

3つの約束を通じた幸せ創造戦略

人への
優しさ

全社

働きがい大変革 働きがい改革プロジェクト

多様な価値観に基づく挑戦を促進し、
社員の働きがいとマチの幸せを実現します。

取締役 専務執行役員 経営戦略管掌 兼
人事管掌 兼
新規事業本部管掌 兼
CSO補佐(環境・社会共生担当)
今田 勝之



《ローソンの求める人財

ローソンが求める人財像として重視するのが「自ら考え、自ら行動する」人財です。国内外を合わせて1万8,000を超える店舗では、店舗ごとにお客さまが求める商品は異なりますし、また日々いろいろなことが起こります。これらに対し本社からすべての指示を出すことは困難ですし、タイミングを逸します。そこでお客さま・店舗・現場を理解し、自ら考えて行動する人財が求められるのです。そのためには日々同じことを繰り返すのではなく、より良い結果を求めて主体的にチャレンジする意識を持つことが必要です。

そして、3つの約束の中で「人への優しさ」「地球(マチ)への優しさ」を掲げている通り、事業を行う大前提となるのが、「加盟店オーナーさんやクルーさんとともに働き、世の中の多様な人と共生していく」意識です。

▶ Challenge 2025に向けた戦略

Challenge 2025における「働きがい改革プロジェクト」の大きな目的は、グループの多様な人財がともに働く人との信頼や連帯感を持つ中で、自発的なチャレンジを通じて成長や達成感を実感することによりグループが成長していくことです。

チャレンジを促進する2つの施策

オンラインコミュニケーションツールの活用促進や現場のニーズに則した更なるDX推進などの業務改善に加え、チャレンジを促進するために大きく二つの施策をスタートしました。一つ目は、評価制度の変更です。目標に対して「達成できた・できない」での評価を決める一般的な制度では、背伸びした目標に挑む風土がなかなかつくれません。そこで「自分のやりたいことを提案・挑戦した」ことに対して評価する「チャレンジ目標」の設定枠を新たに設けました。

二つ目は「1億円チャレンジ」です。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募集したところ、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ました。

実は、この働きがい改革のプロジェクト自体、全国の社員から自主的に参加するメンバーを募り、各々がコミュニケーションの活性化や業務の効率化などの具体的な案を策定しながら進めています。その成果の一つが「Lawson Lively Salon(部署横断交流会)」です。これは5~6人のオンラインサロンで、部署や役職、年齢を超えて疑問や意見を交換する場になっています。普段は接することのない全国の社員同士が刺激を与え合うことで新たなチャレンジにつながると同時に、ダイバーシティ・共生の意識を養う機会となっています。

従来のチェーンストア理論から言えば、画一性や標準的なことがよしとされてきた側面もあります。しかし、これまでナチュラルローソンやローソンストア100をはじめとしたさまざまな形の店舗・ブランドを展開してきたことにも現れているように、私たちローソンには多様性を大切にする文化があります。社員全員が「自ら考え、自ら行動する」ことでシナジーが生まれ、「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」というグループ理念の実現に向けて進んでいくのです。



全社

ダイバーシティと人財育成

ダイバーシティ推進とワークライフバランス実現

多様な価値観をもった社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンをつくっていくことを目指してダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。社長をトップとしたダイバーシティ推進体制を整え、障がい者雇用を促進する特例子会社の設置、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。

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年より外国籍社員の積極採用に継続して取り組んでいます。

また、女性が活躍し続けられる会社を目指し、若手社員向けキャリア開発研修、育児休職社員研修、選抜型のリーダーシップ研修など、キャリア・ライフプランをともに考え、活躍を後押しする取り組みを実施しています。2030年度に女性管理職を30%にすることを目標とし、部長職を対象とした経営層による次世代リーダー育成を目指す「次世代育成委員会」においては、女性幹部候補についても育成に取り組んでいます。

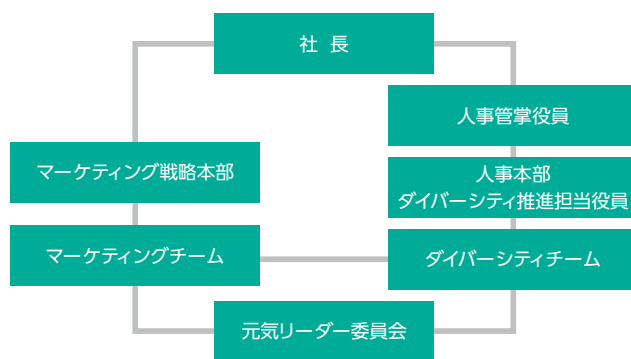
さらに、男性が積極的に育児・家事に参加することにより、男女問わず効率的かつ生産性の高い働き方につながることを期待し、2014年より「短期間育児休職制度」を導入し、2020年度は取得率94%となるなど、男性の育休取得が当たり前の文化として根付きつつあります。

