

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。

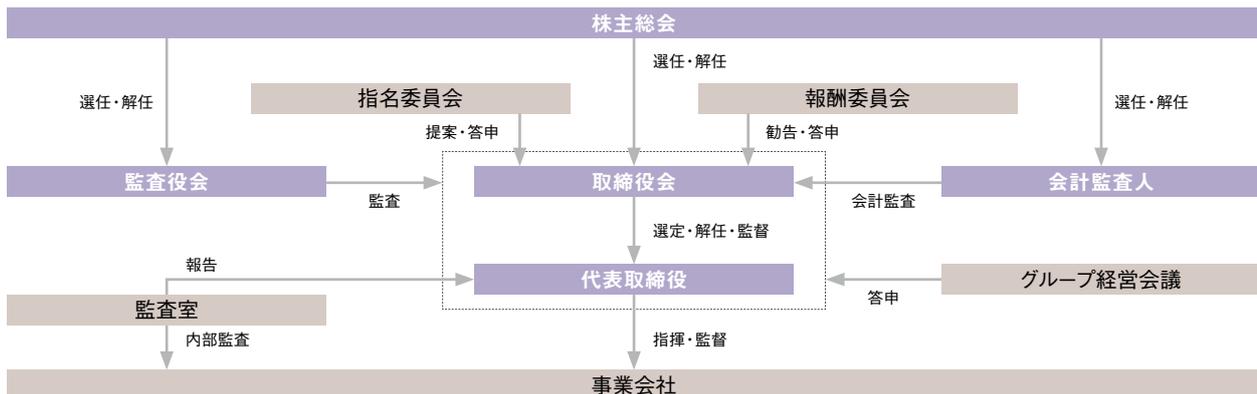
▶ コーポレート・ガバナンス

シチズングループは社名の由来である「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念とし、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、社会への貢献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は、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並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



▶ 会社の機関の概要

シチズンホールディングスは、事業内容に精通した取締役5名と独立性が高い社外取締役2名で取締役会を構成し、業務執行に関する決定と業務執行の監督を行っています。

また、監査役会制度を採用し、社外監査役2名を含む3名で構成しています。

経営の透明性を高めるために、任意の機関として、社外取締役が過半数を占める指名委員会及び報酬委員会を設置しています。指名委員会は、代表取締役、取締役社長及び取締役会長の選定に関する事項を審議し、取締役会に提案しています。報酬委員会は、取締役が受ける報酬等の方針及び基準に関する事項を審議し、取締役会に対して勧告等を行っています。

各監査役は、監査役会の定めた監査方針や監査計画に従い、取締役会、グループ経営会議等への出席、取締役等からの職務執行状況の報告や重要な決裁書類等の閲覧、業務及び財産の状況の調査等により取締役の業務執行の厳正な監査を実施し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に向けた取組みを行っています。

さらに、内部監査部門として監査室を設置し、年間監査計画に基づき、当社及び子会社の業務執行が適正かつ合理的に行われているかを監査しています。

これらの監査機関及び内部監査部門並びに内部統制部門は、相互に緊密な連絡を取り合っています。



CITIZENの企業理念は CSRそのもの

社外取締役

小松 正明

PROFILE

1969年株式会社資生堂入社。1996年セイドー・インターナショナル・フランス S.A.S取締役社長、その後、株式会社資生堂取締役執行役員、同社取締役執行役員専務を経て、2015年6月よりシチズンホールディングス社外取締役就任。

シチズングループのガバナンスについて

日本企業の中では、シチズンホールディングスはコーポレート・ガバナンス(以下C.G.)が進んでいる企業であると言えます。9年前から社外取締役2名制を導入し、監査役会設置会社でありながら任意で指名委員会や報酬委員会を設置しているなど、非常に先進的な取り組みをしてきております。

しかしながら、シチズングループでは、C.G.の向上のため社外のステークホルダーに向けて説明責任を果たしているものの、グループ内(従業員)に向けての説明がまだ十分ではないと感じられます。十分な説明を行うことが従業員一人ひとりのC.G.に対する理解を深め、個々の意識を高めることに結びつくと考えられます。それにより、グループの成長につながる新しい挑戦を行うための求心力・結束力を高め、ひいてはC.G.の目的である企業価値の向上につながっていくと考えます。

多様化し進化するために

社会が多様化してきている中で、社内の組織やメンバーの多様化が進まなければ社会の動きから取り残され、淘汰されてしまうのは歴史が証明しております。

シチズングループにも多様化の波は押し寄せています。当然のことながら、今までも組織、仕事の仕組み、人材の活用等の多様化を推進されています。今後も人材の活用に関しては、職歴、経験や知識・技術はもとより性別、年齢、国籍など、より積極的に多様化を進めていく必要があります。

