

私たちの 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



サステナビリティレポート
2025

(詳細版)

□ 編集方針

● 報告内容について

編集方針 サステナビリティレポート2025(詳細版)は、すべてのステークホルダーの皆さま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、2024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、SASB
対照表はP65-67に掲載しています。

対象期間 2024年度(2024年4月～2025年3月)
一部のグループ会社については、決算期に合わせて2024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にしています。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 2025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 2,299名
7,061名(海外拠点・グループ会社含む)
(2025年3月31日現在、海外およびDari K株式会社は2024年12月31日現在)

グループ会社

親会社

株式会社ロッテホールディングス

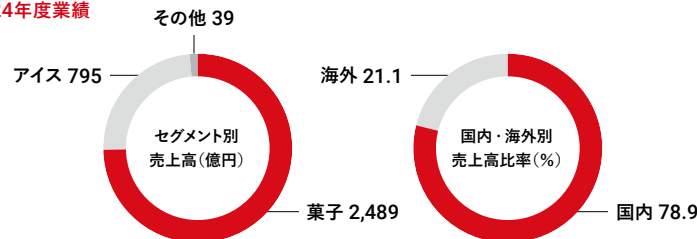
国内

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

海外

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)

2024年度業績



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、ぜひご覧ください。

ロッテHP サステナビリティサイト

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

サステナビリティレポート2025

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



サステナビリティレポート 2025(詳細版)

Contents

Introduction

- 01 編集方針／会社情報／目次
- 02 私たちのロッテ ミライチャレンジ2048
- 03 トップメッセージ
- 05 私たちが考える「しあわせな未来」
- 06 しあわせな未来への道筋

サステナビリティマネジメント

- 08 サステナビリティ経営の推進
- 09 外部イニシアチブとの連携
- 10 有識者ダイアログ

活動報告

- 17 環境 Environment
- 31 環境データ
- 33 社会 Society
- 55 社会データ
- 59 企業統治 Governance

GRI・SASB対照表

- 65 GRI対照表
- 67 SASB対照表

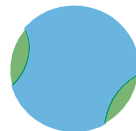
私たちの ロツテミライ チャレンジ 2048

創業100周年までに、未来のために実現したいこと

株式会社ロツテは
2048年に創業100周年を迎えます。

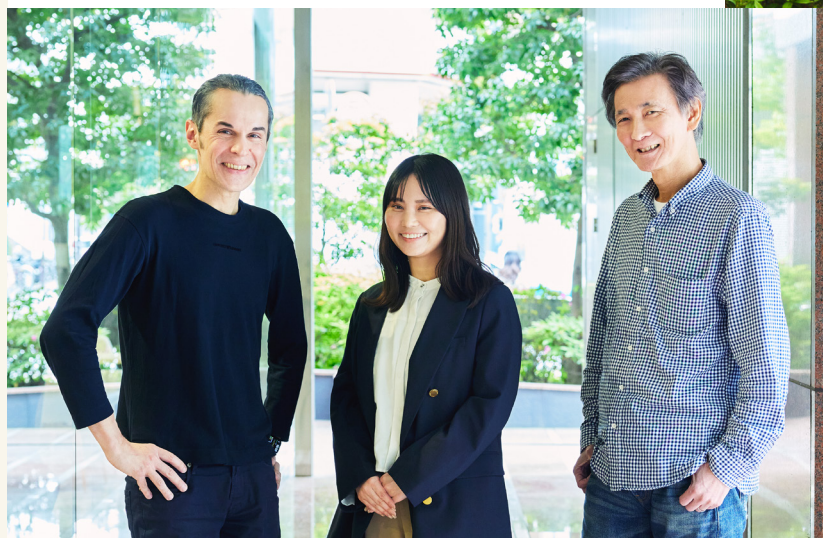
現在も世界が激変する中、
今後訪れる不確実な未来で私たちはどうあるべきか、
どうなっていないと生き残れないか、
そして、どうなりたいかを真剣に議論しました。

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。



人と人をつなぎ持続可能な 地球を実現する

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。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。



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

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
実現するために、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

2048年の未来でも、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
はいけません。ロツテで働きたい、ロツ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。

ステークホルダーの皆さまとともに 持続可能な成長と企業価値の向上を 実現していきます

代表取締役社長執行役員

中島 英樹



©L/KMP



節目の年にカカオ生産地を訪問

2024年は当社のチョコレート事業が60周年を迎えた節目の年であり、同年10月に当社の主要なカカオ豆調達地であるガーナのカカオ農園と農村部の学校を訪問してきました。十分に環境が整っているとは言えない学舎で目を輝かせながら勉学に励む子どもたちの様子を目の当たりにして、改めてカカオの生産地が抱えている課題を改善せねばと、私自身強く感じました。ここ数年は、円安の進行や西アフリカでのカカオ豆不作に伴うカカオ相場の歴史的な高騰もあり、事業そのもののサステナビリティ(持続可能性)について、社内外で対話する機会が増えました。当社はガーナを中心に生産地やサプライヤーと良好で強

固な関係を築き、カカオ豆の持続可能な調達に長年取り組んできました。児童労働の撤廃や森林減少の防止に加え、カカオの生産性を高めるための農業指導も行っています。指導を受けている農家はそうでない農家に比べ、不作の影響が小さかったとも聞いています。これらの活動が功を奏し、相場高騰の影響は受けつつも、生産に必要なカカオ豆を確保し続けることができます。不確実性が高まる昨今においては、サステナビリティ活動が、有事へのレジリエンスという側面からも重要だと再認識しました。

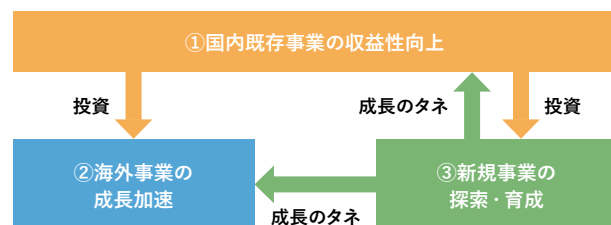
カカオの生産性が高まり農家の方々の生計が向上していくことは、カカオ農家という仕事の魅力を高め、将来のカカオ生産者

を創出していくことにつながります。当社のチョコレート事業のサステナビリティを考える上で、これらの活動はとても重要な意味を持つと言えます。

しかしながら、一社だけでできることの限界も感じています。そこで、2024年には他のカカオ豆関連企業と連携して、バイオ炭の評価試験(P37)をスタートさせました。カカオ生産地で廃棄されているカカオの外皮を炭化させ、農園に散布することで、カカオの生産性向上や脱炭素効果が期待されます。その有効性や最適な散布方法などを現地で評価していきます。今後も、ステークホルダーと連携して社会課題解決へのインパクトを拡大していきたいと思っています。

経営戦略と連動した人財戦略を推進

当社は持続可能な成長を実現するための経営戦略として、①国内既存事業の収益性向上②海外事業の成長加速③新規事業の探索・育成の3つを推進しています。国内の菓子・アイスを中心とする既存事業では、デフレ経済からの緩やかな脱却の兆しを捉えながら、ブランドを軸に量から価値への転換と生産性の向上を図り、収益性を高めていきます。そして、国内既存事業の収益を基盤に、海外事業へ積極的に投資し、グループ全体の成長をけん引していきます。また、新規事業の探索・育成も積極的に行い、そこから得られるノウハウや既存事業とのシナジーなどの「成長のタネ」を積極的に生み出していきたいと考えています。



これらの経営戦略を実行していくためには人財が最も重要です。そのため、経営戦略と連動した人財戦略(P46)を推進し、経営戦略の実行に必要な人財ポートフォリオを実現していきます。この人財ポートフォリオに沿って、優秀な人財の獲得や育成への投資をさらに拡大します。また、当社で思う存分活躍できるように、多様な働き方の実現や多様性を尊重する風土改革など、従業員エンゲージメントの向上にも引き続き注力していきます。ロッテ ミライチャレンジ2048では、エンゲージメントスコアの向上を目標の一つに掲げています。この結果は、従業員から私たち役員に対しての「通知表」とであると認識しています。どれだ

け良い職場環境か、いきいきと働いているか、そして経営を信頼できているかという、役員に対する総合評価です。私たちは従業員の声から目を背けることなく、真摯に受け止め、改善していくことを約束します。ロッテで働きたい、働いてよかったと思ってもらえるよう、私たちはこれからも進化し続けます。

「しあわせな未来」を実現するために

昨今の変化が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)を明確にすることがますます重要であると感じ、当社グループで働く従業員とともに「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2023年に新たに策定しました。「しあわせな未来」という言葉には、持続可能な地球と社会、そしてそこで暮

らす人々の豊かなくらしに貢献するという私たちの決意が表れています。

当社グループの事業は、原材料をはじめとして多くの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やお取引先様、お客様など多くのステー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み、パーパスで掲げる「しあわせな未来」を実現し次の世代に引き継ぐことは、持続的な成長を遂げるための事業活動そのものです。

2025年度以降も、私たちは多くの困難に直面するかもしれません。しかし、変化を恐れず、常に「しあわせな未来」をどう実現するかを問い続け、ステークホルダーの皆さまとともに持続可能な成長と企業価値の向上に挑戦していきます。引き続き、皆さまのご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



私たちが考える「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)までの目標を掲げました。
私たちのロッテ ミライチャレンジ2048が動き出しています。



しあわせな未来への道筋

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。



**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

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

6つのマテリアリティ



心身の健康

これまで培ってきた「喰むこと」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、多様な人材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。



100周年目標

2048年度

90周年目標

2038年度

80周年目標

2028年度

現在の進捗

2024年度

*1 ロッテ サステナブルカカオ(LSC)：生産地のトレーサビリティが確立されたカカオ豆のこと。
LSCの調達先に対して、生産地が抱える課題への支援を展開している。

*2 Scope：GHGプロトコルに基づく排出量の算定範囲

*3 アンケート対象者2,655名、有効回答数1,819件、食育活動等参加者264名
食育活動、食育以外のセミナー、地域・社会貢献活動を行った人数

*4 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
*5 組織変更に伴い、2025年3月末時点の実績より親会社である
株式会社ロッテホールディングスを集計対象に含む



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



心身の健康

- 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

- 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

- 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食品ロスおよび食品廃棄物(FLW)を最小化する



脱炭素

- カーボンニュートラルを実現する(Scope*2 1、2、3)



社会とつながる

- 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



人財

- 多様なグローバル人財が集い、活躍する職場を実現する

- 嘔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

- 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

- 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

- エネルギー起源CO₂排出量削減率 62%以上 (Scope1、2・2019年度比)
- サプライチェーンGHG排出量削減率 50%以上 (Scope3・主なカテゴリー)

- 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

- 男女間賃金格差を是正する
- 働きたい会社として社会に認知される

- 嘔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

- 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)

- 主要な製品で容器包装をアップデートする
- FLW削減率 50%以上 (原単位、2019年度比)

- エネルギー起源CO₂排出量削減率 23%以上 (Scope1、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(Scope3)

- 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)

- 国内女性管理職比率 10%以上
- エンゲージメント・レーティング^{*4} A以上 (株式会社ロッテ)

- 咀嚼能力評価回数 55万回

- ロッテ サステナブルカカオ(LSC)*1 調達率 51%

- 部門横断のプロジェクトチームを組成し、容器包装をアップデートする製品を検討中
- FLW削減率 31% (原単位、2019年度比)

- エネルギー起源CO₂排出量削減率 18% (Scope1、2・2019年度比)

- 役員向け環境研修実施
- 社員の食育活動等参加率 14.5% (株式会社ロッテ正社員・嘱託社員へのアンケート調査^{*3})

- 国内女性管理職比率 8.2%^{*5}
- エンゲージメント・レーティング B (株式会社ロッテ)



◆ 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、「むし歯のない社会へ。」を掲げ、社会課題の解決に貢献してきました。すなわち、社会課題の解決と同時に経済価値を創出する共通価値の創造(CSV: Creating Shared Value)の考え方です。これからも、企業理念の実践を通じてCSVにチャレンジすることで、気候変動や人権問題等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ロッテバリューによって構成されており、すべ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 理念体系

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

▶ サステナビリティ方針

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

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サステナビリティ活動を推進しています。また、サステナビリティに

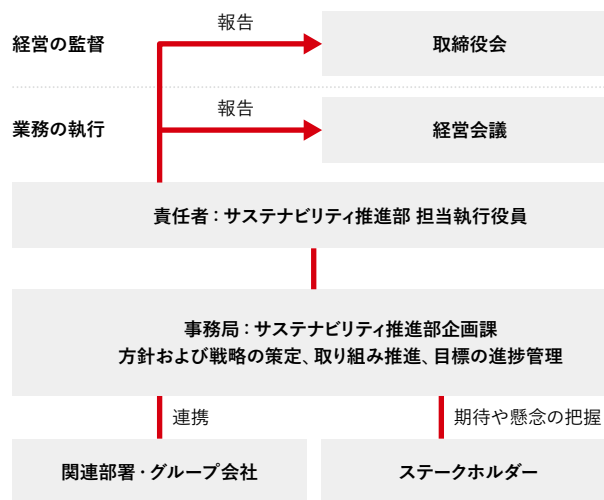
関する方針および戦略の策定や目標の進捗管理も同課が行っており、関連部署と連携して取り組みを推進しています。経営会議および取締役会は、マテリアリティの特定や戦略、目標の進捗等、サステナビリティに関する重要事項について担当役員より報告を受け、承認を行っています。2024年度は、経営会議で6回(7件)、取締役会で3回(5件)報告しました。

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P18-20、自然関連リスクP27-29、人権リスクP34)については、リスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)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。

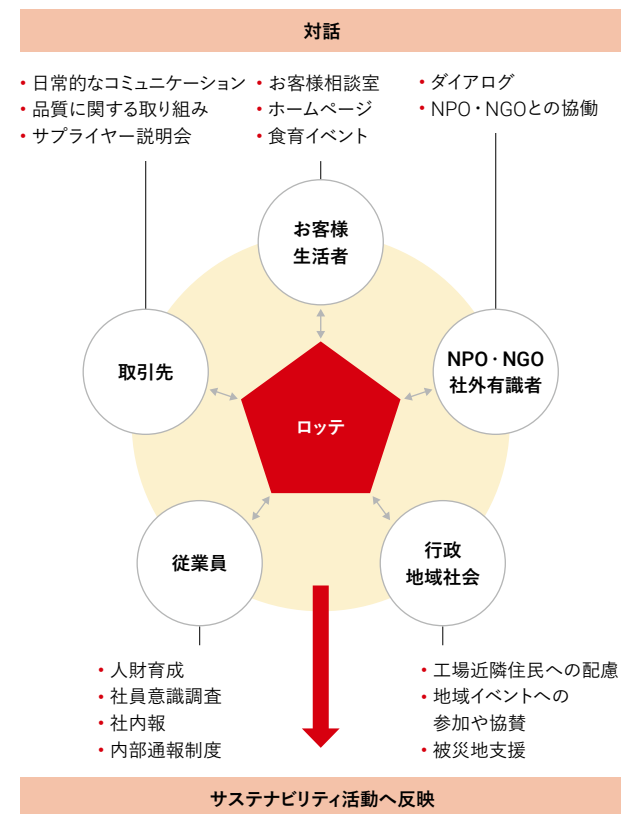
^{*1} GRI: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティに関する国際基準の策定を行う非営利団体。

^{*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、情報開示の拡充等、サステナビリティ活動へ反映しています(P10-16)。



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。

外部イニシアチブとの連携

参加している主な業界団体	2025年3月末時点
全日本菓子協会	〈副会長〉
一般財団法人食品産業センター	
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、理事〉
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	
一般社団法人全日本菓子輸出促進協議会	
軟包装衛生協議会	

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。
ロッテ 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	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		●				

イニシアチブへの参加・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(CGF)
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・オーシャン・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イナブル・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2025(大規模法人部門 ホワイト500)
PRIDE指標2024ゴールド認定
環境マネジメントシステム規格ISO14001認証取得
GFSI承認スキーム(FSSC22000/BRC) 認証取得



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。第8回目となる2025年は、3つのサステナビリティビジョンごとにテーマを設定し、7名の社外有識者と3回のダイアログを実施しました。



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



(2025年3月5日実施)

有識者(五十音順)

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

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

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

参加者(肩書きは実施当時)

1. 中島 英樹

代表取締役社長執行役員

2. 平田 広志^{*1}

取締役常務執行役員
生産本部 本部長

3. 佐藤 利弘^{*2}

常務執行役員
品質保証部・お客様相談室 担当

4. 榊原 浩二

執行役員
マーケティング本部 本部長

5. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・サステナビリティ推進部・
管理部 担当

6. 関 哲哉^{*3}

中央研究所 副所長



人と人をつなぎ持続可能な
地球を実現する



(2025年5月9日実施)

有識者(五十音順)

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

三宅 香 氏

三井住友信託銀行株式会社
サステナブルビジネス部 フェロー役員
日本気候リーダーズ・パートナーシップ
共同代表

参加者(肩書きは実施当時)

1. 中島 英樹

代表取締役社長執行役員

2. 平田 広志

取締役常務執行役員
SCM本部 本部長

3. 松倉 正芳

執行役員
生産本部 本部長

4. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・サステナビリティ推進部・
管理部 担当



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



(2025年5月9日実施)

有識者(五十音順)

赤羽 真紀子 氏

CSRアジア株式会社 日本代表

大崎 麻子 氏

(特活)Gender Action Platform 理事

参加者(肩書きは実施当時)

1. 中島 英樹

代表取締役社長執行役員

2. 石川 憲一

執行役員
人事戦略部・人事部・労政部・
法務部 担当

3. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・サステナビリティ推進部・
管理部 担当

4. 佐伯 康一

労政部 部長

5. 吉澤 謙太

人事戦略部 部長

6. 望月 真里子

人事戦略部 人事企画課 課長



^{*1} 2025年4月1日付で取締役常務執行役員 SCM本部 本部長に異動

^{*2} 2025年6月27日付で株式会社ロッテホールディングス 監査役に異動

^{*3} 2025年5月1日付で中央研究所 所長に異動



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



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等を務め、消費者の視点で意見発信している。

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

慶應義塾大学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)。

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、政策立案等を多数担当。「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。

ロッテのサステナビリティ活動への評価

蟹江氏 ロッテの取り組みは、年々アップグレードしていると頼もしく感じます。SDGsの目標年である2030年が迫り、その先のBeyond SDGsが議論され始めていますが、ロッテ ミライチャレンジは2048年からバックキャストして目標を設定している点が、時代の先を見据えられていて素晴らしいと思いました。取り組みを進めるにあたっては、バリューチェーン全体を視野に入れることが、ますます重要になると思います。上流はもちろん、パッケージの廃棄など下流についても考える必要があります。サプライヤーと協力して対応できるよう、ロッテからサプライヤーへの働きかけに期待しています。

中島(ロッテ) 昨年、当社のチョコレート事業60周年だったこともあり、長年カカオ豆を安定供給してくれているガーナの産地に実際に足を運んできました。そこで感じたのは、まだまだ支援の余地はあるということです。持続可能なカカオ生産のために、対応しなければならない課題は多いですが、着実に実行していきたいと思っています。下流といえば、当社も小売業から求められる項目が年々増えてきていると感じます。食の安全安心についてはもちろんですが、環境や人権についても問われるようになっています。下流から上流へ適切に働きかけることで社会全体が変わっていきそうですが、当社もその一端を担う立場として、責任を果たしていきます。

郷野氏 昨年初めてダイアログに参加し、ロッテがこんなにもサステナビリティに対して取り組んでいると知りました。一方で、せっかく取り組みを進めているのに、消費者に広く周知されていないことがもったいないと思います。消費者が自発的に情報にアクセスする機会は限られているため、消費者のアンテナに引っかかる方法で周知を図ることが重要です。特に、商品自体が情報源となるように工夫されると、消費者に伝わりやすいでしょう。御社は消費者との接点が多い企業ですので、その強みを活かした情報発信を期待しています。

