

ローソングループ
**健康
 白書**
 2019
 (2018年度実績)

LAWSON

ごあいさつ



ローソンではお客様の健康生活全般をサポートするとともに、2018年9月にローソングループ健康推進センターを新設し、ローソングループで働く従業員の健康増進に取り組んでいます。

従業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。これまで従業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。2018年度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。

従業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、従業員の健康増進のために様々な取り組みを行ってまいりました。残念ながら目標達成にはなりませんでしたが、継続して取り組むことが重要だと考えています。

2019年度からは次のステージとして、健康な人であふれる、活力みなぎる組織を目指す為、新たな指標を設定しました。

私たちの取り組みの内容と数字を公表することで、皆さまの取り組みの参考にして頂ければと考えています。

専務執行役員 CHO補佐
ローソン健康保険組合理事長 **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。お客さま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（パート・アルバイト）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（パート・アルバイト）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。



〈組織図〉

CHO(社長)

CHO補佐
(健康保険組合理事長)(統括産業医)

健康ステーション
推進委員会

人事本部

ローソングループ
健康推進センター

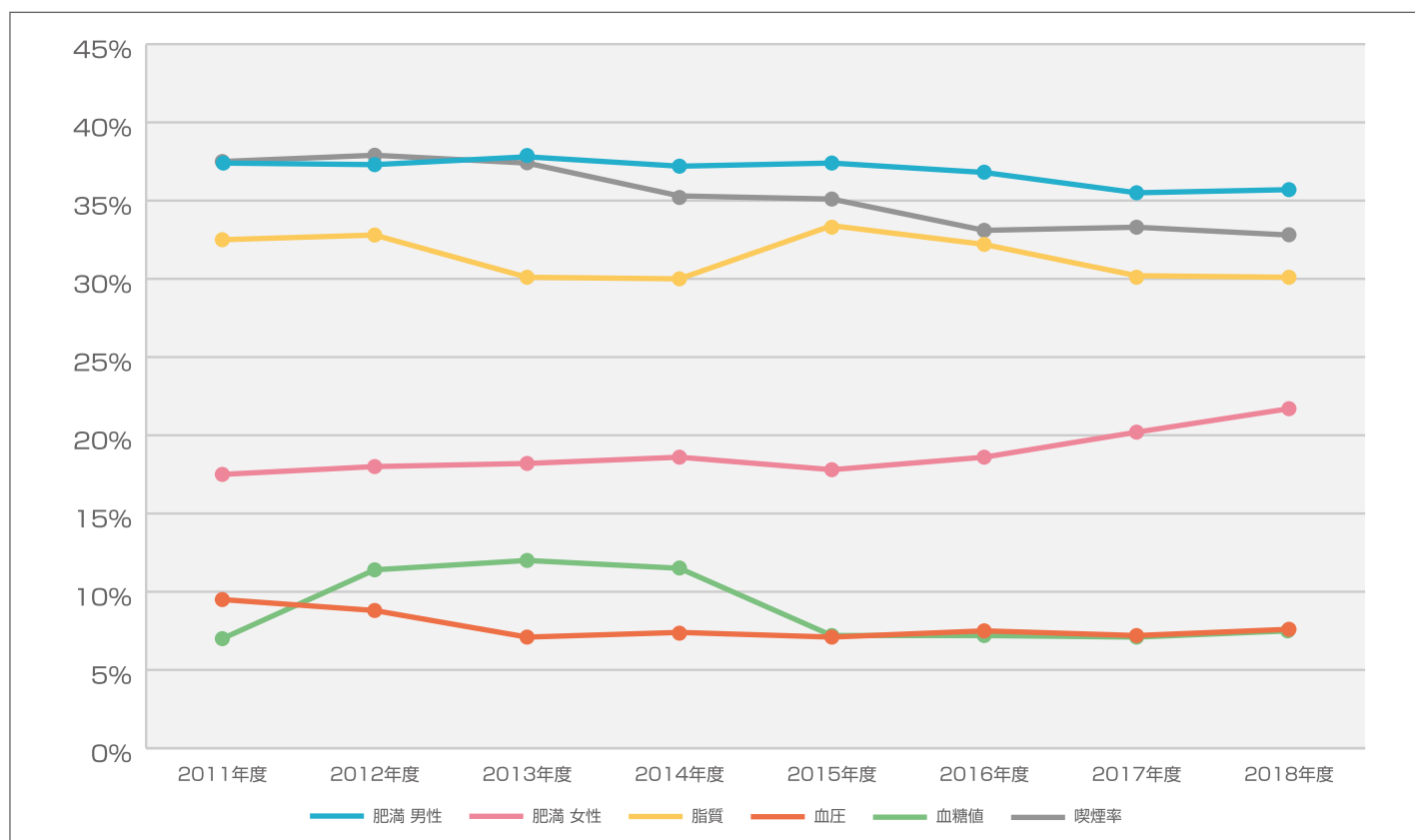
ローソン
健康保険組合

2018年度までの振り返り

2017年度以降は生活習慣病改善や健康リテラシーの向上を目指し、ポピュレーションアプローチに注力して施策を実施してきました。

