

CITIZEN

CITIZEN GROUP SUSTAINABILITY AND CSR REPORT

シチズングループ
サステナビリティ・CSR 報告書 2024

ダイジェスト版



シチズングループの企業理念

市民に愛され 市民に貢献する

シチズンの掲げる企業理念「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。シチズングループは、2020 年 4 月の「サステナビリティ委員会」設置を契機として本格的に始動した「サステナブル経営」を一層推進し、社会の一員としての責務を果たしながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 本ダイジェスト版概要

シチズングループは、すべてのステークスホルダーの皆さまに、CSRとともにサステナビリティへの取り組みをご理解いただくことを目指し、「シチズングループサステナビリティ・CSR 報告書」として、関連する活動状況をご報告します。本ダイジェスト版では、「中期経営計画 2024」で推進している「サステナブル経営」について

■ 編集方針

「シチズングループのサステナビリティWEB サイト」では、本ダイジェスト版の内容も含め、事例紹介や環境・社会面のデータを含めたより詳細なサステナビリティに関する取り組みを開示しています。

報告対象期間：2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日

※ 一部、上記対象期間後の最新情報も含まれます。

本ダイジェスト版発行時期：2024 年 7 月

経済データ：国内 13 社、海外 60 社（計 73 社）

環境データ：国内 11 社、海外 13 社（計 24 社）

※ 国内には、シチズン時計株式会社を含んでいます。

具体的にお示ししています。また、事業活動におけるステークスホルダーとの関わりや、サステナビリティに関連する課題およびマテリアリティについて、2023 年度の取り組み状況をご報告しています。なお、マテリアリティに関する委員会や取り組みの推進体制については、当社ウェブサイトにてお示ししています。

免責事項：本報告書には将来予測も記載しています。これらは記載した時点で入手できた情報にもとづいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性もあります。

参考としたガイドライン：「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」「環境報告ガイドライン 2018 年版」

外部保証：一部環境データについて、第三者検証を受審しています。

詳細はWEB サイトをご覧ください。

➡ <https://www.citizen.co.jp/sustainability/data>



CITIZEN GROUP SUSTAINABILITY AND CSR REPORT

Contents 2024

- | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------|
| 01 企業理念 | 13 環境ビジョンと環境目標 | 23 コーポレート・ガバナンスの強化 |
| 02 目次・本ダイジェスト版概要・編集方針 | 14 生物多様性保全への取り組み | 25 リスクマネジメントの強化 |
| 03 サステナブル経営の考え方 | 15 人権の尊重 | 26 コンプライアンスの徹底 |
| 05 マテリアリティ（重要課題） | 17 人的資本経営 | 27 パフォーマンスハイライト |
| 07 トップメッセージ | 18 品質コンプライアンスの順守 | 28 シチズングループの今 |
| 09 サステナビリティマネジメント | 21 持続可能な調達の推進 | |
| 11 気候変動への対応 | 22 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進 | |

サステナブル経営の考え方

シチズングループは「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を原点に100年以上にわたり事業を展開してきました。創業101年目の2019年度からは「サステナブル経営」を掲げ、事業を通じた社会課題の解決を推進しています。「サステナブル経営」とは、単に良い製品・サービスを提供するだけでなく、バリューチェーン全体で人権や地球環境などの社会課題への配慮を含めた経営を通じ、ステークホルダーからの信頼を獲得しながら事業を拡大し、持続的な企業価値の向上を目指すものです。

シチズングループの価値創造ストーリー

インプット (2024年3月時点)

財務資本

総資産 4,154億円

純資産 2,561億円

知的資本

グループ保有特許件数 5,000件以上

グループ保有商標件数 5,000件以上

製造資本

設備投資額 220億円

日本、中国、タイを中心とする生産体制

社会関係資本

グローバルに広がるサプライチェーンネットワーク

人的資本

従業員数 14,817人

自然資本

総エネルギー使用量 1,111千GJ

取水量 1,674千m³

再資源化率 92%

外部環境の変化

- 人々の価値観の変化
- デジタル化
- モビリティの変容
- 高齢化社会

サステナブル経営



マテリアリティ

持続的な企業価値向上のための重要課題

- ☀ 質の高い生活への貢献
- 🌸 産業分野におけるソリューションの提供
- 🌿 気候変動への対応と循環型社会への貢献
- 🔧 働きがいの向上と人財の育成
- 🔥 社会的責任の遂行

事業基盤

コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント サステナビリティ推進体制

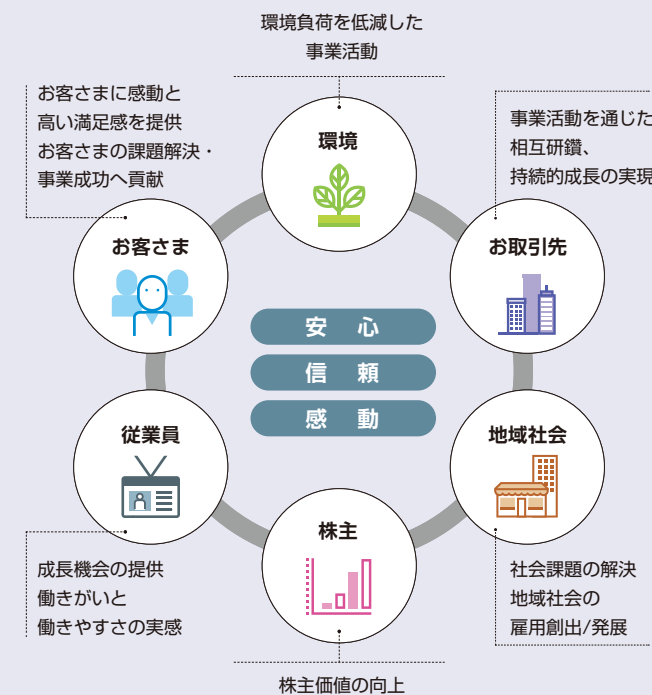
シチズングループは中長期の環境変化を踏まえ、グループの強みと資本を活かし、マテリアリティに事業活動と事業基盤の両面で行き渡ります。そして、社会課題を解決する社会・環境・経済価値を創造することで、市民に愛され市民に貢献するとともに、SDGs（持続可能な開発目標）達成への貢献を目指します。

アウトプット

サステナブルプロダクツの提供

製品・サービス
時計、工作機械、デバイス、電子機器など

アウトカム



グループ長期ビジョン

と き
豊かな未来を
つなぐ

Crafting a new tomorrow

マテリアリティ（重要課題）

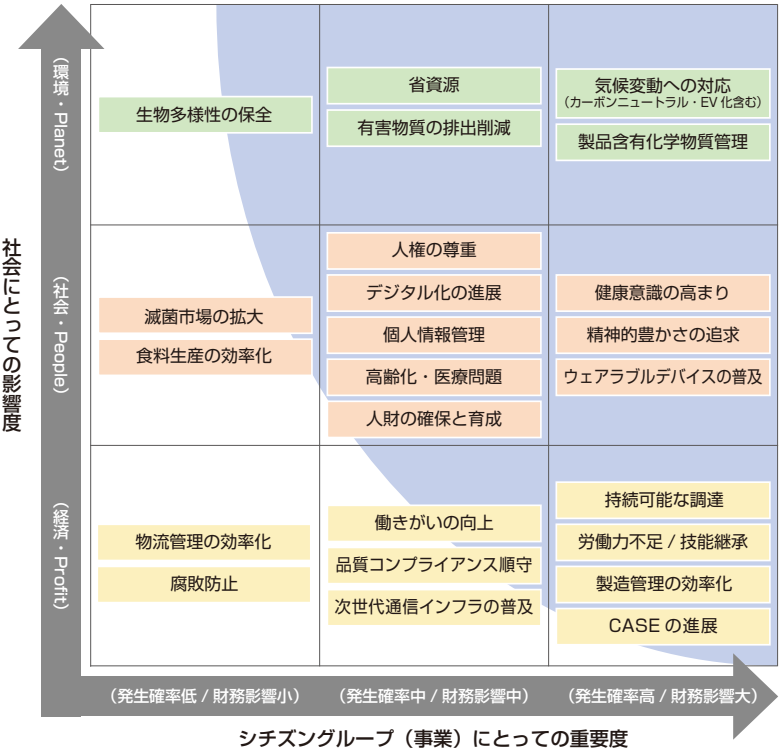
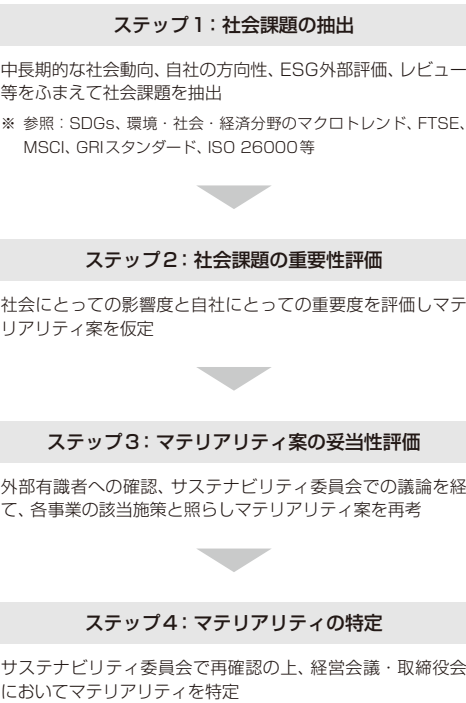
シチズングループとして捉えるべき2030年近傍の社会課題をサステナブル社会、デジタル社会の視点で整理し、そこからバックキャストして「シチズングループビジョン2030」を2022年4月に策定しました。