榊原(ロッテ) 商品は、とても重要な消費者との接点だと思います。おいしさや楽しさを強調してしまいがちですが、サステナビ

リティの取り組みもロッチらしく、自信をもって発信していきたいと考えています。

宮野(ロッチ) 消費者が参加できる施策を通じて、当社のサステナビリティ取り組みを知っていただくことも有効だと思います。フードドライブなどをやられている企業や自治体もありますし、ロッチらしい取り組みを実現したいと思います。

潮崎氏 人権に関する取り組みは、環境との統合的なアプローチが主流化しつつあり、そこには生計向上など経済的側面も重要です。ロッチが実証実験を始めているバイオ炭の取り組みは、カカオ農家の生計向上と環境にアプローチするチャレンジで素晴らしいと思います。現地のニーズを捉えるためにCLMRS*など取り入れられていますが、今後も現地のニーズに合う適切な支援をすることを心がけてください。

* CLMRS：児童労働監視改善システム(Child Labour Monitoring and Remediation Systems)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・改善する仕組み。

食と健康への貢献

郷野氏 「噛むこと」の普及に取り組んでいますが、これはますます社会から求められる取り組みだと感じます。ここ数年、高齢者のオーラルフレイル*対策の重要性は注目を集めています。口の健康を維持して、いつまでも自分の口で食べられることの大切さは、私自身も介護をした経験から実感しています。一方で、ガムが食べられない方向けに、様々なソリューションの開発を期待したいです。



関(ロッチ) 人によって異なる口の健康状態に合わせたソリューションの開発は、必要であると我々も認識しており、研究を進めています。少しずつ噛む習慣をサポートすることで、いずれはガムをしっかり噛めるようになってもらえたらと、様々なアプローチを準備しています。

蟹江氏 「噛むこと」にこだわっているのは、すごく良いと思っていて注目していました。私たちの大学でも医学とSDGsを結び付けて研究していますが、「噛むこと」についても、さらに踏み込んで追及されることに期待をしています。

潮崎氏 噛むことによる介護費抑制効果の推計については好事例だと思います。社会的な価値を金額や人数などの分かりやすい指標で発信することは、とても重要です。また、欧米では高カロリーな商品の広告が規制されている事例があります。ロッチでは「噛むこと」の取り組みを推進されていますが、ガム以外の商品については肥満や生活習慣病といった社会課題にも目を向けてみてください。

* オーラルフレイル：フレイル(加齢に伴い心身の機能が低下した状態。虚弱。)の一つで、口腔機能が軽微に低下した状態。全身のフレイルとも関係が深いとされている。

未来に向けてロッチへ期待すること

潮崎氏 カカオ豆の調達では、支援に取り組む課題として、児童労働や森林破壊に加えて、農家の貧困にも言及していることが大変心強く感じました。貧困は政府の問題だと思われがちですが、カカオ産業には構造的な課題があり、企業が農家の生計向上に取り組むことも期待されています。

平田(ロッチ) 当社はガーナ産のカカオ豆を中心に調達しており、ガーナのサプライチェーンではしっかりと取り組みを進めてきました。一方で、安定調達の面から、産地の多様化も検討しており、サステナブル調達と両立しながら産地を拡大できるよう、これからも取り組んでいきます。

蟹江氏 様々な企業経営者と会話していると、ウォッシュ(取り組んでいることを謳いつつ、実態が伴っていないこと)とみなされることを恐れてアピールを十分にしていないケースがあるようです。確かに、一過性の取り組みはウォッシュとみなされるかもしれません。一方、ロッチは2048年のありたい姿を目指して、継続的に取り組みを進めていくと思いますので、ウォッシュを恐れずに自信をもって発信をしてください。批判を受けることもあるかもしれませんが、その批判に真摯に向き合い、対話しながらより良い解決策を模索すればよいのです。勇気ある一歩を応援しています。



郷野氏 ウォッシュを恐れずに、発信していくことには私も賛成です。自信をもって取り組んでいることであれば、発信することで共感してくれる人が集まり、社会全体の大きなムーブメントに繋がると 생각합니다。

中島(ロッチ) 当社が2048年のありたい姿に向けて取り組んでいることが、持続的な成長には不可欠で、企業価値の向上につながるものだと確信できました。自信をもって、取り組みを推進していきます。

人と人をつなぎ持続可能な地球を実現する



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。

三宅 香氏

三井住友信託銀行株式会社
サステナブルビジネス部 フェロー役員
日本気候リーダーズ・パートナーシップ 共同代表

1991年にジャスコ(現イオン)株式会社へ入社。2014年イオンリテール株式会社執行役員、2017年にはイオン株式会社執行役として環境社会貢献、IR・PR、お客さまサービス等を統括。2019年より先進的に脱炭素社会の構築に取り組む企業ネットワークである日本気候リーダーズ・パートナーシップの共同代表を務める。2022年三井住友信託銀行株式会社へ入社。同年、グテレス国連事務総長の下で招集された「非国家主体によるネットゼロ宣言に関する専門家委員」のメンバーとして活動。2023年より三井住友信託銀行株式会社サステナブルビジネス部フェロー役員として様々な企業の脱炭素化を金融業界から支援。

ロッテのサステナビリティ活動への評価

三宅氏 ロッテのサステナビリティ活動に対する全体的な印象ですが、食品企業として重要な課題に網羅的に取り組まれており、バランスが良いと感じています。私は、特に脱炭素に注目していますが、着実に取り組みを進めていて心強く感じています。さらに、脱炭素やアップサイクルなどの絶対的な正解がなく、多くの企業が躊躇しているような課題に対しても、現段階でできることをとにかく諦めないでやってみようという、チャレンジングな姿勢を応援しています。

中島(ロッテ) 脱炭素や食品ロス削減は、目標の達成に向けておむね順調に推移しています。一方で、課題も沢山あります。パッケージに使用している石油由来プラスチックの削減については、中身の保護性や使い勝手などと総合的に判断していく必要があると感じています。例えば、急速に普及した紙ストローがバイオマス由来プラスチックのストローに置き換わりつつありますが、単に環境によいという理由だけでは、広く受け入れられることは難しいと改めて感じました。商品の機能的価値とサステナビリティの両立にイノベーションでチャレンジしていきたいと思います。

松倉(ロッテ) 若い人たちは、環境問題への意識や危機感が高いと感じています。さらに、働いている企業が環境に対して積極的に取り組んでいることを彼らは誇りに感じており、心強いです。私が九州工場の工場長をしていた当時、木よりも生長が速く環境への負荷が少ない竹のスティックを使用したアイスを国内で初めて(当社調べ)販売したことがあるのですが、その際に、九州工場の若手社員が自主的に森林破壊についての勉強会をしていました。こういったチャレンジをこれからもどんどん応援していきます。

井出氏 私は以前、食品企業で広報の責任者をしていましたが、そのころからロッテは歯と口の健康などの発信でエビデンスやデータを重視するまじめな印象を持っています。一方で、おいしさや楽しさのアピールが上手く、バランスが取れた発信をされている印象でした。サステナビリティの活動についても同様

で、バランス良く社会にアピールされていると思います。また、以前にご紹介した全国食支援活動協力会様と一緒に、効率的で持続可能な余剰食品の寄付スキームを構築され、令和6年度食品ロス削減推進表彰で審査委員会委員長賞を受賞されたことを大変うれしく思っています。おめでとうございます。

平田(ロッテ) おかげさまで、栄誉ある賞をいただくことができました。ありがとうございました。余剰食品を発生させないことが最も重要ですので、需要予測精度の向上などに努めていますが、やむを得ず発生してしまった余剰食品については、フードバンクや子ども食堂に定期的に寄付することで、必要とされている方々に有効活用していただいています。これからも食品ロス半減の目標に向けて取り組んでいきます。

サステナビリティ活動をさらに深化させるために

井出氏 食品ロスの削減については、廃棄の重量だけではなくそのインパクトを金額で捉えることで、取り組みがより進むと思います。国が食品ロスによる経済損失を試算し4兆円と発表したところ、大きくメディアで取り上げられました。また、トップのプレッシャーをアップサイクルしたトッポクラフトブリュー(P27)はとても良い取り組みだと思います。ぜひ、もっとアピールしてください。国内外で余った食品をピール等にアップサイクルする事例をまとめて記事にしたことがあります。パンの事例がほ



とんどでした。それ以外の食品でも活用が可能という事例は、他社も大いに参考になると思います。

平田(ロッテ) 当社でも、一部の廃棄については金額換算していますが、そのインパクトの大きさに驚いたことを覚えています。また、廃棄するにもコストがかかりますので、総合的な経済損失を社内で把握しながら削減に努めていきます。

宮野(ロッテ) トッポクラフトブリューですが、実は、当社の工場の若手社員のアイデアから始まった企画です。私自身も、環境問題に対する若手の意識の高さを感じており、彼らの想いや意思が目標達成の推進力につながるよう、サポートしていきたいと思っています。

三宅氏 先ほど、全体的にバランス良くやられている印象を受けましたとお話しさせていただきましたが、一方で、目標に対する進捗度や個別の取り組みが全体に与えるインパクトが分かりにくいとも感じています。また、先駆的に取り組みを進めている企業だからこそ、良い点ばかりではなく、課題についてもより詳しい開示を期待しています。開示することで同じ課題を抱える仲間が集まり、社会を巻き込んで、皆で解決していこうという流れができると思います。

松倉(ロッテ) 社内外への発信については、私も課題を感じています。先ほどお話しした竹スティックの事例は、2024日本パッケージングコンテストにおいて菓子包装部門賞を受賞したにもかかわらず、社内でも知らない人がいます。導入にかかわった担当者たちの苦労や工夫についても、社内外に発信できるようにしていきたいと考えています。また、情報発信することが現場のモチベーションにもつながると思います。

ステークホルダーとの共創への期待

三宅氏 今後、企業が持続可能な社会の実現に向けて、様々な転換を図っていく中で、消費者を含むステークホルダーへの丁寧な説明が重要になってきます。価格に転嫁せざるを得なかったり、多少利便性が損なわれてしまったりする場合にも、背景や課題を丁寧に説明することで理解を得られると思います。



井出氏 他社の事例ですが、生産工程で割れてしまったビスケットをアウトレット品として販売して人気になっています。法令違反でないデザインのミスなども、きちんと説明すればお客様に受け入れられた事例もあります。

三宅氏 食品ロスの削減については、サプライチェーンを構成するステークホルダーとの協力が不可欠で、一社で解決できることはありません。サプライチェーンのどこを見直したらよいのか全体で議論を進めることが重要ですが、そのリーダーを誰がするかというのは難しい問題です。ぜひ、その役割を担い、ステークホルダーとの共創を主導してほしいと思っています。

中島(ロッテ) リーダー企業としての責任を果たしていかなければならないと、改めて感じました。私が社長を拝命した当時から、ステークホルダーとの共創をどう進めていくべきかをずっと考えてきました。従業員のエンゲージメントを高めることからスタートしましたが、最近はお取引先様ともサステナビリティに関する議論ができる関係性が整いつつあります。例えば、競合他社とのラウンドマッチング輸送は、お取引先様の物流企業が間をつないでくれて実現しました。我々も、様々なステークホルダーをつなぐハブの役割を担っていききたいと思っています。



有識者ダイアログ

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



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。

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。「女性のエンパワメント原則(WEPs)」日本版ハンドブックを企画・制作。

ロッテのサステナビリティ活動への評価

赤羽氏 2018年からダイアログに参加させていただいていますが、ロッテはステークホルダーに対して真摯な企業だと感じています。2018年当時には、まだ構想段階だったカカオの持続可能な調達なども、しっかりと有言実行されていますし、新たな取り組みも進んでおり、素晴らしいと思います。一方で、情報発信は商品のおいしさや楽しさを伝えるものがほとんどで、もったいないと感じます。サステナビリティについても、ロッテらしく親しみやすい情報発信が増えることを期待しています。

宮野(ロッテ) 当社らしさにはこだわって情報発信していきたいと考えています。サステナビリティ情報の開示については、社内のデザイナーと一緒に当社らしさにこだわって親しみやすく改善をしてきました。一方で、企業広告や商品パッケージでの情報発信には、改善の余地があると認識しています。今後、企業価値を上げていくために、サステナビリティの情報発信を含めた企業ブランディングに取り組んでいきたいと思っています。

大崎氏 ロッテのサステナビリティ情報開示は、読む人の立場に立って作られており、社会に対する責任感を感じました。イラストを効果的に使用した若い世代も手に取りやすいデザインから、ロッテという企業が次世代まで視野を広げているのが伝わってきました。特に、食育の取り組みでは、学生だけでなく、教員や従業員エンゲージメントの視点など、包摂的に捉えているのが素晴らしいと思います。Family Day (P51)は、従業員の家族にまで目を向けているのがよいですね。若い人の視点を取り入れて、2048年からのバックキャスティングで設定された将来志向の目標が、取り組みの土台としてしっかり根付いていることの表れだと思います。

中島(ロッテ) 私が社長を拝命したときに、改めてステークホルダーとの関係を見直しました。その際、従業員との関係を最も見直すべきと感じ、様々な取り組みを実行してきました。Family Dayもその一つで、昨年第一回を開催しました。ご家族にも当社を好きになっていただくことで、従業員の誇りやエン



ゲージメントにつながると思います。今年はより多くの従業員のご家族に参加していただけるよう企画中です。

従業員エンゲージメントは非常に重要な指標

赤羽氏 人的資本に関する開示も求められていますが、その中でも従業員エンゲージメントは非常に重要な指標です。しかしながら、従業員エンゲージメントを向上させる近道はなく、経営者にとっては悩ましいテーマだと思います。基本的なことではありますが、ハラスメントの撲滅や心理的安全性の確保などに真摯に取り組むことが重要です。また、工場では労働安全衛生も重要です。他社の食品工場では、重大な事故が発生した事例もありますので、安心して働ける環境を整えることが巡り巡って従業員のエンゲージメントにつながります。

石川(ロッテ) 労働安全衛生については、非常に力を入れて取り組んでいます。表彰制度も設けており、各工場で労働安全衛生のレベルを高め合っています。当たり前にやってきたことなので、情報発信はあまりしていませんが、改めて工場の従業員以外にも知ってもらいたいと思います。従業員エンゲージメントの向上は社長の中島が率先して推進していますが、私を含め各役員が協力してさらに取り組みを加速させていこうと思っています。ハラスメントの撲滅や心理的安全性の確保を前提として、透明性が高く公正な経営に真摯に取り組んでいくしかないと思っています。

大崎氏 エンゲージメントの調査結果については、性別、年代別、部門別で分析していくと様々なことが見えてきます。エンゲージメントスコアが低い属性に対しては、心理的安全性をしっかりと確保した上でヒアリングするなど、状況の把握をお願いします。

望月(ロッテ) 株式会社ロッテのエンゲージメントスコアは、男性に比べ女性の方が3.8ポイント程度低い傾向にあります。しっかりと心理的安全性を確保した上で、要因の分析と改善に取り組みたいと思います。

さらなる飛躍への期待

大崎氏 DEI^{*1}については経営層の皆さまがコミットメントを発信していることを心強く感じています。さらに、本日のように社外との意見交換の場を設けていることも素晴らしいと思います。国連が策定したWEPS^{*2}は、国際基準になった枠組みですので、これを参考に現状を分析し、取り組みを進め、評価していくことで、本質的な取り組みができるようになり、それが企業価値の向上につながるでしょう。男性の育児休業取得についても本質的な理解があると、取得率のみならず取得期間も重要だと理解できます。男女間賃金格差についても、同一労働同一賃金からさらに進んで、同一価値労働同一賃金と捉え、一つひとつの職務の価値を正しく見直すことで、格差の是正が進むと思います。

石川(ロッテ) 男性の育児休業取得については、取得期間についても注目するようにしています。取り組みを始めた当初は、まずは取得率を増やすことに注力して取り組んできました。今では取得することが当たり前になりつつあり、取得期間は平均18日、中央値16.5日(集計対象：株式会社ロッテ)と伸びつつあります。当社の場合、男女間賃金格差の主な要因は女性管理職が少ないことにあります。アドバイスいただいたWEPSを参考に、本質的な取り組みを着実に進めていきたいと思っています。

赤羽氏 私は、雪見だいふくが大好きなのですが、新幹線に乗ると、ロッテの浦和工場付近を通過する際に車窓から見える雪見だいふくの看板をいつも娘とワクワクしながら見えています。

もしかすると、ロッテの皆さんはご自身の会社だから気が付かないかもしれませんが、子どもからお年寄りまで強い訴求力がロッテにはあります。創業100周年に向けて取り組んでいるロッテ ミライチャレンジ2048の活動をもっと発信されて、ロッテのファンがますます増えることを期待しています。

大崎氏 今、管理職をやりたくない人が多いと言われてます。ぜひ、デジタルや生成AIを活用して働き方やマネジメントの仕方を変え、管理職の魅力を高めてください。それが、女性管理職の増加や働きがいの向上にもつながります。人事部門だけの課題ではなく、経営戦略に位置付けることが重要です。

中島(ロッテ) 企業の基盤は人財であることを改めて認識できました。従業員エンゲージメント向上のために、多様な働き方や企業風土の改革を進めていますが、お取引先様を含むステークホルダーの理解も重要だと感じています。ステークホルダーを巻き込みながら、社会全体が良い方向に変わっていくよう、私自身が先頭に立ってこれからも取り組みを推進していきます。また、情報発信や食育についても背中を押していただいたので、自信をもって進めていきます。

^{*1} DEI: Diversity(多様性), Equity(公平性) & Inclusion(包摂性)の略。

^{*2} WEPS: 国連グローバル・コンパクトと国連女性開発基金(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。





Environment

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

01 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。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おり、「脱炭素」と「サーキュラーエコノミー」を重点課題と位置付け、ロッテ ミライチャレンジ2048で目標を掲げて取り組みを推進しています。

▶ 環境方針

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

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、目標の進捗確認等を行っています。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

● 工場

当社では工場で勤務するすべての従業員へ環境教育を行っています。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。また、環境管理責任者やISO14001事務局と生産戦略部技術開発課が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。

● 全社

ロッテ ミライチャレンジ2048では、2028年度までに役員と社員の環境研修受講率を100%にすることを掲げています。地球環境と調和した持続可能なビジネスへの転換が求められていますが、当社のビジネスは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、ともに転換していく必要があります。そこで、当社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くためには、当社で働く全員が環境についての知識を身につけることが必要だと考え、この目標が設定されました。その第一歩として、2024年度は外部講師を招いて気候変動と生物多様性、サーキュラーエコノミーについて役員向け研修を実施しました。

2024年度外部講師：三宅 香 氏

三井住友信託銀行株式会社 サステナブルビジネス部 フェロー役員
日本気候リーダーズ・パートナーシップ 共同代表

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、関係各部署や行政等と協力し、速やかに対応する仕組みを整備しています。2024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。

02 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・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)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等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°Cシナリオと、主に移行面での影響が顕在化する1.5°C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等を公表している。

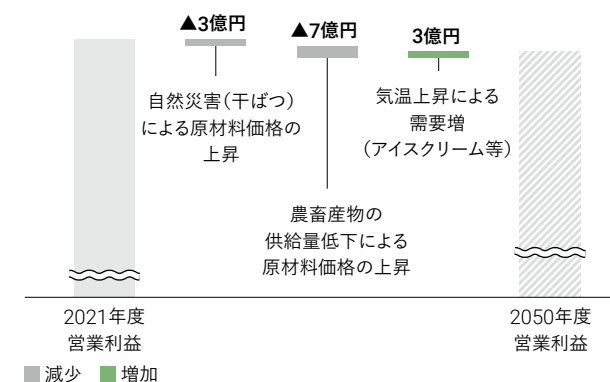
● 分析結果

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。

Q 4°C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

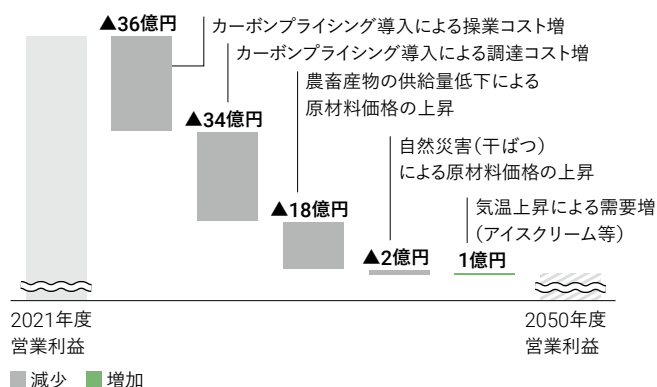
Q 4°Cシナリオにおける2050年の潜在的財務影響



Q 1.5°Cシナリオにおける主な影響

社会および環境の変化	事業への影響	具体的な影響	潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)	
			2030年	2050年
			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

