

CSRの取り組み

ブラザーグループは、事業活動の礎である「グローバル憲章」に掲げられたステークホルダーへの信頼を積み重ねることをCSR経営の重要課題と位置づけ、グループ一丸となって取り組んでいます。

INDEX

対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを	1
ブラザーグループのCSR	7
ブラザーグループのCSR経営	8
ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則	9
コーポレートガバナンス	13
内部統制	16
コンプライアンス	18
情報セキュリティ	19
ブラザーグループのCSR課題	20
CSR・ブランド戦略	26
第三者意見	27
お客様とともに	29
お客様第一の製品開発	30
お客様ご迷惑率の低減	32
安全・安心な製品設計	33
物流・販売・サービス体制	34
従業員とともに	35
多様な人材の確保	36
多様な働き方の支援	39
各地域での人材育成	40
グローバル人材育成	41
労働安全衛生	43
グローバル憲章の共有	46
従業員の「誇り度」向上推進	47
ビジネスパートナーとともに	49
CSR調達の推進	50
お取引先の声	52
株主とともに	55
IRコミュニケーション	56
外部からの評価	57
地域社会とともに	58
グローバルな社会貢献活動	59
日本での社会貢献活動	61
米州での社会貢献活動	63
欧州での社会貢献活動	64
アジア・オセアニアでの社会貢献活動	65
中国での社会貢献活動	67

報告の範囲: ブラザー工業株式会社および国内・海外グループ会社
対象期間: 活動報告(実績) [2013年4月1日~2014年3月31日]
参考にしたガイドライン: GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン第4版」

対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを



40を越える国と地域で多様な国籍を持つ4万名以上の従業員が、現在ブラザーグループで働いています。世界がめまぐるしく変化する中で、社会から望まれるグローバル企業として持続的に成長するには何が求められるのか。多くの人から愛される女優として映画やテレビなどの第一線で活躍し、二人のお子さんを育てながら社会貢献や環境活動にも熱心に取り組む竹下景子さんをお迎えし、ブラザー工業社長 小池利和とともにCSR経営について話し合いました。

勢いのある時ほど気を引き締めて、果敢にチャレンジ

小池: 竹下さんはブラザー工業の本社がある名古屋市生まれですが、竹下さんがお子さんの頃のブラザー製品といえば何を思い浮かべますか？

竹下: 家にはブラザーのミシンがあり、高校3年生の時にはタイプライターの実習がありましたが、それもブラザー製でした。でも、当時の製品と今の主力製品では隔世の感があります。

小池: そういえば、2005年に愛知県で開催された国際博覧会「愛・地球博」では、日本館の総館長を務められましたね。

竹下: はい。その時に子どもたちと家族写真を撮り、Tシャツにプリントしていただいたのですが、今日はそれを持ってきました。

小池: あれから9年経ちましたが、色あせていませんね。実は、Tシャツプリンターは私が開発を提案した製品の一つなんです。当時、アメリカの販売会社の社長でしたが、インクジェットでTシャツにプリントできれば、従来の方式とは違って肌触りの良いものができると考えて開発し、「愛・地球博」のブラザーパビリオンに出展しました。



竹下: そうでしたか。あのプリンターの産みの親にお目にかかれるとは思いませんでした。

小池: その頃はブラザーが情報通信機器メーカーとして、グローバルに事業規模の拡大を目指していた時期です。SOHO(スモールオフィス・ホームオフィス)市場向けにプリンターや複合機のラインアップを充実させ、欧米で急成長しました。

対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを

竹下:ただ、「うまくいっている時ほど、それに甘えてはいけない」と御本*1の中でおっしゃっていますね。それは俳優にも通ずるところがあって、新人の頃はみんなが応援してくれますが、出演作が評価されると今度はマスコミの目が厳しくなる。そんな流れに任せていると自分を見失いがちで、勢いのある時こそ気を引き締めなくてははいけませんね。

*1: 「解」は己の中にあり「ブラザー小池利和」の経営哲学60(高井尚之 著、講談社)

小池:確かにそうですね。今ではプリンターや複合機、電子文具などプリンティング関連の事業の売上が全体の3分の2を占めていますが、スマートフォンやタブレット端末が普及するにつれて、紙に印刷をする機会はどんどん減っていきます。昨年度は為替の円安の影響もあり業績は好調でしたが、長期的に見た場合、次の柱となる新規事業を創出することが最重要課題です。そのために「危機感を持って」「挑戦しろ」と従業員を奮い立たせています。2015年に向けて"Back to Growth ~成長への再挑戦~"をテーマに中期戦略「CS B2015」を進めていますが、お客様が「あっ」と驚く商品を世に出し続けることで社会に貢献するとともに、グループの成長を目指していきたくと考えています。



竹下:歴史ある企業なのに大胆に変わり続ける社風の基盤は何ですか？

小池:ブラザーには、グループ各社と従業員の日々の意思決定と実行に関する基本方針や行動規範が示され、全ての活動の礎となっている「ブラザーグループ グローバル憲章」があります。お客様を第一に考える"At your side."の精神をはじめ、性別・国籍を問わず人格、多様性を尊重し、チャレンジ精神を持って行動しなさいといった規範も明示されています。27言語に翻訳し、4万人以上の従業員が日々の行動に展開できるよう浸透活動を行っています。この活動を通してブラザーはさらに「チャレンジ精神」を発揮して、成長・繁栄し続ける会社を目指しています。

多様な人々との協働・協調がグローバル企業の大前提



竹下:4万人もの方々に考え方を理解してもらうのは大変ですね。私は「愛・地球博」で、自然界の多様性を尊重する大切さを学びましたが、それは人間関係にも当てはまり、互いの個性を尊重しつつ、どうやって一緒に歩いていくか交流を通じて教えられました。結論は出ないのですが、まず意識を持って違いを認めた上で共通点を探ることが大切ですね。

小池:ブラザー工業には外国籍の従業員が80人ほどいます。製品の8割以上は海外で生産されていますから、開発・生産・販売・サービスなどのすべてにおいて海外の従業員と協力する必要があります。そこでトレーニー制度などで海外拠点との人材の交流を活発にしながら、留学生の採用、海外からの直接雇用をして外国人と触れ合う機会を増やしています。一見とつきにくそうな人も、実際に接すると意外に面白い人だったりします。そういう経験が重要なので

す。一方で日本人の従業員には20代のうちに3年～5年は海外に出る経験を積んでほしいのですが、まだ十分にできておらず、グローバル人材の育成は道半ばです。

竹下:海外へよく足を運ばれるのも、そのお考えの一環ですか？

小池:そうですね。従業員とのコミュニケーションは重視していて、決算説明や組織体制、イベントや社長賞などの出来事を毎週10言語に翻訳し、イントラネットで社長メッセージとして発信しています。またそれとは別に、自らのプライベートな話題を開示している社内ブログは2005年に始めて足掛け10年、回数にして750回近くになります。このブログは「社長も普段は大したことをやってないな」と思ってもらうことで、従業員に存在をより身近に感じてもらうとともに、私の人生に対する取り組み

対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを

や哲学をわかってもらう事が狙いです。月1~2回の海外出張では現地の従業員と対話していますが、そこでは「あなたは若いのに、なぜ社長になれたのですか？」などのストレートな質問も出ます。私は「まぐれだ」と答えています(笑)。「将来の商品戦略は?」といった厳しい質問もあり、時間が許す限りあらゆる質問に答える努力をしています。また、年6回ほど自社製品のWEB会議システムを使って主会場と国内の離れた拠点とを中継で結んで社内説明会を開催し、決算説明や年間の経営計画、グループ内で起きた出来事などを管理職約1,000人に直接説明しています。

竹下: ブログを書くのはお仕事の合間でしょう。1日をどのように使い分けていらっしゃるのですか?

小池: 私は常に誰かに期待され、頼りにされていると思い込んでいて、それがモチベーションになるんです。ステージの上で人に注目されている間は休まなくていいんです(笑)。

竹下: じゃ、無人島では生活できないですね。

小池: 無理です(笑)。期待されなくなると、きっと突然ゼンマイのネジが切れて動かなくなっちゃうメカニズムが心の中にあるでしょう。

竹下: そういえば、ブラザー工業は「働きがいのある会社」*2の上位にランクされていますが、働く女性へのサポートはどのように?

小池: 他社と比べて特別なことはしていませんが、産休や育児休暇制度はもちろん、時短という働き方もあり、育児休暇を取った女性のほとんどが職場復帰をしています。女性の管理職は25人ほどですが、今年4月にやっと初の女性部長が誕生したくらいで、その面ではまだ遅れています。欧米では、夫も子育ての役割と責任を平等に分担するのが当たり前ですが、日本は古くからの慣習や女性が控えめなところもあって、能力を発揮できていない側面もありますね。

竹下: 私も家では普通の母親ですが、「なぜお母さんはテレビに出て、お父さんは台所で料理を作っているの?」と子どもに言われた時期もありました(笑)。確かに子育ては大変で、分担できるところは夫に協力してもらい、手の足りないところはベビーシッターさんや家政婦さんに頼んでやりくりしながら、時間配分や優先順位のつけ方をマスターしたように思います。また職場では、同様に働くお母さんから手抜きのコツを教えられたり、「今は大変だけど必ずトンネルは抜けるから大丈夫よ」と励まされたりもしました。一概には言えませんが、子育てで大変な時期が、実は仕事でも一番頑張れる時期でもあるんですね。だから60%は家庭で60%は仕事で「足して120%」というのが子育て時代の頑張りどころだと思います。

*2: Great Place to Work® Institute Japanによる「働きがいのある会社」調査で、ブラザー工業は、5年連続でベストカンパニー20社に選ばれており、2013年の調査では13位(日本企業220社中)。

「継続」をキーワードに、企業市民として"At your side."を

竹下: ブラザーは東日本大震災の復興支援をずっと続けているそうですね。

小池: 世界中のあらゆる国や地域でビジネスを行っていますから、世界のどこかで大きな災害が発生すれば何らかの形ですぐに対応しています。特に東日本大震災は未曾有の災害だけに、復興には「継続性」が重要です。これまでも「絆」と書いたTシャツを従業員に配って寄付を募ったり、従業員が自発的に募金できる「絆ファンド」を立ち上げたり、ミシンを活用した被災地の方々の「いきがい創り」「しごと創り」、ミュージカル上演の支援、特産品の販売支援などグループを挙げて活動しています。先日東日本大震災復興支援などのボランティア活動に自発的に参加した従業員を「ボランティア・アワード」として表彰したところです。また昨年はフィリピンの台風災害に対しても会社と従業員が義援金を抛出し、復興の支援に役立ててもらいました。



対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを

竹下:「私は国連WFP協会*3の親善大使を務めていますが、東日本大震災の時は食糧やテントなどWFPから相当の支援を受けました。それまで日本は支援する側だったのに、海外の新聞に「日本の子どもたちを救いましょう」という呼びかけが掲載された時は、嬉しい半面、ショックでもありました。その時、人は「支援する・される」と二分できない、だからこそ今やなくてはいけないし、連携する大切さを改めて実感しました。

それとは別に、阪神淡路大震災後に犠牲者の方を追悼する「朗読の会」を神戸でやってきましたが、2012年からは仙台に場所を移して同じ活動をしています。東北の場合は被災地域が余りに広大で深刻なので、地方と都市が今まで以上に連携しなければと思います。

小池:被災地に寄り添う"At your side."な活動ですね。竹下さんのお父様は公務員を経験された後に弁護士資格を得て社会的弱者の支援に尽力されましたが、そのDNAを受け継がれていますね。環境保護にも積極的に関わっていらっしゃる。

竹下:お誘いがあって幾つかお引き受けしています。例えばドラマ「北の国から」を執筆された倉本聰先生の「富良野自然塾」では、「ゴルフ場の跡地を自然の森に戻す取り組み」と「環境教育」を二本柱に活動しています。「三世代ファミリーキャンプ」というプログラムでは三世代からそれぞれ参加していただいて自然の中でテント泊をしますが、初めは「虫がきらいだからイヤ」と言っていた子どもが、テント泊の翌朝に「トンボを捕まえた」と持ってきたりします。

小池:ブラザーグループでは「Brother Earth」をスローガンに、エネルギー消費の少ない製品の開発をはじめ、工場からの環境負荷を減らすエコファクトリー、生物多様性の保全、従業員の日々の環境配慮行動をポイント化し環境保全活動の原資とするブラザーエコポイント活動など、世界中の拠点でさまざまな活動を行っています。環境教育にも取り組んでいますが、環境への配慮は次の世代に対する私たちの大きな責任ですからね。

*3: 飢餓と貧困の撲滅を使命とするWFP国連世界食糧計画を支援する認定NPO法人で、日本におけるWFPの支援窓口。

世界で一人でも多くのファンを増やす努力を



竹下:次の世代といえば、若い人には失敗を恐れず果敢に進んでほしいです。情報化社会なので子どもたちは驚くほど知識を持っていますが、自然体験と同様に知っていることと本当に分かっていることはイコールではありません。新たな発想をするためにも、ぜひ自分から踏み出して五感で体験してほしいし、どんな分野であっても、それがスタートになると思います。

小池:失敗は人生の肥やしです。トップの立場で言えば、若い人がチャレンジしてくれるのが一番いい。しかも、たくさん失敗した体験が次に役立つことが嬉しいのです。理論的に考え過ぎて引っ込み思案になるより、無茶でもいいから挑戦して失敗した方がいい。いつも言っているのは「会社のトップたちには、いっぱいチャレンジして失敗した経験を持つ人が多いんだ」と。たとえ失敗しても挑戦させた経営トップに最終的な責任があるわけだから、その従業員はやりたい仕事から外されたり、

昇進が遅れたりすることはありません。だから「人のつながりや会社の資産、技術をフルに活用して大い挑戦しなさい」と。会社というのは同じタイプの優等生ばかりではなく、いろんなキャラクター、経歴や考え方を持った人が多い方が繁栄し続ける可能性が高いと思います。

竹下:その方が面白いですものね。

小池:グローバル企業として多様な人が働くとなると、日本人が外国の価値観や生活習慣を理解して受け入れないと、真の交流やグローバル化は進みません。私は20年以上もアメリカで生活し、ビジネスを経験したことによって、日本人の格好をしたアメリカ人のように思われていますが、根本は「フーテンの寅さん(映画「男はつらいよ」の主人公)」のように人情も大切にしています。私は人と人との交わりに関して、日本だから海外だからと区別はしていません。

対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを

竹下: そうですね、私も寅さんのマドンナ役として3回出演しており、寅さんは大好きです。

小池: 人間的に、いい意味でウェットであり優しくありたい。人と人の繋がりも大切にしたい。同時に、私はビジネスマンとしては恵まれた運を持っていると思うので、それを活かすためにもビジネスや経営の経験を後輩たちに伝えて、同じミスを繰り返さないようにすることも使命だと考えています。この国の少子高齢化のスピードは驚くほど速いので、企業存続の立場でいけばグローバルに適応するしかありません。そのためには、世界中でも多くのブラザーファンのお客様や従業員を増やしていくことに尽きると思います。



対談: 次の成長に向けて新たなチャレンジを



ブラザー工業株式会社 代表取締役社長
小池 利和

プロフィール

1955年、愛知県一宮市生まれ。早稲田大学政治経済学部を卒業後、1979年にブラザー工業に入社。1982年、ブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.)に出向。タイプライターやミシンなどが主力商品の時代に、プリンターの試作機を持って全米各地をセールスするなどし、ブラザーの情報通信機器事業の基盤を開拓。2000年に同社取締役社長に就任し、2005年に帰国。2007年から現職。愛称は「テリー」。社内イントラネットで、社長メッセージから身近な体験まで幅広く発信している。趣味は、ワイン・音楽・ハイキング・歴史探訪・ゴルフ・スポーツ観戦・将棋と多彩。iPodに70年代のフォークソングから最新のヒット曲まで9,000曲を入れ、時間が許す限りコンサートにも出かける。モットーは「明るく、楽しく、元気に」。

対談のお客様



俳優
竹下 景子さん

プロフィール

愛知県名古屋市生まれ。東京女子大学 文理学部社会学科卒業。高校1年生の時、NHK「中学生群像」(「中学生日記」の前身)に出演し、1973年の銀河テレビ小説『波の塔』で本格デビュー。以後、「大橋巨泉のクイズダービー」をはじめ、ドラマ「モモ子シリーズ」主演、「北の国から」など人気番組に多数出演し、1970年代後半に「お嫁さんにしたい女優No.1」として人気沸騰。幅広い層から愛される女優として、テレビ・ラジオ・映画・舞台など多彩に活躍。最近ではドラマ「坂の上の雲」「ゲゲゲの女房」で主人公の母親役を好演した。

映画『男はつらいよ』シリーズではマドンナ役を3度務め、1993年の『学校』で第17回日本アカデミー賞 優秀助演女優賞を、2000年の『夫の宿題』でアジアTV祭主演女優賞を受賞。2007年、舞台『朝焼けのマンハッタン』『海と日傘』で第42回紀伊國屋演劇賞 個人賞を受賞。

また、2005年には日本国際博覧会「愛・地球博」日本館総館長を務め、現在も「世界の子どもにワクチンを日本委員会」ワクチン大使、国連WFP協会親善大使、京都国立博物館文化大使、C・C・C富良野自然塾でのインストラクターなど、社会貢献・環境保全・文化振興にも熱心に取り組んでいる。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループは、CSR活動の根幹となる考え方が示されている「ブラザーグループ グローバル憲章」を共有している従業員一人ひとりの行動によって、すべてのステークホルダーから信頼され、従業員にとって心の底から誇りの持てる企業となることを目指します。

