



## マテリアリティへの取り組み 働きやすい職場環境づくり

### 「真のグローバル企業」を目指した、組織と人材の活性化

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」の中で掲げている「真のグローバル企業」の実現を目指し、組織体制や人材育成を一層強化するための取り組みを開始しました。

2013年、シチズングループは新しい中期経営計画を開始しました。これを受け、従業員がどのように働きたいと考え、そのために会社に何を求めているのかなどをより深く理解することが重要との考えから、2016年1月より従業員満足度を測る「組織活性度調査」を実施しています。この調査は、シチズン時計、シチズンホールディングス、シチズンビジネスエクスパート（いずれも、現シチズン時計）の従業員974人を対象（2016年度実績）としたもので、従業員が考える「働きやすさ」や「働きがい」に対する理解を深め、組織力向上と人材開発の施策の方向性を検証するものとして非常に役立っています。これにより、組織体制

の更なる強化を目指し、職場での相互理解を促すオープンコミュニケーションを推進しています。シチズングループでは、2015年に改正労働安全衛生法で義務化される10年以上前の2004年よりストレスチェックを開始し、各従業員のストレス度と職場環境の関連性の把握に取り組んでいます。上司と部下とのコミュニケーション不足や、あいまいな指示から生じる高いストレス度が示されていた部門においては、組織体制や人材の配置を見直すなど、対策を講じています。同時に、管理職を対象とした産業医によるラインケア講習会の実施や、eラーニングを活用した従業員自身によるセルフケアの学習を行うなど、ストレスを未然に防ぐことを目的とした取り組みも行っています。その結果、ストレス度は改善され、組織と人材の活性化に向けた総合的なアプローチが実を結んでいます。

### グループ全体の成長を担う人材育成を目指した「グループローテーション」

シチズングループでは、2016年度に新たに「グループローテーション」という取り組みを開始しています。この「グループローテーション」は、時計事業だけではなく、工作機械事業やデバイス事業など、シチズングループの幅広い事業内容についての経験や知見を深めることで、将来シチズングループを牽引しグローバルで活躍する、次世代人材を育成することを目的

としています。2016年度は、6人の従業員が「グループローテーション」の対象となっており、「これまでとは異なる業務を通じて、グループ全体の成長に貢献できる経験を積める」などといった意見が寄せられています。今後この「グループローテーション」は、毎年5人前後を対象に継続していきます。

### 多様な働き方のニーズへの対応

シチズングループでは、ライフプランやライフスタイルが多様化してきている中、会社としても従業員の働き方に対する様々なニーズに応える必要があると考えています。この考えを形にする取り組みの一環として、男女を問わず、育児期にあたる従業員を対象に、「育児期社員研修」を新たに取り入れました。

この研修では、単に会社としての取り組みや制度について説明するだけでなく、育児期の従業員が働く職場での積極的なコミュニケーションの重要性を学び、勤務時間などの制限がある中でも能力を発揮し、キャリアに対する意識を高めることを目的としています。また、職場を超え、育児と仕事の両立を目指す社員同士が互いの経験などを共有し合う契機にもなるほか、育児中でも時短勤務を選択しない従業員に対しても、ワークライフバランスを充実させるメリットを理解し、働き方を見直し、業務の効率化について考える機会とすることを目指しています。「育児期社員研修」は1年に1度実施しており、これまでに81人の従業員が参加しています。

また、このほかに、育児期にある従業員の上司を対象とした研修も実施しています。この研修は、部下のキャリア形成への積極的な関わりや、多様な人材活用・育成への意識を高めることを目的としています。2016年度の第一回の研修には、51人が参加しました。シチズングループでは、今後も引き続き、育児中の従業員をはじめ、従業員の多様な働き方へのニーズ

に応えられるよう、職場環境づくりを推進していきます。シチズングループでは、「育児期社員研修」の実施だけでなく、育児休業制度の利用促進も行っています。また、育児期だけでなく、介護の必要な従業員に向けた介護休業制度も整え、多様化するライフステージに合わせた働き方を可能にしています。

#### □ 育児休業制度利用状況（グループ主要9社）

2017年3月末日現在

|   | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| 男 | 0名     | 0名     | 3名     | 4名     |
| 女 | 35名    | 51名    | 50名    | 54名    |
| 計 | 35名    | 51名    | 53名    | 58名    |

#### □ 介護休業制度利用状況（グループ主要9社）

2017年3月末日現在

|   | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| 男 | 0名     | 0名     | 1名     | 2名     |
| 女 | 2名     | 2名     | 3名     | 0名     |
| 計 | 2名     | 2名     | 4名     | 2名     |