Q 1.5°C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等の自然災害は、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等過去の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°C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等が考えられますが、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。

Q 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°C シナリオ	1.5°C 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%
		タイ	▲35%	▲18%
パーム油	アブラヤシ	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	米国	▲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°C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(P20)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。

Q 自社操業コスト増抑制効果

	2030年	2050年
目標が達成された場合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。

Q 操業および調達コスト影響の試算に用いた炭素価格

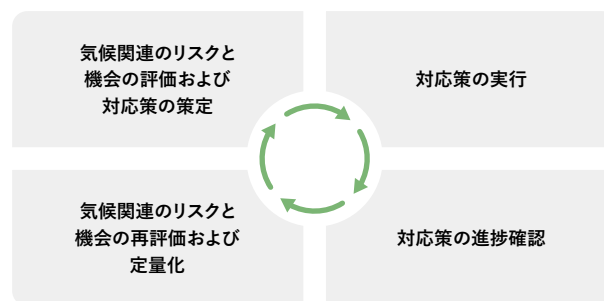
	炭素価格(USD/tCO ₂)	
	2030年	2050年
日本、ポーランド	140	250
インドネシア	90	200
その他	25	180

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ルギー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べく、リスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)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・危機管理委員会に年1回以上報告しています。リスク・危機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および対応策を検討し、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ため、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。

Q 温室効果ガス排出量削減目標

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

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

2038年度目標 ▶ 2019年度比62%以上削減

2048年度目標 ▶ カーボンニュートラル

Scope3: ロッテ ミライチャレンジ2048

2028年度目標 ▶ 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年度目標 ▶ GHG排出量削減率50%以上

2048年度目標 ▶ カーボンニュートラル

Scope3: 2022年5月 SBT認定

2027年度目標 ▶ Category^{*2} 1、2、4
サプライヤーへのエンゲージメント

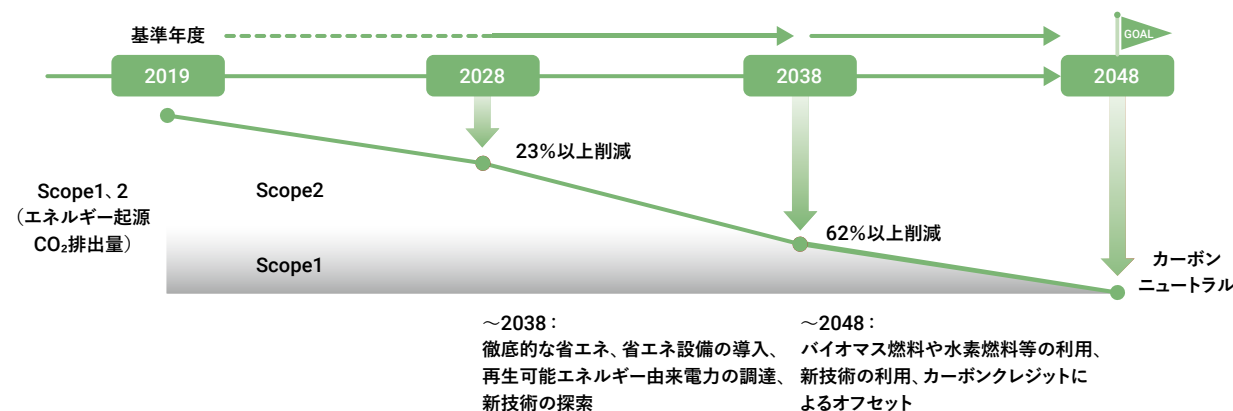
2028年度目標 ▶ Category3
2019年度比23%以上削減

^{*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(P21)



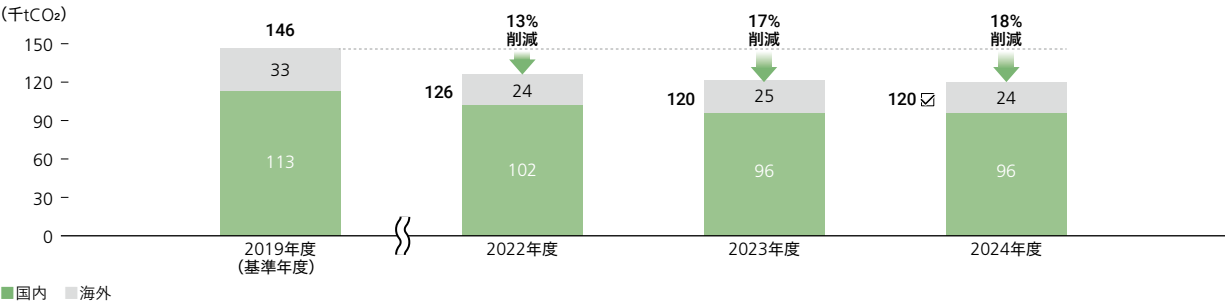
Q カーボンニュートラルへのロードマップ(Scope1、2)



03 温室効果ガス排出量の削減

Scope1、2実績

Q 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 (P30)。

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。

Q SBT認定目標の進捗

	2019年度 (基準年度)	2024年度
エネルギー起源CO2排出量	130千tCO2*	120千tCO2
削減率	—	▲8%

* 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。

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.)

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。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 2024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。

Scope3実績

Q 温室効果ガス排出量 (千tCO2)

Category	2023年度	2024年度
1. 購入した製品・サービス	748	719
2. 資本財	24	29
3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	23	25
4. 輸送、配送 (上流)	85	96
5. 事業から出る廃棄物	2	1
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)	62	63
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	69	52
13. リース資産 (下流)	— *	— *
14. フランチャイズ	— *	— *
15. 投資	— *	— *
合計	1,018	991

* 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 (P30)。

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.)

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. 3.5(with LULUCF)を使用
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 Ver3.5(環境省・経産省)
- 3: エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律の特定荷主報告制度で使用する係数
- 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

自社拠点での太陽光発電設備の導入を順次拡大しています。

		発電容量(kW)
2022年10月	タイロッテ アマタ工場	約1,800
2023年9月	ロッテベトナム ビンズン工場	約1,250
2025年5月	ロッテ 滋賀工場	約450
2025年8月	ロッテインドネシア ブカシ工場	約730



ロッテベトナム ビンズン工場



ロッテ 滋賀工場

● 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環境価値の地産地消モデル「彩の国ふるさとでんき*」の仕組みを活用しています。

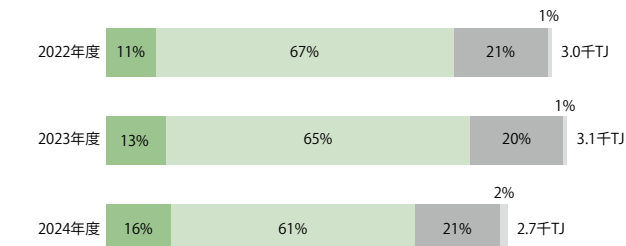
また、当社の本社ビル(新宿区)では、水力発電由来の電力であるアクアプレミアムを使用しています。アクアプレミアムは東京電力グループの提供する電力メニューで、再生可能エネルギーである水力を使用しており、発電の際にCO₂を排出しません。国内工場や全国の一部営業所にも順次再生可能エネルギー由来電力の導入を進めているほか、ポーランドのロッテウェデルでは風力発電由来の電力を使用しています。

* 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式会社が2020年に創設した、実質CO₂フリーの電力メニューのこと。



L'sパワーステーション戸田美女木

Q エネルギー投入量



■ 再生可能エネルギー由来の購入電力 ■ 購入電力 ■ ガス類 ■ その他

過去情報に誤りがあったため見直しています。

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.....

● IoTの活用

浦和工場の製造ラインでは、センサー(エネルギー使用量計測器)を活用してエアー漏れを常時監視しています。エアーの漏れ量や漏れ箇所を可視化することで、早期発見と迅速な対処が可能となり、結果として省エネルギーにもつながっています。



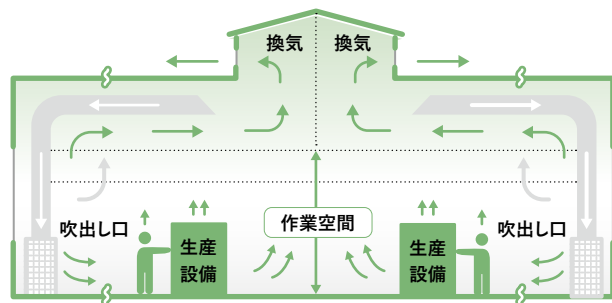
センサー

●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を回収し、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、一部の冷蔵・冷凍機等で冷媒としてフロン類を使用しています。フロン類の漏れ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れ防止に努めながら、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。また、自然冷媒

であるアンモニア冷媒を使用している機器も、万が一漏れが発生した際の従業員の安全を考慮して、安全性の高いCO₂冷媒への切り替えを進めています。

* 自然冷媒: アンモニア、CO₂等の自然界に存在している物質を冷媒として利用する技術。フロン類と比較して地球温暖化への影響が少ない。

2019年度	浦和工場	CO ₂ 冷媒のアイスクリームフリーザーを世界に先駆けて導入
2022年度	浦和工場	CO ₂ 冷媒の冷凍機を新生産ラインの製品冷却トンネル用に導入
2024年度	九州工場	CO ₂ 冷媒のアイスクリームフリーザーを2台導入

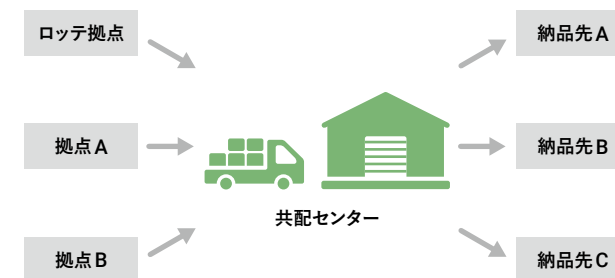


浦和工場 冷凍機

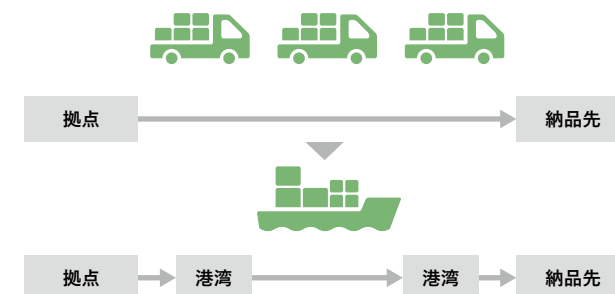
物流における取り組み

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、他メーカーと鉄道コンテナを共有するラウンドマッチング輸送*³を行っています。これにより、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。埼玉-岡山間におけるラウンドマッチング輸送の取り組みは、2024年6月に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。

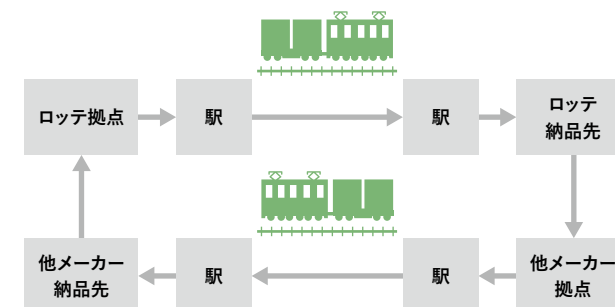
*¹ 共同配送: 同業他社や運送業者、倉庫業者等と協力し、商品の配送を共同で行うこと。配送に関わるトラックの必要台数を減らすことで、CO₂排出量の削減につながる。



*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、空の状態でも送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。



Column

物流2024年問題をみんなで考えよう！

当社では「物流2024年問題をみんなで考えよう！」をスローガンに掲げ、本社物流部門が社内外のステークホルダーと対話する場を設けています。これまでに、物流パートナー各社様や各統括支店の需給調整担当者との意見交換を行いました。この取り組みにより、物流を取り巻く様々な社会課題に対して、ステークホルダーと協力して取り組むことができる関係づくりを進めています。



04 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等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、食品ロス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を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。



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等について世界規模で議論されています。当社では、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を進めています。2048年度まで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指しており、この目標を達成するために、部門横断の脱プラプロジェクトを立ち上げ、取り組みを加速させています。

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

様々な製品において、プラスチック使用量削減を進めています。2024年度はチョコパイパーティーバックを含む3製品に使用しているプラトレーを薄肉化しました。チョコパイパーティーバックおよびカスタードケーキパーティーバックの薄肉化においては、耐衝撃性を維持しつつプラスチック使用量を削減するため、トレー側面の縦線(リブ)の本数を増強するとともに、横方向に新たな段差を追加しました。これらの改良により、トレーの厚みを0.35mmから0.31mmへと薄肉化し、プラスチック使用量を約11%削減(2019年度比)することに成功しました。今後も環境に配慮した包材の模索、検討を行っていきます。



変更前



変更後

Q 主な取り組み

実施年度	製品(製品群)	削減内容	削減量(t)*
2021年度	ボトルガム	胴体の薄肉化	144.3
2022年度	ゼロ チョコレート<袋>、ガーナ&クランキーシェアバック	外袋の薄肉化	8.9
2023年度	レディーボーデンバイント	蓋の薄肉化	29.1
2024年度	チョコパイパーティーバック、カスタードケーキパーティーバック、トッポ袋	トレーの薄肉化	88.7

* 2024年度出荷実績をもとに、基準製品と比較して算出。基準製品は、2019年発売製品(同様形態製品)または、2020年以降に発売された製品の場合は、その発売時の製品。

ポーランドのロッテウェデルでは、新パッケージの製品を6種類(チョコレート2種類、バー4種類)発売しました。この新パッケージは、80%が紙製で、従来のパッケージと比較してプラスチック使用量を50%削減しています。



● プラスチック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、ボールペん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、ボールペんに生まれ変わりました。

2024年度には、株式会社ライフコーポレーションにご協力いただき、店頭でガムボトル容器の回収を行いました。ガムボトル容器は買い物カゴにリサイクルされ、店頭でご使用いただいています。



● 「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、参画しています。

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。

紙容器包装

紙の容器包装については、できる限り使用量を削減し、省資源化に努めています。また、使用する紙原料については、再生紙やFSC(森林管理協議会)認証等の第三者認証紙といった環境に配慮した紙原料の使用を進めています。

● 紙容器包装のリサイクル

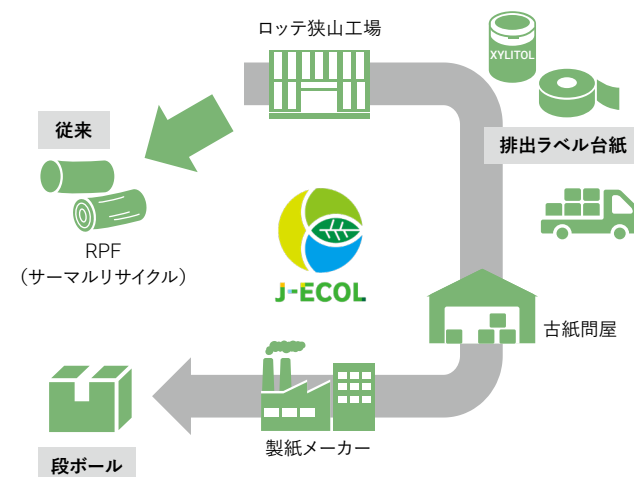
容器包装等における持続可能な社会の実現への様々なチャレンジを「スマイルエコチャレンジ」と名付けて実施しています。2023年度からトキワ松学園中学校高等学校と協力し、同校内に設置したリサイクル回収箱で紙容器包装の回収を行っています。回収された紙容器包装は、トイレットペーパーに生まれ変わりました。

● ラベル台紙のリサイクル

当社狭山工場では、ガムボトルに使用されるラベル台紙のマテリアルリサイクルを開始しました。従来はRPF*としてサーマルリサイクルを行っていましたが、適正な回収と処理を通じて資源循環の仕組みを構築しました。これにより、環境負荷の低減と持続可能な資源利用を目指します。

* RPF: 産業廃棄物として分別収集された古紙及びプラスチックを主原料とする固形燃料のこと

Q ラベル台紙のマテリアルリサイクル



● 古紙リサイクル

オフィス製紙機「PaperLab」を当社浦和工場に設置し、社内で回収した古紙をリサイクルして製造した再生紙の利用を進めています。現在は、従業員の名刺等に活用しており、さらに幅広い用途への展開を検討しています。



PaperLab

Column

竹材の活用

アイスティックには一般的に木材やプラスチックを使用しますが、当社ではチョコ&バニラバーにて一般流通冷凍では国内初(当社調べ)となる竹材アイスティックを使用しました。樹木は生長に30〜40年ほどかかるのに対し、竹は生育速度が速く4年ほどで生長します。また樹木とは異なり伐採後にも自生するため、サステナブルな素材として注目されています。「チョコ&バニラバー 環境配慮型アイスティック」は、公益社団法人日本包装技術協会が主催する2024日本パッケージングコンテストにおいて、菓子包装部門賞を受賞しました。



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。

Q 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15%削減 FLW発生量3.6千t(原単位0.013)
2023年度	基準年度比21%削減 FLW発生量3.4千t(原単位0.012)
2024年度	基準年度比31%削減 FLW発生量3.0千t(原単位0.010)

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)を实践して、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、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。また、賞味期限の延長や年月表示化、生産工程でのロス削減等にも取り組んでいます。

●リユース

余剰食品*の寄付

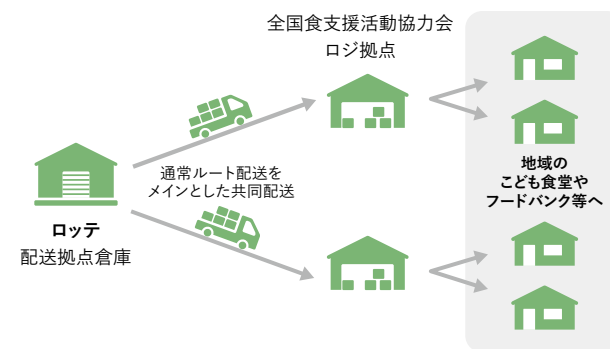
やむを得ず発生してしまった余剰食品については、フードバンクやこども食堂等に定期的に寄付することで、必要とされている方々に有効活用いただき、食品ロスの削減に努めています。2023年からは当社が全国に保有する配送拠点の倉庫と、同エリアに所在する大型の寄付受入が可能な寄付先(ロジ拠点)を、一般社団法人全国食支援活動協会(代表理事 石田 惇子氏)が仲介してマッチングしています。この余剰食品の効率的で持続可能な寄付スキームにより、取り組みを拡大しています。

2024年度は、菓子等を約16万個寄付しました。路線便や宅配便での配送から、通常ルート配送をメインとした共同配送に変更することで配送コスト削減を図り、配送コストが廃棄コストを上回るといった余剰食品の寄付にかかる課題も解決しました。この寄付スキームは、令和6年度食品ロス削減推進表彰において審査委員会委員長賞を受賞しました。フードバンクの取り組みは「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、今後も継続していきます。

* 余剰食品：賞味期限または消費期限に達していないが、出荷期限または店頭での陳列期限を過ぎた食品



Q 余剰食品の寄付フロー



規格外品や切れ端をお得に販売

銀座コーギーコーナーでは、川口工場および埼玉工場併設の店舗において、規格外品や製造過程で発生した切れ端等、通常の販売ルートに乗せることが難しい商品をアウトレット品として販売しています。これにより、おいしく食べられる食品を無駄にせず、食品ロスの削減につなげています。

