

全員参画にむけたWell-being経営
『人的資本への投資・情報開示の取り組み』

2022年9月15日

ロート製薬株式会社 取締役 CHRO

高倉千春

本日の内容

(※大変恐れ入りますが一部投影資料のみとなっております。)

- **人的資本の捉え方**

- 経産省「人的資本経営実現に向けた検討会」での討議から

- **ロート製薬の取り組み**

- 全員参画に向けたWell-being経営

- **情報開示の考え方**

- 比較可能性対象項目について
- 独自の価値創造ストーリーについて

- 持続的な企業成長から持続的な**企業価値創造**へ、その担い手としての**人財**（ESGのSソーシャル）
- 変化へのスピードある対応からより**多様な人財**が求められ、
一方、**遠心力を束ねる求心力として経営理念の真の浸透**がさらに重要
- **経営理念と事業戦略との連携、そして、人財マネジメントとの連動が必要**
- 人的資産の重要性から今後人財マネジメントなど**人財戦略**が取締役会でも議論される
 - **多様な人財パイプライン**（Succession Planの視点）
 - **経営理念を踏まえたリーダーシップ要件**の明示（指名諮問委員会と連動）
 - **将来の事業戦略を見据えた 適所適財（適時適量） 動的人財マネジメント**の仕組み
将来からバックキャストし現状とのギャップを埋める人財確保（Talent Acquisition),
 - 社員の**Engagement向上の検討** 『**全員参画に向けたWell-being経営**』

ロート製薬 沿革

NEVER SAY NEVER

ロート製薬



社名	ロート製薬株式会社
創業日	1899年2月22日
売上高	単体：1,214億円、連結：1,996億円（2022年3月）
従業員数	単体：1,599名、連結：6,866名
主な事業内容	医薬品、化粧品、機能性食品等の製造販売



1988年 米国メンソレータム買収
海外28拠点、
110カ国以上で製品販売



NEVER SAY NEVER

ロート製薬

世の中を健康にするために
自分の進むべき道を見据え
どんな困難にもめげず
常識の枠を超えて
チャレンジし続ける

■ ESG/CSR



■ 世界の多様なニーズに応える



Connect for Well-being

Well-beingとは身体も心もイキイキとし、
さまざまなライフステージにおいて笑顔あふれる幸せな毎日過ごすこと

ロート製薬は、世界の人々がWell-beingを実感できる時間が
少しでも長くなるように

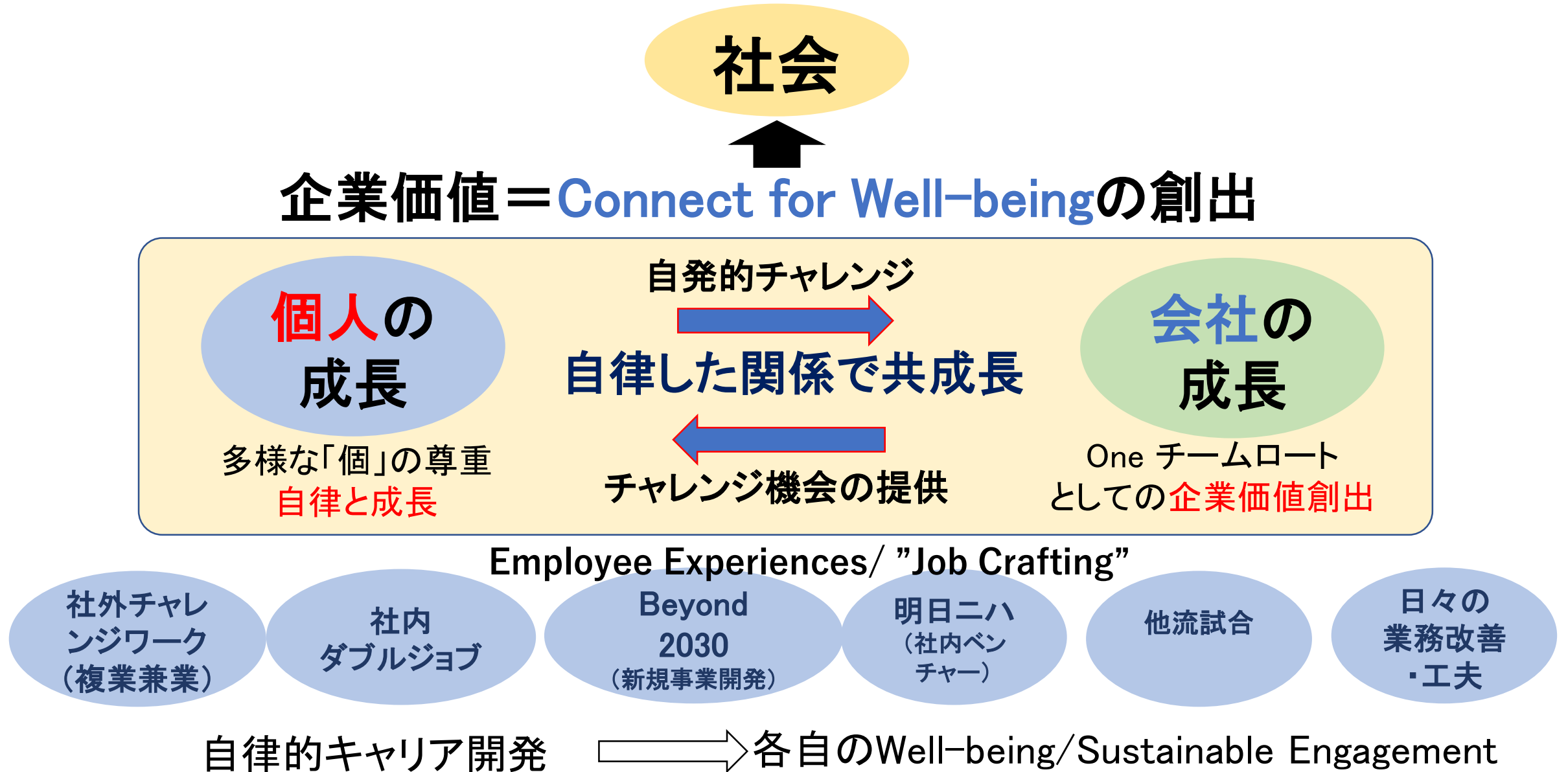
医薬品、スキンケアに加え、さまざまな事業で
イノベーションを起こし幅広く「つなげていく」

