

ローソングループ

健康白書

2017 (2016年度実績)



株式会社ローソン

〒141-8643 東京都品川区大崎一丁目11番2号
ゲートシティ大崎 イーストタワー

<http://www.lawson.co.jp/>

2017年7月発行

©1975-2017 Lawson, Inc. All rights reserved.

LAWSON

ごあいさつ



ローソンは、「マチの健康ステーション」をスローガンに掲げ、お客さまの健康生活全般をサポートするとともに、ローソングループで働く社員の健康増進に取り組んでいます。

社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。重要なことは、健康経営は継続してこそ効果が生まれるということです。これまで社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。2016年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。

このたび、私は自らCHO(チーフヘルスオフィサー)に就任しました。社員が心身ともに健康で、元気に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として、これからも徹底的に健康経営を推進してまいります。

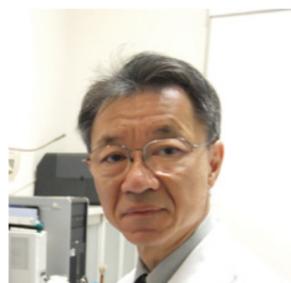
代表取締役社長
CHO 竹増 貞信

2015年10月にローソングループは健康経営宣言を行いました。しかし残念ながら全体で見ると社員の健康数値は良いものとは言えません。そこで社員一人一人が自発的な健康増進・予防への意識を高められるよう、様々な取り組みを実施してきました。この中には成果の出るものも、出ないものもあります。この結果から課題まで白書で紹介してまいります。他の事業主さんや健康保険組合の今後の取り組みの参考になればと考えています。



ローソン健康保険組合理事長
CHO補佐 宮崎 純

ローソンは、一昨年10月の健康経営宣言公表から、今年で2年目を迎えました。少しずつではありますが、こういった取り組みが実を結び始めていることを実感しています。しかしながら、この先更なる成果を出すためには、前例にとらわれない斬新な発想とともに、地に足の着いた地道な取り組みも必要です。今後ますます連携を強める企業と健康保険組合の取り組みに対し、医師として引き続き支援を行います。



