

シチズングループの価値創造プロセス

シチズングループの掲げる企業理念「市民に愛され市民に貢献する」

とは、「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とです。

シチズングループの持つさまざまな資本を投下し、

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で展開しています。

この活動の中で、「お客様」「社会」「従業員」へ

新たな「価値」を創出し、持続可能な発展を目指します。

蓄積した強み

シチズンが投下する資本

財務資本

株主・投資家の
皆様からの資金等

製造資本

小型精密加工技術、
環境負荷低減、
自社開発製造装置

知財資本

事業の競争優位性
ブランド力向上

人的資本

未来発明家、
匠（技術・技能）、
永遠の改善者

社会・ 関係資本

全てのステークホルダー
との関係、
CSR調達、社会貢献

自然資本

安全・安心な原材料、水

企業理念

企業行動憲章

バリューチェーン

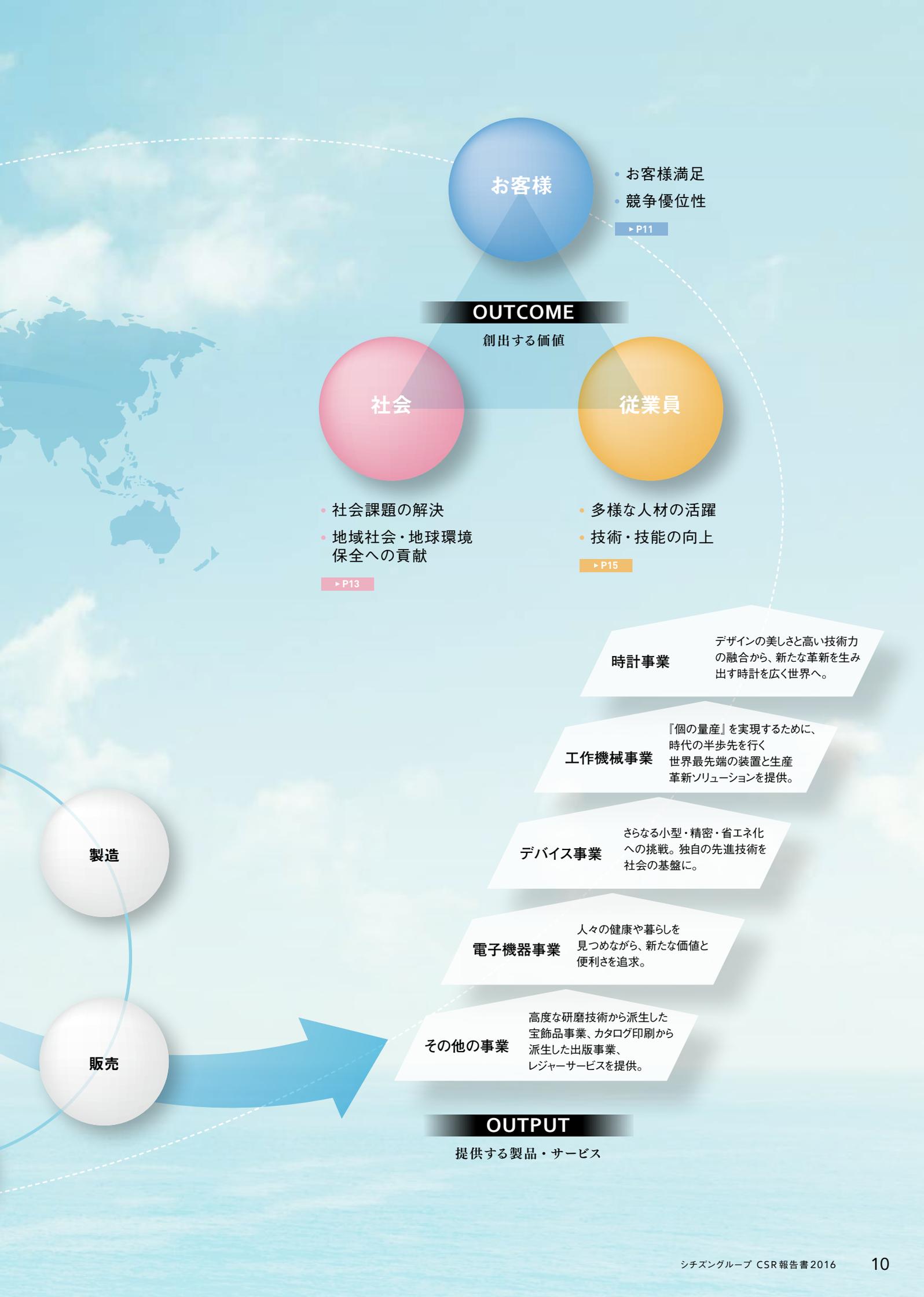
調達

設計
デザイン

時計のDNAを
継承した
事業活動

研究開発

アフター
フォロー



お客様

- お客様満足
- 競争優位性

▶ P11

OUTCOME

創出する価値



社会

- 社会課題の解決
- 地域社会・地球環境保全への貢献

▶ P13



従業員

- 多様な人材の活躍
- 技術・技能の向上

▶ P15

時計事業

デザインの美しさと高い技術力の融合から、新たな革新を生み出す時計を広く世界へ。

工作機械事業

『個の量産』を実現するために、時代の半歩先を行く世界最先端の装置と生産革新ソリューションを提供。

デバイス事業

さらなる小型・精密・省エネ化への挑戦。独自の先進技術を社会の基盤に。

