

## ●与员工在一起

努力把公司建设成为  
能让每个员工  
都引以为自豪的企业。

Brother集团把员工摆在与顾客同等重要的利益相关者的位置上。在加深企业领导与员工交流的同时，努力把Brother建设成为拥有丰富个性的员工都能自律地各展其才的“引以为自豪的企业”。

## 要点内容

**P.32** 制定新的“外部转向制度”，扩大员工退休后的选择余地

**P.34** 积极推广平田社长的“辻说法（现身说法）”直接对话活动

**P.35** P&S、P&H分社自行制定了“分社计划”



作为Brother集团的一员，  
自我思考应做的工作。

通过参加“展望未来”会议，与各国员工进行交流，这使我获得了各种知识，也开始意识到自己是肩负Brother集团未来的一员。在把用精湛的技术生产出的产品送到顾客手中的“销售”工作中，在集团主要市场之一的欧洲这一舞台，认真思考自己能做些什么，我相信，这一定有助于集团整体的发展。

维洛妮可·斯坎德拉（照片左起第二人）  
兄弟国际（意大利）有限公司

2005年版社会·环境报告中只汇总了3家集团公司的信息,而2006年版汇总了14家集团公司的信息。本报告书主要登载兄弟工业(日本)的信息。

## 作为员工引以为自豪的企业

### Brother集团员工的根基“全球宪章”

Brother集团在世界32个国家和地区的18个生产基地、39个销售网点开展事业,不同人种、语言、文化、风俗习惯的员工正活跃于各自的工作岗位上。这些都基于“全球宪章”中“创造可以发挥多种才能的工作环境,提供挑战性工作的机会,对员工的努力及成绩给予公正的评价和合理的报酬”这一思想。在行动规范方面,“全球宪章”规定了“带着对他人的信义与对人格的尊重行动。”

根据这一方针,Brother集团各公司在录用、评价、晋级等方面,排除了民族、国籍、宗教、思想、性别、学历、年龄、残疾等所有差别歧视,禁止雇用童工和强制性劳动。企业领导与员工共同遵守法令,尊重各自的文化与风俗习惯,在共同拥有“全球宪章”的同时,不断努力改善人事制度与工作环境。

#### ■ 员工状况 (主要网点) 2006年3月31日

公司名称 [国家]	兄弟工业株式会社 [日本]	兄弟高科技(深圳) 有限公司[中国]	珠海兄弟工业 有限公司[中国]	兄弟工业技术(马来西亚) 有限公司[马来西亚]	兄弟国际(美国) 有限公司[美国]	兄弟国际(欧洲) 有限公司[英国]
员工人数	2,846名	6,962名	1,922名	1,534名	629名	136名
男女比例	男性:83% 女性:17%	男性:13% 女性:87%	男性:5% 女性:95%	男性:23% 女性:77%	男性:56% 女性:44%	男性:66% 女性:34%
平均年龄	41.3岁	22.3岁	23.9岁	26.0岁	44.5岁	38.7岁

与员工在一起

## 各种人才活跃于企业中

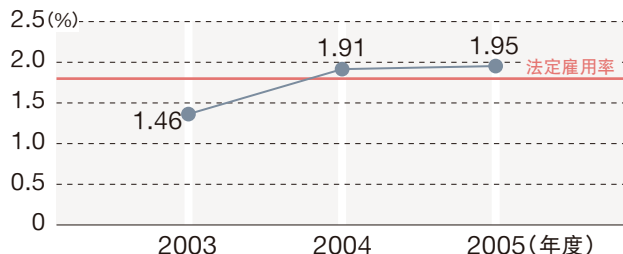
### 尊重人权

#### 促进残疾人雇用

Brother集团积极推进残疾人雇用工作。援助残疾人雇用政策因国家、地区而异,在德国、法国和日本,企业有义务雇用一定比例的残疾人员。中国没有统一的法律,但有些地方政府设立了用于促进残疾人雇用的赞助基金制度。

2005年度,Brother集团在欧美和日本公司继续雇用残疾员工。2005年度,兄弟工业的残疾人雇用率为1.95%,超过了法定雇用率。

■ 残疾人雇用率的推移 (兄弟工业)

