

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
2026

(詳細版)

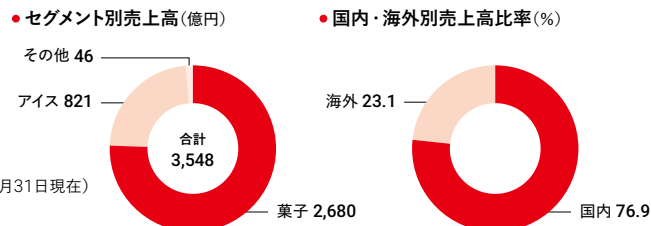
報告内容について

編集方針	サステナビリティレポート2026(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、2025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。一部の過去情報は、より妥当な集計方法を採用し見直しを行っています。
参考ガイドライン	GRIスタンダード、SASB対照表はP71-73に掲載しています。
対象期間	2025年度(2025年4月～2026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2025年1月～12月を対象としています。また、一部の報告内容には過去や直近の情報を含んでいます。
対象範囲	原則として、当社およびその連結グループ会社を対象としています。Dari K株式会社は、2026年4月1日付で株式会社ロッテに吸収合併されました。2021年度中に連結グループ会社となった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	2026年9月

会社情報

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	2,240名 6,976名(海外拠点・グループ会社含む) (2026年3月31日現在、海外および旧Dari K株式会社は2025年12月31日現在)

2025年度業績



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

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)

台湾樂天製菓 (台湾)

LOTTE Wedel sp. z o.o. (ポーランド)

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2026

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

サステナビリティレポート
2026(詳細版)

Contents

Introduction

- 01 | 報告内容について／会社情報／目次
- 02 | 私たちのロッテ ミライチャレンジ2048
- 04 | トップメッセージ
- 06 | 私たちが考える「しあわせな未来」
- 07 | しあわせな未来への道筋
- 08 | 事業機会の創出と事業リスクの低減の両面からマテリアリティを整理

サステナビリティマネジメント

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

活動報告

- 19 | 環境 Environment
- 34 | 環境データ
- 36 | 社会 Society
- 62 | 社会データ
- 66 | 企業統治 Governance

GRI・SASB対照表

- 71 | GRI対照表
- 73 | 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。

SCM本部
物流部 部長
山本 豊

ロツテホールディングス
法務部法務グループ
法務チーム
小柳 菜穂

マーケティング本部
第一ブランド戦略部
ガーナブランド課 主査
飯田 一輝

営業本部 業務部
事務サポート課
阿部 早苗



お客様の選択がしあわせは未来に
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。



中央研究所
噛むこと研究部 主査
川村 淳

生産本部 生産戦略部
生産戦略課 主査
金丸 由布子



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。

多様な人財が集い、独創的な
アイデアを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いま
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。



ロツテホールディングス
人事部 労政グループ
労務厚生チーム リーダー
洲崎 彩



ロッテ ミライ チャレンジ 2048

創業100周年に向けた 取り組みハイライト

2048
創業100周年

2024年度よりLOTTE Family Dayを開催

本社および浦和工場にて、ロッテグループの従業員を支える家族やパートナーへの感謝の想いを込めて2024年度より毎年LOTTE Family Dayを開催しています。毎年、内容を拡充しながら継続しています。



環境に配慮したパッケージへアップデート

2024年度に、チョコパイパーティーパック、カスタードケーキパーティーパック、トッポ袋のパッケージに使用するプラスチック量を削減しました。これにより、3製品合わせてプラスチック使用量を年間約88.7トン*削減しました。今後も環境に配慮したパッケージへのアップデートを行っていきます。

* 2025年度の調達実績をもとに試算。



ロッテ ミライチャレンジ2048策定

サステナビリティビジョンや目標の検討にあたっては、実際にその時代を支える世代の声が重要と考え、若手から中堅の社員で構成したプロジェクトチームを中心に議論を進めました。

2024

2023

「噛むこと」の普及による 社会的インパクト推計を発表

2025年10月に、ガムを使用した口腔健康プログラムによって期待される一人当たりの介護費抑制効果は年間約4.2万円で、全国の65歳以上の要介護でない高齢者全員が本プログラムに参加すれば、最大で年間約1.2兆円の介護費を抑制できる可能性があることを発表しました。