2018年度は施策実施中は健康意識が保たれるものの、施策終了後に意識継続ができる仕掛けが足りず、大幅な数値改善には繋がりませんでした。今後も継続した啓発活動と積極的に参加可能な取り組みが必要だと感じました。生活習慣の改善は、自身の健康状態を自分事と考えること、自分のグッドコンディションの把握が非常に重要となるため、それにつながる意識継続ができる仕掛けを実施して参ります。

		2011年度 実績	2012年度 実績	2013年度 実績	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 実績	2018年度 目標	2018年度 評価
肥満	男性	37.4%	37.3%	37.8%	37.2%	37.4%	36.8%	35.5%	35.7%	27.7%	△微増
	女性	17.5%	18.0%	18.2%	18.6%	17.8%	18.6%	20.2%	21.7%	17.0%	×増加
脂質		32.5%	32.8%	30.1%	30.0%	33.4%	32.2%	30.2%	30.1%	27.2%	△微減
血圧		9.5%	8.8%	7.1%	7.4%	7.1%	7.5%	7.2%	7.6%	6.2%	△微増
血糖値		7.0%	11.4%	12.0%	11.5%	7.2%	7.2%	7.1%	7.5%	6.3%	△微増
喫煙率		37.5%	37.9%	37.4%	35.3%	35.1%	33.1%	33.3%	32.8%	23.3%	△微減
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%	0.12%	0.10%	○減少
	休職者数(メンタル疾病)	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.3%	0.37%	0.40%	△微増
男性育児休暇取得率		—	—	—	16.0%	70.0%	80.3%	80.1%	91.0%	100.0%	△微増



*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

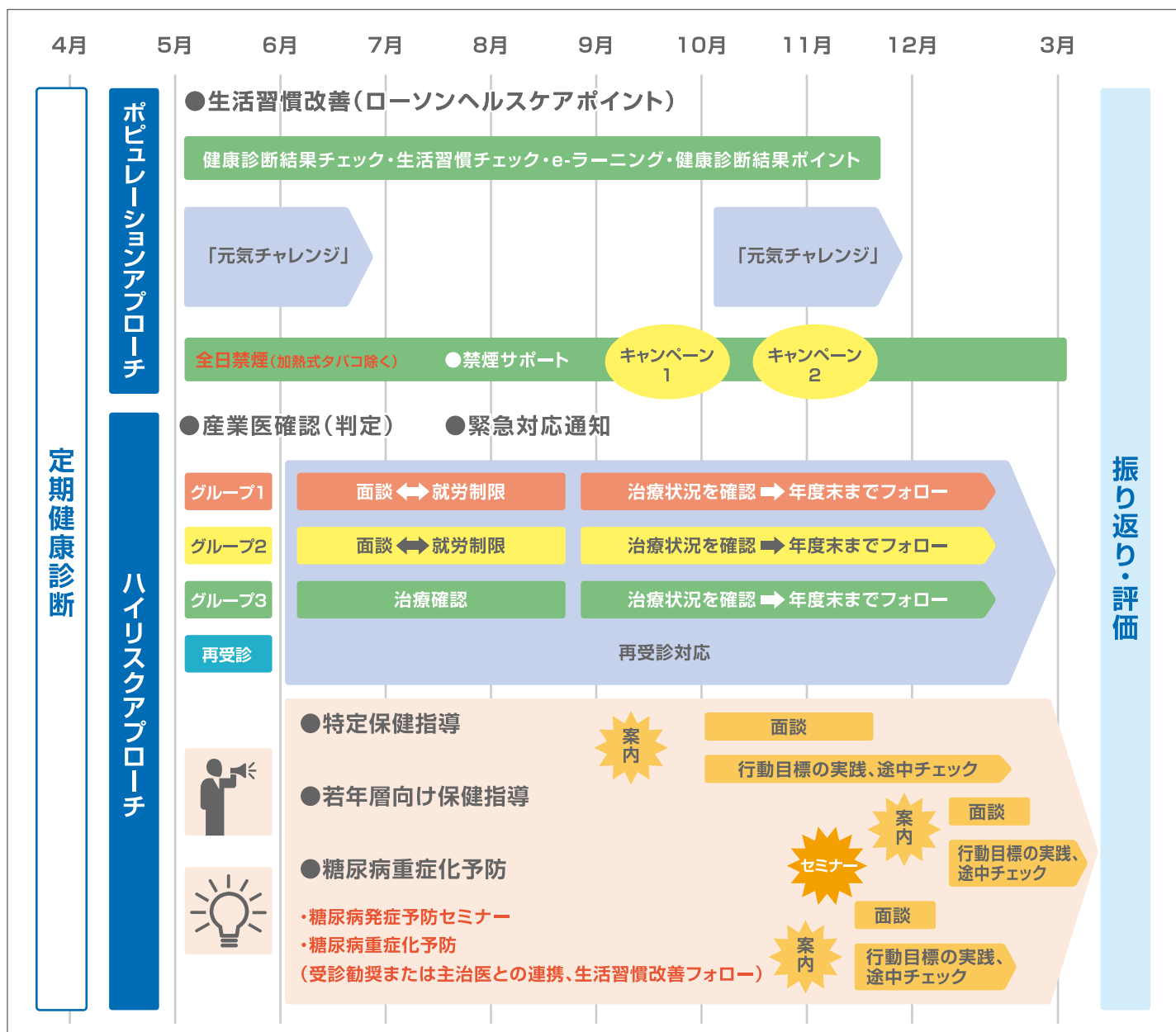
健康診断結果に基づいて全従業員の健康リスクを階層化し、支援施策を重複案内することのないよう、施策に優先順位を決め展開しました。やや緊急度の低い方で複数の施策に該当する方には、医療職の判断に基づき最も効果的な施策を行いました。

