

ブラザー健康経営ストーリーブック

～ ウェルビーイング実現への道 ～



プロローグ

このストーリーブックをご覧ください、ありがとうございます。

ブラザー工業は、あらゆる場面でお客様を第一に考える“*At your side.*”の精神を掲げ、常にお客様のニーズに応える製品とサービスを提供してまいりました。その中で、従業員一人ひとりのウェルビーイングが、会社の持続的な成長と社会への貢献に欠かせないものであると強く感じています。

私たちは、従業員が心身ともに健康で、仕事に情熱を持ち、充実した人生を送ることができる環境を提供することを目指しています。健康経営[®]※はその一環であり、従業員の健康を支えるための取り組みを積極的に推進しています。

このストーリーブックでは、ブラザー工業が取り組む健康経営の体制や、具体的な施策、未来にむけてのビジョンを紹介します。私たちの想いと努力が、従業員のウェルビーイングにどのように結びついているのかを感じていただければ幸いです。



目次



第1章 トップメッセージ



第2章 ブラザーは なぜ健康経営に 取り組むのか



第3章 ウェルビーイン グを目指す体制



第4章 実際の取り組み



第5章 未来に向けて

第1章

トップメッセージ



健康経営は将来的に収益性を高めるための投資であり、経営層が健康管理を経営的視点から戦略的に実践することを指します。

ブラザー工業 代表取締役社長 最高健康責任者の池田和史が、ブラザーグループの健康への考え方や、従業員一人ひとりのウェルビーイングを大切にする想いについてご紹介します。

ご挨拶

成長と変革を生み出す原動力

～従業員のウェルビーイングを重視する企業へ～

ブラザー工業株式会社
代表取締役社長 最高健康責任者 池田 和史



一緒に未来を描こう

ブラザーグループは、心身の健康と仕事への喜びを大切にする「ウェルビーイング」を重視し、健康経営を経営の根幹に据えて推進しています。従業員一人ひとりのウェルビーイングこそが、グループ全体の成長と変革を生み出す原動力だと考えています。

このたび、健康経営に関する取り組みや方針、現状について、従業員の皆さんに積極的に情報をお届けしたいと考え、「ブラザー健康経営ストーリーブック」を初めて発行しました。

ブラザーは、あらゆる場面でお客様を第一に考える“*At your side.*”の精神や、多様な価値観を認め合う働きやすさなど、大きな変革を達成するための環境が整っていると自負しています。

今後は事業ポートフォリオの変革を加速させるため、時には厳しい経営判断や変革への積極的な参加をお願いする場面が増えるかもしれませんが、ウェルビーイングを高める姿勢を大切に、会社としてやるべきことを着実に進めていきます。

従業員の皆さんにも、ご自身の健康に主体的に取り組んでいただきたいと願っています。健康は自分だけでなく家族、そして仲間や会社全体にも大切なものです。

これからも“*At your side.*”の精神のもと、健康経営をさらに強化し、お客様や地域社会への貢献、そして持続可能な社会の実現に向けて、従業員の皆さんとともに未来を描いていきたいと考えています。

第2章

ブラザーは なぜ健康経営に 取り組むのか



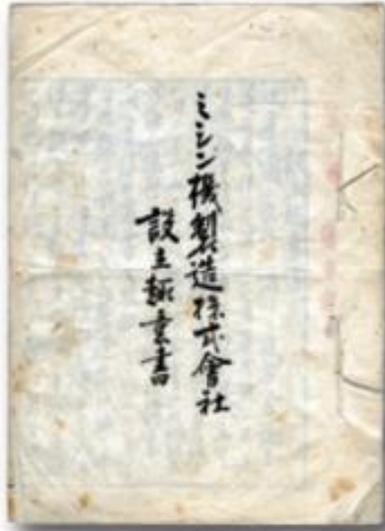
健康経営という言葉はここ10年間で日本中に広まった言葉ですが、100年以上の歴史を誇るブラザーにおいて、実は創業時から健康経営に通じる大切にされてきたマインドがあります。

その背景はどんなものだったか、どう変遷し、現在の健康経営につながってきたか、この章では創業時から現在に至るまでの流れを紐解いていきます。

ブラザーはなぜ健康経営に取り組むのか

「創業の精神」から続く従業員の健康への思い

ブラザー工業 創業の精神



設立趣意書

創業の精神
 働きたい人に仕事をつくる
 愉快な工場をつくる
 輸入産業と輸出産業にする

ブラザー工業株式会社には、従業員一人ひとりの心身の健康を大切にする「創業の精神」があります。

この精神の礎となったのは創業者兄弟の一人である安井正義氏の原体験です。家業を手伝っていた長男の正義氏は、第一次世界大戦後の不況の中で就職を試みましたが、叶いませんでした。この悔しさと無力感から、「働きたい人に仕事をつくる」「みんなが愉快地働ける工場をつくる」という強い信念が芽生えました。

安井氏の思いは、ブラザー工業の企業文化として根付き、従業員の健康と働きやすさを重視する姿勢へとつながっています。

会社の成長を支えるのは、従業員一人ひとりのいきいきとした働きがいと健康であり、その思いが今もなお、ブラザー工業の発展を支える原動力となっています。

ブラザーはなぜ健康経営に取り組むのか

従業員の健康をまもる ～ 組織・体制の変遷 ～

従業員の疾病管理から始まり、次第に疾病予防や健康増進を目指すようになってきました。

疾病管理

病気を見つけて治す



ブラザー健康保険組合
ブラザー記念病院
昭和29年(1954年)

疾病予防

病気を早く見つける



ブラザー健康保険組合
保健推進センター
平成10年(1998年)

健康増進

病気にならないために
行動する



ブラザー工業
健康管理センター
平成18年(2006年)

健康経営へ

自ら健康増進できる人を増やす
多様な従業員がいきいきと働ける
職場をつくる

2006年に企業内に健康管理センターを設置し、従業員の健康増進に取り組み、その後2016年にブラザー健康経営理念を発出して健康経営に本格的に取り組み始めました。

ブラザーはなぜ健康経営に取り組むのか

健康に新たな価値を

過去の健康管理は、法定義務を果たすための「コスト」という認識が主流でしたが、健康経営を加速させるため、2016年にブラザー健康経営理念を発出し、本格的に取り組み始めました。従来の健康管理・健康増進の枠を超え、健康に新たな価値を見出すべく、歩み始めました。

