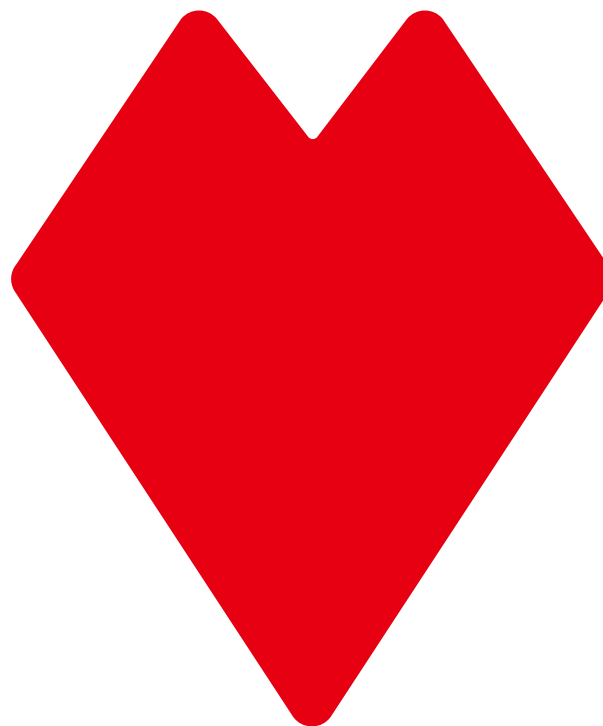


お口の恋人

LOTTE

株式会社 ロッテ
サステナビリティ データブック

2024



編集方針

報告内容について

編集方針	株式会社ロッテ サステナビリティ データブック2024は、全てのステークホルダーの皆様にサステナビリティへの考え方や取り組みをご理解いただくことを目的に、2023年度の活動を中心に掲載しています。また、下記のガイドラインを参考に編集しています。
参考ガイドライン	GRIスタンダード(Global Reporting Initiative)、SASB(サステナビリティ会計基準審議会) GRIスタンダード対照表はP54～56に掲載しています。
対象期間	2023年度(2023年4月～2024年3月) 一部のグループ会社については、決算期に合わせ2023年1月～12月を対象としています。また、一部の報告内容には過去や直近の情報を含んでいます。
対象範囲	原則として、当社およびその連結グループ会社を対象としています。2021年度中に連結グループ会社となったDari K株式会社および株式会社銀座コージーコーナーについては、2022年度実績より対象にしていますが、目標設定に対する基準年がある場合には、遡って過去情報を見直し、対象としています。また、情報を十分に把握できていない場合は、報告の都度、対象範囲を明示しています。
報告年月	2024年9月

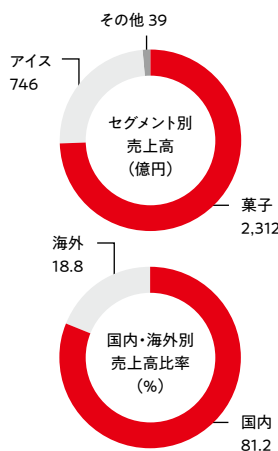
会社情報

会社概要

商号	株式会社ロッテ(LOTTE CO., LTD.)
本社所在地	東京都新宿区西新宿3-20-1
創業	1948年6月
資本金	2億1,700万円
決算期	3月31日
従業員数	2,409名 7,189名(海外拠点・グループ会社含む) (2024年3月31日現在、海外およびDari K(株)は2023年12月31日現在)

グループ会社

親会社	海外
株式会社ロッテホールディングス	THAI LOTTE CO., LTD. (タイ) PT. LOTTE INDONESIA (インドネシア) LOTTE VIETNAM CO., LTD. (ベトナム) 台湾楽天製菓 (台湾) LOTTE Wedel sp. z o.o. (ポーランド)
国内	
株式会社メリーチョコレートカンパニー Dari K株式会社 株式会社銀座コージーコーナー	



株式会社ロッテ サステナビリティ データブック2024

編集方針／会社情報／目次	01
私たちが目指す創業100周年のロッテとは？	02
トップメッセージ	03
ロッテが考える、しあわせな未来	05
ロッテ ミライチャレンジ2048	07
2023年度までのマテリアリティとESG中期目標	09
サステナビリティマネジメント	
サステナビリティ経営の推進	10
有識者ダイアログ	12
外部イニシアチブとの連携	15
サステナビリティへの取り組み	
環境 Environment	16
環境データ	26
社会 Society	29
社会データ	47
企業統治 Governance	51
GRI対照表	GRI対照表 54

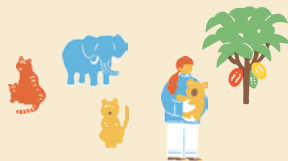
未来財務情報開示のご案内

WEBサイトにも各種情報を掲載しておりますので、是非ご覧ください。

ロッテHP サステナビリティサイト
<https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/>

株式会社ロッテ サステナビリティコミュニケーションブック2024
<https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/report.html>





私たちが目指す 創業100周年のロッテとは？



株式会社ロッテは
2048年に創業100周年を迎えます。



現在も世界が激変する中、
今後訪れる不確実な未来で私たちはどうあるべきか、
どうなっていないと生き残れないか、
そして、どうなりたいかを真剣に議論しました。

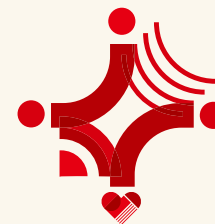


議論した結果から
創業100周年の私たちのありたい姿を、
パーパスを起点とした
3つのサステナビリティビジョンとして整理しました。



LOTTE Purpose

- ✦ 独創的なアイデアと
- 〰 ころ動かす体験で
- 人々をつなぎ、
- ♡ しあわせな未来をつくる。



3つのサステナビリティビジョン



お客様の選択がしあわせな未来につながるように
ブランドを進化させる

私たちが考える2048年のしあわせな未来は、人々が心身ともに健康で、地球環境や社会と調和した持続可能な未来です。お客様が私たちの製品やサービスを選択する、その積み重ねがお客様のしあわせな未来につながっていく、そんな未来を実現したいと考えました。そのために、新たな価値を探索しながら、バリューチェーンに関わるすべてを持続可能なものに進化させるチャレンジをスタートします。



人と人をつなぎ持続可能な地球を実現する

2048年の未来では、地球環境と調和した持続可能なビジネスに転換しないと生き残れないと考えました。しかし、私たちのビジネスは私たちだけで完結するものではなく、バリューチェーンを構成する多くのステークホルダーと連携しており、彼らとともに転換していく必要があります。そこで、私たちが主体的にステークホルダーをつなぎ、巻き込み、互いに学びながら持続可能なビジネスへの転換を一緒に目指していきます。



多様な人財が集い独創的なアイデアを
次々と生み出す会社になる

健康寿命は今後も延伸し、人々のライフスタイルはどんどん変化していくと予想しました。働き方も変化し、労働市場もグローバルで大きく流動化していくでしょう。そんな2048年の未来でも、私たちはイノベーションによる成長を続けるために、多様な人財が集い、思う存分力を発揮してもらえる会社でなくてはなりません。ロッテで働きたい、ロッテで働いてよかったと思ってもらえるよう、私たちは進化し続けます。

◆ トップメッセージ

長期的な視点でサステナビリティの
取り組みを加速させるため、
新たな目標「ロッテ ミライチャレンジ2048」を
掲げました

株式会社ロッテ
代表取締役社長執行役員

中島 英樹



受け継いできた創業の想いと 未来に向けたパーパス

私たち株式会社ロッテのミッションは「私たちはみなさまから愛され、信頼される、よりよい製品やサービスを提供し、世界中の人々の豊かなくらしに貢献します。」です。これは戦後の品不足で粗悪品が出回っていた時代に、よりよい製品を作ることこそが、人々と社会を豊かにすることだという創業者の強い想いそのものです。この創業の想いは、70年以上経過した現在も、ロッテバリュー「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(独創性)」「クオリティ(最上の品質)」として受け継がれています。

昨今の、変化が非常に激しく予測が難しい事業環境下において

は、パーパス(存在意義)がますます重要になると感じています。2023年には、当社グループで働く従業員と共に考え、「独創的なアイデアとこころ動かす体験で人と人をつなぎ、しあわせな未来をつくる。」というパーパスを新たに策定しました。そのパーパスの中で掲げる「しあわせな未来」という言葉には、持続可能な地球と社会を実現するという私たちの決意が現れています。

創業100周年である2048年に向けて 目標をアップデート

当社グループでは、2018年から2028年までの中期目標を掲げてサステナビリティを推進してきました。特に環境や持続可能な調達に関しては、目標に向かって着実に進んでいます。例えば、脱炭素では株式

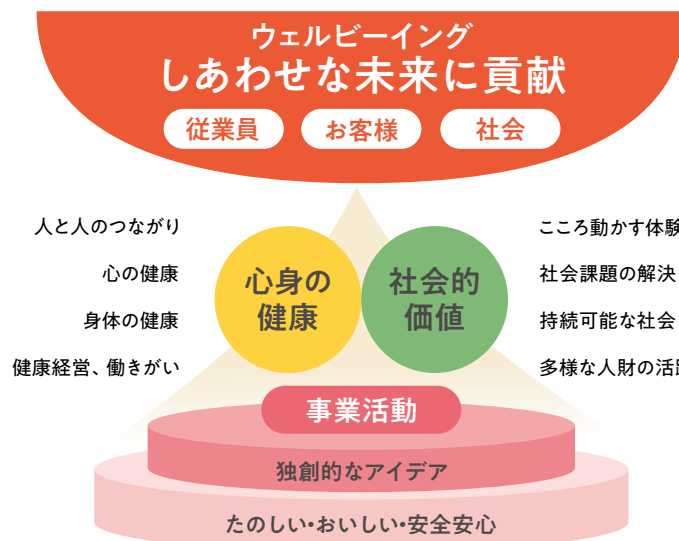
会社ロッテファイナンシャルの保有する太陽光発電所からの調達を始めています。また、ポーランドのウェデル社は電力をすべて風力発電由来に切り替えました。情報開示も以前より大幅に充実させています。カカオ豆の持続可能な調達については、本レポートで産地の情報開示を大幅に拡充しています。

サステナビリティの取り組みには長期的な視点がとても重要です。脱炭素や人権への対応をコストとみなすのではなく、成長への投資へと考えを転換しないとなかなか進みません。そこで、サステナビリティの取り組みを加速させるため、創業100周年である2048年のありたい姿をターゲットに、バックカスティングの視点で目標をアップデートしました。2048年という未来の目標を考えるにあたっては、将来世代の視点を反映させることが重要だと考え、中堅から若手のメンバーでプロジェクトを立ち上げて議論を進めました。こうしてパーパスを起点に3つのサステナビリティビジョンと新たな目標であるロッテ ミライチャレンジ2048を策定しました。

誰かの不幸の上に成り立つ 「しあわせな未来」は私たちの目指す姿ではない

1つ目のサステナビリティビジョンは「お客様の選択がしあわせな未来につながるようにブランドを進化させる」としました。当社グループの事業活動を通じて、心身の健康などの価値をお客様に提供するだけでなく、従業員や社会も含めたステークホルダーの「しあわせな未来」に貢献していきたいという想いが込められています。誰かの不幸の上に成り立つ「しあわせな未来」は私たちの目指す姿ではありません。しかし、バリューチェーン上には児童労働や森林破壊、地球温暖化ガスやプラスチック廃棄物の排出など解決しなければならない課題がたくさんあります。これらをステークホルダーと協力して解決することが、パーパスで掲げる「しあわせな未来」を実現することだと信じています。これこそロッテが提供するウェルビーイングだと考えています。

♥ トップメッセージ



(株) ロッテが提供するウェルビーイング：
「事業活動を通じて心身の健康や社会的価値を提供し、ステークホルダーのしあわせな未来に貢献すること」

ステークホルダーと協力して課題解決を目指す

「人と人をつなぎ持続可能な地球を実現する」という2つ目のサステナビリティビジョンについては、ステークホルダーと協力して課題解決を目指すという決意を表しています。私たちのビジネスは私たちだけで完結するものではなく、バリューチェーンを構成する多くのステークホルダーと連携しています。そこで、私たちが主体的にステークホルダーをつなぎ、巻き込み、互いに学びながら持続可能なビジネスへの転換を一緒に目指していきます。そのためにはロッテで働く全員が環境についてステークホルダーと対話できる知見を持つ必要があると考え、環境研修を目標に組み入れました。

イノベーションによる成長を続けるために

プロジェクトメンバーの危機感を強く反映したサステナビリティビ

ジョンが3つ目の「多様な人財が集い独創的なアイデアを次々と生み出す会社になる」です。今後さらに加速する日本国内の人口減少、労働市場の流動化、価値観の多様化に対して、職場の魅力を高めていかないと、当社グループで働く人がなくなってしまうのではないかという危機感です。私たちはイノベーションによる成長を続けるために、多様な人財が集い、思う存分力を発揮してもらえる会社でなくてはなりません。ロッテで働きたい、ロッテで働いてよかったと思ってもらえるよう、私たちは進化し続けます。これまで、DEI (Diversity, Equity & Inclusion) や柔軟な働き方の推進に取り組んできましたが、私自身が先頭に立ってさらに加速させていきます。

「しあわせな未来」を次の世代に引き継ぐ

当社グループの事業は、農作物など自然の恵みに支えられています。さらに、それらを生産する農家の方々をはじめとする多くのステ

クホルダーに支えられています。環境や人権に関わる課題の解決に取り組む、パーパスで掲げる「しあわせな未来」を実現して次の世代に引き継ぐことは、当社の経営資源を守り、持続的な成長を遂げるための事業活動そのものです。今回策定した3つのサステナビリティビジョンとロッテミライチャレンジ2048は、この「しあわせな未来」につながる重要な道しるべです。これを社内に浸透させ、事業活動の中心に据え、着実に実現していくことが経営トップとしての私の責務です。

すでに、目標の実現に向けて様々な取り組みが動き出しています。サーキュラーエコノミーに関する目標については、新たな部門横断のプロジェクトを組成して、容器包装をアップデートする商品の選定を具体的に進めています。一時的にコストが増えることはあると思いますが、長期的な視点で議論しながら進めていきます。環境研修の受講については、まずは役員からはじめようということで、準備が進んでいます。それ以外の目標についても、私が先頭に立って実現に取り組んでいきます。これからも当社グループらしい新たなチャレンジを続けていきますので、ぜひご期待ください。



ロッテが考える、しあわせな未来

私たちが考えるしあわせな未来は、人々が心身ともに健康で、地球環境や社会と調和した持続可能な未来です。サステナビリティビジョンを実現し、しあわせな未来をつくるため、創業100周年(2048年)までの新たな目標を掲げました。

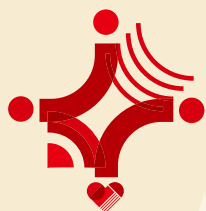
ロッテ ミライチャレンジ2048はじまります。



しあわせな未来への道筋

新たに見直した6つのマテリアリティと目標(ロッテミライチャレンジ2048)は、サステナビリティビジョンの実現を通じて、パーパスで掲げるしあわせな未来につながっています。

LOTTE Purpose



- ✦ 独創的なアイデアと
- 〰 ころ動かす体験で
- 〰 人と人をつなぎ、
- ♥ しあわせな未来をつくる。

サステナビリティビジョン

お客様の選択が
しあわせな未来に
つながるように
ブランドを進化させる

人と人をつなぎ
持続可能な
地球を実現する

多様な人財が集い
独創的なアイデアを
次々と生み出す
会社になる



**ロッテミライ
チャレンジ2048**

創業100周年までに、未来のために実現したいこと

6つのマテリアリティと目標



6つのマテリアリティ

マテリアリティ特定までのプロセス

課題の整理

ISO26000の7つの中核主題や国連の持続可能な開発目標(SDGs)をもとに、当社の事業活動に関連する課題を網羅的に整理しました。

社内外の視点で 課題を評価

各課題が当社の事業活動に及ぼすリスクや機会を社内関連部署で検討しました。さらに、社外有識者とのダイアログを行い、社外の視点でも課題を評価しました。

マテリアリティの 整理

社内外の視点での評価結果から、2018年にマテリアリティを「食の安全・安心」「食と健康」「環境」「持続可能な調達」「従業員の能力発揮」の5つに整理しました。

マテリアリティの 再検討

2048年のありたい姿であるサステナビリティビジョンの議論に沿って、未来視点でマテリアリティを再検討し、下記の6つに整理しました。



心身の健康

これまで培ってきた「噛むこと」などの食と健康に関する知見やおいしさの技術を基盤に、新たな価値への挑戦を続け、人々のウェルビーイングに貢献します。



持続可能な調達

ステークホルダーとともにサプライチェーンにおける環境や人権に関する課題の解決に努め、持続可能なサプライチェーンを実現します。



サーキュラーエコノミー

原材料の調達から消費、廃棄までのバリューチェーン全体において環境に与える負の影響を最小化させるとともに、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。



脱炭素

ステークホルダーと連携し、自社およびサプライチェーンから排出される温室効果ガスを実質ゼロにし、脱炭素を実現します。



社会とつながる

様々なステークホルダーとの共創や社外との交流を通じて、社会に貢献しながら従業員および組織の成長を図り、社会課題の解決を加速させます。



人財

企業競争力の源泉であるイノベーションを継続的に創出するために、DEIの推進や働きやすさと働きがいの向上に努め、多様な人財が働きたいと思える職場を実現します。

ロッテミライ チャレンジ2048

創業100周年までに、未来のために実現したいこと

サステナビリティビジョンを実現し、しあわせな未来をつくるため、創業100周年(2048年)までの新たな目標を掲げました。
この目標は、進捗や社会の変化に合わせて定期的に見直し、抽象的な目標を具体的にアップデートしていきます。

		2028年度(80周年)目標	2038年度(90周年)目標	2048年度(100周年)目標
お客様の選択が しあわせな未来に つながるように ブランドを進化 させる 人と人をつなぎ 持続可能な地球を 実現する 多様な人材が集い 独創的なアイデアを 次々と生み出す 会社になる	 心身の健康	●噛むことによる健康増進の普及に努め、咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数を年100万回以上に増やす	●噛むことによる健康増進が当たり前の社会を実現する ●製品・サービスをウェルビーイングに貢献できるようアップデートさせる	●ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくる  
	 持続可能な調達	●調達するすべてのカカオ豆の生産地域把握と地域が抱える課題への支援(ガーナ産は2025年度までに)	●主要な原材料で持続可能なサプライチェーンを実現する	●すべての原材料で持続可能なサプライチェーンを実現する    
	 サーキュラーエコノミー	●主要な3製品で容器包装をアップデートする ●FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)削減率50%以上(原単位、2019年度比)	●容器包装に使用するプラスチックを最小化、または、リサイクル可能な設計に変更する	●容器包装に使用する石油由来使い捨てプラスチックをゼロにする ●ステークホルダーと連携してFLWを最小化する  
	 脱炭素	●エネルギー起源CO₂排出量削減率23%以上(スコープ1+2、2019年度比) ●削減可能な一次データを用いたサプライチェーンGHG排出量算定を実現する(スコープ3)	●エネルギー起源CO₂排出量削減率62%以上(スコープ1+2、2019年度比) ●サプライチェーンGHG排出量削減率50%以上(スコープ3、主なカテゴリ)	●カーボンニュートラルを実現する(スコープ1+2+3)  
	 社会とつながる	●役員および社員の環境研修受講率100% ●社員の食育活動等参加率20%以上(株式会社ロッテ、期間中1回以上)	●バリューチェーン全体の脱炭素やサーキュラーエコノミーの実現に一人ひとりが貢献する ●経験やスキルを社会に還元し、社外での多様な経験を個人および組織の成長につなげる	●社外との共創を個人および組織の成長につなげ、社会課題の解決に貢献する  
	 人材	●女性管理職比率10%以上(国内グループ会社) ●エンゲージメント・レーティング^{※2}A以上(株式会社ロッテ)	●男女間賃金格差を是正する(国内グループ会社) ●働きたい会社として社会に認知される	●多様なグローバル人材が集い、活躍する職場を実現する  

*1 スコープ:GHGプロトコルに基づく排出量の算定範囲

*2 エンゲージメント・レーティング:企業と従業員のエンゲージメント(相互理解・相思相愛度合い)を表す指標評価段階はAAA~DDまで11段階

ロッテ ミライチャレンジ2048策定プロセス

株式会社ロッテは2018年にESG中期目標を策定し、サステナビリティ活動を推進してきました。策定から5年が経過し、以前と比べて活動や情報開示は着実に進んだ一方で、「中期目標の先のビジョンがなく、将来の企業価値との相関が分かりにくい」といった課題を社内外から指摘されていました。そこで、創業100周年を迎える2048年をターゲットに、ビジョンの策定と目標の見直しを行いました。2048年という未来のビジョンや目標の検討にあたっては、実際にその時代を支える世代の声が重要と考え、若手から中堅の社員で構成したプロジェクトチームを中心に議論を進めました。

STEP1

2048年を考える

- ・気候変動や人口減少などのメガトレンドを理解
- ・シナリオプランニング*という手法を用いて2048年の未来を多面的に予測
- ・予測した未来において当社のありたい姿を議論

STEP2

ありたい姿を 言語化する

- ・STEP1の議論を受けて、2048年のありたい姿をプロジェクトメンバー各々が言語化
- ・2048年のありたい姿を3つのサステナビリティビジョンに集約

STEP3

バックカスティング で目標を検討

- ・STEP2までの議論をもとに、マテリアリティを再検討
- ・マテリアリティごとに2048年のありたい姿を具体的に議論し、目標を設定
- ・バックカスティングで2038年、2028年の目標を検討



プロジェクトメンバーが考えた2048年のロッテ

プロジェクトメンバーが集まり、「100周年のロッテを考えるワークショップ」を開催してSTEP1の議論を行いました。まず、気候変動や人口減少など今後予想されるメガトレンドを理解し、シナリオプランニングを用いて2048年の当社に関わる外部環境の変化を考えました。その予測した2048年の未来において、当社がどうあるべきか、どうなっていないと生き残れないか、そしてどうなりたいかを「提供価値」、「環境」、「働き方」というキーワードごとに議論しました。サステナビリティビジョンやロッテ ミライチャレンジ2048の基になっている、議論の記録(グラフィックレコーディング)をご紹介します。



*シナリオプランニングとは

将来起こり得る可能性を複数の「シナリオ」として描き出し、それぞれの状況に対してどのように対応すべきかを考える手法。未来を正確に予測することはできませんが、幅広い可能性を検討することで、不確実性・複雑性の高い未来への対応力を高めることができます。



社外取締役より



社外取締役 園田綾子

100周年を迎える2048年、地球環境や社会はどうなっているでしょうか。今の延長線上では、地球の限界に近づき、経済社会も持続できません。でも、行動を起こせば未来は変えられます。バックカスティングを私は「未来の記憶」と呼んでいます。理想のイメージをインプットすることで、体験したことがないことにもチャレンジでき、きっと大きな変革を起こすことができるでしょう。

2023年度までのマテリアリティとESG中期目標

これまで取り組みを進めてきたESG中期目標の実績を掲載しています。2024年度より目標をロッテ ミライチャレンジ2048にアップデートし、取り組みを加速させています。

マテリアリティ	取り組み項目	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2023年目標	2028年目標
1 食の安全・安心		GFSI承認スキーム (FSSC22000／BRC) 対象：株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムバニー、 株式会社銀座コースターコーナ（埼玉工場、川口工場）、 海外グループ会社の生産拠点	認証維持	認証維持	認証維持	認証維持	認証維持
		ロッテ品質保証システム LOTTE ADVANCEの導入	グループ共通基準の 国内案完成	グループ共通基準の 完成 (国内外)	開発・生産拠点へ 運用開始	開発・生産拠点で 展開開始	開発・生産拠点で 継続運用
2 食と健康		「噛むこと」を意識して実践している人の割合 (国内) 3,000人を対象としたインターネット調査 (ロッテ調べ)	20%	22%	21%	35%以上	50%以上
		歯と口の健康のためにキシリトールを生活に 取り入れている人の割合 (国内) 3,000人を対象としたインターネット調査 (ロッテ調べ)	28%	25%	25%	—	50%以上
		食育体験者数 集計対象：株式会社ロッテ	4.6万人	6.6万人	10.1万人	年間10万人以上	年間15万人以上
3 環境		エネルギー起源CO ₂ 排出量 (Scope1、2) 削減率 (2019年度比) * 集計対象：P19の同項目と同様	13%削減	13%削減	17%削減	—	23%以上削減 (2050年目標カーボンニュートラル)
		FLW (食品ロスおよび食品廃棄物) 発生量削減率 (2019年度比 原単位) 集計対象：株式会社ロッテおよび主なグループ会社	13%削減	18%削減	22%削減	—	50%以上削減
		生産工程から排出された廃棄物のリサイクル率 集計対象：株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社	96.8%	96.0%	94.5%	99%以上 (国内)	99%以上 (国内+海外)
4 持続可能な 調達		カカオ豆 集計対象：株式会社ロッテ 豆の状態で調達したカカオ豆の重量	19%	26%	44%	—	100% (2025年目標ガーナ産100%)
		パーム油 集計対象：株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社 油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量	18%	65%	89%	100% (国内)	100% (国内+海外)
		紙 集計対象：株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社	96%	95%	95%	100% (国内)	100% (国内+海外)
5 従業員の 能力発揮		ダイバーシティ 集計対象：株式会社ロッテおよび国内グループ会社	7.3%	7.4%	7.5%	10%以上	20%以上
		働き方改革 集計対象：株式会社ロッテおよび国内グループ会社	1,880時間	1,923時間	1,930時間	1,850時間以下	1,800時間以下
		従業員 エンゲージメント 集計対象：株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社	62.4%	59.7%	アンケート方法変更 のため、実績なし	80%以上	80%以上維持