ブラザーグループのCSR経営

- ・すべてのステークホルダーから信頼され、従業員にとって誇りの持てる企業を目指して

コーポレートガバナンス

- ・ブラザー工業のコーポレートガバナンス体制
- ・リスクマネジメント

コンプライアンス

- ・コンプライアンス体制
- ・グループ従業員の意識向上に向けて活動を強化

ブラザーグループのCSR課題

- ・グローバル憲章に基づいたブラザーグループCSR経営の課題
- ・地域ごとの2013年度のCSR課題と実績、および2014年度の活動計画

第三者意見

- ・ブラザーグループの2013年度のCSRへの取り組みに対する第三者意見

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

- ・「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」の制定にあたって

内部統制

- ・体制の整備と継続的なレベルアップ
- ・地域統括会社と連携し内部監査を実施

情報セキュリティー

- ・情報を適正に管理・保護するために
- ・アジアの開発・生産拠点における情報リスク対応強化

CSR・ブランド戦略

- ・グローバルにCSRを推進し、信頼のブランドを確立
- ・「グローバルCSR・ブランド戦略会議」を開催

ブラザーグループのCSR

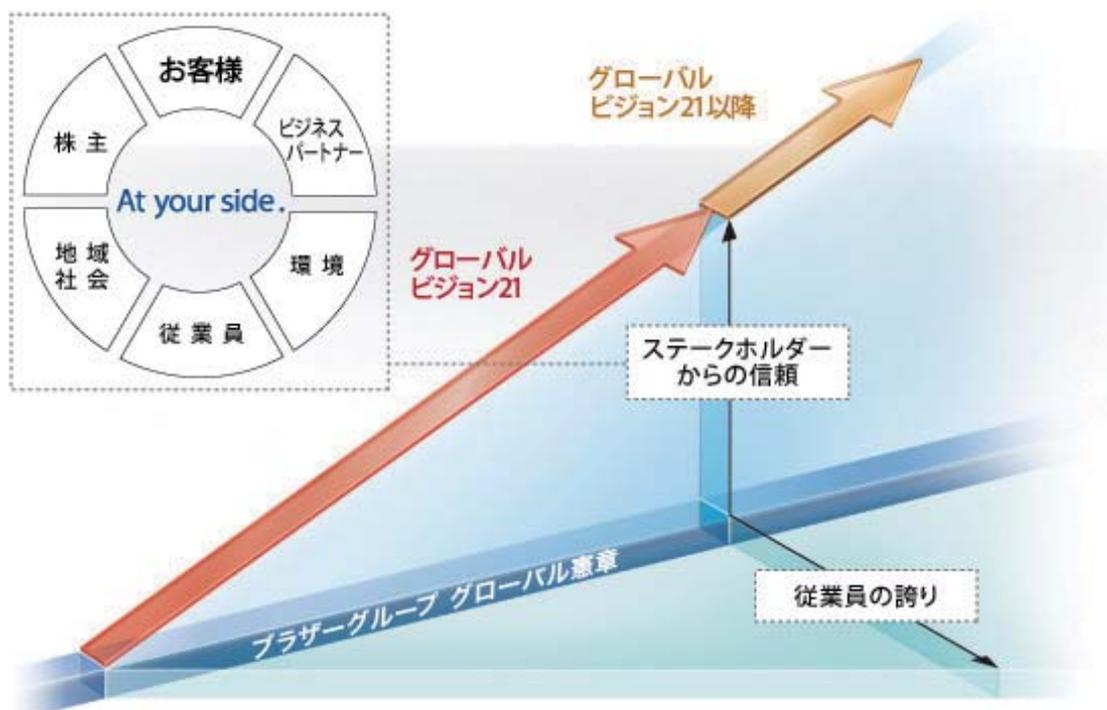
ブラザーグループのCSR経営

すべてのステークホルダーから信頼され、従業員にとって誇りの持てる企業を目指して

中長期的な視野に立ってグローバルなCSR経営を推進

ブラザーグループは、中長期的な視野に立ってグローバルなCSR経営を推進することで、さらなる事業の成長を目指すとともに、「Brother」を、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼されるグローバルなブランドとして確立すること、そして、従業員にとってブラザーグループが心の底から「誇りの持てる企業」となることを目指しています。

こうした考えのもと、ブラザーグループはステークホルダーから信頼される活動を一つ一つ積み重ね、持続的に成長していきます。



ブラザーグループのCSR経営

ブラザーグループは1999年、グループ各社とグループ従業員の日々の意思決定と実行に関する「基本方針」と「行動規範」から成る「ブラザーグループ グローバル憲章」を制定しました。このグローバル憲章はお客様への「優れた価値の提供」を重視しており、お客様を第一のステークホルダーと位置付けています。

ブラザーグループは、グループ全体でこうした「お客様第一」の姿勢を貫くことで事業を成長させてきました。それによって、ブラザーグループがお客様をはじめとするさまざまなステークホルダーに与える影響も拡大し、それに伴いステークホルダーからの「要請や期待」も拡大しています。こうした中、ブラザーグループは2008年度、ステークホルダーからの要請や期待に応えていくことを、さらなる成長の推進力とし、

- ・中長期的な視野に立ち、「At your side.」の精神でさまざまなステークホルダーからの要請や期待に対して責任を果たすこと
- ・それらを経営の新たな機会として捉え行動を起こすこと

をCSR経営の2本柱として定め、グループ各社が世界各地で自律的に取り組むことでグローバルに推進していくこととしました。こうしたCSR経営によって、ブラザーグループは、中長期ビジョン「グローバルビジョン21」を達成していきます。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」の制定にあたって

ブラザーグループでは、グループがグローバルに展開するすべての活動の礎であり、グループ各社とグループ従業員の日々の意思決定と実行に対する「基本方針」と「行動規範」から成る「ブラザーグループ グローバル憲章」を1999年に制定しました。「ブラザーグループ グローバル憲章」では、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さまに対するブラザーグループの責任を明確にし、グループ各社とグループ従業員が、それを実践することでCSR経営を推進して参りました。

一方で近年、持続可能な社会の実現のために、企業が社会のなかで果たすべき役割と責任はますます重要性が増し、ブラザーグループに対するステークホルダーの皆さまからの要請や期待もさらに高まってきております。

こうした変化に対応し、企業としての責任を明確に定義し行動していくために、「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」を制定しました。これは、グループ各社が負う責任と行動の根本的な考え方を表明するものです。

本原則に基づき、ブラザーグループが一丸となって、事業を展開する全ての国や地域で求められる社会的責任を果たし、グローバルに統一感あるCSR経営を、積極的に推進していきます。そして、「Brother」というコーポレートブランドが、全てのステークホルダーの皆さまから信頼されるブランドとなること、ブラザーグループが、従業員にとって誇りの持てる真のグローバル企業として、社会とともに未来永劫に繁栄し続けることを目指します。

2012年1月27日
ブラザー工業株式会社
代表取締役社長 小池 利和

小池 利和

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

A.健全な労働環境

ブラザーグループは従業員に健全な労働環境を提供することの重要性を認識し、すべての人に対して信義と尊敬を持って接し、基本的人権を守ります。また従業員にも同様の行動を求めます。

1. 差別および非人道的扱いの禁止

ブラザーグループでは、以下の差別および非人道的行為を禁じます。

- (1) 人種、年齢、性別、性的指向、妊娠、政治的信条、組合への加入、配偶者の有無、国籍、民族的背景、宗教、障がい等を理由にした違法な差別。
- (2) ハラスメントや嫌がらせ、体罰、精神的・肉体的強要、またはかかる対応を振りかざす行為によって人間の尊厳を傷つける行為。

2. 公正適法な労働慣行の維持

ブラザーグループは、労働時間、休暇、賃金、手当(最低賃金を含む)、残業等の労働条件について定めた現地の法令、管轄官庁の指導、または適切な現地の業界慣行に従うよう努めます。

3. 結社の自由

ブラザーグループは、活動する国や地域において法令によって従業員に認められる、結社の自由、労働組合に加入する権利、代表を要求する権利および労働者協議会に加入する権利を尊重します。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」の制定にあたって

4. 強制労働及び児童労働の禁止

ブラザーグループは、以下のような、本人の自主的な意思に反し労働を強制したり、児童を雇用したりすることを許容しません。

- (1) 強制労働または意志に反する囚人労働を利用すること。
- (2) 雇用の条件として公的に発行された身分証明書または労働許可証の引渡しを義務づけること。(身分確認や公官庁での手続きのために一時的に提出を求めることは除く)
- (3) 15歳未満の者(または当該国の法律が14歳の就労を認めている場合は14歳未満の者)および現地の法律が定める義務教育修了年に満たない者を雇用すること。
- (4) 18歳未満の従業員が健康と安全を危険にさらす業務を遂行すること。

5. 懲戒方針の明示

ブラザーグループは、懲戒方針を設ける場合は、その手続きと共に社内規程に明記し、従業員に周知します。

6. 内部通報

従業員が、本原則、各社の行動基準、その他の社内方針、現地の法令への違反行為を見聞きした場合は、その旨をブラザーグループ内のしかるべき立場の者まで通報することを勧めています。本原則、社内方針、適用される法令に対する違反行為が適正に通報された場合、ブラザーグループは、必要に応じ、かつ現地の法律で認められる限り、通報者の匿名性を守ります。また違反行為を通報した者に対し、従業員が報復的な措置を取ることを禁じます。

B. 職場の安全衛生

1. 職場の安全

ブラザーグループは、関係法令に従い、安全で衛生的な職場環境を整備します。またブラザーグループは、職場における従業員の健康と安全を守るために、以下の措置を講じます。

- (1) 肉体を酷使する作業、電気その他のエネルギー源、火災、車両、化学物質や生物的・物理的因子への曝露などの潜在的な危険を査定し、適切に管理する。
- (2) 安全対策を施し適切に設計された職場を維持管理するとともに、必要な安全用具を常備する。
- (3) 安全作業手順・制度を実施する。また従業員教育を継続するとともに、労働災害・労働疾病の予防、管理、追跡、報告のための制度を設ける。
- (4) 避難訓練や復旧計画など、緊急事態および事故の発生を想定した対策ならびに対応手順を導入する。

2. 衛生的な設備

ブラザーグループは、従業員およびブラザー社内で働く第三者のために、清潔なトイレおよび給水設備を整備します。また調理・飲食施設がある職場では、かかる施設を衛生的に保ちます。

寮がある場合は、十分な維持管理を行い、清潔・安全に保ちます。また適切な非常口を設けるとともに、シャワー用の設備、適切な温度および換気設備、個人スペースを提供します。なお、以上についてはいずれも各国や地域の基準に準ずるものとします。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」の制定にあたって

C. 地球環境の保全

ブラザーグループは、ブラザーグループ環境方針を定め地球環境の保全に努めます。具体的には、持続的発展が可能な社会の構築に向け、設計から開発、生産、使用、廃棄、再利用、再生に至る製品ライフサイクルの各段階を含む企業活動のあらゆる面で、必要とされる環境上の許可証、認可を取得するとともに、製品に含まれる物質の規制など国内外で適用されるすべての環境関連法令を順守します。さらに、汚染防止策や省資源化に努めます。

D. 倫理的誠実な事業活動

ブラザーグループは、企業活動のあらゆる面において、最高度の倫理観を持ち、最大限の誠意を尽くして行動します。

1. 公正な取引

ブラザーグループは、活動を行う国や地域において適用される公正な取引や市場競争に関する法令を順守し、市場での公正かつ自由な競争を阻害するような行為は行いません。また物品やサービスの調達に当たっても調達先の選定や取引条件の決定を公正に行います。

2. 適正広告

ブラザーグループは、関係する適正広告基準を守ります。誤解を招くような内容や、事実と異なる内容の広告を行わないよう努めます。

3. 不正便宜の禁止

ブラザーグループは、形式の如何を問わず、汚職、強要、横領に一切かかりません。また賄賂はじめ過剰または不適切な便宜を供与したり、受けたりしません。

4. 偽りのない正しい企業情報の記録及び開示

ブラザーグループは、財務関係記録を始めとする全ての必要な記録および報告を正確かつ適時に作成し、保管します。また、ブラザーグループは、関係法令に従い、株主、投資家および資本市場が十分な情報を得た上で投資判断を下すことができるように、財務状況ならびに事業情報を正確かつタイムリーに開示します。さらに、ブラザーグループは、従業員が、新聞、雑誌、ラジオ、テレビ、インターネットメディア等に一個人として情報を発信する場合に、それがブラザーグループの公式見解と誤認されることがないように、従業員に適切な行動を求めます。

5. 情報管理

ブラザーグループは、厳格な情報管理制度を運用し、従業員が、ブラザーグループ各社、その他の組織、またはお客様に関する機密情報を、本人の承諾を得ずして、不法に第三者に開示することがないようにします。

6. 個人情報保護

ブラザーグループは、お客様、お取引先、および従業員のプライバシーを尊重し、現地のプライバシー関連法に依拠して、個人情報へのアクセスの制限や、セキュリティ対策を講じます。またブラザーグループは、お客様や従業員の名簿を含む個人情報を安全に管理するとともに、現地の個人情報保護法および自社のプライバシー保護方針の下で認められた場合を除き、または別途許可を受けた場合を除き、個人情報を入手しません。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」の制定にあたって

7. インサイダー取引の禁止

ブラザーグループは、従業員に違法なインサイダー取引にかかわらないことを求め、インサイダー取引を予防する措置を講じます。違法なインサイダー取引とは、一般的に、ある株や証券についての重大な事実を知る者が、その事実が公表される前に当該株や証券を売買する行為を指します。

8. 知的所有権の保護

ブラザーグループは、ブラザーグループの知的所有権(特許権、商標権、著作権を含みますが、これだけには限定されません)の確保、維持、充実に努めます。また第三者の知的所有権を尊重します。ブラザーグループは、故意に他者の知的所有権を侵害しません。

E. 本原則実践のための社内体制

ブラザーグループは、本原則を実践するために、以下の各号を目的とする体制を整備します。

- (1)ブラザーグループ各社にて、本原則で定める水準を満たす各社の行動基準及び社内規程等を制定し、従業員にその順守を求める。
- (2)本原則および各社の行動基準の運用はブラザーグループ各社の組織に応じ責任部門を明確にする。
- (3)従業員が各社の行動基準を順守するための教育を継続的に行う。
- (4)本原則および各社の行動基準が順守されていることを確認するために定期的に監査を行う。
- (5)監査の結果、問題が発見された場合は、適時その解決をはかる。

ブラザー工業株式会社の法務担当執行役員は、ブラザーグループ各社における上記体制の実施状況を確認し、統括するとともに、社内体制のあり方を適宜に見直すものとします。

ブラザーグループのCSR

コーポレートガバナンス

ブラザー工業のコーポレートガバナンス体制

監査役制度と執行役員制度を採用

ブラザー工業では、ガバナンスの基本として監査役制度を採用し、取締役の職務執行を監査役が監査する体制を整えています。また、社内組織としての執行役員制を導入することによって、業務執行と監督を分離し、意思決定の迅速化とガバナンスの強化を図っています。執行役員は取締役会で選任され、それぞれが担当する各部門、社内カンパニー、グループ子会社の業務執行に対し責任を負っています。

取締役会

取締役会は取締役11名(うち社外取締役5名)で構成され、毎月の定例取締役会のほか、必要に応じ開催される臨時取締役会において、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督にあたっています。また、一部取締役は、戦略会議を通じて、部門の業務範囲に関する戦略立案および指導にあたっています。

▶[役員一覧はこちらをご覧ください。](https://global.brother/ja/corporate/profile/executive)

<https://global.brother/ja/corporate/profile/executive>

監査役会

監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成され、各監査役は、監査役会で定めた監査基準に従って、取締役会などの重要会議に出席して意見を陳述するほか、監査役スタッフを用いて業務および財産の状況を調査するなどして、取締役の職務執行を監査しています。

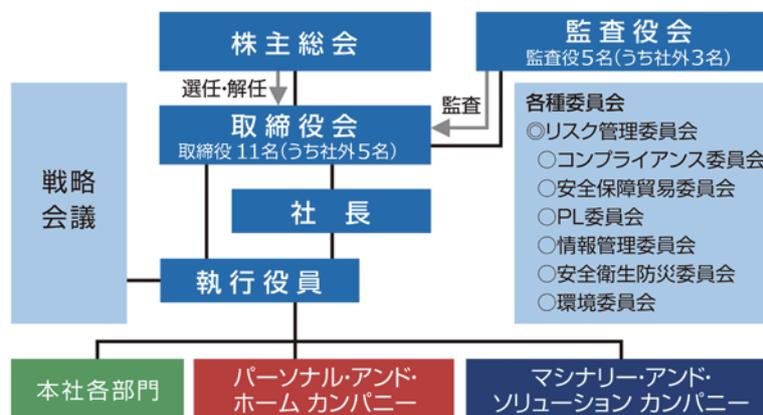
▶[役員一覧はこちらをご覧ください。](https://global.brother/ja/corporate/profile/executive)

<https://global.brother/ja/corporate/profile/executive>

戦略会議

戦略会議は、役付執行役員を中心として構成され、経営戦略の立案およびグループ運営にかかわる重要事項を含む業務執行について審議しています。

ブラザー工業ガバナンス体制図 (2014年7月現在)



ブラザーグループのCSR

コーポレートガバナンス

ブラザー工業のコーポレートガバナンス体制

リスク管理体制

ブラザーグループのリスク管理体制の整備を行うために、ブラザーグループ全体の重要なリスクを識別、評価し、適切な対応指示を行う独立した経営管理組織としてリスク管理委員会(委員長:代表取締役社長)を設け、内部統制と危機管理を含むリスク管理体制の充実を図っています。

また、リスク管理委員会を頂点に、その下部組織として以下の個別リスク委員会を設置し、それぞれの個別リスクに対応して、グループの重要なリスクを総合的にマネジメントしていく体制としています。発生時の影響が最高レベルと評価されたリスクについては「危機対応段階」と見なし、優先的に対応します。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス(法令・企業倫理等の順守)に関する教育/啓発活動により、コンプライアンス意識の向上を図るとともに、コンプライアンス相談通報窓口の設置・運営を通じて違反行為の予防・再発防止に取り組んでいます。