2016年当時の社長から従業員へのメッセージ

ひとりでも多くの人たちがやる気をもって幸せに働ける環境づくりを意識してきましたが、そのためには現状の健康管理では不十分であり、「変革」を起こすことにしました。

今まで以上に効果的で、従業員みなさんが「明るく・楽しく・元気よく」働けるための健康経営を実践していきたいと思っています。

小池 利和

取締役会長
ブラザー健康保険組合 理事長
2016年～2018年 CHO(最高健康責任者)



従業員のあるべき姿

「活き活きとさまざまな能力を発揮できている状態」

明るく・楽しく・元気に

自発的な健康づくり

仕事と健康の両立

安全衛生法令の順守

健康経営理念に基づいた「健康ブラザー2025」概念図(2016年)

ブラザーはなぜ健康経営に取り組むのか

健康経営これまでの歩み

2016年のブラザーグループ健康経営理念の発出をスタートとしてさまざまな活動を展開し、現在では外部から多くの評価を得ています。

主な出来事と受賞歴

- 2016年 9月 ブラザーグループ健康経営理念を発出
- 2017年 3月 中期計画である健康ブラザー2025を策定
- 2017年 2月 健康経営銘柄2017に選定(初選定)
- 2017年 3月 第1回ブラザーグループ健康経営推進協議会を開催
- 2019年 2月 健康経営銘柄2019に選定(2回目)
- 2019年 3月 スポーツエールカンパニーに認定(以後連続認定中)
- 2020年 3月 健康経営銘柄2020に選定(3回目)
- 2020年 3月 第1回上手な医療のかかり方アワード 厚生労働大臣賞最優秀賞
- 2021年 3月 健康経営銘柄2021に選定(4回目)
- 2021年 3月 がん対策推進企業アクション がん対策推進パートナー賞
- 2022年12月 がんアライアワード ゴールド受賞(以降3回連続受賞)
- 2024年 3月 健康経営銘柄2024に選定(5回目)
- 2024年 8月 ブラザーグループグローバル健康経営理念を発出



第3章

ウェルビーイングを目指す体制



企業活動として健康経営に取り組むために、体制づくりは欠かせません。ブラザーは組織間の壁が低く協働できる体制があることが強みであり、健康経営も同様に経営層と従業員、産業保健職、健康保険組合が一体となり活動を展開しています。

ブラザーの健康経営理念、産業保健活動との関係、それを支える体制について紹介します。

ウェルビーイングを目指す体制

ブラザーグループグローバル健康経営理念



代表取締役社長 最高健康責任者 池田 和史

ブラザーグループは、心身ともに健康で仕事への喜びや幸福感に満ちた状態であるウェルビーイングを重視した健康経営に戦略的に取り組みます。

従業員一人ひとりのウェルビーイングは重要な経営資本であり、さまざまな能力を発揮していきいきと働くことが、グループ全体の成長と変革につながると信じています。

ブラザーグループは、これからも”At your side.”の精神で健康経営に取り組み、お客様と地域社会への貢献、持続的な社会の発展をグローバルな視野で目指していきます。

理念の特徴

- ①ウェルビーイングを重視（重要な経営資本として新たに位置付ける）
- ②グローバルな視点（世界中の従業員一人ひとりの活躍に目を向ける）

ウェルビーイングを目指す体制

会社ビジョンと健康経営の関係

ブラザーグループは取り組むべきマテリアリティ(重要社会課題)を解決することで、会社ビジョンの実現を目指しています。健康経営は「多様な人々の活躍」というマテリアリティに貢献しています。

ブラザーグループはなぜ健康経営に取り組むのか

ウェルビーイングを目指す体制

実際の取り組み

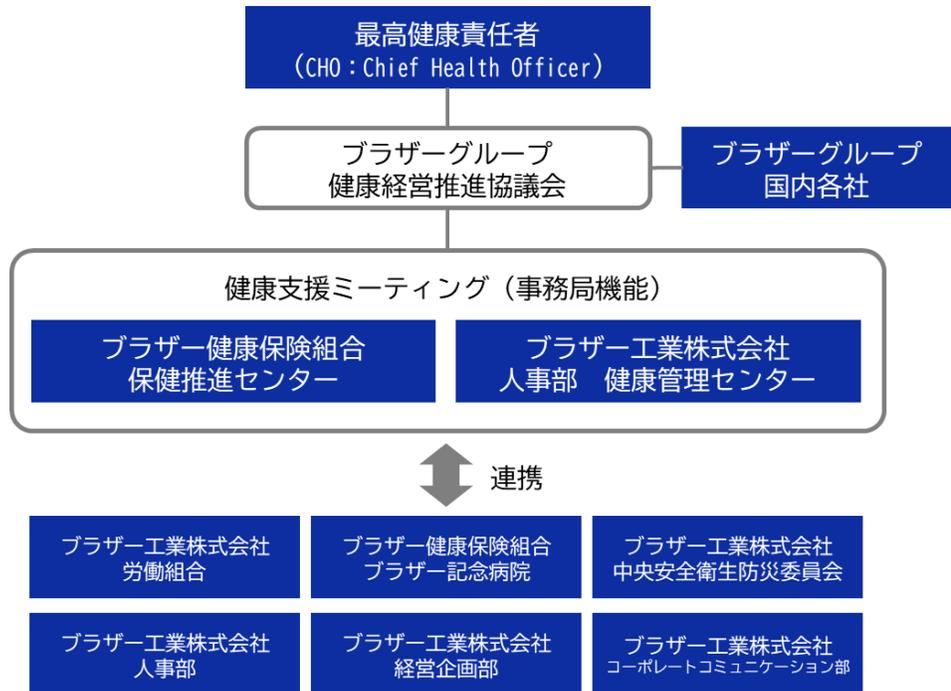
未来に向けて



ウェルビーイングを目指す体制

健康経営推進体制

ブラザーグループ健康経営推進体制図



2025年4月1日現在

ブラザーの強み

- ①最高健康責任者によるリーダーシップ
- ②事業者と保険者が一体となった活動
- ③社内にとどまらず社外への積極的な情報発信

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、健康課題を抽出し、次年度以降の活動方針や目標を決定する。

