

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	25
第三者意見	26
お客様とともに	28
お客様第一の製品開発	29
お客様ご迷惑率の低減	31
安全・安心な製品設計	32
物流・販売・サービス体制	33
従業員とともに	34
多様な人材の確保	35
多様な働き方の支援	38
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	42
グローバル憲章の共有	45
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	53
株主とともに	56
IRコミュニケーション	57
外部からの評価	58
地域社会とともに	59
グローバルな社会貢献活動	60
日本での社会貢献活動	64
米州での社会貢献活動	66
欧州での社会貢献活動	67
アジア・オセアニアでの社会貢献活動	68
中国での社会貢献活動	70

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) [2014年4月1日~2015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いと考えています。



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、だからこそやら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らいい。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。人と人と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せ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
- ・2014年度の活動計画と実績、および2015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

- ・情報を適正に管理・保護するために
- ・情報流出防止対策の強化

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

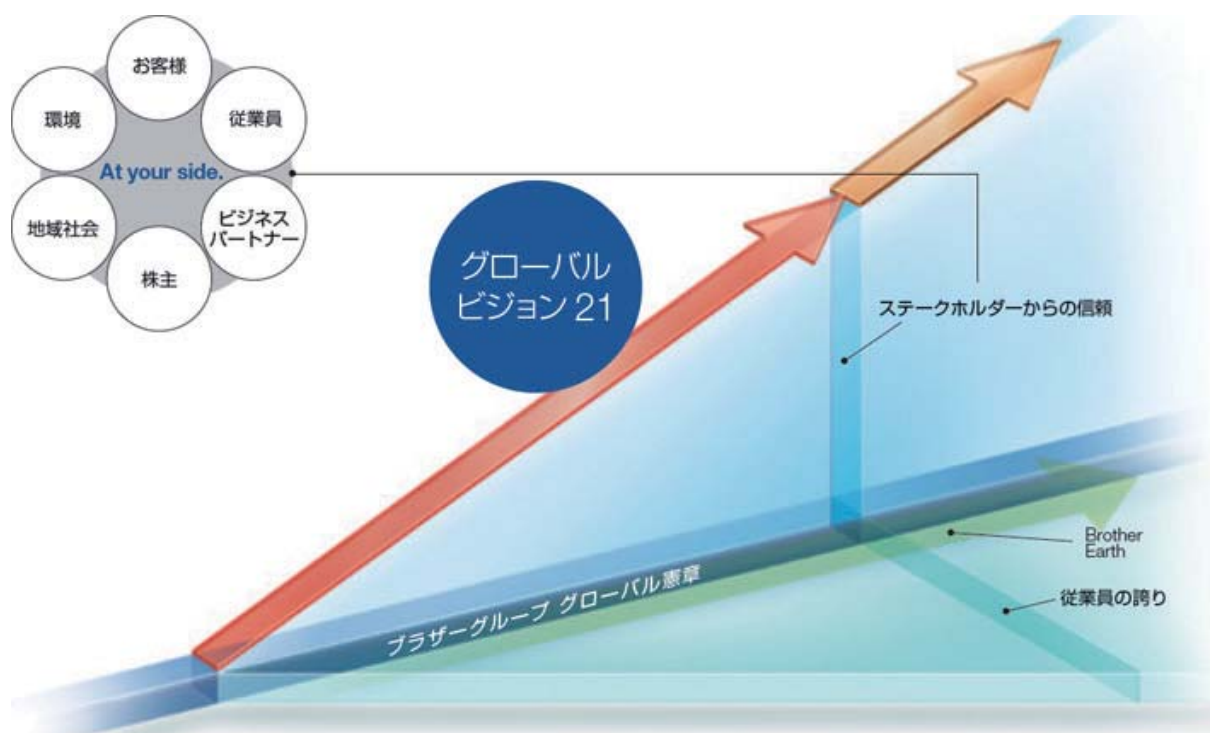
ブラザーグループのCSR経営

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の一つ一つ積み重ね、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っています。

▶[役員一覧をご覧ください。](https://global.brother/ja/corporate/profile/executive) <https://global.brother/ja/corporate/profile/executive>

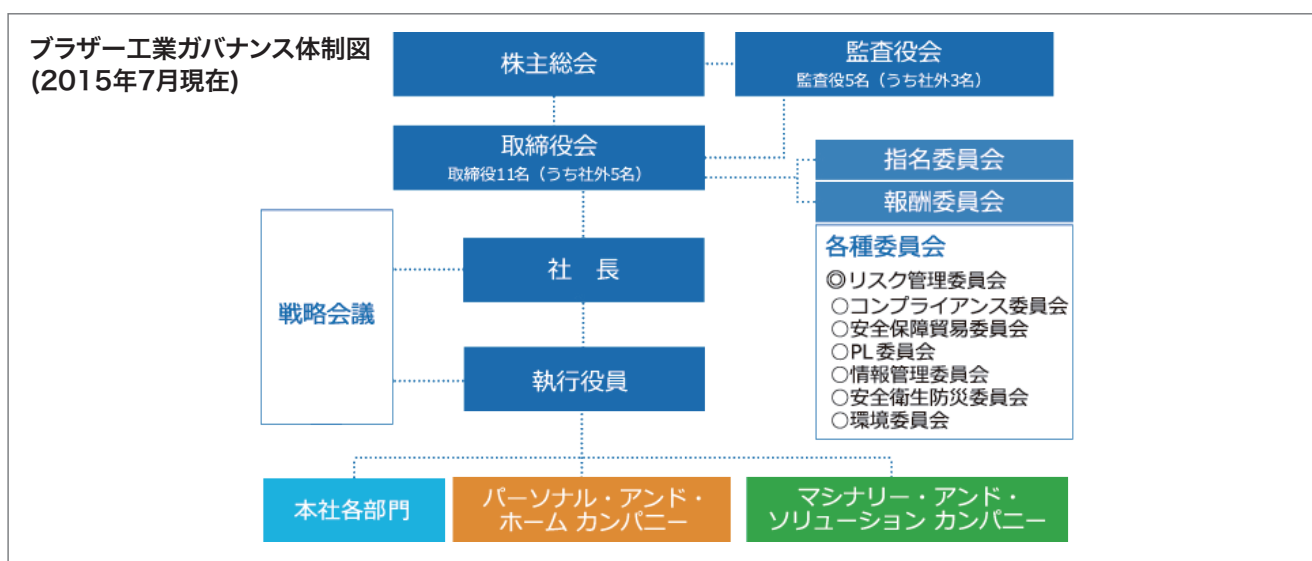
監査役会

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。

2014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

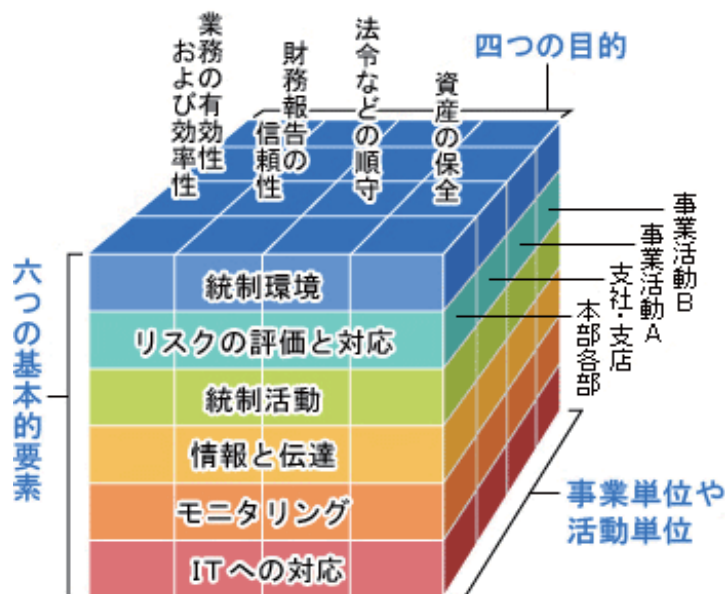
財務報告の透明性と信頼性を確保するために

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。

内部統制のフレームワーク



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、2014年度に、国内8社・海外12社のグループ会社で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、2015年2月に「グローバル内部監査会議」を開催しました。2010年から数えて6回目の開催となり、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、M&Aなどの変化に対応しつつ、ブラザーグループ全体の内部統制機能の維持向上を図ります。



