



ロイヤルホールディングス(株) 職場の健康づくり

2017年2月3日
ロイヤルホールディングス株式会社
藤田 敦子

目次

1. フードサービス産業現状
2. ロイヤルグループ紹介
3. 健康経営推進
4. 健康経営に至る契機
5. 健康経営格付
6. グループの課題
7. 2017年取組

フードサービス産業とは

食全体の市場 64.6兆円

**内食
32.3兆円**

**外食
24.0兆円**

**中食
8.3兆円**

ファストフード、
ファミリーレストラン、
ディナーレストラン、
居酒屋、
カフェ、
うどん・そば、
学校給食、など

惣菜専門店、
コンビニエンスストア、
量販店、食品スーパー、
百貨店、生協、
給食弁当、など

	調理行為	接客	場所	
外食	無し	有り	レストラン等	食堂やレストラン等へ出かけて食事をする事
中食	無し	無し	購入場所以外	惣菜や弁当を買って、家や公園で食事をする事
内食	有り	無し	家庭	家庭で素材から調理したものを食べる事

プロフィール

会社名	ロイヤルホールディングス株式会社（東証一部上場）
設立	1950年（昭和25年）4月
資本金	13,676,179,700円
従業員	連結 2,532名

ロイヤルホスト	239	（海外 14）
天井てんや	175	（海外 11）
専門店	189	
コントラクト	234	
ホテル	37	
	848	



ロイヤルの事業

外食事業

ロイヤルホスト
天井てんや
専門店

コントラクト事業

機内食事業

ホテル事業

課題

労働力不足

- 2025年問題583万人の不足
- 長時間労働
- 女性が働き易い環境作り

生産性向上

- 業務効率化
- IT化
- より少ない従業員で対応できるバックオフィス業務

ESの向上

食べたい！
泊まりたい！
働きたい！



<ES向上の取り組み>

職場環境の整備

- ①ダイバーシティの推進
