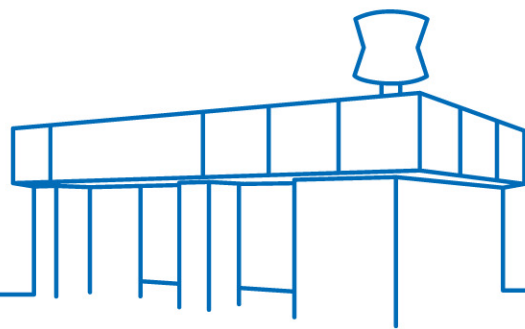


ローソングループ



# 健康白書 2021

2020年度実績

**LAWSON**

## ごあいさつ



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、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。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まいりました。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、ニューノーマルな社会環境において、従業員の働き方が大きく変化しました。その中で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、明るく元気に楽しく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。

※2021年に経営戦略本部にSDGs推進部を新設。CHO（チーフヘルスオフィサー）をCSO（チーフサステナビリティオフィサー）に統合し、社長が最高責任者として就任しました。

代表取締役 社長 CSO **竹増 貞信**



2019年度末に、日本各地で新型コロナウイルス感染が確認され、今もその脅威は続いており、健康への関心が益々高まっていると感じています。

重症化予防や生活習慣病の提言は、各自が日頃の生活スタイルを注視するなど自分事として捉える事が必要だと感じています。

働き方も変化していきます。これにあわせての健康の課題抽出やその対策も心がけてきました。また、各種の取り組みの浸透度等もこの白書で報告していきます。

ローソングループで働く人々や社会全体が健康な生活を送ることを願っています。

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**

# 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・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や医薬品の販売、さらに働く人へのやさしい環境を約束しています。お客様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努めます。

## 企業理念

私たちはみんなと暮らす  
マチを幸せにします

人への  
やさしさ

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。

## 新ローソン宣言

3つの「ほっ」で、みんなの  
マチのほっとステーション  
を目指します。

「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

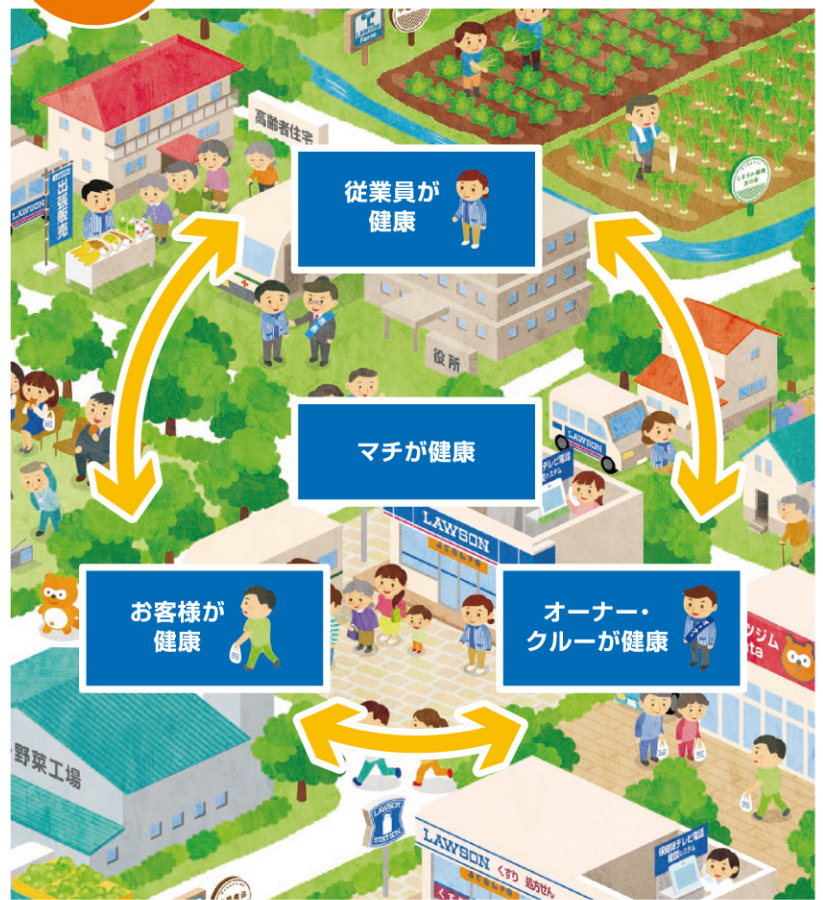
「3つの約束」に基づいた、「3つの合言葉」

ほっと  
発見

ほっと  
うれしい

ほっと  
やさしい

ほ



## 健康経営推進体制

CSO(社長)

CSO補佐(健康担当)  
(健康保険組合理事長)

