



ローソングループ

健康白書 2025

2024年度実績

LAWSON



ごあいさつ

私たちはグループ理念「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を目指しています。その実現のために、従業員の健康増進に取り組んでいます。FC加盟店を含めたローソングループで働く従業員が心身ともに健康な状態で、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。

健康ビジョンとして「明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現」を掲げ、“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”、“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状態”を目指し、2024年度も様々な施策を行ってきました。その取り組みを白書にまとめましたので、ぜひご覧いただけますと幸いです。

2025年、私たちローソンは創業50周年を迎えました。次なる目標である2030年に向けた中期経営方針「ローソングループ Challenge2030」を掲げてチャレンジしていく中、従業員の心身健康状態の維持・向上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」を互いに認め合いながら、それぞれ前向きに自分らしく生活し、やりがいをもって仕事ができ成果をだせる環境を作ることは経営者の使命です。

私はCSO（最高サステナビリティ責任者）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 兼 CSO

竹増 貞信

健康経営宣言

ローソンのグループ理念「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、私たちの健康を推進いたします。

健康は、本人だけでなく家族を含めた望みであり、会社の発展にとっても欠かせない要素です。家庭生活が充実してこそ仕事で最高のパフォーマンスが発揮できます。

また、健康寿命延伸は、労働力の確保、医療費削減等、日本における社会の要請でもあります。ローソンは、経営としてローソングループの健康の維持向上に努めることを宣言いたします。

認定・表彰



明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現

- 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
- 仲間の言動、状態を尊重し、思いやりをもって協力しあえる状態

ローソンはグループ理念「私たちは「みんなと暮らすマチ」を幸せにします。」のもと、「マチの「ほっと」ステーション」を目指して、事業方針「3つの約束」の実現にチャレンジしています。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、さらに働く人へのやさしい環境を約束しています。

FC加盟店オーナー・クルーを含む従業員が「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、人事本部、ローソン健康保険組合、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つくっています。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。

グループ理念

私たちは「みんなと暮らすマチ」を
幸せにします。

ビジョン

目指すは、マチの「ほっと」ステーション。

ローソンWAY

1. マチ一番の笑顔あふれるお店をつくろう。
2. アイデアを声に出して、行動しよう。
3. チャレンジを、楽しもう。
4. 仲間を想い、ひとつになろう。
5. 誠実でいよう。

