



社名の由来である
“若きウェルテルの悩み”のヒロイン
「シャルロット」

株式会社ロッテ

2023年3月8日（水）

「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」に署名 女性活躍推進を加速

株式会社ロッテは、この度、女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles、以下：WEPS）の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名いたしました。

当社で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。また多様な従業員が活躍することがイノベーション創出の原動力の源泉であると考え、Diversity, Equity & Inclusion（以下：DEI）を推進しています。今回の署名をきっかけとして、従業員一人ひとりがその可能性を最大限発揮できる環境づくりにより一層取り組んでいきます。

WEPSとは、2010年3月に、国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト（GC）と国連婦人開発基金（UNIFEM／現 UN Women）が共同で作成した7原則です（以下参照）。

<WEPSの7原則>

- 【原則1】 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- 【原則2】 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- 【原則3】 健康、安全、暴力の撤廃
- 【原則4】 教育と研修
- 【原則5】 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- 【原則6】 地域におけるリーダーシップと参画
- 【原則7】 透明性、成果の測定、報告

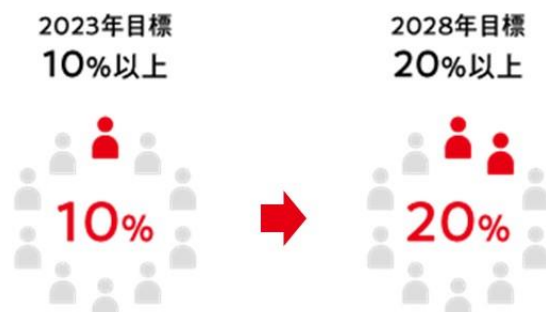


社名の由来である
“若きウェルテルの悩み”のヒロイン
「シャルロット」

株式会社ロッテのDEI推進取り組み

●目標

株式会社ロッテでは、多様な従業員が活躍することがイノベーション創出の原動力であり、企業競争力の源泉であると考え、DEIを推進しています。その一環として、日本全体の課題でもある女性活躍に取り組んでおり、2023年度までに国内の女性管理職比率を10%以上にすること、さらに2028年度までに20%以上にすることをESG中期目標に掲げています。2022年3月末時点の実績は9.9%（株式会社ロッテおよび国内子会社）でした。



●企業文化の醸成

ジェンダースペシャリスト 大崎麻子氏をお招きして、当社代表取締役社長執行役員 牛腸栄一との対談を開催しました。その様子を社内に配信し、WEPs署名に込めた想いやDEI推進の本気度、DEIと経営戦略の関係を社内向けに発信しました。併せて食品企業6社共同で、一橋大学CFO教育研究センター長 伊藤邦雄氏をお招きして、役員向けに人的資本経営に関する講演会を開催しました。今後もDEIの浸透を加速させることでイノベーションが生まれやすい企業文化を醸成していきます。

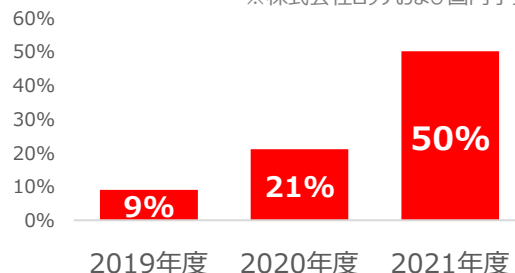


●男性育休の取得推進

株式会社ロッテでは、出産や育児などのライフイベントを迎えた際も安心して働き続けられるよう、様々な支援を行っており、男性育休の取得推進にも力を入れています。男性育休取得者と職場メンバーの体験談を社内でも共有し、ライフイベントが女性だけのものという意識を変えとともに、業務の属人化を解消し、職場のチームワーク向上に努めた結果、ここ2年で男性育休の取得率が大きく飛躍しました。

男性育休の取得率

※株式会社ロッテおよび国内子会社



●育児のサポート

株式会社ロッテでは、子育てをしながら働く従業員が、育児と仕事を両立し安心して働き続けられるよう取り組んでいます。社内制度は、法律で定められたものよりも充実した制度となっています。浦和工場と狭山工場の敷地内には、事業所内保育所が設置されています。また、育休復帰後の社員が上司と参加するワークショップや、育児中の従業員が参加するランチセッション等、人的ネットワーク構築やマインドセットにつながる施策を実施しています。