「シチズングループビジョン2030」の実現に向け、中長期の環境変化とメガトレンドの考察を踏まえ、社内外の視点からシチズングループのマテリアリティ（持続的な企業価値向上のための重要課題）を事業活動および事業基盤の両面で整理し、5つのマテリアリティを特定しました。

シチズングループビジョン2030とマテリアリティの位置付け



マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティの機会とリスクおよび施策

ESG	マテリアリティ	機会	リスク	分類	事業活動面／事業基盤面の主な対応施策	該当する事業
E	気候変動への対応と循環型社会への貢献	13 気候変動に具体的な対策を, 14 海の豊かさを守ろう, 15 陸の豊かさも守ろう	・事業所の風水害被災 ・エネルギーコストの増大 ・特定業界・顧客への依存 ・製品含有化学物質に関する法規制違反	気候変動への対応	事業活動面 ・エコカー（EV・HV）への部品販売等 ・照明用LEDの提供 事業基盤面 ・CO ₂ 排出削減、再エネ導入拡大等	時計・工作機械・デバイス・電子機器 他
				循環型社会への貢献	事業活動面 ・光発電時計、機械式時計の提供 ・LFV（低周波振動切削）技術を搭載した工作機械の提供等 事業基盤面 ・水使用量の削減、再資源化の推進、有害化学物質管理、包装資材の削減等	
S	質の高い生活への貢献	3 持続可能な消費を促進する, 4 質の高い教育をみんなに, 5 ジェンダー平等を推進しよう	・機能的価値から情緒的価値へのシフト ・治療から予防医療へのシフト	多様なライフスタイルへの貢献	事業活動面 ・視覚障害者対応腕時計の販売	時計・デバイス・電子機器 他
				医療・ヘルスケアへの貢献	事業活動面 ・細菌分析用検体保持プレートの販売 ・誰もが使いやすい体温計・血圧計の提供 ・デジタルヘルスケアサービス「Health Scan」の提供等	
	産業分野におけるソリューションの提供	8 働きがい、経済を成長させる, 9 産業・技術革新の基盤をつくろう	・FA化／省力化／自動化／デジタル化 ・製造管理効率化に資する製品／サービスの需要拡大 ・CASEの進展 ・次世代通信インフラの普及	省力化・自動化ソリューションの提供	事業活動面 ・LFV（低周波振動切削）技術を搭載した工作機械の販売 ・製造業のデジタル変革を支援「alkappliesolution（アルカプリソリューション）」	工作機械・デバイス・電子機器 他
				次世代通信技術への貢献	事業活動面 ・センシングデバイス（遠隔操作ロボット等）の開発・販売等	
				モビリティへの貢献	事業活動面 ・高度なブレーキシステム、通信システム、センサー等への部品販売等	
	働きがいの向上と人財の育成	4 働きがい、経済を成長させる, 5 ジェンダー平等を推進しよう, 8 働きがいも経済成長も	・従業員エンゲージメントの向上 ・DX／イノベーションの促進	働きがいの向上	事業基盤面 ・従業員エンゲージメント向上施策の実施、教育機会の提供等	時計・工作機械・デバイス・電子機器 他
				人財の育成	事業基盤面 ・変革推進人財のグループでの育成、経営人財育成におけるグループ連携強化等	
G	社会的責任の遂行	12 つくばる未来をつくり出す, 16 平和と公正な世界をつくる, 17 パートナリシップで社会を元気にしよう	・企業価値の毀損 ・レピュテーション ・経営基盤の弱体化	ダイバーシティ&インクルージョン	事業基盤面 ・女性管理職候補の計画的育成と登用、男性の育児休暇取得推進等	時計・工作機械・デバイス・電子機器 他
				リスクマネジメントの強化	事業基盤面 ・グループ重要リスクの更新と運用等	
				品質コンプライアンスの順守	事業基盤面 ・グループ品質行動憲章の浸透活動等	
				人権の尊重と労働慣行	事業基盤面 ・人権デューデリジェンスの実施等	
G	社会的責任の遂行			持続可能な調達の推進	事業基盤面 ・CSR調達、グリーン調達、責任ある鉱物調達等	時計・工作機械・デバイス・電子機器 他

TOP MESSAGE

トップメッセージ

シチズン時計株式会社
代表取締役社長

佐藤 敏彦

100年つづくサステナブルなものづくりを通じて、 地球環境や社会に広く貢献していきます

シチズングループでは、2019年度から「サステナブル経営」を掲げ、事業を通じた社会課題の解決を推進しています。シチズングループの「サステナブル経営」とは、単に良い製品・サービスを提供するだけでなく、バリューチェーン全体で人権や地球環境などの社会課題にも配慮した経営を通じ、ステークホルダーからの信頼を獲得しながら事業を拡大し、持続的な企業価値の向上を図ることです。

太陽光や室内のわずかな光を電気に変えて時計を動かす世界初のアナログ式光発電時計を1976年に発売するなど、環境に配慮した製品を長年提供してきた私たちが、将来を見据えて打ち出したのが「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」構想です。環境負荷の低減に加えて、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生産施設やオフィスを「サステナブルファクトリー」とし、従来の環境配慮型製品の発展型として、マテリアリティにひも付く主要な社会課題解決に貢献し、事業成長に寄与する製品やサービスを「サステナブルプロダクツ」とする考え方は、シチズンのサステナブル経営を具現化するものといえます。本プロダクツを世に送り出すことで、お客様に感動や満足を提供し、制作する側も充足感や適正な報酬が得られるといった、ステークホルダー全体の環境価値や社会価値、経済価値を向上できると考えています。

サステナブルファクトリーとサステナブルプロダクツという事業基盤と事業活動の両面から社会課題の解決に貢献し、持続的な価値を生み出せる存在となることは、グループ全体のブランドイメージや企業価値を高め、将来的な経営リスクの回避にもつながるものです。

シチズングループの企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」は、SDGs（持続可能な開発目標）やサステナビリティの理念に合致するものであり、各事業領域において社会課題の解決に寄与する社会・環境・経済価値の創造を通じ、SDGs達成に貢献していきます。

「シチズングループビジョン2030」

シチズングループでは、今後想定される様々な将来の環境変化を踏まえた上で、グループの強みと資本を活かし、将来のありたい姿の実現に向けたグループの長期ビジョンとして、「シチズングループビジョン2030」を策定しています。

「シチズングループビジョン 2030」では、豊かな未来（とき）をつなぐ“Crafting a new tomorrow”を新たなビジョンとして掲げており、2030年のシチズンが、世界の人々の暮らしだけでなく、心までより豊かにすること。そして、その豊かさを次世代につなげていくことが、私たちの使命であることを示しています。

シチズングループが、社会に安心、信頼そして感動を届ける存在になれるように努めていきます。

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ委員会

シチズングループでは、シチズン時計の代表取締役社長を委員長とし、同社の常勤取締役、事業統括会社社長を委員とする「サステナビリティ委員会」を2020年4月に設置しました。四半期に1回開催され、主にマテリアリティに関する審議や活動状況の進捗確認、外部講師による勉強会等が行われます。委員会事務局である同社の経営企画部および環境・CSR担当部門は、グループ各社の同部門やマテリアリティに関連する各委員会事務局と連携し、サステナビリティ事務局会議を運営しています。これにより、各社でのサステナビリティに関する

