

従業員とともに

サステナビリティ重要課題3～7



基本的な考え方

ライオングループは、「変革を実現するダイナミズムの創出」をVision2030の成長戦略のひとつに掲げており、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。主体的な学びや自律的キャリア形成の機会、健康行動の習慣化、柔軟な働き方など様々な取り組みを推進し、個々の働きがい追求を支援するとともに、経営課題に応じた柔軟な組織運営と適所適材を可能とするためのポジションマネジメント、さらに専門性の高い人材を確保・育成するための職群*別人事管理を進めることで、戦略を遂行する組織能力を高めていきます。これらの取り組みを通じ、個の躍動を促し、組織としてそれらを活かすことで、人材の成長を企業価値向上へとつなげてまいります。

* 職群とは、求められる専門性が近い機能・職種を部所横断的に括った職務の分類であり、本社人事や部門人事と連携しながら、各専門機能を高めるための人材育成を主導していく仕組みです。

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)

* 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。

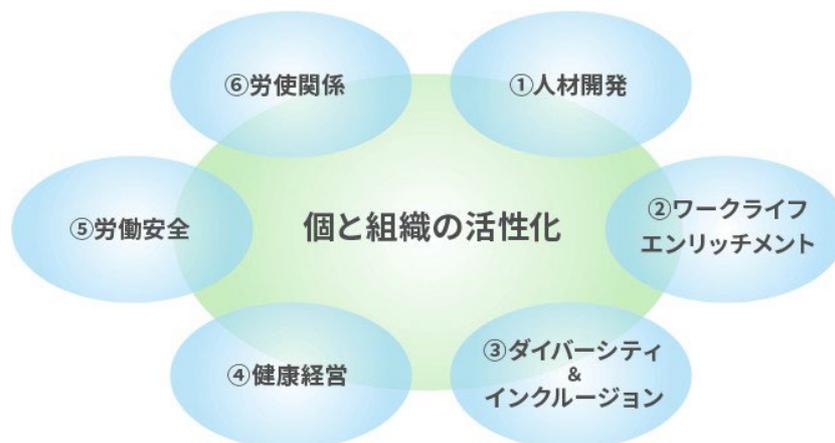


図1 個と組織の活性化のための取り組み

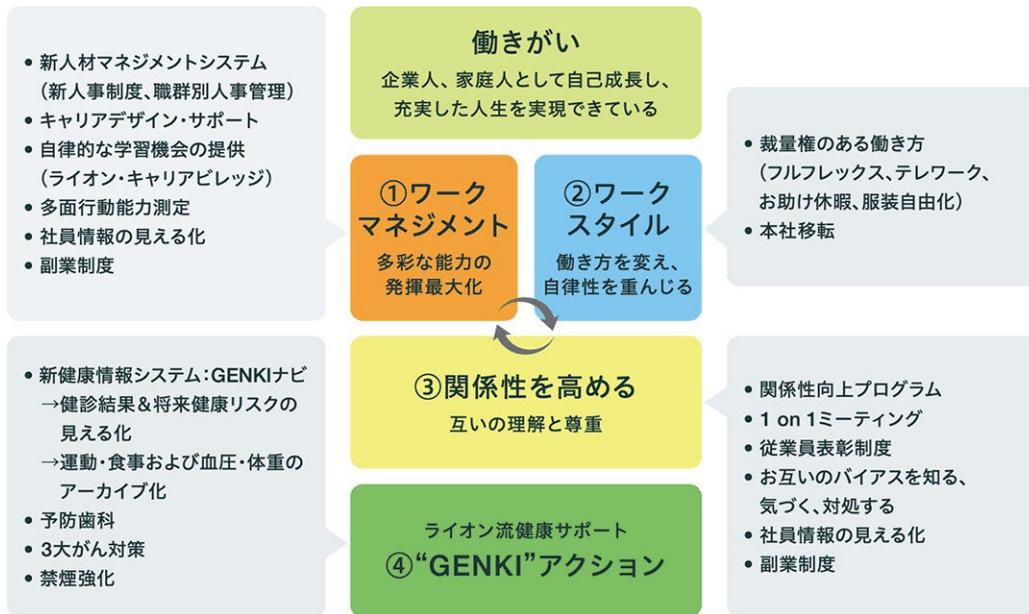


図2 「ライオン流 働きがい改革」のフレームワーク

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

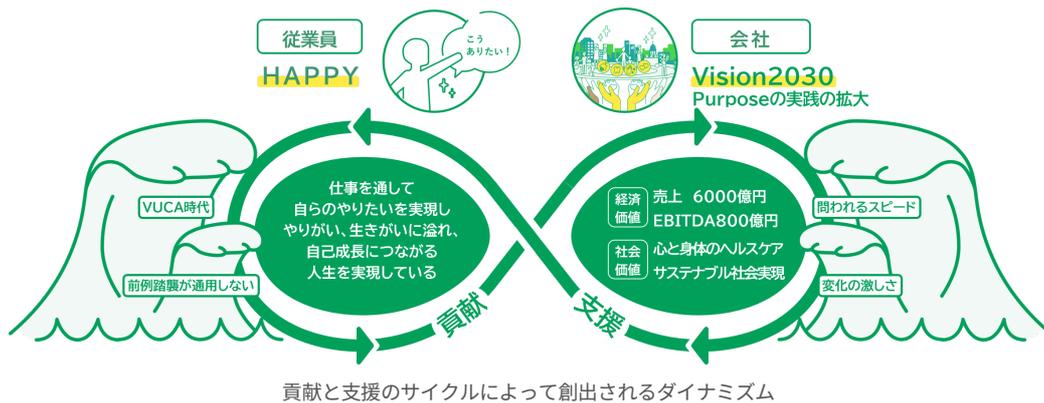


- ✓ 考え方
- ✓ ライオンの求める人材像
- ✓ キャリア自律を支援する人材開発
- ✓ キャリア自律支援策
- ✓ キャリア開発プログラム概要

考え方

ライオングループは「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む人材を創出していくこと。」を人材開発のコンセプトとしています。

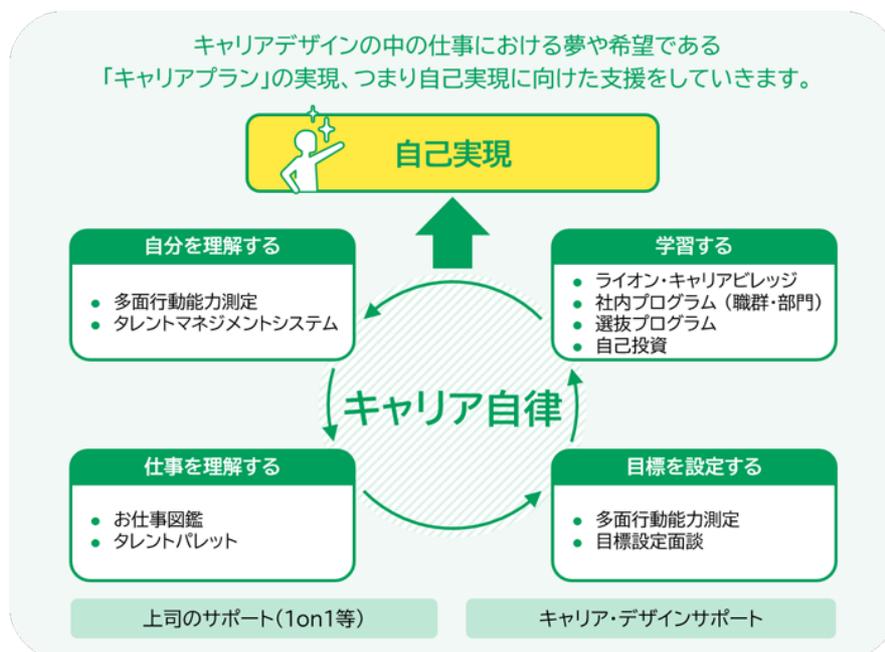
「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する(ReDesign)」というパーパスを実践するためには、一人ひとりの従業員が、高い働きがいを実感しながら、自己成長・自己実現を続けていくことが必要不可欠です。そして「自律した個」が躍動し、相互に刺激し合うことによって、組織全体にダイナミズムがもたらされ「次世代ヘルスケアのリーディングカンパニー」となり、生活者の皆様の、心と身体のヘルスケアへ貢献できている状態を目指します。



