

健康リテラシー向上への取り組み

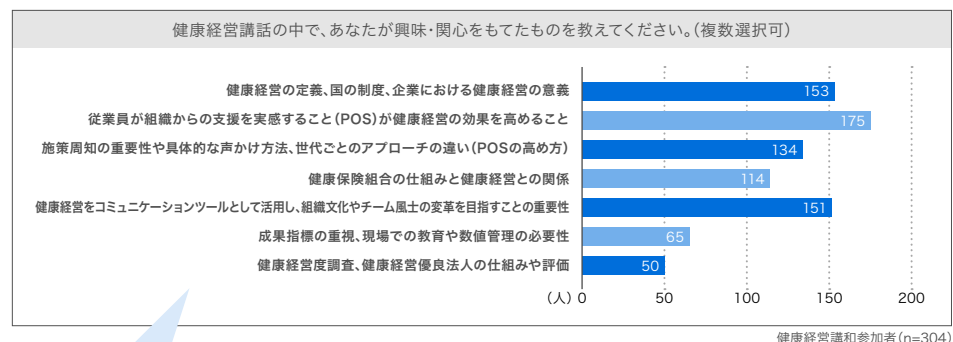
健康経営講話

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

課題指摘だけではなく、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」「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。