

シチズングループ  
CSR報告書2020

CITIZEN GROUP CSR REPORT

—— ダイジェスト版 ——



# 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今年、持続可能な社会づくりへの貢献に向けた「サステナブル経営」の体制を構築しました。これからも社会の一員として、私たちが提供する価値やその意義を確かめながら、歩み続けます。

## CITIZEN GROUP CSR REPORT contents 2020

- 01 企業理念・目次
- 02 本ダイジェスト版概要・編集方針
- 03 トップメッセージ
- 05 **特集**  
新たなIoTプラットフォームサービス「Riiiver」に対応した『Eco-Drive Riiiver』で、社会課題の解決に貢献
- 07 サステナブル経営の実践
- 08 シチズングループのマテリアリティ
- 09 サステナブル経営の推進体制
- 10 ステークホルダー・エンゲージメント
- 12 パフォーマンスハイライト
- 13 2019年度のマテリアリティへの取り組み
  - 13 コーポレート・ガバナンスの強化
  - 14 品質コンプライアンスの強化
  - 15 人権の尊重と労働慣行
  - 17 持続可能な調達の推進
  - 19 環境イノベーションの促進
- 21 CSRイニシアチブと社会からの主な評価
- 22 シチズングループの事業活動



**表紙** 『Eco-Drive Riiiver』  
コンセプト

創造力と感性で、腕時計の可能性は無限に広がる。「時間」をもっと、クリエイティブな体験に。『Eco-Drive Riiiver』は、これまでの腕時計の常識を超えて、私たちのライフスタイルそのものをアップデートします。

### 本ダイジェスト版概要

シチズングループは、すべてのステークホルダーの皆さまにCSRの取り組みをご理解いただくことを目指し、CSRに関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 2021」で推進している、「サステナブルファクトリー」を通じて「サステナブルプロダクト」を創出し続ける「サステナブル経営」について、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ホルダーとの関わりおよびマテリアリティに関する取り組み状況をご報告しています。なお、マテリアリティのうち「品質コンプライアンスの強化」、「環境イノベーションの推進」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お示ししています。

### 編集方針

「シチズングループのCSRウェブサイト」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CSR活動の取り組みを開示しています。  
 報告対象期間：2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）  
 ※一部、上記対象期間後の情報も含まれます。  
 本ダイジェスト版発行時期：2020年7月  
 経済データ報告対象組織：国内17社、海外68社（計85社）  
 環境データ報告対象組織：国内14社、海外14社（計28社）  
 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・レポートニング・スタンダード」「環境報告ガイドライン2018年版」  
 外部保証：開示データに対する外部保証は2020年度中の取得を予定しています。

### 冊子(ダイジェスト版)

マテリアリティへの取り組み状況を中心に、シチズングループのCSRを分かりやすくお伝えしています。



### WEBサイト(詳細版)

WEBサイトでは、より詳細なCSR活動の取り組みを開示しています。  
<http://www.citizen.co.jp/social/index.html>



多様化するお客様への「心の価値の提供」を念頭に、**サステナブル経営を推進していきます。**

シチズングループでは、2018年の創業100周年を機に、これからの100年も続く企業となるための大きな柱として、2019年に、新たに「サステナブル経営」を始動しました。これには、急速かつ確実に変化している現在の経済や社会情勢、地球環境の中、我々自身が意思を持って革新を起こし、イノベティブなことを実践していくという方向性を明確にしていきたいという想いがあります。そしてそのためには、当グループの企業理念「市民に愛され市民に貢献する」にある「市民」を、「世界の総人口78億人のすべての人々」と見なして、ジェンダーや居住地域、経済的格差なども含め、多様性への理解を深め、許容し合あうことの大切さを認識し、世界の「誰」に対する価値の提供が必要なのかを考え、日々の活動に浸透させていくことが重要だと考えています。

例えば、中核である時計事業では、時計を購入いただくことでお客様と繋がることができ、我々はおお客様の生活シーンや心の充足といった「心の価値提供」の一翼を担うことができます。「心の価値提供」のためには、事業活動における価値の生み出し方が重要になります。我々は、ESG<sup>\*1</sup>課題の解決やSDGsの達成に貢献することで、価値を生み出します。お客様は、消費という行動を通して我々の取り組みをサポートして下さる。このようにして持続可能なサイクルが生まれることとなります。

このようなシチズングループが存在していく価値や意義を、従業員一人ひとりが自分事として考え確実に向き合っていくためには、企業や事業の価値と、従業員の働く価値や目的とが合致していることが必要です。私たちがつくっているのは「お客様の価値である」との考えを根底に置くことに加えて、消費者の皆さまが「シチズン」と聞いた時に、どのような企業でどのような製品を生み出しているのかを、正確に思い出していただけるための努力をする必要があります。そのために、日頃からシチズンブランドを懇切丁寧に発信していくために、ブランディング

強化に向けた体制づくりも行っています。こうしたことが、今後当グループの「サステナブル経営」の質を高めていくことに繋がると考えています。

**「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」の一連のサイクルの構築が重要です。**

我々はこれまで、「技術のシチズン」と自負してきましたが、その技術の価値は、「サステナブル経営」のもとで新たに裏打ちされていく必要があると思っています。このため、「サステナブルプロダクツ」と「サステナブルファクトリー」の考え方を掲げています。

「サステナブルファクトリー」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」にしていこうという取り組みです。従来からの取り組みでもある環境への配慮だけでなく、コンプライアンスや人権、労働慣行、生産性向上、BCP<sup>\*2</sup>などに総合的に配慮した持続可能な生産施設の整備を目指しています。その「サステナブルファクトリー」から生産された「サステナブルプロダクツ」は、従来の「技術のシチズン」が誇る環境配慮型や長寿命製品などに加え、新たな課題解決のメッセージが込められ生産されており、これらを提供する一連のプロセス構築が一番大切になります。SDGs達成等、持続可能な社会に積極的に貢献していくため、本取り組みを進めています。

**ROEを重視した企業経営を行い、社会課題の解決に果敢にチャレンジしていきます。**

就任1年目の2019年度は非常に重要なフェーズであり、多くの領域でこれまでの有り方の検証を行いました。シチズングループが掲げているマテリアリティ(重要課題)の中でも、コーポレート・ガバナンスの強化は非常に重要で、この領域の再整備は、今後の「サステナブル経営」の方向性を築く上では不可欠です。2020年4月に「サステナビリティ委員会」を新たに設置し、推進体制全体を刷新したのも、その一環です。現在、サステナビリティ委員会は経営会

議に結び付けていますが、そこで能動的・機動的に審議された事案は、すぐに取締役会に報告されます。こうした新たな体制にもとづき、社員の意識改革やステークホルダーとの関係性の強化も行っています。更に2020年度は、資産、資本、収益の効率性評価の観点から「ROE<sup>\*3</sup>の軸」と「ESG課題解決の軸」、そして「技術を含めた様々なイノベーションの軸」、

この三つの軸を基本として取り組みを進めます。企業理念「市民に愛され市民に貢献する」の「市民への貢献」は、SDGsの17のすべての目標に関わります。私たちはこの企業理念の原点に立ち返り、「顧客への新たな価値の提供」を通じ更なる企業価値向上に努めてまいります。

※1 ESG：(環境 Environment、社会 Social、ガバナンス Governance)の頭文字を取った言葉

※2 BCP(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

※3 ROE(Return on Equity)：財務分析の指標



シチズン時計株式会社  
代表取締役社長

佐藤 敏彦

## 『Eco-Drive Riiver』の誕生

デジタル化が進展し、IoTやAI（人工知能）が社会や経済に浸透してきており、交通機関等の社会インフラや日常的に使用する商品・サービスも一層便利になってきています。他方、地球温暖化やプラスチックごみに代表されるような環境問題や少子高齢化、労働人口減少といった課題が取り上げられる中、人々がより環境や人にやさしい商品やサービスを選択し、エシカルなライフスタイルを好む傾向が生まれています。

