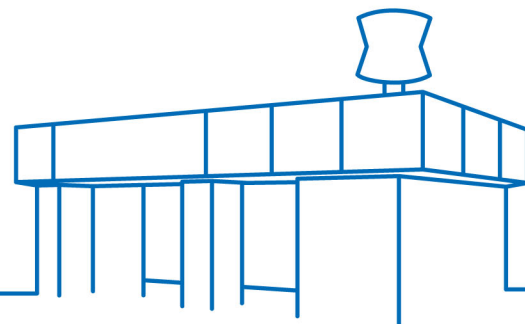


ローソングループ



健康白書 2022

2021年度実績

LAWSON



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、永年にわたり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。

従業員が、明るく・楽しく・元気に、才能とスキルを発揮できる企業を目指し、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きました。

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。

健康状態は、心身ともに元気で健康な人がいる一方で、病気を抱えている人や、気持ちが落ち込んでいる人など、人によってさまざまです。

個々人にとって、どのような状態が「健康」だと言えるのかというのは、画一的に定義することはできないものです。こうした健康の多様性に対して、自分自身にとっての「健康」とは何かを各々が理解し、互いに認め合っていくながら、みんなが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、成果を出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」過ごす姿だと考えています。

この2年間は特に新型コロナウイルス感染症の影響から、社会における人と人とのかかわり方は大きく変化しまし

た。マスク着用やオンラインコミュニケーションの急速な浸透は、直接表情を見ながらコミュニケーションをとる機会を重要にしているわたしたちコンビニエンスストアにとっても大きな変化でした。

店舗ではセルフレジ利用の促進を通じた接客対応の工夫や店舗勤務の従業員へ応援メッセージを送るなどのメンタルサポートを実施、働き方では、オンライン会議システムの促進やリモートワーク増加に応じたコミュニケーション醸成や勤務体系の工夫を行うなど、従業員の健康リテラシー向上策体制の整備をしてきました。

その中での従業員の健康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・楽しく・元気に、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**

2021ローソン健康白書

ビジョン・ミッション (P4~6)	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略、健康推進体制 取り組みの全体像
2021年度の振り返り (P7)	<ul style="list-style-type: none"> KPI指標・結果
ポピュレーションアプローチ (P8~9)	<ul style="list-style-type: none"> ローソングループ従業員健康増進施策「元気チャレンジ!」 ヘルスケアポイント 健康アンバサダー活動 ウェアラブルデバイス実験
ハイリスクアプローチ (P10)	<ul style="list-style-type: none"> 健診事後措置 糖尿病性腎症等重症化予防プログラム じぶんけあ実施報告
働きやすい環境づくり (P11~13)	<ul style="list-style-type: none"> 階層別の健康支援 復職支援プログラムの充実、産業医関与
	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス ストレスチェック ラインケア ダイバーシティ&インクルージョン ワークライフバランス
従業員の健康管理・状況 (P14)	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック、休職率、女性管理職比率 等



長引くコロナ禍等により、私たちを取り巻く社会環境は加速度的に大きく変化しているように感じています。それにもなうお客さまや従業員の価値観の変容にも注視していくことが肝要かと思っています。その上であらためて、今の時代の「健康」の意味や意義について従業員ともに共有・共感し協同していくことを更に進めたいと思います。従来の重症化予防や生活習慣病の提言等のもとより、働きがい醸成につながる様々な施策を組み合わせることにより、ローソングループのwell-beingを追求してまいります。

専務執行役員
CSO補佐(健康担当)
ローソン健康保険組合理事長

郷内 正勝



働く人びとのバックグラウンドが多様化している現代では、個々が考える健康も多様化しており、一層well-beingという考え方が重要になっています。ローソンの企業理念はまさにwell-beingの価値観であり、健康推進室では健康を通じてこの理念の実現を目指し、様々な取り組みを行ってきました。特に年に2回行われている、社長を含めた経営陣と従業員で健康をテーマに対話を持つ健康ステーション推進委員会という会議では、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うことができます。今後も、従業員一人一人が負担なく、楽しんで取り組めるwell-beingへの施策を考えていき、それらがこの白書を通じて従業員だけでなく、加盟店の皆さま、お客さまにも広がり“みんなと暮らすマチ”を幸せにできると大変嬉しく思います。

顧問
産業医

古賀 智子



新型コロナウイルスの流行で生活様式が一変し、ローソングループの重要度は増えています。“みんなと暮らすマチ”を幸せにするには、まず皆さんがいきいき、健康であることが大切です。私たちは健康保険組合として、従業員のみならずご家族の皆さんがいきいきと健康的に過ごせるよう、さまざまな取り組みを事業主と共に進めていきます。楽しみにしてください。

ローソン健康保険組合 顧問医
株式会社ヘルスプラント
代表取締役

富田 健太郎



お客さまの健康も、従業員の健康も大事にするという企業理念は、ローソングループのとても大切な資産です。この理念のもと、長きに渡って活動を続けてきた成果が毎年のように花開き、次の果実へと確実につながっています。時代の流れも私たちの理念を後押ししています。これからもお客さまと従業員の皆さんとでこの旅路をご一緒し、長く元気で過ごせるよう私も応援します。健康を守り守られる活動に積極的に参加いただいでこの理念を体現し、ローソングループとして社会や時代をリードしていきましょう！

株式会社ローソン アドバイザリー
株式会社ミナケア代表取締役
医師

山本 雄士

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」を新たな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・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。お客さま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積極的に取り組んでいます。

こうした取り組みを行ってきた結果、2021年までに経済産業省と東京証券取引所による「健康経営銘柄」の選定を4度受けるなど、健康経営のトップランナーとしての評価をいただいています。

