

労働慣行

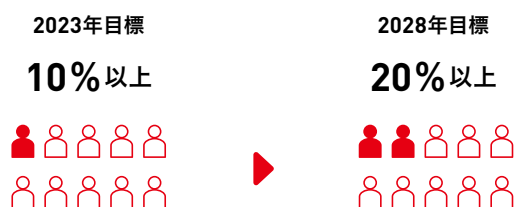
事業を支える最も重要な基盤は人材です。私たちは、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることで、企業の持続的な発展を目指しています。

関連するポリシー 人事方針

ダイバーシティ

④ 中期目標と実績

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年度までに国内の女性管理職比率を10%以上にする事、さらに2028年度までに20%以上にする事を目標に掲げています。



女性管理職比率

2018年3月末時点	5.0%
2019年3月末時点	5.3%
2020年3月末時点	5.1%

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムパニー
管理職基準の変更に伴い、過去報告値を見直しています

④ 女性活躍の推進

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、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、誰もが働きやすい職場環境整備と風土改革を行うことで、多様な人材が活躍できる会社を目指していきます。

■ 女性管理職候補の育成

(株)ロッテでは、次世代の管理職候補である若手女性社員の意識向上を目的として、食品飲料6社合同女性活躍推進セミナーを2016年より毎年実施しています。自他社の女性管理職と交流を深めて管理職を身近に感じ、自身のキャリアを振り返り将来のイメージや活躍のヒントを得ることができると好評で、女性社員のマインドセットにつながる取り組みです。

■ 経営層からの発信

女性活躍の推進には経営メッセージの発信も重要だと考えています。2020年1月には、(株)ロッテの経営陣と100名以上の女性社員が参加してダイバーシティフォーラムを実施しました。女性活躍について経営からの期待を伝えると同時に、社内の女性管理職と交流する場を提供しました。



ダイバーシティフォーラムの様子

■ 出産・育児サポート

(株)ロッテでは、出産を迎える女性社員が安心して産休に入り、また、スムーズに職場復帰することができるようにサポートを行っています。上司が「出産・育児面談シート」による面談を実施して、妊娠中の体調の把握や業務の引き継ぎ計画、復帰後の働き方などについて、コミュニケーションが円滑にできるようにサポートしています。

育児支援制度の利用実績(2019年度)

育児休業取得者数	103人 (男性6人 女性97人)
育児休業後復職率	98% (男性100% 女性98%)
育児休業後定着率	100% (男性100% 女性100%)
育児時短勤務者数	124人 (男性2人 女性122人)

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムパニー

◎ 障がい者の雇用

ダイバーシティ推進の取り組みの一環として、障がい者の雇用を推進しており、トイレの改修や段差の解消など、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を進めています。

障がい者雇用率

2020年3月末時点	2.4%
------------	------

集計対象

株式会社ロッテ

◎ 高齢者の雇用

(株)ロッテおよび(株)メリーチョコレートカムパニーでは、60歳の定年後も雇用を継続する定年再雇用制度を設けています。長年培った知識や技能で職務を遂行するとともに、後進の指導や育成の役割を担っています。

再雇用実績

2017年度	希望者数225人	再雇用率100%
2018年度	希望者数178人	再雇用率100%
2019年度	希望者数121人	再雇用率100%

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムパニー

ライフ・ワーク・バランス

◎ 中期目標と実績

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。

2023年目標

1,850時間
以下



2028年目標

1,800時間
以下



従業員一人当たり実績

2018年度	年間総労働時間 2,015時間 時間外労働時間(管理職除く) 199時間 有給休暇取得日数 8.7日(取得率43.5%)
2019年度	年間総労働時間 1,977時間 時間外労働時間(管理職除く) 196時間 有給休暇取得日数 12.6日(取得率62.8%)

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムパニー
管理職基準の変更に伴い、過去報告値を見直しています

◎ 柔軟な働き方による生産性向上

(株)ロッテでは、柔軟な働き方ができる様々な制度を導入し、ライフステージに関わらず多様な人材が活躍できる環境を整備しています。さらに、これらの制度を活用し、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。

■ 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行するためには、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。

■ 在宅勤務制度

(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、在宅勤務制度を導入しています。

■ スライドワーク(時差出勤)制度

(株)ロッテでは、個々のライフスタイルに合わせて従業員が働きやすい環境を整備するとともに、早朝や夜の業務に効率的に対応することを目的として、個人単位で始業および終業時間を選択できるスライドワーク(時差出勤)制度を導入しています。

