



ESG

労働慣行

関連するSDGs



基本的な考え方

ライオンは「ライオン企業行動憲章*1」と「行動指針*2」を基本とし、一人ひとりの従業員が相互に刺激し合い「自律した個」の躍動によって、組織全体に変革の波(ダイナミズム)をもたらすことを目指しています。さらに、従業員一人ひとりの働きがいや志、モチベーションを高めることが、生産性の向上と、新しい価値の創出につながると考えています。新たな成長ステージに向け、「ライオン流 働きがい改革*3」を推進しています。組織、従業員が互いの理解と尊重を促進し、強い組織づくりを目指しています。

- *1 「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。
- *2 「行動指針」において、「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。
- *3 従業員一人ひとりの働きがいを高め、新たな価値を創出する人材の輩出や、労働生産性の向上等につなげる取り組みです。

「ライオン流 働きがい改革」

「LIVE計画」の実現に向け、一人ひとりが「圧倒的主役意識」を持ち、多彩な能力を最大限発揮できる企業を目指しています。そのために健康、働き方、多彩な人材の活躍で新しい取り組みを開始し、「まずやろう」「互いを認め合おう」を合言葉に「ライオン流 働きがい改革」を実行します。

働きがい改革は、4つの取り組みで成り立っています。

「ワークマネジメント」で多彩な能力発揮を最大化させ、「ワークスタイル」で効率のよい働き方を実践し、自律した個の躍動を促進します。そして、「関係性強化」に取り組むことで、個がお互いを理解し尊重するマインドを持ちながら、組織の活性化を図ります。3つの取り組みすべてを支える土台として「ライオン流 健康サポート"GENKI"アクション」を推進します。多方面から取り組みを進め、「多様でオープンな」人材・組織・企業文化の醸成を図っていきます。

「ライオン流 働きがい改革」により、従業員一人ひとりの働きがいを高め、新たな価値を創出する人材の輩出や、労働生産性の向上等につなげていきます。

「ライオン流 働きがい改革」のフレームワーク



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。人材開発センター内に担当チームを設置し、経営視

● 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、積極的に女性活躍推進施策に取り組んでいます。2016年に完全施行された「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の実施等を行って

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様々な取り組みを行っています。

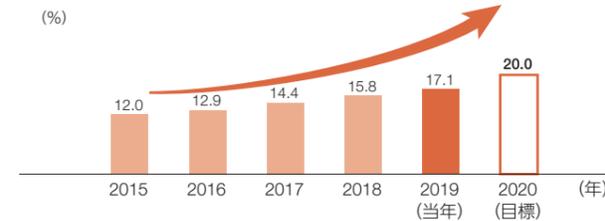
ます。また、仕事と介護の両立支援の実施等も行っています。

さらに、様々な取り組みにより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。

*管理的地位を担う人材で、役職的には係長以上に相当する

ESG

女性マネジメント層比率の推移



● 障がいのある方の積極的な登用

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ながら、障がいのある方も積極的に登用し、能力を発揮してもらっています。2016年3月に特例子会社「ライオンともに(株)」を設立し、障がいのある方の雇用と活躍を推進しています。「ライオンともに(株)」には29名の従業員および5名の指導

● キャリア設計の支援

2011年～2019年までの間、自身のキャリアに前向きに取り組んでいけるよう支援する「働きがい相談センター」を設置していました。当社の従業員を対象に、電話・メールでの相談受け付けや、センターからの呼びかけを通し、新たな気づきにつながるキャリア面談の機会を提供していました。面談者はこれまでのべ819名(2019年まで)にのぼり、毎年の面談者アンケートによると、面談満足度は高く、意識や行動に前向きな変化が見られていました。

2020年からは「働きがい相談センター」を刷新し、従業員一人ひとりが自身のキャリアを自らの意思と行動で創り上げていく「意識的自律」をサポートするため、「キャリアデザイン・サポート」を新たに開始しています。キャリアについての相談や社内外の情報提供、キャリア設計や自己可能性の再発見を支援します。

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。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、2020年の目標である有給休暇取得率70%の達成に向けて、労使協

● 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他、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)、