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、一つになろう。
5. 誠実でいよう。

事業方針
「3つの約束」

圧倒的な美味しさ

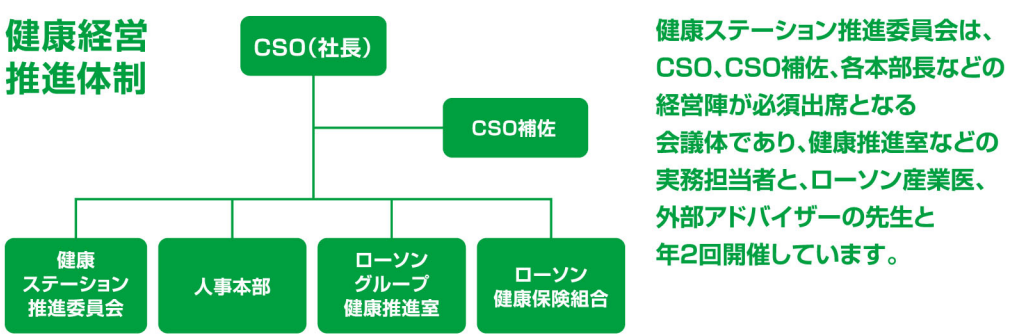
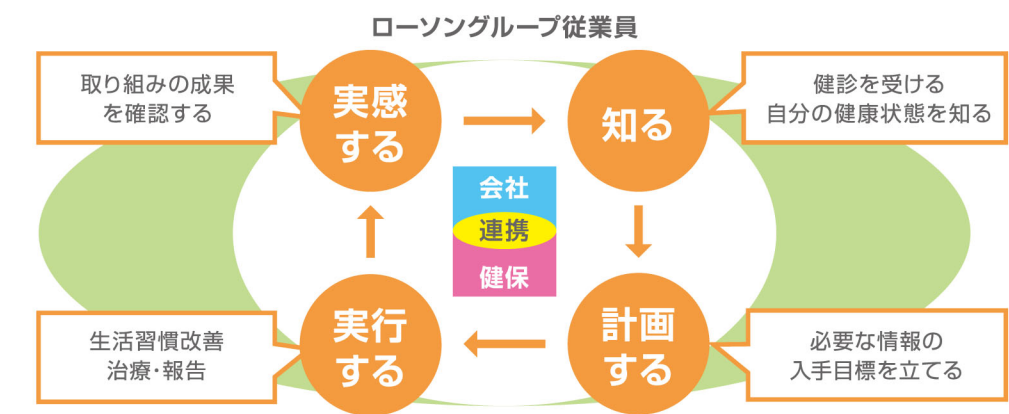
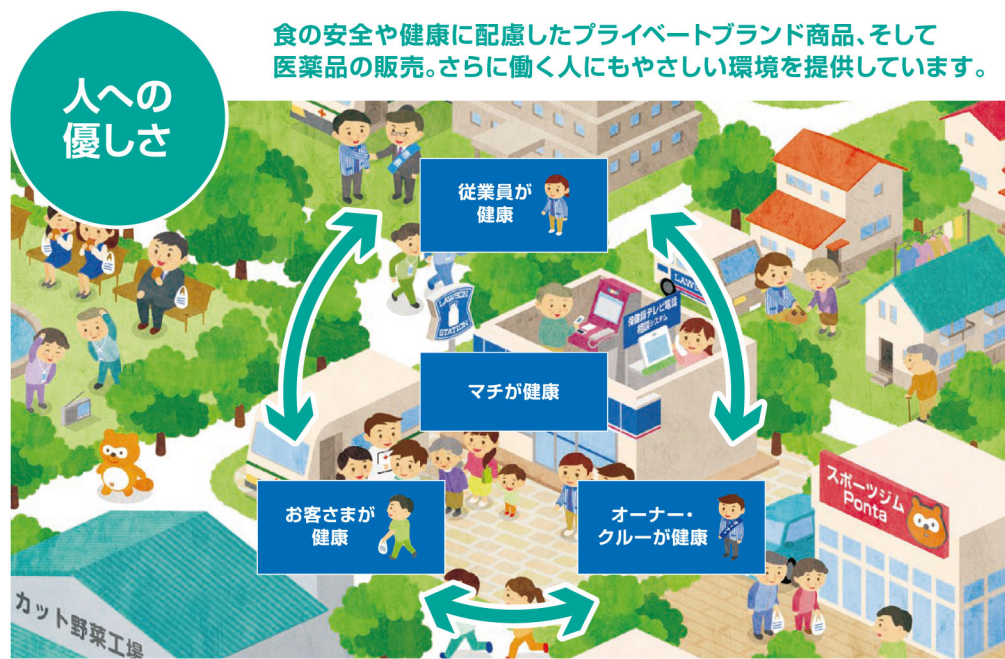
人へのやさしさ

