

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、40以上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、2015年度(2016年3月31日時点)は、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]	2015年3月		2016年3月	
	数	比率	数	比率
ブラザー工業[日本]	24名	2.9%	27名	3.4%
ブラザー販売[日本]	2名	2.5%	2名	2.4%
兄弟高科技(深圳)[中国]	23名	29.5%	25名	31.3%
兄弟工業(深圳)[中国]	13名	32.5%	16名	36.4%
珠海兄弟工業[中国]	14名	58.3%	15名	57.7%
兄弟機械(西安)[中国]	3名	12.5%	2名	8.3%
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	29.0%	9名	30.0%
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]	78名	39.0%	87名	39.0%
ブラザーインターナショナル(ヨーロッパ)[イギリス]	7名	15.9%	7名	15.6%
ブラザーU.K.[イギリス]	12名	34.3%	14名	37.8%
兄弟(中国)商業[中国]	9名	28.1%	9名	28.1%
ブラザーインターナショナル(ドイツ)[ドイツ]	1名	9.1%	5名	16.1%
ブラザーフランス[フランス]	14名	41.7%	14名	41.7%
ブラザーインダストリーズ(ベトナム)[ベトナム]	29名	32.2%	34名	36.6%

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。ブラザーグループは、障がい者雇用の促進により、障がいを持つ従業員もそれぞれの適性・能力に合った職種・職場で活躍しています。また、2013年4月に障がい者法定雇用率が引き上げられましたが、ブラザー工業はそれ以降も法定基準を満たす雇用率を維持しており、2015年度の雇用率は2.11%となっています。

障がい者雇用率の推移(ブラザー工業)



ブラザー工業は、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」に基づき、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います。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います。

2016年4月に改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律」施行に合わせ、法律の概要と考え方を学ぶeラーニングや、具体的な行動を促進するためのブラザーグループ内のジョブコーチによる勉強会を積極的に行っています。