事業方針

〈3つの約束〉

圧倒的な
美味しさ

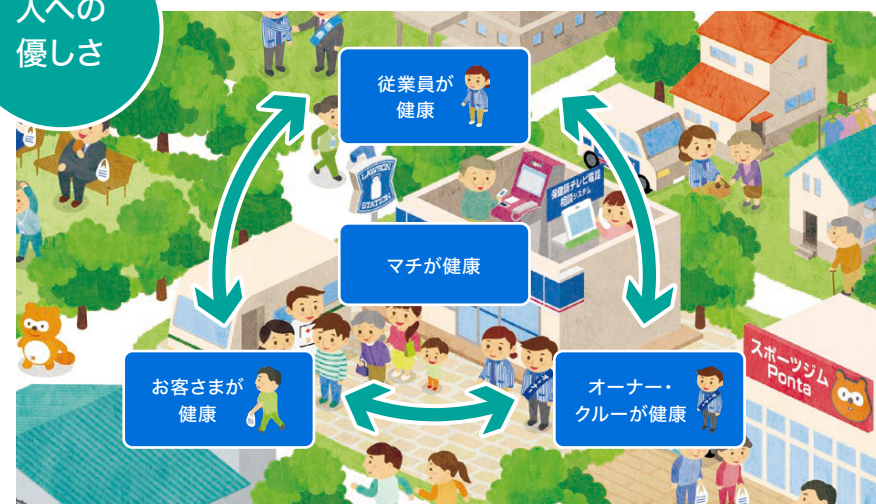
人への
優しさ

地球(マチ)
への優しさ



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。

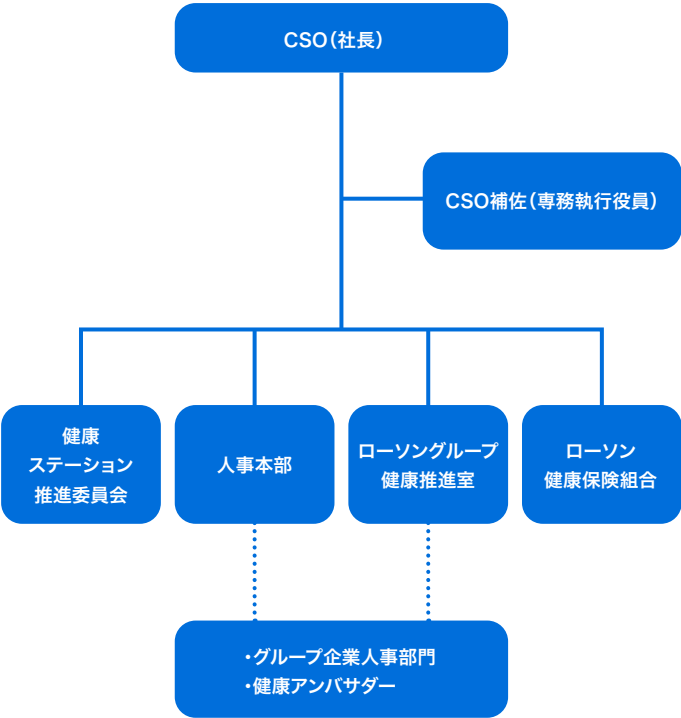


健康経営推進体制

社長がCSOとして、健康ステーション推進委員会委員長となり、社内及びお客さまに向けて健康の取り組みや、健康経営を強化・牽引しています。グループ社員の良好な健康状態の維持・向上のため、専門スタッフが常駐する「ローソングループ健康推進室」を社長直轄として設置し、人事本部、ローソン健康保険組合、労働組合と連携し、さまざまな施策を展開しています。また、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。健康活動を広げるアンバサダーとして、各エリアの従業員が健康に関心が持てるよう情報発信等を積極的に行っています。

2024年度からは「健康経営」取り組みのグループ各社への拡大を開始。ローソン健康保険組合とともに支援し、「健康経営優良法人」認定取得を目指しています。

組織体制図



※2025年3月現在の組織体制図です。

実施している主な健康会議(2024年度)

名称	開催頻度	主な出席者	内容
健康ステーション推進委員会 (経営層との協議会)	年2回	CSO、CSO補佐、全本部長、全カンパニープレジデント、ローソン健康保険組合、産業医(顧問)、アドバイザー、人事本部、保健師、ローソングループ健康推進室	会社全体の健康取り組み方針、各事業場の従業員の健康状況の確認、及び今後の健康施策等に関する協議・意見交換
アドバイザーとの対話	年11回	CSO、CSO補佐、産業医(顧問)、保健師、ローソングループ健康推進室	会社全体の健康取り組み方針に関する相談・意見交換、各事業場の従業員の健康状況の確認、及び社会情勢を踏まえた今後の取り組みに関する相談・意見交換
健康管理事業推進委員会	年2回	ローソン健康保険組合、各グループ会社人事担当者、保健師、ローソングループ健康推進室	ローソン健康保険組合の保健事業・活動に関する、年間を通じての活動評価・意見交換。各グループ会社従業員の健康状態の確認
健康アンバサダーMT	年6回	各部門の健康施策推進者、各グループ会社人事担当者、ローソン健康保険組合、産業医(顧問)、保健師、ローソングループ健康推進室	会社全体及び各部門の従業員の健康状態、推進している健康施策の状況確認及び改善に向けての協議
健康経営講話	年4回	全カンパニープレジデント、全管理職	健康経営に関する情報共有、会社全体の健康取り組み方針の確認、及び今後の健康施策等に関する協議・意見交換

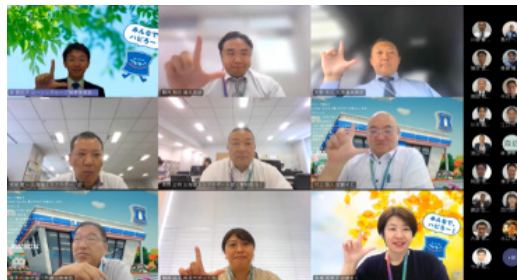
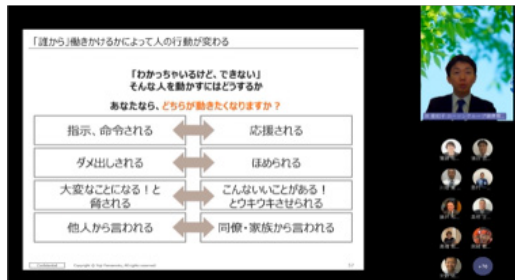
健康経営講話

健康経営の重要性を浸透させるために、4回にわたり各カンパニープレジデントをはじめ300人超の課長職以上の管理職向けに、健康経営アドバイザーによる健康経営講話を全国（オンライン）で開催しました。管理職が健康経営について学び、配下の従業員に周知することで、積極的な職場環境改善へとつながるよう働きかけていきます。

■主な講話内容

- ・健康経営の意義
- ・健康経営投資
- ・健康保険組合の保険料
- ・従業員が不健康となることへの企業リスク、労働損失
- ・健康は自己管理する時代からコミュニティで守る時代へ
- ・健康経営の重要な考え方（先手、戦略、伴走）
- ・健康づくりに周囲を巻き込む、参加させるための仕掛け
- ・ナッジ、意思決定回路をデザインすること

