



目指す姿

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

積極的なコミュニケーションを基盤とした労使間の理解と信頼の構築

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り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^{*1}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。また、海外グループ会社においても、労働組合・労使協議会などを通じて、よりよい職場環境の実現に向けて従業員と経営のコミュニケーションを積極的にはかり、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

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。マーケティング部門において、「マーケティング学習プログラム」を2014年より継続的に実施しています。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しています。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。

ライオンチャレンジカップイノベーション

2016年は、社員自らが、経営陣に「ライオンにとって夢のある提案」を伝えることができる「第2回 LION CHALLENGE CUP-Innovation」を開催しました。この大会では、社員の自己啓発意識を高揚し、社会に貢献していく事業領域を突き詰め、全社の未来の大きな成長につなげる「革新的な提案」を導き出すことを目的としています。予選を突破したテーマは本選にて経営陣に提案内容をプレゼンテーションします。

2016年は、34件のエントリーのうち、ゴールド賞1チーム、シルバー賞1チーム、ブロンズ賞2チーム、審査員特別賞1チームが選出されました。ゴールド賞、シルバー賞を受賞したテーマにおいては、実現可能性について関連部所にて検討しています。

*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。

当社は、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・立案してきました。現在は人事部門内に担当チームを設置しダイバーシティ推進に向けたさまざまな取り組みを行っています。

■ 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、将来のキャリア形成を描くヒントとなるよう、他部所の業務を知る機会を作り、現職担当者による部所、業務内容の説明を行っています。2012年にスタートし、これまで財務・法務・マーケティング・広報・CSR・営業・国際部門などを取り上げました。

5回目の2016年は新規ビジネスおよび生産事業をテーマに、過去のキャリアの活かし方、将来のためのアドバイスなどを紹介しました。



キャリアフォーラムの様子

■ 地域限定社員制度

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。2015年は9名、2016年は9名、2017年は5名が臨時雇用者などから登用されました。

■ 女性活躍推進の取り組み

当社は企業価値創造において、女性の活躍は不可欠であると認識しており、積極的に女性活躍推進施策に取り組んでいます。

2016年に国会で成立した、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律「女性活躍推進法」に基づき、当社においても、長期的に女性社員が活躍できるよう、育児関連制度の拡充や仕事と育児の両立支援策の実施などを行っています。その結果、ライオン単体の平均勤続年数は、男性が19年に対して、女性は17年7か月と長期的に活躍しています。また、今後の取り組みにより2020年には国内での女性マネジメント層*比率15%以上を目指しています。

女性活躍推進法に基づく当社の行動計画と女性の活躍推進宣言は、厚生労働省委託事業「ポジティブ・アクション（女性活躍推進）情報ポータルサイト」にて掲載されています。

【女性の活躍推進宣言】

URL http://www.positiveaction.jp/declaration/add/search_detail/?id=1664

【当社の女性活躍推進法に基づく行動計画】

URL http://www.positiveaction.jp/pa/search/detail.php?company_id=1620

*当社では、管理的地位を担う人材をマネジメント層としており、役職的には係長以上に相当。

■ 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。

2016年3月に特例子会社「ライオンともに（株）」を設立し、障がい者の雇用と活躍を推進しています。

「ライオンともに（株）」には12名の従業員および4名の指導員がおり、社内の連絡便の管理、ライオン（株）全社員の名刺印刷業務などを行っています。



社内の連絡便仕分け業務の様子

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。2016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。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-ラーニングを毎年実施しています。また、目標である有給休暇取得60%の達成に向けて、労使協定締結のもと、年3日間を計画的に取得する取り組みを実施し、2016年の取得率が向上しました。今後も取り組みを推進します。

仕事と育児 両立支援施策

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、「復職と育児の支援Webサイト」の開設、育児休業中のスキルアップ支援など、育児期のキャリア開発にも取り組んでいます。

[仕事と育児 両立支援施策]

URL http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/work_life/

関連情報 **ハイライト02** (p24-25)

仕事と介護 両立支援施策

従業員が安心して働き続けることのできる環境整備のひとつとして、介護従事者への支援を強化しています。通常の年次有給休暇のほか、医療介護積立休暇(年次有給休暇失効分の積み立て)、介護短時間勤務(ショートタイムフレックス制度)、介護休業365日(1日単位で取得可能)など、介護に関する制度を整備しています。同時に、40歳以上を対象に介護支援Webサイトを導入し、介護に関する情報提供の充実をはかっています。

[仕事と介護 両立支援施策]

URL http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/work_life/

関連情報 **ハイライト02** (p24-25)