電子機器事業

人々の健康や暮らしを見つめながら、新たな価値と便利さを追求。

その他の事業

高度な研磨技術から派生した宝飾品事業、カタログ印刷から派生した出版事業、レジャーサービスを提供。

OUTPUT

提供する製品・サービス



製造



販売

お客様

社会

従業員

お客様へ 提供する 価値

シチズングループは、お客様の声に耳を傾け、技術主導の製品開発だけではなく、お客様と共に新たなニーズに応えるための価値創造をご提案することで、良きパートナーとして共に進化する存在であり続けることを目指しています。それがシチズングループのCSVであると信じています。



▶ 製造業に新たな価値を提供するソリューション

シチズンマシナリーでは、蓄積した機能+技術ノウハウとICT※1やIoT※2を融合し、さまざまなソリューションの集合体である、alkappysolution(アルカプリソリューション)を提供しています。

これは、1980年代に提唱されていた「工場の中はできる限り無人化・自動化する」という流れに反し、シチズンマシナリーの「人は効率化のための道具ではなくより良いモノを生む創造の主体であり、人は工場にいないと存在しない」という『有人化工場』宣言(1990年CFA※360)から育まれてきたものです。

この『有人化工場』の発展として、通常のものづくりによる価値だけではなく+αの価値をお客様と共有する『感動価値』生産(2000年CFA70)の提唱を経て、2015年のCFA85では『個の量産』(いろんな一つを、たくさんつくる)のコンセプトを掲げました。それを支えるのがalkappysolution

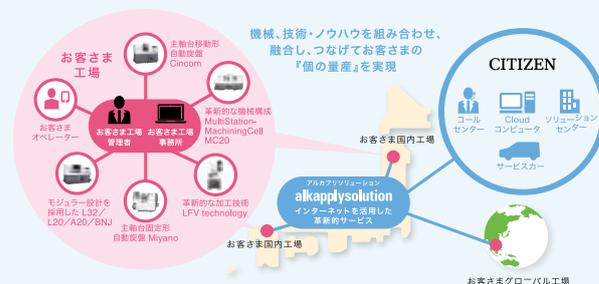
です。ICTインフラの進化もあり、いわゆるe-ラーニングや「機械状態の見える化」、そしてクラウドでのプログラム作成支援などを実現させました。