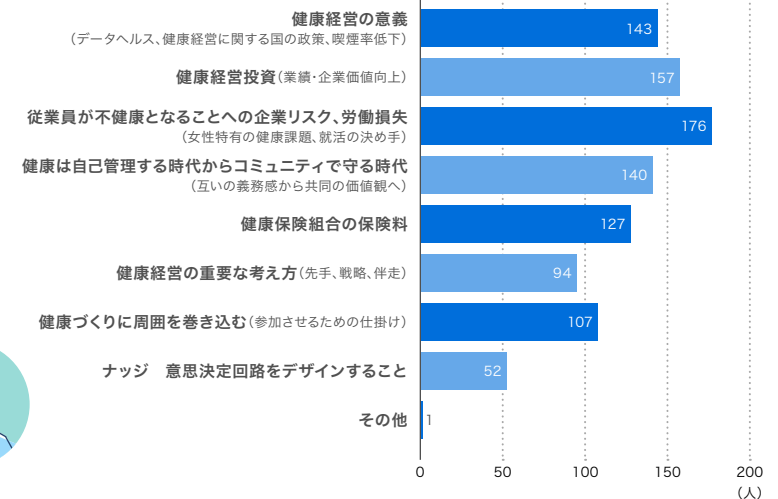
■開催の様子



■開催後のアンケート・感想

健康経営アドバイザーから講話後、参加者へアンケートを実施しました。（n=309）
99%以上の受講者が講話の内容について有意義であり、理解できたとの回答でした。

5.健康経営講話の中で、あなたが興味・関心を持てたものを教えてください。（複数選択可）



部下の健康面に配慮するということはやっているつもりですが、健康増進についても周りがサポート・賛同・応援してあげることが重要であることは目から鱗でした。



改めて健康と経営についての紐づけができて、部下メンバーに対しての働きかけの糸口が見えた気がします。



2024年度は、幹部・管理職の皆さんに向けて健康経営の意義や進め方について講演を重ねました。毎回、気づきや共感があふれ、現場での実践に向けた前向きな声が広がりました。各エリアでも健康経営という言葉や考え方が根付き、成果の兆しも見えています。

一人ひとりが心身の調子を整え、元気に仕事に取り組む姿は組織全体に必ず波及します。健康に本気で向き合うローソンのこの勢いを今後ももっと大きく育てていきましょう。



株式会社ローソン アドバイザー
株式会社ミナケア 取締役
医師

山本 雄士

健康経営推進体制

グループ企業に対する取り組み

2024年度からはグループ各社の健康経営への取り組み支援を始めています。

ローソン健康保険組合に加入するグループ各社へ健康企業宣言の実施に向けてローソン健康保険組合とともに支援し、取り組んでいます。

今後は、グループ全体で健康経営を推進するための体制を確立してまいります。

健康経営の浸透

- 健康企業宣言の実施
- グループ企業トップが参加するグループ健康経営会議の立ち上げ

各社の取り組み状況確認

- 各社別の課題抽出を実施
- ローソン健康保険組合とともに支援を開始

STEP
01

～2024

STEP
02

2025～

優良法人認定の取得

- 優良法人の認定取得と健康経営レベルの維持
- グループ全体の健康経営体制の再構築

STEP
03

2026～

グループ全体での取り組み実現

グループ企業全社による
ホワイト500・ブライツ500・
ネクストブライツ1000の認定取得

STEP
04

～2030

目指す姿のロードマップ

「健康経営」の取り組みを
グループ企業全体へ拡大します。

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、FC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もち、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もち協力することで「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。この実現に向けた一連の流れを可視化した戦略マップを活用しながら取り組んでいます。



2024年度健康診断結果

定期健康診断の適性範囲者比率

2024年度の健康診断結果に基づく検査数値適正範囲者については、前年と比較してやや減少傾向となりました。これはローソングループ従業員の平均年齢が上昇していることが影響していると考えられます。従業員の健康保持増進のため、各種施策を通じて継続的に働きかけておりますが、加齢による身体機能等の変化が一部の検査数値に影響を与えている可能性が示唆されます。一方で、具体的な成果も見られています。喫煙習慣が「いいえ」の方の割合は、2023年度対比では0.1%の減少となりましたが、2019年度対比では3.2%の増加と中長期的に見ると確実に改善しています。これは、当社が禁煙施策を強化してきた成果であり（詳しくはP12参照）、その効果が表れていると考えています。2025年度には、これを成功事例としてグループ各社に展開し、さらなる健康改善を目指します。今後も従業員の健康を維持し、向上させるための取り組みを強化してまいります。また、2026年度以降のKPIについては、当社の状況に合わせた項目設定を行い、健康白書にて報告していく予定です。従業員一人ひとりが明るく、楽しく、元気に、充実した社会生活を送れるように、引き続きローソングループ健康推進室とローソン健康保険組合で協同してサポートしていきます。

