

ローソングループ

健康 白書

2018

(2017年度実績)

LAWSON



LAWSON

ごあいさつ



ローソンではコーポレートスローガンに「マチの健康ステーション」を掲げ、お客様の健康生活全般をサポートするとともに、ローソングループで働く社員の健康増進に取り組んでいます。

社員の健康状態は企業の体力を表し、健康は重要な経営課題の一つでもあります。これまで社員の健康増進のために様々な施策を行ってまいりました。2017年の取り組みを白書にまとめて発表いたしますので、ぜひご参照いただければ幸いです。

社員が心身ともに健康で、元気に安心して働くことができる環境をつくることは経営者の責任です。私はCHO(チーフヘルスオフィサー)として、自ら率先して健康の維持・向上に取り組むとともに、これからも徹底的に健康経営を推進してまいります。

代表取締役 社長 CHO 竹増 貞信



2015年10月にローソングループは健康経営宣言を行い、2018年度までの数値目標を定め、社員の健康増進のために様々な取組を行ってまいりました。

社員一人ひとりが自主的に、楽しみながら継続して健康施策に取り組めるよう、毎年、工夫をこらした施策を実施しています。成果の出たものや出なかったものも含めて、一年間の取り組みを白書にまとめております。他の事業主さんや健康保険組合の今後の取り組みの参考になればと考えています。

ローソン健康保険組合理事長 CHO補佐 宮崎 純



当社のビジョン・ミッション

ローソン型健康経営の取り組み

ローソンの企業理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき、これまでも健康を意識した商品開発や、生鮮品、医薬品の取扱いを行ってまいりました。お客様の健康生活全般をサポートする企業として、まず従業員が健康であり、そして加盟店のオーナー、クルーが健康であることが大切であると考えます。私たちは、従業員だけでなく、加盟店のオーナー、クルーも含めローソンで働くみんなの健康の維持向上に努めます。