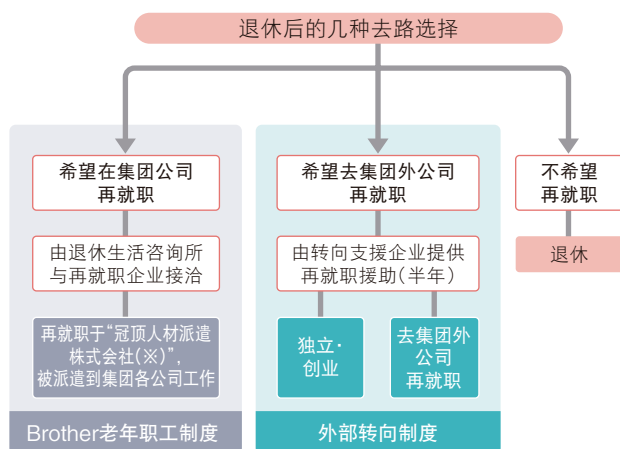


## 退休后的继续雇用

对于退休后再雇用问题，Brother集团根据各国和地区的情况采取了不同的措施。在美国，规定退休这件事本身就是违反“禁止年龄歧视法”的。

在日本，根据“Brother老年职工制度”，每年有70名左右的退休人员在集团公司再就职。2006年4月，集团又新制定了“外部转向制度”，对希望去集团外再就职的老年职工给予积极的援助，扩大了员工退休后的去路选择。

### ■退休后的去路（兄弟工业）



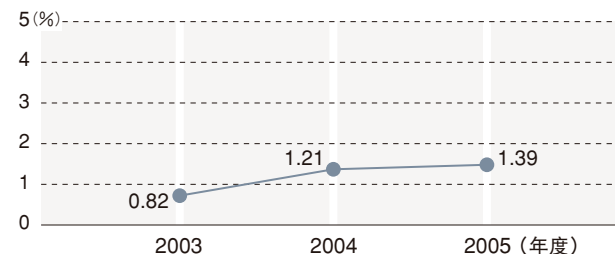
※ Brother集团的人材派遣公司

## 公正的评价与待遇

Brother集团对每个员工的工作积极性、能力和成绩给予公平、公正的评价，并反映在待遇上。例如在兄弟工业，对上级管理干部采用年薪制，对一般员工则通过根据明确的评价标准制定的目标管理制度，以及半年一次与上司的面谈，实施员工充分认可的考核制度。

在女性干部方面，由于各国女性进入社会工作的历史、生活文化、职务种类等不同，相比而言，欧美销售公司中女性干部所占比例较高，而日本及亚洲地区的生产、销售公司则较低。

### ■女性干部比例（兄弟工业）



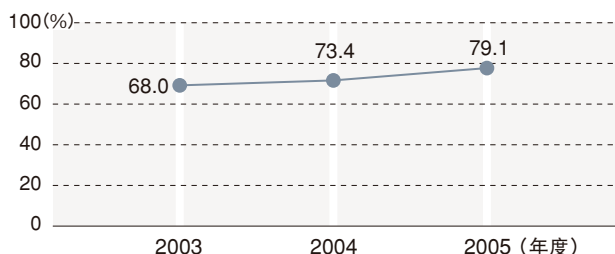
## 创造支持实现自我价值的工作环境

### 通过协调好家庭与工作的关系实现自我价值

为了使员工能选择多样化的生活方式，Brother集团根据各国、各地区的法律、劳动环境和员工状况，正积极推行重视家庭与工作关系平衡的弹性工作制等制度。

例如在日本，为应对少子高龄化社会的“援助培育下一代对策推进法”于2005年4月开始生效。在这样的大环境下，兄弟工业鼓励员工积极利用带薪假以及育儿假、护理假、休闲假(5连休)、休养假(7连休)、生日假等，2005年度的带薪假利用率达到了79%。

### ■带薪假利用率（兄弟工业）



### ■育儿假、护理假利用人数（兄弟工业）

	2003年度	2004年度	2005年度
育儿假	10名(0名)	15名(1名)	18名(1名)
护理假	3名(1名)	3名(1名)	1名(0名)

( )内为男性员工利用人数

## 人才培养与职业技能支援

### 满足员工上进要求的教育和研修制度

为了培养自律型员工，Brother集团除了按职务、工种进行员工教育和培训外，还积极支持员工“想学习要上进”的愿望，鼓励他们参加为获得专业知识和资格证书的各种培训计划等。同时，在各集团公司推进外语培训以及运用IT技术的电子学习等专业教育，努力培养能活跃于世界舞台的人才。此外，集团还开设了为培养具有“知识、思考、实践”一贯性，能思考整体最佳的下一代企业管理人员的“Brother企业管理领导培训班”，以及为培养未来技术专家而举办的由技艺精湛的老员工指导青年员工的“匠人练武场”等。