医療法人財団三友会理事長
CHO補佐 佐野 元春

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。



従業員が健康

オーナー・
クルーが健康

お客様が健康

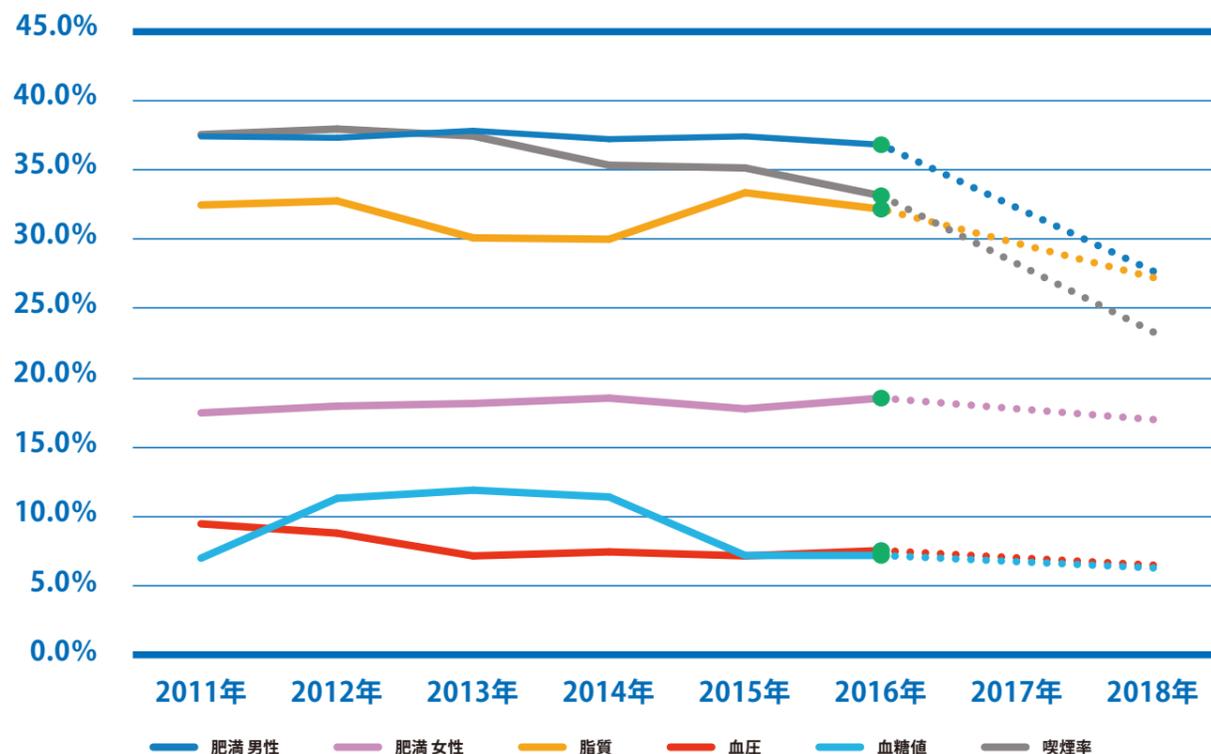
マチが健康

2018年度までの目標

「肥満」、「脂質」、「血压」、「血糖値」、「喫煙率」、「疾病休職者数」、「メンタル疾患休職者数」、「男性育児休暇取得率」について2018年度時点の目標を設定し、各施策を推進していきます。

		2011年実績	2012年実績	2013年実績	2014年実績	2015年実績	2016年実績	2018年目標
肥満	男性	37.4%	37.3%	37.8%	37.2%	37.4%	36.8%	27.7%
	女性	17.5%	18.0%	18.2%	18.6%	17.8%	18.6%	17.0%
脂質		32.5%	32.8%	30.1%	30.0%	33.4%	32.2%	27.2%
血压		9.5%	8.8%	7.1%	7.4%	7.1%	7.5%	6.2%
血糖値		7.0%	11.4%	12.0%	11.5%	7.2%	7.2%	6.3%
喫煙率		37.5%	37.9%	37.4%	35.3%	35.1%	33.1%	23.3%
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%	0.1%
	休職者数(メンタル疾患)	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.4%
男性育児休暇取得率					16.1%	70%	80.3%	80.0%

*実績値を一部遡り修正しています。



*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、
 血压: 140mmHg以上、血糖: 空腹時血糖110mg/dl以上またはHbA1c6.3%以上

2016年度
取り組み結果

取り組みの全体像

[健康リスク階層ごとのアプローチ]

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、健康支援施策を展開しました。

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昨年に引き続き実施し、自分自身の健診結果の振り返り、生活習慣の洗い出し、健康生活への習慣改善を促しました。さらに、全従業員と一緒に健康意識を高め、健康数値を改善するため、健康チャレンジ90日と銘打った健康増進期間を定めました。ここでは毎週1回、部門・部署毎に健康活動を実施する「部門健康チャレンジ！」と、全本部からチーム(4名1組)を募り160チームで取り組む「ロカボチャレンジ！」を実施しました。また禁煙外来受診者へ補助や「禁煙チャレンジ！」など全面禁煙に向けた取り組みも加速させました。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場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。

現在直面している「肥満率・喫煙率」の達成をはじめ、健康宣言のゴールまで道のりは長いですが、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。



ポピュレーションアプローチ

ローソンヘルスケアポイント2016/
健康90日チャレンジ/ロカボチャレンジ

詳しくは P8~10へ

ハイリスクアプローチ

宿泊型新保健指導/糖尿病重症化予防

詳しくは P11へ

2016年度
取り組み結果

2

健康課題と 取り組み内容

【“個”に着目した予防事業の展開】

生活習慣病リスク因子(血圧・血糖・脂質・肥満・喫煙)は高値で推移していますが、中でも2015年度の男性の肥満率が37.4%(全国平均29.5%)、喫煙率が35.1%(同18.2%)と特に高くなっています。(カッコ内は厚生労働省「平成27年度国民健康・栄養調査の概要」から引用)。その他、2015年度の健診結果では、脂質リスク(33.4%)、血圧リスク(7.2%)、血糖リスク(7.2%)が、調査を開始した2011年度以降、横這いか微増となっています。高リスク者は総じて不規則な食生活、一部職種では、運動をする機会が少なかったり、生活が不規則だったりという傾向にあることがわかりました。

