



シチズングループ
CSR報告書2014

CITIZEN GROUP CSR REPORT

編集方針

本報告書は、シチズングループの社会的責任（CSR）について基本的な考えと2013年度の実績をステークホルダーの皆様にご理解いただくコミュニケーションツールとして発行しています。私たちのCSRは、企業理念「市民に愛され市民に貢献する」を事業を通じて実現することと同時に、持続可能な社会の実現に貢献することが重要と考えています。

中期経営計画1年目にあたる今年は、その実現のために取り組むべき活動との関係性を示し、国内外での取り組みについて企業行動憲章にそって紹介しています。



表紙の写真
シチズンの原点となる懐中時計
(1920年代製造)

会社概要 (2014年3月31日現在)

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念に、時計事業で培ってきた小型化技術・精密技術・低消費電力技術などを活かした多彩な事業をグローバルに展開しています。

社 名 シチズンホールディングス株式会社
設 立 1930年5月28日
本 社 所 在 地 〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12
代 表 者 代表取締役社長 戸倉 敏夫

資 本 金 326億4,889万円
従 業 員 数 18,046名（連結）
売 上 高 3,099億円（連結）
上 場 東京証券取引所第一部

報告対象組織

経済データ・社会データ：国内27社、海外73社（計100社）
環境データ：国内30社、海外12社（計42社）

発行時期

2014年6月（前回2013年6月、次回予定2015年6月）

報告対象期間

2013年度（2013年4月1日～2014年3月31日）
ただし、一部2014年度の内容を含みます。

参考にしたガイドライン

「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2006」（GRI）
「環境報告ガイドライン（2012年版）」（環境省）
「環境会計ガイドライン（2005年版）」（環境省）

免責事項

本報告書には、将来予測も記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性があります。

あなたが実現したい CSRとは

シチズンは、「市民に愛され市民に貢献する」
企業グループとして
“全員参加型CSR”をめざします。



目次

- | | |
|--|--|
| <p>01 編集方針／会社概要
あなたが実現したいCSRとは</p> <p>03 シチズングループのあゆみ</p> <p>05 シチズングループの現在—めざす企業像</p> <p>07 トップメッセージ</p> <p>09 特集 Special Feature
シチズン時計マニファクチャリング誕生</p> <p>11 シチズングループのCSR</p> <p>13 企業行動憲章第①条
ソリューションビジネスの推進</p> <p>15 企業行動憲章第②条
紛争鉱物への対応×人権</p> <p>16 企業行動憲章第③条
シチズングループの知的財産戦略</p> <p>17 企業行動憲章第④条
環境経営の強化をめざして</p> <p>19 企業行動憲章第⑤条
事業を通じた社会的課題の解決
市民に感動を与える人々を応援する
シチズン・オブ・ザ・イヤー</p> | <p>21 企業行動憲章第⑥条
ダイバーシティ×感性
グローバル人材育成×未来</p> <p>24 企業行動憲章第⑧条
シチズンの技術、品質、想いをデザインする</p> <p>27 企業行動憲章第⑨条
経営層向けCSRセミナー開催</p> <p>28 企業行動憲章第⑨条
コーポレートガバナンスの強化
コンプライアンス／リスクマネジメントの推進</p> <p>企業行動憲章第⑦条
反社会的勢力には毅然たる態度で対応する</p> <p>29 データ編（環境／従業員）</p> <p>30 第三者意見／第三者意見を受けて</p> |
|--|--|

シチズンホールディングスの「CSRサイト」について

WEBサイトでは、本冊子の内容に加え、網羅的なCSR情報を掲載しています
<http://www.citizen.co.jp/social/index.html>