安全保障貿易委員会

輸出貿易管理に関する法規制に基づいて、適切な輸出入取引や技術提供の管理にあたっています。また、法改正時の重要な案件審議のための委員会開催や半期ごとの社内監査、グループ会社への指導・教育によって、ブラザーグループ全体の管理水準の維持・向上に努めています。

PL委員会

「製品の安全は品質保証の原点であり、お客様に安全な製品をお届けすることを何よりも優先する」という基本的な考え方に従い、商品企画から研究・開発、設計・製造、販売・使用、修理・サービス、廃棄・処理に至るすべての段階における製品の安全性を確保するため、定期的に委員会を開催し組織的な取り組みをしています。

情報管理委員会

情報漏えいリスクなどに対応するために、会社に存在する情報および顧客情報の適切な管理方針を定め、グループ内への展開をしています。

安全衛生防災委員会

従業員の安全や健康の確保、災害の予防や災害時の被害の最小化を目的として、これらに関する年間計画の審議、各施策の策定・実施、啓発などの活動を行っています。

環境委員会

ブラザーグループ全体で取り組まなければならない環境課題に対する施策を審議・決定しています。

ブラザーグループのCSR

コーポレートガバナンス

リスクマネジメント

多様なリスクを把握し、適切に対処するために

ブラザーグループでは、事業活動に伴う多様なリスクを把握し、適切に対処するために、「ブラザーグループリスク管理規程」を定め、リスク管理委員会を設置するとともに、部門・地域・グループ会社ごとにリスク責任者を任命しています。責任者は、想定されるさまざまなリスクについて影響度・発生頻度をそれぞれ5段階で評価。経営に大きな影響を与える可能性のある重大リスクを選別し、その対応策を検討しています。こうしたPDCAサイクルに基づいた活動によって、危機意識醸成と対応力強化を図っています。

2013年度は、リスク管理委員会を2回開催し、重要リスクを見直すとともに、取締役会に各委員会の活動状況を報告しました。今後も、引き続きリスク管理体制の整備を進めていきます。

ブラザーグループのCSR

内部統制

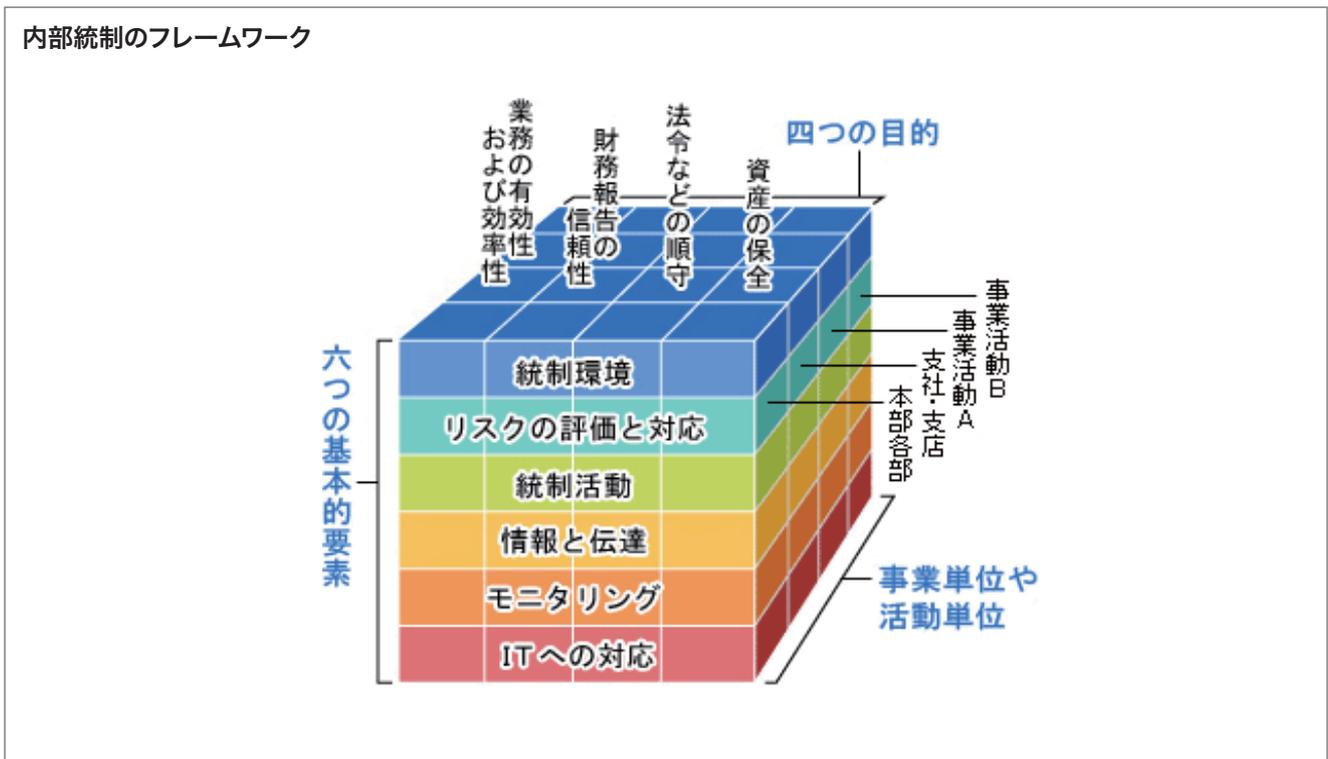
体制の整備と継続的なレベルアップ

財務報告の透明性と信頼性を確保するために

2006年5月の新会社法施行や、2009年3月期からの内部統制報告書提出義務化など、社会は企業の財務報告にますますの透明性・信頼性を求めています。ブラザーグループは、これを業務の効率化、リスク対応力の強化、グループ経営の推進、ひいては企業価値の向上を図る好機ととらえ、体制の整備を進めました。

そしてブラザーグループ各社は、毎年、内部統制が有効に機能しているかどうかをチェックリストなどで自己点検し、さらに内部監査部門が、独立的な観点からの監査を実施することで、継続的な内部統制の向上を図っています。また、内部統制の目的や重要性、グループの活動状況などを共有するためのホームページをイントラネットに開設したり、各種研修を通じて理解を更に深めてもらうなどの積極的な啓発活動も行っています。

今後も、経営を支える重要なインフラのひとつである内部統制の維持・向上を図ることで、社会からの要請である「財務報告の透明性と信頼性」の確保に努め、多くのステークホルダーから継続して高い信頼をいただけるよう努めてまいります。



ブラザーグループのCSR

内部統制

地域統括会社と連携し内部監査を実施

内部統制のPDCAサイクル確立・向上を目指して

ブラザーグループでは、2013年度に、米州・欧州・亜州の地域統括会社と連携し、国内7社・海外14社のグループ会社を対象に内部監査を実施しました。これは、内部統制に関わるPDCAサイクルをより確かなものとし、業務のさらなる透明化・効率化、リスク対応力の強化を図るためのものです。

ブラザーグループでの監査は、ブラザー工業と地域統括会社の内部監査部門が密に連携をして実施しており、より現地の実態に則した監査を行っております。さらに、今後ますますグローバルで重要となる内部監査機能の強化を図ることを目的として、2014年1月に「グローバル内部監査会議」を開催しました。米州・欧州・亜州の地域統括会社やブラザー工業内部監査部・財務部・IT戦略推進部から総勢20名ほどが参加しました。

今後は、(1)自己点検による現場部門の内部統制にかかわるPDCAサイクルの自律化 (2)改善策の組織/会社横断的な展開によるグループ全体のレベルアップ (3)ブラザー工業・地域統括会社・グループ会社・各部門の連携・情報共有による監査の効率化などを目標に、内部統制機能の維持向上を図ります。



会議の休憩時間には、ブラザー工業社長と内部監査人との意見交換も行われた

ブラザーグループのCSR

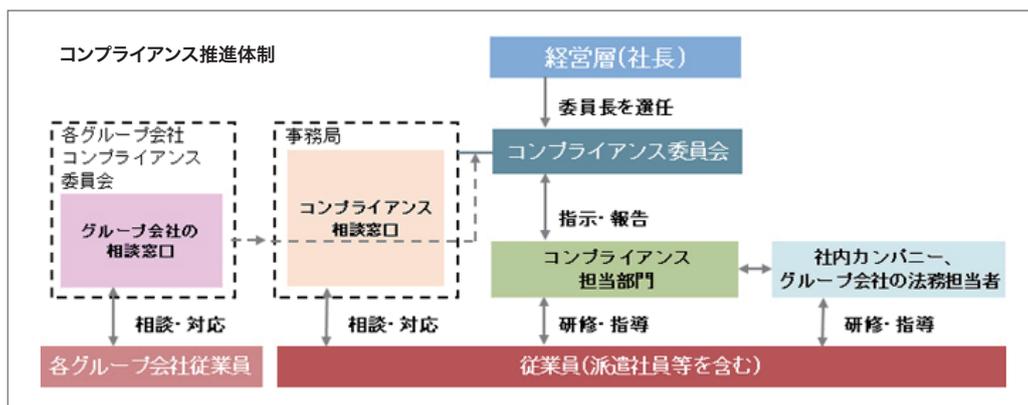
コンプライアンス

コンプライアンス体制

CSR経営の基盤として法令・倫理の順守を徹底

ブラザーグループは、コンプライアンス(法令・倫理の順守)がCSR経営の基盤を支え、さまざまなリスクを回避する上で不可欠なものであると考えています。グループ全体でコンプライアンスを徹底するために、「ブラザーグループ グローバル憲章」の行動規範のひとつである「順法精神・倫理観」および、企業としての責任を明確に定義し行動していくための「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」に基づいて従業員の行動基準を定めています。また、コンプライアンス委員会を設置し、相談通報窓口(ヘルプライン)を設けて不祥事の未然防止や早期対応、再発防止に努めています。海外を含むグループ各社でも個別にコンプライアンス委員会、通報窓口を設置して対応しています。重要案件については、ブラザー工業のコンプライアンス委員会にも通知され、グループとしてリスク対応の一元化がおこなわれています。

今後も、グローバルな展開を視野に入れて引き続き活動を続けていきます。



グループ従業員の意識向上に向けて活動を強化

研修・ハンドブックなどでの啓発活動と、情報共有の促進

ブラザーグループでは、従業員のコンプライアンス・倫理意識の向上を目的に、「コンプライアンスハンドブック」を発行し、国内グループ会社の全従業員に配布しています。

このハンドブックには、「ブラザーグループ グローバル憲章」に基づくコンプライアンス行動基準、具体事例集に加え、クイズ形式による学習項目に多くのページを割き、従業員が自ら学ぶことができるような内容になっています。

2013年度の取組みとして、各種集合研修(新入社員研修、定期開催の基礎研修、海外赴任前研修など)、e-ラーニングを実施しています。

さらに、コンプライアンス体制のグローバル展開として、中国、ベトナム、フィリピンなどのグループ生産拠点でのコンプライアンス整備状況の把握をおこない、情報共有を進めています。また、コンプライアンス意識調査の結果を踏まえて、外部相談窓口の設置をおこなっています。

今後も、「ブラザーグループ グローバル憲章」ならびに、「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」を基礎として、グローバル視点でのコンプライアンス体制および教育を強化し、企業不祥事の未然防止や倫理意識のいっそうの向上に取り組みます。



コンプライアンス集合研修風景

ブラザーグループのCSR

情報セキュリティ

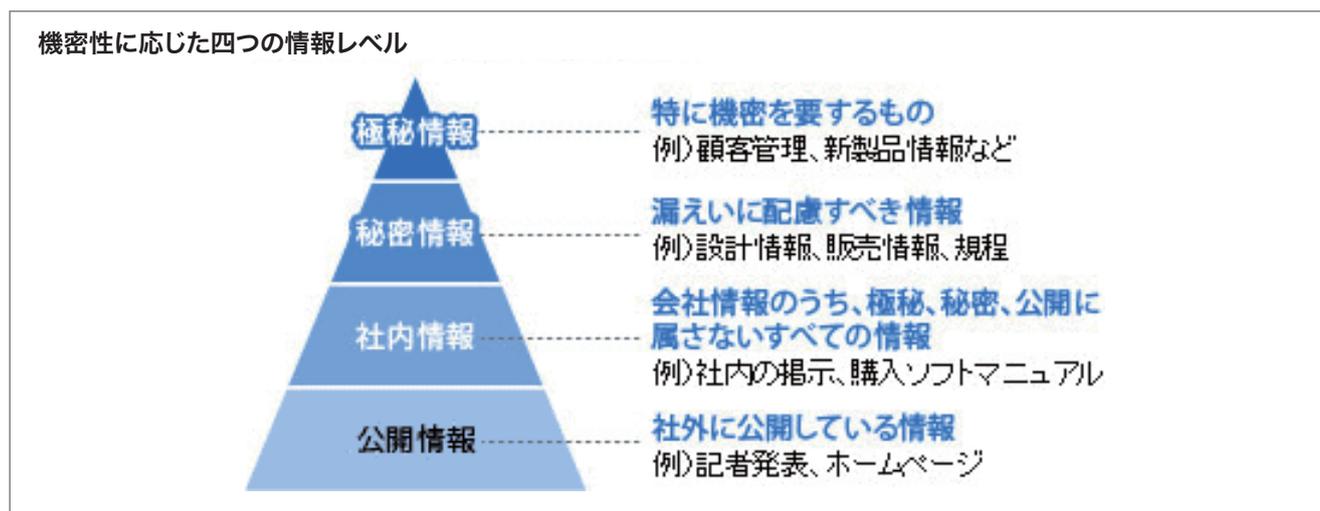
情報を適正に管理・保護するために

情報管理規程に基づき監査・リスク評価を定期的を実施

ブラザー工業では、情報の適正な管理・保護を、経営品質維持のための基盤と位置付け、「情報管理規程」を定めるとともに、情報管理委員会を設け、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に準拠した活動を実施しています。情報管理規程においては、社内で扱う情報の機密度を、内容に応じて4段階に区分し、情報の保管・アクセス・廃棄などのルールを定めており、各部門の情報管理担当者への情報共有などを徹底することで、ルールの実施を全社的に展開しています。加えて、年2回の内部監査での確認も行っています。

また、情報リスクアセスメント*の活動により、全部門で抽出した情報リスクに対するリスク対応の計画をまとめた「適用宣言書」を情報管理委員会で承認し、リスク対応を推進しています。

*: リスクアセスメント: リスクアセスメント: 情報資産に対して、脅威の頻度、脆弱性、影響の大きさなどを基にリスクを評価すること



アジアの開発・生産拠点における情報リスク対応強化

情報リスクアセスメント活動の実施範囲を拡大

ブラザー工業および国内子会社では、2009年度から業務のプロセスを対象とした情報リスクアセスメントを実施し、業務担当者自身が情報リスクを抽出し、対策を実施する活動を進めています。2011年度は、情報リスクアセスメントの活動をアジアの開発・生産拠点にまで拡大しました。2012年度以降は、国内では全従業員参加で情報リスクアセスメントを実施し、全従業員のセキュリティ意識の向上をはかっています。

セキュリティツールの活用による情報リスクの低減

システム面では、開発製造業務のグローバル化に対応するため、アジアの開発・製造拠点を含めてPCにセキュリティツールを導入し、内部からの情報漏洩を防止しています。また、外部からの不正アクセスに対しても複数のセキュリティツールを導入し、情報リスクの低減を図っています。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

グローバル憲章に基づいたブラザーグループCSR経営の課題

各地域が自律的に取り組みを推進

ブラザーグループは、世界の各地域で多くの事業を展開しています。そのような中でCSR経営を推進するために、各部門や地域は、グループのすべての活動の礎である「ブラザーグループ グローバル憲章」(以下グローバル憲章)に基づいて抽出したCSR経営の課題に対し、それぞれの業務の特性、地域の文化・慣習を考慮して、自律的な取り組みを行っています。

ステークホルダー	ブラザーグループ グローバル憲章	項目
お客様	<ul style="list-style-type: none"> あらゆる場面でお客様第一を考える グローバルな市場から求められる多様な要請や期待にすばやく応える 定められた事業領域内で限られた経営資源を有効活用する 相互協力のもと、お客様中心の事業一貫経営をグローバルに展開する 	お客様第一のマーケティング・商品企画・開発設計(各事業)
		お客様第一の安全・安心な製品設計
		お客様ご迷惑率を低減させる設計品質(各事業)
		お客様ご迷惑率を低減させる製造品質(各事業)
		お客様第一の物流・販売・サービス体制(各事業)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の多様性を尊重する 人格、多様性の尊重、信義と尊敬 	多様な人材の確保
		多様な働き方の支援
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員がさまざまな能力を発揮できる職場環境とチャレンジングな仕事への機会を提供する 	各地域での人材育成
		グローバル人材育成
		労働安全衛生
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の努力と成果に対して、公平な評価と正当な報酬で応える 	適切な評価制度
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に社会の模範となる行動を求める 従業員に会社との価値観の共有を求める 	グローバル憲章の共有
従業員の「誇り度」向上推進		
最高度の倫理観の醸成		
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 常に公平・公正な取引を行う 信頼関係に基づいて成長しあう 	CSR調達の推進
		仕入先との協働
		物流パートナーとの協働
		販売先との協働