地球(マチ)へのやさしさ

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

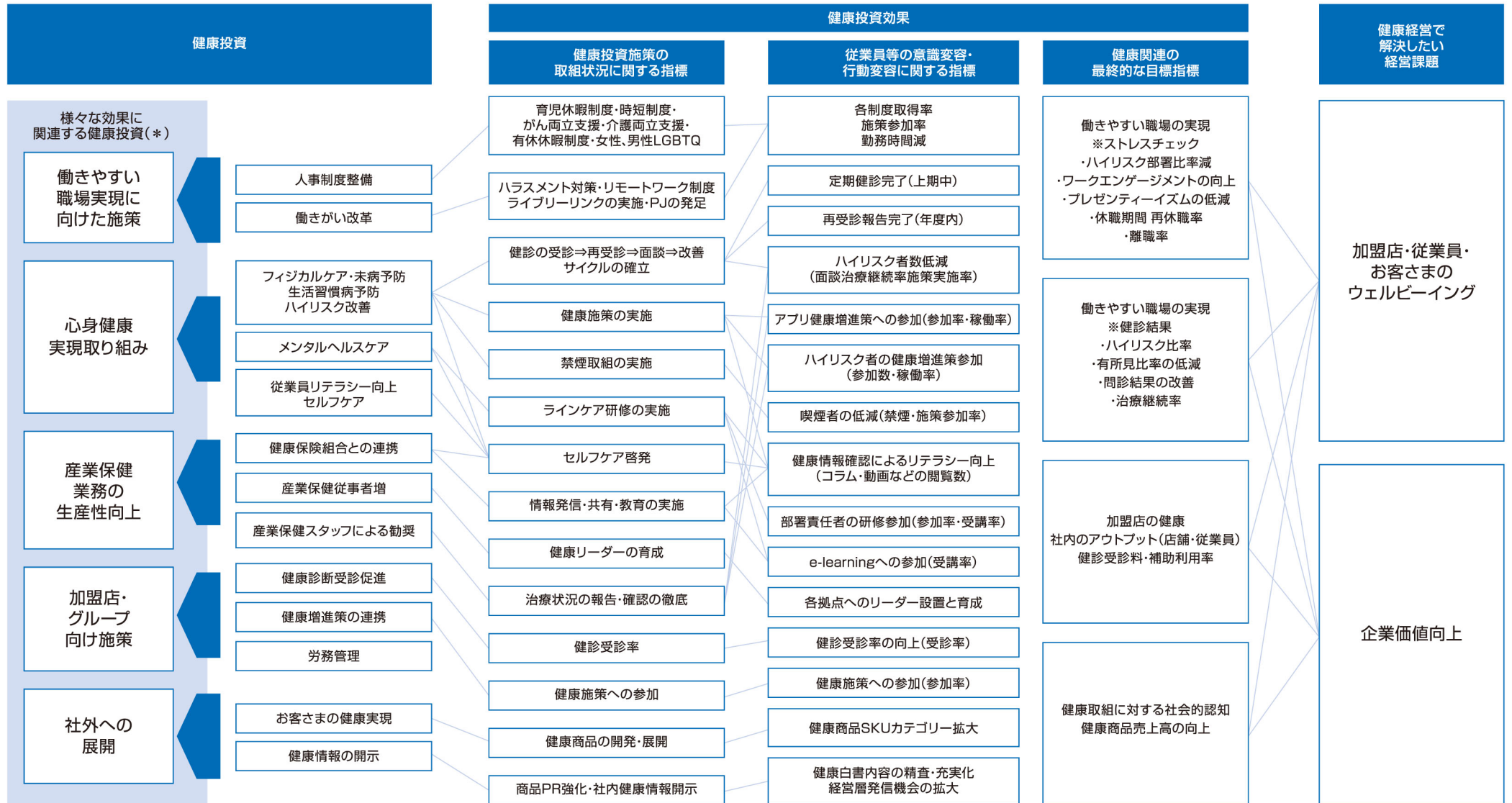
- ・セルフケア意識が高く心身ともに健康でパフォーマンスを最大限発揮できる状態
- ・仲間の言動、状態を尊重し、思いやりをもって協力しあえる状態



取り組みの全体像



ローソンが健康の取り組みを通じて目指す姿は加盟店のオーナー、クルーを含む従業員一人ひとりが自己実現、自己価値の向上、心身ともに充実し、ライフキャリアプランが実現できる状態(明るく・楽しく・元気に)であることです。それにより、お客さま、マチの健康=幸せを実現すること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、2013年に健康経営宣言をCSO(社長)より発信し、健康投資とその投資効果の測定が行える体制づくりに邁進しています。