従業員が「キャリア自律」をし、多彩な能力を発揮できる「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ます。

一人ひとりの自己実現に寄り添った支援施策を用意するだけでなく、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。

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、自己成長を遂げる人材の育成を支援し、多彩な能力発揮を促していきます。



自己実現に向けた様々な支援

ライオンの求める人材像

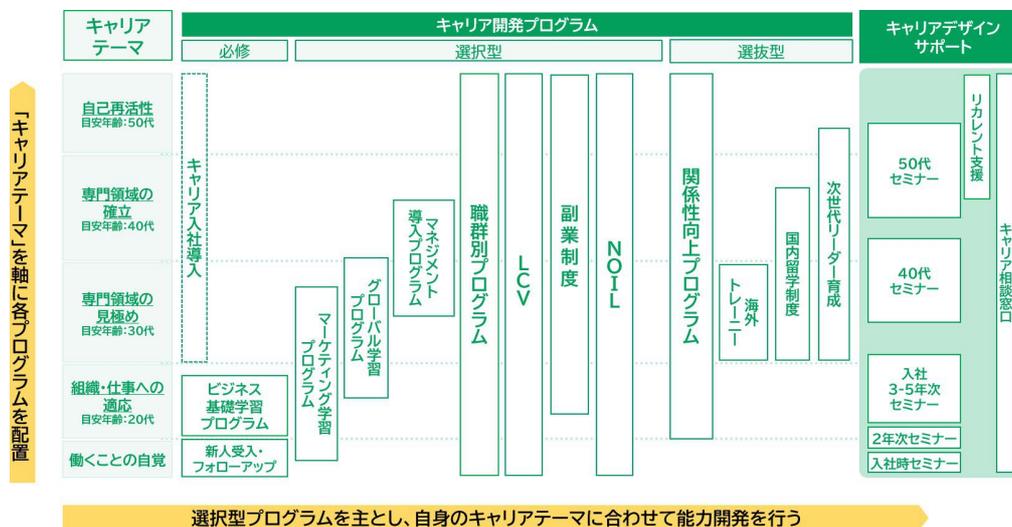
自らキャリア・仕事・働き方を考えて行動し、高い生産性で業務に取り組む人材

- | | | |
|-----|-----|----------------------------|
| 志 | ... | 仕事やキャリアにおいて、目指したいゴールを持っている |
| スキル | ... | 労働市場価値のある専門性(スキル・知識)を持っている |
| 行動 | ... | 責任と権限を最大限に活用した行動ができる |

キャリア自律を支援する人材開発

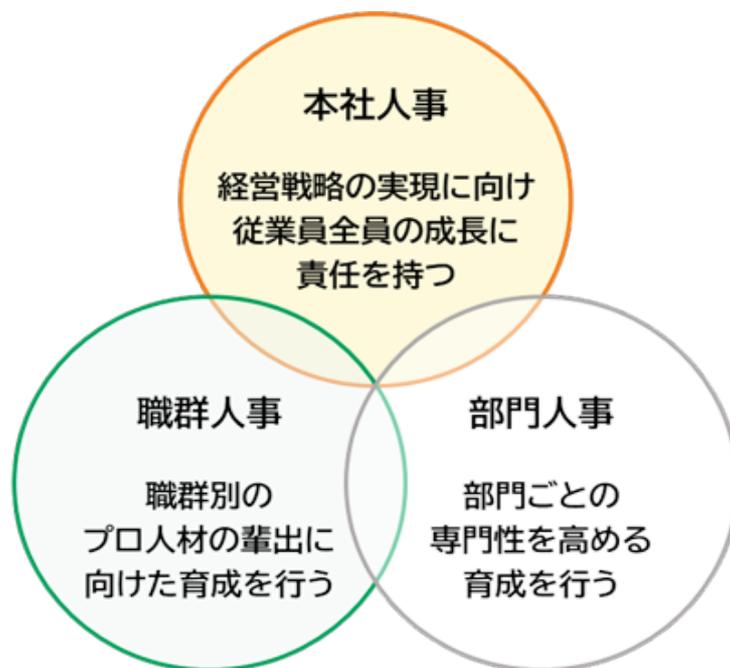
<ポイント>

- キャリアテーマを軸に各プログラムを配置し、選択型のプログラムを主とすることで、従業員一人ひとりの成長に寄り添った人材開発を行う



人材開発体系全体像

- 本社・職群*・部門人事3方向からの人材開発を実施し、プロフェッショナル人材を創出していく



3方向からの人材育成

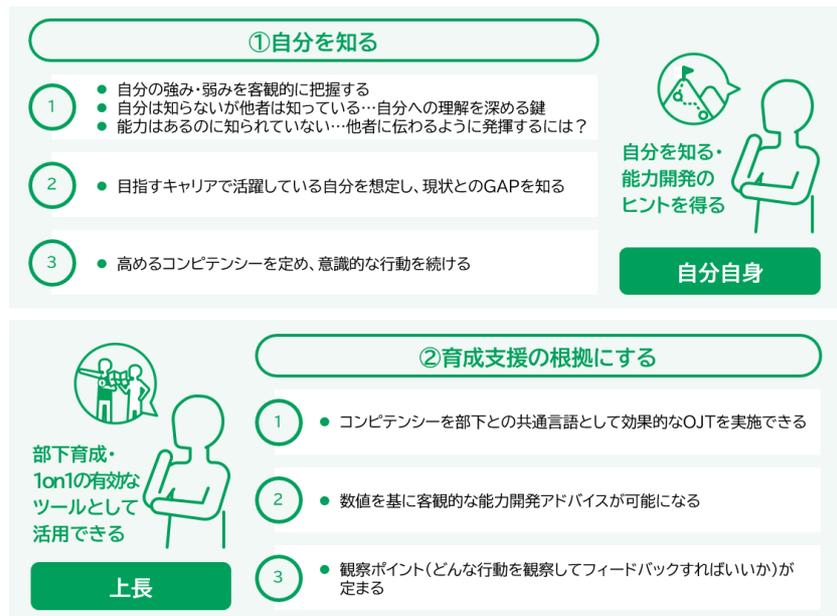
* 職群とは、求められる専門性が近い機能・職種を部所横断的に括った職務の分類であり、本社人事や部門人事と連携しながら、各専門機能を高めるための人材育成を主導していく仕組みです。

キャリア自律支援策

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づくりとして「多面行動能力測定」を行っています。

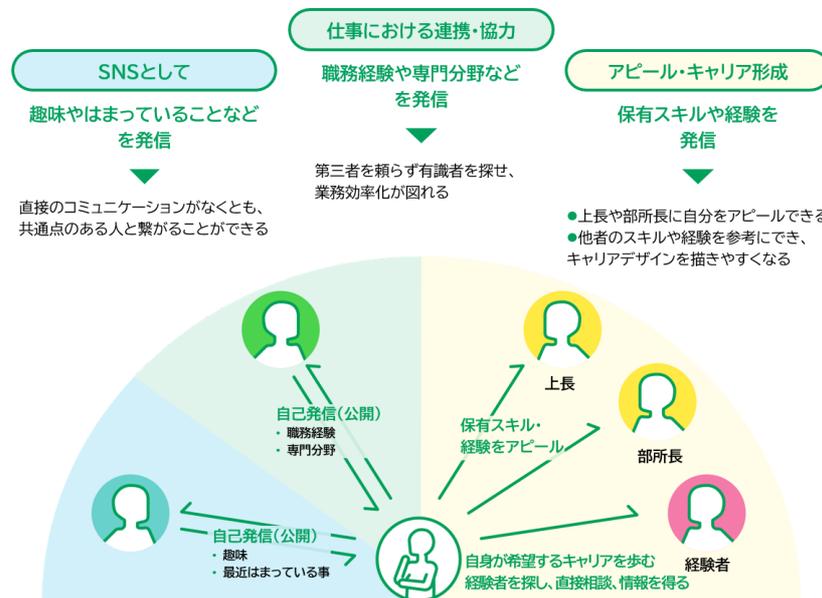
毎年1回、自分自身と周囲のメンバーが、それぞれの行動特性について測定を行い、上長からフィードバックをすることで、本人を起点とした自律的な成長を後押しする取り組みで、2021年度より導入しています。