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」もあり、多くの日本企業ではより一層、女性の活躍が期待されております。シチズングループでも今までの延長線上の対応ではなく、飛躍的な女性の活躍によって女性管理職の増加と共にグループの持続的な成長が実現していくものと確信しております。

CSRの本質は企業理念の追求

CSRというのは、一言で言えば「信頼」だと思います。「信頼」が無ければ、どんな活動しても響きません。

CITIZENの企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」というのは、「信頼」そのものとも捉えることができます。この素晴らしい企業理念と、そこから導き出されたシチズングループ企業行動憲章をしっかりと基盤において、従業員一人ひとりが自律的に行動していくことがシチズンのCSRを築いていくと思います。

私も社外取締役として社外の視点を忘れず、シチズングループの進化と成長のスピードを上げる一助となるべく努力していく所存です。

■ リスクマネジメント

リスクマネジメントについては、グループ全体の事業目的の達成、及び健全かつ持続的な発展をより確実なものとする

ため、リスクを把握・分析評価しながら、これに対応することによってリスクを適切に管理する活動を行っています。

リスクテーマ委員会

シチズンホールディングス社長を委員長とする「グループリスクマネジメント委員会」を設置し、グループ全体のリスクマネジメントの整備・運用・モニタリングを進めています。

社に担当役員及びリスク主管部門を配置し、グループ全体へのリスクマネジメント活動を支えるために主要なリスクテーマに応じてそれぞれグループ委員会を設置しています。

また、グループが直面するリスクテーマに応じてグループ本

シチズンホールディングス リスクマネジメント体制



クライシス対応

世界各地で発生しうる重大な危機（事件・事故、テロ、災害、不祥事等）に備え、グローバルでクライシスマネジメント体制構築に取り組んでいます。

に、本社への報告基準明確化、事案の重要性判断を行う緊急事態認定会議、及び具体的な対応を検討する危機対策本部の設置等を行い、事業及びステークホルダーへの影響を最小限に抑える態勢を整備しています。

迅速かつ適切に危機情報を収集・判断・開示するため

事業継続計画(BCP)

大規模災害等により経営リソースに甚大な影響を与え、事業が停止又は中断した場合、或いは中断する可能性が見込まれる場合に備え、事業継続に必要な体制や役割、対応手順等を定め、製品やサービスの供給を継続、又は早期復旧が可能になるようBCPの策定を行っています。

策定されたBCPについては、リスク変化に対応させるとともに実効性と高度化を目指しながら、訓練実施やBCPメンテナンスを進めています。

2015年度は、時計事業グループの中国とタイの生産拠点において、海外では初めてとなるBCP訓練を実施しました。



中国の拠点での訓練の様子



タイの拠点での訓練の様子

■ 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て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及び早期発見、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。

社内通報件数推移

年度	件数
2013	17
2014	28
2015	37

グループ国内主要20社

CSR意識調査

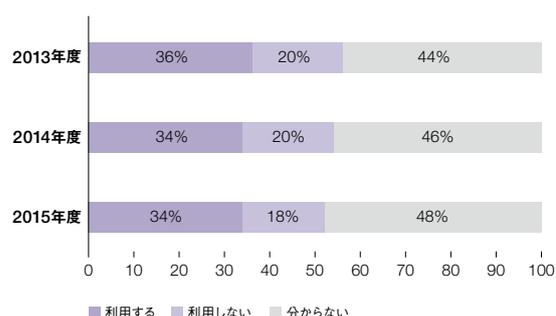
シチズングループでは、CSRや企業倫理に関する状況を把握し、今後のCSR活動推進に役立てるために、毎年国内グループ41社の役員、従業員（派遣社員含む）を対象にしたCSR意識調査を行っています。その中で企業倫理相談窓口（CSRホットライン）の認知度はここ数年少しずつ上がって来ていますが、利用するかどうかについては、横ばいの状態です。

第9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
- ・ISO26000についての教育と理解度向上



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？



8,153 / 9,253人 (回答率88.1%)

「企業倫理相談窓口」対応者の研修

シチズングループでは、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対応者研修と窓口存在の周知、及びその信頼性を高めるための努力を行っていきます。

メンタルヘルスケアの推進

2015年12月の労働安全衛生法の改正により、従業員50人以上の事業所に対し全従業員への実施が義務づけられたストレスチェックですが、シチズン東京事業所では2004年から職業性ストレス簡易調査表によるストレスチェックを実施しています。このチェックでは、自分自身がどの程度ストレスを受けているのか評価できるため、自分にあった健康法やストレスの解消法を考えるきっかけになっています。2007年からは、この簡易調査表をもとに集団ごとの集計・分析を行い、各職場環境の改善に取り組んでいます。またストレスチェックの結果についてだけでなく、社内と社外に相談窓口を設け、従業員が24時間いつでも気軽に相談を受けられる体制を整えています。