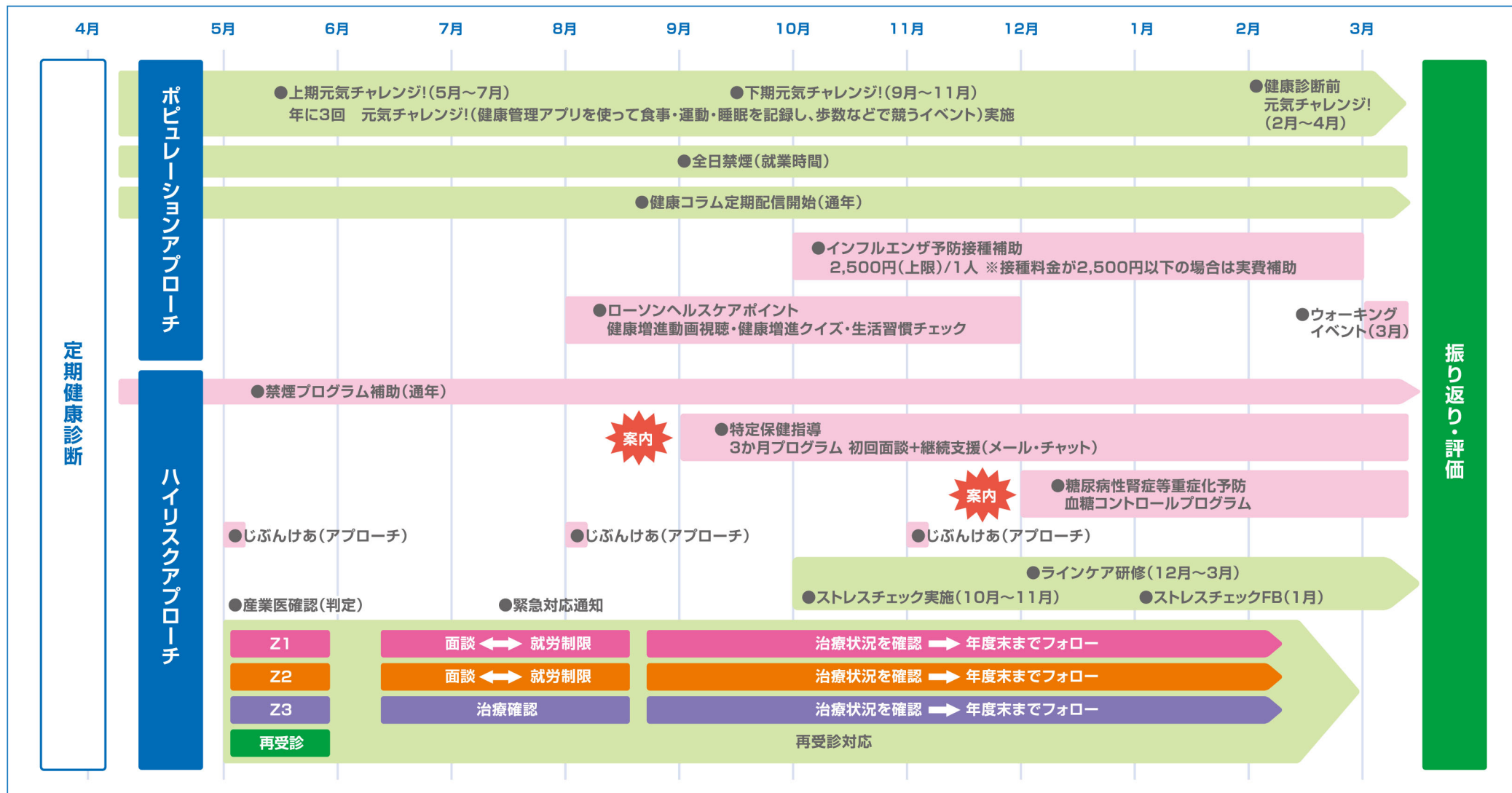


取り組みの全体像



1年を通して、従業員の健康増進の為に設けたKPIの進捗を図るべく、ローソングループ健康推進室がローソン健康保険組合と共にグループ各社とのコラボヘルスを推進しています。項目としては定例の取り組みも、企画や案内方法など毎年工夫を重ね、ブラッシュアップして実施しています。特に2021年度は医療職メンバーの充実を図ることで、メンタルヘルスではラインケア研修の新設、フィジカルケアでは健診ハイリスク者や予備群へのフォローが強化できました。

従業員一人ひとりが自身の健康増進に継続して取り組むことで個々の健康意識が向上するよう、今後も、施策の仮説と検証を繰り返し実施していきます。



2021年度の振り返り



2021年度は、新型コロナウイルス感染症蔓延の影響によりさまざまな制約が続くなか、全対象者の健診受診と要再検査・要精密検査・要医療の判定となった従業員への受診勧奨を徹底してきました。

しかし、2019年度から3ヵ年のKPIとして設定した5項目の検査数値適正範囲者と非喫煙者に関して、いずれも達成することができませんでした。

目標達成の大きな阻害要因としては、新型コロナウイルス感染症予防対策のため、ICTを活用したテレワークやWEB会議といった勤務形態の変化がローソングループでも急速に拡大し労働生産性の向上が進んだ一方、「通勤」や「社内移動」といった日々の活動量の減少、対面でのコミュニケーションの機会が減少したことによるストレスの増加などが考えられます。

2022年度からの3ヵ年のKPIは、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以前の水準に設定し、従業員一人ひとりが健康の保持増進を「自分事」と認識して生活習慣の見直しに取り組んでいけるよう、フォローしていきます。

※数値は適正範囲者の比率

	2017年度実績	2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2020年度と比較	2021年度目標	2021年度目標と2021年度実績の乖離	前年に対して	2025年度目標
肥満	男性	51.6%	51.3%	50.1%	48.0%	×改善	57.6%	10.8%	-1.2%	52.0%
	女性	78.8%	77.5%	78.2%	77.6%	×改善	84.8%	9.4%	-2.2%	79.0%
血圧	74.6%	75.1%	75.5%	71.4%	72.9%	○改善	80.6%	7.7%	1.5%	76.0%
肝機能	71.6%	70.3%	68.9%	65.7%	65.8%	○改善	77.6%	11.8%	0.1%	72.0%
脂質	80.3%	80.5%	81.1%	78.0%	79.5%	○改善	86.3%	6.8%	1.5%	82.0%
血糖	65.4%	64.0%	64.3%	65.2%	62.2%	×改善	71.4%	9.2%	-3.0%	66.0%
禁煙	66.7%	67.2%	69.3%	69.2%	70.9%	○改善	72.7%	1.8%	1.7%	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「運動習慣」「食事」「睡眠による休養」の項目への回答については、運動習慣が前年度より改善が見られたものの、2021年度の目標割合は1項目を除いて上回ることはできませんでした。

運動習慣の改善に関しては、グループ・個人で参加できるアプリを活用したウォーキングイベントの継続実施が奏功したものと考えられます。

2022年度からの3ヵ年の目標としましては、2021年度時点から着実に好転することを目指し、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、取り組んでいきます。