自己成長・部下育成の根拠となる多面行動能力測定

タレントマネジメントシステム

「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つとして、人・組織に関する既存データの集約、自身で情報の登録・発信が可能なタレントマネジメントシステムを導入しています。探す・繋がる・連携するといった社内SNSのように利用することで、周囲との関係性を高めるきっかけとしています。



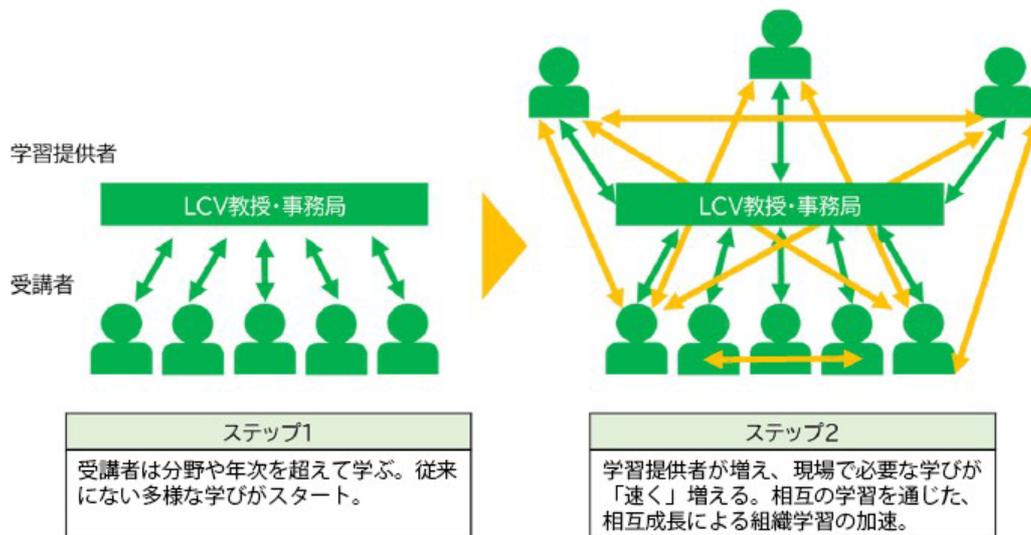
情報発信ツールとしてのタレントマネジメントシステム

お仕事図鑑

お仕事図鑑は、個別の業務テーマごとの詳細内容説明書ではなく、各部所内の仕事上の括りを明確化し1つのシートにまとめたものです。定められた仕事の具体的な内容・身につけておくべきスキルやコンピテンシーなどが記載されています。希望のキャリアの実現に向け、どのような準備しておくべきかを自ら考え、自己啓発することを促し、創意工夫やチャレンジにつなげることを目的として、2023年1月より導入されました。

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5,000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。加えて、さらなる学びを志向する人には、会社が学習費用の一部を支援するSDF (セルフディベロップメントファンド) 制度も提供しています。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。



「ライオン・キャリアビレッジ」の拡充

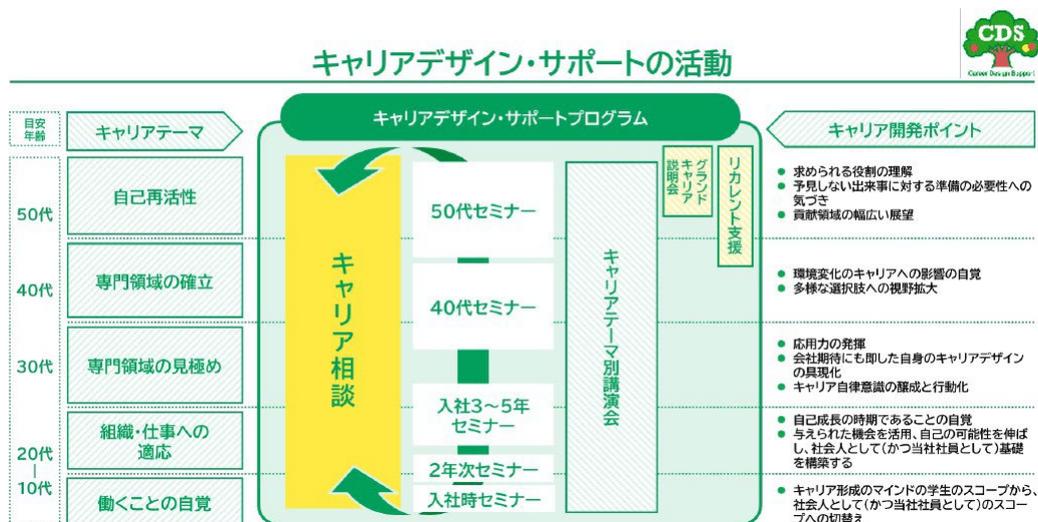
これからも、従業員一人ひとりのキャリアアップを目指し、挑戦・創造する職場環境を整え、現場力の強化に努めます。

キャリア開発プログラム概要

キャリアデザイン・サポート

「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。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」を設置し、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、年代別キャリアセミナーやキャリアテーマ別講演会を開催することで、一人ひとりに寄り添い、それぞれの強みや経験をキャリアに活かす意識を醸成する機会を設けています。



キャリアコンサルタント面談



キャリアステージごとのキャリアデザインセミナー開催（オンライン形式）の様子

新人受入れプログラム

【目的】 社会人意識の醸成・事業構造の理解・キャリア自律の基礎づくり

【概要】 新卒社員（全職種）を対象に、学生から社会人へのマインドチェンジを行うだけでなく、豊富に現場体験を取り入れ、事業構造理解を促すカリキュラムを実施しています。

フォローアッププログラム

【目的】 日頃の業務を振り返る機会を設け、自身の志や価値観を再認識すること
また、得た気づきを自身のキャリア設計につなげていくこと

【概要】 新卒入社1、2年目社員を対象に、若年層のキャリアデザインのサポートを主軸としたカリキュラムを実施しています。

マーケティング学習プログラム

【目的】 マーケティング学習に意欲のある方に学習機会を提供し、マーケティングについての理解を深めること

【概要】 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

【目的】 ライオングループのアジアビジネス理解とグローバル人材の基礎能力習得を通じて、自律的なキャリアを切り拓くための「学び・気づき・つながり」を得ること

【概要】 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。

マネジメント導入プログラム

- 【目的】
1. 次期管理職として期待される役割を理解する
 2. 「対人マネジメント能力」について、知識を理解するだけでなく、経験型学習を通じてスキル習得をする
 3. 当社コーポレートガバナンスの理解を深めると同時に、その遵守について率先垂範する意識を醸成する
 4. メンタルヘルスラインケアの責任者であることを理解し、職場における実践に結びつける

【概要】 「マネジメント能力醸成プログラム」と「リーダーシップ醸成プログラム」を実施し、管理職を担うにあたり、対人マネジメントの実践に必要な知識（コンプライアンス遵守、経営状況の理解、メンタルヘルスラインケアなど）の習得だけでなく、実践できるスキルの醸成を図っています。

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け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、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

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、年1回実施しております。

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



田中 和貴

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運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)

しかし事業としてうまく行かない部分もあり、試行錯誤の結果、2022年からは「街ハック！」という街全体を体験に変えるサービスに注力しております。

現在では登録者数は10,000名を超え、お客様からご好評の声を頂いております。

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。

街ハック!

「街全体を体験に変える」

をコンセプトに街に寄り添った内容の街歩きストーリーブックを制作！体験いただいたお客様にその場所のことを「好き」になっていただくことを目的としております。



🔗 休日ハック!