グローバル内部監査会議の様子

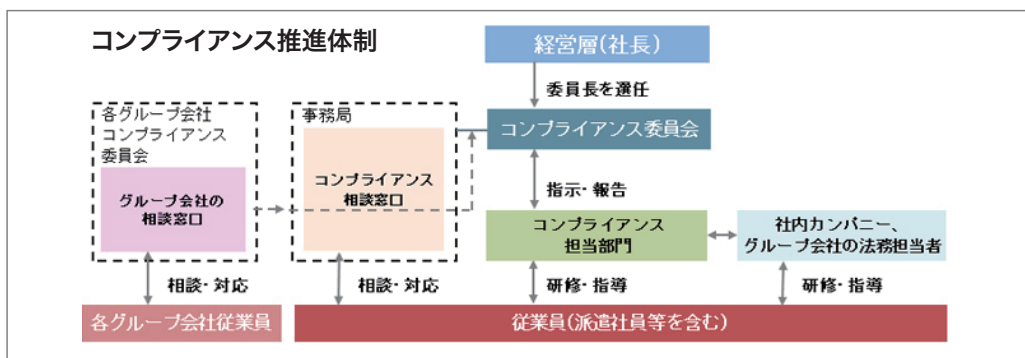
ブラザーグループのCSR

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。また、重要案件については、グループ各社のコンプライアンス委員会だけでなく、ブラザー工業のコンプライアンス委員会にも通知され、グループ一体となってコンプライアンスリスクへ対応する体制を築いています。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、コンプライアンス体制の維持向上

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。さらに、日々の行動で迷うようなことが起きた場合には、自らの行動をチェックできるコンプライアンス・カードを国内外グループ会社を含めた従業員に配布しています。



コンプライアンス集合研修風景

教育啓発活動としては、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)や、e-ラーニングシステムによるオンライン研修を実施しています。また、従業員がより安心して相談できるようにするため、外部相談窓口を設置しています。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、フィリピンなどの生産拠点でのコンプライアンス体制の整備状況や教育状況について再確認を行い、その結果に基づき教育啓発活動の強化を図るなど、グループとして適正なコンプライアンス体制の維持向上に努めています。他にも、近年の法規制の動向を踏まえ、各国の贈収賄防止法や独占禁止法等のコンプライアンス順守のために、法令の調査やグループ各社への教育啓発に努めています。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。

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

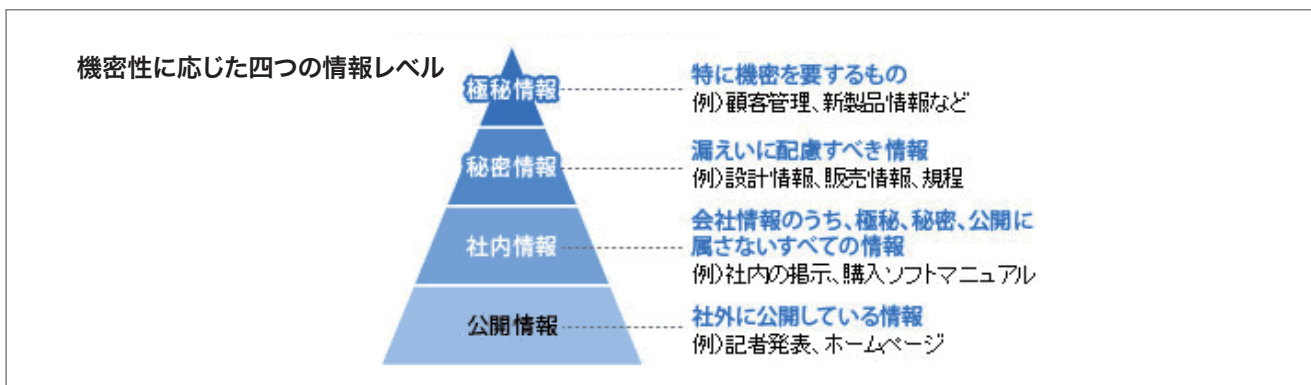
グループ情報管理規程を策定

ブラザーグループでは、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づけ、2014年度にグループ情報管理規程を定めました。これまでは、グループ各社で情報管理規程を定めていましたが、M&Aによりブラザーグループが拡大するなか、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に準拠した規定をグループで統一することは、大変重要なことと考えます。

ブラザー工業の情報管理委員会を頂点として、米州、欧州など各地域の統括会社か、その管理下にあるブラザー工業子会社の情報管理活動の実施に責任を持つよう、その役割を明確にしました。これによりブラザー工業情報管理委員会での決定事項を全グループ会社に確実に浸透させるとともに、子会社の情報管理状況の把握も容易になりました。

また、グループ全体でさまざまな項目について統一したセキュリティ基準を定めました。これによりブラザーグループで扱う情報は、グループ会社のどこにあっても同一レベルのセキュリティレベルで管理することができます。

例えば、ブラザーグループで扱う情報をその機密性に応じて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います。



情報流出防止対策の強化

外部からの不正アクセスへの対策

外部から侵入してくる不正アクセスについては、インターネットからの入口、社内ネットワーク上、インターネットへの出口の3段階において不審な行動を捉え、情報の流出を防止しています。例えばメールによる標的型攻撃については、インターネットの入口で不審なメールを削除したり、社内ネットワーク上ではコンピュータウイルスなどの不正プログラムの動きを監視し削除します。またインターネットへの出口ではメールの送信先が危険なサーバーであるかをチェックして情報の流出を防止しています。

内部における不正行為への対策

社内では情報の取扱い方法についてルールを定め、ブラザーグループ従業員に周知しています。万一不正行為があった場合は、各パソコンにインストールされているセキュリティツールなどによる情報の取扱い記録からルール違反を発見し、責任者に報告しています。また、この仕組みで各パソコンを管理していることを社内にも通知することにより、不正行為を抑止しています。

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立的な社会貢献活動
		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

2014年度の活動計画と実績、および2015年度の活動計画

ステークホルダー	2014年度の活動計画	2014年度の実績
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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レスポンス改善活動の継続とコールセンター機能の拡充 ・ お客様やビジネスパートナーへの訪問によるご要望事項の把握 ・ お客様の使用状況を直接調査することで、問題の予防策を製品改良時に反映 ・ 各地域でソーシャルメディアを活用したブランド認知度の向上活動実施 ・ お客様満足の向上を目指したサービス拠点の拡充と、物流システムの継続的な改善
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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル共通での幹部人材教育や、拠点の特性に応じた専門教育の実施 ・ 「チャレンジ風土の醸成」をテーマにしたグローバル憲章共有活動を各拠点で実施 ・ 女性のキャリアアップを目指したワーキンググループの開催や、女性従業員が経営層と語る会などの施策を展開 ・ 社内研修サイトを活用した各種専門知識の向上策を実施
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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ お取引先のCSRアンケートの回答を基に、ビジネスパートナーと協力してCSR推進活動を実施 ・ ビジネスパートナーと協力して環境保全活動を実施

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

2014年度の活動計画と実績、および2015年度の活動計画

ステークホルダー	2014年度の活動計画	2014年度の実績
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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東日本大震災やフィリピン台風など、大規模災害に対する復興活動への継続的な支援 ・ 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、リレーフォーライフや類似のイベントに世界各地の拠点が参加 ・ 拠点が所在する地域の教育施設への支援や清掃活動の実施 ・ 縫製教室へのミシンの提供や、カラオケを活用した健康教室などを展開
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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 拠点ごとにCO₂排出量の目標値を設定し省エネ活動を実施 ・ グローバル各拠点で地域社会と協力した植樹活動を実施 ・ 回収量に応じた寄付をするなど、使用済みのトナー/インクカートリッジ回収活動をグローバルで展開 ・ 拠点ごとに廃棄物の目標値を設定し、事業活動で発生する廃棄物の削減やリサイクルを実施 ・ 世界各国の環境ラベルを主要製品で取得 ・ お取引先との協力体制や社内管理システムの強化を実施

ブラザーグループのCSR

ブラザーグループのCSR課題

2014年度の活動計画と実績、および2015年度の活動計画

2015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2015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	2015年度の活動計画
お客様	<ul style="list-style-type: none"> ・ ブラザーブランドの認知度向上 ・ SNSを活用したブランド認知度の向上 ・ お客様満足度調査 ・ ディーラー網の強化・拡大(中国) ・ 主要製品の重要な品質に対して、お客様視点の新たな評価技術を確立し、目標設定とその妥当性を検証
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル憲章共有活動(拠点間連携の促進) ・ チャレンジ風土の醸成(国を超えての連携強化) ・ グローバル人材育成(海外拠点幹部人材育成、グローバル採用) ・ 女性活躍推進 ・ 安全衛生活動推進 ・ 従業員意識調査の実施 ・ 若手人材の育成「Look to the Future」イベントの開催(欧州) ・ 次世代リーダーの育成(巫州)
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスパートナーとのCSR勉強会の実施 ・ ビジネスパートナーへのCSRアンケート実施依頼、回収
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東日本大震災復興支援活動 ・ グローバルに一体感をもてる従業員参加の社会貢献活動として、リレーフォーライフや類似イベントへ各拠点が参加 ・ それぞれの地域に密着した社会貢献活動 ・ 事業と連動した社会貢献活動
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ ブラザーグループ全体でのCO₂排出量削減目標を実現するための省エネ活動 ・ 使用済みカートリッジの回収活動 ・ 製品輸送時のCO₂排出量データの収集 ・ ISO 14001活動 ・ 環境スペシャルサイト「brotherearth.com」によるクリック募金の実施と環境意識の向上促進 ・ 植林活動 ・ ブラザーグループエコポイント活動 ・ 水保全活動の推進