課題の検証や活動状況の進捗等を定期的に確認しています。サステナビリティ委員会の内容は、取締役会で半期に一度報告されます。

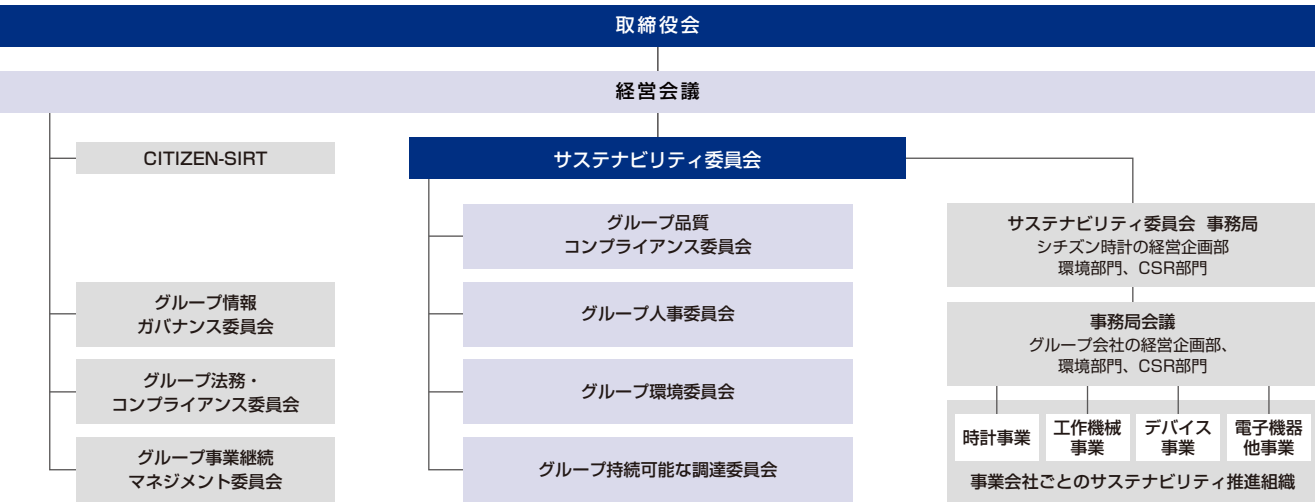
目的と役割	シチズングループのサステナブル経営を推進 1. マテリアリティの特定と定期的な見直し 2. 既存事業の持続可能性向上と社会課題解決に寄与する取り組みの推進 3. ESG課題への取り組み方針策定とモニタリングの実施
サステナビリティ委員会の開催	四半期に1回開催(3か月ごとの開催)

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会の下部委員会として、「グループ品質コンプライアンス委員会」「グループ人事委員会」「グループ環境委員会」「グループ持続可能な調達委員会」を設置しています。

また、サステナビリティ委員会事務局とグループ会社の経営企画部および環境・CSR部門により構成される「事務局会議」により、サステナビリティ委員会で審議された内容が、各事業の推進組織と共有される体制となっています。

さらに、経営に関わるリスクを扱い、経営基盤を強固にする側面に関しては、「CITIZEN-SIRT」「グループ情報ガバナンス委員会」「グループ法務・コンプライアンス委員会」「グループ事業継続マネジメント委員会」を設置しています。これらの経営基盤に関わるリスクについて取り組む委員会は、毎月開催される経営会議の下に設置され、問題の早期発見、審議、そして迅速な対応が可能な体制を整えています。



サステナブルファクトリー

シチズングループでは製品・サービス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」というコンセプトで事業を展開しています。「サステナブルファクトリー」とは、環境への配慮に加えて、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP（事業継続計画）※、生産性向上など総合的に配慮した持続可能な生産施設・事業所（もしくは事業プロセス）です。お取引先と同じSAQ（自己評価アンケート）を国内グループ拠点にも配布し、回答を集約することで進捗を確認してきましたが、2023年度はSAQの対象を海外事業所も含めた全拠点に拡大して回答を求めています。こうした取り組みを通じて理解度の浸透を図り、シチズングループ全体で2030年までに

「サステナブルファクトリー」の実現を目指しています。

その実現には、お取引先をはじめとするバリューチェーン全体の協力が不可欠なことから、ステークホルダーに理解や協力を求める活動も進めています。具体的には、「気候変動への対応と循環型社会への貢献」「品質コンプライアンスの順守」「人権の尊重と労働慣行」「持続可能な調達の推進」において、2030年の目指す姿とロードマップを2019年度に策定し、適宜更新しながらグループ全体で取り組みを進めています。進捗についてはマテリアリティの該当ページをご参照ください。

※ BCP (Business Continuity Plan : 事業継続計画) …大規模災害等による事業活動への影響に備え、製品やサービスの供給を継続、または早期復旧を可能とするため、必要な体制や役割、対応手順等の計画を平常時に定めること。

サステナブルプロダクツ

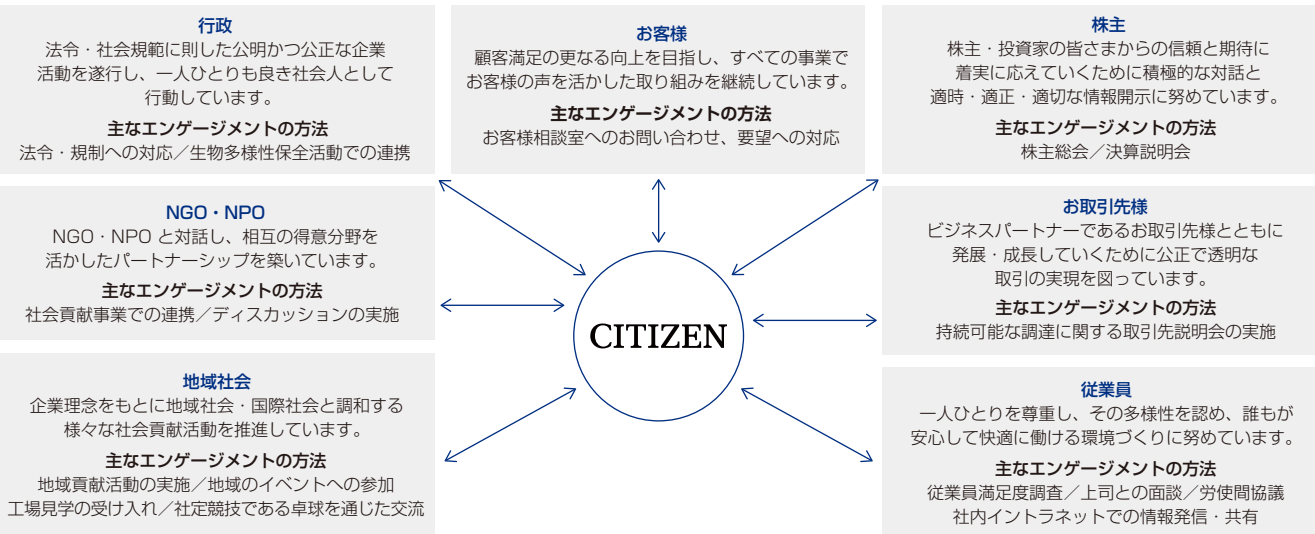
シチズングループは、2030年までに各事業分野において、主要な社会課題に配慮した「サステナブルプロダクツ」を創出していきます。サステナブルプロダクツとは、シチズングループのマテリアリティと結びつけた社会課題の解決に貢献し、事業成長に寄与する製品・サービスです。

特定した5つのマテリアリティのうち、製品・サービスを通じて解決すべきマテリアリティは、「気候変動への対応と循環型社会への貢献」、「質の高い生活への貢献」、「産業分野におけるソリューションの提供」の3つです。

これらのマテリアリティのうち、1つ以上に該当することをグループ共通の必須要件として、各事業において事業戦略および製品・サービスの独自性や優位性を考慮し、認定基準を定めています。

サステナブルプロダクツ認定制度および各事業の認定基準は、外部有識者の意見をふまえ、2023年にサステナビリティ委員会での協議を経て、グループ経営会議で承認されました。今後、社会情勢の変化に応じて認定基準は適宜見直し、認定基準の変更はサステナビリティ委員会で協議・承認されます。

シチズングループのステークホルダー



シナリオ分析

シチズングループでは、気候変動に伴うリスクと機会
は、自社の事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のも
と、以下のプロセスを通じて気候変動に伴うリスクと機
会を特定し、サステナビリティ委員会事務局が中心とな
り、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオを用いて分析し、
重要性を評価しました。

気候変動に伴うリスクと機会の特定プロセス	
プロセス1	気候変動に伴うリスクと機会を網羅的に抽出しました。
プロセス2	抽出したリスクと機会について、「時計事業」「工作機械事 業」「デバイス事業」「電子機器他事業」の4つの事業との 関連性および短・中・長期の3つの時間軸で整理しました。
プロセス3	整理したリスクと機会について、「自社にとっての影響 度」および「発生可能性」について、5段階評価を行いまし た。総合評価として、「自社にとっての影響度」と「発生可 能性」が共に高い項目を抽出し、重要なリスクと機会を特 定しました。

シナリオ分析結果と戦略（自社の対策・施策）

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、「シ
チズングループ環境ビジョン2050」を策定しました。
シチズングループは、2050年までに工場・オフィスか
らのCO₂排出量実質ゼロを目指しています。また、サブ
ライチェーン全体における、気候変動に関するリスク把
握に努めています。

当社グループは、低炭素経済への移行を機会と捉え、
再生可能エネルギーや省エネルギー設備の導入に投資し
ており、ICP導入による低炭素融資の促進や、環境配慮
型製品の開発・生産を通じた製品競争力の向上にも取り
組んでいます。

1.5℃シナリオにおいては、炭素税の導入を含む規制
強化によるコスト増や、原材料等の価格上昇リスクが想
定されます。当社グループは、「シチズングループ環境目
標2030」「シチズングループ環境ビジョン2050」の達
成に向け、脱炭素化の取り組みを推進するほか、GHG排
出削減投資促進のためのインターナルカーボンプライス
制度の導入を検討しています。