関係性向上プログラム

- 【目的】
1. 業務マネジメントや対人マネジメントについて振り返りを行い、目指すべき姿について再定義をおこなう
 2. 周囲メンバーや部下から期待されている役割を再考し、マネジメント者として自身のあるべき姿を再設定する
 3. 「マネジメントスキルおよびリーダーシップスキル」向上のために、その知識を理解するだけでなく、経験型学習を通じて習得していく
- 【概要】 「ライオン流働きがい改革」のもと、能力開発や働き方における様々な施策の推進をする中で、その土台となる「関係性を高める」取り組みを強化し、「ワークマネジメント」、「ワークスタイル」の諸施策をより有効なものとするために実施をしています。
-

国内留学制度

国内のビジネススクールに派遣し、MBAを取得する制度です。学習意欲の高い、入社3年目以上の従業員から選抜されます。

次世代リーダー育成

組織をけん引できる高い能力を備えた人材を選抜・育成するプログラムです。

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、1日単位で365日まで分割取得可能（分割は法令に従い3回まで）
	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、2023年の女性従業員の育児休業取得率は105%*となっています（育児介護休業法による・正社員のみ・常勤嘱託除く）。また、男性従業員についても71%*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事が懸念されます。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。）

* 育児介護休業法による育児休業等の取得割合で算出

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	出生時育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 出産予定日または出産日の遅い方から8週間以内に取得最 大28日 2回分割可能 初回休業*の2週間まで有給、賞与は控除
	育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 子が2歳に達するまで取得 1歳まで2回分割可能 1歳～1歳6ヵ月で1回、1歳6ヵ月～2歳で1回、夫婦で交代可能 初回休業*の2週間まで有給、賞与は控除
	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

* 出生時育児休業もしくは育児休業のどちらか最初に取得する休業



働きやすい職場環境の整備

2023年に移転された新本社では、子育て中の従業員が安心して働けるように、子供連れで仕事ができる「親子ルーム」と「マザーズルーム」が設置されました。

「親子ルーム」は子育て中の従業員による子連れ勤務に利用されるだけでなく、普段は会議室として活用されています。また、「マザーズルーム」には搾乳室が設置されており、授乳期に職場復帰した母親従業員の健康・育児サポートとして活用されています。



親子ルーム



マザーズルーム

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



認定マーク「くるみん」



「プラチナくるみん」

第6期行動計画（計画期間：2019年2月1日～2022年12月31日）では、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み、目標を達成しました。第6期終了後は、プラチナくるみん認定基準を上回る制度の利用状況を維持し、必要な情報を厚生労働省ホームページにて開示していきます。

[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）

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、フルフレックス制度、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。



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、2024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日間で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へルールを改定

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。

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浸透、2021年1月には、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、働く時間や場所の裁量を拡大、多様性に対応した自律的な働き方へシフトしました。現在、テレワーク制度の利用率は50%前後で推移しており、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は、育児、介護のみならず家族等の送迎や通院時、学校行事など短時間の所用に対し利用可能なお助け休暇制度（時間単位で特別休暇が取得出来る制度）を活用することで、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。

テレワーク、フルフレックス時の半休と中抜けを利用したスケジュール例



スマートワーク

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を目的に2019年に服装を自由化しました。また、2023年に本社を移転し、従来の「オフィスに出勤し、決められた席で働く」というスタイルから、社員が出勤か在宅も含め、自律的に業務内容や気分に合わせて、時間と場所を自由に選択するという働き方を推進するオフィスに変更しました。

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。



新オフィス内の様子

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。



「ボランティア特別休暇制度」を活用した森林整備

ボランティア休暇取得者数

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
のべ取得者数	15名	0名	0名	0名	0名
()内のべ取得日数	(19日)				

* 2020～2022年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により0名

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」*

		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
単体（出向者除く）	回答率全体	85.8%	83.0%	84.3%	89.5%	93.5%
	全体	95.7%	97.3%	80.5%	77.1%	74.5%
	男性	96.5%	97.5%	82.8%	78.2%	76.4%
	女性	94.3%	96.8%	77.0%	78.1%	75.4%
	10～20代	94.0%	95.3%	74.9%	71.9%	75.2%
	30代～	93.9%	96.7%	78.9%	76.9%	70.6%
	40代～	96.1%	96.8%	79.0%	75.9%	72.8%
	50代～	95.7%	97.9%	84.6%	79.5%	76.7%
	60代～	98.0%	97.2%	85.4%	82.1%	78.4%
	非管理職	94.4%	96.6%	77.5%	74.9%	72.1%
	管理職 （役員含む）	98.7%	98.8%	89.6%	85.1%	82.1%

* より厳しく現状を把握し、より良い状態を目指す目的で、2021年から選択肢を変更

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



- ✓ ダイバーシティ&インクルージョンの重要性と理解を深める
- ✓ 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

ダイバーシティ&インクルージョンの重要性と理解を深める

ライオングループ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と経験を最大限に活かし、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。

2022年より経営層と部門長を対象としたアンコンシャスバイアス勉強会を実施しています。ダイバーシティ&インクルージョンの正しい理解を深め、誰もが持つバイアスを知り、その影響や課題について話し合いました。

2023年から職制向けに研修を拡大しました。また当社社員の99%がe-ラーニングを受講しました。従業員一人ひとりに学びを広げ、お互いを受容し、多様で多彩な人材が活躍する組織づくりを進めています。



アンコンシャスバイアスの勉強会の様子

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。また2022年より女性リーダー育成や多様なキャリアアップのサポート、メンタープログラムやエンパワーメントセミナーを開始しました。社外専門家によるメンタリングや、社内外ネットワークの構築、自分らしいリーダーシップや活躍（チャレンジ）を考え実践するプログラムを通じ、参加者の8割以上が自身の意識や行動に前向きな変化を感じています。

様々な取り組みにより、単体での当社の管理職に占める女性労働者の割合^{*2}は16.4%（2023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、管理職に占める女性労働者の割合30%以上、またライオン単体では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。



女性リーダー育成「エンパワーメントセミナー」の様子

[女性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の、日本支部

*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、下記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

2023年末時点、当社グループ連結での従業員数7,550名に占める日本国籍従業員比率は44.9%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1.7%、管理職比率は0.7%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。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）の登用

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(2021年1月～2023年12月)の採用社員*に占める中途採用者の比率は、41.8%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。

2023年末時点で、当社における、従業員数に占める中途採用者比率は23.5%、管理職比率は11.6%であり、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4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36名の障がいをもつ方々及び10名の指導員等（2024年3月末）からなり、本社オフィス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。



カフェテリア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

配偶者の転勤によるキャリア継続の不安軽減と、キャリア向上に前向きに取り組める環境整備を目的に導入した制度です。キャリアプランやご家族の状況に合わせて「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つから選択することが可能となっています。

定年退職者再雇用制度

これまで培ってきた知識・スキル・経験を活かしながら、次世代の育成や伝承を積極的に行っていただくため、2024年に現役同様に人事評価による成果を報酬に反映する制度に改定しました。また、当社では自身がデザインしたキャリア目標に向かってやりがいを感じて働くことができるよう、50代のキャリアデザインセミナーや定年3年前の制度説明会など、早期からキャリアについて考える機会を提供しています。再雇用時には上長面談を通じ、今後の期待役割の理解促進に努めており、定年後もモチベーション高く活躍いただける環境を整備しています。

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。

人事関連データ



従業員の健康増進

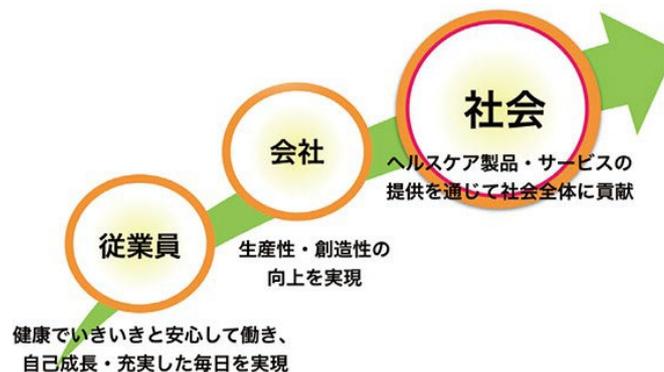
サステナビリティ重要課題6 従業員の健康増進



- ✓ 考え方
- ✓ 指針
- ✓ 健康経営戦略マップ
- ✓ 推進体制
- ✓ 健康サポート“GENKI”アクション
- ✓ 健康管理の深化
- ✓ 健康行動の習慣化
- ✓ ヘルスリテラシーの向上
- ✓ 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