このことから、低リスク層でとどまっているうちに、生活習慣改善に向けた更なる介入や、職種による一日の過ごし方に着目した施策が必要と考えています。食事に限らず、適度な運動・睡眠といった、長年の習慣の積み重ねの結果がリスクとなっていることが、健診結果から見受けられました。これを変えて短期的に結果を出すことは非常に困難ですので、小さな改善の積み重ねを継続することが結果的に近道であると考えます。

個々の施策を通じ、正しい情報が伝えられたか、その結果受け手の行動変容に結び付いたか、等、検証結果を次の施策に活かす「PDCAサイクル」実践の必要性を再認識しました。

2016年度
取り組み結果

3

2015年度以前から 継続している取り組み

【健康診断受診の促進策、ほか】

ローソンは2012年、定期健康診断を受診しなかった場合に未受診の本人とその上司の賞与の一部をカット(本人15%、上司10%)する制度を導入しました。

これにより、2013年度から2016年度の定期健康診断では、100%の受診率を達成することができました。また、定期健康診断の結果、再検査、治療が必要な場合も、受診勧奨・治療促進を実施しています。2012年の制度導入から4年が経過し、健診受診が必要な従業員全員が受診するようになりました。当初、「受診するように言われているから・・・」という従業員も多くいました。再検査、治療が必要な場合の受診勧奨・治療促進を継続して実施することで、健診・再検査ともに全員が受診するようになりました。健診本来の目的である「自分の健康状態を知り、結果を生活習慣改善に活かす」ことを浸透させる仕掛けを今後も継続して取り組んでいきます。

その他、2012年から3年間実施した「健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)」、2014年に発足した「健康ステーション推進委員会」による社内横断的な健康への取り組み(ロカボチャレンジ)等が評価され、2015年、2016年の2年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。

2016年度
取り組み結果
4-1

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2016を実施。2年目を迎える 】

■ ローソンヘルスケアポイント2016とは

昨年に引き続き、全従業員を対象に2016年6月に開始しました。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。アンケートで生活習慣を振り返り、設定した目標を一定期間実践。また、読み物とクイズで健康情報を学ぶe-ラーニング。更に今年度は、健康診断を起点に生活習慣の改善を促すきっかけ作りの為、今年度の健康診断結果が昨年度分より改善していればポイントを付与するメニューを新たに加えました。

このように、メニュー見直しを行い手続きも簡素化した事で、利用者が見込めると考え、特設情報活動は行いませんでした。その結果、図1のように各メニューの平均利用率は、単体で前年比34%、グループトータルで47%と、大幅に減少してしまいました。地道な利用の呼びかけがやはり有効だった、と再認識するに至りました。

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	健康宣言 アンケートに答えて自身の生活習慣を振り返り、実践目標を3つ設定	宣言達成 設定した目標を一定期間実践する	e-ラーニング 読み物とクイズで健康について学ぶ	生活習慣病リスク改善チャレンジ 昨年・今年の健診結果の比較を通して、生活習慣改善のきっかけとする
--------------------------------------	--	--------------------------------	------------------------------------	--

■ 利用者は食生活・運動習慣の改善のほか、働き方改革にもシフトし始めた

利用者の生活習慣振り返りの結果、各項目の詳細を見ると、特に、食生活(図2)、運動(図3)、睡眠・休養(図4)の面で2015年より改善が見られます。このような小さな積み重ねが、生活習慣病リスク低減につながることで期待されます。(図2~図4において実践している従業員の率が10%以上改善できた項目に黄色で)

