

消費財メーカーとしてのダイバーシティ&インクルージョンの
位置づけと取り組み

Positioning and Initiatives for Diversity and Inclusion as a Consumer Goods Manufacturer

浅野 ほたか*
Hotaka Asano

私が入社したのは1993年でバブルがはじけた年。その当時は1991年に育児休業等に関する法律が施行されたばかりで、当社では、産休のみ取得した後、ご両親と同居で育児と仕事の両立を頑張っている先輩方が多い状況だった。それから30年。時代と共に、大きく環境も体制も変化して、意識改革も徐々に浸透している。

1. 経営戦略や企業価値向上の観点でのダイバーシティ
& インクルージョンの位置づけ

消費財メーカーであるライオン(株)は、パーパス(存在意義)を「より良い習慣作りで、人々の毎日に貢献する(ReDesign)」と定め、「Vision2030」を策定し、事業活動を展開している。

具体的には、私たちの習慣作りの進化を狙って「3つの成長戦略」を定めて推進しており(図1)、3つの戦略中の1つに「ダイバーシティ&インクルージョン」が位置づけられている。

- ① 4つの提供価値領域における成長加速
4つの提供価値領域(オーラルヘルス、インフュージョンコントロール、スマートハウス、ウェルビーイング)で、生活者価値を創造し、既存事業の進化・新価値創造を推進することで、成長加速を図る。
- ② 成長に向けた事業基盤への変革
戦略的投資の継続・強化により成長を促進する事業基盤への変革に取り組む。
- ③ 変革を実現するダイナミズムの創出
従業員の多彩な能力を最大限に引き出す「ライオン流動性が改革」と、多彩な人材の活躍を目指す「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の推進

により、従業員エンゲージメント向上を図り、持続的に成長する企業への変革を実現する。

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こと。そのため、当社は社員の国籍・性別等属性を問わず、多様な価値観や考え方を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、風土醸成を推進している。

その中で、特にダイバーシティ&インクルージョンの指標を以下のように定め、

- (1) 2030年の管理職の女性比率の目標を当社グループで30%以上
 - (2) 2030年に「多様な価値観を持った社員が活躍できていると思う」従業員の割合が80%以上
- これら実現を目指すと共に環境と、意識変革を進めている。

2. ジェンダー・ギャップの解消

当社は、従業員のキャリア、家事、育児のジェンダー・

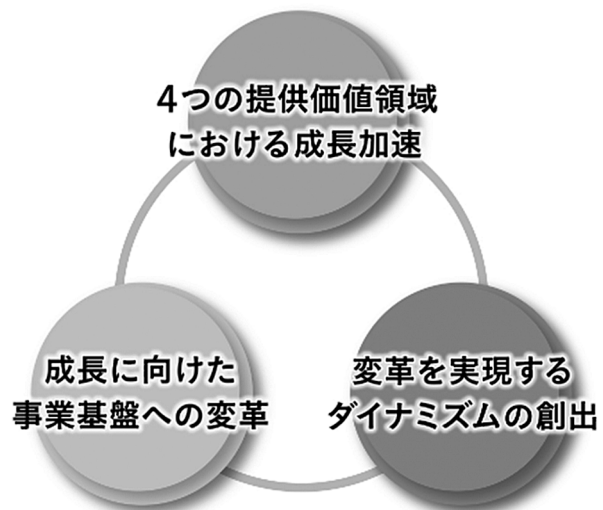


図1 3つの成長戦略

2024年1月26日受付
ライオン株式会社 ビジネス開発センター ポジティブハビッツナ
レッジ インターコミュニケーショングループ
(〒132-0035 東京都江戸川区平井 7-2-1)
LION CORPORATION, Positive Habits Knowledge, Business
Development Center
(7-2-1 Hirai, Edogawa-ku, Tokyo 132-0035, Japan)

* 連絡先 hotaka-a@lion.co.jp

ギャップの解消に30年以上前より取り組んでいる。表1に示すように、1992年より「出産・育児等で退職しない会社」を目指し育休を導入。この時は、管理職女性比率は0.2%、準管理職女性比率が2%。その後、2005年次世代法が制定され、「育児と仕事の両立や配偶者の転勤時もサポート」するよう充実を図り、管理職女性比率は2%、準管理職女性比率は5%と微増。2015年女性活躍推進法の制定時には、「男女共に育児・介護しながら働きやすい・キャリアアップ」を掲げ、管理職女性比率が7%、準管理職女性比率が18%、男性育休取得率が13%と格段に増加。2022年育介法改正に伴い「男女ともに育児・介護しながら働きやすい・キャリアアップ・ジェンダーギャップ解消」を目標に現在管理職女性比率は11%、準管理職女性比率は31%、男性育休取得率は68%まで上昇している。しかし、女性管理職の比率を10%以上にするのに、30年かかり、2030年に30%に達するには、まだ乖離がある。

