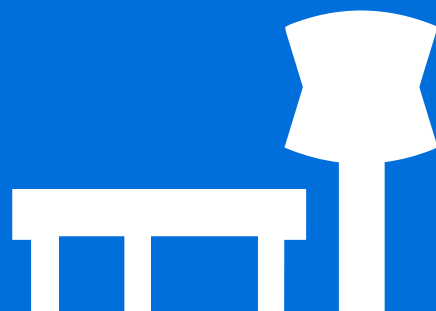


ローソングループ

健康白書 2026

2025年度実績



ごあいさつ

私たちローソンは、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、地域社会とともに歩み、お客さまの健康生活を支える企業を目指しています。その実現のために、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、お客さまや地域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、セルフケア意識の向上や仲間同士の思いやりを育む環境づくりに力を入れています。特に、2025年度は、管理職向けの健康講話の定例化を実現することにより、POS(Perceived Organizational Support: 知覚された組織的支援)意識を高め、従業員の健康増進施策の強化が図れました。それらの取り組みを白書にまとめましたので、ぜひご参照いただけますと幸いです。

2030年に向けた中期経営方針「ローソングループ Challenge 2030」を掲げてチャレンジしていくなか、その基本として、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つとして位置づけています。個々が定義する多様な「健康」を互いに認め合い、それぞれが前向きに自分らしく生活し、やりがいをもって仕事に取り組める環境を整えることは、経営者としての使命です。

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、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1つである「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、さらに働く人にも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、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構築しています。常にこのサイクルを回し続けることで、課題を的確に把握し、社会環境の変化や従業員の価値観の変容に応じた施策を実施できるよう、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

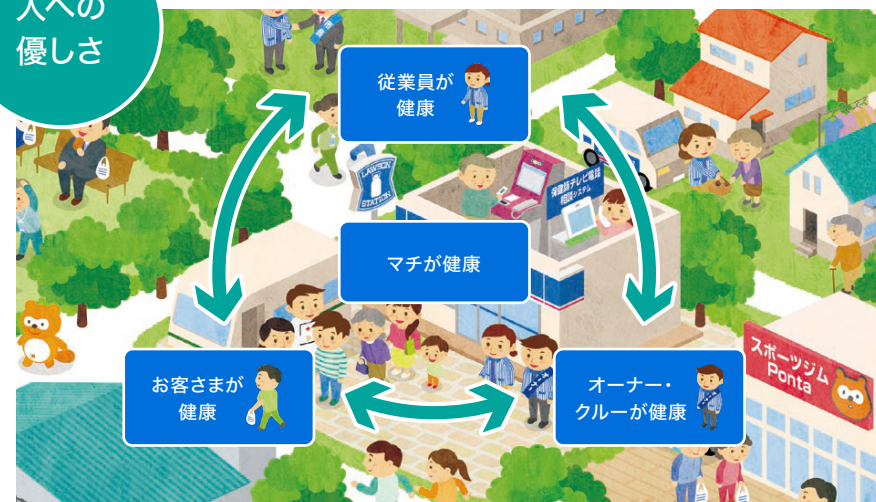
人への
優しさ

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。



健康経営戦略マップ

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。」、健康ビジョン「明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現」のため、2030年度までの目標を「従業員のパフォーマンス向上」と「中長期的な企業価値の向上」とし、KGIを「エンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善」と設定しました。