- ②健康経営の推進**
- ③リクルート強化
- ④営業時間の見直し

業務改革

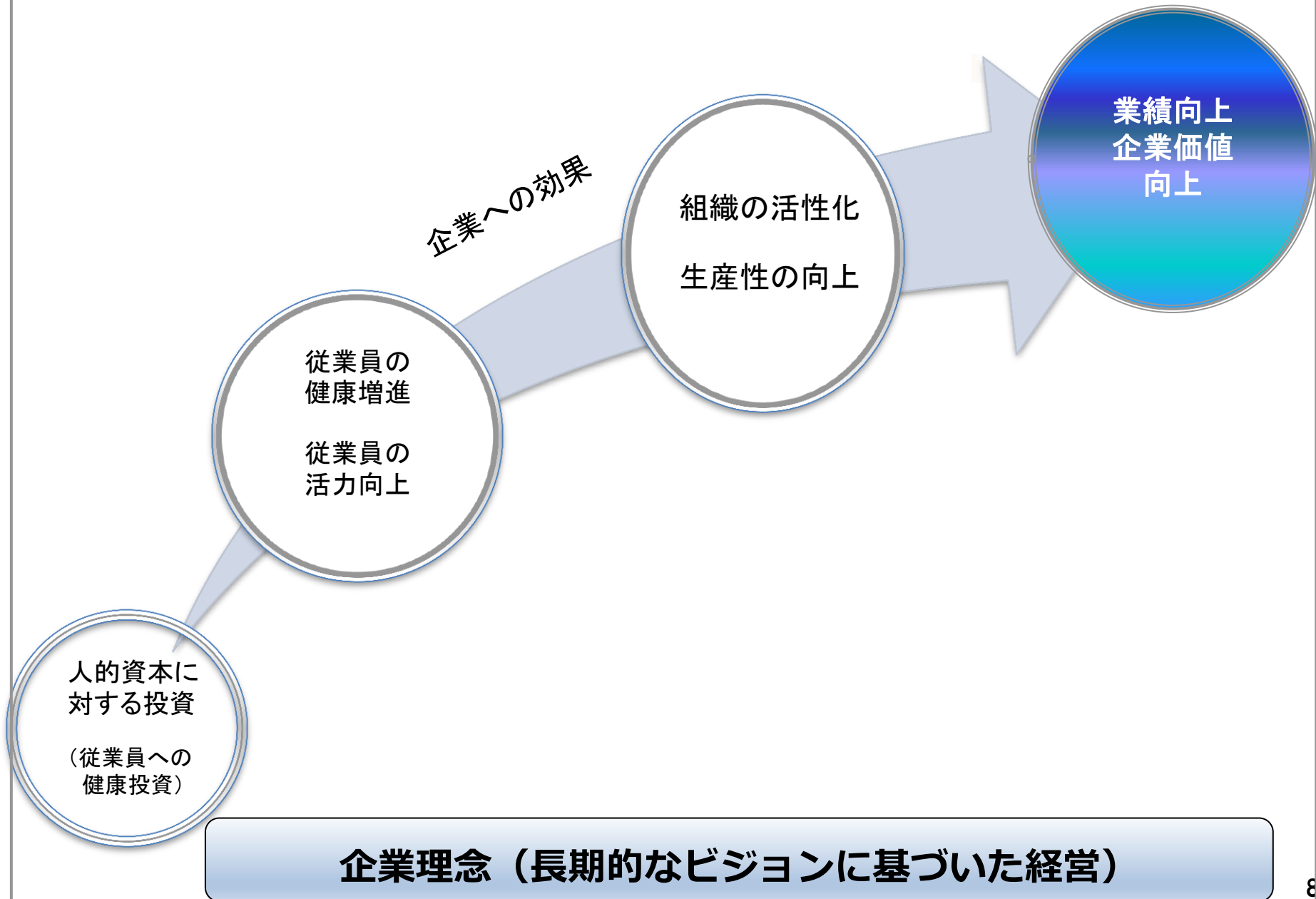
- ①間接業務の効率化
- ②システムインフラの整備

教 育

- ①HRDP
- ②グループ総合力
- ③ロイヤルアカデミー

モチベーション

- ①コンベンション
- ②表彰
- ③待遇の向上(最も重要な投資)

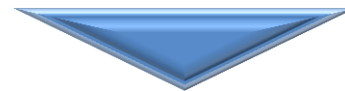


「健康経営」に取り組むに至る契機

- 2011年以前
 - 「健保組合」を中心に「RHD人事部」「MGT人事部」の3社間で業務を分担(繋がっていなかった)
 - 受診率は100%ではないが“そこそこ”
 - 「健康診断業務」が誰も説明できない状態



- 2011年4月
 - 「健康診断」業務フローの見直し
 - 健保、MGT人事、日本予防医学協会、競合他社のS社健保の常務理事ヒアリング



健康診断業務の再構築

健診機関との対等な関係を築く

日本予防医学協会様

- 重複した健診案内
- 二段構えの健康診断システム
- カスタマイズされた封筒
- 二次健診案内の封書化
- ダラダラ一年掛ける健康診断 etc.

ROYAL

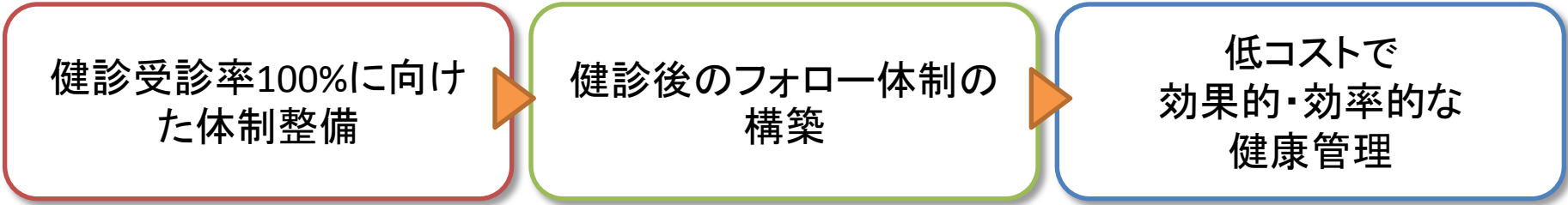
- 人事が主管していない
- 持ち株会社制への移行、最大23事業会社
- 仕組みは一つの会社の時代のまま

Fifty Fiftyの関係へと変わる契機

2011年～12年の健康診断業務再構築をするための体制作り

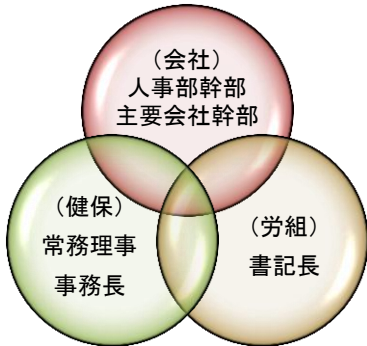
会社・健保・労組・日本予防医学協会が 一体となった改善チームの設置

【到達目標イメージ】



【推進チーム】

(ロイヤルグループの主要メンバー)