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今年も引き続き実施し、自分自身の健康診断結果の振り返り、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。

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、「元気チャレンジ」の取り組みを実施しました。

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。





継続取り組み項目

スポーツエールカンパニー・東京都スポーツ推進企業に選出。 また、全従業員を対象に元気チャレンジを継続。

ローソンでは、従業員のさらなる健康増進のためにスポーツの実施に積極的に取り組み、毎年全国8地区でスポーツ大会を実施。2018年度はソフトバレーボール大会を実施しました。大会に向け、定時退社後に練習を行ったり、お揃いのハチマキで参加するなど、このスポーツ大会を通して、日々の業務で関わりのない従業員同士が、現場の店舗従業員から経営層に至るまで垣根なく共に汗を流すことで健康推進に加え、従業員間のコミュニケーションの活性化を図っています。

(※1)スポーツエールカンパニー：スポーツ庁が、従業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



元気チャレンジ!

2016年度から実施している健康増進施策「元気チャレンジ!」も3年目を迎えています。2018年度下期の参加者は、過去最大の1,835名となり、従業員全体の約4割を占めています。チームで参加することで、コミュニケーションの醸成にも大きく寄与していることから、社員だけでなく、職場の従業員全員で取り組めるように、パート・アルバイトや、派遣社員、業務支援の方も参加できる体制を作り、対象範囲を拡大しています。一方、当初登録しても、途中で離脱する人が約1/4となり、モチベーションの維持・向上が大きな課題となっております。毎日の食事・睡眠入力、歩数達成ごとにインセンティブとして、Pontaポイントがアプリ上で加算される他、週次でランキングを発表したり、各チームの様々な活動を社内報に掲載するなど活性化を図っております。今後は健康診断結果やアンケートなどで効果検証を実施し、従業員全員参加、実施率80%以上を目指し、引き続き取り組んで参ります。

〈部署横断でマラソンにチャレンジ!〉



お客様向けアプリ「カロリーママ」にローソンコース(1食ロカボ)を設置

2018年7月より、元気チャレンジ!で使用している「カラダかわるNavi」アプリのロカボ仕様を基に、一般向けアプリ「カロリーママ」にローソンコースを設置し、お客様が「1日1食ロカボ」にチャレンジ頂けるよう提供を開始しています。(2019年度5月時点ローソンコースユーザー約4.5万人) 2019年2月に1日8,000歩以上で毎日先着1,000名にブランパンをプレゼントするキャンペーンを実施したところ、毎日夕方にはクーポン上限数を達成するほど盛況でした。これからも、お客様の健康を支援する施策、商品づくりを継続していきます。





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2018を実施

ローソンヘルスケアポイント2018とは

メニューにあるタスクを実行するたびにポイントを付与するプログラムです。昨年に引き続き、全従業員を対象に2018年度6月に開始しました。1つ目の「健診チェック」は、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。2つ目の「生活習慣チェック」は、アンケートで生活習慣を振り返り(図★)、結果を確認します(図☆)。結果は、自己の生活習慣改善に活用できます。3つ目の「e-ラーニング」は、読み物とクイズで健康情報を学べます。(図◎)

