

ロートは、ハートだ。



ロート製薬 健康白書2025

(2024年度活動データ)

ロート製薬 健康経営宣言

わたしたちは、いつまでも健康で毎日を生き活きと働くことのできる「健康人財」であふれる会社になることを目指しています。社員の健康から社会の健康へ、そして次世代へと健康の輪を広げていくために、さらに健康経営に取り組むことを宣言します。



ロート製薬株式会社 代表取締役社長
瀬木 英俊

当社の存在意義（パーパス）は、「世界の人々に商品やサービスを通じて健康をお届けすることで、私たちを取り巻くすべての方や社会をWell-beingに導き、明日の世界を元気にしていくこと」です。この目標を実現するためには、社員一人ひとりが健康で、生き活きと毎日を過ごしながらか成長していくことがとても大切だと考えています。

当社が考える「健康」とは、単に病気でないことだけではありません。人生100年時代と言われる今、元気に長く活躍し続けるためには、一人ひとりが生活や仕事の一部として健康としっかりと向き合い、心も身体も健やかで、やりがいや生きがいを感じながら充実した生活を送ることが「本当の健康」だと考えています。そして、そんな前向きで生き活きとした社員こそが、世の中の健康を支えていく「健康人財」であり、志高い「健康人財」で溢れる会社を目指すという想いを込めて、当社は2018年に健康経営宣言を制定しました。

当社は、この想いを実現するために、社員が自ら健康でい続けたいと思える「きっかけづくり」や、健康を大切にできる

「環境づくり」に力を入れており、「この会社に入って良かった」「この会社で過ごして健康になった」と心から思える会社を目指しています。

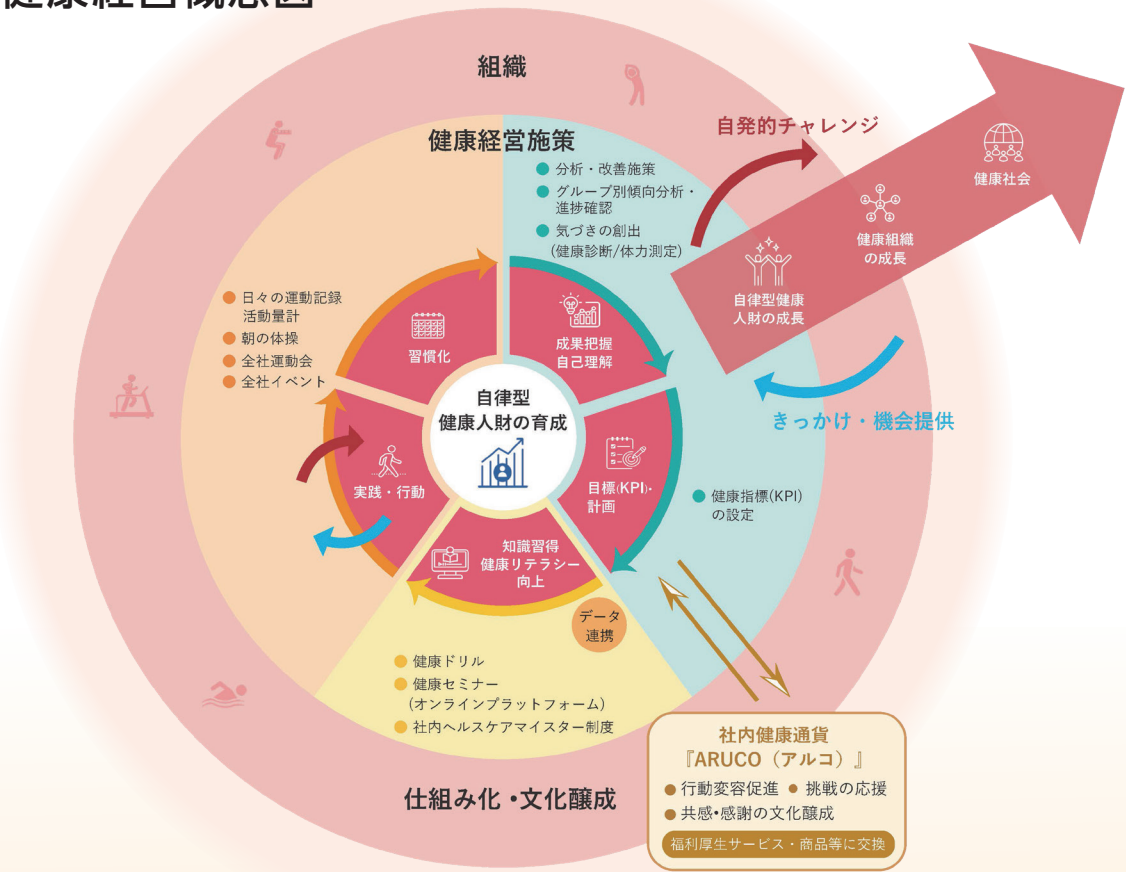
また、当社には、戦前から100年以上続く「和協努力」という大切な考え方が根付いています。「社員みんなが仲良く、明るい気持ちで毎日を過ごしてほしい。会社の発展と社員の幸せは切り離せないものだ」という創業者（家）の想いのもと、社員や家族の健康をずっと大切にしてきました。こうした歴史が企業文化のベースとなっており、今後もこの想いを大切にしながら、時代に合わせて健康経営を進化させていきたいと考えています。

さらに、これからはこうした健康経営の取り組みを、グループ会社全体へと広げていきたいと思っています。自分の健康を自分で守り、育てていくこと、健康的な環境づくりに自らが積極的に関わっていくことを大切にして、健康で活力溢れる仲間といっぱいのロートグループをつくっていききたいと思います。

