

ローソングループ 健康白書2020 (2019年度実績)



LAWSON

ごあいさつ



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、お客さまの健康生活全般をサポートする企業として、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。

2019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、明るく元気に楽しく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**



2019年度末に、日本各地で新型コロナウイルス感染が確認されました。

免疫力を高める為には、日ごろの健康がいかに大切かを改めて認識させられました。

この白書では、各種の取り組みの浸透が進まない点も読み取れることでしょう。

重症化予防や生活習慣病の提言は、各自が自分事として捉える事が必要だと感じています。今後、従来の働き方も変化していきます。これらに対応した様々な取り組みを試み、そのフィードバック分析をこの白書で報告する予定です。

今後、皆さまの取り組みの参考になれば幸いです。

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

2019年度から「マチのほっとステーション」を新・企業スローガンとして掲げ、3つの約束を目指しています。その中の一つ、「人へのやさしさ」では、食の安全や健康に配慮した商品や医薬品の販売、さらに働く人へのやさしい環境を約束しています。お客様の健康生活全般を支える企業として、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、ローソンで働くみんなの健康維持向上に努めます。

企業理念

私たちはみんなと暮らす
マチを幸せにします

新ローソン宣言

3つの「ほっ」で、みんなの
マチのほっとステーション
を目指します。

「3つの約束」

圧倒的な
美味しさ

人への
優しさ

地球(マチ)
への優しさ

「3つの約束」に基づいた、「3つの合言葉」

ほっと
発見

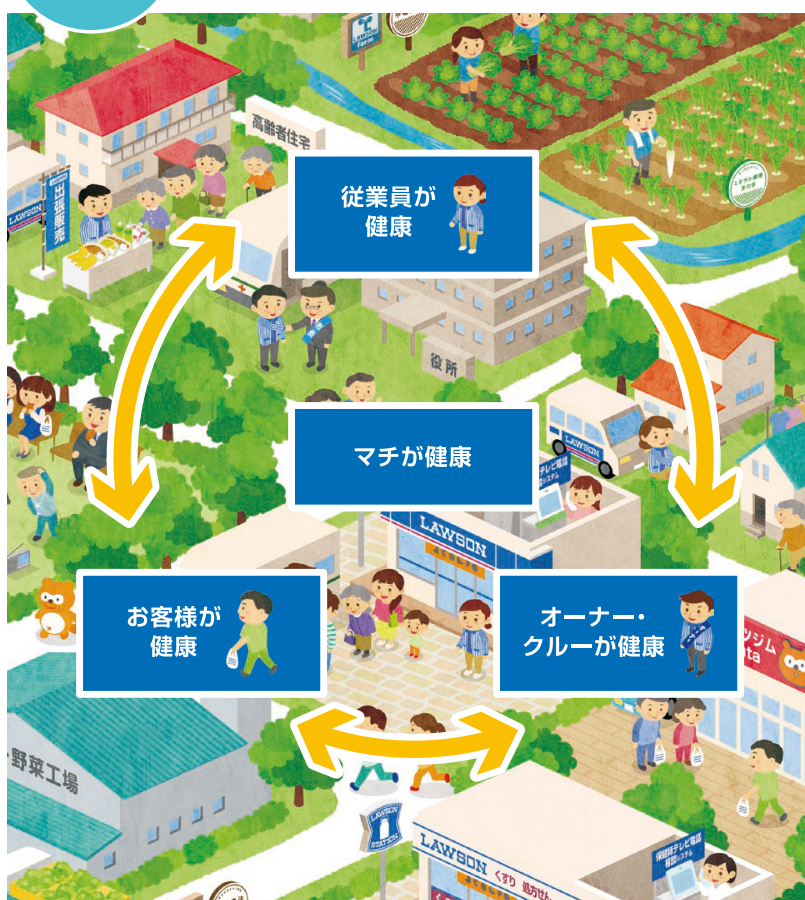
ほっと
うれしい

ほっと
やさしい

ほ

人への
優しさ

食の安全や健康に配慮したプライベートブランド商品、そして医薬品の販売。さらに働く人にもやさしい環境を提供しています。



健康経営推進体制

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

2019年度までの振り返り

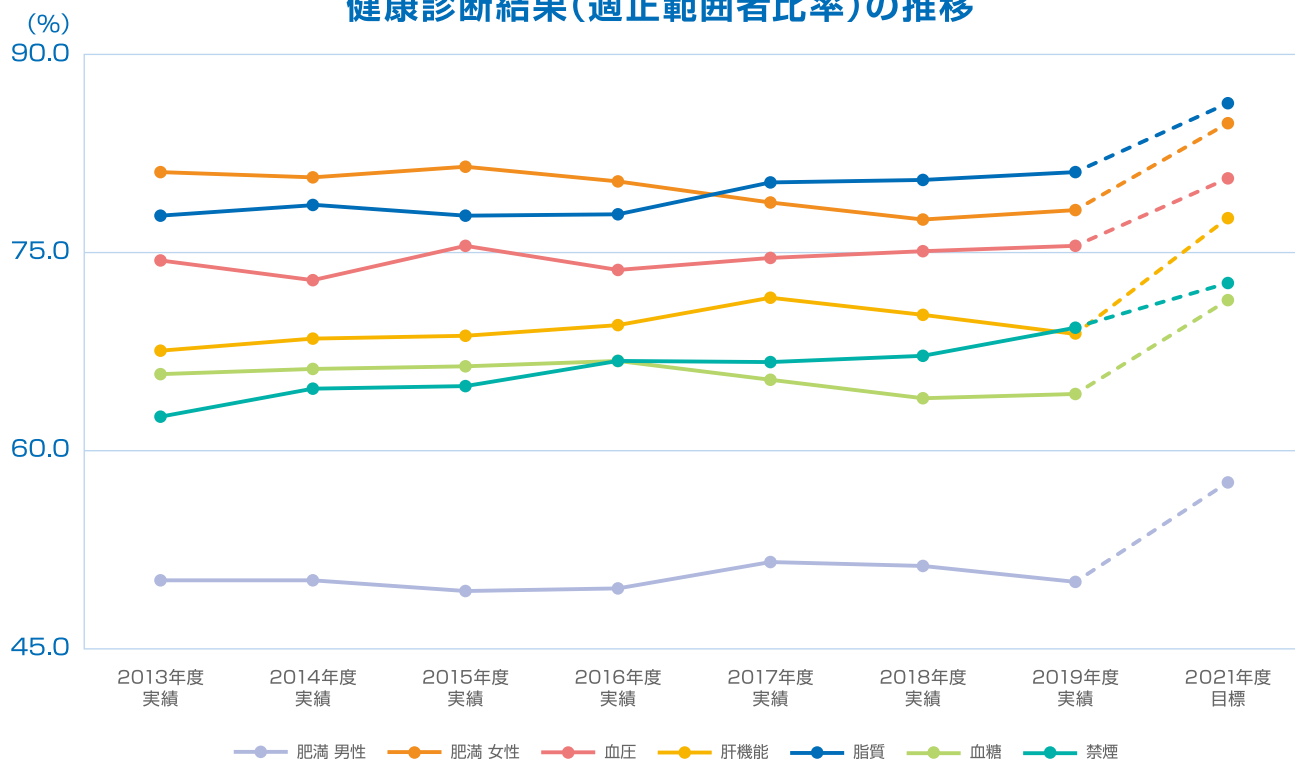
2018年度までは、健診結果から導き出されるハイリスク者を減らすことを目標に、健康支援策を展開して来ましたが、2019年度からの3か年は、KPIを「肥満」「血圧」「肝機能」「脂質」「血糖」「喫煙」の6項目に絞り健康支援策を行うことにしました。

初年度である2019年度は、2018年度までの懸案事項(施策実施中に保持できている健康意識が、施策終了後に低下)を踏まえ、より個人の意識変容・意識継続にフォーカスをあてた生活習慣改善に取り組んだ結果、男性肥満率、肝機能以外の項目について、2018年度比で数値を改善できました。“心身ともに健康であること”を、より自分事として意識・行動し、業務も含め日常生活を送ることができるよう、さらにフォローを続けていくことが重要であると考えます。