■ 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。

■ 事業所内保育所の設置

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月より設置しています。



ハッピーマーチ保育園

Column アフターコロナを見据えた新たな働き方



荒川 直之

株式会社ロッテ
専務執行役員
人事本部長

はじめに、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に罹患された方々にご家族の皆様に対し、心よりお見舞い申し上げますとともに、一日も早い回復をお祈り申し上げます。また、感染拡大防止や治療などに日々ご尽力されている皆様に深く敬意を表し、感謝申し上げます。

さて、2020年4月に発せられた緊急事態宣言下における対応ですが、製品を安定供給させるという当社の社会的責任を果たすべく、感染防止策と生産現場の徹底した衛生管理を講じながら事業を継続しました。生産などに直接関わらない従業員に関しては、業務上やむを得ない場合を除き在宅での勤務をお願いしました。以前より進めてきた働き方改革の一環として在宅勤務インフラの準備をしていましたが、今回の事態を受けて、当初の予定よりも前倒しでの導入を行いました。急な前倒しに対応してくれた関連部署の皆さんや、当初在宅勤務インフラが不十分な中でも知恵を出し合って事業継続に取り組んでくれた従業員の皆さんにこの場を借りてお礼を申し上げます。

このように、段階的に導入する予定であった在宅勤務制度が、新型コロナウイルスの感染拡大によって半ば強制的に導入することになり、不便な面もありましたが、「やってみると意外とできた」「効率的に時間を使えるので継続したい」というポジティブな意見もありました。今後は、感染拡大防止と従業員とその家族の健康を守ることはもちろん、新たな働き方を活用して生産性とライフ・ワーク・バランスを両立させる第2ステップに取り組んでいます。さらに効率よく、柔軟な働き方ができるようにフレックスタイム制度を試験導入しました。また、新たな働き方に合わせた人事評価制度の検討も始めました。アフターコロナという言葉が注目を集めていますが、収束後に元の働き方に戻るのではなく、この間に培ったノウハウを活用し、より生産性と従業員満足の高い新たな働き方を模索することが私の使命と考え、今後も推進していきます。

従業員エンゲージメント

▶ 中期目標と実績

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。

2023年・2028年目標

80%以上



人材育成

▶ 能力開発プログラム

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て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能力開発プログラムを整備しています。

研修実績(人事部主催の能力開発に関する研修)

2017年度	研修費用 53百万円 一人当たり年間平均研修時間 15時間
2018年度	研修費用 87百万円 一人当たり年間平均研修時間 15時間
2019年度	研修費用 89百万円 一人当たり年間平均研修時間 17時間

集計対象

株式会社ロッテ

集計基準の変更に伴い、過去報告値を見直しています

■ 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

働きがいを感じている社員割合(社員意識調査より)

2017年調査	62.3%
2018年調査	59.1%
2019年調査	60.1%

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカンパニー

▶ 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。

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。

◎ キャリア開発支援

■ 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。

■ セカンドキャリア支援

(株)ロッテでは、50代の従業員に対して、セカンドキャリアプランをサポートする制度を用意しています。また、定年退職する従業員の希望者全員に定年後再雇用制度を運用しており、定年退職者の活躍を支援しています。

能力開発プログラム体系



健康経営

私たちは、会社の発展は従業員の健康とともにあると考え、心身ともに健康に働ける環境づくりを目的に取り組んでいます。

■ 推進体制

健康経営の推進は、人事本部労務部が中心となり、経営戦略本部CSR部の支援のもと、ロッテ健康保険組合と協力して実施しています。

■ 受動喫煙防止および禁煙

(株)ロッテでは、従業員の健康増進と安心して働ける職場環境づくりを目的に、各事業所の完全分煙および希望する従業員への禁煙サポートを行っています。

■ 運動習慣支援

(株)ロッテでは、従業員の運動習慣定着による健康増進を目的に、社内ウォーキングイベントを毎年開催しています。毎日の歩数を記録し、目標を達成した従業員には賞品を用意することで、参加意欲を高めています。

■ 健康状態の把握

(株)ロッテでは、従業員の心身の健康維持のため、健康診断およびストレスチェックの全員受診に取り組んでいます。2019年度の受診率は、健康診断が92.9%で、ストレスチェックが92.3%でした。

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。

▶ 労働安全衛生教育

(株)ロッテでは、労働災害を未然に防ぐため、様々な労働安全衛生教育を行っています。工場の新規入職者に対しては、基本的な安全教育と救命救急講習を実施しています。また、危険に対する感受性を養うことを目的として、体感教育ができる施設(安全道場)を使用した講習会を定期的を実施しています。さらに、事業所を越えて、危険についての情報を共有し、改善について話し合う危険予知訓練研修(KYT研修)を毎年実施しています。