シチズングループでは、こうした情勢を踏まえ、ヒト・モノ・コトを有機的に繋ぐことで、新たな「時（＝ライフスタイル）」の体験を提供する、オープンな性質を持ったIoTプラットフォーム「Riiver」を開発しました。そしてこの「Riiver」に対応した時計として、これまでの当社の技術を組み合わせ、『Eco-Drive Riiver』を生み出しました。

『Eco-Drive Riiver』は、これまでの腕時計の常識を超えて、人々のライフスタイルそのものをアップデートしていくことをコンセプトとしています。時計として時刻を指し示すだけでなく、例えば、気になるスポーツの試合経過を手元の『Eco-Drive Riiver』でチェックしたり、『Eco-Drive Riiver』のボタンプッシュで街にいる仲間たちに集合の合図を送ったりと、「Riiver」と連動することで、腕時計の可能性を無限大にする、これまでにない商品です。



光発電技術を用いた『Eco-Drive Riiver』

## 『Eco-Drive Riiver』の特徴

### アイデア次第で個々人の機能・ユーザビリティを向上

- 独自のIoTプラットフォームの「Riiver」（アプリケーション）と連携し外部充電が不要なEco-Driveでありながら第三社製のデバイスやサービス等との連携範囲が拡大している。
- Eco-Driveで初めて腕時計に内蔵された加速度センサーにより、日々の歩数、消費カロリーが計測可能。
- 専用アプリと連携し、腕時計が浴びた光の道筋をマップ上で表示、併せて腕時計の発電量も表示可能。
- 専用アプリは現実の時間とリンクして、アプリ背景色の彩度も変化し「時」をリアルに感じることができるユーザーエクスペリエンスを追求。

## 『Eco-Drive Riiver』の展開

シチズングループは「Riiver」及び『CITIZEN Eco-Drive Riiver』のマーケティングを、従来とは異なるアプローチで展開しています。2019年3月に米国テキサス州オースティンで開催された世界最大級のクリエイティブの祭典「サウス・バイ・サウスウエスト 2019」に腕時計メーカーとして初めて出展し、「Riiver」と『CITIZEN Eco-Drive Riiver』を発表しました。日本では2019年6月17日よりCCC（Culture Convenience Club）グループの運営するクラウドファンディングサイト GREEN FUNDING で『CITIZEN Eco-Drive Riiver』の先行販売を開始。公開後わずか28分で目標支援金額である150万円の調達に成功し、2019年8月29日の時点で、1億630万2,704円の支援金が集まっています。これらは、腕時計の新たな価値や在り方を

ユーザーに問いかけ、ライフスタイルをより愉しくすること、またこのサービスの開発に参加していただく方々（以下、デベロッパー）を募ることを目的としています。

地方のコンベンションイベントも、サウス・バイ・サウスウエスト 2019で「Riiver」のコンセプトに共感いただいたNoMapsとの出会いをきっかけに、NoMapsが拠点としている北海道、札幌市で開催しており、今後、NoMaps 同様に「Riiver」を通じて繋がった企業・自治体と連携し地方イベントを拡大していく予定です。様々な地域での実生活に寄り添い、社会課題の解決策を提案可能なIoTプラットフォームとして「Riiver」の開発、ならびに生活をより愉しくするアイデアや「Riiver」を一緒に育てるデベロッパーの募集を継続していきます。



NoMapsと開催した「Riiver Innovation Project ハッカソン in NoMaps」の様子



サウス・バイ・サウスウエスト 2019における当社ブース

事業を取り巻く情勢

社会や経済のデジタル化が急速に浸透し、生活する人々の意識もそれに合わせるように変化・多様化しており、現在の世の中は、これまでの常識や慣習に当てはまらないようなスピードで変動しています。このため企業は、今までに経験したことのないような、様々なチャレンジングな状況や課題に直面しています。

シチズングループの中核である時計事業は、国内では少子高齢化による人口減少が進み市場規模が縮小する中、Eコマースでの販路の拡大や高いクオリティを活かした時計の積極的な海外展開などにより、需要を捉え市場を確保していくことが必要です。また、社会全体の価値がよりエシカルに向かう兆候がある中、消費者ニーズの多様化も踏まえ、デザイン性や機能性などの追求も他社との差別化において重要となります。そしてこれからのデジタル化社会においては、ステータスとして認識されていた時計が確実にファッションや生活の一部となってきている点を踏

まえ、これまでの時計の価値を再定義したり、新たな価値を創造していかなければなりません。

更に近年、環境負荷の低減や人権問題の解決、或いは自然災害への対応などのために、サプライチェーン全体の管理の強化を図ることが求められているため、時計事業のみならず、工作機械、デバイス事業等においても、自社や顧客企業の事業の継続性の観点から、お取引先をはじめとするビジネスパートナーとも協働した調達・生産体制の再整備が重要になっています。

このような事業機会やリスクにグループ全体でグローバルに対応していくためには、人材の確保と育成は必要不可欠です。特に精密機器関連の技術を誇るシチズンとしては、技術の伝承やナレッジマネジメントが焦点となるため、計画的なアプローチが重要です。シチズンの成長を支える従業員が働きがいのある職場づくりを実践して満足度も高めていけるような、組織的・構造的な努力が欠かせません。

「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」による社会への貢献

シチズングループでは、サステナブル経営の実践と成功の鍵は、サステナブルファクトリーとサステナブルプロダクツにあると考えています。サステナブルファクトリーは、従来からの環境配慮に加え、お取引先も含めたバリューチェーン全体における、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上などにも、総合的に配慮した持続可能な生産施設と定義しています。そのサステナブルファクトリーから創出されるサステナブルプロダクツは、持続可能性の観点を重視するだけでなく、イノベーションに繋がる新たな価値創造も視野に入れています。これらサステナブルな取り組みについては、自社だけでなくお取引先をはじめとする様々なビジネスパートナーとも連携・協働し、「市民」の皆さまの生活や社会全体に貢献できるよう、引き続きサステナブル経営の実践に注力していきます。

サステナブル経営の概念図



2020年度の新たなマテリアリティ

マテリアリティ	貢献を目指すSDGs
コーポレート・ガバナンスの強化	10 人や国ごとの格差をなくす、16 平和と公正な社会を築く
品質コンプライアンスの強化	4 質の高い教育をみんなに、9 働きがいのある人間らしい働き、12 つくって壊さない暮らし
人権の尊重と労働慣行	3 健全な生活と福祉をすすめる、5 男女の平等をすすめる、8 豊かになりつつも働きがいのある経済を実現する、10 人や国ごとの格差をなくす
持続可能な調達の推進	3 健全な生活と福祉をすすめる、5 男女の平等をすすめる、8 豊かになりつつも働きがいのある経済を実現する、12 つくって壊さない暮らし、16 平和と公正な社会を築く、17 パートナーシップで目標を達成しよう
環境イノベーションの促進	7 持続可能なエネルギー、12 つくって壊さない暮らし、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、16 平和と公正な社会を築く

マテリアリティの特定と見直しプロセス

シチズングループでは、2017年度より国際社会の一員かつ、「真のグローバル企業」としての責任を果たし、持続的に成長するために優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しています。

マテリアリティの特定にあたっては、SDGs や、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、RBA (Responsible Business Alliances / 責任ある企業同盟)、GRI スタンダード等の CSR・サステナビリティに関する原則・指針を参照するとともに、社会やステークホルダーにとって重要な社会課題を網羅的に把握し、また、シチズングループの企業理念や行動憲章、中期経営計画等の事業戦略と照らし合わせ、特に重要度の高い課題を特定することで、マテリアリティとして整理しています。

2020年度は、SDGs コンパスの指針に則して、

バリューチェーンを通じて事業活動が SDGs に及ぼす正・負の影響を把握した上、それらを社会にとっての影響度と事業にとっての重要度という2軸でマッピングし、双方に重要度が高い5つの課題をマテリアリティとして特定しました。