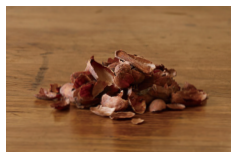


●リサイクル

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。

カカオ豆の皮(カカオハスク)をおいしく活用

コアラのマーチに、パプアニューギニア産のカカオ豆の皮(カカオハスク)を有効活用した「もったいな〜い!なコアラのマーチシェアパック<まるごとカカオ豆>」を限定販売しました。現在ロッテでは肥料や飼料等、食品以外の用途でカカオハスクを活用していますが、独自の技術でチョコレートとビスケットの両方に練り込み、おいしくアップサイクルし、新たなカカオの可能性を広げることに成功しました。通常のコアラのマーチと比べて、カカオハスク由来の香ばしさやカカオ感が楽しめる味わいです。



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・技術開発を行う米国のシンクタンク 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。

Column

Toppo CRAFT BREW

当社の製品トッポのプレッツェル部分をアップサイクルしたサステナブルクラフトビール*「Toppo CRAFT BREW(トッポクラフトブリュー)」をアサヒユウアス株式会社と共同開発し、テスト販売をしました。麦芽の一部をプレッツェルに代替することで、プレッツェルの甘く香ばしい風味が際立ち、すっきりとした飲みやすい味わいを実現しています。この企画は、工場で働く従業員によるアイデアからスタートしました。当社はこれまでも製造過程で発生する食品ロスや食品廃棄物を飼料に転用する等、有効活用を推進してきましたが、さらなる価値創造を目指し、新しい可能性を探索していきます。



* 酒税法上は発泡酒です。

05 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、バリューチェーン全体で自然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、自然や金融等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。



* 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

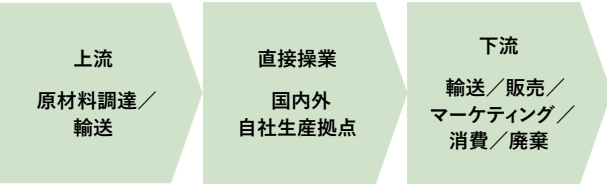
事業に関わるあらゆるリスクはリスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)において管理しており、自然関連のリスクと機会も同様です。

自然への依存・影響の評価結果

TNFDが推奨するLEAPアプローチ*を用いて、事業活動における自然への依存・影響の評価を実施しました。

* LEAPアプローチ：企業が自然関連リスクと機会等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。

Q 評価対象バリューチェーン



原材料調達の分析対象：主な原材料(カカオ、パーム油、砂糖、小麦粉、乳製品、容器包装)

● Locate

マップツールを用いて、2023年度に当社グループの国内外生産拠点、さらに2024年度に主要原料(カカオ豆、パーム油、砂糖、小麦粉、乳原料)の主要産地を対象に、自然環境等の状況を評価しました。LEAPアプローチが示すSensitive locations(要注意地域)の5つの基準によって評価し、生態学的に要注意と考えられる地域との関わりを把握を行いました。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、森林を含む生物多様性の完全性の急激な劣化が懸念される産地が特定されました。

Q Locateで利用したマップツール

評価基準		指標	使用ツール
① 保全重要度		保全地域	IBAT
		Key Biodiversity Area (KBA)	
		START	
② 生態系の完全性		Biodiversity Intactness Index	Resource Watch
③ 生態系の完全性が急速に低下する地域		Pressures on Biodiversity	WWF Biodiversity Risk Filter
		Tree Cover Loss	
④ 水リスク		Water Stress (水ストレス)	Aqueduct
		Riverine flood risk (河川洪水)	
		Coastal flood risk (沿岸洪水)	
		Untreated Connected Wastewater (未処理排水)	
		Coastal Eutrophication Potential (沿岸富栄養化)	
		Drought Risk (干ばつ)	
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	Global Forest Watch

● Evaluate

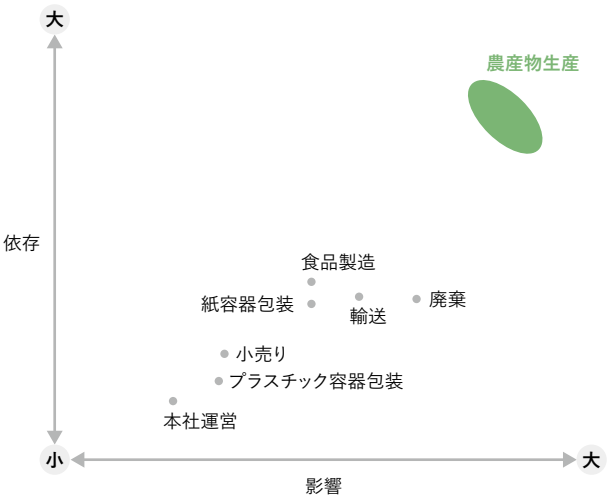
ENCORE*を用いてバリューチェーンの各活動における自然への依存と影響について評価しました。バリューチェーン全体で評価すると、上流(農産物生産)が依存・影響の両面で、直接操業(本社運営・食品製造)や下流(小売り・廃棄)、輸送と比べて依存・影響の度合いが高いことが分かりました。

* ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略で、事業活動(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。

Q バリューチェーンにおける依存と影響

	上流	直接操業	下流
依存	バイオマス資源、遺伝物質、水物質、グローバルな気候調節、降水パターンの調整、ローカルな気候調整、土壌の質の調整、土壌と堆積物の維持、水質の浄化、水流の調整	水資源	降水パターンの調整、廃棄物の分解
影響	陸域の土地利用、水資源、栄養塩、侵略的外来生物	排水、温室効果ガス、廃棄物	プラスチック容器による汚染

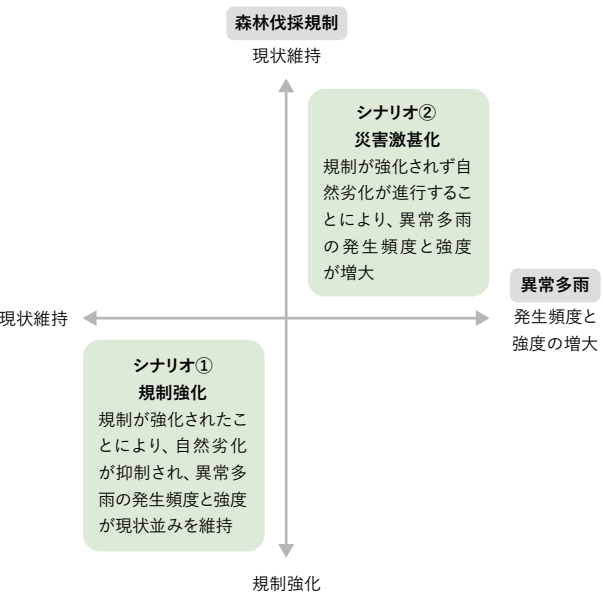
Q バリューチェーンごとの依存と影響の評価結果



● Assess／Prepare

当社にとって重要原材料の一つであるカカオ豆の調達については、シナリオ分析を用いて分析を試みました。

Q カカオ豆の調達シナリオ



カカオ豆については、2023年から2024年にかけて、世界の主要な生産地である西アフリカ(コートジボワール、ガーナ)で深刻な不作が発生していますが、その要因の一つに局地的な異常多雨*があると言われています。この異常多雨と森林減少防止規制をシナリオの軸として設定しました。異常多雨について過去20年の発生状況と生産量データを元に、IPCCのレポートを参照し、平均気温上昇による発生頻度／強度の増大が及ぼす影響を予測しました。森林伐採規制については、西アフリカのカカオ豆生産量のシミュレーションを実施した文献を参照しました。

* 異常多雨：気象庁の定義による。それぞれの地点において、1991～2020年の30年間の降水量の観測データを基準に、降水量が異常かどうか判断。

Q カカオ豆の生産量への影響分析

		カカオ豆生産量への影響	
		森林減少防止規制	異常多雨
シナリオ①規制強化		◎	○
シナリオ②災害激甚化 (IPCC AR6におけるSSP5-8.5シナリオを参照)	2030年(気温上昇1.5℃)	—	◎
	2050年(気温上昇2℃)	—	◎

LocateとEvaluateで確認した自然への依存・影響関係に基づき、当社の事業活動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・影響だけではなく、事業全体に対してリスク・機会分析を行い、分析の漏れが生じないようなアプローチを試みました。

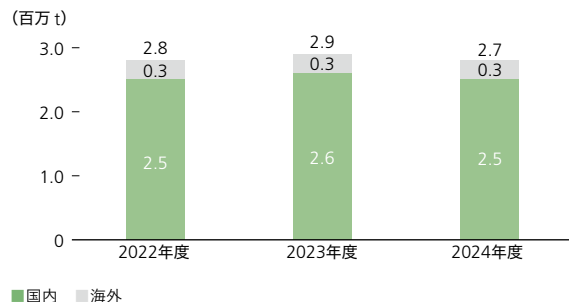
Q 自然関連リスク・機会

		バリューチェーン		具体的な影響		対応策
リスク	原材料調達	全般	影響	移行	カーボンプライシング導入による調達コスト増	気候変動リスクへの対応に統合
		農産物	依存	物理	気象パターンの変化による原材料価格上昇	
					干ばつによる原材料価格上昇	
		カカオ豆、パーム油	依存	移行	森林減少防止規制強化に伴う原材料価格上昇	持続可能な調達の推進
	生産拠点	カカオ豆	依存	物理	異常多雨による原材料価格上昇	調達地の多様化検討
		タイロツテ、ロツテインドネシア	依存	物理	水不足や干ばつによる生産コスト増	継続的な水使用量、排水量の適正管理
	製品の廃棄	ロツテウェデル、銀座コージーコーナー清川工場	影響	移行	操業に伴う生物多様性への影響対応コスト増	継続的な汚染物質の適正管理
		容器包装	影響	移行	プラスチックへの規制に伴う持続可能な容器包装への切替によるコスト増	持続可能な容器包装への切替検討
機会	事業全体		影響	移行	自然環境に悪影響を与えない企業として消費者ロイヤリティの向上	環境取り組みの推進、積極的な情報発信

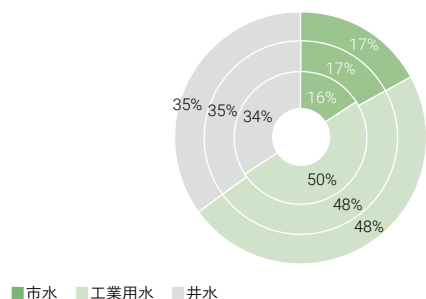
06 水資源

水使用実績

Q 水使用量



Q 水使用比率(内:2022年度 中:2023年度 外:2024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の低減等、品質面への良い影響もありました。

排水管理

当社の九州工場では、2024年2月から新しい排水処理場の運用を開始しました。これにより、排水処理能力の向上に加え、処理方式の変更による汚泥の削減を実現しています。また、遠隔管理が可能となることで、効率的な運用が期待されます。



九州工場 新排水処理場

07 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。

08 温室効果ガス排出量の第三者保証

当サステナビリティレポートP21に記載した2024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。

Deloitte.
デロイトトーマツ

独立した第三者保証報告書

2025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。)、株式会社ロッテ(以下「会社」という。))が作成した「サステナビリティレポート 2025 (詳細版) (以下「報告書」という。))に記載されている☑の付された2024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規程(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、様々なガスの対当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業務を行う事務所の品質マネジメント」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され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 過去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審査実施指針」(サステナビリティ情報審査協会)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。
- 限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証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業務で得た保証水準は、合理的保証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規程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 Tomatsu Limited

09 環境データ

Q エネルギー投入量、温室効果ガス排出量

			2019年度(基準年度)	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー投入量[千TJ]*1	売上高原単位[TJ/億円]	国内+海外	3.0	3.0	3.1	2.7
			—	1.05	0.99	0.82
エネルギー起源CO ₂ 排出量 (Scope1、2)[千tCO ₂]		国内+海外	146	126	120	120
		国内	113	102	96	96
		海外	33	24	25	24
	削減率[%]	国内+海外	—	▲13	▲17	▲18
	売上高原単位[t-CO ₂ /億円]	国内+海外	—	45	39	36
	Scope1	国内+海外	34	34	32	31
		国内	28	27	26	25
		海外	6	7	7	7
	Scope2	国内+海外	111	93	88	88
		国内	84	75	70	72
		海外	27	17	18	17
	フロン類算定漏えい量[千t-CO ₂]		(株)ロッテ	2.6	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.)

エネルギー起源CO₂排出量の算定方法等に関し
てはP21に記載しています。

*1 過去情報に誤りがあったため見直しています。

			2019年度(基準年度)	2022年度	2023年度	2024年度
温室効果ガス排出量 (Scope3)[千tCO ₂]*2	国内+海外		—	1,014	1,018	991
			817	775	774	759
	国内	1. 購入した製品・サービス	541	542	577	551
		2. 資本財	72	20	24	29
		3. Scope1、2に含まれない燃料および エネルギー関連活動	17	19	19	20
		4. 輸送、配送(上流)	56	59	62	73
		5. 事業から出る廃棄物	1	1	1	1
		6. 出張	0.4	0.5	0.5	0.5
		7. 雇用者の通勤	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	43	46	47
		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	該当がないため対象外			
		12. 販売した製品の廃棄*3	90	88	43	35
		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	該当がないため対象外			
		15. 投資	該当がないため対象外			
	海外		—	239	244	232

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.)

*2 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。温室効果ガス
排出量の算定方法等に関してはP21-22に記載
しています。

*3 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。

Q 汚染防止

		2019年度(基準年度)	2022年度	2023年度	2024年度
BOD汚濁負荷量[t]*	(株)ロッテ工場	—	3	3	5
COD汚濁負荷量[t]*		—	11	18	19
NOx排出量[t]		—	6	6	4
SOx排出量[t]		—	0	0	0

* 河川放流排水の推計値

Q サークュラーエコノミー

Q サークュラーエコノミー			2019年度(基準年度)	2022年度	2023年度	2024年度
生産工程から排出された廃棄物量[千t]			11.5	14.3	14.9	15.3
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	94.5	96.9
最終処分量(埋め立て量)[千t]			—	0.002	0.002	0.001
食品ロスおよび食品廃棄物(FLW)発生量[千t]*			4.1	3.6	3.4	3.0
原単位削減率[%]			—	▲15	▲21	▲31
販売された商品の重量[千t]			—	474	484	459
			275	292	300	300
			206	219	226	225
製品の原材料調達量[千t]			69	72	75	74
			49	52	55	56
			15	15	16	15
			5	5	4	3
原料						
容器包装						
紙						
プラスチック						
その他						

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。

Q 水資源

			2019年度(基準年度)	2022年度	2023年度	2024年度
取水[百万t]	国内+海外工場	国内	2.6	2.8	2.9	2.7
			2.4	2.5	2.6	2.5
			0.3	0.4	0.4	0.4
			1.1	1.2	1.2	1.1
		海外工場	0.9	0.9	1.0	0.9
			0.2	0.3	0.3	0.3
			0.1	0.1	0.1	0.1
			0.1	0.2	0.2	0.2
			0.0	0.0	0.0	0.0
			0.0	0.0	0.0	0.0
排水[百万t]	国内+海外工場	国内	2.2	2.3	2.3	2.3
			2.0	2.1	2.1	2.1
			0.3	0.4	0.4	0.4
			1.7	1.7	1.7	1.7
			0.0	0.0	0.0	0.0
			0.0	0.0	0.0	0.0
			0.2	0.2	0.3	0.2
			0.1	0.1	0.2	0.1
		海外工場	0.1	0.1	0.1	0.1
			0.0	0.0	0.0	0.0
			0.0	0.0	0.0	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



社会

Society

- 01 人権
- 02 持続可能な調達
- 03 持続可能な食の提案
- 04 アニマルウェルフェア
- 05 食の安全・安心
- 06 労働安全衛生
- 07 心身の健康
- 08 食育
- 09 人財
- 10 労使関係
- 11 支援活動
- 12 グループ会社の取り組み
- 13 社会データ

活動報告 社会 Society

01 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すべ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。

▶ 人権方針

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

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、はじめに国際基準やガイドライン*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等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は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、定期的にアセスメントを行っています。2024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。

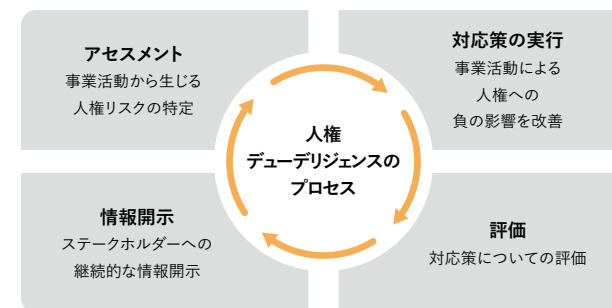
*1 国連グローバル・コンパクト10原則、GRIスタンダード、国連ビジネスと人権に関する指導原則、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス等。

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

Q 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～ 2024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
2025年～	・国内（一部）、海外グループ会社の実態把握調査の再実施 ・取引先向けグリーンパス（苦情処理）メカニズムの構築 ・人権方針、調達方針の改訂とカスタマーハラスメント方針の策定

* 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・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)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・危機管理委員会に年1回以上報告しています。リスク・危機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。2024年度は約3,400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等の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

● 通報制度

社内からの通報

当社グループでは、内部通報制度の窓口であるクリーンライン（P61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。毎年実施している人権研修の中で窓口の周知を行っているほか、新入社員に対しても研修を実施しています。

社外からの通報

当社では、取引先や従業員になろうとする方（就活生等）から人権等に関する相談・通報を受け付けるグリーンバンス（苦情処理）メカニズムとして窓口を設置しています。通報内容はプライバシーに十分配慮して取り扱っており、通報したことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。また、匿名での通報も可能です。

Q 人権リスクへの対応の進捗状況

	特定した人権リスク	具体的な懸念事項	対応策	進捗	今後の予定	関連ページ
事業全体	グリーンバンス（苦情処理）メカニズム	社外ステークホルダーからの受付窓口の未整備	● 社外ステークホルダー向けグリーンバンス受付窓口の開設	● 取引先向けグリーンバンス受付窓口の開設	● 受付対象の拡大	P34
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	P34
		LGBTQ+や障がい者等のマイノリティへの取り組みが不足	● 理解促進研修と取り組み推進	● 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	P49
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	P33-34
サプライチェーン	差別の禁止とハラスメントの防止 強制労働および児童労働の禁止 労働者の基本的権利の尊重 先住民族および地域住民の権利の尊重	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の実態調査実施	● 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	P35
		カカオ豆の生産地域における児童労働	● 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51%（2024年度）	● 目標の達成に向けた取り組みの推進	P35-38
		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%（2024年度、国内）	● 第三者認証油の調達継続	P38

* ALLY：LGBTQ+を理解し、支援する人。

02 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。

▶ 調達方針

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

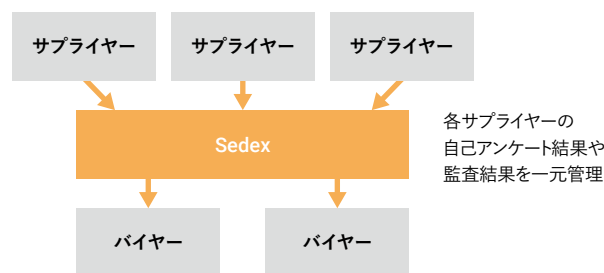
責任あるサプライチェーンの構築

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月に株式会社ロッテ 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、とも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。

▶ 株式会社ロッテ 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。2025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等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。

Q 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々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を実現するため、調達するカカオ豆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進めています。

トレーサビリティが確立されたカカオ豆をロッテ サステナブルカカオ(LSC)と名付け、その調達割合を拡大しており、目標として、2025年度までにガーナから調達するすべてのカカオ豆を、そして2028年度までには調達するすべてのカカオ豆をLSCに切り替えることを掲げています。

LSCの調達先に対して、生産地が抱える課題への支援を展開しています。



Q カカオ豆調達量

2022年度	6.0千t	うちLSC 26%
2023年度	7.5千t	うちLSC 43%
2024年度	6.3千t	うちLSC 51%

豆の状態調達したカカオ豆の重量
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

● 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等、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。

Q LSC調達地域一覧(2023/24 収穫年度*実績)

国	州	地域
ガーナ	Ashanti	New Edubiase/Nsokote
	Central	Dunkwa
		Twifo Praso
	Western	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。2023/24と記載した場合は、2023年10月から2024年9月末まで。

