



# 従業員のモラルとモチベーションの向上による意識変革

## 基本的な考え方

当社は「ライオン企業行動憲章」において、「就業者の多様性と人格・個性を尊重した公正な処遇の実践」と「就業者のゆとりと豊かさを実現するための安全で働きやすい環境の確保」を定めています。また、「行動指針」においては、「ワーク・ライフ・バランスの推進による柔軟な働き方ができるような労働環境の整備」や「優れた専門技術や知識の体得に努め、かつ高い目標に挑戦する就業者に対する最大限の手助け」、「就業者や就業者の代表との誠実な対話と協議」を示しています。



### ❖ 良好な労使関係のために

当社は、相互の理解と信頼に基づく健全な労使関係の推進と、会社ならびに労働組合の社会的使命と責任の自覚のもとで、企業行動憲章を遵守し、相協力して社業の発展と組合員の労働条件の維持向上をはかることを目的として、労働組合と労働協約を締結しています。

その中で、会社は組合員の正当な組合活動の自由を認め、これを理由として不利益な取扱いをしないことや、会社と組合は、対等な立場で協議するために、労使協議会を設け、定期開催することを定めています。

当社ではユニオン・ショップ制<sup>\*1</sup>を採用し、労使協議会での経営状況の報告や職場環境についての意見交換など労使で積極的に活動し、労使関係の維持・向上に努めています。

## 人材育成

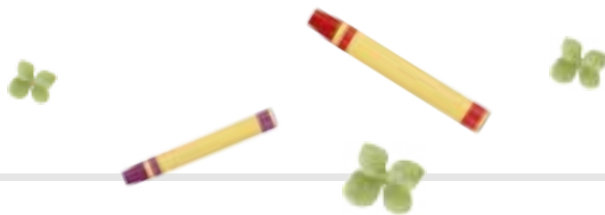
### 目標管理制度によるPDCA推進とさまざまな研修・能力開発機会の提供

#### ❖ 機能別研修体系の整備

機能別研修においては、各職種における専門性強化に向けて施策を用意しています。2014年は、特にマーケティング部門において強化をはかりました。これまで各部門で活躍している人材からマーケティング部門の要員を配置してきましたが、さらなる強化に向けて、努力と学習を継続する熱意のある人材を発掘するプログラムを設計し運用を開始しました。本プログラムでは、マーケティングの実務的な理論習得や消費者インサイト、競争戦略をふまえた企画設計の体系的な学習機会を提供するとともに、資質判定を行うことにより将来のマーケティング人材の育成を行っています。

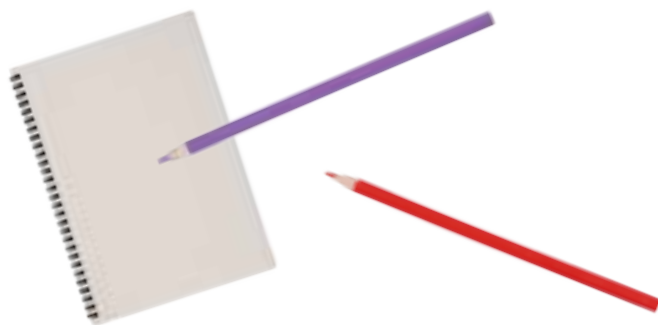
#### ❖ グローバル人材の育成

海外事業の成長に向けて、継続的なグローバル人材育成に取り組んでいます。2011年から2013年までの3年間は、若手から中堅社員を対象とした「グローバル人材強化育成プログラム」を実施し、のべ83名を育成しました。2014年からは、さらなるグローバル人材の強化に向けて、より実践的なプログラムを開始しました。国内での知識習得に加え、約1年の間、海外での実務を通して即戦力を育成します。また、営業管理職を対象とした「海外流通視察研修」や、主に研究分野での育成施策も展開しています。



#### \*1 ユニオン・ショップ制

労働者が会社に雇用された際に、特定の労働組合の組合員になることが条件である労働協約。



## 多様な人材の活用

### ビジネス環境の変化に迅速に対応する人材の活用

当社では、ビジネス環境の変化に迅速に対応する必要性から、「ダイバーシティ（多様な人材の活躍推進）」に取り組んでいます。

2010年に「多様な人材の活躍推進委員会\*2」を設置し、さまざまな人材が、より一層活躍するための人事施策を社員参加により企画・立案しています。

#### ❖ 社内の職を知る機会の提供（キャリアフォーラム）

若手のキャリア開発を支援する目的で、「多様な人材の活躍推進委員会」で提案された施策です。テレビ会議システムなどを通じて全国の社員を対象に、シンポジウムや現職担当者による部所・業務内容の説明を行っています。

2014年には営業（家庭品）・営業スタッフ、マーケティング関連（薬品事業部）について実施しました。



#### ❖ 女性活躍推進施策（キャリア開発）の実施

中長期のキャリアプランを自ら設計できる「キャリアプランシート」や、将来輩出が期待されるロールモデルを現実的に表した「仮想ロールモデル」を活用し、女性のキャリア開発支援を進めています。