* 過去情報に誤りがあったため見直しています。

◆ サステナビリティ経営の推進

基本的な考え方

当社は企業理念を実践し、イノベーションへのチャレンジによって新しい価値をお客様や社会に提供することで成長してきました。一例を挙げると、1997年発売の「キシリトールガム」は、お菓子がむし歯の原因になるというそれまでの常識を覆し、チューインガムで歯を丈夫で健康に保つという新しい価値を提供し、さらに「むし歯のない社会へ。」という社会課題の解決にも貢献してきました。すなわち、社会課題の解決と同時に経済価値を創出するCSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)の考え方です。これからも、企業理念の実践によってCSVにチャレンジすることで、気候変動や人権問題などの現代社会が直面する課題の解決に貢献していきます。2018年には、このようなサステナビリティ経営の考え方を明文化したサステナビリティ方針を制定しました。

当社の企業理念は、ロッテグループミッションと、それを実現するために創業当時から大切にしてきた3つの価値ロッテバリューによって構成されており、全ての事業活動の中心となっています。ロッテバリューには「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(独創性)」「クオリティ(最上の品質)」を掲げており、これらがCSVを実現するイノベーションへのチャレンジの原動力です。

▶ ロッテグループ 企業理念体系

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/>

▶ (株)ロッテ サステナビリティ方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/sustainability.html>

推進体制

当社サステナビリティ推進部の担当執行役員が責任者、同部企画課が事務局となり、関連部署やグループ会社と連携して取り組んでいます。また、サステナビリティに関する方針および戦略の策定や目標の進捗管理も同課が行っており、関連部署と連携して取り組みを推進しています。経営会議および取締役会においては、マテリアリティの特定や戦略、目標の進捗など、サステナビリティに関する重要事項について担当役員より報告を受け、承認を行っています。2023年度は、経営会議で4回(5件)、取締役会で3回(4件)報告しました。

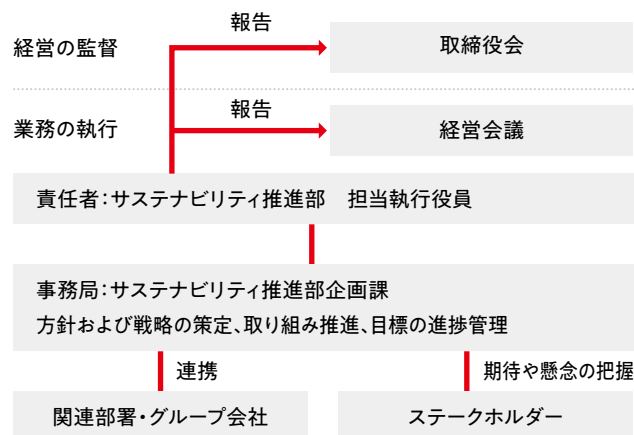
事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるサステナビリティ関連リスク

(気候関連リスクP16参照、自然関連リスクP24参照、人権リスクP29参照)については、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P51参照)に基づいて管理しています。

情報開示についても同課が担当しており、GRI*1やSASB*2を参考にしながら、ステークホルダーの皆さまとの対話に資するよう開示内容の拡充に努めています。

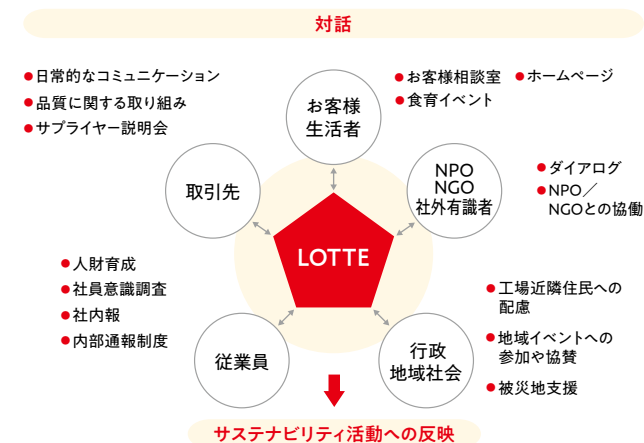
*1 GRI: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティに関する国際基準の策定を行う非営利団体。

*2 SASB: サステナビリティ 会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board)の略。2011年に米国サンフランシスコを拠点に設立された非営利団体で、将来的な財務インパクトが高いと想定される企業のESG要素に関する開示基準を業種別に設定している。



ステークホルダーエンゲージメント

当社の事業活動は多様なステークホルダーとの関わりの上に成り立っています。ステークホルダーとともに持続可能な社会や地球環境を実現するため、各ステークホルダーと双方向のコミュニケーションを通じたエンゲージメントを継続的に実施しています。また、各ステークホルダーの代弁者となる社外有識者とのダイアログを毎年実施しており、いただいたご意見はマテリアリティや目標の見直し、情報開示の拡充などサステナビリティ活動へ反映しています(P12参照)。



従業員の教育

サステナビリティ経営を推進するためには、その担い手である従業員が考え方を十分に理解する必要があると考えています。そこで、従業員に対して様々なアプローチで教育・啓発を行っています。当社WEB社内報では、サステナビリティに関する情報をタイムリーに発信しています。さらに、人事部門が主催する各種研修の中で、サステナビリティに関する内容を組み込んでおり、新入社員、新任基幹職および新任管理職向けの研修の中でサステナビリティについて説明しています。

◆ サステナビリティ経営の推進

バリューチェーンにおけるマテリアリティマッピング

当社の事業は、バリューチェーンにおいて社会に様々な影響を及ぼします。

ロット ミライチャレンジ2048にて定めた6つのマテリアリティのうち、特に重要度の高い項目をバリューチェーン上にマッピングしました。

マテリアリティ	原材料調達	操業	輸送	販売	製品の使用	製品の廃棄
 心身の健康		●		●	●	
 持続可能な調達	●					
 サーキュラーエコノミー	●	●		●	●	●
 脱炭素	●	●	●	●	●	●
 社会とつながる	●	●	●	●		
 人財		●				

◆ 有識者ダイアログ

当社では、2018年より社外有識者とのダイアログを実施しています。ダイアログでは、サステナビリティへの取り組みについて忌憚のないご意見や今後に向けたアドバイスをいただき、活動に反映しています。2024年は有識者の皆さまと直接お会いして実施しました。

平時にこそリスクに備えておくことが大切です

ロッテ ミライチャレンジ2048の策定プロセスを伺いましたが、若手から中堅の社員が主体的にビジョンや目標を定められたのは素晴らしいと思います。ぜひ議論の過程で上がった話題についても経営陣に伝えるようにしてほしいです。私は他社で社外取締役をしていますが、役員は現場の声をもっと聞きたいと思っているはずです。ロッテのサステナビリティブックは、正直に様々なストーリーが記載されている点がとてもよいと思います。よりナラティブに伝わる開示を目指して、社会ニーズとの整合や、取り組みの受益側のストーリーをインタビューなどで掲載することを検討してみてください。例えば、カカオ豆生産地で様々な取り組みを進められています。それによって現地がどう変わったかなどを現地の方に語ってみたいですね。

サプライチェーンのリスクは今後ますます増えると思います。多種多様な原材料を使用されているので、リスクの高い重要原材料を絞って取り組みを深めることはもちろん重要ですが、それ以外の原材料についても幅広くリスクの整理をすることをおすすめします。何かあってからではなく、平時にこそリスクに備えておくことが大切です。

お菓子やアイスは平時でも有事でも人々の心の幸福や安らぎに大いに貢献しているので、このような役割を強調すべきだと思っています。さらに、地球で起きている様々な課題を多くの人々と一緒に乗り越えていく際、お菓子やアイスはよいコミュニケーションツールになると思います。

社外からの評価を高めることは、携わる方のエンゲージメントを高める上でも重要です

サステナビリティビジョンの検討過程で実施されたワークショップでの議論をグラフィックレコーディングで記録されており、視覚的にも分かりやすくよいと思いました。どのような想いがサステナビリティビジョンに込められているかがとてもよく理解できました。これまでも進められてきた「噛むこと」の普及については、ロッテ社内での実践率が気になりました。例えば、ロッテの方々は、ガムを噛んでいるおかげで心身によい影響がみられるなどのデータがあると説得力がありますし、より分かりやすく伝わって面白いかもしれません。

FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)削減において、ステークホルダーとの連携を掲げられていることは大変心強い取り組みです。特にサプライチェーン下流の巻き込みは難しい面も多いかと思いますが、ぜひ積極的に主導していただきたいです。応援しています。また、賞味期限が目安であることの表示もぜひ検討してください。消費者庁も「おいしいめやす」という愛称を推奨されています。パッケージに記載できる内容には限りもありますが、大手食品メーカーとして取り組みを広めていってほしいと思います。

食育が従業員のエンゲージメントにつながった事例についてもよく分かりました。せっかくのよい取り組みですので、積極的に社外の様々な顕彰制度へ応募してみてください。社外からの評価を高めることは、携わる方のエンゲージメントを高める上でも重要です。



赤羽真紀子 氏

CSRアジア株式会社 日本代表

早稲田大学で政治学と生物学を修める。様々な業種の多国籍企業のCSR担当として通算10年以上の経験を有し、スターバックスコーヒージャパン(株)、(株)セールスフォース・ドットコム、日興アセットマネジメント(株)の各社で関連部署の立ち上げを手がける。2010年より現職。



井出留美 氏

ジャーナリスト、食品ロス問題専門家
令和2年度食品ロス削減推進大賞消費者庁長官賞受賞者

奈良女子大学食物学科卒、博士(栄養学/女子栄養大学大学院)、修士(農学/東京大学大学院農学生命科学研究科)。ライオン(株)、JICA海外協力隊を経て日本ケロッグ(株)広報室長等歴任。東日本大震災の際に食料廃棄に憤りを覚え、(株)office 3.11設立。日本初のフードバンクの広報を務め、2016年には食品ロス削減推進法成立のきっかけを作った。著書に『賞味期限のウソ』『食料危機』『あるものでまかなう生活』『捨てないパン屋の挑戦』(第68回青少年読書感想文全国コンクール課題図書)他。

◆ 有識者ダイアログ

女性のエンパワーメント原則 (WEPs) を活用し、 客観的に分析してください

ロッテ ミライチャレンジ2048は、部門横断的に課題解決に取り組む目標となっていて素晴らしいですね。複雑に絡み合う社会課題に対して、多様な知識や経験を持った人財が部門を横断して話し合いながら取り組むことが重要です。サステナビリティビジョンで掲げられた提供価値、環境、働き方の3要素は独立しているものではなく、つながっています。気候変動や少子高齢化、人口減少などのメガトレンドと合わせて3要素を統合的なストーリーで語れるようになると、具体性が増して社内外にも伝わりやすいと思います。

若い世代は自身の価値観と会社のパーパスが合致しているかをとても重要視しているようです。また、評価が適切にされているかについても敏感です。「働きやすさ」と「働きがい」の両立を目指す過程で、評価プロセスの透明性が大切な視点になっています。

女性管理職比率の目標を後ろ倒しにされましたが、今後、どのように取り組むかに注目しています。女性のエンパワーメント原則 (WEPs) を活用し、取り組みが進んでいない要因をデータに基づいて客観的に分析してください。構造的な問題が浮き彫りになるはず。国連ビジネスと人権作業部会が昨年実施した訪日調査の報告書は、リスク集団の一つとして女性を挙げ、男女間賃金格差、性別による職域・雇用形態の偏り、経営層におけるジェンダーギャップ等を厳しく指摘しました。人権問題でもあるという認識が必要です。



大崎麻子氏

(特活) Gender Action Platform理事

米国コロンビア大学国際関係修士 (国際人権専攻)。国連でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを担当し、女性の教育、雇用・起業、政治参加等を手がける。現在は、国際と国内、公共と民間をつなぐ専門家として活動中。内閣府男女共同参画会議専門委員、国連女性の地位委員会 (CSW) 日本代表、ISO53800ジェンダー平等ガイドライン国際ワーキンググループ日本代表エキスパート等を務める。「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」日本版ハンドブックを企画・制作。

海外の基準やルールに受動的に対応するばかりでなく、 主体的に議論を先導してほしいと思っています

長期的な視点で新しい目標ロッテ ミライチャレンジ2048を設定されたことはとてもよいと思います。社会や事業の変化に合わせて、定期的に目標をアップデートしていく必要があります。今後もサステナビリティについて取り組むテーマは増えると予想されるので、アンテナを張り続けて対応を準備してください。また、目標検討の過程でシナリオプランニングを活用されたことは画期的で素晴らしいことだと思います。

ただし、容器包装に使用する石油由来使い捨てプラスチックをゼロにするという目標が2048年なのは遅いと感じます。簡単でないことは理解しますが、今後目標を見直す中で、より野心的な目標を掲げて前倒しで進められることを期待しています。リサイクルについては自治体とも協力して進めてはいかがでしょうか。自治体と企業の連携が進められると、サーキュラーエコノミーの実現がますます加速すると思います。

また、欧州を中心に海外では、サプライチェーンにおける森林破壊防止や人権配慮に関する規制や開示の枠組みが先行して議論されています。この流れは、いずれ日本にも波及してくると思いますが、海外の基準やルールに受動的に対応するばかりでなく、日本を中心としたアジアが主体的に議論を先導してほしいと思っています。ぜひ、ロッテがその議論に積極的に参加されることを期待しています。



蟹江憲史氏

慶應義塾大学大学院
政策・メディア研究科 教授

同大学SFC研究所xSDG・ラボ代表。北九州市立大学助教授、東京工業大学大学院 社会理工学研究科准教授を経て、2015年より現職。2023年Global Sustainable Development Report 執筆の15人の独立科学者の一人に国連事務総長から選出された。専門は国際関係論、サステナビリティ学、地球システム・ガバナンス。SDGs研究の第一人者であり、研究と実践の両立を図っている。博士 (政策・メディア)。

◆ 有識者ダイアログ

「未来のため」であることをしっかりと説明して伝えることで、
消費者の理解は得られると思います

「噛むこと」を中心にCSV(共通価値の創造)の取り組みを進められていることは素晴らしいと思います。私はキシリトールガムについてもさらに広めてほしいと考えています。例えば、災害などで水が不足している状況でも有用ですし、子どもの口腔ケアの視点では子ども食堂やフードバンクへの寄贈でも重宝されます。

ロッテは色々な取り組みをされていますが、生活者の側からすると発信が十分に届いていないと感じています。サステナビリティデータブックのように科学的根拠を示しながら誠実に伝え、きちんと伝わり生活者の行動変容が起きると思います。また、今後、サステナビリティの活動でどうしてもコスト転嫁せざるを得ない場合に、「未来のため」であることをしっかりと説明して伝えることで、消費者の理解は得られると思いますので、自信をもって推進してください。

女性管理職比率の目標は低いと感じました。一方で、男性育休の取得は進んでいると思います。それぞれの家庭ごとで育休が必要なタイミングは異なりますので、より柔軟に取得できるとよいですね。家庭内も併せてジェンダーギャップを解消していく必要があり、女性と男性の双方の困りごとについてヒアリングしながら進めてほしいと思います。また、LGBTQ+などマイノリティへの取り組みは大切です。過剰な配慮はかえってよくない場合があるので、彼らに寄り添うALLY(アライ:LGBTQ+を理解し、支援する人)の取り組みが広がるとよいと思います。



郷野智砂子 氏

一般社団法人全国消費者団体連絡会 事務局長

大学卒業後、こども文化センターで学童保育指導員として9年間務める。その後、育児と介護をしながら小学校での教育ボランティアや生活協同組合の活動に参加する。生活協同組合ユーコープ理事、神奈川県生活協同組合連合会常務理事を経て現在は一般社団法人全国消費者団体連絡会の事務局長を務める。内閣府、消費者庁、厚生労働省、農林水産省の審議会委員などを務め、消費者の視点で意見発信している。

取り組む社会課題について高い解像度で社内の認識を合わせることで、
個々の施策の社会的インパクトを最大化することができます

とてもロッテらしさの詰め込まれたサステナビリティビジョンやロッテ ミライチャレンジ2048だと感じました。プロジェクト参加者から出された「ロッテ商品を選ぶと自然と環境配慮できる」というアイデア・考え方は、まさにメーカーに求められる重要な役割だと思いますので、ぜひ実現してください。また、設定された目標を拝見すると、社内を巻き込んで推進するために理想と現実のバランスを丁寧に議論されたことが分かります。各マテリアリティで解決しようとしている社会課題をさらに具体的かつ明確にして社内で認識合わせをすることで、今後の個々の施策がより軸を持ち社会的インパクトを最大化できると思います。

人権に関する取り組みは着実に進歩していると感じました。広報・マーケティングにおける人権面のガイドラインを制定され、パッケージやSNSの確認をされていることは素晴らしい試みです。今後へのアドバイスとしては、幅広いバックグラウンドを持つ方が多様な視点で確認を行うことで、よりリスクの低減が図れると思います。また、カカオ豆生産地の抱える課題への対応を進めるにあたって、現地を視察して弱い立場にある農家の方々の声を直接聞かれたことは大切なことです。ロッテが注力されている児童労働の課題と並行して、農家の貧困や森林破壊など複雑に関係する他の課題についても統合的に取り組むことで課題の根本からの解決につながると思います。また、欧州ルール動向等を踏まえると現地で進行するプログラムが適切に実施されているかを第三者の視点で確認することも重要になってきます。



潮崎真惟子 氏

認定NPO法人フェアトレード・ラベル・ジャパン 事務局長

デロイトトーマツ コンサルティングを経てオウルズコンサルティンググループにてマネジャーを務める。コンサルタントとしては人権デュー・ディリジェンス、サステナビリティ戦略、政策立案などを多数担当。「児童労働白書2020ービジネスと児童労働ー」執筆。一橋大学経済学部卒、同大学大学院経済学研究科修士(地域開発)。人権・労働分野の国際規格SA8000の監査人コース修了。

有識者ダイアログを受けて

しあわせな未来の実現に向けてロETTEらしい
サステナビリティ活動を加速させてまいります

当社の事業は様々なステークホルダーの皆さまとの関わりで成り立っています。社外からのご意見やアドバイスを反映し、今後もサステナビリティ活動と情報開示を進化させてまいります。

有識者の皆さまとは継続的にダイアログを行っています。これまでにいただいたアドバイスを踏まえて、新たなサステナビリティ目標にはプラスチック容器包装に関する目標を加えました。今回の有識者ダイアログでは、当社の新たなサステナビリティ目標をこれからのロETTEを支える将来世代と共に創り上げたことについて期待の声を多くいただきました。

また、皆さまにご愛顧いただいているブランドや商品には、人と人をつなぐ力や、コミュニケーションを生み出す力があるというお話もいただきました。当社ならではの親しみやすいサステナビリティ活動を多くのステークホルダーの皆さまを巻き込みながら実践していくことで、持続可能な社会の実現を引き続き目指してまいります。

そのためには従業員一人ひとりの力が欠かせません。多様な価値観を持つ従業員が様々な社内外の仲間と共創し、「ロETTEミライチャレンジ2048」で掲げた目標の達成を目指して活動を推進してまいりますので、どうぞご期待ください。

菅井江巳子

株式会社ロETTE
サステナビリティ推進部
部長



外部イニシアチブとの連携

参画している主な業界団体

2024年4月1日時点

全日本菓子協会	〈副会長〉
食品産業センター	
食品産業中央協議会	
日本チューインガム協会	〈会長、常任理事〉
日本チョコレート・ココア協会	〈副会長〉
一般社団法人 全国ビスケット協会	〈理事〉
全国飴菓子工業協同組合	〈名誉相談役〉
日本菓子BB協会	〈会長〉
一般社団法人 日本アイスクリーム協会	〈会長〉
紙製容器包装リサイクル推進協議会	〈理事〉
プラスチック容器包装リサイクル推進協議会	〈監事〉
日本カイロ工業会	

イニシアチブへのコミットメント

国連グローバル・コンパクト(UNGC)
持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)
世界カカオ財団(WCF)
Science Based Targets イニシアチブ(SBTi)
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム
女性のエンパワーメント原則(WEPs)
ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム
日本サステナビリティ・ローカル・グループ
TCFDコンソーシアム
クリーン・オシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)
国連食料システムサミット(FSS)
GXリーグ
10X20X30食品廃棄物削減イニシアティブ 日本プロジェクト
xSDGコンソーシアム
開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム
国際プラスチック条約 企業連合(日本)
TOKYOエシカル

外部評価

健康経営優良法人2024
PRIDE指標シルバー認定
環境マネジメントシステム規格ISO14001認証取得
GFSC承認スキーム(FSSC22000/BRC)認証取得



地球環境の保全は生命の存続に関わる最重要課題であり、私たちのビジネスも地球環境の恩恵を受けて成り立っています。こうした考えのもと、持続可能な地球環境の実現に貢献することを重大な責任の一つと捉え、事業活動から生じる環境負荷の継続的な低減に取り組んでいます。

- ◆ 環境方針と推進体制
- ◆ 気候変動への対応
- ◆ 温室効果ガス排出量の削減
- ◆ サークュラーエコノミー
- ◆ 生物多様性
- ◆ 水資源
- ◆ 汚染防止
- ◆ 環境データ
- ◆ 温室効果ガス排出量の第三者保証

◆ 環境方針と推進体制

基本的な考え方

地球環境の保全は生命の存続に関わる最重要課題であり、私たちのビジネスも地球環境の恩恵を受けて成り立っています。こうした考えのもと、持続可能な地球環境の実現に貢献することを重大な責任の一つと捉えています。特に「脱炭素」と「サーキュラーエコノミー」の実現に向けた貢献を重点課題と位置付けて取り組んでいます。

▶ 環境方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/environment.html>

推進体制

当社サステナビリティ推進部企画課が事務局となり、グループ全体の環境活動を推進しています。また、経営会議では、環境に関する重要な方針や中期目標の検討、目標の進捗確認などを行っています。さらに、当社の工場（浦和工場、狭山工場、九州工場、滋賀工場）では環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得し、これに基づいたマネジメントを行っています。

環境監査

当社の工場（浦和工場、狭山工場、九州工場、滋賀工場）では、環境に関する内部監査を毎年実施しています。内部監査は社内認定された主任監査員および監査員がISO14001に基づいたチェックリストに照らして行っています。監査で指摘された改善の機会を踏まえ、各工場では継続的な改善に努めています。

環境教育

環境に対して適切に対応するため、当社では工場勤務する全ての従業員へ環境教育を行っています。また、環境教育の効果と環境活動の実効性を高めるために、環境教育の評価制度を導入しています。さらに環境管理責任者やISO14001事務局と生産戦略部技術開発課は定期的な打ち合わせを行い、環境に関する情報共有やレベルアップを図っています。

環境事故および法令違反

万が一、環境に関する事故や法令違反が発生した場合には、関係各

部署や行政などと協力し、速やかに対応する仕組みを整備しています。2023年度は、環境に関わる重大な事故や法令違反は発生しませんでした。

◆ 気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループの事業は自然の恩恵を受けて成り立っており、気候変動が事業活動に与える影響が大きく、その対応は重要な経営課題であると認識しています。2021年5月にはTCFD*1への賛同を表明し、賛同企業や金融機関が議論を行うTCFDコンソーシアム*2に加入しました。TCFDの提言に基づいたリスクと機会の分析によるレジリエンス強化および情報開示を進めています。



- *1 TCFD: 気候関連財務情報開示タスクフォースの略。G20からの要請を受け、金融安定理事会（FSB）が2015年に設立。企業に対し、気候変動関連リスクおよび機会について開示することを推奨する提言をまとめた。
- *2 TCFDコンソーシアム: 企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげる取り組みについて議論する場として、2019年に設立。