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

グローバル憲章に基づいたブラザーグループCSR経営の課題

ステークホルダー	ブラザーグループ グローバル憲章	項目
株主	・ 積極的な情報公開を行い、株主との間に長期的な信頼関係を築く	IRコミュニケーション
		社会的責任投資株価指数の構成銘柄
地域社会	・ 地域に対する社会的・経済的・文化的責任を可能な限り分担する	「事業に関連した活動」「地球環境への配慮に関連した活動」「『地域』『人づくり(従業員を含む)』を意識した活動」にテーマを絞った各地域での自律的な社会貢献活動
		グローバルに統一感を持った社会貢献活動
環境	・ 持続的な発展が可能な社会の構築に向け、企業活動のあらゆる場面で地球環境への配慮に前向きで継続的な取り組みを行う	CO ₂ 排出量削減の推進 (地球温暖化の防止)
		消耗品・製品の回収リサイクル (循環型社会形成)
		化学物質の管理
		環境社会貢献活動の実施 (できる限り生物多様性を意識した活動)
		環境コミュニケーションの実施(「Brother Earth」、イベント、教育、ダイアログなど)
ガバナンス	・ 活動する国や地域における関連法規、規制を遵守し、文化を尊重する ・ 最高度の倫理観を持って行動する	グローバルガバナンス体制の構築
		内部統制の推進
		コンプライアンスの推進
		情報セキュリティの推進

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

地域ごとの2013年度のCSR課題と実績、および2014年度の活動計画

<日本>

2013年度の課題	2013年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・マーケティング活動を通じたCSR経営の実践 ・ブランド認知のさらなる向上とサービスの安定供給・質の向上 ・お客様の期待に応える品質、価格を備えた製品・サービスの迅速な提供 ・さらなる品質向上によるお客様満足度の向上と新たな顧客価値の創出 ・グローバル憲章・経営理念の共有の強化と従業員の「誇り度」「満足度」の向上 ・自己啓発、能力向上など教育プログラムの展開と各プロジェクトによる業務フロー改善 ・グローバル戦略を推進・加速する人材確保・早期育成 ・グローバルに活躍するプロ人材・チャレンジする次世代人材の創出 ・働きがいのある職場づくりの推進 ・部品安定供給に向けたビジネスパートナーとの信頼関係の強化 ・ビジネスパートナーも含めた信頼性の向上 ・事業に連動した社会貢献活動の実施 ・従業員参加型の地域社会貢献活動の推進 ・「Brother Earth」をスローガンとした環境貢献活動の継続的な実施 ・検索機能付リモコンの普及促進による紙媒体の削減 ・環境配慮型設計の推進 ・グループで連携した、あるいは独自の東日本大震災復興支援活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・展示会等での社会貢献・環境保全活動の継続的な紹介 ・問い合わせ窓口の統一による応答率向上 ・お客様ご迷惑率の低減活動を通じ製品品質の向上に努めお客様満足度の向上に貢献 ・クラフト市場において"ScanNCut"を発売し、新たな価値を提案 ・グローバル憲章共有活動の継続やワークライフバランス推進による「誇り度」「満足度」の向上 ・階層別集合研修、次世代リーダー候補の経営塾に加え、営業力強化、新規事業創出を課題としたプロジェクト型研修の実施 ・階層別人材要件定義、教育実施 ・新規商品開発におけるチャレンジ経験共有、グローバルな人材交流実施 ・階層別面談研修、オフサイトミーティング、優秀従業員表彰の実施 ・取引先説明会、優秀取引先表彰実施 ・ビジネスパートナーとの協業によるブラザー製品の導入拡大 ・盲導犬協会へミシン提供 ・工場見学受入、社外清掃活動実施 ・孤児院、老人ホーム、知的障がい者施設への慰問 ・エコポイント活動の実施 ・消耗品の再生 ・検索機能付リモコンのさらなる認知・普及促進 ・新製品の消費電力削減 ・従業員ボランティアによる宮城県・七ヶ浜「ぎずな公園」建設支援 ・ミシンを通じた交流など震災復興支援活動の継続 ・NGOと連携したカラオケ機器の無償貸出しの継続

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

地域ごとの2013年度のCSR課題と実績、および2014年度の活動計画

<南北アメリカ>

2013年度の課題	2013年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ より多くのお客様へ最高のお客様体験を届けるための接点強化 ・ 優れた価値をお客様にお届けするための人材育成 ・ 従業員参加による社会貢献活動の継続 ・ 「Brother Earth」をスローガンとした環境貢献活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 販売チャネルの拡大とお客様サポートの継続的な強化 ・ グローバル憲章共有活動の継続等の施策実施 ・ 従業員へのボランティア活動への参加奨励 ・ 消耗品回収の推進 ・ "Earth Day" イベントなどの環境保全活動への参加

<欧州>

2013年度の課題	2013年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ Brother Earth / 環境NPO(クールアース)を通じたマーケティング推進 ・ Webサイトを通じたお客様との交流 ・ CSRに取り組む従業員の支援と、グローバル憲章共有活動の推進 ・ ブラザー大学での次世代製品知識向上 ・ ISO 14001取得に向けたビジネスパートナーへの働きかけ ・ 会社および個人による、地域社会での環境活動および社会貢献活動の継続的な促進 ・ 「Brother Earth」をスローガンとし、環境NPO(クールアース)へのスポンサーシップと連携した、消耗品の回収・リサイクルの推進 ・ 環境貢献活動への従業員参加促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Brother Earth / クールアースを活用したマーケティングを推進 ・ 欧州全体の環境保全活動を紹介するWebサイトの構築とライブチャットを利用したお客様サポートの提供 ・ 欧州各国から代表者が参加する"Look to the Future"研修の実施 ・ ブラザー大学の開催 ・ 事業の持続可能性を高めるため、ビジネスパートナーとの契約に倫理取引条項を追加 ・ 公園整備など地域社会貢献活動への従業員参加支援 ・ 地域イベントのスポンサーや製品の寄付など、地域社会の要請に応じた活動

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

地域ごとの2013年度のCSR課題と実績、および2014年度の活動計画

<アジア・オセアニア・中近東>

2013年度の課題	2013年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ブランド認知度の向上 ・グローバル憲章の更なる浸透を通じた人材育成 ・グループで一体感を持った、従業員参加の社会貢献活動の継続 ・「Brother Earth」をスローガンとした環境貢献活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会・環境貢献活動を通じたブランドイメージの向上 ・優秀事例を共有し、グローバル憲章大賞として表彰 ・ゴールデンリングプロジェクトとして、14拠点がチャリティイベントに参加 ・タイのマングローブ林再生など各地で環境保全活動に参加 ・消耗品リサイクルの推進

<中国>

2013年度の課題	2013年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ブランド認知の向上とアフターサービス体制の拡充 ・自律型人材育成プログラムの継続実施(e-learning) ・従業員参加型の社会貢献活動の促進 ・「Brother Earth」をスローガンとした環境貢献活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・メディアとの交流会、展示会、環境保全・社会貢献活動を通じたブランドイメージ向上につながる活動実施 ・販売・アフターサービス拠点の拡充 ・コンプライアンス等の e-learning 研修全員実施と管理職へのコーチング研修実施 ・愛心助学(奨学金)、愛心繡坊(ミシンを使用したボランティア)活動の継続実施 ・内モンゴル砂漠化防止プロジェクトの継続実施 ・植林、公園清掃等の継続実施

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

地域ごとの2013年度のCSR課題と実績、および2014年度の活動計画

2014年度の活動計画

CSR経営の課題に対して、各地域が取り組む2014年度のさまざまな活動計画から、代表的な取組計画を抜粋してステークホルダーごとに掲載しています。

ステークホルダー	2014年度の活動計画
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ・ コールセンター機能の拡充、改善(日本、米州、欧州) ・ 顧客ニーズ把握のサイクル化および活動に基づいた価値提案(日本) ・ お客様との接点拡大による、お客様ご迷惑率の低減(日本) ・ ブランド認知度の向上活動推進(米州) ・ Facebookを活用したブランド認知度の向上促進(欧州) ・ 物流体制の最適化(中国)
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成の実施 ・ グローバル憲章共有活動のグローバルな展開 ・ ダイバーシティ経営、特に女性活躍支援の推進(日本) ・ 戦略的な能力開発の実施(米州) ・ Web研修体制の構築と拡充(中国)
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> ・ CSRアンケート実施依頼と回収(日本、アジア オセアニア、中国) ・ お取引先のCSR活動促進に向け、各社CSR活動報告書の提出およびCSR賞の表彰実施(日本) ・ ビジネスパートナーとともにソリューション提案を企画(日本)
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループ連携した東日本大震災復興支援活動 ・ グローバルで一体感を持った、従業員参加の社会貢献活動の継続 ・ 地域に密着した社会貢献活動 ・ 事業に連動した社会貢献活動の実施
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ ブラザーグループ全体で削減計画目標に沿ってCO₂削減活動を推進 ・ 植樹活動 ・ 使用済みカートリッジ回収活動 ・ 廃棄物削減活動の推進 ・ 世界の環境ラベルを積極的に取得(日本) ・ サプライチェーンを適切に管理し、有害な物質が製品中に混入しない体制を維持強化(日本)

ブラザーグループのCSR

CSR・ブランド戦略

グローバルにCSRを推進し、信頼のブランドを確立

信頼されるブランドを目指して

ブラザーグループは、ブランドとは、「グローバルに統一感のある、明確なもの」であり、「その時の事業や経営の状況にとらわれない、強く普遍的なもの」であるべきだと考えています。こうした考えに基づいて、

- ・「ブラザーグループ グローバル憲章」に基づいた意思決定と行動
- ・環境スローガン「Brother Earth」に基づく地球環境への配慮

を中心に、お客様を第一とするすべてのステークホルダーの要請や期待に応え、「Brother」を「信頼できるブランド」として確立していきます。

「グローバルCSR・ブランド戦略会議」を開催

グローバルでのCSR経営の継続とさらなる進化に向けて

「グローバルCSR」の推進、「信頼のブランド」の確立に向けて、グループの経営層がブラザーのCSR・ブランド活動の進捗を確認し、今後の方向性を共有する場として「グローバルCSR・ブランド戦略会議」を毎年開催しています。

2014年1月27日に開催された第6回目の会議では、中期戦略「CS B2015」の実現を目指して事業の育成・拡大を加速していく中で、

- ・グローバル憲章の更なる浸透
- ・「Brother Earth」のグローバルな推進

という2つの軸を中心に、今後とも各地でCSR活動を自律的に展開し、事業活動および従業員の自主的な活動を通してグループとして一体感ある社会貢献活動など継続的に進めていくことを確認しました。

特に、改訂から6年が経過した「ブラザーグループ グローバル憲章」について、その共有活動の成果を確認するとともに、行動規範のひとつである「チャレンジ精神」をあらゆる場面で一層向上させていくことを決定しました。

ますます多様化する社会的課題と増大する企業の社会的責任に対し、ブラザーグループは、今後も、世界各地のご期待やご要望をしっかりと受け止め、グローバルでのCSR経営をさらに進めていきます。



グローバルCSR・ブランド戦略会議

ブラザーグループのCSR

第三者意見

ブラザーグループの2013年度のCSRへの取り組みに対する第三者意見

当意見は、本ブラザーグループのCSRへの取り組みに関するWebサイトの記載内容、および同社の環境、人事、購買、ブランド、CSRの各担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。

同グループのCSRへの取り組みは、社内外への多言語での発信、グローバル経営を支える人的多様性の拡充など、広範な項目について、グローバルなマネジメント・サイクルを適切に進めていると言えます。

高く評価すべき点

- ・ 同社のCSRの基本原則となる「ブラザーグループグローバル憲章」(以下、グローバル憲章)の共有について、27言語に翻訳され、世界各地の約350人の共有リーダーが任命されて活動していること、また、社長やトップマネジメント層を含む900名以上の管理職が積極的に自ら発信し、中国7拠点が合同で「チャレンジ会議」を開催していることなど、拠点・職場における共有が高い水準で進められていること。共有の推進方針である「直接対話と情報共有」、「トップリーダーの率先」、「仕事の成果につながる活動」の着実な実践は、世界的にベンチマークされるべき水準にあると評価します。今後も、「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」と合わせて、各地・部門の取り組みや工夫が、地域や部門を超えてさらに共有されること、特に人権や環境負荷削減について、バリューチェーン全体での共有と、その実践の進捗の確認・検証が進むことを期待します。
- ・ 人的多様性の向上と活用について、開業直後のベトナムやフィリピンにおいても、幹部・管理職人材対象の育成計画(拠点サクセッションプラン)に基づく研修を実施するなど、中期的な人材戦略に基づく取り組みが進んでいること。今後も、グローバルな人材活用・育成の基盤がさらに拡充されることに期待します。また、障がい者雇用についても、雇用率が2.26%に達していること。今後は、障がい者や日本で働く外国人などが、同じ属性の従業員と交流し相互に相談しあえる関係・環境づくりに期待します。
- ・ サプライヤーへの働きかけについて、環境・人権・労働・安全衛生・公正取引・企業倫理・情報セキュリティー・社会貢献などに関するCSRレベル調査ツールに基づく自己評価を求め、点数の低い取引先には是正を求めていること。今後は、二次取引先への働きかけや、より詳細な安全、環境に関する項目への取り組み状況の正確な把握と改善が促進されることを期待します。
- ・ 社会貢献活動について、従業員の日常的な環境負荷削減への取り組みによる「ブラザーエコポイント活動」に、世界のブラザーグループ従業員数の半数を超える2万人以上が参加するとともに、各国の従業員が自発的に、地域のニーズに基づいて、同社の精神や事業を生かした取り組みを進めていること。今後は、世界共通の基本方針のもとで、社会への投資として戦略的に推進されることを引き続き期待します。



IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]
代表者 川北 秀人

川北 秀人

ブラザーグループのCSR

第三者意見

ブラザーグループの2013年度のCSRへの取り組みに対する第三者意見

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- ・ 温室効果ガスの排出量削減について、新工場立ち上げ時から最新の設備や技術を導入するとともに、販売会社でも毎年1%の削減を積み重ねていることを評価しつつ、猛暑などが原因で国内外ともに総量で前年比1%減の目標が達成できなかったことを残念に思います。今後は、SCOPE3への対応としても、ユニバーサル・デザイン・フォントの使用推奨や、トナーセーブや2in1印刷なども標準設定として出荷するなど、使用段階での環境負荷削減がさらに進むことを引き続き強く期待します。
- ・ 生物多様性や水資源への配慮・対応について、海外生産拠点での使用量の把握を開始していることを評価するとともに、今後は、印刷に不可欠な紙、ミシンによる縫製に不可欠な布の素材を供給する生態系のリスクへの理解・共有をさらに進め、保全への取り組みを拡充することを期待します。
- ・ 働き続けやすい職場づくりについて、介護セミナーを10回開催し、介護体験者の事例をイントラネットで紹介するなどの取り組みを高く評価するとともに、今後は育児・介護・看護のための休暇・短時間勤務の利用率(ブラザー工業で5.07%)をさらに高められるよう、現場の課題の把握と解消がさらに進むことに期待します。また、従業員の家族に関する不安や困りごとに協力・対応する「なんでも相談」窓口についても、労働組合の契約先による対応が拡充されていることを評価しつつ、メンタルヘルスやBCPへのさらに踏み込んだ取り組みが進むことを期待します。

グローバル企業として、取り組みの進展が期待される点

- ・ 多様なステークホルダーとのコミュニケーションについて、社長や役員などトップマネジメント層による従業員向けの発信が多数かつ多言語で行われていることを高く評価するとともに、今後は、NGOなど社外のステークホルダーとの対話の機会を、特に欧州において積極的に設け、次に取り組むべき社会的課題について学び、協働して取り組むきっかけに結び付けることを、引き続き強く期待します。

IIHOE

「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。

▶ <http://blog.canpan.info/iihoe/> (「IIHOE」の関連サイトへリンクします。)

お客様とともに

ブラザーグループは、あらゆる場面でお客様を第一に考え、モノ創りを通して優れた価値を創造し、迅速に提供します。そしてお客様との間に長期的な信頼関係とロイヤルティを築きます。

お客様第一の製品開発

- ・お客様の声を的確にタイムリーに反映する仕組み
- ・さらに多くの国・地域のお客様にご満足いただくために

お客様ご迷惑率の低減

- ・お客様視点に基づく「お客様ご迷惑率」という考え方
- ・新製品の予想外の不具合を品質向上活動で改善

安全・安心な製品設計

- ・お客様視点を製品の隅々にまで反映する「顧客品質基準」の考え方
- ・製品事故を未然に防ぐための徹底した安全教育

物流・販売・サービス体制

- ・カラオケ事業のサービス向上を目指し、コールセンターを強化

お客様とともに

お客様第一の製品開発

お客様の声を的確にタイムリーに反映する仕組み

多面的な調査によって「潜在的なご要望」まで描き出し、製品に具現化します

ブラザーグループは、お客様の声をすべての事業活動の原点と考え、さまざまな場面でご意見やご要望をお聞きし、データベース化しています。

特に新製品の企画段階では、企画開発スタッフがお客様への訪問、グループインタビュー、ウェブサイトでのアンケートなどを通じて、製品の使用環境やご感想・ご要望などを幅広く深く調査し、お客様ご自身も意識されていない「潜在的なニーズ」を顕在化させて次の製品開発に反映します。

こうして、お客様のニーズにジャストフィットする機能・サイズ・デザイン・価格として具現化し、お客様に新たな価値をご提供できるよう努めています。



お客様の声を製品開発に反映する仕組み

さらに多くの国・地域のお客様にご満足いただくために

ブラザーは2013年5月から新興国に照準を合わせたモノクロレーザープリンター4機種(複合機3機種)を発売しています。新興国ではプリンターに求められる性能、製品の使用環境ともに欧米や日本と状況が異なります。その中で「より多くのお客様にご満足いただける製品を」と、お客様の声を的確に分析し製品コンセプトを作り上げ、これに基づいて設計し製造した製品をお客様に届ける独自のマネジメントシステム「ブラザー・バリュー・チェーン・マネジメント(BVCM)」の真価を発揮し、独創的な製品を開発しました。

