

● 与员工在一起

# with Employees

创造可发挥多种才能的工作环境,提供富有挑战意义的工作机会。

“全球宪章”中写到“员工和顾客一样,都是公司的宝贵财产”。

本着这一思想,各集团公司为全体员工提供可以发挥个人才能的工作岗位和工作环境。经营管理层与员工拥有共同的目标,员工们根据目标自觉行动不断取得成果,我们就是这样积极推进“建设能引以为自豪的企业”工作的。



### 在全公司开展防止工伤事故灾害活动。

我们每周在公司内巡回一次,发现问题及时要求各部门进行改进,同时,对已改进的地方是否仍发挥作用进行确认。今后,我们要进一步提高每个员工的安全意识,在全公司开展危险预知活动。

兄弟工业(深圳)有限公司  
行政部 总务课  
裴 学勤

### 员工意见

黄 凯宇  
兄弟工业(深圳)有限公司



### 我对现在按个人情况灵活安排的公司制度很满意。

我请了育儿假,我觉得这样的公司制度非常好,可以让我分担育儿的责任,建立更幸福安定的家庭。根据家庭情况,选择居家工作或者调整上班时间的灵活制度令我十分满意。

兄弟国际(欧洲)有限公司  
P&S分社产品部  
肖恩·格雷顿



## 建设每个人自律自觉行动的“超一流”工厂。

兄弟工业(深圳)有限公司为了使大家明白员工个人目标与公司目标是紧密相连的这一道理,开展了增进组织活力和积极性的活动。2006年度,我们提出了“一流的员工,一流的企业”的口号,大家意识到每个人的行动都与建设一流企业息息相关。通过开展提案活动,员工们开始认识到自觉行动的重要性。我认为通过这些活动,员工们认识到自己不是公司的“从属”而是“主人”,就会发挥巨大的凝聚力。今后,我们将不断强化社内讲师的培育工作,逐步将活动从局部扩展到公司整体,把我们的工厂建设成一个让所有员工都能发挥其最大潜力的“超一流”工厂。



**为了事业的进一步发展，  
举办与企业领导的对话活动。**

随着近年来事业内容的变化，对与企业领导统一思想，以及在集团内的定位与功能等都需要重新认识。为此，我们请求举办了“辻说法(现身说法)”活动，通过与企业领导的直接对话，明确了上述问题，对团结一致发展企业更有信心了。

三重兄弟精机株式会社  
法人代表董事  
长良 康司



**建立公正公平的  
人事评价制度。**

人事制度的根本是，以长远的目光，创造便于员工发挥才能的工作环境，同时要求员工自律行动。我们很重视每年举办一次的上层与员工进行意见交换，开发工作经历的面谈。

兄弟工业株式会社  
人事部  
松岛 良宽



**参加全球企业管理  
干部培训班。**

我参加小组的研究课题是“Brother的全球革新战略”。通过这个活动，我得以了解到培训班学员们多种多样的想法，认识到以更全球化、更长远的目光去思考问题的重要性。

兄弟国际(美国)有限公司  
商业设备组 电子文具产品市场部  
比尔·亨达逊



**自律改革的社风  
使工厂充满活力。**

为了实现企业目标，我们正开展从员工的呼声中找出解决问题的风土人财改革。我认为，今后要形成全体员工团结一致，努力实现目标，建立价值观共有的社风至关重要。

台弟工业股份有限公司  
总务部  
张 家兴

**2007年度的  
课题与目标**

浅井 侯序  
兄弟工业株式会社  
执行负责人 人事部长



**共有Brother的DNA,努力创造更大的价值。**

2008年，Brother集团将迎来创业100周年。以此为契机，我们将以更长远的眼光，与员工共有奋斗目标，再次促进员工的自律行动。我们要不断创造出新的价值，把企业建设成为被利益相关方所尊重，让员工引以为自豪的企业，这项活动将得到进一步的推进。在作为准备期的2007年度里，我们将大力推进与员工共有“什么是Brother的DNA”的活动，并对工作环境进行整治。目前，Brother集团70%以上的员工都在海外，一直以来，我们都在各网点开展劳动安全卫生活动，为了进一步加强整个集团的劳动安全措施，我们重新制定了“Brother集团安全防灾方针”。今后，将把在日本积累的经验积极地推广到海外各集团公司，努力营造更安全舒适的工作环境。



## 关于雇用的基本方针

### 以建设能引以为自豪的企业为目标，尊重不同的文化传统和风俗习惯。

Brother集团通过分布于世界38个国家和地区的19个生产基地以及41个销售网点开展事业，人种、语言、文化传统、风俗习惯等所处环境不尽相同的集团员工正活跃于世界舞台。