メッセージの日本語訳は、シチズンホールディングスのCSRサイト「あなたが実現したいCSRとは」でご覧いただけます。



シチズングループのあゆみ

いままでの歩みを

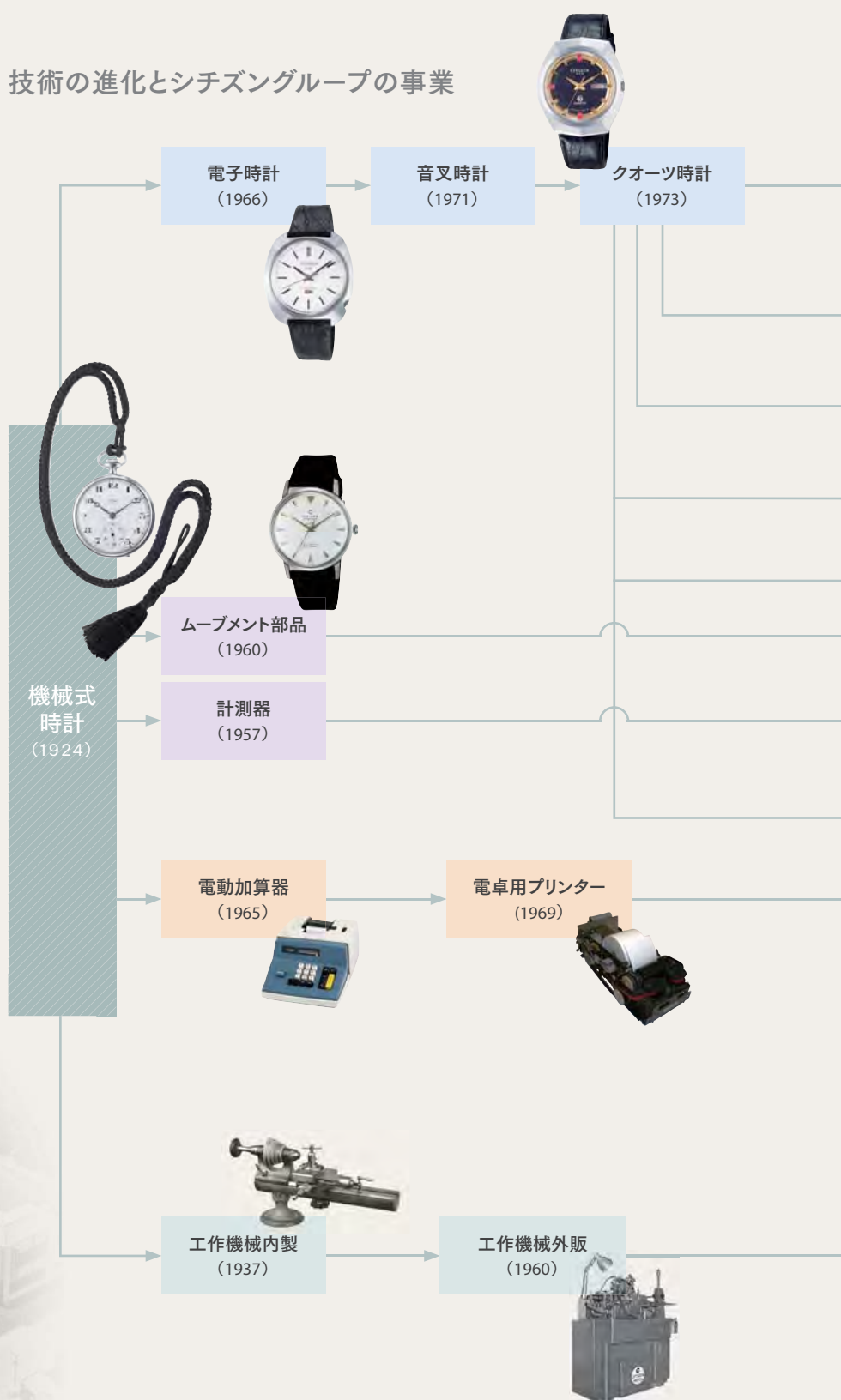
これからの未来の糧に

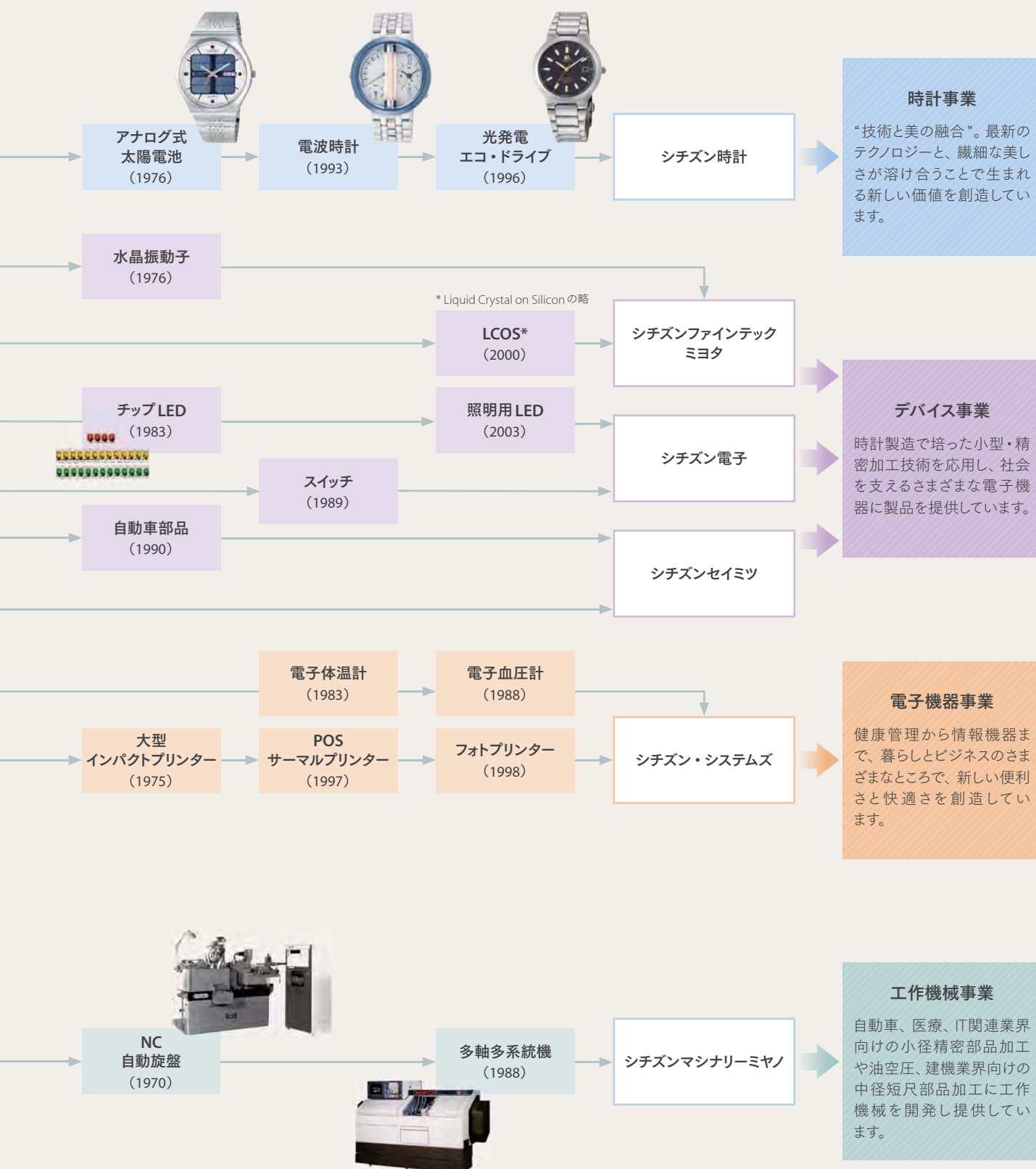
「国産時計をつくりたい」という決意を胸に1924年、シチズンの前身である尚工舎時計研究所が開発した第一号の懐中時計は、「市民に広く愛されるように」との願いを込め「CITIZEN」と命名されました。

「市民に愛され、親しまれるものづくりを通じて、世界の人々の暮らしに広く貢献する。」この企業理念は、まさに私たちに与えられた使命に他なりません。私たちシチズングループは、グローバルな市場で求められる価値を継続して提供できる真のグローバル企業を目指して、時計事業や時計製造で培われた強みを活かし、変革に取り組んできました。

「市民に愛され市民に貢献する」企業として、そしてスピードと活力あふれるシチズングループとして、さらなる成長へ。世界中のお客様のために、これからも私たちは挑み続けます。

技術の進化とシチズングループの事業





シチズングループの現在 ― めざす企業像

シチズングループの事業基盤

シチズングループは機械式時計の製造から始まり、そこで培った技術を応用することで、時代のニーズに応える製品を開発し、企業価値を創出してきました。

現在では、「時計事業」「工作機械事業」「デバイス事業」「電子機器事業」「その他の事業」の5つの事業で、培われた小型化技術・精密技術・低消費電力技術などを活かし、世界中で人々の期待や憧れを実現する確かな価値を提供しています。

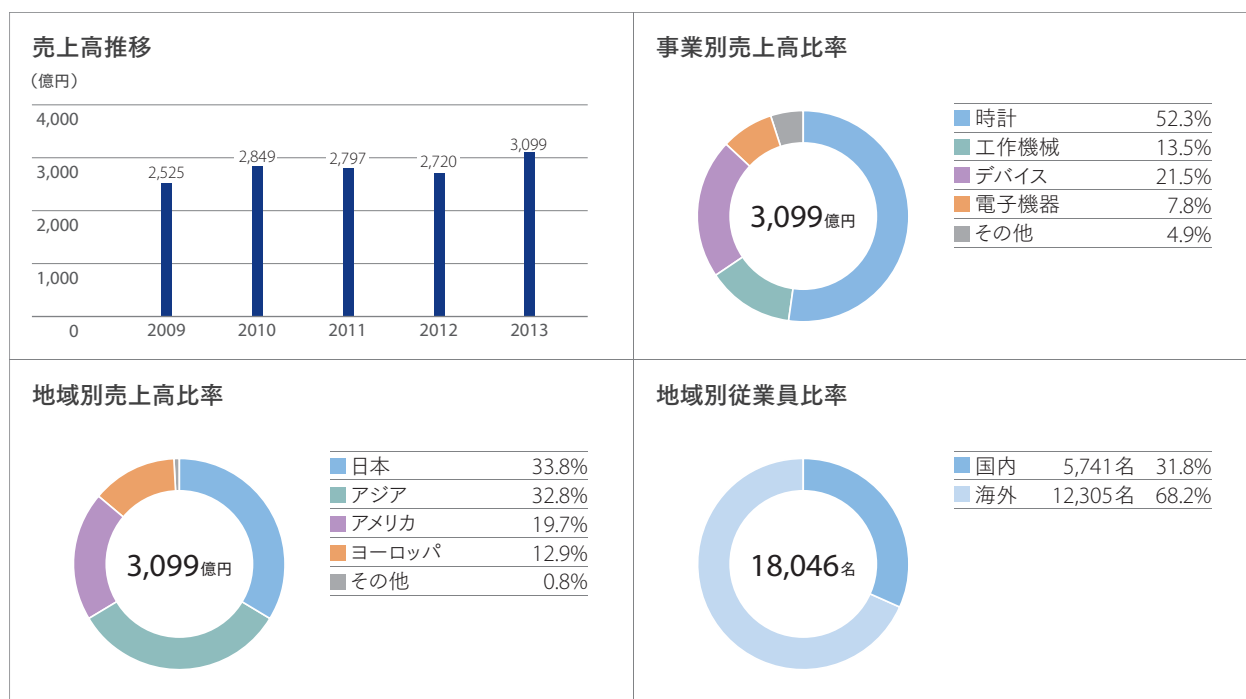
2013年に発表した中期経営計画では、真のグローバル企業をめざすという目標のもと、その定義のために解決すべき重点課題を設定し、グループ全社で取り組みを推進しています。また、その事業戦略を実現するための重要な基盤となるCSR活動においても、企業行動憲章のもと取り組みテーマを設定し、持続的な価値の創出を可能にするべく取り組んでいます。

世界中で、「市民に愛され市民に貢献する」企業グループとして、シチズングループはこれからも進み続けます。

主要製品

時計事業  エコ・ドライブ サテライトウェーブ エコ・ドライブ 電波時計	工作機械事業  NC自動旋盤	電子機器事業  ラインサーマル ラベルプリンター
デバイス事業  照明用LEDパッケージ		その他の事業  ブライダルジュエリー

企業データ



事業戦略とCSR活動

シチズングループでは、中期経営計画『シチズングローバルプラン2018』において、真のグローバル企業をめざすために、4つの課題を設定しています。

1. 「事業ポートフォリオの明確化」においては、選択と集中を行い、自分たちの強みを活かせる領域に経営資源を集中しています。
2. 「製造力の強化」については、時計製造会社を統合し、新たにシチズン時計マニュファクチャリングを設立するなど、体制面の強化を行い、生産革新を進めています。
3. 「人の生産性改善と人材力強化」については、新たな人事制度を導入し、チャレンジする人が評価される制度により、

グローバル化に対応できるチャレンジ精神を持った人材を増やすべく、取り組みをはじめています。

4. 「拡大するアジア市場へのマーケティング対応」につきましては、まだまだ、経済の成長が見込めるアジア市場におけるプレゼンスを高めるべく、戦略を早急に詰めている状況です。

これらの取り組みを実現するためには、人材の育成やブランドの醸成、また、人が育つ仕組みづくりや、ダイバーシティが発揮される職場づくりなど、CSRの取り組みが重要となってきます。事業活動を通じて持続的に企業価値を創出するべく、その基盤となるCSR活動も今まで以上に推進することが求められています。

「真のグローバル企業」を目指して ～スピードと活力の溢れる企業グループへ～

企業理念の実現

「市民に愛され市民に貢献する」

中期経営方針

1. 時計事業、および時計製造で培われた強みを活かせる領域にフォーカスし、カテゴリートップクラスのグローバル競争力を持つ事業の集合体を目指す。
2. 中国・アジア新興国を戦略市場と位置づけ、売上拡大と効率化を同時に進め、利益成長を加速する。

