

労働慣行

2018年度
活動報告

事業を支える最も重要な基盤は人材です。私たちは、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることで、企業の持続的な発展を目指しています。

人事方針

2018年4月18日 改定
2016年10月1日 制定

私たちは、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりを目指します。

1. 自律型人材の育成を行います。

私たちは、一人ひとりが自ら考え行動する、自律型人材の育成を行います。

2. 組織のパフォーマンスを最大限に引き出します。

私たちは、チームワークやコミュニケーションを重視し、組織のパフォーマンスを最大限に引き出します。

3. 公正な評価・処遇を目指します。

私たちは、従業員のモチベーションの維持・向上に向け、公正で納得性のある評価・処遇を目指します。

4. ダイバーシティとライフ・ワーク・バランスを推進します。

私たちは、多様な人材の活用と、生活と仕事の調和を推進し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、働きやすく、かつ働きがいのある職場づくりに取り組みます。

5. 健康保持・増進に努めます。

私たちは、従業員が心身ともに健康に働けるよう、健康保持・増進に努めます。

ダイバーシティ

中期目標

私たちは、ダイバーシティの推進に対する取り組みの一環として、2023年度までに国内のグループ会社の女性管理職比率を現状の6.2%（2019年3月末時点）から10%以上にするこ、さらに2028年度までに20%以上を目標に掲げています。

2023年目標



10%以上

2028年目標



20%以上

女性活躍推進

多様な人材が持てる能力を最大限に発揮できるよう、ダイバーシティを推進し、イノベーションの創出を促進します。まずは、企業だけでなく社会全体の喫緊の課題である女性活躍の推進に取り組み、性別に関係なく活躍できる制度・風土を整備し、ダイバーシティを推進していきます。

女性管理職比率

2018年3月末時点 5.8%

2019年3月末時点 6.2%

集計対象：(株)ロッテおよび国内子会社

● 研修の実施

(株)ロッテでは、女性活躍推進のために様々な従業員を対象とした研修を実施しています。次世代の女性管理職候補を育成する研修に加え、女性の部下を持つ男性管理職を対象とした意識改革の研修も行っており、性別に関係なく働きやすい職場環境やライフイベントとの両立などについて理解を深めています。



研修の様子

● 経営層からの発信

(株)ロッテでは、ダイバーシティの推進および女性管理職比率の目標について経営層からの発信を行っています。経営層が率先して取り組む姿勢を示すことで、各部署が取り組みやすい風土の醸成を図っています。

● 事業所内保育所の開設

子育てをしながら働く従業員が、仕事と家庭を両立し、安心して働き続けられることを目的として、浦和工場と狭山工場の敷地内に事業所内保育所「ハッピーマーチ保育園」を2018年4月に開設しました。



ハッピーマーチ保育園

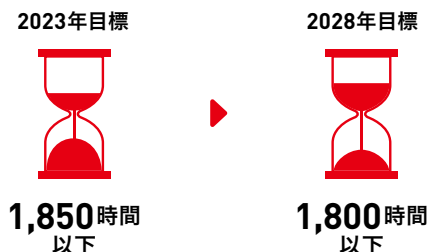
障がい者雇用

ダイバーシティ推進の取り組みの一環として、障がい者雇用の取り組みを進めています。(株)ロッテの本社ビルでは、トイレの改修や段差の解消など、多様な人々が働きやすい職場環境の整備を進めています。

ライフ・ワーク・バランス

中期目標

私たちは、ライフ・ワーク・バランスの実現に向け、2023年度までに国内のグループ会社に勤務する従業員一人当たり労働時間を現状の年間2,016時間(2018年度)から年間1,850時間以下にすること、さらに2028年度までに年間1,800時間以下にすることを目標に掲げています。



労働時間削減

一人ひとりが働きやすい職場づくりに向け、生産性向上による労働時間削減に取り組み、ライフ・ワーク・バランスの実現を目指しています。

2018年度

従業員一人当たり総労働時間	年間2,016時間
従業員一人当たり時間外労働時間(管理職を除く)	年間200時間

集計対象：(株)ロッテおよび国内子会社

● 働き方改革推進委員会の設置

(株)ロッテでは、生産性向上による労働時間削減を実現するためには、具体的な取り組みが必要と考え、2017年5月に「働き方改革推進委員会」を設置しました。

当該委員会は関連部署と連携しながら、適正な労務管理の推進や、残業時間の多い部署の業務改善サポートに取り組んでいます。

● 在宅勤務

(株)ロッテでは、ICTを活用し時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を推進し、労働生産性を高めるとともに、育児や介護など、ライフステージを迎えた際も安心して働き続けられることを目的として、在宅勤務の導入に向けたテストを行い、2019年度より本格導入しました。在宅勤務に限らず、従業員が持てる力を発揮し、生産性を高める新たなワークスタイルを検討していきます。

