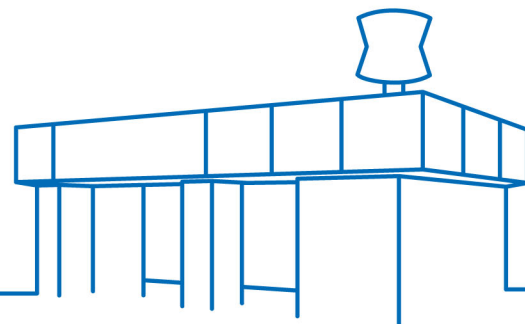


ローソングループ



健康白書 2023

2022年度実績

LAWSON



私たちはグループ企業理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき、お客様の健康生活全般をサポートする企業を目指しています。その実現のために、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。加盟店を含めたローソングループで働く皆さんが心身共に健康な状態で、お客様やマチの健康増進にチャレンジしていきたいと考えています。

そのために「明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現」を掲げています。セルフケア意識が高く心身ともに健康でパフォーマンスを最大限発揮できる状態、イキイキ働いている状態、仲間の言動や状況を尊重して思いやりをもって協力しあえるWell-beingな状態を目指しています。

2020年からの3年にわたるコロナ禍において、生活様式の急速な変化が求められました。

ローソングループではリモートワーク制度をはじめ、働き方を多様化して変化対応をしてきました。とりわけ、ICT活用により労働生産性が向上した一方で、身体的活動量の減少やコミュニケーション機会の喪失がもたらすストレス増加が課題となりました。従業員が明るく・楽しく・元気に、働きがいのある企業を目指し、2022年度も試行錯誤の上、様々な工夫をし、施策を行って来ました。そ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ますと幸いです。

従業員の心身の健康状態は企業の体力を表すものであり、当社は従業員の「健康」を重要な経営課題の1つとして位置付けています。個々が定義する多様な「健康」への理解を、互いに認め合いながらそれぞれ前向きに自分らしく日々の生活を送れること、やりがいをもって仕事ができ、成果をだせることが私たちの目指す「心身健康」で「明るく・楽しく・元気に」過ごす姿です。

従業員が心身ともに健康で、明るく・楽しく・元気に、働きがいのある職場を作ることは経営者の責任です。私はCSO(チーフ・サステナビリティ・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 CSO **竹増 貞信**



コンビニエンスストアは近年では社会インフラとしての役割も担わせていただくようになり、マチの皆様により一層必要としていただける業種になってきていると自負しております。そのような重要な役割を果たし、どのようなときも安定して皆様にサービスを提供するためには、従業員一人ひとりがすこやかであることが必要不可欠であると考えます。この「すこやか」というのは単なる身体的健康や精神的健康のみを指すわけではなく、持病や障害、育児や介護などの様々な生活背景があってもなくても、イキイキと満足感を日々得ながら社会生活を営める状況を指していると私自身は考えています。

従業員の皆様がすこやかに日々過ごせるよう健康診断の事後措置やセルフケア・ラインケアの周知の徹底などを通して個々の健康の維持増進をサポートしたり、また多様な生活背景と就業を両立できるような制度を人事部門と共に構築するなど、産業保健スタッフとして健康経営の包括的な支援を行っていただければ嬉しく思います。

顧問
産業医

古賀 智子



私たちが掲げている「マチを幸せにします」という理念は、お客さまの日々の生活に密着したコンビニエンスストアだからこそ担える使命です。私たちは、単に買い物場を提供するのではなく、地域社会の健康を向上させる力強いパートナーでもあると確信しています。

この使命を達成するために、私たちはデータと医療の専門知識を活用しています。お客さまの健康づくりに向けた商品やサービスを開発することはもちろん、ローソンの従業員とその家族の健康づくりにも取り組んでいます。こうした取り組みを長く続けることで、我々は健康経営のリーディング企業となることができました。