課題への対応

1. 事業ポートフォリオの明確化
2. 製造力の強化
3. 人の生産性改善と人材力強化
4. 拡大するアジア市場へのマーケティング対応

具体的戦略を実現するCSR上の取組

1. 環境配慮型製品の開発・製造
2. 人材の育成
3. ダイバーシティへの対応
4. 地域社会とのより良い関係性の構築

シチズングループ 企業行動憲章

トップメッセージ

「シチズン」という
社名に込められた想いを
世界に届けることで、
持続可能な成長・発展を
実現してまいります。



「真のグローバル企業」の実現に向けて

シチズングループは、2013年2月に『シチズングローバルプラン2018』を発表しました。これは、変化の激しい市場環境において、シチズングループが世界で勝ち抜く「真のグローバル企業」として持続的に成長・発展していくために、2018年度を最終目標としたシチズングループのありたい姿と、その実現に向けての計画を策定したものです。

グローバルプランの1年目に当たる2013年度は、徹底した体質強化に取り組みました。大幅な組織改編や人材の適正化を図り、報酬制度、人事制度なども根本から見直しました。この取り組みを推進できたことで、新しい時代に向けてシチズンを新しい会社にしたい、という従業員一人ひとりの意識がしっかりと芽生えていることを確認できました。

新たなシチズンを創り上げるのは人材の力

製造や販売に限ったことではなく、人材のグローバル化を推進することも重要です。シチズングループでは、「先頭に立って行動することを恐れない人」「問題意識があり向上心の強い人」「強い意志を持ってやり抜く人」という3つの要素をもった人を、「真のグローバル企業」に必要な人材と位置づけています。これらを満たす従業員の活躍が増えることで、「真のグローバル企業」は実現できると考えています。そのため、外部講師による研修や他業種の方々との交流など、外に目を向けた施策により、新たな資源を身に付けることにも取り組んでいきます。

グローバル視点での環境への

取り組みを推進

環境への取り組みについては、グローバルな視点による環境経営の強化をめざした「シチズングループ環境中期計画2018」に基づき、エコアクション100と呼ばれる活動プランを策定し、中期目標の実現に向けた活動を推進しています。それらの取り組みの一環として、グループのガバナンスを強化し、より効率的で実効性の高い環境経営を推進するために、ISO14001「グループ統一認証」体制への移行を進めています。統一の認証とすることでシステムのスリム化を図り、監視、監督、見直し、改善を充実させることが目的です。今後もグローバルな視点で、環境管理活動を強化していきます。

シチズンの社名に込められた想い

私たちの「シチズン」という社名は、まさに「市民」を表しています。ここでいう「市民」とは、自由な精神のもとに改革を推し進める文化の担い手であり、日々挑戦し変化を起こし続ける人であり、そういった「市民」にいかに関与していくかというのが、私たちの社名に込められた想いです。全ての原点はこの「シチズン」という社名にあり、何か判断に迷う時があった時も立ち返るのは社名である「シチズン＝市民」です。それを意識し日々の事業活動に取り組むことが、私たちのCSR活動であるといえます。ここで従業員にも、社名の持つ意味を改めて考えてもらいたいと思っています。

事業を通じて社会に価値を提供する

従来のCSR活動に加えてCSV（Creating Shared Value）という社会との共有価値を創出する事業活動が期待されています。シチズングループは創業当時より地域社会に根ざした取り組みを行い、社会に貢献する活動を推進してまいりました。今後は、そこにどう企業価値を結び付けていくかを考えることが重要だと思っています。ただ、過去を振り返ると、世界初のソーラー式アナログ腕時計や消費電力を大幅に抑える光発電エコ・ドライブ、日本初の視覚障がい者向けの腕時計など、お客様（社会）のニーズに応える製品を開発してきました。それは結果的に社会課題の解決に資する製品であり、CSVを実践する取り組みであったと思います。つまりは、「シチズン」として事業活動を推進することが、企業価値の創出にもつながっているのだと思います。

これからは、よりグローバルな視点での社会課題に目を向け、社内外と連携しながら「シチズングループ」として製品やサービスを提供することで、事業を通じた価値創出を実現していきたいと考えています。また、このような取り組みを行うチャレンジ精神あふれる従業員を応援していきたいと思っています。

2014年6月

戸倉敏夫

シチズンホールディングス株式会社
代表取締役社長

事業戦略を実現するCSRの取り組み
製造力の強化に向けて

パワーを集結して実現する「世界一優良なる時計製造工場」

シチズン時計 マニユファクチャリング誕生

シチズン時計マニユファクチャリング株式会社は、シチズン平和時計、シチズン東北、シチズンマイクロ、シチズン時計ミヨタ、シチズン時計河口湖とシチズン時計の製造部門が合併してできた会社です。時計製造機能を一つの会社を集結させることでノウハウの共有をはかり、製造機能を強化させ、真のグローバル企業の実現に向けて走り始めました。

荻原 秀雄

シチズン時計マニユファクチャリング
代表取締役社長



CITIZEN

Micro HumanTech

スローガン

世界一優良なる
時計製造工場の実現

国内製造力の強化にむけて

シチズン時計グループの時計製造部門は、今までグループ間で競争することで成長してきました。しかし、競争関係にあることで同じグループ企業であるにも関わらず、ノウハウの共有や効率的な製造体制、人員配置が行われていないというマイナスな要因もあり、さらなる成長のためには、そのような状況を打破する必要があるのではないかと考えました。そこで、時計事業グループを一つに統合することで、拡大する世界のメーカーと競争できる体制を構築するべく、この度の組織改編に取り組んだのです。

世界一を実現する人材育成、技術の伝承

「世界一」をめざす当社においては、人材育成は最も重要なテーマの一つです。時計は先端技術を駆使したハイテク製品の面と、その道を極めた職人芸の世界であり、工芸品、美術品の要素との融合です。そのため、時代の先端を追求する技術力と卓越した匠の技術の両面が必要となります。具体的には時計学校を強化し、全社員がその道のプロになることを目指していきます。また、技術者・技能者をつなげ、その才能を発揮してもらえる組織をつくるのも人です。そのようなマネジメント力をもった人材、リーダーシップを発揮できる人材の育成にも積極的に取り組んでいきます。

経営理念

社員とともに夢を実現する
「真のいい会社」を目指します。

統合によりもたらされるメリット

独自のノウハウを蓄積してきたグループ会社が合併することで、各社の良い取り組みを会社全体で共有することができるようになりました。また、従来取り組むことができなかった生産体制の最適配置や集約化による効率化、人材適正配置、情報伝達のスピード化なども可能になり、数値目標などの達成が最大化・最速化されることが期待できます。シチズン時計マニュファクチャリングを『世界一優良なる時計製造工場』にするという全社員共有の目標を立てることにより、全社員の意思を結集させ、グループをあげて「真のグローバル企業」をめざしていきます。

すべてはここで働く「従業員」のため

誕生したばかりの当社が『世界一優良な時計製造工場』になるための、すべてのベースには「従業員」がいます。働いている「従業員」が幸せを感じる会社にすることが私の一番の目標であり、世界一の実現につながると信じています。従業員が主役となり輝ける会社を、いかにわれわれ経営陣が提供できるかということが重要なのです。

50年間様々な会社で成長してきた2,000人が、同じ目標をもって仕事をするというのは簡単なことではありません。だからこそ一人ひとりが前向きに挑戦できる社風をつくり、仕事の面だけでなく、従業員の幸せにおいても世界一の会社をめざしていきたいと思います。

シチズングループのCSR

シチズングループのCSR

シチズングループは、企業理念の具現化を通じて、持続可能な社会の発展とシチズングループの成長を果たし、社会から愛され、尊敬され、真に必要なとされる企業となることをめざしています。事業を展開する上では、国連グローバル・コンパクトの精神を踏まえた「シチズングループ企業行動憲章」に

基づいた全員参加型のCSRを実践しています。また、社会への提供価値を最大化するためには、ステークホルダーの要請・期待を経営に取り込み、的確に応えることが重要であると考え、ステークホルダーとのコミュニケーションを強化しています。

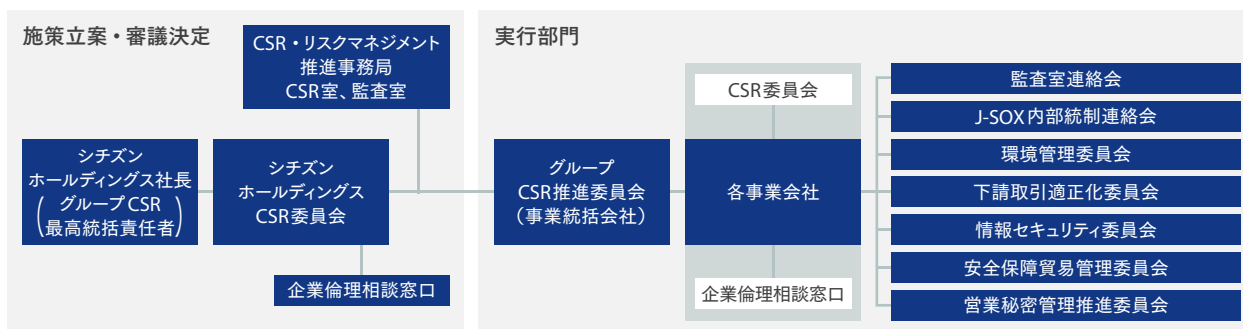


CSR推進体制

シチズングループでは、シチズンホールディングスの社長を最高統括責任者とするシチズンホールディングスCSR委員会を設置し、グループの方針策定や施策の立案・提言などを行っています。また、グループ各社のCSRおよびリスクマネジ

