

CSRの取り組み



ブラザーグループは、ステークホルダーの皆さまからの信頼を得られるよう、グループ一丸となってCSR活動に取り組んでいます。

INDEX

トップからのCSRメッセージ	1
ブラザーグループのCSR	2
ステークホルダーの皆さまから信頼されるために	3
ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則	8
ブラザーグループのCSR課題	14
CSRデータ	22
ステークホルダーの皆さまとともに	25
お客様とともに	
お客様第一の製品開発	26
期待に応える設計品質	28
販売・サービス体制	30
従業員とともに	
多様な人材の確保	31
多様な働き方の支援	34
人材育成	40
安全衛生・防災	44
健康経営の推進	48
ビジネスパートナーとともに	
CSR調達の推進	57
株主とともに	
IRコミュニケーション	63
外部からの評価	64
地域社会とともに	
グローバルな社会貢献活動	68
各地域での社会貢献活動	74

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) [2019年4月1日～2020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・スタンダード」

トップからのCSRメッセージ

"At your side."の精神で事業を通じた社会価値を創出

ブラザーのCSR経営とグローバル憲章

ブラザーは、"At your side."の精神で事業を通じた社会価値を創出するための経営を目指しています。これはグループ全ての従業員が一丸となって優れた価値を創造し迅速に提供することで、お客様に喜んでいただき、その喜びを全ての従業員が誇りに思うことで実現できると考えています。

ブラザーの目指す経営の基盤となるのが「ブラザーグループ グローバル憲章」(以下、グローバル憲章)に示された、事業の成長と社会的責任の遂行による、お客様を第一としたステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係の構築です。グローバル憲章におけるこの価値観の浸透をグループの全従業員に図っていくことで、ブラザーのCSR経営をこれからも進化させていきます。



優れた価値を創出していくためのたゆまぬ変革

ブラザーは常にチャレンジしています。変革し続けることは変化するお客様のニーズに対して常に「優れた価値」を創出していくための戦略であり、モノ創り企業であるブラザーグループの存在意義でもあります。

お客様や社会から期待される価値は変化しています。例えば、国連総会において2015年に採択された、2030年をゴールとする「持続可能な開発目標(SDGs)」は、持続可能な世界を実現するための17の目標を掲げており、企業に対しても行動が期待されています。また、多くのステークホルダーから、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営が求められています。

その中でブラザーは、数多くある社会課題の中から以下の項目に優先的に取り組み、事業を通じた社会価値の創出を実現すべきだと考えます。

- ・お客様が幸せを感じるイノベーションを、従業員が創造力を発揮し生み出すこと
- ・地球環境保全に継続的に取り組むこと
- ・社会貢献活動を継続的に推進すること
- ・社会要請に迅速に応えるため、ビジネスパートナーとの協働体制を強化すること

これらの課題に取り組むことは、ブラザーの未来永劫の繁栄のために必要なことです。そしてその実現のためには、変革を恐れないブラザーのモノ創りのDNAを継承しながら、変化するお客様の声や社会からの期待をあらためて事業の成長機会、あるいは経営のリスクとして真摯に捉え、その解決に向かう必要があると考えます。

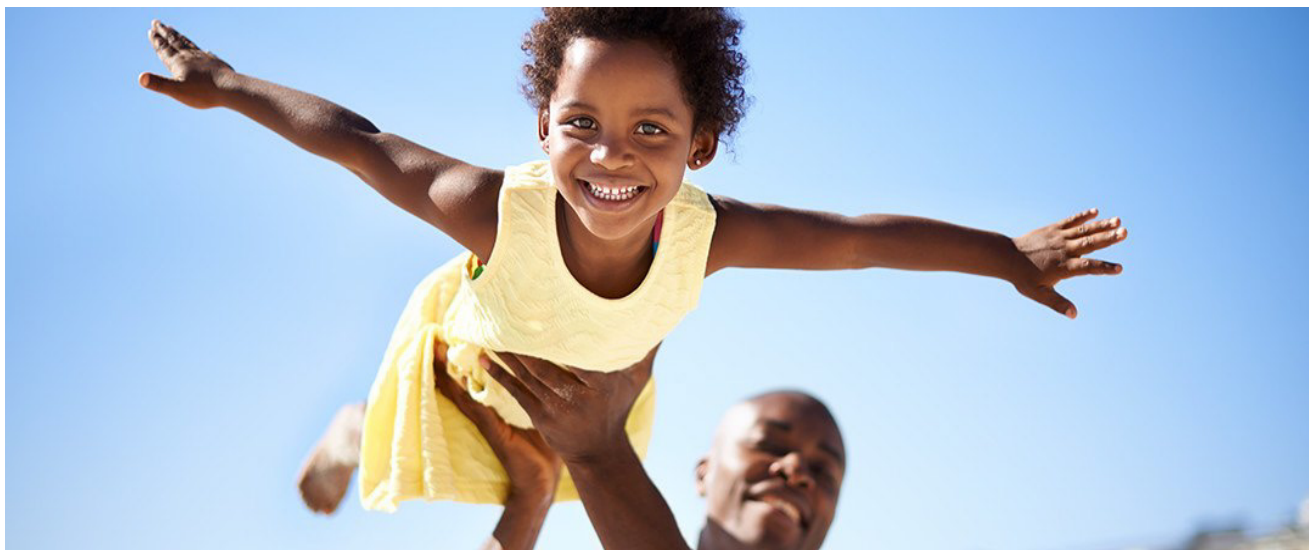
すべての従業員が"At your side."の精神で行動する

私は、短期と長期の両面を見据えてブラザーグループのCSR経営を進化させるため、そしてお客様や社会からの期待に応えるために、お客様や従業員をはじめとしたさまざまなステークホルダーとの対話をグローバルに広げるなど、先頭に立って行動します。また、ブラザーの良き企業風土である"At your side."の精神のもと、さらに優れた価値を創造し迅速に提供するために、従業員自らの努力を促し、成長を支援していきます。

私たちブラザーグループは、未来に向かい、ステークホルダーの皆さまからの信頼を積み重ねる努力のもとに経営を進化させ、全従業員一丸となって、事業を通じた社会価値の創出を追求します。

2020年9月
ブラザー工業株式会社
代表取締役社長
佐々木 一郎

ブラザーグループのCSR



ブラザーは、"At your side."の精神で優れた価値を創造し、提供しづけることを目指しています。そのためのビジネスの基盤となるのが「ブラザーグループグローバル憲章」に示された、事業の成長と社会的責任の遂行による、お客様を第一としたステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係の構築です。グローバル憲章におけるこの価値観の浸透をグループの全従業員に図っていくことで、ブラザーのCSR経営をこれからも進化させていきます。

ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

- お客様の声と、社会からの期待の変化を事業の成長機会として捉え、未来永劫の繁栄を目指します
- お客様の声と社会からの期待の変化に対応します

ブラザーグループのCSR課題

- ステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築
- 社会課題の解決に向けた取り組みの推進
- 基本原則に基づく外部イニシアチブへの参画

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
- ブラザーグループ腐敗防止 グローバルポリシー

CSRデータ

- 数字で見るブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR

ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

お客様の声と社会からの期待の変化を事業の成長機会として捉え、未来永劫の繁栄を目指します

事業を通じた社会価値をグローバルに創出するとともに、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営を推進

ブラザーグループは、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)に示された、事業の成長と社会的責任の遂行により、お客様を第一としたすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築してきました。

その中でブラザーは、国連総会において採択された「持続的な開発目標(SDGs)」に掲げられている17のゴールの達成に貢献するために下記の4つの項目に優先的に取り組み、事業を通じた社会価値をグローバルに創出するとともに、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営を推進します。

1. お客様が幸せを感じるイノベーションを、従業員が創造力を発揮し生み出す



グローバル憲章にある「未来永劫の繁栄」を実現するためには、ブラザーの事業が持続可能な社会の実現に役立つ必要があると考えます。そのためにブラザーは、さまざまなイノベーションを生み出し、社会課題を解決していきます。例えば既存の製品やサービスが社会課題解決にどのように役立つのか。加えてブラザーの技術を生かした、社会課題を解決することができる新たな事業をどのように創出するか。現在ブラザーではSDGsに取り組むNPO団体と協働するなど、その方向性の検討を進めています。2019年度には、社会課題解決をテーマに企業とさまざまな活動に取り組んでいる一般社団法人SCIフォーラムのサポートを得て、自らの事業とSDGsを関連付けた研修を2回行いました。若手開発担当者を対象とした研修では、日頃から社会課題やお客様のことを考えて開発に取り組む意識を高めるとともに、自社の今後の技術や開発戦略をSDGsにどのようにつなげていくかを議論しました。グループ会社の健康福祉関連事業の担当者を対象とした研修では、自らの事業とSDGsとのつながりをステークホルダーとの関係性から見つめ直すことで、事業の新たな社会的価値の創造に向けた仮説や今後の課題の設定に取り組みました。

ブラザーグループのCSR

ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

お客様の声と社会からの期待の変化を事業の成長機会として捉え、未来永劫の繁栄を目指します

事業を通じた社会価値をグローバルに創出するとともに、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営を推進

2. 地球環境保全に継続的に取り組む



ブラザーグループは2018年4月、グローバル憲章の環境基本理念に基づき2050年度における長期ビジョン「ブラザーグループ 環境ビジョン2050」を策定しました。この環境ビジョンは、深刻化する環境問題(気候変動、資源の枯渇、廃棄物による環境汚染、生態系の破壊)を社会的な重要課題と認識し、グループの事業上のリスクとして捉え、長期的かつ継続的にその解決に取り組むことを明確にしたものです。「CO₂排出量削減」「資源循環」「生物多様性保全」の3つの項目に関して2050年度における長期ビジョンとともに2030年度における中期目標を定め、さまざまな活動を実施しています。

また、2020年2月には、ブラザーグループとして「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に賛同を表明しました。こうした外部の取り組みへの参画を契機として、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会を分析して経営戦略に反映するとともに、関連する情報開示に一層努めていきます。

3. 社会貢献活動を継続的に推進する



ブラザーグループはこれまでも各拠点が所在する地域に対する社会貢献を継続的に実施してきました。特に健康・福祉、教育支援、環境保全は毎年多くの活動が実施されています。今後もこういった各拠点の自律的な活動を促すとともに、ブラザーの持つ資源(製品・サービス・技術・人材など)を生かした社会貢献活動をさらに強化していきます。

ブラザーグループのCSR

ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

お客様の声と社会からの期待の変化を事業の成長機会として捉え、未来永劫の繁栄を目指します

事業を通じた社会価値をグローバルに創出するとともに、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営を推進

4. 社会要請に迅速に応えるため、ビジネスパートナーとの協働体制を強化する



各生産拠点および部品・材料を調達する取引先における社会的責任への対応は重要な課題です。ブラザーグループでは、環境への配慮に加え、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おいて課題解決に取り組むとともに、部品・材料を調達する取引先に対して「調達方針」「CSR調達基準」を開示し、順守を促しています。またこれらの活動のレベルアップのためにブラザーは、2019年1月、CSRの国際的推進団体であるResponsible Business Alliance(以下、RBA)に加盟しました。RBAの示すフレームワークに沿った体系的な活動を進めることで、市場からの社会的な要請に応えていきます。

また上記4項目を実現するためには従業員の幸せ、健康、働きがいがかかせません。ブラザーはグローバル憲章に基づき、従業員に対する多様性の重視、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の提供を実現し、グローバル人材の育成に力を入れるとともに、「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、従業員の健康の保持・増進にも戦略的に取り組んでいます。

このような活動を通じてブラザーはCSR経営を進化させ、ステークホルダーとの信頼関係をさらに強化し、未来永劫に繁栄し続けることを目指します。

また、事業を通じた社会価値の創出を通じて、ブラザーグループ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)をより強化し、中長期ビジョン「グローバルビジョン21」をさらに高い水準で実現させていきます。

ブラザーグループのCSR ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

お客様の声と社会からの期待の変化に対応します

活動の礎「ブラザーグループ グローバル憲章」と「持続的な開発目標(SDGs)」

ブラザーが、事業を通じた社会価値をグローバルに創出するとともに、環境・社会・ガバナンス(ESG)を重要視した経営を推進していくために、すべての活動の礎であるグローバル憲章の共有を図っています。

グローバル憲章には「"At your side."の精神で、優れた価値を創造し、迅速に提供する」「あらゆる変革を恐れず、グローバルな視点で経営を行う」「最高度の倫理観を持って行動する」といったブラザーグループの根幹となる考え方が示されています。

グローバルで3万人を超える従業員の一人ひとりが、グローバル憲章を日々の判断や行動で体現し、ステークホルダーの皆さまが求める価値を創造し迅速に提供することで、信頼される企業を目指しています。

グローバル憲章は、すべての従業員が常に意識できるよう、従業員の母国語である欧米やアジアの各言語に翻訳しており、携帯用のポケット版カード(26言語)とポスター(28言語)を各拠点に配布しています。



ポケット版カードとポスター

各拠点の経営層は毎年、グローバル憲章に基づくコミットメント(約束)を策定し、率先して行動に示すとともに、従業員への働きかけとして、メッセージの発信や対話する機会を作っています。2019年度は、経営層からのメッセージが56件発信され、直接対話は約3,000回行われました。

また、各拠点や部門ごとに責任者が任命した共有リーダーが、グローバル憲章に基づいて自身の行動を振り返る機会を作るなど、組織の役割や課題に即して従業員一人ひとりの行動を促進するさまざまな活動を行っています。

さらに、日本や中国、ベトナムでは、各組織の共有リーダーが一堂に集まる共有リーダー会を定期的実施しています。

共有リーダー会では、各組織で取り組んでいる共有活動の課題を話し合うほか、グローバル憲章に基づいた従業員の行動によって生産性が向上した事例やお客様のニーズに対応した事例をもとに話し合い、自拠点で展開するヒントを得るなど、開発・生産・販売など拠点や担当業務の枠を超えた学びの場にもなっています。

ブラザーグループのCSR ステークホルダーの皆さまから信頼されるために

お客様の声と社会からの期待の変化に対応します

活動の礎「ブラザーグループ グローバル憲章」と「持続的な開発目標(SDGs)」

ベトナムにおいては、これまでベトナム国内4拠点で活動していましたが、2019年度は初めてフィリピンの生産拠点と合同で共有リーダー会を実施し、国を超えて連携を深めながら活動に取り組みました。

10カ国の従業員が働くブラザーインターナショナル(ガルフ)FZEの本社・トルコ支店では、出身国による文化や考え方などの違いがあります。そこで、ディスカッション形式のワークショップを通じて、グローバル憲章にある「多様性の尊重」、「信義と尊敬をもった行動」について理解を深めました。



ブラザーインターナショナル(ガルフ)FZEトルコ支店でのワークショップ

2019年度からはこうした啓発に加え、社会への価値創出に向け「持続的な開発目標(SDGs)」に対する経営層や従業員の意識の向上を図っています。経営層がイントラネットなどで、SDGs達成に向けた貢献の重要性をメッセージとしてグループ従業員に向けて発信するとともに、グローバル憲章を共有するにあたり構築してきた共有リーダー会などの仕組みを活用し、各拠点や部門でSDGsに対する意識向上活動を展開しています。

ブラザーインダストリーズ(フィリピン)Inc.では、アシスタントマネージャー以上を対象にしたワークショップで、グループのSDGsに関する取り組みへの理解を深めると同時に、これまでの自社のCSR活動をSDGsの視点から整理した上で、これからの活動とSDGsをどのようにつなげていくか、議論を重ねながらSDGsへの意識を高めました。

また、アジア・太平洋地域の販売会社の人事・CSR担当者が合同で行った活動では、グループが掲げるSDGsの4つの重点領域に対し、事業との関連付けや創出できる社会価値について話し合い、社会課題に対してどのような貢献ができるのか深く考える機会となりました。

ブラザーグループは、これからもステークホルダーの皆さまからの信頼を積み重ね、従業員にとって誇りの持てる企業の実現につながるよう、グローバル憲章に基づく一人ひとりの行動のさらなる促進に取り組んでいきます。

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

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

A. 健全な労働環境

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

D. 倫理的誠実な事業活動

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

ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則

ブラザーグループ腐敗防止 グローバルポリシー

ブラザーグループでは、グループの行動規範として、活動する国や地域における関連法規、法令を順守することを掲げています。

贈収賄・汚職行為は、公正な商取引を阻害する行為として、ブラザーグループが事業を展開する多くの国において規制されています。ブラザーグループでは、これまでも「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」を通じて、賄賂や過剰または不適切な便宜を供与したり、受けたりしないことを表明してまいりましたが、近年、贈収賄・汚職行為の防止に関する各国の法規制が強化されている状況に鑑み、腐敗防止に向けた取り組みをさらに推進するため、ブラザーグループ腐敗防止グローバルポリシー(以下、本ポリシー)を制定いたします。