従業員が健康

▶ オーナー・クルーが健康

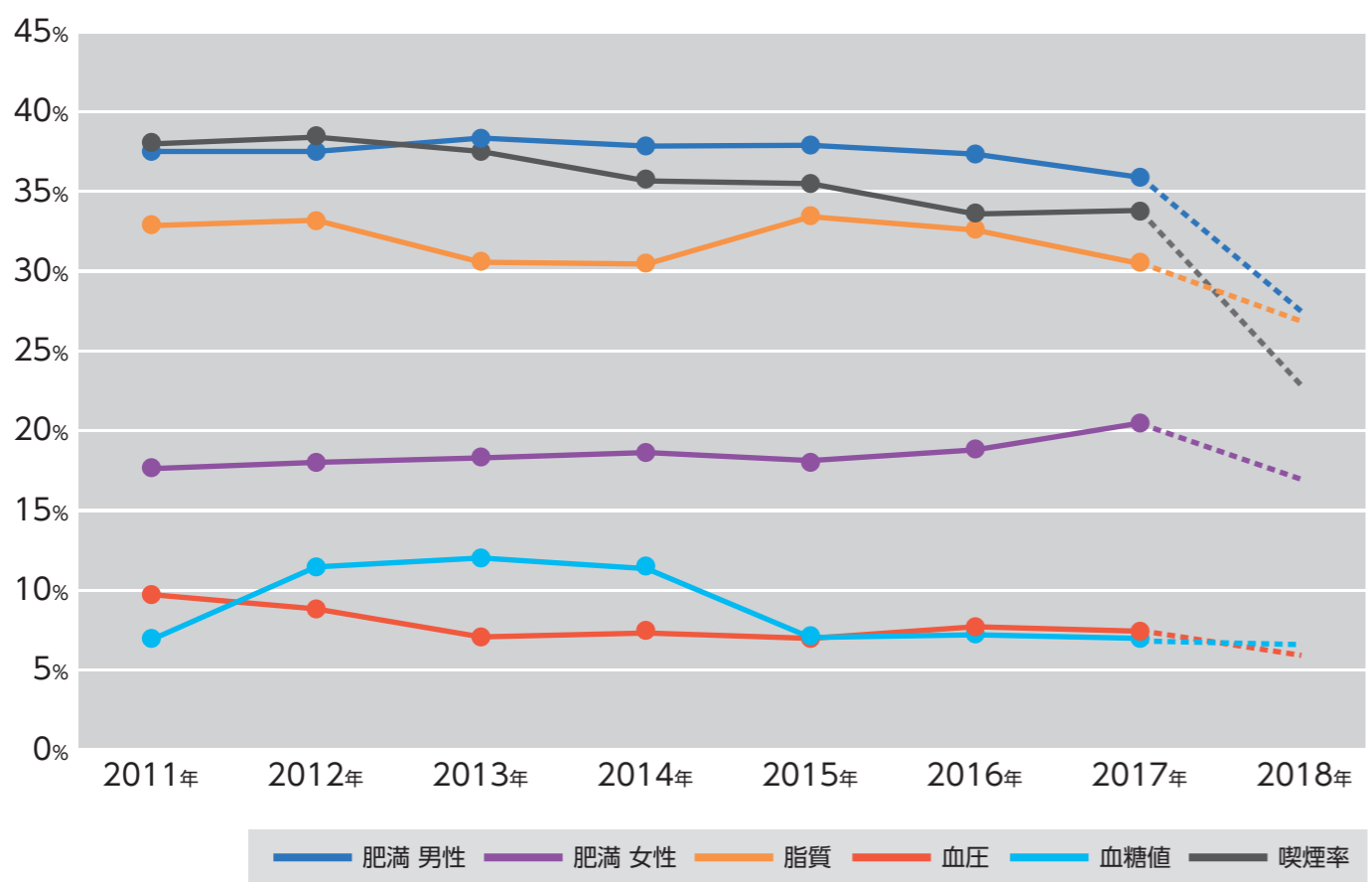
▶ お客様が健康

▶ マチが健康

2018年度までの目標

「肥満」、「脂質」、「血圧」、「血糖値」、「喫煙率」、「疾病休職者数」、「メンタル疾患休職者数」、「男性育児休暇取得率」について2018年度時点の目標を設定し、各施策を推進してゆきます。

		2011年実績	2012年実績	2013年実績	2014年実績	2015年実績	2016年実績	2017年実績	2018年目標
肥満	男性	37.4%	37.3%	37.8%	37.2%	37.4%	36.8%	35.5%	27.7%
	女性	17.5%	18.0%	18.2%	18.6%	17.8%	18.6%	20.2%	17.0%
脂質		32.5%	32.8%	30.1%	30.0%	33.4%	32.2%	30.2%	27.2%
血圧		9.5%	8.8%	7.1%	7.4%	7.1%	7.5%	7.2%	6.2%
血糖値		7.0%	11.4%	12.0%	11.5%	7.2%	7.2%	7.1%	6.3%
喫煙率		37.5%	37.9%	37.4%	35.9%	35.1%	33.1%	33.3%	23.3%
アブセンティズム	休職者数(疾病)	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
	休職者数(メンタル疾患)	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.3%	0.4%
男性育児休暇取得率					16.0%	70.0%	80.3%	80.1%	100.0%



*肥満: BMI25以上、脂質: HDL39mg/dl以下・LDL140mg/dl以上・TG150mg/dl以上のいずれか1つ該当、
血圧: 140mmHg以上、血糖: 空腹時血糖110mg/dl以上またはHbA1c6.3%以上