今年度のe-ラーニングは、「肥満」「脂質とコレステロール」「高血圧」「糖尿病」「メタボ」「ストレス」「禁煙」「女性の健康」の8分野から各3問、計24問を出題しました。知っておきたい情報や改善のポイントを楽しく学びきっかけになりました。

健診チェック

健康診断をもとに自身の健康リスクを確認したらポイント付与。

生活習慣チェック

アンケートに答えて自身の生活習慣の改善点をチェックしたらポイント付与。各分野のお役立ち情報も提供。

e-ラーニング

読み物とクイズで健康について学んだら、ポイント付与。

健康診断結果ポイント

今年の健康診断結果に生活習慣病リスクがなければポイント付与。

改善した生活習慣を定着させるため、毎月チェックして振り返れるように改修

今年度は、生活習慣の改善だけでなく、定着させるため、従来期間中1回だったチェックを、図☆のように、期間中最大5回の月次チェックができるようにしました。結果を集計してみると、チェック開始から、回を重ねるごとに改善度が上がっていることが分かりました。定期的なチェックは、適切な生活習慣の定着に寄与すると考えられます(図●)。

告知体制の再構築

ローソンヘルスケアポイントの取り組みは4年目を迎えますが、認知度が上がらず、登録率は年々低下傾向にあります。元気チャレンジ!施策と連動し、一体となって告知を強化していき、利用率の向上を図っていきます。

(図★)

(1)食事(1~12/全37問)

- 毎日お腹いっぱい食べずに、腹八分目で抑えています。 ○はい ●いいえ
- ケーキやデザートまたは夜食(遅い夕食は含まない)は、週に3回以下にしています。 ●はい ○いいえ
- 毎日、甘い飲み物はやめ、無糖の飲み物(水、お茶、コーヒー、紅茶など)にしています。 ●はい ○いいえ
- 毎日朝食を食べています。 ●はい ○いいえ
- 毎日、就寝の3~4時間前には夕食を終えるようにしています。 ●はい ○いいえ

(図☆)

生活習慣チェック

12月 11月 10月 9月 8月 7月 6月

12月 11月 10月 9月 8月 7月 6月

生活習慣改善度(9月)の推移

各項目の改善率をグラフに示します。改善率が高いほど良いです。

食事(12) 運動・生活活動(6) 嗜好(4) 睡眠・休養(5) ストレス(7) 健康管理(3)

(図◎)

肥満

Q1.メタボ健診で肥満とされる判定基準の組み合わせで正しいものを1つ選んでください。

判定結果

Q1 ○ Q2 ○ Q3 ○

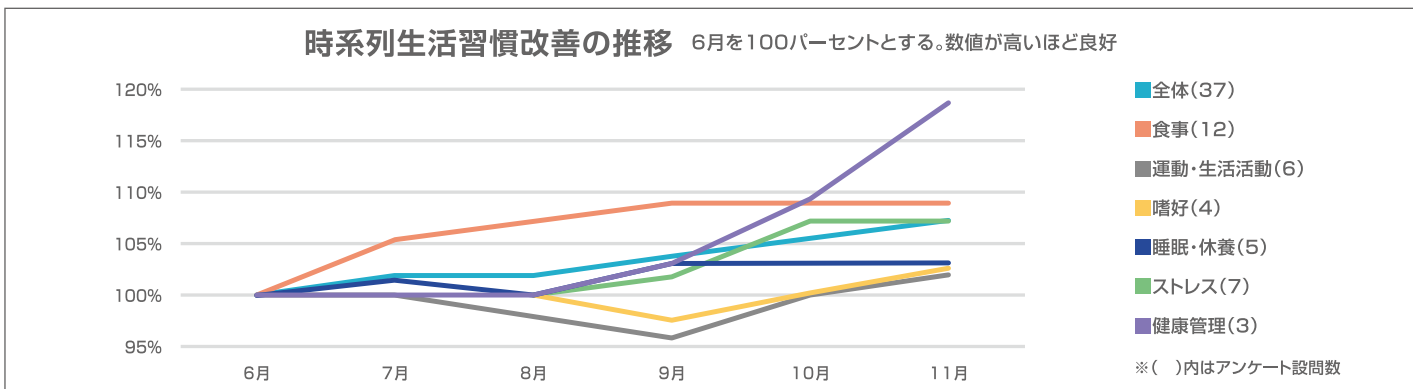
合格おめでとうございます!

3問正解すると...