4℃シナリオにおいては、原材料の安定的な確保のた
め、多角的な調達先の確保や適切な部材調達管理を推進
していきます。また、気象災害を含むBCP対策や災害対
策関連投資の促進などを行っています。

シナリオ分析結果

区分		重要 リスク／機会		シチズンへの影響	時間軸		
		1.5℃	4℃		～ 2024	2025 ～2030	2031 ～
移行 リスク	政策・法規制	大	小	●新たな法規制（カーボンプライス制度）の導入・強化によるコスト増加		●	●
	技術及び市場	小	大	●原材料等のコスト増加、供給不足・供給停止		●	●
	レピュテーション	中	小	●気候変動への対応遅れなどによる評価・評判の下落、それによる株価・売 上の低下	●	●	●
物理的 リスク	急性リスク	小	大	●自然災害による被災の激甚化・頻度の増加		●	●
	慢性リスク	中	大	●異常気象の影響や対策に事業支出が増加		●	●
		小	中	●サプライチェーン寸断による生産活動の停滞		●	●
機会	エネルギー・資源効 率	大	小	●省エネルギー化の推進によるコスト削減		●	●
		中	中	●省資源化、3R、廃棄物ゼロエミッション、水資源の保全によるコスト削減	●	●	●
		中	小	●代替素材での製品開発による差別化・競争力の向上 ●物質代替・軽量化によるライフサイクルでの脱炭素の実現		●	●
	製品、サービス・市 場	中	小	●環境配慮型製品／サービスの需要増による収益増	●	●	●
	レジリエンス	中	中	●自然災害対策を進めることで顧客からの信頼向上	●	●	●
		中	大	●計画的な対策の実施により物理リスク被害を最小限化	●	●	●

※ リスク評価の結果、1.5℃シナリオ、4℃シナリオともに重要度が「小」と判断されたものは、掲載をしていません。

財務影響分析

シナリオ分析の結果を元に、シチズングループの財務
影響に大きな影響を及ぼす可能性のある右記の2項目に
ついて財務影響を特定しました。

なお、シチズングループでは、適正な低炭素投資の促
進と社員の意識改革を目指して、社内炭素価格 (ICP) 制
度の導入を検討しています。

指標と目標

シチズングループでは、気候変動に関する目標を以下の
通り設定しています。

またシチズングループでは、「気候関連の機会」に関する
指標として省エネルギー化の推進によるコスト削減、「資
本配分」に関する指標として省エネ・再エネの設備投資金
額を設定しており、継続してモニタリングしていきます。

温室効果ガス排出量

指標	目標
スコープ1、2	50.4%削減（2018年度基準）
スコープ3	カテゴリ1＋カテゴリ11の30%削減（2018年 度基準）

SBT 認定の取得

シチズン時計は、2030年に向けた当社の温室効果ガ
ス排出量削減目標「シチズングループ環境目標2030」が、
パリ協定を達成するために科学的根拠のある水準と認め
られ、SBTイニシアチブ※から認定を取得しました。

「シチズングループ環境目標2030」温室効果ガス排出量削減目標

●スコープ1、2：50.4%削減（2018年度基準）

●スコープ3：カテゴリ1＋カテゴリ11の30%削減（2018年度基準）

※「SBTイニシアチブ」：WWF、CDP、世界資源研究所（WRI）、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアチブ。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進している。



Science Based Targets (英語)
➡ <https://sciencebasedtargets.org/>

日本気候リーダーズ・パートナーシップに加盟

シチズン時計株式会社は、持続可能な脱炭素社会実現
を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナ
ーシップ」(JCLP) に賛助会員として加盟しました。

シチズングループでは、2020年4月に改定した「シチ
ズングループ環境ビジョン2050」において、GHG排出
量を実質ゼロにする脱炭素化や持続可能な資源の利用に
コミットしています。特に中期経営計画2024で特定し
たマテリアリティの1つ「気候変動への対応と循環型社

会への貢献」への達成に向けては、2023年1月にSBT
認定を取得するなど気候変動の取組みを強化しています。



日本気候リーダーズ・パートナーシップ
➡ <https://japan-clp.jp/>

環境ビジョンと環境目標

シチズングループの環境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」という企業理念に根差し、創業以来、人や環境に配慮したもののづくりを常に心がけてきました。グループの環境施策の根幹となる「シチズングループ環境方針」を2019年12月に改定して、持続可能な市民社会の実現を目指すグローバルな環境経営を推進しています。また、CO₂排出量を実質ゼロにする脱炭素化や持続可能な資源の利用にコミットメントする「シチズングループ環

境ビジョン2050」を2020年4月に改定し、「シチズングループ資源循環ビジョン」も新たに策定しました。SDGs達成に向けた5つの目標「シチズングループ環境目標2030」も外部環境の変化に即して2022年2月に改定を行い、お取引先様も含めたバリューチェーン全体で環境に配慮する「サステナブルファクトリー」での生産活動を通じて、「サステナブル経営」を実践していきます。

シチズングループ環境目標2030(2023年4月 改定)

SDGs達成に向けたグローバルな環境経営を推進し、脱炭素社会、資源循環型社会、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献します。

1. 地球温暖化対策の推進(省エネ化、再エネ化、気候変動への適応)	
温室効果ガス排出量 スコープ1、2	50.4%削減(2018年度基準)
スコープ3	カテゴリ1+カテゴリ11の30%削減(2018年度基準)
再エネ比率	62%(国内)

2. 持続可能な資源の利用の推進(省資源化、3R、水資源の保全)	
再資源化率	90%
取水量	35%削減(2018年度基準)
排水の水質を向上させる	

3. 環境リスクマネジメントの強化、環境事故ゼロの継続	
PRTR法対象化学物質	45%削減(2018年度基準)

- 4. 全事業所で自然保護活動、地域環境活動の実施
- 5. サステナブルプロダクツの提供、製品含有化学物質管理の強化

グローバルな環境マネジメントシステムの構築

シチズングループでは、ロードマップにも掲げたグローバルな環境マネジメントシステム(EMS:Environmental Management System)の強化・統一に向けて、国際規格であるISO14001の基準を満たすEMSの構築を国内外で進めています。国内に関しては、シチズン時計が中心となり全体のEMSの方針や目標を定めており、グループの環境負荷の大半を占める製造拠点において、ISO14001の統一認証を全拠点で取得しています。海外に関しては、拠点ごとにISO14001認証の取得に取り組

んでいる状況ですが、国内と同様の考え方、方針に基づいたEMSの構築を進めています。ISO14001の再認証審査にあたる2023年度は全拠点を対象に審査が行われ、認証適合と判断されました。製造拠点以外の販売拠点等についても同様の考えに基づいた環境活動の徹底を推進しており、こうしたグループ全体の取り組みが、より実効性の高いEMSの構築に繋がっています。

「サステナブルファクトリー」確立に向けた有害化学物質の削減への取り組み

「サステナブルファクトリー」の確立に向けて、PRTR法対象の有害化学物質の削減をグループ全体で推進しています。具体的には、使用量が多い対象物質を代替物質に移行する取り組みを進めており、製造工程において最も使用量が多い1-プロモプロパンの代替を重点的に進めています。その他の物質についても、代替化や削減に各

拠点で取り組み、グループ内で取り組み状況を共有しています。実際に生産される製品についても、グローバル環境規制動向を踏まえた上で、製品含有化学物質規制の対象物質を含まないことを前提とするなど、製品の設計・製造段階から化学物質の削減・排除に取り組んでいます。

生物多様性保全への取り組み

生物多様性保全活動の推進

シチズングループでは、グループ生物多様性ビジョンに基づき、事業を行う地域の生物多様性に関する課題解決や保全活動を継続して行っています。シチズン時計では、シチズンブランドの腕時計の購入時にボックス(時計を入れる箱)不要を選択することで、国際NGO「NICE」を通じてマングローブの苗1本を寄付する『Eco Tree ACTION』を2020年から始めています。また、シチズン時計では紙で印刷していた9言語

の取扱説明書の電子化を同年から進めており、年間でCO₂排出量20トン削減(杉の木1,400本の年間吸収量に相当)・紙は37トン(バス3.7台分)の削減効果が得られています。またシチズン時計では、2030年までに国土の30%以上を自然環境エリアとして保全する環境省の「30by30(サーティ・バイ・サーティ)」に賛同し、2023年度に同アライアンスに参画しました。

「CITIZENの森」緑の認定SEGES「そだてる緑」を取得(シチズン時計)

2019年に地域災害予防として、老朽化した工場を撤去、工場立地法緑化率を満たすためその跡地を緑化、「シチズンの森」が誕生しました。2021年には事業所初のグッドデザイン賞を取得、2023年にはSEGES(社会・環境貢献緑地評価システム)「そだてる緑 Excellent Stage1」も取得しました。従業員のウェルネス向上、地域の環境改善の視点に立ち、武蔵野の雑木を形成する在来種によって緑を構成しました。生態ネットワークに配慮し、鳥や虫の飛来しやすい場を提供しています。今後も植栽管理計画に基づき緑の維持管理と自然・生物との共生に努めます。