取り組みの全体像

健康リスク階層ごとのアプローチ

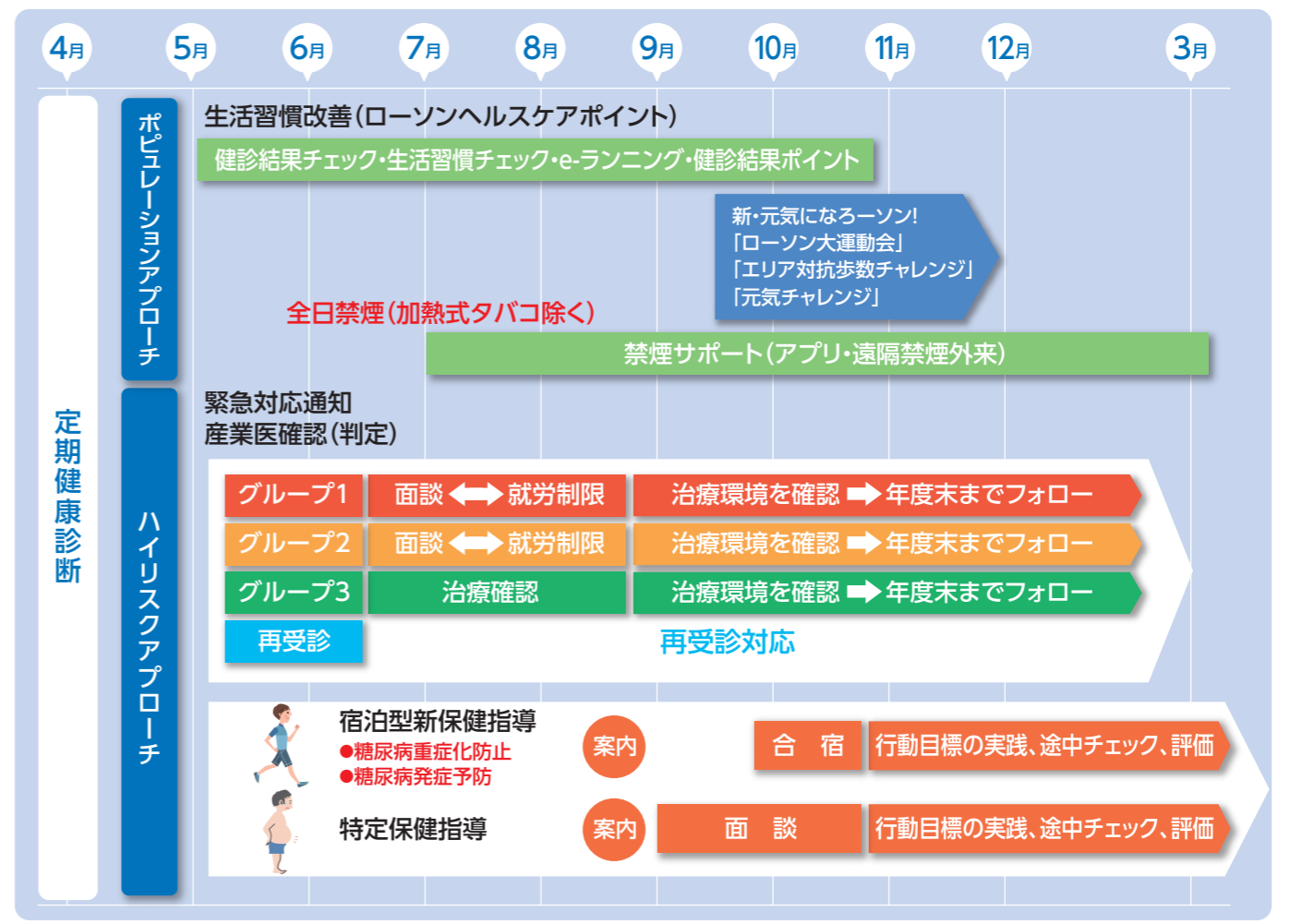
健康診断結果に基づいて全従業員の健康リスクを階層化し、支援施策を重複案内することのないよう、施策に優先順位を決め展開しました。やや緊急度の低い方で複数の施策に該当する方には、医療職の判断に基づき最も効果的な施策を行いました。

ポピュレーションアプローチとして、ローソンヘルスケアポイントを本年も引き続き実施し、自分自身の健診結果の振り返り、生活習慣の洗い出し、生活習慣病やその予防に関する情報をe-ラーニングで確認しました。

また、健診結果に生活習慣病のリスクがなければ、1年間健康に気を配った結果として、ボーナスポイントを付与しました。全従業員と一緒に健康意識を高め、各々が体調を整え、心身が元気になることを目指し、健康施策のキャッチコピーを「健康60日チャレンジ」から「新・元気になるーソン!」とし「ローソン大運動会」「エリア対抗歩数チャレンジ」「元気チャレンジ」の3つの取り組みを実施しました。

タバコ対策としては、遠隔禁煙外来や禁煙サポートアプリなど支援メニューを増やしました。また全面禁煙に向けた取り組みとして、6月より喫煙スペースは加熱式タバコのみとしました。

ハイリスクアプローチとして、健康リスクが高く、とくに注意が必要な「精密検査」階層以上の従業員を対象に、産業保健師が各事業所へ出向き面談するなどのフォローや、糖尿病リスクの高い従業員を対象とした宿泊型新保健指導を展開しました。健康宣言の達成は、一步一步の積み重ねこそが唯一の道と信じて、取り組んでいます。