2019年から推進している健康経営「ライオン働きがい改革」において、従業員の健康は、その基盤となります。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・増進とともに働きがいにも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・健康保険組合が一体となり、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:

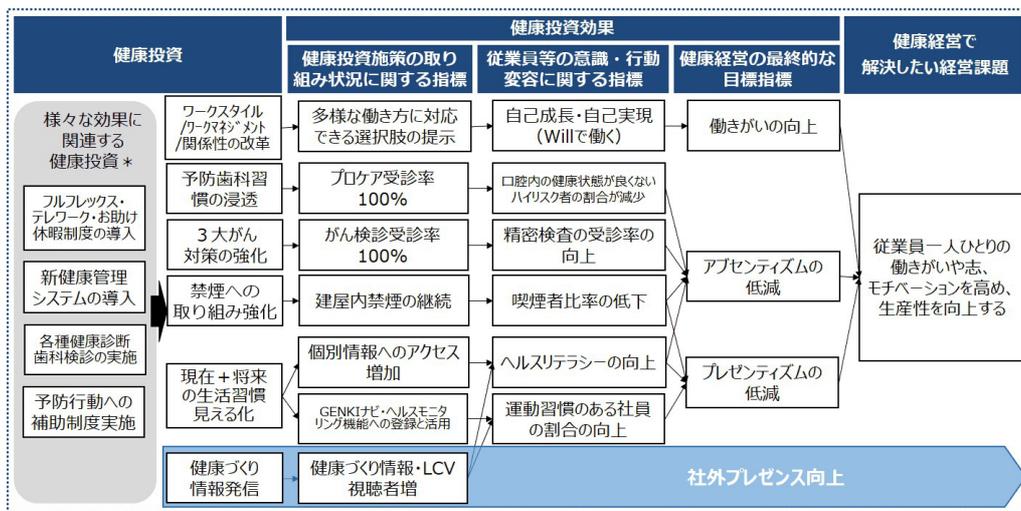
健康経営で解決したい経営課題と期待する健康投資効果のつながり把握

当社は、健康経営で解決したい経営課題に対し、目標指標は「働きがいの向上」、「アブセンティズム^{*1}の低減」、「プレゼンティズム^{*2}の低減」を設定しています。2020年の現状を踏まえ、2030年までに「働きがいの向上」はワークエンゲイジメント^{*3}を2.7から3.0へ、「アブセンティズム」は休業率を0.8%から0.7%未満へ、「プレゼンティズム」はパフォーマンス発揮度を74.5%から85.0%以上へ、課題解決に向けた目標値を設定しました。

*1 アブセンティズム：病欠、病気休業している状態。休業率＝休業日数/総労働日数

*2 プレゼンティズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し業務遂行能力や労働生産性が低下している状態。SPQ（東大1項目版）を用いて測定

*3 ワークエンゲイジメント：ストレスチェックを用いて測定（4段階の設問2問の平均点）

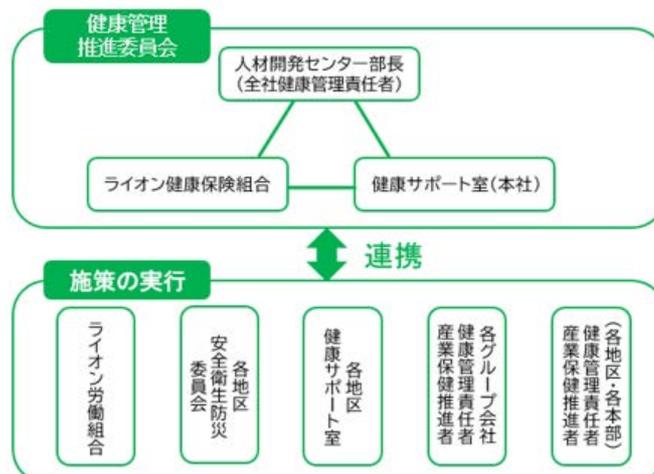


* 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取り組み状況に関する指標」は1対1で対応する。

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が、一体となって施策の企画・立案を行っています（健康管理推進委員会）。さらに、各事業所の健康管理責任者および産業保健推進者、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。

健康サポート “GENKI*” アクション

従業員が「働きがい」を高め、多彩な能力を発揮できるよう、健康において自律した力を養えるようサポートし、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）」を体現する人材集団の形成を目指して活動しています。4つの重点施策を核として、「健康管理の深化」、「健康行動の習慣化」、「ヘルスリテラシーの向上」により、健康経営の基盤強化を推進しています。4つの重点施策に対する投資額は（2023年度）1,750万円でした。



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



重点施策

1 健康管理システム“GENKIナビ”の活用

「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、スマートフォンアプリからもアクセス可能であり、従業員の「健康行動の習慣化」、「ヘルスリテラシーの向上」を目指しています。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」を見える化する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。



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。

*むし歯等になってから治療するのではなく、なる前の「予防」を大切にする考え方。歯科医院等でのプロケアの実施と毎日のセルフケアの両方を継続して実践すること

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年から健康保険組合、ライオン歯科衛生研究所(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。



予防歯科の実践 (プロケア受診の促進)

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、定期的にプロフェッショナルなケアを受けることをプロケアと称し、その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。プロケア受診の必要性を伝えるとともに、参加者にはオリジナルロゴのステッカーやリモート背景画像を配布する等「受診したくなる」様々なしなかけづくりをしています。

3 がん対策の強化

当社では、定期健康診断と同時に実施しているがんの一次検診とは別に、より精度の高いがん検診の費用補助を行う「3大がん*対策補助金制度」を2021年より導入しました。合わせて、従業員のがんリテラシー向上を目的としたセミナーを定期的に開催しています。

2024年からは、従業員が、3大がんの罹患リスクが高まる時期に、精度の高い検査を確実に受けられるよう40歳以降の節目年齢を対象に変更しました。また、一次検診で精密検査が必要となった際は、健康保険組合が受診費用を補助する制度を開始し、アブセンティーズム低減に向け、さらに強化した施策へと変更しています。

厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」において、当社の積極的な取り組みに対し、令和4年度の「がん対策推進優良企業」として令和3年度に引き続き2度目の表彰を受けました。さらに、令和5年度は「がん対策推進パートナー賞（治療と仕事の両立部門）」を受賞しました。

評価いただいた制度・体制



* 肺がん、胃がん、大腸がん

	40歳	41歳～49歳	50歳	51歳～59歳	60歳	61歳～
①B・C型肝炎検査	●					
②胃がんリスク検査	●					
③胃内視鏡検査			●		●	
④大腸内視鏡検査	●		●		●	
⑤肺CT検査			●		●	
⑥二次検診費用補助 対象：肺・胃・大腸・子宮・乳・前立腺 (健康保険組合)	→					

2024年以降のがん対策の強化施策



令和5年度「がん対策推進優良企業」受賞式の様子

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、2022年より健康保険組合は、禁煙外来受診費用の補助制度を開始し、2024年からは、健康ポイントでのインセンティブミッションを追加するなど禁煙への取り組みを継続して行っています。

健康管理の深化

健康診断

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。また、全社で統一した判定基準をもち、事業所や健診機関が異なっても、同じ判定結果に基づいた事後措置を実施しています。要再検査や要精密検査となった対象者には、産業医や看護職が個別に指導し、受診勧奨の他、必要時、専門医への紹介受診に繋がっています。

【特徴的な健康診断・歯科健診の内容】

- ドック健診:40歳以上を対象、法定項目21項目＋11項目
* 40歳時は上記に加えB・C型肝炎、胃がんリスク検査を健診と同時に実施
- 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

