

人材開発基盤

**働くことで自己実現ができる人材の活性化と
社内外で通用する牽引人材の創出**

執行役員
人事総務本部長 **長澤 二郎**



目指す姿

“多様でオープンな”人材・組織・文化で、グローバル競争に勝ち抜く企業力を醸成します。

人のダイナミズム創出

- 当社の求める人材像は、
- ・戦略を牽引し、確実に成果を上げるリーダー人材
 - ・任された役割を果たすべく、部下に指示・支援できる管理職と専門性の高いスペシャリスト
 - ・自らの仕事の課題を自律的に解決し、遂行する人材

これらの人材を創出するため、現場業務でのPDCA強化や、研修体系の整備を行っています。

▶ PDCAの実践と人材開発体系の整備

当社は、ライオングループで働くすべての人に必要とされる価値観であり、仕事を進める上での共通の行動ルールである「L-Compass (エル・コンパス)」(ライオン行動の羅針盤)を策定し、経営ビジョンの実現に向けて業務を推進しています。2013年よりL-Compassに基づく、目標管理制度を改定しました。個々人が挑戦的な目標を設定し、上長とのコミュニケーションを通じて目標達成できるよう、PDCAを回す仕組みを強化しています。2017年度も引き続き、業務の中長期的な全体構想を再確認し、あるべき姿から逆算して目標を設定する意識をさらに強化することに注力しました。

また、当社は人材開発が経営の根幹であると考えており、様々な人材開発に取り組んでいます。人事制度に連動し、各階層での発揮能力を高めるための研修や、各職種における専門性を強化する研修を実施しています。また、将来のリーダー人材を創出するためのプログラムも取り入れています。

▶ L-Compass Awardの開催

「L-Compass」に基づく優れた行動やプロセスを現場に浸透させ、競争優位創出に必要な組織学習向上を加速するため、2015年度より「L-Compass Award」を開始しました。

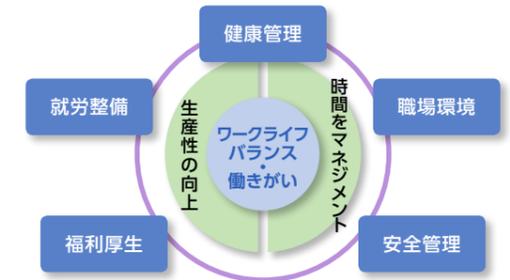
L-Compass Awardでは、ライオングループで働くすべての従業員を対象とし、これまでに誰もやらなかった困難な課題への挑戦や、過去の慣習にとらわれず仕事のやり方を抜本的に変える行動などを、業績の大小に関わらず表彰します。2017年度は23件を表彰し、優れた行動やプロセスを全社で共有しました。今後も引き続き開催し、従業員の挑戦・創造する職場環境を整え、現場力の強化に努めます。



LIVE 計画における人材開発基盤強化

LIVE計画を担う躍動する人材を創出するために、

- ① 会社の成長を加速させる国内外で活躍できる人材、果敢なチャレンジを厭わない人材の活性化を行い、ダイナミズムを創出します。
- ② 従業員の活性化へ向けた、健康管理、就労環境整備や、厚生施策の整備・提供によって働き方の変革を支援します。



▶ グローバル人材の創出

2015年より「Lion Management Consortium」を毎年開催しています。海外グループ会社の次世代マネジメント候補者を主な対象に、海外開催を含む年3回の開催を軸として、複数の国・地域からなるメンバーにより、事業プロジェクトの検討を重ねるプログラムを実施しています。今後の海外成長に併せ、グローカライゼーションを先導できる人材の創出に注力します。



▶ リーダー人材の創出

将来の会社を牽引していくリーダー人材の創出を目指して、若手・中堅・次世代トップマネジメントの各階層に、リーダー人材の強化プログラムを実施しています。経営者の視点や戦略構築、企業経営スキルの修得のみならず、他企業との交流を含めたプログラムも導入して研鑽を行っています。

▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① スマートワークを目指して
スマートワークを実現し、エンゲージメントを高め、自己実現、自己成長につなげます。密度の高い仕事の進め方を推進するとともに、チームで成果を出すためにチームメンバーのお互いの存在を認め合い、尊重する仕事の進め方により、生産性の向上を目指します。また、2015年より在宅勤務制度を導入しています。制度の理解と浸透を図る説明会や、対象部門の拡大により、年々利用者が増加しています。
- ② スマートライフを目指して
2010年から、健康でいきいきと働ける職場づくりを目指して、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。全従業員に対して労働時間管理に対する理解促進e-ラーニングを毎年実施するとともに、有給休暇取得率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などの取り組みを実施しています。今後も、有給休暇の取得率向上の取り組みを推進します。働きがいにつながる会社支援を行うことで、自己時間を有効に使って自己成長へつなげていきます。

▶ 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、様々な人材が、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取り組みを行っています。女性活躍推進法の行動計画では、2020年に国内におけるマネジメント層の女性比率15%以上を目指しています。

▶ 健康経営の推進

当社は、2017年から2年連続、経済産業省が主催する「健康経営優良法人」において、「大規模法人部門ホワイト500」に認定されました。今後も、健康経営に積極的に取り組んでまいります。個人の生産性向上と組織の活性化を実現していくために、経営ビジョンに合致した当社らしい口腔ケアをはじめ全身健康を連動させた「健康経営モデル」の構築を目指します。