※数値は適正範囲者の比率		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	2019年度実績	2021年度目標	2021年目標と2019年実績の乖離	前年に対して	2018年度と比較
肥満	男性	50.2%	50.2%	49.4%	49.6%	51.6%	51.3%	50.1%	57.6%	7.5	-1.2	× 減少
	女性	81.1%	80.7%	81.5%	80.4%	78.8%	77.5%	78.2%	84.8%	6.6	0.7	○ 増加
血圧		74.4%	72.9%	75.5%	73.7%	74.6%	75.1%	75.5%	80.6%	5.1	0.4	△ 微増
肝機能		67.6%	68.5%	68.7%	69.5%	71.6%	70.3%	68.9%	77.6%	8.7	-1.4	× 減少
脂質		77.8%	78.6%	77.8%	77.9%	80.3%	80.5%	81.1%	86.3%	5.2	0.6	○ 増加
血糖		65.8%	66.2%	66.4%	66.8%	65.4%	64%	64.3%	71.4%	7.1	0.3	△ 微増
禁煙		62.6%	64.7%	64.9%	66.8%	66.7%	67.2%	69.3%	72.7%	3.4	2.1	○ 増加

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(適正範囲者比率)の推移



*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

2019年度は新たに設けたKPIの達成を目指し、ローソングループ健康推進センター(2018年9月設立)とローソン健康保険組合が、グループ各社とのコラボヘルスを推進しました。

ポピュレーションアプローチとして継続実施している二つの施策「ローソン・ヘルスケアポイント」「元気チャレンジ!」については従業員個々の健康リテラシー(健康行動・健康意識)をより高めるものとするべくグループ全体に声掛けをし、取り組んでいます。これに加えハイリスクアプローチとして健康診断結果に基づき生活習慣の改善が必要となる従業員へはリスク別に階層化した「健康サポートプログラム」や産業医・産業保健師による面談を実施すると共に、生活習慣改善のサポートを行いました。

従業員一人一人が「明るく楽しく元気に」自身の健康管理を継続実施できる環境を整えることを目標に、施策の検証、仮説を繰り返し、健康経営を推進していきます。



従業員の健康増進施策

毎年恒例スポーツ大会

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、全国8地区でスポーツ大会を実施。2019年度はソフトボール大会を実施しました。大会に向けた練習に参加するなど、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増進に加え、従業員間のコミュニケーション活性化を図っています。



ソフトボール大会の様子

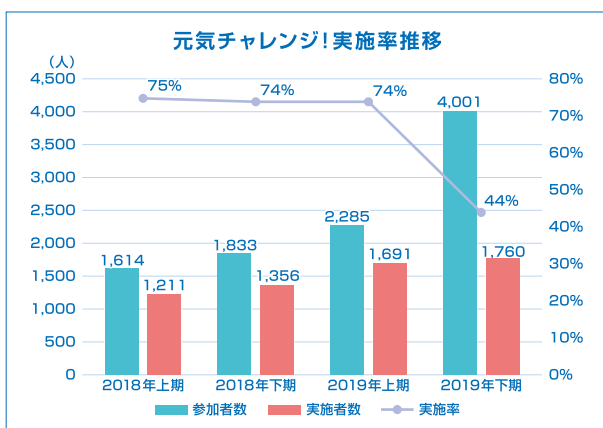


スポーツエールカンパニー：スポーツ庁が、従業員の健康増進のためのスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する
東京都スポーツ推進企業：東京都が従業員のスポーツ活動の促進に向けた取組やスポーツ分野における支援を実施している企業等を「東京都スポーツ推進企業」として認定する

元気チャレンジ!の新たな取り組み

2016年から実施している社員の健康増進施策「元気チャレンジ!」は、チームで歩数を競ったり、食事登録などの健康管理を行う企画で、年に2回の継続実施により、健康行動の継続・定着化がはかれています。

2019年下期では、初の部署別対抗元気チャレンジ!を実施。優秀チームには、全社のスポーツ大会と連動した企画とし、ソフトボール大会のホームラン権(無条件で4塁打)を贈呈するなど、ローソンだけで4,001名、グループ会社と合わせて総勢4,759名の過去最高の参加人数となりました。また、アンケートに回答した1,179名のうち、77%が「参加して良かった」と回答し、その理由として36%が「健康意識や行動が変わった」と回答しています



北海道のチームでマラソンに参加



関東のチームで登山

一方、アプリの実施率は全体の43%ほどと低く、本社などのオフィス勤務者の実施率は87%であったのに対し、これまでより参加者が増加したSV(営業職)が多い支店の実施率は17%に留まった結果となりました。SV(営業職)が元気チャレンジ!に参加・継続できない理由として、「忙しく、アプリを操作する時間がない」こと、「勤務中は車移動が主である」ことが挙げられます。ローソン社の肥満(BMI30以上)該当者の三分の二が支店勤務などのSV(営業職)が占めており、この層は若年が多く健康意識が低いと思われます。その為、早期から健康への正しい知識・行動を身に着け、健康リテラシーをあげていく、予防を中心としたアプローチが必要かつ重要であり、取り組みの効果が期待される層であると考えます。