この目標を実現するため、従業員の健康課題、健康投資、投資効果、風土醸成といった枠組みを体系化し、健康経営取り組みを推進しています。



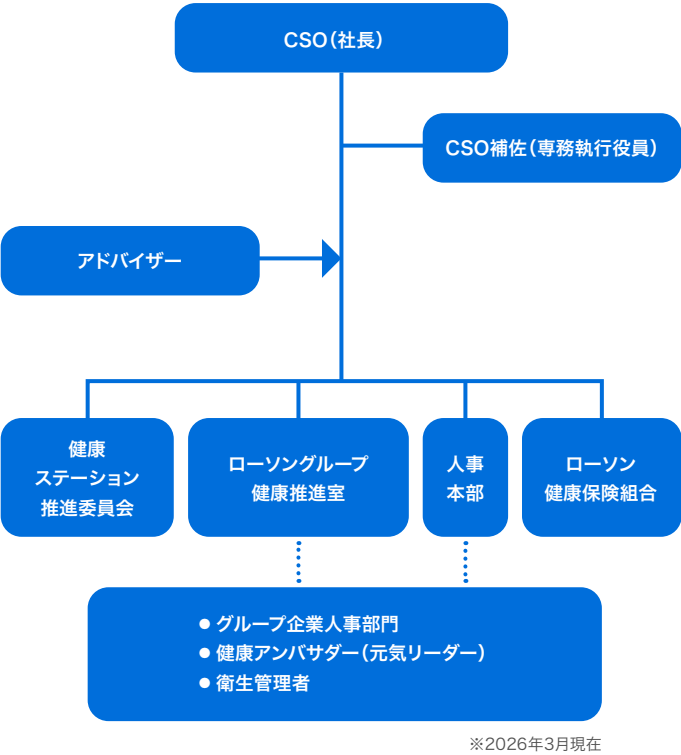
健康経営推進体制

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。

グループ従業員の良好な健康状態の維持・向上のため、専門スタッフの常駐する「ローソングループ健康推進室」を社長直轄として設置し、人事部、ローソン健康保険組合、労働組合（ローソンユニオン）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をも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、グループ各社も「健康経営優良法人」認定取得を目指しています。

健康経営推進体制図



実施している主な健康会議(2025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、 元気リーダー、 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3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
衛生委員会 50人以上の事業場 (11カ所)	月1回	議長、 衛生管理者、 産業医、 労働者代表、 人事担当、保健師	会社全体及び各事業場の従業員の健康状 態や労働時間、職場巡視結果、推進してい る健康施策状況の確認及び改善に向けて の協議

健康経営推進体制

グループ企業に対する取り組み

2024年度からグループ各社の健康経営への取り組み支援を行っています。

2025年度は、毎月の衛生委員会資料を各社人事へ共有し、ローソン社の健康経営取り組みを横展開することで健康経営浸透を図りました。また、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*の実施に向けた支援を実施。3社が宣言を行い、1社が銀の認定を受けています。今後もグループ全体で健康経営が推進できるよう取り組んでまいります。

※健康企業宣言は、企業が従業員の健康管理を経営的視点で考え、健康づくりに積極的に取り組むことを内外に表明する制度です。加入している健康保険組合へエントリーし、健康診断受診率100%や食生活・運動改善などの目標(Step1/Step2)を達成すると「健康優良企業」として認定されます。

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

健康経営への取り組み

- ローソン健保と共に健康企業宣言を支援
- ローソン社の取り組みをグループ各社へ拡大
- 元気チャレンジ!、運動会等イベント参画
- 健康アンバサダーMT、ローソン健保の健康管理事業推進委員会での好事例の共有

各社の取り組み状況確認

- 各社ごとの課題抽出を実施
- ローソン健康保険組合とともに支援を開始

各社の健康経営のレベルアップ

- 健康企業宣言「銀の認定」を取得した会社から健康経営優良法人の認定申請
- 優良法人認定後の健康経営レベルの向上を図る
- グループ全体の健康経営体制の再構築

目指す姿のロードマップ

STEP
01
~2024

STEP
02
2025~

STEP
03
2026~

STEP
04
~2030

今後の取り組み方向性

会社ごとに健康企業宣言「銀の認定」を順次取得し健康経営の基盤を整え優良法人認定を目指してまいります

2025年度健康診断結果

定期健康診断の適性範囲者比率

2025年度健診結果に関するKPIについては、目標未達となりました。この背景には当社グループ従業員の平均年齢の上昇という構造的な要因があると分析しております。当社はこの現状を真摯に受け止め、次なるステージへの転換点と捉えています。特に課題となったBMIの改善に向けては、若年層を対象とした新たなヘルスケアプログラムを展開し、生活習慣の早期改善を促すことで、組織全体の活性化を図ります。

従業員のウェルビーイング向上は、持続的な企業価値向上の源泉です。今後もローソングループ健康推進室とローソン健康保険組合が密に連携し、実効性の高い施策を展開することで、健康経営基盤の構築に邁進してまいります。