ロート製薬が「健康経営」に込める想い

当社では、健康経営の推進にあたっては「個人のWell-beingの向上」が重要になると考えています。そこで、当社が大切にしている公私の充実や健康維持・増進を目指した働き方への考え方を全社で共有することを目的に「ROHTO Well-being LIFE宣言」を2025年に制定しました。Well-beingを高めるためには家族や大切な人と過ごす時間はとても大切ですし、育児や介護、家事といった役割も、今や男女問わず分担するのが当たり前の時代です。この宣言を通じて、自分自身のWell-being向上はもちろん、働く仲間を思いやる温かい職場の雰囲気や、お取引先さまへの思いやりなどを大切に、より良い職場や社会を作っていきたいと考えています。

健康経営概念図

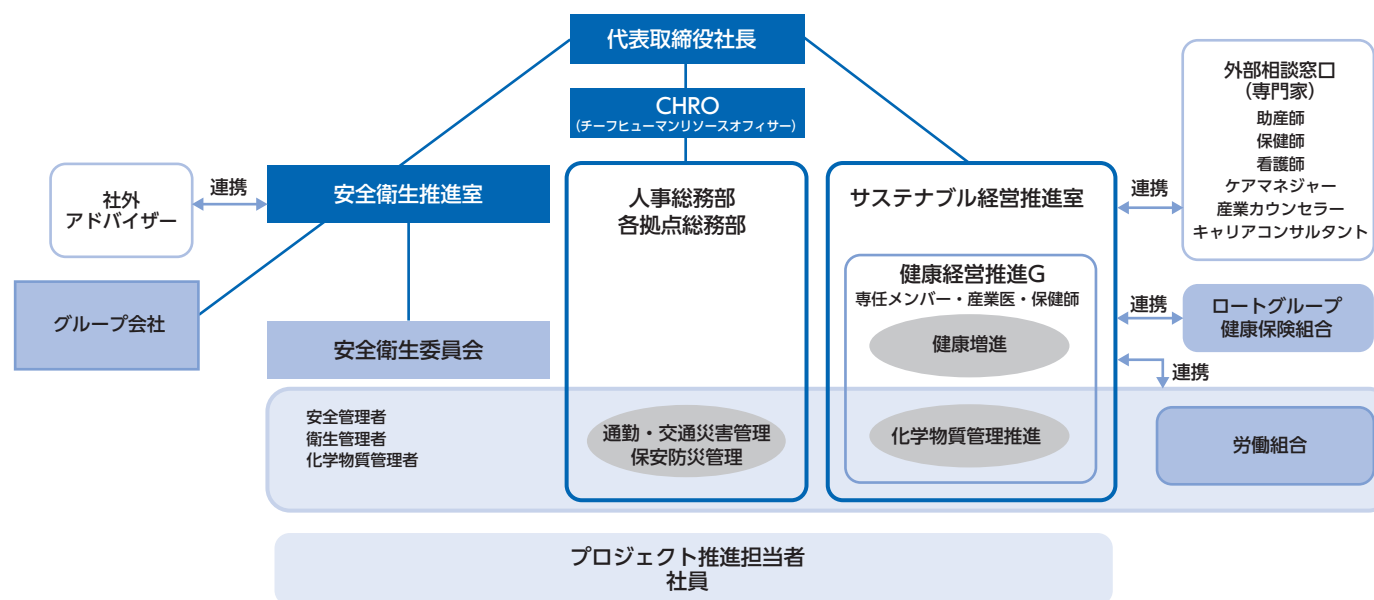


ROHTO Well-being LIFE 宣言

- 私たちは、プロの仕事人として自律したキャリアを構築し、Well-beingな人生を送るためには、心身が共に健康であり、ロートでの仕事とプライベートの時間どちらも充実することが大切であると考えています。
- 心身の健康はWell-beingな人生の土台であると考え、疾病の予防・治療、体力づくり、休息などの健康維持・増進に積極的に取り組みます。また、私たちを支えてくれる共に働く仲間や家族の健康を他人事にせず、健康維持・増進に協力します。
- 常に仕事の価値に向き合い、業務効率化、生産性向上、多様な働き方の実践などに取り組み、仕事とプライベートを調和し、Well-being向上の時間創出に努めます。
- 創出した時間は、自らを磨き高めるための学びや複業などの【自己実現・研鑽】、家族・友人・大切な人と過ごす時間や趣味、健康づくり、休息、余暇などの【心身のリフレッシュ】、育児、介護、家事、社会活動などの【家庭や社会での役割を果たすための時間】などに積極的に使います。
- 家族や取引先など、私たちを支えてくれる方々のWell-beingへの配慮を忘れません。また、家庭や社会での役割を積極的に果たそうとする仲間を応援します。

健康経営推進体制

代表取締役社長の責任のもと、健康経営推進グループが主体となって健康経営の取り組みを進めています。CHRO（チーフ・ヒューマンリソースオフィサー）のアドバイスも受けながら、人事総務部や各拠点の総務部、プロジェクト推進担当者、労働組合、ロートグループ健康保険組合、安全衛生推進室、安全衛生委員会、そして外部相談窓口とも連携し、従業員の健康をサポートしています。さらに、2024年からは健康経営推進グループを人事総務部からサステナブル経営推進室へと移し、人権など企業の社会的責任との連動や、心理的な安心感にも配慮した健康経営の体制づくりを進めています。