2020年度は、グループ全体の品質に関わるコンプライアンスの強化を図るため、「品質への取り組み」を「品質コンプライアンスの強化」に改めました。更に、「責任ある調達の推進」は、社会的責任の履行のみならず新たなバリューを生み出す活動であることから「持続可能な調達の推進」としました。

これら5つのマテリアリティについて、取り組みをより実効性のあるものとするために、2030年までのロードマップを作成し、目標、施策、KPIを明確に設定しました。

シチズングループのロードマップについてはウェブサイト [https://www.citizen.co.jp/social/materiality/road\\_map/index.html](https://www.citizen.co.jp/social/materiality/road_map/index.html) にてご確認ください。

## サステナブル経営の推進体制

シチズングループでは、特定したマテリアリティの解決にも貢献しながら、サステナブルファクトリーから生み出されるサステナブルプロダクトを提供し続けるサステナブル経営を実践していくために、2020年4月に「サステナビリティ委員会」を設置しました。これは、シチズン時計の社長を委員長とし、シチズン時計の常勤取締役、事業統括会社社長を委員とする、シチズングループ全体としてのサステナブル経営を推進する委員会です。この委員会の事務局である

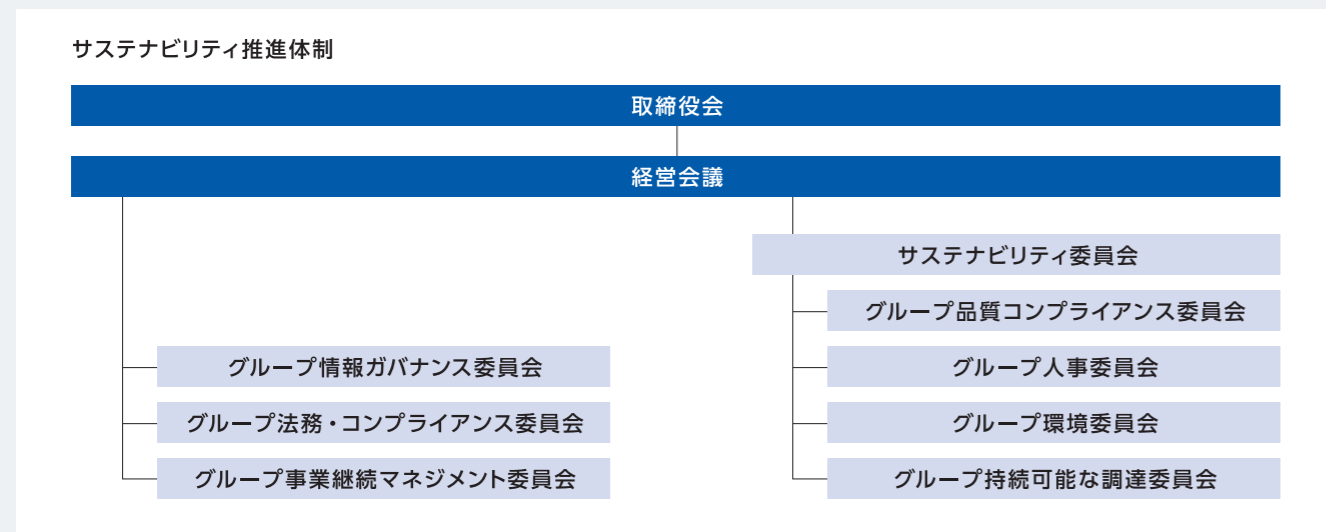
シチズン時計のCSR部門および経営企画部は、グループ各社のCSR担当、経営企画部および各マテリアリティの委員会事務局と共に、定期的を開催するサステナビリティ事務局会議も運営し、各社でのサステナブルな課題の検証や活動の取り組み状況の進捗等を定期的に確認しています。各社からの提案や報告事項は、サステナビリティ委員会に上程され審議されます。

### サステナビリティ委員会

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する (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	4半期に1回開催(3か月ごとの開催)

サステナビリティ委員会の下部委員会として、グループの品質コンプライアンスを審議する「グループ品質コンプライアンス委員会」、採用や人材育成のほか国籍、LGBT等に関わる差別や人権についても審議する「グループ人事委員会」、環境問題全般についてグループ全体の機会やリスク、対策等を審議する「グループ環境委員会」を設置しています。「グループ持続可能な調達委員会」は2020年に新設し、グループ全体での持続可能で責任ある

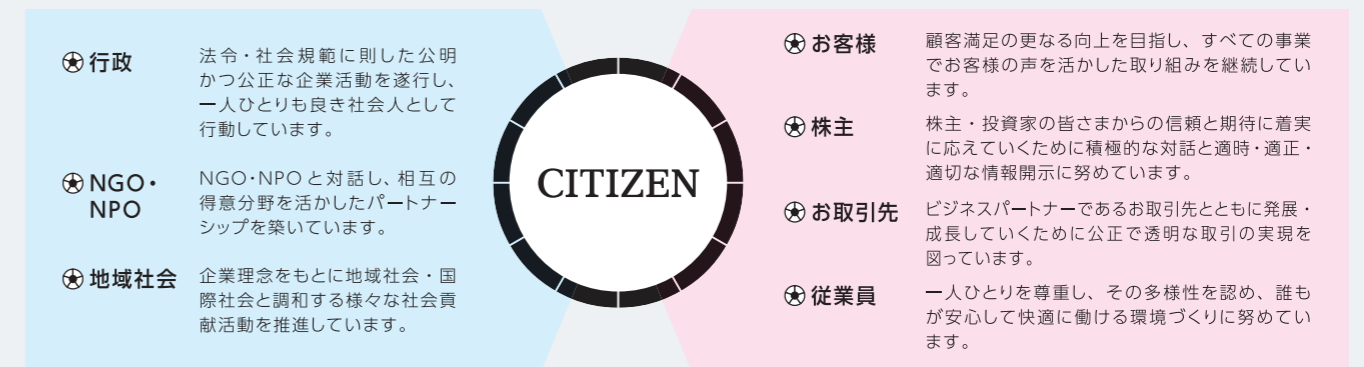
サプライヤー管理体制の再整備について審議します。また、経営に関わるリスクを扱い、経営基盤を強固にする側面に関しては、「グループ情報ガバナンス委員会」「グループ法務・コンプライアンス委員会」「グループ事業継続マネジメント委員会」を設置しています。これらの経営基盤に関わるリスクについて取り組む委員会は、毎月開催される経営会議のもとに設置され、問題の早期発見や審議など、即時対応が可能な体制としています。



## ステークホルダーとの関わり

シチズングループは、様々なステークホルダーに支えられながら企業活動を行っています。また、企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」を実現するために、日々ステークホルダーとコミュニケー

ションを図っています。社会から信頼を得ながら、価値を提供し続けることができる企業を目指し、ステークホルダーの皆さまとの関わりを大切にしています。



## ステークホルダー・エンゲージメント

シチズングループは、社会への提供価値を最大化するためには、様々なステークホルダーの要望・期待を経営に取り込み、的確に応えることが重要であると考え、ステークホルダーとのコミュニケーションを図ることで、企業理念の具現化を目指しています。2019年度は、新たに開始した「中期経営計画2021」の重点施策のひとつに「サステナブル経営の推進」を

掲げたことから、事業を通じて社会課題の解決にどのように貢献できるのかについて改めて検証するため、シチズン時計の従業員と国際環境NGOとのエンゲージメントを行いました。従業員がステークホルダーとの連携を通して視野を広げ、新たな価値観を取り入れることで、今後の施策に繋げていきたいと考えています。