● 有給休暇の取得促進

(株)ロッテでは、余暇の充実や自己研さんに充てる時間を創出し、ライフ・ワーク・バランスの実現を目的に、有給休暇の取得促進に取り組んでいます。年度初めに有給休暇の取得日を決めておく計画有休やリフレッシュ休暇などの制度があり、今後もさらに制度の拡充を検討しています。

● 業務の効率化

(株)ロッテでは、2019年度より基幹システムの更新を行い、業務の標準化による効率化を進めています。また、ICTの活用やタブレットの導入などにより、事務作業の効率化を図り、より付加価値の高い業務に時間を振り向け、生産性を高める変革を行っていきます。

Column

労働時間削減に向けた取り組み ((株)ロッテ 働き方改革推進委員会)

(株)ロッテでは、生産性向上による労働時間削減を実現するためには、制度やインフラを整えると同時に、会社の風土改革および従業員の意識改革が不可欠と考えています。

そこで、一人ひとりが働きやすい職場環境に対する意識を高め、労働時間を削減することを目的に、働き方改革推進委員会が主体となり、管理職約400名を対象に、「働き方改革」説明会を開催しました。説明会では、在宅勤務やスライドワークなどの柔軟な働き方を推進する制度や、勤怠管理システムの改修による残業時間の見える化などのインフラについて説明しました。さらに、会社の風土改革および従業員の意識改革を促すため、労働時間削減の必要性について、法令遵守や健康管理の視点だけでなく、生産性向上による企業競争力の視点や、従業員一人ひとりの成長を促すライフ・ワーク・バランスの視点など、多面的に説明を行いました。受講者からは、「会社の本気度を感じた」「部下の成長のためにも、働き方改革に率先して取り組みたい」などの反響があり、日々の現場における労働時間削減の重要性を再認識する機会となりました。



従業員エンゲージメント

中期目標

私たちは、社員が成長と働きがいを感じられる職場づくりに取り組み、2023年度までに国内のグループ会社に勤務する社員のうち働きがいを感じている割合を80%以上にする、さらに2028年度まで80%以上を維持することを目標に掲げています。



社員意識調査

私たちは、従業員一人ひとりがいきいきと働き、自らの成長と働きがいを感じられる職場づくりが、個人および企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。国内のグループ会社では、社員意識調査を毎年行い、社員の働き

がいを定量的・継続的に把握し、課題把握と改善に向けて取り組んでいます。

働きがいを感じている社員の割合

2017年調査	62.1%
2018年調査	58.7%

集計対象：(株)ロッテおよび国内子会社

人材育成

人材育成プログラム

私たちは、従業員一人ひとりの成長を促すことで、個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことが企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。(株)ロッテでは、主体的に自分自身の成長に向けて努力する従業員を支援する様々な人材育成プログラムを整備しています。

研修費用

2017年度	53百万円
2018年度	87百万円

集計対象：(株)ロッテ

● 階層別プログラム

従業員として必要とされる基本的な知識や心構えなどを習得する新入社員研修に始まり、仕事に必要なスキルアップや今後のキャリアを考える年次研修、昇格者に対するマインドセットやマネジメントの基礎を学ぶ研修など、従業員の成長段階と目的に合わせたきめ細かな階層別のプログラムを用意しています。また、並行して職場内での業務を通じたOJTも行っており、不安を感じることなく安心して活躍できる仕組みを整えています。

● 部門別プログラム

各部門別に専門知識や技能を習得するための研修を行っています。

● 自己選択型プログラム

主体的に自分自身の成長に向けて努力する従業員には、自己選択型の自己啓発の機会を多数提供しています。語学研修に加え、応募型の集合研修であるチャレンジスクールや通信教育を整備しており、幅広い知識や技能を習得できます。

● 選抜型プログラム

次世代リーダーや次期経営人材の育成を目的とした研修をはじめ、広い視野を身に付けるための外部研修への派遣を行っています。また、女性活躍のための研修やグローバル人材育成のための研修も実施しています。グローバル人材の育成については、海外研修制度も設けており、応募者の中から研修生を選考し、海外子会社へ派遣しています。国内で経営知識や語学を習得した後、現地での実務経験や事業環境の研究などを行います。

キャリアプランを考える(自己申告制度)