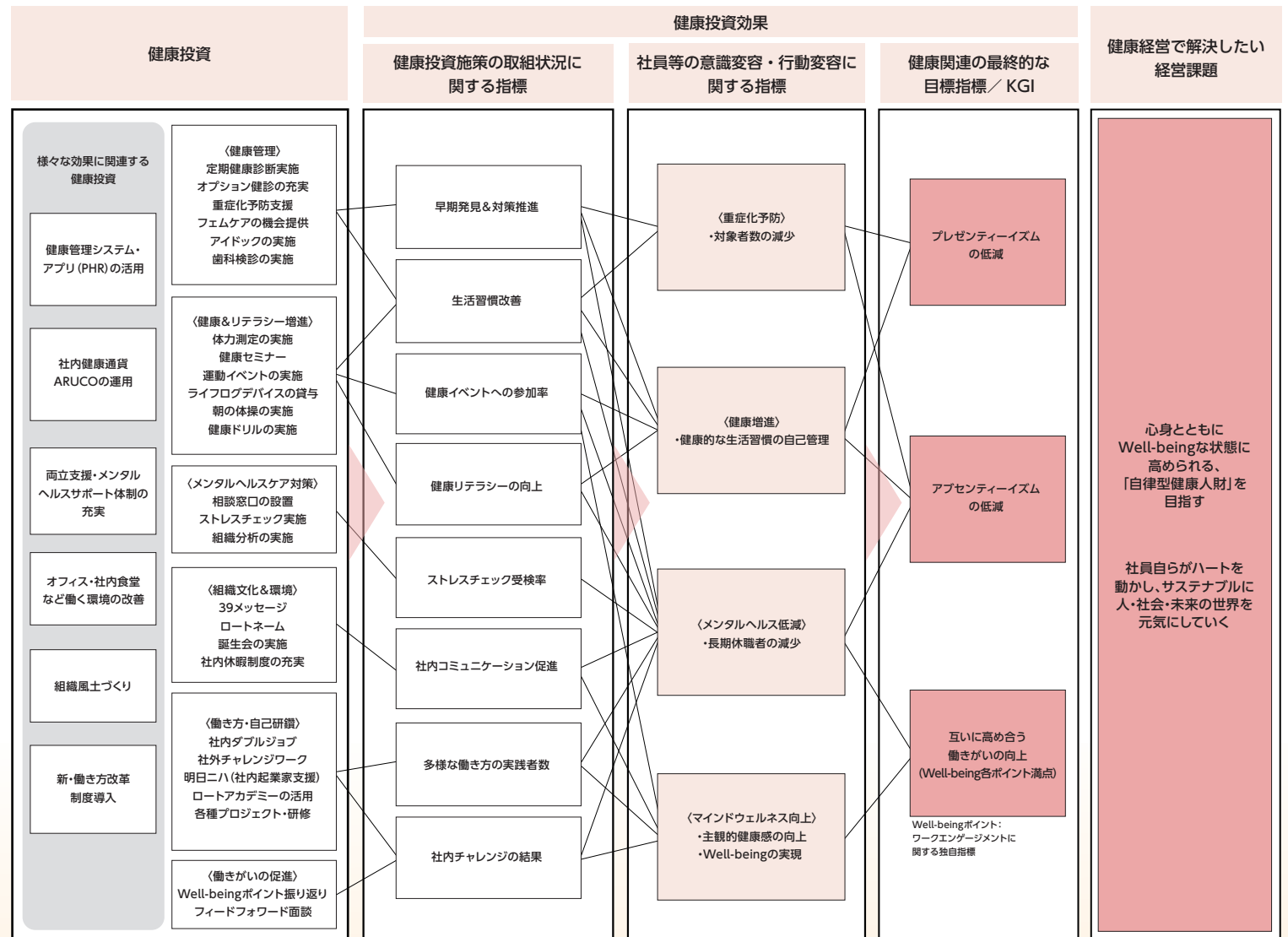


直近の外部評価

2025年3月に、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に2度目の選定を受け、「健康経営優良法人（ホワイト500）」には5年連続8度目の認定を受けています。また、2025年2月には、スポーツ庁認定の「スポーツエールカンパニー2025」シルバー+（プラス）にも認定されました。



健康経営の推進にあたり、経営課題の解決につながる健康課題を特定するための健康経営戦略マップを作製し、その課題を解消する健康の保持・増進に関する取り組みに落とし込んでいます。





当社は、従業員一人ひとりが自分自身の健康を大切にし、積極的に健康の維持や向上に取り組むことで、誰もが活き活きと活躍できる職場づくりを目指しています。そのために、身体、健康と心の健康・充実の両方を大切にしなが、様々な取り組みを進めています。

具体的には、「早期発見・早期治療」「女性・家族の健康」「卒煙支援」「メンタルヘルス」「仕事との両立支援」など、全部で9つのテーマを健康経営の重点項目として掲げ、従業員の健康をサポートしています。



健康のベースを構築する12の指標とKPI(実績)

当社は、Well-beingの実現には心と身体、両方の健康がしっかりとした土台になると考えています。そのため、具体的な目標を立てることで、従業員一人ひとりが日々の生活を見直し、自分自身で健康づくりに取り組めるような健康経営を進めています。

最近では従業員数の増加や平均年齢の上昇もあり、さらに健康への意識を高めていくことが大切だと感じています。そこで、2017年度から取り組んできた、生活習慣病のリスクとなるメタボリックシンドローム対策をはじめとした8つの健康指標に引き続き

力を入れています。

そして2025年度からは、心の充実にも目を向けて、マインド向上につながる新しい4つの指標も加えました。こうした多方面からの取り組みを通じて、従業員の内面からのWell-beingをさらに高め、これからも人や社会、そして未来の世界を元気にしていけるよう努力してまいります。