### ステークホルダー・エンゲージメントの一例

ステークホルダー	方法	実績 / 評価	今後の対応 / 計画
お客様	お客様相談室へのお問い合わせ、要望への対応	商品・サービスの改善、安全性の確保 / ユニバーサルデザインの推進	ソーシャルキャンペーンの実施
お取引先	持続可能な調達に関する取引先説明会の実施	サプライヤーアンケート結果での評価 / 取引先実態調査にもとづく評価	人権デューデリジェンスの強化
従業員	従業員満足度調査の実施 / 上司との面談 / 労使間協議 / 社内イントラネットでの公開	ワークライフバランスの強化 / 従業員の健康増進 / フレックスタイム制の導入 / タレント・マネジメント制度の導入	従業員満足度の向上 / ワークライフバランスの制度拡充 / 安心して働ける職場環境の整備 / 最大限の能力を發揮できる環境の整備
NGO・NPO	社会貢献事業での連携 / 国際環境NGOとのディスカッションの実施	協働での社会貢献活動派遣12回、従業員のべ164名参加 / 社会貢献活動派遣成果報告会の開催	社会貢献活動派遣成果報告会の開催
地域社会	地域貢献活動(時計組立教室、寄付やスポンサー活動含む)の実施 / 地域のイベントへの参加 / 工場見学の受け入れ / 社定競技である卓球を通じた交流	美化活動への参加社員数のべ2,112名 / 工場見学の受け入れ172回 / 時計組立教室の開催32回 / 社会貢献活動の寄付金額37.5百万円 / 卓球教室の開催27回	地域の方々を招待し、事業所内でのイベント開催 / 相互理解を図り、安定した地域社会形成への貢献 / 事業を通じた地域貢献活動の充実 / 地域の卓球技術の向上

## ◎ コンサベーション・インターナショナル・ジャパンとのエンゲージメント

シチズングループでは、様々なステークホルダーとのエンゲージメントを大切にしています。社会課題やその捉え方を学び、自社製品の開発や消費者に対する訴求を通して、社会課題の解決に繋げることを目的としています。

コンサベーション・インターナショナル・ジャパンとのエンゲージメントは、プロフェッショナルスポーツウォッチブランド『CITIZEN PROMASTER』のブランド誕生30周年を記念し展開したグローバルキャンペーン「Save the BEYOND」がきっかけとなりました。プロマスターは一貫して、極限の環境下における冒険家の挑戦を応援してきましたが、このキャンペーンは、冒険家が情熱を注いできた自然環

境が温暖化により失われつつある現状を訴えたもので、「環境保全」が根底にあります。

今回のエンゲージメントでは、気候変動が進む昨今、「我々として自然環境を守るために何をすべきか、2030年に向けて事業を通して取り組むべきことは何か、そうした取り組みをどのように消費者に訴求することができるのか」を目的に、勉強会と座談会を実施しました。エンゲージメントを通じてステークホルダーのニーズについての理解を深め、今後の施策に活かすための、従来とは異なる視点を持つことを学ぶ機会となりました。エンゲージメント実施後、参加者間で議論を重ねていく中で、今後の施策に繋がる基礎となる発想が生まれました。

### ■ エンゲージメントからの学び

#### 1. 持続可能な原材料の調達

調達網がグローバル化し一層複雑化してきているため、優先して実施することのひとつに持続可能な原材料の調達がある。サステナブルプロダクトを掲げるシチズンとして、現在展開しているCSR調達で原材料そのものにも焦点を当てていることは重要で、今後も強化していく。

#### 2. 2030年に向けて取り組むこと

ESG投資が日本でも関心が高まっているように、企業が社会課題の解決をどのように考え実践していくのか、今後注目される。ミレニアル世代以降が経済活動の中核になり、エシカルな消費の重要性も増していきと考えられるため、サステナブル経営の実践が不可欠となる。

#### 3. 消費者とのためめコミュニケーション

シチズンのサステナビリティに対する考え方や製品について理解していただくために、消費者と絶えずコミュニケーションをとることが今まで以上に必要になる。デジタル化が進む中で、これまでのマーケティングのあり方にとらわれることなく、消費者と多くのコンタクトポイントを持ち「持続可能な社会に貢献する新たな価値」への理解を深めていく。



エンゲージメントの様子

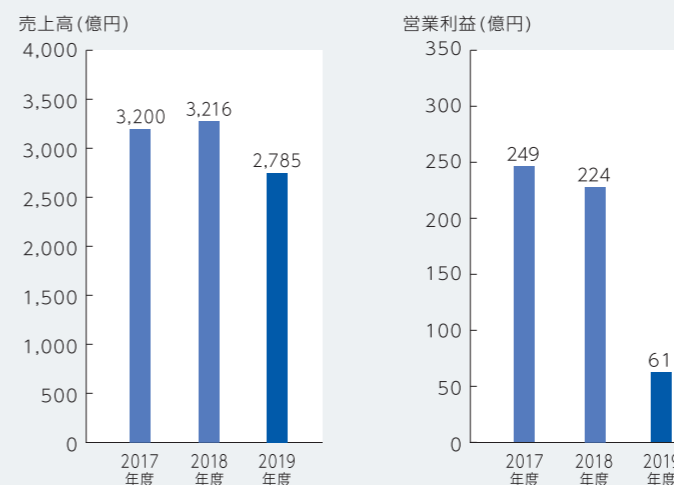
## ◎ シチズングループの財務実績

2019年度は、国内経済では雇用環境の改善等から回復基調で推移する中、消費税増税による消費の足踏み感が見られました。更に、新型コロナウイルスの感染拡大による影響も加わり、国内・海外市場ともに急速に悪化しました。中国の経済活動は急激に縮小し、その他のアジア地域も弱含みの展開となりました。米国経済、欧州経済においても大幅に

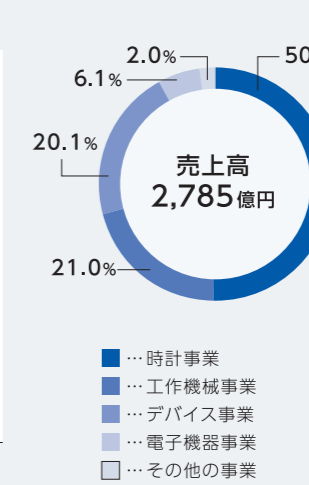
景気を下押しし、先行き不透明感が一層強まる展開となりました。

その結果、売上高は2,785億円、営業利益は61億円と減収減益となりました。また、経常利益は75億円、親会社株主に帰属する当期純損失は166億円となりました。

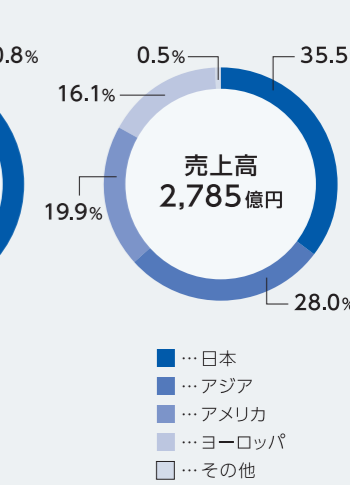
### ■ 収益性情報



### ■ 事業別売上高比率



### ■ 地域別売上高比率



2020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



健康経営優良法人 2020 大規模法人部門

**認定**



人権eラーニング国内グループ従業員受講率

**89.4%**



海外環境法規制モニタリング数

**830**件



社会貢献活動派遣制度参加従業員数

**164**人

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

■ 基本的な考え方

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永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。企業価値を継続的に高めていくために、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り組みを実施しています。

■ ガバナンス体制の強化

シチズングループでは、サステナブル経営の実践とガバナンス体制の強化を目指し、これまでの推進体制を見直し、より機能的な審議と迅速な意思決定を可能とするために、「サステナビリティ委員会」を設置しました（p9「サステナブル経営の推進体制」を参照ください）。これにより、経営層とオペレーションとのコミュニケーションが円滑になるとともに、サステナビリティ関連の重要な課題や取り組み、リスク

についての取締役会の監督機能の実効性の向上を図ります。なお、推進体制刷新以外の、2019年度取締役会におけるサステナビリティ関連の主な審議事項は、以下のとおりです。

- グループ会社の品質コンプライアンス違反の再発防止策に関わるモニタリング概況調査報告
- 「シチズングループCSR調達ガイドライン」の改定
- 2030年までの各マテリアリティのロードマップの検討