ガバナンス

事業に関わるあらゆるリスクはリスク管理委員会を中心とするリスク管理体制（P51）において管理しており、気候関連のリスクと機会も同様です。そして、気候関連をはじめとするサステナビリティに関する重要な事項は、取締役会の監督のもと、経営会議にて審議され、経営に反映されています。

また、2048年度までにカーボンニュートラル実現を目標に掲げて温室効果ガス排出量（Scope*1、2、3）の削減に取り組んでおり、サステナビリティ推進部企画課がその進捗を取りまとめています。経営会議および取締役会はサステナビリティ推進部担当執行役員より進捗について報告を受けています。

- * Scope: GHGプロトコルに基づく排出量の算定範囲
Scope1 事業者自らによる直接排出
Scope2 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
Scope3 サプライチェーンに関わるScope1、2以外の間接排出

戦略

当社グループでは、主要事業を対象に、TCFDが提言する気候変動シナリオ分析を実施し、気候に関連する中長期のリスクと機会のインパクト評価を行いました。IPCC*1やIEA*2などの公開情報を参考に、主に物理面での影響が顕在化する4℃シナリオと主に移行面での影響が顕在化する1.5℃シナリオを設定しました。設定したシナリオを用いて中長期（2030年、2050年）における影響についてリスクと機会の両面から分析し、潜在的財務影響（営業利益への影響）を2021年度の実績をもとに試算しました。

*1 IPCC：気候変動に関する政府間パネルの略。世界気象機関（WMO）および国連環境計画（UNEP）により1988年に設立された政府間組織で、気候変動に関する最新の科学的知見の評価を提供している。

*2 IEA：国際エネルギー機関の略。1974年に経済協力開発機構（OECD）枠内に設立された国際機関で、複数のシナリオに基づいた世界のエネルギー見通しなどを公表している。

● 分析結果

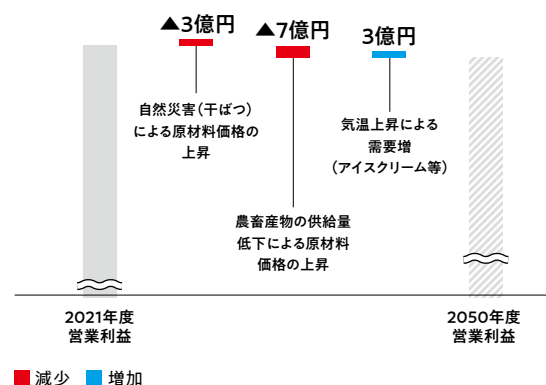
年間の影響額1億円以上を主な影響項目として下記の通り分析整理しています。

— 4℃シナリオにおける主な影響

	社会および環境の変化	具体的な影響	事業への影響	
			潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)	
			2030年	2050年
物理リスク	自然災害の激甚化	自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇	2億円	3億円
	気象パターンの変化	農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇	3億円	7億円
機会	気象パターンの変化	気温上昇による需要増(アイスクリーム等)	1億円	3億円



4℃シナリオにおける2050年の潜在的財務影響

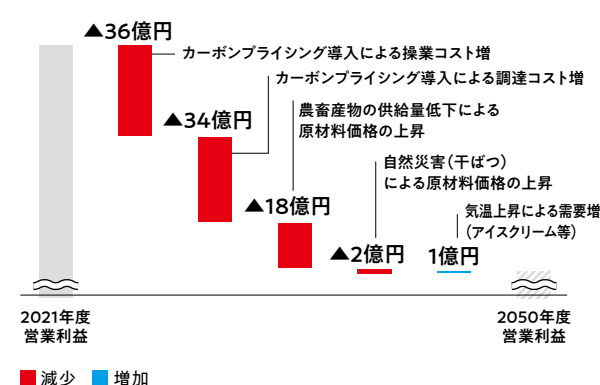


— 1.5℃シナリオにおける主な影響

	社会および環境の変化	具体的な影響	事業への影響	
			潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)	
			2030年	2050年
移行リスク	規制強化	カーボンプライシング導入による操業コスト増	19億円	36億円
		カーボンプライシング導入による調達コスト増	18億円	34億円
移行リスク/物理リスク	規制強化/気象パターンの変化	農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇	9億円	18億円
物理リスク	自然災害の激甚化	自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇	2億円	2億円
機会	気象パターンの変化	気温上昇による需要増(アイスクリーム等)	1億円	1億円



1.5℃シナリオにおける2050年の潜在的財務影響



● 自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇

IPCCは気候変動による大雨や干ばつなどの自然災害は、今後ますます強度および頻度を増すと予測しており、自然災害により農作物の収穫量が減少し、原材料の取引価格が上昇するリスクが存在しています。当社グループの主要原材料のうち、既に干ばつリスクが顕在化している砂糖、パーム油、小麦粉を対象にIPCCのシナリオを用いて評価を行い、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。

● 農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇

気候変動による気温上昇等により農畜産物の収穫量が影響を受け、原材料の取引価格が上昇するリスクが存在しています。当社グループで使用している主要原材料のうち、砂糖、パーム油、カカオ豆、小麦粉、乳原料について、学術論文等を参照して気候変動の進行に伴う生産量の変化を原材料の主要調達地(国、地域)ごとに評価しました。その結果、特にアブラヤシと小麦で将来的に面積当たりの収穫量の減少等により、パーム油と小麦粉の生産量の減少が予測されたため、これらを対象に価格見通しの推定を行いました。価格見通しについては、生産量と消費量の需給バランス、一人あたりのGDPなど過去価格変動要因を分析し、価格分析をする計算式を導き出しました。その計算

式に将来の生産量や消費量等の予測値を入力し、将来価格を推計し、2030年および2050年の財務影響を試算しました。パーム油の1.5℃シナリオには、農地拡大に一定の抑制がなされることによる価格上昇を織り込んでいます。

原材料価格の上昇に対しては、配合変更や代替原料の検討、新たな調達地域の探索、サプライヤーとのエンゲージメント強化によるリスク低減などが考えられますが、原材料ごとに状況が異なるため、今後具体的な対応策の整理検討を進めます。

— 2050年におけるシナリオ別収穫量予測

主要原材料の農畜産物		主要調達地	4℃ シナリオ	1.5℃ シナリオ
砂糖	テンサイ	日本(北海道)	+11%	+7%
	サトウキビ	オーストラリア	+2%	+1%
パーム油	アブラヤシ	タイ	▲35%	▲18%
		マレーシア	▲16%	▲8%
		インドネシア	±0%	±0%
カカオ豆		ガーナ	+15%	+7%
		ベネズエラ	▲7%	▲4%
小麦粉	小麦	アメリカ	▲9%	▲5%
		オーストラリア	▲8%	▲4%
		カナダ	+12%	+6%
乳原料	生乳	日本	▲1%	▲1%
		ニュージーランド	▲1%	±0%
		フランス	▲1%	±0%

● 気温上昇による需要増(アイスクリーム等)

気候変動による気温上昇等によりアイスクリーム等の需要が増加することが予想されています。過去の当社アイスクリーム売上高実績と平均気温の相関分析を行ったところ、平均気温とアイスクリーム売上高に有意な相関があることが示唆されました。この相関分析の結果を用いて、2030年および2050年の財務影響を試算しました。気温上昇によるアイスクリーム等の需要の増加に対応できるよう、製品ラインナップの充実や柔軟で効率的な生産販売体制の構築に向けた取り組みを検討していきます。

● カーボンプライシング導入による操業コスト増

1.5℃シナリオでは、各国政府によってカーボンプライシング等の炭素排出に関する規制が導入および強化され、自社操業コストが増加することが予想されています。自社操業によるエネルギー起源CO₂排出量(Scope1、2)の削減が2021年度実績より進まなかったと仮定して、2030年および2050年の財務影響を試算しました。試算に用いた炭素価格は表の通りです。

当社グループでは、2048年度までにカーボンニュートラル実現を目標に掲げてエネルギー起源CO₂排出量(Scope1、2)の削減に取り組んでおり、これらが達成された場合の自社操業コスト増抑制効果およびそれにかかる費用を表の通り見込んでいます。目標の達成にかかる費用については、再生可能エネルギー由来電力の調達コストは4円/kWh、クレジットの調達コストは1,200円/tCO₂、2030年まではScope1の削減は進まない仮定で影響額を試算しています。

カーボンプライシング導入による操業コスト増に対しては、現在進めている省エネルギー活動および再生可能エネルギー由来電力の調達に加え、2024年度よりインターナルカーボンプライシング制度(7,000円/tCO₂)を導入しています。これらの取り組みを通じて、エネルギー起源CO₂排出量(Scope1、2)の削減を進めていきます。

	2030年	2050年
目標が達成された際の コスト増抑制効果	3億円	36億円
目標の達成にかかる費用	1億円	8億円

● カーボンプライシング導入による調達コスト増

1.5℃シナリオでは、各国政府によってカーボンプライシング等の炭素排出に関する規制が導入および強化され、サプライヤーの操業コストが増加し、調達コストに転嫁されることが予想されています。特に調達コスト上昇リスクが高い「調達した原材料(包材)」および「輸送、配送(上流)」に関わる温室効果ガス排出量(Scope3 Category1、4の一部)の削減が2021年度実績より進まなかったと仮定して、2030年および2050年の財務影響を試算しました。試算に用いた炭素価格は表の通りです。カーボンプライシング導入による調達コスト増に対しては、現在進めているサプライヤーへのエンゲージメントに加え、容器包装に使用する石油由来プラスチックの削減等を進めていきます。

— 操業および調達コスト影響の試算に用いた炭素価格

	炭素価格(USD/tCO ₂)	
	2030年	2050年
日本、ポーランド	140	250
インドネシア	90	200
その他	25	180

シナリオ分析により、当社グループのリスクおよび機会の項目とその影響額および対策について整理、分析しました。今後は既に取り組んでいる省エネや再生可能エネルギー由来電力の調達等の対策を推進するとともに、さらなる対応策の検討を進めていきます。これらの取り組みを通じて、リスクの最小化および機会の最大化を図りながら、当社グループのレジリエンス向上を実現していきます。

リスク管理

事業に重大な影響を及ぼすリスクに対応するべく、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P51)を推進しており、その中で、気候関連リスクを主要な経営リスクとして位置付けています。気候関連のリスクについては、サステナビリティ推進部企画課が担当しており、関連部署およびグループ会社と連携してリスクと機会の評価および対応策とその進捗を取りまとめ、リスク管理委員会に年1回以上報告しています。リスク管理委員会はその報告をもとに事業リスクと機会の評価と対応策を検討し、その結果を経営会議および取締役会に報告して意思決定を行っています。



指標と目標

当社グループの事業は自然の恩恵を受けて成り立っており、持続可能な地球環境の実現に貢献することを重大な責任と捉えています。特に、気候変動は事業に与える影響が大きいと、重要な経営課題として認識しており、2048年度までにカーボンニュートラル実現を目標に掲げて、取り組みを進めています。

一 温室効果ガス排出量削減目標

● Scope1、2: エネルギー起源CO₂排出量 (ロッテミライチャレンジ2048)

2028年目標 ▶ 2019年度比23%以上削減 (2022年5月SBT^{*1}認定)

2038年目標 ▶ 2019年度比62%以上削減

2048年目標 ▶ カーボンニュートラル

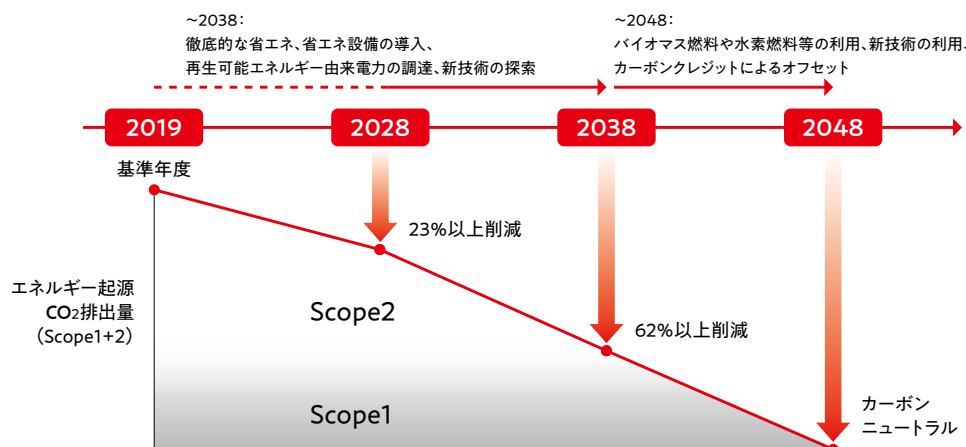
● Scope3: (ロッテミライチャレンジ2048)

2028年目標 ▶ 削減可能な一次データを用いたサプライチェーンGHG排出量算定を実現

2038年目標 ▶ GHG排出量削減率50%以上

2048年目標 ▶ カーボンニュートラル

📊 カーボンニュートラルへのロードマップ (Scope1+2)



● Scope3: Category^{*2}1、2、4

2027年目標 ▶ サプライヤーへのエンゲージメント (2022年5月SBT認定)

● Scope3: Category3

2028年目標 ▶ 2019年度比23%以上削減 (2022年5月SBT認定)

*1 SBT: 科学と整合した目標設定の略。パリ協定の水準に整合する温室効果ガス排出量削減目標のことで、SBTi (Science Based Targets initiative) によって目標を設定する企業の認定が行われている。



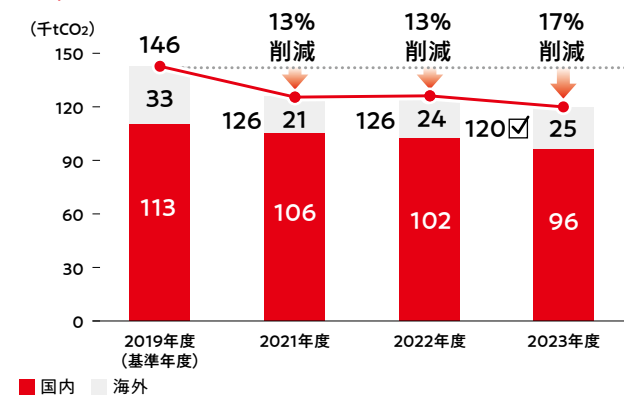
*2 Category: GHGプロトコルに基づくScope3の分類 (P20)

◆ 温室効果ガス排出量の削減

Scope1、2実績

当社では、2028年度までに主な温室効果ガスであるエネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) を2019年度比で23%以上削減することを目標に掲げています。さらに、2048年度までにカーボンニュートラル達成を目指しています。2028年度までの目標は2022年5月にSBT認定を受けています。

📊 エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) 削減率 (2019年度比)



✓の付された数値はデロイトトーマツサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています (P28)。

集計対象

国内 株式会社ロッテおよび国内グループ会社 (株式会社メリーチョコレートカムパニー、Dari K株式会社、株式会社銀座コージーコーナー)

海外 主な海外グループ会社 (THAI LOTTE CO., LTD., LOTTE VIETNAM CO., LTD., PT. LOTTE INDONESIA, LOTTE Wedel sp. z o.o.)

過去情報に誤りがあったため見直しています。

算定方法

Scope1: 排出量 = Σ (燃料使用量 × 排出係数)

Scope2: 排出量 = Σ (購入電力量等 × 排出係数)

排出係数

国内 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を利用しています。Scope1のガス(2023年度実績より)およびScope2の電気は同法律に基づく事業者別の調整後排出係数を利用しています。

海外 Scope1は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を、Scope2はIEA Emission Factors 2023の排出係数を利用し、これらが入手困難な場合は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を利用しています。

SBT認定目標の進捗

	2019年度(基準年度)	2023年度
エネルギー起源CO ₂ 排出量	130千tCO ₂ *	120千tCO ₂
削減率	-	▲7%削減

* SBT認定の基準年度にはDari K株式会社および株式会社銀座コージーコーナーを含みません。

Scope3実績

温室効果ガス排出量(千tCO₂)

Category	2022年度	2023年度
1. 購入した製品・サービス	716	748
2. 資本財	20	24
3. Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	23	23
4. 輸送、配送(上流)	78	85
5. 事業から出る廃棄物	2	2
6. 出張	1	1
7. 雇用者の通勤	4	4
8. リース資産(上流)	—*	—*
9. 輸送、配送(下流)	58	62
10. 販売した製品の加工	—*	—*
11. 販売した製品の使用	—*	—*
12. 販売した製品の廃棄	113	69
13. リース資産(下流)	—*	—*
14. フランチャイズ	—*	—*
15. 投資	—*	—*
合計	1,014	1,018 ☒

* 該当がないため算定対象外としています。

☒ の付された数値はデロイトトーマツサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています(P28)。

過去情報に誤りがあったため見直しています。

集計対象

国内 株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカムバニー、株式会社銀座コージーコーナー)

海外 主な海外グループ会社(THAI LOTTE CO., LTD.、LOTTE VIETNAM CO., LTD.、PT. LOTTE INDONESIA、LOTTE Wedel sp. z o.o.)

算定方法

Category1 : 排出量=Σ(購入した原材料重量×排出原単位等¹⁾)+Σ(原材料以外の購入した製品・サービスの金額×排出原単位等²⁾)

Category2 : 排出量=Σ(資本財価額×排出原単位等²⁾)

Category3 : 排出量=Σ(エネルギー使用量×排出原単位等^{1または2)})

Category4 : 排出量=Σ(輸送トンキロ×排出原単位等¹⁾)+Σ(輸送トンキロ×トンキロ当たり燃料使用量×排出原単位等²⁾)+Σ(輸送距離/平均燃費×排出原単位等³⁾)+Σ(荷役保管にかかる電力使用量×排出原単位等⁴⁾)
特定荷主以外の輸送はシナリオを用いて算定

Category5 : 排出量=Σ(種類・処理方法別の廃棄物排出量×排出原単位等^{1または2)})

Category6 : 排出量=Σ(従業員数×排出原単位等²⁾)

Category7 : 排出量=Σ(従業員数×営業日数×排出原単位等²⁾)

Category9 : Category4と同じ

Category12 : 排出量=Σ(種類・処理方法別の廃棄物排出量×排出原単位等¹⁾)

* 廃棄物排出量=購入した包材重量として算定

2023年度より国内については古紙および段ボールのリサイクル率を用いて算定

排出原単位等

1:IDEA v.2.3(産業技術総合研究所・産業環境管理協会によるGHG排出量データベース)

2:サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer3.4(環境省・経産省)

3:エネルギーの使用の合理化に関する法律の特定荷主報告制度で使用される係数

4:地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数の代替値

再生可能エネルギー

● 自社拠点への太陽光パネルの設置

タイロッテでは、2022年10月アマタ工場において太陽光発電設備を導入しました。

また、ロッテベトナムでは、2023年9月よりビンズン工場において太陽光発電設備を導入し、年間1,300tCO₂(工場全体の36%)を削減できる見込みです。



ロッテベトナム ビンズン工場

● 再生可能エネルギー由来電力の調達

当社は、2022年7月から浦和工場、狭山工場で使用する電力の一部に、株式会社ロッテファイナンスが所有する太陽光発電所(L'sパワーステーション本庄児玉、L'sパワーステーション戸田美女木)で発電された再生可能エネルギー由来の電力を使用しています。この電力調達については、埼玉県産再生可能エネルギーの地産地消モデル「彩の国ふるさとでんき*」の仕組みを活用しています。

また、当社の本社ビル(新宿区)では、水力発電由来の電力であるアクアプレミアムを使用しています。アクアプレミアムは東京電力グループの提供する電力メニューで、再生可能エネルギーである水力を使用しており、発電の際にCO₂を排出しません。

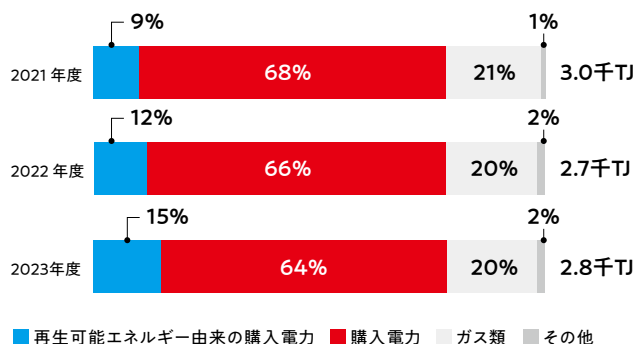
国内工場や全国の一部営業所にも順次再生可能エネルギー由来電力の導入を進めているほか、ポーランドのロッテウェデルでは風力発電由来の電力を使用しています。



L'sパワーステーション戸田美女木

* 彩の国ふるさとでんき:埼玉県と東京電力エナジーパートナー(株)が2020年に創設した、実質CO₂フリーの電力メニューのこと。

エネルギー投入量



集計対象

エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) と同じ

省エネルギーの取り組み

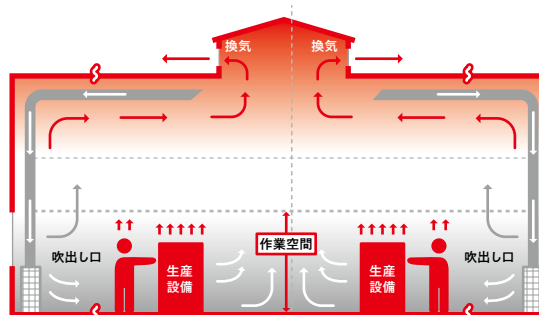
当社の各工場では省エネルギー化のため、設備投資のみならずエネルギー管理担当部署のアイデアにより取り組みを進めています。

● 排熱の利用

アイスの製造工程で発生する高温の排水から排熱回収し、ボイラーの給水温度の昇温に利用を開始しました。これにより、年間CO₂排出量を約57tCO₂削減する見込みです。

● 空調の工夫

浦和工場のチョコレート加工工程では、2020年より新たな空調システムを導入しています。従来、天井面から冷気を供給し、空調エリア全体を冷却する方式でしたが、新たに導入した空調システムは床面から冷気を供給することで、作業空間(床面から2m)のみを効率的に空調するシステムです。また、制御盤内にも冷気を供給しており、これによって制御盤内が陽圧および一定の温度に保たれ、制御部品が故障しにくいというメリットもあります。空調を工夫することで、省エネルギー、作業環境の改善および制御部品の故障低下を同時に実現しました。



冷媒(フロン類)の管理

当社の工場では、冷蔵・冷凍設備等で冷媒としてフロン類を使用しています。フロン類漏えいが地球温暖化に影響することを踏まえ、設備の定期点検によって正しく管理することで漏えい防止に努めながら、地球温暖化係数の低い代替フロンや自然冷媒への転換を計画的に行っています。

2022年度に浦和工場新ラインの製品冷却トンネル用に導入した冷凍機は、オゾン層保護や地球温暖化抑制を踏まえ、オゾン層破壊係数ゼロかつ地球温暖化係数の低いCO₂冷媒R744(自然冷媒)を使用しています。



冷凍機

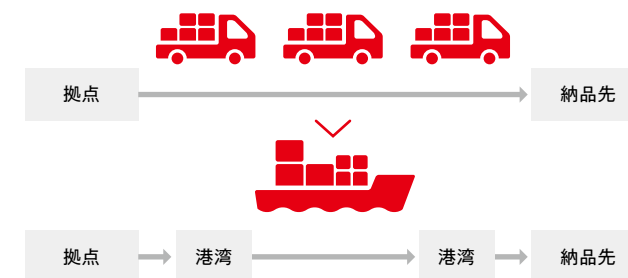
物流における取り組み

当社では、物流に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。荷姿の工夫による積載効率の向上に努めるとともに、共同配送^{*1}やモーダルシフト^{*2}を推進することで、CO₂排出量の削減に努めています。モーダルシフトでは海運の活用のほか、2023年7月からは31フィートスーパーURコンテナを活用した環境負荷低減のための鉄道によるラウンドマッチング輸送^{*3}を開始しました。埼玉-岡山間の商品輸送で他メーカーと鉄道コンテナを共有し、トラックが担っていた物流の一部を鉄道輸送に切り替えています。この輸送方法により、所要時間の短縮やトラックドライバーの労働時間の削減、輸送にかかるCO₂排出量、総コストを削減しています。この取り組みは一般社団法人日本物流団体連合会主催の「第25回物流環境大賞」において特別賞を受賞しました。

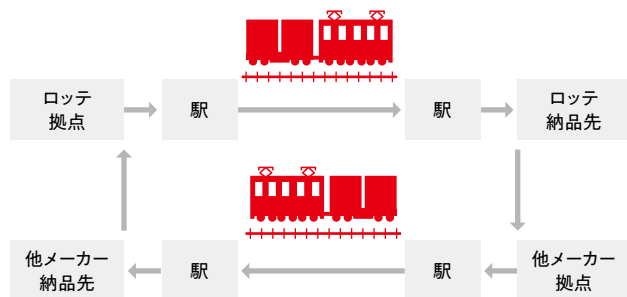
*1 共同配送:同業他社や運送業者、倉庫業者などと協力し、商品の配送を共同で行うこと。配送に関わるトラックの必要台数を減らすことで、CO₂排出量の削減につながる。