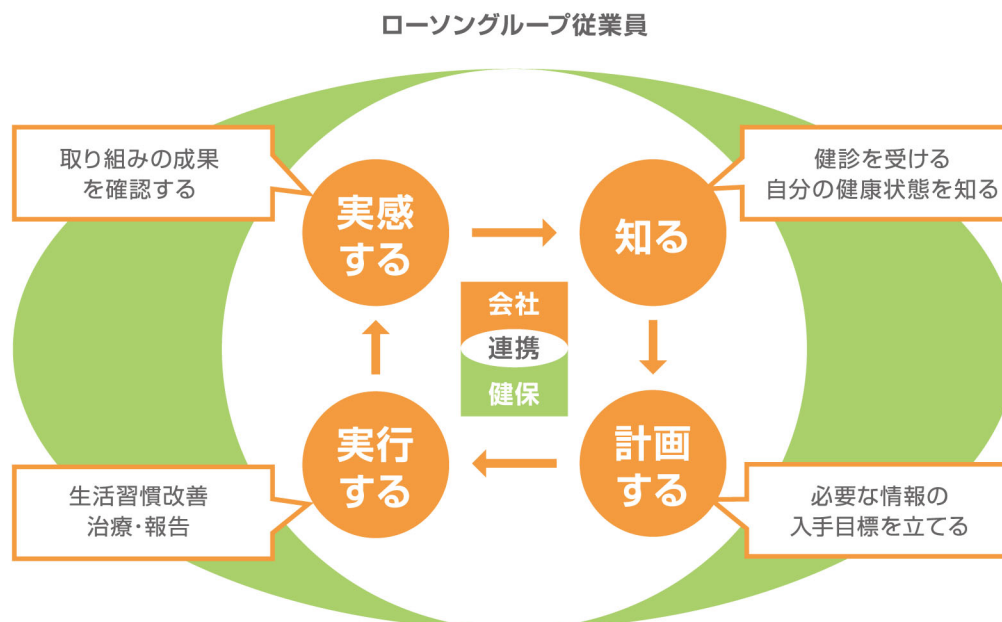
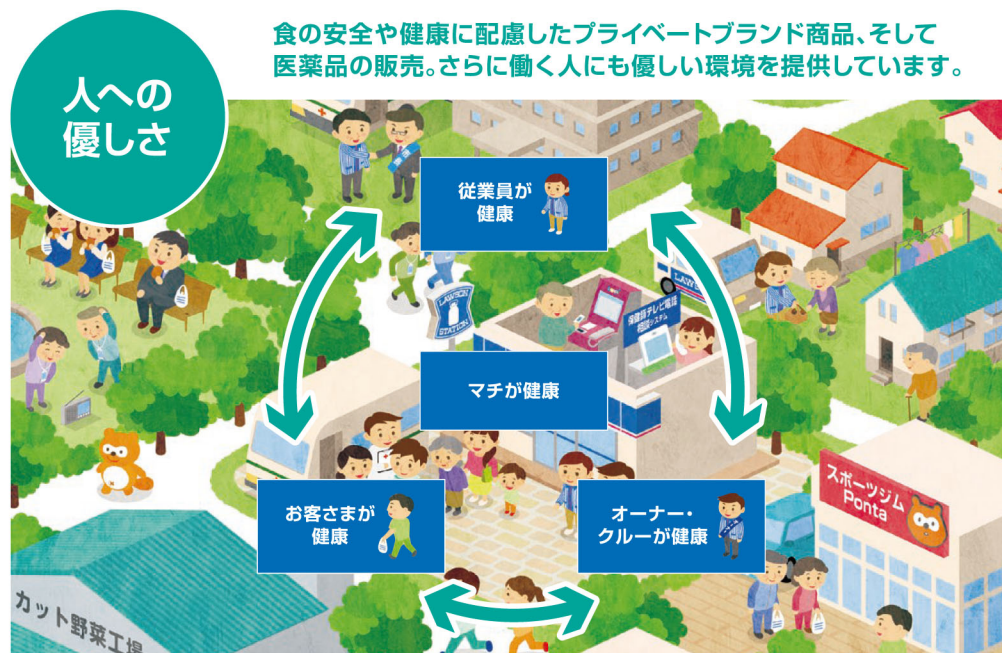
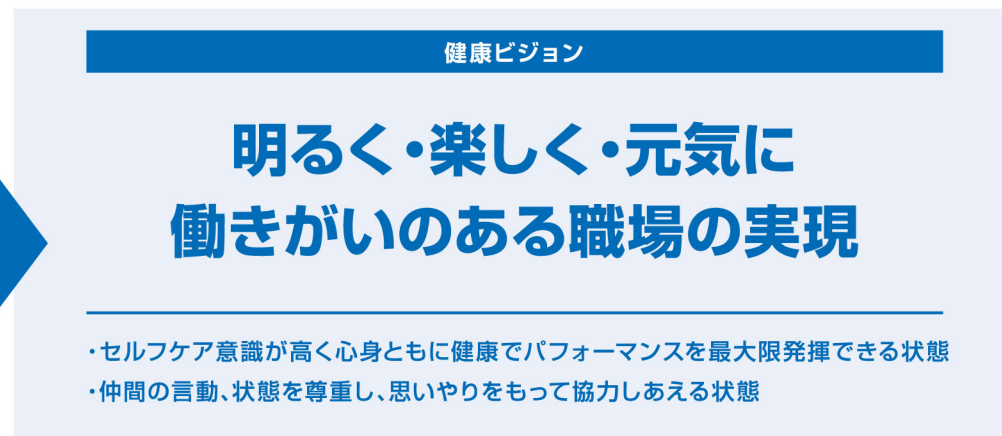
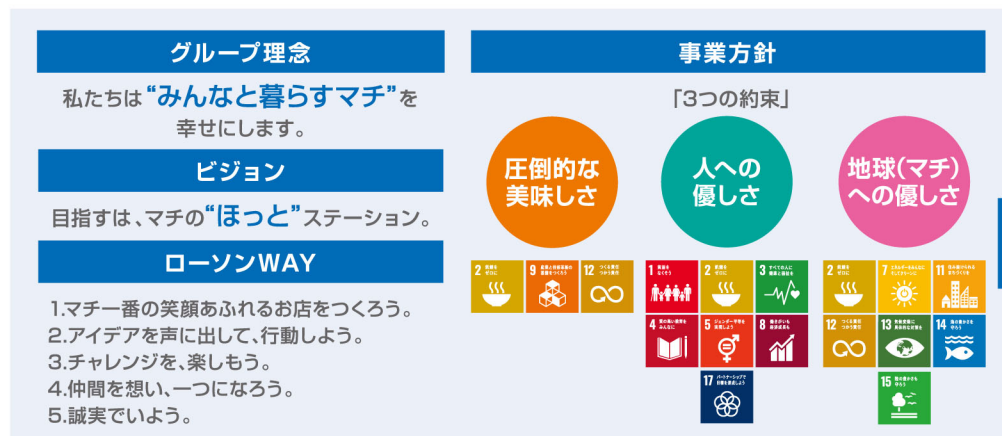
お客さま、従業員と一体となった取り組みでローソンは素晴らしい成果を上げてきましたが、私たちはまだ満足していません。健康と幸せの実現に向けた取り組みをこれまで以上に推進し、加速させることを目指しています。より多くの人々が健康で幸せに過ごせる社会の実現に向けて、私たちは絶えず努力を続けます。

株式会社ローソン アドバイザー
株式会社ミナケア代表取締役
医師

山本 雄士



「目指すはマチの“ほっと”ステーション」を企業ビジョンとして掲げ、3つの約束を目指しています。その中の一つ、「人への優しさ」では、食の安全や健康に配慮した商品・医薬品の販売、さらに働く人への優しい環境を約束しています。私たち従業員や店舗運営にかかわってくださっている加盟店オーナー・クルーの皆さまが「健康」の意味や意義について共有・共感・協同できるよう、組織であるローソングループ健康推進室、人事部、健康保険組合、そして個人である従業員それぞれが課題発見→取り組み→検証を行うPDCAサイクルを回せる体制を作っています。常にこのサイクルを回し続けることで、課題をしっかりと把握し、社会環境変化や従業員の価値観変容にあった施策が行えるよう今後も取り組んでまいります。



健康推進体制

ローソンでは、社長がCSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)を兼務し、健康保険組合理事長がCSO補佐となって健康経営の推進強化を図っています。

さらに、グループ従業員の良好な健康状態の維持・向上のため、社長直轄組織として専門スタッフが常駐する「ローソングループ健康推進室」を2018年に設置しました。

CSO補佐、人事本部、健康保険組合、労働組合、オーナー福祉会と連携し、さまざまな施策を展開しています。

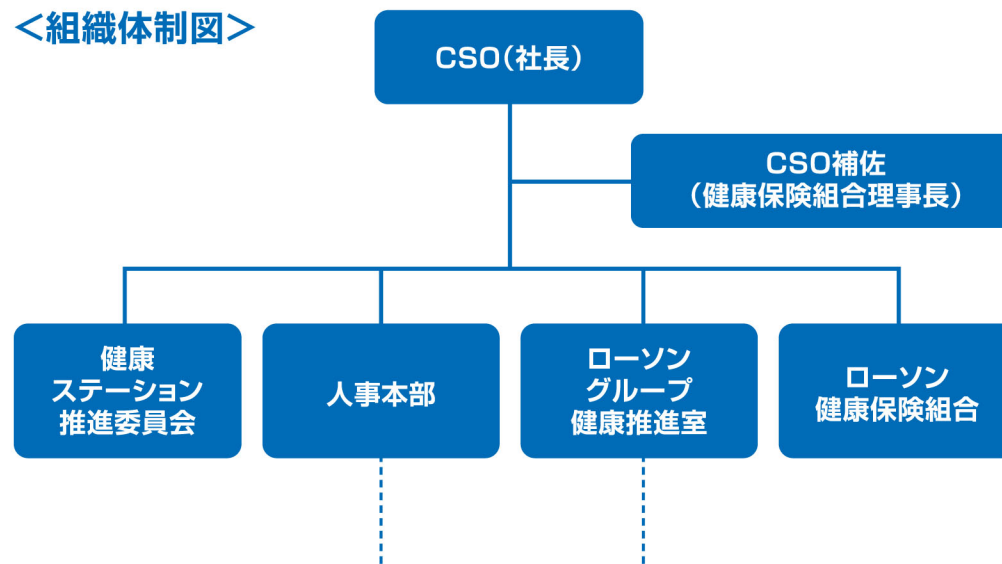
各地区の元気を推進するリーダーや健康施策に積極的に参画するメンバーに健康アンバサダーとして活躍いただき、隔月の会議における情報共有・知識享受を基に、各事業場での健康促進のサポートに協力していただいています。