「お求めやすさ」と「信頼性」をコンセプトに

ひとくちに新興国といっても地域特性はさまざまです。企画部門は、各国・地域のプリンターの動向や使用状況・使用環境などを徹底的にリサーチ・分析し、新興国のお客様が期待するプリンター像を探りました。その結果、導き出した新製品のコンセプトは「お求めやすさ」と「信頼性」。

従来機の使い勝手をそのまま活かしつつ、印刷速度を毎分20枚、最大給紙を150枚に抑え、これまでになかったコンパクト化を実現するなど、新興国向けに製品仕様を見直すことで「お求めやすく」しました。同時に「信頼性」を得るために、厳しい使用条件下において高い耐久性を維持することや紙詰まりを減らすことを、重点目標としました。ただ、これらを実現するには常識を打ち破る発想や技術開発が必要でした。開発陣は立ちはだかる難題に、挑戦意欲を掻き立てられました。



コンセプトの説明にHL-1110シリーズカタログで使用しているアイコン

左：紙詰まり抑制技術を備えた"ストレスフリー"印刷

中：高画質かつお手ごろ価格なトナー

右：A4用紙20枚/分の印刷速度

お客様とともに

お客様第一の製品開発

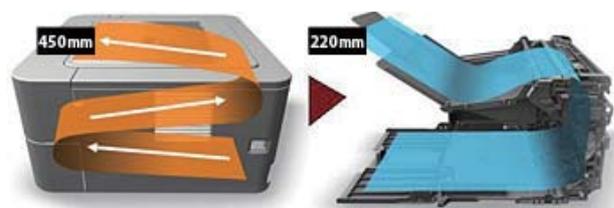
さらに多くの国・地域のお客様にご満足いただくために

"ストレスフリー"印刷の実現と驚きの小型化

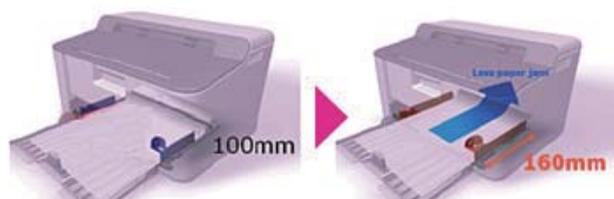
今回の製品では、紙の搬送経路を従来のS字形からC字形に変更することで半減させ、加えて紙粉が付きにくいローラー素材や紙送りを安定させる長い用紙ガイドを採用することで、紙詰まりを抑制することに成功しました。

また用紙トレイをフロントカバー兼用にしてカセット型トレイを無くしました。さらにプログラムを新モデルに適した機能構成にして、メモリーの使用容量を8分の1とし、その削減できたメモリーを使用して、部品で制御していた機能を電気的な制御にしたり、部品を統合したりするなどして部品数も大幅に削減しました。加えて、トナーカートリッジもトナーの充填密度を2倍以上に高めることで体積を半分以下にしました。単にトナー密度を高めると充填口からトナーが溢れ出てしまうため、空気抜き穴の設置やカートリッジ形状を工夫して難題を乗り越えました。

これらの努力により、幅340mm×奥行238mm×高さ189mm*、重量4.5kgとコンパクト設計を実現することができました。また一方で、新たな画像処理技術によって大量のメモリーを使う印刷でも従来機に匹敵する品質は確保しています。



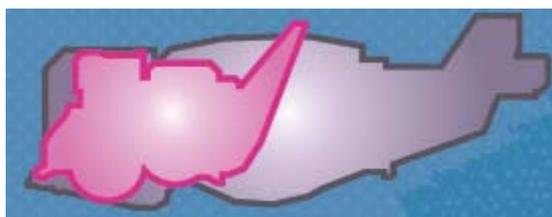
紙送りの経路を450mmから220mmに短縮



用紙ガイドを長くして紙詰まりを防止しながら小型化を実現



小型化したトナーカートリッジ外観



横から見たカートリッジ大きさの比較
[新製品]ピンク、[前モデル(HL-2130)]グレー

ブラザーグループは、これからも常にお客様を中心に考え、BVCMを実践しながら、より優れた製品・サービスをお届けしていきます。

*: HL-1110シリーズのサイズ。

お客様とともに

お客様ご迷惑率の低減

お客様視点に基づく「お客様ご迷惑率」という考え方

製品出荷後の不具合発生を限りなくゼロに近づけること

ブラザーグループでは、お客様から返品または修理のために戻ってくる製品の割合を「お客様ご迷惑率」と定義しています。これは、どんな小さな不具合でも、その修理のためにお客様にご負担いただかねばならない時間や手間は、お客様にとって「ご迷惑以外の何ものでもない」という考えによるものです。そのため、不具合発生を限りなくゼロに近づけることこそ、お客様満足向上への最優先課題と捉え、開発設計・製造・物流・販売・サービスなど各部門が一体となった品質向上活動を続けています。

新製品の予想外の不具合を品質向上活動で改善

用紙の流通事情を把握し、お客様の側に立った品質向上活動を推進

2012年秋に発売した「PRIVIO NEOシリーズ」は、インクジェットプリンターの概念を一変させた、ブラザーのエンジニアたちによる渾身の製品。そのポイントは、A4用紙を横にして印字する横送り印刷でした。紙には繊維の方向があり、横送り印刷するとインクを吸った紙が急激に変形し、印刷途中でヘッドと接触するなど、印刷品質への影響が予想されます。ブラザーはこの難問に挑み、紙が膨らんだり、伸びたりすることを抑制する独自の技術を開発。A4横送り印刷を可能にすることで奥行290mmのコンパクトボディとA3サイズまで印刷できるという機能性を備えた画期的な製品を開発しました。

しかし、お客様が製品を利用される環境はさまざまです。評価の段階で各国から独自に入手した用紙に印刷すると、予想以上に紙が変形し、印刷品質に影響することが判明。それまで評価に利用していた用紙は米州、欧州、日本で流通している代表的な普通紙が主体でしたが、地域によっては厚さ、吸湿性など用紙の特性のばらつきが大きいためでした。この問題を解決するため、まずは各国ごとに用紙の市場流通状況を調査。各地の流通量の上位の用紙を特定し、それに合わせて製品の調整を行いました。流通用紙が地域により異なり、温度、湿度などの環境が印刷に影響を与えることを改めて知らされた事例でしたが、より多くのお客様が使用している用紙で印刷評価し、製品を調整することで、さらに印刷品質を安定させることができました。

グローバル企業であるからこそ、製品がさまざまな環境下で使われるのは当然のこと。それはお客様が使う用紙にまで及びます。ブラザーはお客様の立場に立った製品開発とサービスを徹底し、「お客様ご迷惑率」の低減に全力で取り組んでまいります。



困難とされたA4横送り印刷を可能にし、A3プリントとコンパクトボディを実現させた、PRIVIO NEOシリーズ

お客様とともに

安全・安心な製品設計

お客様視点を製品の隅々にまで反映する「顧客品質基準」の考え方

安全に使い続けていただける製品設計に向けて

世界中の国や地域でご利用いただいているブラザー製品は、その設置環境や使用方法がたいへん多様になっています。品質保証担当部門では、市場で起きた様々な問題に関わる情報をデータベース化し、得られた情報から製品の品質基準と評価方法を作成しています。さらに、想定される問題を未然に防止するため、その対策を設計段階から織り込み、お客様に安心してお使いいただける製品づくりをしています。これが「顧客品質基準」であり、ブラザーグループのモットーである"At your side."の精神を製品開発に反映したものです。

「顧客品質基準」は固定されたものではなく、修理依頼やコールセンターに寄せられる情報などを精査して常に見直しを図っています。

製品事故を未然に防ぐための徹底した安全教育

製品安全リスクアセスメントなど、より安全・安心なモノづくりをグループ全体で推進

モノづくりを行う企業にとって、製品の安全性を確保することは極めて重要な課題であり、社会的責任のひとつとなっています。製品事故の発生はお客様にご迷惑をおかけするのはもちろん、企業の信用・信頼を失墜させて、販売低下を招くなど、経営の悪化にも繋がります。

ブラザーグループでは「製品の安全は品質保証の原点であり、お客様に安全な製品をお届けすることを何よりも優先する」という基本的な考え方に従い、「製品安全に関する基本方針」を定め、製品安全の確保に全力で努めてきました。この考え方に基づいて、新入社員をはじめ、開発技術者から各工場の従業員に至るまで、各組織に応じた製品安全教育を徹底しています。そして、さらなる安全性向上に向けて、2004年より製品安全リスクアセスメントを導入。これは、あらゆる可能性を想定し製品に潜む危険性を抽出するとともに、対策の妥当性を検証する手法で、製品開発に携わる技術者を対象に、この考え方を学ぶ講習を実施しています。初級クラスでは、その基礎から複数の対策を組み合わせることにより安全な領域へと品質が高められる考え方を習得。

さらに、2013年からは中級クラスを開設し、初級者の指導を含めた、製品安全リスクアセスメントをリードできる人材育成にも注力。開発段階から事故・故障防止対策を考慮した設計をしています。また、海外の生産拠点でも現地スタッフが中心となって製品安全教育を行っており、グループ全体が一丸となった製品安全リスクマネジメントを推進しています。

ブラザーグループでは、今後も事故の未然防止を追究し、時代のニーズに対応した製品安全を実現するための教育を推進することで、お客様に一台一台、安全で安心な製品をお届けする姿勢を貫いてまいります。



海外生産拠点では、現地スタッフが製品安全講習を推進。兄弟高科技(深圳)有限公司での講習の様子(上)とブラザーインダストリーズ(ベトナム)での講習(下)

お客様とともに

物流・販売・サービス体制

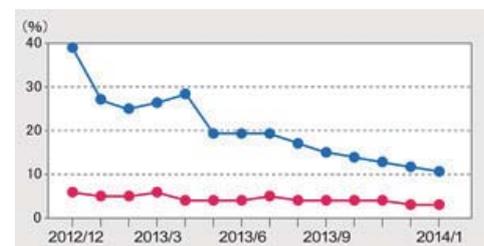
カラオケ事業のサービス向上を目指し、コールセンターを強化

データ解析、スキルアップでお客様のニーズに対応

通信カラオケ事業を展開するブラザー工業の子会社である株式会社エクシングでは、カラオケを楽しむためのSNS*1「うたスキ」を展開し、利用会員が950万人を超えるまでになりました。これに伴い、さらなるサービス向上活動の一環として、13年度から「うたスキ」利用者の皆さまから機器の取扱店まで、すべてのお客様のサポートを一括で行えるよう体制を強化しました。

主な取り組みの一つとして、今までは、カラオケ機器の特約販売契約を結んだ卸売店とカラオケ機器設置店舗はそれぞれ専用の問い合わせ窓口を設けておりましたが、どちらの問い合わせにも対応できる人員を増強し処理件数を増加させることができました。また新機種展開時には専用窓口を設置したので、通常窓口よりも応答率*2が向上しています。さらに問い合わせの多いフレーズや単語などのデータの解析を行い、フレーズや単語ごとに検索できるようにマニュアルの改修を実施しました。これにより一件あたりの問合せに対応する時間を短縮することができました。スナックなどナイト市場向け製品「JOYSOUND FR」においては、問い合わせが多い内容について回答をまとめ補足資料として専用サイトに随時掲載するなど、コールそのものを削減する活動も行い、発売当初は40%程度あった問合せ件数の割合が10%近くまで低減しています(右上グラフ)。さらに、コールセンター全体の応答率90%以上というつながりやすさも達成できました。

エクシングは、今後もお客様の声を受け止めながら、カラオケを楽しく快適にご利用いただけるよう、製品やサービスの品質向上に努め、お客様満足度向上を目指してまいります。



「JOYSOUND FR」(青線)とシリーズ最上位機種「JOYSOUND f1」(赤線)の問い合わせ件数の割合の推移



スキルチェック項目にホスピタリティを追加し、サービス向上に努めるコールセンター

*1: social networking service

*2: 応答率とはコールセンターなどにおけるサービス(つながりやすさ)の指標で、総着信件数に対し、応答できた件数の割合

従業員とともに

ブラザーグループは、従業員の多様性を重視し、さまざまな能力を発揮できる職場環境とチャレンジングな仕事への機会を提供します。そして努力と成果に対して、公正な評価と正当な報酬で応えます。

多様な人材の確保

- ・雇用・処遇に関する基本方針
- ・多様な人材を確保するために

多様な働き方の支援

- ・多様な働き方を支援するために
- ・仕事と子育ての両立に向けて

各地域での人材育成

- ・特色を生かした人材育成
- ・地域の枠組みを超えて行われる、リーダー育成活動

グローバル人材育成

- ・グローバルな人材育成に向けて
- ・グローバルな人材交流で、新工場に生産技術を継承
- ・グローバル採用「第5期生」が入社

労働安全衛生

- ・グローバルな安全・防災の仕組みづくり
- ・グローバルに安全衛生活動の自立化を推進
- ・心身の健康維持・増進

グローバル憲章の共有

- ・すべての活動の礎に---「ブラザーグループ グローバル憲章」の浸透

従業員の「誇り度」向上推進

- ・「ブラザーらしさ」を継承していくために
- ・働きがいのある会社ランキング、13位にランクイン

従業員とともに

多様な人材の確保

雇用・処遇に関する基本方針

多様な人材が能力を発揮できる制度・環境を整備

ブラザーグループは、44の国と地域に生産拠点や販売・サービス拠点を設け、世界中のお客様に製品やサービスをお届けしており、人種・言語・文化・習慣など、事業を取り巻く環境がさまざまに異なる中で、全従業員がグローバルチームブラザーの一員として、日々活躍しています。

その基盤となるのが「ブラザーグループ グローバル憲章」(以下グローバル憲章)の「基本方針」に掲げた「従業員の多様性を重視し、さまざまな能力を発揮できる職場環境とチャレンジングな仕事への機会を提供する。そして、努力と成果に対しては、公正な評価と正当な報酬で応える」という考え方です。また、グローバル憲章の行動規範では「常に一人ひとりの人格、多様性を尊重し、信義と尊敬を持って行動する」ことを定めています。

ブラザーグループ各社では、これらの考え方に基づいて、採用・評価・昇進などにおいて、民族・国籍・宗教・思想・性差・学歴・年齢・障がいの有無など、あらゆる差別を排除することを目指し、また、児童労働や強制労働を禁止しています。今後も経営層と従業員が一体となって、関連法規、規則の順守はもちろん、各自の文化や慣習を尊重し、グローバル憲章に基づいた人事制度の進化、職場環境の継続的な改善に取り組んでいきます。

公正な評価と処遇を目指した 目標管理制度

ブラザーグループでは、意欲・能力・成果を公平・公正に評価して処遇に反映するための体制を構築しています。例えばブラザー工業では、一般従業員については、明確な評価基準に基づく目標管理制度のもと、納得性の高い評価を実施しています。評価の結果は被評価者に公開し、その後の面談においてその評価理由を伝えています。こうすることで、従業員が自らの仕事を振り返り、新たな目標に向かって成長していくためのモチベーションも高まるため、人材育成にもつながっています。なお、管理職に関しては、年俸制を採用しています。

従業員とともに

多様な人材の確保

多様な人材を確保するために

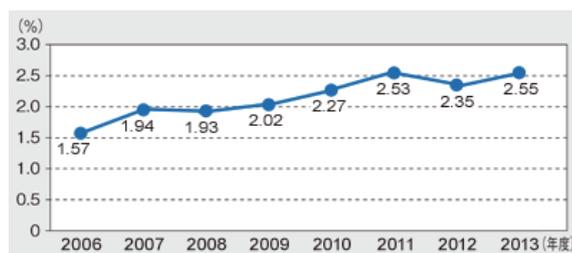
女性管理職の登用を推進

女性管理職については、各国・各地域で、女性の社会進出の歴史、生活文化、主な職種などが異なるため、全管理職者数に対する比率に差はあるものの、2013年度(2014年3月31日時点)は、ブラザーインダストリーズ(ベトナム)においては管理職として活躍する女性が増加しています。

ブラザーグループの女性管理職者数と比率

社名[国]	2013年3月		2014年3月	
	数	比率	数	比率
ブラザー工業[日本]	19名	2.3%	21名	2.5%
ブラザー販売[日本]	1名	1.5%	1名	1.5%
兄弟高科技(深圳)[中国]	20名	25.6%	21名	26.9%
兄弟工業(深圳)[中国]	9名	27.3%	8名	24.2%
珠海兄弟工業[中国]	13名	59.1%	13名	59.1%
兄弟機械(西安)[中国]	3名	12.5%	3名	12.5%
ブラザーインダストリーズテクノロジー(マレーシア)[マレーシア]	9名	28.1%	9名	28.1%
ブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.)[アメリカ]	63名	35.6%	64名	35.0%
ブラザーインターナショナル(ヨーロッパ)[イギリス]	7名	17.1%	5名	13.5%
ブラザーU.K.[イギリス]	15名	40.5%	11名	29.7%
兄弟(中国)商業[中国]	9名	30.0%	10名	32.3%
ブラザーインターナショナル(ドイツ)[ドイツ]	1名	7.1%	1名	7.7%
ブラザーフランス[フランス]	15名	44.1%	14名	42.4%
ブラザーインダストリーズ(ベトナム)[ベトナム]	15名	24.6%	26名	32.1%

女性管理職比率の推移(ブラザー工業)



従業員とともに

多様な人材の確保

多様な人材を確保するために

障がい者の雇用推進と活躍支援

日本では一定規模以上の企業に総従業員数の2.0%以上の障がい者雇用が法律で定められています。ブラザーグループでは、障がい者の雇用を推進し、それぞれの障がいを持つ従業員が適性・能力に合った職種で活躍しています。また、2013年度におけるブラザー工業の障がい者雇用率は2.26%となっており、2013年4月から改定された雇用率も達成しております。

