

従業員とともに



基本的な考え方

ライオンはVision2030の成長戦略に掲げる「変革を実現するダイナミズムの創出」において、一人ひとりの従業員が成長過程で相互に刺激し合い「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。そのために、パーパス「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する(ReDesign)」の理解と共感を起点とする「コーポレートブランディング」を進め、従業員が当社で働く価値を実感し、エンゲージメントの向上につなげています。また、人材の採用から、育成・処遇、健康行動の習慣化等、人材開発の視点から「働きやすさ」のみならず、従業員一人ひとりの「働きがい」を追求することで、生産性の向上と新しい価値の創出を図っていきます。「コーポレートブランディング」、「ライオン流働きがい改革*」のさらなる促進により、従業員の多彩な能力開花をサポートし、パーパスを体現する人材集団を形成することで、持続的に成長する企業へ変革を続けていきます。

* 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。

全体像

個と組織の活性化を共通の考え方に据えた各種施策や取り組みを進めています。多彩な人材の活躍、多様な働き方、主体性を活かす人材開発とともに、よりよい職場環境の実現のために、労使関係や健康と安全の維持・向上も目指します。(図1)さらに「ライオン流働きがい改革」においては、多彩な能力発揮を最大化できる4つのテーマに基づいた多様なメニューを用意し、社員が自分を活かし、自分に合った働き方を見つけて、さらに人と人が連携しやすい環境を整えます。(図2)

図1 個と組織の活性化のための取り組み

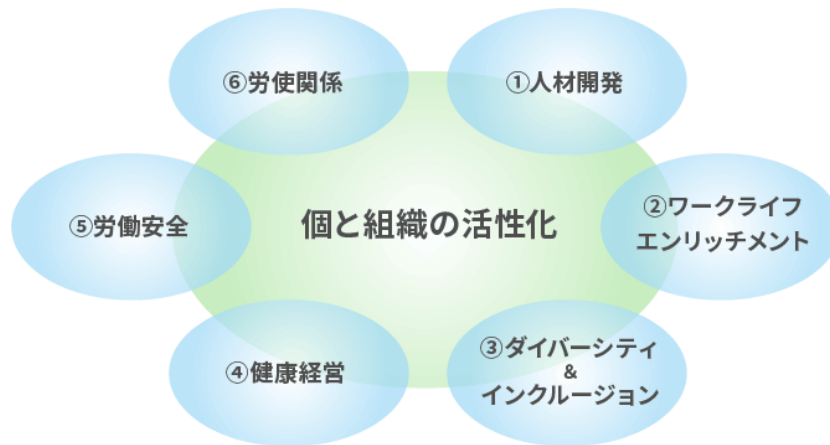


図2 「ライオン流働きがい改革」のフレームワーク



取り組み



人材開発



ワークライフエンリッチメントの推進



ダイバーシティ&インクルージョンの推進



従業員の健康増進



労働安全管理体制の充実



労使関係



人材開発

サステナビリティ重要課題5 人材開発



- ✓ 考え方
- ✓ ライオンの求める人材像
- ✓ 自律的な学習を支援する人材開発体系
- ✓ 制度

考え方

ライオングループは、従業員が自律して多彩な能力を最大限に発揮できる「安心と挑戦」の習慣づくりにより、変革を実現するダイナミズムを創出する人材の開発を目指しています。

自律的成長に必要なグロスマインドセット*を促すため、まずは「自己理解を促すプログラム」を基にした、キャリアビジョンを描くための「キャリアデザイン・サポート」による支援、ビジョン実現に向けて従業員が自律的に学習を繰り返すeラーニングや、集合型討議を行う各種プログラムの用意等、一人ひとりに寄り添った様々な支援策を用意しています。

あわせて、従業員の成長を促す風土創りにも全社で取り組み、上司と部下間の関係性をより高めていくことで、全ての部所において心理的に安全性の高い状態を醸成することに挑戦しています。

また、経営ビジョンの実現に必要な不可欠な新価値を生み出すためには、従業員一人ひとりの創造力を高めることが重要であり、「多彩な能力開発の支援」と「多彩な能力発揮を可能とする機会の提供」の二方面からアプローチしています。

自ら設計したキャリアを実現させるために、自律的に知識を習得して、経験を積むことで、習得して自己成長を遂げる人材の育成を支援し、多彩な能力発揮を最大化していきます。



* 「自分の才能や能力は、経験や努力によって成長できる」という考え方

ライオンの求める人材像

自らキャリア・仕事・働き方を考えて行動し、高い生産性で業務に取り組める人

自律的な学習を支援する人材開発体系

以下4つの施策により、「自ら学び、行動する人材」を創り、人的ダイナミズムの創出を実現していきます。

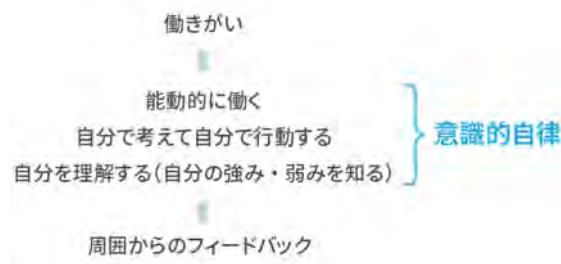
- ① リーダー人材創出プログラムの充実
- ② 「自ら多方面の知見を吸収し、行動する人材」を創出するための新・学びの仕組みづくり
- ③ 入社、昇格等キャリア形成のターニングポイントにおけるマインドセットの醸成
- ④ 業務に応じた専門性を磨くため、各部門における知識&技術習得プログラムと本部プログラムの連携



▶ [人材開発制度の詳細はこちら](#)

多面行動能力測定

「ライオン流働きがい改革」の重要テーマであるワークマネジメントの施策の1つとして、従業員一人ひとりが自律的に成長し、より自分らしく働くためのきっかけ作りとして「多面行動能力測定」を行っています。毎年1回、自分自身と周囲のメンバーが、それぞれの行動特性について測定を行い、上長からフィードバックをすることで、本人を起点とした自律的な成長を後押しする取り組みで、2021年度より導入しています。



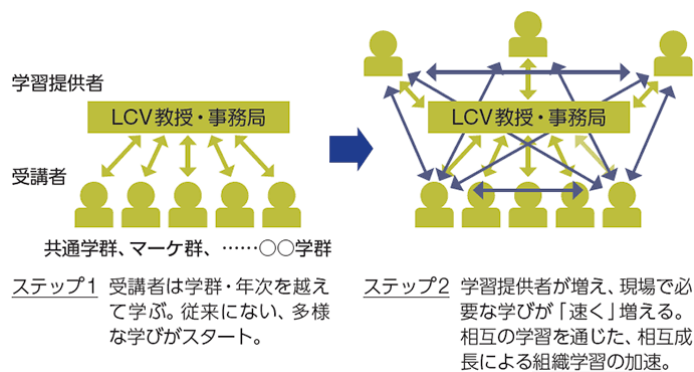
「ライオン・キャリアビレッジ(LCV)」

2019年より、学びのスタイル変化に対応しながら新たな学習機会を創出するため、従来の階層別の研修に替え、従業員が主体的に学ぶことを支援する学びのプラットフォームである「ライオン・キャリアビレッジ(LCV)」を導入しました。プログラムは動画を中心としたe-ラーニングと少人数討議に分かれており、社内や社外の知見を学ぶことができ、約4000のWebコンテンツや討議形式プログラムが提供されています。

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。



「ライオン・キャリアビレッジ」の拡充



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。

キャリアプラン設計の支援

キャリアデザイン・サポート窓口では、従業員のキャリアについての相談や社内外の情報を提供し、自身のキャリアを自らの意思と行動でつくり上げていく「キャリア自律」を支援しています。



キャリアコンサルタントとキャリア設計に関する面談

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・メールで相談を受け付けるだけでなく、センターからも呼びかけて、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。そして、2020年には「働きがい相談センター」を刷新しました。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に、「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、キャリアの設計や自己可能性の再発見を支援しています。

また、年代別のキャリアデザインセミナーを開催しています。20-30代の若年層向けには、社会や環境変化に対応するキャリア形成への気づきを得る場、40代、50代はこれまでのキャリアの棚卸をしながら、自分が持つ経験や価値観・強み等「自分らしさ」を活かした今後のキャリアを考える場を提供しています。2020年、2021年の累計で、セミナー参加者は789名となりました。

関係性を高める

「ライオン流働きがい改革」の重要テーマである「関係性を高める」の施策の1つである、従業員同士の関係性を高める「マネジメント層向け関係性向上プログラム*」をライオングループの全職制600人を対象に、職場メンバーとの関係性を再定義するプログラムとして推進しています。半期ごとに100名が参加し、6期(3年間)で運営しています。「働きがい」の実現には、その基盤となる従業員同士の関係性を高めることが必要不可欠であり、心理的安全性をキーワードに、経営を含めたグループ全員で取り組んでいることが特徴です。



オンラインプログラム受講の様子

* 国内すべての事業所で勤務をしているライオングループの全職制を対象として、オンライン形式で推進しています。

ReDesign FORUM

当社の企業行動を変える本質的課題について、従業員が経営と本気の議論を通じて、人・組織・経営にダイナミズム創出を起こす行動が必要であると考え、「ReDesign活動」として全社的な取り組みを進めています。

「ReDesign活動」の一環として、「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、2018年から「ReDesign FORUM」を開始しています。



活動概要

「ReDesign FORUM」には、様々な部門に属する従業員が参加しています。テーマごとにメンバーが集まってチームを作り、課題の深掘りや施策の試験実装、関係部所・外部専門家・他企業へのヒアリング等を通じて課題解決に向けた検討を進めます。経営との直接の対話を通して提案をブラッシュアップし、最終報告で実施可否が判断されます。