また、健康ステーション推進委員会はCSO、CSO補佐、各本部長やプレジデント等の経営陣が必須出席となる会議体であり、健康推進室などの実務担当者としてローソン産業医、外部アドバイザーの先生にも出席いただき、年に2回開催しています。会議では、一義的な身体的・精神的健康ではなく、Diversity&Inclusionを尊重したWell-beingを目指す取り組みについて全社の目線合わせを行っています。



**ローソングループ健康推進室&
ローソン健康保険組合メンバー**
前列:右から1人目 健康保険組合常務理事、
右から2人目 健康推進室室長、
後列:右から3人目 健康保険組合理事長、
右から4人目 健康推進室室長代行

<組織体制図>



健康アンバサダー

各エリアに配置している“元気リーダー”を中心に、健康アンバサダー活動を実施しています。隔月の会議では、産業医や保健師による健康情報の提供や、意見交換を実施しています。健康アンバサダーとして、健康についての興味・関心を持てるように周囲に促し、元気チャレンジ!の参加支援などを積極的に行っています。



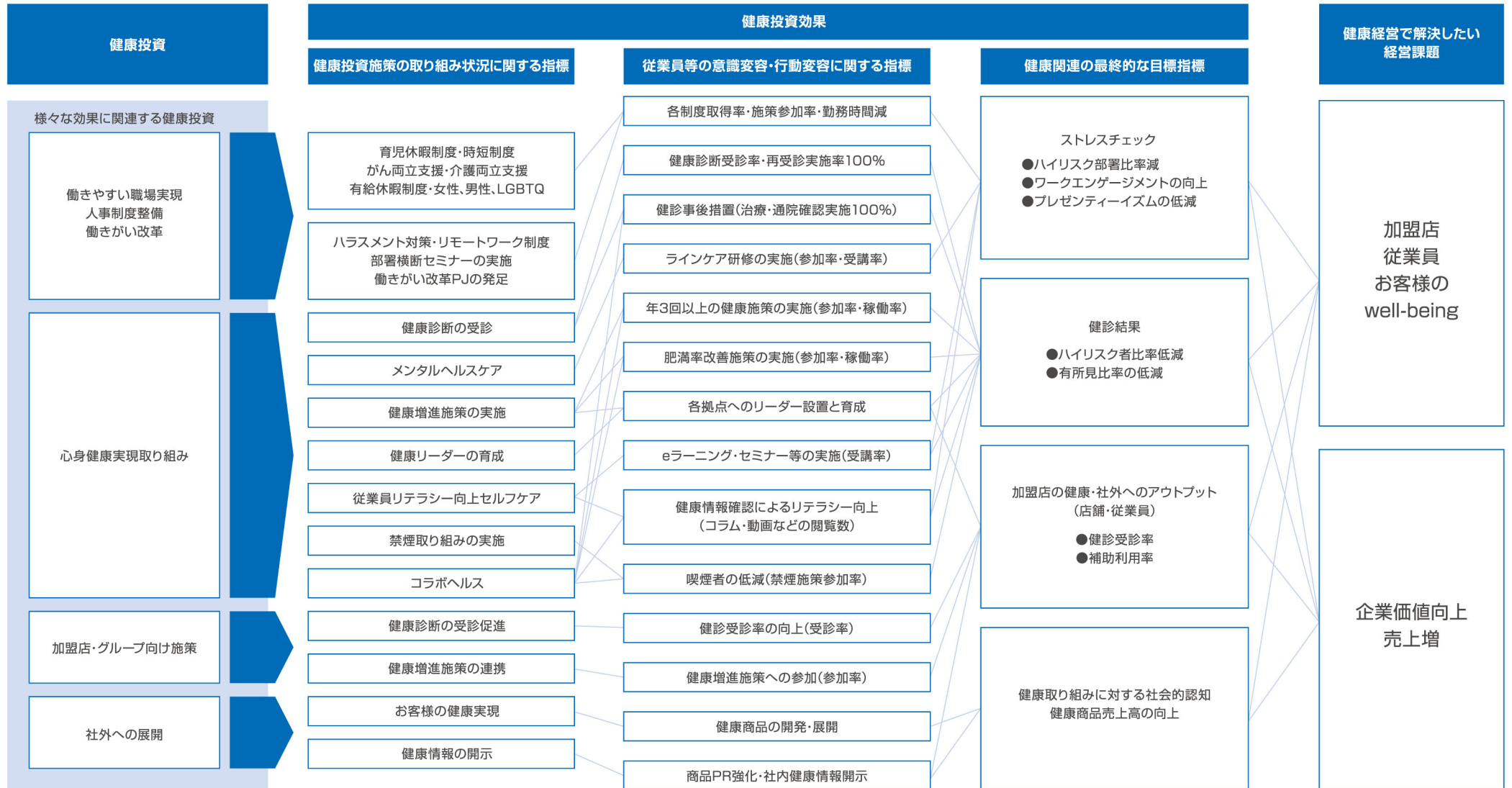
戦略マップ



ローソンが健康の取り組みを通じて目指す姿は、加盟店オーナー・クルーを含む従業員一人ひとりがセルフケア意識を高く持ち、心身ともに健康でパフォーマンスを最大限発揮できる状態です。また、その一人ひとりが、仲間を尊重し思いやりを持ち協力することで「明るく・楽しく・元気に 働きがいのある職場の実現」をすることです。

従業員の健康＝幸せはグループ理念である「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に寄与することができ、その実現が企業価値向上につながると考えています。

この実現に向け、健康経営で解決したい課題とその解決に向けた取り組みなど一連の流れを可視化するために、戦略マップを作成しています。



2022年度の健康診断結果



2022年度は、依然として新型コロナウイルス感染症の影響が強く残るなか、5項目の検査数値適正範囲者と非喫煙者の割合をコロナ禍前の水準に設定した2025年度目標に向けて取り組み始めました。健康診断結果に基づく検査数値適正範囲者は、血糖を除く全ての項目で改善が認められました。

2025年度目標達成に向けて、従業員一人ひとりが健康的で充実した社会生活を送れるように今後も健康保険組合と健康推進室で協同して継続的にサポートしていきます。

※数値は適正範囲者の比率		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	前年比	2025年度目標
肥満	男性	51.3%	50.1%	48.0%	46.8%	47.0%	↑0.3%	52.0%
	女性	77.5%	78.2%	77.6%	75.4%	75.9%	↑0.5%	79.0%
血圧		75.1%	75.5%	71.4%	72.9%	73.1%	↑0.2%	76.0%
肝機能		70.3%	68.9%	65.7%	65.8%	67.7%	↑1.9%	72.0%
脂質		80.5%	81.1%	78.0%	79.5%	80.4%	↑1.0%	82.0%
血糖		64.0%	64.3%	65.2%	62.2%	60.8%	▲1.4%	66.0%
禁煙		67.2%	69.3%	69.2%	70.9%	71.8%	↑1.0%	75.0%