今後もお客様とのパートナーシップを強化し、お客様の課題に応え続けることで、世界のものづくりの進化に貢献していきます。

※1 ICT: Information & Communication Technology

※2 IoT: Internet of Things

※3 CFA: Citizen Factory Automationの頭文字で、工場の自動化に向けたシチズンが考える金属加工工場の近未来像を提示するイベント名



▶ 光の質を追求した製品開発

シチズン電子は、2003年から照明用LEDの製造・販売を行っており、明るさと環境負荷低減を実現するさまざまな技術を開発してきました。

近年では、消費電力や効率性、明るさといったご要望だけでなく、「光の質」という付加価値へお客様のニーズは変化しており、自然光に近く色再現性に優れた高演色LEDや、照射物を鮮やかに照らす高彩色LEDなど、物体のディテールやトーンを意識した製品づくりが求められています。

こうしたお客様のご要望をしっかりと聞き入れ、さらに「光の質」という価値を追求していきます。



北口本宮富士浅間神社「富士山大鳥居」

▶ お客様のご要望にお応えし、新たな複合加工機の開発に挑戦

シチズンマシナリーでは、Cincomを中心として医療部品への対応を行ってきましたが、血管を広げるためのステント等の微細加工に対しては課題がありました。

そこで従来の自動旋盤に、微細加工に適したレーザー装置を搭載したハイブリッド複合加工機を世界に先駆け開発しました。

切削とレーザー加工を1台の機械で行うことにより、ステントや内視鏡用の鉗子(かんし)など精度の高い加工が可能となります。これで造られた医療機器は患者さんの体の負担を軽減することができます。

高額になっても、工程別に機械を導入するよりも安く、省スペース化にもつながり、設備費の削減や生産性アップに貢献します。

システムインテグレーター機能を持つ技術商社と連携しながら潜在ニーズに応える技術を開発し、共にさらなる価値創造を目指していきます。



お客様

社会

従業員

社会へ 提供する 価値

シチズングループは製品が社会に与える影響を鑑み、社会課題の解決や地球環境保全への貢献を常に意識した研究・開発を進めています。製造における環境負荷低減だけでなく、広告・販売における新たなブランディングにより、社会へ価値を提供することでさらなる企業価値の向上を目指しています。



▶ 「Because I am a Girl」キャンペーンに賛同

シチズン時計は、国際NGOプランが推進する途上国の女の子や女性を支援する「Because I am a Girlキャンペーン」に賛同し、2013年よりシチズン『xC(クロスシー)』の売上の一部を寄付するなど支援しています。

この活動は、商品の広告や販売を通じて多くの方に社会課題を認識していただくだけでなく、時計を購入していただくことで自ら行動するきっかけづくりになると考えています。

2015年に集まった寄付は、「パキスタンにおける女の子のための教育プロジェクト」や「マリにおける女性の生計向上プロジェクト」に有意義に活用されました。

今後もこの活動を通じ、社会課題解決に向けた参加を促していくと同時に、社会に価値を提供するブランドの確立を目指し、さまざまな取り組みを推進していきます。



Because I am a Girl × xC
<http://citizen.jp/product/xc/girl/index.html>

▶ CSR 調達の推進と紛争鉱物問題への対応

シチズングループは、「シチズングループ企業行動憲章」及び「国連グローバル・コンパクト」の精神に基づき、人権・労働・環境・腐敗防止などの社会課題に配慮しています。

シチズン時計及びシチズン電子では、CSR調達ガイドラインを定め、お取引先に対しては人権・環境・倫理等について、サプライヤーに対しては要請事項を明確化し展開しています。また、コンゴ民主共和国及び隣接国で採掘されたことが明らかである4鉱物（タンタル・錫・タングステン・金）（以下、紛争鉱物）に関して、顧客からの調査依頼に対し、製品への紛争鉱物の含有有無を調査し報告しています。