■ 腐敗防止への取り組み

シチズングループは、腐敗防止に対する取り組みを一層強化していくことを目的として、「シチズングループ腐敗防止方針」を策定しました。シチズングループ行動憲章の第3条で掲げている「公正、透明、自由な競争、責任ある商行為を実践します」を確実に実践していくために、取締役会や経営者の責任や適切な情報公開にもとづく説明責任の遂行について、明確にしています。

事業活動上の腐敗行為の早期発見のための内部通報制度の整備、不測の事態への対応や再発防止の重要性についても規定し、サプライチェーン全体に対しても、理解・協力を求めるものとしています。2020年度も引き続き教育・研修を行い、内部通報制度も活用し様々な提案や意見を吸い上げながら、腐敗防止を徹底していきます。

■ リスク・危機管理の徹底

これまでの委員会体制の在り方を総合的に見直したことを受け、より一層のリスク・危機管理の強化を図りました。シチズン時計のCSR部門を中心とする、グループ全体でのリスク・危機管理の適時的確な実施を掲げ、グループ各社が連携する恒常的な体制

を再構築しています。定期的なリスクアセスメントプロセスを通じて、シチズングループが直面している、或いは今後重要視する必要がある新たなリスクを特定し、グループ重要リスクとして取りまとめています。

■ 基本的な考え方

シチズングループでは、安心、安全、品質、環境に十分配慮した製品・サービスの提供を持続的に行うことを目的として、2018年度に品質コンプライアンス委員会を設置しました。

この委員会は、各社の品質担当役員で構成され、品質に関するコンプライアンス遵守の浸透の他、内部通報制度の実効性の向上にも取り組んでいきます。

■ グループ品質行動憲章の浸透

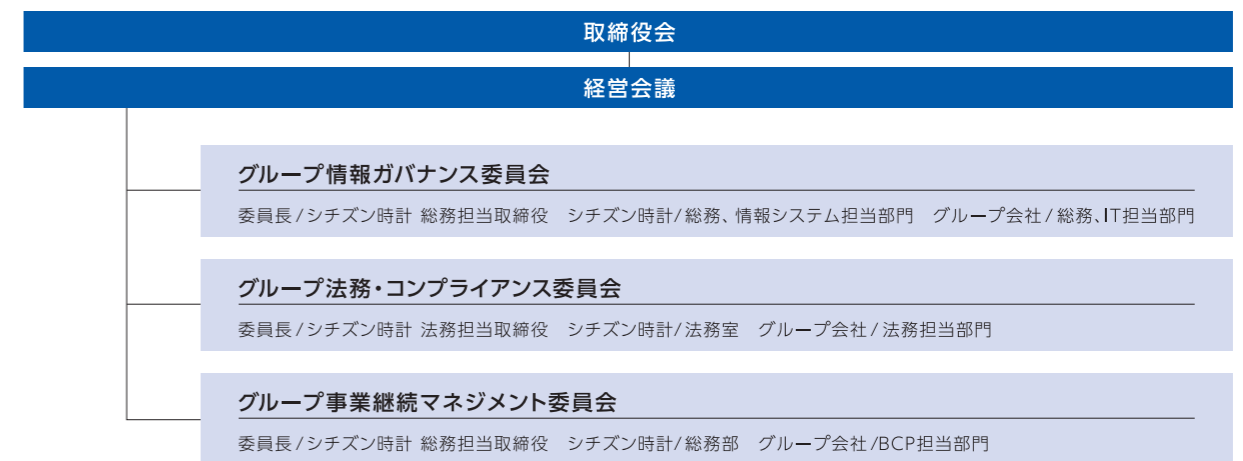
2018年度に品質コンプライアンス委員会で策定した「グループ品質行動憲章」の更なる浸透に向けて、2019年度は、教育・研修の徹底を図りました。グループ全体として、新任役員や新入社員に対しての「品質コンプライアンス研修」をプログラム化するなど、重点対象者も明確にしたコンプライアンス研修体制を構築しています。また、内部通報制度の

実効性向上を目指し、継続的な改善に取り組んでいます。2018年度には、品質不正の未然防止及び早期発見のため、内部通報制度を「コンプライアンスホットライン」へと見直しを行うとともに、「コンプライアンスホットライン規程」の策定や、利用者及び窓口担当者のガイドラインを設けており、継続して制度の周知と透明性の向上を目指していきます。



コンプライアンス研修の様子

シチズングループのリスクマネジメント体制





### 基本的な考え方

シチズングループでは、グローバルにビジネスを展開する企業として、2005年に「国連グローバル・コンパクト」に署名して以来、「人権、労働、環境、腐敗防止」に関する10原則の支持・尊重・実行を目指しています。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」との基本方針を掲げ、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ついてのガイドラインを定めています。これにより、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すよう努めます。

### 人権デューデリジェンス実施体制の整備

2019年度は、人権の尊重に対するシチズングループの責任と姿勢を改めて宣言することを取締役会で決定し、「シチズングループ人権方針」を策定しました。また、「現代奴隷および人身売買に関する声明」と「シチズングループ紛争鉱物対応方針」も併せて発表し、人権に関わる問題認識にもとづき、グローバル企業として取り組んでいくことを明確にしています。

これらの方針等を実践していく体制の強化も実施し、人権の尊重を担保していくための重要な組織体としての人事委員会を、サステナビリティ委員会のもとに設置しました。シチズン時計の人事担当取締役を委員長とする人事委員会には、国内グループ各社の人事担当部門が委員として参加しています。シチズン時計の人事部が事務局を担い、グループ全体の連携を行っており、海外拠点への展開については人事およびCSR担当部門が連携し、人事委員会での決定事項等の周知を図っています。

人権方針に関する社内研修も徹底し、2019年度は国内のグループ従業員に対するeラーニングを

実施しました。特に12月をシチズングループの人権月間に設定し、国内グループ各社で、人権に関して理解を深めるために、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示会を実施しました。こちらの取り組みに関しては今後海外グループ会社にも展開していきます。

人権デューデリジェンスについては、国内グループ会社では従業員への意識調査などをベースとして実施しています。従業員からの人権問題に関する通報、相談や意見、提案などを受け付けるために、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、「シチズングループCSR調達ガイドライン」にもとづく実態調査を進めるなどして、対応を進めています。

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として持つことから、毎年「現代奴隷および人身売買に関する声明」を新年度の初めに公開するなど、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。

### 今後の展望

2020年度は、6月に国内でパワハラ防止法が施行されることから、人権の尊重に関する意識の醸成をより一層高めていくために、国内グループ会社での研修体制を引き続き強化するとともに、海外グループ会社に対しても英語と中国語での研修プロ

グラムを設け、2020年度以降実施していきます。また、海外グループ会社での展開も含め、多角的に人権リスクを特定することで、人権リスク全体の低減に繋げることができるよう、人権デューデリジェンス体制や機能の強化を目指します。

### 基本的な考え方

シチズングループでは、従業員が働きやすい職場づくりや働き甲斐のある職場環境整備を重視しています。この一貫として「健康宣言」を公表し、従業員の健康管理を経営的な視点で考え実践する「健康経営」を推進しています。また、女性従業員を取り巻