口腔健康プログラムとは、1日3回、2.5か月のガム咀嚼を含むお口のエクササイズと1か月に1回の介護予防教室を組み合わせた健康プログラムのこと。
愛知県豊田市の実証事業結果を全国の高齢者に拡大推計し、オールフレイルおよびフレイルの予防・改善に伴う介護費抑制効果を試算(ロッテ調べ)。

2025

国内外の工場に 太陽光発電設備を設置

脱炭素の実現に向け、太陽光発電設備の設置を進めています。2025年度には新たに、滋賀工場に約450kW、プカシ工場(インドネシア)に約730kWの発電容量を持つ設備を設置しました。



カカオ豆調達地の 森林モニタリング開始

スマートフォンのGPSアプリを用いてカカオ農園をマッピングし、衛星情報などを用いて森林減少への関与を確認するモニタリングを開始しました。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。



「エシカル消費」をテーマとした食育教材が 「内閣府特命担当大臣賞」を受賞

中学校を対象にした教育支援プログラム「あなたの『選ぶ』から創るしあわせな未来」が消費者教育支援センターが主催する「消費者教育教材資料表彰2025」において、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。



TOP MESSAGE



「お口の恋人」には、
「永遠に愛される存在になるために、
これから先も『愛』を届ける」という
強い想いが込められています

代表取締役社長執行役員

中島 英樹



©L/KMP

有事へのレジリエンスとしての 「持続可能な調達」

● ● ●

昨今、事業環境の不確実性はますます高まっています。特に足元で起きているホルムズ海峡をめぐる地政学的な緊張は、ナフサの供給不安や価格の高騰を引き起こし、様々な産業のサプライチェーンに多大な影響を及ぼしており、当社も例外ではありません。このような激動の時代において、当社が推進している「持続可能な調達」の取り組みは、人権や環境におけるリスク対策のみならず、菓子やアイスを安定的にお客様にお届けし続けるための「有事へのレジリエンス」であると再定義しています。

主力事業であるチョコレートに欠かせないカカオ豆については、西アフリカでの不作等に伴う歴史的な相場高騰に見舞われました。しかし、私たちがこれまで長年続けてきた児童労働の撤廃、森林減少の防止、そして生産性を高めるための営農指導といった支援活動を行ってきた地域では、不作の影響が相対的に少なかったという現地からの報告もあります。これはまさに、私たちが取り組んできたサステナビリティ活動が、有事のレジリエンスとして有効であったという確かな手応えです。今後はこの支援地域をさらに拡大させるとともに、調達地の多角化によるリスク分散なども進めてまいります。また、冒頭で触れたナフサの供給不安に対しても、現在検討を進めているパッケージの脱プラスチックや環境配慮型素材への移行が、結果として化石資源への依存を減らし、地政学リスクへの対応につながると考えています。

これらの「持続可能な調達」の取り組みは、カカオ豆以外の原材料にも拡大しつつあります。「雪見だいふく」に使用しているもち米や、「のど飴」に使用しているカリン、ガムに使用する天然チクルなどの原材料において、生産地の抱える課題に、その地域とともに取り組むプロジェクトも進めています。これらの取り組みは、不確実な外部環境の変化に左右されない強靱な事業基盤の構築に直結するものです。私たちは今後も歩みを止めることなく、この取り組みを加速させてまいります。

「噛むこと」の価値を探索し 社会へ広げていく



私たちのコーポレートメッセージである「お口の恋人」には、「永遠に愛される存在になるために、これから先も『愛』を届ける」という強い想いが込められています。2023年に策定したパーパスが「しあわせな未来をつくる。」という言葉で結ばれているのも、この想いを体現するものです。「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。

そして、そのための最もロッチらしいアプローチが「噛むこと」の普及による人々の心身の健康への貢献です。昨年、当社はこれまでの研究成果をもとに、ガムを使用した口腔健康プログラムが将来的な介護費の抑制に寄与するという推計結果を発表しました。「噛むこと」の価値を探索し社会へ広げていくことは、人々の健康寿命を延ばし、社会課題解決に貢献するという大きな社会的意義を持っています。実は私自身も90歳になる両親の健康を願い、いつまでもお口の健康を維持し続けてほしいという想いから、定期的にガムを送り続けています。