メント活動の充実を図るために、監査部門と連携してその有効性・効率性について、ガバナンスの観点より監査・評価を実施しています。さらにCSR・コンプライアンスの啓発のため、経営層向けCSRセミナーや、グループ全体でのCSR・コンプライアンス教育なども行っています。

CSR・リスクマネジメント推進体制図



ステークホルダーとの関わり

シチズングループの事業活動はさまざまなステークホルダーとの信頼関係のもとに成り立っています。ステークホルダーとのコミュニケーションを図り、企業理念の具現化をめざしていきます。

シチズングループとステークホルダー



シチズングループ企業行動憲章

シチズングループは、2007年4月1日の純粋持株会社体制移行を機に、「シチズングループ企業行動憲章」を制定しま

した。シチズングループは、この「シチズングループ企業行動憲章」に従って事業活動に取り組むことにより、企業の社会的責任を果たし、持続的な社会の発展に貢献していきます。

シチズングループ 企業行動憲章

わたしたちは、あらゆる法令、社内規則を守り、企業行動憲章に従って行動します。

シチズンは、“市民に愛され市民に貢献する”企業理念のもと、

① 安全、品質、環境に十分配慮した製品とサービスを顧客に提供します。

② 商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、また政治、行政とは健全な関係を保ちます。

③ 広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、適切な情報管理を行います。

④ 環境問題は人類共通の課題であり、また企業の存在と活動に必須の経営課題であることを認識し、自主的、積極的に取り組みます。

⑤ 良き企業市民として、地域社会との共生を大切にし、社会貢献活動に努めます。

⑥ 安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、人格、個性、多様性を尊重します。

⑦ 反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します。

⑧ 海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努めます。

⑨ グループ各社の経営トップは、本憲章の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、関連企業や取引先に周知します。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。

この企業行動憲章を遵守するために、会社と従業員は、不断の努力を行います。

万一、本憲章に反するような事態が発生したときは、会社は自ら問題解決と再発防止にあたり、社会に対して適切な報告を行います。

また、権限と責任を明確化した上で厳正な処分を行います。

発効日 2007年4月6日

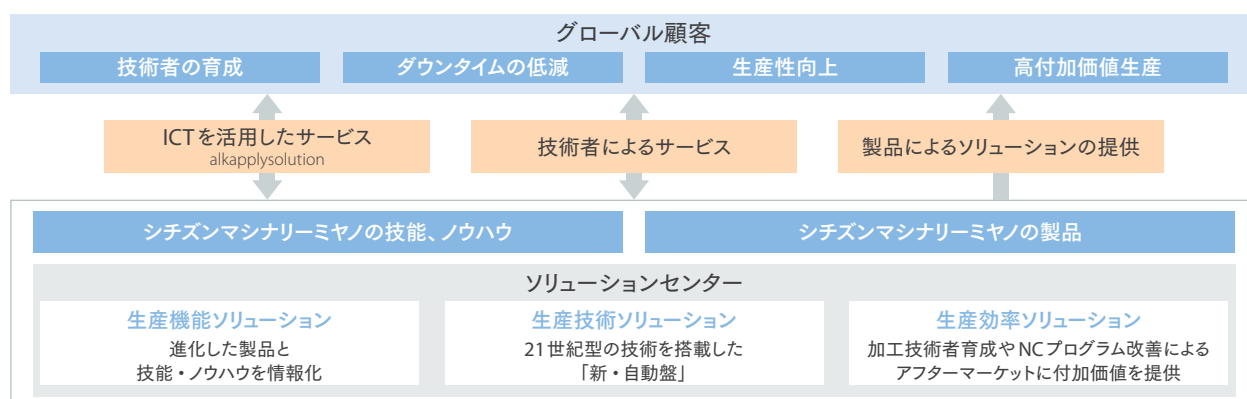
製品 × 技能・ノウハウ・データ ソリューションビジネスの推進

今、日本の精密部品加工市場では新興国の台頭によるコストダウンや、技術者不足などさまざまな課題が発生しています。それらを解決し、お客様にさらなる付加価値を提供することで日本のものづくりを新たなステージに進めたい。そんな想いから工作機械の開発・製造・販売を行うシチズンマシナリーミヤノは、過去に蓄積した膨大なノウハウやデータを製品と組み合わせて提供し、お客様の課題解決を実現する新たなサービス“ソリューションビジネス”の提供に踏み出しました。

ソリューションビジネスで 新たな価値を提供する

日本の工作機械の市場は、新興国の台頭により価格競争が激化しています。私たちはこの競争に巻き込まれるのではなく、日本のものづくり自体を新たなステージへ進ませる必要があるのではないかと考えました。日本の優位性は利用技術にあり、当社にも過去30年以上にわたる機械保守や加工技術などの技能・ノウハウ・データが蓄積されています。それらの

資産をすでに稼働中の機械を含めた製品と組み合わせて提供することで、機械の稼働率や生産性の向上、さらには人材育成にも貢献することができます。機械だけでなく、それをどう使うかの利用技術の提供は、私たちにとっての競争優位性であり、お客様のさらなる高付加価値ビジネスへの取り組みをも支援することが可能になります。新たな付加価値を提供し、利用技術や生産システムを革新していくソリューションを展開し、お客様のものづくりを支援していくことが、シチズンマシナリーミヤノがめざすソリューションビジネスなのです。



柳平 茂夫

シチズンマシナリーミヤノ
ソリューション推進部 部長



『個の量産』を創造する 「新・ものづくり企業」として

蓄積した技能・ノウハウを有効的に提供するサービスとして、“alkapplysolution”があります。これはICT（情報通信技術）を活用し、遠隔地にいるお客様に復旧支援や生産性を高めるアドバイスをを行い、ノウハウの提供やダウンタイムの低減に貢献するというものです。また、これらの技術をお客様それぞれの課題に応えられるようカスタマイズしていくことで、

世界最先端の生産革新ソリューションを提供し、当社が提唱する『個の量産』を実現したいと考えています。『個の量産』とは、相反する「量」と「個」の生産を両立・融合した「革新のものづくり」であり、それは『革新的な生産システムで創造される新しい価値』を示し、「新・ものづくり企業」をめざすシチズンマシナリーミヤノの基本の姿勢となっています。

今後お客様との持続的なパートナーシップを構築し、新たな付加価値を提供し、日本のものづくりに貢献していきます。

VOICE

「製品を通じて社会に貢献する」という想いに応えてくれると期待しています。

長年シチズンの工作機械を使用していますが、この度のソリューションビジネスは、さらなる高付加価値製品の製造に取り組みたいと思っている弊社の考えに応えてくれるものと確信しています。具体的には膨大な手順書の省略や、動画による人材育成の強化などを実現したいと思っています。入口の部分はこのシステムを導入させていただき、そこに弊社のノウハウの塊を載せていく。そうすることにより、余計な時間やコストを省き、高付加価値製品の製造に注力することができるようになります。シチズンの油圧を使わないフルサーボシステムや先進的な環境配慮型製品の成功など過去の取り組みを知っているからこそ、ソリューションビジネスが私たちに良い影響を与えてくれると期待しています。



株式会社イデタ製作所
代表取締役社長

出田 行徳氏

紛争鉱物への対応 × 人権

シチズン時計グループでは、DRC諸国*を原産地とするタンタル、スズ、金及びタングステン（以下、「紛争鉱物」という）がこれら諸国の武装勢力の重要な資金源になり、国際的に大きな問題であることを認識し、お取引先と連携して人権侵害に加担することのないよう、責任ある調達の実践に取り組んでいます。

ここでは、紛争鉱物やその産出国の状況について、アムネスティ・インターナショナル日本の谷口氏にお聞きしました。

争いのない社会へー

人権を守るための取り組み

「紛争鉱物」は、紛争が続くコンゴの武装勢力の資金源となることから、非常に大きな国際問題となっており、グローバル企業においてはその使用の根絶が求められています。長期化する紛争は、治安の悪化を招き、少年兵や女性への暴行が多発するなどさまざまな人権侵害を引き起こしています。「紛争鉱物」の使用根絶は子供や女性の人権を守ることにもつながるのです。

従来、グローバル企業は、環境負荷の低減や児童労働の廃止などには関心が高く、早い段階で取り組みが進んでいました。しかし「紛争鉱物」への関心は低く、その使用が紛争地での人権侵害につながるということはあまり知られていない



※DRC諸国：金融規制改革法で紛争鉱物産出国に指定されている10ヵ国



スズ鉱山で働く子どもたち

状況でした。「紛争鉱物」という概念が登場し、意識されるようになったことは、国際問題の解決に少し前進したといえるでしょう。

グローバル企業が紛争鉱物の問題に真剣に取り組むことで、消費者の意識も変えられると思います。コンフリクト・フリー（紛争に関わる鉱物でない）製品であれば、多少値段が高くても購入される、材料費や人件費、宣伝費などと同様に「人権費」というのを消費者がコストとして認めてくれる社会になれば、きっと「紛争鉱物」の問題も解決できると思います。また、それは必ずや企業の信頼にもつながるでしょう。