Q LSC調達先農家数(ガーナ)

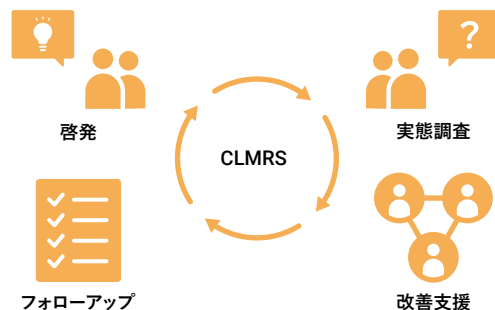
	収穫年度		
	2021/22	2022/23	2023/24
LSC調達先農家数	2,124	3,188	4,696

● 児童労働の撤廃

ガーナで社会課題となっている児童労働の撤廃に向けて、現地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LSC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等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 Labour Monitoring and Remediation Systems)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・改善する仕組み。

Q CLMRS概要



Q CLMRSの状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2021/22	2022/23	2023/24
CLMRS導入農家数	2,008	3,083	4,696
導入率	94.5%	96.7%	100%

導入率=CLMRS導入農家数/LSC調達先農家数

Q 児童労働特定・是正数(ガーナ)

	収穫年度
	2023/24
児童労働特定数	184
児童労働是正数	548

● グリーバンスメカニズム

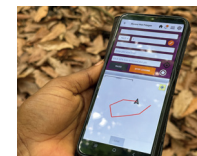
LSCの調達地域では農家コミュニティ内で児童労働等の人権侵害が疑われる事案を発見した場合に、CLMRSや農法の指導を実施している現地パートナーに通報できる仕組みを導入しています。

Q グリーバンスメカニズム状況表
(ガーナ、2023/24収穫年度実績)

州	地域	構築状況
Ashanti	New Edubiase /Nsokote	○
Central	Dunkwa	○
	Twifo Praso	△(一部構築中)
Western	Manso Amenfi	○

● 森林減少の確認

LSC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。マッピングした農園の森林減少への関与リスクのモニタリングを、Satelligence*を用いて進めています。リスクが高い農園については、サプライヤーと事実関係を確認し、状況改善に向けた対応策を検討していきます。



ヤーと事実関係を確認し、状況改善に向けた対応策を検討していきます。

* Satelligence：衛星画像やAIを用いて森林の減少を確認できるモニタリングツール

スマートフォンのGPSアプリで農園をマッピング

Q 農園マッピングの状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2021/22	2022/23	2023/24
農園マッピング済農家数	1,265	3,100	4,356
把握率	59.6%	97.2%	92.8%

把握率=農園マッピング済農家数/LSC調達先農家数

Q 森林保護地域への該当・隣接数

	収穫年度
	2023/24
森林保護地域への該当・隣接数	427

森林保護地域への該当・隣接数=農園マッピング済農家のうち、SatelligenceにてInside Protected AreaまたはPresence Of Protected Areasに該当した農家数

● 農法のトレーニング

LSC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。

Q 農法のトレーニング実施状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2021/22	2022/23	2023/24
農法のトレーニング実施農家数	1,725	2,368	3,729
実施率	81.2%	74.3%	79.4%

実施率=農法のトレーニング実施農家数/LSC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LSC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、農薬や肥料等の購入、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。



Q VSLA新規運営サポート数(ガーナ)

	収穫年度	
	2022/23	2023/24
VSLA新規運営サポート数	8	19

過去情報に誤りがあったため見直しています。

● カカオポッド由来バイオ炭を用いた
再生農業の有効性評価試験

カカオポッド由来バイオ炭のカカオ農園散布による再生農業の実用化に向けた有効性評価試験を、カカオ関連企業4社で共

同実施しています。この試験では、土壌改良効果や脱炭素効果が期待されます。カカオ農家で発生する未利用副産物であるカカオポッドを焼成し、バイオ炭を製造した後、カカオ農園に散布し、効果を評価します。



● 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。



● ReCacao Note PROJECT

2024年10月にガーナの小・中学校に赴き、カカオハスクをアップサイクルしたノート(ReCacao Note)を寄贈しました。



● 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。同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等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等に用いる再生自転車の寄贈や、安心して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等への支援を実施しています。

女性。選択できる世界を。



● 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、ガーナで行う「学校給食支援」を応援しています。



© WFP/Derrick Botchway

● グループ会社の取り組み

当社のグループ会社であるDari Kは2011年に創業したカカオ豆からチョコレートを作る企業です。インドネシアのスラウェシ島でカカオ豆生産者・消費者・環境のすべてを笑顔にする「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はフードテックにも力を入れており、カカオニブを瞬時にカカオマスにする「カカオグライNDER」の開発やフルーツやスパイスとともにカカオ豆を発酵する「特別発酵技術」を確立するなど、カカオ豆の可能性を広げること

に注力しています。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。

Column

長年の感謝を込めてカカオの苗木を寄贈

当社のチョコレート事業は、1964年のガーナミルクチョコレート発売からスタートし、2024年に60周年を迎えました。長年にわたる高品質なカカオの安定供給への尽力に感謝し、ガーナのカカオ産地へカカオの苗木約12.5万本*を日韓ロッテグループより寄贈しました。

近年、世界最大のカカオ生産地であるコートジボワールとガーナでは、カカオの収穫量が大きく減少しており、その要因は、天候不順や病虫害、カカオの木の高樹齢化、農薬や化学肥料の高騰等が複合的に関連していると考えられています。病虫害の被害や高樹齢化に対しては、カカオの木を新たに植え替えるために苗木が必要です。こうした状況の中、ガーナにおける持続可能なカカオ生産を支援するため、カカオの苗木を寄贈しました。今後も同国と良好な関係を築きながら、持続的な調達に向けて取り組んでいきます。

* 苗木約2.5万本と、育苗センターで育成される苗木約10万本との合計



パーム油

2024年度のパーム油の調達実績(国内)は14.4千tで、そのうち第三者認証油の割合は89%でした。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。

Q パーム油調達量

2022年度	15.5千t	うち第三者認証油 65%
2023年度	15.2千t	うち第三者認証油 89%
2024年度	14.4千t	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

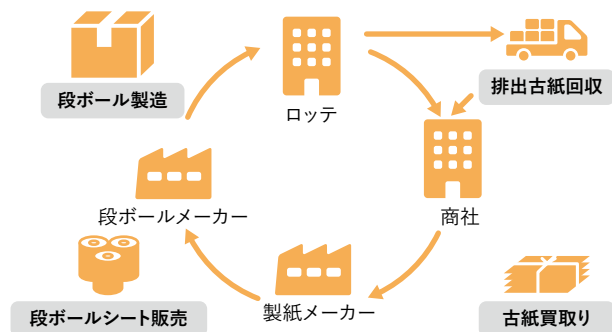
2024年度の国内における製品の容器包装に用いる紙の調達実績は43.3千tで、そのうち環境に配慮した紙の割合は95%となりました。今後も、紙の持続可能な調達に取り組み、FSC認証等の環境に配慮した紙の調達割合を拡大していきます。

● 紙資源のリサイクル

当社の浦和工場および九州工場では、排出され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行っています。原料・包材の梱包、生産ロス等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。2025年1月からは狭山工場において、生産ロス等で排出された製品箱等の

古紙を、コアラのマーチの製品箱としてリサイクルする取り組みを開始しました。これらの取り組みは、古紙原料の安定供給と品質維持を目的としており、循環型社会の実現に向けた重要な一歩となります。

Q 段ボールにおけるクローズドリサイクル



03 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等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。



04 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等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、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。

05 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ロッテバリューの中でクオリティ(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。それらすべてが実現すべき「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。

▶ 品質方針

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

▶ 食品安全方針

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

品質保証システム

LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)

既に、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等を定めたガイドラインや規定、標準書等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。

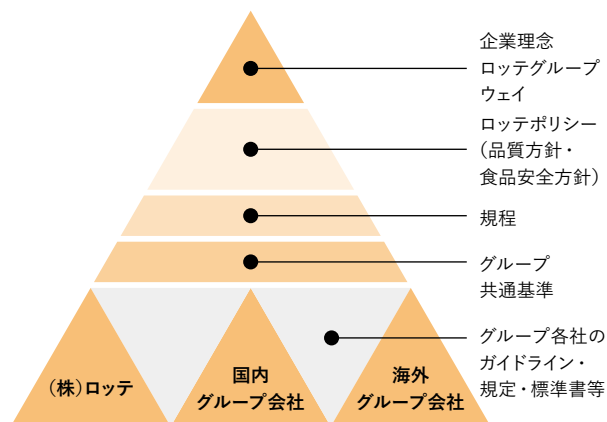
*3 BRC：英国小売業協会(British Retail Consortium)の略。同協会が食品安全のための第三者認証のスキームを運用している。

*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。

Q LOTTE ADVANCEの構成



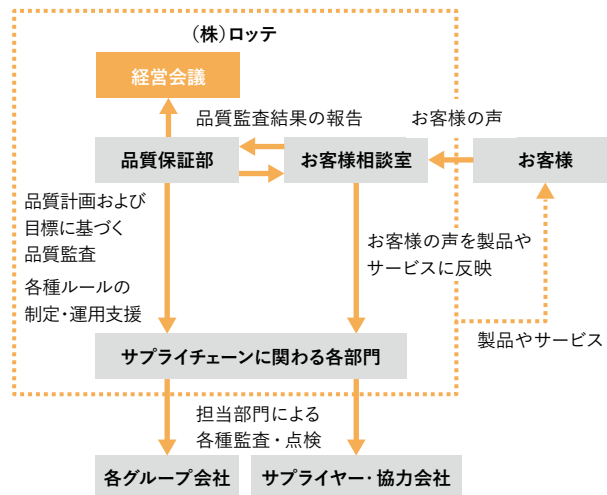
Q LOTTE ADVANCEの文書体系



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。

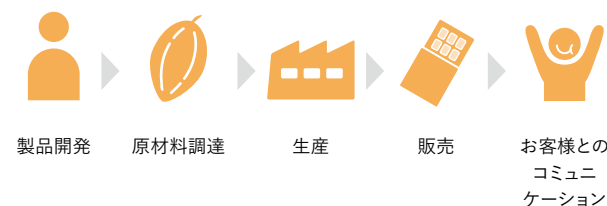
Q 品質保証推進体制図



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。

Q 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めます。

● 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等を行っています。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。

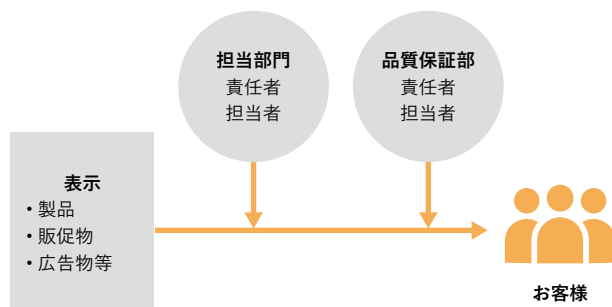
● 生産

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三重の工程を経て、衣服に付着した毛髪やホコリ等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線検査装置等、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

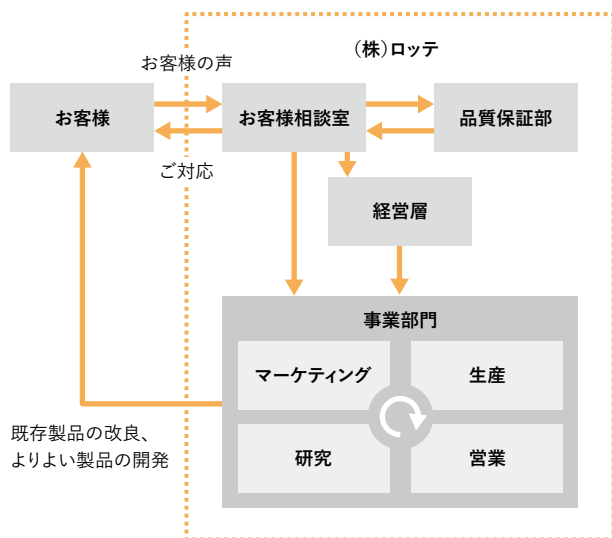
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物等の表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないように表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

Q 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

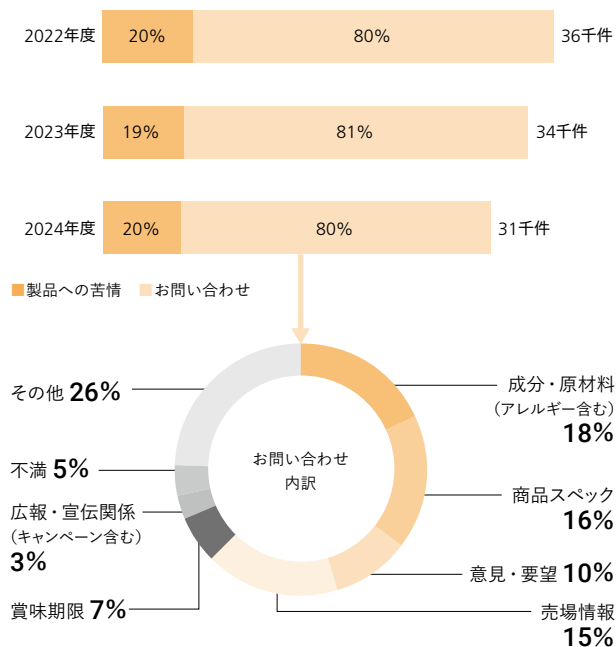
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発等につなげています。



お客様の声件数と内訳

2024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31千件でした。

Q お客様の声件数



集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

リコールおよび景品表示法違反

2024年度は、法令違反によるリコールはありませんでした。また、景品表示法違反として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。万が一発生した場合は、徹底的な原因究明と対策を行い、再発防止に努めます。

06 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、過去の事故事例の共有等の教育を掲示板や研修を活用して推進しています。

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を実施しています。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、工場では朝礼時に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。

07 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。

▶ サステナビリティ方針

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

「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。

Q 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年度	47万回
2024年度	55万回

集計対象

株式会社ロッテ

● 研究と情報発信

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当社中央研究所に設置しています。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、スポーツ科学等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の目安等も検討しています。

▶ 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/>

● 自治体等との取り組み

噛むことの普及の一環として、自治体や地域の歯科医師会との連携を進めています。噛むこと健康効果に関する情報提供や、咀嚼チェックガムの活用等を通じて、地域住民の歯と口の健康づくりを啓発し推進することで、健康寿命の延伸に貢献していきます。



2023年度	長野県茅野市
	東京都西東京市
	埼玉県富士見市
	(一社)栃木県歯科医師会
2024年度	大阪市教育委員会／(一社)大阪市学校歯科医会／大阪大学
	神奈川県厚木市／(一社)厚木歯科医師会
	沖縄県那覇市／(公社)南部地区歯科医師会
	東京都多摩市／(公社)東京都八南歯科医師会多摩支部
	(公社)岐阜県歯科医師会
	千葉県／(一社)千葉県歯科医師会
	千葉県千葉市／(一社)千葉市歯科医師会

● 社会的インパクトの試算

当社では、サステナビリティ活動によって創出される社会的インパクトをロジックモデル*を用いて定量的に可視化する取り組みを進めています。これにより、施策の優先順位の決定や効率的な投資判断が可能になると考えています。さらに、ステークホルダーに伝わりやすくなることで、共創が加速し、社会へのプラスのインパクトの拡大につながることが期待されます。

* ロジックモデル：ある施策がその目的を達成するに至るまでの論理的な因果関係を明示したもので、インプット(投入)、アクティビティ(活動)、アウトプット(結果)、アウトカム(成果)の4つの要素で構成される。

ガム噛み習慣による介護費抑制効果の試算

2024年度には、「噛むこと」の普及によってもたらされる社会的インパクトの一つとして、ガム噛み習慣によるオーラルフレイル*予防に伴う介護費抑制効果の推計結果を年間約52億円と発表しました。本推計結果は、全国の65歳以上の人口のうち、ガム噛み習慣を有している割合を13.98%と仮定し、要介護3以上に絞って介護費抑制効果を推計しており、ガム噛み習慣が拡大すると社会的インパクトも拡大することが見込まれます。

* オーラルフレイル：フレイル(加齢に伴い心身の機能が低下した状態。虚弱。)*の一つで、口腔機能が軽微に低下した状態。全身のフレイルとも関係が深いとされている。

「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・実証成果の一部をご紹介します。

● ガム咀嚼を含むお口のエクササイズと通いの場を 組み合わせた介入プログラムで口腔・身体機能が改善

あいちデジタルヘルスプロジェクトのデジタルヘルス共創促進事業(実施主体：エーザイ株式会社)に参画し、愛知県豊田市の

協力を得て、市の高齢者を対象に、お口のエクササイズ(https://www.lotte.co.jp/kamukoto/assets/pdf/oralfrailty_20250321.pdf)と通いの場を組み合わせた約3か月間の介入プログラムを実施しました。介入前後で、咀嚼能力や舌の力(舌圧)の改善、歩行速度、バランス能力、握力が向上し、オーラルフレイルおよびフレイル状態からの改善も認められました。通いの場での学習・体験により食行動が改善する等介入プログラムの満足度が高く、エクササイズ継続意向も高いため、行動・意識の変化による持続的な効果も期待できると考えられます。

● 子どもの口腔機能発達につながるフーセンガムトレーニング

2023年度に引き続き、2024年度も山口県歯科医師会と共同で、山口県内の年長園児約900名に2か月間のフーセンガムトレーニングを実施しました。その結果、アンケートに回答した園児の55%で咀嚼能力がアップし、お口ポカンの症状があった園児の54%で改善がみられたとの回答がありました。他にも、食事時の咀嚼音について65%、睡眠時のいびきについて55%の園児で改善がみられました。今後自宅でのフーセンガムトレーニング継続意向も74%と高い結果となりました。

● ガム咀嚼トレーニングにより咬合バランス、 運動機能改善を確認

東京歯科大学スポーツ歯学研究室の武田友孝客員教授と共同で、プロサッカー選手22名を対象に1年間にわたるガム咀嚼トレーニングを実施しました。その結果、左右の歯の咬合力差が有意に減少し、咬合バランスの改善が認められました。運動機能についても、垂直跳び、静的バランス(動かない状態を保ち続ける能力)の改善が認められました。今回の結果について武田客員教授は、「左右の偏りなくガムを噛んだことで、咬合バランスが改善し、身体重心が安定することで、静的バランスの

向上につながったと思います。また、咬合状態の改善により、跳躍時の咀嚼筋活動が変化することで垂直跳び向上という結果につながった可能性があります。」と考察を述べています。

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。」を掲げ、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に、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、自治体や地域の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11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、岡山県、山口県、福岡県北九州市、熊本県熊本市、沖縄県那覇市)。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ポードレスプロジェクト「Smart Habit」を進行しています。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、国ごとの文化・習慣の違いを越えて、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。



キシリトール

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、白樺や樺等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、スツとした爽やかな冷涼感が特徴です。

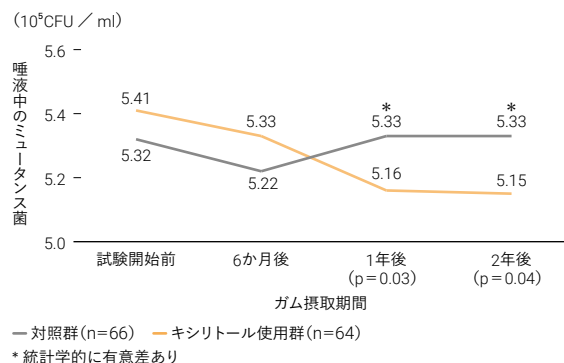
● ミュータンス菌を減らす

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、

口の中の糖分をエサとして繁殖し、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。

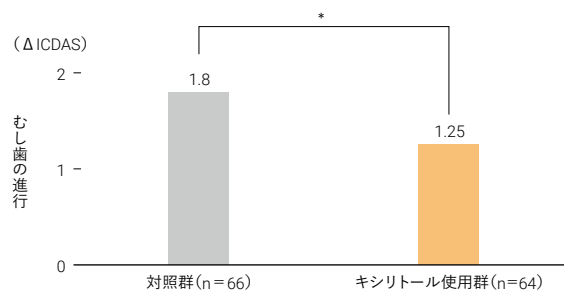
ミュータンス菌が多い成人を対象とした研究で、キシリトールを含むガムを1年間摂取し、その後1年間ガムを摂取せずに経過観察を行った群は、対照群に比べ、唾液中のミュータンス菌が減少し、むし歯の進行が抑えられました。

