

ISO26000に沿った活動報告

組織統治

シチズングループは、グループ各社経営トップの責任のもと、実効ある社内体制の整備に努め、企業倫理の徹底を図ります。また、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーに価値を提供するシステムを構築・実行し、説明責任を果たし透明性や公平性を担保するガバナンスの強化に努めます。

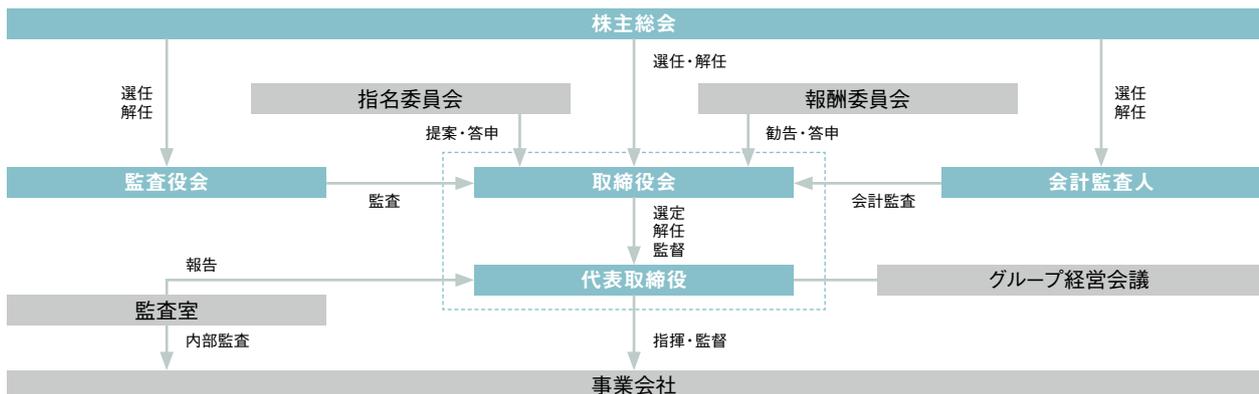
コーポレート・ガバナンス

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社会に貢献していくとともに、企業価値を向上させていくことに努めています。この企業目的を継続的に高めていくために、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・ガバナンスの充実に向けての取り組みを実施しています。

また、アドバイザリーボードとして、社外取締役と代表取締役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



内部統制システム

シチズングループでは、内部統制システムの充実に重要な経営課題の一つとしてとらえ、財務報告の信頼性を確保するだけでなく、主要な事業の業務プロセスを適正に

維持することにより、企業としての社会的責任を果たしていきます。具体的な内部統制システムの基本方針は、取締役会において次の通り決議しています。

基本方針

- 1 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- 2 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理等に関する体制
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 4 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 5 シチズングループにおける業務の適正を確保するための体制
- 6 監査役を補助すべき使用人に関する事項
- 7 監査役への報告に関する体制
- 8 その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制

社外取締役メッセージ

会社は社会との 「結びつき」の中で 存在する

社外取締役

伊藤 健二

【Profile】

1974年東陶機器株式会社（現TOTO株式会社）入社。
2000年執行役員、その後、常務取締役執行役員、専務取締
役執行役員を経て、2011年代表取締役副社長執行役員に
就任、2013年に退任し、現在同社顧問。



シチズンの印象

2013年からシチズンの社外取締役を務めさせていただいていますが、シチズンに来てとても感心したのは、非常に資産の多い会社だということです。財務的な資産だけではなく、歴史的資産、すなわち積み上げてきた技術やノウハウ、優秀な人材などです。これらの資産をいかに有効活用して、長期的な視点で豊かになっていくことができるかというのが、これからのシチズンに求められる課題だと認識しています。

「CITIZEN」という社名が、 真のグローバル企業を実現する「鍵」

会社の存続は社会が決めます。だからこそ、行き過ぎた利益追求型経営でなく、お客さまや従業員、取引先、地域社会も含めた、ステークホルダー全体が豊かになれるバランスをとることが重要です。そのポイントになるのがCSR活動であり、コーポレート・ガバナンスだと思います。

シチズンは社名に「市民」が入っていることから、社会に価値を提供することで、企業として成長するという土台が長い歴史の中で培われています。会社の存続は社会が決めることですので、「市民に愛され市民に貢献する」

会社であり続けることがシチズンのCSRであり、シチズンのブランドとなります。数万人の従業員が「CITIZEN」という社名に対して、どれだけ同じ想いを持つことができるかがグループ経営であり、真のグローバル企業を実現させる鍵だと思います。

社会との結びつきがCSR活動

CSRのR－Responsibilityは、非常にOne Wayな言葉であり違和感があります。私はR－Relationshipではないかと解釈しています。会社は社会との「結びつき」があつてこそ存在できるのであつて、そう解釈するとCSRは会社の存在そのものを意味していて、経営にとって欠かせないものであるということが納得できると思います。

社外取締役の役割は、企業が社会との結びつきを離れ、間違つた方向に進むことがないよう、社外のさまざまな情報を提供し、知って学ぶ機会を創出することであると認識しています。良い・悪いの差別なく、さまざまな外の情報（事例や世間相場感）を提供することで、社内にバランスをもたらし、社会との結びつきを考えさせることが重要な役目だと思います。