ワーク・ライフ・バランスの推進

https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/work_life/

女性の活躍推進企業データベース (厚生労働省ホームページ)

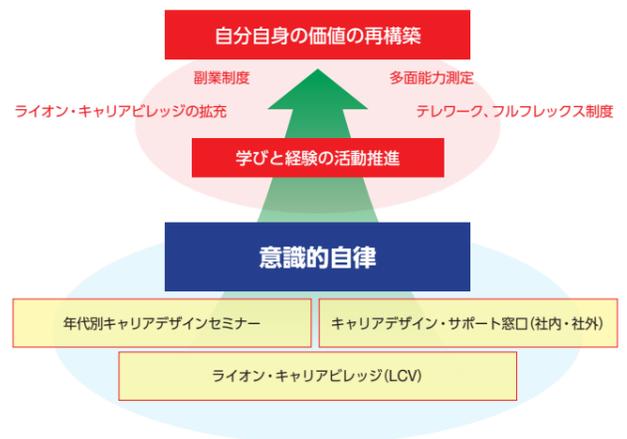
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=453>

員(2019年12月末現在)がおり、社内の連絡便の配置、当社全社員の名刺印刷業務等を行っています。

人事関連データ

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

キャリアデザイン・サポート





● 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づくりを積極的に行っています。2019年には

第6期行動計画(期間:2019年2月~2022年12月)を策定し、以下の3つの目標の実現に向けて推進しています。

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為の支援策を実施する

「ライオンキャリアビレッジ」を開始し、育児休業中の自己啓発と復帰後のキャリア形成に向けた支援を実施。(2019年1月開始)

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

男性の育児休業取得者16.7%(8名)、特別休暇の取得者60.4%(29名)。(2019年12月末時点)



「くるみん」は5回認定、2019年は「プラチナくるみん」にも認定されました。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト 両立支援のひろば(厚生労働省ホームページ)

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=107866#actionplan

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為の支援策を実施する

対象者の拡大(営業部所、生産部門を除く正社員・常勤嘱託者の約6割)。(2019年2月開始)

制度説明や「テレワーク・デイズ2019」への参加による働き方の意識変革を促進。

* 総務省および経済産業省が関係府省・団体と連携し、全国におけるテレワークの普及拡大および東京オリンピック・パラリンピック競技大会時における交通混雑緩和を目的として、企業等による全国一斉のテレワーク実施を呼びかける取り組み

● 在宅勤務(テレワーク)制度

従業員の多様性に対応した自律的な働き方、および業務の生産性向上を図ることを目的として、在宅勤務(テレワーク)の取り組みを継続しています。まずは制度を試してもらうために「テレワーク・デイズ 2019」(2019年7月~9月)への参加等、在宅勤務に関する制度と運用の整備を進めてきました。2019年末までに1回以上のテレワーク経験者も49%まで増加、トライアルが

拡がりました。また、2020年に入り、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、出社が不可避の業務以外は在宅勤務としていましたが、緊急事態宣言の解除後も、在宅勤務等を最大限活用することで従業員の感染リスクを防止し、出社を前提とした働き方からの転換を図っています。会議や朝礼等はデジタルツールの活用を進め、多様な働き方を実現できる環境を整備していきます。

利用者の声

「理想の働き方の追求 ~ (テレワーク) ~」

在宅勤務(テレワーク)のメリットは、よりよい効率的な働き方を見つけられることです。効率的に働いた後、いつもより夕飯の支度に余裕をもって取り組めて、手をかけることができます。平日でも家事を満足にできることで、「ちょっとイイ生活」が感じられるようになりました。

ヘルス&ホームケア
事業本部
ビューティケア事業部
高津 衣世



人材育成

● ライオン・キャリアビレッジ(LCV)の拡充

2019年に導入した自律的な能力開発を支援する「ライオン・キャリアビレッジ(LCV)」は、対象者の60%以上がWebコンテンツを受講、うち約20%が討議形式プログラムにも参加し、従業員の主体的な学びの習慣化に貢献しています。今後は、さらに業務の幅や奥行きを広げる知の獲得のために、対象者自身が学習内容を提供したり、学んだことを共有できる環境を整えて、組織学習の加速に取り組んでいきます。