健康支援ミーティング

健康経営推進協議会で決定した方針に従い、目標達成のための具体的活動内容を決め、実施方法の検討とその結果の評価を行う。

第4章

実際の取り組み



トップのリーダーシップ、創業時から続く健康を大切にする風土、健康経営を推進する体制、どれもブラザーにとって大切な要素ですが、実際の活動にも力を入れています。

現状・課題・今後に向けての展望を各活動においてご紹介します。

実際の取り組み

産業保健活動の全体像

従来の疾病管理・疾病予防は健康の土台として重点を置きながら、健康に新たな価値を求め「健康経営」を実践しています。

健康経営 3本の柱



1 ポジティブ メンタルヘルス

心身共に健康な状態できいきと働き生産性向上や組織の活性化を目指す。

2 アクティブ エイジング

メンタル・フィジカル両面の健康を保ち、仕事への適応能力の保持・増進を図る。

3 治療と仕事の 両立支援

治療をしながら働きたいという思いをもった人を支える。

従業員のウェルビーイングの実現に向けて

3つの柱を中心に、従業員が心身ともに健康できいきと働ける環境づくりに全力で取り組んでいます。
これにより、従業員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、活気ある職場を実現します。

疾病予防 健康増進

健康生活月間
睡眠衛生

がん予防
禁煙サポート

女性健康支援
健康相談

従業員の健康意識を高め、健康的な生活習慣の定着と疾病の予防を通じて心身の健康を守ります。

疾病管理 法令遵守

健康診断
保健指導

海外健康支援
有害業務管理

過重労働対策
メンタルヘルス

健康診断実施や過重労働対策、ストレスチェックなど、法令に基づく衛生管理、健康管理を着実に進めていきます。

健康経営3本の柱としての活動、健康の土台づくりとしての活動について、それぞれ順番にご紹介します。なぜブラザーがこれらに取り組むのか、現状の課題は何か、今後どうしていくのかを具体的にご紹介します。

健康経営 3本の柱



①ポジティブメンタルヘルス



②アクティブエイジング



③治療と仕事の両立支援

健康の土 台づくり



④海外健康支援



⑤過重労働対策



⑥健康診断後の対応

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

①ポジティブメンタルヘルス

背景

従来のメンタルヘルス活動は不調者の個別ケアとセルフケア・ラインケア教育が中心でした。

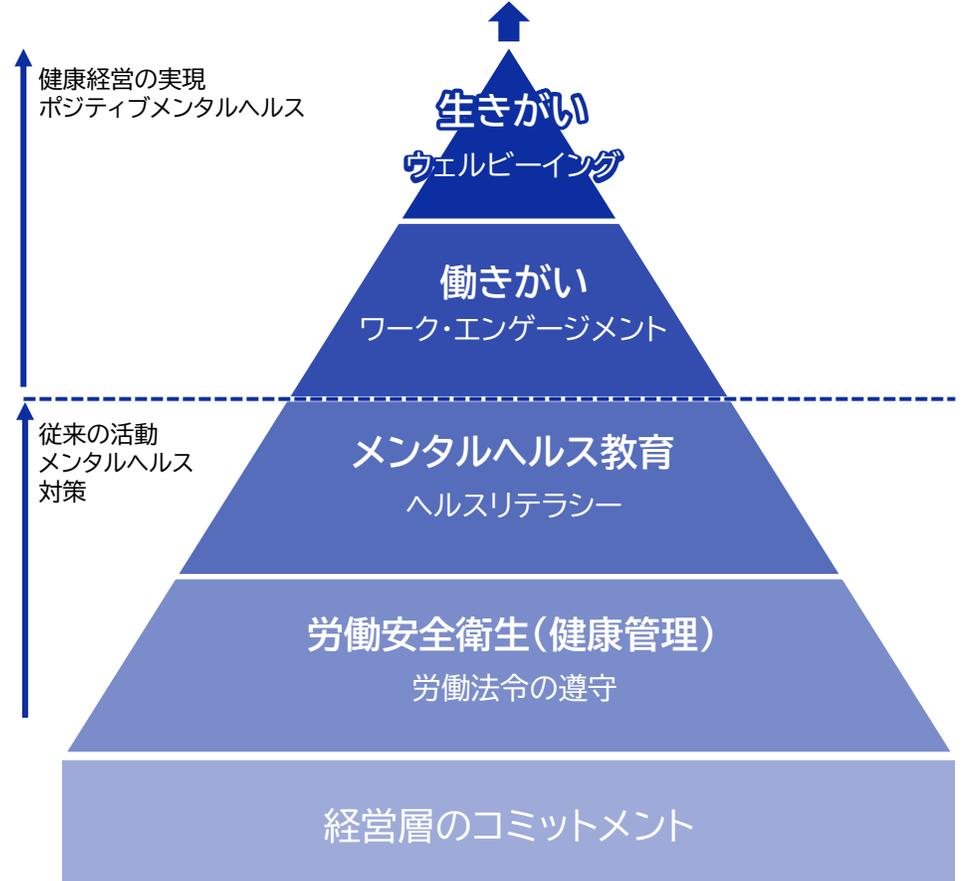
しかし、それだけでは不調者を減らすことはできません。1人が回復して職場に戻っていくと、また新たな職場で不調者が発生する...この繰り返しを何とかしたいと考えました。

そこで、いま注目されているポジティブメンタルヘルスに取り組むことにしました。

めざすところ

- 不調者が発生しにくい職場をつくる
- 従業員のウェルビーイングを高める

ブラザーの成長/社会の発展



実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

①ポジティブメンタルヘルス 現状と課題

ココカラ活動



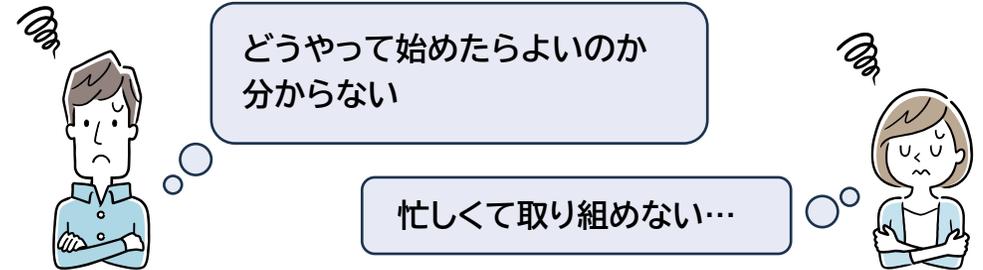
ココロとカラダの支援活動

ブラザーではポジティブメンタルヘルス活動のことをココカラ活動と呼んでいます。

活動の推進役は健康管理センター、実際に活動を行ってもらうキーパーソンは部門長にお願いしています。

毎年実施しているストレスチェックは職場ごとに分析しています。その結果をもとに、各部門長は活動計画を立て、実行しています。

課題:活動が浸透しない



休業者や高ストレス者を減らす活動ではないため、各職場で優先度を上げて取り組まれないという課題があります。

また「活動したくてもやり方が分からない」という部門長の声がありました。そこで、活動の意義を理解してもらうためのワークショップの開催、効果的なプログラム提供を行っていくことにしました。