#### ■ 教育、研修体系（兄弟工业）

	青年员工	中坚员工	上级管理干部
各级别研修	新员工研修	中坚员工研修	考核者研修
	工作支持研修		部下指导研修
	CS经营基础研修	CS经营研修	上级管理干部CS经营研修
	一般员工精神卫生教育		上级管理干部精神卫生教育
			Brother企业管理领导培训班
公开研修及其它	外语教育(英文、中文)		
	演讲		
	情况应对领导力		
		指导	
	逻辑思考分析研修		
	商业技术提高研修		

在培训中获得的知识成为了毕业课题——专题讨论会上热辩的能源，使我体验到了逼真的事业规划过程。



小林 浩之  
兄弟工业株式会社 P&H分社  
(Brother企业管理领导培训班参加者)

### 公司内的表彰和奖励制度

作为提高员工工作积极性和道德观念工作的重要一环，Brother集团设立了各种表彰和奖励制度。从整个集团来说，有每年一次的“社长奖”，主要颁发给该年度业绩突出的集团公司。2005年度，仅有16名员工的兄弟国际(巴西)有限公司荣获了此奖，他们在本国通货危机、经济不稳定的情况下，不仅没有使事业倒退，反而大大改善了经营状况。另外，“Brother集团知识表演竞赛展”也在扩大员工创造产品的喜悦与可能性方面起到了积极的推动作用，每次展会上我们都能看到许多集团公司展示的改良事例和作品。除此以外，各集团公司为提高员工工作积极性还制定了各种独自の表彰和奖励制度。



荣获第七届“社长奖”的兄弟国际(巴西)有限公司

#### ■ 表彰与奖励制度的部分事例

名称	主办单位等	内容
全球QCC大会	全集团所有生产部门	各部门发表质量改善事例，对优秀团体进行表彰
立功奖(不定期)特别奖(每年1次)	西安兄弟标准工业有限公司	立功奖授予有特大贡献的员工；每年选出10名左右的优秀员工授予特别奖
员工奖(每月1次) 社长会奖	兄弟国际(美国)有限公司	员工奖以部长以下的员工为对象，对其工作进行表彰；社长会奖授予所担当地区销售目标达标者
MIA大奖(每年1次)	兄弟工业 M&S分社	MIA大奖授予计划达标、为加强竞争力和提高顾客及员工满意度做出贡献的团体或个人

### 重视对话的劳资关系

根据各国、各地区的不同情况，Brother集团各公司工会或员工代表与企业领导经常就劳资问题进行积极的意见交换。2005年度，兄弟工业为了进一步改善工作与生活的平衡关系，鼓励员工积极利用休假，工会还为此设立了补助费制度。在劳资双方的协调配合下，努力改善企业的劳动条件。



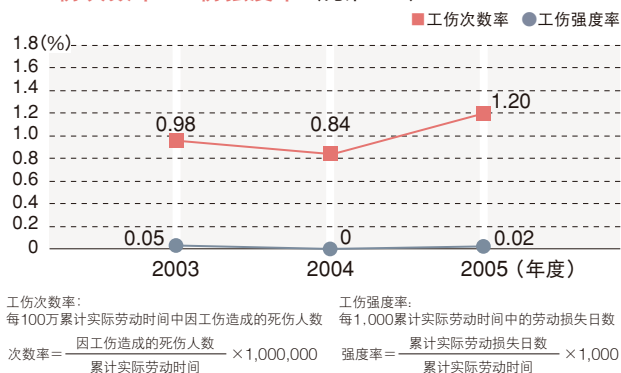
## 创造安全舒适的工作环境

### 努力防止事故灾害

Brother集团以兄弟工业中央安全卫生委员会为中心，开展消除生产部门事故灾害的安全活动，积极致力于对管理监督者的风险评定教育以及制定防患于未然的制度工作。并在开发、设计部门及间接部门坚持开展以自我护理为重点的卫生活动。

2005年度，中国工厂发生了员工骨折等重大事故。

#### ■ 工伤次数率、工伤强度率（兄弟工业）



为此，集团在敦促现场员工彻底实施危险预知及指出声确认的同时，进一步强化了管理体制。

### 积极开展保持和增进健康活动

员工的健康管理，不仅关系到员工个人，对于建立一个有活力的部门组织来说也极为重要。Brother在各国、各地区的集团公司中配备了企业医生或与当地的医疗机构挂钩，努力开展保持和增进员工健康的工作。兄弟工业以健康管理中心为核心，积极实施健康检查（2005年度的受检查率为99.4%），以及根据“健康日本21世纪”、“健康增进法”等法令，举办预防生活习惯病的宣传活动（每年2次）与禁烟计划。

在心理卫生方面，我们以经理级干部为对象进行了“察觉发现培训”，同时，人事部还利用每年一次的自我申报制度，对员工的心理健康状况进行调查，积极实施心理卫生指导等，以实现预防与早期诊断。