第1～3期ともに各チームから提案された様々な施策に対して、実施可否について経営陣が検討しました。現在、実施が決定した様々な施策が社内に定着しています。参加者からは「直接経営陣に自分の想いをぶつけて具現化できるチャンスでした」「ライオンがもっと好きになり、働くことにさらにやりがいを感じられるようになりました」等の声が寄せられ、当活動は会社を変える機会創出であるとともに、従業員の働きがいの向上にも貢献しています。

	参加者数	テーマ	実行施策
第1期 (2018年)	95名	<ul style="list-style-type: none"> ・新価値創造を最大化させるための働き方改革 ・業務スピード最大化のための業務改革 ・人的資源の最大活用・ハイパフォーマンスの開発 	「ライオン流 働きがい改革」等の全体施策の中に、左のテーマ事項を組み込み、推進中
第2期 (2019年)	35名	<ul style="list-style-type: none"> ・新価値創造による事業の拡張・進化 ・グローバルイノベーションによる海外事業の成長加速 ・事業構造改革による経営基盤の強化 	組織風土の変革を目的とした自主的な活動であるLION ACADEMIA等の施策が推進中
第3期 (2020年)	26名	<ul style="list-style-type: none"> ・バリューチェーンを加速・精緻化せよ ・情報を組織としての行動へつなげる ・全社国際化に向けて、姿勢を変革し、ワンチームを目指せ! 	国内と海外の壁を壊すことを目的とした国際業務経験者を増やす社内複業等の施策が推進中

「NOIL」

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的に、「ヘルスケアの常識を破る事業」をテーマとして、選抜・実行型プログラム「NOIL」を2019年から開始しています。既に3回の実施となっており、研究開発部門やマーケティング部門のみならず、営業本部や生産物流本部等、多部所の従業員が手を挙げ、毎年多種多様な視点のアイデアが集まっています。提案者は社会課題や生活者の課題に向き合い、自分自身でそれを解決するアイデアを創出、その事業化の提案を行います。そして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ビジネスレベルへと昇華させるべく、発案者は「ビジネス開発センター」に異動し、自らの手で事業を立ち上げていきます。



「NOIL」プログラム 全体スキーム



事業化の実現例「ご近所シェフトモ」

「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!という思いがありました。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思いもありました。「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、事業化に向けて取組みを始めました(2019年12月に「NOIL」で新規テーマとして採択)。

そして約1年間の事業化検討、実証実験を経て、2021年2月、新規事業として、夕食テイクアウト予約サービス「ご近所シェフトモ」を開始しました。こちらは、通信アプリを活用して、「1週間単位」で必要な日の夕食のテイクアウトを予約注文できるサービスです。「家事負担減」だけでなく「健康的な食事習慣」「地域とのつながり」という付加価値の醸成が、既存の宅配サービスとの差別化ポイントであり、利用者、飲食店双方から好評を得て、ユーザー登録者数や加盟店が拡大しています。今後も新しい家事習慣や価値提供につながる事業として成長を図ってまいります。



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



[ご近所シェフトモ](#)

事業化の実現例「休日ハック」

私は入社以来8年間営業職にて業務を推進しておりましたが、自分が考えた事業を形にして世の中の人にワクワクをお届けしたいと考え、「NOIL」のプログラムに応募いたしました。提案内容としてはお客様のマンネリ化した日常に変革をもたらすサービス「休日ハック!」を提案し2019年12月に「NOIL」で新規テーマとして採択されました。

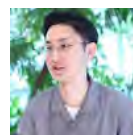
その後、ベンチャーキャピタルから出資を頂く形で株式会社休日ハックを設立し、代表取締役社長として就任しました。

会社を設立してからは社長として会社を経営すると共に事業開発に奔走しました。

初期は「休日ハック!」(2020年10月リリース)という外出向けのサービスを展開しておりましたが、コロナ禍においておうち時間需要が拡大したことを受け、「おうちハック!」というご自宅で楽しめる体験キットをサプライズでお届けするサービスもリリースいたしました。(2021年3月リリース)

リリース後40,000人を超えるユーザー様にご登録いただき好評を得ております。

自分では考えない思いがけない出会いを提供するサービスを推進し、新たな生活習慣や価値をオモシロおかしく提供していきたいと考えております。



株式会社休日ハック
田中和貴



[📄 休日ハック!](#)

マーケティング学習プログラム

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。

グローバル学習プログラム

アジアビジネスのさらなる拡大に向けて、「グローバル学習プログラム」を2021年より開始しました。本プログラムでは、問題解決、異文化理解、外国語学習等の研修や海外現地視察のカリキュラムを通じて、優れた専門性を基盤に、日本を含むアジア全域で活躍できるグローバル人材を育成しています。

制度

副業制度

意識的自律をした従業員の「学びと経験」の創出の場として、2020年より副業制度（持ち込み型副業制度、選択型副業制度）を開始しました。副業は自分の可能性を広げ、自分のチカラをもう一度見つめ直す機会になるため、従業員を社外へ「送り出す（副業申告制）」ことと、外部からの副業者を「受入れる（副業公募制）」ことの両方に取り組んでいます。

社外での経験を積むことで、新たな自分を発見し、キャリアの幅を広げる選択肢を増やします。また、副業で得る外部知見や人脈等を活用し、新たな価値創造にもつなげることを目指しています。

期待するポジティブな効果

- 外部との関係性を構築し、また社外で知見を広げることで自身のキャリアの幅を広げること（個を伸ばすこと）。さらには、培った経験を事業に還元すること
- 社内に不足しているスキルやナレッジ、経験を吸収すること

抜擢任用、早期昇格等

勤続年数や年齢等によらず職制やプロジェクトリーダーに指名する「抜擢任用」や、優秀な人材を早期に発掘し、責任と権限の領域を広げる「早期昇格」の運用を始めました。また、納得感を高めて働きがいの形成につなげるための「多面行動能力測定」の導入を開始しました。

ワークライフエンリッチメントの推進

サステナビリティ重要課題4 ワークライフエンリッチメントの推進



- ✓ 中長期的なライフプランの実現(仕事と介護／仕事と育児)
- ✓ 従業員が求める日々のライフスタイル実現のためのワークスタイル

人材の力を活かすためには、多様な人材が多彩な能力を発揮し、自分らしく働きがいを持って働くことが必要です。そのため当社は、ワークとライフを一体として捉え、従業員一人ひとりがワークとライフの良い相乗作用により、人生のWILLを実現できる環境を目指しています。そのため、従業員一人ひとりが描く中長期的なライフプランと日々のライフスタイルを実現できるよう、様々な支援を行っています。

中長期的なライフプランの実現(仕事と介護／仕事と育児)

従業員一人ひとりが描く中長期的なライフプランの実現には、育児・介護など人生への影響が大きいイベントに対して、人生設計の選択肢の幅を広げることが必要です。

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、介護に関わる従業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、介護休業365日、介護短時間勤務(ショートタイムフレックス制度)、介護休暇、医療介護積立休暇(年次有給休暇失効分の積み立て)等、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、管理職向け、本人向けの介護セミナー動画を配信する等、介護に関する情報提供の充実を図っています。

[> 仕事と介護 両立支援施策 !\[\]\(f2b341b2842f84b06275b7e52ec9f0ae_img.jpg\)](#)

仕事と介護 両立支援制度

介護	介護休業365日	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の対象家族1人につき、365日まで1日単位で分割取得可能
	介護短時間勤務 (ショートタイムフレックス制度)	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の場合、必要な期間、1日2時間までの短時間勤務取得可能 • フレックス制度の併用可能
	介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の家族が、1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、時間単位で介護を目的として取得可能
	積立休暇 [近親者の介護]	<ul style="list-style-type: none"> • 失効した年次有給休暇の積立分(上限60日)を「近親者の介護」目的で取得可能 ※積立休暇はほかに「本人の医療」「ボランティア」目的で取得可能

仕事と育児 両立支援施策

当社では、仕事と育児の両立支援施策の拡充に積極的に取り組んでいます。次世代育成支援対策推進法（次世代法）と女性活躍推進法に基づく行動計画に沿った育児関連制度の拡充と、従業員への意識啓発の結果、2021年の女性従業員の育児休業取得率は100%となっています（正社員のみ。常勤嘱託除く）。また、男性従業員についても56%と、幅広い部所で取得者が増加しています。

育児期は、ともするとモチベーションの低下につながるものが懸念されます。そのため当社では「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等、育児期のキャリア開発を支援する取り組みを行っています。また、制度を正確に理解するための、上長同席の個別育児制度説明会や、スムーズに復職し、継続したキャリア形成を支援するための「復職前セミナー」および「復職前後面談」を実施しています。

さらに育児者の活躍推進として、短時間勤務とフレックスタイム勤務を融合した新しい働き方（ショートタイムフレックス制度）も整備しています。（フレックスタイム勤務は、工場の一部の職場を除いたすべての従業員に適用しています。）

> 仕事と育児 両立支援施策

仕事と育児 両立支援制度

出産	産前・産後休暇	<ul style="list-style-type: none"> 産前6週間、産後8週間[有給]
	特別休暇 妻の出産	<ul style="list-style-type: none"> 2日間[有給(賞与支給)]
育児	育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 子が3歳に達するまで、最長で18ヵ月（18ヵ月時点で保育園に入所できない理由がある場合は、2歳まで延長可） [初回の連続する2週間は有給]
	育児短時間勤務 (ショートタイムフレックス制度)	<ul style="list-style-type: none"> 子が小学校1年の年度末まで、1日2時間まで短縮可能 フレックス制度の併用可能
	所定外労働の免除	<ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前の子を持つ社員が申請する場合、所定外労働を免除
	子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前の子のけがや病気の看護のため、時間単位で取得可能[有給] 就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日