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

①ポジティブメンタルヘルス 具体的な活動

活動を推進させるための様々な取り組み



部門長を対象に「事例検討」「交流会」を中心としたワークショップを開催



全部門長がPDCAサイクルをまわせるようオリジナル計画書を用いた活動を展開



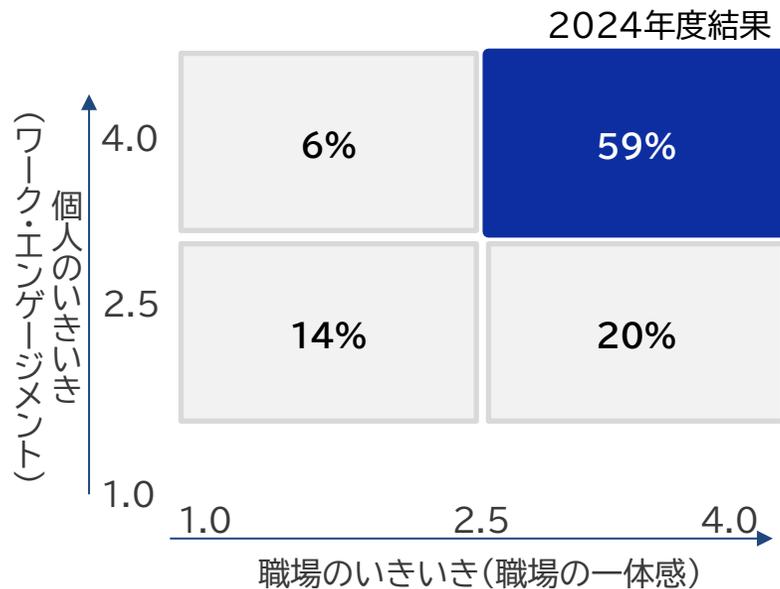
アメリカで開発されたCREWプログラムを希望する職場に展開

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

①ポジティブメンタルヘルス 今後に向けて

2035年までの目標

いきいきメンバー図 最良群 65%以上



個人のいきいき設問

①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる ②自分の仕事に誇りを感じる=(①+②) / 2

選択肢: そうだ 4点 まあそうだ 3点 ややちがう2点 ちがう1点

職場のいきいき設問

私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている」

選択肢: そうだ 4点 まあそうだ 3点 ややちがう2点 ちがう1点

お互いを認め合う職場づくり、従業員一人ひとりが仕事への活力・熱意を持った状態を目指してココカラ活動を推進していますが、目標にはまだ到達していません。

ブラザーでは14%の従業員が職場の一体感を感じられず、ワークエンゲージメントが低い現状があります。今実施している活動で十分なのかどうかを検討しなくてはなりません。

これからも従業員の声を大切にしながら、経営層と部門長をキーパーソンとした活動を行っていきます。



実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

②アクティブエイジング

アクティブエイジングとは

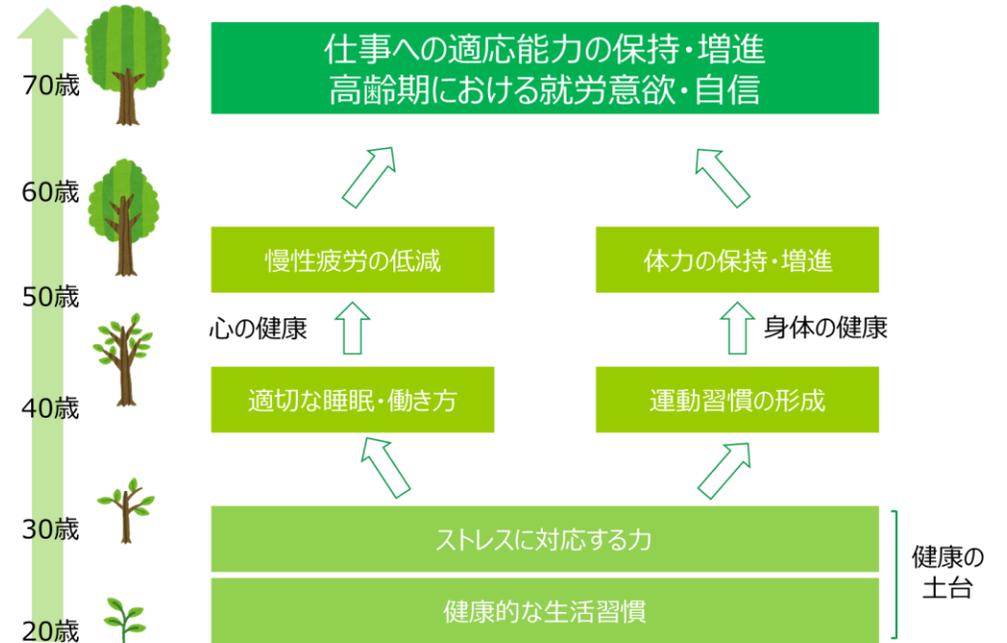
アクティブエイジングとは、「生涯健康づくり」を目指した活動です。年齢を重ねても仕事への適応力を維持し、働く意欲や自信を持ち続けられるよう、生涯健康づくりモデルに基づき、年代毎の健康課題やニーズに応じた取り組みを進めています。