## 为了使目标计划获得理解与渗透

### 与企业领导对话

在Brother集团，企业领导与员工就“*At your side*”和“21世纪全球理想（GV21）”进行双向对话已逐渐成为一种企业文化。例如兄弟工业平田诚一社长自2003年起就致力于以“*辻说法*（现身说法）”形式与员工进行直接的对话交流，2005年他在10个国家进行了19次“*辻说法*（现身说法）”，与员工就集团的目标计划交换了意见。

公司内部网还用7种语言（英语、日语、德语、法语、意大利语、西班牙语、汉语）登载了“*辻说法*（现身说法）”，

各国员工可通过网站阅读到该内容。2005年总计85次的“*辻说法*（现身说法）”，点击次数达到了约15.7万次，同时还收到约80件的意见与投稿。除此以外，P&S分社开设了“总经理的房间”网页、“泰利（P&S分社总经理的英文名）的徒然日记”网页，P&H分社开设了“精神焕发网页”等，利用企业内部网积极推进领导与员工间的双向交流，以使目标计划在员工中得到进一步的理解和渗透。

## 通过制定目标计划参与企业经营

Brother 集团为员工自我思考、自主行动创造对话的环境，积极促进员工通过自行制定目标计划来参与企业经营。2004 年，由来自欧洲几家销售公司的员工参与制定了“21 世纪欧洲计划”；为使各国年轻员工共有计划，统一未来发展方向与协调步伐，2006 年 5 月召开了“展望未来”会议；2005 年度，伴随事业重组，P&S 分社和 P&H 分社以年轻员工为中心，制定了新的分社计划。

在 M&S 分社，以“*At your side* 的行动”为题，举办了领导与员工的对话·发表会，平田社长也积极参加了这些讨论活动。

## 推广“CS 经营”

Brother 集团在“*At your side*”精神指导下，立足于顾客视点，努力实践“通过产品制造，为顾客提供优良价值”的集团使命。为了实现这一目标，我们把培养在“CS（顾客满意）经营”理念指导下自觉行动的“自律型员工”作为重要课题，努力在全球开展教育培训活动。2005 年度，海外网点以及集团公司要求进行“CS 经营”培训的呼声高涨，以中国为中心，集团对包括当地员工在内的在职人员进行了“CS 经营”的基础与战略制定等多种培训。这些人才培养活动成为了促进“自律型”活动的导火线，使完成集团使命的组织能力有了大幅度的提高。

### ■ 在海外公司举办的“CS 经营”培训

举办年月	地点	参加人数
2005 年 6~7 月	北京、上海、广州	100 名
9 月	马来西亚	20 名
11 月	上海	20 名
2006 年 1 月	台湾	40 名
2~4 月	深圳	46 名

## 员工意识调查

Brother 集团在兄弟工业（全体员工、各公司内分社、总公司行政部门）以及兄弟贩卖株式会社（日本）、中国生产基地等处实施员工意识和满意度调查。调查项目包括“对目标计划的理解和认同度、工作意义、岗位价值、对上司的信赖度、人事、组织运营”等内容，通过分析调查结果寻找出课题，在公司内公开这些课题的同时，将其作为改善经营的指标。

自 2000 年起，兄弟工业还独自实施了经理级以上的上级管理干部对企业领导的“领导能力度”进行评价的“领导能力意识调查”，调查内容包括作为兄弟工业领导应当重视的“目标计划的明确化与渗透、战略制定、意向决策的透明性、权利下放、带头作用、沟通力”等项目，其结果公布在公司内部网上。

### 荣获英国威尔士州“人才管理奖”

Brother 集团在英国的生产基地—兄弟工业（英国）有限公司荣获了 2005 年度“威尔士经营质量奖”的“人才管理奖”。兄弟工业（英国）有限公司在培养能适应企业环境变化的人才及其组织灵活性方面得到了高度的评价。这是该公司继 2001 年度获得“制造部门奖”、2002 年度获得“威尔士经营质量奖大奖”以来的第三次获奖。

### 进一步强化培养 能活跃于世界领域的人才

为了实现“21 世纪全球理想（GV21）”，从整个集团的全球视点来看，必须加强包括海外在内的人才培养工作。并且从 2005 年度兄弟工业实施的自我申报等调查中可以看出，员工们也有“希望公司以长远的目光，确保海外派遣预备人员，并有计划地进行教育培训”的要求。由此，2006 年度，我们通过举办 Brother 企业管理领导培训班等，培养可活跃于兄弟工业以及海外集团公司等世界舞台的管理人员，希望通过他们不断延续 Brother 集团的“DNA”。



加贺山 茂  
兄弟工业株式会社 人事部