1/3

1. 男性 90cm 女性 90cm
2. 男性 85cm 女性 85cm
3. 男性 90cm 女性 85cm
4. 男性 85cm 女性 90cm

(図●)





ハイリスクアプローチ

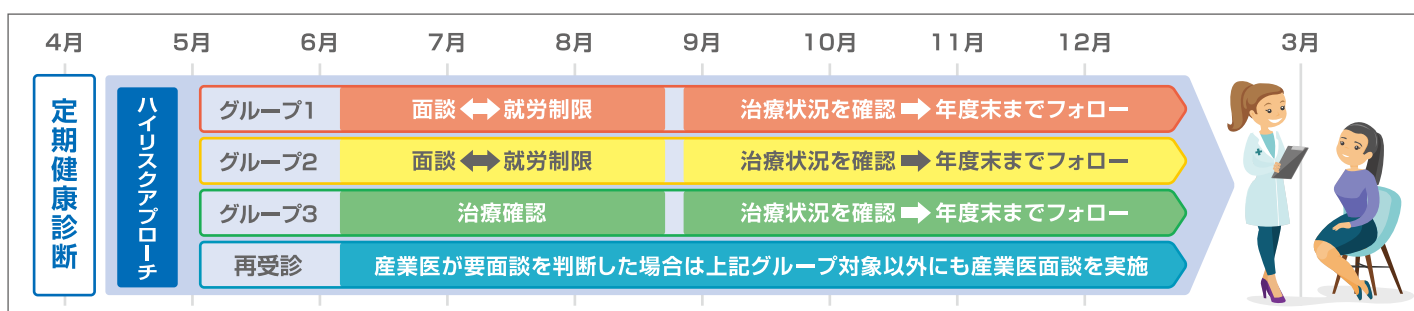
健康診断結果に基づきリスク別に判定基準を設け、産業医、保健師面談を実施
また、健保施策として糖尿病発症予防セミナーを開催

産業医・産業保健師によるフォロー

健康診断結果を元に、緊急性の高い従業員だけでなく、リスク別に階層化した対象者にも産業医・産業保健師が面談を行いました。(面談実施率100%)

面談後も数値悪化を防ぐため、年度を通して継続的に健康状態の確認を実施しました。その結果、63%の方の数値が改善しています。(2019年度4月現在)

継続的な介入により医療者と従業員間の関係構築にもつながり、信頼を得ることに役立っています。



糖尿病発症予防セミナー

糖尿病リスクをもつ40歳未満の従業員を対象に「社内研修」としてセミナーを実施しました。保健師による糖尿病の講義、管理栄養士による食事・運動実技(図1)、血糖値測定を行い、昼食には糖尿病食を体験。食べる順番や噛む回数を意識しながら、低エネルギー・低塩分でもおいしく調理する工夫も学び、食事後の血糖上昇や運動の効果を確認しました。

糖尿病重症化予防プログラム(図2)

血圧・脂質・糖尿病いずれかの内服者で糖尿病リスクをもつ従業員を対象に、対象者に合わせた専門職による支援を始めました。糖尿病での治療を開始していない方には、受診の必要性・リスクの理解を深め、必要時には糖尿病専門医への連携を図りました。

治療を開始している方には、主治医と連携し、保健師が治療方針に基づいた生活習慣改善のお手伝いを約6か月にわたり行っています。

図1 糖尿病発症予防セミナー 運動実技



図2 糖尿病重症化予防プログラム

受信推奨プログラム		重症化予防プログラム	
開始時	個別面談	開始時	個別面談 主治医と連携
		1ヶ月後	個別面談
1ヶ月後	個別面談 OR 電話支援	2-3ヶ月後	手紙支援 → 電話支援
		4ヶ月後	手紙支援 → 個別面談
		5-6ヶ月後	手紙支援 → 電話支援



