

シチズンの技術、品質、 想いをデザインする

世界で愛されるデザイン

シチズン時計の海外製品の多くがここ香港デザインスタジオでデザインされていて、さまざまな国の要望を満たす時計をゼロからデザインしています。

私たちの使命は世界中で受け入れられる時計をデザインすることであり、そのためにはシチズンブランドとしてふさわしいデザインか、そして新鮮なデザインかということも重要です。それを実現するデザイナーの育成については、イメージムービーやイメージボードを制作し、みんなでディスカッションすることで、全員の考えを統一し、そのセンスを磨いています。

香港は東洋と西洋の文化が入り混じった場所であり、また



ベンジャミン・チャン

シチズン時計 MERCHANDISING DIVISION HONG KONG OFFICE
香港デザインスタジオ

製造拠点も近いので、デザイン、技術の相互アクセスがしやすい所です。こういった地の利も活かし、いつの時代も、世界中で愛される時計を提案していきたいと思っています。

リペアセンターの集約化で サービス品質もグローバル化

高品質なアフターサービスの提供を実現

シチズンブランドの高付加価値化に伴い、製品についても高機能化が進んでいます。そのため、修理センターに持ち込まれる時計は非常に高い技術を要するものになってきています。しかし、従来の修理センターは各地に分散しており、時計技術者の技術の継承が行われず、高機能品に対応しきれない状態となっています。そこで2012年にアジアリペアセンターを設立し、分散していた人材、設備を集約し効率化を図ることで、高機能品に対応できる体制構築を目指しています。また、今まで行っていなかった、時計技術師の技能の見える化を行うことで、レベルに合わせた給与体系などを確立し、従業員のモチベーション向上や、それによる、さらなる技術の向上を実現し



見える化を行うことで、レベルに合わせた給与体系などを確立し、従業員のモチベーション向上や、それによる、さらなる技術の向上を実現し



片山 雄二 (写真中央右)

CITIZEN WATCHES (H.K.) アジアリペアセンター

ていきたいと考えています。

将来的にはコールセンターを立ち上げ、サービスレベルをより高水準にもっていくことで、グローバルブランド化に貢献していきたいと思っています。



森川 茂宣
ROYAL TIME CITI CO., LTD.
Managing Director

世界中のどこでも、 市民に愛される企業になるために

海外のマザー工場として、そしてさらなる海外展開の重要拠点として、シチズングループではタイの製造拠点の強化を推進しています。

海外展開の重要拠点として

ROYAL TIME CITI CO., LTD. (RTC) は、25年前にタイに進出し、現在まで腕時計の製造および腕時計部品の加工を主に扱ってきました。タイには、自動車産業をはじめとしたさまざまな海外メーカーの製造拠点が立ち並びます。これはタイ政府が海外の企業に対する優遇政策などで、積極的に誘致を行った結果です。2011年には大洪水という自然災害に見舞われましたが、それ以降もタイへの海外企業の進出が減ることはありませんでした。

シチズングループはいち早くタイへ進出し、いくつかの製造拠点を構えています。いずれは中国に次ぐ海外の主要製造拠点として発展させていきたいと考えています。そういった意味でも、タイでの事業展開、さらなる生産性の向上、高付加価値製品化というのは重要な課題となっています。

高機能化を実現する人材育成の考え方

RTCでは、取り扱う製品をより高機能なものへとシフトしています。これは、過去20年以上にわたり基礎を積み上げてきたことで、高機能製品を扱う基盤が構築されたからこそ可能となっています。今後、さらなる発展をめざすためには、人材育成が最重要課題となります。「ものづくりは人づくりから」という概念のもと、人材育成を積極的に推進しています。もちろん最初は日本人スタッフの指導が必要ですが、技術継承を進めることで、いずれはタイの現地スタッフが指導していく立場になっていきます。通訳を介さず指導できるので、成長が早くなり、その好循環を確立することで人材育成のスピードを早め、さらなる高品質を実現していきたいと思っています。



新人を指導する現地スタッフ

従業員が学べる環境づくり

約2年間をかけて行った全従業員への面接で、「もっと勉強したい」という要望が多くあることがわかりました。これをきっかけに、教育の必要性を肌で感じたことが、現在進めている、全従業員が公平に学べる環境づくりへとつながっています。

具体的には、メンター体制による新入社員教育や、外部機関（アユタヤ労働局）とのタイアップによるCAD、旋盤などの講習会、社内高技能者による内部研修などに取り組んでいます。従来は勤務時間中にOJTを中心とした研修を行っていましたが、終業後の自分の時間（残業時間）を有意義に活用することで、緊張感をもって研修に挑むことができ、前向きに仕事をとらえることができるようになってきていると感じています。



OJTの様子



座学による研修

時計製造を支える女性従業員

RTCは800名の従業員のうち、8割が女性です。女性従業員がこれだけいると、妊婦さんも多く、その対応として一般の従業員より5分早く休憩させたり、専用休憩室の設置や、また、産後復帰した際の搾乳場所を確保するなどの対応も行っています。

現在6名いるローカルの部長のうち、2名は女性であり、女性の課長も多数在籍しています。このような、女性が働きやすい各種制度や、女性管理職の存在により、安心して働ける職場であると、女性従業員に認識されるようになりました。もちろん、まだまだ、改善すべきことがあると考えています

ので、より従業員視点で物事をとらえ、すべての従業員が「良い会社だね」と言える会社にしていきたいと思えます。



RTCは女性中心の職場です

従業員が健やかに働ける環境づくり

従業員の健康管理についても、さまざまな取り組みを推進してまいりました。タイにおいても食事の欧米化が進み、また、量も多く味のはっきりしたものを好む傾向から、大量の調味料使用により、太った方が増えてきています。2013年には、近くの総合病院とのタイアップにより、メタボリック症候群の従業員をリストアップし指導を始めました。まずは、太ることでのような健康障害が発生するのかを理解してもらう取り組みから始め、健康診断で示す数値にどのような意味があるのかなど、保健師を招いて説明していただいています。

働きやすさへの取り組みには終わりがなく、愚直に取り組み続けることが必ず良い結果を導き出す循環を構築すると信じています。経営者としては、「結果を気にする」「気にさせる」ことが重要な使命だと考えています。



休憩する従業員