今後もグローバル企業として「紛争鉱物」の使用根絶に向けて、グループ全体で推進していただくことを期待しています。（公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本 谷口 玲子氏）

CSR 調達の推進

シチズン電子グループでは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、CSR調達を進めています。具体的には、「国連グローバル・コンパクト」および「シチズングループ企業行動憲章」に基づき、人権尊重をはじめ、環境保全、労働安全衛生、公正取引などの要請事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」の遵守をお取引先に依頼しています。

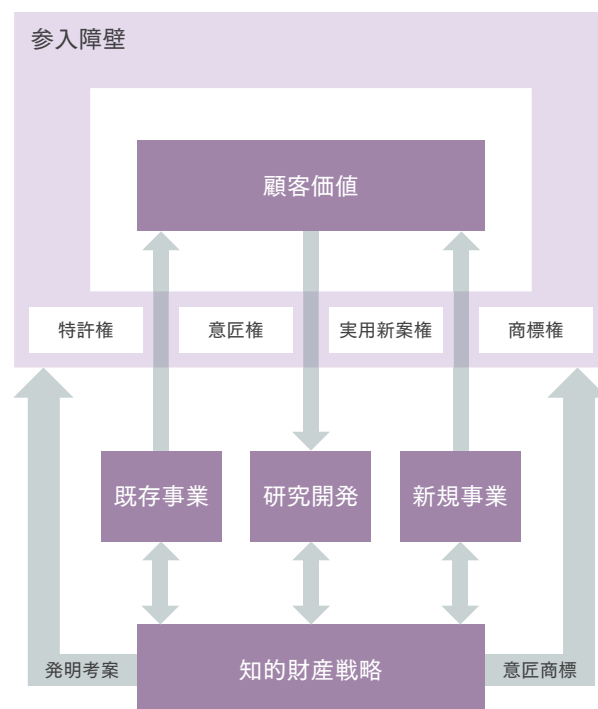
今後もサプライチェーン全体で社会的責任を履行し、お客様に愛され、親しまれるものづくりを実践できるよう、お取引先との連携強化に努めます。

シチズングループの知的財産戦略

継続的に顧客価値を保護する 知財体制

シチズングループでは、市場情報に基づいてより大きな顧客価値につながる研究開発を行っており、研究開発部門、事業部門の既存事業や新規事業から生み出された知的財産の中から、継続的な事業の安定と拡大に寄与する重要な知的財産を権利化する活動を行えるよう、各事業会社・研究開発部門・知的財産部門とが連携できる組織を構築しています。

シチズンホールディングス知的財産部では、重要な顧客価値を他者から模倣されないようにするための参入障壁となる知的財産ポートフォリオを構築できるように、知的財産権の確保をめざして知的財産戦略を推進しています。また、新商品開発や新規研究課題を策定する際には、第三者の知的財産権を尊重し侵害することがないよう努めるとともに差別化技術やデザインの創出を促し、顧客価値の向上に努めています。



TOPICS

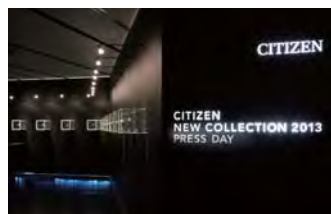
お客様とのコミュニケーションの場を作り、 シチズンブランドを伝える ～シチズンファンミーティング～

2013年6月、シチズン時計は、シチズンブランドの新製品をいち早くお客様に見て、触って、体験していただく、「シチズンファンミーティング」を開催しました。これまでプレスの方へはこのようなイベントを開催していましたが、一般の方に向けたものは初めてです。

当日は、2013年のパーゼルワールドで発表したフラッグシップモデルや、発売予定の新製品をご紹介するだけでなく、シチズンファンの皆様とのコミュニケーションをとることができました。シチズンの時計を愛用する理由や、期待感など貴重なお話を聞かせて頂き、従業員にとっても非常に有意義な場となりました。普段は直接の接点をもつことがない、シチズンファンの皆様と直接交流できる貴重な機会として、今後も継続していきたいと考えています。



イベントではJ-WAVEナビゲーターのピストン西沢氏とシチズン時計デザイナー井上とのトークセッションを開催



環境経営の強化をめざして

グループ環境課題解決に向けた 今年度の重点テーマ

シチズングループでは、グローバルな視点による環境経営の強化をめざした「シチズングループ環境中期計画2018」に基づいて、エコアクション100と呼ばれる活動プランを策定し、中期目標の実現に向けた活動を推進しています。2014年度は、「環境経営の推進」「化学物質のリスク削減」「エコを切り口にしたブランド価値向上」「環境コミュニケーションの推進」「温室効果ガスの削減」「廃棄物の削減」「環境社会貢献活動の拡大」を重点課題として取り組んでいます。



環境経営の推進	ガバナンスを強化し効率的で実効性の高い環境活動を推進するために、グループ全体で一つのシステムとするISO14001「グループ統一認証」体制へ移行します。
化学物質のリスク削減	生産拠点におけるPRTR対象物質の削減を推進し、製品含有化学物質ではJAMP※が推進する管理対象基準を取り入れ、グローバルな法規制へ対応していきます。
エコを切り口にしたブランド価値向上／ 環境コミュニケーションの推進	省電力技術を活かした環境配慮型製品を、お客様に安心して選んでいただけるよう、市場との環境コミュニケーションを推進し、新たなブランド価値を創造していきます。
温室効果ガスの削減	製品のライフサイクルにおける温室効果ガスの排出量を適切に把握し、温室効果ガスの削減に努めていきます。
廃棄物の削減	ISO14001のグループ統一認証を機に、各事業所における廃棄物管理をグループ全体で再検証し、廃棄物の抑制をめざします。
環境社会貢献活動の拡大	各事業所における地域に根差した社会貢献活動に加え、生物多様性に与える事業の影響を把握し、これを保全する活動に取り組んでいきます。

※ JAMP：アーティクルマネジメント推進協議会。サプライチェーンを通じた含有化学物質情報の共有を推進する業界を超えた団体

環境マネジメント室から

環境マネジメント室は、シチズングループの環境活動を推進するための事務局として機能するだけでなく、グループ各社から「頼れるエキスパート集団」となることをめざしています。国内外の生産拠点における環境規制や製品における含有化学物質管理規制は、近年ますます厳しさを増し、その対応が求められています。ひとたび環境事故が起これしまうと、お客様にご迷惑をおかけするだけでなく、企業の信頼と

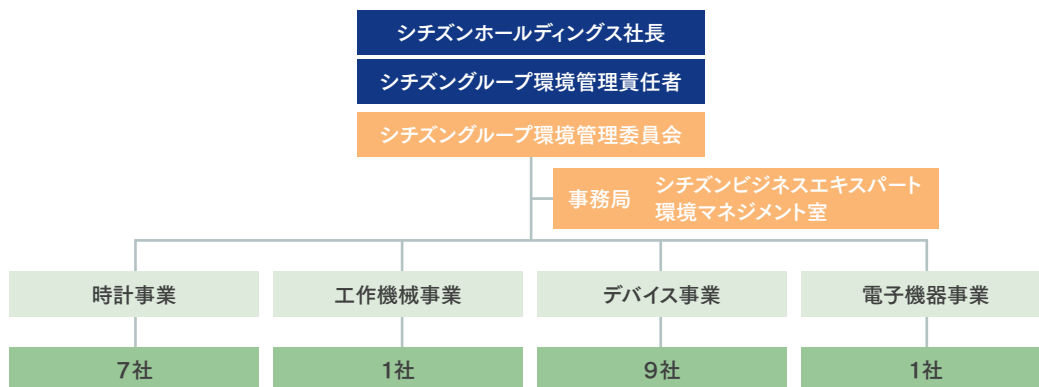
ブランドの価値が大きく失墜します。日々、変化する情勢に適応するために、情報の収集とその対応には細心の注意を払っています。そして、守るだけでなく一歩前へ進める環境活動で、より安心・安全な製品を世に送り出すとともに、人々が心豊かに暮らしていける持続可能な社会実現に向け、貢献したいと考えています。

具体的な取り組み

環境経営の推進

グループのガバナンスを強化し効率的で実効性の高い環境経営を推進するために、ISO14001「グループ統一認証」体制へ移行します。第1ステップとして2013年12月に「グループ環境マニュアル」を発行し、このマニュアルに基づいた活動を開始しました。これまでは「グループ環境マニュアル」に基づく二次文書は各サイトで独自に設定されていましたが、これをグループ統一のものとし、システムのスリム化を図ります。また、国内のグループ会社から内部監査員を選出して、「グループ内部環境監査」を実施したことにより相互に研鑽が図られ、グループの「強み」、「弱み」がはっきりしてきました。今後は、2015年に予定されているISO14001の改訂やグローバル展開を視野に入れながら、環境管理活動を強化していきます。