※数値は適正範囲者の比率

			2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	前年度に 対して	2025年度 目標
肥満	男性	BMI25未満かつ腹囲85cm未満	50.1%	48.0%	46.8%	47.0%	47.3%	45.0%	▲ 2.3%	52.0%
	女性	BMI25未満かつ腹囲90cm未満	78.2%	77.6%	75.4%	75.9%	75.1%	74.6%	▲ 0.5%	79.0%
血圧		収縮期130mmHg未満かつ拡張期85mmHg未満	75.5%	71.4%	72.9%	73.1%	72.3%	71.9%	▲ 0.4%	76.0%
肝機能		AST31未満かつALT31未満かつγ-GT51未満	68.9%	65.7%	65.8%	67.7%	67.9%	67.9%	0.0%	72.0%
脂質		中性脂肪150mg/dl未満かつHDL-C40mg/dl以上	81.1%	78.0%	79.5%	80.4%	81.1%	81.2%	0.1%	82.0%
血糖		空腹時血糖値100mg/dl未満かつHbA1c5.6%未満	64.3%	65.2%	62.2%	60.8%	58.3%	57.4%	▲ 0.9%	66.0%
喫煙		現在、たばこを習慣的に吸っていますか「いいえ」	69.3%	69.2%	70.9%	71.8%	72.6%	72.5%	▲ 0.1%	75.0%

ローソン健康保険組合 全年齢・本人加入者

生活習慣に関する問診結果

健康診断の問診における6項目への回答については、運動に関する項目が良化した一方で、食習慣及び睡眠に関する項目がやや悪化する結果となりました。運動習慣に関する回答は2019年度比で大きく改善しており、継続実施している運動施策が広く浸透していることが示唆されます。各種の施策を通じて、一人でも多くの従業員が生活習慣の改善を実感できるように、継続したサポートを実施していきます。

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	前年度に 対して	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%	21.6%	22.2%	22.3%	23.4%	24.1%	0.7%	25.0%
日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施している	46.4%	47.2%	45.2%	44.7%	46.0%	46.5%	0.5%	48.0%
就寝前の2時間以内に夕食を取ることが週に2回以下である	44.8%	53.9%	53.8%	55.1%	55.0%	53.8%	▲ 1.2%	60.0%
朝昼夕の3食以外に、間食や甘い飲み物を取ることは殆どない	83.4%	84.2%	84.8%	84.3%	85.4%	84.1%	▲ 1.3%	86.0%
朝食は毎日取っている、もしくは朝食を抜くことは週に2回以下である	54.7%	56.3%	55.2%	56.8%	56.9%	57.2%	0.3%	58.0%
睡眠で、休養がじゅうぶんとれている	64.6%	71.3%	65.1%	70.6%	67.5%	66.1%	▲ 1.4%	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

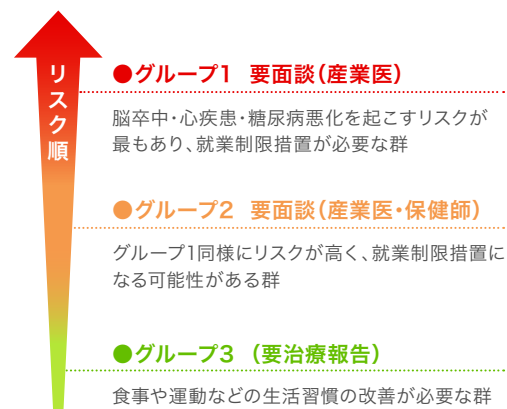
従業員一人ひとりが、より健康で生産性が高い状態で働ける職場にするためには周囲のサポートが不可欠であると考えています。そのため「健康アンバサダー」を各エリア・部署に配置し、周囲の従業員へ健康情報や施策の周知を担ってもらい、食事や運動など生活習慣の改善や健診受診、面談などを気兼ねなく実施できる環境づくりを進めています。また各部署の責任者に週次の健診予約状況などの必要な情報を提供することで、従業員がスピーディーに対応できるようにサポートしています。こうした取り組みを継続することで、健診受診、再受診報告の完了時期も年々前倒しとなっています。

健診事後措置対応

健診事後措置は、健康診断結果で要医療の数値がある従業員を対象に、早期の医療介入・治療開始をサポートすることを目的に取り組んでいます。その結果、従業員の再受診報告も毎年100%を達成しています。ローソンでは、健康リスクが高い順に階層を3段階設けており、リスクに応じて治療が早急に開始できるよう人事部や職場と連携を図りながら、従業員の健康をサポートしています。

また、2024年度よりローソン健康保険組合と事業主が積極的に連携し、従業員の疾病予防・健康づくりを効果的かつ効率的に実施することを目的に役割分担を明確にしました。健診事後対応により医療機関につながり治療開始となっても、様々な理由により中断してしまい健康状態が悪化する従業員がいることが課題としてありました。そこで医療中断を防止することを目標に、ローソン健康保険組合の強みであるレセプト情報から医療中断していないか確認する等、途切れないサポート体制強化を開始しています。この取り組みにより、一人でも多くの従業員が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になれるよう注力してまいります。

