

人権についての基本的な考え方

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献すること」を企業理念とし、創業以来、事業活動を通じ、世界中の人々の暮らしに広く貢献することを目指してきました。国内外で事業を展開する企業の一員として、「国連グローバル・コンパクト」に2005年に署名して以来、国連が提唱する「人権、労働、環境、腐敗防止」に関する10原則を支持・尊重・実行してきました。また、「シチズン

グループ行動憲章」第4条では、「人権と多様性を尊重し、安全で働きやすい職場をつくります」を基本方針として掲げ、人権の尊重、働きやすい職場づくり、職場での安全性と健康の確保に関するガイドラインを定めて、ビジネスパートナーとも協力しながら、人権を尊重する責任を果たしています。

人権の尊重／人権デューデリジェンスに関する取り組み

シチズングループでは、事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権尊重のため、各種方針や規定を従業員やサプライヤーに周知・浸透していくコミュニケーション活動や研修施策を展開しています。

人権デューデリジェンスについては、国内グループ会社の従業員に対する意識調査を実施して人権リスクの特定に努めるほか、人権問題に関する通報、相談や意見、提案を従業員から受け付ける内部通報制度(スピークアップ制度も併設)を活用し、リスク対応や未然防止に役立てています。お取引先に対しては、「グループCSR調達ガイドラ

イン」に基づくSAQ(自己評価アンケート)への回答を通じて、リスク特定や人権遵守の周知徹底を図っています。

またシチズングループは、英国現代奴隷法の適用会社を子会社に有することから、「現代奴隷および人身売買に関する声明」を毎年度初頭に公開するなど、国際社会の一員として人権問題の解決に向けた責任を果たしています。外国籍の従業員等に対しては、母国語に翻訳したCSR人権調査チェックリストやヒアリング等を実施し、職場環境における人権リスクをグループ各社で調査しています。

シチズングループのバリューチェーンとステークホルダー

バリューチェーン	サプライヤー	シチズングループ(従業員、臨時雇用者、技能実習生)	消費者	地域コミュニティ
	シチズングループ人権方針／英国現代奴隷法に関する声明			
方針、規定等の周知と浸透	<ul style="list-style-type: none"> 方針、規定等の周知と浸透 責任ある鉱物調達方針 取引先説明会 	<ul style="list-style-type: none"> シチズングループ行動憲章の浸透活動 ビジネスと人権に関する研修の実施 環境方針に基づいた化学物質の安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> プライバシーポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> プライバシーポリシー 環境方針に基づいた化学物質の安全管理、エンゲージメント
リスクの特定	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの実施 自己評価表(SAQ)等の送付 実態調査(監査に相当)の実施 サプライヤーホットライン 	<ul style="list-style-type: none"> CSR意識調査の実施 ストレスチェック(WEB) 事業所における目安箱の設置 グループコンプライアンスホットライン ハラスメント相談窓口 こころの相談室(シチズン時計) 健康相談 人権デューデリジェンスアンケート 	<ul style="list-style-type: none"> お客様相談室 製品・サービスへの要望 	<ul style="list-style-type: none"> 工場見学等イベント参加者へのアンケート 地域の事業拠点への声 NGO等とのエンゲージメント

人権の尊重に関するロードマップの進捗

人権の尊重の意識の醸成

2022年度は前年度に引き続き、国内のグループ従業員に対するeラーニングによる研修を通じて人権に関する周知を図りました。受講率は99.6%(グループ11社平均)と、前年度より0.6ポイント向上しました。2023年度は、「人権」の基本と「ビジネスと人権に関する指導原則」に関するeラーニングを実施する予定です。また12月を「シチズングループ人権月間」に設定し、グ

ループ人事委員会の活動を社内報に掲載して紹介したほか、国内グループ各社とヨーロッパ、アメリカ、オーストラリアの海外拠点で、人権方針や世界人権宣言全三十条の内容について紹介する「人権パネル展」を開催して人権に関する理解を深めました。2023年度は他の海外グループ会社へも啓発を展開していきます。