健康ステーション  
推進委員会

人事本部

ローソングループ  
健康推進センター

ローソン  
健康保険組合

## 2020年度までの振り返り

2019年度からの3カ年は、KPIを「肥満」、「血圧」、「肝機能」、「脂質」、「血糖」、「喫煙」の6項目に絞り健康支援策を行うことにしました。2年目である2020年度は新型コロナウイルス感染防止という制約がある中、前年度に続き個人の生活習慣改善に取り組みました。

結果としては「血糖」の適正範囲者が増加しましたが、一方で他の項目に関しては減少傾向となりました。コロナ禍により生活様式が急激に変化した影響もあり、新たな健康課題が顕在化しつつあると考えます。

この新たな健康課題の原因解明と対策も含め、3カ年のKPIに掲げた目標に近づき、各個人が「心身ともに健康であること」へ継続したフォローを続けて参ります。

※数値は 適正範囲者の比率		2013年度 実績	2014年度 実績	2015年度 実績	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 目標	2021年度目標と 2020年度実績の乖離	前年 対して	2019年度と 比較
肥満	男性	50.2%	50.2%	49.4%	49.6%	51.6%	51.3%	50.1%	48.0%	57.6%	9.6	-2.1	× 減少
	女性	81.1%	80.7%	81.5%	80.4%	78.8%	77.5%	78.2%	77.6%	84.8%	7.2	-0.6	× 減少
血圧		74.4%	72.9%	75.5%	73.7%	74.6%	75.1%	75.5%	71.4%	80.6%	9.2	-4.1	× 減少
肝機能		67.6%	68.5%	68.7%	69.5%	71.6%	70.3%	68.9%	65.7%	77.6%	11.9	-3.2	× 減少
脂質		77.8%	78.6%	77.8%	77.9%	80.3%	80.5%	81.1%	78.0%	86.3%	8.3	-3.1	× 減少
血糖		65.8%	66.2%	66.4%	66.8%	65.4%	64%	64.3%	65.2%	71.4%	6.2	0.9	○ 増加
禁煙		62.6%	64.7%	64.9%	66.8%	66.7%	67.2%	69.3%	69.2%	72.7%	3.5	-0.1	× 減少

健康保険に加入している全年齢・本人を対象に集計

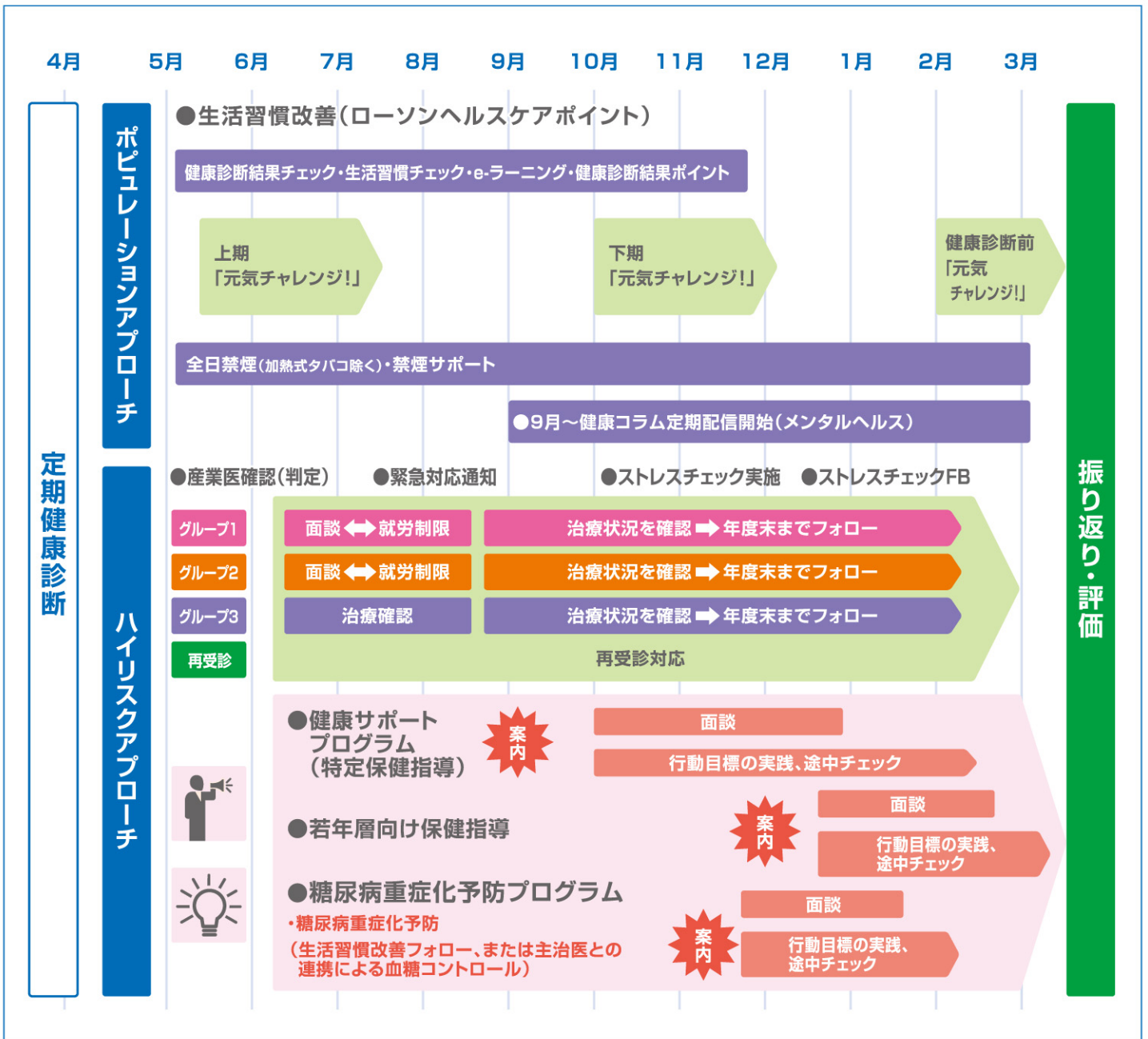
健康リテラシー向上の成果が図れる指標となる「健康診断問診内の運動習慣・食事摂取・睡眠の回答」において、数値の改善が図れました。働き方改革による業務効率化からの時間外勤務削減や、コロナ禍でのリモートワークによる時間創出により、就寝2時間前までの夕食摂取や特に十分な睡眠がとれている社員の比率が大幅に向上し、2項目について2021年度までの目標を達成しました。引き続き意識改善に努めます。