当社が設定するハイリスク者区分



コラボヘルスによるサポート体制



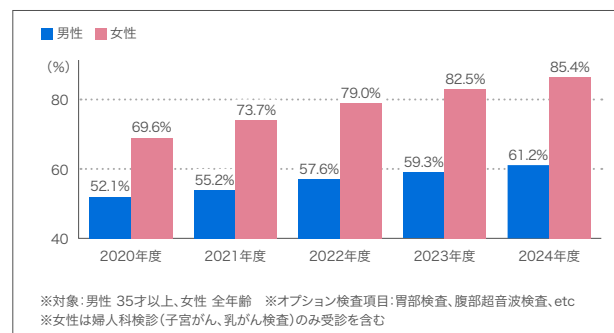
オプション検査(がん検診)の受診率向上

定期健診受診時にオプション検査(がん検診)を追加して受診できるようにし、受診の必要性や検査方法について詳しく周知する取り組みを継続しています。

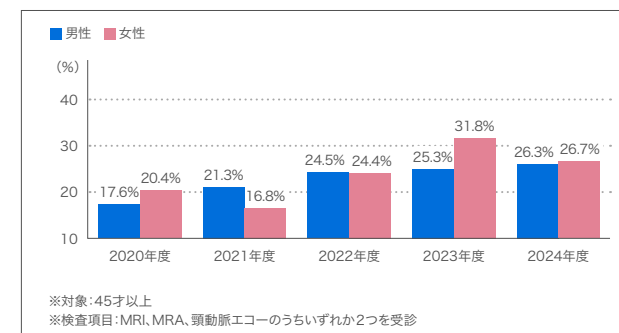
男女ともに受診率は伸長傾向にあります。特に女性は2020年度から全年齢において、婦人科検診を無償化するなど取り組みを強化し、2024年度にはついに85%を超えました。

また、脳検査の受診率も男女ともに25%以上と高い水準で推移しています。

■オプション検査(がん検診)受診率



■脳検査受診率



健康診断に関わる取り組み

特定保健指導(健康サポートプログラム)

2016年度から、事業主とローソン健康保険組合のコラボヘルスとして取り組みを強化してきました。

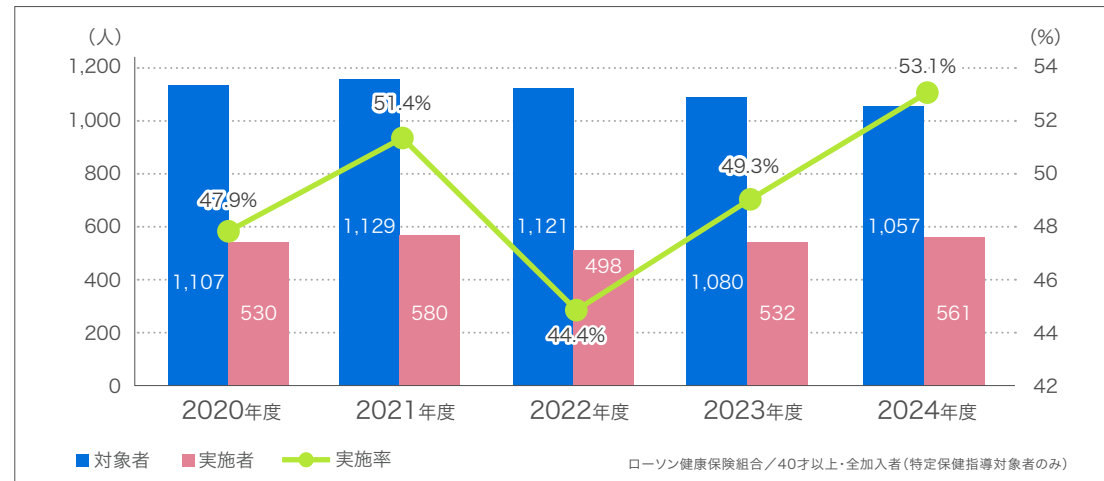
2024年度の実施率は53.1%となりました。

【内訳】 561人/1,057人(被保険者:555人/1,021人 配偶者:6人/36人)

ローソングループでは、事業主から対象者に対し個別勧奨を徹底することにより、実施率の改善が進んでおります。実施率が高まり、プログラム参加者が増える一方で、単年でプログラムを卒業できない人も増えており、指導内容に対するマンネリ感も出てきている状況です。

そこで、2025年度は、指導会社を1社から3社に増やし、指導内容のアソートを広げることで、対象者が自らの希望に沿った指導プログラムを選べるようにします。対象者がより前向きに、より積極的に自らの健康づくりを行えるような仕組み作りを行ってまいります。