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。

2015年1月26日に開催された第7回目の会議では、中期戦略「CS B2015」の最終年度での目標達成、そしてその先の成長を見据えた事業の育成・拡大を加速していく中で、

- ・グローバル憲章の更なる浸透を通じた、チャレンジ意識のさらなる向上
- ・「Brother Earth」の継続的かつグローバルな推進

という2つを柱に、今後も各地でCSR活動を自律的に展開するとともに、事業活動および従業員が参画する活動を通してグループとして一体感をもって社会的責任を果たしていくことを確認しました。また、事業の拡大・成長にあわせ、業務プロセスを革新することはもちろん、人権や環境面からのサプライチェーン全体への責任や、人材のグローバル化やダイバーシティ(多様性)への対応の強化を進めていくことを、経営層の共通認識としました。

ブラザーグループは、今後も、所在する地域においてステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通して期待や要望を受け止め、グローバルでのCSR経営をさらに進化させていきます。



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2014年度のCSRへの取り組みに対する第三者意見

当意見は、ブラザーグループのCSRへの取り組みに関する本Webサイトの記載内容、および同社の環境、人事、購買、法務、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、世界各地に約560人のグローバル憲章共有リーダーが任命されて活動していること、社長やトップマネジメント層がその実践をそれぞれ約束(コミットメント)し、合わせて900名以上の管理職がイントラネット上で積極的に自ら発信し、中国7拠点で合同で「中国横串共有リーダー会」を開催していること、さらに同国内では生産現場で働く員工の方々とも共有するために朝礼時間中に紹介できる紙芝居形式のツールが現地主導で開発されるなど、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は、世界的にベンチマークされるべき水準にあると高く評価します。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、2020年代に向けてチャレンジが求められる課題を設けるとともに、共有リーダーを中心とした各地・部門の取り組みや工夫が、地域や部門を超えた共有、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、引き続き強く期待します。
- ・ 人的多様性の向上と活用について、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)に基づく研修などにより、主要拠点である中国において幹部管理職層の半数以上が現地人材で占められ、開業から間もないベトナムやフィリピンにおいても研修が実施されるなど、中期的な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2.25%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、引き続き強く期待します。
- ・ 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とともに、取り組みに関する報告書・データをもとに優秀な事例を表彰し、受賞された企業を紹介するとともに、点数の低い取引先には是正も求めていること。今後は、近く発行予定のISO 20400を視野に、二次取引先への働きかけや、より詳細な安全、環境、人権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。



IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]
代表者 兼 ソシオ・マネジメント編集発行人
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2014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、有効な施策をチェックリストとして、生産部門のみならず海外の販売会社でも毎年1%の削減を積み重ねているとともに、国内では窓や塗装など、外気温による影響を抑え、従業員満足度の向上にも結び付く断熱を進めたことを評価しつつ、今後は、チェックリストの精度をさらに高めるとともに、施設管理部門を含む生産現場全体が連動したエネルギーのジャスト・イン・タイム化や、スコープ3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、トナーセーブや2in1印刷などを標準設定とした出荷など、使用段階での環境負荷削減を促すことも引き続き強く期待します。
- ・働き続けやすい職場づくりについて、介護セミナーをこれまでに25回開催し、受講者が40歳以上の従業員の4分の1に達し、ケアプラン作成サポートツールを提供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・休職・短時間勤務制度の利用率(ブラザー工業で5.65%)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、家族に関する悩みごとに関する事例紹介など、さらに踏み込んだ取り組みが進むことを期待します。
- ・事業継続計画(BCP)について、人命の安全確保を第一とした事業継続の基本原則に「地域貢献」も明文で位置づけ、安否確認システムに従業員の家族の登録も呼び掛けていることを評価するとともに、今後は、家族の安全確保への協力も推進されることを期待します。
- ・法令順守をはじめとしたコンプライアンスについて、各国の制度などに関する教育が行われていることを評価しつつ、今後は、ヒヤリハットの把握のためにも「コンプライアンス無事故時間」といった概念や制度を導入す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。

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、また、すぐれた取り組みを社内外に発信するための契機として、“At your side.”の視点から評価する評価・表彰制度の創設を、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、愛知ターゲットの進捗を確認する会議まであとわずか5年しかないことを踏まえ、今後は、印刷に不可欠な紙、マ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、人材育成をはじめとする保全への取り組みを拡充することを期待します。

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ーを築きます。

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

- ・電話対応に加え、新たな窓口を導入し顧客サービスを強化

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満足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

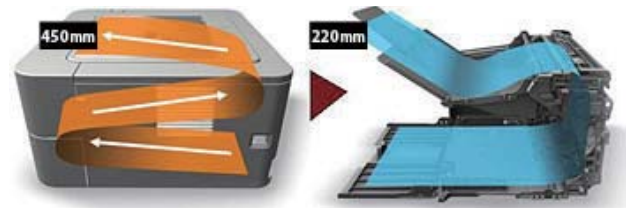
さらに多くの国・地域のお客様にご満足いただくために

"ストレスフリー"印刷の実現と驚きの小型化

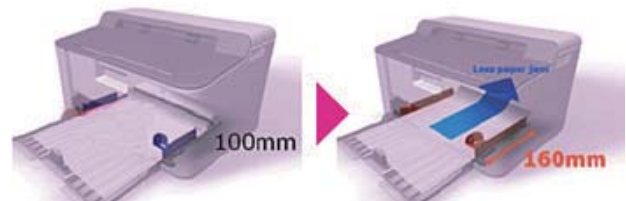
今回の製品では、紙の搬送経路を従来のS字形からC字形に変更することで半減させ、加えて紙粉が付きにくいローラー素材や紙送りを安定させる長い用紙ガイドを採用することで、紙詰まりを抑制することに成功しました。

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。



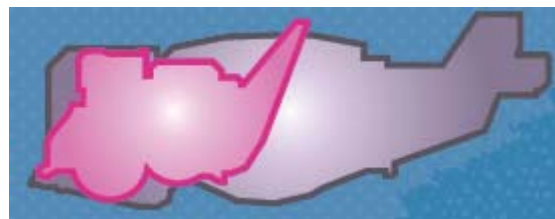
紙送りの経路を450mmから220mmに短縮



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

電話対応に加え、新たな窓口を導入し顧客サービスを強化

兄弟(中国)商業有限公司がチャットによる問い合わせ窓口を開設

中国の販売拠点である兄弟(中国)商業有限公司(以下、BCN)では、コールセンターを設け、製品の故障や使用方法など、お客様の問い合わせに対応しています。

しかし、ブラザー製品を使うお客様が増えるにつれ、問い合わせも増加し「電話がつながりにくい」「待ち時間が長い」という声をいただくようになりました。

そこで、BCNがサービスの質を向上させるため2014年5月から導入したのが、インターネットを通じてチャット形式でお客様が問い合わせできるオンライン顧客サービスです。特に80以上の言語(方言)を有する中国では、聞き取りが難しい電話での会話よりも、文字による対応のほうが理解・共有しやすいというメリットがあります。また、図、表、関連サイトへのリンクなどもお客様に提供でき、より効果的な説明ができるようになりました。さらに1人で数件の問い合わせを同時に取り扱うことができるため、素早い対応が可能となりました。導入時の5月に比べ半年後にはチャットでの問い合わせ数が倍になり、全問い合わせ数の10%を超えるに至りました。数年後にはチャットによる問い合わせが電話対応を上回ると予測しています。

「サポートサービスのネット対応化により、より多くのお客様により早く、より良いソリューションサービスを提供できるようになりました。ピーク時のお問い合わせに対しても上手く対応できています」と、導入担当者もサービスの向上を実感しています。

「サポートサービスのネット対応化により、より多くのお客様により早く、より良いソリューションサービスを提供できるようになりました。ピーク時のお問い合わせに対しても上手く対応できています」と、導入担当者もサービスの向上を実感しています。

