

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。