(日本予防医学協会のチームロイヤル)

御社 健康推進委員会様に対する弊会の業務支援体制に関しては、以下の通りとなります。お客様窓口に関しては、営業ラインで対応をさせていただきます。業務ラインに関しては、日常の担当部門となります。業務詳細の打ち合わせなどで対応をさせて頂き詳細な確認内容等を聴かせて頂きます。

ロイヤルホールディングス株式会社	健康推進委員会
マネジメント マネジメント 村瀬 孝行 経営責任者 上田	健康管理 山本 顧客管理 山本 産保企画 山本
業務ライン 集団健診 佐藤/山口 健康所 佐藤/山口 健康管理 佐藤/山口 集計・分析 中野	弊会担当窓口：佐藤 孝行 TEL: 03-3635-1153 佐藤: sato.takaya@jpc1960.org 林: hayashi.yasumi@jpc1960.org 山本: yamamoto.mas@jpc1960.org 村瀬: murase.keisuke@jpc1960.org

2011年7月から基本的に2週間に1回のミーティングを実施。方向性の確認と具体策の改善を中心に推進

シェアードサービスの導入効果・運用例

2010年までの
健康管理業務

2011年からの
健康管理

産業医がいる事業
所とない事業所の
格差

全国に均一な
サービスを展開
3拠点 5名

産業医が実施して
いる業務内容が
不透明

保健師との分担で
業務を明確化
6拠点 6名

産業医の独自性
により業務に違いが
ある

標準化された
サービスを提供

東北地区



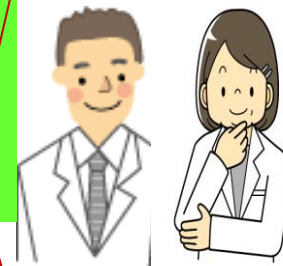
北海道地区



福岡工場



関東甲信越
地区・統括



関西地区

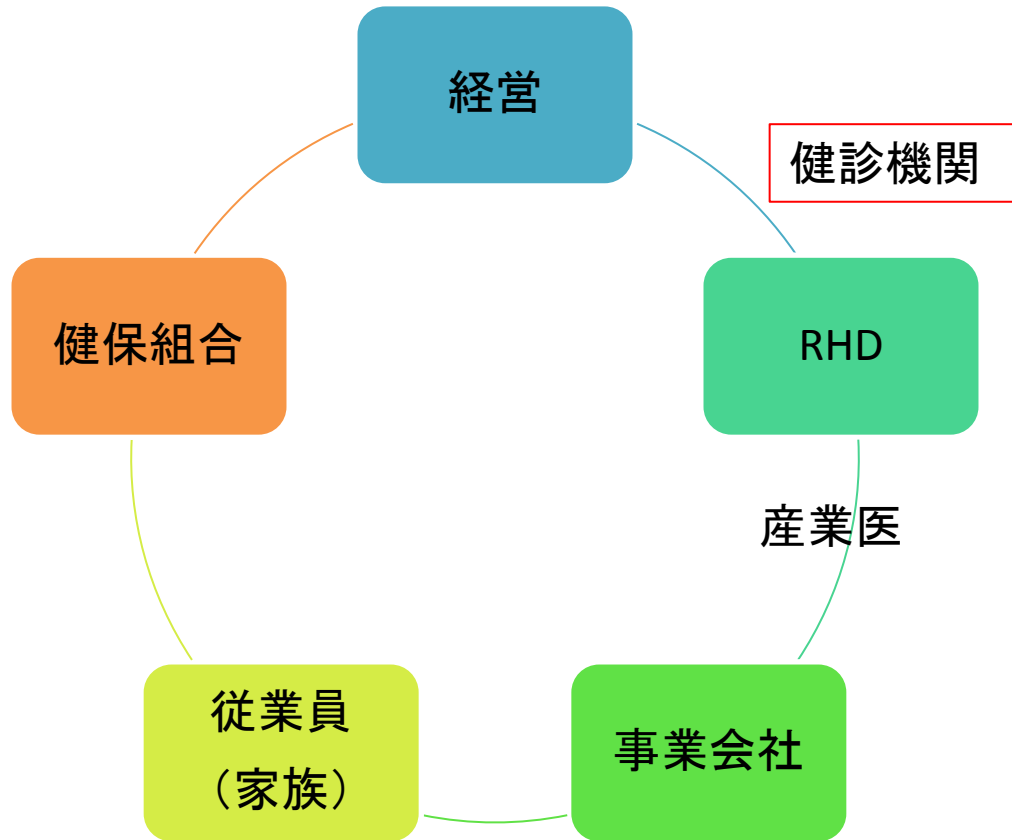
九州・沖縄
地区



船橋工場



健康経営を推進するための役割化



役割分担

経営: 方針策定

RHD: 計画策定

事業会社: 運営

従業員: 健康意識高める

健保: 特定保健指導
一般保健指導

2013年10月健康経営格付取得



DBJ News

News

ロイヤルホールディングス(株)に対し、
「DBJ健康経営（ヘルスケアマネジメント）格付」
に基づく融資を実施
－ 外食業初の格付取得 －

(日本政策投資銀行)2013年健康経営格付の評価

- 健診データやレセプト分析等の複数データを用い、グループ全社で時系列に整理・分析を実施、(DBJ)健康経営格付 評価の経緯、社員の健康状態を把握している。
- ロイヤルホールディングス(株)の菊地社長(当時)が、全社員に向けたメッセージを発信している。
- 約800箇所の分散事業所でありながら健診受診率100%と、医療職によるフォローアップ体制の構築ができている。

分散事業所の大変さ

- 事業会社が10社、それぞれに事業所が全国に約800の分散型であり、全て(二次健診を含め)をやり遂げることのハードルが高い。