#### ❖ 働きがい相談センターの活動

2011年より当社の従業員が自身のキャリアに前向きに取り組んでいけるよう、電話・メールでの相談の受け付けや面談などを行っています。これまでに、のべ319名が利用し、意識や行動に前向きな変化が見られました。

#### ❖ 配偶者転勤時サポート制度

2011年より、社内共働き世帯の支援として、配偶者の国内外転勤に際し、「自身が休職して帯同」、「5年以内に再び雇用されることを希望し退職して帯同」、「自身も勤務地変更」の3つの制度を選択できる配偶者サポート制度を導入しています。

#### ❖ 地域限定社員制度の導入

臨時雇用者などの中で貢献度が高い優秀な人材の確保や正社員の多様な働き方の実現を目指し、2013年より地域限定社員制度を導入しています。全国を7ブロックに分けて勤務地をブロック内に留め、処遇や福利厚生は正社員に準じた内容になっています。2013年は10名、2014年は8名が臨時雇用者などから登用されました。

#### ❖ 障がい者の積極的な活用

障がいの有無の区別なく、個人の能力を発揮するため、働く環境の改善や職場全体でサポートする風土を醸成し、積極的な活用を進めています。

#### ❖ 定年退職者再雇用制度の改定

2006年より「定年退職者再雇用制度」を導入していましたが、法改正の1年前倒しで2012年に制度改定を行いました。希望者全員の再雇用、契約期間中の職務変更・業績連動型賞与など、現役同様の働き方ができる環境を整備しました。2014年の定年退職者に占める再雇用者の比率は85%でした。

#### ❖ リターン制度

一度当社から離れた方々にも、さまざまなキャリア経験や人生経験、知識を活かして、再び当社で活躍してもらいたいと考え、自己都合により退職した社員を再び雇用する制度を導入しています。

#### \*2 多様な人材の活躍推進委員会

当社が重視する「女性」、「定年雇用者」、「臨時雇用者」の3者について分科会を設け、それぞれの人材が活躍するための施策を企画・立案し、その内容を経営に促すための委員会。

ワーク・ライフ・バランスの推進

柔軟な働き方により仕事の成果を生み出す就業環境の整備

当社では、社員がワーク・ライフ・バランスを重視しながら、仕事の成果を生み出せるように、就業環境の整備を進めています。

❖ 健康でいきいきと働ける職場づくり

2010年から長時間労働の削減と有給休暇の取得促進に取り組んでいます。2014年は、週1回の「ノー残業デー」および月1回の「ノー残業週間」を実施しましたが、消費税増税前の社内外対応により、時間外労働が増加しました。労働時間管理に対する理解促進のため、全従業員に対してe-ラーニングを継続しています。また、有給休暇取得を推進するために、労使協定締結のもと、年3日間を計画的に付与する取り組みを実施しました。今後も取り組みを推進します。

❖ 育児・介護支援制度

さまざまな制度の拡充と、社員への意識啓発の結果、女性社員の育児休業取得率は100%、男性社員も、幅広い部所で取得しています。さらに、育児期のキャリア開発を支援する取り組みも行っています。

[育児・介護支援制度]

URL [http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/work\\_life/](http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/work_life/)

❖ 在宅勤務について

2015年2月に、働く場所を職場に限定しない柔軟な働き方として在宅勤務制度を導入しました。在宅で勤務することにより業務の生産性向上が期待できる場合、育児や介護を行う社員に限らず取得できるようにし、従来からの働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの改善に取り組めます。対象部所など限定して制度を開始し、取得を促進し効果を確かめながら拡充を進めます。



次世代法第4期行動計画

期間：2011年4月～2015年2月 次世代認定マーク「くるみん」

**目標1** 計画期間内に男性従業員の育児休業等の取得者を17名以上にする。  
→計画期間内に17名取得済み。うち営業職1名が2012年3月から1年間取得。

**目標2** 2011年に社員を対象に「育児のための時間外労働の免除」制度の対象期間を「子が3歳まで」から「子が小学校就学前まで」に延長する。  
→2011年6月に制度導入。

**目標3** 2011年に社員を対象とした「子の看護休暇」を半日単位で取得できるよう制度を変更する。  
→2011年6月に制度導入。

**目標4** 計画期間内に社員を対象にキャリア形成の視点から仕事と子育ての両立支援策を実施する。  
→経験者によるシンポジウムを含む育児支援制度説明会を2012年から実施。説明会では当社の育児支援制度の内容、処遇の説明ならびにキャリア形成意識醸成などを実施。