	2017年度実績	2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2020年度と比較	2021年度目標	2021年度目標と2021年度実績の乖離	前年に対して	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	18.3%	19.7%	19.7%	21.6%	22.2%	○改善	24.3%	2.1%	0.6%	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	36.8%	44.0%	46.4%	47.2%	45.2%	×改善	50.0%	4.8%	-2.0%	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	42.8%	44.2%	44.8%	53.9%	53.8%	×改善	48.8%	目標達成	-0.1%	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	79.2%	84.9%	83.4%	84.2%	84.8%	○改善	86.0%	1.2%	0.6%	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	56.7%	55.9%	54.7%	56.3%	55.2%	×改善	62.7%	7.5%	-1.1%	58.0%
睡眠で、休養がじゅうぶんにとれている	60.9%	63.8%	64.6%	71.3%	65.1%	×改善	66.9%	1.8%	-6.2%	68.0%

ローソン単体 クルー除く

ポピュレーションアプローチ

ローソングループ従業員の健康増進施策として年に2回実施している元気チャレンジ!では、コミュニケーション醸成、アプリ活用による健康リテラシー向上、歩数計測による運動促進をメインとし、楽しくチャレンジできることをモットーに、毎年様々な企画を用意しています。2021年上期は東海道53次、下期は富士山登山を題材としてチームの平均歩数から距離を算出し競い合いました。グループ各社の参加数も増加し、各社のイベントとしても盛り上がりました。



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調べ、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



元気チャレンジ! 東海道53次城めぐりウォーキング!

東海道53次終着三条大橋までの約495.5km相当のウォーキング ※アプリで記録した歩数で距離を算出

実施期間 5月17日(月)~7月11日(日) ※8週間

参加ルール 5~15名で、チームを作りエントリー。

1歩を111cmとし、チームの週平均歩数×7日間で1週間ごとの距離を算出して、53次を歩きながら城めぐりをしました!

江戸城 清水門	宿場名	平均歩数累計	km	駿府城公園
	1 江戸	-	-	
	10 小田原 小田原城	73,243	81.3	
	16 蒲原 蒲原城址	132,883	147.5	
	21 丸子 駿府城公園	163,063	181	
	30 浜松 浜松城	228,739	253.9	
	35 吉田 吉田城	260,721	289.4	
小田原城	39 岡崎 岡崎城	285,495	316.9	岡崎城
	43 桑名 桑名城	339,550	376.9	
	47 亀山 亀山城	370,180	410.9	
	55 京都 三条大橋	446,396	495.5	

写真提供: 城めぐ部



富士山登山チャレンジ!

富士山頂(標高3776メートル)までの、約42km相当をウォーキング ※アプリで記録した歩数で距離を算出するバーチャル登山

実施期間 9月27日(月)~11月21日(日) ※8週間

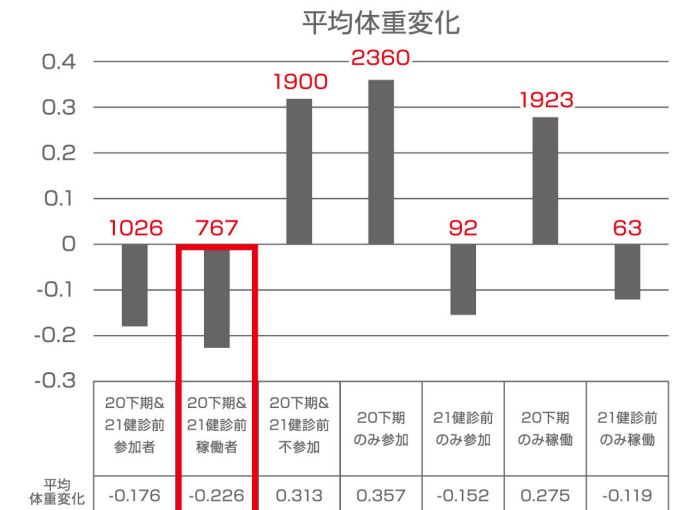
参加ルール 5~15名で、チームを作りエントリー。

1歩を10cmとし、チームの週平均歩数×7日間で1週間ごとの距離を算出して、チームで富士山登頂をめざしました!

各地の「富士」の名のつく名所投稿を実施。



一方、2020年より開始した健康診断前元気チャレンジ!は個人による健康診断前の健康管理をメインとし、毎年2月~4月にかけて実施しています。2020年・21年健診結果比較で、20年下期・21年健診前元気チャレンジ!に参加及び稼働(アプリを起動している)した人は、平均体重変化に減少がみられました。年間を通して、健康管理方法やその意識を高め、自身のパフォーマンスが最大限発揮できるように、これからも双方でのアプローチを続けていきます。



※棒グラフの上の数値は該当人数

ポピュレーションアプローチ



元気チャレンジ！グループ拡大

2021年度より、ローソンが取り組みをしてきた元気チャレンジ！に、本格的にグループ会社がありました。ローソングループ健康推進室と健康保険組合とのコラボヘルスが、2021年度よりさらに促進される形となり、グループ全体で健康意識の向上が図れました。また、コロナ禍によるリモートワーク等で、稀薄となったコミュニケーションを図るツールとしても役立ちました。今後さらに、この企画を通じてグループ全体で健康増進を図っていきます。

	2021年度 参加者		2022年度 参加者
	上期	下期	健診前
ローソン銀行 株式会社 ローソン銀行	159人	117人	42人
株式会社 ローソンアーバンワークス	7人	0人	0人
株式会社 ローソンデジタルイノベーション	5人	3人	1人
株式会社 ローソンエンタテインメント	0人	277人	131人
株式会社 ローソンストア100	49人	202人	103人
株式会社 ベストプラクティス	139人	104人	30人
計	359人	703人	307人

