

シチズングループの
CSV^{*1}を具現化し、
社会課題を解決。
市民に愛され、
「信頼」される企業を
目指します。



さらなる成長を実現するステージへ

2013年度からスタートした中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」は前期の3年間を終え、2016年度から後期の成長ステージに突入しました。前期の3年間では製造会社を統合するなど徹底した構造改革・体質強化を掲げて取り組んできました。この成果が収益等の結果に表れているかという点、まだまだです。後期の3年間はさらなる体質強化に取り組みながら、積極的なマーケティングを行っていきます。併せて取り組みたいのが、グループ企業に「横串」を通すことです。人材やインフラなどをより効率的に運営し、グループ力を高めていきたいと考えています。そのため、2016年の10月にシチズンホールディングスは事業持株会社・(新生)「シチズン時計」に移行する予定です。スピード感をもってグループ機能を高め、結束力を強めていきます。

シチズンのCSV^{※1}の取り組みの一つの答え

シチズン時計は2016年3月に、時計業界で初めて、エシカル^{※2}な時計『CITIZEN L』を発表しました。この時計は、美しいデザインを提供するだけでなく、マニュアルファクチュールであるシチズンだからこそできる、人や社会への思いやりをもったサステナブル^{※3}な時計です。環境や人権に配慮し、紛争鉱物への対応やCO₂排出量を公表するなど透明性を確保しています。『CITIZEN L』のような倫理的な製品を選択することが、「社会課題の解決につながる」という新たな価値観を提案しています。

お客様に満足していただくだけでなく、それが社会課題への気づきや解決に結びつき、企業の利益にもつながる。まさにシチズンが目指すCSVの一つの答えなのです。また、構想の段階からCSVを目指した女性従業員によって立ち上げられたプロジェクトという意味でも、非常に画期的です。

『CITIZEN L』はシチズンの企業姿勢を具現化したものです。まだ1ブランドでの取り組みですが、今後はシチズンが培ってきた各事業の強みを活かしながら、グループ会社全体でCSVの取り組みを推進していきます。

ダイバーシティは成長に必要不可欠な要素

2016年3月、シチズングループでは初となる女性拠点長が誕生しました^{※4}。シチズンでは、女性の正社員比率が一定水準にあり、育児休業後の復職率も高いなど、環境の整備はある程度整ってきています。ただ、過去の女性採用数が少なかった関係もあり、女性管理職比率は高くはないことを課題と捉えています。このため、2021年3月末までには、管理職に占める女性比率を7%以上とすることを目標として、キャリアプランの構築、女性活躍に向けた職場風土の醸成、社内の制度改革などのさらなる環境の整備を行っていきます。その中で、女性拠点長が誕生したのは、社内に非常に良い影響を与えると確信しています。

シチズングループは今後も引き続きダイバーシティを推進し、人材の多様化による化学反応を起こしながら成長していく会社を目指していきます。

市民に愛され「信頼」される企業へ

シチズングループは、真のグローバル企業として、企業価値を高め持続的に成長していくことを目指しています。そのためにも、企業理念と企業行動憲章を基盤として、常に変化する社会において、社会課題にアンテナを張り、社会やお客様とのコミュニケーションを密にして、お客様が求めることの半歩先を提案し企画開発を行います。そして、社会と共に発展し続ける。それが、シチズングループのCSVの考え方であり、これをさらに展開していくことで、市民に愛され、「信頼」される企業を目指していきます。

2016年6月

シチズンホールディングス株式会社
代表取締役社長

戸倉敏夫

※1 CSV：Creating Shared Value

本業によって社会課題を解決するために、共有価値を創造していく活動

※2 エシカル：倫理的な

※3 サステナブル：持続可能な

※4 シチズングループ初の女性拠点長：

シチズンウオッチオーストラリアの代表取締役会長