■特定保健指導 経年実績



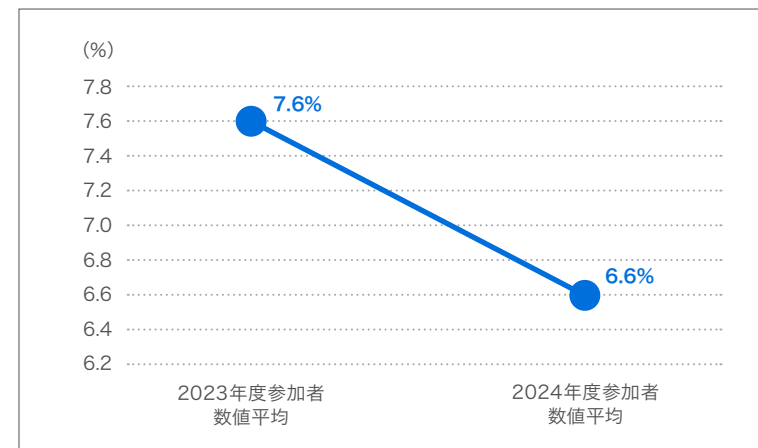
糖尿病対策アクション(糖尿病重症化予防プログラム)

2021年度から、「血糖コントロールプログラム」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を導入しています。

右図の通り、参加者のHbA1cの平均値が7.6%から、翌年6.6%まで大幅に下がりました。参加者の多くが緩やかに改善している中、大幅に改善した方もおり、当プログラムが行動改善につながったと考えられます。

2024年度は、対象者を未治療者に限定せずに、治療中であっても値が高い方に対してもプログラムの参加を呼びかけました。「点」ではなく「線」での値変化を確認いただき、治療と併せて生活習慣を見直せるように働きかけてまいります。

■参加者のHbA1c平均値変化



メンタルヘルスケアの取り組み

健康経営宣言を受け、「からだ」同様に「こころ」もよりよい(生産性が高まる)状態で働けるよう、包括的に取り組みを進めています。産業医がデータ分析、研修等の取り組みに全面的に参画し、直接従業員に専門的な知識・指導を実施できる体制を整えています。ストレスチェックや従業員意識調査等の実施により、従業員のストレス度・働きがい・満足度を分析することで、部署別・職種別の課題の抽出、職場環境改善の取り組みを推進しています。

サーベイ結果分析・実態の見える化

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、部署別の特徴や対策例のフィードバック、各種研修の実施により、各部署の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サポート体制を強化してきました。こうした取り組みにより、2022年度以降は各数値の改善が進んでおり、最終目標指標であるプレゼンティーズムの改善にもつながっています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック実施率	91.0%	91.0%	94.0%	93.0%	95.4%
高ストレス者比率	14.5%	14.1%	15.3%	15.2%	14.1%
高ストレス産業医面談対象者比率	4.0%	4.3%	5.0%	4.8%	4.3%
高ストレス部署比率	10.2%	15.2%	15.4%	13.1%	11.9%
エンゲージメント※1	3.7	3.7	3.3	3.3	3.3
プレゼンティーズム※2	3.7	3.7	6.2	6.3	6.4

※1 2021年度まで自社基準、2022年度よりUWESにて調査実施 回答者4,321人、回答率95.4%

※2 2021年度まで自社基準、2022年度よりWHO・HPQにて調査実施 回答者4,321人、回答率95.4%

ラインケア

従業員の特徴や課題を考慮したラインケア研修を、全ての管理職が受講しています。主に心理的安全性の確保や効果的なコミュニケーション方法、体調不良時の適切な対応、産業保健スタッフとの連携タイミングなどを重点的に学びます。これにより、管理職が配下の従業員の健康面をしっかりとサポートできる体制を整えています。

セルフケア

毎年、全従業員を対象にレジリエンス研修を実施しています。さらに、ストレスや疲労度の定期的なセルフチェックを行えるように整備しています。また、新入社員研修で相談窓口や産業医からのセルフケア方法を周知しています。従業員一人ひとりが自主自律して健康管理を行えるように、健康リテラシーの醸成を推進しています。

復職支援プログラム

産業医・保健師による面談をはじめ、人事部や職場と連携し、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・人事部・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年度から導入しており、休復職者のスムーズな職場復帰や職場の受け入れ体制構築の一助となっています。取り組みの成果として、メンタル不調で休職した従業員が5年以内に再度休職する割合は7.6%と非常に低く推移しています。

相談窓口

- メンタル及びフィジカル面の問題について社内・社外に相談窓口を設置し、従業員がメール・電話・対面等で気軽に専門スタッフに相談できる環境を整備しています。
- FC加盟店を含む従業員に対し、カスタマーハラスメントやお客さま対応に関する相談窓口を設置しています。



健康増進施策

生活習慣の改善及びコミュニケーションを醸成することを目的にした「元気チャレンジ!」と、本気で減量を目指す肥満率改善の「元気チャレンジプラス」をそれぞれ年間を通して実施しています。アプリを活用し、常に健康管理・健康を意識できる環境を提供し続けています。