今後は、スマートフォンからチャットができるシステムの運用も計画中です。また、わざわざお問い合わせいただくことなく、お客様がサイト上で問題解決できるよう、製品のデータベースやFAQを定期的に拡充、統廃合し、より分かりやすいサービスを提供できるよう努力していきます。

あらゆる場面でお客様を第一に考える"At your side."の精神。ブラザーグループは、これからもこの精神を貫きながら、お客様のさらなる満足度向上に全力を注いでまいります。



BCNのWebサイト画面。トップページにオンラインの受付へと導入するアイコン(左端)を表示

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
- ・女性活躍推進のための活動

各地域での人材育成

- ・特色を生かした人材育成
- ・国を超えて若手が集結し行われた、欧州「Look to the Future」研修

グローバル人材育成

- ・グローバルな人材育成に向けて
- ・グローバルに取り組む海外拠点のマネージャー育成

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・防災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、過去最高の12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、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

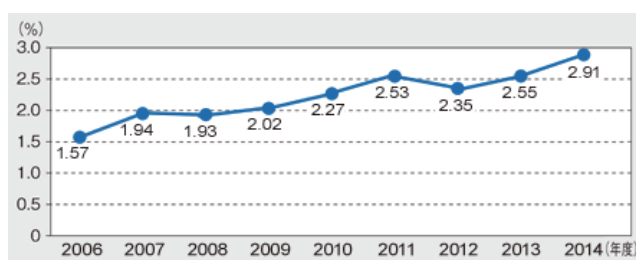
女性管理職の登用を推進

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、2014年度(2015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]	2014年3月		2015年3月	
	数	比率	数	比率
ブラザー工業[日本]	21名	2.5%	24名	2.9%
ブラザー販売[日本]	1名	1.5%	2名	2.5%
兄弟高科技(深圳)[中国]	21名	26.9%	23名	29.5%
兄弟工業(深圳)[中国]	8名	24.2%	13名	32.5%
珠海兄弟工業[中国]	13名	59.1%	14名	58.3%
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	29.0%
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]	64名	35.0%	78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]	5名	13.5%	7名	15.9%
ブラザーU.K.[イギリス]	11名	29.7%	12名	34.3%
兄弟(中国)商業[中国]	10名	32.3%	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	7.7%	1名	9.1%
ブラザーフランス[フランス]	14名	42.4%	14名	41.7%
ブラザーインダストリーズ(ベトナム)[ベトナム]	26名	32.1%	29名	32.2%

女性管理職比率の推移(ブラザー工業)



従業員とともに

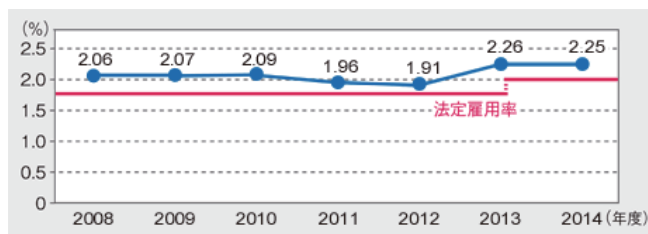
多様な人材の確保

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、2014年度におけるブラザー工業の障がい者雇用率は2.25%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。

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います。

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、2013年度は44名(男性6名)、2014年度は45名(男性9名)が利用開始しています。一方、介護休職制度については、2011年度から外部講師を招き、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』を実施したり、2014年4月より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います。

このような取り組みが認められ、平成26年度厚生労働省 均等・両立推進企業表彰『ファミリー・フレンドリー企業部門』において、ブラザー初となる厚生労働大臣優良賞を受賞しました。



『ファミリー・フレンドリー企業部門』厚生労働大臣優良賞受賞

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5期(2015年度・2016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います。

- ・目標1. 在宅勤務制度の導入を検討する
- ・目標2. 年次有給休暇の取得日数が少ない従業員を半減する
- ・目標3. 平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合を5%以下とする

*:「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、101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。



基準適合認定された企業が利用できる"くるみん"マーク

▶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。)

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

女性活躍推進のためのワーキンググループ「Teamあじさい」活動

ブラザーでは、フレックスタイム勤務をはじめとして、育児休職、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が充実しています。また、制度を利用しやすい風土もあり、その1つの結果として、育児休職からの復帰率はほぼ100%となっています。これまでは『女性従業員の定着支援』に重点を置いていましたが、2014年度からは、ブラザーで働く全ての女性が、持てる能力をフルに発揮して、今以上に活躍できる職場環境を目指し、女性従業員で構成するワーキンググループ「Teamあじさい」を立ち上げました。この活動を通じて出された意見から、ブラザー工業は、女性活躍推進に関する宣言をはじめ、各種アクションプランを作成し、在宅勤務制度の検討やダイバーシティ(多様性)に関する管理職向けの講演会など、積極的に取り組んでいます。



厚生労働省 村木厚子事務次官と「Teamあじさい」メンバーとの意見交換

▶女性活躍推進に関する宣言

http://www.positiveaction.jp/declaration/add/search_detail/?id=1346
(「厚生労働省ポジティブ・アクション推進」のサイトへリンクします。)

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。

国を超えて若手が集結し行われた、欧州「Look to the Future」研修

次世代を担う若手従業員への期待を込めた、育成研修を今年も開催

UKのマンチェスターにある欧州の販売統括会社である、ブラザーインターナショナル(ヨーロッパ)Ltd.では、2006年から欧州各国にある販売・サービス拠点の若手従業員を集めた研修を毎年行っています。「Look to the Future」と名付けられたこの研修に、今年度は欧州14カ国から26名が参加しました。

研修は6月に2泊3日の日程で行われました。1日目はブラザーの歴史や事業内容の講習のほか、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「ブラザーグループグローバル憲章」やブラザーグループの中長期ビジョンである「グローバルビジョン21」の復習といった座学を実施。創業100年を超える企業であることはもちろん、創業時から現代に通じるグローバルな創業の精神を持っていたことも語られ、一同が驚く場面もありました。2日目は、事前に出されていた、ブラザーブランドを使っての販売促進コンセプトの作成、ビジネスにおいてビデオ・Web会議システムの使用を促進するには？、CSR・環境活動の提案と促進などのテーマについて、チームに分かれてプレゼンテーションを実施。それぞれの考えや成果を、緊張しながらも見事に発表し合う、頼もしい姿が見られました。最終日にはUKのウェールズにある生産拠点、ブラザーインダストリーズ(U.K.)Ltd.でトナーカートリッジのリサイクルラインを見学。販売しているトナーカートリッジのリサイクルの現場を実際に見ることで環境への意識がより高まりました。

参加者からは、「他地域で働く仲間と初めて顔を合わせ、ブラザーについても初めて学ぶことが多くありました。皆で話し合ったビジネスプランのアイデアは、自国に戻ってもぜひ活用したいです」「各国の仲間と顔を合わせ、ブラザーが成し遂げてきたことを学んだり、情報交換できたことは、とても有意義でした」といった声が届いています。国を超えて従業員同士の連帯感を深め、グローバルに活動する企業の一員であるという自覚を高めることがこの研修の最大の目的でした。

ブラザーグループではこのような若手育成のための取り組みを継続的にを行い、未来を見据える力を身に着けた、グローバル企業の一員として活躍できる人材の育成にこれからも力を注いでいきます。



座学を受ける若手従業員たち



販売しているトナーカートリッジが、どのようにリサイクルされているかを見学する若手従業員たち

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。

グローバルに取り組む海外拠点のマネージャー育成

現場のニーズに寄り添った管理職養成研修を実施

ブラザー インダストリーズ ベトナム(以下、BIVN)では、次期マネージャー候補者の早期育成を目的として、2014年2月から約10か月間の管理職養成研修を実施しました。この研修は、「自立した工場運営を担うベトナム人マネージャーを育てたい」というBIVNからの要請を受けたブラザー工業のサポートのもと、BIVN各部門からベトナム人係長職6名が選抜され、スタートしました。

研修カリキュラムの作成時には、受講生やその上司へのヒアリングや360度サーベイを実施し、受講生が抱えるマネジメントの悩みや上司の期待を把握した上で、マネジメント能力の中でも特に必要とされる「報連相」、「チームマネジメント」、「部門間連携」に力点を置いた研修を行いました。研修中、受講生は多くのグループワークを通して自分の経験や悩みを共有し合うことで、知識習得だけではなく、実感を伴った学びを得ていました。そして、その学びから得た気づきを行動に生かすべく、受講生は自分の課題点を克服するための「行動計画」を毎月作成し、上司との面談を重ねながら行動改善に取り組みました。

受講生の上司からは、「管理職養成研修を通じて、自分の業務範囲だけでなく、広い範囲や他部門にも目を向けられるようになったと感じています。」という声が届いています。受講生は、「分かる」と「できる」の壁を感じながらも、自分の小さな行動・心がけが周囲とのコミュニケーションを円滑にしていくことに気づき、管理職としてBIVNの成長を率いていく意識を高めています。