よくあるご質問: 福利厚生について

次世代育成支援対策推進法への取り組み

当社は、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。

その結果、第1期から第5期まですべて計画を達成し、子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けました。育児関連制度の利用促進、育児休業者のスムーズな職場復帰の支援、男性従業員の育児休業取得の促進等の活動を通し、出産した女性従業員の復職および出産から1年経過後の就業率が100%、男性従業員の配偶者出産休暇・育児休業を利用した人が71%（期間：2015年4月～2018年12月）に達しました。

さらに第5期（計画期間：2015年4月1日～2018年12月31日）では、有給休暇取得の促進や在宅勤務制度の利用拡大を行う等、育児に携わる従業員に限らず、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりを推進した結果、2019年に厚生労働大臣より「**プラチナくるみん認定**」を取得しました。

「くるみん認定」歴

2007年	第1期	子育てサポート企業として厚生労働省より「くるみん認定」を取得
2009年	第2期	子育てサポート企業として厚生労働省より「くるみん認定」を取得
2011年	第3期	子育てサポート企業として厚生労働省より「くるみん認定」を取得
2015年	第4期	子育てサポート企業として厚生労働省より「くるみん認定」を取得
2019年	第5期	子育てサポート企業として厚生労働省より「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」を取得 > ニュースリリース



認定マーク「くるみん」



「プラチナくるみん」

現在は第6期行動計画（計画期間：2019年2月1日～2022年12月31日）のもと、従業員が仕事と子育てを両立し、能力を発揮できる働きやすい環境づくりに継続して取り組んでいきます。

[☑ 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）](#)

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>

- 2019年、「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職後のキャリア形成に向けた支援を行う
- 2020年、復職前セミナーにて、社内講師との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の説明を継続して行う

→「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職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名以上および特別休暇(妻の出産)を30%以上取得していること

<対策>

- 2019年、出産届出を行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を行う
- 2020年、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

→2020年内に子が生まれた男性社員66名において、年内に育児休業を取得した社員は23名(34.8%)、育休は取得しないが妻の出産における特別休暇を取得した者は30名(45.5%)となり、目標を達成しました。

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>

- 2019年、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
- 2020年、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
- 2021年、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

→2020年1月より対象者を拡大(生産部門を除く正社員・常勤嘱託者の約7割)。また週1回の利用上限を撤廃し、柔軟自律的な働き方を推進しました。利用率は50%前後となり、ワーク・ライフ・バランスの向上に繋がっています。

仕事と育児の両立者の声

私は2016年と2019年にそれぞれ出産して育児休業を取得しました。第一子の時から会社の各種サポート制度は充実していましたが、第二子の時はさらに強化されて、ママにとってとても働きやすい環境になっていると感じています。育児休業から復職した際は、一人目の時はもちろん、二人目の時も仕事をしながら二人育児をする生活が想像できなかったもので、職場に戻ることに大きな不安がありました。しかし、そんな中で参加した復職前セミナーでは、先輩ママの体験談を聞いて両立のイメージが持てるようになったり、同じタイミングで復職するママと話すことで共に頑張ってみようと思えたり、会社の制度もどんどん整備され、復職を前向きに捉えられるようになっていました。

また、私は社内婚ですが、第二子の時はパパも育児休業を取得しました。男性も女性も関係なく会社全体が育児に対して協力的なので、気兼ねなく子育てを楽しむことができてありがたかったです。

現在はショートタイムフレックス制度、スーパーフレックス制度、テレワーク制度を活用していますが、それに加えて上長・同僚の理解も大きいので、臨機応変な働き方ができてとても助かっています。改めて、育児をしながら仕事をする環境として本当に恵まれていると思います。



DX推進部 渡辺 麻梨子

従業員が求める日々のライフスタイル実現のためのワークスタイル

従業員一人ひとりが求める日々のライフスタイルを実現するためには、残業・長時間労働の削減、休暇制度を利用しやすい環境や、働く時間や場所の柔軟性を高める必要があります。

労働時間管理と有給休暇取得促進

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。コンプライアンス等全社従業員を対象とするe-ラーニングを通じて、労働時間管理等適切なワークマネジメントに関する理解促進を進めています。また、2022年の目標である有給休暇取得率80%の達成に向けて、労使協定締結のもと、年5日間を計画的に取得する取り組みを実施しています。

自律した働き方の促進ルールを改定

2015年より、働く場所を職場に限定しない在宅勤務を制度化し、柔軟な働き方を推進、従業員の多様性に対応した自律的な働き方や生産性向上を図ってきました。2019年には「テレワーク・デイズ2019^{*1}」への参加等、在宅勤務に関する制度運用の整備を進め、同年に1回以上のテレワーク経験者は49%まで増加、トライアルが拡大しました。

2020年の新型コロナウイルス感染拡大対応として、オフィス事業所を中心に出勤を前提としない働き方が一気に拡大、デジタルツールの活用も全社に浸透しました。

2021年1月からは、ニューノーマルに合った働き方として、テレワーク制度・フルフレックス制度(コアタイムの撤廃・中抜け制度の新設)を制度化しました。多様性に対応した自律的な働き方へのシフトにより、テレワーク制度の利用率は50%前後で推移しており^{*2}、個人に合った最良の働き方の定着が見られ、働きがいの向上にも寄与しています。また、勤務時間を自己裁量とすることが難しい生産現場の従業員に対しては、時間単位で特別休暇が取得出来る制度(お助け休暇制度)を導入しました。生活との両立を図りやすくし、モチベーションの向上につなげています。

*1 総務省および経済産業省が関係省・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

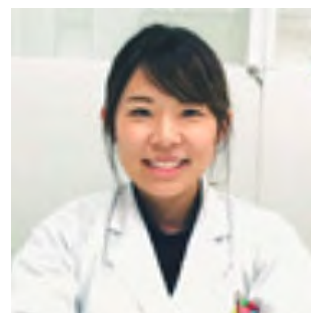
*2 COVID-19感染対策の緊急事態宣言下を除く



テレワーク制度 利用者の声

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



スマートワーク

2019年より服装の自由化を開始しました。目的は、オープンイノベーションや創造性を刺激する働き方を最大限に発揮することです。また、従業員のワークスタイルやコミュニケーションの質を高めるためのワークプレイスの整備も進めています。オフィスの一部を改装し、コラボレーションワークやソロワークに適したスペース等を配置し、社員それぞれの働き方を効果的に高めるためのスペースを試行中です。

創造的で付加価値の高い活動(本質)で勝負する従業員のマインドとそれを評価する企業風土を醸成していきます。

ボランティア休暇制度

当社には、会社が指定する活動への参加を支援する「ボランティア特別休暇制度(最大年5日)」と、社員が関心を持つ活動への参加を支援する「ボランティア一般休暇制度(積立休暇を利用)」があります。

水害や地震等の自然災害が多い日本において、地域の復興活動に積極的に参加することで、地域社会の貢献とともに、参加者の社会貢献に対する意識の向上にも寄与すると考えています。

2020年、2021年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、取得者数は0名でした。



「ボランティア特別休暇制度」を活用して森林整備

ボランティア休暇取得者数

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
のべ取得者数	12名	13名	15名	0名	0名
()内のべ取得日数	(16日)	(16日)	(19日)		

従業員意識行動調査

従業員一人ひとりが働きがいを持って働いている状態を目指し、従業員の意識と行動の変化を確認するため、2013年より国内グループ従業員を対象に「従業員意識行動調査」を年に一度実施しています。調査結果は、従業員の働きがいの向上につながる施策の検討等に活かしています。

従業員意識行動調査「誇りを持って働いている従業員率」*1*2

		2018年	2019年	2020年	2021年
単体(出向者除く)	回答率全体	91.5%	85.8%	83.0%	84.3%
	全体	96.2%	95.7%	97.3%	80.5%
	男性	97.2%	96.5%	97.5%	84.3%
	女性	94.5%	94.3%	96.8%	77.0%
	10~20代	94.1%	94.0%	95.3%	74.9%
	30代~	94.8%	93.9%	96.7%	78.9%
	40代~	95.3%	96.1%	96.8%	79.0%
	50代~	97.7%	95.7%	97.9%	84.6%
	60代~	98.1%	98.0%	97.2%	85.4%
	非管理職	95.1%	94.4%	96.6%	77.5%
	管理職 (役員含む)	98.5%	98.7%	98.8%	89.6%

*1 対象範囲:ライオン単体(出向者除く)

*2 2020年は率が100%に近くまで到達したため、さらに良い状態を目指す目的で、2021年は選択肢を変更

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

サステナビリティ重要課題3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進



- ✓ 女性活躍推進の取り組み
- ✓ 外国籍従業員の登用
- ✓ 中途採用者(キャリア入社者)の登用
- ✓ 障がいのある方の採用・活躍推進
- ✓ 多様な働き方
- ✓ 人事関連データ

ライオンでは創造的な事業活動を拡大するため、「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでいます。生活・社会課題の解決へ、常にスピード感を持って新しい価値を創出し続けるには、多様な人材の多様な知見を最大限に活かし、新しい発想やイノベーションを生み出す必要があります。従業員の国籍・性別等属性を問わず、多様な価値観や考えを持った人材が互いを尊重し合い、個性や能力を存分に発揮し活躍できる環境づくりと、風土醸成を推進します。現在、人材開発センター内に担当チームを設置し、様々な取り組みを行っています。

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等を行っています。

また男女間の報酬の格差縮小に向けて、教育と研修、家事・育児等のケアワークの責任、職務経験において、性差別、無意識の偏見が影響しないよう、従業員それぞれが学ぶ機会の提供や、公正な成長機会の提供、評価者の研修を行っています。

2020年3月には、役員における女性比率30%をめざすキャンペーン「30% Club Japan^{*1}」の活動趣旨に賛同し、参画しています。参加企業と女性活躍についての意見交換会や、若手女性がキャリアを考えるプログラムに参加しています。