多様な人財の活躍を推進すべく、育児・介護・がん治療などとの両立支援を目的としたフレキシブル正社員制度(勤務地限定制度)の導入、全社員を対象とした「リモートワーク制度」の制定、さらに2021年3月から定年年齢を65歳へ引き上げアクティブシニア正社員制度を導入するなど、働きがいをもって働き続けられる会社を目指し取り組んでいます。

そのほかにも、大変革実行委員会において働きがい改革プロジェクトを立ち上げ、チャレンジ目標の新設やDX推進、たて・よこ・ななめのコミュニケーション活性化施策など、社員がいきいき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検討・実行しています。

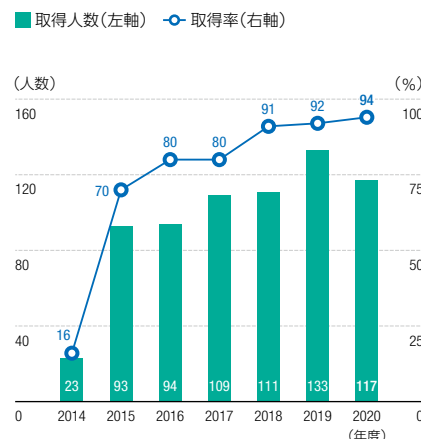
これらの取り組みにより、ローソンは経済産業省と東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に、2020年度も選定されました(通算6回目)。

ダイバーシティ推進体制

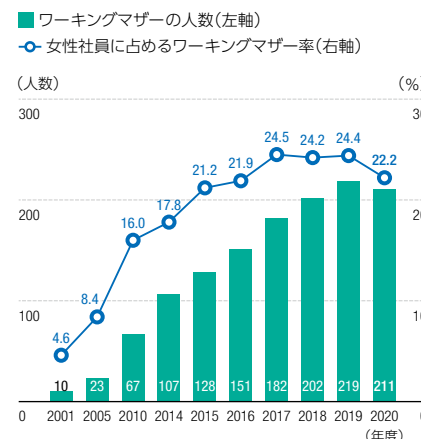


社長をトップに、人事部では制度設計・運用・登用を行い、マーケティング戦略本部では女性のアイデアから新たな価値創造に取り組んでいます。

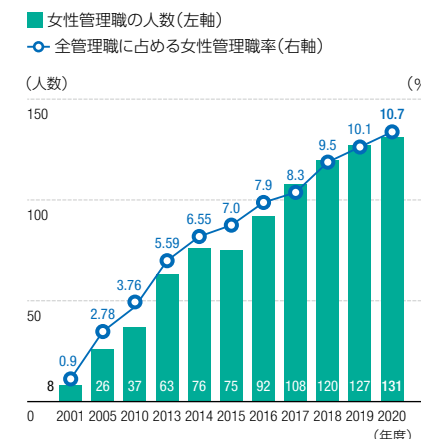
男性社員の育児休職取得割合



女性社員に占めるワーキングマザー率



女性管理職比率



全社

労働安全と健康経営

人財育成

グループ理念実現に向け、社員一人ひとりが「自ら考え、自ら行動する」ことができるよう、「育成型人事制度」を運用しており、成果に結びつく行動（プロセス）を評価する「行動・スキル評価」と行動の結果である「業績評価」の2つの評価を取り入れています。

また、キャリア開発面談を通じて個人のキャリア開発・成長を支援するとともに、自らキャリアチャレンジできる「FA制度」を取り入れています。

社員が自主的に挑戦し、業務や業績の改善をもたらした取り組みを表彰する社内表彰制度「ローソン・チャレンジ大賞」や企画応募型の「1億円チャレンジ」など、自分の仕事の枠にとらわれない、全社的な視点での業務改善・改革を奨励し、社員のモチベーションアップとローソン全体の業績アップにつなげる仕組みづくりを行っています。



女性社員選抜型研修には社長も参加

労働安全衛生

社員の業務効率や就労環境の改善について、徹底的な話し合いを重視した労使協議の場を設け、働きやすい職場づくりを目指した努力を続けており、組織風土改革や制度活用などの環境整備を社員参加で行っています。各エリアにおいては、労使双方が労務環境のセルフチェックを行った上で話し合い、早い段階での問題発見、迅速な解決を行っています。

店舗では5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）を徹底し、かつマニュアルによってオペレーションの作業手順を明示しています。会社の業務で車を運転するスーパーバイザー等には安全管理ミーティングを実施し、安全運転に対する意識向上を図っています。労働災害が起きた場合は、原因を確認、分析し、社内に共有した上で再発防止に努めています。