図1：ヘルスケアポイント利用状況 単位:%

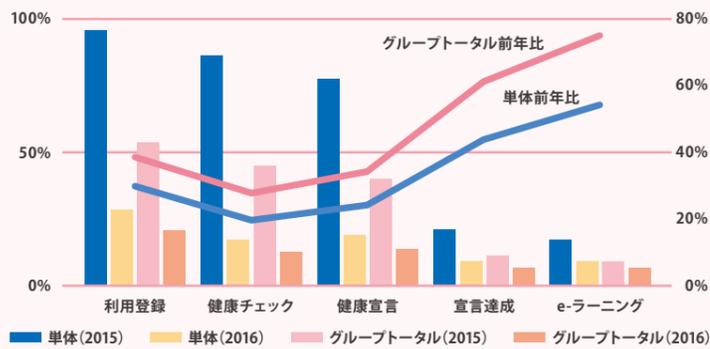


図2：生活習慣「食事」 単位:%

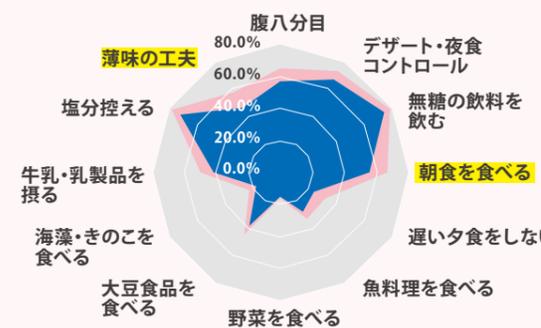


図3：生活習慣「運動」 単位:%

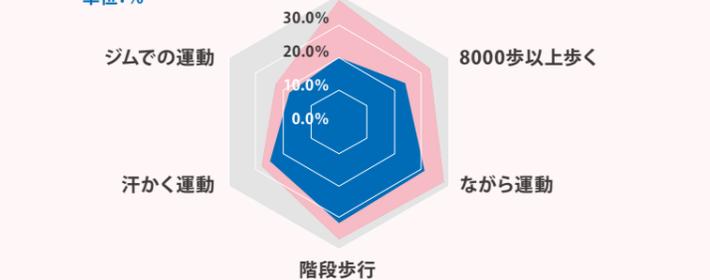
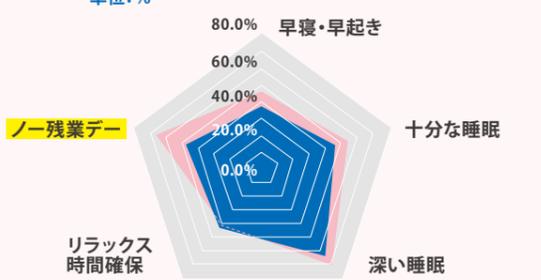


図4：生活習慣「睡眠・休養」 単位:%



2016年度
取り組み結果
4-2

ポピュレーションアプローチ

【 全社員の健康意識を高めるために健康増進期間を策定。
部署ごとの健康活動や禁煙デーを導入 】

■ 健康90日チャレンジ!

全社員の健康意識を高めるため、2016年9月19日~2016年12月18日を健康増進期間とし、全員で取り組める施策を実施しました。

部門健康チャレンジ

部署ごとに週1回、就業時間中に健康活動を実施。活動内容は部署ごとに決められるようにし、各部署に配られたポスターに活動内容を記載。毎週、全員が健康活動を実施できたらシールを貼って見える化できるようにしました(図5)。またラジオ体操や階段の利用(エレベーター不可)など各部の健康活動は、社内イントラで共有しました(図7)。

禁煙チャレンジ

・毎週水曜日を禁煙デーに設定。2016年12月19日からは週2日(水・金)を禁煙デーとしました(図6)。
・禁煙デーでは社内の喫煙ルームの使用を禁止。ただし加熱式タバコのみ可とすることで、急激な環境変化による喫煙者のストレスを低減するように配慮しました。
・希望者には禁煙外来の受診補助を実施。半年間の禁煙に成功した場合、診察費用の一部を補助(対象者7名)。

睡眠時無呼吸症候群簡易検査

・全社員に睡眠時無呼吸症候群の傾向をセルフチェックできる専門サイトを案内。
・希望者には自宅で行える簡易検査キットを有償で貸出しました(実施者9名)。

部門健康チャレンジについては、毎週の社内報で各部の取組みを紹介し、社員の意識向上につなげました。課題としては、禁煙外来受診補助、睡眠時無呼吸症候群簡易検査の参加者が予想を大幅に下回っており、全社員への情報発信が不足していたと考えます。次年度については、情報発信と参加促進の仕掛けを検討します。