【健康診断問診の回答数値】	2014年度 実績	2015年度 実績	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 目標
1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している	12.9%	13.7%	15.2%	18.3%	19.7%	19.7%	21.6%	24.3%
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	31.5%	33.4%	34.3%	36.8%	44.0%	46.4%	47.2%	50.0%
就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回未満である	30.8%	33.4%	38.1%	42.8%	44.2%	44.8%	53.9%	48.8%
夕食後に間食(3食以外の夜食)をとることが週に3回未満である(20年～間食・甘いもの摂取回数3回未満)	76.5%	76.2%	77.7%	79.2%	84.9%	83.4%	84.2%	86.0%
食習慣・朝食を抜くことが3回未満である	51.7%	53.1%	54.9%	56.7%	55.9%	54.7%	56.3%	62.7%
十分な睡眠がとれている	46.6%	50.3%	50.5%	60.9%	63.8%	64.6%	71.3%	66.9%

抽出対象：単体、クルー除く

## 取り組みの全体像

2020年度は新型コロナウイルス感染防止対策を優先しながらも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センター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ました。定期健康診断の実施が緊急事態宣言の発動などの影響により、例年に比べ約3ヶ月遅れるなか、その健診結果に基づき生活習慣の改善が必要な従業員のリスクを階層化して行う「健康サポートプログラム」や産業医・保健師による個別面談の実施については、対面を避けリモート形式で行える環境を整えたことで年度内に完了する事が出来ました。また、継続実施している二つの施策「ローソン・ヘルスケアポイント」「元気チャレンジ!」についてもスマホアプリの活用等で従業員が参加し易いようにし、個々の健康意識をより高めるものとするべく取り組みました。従業員一人一人が自身の健康増進に継続して取り組めるよう、施策の仮説と検証を繰り返し、健康経営を推進していきます。



## ポピュレーションアプローチ

### 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

日々の  
食事管理アプリの  
利用

### 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!

#### ★2020年度スポーツ大会連動元気チャレンジ!「新幹線ウォーキング」

ローソンでは従業員のさらなる健康増進のためにスポーツの実施に積極的に取り組み、全国8地区でスポーツ大会を実施していますが、2020年度はコロナ禍ということもあり、リモートでの実施となりました。健康増進施策の元気チャレンジ!と連動するかたちで、7つの新幹線コースから一つ選択し、目的地に向かってチームで56日間歩きました。チームの週平均歩数目標を一律8,000歩などとしてポイントを付与するよりも、コース別のほうが各チームにあった目的を設定でき、取り組みやすく、結果として、全体的に稼働率や平均歩数・スコアが向上しました。特に、課題だった支店の稼働率が上がったことは大きな成果となりました。

#### 【2019年下期部署別対抗元気チャレンジ!】

	参加人数	稼働人数	稼働率	平均歩数	平均スコア
全体	4,001	1,716	43%	4,384	20.0
本社	913	794	87%	7,821	32.3
エリア	690	600	87%	7,194	35.6
支店	2,398	432	18%	946	4.6

