

LAWSON



ローソンでは、性別・性自認または表現・性的指向・国籍・経歴などにとらわれる事なく、多種・多様な考え方を認め合い、それぞれの力を発揮できる組織づくりを目指し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進しています。

社内制度の取り組み

【人事制度・福利厚生】

同性パートナーも異性婚と同様に人事制度、福利厚生を利用可能に。

- 慶弔休暇などの休暇取得
- 結婚祝金、子女入学祝い金などのお祝い金
- 同性パートナーの子や家族のための看護、介護、育児休業の取得
- 社宅の入居
- 社内通称の利用 など 申請もあがっています。

【セミナーの実施】

- ・外部の講師および当事者の方を招き、セミナーを開催
- ・全社員が受講するLGBTQに関するeラーニング

【みだしなみ基準の見直し】

店舗での身だしなみ基準を男女別の表記から、性別に関係しない記載に変更

セミナー・Ally 活動

【LGBTQ相談窓口設置】

当事者の方はもちろん、そして社員だけでなく加盟店のオーナーや従業員も利用できる相談窓口を設置

【社内コミュニティを開設】

LGBTQに関する理解促進、意見交換ができるよう誰もが参加できる社内コミュニティ「にじいろーソン」を開設

【Allyステッカー】

セミナーを受講し、LGBT-allyを表明した方へローソンアライステッカーを配布



PRIDE指標
「ゴールド」受賞

お客様への取り組み

2024年のプライド月間には、多様な人々が働きやすく、暮らしやすい、マチの“ほっと”ステーションを一緒に目指すために、「からあげカン」をレインボーパッケージで展開する取り組みを実施。LGBTQへの理解促進やAlly（アライ）文化の醸成を図り、誰もが働きやすい環境づくりを目指し、情報の発信と環境改善に取り組み続けます