活動の背景

- 社会全体の高齢化
- 雇用年齢の延長

特徴

生涯にわたり就労意欲や自信をもってイキイキと働き続けられることをめざし、全世代を対象に、年代毎の課題やニーズに応じ、心と体の健康の両方にアプローチ！



ブラザー生涯健康づくりモデル

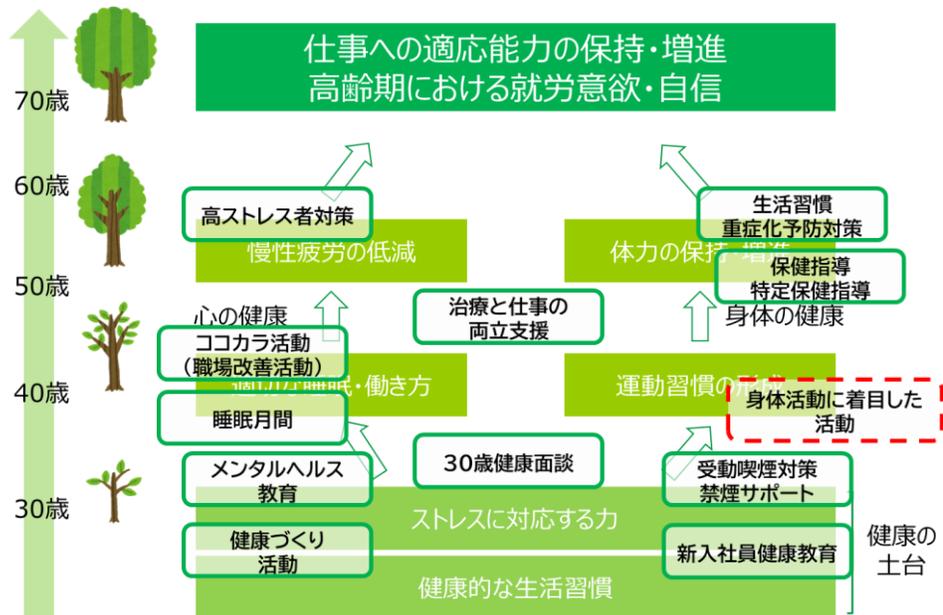
健康の
土台

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

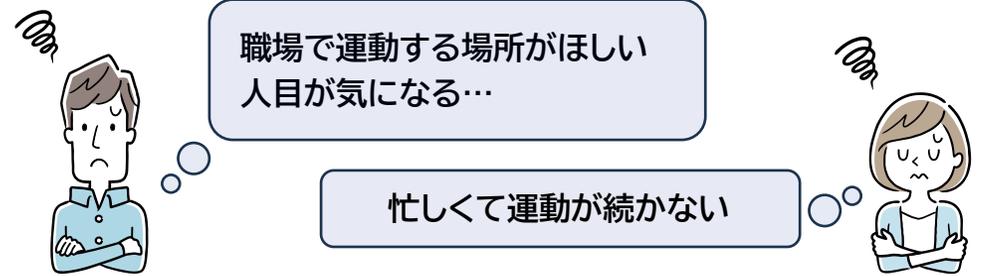
②アクティブエイジング 現状と課題

アクティブエイジングの着眼点

アクティブエイジングの活動は、全ての世代を対象に、心身両面の健康に働きかけるという考え方に基いています。従来の健康施策では十分にカバーされていなかった「運動」を中心に、身体の健康にも着目することとしました。



運動に関する課題



ポイントは「運動習慣化」

従業員がいかにして運動を取り入れ、また習慣化するかに課題があります。そこで従業員の声を反映し、手軽な方法で運動ができ、楽しく続けられるしかけを作り、習慣化につながる活動を行っています。

実際の取り組み ～ 健康経営3本の柱 ～

②アクティブエイジング 具体的な活動

身体活動を増やすための様々な取り組み



オリジナル体操を作り、世界各地の従業員に展開



「疲れ知らずの身体を手に入れよう！」をテーマにした健康教室を開催



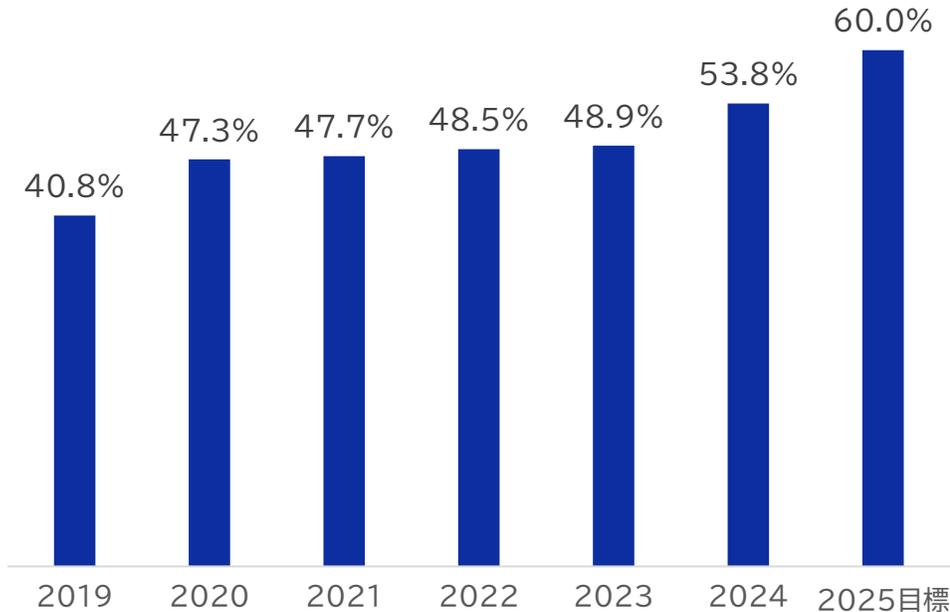
動画を見ながら10分間の「ゆるい筋トレ」と「ヨガ」を実施

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

②アクティブエイジング 今後に向けて

目標

週1回30分以上の運動実施率 60%以上



ブラザーでは運動の習慣化を測る指標として「週1回30分以上の運動実施率」を設定しています。様々な活動により、運動実施率は増加してきていますが、目標にはまだ到達していません。これからは従業員の声を大切に、運動したくてもできない事情や運動への関心度に合わせた支援を行っていきます。



実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

③治療と仕事の両立支援

背景

高齢化による有病率の増加、医療の進歩による就業可能性の向上、女性就労率の増加に伴う特有の健康課題等により、今後多くの従業員が治療と仕事の両立が必要となります。ブラザーは健康管理センター設立当初から治療が必要な従業員の支援に取り組んできました。

両立支援における考え方

現在は活動内容を「疾病予防」「支えあう風土づくり」「就業サポート」の3つの柱に分けて行っています。今回は「支え合う風土づくり」を中心にご紹介します。

目指すところ

病気や障害の有無に関わらず、すべての従業員が活躍できる環境を整えることで、多様な人材の力を引き出し、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に寄与することを目指しています。

