

副首都推進意見交換会

〇一ト製薬株式会社
執行役員 人事総務部長
河崎保徳

ロート製薬 沿革



社名	ロート製薬株式会社
創業日	1899年2月22日
売上高	連結：1,996億円 (2022年3月期)
従業員数	単体：1,659名、連結：6,596名
主な事業内容	医薬品、化粧品、機能性食品等の製造販売



世界の多様なニーズに応える



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



NEVER SAY NEVER
ロート製薬
ESG/CSR



河崎 保徳

かわさき やすのり

ロートネーム: やすさん

原産: 大阪生まれ大阪育ち

ロート製薬株式会社

執行役員 人事総務部長



日本生命保険を経て、ロート製薬へ

商品企画部長、営業企画部長、営業部長を歴任

2011年3月 震災復興支援室長として、東北被災地で3年間復興支援に従事

2014年5月～現職

厚生労働省「柔軟な働き方改革・モデル就業規則検討委員」

薬に頼らない
製薬会社になりたい！

ロート製薬 × 食

NEVER SAY NEVER

For

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を過ごすこと

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」



ロートの新規事業

ロート製薬×新興国



ロート製薬×農業



ロート製薬×食事業



ロート製薬×再生医療



変化と挑戦を生み出す 風土と文化の歴史

年齢関係なく議論ができる組織に ジェネレーションダイバシティ

スピーディ&円滑なコミュニケーションへの仕掛け

ロートネームと
「さん」付け運動



- 役職呼称の禁止
- True Partnership促進

部屋や壁のないワイガヤオフィス



- 社長室 & 会長室の廃止
- 役職者は通路側

R&D 混じりあう文化の醸成(Globalization)

研究開発を中心に多様化を推進
生産部門へ拡大(データサイエンティスト、ロボット工学等)
「知」×「知」のぶつかり合う環境を創る



Taiwan
China
Vietnam
Indonesia
Nepal
India
Syria
Bangladesh
Korea
Thailand
etc

各人が我ごとで考える仕掛け

ことあるごとにディスカッション

挙手性の昇格チャレンジ

部門と自分の仕事はどうあるべきか？
自分の働き方はどう変える？何をやる？

次のステージに必要なこととは？
自分で考え、行動を起こすこと



ディスカッション風景

2016年度ランクアップチャレンジ エントリーシート

氏名	所属部署	所属課	所属チーム	所属階級

① 一度上のランクとして、会社や部門にどう貢献し、どんな役割を果たしますか？（本人記入）
また、そのために自身の職務や仕事の内容をどう見えますか？ 何をやる、何にチャレンジしますか？
（必ず上記の質問を順番に記入してください）

② 一度上のランクとして、自分の職務やチャレンジの目標は達成できるのか、
業務や職務の達成がどうなるのかを、具体的な数字や目標として、具体的に記入してください。
（必ず上記の質問を順番に記入してください）

③ ランクアップの「何をやるか」と「何をやるか」について、その理由や期待の理由などを記入してください。

（本人記入）

ランクアップ
チャレンジシート

コーポレートアイデンティティ

NEVER SAY NEVER

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

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

兼業・副(複)業解禁は若手社員からの提言

- 問:今まで以上に速く成長していくには、
どのような会社の支援が必要か？
(2015年・ARK人事改革チーム)



- 答:①社外の副(複)業を解禁してほしい。
②社内の兼業を認めてほしい。

社員の自立を信じ、育む制度として解禁
2016年4月スタート

「兼業」「兼務」が生まれるまで

<プロジェクトの後期>

一度きりの人生。

世間で通用する人材に早く**成長したい!**
やりたいことをやりたい!

そのためには何があればいい・・・?

倍量倍速の二刀流!