第1条(適用範囲)

本ポリシーは、ブラザーグループのすべての役員、社員、嘱託、出向者、派遣社員(以下、「ブラザーグループの役職員」といいます)に適用されます。

第2条(法令遵守)

ブラザーグループの役職員は、本ポリシーおよびブラザーグループが事業を遂行する国・地域に適用される贈賄防止関連法令を遵守するものとします。

第3条(公務員等に対する贈賄の禁止)

ブラザーグループの役職員は、公務員に対し、收受者の行為に不適切な影響を与えることまたは收受者の行為に不適切に報いることによる、事業または商業的利益の獲得または維持、その他の不正な目的のため、直接または第三者を通じて間接に、金銭、接待、贈答品、娯楽、その他利益(キックバックを含む)の提供、またはその約束若しくは申し出、またはこれらの行為の承認を行いません。本ポリシーにおいて、公務員とは、地方または外国の公務員、政府が所有または管理する事業体の従業員、公的国際機関の役員および従業員、政党の役人または候補者、王室の構成員、または国、州、または地方政府の代表として公的資格で行動する同様の立場の者(政府の役職を兼務する技術コンサルタント、マーケティングコンサルタント、および政府系案件の受注に影響を与えることができる無報酬の役人を含みます)をいいます。

第4条(公務員等以外に対する贈賄の禁止)

ブラザーグループの役職員は、公務員等に該当しない者に対し、收受者の行為に不適切な影響を与えることまたは收受者の行為に不適切に報いることによる、事業または商業的利益の獲得または維持、その他の不正な目的のため、直接または第三者を通じて間接に、金銭、接待、贈答品、娯楽、その他利益(キックバックを含む)の提供、またはその約束若しくは申し出、またはこれらの行為の承認を行いません。ただし、当該行為がその国または地域における法律または規則、ブラザーグループの規則、および一般的なビジネス慣習の範囲を逸脱しない場合はこの限りではないものとします。

第5条(賄賂を受け取ることの禁止)

ブラザーグループの役職員は、いかなる者に対しても、個人的な利得又は便益の獲得、その他不正な利益を得ることを目的として、直接または間接に、金銭、接待、贈答品、娯楽、その他利益(キックバックを含む)の提供を要求せず、過剰な接待や贈答は受けません。ただし、当該行為がその国または地域における法律または規則、ブラザーグループの規則、および一般的なビジネス慣習の範囲を逸脱しない場合はこの限りではないものとします。

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

ブラザーグループ腐敗防止 グローバルポリシー

第6条(正確な帳簿)

ブラザーグループの役職員は、第三者に対する支払いその他支出について、正確で完全な帳簿と記録を適切に保持・管理するものとし、不正行為またはそのおそれを発見した際は早急に報告するよう努めるものとします。

第7条(違反)

本ポリシーに違反したブラザーグループの役職員は、ブラザーグループの就業規則その他社内規則等の定めに基づき、懲戒処分の対象となります。

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

ステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築

ブラザーは、「At your side.」の精神のもと、事業を通じた社会価値を創出するための経営を目指しています。その基盤となるのが「ブラザーグループ グローバル憲章」に示された、事業の成長と社会的責任の遂行による、お客様を第一としたステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係の構築です。グループの全従業員が、この価値観に基づき行動することで、ブラザーのCSR経営をこれからも進化させていきます。

それぞれのステークホルダーと長期的な信頼関係を構築するための取り組み

ステークホルダー	ブラザーグループ グローバル憲章	取り組み
お客様	<ul style="list-style-type: none"> あらゆる場面でお客様第一を考え、モノ創りを通じて優れた価値を創造し、迅速に提供する 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「お客様の声」を事業活動の起点とし、ニーズにあった製品・サービスを提供 製品の品質基準と評価方法を構築しお客様が安心して使い続けることができる製品づくりを推進 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」と呼び、不具合発生を限りなくゼロに近づけるため、品質向上活動を継続 多様化するツールや市場、お客様の行動の変化にパートナーと適切に連携しながら柔軟に対応
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 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 努力と成果に対して、公正な評価と正当な報酬で応える 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が能力を発揮できる制度・環境を整備 障がいを持つ従業員から相談を受けるなどの役割を担う、「障害者職業生活相談員」を各工場の従業員から選任するなど、サポート体制を構築 在宅勤務や介護休職などワークライフバランスを支える各種制度を整備 公正な評価と処遇を目指した目標管理制度 マネジメント層を育成する研修や、トレーニー制度など人材育成制度を構築 従業員が生き生きと働いているかなどを把握し改善するため、毎年従業員意識調査を実施
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 常に公平・公正な取引を行い、相互信頼関係を築いて成長し合う 	<ul style="list-style-type: none"> お取引先の皆さまにブラザーグループのCSR調達の考え方を共有するため、「調達方針」と「CSR調達基準」を公開 お取引先にCSRアンケートを実施し、その結果に基づいて改善要請や現場確認を実施 お取引先の優秀なCSR活動を表彰

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

ステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築

それぞれのステークホルダーと長期的な信頼関係を構築するための取り組み

ステークホルダー	ブラザーグループ グローバル憲章	取り組み
株主	<ul style="list-style-type: none"> 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う 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会や決算説明会などで株主・投資家の皆さまへ最新の情報を提供
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」を中心にグローバルに一体感を持った社会貢献活動を推進 各地域の状況に合わせて各拠点が自律的に行う社会貢献活動 大規模災害への支援
環境	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品の創出 消耗品・製品の回収リサイクル CO₂排出量・廃棄物削減の推進 化学物質や排水の適正管理 環境コミュニケーションの実施
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 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 従業員に、社会の模範となる行動を求める 	<ul style="list-style-type: none"> 「コーポレートガバナンス基本方針」に沿ったガバナンス体制の構築と強化 内部統制の有効性を確認する拠点ごとの自己チェックと、内部監査部門の監査の実施 コンプライアンス委員会や相談窓口を設置、従業員教育を行い不祥事の未然防止や早期対応、再発防止を推進 情報セキュリティーマネジメントシステム(ISMS)に準拠した「グループ情報管理規程」を定め情報管理体制を構築

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題




社会課題の解決に向けた取り組みの推進

国連総会において2015年に採択された、2030年をゴールとする「持続可能な開発目標(SDGs)」は、持続可能な世界を実現するための17の目標を掲げており、企業に対しても行動が期待されています。

ブラザーグループは、数多くある社会課題の中から以下の項目に優先的に取り組みます。

- ・ お客様が幸せを感じるイノベーションを、従業員が創造力を発揮し生み出すこと
- ・ 地球環境保全に継続的に取り組むこと
- ・ 社会貢献活動を継続的に推進すること
- ・ 社会要請に迅速に応えるため、ビジネスパートナーとの協働体制を強化すること

ブラザーグループの優先項目に関連するSDGsの目標とその取り組み例

優先項目	お客様の幸せに貢献するイノベーションを、創造力を発揮し生み出す	
目標3	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	
	取り組み例	・ 人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進できる製品、サービスの提供
目標8	すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(人間らしい雇用)を推進する	
	取り組み例	・ お客様の生産性向上や単純作業軽減につながる製品・サービスの提供 ・ 障がい者の雇用や医療・福祉分野に貢献できる製品・サービスの提供
目標9	レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を促進するとともに、イノベーションの拡大を図る	
	取り組み例	・ 社会課題の解決につながる新規事業の創出

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

社会課題の解決に向けた取り組みの推進

ブラザーグループの優先項目に関連するSDGsの目標とその取り組み例

優先項目	地球環境保全に継続的に取り組む	
目標7	すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する	
 <p>7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに</p>	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> 電力や熱をCO₂フリーで創出、貯蔵、活用するエコシステムを支える製品やサービスの提供
目標12	持続可能な消費と生産のパターンを確保する	
 <p>12 つくる責任 つかう責任</p>	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> バリューチェーンにおける資源循環の推進 事業所の水リスク評価および節水・循環利用の推進
目標13	気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る	
 <p>13 気候変動に 具体的な対策を</p>	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ活動(創エネ含む)の実施、温室効果ガスを含む潤滑剤削減 環境配慮設計の強化
目標15	陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る	
 <p>15 陸の豊かさ を守ろう</p>	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動による生物多様性への負荷特定 生物多様性の配慮の仕組み構築 生態系の修復・保全活動の推進

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

社会課題の解決に向けた取り組みの推進

ブラザーグループの優先項目に関連するSDGsの目標とその取り組み例

優先項目	社会貢献活動を継続的に推進する	
目標3	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	
	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> ・ ゴールデンリングプロジェクトを始めとするがん患者などの支援
目標4	すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	
	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域への教育支援活動のさらなる推進 ・ 障がい者への教育サポート
目標11	都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする	
	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各地域における災害復興支援
優先項目	社会要請に迅速に応えるため、ビジネスパートナーとの協働体制を強化すること	
目標8	すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する	
	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> ・ RBA*のノウハウを生かしたサプライチェーンにおけるCSRの強化 <p>*: CSRの国際的推進団体であるResponsible Business Allianceの略。</p>
目標12	持続可能な消費と生産のパターンを確保する	
	取り組み例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各国・地域の法規制遵守などグループ全体での化学物質保障体制の強化

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

基本原則に基づく外部イニシアチブへの参画

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、「ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則」に掲げる持続可能な社会の実現に向け、外部イニシアチブに参画することで、ステークホルダーの皆さまから信頼されるCSR活動の取り組みを強化しています。

国連グローバル・コンパクト

「国連グローバル・コンパクト」(United Nations Global Compact、以下UNGC)は、1999年の世界経済フォーラム(ダボス会議)でコフィー・アナン国連事務総長(当時)が提唱し2000年に発足した、持続可能な成長を実現するための、企業・団体による自発的な取り組みです。

ブラザー工業は、UNGCに賛同し、2020年2月に署名しました。UNGCの定める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる10の原則の実践を通じて、ブラザーグループ全従業員一人一人が社会課題に目を向け、社会の持続的発展にさらに貢献する企業を目指した取り組みを進めています。



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1: 人権擁護の支持と尊重 原則2: 人権侵害への非加担
労働	原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認 原則4: 強制労働の排除 原則5: 児童労働の実効的な廃止 原則6: 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7: 環境問題の予防的アプローチ 原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

基本原則に基づく外部イニシアチブへの参画

Responsible Business Alliance

「Responsible Business Alliance」(以下、RBA)は、持続可能なサプライチェーンの構築を通じて、企業の社会的責任を推進する世界的な業界団体です。

ブラザー工業は、2019年1月にRBAに加盟しました。

RBAは、その行動規範(Code of Conduct)の中で、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって処遇されること、環境負荷に対して責任を果たすこと、業務を倫理的に行うことに関する基準を規定するとともに、マネジメントシステムを通じて各基準への適合を追求することを求めています。

ブラザー工業は、RBAの加盟メンバーとして、すべてのステークホルダーから信頼される企業を目指し、グローバルな視野からグループ全体のモノ創りのプロセスをモニタリングし、持続可能なサプライチェーンのさらなる構築に向けた取り組みを進めていきます。

RBA行動規範（バージョン6.0(2018年)）

A.労働	<ul style="list-style-type: none"> (1)雇用の自由選択 (2)若年労働者 (3)労働時間 (4)賃金および福利厚生 (5)人道的待遇 (6)差別の排除 (7)結社の自由
B.安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> (1)職務上の安全 (2)緊急時への備え (3)労働災害および疾病 (4)産業衛生 (5)身体に負荷のかかる作業 (6)機械の安全対策 (7)衛生設備、食事、および住居 (8)安全衛生のコミュニケーション
C.環境	<ul style="list-style-type: none"> (1)環境許可と報告 (2)汚染防止と資源削減 (3)有害物質 (4)固形廃棄物 (5)大気への排出 (6)材料の制限 (7)水の管理 (8)エネルギー消費および温室効果ガスの排出

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

基本原則に基づく外部イニシアチブへの参画

Responsible Business Alliance

RBA行動規範 (バージョン6.0(2018年))

<p>D.倫理</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) ビジネスインテグリティ (2) 不適切な利益の排除 (3) 情報の開示 (4) 知的財産 (5) 公正なビジネス、広告、および競争 (6) 身元の保護と報復の排除 (7) 責任ある鉱物調達 (8) プライバシー
<p>E. マネジメントシステム</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 企業のコミットメント (2) 経営者の説明責任と責任 (3) 法的要件および顧客要求事項 (4) リスク評価とリスク管理 (5) 改善目標 (6) トレーニング (7) コミュニケーション (8) 労働者のフィードバック、参加、苦情 (9) 監査と評価 (10) 是正措置プロセス (11) 文書化と記録 (12) サプライヤーの責任

▶ RBA
<http://www.responsiblebusiness.org>
 (「RBA」(英文)のサイトへリンクします)

▶ RBA行動規範(バージョン6.0(2018年))
<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
 (「RBA Code of Conduct 6.0 (2018)」(英文)のサイトへリンクします)

ブラザーグループのCSR

CSRデータ

数字で見るブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSRに関連する主な数字を、一覧表にまとめました。

ブラザーグループ グローバル憲章

	2018年度	2019年度
ブラザーグループ グローバル憲章	1999年制定	
翻訳言語	27言語	28言語
経営層と従業員の対話	2,500回以上	約3,000回

その他の情報は「ステークホルダーの皆さまから信頼されるために」 <https://global.brother/ja/csr/brothergroup/management>

コーポレートガバナンス

	2018年度	2019年度
取締役	11名(うち社外取締役5名)*1	11名(うち社外取締役5名)*2
女性取締役比率	9.1%(1名)*1	9.1%(1名)*2
監査役	5名(うち社外監査役3名)*1	5名(うち社外監査役3名)*2
役員	32名(うち女性2名、外国人0名)*1	34名(うち女性2名、外国人2名)*2
ブラザーグループ社会的責任に関する基本原則	2012年制定	
グローバル内部監査会議	2010年制定	
グループ情報管理規程	2015年制定(ブラザー工業は2008年)	

*1: 2019年6月24日現在

*2: 2020年6月24日現在

その他の情報は「ステークホルダーの皆さまから信頼されるために」 <https://global.brother/ja/csr/brothergroup/management>

お客様

		2018年度	2019年度
生産拠点や販売・サービス拠点		40以上の国と地域	40以上の国と地域
製品安全に関する基本方針		2008年制定	
売上収益		連結 683,972百万円	連結 637,259百万円
地域別売上収益構成比	日本	18.2%	19.2%
	米州	30.5%	31.4%
	欧州	26.4%	27.4%
	アジア他	24.9%	22.1%

その他の情報は「お客様とともに」 <https://global.brother/ja/csr/stakeholder/customer/development>

ブラザーグループのCSR

CSRデータ

数字で見るブラザーグループのCSR

従業員(ブラザー工業株式会社)

	2018年度	2019年度
従業員数	3,865名(男性3,081名、女性784名)*1	3,800名(男性3,026名、女性774名)*2
女性従業員比率	20.3%*1	20.4%*2
平均勤続年数	17.1年(男性17.2年、女性16.8年)*1	17.2年(男性17.2年、女性17.2年)*2
男女平均勤続年数差異	-2.3%*1	0.0%*2
管理職数	853名(男性819名、女性34名)*1	839名(男性804名、女性35名)*2
女性管理職比率	3.99%*1	4.17%*2
新入社員数	83名(男性64名、女性19名)*3	81名(男性66名、女性15名)*4
女性新入社員比率	22.9%*3	22.7%*4
臨時従業員(派遣社員含む)比率	12.6%	17.0%
離職率・人数*5	1.4%・54名	1.3%・50名
障がい者雇用率	(単独) 2.18%、(国内グループ会社13社*6含む) 2.04%	(単独) 2.03%、(国内グループ会社13社*6含む) 2.11%
育児休職制度の利用者*7	73名(男性35名、女性38名)	74名(男性41名、女性33名)
育児休業取得率	男性24.1%、女性100.0%	男性32.8%、女性100.0%
介護休職制度の利用者*7	5名(男性1名、女性4名)	3名(男性2名、女性1名)
育児のための短時間勤務者	177名(男性9名、女性168名)	176名(男性7名、女性169名)
介護のための短時間勤務者	3名(男性0名、女性3名)	6名(男性1名、女性5名)
看護休暇の利用者	33名(男性7名、女性26名)	28名(男性7名、女性21名)
在宅勤務制度の利用者*8	78名(男性7名、女性71名)	226名(男性111名、女性115名)
ブラザーグループ健康経営理念	2016年制定	
生産拠点労働災害件数	20件	14件
生産拠点労働災害千人率	0.77	0.57
グローバル安全防災大会	2008年開始	