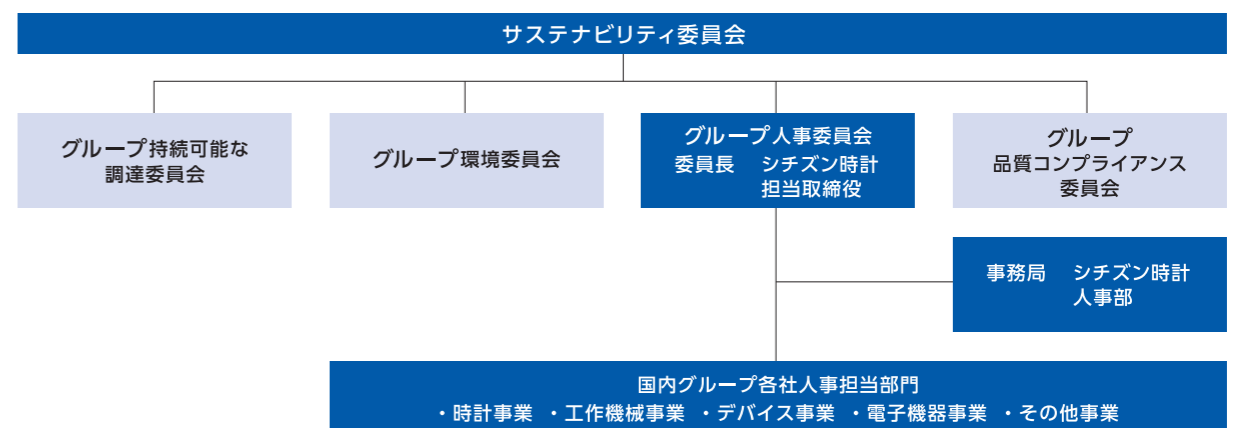
く環境についてジェンダーダイバーシティの観点から考え、「ダイバーシティ経営」の実践にも力を入れています。組織競争力の源泉である多様な従業員一人ひとりが、能力を発揮し長く働ける組織づくりを目指しています。

### 多様な人材の確保・育成と今後の展望

シチズングループを取り巻くマクロ環境は、社会や経済面でデジタルイノベーションが急速に進展する中、人口構造の変化やそれに伴うライフスタイルの変容と多様化が進んでいます。また国内では超高齢化による社会変化により、今後労働力人口が減少に転じるなど、人手不足も深刻化することが見込まれています。こうした中、2019年度に打ち出した「中期経営計画2021」では、グループ中期経営ビジョン「Innovation for the next ～時を感じ、未来に感動を～」において、「時の変化を敏感に捉え、従来のものづくりだけでなく、今までにない新たな価値創造に挑戦し、持続可能な未来に向けて感動を創る」という意志表明をしていますが、これを実践していくためには、新たな価値の創出に向けてチャレンジできる人材の確保と育成が不可欠です。同時に、働き方の改革が求められており、組織としての生産

性の向上も急務となっています。シチズン時計では、他の国内グループ会社に先立ち、2020年5月から新たにフレックスタイム制を全社に導入しました。一方で、管理職による適切な目標設定の徹底や、助言・指導力を向上するための制度を導入し、現場での課題対応力を強化するなど、制度の定着と実効性の向上を図りました。また、より働き甲斐を実感できる職場環境の実現を目指し、タレント・マネジメント制度も導入しました。こうした取り組みを適切に評価するために、360度人事評価制度や、2019年10月から新たに全従業員に対する役割・成果も考慮する給与制度を導入しました。2020年度においては、2019年度の成果を踏まえながら、シチズン時計での取り組みを国内グループ会社に展開することを視野に入れた、制度やプログラム等の強化を図りたいと考えています。

グループ人事委員会体制図



❶ 基本的な考え方

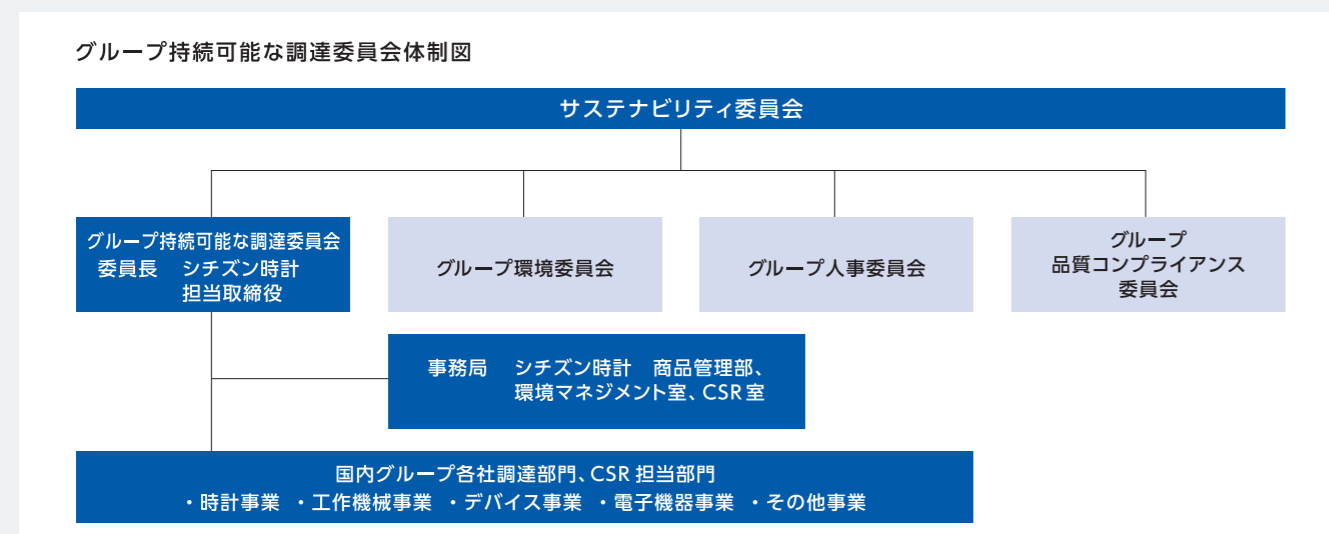
シチズングループでは、「サステナブル経営」の重要な柱のひとつとして、自社工場だけでなくその製造プロセスにも配慮した「サステナブルファクトリー」というコンセプトを掲げています。これは、お取引先も含めたバリューチェーン全体を持続可能な「ファクトリー」にしていこうというものです。そして「サステナブルファクトリー」で生産される「サステ

ナブルプロダクト」を社会に提供していくということが、もうひとつの柱です。こうしたことの実現のためには、バリューチェーンの上流の要となるお取引先と協働して、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上などに総合的に配慮した、持続可能な調達の実践と生産体制の整備を行うことが不可欠です。

❷ 持続可能な調達のための推進体制の強化

シチズングループでは、従来から実施していたグリーン調達や紛争鉱物対応、お取引先に対する品質監査のほか、環境パートナーシップ制度を中心とするお取引先の評価や表彰制度に加え、「サステナブル経営」の考えのもと、持続可能な調達を実現することを目指しています。この観点から、それまでの「シチズングループCSR調達ガイドライン」を見直し、2020年4月に同ガイドラインを第2版に改定しました。この新ガイドラインでは、近年の社会や経済情勢の変化や、グローバル・コンパクトのような国際的な規範、そしてステークホルダーからの要請に対する、シチズングループの姿勢を反映させています。また、SDGsの達成にも貢献できるように、人権や労働慣行に関する領域をはじめとする社会課題の解決に向けた要素について更に広く網羅的に

盛り込んでいます。ガイドラインの刷新に合わせて、推進体制も新たに整備しています。サステナビリティ委員会のもとに、シチズン時計の商品管理部、環境マネジメント室、CSR室を事務局とする「グループ持続可能な調達委員会」を設けています。この委員会は、シチズン時計のCSR担当取締役を委員長として、グループ会社の調達部門とCSR担当部門が委員として参加しています。毎年2回開催し、グループ全体の持続可能な調達の実現に向けて、お取引先との良好なパートナーシップの構築状況の確認と、そのための仕組みの機能状況をチェックしています。これにより、グループ間での連携を強化するとともに、お取引先の実態把握やそれを踏まえた是正要請等の速やかな実施を図ります。



❸ CSRへの取り組みの実態調査に向けた準備

シチズングループでは、サプライヤーのCSRへの取り組みに対して取引先実態調査<sup>\*1</sup>を行うことで、お取引先と協力し一体となった持続可能な調達を目指しています。2019年度は、実態調査の本格的な実践に向けた準備フェーズと位置づけ、グループとしての推進体制の強化に加え、制度やルールの強化を行いました。お取引先が自らの体制をチェックできるように、ガイドラインに則した自己評価表(SAQ)を用い、この結果を踏まえシチズングループとして実態調査が的確にできるように、「実態調査チェックシート」も作成しました。