*2 モーダルシフト:トラックによる配送を環境負荷が低く大量輸送が可能な海運または鉄道に転換すること。



*3 ラウンドマッチング輸送：貨物を目的地で下ろした後、空の状態で回送することなく適合する貨物を見つけ、出発地まで戻ることにより、往路と復路の車両の積載率を高め、ドレージコストの低減を可能とする輸送方式のこと。



◆ サークュラーエコノミー

環境に配慮した容器包装の設計

当社では、製品の容器包装は環境に配慮して設計しています。本来の機能である品質保護性を担保した上で、できるだけ原材料の使用量を削減するなどの省資源化やリサイクルしやすい容器包装の開発に取り組んでいます。また、バリア性を向上させることによって賞味期限を延長させ、FLWの削減にも取り組んでいます。さらに、製品を効率的に積載することにより物流効率を高め、輸送による温室効果ガスの排出量削減に貢献できるよう設計しています。

● スマイルエコラベル

当社では、様々な容器包装を通じた環境配慮への取り組みについて、お客様に分かりやすくお伝えするために、2022年より独自の環境配慮基準をクリアした製品にスマイルエコラベルを順次表示しています。スマイルエコラベルのデザインは、地球環境への配慮を葉のモチーフで表現しています。自社製品で人々を笑顔にしたいという想いを込めて、スマイルエコのコピーとラベルが生まれました。エシカル消費を日常にする社会的ムーブメントを創出し、実践しやすい環境づくりに貢献するため、TOKYOエシカルに参画するなど取り組みを拡げています。



プラスチック容器包装

近年、プラスチックについては、気候変動およびプラスチックごみによる海洋汚染などについて世界規模で議論されています。当社では、2048年に容器包装に使用する石油由来使い捨てプラスチックをゼロにすることを目標に掲げています。プラスチックの排出抑制や再資源化、資源循環にステークホルダーと協力して取り組みます。

目標

1. プラスチック使用量の削減について

- 2028年：主要な3製品で容器包装をアップデートする
- 2038年：容器包装に使用するプラスチックを最小化、または、リサイクル可能な設計に変更する
- 2048年：容器包装に使用する石油由来使い捨てプラスチックをゼロにする

2. 再資源化等の促進

- 工場
2025年までにプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に関する課題を整理し、再資源化を推進する目標を検討する。
- オフィス
今まで燃えるゴミと一緒に処理してきたプラスチック使用製品産業廃棄物等を、分別ルールを変更してプラスチックごみとして分別・排出する。再資源化可能なものは再資源化を行い、再資源化が困難なものは熱回収に切り替える。

● プラスチック使用量の削減

2021年3月から、キシリトールガムなどの主なボトルガム商品に使用しているプラスチックボトル容器について、プラスチック使用量の削減を行いました。胴体部のプラスチック重量を21.8%削減し、毎年約90tのプラスチック使用量を削減しています。今後もプラスチック使用量削減の施策を継続して環境に配慮した包材の模索・検討を行っていきます。



● 環境配慮型材料への切り替え

メカニカルリサイクルPET*の容器包装への一部使用や、国内一般流通冷凍として初の竹スティックを使用したアイスクリームの販売など、様々な製品で取り組みを進めています。

*メカニカルリサイクルPET：使用済みPETボトルを「メカニカルリサイクル」という方法でPET樹脂に再生したもの。

● 容器包装のリユース

2021年より、資源循環の取り組みの一環としてLoopに参加し、キシリトールガムを繰り返し使用できるリユース可能な容器で販売しています。Loopは、これまで使い捨て容器で販売されていた食品や日用品をリユース可能な容器で販売する循環型ショッピングプラットフォームです。「捨てるという概念を捨てよう」というミッションを掲げるソーシャルエンタープライズであるLoop Japan合同会社（ループ・ジャパン）がLoopを展開しています。



● 容器包装のリサイクル

容器包装等における持続可能な社会の実現への様々なチャレンジを「スマイルエコチャレンジ」と名付けて実施しています。2023年度には、喫食後に不要となったガムボトル容器を回収し、ボールペンにリサイクルする実証実験を行いました。協力団体・企業の事業所に「ガムボトル回収ボックス」を設置し、回収された容器はリサイクルペレットに成形された後、ボールペンに生まれ変わりました。



●「国際プラスチック条約 企業連合(日本)」に参画

当社は、持続可能な社会の実現に向け、2023年11月にWWFジャパン（公益財団法人世界自然保護基金ジャパン）のサポートの下で日本政府への政策提言のために発足した「国際プラスチック条約 企業連合(日本)」に参画しました。

世界で200以上の企業、金融機関が参加する国際プラスチック条約企業連合（グローバル）と連携し、プラスチックをサーキュラーエコノミーへと移行させ、プラスチックが廃棄物となり汚染を引き起こすことを阻止できる、野心的な国際条約の締結を求めています。

FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)の削減

当社では、2028年度までに本業である菓子・アイス事業においてFLW(食品ロスおよび食品廃棄物)発生量対販売量原単位を2019年度比50%以上削減すること、2048年度までにステークホルダーと連携してFLWを最小化することを目標に掲げています。

— FLW発生量削減率

2019年度(基準年度)	FLW発生量4.1千t(原単位0.015)
2022年度	基準年度比18%削減 FLW発生量3.4千t(原単位0.012)
2023年度	基準年度比22%削減 FLW発生量3.4千t(原単位0.012)

過去情報に誤りがあったため見直しています。

集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社

算定方法

FLW発生量＝自社工場での食品および不可食部分の廃棄量＋
出荷前および返品された製品の廃棄量
原単位＝FLW発生量／(販売量＋FLW発生量)

WRI Food Loss & Waste Protocolを参考に測定しています。

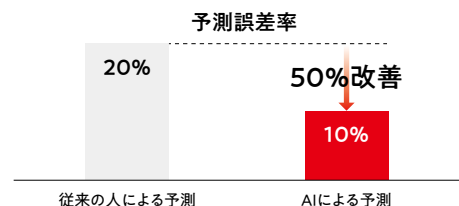
送り先のうち、動物の飼料および生物由来物質／生化学処理は他の送り先に比べ相対的に価値が高いため、目標の対象とするFLWには含めていません。

この目標達成のために、3R(リデュース・リユース・リサイクル)を実践して、事業活動で発生するFLWの削減に取り組んでいます。

●リデュース

FLWを削減するためには、FLWを発生させないことが最も重要です。そのために、当社ではAIを活用した需要予測の実現に向けた検証をスタートさせました。夏季のアイス販売予測の誤差率を低減することに成功したため、今後は適用範囲を拡大していきます。需要と供給のズレを最小化することで、過剰在庫や返品によって生じるFLWの削減を推進しています。その他にも、賞味期限の延長や年月表示化、生産工程でのロス削減などにも取り組んでいます。

📊 アイスクリーム既存製品の販売予測検証結果



●リユース

食べ物に困っている人や福祉施設などに食品を無償で提供する取り組みをフードバンクといいます。私たちはこの活動に賛同しMOWLS*と連携して、全国へ自社製品を寄贈しています。この連携により、大型の寄贈受入が可能な複数拠点への配送・寄贈が可能となり、2023年度は49t寄贈しました。この取り組みは「おいしい」「たのしい」という食の喜びを伝える一助となるだけでなく、食の有効活用にもつながる有意義な取り組みと考え、今後もフードバンク活動への協力を継続していきます。

* MOWLS: 全国食支援活動協力が58の中間支援団体と連携し取り組むプロジェクト。食支援を行う団体や自治体が食品寄贈が受けやすいよう、冷凍・冷蔵設備を含む保管スペースをもつ拠点の整備を全国で進めています。

— 寄贈量

	菓子	アイス	計
2022年度	11t	4t	15t
2023年度	28t	21t	49t



●リサイクル

発生した廃棄物については、できるだけ価値の高い有効利用を行っています。廃棄物の飼料化は価値の高い利用方法ですが、過剰在庫や返品された製品は容器包装が課題となり、飼料化がなかなか進みませんでした。2021年度から包装されたまま受け入れ可能な設備を持つ施設と協力して、飼料化を推進しています。

●FLW削減に向けた連携

当社は10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ*日本プロジェクトに参加しています。サプライチェーン全体で連携しながら削減に取り組むとともに、様々な企業との情報交換を行いながらFLW半減の目標に向かって取り組んでいます。

* 10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ: 地球環境と開発に関する政策研究・技術開発を行うアメリカのシンクタンク World Resources Institute (WRI) の呼びかけのもと、サプライチェーン全体で食品廃棄物の半減を目指すイニシアティブです。「10×20×30」とは、世界の大手小売業等10社が、それぞれの20社のサプライヤーとともに、2030年までに主要サプライヤーの食品廃棄物の半減に取り組むということの意味します。日本プロジェクトでは、イオン(株)が大手小売業として取り組みを主導し、当社はそのサプライヤーとして参加しています。



生物多様性

基本的な考え方

当社の事業は自然の恩恵を受けて成り立っているとともに、サプライチェーン全体で生物多様性に様々な影響を及ぼしており、その対応は重要な経営課題であると認識しています。2022年7月にはTNFD*へ賛同し、自然や金融などの専門性を有する企業・団体等がTNFDによる枠組み構築をサポートするネットワークであるTNFDフォーラムに参画しました。TNFDの提言に基づいたリスクと機会の分析によるレジリエンスの強化と影響の低減を進めています。



Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

* TNFD: 自然関連財務情報開示タスクフォースの略。TCFDに続く枠組みとして、2019年世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で着想され、国連環境計画金融イニシアチブ(UNEP FI)、国連開発計画(UNDP)、世界自然保護基金(WWF)、英国の環境NGOグローバルキャノピーにより、2021年6月に設立。自然生態系の損失を食い止め、回復させる「ネイチャーポジティブ」な社会への移行に向け、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークを提言として発表。

ガバナンス

事業に関わるあらゆるリスクはリスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P51)において管理しており、自然関連のリスクと機会も同様です。

国内外グループ製造拠点の評価結果

2023年度は国内外グループの製造拠点に対してLEAPアプローチ*を用いて評価を実施しました。

* LEAPアプローチ: TNFDが推奨する、企業が自然関連リスクと機会などを評価するためのフレームワークで、Locate(発見)、Evaluate(診断)、Assess(評価)、Prepare(準備)の頭文字をとっている。

● Locate

マップツールを用いて当社グループの国内外16生産拠点を取り巻く自然環境などの状態を評価しました。その結果、保全重要度が高い地域に該当または隣接している拠点や水ストレスが高い地域に該当している拠点が特定されました。

— Locateで使用了マップツール

評価基準	指標	指標の概要	使用ツール
① 保全重要度	保護地域	各国政府の保護区、世界遺産、ラムサール条約登録湿地、ユネスコエコパークとの重複または隣接(半径10km圏内)の有無。	IBAT
	Key Biodiversity Area(KBA)	IUCNが基準を定め、Alliance for Zero Extinction Sitesなどの各機関が選定しているKey Biodiversity Area(KBA)との重複または隣接(半径10km圏内)の有無。	IBAT
② 生態系の完全性	Biodiversity Intactness Index	その場所(1km四方)の生物多様性が、人為的な影響を受ける前と比べてどれだけ残っているかを示した指標。土地利用や人口密度などのデータをもとにモデルで算出されており、詳細はNewbold et al(2016, <i>Nature</i>)に掲載。	Resource Watch
③ 生態系の完全性が急速に低下する地域	Pressures on Biodiversity	農地の拡大、河川の分断、2020年以降の樹木の被覆率の変化、侵略的外来種の侵入状況、栄養塩・農業・PM2.5の濃度のデータを加味した統合指標。	WWF Biodiversity Risk Filter
④ 水ストレス	Baseline Water Stress	利用可能な地表水・地下水の供給量に対する水需要量の比率の大きさを示す指標。	Aqueduct
⑤ 先住民・地域コミュニティ・ステークホルダーへの便益を含む生態系サービスが重要な地域	Indigenous and Community Lands	先住民や地域コミュニティが伝統的に所有、または地域の生活を支えている、その他生態系サービスや生物多様性が人権を守るうえで重要な地域。	Global Forest Watch

● Evaluate

Locateで特定された拠点に対して、ENCORE*を用いて該当する企業活動(サブ産業: Packaged Foods & Meats、該当プロセス: Processed food and drink production)における自然への依存と影響について評価しました。その結果、水資源に大きく依存していること、そして、事業活動から排出される水や温室効果ガス、廃棄物の影響が重要であることがわかりました。

* ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略で、企業活動(セクターやプロセスごと)の自然への影響や依存度の大きさを把握することができるツール。

● Assess / Prepare

Evaluateで確認した自然への依存・影響関係に基づき、当社グループの国内外生産拠点における自然関連リスク・機会を以下の通り整理しました。現時点では評価に活用できる外部ツール等が十分に整備されていない状況を踏まえ、Assessでは、Evaluateで絞り込んだ依存・影響ではなく事業全体に対してリスク・機会分析を行い、分析漏れが生じないようなアプローチを試みました。

— 自然関連リスク・機会

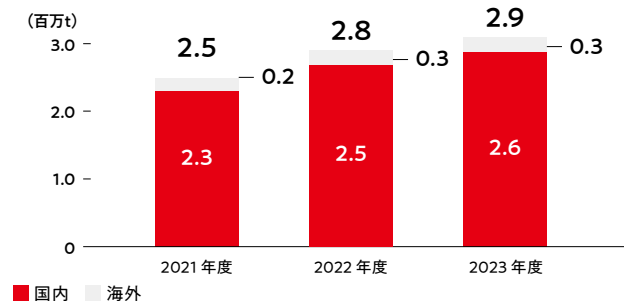
	拠点	具体的な影響	対応策
リスク	事業全体	規制に伴う持続可能な容器包装への切替コスト	容器包装のアップデート
	タイロット ロットインドネシア	水不足・干ばつによる生産コストの増加	継続的な水使用量や排水量の適正管理
	ロットウェデル 銀座コーギー コーナー清川工場	操業に伴う生物多様性への影響対応コストの増加	継続的な汚染物質の適正管理
機会	事業全体	自然環境に悪影響を与えない企業として消費者のブランド・ロイヤリティの向上	環境取り組みの推進と積極的な発信

生産拠点を対象とした今回の分析で整理されたリスク・機会は既に認識しているものでした。今後は分析対象をサプライチェーンに拡大して分析を進めていくとともに、引き続き取り組みを進めていきます。

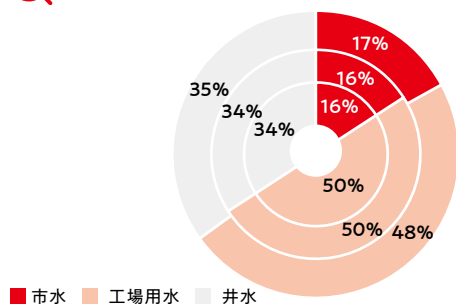
◆ 水資源

水使用実績

📊 水使用量



📊 水使用比率(内:2021年度 中:2022年度 外:2023年度)



集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社の主な拠点

水使用量削減の取り組み

当社の狭山工場(戸田工場)ではガムベースを製造しており、ガムベース原料の一つである天然樹脂チクルの水洗工程も行っています。2023年より、この水洗工程を見直し、洗浄効率の良い新製法を導入することで水使用量を約40%削減しました。これにより、ガムベースの雑味や付着性が低減するなど品質面での良い影響もありました。

◆ 汚染防止

当社で取り扱う製品は、他の産業と比較すると、原料由来の環境リスクは小さいと考えられます。しかし、事業活動由来の環境汚染が発生するリスクがないとは言えません。そのため、環境関連法令遵守の徹底や、適切な管理に取り組んでいます。

環境データ

エネルギー投入量、温室効果ガス排出量

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
エネルギー投入量[千TJ]	国内+海外	3.0	3.0	3.0	2.7	2.8
	売上高原単位 [TJ/億円]	—	—	—	0.96	0.90
エネルギー起源CO ₂ 排出量 (Scope1+2) [千tCO ₂]	国内+海外	146	129	126	126	120
	国内	113	109	106	102	96
	海外	33	20	21	24	25
	Scope1	国内+海外	34	34	34	32
		国内	28	29	28	26
		海外	6	5	6	7
	Scope2	国内+海外	111	95	92	93
		国内	84	80	78	75
		海外	27	15	15	17
	削減率[%]	国内+海外	基準年度	▲11	▲13	▲13
	売上高原単位 [tCO ₂ /億円]	国内+海外	—	—	45	39
フロン類算定漏えい量[千tCO ₂]		(株)ロッテ	2.6	1.2	1.5	1.9
			0.6			

国内:株式会社ロッテおよび国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、Dari K株式会社、株式会社銀座コー
ジーコーナー)
海外:主な海外グループ会社(THAI LOTTE CO., LTD.、LOTTE VIETNAM CO., LTD.、PT.LOTTE INDONESIA、LOTTE Wedel sp. z o.o.)
エネルギー起源CO₂排出量の算定方法等に関してはP19に記載しています。
過去情報に誤りがあったため見直しています。

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
温室効果ガス 排出量 (Scope3) [千tCO ₂]*1	国内+海外	—	912	934	1,014	1,018
	国内	817	734	733	775	774
	1. 購入した製品・サービス	541	504	510	542	577
	2. 資本財	72	28	22	20	24
	3. Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	17	17	17	19	19
	4. 輸送、配送(上流)	56	55	59	59	62
	5. 事業から出る廃棄物	1	1	1	1	1
	6. 出張	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5
	7. 雇用者の通勤	2	2	2	2	2
	8. リース資産(上流)	該当がないため対象外				
	9. 輸送、配送(下流)	37	37	36	43	46
	10. 販売した製品の加工	該当がないため対象外				
	11. 販売した製品の使用					
	12. 販売した製品の廃棄*2	90	89	86	88	43
	13. リース資産(下流)	該当がないため対象外				
	14. フランチャイズ					
	15. 投資					
海外		—	178	201	239	244

国内:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、株式会社銀座コー
ジーコーナー)
海外:主な海外グループ会社(THAI LOTTE CO., LTD.、LOTTE VIETNAM CO., LTD.、PT.LOTTE INDONESIA、LOTTE Wedel sp. z o.o.)
*1 2022年度実績より株式会社銀座コージーコーナーを集計対象に含みます。
*2 2023年度より国内については古紙および段ボールのリサイクル率を反映しています。
温室効果ガス排出量の算定方法等に関してはP20に記載しています。
過去情報に誤りがあったため見直しています。

● 汚染防止

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
BOD汚濁負荷量[t]*	(株) ロッテ 工場	—	—	2	3	3
COD汚濁負荷量[t]*		—	—	13	11	18
NOx排出量[t]		—	—	—	6	6
SOx排出量[t]		—	—	—	0	0

* 河川放流排水の推計値

● サークュラーエコノミー

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
生産工程から排出された廃棄物量[千t]	国内工場	11.5	12.5	11.9	14.3	14.9
生産工程から排出された廃棄物の リサイクル率[%]		99.2	96.5	96.8	96.5	94.5
最終処分量(埋め立て量)[千t]		—	—	—	0.002	0.002
FLW(食品ロスおよび食品廃棄物) 発生量[千t]		4.1	3.8	3.6	3.4	3.4
原単位削減率[%]		基準年度	▲7	▲13	▲18	▲22
販売された商品の重量[千t]		—	449	456	474	484
製品の原材料調達量[千t]	国内+海外	275	270	271	292	300
原料		206	202	204	219	226
容器包装		69	68	68	72	75
紙		49	50	49	52	55
プラスチック		15	14	14	15	16
その他		5	4	4	5	4

国内工場:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社の工場 国内:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

海外:主な海外グループ会社

過去情報に誤りがあったため見直しています。

● 水資源

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取水[百万t]	国内+海外工場	2.6	2.6	2.5	2.8	2.9
	国内	2.4	2.4	2.3	2.5	2.6
	市水	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4
	工場用水	1.1	1.2	1.1	1.2	1.2
	井水	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0
	海外工場	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3
	市水	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	工場用水	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
	井水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
排水[百万t]	国内+海外工場	2.2	2.1	2.2	2.3	2.3
	国内	2.0	1.9	1.9	2.1	2.1
	下水道	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4
	河川	1.7	1.6	1.6	1.7	1.7
	海域	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地下水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	海外工場	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
	下水道	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
	河川	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	海域	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地下水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

国内:株式会社ロッテの全拠点および主な国内グループ会社の工場

海外工場:主な海外グループ会社の工場

過去情報に誤りがあったため見直しています。

◆ 温室効果ガス排出量の第三者保証

当該データブックP19-20に記載した2023年度の☑の付されたエネルギー起源CO2排出量(Scope1、2)および温室効果ガス排出量(Scope3)については、デロイトトーマツサステナビリティ株式会社による独立した第三者保証を受けています。



独立した第三者保証報告書

2024年8月22日

株式会社ロッテ

代表取締役社長執行役員 中島 英樹 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 長谷友春



デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、株式会社ロッテ（以下「会社」という。）が作成した「株式会社ロッテ サステナビリティデータブック 2024」（以下「報告書」という。）に記載されている☑の付された2023年度のエネルギー起源CO₂排出量（Scope1、Scope2）、温室効果ガス排出量（Scope3）（以下「温室効果ガス情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書の温室効果ガス情報に注記）に準拠して温室効果ガス情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは保証外サービス業務を行う事務所品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、温室効果ガス情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 going over 財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(「国際監査・保証基準審議会」)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(「国際監査・保証基準審議会」)及び「サステナビリティ情報報告表実施指針」(サステナビリティ情報報告表協会)に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの信頼性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証証券業務で実施する手続は、合理的保証証券業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証証券業務で得た保証水準は、合理的保証証券業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、温室効果ガス情報が、会社が採用した算定及び報告の基調に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



企業理念のミッションで、
「世界中の人々の豊かなくらしに貢献します」と掲げています。
事業活動を通じて関わる様々なステークホルダーに与える
負の影響を軽減することはもちろん、
製品やサービスの提供を通じて豊かなくらしに
貢献するCSV（共通価値の創造）に取り組んでいます。

- ◆ 人権
- ◆ 持続可能な調達
- ◆ 持続可能な食の提案
- ◆ アニマルウェルフェア
- ◆ 食の安全・安心
- ◆ 労働安全衛生
- ◆ 心身の健康
- ◆ 食育
- ◆ 従業員の能力発揮
- ◆ 支援活動
- ◆ グループ会社の取り組み
- ◆ 社会データ

◆ 人権

基本的な考え方

当社およびグループ会社では、人権の尊重を前提に全ての企業活動を行っています。直接的な人権侵害を一切行わないことはもちろん、ステークホルダーと協力し、事業活動が間接的に人権侵害に加担することがないように努めています。国際人権規約やビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする国際規範を支持しており、2021年4月には「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。また、2024年より「国民生活産業・消費者団体連合」が定める「外国人の受入れに関する基本指針」への賛同を表明しています。

▶ (株)ロッテ 人権方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/humanrights.html>

人権デューデリジェンス

事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の順に従い、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの特定と低減に取り組んでいます。人権リスクの特定は、はじめに国際基準とガイドライン*1に基づき事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント*2を実施し、潜在的な人権課題の抽出を行いました。さらに、質問票やインタビューなどによる実態把握調査を行い、見つかった人権リスクに対しての是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的なアセスメントを行っています。2023年には再度特定したリスクの見直しを実施し、大きな変更がなかったことを確認しました。

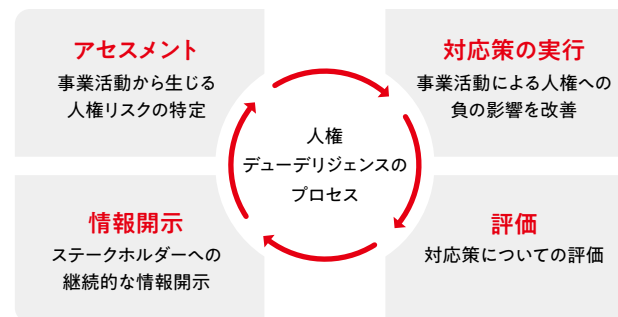
*1 国連グローバル・コンパクト10原則、GRIスタンダード、国連ビジネスと人権に関する指導原則、責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス等。