シチズングループ統一認証体制図



化学物質のリスク削減～製品含有化学物質管理

製品に含有された化学物質による中毒やアレルギーが発生するリスクを削減し、人々が安心して使用できるよう、また廃棄された後も土壌や水源を汚染する環境への負荷が最小限になるよう、世界各国で適切な製品含有化学物質管理を求める規制が強化されています。シチズングループでも年々増え続ける膨大な管理対象化学物質の含有有無を、より確実に把握するために、2014年4月に調達品に関する「シチズングループグリーン調達基準書」を改訂しました。新しい調達基準では、JAMPが推進する情報共有の仕組みを採用し、サプライチェーンを通じた材料や部品レベルでの含有化学物質情報の共有化を進めています。

エコを切り口にしてブランド価値向上～エコプロダクツ2013 出展

日本最大級の環境関連イベント「エコプロダクツ2013」に、シチズン時計も光発電ウオッチ「エコ・ドライブ」を出展しました。白を基調としたブースは、再生可能エネルギーの代表である「光」を意識してのもの。「美しい未来へつながる感性豊かな生活」を持続可能な社会の理想の姿としてとらえ、それに向かってチャレンジしていくシチズン時計の決意とこだわりを、6つの新しいモデルに込めてアピールしました。環境に配慮しつつも、機能や性能、美しさ、楽しさに妥協を許さない姿勢は、期間中にブースを訪れた7,500名もの方々に、驚きと称賛をもって受け入れられました。これからもエコにこだわるシチズン時計の技術と美への追究は、新しい価値を創造していくと確信しています。



事業を通じた社会的課題の解決

今、シチズンにできること。「Because I am a Girl」キャンペーンに参加



© プラン・ジャパン

シチズン時計は、世界の貧困地の女性が「生きていく力」を身に付けるための支援を行う国際NGO「プラン」の「Because I am a Girl」キャンペーンに賛同し、シチズン「xC（クロスシー）」の広告を通じてこの取り組みを紹介しています。

事業活動を通じた社会課題の解決をめざし、店頭販売やWebの広告サイトを通じて、お客様自身の消費活動が世界の誰かのためになることや、途上国の現実を知っていただく「きっかけ」をつくることをサポートしています。さらに、売り上げの一部を寄付することで、プロジェクトの活動資金として役立てていただいています。

『Because I am a Girl』とは？

国際NGO「プラン」が推進する、社会の底辺に置かれ困

世界の女の子に、生きていく力を。



難な状況に直面している途上国の女の子や女性に「生きていく力」を身につけてもらうことをめざしたグローバルキャンペーンです。

途上国の女の子や女性は、幼いころから教育を受ける機会も奪われやすく家事労働に追われます。また、10代で結婚させられる子も多く、幼すぎる妊娠・出産により命を落とすケースもあります。プランは、困難な状況にある女の子や女性たちが、教育の機会を得ることで世界の貧困問題解決につながると考え、支援を行っています。

公益財団法人プラン・ジャパン

国際NGO「プラン」の一員として、1983年に設立した内閣府認定の公益財団法人
支援者数：約6万人



<http://www.plan-japan.org/>

未来を担う次世代を支援

実業団選手との卓球交流会

シチズンホールディングス卓球部は、シチズングループの拠点がある全国の都市で卓球交流会を開催しています。2013年にはシチズンタ張のある夕張市を訪れ、市長をはじめ道内の小中高生に参加していただき、選手とのスピード感あふれるラリーなど、卓球の楽しさを体感していただきました。

また、クリック募金で集められた寄付金を財政再生に取り組む夕張市へ寄付しました。



Citizen Watch Scholarships設立

Citizen Watch Co. of America, Inc.は、非営利の奨学金事業団体 National Merit Scholarship 社後援のもと、新たな奨学金制度 National Merit Citizen Watch Scholarships を設立しました。学業とスポーツで優秀な成績を修めた高校卒業者のうち、各州から1名、総勢50名を対象に奨学金と腕時計を授与しています。2014年度からは、受賞者のインターンシップを開始し、次代を担う若者の社会進出を支援していきます。



市民に感動を与える人々を応援する

シチズン・オブ・ザ・イヤー

「シチズン・オブ・ザ・イヤー」は、市民に感動を与え、市民社会の発展や幸せ・魅力づくりに貢献した市民を選び毎年顕彰する制度です。シチズン創立60周年に際し、広い視野から無名の市民を讃える賞が見られなかったことから社名の「CITIZEN（市民）」にふさわしいものと1990年に創設されました。2013年度は、以下の方々が受賞しました。

 シチズン・オブ・ザ・イヤーの詳細情報はWEBでご覧いただけます。
<http://www.citizen.co.jp/coy/index.html>



障がい児のために、オリジナル布製おもちゃを作り続けて30年

手芸好きの主婦らが集まり活動を開始して、2013年、30周年を迎えた。当初は見よう見まねで作り、養護施設などに贈っていたが、「障がい児向けのおもちゃが少ないので作ってほしい」と現場の先生から要望を受け、本格的に布製おもちゃ作りを始め、今では200種類以上を製作。現場の意見、要望を一つひとつ取り入れている。子どもの発育・自立をサポートするという視点から、すべてが一人ひとりの障がいに合わせて作られており、まさに“世界にひとつのおもちゃ”。今後の目標は、重症心身障がい児のためのおもちゃ、成人の知的障がい者のための娯楽ツールも検討している。



TOY工房どんぐり

子どもたちの夢をかなえたいと募金活動に奔走し、動物園にキリンを寄贈

財政難のためキリンの不在が続いた釧路市動物園。主婦仲間の中で「これでは子どもたちが夢を描けない。自分たちでお金を出し合ってキリンを買おう」という話に発展。雄雌合わせて4千万円は掛かると、思ってもみない金額に驚きながらも、募金で費用を集めようと団体を結成。2012年5月から目標額5千万円で募金活動を開始し、街頭はもちろんさまざまなイベントで募金を呼びかけた。活動はすぐに共感を呼び、支援の輪は一般市民から学校、企業、団体にまで広がり、わずか一年で目標金額を達成。見事2013年10月に釧路市動物園でのキリン復活を実現した。



チャイルズエンジェル

高齢になってから夜間学校へ通い、勉学や課外活動に熱心に取り組む現役女子高生

1930年、鹿児島県の農家に生まれ、戦時中ゆえ、満足に勉強ができず進学を諦める。そして、2004年に夫との死別で転機が訪れる。大きな喪失感に襲われ、やる気がでない毎日。しかし、このままではいけないと思った時、再び「勉強がしたい」という思いがよみがえる。そして2007年、76歳で夜間中学に入学、卒業時に試験を受けて、2010年、79歳で定時制高校に進学。自然体で誰とでも分け隔てなく接する性格で、すぐに孫より若いクラスメートに溶け込み慕われるようになる。勉学だけでなく、部活も積極的に参加。書道部、華道部のほか野球部にも所属し、83歳にして公式試合のマウンドにも立つ。



上中別府 チエさん

ダイバーシティ×感性

近年、女性、外国人、高齢者、障がい者等、多様な人材が活躍の場を増やす中で、企業戦略の一つとして注目されているダイバーシティ経営。持続可能な発展を続けるためには、ダイバーシティ経営の実践、特に女性従業員の働きやすい職場づくりは欠かせません。

各年代の女性従業員に現在の状況、これからのシチズングループに必要なことを聞いてみました。



塚田 京子

シチズンホールディングス
開発部 管理職
40代 既婚 子あり



菅沼 有紀

シチズン時計
製品開発事業部 技術職
20代 既婚



安 桜

シチズン時計
経理部 新入社員
20代 独身

Question

シチズングループは 女性が働きやすい会社ですか？

塚田 時短、育休は取りやすいし、出産後の復帰率も100%に近いと聞いています。他社に比べて制度が特別良いとは思いませんが、私も育休を2度取得し、現在まで働けたのは周囲の理解と協力のおかげだと思っています。

菅沼 上司に理解のある人が多いので、そういった制度を使いやすいというのは良い所かとは思いますが。

安 女性は大事にされ過ぎているのではないかと思います。まだ勉強している時期ですが、もっと最初からいろんな仕事をさせて欲しいです。

Question

女性のさらなる活躍のために 会社が改善すべき事は？

塚田 まず、女性社員が少ないと思います。管理職は特に少ないという印象です。

菅沼 女性が少ないというのは同感です。私の部署には女性社員は1割未満です。

塚田 制度は整っていますが、復帰後の評価については、改善の余地があるのかなと思います。女性は、限られた時間の中で生産性の高い仕事をしていると思います。

安 そういった事があることを問題提起していくことが大事なのではないでしょうか。

菅沼 あえて波風を立てるのはどうかと思っている女性社員は多いと思いますよ。

塚田 その時期は子育てが忙しくて思考停止状態に陥ることもあるしね。

菅沼 出産は適齢期もあるし制限もあります。タイミングとチャンスがうまく合わないと感じています。逆に仕事をしたいという女性は結婚を後回しにしているようですし。

Question

具体的な提案としては？

塚田 女性に限らず結婚、子育て、介護などを想像し、今ある制度の中で働き続けることができるかどうかを自分のこととして考え、実感することがポイントだと思います。

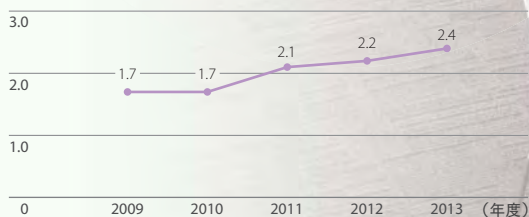
安 社内に保育所があるといいですね。この規模であればあってもおかしくない。

塚田 そうですね、敷地もいっぱい余っているのにね（笑）。

菅沼 ただ、誤解してほしくないのは、女性を優遇してほしいというわけではなくて、せめていろいろな事情を考慮して、不公平なことがないようにしてほしい。

塚田 グローバル企業として戦っていくには、ダイバーシティは欠かせません。実際に成長している企業の女性管理職比率は高く、世界と比べるとかなり遅れている。そういった意識をもたないと、グローバルでは勝てないです。だからこそ、出産・子育てを経験してきた人が社内を発信していける場を作ることが必要だと思います。高齢化社会が進むなか、介護についても同様のことがいえるでしょう。