また、職場環境整備として、部署別にストレスチェック結果とともに改善ポイントを提示するなど、ラインケアにも注力しています。

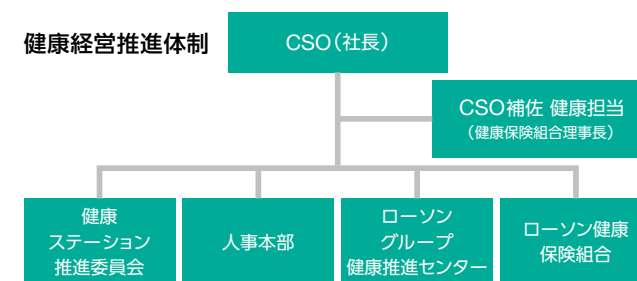
健康経営

お客様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、2013年に健康宣言を実施しました。社長がCSO（チーフ・サステナビリティ・オフィサー）かつ健康ステーション推進委員会委員長を務めるなど、健康経営推進体制を整え、社内及びお客さまに向けた健康の取り組みや、健康経営を強化・牽引しています。

2018年9月からは社長直轄組織であるローソングループ健康推進センターと、人事本部、労働組合、健康保険組合との協働によるさまざまな健康推進施策を強化しています。

また、FC加盟店オーナーの健康増進も重要なテーマと捉え、「ローソンオーナー福祉会」（P40参照）を通じて、健康診断の受診補助制度や健康サポートデスクの設置等の健康メニューを用意しています。

これらの取り組みにより、ローソンは4度目となる「健康経営銘柄2021」に選定されました。また、地域の健康課題に即した取り組み等をもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2021」にも認定されました。



産業医・保健師面談を実施し、社員の健康を支援



全社

社会への取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響への対応

ローソングループは、新型コロナウイルス感染症に対応し、店舗での感染予防対策に努めるとともに、厳しい状況の中で日々を送る方々に少しでも役立つよう、さまざまな取り組みを行っています。

医療従事者の方々に向けた取り組み

医療現場の最前線で闘う医療従事者の方たちへの支援のため、2020年4月～6月の特定日に全国47都道府県にあるホスピタルローソン約300店舗で、オリジナルデザートのUchi Café SWEETS(ウチカフェスイーツ)各種と店内淹れたてコーヒーサービスMACHI caféコーヒーSサイズの半額セールを実施しました。また5月にはローソン公式SNSで医療従事者の皆さまへの応援メッセージを募集し、いただいたメッセージを組み込んだ「病院のみなさんありがとう」ポスターを掲出しました。

このほか、2021年4月に物流センターで発生した納品期限切れのオリジナル加工食品の寄贈を開始。2021年5月にはMACHI caféの販売数に応じて寄付を行う取り組みを実施し、公益社団法人日本看護協会に464万6,827円を寄



贈呈式の様子(日本看護協会にて)

付しました。これらのお客さまからいただいた寄付等のご支援について、医療従事者の方々より感謝の言葉をいただきました。

ワクチン接種予約相談の実施

2021年5月には「ケアローソン」(介護相談窓口やサロンスペースを併設した店舗)の一部店舗にて、新型コロナウイルスワクチン接種予約に関する対面相談を実施し、地域の皆さまの不安解消に取り組みました。

生産者の支援やエリア食材の利活用

愛媛県産養殖真鯛を使用した「金しゃり 真鯛の鯛めし」を中四国エリアのローソン店舗(1,477店:2020年8月末時点、山口県下関市の一部地域を除く)で販売するなど、消費が減少した食材を利用した商品開発で生産者を支援しています。



金しゃり 真鯛の鯛めし

専門店の味をお届け、外食とのコラボ拡大

外出自粛や新しい生活スタイルが進む中、全国各地の有名外食企業35社とコラボレーションし、洋食屋ヨシカミ監修ビーフシチューのお弁当や三代目たいめいけん監修ハヤシライスドリアなどを展開しました。全国のローソン約14,500店の店舗網を新たな販路として活用いただき、専門店のおいしさを通じてマチ(地域)を元気にすることを目指しています。



洋食屋ヨシカミ監修
ビーフシチューのお弁当

デリバリーサービス

ローソンは2019年8月に日本のコンビニエンスストアでは初めてUber Eats^{*1}の導入を開始しました。新型コロナウイルス感染症拡大に伴うデリバリー需要の高まりを受け、2020年11月にfoodpanda^{*2}、2021年4月にナチュラルローソンでWolt^{*3}を導入し、合計3社、30都道府県の1,893店舗でデリバリーサービスを実施しています。2021年2月からはUber Eatsで国内初となる医薬品のお届けを開始し、25店舗で展開しています。(2021年7月1日時点)