健康課題と取り組み内容

データ分析に基づく施策展開

全年齢の健診結果から特定保健指導基準該当者を抽出してみたところ、32歳を過ぎる頃から20%を超え、その後40歳代後半までは右肩上がりに増加していました。40歳未満の、健診結果が特定保健指導の基準に該当する従業員や予備軍に対する予防策の必要性が浮き彫りになりました。

また、男性社員の肥満率と喫煙率は国民平均より高く、特に社有車を利用する職種で肥満率が高いことも把握できました。

健診時の問診結果から、肥満率の高い人ほど生活習慣病への予防意識が低いことが分かったため、社員の健康意識を高めるための健康増進キャンペーン「健康チャレンジ」を2016年9月より展開。日常生活の中で無理なく取り組める施策として、部門ごとに週1回の健康活動（ラジオ体操等）を実施する「部門健康チャレンジ」や、毎食の糖質を適正值にコントロールする「ロカボチャレンジ（糖質コントロールによるダイエット）」を実施し、BMI値の改善が見られました。

上記はほんの一例です。データから課題を抽出し、仮説・実行・結果検証を繰り返すことで、施策の効果を高め、従業員の健康リスクを低減できることが見えてきました。今後も保険者との連携を強化し、生産性の向上、医療費の適正化を推進して行きます。



2017年下期に実施した元気チャレンジ告知ポスター

2017年度以前から継続している取り組み

健康診断受診の促進策、ほか

ローソンは2012年、定期健康診断を受診しなかった場合に未受診の本人とその上司の賞与の一部をカット（本人15%、上司10%）する制度、および再検査、治療が必要な場合も本人の賞与の一部をカットする制度を導入しました。

これにより、定期健康診断の受診率および再検査の受診率ともに100%の受診率を達成することができました。また、再検査だけで終わらせないよう、より治療が必要な社員へは継続的に治療状況の確認を実施しています。

2012年の制度導入から4年が経過し、健診受診が必要な従業員全員が受診するようになりました。当初、「受診するように言われているから・・・」という従業員も多かったです。再検査、治療が必要な場合の受診勧奨・治療促進を継続して実施することで、健診・再検査ともに全員が受診するようになりました。健診本来の目的である「自分の健康状態を知り、結果を生活習慣改善に生かす」ことを浸透させる仕掛けを今後も継続的に取り組んでいきます。

その他、2012年から3年間実施した「健康アクションプラン（スマートフォンアプリ）」、2014年に発足した「健康ステーション推進委員会」による社内横断的な健康への取り組み（ロカボチャレンジや歩数チャレンジ）等が評価され、2015年・2016年・2017年の3年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。

そして、2017年には後述の通り、新たな社内横断的取り組み（ローソン健康大運動会）を実施。盛況のうちに幕を閉じました。



ローソン健康大運動会 みんな揃って決めポーズ

ポピュレーションアプローチ

昨年に引き続き、全従業員対象にローソンヘルスケアポイント2017を実施

ローソンヘルスケアポイント2017とは

昨年に引き続き、全従業員を対象に2017年6月に開始しました。健康診断結果から、自己の健康リスクの度合いをチェック。アンケートで生活習慣を振り返る。また、読み物とクイズで健康情報を学ぶe-ラーニング。更に今年度は、各自の健康診断の結果に目を向けられるよう、今年度の健康診断結果が生活習慣病リスクに該当しなければポイントを付与するメニューを新たに加えました。

また、実験的に、歯磨き習慣を見直すきっかけ作りの仕掛けを行いました。成人の歯の本数をクイズとして出題、正解者に歯磨きセットを進呈する際、「8020運動」を告知するという内容でした(図1)。用意した100セットは、全てクイズ正解者に頒布することができました。

健康チェック	生活習慣チェック	e-ラーニング	健診結果ポイント
健康診断をもとに自身の健康リスクを確認	アンケートに答えて自身の生活習慣をチェック。各分野のお役立ち情報を提供	読み物とクイズで健康について学ぶ	今年の健診結果に生活習慣病リスクがなければポイント付与

利用者の生活習慣はスタート時と比べて改善。健康診断の結果に興味を持って頂けるようになった

2017年度で3年目となるヘルスケアポイントは、利用者自身の健康診断の結果に興味を引き出す上で、一定の効果を残せたと考えます(図2)。また、生活習慣も、運動・睡眠・休養、ストレスの面において、スタート時から10ポイント以上の改善が見られるようになりました(図3)。(該当項目に★)

図1 歯磨きセットを差し上げます

いち早くクイズに正解され、お申し込みいただいたあなたに歯磨きセットをお送りいたします。
職場はもちろん、外出や出張先等での歯磨きにご愛用ください。

ローソン健康保険組合

歯周病予防は毎日の歯磨きから

歯周病は歯垢つまり細菌の固まりが歯ぐきの炎症を引き起こすことから始まります。

口の中で細菌はバイオフィームという薄い膜を作り、歯に張りついています。バイオフィームは薬品が効きにくいため、毎日の丁寧な歯磨きや歯科医院での清掃が有効です。

クイズの正解は28本ですが...