それを実現するために、社内外の仲間同士を、組織と組織を
しっかり「つなげていく」

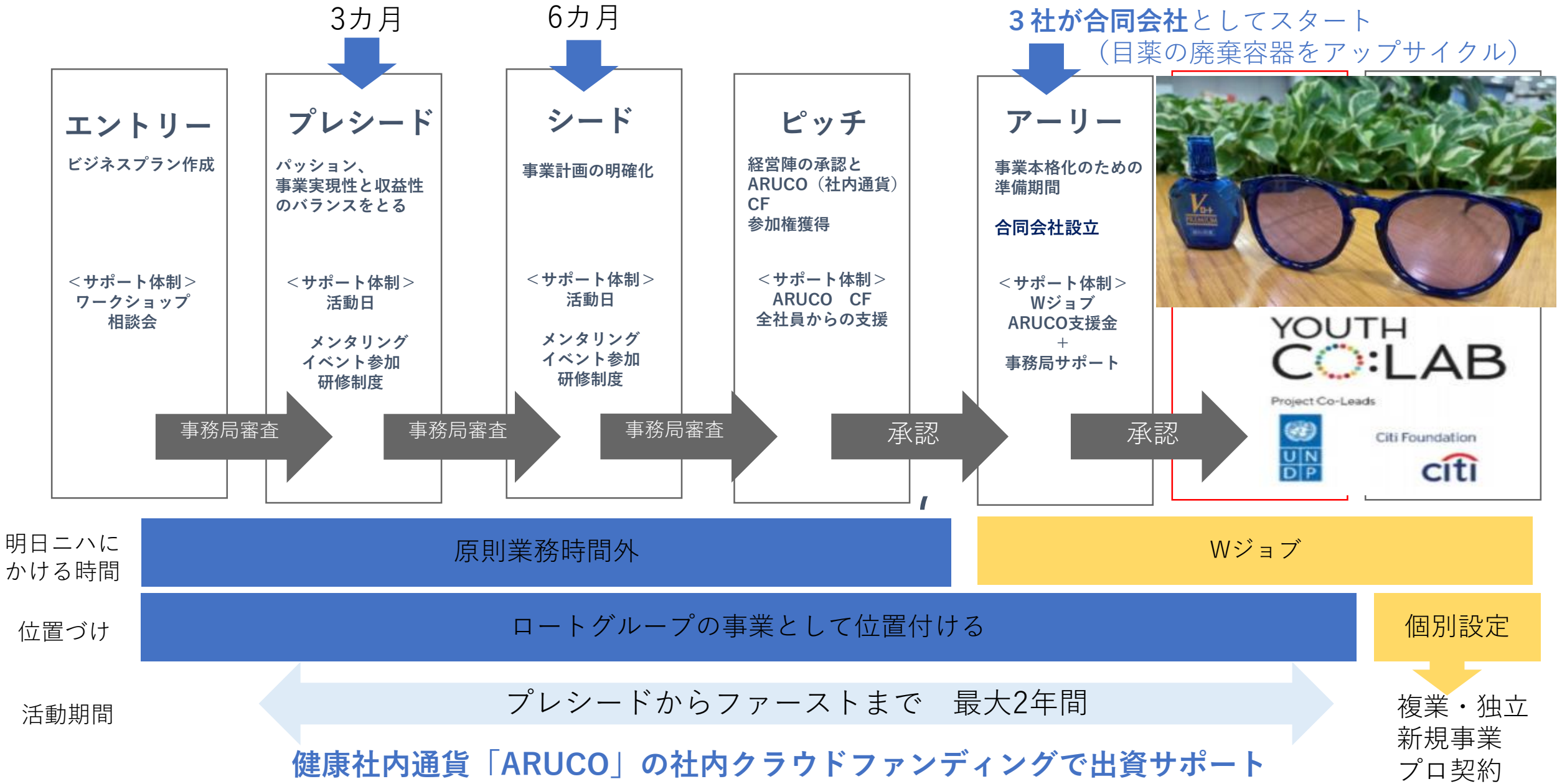
そして、信頼の連鎖の上に人材を育成し、一体感ある組織を作り上げ
人々の更なるWell-beingに「つなげていく」