NEVER SAY NEVER

ロート製薬

「兼業」「兼務」のコンセプト=成長

◆社外チャレンジワーク◆

会社の壁もぶち破り、外部の仕事との「二刀流」。
外部環境に揉まれることで多くの刺激を受けて
個人の可能性を拡げチャレンジ精神を育てる。

◆社内Wジョブ◆

新しい仕事に飛び込み、刺激を受けることで、
自身の仕事の幅を広げ、成長を後押し。
組織の枠を超えた働き方を目指す。

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

倍量倍速で成長できる環境を①

社外チャレンジワーク（兼業）

対象者 社会人3年以上の正社員（中途入社者も可）

- 条件**
- ・健康を害するような働き方はNG
 - ・社会通念上の倫理感を外れるものはNG
 - ・情報漏えいにつながる兼業はNG

- 原則**
- ・ロートでの就業時間外の時間を利用して実践
 - ・届出制（人事は管理しない）
 - ・申請届に目的、内容、頻度を記入。
人事で確認後、上司と面談し理解を得てからGO

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

社外チャレンジワーク（兼業）

<実施者のコメント>

- ・ 単純に普段と異なる仕事でリフレッシュとなる
- ・ 社会貢献につながる（ボランティア・教育系）
- ・ 臨床現場がわかり、仕事にも副次的効果がある
(調剤薬剤師)
- ・ **自分の視野と人脈が広がった。**
- ・ **ロートでは味わえない刺激と緊張感がある。**
- ・ **ロートの看板の大きさを知った。**
- ・ **事業運営の厳しさを目の当たりにした。**
- ・ **会社へのロイヤリティが上がる。**
- ・ **オーバーワーク&なかなか続かない&行先が少ない**

具体的には・・・

調剤薬局勤務

コンサルティング業

ライター（放送作家）

ローカルプランナー

デザイン会社設立

NPO法人に参画

大学非常勤講師

NEVER SAY NEVER

オート製薬

個の想いを後押しするチャレンジワーク(社外複業、社内兼業)

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)

累計**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

2022年4月時点

★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、事業を立ち上げ



★広島県福山市 戦略推進マネージャー

“副業”解禁で働き方どう変わる?

FEATURE



今年に入って大手企業が次々と“副業”を解禁している。背景にあるのは政府の「働き方改革」、多様な働き方を推し進めようと、厚生労働省は副業について、これまで「原則禁止」としてきた基本方針を今年に入って「認める」と変更した。

去年11月、福山市は地方自治体として初めて“副業”を条件にして人材を公募した。募集1人の枠に395人が殺到。結果的に、安西さんら5人が採用された。

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
- 商品企画 & 人事
- 人事 & 通販事業
- 知財 & 国際事業
- 研究開発 & 人事 等

2022年3月末時点

社外チャレンジワークの例

<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、情報誌を
セットで毎月お届け

経験なしから、
仲間で立ち上げる



fukunomo

NEVER SAY NEVER

ロート製薬

社外チャレンジワークの例

<デザイン会社設立>



小さいころからの夢を実現

好きなことを仕事に。
ロゴデザインやイラスト制作を営
業兼クリエイターとして活動

社外チャレンジワークの例

<大学ゼミのゲスト講師>



マーケティング経験を活かして
大学ゼミのゲスト講師として呼
ばれる

ターゲット調査など、
本業に生きるネットワークづく
りにつながっている

ブロック塀、同質、画一の人の扱い
しかし...目指すのは...