※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	2025年度 実績	2025年度 目標	目標との差異
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%	44.6%	52.0%	▲7.4%
	女性	BMI25未満かつ腹囲90cm未満	78.2%	77.6%	75.4%	75.9%	75.1%	74.6%	74.2%	79.0%	▲4.8%
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%	71.9%	76.0%	▲4.1%
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%	68.6%	72.0%	▲3.4%
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%	80.9%	82.0%	▲1.1%
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%	55.7%	66.0%	▲10.3%
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%	73.7%	75.0%	▲1.3%

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

2025年度の問診結果に関するKPIは、達成した項目と未達の項目が混在する結果となりました。睡眠に関する項目において目標を達成し、従業員の意識変容が着実に進んでいます。また、食習慣および運動に関する項目は目標には届かなかったものの、以前と比較して確かな改善傾向が見て取れます。多くの項目で課題が残る結果となりましたが、当社はこれを企業の持続可能な成長のための重要な伸びしろであり、次なる成長への機会と捉えております。今後も従業員のウェルビーイングを企業価値向上の源泉とし、健康経営を強力に推進してまいります。

	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	2025年度 実績	2025年度 目標	目標との差異
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%	23.5%	25.0%	▲1.5%
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	46.4%	47.2%	45.2%	44.7%	46.0%	46.5%	45.7%	48.0%	▲2.3%
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%	54.8%	60.0%	▲5.2%
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%	83.0%	86.0%	▲3.0%
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%	57.9%	58.0%	▲0.1%
睡眠で、休養が十分に取れている	64.6%	71.3%	65.1%	70.6%	67.5%	66.1%	68.5%	68.0%	0.5%

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。

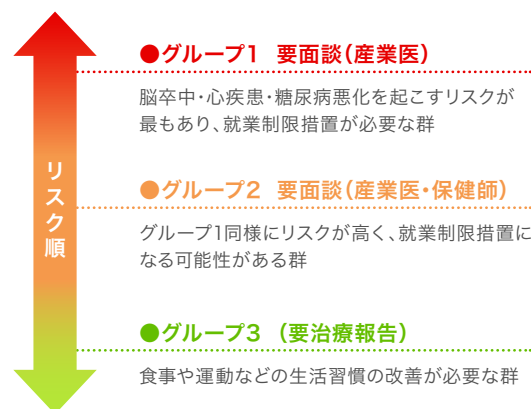
健診事後措置対応

健診事後措置では、健康診断の結果、要治療と判定された従業員を対象に、早期の医療介入及び治療開始をサポートすることを目的として取り組んでいます。取り組みを継続することにより、定期健康診断受診率及び再受診報告率は、毎年100%を達成しています。

当社では、健康リスクの高い順に3段階の階層を設けています。リスクに応じて速やかに治療を開始できるよう、人事部や各職場、ローソン健康保険組合と連携しながら、従業員の健康をサポートしています。2024年度からは「途切れない医療体制」の構築を目指し、ローソン健康保険組合と連携する取り組みを開始しました。その結果2025年度では、介入頻度の高いリスク群であるグループ1・2の割合が減少し、通院継続によって血圧や糖尿病の検査数値の改善が着実に進んでいると考えています。

これらの取り組みにより、従業員一人ひとり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状態を目指し、今後もサポートを続けてまいります。