様々な取り組みにより、単体での当社の女性管理職比率^{*2}は11.7%(2021年末)となりました。

2030年に向けては、グループ全体で女性の育成・登用を推進し、女性管理職比率30%以上、またライオン単体では女性管理職比率35%以上を目指していきます。

「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「女性の活躍・両立支援 総合サイト」に掲載されています。

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)

> 女性活躍推進に関するデータ

*1 2010年にイギリスで設立された「取締役会を含む重要意思決定機関に占める女性割合」を30%まで向上することを目的とした世界的キャンペーン組織

*2 管理的地位を担う人材で、役職的には課長以上に相当する

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

ライオン株式会社

国籍、性別、年齢等によらず、多様な働き方や価値観の社員が活躍できる環境を整備し、さらなる価値創出の機会を増やす為、つぎの通り行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年5月1日～2030年12月31日

2. 当社の課題：

- 管理職の男女比率に差がある
- 多様性を認め、活かせる風土づくり

3. 行動計画

【目標1】2030 年末における管理職層*の女性比率 35%以上を目指す

2021年～

- 男女ともに活躍を促すための評価制度の見直し
- バイアスを排除し、エンパワーメントできるキャリア支援体制の構築（メンター制度の拡充、ライフイベントを見据えた育成計画等）
- 社内外に対する女性活躍推進への経営コミットメント発信強化

* 管理職層＝一般的な課長以上のクラス

【目標2】2030 年末までに男性の育児休業取得 100%を目指す

2021年～

- 多様性を活かす意識改革
- アンコンシャスバイアス研修の実施
- 育児休業取得を促す訴求活動の強化
- 従業員が多様性について考える機会の提供

以上

外国籍従業員の登用

2021年末時点、当社グループ連結での従業員数7,584名に占める日本国籍従業員比率は57%であり、海外グループ会社では、各国・地域の従業員がアジアの生活者に寄り添い、より良い習慣づくりを提案する等、活躍しています。

日本国内において、従業員数に占める外国籍従業員比率は1.1%、管理職比率は0.3%であり、2030年までに全従業員数に占める外国籍従業員比率と同等程度の管理職登用を目指します。新価値創出や事業成長の加速に向けて、多彩で多様な人材とともに新価値創出や事業成長を加速するべく、外国籍従業員の登用を推進しています。

中途採用者(キャリア入社者)

現在展開している事業をさらに発展させるとともに新規事業を積極的に展開していくため、従来の当社にはない経験、スキル、専門知識を有する、中途採用者(キャリア入社者)の採用および登用を推進しています。

人事中期計画における新卒、中途採用者の採用計画に基づいた活動により、3年間(2018年7月～2021年6月)の採用社員*に占める中途採用者の比率は、32.9%です。さらに、キャリアアップや家庭の事情等を理由に当社を一度退職した方々の積極的な採用を進めています。

2022年(3月末時点)、当社において、従業員数に占める中途採用者比率は25.5%、管理職比率は10.0%であり(2021年7月)、2030年に従業員数に占める中途採用者比率と同等程度の管理職登用を目指します。

* 当社における採用社員(臨時雇用者等を除く)

障がいのある方の採用・活躍推進

当社では障がい者採用は通年で募集を行っており、障がいの特性に応じた就業配慮を実施するとともに、個々のスキルを活かして活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

また障がいを持ちながらも就労意欲がある方々が、その個性を活かし安定して働くことができる職場として、2016年3月に特例子会社「ライオンともに(株)」を設立しました。「ライオンともに(株)」は30名の障がいをもつ方々及び10名の指導員等(2021年12月末現在)からなり、食堂の清掃や実験器具の洗浄、名刺・社員証の作成、文房具の再利用サービス等、幅広い業務を行っています。「安全第一」「心をこめて」「元気にあいさつ」「チームワークの発揮」の4つの約束のもと、障がいのある方々の雇用とその活躍を、今後も推進していきます。



食堂の清掃や実験器具の洗浄の様子

多様な働き方

配偶者転勤時サポート制度

2011年より、従業員の働き方の多様化を支援する施策として、社内共働きの従業員を対象に配偶者サポート時制度を導入しました。2022年より配偶者が他の企業で働く従業員にも対象拡大しました。共働き従業員の配偶者が転勤する際、「勤務地変更」「最大3年の帯同休職」「最大5年の帯同退職(再入社確約)」の3つより選択して申請できる制度を整備しています。

定年退職者再雇用制度

2006年より「定年退職者再雇用制度」を導入しています。希望者全員の再雇用、契約期間中の職務変更・業績連動型賞与等、現役同様の働き方ができる環境を整備し、モチベーション向上を図っています。また、従業員の提案を盛り込む形で、定年3年前の制度説明会や再雇用時の上長面談を実施し、役割の認識を促しています。2021年の定年退職者における再雇用者の比率は82.0%でした。

リターン制度

一度当社から離れた方々にも、様々なキャリア経験や人生経験、知識を活かして、再び当社で活躍してもらいたいと考え、自己都合により退職した従業員を再び雇用する制度を導入しています。

地域限定社員制度の導入

臨時雇用者等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。

▶ [地域限定社員制度に関するデータ](#)

人事関連データ



従業員の健康増進

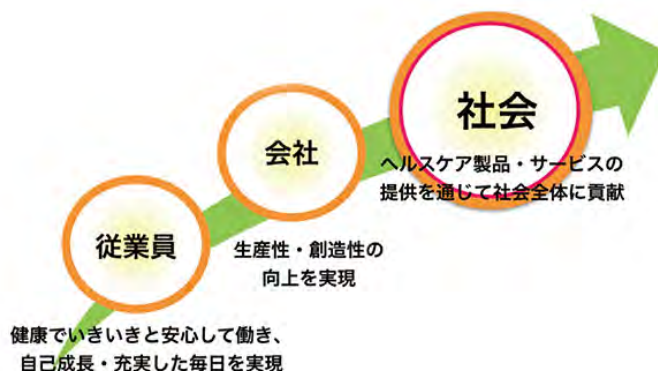
サステナビリティ重要課題6 従業員の健康増進



- ▼ 考え方 ▼ 指針(健康指針) ▼ 健康経営戦略マップ ▼ 推進体制 ▼ 全体像
- ▼ ライオン流健康サポート“GENKI”アクション ▼ 「こころ」 ▼ 「からだ」 ▼ 「いしき」 ▼ 感染症対策
- ▼ ライオン従業員「予防歯科」関連データ ▼ 企業向けオーラルケアセミナー

考え方

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ライオンは考えています。

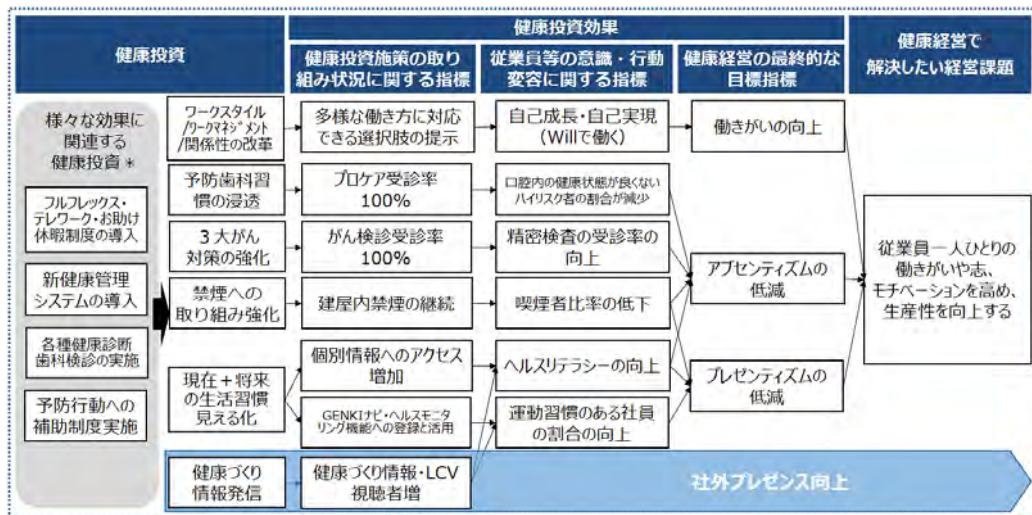


指針

当社では、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、経営ビジョン「次世代ヘルスケアのリーディングカンパニーへ」に向かい、一人ひとりの「心と身体のヘルスケア」を実現するために、「健康指針」を柱に、会社・従業員・健保が一体となり、生活習慣改善、お口の健康、メンタルヘルス対策、がん予防、禁煙支援等健康行動習慣化へのサポートがなされています。

健康経営戦略マップ:

健康経営で解決したい経営課題と期待する健康投資効果のつながり把握



* 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取り組み状況に関する指標」は1対1で対応する。

しかし、中には複数の「健康投資施策の取り組み状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

推進体制

当社は健康で活力ある会社を目指し、**全社健康管理責任者(人材開発センター部長)**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**、ライオン健康保険組合、各事業所の健康管理責任者、産業保健スタッフ(産業医・保健師等)が連携し、組織的に従業員の健康管理を推進しています。

健康サポート室

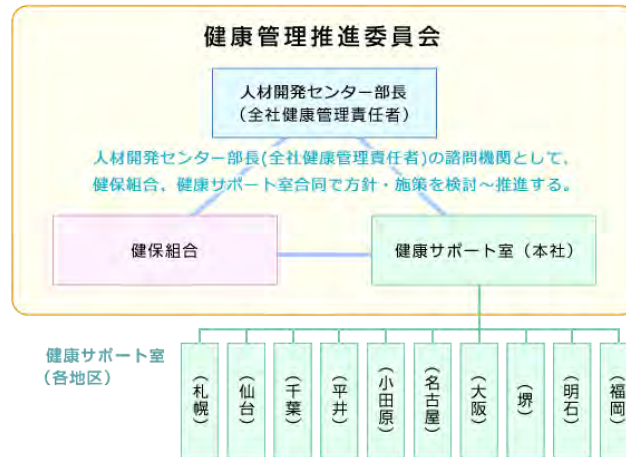
健康サポート室はすべての事業所(11地区)に設置され、産業保健スタッフが健康管理業務を行っています。各地区の健康サポート室は、本社健康サポート室と連携し、当該地区の健康管理業務の運営管理、健康保持増進を目的とした諸施策の運営・推進を行っています。