取扱品目: ※1 約370品目 ※2 約400品目 ※3 約400品目



Uber Eats

Wolt

foodpanda

スマリボックス

スマリボックスはレンタル商品やeコマース商品の返却・返品時に、レジカウンターでの伝票記入や受付手続きが不要な非対面型荷物発送サービスです。2021年7月1日時点、関東・関西・中京地区の約3,000店舗に導入しています。フリマアプリ等の出品者が品物の発送ができる日本郵政の「e-発送サービス」も、専用のスマリボックス設置店舗ではレジを通さずに受付ができ、発送手続きに伴うレジ待ち時間を大幅に低減しています。



“マチの幸せ”募金活動

ローソングループでは「子どもたちの未来のために」をコンセプトに、社会貢献活動を行っています。その一環として「ローソングループ“マチの幸せ”募金」の受付を実施し、3つの団体への寄付と活動への支援をしています。また、新型コロナウイルス感染症対策などの活動支援、地震や豪雨災害支援など緊急を要する募金受付も必要な時に行っています。

店頭募金箱や店頭マルチメディア端末「Loppi」での募金、Pontaポイント・dポイントによるポイント募金により1992年9月からの累計で約100億円(2021年2月末時点)の募金が寄せられています。



レジ横の募金箱

夢を応援基金(ひとり親家庭支援奨学金制度)

- 寄付先：一般財団法人 全国母子寡婦福祉団体協議会

ひとり親家庭の子どもたちの夢を応援する奨学金プログラムです。全国の中学3年生から高校3年生までの400名を対象に、月額3万円を給付しています。奨学金支給のほか、学習支援や体験型プログラムなどを通じて、子どもたちをサポートしています。



「夢の教室」募金

- 寄付先：公益財団法人 日本サッカー協会

アスリートが子どもたちに夢をもつ大切さを伝える「夢の教室」の開催を支援しています。2019年に開始し、2020年度には22校、42クラスの約1,260人に向けて授業を開催しました。感染症予防の観点から、オンラインでの開催となりました。



ローソンの募金

- 寄付先：公益社団法人 国土緑化推進機構

全国の小・中学校や特別支援学校などでの学校緑化活動と、ボランティア団体が実施する森林整備活動を支援しています。FC加盟店オーナーなどが参加した事業数は1,611事業(2021年2月末時点)になりました。



全社

健康への取り組み

健康関連食品に対する取り組み

ローソングループでは、お客さまの健康意識の高まりに応える取り組みを重ねています。2001年から展開を開始したナチュラルローソンをラボとしての役割を担う場として健康に配慮した商品開発を行い、全国のローソンに拡大してきました。

こうした健康関連商品の販売は2015年度には食品全体の約2割でしたが、2019年度は食品全体の約3割と大きく伸長するなどご好評いただいております。2021年度もより一層の拡充に取り組んでいきます。

健康関連商品の開発における3機軸

商品の開発・販売にあたっては、お客さまの生活課題の解決につながる3つの機軸(糖質・塩分のコントロール、タンパク質摂取)をもとに、ただ減らすだけでなく、「よりおいしいもの」を目指し商品をつくっています。

ローソンの健康3機軸

- 朝食欠食
- 生活習慣病(糖・塩分の取りすぎ)
- 健康寿命延伸へのニーズ

ローソンの健康3機軸

<p>塩分コントロール</p> 	<p>糖質コントロール</p> 	<p>たんぱく質強化</p> 
<p>主食の定番メニューを中心に最大30%の減塩</p>	<p>ブラン(穀物の外皮)を使用し糖質をコントロール</p>	<p>たんぱく質が摂れる国産サラダチキン</p>

おいしさと健康を両立する商品開発

糖質が気になる方をはじめとして幅広いお客さまに好評いただいている「ブランパンシリーズ」、「もち麦入りおにぎり」、「スムージーシリーズ」などは、健康関連食品の開発当初からリニューアルを重ねながら、広くご支持をいただいております。

塩分に関しては、出汁や素材の旨味を生かし、調味料の工夫によっておいしさを保つ新たなノウハウ・技術の開発に取り組んでいます。食物繊維量や糖質量を明示して健康に留意した冷凍食品なども人気です。また、タンパク質の不足を補う大豆ミートを使用した食品も随時発売しています。

さらに、近年は、コンビニエンスストア食品の常識を変えるチャレンジを行っており、「食塩・化学調味料不使用」、「主食系における糖質オフ」に取り組んでいます。新型コロナウイルス感染症拡大に際しては、お客さまの外出機会の減少によるストレス増加や運動不足への対応として、筋肉を付け引き締めた体をつくるため、タンパク質をより重視した商品開発へ注力しています。