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，提供富有挑战意义的工作机会。对员工的努力和成绩给予公正的评价和合理的报酬”这一思想。在行

为规范方面，“全球宪章”规定了“带着对他人的信义与人格的尊重行动。”

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、残疾与否等所有差别歧视，并严格禁止雇用童工和强制性劳动。

经营管理层与员工共同遵守法律，并尊重不同的文化传统和风俗习惯，努力进化基于“全球宪章”的人事制度，不断改善工作环境。

#### 员工状况(主要网点)(2007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	2,910名	7,680名	2,091名	1,335名	637名	138名
男女比例	男性: 82% 女性: 18%	男性: 13% 女性: 87%	男性: 6% 女性: 94%	男性: 27% 女性: 73%	男性: 56% 女性: 44%	男性: 66% 女性: 34%
平均年龄	40.9岁	22.3岁	24.9岁	27.0岁	44.9岁	38.5岁



## 雇用各种人材

### 推进尊重个性的雇用制度。

在德国、法国和日本，企业有义务雇用一定比例的残疾人员。比如在日本，法律规定具有一定规模以上的企业必须雇用占员工总数1.8%以上的残疾人员。中国没有统一的法律规定，但有些地方政府设立了促进残疾人雇用的赞助基金制度。Brother集团根据各国家和地区的这些情况积极推进残疾人雇用工作。2006年度，兄弟工业雇用的残疾人超过法定人数，达到2.01%，这些员工正活跃于符合自身条件与能力的各个岗位上。

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。兄弟工业从2001年开始，根据“Brother老年职工制度”，每年有70名左右的退休职工在集团各公司再就职。2006年4月，集团又通过新制定的“外部转向制度\*”，对希望去集团外再就职的职工也给予积极的援助。

#### 残疾人雇用率的推移(兄弟工业)





## 公正评价员工的工作积极性和能力等，实行合理的人材安排。

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；对一般员工则采取根据

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面谈等员工们充分认可的考核制度。

在任用女性干部方面，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，在干部中所占比例有所差别，但去年，在女性干部比例较低的亚洲工厂等处，女性作为干部活跃于各自岗位的机会明显增加。

Brother集团女性干部的人数与比例(主要网点)(2007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]
人数	10名	7名	2名	4名	44名	2名
比例	1.3%	26.9%	28.6%	16.7%	30.3%	5.6%



## 对实现自我价值的支援

### 实行弹性工作制等，支援员工多样化的工作形式。

为了便于员工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，制定了弹性工作制。在力所能及的范围内，为员工提供可根据个人情况来选择工作形式的支援。

例如在日本，为了应对少子高龄化的急速到来，要求企业必须采取措施充实育儿、护理援助制度，以保证员工工作和育儿、护理两不误。基于这种情况，兄弟工业制定

了育儿假、护理假和短时间工作制等制度，使得员工可以兼顾工作和育儿、护理。2006年9月，又增加了延长待遇期间的内容：因育儿申请短时间工作的待遇期间可延长至小学三年级的第三学期结束；申请护理假或因护理申请短时间工作的待遇期间延长为总计3年。

除了带薪休假以外，兄弟工业还设立了休闲假\*、休养假等。为保证休假制度的实际效果，积极鼓励员工利用各种休假。其结果是，2006年度兄弟工业的带薪休假利用率达到了75.6%。

Brother集团育儿假、护理假利用人数(主要网点)(2007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]
育儿假	18名(2名)	产假84名 哺乳假49名(0名)*	70名(6名)	无制度	13名(0名)	4名(3名)
护理假	2名(2名)	无制度	无制度	无制度	6名(2名)	13名(6名)

※遵守有关生育、育儿的法令，设定了产假以及哺乳时间(产假90天，哺乳假3个月每天哺乳时间一小时)，但无育儿假。( )内为男性员工利用人数

## 努力培养肩负下一代 Brother集团重任的青年员工。

为了培养自律型员工，Brother集团除了按级别、职能进行员工教育和培训外，还以各种形式积极支持员工“自学”成材的愿望，支援他们参加为获得专业知识和资格证书的各种培训讲座等。

特别是作为整个集团的课题，在加强经营管理能力和培养青年技术骨干方面，以集团总部兄弟工业为中心，积极开展着下列培训活动。

### Brother企业管理干部培训班

该培训班以培养能思考集团整体最佳，在世界各地任何岗位都能胜任的“自律型”企业管理干部为目标，从2005年4月开始举办。2006年10月举办的第3期培训班已发展成为“全球企业管理干部培训班”，来自日本、美国、欧洲、亚洲集团公司的共20名学员参加了培训。在半