*1: 2019年3月31日現在 *2: 2020年3月31日現在 *3: 2019年6月30日現在 *4: 2020年6月30日現在 *5: 自己都合退職者

*6: ブラザーインターナショナル(株)、ブラザー販売(株)、(株)ブラザーエンタープライズ、ブラザーロジテック(株)、(株)エクシング、(株)スタンダード、(株)テイチクエンタテインメント、(株)ニッセイ、三重ブラザー精機(株)、ブラザー不動産(株)、ブラザーリビングサービス(株)、(株)ビートップスタッフ、ブラザーインダストリアルプリンティング(株)

*7: 各年度の取得開始者数 *8: 新型コロナウイルス感染対策での実施者は除く

その他の情報は「従業員とともに」<https://global.brother/ja/csr/stakeholder/employee/secure>

ブラザーグループのCSR

CSRデータ

数字で見るブラザーグループのCSR

ビジネスパートナー

	2018年度	2019年度
調達方針とCSR調達基準	2008年制定	
グリーン調達	2001年開始	
方針説明会	各会場合計372社、約670名の参加	各会場合計460社、約900名の参加
CSRアンケート	2012年開始(3年ごとに実施)	

その他の情報は「ビジネスパートナーとともに」 <https://global.brother/ja/csr/stakeholder/partner/csr>

株主*1

	2018年度	2019年度
決算説明会	年4回	年4回
株主通信	年2回発行(通期号は招集ご通知と合冊)	年2回発行(通期号は招集ご通知と合冊)
FTSE4Good Index Series	2020年6月に初選定	
FTSE Blossom Japan Index	2020年6月に初選定	
MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)	2019年11月に初選定	
SOMPOサステナビリティ・インデックス	2012年から9年連続で選定	
健康経営銘柄	2017年、2019年、2020年選定	
健康経営優良法人	2017年から4年連続認定	

*1: 決算情報は株主/投資家情報「決算短信・決算説明会資料」をご覧ください。 <https://global.brother/ja/investor/financial-info>

その他の情報は「株主とともに」 <https://global.brother/ja/csr/stakeholder/shareholder/investor>

地域社会

	2018年度	2019年度
東海若手起業塾(ブラザー工業)	2008年協賛開始	
ゴールデンリングプロジェクトへの従業員参加	20拠点	23拠点
NPO法人への寄付額(ブラザー工業)	8,229,163円	10,699,112円
「絆ファンド」従業員参加人数ならびに寄付額	278人、2,506,607円	152人、5,050,216円
プロボノ参加人数の目標と実績(ブラザー工業)	目標3名 / 実績3名	目標3名 / 実績3名

その他の情報は「地域社会とともに」 <https://global.brother/ja/csr/stakeholder/society/global>

ステークホルダーの皆さまとともに



ブラザーグループは、従業員の自律的な行動で、ステークホルダーの皆さまから信頼される活動の一つ一つ積み重ねていきます。

お客様とともに

- お客様第一の製品開発
- 期待に応える設計品質
- 販売・サービス体制

ビジネスパートナーとともに

- CSR調達の推進

地域社会とともに

- グローバルな社会貢献活動
- 各地域での社会貢献活動

従業員とともに

- 多様な人材の確保
- 多様な働き方の支援
- 人材育成
- 安全衛生・防災
- 健康経営の推進

株主とともに

- IRコミュニケーション
- 外部からの評価

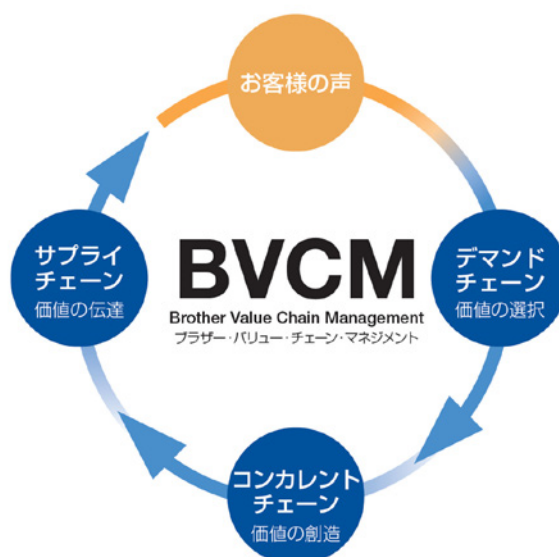
お客様とともに お客様第一の製品開発



「お客様の声」を事業活動の起点とし、ニーズに合った製品・サービスを提供

各部門が情報共有しながらお客様のご要望を迅速にカタチにする

ブラザーグループは、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)により、「At your side.」の精神で、より優れた製品・サービスをお届けしています。



お客様の声にお応えするための独自のマネジメントシステム

BVCMの中の「コンカレントチェーン」では、デマンドチェーンでまとめられた製品コンセプトを具体的なカタチにします。試作の前後にシミュレーションや想定されるお客様によるモニター試験を何度も行い、高い品質レベルを実現しながら、迅速に開発設計を行います。

また、生産技術担当部門では、お客様が望むタイミングで製品を提供できるように最適な生産ラインを設計します。

各部門が情報共有しながら同時進行で製品化に向けて取り組むことにより、お客様のご要望を迅速にカタチにすることが可能となります。

お客様とともに お客様第一の製品開発



市場拡大に向け、お客様の声に応える製品開発

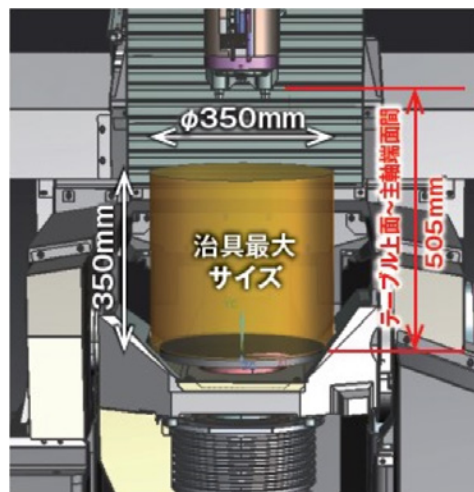
一体となって取り組む製品開発で、工作機械のさらなる可能性の追求

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)の小型複合加工機*1は、工程集約により省スペースや業務の効率化に貢献できる工作機械です。その評価は高く、小型で高速加工が可能のため、自動車部品や医療部品など、精密で大量生産される部品の加工によく活用されています。また、消費電力やCO₂排出量を少なくできる構造を採用しており、環境やコストを意識されるお客様に支持されています。

近年、小型複合加工機で、より大きな部品の加工を望まれるお客様の声が増えていました。このご要望にお応えするには、加工エリアの拡大はもちろん、切削能力を高めるモーターの制御や、加工中のブレをいかに防止するかが重要でした。これらの課題に対し、機械構造や電気回路、制御装置などの開発を一体となって取り組むブラザー工業の製品開発の強みを生かして、初期段階から各技術者が連携し、試行錯誤を繰り返して改良を重ねました。その結果、新製品「M300X3」では、加工エリアが広がったことに加え、トルク*2の旋削最大値が約1.8倍に向上したことで、これまで対応できなかった大型部品などの加工が可能になりました。



小型複合加工機M300X3



従来モデルと比べて拡大した加工エリア

ブラザーグループは、今後とも、お客様のニーズにあった最適な製品をご提供するため、自社の強みとノウハウを生かして、さらなる製品開発力の向上に努めます。

*1: 「マシニング加工*3」と「旋削加工*4」といった2つの加工を1台の工作機械で行うことで、業務の効率化を実現した加工機。
 *2: 軸が回転する際に、中心の軸にはたらく、ねじりの強さ。トルク = 中心の軸(支点)と力を加える点(力点)の距離 × 力点の力。
 *3: マシニング加工(ミーリング加工): 穴あけ、フライスなど刃物が回転し、固定した部品を削る加工。
 *4: 旋削加工(ターニング加工): ろくろのように加工する部品が回転し、それに刃物をあてて削る加工。

お客様とともに 期待に応える設計品質



お客様に評価され選ばれる製品をご提供するために

お客様視点を製品の隅々にまで反映する

ブラザーグループでは、固有の技術を生かしてお客様の求める製品・サービスを生み出すことが真の技術力であると考えています。それは、優れた技術は製品の設計に生かされてこそ価値が生まれると考えるためです。

お客様に評価され選ばれる製品を提供するために、ブラザーグループの技術者はお客様と向き合い、お客様の声に真摯に耳を傾けています。そして、お客様に喜んでいただけるように、ご要望をどのような技術で実現するか、どのような製品でお客様の役に立つことができるかを常に考えながら、価値創造に取り組んでいます。

自動包装機専用の産業用サーマルプリンターを開発

プリンター開発で培った技術で、低速から高速まで高品質な印字を実現

熱転写*(サーマル)プリンターは、印刷時に液状のインクなどを使用しないため、食品の生産ラインに設置して使用されています。ブラザーは、ラベル作成機「P-touch(ピータッチ)」で培った熱転写技術を応用し、お菓子やパンなどを袋状に包む自動包装機に設置して賞味期限などを印刷する、自動包装機専用の産業用サーマルプリンターを開発しました。

大容量のインクリボンを搭載しながらも高速印字を実現するため、ブラザーは、主要部品から検討を重ねました。さらにグループのノウハウを結集したモーター制御技術により、大容量のため重量のあるインクリボンでも高速での回転・停止を実現、印字スピードを上げるとともに、インクリボンの交換頻度を低くすることにも成功しました。また、加速や減速など機械にとって負荷のかかる条件でもブラザー独自の印字制御技術により、一定の濃度できれいに印字することができます。



高速印字が可能



大容量インクリボンと、印字サンプル

ブラザーグループは、今後とも、お客様にとって最適な製品をご提供するため、さらなる技術力の向上に努めます。

*: 熱でインクリボンを温め、紙などの対象物にインクが移ることで印刷できる技術。

お客様とともに 期待に応える設計品質



コスト競争力のある部材を安定的に調達

生産拠点での部品展示会を通じて、お取引先との連携強化

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)の品質・製造センター 購買部は、部材調達力向上のため、主要な海外拠点での部品展示会を通じて、お取引先との連携を強化しています。

2019年にブラザーインダストリーズ(ベトナム)Ltd.で開催した部品展示会には、70社以上のお取引先から約200名が参加、さまざまな意見を交わす有意義な場となりました。

生産拠点の調達、製造、品質管理の各部門と購買部が協力して、製造現場での組付け状況、品質管理のポイント、梱包形態などについて、お取引先に情報を共有。そして、コスト低減のアイデアや現地調達の可能性について、サプライヤーの視点からご提案を伺います。お取引先は、自社の製造技術をどう活用し、ブラザーのもの作りに貢献するかを検討することで、ビジネス拡大を目指します。

お取引先からは、「部品展示会に参加し、納入実績のない部品についても理解を深めることで、自社の強みと弱みを振り返り、さらなる事業発展に向けて、品質やコストの改善活動にフィードバックする良い機会になります」というコメントが寄せられました。



展示されるプリンター部品



部品展示会に参加するお取引先

ブラザーグループは、事業環境が大きく変化する中、高品質でコスト競争力のある部材を安定的に調達するため、今後とも、お取引先との強固な信頼関係を築き、共に成長・発展することを目指します。

お客様とともに 販売・サービス体制



お客様の声に耳を傾けることで生まれる対応力と連携

事業環境にあわせ、自ら変化できる企業であり続ける

多様化するツールや市場、お客様の行動の変化など、事業環境はめまぐるしく変化しています。ブラザーがこの変化に対応していく上で大切なのが「柔軟な対応力」と「パートナーとの連携」です。

お客様の声に耳を傾け、これまで培ってきた技術や知識、ノウハウを生かしつつ、自社で足りない部分や知見については、パートナーと適切に連携しながら柔軟に対応していきます。

そうすることで自ら変化できる企業であり続けたいとブラザーは考えています。

品質・サービスのさらなる向上のため、グローバルサービスサミットを開催

「ずっとブラザー」と思っただけの充実したサポートと迅速なアフターサービスを提供

ブラザー工業株式会社のプリンティング・アンド・ソリューションズ事業(以下、P&S事業)では、2000年に始めた品質課題を共有するグローバル会議を進化させ、2007年から品質・サービスのさらなる向上のため、グローバルサービスサミット(以下、サミット)を毎年開催しています。

米州、欧州、亜州、中国、日本の各統括拠点の品質・サービス部門がサミットに参加、基本方針を共有し、グローバルなサービス戦略の実現に向け、ブラザーグループが一体となって重要課題に取り組むことを確認します。各拠点からは、ITやAIを利用した顧客サポートやお客様の声の分析結果など、具体的な事例を報告。参加者は、サミットでの気づきを担当地域へフィードバックすることにより、サービスレベルのさらなる向上を推進します。



自拠点のサービス活動を報告



意見交換する参加者

P&S事業の品質・サービス部門の目指す姿は、市場情報からお客様の要望を理解し、今後の製品やサービスに盛り込むこと、そして製品を購入していただいたお客様に対して、満足していただけるサービスを提供し、強い信頼関係を築き上げることです。そのために、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)で製品品質の不良ゼロをめざすとともに、「ずっとブラザー」の製品を使い続けていただけるように、充実したサポートと迅速なアフターサービスを継続していくことを、活動目標に掲げています。

P&S事業では、これからもすべての国が活動内容を共有し、全世界のお客様に、常に満足していただける製品とサービスを、効率的かつ迅速に提供できるよう努めます。

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。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、児童労働や強制労働を禁止しています。また、雇用においては、現地の最低賃金以上の給与を保障しています。さらに、労働条件、労働環境、賃金水準等の労使間協議を実現する手段として、従業員による団体の結成や従業員がその団体に加入する権利・加入しない権利(団結権)を尊重します。併せて、団体交渉権を支持し、従業員との誠実な協議・対話を図ります。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。

経営幹部のグローバル化と現地採用の積極的な推進

ブラザーは、経営幹部のグローバル化を進めており、各国・地域のグループ会社の幹部社員に国籍を問わず、適任者を登用し、地域に密着した経営を目指しています。統括拠点であるアメリカと中国の販売会社の社長を含め、ブラザーグループの各拠点では現地スタッフを積極的に経営幹部に登用しています。地域責任者の現地社員率は、2014年の29%から、2019年には67%*に上昇しました。

また、生産拠点の新設や拡張にあたっては、雇用創出を通じて地域の社会・経済の活性化に貢献すべく、人材雇用を行っています。例えば、2012年に設立したフィリピン工場では、約7,000人を雇用し、拡張を続けるベトナム拠点では、プリンター、家庭用ミシンそして工業用ミシン3つの生産拠点をあわせて、12,000人以上を現地で雇用しています。

*: ドミノ関連会社を含む

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株式会社(以下、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。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、多くの拠点で女性が活躍しています。

ブラザーグループの女性管理職者数と比率

社名[国]	2019年3月		2020年3月	
	数	比率	数	比率
ブラザー工業株式会社[日本]	34名	4.0%	35名	4.2%
ブラザー販売株式会社[日本]	2名	2.2%	3名	3.8%
兄弟高科技(深圳)有限公司[中国]	42名	32.8%	41名	33.1%
珠海兄弟工業有限公司[中国]	20名	57.1%	20名	55.6%
兄弟機械(西安)有限公司[中国]	4名	22.8%	7名	20.6%
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]	90名	38.8%	87名	41.6%
ブラザーインターナショナル(ヨーロッパ)Ltd.[イギリス]	7名	15.2%	7名	14.9%
ブラザーU.K. Ltd.[イギリス]	14名	33.3%	18名	39.1%
兄弟(中国)商業有限公司[中国]	8名	25.8%	8名	25.0%
ブラザーインターナショナル(ドイツ)GmbH[ドイツ]	7名	21.2%	9名	24.3%
ブラザーフランスSAS[フランス]	11名	34.4%	10名	32.0%
ブラザーインダストリーズ(ベトナム)Ltd.[ベトナム]	45名	35.4%	48名	39.3%
ブラザーインダストリーズ(サイゴン)Ltd.[ベトナム]	7名	41.2%	7名	36.8%
ブラザーインダストリーズ(フィリピン)Inc.[フィリピン]	0名	0%	2名	4.9%