*2 インプットデータとして、ITUC-Global Rights Index、Global Slavery Index等を使用。

— 主な取り組み

2019年～ 2020年	・人権リスクアセスメントと国内グループ会社への実態把握調査 ・優先的に取り組むべき人権リスクを特定
2021年～ 2022年	・従業員への人権研修を開始、拡大 ・海外グループ会社への実態把握調査とリスクへの是正措置対応 ・主要サプライヤーへのSedex*への加入要請とリスク評価の開始
2023年～	・主要原材料を扱う商社や国内協力工場、国内グループ会社（一部）への実態把握調査 ・人権リスクアセスメントの再実施と優先的に取り組むべき人権リスクの見直し

* Sedex: サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム (Supplier Ethical Data Exchange) の略。2004年に英国で設立された、サプライチェーンにおける責任あるビジネス慣行の実現を目指し、企業の倫理情報を管理・共有するためのプラットフォームを提供する非営利団体。



人権マネジメント体制

事業に重大な影響を及ぼすリスクに対応するべく、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制 (P51) を推進しており、その中で、人権を主要な経営リスクとして位置付けています。人権に関するリスクについては、サステナビリティ推進部担当執行役員を責任者として、サステナビリティ推進部企画課が担当しており、関連部署およびグループ会社と連携してリスクおよび対応策とその進捗を取りまとめ、リスク管理委員会に年1回以上報告しています。リスク管理委員会はその報告をもとに事業リスクと対応策を検討し、その結果を経営会議および取締役会に報告して意思決定を行っています。

人権教育・啓発活動

当社グループでは、人権に配慮した事業活動を行うため、従業員に対して人権方針に基づいて人権教育および啓発活動を実施しています。

● 人権研修

当社および国内グループ会社では、2021年より毎年、全社員を対象に人権研修をeラーニングで実施しています。2023年度は約3,200人が受講しました。差別の禁止やアンコンシャスバイアスなど人権に関する基本的な理解を促進するとともに、ケーススタディを用いて事業活動において具体的に注意すべき事項についても説明しています。海外グループ会社向けには現地語に翻訳した人権リーフレットを配布して、人権方針の周知と内容理解を促進しています。

● 採用担当者への教育

当社および国内グループ会社では、公正な採用選考を行うため、採用活動において人権尊重の観点から注意すべき事項をまとめたガイドラインを作成し、採用担当者へ教育を実施しています。加えて、児童労働禁止の観点から、採用時において法に定める最低年齢を満たしていることの確認を徹底しています。

● 広報およびマーケティング担当者への教育

当社および国内グループ会社では、人権を尊重した広報およびマーケティング活動を行うため、人権尊重の観点から注意すべき事項をまとめたガイドラインを作成し、広報およびマーケティング担当者へ教育を実施しています。また、社外への発信が差別・偏見の助長や、固定観念の押し付け・暗示につながる内容とならないよう確認を行っています。

▶ 広報・マーケティングにおける人権尊重ガイドライン

https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/pdf/respect_human%20rights_guideline.pdf

● 通報窓口の設置

当社およびグループ会社では、内部通報制度の窓口であるクリーンライン(P53内部通報制度)を社内外に設置し、従業員からの相談および通報を受け付けています。また、人権教育と併せて相談窓口の周知を行っています。管理職に対しては、相談窓口に報告があった際の対応フローについて説明しているほか、新入社員に対しても相談窓口についての研修を行っています。

― 人権リスクへの対応の進捗状況

	特定した人権リスク	具体的懸念事項	対応策	進捗	今後の予定	関連ページ
自社オペレーション(国内)	差別の禁止とハラスメントの防止	従業員への人権教育が不足	●人権研修の実施 ●ガイドラインの整備	●国内全社員を対象にeラーニング実施 ●ガイドラインの周知と運用の確認	●年1回の研修を継続 ●ガイドラインの定期的な見直し	P29-30
		LGBTQ+や障がい者などのマイノリティへの取り組みが不足	●理解促進のための研修と取り組み	●ALLY*コミュニティ設置 ●同性パートナーも配偶者に適用される福利厚生を受けられるよう制度を順次拡大	●誰もが安心して働ける職場環境の整備 ●障がい者の雇用拡大と受け入れ環境整備	P40
自社オペレーション(海外)	差別の禁止とハラスメントの防止	従業員への人権教育および通報窓口周知が不十分	●人権啓発と通報窓口周知	●人権リーフレットの配布による人権啓発と通報窓口周知を実施	●通報窓口使用状況の定期モニタリング	P29-30
サプライチェーン	差別の禁止とハラスメントの防止	サプライチェーンの管理体制が不足	●Sedexを用いたサプライヤー管理と協力工場の実態調査	●サプライヤーへのSedex加入促進 ●商社および協力工場へ実態調査実施	●Sedexによる継続管理 ●商社および協力工場へのエンゲージメント継続	P31
		強制労働および児童労働の禁止	●ロッテサステナブルカカオの調達を通じた児童労働のモニタリングと是正支援	●ロッテサステナブルカカオ調達実績44%(2023年度)	●目標の達成に向けた取り組みの推進	P31-33
	先住民族および地域住民の権利尊重	労働者の基本的権利の尊重				
		パーム油の生産地域における強制労働および児童労働	●第三者認証油の調達を通じた生産地支援	●第三者認証油調達実績89%(2023年度、国内)	●第三者認証油の調達継続	P34

* ALLY: LGBTQ+を理解し、支援する人。

◆ 持続可能な調達

基本的な考え方

当社では、高品質な製品・サービスを安定的にお客様にお届けするためには、安全・安心であることはもちろん、環境や社会にも配慮した、持続可能な原材料の調達が重要だと考えています。これを実現するため、取引先や業界内外のステークホルダーと連携して、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進しています。2018年には調達方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ (株)ロッテ 調達方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/procurement.html>

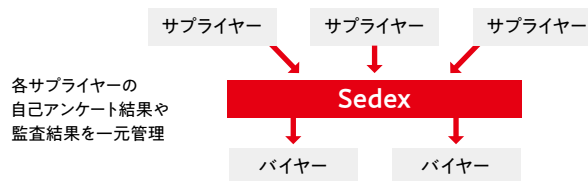
責任あるサプライチェーンの構築

当社では、調達方針に基づき、持続可能な調達活動を推進しています。調達方針には、倫理的な取引や品質、安全性に関するはもちろん、サプライチェーンにおける環境や社会への配慮についても掲げています。しかしながら、サプライチェーンのグローバル化に伴い、私たちだけでサプライチェーン全体における環境や社会への影響を把握・管理することは難しく、サプライヤーと協働して取り組むことが不可欠です。そこで、2019年4月に(株)ロッテ サプライヤーガイドラインを制定しました。本ガイドラインを通して、サプライヤーと基本的な価値観を共有し、さらには対話を通じてより有益な関係を構築して、共に持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。また、本ガイドラインの説明会を定期的に実施することで、さらなる理解促進と関係構築を進めています。

▶ (株)ロッテ サプライヤーガイドライン

https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/pdf/supplier_guideline.pdf

2021年からはサステナビリティ情報等の自己アンケート結果や監査結果を共有できる世界最大のプラットフォームであるSedexに加入しています。Sedexを活用して各サプライヤーの評価や情報収集を行うとともに、未入会の一次サプライヤーに対しては、Sedexへの加入とSedexを通じた情報共有を要請しています。2024年6月末時点で、原材料取引金額で約6割の一次サプライヤーがSedexを通じてアンケート結果と評価を共有しています。



重要原材料

使用している原材料を使用量、依存度、代替の可否、環境や社会との関わりなどの視点で総合的に評価し、重要原材料を整理しています。また、事業や地球環境の変化、社会からの要請に応じて定期的に重要原材料を見直しています。

― 重要原材料

カカオ豆	チョコレート製品の主原料
パーム油	幅広い製品に用いられる油脂や食品添加物の原料
紙	幅広い製品の容器包装に使用

カカオ豆

チョコレートが主力製品である当社にとって、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンの実現は重要な課題です。カカオ豆の生産地は児童労働や森林減少、病虫害による収穫量減等の様々な課題を抱えており、こうした状況を改善して、チョコレートに携わるすべての人の幸せに貢献しながら、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンを実現することが当社の使命です。

持続可能なサプライチェーンの実現に向けて、調達するカカオ豆生産地のトレーサビリティ確立とその生産地が抱える課題への支援を行っています。そのように調達したカカオ豆をロッテサステナブルカカオと名付けて調達割合を拡大しており、2025年度までにガーナ共和国から調達するすべてのカカオ豆で、2028年度までに調達するすべてのカカオ豆で実現する目標を掲げています。



― カカオ豆調達量

2021年度	5.1千t うちロッテサステナブルカカオ19%
2022年度	6.0千t うちロッテサステナブルカカオ26%
2023年度	7.5千t うちロッテサステナブルカカオ44%

豆の状態で調達したカカオ豆の重量

集計対象

株式会社ロッテ

● トレーサビリティ

持続可能なサプライチェーンの実現にはトレーサビリティが最重要であると考え、現地に専用倉庫を確保するなどトレーサビリティの確立に努めており、調達先農家の把握を進めています。

― ロッテサステナブルカカオ調達地域一覧(2022/23 収穫年度*実績)

国	州(Region)	郡(District)
ガーナ共和国	Ashanti	New Edubiase/Nsokote
	Central	Dunkwa
	Western	Twifo Praso Manso Amenfi

* 収穫年度: 世界最大のカカオ豆生産地である西アフリカ地域では、カカオ豆の収穫に合わせて10月から翌年の9月末までを収穫年度としている。2022/23と記載した場合は、2022年10月から2023年9月末まで。

― ロッテサステナブルカカオ調達先農家数(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
ロッテサステナブルカカオ 調達先農家数	2,124	3,188

● 児童労働の撤廃

ガーナ共和国で社会課題となっている児童労働の撤廃に向けて、現地のパートナーと協力して児童労働のモニタリングを行うCLMRS*(もしくは同等のシステム)をロッテサステナブルカカオの調達地に導入しています。CLMRSは子どもが学校に通うことの大切さや児童労働の定義などについての啓発からスタートします。そして、児童労働を発見・是正することはもちろん、モニタリングによって地域ごとに異なる課題を明らかにし、フォローアップにより継続的な改善を行うことを目的としています。

* CLMRS: 児童労働監視改善システム (Child Labor Monitoring and Remediation System) の略。カカオ産地で児童労働撤廃のための活動を推進するNPO団体のInternational Cocoa Initiative (ICI) が開発したシステムで、農家コミュニティ単位での児童労働リスクを把握・改善。

— CLMRS概要



— CLMRSの状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
CLMRS導入農家数	2,008	3,083
導入率	94.5%	96.7%
児童労働特定数	36	617
うち正済数	35	617

導入率=CLMRS導入農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

● グリーバンズメカニズム

ロッテサステナブルカカオの調達地域のうち、New Edubiase/N-sokoteとDunkwaにおいては農家コミュニティ内で児童労働などの人権侵害が疑われる事案を発見した場合に、CLMRSや農法の指導を実施している現地パートナーに通報できる仕組みを導入しています。

● 森林減少の確認

ロッテサステナブルカカオの調達地では、カカオ農園が森林減少に関与していないか確認するために、農園のマッピングを進めています。

— 農園マッピングの状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
マッピング済農家数	1,265	3,100
把握率	59.6%	97.2%
うち森林保護地域 への該当/隣接数	0	126

把握率=マッピング済農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

● 農法のトレーニング

ロッテサステナブルカカオの調達先農家に対して肥料・農薬の適切な使用法や収穫量増につながる農法の指導を行っています。

— 農法のトレーニング実施状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
実施農家数	1,725	2,368
実施率	81.2%	74.3%

実施率=農法のトレーニング実施農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

● 農家のエンパワーメント

ファイナンスサービスへのアクセスが困難なロッテサステナブルカカオ調達地の農家コミュニティに対して、VSLA*の立ち上げおよび運営をサポートしています。コミュニティメンバーはVSLAから借りた資金を、農薬や肥料などの購入やライフイベントに充てることができます。

* VSLA: 村内貯蓄組合 (Village Savings and Loan Association) の略。村内でメンバー自らが運営を行う貯蓄貸付の仕組み。定期的な会合で、メンバー同士が話し合いながら運営することで、コミュニティやメンバーの自立にもつながる。



— VSLA実施状況(ガーナ共和国)

	収穫年度
	2022/23
VSLA運営サポート数	27

● 井戸の寄付

生活に不可欠であるきれいな水を提供するため井戸の寄贈を行いました。この取り組みは、水汲みを主に担う女性や子どもの労働を軽減させることにもつながっています。



● ステークホルダーとの協働

国際協力機構（JICA）が2020年に設立した「開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム」に設立時から参加し

ています。当該プラットフォームは、社会的・経済的・環境的に持続可能なカカオ産業の実現を目指して、業界団体、チョコレート製造企業、商社、コンサルティング会社、NGOなどカカオ産業に関わるステークホルダーが協働する場です。同プラットフォームが発表した、カカオ産業における児童労働リスクを特定・予防・軽減するための具体的な行動目標である「児童労働の撤廃に向けたセクター別アクション」（2022年9月発表）にも賛同しています。

また、カカオ農家の支援を目的とし

て、2000年にアメリカで設立された国際的なNPO法人「世界カカオ財団（World Cocoa Foundation）」

の活動に参画し、赤道直下のカカオ栽培地域におけるカカオ農家への技術指導や、過酷な児童労働のない社会の実現を目指した活動を支援しています。



● 女性の健康支援

女性のいのちと健康を守るため1968年に日本で設立された国際協力NGO「ジョイセフ」を通じて、2007年からガーナ共和国へ保健

活動に関する支援をしています。これまでに地域保健ボランティアが家庭訪問による健康教育などに用いる再生自転車の寄贈や、安心で清潔な水を確保するための井戸を建設するための支援を行ってきました。近年は、保健施設の衛生環境強化や保健スタッフの研修、若者への啓発教育活動などへの支援を実施しています。



● 学校給食支援

飢餓をゼロにすることを使命とする国連唯一の食料支援機関である「国連WFP（国際連合世界食糧計画WFP協会）」が実施する、子どもたちに学校給食を届けるための「レッドカップキャンペーン」に参加し、ガーナ共和国で行う「学校給食支援」を応援しています。

© WFP/Derrick Botchway



持続可能なカカオ産業の実現に向けて

当社では2015年より、カカオの生産から生活者の手元に届き体験するまでのすべてが、持続可能な状態であり続ける未来の実現を目指して取り組んでいます。パプアニューギニアの実験農場やロッテ研究所内に設置した専用ラボで、品種や発酵の研究をしたり、未利用部のアップサイクルに挑戦したりと取り組みを拡大させています。



Dari K株式会社

当社のグループ会社であるDari K(株)は2011年に創業したカカオ豆からチョコレートを手作りするBean to Bar企業です。インドネシアのスラウェシ島でカカオ豆生産者・消費者・環境の全てを笑顔にする「All-win Chocolate」のコンセプトを掲げてサステナブルなチョコレートづくりを行ってきました。また、Dari K(株)はフードテックの開発にも力を入れており、「フルーツ発酵技術」やポリフェノールの損失を抑えた「特殊焙煎技術」を確立するなど、カカオ豆の可能性を拡げること注力しています。チョコレートという枠を超えて、カカオ豆の新たな価値創出にチャレンジしていきます。

パーム油

2023年度のパーム油の調達実績(国内)は15.2ktで、そのうち第三者認証油の割合は89%となり、前年度より34ポイント増加しました。当社は持続可能なパーム油の調達を推進するため、RSPO*に加盟しています。RSPOを通じてパーム油に関わる企業・団体と連携し、パーム油産業全体の持続可能な発展に貢献していきます。

* RSPO: 持続可能なパーム油のための円卓会議(Roundtable on Sustainable Palm Oil)の略。持続可能なパーム油の生産と利用を促進することを目的として設立された国際NPO。

パーム油調達量

2021年度	16.0kt うち第三者認証油18%
2022年度	15.5kt うち第三者認証油65%
2023年度	15.2kt うち第三者認証油89%

油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量

集計対象

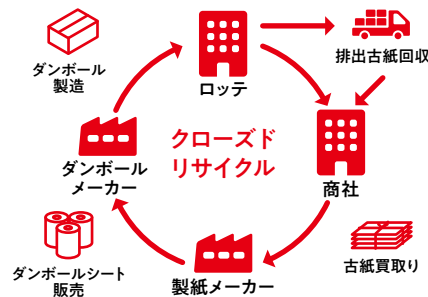
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

紙

2023年度の国内における製品の容器包装に用いる紙の調達実績は43.6ktで、そのうち環境に配慮した紙の割合は95%となりました。今後も、紙の持続可能な調達に取り組み、FSC認証などの環境に配慮した紙の調達割合を拡大していきます。

● 段ボールの再資源化

自社で排出する段ボールを再度自社で使用する、クローズドリサイクルの取り組みを始めました。原料・包材の梱包、生産ロスなどで不要となった段ボールを今までは古紙回収していましたが、自社での資源循環を行うことで、安定的な供給維持が可能となりました。



◆ 持続可能な食の提案

プラントベースフード

世界的な人口増加や気候変動などに伴い懸念される食資源不足への解決策の一つとして、プラントベースフードの開発に挑戦しています。2023年3月より、植物性ミルクを使用した「クーリッシュGreen バニラ」を全国(コンビニエンスストア除く)で販売しています。



◆ アニマルウェルフェア

動物実験について

当社では、動物実験に関する考え方を定めています。

動物実験に関する考え方

私たちは、社会に対して説明責任を果たす必要がある場合、適切な代替試験方法がない場合、または、法規制上或いは行政から求められる場合等を除き、外部委託も含めて動物実験は行いません。やむを得ず動物実験を行う場合は、関連する法令や指針等に則り、3R*の原則を遵守します。

* 3R: Replacement(代替法の利用)、Reduction(動物利用数の削減)、Refinement(苦痛の軽減)。

重要原材料と社会との対話

当社およびグループ会社では、動物由来の原材料として主に卵と乳(乳製品含む)を使用しています。これらを使用量や飼育環境などの視点で総合的に評価し、卵がアニマルウェルフェアにおける重要原材料であると認識しています。重要原材料である卵について、アニマルウェルフェアを取り巻く国内外の動向を捉え、より時代や社会の要請に柔軟に応えられるよう、この分野で活動するNPOと対話を実施しています。

◆ 食の安全・安心

基本的な考え方

当社は、創業以来大切にしてきた3つの価値(ロッテバリュー)の一つにクオリティ(最上の品質)を掲げており、常に食の安全・安心に努めてきました。さらに、製品づくりにあたっては、安全・安心で高品質であることはもちろん、「楽しさ」「おいしさ」「やすらぎ」の付加価値が感じられることも不可欠であると考えています。それら全てが実現すべき「品質」であり、全従業員で取り組んでいます。2018年には品質方針および食品安全方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ ロッテ 品質方針・食品安全方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/quality.html>

品質保証システム

LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)

すでに、当社およびグループ会社の主な工場において、国際的な食品安全認証であるGFSI*1承認スキーム(FSSC22000*2/BRC*3)の認証を取得しています。この認証を適切に運用し維持すること、もしくは承認スキームの考え方に則った食品安全の取り組みを維持することを推進しています。

また、さらなる品質の向上と高い安全性の確保を目指し、2023年度からは独自の品質保証システムLOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)を開発・生産拠点に展開しています。

LOTTE ADVANCEは、国際的な食品安全認証であるGFSI承認スキームの考え方に則った食品安全の取り組みをベースに、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001*4の考え方と、独自の高い品質や食品安全のルールを取り入れています。当社国内販売品を中心に製品の設計開発の段階から食品安全に関するリスクを評価するシステムを導入し、サプライチェーン全体でこれまで以上に幅広い視点でリスク低減に取り組みます。さらに、地域や製造している品目によって異なっていた品質や安全のルールも高いレベルで統一しています。LOTTE ADVANCEは、主要製品である菓子およびアイスクリームに適用し、品質方針および食品安全方針とそれに紐づく規程およびグループ共通基準、そして当社グループごとの具体的なルールなどを定めたガイドラインや規定、標準書などによって構成されています。

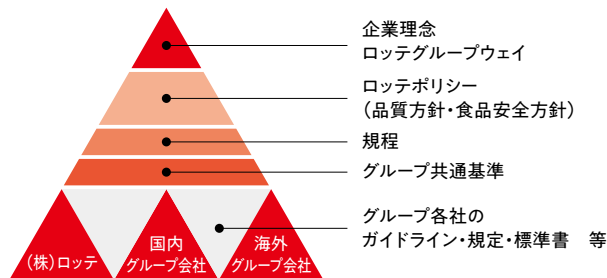
当社品質保証部が中心となり、グループ会社を含めた整備を進めています。

- * 1 GFSI: 世界食品安全イニシアチブ (Global Food Safety Initiative) の略。食品安全システムの継続的改善を目的に2000年5月に設立された国際的な非営利団体。
- * 2 FSSC22000: 食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるISO22000を追加要求事項で補強した世界標準の食品安全規格。
- * 3 BRC: 英国小売業協会 (British Retail Consortium) の略。同協会が食品安全のための第三者認証のスキームを運用している。
- * 4 ISO9001: 一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足向上させるための品質マネジメントシステムに関する国際規格。

— LOTTE ADVANCEの構成



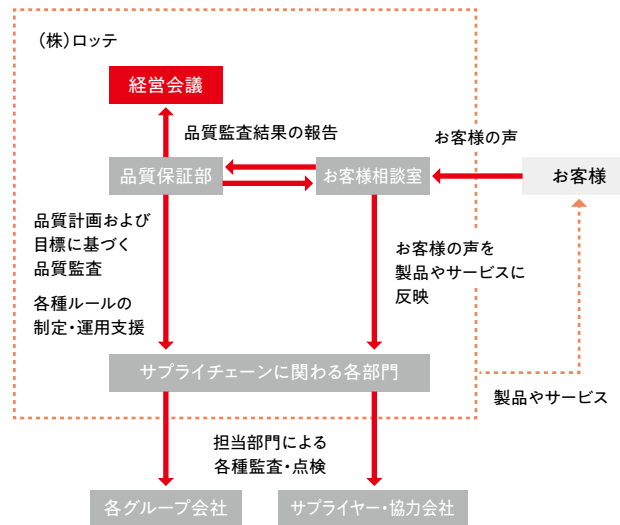
— LOTTE ADVANCEの文書体系



品質保証の推進体制

当社品質保証部が中心となり、当社国内販売品の製品開発からお客様とのコミュニケーションに至るまでのサプライチェーン全体で品質保証に取り組んでいます。各グループ会社や各部門の担当者のレベルアップを図るため、品質や衛生に関する支援を行っています。また、当社の経営会議では、品質保証に関する重要な方針や目標の検討、目標の進捗確認などを行っています。

— 品質保証推進体制図



サプライチェーンでの品質保証

当社グループでは、品質方針および食品安全方針に基づいて、サプライチェーンの各段階で品質保証に取り組んでいます。

— サプライチェーン



● 製品開発

お客様に安全で高品質な製品をお届けするために、当社国内販売品を中心にリスク評価システムを導入し、製品開発の段階ごとにリスク評価を実施します。これによって、従来は製造工程に注力していた安全・安心の取り組み範囲を拡大させ、さらなるリスク低減に取り組みます。

● 原材料調達

購入した原材料は、ロットごとに検査し、適切に管理しており、使用した製品が分かるようトレーサビリティを確保しています。また、安全性や品質についてサプライヤー評価を行い、それに基づいて衛生点検などを行っています。これにより、サプライヤーと連携して継続的な品質の改善に努めています。衛生点検では、チェックリストを用いて必要事項を網羅的に確認するとともに、必要に応じて改善要請を行い、その結果を確認しています。

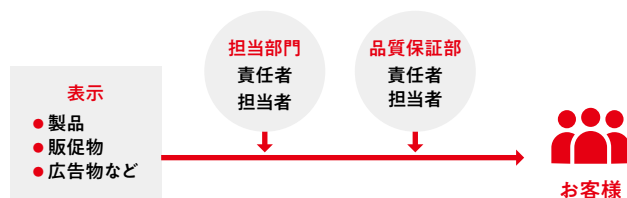
● 生産

工場では製品への異物混入防止施策を重点的に実施しています。当社では、生産現場への入場時に、手洗い・アルコール消毒はもちろん、空気の噴射によるエアシャワー、掃除機のように吸い取る吸引式毛髪・塵埃除去機、粘着ローラーがけの3重の工程を経て、衣服に付着した毛髪やホコリなどの異物を取り除いています。また、製造工程においては、金属検出機、X線検査装置など複数の異物検出装置を用いて製品の安全性を確保しています。