8020運動とは

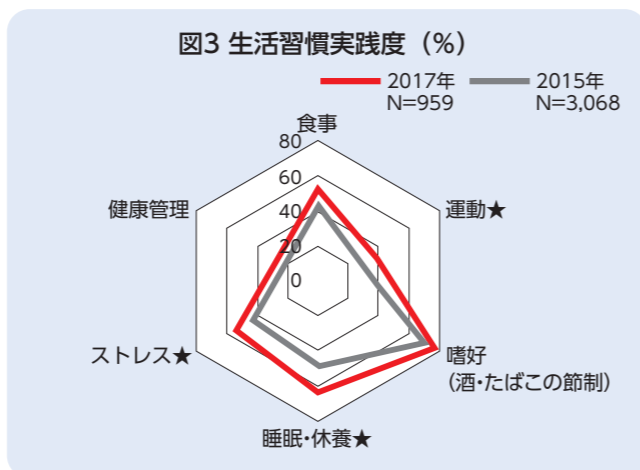
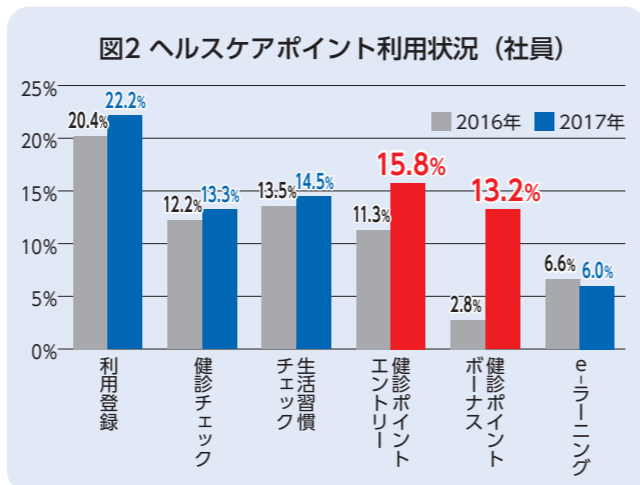
「8020(ハチ・マル・ニイ・マル)運動」は、「80歳になっても自分の歯を20本以上保とう」という運動です。

今までに行われた歯の本数と食品を噛む(咀嚼)能力に関する調査によれば、だいたい20本以上の歯が残っていれば、硬い食品でもほぼ満足に噛めることが科学的に明らかになっています。下図はその代表的な調査結果で、どの性・年齢層でも自分の歯が20本以上残っている人の咀嚼状況は良好であることがわかります。

歯の本数別にみた「何でもかんでも食べることができる」人の割合

性別	年齢層	19本以下		20本以上	
		割合	割合	割合	割合
男性	40~49歳	66.1%	33.9%	91.5%	8.5%
	50~59歳	44.4%	55.6%	83.8%	16.2%
	60~69歳	50.5%	49.5%	81.9%	18.1%
	70歳~	48.1%	51.9%	85.1%	14.9%
女性	40~49歳	48.6%	51.4%	92.4%	7.6%
	50~59歳	50.8%	49.2%	87.0%	13.0%
	60~69歳	53.4%	46.6%	88.0%	12.0%
	70歳~	48.2%	51.8%	86.6%	13.4%

出典：厚生労働省「e-ヘルスネット」



ポピュレーションアプローチ

全社員の健康意識を高め、コミュニケーションの活性化を図るため、全国8地区でローソン健康大運動会を実施

ローソンでは、社員のさらなる健康増進と働き方改革の一環として、社員同士のコミュニケーションの活性化を目指し、全社員が参加する「ローソン健康大運動会」を全国8地区で開催しました。

