

関連するSDGs



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

● 研修体系の整備

ライオン・キャリアビレッジ(LCV)の新設

これまで、個の能力を高め、組織としての強さに結びつけるため、階層別の研修を実施してきましたが、2019年以降の新たな人材開発のあり方を目指し、意欲ある従業員が主体的に学ぶことを支援する環境づくりを進め、「ライオン・キャリアビレッジ(LCV)」として年初から開始しました。学びのスタイル変化に対応しながら、新たな学習機会の創出に向けて階層別プログラムを見直すとともに、個の学習エネルギーを組織に広く波及させることで、高い志とモチベーションを持つ人材が組織の躍動感を生み出す環境を整えています。

マーケティング学習プログラムの継続実施

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。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。

次世代経営層の育成

ライオングループ、主に海外グループ会社の次世代マネジメント候補を主な対象に、「Lion Management Consortium(LMC)」を開催しています。4回目となる2018年は事業プロジェクトの検討を重ねるプログラムを実施しました。また、海外で開催される学会発表への参画や視察研修など、海外事業の成長加速に向け、人材開発の一環として海外に目を向ける機会を設けています。



サザンライオン(マレーシア)の工場見学の様子

● イノベーションを創り出す人材の発掘

「ReDesign FORUM」の開催

若手従業員の「会社を変えたい」という熱い想いを直接経営に提案してスピード感をもって実現を果たすことを目的に「ReDesign FORUM」を開催しました。(Highlight 2「働きがい改革」をご参照下さい)

ライオンチャレンジカップイノベーションの開催

2018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4回LION CHALLENGE CUP -innovation」を開催し、32件のエントリーがありました。本選に選ばれたテーマは、提案者

ダイバーシティの推進

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。

人事部内に担当チームを設置し、経営視点、従業員視点を融合させながら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。

● 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

2016年	2017年	2018年	2019年(4月)
9人	5人	17人	0人

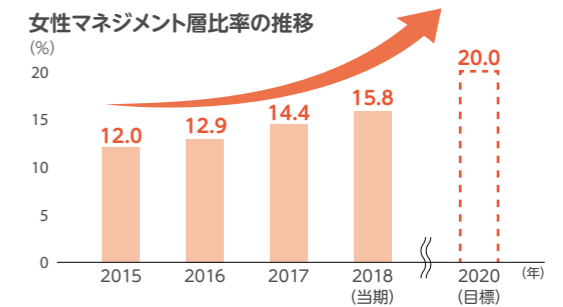
● 女性活躍推進の取り組み

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。また、今後の取り組みにより2020年には国内での

がチーム編成を行い、研究成果を経営陣に直接プレゼンテーションします。ゴールド賞1チーム、ブロンズ賞2チームが選出され、受賞したテーマにおいては、関連部署にて実現可能性を検討する対象になります。

2019年は、当プログラムに代わり、新しい価値を有する事業を生み出すプログラム「NOIL」(ノイル)を始動します。「NOIL」では、当社および国内グループ会社の従業員を対象に、「ヘルスケアの常識を破る事業」をテーマにした事業アイデアを募集し、事業化に向け、外部会社の支援を得てブラッシュアップし、新規事業の創出を目指します。

女性マネジメント層^{*}比率20%以上を目指しています。2018年の女性マネジメント層比率は15.8%でした(2017年は14.4%)。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。



^{*} 管理的地位を担う人材で、役職的には係長以上に相当。



女性の活躍推進宣言

<http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/>

当社の女性活躍推進法に基づく行動計画

http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/add/search_detail/?id=1664

● 障がい者の積極的な登用

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、積極的に登用しています。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26名の従業員および9名の指導員(2018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。

社員関連データ

		2015年	2016年	2017年	2018年
社員数	男性(人)	2,268	2,239	2,203	2,267
	女性(人)	758	775	821	917
女性比率	率	25.0%	25.7%	27.1%	28.8%
新入社員数 ^{※1} (新卒)	男性(人)	57	49	57	63
	女性(人)	28	29	36	33
定年退職者 再雇用	人数	262	250	216	210
	率	8.7%	8.3%	7.1%	6.6%
臨時雇用者	人数	461	467	458	532
女性マネジメント層 ^{※2}	人数	135	149	170	186
	率	12.0%	12.9%	14.4%	15.8%
障がい者 雇用	人数	51	55	63	76
	率	2.0%	2.2%	2.4%	2.8%
育児休業取得者数	男性(人)	5	2	8	16
	女性(人)	33	53	57	53
育児短時間勤務取得者数	男性(人)	0	0	0	0
	女性(人)	58	40	57	60
月平均時間外労働時間 ^{※1}	時間	12.1	12.3	12.5	13.7
年次有給休暇取得率 ^{※1}	率	51.8%	55.1%	50.7%	60.3%
平均勤続年数	男性(年)	19.8	20.3	20.4	19.6
	女性(年)	17.4	18.0	18.0	16.8
入社3年後までの離職	人数	6	4	1	2
	率	2.4%	1.6%	0.4%	0.8%

対象範囲:単体(出向者含む)

※1過去のデータに誤りがあり、数値を修正しました。

※2女性マネジメント層:管理的地位を担う人材で、組織的には係長(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 <https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/various/>

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。2018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。