“Employee Experiences” 経験価値の促進



社内起業家支援プロジェクト：「明日ニハ」



情報開示の視点：将来の方向性と連動する開示内容を検討

1. 情報開示要求に対応した指標（**比較可能性**に対する要請が強い項目）

- ・ Well-beingポイント(WBP)
- ・ 健康経営関連指標
- ・ 女性活躍・ダイバーシティ
- ・ 副業兼業・学び支援 など

2. ロートのビジネスモデル・戦略に照らして**独自性**のある取組み・項目

- ・ 「**価値創造ストーリー**」に基づく記述（投資家からも期待）
 - 創業からの企業Purpose
 - ビジョン実現にむけた中期戦略
 - 重要マテリアリティ明示と中心となる
‘人的資本の最大化’



創業来、社会・お客さまの変化や課題に向き合い
価値創造を積み重ねてきた

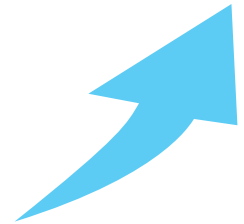
健康経営関連指標：健康人財育成にむけた8つのKPI

「まず社員自身が健康であってこそ
世の中へ良い商品やサービスが提供できる」という考えのもと、
2023年に向けて健康目標値を設定しています。
一人ひとりが行動目標を選択し、
チームとなって楽しく、時に励ましあいながら
Well-beingの土台となる身体の健康を実現するため、健康経営に取り組んでいきます。