年的时间里，实施了重视“知识、思考、实践”一贯性的培训计划。

### 匠人练武场

以培养未来技术专家为目标的“匠人练武场”是由技术精湛的技师从基础开始，向选拔出的少数青年员工传授指导以加工、组装为中心的产品制造全部工序。2006年度，有4名青年员工接受了约600小时的指导培训，掌握了产品制造所需的技术与思考基础。



全球企业管理干部培训班的分组讨论



技术精湛的技师在进行指导



## 创造安全的工作环境

### 导入管理系统，努力减少公伤事故灾害。

Brother集团以兄弟工业中央安全卫生委员会为中心，通过各工厂、岗位的安全卫生委员会，有计划地进行以杜绝公伤事故灾害为重点的安全卫生巡视、风险评定、危险预知活动以及创造舒适工作环境的活动。

从长期来看，公伤事故呈减少趋势，但近年来开始由减少趋势转为平行状态。为进一步减少公伤事故，从2005年4月起，我们导入了劳动安全卫生管理系统（OSHMS），开展了符合合格认定标准的活动。2006年4月，星崎工厂获得中央公伤事故灾害防止协会的合格认定。2006年7月，兄弟工业（深圳）有限公司被深圳市政府授予了“公伤事故预防先进企业”奖，这是由于该企业在2005年度中，公伤事故发生率较其它企业低，而且没有重大公伤事故发生。



认定证书颁发仪式

### 与医疗机构协作，为员工的身心健康提供支持。

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至关重要。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（2006年度的接受检查率为99.5%），以及根据“健康增进法”等法令，举办预防生活习惯病的宣传活动（每年一次），并对员工的诊后事宜给予继续的援助。

在心理卫生方面，我们继续加强以经理级干部为对象的，为及时发现并缓解部下心理压力的“组织护理研修”以及发现消除自身心理压力的“自我护理研修”。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检查，督促员工接受心理咨询指导等，在预防和疾病的早期发现方面特别加大了工作力度。此外，我们还增加了企业医生，在各个部门培养开展活动的“行为指导员\*”，设立职业心理咨询窗口，开展复职活动支援等，努力强化对患病职工也能给予充分照顾的应对能力。



## 目标计划的共有与渗透



台弟工业股份有限公司开展的与公司领导对话活动

**通**过企业领导与员工的直接对话，实现对目标计划的共识。

Brother集团将实现“21世纪全球理想”作为奋斗目标，为了让员工对其理解并落实到每个人的行动上，企业领导与员工进行双向交流，这已逐渐成为Brother集团的一种企业文化。特别是企业领导为了提高员工对目标计划的共识，积极开展日常对话和信息传播活动。

“辻说法(现身说法)”活动就是其中之一，这是一项企业领导与员工进行直接对话的交流活动，从2003年起一直持续至今。2007年3月在新加坡进行“辻说法”时，当地员工向企业领导建议以“自我开展CSR经营活动”为题举办“辻说法”。中国工厂方面也提出了“想要介绍一下自身开展的活动，在此基础上，希望听到企业领导结合“辻说法”的谈话”等要求，员工的积极态度和钻研精神正开始逐渐提升。“辻说法”被译成7种语言(英语、日语、德语、法语、意大利语、西班牙语、汉语)，通过公司内部网向全集团发送着信息。2006年度共计发布信息57次，点击约达17万次，还收到81件意见和投稿等，“21世纪全球理想”正一步步在集团中得到渗透。

**努**力培养能为实现顾客满意自觉行动的自律型员工。

Brother集团本着“顾客第一”的思想，把员工培养成能独立思考、自觉行动的“自律型员工”作为重要课题，在全球范围内积极开展着培养工作。例如在台湾，台弟工业股份有限公司把“作为最高品质的缝纫机生产工厂，我们将带给顾客‘最高的品质’和‘感动’”作为企业的奋斗目标(展望)，十分重视为实现企业目标而采取“站在顾客立场”的“自律自发”行动。

2006年1月，为实施工人行为改革，成立了“以顾客视点来进行生产改善”、“品质管理”、“开拓新事业”等为课题的六个工作小组。其中之一的“风土人材小组”以“成为能自律自发行动的员工”为目标，积极开展与兄弟工业的意见交换和“辻说法”活动。在“不是去改变他人，重要的是改变自己”的口号下，开始了全体员工参加的小集团活动。作为“自律自发”行动的事例，还加入了“自我应尽职责宣言”等，切实开展着各种相关活动。



企业领导与员工进行“辻说法”对话