そこで2020年度は予防を中心とした若年層向けの施策実施を検討していきます。

ポピュレーションアプローチ

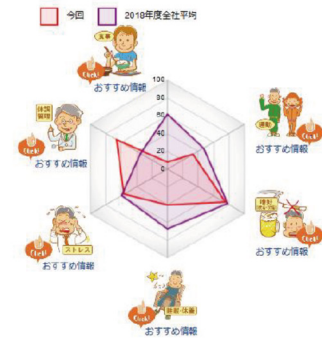
昨年に引き続き、全従業員対象にローソンヘルスケアポイント2019を実施

ローソンヘルスケアポイント2019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2019年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します。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、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ぶことができます。4つ目の「健診結果ポイント」では、健診結果のうち「血圧」「脂質」「HbA1c」「BMI」「喫煙」の項目に関して生活習慣リスクがなければ、項目ごとにポイント付与しています。さらにボーナスポイントを2通り設け「血圧」「脂質」「HbA1c」の3項目が正常値である方には「健診総合(ボーナス)ポイント」を、5項目すべてが正常値である方には「ボーナスポイント」を付与しています。(図◎)

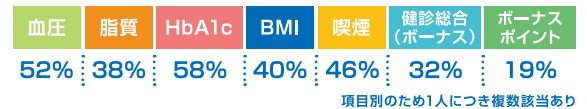
(図☆)

各項目の「おすすめ情報」をクリックしたら、お役立ち情報や特典が見られます。



(図◎)

健診結果ポイント取得者割合(項目別)



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。

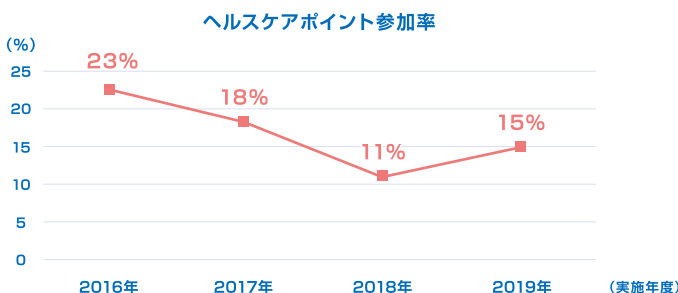
改善した生活習慣の定着が実感できるしくみを継続

定期的に「生活習慣チェック」を促すことにより、健康管理の意識づけ・適切な生活習慣の定着が見られたと考えられます。(図●)

告知体制の強化による参加率の向上

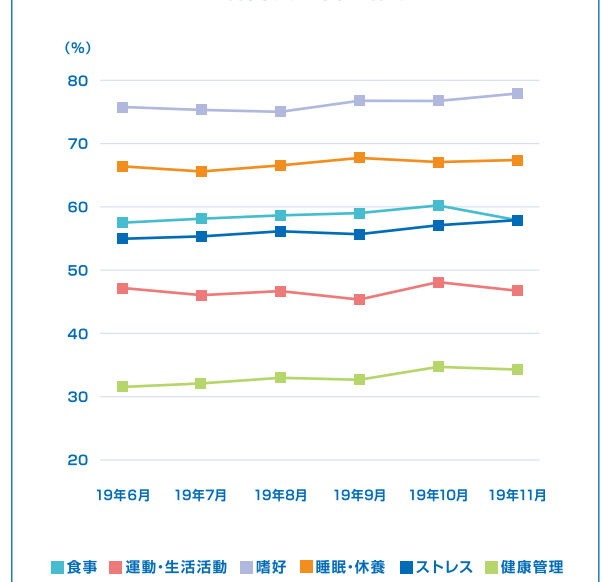
ローソンヘルスケアポイントの取り組みは5年目を迎えますが、参加率が徐々に低下してきたため、それを回復すべく社内のコミュニケーションツールを活用し、告知の強化・またスマートフォンにも対応できるよう仕様変更を行ったことで、利便性が上がり、前年よりも参加率の向上が見られました。今後は従業員の働き方や生活様式の変化に対応し、より活用して貰えるツールにしていきます。(図★)

(図★)



(図●)