株式会社ローソンエンタテインメント(以下LE)の取り組み紹介

2021年度より元気チャレンジ！に参加したLEは、社内報でイベント概要やアプリ、自社で扱っているマラソン大会やウォーキングツアーを紹介しました。独自の企画として健康スコアの総合ランキングに選べる景品を設け、モチベーションアップを図りました。また、元気チャレンジ期間終了後は、社内ランキングとアンケート結果を掲載しました。この企画を通じて生活を見直すきっかけとなり、心身の健康やコミュニケーション醸成につながるよう継続して取り組んでいます。

自社企画景品各種



ヘルスケアポイント

健康診断結果チェックや生活習慣チェックなどのタスクを実行するたびにポイントが付与するプログラムです。このプログラムは2015年から7年間行ってきましたが、年々参加率が減少し、2021年度は健保加入者全体の10%を切る結果でした。今後は、当プログラムの主要施策とポイント原資を、現在事業主と共同で実施している「元気チャレンジ！」へ統合し、従業員がより取り組みやすいような健康施策へと発展させていきます。

	対象者	参加者/率			
		参加者数	参加率	うちポイント獲得者数	ポイント獲得率
2017年度	8,141	1,460	17.9%	703	8.6%
2018年度	9,203	959	10.4%	792	8.6%
2019年度	9,754	1,470	15.1%	1,133	11.6%
2020年度	9,416	1,309	13.9%	1,109	11.8%
2021年度	9,161	884	9.6%	780	8.5%

実験取り組み



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MT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、周囲に健康について興味・関心を持てるように促し、健康増進施策の参加支援などを積極的に行っています。



からあげクンと一緒にラジオ体操をしている画像

ウェアラブルデバイス実験

多忙なSV(営業職)に、手間がかからず、腕に装着するだけで健康に対する意識、行動が変化するか検証することを目的に、2020年に60名だった対象人数を2021年度は東北エリアの支店勤務SV(営業職)及び商品マーチャンダイザーを中心とした、約200名に拡大し、ウェアラブルデバイスを配布しました。前回は2か月間だった実験期間を1年間に拡大し、元気チャレンジ！をベースにカロママプラスアプリを経由して取り組み実績を確認していましたが、1年間という期間はモチベーション維持が難しく、アプリ稼働率は平均して約40%という状況でした。しかし、途中経過アンケートでは、初回に比べ、日常で8,000歩以上歩く人が1.8倍に増加するなど、意識及び行動変容がみられています。実験の成果は、2022年の健康診断結果を分析し検証していきます。

ハイリスクアプローチ



健診事後措置

病気による離職を予防し人材保護を強化することを目的として、21年度はZ1,2,3の基準値で主に血圧と糖代謝数値の見直しを実施しています。これにより動脈硬化から脳卒中・心筋梗塞リスクを高めやすい群へよりフォーカスする基準となりました。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続ける体制づくりを行っています。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るような取り組みも開始しました。

2020年と比較すると、2021年の健康診断結果ではハイリスク群にとどまり続ける従業員が9%減少しました。これら取り組みの継続によって健康意識の変化につながると考えており、自ら進んで必要な情報を取りに行くことや医療機関へ受診するなどの行動変容を期待しています。

今後もポピュレーションアプローチ施策や特定保健指導施策などでも健保と協同し、新たにハイリスクに入る従業員を増やさない取り組みにも一層注力し、引き続き従業員が受診・通院継続しやすい環境調整の構築をすすめていけるよう人事・上長との連携を図っていきます。

Z1	もっとも脳卒中・心疾患(心筋梗塞、狭心症)、糖尿病悪化に伴う深刻な合併症を起こすリスクがあり、就業停止や就業制限の措置がつく可能性がある群
Z2	Z1に続き上記リスクが高く、就業制限の措置がつく可能性がある群
Z3	生活習慣病になっている可能性が高く、食事や運動療法等の生活改善が必要であり、今後は医療介入が必要になる可能性が高い群

具体的な介入

- ・再受診確認、勧奨
- ・転勤等に伴う通院中断をしないための治療継続フォローや環境調整(人事/職場連携)
- ・特定保健指導参加促進
- ☆個人に合わせた生活習慣見直しのための保健師面談
- ☆健康コラムの定期配信

目指す姿

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

☆は2021年度から開始した取り組み

糖尿病性腎症等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実施しています。

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いただくための施策です。

2021年度より、約4か月間の「血糖コントロールプログラム」をスタートしました。ブドウ糖の値を常時測定が可能なデバイスを用いて血糖変動を可視化することにより、「自分自身の行動と血糖変動との関係」に気付き、自律的に改善・行動していく「セルフラーニングによる改善サイクル」をつくり出すプログラムです。



糖尿病性腎症等重症化予防プログラム

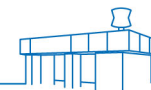


じぶんけあ

『**自分の健康は、自分で守る**』をコンセプトにハイリスクアプローチ事業としてスタートしました。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」「受診中断者」と判断された方へお声掛けをしています。

対象となる方にとって、必要な保健行動について気付いていただき「このあとの人生を、ココロもカラダも自分にとって健康(well-being)な状態で生きる」ということを、自律的に進めていただく施策です。

2021年度は、当該施策が受診行動(初めての受診、受診再開)に繋がりを、更にその後も受診を継続している方が何人もいらっしゃいました。2022年度は、抽出条件を拡大し施策を継続していく予定です。