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



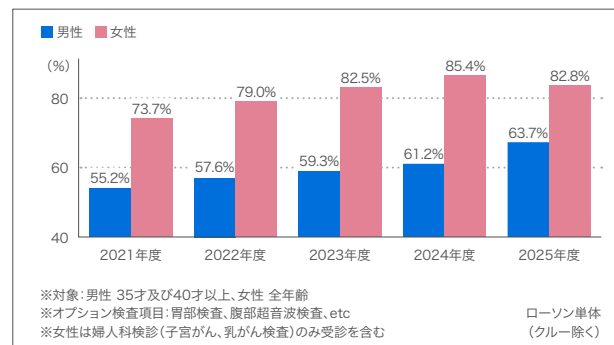
オプション検査(がん検診)の受診率向上

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。

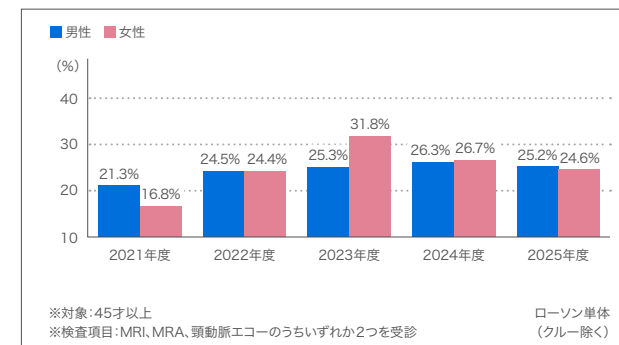
男女ともに受診率は伸長傾向にあります。特に女性は2020年度から全年齢において、婦人科検診を無償化するなど取り組みを強化しており、2023年度以降の受診率は80%を超えています。

また、脳検査においても、定期的な受診を推奨しており、男女ともに25%前後で推移しています。

■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

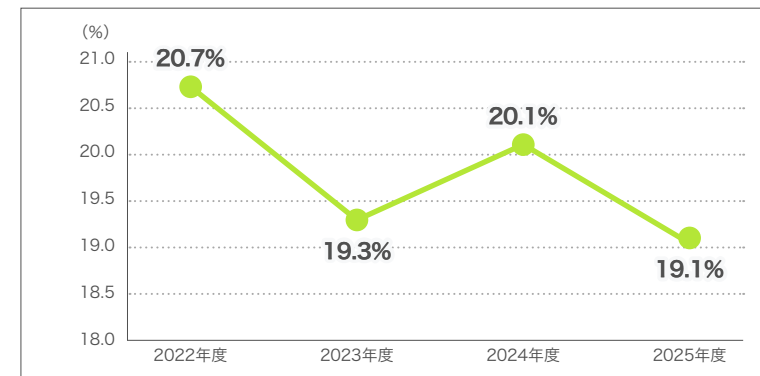
特定保健指導(健康サポートプログラム)

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。ローソングループでは、事業主から対象者に個別勧奨を徹底し、また就業時間内でのプログラム参加を許可すること等により、実施率の改善に努めています。

2025年度の実施率はローソン健康保険組合加入の被保険者(正社員・クレー)と被扶養配偶者の合計で40%となりました。継続的な取り組みの結果、徐々にではありますが、40歳以上の特定保健指導対象者比率が下がってきています。

一方で、ローソングループでは20代後半から肥満率が高まる傾向があり、新たな特定保健指導対象者の増加の要因となっています。そのため、今後は40歳未満の若年層を対象とした保健指導を実施することで、新たな流入を防ぎ、特定保健指導対象者比率を下げる取り組みを行います。

■特定保健指導対象者割合



ローソン健康保険組合/40才以上:全加入者(特定保健対象者のみ)

糖尿病対策アクション(糖尿病重症化予防プログラム)

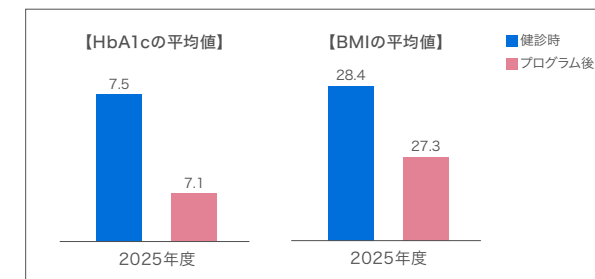
2021年度から、糖尿病の発症・重症化リスクが高い方を対象に、グルコース値の常時測定可能なデバイス「FreeStyleリブレ」を利用し、セルフモニタリングによる数値改善を目的として「血糖コントロールプログラム」を実施しています。

2025年度においては、健診時の参加者の平均BMIは28.4でしたが、プログラム終了後には27.3となり、平均で約4%の減少が認められました。

また、健診時のHbA1c平均値は7.5であったのに対し、プログラム終了後には7.1まで低下し、平均で約3%の改善が見られました。

2024年度のBMI・HbA1cの改善状況と比較しても同等以上の改善が確認されています。なお、2025年度健診結果において、2024年度参加者のうち8割以上の方が維持改善しており、セルフモニタリングの効果により、生活習慣改善につながったと評価しています。