Q 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



Q 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., Cagetti, 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せんが、大人と同じスプーンを使用した際等に、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。

08 食育

基本的な考え方と目標

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、社外での多様な経験は、個人や組織の成長にもつながると考え、2028年度までに社員の食育活動等参加率を20%以上とすること、2038年度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。

Q 食育活動等参加率

2024年度	14.5%	アンケート対象者 有効回答数 食育活動等参加者	2,655名 1,819件 264名
--------	-------	-------------------------------	--------------------------

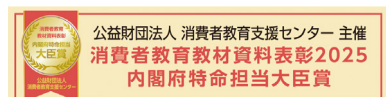
集計対象

株式会社ロッテ(正社員・嘱託社員へのアンケート調査)
食育活動、食育以外のセミナー、地域・社会貢献活動を行った人数

外部評価

経済産業省主催の第13回キャリア教育アワードにおいて、「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。

公益財団法人消費者教育支援センター主催の消費者教育教材資料表彰2025において、「あなたの『選ぶ』から創るしあわせな未来」が最も優れた教材として内閣府特命担当大臣賞(企業・業界団体部門)を受賞しました。



Q 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	ガーナミルク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等から、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」も活躍しています。	 https://teacher-site.net/lotte/innovation/index.html
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。	 https://teacher-site.net/lotte/kamukoto/index.html
	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、自分はどういう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。	 https://teacher-site.net/lotte/ethical/index.html

09 人財

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年度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。

▶ 人事方針

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

人財戦略

持続的な成長を実現するには、経営戦略を実行する人財が不可欠です。当社では、経営戦略と連動した人財戦略の方向性を定め、自律と挑戦を尊重する考え方のもと、人財育成と人財を支える基盤・組織づくりに取り組んでいます。

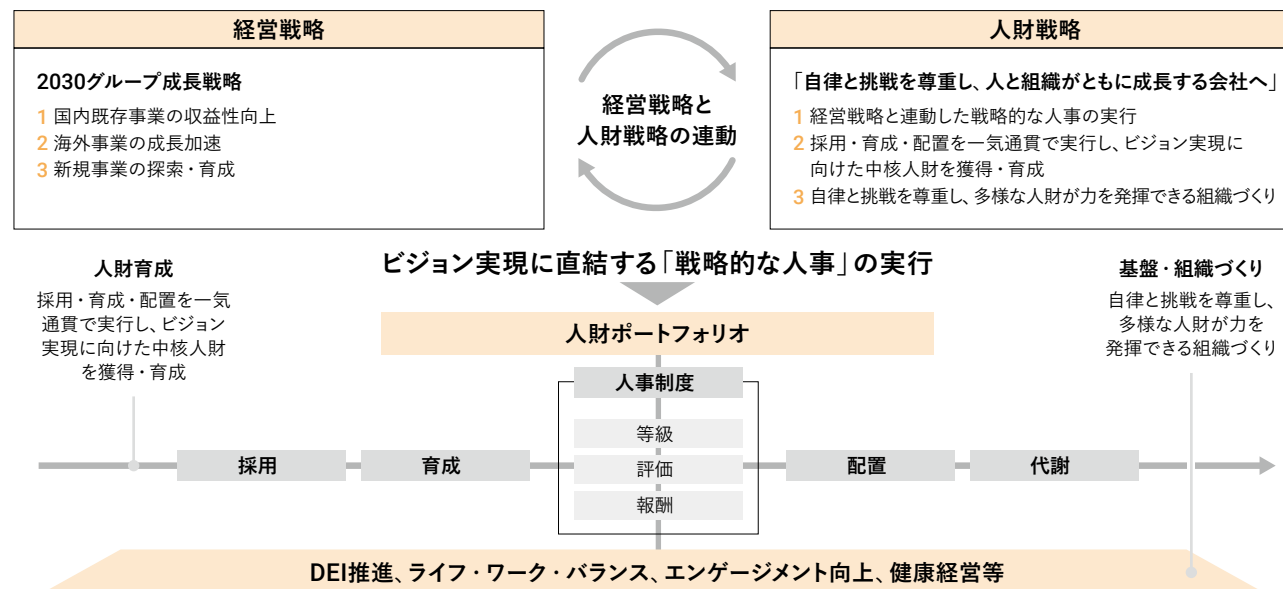
● 求める人財像

多様な事業をグローバルに展開する当社グループで活躍できるよう、共通の求める人財像を定めて人財の採用・育成を行っています。

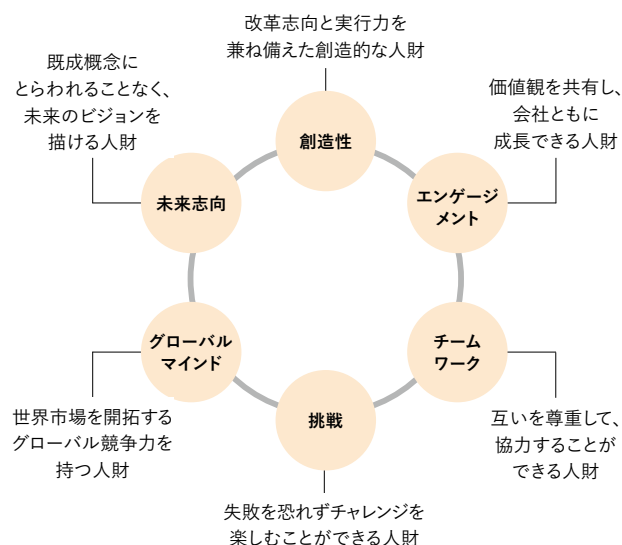
● 人財ポートフォリオ

経営戦略と求める人財像に基づき、人財ポートフォリオを定めています。このポートフォリオを実現するため、経営戦略の実行に向けて中核を担う人財を戦略的に採用・育成するとともに、外部人財の登用を含む多様な人財の活躍を推進しています。

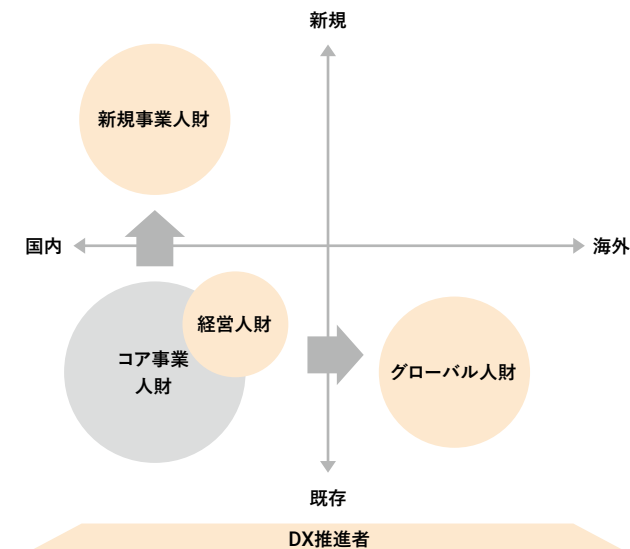
Q 人財戦略概要



Q ロッテグループの求める人財像



Q 人財ポートフォリオのあるべき姿



人財育成

経営戦略の実行に必要な人財ポートフォリオを実現するために、人財への投資を強化しています。また、従業員一人ひとりの自律と挑戦を尊重しており、手挙げ式で自己啓発や現業以外の業務に挑戦できる制度等、従業員自らがチャレンジできる機会を提供しています。

● 採用

当社グループでは、人財ポートフォリオの実現にスピード感をもって対応するために、必要な経験、専門性およびスキルを持つ他社でキャリアを積んだ人財の採用にも取り組んでいます。また、退社した元社員を対象に、当社グループ外で積んだ多様な経験や獲得したスキルを活かして活躍してもらうウェルカムバック採用(アルムナイ採用)を導入しています。さらに、正社員採用を対象に社員紹介採用(リファラル採用)制度を設けています。

● 育成

当社では、人財への投資を強化しており、業務で必要とされる基本的な知識、スキルおよびマインド等を習得するための能力開発プログラムを体系的に行っています。さらに、従業員一人ひとりの自律と挑戦を尊重しており、手挙げ式で自己啓発や現

業以外の業務に挑戦できる制度等、従業員自らがチャレンジできる機会を提供しています。

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等、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信頼を感じながら安心して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・工場等)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

経営人財など人財ポートフォリオの実現を目的に、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、グローバル人財やDX推進者の育成にも力を入れています。

Q 選抜型プログラム一覧

		プログラムの目的	受講人数 (人)	平均受講 時間(時間)
経営	次期経営 人財育成	・次期経営人財候補の人財育成 ・外部派遣による人的ネットワークの拡大	4	165
	次世代 リーダー 育成	・次期幹部候補の人財育成 ・経営者に必要な高度な知識習得と 新たな事業機会の探索	29	140
	女性リー ダー育成	・次世代を担う女性リーダーの育成 ・論理的思考、課題整理、伝える力など 実践的なノウハウの獲得	2	20
DX推進者 育成		・DXや企業変革をリードする人財育成 ・デジタル領域知識の習得、 自部門の変革を目的とした提案	21	63
新規事業	外部 派遣型研 修	体系的な知識を習得と他業界との接点を 通じた広い視野と高い視座の獲得	2	29
グローバル 人財育成		グローバルへの理解を深め、 国内外で活躍できる人財育成	32	36

自己啓発支援

当社では、一人ひとりの自律と挑戦を尊重しており、チャレンジ精神あふれる従業員に対し、自ら手を挙げて参加することができる学びの場「ロッテノーベションカレッジ」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。

新規事業提案

新規事業立ち上げに挑戦したい従業員を公募し、選抜して事業化を推進する新規事業創出プロジェクト「ミライノーベションプロジェクト」を推進しています。2022年度より開始し、採択されたアイデアは事業化に向けて具体的な検討を進めています。また、本プロジェクトは新規事業を創出するとともに、自律と挑戦を促すことで人財を育成するという役割も担っています。

ミライノーベション



Q 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		
マネージャー	マネージャー研修	営業・工場	次期経営人財育成	語学研修	オンライン研修・eラーニング	通信教育
中堅	昇格者研修		次世代リーダー育成			
			女性リーダー育成			
			DX推進者育成			
			外部派遣型研修			
			グローバル人財育成			
若手	年次研修		—			
入社	新入社員研修・OJT					

Q 進行中の新規事業

テーマ	内容
カカオ アップサイクル	チョコレートを作る工程で発生するカカオ豆の外皮(カカオハスク)の二次利用
Made by me	推し活層に向けた手作りケーキキットの販売
まなびのお供(教育)	ロッテの新商品開発の考え方を利用した探求授業の提案等

社内表彰制度

ロッテグループ横断の社内表彰制度「ロッテアワード」では、企業理念の実践による成果創出をチーム単位で評価するとともに、新たな取り組みに積極的に挑戦した個人を表彰する「ナイスチャレンジ賞」を設けています。これにより、自律と挑戦を促し、人財の育成につなげています。



● 配置(キャリア開発)

当社では、従業員と会社がともに成長できるよう、戦略的な人財の配置を行っています。また、従業員の自律と挑戦を支援するキャリア開発サポートの仕組みも整えています。

ジョブローテーション

新卒採用の社員を対象に、当社グループ内で多様な経験値を獲得できるよう、入社後10年間に3部署を経験するジョブローテーションを推進しています。多様な業務を経験することは、自身のキャリア開発の可能性を拓けることにもつながります。

手挙げによる異動

自律と挑戦を支援する制度として、社内公募による異動を2022年より実施しています。

キャリア開発支援

年1回、若手社員全員を対象にキャリア面談を実施し、上司とともに今後のキャリアプランについて話し合う機会を設けています。この面談を通じて、社員が自らのキャリアについて考える時間を確保しています。中堅社員以上には、節目ごとにキャリアデザインワークショップを実施し、主体的に自分のキャリアを考える機会を提供しています。このワークショップでは、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、職場の活性化や意欲の向上を目指しています。50代の従業員には、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、上司とメンバーによる1on1の定期的な対話を実施しています。当社での1on1は、業務に焦点を当てた打ち合わせではなく、メンバーのキャリア開発支援や成長支援、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。

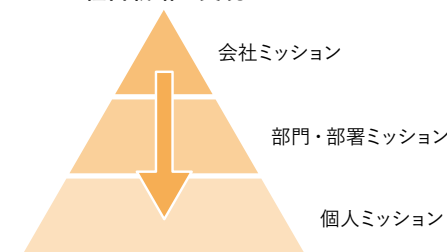
● 人事制度

当社では、従業員が会社とともに成長していくためには、適切な目標設定と公平で納得感のある評価が重要だと考えています。

ミッション評価

経営戦略の実現に向けて、会社のミッションに基づいて従業員一人ひとりのミッションを明確化し、目標を設定しています。チャレンジングな目標設定を推奨しており、達成へのプロセスや社内横断的な貢献を総合的に評価します。ミッションと目標は、機密性の高い場合を除き、全従業員に公開しています。

経営戦略の実現



多面評価

一部の社員を対象に、上司だけでなく同僚等から評価を受ける多面評価を年に1回実施しています。多面的なフィードバックを通じて評価の客観性を高め、納得感のある評価に役立てています。

基盤・組織づくり

人財ポートフォリオを支える重要な基盤として、組織づくりも重要な人財戦略の一つと位置付けています。多様な価値観を受容する組織風土を醸成するとともに、ライフ・ワーク・バランスの実現や従業員エンゲージメントの向上にも取り組むことで、多様な人財が集い、一人ひとりが持てる力を発揮できる組織を目指しています。また、健康経営にも取り組み、従業員の心身の健康の維持増進に戦略的に取り組むことで、生産性の高い組織を目指しています。

● Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

当社では、多様な価値観を受容する組織風土の醸成が、従業員一人ひとりが活躍するために必要であると考え、DEIを推進しています。

企業文化の醸成

当社は、2023年1月にWEPs*(女性のエンパワーメント原則)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等をジェン

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・コンパクトと国連女性開発基金（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、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。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で、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。また、社内でもロールモデルとなる社員の紹介や、ライフイベントに寄り添う社内制度の認知拡大に取り組んでいます。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。

Q 国内女性管理職比率

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%）
2025年3月末時点	8.2%（株式会社ロッテ+株式会社ロッテホールディングス 6.1%）

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

組織変更に伴い、2025年3月末時点の実績より親会社である株式会社ロッテホールディングスを集計対象に含む

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。これまでは中途採用が中心でしたが、2023年度からは新卒採用も開始しました。トイレの改善や段差の解消等、多様な人財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WEB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*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。



ALLY コアラ

©L/KMP

このような取り組みが評価され、職場におけるLGBTQ+への取り組みの評価指標であるPRIDE指標において、当社は最高評価のゴールドに認定されました。



● ライフ・ワーク・バランスの実現

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。

風土改革

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。2021年より4年間、管理職によるイクボス宣言のリレーを行うことで継続的に意識付けを行い、延べ74名の管理職よりイクボス宣言がされました。

* 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、自らの仕事と私生活を楽しむ上司（経営者・管理職）のこと。



74名のマネージャーがつないだイクボス宣言リレー

有給休暇の取得促進

当社では、余暇の充実や自己研鑽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。

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またはパートナーが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セッション等、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。

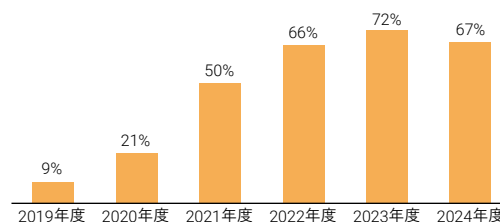


都市型保育園ポロラ
(埼玉武蔵浦和園・埼玉新狭山園)



しごと育児両立ガイドブック

Q 男性従業員の育児休業取得率



集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

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に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。

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等、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等、様々なテーマの座席を設置しています。また、2023年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としても利用できるよう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、柔軟な発想を育むとともに、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。

● 従業員エンゲージメントの向上

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。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。

社員意識調査

当社では、社員意識調査を毎年実施し、エンゲージメントの把握を行っています。結果はエンゲージメント・レーティング*としてスコア化し、A以上を目標に掲げて課題把握と改善に努めています。

* 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。

Q エンゲージメント・レーティング

2023年度	B
2024年度	B

集計対象

株式会社ロッテ

勤労感謝week

当社では、勤労感謝の日に合わせて「勤労感謝week」を設けており、日頃の感謝や労いの気持ちを伝え合う特別な期間としています。労りの気持ちを込めたメッセージを添えた「労(いた)チョコ」を同僚同士で贈り合うことで、職場内コミュニケーションの活性化を図っています。



LOTTE Family Day

2024年度より、従業員のご家族を招いて行う社内イベント「LOTTE Family Day」を実施しています。「「ロッテグループで働いてよかった!」という誇りを持てる会社」「従業員とその家族を大切にする会社」を目指して開催しています。



● 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暮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。

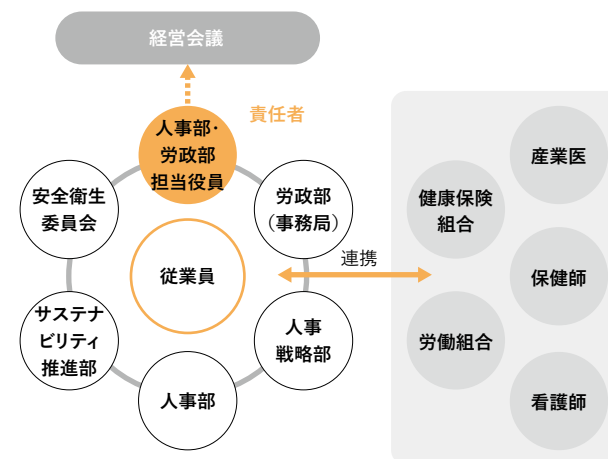
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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、人事戦略部、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。



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2025(大規模法人部門 ホワイト500)に認定されました。



▶ 健康経営

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

Q 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 ・郵送検診 ・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 ・精密検査費用補助
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

Q 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。健診によりむし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つなげています。
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等、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QOLead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等、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等、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等、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。
----------	--

10 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。

11 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、国際NGOセーブ・ザ・チルドレン*のプロジェクト「子どもの食応援ボックス」を通じてお菓子の無償提供を行っています。



*セーブ・ザ・チルドレン：日本を含む世界110ヶ国で子ども支援活動を行う、民間・非営利の国際組織。日本では1986年に設立され、子どもたちの貧困問題解決の取り組みの一環として2020年より子どもたちの食の状況改善を目的とした支援を実施。

12 グループ会社の取り組み

メリーチョコレートカムパニー

毎年、工場が立地する千葉県松戸市、千葉県船橋市、東京都大田区の自治体で児童施設にチョコレートを送っています。2024年度は昨年に引き続き、各自治体のこども食堂へチョコレートを送贈することで、自治体の活動をサポートしました。また、大田区と防災協定を結んでいることから、「大田区総合防災訓練」のイベントで来場者に焼き菓子を配布しました。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送贈しており、毎年子どもたちの喜びの声が集まっています。

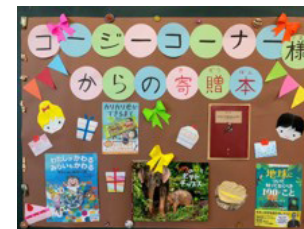


環境保全については、メリーチョコレートのブランド「ルル メリー」において、紙袋、ギフトラッピングの売上の一部をWWFジャパンの自然保護活動に役立てています。また、使用する紙はFSC認証紙や再生紙を選び、インクにはバイオマスインキを使用する等、環境に配慮した取り組みを行っています。

銀座コーギーコーナー

● 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充てられています。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。