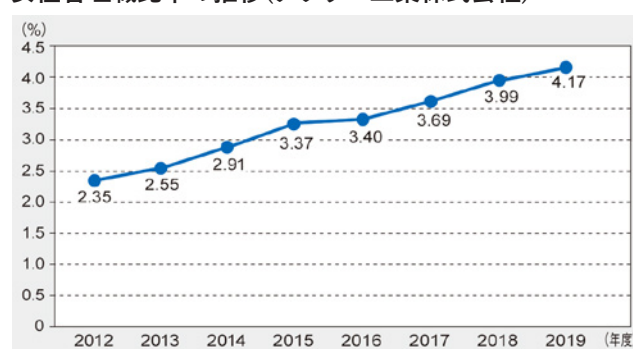
従業員とともに 多様な人材の確保



多様な人材を確保するために

女性管理職の登用を推進

女性管理職比率の推移(ブラザー工業株式会社)



障がい者の雇用推進と活躍支援

ブラザー工業では、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。

日本では、一定規模以上の企業に対して、総従業員数の一定割合以上の障がい者を雇用することが法律で定められています。2019年度の雇用率は2.03%と法定雇用率の2.2%を下回る結果となっており、さらなる障がい者の採用と職場での活躍支援の両面から継続的に取り組んでいきます。

障がい者雇用率の推移(ブラザー工業株式会社)



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。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」などの法律の改正に合わせ、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学習の場を設けています。また、障がいを持つ従業員から相談を受けるなどの役割を担う、「障害者職業生活相談員」を各工場の従業員から選任し、相談員を対象にした継続的な知識向上プログラムを、外部講師を招き実施しています。このように、職場全体で理解しサポートできる体制を構築しています。

従業員とともに 多様な働き方の支援



ダイバーシティを推進するために

ブラザーグループは、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、多様な働き方を支援しています。能力、人格、資質、行動に優れた人材が国境を越えて、適材適所に配置され、グループを牽引できるよう、制度の充実や従業員の意識改革活動を行い、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、これまでの取り組みが評価され、厚生労働省、愛知県、名古屋市から、女性活躍推進、子育て支援など多様な働き方に対応する企業として、認定されています。

社外からの評価

活動項目	認定企業の要件受賞理由	認定・受賞ロゴマーク	
女性活躍推進	女性の活躍促進に向け、トップの意思表示や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワークライフバランスの推進や働きながら育児・介護できる環境づくりなどに取り組んでいく企業	 あいち女性輝きカンパニー	 名古屋市女性の活躍推進企業
子育て支援	結婚・出産後の労働環境を整備し、子育てをサポートする働きやすい企業	 "くるみん"認定企業(厚生労働省)	 名古屋市子育て支援企業
仕事と育児・介護の両立	仕事と育児・介護とが両立できるように、様々な制度をもち、職場環境を整え、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを実施している企業	 愛知県ファミリー・フレンドリー企業	 仕事と介護の両立(厚生労働省)
仕事と治療の両立	がんや脳・心臓疾患、糖尿病などの疾病や不妊の悩みを抱える労働者が治療を続けながら、安心して働くことができるように、治療と仕事の両立支援に取り組んでいる企業	 あいち治療と仕事の両立支援カンパニー	 第1回上手な医療のかがり方アワード 最優秀賞受賞(厚生労働省)

従業員とともに 多様な働き方の支援



女性活躍推進のための活動

ダイバーシティ経営の課題の1つとして女性活躍推進の施策を実施

ブラザー工業は「女性活躍推進に関する宣言」や「女性活躍推進に関する行動計画」の策定、在宅勤務制度の導入、有識者を招いての講演会を積極的に行っています。従業員から、社内のロールモデルとなるキャリアを知りたいという声があり、イントラネット上で社内の女性管理職のこれまでのキャリアを紹介したり、少人数の社内座談会「キャリアコミュニティ」を実施したりしています。このキャリアコミュニティは、男性の仕事と育児の両立などさまざまなテーマを取り上げ、参加者同士の意見交換や社内ネットワークをつくる場としても活用されています。

また、キャリア形成のための海外勤務経験の必要性も挙げられ、2017年度には、若手従業員が海外勤務経験を積む従来のトレーニー制度を拡充し、入社3・4年目の従業員を対象とする事務系海外派遣制度を導入しました。このように海外拠点でのOJTと幅広い経験を通じて、将来の活躍の場を広げる機会を設けています。

ダイバーシティ経営やワークライフバランスの観点から、多様な働き方を実現するために、性別にかかわらず働きやすい職場環境を目指して継続的に取り組みます。



キャリアコミュニティ



事務系海外派遣制度 利用者の声 ～お客様のニーズに応えるためには現場の理解が不可欠～

ブラザー工業株式会社 パーソナル・アンド・ホーム事業 営業企画部
川中 梨紗子

入社4年目の2018年4月から1年間、ドイツにある販売会社にて研修を行い、主に市場調査や販促ツールの企画業務について実践を通じて学びました。期間中は、ディーラー店舗やイベントに足を運ぶことで現場の生の声を聴く機会を作ることを心がけました。

お客様の本質的なニーズを捉えるためには、現場から出ている要望を深掘りし理解することが必要であると実感し、現地現物の重要性について身をもって学ぶことができました。帰国後は、この経験を次の製品企画に活かすため、「この製品はお客様のニーズに沿うものになっているだろうか」という目線で業務に取り組んでいます。

PDF 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画(ブラザー工業株式会社行動計画) [PDF/308KB]
http://download.brother.com/pub/jp/csr/pdf/diversified_plan.pdf

PDF 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(ブラザー工業株式会社行動計画) [PDF/286KB]
http://download.brother.com/pub/jp/csr/pdf/diversified_plan2.pdf

従業員とともに 多様な働き方の支援



女性活躍推進のための活動

主な施策

<p>2016年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の先輩従業員を囲んだテーマ別座談会「キャリアコミュニティ」 ・ 女性のためのがんセミナー ・ 社長によるブラザーの女性活躍に関する社外講演会 ・ 女性キャリアを考える他社交流会 	 <p>社長(当時)による社外講演会</p>
<p>2017年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各部門で女性活躍に向けた方針作成 ・ 社内の先輩従業員を囲んだテーマ別座談会「キャリアコミュニティ」 ・ 女性従業員対象の、キャリア支援研修および外部の専門家によるキャリア相談 	 <p>キャリアコミュニティ</p>
<p>2018年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 愛知県副知事による管理職向け講演会 ・ 社内の先輩従業員を囲んだテーマ別座談会「キャリアコミュニティ」 ・ 育児・介護休職中従業員のうち希望者に、会社情報を入手できるタブレット端末の貸与開始 ・ 育休中従業員の復職サポートを目的とする「育休カフェ」 ・ 女性従業員対象の外部の専門家によるキャリアカウンセリング 	 <p>育休カフェ</p>
<p>2019年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 愛知県副知事と女性従業員との語る会 ・ 白井社外取締役と女性管理職との語る会 ・ 近隣4社の女性従業員同士の交流会「キャリアカフェ〜4 colors〜」 ・ 社内の先輩従業員を囲んだテーマ別座談会「キャリアコミュニティ」 ・ 女性社員と上司とで参加する「女性キャリア研修」 ・ 女性従業員対象の外部の専門家によるキャリアカウンセリング ・ 社内ポスターセッションにおける両立支援制度の紹介 	 <p>白井社外取締役と女性管理職との語る会</p>

従業員とともに 多様な働き方の支援



仕事と生活の両立支援

制度の拡充と取得しやすい雰囲気づくり

ブラザー工業は、従業員が安心して生き生きと働き続けられるために、フレックスタイム勤務や、育児や介護のための休暇、短時間勤務、看護休暇などワークライフバランスを支える各種制度を整備しています。2011年度からは、いずれ訪れる大介護時代に備えた仕事と介護の両立を考えるセミナーを実施しました。特に管理職には参加を義務づけ、部下の介護リスクに備えるための情報提供を行っています。2015年度には、育児や介護などを行う従業員を対象とした在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方の選択肢を増やしました。

同時に、従業員の意見を取り入れ、制度が使いやすくなる工夫や理解を進める雰囲気づくりにも注力しています。2016年度には、がんに関する正しい知識を持ち、元気に長く働き続けるための「女性のためのがんセミナー」を開催したほか、社内の先輩従業員を囲んだテーマ別座談会「キャリアコミュニティ」を開始しました。いずれも、従業員が参加しやすい勤務時間内に開催しています。



女性のためのがんセミナー

ブラザー工業株式会社の各制度の利用者数*1

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休職*2	60名 (17)	61名 (19)	73名 (35)	74名 (41)
介護休職*2	5名 (3)	3名 (1)	5名 (1)	3名 (2)
育児のための短時間勤務	153名 (5)	166名 (6)	177名 (9)	176名 (7)
介護のための短時間勤務	2名 (1)	2名 (1)	3名 (0)	6名 (1)
看護休暇	31名 (8)	31名 (9)	33名 (7)	28名 (7)
在宅勤務制度	41名 (8)	57名 (6)	78名 (7)	226名 (111)*3

*1: ()内の数字は男性の利用者数

*2: 各年度での取得開始者数

*3: 新型コロナウイルス感染対策での実施者は除く

従業員とともに 多様な働き方の支援



仕事と生活の両立支援



育児休職制度利用者の声 ～男性の育児休職取得への理解と期待を実感～

ブラザー工業株式会社 人事部
矢島 修平

第3子が生まれた際に、3か月間の育児休職を取得しました。私自身、当初は育児休職を取ることに對して不安や遠慮の気持ちがありました。しかし、上司や同僚の反応は予想以上に前向きで、不在中の業務調整にも積極的に支援してくれました。そして、復職した際には、休職前と変わらず温かく迎えてもらえたことをとても感謝しています。また、休職中は子どもたちと普段以上に長い時間を過ごすことができ、今後の子育て・仕事の両立を考える上でとても有意義な経験となりました。

この経験を活かし、今後育児休職を取りたいというメンバーに対しては、安心して取得できるようサポートをしたいと思います。

従業員とともに 多様な働き方の支援



仕事と生活の両立支援

長時間労働の削減

ブラザー工業は、長時間労働を削減するという方針のもと、制度の構築とともに業務の効率化を図っています。

制度改定による推進

朝型フレックスタイム制度

フレックスタイム制度導入時から、10時30分から15時に設定していたコアタイムについて、2016年7月に、9時30分から14時に変更し、勤務時間を1時間早めることで朝型にシフトしました。

残業の事前申請制度

2016年7月に、20時以降の残業は申請制、22時以降の残業は原則禁止としました。長時間労働を減らす取り組みをしています。

間接部門における36協定上限時間の順次引き下げ

労働組合との間で、2020年度までに法定外労働時間を順次引き下げを合意しています。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
月間	80時間	75時間	70時間	65時間
年間	550時間	520時間	480時間	450時間

業務の効率化

業務効率化プロジェクトを立ち上げて業務プロセスの見直しとデジタルツールの活用により業務効率化を進めています。

業務プロセスを抜本的に見直し

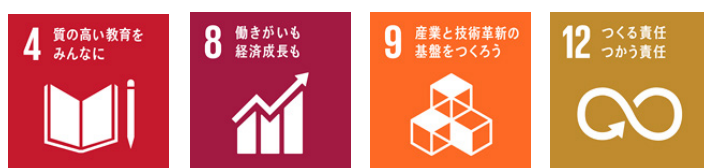
社内会議運営や会議資料の作成、メール対応の課題と解決するための具体策や各部門での取組事例をイントラネットで従業員に共有し、業務の効率化活動を促進しています。

効率的なデジタルツールの活用

RPAやAIなどのIT活用によって、定型業務の自動化・効率化を全社的に促進しています。

上記デジタルツールの開発者の育成も同時に行っています。

従業員とともに 人材育成



人材開発の基本方針

従業員の多様性と個性を尊重し、優れた価値を提供できるグローバルな人材を育成

ブラザーグループは「自律型社員の育成」を人材開発の基本方針としており、従業員一人ひとりが、ビジョンを理解し、共感し、自ら行動に移し、結果を出すことができる姿を目指しています。

会社と従業員の関係は「ブラザーグループ グローバル憲章」の「従業員」の項目に示しているように

- (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を構築しています。近年、グローバル化はもとより、情報技術の向上、ライフスタイルの多様化など、働き方を取り巻く環境が大きく変化している中、より主体的なキャリア形成をはかることのできる人材の育成や教育を実施。グローバルで活躍する人材に必要なスキルを向上させるため、従業員には研修への積極的な参加を求めています。

PDF 人材育成の考え方(ブラザー工業) [PDF/119KB]
<http://download.brother.com/pub/jp/csr/pdf/talent-development.pdf>

取り組みの一環として、節目の年齢でこれまでの経験や環境変化などを振り返り、なりたい姿を描くキャリアデザインプログラムや必要なスキルが身につけられるよう希望者が参加できる公開研修、若手従業員を対象に早期に海外で経験を積むトレーニー派遣などを実施しています。また、新任の管理職(上級職)向けには、実例をもとにしたケース・スタディを行う各種ハラスメントや人権など20以上のプログラムを用意し、毎年50名以上が受講しています。

PDF 教育体系図(ブラザー工業) [PDF/313KB]
<http://download.brother.com/pub/jp/csr/pdf/education-system.pdf>

PDF 新任上級職研修(ブラザー工業) [PDF/206KB]
<http://download.brother.com/pub/jp/csr/pdf/new-manager-training.pdf>

従業員の能力開発に関する研修・教育の実績(ブラザー工業)

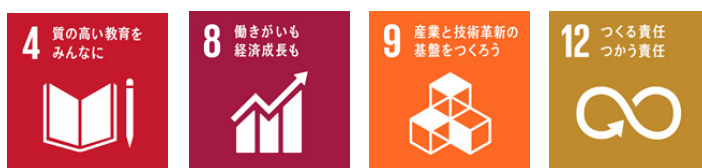
総時間*1,2	99,274時間
従業員一人における平均金額*1,2	79,778円
従業員一人における平均日数*1,2	1.09日
従業員一人における平均時間*1,2	26.12時間
研修の種類*1,2	階層別研修、新任管理職研修、公開研修など

*1: 2019年度

*2: 人事部、製造企画部主催の研修のみ

また、日本では2017年度から上司と部下が1対1で対話を行う1on1の取り組みを開始し、全社で広く導入しています。ブラザーグループは、これからも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。

従業員とともに 人材育成



グローバルな課題に対応できる人材を育成

さまざまな経験によって、広い視野と高い専門性を得る

ブラザーグループは、広い視野と高い専門性を持ち、グローバルな課題に対応できる人材を育成するため、ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)と海外のグループ会社の間で人材を派遣する研修「トレーニー制度」を2008年度から実施しています。

この研修は、人材育成計画に基づいて選出された若手の従業員が対象で、派遣期間は3か月から2年とし、派遣元と派遣先で事前に立案した研修計画にそったOJT(On the Job Training)を行います。トレーニー制度の開始当初は自身の専門業務に関する研修が中心でしたが、2015年度からは、開発者が営業担当者と一緒にお客様を訪問し、ニーズや使用状況をお客様から直接聞くなど、専門性とは異なる経験を通じて新たな知見を得る研修も実施しています。また、2018年度からは、20代の技術者が1ヶ月間、海外の生産・修理現場で学ぶ短期派遣も開始しました。

開発者や技術者が普段の担当範囲とは異なる業務を学ぶことで、お客様のもとへ優れた価値をお届けするブラザー独自のマネジメントシステムである「ブラザー・バリュー・チェーン・マネジメント」(BVCM)を推進できる人材の育成を強化しています。

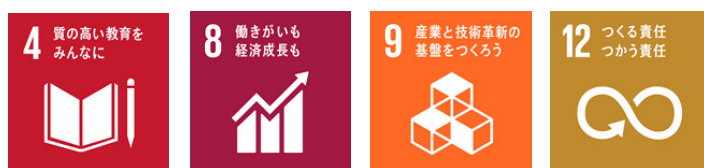
2019年度は、ブラザー工業からドイツやインドネシアなどのグループ会社に37名、フィリピンや中国にあるグループ会社からブラザー工業に14名の従業員を派遣しています。ブラザー工業入社12年目のある製造技能者は、中国西安市にあるマシナリー事業の生産拠点である兄弟機械(西安)有限公司に派遣されました。現地の作業員と一緒に、作業一つ一つを丁寧に確認することで、測定した数値や工程全体にかかる時間の見直しや削減など、日本で再現できない事象を、実際の現場で体験できました。



