



従業員

働く人を大切にします。

従業員への取り組み

基本的な考え方

企業活動を支えるのは従業員です。ロッテは、従業員一人ひとりが、自分らしく前向きにいきいきと働くことができる職場環境づくりと、自己実現できる企業風土の整備に力を入れています。

また、自ら成長しようと努力する従業員の能力向上をサポートするため、教育・研修体制の充実を図っています。

人事ポリシー（基本方針）

育成	<p>チャレンジ精神を尊重し、成長する機会を提供する → 何事にもチャレンジし、最後までやり抜く人材には、成長する機会を提供する</p>
	<p>自律できる強い個人の育成を目指す → 自分で考え責任を持って行動する人材を育成するため、教育や研修、ジョブローテーションの充実により、キャリア開発を支援する</p>
組織	<p>組織力・チームワークを重視する → 組織として最高のパフォーマンスを発揮するため、チームワーク、コミュニケーション、リーダーシップを大切にす</p>
評価 処遇	<p>公正な評価・処遇の実現を目指す → 評価・処遇の仕組みをオープンにすることで、公平感、納得感を高める</p>
	<p>能力を十分に発揮し、成果を上げた社員を登用する → 求める役割を明確にし、プロセスと貢献（発揮能力・成果）に応じた報酬を与えることで、従業員のモチベーション向上に繋げる</p>
環境	<p>ダイバーシティを推進する → 従業員の個性や価値観を尊敬・尊重し、国籍・年齢・性別・ライフスタイルなどの違いにかかわらず、多様な人材がいきいきと活躍できる環境をつくる</p>
	<p>職場環境の整備を行う → 従業員が心身ともに健康で安全に働ける職場環境を構築する</p>

人事制度

ロッテは、人格や個性を尊重し、人種、性別、年齢、障がいなどによる差別のない人物本位の雇用・登用に努めるとともに、成果主義（目標管理制度など）に基づく公正な人事処遇を実践しています。

- 役割（仕事・責任）に見合った処遇
- 成果（プロセス・結果）に応じた報酬
- 公平・公正な成果・能力の見極め

求める人材像

従業員の雇用に当たっては、「お客様を第一に考え、夢ふくらむ商品やサービスを提供する」という永遠のポリシーを飛躍させるために、「多様性」「自主性」「創造力」「情熱」「ビジョン」を持ち続ける人材を採用し、育成に取り組んでいます。

- 多様性 : 様々な価値観を融合させ、新たなものを作り出す人
自主性 : 自分で考え責任を持って行動する人
創造力 : 固定観念にとらわれず様々な視点に立って、新しいアイデアを追及する人
情熱 : 何事にも挑戦し、最後までやり抜く人
ビジョン : 将来を見通して何をしなければいけないのかを考える人

2015年度の雇用状況（ロッテグループ：2016年3月現在）

	男性	女性	合計
従業員数（人）	2,898	1,274	4,172
平均年齢（歳）	39.4	35.7	38.2
新入社員数（人）	81	61	142

教育・研修制度

ロッテは、一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことを目的として、さまざまな教育プログラムや研修制度を整備し、主体的に自分自身の成長に向けた努力を惜しみなく支援しています。

社員向けに、部門別の専門研修やOJT、年次別研修といった仕事に関するスキルアップを支援するものから、語学力強化研修（英語、韓国語、TOEICなど）、自己選択型のチャレンジスクールなど自己啓発を支援するものまで幅広く整備し、それぞれの目的や目標に応じて参加・選択できるようにしています。

また、グローバル人材の育成を目的とした「海外研修制度」も設置しています。この研修では、応募者の中から選抜された研修生が、国内研修で経営感覚と語学を修得した後、現地研修で各国の事業環境や市場の研究に取り組めます。