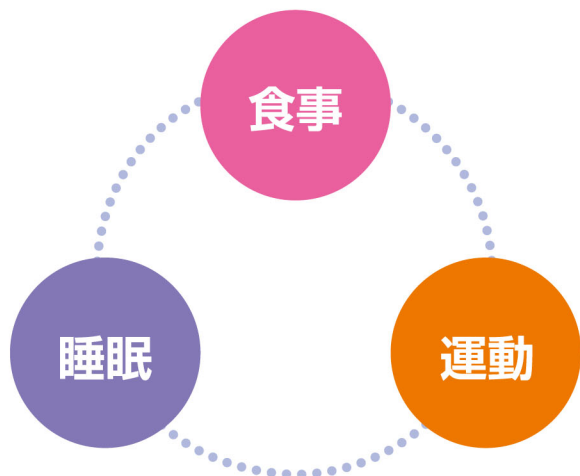
階層別の健康支援

ハイリスクアプローチ・ポピュレーションアプローチに加え、各世代の状況に応じて健康増進施策、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、従業員の健康リテラシーの向上を体系的にすすめています。コロナ禍の運動不足解消を目的にCSO(社長)やアスリート社員が登場するラジオ体操動画を作成しました。部内の会議やリモートワーク中に活用できるようイントラで配信し、実施を促しています。

取り組みの考え方

労働者自身による
「セルフケア」

管理監督者による
「ラインケア」



事業場内産業保健
スタッフ等による「ケア」

事業場外の専門家による
「事業場外資源によるケア」

対象	フィジカル	メンタル
新入社員	●健康取り組みの確認	●相談窓口案内 セルフケア
店舗指導	●ウェアラブルデバイス装着による健康管理促進(一部にて実験)	●相談窓口案内 セルフケア
女性	●相談会の実施 ●健康コラム	●相談窓口案内 セルフケア ●健康コラム
管理職	●健康取り組みの確認 ●ウェアラブルデバイス装着による健康管理促進(一部にて実験)	●ラインケア・セルフケア ●体調不良者へのサポート方法提示(復職者支援プログラム) ●ストレスチェック集団分析からの職場環境改善サポート
全員	●健康増進施策(元気チャレンジ等)の推進 ●健康管理コラム(高リスク疾患・運動・睡眠)の配信 ●自宅でできるストレッチ情報の配信 ●ラジオ体操動画の配信	●健康管理コラム(ストレスコーピング・レジリエンス)の配信 ●e-ラーニングの提供 ●復職者支援プログラムの導入

復職者支援プログラムの活用

復職先の職場にてスムーズに業務遂行ができるようになり、再休職を防ぐことを目的に復職から就業制限解除までの期間に職場、人事担当者、産業保健スタッフの三者間で情報共有を行う復職者支援プログラムを導入しています。この取り組みは、再休職率の低下だけでなく、管理職のラインケア・メンタルヘルスリテラシーの向上にもつながるため、継続して取り組むことでよりよい職場環境の実現を目指していきます。

復職者支援プログラム 休業開始→復職→就業制限解除までの流れ





メンタルヘルスの取り組み

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。

ストレスチェックと従業員意識調査を実施し、従業員のストレス度・働きがい・満足度を測定・分析し部署別・職種別に問題点を探り、対象者を選定した研修などのサポート体制を構築しています。

※従業員は職種により担当する業務が異なるため、それぞれの働き方に応じた取り組みが重要になります。

取り組み内容

①ストレスチェック・従業員サーベイ ⇒ 「実施」～「分析」～「改善」アクションのサイクルを確立

各部署責任者が自発的に結果分析・改善アクションを取れるよう、必要な情報やサポートを提供しています。

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、取り組みを推進しています。

取り組みの継続により、高ストレス者比率は14.1%と減少傾向にあります。

同時にコロナ禍における働き方、部署・職種ごとのマネジメント方法をより洗練していくことが、今後の課題となっています。

対策として、エンゲージメント・プレゼンティーズムといった新たな測定を導入しており、

より多角的なアプローチにより従業員のメンタルヘルスを把握することで、

明るく元気に働きがいをもって働ける、生産性を高められる職場を目指しています。

②管理職へのラインケア研修 ⇒ 産業医によるワークショップの実施

一般的なラインケアの知識に加え、当社の業務内容・従業員の特徴を踏まえた上で、管理職に必要な要素を産業医が直接インプットすることで、より働きやすい職場環境づくりを進めています。

③従業員のストレス対処力の向上(セルフケア推進) ⇒ 産業医・保健師による健康情報(コラム)・健康コンテンツの提供

各従業員が定期的にトレーニングすることで、ストレスへの対処力を改善していけるよう、環境を整備しています。
(eラーニング、コロナ禍の働き方、ラジオ体操・運動・ストレッチ動画・簡易ストレスチェック・疲労度チェック)

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

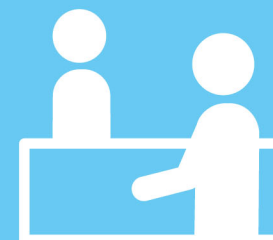
ローソン単体 クルー除く

※1.2 自社基準により調査実施

※3 傷病による休職日数(全従業員平均)

☆相談窓口(社内・社外)の設置、周知

⇒ 社内、社外の窓口を設置し、気軽に相談できる環境を整備しています。



☆メンタル不調者への対応

⇒ 産業医による面談、人事や所属長と連携し、重症化を防止する体制を構築しています。

休職者についても同様に、復職前後のフォローを実施することで(復職サポートプログラム)、非常に低い再休職率(6.1%)を維持しています。

※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です。

働きやすい環境づくり



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の制度化、社内部署取組が確認できるLawson Lively Link、公募制の業務改革提案など、従業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を進めています。

多様な価値観をもった従業員の採用

採用にあたっては、性別・国籍・年齢・学歴・出身などを問わず、一人ひとりの適正と意欲・能力を重視しています。定期採用では、2005年より男女比率50%を目標にしており、2008年より外国籍従業員の積極採用に継続して取り組んでいます。