2015年度には、第2回目としてベトナム人係長職9名が新たに選抜され、2014年度に引き続き、管理職養成研修が実施されています。

今後も、ブラザーはグループ全体で長期的な人材育成に取り組んでいきます。



グループワークに取り組む受講生たち



上司への成果報告会

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

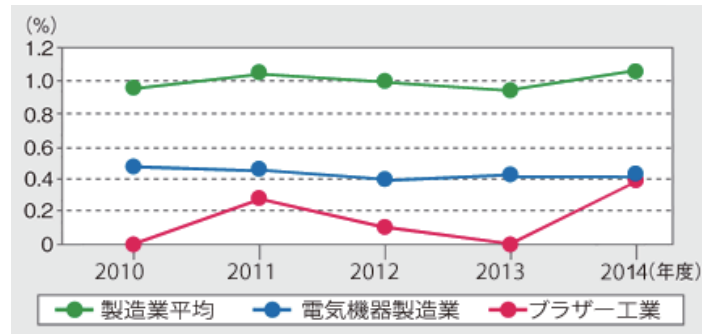
安全第一を基本方針としてマネジメントシステムを運用

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衛生防災委員会を中心に工場や職場における業務上の災害・疾病の防止や快適職場づくりに継続して取り組んでいます。



グローバル安全防災大会(ゼロ災でいこうヨシ!を全員で唱和)

労働災害度数率推移(ブラザー工業)



労働災害度数率とは、100万延労働時間当たりの労働災害による休業1日以上災害発生件数をもって労働災害の頻度を表すもので計算式は以下の通りとする。
電気機器、製造業の数値は、厚生労働省「労働災害動向調査」による。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

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

安全衛生・防災活動の推進

中央安全衛生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を回し、自立化を推進しています。

安全衛生面では、安全衛生委員会の設置、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」などを行っています。今後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をめざして、継続的かつ積極的に安全衛生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をはじめとして、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、防災訓練（避難訓練、初期消火訓練、AEDを使用した救命講習等）、法定に基づく防火設備点検などを各工場で実施しています。

2014年度には「被災した時の基本方針」を改訂し、「人命第一」、「事業継続」に加え、「地域貢献：周りで困っている人がいたら助ける」を新たに追加しました。その実践事例として所轄消防署協力の下、本社と近隣の保育園との合同避難訓練を実施し、その取り組みは他に例がないこともありマスコミにも取り上げられ好評価を受けました。今後も継続して実施することで基本方針の理解と実践につながっていくことを期待しています。



大地震発生時の行動基準カード



近隣保育園との合同避難訓練

従業員とともに

労働安全衛生

グローバルに安全衛生・防災活動の自立化を推進

新生産拠点に注力して推進

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います。2009年度末に、海外の主要生産拠点の独自の内部監査評価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活動が実施できるようにしています。2013年度からはブラザーインダストリーズフィリピン(以下、BIPH)とブラザー インダストリーズ サイゴン(以下、BISG)を新たな支援先に加えて、積極的に安全衛生・防災水準向上のための活動を展開しています。

具体的には、2013年から生産を開始したBIPH、BISGを数回訪問し、安全ルール集の策定や、労働災害報告の仕組みづくり、安全衛生・防災委員会の開催を、工場の事務局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、現地の従業員全員が安全に仕事できる職場環境づくりを進めています。また、両工場に対して中央安全防災委員長自ら訪問し、直接現場担当者と一緒に現場巡視も実施しました。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、安全防災方針を伝えるとともに、安全衛生防災活動を現地で自主的に実施できるように努めています。

また、相互交流できる仕組みとして、国内外の生産拠点関係者を集めて開催している「グローバル安全防災大会」を2008年から継続して開催しています。災害発生の少ない工場、安全活動が優秀な工場、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を共有するなど、意欲をもって安全衛生・防災活動に取り組んでもらう工夫をしています。



中央安全防災委員長による現場巡視

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。2014年度は中国の開発拠点である濱江兄弟信息技术(杭州)有限公司(以下、BSH)、製造拠点の兄弟工業(深圳)有限公司、兄弟高科技(深圳)有限公司を産業医・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。



BSHオフィスビル



BSH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、2014年度より労働安全衛生法の改正に伴い、健康診断時に「ストレスチェック」を開始しました。「ストレスチェック」は従業員が自分自身のストレスに気づくための1次予防を目的として行われ、チェックの結果、高ストレスと評価された従業員の申し出により、産業医との面談を実施しています。



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、日々の行動に表れている状態を目指し、継続的かつグローバル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、経営層や管理職によるコミットメント(約束)、各組織の活動計画などを共有するとともに、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。

2015年3月に開催された経営層によるグローバル憲章共有会議では、経営層と従業員の直接対話の活性化(200回以上)や社長自らが複数回の講義に立つ「テリー's チャレンジ塾」開講など、2014年度の実績を確認しました。併せて、「グローバル憲章」浸透の成果として表れる従業員一人ひとりの行動や成長をさらに後押ししていくため「チャレンジ風土を醸成する環境づくり」をどうやって実現していくか、トップとしてどのようにリーダーシップを発揮していくかを、社長をはじめとする全執行役員が議論しました。



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)

また、グローバル憲章浸透活動を推進するために重要な役割を果たしているのは各組織の「グローバル憲章共有リーダー」の存在です。世界で約370名の共有リーダーは、各拠点・各組織の実情に合った計画を立て、研修や浸透活動の事例報告会など、グローバル憲章浸透のための推進活動を行っています。たとえば中国では、製造、販売、開発の7拠点の共有リーダーが一堂に集まる「中国横串共有リーダー会」を、2014年6月から定期的で開催しています。「チャレンジ風土の醸成」に向けた計画の立案・実行・改善を自律的に進め、2015年3月には拠点ごとの「チャレンジ事例」の発表会を開催しました。また、ブラザー インダストリーズ フィリピンでは、グローバル憲章のキーワードごとに、自分たちの周囲で起きたキーワードに関連する具体的な事例をわかりやすい映像にし、急激に増加した従業員への共有ツールとして展開するなど、独自の取り組みを進めています。

このような活動事例は、社内Webサイトを通じて日英中の3カ国語でグローバルに発信され、ブラザーグループ内で共有されています。

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



各拠点で行われている活動

ブラザーグループは、こうした多様なグローバル憲章浸透活動を通じ、チャレンジ風土の醸成に取り組んでいます。それは、グループとして成長していくためには、あらゆる変革を恐れず、チャレンジ精神を持って行動することが必要だからです。また、グローバル憲章に示された、"At your side." を意識した従業員すべての行動は、グループの成長だけでなく、社会からの要請に応える活動、あるいは継続的な社会貢献活動にも強く結びつきます。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繋がるよう、この活動を継続していきます。

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、過去最高の12位にランクイン

ブラザー工業は、6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、過去最高の12位*1にランクインしました。ベストカンパニー*2に選ばれたのは、2010年に初めてこの調査に応募*3して以来、6年連続6回目となります。今年は、エントリー数が過去最多の240社(前回209社)となり、当社は従業員1,000人以上の大規模部門で12位という結果です。



ベストカンパニーに贈られた認定のロゴ

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。

ブラザー工業が今回高く評価された項目(ベストカンパニー25社の平均を上回る主な項目)は、以下のとおりです。

- ・温かい雰囲気の会社である
- ・従業員を解雇するのは「最後の手段」とされていると思う
- ・仕事と生活のバランスを取るよう奨励されている
- ・この会社の労働環境は、安全で衛生的である
- ・私は、この会社で長く働きたいと思う

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。

*1: 2015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: 今回は、従業員1,000人以上の大規模部門で上位25社が選出されています。

*3: 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CSR活動状況を把握し、改善活動を推進

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、人権・労働、安全衛生、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティー、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ください。

▶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

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

ビジネスパートナーとともに

CSR調達の推進

お取引先のCSR活動状況を把握し、改善活動を推進

CSRアンケートを基にお取引先と協力し、CSR推進活動を実施

2014年は、2013年のアンケート結果を基に、ブラザーグループ各地のCSR担当者がお取引先各社のCSRレベルを把握。ブラザーの基準に照らし合わせ、改善すべき項目のあったお取引先には、改善計画を立案・実行していただき、ブラザーの担当者がその結果の視察に伺いました。

