

# 労働慣行

## 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、相協力して事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。

### 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。

## 人材育成

### ● 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の提供に加えて、キャリアパスとも連動した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

2017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3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め、さらなる自己成長と革新を突き詰めることにより、未来に向け全社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。

2017年は、24件のエントリーのうち、ゴールド賞1チーム、ブロンズ賞2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、関連部所にて実現可能性を検討する対象になります。

## 多様な人材の活用

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。

### ● 社内の仕事を知る機会の提供 (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、2012年よりキャリアフォーラムを年1回実施しています。これまで財務・法務・マーケティング・広報・サステナビリティ・営業・国際部門などの業務紹介を実施しました。

6回目の2017年は社内の従業員褒賞の事案をもとに、受賞者が経験や業務にかける想いを語り、参加者が自らの業務と照らして新たな気持ちで挑戦する機会を提供しました。



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。

登用者数

2015年	2016年	2017年	2018年(4月)
9名	9名	5名	16名

### ● 女性活躍推進の取り組み

当社は、さらなる企業価値向上のためには、女性の活躍が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、長期的に女性従業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（出向者含む）の平均勤続年数は、男性が20.4年に対して、女性は18.0年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20%以上を目指しています。（目標を15%から引き上げました。）

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](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](http://www.positiveaction.jp/pa/search/detail.php?company_id=1620)

\*管理的地位を担う人材で、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、個人の能力を發揮するため、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22名の従業員および5名の指導員（2017年12月末現在）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。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、従業員がワーク・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。2017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率70%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ました。今後も取り組みを推進します。(目標を60%から引き上げました。)

### ●仕事と介護 両立支援施策

社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、介護に関わる社員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才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。

### ●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対象の拡大を行い、年々利用者が増加しています。

### ●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。

### ●次世代育成支援対策推進法への取り組み

#### 次世代法第5期行動計画

第5期行動計画では、期間を2015年4月～2018年12月※に定め、4つの目標を掲げています。

※次世代法行動計画の期間を変更しました。



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復帰のための支援策を実施する。

→育児休業者と上司向けの個別制度説明会を開始(2016年1月以降年度実施)

→職場復帰前の「復職前セミナー」を実施(2015年10月以降、毎年春と秋に実施)

→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)

**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。

→「ライオンの女性活躍 本音で語る交流会」を開催(2016年6月)

→第4回、第5回、第6回キャリアフォーラムを開催(2015年・2016年・2017年)

**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。

→15名取得済み(2017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、社内報の活用などで利用促進を実施中

### ●社員関連データ

		2015年	2016年	2017年
社員数	男性	2,268	2,239	<b>2,203</b>
	女性	758	775	<b>821</b>
女性比率		25.0%	25.7%	<b>27.1%</b>
新入社員数*1 (新卒)	男性	57	49	<b>57</b>
	女性	28	29	<b>36</b>
定年退職者 再雇用	人数	262	250	<b>216</b>
	率	8.7%	8.3%	<b>7.1%</b>
臨時雇用者数		461	467	<b>458</b>
女性 マネジメント層	人数	135	149	<b>170</b>
	率	12.0%	12.9%	<b>14.4%</b>
障がい者 雇用	人数	51	55	<b>63</b>
	率	2.0%	2.2%	<b>2.4%</b>
育児休業 取得者数	男性	5	2	<b>8</b>
	女性	33	53	<b>57</b>
育児短時間 勤務取得者数	男性	0	0	<b>0</b>
	女性	58	40	<b>57</b>
月平均所定外労働時間*1		12.1	12.3	<b>12.5</b>
年次有給休暇取得率		51.8%	55.1%	<b>51.8%</b>
平均勤続年数 (再雇用者除く)	男性	19.8	20.3	<b>20.4</b>
	女性	17.4	18.0	<b>18.0</b>
入社3年後 までの離職*1	人数	6	4	<b>1</b>
	率	2.4%	1.6%	<b>0.4%</b>

\*1 過去のデータに誤りがあり、数値を修正しました。

対象範囲: 単体(出向者含む)

(女性マネジメント層については単体(出向者除く))

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

従業員の健康は「会社の健全な成長を支える経営基盤である」との考えを基本とし、従業員の健康の保持・増進を支えるため、生活習慣改善、口腔内の健康、メンタルヘルス対策、がん予防、喫煙対策などさまざまな施策を展開しています。

従業員の健康意識の向上、自発的な健康行動の実践を促す取り組みも展開しており、全ての従業員がいきいきと働き、充実した毎日を送ることが出来る企業を目指してまいります。

[健康指針]

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

「[こころ]・[からだ]・[意識]」への取り組み

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）が全社の健康管理全般についての統括を行い、健康サポート室、健康保険組合、各事業所の健康管理責任者、産業保健スタッフ（産業医・保健師など）が連携し、組織的に従業員の健康管理を推進しています。

### ● メンタルヘルスへの取り組み

2004年に「メンタルヘルス基本方針」を制定し、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、心のケアを継続的かつ計画的に推進

しています。

2017年は96%の社員がストレスチェックを受け、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。

#### 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。

### ● 予防歯科プログラム (ALOHA)

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) と協力して従業員全員を対象とした歯科健診を導入し毎年実施しています。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「多項目唾液検査システム」を導入し、口腔カメラを使った口腔保健指導を実施しています。従業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ています。

[ALOHA] 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

グループ目標である「オールライオン重大事故0件・重大災害0件」に向けて、労働安全衛生管理体制の強化に取り組んでいます。経営トップを議長とした「安全衛生防災会議」を年2回実施し、全社における設備安全、労働安全などに関するリスクの徹底的な排除へ向けた取り組みを継続的に推進しています。

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)」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2009年から国内グループ会社を含め運用を開始し、安全衛生防災活動の水準の向上に努めています。

また、海外グループ会社に対しても、国内から労働災害の防止に向けた支援を積極的に行っています。2018年から、経営直下に「安全防災推進室」を設置し、ライオングループの労働安全衛生防災管理体制をさらに強化しました。

#### 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。

### ● 労働安全

2017年の労働災害件数は22件（通勤途上災害2件

除く）となりました。労働災害に対しては、本社安全管理事務局が現地調査を行い、原因究明と是正対応の徹底をはかっています。労働災害防止のためには、安全管理体制および労働安全意識の強化が重要であり、今後も個人の安全意識や感性をさらに高める施策を推進します。

2017年 危険体感教育 (安全研修) に参加した従業員人数 (社内教育)

千葉工場	小田原工場	大阪工場	明石工場	合計
429名	39名	138名	135名	741名

### ● 設備安全

当社は、安全を保つための設備点検においては日頃の日常点検や、定修時の保守点検に取り組んでいます。保守点検を確実にを行うことにより、故障や事故を未然に防ぐことにつなげています。2017年の設備事故件数は0件でした。今後も、従業員の技術ノウハウの継承や設備教育にも力を入れて取り組んでいきます。

#### Webサイトのご紹介

従業員とともに

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