保健指導

■ 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。

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。また、積極的支援は、健康保険組合専任の管理栄養士や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。

*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。

■ 若年層ハイリスク者へのサポート

若年層の体重変化状況を検証した結果、男性従業員の86%は、入社後10年で体重が5%以上増加していることがわかりました。そこで30代肥満者に対し、健康意識の向上と将来の特定保健指導対象者の減少を目的に、生活習慣の改善をサポートする取り組みを2022年に開始しました。2023年は、健康保険組合専任の管理栄養士と連携し、定期的な情報発信でサポートを強化しました。事後アンケートの結果、「体重を意識した」が最も多く、食習慣や運動習慣についても改善意識を高めることができました。従業員の満足度は60.6%でした。

対象者の意識の変化



DX部門との連携

健康診断の結果やレセプトデータの分析情報を活用したデータドリブンな健康経営を促進するため、部門横断プロジェクトを発足しました。複数の専門部門が連携し、強みを組み合わせることで、従業員の健康施策を充実するだけでなく、医療費の適正化に繋がる洞察を得ることを目指します。

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、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2023年は98.3%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、メンタルヘルス不調の予防に努めています。

また、組織の集計結果は、GENKIナビで職制がいつでも閲覧できる環境を整えました。特に高ストレス者の割合の高い部所や総合健康リスク不良の部所には個別にヒアリングを行うなど、きめ細かな対応を行い、職場と医療職が連携して職場環境の改善に取り組んでいます。

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ました。従業員の安心・安全を確保するため、迅速に検査が受けられるような環境整備、従業員に啓発メールの発信、さらに、職域接種を東西2会場で従業員および協力会社社員等対象に、3回目接種まで実施しました（2022年3月）。

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実施しました。

海外勤務者の健康管理

国内から海外に出張や駐在する従業員については、ガイドブックを作成しています。渡航前の予防接種や渡航中の健康管理、不調時の相談窓口やサービスを明確にし、健康サポートの充実を図っています。

健康行動の習慣化

健康ポイント

当社は、コロナ禍での外出自粛等の影響から、2020年の従業員肥満率は25%超と増加し、深刻な健康課題であると認識しました。そこで、感染症対策をはじめ、ライフスタイルが大きく変化する中でも、楽しく前向きにより良い習慣づくりをサポートするため、2022年 GENKIナビに健康ポイント機能を追加しました。2023年の参加申込は春・秋開催とも1,000名を超え、実施後のアンケートでは、半数以上の従業員は歩数が増加し、満足度は90%以上でした。

2024年は、健康ポイント獲得のミッションとして社内コミュニケーションや禁煙も追加し、楽しく健康行動が習慣化できるよう工夫しています。併せて、日頃の感謝のメッセージとともに健康ポイントを他者へプレゼントできる機能も付加し、一層の社内コミュニケーション活性化を進めています。

職場環境の整備

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。

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おり、Sport in Life コンソーシアムに加盟しています。従業員へのスポーツ活動促進として、健康保険組合と連携したウォーキングイベントの実施、身体活動量を増やすコツ等の情報発信、40年以上続く文化体育会活動のほか、当社ラグビー部「ファンクス」による従業員への筋力トレーニングレッスンを実施しています。また、一般市民向けのウォーキングイベントへの協賛、千葉県や宮城県石巻市での子ども向けラグビースクールの開催など、スポーツを奨励しています。

これらの取り組みが評価され、「東京都スポーツ推進企業2023」、さらに3年連続「スポーツエールカンパニー2024」に認定されました。



健康行動が習慣化しやすい環境づくり

2023年4月に移転した蔵前本社には、環境づくりで健康行動の習慣化を促しています。

各執務フロアにある施設



コップ不要の
歯みがき専用台



理想的な歩幅を
ライオンちゃんの足跡で



活用動画も配信
ストレッチバー

ヘルスリテラシーの向上

健康白書「GENKIレポート」

従業員の健康状態や予防・健康づくりへの取り組み状況等を経年的かつ全社平均との比較を見える化した健康白書「GENKIレポート」を2022年より毎年発行し、各事業所の健康管理責任者、産業保健推進者と共有しています。「GENKIレポート」はDX部門と連携し、事業所や組織毎にレーダーチャートを用い、ランクアップへの目安人数を記載するなど、自組織の健康状況を把握し、健康増進活動への活用を目指しています。



GENKIレポートのサンプル

メンタルヘルスケア・ラインケア促進への取り組み

GENKIナビでは、従業員が常時セルフチェックを行える環境を整備し、いつでも自身のストレスプロフィールを確認して、セルフケアに役立てることができます。また、セルフケアに関する教育機会は、入社時（中途採用者含む）に加え、従業員全員が年に1度研修を受講しています。管理職のラインケア研修についても、年に1度必修受講としています。

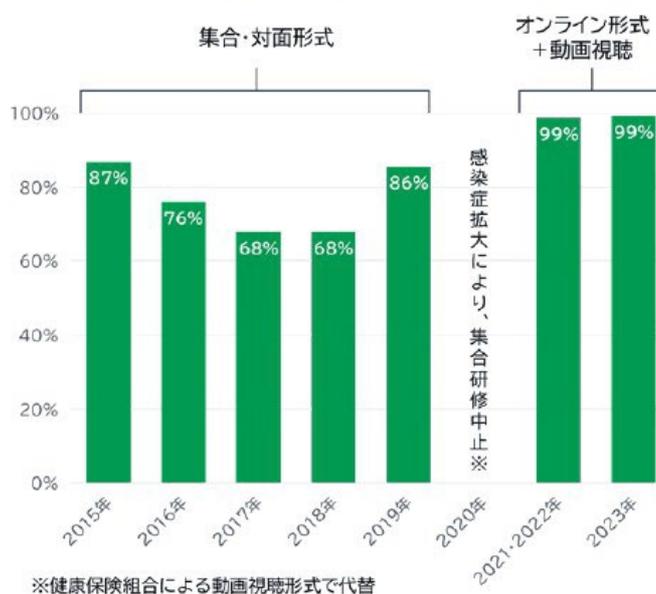
50歳健康づくりセミナー

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を毎年実施しています。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。

従来、集合研修を行っていましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、2022年よりオンラインセミナーと動画視聴を組み合わせで開催しています。参加率は上昇し、対象者のほとんどが参加しています。終了後のアンケート結果では、参加者の約9割が全コンテンツにおいて「理解できた」と回答し、満足度は88.1%でした。具体的で分かりやすく、受講者年代の視点にたった講義内容が大変好評でした。



50歳セミナー参加率



性特有の健康課題に対する取り組み

性特有の健康課題に対し、ヘルスリテラシー向上を目的としたオンラインセミナーを定期的に開催しています。セミナーは録画し、アーカイブとして社内配信することで、従業員がいつでも視聴できる環境を整え、ウェルビーイング向上を進めています。

女性特有の健康課題

女性の活躍推進に課題意識を持っていた研究所有志が集まり「ウェルビーイングラウンジ」を結成し、ウェルビーイング向上に必要なヘルスリテラシーレベルを上げるための活動を行いました。2022年、この活動を全社に展開し、女性特有の健康課題に対する理解を深めました。

2023年には、妊活・不妊治療相談窓口（外部）を開設。女性の精神的不調ケアをメインにwebアプリサービス提供を開始して「CoCoRe（ココリー）^{*}」事業と提携し、匿名で事前に従業員の疑問や困りごとを受け、セミナー当日に医師が回答する形式で開催し、女性特有の健康課題解決や理解を深める活動を継続して推進しています。リアルタイムでは延べ119名が参加し、満足度は94%でした。

* CoCoRe（ココリー）事業：女性特有の精神的不調をメインとしたヘルスケアセミナーや、「考え方のくせ」を変えて日々を過ごしやすいwebアプリケーションを2023年6月より提供開始。