また、お取引先に紛争鉱物の不使用を要請し、最終的には武装集団の資金源を断つことを目標としています。WEBサイトにもこの紛争鉱物に対する取り組みを掲載しています。



©Amnesty International
コンゴ民主共和国のコバルト鉱山で鉱石の選定をする子どもたち

▶ エコ・ドライブ（光発電技術）40周年

1976年にシチズン時計が世界で初めてアナログ式光発電時計を発売してから、2016年で40年を迎えます。わずかな光でも時計を動かし続ける技術「エコ・ドライブ」の名前には、「人・社会・環境にやさしく、ずっと動き続ける」という意味が込められています。

定期的な電池交換を必要とせず、無公害のクリーンエネルギーを動力とする「エコ・ドライブ」は環境面でも評価され、日本では1996年に腕時計として初めてエコマーク商品に認定されました。また、2014年には、「エコ・ドライブ」製品の普及を通じ、消費者のエコ・環境向上に貢献したことが

評価され、「エコマークアワード2014」において、時計業界で初めて最高賞である金賞を受賞しました。

環境に配慮した「エコ・ドライブ」のモノづくりが社員の意識を変え、環境保護への取り組みや、協賛、慈善活動へとつながっています。



お客様

社会

従業員

従業員へ 提供する 価値



シチズングループは、従業員の成長こそ企業価値向上の大前提であるという考えに基づき、自らのキャリアを向上する従業員の教育訓練を行っています。

技術の向上だけでなく、従業員が人間的に成長できる企業風土を構築するべく、管理職、一般社員の区別なく、活発なコミュニケーションが図れる場を提供しています。



▶ QC 検定全員取得への挑戦

2013年10月のシチズン時計マニュファクチャリング発足以降、全従業員のプロ化に向け、品質管理検定(QC検定)の「取得率100%」を目標にした人材育成に取り組んでいます。

また、契約社員に向けた社内検定制度も立ち上げ、グループ全体でのレベルアップを推進しています。

3年目にあたる2015年度は「取得率80%」まで辿り着くことができました。社内検定制度については、中国の広州務冠電子有限公司でも積極的に実施しており、2016年

4月には社内検定4級の取得率100%を達成しました。

今後は、取得した資格をどう業務の中で活かしていくかが大きな課題になります。引き続き「全従業員プロ化」に取り組む、「世界一優良なる時計製造工場の実現」に向け、グループ一丸となって挑戦し続けていきます。



▶ ダイバーシティと女性の活躍推進

シチズンでは、ダイバーシティを推進し、積極的に環境づくりを進めていくことを戸倉社長が宣言しています。

ダイバーシティとは、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮することで、組織の成果を最大化することです。一人ひとりが強みを活かして生き生きと働くことで、人材が育ち経営目標を達成することができます。

シチズンホールディングスでは、意識改革のための取り組みとして外部講師をお招きし、無意識の偏見や思い込みを自覚することの重要性や、女性従業員の活躍が企業にメリットをもたらすことなどについてご講演いただきました。

参加者からは、「受け入れ難いという偏見は自分自身にもあると目からウロコの思いだった」、「重要かつ長期的テーマであり、広く周知してほしい」などの感想が寄せられ、ダイバーシティの重要性を自分のこととして捉える場になりました。

今後は、女性活躍推進法への対応などを含めた、具体的な取り組みを行っていきます。



VOICE

シチズン初の女性拠点長の誕生

シチズンは女性にとって働きやすい社風だと感じますが、これからのダイバーシティの推進には、女性という観点だけではなく、国籍や中途入社、家族の介護など、働きやすさの仕組みの多様性への対応が重要になってくると考えます。また、女性に限らず、自分が今のような能力を持ち、どう成長していくべきかを把握する仕組みが必要と思います。

さまざまな困難に直面しても、各自それぞれが自分としてのビジョンを持ち続けることで、チャンスやタイミングが巡ってくるのではないのでしょうか。人に対しては、常に尊敬や感謝の気持ちを心がけることにより、将来の仕事につながっていくものと思っています。

これからはCWAの拠点長として今までとは責任の重さが違います。当然プレッシャーはありますが、チャレンジしていきたいと思っています。

シチズンウォッチ オーストラリア (CWA)
代表取締役会長
高橋 志織