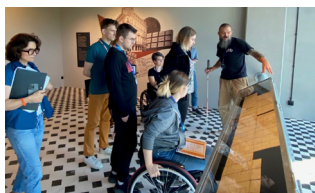
● ケーキ教室・販売体験

「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

● チョコレート工場 - バリアフリーなミュージアム

2024年9月にE.ウェデル・チョコレートファクトリー・ミュージアムを開業しました。障がい者や高齢者、子ども連れ等様々なお客様が訪問しやすいよう、設計されています。



● 仕事と子育ての両立支援

子どもたちが親と一緒に過ごす時間を確保できるように、クリスマス時期に子どもが親の時間休許可2時間をお願いできる#SweetExcuse(甘い言い訳)キャンペーンを実施しました。このキャンペーンの告知は社内外約6万人にリーチし、多くの反響をいただきました。企業が家族の絆を促進することで、ウェルビーイングを実現するコミュニティの構築に貢献できます。

ロッテベトナム

● キシリトール デンタルロードショー

全国19の大学にて学生向けの啓発イベントを開催しました。歯科医監修のもと、キシリトールの機能とむし歯予防に関する正しい知識を伝えることで、若年層の口腔ケア意識を高めました。健康的な社会づくりへの貢献と、ブランドのサステナビリティ視点での価値発信を目的とした取り組みです。



ロッテインドネシア

現地の孤児院の方々をホテルに招待し、当社商品等の寄贈や断食明けを一緒に祝うイベントを開催しました。



タイロッテ

2025年3月に発生したミャンマー地震を受け、ミャンマー大使館にコアラのマーチ50ケースを寄付しました。商品は大使館を通して、被災地に届けられました。



台湾楽天製菓

台北動物園の野生動物保護活動を支援する目的で、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。



13 社会データ

Q 従業員の状況

指標		単位	2023年3月31日時点			2024年3月31日時点			2025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	11,794	—	—	11,686	—	—	11,332	5,464	5,869
	従業員数	人	7,375	—	—	7,189	—	—	7,061	4,005	3,056
	臨時従業員数	人	4,419	—	—	4,497	—	—	4,271	1,459	2,813
	国内総従業員数	人	7,446	—	—	7,436	3,500	3,936	7,292	3,408	3,885
	従業員数	人	3,713	2,301	1,412	3,644	2,245	1,399	3,513	2,153	1,360
	臨時従業員数	人	3,733	—	—	3,792	1,255	2,537	3,779	1,255	2,525
	(株)ロッテ	人	4,436	—	—	4,408	2,647	1,761	4,316	2,582	1,734
	従業員数	人	2,459	1,702	757	2,409	1,668	741	2,299	1,597	702
	臨時従業員数	人	1,977	—	—	1,999	979	1,020	2,017	985	1,032
	国内グループ会社	人	3,010	—	—	3,028	853	2,175	2,977	826	2,151
	従業員数	人	1,254	599	655	1,235	577	658	1,214	556	658
	臨時従業員数	人	1,756	—	—	1,793	276	1,517	1,763	270	1,493
	海外総従業員数	人	4,348	—	—	4,250	—	—	4,040	2,056	1,984
	従業員数	人	3,662	—	—	3,545	—	—	3,548	1,852	1,696
	臨時従業員数	人	686	—	—	705	—	—	492	204	288
	アジア総数	人	2,860	—	—	2,835	1,558	1,277	2,787	1,442	1,345
	従業員数	人	2,560	—	—	2,520	1,386	1,134	2,536	1,373	1,163
	臨時従業員数	人	300	—	—	315	172	143	251	69	182
	欧米総数	人	1,488	—	—	1,415	—	—	1,253	614	639
	従業員数	人	1,102	—	—	1,025	—	—	1,012	479	533
	臨時従業員数	人	386	—	—	390	—	—	241	135	106
国内従業員の平均年齢		歳	40.4	41.4	38.9	40.7	41.8	39.1	40.9	41.7	39.4
	(株)ロッテ	歳	39.6	40.2	38.2	39.9	40.5	38.5	40.0	40.5	38.8
	国内グループ会社	歳	42.0	44.7	39.6	42.4	45.4	39.8	42.5	45.2	40.0
国内従業員の平均勤続年数		年	17.1	18.2	15.5	17.6	18.5	16.0	17.6	18.5	16.1
	(株)ロッテ	年	17.0	17.1	16.8	17.3	17.3	17.1	17.3	17.3	17.3
	国内グループ会社	年	17.4	21.3	14.0	18.2	22.0	14.8	18.2	22.2	14.9
国内従業員の年代		人	—	—	—	3,644	2,245	1,399	3,513	2,153	1,360
	20代以下	人	—	—	—	808	442	366	786	427	359
	30代	人	—	—	—	883	522	361	850	507	343
	40代	人	—	—	—	927	573	354	838	529	309
	50代以上	人	—	—	—	1,026	708	318	1,039	690	349

Q DEI(組織変更に伴い、2025年3月31日時点の実績より親会社である株式会社ロッテホールディングスを集計対象に含む)

指標			単位	2023年3月31日時点			2024年3月31日時点			2025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		
グループ総管理職数			人	790	626	164	749	587	162	785	607	178		
	女性管理職比率		%	20.8			21.6			22.7				
	国内総管理職数		人	529	490	39	533	493	40	549	504	45		
			女性管理職比率	%	7.4			7.5			8.2			
			(株)ロッテ+(株)ロッテホールディングス*		人	329	314	15	336	319	17	314	336	22
			女性管理職比率	%	4.6			5.1			6.1			
			新卒入社		人	273	262	11	279	267	12	259	249	10
			中途入社		人	56	52	4	57	52	5	55	49	6
	海外総管理職数		人	261	136	125	216	94	122	236	103	133		
			女性管理職比率	%	47.9			56.5			56.4			
女性リーダー(係長相当)比率		(株)ロッテ+(株)ロッテホールディングス*	%	12.2			14.1			13.5				

* 2023年3月31日時点および2024年3月31日時点の実績は株式会社ロッテのみ。

Q 男女の賃金の差異

指標			単位	2022年度		2023年度		2024年度	
男女の賃金の差異	(株)ロッテ		%	61.8		62.1		62.4	
		正規雇用労働者	%	72.8		72.5		73.7	
		非正規雇用労働者	%	68.4		70.5		71.3	

Q 人材育成およびライフ・ワーク・バランス

指標			単位	2022年度			2023年度			2024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	10	—	—	13	—	—	16	—	—
年間研修費用*			百万円	89	—	—	91	—	—	99	—	—
年間総労働時間	(株)ロッテおよび国内グループ会社		時間	1,923	—	—	1,930	—	—	1,912	—	—
時間外労働時間(管理職除く)			時間	163	—	—	167	—	—	164	—	—
有給休暇取得日数			日	15.2	—	—	16.1	—	—	15.0	—	—
有給休暇取得率			%	76	—	—	81	—	—	75	—	—
育児休業取得者数			人	120	56	64	105	46	59	103	61	42
育児休業取得率			%	79	66	97	83	72	94	79	67	102
育児休業後復職率			%	99	100	98	99	100	98	99	100	98
育児休業後定着率			%	100	100	100	98	98	98	100	100	100
育児時短勤務者数			人	180	5	175	211	5	206	218	3	215

* 人事部主催の能力開発に関する研修

Q エンゲージメント

指標			単位	2022年度			2023年度			2024年度		
				合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
エンゲージメント・レーティング*	(株)ロッテ		—	—	—	—	B	—	—	B	—	—

* 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。

Q 採用と退職

指標		単位	2022年度			2023年度			2024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	国内総採用者数	人	1,461	899	562	1,345	887	458	1,329	823	506
	新卒	人	111	40	71	156	80	76	204	109	95
	中途	人	72	30	42	93	45	48	125	58	67
	20代以下	人	39	10	29	63	35	28	79	51	28
	30代	人	—	—	—	16	10	6	31	20	11
	40代	人	—	—	—	26	18	8	30	21	9
	50代以上	人	—	—	—	16	6	10	12	6	6
	(株)ロッテ	人	—	—	—	5	1	4	6	4	2
	新卒	人	62	32	30	103	67	36	134	86	48
	中途	人	49	26	23	65	38	27	83	47	36
	国内グループ会社	人	13	6	7	38	29	9	51	39	12
	新卒	人	49	8	41	53	13	40	70	23	47
	中途	人	23	4	19	28	7	21	42	11	31
	海外総採用者数	人	26	4	22	25	6	19	28	12	16
	アジア総数	人	1,350	859	491	1,189	807	382	1,125	714	411
	欧米総数	人	1,265	818	447	983	690	293	885	582	303
女性新卒採用比率	(株)ロッテ	%	85	41	44	206	117	89	240	132	108
グループ総退職者数	国内総退職者数	人	46.9						41.5		53.6
	定年	人	1,615	1,025	590	1,399	908	491	1,235	817	418
	自己都合	人	54	42	12	75	52	23	89	64	25
	(株)ロッテ	人	1,561	983	578	1,324	856	468	1,146	753	393
	定年	人	165	84	81	195	118	77	191	113	78
	自己都合	人	34	29	5	63	45	18	72	54	18
	(株)ロッテ	人	131	55	76	132	73	59	119	59	60
	定年	人	83	60	23	121	84	37	92	67	25
	自己都合	人	21	19	2	47	34	13	40	32	8
	国内グループ会社	人	62	41	21	74	50	24	52	35	17
	定年	人	82	24	58	74	34	40	99	46	53
	自己都合	人	13	10	3	16	11	5	32	22	10
	海外総退職者数	人	69	14	55	58	23	35	67	24	43
	アジア総数	人	1,450	941	509	1,204	790	414	1,044	704	340
	自己都合	人	1,330	880	450	1,059	716	343	911	633	278
	定年	人	5	5	0	1	1	0	4	2	2
グループ総退職者数	欧米総数	人	1,325	875	450	1,058	715	343	907	631	276
	自己都合	人	120	61	59	145	74	71	133	71	62
	定年	人	15	8	7	11	6	5	13	8	5
	自己都合	人	105	53	52	134	68	66	120	63	57
(株)ロッテ離職率	新卒3年以内離職率	%	2.4	2.3	2.7	3.0	2.9	3.2	2.2	2.1	2.4
国内障がい者雇用率		%	12.7	—	—	14.8	—	—	10.2	—	—
国内再雇用者数*	(株)ロッテ	%	2.3	—	—	2.5	—	—	2.7	—	—
国内再雇用率*	(株)ロッテ	%	138	110	28	152	122	30	162	124	38
国内再雇用率*	国内グループ会社	%	70	63	7	105	87	18	113	89	24
国内再雇用率*	国内グループ会社	%	68	47	21	47	35	12	49	35	14
国内再雇用率*	(株)ロッテ	%	100	100	100	96	96	97	100	100	100
国内再雇用率*	国内グループ会社	%	100	100	100	96	96	100	100	100	100
国内再雇用率*	国内グループ会社	%	100	100	100	96	97	92	100	100	100

* 60歳以上65歳未満の希望者

Q 労働安全衛生

指標		単位	2022年度			2023年度			2024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		人	70	37	33	69	42	27	78	40	38
	国内	人	28	11	17	30	14	16	25	8	17
	海外グループ会社	人	42	26	16	39	28	11	53	32	21
労災による死亡者数		人	0	0	0	0	0	0	0	0	0
休業災害度数率		—	—	—	—	3.50	—	—	4.56	—	—
	国内	—	1.96	—	—	2.08	—	—	2.21	—	—
	海外グループ会社	—	—	—	—	7.38	—	—	9.19	—	—
休業災害強度率		—	—	—	—	0.0728	—	—	0.1116	—	—
	国内	—	0.0338	—	—	0.0205	—	—	0.0595	—	—
	海外グループ会社	—	—	—	—	0.2155	—	—	0.2140	—	—

国内：株式会社ロッテおよび国内グループ会社

Q 持続可能な調達

指標		単位	2022年度	2023年度	2024年度
原材料調達量	国内	千 t	216	224	218
	カカオ豆調達量	(株)ロッテ	6.0	7.5	6.3
	ロッテ サステナブルカカオの割合	(株)ロッテ	%	43	51
	パーム油調達量	国内	15.5	15.2	14.4
	第三者認証油の割合	国内	65	89	89
	紙調達量(製品の容器包装)	国内	41.9	43.6	43.3
	環境に配慮した紙	国内	95	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。

Q 心身の健康

指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度
咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数*1	回	—	47万	55万
「噛むこと」を意識して実践している人の割合*2	%	22	21	18
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*2	%	25	25	22

*1 咀嚼チェックガムの年間出荷数。

*2 約3,000人を対象としたインターネット調査。翌年度春の調査結果を掲載しています(2024年度の実績は2025年春に調査)。2024年度より調査方法を変更しています。(ロッテ調べ)

Q 食育

指標		単位	2022年度	2023年度	2024年度
食育活動等参加率	(株)ロッテ(正社員・嘱託社員へのアンケート調査)	%	—	—	14.5
	食育活動、食育以外のセミナー、地域・社会貢献活動への参加率				

「アンケート対象者 2,655名
有効回答数 1,819名
食育活動等参加者 264名」



企業統治

Governance

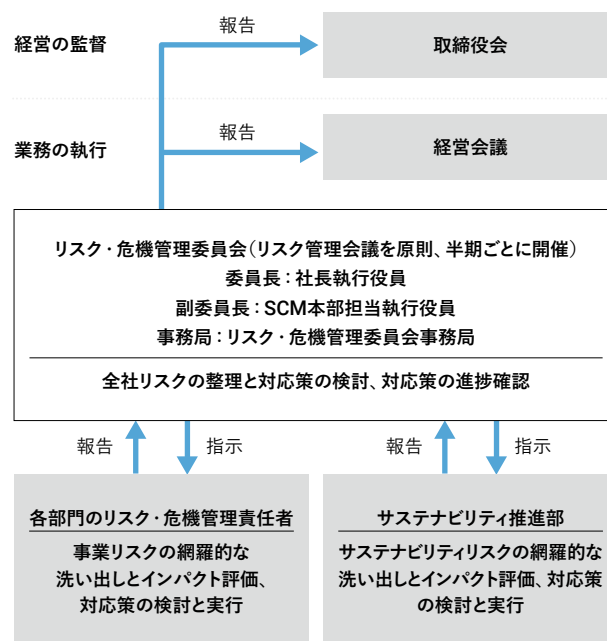
- 01 リスク管理
- 02 情報セキュリティ
- 03 災害リスクへの対応
- 04 コンプライアンス
- 05 知的財産
- 06 コーポレートガバナンス

活動報告 企業統治 Governance

01 リスク管理

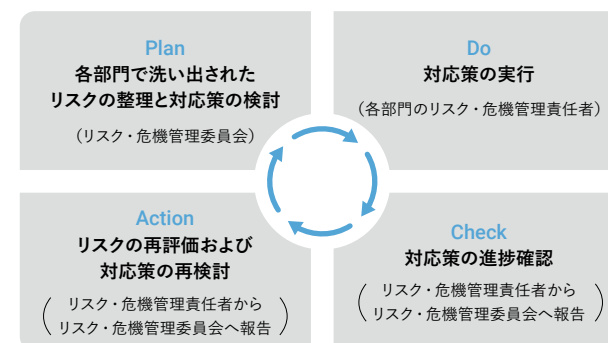
リスク管理体制

サステナビリティリスクを含むあらゆる事業リスクは、リスク・危機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・危機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・危機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・危機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・危機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・危機管理委員会が危機管理委員会およ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・危機管理委員会と各部門のリスク・危機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・危機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・危機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・危機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・危機管理委員会に報告します。また、リスク・危機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・危機管理委員会に報告します。



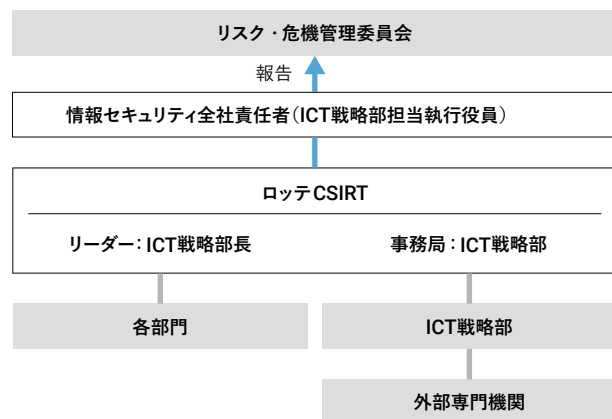
02 情報セキュリティ

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 Computer Security Incident Response Team (CSIRT)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・危機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。

03 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、本社各部門と事業継続計画(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。

事業継続計画基本方針

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。

04 コンプライアンス

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年に制定されました。また、ホームページ等で公開しており、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ロッテグループウェイについて解説し、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、ロッテグループウェイ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。2024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。

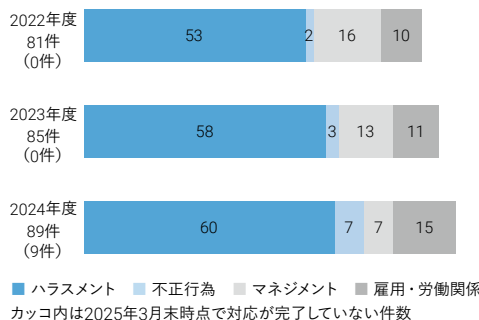


通報制度

● 社内からの通報

当社グループでは、内部通報制度の窓口であるクリーンラインを社内外に設置し、従業員からの相談および通報を受け付けています。この制度では、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、電話やメール等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程で、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。窓口の周知は、毎年実施している人権研修や新入社員研修の中で行っています。

Q クリーンラインへの相談・通報件数



集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

● 社外からの通報

当社では、取引先や従業員になろうとする方(就活生等)からの人権等に関するグリーバンス(苦情処理)メカニズムとして、窓口を開設しています。通報内容はプライバシーに十分配慮して取り扱っており、通報したことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。また、匿名での通報も可能です。

法令違反

2024年度は、重大な法令違反は発生しませんでした。

05 知的財産

知的財産戦略

知的財産は、当社の重要な経営資源であると位置付けています。イノベーション創出やブランド保護の観点から、パーパスである「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。」を実現するために、下記3つの軸を強化した知的財産戦略を推進しています。

既存事業領域の優位性確保

- ・戦略的な特許ポートフォリオ構築
- ・既存ブランドの活用推進・価値向上
- ・知的財産ミックスによるブランド保護

海外事業拡大のサポート

- ・現地法人のイノベーション活動強化
- ・模倣品への積極的な対応

新領域進出のサポート

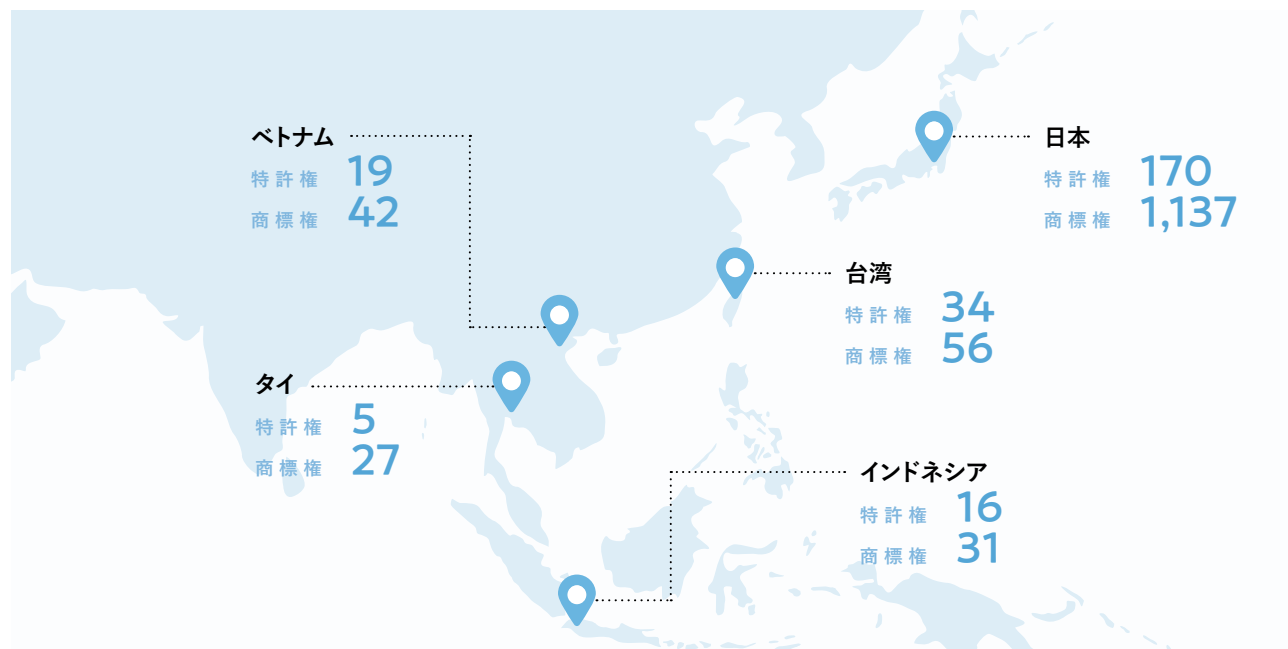
- ・知的財産情報の活用による新事業の種の探索
- ・社内のナレッジ集結機能

2018年には「職務発明規程」を全面改訂し、技術系部署および知財部署から構成される発明審査委員会のもと、職務発明を推進・管理しています。2023年度は2件の実績報奨対象特許が生まれ、各特許権の事業への貢献度に応じた報奨を実施し、イノベーションの創出を推進しています。また、人事部主催の育成プログラムのうち、階層別プログラムや部門別プログラム(研究開発部門、マーケティング部門 等)に知的財産の科目を導入しており、当社で働く全社員が各々の業務内容に必要な知的財産知識を習得できるようにしています。