ローソン健康保険組合 全年齢・本人加入者

健康診断の問診における6項目への回答については、多くの項目で改善が認められました。運動習慣・身体活動に関する質問については、一部項目において僅かに改悪となっていますが、2018年度と比較すると着実に数値改善を実現しています。ウォーキングイベント等を継続実施した事が奏功し、従業員において日常的な運動習慣が醸成されたことが示唆されます。

新型コロナウイルス感染症流行下における運動不足を解消し、従業員の健康保持増進に寄与したと考えられます。

また、睡眠に関する質問については2025年度目標を達成する事ができました。生活習慣が改善できたと実感する従業員の割合を増加させるべく、引き続きサポートしてまいります。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	前年比	2025年度目標
1回30分以上の軽く汗をかく運動を、週2日以上かつ1年以上実施している	19.7%	19.7%	21.6%	22.2%	22.3%	↑0.1%	25.0%
日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している	44.0%	46.4%	47.2%	45.2%	44.7%	▲0.5%	48.0%
就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に2回以下である	44.2%	44.8%	53.9%	53.8%	55.1%	↑1.3%	60.0%
朝昼夕の3食以外に、間食や甘い飲み物をとることは殆どない	84.9%	83.4%	84.2%	84.8%	84.3%	▲0.5%	86.0%
朝食は毎日とっている、もしくは朝食を抜くことは週に2回以下である	55.9%	54.7%	56.3%	55.2%	56.8%	↑1.6%	58.0%
睡眠で、休養がじゅうぶんととれている	63.8%	64.6%	71.3%	65.1%	70.6%	↑5.5%	68.0%

ローソン単体 クルー除く

健康診断に関わる取り組み



従業員同士が互いの健康取り組みをナッジしあえる環境づくり

従業員一人ひとりが、より健康で生産性が高い状態で働ける職場にするためには周囲のサポートが不可欠であると考えています。そのため「健康アンバサダー」を各エリア・部署に配置し、周囲の従業員へ健康情報や施策の周知を担ってもらい、食事や運動など生活習慣の改善や健診受診、面談などを気兼ねなく実施できる環境づくりを進めています。また各部署の責任者に週次の健診予約状況などの必要な情報を提供することで、従業員がスピーディーに対応できるようにサポートしています。こうした取り組みを継続することで、健診受診、再受診報告の完了時期も年々前倒しとなるなどの効果ができています。

オプション検査(がん検診)の受診率向上

オプション検査を定期健診に追加して受診できるようにしており、毎年高い受診率で推移しています。特に婦人科検診の全年齢無料化により、女性全年齢のオプション検査受診率は2019年度54.9%⇒2022年度79%と大きく伸長しています。そうした中、脳ドックの受診率が低い傾向にあることが課題となっていました。2022年度の取り組みとして予約システムを改修しオプションを受診できる医療機関の確認や検査の追加を容易に行えるように変更、また検査の必要性や検査方法を周知する取り組みを実施しました。その結果、脳ドック受診率は男性21.3%⇒24.5%、女性16.8%⇒24.4%と男女ともに伸長しています。オプション受診率全体も60.1%⇒62.9%と伸長しており、従業員の健康意識の高まりが数値に表れてきています。

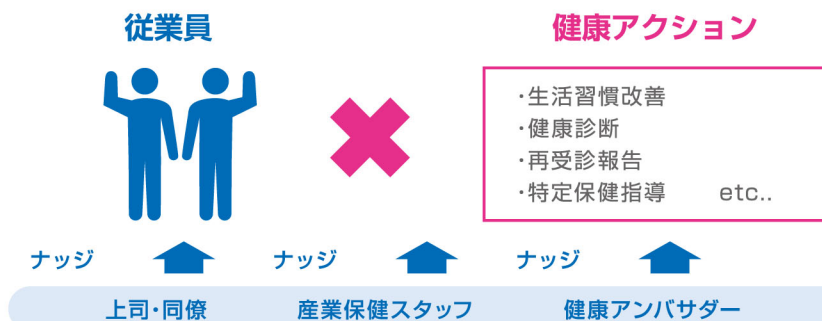
オプション検査(がん検診)受診率	2021年度	2022年度
男性 35才以上 ※1	55.2%	▲ 57.6%
男性 45才以上(脳ドックのみ)	21.3%	▲ 24.5%
女性 35才以上 ※2	87.9%	▲ 88.6%
女性 45才以上(脳ドックのみ)	16.8%	▲ 24.4%
女性全年齢 ※2	73.7%	▲ 79.0%
男女計	60.1%	▲ 62.9%

ローソン単体 クルー除く

※1 胃部検査、腹部超音波検査 etc

※2 ※1に婦人科検診(子宮がん、乳がん検査)のみ受診を含む

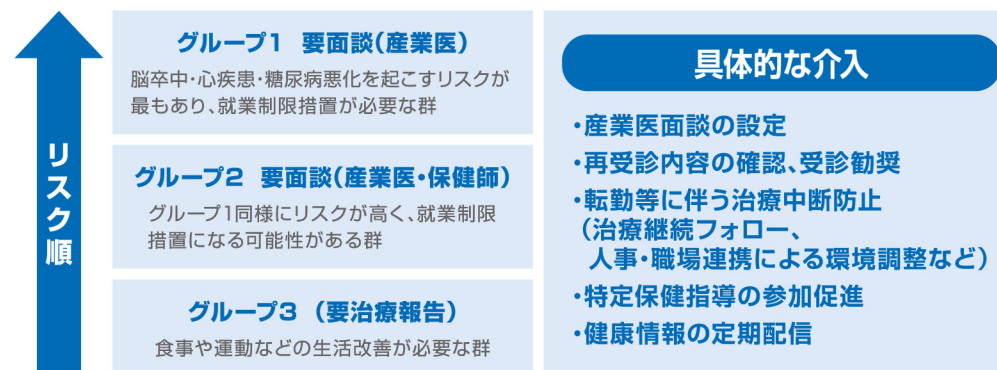
【自発的な健康アクションをサポート】



健診事後措置対応

定期健康診断の予約・受診速度がスピードアップされていることで、下図の対象者に対し、健診事後措置対応が早期に実施できています。そのため、2021年度と比較し2022年度ではすべての対象者(ハイリスク者)への早期介入が1カ月早まるという結果になりました。従業員の持つパフォーマンスを最大限発揮できるように再受診確認・治療継続フォローを徹底し、確実に医療へつなげる体制づくりを継続しています。また、定期的に健康情報を直接送付することで、日常的に健康を意識してもらえよう取り組みも実施しています。健康保険組合や人事・職場と協同し、ローソングループで働く従業員が「明るく・楽しく・元気に」健康であり続けられるよう引き続きサポートしていきます。

【当社が指定するハイリスク者区分と具体的な介入】



健診受診後のサポート(ローソン健康保険組合)