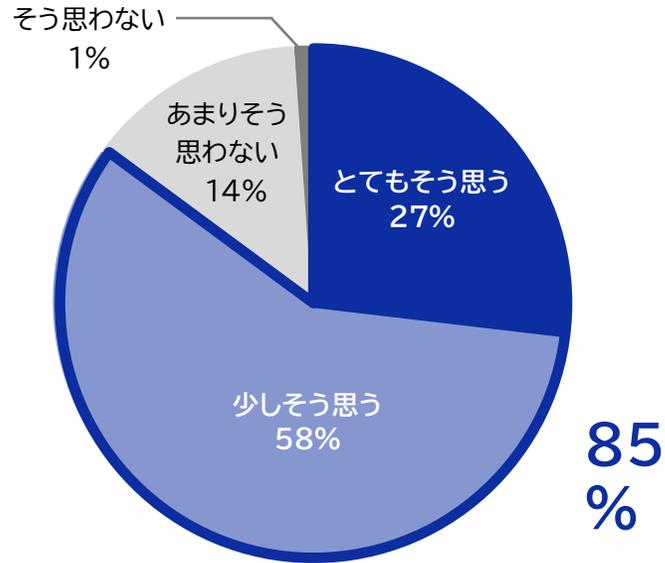


ブラザー両立支援概念図

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

③治療と仕事の両立支援 現状と課題

支え合う風土づくりに関する調査結果



2021年の社内調査において「あなたの職場は、治療が必要になったとき状況を理解し、支え合える職場風土があると思いますか？」という設問に対し「とてもそう思う」「少しそう思う」と回答した割合は85%であり、比較的高い結果となりました。

課題

実際の職場ではこのような声が聞かれます。



両立できるだろうか。
職場にはなんて伝えよう。

上司としてサポートしたいが
どんな支援が必要だろうか。



このような不安や悩みの声に寄り添い、解決するための取り組みが必要だと考えています。私たちは、すべての従業員が「治療が必要になったとき状況を理解し、支え合える職場風土がある」と自信を持って答えられる状態を目指しています。

実際の取り組み ～ 健康経営3本の柱 ～

③治療と仕事の両立支援 具体的な活動

支え合える職場風土づくり



治療中の従業員や同じ経験をもつ従業員が気軽につながり、気持ちを共感しあい、相談できる場づくりを目的としたピアサポート活動を2022年度から開始した。



実際にかんや不妊症の治療を経験した従業員から経験談を聞く機会を開催した。また、様々な疾患の体験記も社内イントラネットで公開した。



職場のキーパーソンである管理職が治療と仕事の両立について理解を深め、実際の職場での支援に活かせるよう学ぶ機会を企画した。また、2025年度は上級職向けEラーニングを実施した。

実際の取り組み ~ 健康経営3本の柱 ~

③治療と仕事の両立支援 今後に向けて

目標

両立支援活動認知度

会社が治療と仕事の両立支援に取り組んでいることを知っていますか？

| 2035年 目標値 | 2025年 結果 | 2021年調査 参考値 |
|--------------|-------------|----------------|
| 90% | 81% | 66% |

職場の支援風土

あなたの職場は治療が必要になったとき状況を理解し、支え合える職場風土があると思いますか？

| 2035年 目標値 | 2025年 結果 | 2021年調査 参考値 |
|--------------|-------------|----------------|
| 90% | 88% | 85% |

両立支援に関する社内の理解促進や、支えあう風土づくりに力を入れていますが、これまでこれらの取り組みを経年で評価するための調査機会がありませんでした。

そこで、2025年度からは毎年社内調査を行い、活動の評価とさらなる改善に取り組んでいきたいと考えています。



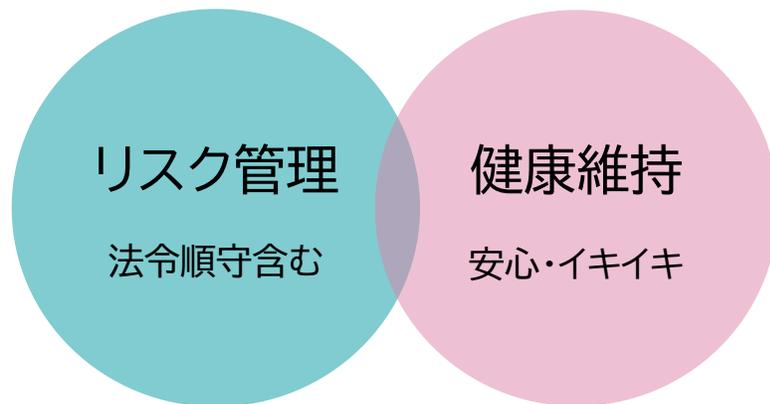
実際の取り組み ~ 健康の土台づくり ~

④海外健康支援

ブラザーグループには、40以上の国と地域に拠点があり、様々な地域で働く従業員がいます。海外で働く経験は活躍と成長の機会です。

住み慣れた日本とは異なる生活・医療環境の中でも従業員が安心して働けるよう、健康支援を行っています。

海外健康支援の2つの目的



具体的な活動

リスク管理を目的とした活動

赴任前健診
帰国後健診
ワクチン接種の
費用補助

医療アシスタント
サービスの契約

産業医・保健師に
よる海外医療
機関巡回

ほか

健康維持を目的とした活動

赴任中の
健康診断

ストレスチェック
高ストレス者
面談

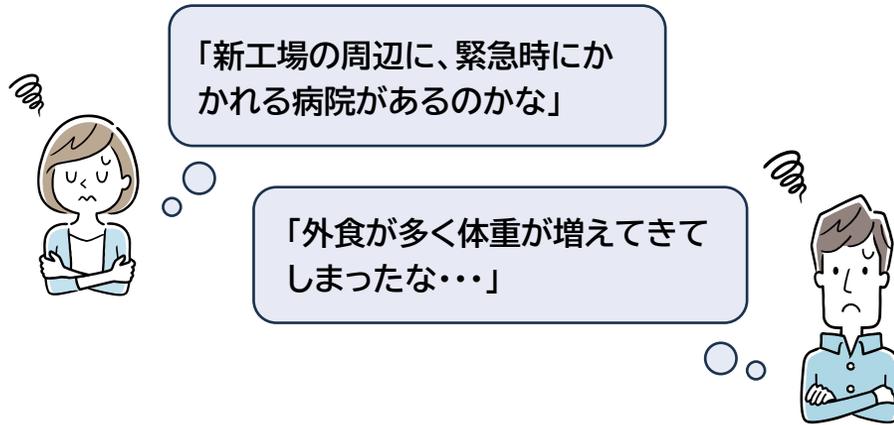
海外巡回時の
メンタルヘルス
教育と面談

ほか

実際の取り組み ~ 健康の土台づくり ~

④海外健康支援

健康課題



主な課題

1. 緊急時の対応
2. 健康診断を通じた病気の予防
3. メンタルヘルスの対応

今後に向けて

安全・安心・成長を支援します

海外で働く上で、安全面や健康面のリスクをゼロにすることは難しいですが、備えて対応することでリスクを最小化し、安全・安心して働けることを最優先に考えています。さらに、海外で働でいきいきと働き、海外での経験を通じて従業員が成長できるよう会社として支援を続けていきます。