女性管理職比率（シチズングループ主要14社）
（%）



Question

最後にシチズングループの従業員に向けてメッセージをお願いします。

塚田 会社には異動がつきものです。いろいろな葛藤はあると思いますが、結果として良い上司、同僚に恵まれ良い経験をさせてもらえることもありますので、前向きに頑張してほしいです。

菅沼 私の第一の目標は、長く働くということです。チャンスとタイミングが合わない時もあるかと思いますが、でも、長く働いていれば必ずその2つが合致することもあると思います。続けることがとても重要で、働き続けられる環境を作ることが必要だと思います。

安 シチズン時計は本当に良い会社。雰囲気もいいし。でも、その良さに甘えたり流されるのではなく、もっと良い会社、長く働ける会社にしていくための意見は出していきたい。これから入社する女性社員にも、本気で仕事を選んで、一生働ける、好きだと思える会社で働いてほしい。

グローバル人材育成 × 未来



櫻井 沙織
前 CITIZEN WATCHES
(H.K.)

日本とは違う環境での貴重な経験

もともと、海外で働きたいという想いがあり、海外勤務の可能性があるメーカーへの就職を志す中でシチズン時計と出会い、入社することになりました。ただ、こんなにも早く海外で働くチャンスがもらえるとは思っていませんでした。若い時期に一社員として海外で働けることは、本当に貴重な経験だと感じています。

CITIZEN WATCHES (H. K.) はアジアの統括会社として、アジア・中東諸国と本社のつなぎ役となるため、関わる業務は非常に多岐にわたります。自分の意見を主張する香港のスタッフと働くには、仕事の意味や必要性をしっかりと理解し伝える必要があります。ただ上から言われたことをするのではなく、自分で考え、理解し、行動することが身に付きました。

また、香港という所は、仕事において男女の差がほとんどなく、結婚、出産をしても女性が働き続けるのが当たり前です。それが当然のことなので、周りの理解もあり、それが香港の経済成長を担っていると思います。



世界から見たシチズングループ

シチズン時計の技術力はとても高く、面白いことをたくさんやっていると思います。ただ、その素晴らしい技術、取り組みを十分に伝えきれていないと思います。香港は時計のブランド競争が激しく、そのなかでシチズンブランドも、生き残りをかけ日々戦っています。今以上にシチズンブランドの良さを伝えていかなくてはいけないと感じました。世界のどこの地域であろうとさらに存在感のあるブランドになるためにも、早くから海外を経験した若いスタッフが、今までにない新たな宣伝戦略などを生み出していけるようになれば良いと思います。

シチズン時計は私のような若手社員にもチャンスを与えてくれる会社です。そのチャンスを活かし、その経験を会社に戻していくことがこれからの私の使命です。また、今後新たに入ってくる社員にも同じようなチャンスを与えてあげられる先輩になっていきたいです。

男女や、国籍の区別なく、すべての従業員や関わる代理店・小売店の方々を含め、いきいきと働ける職場を作ること尽力したいと思います。

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、高機能製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



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っています。



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、太ることでのど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、愚直に取り組む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



今、急速なグローバル化やCSRの国際的な規格化の流れ、CSV（共有価値の創造）という概念の登場により、従来のCSR活動に加えて「攻めのCSR」が持続可能な成長に必要です。

シチズングループにとってCSRとは何か？事業活動を通じていかなる価値を社会に提供することができるのか？などを改めて考え直す時期にきています。

経営層向けCSRセミナー開催

サステナビリティ経営への変革

シチズングループでは、グローバル企業としてのCSR活動を、社会の変化に対応した新たな活動へと進化させるための取り組みを推進しています。その取り組みの第一歩として、2013年12月と2014年4月に、シチズンホールディングスを含むグループ主要事業会社5社の社長や役員を集め、「経営層向けCSRセミナー」を開催しました。

セミナーでは、CSRの有識者を外部講師として招き、急速に変化するグローバル経済下において、地球規模で起きている変化に対してシチズングループが取り組むべき活動はど

のようなことか、また本業を通して社会的課題を解決し、新たな価値を創造するCSV（Creating Shared Value＝共通価値の創造）の考え方について詳しく説明を受けました。シチズンホールディングス代表取締役社長の戸倉をはじめ、各事業会社の経営層から多くの質問が出るなど、改めてCSR活動の重要性への理解を深める貴重な機会となりました。

今後もこのような場を継続的に設け、常に社会の変化を把握し、グループ一体となったCSR活動のさらなる進化につなげていきたいと考えています。

VOICE

サステナビリティの実現に向けて

シチズングループには、非常にまじめで誠実な企業イメージを持っています。CSR活動についても環境活動や、これまでリスクマネジメントをベースとした取り組みを着実にを行い、成果を出してきました。今回のセミナーでは、これまで積み上げてきた取り組みからステージアップし、さらにグローバルな視点と、事業そのもので社会的課題を解決する、いわゆるCSVという戦略的発想の必要性を参加者の皆様にお伝えしました。

シチズングループがこれまで着実に取り組んでこられたCSR活動を、今後はさらにグローバルな視点で展開し、企業は社会とどのように関わっていくのか、社会からの期待は何かを理解し、実践していただきたいと思います。

これらを実践する取り組みの第一歩として、「Because I am a Girl」（P19参照）といった活動も開始されています。シチズングループの今後の取り組みの進化を期待しています。



株式会社クレアン
代表取締役

蘭田 綾子氏

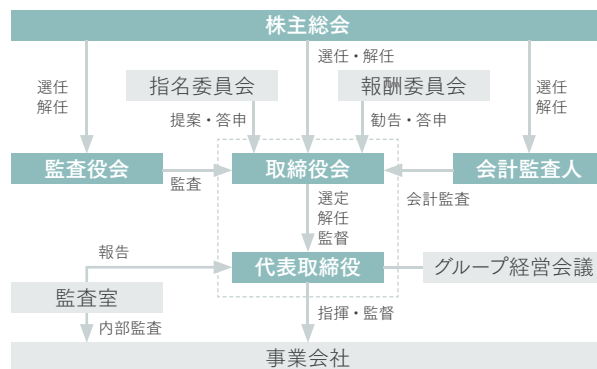
コーポレートガバナンスの強化

基本的な考え方

シチズングループは「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念に、地域社会はもとより、地球環境と調和した持続的な企業活動を通して企業価値を向上し、社会に貢献していくことをめざしています。この企業目的を継続的に追求していくために、経営の透明性確保と多面的な経営への監督機能が重要であると認識し、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

またアドバイザリーボードとして、社外取締役と社長で構成する指名委員会ならびに報酬委員会を設置しています。

シチズンホールディングス コーポレートガバナンス体制



コンプライアンス／リスクマネジメントの推進

コンプライアンスの取り組み

シチズングループでは、CSR活動の優先課題としてグループ企業行動憲章を基盤としたコンプライアンスに取り組んでいます。グループ各社は、コンプライアンス教育やe-ラーニングなどを定期的実施し、法令遵守を根幹とした道徳や倫理観に基づいた行動を促しています。また、法令違反や不正行為の未然防止、自浄作用の向上のため、社内外に「企業倫理相談窓口」を設けており、通報者の秘密厳守や通報者に不利益な処遇がなされないことなどを定めるとともに、匿名で通報できるよう通報環境を整えています。

リスクマネジメントの取り組み

シチズングループでは、企業理念の実現および経営計画達成の阻害要因となるリスクを適切に管理し、社会的責任の履行と企業価値向上に資することを目的に、リスクマネジメントに取り組んでいます。2013年度は、2011年に診断評価を実施した災害BCP（事業継続計画）の、主要事業統括会社4社のフォローアップを行いました。また、各社の地域性や事業形態を考慮したリスクマネジメントを推進しており、海外拠点では、現地での安全確保や緊急事態時の対応などに取り組んでいます。