■参加者の変化(プログラム参加者:13名)



健康は企業の持続的成長を支える最も重要な基盤の一つです。ローソングループが実施する健康経営推進のもと、ローソン健康保険組合も一体となり、従業員とご家族の皆さまが健康で生き生きと生活できる環境づくりを支援しています。

近年、働き方や生活環境の変化により、従業員の健康に関する課題は大きく変化しています。特に、データ分析の結果から、20代後半以降でBMI値が高くなる傾向が顕著に見られることが明らかとなりました。若年期における肥満は、40歳以降の生活習慣病発症リスクを高める重要な要因であることから、これまで以上に早期からの介入が必要であると認識しています。

こうした背景を踏まえ、2026年度においては「メタボリックドミノ」のセンターピンとなるBMIに注目し、行動変容を促す取り組みを重点的に推進してまいります。データヘルスの活用を通じて個々の健康状態に応じた支援を強化するとともに、生活習慣改善のきっかけを提供し、重症化予防へとつなげてまいります。



ローソン健康保険組合
理事長

日野 武二

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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック実施率(%)	91.0%	94.1%	92.5%	95.4%	94.5%
高ストレス者比率(%)	14.1%	15.3%	15.2%	14.1%	14.1%
高ストレス産業医面談対象者比率(%)	4.3%	5.0%	4.8%	4.3%	4.4%
高ストレス部署比率(%)	15.2%	15.4%	13.1%	11.9%	9.7%
エンゲージメント※1	3.7	3.3	3.3	3.3	3.3
プレゼンティーズム※2	3.7	6.2	6.3	6.4	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4,172人、回答率94.5%

※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4,172人、回答率94.5%

ローソン単体(クルー除く)

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、全管理職が受講しており、受講者の97.5%が業務において活用できると回答しています。

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「メンタルヘルスケアの大原則」として重点的に学習しています。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

全従業員がセルフケア研修を受講しており、特にストレスコーピング力の醸成について重点的に学習しています。また、入社時や管理職登用時等の階層別の研修においても、当社従業員の特徴や課題を踏まえ、フィジカルケアを含めた心身の健康管理方法について学習するなど、従業員一人ひとりが自主自律して健康管理を行える職場環境の整備を進めています。

復職支援プログラム

産業医・保健師による面談をはじめ、人事本部や職場と連携し、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・人事本部・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。



健康リテラシー向上への取り組み

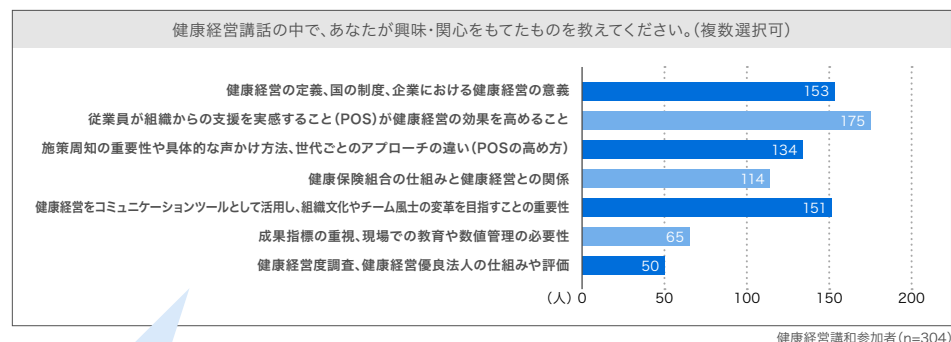
健康経営講話

昨年度に続き、健康経営の重要性を浸透させるために、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。働き方の多様化や価値観の変化が進む中で、管理職には「業務管理」だけでなく、メンバーの心理的安全性やエンゲージメントを支える役割が求められています。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に働きかけてまいります。

