

「従業員は協同者」

企業文化に根差したヘルスサポート活動

今日を愛する。

LION

2013年10月30日
ライオン株式会社

ライオンの企業文化について

創業当時より変わらずに
受け継がれているもの

幸せは、名もない一日にまつています。
 どんなさげない一日にも、心を澄ませば
 感じる幸せが、いっぱいまつています。
 小鳥の声でめぐる幸せ。洗いたてのシャツに
 腕を通す幸せ。炊きたてのご飯を
 噛みしめる幸せ。雲ひとつない青空を
 仰ぎ見る幸せ。「行ってらっしゃい」と
 家族に送り出される幸せ。誕生日や、
 結婚記念日や、クリスマスも大切だけれど、
 人生の大半を占める、そんなまつらの
 一日一日がどれほど大切か。ライオンは、
 そのことを誰よりも知っています。
 なぜなら、そこにライオンがいるからです。
 そこに、ライオンの仕事の場があるからです。
 いつも人のそばにいて、めぐる幸せ
すべての一日の、人の清潔、人の健康
人の快適として人の運命を守りつづけること
 それこそが、私たちライオンの変わることのない
 使命であり、誇りでもある。そう考えています。
 創業120年。
 人のからだやくらしが求める、
 希望に満ちた新しい未来を、日本ばかりでなく、
 広く世界にも届けられることを大きな
 よろこびとしたい、私たちライオンです。

弊社の コーポレートメッセージ

今日を愛する。
LION



ライオンの企業文化

「従業員は協同者」が原点

人事労務制度の歴史

1. 小林夜学校(1901年)

女子部



男子部



2. 労働条件明確化(1906年)

月給制、8時間勤務、純利益の50%を従業員に還元

3. 日曜日の全休制(1911年)

4. ライオン健保施設として結核病棟を設置(1946年)

5. 家族の健康診断開始(1961年)

創業120周年を超えて

受け継がれる、企業文化

社是

わが社は「愛の精神の実践」を経営の基本とし、人々の幸福と生活の向上に寄与する。

経営理念

1. われわれは、人の力、技術の力、マーケティングの力を結集して、日々の暮らしに役立つ優良製品を提供する
2. われわれは、創業以来の伝統である「挑戦と創造の心」を大切に、事業の永続的発展に努める
3. われわれは、企業を支えるすべての人々に深く感謝し、誠意と相互の信頼をもって共栄をはかる。

ライオンのヘルスサポートについて

伝統、企業文化を踏まえ、
「健康指針」に基づく一次予防活動へ

ライオンのヘルスサポートについて

安心して健康でいきいきと働ける 就業環境をめざして

今後の従業員のグローバル化や高齢化に備え、
多様な人材の活躍促進を健康面から支え、
健康で快適な会社づくりを目指す

<健康指針>

「今日を愛する。」ことは、一生を大切にすること。すべての人々の「今日」に貢献したい。この想いを実行するには、何より「健康」であることが前提となる。

会社の協同者である従業員の健康は、従業員本人および家族の幸福の礎であるとともに、会社の健全な成長を支える経営基盤である。 経営者と従業員が一丸となって健康保持・増進に向けた取組みを積極的に推進し、すべての人々の「今日」に貢献する、健康で活力のある会社を目指す。