健康のベースを構築する12の指標

フィジカル

- メタボ脱出
- 貧血改善
- 健力年齢<実年齢
- 喫煙率0%
- 適正飲酒量
- 睡眠満足度
- 30分週2回以上の運動
- 8,000歩 速歩き20分

マインド

- 39メッセージ活用
- 学び実践
- 残業ゼロ
- 連続休暇取得

KPI		現在 (プレゼンティーズム・ アブセンティーズムの 予防)	未来 (生活習慣病や身体疾患、 メンタルヘルス不調の 発症予防)	次世代 (次世代への 健康影響の 予防)	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2030年度 目標
結果指標 (身体健康)	メタボリックシンドローム 該当者の割合 (メタボ判定+メタボ予備判定)	○	○	○	14.8% (6.1%+8.7%)	14.2% (6.1%+8.1%)	15.4% ^{※10} (5.9%+9.5%)	0%
	貧血該当者(女性)の割合 ^{※1}	○	○	○	14.2%	15.9%	14.5% ^{※10}	0%
	健力年齢<実年齢の割合 ^{※2}	○	○		62.6%	67.3%	67.2%	80%
行動指標 (生活習慣)	喫煙者の割合	○	○	○	2.8%	2.2%	2.6% ^{※10}	0%
	適正飲酒量を 守っている割合 ^{※3}	○	○	○	76.9%	76.5%	77.2%	100%
	睡眠満足の割合 ^{※4} (睡眠時間6時間以上の割合)	○	○	-	34.5% (58.6%)	47.9% (58.5%)	47.5% (55.9%)	80%
	30分の運動を 週2回以上実践者の割合	○	○	-	38.3%	41.4%	43.1%	50%
	1日8,000歩及び 20分速歩き実践者の割合 ^{※5}	○	○	-	16.5% (54.9% ^{※6})	15.2% (43.4% ^{※7})	11.7% (46.6% ^{※8})	50%
	39メッセージ ^{※9} 送付率(受取率)	○	○	-	67.9% (89.6%)	69.5% (89.2%)	68.9% (90.0%)	100%
充実指標 (マインド向上)	学び実践率	○	-	-	-	-	62.7%	100%
	時間外労働(時間/月)	○	○	-	14.9	13.3	12.3	0
	5日以上連続した 有給休暇取得率	○	○	-	35.1%	36.9%	24.7%	80%以上

※1:貧血とはヘモグロビン値12.0g/dl未満を定義する

※2:健力年齢<実年齢とは、体力測定結果(体力年齢・歩行年齢・脳体力[®])のうち2項目以上が実年齢よりも若い事と定義する

※3:1回量が、男性2合未満、女性1合未満と定義する

※4:4段階評価中、大変満足・やや満足と回答した者の割合(2022年度は「どちらでもない」を含む5段階評価で実施)

※5:該当年度4月~3月の実績

※6:ウォーキングイベント「とこチャレ」2022冬(3週間)の期間中平均

※7:運動&コミュニケーション促進イベント「新ウェルチャレ」2023夏におけるウォーキングイベント選択者(25イベント計726名参加)の期間中平均

※8:ウォーキング&睡眠改善イベント「とこチャレ2024睡眠+」(3週間)の期間中平均

※9:社員同士が感謝を伝え合える、社内専用メッセージツール

※10:定期健康診断の2025年3月末時点受領データより算出

2024年度 定期健康診断受診・ストレスチェック受検状況

健康診断受診率

全社員を対象とした定期健康診断や、特定業務従事者、海外派遣員に対する健康診断などを法令に則り実施しています。職場ごとに社員が受診しやすい環境を整え、高い受診率を維持するよう努めています。また、生活習慣病健診および5大がん検診については、30歳以上を対象とすることで早期の対策を講じるとともに、法定外の検査項目の一部をオプションとして社員自らが選択できるようにしています。

定期健康診断受診率

100%

【家族の健康への取り組み】

ロートグループ健康保険組合では家族（被扶養者）の健康診断受診率向上にも取り組んでおり、2024年度の受診率は36.6%となっています。法定の特定健診の対象である40歳以上の社員（被保険者）と家族（被扶養者）の受診率は、国が目標として定める90%を目標に取り組んでおり、2024年度は87.7%となっています。

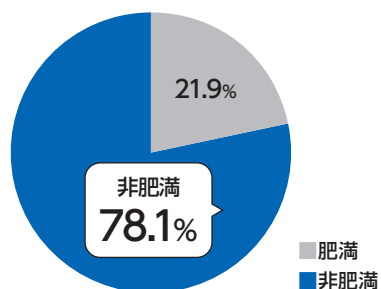
ストレスチェック

従業員の心の健康を守るため、ストレスチェック制度の導入とその活用に積極的に取り組んでいます。年に一度、全従業員を対象にストレスチェックを実施し、職場でのストレス状況を把握しています。結果については、個々の従業員が自身のストレス状態を確認できるようフィードバックを行い、高ストレス判定者には、産業医との面談機会を設けるなど、早期対応に努めています。また、集団分析の結果をもとに、プライバシーの保護に配慮しながら、職場環境の改善や業務負担の見直し、コミュニケーション活性化のための施策も推進しています。これからも、従業員が安心して働ける職場づくりのため、メンタルヘルス対策を強化していきます。

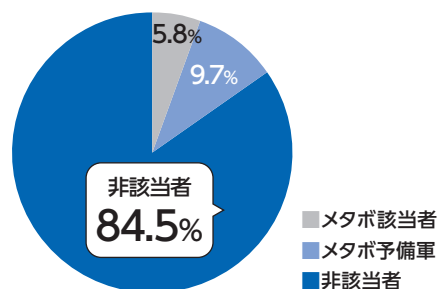
年度	ストレスチェック 受検率	高ストレス者割合
2024	99.8%	10.3%
2023	98.8%	11.2%