● 販売

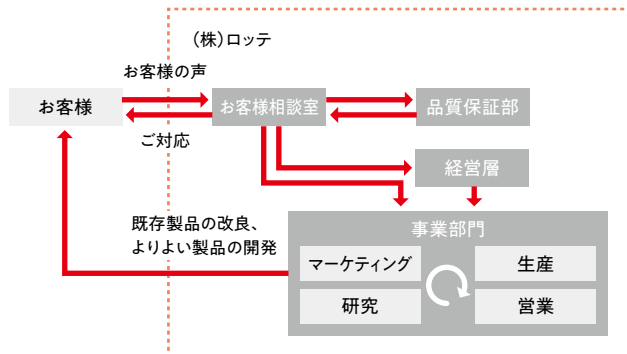
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物などの表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現や、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないよう表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

— 当社の表示チェック体制



● お客様とのコミュニケーション

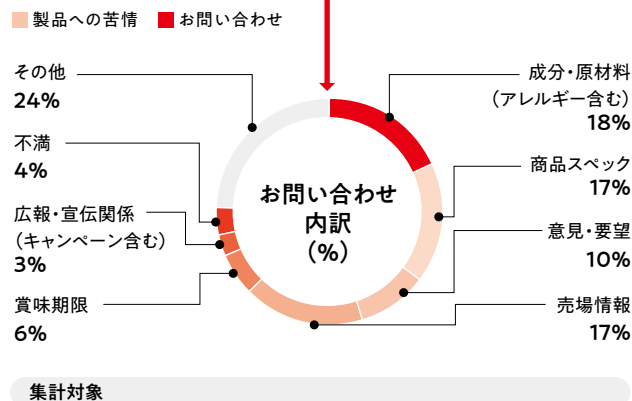
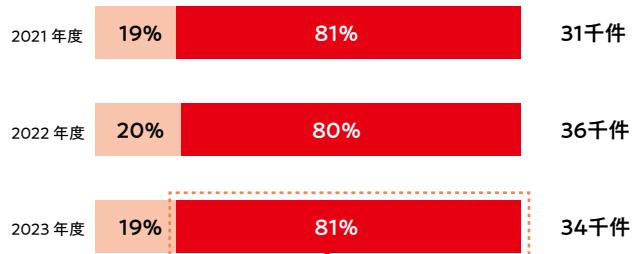
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発などにつなげています。



お客様の声件数と内訳

2023年度、当社国内グループのお客様相談室に寄せられたお客様の声は34千件でした。

— お客様の声件数



リコールおよび景品表示法違反

2023年度は、1件のリコールを実施しました。徹底的な原因究明と対策を行い、再発防止に努めてまいります。また、景品表示法違反として日本の消費者庁による一般公表を受けた事例はありませんでした。

労働安全衛生

推進体制

当社では、中央安全衛生委員会が中心となり、各事業所の安全衛生委員会と連携して、労働災害のリスク低減に取り組んでいます。また、労働災害の再発防止に向け、掲示や研修を活用した過去の事故事例の共有などの教育も推進しています。

労働安全衛生教育

当社では、労働災害を未然に防ぐため、様々な労働安全衛生教育を行っています。工場の新規入職者に対しては、基本的な安全教育と救命救急講習を実施しています。また、危険に対する感受性を養うことを目的として、体感教育ができる施設（安全道場）を使用した講習会を定期的に実施しています。さらに、事業所を超えて、危険についての情報を共有し、改善について話し合う危険予知訓練研修（KYT研修）を毎年実施しています。



安全監査・点検の実施

当社では、安全監査・点検を実施し、法令違反防止や労働災害のリスク低減に取り組んでいます。労働災害を減らすため、朝礼時には各部署で前日のヒヤリハットを報告しています。報告がある場合には、管理職ミーティングにて現場を確認し、対応しています。また、万が一、労働災害が発生した場合には、再発防止に向け、原因究明と対策を徹底しています。

リスク低減取り組み事例

- ・危険体感装置の導入による災害への危険意識向上
- ・作業台の改良による生産性の向上と踏み外し・転倒防止
- ・生産ライン以外での転倒や衝突防止策の実施
- ・薬品の飛び散り対策として防護性の高い保護具（ゴーグル）の導入

労働災害の防止

労働災害が発生した場合は、徹底した原因究明と設備の安全点検や対策を行い、再発防止に取り組むとともに、事業所間での情報共有を行い、類似災害の防止に努めています。

◆ 心身の健康

基本的な考え方

当社は2048年度までの目標に、ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくることを掲げています。創業以来培ってきた知見と技術を活かし、地域や社会に新たな価値を提供することで、持続的な成長を実現します。1997年発売の「キシリトールガム」は、歯を丈夫で健康に保つという新しい健康価値を生み出し、社会に貢献してきました。今後も、身体と心の健康にも役立つ製品の研究・開発や情報発信・啓発活動に注力し、私たちが大切にしてきた「おいしさ」を軸に、食で健康価値を提供し、社会課題の解決に貢献していきます。2018年にはサステナビリティ方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ ロッテ サステナビリティ方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/sustainability.html>

「噛むこと」の普及

当社は、戦後にチューインガムで創業し、今日まで噛むことについての研究を重ねてきました。その結果として、噛むことが全身の健康と密接に関わっていることが分かってきました。噛むことが健康に与える良い影響について研究・発信し、噛むことの普及を通してウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくっていきます。

これを実現するために、2028年度までに噛むことによる健康増進の普及に努め、咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数を年100万回以上に増やすこと、2038年度までに噛むことによる健康増進が当たり前の社会を実現することを目標に掲げています。

— 咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数(=年間出荷数)

2023年	47万回
集計対象	
株式会社ロッテ	

この目標の達成のために、噛むことの研究と成果発信を専門に行う噛むこと研究部を設置しています。噛むことが全身の健康と密接に関わっていることが分かっており、健康長寿やウェルビーイングといった様々な社会課題の解決に活かすことができると考えています。そして、噛むことのソリューションツールとして、チューインガムの普及にもつなげています。さらに、2018年度より噛むことと全身の健康について研究および情報交換のネットワークを構築することを目的に噛むこと健康研究会を発足しました。歯学だけでなく、医学や栄養学、スポーツ科学など異分野の研究者が協力して噛むことについて多面的に研究する新たな試みで、健康に資する噛む回数目安なども検討しています。

▶ 噛むこと研究室 <https://www.lotte.co.jp/kamukoto/>

▶ 噛むこと健康研究会 <https://kamukotokenko.jp/>

「噛むこと」と全身の健康

当社が長年噛むことについての研究を行ってきた結果として、噛むことが全身の健康と密接に関わっていることが分かってきました。噛むことが健康に与える良い影響についての研究成果の一部をご紹介します。

● ガムを噛む習慣のある高齢者は口腔機能のみならず、身体機能、認知機能が高い

高齢者1,474名を対象に、週に30分以上ガムを噛む習慣のある高齢者と、ガムを噛む習慣のない高齢者の2グループにわけて健康状態を比較したところ、ガムを噛む習慣のある高齢者は口腔機能が高く、お口の機能が衰えている人の割合が4割ほど少ないことがわかりました。そのほかにも、身体的なフレイル(虚弱)のチェックリストの該当数が少ない、握力・バランス能力テストの成績がよい、認知機能テストの点数も高いことが明らかになっています。

● フーセンガムトレーニングが子どもの口腔機能発達につながる
4~8歳の子どもの対象に、フーセンガムトレーニングを行うことで、行わなかった子どもと比較して唇の動きが良くなりました。また、保護者の認識として、お口ポカン(日常的にお口が開いてしまうこと)の改善や、硬いものを噛めるようになる、滑舌が良くなるという結果が得られました。また、口腔機能向上を目指し、山口県歯科医師会と共同で、山口県内の年長園児約1,300名がフーセンガムトレーニングを実施したところ、アンケートに回答いただいた園児の約6割で咀嚼能力がアップし、約4割でお口ポカンやいびきが改善する結果も得られています。



● ガム咀嚼トレーニングにより高齢者の噛む力が向上

高齢者がガム咀嚼トレーニングを行った研究により、行わなかった高齢者と比較して、噛む力(最大咬合力)が向上することを確認しました。別研究でも、トレーニング後の舌の力(最大舌圧)が行わなかった高齢者より高い結果が得られています。よって、ガム咀嚼トレーニングは要介護認定や死亡リスクの増加につながる口腔機能低下を抑制することが期待できます。

歯と口の健康

チューインガムで創業した当社は、歯と口の健康について長年研究を重ねてきました。1970年代には、フィンランドで歯の健康に役立てられていたキシリトールに着目し、研究を開始しました。1997年にキシリトールが日本で食品添加物として認可されると、いち早く製品化し、広くお客様にお届けすることで、「むし歯のない社会へ。」という社会課題の解決に貢献してきました。今後もキシリトールが歯と口の健康に与える良い影響についての研究と普及を通して、人々の豊かな生活に貢献するための施策の一つとして「その歯と100年。キシリトールプロジェクト」を2020年にスタートしました。予防歯科の先進国であるフィンランドにならない、自治体や地元歯科医師会とともに「歯磨き・フッ化物・キシリトール」に「定期的な歯科健診」を加えた口腔ケア習慣を普及させる活動を行っています。

その歯と100年。キシリトールプロジェクト概要

活動目標

2028年に歯と口の健康のためにキシリトールを生活に取り入れている人の割合(国内)を2028年に50%以上

活動目的

「歯磨き・フッ化物・キシリトール + 定期健診」を普及させ、「キシリトールを通じ日本の歯の健康維持に貢献する」

活動内容

1. 歯科医師会や自治体と連動したむし歯予防プログラムの推奨
2. 幼稚園・保育園等教育機関へのキシリトール入りタブレットやラムネの提供

プロジェクト第1弾として福島県会津若松市にご理解いただき、市内の幼稚園・保育園にキシリトール入りのタブレットやラムネと、専用サーバーを提供しています。現在では10の自治体の幼稚園・保育園で活用実績があります(北海道、青森県五所川原市、福島県会津若松市、千葉県、神奈川県海老名市、岐阜県、岡山市、山口県、福岡県北九州市、熊本県熊本市)。幼児期からの口腔ケア習慣の定着を促すとともに、市内の歯科医師会と連携して園児たちのむし歯の保有率に関する情報をもとにした活動も検討していきます。

また、日本だけでなく世界中でむし歯のない社会を実現していくため、日本、韓国、ベトナムにてフィンランド式のキシリトールを取り入れた歯の健康啓発のボーダレスプロジェクト「Smart Habit」を新たに発足しました。商品展開だけでなく世界中の人々の歯の健康づくりに貢献していくため、国境や国ごとの文化・習慣の違いを取り除き、世界中の人々の笑顔と健康で持続的な社会をもたらす「賢いキシリトール習慣」をアジアから世界に広げていきます。



まいにち はみがき まいにち キシリトール



キシリトールについて

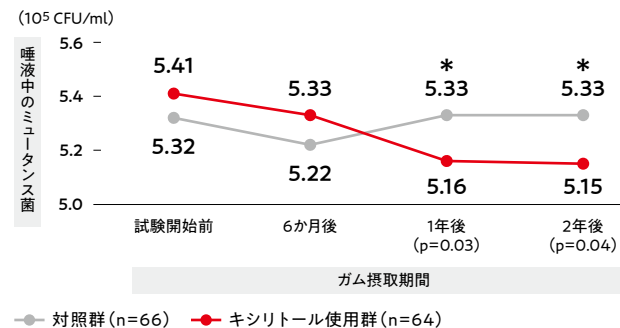
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樫などの樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スッとした爽やかな冷涼感が特徴です。

● ミュータンス菌を減らす

ミュータンス菌はほとんどの人の口の中に潜んで歯垢を作り、口の中の糖분을エサとして繁殖し、むし歯の原因となる酸を作り出します。キシリトールは口の中のミュータンス菌を減らし、むし歯のリスクを減らす効果が報告されています。

ミュータンス菌が多い成人を対象とした研究で、キシリトールを含むガムを1年間摂取し、その後1年間ガムを摂取せずに経過観察を行った群は、対照群に比べ、唾液中のミュータンス菌が減少し、むし歯の進行が抑えられました。

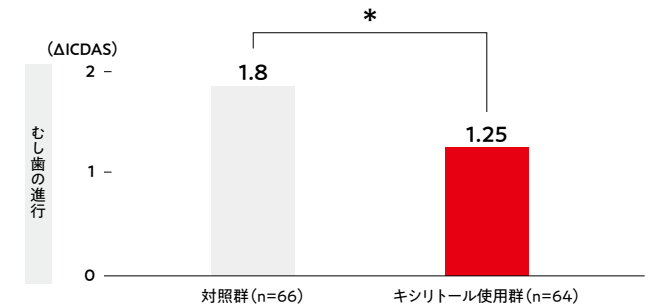
キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



* 統計学的に有意差あり

むし歯の進行に対するキシリトール摂取の効果

全試験期間(ガム摂取期間1年間と追跡期間1年間)の重度う蝕歯、充填歯、抜去歯におけるΔICDASスコア



出典: Cocco, F., Carta, G., Caletti, M.G. et al. Clin Oral Invest (2017) 21: 2733.
©2017 The Author(s); Creative Commons Attribution 4.0 International License.

キシリトール使用群は、キシリトールを30%含むガムを1日6粒、1日当たり2.5gのキシリトールを1年間摂取した後、1年間ガムを摂取せずに経過観察した。対照群は、キシリトールを含まないガムを1年間摂取した後、1年間ガムを摂取せずに経過観察した。

● 母子伝播のリスクを軽減する

ミュータンス菌は生まれたばかりの赤ちゃんの口の中には存在しますが、大人と同じスプーンを使用した際などに、だ液を通じて伝播し、赤ちゃんの口に着いてしまいます。ミュータンス菌を減らす力がある成分キシリトールを、お母さんが妊娠中から摂り続けていると、赤ちゃんへのミュータンス菌の伝播を遅らせることが報告されています。ミュータンス菌が多い妊婦を対象とした研究で、対照群は歯磨き指導や食事指導を含む保健指導を受け、キシリトール群は保健指導に加え、甘味料としてキシリトールのみを配合したガムを13か月間摂取しました。キシリトール摂取量は1日当たり5g以上を目標としましたが、実際の平均摂取量は3.83gでした。子どものミュータンス菌検出率を評価したところ、キシリトール群は、対照群に比べ、生後9か月から24か月までの間、ミュータンス菌が検出される割合が有意に少ないことが分かりました。

◆ 食育

考え方と目標

当社では、食は健康の源と考え、正しい食に関する知識や理解を深める食育活動に様々な機会を通じて取り組んでいます。また、2028年までに社員の食育活動等参加率を20%以上とすること、2038年には経験やスキルを社会に還元し、社外での多様な経験を個人および組織の成長につなげることを目標に掲げています。

― 食育参加社員数(延べ人数)

2021年度	17名	(参加率 0.4%)
2022年度	43名	(参加率 1.0%)
2023年度	597名	(参加率 13.5%)

集計対象

株式会社ロッテ

― 主な施策

区分	活動内容	活動詳細
工場見学	おかしの学校	「食の学び」をコンセプトにデジタル技術を導入し、2022年にリニューアルオープンした見学施設です。  https://www.lotte.co.jp/kengaku/
オンライン	リモートチョコレートセミナー	ガーナチョコレートの原材料や製造方法についてのこだわりや工夫を紹介しています。  https://www.lotte.co.jp/kengaku/remote-seminar/
	バーチャル工場見学	原材料の調達から製品が完成するまでの工程を各製品ごとに紹介しています。  https://www.lotte.co.jp/entertainment/factory/
出張授業	ロッテイノベーションチャレンジ 未来のおかし開発室	小学校高学年向けに、製品開発をする上で大切な考え方などから、創造的思考力の育成につながる授業をロッテ社員が講師となり、行っています。2023年度からは、専任の講師に加え、現在の業務を継続しながら出張授業を行う「兼任講師制度」を開始しました。 
教材提供	めざせ!かむことマスター	噛むことの大切さや、よく噛むために大切なことを知り、よく噛むことの習慣化をめざす、小学校低学年向けの教材です。 
	あなたの「選ぶ」から創るしあわせな未来	自分が「選ぶ」とこと社会とのつながりに気づき、未来に向けて、自分はどのような消費行動を選択するべきか、深く考える機会を提供する、中学生向けの「エシカル消費」をテーマとしたプログラムです。 

外部評価

経済産業省主催 第13回「キャリア教育アワード」で、「ロッテイノベーションチャレンジ〜未来のおかし開発室〜」「めざせ!かむことマスター〜まいにちかんでげんきいっぱい〜」が『奨励賞(大企業の部)』を受賞しました。

(公財)消費者教育支援センターが主催する「消費者教育教材資料表彰2024」において、「あなたの『選ぶ』から創るしあわせな未来」が『優秀賞(企業・業界団体部門)』を受賞しました。



◆ 従業員の能力発揮

基本的な考え方

事業を支える最も重要な基盤は人財です。当社は、イノベーションによる成長を続けるために多様なグローバル人財が集い、活躍する職場を実現することを2048年の目標に掲げています。

そのためには、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が重要だと考えています。2018年には人事方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ (株)ロッテ 人事方針

<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/humanresources.html>

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

当社では、多様な従業員が活躍することがロッテ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、2028年度までに国内の女性管理職比率を10%以上にすることを目標に掲げています。

― 国内女性管理職比率

2022年3月末時点	7.3% (株式会社ロッテ 4.8%)
2023年3月末時点	7.4% (株式会社ロッテ 4.6%)
2024年3月末時点	7.5% (株式会社ロッテ 5.1%)

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

● 企業文化の醸成

当社は、2023年1月にWEPS* (女性のエンパワメント原則)へ署名をし、ジェンダー平等の推進を加速させています。経営層からDEIを推進する意図や、経営戦略との関係性などをジェンダー・スペシャリストとの対談動画で発信し、社内への周知を実施しています。また、管理職や基幹職を対象にダイバーシティ研修を実施しています。

* WEPS:国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金(現UN Women)が共同で作成した女性のエンパワメントに自主的に取り組む企業の行動原則。

● 女性活躍推進

当社では、次世代の管理職候補である若手女性社員の育成を目的として、食品企業6社合同女性活躍推進セミナーを2016年より毎年実施しています。各企業の女性管理職と交流を深め、将来のイメージや活躍のヒントを得ることができると好評です。多様なキャリアの在り方やロールモデルを知ること、自身の中長期的なキャリアを主体的に考える場となっています。こうした取り組みの結果、管理職を目指す女性リーダー（係長相当）の数は着実に増えています。また、新卒採用においては女性比率40%以上を目標とし、さらなる女性活躍を推進しています。

● 障がい者の雇用

DEI推進の一環として、障がい者の雇用を推進しており、法定雇用率以上の雇用を目指して取り組んでいます。トイレの改善や段差の解消など、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を進めています。また、当社の採用ウェブサイトでは、本社ビルにアクセスしやすいバリアフリーなルートを紹介し、面接や通勤への不安軽減を図っています。さらに、当社および国内グループ会社の人事労政担当者を対象に、障がい者理解促進のための研修を実施しています。

● シニアの雇用

当社および国内グループ会社では、60歳の定年後も雇用を継続する定年再雇用制度を設けています。長年培った知識や技能で職務を遂行するとともに、後進の指導や育成の役割を担っています。

● LGBTQ+への取り組み

当社では、人権方針で性的指向や性自認、性表現に対する差別の禁止を明文化しており、誰もが安心して働ける職場環境を整備するためにLGBTQ+への各種取り組みを行っています。

理解促進	・研修の実施 ・相談窓口の設置 ・ALLY(アライ)*についての情報提供とコミュニティの設置
採用	・エントリーシートの性別欄に「その他」および「無回答」を追加 ・採用担当者向けガイドラインの周知
制度	・同性パートナーも配偶者に適用される福利厚生を受けられるよう制度を順次拡大

* ALLY(アライ):LGBTQ+を理解し、支援する人。



人財育成

私たちは、従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮していきいきと働くことが企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。当社では、自律したキャリアアップを最大限支援する機会や環境を整備し、イノベーションを生み出す企業風土の醸成を目指しています。

● 階層別プログラム

若手社員に対しては仕事をする上で土台となる能力をしっかりと身につけ、担当業務を主体的に遂行できるよう、新入社員研修をはじめとした集合研修を実施しています。また、昇格者に対してはマインドセットやマネジメントの基礎を学ぶ研修など、従業員の成長ステップに合わせたきめ細かな階層別のプログラムを用意しています。並行して職場での実践を通じて成長を促すOJTも推進しており、若手社員がチームに安心と信頼を感じながら挑戦できる環境を整えています。

● 部門別プログラム

部門別（営業・工場など）に専門知識や技能を習得するための研修を行っています。

● 選抜型プログラム

次世代リーダーや次期経営人財の育成を目的に、研修を開催しています。2022年に企業内大学「ロッテ大学」を開校し、ロッテグループが発展していくためのリーダーシップ・プログラムを実施しています。社内外のトップリーダーによる講義・講演や、参加者自ら新規事業を提案するアクションラーニングをセットにし、経営トップへ提言を行います。また、異業種交流研修や外部への派遣型研修も設け、他業界の情報や人的ネットワークを拡げ、より高い視座、広い視野を鍛える機会を設けています。

● 自己啓発支援

変化の激しい時代において、社員に求められる知識やスキルも日々変化しています。そこで、意欲的に学ぶ社員に対し、自ら手を挙げて参加する学びの場「ロツテノベーションカレッジ」を開校しています。また、語学研修やeラーニング、通信教育も整備しており、幅広い知識や技能を習得できます。

一 能力開発プログラム体系

	階層別 プログラム	部門別 プログラム	選抜型 プログラム	自己啓発 支援	キャリア 開発支援
マネージャー 中堅 若手 入社	マネージャー 研修		次期経営 人財育成		再雇用キャリア デザイン ワークショップ
			次世代 リーダー育成		50歳キャリア デザイン ワークショップ
	昇格者研修	営業 工場	女性管理職 育成 異業種交流 研修 外部派遣型 研修	オンライン研修・eラーニング 語学研修 通信教育	40歳キャリア デザイン ワークショップ 30歳キャリア デザイン ワークショップ
	年次研修		グローバル 人財育成		1-3年次 キャリア面談
	新入社員研修 OJT				

キャリア開発支援

2021年にロツテキャリアサポートセンターを設立しました。社員一人ひとりが「自分らしさ」を発見し、キャリア形成を主体的に考え、自らを育成できる「育自型」社員の醸成を支援しています。年1回、若手社員全員を対象に、キャリア面談を実施し、上司と今後のキャリアプランなどを話し合う機会とともに、キャリアを考える時間を設けています。中堅社員以上には、節目のタイミングでキャリアデザインワークショップを行い、主体的に自分自身のキャリアを考えるだけでなく、組織との共生についても支援し、仕事に対する意識を高め、職場の活性化・意欲の向上を目指すプログラムを提供しています。また、50代の従業員に対し、セカンドキャリアプランを支援する制度を用意しています。定年退職する希望者全員に定年後再雇用制度を運用しており、定年退職者の活躍も支援しています。

● 1on1

当社では、2021年より全社員を対象に、上司とメンバーによる1on1を実施しています。1on1とは、業務に焦点を当てた打ち合わせではなく、メンバー個人の現状や気持ち、成長や将来に焦点を当てて行う対話のことです。コミュニケーションの多様性が高まる昨今で、メンバーの目標達成支援や成長支援、上司とメンバーとの信頼関係づくり、心身の健康ケアを目的に行っています。

ライフ・ワーク・バランス

当社では、従業員が心身ともに健康でいきいきと活躍するためには、ライフ・ワーク・バランスの実現が不可欠であると考えています。当社では、柔軟な働き方ができる様々な制度を導入し、ライフステージにかかわらず多様な人財が活躍できる環境を整備しています。また、適正な労務管理の推進や、残業時間の多い部署への業務改善サポートにも取り組んでいます。これらの制度を活用し、生産性向上による労働時間削減に取り組み、ライフ・ワーク・バランスの実現を目指しています。当社では、柔軟な働き方ができる様々な制度を導入し、ライフステージにかかわらず多様な人財が活躍できる環境を整備しています。さらに、これらの制度を活用し、生産性向上による労働時間削減に取り組み、ライフ・ワーク・バランスの実現を目指しています。

● 企業文化の醸成

当社は、2021年1月にイクボス*企業同盟に加入し、ライフ・ワーク・バランスの実践には職場の風土や管理職の理解と意識の醸成が重要であることを、経営層より発信しました。管理職によるイクボス宣言のリリースを行うことで継続的に意識づけを行っています。

*イクボス：部下のキャリアやライフ・ワーク・バランスを応援しながら、組織としての効果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむ上司（経営者・管理職）のこと。