生活習慣改善の推移

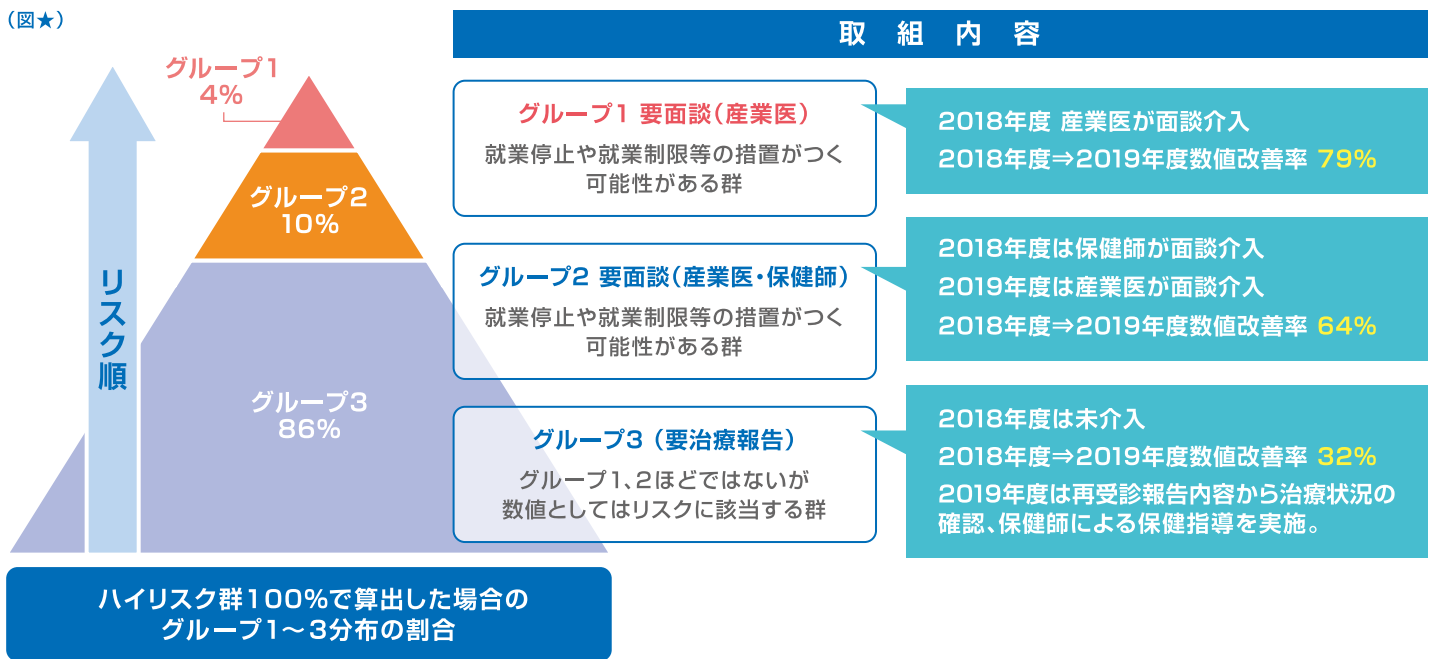


ハイリスクアプローチ

健診結果を元にリスク別に階層化した対象者へ面談対応を実施しています。(リスク別階層化については図★参照)

2018年度はグループ1該当者を産業医、グループ2該当者を保健師が面談実施していましたが、病気を放置すれば就業上の措置が必要となる可能性があるということをより自分事として理解していただくため、2019年度はグループ1、グループ2該当者へ産業医が一律面談を実施、産業医の関与を前年比で5倍に増やしました。結果、保健師によるグループ3該当者への介入が可能となり、ハイリスク群介入の拡大につながりました。

2020年度は上記対応に加え、特定保健指導等による健保とのコラボヘルスをうまく活用しハイリスク群だけではなく予備軍にもさらに介入を進めていきます。



糖尿病重症化予防プログラム

糖尿病の内服加療中、もしくは高血圧症・脂質異常症のいずれかの内服加療中かつ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継続して行っています。

このプログラムは、数値改善のみが目的ではなく参加者自身がより自分の健康と向き合えるよう意識変容を促すことで、10年後、20年後も健康に過ごせるようなツールとして活用して貰うための施策です。