#### 【2020年スポーツ大会連動元気チャレンジ!】

	参加人数	稼働人数	稼働率	平均歩数	平均スコア
全体	3,585	2,537	70.7%	7,305	31.5
本社	960	862	89.8%	7,817	37.8
エリア	798	728	91.2%	7,277	31.2
支店	1,827	951	52.1%	5,880	21.3

※稼働率…週に1回以上アプリを起動した人数÷参加人数

また、参加者が各自の取り組みの様子をリアルで投稿できるようにコミュニケーションツールを活用し、普段はなかなか連絡をとらない海外や、全国各地の従業員同士のモチベーション維持・向上につながりました。こうした取り組みの中で、部活動を発足し健康活動を継続する部署もあり、コロナ禍においても様々なコミュニケーション創出に役立ちました。

これらの取り組みを通して、日々の業務で関わりが少なくなった従業員同士はもとより、現場の店舗従業員から経営層に至るまで垣根なく汗を流し、従業員間のコミュニケーションを活性化することにより更なる健康増進を図ります。

#### 新幹線ウォーキング!コース

コース名	東北新幹線	山陽新幹線	東海道新幹線	北陸新幹線	上越新幹線	九州新幹線	北海道新幹線
距離(km)	674.67	553.75	515.35	454.08	300.84	256.82	148.79
必要平均歩数	15,060	12,360	11,503	10,136	6,715	5,733	3,321





ピノBox IKETANI 2020/11/02 17:52

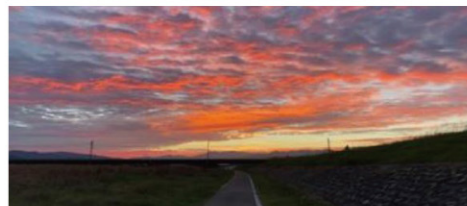
👍 13 ❤️ 8 😄 2 🙄 2

チーム「ピノBox IKETANI」のH村です。  
本日は後半戦のモチベーションアップのため、チームの軌跡を写真で共有させていただきます。

【今治伯方島 ドルフィンファーム】  
食事制限でBMI減少にチャレンジ中のM本さんより、伯方島にあるイルカとふれあいができるビーチより夕日の写真です。



【地獄の坊ちゃんロード】  
毎朝最低3時間は歩くS白さんより、早朝歩くからこそ見られる、坊ちゃんロードからの朝焼けの瞬間になります。



【松山フライブルク城】  
食事制限、運動、BMI管理とバランス型のO原さんより、松山のマチュピチュことフライブルク城を訪問時の写真です。



【松山道後温泉】  
体重10キロ減を目標に歩いているH村より、千と千尋の神隠しの舞台でもある道後温泉へ訪問時の写真です。



## ★ウェアラブルデバイス実験について

ローソン社の肥満(BMI30以上)該当者の約三分の二が、支店勤務のSV(営業職)という状況です。

SV(営業職)は店舗巡回が中心の業務となり、車移動が主となる為、運動不足や生活習慣が不規則になりやすいと考えられます。また、SV(営業職)は20~30代が多く、早期の生活習慣予防を中心としたアプローチによる取り組みの効果が期待される層であると考えました。

そこで、2020年度は新たな手段(起爆剤)として、腕につけているだけで注意喚起を促すウェアラブルデバイスを用いた実験を実施しました。(対象4支店総勢60名)BMI30以上の参加者では、平均体重-4.5kgの減量が図れるなど、実験の効果がみえました。実験後も、健康増進施策「元気チャレンジ!」に積極的に参加するようになり、継続利用されています。

2021年度も実験エリアを拡大し検証を進めて参ります。

## コラボヘルス

### ★ローソンヘルスケアポイント2020

この取り組みは6年目を迎えます。下記メニューにある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。

今年は「生活習慣チェック」項目に、コロナ禍でも自宅のできる体操動画を提供し、運動習慣の意識づけに注力しました。

また、「健診結果ポイント」では、健診結果のうち「血圧」「脂質」「HbA1c」「BMI」「喫煙」の項目に関して生活習慣リスクがなければ、項目ごとにポイントが付与しています。さらにボーナスポイントを2通り設け「血圧」「脂質」「HbA1c」の3項目が正常値である方には「健診総合(ボーナス)ポイント」を、5項目すべてが正常値である方には「ボーナスポイント」を付与しました。

#### 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したらポイント付与。

#### 生活習慣チェック

アンケートに答えて自身の生活習慣の改善点をチェックしたらポイント付与。各分野のお役立ち情報も提供。

#### e-ラーニング

読み物とクイズで健康について学んだら、ポイント付与。

#### 健康診断結果ポイント

今年の健康診断結果に生活習慣病リスクがなければポイント付与。

### ★今後に向けて

コラボヘルスをより発展させていくため、各施策(生活習慣の定着をメインにしたヘルスケアポイントと食事指導や日々の活動が記録できるアプリ、元気チャレンジ!)をより連携し、参加し易い環境を整えると共に、グループ各社の参画も促して参ります。