糖尿病重症化予防プログラム

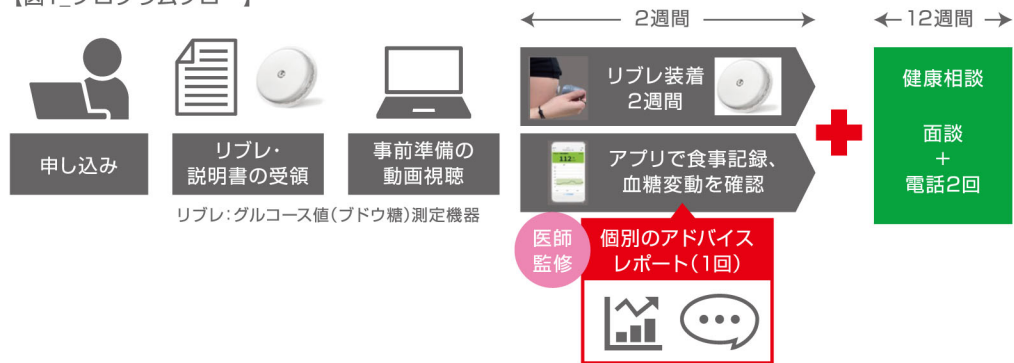
2021年度より、内容を刷新し、「血糖コントロールプログラム」(図1参照)を開始しました。血糖変動を可視化することで、セルフラーニングによる数値改善を目的としたプログラムです。2021年度のアセスメントについては、2022年度の健診結果より(図2参照)のようになりました。

HbA1cの平均値が境界域の6.5%に近い数値まで下がっています。また、全体の61%に数値の改善が見られ、34名のうち改善者31名、数値維持者3名となりました。

2022年度についても、同様に実施し、149名に案内し、15名の申し込みがありました。2022年度のアセスメントは、次年度の健診結果と比較し分析していきます。

当該プログラムについては、ハイリスク者への効果的なアプローチが期待できるため、継続して実施してまいります。

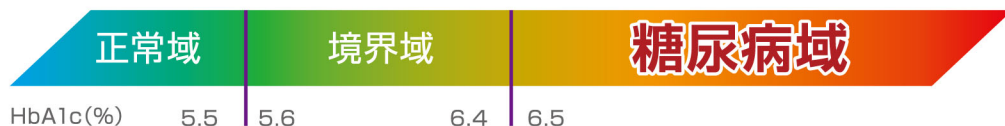
【図1_プログラムフロー】



【図2_2021年度参加者HbA1c結果】 N=55

2021年度参加者のHbA1c平均値	2021年度	2022年度
	7.1%	6.6%

参考: HbA1c境界線基準値



じぶんけあ(レセプト情報を活用した行動変容推進施策)



2021年度より、糖尿病数値悪化者と糖尿病を始めとする腎機能低下リスクのある方へ、未受診や治療・服薬中断者へ行動変容を促す施策『自分の健康は、自分で守る』をコンセプトに「じぶんけあ」を開始しました。この施策は、健診結果をもとに、条件に該当する方のレセプト情報を健康保険組合の保健師が確認し「未受診者」「受診中断者」と判断された方へ、メールもしくは手紙にて個別に働きかけを実施しています。2022年度の対象者へアプローチを実施したところ、受療行動へつながるケースもみられ、中長期的に個別に働きかけることで行動変容につながったと考えられます。次年度も継続して実施してまいります。

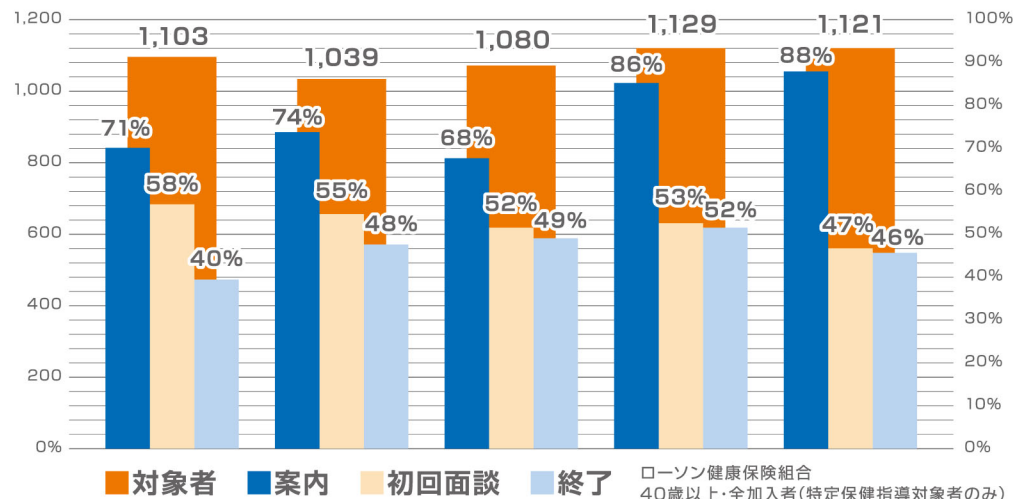
健康サポートプログラム(特定保健指導)

当施策は2016年度より「健康サポートプログラム」と称し、事業主と健康保険組合のコラボヘルスとして位置づけて取り組みを強化してきました。

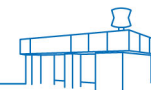
その結果、2021年度迄は徐々に完了率を上げる事ができてきましたが、2022年度は僅かに完了率が低下する結果となりました。

要因の一つとして、対象者が適切な治療を開始し、当施策の参加が無用になったことが挙げられます。会社と健康保険組合が共通目標としている「医療に繋がる体制づくり」が少しずつ形になってきました。

健康サポートプログラム 2018-2022 全社



メンタルヘルスケアの取り組み



メンタルヘルスケア

リモートワーク等の働き方の多様化やコミュニケーションの希薄化等、環境が大きく変化しているなか、ストレスチェックなどの調査において、全社平均では改善傾向にあるものの、職種や業務内容によっては数値が悪化しているケースがみられ、よりきめ細かな対応が必要になっています。



従業員が心身ともに健康で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、下記4つの軸を設定し取り組みを進めています。

- ①実態把握・データ活用 ②リテラシー醸成
- ③不調者対応 ④相談窓口・セルフチェック

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック実施率(%)	92	91	91	94
高ストレス者比率(%)	14.6	14.5	14.1	15.3
高ストレス産業医面談対象者比率(%)	4.0	4.0	4.3	5.0
高ストレス部署比率(%)	6.6	10.2	15.2	15.4
エンゲージメント ※1	3.6	3.7	3.7	3.3
プレゼンティーズム ※2	3.6	3.7	3.7	6.2
アブセンティーズム(日) ※3	0.6	0.6	1.3	1.1

※1 2021年度まで社員意識調査(5段階評価)、2022年度よりUWES(6段階評価)にて調査実施
 ※2 2021年度まで社員意識調査(5段階評価)、2022年度よりWHO-HPQ(11段階評価)にて調査実施
 ※3 傷病による休職日数(全従業員平均)

メンタルヘルス取り組み(4つの軸)