ニュースリリース：シチズン本社 東京事業所
緑の認定SEGES「そだてる緑」を取得
▶ https://www.citizen.co.jp/release/news/detail/2023/20230412_1.html

役員メッセージ

現状把握や早期の改善で人権リスクの未然防止に努め、
働きやすい職場づくりや、職場での安全・健康の確保に貢献

「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念とするシチズングループでは、人々の尊厳と権利の尊重が企業姿勢の根幹にあり、事業活動を通じて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。

人権に関わる問題は個人の尊厳を傷つけ、企業としてもブランド価値の毀損を招きかねないことから、緊張感や危機感を常に持ちサプライヤーも含めてリスク管理を行っています。グループ全体に関しては「グループ人事委員会」主導のもと、人権デューデリジェンスを国内グループ会社で実施しコンプライアンスホットラインも活用してリスクの未然防止を図っています。2023年度には化学物質を取り扱う製造拠点の労働環境に関する調査を行い、設備改修の要望も含め製造現場からの報告を促すことで人権リスクの意識醸成に取り組みました。お取引先様に対しては「グループ持続可能な調達委員会」が主体となって、説明会の実施や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。

当社グループにとって特に人権リスクが懸念されるのが海外の製造拠点の労働環境です。アジア諸国に製造拠点を有していることから、労働環境の劣悪化や長時間労働を防ぎ職場の安全や健康確保に努めてきました。具体的にはオンラインでの説明会やSAQの実施に加え、実際に海外まで出向いて実地調査を行い現地で働く従業員のリアルな意見を聞いて状況把握や早期改善を図ることで、適正な労働環境の確保に努めています。現地の法令遵守に関しても「シチズングループ人権方針」および「シチズングループ責任ある鉱物調達方針」等を宣言し、グローバル企業として人権に関わる課題に積極的に取り組む姿勢を明確に表明しています。

人権問題に適切に対応することで、安定したサプライチェーンの確保を図り、社員や地域社会と信頼を築く「シチズングループビジョン2030」の実現を果たしていきます。

取締役
宮本 佳明

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	• 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	• 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	• プライバシーポリシー	• 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	• 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	• CSR意識調査の実施 • ストレスチェック(WEB) • 事業所における目宝箱の設置 • 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	• お客様相談室 • 製品・サービスへの要望	• 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

2023年度は前年度に引き続きグループ従業員に対するeラーニングを実施しました。受講率は99.6%(グループ11社平均)と、前年度同様の高い受講率を維持しています。また12月を「シチズングループ人権月間」に設定し、社内報に多様性について理解を深める記事を掲載しました。このように社内研修や社内報を通じて人権に関する周知を図っています。2024年度は、「多様性の尊重」に関する施策を実施します。

人権ロードマップ

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	• 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)および労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透		• 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)および、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透	• 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	• 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	• 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	• 時間外労働および年次有給休暇取得の法令遵守 • 正社員／非正社員処遇の法令対応	• 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	• 「シチズングループ人権月間」の周知と「人権パネル展」 • 人権ラーニング • 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)		• 人権ラーニング • 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) • 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	• 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その価値を引き出していくことが、企業の持続的な成長につながり、社会への提供価値を最大化すると考えています。「社員一人一人が長期ビジョンの実現に貢献しシチズン

働きがいの向上に向けて

シチズングループでは、シチズン時計、シチズンマシナリー、シチズンファインデバイスの3社においてエンゲージメント調査を実施しています。シチズン時計では結果を受けて、全社施策として「キャリア機会の提供」や「上司との関係性」の向上を目指し、キャリア自律の支援

自律的なキャリア開発の支援

シチズン時計では、個人の成長と自己実現が企業の成長と価値向上につながる会社を目指し、自律的なキャリア開発を支援しています。全就業時間の2割程度を社内の他部署の業務に就くことができる「社内副業制度」を導入し、参加者の能力開発の機会を広げ、既存の部門にも多様な価値観をもたらす成果を挙げています。2023

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、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の実現を目指します。

施策や管理職リスクリングメニューの拡充を図りました。調査結果に基づく対応を含めてグループへ情報共有を図ることで、グループ全体の従業員エンゲージメント向上を図っています。

年度は4部門で社内副業プロジェクトが進行し、サークュラーエコノミーの検討やファインチューニングサービスのアップデートに携わりました。さらに「社内公募制異動」では、社員の要望により即した異動が実現しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

シチズングループは社員一人ひとりを尊重し、多様性を尊重し、活かせる環境をつくることが経営の責務と考えています。シチズン時計が主体となって2030年には女性管理職比率20%以上を目標に掲げ、グループ全体で多様な人財の活躍や女性管理職の育成・登用を推進し

ています。シチズン時計では、育児、介護、特定疾病、不妊治療と仕事の両立を支援する制度を整備、LGBTQに関する研修テーマを設け、外部指標に基づいて現状の取り組みの検証を行うなど、従業員の多様な価値観や経験を活かし能力を発揮できる環境整備を推進しています。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

シチズン時計は、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2024」（大規模法人部門、ホワイト500）に認定されました。当社は従業員の健康増進を図るため、禁煙運動の推進・健康診断項目の拡充・女性向け健康セミナーの開催、食堂でのヘルシーメニューの

提供等様々な施策を継続して実施してきました。従業員一人一人が、心身ともに健康で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、今後も健康促進および安全・安心な職場環境作りを継続していきます。

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、グループおよ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クリングと合同で開催しています。

分類	2023年度結果		2024年度	2030年ゴール
目標	グループや個社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、グループおよ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200名以上（シチズン時計管理職は70%リスクリング研修参加） 結果:500名以上(87%リスクリング研修参加) 経営基礎研修参加者数30名以上 結果:45名	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%リスクリング研修参加） 結果:500名以上(87%リスクリング研修参加) 経営基礎研修参加者数30名以上 結果:45名		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 •グループサクセッションプラン			

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、本委員会は2022年度から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も参加する委員会となっており、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努めるなど「品質不祥事」を起こさない組織づくりに取り組んでいます。

品質コンプライアンスロードマップの進捗

2023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」の目標を達成しました。国内外の従業員に対する研修や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、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98.4％	●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

お客様満足度向上の取り組み

一般のお客様向けの製品を数多く手掛けるシチズン時計では、お客様からのお問い合わせやご相談、苦情について真摯にかつ迅速に対応する問い合わせ窓口を設置しお客様満足度の向上を目指しています。お客様からいただいた大切な情報や問題点は、経営トップにタイムリーに報告するとともに各事業部門で情報を共有し、製品の

また中期経営計画の最終年度となる2024年度は、品質コンプライアンス委員会の総括と、2030年度ロードマップの見直しを予定しており、品質コンプライアンス委員会で議論していく計画です。

改善やサービスの向上に結びつけています。製品の早急な修理・交換が必要な重大事案が発生した場合は、ホームページ上での告知を実施しています。なお2023年度のシチズン時計へのお問い合わせ件数は50,804件となりました。

グループ共通の品質コンプライアンス視点の監査の実施

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コンプライアンスの遵守施策をそれぞれ展開していますが、2022年度に作成したグループ共通の「品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト」による監査を実施しています。現在まで、重大な問題は見つかっていませんが、品質データの保管や取扱いについて指摘事項が見つかっています。監査の進捗が各社で違うため、2023年度の中間報告として、経営層へ報告（マネジメントレビュー）されています。2024年度もグループ共通の品質コンプライアンス監査を継続して実施していきます。

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		監査項目
1	シチズングループ品質行動憲章の周知／理解	1項目
2	品質保証部門	3項目
3	品質関連データ	2項目
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	4項目
5	規格外品の取り扱い	3項目
6	4M変更管理	2項目
7	内部通報制度	1項目
8	不正のトライアングル (KDS)	3項目
9	監査・チェック機能	1項目
計9項目		計20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ユファクチャリングでは、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、品質方針の達成や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。

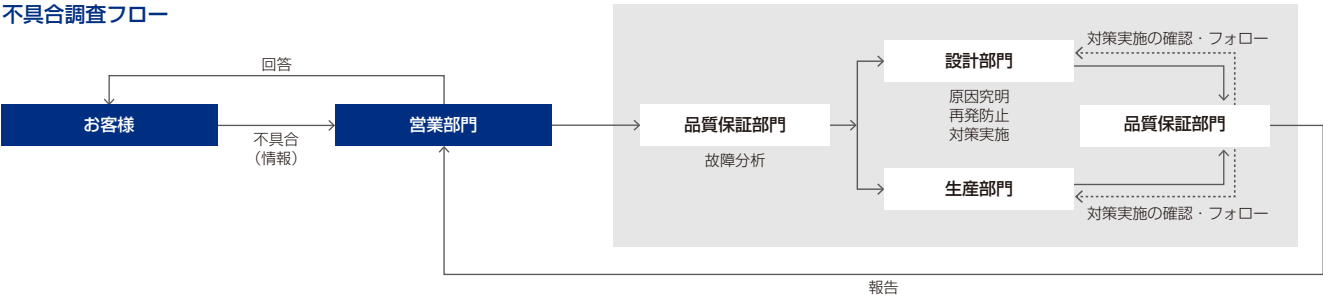
お客様から寄せられたクレームに関して、「市場ク

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および「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消費者庁・NITE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措置について