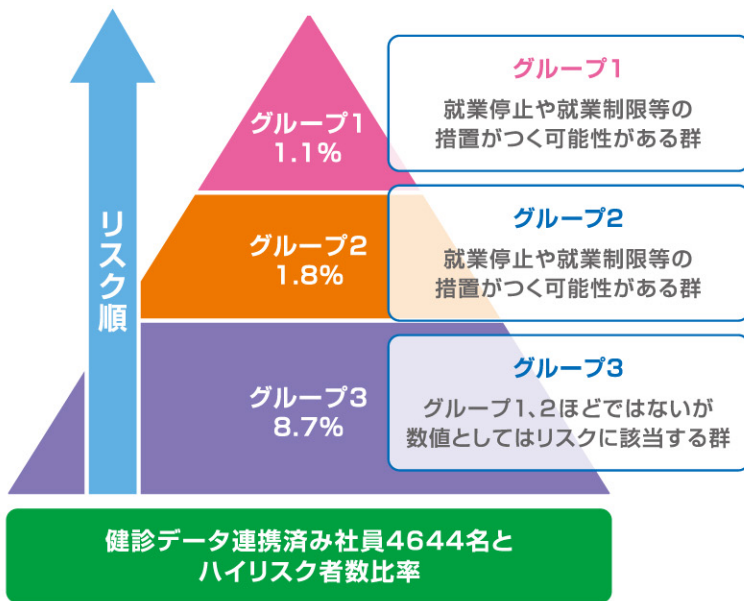
ヘルスケアポイントでは、個々で生活習慣が定着したかをチェックし、振り返る仕様となっています。一方、アプリでは日々の食事や歩数などを記録・管理できる仕様であり、個人参加だけでなくチームを組み、コミュニケーションを取りながら参加することが可能となります。

# ハイリスクアプローチ

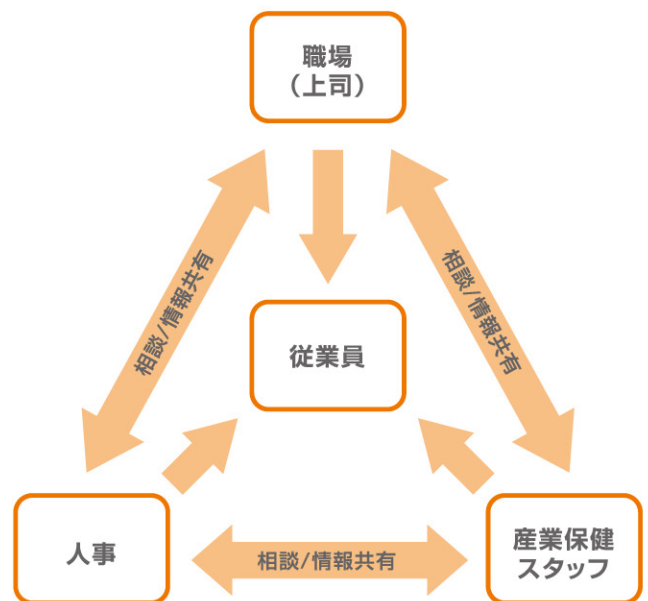
産業保健職のフォロー範囲について、2018年度はグループ1のみ、2019年度はグループ1、2該当者へ拡大、2020年度はさらにグループ3該当者(特定の基準値以上に該当する従業員)まで拡大した結果、昨年総数98名から211名への介入が実現しました。2018年と比較すると13倍に増加しています。

目指すところはまず受診してもらうこと、治療を開始・継続してもらうことであるため、2021年度に向けハイリスク基準を見直し、受診勧奨、治療の継続を目標に介入していきたいと考えています。異動時の転勤を機に、通院が続けられないといったケースも多く、上長の理解や人事との情報共有など連携を強化し、仕事と通院の両方が可能となるようにバックアップしていきます。

(図☆)



(図★)



## 糖尿病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行っています。

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して貰うための施策です。糖尿病の加療を開始していない方には、「生活習慣改善フォロー」として受診の必要性・リスクの理解を深めてもらい、必要時には糖尿病専門医への連携を図っています。糖尿病加療中の方には、「重症化予防プログラム」として主治医と連携し、保健師が治療方針に基づいた生活習慣改善のフォローを約6か月にわたり行っています。