兄弟機械(西安)有限公司での作業確認

ブラザーグループは、これからも優れた価値を提供できるグローバルな人材の育成に取り組んでいきます。

従業員とともに 人材育成



グローバルな課題に対応できる人材を育成

さまざまな経験によって、広い視野と高い専門性を得る



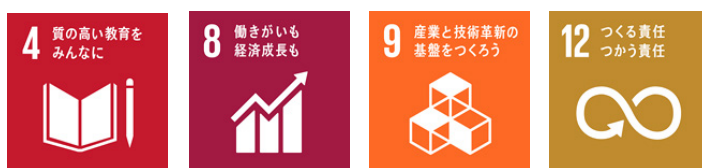
トレーニー研修参加者の声
～事業全体へ貢献できるグローバル人材へ成長する～

ブラザー工業株式会社 マシナリー事業 製造部
沖田 一

私は3ヶ月間、西安の生産拠点において工程削減を目指し、現地スタッフと一丸となって改善活動を行いました。自ら積極的に発言を行うことはもちろん、スタッフとはデータや伝わりやすい言葉を使いながら意思疎通が円滑に取れるよう努めました。こうした現地だからこそ実現できたスタッフとの連携により、日本と中国における生産現場の違いを認識し、生産工程の見える化やタスク管理、手順書の作成による教育を実現することができました。

今後も、部門間や拠点間の連携強化を意識しながら、お客様にとって安心・安全で満足していただける製品をお届けすることができるよう、改善活動や人材育成に取り組んでいきたいと思っております。

従業員とともに 人材育成



若手デザイナーを早期育成する研修プログラム

デザイナーと開発設計者の交流が、"At your side."*をカタチにする

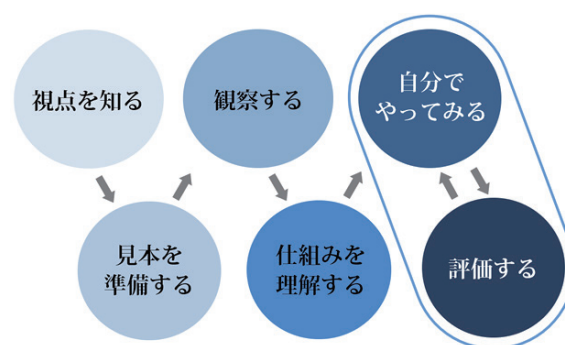
ブラザー工業の開発センター 総合デザイン部は、若手デザイナーを早期に育成するため、若手デザイナーだけではなくベテランデザイナーや開発設計者も参加するワークショップ形式の研修プログラムを、2017年から実施しています。

若手デザイナーは、ベテランデザイナーと議論を重ねる中でデザインスキルを継承し、開発設計者との交流から、製品機能について理解を深めます。

製品トレンドが変化していく中、デザイン視点を養うため、他社製品を題材として使い、そのデザインが考案された背景を分析しつつ、もの作りに対する姿勢の違いを議論。さらに、設計者のこだわり、デザイナーの工夫といった立場による考え方の違いを確認するなど、6つの演習課題に取り組みます。



意見交換するデザイナーと開発設計者



研修プログラムの6つの演習課題

この研修プログラムを通じて、若手デザイナーは、「なぜそのデザインなのか」を、抽象的な表現でなく、相手に分かりやすく具体的に説明する能力を高めます。そして、単に製品を美しくデザインすることではなく、"At your side."の精神で、お客様のご要望にお応えする製品を、より使いやすいカタチに仕上げるのがデザイナーの役割だと気づきます。

ブラザーグループは、これからも優れた価値を提供できる人材の育成を推進していきます。

*:"At your side.": あらゆる場面で、常にお客様のことを第一に考えるという、ブラザーのコーポレートメッセージ。

従業員とともに 安全衛生・防災



安全衛生・防災の仕組みづくり

「安全防災基本方針」を定め活動を推進

ブラザーグループは「安全防災基本方針」を、「『安全第一』は、すべての活動の基本である。すべ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ともに、安全文化を定着させる。」と定め、ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)の安全衛生担当役員が委員長を務め、国内各拠点の役員で構成される中央安全衛生防災委員会を中心に、防災や従業員の疾病防止、快適職場づくりに継続して取り組んでいます。ブラザーグループの生産拠点では、業務中の死亡災害は過去6年間発生しておらず、2019年度から2021年度の3か年の目標は、ブラザーグループ生産拠点での重篤災害(死亡災害・休業30日以上)の災害・後遺症が残る災害)0件です。

国内拠点では、職場の安全衛生や防災の状況を確認するため、定期的に中央安全衛生防災委員長によるパトロールと、各拠点の安全防災委員によるパトロールを行っています。

ブラザー工業の主な国内拠点では、2016年度から2019年度の4年間、休業災害は発生していません。なお、想定される事故としては、高所からの落下、フォークリフトによる接触事故、機械による挟まれ、化学物質による薬傷などがあります。これらへの対策として、落下防止柵や挟まれ防止のカバー設置など、事故が発生しないような作業環境に改善し、不安全な行動をしないように安全ルールを定め、遵守するように社内教育を行なっています。また、化学物質に関しても定期的に安全教育を実施し、正しく取り扱われるように指導しています。

2020年度の目標は死亡者、休業者ともに0%です。

安全防災に関する実績(ブラザー工業)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
災害件数(目標)	0件	0件	0件	0件	0件
業務上死亡者数	0名	0名	0名	0名	0名
休業災害度数率*1	0.13	0	0	0	0
休業疾病度数率*2	0	0	0	0	0
労働(休業)災害件数(1日以上)	1件	0件	0件	0件	0件

*1: 労働災害による休業を伴う死傷者数/延べ労働時間×1,000,000

*2: 労働災害による休業を伴う疾病者数/延べ労働時間×1,000,000

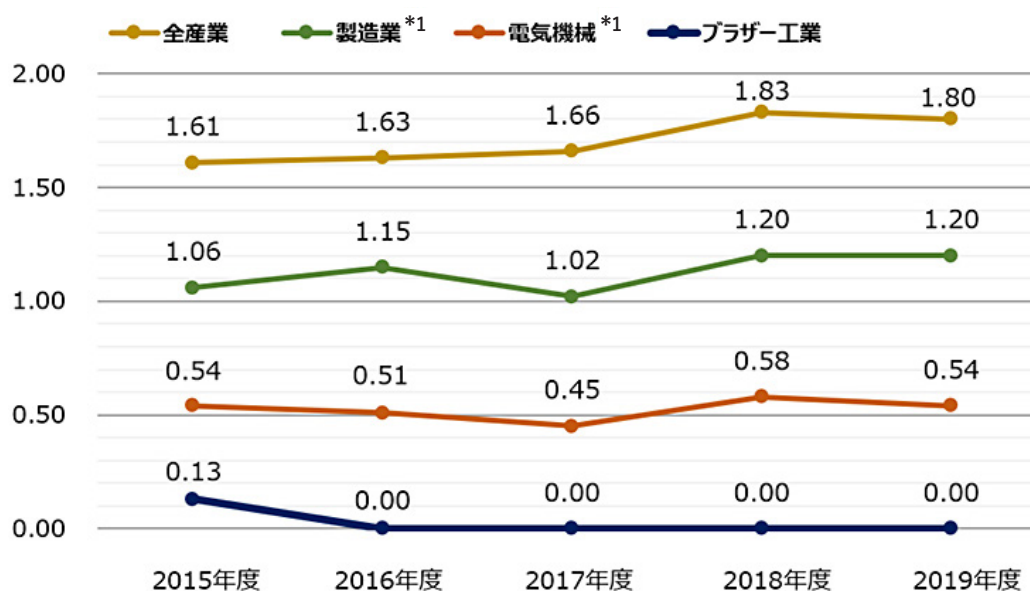
従業員とともに 安全衛生・防災



安全衛生・防災の仕組みづくり

「安全防災基本方針」を定め活動を推進

国内の休業災害度数率



安全衛生面では毎年、拠点ごとに安全衛生委員会で策定した計画書に基づき、危険予知などの安全先取り活動や安全衛生教育などの活動を行っています。安全衛生教育として、ブラザー工業全従業員を対象にeラーニングを行っており、2019年度は対象者の89%である3,754名が受講しています。また、毎年4月に新入社員に対して教育を行っています。2020年度は受講者数82名で、対象者の100%が受講しています。中途入社者や新規の派遣従業員に対しては毎月1回教育の場を設けており、2019年度は受講者数75名で、対象者の100%が受講しています。他に、化学物質などを扱う特殊作業に従事する従業員に対しては、その作業内容に合わせた教育を実施しています。

社用車の運転は、許可制度を設けており、交通安全講習の受講を義務付けています。

海外拠点については、新入社員や中途入社者を対象に、各拠点で教育を実施しています。

防災面では、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の防災組織の整備や避難訓練、初期消火訓練、AED(自動体外式除細動器)を使用した救命講習、法令に基づく消防設備点検を各拠点で実施しています。

2007年に、地域や行政機関との間で大規模災害発生時における支援協力に関する覚書の締結を行い、2014年からは、覚書を締結した近隣の保育園と合同避難訓練を実施しています。

*1: 厚生労働省「労働災害動向調査」による

従業員とともに 安全衛生・防災



安全衛生・防災の仕組みづくり

「安全防災基本方針」を定め活動を推進

2016年からは、ブラザー工業の本社で災害時に設置する災害対策本部の設置訓練を実施しています。2019年10月20日に開催された防災イベント「南海トラフ巨大地震へのソナエ」では、中部企業を代表してブラザー工業代表取締役社長の佐々木が、中部の製造業の重要性、当社国内生産品の搬送ルートとBCP*1対策、被災後早期復旧のため国からの支援策などを訴えました。



ぼうさいこくたい2019 ハイレベルセッション「南海トラフ巨大地震へのソナエ」

安全衛生防災教育に関する実績(ブラザー工業)

	2018年度	2019年度
社内規程である安全衛生教育手続に基づく安全教育(e-learning) 受講人数	4,098名	3,754名*2
社内規程である安全衛生教育手続に基づく防災教育(e-learning) 受講人数	4,071名	
社内規程である安全衛生教育手続に基づくその他の安全防災教育 受講人数	946名	4,443名*3

*1: 大規模災害発生時の事業の再開・継続計画

*2: 2019年度は、安全教育と防災教育を1つの講座として実施

*3: 2019年度は、メンタルヘルス関連教育の受講人数も含む

従業員とともに 安全衛生・防災



グローバルに安全衛生・防災活動を推進

情報の共有とリスクの見える化

主要な海外生産拠点には、中央安全防災委員会の事務局であるブラザー工業人事部安全防災グループが、定期的なパトロールや監査を行っており、各拠点の安全衛生・防災レベルの向上や現地スタッフの育成につなげています。

国内・海外の主要生産拠点で発生した災害は、社内イントラサイトで共有しており、全ての拠点で災害の情報や対策内容を確認することができます。各拠点では、同種同類の災害が発生しないように、これら対策を水平展開しています。

毎年、日本で開催している安全防災大会では、優秀な安全防災活動を行った海外生産拠点を表彰するとともに、表彰された海外生産拠点の事例発表を行っており、拠点間の情報共有を図っています。

2017年度からは、生産現場に設置している設備などに潜在する危なさの度合いが一目でわかるように、リスクアセスメントで安全対策を行っても一定レベル以上の危なさが残ると判断されている設備などに対して、リスクの度合いを表示する「リスクの見える化」を行っています。

新たなプロジェクトで設備を導入した場合や、設備の移動、約3年を目途に作業内容に変更がある場合には、設備・作業のリスクアセスメントを実施することを取り決めていきます。このリスクアセスメントで評価される危険源の内容として、あらかじめ想定される「転倒」、「挟まれ」、「巻き込まれ」、「感電」、「爆発・火災」などを抽出。作業者が行う作業の各工程で、接することが考えられる危険源を洗い出し、リスクレベルを算出、レベルに応じた対策・対応をとるようにしています。

また、2017年12月に、火災における従業員および職場の安全確保を目的とした「ブラザーグループ防災体制・管理規程」を制定しました。

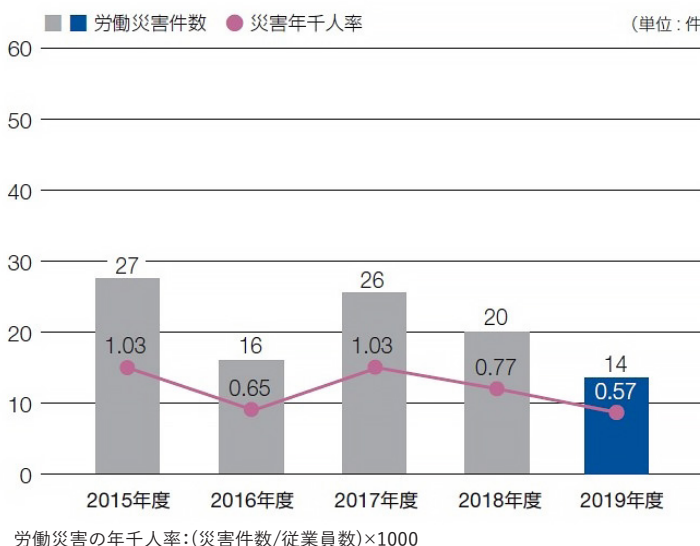
この規程は、(1) 火災を未然に防ぐ「防火管理」、(2) 火災発生時に被害を最小限に止める「消火管理」、(3) 従業員の安全を確保する「人身安全管理」の計3要素から構成されています。

今後、この規程を主要な海外の生産拠点に順次展開していきます。

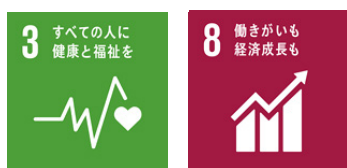
ブラザーインダストリーズ(ベトナム)Ltd.やブラザーインダストリーズ(フィリピン)Inc.などの生産拠点では、外部認証であるOHSAS 18001を取得しています。ブラザーグループにおける拠点ベースの取得率は2020年3月末現在、約8%です。

ブラザーグループは、これからも従業員がより一層、安全で安心して働くことができる職場となるよう災害件数0件を目指し、継続的かつ積極的に安全衛生・防災活動を推進していきます。

海外主要生産拠点の労働災害件数と災害年千人率(休業・不休災害)



従業員とともに 健康経営の推進



「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、従業員の健康管理を推進

健康経営推進体制を構築

ブラザーグループは、モノ創りを通して優れた価値を創造し、世界中のお客様に製品やサービスを提供するため、全ての従業員がグローバルに日々活動しています。

その活動の礎である「ブラザーグループ グローバル憲章」に示されているように、従業員が長期にわたり才能とスキルを発揮するためには、一人ひとりの健康管理が重要であると考えています。

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は2016年9月に、ブラザーグループ健康経営理念を制定し、最高健康責任者(CHO: Chief Health Officer)のもと、さまざまな活動に戦略的に取り組んでいます。

ブラザーグループ健康経営理念

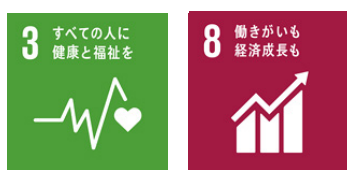
ブラザーグループは、従業員一人ひとりの心身の健康こそ大切な「財産」ととらえ、『明るく・楽しく・元気に』、生き活きとさまざまな能力を発揮できることが、グループの成長につながると考えています。

