

連

載

健康経営トップランナー企業の取り組み

昨今、健康経営を経営戦略として積極的に取り組む企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を進める企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」の中小規模法人部門を今年度 23,085 法人が認定を受けました。そのうち上位 500 法人のみが【ブライツ 500】として認定されます。しかし、飲食・サービス業界の認定率はわずか 0.7%で、ブライツ 500 に選ばれた企業は全国で 4 社しかありません。

今回はその 1 社である、埼玉県所沢市狭山市と東京都練馬区でマクドナルド 8 店舗のフランチャイズ店 (以下 FC 店) を運営する株式会社フェリーチェの先進的な取り組みをご紹介します。

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 まさお よしこ 笹尾 佳子

リクルートから東京電力に転職。関連会社で 20 億円の赤字を抱えていた介護会社を 2 年で V 字回復。中堅ゼネコンで人事役員を経験した後、健康経営コンサルタントの会社を立ち上げる。(法政大学評議員、中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士、キャリアコンサルタント)



第

11
回

健康経営を軸に事業承継と組織成長を実現するマクドナルド FC 企業

健康経営優良法人の認定は、採用や定着、従業員のエンゲージメント向上に効果があるだけでなく、入札や補助金の加点にもつながるため、建設業界や製造業界では認定割合が 25% 程度と高い傾向にあります。一方で、飲食サービス業界はアルバイト比率の高さや人材の流動性から健康経営の実践が難しく、認定率は 0.7% にとどまっています。

そのような中で、フェリーチェは 2021 年の創業からわずか数年で事業承継を含む事業拡大を実現し、東京都健康企業宣言の銀および金の認定、さらに 2023 年から 3 年連続で健康経営優良法人【ブライツ 500】に選ばれるなど、飲食業界の中でも際立った存在となっています。

フェリーチェが成長の軸に据えているのが、経営理念である「Your happiness Our change ! 従業員の幸せ

Company Profile

株式会社 フェリーチェ

■住所：東京都練馬区

■設立：2021 年 2 月

■代表者名：嘉代 貴臣

■従業員数：社員 16 名 アルバイト 400 名

■事業内容：日本マクドナルドの FC 運営

(東京都 4 店舗、埼玉県 4 店舗合計 8 店舗)

■売上：12 億円 (2025 年度)

<https://www.felice-mcd.jp/>



嘉代 社長

のために、チャレンジし続ける」という考え方です。嘉代社長はマクドナルドで店長としてキャリアを積み、健康保険組合の健康管理委員も務めました。その経験から、マクドナルドが掲げる「ピープルビジネス」という哲学と健康経営が強く結びついていると感じたといいます。

健康経営を始めた背景

嘉代社長が健康経営に強い関心を持つようになったのは、現場での経験と個人的な出来事が重なったことが大きな理由でした。マクドナルドでは「ハンバーガービジネスではなく、ハンバーガーを提供する“人”のビジネスである」という考え方が根付いており、従業員の健康や働きがい店舗運営の質を左右します。店長として多くのスタッフと向き合う中で、従業員が健康で前向きに働ける環境こそがサービス品質や生産性を高める源泉であると実感してきました。

さらに、身近な人を亡くした経験から「一度きりの人生を豊かに生きる」という価値観が芽生え、従業員とともに豊かな人生を実現できる職場をつくりたいという思いが経営の中心に据えられました。2024 年に埼玉県内の 4 店舗を事業承継した際も、異なる文化を持つ組織を一つにまとめるうえで、健康経営が理念浸透の強力なツールになると考えたといいます。



ヨガ教室



健康教室（食事）

■ 取り組み事例とその成果

創業当初はコロナ禍でデリバリー需要が急増し、残業時間の増加や職場環境の悪化が課題でした。嘉代社長は自ら店長として現場に入り、従業員の声を直接聞きながら改善を進めました。休憩室の改装や設備投資の前倒し、店舗動線の見直しなど、働きやすさと生産性を同時に高める取り組みを積極的に行いました。

健康支援の仕組みづくりにも力を入れています。健康診断後には年2回の保健師面談を実施し、従業員一人ひとりが健康目標を設定し、進捗を確認します。保険組合主催の事業者対抗ウォークラリーは年3回実施され、参加率は100%です。年1回の運動イベント（登山や運動会等）やヨガ教室や60歳以上の社員を対象に転倒・腰痛予防エイジフレンドリー教室も実施しています。これらの取り組みは、社内コミュニケーションの活性化にもつながっており、仕事面でもよい影響を与え、課題であった残業時間の削減にも寄与しているとのことです。

睡眠や食事をテーマにした健康教室では、「禁止するのではなく、より良い選択肢を増やす」という実践的なアドバイスが好評です。たとえば「ラーメンを食べないのではなく、食べる時は野菜を加える」といった提案です。また、メンタルヘルス研修や両立支援研修も取り入れ、働き方の多様化に対応した支援体制を整えています。

こうした継続的な取り組みの結果、BMI25以上の従業員割合は2021年の50%から2023年には22.2%へと大きく改善しました。さらに、年1回の健康アンケ

ートでは「経営理念を理解している」が100%、「経営理念に共感している」が92%、「理念に沿って行動している」が100%という驚異的な数値が示されています。心理的安全性や職場の一体感、働く楽しさも他社平均を大きく上回り、アルバイトから社員登用を希望する従業員が増えるなど、組織のロイヤリティ向上にもつながっています。

■ 取材を終えて

取材を通じて印象的だったのは、嘉代社長が従業員と同じ目線で現場に立ち、共に魅力ある職場をつくらうとする姿勢でした。健康経営を通じて従業員の満足度を高め、その結果として生産性が向上し、利益を再投資するという好循環が生まれています。事業承継による組織統合の場面でも、健康経営が理念浸透の強力なツールとして機能し、企業文化の一体化を支えています。

健康経営を推進することで採用の応募者が増加し、従業員の定着が向上したという話はよく聞きますが、フェリーチェではアルバイトから社員へとキャリアアップを希望する人が増えている点が特に印象的でした。健康経営がアルバイトを含めた従業員全体のロイヤリティ向上に寄与していることを示す好例といえます。飲食業界における健康経営の成功事例として、フェリーチェの取り組みは、中小企業が人材確保や組織づくりに悩む中で大きな示唆を与えてくれるものです。従業員の幸せを中心に据えた経営が、事業成長と組織の強さを生み出すことを実感しました。