## 糖尿病重症化予防プログラム

### 重症化予防プログラム

生活習慣改善フォロー				重症化予防プログラム				
開始時	1か月後	2か月後	3か月後	開始時	1か月後	ひと月ごとに支援	6か月後	
個別面談	個別面談	レター送付	レター送付	個別面談	個別面談	レター送付	レター送付	レター送付
		電話支援	電話支援	主治医と連携		電話支援	電話支援	個別面談

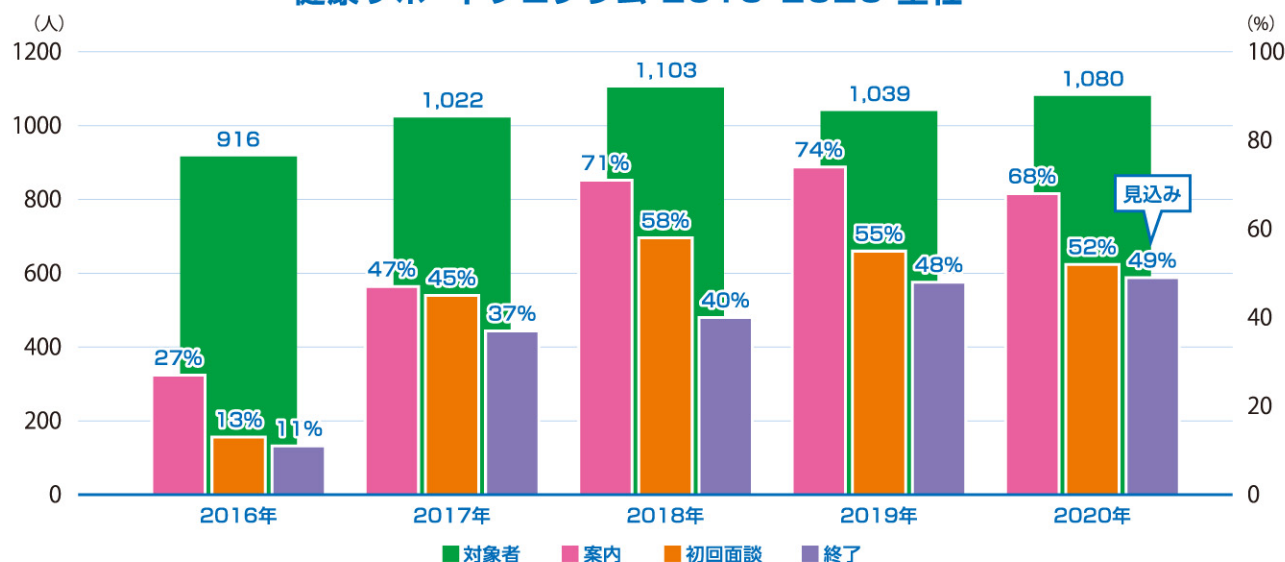
### 目指す姿





## 2020年度健康サポートプログラム(特定保健指導)

### 健康サポートプログラム 2016-2020 全社

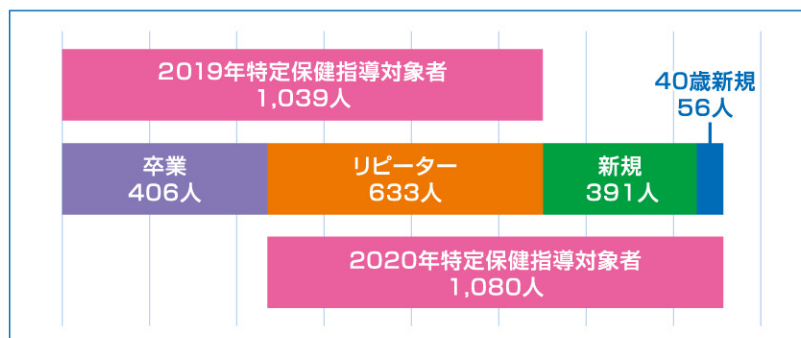


### コラボヘルス推進のその先へ

◆ 2016年より、企業と健康保険組合が積極的に連携し、従業員の健康推進に取り組んで参りました。当年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、健康診断の実施が困難な時期もありましたが、企業担当者が、受診期間延長等の対応策を早急に講じた事により、当該プログラムも例年並みに対象者の抽出を実施する事ができました。

また、新型コロナウイルス感染症予防対策として、初回面談を全てリモート面談で実施したことで、円滑に実施する事ができました。加えて、プログラム終了者へインセンティブ付与を実施しました。例年、初回面談から終了までに10%程の方が途中辞退となっていました。当年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響で実施期間がタイトであったにも関わらず、見込み値ではありますが、3%程の途中辞退となったことで、インセンティブの効果性を実感しました。次年度も、引き続きプログラム終了者へのインセンティブの付与を継続し、対象者への当該プログラム取り組み意欲の促進を図って参ります。