また持続可能な調達の重要性について改めて意識を高めるため、事務局が講師となり、グループ会社の役員や担当部門向けに浸透活動を行いました。中国や香港などの海外生産拠点等に対しては、現地での研修会を開催するなど、状況に応じたプ

ログラムを展開しました。お取引先に対しては、国内グループ各社でそれぞれ説明会を実施し、合計275社に実態調査の実施に向けた理解と協力要請を行いました。また、中国での取引先説明会では、社会問題に関する研修として、人権課題についての勉強会を実施しました。



取引先説明会の様子

❹ 実態調査の実施と今後の展望

2019年度の実態調査実施計画では、シチズングループにとって戦略的に重要なお取引先を優先的に調査することを目的として、57社でSAQを実施し、その結果を踏まえ、グループ各社<sup>\*2</sup>でそれぞれ1社以上、合計8社の実態調査を掲げていました。結果としてSAQは68社に実施しましたが、2019年度末に向かってパンデミック化した新型コロナウイルスの感染拡大が大きく響き、実態調査は3社に留まりました。実態調査の結果については、不適合が発見された場合には適切な是正措置を求めていき

ます。今回の調査では1社について労働時間管理の問題が認められ、改善指導を行いました。

2020年度は、パンデミックの収束状況なども踏まえながら、SAQや取引先実態調査を拡大展開し、お取引先やサプライチェーンにおけるリスク管理をより体系的に実施していきます。また、こうした結果をお取引先と共有していくことで、お取引先との連携を深め、新たなビジネスシーズの創出にも繋げていけるように、良好なパートナー関係の強化を目指します。

\*1 サプライヤーにおけるグループCSR調達ガイドラインの遵守状況の調査、把握を行うもので、サプライヤー監査 / モニタリングに相当。  
 \*2 シチズン時計、シチズンマシナリー、シチズン電子、シチズンファインデバイス、シチズン・システムズ、シチズン時計マニュファクチャリング、シチズンTIC

## 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、創業以来常に人や環境に配慮したものづくりを心掛けてきました。2019年度は、グループの環境に関する取り組みの根幹となる「シチズングループ環境方針」と、同方針をもとにした「環境ビジョン2050」の改訂を行い、脱炭素、資源循環、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献することを明確にしました。また中長期的

な環境面の取り組みをより効果的なものとするを目的として、「環境目標 2030」を改訂し、SDGs達成への貢献を視野に入れた5つの目標を設定しました。これらの目標達成を通して、「サステナブルファクトリー」で生産される「サステナブルプロダクツ」の創出の拡大を目指した「サステナブル経営」の実践を推進していきます。

## 気候変動リスクと機会への対応

シチズングループでは、バリューチェーン全体におけるグローバル環境経営を推進しています。地球規模で懸念されている気候変動による影響については、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言に従い、グループの事業や財務へのインパクトが大きいリスクと機会の評価と特定をシナリオ分析により進めています。

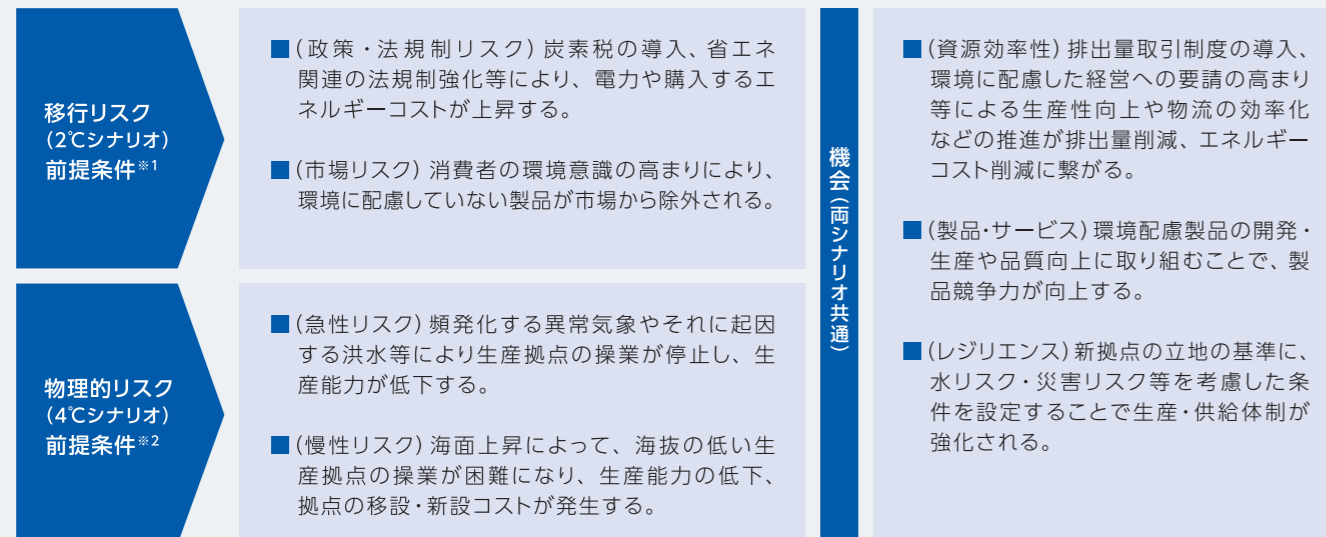
特定されたリスクへの対応としては、2℃シナリオの実現に向けて、地球温暖化の原因とされる温室効果ガスの削減を推進しています。その他の取り組みとしてはグループの各事業所での省エネ活動の実施やLED等省エネ機器や設備の導入はもとより、

「サステナブルファクトリー」の確立に向けた、環境配慮型設備の投資についても準備を進めています。また、サプライチェーン全体での排出量の削減に向けて、シチズングループ全体でのスコープ3の算定も実施しています。

機会としては、エシカルな消費が今後拡大していくことを想定し、時計事業であればエコ・ドライブに代表されるような、新たな「サステナブルプロダクツ」の創出に向け、取り組みを進めています。

今後、TCFDの提言への賛同の表明、およびガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の観点からの気候関連情報開示の充実を進めていきます。

### シチズングループの財務に影響を及ぼす、気候変動関連リスク・機会



\*1 重大な物理的リスクは存在しないと仮定しており、移行リスクの影響のみを考慮する。

\*2 気候変動による物理的リスクが深刻化すると仮定しており、物理的リスクの影響のみを考慮する。

## 制限化学物質の削減

有害な化学物質の使用の制限に関する国際的な流れが年々強まっている中、シチズングループでは積極的に化学物質の取り扱い制限を行っています。日本では、PRTR対象物質の削減のため、代替物質の使用を推進しています。2019年度は、2018年度と同等の使用量を目標としましたが、6.8%削減することができました。グループ全体では、取扱量の多かった塩化第二鉄を2018年度に全廃したことに続き、1-ブロモプロパンの代替化を進めています。2030年度には、2018年度比45%削減を目標に掲げ、引き続き削減を推進します。

また、製品含有化学物質規制対応も継続して実施

しており、2019年7月のRoHS指令改正で使用が制限されたフタル酸エステル4種については、リスクの高い部品や材料の含有化学物質を調査し、お取引先とともに対応を進めています。

今後は、「サステナブルファクトリー」の確立を目指し、製品含有化学物質に関するグローバル規模での規制への対応の強化を進めていきます。また、「サステナブルプロダクツ」の拡大に向け、ライフサイクルアセスメントの実施も強化していきます。制限化学物質の更なる削減に向けて、自社のみならずお取引先や顧客企業とも更に連携し、積極的な情報開示を進めます。

## 水リスクへの対応

水関連のリスクと機会のアセスメントは、気候変動と同様に、全社的なリスクマネジメントシステムに統合されています。2019年度も、シチズングループの各生産拠点が著しい水リスクに晒されていないことを確認していますが、地域の工業団地の管理者や行政機関と連携し、最新情報のもと活動しています。