本社健康サポート室では、全社健康管理方針及び基本計画や年間計画の策定、企画運営、各統計取りまとめ等の役割を担っています。

健康管理推進委員会

全社の健康管理に関する課題及び施策について、全社健康管理責任者（人材開発センター部長）、健康サポート室、ライオン健康保険組合の合同会議を定期的で開催しています。

健康管理体制



「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定

当社は、2017年から6年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に認定されました。この制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

経営ビジョン「次世代ヘルスケアのリーディングカンパニーへ」の実現に向けて、「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する(ReDesign)」というパーパス(存在意義)を起点とした経営をより一層強化し、サステナブルな社会への貢献と事業の成長を目指しています。

そのためには、従業員がよりよい習慣づくりを実践することが大切であると考えています。当社の強みである「オーラルヘルスケア」の取り組み、心と身体のウェルビーイングを目指した様々な制度の充実、ニューノーマルな時代に安心安全に働ける環境整備など様々な施策を講じています。

今後も取り組みを評価、分析、改善し、さらなる健康経営の強化に取り組みます。



全体像

健康管理活動 「こころ」・「からだ」・「いしき」

健康管理活動の全体像を把握しやすいように、「こころ」・「からだ」・「いしき（健康の自己管理意識）」の3つのテーマを分けています。それぞれのテーマを従業員の年代別に健康管理施策を展開し推進しています。

健康管理活動の全体像

	20代	30代	40代	50代	60代
こころ	ストレスチェック				
	メンタルヘルスセルフケア教育（全世代）				
	メンタルヘルスラインケア教育（管理職）				
	集計結果を活用した職場改善活動の推進				
	心の相談窓口				
	メンタル不調による休業者の復職支援				
	社内コミュニケーションツールの導入				
	からだ	健康診断			
健康診断后面談					
要再検査・要精密検査者への受診勧奨 / 保健指導					
特定保健指導					
 「予防歯科」プログラム（ALOHA）					
 デンタルフロス・歯間清掃用具使用促進キャンペーン					
 プロケア受診キャンペーン					
 3大がん対策補助金制度					
 禁煙支援					
過重労働対応（勤務管理の徹底と長時間勤務者の面談対応）					
意識	 新健康管理システム「GENKIナビ」				
	35歳健康づくりセミナー		50歳健康づくりセミナー		
	情報提供（HP・社内報・安全衛生委員会）				

ライオン流健康サポート「GENKI*」アクション

健康行動の習慣化を促進する取り組みとして、ライオン流健康サポート「GENKI」アクションを展開しています。活動コンセプトは、従業員の健康習慣をもっとさりげなく、楽しく、前向きなものへ、「リ・デザイン」することです。従業員の健康意識を高め、自発的な予防活動を実践するためのサポートを行っていきます。



* Good life Enhancement for (K)今日を(L)愛する。

重点施策

1. 新健康管理システム“GENKIナビ”の開発

“見れば分かる(健康状態、対策、将来リスク)” “自己管理ができる(セルフチェック)” “楽しく健康づくりに取り組める”をコンセプトに新健康管理システム“GENKIナビ”を開発しました。PCだけではなく、スマートフォンからもアクセス可能であり、従業員の「健康意識の向上」「健康行動の定着化」を目指します。また、2022年4月18日からは、従業員の健診データより「将来の健康リスク」を見える化機能を追加しました。保健指導に“リスク予測結果”を活用することにより、生活習慣の振り返り、行動変容の動機づけを行うことを目的としています。

- 1) 健康診断結果の見える化(歯科健診結果、経年変化、アドバイスなどの表示)
 - 2) 日常生活データのセルフチェック(体重、歩数、食事、体温、血圧などの入力・表示)
 - 3) 生活習慣改善に向けた動機づけコンテンツ(目標設定、SNS 機能など)
 - 4) 問診票(健康診断)の回答
 - 5) ストレスチェックの実施(セルフチェック)
- などの機能が充実しています。

2. 予防歯科*習慣の浸透

次世代ヘルスケアのリーディングカンパニーとして、従業員が予防歯科習慣を身につける取り組みに注力しています。セルフケアでは「歯科健診時のチェアサイドの保健指導」「歯科の問診や歯科健診の結果からハイリスク者を対象にした個別指導」「デンタルフロスや歯間清掃用具利用促進キャンペーン」「教育動画の提供」を実施しています。プロケアでは「プロケア受診補助キャンペーン」「お勧め歯科医の紹介」などを実施しています。

* むし歯などになってから治療するのではなく、なる前の「予防」を大切に考える考え方。歯科医院などでのプロケアと毎日のセルフケアの両方を継続して実践すること

3. 3大がん*対策補助金制度の導入

日本におけるがんの罹患患者数、死亡者数は年々増加傾向にあります。診断と治療の進歩により、一部のがんは早期発見・早期治療が可能となりつつあります。そこで、当社では定期健康診断とは別に、がんの早期発見・早期治療を目的に「3大がん対策補助金制度」を導入しています。特に、臓器別がん死亡率で多くを占める「肺」「胃」「大腸」について、従業員がより精度の高いがん検診を受診できるよう、検診費用を補助しています。また、検診機関の相談なども随時受け付けています。

厚生労働省がん対策推進企業アクションより当社の積極的な取り組みに対して令和3年度の「がん対策推進優良企業」として表彰されました。



令和3年度「がん対策推進優良企業」の表彰状

2020年以降の年代別がん対策の強化

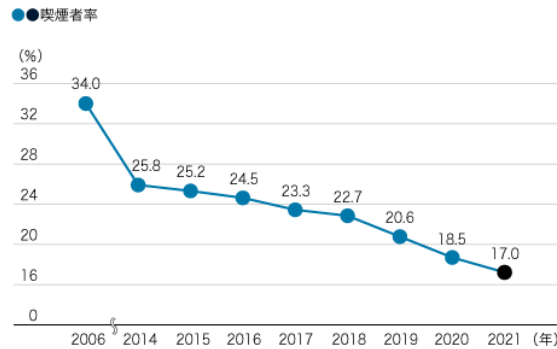
	40歳	45歳	50歳	60歳
① B・C型肝炎ウイルス検査	●			
② 胃がんリスク検査	●			
③ 胃内視鏡		●	→ (64歳)	
④ 肺CT・大腸内視鏡			●	→ (64歳)

* 肺がん、胃がん、大腸がん

4. 禁煙への取り組み強化

職場における受動喫煙防止策として、喫煙者へ禁煙支援と環境整備を推進しました。環境整備では、2020年1月より就業時間内の禁煙、同年4月より建屋内の禁煙をルール化しました。また、COPD（慢性閉塞性肺疾患）*の問診結果によりハイリスクとされた従業員に対しては、産業医面談を実施し禁煙指導を行うとともに、受診勧奨をおこないました。

喫煙者率推移(単体)



* タバコなどが原因で肺の機能が徐々に低下する病気。

「こころ」

当社は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、「4つのケア」を継続的かつ計画的に推進しています。

メンタルヘルスへの取り組み(4つのケア)

①セルフケア

【ストレスチェック】

当社は労働安全衛生法改正前の2006年より、自身のセルフケアに役立てるためにストレスチェックを実施しています。2020年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、生活様式と働き方に急激な変化が伴いました。この環境の変化による心理的な影響に対応するために、2020年はストレスチェックを2回実施しました(従来は年1回)。毎年、高い受検率を維持し2021年は99.5%でした。高ストレス者には、産業保健スタッフによる面談を行いました。

ストレスチェック実施状況

	実施者	実施率
2017年	2,851名	96.9%
2018年	3,077名	98.9%
2019年	3,097名	98.3%
2020年4月	3,112名	98.2%
2020年11月	3,157名	98.1%
2021年	3,192名	99.5%
2022年	3,257名	98.8%

【ストレスチェックの集計結果を活用した職場改善活動】

ストレスチェックの集計結果は、毎年地区や本部の健康管理担当者から各職場にフィードバックし、職場の強みや弱みを分析した上で、健全な職場づくりに活かしています。ハイリスク職場については、**健康サポート室**のスタッフがフィードバックを行い、職場の課題や改善策について話し合いの場を設けています。

【階層別研修におけるメンタルヘルスケア教育】

当社では階層別研修(各階層年1回実施)にて、産業保健スタッフがこころのセルフケアの大切さや手法等に関する講義を行っています。

②ラインによるケア

当社は職場のコミュニケーションの向上、職場環境の改善等を通して、健康で活力ある職場づくりを目指しています。

【ラインケア教育】

ラインケアとは、職場のライン上にいる直属の上司等の管理監督者が、いつもと違う様子が早く気づき、声をかけて話を聴き、必要に応じて産業保健スタッフへつなぐ等の対応により、部下のストレスを軽減し心のケアを行うことです。当社では、管理監督者がこの対応をいつでも自然にできるよう動画視聴で繰り返しラインケア教育ができるよう環境を整備しています。また、2020年からはテレワークの環境下でも受けられるオンライン教育も実施しています。

【メンタル不調者の復職支援】

復職支援会議を開催し、上司、職場の健康管理担当者、産業保健スタッフが連携を取りながら対応しています。復職後の職場再適応を目的としたリワーク*の活用を積極的に推進しています。