障がい者雇用率の推移(ブラザー工業)



ブラザー工業では、グローバル憲章の「行動規範」にある「個人に対する信義と尊敬」にのっとり、障がいの有無に関わらず、従業員同士が理解を深め、連携を強化して個々の能力を最大限に発揮できる職場環境をつくっていく方針を引き続き展開しております。2012年度からは日本におけるブラザーグループの各担当者で障がい者雇用に関する会議を開催し、各社の障がい者雇用や就労状況を共有し、各社で障がい者雇用を進めるように合意形成を図っております。

また昨今の震災などを機に、障がい者など要援護者への防災に関する勉強会やマニュアルづくりを進めており、安心・安全に業務に取り組めるような活動や人事部やシニアスタッフによる社内ジョブコーチ支援も行っております。

従業員とともに

多様な働き方の支援

多様な働き方を支援するために

各自のライフスタイル選択を支援する制度を制定

ブラザーグループでは、従業員が多様なライフスタイルを選択できるよう、各国・各地域の法律、労働環境、従業員の状況を踏まえ、勤務体系に柔軟性を持たせるなど、個人の事情に合わせた働き方を可能な限り支援しています。

例えば、少子高齢化が問題となっている日本では、育児や介護を支援する企業内制度の充実など、家庭と仕事の両立を可能にする施策が求められています。そこで、ブラザー工業では、育児・介護休職制度や短時間勤務制度など、育児・介護と仕事の両立を可能にする制度の整備や支援を進めてきました。

育児休職制度については、2012年度は52名(男性8名)、2013年度は44名(男性6名)が利用開始しています。一方、介護休職制度については、今後、利用者が増えることを想定して、2011年度以来外部講師を招き、40歳以上の全従業員を対象にした『仕事と介護の両立支援に関するセミナー』を実施しております(2013年度の実施実績:10回)。また、2014年4月にはNPO法人「海を越えるケアの手」(略称:シーケア)と遠距離介護支援サービスに関する法人契約を行い、従業員が安心して働き続けられるような環境整備を進めております。

仕事と子育ての両立に向けて

認定事業主マーク「くるみん」を取得

ブラザー工業は「次世代育成支援対策推進法」*に基づいた従業員の子育て支援のための取り組みを実施して、現在は「一般事業主行動計画」第4期(2013年度・2014年度)に基づき、積極的に仕事と育児を両立するために必要な様々な支援策を展開し、社員にとってより働きやすい企業を目指しております。

- ・産休・育休中の社員へ復職支援セミナーを実施する
- ・「家族の介護・子のための看護休暇制度」を拡充する
- ・年次有給休暇取得の促進を実施する

*:「次世代育成支援対策推進法」:

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、301人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、届け出ることが義務付けられています。

▶厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
(「厚生労働省ホームページ」のサイトへリンクします。)



基準適合認定された企業が利用できる「くるみん」マーク

この厚生労働省の認定「くるみんマーク」以外にも、2012年度には名古屋市から「女性の活躍推進企業」認定、「子育て支援企業」認定・優秀賞をいただきました。また、2013年度には、愛知県から「平成24年度愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」で、仕事と育児や介護との両立など一定の分野において、特に優れた取組を推進する企業に贈られる特別賞をいただきました。



左から、名古屋市「女性の活躍推進企業」認定、名古屋市「子育て支援企業」認定、愛知県ファミリー・フレンドリーのマーク

2014年度は、女性従業員で構成するワーキンググループを立ち上げ、ポジティブアクション(企業における女性活躍推進の取り組み)につなげていきます。

従業員とともに

各地域での人材育成

特色を生かした人材育成

さまざまな能力の発揮と多様性、チャレンジを重視した人材育成

ブラザーでは、「ブラザーグループ グローバル憲章」の「従業員」の項目にも示されているように

- (1) 従業員の持つ多様性の尊重
- (2) 従業員による、さまざまな能力の発揮
- (3) チャレンジングな仕事の提供

を重視しています。そして各国、各地域、各事業に則した人材育成と関連制度の充実を図ることが、従業員の長期にわたる才能・スキルの発揮に結びつくと考え、育成環境の整備とさまざまな制度の構築を進めています。

地域の枠組みを超えて行われる、リーダー育成活動

ASEAN地域の販売拠点が共同で人材育成活動を実施

ブラザーでは、各地域の従業員の多様性を尊重しながら、さまざまな能力を発揮できるよう、人材育成活動を積極的に行っています。具体的には日本語教育プログラムの実施や、ブラザー工業とグループ会社間の相互交流によるグローバルな人材育成など、さまざまな取り組みを各地域で進めてきました。

ASEAN地域で2010年以降開催されている"リーダーシップアカデミー"は、この地域のブラザー販売拠点が共同で行っている、人材育成のための取り組みです。各販売拠点でリーダーを務めるマネージャーに、コーチングを中心とした能力を身に付けるための講義やワークショップを行っています。年に一度行われる"リーダーズサミット"には、今年もASEAN全地域から60名のマネージャーが参加しました。異文化交流を行いながら、ビジネスを推進するリーダーとして、互いの知識やノウハウを共有できる、絶好の学び合いの場となっています。これらの活動の継続的な実施により、マネージャーとしての目的意識が明確になり、仕事への自発的な取り組みやチャレンジ精神の向上など、日々の業務にも変化がみられています。

ブラザーではこれからも「ブラザーグループ グローバル憲章」に基づき、このようなマネージャー育成のための取り組みを推進していきます。個々が持つ能力の向上が、よりよい経営に繋がっていくと考えています。



各地のマネージャーがそろった"リーダーズサミット"



リーダーに必要な知識、能力を身に付けるため、皆熱心に講義に参加

従業員とともに

グローバル人材育成

グローバルな人材育成に向けて

事業発展の鍵は、国内外従業員の人材育成と人材交流

グローバル化が進む中、ブラザーグループはグローバルでの人材育成と交流が事業発展の鍵を握ると考え、ブラザーのDNA継承やマネジメント能力の向上を目的とした研修、グローバルな人的交流の促進などに取り組んでいます。

取り組みの一環としてこれまでに、マネジメントを任せられる中国現地従業員を育成するための研修の日本および中国での開催、日本の若手従業員を対象とするトレーニー(訓練生)の海外派遣など、早期に複数の国で経験を積む制度を実施しています。

今後も、各国・各地域の人材育成のための計画やニーズなどの情報を、独自の人事情報システムを活用してグループ全体で共有し、グローバルに計画的・長期的な人材育成を進めていきます。

グローバルな人材交流で、新工場に生産技術を継承

言葉の壁を乗り越えた、グローバルな人材交流活動

ブラザー インダストリーズ フィリピン(以下、BIPH)と兄弟工業(深圳)有限公司(以下、BISZ)の2つのブラザーグループ生産拠点間で、人材交流を行いました。これはブラザーグループが取り組んでいる、「グローバルな人材育成」の中でも、異なる国の拠点間の交流というチャレンジングな取り組みです。

BIPHの新工場で生産予定の機種が、中国のBISZの工場生産されていたことから、2013年10月にBIPHの従業員14名が、BISZの工場約2週間に渡って製品知識や設備の管理、修理などを学ぶ研修を行うことになりました。しかし、中国語と英語という言語や文化の違いがあり、スムーズに研修を行うための準備が必要でした。そこで、双方の拠点の従業員からなるプロジェクトチームを結成しました。研修のカリキュラムや日程について、相互にコミュニケーションをして調整し、各部門の代表者の行き来も頻繁に行われました。双方の従業員延べ120人が関係し、このプロジェクトを支える力となりました。BISZの従業員がBIPHに出向もしています。英語が堪能でない従業員もいましたが、食事会など業務以外で交流の場が設けられたことで、自然と伝えたい、理解しようという気持ち生まれ、コミュニケーションが図れるようになりました。その後、BIPHでは細かなマニュアル作りや、目につく場所に注意事項を掲示するなど、ルールやノウハウの継承が着実に行なわれています。

「私たち日本人のほか、中国、フィリピンの各従業員が同じ目標に向かって協力して業務に取り組めるのは、グローバル企業ならではの素晴らしさだと心から感じました」というのはこのプロジェクトの担当者からの声です。一方的ではない、双方向からのコミュニケーションによる交流がそれぞれの拠点や従業員を成長させた、よい事例となりました。

今後も、ブラザーはグループ全体で、グローバルに計画的・長期的な人材育成を進めていきます。



フィリピン新工場のメンバーたち



BISZの生産ラインでBIPHの従業員が研修



研修終了後の慰労懇親会。
新工場の生産開始が順調にいくよう誓い合いました

従業員とともに

グローバル人材育成

グローバル採用「第5期生」が入社

海外の新卒大学生がブラザーグループの仲間に

2013年10月、今回で5期目となる、中国などの大学・大学院卒業者を対象とする「グローバル採用」の新入社員として、5名がブラザー工業に入社しました。(1期生:8名、2期生:10名、3期生:9名、4期生:6名)

ブラザーグループは、多くの従業員が国籍を問わず世界中で活躍する「真のグローバル化」を目指しており、その一環として、「グローバル人材の採用・育成」に力を注いでいます。

グローバル採用の第5期生として入社した彼らの多くは、内定後から日本語の学習をスタートしています。7月からの2か月間、中国・大連で日本語集合研修に参加し、ビジネスレベルを目指して、日本語を学んできました。そして、10月1日の入社式で、人事担当執行役員から祝辞と激励のメッセージを受け、ブラザーグループの一員としてのスタートを切りました。

彼らは日本の文化・慣習に触れると共に、入社基礎研修を通じてブラザーグループ従業員として必要な知識を学び、2014年2月から4月にかけて、開発部門を中心に各部署に配属されました。

ブラザーグループでは、グローバル採用の実績を重ねる過程で、研修体系・生活サポート・異文化交流などのノウハウをさらにレベルアップし、グローバル人材の育成プログラムを強化・充実していく方針です。



中国などの大学を卒業して研修中の新入社員

従業員とともに

労働安全衛生

グローバルな安全・防災の仕組みづくり

安全第一を基本方針としてマネジメントシステムを運用

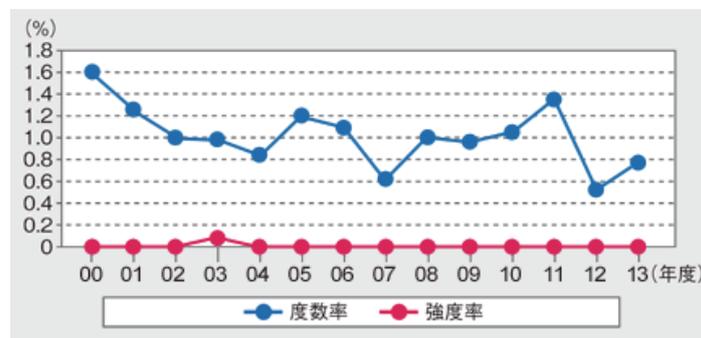
ブラザーグループでは、『安全第一』は、全ての活動の基本である。全ての従業員が安全に安心して健康に働ける快適職場となるように努めると共に、安全文化を定着させる」という「基本方針」を、「安全防災方針」で定め、ブラザー工業の中央安全防災委員会を中心に工場や職場における業務上の災害・疾病の撲滅や快適職場づくりに取り組んでいます。

2005年度からは労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の導入を開始し、リスクアセスメントなどの実施や安全衛生活動のPDCAにより安全衛生の水準を向上してきました。引き続き適格認定基準に沿った活動を国内の生産拠点やグループ会社に展開しています。



2013年度、グローバル安全防災大会

労働災害度数率・強度率推移(ブラザー工業)



度数率 = (業務上労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 100万

強度率 = (業務上労働災害による延労働損失日数 / 延実労働時間数) × 1000

従業員とともに

労働安全衛生

グローバルな安全・防災の仕組みづくり

海外の生産拠点における安全衛生・防災活動の自立

中央安全防災委員会事務局であるブラザー工業人事部安全防災グループが、各生産拠点の安全衛生・防災担当者とともに活動のPDCAを進め、自立化を推進してきました。

安全衛生面では、安全衛生委員会の実施、安全衛生パトロール、災害発生時の再発防止対応、職場の潜在的リスクを計画的に低減する「リスクアセスメント活動」、KY(危険予知)活動などを盛り込んだ活動計画を作成し、年間を通じてPDCAサイクルを実施してきました。ただ、まだまだ多くの事故・災害が発生していますので、従業員がより一層、安全で安心して働くことができる職場をめざして、継続的かつ積極的に安全活動を推進していきます。

防災面では、地震や火災発生時の初期対応や、万が一災害が発生した場合に被害を最小限にとどめるために防災組織の整備、防災訓練(避難訓練)や消火器・消火栓による消火訓練、心臓マッサージや人工呼吸などの救命講習、防火設備点検などを各工場で実施しました。

2012年度に引き続き2013年度も年度末に自主監査を実施し、各工場では年間の安全・防災活動の評価を行い、その結果を基に次年度の活動計画を作成し、改善に結びつけることで安全衛生・防災水準の向上を図りました。なお2013年度から新たにブラザーインダストリーズ フィリピンとブラザーインダストリーズ サイゴン(以下、BISG)が加わり安全衛生水準の向上に取り組んでいます。

また、国内外の生産拠点の安全衛生関係者を集めて開催している「グローバル安全防災大会」も6回目をむかえ、災害発生が少ない工場、安全活動が優秀な工場や長年にわたっての功労者の表彰や各工場からの活動事例の報告を行い有意義な大会となっています。



フォークリフトの安全点検



海外の生産拠点(スロバキア)における避難訓練

従業員とともに

労働安全衛生

グローバルに安全衛生活動の自立化を推進

ベトナムの生産拠点で安全衛生防災活動を実施

ブラザー工業人事部安全防災グループでは、2006年より、海外生産拠点と連携し、安全衛生・防災活動を推進してきました。その結果、2009年度末に、海外の主要生産拠点の安全衛生・防災水準が国内とほぼ同じになったのを受け、2010年度からは、海外生産拠点で自立した安全衛生活動を実施できるように推進しています。

この活動の一環として、2013年4月に生産を開始したBISGへ9月に訪問し、職場の安全パトロールや安全衛生委員会への参加、工場の安全衛生担当者と今後の活動の進め方についてミーティングを持つなど、従業員全員が安全に仕事ができる職場環境づくりを進めました。

2014年2月には再度BISGを訪問し、9月に決めた安全衛生活動の進捗確認を行いました。まだまだほかの歴史ある海外生産拠点に比べると安全衛生活動のレベルを向上する必要がありますので、今後も引き続き協力して、安全衛生・防災活動の推進に力を入れていきます。

ブラザーグループは、法令や文化などが異なる海外生産拠点でも、安全衛生方針を伝えるとともに、安全衛生教育を自主的に現地で実施できるように努めていきます。また、新たに設立される生産拠点での安全衛生活動を、生産開始時より滞りなく始めることができるよう、今後も安全衛生教育を積極的に実施していきます。



整理・整頓の指導

心身の健康維持・増進

グループ全体の健康維持・増進を目指して

従業員の健康管理は、活力ある組織づくりにおいて重要なテーマです。ブラザーグループでは、各国、各地域の事業所において産業医を配置もしくは医療機関と提携して、従業員の心身の健康維持・増進に取り組んでいます。2013年度は、複数に分かれていた工業用マシン、工作機械の現地生産拠点を集約した中国・西安の兄弟機械(西安)有限公司(以下、BMX)を産業医・保健師が訪問し、出向者に対する健康面談や健康教育の実施、生活環境のヒアリング、工場近郊の医療施設の視察を行い医療情報の収集、提供を行いました。



産業医と保健師がBISGを訪問



BMX近郊の医療機関

メンタルヘルスの予防・早期発見・疾患後ケアの仕組みづくりに注力

ブラザー工業では、2011年度に「第2期ブラザーメンタルヘルス計画5か年計画」を策定しました。予防対策を中心とした活動の継続とともに、今後さらにメンタル不調者を減らすためには、不調者が発生しにくい企業風土・職場環境を作っていく必要があります。そのためにこれまでの疾病管理の施策から人材育成やキャリア開発、仕事の達成感を得ることのできる職場づくりなど、人材戦略モデルに基づいた施策を策定し、継続して推進しています。

また、2013年度より「メンタルヘルス・セルフケア講習」のeラーニングを始めました。自分自身のメンタルヘルスについて考え・気づいてもらい、早期発見・治療に結びつけてもらうという内容になっています。

一方、休職中の対応や復職のための支援について、復職時の対応フローを見直し、対応力強化に努めています。



eラーニングの実施

健康管理センター

従業員とともに

グローバル憲章の共有

すべての活動の礎に―「ブラザーグループ グローバル憲章」の浸透

全従業員で共有するために積極的な浸透活動を展開

「ブラザーグループ グローバル憲章」(以下グローバル憲章)は、グループ各社とグループ従業員の日々の意思決定と実行に関する基本方針と行動規範を定めたものです。グループ全従業員の活動の礎として共有されていることを目指し、継続的な浸透活動に取り組んでいます。

グローバル憲章を全従業員で共有していくための環境づくりとして、携帯用のポケット版グローバル憲章(27言語)とポスター、解説DVD(5言語)を各拠点に配布しています。また、イントラネットを活用した内容の説明やeラーニング、経営層の思いなどを発信するとともに、自らの「行動」を具体的に考えることができるように、各組織での実践事例や他社事例を共有し、それらをテーマとした「対話」を核に理解を深めています。

2013年度は、経営層によるグローバル憲章共有会議において「新たな成長を目指したチャレンジを」と宣言がされました。それを受けて、ブラザーの良きDNAを継承しながらも一人ひとりの意識改革を目指し、経営層と従業員の直接対話が180回以上実施されました。また、経営層からのメッセージは、社内Webサイトを通じ10言語で共有されました。さらに社長の小池は、社内講演会の模様をメッセージ動画「Terry's Video」に編集し、日英中の3言語で6回配信しました。

