

事例3 ロイヤルホールディングス株式会社

～ 健康診断への問題意識をきっかけとして、健診機関と協議しながら様々な取組 ～

～ 健康に関する目標・達成状況を経営会議で報告し、経営者の理解を深める ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○外食産業（「ロイヤルホスト」、「てんや」等）、コントラクト事業（空港や病院、大規模施設など施設内食堂）、機内食事業、ホテル事業、食品事業のグループ経営を統括・管理する純粋持株会社。○従業員数は、連結で約 2,600 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の人事労務部門の責任者が中心となって、全社的な取組を実施。○店舗等では健康診断の受診時間の確保が難しく、シフト制の為 100%受診を完了させること、有所見者のフォローが難しくはあるもの、工夫しながら全員受診の達成と医療職によるフォロー体制を確立している。○現在では、健康経営を中期経営計画に位置付けて、トップダウンによる改善を実施。一例は、事業所へのマンモグラフィ車の導入による婦人科検診率向上。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○健康診断実施機関（健診機関）に問題点を提示し、改善策の協議を繰り返して、効果的・効率的な健康診断のしくみを確立。○健康診断以外についても健診機関との協働でオリジナルの「ロイヤル健康体操」を開発し、各職場で導入し、従業員の転倒予防に効果を期待している。○健康診断受診率、二次健診受診率、喫煙率、時間外労働、完全公休取得率等について目標設定し、達成状況を経営会議で報告することにより経営者の理解を深めている。○ウェアラブル端末（活動量計）は、最初は経営層が装着し、現在は従業員へと拡大。○グループ 10 法人の健康度を見える化し健康経営の推進に取り組んでいる。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営優良法人 2018・2017 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○健診機関との連携を図り、全国約 800 か所の分散事業所ではあるが、健診後のフォローアップ体制を確立している。但し、その裏返しもあり、対応に工夫が必要。○取組を推進するためには、経営層の現状認識と理解が重要。一年に一度、経営会議にて健診結果と分析を報告している。