● 有給休暇の取得促進

当社では、余暇の充実や自己研さんに充てる時間を創出し、ライフ・ワーク・バランスの実現を目的に、有給休暇の積極的な取得促進に取り組んでいます。

● テレワーク勤務制度

当社では、ICTを活用し時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を推進し、労働生産性を高めるとともに、育児や介護など、ライフイベントを迎えた際も安心して働き続けられることを目的として、テレワーク勤務制度を導入しています。

● スライドワーク(時差出勤)制度

当社では、個々のライフスタイルに合わせて従業員が働きやすい環境を整備するとともに、早朝や夜の業務に効率的に対応することを目的として、個人単位で始業および終業時間を選択できるスライドワーク(時差出勤)制度を導入しています。

● オフィスのリノベーション

当社本社ビルの一部では、固定席を設定せずに、従業員がその日の仕事に合わせて席を選んで働くことができるフリーアドレスオフィスを導入するなど、オフィスのリノベーションを進めています。コミュニケーションを活発に行う席や、集中して作業を行う席など、様々なテーマの座席を設置しています。また、2023年4月には食堂を自由闊達なコミュニケーションが可能な多目的スペースにリノベーションしました。



● 服装の自由化

当社では、従業員の多様性を尊重し、柔軟な発想を育み、またコミュニケーションの活性化を目的として、TPOに合わせてカジュアルな服装でも業務を行えるように服装基準を見直しました。

ライフイベントと仕事の両立

当社では、出産や育児、介護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、様々なサポートを行っています。

● 出産のサポート

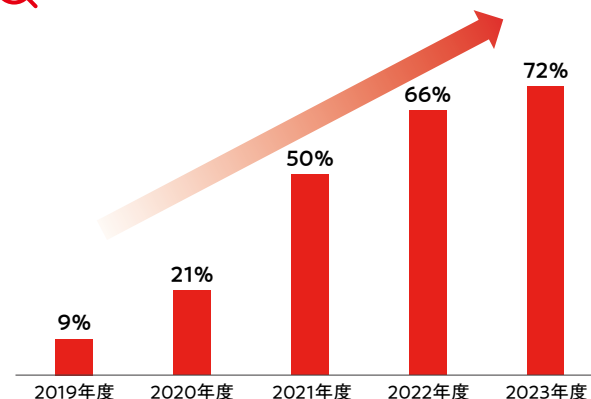
当社では、従業員が安心して産休に入り、また、スムーズに職場復帰できるようにサポートをしています。上司は「出産・育児面談シート」を活用し、体調把握や引き継ぎに関する確認を行います。どの職場においても、上司と妊娠中の従業員が円滑にコミュニケーションを図れるよう、体制を整えています。

● 育児のサポート

当社では、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、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、育休復帰後の従業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ケーション等、育児への安心感を醸成するための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。さらに、男性の育児参画を目的とし、育児休業制度の周知や社内研修にも力を入れています。



男性従業員の育児休業取得率



集計対象

国内グループ会社

● 介護のサポート

当社では、介護をしながら働く従業員が、介護と仕事を両立し、安心して働き続けられるよう支援施策を用意しています。社内制度は法律で定められたものよりも充実した制度を整備しています。さらに、介護に関する悩みや困りごとについて、外部相談窓口で介護の専門家に相談できるほか、介護施設や介護サービスの検索と情報収集ができる従業員向けの介護情報WEBサイトを用意しています。

従業員エンゲージメント

当社およびグループ会社では、従業員が成長と働きがいを感じられる企業文化の醸成と職場づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりがいきいきと働き、自らの成長と働きがいを感じられる職場づくりが、個人および企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。国内のグループ会社では、社員意識調査を毎年行い、社員の働きがいを定量的・継続的に把握し、課題把握と改善に努めています。今後も従業員の仕事に対するモチベーションやエンゲージメント向上を目指し、施策を進めていきます。

労使関係

当社では、労働組合が組成されています。従業員に影響を及ぼす可能性のある変更を行う際には、労働組合と協議の上、労働組合および従業員の代表に事前に通知することを労働協約に定めています。

健康経営

当社では、会社の発展は従業員の健康とともにあると考えています。この考えを明文化した健康経営宣言に基づいて、心身ともに健康に働ける環境づくりを目的に取り組んでいます。

健康経営宣言

ロッテが「お口の恋人」として持続的に成長を続け、世界中の人々の豊かなくらしに貢献するためには従業員が心身ともに健康で、一人ひとりの能力を存分に発揮できる環境を整えることが大切であると考えております。

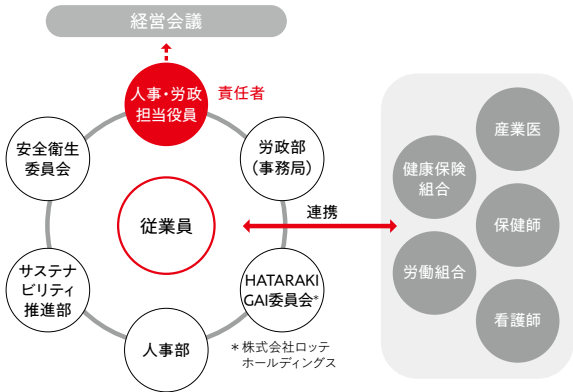
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

- 1. 従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが働きやすい職場づくりを推進することにより、従業員のライフ・ワーク・バランス実現をサポートします。
- 2. 従業員ならびに家族の健康増進を支援し、心身ともに健康で、安心して働ける環境づくりに取り組みます。
- 3. 従業員のセルフケア意識の醸成に取り組み、健康の維持・増進活動をサポートします。

株式会社ロッテ

推進体制

健康経営の推進は人事部・労政部担当役員の下、労政部、人事部、HATARAKIGAI委員会*、サステナビリティ推進部、安全衛生委員会が一体となり、健康保険組合、労働組合、産業医、保健師、看護師と連携し取り組みを進めています。



主な施策

	主な施策			
健康管理	定期健康診断	特定保健指導	短期人間ドック	脳ドック
	無料歯科健診	事業所内歯科健診	24時間電話健康相談サービス	Web健康相談
	郵送健診	健康相談日	メンタルヘルスカウンセリング	インフルエンザ予防接種
健康サポート ライフサポート	家庭常備薬斡旋	禁煙サポート	妊婦保健指導費補助	乳幼児保健指導費補助
	セカンドオピニオン手配サポート	団体保険制度(医療・特定疾病)	外部福利厚生サービスの活用	育児・介護支援
	健康イベント			
ヘルスリテラシーの向上	健康ポータルサイト「ハビルス」の活用	健康アプリ「QOLism」の活用	健康増進教育	健康増進機関紙の配布
	歯と口の健康運動	安全衛生委員会	メンタルヘルスセミナー	
運動習慣支援	ウォーキングイベント	スポーツクラブ・施設契約	クラブ活動	
実態調査	社員意識調査	ストレスチェック	生産性調査(SPQ)	パルスサーベイ
	ハラスメントアンケート			

評価・認定

当社は、健康経営の取り組みが評価され、「健康経営優良法人認定制度(経済産業省)」に基づく、健康経営優良法人に認定されました。



▶ (株)ロッテ 健康経営

<https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/society/healthmanagement.html>

— 具体的な取り組み内容

健康管理

無料歯科健診	提携する歯科医院にて無料で健診を受けられる制度を設け、従業員に受診を勧奨しています。一般の歯科健診以外に歯科矯正相談や審美歯科治療相談、インプラント治療相談にも対応しています。
郵送検診	従業員の疾病予防の一環として従業員と配偶者を対象に郵送による検診を実施しています。全12項目の中から1項目が無料で受診でき、また電話による栄養相談を受けることができる制度を導入しています。
24時間健康相談サービス	事業場外機関の24時間・365日対応できる電話またはWebでの健康相談サービスを導入し、従業員に利用を推奨しています。健康、医療、介護、育児に関する相談をはじめ、セカンドオピニオンや生活習慣病、二次健診機関の手配等、従業員や家族に向けて様々な内容のサポートを受けられる体制を整えています。
メンタルヘルスカウンセリング	メンタルヘルスの二次予防として事業場外機関と契約し、相談窓口を設置しています。電話またはWebで24時間・365日受付を行い、従業員のメンタル不調の早期発見・早期対応に取り組んでいます。
事業所内歯科健診	従業員の歯と口の健康維持のために毎年事業所内に会場を設け歯科健診を実施しています。健診により虫歯を早期に発見し治療を促すだけでなく、歯の磨き方の指導を行うことで歯と口の健康に対する従業員の意識向上に繋げています。

健康サポート ライフサポート

家庭常備薬の斡旋	従業員のセルフメディケーションに対する取り組みの一環として、定期的に家庭常備薬を割安で購入できる機会を提供しています。
禁煙サポート	従業員の喫煙率を低下させる取り組みとして、本社ビルの屋外を含む敷地内禁煙を実施しています。また、喫煙者の禁煙サポートとしてオンライン診察や禁煙補助剤を使用したサポートプログラムを無償で提供するなど、積極的な支援を行っています。

外部福利厚生サービスの活用	従業員への福利厚生支援として、外部の総合型福利厚生サービスを導入しています。従業員にヘルスケアやスポーツに関する様々なサービスの利用を推奨し、健康管理・増進の支援を行っています。
健康イベントの実施	本社や工場で健康測定イベントを行っています。イベント当日は血管年齢の測定、自律神経チェック、ベジチェックを実施し、測定の結果を元に専門のスタッフが改善に向けたアドバイスをを行っています。

ヘルスリテラシーの向上

健康ポータルサイト「ハビルス」の活用	健康ポータルサイトを利用し、従業員の健康リテラシー向上に役立てています。サイトに蓄積された健診データを通じて、従業員が自身の健康状態を把握し、健康維持・改善に活用するよう支援しています。また、サイトに格納された豊富な健康情報の視聴・閲覧を推奨しています。
健康アプリ「QOLism」の活用	株式会社QOLeap社の健康アプリ「QOLism」を導入し、従業員の健康的な生活習慣の実現を支援しています。生活習慣(食事・睡眠・運動)の改善やメンタルヘルス、日々の体調管理に活かすよう従業員に活用を推進しています。
健康増進教育	生活習慣改善や健康リテラシー向上につながる様々なテーマのヘルスケア動画や健康コラムを社内のイントラネットに専用のサイトを設け、視聴・閲覧を勧奨しています。また、スマートフォンにも対応しており、自宅で家族とも共有できるよう工夫しています。
歯と口の健康運動	従業員の健康リテラシー向上と浸透に対する取り組みの一環として、従業員自ら健康のためにガムを噛む「歯と口の健康運動」を実施しています。「咀嚼」が全身の健康に影響することを理解し自ら実践すること、歯の健康を意識しキシリトールを摂取することを社内に発信し、社員食堂でキシリトールガムを配布する活動を行っています。



メンタルヘルスセミナー	従業員のメンタル不調の予防施策としてeラーニングや冊子の配布など、全従業員を対象にしたセルフケア教育を実施しています。また、管理職やリーダー職を対象にラインケアセミナーを実施し、従業員の支援と職場改善に向けた取り組みを行っています。
女性特有の健康課題に対する取り組み	従業員が女性特有の健康課題についての理解を深めるために「月経・妊活・更年期」の動画を配信し性別を問わず視聴を勧奨しています。従業員アンケートを実施し、女性特有の健康に関する従業員の意識や制度・施策に対する意見や要望を把握し参考にしています。

運動習慣支援

ウォーキングイベント	毎年ウォーキングイベントを実施し、従業員の生活習慣の改善と運動習慣の定着に取り組んでいます。イベントはQOLismを活用し、アプリ上で従業員同士が毎日歩数を競い合うなど参加および達成意欲向上に努めています。
スポーツクラブ・施設契約	健康増進のために法人契約を締結するスポーツジムの利用を勧めています。また、自社が保有するテニスコートの利用や、グループ企業のゴルフ施設を特別価格で提供するなど、従業員の健康維持と心身のリフレッシュに活用しています。

実態調査

ストレスチェック	定期的にストレスチェックを行っており、部門ごとの組織分析の結果をもとに職場改善に取り組んでいます。 外国籍の従業員に対するセルフチェックの支援として母国語に対応した受検制度を採用しています。
----------	--

◆ 支援活動

子育て家庭への支援

経済的に困難な状況にある子育て家庭を応援するため、当社は公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン*のプロジェクトを通じてお菓子の無償提供を行っています。



*公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン:1919年に設立された民間・非営利の子ども支援活動を行う国際組織。日本では1986年に設立され、子どもたちの貧困問題等の解決に取り組み、経済的に困難な状況にある家庭を対象に、2020年より子どもたちの食の状況改善を目的とした食品等の物資支援を実施。

◆ グループ会社の取り組み

メリーチョコレートカンパニー

地域貢献活動として毎年、工場が立地する松戸市、船橋市、大田区の自治体で児童施設にチョコレートを寄贈しています。特に2023年度は近年自治体が行き組む「こども食堂」へ寄贈し、自治体の活動に寄与しました。

東京都の児童養護施設には、2009年より継続してクリスマスにチョコレートを贈り、毎年子ども達の喜ぶ声が集まっています。

また、メリーチョコレート
のブランド「ルル メリー」
で、紙袋等の売り上げの
一部をWWFジャパンの
自然を保護する活動に役
立っています。



銀座コージーコーナー

● レジ袋売上金の一部を寄付

「地域に感謝」「子どもの夢に寄り添う」という考えのもと、2021年よりレジ袋有料化に伴う売上金の一部を埼玉県環境団体に寄付しています。団体への寄付金は、川口市内52校の小学校で行われているSDGs学習のための図書購入費にあてられています。地域からは感謝のお声もいただき、2022年にはNPO法人川口市市民環境会議より感謝状を受領しました。



● ケーキ教室・販売体験

「ケーキ屋さん」が子どもたちが将来なりたい職業として人気があることから、2023年から「パティシエによるケーキ教室」と「店舗でのケーキ販売体験」をスタートしました。ご参加いただいたお子様やご家族から大変好評で、今後も継続的な活動を予定しています。

ロッテウェデル

主要製品であるチョコレートでレインフォレスト・アライアンス*認証を取得したカカオ原材料を一部使用しています。使用している製品のパッケージには当該認証マークを付け、環境と人権に配慮した製品であることをお客様にお伝えしています。

*レインフォレスト・アライアンス:地球環境保護と人々の持続可能な生活を確保することを目的として設立された国際NPO。



● 仕事と子育ての両立支援

仕事が忙しく子どもと過ごす時間を十分に取れないといった悩みを抱える会社員を応援するため、こどもの日に親が早く退勤することや休暇をとることを奨励する#Sweet Excuse(甘い言い訳)キャンペーンを実施しました。Web上で子ども達が親の早退や欠勤の「言い訳」を上司に提出します。この取り組みには社内外から約6万人が参加し、多くの反響をいただきました。



● 従業員のボランティア活動

ウェデルでは従業員の積極的なボランティア活動への参加を後押ししています。支援内容は社内投票で決定され、これまで17年間にわたり260を超えるプロジェクトを実施してきました。2023年には養護施設から30名の若者をオフィスに招待し、ヘイトスピーチ対策トレーニングやキャリア支援ワークショップ等の教育プログラムを実施しました。



● 障がい者支援

ウェデルでは障がい者支援取り組みを進めています。2021年の障がい者雇用率は0.85%でしたが、2023年は5.9%を達成しました。また、従業員の理解を促すため、社内研修やNGOと協力してワークショップの開催等も行っています。

● 寄付活動

ウェデルでは毎年フードバンクへ製品の寄付を行っています。今後も、NGOや児童支援活動団体、個人等の幅広いステークホルダーのニーズに応えられるよう活動を継続していきます。

ロットベトナム

「食べて美味しい!作って楽しい!」を合言葉に、自社のお菓子の捨て箱を活用した環境保全啓発プロジェクトとして、パッケージクラフト活動を実施しています。



ロットインドネシア

ロットインドネシアでは、現地の孤児院を訪問してお菓子などの寄付を行いました。また、孤児と一緒にイスラム教の断食明けを祝うイベントを開催しました。



タイロッテ

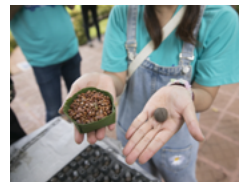
● 動物・環境保護活動

コアラの保護と飼育のためにチェンマイ動物園に寄付を行いました。また、動物と環境の保護に対する意識を高めるための社会見学ツアーをチェンマイ動物園と共同で実施しました。



● 植林・森林保全活動

Khao Nang Panthurat Forest Parkにて、木の種子を土団子に包んで飛ばすというユニークな方法で植林・森林保全活動が行われました。



台湾楽天製菓

台北動物園の野生動物保護を目的に、保護活動、治療、飼育環境の改善を支援する寄付を行っています。



社会データ

● 従業員の状況

指標	単位	2022年3月31日時点			2023年3月31日時点			2024年3月31日時点		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総従業員数	人	11,704	—	—	11,794	—	—	11,686	—	—
	従業員数	7,356	—	—	7,375	—	—	7,189	—	—
	臨時従業員数	4,348	—	—	4,419	—	—	4,497	—	—
国内総従業員数	人	7,509	—	—	7,446	—	—	7,436	3,500	3,936
	従業員数	3,766	2,354	1,412	3,713	2,301	1,412	3,644	2,245	1,399
	臨時従業員数	3,743	—	—	3,733	—	—	3,792	1,255	2,537
(株) ロッテ	人	4,496	—	—	4,436	—	—	4,408	2,647	1,761
	従業員数	2,491	1,738	753	2,459	1,702	757	2,409	1,668	741
	臨時従業員数	2,005	—	—	1,977	—	—	1,999	979	1,020
国内グループ会社	人	3,013	—	—	3,010	—	—	3,028	853	2,175
	従業員数	1,275	616	659	1,254	599	655	1,235	577	658
	臨時従業員数	1,738	—	—	1,756	—	—	1,793	276	1,517
海外総従業員数	人	4,195	—	—	4,348	—	—	4,250	—	—
	従業員数	3,590	—	—	3,662	—	—	3,545	—	—
	臨時従業員数	605	—	—	686	—	—	705	—	—
アジア総数	人	2,727	—	—	2,860	—	—	2,835	1,558	1,277
	従業員数	2,500	—	—	2,560	—	—	2,520	1,386	1,134
	臨時従業員数	227	—	—	300	—	—	315	172	143
欧米総数	人	1,468	—	—	1,488	—	—	1,415	—	—
	従業員数	1,090	—	—	1,102	—	—	1,025	—	—
	臨時従業員数	378	—	—	386	—	—	390	—	—

指標		単位	2022年3月31日時点			2023年3月31日時点			2024年3月31日時点			
			合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
国内従業員の平均年齢		歳	39.7	40.7	38.2	40.4	41.4	38.9	40.7	41.8	39.1	
	(株) ロッテ	歳	38.9	39.5	37.5	39.6	40.2	38.2	39.9	40.5	38.5	
	国内グループ会社	歳	41.4	44.0	39.0	42.0	44.7	39.6	42.4	45.4	39.8	
国内従業員の平均勤続年数		年	16.6	17.5	15.0	17.1	18.2	15.5	17.6	18.5	16.0	
	(株) ロッテ	年	16.4	16.4	16.3	17.0	17.1	16.8	17.3	17.3	17.1	
	国内グループ会社	年	16.9	20.6	13.6	17.4	21.3	14.0	18.2	22.0	14.8	
国内従業員の年代		人	—	—	—	—	—	—	3,644	2,245	1,399	
	20代以下	人	—	—	—	—	—	—	808	442	366	
	30代	人	—	—	—	—	—	—	883	522	361	
	40代	人	—	—	—	—	—	—	927	573	354	
	50代以上	人	—	—	—	—	—	—	1,026	708	318	
グループ総管理職数		人	827	656	171	790	626	164	749	587	162	
	女性管理職比率	%	20.7			20.8			21.6			
	国内総管理職数	人	536	497	39	529	490	39	533	493	40	
	女性管理職比率	%	7.3			7.4			7.5			
	(株) ロッテ	人	332	316	16	329	314	15	336	319	17	
	新卒	人	276	264	12	273	262	11	279	267	12	
	中途	人	56	52	4	56	52	4	57	52	5	
	国内グループ会社	人	204	181	23	200	176	24	197	174	23	
	新卒	人	159	140	19	159	139	20	157	137	20	
	中途	人	45	41	4	41	37	4	40	37	3	
	海外総数	人	291	159	132	261	136	125	216	94	122	
	女性管理職比率	%	45.4			47.9			56.5			
	女性管理職比率	(株) ロッテ	%	4.8			4.6			5.1		
	女性リーダー (係長相当)比率		%	11.0			12.2			14.1		

指標		単位	2021年度	2022年度	2023年度	
男女の賃金の差異	(株)ロッテ	%	—	61.8	62.1	
		正規雇用労働者	%	—	72.8	72.5
		非正規雇用労働者	%	—	68.4	70.5

● 人財育成およびライフ・ワーク・バランス

指標		単位	2021年度			2022年度			2023年度		
			合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
一人当たり年間 平均研修時間*	(株) ロッテ	時間	9	—	—	10	—	—	13	—	—
年間研修 費用*		百万円	45	—	—	89	—	—	91	—	—
年間総労働 時間	(株) ロッテおよび 国内グループ会社	時間	1,880	—	—	1,923	—	—	1,930	—	—
時間外労働時間 (管理職除く)		時間	129	—	—	163	—	—	167	—	—
有給休暇 取得日数		日	14.1	—	—	15.2	—	—	16.1	—	—
有給休暇 取得率		%	71	—	—	76	—	—	81	—	—
育児休業 取得者数		人	78	39	39	120	56	64	105	46	59
育児休業 取得率		%	67	50	100	79	66	97	83	72	94
育児休業後 復職率		%	99	100	97	99	100	98	99	100	98
育児休業後 定着率		%	99	100	97	100	100	100	98	98	98
育児時短 勤務者数	人	160	2	158	180	5	175	211	5	206	

* 人事部主催の能力開発に関する研修

● 採用と退職

指標	単位	2021年度			2022年度			2023年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総採用者数	人	1,362	926	436	1,461	899	562	1,345	887	458
国内総採用者数	人	103	56	47	111	40	71	156	80	76
新卒	人	88	50	38	72	30	42	93	45	48
中途	人	15	6	9	39	10	29	63	35	28
20代以下	人	—	—	—	—	—	—	16	10	6
30代	人	—	—	—	—	—	—	26	18	8
40代	人	—	—	—	—	—	—	16	6	10
50代以上	人	—	—	—	—	—	—	5	1	4
(株) ロッテ	人	90	50	40	62	32	30	103	67	36
新卒	人	81	46	35	49	26	23	65	38	27
中途	人	9	4	5	13	6	7	38	29	9
国内グループ会社	人	13	6	7	49	8	41	53	13	40
新卒	人	7	4	3	23	4	19	28	7	21
中途	人	6	2	4	26	4	22	25	6	19
海外総採用者数	人	1,259	870	389	1,350	859	491	1,189	807	382
アジア総数	人	1,138	801	337	1,265	818	447	983	690	293
欧米総数	人	121	69	52	85	41	44	206	117	89
女性新卒採用比率	(株) ロッテ	%	43.2		46.9		41.5			

指標	単位	2021年度			2022年度			2023年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総退職者数	人	1,369	869	500	1,615	1,025	590	1,399	908	491
定年	人	51	26	25	54	42	12	75	52	23
自己都合	人	1,318	843	475	1,561	983	578	1,324	856	468
国内総退職者数	人	150	67	83	165	84	81	195	118	77
定年	人	36	22	14	34	29	5	63	45	18
自己都合	人	114	45	69	131	55	76	132	73	59
(株)ロッテ	人	88	52	36	83	60	23	121	84	37
定年	人	25	19	6	21	19	2	47	34	13
自己都合	人	63	33	30	62	41	21	74	50	24
国内グループ会社	人	62	15	47	82	24	58	74	34	40
定年	人	11	3	8	13	10	3	16	11	5
自己都合	人	51	12	39	69	14	55	58	23	35
海外総退職者数	人	1,219	802	417	1,450	941	509	1,204	790	414
アジア総数	人	1,121	741	380	1,330	880	450	1,059	716	343
定年	人	2	1	1	5	5	0	1	1	0
自己都合	人	1,119	740	379	1,325	875	450	1,058	715	343
欧米総数	人	98	61	37	120	61	59	145	74	71
定年	人	13	3	10	15	8	7	11	6	5
自己都合	人	85	58	27	105	53	52	134	68	66
(株)ロッテ離職率	%	2.5	1.8	4.0	2.4	2.3	2.7	3.0	2.9	3.2
新卒3年以内離職率	%	9.5	—	—	12.7	—	—	14.8	—	—
国内障がい者雇用率	%	2.4	—	—	2.3	—	—	2.5	—	—
国内再雇用者数*	人	107	84	23	138	110	28	152	122	30
(株)ロッテ	人	70	64	6	70	63	7	105	87	18
国内グループ会社	人	37	20	17	68	47	21	47	35	12
国内再雇用率*	%	100	100	100	100	100	100	96	96	97
(株)ロッテ	%	100	100	100	100	100	100	96	96	100
国内グループ会社	%	100	100	100	100	100	100	96	97	92