一方、管理職はグローバル憲章に基づいたそれぞれのコミットメント(約束)を社内に公開し、その率先垂範に務めました。そして、グループ各社で任命された約350名の「グローバル憲章共有リーダー」は、各組織に合った計画を立て、事例を使った研修の実施や社会貢献活動などに参加することで行動につなげる取り組みも進めました。

このような行動事例は、社内Webサイトを通じてグローバルに発信され、グループ内で共有されています。



27言語に翻訳し、全世界で共有



社長、執行役員と従業員が語り合う場(グローバル)



各拠点で行なわれている研修

また、2009年度より、グローバル憲章の共有度調査を継続して実施し、2013年度にはグローバルに76の拠点が調査に参画、前年の約30%増となる、約30,000名の従業員から回答がありました。

グループ全体の調査結果として、グローバル憲章を「理解している」「行動している」と答えた従業員の割合が毎年増加しており、グローバルでの共有が着実に進んでいると考えています。

従業員とともに

従業員の「誇り度」向上推進

「ブラザーらしさ」を継承していくために

「チームブラザープロジェクト」

若年層従業員が徐々に増加する中、「ブラザーらしさ」をどう継承していくか、また、従業員の「誇り度」を向上させ、やりがいを持って働ける環境を維持するにはどうすればよいのか、これらの課題に取り組むために、ブラザー工業は2008年度「チームブラザープロジェクト」を立ち上げました。

このプロジェクトでは、活動を推進する役割を担うファシリテーターが全部門より選抜され、部門毎に課題についての要因を分析し、年間目標を立てて改善を継続している点が大きな特徴です。

各部門で自律的な取り組みを進めるとともに、全部門のファシリテーターが出席する定例会を行い、それぞれの活動の共有や、各種事例をもとにしたディスカッション、会社業績を学ぶ機会などを設け、情報共有を図っています。



組織活性化事例を考えるチームブラザー事務局メンバー

誰もがチャレンジできる会社を目指して

こうした全社的で、継続的な活動の成果は、全社員を対象とした従業員意識調査の結果に表れており、「誇り度」の値は年々上昇してきました。

さらに、2014年度は全社をあげて「チャレンジ風土の醸成」に取り組んでおり、チームブラザープロジェクトにおいても、チャレンジできる環境づくりを積極的に進めていく方針です。誰もがチャレンジできる前向きな雰囲気や、安心して取り組める環境を作り、「働きがいのある会社」日本一、世界一を目指します。

従業員とともに

従業員の「誇り度」向上推進

働きがいのある会社ランキング、13位にランクイン

ブラザー工業は、5年連続で「働きがいのある会社」に選ばれました

ブラザー工業は、Great Place to Work® Institute Japan (以下、GPTWジャパン)による「働きがいのある会社」調査で、13位*1にランクインしました。ベストカンパニー20社に選ばれたのは、2010年に初めてこの調査に応募*2して以来、5年連続5回目となります。今年は、エントリー数が過去最高の209社(前回180社)となったため、従業員規模で3グループに分割され、当社は1,000人以上の大規模部門で13位という結果です。

この「働きがいのある会社」調査は、GPTWジャパンが参加企業にアンケートを実施し、その評価を行うものです。「従業員へのアンケート」と「会社へのアンケート」の二つが実施されますが、そのうち従業員の声により重視される(評価の重みが全体の3分の2を占めます)、ユニークな調査です。

ブラザー工業が5年連続で高く評価された項目(ベストカンパニー20社の平均を上回る主な項目)は、以下のとおりです。

- ・専門性を高めるための研修や能力開発の機会がある
- ・この会社は仕事を進める上で失敗はつきものであると理解している
- ・温かい雰囲気のある会社である
- ・仕事と生活のバランスを取るよう奨励されている
- ・従業員を解雇するのは「最後の手段」とされていると思う
- ・この会社は、地域や社会に貢献していると思う

ブラザーグループが進める「CSR経営」は、ステークホルダーの皆さんからの信頼を目指すものです。上記で高評価となった各項目は、私たちがお客様や社会に向け、継続的に信頼を積み重ねていくためにも大切なことと考えています。今後もこうした客観的な評価によって、自分たちの取り組みを振り返りながら、よりレベルの高い「働きがいのある会社」を、そして、従業員にとって誇りの持てる会社を目指していきます。



ベストカンパニー20社に送られた認定のロゴ

*1: 2014年版 日本の「働きがいのある会社」ランキングについては、「GPTWジャパン」のサイト (<http://www.hatarakigai.info/ranking/index.html>)でご覧いただけます。(「GPTWジャパン」のサイトへリンクします。)

*2: 評価方法など詳しくは「GPTWジャパン」のサイト (<http://www.hatarakigai.info/process/index.html>)で確認できます。(「GPTWジャパン」のサイトへリンクします。)

ビジネスパートナーとともに

ブラザーグループは、お客様に優れた価値を迅速に提供するために、お取引先と常に公平・公正な取引を行い、相互信頼関係を築いて成長しあうことを目指します。

CSR調達の推進

- ・お取引先とともにCSR調達を推進
- ・調達方針、CSR調達基準
- ・お取引先とともにCSRのレベルアップを目指す

お取引先の声

- ・ブラザーグループとの相互成長に向けて
- ・お取引先から

ビジネスパートナーとともに

CSR調達推進

お取引先とともにCSR調達を推進

「調達方針」と「CSR調達基準」を公開

ブラザーグループは、部品・材料を調達するお取引先の皆さまにCSR調達の考え方を共有していただくために、「調達方針」と「CSR調達基準」を公開しています。環境に配慮した部品・材料を優先的に購入する「グリーン調達」に加えまして、人権・労働、安全衛生、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献などの分野にも広がっています。ブラザーグループは、お取引先の皆さまとともにCSR活動を推進していきます。

調達方針

- ・すべてのお取引先に対して、公平・公正な取引を行います。
- ・活動する国や地域における関連法規、規則を順守し、お取引先と相互信頼関係を築いて、成長し合うことを目指します。
- ・地球環境に配慮したグリーン調達を推進し、製品のライフサイクルを通じた環境への負荷を低減します。
- ・あらゆる場面でお客様を第一に考え、優れた品質と適正なコストの追求に努めます。
- ・紛争鉱物*問題を重要な課題としてとらえ、責任ある鉱物調達の実践に取り組みます。

*: 紛争地域で不当な方法で採掘された鉱物。その取引は武装勢力の資金源となり、紛争地域での人権侵害、労働問題、環境破壊等への関与が指摘されています。

CSR調達基準 (お取引先へのお願い)

- ・すべての人の基本的人権を尊重し、不当な労働の強制、児童就労などは行わないでください。
- ・従業員の安全と健康を確保し、安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでください。
- ・地球環境への配慮に前向きに取り組んでください。
- ・関連法規、規則を順守し、公平・公正で最高度の倫理感を持った取引を行ってください。
- ・お客様に安全かつ優れた品質の製品をお届けするための仕組みづくりに、取り組んでください。
- ・情報管理体制を構築し、個人情報、機密情報を、適切に管理してください。
- ・地域社会に対する社会的・経済的・文化的責任を可能な限り分担することにより、よき企業市民となるよう努力してください。
- ・紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を、原材料として使用しないよう努力して下さい。

▶英語版 調達の方針・基準 <https://global.brother/en/csr/stakeholder/partner/csr#c02>

▶中国語版 調達の方針・基準 [PDF/111KB] <http://download.brother.com/pub/com/en/csr/partner/policy-cn.pdf>

ビジネスパートナーとともに

CSR調達の推進

お取引先とともにCSRのレベルアップを目指す

CSR調達を推進するために、アンケートを実施

ブラザーグループは「ブラザーグループ グローバル憲章」のもと、お客様、従業員などブラザーに関わるすべての人々に信頼される企業を目指し、CSRへの取り組みをさまざまな分野で続けてきました。そして、その考え方を部品・材料を調達するお取引先の皆さまにも共有していただくため、これまで各地で「CSR勉強会」を開催してきました。しかし、CSR活動は安全衛生から地球環境への配慮にまで対象範囲が広く、お取引先のCSR活動として取り組まれているのか把握ができていませんでした。

そこで、2011年よりCSRアンケートを作成し、CSRレベルの"見える化"のための取り組みがスタート。ブラザー独自の情報連携基盤、B'snet Portalなどを活用し、2013年には300社以上からのアンケートを集計することができました。今回使用したCSRアンケートの内容は、ブラザーが掲げるCSR調達基準をより詳しく解説した内容になっており、このアンケートがさらにCSR調達を推進するきっかけにもなりました。各お取引先のCSRレベルが把握できたことで、ブラザーグループ各地のCSR担当者がお取引先の現状に合わせた改善、推進活動を行うことが可能となります。これにより、CSRレベルの底上げが期待できると考えています。

ブラザーグループはこれからもお取引先とともにCSR活動を推進し、モノ創りを通して優れた価値を創造し、提供できるグローバルな企業を目指していきます。



ブラザーグループとお取引先(サプライヤー)を繋ぐ情報連携基盤、B'snet Portalを通じてアンケートを回収



今回のアンケート回収に取り組んだ、各生産拠点のCSR担当者。
左から、
ブラザーインダストリーズテクノロジー(マレーシア) Sdn. Bhd.
ブラザーインダストリーズ(ベトナム) Ltd.
珠海兄弟工業有限公司
兄弟高科技(深圳)有限公司

ビジネスパートナーとともに

お取引先の声

ブラザーグループとの相互成長に向けて

CSR調達は世界的な潮流であり、その定着・浸透は、企業を取り巻く社会的リスクを回避し、新たな顧客獲得の機会拡大にもつながります。この主旨をご理解いただき、ブラザーグループとの信頼関係を基盤に相互成長を目指すお取引先から、多くの声が寄せられています。

お取引先から



CSR活動改善を継続

Santomas Vietnam JSC
MR. Nguyen Duy Diep

これまでのCSR活動

私どもは、2005年に環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、2007年にはISO 14001EMS認証を取得いたしました。

ISO 14001EMSの要求事項を満たし、地元の法律や規制を遵守するため、社内において環境保全と製品の安全性確保のための活動を継続的、効果的に実施しております。

その他、スポーツ行事やレジャー活動、夏季旅行ほか、年に一度の健康診断といった福利厚生を全従業員に提供しております。

ブラザーのCSR調達に参加し始めてから私どものCSR活動は大幅に改善され、2013年にはブラザーインダストリーズベトナムより「CSR賞」を受賞しました。

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

今後は、お客様や従業員への待遇をより一層高めるため、当社のCSR活動の内容をさらに向上させてまいります。CSRは、地域社会や自社内でのコミュニケーション・ツールになるでしょう。引き続きCSRに対する従業員の認識を高め理解を促進し、それによりベストを尽くしてまいります。

ビジネスパートナーとともに

お取引先の声

お取引先から



CSR活動に積極的に参加

Noda Metal Precision (Dongguan) CO.,Ltd

柘田 修一 様

これまでのCSR活動

当社は、2013年よりCSR活動に触れ合い、理解を深めてまいりました。CSR活動に積極的に応えるとともに、資源の無駄と従業員の安全・健康の両面において、素早く課題を定めました。施策の結果、大幅な改善が出来ました。

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

当社は、従来通りCSR活動に積極的に参加し、ISO 14001のシステム認証を引き続き推進して、当社の品質環境方針を実行してまいります。

1. 今後の課題：

昨年のCSR活動を経て、今後も従業員の安全・健康と環境の改善に重点を置くことにしました。

2. 施策：

- ・特殊な職場の環境と安全を見直し、さらに改善・整備します。
- ・廃棄ガスの排出量を削減します。



さらに価値のある製品を創出

I-SHENG MFG(SONGGANG) FACTORY

王 映承 様(左)

楊 志琳 様(右)

これまでのCSR活動

1. 従業員、環境、健康・安全に関する体制を定期的にフォローし、改善を続けています。
2. 従業員の余暇を充実させるため、「団体健康活動」を注文し実施しています。それによって、会社への結集力と求心力を図っています！

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

1. 材料および労働力の無駄が少なくなるよう、さらに価値のある製品を創出します。
2. 従業員が仕事と生活を楽しめるよう、現在既存の職場環境および住居環境をさらにレベルアップします。
3. 労災ゼロという究極な目標を達成できるよう、潜在的な安全リスクへの評価を留意・強化します！

ビジネスパートナーとともに

お取引先の声

お取引先から



緊密な連携で素晴らしい未来を創る

ZHONG SHAN LIFORD NAME PLATE INC.

呉 明昆 様

ブラザー様の取引先になれたことは、この上ない光栄です。私ども励華は、1993年よりブラザー様と協力関係になり、あっという間に20年が経ちました。今、過ぎた20年の歴史を振り返ってみますと、長い間ブラザー様よりご支持・ご援助と信頼をいただいたことに対し、感謝の気持ちでいっぱいです。今後も、励華はブラザー様のお導きのもと、今までの良い点を引き継ぎ、足りない点を改善して、ブラザー様に全力をあげて協力してまいります。互利・互恵・Win-Winの関係で、今までのことを受け継ぎ、将来の発展に道を開いて、緊密な連携で素晴らしい未来を一緒に創ってまいりたいと考えています。

株主とともに

ブラザーグループは、株主からもたらされた資本を活かし、継続して企業価値を高めるとともに、積極的な情報公開を行い、株主との間に長期的な信頼関係を築きます。

IRコミュニケーション

- ・株主・投資家とのコミュニケーション
- ・会社説明会を積極的に開催し、個人投資家にPR

外部からの評価

- ・社会的責任投資株価指数

株主とともに

IRコミュニケーション

株主・投資家とのコミュニケーション

積極的な情報開示

ブラザーグループは、株主・投資家の皆さまへの情報提供の機会を増やし、最新の情報を分かりやすくお伝えすることによって、企業の透明性向上に努め、長期的な信頼関係を結ぶよう努めています。

株主の皆さまに対しては、年4回株主通信をお届けし、ブラザーの業績や最新の話をお伝えしています。また、機関投資家・証券アナリストの皆さまに対しては、社長自らが説明を行う決算説明会を年2回開催しているほか、積極的に個別訪問や取材対応を行っています。個人投資家の皆さまに対しては、各地の証券会社支店での会社説明会を中心に事業内容や経営戦略の説明などを行っています。

また、ブラザー工業は、2014年6月24日(火)に、「第122回定時株主総会」を名古屋東急ホテル(愛知県名古屋市)において開催し、546名の株主の皆さまにご出席いただきました。本総会では、2013年度のブラザーグループの事業状況の報告や2014年度の業績見通しに関する説明を行い、議案審議では、多くの株主の皆さまからご賛同を得て、原案通り承認可決されました。総会終了後には、株主の皆さまが当社経営陣と直接対話する「株主懇談会」も開催しました。

ブラザーグループは、より多くの株主・投資家の方とコミュニケーションをとる機会を作り、積極的な情報開示を行って



第122回定時株主総会

会社説明会を積極的に開催し、個人投資家にPR

個人投資家向け説明会を全国各地で多数開催

ブラザーグループでは、株主・投資家の皆さまへの情報開示を積極的に行っています。年4回お届けしている株主通信のほか、IRセミナーなどさまざまなコミュニケーションの機会を作り、信頼関係の構築に努めてきました。

近年は株式投資環境が盛り上がりを見せ、個人投資家の数も増加傾向となっています。そのような状況の中ブラザーでは、個人投資家の皆さまに愛着を持って長く株式を保有していただくため、「ブラザーのファン作り」活動に力を入れています。2013年度は東京、静岡、京都、大阪、広島、福岡と全国の証券会社支店を会場に会社説明会を開催しました。2012年度と比べると倍以上の回数を重ね、のべ700人以上の個人投資家の皆さまとコミュニケーションを図ることができました。また、いくつかの会場では、製品の展示コーナーを設置。このコーナーでは多くの投資家の方々から質問をいただき、ブラザーのモノ創りを直接ご紹介できる素晴らしい機会となりました。ブラザーのモノ創りの姿勢に共感いただいた投資家の方からは、励ましの言葉を多数いただき、「ブラザーのファン作り」への確かな手応えを感じる事ができました。

今後もブラザーでは、会社や製品の魅力を伝えるため、全国各地で会社説明会を行っていく予定です。株主・投資家の皆さまと直接コミュニケーションができる機会を大切にし、さらなる「ブラザーのファン作り」のための活動をこれからも積極的に続けてまいります。



約300人が参加した、東京会場での説明会



製品の展示コーナーには多数の投資家の方々を訪れ、関心の高さがうかがえました

株主とともに

外部からの評価

社会的責任投資株価指数

6年連続でMS-SRI構成銘柄に選定

2014年1月6日付けでモーニングスター株式会社の算出する「モーニングスター社会的責任投資株価指数(MS-SRI)」の構成銘柄が発表され、ブラザー工業は、2008年から6年連続で選ばれました。

社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)とは、従来の財務分析による投資基準に加え、社会への貢献度合いや倫理面、環境面から企業を評価する投資方法です。国内初のSRI株価指数である「MS-SRI」は、国内上場企業約4,000社の中から、社会性に優れた企業と評価できる150社を選定し、その株価を指数化したものです。

投資家の皆さまからのSRIへの関心が高まる昨今、6年連続で選定されていることは、ブラザーのコーポレートガバナンスやコンプライアンスの体制だけでなく、雇用、健康・安全、教育、地域社会、環境等さまざまな社会的課題への積極的な活動と情報公開が高く評価された結果と捉えています。

ブラザーグループはこれからも、中長期的な視野に立ってグローバルなCSR経営を推進することですべてのステークホルダーからの信頼を積み重ねるとともに、さらなる事業の成長を目指します。