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。

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。2023年度はサブ

イヤーホットラインを設置して、英語・中国語のSAQのWeb回収を開始しました。2024年度も引き続き、SAQ調査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るべく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	・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	・事業統括会社の人権リスク是正措置決定	グループの70%がCSR調達ガイドラインを100%遵守する	グループの100%および主要取引先の70%がCSR調達ガイドライン100%遵守する
KPI	・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	・主要取引先の累計100%へのSAQ配布 ・主要取引先100%が説明会参加	・主要取引先100%へのSAQ配布 ・主要取引先100%が説明会参加	・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	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	・時計事業、責任ある鉱物調達の情報開示 ・SBTに基づく脱炭素に向けたサプライヤー調査の開始	・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	・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に対して、SAQ※¹による調査とグループ独自に作成した「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、時計事業で特定した人権リスクに該当するリスクの確認およびサプライヤーがCSR要件を理解・自己評価した質問票の受理の次のステップとして、自社で開発した「安全衛生・労働管理チェックリスト」を用いて現場視察でのリスク評価を実施しました。

※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、向上を継続的に行える企業グルー

プへ」を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推進に取り組めます。

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・向上を継続的に行える企業グループへ			
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・向上を継続的に行える企業グループへ	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	・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	
		デジタル活用によるモノづくりの進化	・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
	製品・サービスの変革による新たなユーザー価値の創出	新たなユーザー体験の提供	・顧客接点の強化 ・顧客満足度向上と販売拡大 ・ユーザー体験の強化 ・IoTサービスの進化 ・ユーザーとつながるビジネスモデルの開発
		新たなビジネスモデルの構築	
		上記を支える施策	
	企業風土の変革	変革推進を担う人財の育成	・変革推進を担う人財の育成 ・企業風土改革
		企業環境整備	

変革推進人財の確保・育成

シチズングループでは、DXビジョン実現の柱となる、企業風土の変革に向けて、DX推進で新規事業領域の開拓を担う人財を「変革推進人財」と位置付け、階層・役割別にDX関連のグループ共通研修や専門スキル研修を実施しています。第一次中期経営期間(2022年度～2024年度)においては、実務で活躍するデータサイエンティストの育成に重点を置き、プログラミングやデータベース関連の基礎的なデータ分析スキル研修に加え、機械学習など高度なデータ分析スキルの習得を目指し研

修を実施しました。また2023年度は、シチズン時計の社員約400名とグループ会社の社員10名程度を対象にDXアセスメントを実施し、各部門で必要となる人財要件やその規模、現状とのギャップの把握を行いました。さらにグループ会社の部門長など管理職を対象にデータ分析に関する基礎的な研修を実施するなど、管理職や一般の従業員のDXスキル向上に向けた取り組みも進めています。

コーポレート・ガバナンスの強化

シチズングループのコーポレート・ガバナンス

シチズングループは、シチズン時計の社名の由来である「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永続的な企業活動を通して、社会への貢献や企業価値の向上に努めています。また、企業価値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と認識し、コーポレート・ガバナンスの充実にに向けた取り組みを実践しています。

コーポレート・ガバナンス体制

シチズン時計は、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3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名で監査役会を構成しています。

当社は、経営の透明性を高めるために、任意の機関として指名委員会およ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、取締役社長および取締役会長の選定または解職に関する事項を審議し、取締役会に提案すること、役員の選任または解任に関し、取締役会または取締役社長その他の取締役の諮問に応じて審議し、答申すること、取締役社長および取締役の後継者計画に関し、取締役会または取締役社長その他の取締役の諮問に応じて審議し、答申することなどを主な職務としています。

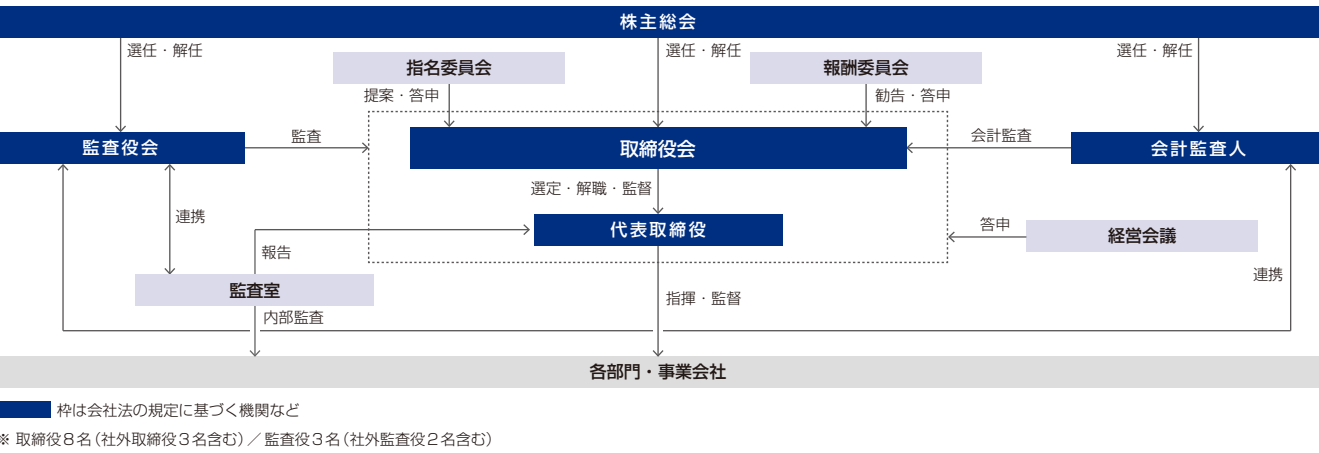
報酬委員会は、取締役が受ける報酬等の方針および基

シチズングループでは、グループ全体の事業目標の達成を通じた持続的な成長を確実なものとするため、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めています。世界の経済や社会がこれまでにないスピードで変化している中、直面するさまざまな社会課題に対応するために、シチズン時計が中心となり、グループ全体を管理・監督しています。

準に関する事項を審議し、取締役会に対し勧告することを主な職務としています。

各委員会は、取締役会の決議によって選定された3名以上の取締役で構成されており、委員の過半数は社外取締役が占め、1名以上の代表取締役を含むものとしています。なお、各委員会の委員長は、委員の互選によって社外取締役から定めています。

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、経営会議および事業ごとの会議等への出席、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、業務およ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ています。また、会計監査人である監査法人日本橋事務所より会計監査の報告を受け、会計監査人と協力してシチズン時計および子会社の監査業務等を効率的に実施し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実にに向けた取り組みを行っています。



取締役会構成とダイバーシティ

シチズン時計では、ジェンダーや国際性等の多様性に配慮して、経営戦略の達成に向けて取締役会の役割・責務を実効的に果たすために必要な知識や経験、能力として、「企業経営／経営戦略」「販売／マーケティング／DX」「研究開発／テクノロジー」「財務／会計」はもちろんのこと、「国際ビジネス」「人材開発／ダイバーシティ」

「ESG／サステナビリティ」についても取締役に期待する役割に掲げています。

なお、役員の選任に当たっては、会社法その他の法令に定める役員となる要件を備えていることや、役員にふさわしい人格および識見を有し、その職責を全うできることなどを条件に決定しています。

取締役会の実効性評価

シチズン時計では取締役会のより一層の機能強化を目的に、取締役会の実効性に関する評価・分析を実施した結果、運営、議題、体制を中心に取締役会は有効に機能し

ており、取締役会の実効性が確保されていることを確認しました。

1. 評価の方法	当社は取締役会の実効性を分析・評価するため、取締役及び監査役全員に対し、毎年、取締役会に関するアンケートを外部機関による実効性評価ツールを使用して実施しております。本年度のアンケートは外部機関の作成した質問を利用して、自己評価に関する質問を含めて実施しました。実施後は分析・評価結果を取締役ににて確認しております。 - 対象：取締役及び監査役全員（11名） - 時期：2024年2月27日～3月9日 - 設問：全15問 - 第1 取締役会の運営に関する質問（全2問） - 第2 取締役会の議題に関する質問（全8問） - 第3 取締役会を支える体制に関する質問（全2問） - 第4 自己評価に関する質問（全3問）
2. 結果の概要	締役会の実効性評価に関するアンケートの結果については、各取締役及び各監査役の評価は総じて高く、取締役会は有効に機能しており、その実効性が確保されていることが確認されました。なお、各設問に対する評価は以下のとおりです。 第1 取締役会の運営 資料の分量は必要十分で、質問や意見を形成するには十分であり、不足する場合には、別途情報提供されている。事前の情報提供は、内容を確認できる一定の期間が確保されており十分検討できる、との回答となりました。 第2 取締役会の議題 重要な議題は事前協議等で説明がなされ、取締役会において制約を設けず十分な時間を使って議論し意思決定している。各事業において資本コストを含めたKPIが設定され、計画の進捗報告により適時適切に管理、評価、監督されている。また、サステナビリティについては定期的に委員会の報告がされている。DXについては専門の部門が設置され、グループ全体でDXを意識した業務改善や人材育成が推進されている、との回答となりました。 第3 取締役会を支える体制 月次で事業環境の報告がされ、市場動向や競合情報などは適宜報告されている。IR活動での株主や投資家の意見も取締役に共有されている。また、トレーニングについては、役員研修会の参加など機会が提供されており、オンラインでの学習や講師を招いての勉強会など、知識習得と意識向上の機会を得ている、といった回答となりました。

