

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

～常識に縛られない働き方へのチャレンジ～

2017.10.3
ロート製薬(株) 河崎保徳

働き方改革の取り組み

【女性社員活躍】

- 社員女性比率は約58%。
- この20年間売上げを伸ばしてきた**スキンケア製品**の売上高比率は60%を超えている。
- ロート製薬においては、スキンケア製品開発&ブランド構築、販路拡大の過程で「女性社員の活躍」は必然だった。



NEVER SAY NEVER

ロート製薬

働き方改革の取り組み

【ロートの取り組み】

- 男女という課題だけでなく、世代を超えたジェネレーション・ダイバーシティに取り組んでいる。（昭和を押し付けない）
- 外国籍の社員比率**を、R&D・技術系部門において2020年までに20%にする目標を掲げている。

◎「**4+1**」制度の導入から拡大 80%の実施目標

- 制度も大切だが、それ以上に男女、年齢、役職などに関係なく**提案や議論ができる風土、文化づくり**を実施してきた。

⇒ **ARK制度**

変化を産み出す風土／組織作り

【多様性が活きる社風づくり】

- 思考硬直する「肩書き主義」からの脱皮
「さん付け運動」の徹底
- 大部屋形式のワイガヤ
- 会長室・社長室の廃止
- 管理職が通路側に座り、仕事の水先案内に
- ARK(あしたの・ロートを・考える)プロジェクト発足
- 1600人が力を結集する「多様の垣塙」
全力の運動会や周年旅行、企画イベントなど