～POS(Perceived Organizational Support)の視点から、組織の活力を高める～

近年、企業における健康経営は「病気を防ぐ」だけでなく、従業員一人ひとりの“働きがい”や“組織の活力”を高める取り組みへと進化しています。2025年度は、昨年の内容に加え、POS(Perceived Organizational Support: 知覚された組織的支援)に基づき、「強みを活かす」「よい感情を増やす」「人とのつながりを育てる」「意味や達成感を感じる」といったプラスの要素に注目しています。

講話では、管理職自身がまず自分の状態を整えることの重要性や、チーム（部署）内で前向きなコミュニケーションを生み出すヒントについても紹介しました。



参加者からは、特に以下の内容に関心が集まりました。

健康は個人任せではなく“組織文化”

社員本人の努力だけでなく、上司の声かけやチームの空気感が大きく影響すること。

“注意”より“承認”が行動を変える

課題指摘だけでなく、小さな行動変化を認めることが継続につながる。

管理職自身のセルフメンテナンス

管理職が疲弊すると、組織全体にも影響が広がるため、「まず自分を整える」ことの重要性。



階層別の健康支援

各階層の状況に応じて、必要な健康情報の提供を行い、従業員の健康リテラシーの向上を体系的に進めています。

対象	実施内容
新入社員	ローソンの健康取り組み全体像の提示 メンタルヘルスの基本（セルフケア）提示
店長	入社後の体重変化の提示 ストレスコーピング方法の提示
スーパーバイザー	入社後の体重変化の提示 生活習慣改善意識の醸成（肥満）
管理職	健康講話（健康経営取り組みの重要性とローソン健康保険組合の仕組みの理解） 全管理職へのメンタルヘルス（セルフケア）eラーニングの実施 体調不良者のサポート方法提示
全員	健康ポータル活用促進 ウォーキングイベント（元気チャレンジ）の実施 健康診断前チャレンジプログラムの実施 毎月の健康情報配信（社内イントラネット、衛生表員会） 全社員へのメンタルヘルス（セルフケア）eラーニングの実施 女性の健康eラーニング・性差健康に関するアンケートの実施 相談窓口の設置・周知



～社内イントラネットの活用～

2023年度から健康に関連する情報をまとめた「健康ポータル」を社内イントラネットへ掲載しています。従業員が、相談窓口やこういったとき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に、相談窓口の案内や健康リテラシー向上に役立つ情報の更新などを随時実施しています。

また、健康情報については年間でテーマを決めて、毎月発信しています。（閲覧率目標8.5%以上）

2025年度はメンタルヘルスをテーマに実施し、閲覧率は13%でした。引き続き健康ポータルの認知を広げることで、健康リテラシー向上に取り組んでまいります。

女性の健康

当社では女性の健康に関するアンケートを通じて、日々の働きやすさの実態把握を進めています。その中で見えてきたのは、体調そのものに加えて「周囲に迷惑をかけてしまうのではないかと」「相談しづらい」といった心理的な要因が日々の働きやすさに影響を及ぼしているという現状でした。

そこで、働きやすい環境づくりを重要課題とし女性の健康eラーニングを作成し、管理職を中心に性差の健康課題の理解促進を推進しています。eラーニングの受講者は1,300名を超え、「理解が進むようにこのような取り組みをもっと実施してほしい」「家族の辛さを理解することができた」等と理解促進に寄与しています。また国際女性デーにおける取り組みでは、女性の健康とともに働きやすさについて考えるWEBセミナーを実施し、健康だけではなく理解促進と意識醸成を図っています。

一人ひとりが無理を抱え込むことなく、コンディションに応じて力を発揮できる環境を整えることは、生産性の向上やエンゲージメント強化につながる重要な基盤です。今後も社員の声に寄り添いながら、組織全体のパフォーマンス向上につながる環境整備を継続してまいります。

健康増進施策

従業員 健康増進施策「元気チャレンジ!」

当社では、従業員の健康維持・増進と、部署を超えたコミュニケーション活性化を目的に、健康増進施策「元気チャレンジ!」を実施しています。

「元気チャレンジ!」は、食事管理アプリを活用し、日々の食事・運動・生活習慣を記録することで、自身の健康状態を「見える化」し、生活リズムを整える取り組みです。さらに、チーム単位で参加することで、互いに声をかけあいながら継続できる仕組みとなっており、自然なコミュニケーション醸成にもつながっています。本施策は、ローソングループ6社合同で実施しており、2025年度で9年目を迎えました。2025年度のアプリ稼働者数は3,620名となり、参加者数は年々拡大しています。