男性特有の健康課題

「ウェルビーイングラウンジ」は、2023年主に男性特有の健康課題に着目した活動を行いました。更年期や妊活、人には聞きづらい困りごとをテーマに、匿名で参加し、医師に相談できる機会を設けました。リアルタイムでは、延べ172名が参加しました。

「健康経営銘柄 2024」に2年連続選定

当社の従業員の「健康行動の習慣化」を目指した活動および予防歯科活動で蓄積してきたノウハウ・データとIoT・AIを掛け合わせて生まれた唾液検査や健康リスク予測ツールなどの技術やサービスの提供など、従業員に留まらず幅広い人々の健康増進に寄与する活動を高く評価いただき、「健康経営銘柄2024」に2年連続、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に2017年から8年連続で認定されました。

これらの健康経営施策について、従業員アンケートを行った結果、満足度は55.0%でした（回答者数1,687人、回答率45.9%）。

今後も従業員の健康保持・増進に努め、それぞれの自己成長・人生の充実につなげるとともに事業を発展させ、さらなる企業成長につなげてまいります。



ライオン従業員「予防歯科」関連データ*

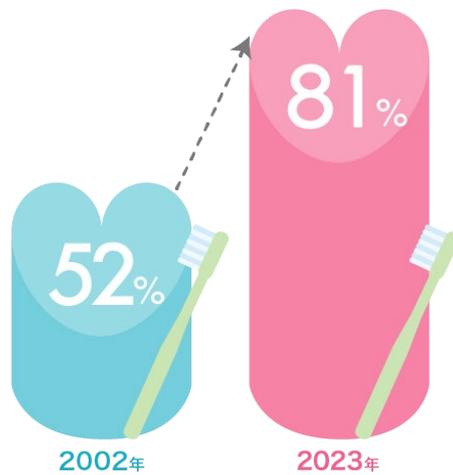
* “GENKI”アクション対象者のデータ

セルフケア

昼食後の従業員の歯みがき実施者率

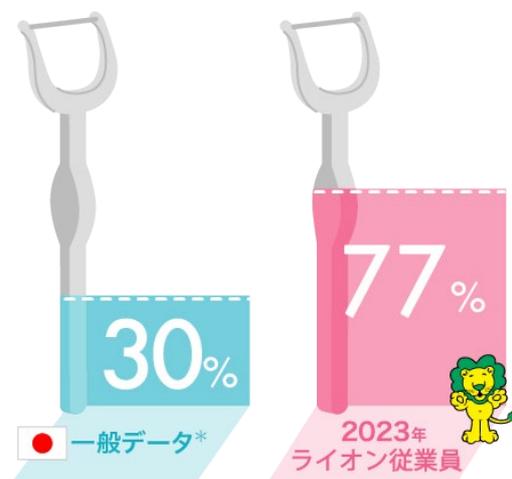


歯みがきに対し関心が高い*従業員の比率



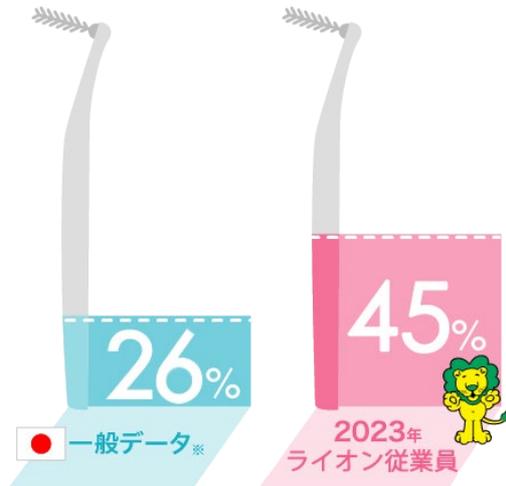
* 歯みがき回数一日2回以上 かつ歯みがき時間3分以上

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）

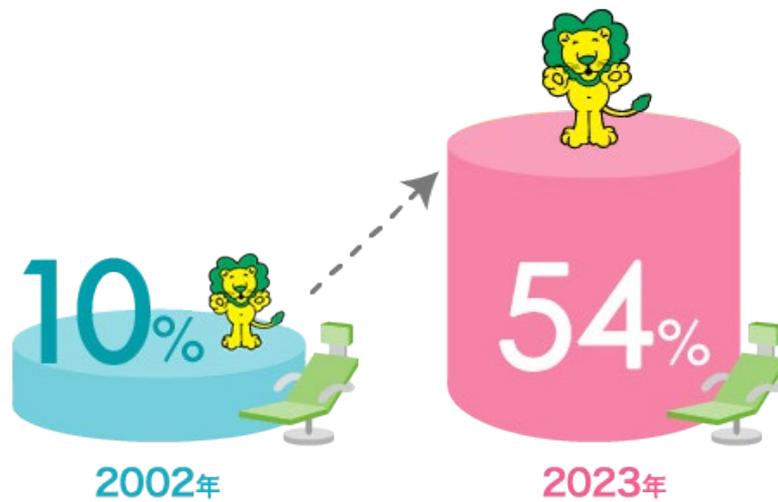
歯間清掃用具（歯間ブラシ）の使用者率



* 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（設備安全／労働安全）

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」という基本理念を掲げ、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」の運用を、国内グループ会社すべてで2009年より開始しました。そして、2012年以降、内部監査などによりシステムの実効性を向上させ、2014年からは「安全衛生防災会議」（1992年に「保安環境会議」として発足）の運営を行っています。

このライオン独自の「安全衛生防災マネジメントシステム」のもと、危険性及び有害性の低減、作業環境の維持を継続的に進め、安全・安心な職場環境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。安全衛生活動を組織的かつ体系的に運用管理するための仕組み。

安全衛生防災方針の制定

当社グループで働くすべての人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グループの取り組み姿勢を明確にするため、「AL（オールライオン）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12月に見直しと必要に応じて更新をしています。

2024年AL安全衛生防災方針

◆ 「安全は何事にも優先する」という基本理念の下、ライオンは当社グループで働くすべての人の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場環境の確立を目指します。

1. 経営者と従業員のコミュニケーションのもと、労働安全・設備安全・衛生・防災体制の一層のレベル向上を目指す。
2. 働く人の心身の健康づくりと、快適・安全な職場環境づくりを推進する。
3. 無事故・無災害を実現するために、関係諸法令を遵守すると共に、安全衛生防災マネジメントシステムを継続的かつ効果的に運用する。

《AL安全衛生防災目標》

重大災害：0件 重大事故：0件

2023年12月
安全衛生防災会議
議長 

AL 安全衛生防災方針

推進体制

のりたけ

当社経営トップ（乗竹取締役）を議長とした「安全衛生防災会議」が年2回実施され、全社における設備安全、労働安全（労働環境含む）、衛生（健康障害防止、精神的健康保持）、防災（緊急事態対応）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。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。各事業所（国内グループ会社を含む）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」が主体となり、本委員会を有効に活用しながら、各事業所内で働くすべての従業員の意見を反映させ、事業所特有の問題を含めた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、国内から安全衛生防災活動の支援を積極的に行っています。

トップ安全監査

国内グループ生産部門工場に対し、「安全衛生防災会議」議長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及び「安全衛生防災マネジメントシステム」が確実に運用され、安全防災水準が向上しているかの有効性について、客観的立場で監査を行う「トップ安全監査」を計画的に実施しています。「トップ安全監査」では、大規模災害の発生を想定した防災訓練を公設消防隊と合同で実施し、有事の際の対応や工場現場の安全活動の確認などを通じて、経営トップからの事故・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。2023年は、2工場（ライオン・スペシャリティ・ケミカルズ（株）小野工場、ライオンケミカル（株）ファインケミカル事業所）に対してトップ監査を実施しました。



乗竹議長による、ライオン・スペシャリティ・ケミカルズ（株）小野工場で実施された「トップ安全監査」の様子（2023年）

緊急事態への対応

当社は緊急事態の内容を層別し、それぞれに対応するマニュアルを整備して万一の場合に備えていますが、大規模地震をはじめとする各種自然災害の対応においては、災害の規模・被害状況に応じた対応内容・行動基準を詳細に定め、全社合同及び各事業所の防災訓練を実施しています。