糖尿病の加療を開始していない者には、「生活習慣改善フォロー」として受診の必要性・リスクの理解を深めてもらい、必要時には糖尿病専門医への連携を図っています。糖尿病加療中の者には、「重症化予防プログラム」として主治医と連携し、保健師が治療方針に基づいた生活習慣改善のフォローを約6か月にわたり行っています。

<目指す姿>



重症化予防プログラム

生活習慣改善フォロー

開始時	1か月後	2か月後	3か月後
個別面談	個別面談	レター送付	レター送付
電話支援	電話支援	電話支援	電話支援

開始時	1か月後	ひと月ごとに支援	6か月後
個別面談	個別面談	レター送付	レター送付
主治医と連携	主治医と連携	電話支援	電話支援
		個別面談	個別面談

健康サポートプログラム

健康診断は自分のカラダを知るスタート地点。“健診後、どう動くか”こそがとても大切です。

コラボヘルスの推進

コラボヘルスとは、企業と健康保険組合等の保険者が、積極的に連携し従業員やその家族の健康づくり、疾病予防を効果的・効率的に実行することです。会社と健康保険組合の協力により、健康サポートプログラム対象者に対する案内者の割合が27%(2016年度)→47%(2017年度)→71%(2018年度)→78%(2019年度)と上昇したことにより、初回面談実施者・プログラム終了者の割合も2016年度には約10%だったものが2019年度には約50%にまで向上しています。

グループ会社の人事担当者と綿密に連携しスケジュール管理をした上で、社内では従業員に早期に健診受診ができるよう配慮し、その結果を早期に健康保険組合に共有した結果が、健康サポートプログラム(特定保健指導)の終了まで到達できた人の増加に繋がったと考えます。

今後も、グループ会社と協力することで、プログラムの対象となる方が自分のカラダを知るスタート地点にしっかり立っていただき、プログラム終了後も自分のカラダを見つめメンテナンスし続けられるよう、支援していきます。

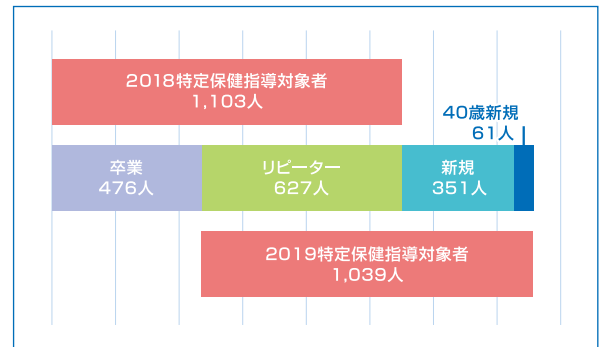
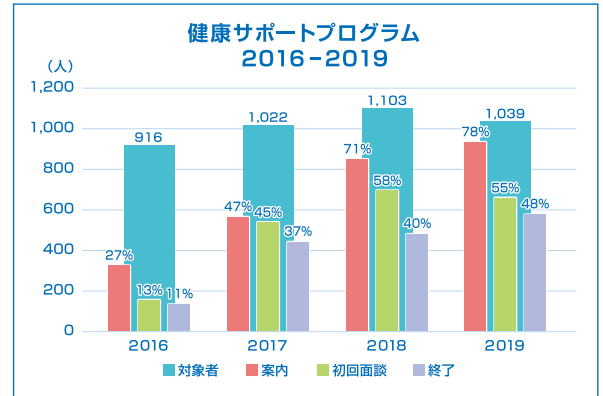
若年層に対するメタボ対策

2019年度のプログラム対象者1,039名の内訳を分析したところ、リピーターを除いた412人に、当年度 満40歳となった方が61名含まれていました。生活習慣病は、サイレントキラーとも呼ばれ、本人が気づかないうちに進行し、健康であることや長寿を阻害する大きな要因となります。10～30歳代の若年の段階から、正しい生活習慣を身につけ、糖尿病や高血圧症、脂質異常症等の予防に努めることが大切であるため、より参加しやすい若年層の健康施策に取り組んでいきます。