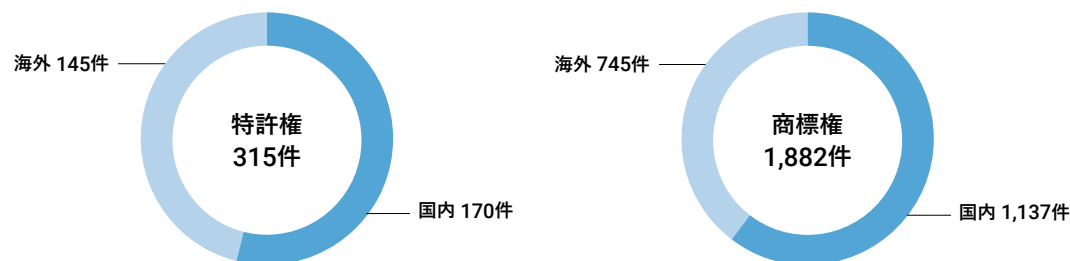
特許・商標権の取得状況

当社海外グループは台湾・タイ・ベトナム・インドネシアが含まれます。これらを中心に、海外での特許権および商標権の取得も積極的に行っています。

Q アジアにおける特許・商標権保有数(件数：2025年5月12日現在)



Q 国内外における権利保有数



模倣品対策

模倣品の中には粗悪なものもあり、お客様の健康・安全を脅かす可能性があります。また、模倣品が企業のイノベーションと創造意欲を減退させる場合もあり、社会全体への悪影響も懸念されます。当社では、お客様が正規品と誤解して模倣品を手にとってしまうことを防ぐため、積極的な模倣品対策に取り組んでいます。

● 主な対策

- ・警告状の送付
- ・行政摘発
- ・税関登録、差し止め
- ・EC市場での監視、削除申請

また、アルファベットや日本語の文字商標だけでなく、キャラクターやパッケージデザインの図形商標、現地語での文字商標など、世界各国で様々な態様の商標登録を行い、ブランド保護の強化に取り組んでいます。

● 商標登録の例(コアラのマーチ)

コアラのマーチ

KOALA'S MARCH

台湾における商標登録

樂天小熊餅

タイにおける商標登録

โคะลาห์ มาร์ช



サステナビリティに関連する当社の知的財産

当社は、商品のおいしさや健康に加え、サステナビリティに関する研究開発にも注力しています。

● ZEROチョコレート

砂糖ゼロ・糖類ゼロ規格の製品です。糖類ゼロによる健康価値とおいしさを両立。



特許第6682197号

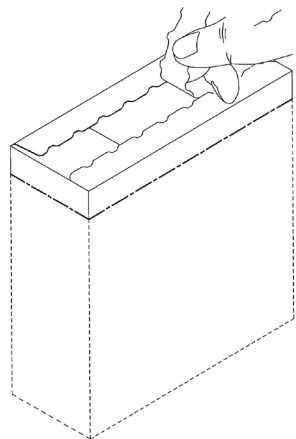
単糖及び二糖を限りなく含まない粉末。

シュガーレスでありながら、豊かなミルク感及びココ味を付与。



● パッケージ

左右どちらからも開けやすいパッケージ。



意匠第1786660号、意匠第1786696号

左右どちらからでも開封可能な双方向のジッパー。開封後のジッパー部分は手指が痛くない丸みを帯びたデザイン。



知的財産権ミックスによる保護

● クーリッシュ

当社が展開する飲むアイス「クーリッシュ」では、ブランド名、キャッチフレーズを含む商標権(①～③)を取得しています。加えて、キャップ部分のデザインの意匠権*(④)、微細氷を入れたほぐれやすい冷菓に関する特許権(⑤)を保有しています。

* シロウマサイエンス株式会社、株式会社細川洋行との共有の意匠権



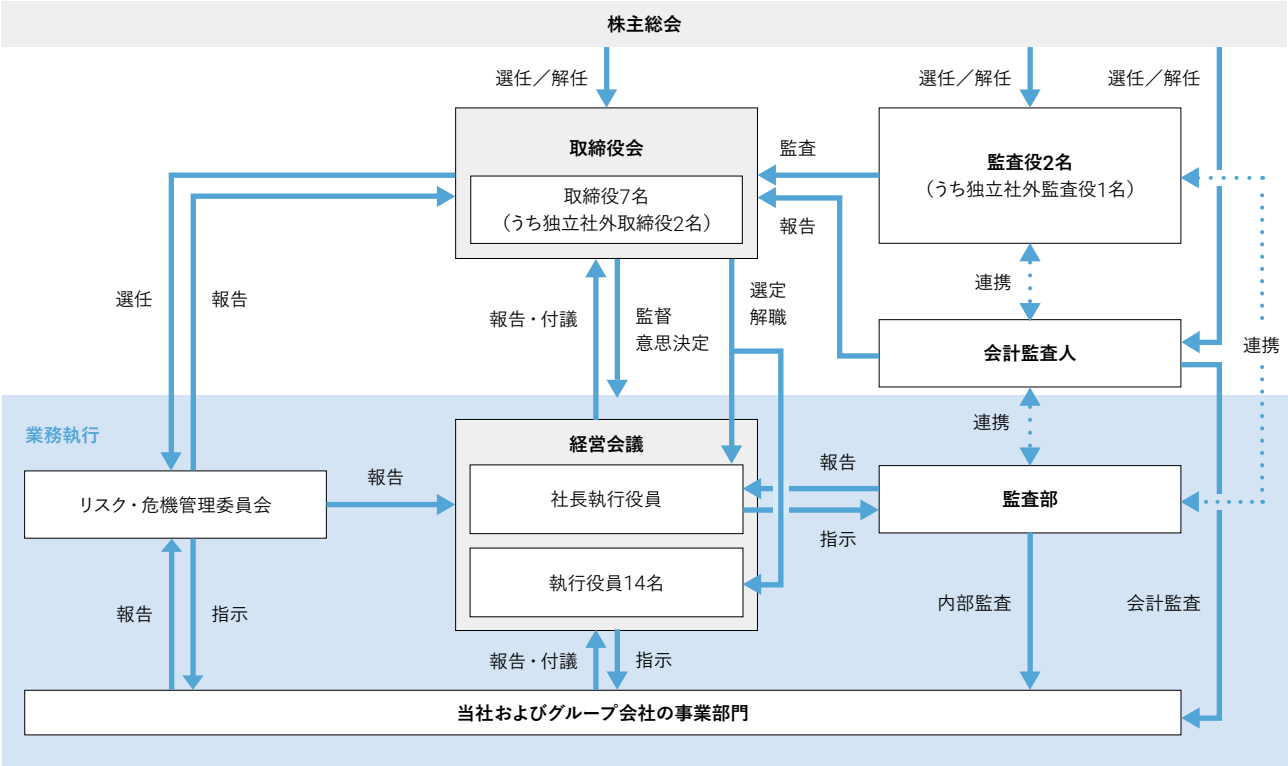
このように、当社の知財活動では、特許権・商標権・意匠権等の複数の知的財産権を組み合わせ、知的財産権ミックスによりオリジナリティを創出し、お客様への新たな価値につなげられるよう取り組んでいます。

Q 知的財産を通じた顧客価値向上プロセス



06 コーポレートガバナンス (2025年7月1日現在)

機関設計の形態	監査役設置会社	執行役員の人数	14名
取締役の人数	7名(社外取締役2名 うち女性1名)	会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
監査役の人数	2名(社外監査役1名)	内部監査部門	監査部



組織・会議体	議長	構成員(2025年7月1日現在)				2024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	5	2	2	14回
経営会議	代表取締役 社長執行役員	21*	4	—	2	13回

* 執行役員14名および議長より指名を受けた部門責任者5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。

SRD：サステナビリティレポート2025(詳細版)

SR：サステナビリティレポート2025

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	SRD P1 会社情報 SR 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	SRD P1 編集方針 CS 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	SRD P1 編集方針・会社情報 SR 裏表紙 会社情報 CS 会社概要
2-4	情報の修正・訂正記述	SRD P7 ロット ミライチャレンジ2048 SRD P22 エネルギー投入量 SRD P26 サーキュラーエコノミー SRD P31 環境データ SRD P32 環境データ SRD P35 持続可能な調達 SRD P49 国内女性管理職比率 SRD P56 社会データ SRD P58 社会データ SR P13-14 ロット ミライチャレンジ2048
2-5	外部保証	SRD P30 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	SRD P9 サステナビリティ経営の推進 SRD P35-39 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
2-7	従業員	SRD P55-57 社会データ SR 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	SRD P64 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	SRD P64 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	SRD P64 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	SRD P8 サステナビリティ経営の推進 SRD P59 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	SRD P8 サステナビリティ経営の推進 SRD P59 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	SRD P8 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	SRD P59 リスク管理

2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	SRD P8 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評価	SRD P8 サステナビリティ経営の推進 SRD P64 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	SRD P3-4 トップメッセージ SR P7-8 トップメッセージ CS トップメッセージ
2-23	方針声明	SRD P2 私たちのロット ミライチャレンジ2048 SRD P8 サステナビリティ経営の推進 SRD P17 環境方針と推進体制 SRD P33 人権 SRD P59 リスク管理 SR P1-6 私たちのロット ミライチャレンジ2048 CS ポリシー・ガイドライン・宣言 等
2-24	方針声明の実践	SRD P7 ロット ミライチャレンジ2048 SRD P8 サステナビリティ経営の推進 SRD P17 環境方針と推進体制 SRD P33 人権 SRD P59 リスク管理 SR P13-14 ロット ミライチャレンジ2048 CS ロット 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	SRD P33-34 人権 SRD P61 通報制度
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	SRD P60-61 コンプライアンス
2-27	法規制遵守	SRD P17 環境事故および法令違反 SRD P61 法令違反
2-28	会員資格を持つ団体	SRD P9 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・エンゲージメントへのアプローチ	SRD P8 ステークホルダーエンゲージメント SRD P10-16 有識者ダイアログ CS 有識者ダイアログ
2-30	労働協約	SRD P53 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	CS ロット ミライチャレンジ2048
3-2	マテリアルな項目のリスト	SRD P7 ロット ミライチャレンジ2048 SR P13-14 ロット ミライチャレンジ2048 CS ロット 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	SRD P8-9 サステナビリティ経営の推進

項目別スタンダード

101	生物多様性2024	
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	SRD P27 生物多様性
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	SRD P27-29 生物多様性
101-3	アクセスと利益配分	—
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	SRD P28-29 生物多様性
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	SRD P29 生物多様性
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	—
101-7	生物多様性の状態の変化	—
101-8	生態系サービス	—
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	SRD 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	SRD P18-20 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	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	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	SRD P35-39 持続可能な調達 SRD P42-44 心身の健康 SRD P44-45 食育 SRD P53-54 グループ会社の取り組み SR P15-20 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	SRD P35-39 持続可能な調達 SRD P42-44 心身の健康 SRD P44-45 食育 SR P15-20 活動紹介 CS 心身の健康 CS 食育 CS 持続可能な調達
204	調達慣行2016	
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

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	SRD P60-61 コンプライアンス CS 行動憲章
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
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 SRD P60-61 コンプライアンス
207	税務2019	
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—
300：環境		
301	原材料2016	
301-1	使用原材料の重量または体積	SRD P32 環境データ SRD P35-39 持続可能な調達 SRD P58 社会データ
301-2	使用したリサイクル材料	SRD P24-27 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	SRD P24-27 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	SRD P22 エネルギー投入量 SRD P31 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	SRD P31 環境データ
302-4	エネルギー消費量の削減	SRD P22-23 省エネルギーの取り組み SRD P31 環境データ SR P17-18 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	SRD P27-29 生物多様性 SRD P32 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	SRD P27-29 生物多様性
303-3	取水	SRD P30 水資源 SRD P32 環境データ
303-4	排水	SRD P32 環境データ
303-5	水消費	SRD P30 水資源 SRD P32 環境データ

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)	SRD P21-22 温室効果ガス排出量の削減 SRD P31 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)	SRD P21-22 温室効果ガス排出量の削減 SRD P31 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)	SRD P21-22 温室効果ガス排出量の削減 SRD P31 環境データ CS 気候変動
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	SRD P31 環境データ
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	SRD P21-22 温室効果ガス排出量の削減 SRD P31 環境データ SR P17-18 活動紹介 CS 気候変動
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	SRD P23 冷媒 (フロン類) の管理 SRD P31 環境データ
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫酸酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	SRD P32 環境データ
306	排水および廃棄物2016	
306-3	重大な漏出	SRD P17 環境事故および法令違反
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	SRD P24-27 サーキュラーエコノミー SRD P32 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	SRD P24-27 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	SRD P24-27 サーキュラーエコノミー SRD P32 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	SRD P24-27 サーキュラーエコノミー SRD P32 環境データ SR P17 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	SRD P32 環境データ
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	SRD P35-39 持続可能な調達 SR P17-18 活動紹介
400：社会		
401	雇用2016	
401-1	従業員の新規雇用と離職	SRD P57 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	SRD P49-50 ライフ・ワーク・バランスの実現 SRD P56 社会データ SR P20 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	SRD P41-42 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	SRD P41-42 労働安全衛生 SRD P58 社会データ
403-3	労働衛生サービス	SRD P51-53 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	SRD P41-42 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	SRD P41-42 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	SRD P51-53 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	SRD P41-42 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	SRD P41-42 労働安全衛生 SRD P58 社会データ
403-9	労働関連の傷害	SRD P58 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	SRD P56 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	SRD P47-48 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	SRD P47-48 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	SRD P48-49 Diversity, Equity & Inclusion (DEI) SRD P55-56 社会データ SR P20 活動紹介 CS 人財
405-2	基本給と報酬総額の男女比	SRD P56 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	SRD P33-34 人権 SRD P60 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	SRD P35-38 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	SRD P33-34 人権 SRD P35-39 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	SRD P33-34 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 SRD P33-34 人権
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	SRD P35-39 持続可能な調達 SRD P39 持続可能な食の提案 SR P15-20 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	SRD P35-39 持続可能な調達 SR P15-20 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	SRD P39-41 食の安全・安心 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	SRD P41 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	SRD P24-27 サーキュラーエコノミー SRD P39-41 食の安全・安心 SR P15-20 活動紹介 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	SRD P41 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	SRD P41 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	—

SASB対照表(加工食品)

本データブックはSASBスタンダードの加工食品業界の基準を参照しています。

SRD：サステナビリティレポート2025(詳細版)

SR：サステナビリティレポート2025

CS：企業情報サイト

サステナビリティ開示トピック及び指標

エネルギー管理		
FB-PF-130a.1	(1)エネルギー総消費量、(2)電力系統からの電気の割合及び(3)再生可能エネルギーの割合	SRD P22 エネルギー投入量 SRD P31 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
水管理		
FB-PF-140a.1	(1)総取水量、(2)総消費水量、及びそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」又は「極めて高い」地域の割合	SRD P28-29 自然への依存・影響の評価結果 SRD P30 水使用量 SRD P32 水資源
FB-PF-140a.2	水質の許認可、基準及び規制に関連する違反事案(incidents of noncompliance)の件数	SRD P17 環境事故および法令違反
FB-PF-140a.3	水管理リスクの記述並びに当該リスクを緩和するための戦略及び実務の説明	SRD P28-29 自然への依存・影響の評価結果 SRD P30 水資源
食品の安全性		
FB-PF-250a.1	「世界食品安全イニシアチブ」(GFSI)による監査(1)不適合率並びに(2)(a)主要な不適合及び(b)軽微な不適合の関連する是正措置率	SRD P39-40 品質保証システム LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)
FB-PF-250a.2	「世界食品安全イニシアチブ」(GFSI)認定の食品安全認証プログラムに認証された Tier 1 サプライヤー施設から調達した原材料の割合	—
FB-PF-250a.3	(1)食品安全違反の通知を受けた総数、(2)是正された割合	—
FB-PF-250a.4	(1)公表されたリコールの数及び(2)リコールされた食品製品の総量	SRD P41 リコールおよび景品表示法違反
健康及び栄養		
FB-PF-260a.1	健康及び栄養属性を促進するために表示又はマーケティングされた製品から生じた売上高	—
FB-PF-260a.2	消費者の栄養及び健康上の懸念に関連する製品及び原材料を識別し管理するためのプロセスについての説明	SRD P39-41 食の安全・安心

製品表示及びマーケティング		
FB-PF-270a.1	(1)子供に対して行われた、及び(2)子供に対するもののうち食生活ガイドラインを満たす製品の広告インプレッションの割合	—
FB-PF-270a.2	(1)遺伝子組換え生物(GMO)を含む、及び(2)非 GMO と表示された製品から生じた売上高	—
FB-PF-270a.3	産業又は規制上の表示又はマーケティング規範の違反事案(incidents of non-compliance)の件数	SRD P41 リコールおよび景品表示法違反
FB-PF-270a.4	表示又はマーケティング実務に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	—
包装ライフサイクルの管理		
FB-PF-410a.1	(1)包装の総重量、(2)リサイクルした又は再生可能な材料から作られた割合及び(3)リサイクル可能、再利用可能又は堆肥化可能なものの割合	SRD P24-25 サーキュラーエコノミー SRD P32 サーキュラーエコノミー SRD P38-39 紙
FB-PF-410a.2	包装ライフサイクルを通じた環境インパクトを低減するための戦略についての説明	SRD P24-25 サーキュラーエコノミー SRD P38-39 紙 SR P14 ロッテ ミライチャレンジ 2048 SR P17 サーキュラーエコノミー CS サーキュラーエコノミー
原材料のサプライ・チェーンが環境及び社会に与えるインパクト		
FB-PF-430a.1	第三者の環境又は社会基準の認証を受けた、調達した食品原材料の割合、及び基準ごとの割合	SRD P38 パーム油 SRD P58 持続可能な調達
FB-PF-430a.2	サプライヤーの社会及び環境責任監査(1)不適合率並びに(2)(a)主要な不適合及び(b)軽微な不適合の関連する是正措置率	SRD P35-36 持続可能な調達
FB-PF-440a.1	「ベースライン水ストレス」が「高い」又は「極めて高い」地域から調達した食品原材料の割合	SRD P28-29 自然への依存・影響の評価結果
FB-PF-440a.2	優先食品原材料の一覧、並びに、環境及び社会配慮に関連する調達リスクについての説明	SRD P35-39 持続可能な調達 SR P16 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
活動指標		
FB-PF-000.A	販売製品の重量	SRD P32 サーキュラーエコノミー
FB-PF-000.B	生産拠点数	CS 事業所一覧 CS 国内グループ CS 海外グループ