トップアスリートの活躍

高い目標実現に向けて、果敢にチャレンジし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。

2021年に開催された2020年パラリンピックではパラアスリート社員がメダルを獲得する大活躍をしました。

どんな状況にあっても諦めずに頑張る選手の姿に感動し、私たちに元気と勇気を届けてくれました。

また、アスリートはトップレベルで競技を続けながら、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等へも参加いただき、社内にて健康・ダイバーシティ推進取り組みに積極的にかかわり、活躍しています。



川原さん 車いすバスケットボール 銀メダル
高松さん 陸上400m混合ユニバーサルリレー 銅メダル

女性の活躍推進と男性育児・家事参画

女性がライフステージの変化に応じて活躍し続けられるよう、事業所内保育施設の開園、若手女性従業員向けのキャリア開発研修、育児休職中の従業員への会社情報の提供や復職後のキャリア形成を目的とした集合研修、女性管理職候補者を育成するリーダーシップ研修など、多種多様な取り組みを実施しています。これらの取り組みもあり、育休後の復職率は94.1%(2000年度～2020年度累計実績)となっています。これらの取り組み結果が、令和2年度の「なでしこ銘柄」の選定や、えるぼし(2段階目)やプラチナくるみんの取得につながっています。

また、男性従業員の育休取得も推進しています。男性従業員の育休取得率は、2018年度に90%に達し、2021年度は96%となりました。これらの取り組みの結果、毎年実施している従業員意識調査における会社への満足度も年々上昇し続けています。



女性のキャリア研修



育児休暇社員研修

Lチャレ!億チャレ!

Lチャレ!(ローソン・チャレンジ大賞)は、ローソンの現場で起き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のことです。各エリアからの精鋭10組が決勝戦に進み、社長はじめ役員に対してオンラインにてプレゼンを行いました。

億チャレ!(1億円チャレンジ)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。2021年度は海外からも含め203件の応募が寄せられました。売上アップを目指す営業上のチャレンジもあれば、長期入院している子どもたちに学習の機会をつくるチャレンジ、障がい者が描いた絵を商品パッケージに載せるなど、まさに社会との共生・多様な価値観の尊重を実現するような提案もあり実現しました。



Lチャレ!で表彰された岩手北支店



億チャレ!で実現した障害のあるアーティストが描いたデザインのMACHI cafe カップ

Lawson Lively Link

各部署の業務内容について従業員の「知りたい」「学びたい」の声にお応えする部署横断オンラインセミナーです。たて・よこ・ななめのコミュニケーション活性化を目的に、隔週で開催し、ダイバーシティ・共生の意識を養う創出を行なっています。

NEW

MY WAY

わたしが大事にすること

<第25回>

Lチャレ優勝! チャレンジヤーのWAYって?

Lawson Lively Link

<第28回>

SE沖縄支店 2つの失敗から学ぶ
ローソン沖縄取り組み&建設ノウハウとは?!

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。本年度から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いきます。

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績
健康診断実施率(%)	100	100	100	100	100	100
健診 有所見者比率(%)			52.8	48.3	47.0	50.1
健診 再受診・結果報告率(%)	100	100	100	100	100	100
オプション(がん検査)受診率(%) (男性)※①				52.1	55.2	57.6
オプション(がん検査)受診率(%) (女性)※②				69.6	73.7	79.0
ストレスチェック実施率(%)				92	91	91
高ストレス者比率(%)				14.6	14.5	14.1
(高ストレス者)産業医面談対象者比率(%)				4.0	4.0	4.3
高ストレス部署比率(%)				6.6	10.2	15.2
休職者比率(%)※③	0.63	0.98	0.73	0.72	0.75	0.94
再休職者比率(%)※④						6.1
産休制度利用者数(人)	31	42	40	35	20	27
育児休職利用者数(人)	128	152	165	183	162	127
育児時短勤務制度利用者数(人)	76	84	74	87	73	97
女性社員比率(%)	16.1	16.9	17.9	19	19.7	19.9
女性管理職比率(%)	7.93	8.3	9.5	10.1	10.7	11.7
有給休暇取得率(%)	36.2	42.7	40.9	53.4	54.2	57.2
月間平均残業時間(時間)	9.74	9.9	11.2	10.7	9.4	10.48
離職率(%)	6.2	7.4	6.7	8.4	6.3	6.9
禁煙率(%)		66.1	67.6	67.3	69.2	70.2

ローソン単体 クルー除く ※①対象:35才以上 ※②対象:全年齢 ※③傷病による休職 ※④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

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	2002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	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「ローソンストア100」で野菜の取り扱いを開始	2010年度 ●農業生産法人「ローソンファーム」設立	2011年度 ●生鮮コンビニ宣言 ●プランを使ったパン発売	2012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 オナー：社長 ●健康を応援する店舗「ローソン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	2013年度 ●健康ステーション推進委員会発足 オナー：社長	2014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	2015年度 ●健康ステーション推進委員会発足 オナー：社長	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	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
---	---	--	--	---	--------------------------------------	--	--	--	---	--	---	---	-------------------------------------	----------------------------------	--

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 ●短期間育児休職制度 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	2015~2017年度 ●宿泊型保健指導の実施	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	2018~2020年度 ●生活改善支援(40歳未満)	2017~2021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	2020~2021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)	2015~2021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	2021年度 ●コロナ職場ワクチン接種 ●健康コラムの毎月配信 ●ラインケア研修新設 ●ハイリスクアプローチ(40歳未満)
--	------------------------------	----------------------------------	--	--------------------------------	---	-----------------------------------	---	---	-------------------------------------	--------------------------------------	---	--	---	--	--

LAWSON