反社会的勢力には毅然たる態度で対応する

反社会的勢力への対応

シチズングループでは、反社会的勢力および団体からの不当な利益供与などの要求に対しては毅然たる態度で対応することを基本方針に掲げ、グループ各社が締結する各種契

約に暴力団排除条項の導入を進めるなど、反社会的勢力との関係を遮断する体制の整備・強化を図っています。さらに平素から地域企業や警察などの外部関係機関との連携を通じて、反社会的勢力の排除活動を進めています。

環境

2013年度環境目標と実績

評価 ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

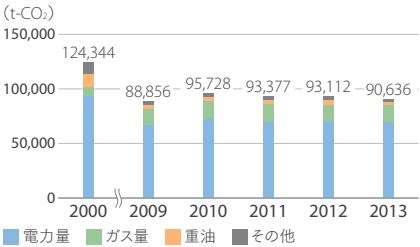
2013年度目標	2013年度実績	評価
1. 環境に配慮した事業活動の推進		
東京事業所、所沢事業所で91のテーマで活動を実施		
低炭素社会構築に向けた取り組み	・生産動力、空調動力の削減 ・エア漏れチェックの実施	○
CO ₂ （電力+ガス）の削減（原則：年1%）	・CO ₂ 削減 東京事業所：3.7%削減 所沢事業所：2.2%削減	○
循環型社会構築に向けた取り組み	・文字板加工機の設置面積の減少 ・バンド洗浄の合理化による廃液の減少 ・元不良率の削減	○
環境配慮型製品の創出／ 環境配慮技術開発の促進	・高効率充電システムの開発 ・原材料の鉛レス化の推進	○
環境リスクの低減／ 汚染の防止に向けた取り組み	・改正RoHS指令、REACH規則への対応 ・グループグリーン調達基準書の改訂 ・有害化学物質の全廃、削減	○
2. 環境社会貢献活動の実施		
	・CSR活動で実施	○

事業活動と環境負荷

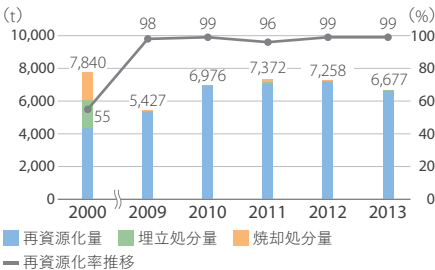
	国内	海外
INPUT	総エネルギー使用量 (GJ)	2,288,964
	水使用量 (千 m ³)	1,578
	水の循環的利用量 (千 m ³)	52
	化学物質使用量 (t)	129
	容器包装材使用量 (t)	650
OUTPUT	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	90,636
	NOx排出量 (t)	3
	SOx排出量 (t)	2
	排水量 (千 m ³)	1,192
	BOD排出量 (t)	21
	COD排出量 (t)	7
	排出物量 (t)	6,677
	埋立量 (t)	28

「INPUT」「OUTPUT」データには、「物流・販売」「使用」「資材調達」段階の環境負荷は含まれていません
対象期間：2013年4月1日～2014年3月31日 集計範囲：国内30社、海外12社

シチズングループのCO₂排出量の推移

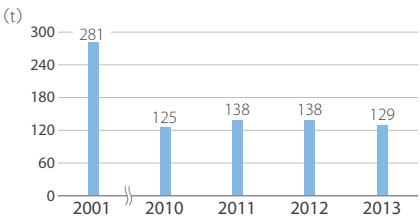


シチズングループの排出物量*の推移



* 排出物量 = 産業廃棄物量 + 一般廃棄物量 + 有価物量

シチズングループのPRTR法対象化学物質
取扱量の推移



* PRTR法対象化学物質
2001年354物質 2010年462物質

従業員

新卒採用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
男	90名	83名	73名
女	26名	32名	18名
計	116名	115名	91名

中途採用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
男	37名	33名	61名
女	13名	16名	25名
計	50名	49名	86名

育児休職制度利用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
男	4件	3件	0件
女	39件	48件	35件
計	43件	51件	35件

障がい者雇用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
雇用率	1.89%	1.88%	1.88%*

* 2014年3月31日現在雇用率

介護休職制度利用状況

	2011年度	2012年度	2013年度
男	0件	0件	0件
女	1件	1件	2件
計	1件	1件	2件

特定健診および特定保健指導実施状況（40事業所）

	2011年度	2012年度	2013年度
特定健診率（本人+家族）	79.50%	79.30%	80.40%
メタボリック症候群該当率	12.10%	12.00%	12.20%
メタボリック症候群予備群 該当率	11.80%	11.80%	12.40%
特定保健指導実施率	32.60%	28.30%	35.60%

災害発生状況

	2011年度	2012年度	2013年度
死亡事故数	0件	0件	0件
休業事故数	8件	9件	9件

★集計範囲：2011～2012年度 グループ主要18社
2013年度 グループ主要14社

第三者意見

今回の報告において最も注目した事項は、CSV＝Creating Shared Value(事業活動における社会との共有価値の創造)に言及されたことです。攻めのCSRともいわれるCSVという概念は、BOPビジネスに代表されるように、社会貢献効果のみでなく、ビジネスそのものによる適正な収益を得るといった、持続可能な事業継続を目的とするものです。トップ自ら「グローバルな視点での社会課題に目を向け、事業を通じた価値創出の実現」について決意を述べられていることは、シチズングループの事業活動の社会全体に及ぼす責任の重要性を強く認識していることが伝わりました。

また、今年度から経営層を対象としたCSRセミナーが開催されています。当該セミナーにおいて、企業に求められている社会的責任の変化・組織としての対応などの情報を外部有識者から改めて入手し、経営層において共有することは、ガバナンスにおけるCSRの重要性を再認識することに繋がり、組織全体での取組に反映されることになるでしょう。CSVもその表れであると考えます。今後、組織のCSR活動が業界におけるトップランナーとして、推進していくことを期待いたします。

グローバル企業における重点課題としては、新興国における労働問題が挙げられます。タイ現地法人であるROYAL TIME CITI CO., LTD. では、従業員のニーズから生まれた様々な教育体制を確立、実施しています。また、労働力の主力である女性にとっての働きやすい職場作り、従業員の健康管理の推進など、海外サイトでの労働上の課題に対して様々な対策を実施しています。

これらの活動は、中期経営計画の重点課題である「拡大するアジア市場へのマーケティング対応」、および企業理念である『市民に愛され市民に貢献する』企業としての取組みと合致した報告となっています。昨年の報告書においても中国法人での取組事例が紹介されており、地域社会に根差し、ともに発展していこうとする組織の継続的な活動として評価

SGS ジャパン株式会社
サステナビリティサービス部
主任検証人

都倉 知宏 氏



いたします。今後も他の地域でのこのような報告を期待いたします。

ダイバーシティでの章では、世代の違う女性従業員の対談形式での意見聴取にチャレンジしており、グループにおける女性就労におけるメリット及び改善ポイントについて報告されています。特に改善ポイントについては、率直な意見が交わされています。現時点での弱点であるといえる改善ポイントについて報告されていることは、報告書全体の信頼性向上にも寄与していると考えます。PDCAの取組みを明確にすべく、今回の対談において出された改善ポイントに対する取組み内容について今後報告されることを期待いたします。

巻末にデータ編として、環境及び従業員に関わるデータをグラフなどの形式にて、経年変化を示して報告していることは、前回に比し改善された点として評価できます。今後は、報告対象組織との整合性も考慮に、データのバウンダリの明確化や、海外サイトのデータ開示を進めていくことを期待いたします。

また、今回開示された報告内容やデータは、CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)活動にも代表されるように、信頼性や正確性の向上という視点で第三者の検証を受審することへのニーズが高まっています。EMSの統合認証も高く評価できますが、さらに、CSRに対する第三者の検証についても、今後の視野に入れられることを期待します。

第三者意見を受けて

貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。CSVの推進活動につきましては取り組みを始めたばかりですが、グローバルな視点での社会課題に目を向け、積極的に推進したいと考えています。中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」の目指す姿である「真のグローバル企業」となるためには、人材の育成やダイバーシティの推進などの企業活動と一体となったCSR活動が重要です。本報告書でも海外を含めたこれらの活動について取り上げましたが、今回いただいたご意見を参考にさせていただくことによって、ステークホルダーの皆様のご理解がさらに深まるような報告書となるよう今後も努力を続けたいと思います。



シチズンホールディングス
CSR室長
永澤 順司



シチズンホールディングス株式会社

●お問い合わせ先

シチズンホールディングス株式会社 CSR 室

〒188-8511

東京都西東京市田無町6-1-12

TEL 042-468-4776

FAX 042-466-1280

WEBサイト <http://www.citizen.co.jp/>

2014年6月発行



この報告書は、適切に管理された森林からの木材を使用していることを示す、FSC®認証紙を使用しています。
また、印刷には、現像液を使うフィルムが不要で環境負荷低減につながるCTP印刷と有害な廃液を排出しない水なし印刷を採用しています。さらに、生分解性や脱墨性に優れ、印刷物のリサイクルが容易なベジタブルオイルインキを使用しています。



このレポートを作成した際にかかったCO₂4,236kgは、一般社団法人日本カーボンオフセットを通じてオフセットされ地球温暖化防止に貢献します。