健康サポートプログラム

40歳以上を対象とした特定保健指導・40歳未満を対象とした生活改善支援

「指導」から「支援」へ

会社と健康保険組合が協力することで、実施率向上を達成できた好事例として紹介します。

満40歳以上の方の生活習慣病リスク軽減の為に実施する施策ですが、従来は、健康保険組合が中心に実施して来ましたが。

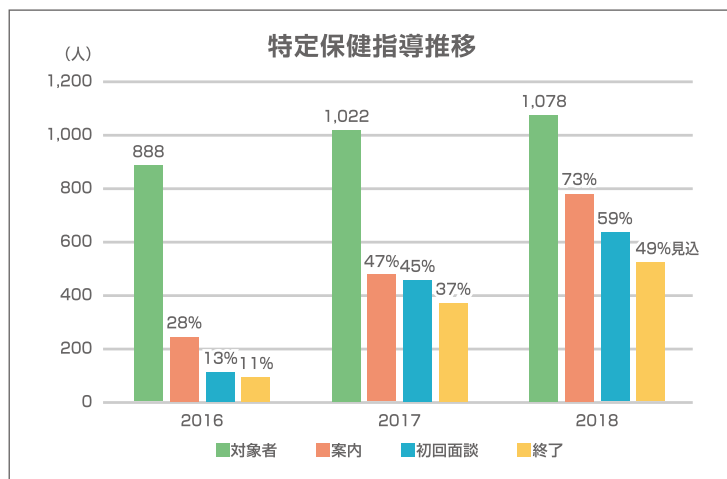
2017年度に、これまでの実施状況を会社と健康保険組合で共有し、より多くの対象者を支援する為、グループ各社が健康保険組合との連携を強化することで、対象者への受診案内の徹底が図れ、2016年度の28%から2018年度は73%と伸ばしました。それに関連して、初回面談までの動員についても、2016年度の13%から、2018年度には59%に伸ばしました。

同じく終了者も、2016年度の11%から、2018年度は50%近くまで伸ばできる見込みです。

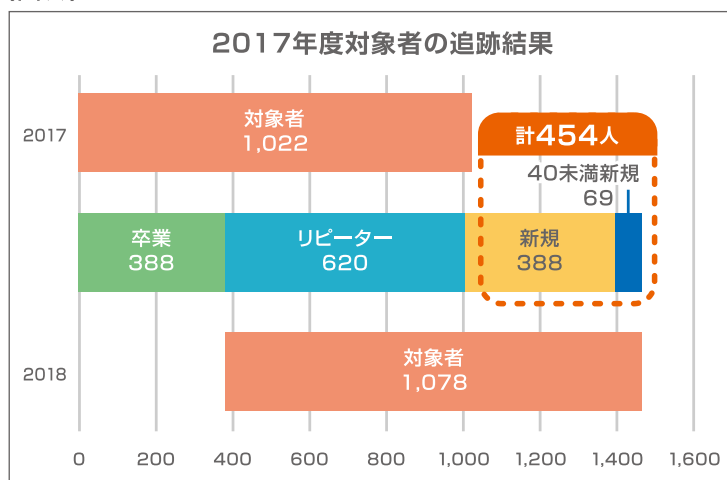
(2019年度5月時点)

また、2018年度の対象者1,078人の内訳を分析したところ、リピーターを除いた454人に、今年度満40歳になった方が69名含まれていました。(図☆)そこで、2018年度は、初めての取り組みとして、40歳に到達したときに特定保健指導の対象者にならなくて済むよう、40歳未満の方を対象に、スマートフォン限定の支援策として実施しました。対象者の20%強が申し込み、その約半数が支援を受けました。

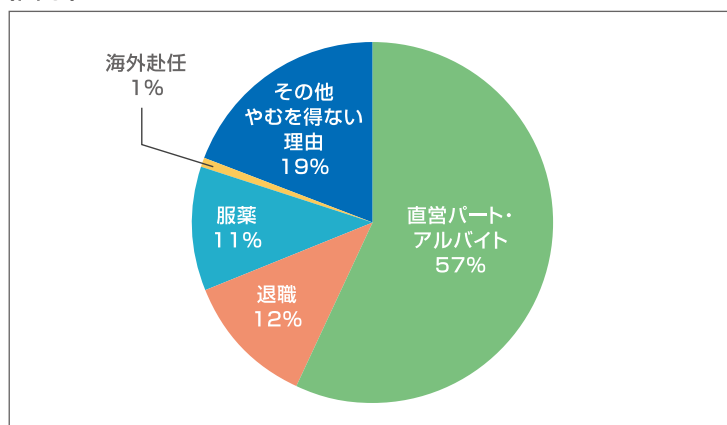
(図★)



(図☆)



(図◎)



対象者すべての支援を目指して

2018年度の対象者の中で、受診案内が出来なかった方には、雇用契約上、時間給で勤務する方も含まれます。この方々の勤務形態に合った支援内容の検討が、新たな課題として見えてきました。(図◎)。

健康保険組合と知恵を出し合いながら、支援が必要な人すべての為の施策を検討して行きたいと思えます。



階層別の健康支援

健康リテラシー向上

各世代や状況に応じて、必要な健康情報の提供や意識づけの為、社員研修を実施しています。

どの研修もなるべく双方向でコミュニケーションを取ることで、健康を自分事として考えていただけるように意識しています。

■ 新入社員

2018年度は健康に不可欠な「食事」「運動」「睡眠」を意識することができるよう、保健師やウォーキング講師から「食べ方」「歩き方」「睡眠前の工夫」についてのセミナーを実施しました。セミナー後の生活でも活用しやすいように、歩行・ストレッチや咀嚼を全員で実演するなどの工夫を行いました。