人権ロードマップ

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの構築(負の特定～目標・計画の策定)及び労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透 		<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの構築(目標・計画～運用、モニタリング)及び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> グループ人権方針の遵守(モニタリング～救済プロセス)及び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の定着
KPI	<ul style="list-style-type: none"> eラーニング受講率100% 時間外労働および年次有給休暇取得の法令遵守 	<ul style="list-style-type: none"> eラーニング受講率100% 時間外労働および年次有給休暇取得の法令遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 業務上休業災害率を2019年度実績の50%以上削減 正社員/非正社員処遇の法令対応 	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点での人権デューデリジェンスの確立 業務休業災害ゼロ
施策	<ul style="list-style-type: none"> 「シチズングループ人権月間」の周知と「人権パネル展」 人権eラーニング 人権デューデリジェンスプロセスに沿った施策計画 法令遵守モニタリング 安全衛生基本方針の浸透(国内) 	<ul style="list-style-type: none"> 人権eラーニング 国内事業所での人権デューデリジェンスプロセスに沿った計画 法令遵守モニタリング 安全衛生基本方針の浸透(国内) 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生基本方針の国内・海外拠点での周知活動の継続 モニタリングと法令遵守 安全衛生基本方針の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点で従業員向けの相談窓口開設 人権デューデリジェンスプロセスの改善 モニタリングと法令遵守 安全衛生基本方針に基づく活動の継続

人権デューデリジェンス構築への取り組み

人権デューデリジェンスの実践に向けて、2021年度は事業上の人権への負のインパクトの特定(データ収集・リスク分析)に取り組みました。ILO宣言^{※1}や国連グローバル・コンパクト基準などを参考に作成した「人権デューデリジェンスアンケート(全22項目)」を用いて、国内14社(グループ関連会社を含む)・海外41社(グループ海外関連会社を含む生産拠点12社、販売会社29社)で人権リスク調査を実施しました。アンケート結果から国内外とも顕著な人権課題は認められませんでした。将来的にリスクへ発展する可能性(ハラスメントや性別や年齢に関する待遇差、長時間労働の発生リスク、雇用安定や安全衛生、団体交渉に関して)を特定し、サステナビリティ委員会で報告しました。2022年度はまた、LGBTQ^{※2}等性的マイノリティ(以下、LGBTQ)に関する職場における取り組みの評価指標である「PRIDE指標」を基に、シチズン時計における課題の把握や取り組み状況の確認といった棚卸し(モニタリング)を行いました。2023年度はリスク解消に向けて、人権セミナーや管理職への個別ヒアリング

を通じた労働環境のさらなる改善を図ります。

また、サプライヤーに対するアンケートや従業員の意識調査も定期的実施しており、360度フィードバックの人権関連項目にリスク事案が該当した際には、対象者へのヒアリングなどを通じて改善を図っています。

従業員の通報によるリスク特定については、前年度同様、従業員からの内部通報を「シチズングループコンプライアンスホットライン」で一元的に受け付けるとともに、シチズン時計では人事部にハラスメント専用の相談窓口を用意して手軽に相談できる環境にしました。

2022年度は、グループ子会社において過重労働に相当する事案が1件発生しました。現在は増員を行い適正な人員配置や業務の分散化を図るなど、再発防止に向けた改善策を実施しています。2023年度も、引き続き法令遵守の周知徹底を図るなど、過重労働の防止を図り、労働環境のさらなる改善を図ります。

※1 ILO宣言：児童労働、強制労働、差別禁止、結社の自由・団体交渉
 ※2 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer / Questioningの各語の頭文字をとった表現

人的資本に対する考え方

シチズングループでは、従業員を人的資本と捉え、「社員一人一人が長期ビジョンの実現に貢献しシチズンで働くことへ誇りを感じていること」をグループ人財ビジョンとして掲げ、グループ各社が主体となり、各社の経営戦略と事業環境に沿って、各社の成長を牽引できる人財

を育成しています。
人財の確保と育成に加えて、多様な人財が活躍できる職場環境の整備に注力し、社員一人一人の豊かな未来(とき)の実現を目指します。

人財の育成

人財育成ロードマップ

シチズングループでは、経営戦略に基づき、グループ及び個社の経営と変革に必要な人財を育成し、個人と会社の両輪での成長の実現を目指しています。各事業会社での育成に加えて、2022年度より育成におけるグルー

プ連携を強化し、グループ変革推進研修・経営基礎研修をスタートしました。
グループ変革推進研修の一部は、シチズン時計における管理職のリスキリングと合同で開催しております。