こうした「噛むこと」の価値を社会へ実装していくため、今年から「チューイング改革プロジェクト」を部門横断で発足させました。関連する知見やエビデンスを一元化し、社内外へその価値を積極的に発信していく活動を進めていきます。「噛むこと」の重要性は多くの企業や団体から共感を得ているほか、市民の健康保持増進を目指す20以上の自治体とも連携協定を締結しています。「噛むこと」の普及による人々の心身の健康への貢献を、会社全体で一層力強く推進していきたいと考えています。

誰もが自分らしく能力を発揮できる 組織風土づくり



これらの取り組みを実行し、持続可能な成長を実現するための最大の推進力は「人財」にほかなりません。私は従業員エンゲージ

メントを重要な経営指標と捉え、従業員のみさんの声から目を背けず、真摯に向き合い改善していくことをお約束してきました。今年は従業員エンゲージメントスコアに確かな向上の兆しがみられ、社内のポジティブな変化を私自身も肌で感じています。先日、社外の方から「ロッチは社員同士の仲が本当にいいですね」というお言葉をいただき、大変嬉しく思いました。これは、多様な働き方の実現に向けた制度拡充や女性活躍の推進、男性の育児休業取得の促進をはじめ、LGBTQ+などあらゆる個性を尊重するダイバーシティ推進など、誰もが自分らしく能力を発揮できる組織風土づくりに地道に取り組んできたことが、着実に実を結び始めた証だと捉えています。

また、社会とつながりを持つことも企業にとっては非常に重要です。昨年は私自身が食育講師として実際に教壇に立ち、小学生に対して授業をする機会を持ちました。現場で子どもたちと対話する中で、我々の事業は、世代を超えて共通の話題となる貴重なものだと

改めて感じました。また、日々の業務とは異なる視点から、自社の事業が社会に与える影響の大きさと、商品の持つ真の価値を再認識することができました。現在の業務を継続しながら出張授業を行う食育兼任講師は、自分たちの仕事の意義や商品の価値を改めて実感できる非常に良い機会です。ぜひ多くの従業員に挑戦してみたいと願っています。

今後も社会と接点を持ちながら、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まいります。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。

代表取締役社長執行役員

中島 英樹



埼玉大学教育学部附属小学校
(さいたま市浦和区)で実施され
た食育出張授業の様子
(2025年12月)