この考えに基づき、各種法令の遵守、プライバシーの保護に十分配慮をして、以下の指針に沿った健康管理活動を推進する。

1. <健康管理能力の向上>

従業員は自己の責任において健康管理を行うことを認識し、会社は組織的かつ着実な健康管理活動を通じ、従業員各人の健康管理能力の向上を支援する。

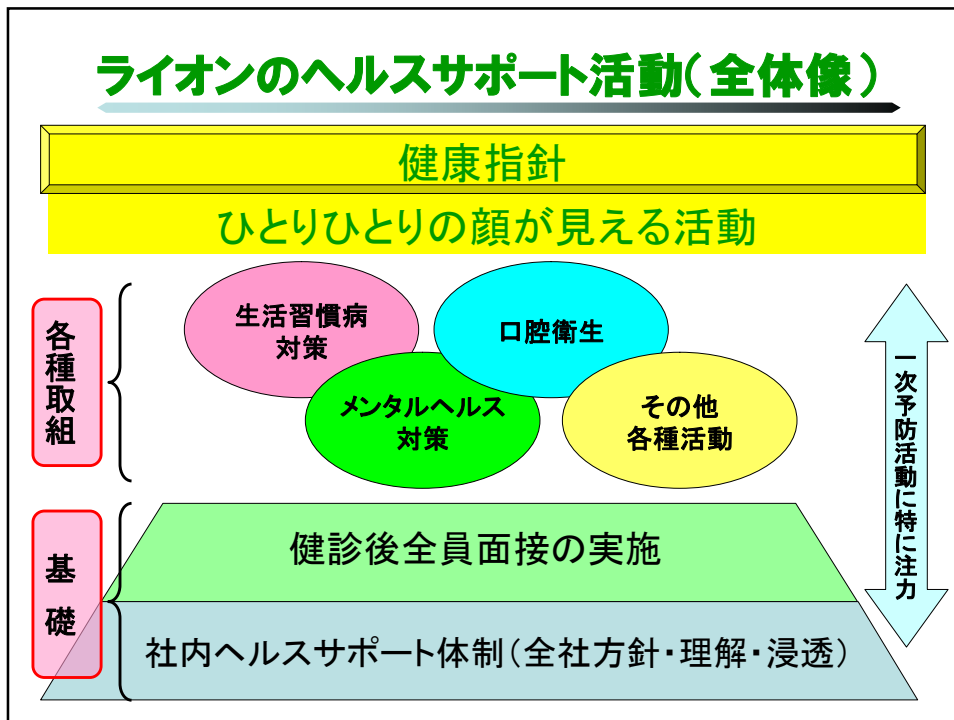
2. <快適な職場環境の形成>

会社は、従業員が安心・信頼して働ける快適な職場環境の形成を通じて健康の確保を図るとともに、生き生きと業務が遂行できるよう従業員の健康状態に常に配慮する。

3. <将来を見据えた活動>

当社としての特性・知見を活かし、口腔衛生から全身健康まで、戦略的に将来を見据えた健康管理活動を推進する。

ライオンのヘルスサポート活動(全体像)



基礎1. 健診後全員面接の実施

健康診断後産業医または看護職による面接指導を実施

医師・看護職が、若年層も含め従業員全員と面談します。

実施率100% → 従業員からの信頼

これにより、

- ・生活習慣の改善指導
- ・メンタルヘルス予防および対応
- ・口腔衛生の強化
- ・その他各種の施策展開
- ・人事異動等に際しての健康配慮

全ての面で
キメ細かな
活動と、その
クオリティを
保つことが
可能となる。

基礎2. ライオンのヘルスサポート体制

- ・全国組織としての健康サポート室
- ・各事業所に看護職を配置
(社員約300人に1人の看護職)
- ・人事部、健康保険組合との密な連携
(毎月の委員会にて施策検討)
- ・事業所毎、事業本部毎に、産業保健推進者を設置して、連携を強化
- ・全社健康管理計画は経営の承認を受ける

展開施策の例

① LIS21(35歳健康セミナー)

② 口腔衛生強化活動(ALOHA)

③ 50歳からの健康管理強化

- 1) LIS21シニアセミナー(50歳セミナー)
- 2) カフェテリア検診

④ メンタルヘルス対策

施策例①. LIS21(35歳健康づくりセミナー)

LIS21について

10年以上に亘り継続実施

(Lion Life Innovation Seminarの略)

自己管理能力向上への
アプローチ

満35歳全員
参加1泊2日型
セミナー

コンセプト

人生のターニングポイントである35歳の従業員を対象に日々の生活習慣を見直し、『食事・運動・休養』についての健康行動を体験する。この体験を通して、将来的な健康観を培い、より良い生活習慣を獲得し、健康に対する自己管理能力を高め(セルフケアの確立)、さらに健康の保持・増進(生活習慣病予防)に役立てることを目的とする。