	2022年度結果	2023年度	2024年度	2030年ゴール
目標	・グループ及び個社及びの変革と成長に必要な人財をグループで育成する体制の確立			経営戦略に基づき、グループ及び個社の経営と変革に必要な人財を育成、個人と会社の両輪での成長を実現
KPI	・グループ変革推進研修参加者数100名以上(シチズン時計管理職は33%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	・グループ変革推進研修参加者数200名以上(シチズン時計管理職は70%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	・グループ変革推進研修参加者数200名以上(シチズン時計管理職は100%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	グループ変革推進・経営人財育成研修の参加者累計1000人以上
施策	・グループ変革推進研修 ・経営基礎研修			・グループ変革推進研修 ・経営基礎研修 ・グループサクセッションプランの実行

グループ変革推進・経営人財育成研修

テクノロジーの進化に対して戦略的思考のアップデートも重要となる中、シチズングループでは2022年度に変革推進と経営人財の育成に向けた共通プログラム

をスタートし、100名以上がグループで参加しました。2023年度はグループ変革推進研修参加者200名以上の実施を目指しています。

研修	内容	対象者
テクノバート研修	環境の劇的な変化の本質を理解し、従来の企業戦略の定石とは異なる、戦略的思考力を高める	・主要事業会社の部課長から選抜 ・シチズン時計の管理職リスキリング研修と合同開催
DXアセスメント・研修	アセスメントで自分の現在地を理解、eラーニング6か月間でスキルアップ	・主要事業会社のメンバークラスから選抜
データサイエンティスト研修	より高度なデータ分析研修とプロジェクトでの実践	・顧客データ活用プロジェクト参加者(シチズン時計先行)
経営基礎研修	事業経営の視座を持ち、戦略の重要性、立案スキルと問題解決・戦略思考(マインド)を学ぶ	・主要事業会社の部課長とその候補者から選抜

研修体系

シチズン時計では、社員一人ひとりのキャリアの自律を基に、会社主導と両軸でプロフェッショナル人財を早期に育成し、社員の成長と共に会社の成長を図ることを目指しています。自律的なキャリア開発を可能とするため、キャリアセミナーを希望者に向けて実施、階層別、テーマ別に組まれた教育研修体系のうち、希望者全員が自身に必要な講座を選択できる挙手選択型研修を拡充しています。22年度からは、オンライン英会話研修/自

己啓発を新規導入、80名以上が受講し、グローバル企業での活躍の基本となる英語によるコミュニケーション力を高めました。

階層別研修	新入社員研修/新任上級職研修、新任部課長研修など
目的・テーマ別研修	挙手選択型研修、オンライン英会話研修、キャリアセミナー、育児期社員研修/海外赴任前研修など
自己啓発	自己啓発eラーニング(schoo)/時計学校など ※ 会社指定資格取得者を表彰するビジネスライセンス表彰制度あり

人財の獲得

採用活動

シチズングループ各社は、中長期的視野に立った新卒採用や、即戦力としてのキャリア採用を実施しています。シチズン時計の管理職におけるキャリア採用者の割合は約2割を占め、今後もキャリア採用を継続して事業展開のスピードを上げ、管理職におけるキャリア採用者比率を維持することを目標としています。多様な業種からの豊富な知識やスキルを備えたキャリア採用者はグループ全体に活気や価値観の多様性をもたらす存在として位置付けられ、シチズン時計においては、2021年度以降の

キャリア採用者比率は、50%を超えています。2022年度は、キャリア採用者と社長の座談会を開始して、企業理念の浸透や従業員エンゲージメントの向上、キャリア採用者同士のコミュニケーション活性化などを推進しています。

また本人の意欲や能力などにより、契約社員を正社員へ登用する制度も導入しています。これら従業員の雇用にあたっては、一人ひとりの能力・適性・意欲を重視し、機会の均等と多様性の確保に努めています。

人財が活躍できる職場環境の整備

働き方改革と多様な働き方の実践

シチズン時計では、働き方の多様化への対応やワークライフバランスの充実を目的としたテレワークの制度化、フレックスタイム制の適用範囲の拡大と、場所や時間に縛られない働き方をいち早く実現しています。2022年度からは月の半分までテレワークを可能としました。また働き方改革の一環として、従来8時間の就業時間を7時間45分に短縮しました。生産性の向上や全ての社員がいきいき働く環境を目指し、社員主導の業務