2024年度 定期健康診断データ

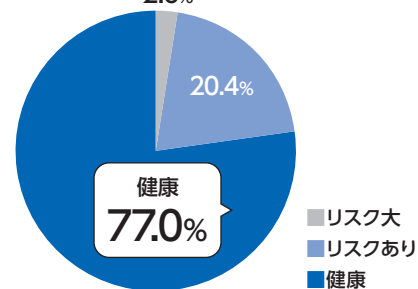
肥満



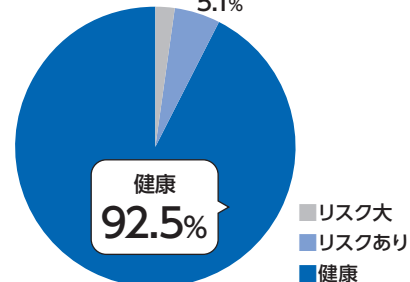
メタボリックシンドローム



脂質

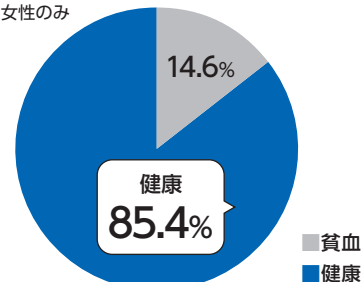


血糖値

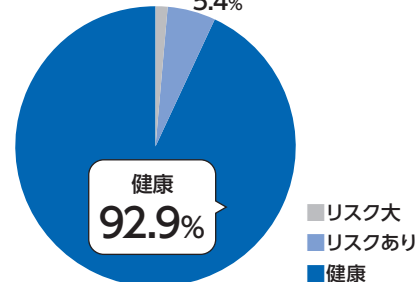


貧血

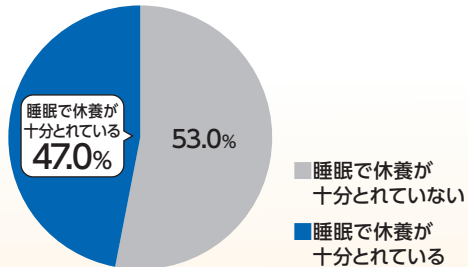
※女性のみ



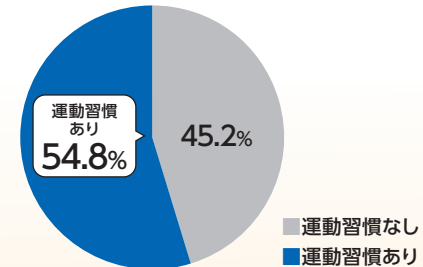
血圧



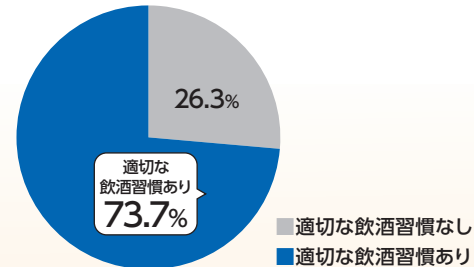
睡眠



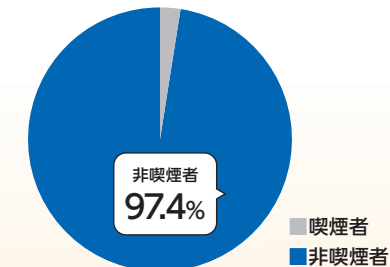
運動



飲酒



喫煙



メタボリックシンドロームや生活習慣病の指標は全国平均よりも良好な水準で推移しており、長年続けてきた健康経営の取り組みが社員一人ひとりの健康意識や日々の行動に根付いてきていることが窺えます。一方で、「睡眠の満足度」や「女性の貧血」といった課題も見えてきました。これらを重点テーマとして健康KPIを設定し、改善に向けた取り組みを一層強化してまいります。健康はすべての土台であり、今後も働く人が生き活きと活躍できるため環境づくりを進めていきます。

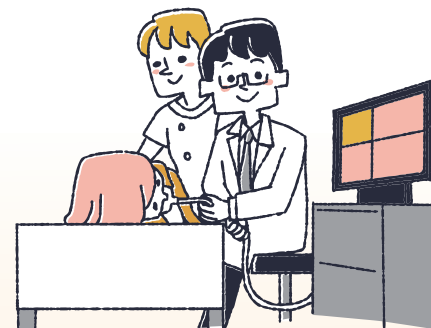
※ 出典：ロートグループ健康保険組合集計データ（2025年6月時点）
※ 端数処理（四捨五入）のため、合計が100%とならないことがあります

取り組み①:定期健康診断項目の充実

当社は定期健康診断項目の充実を図っており、法定診断項目に加え、生活習慣病健診は30歳以上を対象に実施し、その他下記のオプション健診を任意で選択(一部は自己負担あり)できるようにしています。

<オプション項目>

- 婦人科検診
子宮頸がん検診・子宮エコー
乳がん検診
(40歳以上マンモグラフィ+乳腺エコー推奨、39歳以下乳腺エコー推奨)
- 前立腺がん検査(40歳以上男性)
- 頸動脈エコー(40歳以上)
- ピロリ菌検査(血中ピロリ抗体検査)
- 血清フェリチン検査(女性)
- 甲状腺ホルモン検査
- 麻疹風疹抗体検査
- 眼圧検査
- 骨密度検査(40歳以上女性)



<その他>

- アイドック(45歳以上)
- 脳ドック(40歳以上)
- 全身がん検診(40歳以上)
- PET検診
- 歯科検診

<感染症対策>

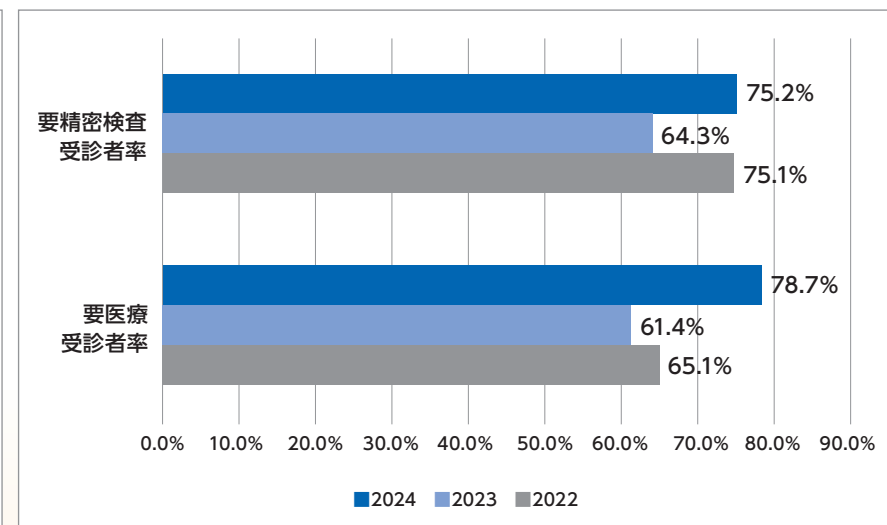
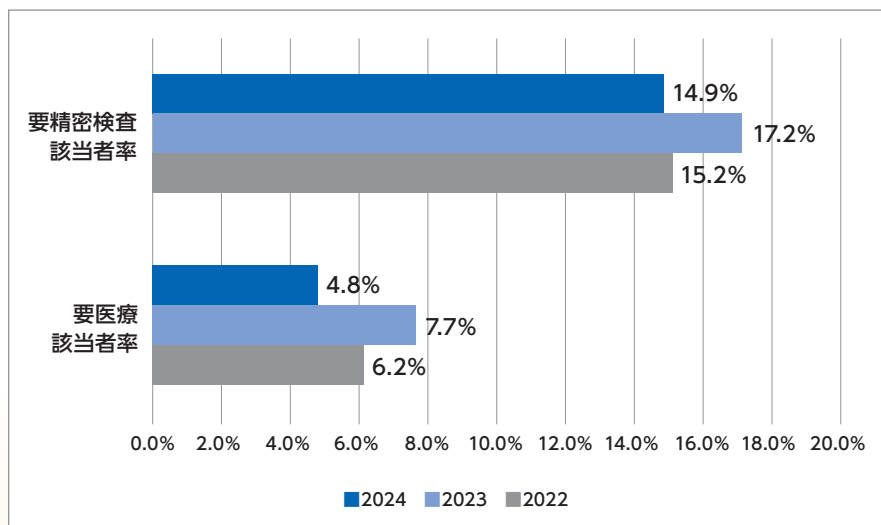
- インフルエンザワクチン
- MRワクチン
- B型肝炎ワクチン