ISO26000に沿った活動報告

リスクマネジメント

シチズングループでは、事業活動におけるさまざまなリスクについて、それらを把握し適切に管理すべくリスクマネジメント活動を推進しています。

リスクマネジメントの考え方

リスクマネジメント活動を進める上で、コンプライアンスはもとより、企業倫理の実践と企業不祥事防止への取り組みなど、シチズングループとしての社会的責任を果たし、持続可能な企業価値の向上に資することを目的としています。

各社におけるリスク情報については、「グループリスクマネジメント基本規程」に基づき、シチズンホールディングス

に情報が集められます。それらはシチズンホールディングスCSR委員会で審議され、さらにグループCSR推進委員会を通じて各社で共有が図られます。また、必要に応じてグループ経営会議に提案を行っています。

2014年度の取り組み

2014年度はグループ全体のリスクマネジメント体制の現状確認を行いました。調査では各社におけるリスクの把握・評価や対応策の策定と運用、モニタリング活動など、現状の活動が期待される成果を生んでいるか実情を把握しました。今後は、これらを踏まえてより安定的、且つ、継続的に事業運営できる体制に向けて、仕組みの整備や運用について改善を進めていきます。

事業継続計画 (BCP※)

大規模災害が発生した際の従業員の安全確保や工場の保全、被災地域の復旧などに対応する従来の防災対策に加え、シチズン時計グループでは、被害を受けた場合でも、製品やサービスの供給を継続、または早期復旧ができるようBCPの策定を行っています。

2015年4月には、シチズンホールディングス、シチズン時計、シチズン時計マニュファクチャリングにおいて、BCPの中で重要となる情報収集と報告手順の確認を中心に、緊急対応時の訓練を実施しました。

※BCP: Business Continuity Plan



3社合同訓練の実施

海外子会社管理マニュアル

シチズン時計グループでは、海外子会社の管理業務の標準化を通じて、各生産拠点に対するガバナンスの強化およびリスク管理体制の整備・強化を行うことを目的とし、現地経営に役立つマニュアルを作成しました。

この発行により、海外子会社の運営管理業務に関する本社と子会社との役割と責任が再定義され、海外子会社運営の標準化・高度化を進めていきます。



拠点長ハンドブック

コンプライアンス

シチズングループでは、CSR活動の優先課題として「シチズン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。法令遵守を根幹として、道徳や倫理観に基づいた行動することを目指しています。

社内通報制度

シチズングループでは、法令違反ないし不正行為の未然防止および早期発見、自浄作用の向上のため「企業倫理相談窓口」を設けています。「社内通報制度規程」では、通報者の秘密の厳守、被通報者の反論の機会、通報者に不利益な処遇がなされないことなどを定めています。2008年から外部窓口も設置し、匿名で通報できるようにするなど通報環境を整えています。

CSR意識調査

シチズングループでは、CSRや企業倫理に関する状況を把握するために、毎年グループ39社の役員、従業員（派遣社員含む）を対象にしたCSR意識調査を行っています。その中で企業倫理相談窓口の認知度は少しずつ上がっていますが、利用するかどうかについては、横ばいの状態です。第8回となる今回の調査から見えてきた課題は次の通りです。

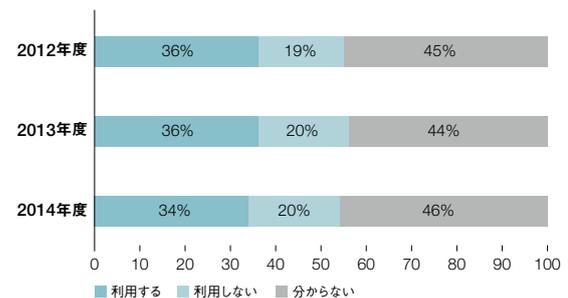
- ・相談窓口の信頼性向上
- ・ハラスメント教育のさらなる展開
- ・CSV*関連の要望（詳細はP. 18）

* CSV：Creating Shared Value。企業と社会がシェアできる新しい価値を創出する取り組み

社内通報件数推移

| 年度 | 件数 |
|------|----|
| 2012 | 24 |
| 2013 | 17 |
| 2014 | 28 |

Q もし将来あなたが上司に相談しにくいような法令違反を見つけたら、企業倫理相談窓口（CSRホットライン）を利用しますか？



7132 / 8472人 (回答率84.2%)

「企業倫理相談窓口」対応者の研修

シチズン時計マニュファクチャリングでは、外部講師による相談窓口対応者研修を実施しました。今後も継続して相談窓口の存在の周知とその信頼性を高めるための努力を行っていきます。



ハラスメント防止の取り組み

シチズングループでは、職場のハラスメント防止に向けて取り組んでいます。その一環として、シチズン・システムズでは、外部講師による、役員、上級職、一般職の全員参加による職場におけるハラスメントセミナーを開催しました。今後も、ハラスメント防止のために正しい理解と意識啓発のための情報発信を行っていきます。