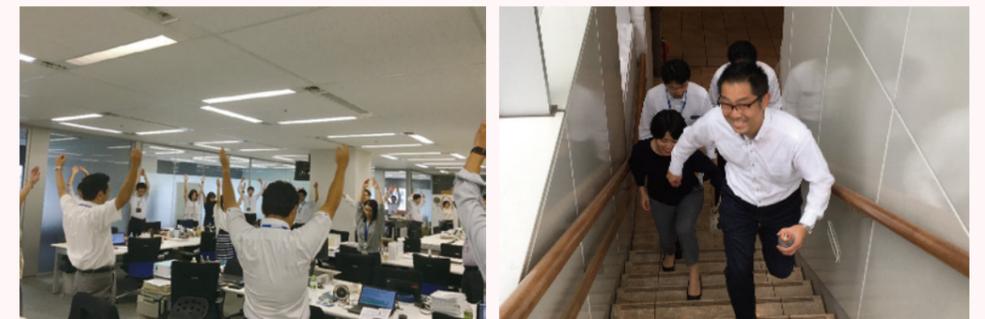
図5：健康チャレンジポスターにシールを貼って達成度に見える化



図6：禁煙チャレンジポスター



図7：ラジオ体操や階段の利用などを実践



2016年度
取り組み結果
4-3

ポピュレーションアプローチ

〔BMIが高めの従業員中心にロカボチャレンジを実施。
チーム参加により、無関心層の掘り起しに効果〕

■ ロカボチャレンジ

ロカボとは一般社団法人食・楽・健康協会が推奨する、1食あたりの糖質量を20～40gに制限する食べ方です。全社員(BMI25以上が参加推奨目安)を対象に、具体的な食生活の改善、行動変容を促すためのプログラムとして、2016年10月19日～12月12日の8週間実施。160チーム、640名が参加しました。

※糖尿病患者やその他傷病罹患者は主治医に参加可否を確認の上での参加を条件としました。

ポイント① チーム制

楽しく継続させるために4人1組のチーム制を導入。チーム制にすることで他チーム合同での週末ウォーキングや、ロカボメニューの情報共有など、自発的な活動が見られました(図8、図9)。BMI改善上位3チームを表彰。

ポイント② 食事記録アプリの活用

・食事記録アプリ「カラダかわるNavi」を全社員の社用携帯に配信。ロカボチャレンジ参加者は、毎食の記録をアプリに登録することで、毎食の糖質量を確認できるようにしました(図10)。

ポイント③ 進捗の「見える化」

チャレンジ期間中のモチベーション維持を目的に、チーム別BMI変化度、チーム合計歩数を見る化。毎週、上位20チームをアプリに配信し、参加者全員が見られるようにしました(図11)。

参加者640名のうちアプリ利用者は580名(利用率90.6%)、ロカボチャレンジ後の平均BMIは0.9減少(アプリ登録実績)しました(図12)。課題としては、初日に実施したロカボセミナーもしくはVTR視聴の参加者が少なく、正しくロカボを実践できていない事例が見られました。次年度にむけてはロカボの正しい知識の習得、及び食生活・運動習慣などの行動変容に結びつけられるような仕掛けを検討します。

図8：ロカボチャレンジ参加者で週末ウォーキング



図9：ロカボメニュー



図10：食事記録アプリ 食事コメント



図11：食事記録アプリ ランキング



図12：ロカボチャレンジ前後の肥満階層の変化(アプリ登録実績)

BMI		ビフォア	アフター	差異
18.5未満	痩せ	1	2	1
18.5以上25未満	適正	149	209	60
25以上30未満	肥満1	288	268	-20
30以上35未満	肥満2	107	72	-35
35以上40未満	肥満3	19	19	0
40以上	肥満4	16	10	-6
合計		580	580	