各地で開催する運動会では、大縄跳びや片脚立ち等の全社共通項目のほか、開催地ごとに各地の社員が考えた種目を行いました。また、「大人の体力測定」と称して、反復横跳び、握力、前屈、立ち幅跳びを実施、自身の体力を振り返る機会としました。この運動会を通して、日々の業務で関わりのない社員同士が、現場の店舗社員から経営層に至るまで垣根なく共に汗を流すことで社員間のコミュニケーションの活性化を図りました。代表取締役社長CHOの竹増も全会場で社員とともに種目に参加しました。

また、全地区の運動会を実施している期間中に、地区対抗の「歩数チャレンジ」を実施することで、運動会当日だけでなく、期間を通じて運動意識を高め、かつ、運動会当日店舗勤務等で参加できない社員でも、参加意識を高めることができました。

これらの取り組みが評価され、「平成29年度スポーツエールカンパニー(※1)」「(図4)」と「平成29年度東京都スポーツ推進企業(※2)」「(図5)」のモデル企業に選ばれました。

(※1)スポーツエールカンパニー:スポーツ庁が、社員の健康増進のためスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する。

(※2)東京都スポーツ推進企業:東京都が、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取組や、スポーツ分野における支援を実施している企業等を「東京都スポーツ推進企業」として認定する。



図4



図5

ポピュレーションアプローチ

全社員を対象に元気チャレンジを実施。チーム参加により、無関心層の掘り起しに効果

元気チャレンジ

社員の健康意識を高めるため、2017年10月9日～2018年1月7日を健康増進期間とし、元気チャレンジを実施しました。チーム、個人参加を選べ、コースも選択制にすることで参加者数が増加(2017年下期参加者数1,725名)。各コースの条件をクリアした人やランキング上位者にはPontaポイントを付与しました。

- 1 歩いて元気:1日8,000歩以上を目指し、携帯端末の歩数情報をアプリに記録。チーム内実績を確認できるようにしました。
- 2 朝ごはんで元気:朝ごはんの内容を食事記録アプリに入力し、朝食摂食率を高めるコースです。
- 3 生活リズムで元気:3食・運動・睡眠の状況を食事記録アプリに入力することで、生活リズムを整えるコースです。
- 4 ロカボで元気:ロカボ(一般社団法人食・楽・健康協会が推奨する、1食あたりの糖質量を20~40gに制限する食べ方)を実践することで、食習慣を整え、BMIの改善を図ります。BMI改善上位者には高級和牛肉を進呈しました。

ポイント① エントリー方法の選択(チーム・個人)

チームエントリーは人から誘われて参加した人が多く、健康意識が低い人の参加促進になりました。またチーム内で励ましあうことでモチベーションの維持、コミュニケーションの醸成につながっています(図6、図7)。