実際の取り組み ~ 健康の土台づくり ~

⑤ 過重労働対策

過重労働は、一定レベル以上の時間外労働を行っている状態を指し、健康を害するリスクが高いことが知られています。過重労働は、脳や心臓の疾患、メンタル不調につながり、みなさんの健康や命を脅かすものです。

ブラザーでは、時間外労働を減らす取り組みとともに、過重労働になってしまった従業員の健康障害を予防するための取り組みを行っています。

過重労働対策の2つの視点

① 時間外労働の削減

② 過重労働による
健康障害の予防

具体的な取り組み

① 時間外労働の削減

制度の構築

20時以降の残業は申請制、22時以降の残業は原則禁止

業務の効率化

業務プロセスの見直し、デジタルツールの活用

② 過重労働による健康障害の予防

産業医面談

法定外労働時間75時間/月以上の従業員を対象に実施
(法律で定められた上限80時間/月より厳しい基準を設定)

部門・人事部との連携

産業医面談の結果をふまえ、具体的な措置や支援を連携して
検討

実際の取り組み ～ 健康の土台づくり ～

⑤ 過重労働対策

課題

対策を進める中でも過重労働をなくすことができていません。その背景には、以下のような要因があると考えています。

主な要因

- 業務の属人化や人員配置の偏りにより、特定の従業員に業務が集中しやすい。
- 多様な働き方が可能となり、早朝深夜労働をしやすくなった。
- 本人のモチベーションの高さから、過重労働への問題意識が低いことがある。



今後に向けて

会社全体の問題意識を高め、過重労働をなくすための取り組みを強化します

過重労働による健康障害を予防することはもちろん大切ですが、健康障害を起こさなければ、過重労働をしていても問題ないのでしょうか？誰かが過重労働をしないといけない状況、そこには、何かしらの不均衡が存在するかもしれません。

一所懸命働いて大きな成果を出すことは、従業員の成長にとっても、会社の成長にとっても大切なことです。しかし、働きすぎて健康や命が脅かされることは、あってはならないことです。自身や仲間の健康を思いやりながら、最大限の成果を出す方法を、一緒に見つけていくべきではないでしょうか。

過重労働の多くは、個人の努力だけで解決できるものではありません。会社全体が過重労働の問題意識を高く持ち、新たな制度の構築や働き方の見直しをはじめ、過重労働をなくすための取り組みを強化していきます。

実際の取り組み ～ 健康の土台づくり ～

⑥健康診断結果に基づいた健康支援

法令に基づく健康診断を実施し、結果に基づいて健康リスクの低減に取り組んでいます。あわせて、従業員の健康維持・増進を支援する活動も行っています。

活動内容

健康診断結果に異常がない方も、リスクのある方も、それぞれに適した支援を受けられるよう、個人対応と集団支援を効果的に組み合わせています。

これらの取り組みを通じて、従業員の健康維持・増進をサポートしています。



健康開発・予防的活動

- ・健康づくり活動
- ・特定保健指導
- ・BMI25以上を対象としたダイエットプログラム
- ・30歳健康面談
- ・新入社員全員面談

法令順守・リスク管理

- ・二次検査受診勧奨
- ・産業医・保健師による健康面談
- ・適切な就業制限
- ・HbA1c7.5以上を対象とした集団プログラム

実際の取り組み ~ 健康の土台づくり ~

⑥健康診断結果に基づいた健康支援

活動にあたる健康管理センターの思い

健康診断は、従業員の皆さんの健康状態を定期的に把握し、疾病の早期発見や適切な管理につなげるための、とても大切な機会です。また、従業員の皆さんと健康管理センターが直接つながる、貴重な接点でもあります。

一方で、健康面談の中で十分な危機感を持っていただくことが難しいことや、健康づくり活動への参加者がなかなか集まらないことも課題に感じています。

私たちは、防ぐことができる脳・心臓疾患によって大切な命が失われたり、その人らしく働くことが難しくなったりすることがないように、心から願っています。

今後に向けて

脳・心臓疾患による在職中の死亡数をゼロにすることを目指します

就業が疾病の経過に悪影響を及ぼしたり、就業状況によって持病の管理が困難になったり、持病が原因で労働災害が発生したりすることがないように、リスク管理を徹底します。

さらに、予防的な介入を強化し、発症前や重症化前の段階における支援を推進します。



実際の取り組み ~ 健康経営 ~

健康ブラザー2025の進捗

中長期目標を設定し、健康経営の推進に取り組んでいます。

*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

| 項目 | | 目標値 (2025) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------|----------------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 糖尿病重症化 予防対策 | 血糖コントロール不良者率*1 (HbA1c8.0以上) | 0.0% | 0.4% | 0.5% | 0.5% | 0.4% | 0.5% | 0.5% |
| 生活習慣病予防対策 | メタボリックシンドローム 非該当者率*1 | 80%以上 | 73.0% | 72.8% | 74.2% | 74.0% | 73.7% | 74.3% |
| | 喫煙率*1 | 10%未満 | 13.7% | 12.4% | 11.6% | 11.3% | 10.0% | 10.6% |
| がん対策 | がん検診の受診率*2 | 95%以上 | 96.1% | 95.5% | 94.9% | 96.1% | 97.0% | 97.2% |
| | がん検診二次検査の受診率 | 90%以上 | 83.5% | 83.9% | 81.6% | 84.7% | 80.5% | 78.3% |
| メンタルヘルス対策 | 1か月以上の休業者の 発生率*1 | 0.5%以下 | 1.4% | 0.7% | 1.0% | 1.4% | 1.2% | 1.6% |
| | ラインケア教育の受講率*1 | 100.0% | 81.0% | 93.5% | 96.0% | 99.0% | 97.3% | 92.9% |
| ヘルスリテラシーの向上 | 5つ以上の健康的な 生活習慣保持者率*1 | 70%以上 | 66.6% | 77.9% | 78.4% | 78.0% | 77.6% | 78.5% |
| メンタルヘルス対策 | ストレスチェックによる 高ストレス者率*1 | 5%未満 | 10.0% | 9.8% | 10.3% | 10.5% | 10.3% | 9.8% |
| | 睡眠充足者率*1 | 70%以上 | 61.1% | 68.9% | 67.3% | 68.0% | 65.5% | 64.5% |
| アクティブエイジング対策 | 運動習慣保持者率*1 (週1回・30分以上) | 60%以上 | 40.8% | 47.3% | 48.7% | 48.5% | 48.9% | 53.8% |
| 仕事と健康の両立支援 | プレゼンティーズム(Wfunスコア) 21点以上の人の割合 | 10%以下 | 24.0% | 23.4% | 23.8% | 24.1% | 24.1% | 16.7% |