シチズン時計は、経営者としての豊富な経験や幅広い見識または企業財務、会社法務等の高い知識や見識を有することなどを重視し、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役または社外監査役の選任に努めています。

なお、経営戦略の達成に向けて取締役会の役割・責務を実効的に果たすために必要な知識、経験、能力を定め、スキル・マトリックスに開示しています。

リスクマネジメントの強化

リスクマネジメントについての基本的な考え方

シチズングループでは、グループ全体の事業目的の達成や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・分析評価しながら対処し適切に管理する活動を展開しています。

シチズングループの考えるリスクマネジメントは、危

機を未然に防ぐための「リスクマネジメント」と、発生した危機に対しリスクを最小限に抑えるための「クライシスマネジメント」の2つのプロセスをあわせた管理の概念として捉えています。

重要リスクに対する主な取り組み

シチズングループ全体の事業や社会に及ぼす影響が懸念される重要リスクに関して、2024年度は重要リスクの見直しを行い、11項目のリスク領域（経理／財務、情報システム、人事、総務、公正取引、安全保証貿易、知財、環境、情報管理、CSR、品質）を策定しました。今後は第三者の有識者からの意見を交えつつ、トップマネジメントで対処にあたります。なお、例えば労働環境に関する安全配慮義務違反をグループ共通のリスク（人事）に取り入れるなど、グループ共通の重要リスクや各社固有のリスク情報をグループ間で共有してナレッジやノウハウの共有を図ることで、グループ全体で均一なリスクマネジメントを目指します。

また2024年度は、重要リスクの中でも「環境」「情報管理」の2項目を最重要リスクと捉え、リスクの顕在化や対策強化を図ります。環境については、有害化学物質の取り扱いに関して、予期せぬ漏えいの防止や大規模災害発生の徹底防止に努めるプロセス安全管理システムの考え方を参考に、レポートラインを整備するなど対策強化を図ります。情報管理に関しては、EU個人情報・一般データ保護規則（GDPR）および各国・地域の個人情報保護規制違反リスクが増大していることから、情報セキュリティ事故の事象別判定基準の見直しを行うなど、主に個人情報の流出に着目した対応を行います。

2024年度グループ重要リスク

領域	グループ重要リスク
経理／財務	・開示情報の誤謬・不正リスク ①海外子会社の会計基準 ・開示情報の誤謬・不正リスク ②内部統制の整備 ・BEPS対応／移転価格による課税リスク
情報システム	・ソフトウェアライセンス違反 ・ビジネスEメール詐欺による被害 ・内部不正による情報漏洩 ・情報システム停止による業務停止 ・サイバー攻撃による情報漏洩
人事	・外国人育成就労制度、特定技能に対する法令違反 ・国籍、LGBTQ等にかかる差別的取扱い ・安全配慮義務違反
総務	・事業停止リスクへの対応（BCM体制）
公正取引	・贈収賄規制違反 ・独占禁止法違反 ・偽装請負
安全保障貿易	・米国経済制裁法違反 ・輸出入関連規制違反
知財	・当社による知的財産権侵害
環境	・気候変動への対応遅延 ・工場施設からの有害物質の漏えい、流出、環境違反 ・含有化学物質管理違反（RoHS、REACHなど）
情報管理	・EU個人情報・一般データ保護規則（GDPR）含む個人情報保護規制違反およびデータ漏えい
CSR	・現代奴隷法違反 ・カリフォルニア州サプライチェーン透明法違反 ・社会的責任の不履行
品質	・品質コンプライアンス違反

コンプライアンスの徹底

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、2005年4月から国連グローバル・コンパクトに参加しており、4分野10原則に賛同しその実現に向けた努力を継続するだけでなく、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を定めるとともに、その具体的な行動指針として「シチズングループ行動憲章」を定め、良き企業市民としてどのようなすべきか常に考え行動することを心掛けています。「シチズングループ行動憲章」第3条では、「公正、透明、自由な競争、責任ある商行為を実践します」と定め、法令遵守のみならず、

高い倫理観を持って行動するように努めています。また、事業がグローバルに拡大して複雑化する日々の業務において、不正や汚職を含むあらゆる腐敗の徹底した排除を目的として、2020年4月には、腐敗行為に対するグループの考えや姿勢を体系的に示す「シチズングループ腐敗防止方針」を制定しました。この方針も踏まえ、従業員一人ひとりがコンプライアンスに対する高い意識を持ち、お客様やお取引先様といったステークホルダーとの健全な関係性や信頼の構築に努めます。

コンプライアンスホットライン（内部通報）

シチズングループでは、法令遵守、汚職・腐敗を含む不正行為※1等の未然防止および早期発見、自浄作用の向上のためシチズン時計、各グループ会社、外部機関のそれぞれに匿名でも通報や相談・提案が可能なコンプライアンスホットライン設置による内部通報制度を整備しています。

制度の運用に際して、消費者庁の定める内部通報ガイドラインやコーポレートガバナンス・コードを参考に「グループコンプライアンスホットライン規程」を整備し、利用者の秘密の厳守・不利益な扱いの禁止などを定めるとともに、利用者・担当者双方のガイドラインも策定して受付対応の均一化を図るなど、離職後1年未満の退職者も含めて安全かつ手軽に通報できる環境を整備しており、2022年6月1日に施行された改正公益通報者保護法にも対応した制度となっています。また、制度の実効性を高めるためにも通報者に対する不利益な取扱いの禁止の徹底といった通報者保護についての周知が不可欠です。2022年度調査ではホットラインの認知度は

84.0%であり、2023年度は、従来の役職者研修やイントラネット専用ページでの告知に加え、QRコードによる通報窓口案内を休憩室など社内随所に設置する施策を展開し、認知度は87.0%となり5年連続で制度周知を高めることができています。

なお2023年度の社内通報等件数は30件（社内窓口24件、社外窓口5件、監査役1件）※2で、全ての通報に対して調査や是正措置を実施した結果、重大な人権侵害や腐敗防止方針違反に該当する事例はありませんでした。

2024年度も引き続きホットラインの周知を図るとともに、寄せられた意見のさらなる活用や、業務のリモート化など新しい働き方に関するルールの整備を通じて、コンプライアンスの徹底に向けた環境づくりに取り組んでいきます。

※1 不正行為の防止は、「シチズングループ行動憲章」の第3条では、「公正、透明、自由な競争、責任ある商行為を実践します」と定めています。（公正、透明、自由な競争、政府機関等との対応、輸出入管理、反社会的勢力との接触禁止、マネーロンダリングの防止、責任ある、持続可能な調達）

※2 全ての通報に対して調査や是正措置を実施した結果、重大な人権侵害や腐敗防止方針違反に該当する事例はありませんでした。

パフォーマンスハイライト

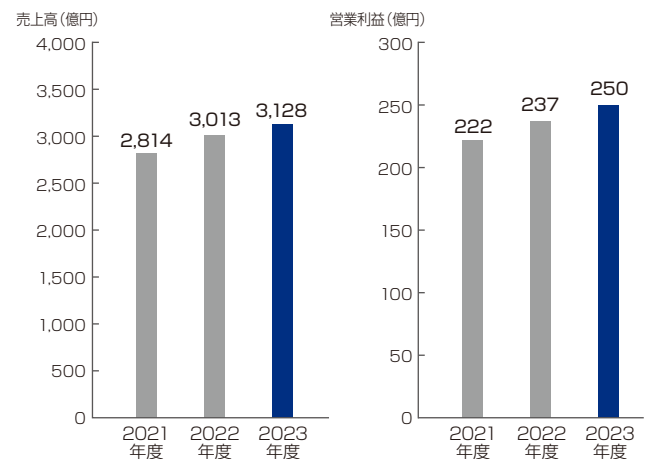
シチズングループの財務実績

2023年度は、国内経済では経済活動の正常化に伴い個人消費は増加基調を保ち、緩やかな持ち直しの動きを維持しました。また、北米及び欧州経済は、インフレと金利上昇による景気の後退懸念が強まりながらも賃上げの広がりや雇用の増加もあり、個人消費は堅調さを保ちました。アジア経済は、中国における経済活動再開後の景