ローソンファーム

お客さまの健康な食生活を支える野菜や果物をローソングループの店舗に安定的に供給するため「農地所有適格法人ローソンファーム」を全国17カ所で展開しています。ローソンファーム各社では、作付前の土壌診断を経て作物が生育する上で理想的な土づくりを行い、作物の生育状態に応じて適切な栄養を供給することを目的とした「中嶋農法」に取り組み、おいしく健康的な野菜や果物を生産しています。また、持続可能な農業生産のガイドライン「GAP(JGAP、ASIAGAP)」*の取得に取り組み、品質の向上や食の安全、環境保全などの持続可能性の確保に努めています。



* GAP: Good Agricultural Practice(農業生産工程管理)ローソンファーム(農場)は日本の標準的なJGAPまたは国際水準のASIAGAPを取得

詳細は以下をご覧ください。
<https://www.lawson.co.jp/company/activity/lawsonfarm/>

健康関連食品への取り組みのあゆみ

2012年~		2015年~	2018年~	2020年~	2021年~
低糖質	食物繊維	野菜	野菜	減塩	糖質オフ
ブランパン	もち麦おにぎり	スムージーシリーズ	「もっと!野菜」シリーズ	食塩不使用	主食系へ拡大
					

国内コンビニエンスストア事業

健康への取り組み

ナチュラルローソン



「美しく健康で快適な」ライフスタイルを身近でサポートするお店として全国143店舗(2021年2月末時点)を展開するナチュラルローソンは、2021年7月に20周年を迎えました。「美と健康をサポートするもの」「旬のもの」「安全・安心なもの」にこだわり、食品はおいしくてカラダに優しい素材を使用し、洗剤や化粧品などの日用品は環境に配慮した品を厳選するなど、ナチュラルローソンにしかないこだわりと価値のある商品を取り揃えています。また、プラスチック削減の取り組みとして、従来の洗剤に加え、2021年2月からハンドソープ・シャンプーなどの量り売り、7月からは「ライフフルーツ」と「ナッツ」の量り売りを一部の店舗で実施しています。さらに、2021年8月より商品購入時に無料で提供している「割りばし」と「スプーン」を、「紙袋入り割りばし」と「木製スプーン」へ切り替える実証実験を一部の店舗で実施しています。



20周年記念商品「トマトバーガー」



淡路島産新玉ねぎと豚しゃぶの冷しうどん



量り売り什器

介護拠点併設型店舗「ケアローソン」

ローソンの健康志向を進化させ、ケアマネジャーなどの相談員が対応する介護相談窓口を常設するとともに、シニアとご家族をサポートする商品を揃えているのが「ケアローソン」です。地域の拠点となり多世代が交流できるコミュニティサロンでは健康測定会や認知症サポーター養成講座、オレンジカフェ等の健康や介護予防に関連したイベントを開催しています。2021年5月には、一部の店舗にて新型コロナウイルスワクチン接種予約に関する対面相談を実施しました。



ケアローソンの介護相談窓口



新型コロナウイルスワクチン接種予約相談会

ヘルスケア強化型店舗・一般用医薬品取扱店舗

調剤薬局、ドラッグストアチェーンとの提携、登録販売者の育成を行うことで、一般用医薬品や処方箋医薬品を取り扱う店舗を拡大するとともに、通常のローソンよりも化粧品、日用品などの品揃えを増やしたヘルスケア強化型店舗を継続して展開しています。一部の調剤薬局併設型店舗では、オンラインでの服薬指導や、処方箋の受け取りの実験なども行っています。また、2021年2月から一般用医薬品を取り扱う一部の店舗で国内のUber Eatsで初めての医薬品の

デリバリーを開始しました。取扱商品は、風邪薬や目薬、胃腸薬など第2類医薬品・第3類医薬品の計52品目*です。外出しなくても薬を購入したいというお客さまのニーズにもお応えしています。* 2021年7月末時点

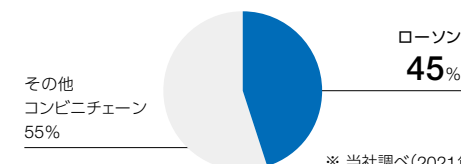


病院内コンビニエンスストア「ホスピタルローソン」

病院におけるコンビニエンスストアのニーズにお応えするため、「ホスピタルローソン」の出店を進めており、病院内出店数No.1の実績があります。通常の商品やサービスに加え、病院指定の商品を揃え、院内ワゴン販売を行うなど、個々の病院と提携したオーダーメイドの店舗を展開しています。病院内もひとつのマチと捉え、院内で生活される皆さまの日々の幸せを願い、きめ細やかな配慮を心がけています。



コンビニチェーンに占める病院内出店比率*



* 当社調べ(2021年7月末時点)