●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。2019年より、制度を拡充し、より多くの従業員が制度を利用できるようにしました。

●次世代育成支援対策推進法への取り組み

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、従業員が仕事と子育てを両立し、全員が能力を十分に発揮できる環境作りを積極的に行っています。その結果、第1期から第5期まですべて計画を達成し、子育てサポートする企業として「くるみん認定」を受けていますが、第5期ではさらに高い水準の取り組みを行っている企業として厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の特例認定も受けました。

今期は、新たに第6期行動計画を策定し、期間を2019年2月～2022年12月に決めました。

今後も、社員が仕事と子育てを両立させることがで

き、能力を発揮できる働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。



次世代法第6期行動計画

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

<対策>

- ・ライオン・キャリアビレッジ制度を開始し、育児休業中の自己啓発と復職後のキャリア形成に向けた支援を行う。
- ・復職前セミナーにて、社内講師にてキャリア形成にまつわる意見交換会を行う。また、育休制度取得者の上司向けに育児休業制度説明を継続して行う。

目標2

計画期間内に男性の育児休業取得者を13%以上、または育休1名以上及び特別休暇(妻の出産)を30%以上取得していること

<対策>

- ・出産届出を行なった社員と上司に向けた育児休業制度の紹介と、取得促進のアドバイスを行う。
- ・社内報にて取得事例の紹介を行い、ワーク・ライフ・バランス向上の体験を共有することで、制度利用を促進する。

目標3

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

<対策>

- ・在宅勤務制度の対象部所と対象社員を拡大する。集合説明会、職場説明会、個別相談等で制度の理解と利用を促進する。
- ・社内報にて取得事例の紹介を行い、ワーク・ライフ・バランス向上の体験を共有することで、制度利用を促進する。
- ・職場ごとの制度利用状況や、利用内容の解析結果を受けて、制度の改善を行う。

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。



従業員とともに

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



●労働安全

2018年の労働災害件数は26件(通勤途上災害8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。

2018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
436人	51人	122人	58人	667人

●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。保守点検を確実に行うことにより、故障や事故を未然に防ぐことにつながっています。2018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。

ライオンらしい健康行動の習慣化活動

従業員の健康意識が高く、健全な健康習慣を自発的に身につけようとする行動は、健康の維持・増進と共に仕事のやりがいに満ち溢れた企業人としての自己成長・人生の充実につながります。そして、それは企業の生産性と創造性の向上につながり、持続的な成長を通じて社会全体に貢献できると当社は考えています。

2019年以降、従業員の“健康行動をもっとさりげなく、楽しく、前向きなものにリ・デザインする”をコンセプトに、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「ライオン流健康経営“GENKI”アクション」を展開していきます。



[www 健康指針](https://www.lion.co.jp/ja/company/compliance/health.php)
<https://www.lion.co.jp/ja/company/compliance/health.php>

ライオン流健康経営“GENKI”アクション

Good life **E**n^Hancement for **(K)**今日を **(I)**愛する。



【重点施策】

1. 個人別健康情報システムの構築

AIを活用した生活習慣病の将来リスクを予測する仕組みの開発に取り組み、自発的に健康習慣を改善する行動に繋がります。

2. 予防歯科習慣の浸透

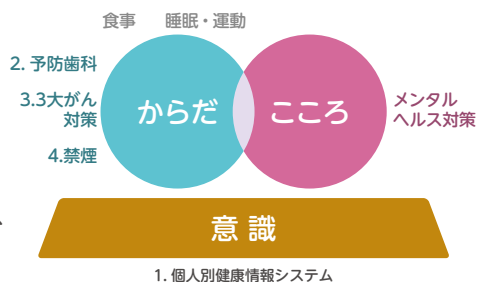
オーラルケアNo.1企業として、セルフケアはもとより歯科医院での定期的な受診等を通じて、全ての従業員が予防歯科を実践する企業を目指します。

3. 3大がん^{*}対策の強化 ※肺がん、胃がん、大腸がん

がん予防のために、年代に応じて定期健康診断時のスクリーニング検査や希望者がより精度の高いがん検査を自主的・定期的に受診できる体制を構築し、早期発見・早期治療に繋がります。

4. 禁煙への取り組み

オンライン禁煙支援プログラムを実施し、禁煙しやすい環境を整備します。



●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「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。2018年は99%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、組織的な取り組みを継続しています。

●マネジメント体制

社長を筆頭に経営層を巻き込んだ推進体制を構築し、取り組みの強化、施策展開のスピードアップをはかっています。実際の施策展開にあたっては、健康サポート室、産業医・看護職等、ライオン健康保検組合、各事業所の健康管理責任者が連携して進めています。

[www 健康管理活動 「こころ」・「からだ」・「意識」](https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/#program)
<https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/#program>

●全ての従業員を対象とした歯科健診

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。近年は多項目・短時間唾液検査システム「SMT」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。

[www ライオン従業員 予防歯科関連データ](https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/pdf/lion_health.pdf)
https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/health/pdf/lion_health.pdf

今後も、一人ひとりの「心と身体のヘルスケア」を実現するために、「こころ」「からだ」「意識」をテーマに、各年代別にさまざまな施策を展開していきます。

「健康経営優良法人2019
 ホワイト500」に選定

当社は、「健康経営優良法人ホワイト500」
 に3年連続で選定されています。