*「Return to Work」を略した言葉で、精神的な病気や不調により休職している人がスムーズに復職することを目的とした復職支援プログラム

③社内の産業保健スタッフによるケア

健康サポート室では、統括産業医、精神科医、産業看護職がいつでも相談に対応しています。相談対応の際はプライバシーに配慮し、従業員が悩みや不安を安心して話せる相談体制を整えています。また、働き方の多様化に対応し、相談は対面面談のほかに、メールや電話、オンライン面談など状況に応じて実施しています。さらに「心の相談窓口」を設置し、相談したいときに分かりやすい案内を心がけています。そして自身のキャリアについては、キャリアカウンセラーによる相談対応もしています。健康サポート室からは、健康診断後のフィードバックやストレスチェック後の健康相談等、従業員一人ひとりの健康状態に応じたきめ細やかな対応を行っています。

④外部の専門機関によるケア

従業員の相談窓口として、社外機関と契約し、電話相談やカウンセリングを気軽に受けられる環境を整備しています。また、健康サポート室からも状況に応じて専門の医療につなげ、連携を図っています。

「からだ」

毎年、すべての従業員に対しての健康診断・歯科健診を実施しています。健康診断の項目は、法定を上回る項目内容で実施しています。要再検査や要精密検査となった対象者には、必ず受診するよう勧奨し、個別指導しています。

2021年の従業員の健康診断受診率は56%（緊急事態宣言中は中止）でした。

【特徴的な健康診断・歯科健診の内容】

- ドック健診：40歳以上が対象、法定項目21項目＋11項目
- 婦人科検診：年齢別に検診項目を設定
- 前立腺がん(PSA)検診：50歳以上男性が対象
- B型・C型肝炎ウイルス検査：40歳以上対象
- ABC検診：40歳以上が対象
- 歯科健診：全従業員が対象、歯科衛生士による保健指導を実施

特定健康診査(特定健診)*1・特定保健指導*2への対応

当社における特定健診、特定保健指導は、[健康サポート室](#)とライオン健康保険組合が協力して実施しています。健診受診者にとって生活習慣病の改善に向けて効果的かつ明確な動機づけとなるよう支援しています。

当社特定健診・特定保健指導対象者*3におけるメタボリックシンドローム該当者・予備群の割合

	該当者	予備群
2015年	13.4%	12.2%
2016年	12.6%	13.1%
2017年	15.0%	14.0%
2018年	13.5%	14.2%
2019年	13.4%	14.9%
2020年	13.6%	14.7%
2021年	14.3%	14.4%

(参考)健康保険組合連合会：「平成30年度(第3期)特定健診・特定保健指導の実施状況に関する調査」(1,034組合)における被保険者のメタボリックシンドロームの割合は、該当者：15.0% 予備群：14.0%

*1 日本人の死亡原因の約6割を占める生活習慣病の予防のために、内臓脂肪型肥満(メタボリックシンドローム)の該当者及び予備群を減少させるための特定保健指導を必要とする人を抽出するために行うものです。40歳から74歳までのすべての被保険者及び被扶養者に対して、特定健診が実施されています。

*2 特定健診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善によるメタボリックシンドロームの予防が期待できる層に対して、専門スタッフ(保健師、管理栄養士等)による「情報提供」「動機づけ支援」「積極的支援」等の保健指導を行うことをいいます。

*3 40歳以上の従業員(被保険者)

また、公益財団法人ライオン歯科衛生研究所(LDH)と協力して、歯周病とメタボリックシンドロームとの関連性を明らかにすることができました。今後も従業員の歯周病予防とメタボリックシンドローム予防への取り組みを強化します。

積極的な勧奨案内

特定保健指導の対象者には、ライオン健康保険組合及び人材開発センター部長の連名で保健指導の受診勧奨を行っています。特定保健指導の目的、実施内容を理解して、対象者が取り組みやすく、楽しく継続できるような保健指導プログラム内容を提供するように工夫しています。

2020年は、社内コラボ企画として希望者に『ラクトフェリン』の提供とメールの定期便により生活改善を支援しました。また、専任管理栄養士による、社内での栄養指導を実施しました。積極的支援は、豊富な知識と経験のある社外事業者と契約し実施しています。

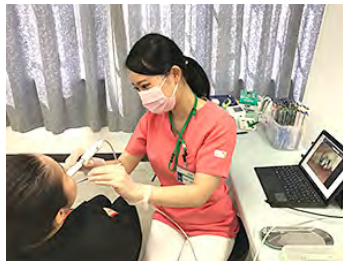
予防歯科プログラム

予防歯科については、1970年代から社内歯科健診とブラッシング指導、スケーリングやクリーニング、講演会による教育等を継続して実施してきました。

2002年からは、従業員の自己管理能力の向上を目指して、健康保険組合、LDHと協力・連携して、「全ての従業員を対象に口腔の定期健診と一次予防を中心とした口腔保健管理を行うこと」、「従業員の健康管理能力の向上を支援すること」を活動の基本とし、「All Lion Oral Health Activity (ALOHA)」を開始しました。歯科保健プログラムは三か年計画でPDCAを回し、現在は「ALOHA VII」として活動を実践中です。歯科健診ではプロケア受診の有無により層別を行い、プロケア未受診者に対する保健指導を重点化しています。それにより、プロケアの意識醸成を促しています。

さらに、歯間清掃用具の使用率を向上させ、セルフケアとプロケアの両輪にて予防歯科を実践できる従業員を増やすことを目指しています。主な活動内容は以下の通りです。

- 口腔保健指導の充実(SMT*及び口腔内カメラ活用)
- 社内でのキャンペーン・施策に合わせた情報発信
- 反復唾液嚥下テスト(RSST)の実施による年代別の口腔機能の状況把握
- ハイリスクアプローチとして特定保健指導時に産業看護職によるフィードバックを実施



* 唾液を使って、その場ですぐにむし歯と歯周病のリスク、お口の清潔度等が測定できる「多項目・短時間唾液検査システム(SMT)」

予防歯科の実践(プロケア受診の促進)

当社は予防歯科を社内外に積極的に啓発をしています。従業員の予防歯科の実践を重視し、従業員が、かかりつけの歯科医院を持ち、定期的にお口のケアを受ける(プロケア)きっかけづくりとして、期間限定でプロケア受診の奨励金キャンペーンを展開しています。

2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、本キャンペーンは中止となりましたが、代わりに、デンタルフロス・歯間清掃用具利用促進キャンペーンを実施しました。2021年4月よりキャンペーンを再開しています。プロケア受診の必要性を伝えるとともに、「受診したくなる」様々なしなかけづくりで工夫をしています。

給食委員会の開催

定期的に給食委員会を開催し、従業員食堂の充実を図っています。従業員の健康に配慮し、ヘルシーで美味しい食事の提供を心がけています。また、すべてのメニューにカロリー・塩分・糖度を表示し、減塩醤油を置く等の工夫をしています。

文化体育活動の支援

従業員の健康な心身の育成を図り、相互の親睦を深めることを目的に、従業員の文化体育活動を支援しています。文科系サークルとしては、茶道・華道等、体育会系サークルとしてはヨガ、ピラティス、バスケットボール、テニス、サッカー、野球等全国で52サークル、約700名が活動しています。活動は就労時間後や休日に行い、従業員の心身の健康づくりにつながっています。

従業員へのスポーツ機会の提供

従業員の健康増進のために、様々なスポーツ活動の支援や促進に向けた取り組みを行っています。このような取り組みに対して、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」としての認定を受けました。

- 徒歩・自転車通勤の推奨
- ウォーキングイベントの開催
- 安全衛生防災委員会での健康講話
- 文化体育会活動の推奨



快適な働く環境づくり

当社は従業員が快適に働くことができるよう、室内の湿度・温度、一酸化炭素・二酸化炭素濃度、粉じん量等を2カ月に一度測定しています。

また、音・照度についても定期的に測定し、職場環境に問題がないかを確認しています。

データヘルス計画への取り組み

政府の「日本再興戦略」において重要な課題として掲げられている“国民の健康寿命の延伸”へ向け、「予防・健康管理の推進に関する新たな仕組みづくり」として、すべての健康保険組合に対し、レセプト等のデータの分析、それに基づく加入者の健康保持増進のためのより効果的・効率的な事業計画として“データヘルス計画”の作成・公表、事業実施、評価等の取り組みが求められています。(厚生労働省 データヘルス計画作成の手引きより一部引用)

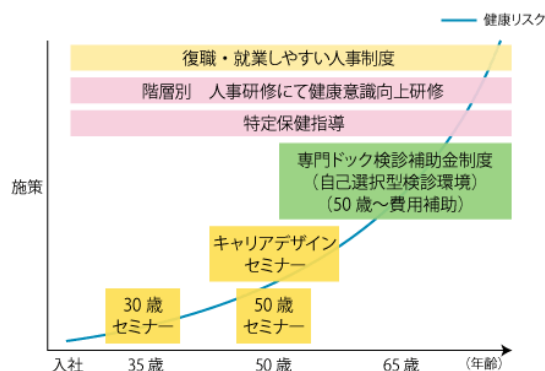
データヘルスの取り組みについては以前より、ライオン健康保険組合と協力しながら推進してきました。

- 特定保健指導を基本とし、健診後のきめ細やかな保健指導や受診勧奨、AIによる健康リスクを活用した保健指導の実施
- ウォーキングキャンペーン

そのほか、様々な施策を連携して実施しています。

「いしき」

からだの変化のタイミングに合わせた年代別施策を強化し、健康自己管理意識の強化を図っています。



35歳健康づくりセミナー

当社は、健康面における自己管理能力向上を目指し、満35歳の従業員を対象にした健康づくりセミナー「LIS21 (Lion life Innovation Seminar 21)」を、毎年実施しています。若い世代からの健康づくりが将来的な疾病予防につながる事が確認され、従業員の健康意識の強化にも役立っています。