改善プロジェクトを立ち上げ、各職場での業務改善や効率化に寄与するシステム導入などを推進してきました。

一方で過剰な労働を避けるため、労働基準法遵守の観点や従業員の健康管理面からも過剰な残業や業務の集中を極力避けるよう、部門ごとに従業員の残業時間の把握に努めるとともに、部門長に対して随時指導を徹底しています。また、労働組合とも情報交換など緊密な連携を図り、適正な運用に努めています。

品質コンプライアンスの順守

品質コンプライアンスについての基本的な考え方

シチズングループでは、2018年度に設置された「グループ品質コンプライアンス委員会」が中心となり、品質コンプライアンスに対する認識の共通化を確実なものとするため、「シチズングループ行動憲章」第2条を基に各事業の状況を踏まえて策定された「シチズングループ品質行動憲章」の周知活動を海外拠点も含めて展開してきました。

本委員会はグループ各社の品質担当役員で構成され、事業を超えたシチズングループとしての視点から品質に関するコンプライアンス遵守の浸透に努めており、内部

通報制度の実効性向上やESG / SDGsの視点も考慮しながら、各事業分野のステークホルダーの要請に応える活動も推進しています。

なお、2022年度については、オブザーバーとしてグループ各社の品質保証部門の部長会も参加した委員会となり、グループ視点に加え各事業の業務執行上の視点からの意見も含めた討議を重ねることで、品質管理の根源である品質コンプライアンス遵守についての取り組みを通じ、「品質不祥事」を起こさない組織づくりについても取り組んでいます。

品質コンプライアンスロードマップの進捗

2022年度の品質コンプライアンスの強化について、「シチズングループ品質行動憲章周知活動件数2回」の目標達成や、グループ品質コンプライアンス委員会が作成した「品質コンプライアンス研修資料」を使用して、国内の全従業員と海外の日本人駐在員を対象としたeラーニング研修において、受講率99.3%の成果を挙げました。

なお、品質コンプライアンス研修については、事業会社ごとに作成した独自資料でも研修を実施しています。

また、海外拠点での品質行動憲章ポスター掲示やイントラ掲載による周知活動など、コロナ禍においても品質行動憲章の周知活動を継続して実践しています。

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	・事業統括会社における品質保証部門の独立性の担保と実効的なモニタリング体制の整備	・事業統括会社における品質保証部門の独立性の担保と実効的なモニタリング体制の整備	・全拠点における品質行動憲章遵守状況の実効的なリスク把握と是正	・グループ全役員及び従業員が品質行動憲章を遵守する
KPI	・品質行動憲章周知活動件数2回 ・ラーニング受講98% 結果99.3%	・品質行動憲章周知活動件数2回 ・eラーニング受講率100%	・多言語eラーニング実施 ・不正防止のシステム導入	・品質行動憲章違反ゼロ ・コンプライアンスホットライン認知度90%
施策	・品質行動憲章の周知活動(+品質行動憲章研修) ・品質行動憲章の海外拠点展開 ・品質コンプライアンス監査チェックリスト作成	・品質行動憲章の周知活動 ・品質コンプライアンス視点の監査実施	・品質行動憲章の周知活動 ・品質データ改ざん防止システムのグループへの導入	・グループ全拠点への品質行動憲章の展開

グループ共通の品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト策定

シチズングループでは、グループ各社の実情に即した品質向上施策をそれぞれ展開していますが、グループ共通の施策となる「品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト」を2022年度に作成しました。コンプライアンスの視点に基づく製品の品質について、グループ各社で検討した項目をシチズン時計が取りまとめ、グループ共通の項目を抽出した上で、各社固有の項目を加えた監査項目です。作成に続いて実施計画も策定しました。2023年度以降、本計画に沿って、この共通チェックリストを用いたグループ内の品質コンプライアンス監査を実施していきます。

品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト項目

大項目	
1	シチズングループ品質行動憲章の周知/理解
2	品質保証部門
3	品質関連データ
4	顧客/調達先/関係部門とのコミュニケーション・情報共有
5	規格外品の取り扱い
6	4M変更管理
7	内部通報制度
8	不正のトライアングル(KDS)
9	監査・チェック機能
計9項目	