◆ コラボヘルスの強化によって、実施率の向上と対象者からの当該プログラムに対する理解を得られるようになって参りました。今後は、「その先へ」の取り組みとして対象者の減少と、リピーター層の数値改善が図れるように、プログラム内容等を多様性のあるものにし、対象者自身が選択して取り組んでいけるよう委託先の刷新を図ります。



### 若年層に対する健康推進事業

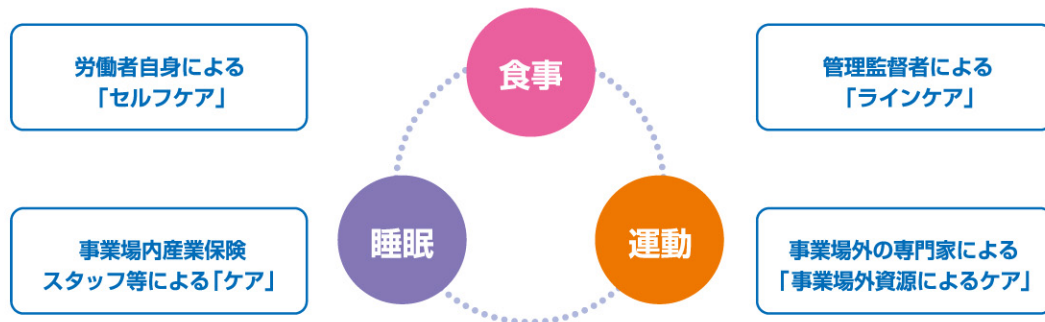
39歳以下の健康増進施策として40歳以上と同じ基準で特定保健指導の対象者を抽出し案内をしてきましたが、この年代層の健康意識・健康課題にそぐわない面もあり利用率が上がらない状況が続いておりました。施策を根本的に見直し特定保健指導とは違う視点で若年層の将来的な健康リスクの低減を狙いとした医療職によるアプローチを実施して参ります。

年度	対象者	終了者	実施率
2019年度	684	33	4.8%
2020年度	723	43	5.9% (見込み)

## 働きやすい環境づくり

### 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、社員の健康リテラシーの向上を体系的にすすめています。  
特に2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響における生活習慣や働き方の変化(※リモートワーク推進によるコミュニケーションの希薄化、感染症への不安、通勤機会の減少による運動不足等)を考慮し取り組みました。



対象	フィジカル	メンタル
新入社員	健康取組の確認	相談窓口案内 セルフケア
店舗指導員(SV)	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	相談窓口案内 セルフケア
管理職	健康取組の確認 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	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導入 ストレスチェックの実施(実施率91.3%)

※新型コロナウイルス感染症影響による取り組み: リモートワークの強化・リモート会議のルール設定・BCP計画の再強化等

### ★復職者支援プログラムの導入

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ました。

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良い職場環境の実現を目指していきます。

#### 復職支援プログラム 休業開始～復職=就業制限解除までの流れ



## 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の実現

多様な価値観を持った社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンを作っていくことを目指してダイバーシティを推進しています。社長をトップとしたダイバーシティ推進体制を整え、障がい者雇用を進めていく特例子会社の設置、事業所内保育施設の設置、社員の業務効率や就労環境の改善に関する労使協議の場の設置などに取り組んでいます。

### ★男女問わず効率的かつ生産性の高い働き方につなげるために・・・

#### 「女性の活躍推進と男性の育児・家事参画促進」

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、若手女性社員向けのキャリア開発研修、育児休職中の社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。

※なでしこ銘柄とは…経済産業省と東京証券取引所が共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」に選定するものです。



また、男性社員の育休取得も推進しています。男性社員の育休取得率は、2018年度に90%に達し、2020年度は94%となりました。

### ★トップアスリートの採用

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、その教養やスポーツの認知・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。

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ストレッチ紹介コラムや、小学校でのダイバーシティ研修での講演等、社内外にて健康・ダイバーシティ推進取り組みに積極的にかわり、活躍いただいています。



☆毎月29日は筋肉の日「タオルを使ったストレッチ」



☆高松さん 鴻池小学校講演風景



☆日本パラ陸上競技連盟提供写真



☆日本パラ陸上競技連盟提供写真

### ★明るく笑顔で元気にイキイキ働き続けられるローソンを目指して・・・

多様な働き方の実現に向けた全社員を対象としたリモートワーク制度の制定や、社内コミュニケーション活性化を目的とした部署横断オンラインセミナー「Lawson Lively Link」の開催などに取り組んでいます。また、働きがい改革プロジェクトを立ち上げ、公募で募ったメンバーを中心に、更なるコミュニケーション活性化や業務改善に向けた施策・取り組みの検討を進めています。

みなさんの「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、「Lawson Lively Link」  
たて・よこ・ななめのコミュニケーション活性化推進中!