2017年からは、食事・運動を中心とした健康行動の体験・学習を通じて、健康に対する自己管理能力を高め(セルフヘルスケアの確立)、健康の保持・増進(生活習慣病予防)を図ることを目的に、1日完了型のLIS21を実施しました(東京会場3回、大阪会場1回)。2020年は「健康アドバイス」アプリを使った健康づくり施策を実施し、51名がダウンロードしました。食事や運動などの生活習慣の行動の入力を行い、アドバイスに基づいて健康行動を実践、その後産業看護スタッフによるフォロー面談を実施し、健康習慣の定着を目指しました。

LIS21での様子(2019年)



LIS21参加状況

	参加者	参加率
2015年	48名	94%
2016年*	-名	-%
2017年	159名	83%
2018年	75名	79%
2019年	51名	68.9%
2020年	51名	68.9%

* 台風の影響で2回実施予定のうち1回を中止し、翌年の対象者となりました。

50歳健康づくりセミナー

2013年より、満50歳の従業員を対象にした半日の健康セミナー「LIS21シニア」を毎年実施しています。加齢とともに顕著に高まってくる健康リスクを抑制するためには、自己管理能力を高めることが何より重要です。

また、50歳という節目のタイミングにおいて、人生100年時代を見据えて今後の健康、仕事、家庭生活、人生等多面的な視点から自分自身の置かれた状況を振り返り、新たな気持ちでいきいきと働ける気付きを得られる機会にしたいと考えています。

2020年、2021年は集合型セミナーを企画していましたが、新型コロナウイルスの感染症拡大の影響により延期しました。2022年は、オンラインセミナーと動画視聴を組み合わせた研修を実施しました。参加者は277名、参加率は98.9%でした。オンラインセミナーでは、「健康」「キャリア」「マネー」について50代にとって関心が高い内容を講演、動画視聴では、「がん予防」「生活習慣病予防」「フレイル予防」「口腔の健康」等、健康の課題と対策について具体的な内容をオリジナルで作成しました。

アンケート結果では、参加者の9割以上が「理解できた」「満足した」と回答、具体的で分かりやすく、受講者の年代の視点にたった講義内容が大変好評でした。

50歳健康セミナー参加者状況

	50歳参加者	参加率
2015年	140名	87%
2016年	152名	76%
2017年	100名	68%
2018年	95名	68%
2019年	120名	85.7%
2020年	240名*1	-
2021年	277名*2	98.9%
2022年		

*1 2020年は健康保険組合による動画視聴形式にて開催

*2 2022年は、2021年対象者を含む

感染症対策

新型コロナウイルス感染予防

新型コロナウイルス感染症拡大予防対策として、対策本部をいち早く立ち上げ、擬濃厚接触者や擬感染などの言葉を定義し従業員が「感染が疑わしい状態」になった時、可能な限り迅速に感染の有無を確認し、不安期間の最短化を図ると共に、感染拡大を最小限に抑制することを目的として、PCR検査キットの事業所配備（またはチケット準備）を進めました。また、2021年6月には緊急・対策本部会議において職域接種開催の意思をいち早く決定し、これまでに東西2会場で3回目迄の職域接種を実施しました。

インフルエンザ感染予防

冬期のインフルエンザ流行に備えて、インフルエンザワクチン接種の全額・会社費用負担を決定し、各事業所での予防接種をしました。

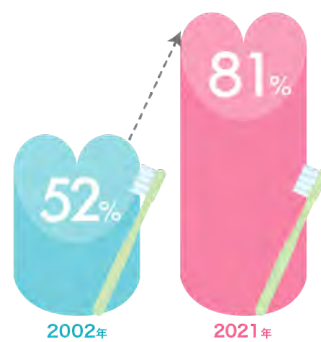
ライオン従業員「予防歯科」関連データ

セルフケア

昼食後の従業員の歯みがき実施者率

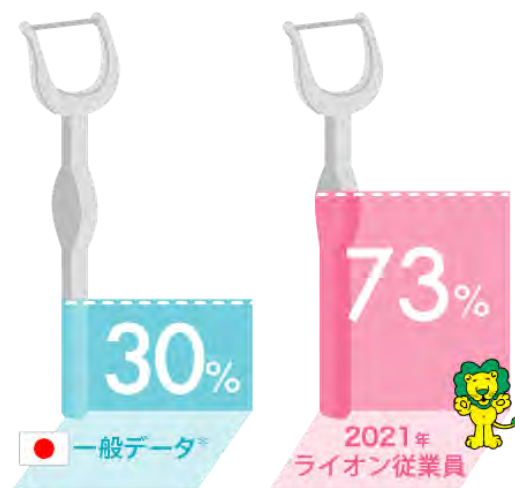


歯みがきに対し関心が高い*従業員の比率



* 歯みがき回数一日2回以上 かつ歯みがき時間3分以上

歯間清掃用具(デンタルフロス)の使用者率



* 2014年度オーラルケア総合実態調査(20~59歳女性)

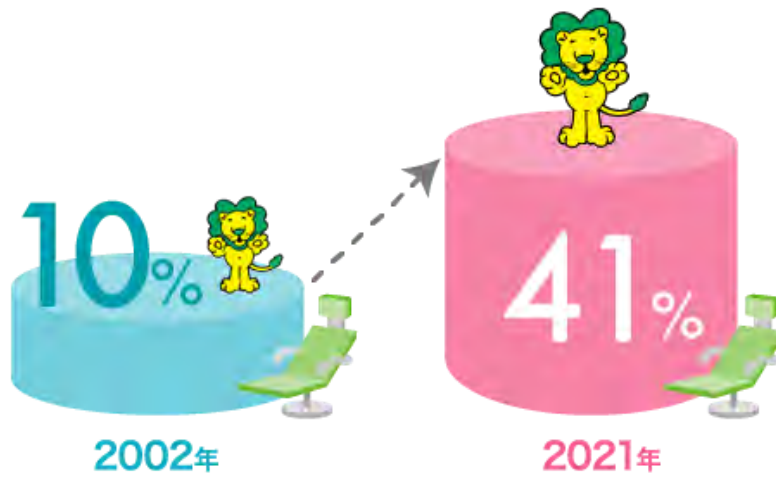
歯間清掃用具(歯間ブラシ)の使用者率



※ 2014年度オーラルケア総合実態調査(20~59歳女性)

プロケア

年内に歯科医院でプロケアを受診した従業員*



※ 一年間のうち定期的に歯科医院に行き、クリーニングを受けている者(治療中は除く)

従業員のお口のデータ

歯周病の割合



一人平均要治療歯数(むし歯)



* 平成28年歯科疾患実態調査(厚生労働省)20~59歳

一人平均要治療歯数(喪失歯)



* 平成28年歯科疾患実態調査(厚生労働省)20~59歳

[> ライオン従業員 予防歯科関連データ詳細はこちら PDF](#)

企業向けオーラルケアセミナー

当社では予防歯科を広めるために、自社以外にも企業向けオーラルケアセミナーを実施しております。

[詳しくはこちら](#)

労働安全管理体制の充実

サステナビリティ重要課題7 労働安全管理体制の充実



- ✓ 考え方
- ✓ 安全衛生防災方針の制定
- ✓ 推進体制
- ✓ 緊急事態への対応
- ✓ 取り組み(労働安全/設備安全)

考え方

ライオンは労働安全衛生管理体制の強化に取り組んでいます。

「安全は、何事にも優先すること」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)*」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、2012年より内部監査を含め実行性向上につなげています。この「安全マネジメントシステム」のもと、有害性を含めた潜在的危険性の低減、作業環境の維持に継続的に取り組み、安全な職場環境の形成と体制づくりに取り組んでいます。

* Occupational Safety and Health Management System の頭文字。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。

安全衛生防災方針の制定

当社では、全従業員の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場環境を確立するという当社の取り組み姿勢を明確にするため、「AL安全衛生防災方針」を制定しています。本方針は国内グループ会社の全従業員に適用され、毎年1月に見直しと更新をしています。

推進体制

のりたけ

経営トップ(乗竹取締役)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(労働環境、健康障害防止、精神的健康の保持を含む)確保の施策を審議し、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。さらに、「安全衛生防災会議」議長を監査責任者として、主に安全や防災活動の妥当性、有効性について客観的立場で行う「**トップ安全監査**」を各工場(事業所)に対し、計画的に実施しています。

各工場(事業所)では、労働安全衛生法に基づき組織された「安全衛生防災委員会」が主体となって、事業所特有の問題を含め、事業所内で働くすべての従業員の意見を反映させ、委員会を有効に活用し、課題解決を図っています。

さらに、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。

トップ安全監査

生産部門工場(関係会社含む)に対し、「安全衛生防災会議」議長(担当役員)を監査責任者として、主に安全・防災活動の仕組みが適切であるかの妥当性および当社の「安全衛生防災マネジメントシステム」が確実に運用されて、安全防災水準が向上しているかを監査しています。トップ安全監査を通じて事故・災害撲滅の指導・助言により工場の安全性をさらに高め、安全・安心な職場環境づくりに努めています。



乗竹取締役による、大阪工場で実施されたトップ安全監査(2021年度)

緊急事態への対応

当社は首都圏直下型地震をはじめとする各種自然災害への対応を進め、防災体制の強化を図っています。

現在、リモート型就業の活用、夜間・休日の災害発生等、災害対策本部員が一同に参集しての本部立上げは困難であることを前提に、リモート型の災害対策本部機能の確立を目指しています。

2021年の防災訓練では、将来予測される首都圏直下型地震を想定し、リモートによる災害対策本部間での情報共有・指示伝達・連携の訓練、及び被災地区の安否・被災状況確認・支援活動についての訓練を実施しました。

併せて、全従業員の安否確認訓練、徒歩帰宅訓練や普通救命講習会等を実施し防災体制の強化に向けた取り組みも継続して行っています。

今後も広域のエリアを対象とした訓練を実施し防災力を強化していきます。

取り組み(労働安全／設備安全)