あるお取引先A社では、廃棄物の排出抑制ならびに分別方法の教育計画を立案。社内で使用した紙を分別してリサイクルしたり、廃棄物分類表を作成してゴミ分別を徹底するための勉強会を行いました(資料1)。お取引先B社では、温室効果ガスの削減ならびに資源の節約について改善計画を策定し、1年で電気使用量約5%、重油使用量約11%、水使用量約12%の削減に成功しました(資料2)。また、運搬資材の再利用により、廃棄物削減にも成果を上げました。

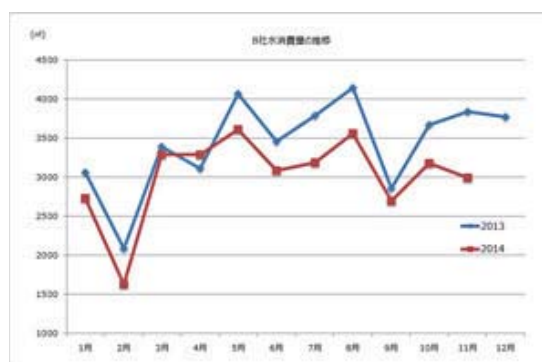


Waste Type	Image	Image
紙 (Paper)	紙を分別して分別箱に入れる	紙を分別して分別箱に入れる
	紙を分別して分別箱に入れる	紙を分別して分別箱に入れる
プラスチック (Plastic)	プラスチックを分別箱に入れる	プラスチックを分別箱に入れる
	プラスチックを分別箱に入れる	プラスチックを分別箱に入れる
ガラス (Glass)	ガラスを分別箱に入れる	ガラスを分別箱に入れる
	ガラスを分別箱に入れる	ガラスを分別箱に入れる
金属 (Metal)	金属を分別箱に入れる	金属を分別箱に入れる
	金属を分別箱に入れる	金属を分別箱に入れる
その他 (Others)	その他を分別箱に入れる	その他を分別箱に入れる
	その他を分別箱に入れる	その他を分別箱に入れる

資料1: お取引先A社勉強会の様子(左)と廃棄物分類表(右)

今回の視察を通じて、アンケート結果からは浮かび上がらなかった部分にも改善の余地が潜んでいることが分かってきました。アンケートの中に「不正を素早く発見するために、通報窓口を設置していますか」という設問がありますが、「ある」と答えた会社の中に「メールボックスを設置しているが、ここ数年何も投稿がない」という会社がありました。これに対しブラザーからは「会社に対する意見を伝えられる風土の醸成や、従業員の教育・意識啓発を行っていく必要があるのでは」と提案させていただきました。お取引先からは「CSR活動に対する知識向上のために様々な取り組みを行ってくださっていることは、とてもありがたい。今後も積極的にCSR活動を推進していきたいと思っております」という声が寄せられました。お取引先がCSR活動に対して自主的・積極的に取り組めるようになることがこの活動の最大の目的です。

ブラザーグループでは、今後もCSRアンケート活動を継続的に続け、サプライチェーンと一体となってCSRレベルの向上に努めていきます。



資料2: お取引先B社水消費量の推移

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



環境配慮・安全製造を順守

INOAC Malaysia Sdn Bhd

欧 向心 様

これまでのCSR活動

イノアックマレーシアは、イノアックグループの一員として、グループの経営方針である、環境配慮・安全製造を順守します。ブラザーマレーシアがCSR活動を実施し、私たちがこの地でCSRプログラムを築き上げるように導いてくれていることに感謝しています。

イノアックの世界的成長戦略は、影響力が大きく、持続可能なプログラムを通して積極的に社会に貢献することに注力しています。こうした中、イノアックマレーシアがCSRを最重要分野のひとつとするための指針としてCSR方針があります。

以下の項目を、2014年度のCSR活動として計画しました。

- ・廃棄物削減のための品質管理の改善
- ・外国人労働者の宿泊所の生活環境の改善
- ・工場周辺の週ごとの清掃

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

私たちは、マレーシアのジョホールバルで、従業員がボランティアとして社会活動に参加するようにします。折に触れ、現状取り組んでいる分野とは異なる分野についても検討し、CSR活動に追加していきます。

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



社会貢献ができ、お客様に安心していただける会社を

GENTLE ELECTRIC (SZ) CO., LTD.

張 家銘 様

これまでのCSR活動

ブラザーグループのCSR経営理念に基づいた活動に参加することができ、大変光栄に思います。CSR活動を理解することによって、弊社は呼びかけに応え、CSRに関する活動を積極的に展開しています。

これまでのCSRの取り組みとしては、パソコン・ネットワークにおけるウィルスバスターの導入、従業員の環境保全活動への参加の促進、職場の環境改善、省エネ、老人いたわり活動、廃棄物の分別があります。

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

今後も全従業員を率い、CSR活動に継続して取り組んでいきます。社会的責任に対し、より多くの貢献をしたいと考えています。

従業員が、さまざまなボランティア活動(重大な災害が起きた時に義援金を募り、従業員の献血活動への参加を促進する)に参加するようにすることによって、社会貢献ができ、かつ、お客様に安心していただける会社を目指します。



CSR憲章を礎に活動を展開

山内精密電子(深圳)有限公司

船岡 和広 様

これまでのCSR活動

ヤマウチグループのCSR憲章を礎に、活動を展開中です。

ボランティア組織は、特殊児童学校の慰問、交通監視員活動をしています。

副資材の節約、再生、分別回収など、廃棄物リサイクル100%を目指しています。

ユニークな活動として、農園、食事の残飯を減らす活動などもしています。

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

CSRに対する意識が高まれば、生産性の向上にもつながると確信しており、今後も社員の自主性と創造性が発揮できる個性を尊重する職場作りを目指します。

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



熱意ある愛電を

東莞愛電電子有限公司

塚本 年治 様

これまでのCSR活動

- ・総経理の日(2007年)
- ・従業員慰労、問題文化(2010年)
- ・新陽学院設立、ボランティア活動、1平米活動(2011年)
- ・完璧満点活動(2012年)
- ・挨拶活動、従業員PK活動(2013年)
- ・洗濯活動、短所トレーニング、精進料理、新人の正社員昇格祝宴(2014年)
- ・継続した取り組み: 正確管理、グループ合同結婚式、新陽仲間、バスケットボール大会、ダンス大会、文化大使
- ・幼稚園の子供が8名から300名超に増加

CSR活動に関する今後の課題や取り組み

2015年は、熱意ある愛電を作っていきます。

- ・愛電を盛り上げよう活動: 参加! 奉仕! 喜び! 喜びを伝えて、熱意の火を点します。
- ・手つなぎ活動: 挨拶し、気にかけてあい、良い雰囲気を作ります。
- ・スマイル90度活動: 微笑む愛電、みんなが楽しい
- ・サンシャイン愛電活動: 陽気な製造ライン・グループを作り、本音が言える勇気を持ち、プラスのパワーを広く伝えます。
- ・幸せな小家庭活動: 模範寮を作り、寮の改造・保守を行います。
- ・TCC無極限活動: 幸せな家庭文化を10のカテゴリーに分け、一連の取り組みを展開し、動力朝活動を二次部門へと広げます。

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り、長期的な信頼関係の構築に向けて努めています。

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的话题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、2015年6月23日(火)に、「第123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、687名の株主の皆さまにご出席いただきました。本総会では、2014年度のブラザーグループの事業状況の報告や2015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、すべての議案について原案どおり承認可決されました。株主総会終了後には、株主の皆さまが当社役員と直接対話する「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まいります。



第123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

個人投資家向け会社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、会社説明会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、個人投資家の関心もますます高くなってきています。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。2014年度は仙台、東京、岐阜、豊橋、刈谷、名古屋、大阪、西宮、鹿児島と各地の証券会社支店を会場として計13回の会社説明会を開催し、延べ1,400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、各会場において、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貴重な機会となりました。ご参加いただいた個人投資家の方々から、励ましや今後への期待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することができました。

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、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。



200人を超える方々が参加した、東京会場での説明会



製品の展示コーナーにお越しいただいた個人投資家の方々への説明

株主とともに

外部からの評価

社会的責任投資株価指数

7年連続でMS-SRI構成銘柄に選定

2015年1月5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7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、7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、2015年1月5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

- ・親の職場を社会見学

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

- ・国からの援助がないクリスチャンスクールへの支援
- ・ベトナムで地元小中学生を招いた工場見学会を実施

日本での社会貢献活動

- ・被災地に無償で貸し出したカラオケが地域社会に貢献
- ・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

- ・権威ある賞に輝いた、BIUKの社会貢献活動

中国での社会貢献活動

- ・西安工程大学へ最新ミシンを寄贈

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

2014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。

2014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小学校の子どもたちに贈呈する活動や地域の福祉施設、大学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7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・アメリカ・ニュージーランドをはじめとした合計18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(分野別)