ポイント② 食事記録アプリの活用

食事記録アプリ「カラダわかるNavi」を全社員の社用携帯に配信し、毎食の記録、歩数をアプリに登録することで、日々の進捗管理をしやすくしました。

ポイント③ 進捗の「見える化」

モチベーション維持を目的に、チーム・個人別にBMI変化度、歩数をランキングで見える化しました(図8)。

図6 エントリー動機(チーム) ※複数回答可

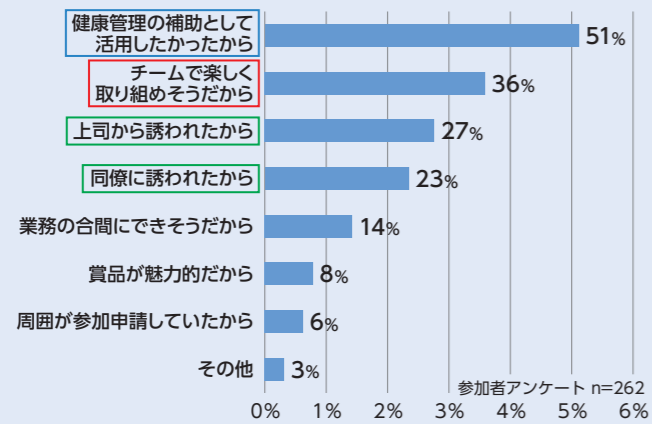


図7 エントリー動機(個人) ※複数回答可

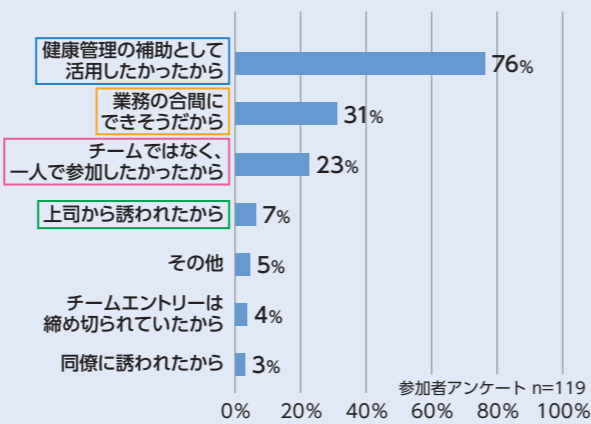


図8 食事記録アプリ ランキング



2017年下期元気チャレンジ結果 (10月9日~1月7日)

チームエントリー	
平均BMI	0.3改善
平均体重	1.0kg減
n	248
平均歩数	8,038歩
n	876
個人エントリー	
平均BMI	0.2改善
平均体重	0.7kg減
n	57
平均歩数	8,041歩
n	297



元気チャレンジ参加チームで登山

ハイリスクアプローチ

医療職によるフォロー・HbA1cが高めの従業員への合宿型の保健指導等を実施。糖尿病の発症や重症化を防ぐ

産業医・産業保健師によるフォロー

健診結果を階層化し、緊急性の高い従業員を対象に産業医・産業保健師が面談及び事後の継続フォローを行いました。

宿泊型新保健指導(糖尿病重症化防止・糖尿病発症予防)

糖尿病リスクを持つ従業員を対象に、糖尿病の予防・悪化防止を目的とした専門職との1泊2日の合宿を実施し、糖尿病専門医による糖尿病の講義(図9)、管理栄養士の指導のもと食事の選び方等のグループ学習、血糖値測定(図10)・糖尿病合併症体験・運動指導士による運動実技(図11)・歯科医師による口腔衛生指導(図12)・個別面談を実施しました。

今年度からは指導日は出勤扱いとし、会場も本社および研修施設に変更し「社内研修」として開催しました。

参加者は合宿中、7回血糖測定を行い、食事後の血糖上昇や運動の効果を確認しました。

また、諸々の事情により参加できない方には、顧問医より主治医へ医療情報提供を依頼し、治療の進捗状況を共有しました。

特定保健指導

健康目標達成のために、メタボリックシンドロームの予防・解消に重点をおいた生活習慣改善指導を管理栄養士等の専門職が行う「特定保健指導」を積極的に活用することとし、8月時点で把握できた40歳以上で、腹囲・血糖・脂質・血圧の値が基準に該当する従業員全員に業務として参加させました。

図9 糖尿病講義



図10 血糖値推移(平均)

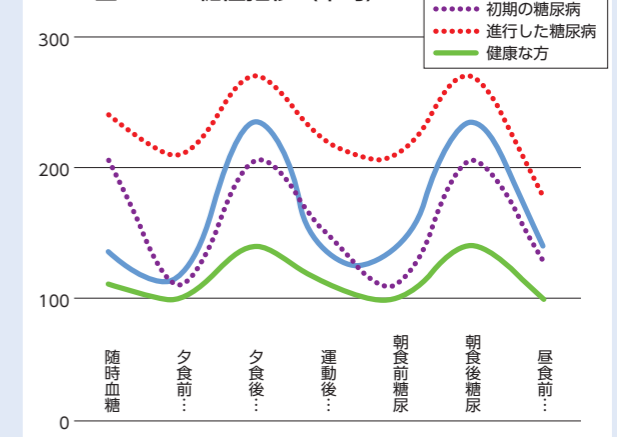


図11 運動実技



図12 口腔衛生指導



その他の取り組み

働きやすい環境づくり

各世代や状況に応じた社員研修を実施

- 新入社員向けには「ローソンが社員の健康に取り組む理由」やシフト勤務に対応するための自身の時間管理、食事管理の重要性を確認
- 女性新入社員には、将来の妊娠・出産・子育てを視野に入れて20代から心身のメンテナンスをしていくことが大切であるとして、食事バランスや婦人科検診の重要性について確認しています。
- 店舗勤務から、店舗指導員へ勤務体系が変わる時期には、改めて自己管理、ヘルスリテラシーの向上を目指しています。
- 育児休職中の社員向けに会社の情報提供や復職後のキャリア形成、ネットワークづくりを目的とする集合研修を実施。復職後の不安を払拭し、活躍を推進しています。