取り組み②:重症化予防(受診勧奨)

疾病の重症化予防のため、特定保健指導対象者全員の受診と、産業医による要治療対象者全員の医療機関受診を目指しています。

当社は、従業員が健康で生き生きと働けるよう、特に生活習慣病などの重症化を防ぐことに力を入れています。健康診断の結果、特定保健指導や治療が必要とされた方には、産業医や保健師が個別に面談を行うとともに、外部の専門機関

への受診を勧奨し、一人ひとりに合ったサポートを案内しています。また、定期的なフォローや健康に関する情報提供を通じて、従業員自身が健康により関心を持ち、無理なく生活習慣を見直せるようサポートしています。



取り組み③:がん検診・オプション健診の推進

がん検診やオプション健診の充実と強化・・・在職中の不幸を未然に防ぐために

当社では、病気の早期発見や早期治療、そして重症化を防ぐことに力を入れています。特にがんについては、発見が遅れると深刻な影響が出てしまうこともあるため、定期的ながん検診の受診を勧めるとともに、オプションを含めたがん検診のメニューを充実、一部もしくは全額会社負担で受診の機会を設けたりと、サポート体制を強化しています。

例えば、過去に若い世代でのがん患者が見つかった経験を踏まえ、健康診断時の胃がん検診（バリウム検査）は30歳から全員が受けられることに加えて、より精度の高い検査方法としてバリウム検査から胃カメラ検査への移行を積極的に推奨しています。さらには、女性社員が多い当社ならではの豊富な婦人科検診

メニューを用意しており、検診後のケア体制についても専門医への紹介や医療機関でのフォローを行っています。

外部の医療機関での受診となる場合には、検診を受けやすいように、職場の理解や業務の調整なども必要に応じて行い、受診者の負担をできるだけ減らせるよう配慮しています。

また、従業員だけでなく、家族にもがん検診の大切さをお伝えし、受診を勧めています。そのほか、リテラシー向上のための施策として、健康セミナーや情報提供も行い、正しい知識が広がるよう努め、がん検診の推進や健康意識の向上に積極的に取り組んでいます。

年度	がん検診・オプション検査受診率								
	肺がん	大腸がん	胃がん	乳がん	子宮がん	前立腺がん	フェリチン	甲状腺	頸動脈
2022	-	-	60.5%	82.4%	70.4%	50.4%	46.4%	39.5%	40.8%
2023	-	-	61.5%	74.3%	65.0%	39.3%	45.3%	35.6%	28.0%
2024	99.3%	80.4%	57.5% (前年比-4%)	68.4% (前年比-5.9%)	58.2% (前年比-6.8%)	41.7% (前年比+2.4%)	67.6% (前年比+22.3%)	35.9% (前年比+0.3%)	28.7% (前年比+0.7%)

(注記)