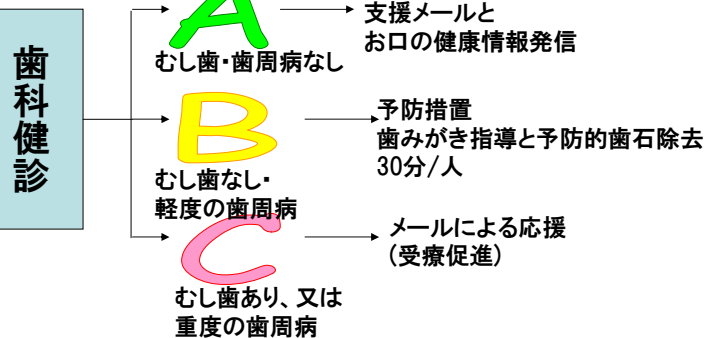
自己管理能力の向上、生活習慣病関連指標の増悪抑制にも効果を認める。

施策例②. 歯科衛生活動(ALOHA活動)



ALOHAとは、
ALL **L**ION **O**RAL
HEALTH **A**CTIVITY

公益財団法人ライオン
歯科衛生研究所を活用



一人当たりの歯科医療費は「歯科保健活動未実施の健保」と比較し、全従業員を対象に産業歯科を実施しているライオン健保は少ない傾向。

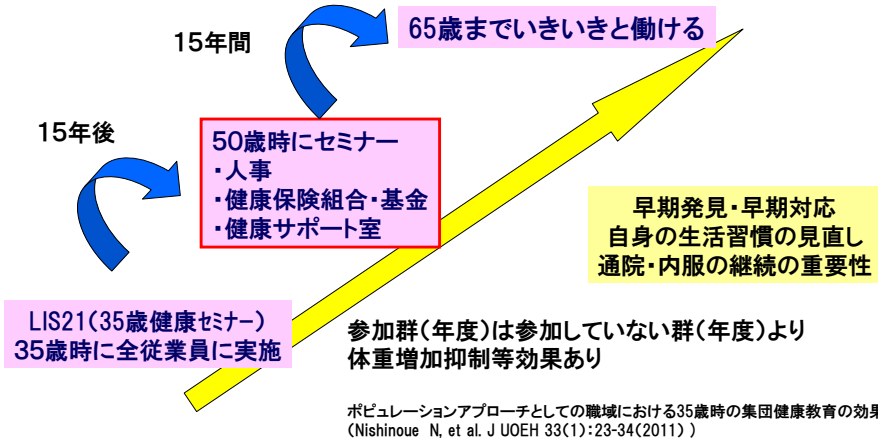
施策例③. 50歳からの健康管理強化

1)50歳時セミナー(LIS21シニアセミナー)

今年度より
スタート

(=生活習慣病予防[がん・血管障害予防]、自己管理能力向上対策)

人事部・健康保険組合との共催



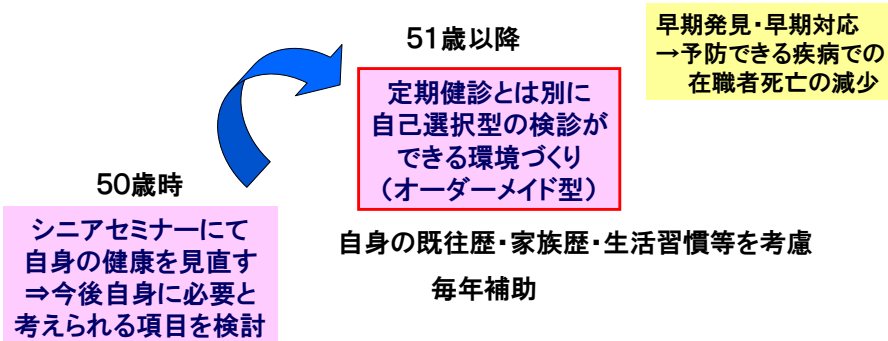
施策例③. 50歳からの健康管理強化

2)51歳からのカフェテリア検診

今年度より
スタート

(=[がん、心臓・脳血管障害予防対策(早期発見)])