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、福祉施設、大学などへのミシンの寄贈	・ブラザー工業 ・兄弟(中国)商業有限公司 ・弟機械(西安)有限公司
「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) をはじめとした海外販売18拠点

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。

2014年度は、ブラザーインターナショナル(ドイツ)(以下、BIG)が独自のイベントを開催し、このプロジェクトに新たに加わりました。BIGでは、参加者の走った距離に応じて寄付を行うチャリティーランニングイベントを企画。2014年6月、BIG従業員と、BIGがスポンサーを務めるフットボールクラブのメンバー計110名がクラブ競技場のトラックに集まり、全員合わせて1,692周を走りました。その成果として、BIGはフランクフルト小児がん研究基金「Die Frankfurter Stiftung für krebsranke Kinder」へ10,000ユーロ(日本円で約138万円)を寄付しました。

*: 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



イベントに参加したBIG従業員



子どもたちも一生懸命走りました

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

タイで独自のチャリティーマラソンイベントを開催

タイ国内では、「リレー・フォー・ライフ」や類似のイベントが行われていなかったため、ブラザーコマーシャル(タイランド)Ltd.(以下、BCTL)が独自のチャリティーマラソンイベントにチャレンジ。2015年2月、タイの首都バンコクにて「Brother Run & Share event」を開催しました。

当イベントでは、チャオプラヤ川の橋を渡る3kmと10.5kmの2コースを用意。公道を使用したマラソンイベントの主催は、ブラザーグループにとって初の挑戦となりました。

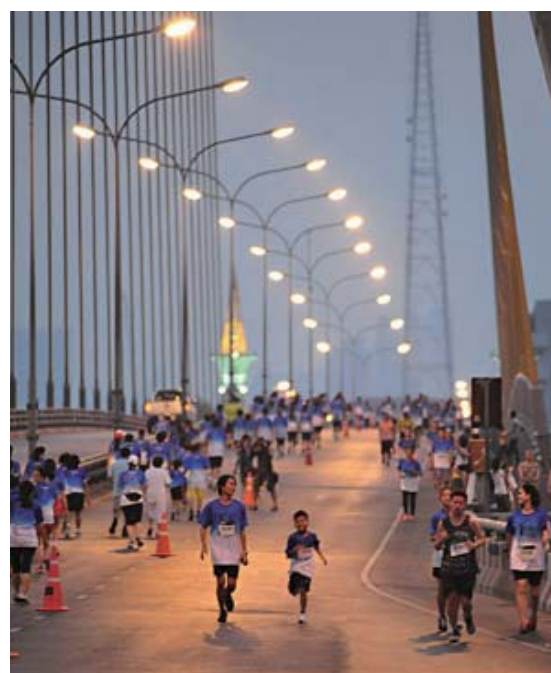
BCTL従業員とその家族だけでなく、お客様やお取引先、地域住民の皆さんに広く呼びかけた結果、当日は総勢1,339名が参加。参加賞としてお配りしたオリジナルランニングシャツを着て、子どもから大人まで幅広い年齢層のランナーがマラソンを楽しみました。

イベントで集まった参加費450,000バーツ(日本円で約165万円)は、小児ガンの子どもやその家族を支援する団体「Wishing Well Foundation」へ寄付しました。団体代表者は、「今日、がん患者支援のためのランニングイベントは世界各地で実施されているが、タイではこれが初めて。BCTLの尽力に感謝するとともに、このイベントが毎年恒例となり、がん患者支援の象徴となってくれることを願う」と、感謝と期待の言葉を述べられました。

参加者からは「このイベントに参加することで、がん患者の方々の一助となれたら嬉しい。

また、自身の健康のためにもなった」「素晴らしいイベントだったので、次回は私のビジネスパートナーの方々もお誘いしたいと思う」といった声が寄せられました。

BCTLではこういったイベントを今後も継続して開催し、より多くの皆さんと共に社会貢献活動に取り組んでいきたいと考えています。



橋上より美しい景色を見ながらランニング



朝6時、参加者が一斉にスタート



参加した従業員・お取引先の皆さん

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

2014年度 ゴールデンリングプロジェクト参加拠点



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。

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

被災地に無償で貸し出したカラオケが地域社会に貢献

被災地でニーズが高いカラオケ機器の無償貸し出しを実施

通信カラオケ事業を展開するブラザー工業の子会社、株式会社エクシングでは、2011年の東日本大震災以降、カラオケを通じ被災地支援に取り組んでいます。なかでも、2012年3月より公益財団法人国際開発救援財団(以下、FIDR)を通じて支援を続けているのが、岩手県山田町でのカラオケ機器の貸し出しです。機器の設置などの運用はFIDRに行っていていただき、機器の提供、メンテナンスをエクシングが無償で行っています。

山田町では、いまだ仮設住宅に暮らす人々が多く、カラオケによる交流が地域コミュニティを失った人々を結びつけ、高齢者の方々への福祉サービスとしても重要な役割を果たしています。

2015年3月までの3年間で、延べ1万人以上に利用していただくことができました。利用者の方々からは「皆と会えるのが楽しみ。

終わっても、次の会を楽しみに待っている」「ストレス解消につながっている」「知らない人同士がカラオケを通じて仲良くなっている」といった声をいただき、歌うことが心と体の健康に役立ち、人と人をつないでくれることを改めて実感しています。FIDRの担当者からは「仮設住宅で制約のある暮らしが続く方々にとって、カラオケで一緒に歌って笑う機会は欠かせない生活の楽しみのひとつとなっています。復興にはまだ数年を要しますが、お借りしているカラオケ機器を今後もフルに活用し、地域の人々が前向きに"今"を乗り切っていくためのお手伝いをさせていただきたいと思っております」と支援継続への思いを伺いました。

2014年6月にはエクシング代表取締役社長の吉田が山田町を訪問し、利用状況を視察。仮設住宅で暮らす人々の現状とカラオケを楽しんでいらっしゃる様子を目の当たりにし、エクシングからの貸し出し継続を決定しました。

被災地の復興に貢献したいという思いは、ブラザーグループ共通の思いです。今後もグループが持つ資源を最大限に活用しながら、被災地のニーズを受け止めた復興支援活動を続けてまいります。



カラオケを楽しむ被災地のみなさん



カラオケ大会で挨拶するエクシング吉田社長

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、2015年3月までに合計32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。2015年5月には、第8期の支援対象者が募集されました。8月の選考会にて支援対象者が選考された後、2016年3月の最終報告会までの7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。

2014年度は、選考された4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「事業の運営者ではないものの、自分事のように考え、議論し、活動に取り組んでできました。プロボノ活動で得た人脈と経験を、今後の自社の事業や、ボランティア活動に活かしたいと思います。」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。



従業員も起業家支援の現場に参画

*: 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

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

親の職場を社会見学

職場に子供たちを招待し、独自のプログラムで子供たちの記憶に残る一日に

アメリカでは毎年4月の第4木曜日を「Take Our Daughters and Sons to Work Day」と定め、親が職場に子供を連れてきてても良い日となっています。これは子供たちに様々な仕事があることを知ってもらう機会になればと、1993年に女性を支援する非営利団体Ms. Foundation for Womenの呼びかけで始まったものです。

アメリカの販売拠点であるブラザーインターナショナルコーポレーション(U.S.A.)(以下、BIC(USA))では、未来を担う子供の教育を通して、地域の社会貢献にもつながるこの活動に参加しようと、ニュージャージーとカリフォルニアの両オフィスが共同でボランティアチームを結成。2014年3月から準備し、約2か月でブラザー製品の紹介資料や職場見学のプログラムを作成しました。

当日は、ニュージャージーとカリフォルニアの二カ所で、合わせて100名以上の子供たちが参加しました。各地とも、従業員がブラザーのプリンターで印刷したロゴ入りのバックパックやTシャツ、写真付きIDバッジを身に着け、社内見学ツアーをスタートしました。

ゲーム・プリンターのデモンストレーションでは、子供たちに名前入りのバンダナがプレゼントされるなど、ブラザー製品を使ったさまざまな体験教室が開催されました。カッティングマシンを利用して写真フレームを作ったり、ラベルライターで作ったラベルで植木鉢カバーを装飾するなど子供たち自らが作って楽しみました。

プログラムの最後には、残りの時間を社内で働く自分の両親や祖父母と過ごしました。イベントを終え、BIC(USA)代表取締役社長の池田が挨拶し「たくさんの子供たちに来てもらい、ご両親や従業員の皆さんと一緒にこんなにも楽しい日を過ごすことができたのは、素晴らしいことです。子供たちみんなから、あふれる元気や笑顔をたくさんもらいました」と感謝の言葉を述べました。