2016年度
取り組み結果
5

ハイリスクアプローチ

〔HbA1cが高めの従業員中心に合宿型の保健指導等
を実施。糖尿病の発症や重篤化を防ぐのに効果〕

■ 宿泊型新保健指導

糖尿病リスクを持つ従業員を対象に、糖尿病の予防・悪化防止を目的とした1泊2日の専門職(糖尿病専門医・歯科医・糖尿病療養指導士(看護師)・保健師・歯科衛生士・健康運動指導士等)との合宿です。糖尿病の療養についての講義(図13)・食事についての講義を受講し、血糖値測定(図14)・糖尿病合併症体験(図15)・運動実技(図16)・歯科検診・個別面談を実施しました。

■ 特定保健指導

40歳以上で、腹囲・血糖・脂質・血圧の値が基準に該当する従業員を対象として、メタボリックシンドロームの予防・解消に重点をおいた、生活習慣病予防のための生活習慣改善指導を管理栄養士等の専門職が行いました。

■ 糖尿病重症化予防

糖尿病の悪化リスクを持つ従業員を対象に、受診勧奨・受診状況や勤務状況を踏まえた生活環境を確認し、適正受診や数値コントロールへのアドバイスを電話やメールで、保健師が行いました。

各事業に共通する課題は、参加案内から締切りまでの時間が短く、事業の主旨説明が不十分だったため、参加者が少なくなりました。次年度は参加しやすいよう2か月前案内や、本人のやる気を引き出す工夫等、情報発信と参加促進の仕掛けを検討します。また、各施策は性差なく実施していますが、女性はホルモンに守られているため糖尿病リスク者は少ないので、女性の健康(ホルモンバランス・子宮内膜症・更年期等)支援も必要だと認識しました。

図13：看護師の講義



図14：血糖値測定



図15：糖尿病合併症体験

■ 糖尿病神経障害体験スリッパ

神経障害の人が歩くとき、足の裏がどのような感覚になるか、疑似体験できます。

この部分が足の裏を刺激し、様々な症状を疑似体験。

フワフワした感覚

チクチクした感覚

モコモコした感覚

図16：ウチでもできる運動体験



その他の取り組み

[働きやすい環境づくり]

■ 男性の育児休暇取得を推進— 「イクメンキャンペーン」を実施

男性の育児休職の取得を促進する目的で「短期育児休職制度」を2014年に新設し、生後3か月の期間中に、上限5日間の特別休暇を取得できる制度を導入しました。職場にポスター(図17)を掲出し、取得しやすい職場づくりに努めています。2016年度は対象者の8割以上が取得し、「育休を機に家事や育児を分担している」「仕事の効率を意識するようになった」という声があがっています。

■ 女性のキャリアアップをサポート— なでしこ銘柄に3年連続で選定

経済産業省・東京証券取引所が共同で「女性活躍推進」にすぐれた上場企業を選出する「なでしこ銘柄」に2014年から3年連続で選定されました。

■ 「女性と健康」セミナーや育児休職中の社員研修を実施

女性新入社員を対象に「女性と健康」のセミナーを実施、女性は将来の妊娠・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健診の重要性について確認しています。

また、育児休職中の社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。



図17: イクメンキャンペーンポスター

[ストレスチェックの実施]

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき2008年よりストレスチェックを実施しています。高ストレス者に対して、産業カウンセラーによる健康相談を勧奨し、メンタル不調の予防を目的とするものです。組織分析を実施し、高ストレス組織には改善指導も実施しています。セルフケア、ラインケアの施策により、メンタルヘルスの一次予防、二次予防を行っています。

[次年度に向けて]

元気に働くことのできる環境づくりと、自ら健康の維持増進ができるヘルスリテラシーの高い社員を増やすことが企業に求められています。事業主・健康保険組合のコラボレーションを通じて得られた情報を活用し、労働組合・健康保険組合・医療スタッフ・外部専門機関と協力しながら取り組んでいきます。

マチの健康ステーションを目指して

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	・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	・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	・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	・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		・ストレスチェック導入
2010年	・農業生産法人「ローソンファーム」設立	
2012年	・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)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	・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	・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	・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)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	・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 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~ 糖尿病性腎症予防事業スタート 9名 ・11月~ 糖尿病重症化予防事業スタート 41名 ・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スタート 231名
2016年	・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) ・健康90日チャレンジ実施 ・禁煙デーの導入(週1回)	・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