不具合・クレームへの対応

シチズン時計およびシチズン時計マニュファクチャリングでは、取得済のISO9001の要求事項に基づき、独自の品質マニュアルを作成してQMS (Quality Management System) 活動を展開しています。本マニュアルは、時計事業全体の品質マネジメントが確実に運用され、品質方針を達成し、シチズングループ品質行動憲章の遵守を目的としています。さらに、QMS活動の有効性を確認するための内部監査を年1回実施しています。

お客様から寄せられたクレームに関して、「市場クレーム処理標準書」や「製品事故対応標準書」に基づく対応が行われます。製品やサービスの改善につながるクレームについては対応及び「品質基準書」への追加や基準書の見直しが行われます。製品品質に関するクレームは迅速に対応するとともに、重大事案に関しては監督官庁への報告をはじめ、経営会議などの機会を通じて社長を含む役員に報告され、「重要なお知らせ」として自社サイトで公表するなど、多岐にわたる対策を進めています。

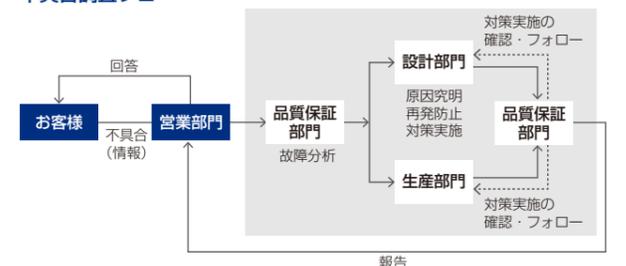
不具合品の調査と是正処置について

シチズンマシナリーでは、お客様から製品の不具合についてのお問い合わせが寄せられた際に、交換部品の送付や修理手配といった対応と合わせて、お問い合わせ内容に応じて案件に関する関係者による応急対策会議を開催して情報共有や原因究明を進めています。その後は再発防止対策会議を実施して、経営トップへの報告や製品の改良などの是正処置がとられます。なお寄せられたお問い合わせ・クレームについては件数を集計して改善につなげていく定量的な確認体制を整えています。

また、社内で判明した工程の不具合についても、再発防止策を講じて欠陥製品を市場に出さないための取り組みを実施しています。工程の不具合についても件数を把

握した上で、標準書や作業マニュアルの改定、工程の改善を実践し、不具合件数の削減に向けた取り組みを実践しています。なお、不具合情報については、海外拠点にも直ちに共有して対策を講じるなど、グローバル規模での「全拠点同一品質」を実践しています。

不具合調査フロー



持続可能な調達の推進

持続可能な調達についての基本的な考え方

シチズングループでは、自社工場だけでなくその製造プロセスにも配慮した「サステナブルファクトリー」の実現を通じた持続可能な社会への貢献を目指しています。「サステナブルファクトリー」とは、お取引先様も含めたバリューチェーン全体を持続可能な「ファクトリー」とする

ものです。ファクトリーの実現にはバリューチェーンの上流の要となるお取引先様との協働が不可欠であり、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上など総合的に配慮した持続可能な調達（CSR調達・責任ある鉱物調達・グリーン調達）や生産体制の整備を実践しています。

ロードマップに対する進捗

「シチズングループCSR調達ガイドライン」の実現に向けて、シチズングループでは2030年までのロードマップを策定して、「シチズングループの100%および重要サプライヤー70%のCSR調達ガイドラインの100%遵守」を目指しています。2022年度は、SAQ

のWeb回収や分析ツールの開発でサプライヤーのリスク顕在化を図りました。2023年度はサプライヤーホットラインの設置や英語・中国語のSAQのWeb回収開始などを通じて、実態調査や是正等の強化を推進します。

2030年までのロードマップ

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> 事業統括会社における人権リスク特定 時計事業の人権リスクは正方法検討 	<ul style="list-style-type: none"> 事業統括会社の人権リスク是正措置決定 	<ul style="list-style-type: none"> グループの70%がCSR調達ガイドラインを100%遵守する 	<ul style="list-style-type: none"> グループの100%及び主要取引先の70%がCSR調達ガイドライン100%遵守する
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ハイリスクサプライヤーを0%に向けた取り組み開始 主要取引先75%が説明会参加 取引先の75%にSAQ配布 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がSAQを回答 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年～主要取引先の全社へSAQ開始 主要取引先100%が取引先説明会に参加 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先100%がSAQ回答 主要取引先の70%がSAQ総合得点率100%
施策	<ul style="list-style-type: none"> デュー・デリジェンスを主要事業の各社調達担当部門が実施/グループ全従業員(海外含む)へ順次CSR調達勉強会実施 	<ul style="list-style-type: none"> 時計事業、責任ある鉱物調達の情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がグリーン調達基準を遵守する グループ事業、責任ある鉱物調達の情報開示 是正に向けた継続的なコミュニケーションとアクション 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がグリーン調達基準を遵守する 是正に向けた継続的なコミュニケーションとアクション