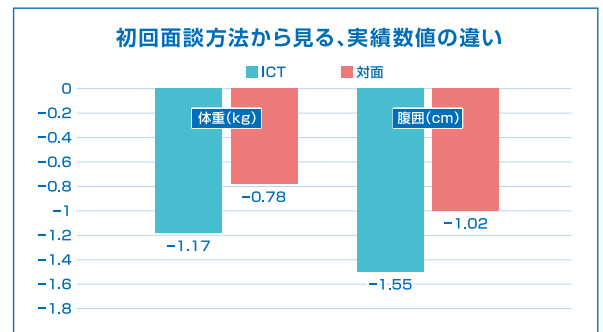
取り組みやすい環境整備 ～ICTの活用～

近年、インターネットの普及とユーザーの環境整備(スマホ・タブレット・PC保有率)が躍進したことで、2018年度から、ICTを活用したプログラムを取り入れ、当該施策を実施しました。2019年度は初回面談の実施方法を、多様化するニーズに応えるため、対象者自身が選択し実施する方法を提供した結果、図★のような結果となりました。過半数がICT(オンライン面談)を選択し、84%の方が終了することができました。

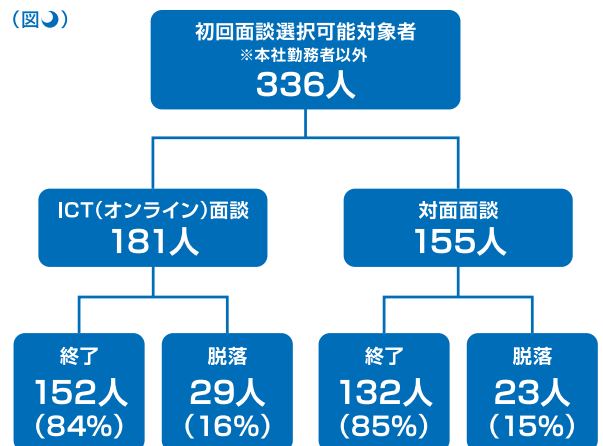
また、図●のように、実績値もICTを活用した方がいい結果が出たことが分かりました。2020年、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大による、緊急事態宣言に伴う外出自粛、多方面の営業自粛により当該施策にも影響があると見込んでいます。対応策として、2019年度に取り組んだ、ICTを活用したモデルを2020年度は全ての対象者に実施することとし、当該施策の正常運用に努めます。



(図★)



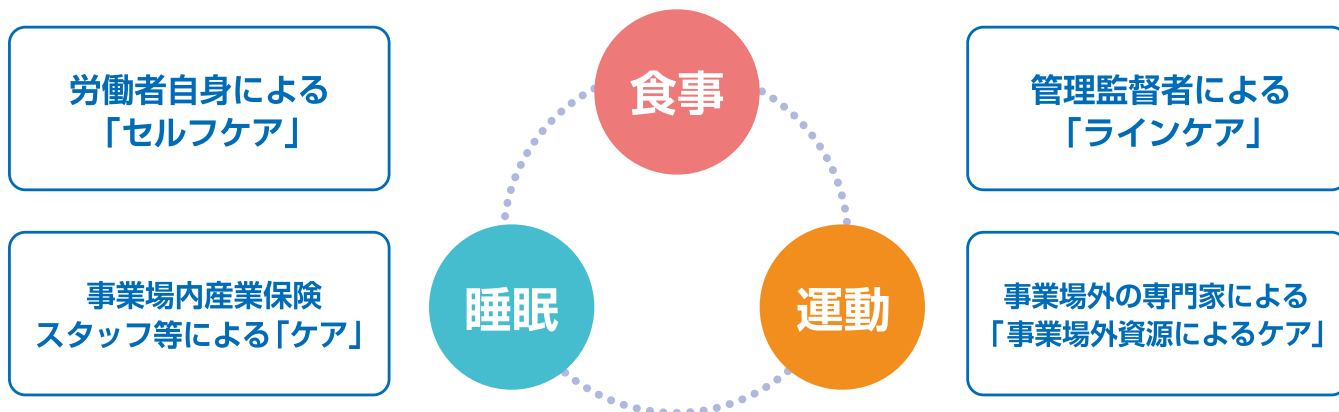
(図●)



階層別の健康支援

各世代の状況に応じ、社員研修やeラーニング等を活用して必要な健康情報の提供を行い、意識づけを体系的に実施しています。特に2019年度はメンタルヘルスを強化して、情報発信を行うことでココロの健康にも積極的に取り組みました。

取り組みの考え方



実施項目

対象	フィジカル	メンタル
新入社員	食事時間・睡眠のとり方工夫 生活に取り入れやすいストレッチ	セルフケア
店舗指導員(SV)	食事時間と取り方の工夫	相談窓口案内 セルフケアeラーニング
女性	相談会の実施	相談窓口案内 セルフケアeラーニング
管理職	健診内容の確認	ラインケア・セルフケア
全員	健康増進施策(元気チャレンジ!)の促進	eラーニングの提供