在宅勤務制度

2015年より、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、業務の生産性向上とワーク・ライフ・バランスの改善に取り組んでいます。制度の理解と浸透をはかるため、説明会や個別の職場ヒアリングを繰り返し実施し、制度の利用促進効果の確認を行いながら拡充を進めています。

次世代法への取り組み

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、取り組んでいます。その結果、第1期から第4期まですべて計画を達成し子育てサポート企業の認定(くるみんマーク)を受けています。



次世代法第5期行動計画

第5期行動計画では、期間を3年間(2015年4月~2018年3月)に定め、4つの目標を掲げています。

次世代認定マーク「くるみん」

目標1 計画期間内に、育児休業中社員のスムーズな職場環境のための支援策を実施する。

→育児休業中社員のキャリアと育児の両立を支援する「復職と育児の支援Webサイト」を導入(2016年2月)

→職場復帰前の「復職前セミナー」を実施(2015年10月、2016年2月・10月、2017年2月)

→育児休業者と上司向けの個別制度説明会を開始(2016年1月)

目標2 計画期間内に、女性活躍推進に向けた社内風土醸成の施策を実施する。

→第4回キャリアフォーラムを開催(2015年11月)

→第5回キャリアフォーラムを開催(2016年7月)

→「ライオンの女性活躍本音で語る交流会」を開催(2016年6月)

目標3 計画期間内に、男性の育児休業取得者を13名以上にする。

→7名取得済み(2016年12月時点)

目標4 計画期間内に在宅勤務制度の理解、利用を促進し、制度定着のための支援策を実施する。

→職場ヒアリング、個別説明会を実施

社員関連データ(単体・出向者含む)

		2014年	2015年	2016年
社員数	男性	2,292名	2,268名	2,239名
	女性	729名	758名	775名
女性比率		24.1%	25.0%	25.7%
新入社員数(新卒)	男性	59名	56名	49名
	女性	25名	28名	29名
定年退職者再雇用	人数	289名	262名	250名
	率	9.6%	8.7%	8.3%
臨時雇用者		457名	461名	467名
女性管理職*	人数	52名	57名	62名
	率	5.9%	6.4%	6.9%
障がい者雇用	人数	43名	51名	55名
	率	1.8%	2.0%	2.2%
育児休業取得者	男性	6名	5名	2名
	女性	37名	33名	53名
育児短時間勤務	男性	0名	0名	0名
	女性	57名	58名	40名
月平均時間外労働時間		11.7時間	11.0時間	11.1時間
年次有給休暇取得率		50.8%	51.8%	55.1%
平均勤続年数(再雇用者除く)	男性	19.8年	19.8年	20.3年
	女性	17.7年	17.4年	18.0年
入社3年後までの離職	人数	2名	4名	7名
	率	1.0%	1.6%	2.8%

* 2015年の女性管理職率に誤りがあり、数値を修正しました。

* 役職的には、課長以上に相当。

国内グループ会社の社員関連データはWebで開示しています。

URL <http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/various/>

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ます。当社は、健康管理活動を「こころ」「からだ」「意識（健康の自己管理意識）」の3つのテーマに分けて、それぞれを年代別に健康管理施策を展開し、推進しています。

【健康指針】

URL <http://www.lion.co.jp/ja/company/compliance/health.php>

【「こころ」「からだ」「意識」の取り組み】

URL <http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/>

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ています。

「健康経営優良法人 ホワイト500」に選定



当社は、2017年2月に「健康経営優良法人2017ホワイト500」に選定されました。この制度は、経済産業省と東京証券取引所が主催の地域の健康課題に即した取り組みや優良な健康経営を実践している法人を表彰する制度です。今後も従業員の健康管理の推進に取り組みます。

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。2016年は97%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ています。2016年からe-ラーニングシステム (L-navi) によるオーラルヘルスケア情報の提供や、唾液を使って、その場ですぐにむし歯と歯周病のリスク、口腔内の清潔度などが測定できる「唾液検査システム」を導入し、社員のオーラルヘルスケアへの予防意識の向上と健康行動の実践を目指した活動を行っています。

【ALPHA】 All Lion Oral Health Activity

【ライオン従業員の歯科データ】

URL <http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/>

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

2016年の労働災害件数は関係会社を含め18件となり、前年の21件に対して3件減少しました。休業災害については、5件となりました。

今後も安全に関する研修強化などを通じ、安全意識の向上をはかります。

安全研修に参加した従業員人数 (2016年)

千葉工場	小田原工場	大阪工場	明石工場	合計
73名	87名	55名	98名	313名

また、海外グループ会社については、重大災害の防止に向けて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、海外グループの従業員が日本の工場で安全防災研修を受けるなどオールライオンでの取り組みを推進しています。

設備安全

近年、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

従業員とともに
<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正により2015年12月に義務化された）。

*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。