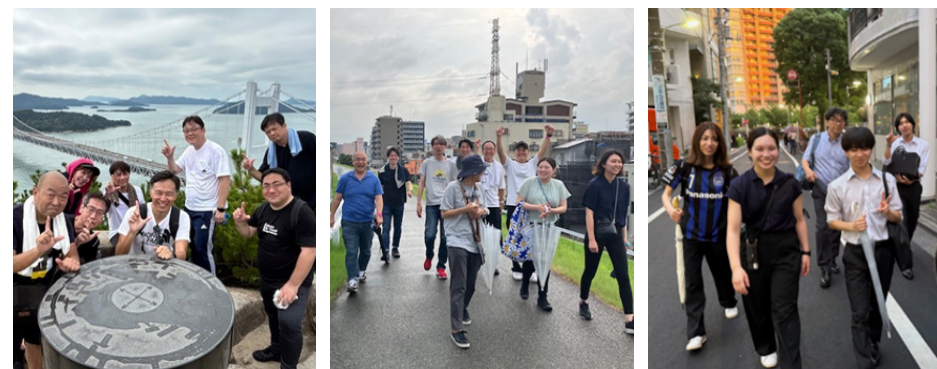
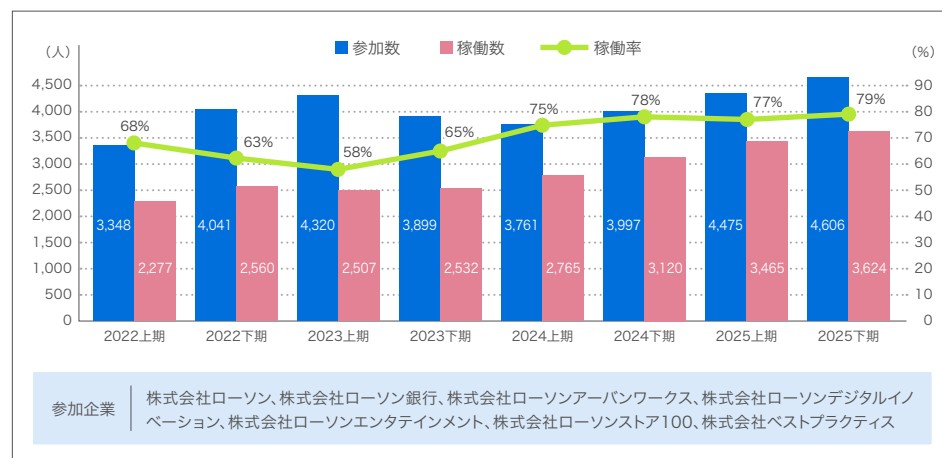
2025年度は新たな取り組みとして、チームのウォーキングを社内コミュニケーションツール「Teams」へ投稿する企画を実施。延べ230名を超える従業員が日々の活動内容を共有し、部署や会社を超えた交流が生まれました。

参加者の約7割近くが高い満足度を維持し、また、2割弱の参加者が「体重減少」や「体調改善」など、身体面での変化を実感しており、健康行動の習慣化にもつながっています。

参加者にはインセンティブとしてPontaポイントを付与しています。加えて、2020年度から継続している任意参加型の「ほっ♪と応援ポイント」では、獲得した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」へ寄付する活動も実施しています。2025年度までの累計寄付額は延べ約53万円となり、健康づくりを通じた社会貢献活動にもつながっています。

今後も、従業員一人ひとりの生活習慣改善と、職場内コミュニケーションの活性化を支援する取り組みを推進してまいります。

■元気チャレンジ!