一定規模以上の災害が発生または想定される場合には災害対策本部を設置し活動しますが、夜間・休日の災害発生など、災害対策本部員が一同に参集しての活動が困難な場合への備えとして、またコロナ禍を契機に大きく進展した多様な働き方への対応として、リモート型の災害対策本部活動体制を構築し、2020年以降の合同防災訓練及び災害対策本部活動はリモート体制で実施してきました。さらに、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行などに伴う一層の環境変化を踏まえ、災害対策本部員間のより緊密な連携を実現するため、リモート体制をハイブリッド体制（在社の対策本部員は参集し、同時に社外勤務中の対策本部員とリモートで連携）に進化させ、大規模自然災害に備えています。

今後も自然災害の多発化・激甚化及び働き方・就業スタイルの更なる多様化を見据え、災害対応体制の一層のレベルアップを継続的に図り、併せて安否確認訓練や救命講習受講などを通じた、従業員一人ひとりの緊急事態対応の取り組みと、地域貢献につながる防災活動の強化も継続していきます。



救命講習（平井事業所）



防災訓練（蔵前本社）



取り組み（設備安全／労働安全）

設備安全

2023年当社における異常現象*1は、2022年から増加し3件（漏洩）発生しました。異常現象発生の要因は、いずれも確認ミス（ヒューマンエラー）によるものでした。発生した異常現象に対しては、本社と発災部所にて原因究明と是正対応を図り、さらに全生産部門工場にて類似箇所の調査に基づく改善を実施しています。また、近年の設備事故の教訓から、これまで実施してきた設備の老朽化点検に加え、新たな設備保守点検基準を設定しました。さらに、オペレーターに対して変更管理*2に対する意識と知識教育などを階層別に行い、設備安全への管理強化を図っています。

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。

*1 火災、爆発、漏洩など

*2 設備面及び運転条件などの変更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）

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
0	0	1	1	3

労働安全

2023年の労働災害件数（通勤途上災害除く）は28件（内、休業災害5件）となりました。災害要因を分析した結果、災害の型としては、「転倒」と「薬傷」が共に5件と最多となっており、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）と、不注意（不安全行動など）であると考えます。労働災害に対しては、発災部所が原因究明と再発防止対策を行い、本社「安全防災推進室」が是正対応の徹底と全社への周知を図っています。

労働災害発生防止のためには、安全管理体制及び労働安全意識の強化が重要です。当社は、「全社社内e-ラーニング」を活用した安全意識教育や従来の危険体感機を用いた教育と併せて、デジタル技術を用いた「VR危険体感教育」などの危険感度向上教育を実施しています。

また、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、全生産部門工場のベテラン社員を対象とした「外部安全講話」を開催し、安全文化の強化を図っています。

2023年 全社社内e-ラーニング受講結果

対象者	受講率
4,373名	96.2%

2023年 VR危険体感教育（安全研修）に参加した従業員数（社内教育）

平井研究所	小田原研究所	合計
138名	54名	192名

2023年 生産工場ベテラン社員を対象とした外部安全講話に参加した人数

外部安全講話参加人数
525名



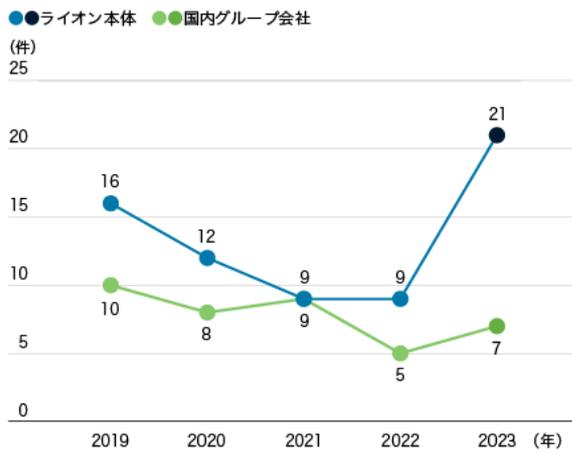
VR技術を用いた危険体感教育
(平井研究所)



2023年 リモートによる
ベテラン社員安全講話

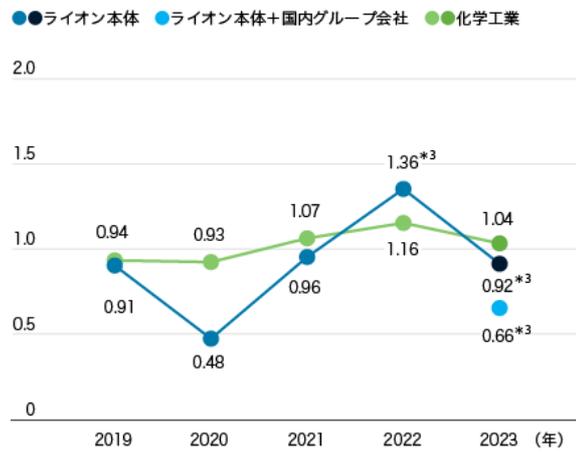
労働災害指数

労働災害発件数^{*1}



*1 通勤災害を除く

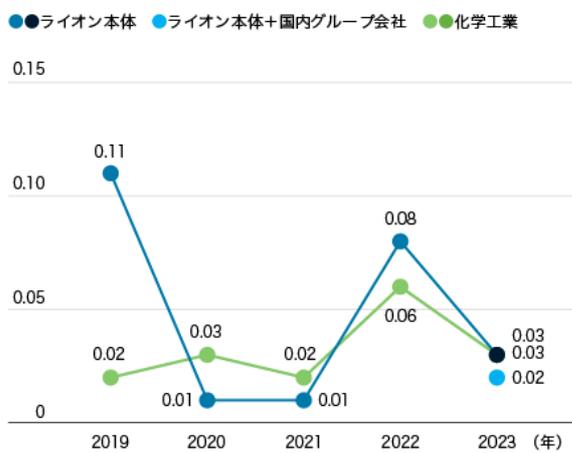
生産部門の労働災害度率^{*2}



*2 死亡、休業災害(1日以上)、不休災害で身体機能を失う場合

*3 第三者保証を受けています

生産部門の労働災害強度率^{*4}



*4 強度率：労働損失日数 / のべ実労働時間 (千時間)

2023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
659	4,679	185	2,554	1,394	3,365

労働災害による死亡者数^{*5}

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
従業員（ライオン本体）	0名	0名	0名	0名 ^{*3}	0名 ^{*3}
従業員（国内グループ会社）	0名	0名	0名	0名 ^{*3}	0名 ^{*3}

*5 派遣社員、パート社員含む

*3 第三者保証を受けています。

グローバルでの取り組み

2023年はライオン本体から、「PT. Lion Wings（インドネシア）」を訪問し、安全のリスク抽出方法や不安全箇所の改善について、直接指導を行いました。また、「Lion Corporation（Thailand）Ltd.（タイ）」に対して、厚生労働省助成対象事業である「アジア安全衛生SAKURAプロジェクト」の制度を活用し外部機関からの安全指導にて、現地従業員の安全意識の高揚と労働災害の防止を支援しました。他の海外グループ会社については、リモート会議や社内メールを通じて、適時助言・指導を実施しています。今後も各社の状況に応じた指導、支援を継続的に行い、当社グループでの安全・衛生・防災体制の強化に努めていきます。

また海外各社でも、コロナ感染予防対策として、衛生面（検温・手洗いや消毒・マスク着用）での強化を継続しており、労働安全面との相乗効果につなげています。



安全リスクアセスメント教育（インドネシア）



設備安全確認（インドネシア）

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、**ライオン企業行動憲章**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たちである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」…視野を拡げ、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、個人々が“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。



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、「ライオンコリア」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コリア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

> ライオンコリアの取り組み

労使関係データ

指標	対象	2021年度	2022年度	2023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%	86.4%
上記加入従業員比率（％）	単体＋出向者	77.9%	65.9%	62.6%
	ライオングループ全体	75.1%	72.9%	71.3%

今後もより良い労使関係構築に向けて、取り組みを進めます。