● 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

TOPICS

「ライオン・キャリアビレッジ」がダブル受賞

「ライオン・キャリアビレッジ」が、一般社団法人e-Learning Initiative Japan と日本工業新聞社主催「第16回日本e-Learning大賞 キャリアアップ教育特別部門賞」および、日本の人事部「HRアワード」運営委員会主催「日本の人事部「HRアワード2019」」をダブル受賞いたしました。これからも、従業員一人ひとりのキャリアアップを目指し、挑戦・創造する職場環境を整え、現場力の強化に努めます。



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。

● イノベーションをつくり出す人材の発掘「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2018年より開催しています。「ReDesign FORUM」には、様々な部門に属する従業員が参加しています。2019年は35名の従業員が参加し、「新価値創造による事業の拡張・進化」「グローカライゼーションによ

● 「NOIL」の開催

「LIVE計画」の戦略である「新価値創造による事業の拡張・進化」や「変革に向けたダイナミズムの創出」等への取り組みの一環として、選抜・実行型プログラム「NOIL」を2019年から開始しました。

「ヘルスケアの常識を破る」をテーマに、新しい価値を有する事業を継続的に生み出していくことを目指します。初年度は100名超の応募があり、研究開発部門やマーケティング部門のみならず、営業部門や生産部門等多数部門の従業員が手を挙げ、多種多様な視点のアイデアが集まりました。経営層と外部専門家に認められた、新製品や新サービスのアイデアを事業化につなげるべく、発案者は新設された「ビジネス開発センター」に異動し、自らの手で実行段階へと移行させていきます。

事業化に取り組んでいるメンバーの声

新たな生活習慣の提案

ビジネス開発センター
(マーケティング部門より異動)

廣岡 茜



「NOIL」への応募のきっかけは、生活の悩みを自らのアイデアで解決した個人の経験でした。このソリューションを周囲にも広め、喜びを拡散したい!という想いがありました。また、今までの業務の領域を超えた、広い視点で生活者の悩みを解決する仕事をしたいという想いもありました。「世の中の余っているリソース」と「生活者の本来やりたかったこと」をつなげ、事業化に向けて取り組みを始めています。



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、労働安全等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、当社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。そして、2019年は従業員の安全に対する意識づけに向け、安全に関するe-ラーニングを実施しました(受講率:99.8%)。今後も継続的に取り組みます。

労働安全・設備安全

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

*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

2019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図っています。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。

2019年 危険体感教育(安全研修)参加従業員数の推移(社内教育)

千葉工場	小田原工場	大阪工場	明石工場	合計
259名	55名	40名	37名	391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ごろの日常点検や、定期修理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。2019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教育にも力を入れて取り組んでいきます。

健康経営の強化

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・増進ととも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「ライオン流健康サポート“GENKI”アクション」を展開していきます。

健康指針



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

ライオン流健康サポート“GENKI”アクション Good life Enhancement for (K) 今日を (I) 愛する。

【重点施策】

- 1) 現在+将来の生活習慣病リスクの見える化を実現
従業員の健康診断、歯科健診、唾液検査等の健診データを見る化し、いつでも手軽にアクセスできる、個人別健康情報システムの導入を予定しています。
- 2) 予防歯科習慣の浸透
従業員が予防歯科を実践する企業を目指しています。「プロケア受診100%（費用補助キャンペーン）」「お勤め歯科医の紹介」「ハイリスクの方への直接アプローチ」等に取り組んでいます。
- 3) 3大がん*対策を強化
早期発見、早期治療のために自主的検診体制を確立していきます。
*肺がん、胃がん、大腸がん
- 4) 禁煙への取り組み強化
禁煙支援および環境整備を推進しています。オンライン禁煙支援プログラムの実施や、2020年1月より就業時間内禁煙の開始に取り組み、喫煙者率の低減を目指します。



●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。2019年は98%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等、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図っています。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、ライオン健康保険組合、各事業所の健康管理責任者が連携して進めています。

健康管理活動 「こころ」・「からだ」・「意識」



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

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図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等、労使で積極的に活動し、健全な労使関係の維持・向上に努めています。また、海外グループ会社においても、労使協議会等を通じて、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図り、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

*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。