▶ 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。

労使関係

(株)ロッテでは、労働組合が組成されています。従業員に影響を及ぼす可能性のある変更を行う際には、労働組合と協議の上、労働組合および従業員の代表に事前に通知することを労働協約に定めています。

▶ 労働災害実績

労働災害が発生した場合は、徹底した原因究明と設備の安全点検や対策を行い、再発防止に取り組むとともに、事業所間での情報共有を行い、類似の災害の防止に努めています。

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
2019年度	休業災害18人、重大災害0人

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカンパニー

労働災害による死亡者数

2017年度	0人
2018年度	0人
2019年度	0人

集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカンパニー

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			2020年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ	10,149	—	—	10,461	—	—	10,393	—	—
従業員数	6,295	—	—	6,489	—	—	6,485	—	—
臨時従業員数	3,854	—	—	3,972	—	—	3,908	—	—
国内	5,858	—	—	6,021	—	—	5,899	—	—
従業員数	2,938	1,872	1,066	3,056	1,939	1,117	3,098	1,951	1,147
臨時従業員数	2,920	—	—	2,965	—	—	2,801	—	—
(株)ロッテ	4,487	—	—	4,700	—	—	4,628	—	—
従業員数	2,261	1,607	654	2,361	1,679	682	2,405	1,700	705
臨時従業員数	2,226	—	—	2,339	—	—	2,223	—	—
(株)メリーチョコレートカムパニー	1,371	—	—	1,321	—	—	1,271	—	—
従業員数	677	265	412	695	260	435	693	251	442
臨時従業員数	694	—	—	626	—	—	578	—	—
海外	4,291	—	—	4,440	—	—	4,494	—	—
従業員数	3,357	—	—	3,433	—	—	3,387	—	—
臨時従業員数	934	—	—	1,007	—	—	1,107	—	—
アジア	2,862	—	—	2,845	—	—	2,744	—	—
従業員数	2,592	—	—	2,520	—	—	2,441	—	—
臨時従業員数	270	—	—	325	—	—	303	—	—
欧米	1,429	—	—	1,595	—	—	1,750	—	—
従業員数	765	—	—	913	—	—	946	—	—
臨時従業員数	664	—	—	682	—	—	804	—	—

▶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			2020年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	38.5	39.2	37.3	38.8	39.5	37.7	38.3	38.9	37.3
(株)ロッテ	38.5	39.0	37.3	38.7	39.2	37.5	38.0	38.6	36.6
(株)メリーチョコレートカムパニー	38.6	40.5	37.4	39.2	41.2	38.0	39.5	41.3	38.5

▶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			2020年3月31日時点		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内	14.9	15.5	13.7	15.0	15.8	13.7	14.3	15.0	13.1
(株)ロッテ	15.9	15.5	16.4	16.0	15.8	16.4	15.0	14.9	15.1
(株)メリーチョコレートカムパニー	11.7	15.4	9.4	11.7	15.7	9.5	12.0	15.7	10.0

採用と退職の状況

▶ 採用者数(人)	2017年度			2018年度			2019年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内総数	171	87	84	222	113	109	199	103	96
新卒	135	78	57	164	94	70	169	92	77
中途	36	9	27	58	19	39	30	11	19
(株)ロッテ	128	75	53	151	97	54	156	93	63
新卒	119	72	47	141	89	52	148	86	62
中途	9	3	6	10	8	2	8	7	1
(株)メリーチョコレートカムパニー	43	12	31	71	16	55	43	10	33
新卒	16	6	10	23	5	18	21	6	15
中途	27	6	21	48	11	37	22	4	18

▶ 退職者数(人)	2017年度			2018年度			2019年度		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
国内総数	131	69	62	147	76	71	126	71	55
定年	40	26	14	51	29	22	28	27	1
自己都合	91	43	48	96	47	49	98	44	54
(株)ロッテ	87	60	27	88	62	26	70	51	19
定年	20	20	0	20	20	0	22	21	1
自己都合	67	40	27	68	42	26	48	30	18
(株)メリーチョコレートカムパニー	44	9	35	59	14	45	56	20	36
定年	20	6	14	31	9	22	6	6	0
自己都合	24	3	21	28	5	23	50	14	36

▶ 離職率(%)	2017年度			2018年度			2019年度		
	合計	男性	女性	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	1.9	1.7	2.5
新卒者3年未満(%)	0.4	0.4	0.4	0.7	0.7	0.8	0.7	0.4	1.2