元気チャレンジ! ※チーム・個人

【目的】生活習慣改善、コミュニケーション醸成

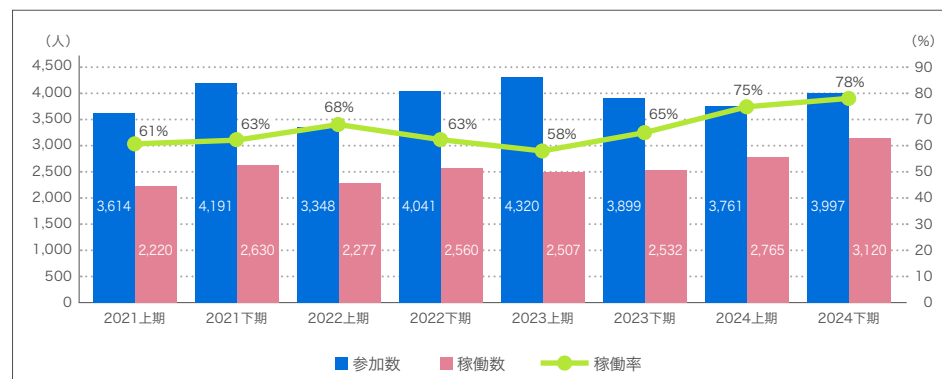
元気チャレンジ!は、食事管理アプリを活用し、日々の活動を記録して生活リズムを整え、チームで協力することにより、コミュニケーション醸成を図る健康増進施策です。この施策はローソングループ6社と合同で取り組んでおり、参加者の約70%が回答したアンケートでは約90%が参加してよかったと満足度が高い状況を維持しています。さらにそのうち約25%が体重減少などの体の変化を実感しています。

参加者にはインセンティブとしてPontaポイントが付与されますが、2020年度より継続している「ほっ♪と応援ポイント」(任意)ではポイントをフードバンクや「ローソングループ“マチの幸せ”募金」に2024年度までで延べ約47万円の寄付を行いました。

また、実施7年目となる2024年度のアプリ稼働者数は3,120人となり、毎年伸長しています。これは、各カンパニープレジデントや元気リーダーによる連携、協力と、2024年度よりはじめた健康経営講話の実施による影響が大きいと考えています。

今後も、健康増進施策を管理職が積極的に活用し、個々人の生活習慣改善及び部署内のコミュニケーション醸成に役立つものとして様々な取り組みを実施してまいります。

■アプリ稼働率推移



元気チャレンジプラス ※個人、BMI22未満対象外

【目的】肥満率改善、BMI22を目指す

元気チャレンジプラスは、健康の目安としてBMI22を目指し、5か月間で各自3~5%の減量を目標に取り組み、達成したら最大1万Pontaポイントが獲得できる企画です。強制ではなく、希望者が任意で取り組みます。2023年度の取り組みの成果として2024年度健診結果では目標達成者が47人と、前年度の35人から増加しました。目標には届かなくても体重が減少している方は約半数います。

	参加者数	体重減少者数		目標達成者数	
2022年度	379人	204人	54%	35人	9%
2023年度	317人	140人	44%	47人	15%

BMI25以上の軽度肥満領域とBMI23~25の方々の軽度肥満予防層に働きかけることで肥満率改善が見込めるとして、特に若年層を中心に早くから生活習慣病予防の意識を高めていくことが重要だと考えています。

スポーツ大会

2009年度から毎年実施している「スポーツ大会」。2023年度からはグループ各社も参加しています。コロナ禍を経てリアルでの大会実施を再開、2024年度は「ボウリング大会」を開催しました。各カンパニーでの予選大会、グループ各社を含む全国大会とともに白熱した戦いが繰り広げられました。グループ全体の健康とコミュニケーションの活性化に取り組んでいます。



写真:本社予選大会 集合写真



写真:ボウリング大会に参加する社長の竹増

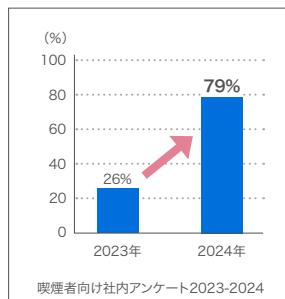
禁煙推進

従業員の健康推進及び受動喫煙防止を目的として経営層とともに従業員の禁煙を応援する組織風土の醸成に取り組んでいます。2024年度は世界禁煙デーに合わせ、経営層より従業員の健康のための禁煙推進についてメッセージを発信しました。その他主な取り組みとして①就業時間内禁煙の周知・徹底、②オンライン禁煙プログラム参加促進を行っています。

①就業時間内禁煙の周知・徹底

2018年度より就業時間内禁煙としていますが、近年は認知率の低下が課題となっていました。2024年度に経営層からのメッセージと合わせてルールの再徹底を促したことで、認知率が大幅に向上しました。入社時研修等の健康教育や定期的な通知の発信により引き続き実効性の維持・向上を図ってまいります。