当社が掲げている数字目標が世界的にどのレベルであるのか比較する。日本のジェンダーギャップ指数（男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値））は世界の中で圧倒的に低い¹⁾ことが知られている。2023年の指数は0.647,125位（146国中）であった。0が完全に不平等、1が完全平等の指数である。アイルランドが0.912と非常に高く、ドイツ、英国、フランスなども0.75を超えた数値となっている。また、女性のキャリアアップの指標としての管理職女性比率を比較すると、2021年の時点で、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国、アメリカ、シンガポール、フィリピンは管理職女性比率が30%以上を超えている²⁾。

その為、更なる多様性の理解や多様な人材が活躍する組成風土の醸成が必要である。

3. ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

多様性に関しては、①国籍、②年齢および③多様な価値観を取り入れる（副業・起業）などさまざまな取り組みがある。

①国籍

当社社員も多様化しており、特に製品開発には、文化

を理解する上で重要であり、さまざまな分野で活躍している。

②年齢

さまざまな年代の方々が自分のキャリアを生かして発揮できる制度を整え運用。

たとえば、社員が主体的に学べるプラットフォームである「LCV（Lion Career Village）」のケース講義では、ベテラン社員（シニア層）が各専門分野の教授となり、研究、営業、マーケティングなど過去の経験や失敗事例などを踏まえながら、当時はなぜその判断だったのか、今ならどう判断するかなど、若手社員と議論する場になっている。

③多様な価値観を取り入れる（副業・起業）

副業：社外副業の解禁などさまざまな働き方を推奨している。

私自身も鳥取県の支援を求めている会社と6ヵ月間のショートタームの副業を経験。これまで培ってきた製品開発での「生活者視点」を大切にし、お客様に伝えていく手法等議論を重ね、新たな媒体などを取り入れ商品化ができた経験は、短期間であったが、非常に刺激的で、自分の活動の幅・視野をより広げることができた。

起業：「ヘルスケアの常識を破る事業」をテーマに、従業員から事業アイデアを募集し、社外の投資を受けて起業できる新たな取り組みも行っている。メーカーの枠にとらわれず広い視野で新規事業に挑戦が可能となり、社員のモチベーションや気持ちを大事に推進している。

4. ダイバーシティ・インクルージョンの取り組みの企業価値向上への寄与

社会におけるジェンダー・ギャップの解消やダイバーシティ&インクルージョンの取り組みにより、見出された新しい発見が開発に生かされ、当社の企業価値の向上に寄与している。

- ・商品、ブランド事例：ルックバスタブクレンジング（浴室用洗剤、バスタブのこすり洗いの負担を軽減）、速乾 Magica（台所洗剤、食器拭きの負担を軽減）、リード圧力調理バック（調理用バッグ、調理の手間を軽減）
- ・サービス事例：クリニカキッズ IoT ハブラシはみがき

表1 ジェンダー・ダイバーシティの推進状況

	1992年	2005年	2015年	2022年
法改正等	育休法	次世代法	女性活躍推進法	育介法改正
ライオン施策・メッセージ	育休導入 出産、育児等で退職しない会社	育児と仕事の両立可能、配偶者転勤時もサポート	男女ともに育児・介護しながら働きやすい・キャリアアップ	男女ともに育児・介護しながら働きやすい・キャリアアップ・ジェンダーギャップ解消
管理職女性比率	0.2%	2%	7%	11%
準管理職女性比率	2%	5%	18%	31%
男性育休取得率	-	-	13%	68%

のおけいこ（子どもが進んで歯磨きを続けたいくなる、子どもの成長をサポートするIoTハブラシ。ハミガキいやいや期の親子のコミュニケーションをサポート（2021年販売終了））

- ・新規事業の事例：ご近所シェフトモ（近所のお店に夕飯づくりをおまかせできるテイクアウトサービス、夕飯を考える・つくる手間から解放（2023年にサービス終了）、休日ハック！（休日の過ごし方のプランニングから予約代行まで休日おまかせサービス）
- ・社会貢献活動の事例：Kaji × Kaji ハッピーシェア活動（家事に役立つさまざまな当社製品を活用して、家族みんなが幸せになれる家事シェア方法を提案。家庭での性別役割分担意識からの解放）～家事ギャップを解消するセミナーで自治体・企業と連携し男女共同参画に貢献。

このように、誰もが受容される組織風土や社内での仕組みづくりを推進してきているが、「多様な価値観を持つ

た社員が活躍できていると思う」従業員の割合はまだ54%（2022年末）である。

意識・風土を変えていくには、非常に時間がかかるものであり、まだ、社内土台作りが整ったに過ぎない。

何のためにダイバーシティ&インクルージョンが必要なのか、社員それぞれが自分事と捉え、組織で前向きに多様性を活かしていくことで、より一層の化学反応を生じ、変革・イノベーションに繋げる経験を共有していくことが重要と考える。

次は市野瀬様（ライオン株）にバトンをお渡しいたします。

注

- 1) Global Gender Gap Report 2023, 世界経済フォーラム, https://www.gender.go.jp/link/international_olink/olink_int_syogaikoku_03.html
- 2) 就業者及び管理的職業従事者の占める女性の割合（国際比較）, 内閣府