NEVER SAY NEVER

ロート製薬

NEVER SAY NEVER

創業118年目、更なる挑戦のための**新スローガン**

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こと

事業のみならず、「働き方」も
これまでの常識を疑う

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

働き方改革の目指すもの

【第1期】 強い会社 社員は部品、反復作業、ルーティンワーク

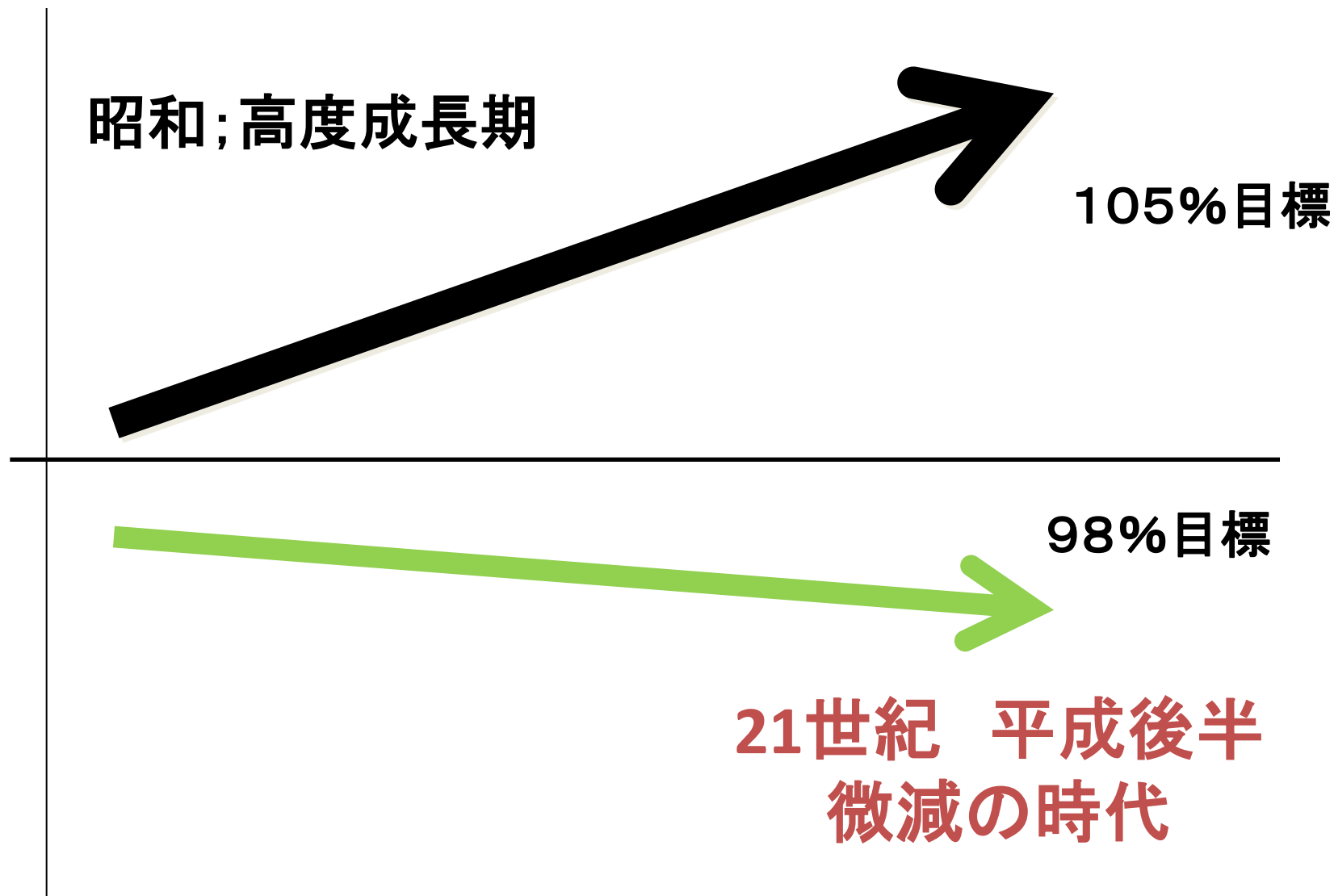
【第2期】 賢い会社 社員は機能、知識労働、ルーティンワーク

【第3期】 志高い会社 社員は知的創造者、ノンルーティン

- ・少子高齢化、労働人口の減少、AI、ロボット化
- ・個の創造生産性を可能な限り高める(個性を生かす) (イノベーション)
- ・働き方改革の意味 = 生産性の向上 = 競争力のUP
 - ①働き方改革 (ダイバシティー & 健康経営)
 - ② 視線を社外へ、国外へ向け行こうというきっかけ
 - ③ 働き方改革で、新たな時間を 社会との接点を増やす
- ・副業、社内兼業、リモートW、4+1制度…………

働き方改革による生産性向上を、社会課題の解決につなげていくことこそ、真の狙い。

日本経済(企業を取り巻く環境)とCSV



制度のスタート

「4+1」休暇制度 2005年7月～

全社員は、年末年始や夏季休暇 以外に、年内いつでも、4日間の連続有給をとるようにしましょう。会社から1日プレゼントし、5日間を有給とします。

社員は土日を入れて、**9日間の連続休暇**が可能となります

- 目的: ①生産性の向上 = 仕事の質の向上
②社員の教養のUP
③社外への視点、国際性



イノベーションの素を仕入れる時間

80%の活用率を目標としている

制度のスタート

社外チャレンジワーク(複業)制度

許可ではなく届出制 基本OK

65名の手挙げ、初年度25名の実施

※随時受付で徐々に増え、現在50名ほどが実施

社内ダブルジョブ制度

社内での部門兼任、本人希望を元に辞令

100名の応募、35名による兼任でスタート

社外チャレンジワークの例

事例①奈良で地ビール事業



目薬の無菌製造現場での経験
を活かし、奈良を盛り上げる
ために事業を立ち上げ

経営やマーケティングは素人
クラウドファンディングも活
用し、資金集め



社外チャレンジワークの例

事例② 郷里（福島）の食の通販事業



郷土愛 × **無類の酒好き**
地酒とおつまみ、そして
情報誌をセットにし、毎
月頒布会形式でお届け

経験なしから、
仲間で立ち上げる



fukunomo

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

社会を支え、明日の世界を創る人材に

一人ひとりが自分に制限をかけず
広く世に出て、活躍できる社会に！

企業は、熱意ある人たちを便利使いせず、
高い目標や難しい課題に挑戦できる場や
機会の提供を！



日本の未来を支える人材の育成！