従業員一人ひとりが健康であることは、ブラザーグループの継続した発展の礎であるとともに、健康寿命の延伸など社会の要請に応えるものです。

健康経営の実現のため、会社・労働組合・健康保険組合が一体となり、従業員の健康の保持・増進に戦略的に取り組みます。

ブラザー工業株式会社
代表取締役社長
最高健康責任者
佐々木 一郎

従業員とともに 健康経営の推進

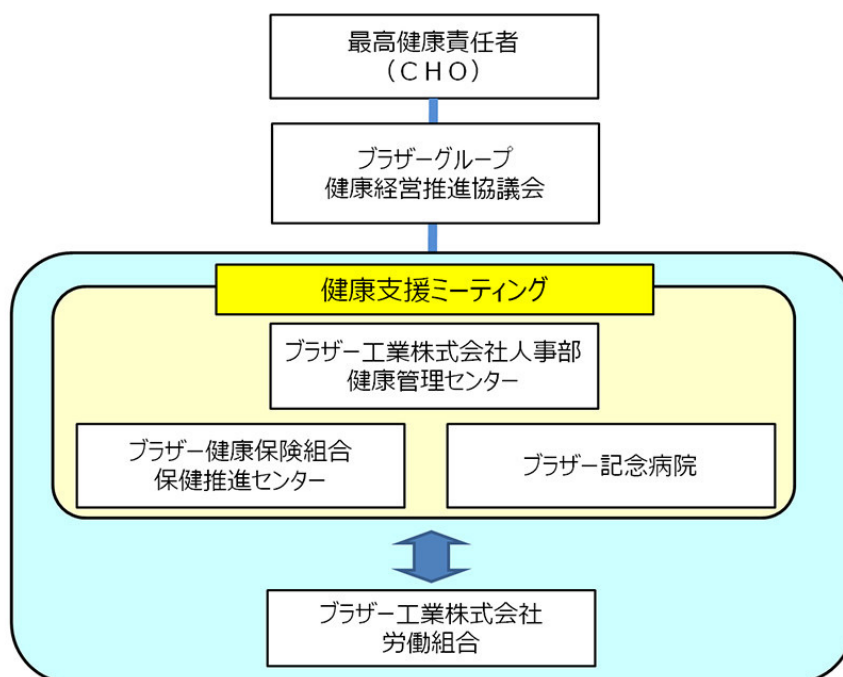


「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、従業員の健康管理を推進

健康経営推進体制

ブラザー工業は、ブラザーグループ従業員の健康管理やメンタルヘルス対策や健康づくりを推進する健康管理センターを設置し、健康保険組合や労働組合と一体となり、PDCAサイクルを回して、効果的・効率的な従業員の健康の保持・増進活動を展開しています。ブラザーグループの各国、各地域の拠点では、産業医を配置もしくは医療機関と提携し、従業員の心身の健康の保持・増進に取り組んでいます。

ブラザーグループ健康経営推進体制図

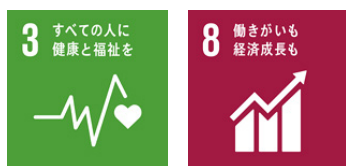


ブラザーグループ健康経営推進協議会

ブラザー工業および国内のグループ会社の安全衛生担当責任者が年1回集まり、従業員の健康に関する課題を抽出し、次年度以降の活動方針や目標を決定しています。また、健康保険組合と優れた活動を展開したグループ会社が活動事例の発表を行い、効果的・効率的な取り組みについて情報を共有しています。

2018年度からは、健康経営への取り組みを総合的に評価し、優秀であったグループ会社をCHOが「ヘルシーカンパニー」として表彰する制度を新設しており、その表彰を行っています。

従業員とともに 健康経営の推進



「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、従業員の健康管理を推進

健康経営推進体制

健康支援ミーティング

ブラザーグループ健康経営推進協議会で決定した方針に従い、ブラザー工業健康管理センターと健康保険組合の保健推進センターおよびブラザー記念病院が連携し、数値目標達成のための具体的な活動内容を決め、実施方法の検討とその結果の評価を行っています。また、労働組合と協働したイベントを企画しています。

従業員の健康に関する長期目標「健康ブラザー2025」

ブラザーグループ健康経営推進協議会では、健康経営理念に基づき、従業員が生き生きとさまざまな能力を発揮するために2025年までに達成すべき長期目標「健康ブラザー2025」を定めています。

「健康ブラザー2025」達成に向け、安全衛生法令の順守をベースに従業員が、明るく・楽しく・元気に日々過ごすこと、自発的に健康づくりに取り組むこと、仕事と健康を両立することを柱に、活動を推進しています。

「健康ブラザー2025」の目標値と実績（ブラザー工業株式会社）

項目	目標値(～2025年度)	実績	
		2018年度	2019年度
血糖コントロール不良者率*1	0%	0.5%	0.4%
メタボリックシンドローム非該当者率*1	80%以上	73.8%	73.0%
喫煙率*1	10%未満	14.9%	13.7%
がん検診の受診率*2	95%以上	96.6%	96.1%
がん検診2次検査の受診率	90%以上	80.7%	83.5%
1カ月以上の休業者の発生率*1	0.5%以下	1.1%	1.4%
ラインケア教育の受講率*1	100%	91.9%	81.0%
5つ以上の健康的な生活習慣保持者率*1	70%以上	66.6%	66.6%
ストレスチェックによる高ストレス者率*1	5%未満	10.1%	10.0%
睡眠充足者率*1	70%以上	62.0%	61.1%
運動習慣保持者率*1(週1回・30分以上)	60%以上	40.6%	40.8%

*1：ブラザー工業従業員に対する割合

*2：35歳以上のブラザー工業従業員に対する割合

従業員とともに 健康経営の推進



「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、従業員の健康管理を推進

従業員の健康管理・状況（ブラザー工業株式会社）

項目		2018年度	2019年度
従業員の健康管理			
定期健診	受診率*1	100%	100%
	35歳以上の従業員を対象とする総合健診の受診率*2	96.4%	96.1%
	有所見率	57.0%	60.6%
	2次検査受診率	75.8%	76.6%
特定健診*3	受診率*4	96.1%	99.4%
	メタボリックシンドローム率	12.3%	14.2%
ストレスチェック	受診率*1	88.0%	89.0%
ブラザー健康生活 月間	参加率*1	39.9%	35.1%
	満足率	91.0%	94.0%
従業員の健康状況			
年間総実労働時間		1,956時間	1,952時間
年間所定外労働時間		196.0時間	197.8時間
平均勤続年数		17.1年	17.2年
離職率・人数*5		1.4%・54名	1.3%・50名
有給休暇取得率・日数		82.8%・16.6日	86.2%・17.2日
長時間労働者数	法定外労働時間が月に75時間を越えた人数	2名	2名
生活習慣病	糖尿病*1	5.3%	5.7%
	高血圧*1	9.2%	9.8%
	脂質異常症*1	13.4%	14.5%
喫煙率*1		14.9%	13.7%
運動習慣者比率*1	週1回以上、30分程度の運動習慣のある人	40.6%	40.8%
ストレスチェック	高ストレス率	10.1%	10.0%
従業員1人当たりの医療費総額の平均		115,246円	129,453円
従業員満足度	従業員意識調査「私は、ブラザーの一員として、総合的に満足している」の回答(5段階評価)	3.79	3.79

*1：ブラザー工業従業員に対する割合 *2：35歳以上のブラザー工業従業員に対する割合 *3：厚生労働省が定める健診
*4：特定健診の対象従業員に対する割合 *5：自己都合退職者

従業員とともに 健康経営の推進



心身における健康の保持・増進への活動

グループ全体の健康の保持・増進を目指して

ブラザー工業健康管理センターの産業医と保健師は毎年、ブラザーグループの拠点を訪問しています。2019年度は、生産拠点の兄弟高科技(深圳)有限公司、ブラザーインダストリーズ(フィリピン)Inc.を訪問しました。

訪問先では、ブラザー工業からの出向者やその家族に対する健康面談やメンタルヘルス講習の実施、医療スタッフとの情報交換を行いました。また生活環境の調査・ヒアリングを実施するとともに、拠点と提携している医療機関の視察を行い現状の確認を行いました。また、出向者が医療機関を受診する際の予約代行や通訳、重症疾患発症時のサポートをしてくれる医療サポートサービス会社との情報交換も実施しました。

心の健康 ～予防・早期発見・復職のフォロー～

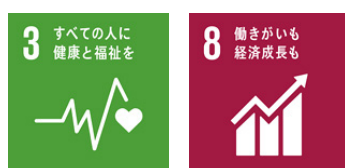
ブラザー工業は、従業員に対する継続的なメンタルヘルス教育を2007年から行っており、自らストレスに気づき適切な対処ができること(一次予防)、上司が部下の不調を早期に発見し対応ができること(二次予防)を目指しています。また、病気を発症した後も自分らしく働き続けることができるよう、復職支援(三次予防)にも各職場と協力し取り組んでいます。

一次予防につながるセルフケア講習は、5年ごとに全従業員が受講しています。講習では、体調管理の方法やストレスとの付き合い方について、事例をもとに対処法を自ら考える時間になっています。



セルフケア講習

従業員とともに 健康経営の推進



心における健康の保持・増進への活動

心の健康 ～予防・早期発見・復職のフォロー～

2014年度、労働安全衛生法改正に伴い「ストレスチェック」を導入しました。2017年度からは「ストレスチェック」の結果を部門単位で分析し、健康リスク評価を行っています。リスク評価の結果は産業医・保健師から全部門の責任者にフィードバックされ、各部門は、自部門のストレス状況の課題を認識し、部門長を中心に職場改善のための施策を検討・実行しています。2019年度は生き活きと働くことを目指したポジティブメンタルヘルス対策を人事部と健康管理センターが共同で実施しました。テーマを「エンゲージメント*向上」とし、執行役員や部門長を対象としたワークショップやミーティングを開催しました。ワークショップには全部門からの参加があり、任意参加のミーティングには約半数の部門からの参加がありました。

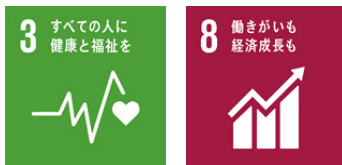


「エンゲージメント向上」ワークショップの様子

また、ブラザー工業では、正社員をはじめ、嘱託社員、出向者、派遣社員など全従業員を対象に、毎年1回「従業員意識調査」を実施しています。仕事上のストレス、職場での人間関係や待遇、会社に対する誇り度など、多岐にわたり従業員の意識を把握・分析することで、健全な職場環境と一人ひとりの働きがいの改善に努めています。

*：組織と個人が一体となって、双方の成長に貢献しあうこと。組織の業績と従業員のウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態になること)両方の向上に効果があると言われている。

従業員とともに 健康経営の推進



心身における健康の保持・増進への活動

身体の健康 ～健康づくり活動・受動喫煙防止と禁煙サポート～

ブラザー工業健康管理センターは、毎年10月～11月を「ブラザー健康生活月間」とし、ブラザー工業人事部安全防災グループ・健康保険組合・労働組合と協力し、さまざまな取り組みを行っています。

2019年度は、前年度に引き続き「睡眠」をテーマに、より良い睡眠の確保を目指した取り組みを行いました。保健師が各職場へ出向き「より良い睡眠と自律神経」について健康教育を行いました。健康教育は任意受講であったにもかかわらず、計66回、1,627名もの参加がありました。不眠の自覚症状や眠りに要するまでの時間は、参加前と比較し改善がみられました。



健康生活月間案内

受動喫煙対策では、2016年度の建物内禁煙、2018年度の就業時間内禁煙の徹底に加え、新たに喫煙後45分間のエレベーター利用を禁止する取り組みを行いました。他にも、健康増進法の改正に合わせ、Eラーニングによる受動喫煙教育を全従業員対象に実施しました。

喫煙率の低下を目指した対策では、禁煙サポートの強化を継続して行っています。2019年度は加熱式タバコに関する情報提供を行いました。また、新型コロナウイルス感染予防・重症化予防を目的とし、2週間禁煙チャレンジを展開したところ、多くの従業員の参加がありました。



加熱式タバコに関する資料

従業員とともに 健康経営の推進



心身における健康の保持・増進への活動

感染症対策 ～予防のための教育・発生時の対応～

グローバルに事業を展開するブラザーグループでは、40以上の国と地域に拠点があり、多くの従業員が出張や出向などで、国や地域間を移動しています。国や地域ごとにリスクの高い感染症があるため、ブラザーでは感染症への感染・拡大の予防を推進しています。

日本から海外に渡航する従業員には、ブラザー工業健康管理センターの産業医が健康教育を行い、HIVやマラリアなど感染症予防のため、感染経路や潜伏期間、発症症状などの情報を共有して、注意喚起を行っています。出向者に対しては、海外で生活する上での注意事項をまとめた「海外健康管理のしおり」で、情報を提供しています。また、イントラサイトで、感染症流行情報を掲載し情報の共有に努めています。ブラザーグループの海外拠点においては、ブラザー工業健康管理センターの産業医と保健師が毎年行っている訪問時に、現地の感染症の流行状況などを確認しています。

感染症の流行リスクが高まった際には、最新情報の収集やその情報をもとに対策を検討するために、リスク管理委員会の下部組織として、経営層・人事部・産業医などをメンバーとする対策委員会を発足しています。

ブラザーグループは、これからも従業員の心身の健康の保持・増進のための取り組みを推進していきます。

従業員とともに 健康経営の推進



健康経営に対する外部からの評価

「第1回上手な医療のかかり方アワード」最優秀賞受賞

ブラザー工業は、2020年3月、厚生労働省主催の「第1回上手な医療のかかり方アワード」において、最も優れた取り組みを行っているとして評価された団体に贈られる「厚生労働大臣賞 最優秀賞」を受賞しました。「上手な医療のかかり方アワード」は、夜間の時間外受診や休日受診の増加により、一刻を争う急病人を優先して診察できないことや、医療従事者の過剰労働を防ぐため、医療機関へのかかり方の改善につながる優れた取り組みを奨励・普及することを目的に、今回初めて実施されました。



ブラザー工業では、ブラザーグループ健康経営理念に基づき、従業員が安心して働くことができるよう、さまざまな取り組みを進めています。その中でも、今回の受賞にあたっては、業務中のけがや急病に備えて各職場に用意されている緊急時対応表や、従業員が業務時間内でも受診しやすい環境の整備、「病気の治療と仕事の両立」および「不妊治療と仕事の両立」の2つの社内ガイドラインによる仕事と治療の両立支援の推進などが高く評価されました。

ブラザーグループは、これからも従業員の健康保持・増進に対する取り組みを強化していきます。

「健康経営銘柄2020・健康経営優良法人2020」

ブラザー工業は、2020年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で選出する「健康経営銘柄2020」に選定されました。また、経済産業省が設計し日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、ブラザー工業とグループ会社10社が「健康経営優良法人2020（内、ブラザー工業は上位500社のみ認定されるホワイト500）」に認定されました。

詳しくは「外部からの評価」をご覧ください。<https://global.brother/ja/csr/stakeholder/shareholder/evaluation>

*：「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

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するため、「調達方針」と「CSR調達基準」を公開しています。「調達方針」と「CSR調達基準」は、人権・労働、団結権・団体交渉権、安全衛生、地球環境、公正取引・倫理、品質・安全性、原材料、情報セキュリティ、社会貢献の分野にわたり、現地法令の順守はもとより、団体交渉権の支持の姿勢として、労働者の団体交渉の実施や、労働条件および経営慣行に関して経営陣とのコミュニケーション等を尊重します。さらに、2019年1月にはRBA(Responsible Business Alliance)に加盟することで、人権・労働・安全衛生・地球環境への影響(環境インパクト)を削減するなどのサプライチェーンにおけるリスク評価と是正への体制を強化しています。2020年度は、国内外の取引先説明会において、お取引先にブラザーグループの「CSR調達基準」について説明を行うと共に、同意確認書に署名をいただく活動を進めています。

また、お取引先に対して定期的に、CSRアンケートや、強制労働の防止を目的とした奴隷(強制)労働に関するアンケート、製錬業者に紛争地域で採掘された鉱物資源が使用されていないかを確認する紛争鉱物調査への協力をお願いし、共有した「調達方針」と「CSR調達基準」の反映状況を確認しています。

ブラザーグループは、お取引先の皆さまとともにCSR調達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捉え、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。

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調達を推進

CSR調達基準（お取引先へのお願い）

労働

- ・ 人権の尊重と差別の禁止
すべての人の基本的人権を尊重し、人種・国籍・性別・宗教・信条等による差別は行わないでください。
- ・ 児童労働・強制労働の防止
不当な労働の強制、また児童就労はいかなる製造段階においても使用してはなりません。
- ・ 労働条件の適切な管理と過重労働の防止
現地の労働法令に基づき、従業員の労働時間等の労働条件を適切に管理してください。また、適切な休日を付与するなど、従業員の健康に配慮し、過重労働を防止してください。
- ・ 最低賃金の保障
現地の労働法令に基づき、法定賃金以上の賃金を支払い、不当な賃金減額は行わないでください。
- ・ 結社の自由に対する権利保障と団体交渉権の支持
労働条件、労働環境、賃金水準等の労使間協議を実現する手段として、従業員による団体の結成、また従業員がその団体に加入する権利・加入しない権利を尊重してください。併せて、団体交渉権を支持し、従業員との誠実な協議・対話を図ってください。

安全衛生

- ・ 健康と安全に配慮した職場環境
従業員の健康と安全を確保し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでください。