子供が参加した従業員からは「私の娘は、イベントのあったその日の間、Tシャツを脱ごうとはしませんでした」「ブラザー製品が誕生日のプレゼントリストに入りました」という嬉しい声も。従業員たちに高く評価してもらえたこと、楽しくて魅力のあるイベントを成功させたことに、担当者も誇りを感じています。来年はアメリカのすべての拠点で、この活動を実施することが目標となりました。

子供たちにとって地域社会で働く大人と出会い、ブラザーの製品や技術に触れたことは、学校ではできない貴重な経験となりました。この活動を通し、子供たちの将来の選択肢がひとつでも増えることを願いながら、これからも積極的に地域の学校教育に貢献していきたいと考えています。



この日のために用意したオリジナルのTシャツを着た子供たち



社内ツアーでは、実際の仕事を子供たちが訪問



構造や性能を紹介するプリンター体験教室も実施

地域社会とともに

欧州での社会貢献活動

権威ある賞に輝いた、BIUKの社会貢献活動

環境への取り組みが評価されResponsible Business Award 2014を受賞

UKのウェールズに拠点を構えるブラザーインダストリーズ(U.K.)Ltd. (以下BIUK)が、優れた社会貢献活動を行った企業に与えられる「Responsible Business Award 2014」の2部門で受賞し、7月に受賞式が行われました。このアワードはチャールズ皇太子が代表を務めるNPO団体、Business In The Communityが1997年より行っているもので、企業のCSR活動を評価するイギリスで最も名誉ある賞のひとつです。

BIUKは、地域や環境に優れた貢献を行ったウェールズの中小企業に贈られる「Finance Wales Responsible Small Business Award」と、持続可能な製品・サービスを提供し続けている企業に贈られる「Sustainable Products and Services Award」の2つの賞を獲得することができました。

以前からBIUKではトナーカートリッジをプラスチック原料にリサイクルするビジネスを展開し、事業活動のあらゆる面で環境に配慮した取り組みを続けています。その結果2013年には生産過程で発生するCO₂排出量を2010年比で34%削減。使用済みトナーを無料で回収する仕組みを作ることで、回収数を2005年比で20倍以上に増加させることに成功しました。また、事業活動以外でも、従業員の約4割が地域の環境ボランティア活動に参加していることも高く評価されました。このような活動が認められ、今回の受賞となったのです。

BIUK Senior ManagerのDave Lawrenceさんは「今回受賞できたのは、従業員の皆さんが日々の業務に「ブラザーグループグローバル憲章」(以下、グローバル憲章)の考えを取り入れ、努力を続けてきたおかげです。心から感謝します」とコメント。「グローバル憲章」の浸透活動を推進する従業員の活動が認められたことは、BIUKの全従業員の誇りとして胸に刻まれ、今後の活動の糧となることでしょう。

ブラザーグループでは、これからも積極的に社会貢献活動を推進し、地域社会をよりよくするための継続的な取り組みを従業員一体となって進めてまいります。



授賞式に参加したBIUKテクニカルマネージャーのJulianさん(左)とCSRコーディネーターのPatriciaさん(右)
©Paul Fears Photography

地域社会とともに

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

国からの援助がないクリスチャンスクールへの支援

南アフリカの従業員が未来の希望ある子どもたちと交流

ブラザーグループでは、「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」という考え方のもとに、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。

ブラザーインターナショナル(南アフリカ)(以下、BI(南ア))は、ヨハネスブルグ郊外にあるオリーフェンハウトボス・クリスチャンスクールを2013年から支援しています。このスクールは生徒数172名、その多くは親のいない家庭で育つ子どもたちです。またスクールは国からの援助を受けておらず、個人または企業からの寄付により運営されています。このスクールに、食べ物などの支援などを行っている非営利団体"Moeggesukkel"からの紹介を受けて始めたこの支援は、教材の寄付だけでなく、トイレや換気設備の整備など、さまざまな施設の修繕も行ってきました。

2014年10月には従業員18名がスクールを訪問し、1月から始まる新学期に向け全校生徒に教科書を手渡しました。そして年末に行われたコンサートでは、私たちへの感謝の気持ちを表すためにと、生徒たちが聖書をもとに「友情」をテーマにしたミュージカルを演じてくれました。

校長のRia Wesselsさんは、「以前ここは地域で最も教育設備の乏しい学校でしたが、今は違います。ブラザーのおかげで、子どもたちの学習環境が大きく改善しました」と話してくれました。またBI(南ア)取締役であるWayne Evertonは、「この活動への参加を通して生徒の成長を見守っていくのが楽しみです。会社としても一人の人間としても、社会に貢献していくことはとても大切です」と述べました。

今後もBI(南ア)は、未来をつなぐ子どもたちのために、施設の修繕や環境整備、教科書の提供などを続けていきたいと考えています。



新学期に向けて贈られた教科書



ミュージカルを演じる子どもたち



校長のRiaさんとBI(南ア)の従業員

地域社会とともに

アジア・オセアニアでの社会貢献活動

ベトナムで地元小中学生を招いた工場見学会を実施

ベトナム・ハイズン省の教育支援を通じ行われた社会貢献活動

「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、世界中のグループ会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」を定めたものであり、地域社会との関係について、「ブラザーグループは、所属する国や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。」と明記されています。

この方針に基づき、ベトナム・ハイズン省に拠点を構えるブラザーインダストリーズ(ベトナム)(以下BIVN)では、子供たちへの教育支援活動を継続的に行っています。

「ハイズン省の教育を支援することでハイズン省の発展へ貢献する」ことを目標に、近隣小中学校への文房具の寄付や大学生への奨学金支援を続けてきました。

こうした活動の一環として、2014年の9月と10月に地元小中学校の生徒を招き工場見学会を行い、4つの学校から延べ120名が参加しました。単に工場を見学するだけでなく、製造ラインでのネジ締め作業も体験できるようにして、子供たちの心に残るものとなるよう工夫をこらしました。また、製品を分解しながら、分別・リサイクルがどのように行われるかを紹介し、環境教育の側面にも大きく力を入れています。

参加した学校の先生からは「工場見学会の内容は学生に対して適切に準備されており、大変満足しています。また、きれいな工場環境や従業員の皆さんの働きぶりに感心しました」という声をいただきました。BIVNでは、今後さらに多くの子供たちを招くことができるよう、体制を整えるとともに、内容もより充実させていくことを検討しています。



従業員の説明に子供たちは熱心に耳を傾けてくれました

地域社会とともに

中国での社会貢献活動

西安工程大学へ最新ミシンを寄贈

ミシンの提供だけでなく、技術指導でアパレル産業の発展に貢献

西安工程大学は、衣類を製作する上で最適な生地、糸、ミシン、縫製条件など、縫製全般の研究をしています。卒業生の多くは、全国各地のアパレル会社で、デザイナーや服の型紙を作るパタンナーとして活躍中です。兄弟機械(西安)有限公司(以下、BMX)は、その研究レベルの高さ、先生や学生の皆さんの熱心な姿に感銘を受け、最新ミシンの提供を通じて大学に協力したいと考えました。ミシンを使用する学部がいくつもある中で、ブラザーのミシンがどこで一番必要か、有効に活用できるかについて大学側と検討を重ねた結果、大学の一機関である服装工程技術研究センターに寄贈することを決めました。

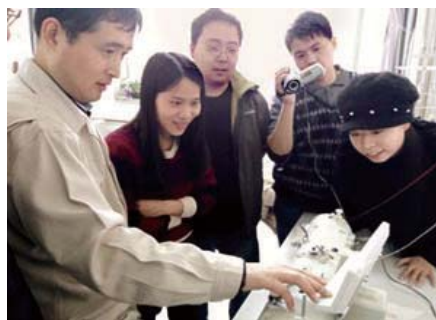
2014年12月19日にミシン(本縫いミシン1台、電子千鳥ミシン1台、冪止めミシン1台、二本針ミシン1台)の贈呈式を行い、翌年1月9日には研究室へのミシン搬入、据付、取り扱い指導を行いました。

西安工程大学教授は「このプロジェクトは、BMXと大学の双方にとって有意義な産学連携であると思います。BMXの皆さまの日々の努力があったからこそ、現在一流の設備のなかで学生たちは研究実験ができ、縫製設備への理解向上につながっていると思います。今後もBMXと共にアパレル業界の発展に努力しようと考えています」と述べられました。

BMXは、今後もミシンの寄贈だけでなく、技術指導や工場見学の実施、ミシンを使用していただいた先生や学生の皆さんとの情報交換を行っていく予定です。こうした活動を通じて現地大学の研究と教育を支援し、アパレル産業の発展に寄与していきたいと考えています。



大学の皆さんと記念撮影



BMX従業員がミシンの取り扱い方法を説明