<p>①実態把握・データ活用 (ストレスチェック・エンゲージメント・プレゼンティーズム・意識調査)</p> <p>各調査結果の分析により、従業員のメンタルヘルスの見える化を進めています。また、各部署責任者が自発的に結果分析・改善アクションを実施できるように、各部署の特徴や対策例などの情報をフィードバックしています。また業務面だけでなく、「こころ」と「からだ」の健康についてもしっかりとマネジメントできるようサポートしています。</p> 	<p>②リテラシー醸成</p> <p>ラインケア 全部署責任者に対し、産業医によるラインケアにおけるポイントの共有やストレスチェック結果において高リスクとなった部署に対し、ワークショップを実施するなど管理職に必要な知見のインプットを進めています。またワークショップは業務内容・従業員の特徴・課題を踏まえた内容で構成し、世代間の特徴やコミュニケーション手法について産業医がレクチャーする等、細やかな対応を実施しています。</p> <p>セルフケア 全従業員を対象に、レジリエンスを高めるeラーニングの導入や産業医・保健師による健康コラムやセミナーを実施しています。</p>
<p>③不調者対応(面談・就業制限・休復職)</p> <p>産業医・保健師による面談をはじめ、人事や職場と連携し、重症化を防止する体制を構築しています。休職者については、再休職を防ぐことを目的に、本人・職場・人事・産業保健スタッフの4者間で情報共有を行う復職支援プログラムを2020年度より導入しました。この取り組みは、従業員が復職後も働きやすい職場環境の実現につながっており、その結果、非常に低い再休職率※(2022年度2.3%)を維持することができています。※直近5年以内に休職した従業員のうち、再度休職した従業員の比率</p>	<p>④相談窓口・セルフチェック</p> <p>相談窓口 社内・社外の相談窓口を設置し、気軽に相談できる環境を整備しています。</p> <p>セルフチェック 簡易セルフチェック、疲労度チェックにより自身の健康状態の把握・改善アクションに繋がっています。</p> 

従業員の健康増進



元気チャレンジ!

2022年度は以下の施策を健康推進室と健康保険組合のコラボヘルスとして実施しました。いずれの企画もインセンティブとして、アプリへの健康情報入力や歩数などにポイント付与しています。また、食事内容を1日3食継続して入力した方を対象に抽選で稼働賞をプレゼントしました。加えて各地の元気リーダーからTeamsに記事投稿し各地の様子を紹介するなど、モチベーション維持・継続ができる企画となるように工夫しました。

元気チャレンジ!

食事管理アプリを活用し、日々の活動を記録して生活リズムを整え、チームで協力することにより、コミュニケーション醸成を図る健康増進施策



ヘルスケアポイント

日々の健康活動・生活習慣の定着をチェックして振り返り、タスク実行のたびにポイントが付与される施策

SDGsスタンプラリー

SDGs 17の目標ロゴスタンプを5千歩、7千歩、1万歩コースに分けてチームエントリーし、スタンプを集めました。

実施期間 5月23日(月)～7月17日(日) ※8週間

参加ルール 5～15人でチームを作りエントリー



期間中、各エリアオフィスの元気リーダーより、駅からオフィスまでの通勤路などをTeamsで紹介しました。

駅前の「桃太郎大通り」を東進、途中「西川緑地公園」で涼みと癒しを貰いながらの通勤です。(中国エリアオフィス)



新幹線日本縦断企画

チーム週平均歩数を1歩=80cmとして距離に換算、新幹線を乗り継いで、北海道から九州まで、日本縦断を目指しました。

実施期間 9月26日(月)～11月20日(日) ※8週間

参加ルール 5～15人でチームを作りエントリー



期間中、各エリアオフィスの新幹線駅やご当地食材について紹介記事をTeamsに掲載しました。写真は出発駅函館! (北海道エリアオフィス)



ヘルスケアポイント

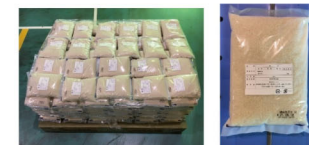
2015年度よりポピュレーションアプローチの一環として、潜在的な健康リスクの予防・軽減を目的として始まった「ヘルスケアポイント」ですが、年々参加者が減少していく状況でした。そのため2022年度から、「元気チャレンジ!」で既に多くの被保険者が使用しているアプリを活用することとしました。アプリ上にヘルスケアポイントイベントのコンテンツである「生活習慣チェック」「理解度チェック」を配信することで、多くの方にアプローチをすることができました。しかし、アプリへ転換した初年度ということもあり、参加者の伸長に繋がりませんでした。2023年度はさらにアプリの利用促進を強化し、各社担当者と連携強化を図り、当該イベントの参加促進に繋げてまいります。(下図:アプリ配信イメージ)



ほっ♪と応援ポイント

2020年新型コロナウイルス感染症の流行を受け、少しでも社会の役に立ちたいという思いから、元気チャレンジ!の参加者が貯めたインセンティブポイントを使って任意で寄付をする企画を実施しています。2022年度SDGsスタンプラリーでは、約14万円分のポイントが参加者から集まり、おにぎり屋の米に換えてフードバンクを通じて物資の届きづらいと言われていた奄美大島へ寄付しました。また、新幹線日本縦断企画では約6万4千円分のポイントが集まり、マチの幸せ募金に寄付しました。これからもこのような活動を通じてマチの幸せに繋がる取り組みを続けてまいります。

お米の寄付



マチの幸せ募金



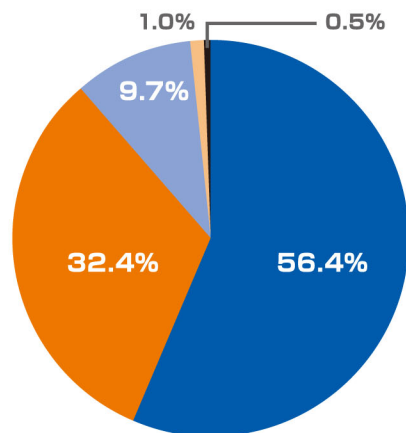
従業員の健康増進



元気チャレンジ！検証

2021年度、2022年度の健診結果の体重変化を比較すると、元気チャレンジ継続参加者は、不参加者に比べて体重の増加が少ないことがわかりました。健康増進施策「元気チャレンジ！」への継続的な参加は、個人の健康維持に寄与できていると考えられます。また、参加者でアンケートに回答した方の約9割は「参加して良かった、まあ良かった」と満足度が高く、継続して実施することへの意義を感じています。2022年度の目標稼働数は2,200人でしたが、上期、下期それぞれ達成することができました。さらに継続者の参加意欲を高めるべく、2023年度は2,400人稼働を目標に展開してまいります。

【2022年元気チャレンジ！アンケート結果】 n=2,805(延べ)



■参加して良かった …1,582
 ■まあ良かった …910
 ■どちらでもない …273
 ■あまり良くなかった …27
 ■良くなかった …13

【ローソン社 KPI稼働数目標達成率】

	2022年度上期	2022年度下期
目標稼働数	2,200	2,200
達成率	104%	116%
参加者数	3,319	4,047
稼働数	2,277	2,560

元気チャレンジ！ローソングループ参加状況	2022年度上期	2022年度下期	2023年度健診前
株式会社ローソン	2,521	3,007	982
株式会社ローソン銀行	—	193	8
株式会社ローソンアーバンワークス	61	61	15
株式会社ローソンデジタルイノベーション	—	5	3
株式会社ローソンエンタテインメント	375	424	168
株式会社ローソンストア100	233	267	113
株式会社ベストプラクティス	129	90	16
計	3,319	4,047	1,305