環境

- ・ 環境への配慮
地球環境への配慮に前向きに取り組んでください。「ブラザーグループグリーン調達基準書」を順守してください。

倫理

- ・ 法令の順守
関連法規、規則を順守し、公平・公正で最高度の倫理観を持った取引を行ってください。
- ・ 適切な情報管理
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。
- ・ 責任ある鉱物調達
責任ある鉱物調達を進めるために、「紛争鉱物対応方針」を参照し、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ください。

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調達を推進

マネジメントシステム

- ・ 優れた品質の提供
ブラザーグループの製品・サービスを実際に使っていただくお客様に向け、安全かつ優れた品質の製品・サービス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。
- ・ 活動の継続改善
貴社宛てにご案内しますCSR調達アンケート、調査等をご活用いただき、社会要請への対応を図るための活動において、PDCAを意識した継続改善に努力してください。

持続可能な社会への貢献

- ・ 地域及び環境を意識した社会貢献の実施
地域社会に対する社会的・経済的・文化的責任を意識した社会貢献活動及び、地球環境への配慮に前向きな社会貢献活動を通じ、よき企業市民となるよう努力してください。

お取引先への協力要請

- ・ 貴社のお取引先への協力要請
貴社のお取引先に、当CSR調達基準で示した順法、人権、労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム等の観点から、社会的責任に関わる取り組みの協力を要請してください。

▶ 英語版 調達の方針・基準

<https://global.brother/en/csr/stakeholder/partner/csr#c02>

PDF 中国語版 調達の方針・基準 [PDF/229KB]

<http://download.brother.com/pub/com/cn/csr/partner/policy-cn.pdf>

紛争鉱物対応方針

アフリカのコンゴ民主共和国およびその隣接国から産出される一部の鉱物(タンタル、スズ、金、タングステン)は、当地の武装勢力の資金源となり、その取引は、紛争を助長するとともに、人権侵害、労働問題、環境破壊などへの関与が懸念されています。

これらの鉱物は「紛争鉱物」と呼ばれており、ブラザーグループは、企業としての社会的責任を果たしていくCSRの観点から、紛争鉱物問題を重要な課題と捉えています。

ブラザーグループは、紛争鉱物の使用状況について調査を実施し、お取引先の皆さまと連携を図りながら、紛争鉱物の使用回避に向けた取り組みを着実に実施していきます。

ビジネスパートナーとともに CSR調達の推進



ブラザーグループにおける紛争鉱物対応への取り組みの状況

ブラザーグループでは、2014年より紛争鉱物問題に対応する体制および方法の検討を始め、現在は購買・法務・CSRなどの各関係部門が参画するワーキンググループを設置し、包括的に紛争鉱物問題に対応しています。

2016年より毎年1回、ブラザーグループの製品に使用される原材料・部品を供給いただいているお取引先に対して、紛争鉱物調査を実施しています。本調査では、Responsible Minerals Initiative (RMI)*が提供している「Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)」を利用し、紛争鉱物の含有確認、ブラザーグループにおけるサプライチェーン上の製錬業者の特定、お取引先の紛争鉱物問題への取り組み状況などを確認しています。

併せて、お取引先の皆さまにも、「CSR調達基準(CSR Procurement Standards)」などを通じて、ブラザーグループの考えを理解いただくとともに、紛争鉱物の使用回避に向けた調達活動に取り組んでいただくよう要請しています。

2019年も紛争鉱物調査を実施し、対象のお取引先のうち、95%以上のお取引先から調査回答を得ました。引き続き、100%の回答回収を目指して取り組んでまいります。

また、お客様から紛争鉱物調査に関するお問い合わせをいただいた際には、CMRTを提出するなど、適切に回答・対応しました。

* : Responsible Minerals Initiative (RMI) : グローバルで企業と連携し責任ある鉱物調達を促進している団体。
ブラザー工業株式会社もメンバーとして加盟している。

お取引先との信頼関係を構築

CSRアンケートのフィードバックを実施

ブラザーグループでは、プリンティング・アンド・ソリューション事業(以下、P&S事業)の生産拠点がある中国、ベトナム、フィリピンのお取引先に対して、3年を1サイクルとしたCSRアンケート活動を実施しています。1年目にお取引先へのアンケートの依頼と回収、2年目に回収した結果の精査とお取引先へのフィードバック・改善計画の依頼、3年目に現地訪問などで改善計画に基づく改善活動の現場確認を行っています。このような活動を通して、ブラザーグループは、お取引先とともに「調達方針」「CSR調達基準」の遵守に努めています。

2018年度のCSRアンケートでは、健全な労働環境、職場の安全性、地球環境の保全、倫理的誠実な事業活動、品質・安全性、社会貢献、社内体制の整備について、お取引先の取り組み状況を確認しました。地球環境の保全に関する質問では、お取引先における「温室効果ガス排出量(CO₂換算)の実績」や「取水量削減」などの数値について報告していただいています。温室効果ガスの排出量削減や取水量削減に向けた目標値を設定し、これらの達成率について報告をいただいているお取引先もあります。

2019年度は、CSRアンケートにご回答いただいた約500社のお取引先に、アンケートを集計・分析して分かった地域ごとの水準や傾向、お取引先の活動レベルなどの情報を提供しました。また、アンケートに未実施と回答した項目があるお取引先には、改善計画を策定いただきました。2020年度は、改善計画の進捗状況を確認するため、お取引先訪問等で生産現場の確認を行います。

ビジネスパートナーとともに CSR調達の推進



お取引先との信頼関係を構築

2020年度取引先説明会にて、改訂版CSR調達基準(RBA準拠)の周知を徹底

2020年度は6月に、日本、ベトナムのP&S事業の生産拠点において、オンラインなどで取引先説明会を開催いたしました。129社217名のお取引先の皆さまに参加いただき、改訂版CSR調達基準(RBA準拠)の周知を徹底しています。取引先説明会を開催できていない中国、フィリピン等については、メール等のコミュニケーションツールを使って、情報共有のご連絡を行いました。

日本、ベトナムの取引先説明会では、CSR調達について、「法令順守徹底」、「改訂版CSR調達基準への順守」、「2021年度のCSRアンケート改訂」、「強制労働アンケート調査」をお願いし、その他新型コロナウイルスへの対応を振り返りつつ「リスク管理対応の強化」について説明しました。方針説明会に参加したお取引先からは「SDGsの取り組み強化など、社会課題に対するブラザーの方針に、共感することができた」、「法令順守については弊社でもコンプライアンス経営を標榜しており、ブラザーの目指すところと合致している」、「CSR調達基準の改訂について、SDGsへの取り組みの一環として実施するという背景があることの理解ができた」、「サプライヤーとしてブラザーの期待に応えていきたい」などのブラザーのCSR調達の方針に賛同する声をいただきました。

ブラザーグループは、これからもお取引先の皆さまとのコミュニケーションによって良好な関係を構築しながら、ともに成長していくことを目指します。

ブラザーグループのCSR調達基準をお取引先に周知する活動

ブラザーグループのCSR調達基準をお取引先に周知することを目的として、2019年度は、海外の主な生産拠点において、CSR調達基準を題材に取り入れた勉強会を実施し、合計37社、67名のお取引先の皆さまに参加していただきました。勉強会では、ブラザーグループのCSR調達基準について、拠点の担当者が説明し、参加された皆さまにご理解いただきました。また、人権・労働安全衛生・地域社会等の社会テーマ、環境・法令遵守・倫理等のテーマでグループディスカッションを行い、気づきや最善の方法の共有を行いました。

今後もこのような勉強会等を通じて、より多くのお取引先の皆さまに、ブラザーグループのCSR調達基準を周知する活動を進めていきます。



海外拠点でのCSR調達基準の勉強会

ビジネスパートナーとともに CSR調達の推進



訪問や優秀CSR事例の選定などにより、お取引先のCSR活動を推進

各生産拠点でお取引先へのCSR活動に関するアンケートや訪問を実施し、中国では応募事例から優秀CSR賞3社を選定

マシナリー事業の生産拠点である刈谷工場、兄弟機械(西安)有限公司、ブラザーマシナリー(ベトナム)Co., Ltd.の3工場は、お取引先におけるCSR活動のさらなる推進に向け、2015年からCSR活動に関するアンケート調査や優秀な取り組み事例の選定・表彰などを行っています。

2019年度は、日本・中国・ベトナムでアンケートや監査などを行いました。

日本では、2回にわたりCSR活動に関するアンケートを実施し、延べ86社のお取引先から回答をいただきました。アンケートでは、今後のさらなる活動の改善・強化を図るため、過去の活動への取り組みの振り返りとお取引先の現状の確認に重点を置きました。

中国でも、同様にお取引先へのアンケートを実施し、74社から回答をいただきました。さらに、お取引先からCSR活動の取り組み事例を募集し、応募いただいた50社の事例の中から、お取引先の規模で3つに分け、規模別に優秀CSR賞1社を選定しました。選定したお取引先に対しては、実際に現地へ赴き現状を確認しました。

受賞したお取引先は、従業員への熱心な育成や障がい者の雇用、労働環境の整備など、さまざまな活動を積極的に行っています。

また、ベトナムでは、22社のお取引先に対して、CSR調達活動に関連する実態調査や監査を実施しました。そのうち「ブラザーグループグリーン調達基準書」順守の監査を行ったお取引先では、順守できていない点について改善をお願いしました。また、電気安全監査を行ったお取引先9社のうち5社は、日本の電気設備担当者が同行し、必要に応じてフォローアップの強化を図りました。

ブラザーグループは、これからもお客様に優れた価値を迅速に提供するため、ビジネスパートナーと相互信頼関係を築いて成長し合うことを目指します。

2019年度 兄弟機械(西安)有限公司 優秀CSR賞 選定企業

- ・ 人本集团西安人本机电有限公司(大型)
- ・ 张家港市金采阳机械有限公司(中型)
- ・ 西安市庆安包装工业有限公司(小型)



ベトナムでの電気設備監査

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

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、株主・投資家の皆さまへ適時かつ公平な情報の開示を継続的に行うことにより、株主・投資家の皆さまとの長期的な信頼関係の構築に努めています。

株主の皆さまに対しては、株主通信や招集ご通知、Webサイトなどを通じて、ブラザーグループの業績や最新の話題をお伝えしています。

機関投資家・証券アナリストの皆さまに対しては、四半期毎の説明会を通じて決算情報をご説明しているほか、積極的に投資家訪問や取材対応などを行っています。

2019年度は投資家からのご要望が多かったマシナリー事業についての説明会および、2019年度から始まった中期戦略「CS B2021」の進捗状況説明会を開催するなど、多数の機関投資家・証券アナリスト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、ブラザー工業は、2020年6月24日(水)に「第128回定時株主総会」を名古屋市にある瑞穂工場内ホールで開催し、48名の株主の皆さまにご出席いただきました。今回、コロナ禍という環境下での開催にあたり、会場の定員数を減らし、株主の皆さまには来場を控えていただくようお願いしたほか、事前の議決権行使の推奨、電子メールによる質問の事前受け付け、一部役員のオンラインでの出席、株主の皆様の入場時の体温確認や受付・エレベーター等でのソーシャルディスタンスの確保など、さまざまな工夫を行いました。本総会では、2019年度のブラザーグループの事業状況の報告や2020年度における対処すべき課題に関する説明を行いました。議案審議では、多くの株主の皆さまからご賛同を得て、すべての議案について原案どおり承認可決されました。



第128回定時株主総会

ブラザー工業は、これからもより多くの株主・投資家の皆さま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いきます。

株主とともに 外部からの評価

FTSE4Good Index Series・FTSE Blossom Japan Index

「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」に初選定

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は2020年6月、ロンドン証券取引所のグループ会社であるFTSE Russellが開発したESG投資*指数「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に初めて選定されました。



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

「FTSE4Good Index Series」は、ESGに関する評価基準を満たした企業で構成されており、世界的に認知度の高いESG投資指数です。また、「FTSE Blossom Japan Index」は、日本株式市場に特化した指数として、世界最大規模の資金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人(以下、GPIF)にESG指数として採用されています。

今回の選定は、これまでのブラザー工業の環境・社会・ガバナンスに対するさまざまな取り組みが評価された結果と捉えています。

ブラザーグループは今後も、事業の成長と社会的責任の遂行によって、すべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築していきます。

*：環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)に配慮している企業を重視・選別して行う投資

▶ FTSE4Good Index Series

<https://www.ftserussell.com/products/indices/ftse4good>

(「FTSE4Good Index Series」(英文)のサイトへリンクします)

▶ FTSE Blossom Japan Index

<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>

(「FTSE Blossom Japan Index」(英文)のサイトへリンクします)

株主とともに 外部からの評価

MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)

「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」に初選定

ブラザー工業は2019年11月、アメリカのモルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル社(以下、MSCI)が算出・提供しているESG投資指数「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に初めて選定されました。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」は、国の定める「女性活躍推進法」に基づく性別多様性に関するデータベース(女性の活躍推進企業データベース*)における女性の労働者・管理職が占める割合などのデータや企業の開示情報をもとに、女性活躍推進に積極的に取り組むリーダー企業を選定するものです。

GPIFに採用されている本指数の選定は、これまでブラザー工業が多様な働き方を支援し「女性活躍推進に関する宣言」や「女性活躍推進に関する行動計画」の策定、女性活躍推進を促進する各種制度や施策への取り組みが評価された結果と捉えています。

ブラザーグループは、引き続き従業員の多様性を尊重しながら、強固な企業組織の構築と社会的責任の遂行により、すべてのステークホルダーと信頼関係を強め、さらなる事業の成長に努めます。

▶ MSCI ESG Research

<https://www.msci.com/esg-integration>

(「MSCI ESG Research」(英文)のサイトへリンクします)

*: 女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

(厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」のサイトへリンクします)

DISCLAIMER

THE INCLUSION OF BROTHER INDUSTRIES, LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF BROTHER INDUSTRIES, LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

株主とともに 外部からの評価

SOMPOサステナビリティ・インデックス

9年連続で「SOMPOサステナビリティ・インデックス」構成銘柄に選定

SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に設定している「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に、ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、2012年から9年連続で選ばれました。

2020



Sompo Sustainability Index

「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、2012年8月から設定されており、SOMPOリスクマネジメント社の環境調査とインテグレックス社の社会・ガバナンス調査から企業のESG(環境・社会・ガバナンス)を評価し、構成銘柄を選定しています。

年金基金や機関投資家向けなど、ESG評価の高い企業の株式に投資する社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)ファンドの運用に活用されています。

設定当初から9年連続での採用は、ブラザー工業のESGの取り組みが継続的に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。

株主とともに 外部からの評価

健康経営銘柄2020・健康経営優良法人2020

健康経営銘柄は2年連続3度目の選定、健康経営優良法人は4年連続の認定

ブラザー工業は2020年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で選出する「健康経営銘柄」に2年連続3度目の選定をされました。また、経済産業省が設計し日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、4年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。



「健康経営銘柄」は、東京証券取引所に上場している企業の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定する制度で、ブラザー工業はブラザーグループ健康経営理念に基づいた、睡眠充足者率やがん検診受診率の向上、高ストレス部門の減少などが評価され選出されました。

「健康経営優良法人」は、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、ブラザー工業のほかにグループ会社である、株式会社エクシング・株式会社ニッセイ・株式会社ビートップスタッフ・ブラザー販売株式会社・ブラザーリビングサービス株式会社・ブラザーインターナショナル株式会社・株式会社ブラザーエンタープライズ・ブラザー不動産株式会社・ブラザーロジテック株式会社・三重ブラザー精機株式会社の10社が認定されています。

ブラザーグループは、これからも従業員の健康保持・増進に対する取り組みを戦略的に進めていきます。

*：「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

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一体感を持った社会貢献活動を推進

ブラザーグループの社会貢献活動の基本的考え方

ブラザーグループは、「ブラザーグループ グローバル憲章」に示されている「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」「持続的発展が可能な社会の構築に向け、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く」という考え方にに基づき、以下の範囲でグローバルに一体感を持った社会貢献活動を推進しています。

(1) 次の条件を満たし事業の成長*につながる活動

- ・ ブラザーが保有する資源が生きる
- ・ ステークホルダーからの要請や期待へただ対応するだけでなく、それらを機会として捉え、積極的に関わっていく
- ・ 従業員が共感し、誇りにつながる

(2) 地球環境への配慮に関連した活動

(3) 地域および人づくりを意識した活動

(4) 社会影響の大きい案件に対する支援活動

*：「事業の成長」につながる要素は例えば以下のようなものです。

「ブランドイメージ向上」「従業員の学びと成長」「地域での事業の円滑な実施」「優秀な人材確保」「社会ニーズの把握と将来の顧客理解」など

地球環境への配慮に関連した活動としては、環境スローガンである「Brother Earth」のもと、環境配慮製品の創出や事業所の環境負荷削減、従業員が参加する「エコポイント活動」と連動した生物多様性保全活動に取り組む環境保護団体の支援、従業員参加の環境保全活動など企業活動のあらゆる面で継続的な取り組みを行っています。