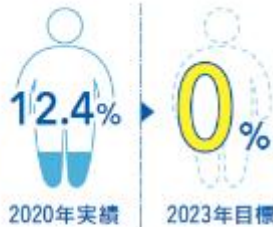
社内健康通貨
歩いて貯まる健康コイン

ARUCO 



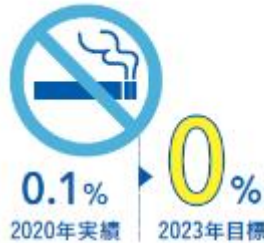
メタボリック シンドローム

生活習慣病にもつながるリスク要因となるため、正しい健康知識を得ながら仲間と共に取り組みます。



喫煙率0%

2017年からの取り組みで2020年には99.9%を達成。今後も継続します。



8,000歩早歩き20分

糖尿病・高血圧の予防の期待ができる「8000歩早歩き20分」を目指します。



適正飲酒

中長期的に心身へ多くの影響を与える過度な飲酒。一人ひとりにとっての「お酒とは」を考えながら付き合い方を見直します。



貧血改善



貧血が原因の不定愁訴に悩む社員も多く、それぞれの貧血マネジメントを実施します。



睡眠6.5時間以上の確保

仕事のパフォーマンスの低下・メンタルリスクなどの原因となる睡眠不足。それぞれの睡眠スキルを獲得します。



30分の運動を週2回実施



睡眠など他の項目にもつながり身体能力の維持増進には欠かせない運動。みんなで楽しく続けられる取り組みを行います。



体力測定結果向上

48.3%
2020年実績

80%
2023年目標

年に一度取り組む体力測定にて、「年齢<体力年齢」を目指します。



女性活躍・さらなる多様性の促進

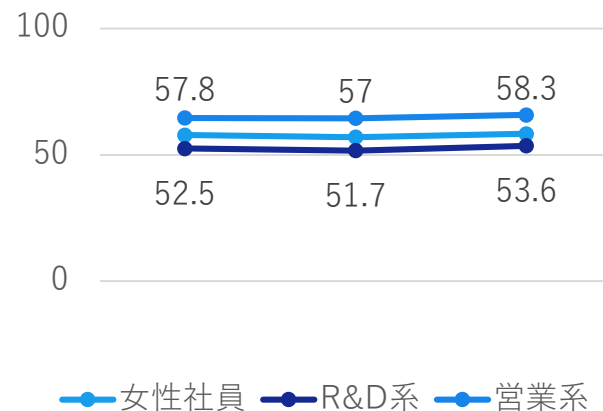
女性比率

女性比 58.3%

2021年3月時点

うちワーキングマ
ザー率
48.9%

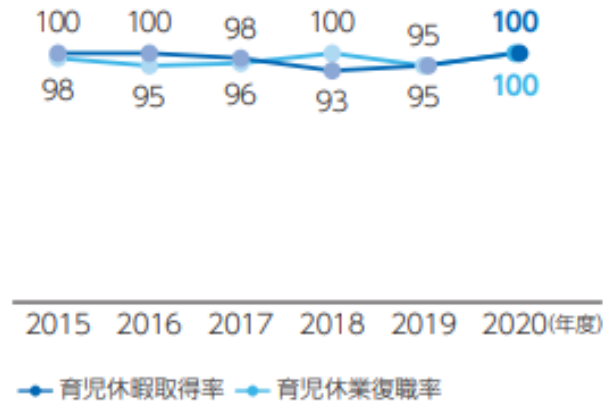
2020年時点



女性・男性育児休暇 取得及び復職率

2020年以降
連続100%達成中

2021年時点

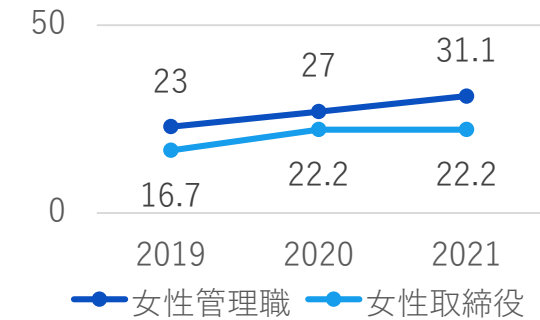


女性管理職比率

管理職 88人 (31%)

取締役 2人 (22%)

2021年3月時点



一人ひとりが生き生き働くことを応援する文化・仕組みと、実践

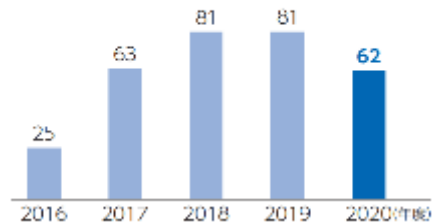
社内副業・社内兼務・起業支援／学びの支援

社員の挑戦を支える

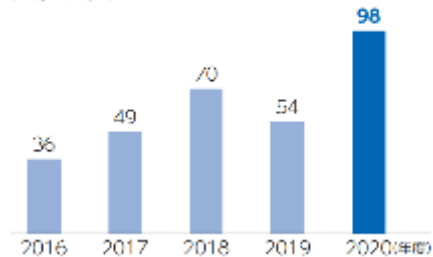
社外複業・社内兼務・起業支援

社員による自発的なチャレンジを支援する制度として、例えば**社外チャレンジワーク（複業）**、**社内ダブルジョブ（兼務）**、**社内起業家支援プロジェクト「明日ニハ」**などの制度を整備してきた。社内兼務では、現部署に所属しつつ興味のある部署の業務を経験できるため、社員の自律的なキャリアの構築やパーパスの実現に効果がある。

社外チャレンジワーク(複業)
実施人数(人)



社内ダブルジョブ(兼務)
実施人数(人)



社外チャレンジワーク（複業）実践者数

これまでに実践したことのある社員の数（延べ）

123名

<実践例>

- 美容WEBライター（30代女性）
- 大学講師（50代男性）
- キャリアコンサルタント（40代女性）
- 外国語講師（30代女性）
- 看板・広告のデザイン受注（30代男性）等

社内ダブルジョブ（兼業）実践者数

現在、社内兼務を実践している社員の数

123名

<実践例>

- 営業 & 新規事業
- 営業 & 広報PR
- 営業 & 食品事業
- プレステージ事業 & 通販事業

2022年4月時点

キャリア自律に向けた

学びのプラットフォーム構築

キャリア自律に向けた社員の自発的な学びを促進するため、オンラインを活用した学びのプラットフォーム「**ロートアカデミー**」を設立。動画コンテンツやセミナーなどを通じ、学ぶきっかけを提供し、自らの意思で成長し続ける人財の育成に取り組んでいる。

（延べ1400人以上、2021年5月～現時点）