健康リテラシー向上の成果が図れる指標となる健康診断受診・再受診報告完了時期が、2018年度よりそれぞれ2か月程度早期化し、健診後フォローや特定保健指導の取り組み強化につながりました。ポピュレーションアプローチである「元気チャレンジ!」についても、年々、実施者数が増加しており、健康意識を持つ従業員が増えています。また、ストレスチェック高リスク部署比率についても、2018年度から比較して4.6%減少しており、セルフケア・ラインケアの取り組みに対する成果につながっています。

働きやすい環境づくり

ダイバーシティ推進とワークライフバランスの実現

多様な価値感をもった社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンを作っていくことを目指してダイバーシティを推進しています。社長をトップとしたダイバーシティ推進体制を整え、障がい者雇用を進めていく特例子会社の設置、事業所内保育施設の設置、社員の業務効率や就労環境の改善に関する労使協議の場の設置などに取り組んでいます。

★男女問わず効率的かつ生産性の高い働き方につなげるために...

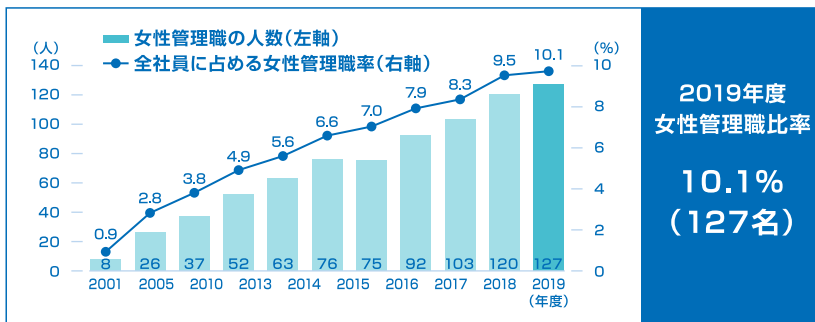
「女性の活躍推進と男性の育児・家事参画」

女性が活躍し続けられる会社にするため、2020年度女性管理職比率30%を目標に、ライフプランをともに考え、活躍を後押しする取り組みを実施しています。

活躍を後押しする取り組み(一例)

若手社員向けキャリア開発研修、育児休職社員研修、選抜型リーダーシップ研修

女性管理職比率



また、男性が積極的に育児・家事に参加できるよう男性社員の育児取得促進にも取り組んでいます。

★イキイキ働き続けられるローソンを目指して...

働きがい改革プロジェクトを立ち上げ、多様な働き方を実現するリモートワークや社内横断のメンター制度、褒めあう文化の醸成等、社員がイキイキと成長を実感しながら働き続けられるようさまざまな取り組み・検討を進めています。

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

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	●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	●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	●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	●生鮮コンビニエンスストア「ローソンスストア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年度		●ストレスチェック導入
2010年度	●農業生産法人「ローソンファーム」設立	
2012年度	●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) ●ファミリー健康相談 メンタルヘルスカウンセリング
2013年度	●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「ローソンスが原一丁目店」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) ●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 メンタルヘルスカウンセリング
2014年度	●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) ●ファミリー健康相談 メンタルヘルスカウンセリング
2015年度	●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 ●8・9月 宿泊型保健指導の実施(計3回) ●9月～ 高血圧者に治療確認レター発信 ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) ●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 ●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
2016年度	●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 ●9・10月 宿泊型保健指導の実施(計2回) ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) ●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	●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 ●10・11月 宿泊型保健指導の実施(計3回) ●10月～ 特定保健指導(40歳以上) ●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	●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)	●6月 ローソンヘルスケアポイント実施 ●10月～ 健康支援プログラム 特定保健指導(40歳以上) 生活改善支援(40歳未満) ●11月～ 糖尿病重症化予防策実施 ●元気チャレンジ!実施
2019年度	●健康優良法人ホワイト500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(3年連続) ●加盟店オーナー健康診断受診促進実施	●6月 ローソンヘルスケアポイント実施 ●10月～ 健康支援プログラム 特定保健指導(40歳以上) 生活改善支援(40歳未満) ●11月～ 糖尿病重症化予防策実施 ●部署別対抗元気チャレンジ!実施

LAWSON