「グループ環境目標 2030」では、2030年度に主要な生産子会社を含むグループ全体での水使用量

の2018年度比35%削減という、大幅な削減目標を設定しています。2019年度は、生産拠点における水循環の高度化を推進し、高効率設備の導入による水使用量の削減を行いました。これにより、全体として2018年度比10.4%の水の使用を削減することができました。今後も引き続き水リスクの状況に注意しながら、持続可能な水資源の確保に取り組めます。

## 資源の有効利用と廃棄物の削減

資源の有効利用では、工場やオフィスでの電子化やプラスチック類の分別廃棄の徹底はもとより、製品の容器包装や輸送梱包の素材や形状の見直し、取扱説明書やカタログ類の電子化、生産性・歩留り向上による原材料削減等に至るまで、企業活動のあらゆる場所で削減可能な資源を検証し、対応を続けています。

廃棄物管理においては、国内では拠点からの廃棄物が適正に処理されていることを確認するために、現地モニタリングを継続しています。このため、サー

マルリサイクルも含めた再資源化率が99.4%となり、ほぼごみゼロの状態が2013年から続いている一方で、海外での再資源化率は60%程度となっています。海外では廃棄物処理・管理の状況が日本とは異なるため対策が難しいのが実情ですが、使用原材料等の削減を徹底する取り組み等を進めています。

こうした取り組みや考え方を改めて整理し、2020年4月に「シチズングループ資源循環ビジョン」を策定しました。今後はこれらのもと、「サステナブル経営」の実践に向け、更に取り組みを強化していきます。

## 「国連グローバル・コンパクト」への参加

シチズングループは、2005年4月より、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての10原則を軸とする「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明しています。「シチズングループ行動憲章」改定の際には、その内容に照らすなど「国連グローバル・コンパクト」は、シチズングループのCSR活動の基礎ともなっています。また、シチズングループは、「国連グローバル・コンパクト」参加企業で構成されるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の「サプライチェーン分科会」「CSV分科会」「ヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会」「防災・減

災分科会」に参加しています。分科会では、有識者の講演会によるCSR関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに、様々な企業のCSR推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。分科会で得られた知見はシチズングループのCSR活動にも反映させています。



## 社会からの主な評価

シチズングループでは、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を実践した事業活動を行ってきました。決して社会の規範に反したり、お客様やお取引先に不信感を抱かせたり、不誠実であったりしてはならないという考えのもと、持続可能な社

会の発展に貢献するため、社会課題の解決に向け様々なCSR活動に取り組んでいます。このような考え方や取り組みについて、外部機関にも評価されており、ESG関連の株価指数等に選ばれています。



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

### FTSE4Good Index Series および FTSE Blossom Japan Index

2019年12月より、FTSE4Good Index Series および FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定されています。

### MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数および MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

2019年12月より、MSCIジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に、2017年6月より、WINの構成銘柄に選定されています。

シチズン時計株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるシチズン時計株式会社への後援、保証、販売促進には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産であり、MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標もしくはサービスマークです。

### SOMPO サステナビリティ・インデックス

2017年より、SOMPO サステナビリティ・インデックス (旧名称: SNAM サステナビリティ・インデックス)の構成銘柄に選定されています。

### 健康経営優良法人2020 大規模法人部門

シチズン時計は、2020年2月に「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」に認定されました。

## シチズングループの事業基盤

シチズングループでは、創業以来、時計事業を通じて培ってきた、製品をより小さく精密にする技術や、消費電力の少ない製品づくり等、シチズングループならではの高い技術を活用し、他の事業においても新たな価値を提供しています。

### ■ 時計事業



世界中で愛される時計づくりを目指してきたシチズングループにとって、時計はものづくりの原点です。現在も多くの方々から支持される光発電技術「エコ・ドライブ」など、世界初の革新的な製品をはじめとし、新たな機能を備えたモデルも生み出し続けています。

### ■ デバイス事業



時計事業で培った小型・精密加工技術を応用し、プレーキユニットやエンジンユニット等で使用される「自動車部品」の他、製品の低消費電力化と長寿命化を可能にした照明用LED、スマートフォンのスイッチ、液晶などの身近な電子機器等に組み込まれるデバイス部品の製造で、人々の生活をより便利で快適にするだけでなく、地球環境への負荷も軽減します。

### ■ 工作機械事業



医療や自動車、ITなど幅広い業界で必要不可欠な部品をつくる工作機械は、今日の技術の進歩や社会の発展を支えています。変化の時代において多様化するニーズに、様々な技術で応えています。

### ■ 電子機器事業



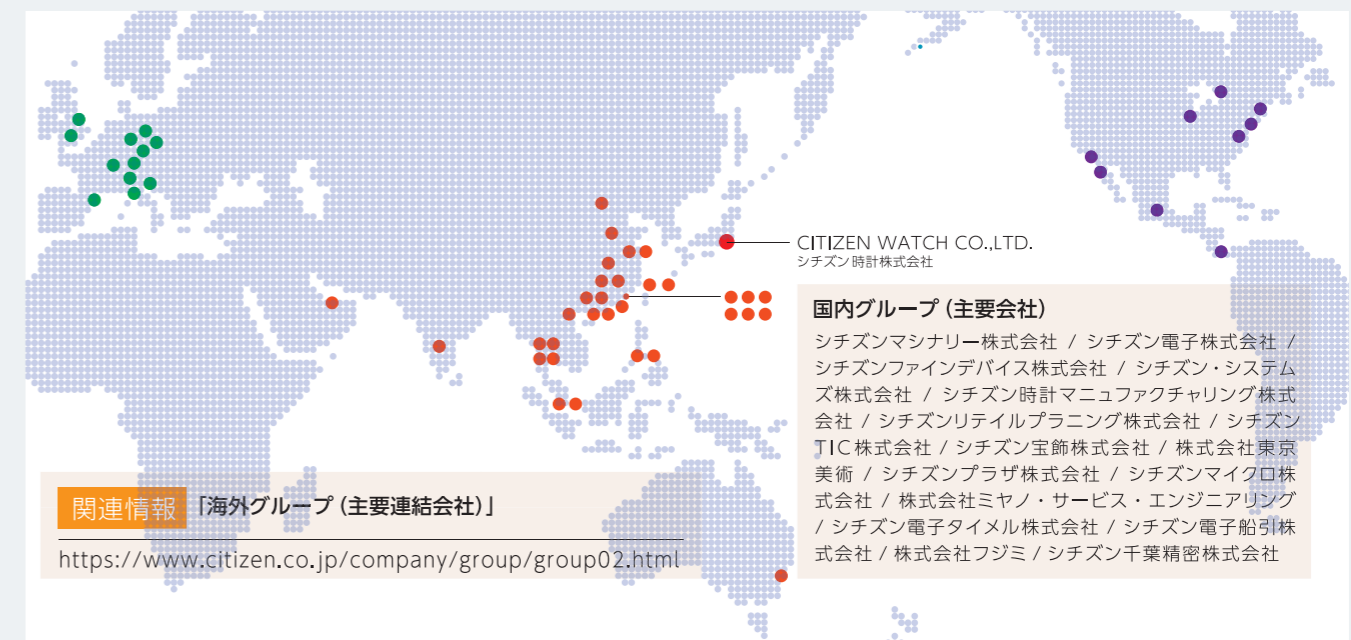
時計事業から引き継いだ精密加工・組立技術を活用してつくられたPOS・バーコードプリンターと高精細デジタルフォトリソプリンターは、各種店舗や工場など、社会の様々な場面で活躍しています。また、電子血圧計や電子体温計を中心としたヘルスケア製品は、人々の健康管理をサポートし、健やかな暮らしづくりに貢献しています。

### ■ その他の事業

## 企業概要 (2020年3月末時点)

社名	シチズン時計株式会社	資本金	32,648百万円
創立	1930年5月28日(創業1918年)	従業員数	15,024名(4,569名)
本社所在地	〒188-8511 東京都西東京市田無町 6-1-12	※上記は連結の就業人員で、( )内は外数での臨時雇用者です。	

## シチズングループ一覧



# 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 <http://www.citizen.co.jp/social/index.html>

2020年7月発行

**CITIZEN**はシチズン時計株式会社の登録商標です。