女性のキャリアアップをサポート「なでしこ銘柄」に5年連続で選出

性別・国籍・出身などにとらわれる事なく、多種・多様な考え方で、それぞれの力を発揮できる組織づくりを目指し、ダイバーシティ(多様性)を推進しています。新卒採用時における女性や外国籍社員の積極的な採用を継続している他、営業職種のキャリア採用においても積極的に女性社員の採用を行っています。

女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし」企業認定を受けました

「女性が活躍し続けられる会社であること」を目指して、今後も継続的なダイバーシティ推進により多様な人材の活躍をサポートし、多様な社会的課題の解決に取り組んでまいります。

子育てサポート企業として、厚生労働大臣の「くるみんマーク」を受けました

子育てをしながら働くローソングループ社員の乳幼児を預ける事業所内保育施設「ハッピーローソン保育園」を作り、育児休職からのスムーズな復帰と、仕事と育児を両立する社員を応援しています。



マチの健康ステーションを目指して

年度	会社・地域への取り組み	グループ内従業員への健康施策
2000年	●オーダーメイドの病院内売店「ホスピタルローソン」1号店を石川県七尾市にオープン	
2001年	●美と健康をサポートする「ナチュラルローソン」1号店を東京都目黒区にオープン	
2003年	●調剤薬局併設型店舗「ファーマシーローソン」1号店オープン	
2005年	●生鮮コンビニエンスストア「ローソストア100」で野菜の取り扱いを開始	●ファミリー健康相談、メンタルヘルスカウンセリング(健康相談窓口)開設
2008年		●ストレスチェック導入
2010年	●農業生産法人「ローソンファーム」設立	
2012年	●生鮮コンビニ宣言 ●プランを使ったパン発売	●全従業員の健康診断受診を推奨 ●第1次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)約400名 ●ファミリー健康相談 102件/年、メンタルヘルスカウンセリング 16件/年
2013年	●マチの健康ステーション宣言 ●スローガン変更に伴い健康推進プロジェクト発足 オーナー:社長 ●健康を応援する店舗「ローソン久が原一丁目店」をオープン ●兵庫県尼崎市と「健康づくり協定」を締結、出前健診を実施	●全従業員健康診断の100%受診達成 ●第2次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)約400名 ●子育て手当金の支給(最大で年収の3%) ●社内部活動の設置奨励(実績57部が誕生) ●ファミリー健康相談 90件/年、メンタルヘルスカウンセリング 53件/年
2014年	●健康ステーション推進委員会発足 オーナー:社長 ●なでしこ銘柄に選定	●短期間育児休職制度 新設 ●第3次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)約400名 ●ファミリー健康相談 182件/年、メンタルヘルスカウンセリング 37件/年
2015年	●健康経営銘柄に選定 ●なでしこ銘柄に選定 ●ダイバーシティ経営企業100選に選定 ●埼玉県川口市にシニアとご家族を支援するケア(介護)拠点併設型店舗1号店をオープン ●CHO(社長)及びCHO補佐(統括産業医、健保理事長)任命	●6月 ローソンヘルスケアポイント開始 3,932名 ●8・9月 宿泊型保健指導の実施(計3回) 計71名 ●9月～ 高血圧者に治療確認レター発信 164名 ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) 132名 ●11月～ 糖尿病性腎症予防事業スタート 9名 ●11月～ 糖尿病重症化予防事業スタート 41名 ●11月～ 健保顧問医から受診勧奨レター発信 54名 ●12月～ 高脂質、高血糖、高血圧者でe-ラーニング受講者に電話支援スタート 231名
2016年	●健康経営銘柄に選定(2年連続) ●なでしこ銘柄に選定(3年連続)	●6月 ローソンヘルスケアポイント実施 1,559名 ●9・10月 宿泊型保健指導の実施(計2回) 計33名 ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) 115名 ●健康90日チャレンジ実施 ●禁煙デーの導入(週1回)
2017年	●健康経営銘柄に選定(3年連続) ●なでしこ銘柄に選定(4年連続) ●ローソン健康大運動会の開催(10月・11月) ●スポーツエールカンパニー・東京都スポーツ推進企業に認定	●6月 ローソンヘルスケアポイント実施 1,460名 ●10・11月 宿泊型保健指導の実施(計3回) 計50名 ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) 459名 ●元気チャレンジ実施 ●全日禁煙に向け、喫煙スペースは加熱式タバコのみとする