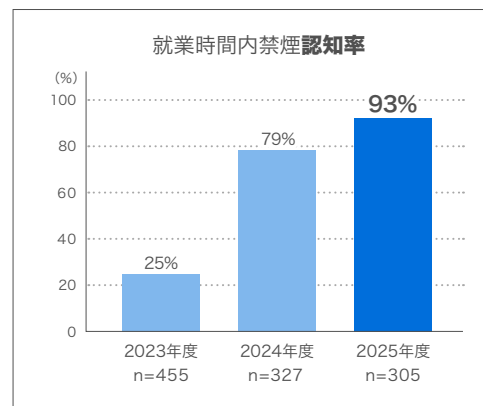
ウォーキングの様子

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。2025年度は、卒煙された経営層へインタビューを行い、卒煙成功の秘訣と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。2018年度から実施している就業時間内禁煙については、毎年ルールの再周知を行うことで認知率が年々向上しています。引き続き実効性の維持・向上を図ってまいります。

■【社内アンケート】

たばこに関するアンケート調査結果(2023-2025)



ローソン単体(喫煙者)



卒煙インタビュー記事

スポーツ大会

2009年度から「スポーツ大会」を毎年実施しています。2023年度からは、グループ各社も参加しています。

2025年度は全国9ヵ所で運動会を実施し、総勢3,297名が参加しました。運動会では、全社共通種目およびエリア独自種目を組み合わせながら、組織横断型のチームで熱戦を繰り広げました。

休憩時間には、血管測定やカラダチェックを実施し、多くの参加者が体験しました。運動会を通じて自身の体力の変化や健康状態を見つめ直すきっかけとなり、健康意識の向上につながったと考えます。また、部署や世代を超えた交流が促進され、コミュニケーション活性化の機会としても有効でした。



各エリアの集合写真



運動会の様子

FC加盟店オーナー・クルーの健康増進

FC加盟店従業員の健康改善取り組みとして、オーナー・クルーの全国セミナーでは転倒・腰痛予防、姿勢改善といった口コモ予防運動セミナーを開催しています。また、オーナーへの健康維持・増進のため、ウォーキングやエクササイズなどでカラダを動かし、心身の健康増進のきっかけづくりを目的とした健康セミナーで、効果的なストレッチや身体機能チェック方法の紹介をしています。健診受診促進及び健康リテラシー向上のため、引き続きオーナー・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。



セミナーの様子

健康経営の主要数値

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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断実施率	100%	100%	100%	100%	100%
健診 有所見者比率※1	50.1%	49.2%	48.0%	55.7%	53.7%
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	55.2%	57.6%	59.3%	61.2%	63.7%
オプション(がん検査) 受診率(女性)※3	73.7%	79.0%	82.5%	85.4%	82.8%
ストレスチェック実施率	91.0%	94.1%	92.5%	95.4%	94.5%
高ストレス者比率	14.1%	15.3%	15.2%	14.1%	14.1%
高ストレス者 産業医面談対象者比率	4.3%	5.0%	4.8%	4.3%	4.4%
高ストレス部署比率	15.2%	15.4%	13.1%	11.9%	9.7%
アプセンティーズム(日)※4	2.1日	2.6日	2.3日	2.4日	3.1日
禁煙率	70.2%	71.8%	72.2%	71.9%	73.2%

※1 2024年度より対象項目を法定項目に変更

※2 対象年齢:2024年度以前:35才以上、2025年度以降:35才、及び40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(2025年度 全従業員数4547名)

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	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	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	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(健保理事長)	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	2024年度 ●東京都品川区と包括連携協定を締結 ●炎症性腸疾患(IBD)患者さんへコンビニアレンジシビの発表 ●北海道旭川市「あさひかわ健幸アプリ」協賛	2025年度 ●お客さま、従業員向けの熱中症対策実施 ●島根県スポーツ協会と包括連携協定を締結 ●産業保健実習の受け入れ開始
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			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								
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			2014年度 ●健康ステーション推進委員会発足(オーナー:社長)								

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			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 ●ハイレスクアブローチ(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ネット配信強化 ●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	2025年度 ●運動会(全国9ヵ所)実施
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 ●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 ●ハイレスクアブローチ(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ネット配信強化 ●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	2025年度 ●運動会(全国9ヵ所)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)											
2020～2025年度 ●健康診断前元気チャレンジ!実施											
2017～2025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											
2015～2025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											
2022～2025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～2025年認定	 2018年～2025年認定	 2018年～2025年認定	 2022年～2025年認定	 2017年～2026年認定	 2017年～2026年認定

LAWSON