**目標5** 2011年に共働き世帯（社内結婚）を対象に、海外転勤時支援制度を導入する。  
→2011年4月\*に国内外転勤を対象に制度導入。

**目標6** 計画期間内に会社が定めた要件を満たす社員を対象に在宅勤務制度を導入する。  
→2012年からテスト実施し、2015年2月制度導入。

\*過去のCSR報告書において誤りがあったため修正しました。

❖ 社員関連データ（単体）

		2012年	2013年	2014年
社員数	男性	1,828名	1,854名	<b>1,799名</b>
	女性	614名	643名	<b>619名</b>
新入社員数	男性	51名	67名	<b>68名</b>
	女性	24名	26名	<b>29名</b>
定年退職者再雇用	人数	137名	181名	<b>142名</b>
	率	6.0%	7.9%	<b>6.3%</b>
臨時雇用者		295名	319名	<b>443名</b>
女性比率		25.1%	25.8%	<b>26.6%</b>
女性管理職	人数	42名	44名	<b>50名</b>
	率	6.2%	6.2%	<b>6.9%</b>
障がい者雇用	人数	42名	44名	<b>43名</b>
	率	1.8%	1.9%	<b>1.8%</b>
育児休業取得者	男性	6名	5名	<b>5名</b>
	女性	29名	36名	<b>34名</b>
育児短時間勤務	男性	0名	0名	<b>0名</b>
	女性	49名	43名	<b>49名</b>
月平均時間外労働時間		12.0時間	13.1時間	<b>14.0時間</b>
年次有給休暇取得率		46.2%	48.6%	<b>48.4%</b>
入社3年後までの離職	人数	1名	3名	<b>2名</b>
	率	0.5%	1.3%	<b>1.0%</b>

※ 新入社員には中途入社を含む。 ※毎年12月31日時点のデータ  
※ 社員数は正社員に加えて、定年退職者再雇用者を含む  
※ 人事制度改定にともない、2013年から時間外労働対象者が拡大

## 従業員の健康管理の推進

### 従業員の自己管理の支援と安心・信頼して働ける健康な職場づくり

従業員の健康は「会社の健全な成長を支える経営基盤」との考えを基本とし、さまざまな施策を展開しています。健康指針を柱に、きめ細やかな健康管理活動を行っているのも当社の特徴です。

**[健康指針] URL**

<http://www.lion.co.jp/ja/company/about/health.htm>

#### ❖ 健康管理への組織的な取り組み

当社は全社健康管理責任者（人事部長）、健康保険組合、健康サポート室との合同会議、「健康管理推進委員会」での議論をふまえて健康管理活動を進めています。その中でPDCA管理を行い継続的に改善をはかりながら、産業保健のノウハウを蓄積します。



#### ❖ メンタルヘルスへの取り組み

当社では2004年に「メンタルヘルス基本方針」を制定し、健康診断後の全員面談や2006年からはストレスチェックを実施するなど、積極的にメンタルヘルス対策に取り組んでいます。2014年は96%の社員がストレスチェック\*1を受け、その結果は個人を特定できない形式で部所ごとに集計・分析し、担当役員へのフィードバックや、管理職教育での活用など、組織的なメンタルヘルスへの取り組みを継続しています。

#### ❖ 歯科予防プログラム (ALPHA)

2002年度の定期健康診断より、公益財団法人ライオン歯科衛生研究所 (LDH) と協力して社員全員を対象とした歯科健診を導入し、口腔保健の改善に注力しています。

**[ALPHA]** All Lion Oral Health Activity

**関連情報** p20

## ライオングループの労働安全衛生管理体制の充実

### 労働安全と設備安全を推進する仕組みづくり

当社では、「安全は、何事にも優先する」を基本に、厚生労働省の指針に基づく「労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) \*2」に防災を付加した独自の「安全衛生防災マネジメントシステム」を国内グループ会社も含め、構築しています。

#### ❖ 労働安全

2014年の労働災害件数は関係会社を含め、前年の19件に対して、11件となり8件減少しました。さらに休業災害も昨年の8件から3件と大幅な減少となりました。今後は、海外関係会社も含めた全社体制で、重大災害の防止に向け、安全衛生防災マネジメントシステム運用管理規程、

設備安全設計要領等を基本とした仕組みの強化や生産系設備の安全対策を計画的かつ確実に推進し、より一層、安心・安全な職場づくりに取り組めます。

#### ❖ 設備安全

近年、当社や他社で発生したプラント事故は、安全管理の形骸化や作業員の技能・意識の低さに起因していると考察しています。そのため、当社ではハード（設備管理）とソフト（運転管理）の両面からのアプローチにより、中・長期的な視点で「設備安全の強化」に取り組んでいます。

#### 🖥️ Webサイトのご紹介

社員とともに(労働慣行) <http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/>



#### \*1 ストレスチェック

従業員の心理的な負担を把握するための検査(労働安全衛生法の改定により2015年12月に義務化される)。

#### \*2 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)

PDCAにより継続的な安全衛生管理を自主的に進める仕組み。