新たな取り組み「元気チャレンジプラス」

ウェアラブルデバイス実験(2020年度、2021年度)は、多忙なSV(営業職)に手間がかからず、腕に装着するだけで自身の健康状態を把握し、歩くことや健康への意識醸成・行動変容を期待できる企画として実施しました。BMI25以上の方には5kgの減量为目标設定しインセンティブを設けたところ、大幅な体重減少に成功しました。しかし、BMI25未満の方を中心に、減量などの明確な目標を持っていないと思われる方が多々いたこと、週に1回データをアプリ連携するハードルの高さや、モチベーション維持の難しさが更なる拡大への大きな課題となりました。

2020年度 ウェアラブル デバイス実験	参加者数	目標 達成者数	体重減少 平均
	60	13	-6.1
2021年度 ウェアラブル デバイス実験	参加者数	目標 達成者数	体重減少 平均
	235	21	-6.6

そこで2022年度は、新たに元気チャレンジプラス実験を実施しました。「今よりちょっと(プラス)元気になろう!」をスローガンに、**体重適正値の目安であるBMI22を基準に減量することのみを掲げ**、BMI25未満は体重の3%、BMI25以上は体重の5%減量することを目標とする企画にしました。期間中は健康情報配信やアプリ上で歩数ランキングを実施するなどのアプローチをしたものの、強制ではなく全て任意参加で展開しました。ローソングループ各社(健康保険組合加入者)に募集をかけ、379人が参加、5か月間実施した結果、35人が平均5.1kgの減量に成功しました。今後は元気チャレンジプラスを拡大し、肥満改善や、ご自身の体重適正値を目指す取り組みを強化してまいります。

2022年度 元気チャレンジプラス	参加者数	目標 達成者数	体重減少 平均
	↑ 379	35	-5.1

従業員の健康増進



従業員参加のスポーツ大会

コロナ禍である2022年度のスポーツ大会は、「大なわとび★動画チャレンジ」(大なわとび動画をスマホで撮影し、最も多く跳べた回数を競う企画)をコミュニケーションと健康増進の一環として実施しました。

コロナ禍で多くの人が集まりにくい状況の中でも部署単位で集まり、動画を撮影・応募・審査するというスポーツ大会は初めての試みとなりました。

参加した従業員からは、「久々に汗を流せてよかった」「部署の一体感が増した」などの声がありました。

2020年の新型コロナウイルス感染症流行から、リアルで実施するスポーツ大会を中止し続けてきたことや、働き方も出社・リモートワークなど多様になる中、スポーツを通して職場のコミュニケーションを活性化することができました。

「大なわとび★動画チャレンジ」の様子



健康情報の発信

2022年度より、さらに従業員が情報を得やすくする目的で健康情報の社内イントラ配信を強化しました。

9月には従業員の健康に向けた取り組みの一つとして、CSOである社長自らが自身の健康づくりや従業員の健康に対する熱い思いを語る、インタビューを実施しました。

インタビューでは「心身の健康が幸せの源であり、仕事を理由に心身の健康のメンテナンスができないのは本末転倒」というメッセージがありました。「プライベートの充実や仕事での生産性向上・やりがいを得ることを目的とするならば、健康であることはその目的を達成するための手段である」という従業員に対する愛あるトップメッセージとなりました。

その他の取り組みとして、世界禁煙デー(5月31日)に合わせた禁煙施策の紹介や季節・社会情勢等もふまえて毎月健康情報を発信し続けています。

また、東京都スポーツ推進企業向けのEnjoy Sports促進事業を活用し、元オリンピック選手をお招きして健康セミナーをリアルとWEBのハイブリット形式で実施しました。

店舗勤務や車移動、デスクワーク等、様々な勤務形態があるため、スキマ時間や仕事中のちょっとした息抜きにもできるように簡単なストレッチ方法やコンビニ活用術、仕事のモチベーション維持・向上できるスポーツ選手ならではのメンタルヘルスの取り組み等をご紹介いただきました。

保健師による社長インタビュー



健康セミナー風景



働きがいのある職場の実現



男性育休の取得促進

2014年度より「短期間育休休職」制度を設け、男性従業員の育休取得を促進しています。2018年度から取得率90%に達し、2021年度は96%・平均取得日数は4.8日でした。2022年10月1日から「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度を導入し、全社向けのeラーニング及び経験者による座談会を開催することで更なる取得促進を行いました。2022年度末、社内では14日間の取得日数目標に対し、平均22.3日を達成することができました。その結果、東京都の育業促進企業として、ローソンでの取り組みが紹介されました。



社内ニュース

LLL動画配信「10/26【共有会】育ろー！ パパの家事・育児って？～育児経験者より～」

短期・長期育休を取得した先輩パパより、「育休中できたこと」「復職後できること」などの共有会を実施しました。



女性活躍推進

「女性が子育てをしながら活躍し続けられる会社であること」を目標に、「2030年度に女性社員比率30%」「2030年度に女性管理職比率30%」を目指しています。

それを実現するため、2005年度より新卒採用の女性比率を50%に設定し、積極的に採用し続けています。ワークライフバランスについて悩む30代前後の世代を対象に、キャリア開発研修や管理職になる一歩手前の社員を選抜し、社長及び女性役員と直接対話できるリーダーシップ研修も実施しています。

また育児休暇中の方に向けては、お子様同伴を可能とした形式にして多くの方が研修に参加しやすいようにしています。会社情報の提供や復職後のキャリア形成を目的とした研修を年1回行っています。女性社員が働き続けられ、さらにキャリアアップできるようにサポートしています。



トップアスリートの活躍

2012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。

リモートワークでの運動不足解消を目的としたラジオ体操の促進や、社員が家族と一緒に「車いすバスケットボール体験」イベントに参加するなど、トップレベルで競技を続けながら、健康・ダイバーシティ推進のみならず、全社員の一体感の醸成にも積極的に関わっています。また、昨年現役を引退したアスリート社員も、採用担当として活躍しています。



2020パラリンピック
車いすバスケットボールメダリスト
川原 凜 選手



2020パラリンピック
陸上400m混合ユニバーサルリレーメダリスト
高松 佑圭 選手

働きがいのある職場の実現



多様な価値観を持った従業員の活躍

ダイバーシティを促進するため、定期採用では2005年度より男女比率50%を目標にしています。2008年度より外国籍従業員を積極的に採用し、現在も毎年1割程度の方を採用しています。また、障がい者雇用を促進するため、2017年度より限定正社員制度を導入しました。その他、2021年度より定年年齢を65歳に引き上げ、60歳以降を対象に「アクティブシニア正社員制度」を導入しました。

社内では、性別・国籍・年齢・学歴・出身などを問わず、一人ひとりの適性と意欲・能力を重視しています。さらに、店舗で活躍している外国人アルバイトに向けたマニュアルの多言語化（9カ国語）、「簡単な日本語」などを作成し、取り組みを行っています。

障がい者や外国人向けに様々な取り組みを導入した結果、2022年度東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録され、好事例企業にも選定されました。

多言語マニュアルの検索方法のご紹介

国旗やひらがなを選択、直感的に使用できる。



Lチャレ 億チャレ

Lチャレ(ローソン・チャレンジ大賞)は、ローソンの現場で行っている仕事の創意工夫や小さな業務の改善・新たなアイデアを実行した取り組みを集めて表彰する全社表彰制度です。各エリアからの精鋭10組が決勝戦に進み、社長をはじめ役員に対してオンラインでプレゼンを実施しました。