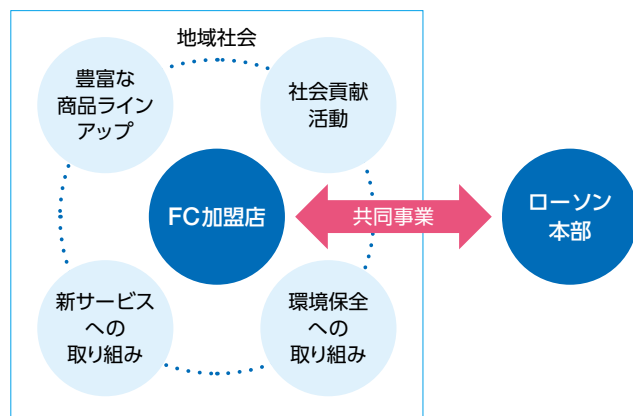
国内コンビニエンスストア事業

FC加盟店への支援

FC加盟店経営の支援と信頼関係の強化

FC加盟店オーナーや店舗クルーは、全国さまざまなマチの最前線でお客さまをおもてなしする、ローソンにとって最も大切なパートナーです。グループ理念である「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします」を実現するためには、FC加盟店とローソンの信頼関係をより強固にし、店舗がお客さまと地域に欠かせない「マチのほっとステーション」であることを目指すことが重要です。ローソンでは、デジタル技術を活用した店舗オペレーションの省人化・省力化や、FC加盟店の人財募集の支援や福利厚生充実に加え、風通しの良いコミュニケーションを図るなど、FC加盟店の健全な経営を支えるべく、さまざまな取り組みや制度を強化しています。

また、FC加盟店の利益の向上にローソンがこだわり、今まで以上に責任をもって取り組んでいくために、2020年度



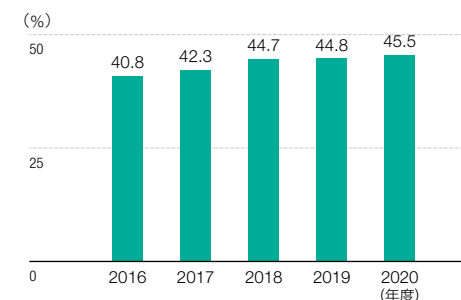
から全社の経営目標を売上から「加盟店利益」とし、全社員の賞与KPIを「店利益」としています。新型コロナウイルス感染症拡大の状況下において、お客さまの来店が大きく減少し、急激に売上が減少している店舗に対しては、個店の状況に応じて本部による経営支援を行い、安定した経営をサポートしています。

複数店経営の推奨とサポート

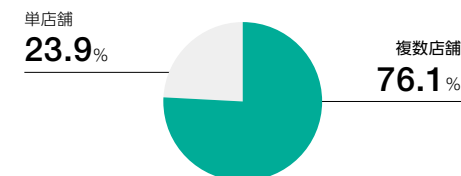
ローソンは、FC加盟店オーナーに対して複数店経営を推奨しています。複数店を運営することで競合店の出店などで生じるリスクを分散し、1店舗のみの経営と比較して安定した経営状況を維持しながら、事業を拡大することが可能となります。複数店経営においては、FC加盟店オーナーに代わって安心して店舗運営を任せることのできる店長の育成が重要となります。2020年度からローソンのトレーナーが個店に出向きFC店舗における店長のトレーニングスキルのOJT（現場で業務を通して行う教育訓練）を実施する「店長育成サポート」を開始しました。