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。



■ 店舗指導員

店舗勤務から店舗指導員へ勤務体系が変わる時期には、改めて自己管理の重要性を伝えた上で、主に食事に関する内容でセミナーを行っています。

肥満リスクや食事の摂取時間について確認いただくことで健康意識を高めてもらえるよう工夫しています。



■ 管理職研修

管理職に登用される従業員には、労働安全衛生に関する内容でセミナーを行っています。

管理職として、組織的に健康意識が持てるよう、部下の健康や働き方への管理責任や管理職としての注意事項等を伝えています。



その他の取組

働きやすい環境づくり

- **女性の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、また、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の「プラチナくるみんマーク」を受けています。**

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めざし、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従業員の積極的な採用を継続しているほか、営業職種のキャリア採用においても積極的に女性の採用を行っています。

「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、多様な人財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参ります。



- **育児休業制度**

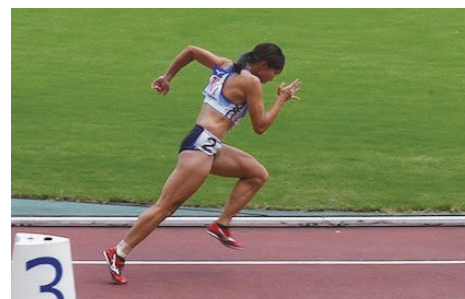
育児休業中の従業員向けに会社の情報提供や復職後のキャリア形成、ネットワークづくりを目的とする集合研修を実施。復職後の不安を払拭し、活躍を推進しています。



- **トップアスリートの採用**

高い目標に向け果敢にチャレンジを続けるアスリートをサポートすることで、競技力の向上のみならず、その競技やスポーツ全体の認知・環境の向上に協力する目的で、JOCが主催するアスナビ等を通じ、2013年度からアスリート・パラアスリートを積極的に採用しています。

アスリートは、トップレベルで競技を続けながら社内の健康経営施策に積極的に関わっています。また、アスリートたちを応援することで、ローソンチェーン全体の一体感の醸成がはかられています。



撮影：日本パラ陸上競技連盟

- **メンタルヘルス対策**

多種多様な考え方が集まる職場においてメンタルヘルスは非常に重要な課題です。

心身の健康に関する相談が少しでもしやすくなるように、社長であるCHO直轄の「ローソングループ健康推進センター」を2018年度9月に組成し、全従業員へ周知いたしました。