- 健康管理を担当している人事部は、4名(社員2名・パート2名)体制で専任ではなく兼任であり、業務の効率性が求められる。
- 健診後フォロー面談対象者は、ほとんどが店舗従業員であり、就労形態がシフト制であることからスケジュール調整が難しい。
- 限られた予算でありコストが掛からないよう、イレギュラーな面談等はなるべく入れないようにしている。

健康経営取組みの推移(トピックス)

	2013年	2014年	2015年	2016年
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
二次健診受診率	46.0%	58.6%	64.2%	65.7%
トップメッセージ	○	○	○	○
健診反省会 (RHD・事業会社・ 産業医・健保組合・ 健診機関)	○	○	○	○
経営会議での健診 報告	○	○	○	○
健保組合会へ取締役 の出席				○
ウェアラブル端末 を経営層から装着				○
ロイヤル健康体操 の実施(一部)				○

婦人科健診(事業主と健保の連携)⇒ マンモ車を集団健診に導入した結果

	2014年	2015年
A事業所	4%	64%
B事業所	25%	66%
C事業所	9%	60%

医療職による面談

項目	
レベル4面談	血圧(収縮期160以上 又は 拡張期100以上)
	血糖 200mg/dl 以上 又はHbA1c 8.0以上
	心電図 C1 判定(要医療者)
メンタル不調者	ラインからの要請
過重労働者	時間外時間 80h/2月連続
	60H/2月連続(HST基準)
休復職	規定に従い

ウェアラブル端末(活動量計)の活用



- 2016年10月
- ・健保組合会へ人事担当取締役がオブザーバー参加
 - ・ウェアラブル端末を健保が特定保健指導が必要な場合と提案
 - ・取締役・事業会社社長からの装着が決定
- 2016年11月
- ・装着開始、携帯にデータが同期

体重が減ることに喜びを感じ始め、歩く習慣が付いた

ロイヤル健康体操



- 2016年 9月 ・健保組合と日本予防
医学協会とで開発
10月 ・製造部門でトライアル
(福岡)
- 2017年 1月 ・東京本部人事部門で毎朝
始業前に体操

3分半
「手」「足」「股関節」「腰」「肩甲骨」等を動かす



「肩こりが改善している」
「手が上がるようになった」
「歩くときの稼動域が変わった」
「腰痛が改善している」

健康経営推進のポイント

- 社員の健康管理に就いて、会社が明確な意思を持つこと
- 「会社」で実施すること、「外部資源」を活用することを割り切って考えること
- 「事業主」と「健保組合」の役割を明確にした上で、お互いの責任を果たすこと
- 「事業主」と「健保組合」のコミュニケーションを良くすること
- 使える予算は少なく、“身の丈に合った”取組みをすること
- やり続けること

課題は山積みですが・・・
従業員の健康増進に取り組み続けます。