2021年2月末時点における複数店舗比率は76.1%、複数店経営をしているオーナーの比率は45.5%となっています。

複数店経営をしているオーナーの比率 ※ 2021年2月末時点



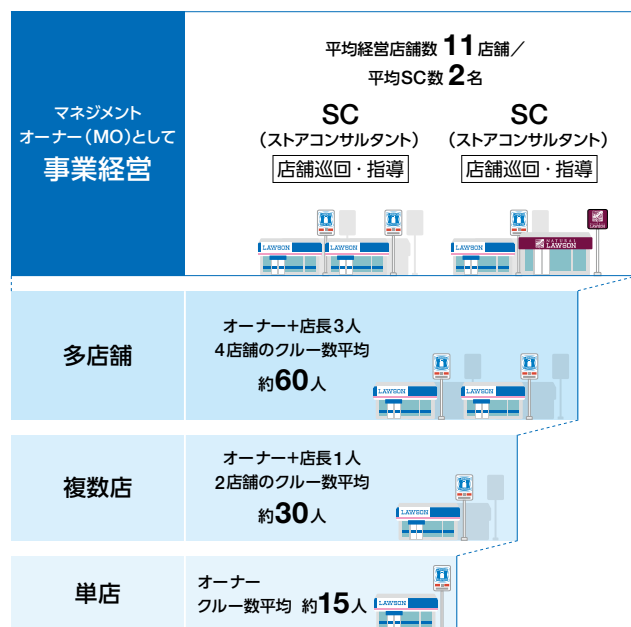
複数店舗比率 ※ 2021年2月末時点



マネジメントオーナー(MO)制度

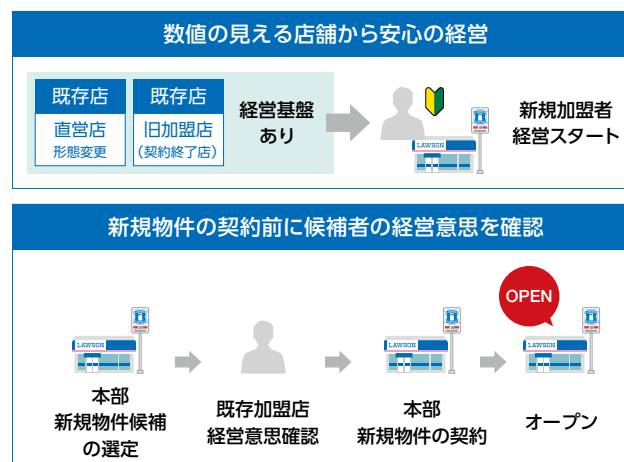
ローソンのより強いパートナーシップのもと、さらに多店舗展開を支援する仕組みがマネジメントオーナー(MO)制度です。MOは模範となる店舗・売場づくりを通じてローソンチェーン全体のブランドイメージを高めるとともに、エリアのFC加盟店代表として本部経営陣との意見交換や改善提案など、ローソンチェーン全体の躍進に大きく貢献しています。2021年2月末時点、約190名のMOが全国各地で活躍しています。

複数店経営と マネジメントオーナー(MO)制度



フランチャイズ(FC)契約の締結における配慮

FC契約のマッチングについては、新規のFC加盟希望者には原則として既存店舗をご案内し、既存加盟店には経営意思を確認した上で、新規物件の契約及び出店を進めています。また、既存の10年間のFC契約に不安を感じる方に向けて、2020年度から5年間の契約パッケージを新設し、選んでいただけるようにしました。



FC加盟店と強力なパートナーシップのための対話

ローソンでは、FC加盟店とのパートナーシップをより強化するため、社長を含めたローソン役員が直接対話する制度を数多く設けています。お客さまとの接点であるFC加盟店からの声をなによりも大切に、密なコミュニケーションを通じた共存共栄を目指します。2020年度は新型コロナウイルス感染症予防の観点から会合をオンライン方式に変更するなどの対策を行っています。



ローソンセミナー

ローソンセミナー(年2回/全FC加盟店対象)

ローソンの方針や方向性を共有するため、社長以下、経営陣が今後の経営戦略をきめ細かく説明し、方針に即した商品展開計画などをFC加盟店オーナーと共有しています。

エリア会(毎月/全国各地の支店で実施)

同じエリアのFC加盟店を対象とし、翌月の営業取り組み内容や各店舗の成功事例を共有し、意見交換することで、各店舗の運営力アップへと役立てています。

オーナー福祉理事会(年2回)

各エリアのFC加盟店オーナーから選出された理事と本部とで理事会を開催しています。本部との意見交換会も同時開催しており、社長、本部役員も出席し、さまざまな課題をともに考える場となっています。

MO総会(年1回)・MO幹事会(年2回)

MOと本部経営陣とが意見交換を行い、エリアのFC加盟店代表としてローソンへの経営参画を実践しています。

ローソンオーナーほっとライン(随時/全FC加盟店対象)

2019年7月からローソン社内及び社外(法律事務所内)にFC加盟店オーナー専用の電話相談窓口を設置し、FC加盟店オーナーとのコミュニケーションの一層の充実を図っています。

その他、社長直行便(随時受付)、FC加盟店向けのアンケート(年1回)などを実施しています。

働き方改革の支援

オーナーサポート制度

2020年9月から全国8拠点に約60名を配置し、FC加盟店オーナーの休暇取得をローソン社員がサポートしています。

単発人財採用サービス「matchbox(マッチボックス)」

2021年4月から、全国のローソン店舗を対象に関連会社のローソンスタッフ株式会社が提供する単発人財採用サービス「matchbox」を導入しました。店舗がオンライン上で空きシフトの求人を行い、登録している求職者が自身の条件に合った店舗に応募、店舗が人財を選択することができます。人員が不足している時間帯のシフトや急な欠勤への対応としてFC加盟店オーナーから好評を得ています。



初心者用の教材の活用を促進

新人クルー(パート・アルバイト)が最初に覚えるべき業務をまとめた「初めてのローソンのお仕事」という教材を作成し、基本的な店舗のルールやレジの接客などの業務をスムーズに教育できるようにしています。FC加盟店オーナーや店長、リーダークルーなどの教育する側に対しては「教え方講座」も実施、また外国人クルー向けの教育ツールも提供するなど、クルーが同じ店舗で長い間、楽しくいきいきと働けるように配慮しています。