労働安全

2021年の労働災害件数は18件(通勤途上災害除く)となりました(内、休業災害3件)。災害要因を分析した結果、災害の型としては、「切創/刺傷」が7件、「転倒、落下」が5件、「衝突」が1件、「挟まれ・巻込れ」が1件、「火傷/擦傷」が1件、「薬傷」が1件、「その他」が2件ありました。その主要因としては、作業の慣れによる油断(近道行為・ルール逸脱等)であると考えます。労働災害に対しては、本社「安全防災推進室」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。

また、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す。当社は、若年層から中間層に対する「危険体感教育」(安全研修)を実施しています。外部研修センターの活用や各事業所で手づくりの各種危険体感機を使用し、熟練者の指導の下、危険に対する感性の強化を図っています。

2021年 危険体感教育(安全研修)に参加した従業員数(社内教育)

千葉工場	小田原工場	大阪工場	明石工場	合計
106名	57名	48名	25名	236名

職場安全キーマン養成研修の開催

労働災害防止のためには、徹底した安全管理活動と職場のリーダーを中心にして自ら動き出す職場自主活動の実践が必要不可欠です。当社は、中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部担当講師の指導で「安全道場」を開催しており、2019年度からは、各工場より職場キーマンを選出し「職場安全キーマン養成研修」を、1年間の育成プログラムで行ってきました。2021年度もコロナ禍の影響により、リモート研修となりましたが、各工場の安全キーマンとして15名が研修を修了し、引き続き職場での安全活動の率先垂範を実践しています。

今後も、各工場の工場長・事業所長をはじめとした管理監督者のリーダーシップ開発や、従業員が自ら安全先取りへ動き始めるための取り組み方を体験学習し、各工場が一体となった安全活動を推進していきます。

第1回リモート集合研修
(2021年5月18,19日)



実技教育：指差し呼称・唱和、グループワークによるKYT基礎4ラウンド法実技研修

第2回リモート研修
(2021年9月21日)



研修生による職場安全活動報告

第3回(最終)リモート研修
(2022年4月8日)



各工場の安衛防活動最終報告会
職場安全キーマン養成研修終了証

労働災害指数

労働災害発生件数*



*通勤災害を除く

生産部門の労働災害度数率*



*死亡、休業災害(1日以上)、不働災害で身体機能を失う場合

生産部門の労働災害強度率*



*強度率：労働損失日数 / のべ実労働時間(千時間)

2021年末 無災害労働時間(累積)(千時間)

研究部門		生産部門			
平井	小田原	千葉	小田原	大阪	明石
5,122	4,320	352	1,403	162	2,357

労働災害による死亡者数

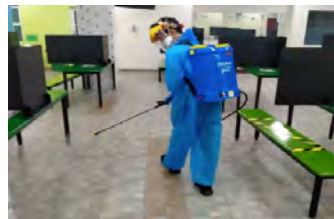
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
従業員(ライオン 本体)	0名	0名	0名	0名	0名
従業員(国内グル ープ会社)	0名	0名	0名	0名	0名

* 派遣社員、パート社員含む

グローバルでの取り組み

コロナ禍の影響もあり、2021年は国内関連部門による現地訪問ができなかったものの、各国の安全衛生防災活動については、それぞれリモート会議や社内メールを通して状況確認をしています。今後も各社の状況に応じた指導・助言を継続的に行い、グループ全体での安全・衛生・防災体制の強化に努めていきます。

また、コロナ対策としては、各国政府の指針に則り、手洗いや消毒、マスク着用等の衛生面の強化はもちろん、感染症対策を加味したSOP(標準手順書)の策定、在宅勤務や入構者管理の強化等、一連の感染防止対策をしっかりと実施しながら、生産活動を行っています。



消毒作業(マレーシア)



入構時QRコードチェック(インドネシア)

設備安全

2021年、当社では設備に関する重大事故は発生していませんが、他社で発生したプラント事故情報を活用し、安全管理の強化や作業員の技術、技能、意識の維持継続につなげています。危険物設備の2大事故である「火災・爆発」「漏洩」について、2016年から継続して着火原因である静電気の基礎教育を行うとともに、漏洩の主原因である腐食現象について定期的に各工場で教育を行い、意識・知識の向上を図りました。また、腐食に関するさらなるレベルアップや工場での設備腐食のトラブル原因を究明するため、外部専門機関との技術交流も開始しました。

さらに、作業員に対して変更管理*に対する意識と知識教育等を階層別に行い、設備安全への管理強化を図っています。

ハード面では、設備の老朽化に対し、重要度に応じた日常点検や保守基準を設定し、実行しています。

今後も、中・長期的な視点で、計画的な人材育成も含めた、設備安全技術力の強化に一層取り組んでいきます。

* 設備面および運転条件等の変更にとともなうリスクを防止するマネジメント活動

異常現象*発生件数(件)

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
0	0	0	0	0

* 出火、爆発、漏洩等

AL安全交流会の開催

オールライオン(AL)での「安全・衛生・防災体制の強化」に向けて、日本および海外グループ会社の安全担当者を一同に集めた安全交流会を実施しています。2021年はコロナ禍の影響により、リモートでの開催となりましたが、海外から28名、国内からは15名の計43名が参加し、新型コロナウイルス感染防止対策や安全防災活動及びそれらの課題について意見交換を行いました。課題解決に向けた議論や情報交換を通じ担当者間の連携強化も図っています。今後も定期開催することで、安全・衛生・防災活動のスパイラルアップを図りつつ、グループ全体での安全・安心な職場環境の構築に取り組んでいきます。

参加した海外グループ会社

- Lion Corporation (Thailand) Ltd.
- Southern Lion Sdn. Bhd.
- PT. Lion Wings
- Lion Corporation (Korea)
- 獅王日用化工(青島)有限公司

労使関係

- ✓ 良好な労使関係のために
- ✓ 労働組合
- ✓ 労使関係データ

良好な労使関係のために

考え方

ライオンは、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。



労使協議の様子

労働組合

考え方

当社の労働組合は、組合員の幸せを追求することを使命とし、労働環境と生活の質の維持・改善や安心できる未来のために一人ひとりの自律的成長に貢献したいと考えています。また、当組合の活動を通じて、組合員の働きがいを向上させることで、会社の発展と成長にも貢献していきたいと考えています。使命と活動理念の実現に向けて、労働組合中長期VISIONを掲げて、2020年8月より取り組んでいます。



推進体制

労働組合、会社ともに目指す目標は同じく、「従業員の幸せ実現」と「社業の発展」です。互いの目標を実現させるべく、協力や議論を行っています。(図1)

労働組合は、中央執行委員で構成される本部、11支部1地区の組合員により構成されています。(図2)

本部では中央執行委員会を年間で約21回、中央労使協議会を年間約7回実施し、また各支部においても支部執行委員会、地区労使協議会を毎月実施する等、雇用賃金労働条件等の労使交渉だけでなく、組合員の幸せを追求するため、労使協調して、よりよい会社をつくるべく活動を行っています。

また、労働組合としての最高決議機関である組合大会では、代議員制ではなく、組合員1人1票制を敷いています。労働組合の総意として審議を行い、組合員の声を会社に届けています。

図1 労使協調



図2 労働組合組織体制



取り組み

2020年8月より、労働組合が目指す幸せのカタチであるVISIONを刷新しました。「誰もが自分らしく、互いを高め合い、豊かな未来を共に生きる」姿を目指して、2025年まで活動に取り組んでいます。このVISIONを、多様な存在が共生し合っている逞しい姿の象徴として“豊かな森”をインスパイアしてLION FORESTと名付けました。

LION FOREST達成に向けた柱として、「育む」「繋げる」「巡る」の3つの活動領域を定めています。

「育む」…なりたい自分を発見し、新しい自分を育み、挑戦する。

「繋げる」…視野を拓げ、仲間と共に新たな価値を創造する。

「巡る」…仲間への想いと支え合いを循環させ、安心と信頼を実感する。

具体的には、職種間・社内外の交流機会を増やしていく事や、情報発信や現場発信の制度改革を通じて、魅力ある働き方を実現していく等、個人が“自分らしく”働けるような取り組みを行っています。これからも、組合員との接点拡大を目指し、本部・各支部にてセミナーやイベント等、幅広い活動を推進していきます。



年間約21回開催される中央執行委員会の様子



毎年実施している組合員への定点アンケート

Lion Corporation (Korea) が「労使文化大賞 国務総理賞」を受賞！

「労使文化大賞」は、労使間で協力的な雰囲気をつくり、定着させている企業に授与される、韓国政府（雇用労働部主管）が推進する表彰制度です。韓国労働関連分野において、最高レベルの表彰となります。

Lion Corporation (Korea)（以下、「ライオン코리아」という。）の良好な労使関係の構築に向けた取り組みが高く評価され、2017年に「労使文化大賞 国務総理賞」を受賞しました。

以下、評価されたライオン코리아の主な取り組みです。

- 労使間で労働環境について話し合う「労使協議会」を年4回実施し、提案内容の約6割が実際導入されていること
- 非正規社員に対しても、正社員同等の福利厚生・各種イベントの参加機会を付与していること
- 「愛の精神の実践」・「人中心の経営」を人事政策の基本として、すでに雇用している非正規社員についても、正社員採用時に勤務態度、能力が優秀な人を優先的に登用していること
- 毎月ボランティアの日を設定し、従業員が積極的に社会へ貢献する取り組みに参画していること

> ライオン코리아の取り組み

労使関係データ

指標	対象	2020年度	2021年度
労働組合、労使協議会等、従業員と経営が協議する仕組みがある法人割合（%）	ライオングループ全体	86.4%	86.4%
上記加入従業員比率（%）	単体＋出向者	66.2%	77.9%
	ライオングループ全体	73.4%	75.1%

今後もよりよい労使関係構築に向けて、取り組みを進めます。