

# NEWS RELEASE

美しい驚きを創る。



## 帝国ホテル

2025年（令和7年）3月12日

### 「健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）」 ホワイト 500 に認定



株式会社帝国ホテルは、本年3月10日、健康経営に優れた企業として、経済産業省と日本健康会議が推進する「健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）」に、4年連続で認定されました。さらに、同部門の上位法人に付加されるホワイト 500 に初めて認定されました。 <https://kenko-keiei.jp/>



健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。

当社では健康経営に向けたさまざまな取り組みを行っており、2022年から連続して健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定されてまいりましたが、今回、認定法人のうち上位法人に付加されるホワイト 500 に初めて認定されました。

健康経営優良法人認定に至った当社の取り組みは次のとおりです。

## □健康経営への取り組み

### ●健康経営宣言

当社は2022年に東京事業所建て替え後を見据えた「中長期経営計画2036」を策定いたしました。その中で、従業員の健康は組織の健康につながり、お客様へのより良いサービスにつながるとして、この考え方を代表取締役社長による「健康経営宣言」として公表するとともに、従業員への周知を図っています。

### 健康経営宣言

帝国ホテルでは「中長期経営計画2036」において“人を原点とする帝国ホテルブランドをより進化させる”ことを目的としており、健康経営を重要な経営課題の一つに位置付けております。1890年の開業以来、従業員一人一人がお客様のニーズを理解し、期待以上のサービスを形にすることで帝国ホテルは進化してきました。これからも進化を続けられるよう、従業員の健康維持・増進に取り組んで参ります。

従業員の健康はモチベーションや生産性の向上を通じて組織の健康につながり、最終的にはお客様へのよりよいサービスに結び付くと考えております。

### 中長期経営計画2036 より（抜粋）

ホテル業として従業員の満足度を高めながらサービスレベルを向上させれば、お客様の満足度が上がり、その結果として収益が向上し、その収益をハードウェアの改善や人材投資につなげることで従業員満足度とサービスレベルが更に高まるという理想的なサイクルが出来上がります。



### ●健康経営推進体制の構築

代表取締役社長を最高責任者とし、人事部が中心となり、労働組合、健康保険組合、産業医、看護師らが一体となって当社従業員の健康を維持・増進する取組みを推進しています。

## ●具体的なアクション

健康経営優良法人の認定にあたり、特に以下の活動が評価されています。

### 1. 従業員を対象とした各種施策

ウォーキングイベントや各種健康セミナーなどを開催しています。健康測定会「じぶんスキャン」では、自分自身の身体についての理解を深めてもらうため、体組成分析や筋力測定のを機会を設けました。測定結果に基づいた専門家のアドバイスをその場で受けることで生活習慣の見直しにもなり、参加者満足度 91.4%という結果につながりました。

### 2. 従業員食堂でのヘルシーメニュー提供や食イベントの開催

当社の従業員食堂は、3事業所（帝国ホテル 東京、帝国ホテル 大阪、上高地 帝国ホテル）すべてを自社で運営しており、食事の提供だけでなく従業員の健康管理やコミュニケーションの場という機能も担っています。自営であることを活かし、帝国ホテルの料理人と管理栄養士が考案した栄養バランスのとれたヘルシーメニューを、従業員だけでなく一緒に働くパートナー企業の方々にも提供しています。

また、食イベント「TABLE FOR TWO (<https://jp.tablefor2.org/>)」に参加。2023年度は3回実施し、喫食数 2,707 食、満足度 85.7%となり、従業員からは「昼食の時間が楽しみになった」「野菜が多く入っていて食べ応えがあった」という意見も寄せられました。このような取り組みや、栄養バランスの取れた食事を提供していることが評価され、2024年8月1日には「健康な食事・食環境（通称:スマートミール <https://smartmeal.jp/>）」認証制度で二つ星認証を取得しています。

### 3. 育児や介護と両立しやすい制度や環境の整備

現在、育児休業は子が3歳に達した年度末まで取得可能とし、短時間勤務制度は子が中学校入学時期まで取得可、更には短日数勤務制度や在宅勤務制度など、法定を上回る制度を多数設けており、柔軟な働き方の選択により男女ともに継続就労できるような環境整備を図っています。また、男性従業員による育児休業取得の促進にも努めています。制度の周知や個別の取得意向確認、育児休業取得応援金制度の新設（男女ともに支給）等により、育児休業取得率は女性従業員 100%、男性従業員は過去最高の 53.8%となっています（2023年度実績）。なお、男性育休取得率は2027年4月までに75%を目標に掲げています。

また、介護に関しても法定を上回る制度を整備し、毎年介護セミナーを実施する等、従業員が介護と両立しながら安心して働ける環境づくりに力を入れています。