なお、こうした教育・研修制度は、より効果的な成果を得るために適宜見直し、改善や拡充を図っています。

社員研修体系

	基幹	選抜	部門別	OJT	自己啓発
管理職	新任マネージャー研修 新任基幹職研修	グローバルリーダー研修 (選抜型)	各部門の専門研修	OJT制度	
	チャレンジスクール (自主参加型)	若手社員選抜海外研修	・菓子営業 ・アイス営業 ・商品開発 ・中央研究所 ・工場 etc	(1~3年次) 職場内で業務を通じての育成	・英語研修 ・韓国語研修 ・TOEIC ・通信教育 ・講演
一般社員	基礎形成プログラム ・1~3年次研修 ・新入社員研修	グローバルアカデミー (選抜型)			

専門スキル向上を支援する認定制度

ロッテでは2005年から、技術、専門知識の向上と職場の活性化を目的として、各工場の技能、専門知識が優れている社員を「マイスター」として認定する制度を設けています。

マイスターは、年1回、工場責任者の推薦に基づき、認定委員会の審査で認定され、マイスターマークの使用を認められます。日常業務の改善、後輩育成などに積極的に取り組むことで、周囲の社員の手本となることが期待されています。

ダイバーシティの推進

ロッテは、ダイバーシティ（多様性）を尊重し、さまざまな個性を持った従業員一人ひとりが活躍できる場の拡大に努めています。2016年にダイバーシティを推進する部署「いきいき活躍推進室」を設置しました。まずは職場で働く従業員の意識をモニタリングし、「働きがい」と「働きやすさ」の両面から活躍を後押しする環境を整えていきます。

イスラム教徒（ムスリム）の従業員が働きやすいように配慮

インドネシアは国民の8割近くがイスラム教徒（ムスリム）といわれており、現地のグループ会社・ロッテインドネシア社のブカシ工場では、ムスリムの従業員が働きやすいような環境づくりに取り組んでいます。教義に定められている一日5回のお祈りのうち、正午と午後のお祈りの時間が操業時間と重なることから、正午はラインを完全に停止して食事とお祈りの両方の時間がとれるようにしているほか、午後も交代でお祈りができるよう、シフト上の配慮をしています。また、工場内には礼拝所を設けています。



工場内に設けている礼拝堂

これに加えて、ケータリング会社と契約し、社員食堂のメニュー全てをハラール（※）対応のものとしています。

※ハラール：イスラムの教義に照らし合わせて合法であるもの



社員食堂

❖ 従業員の健康管理

ロッテは、従業員が心身ともに健康でいきいきと働けるよう、従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいます。

法定健診のほか、人間ドックやがんPET検査、産業医による保健指導といった保健サービスを整備しています。よりきめ細かいケアを受けられるよう、今後もサービスの充実を図っています。

❖ ライフワークバランスの確保

ロッテは、一人ひとりが、仕事と生活を両立して公私ともに充実した日々が送れるよう、ライフワークバランスに配慮した制度の拡充に努めています。

その一環として、社員に対し週1回のノー残業デー設置により長時間労働の抑制を図っているほか、法定以上の日数を取得できる産前産後休暇や育児休業の設定、また、育児・介護休業あるいは時短勤務（勤務時間の短縮）の取得促進に取り組んでいます。

こうした取り組みが認められ、2007年には株式会社ロッテが次世代育成支援対策推進法（※）に基づく「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受けています。

従業員それぞれの事情に合わせた勤務形態を選択できるよう、今後もさまざまな施策の導入や充実を検討していきます。

※次世代育成支援対策推進法：次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援する法律。同法に基づく行動計画で定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。



❖ 従業員のモチベーション向上

ロッテは企業理念の浸透とそれに基づいた行動を促進し、従業員一人ひとりが意識や行動力を高め、ロッテグループミッションである「世界中の人々の豊かな生活に貢献する」ことの実現を目指します。下記の取り組みなどを通じて、全従業員への企業理念の浸透とモチベーション維持・向上を図っています。

社内表彰「ロッテアワード」を開始

2016年1月よりロッテグループ横断型の社内表彰として「ロッテアワード」を開始しました。

毎年1回、企業理念のロッテバリューである「ユーザーオリエンテッド」「オリジナリティ」「クオリティ」を体現している事例を評価し、優れた事例を表彰します。日頃の業務を通じて、企業理念への理解とその体現を促進するとともに、従業員のモチベーションアップを図ります。