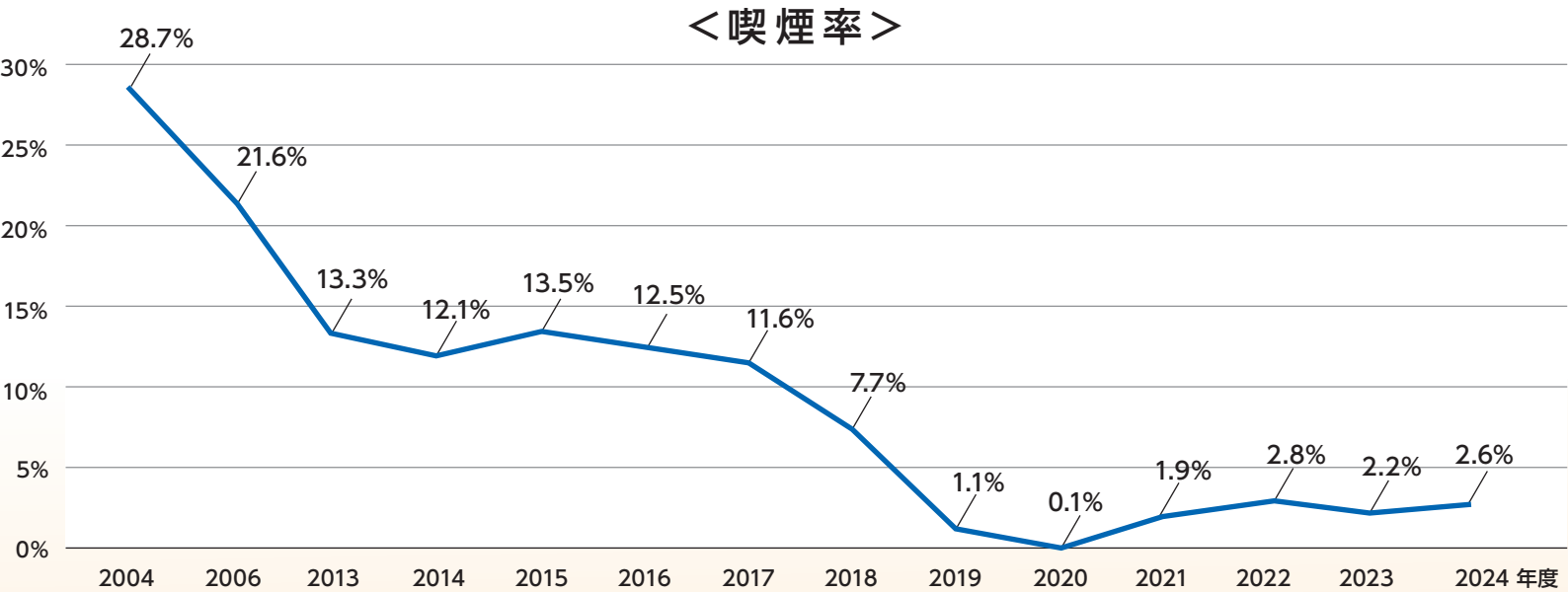
- ① 検診からかかりつけ医定期受診への移行者を母数に含む
 ② 肺がんは放射線検査を受けられない方を母数に含む
 ③ 肺がんおよび大腸がんは2024年度から受診率を開示
- ④ 乳がんと子宮がんは女性のみ
 ⑤ 前立腺がんは男性のみ
 ⑥ 胃がんは胃部X線検査+胃部内視鏡検査の合計
- ⑦ フェリチン検査は女性の隠れ貧血スクリーニングのために実施しており、女性のみ
 ⑧ 頸動脈超音波検査は40歳以上が対象

取り組み④:卒煙の推進

喫煙者ゼロに向けて

当社は、20年以上前から受動喫煙対策および従業員の卒煙支援に取り組んでおり、2007年には事業場内喫煙所の廃止と全面禁煙、卒煙希望者の支援として禁煙外来の全額補助制度など積極的・継続的に卒煙支援に取り組んできました。そして、2018年には「2020年4月までに喫煙率ゼロを目指す」という具体的な目標を掲げ、喫煙習慣から卒業できるように取り組み、2020年には喫煙していない従業員が

99.9%（喫煙率0.1%）に到達いたしました。しかしながら、直近の数字は一時期禁煙に成功していた社員が再び喫煙してしまうなど、喫煙者率が2.6%へ悪化しており、揺り戻しが起きてきています。2025年はあらためて、健康保険組合と協働し、全社を挙げて卒煙推進活動を開始しています。



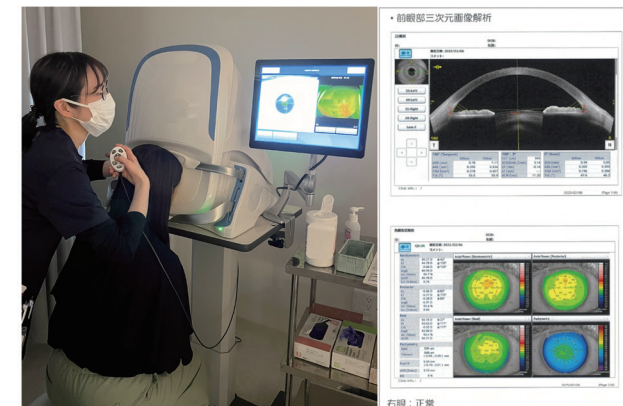
取り組み⑤:先端健診の導入(アイドック・全身がんドック&脳ドック)

眼の健康寿命延伸を目指す眼科健診プログラム 「ロートアイドック」(2025年2月～)

加齢とともに増加する緑内障や白内障などの眼疾患を早期発見・予防し、従業員の健康寿命延伸を目指す新たな取り組みとして、中之島アイセンター(大阪)および藤田医科大学羽田クリニック(東京)と提携し、前眼部三次元画像解析や光干渉断層血管造影など最先端の研究に基づく医療技術を活用した眼の健診プログラムを導入しました。

眼の健康は、日常生活や仕事の質、さらには将来の生活の質にも直結します。目薬をはじめとするアイケア事業を展開する企業として、従業員の眼の健康を支援することで、長期的なWell-beingを実現してまいります。

オプション健診として、ロート在職中に一度に限り、会社が全額負担し健診を受けることができます。



左:健診の様子 右:健診結果の一例

「全身がんドック&脳ドック」スタート(2025年6月～)

ロートでは、社員が年1回必ず受診する定期健康診断に加えて、がんなどの早期発見の観点から「PET検診」や「脳ドック」などの追加項目や一部費用を会社負担とするなど健診メニューや支援を充実させています。

そんな中、2025年6月に新たに加わったのが、最新技術(MRIのDWIBS法)による「全身がんドック&脳ドック」です。検査に用いられているこちらの技術は、特にがんの早期発見に優れており、細胞密度が高い部分を特定することで、がんなどの異常を見つけます。

PET検診も全身がんを調べる有益な方法ですが、放射線による被ばくリスクがあります。その点「全身がんドック」はMRIを使うため、被ばくの心配がありません。

今回提携の医療機関と準備した「ロートEX専用コース」だと、“全身がん”に加えて“脳”のMRI検査も同時に受けられるのも嬉しいポイントです。こちらもオプション健診として、ロート在職中に一度に限り、会社が半額負担し健診を受けることができます。