<http://www.morningstar.co.jp/sri/index.htm>
(「MS-SRI」のサイトへリンクします。)

*: 記載されている情報は、2014年1月6日時点のものであり、予告なしに変更される場合があります。

地域社会とともに

ブラザーグループは、所属する国や地域に対する貢献を常に意識し、地域社会に対する社会的・経済的・文化的責任を可能な限り分担することによって、よき企業市民となるよう努力します。

グローバルな社会貢献活動

- ・ブラザーグループ全体で統一感を持った社会貢献活動を推進
- ・ゴールデンリングプロジェクトへの従業員参加
- ・地震や台風による大規模災害など、社会影響の大きい案件への対応

米州での社会貢献活動

- ・チリの高齢者施設を訪問し、ベッドを寄贈

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

- ・インドネシアの従業員がゴールデンリングプロジェクトに初参加

日本での社会貢献活動

- ・被災者の声をもとに、ミシンの寄贈と講習会を開催
- ・チャレンジ精神あふれる若手起業家を支援する「東海若手起業塾」

欧州での社会貢献活動

- ・小児がんと闘う子供たちに勉強と娯楽の場を提供

中国での社会貢献活動

- ・上海のデザインスクールに最新鋭ミシンを寄贈

地域社会とともに

グローバルな社会貢献活動

ブラザーグループ全体で統一感を持った社会貢献活動を推進

ブラザーグループでは、「所属する国や地域に対する貢献を常に意識し、地域社会に対する社会的・経済的・文化的責任を可能な限り分担することにより、よき企業市民となるよう努力する」という「ブラザーグループ グローバル憲章」の考え方にに基づき、各国・地域の拠点でさまざまな社会貢献活動を行っています。またブラザーグループ全体で、よりグローバルに統一感を持った社会貢献活動を推進するため、下記の3つの活動を中心に、各国・地域の拠点と連携してグローバルに展開しています。

- (1) 地球環境への配慮に関連した活動
- (2) ブラザーグループの事業に関連した活動
- (3) 「地域」「人づくり(従業員を含む)」を意識した活動

2013年度の取り組み

ブラザーグループは、環境活動を象徴するロゴとスローガンである「Brother Earth」に基づき、企業活動のあらゆる面で地球環境への配慮に前向きで継続的な取り組みを行っています。2013年度もその一環として、環境保護団体の支援や従業員参加の環境保全活動などをグローバルに展開しました。

事業に関連した社会貢献活動としては、従業員がミシンを使って手作りしたプレゼントを児童福祉施設の子どもたちに贈呈する活動や地域の職業訓練校などにミシンを寄贈するなどの活動を国内外で実施しています。

「地域」「人づくり」を意識した活動としては、日本においては地域の活性化を目指す若手起業家を支援する「東海若手起業塾」への協賛を6年間継続して実施しています。

従業員のボランティア活動については、世界各地で開催されるがん患者を支援するボランティア活動に、日本・ニュージーランド・アメリカをはじめとした合計16拠点の従業員がそれぞれ参加するなど、各国・地域の拠点と連携したグローバルに一体感をもったボランティア活動の推進も図りました。

各国・地域の社会貢献活動事例(分分野)

活動分野	活動	活動拠点
地球環境への配慮に関連した活動	「Brother Earth」のスローガンに基づく、環境保護団体の支援や従業員参加の環境保全活動のグローバルでの実施	ブラザー工業 各国・地域の製造・販売拠点
ブラザーグループの事業に関連した活動	ミシンを活用して従業員が手作りしたプレゼントを寄贈する活動や、職業訓練校へのミシンの寄贈	・兄弟(中国)商業有限公司 ・ブラザーマシナリー(西安)
地域「人づくり」を意識した活動	起業を目指す人材を支援する「東海若手起業塾」	ブラザー工業
	がん患者を支援するボランティア活動への従業員参加	ブラザー工業 ブラザーインターナショナル(ニュージーランド) ブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.) ほか、海外販売拠点10社

地域社会とともに

グローバルな社会貢献活動

ゴールデンリングプロジェクトへの従業員参加

1985年、アメリカの医師ががん患者のサポートや治療研究の資金を集めるため、24時間走り続けて寄付金を募る活動を始めました。この活動が「リレー・フォー・ライフ(命のリレー)」として世界中に広まり、がん患者とその家族に希望を与えています。ブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.)は、この活動に10年以上前から参加していました。

ブラザーグループでは、グローバルで一体感を持った従業員参加の社会貢献活動を目指し、2011年よりこの「リレー・フォー・ライフ」をはじめ、がん患者を支援するチャリティーイベントへの参加を推進しています。支援活動を各拠点へとつなげ、世界地図に支援の輪を描いていくことから、この活動を「ゴールデンリングプロジェクト」と命名。活動の際には参加国の国旗などを刺しゅうした「タスキ」を身に着け、このタスキを次の参加拠点にリレーしていきます。同じ活動に参加するだけでなく「タスキ」も受け継ぐことで、従業員同士が同じ思いを共有するという一体感が生まれました。13年度はブラザーインダストリーズ(U.K.)Ltd.とブラザーフランスSASの従業員がこの活動に初参加し、ますますその輪が広がっています。



アメリカ (5月)



U.K. (6月)



フランス (9月)

地震や台風による大規模災害など、社会影響の大きい案件への対応

グローバルで発生する大規模災害に対して、ブラザーグループは発生地域や被害の状況に応じて、会社と従業員が一体となった支援に取り組んでいます。

1. グループからの義援金による支援
2. 従業員からの寄付やボランティア活動による支援

会社からの義援金は緊急支援として主に赤十字社などに拠出され、従業員からの寄付やボランティア活動は、被災地で直接支援活動に取り組むNGOなどに向けられています。

2013年は、甚大な被害が発生したフィリピン台風被害に対して、各国・地域での自発的な募金活動や支援物資の収集活動がありました。

また2011年3月11日に発生した東日本大震災に対しては、ブラザーグループは被災された地域の復旧・復興を願い、「現地のニーズに合った、支援の効果が見える活動」「被災者の"生きがい創り、しごと創り"につながる活動」「従業員の積極的な参加」を3つの柱に位置付け、継続的な支援活動を着実に進めています。

地域社会とともに

日本での社会貢献活動

被災者の声をもとに、ミシンの寄贈と講習会を開催

ミシンを通じて被災地との交流支援活動を継続的に実施

家庭用ミシンや刺しゅうミシンを扱うブラザー工業のパーソナル・アンド・ホームカンパニー(以下P&Hカンパニー)の従業員が2013年11月、被災者支援施設「七ヶ浜町きずな工房」を訪れ、ミシンの寄贈と講習会を行いました。この「七ヶ浜町きずな工房」は、東日本大震災で町の30%以上が津波に侵された宮城県七ヶ浜町の高台にあり、仮設住宅で暮らす人々の生きがい作りの場として活用されている施設のひとつです。七ヶ浜町を震災当初から支援してきた名古屋のNPO法人「レスキューストックヤード」と連携し、ブラザーではこれまでもミシンを寄贈したり、工房で作られた品を名古屋で販売したりという形で、交流・支援を続けてきました。今回はP&Hカンパニーの従業員が講師となり、好きな布を組み合わせて作るファスナー付きポーチを制作。参加された皆さんからは「ミシンを使うことでこんなに簡単にパッチワークのようなポーチができ、とても楽しい」「今回、ファスナーの簡単な付け方を教わったので、これを作品作りに応用していきます」という声をいただきました。

ブラザーでは、これからも被災地の復興・復旧を心から願い、現地のニーズに合った息の長い支援活動を続けていきます。



参加者同士でも教え合いながら、真剣な表情で取り組んでいらっしゃいました



制作したポーチを手を持つ参加者の皆さんとブラザーの従業員

地域社会とともに

日本での社会貢献活動

チャレンジ精神あふれる若手起業家を支援する「東海若手起業塾」

「東海若手起業塾」

近年、日本では多様な社会的課題の解決や地域の活性化などにビジネスとして取り組む若者が増えています。しかし、ビジネスを成長させるための事業経験や人的ネットワークが不足しているために、さまざまな経営問題に解決策を見出せないこともあります。そこでブラザー工業は、2008年、本社所在地である東海地域の若手起業家を支援するために、起業家支援に取り組む国内の複数のNPOが協働で運営する「東海若手起業塾」への協賛を開始し、2014年3月までに合計26名の起業家を支援しました。この塾では、支援を希望する起業家に対して、事業戦略検討会を開催したり、消費者とともに製品開発する機会を提供したりするなど、それぞれの事業を成長軌道に乗せるためのさまざまな活動を実施しています。2014年4月には、第7期の支援対象者が募集されました。7月の選考会にて支援対象者が選考された後、2015年3月の最終報告会までの9か月の期間「東海若手起業塾」の実行委員会とともに、ビジネスモデルや事業戦略の質の向上を目指します。



東海若手起業塾に参加した若き起業家

「東海若手起業塾」の支援活動にブラザー従業員が参加

2012年度からは、ブラザーの従業員が「プロボノ*」として参画し、会社の業務で培ったスキルを支援に生かすとともに、起業家のチャレンジ精神に触れる活動をスタートしました。

2013年度は、選考された3名の従業員が、それぞれ担当の起業家の「伴走者」として支援に取り組みました。このプログラムに参加した従業員が「誰もやったことのない、誰もやろうとしないことへのチャレンジを、間近で見ることができ公私ともに、良い影響を与えてもらった」とコメントするなど、起業家から積極性やチャレンジ精神を学ぶ良い機会になっています。

*: プロボノ: 会社の業務で培ったスキルを、それぞれの起業家の支援に生かす活動



従業員も起業家支援の現場に参画

支援対象起業家の成長に着実に貢献

東海若手起業塾に第1期生として参加した静岡県浜松市の「ヘアサプライPeer」代表者佐藤真琴さんが、抗がん剤治療などによる女性の脱毛をケアするビジネスで、第8回日本商工会議所女性起業家大賞の、スタートアップ部門特別賞を受賞しました。また、第2期生として参加した岩井万祐子さんが、経済産業省と農林水産省が共同で取りまとめた「農商工連携ベストプラクティス30」に選出、2012年6月には内閣府の「女性のチャレンジ賞」を受賞されるなど、東海若手起業塾の支援の成果は、起業家の成長に着実に繋がっています。

地域社会とともに

米州での社会貢献活動

チリの高齢者施設を訪問し、ベッドを寄贈

従業員が高齢者と交流し、企業の一員として社会貢献活動を推進

ブラザーグループでは「ブラザーグループ グローバル憲章」の中の「地域社会に対する社会的・経済的・文化的責任を可能な限り分担する」という考え方にに基づき、世界各地でさまざまな社会貢献活動を行っています。ブラザーインターナショナル(チリ) Ltda.(以下、BIC(チリ))は、2013年、チリで約40の高齢者施設を運営するキリスト教カトリック系の基金「ラス・ロサス基金」に医療用ベッドを寄贈しました。

今回の寄贈先は、貧困などさまざまな理由で家族の援助や介護が受けられない、身寄りのない高齢者が暮らす施設です。この施設では特別な介護が必要な高齢者のためのベッドが不足しているということを知り、寄付を行うことにしました。2013年9月には従業員12名が寄付への感謝の意を込めて行われたミサに参加。その後、高齢者の方々と交流する時間があり、直接喜びや感謝の声を聞くこともできました。今までも寄付は行ってきましたが、約580万ペソ(約1万USドル)にも及ぶ額の寄付をするのも、従業員が高齢者施設を訪問するのも初めてでした。

この活動に参加した従業員からは「寄付だけではなく、私たちが訪れたことを大変喜んでくれ、ブラザーで働いていることに誇りを感じることができました」といった声が寄せられました。今後もBIC(チリ)では地域のニーズに合った、従業員主体の社会貢献活動を続ける計画を立てていきたいと思えます。

ブラザーグループでは、これからも地域の企業の一員であることを従業員が自覚し、責任ある行動の原動力となる、そんな社会貢献活動を推進し、「よき企業市民」となる努力を続けていきます。



今回寄贈された医療用ベッド



従業員が施設を訪問し、入居者の方々と交流

地域社会とともに

欧州での社会貢献活動

小児がんと闘う子供たちに勉強と娯楽の場を提供

従業員が自発的に参加した「CSRチーム」が地域貢献活動を主導

イタリアの販売拠点、ブラザーイタリアS.p.A.は、地域貢献活動の一環として、高度ながん治療の現場であるミラノ国立がんセンターに、入院中の子供たちが勉強や気分転換ができる環境を提供しました。

この地域で生活している従業員が自発的に参加することによって、より地域に密着した活動ができると考え、2011年、社内で新設された「CSRチーム」がこの活動を始めました。

ミラノ国立がんセンターが、子供たちが治療を続けながら勉学や遊びに自由に使える部屋を作ることを計画しているという情報を入手し、毎月行われるチーム会の中で、その支援を行ってはどうかという提案がされました。病院側に寄付の申し出をしたところ歓迎され、いよいよプロジェクトが始動します。さらにこのプロジェクトに共感した家具メーカーの協力で、部屋のレイアウトに合わせた椅子や机を選ぶことができ、快適な空間を提案することができました。そしてブラザーのプリンターはもちろん、PC、オーディオ・ビデオ機器と家具を寄付することができました。病院や家具メーカーとのやりとりなど、全過程でブラザーイタリアの従業員が直接関わることができ、大変有意義なプロジェクトとなりました。参加した従業員からは「CSRチームの取り組みのおかげで、病気と毎日闘っている子供たちを助け、病院での日々をより楽しいものにすることができました。このプロジェクトに参加できたことを大変誇らしく思います」という声もあり、地域社会への貢献を、会社の一員として直接担う、とても良い機会となりました。

ブラザーイタリアはこれからも地元地域へ貢献すべく、CSR活動を継続してまいります。



病院内に設置された自習室



CSRチームの月例ミーティング

地域社会とともに

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

インドネシアの従業員がゴールデンリングプロジェクトに初参加

アジア・オセアニアのチャリティー・リレー活動拡大

ブラザーグループでは、グローバルで一体感を持てる従業員参加の社会貢献活動として、2011年より「リレー・フォー・ライフ」*や、類似のチャリティーイベントへの参加をグローバルに推進しています。

各国の拠点が各地で開催されるこのようなイベントに参加し、活動の軌跡をつなげると世界地図にリングが描けることから「ゴールデンリング」プロジェクトと命名しました。

*: がん患者や家族、その支援者が、交代で24時間にわたって歩き、がん制圧への願いを新たに、絆を深めあうイベント

アジア・オセアニア地域の販売拠点を統括するブラザーインターナショナルは、このプロジェクトを積極的に推進しており、今までに9割を超えるアジア・オセアニア地域の販売拠点が参加するまでになりました。そして2013年は「ジャカルタレース2013」というチャリティーイベントにブラザーインターナショナルセールス(インドネシア)(以下、BIC(ID))が初参加しました。10月6日に行われたこのイベントは、レースへの登録費ががん患者協会へ寄付されるというもので、従業員はもちろんその家族にも声をかけ、BIC(ID)からの参加者は総勢約60名にもなりました。参加者からは「家族も一緒に社会のためになる良いことができ本当にうれしかったです」「1つのチームとして参加したことで一体感が得られたのが良かったです。みんながとても楽しそうで、本当に良い日になりました。そして同時に社会へ貢献ができたことを誇りに感じています」など、充実した活動だったという声が寄せられました。

今後もブラザーでは、ブラザーグループ グローバル憲章に掲げた従業員参加型の社会貢献活動を継続し、より一層推進してまいります。



「ジャカルタレース2013」に参加したBIC(ID)の従業員とその家族

地域社会とともに

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

インドネシアの従業員がゴールデンリングプロジェクトに初参加

2013年度のゴールデンリング



香港 (11月)



ベトナム (11月)



ニュージーランド (2014年3月)



UAE (10月)



オーストラリア (10月)



韓国 (10月)



シンガポール (7月)



台湾 (7月)



マレーシア (7月)



インドネシア (10月)



南アフリカ (10月)



日本 (9月)



タイ (8月)

地域社会とともに

中国での社会貢献活動

上海のデザインスクールに最新鋭ミシンを寄贈

最新機器と技術を提供し、若手デザイナーの育成に貢献

過去には北京で開催された国際青年デザイナーコンクール「ブラザーカップ」(1993～2002年)に協賛し、中国ならびに世界の若手デザイナーを支援するなど、ブラザーグループはファッション産業の発展のための取り組みを続けてきました。今回その一環として、中国における工業用ミシンの販売事業を展開している兄弟機械商業(上海)有限公司(以下、BMSH)から、地元上海市にある国際ファッションスクール、東華大学萊佛士国際デザイン学院へミシンを寄贈しました。

最新鋭の工業用ミシン15セット(S-7000DD-303_5セット SL-1110-3_10セット)が寄付された8月30日には、「ブラザーミシン教室」の開講式も行われ、ブラザー従業員が講師を務めるミシン講座が、早速開催されました。これには単に製品を寄贈するだけでなく、素材に応じた針やアタッチメントの選び方、メンテナンスの方法を説明するというブラザーだからこそできる支援で、デザイナーの卵である学生たちの夢を後押ししたいという思いが込められています。

最新ミシンを目の当たりにした学生たちは、皆真剣な眼差しで、講座終了後も実際にミシンを操作してみたいと集まり、特別に説明を行う場面も。参加した学生からは「今までもブラザー製品を使ってきましたが、寄贈されたのが最新のコンピュータミシンだったので、すぐに使ってみたくまりました。このミシンが必ず私たちの作品の大きな助けになると信じています」という声をいただきました。

BMSHは、北京・香港にある系列の学院にもミシンの寄贈や講習会の実施を広げることを検討し、今後も若いデザイナーの育成に貢献したいと考えています。



最新鋭のミシンに釘付けの学生たち



学院長ほか学校の方と記念撮影