億チャレ(1億チャレンジ)は新たなチャレンジに対して1億円の予算枠を設けてアイデアを公募する企画です。2022年度は約200件の応募が寄せられました。

このようなチャレンジの機会を通じて、ご当地エリアの名物料理を共に仕上げた商品の開発やコーヒーのサブスクリプション(実験)など、数々のアイデアが実現されています。



Lawson Lively Link(部署横断セミナー)

2020年度下期より部署横断オンラインセミナーを開催しています。部署紹介以外にも、学びの場である「勉強会」、また2022年度より個人にフォーカスする「My Way」、グループ企業に着目する「グループ会社紹介」、普段の業務や個人によく関わる「身近な〇〇」というコンテンツも追加し、継続開催しています。社員の社内理解を深め、たて・よこ・ななめのコミュニケーション促進に取り組んでいます。



社内ニュース
LGBTセミナー 動画をUpしました(5/9 火18:00~)

2023年5月1日

401 回表示

社内ニュース
LLL動画配信「11/10【部署紹介】ロー...」

2023年3月23日

362 回表示



私のモットー!
ヒトの繋がりは無限大!!
“誰かの為”が“自分の為”

～身近な〇〇～

グリーンローソンとは? お客様・マチに必要とされる“マチのほっとステーション”を目指して

新しいサービス (New services) / 新しい取り組み (New initiatives)

効果のあったものを効率的にアップデート (Update effective ones efficiently)

グリーンローソン実施のコンテンツの全国の店舗への導入を検討 (Consider nationwide implementation of Green Lawson content)

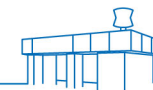
～グループ会社紹介～

社内ニュース
LLL動画配信 5/26(金) <第55回> グループ会社紹介: 上海羅森便利有限公司とは?

2023年5月29日

520 回表示

従業員の健康管理・状況



労働安全衛生法令の順守をベースに、従業員が明るく・楽しく・元気に日々過ごすこと、自発的に健康づくりに取り組むこと、仕事と健康を両立することを柱に、活動を推進しています。従業員の心身健康に関連する数値項目を一覧として表し、当社の取り組み進捗として報告してまいります。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断実施率(%)	100	100	100	100	100
健診 有所見者比率(%)	52.8	48.3	47.0	50.1	49.2
健診 再受診・結果報告率(%)	100	100	100	100	100
オプション(がん検査)受診率(%) (男性)※①		55.9	52.1	55.2	57.6
オプション(がん検査)受診率(%) (女性)※②		54.9	69.6	73.7	79.0
ストレスチェック実施率(%)		92	91	91	94
高ストレス者比率(%)		14.6	14.5	14.1	15.3
高ストレス者 産業医面談対象者比率(%)		4.0	4.0	4.3	5.0
高ストレス部署比率(%)		6.6	10.2	15.2	15.4
休職者数(メンタル)	29	29	29	33	42
退職者数(メンタル)	13	17	10	10	22
再休職者比率(%)※③				6.1	2.3
休職者比率(%)※④	0.73	0.72	0.75	0.94	0.98
産休制度利用者数(人)	40	35	20	27	57
育児休職利用者数(人)	165	183	162	127	161
育児時短勤務制度利用者数(人)	74	87	73	97	102
女性社員比率(%)	17.9	19	19.7	19.9	20.3
女性管理職比率(%)	9.5	10.1	10.7	11.7	13.0
有給休暇取得率(%)	40.9	53.4	54.2	57.2	60.4
月間平均残業時間(時間)	11.20	10.70	9.40	10.48	10.90
離職率(%)	6.7	8.4	6.3	6.9	5.9
禁煙率(%)	67.6	67.3	69.2	70.2	71.2
労働災害(通勤災害除く)(件)	52	54	48	42	26
労働災害死亡件数(件)※⑤	0	0	0	0	0
休業災害件数(件)※⑥	13	13	11	10	4
休業災害度率(%)※⑦	0.89	0.93	0.83	0.79	0.32

※①対象:35才以上 ※②対象:全年齢 ※③直近5年以内にメンタル不調にて休職した従業員のうち、再度休職した従業員の比率 ※④傷病による休職 ※⑤労働災害(通勤災害は除く)のうち、死亡を伴う労働災害件数
 ※⑥労働災害(通勤災害は除く)のうち、負傷または疾病の治療のために出勤できなくなった労働災害件数 ※⑦(休業災害数+死亡災害数)÷延べ総年間労働時間×100万時間

ローソン単体 クルー除く

これまでの取り組み



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「ローソストア100」で野菜の取り扱いを開始

2010年度

- 農地所有適格法人「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

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「ローソストアが原一丁目店」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

2014年度

- 健康ステーション推進委員会発足
オーナー:社長

2015年度

- 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

2018年度

- ローソングループ健康推進室設置

2019年度

- マチの「ほっと」ステーション宣言

2021年度

- 産業保健体制強化
- CHOからCSOに名称変更
CSO(社長)
- CSO補佐(健保理事長)

2022年度

- 心のバリアフリー
好事例企業認定
サポート企業認定

心のバリアフリー	えるぼし	プラチナくるみん	東京都スポーツ推進企業	スポーツエールカンパニー	なでしこ銘柄	健康優良法人ホワイト500	健康経営銘柄
2022年認定	2017年~2022年認定	2017年~2022年認定	2017年~2022年認定	2017年~2023年認定	2014年~2018年、2021年選定	2014年~2022年認定	2015年~2017年、2021年選定

会社・地域への取り組み

グループ内従業員への健康施策

2005年度

- 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

2012年度

- 全従業員の健康診断受診を推奨

2013年度

- 全従業員健康診断の100%受診達成
- 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)

2014年度

- 短期間育児休業制度 新設

2015年度

- 高血圧者に治療確認レター発信
- 健保顧問医から 受診勧奨レター発信
- 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90日チャレンジ実施
- 禁煙デーの導入(週1回)

2017年度

- 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
- ローソン健康大運動会の開催(10月・11月)

2018年度

- 就業中全日禁煙・オフィス喫煙所撤廃



2021年度

- 新型コロナウイルスワクチン職域接種
- 健康コラム毎月配信
- ラインケア研修新設
- ハイリスクアアプローチ(40歳未満)

2022年度

- 肥満率改善施策
元気チャレンジプラス実施
- 健康コラム社内イントラ配信強化
- 健康情報アプリ内配信
- 健康セミナー実施
- 大人の食育イベント実施
- 出生時育児休業(産後パパ育休)制度導入

2015~2017年度

- 宿泊型保健指導の実施

2018~2020年度

- 生活改善支援(40歳未満)

2020~2022年度

- 健康診断前元気チャレンジ!実施

2012~2014年度

- 健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)

2017~2022年度

- 元気チャレンジ!実施(年2回)
- 禁煙サポートプログラム

2015~2022年度

- 糖尿病重症化予防策実施
- 特定保健指導(40歳以上)
- ローソンヘルスケアポイント実施

LAWSON