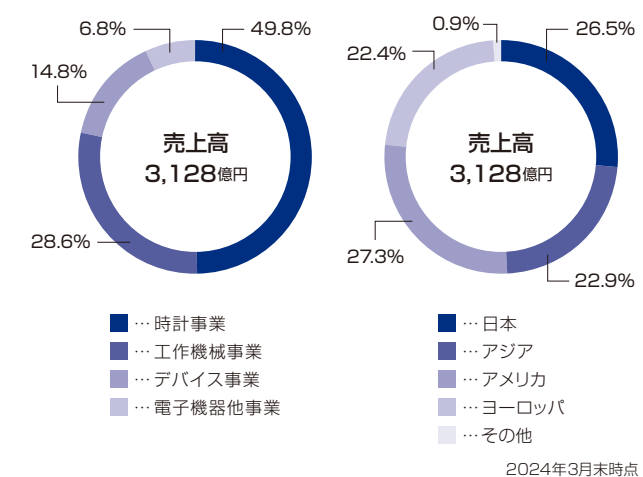
気回復が鈍く、そのほかのアジア地域も輸出や設備投資需要に勢いを欠き回復は緩やかなものに留まりました。

その結果、売上高は3,128億円、営業利益は250億円と増収増益となりました。また、経常利益は308億円、親会社株主に帰属する当期純利益は229億円となりました。

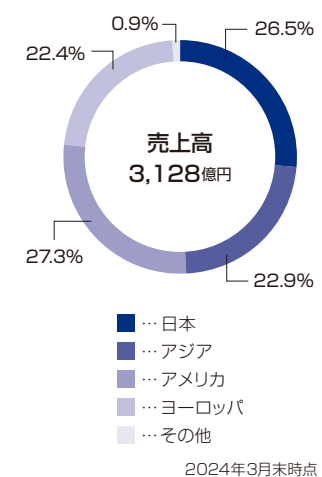
収益性情報



事業別売上高比率



地域別売上高比率



2024年3月末時点

シチズングループの非財務実績

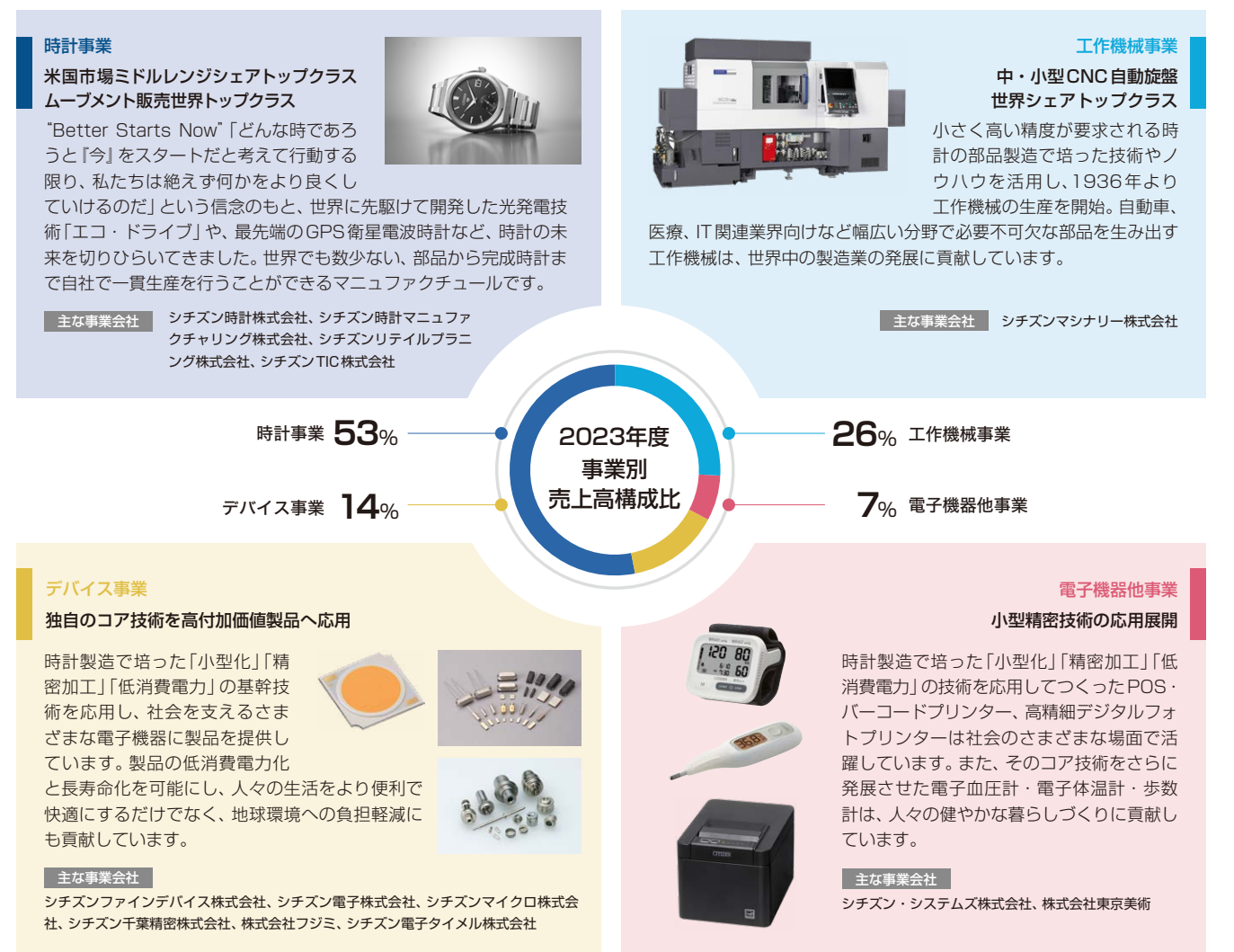
	「シチズングループ行動憲章」の翻訳言語数	10言語
	CDPサプライヤーエンゲージメント評価	リーダーボード選定
	人権eラーニング国内グループ従業員受講率	99.6%
	海外環境法規制モニタリング数	1,629件
	「持続可能な調達」取引先実態調査数	約25社

そのほか、詳細なCSRデータについてはwebサイトにてご確認ください。
➡ <https://www.citizen.co.jp/social/data/index.html>

シチズングループの今

国産の時計をつくりたいとの想いで1918年に創業してから100年を超える年月の中で、シチズングループは

幅広い事業へ発展してきました。世界の人々の暮らしに広く貢献している4つの事業の概要をご紹介します。

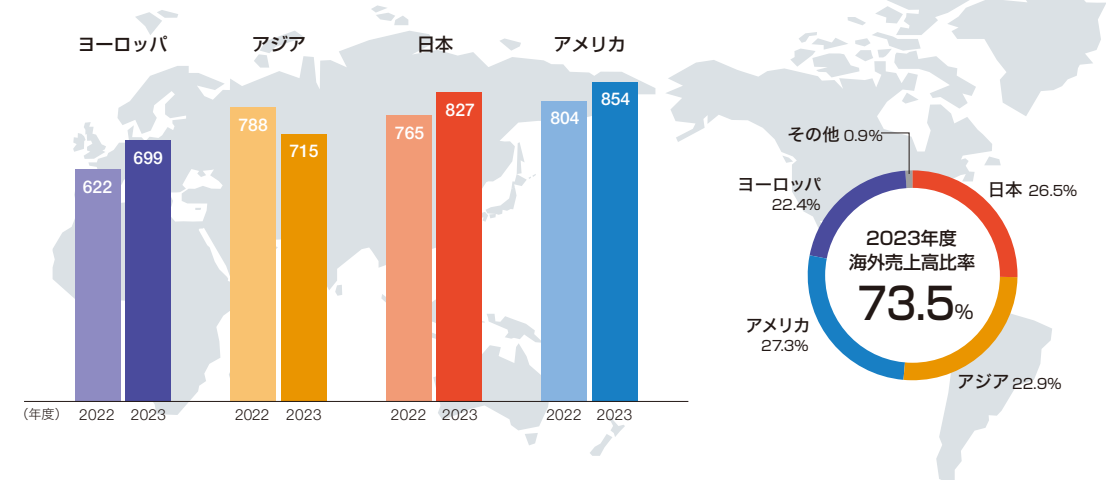


シチズングループの海外展開

創業者の国産時計をつくりたいという想いから始まったシチズン時計は、小型化・自動化技術・精密加工・低消費電力といったシチズンの技術力を活かし、意欲的に

海外展開を進めています。今や海外子会社60社、海外売上高比率73.5%と、確かな技術とニーズに応える製品・サービスを通じて世界の人々の生活に貢献しています。

地域別売上高推移(億円)



CITIZEN

お問い合わせ先

シチズン時計株式会社 CSR室

〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12

TEL 042-468-4776 WEBサイト <https://www.citizen.co.jp/social/index.html>

2024年7月発行

CITIZEN はシチズン時計株式会社の登録商標です。