直通の相談窓口設置やメンタル相談の面談可能時間拡大等を行い、全従業員のメンタルケアが充実するよう取り組んでいます。

2021年度までの目標

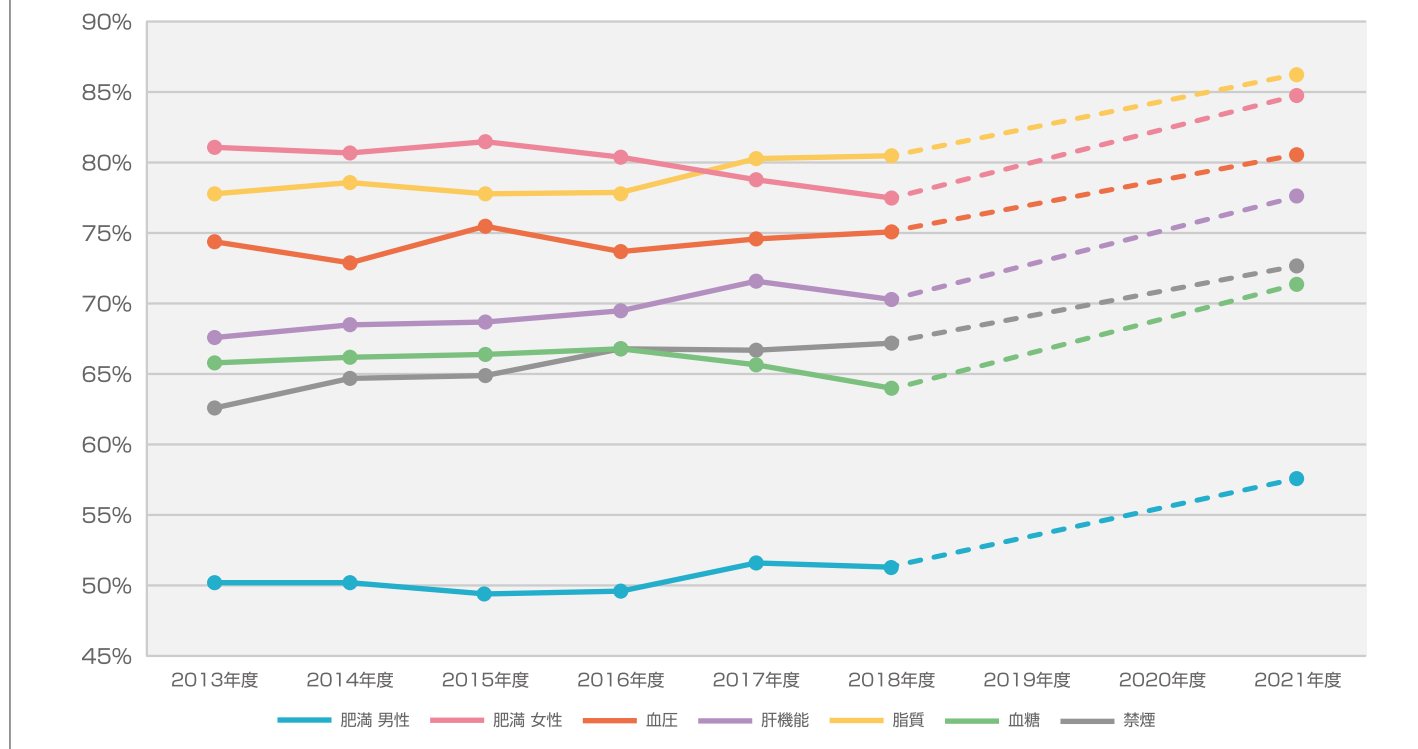
■ リスク者を減らすことから適正者を増やすことを目標に

2018年度までは、健康診断結果から導き出されるリスク者を減らすことを目標に、健康支援策を展開して来ましたが、2019年度からの3か年は、KPIを「肥満」、「血圧」、「肝機能」、「脂質」、「血糖」、「喫煙」の6項目とし、2021年度末に、適正な数値の方の比率を引き上げ、健康支援策を実施します。(基準値は下に記載)
この基準で2013年度まで遡って集計したのが、下の表及びグラフです。

		2013年度実績	2014年度実績	2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績	2021年度目標
肥満	男性	50.2%	50.2%	49.4%	49.6%	51.6%	51.3%	57.6%
	女性	81.1%	80.7%	81.5%	80.4%	78.8%	77.5%	84.8%
血圧		74.4%	72.9%	75.5%	73.7%	74.6%	75.1%	80.6%
肝機能		67.6%	68.5%	68.7%	69.5%	71.6%	70.3%	77.6%
脂質		77.8%	78.6%	77.8%	77.9%	80.3%	80.5%	86.3%
血糖		65.8%	66.2%	66.4%	66.8%	65.4%	64.0%	71.4%
禁煙		62.6%	64.7%	64.9%	66.8%	66.7%	67.2%	72.7%

健康保険に加入している全年齢・本人を対象に集計

健康診断結果(適正值)の推移



- 肥 満: BMI25未満、かつ腹囲85cm(男性)・90cm(女性)未満
- 脂 質: 中性脂肪150mg/dl未満、かつHDLコレステロール40mg/dl以上
- 血 圧: 収縮期130mmHg未満、かつ拡張期85mmHg未満
- 血 糖: 空腹時血糖値100mg/dl未満、またはHbA1c 5.6%未満
- 肝機能: AST31未満、かつALT31未満、かつγ-GT51未満

これまでの取り組み

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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●生鮮コンビニエンスストア「ローソンストア100」で野菜の取り扱いを開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度		<ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェック導入
2010年度	<ul style="list-style-type: none"> ●農業生産法人「ローソンファーム」設立 	
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> ●生鮮コンビニ宣言 ●プランを使ったパン発売 	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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～ 糖尿病重症化予防策スタート ●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 231名
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●11月～ 糖尿病重症化予防策実施 ●健康90日チャレンジ実施 ●禁煙デーの導入(週1回)
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●11月～ 糖尿病重症化予防策実施 ●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
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> ●健康優良法人ホワイト500に選定(4年連続) ●なでしこ銘柄に選定(5年連続) ●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(2年連続) 	<ul style="list-style-type: none"> ●6月 ローソンヘルスケアポイント実施 959名 ●10月～健康支援プログラム 特定保健指導(40歳以上) 784名 生活改善支援(40歳未満) 353名 ●11月～ 糖尿病重症化予防策実施 ●元気チャレンジ!実施 過去最高 1,824名が参加



LAWSON