Lawson  
Lively  
Link



これらの取り組みの結果、毎年実施している社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。また、今回4度目となる健康経営銘柄2021\*の選定にもつながりました。

※経済産業省と東京証券取引所が共同で「従業員等の健康管理」を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む健康経営を実施する上場企業の中から、特に優れた取り組みを実践している企業として「健康経営銘柄2021」に選定されました。また、「健康経営優良法人2021」にも選定されました。



# これまでの取り組み

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年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	
2001年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	
2003年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生鮮コンビニエンスストア「ローソストア100」で野菜の取り扱いを開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>
2008年度		<ul style="list-style-type: none"> <li>●ストレスチェック導入</li> </ul>
2010年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●農業生産法人「ローソンファーム」設立</li> </ul>	
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生鮮コンビニ宣言</li> <li>●プランを使ったパン発売</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全従業員の健康診断受診を推奨</li> <li>●第1次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)</li> <li>●ファミリー健康相談、メンタルヘルスカウンセリング</li> </ul>
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●マチの健康ステーション宣言</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●兵庫県尼崎市と「健康づくり協定」を締結、出前健診を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全従業員健康診断の100%受診達成</li> <li>●第2次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)</li> <li>●子育て手当金の支給(最大で年収の3%)</li> <li>●社内部活動の設置奨励(実績57部が誕生)</li> <li>●ファミリー健康相談、メンタルヘルスカウンセリング</li> </ul>
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康ステーション推進委員会発足 オーナー:社長</li> <li>●なでしこ銘柄に選定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●短期間育児休業制度 新設</li> <li>●第3次健康アクションプラン(スマートフォンアプリ)</li> <li>●ファミリー健康相談、メンタルヘルスカウンセリング</li> </ul>
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営銘柄に選定</li> <li>●なでしこ銘柄に選定</li> <li>●ダイバーシティ経営企業100選に選定</li> <li>●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</li> <li>●CHO(社長)及びCHO補佐(統括産業医、健保理事長)任命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント開始</li> <li>●8・9月 宿泊型保健指導の実施(計3回)</li> <li>●9月～ 高血圧者に治療確認レター発信</li> <li>●10月～ 特定保健指導(40歳以上)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策スタート</li> <li>●11月～ 健保顧問医から受診勧奨レター発信</li> <li>●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</li> </ul>
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営銘柄に選定(2年連続)</li> <li>●なでしこ銘柄に選定(3年連続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント実施</li> <li>●9・10月 宿泊型保健指導の実施(計2回)</li> <li>●10月～ 特定保健指導(40歳以上)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策実施</li> <li>●健康90日チャレンジ実施</li> <li>●禁煙デーの導入(週1回)</li> </ul>
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営銘柄に選定(3年連続)</li> <li>●なでしこ銘柄に選定(4年連続)</li> <li>●ローソン健康大運動会の開催(10月・11月)</li> <li>●スポーツエールカンパニー・東京都スポーツ推進企業に認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント実施</li> <li>●10・11月 宿泊型保健指導の実施(計3回)</li> <li>●10月～ 特定保健指導(40歳以上)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策実施</li> <li>●元気チャレンジ実施(年2回)</li> <li>●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</li> </ul>
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康優良法人ホワイト500に選定(4年連続)</li> <li>●なでしこ銘柄に選定(5年連続)</li> <li>●スポーツエールカンパニー・東京都スポーツ推進企業に認定(2年連続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント実施</li> <li>●10月～ 健康支援プログラム 特定保健指導(40歳以上) 生活改善支援(40歳未満)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策実施</li> <li>●元気チャレンジ!実施(年2回)</li> </ul>
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康優良法人ホワイト500に選定(5年連続)</li> <li>●スポーツエールカンパニー 東京都スポーツ推進企業に認定(3年連続)</li> <li>●加盟店オーナー健康診断受診促進実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント実施</li> <li>●10月～ 健康支援プログラム 特定保健指導(40歳以上) 生活改善支援(40歳未満)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策実施</li> <li>●元気チャレンジ!実施(年2回)</li> </ul>
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営銘柄に選定(4度目)</li> <li>●健康優良法人ホワイト500に選定(6年連続)</li> <li>●なでしこ銘柄に選定(6度目)</li> <li>●スポーツエールカンパニー 東京都スポーツ推進企業に認定(4年連続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6月 ローソンヘルスケアポイント実施</li> <li>●10月～ 健康サポートプログラム 特定保健指導(40歳以上) 若年層に対する健康推進事業(40歳未満)</li> <li>●11月～ 糖尿病重症化予防策実施</li> <li>●禁煙プログラム実施</li> <li>●元気チャレンジ!実施(年3回)</li> </ul>

**LAWSON**