地域および人づくりを意識した活動としては、例えば日本では、2008年から地域の課題解決に取り組む若手起業家を支援する「東海若手起業塾」に協賛しています。起業家支援の現場には毎年3～4名程度の従業員がプロボノとして参加しており、当社の保有する資源が生きる活動の一つとして、従業員に対して参加を促しています。

また、子どもの教育や保健医療の拡充を目指す活動が、さまざまな拠点で実施されています。

さらに、世界各地で開催されているがん患者を支援するチャリティー活動に、さまざまな拠点の従業員が参加するなど、従業員のボランティア意識を醸成するための機会を拡充しています。

社会影響の大きい案件に対する支援活動としては、例えば日本では従業員の寄付制度「絆ファンド」を通じた東日本大震災の被災地支援に取り組んでいます。

そのほか、ブラザー工業では、社会課題の解決に取り組むNPO法人への継続的な寄付を行っています。

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一体感を持った社会貢献活動を推進

ブラザーグループの社会貢献活動の基本的考え方

各国・地域の社会貢献活動事例

社会貢献活動の注力分野	具体的な活動内容	事業戦略との関係性	活動拠点
地球環境への配慮に関連した活動	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品の創出や事業所の環境負荷削減 従業員が参加する「エコポイント活動」と連動した生物多様性保全活動に取り組む環境保護団体の支援 従業員参加の環境保全活動 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品を通じた事業の拡大 地域での事業の円滑な実施 従業員の環境意識の向上 	ブラザー工業株式会社 各国・地域の製造・販売拠点
地域および人づくりを意識した活動	地域の課題解決に取り組む若手起業家を支援する「東海若手起業塾」への協賛ならびに従業員のプロボノ参加	従業員の学びと成長	ブラザー工業株式会社
	子どもの教育、保健医療の拡充を目指す活動への支援	従業員のボランティア意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> ブラザー工業株式会社 ブラザーインターナショナル(ベトナム) ブラザーインターナショナルコーポレーション(カナダ) ブラザーインターナショナル(ガルフ) など
	がん患者を支援しがん征圧を目指すチャリティー活動への従業員参加	従業員のボランティア意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> ブラザー工業株式会社 ブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.) ブラザーインターナショナル(ニュージーランド)Ltd. など
社会影響の大きい案件に対する支援活動	従業員の寄付制度「絆ファンド」を通じた東日本大震災の被災地支援	従業員のボランティア意識の向上	ブラザー工業株式会社 国内グループ会社

地域社会とともに グローバルな社会貢献活動



3 すべての人に
健康と福祉を



11 住み続けられる
まちづくりを

ゴールデンリングプロジェクト

がん患者を支援するチャリティーイベントへの参加をグローバルに推進

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、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、2011年にこの活動を「ゴールデンリングプロジェクト」と命名し、2019年度は、世界23拠点で従業員とその家族がプロジェクトに参加しました。

「ゴールデンリングプロジェクト」に取り組む拠点のうち多くは、チャリティーイベント「リレー・フォー・ライフ(以下、RFL)」に参加しています。このイベントは、参加者が寄付を行うとともに24時間歩き続けることで、がん患者を励まし勇気づけ、がんへの意識や備えを学ぶイベントです。募った寄付金は、がんの新治療や新薬開発、若手医師の奨学金などの活動に活用されています。

ブラザーグループにおいて、米国では1999年から、ニュージーランドでは2006年から現地法人の従業員有志チームが継続的にRFLに参加し、現在はその他の多くの拠点でも参加の輪が広がっています。日本でも、ブラザー工業を中心としたブラザーグループ従業員およびその関係者の有志チーム「ブラザーチームジャパン」が2010年から毎年参加し、RFL会場では、がん経験者の話を聞く「サバイバートーク」を自主開催するなど、がんに関する知識を広めてきました。そうした長年にわたるブラザーグループの対がん活動が評価され「2020年度 日本対がん協会賞(団体)*」を受賞しました。

*：対がん運動に顕著な功績のあった個人および団体に贈られる賞。公益財団法人日本対がん協会によって1968年に創設され、がん征圧運動の一層の効用を図ることを目的としている。

ゴールデンリングプロジェクト紹介映像



*: 動画はYou Tubeを利用しています。(英語 約3分)
<https://www.youtube.com/watch?v=Ra4EPrBdxS4&feature=youtu.be>

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

2019年 ゴールデンリングプロジェクト参加拠点



ニュージーランド



中国



アメリカ(ニュージャージー)



アメリカ(テネシー)



ドイツ



スロバキア



イギリス(マンチェスター/欧州統括会社)



イギリス(マンチェスター/販売会社)



シンガポール



マレーシア



イギリス(レクサム)



日本



フランス



インドネシア



南アフリカ



韓国



ブラジル



オーストラリア



ベトナム



台湾



インド



タイ



フィリピン

地域社会とともに グローバルな社会貢献活動



大規模災害への対応

会社と従業員が一体となった支援

世界各地で発生する大規模災害に対して、ブラザーグループは会社と従業員が一体となった支援に取り組んでいます。主な支援は以下の2つです。

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やNPO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、被災地のニーズに合わせて役立てられます。

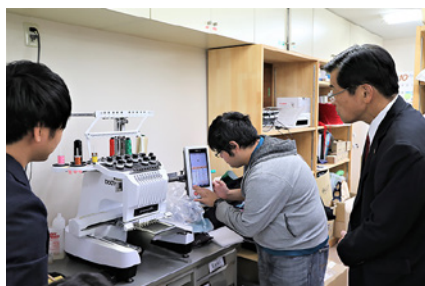
従業員の参加を促す寄付制度を設け、支援先を拡大

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、従業員が給料天引きや銀行振込で簡単に寄付が行える「絆ファンド」という制度を設け、従業員から集まった寄付を毎年、被災地に届けています。

2019年度は、東日本大震災直後から支援を続けている宮城県七ヶ浜町、津波による被害が大きかった宮城県女川町の女川向学館(認定NPO法人カタリバ運営)と、福島県のNPO法人しんせい、岩手県の三陸鉄道に寄付を行いました。

七ヶ浜町は防潮堤おはじきアート、女川向学館は被災した子どもたちの学習指導と心のケア支援を、NPO法人しんせいは主に東日本大震災において大きな被害を被った障がい者の方々の方々の自立支援、三陸鉄道では「三陸を笑顔でつなごう」キャンペーンに寄付が活用されました。

東日本大震災直後から継続して支援している宮城県七ヶ浜町長からは、「まるで親戚のように、遠くにいても自分たちのことを思ってくれている、その気持ちが嬉しい」とのコメントをいただきました。



しんせいで活用されている刺しゅうマシン



三陸鉄道「三陸を笑顔でつなごう」キャンペーン

地域社会とともに グローバルな社会貢献活動



大規模災害への対応

東日本大震災を風化させないために

震災を風化させないため、そして災害を自分のこととして考えるために、2018年に「震災復興支援写真展」を、2019年に「東北トークリレー(講演会)」を、従業員を対象に開催しました。

写真展では、被災地の現在の様子を展示し、トークリレーは、被災者の方々をお招きして被災時や被災後のさまざまな体験をお話いただきました。これらにより社会の一員として何ができるのか、災害に対してどう備えるのかなど改めて考える機会となりました。

参加した従業員からは「失くしたものを悲しむのではなく、自ら行動する姿勢に心打たれた」「被災者のお話を直接聞くことができ、被災地域や被災者の皆さんとの距離感がぐっと縮まった」などの感想がありました。



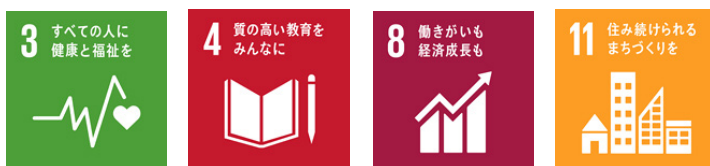
写真展



東北トークリレー

ブラザーはこれからも、被災地の皆さまに寄り添うコミュニケーションを大切にしていきます。

地域社会とともに 各地域での社会貢献活動



社会課題の解決や地域活性化にビジネスとして取り組む若者を支援

「東海若手起業塾」の立ち上げに参画し、継続して起業家支援をサポート

ブラザー工業株式会社(以下、ブラザー工業)は、本社のある東海地区で社会課題の解決や地域活性化にビジネスとして取り組む若い社会起業家を支援する「東海若手起業塾」の立ち上げに参画し、その活動への協賛を2008年から開始しました。

起業塾では、起業家の事業戦略の立案やサービス開発を支援するなど事業を成長軌道に乗せるための取り組みをしており、2018年までに合計46組の介護や福祉、障がい者の就労支援、子どもの学びの場づくり、子育て支援などに携わる起業家を支援しました。

2019年度は、外国人労働者の支援や女性のキャリア開発などの社会課題解決を目指す5名が、12期生として起業塾に参加しました。

従業員がプロボノとして社会課題解決に参画できる仕組みを構築

2012年からは、ブラザー工業の従業員を対象にプロボノを募集し、従業員が業務で培ったスキルや経験を生かして起業家を支援するとともに、事業を通じた社会課題の解決について学ぶ機会を設けています。

プロボノとして参画した従業員は、6か月間で合計50時間の就業時間を活動にあてることが認められており、就業時間以外の時間も使いながら、ターゲットの絞り込み、損益計算、提供するサービスの価値を向上させる戦略の立案、市場調査のサポートなど自身のスキルや経験を活用した支援を行いました。

2019年3月にブラザー工業の従業員を対象に行った11期のプロボノ活動報告会では、プロボノとして参画した従業員から「起業家の支援を通じて、物事を見る視点が高まった」「価値観の異なる人との意見交換で刺激を受けた」「自分の力を幅広い分野で試すことができ、価値ある経験ができた」という報告がされました。

12期の報告会は2020年3月に開催予定でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため開催を見送りました。そこで、2020年度の東海若手起業塾と併せて、12期の報告会を開催する予定です。



起業家と対話するプロボノの従業員(右)



プロボノ活動報告会(2019年3月)

ブラザー工業は、これからも社会的課題の解決や地域の活性化にビジネスとして取り組む若手起業家を支援する起業塾への協賛と、従業員のプロボノ活動によって、社会に貢献するとともに、事業を通じた社会課題の解決を進めるために必要な従業員の学びと成長の機会を拡充していきます。

地域社会とともに 各地域での社会貢献活動



オーストラリアで、食物ロス削減と貧困対策支援

市民団体が主催する「チャリティ・クッキング」に参加

ブラザーインターナショナル(オーストラリア)Pty. Ltd.(以下、BIA)は、2019年8月、オーストラリア初のフード・レスキュー*団体であるオズハーベストの「チャリティ・クッキング」に参加、恵まれない方々のために食事を作り、提供しました。

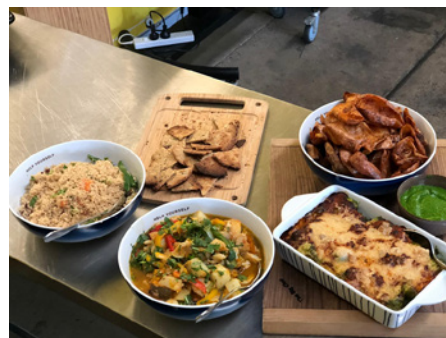
オーストラリアでは、年間4百万トンの食糧が廃棄される一方で、毎年2百万人が食糧援助に頼っています。オズハーベストは、スーパーマーケットなどから回収した質の高い余剰食材を調理し、全国600の慈善団体に無料で提供する「チャリティ・クッキング」を行っています。

余剰食材は、賞味期限が近いだけで問題なく食べられるため、オズハーベストが回収、恵まれない方々へ提供することで廃棄量を減らせる上、人々の役に立つことが可能です。

BIAの従業員とその家族は、オズハーベストの指導を受けながら、寄付された食材で150人分を調理、その日のうちにホームレスの保護支援センターへ届けました。



チャリティ・クッキング参加者



支援センターへ届ける料理

参加した従業員からは「恵まれない方々のために経験豊かなシェフたちとおいしい食事を作ることができて良かったです。このボランティア活動によって、自分がどうしたら食材の無駄を減らすことができるか、今一度考えることができました。」というコメントがありました。

BIAがチャリティ・クッキングに参加するのは7回目で、これまで1,000食以上作り、提供してきました。

これからも社会課題の解決や地域に対する貢献を意識し、恵まれない方々への支援を継続的に取り組んでいきます。

*：廃棄食品を減らすために、賞味期限が近いだけで問題なく食べられる食材を有効活用すること。

地域社会とともに 各地域での社会貢献活動



老人福祉施設における支援

音楽療養コンテンツを提供し、高齢者に健康と楽しみをお届け

株式会社エクシング(以下、エクシング)は、2014年から公益社団法人「虹の会」*の活動を支援しています。

「虹の会」は、高齢者の健康な生活や、児童の健全育成などを目的として、多くの芸能人・文化人により1979年に設立されました。その主要活動である「虹のキャラバン」は、全国の老人福祉施設を訪問し、ご高齢の方々と一緒にダンスや音楽を楽しむ、より元気になっていただく機会を提供。1987年に活動を開始して以来、4,550ヵ所以上の施設(2020年3月現在)を巡回しました。

エクシングの従業員は「虹のキャラバン」に同行し、楽しいひとときを過ごしていただけるように、歌やダンス、体操を組み合わせた音楽療養コンテンツ「健康王国」を提供するとともに、音響機器の設置・操作を支援しています。

参加された方から「懐かしい歌を聞くと心が和み、元気になり、若返ります。これからもこの活動を続けていただければ嬉しいです。」というコメントが寄せられました。

また「虹の会」は、認知症予防のための未病対策プログラムを開発。さらに、高齢者の状態に合わせて認知症予防や介護予防の指導を行う「音楽健康福祉士」を育成しています。2020年3月現在、400名以上の方がこの資格を取得、介護施設のスタッフや生活指導員として全国で活躍されています。「音楽健康福祉士」を育成するセミナーで、エクシングは地方での会場選定や申し込みなどの運営だけではなく、このプログラムの医学的効果を検証するため、データの収集や調査にも協力しています。



老人福祉施設を訪問する「虹のキャラバン」



「音楽健康福祉士」の育成セミナー

エクシングは、ご高齢の方々のQOL(クオリティ・オブ・ライフ)向上と健康寿命延伸を目指して、今後も社会課題を解決する支援を続けていきます。

*: 「虹の会」のホームページ: <http://www.nijinokai.or.jp/>(「公益社団法人虹の会」のサイトへリンクします。)

*: 2020年3月現在、これらの活動は、新型コロナウイルス感染拡大を考慮し、延期・調整中です。

地域社会とともに 各地域での社会貢献活動



南アフリカ共和国で、恵まれない若者たちの就労を支援

若者の雇用を促進するプログラムに協賛し、職業訓練を実施

南アフリカ共和国では、不当な差別を受け、不利益を被った人々に対して、経済活動に参加する権利と機会の不公平を解消し、地位の回復を目的とするBroad-Based Black Economic Empowerment政策(以下 B-BBEE)が行われています。

ブラザーインターナショナル(南アフリカ) (Pty) Ltd. (以下 BI(南ア))は、B-BBEEの一環で若者の雇用を促進するプログラムに協賛、就職の機会に恵まれない若者に対して、BI(南ア)のオフィスや、ほかの施設で12カ月間、職業訓練の機会を提供、優秀だと認められた場合は、正社員として雇用しています。2019年度は18歳から35歳までの14人をインターンとして受け入れ、財務や販売、倉庫管理などのトレーニングを実施しました。12カ月間の勤務経験があると、他の就職先を見つけられる可能性が80%になる、という調査結果があり、BI(南ア)は南アフリカにおける社会経済の発展や、恵まれない若者の技能開発に貢献しています。



2019年度に受け入れた14名とBI(南ア)の従業員

また、BI(南ア)は、歴史的に不利な立場に置かれている南アフリカ人の管理職登用も積極的に進めており、その比率は50%となっています。

PDF B-BBEE目標と証明書(英文) [PDF/484KB]

<http://download.brother.com/pub/com/en/csr/pdf/bbbee.pdf>

BI(南ア)は、恵まれない若年層の雇用促進といった社会課題を解決するため、継続的な取り組みを行っていきます。