取り組み⑥:社内健康通貨「ARUCO」と「健康情報の見える化」推進

社内健康通貨「ARUCO (アルコ)」

ARUCOでは、従業員がもっと健康的な毎日を送れるようサポートするため、歩数や速歩きの時間といった運動習慣に応じて「ARUCO」という社内通貨を付与しています。貯めたARUCOは、健康診断のオプション費用、健康グッズ、自社商品、自社運営レストランのクーポンなど、様々な健康アイテムに交換し、活用できます。普段、健康の大切さを感じていながらも、なかなか生活習慣を変えられない方も少なくありません。この取り組みが、そんな方々にとって新しい一歩を踏み出すきっかけになればと考えています。また、毎日の行動によってARUCOがどんどん貯まり、ARUCOの獲得状況の確認や利用申請も簡単にできるようになっています。健康を「意識する」だけでなく、実際に「行動を変える」ことにつながるよう、従業員のチャレンジを応援しています。



従業員の健康情報の見える化・・・「活動量計」とオリジナルアプリ「W-UP」

活動量計

健康への取り組みの可視化ツールとして、全従業員へ活動量計を配布しています。常に活動量計を持ち歩き、アプリでデータ取込が可能です。会社として毎日8,000歩・速歩き20分を推奨しており、月間平均ランクや順位などアプリを通じて状況を「見える化」することで、日々のモチベーションにもつなげています。



W-UP (ワップ)

ARUCOの獲得・利用ができるツールとしてアプリを活用しています。日々のウォーキング（歩数・分数）や、ヘルスリテラシーアップを目的とした健康ドリルへの回答など、健康増進につながる日々のアクション等によりARUCOが付与され、貯めることができます。また、ウォーキングイベント「とこチャレ」もこのアプリ内ででき、仲間の顔やウォーキング取組状況の見える化を行い、チーム内で声をかけあいながら実施しています。



取り組み⑦:心身の健康アクションの実施

体力測定

2002年から年1回全従業員を対象に実施。単に体力を測るだけではなく、体力年齢、歩行年齢、脳体力[®]を測定し、それらを総合した「健力年齢」として、現在の年齢における平均的な能力と、現在の自分の身体の状態を比較・可視化できるようにしています。



健康ドリル&健康ミッション

ヘルスリテラシーの向上を目的に、平日毎朝全従業員向けにアプリを通じて健康ドリルを配信しています。正解者にはARUCOを付与し、楽しみながら学べる工夫をしています。また、健康ミッションとして、週単位で健康習慣（運動・食事・休養など）のお題を出し、実践する取り組みも行っています。

<ドリルの内容:一例>

- ・健康経営
- ・労働安全衛生
- ・女性の健康
- ・がん
- ・喫煙
- ・健康診断 など

<ミッションの内容:一例>

- ・食事の内容
- ・運動
- ・ストレッチ
- ・睡眠 など



39(サンキュー)メッセージ

39メッセージとは、従業員同士が感謝を伝え合える、社内専用メッセージツールです。心理的安全性の高い職場を目指し、一緒に働く仲間に対してしっかりと言葉で感謝の気持ちを伝えることやコミュニケーション活性化を目的に活用しています。



取り組み⑧:各種相談窓口の設置

従業員が抱える様々な問題に対して、気軽に・安心して相談できる窓口を各種設置しています。特に最近では育児、介護、治療と仕事の両立や、自身のキャリアに悩む社員の数も増えてきており、そのような状況になっても安心して仕事に取り組める職場環境づくりを推進したいと考えています。そこで当社では社内外に各種相談窓口を設置し、従業員のWell-beingを支える体制を整えています。また、会社に対しては、個人を特定できない状態で、重要な課題がフィードバックされ、職場環境改善に向けた検討に役立てています。

従業員とその家族のヘルスケア相談窓口 (社外24時間365日受付(LINEチャット)・訪問相談)

妊活・出産・育児・介護・メンタル・健康全般など幅広く対応。多くの働く人が抱えるヘルスケアやメンタル、子育ての悩み。実は仕事に直結してしまう現代人の多様な困りごとに、健康と子育てのプロが対応。

介護と仕事の両立支援相談 (社外産業ケアマネジャーが対応・24時間365日受付(LINEチャット))

家族の介護に関する悩みや相談に特化した相談窓口。

Well-beingサポートルーム (社外キャリアカウンセラーが対応)

Well-beingを高めていくためにどうしたらよいのか?キャリアに関する相談や取り組んでいることの悩み、チームをより良くするためのアドバイスなどを求めたいときに活用。

学びの相談室 (社内キャリアコンサルタント有資格者が対応)

キャリア開発や学びに関する相談窓口。自分にとって必要な学びや進め方、おすすめの外部講座、社内研修講座の活用の仕方、相談者自身のキャリアと学びとの接続などの相談を行う。

健康管理室 (社内の産業医および保健師が対応・就業時間内)

主要拠点に保健師が在籍し、心身の健康に関する日常的な相談全般に対応。

編集後記

ロート製菓として「健康白書」というかたちで、私たちの健康への考え方や取り組みを一冊にまとめるのは、今回が初めての試みです。

日々のコンディションやこころの状態は、働きやすさや仕事の質だけでなく、人生そのものの充実にも大きく影響します。本白書が、一人ひとりが「自分の健康」を見つめ直す小さなきっかけとなれば、これほど嬉しいことはありません。

ロートは、創業以来「健康」を軸に事業を続けてきました。

「ロートは、ハートだ。」という言葉には、目の前の人を想う気持ちを出発点に、こころとからだの健康に向き合い続けたいという願いが込められています。本白書に掲載した様々な取り組みも、すべてその想いの延長線上にあります。

本白書では、これまで行ってきた健康に関する取り組みや社内データを取りまとめ、現在の姿をできるだけ分かりやすくお示しすることを心がけました。今後も、分析や検証を重ねながら内容の充実を図り、一人ひとりの健康づくりにより役立つ白書へと育てていきたいと考えています。社内での振り返りとどまらず、社外の皆さまにも取り組みをお伝えすることで、新たな対話や学び合いが生まれ、健康とウェルビーイングに向けた輪が少しずつ広がっていくことを願っています。

これからも、皆さまからいただく率直な声を力に変えながら、一人ひとりが安心して、生き活きと働き続けられるロートらしい環境づくりに挑戦していきます。