第5章

未来に向けて



ブラザーの健康経営はまだまだ続く坂道の途中です。ウェルビーイングを追求し続ける未来には、企業価値の向上・ブラザーのお客様の幸せにつながると信じて健康経営に取り組み続けます。

最終章では、人事担当役員と統括産業医が、これまでの活動の成果と未来に向けた課題について話し合いました。

人事担当役員×統括産業医 座談会

従業員のウェルビーイングと健康経営の未来



執行役員 人事担当
兼 人事部長
岡田 英嗣

健康管理センター
統括産業医
上原 正道

ウェルビーイングを重視する意義とは

まず、ブラザーにとってウェルビーイングとはどんな概念でしょうか。

上原 ブラザーでは、単にからだ健康であるということを超えて、心身ともに健康で仕事への喜びや幸福に満ちた状態を「ウェルビーイング」と定義していますよね。

岡田 単なる健康だけでなく、仕事や人間関係、キャリアの充実感など、人生のさまざまな面で「幸せ」を感じられることが重要だと考えています。そうしたなかで、健康が従業員の可能性を阻害する要因になってしまうのは、企業としても個人としても非常にもったいないと考えています。

上原 健康は阻害要因にも促進要因にもなり得ます。だからこそ、健康を従業員の力を引き出す促進要因として機能させることが、私たちの使命だと考えています。

ブラザーの組織風土と目指すべき未来

ブラザーの風土の特徴、また目指す風土について教えてください。

上原 社内調査では、ブラザーは心理的安全性が高い組織という結果が出ていますよね。

岡田 ”At your side.”というお客様第一の精神や、多様な価値観を認め合う風土が影響していると思います。ただし、本当にチャレンジができているかと言えば、まだ不十分な部分もあります。表面的な安全性に留まっていないか、再考することも必要だと感じています。



岡田 組織風土には、守り続けるべき価値と、時代とともに変えていくべき要素があります。ブラザーらしさという「DNA」は大切にしながらも、未来に向けた変化を恐れてはいけません。変革に対して「してもらおう」「させる」という受動的な姿勢ではなく、従業員一人ひとりが自発的に「したい！」と思えるような風土を目指していきたいですね。

上原 真の心理的安全性とは、誰もが自由に意見を交わし、建設的な議論ができる環境のことですからね。これはメンタルヘルスの観点からも非常に重要な要素です。



変化への対応に必要な覚悟とは

激しい変化の時代に対応するために、大切なことは何でしょうか。

岡田 人材の多様化を例に挙げてみましょう。変革のために新しい人材を迎え入れ、組織の活性化を図ることがあります。新しいメンバーは、これまでの組織にはなかった視点を持っているため、既存の文化から見ると「異質」な存在でもあります。短期的には混乱が生じるかもしれませんが、その混乱を恐れず、しっかりと受け止めながら対応していく覚悟が必要なのではないでしょうか。



上原 それこそが多様性の本質ですね。従業員一人ひとりが自分らしく働ける環境づくりにつながると考えています。そのためには、互いの違いを理解し、尊重する姿勢が不可欠です。健康状態や働き方においても、個々に応じた配慮が必要な場合があります。産業医として、私は従業員一人ひとりの健康や安全を守ると同時に、誰もが安心して力を発揮できる職場づくりをサポートしていきたいと考えています。

岡田 人事部としても、従業員の多様な価値観やライフスタイルを尊重し、それぞれの強みを発揮できる制度や仕組みづくりに注力していきます。また、変化を恐れず、前向きに捉えるマインドセットの醸成も重要です。新しいことに挑戦するときは、不安や戸惑いも生じます。

そうした気持ちを受け止めながら、変化を成長やイノベーションのチャンスと捉える意識を、組織全体で共有していくことが大切なのではないでしょうか。



今後の課題とメッセージ

最後に、従業員のウェルビーイング向上について、現在感じている課題や今後に向けたメッセージをお聞かせください。

岡田 個々の幸せや活躍の形は多様です。チームとして多様性を活かし、それぞれの能力や役割を最大限に発揮できる環境が理想です。キャリア開発やキャリア面談も、より個人に寄り添った形に進化させる必要があります。一方で、それを担う上級職の役割が多すぎて、十分に機能しきれていない現実もあります。

上原 確かに上級職、特にチームマネージャーの負荷は相当なものがあると感じています。ただ、健康とキャリアは表裏一体の関係にあります。特にメンタルヘルスの分野では、両者の密接な関わりが明確になっています。

岡田 多様なメンバーのキャリアや健康を支えるには、マネージャー自身へのサポート体制も欠かせません。今後は研修や相談体制の充実を図り、健康とキャリアの両面で支援できる体制を整えていきたいと考えています。

上原 ウェルビーイングの実現は一朝一夕にはいきませんが、従業員一人ひとりが「この会社で働けて良かった」と心から思える組織を目指し、産業医として貢献していきます。



エピローグ

このストーリーブックを最後までご覧いただき、ありがとうございます。
います。

本書を通じて、私たちブラザー工業の健康経営への想いや、従業員一人ひとりを大切にする具体的な取り組みについてご紹介できたことを、大変嬉しく思います。私たちは、従業員の心身の健康こそが会社の持続的な成長を支え、その成長がやがて社会全体の幸福や豊かさにつながると信じています。

創業以来、時代の変化に柔軟に対応しながらも、「人を大切にする」という精神を受け継ぎ、働く人々が安心して自分らしく力を発揮できる環境づくりに取り組んできました。特に、変化の大きい現代においては、これまで以上に多様な課題や新たな挑戦が生まれています。私たちの前にはまだ多くの課題が残されていますが、これらに真正面から向き合い、一つひとつ解決し続けていく姿勢を大切にしていきます。

これからも、私たちは挑戦を続け、健康経営のさらなる進化を目指します。今後もブラザー工業の歩みにご期待ください。



brother
at your side