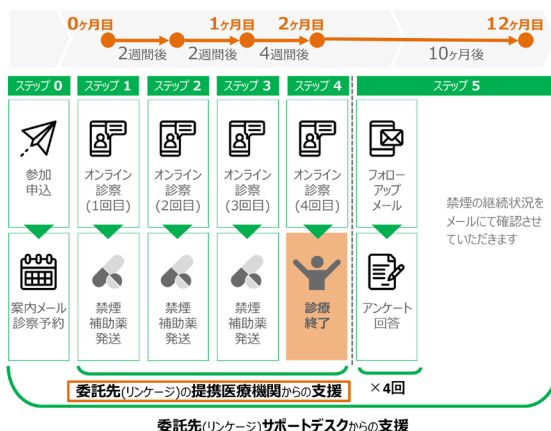
■就業時間内の禁煙認知率



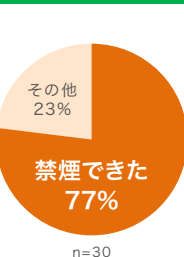
②オンライン禁煙プログラム参加促進

健康保険組合と協働し、通常5万円程のオンライン禁煙プログラムに自己負担なく参加できるよう補助を実施しています。通常のプログラムに加えて、実施期間中は当社保健師がメールや電話でサポートを行うことにより丁寧なフォローを行っています。2024年度はプログラム参加者30人のうち23人が禁煙に成功し、非常に高い成功率となりました。

■オンライン禁煙プログラム(リンケージ社)



プログラム参加者の禁煙成功率



社内イントラネットにおける健康ポータルサイトの充実

2023年度から健康に関連する情報をまとめたものを社内イントラネットへ掲載し始めました。従業員が、相談窓口やどういった時に相談したらよいのか等の情報を取りに行きやすくすることを目的としています。また、健康リテラシー向上にも役立つ情報の更新などを随時発信しています。



健康トピックス

- 職場における熱中症対策の強化について New!
- 2025年度 健康診断のご案内
- 2025上期元気チャレンジ企画



FC加盟店オーナー・クルーの健康増進

オーナー福祉会と連携し「日帰りセミナー」や「すこやかセミナー」などでカラダチェックエクササイズを活用し、健康維持・増進のための効果的なストレッチや身体機能チェック方法などを紹介しました。健診受診促進及び健康リテラシー向上のため、引き続きFC加盟店オーナー・クルーの皆さんへの健康増進呼びかけを実施してまいります。

片足立ち上がりテスト

下半身の筋力をみるテスト



9割の方が成功!

株式会社ルネサンス監修



日帰りセミナーの様子

従業員の健康管理・状況

労働安全衛生法令の遵守をベースに、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わし、当社の取り組み進捗として報告してまいります。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断実施率	100%	100%	100%	100%	100%
健診 有所見者比率※1	47.0%	50.1%	49.2%	48.0%	55.7%
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)※2	52.1%	55.2%	57.6%	59.3%	61.2%
オプション(がん検査) 受診率(女性)※3	69.6%	73.7%	79.0%	82.5%	85.4%
ストレスチェック実施率	91.0%	91.0%	94.0%	93.0%	95.4%
高ストレス者比率	14.5%	14.1%	15.3%	15.2%	14.1%
高ストレス者 産業医面談対象者比率	4.0%	4.3%	5.0%	4.8%	4.3%
高ストレス部署比率	10.2%	15.2%	15.4%	13.1%	11.9%
アブセンティズム※4	1.3日	2.1日	2.6日	2.3日	2.4日
禁煙率	69.2%	70.2%	71.8%	72.2%	71.9%

※1 2024年度より対象項目を法定項目に変更

※2 対象:35才以上

※3 対象:全年齢

※4 傷病による休職日数と全従業員数の比率(2024年度 全従業員数4,529人)

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「ローソンスストア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

- 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）
- 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、健康理事長）任命

2016年度

- 「京都府民の健康づくりの推進に向けた連携及び協力に関する協定」締結

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（健康理事長）

2022年度

- 「心のバリアフリー」好事例企業及びサポート企業認定

2023年度

- PRIDE指標2023 ゴールド認定

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

- 全従業員の健康診断100%受診達成
- 子育て手当金の支給（最大で年収の3%）
- 社内活動の設置奨励

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

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
- ハイレスクアプローチ（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

2023年度

- ソフトボール大会実施
- ラジオ体操動画作成

2024年度

- ボウリング大会実施
- 健康経営講話実施
- 就業時間内禁煙の再周知
- FC加盟店オーナー向け健康セミナーの実施

2012～2014年度

- 健康アクションプラン（スマートフォンアプリ）

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）

2020～2024年度 ●健康診断前元気チャレンジ！実施

2017～2024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

2015～2024年度 ●糖尿病重症化予防策実施 ●特定保健指導（40歳以上） ●ローソンヘルスクエアポイント実施

2022～2024年度「元気チャレンジプラス」実施

くるみん	健康経営銘柄	東京都スポーツ推進企業	えるぼし	プラチナくるみん	心のバリアフリー	健康優良法人ホワイト500	スポーツエールカンパニー
 2009年～ 2018年認定	 2015年～2017年、 2021年選定	 2017年～ 2024年認定	 2018年～ 2024年認定	 2018年～ 2024年認定	 2022年～ 2024年認定	 2017年～ 2025年認定	 2017年～ 2025年認定

LAWSON