サプライヤーアンケート(SAQ)による調査について

CSR調達のリスク把握の一環として、シチズングループでは国内のお取引先様に対して、SAQ^{*1}による調査と、グループで独自に作成した「実態調査チェックシート」を用いたお取引先様実態調査^{*2}を2019年度から開始しています。

2022年度は「シチズングループCSR調達ガイドライン」等の内容に基づく動画説明会を国内外のお取引先様を対象に実施してグループのCSR調達に関する考えをご理解いただいた上でSAQ調査を実施しました。

また、SAQのレーダーチャート分析の総合得点率に応じたリスクランクを設定し、調査結果や回答内容から

調達リスクの高いサプライヤーを顕在化する仕組みを2021年に整備しました。2022年度は、SAQのWeb回収を国内の事業会社を対象に開始するとともに、回収したデータの分析ツールを新たに開発して、リスクのあるサプライヤーの顕在化を図りました。2023年度は英語・中国語版のWeb回収化を予定しており、主要サプライヤーのSAQ累計100%回答を目指します。外部環境の変化によりサプライヤーのリスク評価も変動する中で、より適切なリスク判定に努めるとともに、ハイリスクに相当する数社に対して「実態調査チェックシート」による追加調査を実施するなど改善活動を進めています。

^{*1} グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の共通SAQを採用
^{*2} シチズングループにおける、実地で行うサプライヤー監査/モニタリングの呼称

デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

DX推進についての基本的な考え方

シチズングループでは、サステナブル経営をモデル化した「シチズン価値創造ストーリー」において、製品開発から製造、流通、販売に至るあらゆる事業活動にデジタルトランスフォーメーション(DX)が密接に関連すると位置付けています。

シチズングループビジョン2030において、「ユーザー視点での価値の創出、向上を継続的に進める企業グループへ」

「DXビジョン」として掲げ、デジタル技術やデータ活用の積極的な推進を基本方針としています。DXビジョンの実現に向け「業務プロセスの変革による高収益体質への転換」「製品・サービスの変革による新たなユーザー価値の創出」「企業風土の変革」を3つの柱とし、業務改革から人財育成に至るまで、多岐にわたるDX推進に取り組みます。

シチズングループのDXビジョン

ユーザー視点での価値の創出・向上を継続的に進める企業グループへ			
ビジョン実現に向けた3つの柱： 高収益体質への転換 新たなユーザー価値の創出 企業風土の変革			
ビジョン	3つの柱	具体的施策	
ユーザー視点での価値の創出・向上を継続的に進める企業グループへ	業務プロセスの変革による高収益体質への転換	業務の効率化・高度化	<ul style="list-style-type: none"> デジタル活用による既存業務プロセスの最適化 データ活用に向けた業務システムの統合・更新 データ活用による業務効率化・意思決定の高度化
		データ活用による意思決定の高度化	<ul style="list-style-type: none"> 工場内プロセスの効率化・自動化の促進 設計/部品情報のデジタル化による管理負荷軽減 ユーザーデータを基に商品・サービス開発
	デジタル活用によるモノづくりの進化	新たなユーザー体験の提供	
	新たなユーザー価値の創出	新たなビジネスモデルの構築	<ul style="list-style-type: none"> 変革推進を担う人財の育成 企業風土改革
	企業風土の変革	上記を支える施策	
		変革推進を担う人財の育成	
		企業環境整備	

DX推進の主な取り組み

シチズン時計では、時計の心臓部であるムーブメントを構成する多様な部品情報の管理業務について、従来の帳票ベースからPLM(Product Lifecycle Management) ツールを導入して、設計・開発・製造・情報の一元管理を進めています。これにより、関連会社

間でリアルタイムなデータ連携を通じて製造部門と販売部門の緊密な情報共有を実現すると共に、業務プロセスの見直しを並行して実施することで、ムーブメントの設計/製造業務に関する生産性向上を図ります。