(株)ロッテでは、年に一度、業務の負担感や適性、今後のキャリアプランなどについて上司と話し合う機会を設けています。従業員が今後のキャリアプランを考えるきっかけとなり、会社側は、一人ひとりの状況や適性、考えを理解し、活躍の機会の提供や育成に活用しています。

健康経営

健康経営優良法人2019～ホワイト500～に認定

私たちは、会社の発展は従業員の健康と共にあると考え、心身ともに健康に働ける環境づくりに取り組んでいます。(株)ロッテは、経済産業省が



優良な健康経営を実施している企業を認定する「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」*に、前年度に引き続いて認定されました。

* 認定期間 2019年2月21日～2020年3月31日

労働安全衛生

労働安全衛生体制

(株)ロッテでは、中央安全衛生委員会が中心となり、各事業所の安全衛生委員会と連携して、労働災害のリスク低減に取り組んでいます。また、労働災害の再発防止に向け、掲示や研修を活用した過去の事故事例の共有などの教育も推進しています。

安全監査・点検の実施

(株)ロッテでは、安全監査・点検を実施し、法令違反防止や労働災害のリスク低減に取り組んでいます。また、万が一、労働災害が発生した場合には、再発防止に向け、原因究明と対策を徹底しています。

休業災害・重大災害被災者数

2017年度	休業災害24人、重大災害0人
2018年度	休業災害20人、重大災害0人

集計対象：(株)ロッテおよび国内子会社

労働災害による死亡者数

2017年度	0人
2018年度	0人

集計対象：(株)ロッテおよび国内子会社

人事データ一覧

従業員の状況

▶ 従業員数(人)	2018年3月31日時点			2019年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ	10,496	—	—	10,652	—	—
従業員数	6,198	—	—	6,396	—	—
臨時従業員数	4,298	—	—	4,256	—	—
国内	6,122	—	—	6,279	—	—
従業員数	2,983	1,914	1,069	3,096	1,988	1,108
臨時従業員数	3,139	—	—	3,183	—	—
(株)ロッテ	4,649	—	—	4,851	—	—
従業員数	2,261	1,607	654	2,361	1,679	682
臨時従業員数	2,388	—	—	2,490	—	—
国内子会社	1,473	—	—	1,428	—	—
従業員数	722	307	415	735	309	426
臨時従業員数	751	—	—	693	—	—
海外	4,374	—	—	4,373	—	—
従業員数	3,215	—	—	3,300	—	—
臨時従業員数	1,159	—	—	1,073	—	—
アジア	2,868	—	—	2,760	—	—
従業員数	2,419	—	—	2,390	—	—
臨時従業員数	449	—	—	370	—	—
欧米	1,506	—	—	1,613	—	—
従業員数	796	—	—	910	—	—
臨時従業員数	710	—	—	703	—	—

▶ 従業員の平均年齢(歳)	2018年3月31日時点			2019年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	38.6	39.3	37.4	38.9	39.5	37.7
(株)ロッテ	38.5	39.0	37.3	38.7	39.2	37.5
国内子会社	38.8	40.6	37.5	39.3	41.1	38.1

▶ 従業員の平均勤続年数(年)	2018年3月31日時点			2019年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	14.9	15.4	13.7	14.9	15.6	13.8
(株)ロッテ	15.9	15.5	16.4	16.0	15.8	16.4
国内子会社	11.6	14.6	9.5	11.5	14.5	9.6

採用と退職の状況

▶ 採用者数(人)	2017年度			2018年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	181	93	88	236	123	113
新卒	135	78	57	164	94	70
中途	46	15	31	72	29	43
(株)ロッテ	128	75	53	151	97	54
新卒	119	72	47	141	89	52
中途	9	3	6	10	8	2
国内子会社	53	18	35	85	26	59
新卒	16	6	10	23	5	18
中途	37	12	25	62	21	41

▶ 退職者数(人)	2017年度			2018年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	137	74	63	152	80	72
定年	40	26	14	51	29	22
自己都合	97	48	49	101	51	50
(株)ロッテ	87	60	27	88	62	26
定年	20	20	0	20	20	0
自己都合	67	40	27	68	42	26
国内子会社	50	14	36	64	18	46
定年	20	6	14	31	9	22
自己都合	30	8	22	33	9	24

▶ 離職率(%)	2017年度			2018年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
(株)ロッテ	2.7	2.2	3.9	2.7	2.3	3.7

▶ 再雇用(人)	2017年度			2018年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	24	23	1	28	22	6
(株)ロッテ	19	19	0	17	17	0
国内子会社	5	4	1	11	5	6