ローソンオーナー福祉会

「ゆとり・健康・安心」の3つのキーワードを柱に、FC加盟店向けの福利厚生メニューを提供する組織です。会員であるFC加盟店オーナーとそのご家族、そして店舗で働くクルー・スタッフが利用できるさまざまなメニュー(補助金制度、共済制度、補償制度)を用意しています。

加盟店SDGs表彰

ローソングループは、ローソン本部とFC加盟店の良好な関係構築を通じ、FC加盟店のSDGsへの取り組みを後押しするとともに、地域社会への貢献につなげていきたいと考えています。

2020年度から、FC加盟店のSDGsへの理解とモチベーションの向上を目的として「加盟店SDGs表彰」を行っています。店舗で取り組んでいる「マチを幸せにする活動」事例を募集し、役員による審査によって、10店舗の取り組みを表彰しました。

加盟店SDGs表彰事例

- 道路での交通安全指導、国道のゴミ拾いを定期的実施
- 店頭でぬりえ配布と持参してくれた子どもたちに「おかずコロッケ」「シャボン玉」をプレゼント
- 高齢者施設への週2回の移動販売や御用聞きの実施
- 中学生の職場体験受け入れや出前授業の実施
- MACHI café(マチカフェ)の牛乳パック(約2,000パック)を洗浄して小学校へ寄付
- 商店街の美化活動や違法看板、放置自転車防止の指導
- ローソンの社会貢献活動や環境問題をテーマにした小学校へ出張授業、店舗見学を17年間継続
- 毎朝の店舗近隣の清掃実施や地域商店街の定期清掃への参加
- 地域の学童クラブへおにぎりやオリジナル菓子のプレゼント等、継続的な支援
- 建設現場や山間地など、買い物が必要な地域への移動販売

全社

社会(人権等)・環境に配慮したサプライチェーンの構築・運用

レインフォレスト・アライアンス認証農園産コーヒー豆 使用による人権と自然環境への配慮

ローソンは、原材料の生産・加工に携わる方々の生活向上に取り組むとともに、自然資源や環境に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café」では、生産者がより持続可能な農法に従い、厳しい環境、社会、経済の基準を満たした農園に与えられるレインフォレスト・アライアンス認証農園産のコーヒー豆のみ※を使用しています。

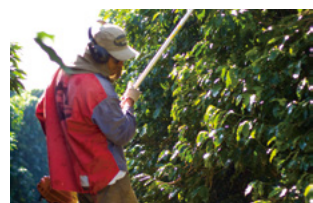
コーヒー豆を調達するブラジルのイパネマ農園では、農園労働者の労働環境を整え子供たちの教育を支援するとともに、緑豊かな自然を守るため農園内に自然保護地区をつくって

います。例えば、160を超えるミツバチの巣を設置し、さまざまな在来植物の受粉を促して、生物多様性を高める活動を行っています。

※ シングルオリジンシリーズ、カフェインレスシリーズは対象外

森を大切にするFSC®認証商品の取り扱いを拡大

責任ある森林管理の原則と基準に基づく「FSC®認証」の原材料を使用した商品の取り扱いや容器包装への採用を進めており、オリジナル品のペーパーカップやペーパープレート、飲料用の紙パックなどに使用しています。今後も拡大を計画しており、環境に配慮した持続可能な商品の取り扱い、原材料の調達に取り組んでいきます。



労働者が働きやすいよう環境を整備しています



園内には160を超える蜂の巣を設置しています

FSC®認証を受けた主な商品



環境にやさしいペーパーカップ



プリズマ NL野菜と3種の果実



責任ある森林管理
のマーク

ローソングループ人権方針

ローソンは、これまで「ローソングループ企業行動憲章」及び「ローソングループ取引方針」に基づき、人権に配慮した企業活動を行っていますが、更なるSDGsの推進やESG基軸経営の観点から、2021年6月16日開催の取締役会において、「ローソングループ人権方針」を制定しました。ローソンは、事業活動における人権の尊重はもとより、あらゆるステークホルダーにこの方針への賛同を期待し、対話と協議を通じて人権尊重に取り組めます。

ローソングループ人権方針(抜粋)

1. 人権尊重に対するローソングループの考え方とステークホルダーの皆様への期待
2. 人権に関する重点テーマ
 - (1) 差別の禁止
 - (2) 児童労働の禁止
 - (3) 強制労働の禁止
 - (4) 適切な賃金の支払いと適正な労働時間の管理
 - (5) 雇用の機会均等
 - (6) 労働者の保護とハラスメントの禁止
 - (7) 個人情報とプライバシーの尊重
3. 人権デュー・デリジエンスの実施
4. 相談・通報対応と問題の解決・是正
5. 人権に関わる教育・啓発の推進
6. 情報開示

全文はこちらから

<https://www.lawson.co.jp/company/corporate/system/respect/>