石垣をつくるように人の個性を活かす

企業変革を生むのはだれか？ = 社員
挑戦をするのはだれか？ = 社員

⇒ 個人の成長を後押しすること

自らが考えて挑戦する！
挑戦してもいいんだ！
雰囲気と風土を醸成してきた

⇒ 自主的・自発的であること

面白い！
成長実感！

ロート製薬にとっての働き方改革の本質

目指したい会社と社員の関係

自立（自律）

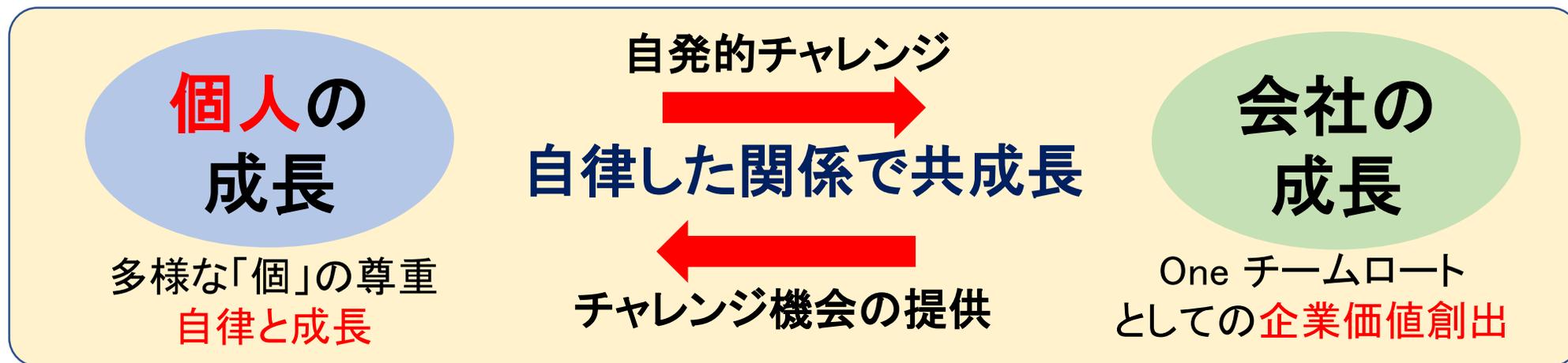
- ・依存関係から自立の関係へ
- ・人生を自分で決めていく

主役は会社ではなく、社員一人一人

“Employee Experiences”の促進

社会

企業価値 = **Connect for Well-being**の創出



Employee Experiences/ "Job Crafting"

社外チャレンジワーク
(複業兼業)

社内ダブルジョブ

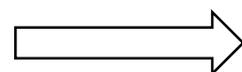
Beyond 2030
(新規事業開発)

明日ニハ
(社内ベンチャー)

and Beyond Company
(他流試合)

日々の業務改善
・工夫

自律的キャリア開発



各自のWell-being/Sustainable Engagement

人的資本経営の実現に向けて

メンバーシップ型からジョブ型へ そして**ジョブ創出型雇用**へ
このトランスフォーメーションの意味するところは？

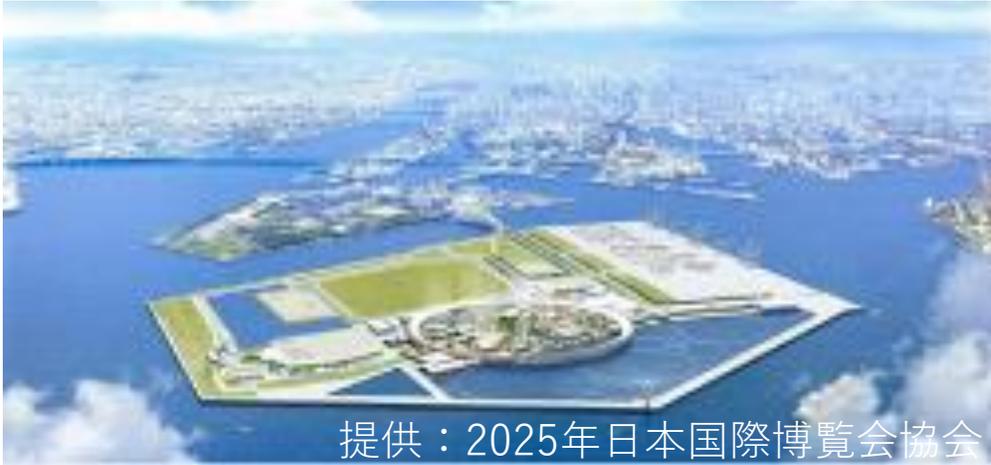
明確な成長戦略を効率的に推進するための人事戦略
日本の経営を支えた「三種の神器」
年功序列、終身雇用life-time commitment、企業内組合

不確実な時代において戦略ポートフォリオの変更を支える人財戦略
人事における戦略視点 **人財マネジメント**
'個'に焦点をあてた人財戦略 多様性

個人が主体的に活躍するWB経営 **個人と組織の共成長**
Employee Experiences(社内外WB, 新規事業)

2025大阪・関西万博 大阪パビリオンに協賛・出展決定！

「REBORN」をテーマに、未来の医療・ヘルスケアにおける「ミライの都市生活」を発信する大阪パビリオンにおいて、ロート製薬も、“ヘルスケア都市大阪”を発信していくことに貢献させていただきます。



提供：2025年日本国際博覧会協会

再生医療分野やパーソナルヘルスレコードを活用した医療など、人々はいつでも生まれ変わることができ、また、日々の生活で「自分」や「健康」について考え、明日に向けた一歩を踏み出せることを発信していきます。



ありがとうございました。

パーソル記事

<https://co-consortium.persol-career.co.jp/article/2022/04/28/index.html>