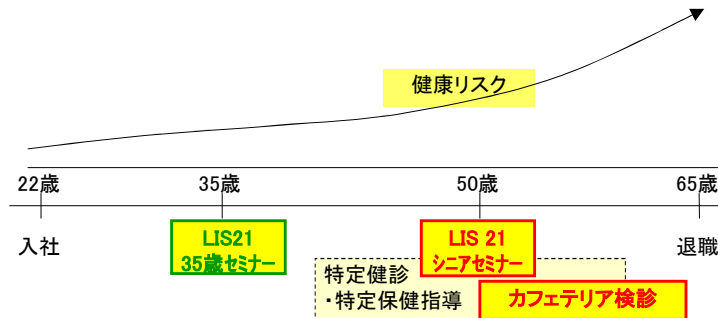
検診環境の整備と受診促進のための補助



施策例③. 50歳からの健康管理強化

2つの年代別セミナーと関連施策の位置づけ

時期的な要所を意識した展開



施策例④. メンタルヘルス対策

1)セルフケアの充実

実施率97%

- ①職業性簡易ストレス調査を年1回実施。結果は本人がWEBで確認し、WEB上から健康管理室に相談可能な体制を構築
- ②階層別研修にメンタルヘルスプログラムを追加導入

2)ラインケアの強化

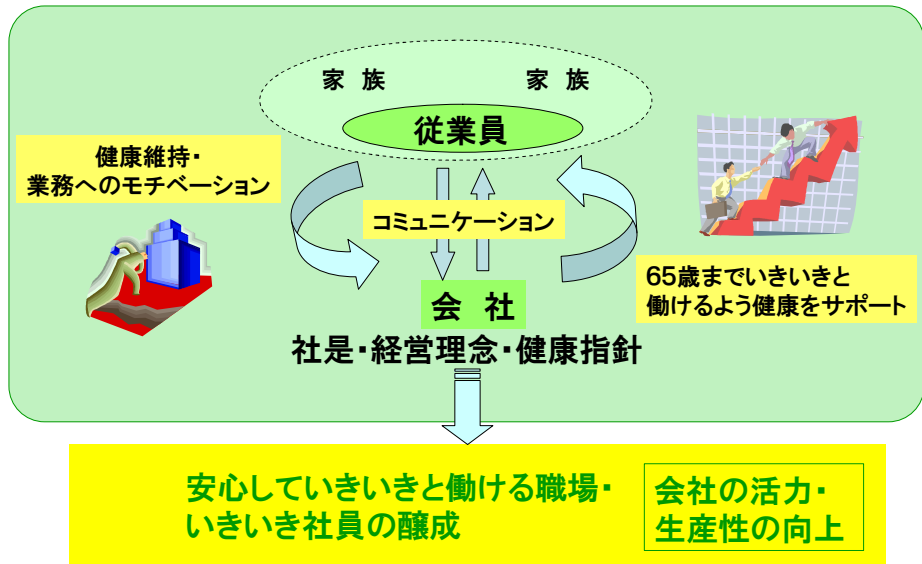
- ①ストレス調査の集計から職場別課題を抽出し、職制に適宜フィードバックを行う
- ②職場環境改善に繋がる診断ツールを導入+管理職研修

受講率90%以上

3)産業保健スタッフ、産業医によるケアの充実

- ①統括産業医と気軽に相談できるよう、各事業所の健康サポート室にテレビ電話を設置

ライオンのヘルスサポートの目指す姿



今日を愛する。

LION

「社員は協同者」

ライオンらしい、ヘルスサポート活動を
推進して行きたいと思えます。