* 60歳以上65歳未満の希望者

● 労働安全衛生

指標	単位	2021年度			2022年度			2023年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
休業を伴う労災被災者数 (グループ計)	人	50	38	12	70	37	33	69	42	27
国内	人	17	13	4	28	11	17	30	14	16
海外グループ会社	人	33	25	8	42	26	16	39	28	11
労災による死亡者数(グループ計)	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0
休業災害度数率 (グループ計)	人	—	—	—	—	—	—	3.50	—	—
国内	人	1.68	—	—	1.96	—	—	2.08	—	—
海外グループ会社	人	—	—	—	—	—	—	7.38	—	—
休業災害強度率 (グループ計)	人	—	—	—	—	—	—	0.0728	—	—
国内	人	0.0289	—	—	0.0338	—	—	0.0205	—	—
海外グループ会社	人	—	—	—	—	—	—	0.2155	—	—

国内:株式会社ロッテおよび国内グループ会社

● 持続可能な調達

指標		単位	2021年度	2022年度	2023年度
原材料調達量	国内	千t	207	216	224
カカオ豆調達量	(株) ロッテ	千t	5.1	6.0	7.5
ロッテサステナブルカカオの割合		%	19	26	44
パーム油調達量	国内	千t	16.0	15.5	15.2
第三者認証油の割合		%	18	65	89
紙調達量(製品の容器包装)		千t	41.2	41.9	43.6
環境に配慮した紙		%	96	95	95

国内:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社
過去情報に誤りがあったため見直しています

● 心身の健康

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度
「噛むこと」を意識して実践している人の割合	%	20	22	21
歯と口の健康のためにキシリトールを生活に取り入れている人の割合	%	28	25	25

3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

● 食育

指標		単位	2021年度	2022年度	2023年度
社員の食育活動等参加率(延べ人数)	(株) ロッテ	%	0.4	1.0	13.5
食育体験者数		万人	4.6	6.6	10.1



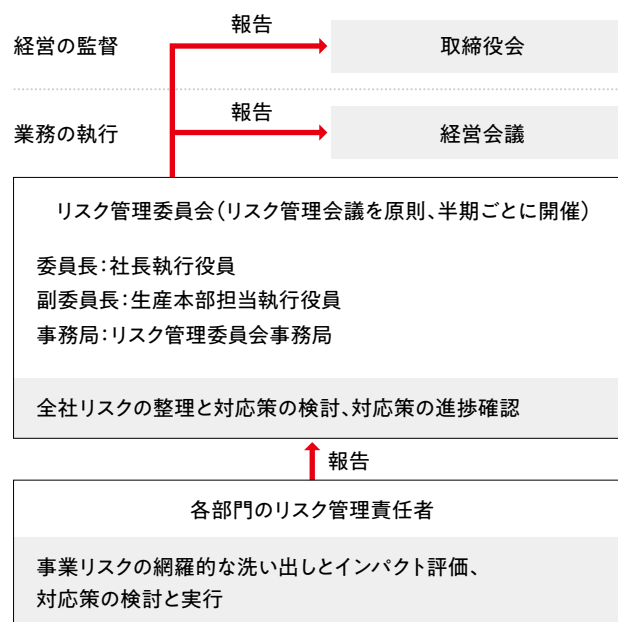
企業統治を、将来にわたって持続的に成長していくための重要な経営基盤の一つと位置付けています。近年、事業環境の変化は速度を増しています。変化に対応しながら、持続的に企業価値を高められるよう、企業統治の強化を進めています。

- ◆ リスク管理
- ◆ 情報セキュリティ
- ◆ 災害リスクへの対応
- ◆ コンプライアンス
- ◆ コーポレートガバナンス

◆ リスク管理

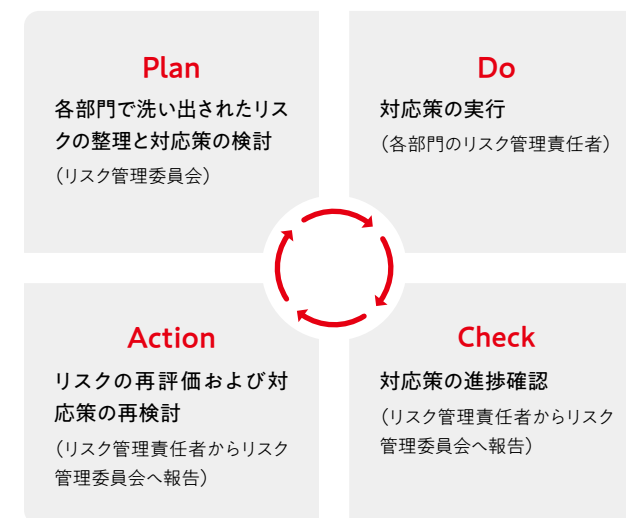
リスク管理体制

事業に関わるあらゆるリスクはリスク管理委員会を中心とするリスク管理体制において管理しています。各部門にリスク管理責任者を配置し、事業リスクの網羅的な洗い出しとインパクト評価（発生可能性×影響度）を行っています。リスク管理委員会は各部門で洗い出されたリスクと対応策案についてリスク管理責任者より報告を受け、インパクトの高い全社リスクとその対応策を検討します。経営会議と取締役会はリスク管理委員会より検討された結果について報告を受けています。また、万が一リスクが発現した際には、リスク管理委員会が危機管理委員会及び緊急対策本部の役割を担い、速やかに対応を指揮し、被害を最小限に抑えます。



リスク管理プロセス

リスク管理委員会と各部門のリスク管理責任者が共同でPDCAを回すことで事業リスクの低減を図っています。各部門のリスク管理責任者が網羅的に洗い出した事業リスクをインパクト評価し、その結果をもとにリスク管理委員会で全社リスクの優先順位付けと対応策の検討を行います。検討された対応策をリスク管理責任者の指揮のもと、各部門で実行し、その進捗をリスク管理委員会に報告します。また、リスク管理責任者は定期的にリスクの洗い出しとインパクト評価を見直し、対応策を再検討してリスク管理委員会に報告します。

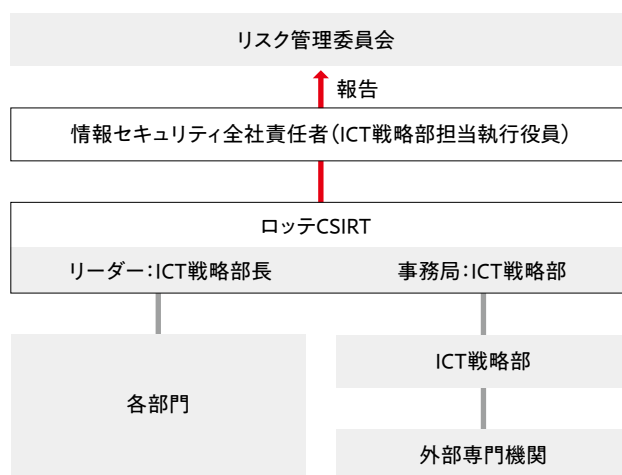


情報セキュリティ

情報セキュリティ体制

ICT戦略部担当執行役員を情報セキュリティ全社責任者として、情報セキュリティを推進しています。情報セキュリティ全社責任者のもとロッテCSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設置しています。ロッテCSIRTが全社的な情報セキュリティに関するリスクの洗い出しと対応策の検討を行うとともに、外部の専門機関と連携して情報セキュリティの向上に努めています。また、他の事業リスクと同様に、情報セキュリティに関するリスクについてはロッテCSIRTよりリスク管理委員会に報告しています。

また、万が一有事が起きた際には、ロッテCSIRTがサイバーセキュリティ対策チームを組成し、速やかに対応にあたります。



情報セキュリティ教育

ロッテCSIRTは、情報セキュリティに関する教育も行っており、新入社員への研修のほか、定期的に標的型攻撃メールに関する注意喚起を行うとともに、実践型の訓練を実施しています。

災害リスクへの対応

当社では、事業継続計画基本方針書を作成し、それに基づき各工場、本社各部門とBCPを作成しています。また、BCPを基に演習・訓練を実施し、有事の際の対応力向上を図るための事業継続マネジメント(BCM)を実施しています。

事業継続基本方針

1. 従業員及びその家族の生命・安全を最優先とする。
2. 事業継続を図り、企業の社会的責任を果たす。

上記の2点を実現するため、状況に即した迅速な対応がとれる強い組織体制を整備する。

コンプライアンス

行動憲章 ロッテグループウェイ

行動憲章 ロッテグループウェイは当社およびグループ会社の役員と従業員全員が理解し、これに基づいて業務を行う指針として2008年に制定しました。また、ホームページなどで公開しており、倫理的で誠実な事業活動を社会に約束しています。7つの項目から構成されており、企業理念であるロッテグループミッションとロッテバリューを実現するための行動指針として位置付けられています。

また、ホームページ以外にも、企業理念WEBブックおよび多言語版冊子の中でも行動憲章について解説し、浸透・理解促進を図っています。



▶ ロッテグループウェイ

https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/#group_way

従業員への教育

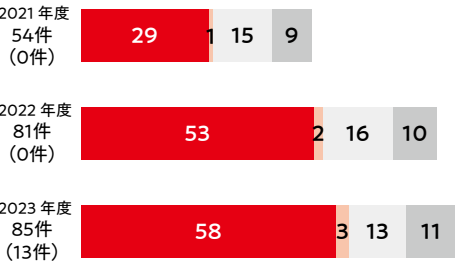
当社では、行動憲章の浸透と倫理的で誠実な事業活動の実践のために、従業員を対象としたコンプライアンス教育を行っています。2023年度は、新入社員や昇格者を対象とした研修および年次研修でコンプライアンスに関する研修を実施しました。また、全社員を対象にコンプライアンスガイドブックを配布し、意識の向上を図っています。



内部通報制度

当社では、内部通報制度としてクリーンラインを2006年より社内を設置しています。ハラスメント等の人権問題、経費不正や情報持ち出し等の不正行為、法令違反および社内規程違反等のコンプライアンス違反行為全般について、電話やメール、手紙などで従業員からの通報や相談を受け付けており、被害者がいる場合には速やかに救済を行っています。内部通報に関する社内規定で、通報者の保護とあらゆる不利益な取り扱いの禁止を明記しており、匿名での通報も可能です。また、当社および国内外のグループ会社では、社外通報窓口を2018年より設置しており、内部通報の実効性を高めています。

通報窓口への相談・通報件数



■ ハラスメント ■ 不正行為 ■ マネジメント ■ 雇用・労働関係
カッコ内は2024年3月末時点で対応が完了していない件数

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

法令違反

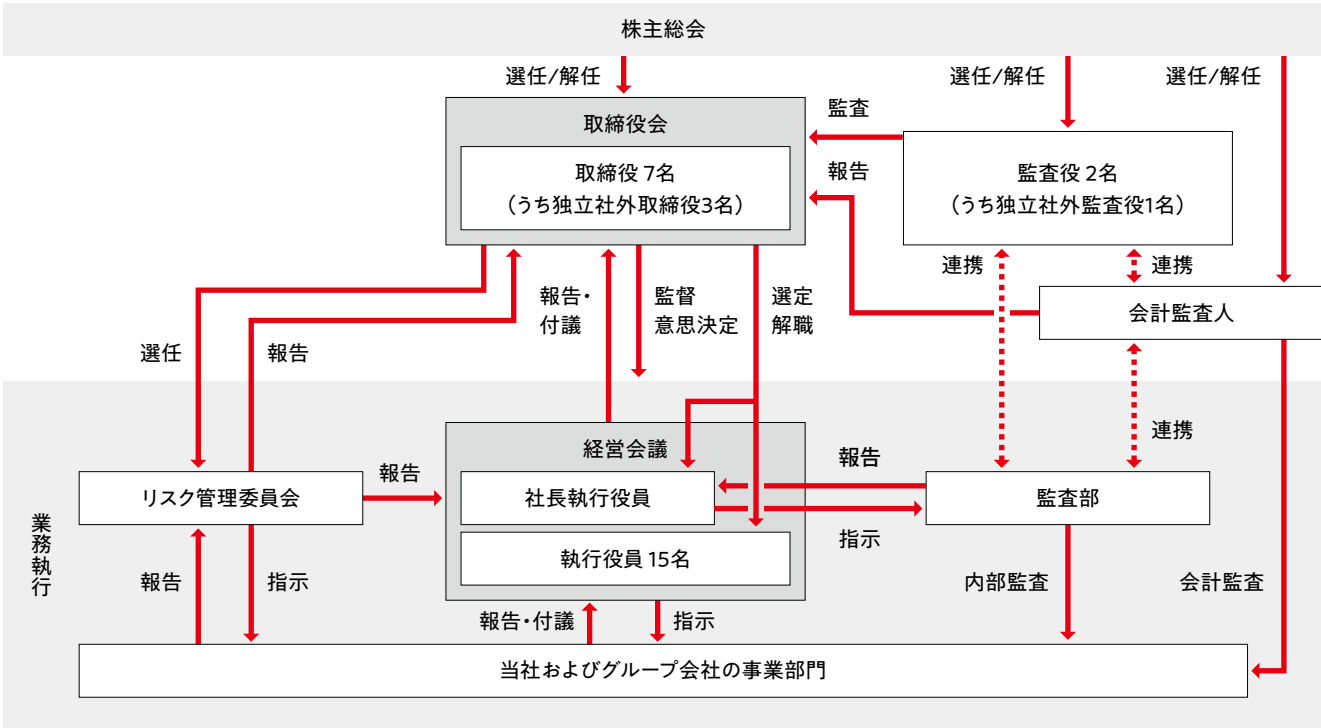
2023年度は、重大な法令違反は発生しませんでした。

コーポレートガバナンス

2024年7月1日現在

機関設計の形態	監査役設置会社
取締役の人数	7名(社外取締役3名 うち女性1名)
監査役の数	2名(社外監査役1名)

執行役員の人数	15名
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
内部監査部門	監査部



組織・会議体	議長	構成員(2024年7月1日現在)				2023年度開催実績
		総員	社内取締役	社外取締役	監査役	
取締役会	代表取締役 社長執行役員	9	4	3	2	13回
経営会議	代表取締役 社長執行役員	23*	3	—	2	12回

* 執行役員15名および議長より指名を受けた部門責任者6名を含む

GRI対照表

本データブックはGRIサステナビリティ・レポート・スタンダードを参照しています。
SDB : サステナビリティデータブック2024 SCB : サステナビリティコミュニケーションブック2024 CS : 企業情報サイト

共通スタンダード

GRI2: 一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	SDB P1 会社情報 SCB 裏表紙 会社情報 CS 会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	SDB P1 編集方針 CS 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	SDB P1 編集方針・会社情報 SCB 裏表紙 会社情報 CS 会社概要
2-4	情報修正・訂正記述	-
2-5	外部保証	SDB P28 温室効果ガス排出量の 第三者保証
2. 事業活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、 その他の取引関係	SDB P11 サステナビリティ経営の推進 SDB P31-34 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
2-7	従業員	SDB P47-49 社会データ SCB 裏表紙 会社情報
2-8	従業員以外の労働者	-
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンスの構造と構成	SDB P53 コーポレートガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における 指名と選出	SDB P53 コーポレートガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	SDB P53 コーポレートガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における 最高ガバナンス機関の役割	SDB P10 サステナビリティ経営の推進 SDB P51 リスク管理
2-13	インパクトのマネジメントに関する 責任の移譲	SDB P10 サステナビリティ経営の推進 SDB P51 リスク管理
2-14	サステナビリティ報告における 最高ガバナンス機関の役割	SDB P10 サステナビリティ経営の推進
2-15	利益相反	-
2-16	重大な懸念事項の伝達	SDB P51 リスク管理
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	SDB P10 サステナビリティ経営の推進
2-18	最高ガバナンス機関の パフォーマンスの評価	SDB P10 サステナビリティ経営の推進 SDB P53 コーポレートガバナンス
2-19	報酬方針	-
2-20	報酬の決定プロセス	-
2-21	年間報酬総額の比率	-

4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた 戦略に関する声明	SDB P3-4 トップメッセージ SCB P9-12 代表取締役 社長執行役員×社員 座談会 CS トップメッセージ
2-23	方針声明	SDB P2 私たちが目指す 創業100周年のロケットとは？ SDB P10 サステナビリティ経営の推進 SDB P16 環境方針と推進体制 SDB P29 人権 SDB P51 リスク管理 SCB P1-2 私たちが目指す 創業100周年のロケットとは？ SCB P17-18 事業活動の基盤 CS ポリシー・ガイドライン・宣言 等
2-24	方針声明の実践	SDB P7 ロケット ミライチャレンジ2048 SDB P10 サステナビリティ経営の推進 SDB P16 環境方針と推進体制 SDB P29 人権 SDB P51 リスク管理 SCB P7-8 ロケット ミライチャレンジ2048 SCB P17-18 事業活動の基盤 CS ロケット ミライチャレンジ2048 CS ポリシー・ガイドライン・宣言 等
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	SDB P29-30 人権 SDB P53 内部通報制度 SCB P17-18 事業活動の基盤
2-26	助言を求める制度および 懸念を提起する制度	SDB P52-53 コンプライアンス SCB P17-18 事業活動の基盤
2-27	法規制遵守	SDB P53 法令違反
2-28	会員資格を持つ団体	SDB P15 外部イニシアチブとの連携 CS ポリシー・ガイドライン・宣言 等
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントの アプローチ	SDB P10 ステークホルダーエンゲージメント SDB P12-15 有識者ダイアログ CS 有識者ダイアログ
2-30	労働協約	SDB P42 労使関係
GRI3: マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセスの開示	SDB P6 マテリアリティ特定までのプロセス SDB P8 ロケット ミライチャレンジ2048 策定プロセス SCB P6 マテリアリティ特定までのプロセス SCB P19-20 ロケット ミライチャレンジ2048 策定プロセス CS ロケット ミライチャレンジ2048
3-2	マテリアルな項目のリスト	SDB P7 ロケット ミライチャレンジ2048 SDB P9 2023年度までの マテリアリティとESG中期目標 SCB P7-8 ロケット ミライチャレンジ2048 CS ロケット ミライチャレンジ2048
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	SDB P10-11 サステナビリティ経営の推進

項目別スタンダード

200: 経済		
201	経済パフォーマンス2016	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	SDB P1 会社情報 CS 業績
201-2	気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	SDB P16-19 気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	-
201-4	政府から受けた資金援助	-
202		
202	地域経済での存在感2016	
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の 比率(男女別)	-
202-2	地域コミュニティから採用した 上級管理職の割合	-
203		
203	間接的な経済的インパクト2016	
203-1	インフラ投資および支援サービス	SDB P31-34 持続可能な調達 SDB P37-38 心身の健康 SDB P39 食育 SDB P45-46 グループ会社の取り組み SCB P13-16 活動紹介 CS 心身の健康 CS 食育 CS 持続可能な調達
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	SDB P31-34 持続可能な調達 SDB P37-38 心身の健康 SDB P39 食育 SCB P13-16 活動紹介 CS 心身の健康 CS 食育 CS 持続可能な調達
204		
204	調達慣行2016	
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
205		
205	腐敗防止2016	
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている 事業所	-
205-2	腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	SDB P52-53 コンプライアンス SCB P17-18 事業活動の基盤 CS 行動憲章
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
206		
206	反競争的行為2016	
206-1	反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	該当なし SDB P52-53 コンプライアンス
207		
207	税務2019	
207-1	税に対する取り組み	-
207-2	税務ガバナンス、管理とリスクマネジメント	-
207-3	税に関するステークホルダー・ エンゲージメント	-
207-4	国ごとの報告	-

300:環境		
301	原材料2016	
301-1	使用原材料の重量または体積	SDB P27 環境データ SDB P31-34 持続可能な調達 SDB P50 社会データ
301-2	使用したリサイクル材料	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー
301-3	再生利用された製品と梱包材	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー
302 エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	SDB P21 エネルギー投入量 SDB P26 環境データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	-
302-3	エネルギー原単位	SDB P26 環境データ
302-4	エネルギー消費量の削減	SDB P21 省エネルギーの取り組み SDB P26 環境データ SCB P13-16 活動紹介
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-
303 水と排水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	SDB P24 生物多様性 SDB P27 環境データ
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	SDB P24 生物多様性
303-3	取水	SDB P25 水資源 SDB P27 環境データ
303-4	排水	SDB P27 環境データ
303-5	水消費	SDB P25 水資源 SDB P27 環境データ
304 生物多様性2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	SDB P24 生物多様性
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	SDB P24 生物多様性
304-3	生息地の保護・復元	SDB P24 生物多様性
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	SDB P24 生物多様性
305 大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	SDB P19-20 温室効果ガス排出量の削減 SDB P26 環境データ CS 気候変動
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	SDB P19-20 温室効果ガス排出量の削減 SDB P26 環境データ CS 気候変動
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	SDB P19-20 温室効果ガス排出量の削減 SDB P26 環境データ CS 気候変動
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	SDB P26 環境データ

305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	SDB P19-20 温室効果ガス排出量の削減 SDB P26 環境データ SCB P13-16 活動紹介 CS 気候変動
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	SDB P21 冷媒(フロン類)の管理 SDB P26 環境データ
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	SDB P27 環境データ
306 廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー SDB P27 環境データ CS サーキュラーエコノミー
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー CS サーキュラーエコノミー
306-3	発生した廃棄物	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー SDB P27 環境データ CS サーキュラーエコノミー
306-4	処分されなかった廃棄物	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー SDB P27 環境データ SCB P13-16 活動紹介 CS サーキュラーエコノミー
306-5	処分された廃棄物	SDB P27 環境データ
307 環境コンプライアンス2016		
307-1	環境法規制の違反	SDB P16 環境事故および法令違反
308 サプライヤーの環境面のアセスメント2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	SDB P31-34 持続可能な調達 SCB P13-16 活動紹介
400:社会		
401 雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	SDB P48-49 社会データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
401-3	育児休暇	SDB P42 ライフイベントと仕事の両立 SDB P48 社会データ SCB P13-16 活動紹介 CS 人財
402 労使関係2016		
402-1	事業上の変更にに関する最低通知期間	-
403 労働安全衛生2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	SDB P36 労働安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	SDB P36 労働安全衛生 SDB P49 社会データ
403-3	労働衛生サービス	SDB P43-44 健康経営 CS 健康経営

403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	SDB P36 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	SDB P36 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	SDB P43-44 健康経営 CS 健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	SDB P36 労働安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	SDB P36 労働安全衛生 SDB P49 社会データ
403-9	労働関連の傷害	SDB P49 社会データ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	-
404 研修と教育2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	SDB P48 社会データ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	SDB P40-41 人財育成 CS 人財
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	SDB P40-41 人財育成
405 ダイバーシティと機会均等2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	SDB P39-40 DEI (Diversity, Equity & Inclusion) SDB P47 社会データ SCB P13-16 活動紹介 CS 人財
405-2	基本給と報酬総額の男女比	SDB P47 社会データ
406 非差別2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	SDB P29-30 人権 SDB P52 コンプライアンス CS 人権
407 結社の自由と団体交渉2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	SDB P31-34 持続可能な調達
408 児童労働2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	SDB P29-30 人権 SDB P32 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
409 強制労働2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	SDB P29-30 人権
410 保安慣行2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
411 先住民族の権利2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	自社オペレーションにおいて該当なし SDB P29-30 人権

GRI対照表

413	地域コミュニティ2016	
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	SDB P31-34 持続可能な調達 SDB P34 持続可能な食の提案 SCB P13-16 活動紹介 CS 持続可能な調達
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	-
414	サプライヤーの社会面のアセスメント2016	
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	SDB P31-34 持続可能な調達 SCB P13-16 活動紹介
415	公共政策2016	
415-1	政治献金	-
416	顧客の安全衛生2016	
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	SDB P34-36 食の安全・安心 SCB P17-18 事業活動の基盤 CS 食の安全・安心
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	SDB P36 リコールおよび景品表示法違反
417	マーケティングとラベリング2016	
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	SDB P22-23 サーキュラーエコノミー SDB P34-36 食の安全・安心 SCB P13-16 活動紹介 SCB P17-18 事業活動の基盤 CS サーキュラーエコノミー
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	SDB P36 リコールおよび景品表示法違反
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例報	SDB P36 リコールおよび景品表示法違反
418	顧客プライバシー2016	
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	-
419	社会経済面のコンプライアンス2016	
419-1	社会経済分野の法規制違反	SDB P53 法令違反