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。



6つの
マテリアリティ

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

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。

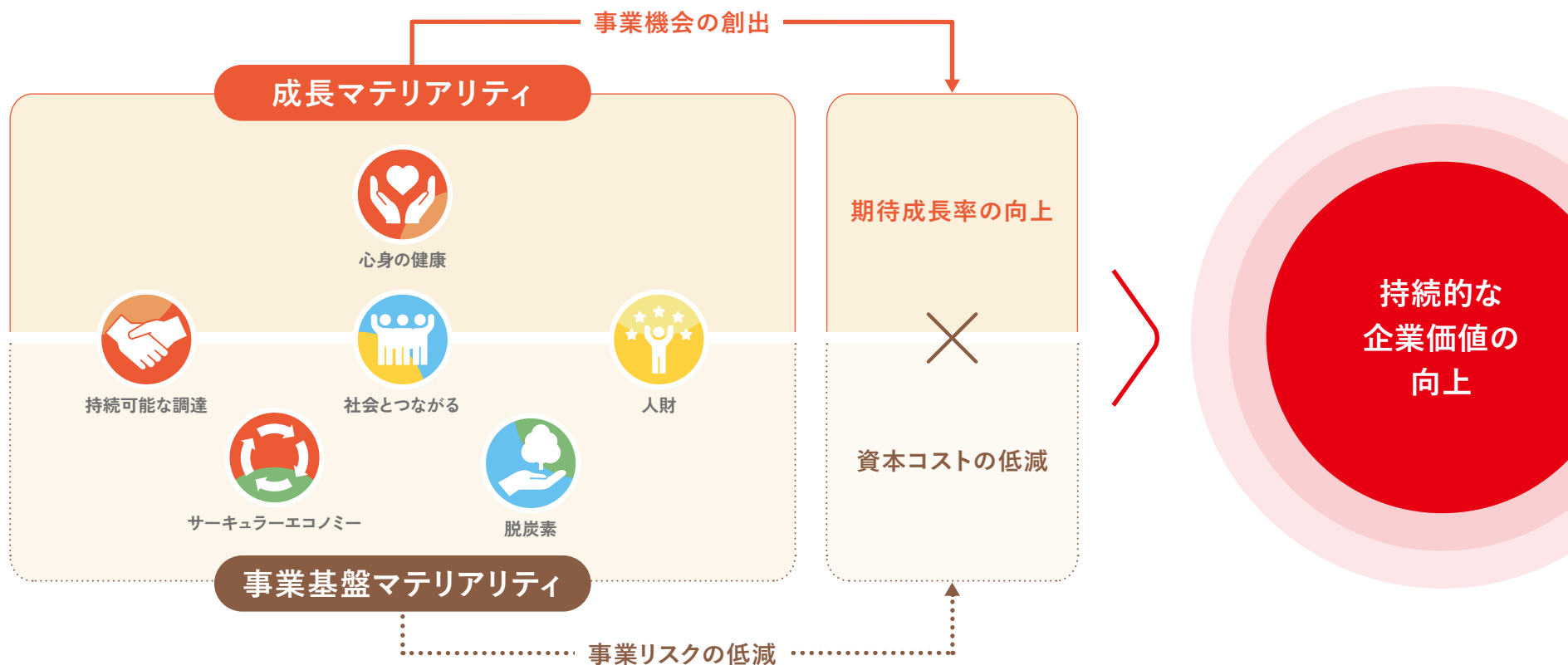


人財

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、多様な人財が働きたいと思える職場を実現します。

事業機会の創出と事業リスクの低減の 両面からマテリアリティを整理

サステナビリティ目標「ロッテ ミライチャレンジ2048」を構成する6つのマテリアリティは、各財務指標の向上と連動し、持続的な企業価値の向上につながっています。成長マテリアリティによる事業機会の創出は「期待成長率の向上」を、事業基盤マテリアリティによる長期的な事業リスクの低減は「資本コストの低減」をもたらします。この機会とリスクへのアプローチを通じてサステナビリティと財務を統合的に管理し、持続的な企業価値の向上を目指しています。



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

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

2025年度

*1 ロッテ サステナブルカカオ (LSC) : 農家まで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 2,919名、有効回答数 1,581件、食育活動等参加者数 330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・相恵相愛度合い)を表す指標評価段階はAAA~DDまで11段階。

*5 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チェック回数を年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)

- 咀嚼チェックガムによるチェック回数 54万回

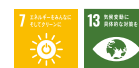
- ロッテ サステナブルカカオ (LSC)*1 調達率 84% (うち、ガーナ産 100%達成)

- 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 24% (原単位、2019年度比)

- エネルギー起源CO₂排出量削減率 17% (Scope1+2、2019年度比)

- 役員向け環境研修実施
- 社員向け環境研修実施
- 社員の食育活動等参加率 20.9% (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 9.1%^{*5}
- エンゲージメント・レーティング BBB (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(獨創性)」「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

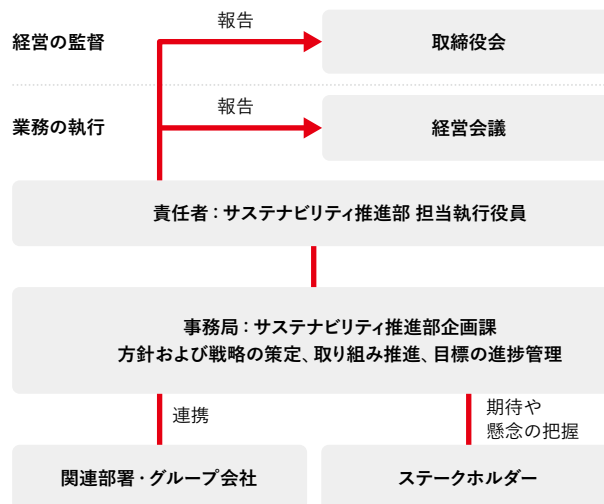
当社サステナビリティ推進部の担当執行役員が責任者、同部企画課が事務局となり、関連部署やグループ会社と連携してサステナビリティ活動を推進しています。また、サステナビリティに関する方針および戦略の策定や目標の進捗管理も同課が行っており、関連部署と連携して取り組みを推進しています。経営会議および取締役会は、マテリアリティの特定や戦略、目標の進捗等、サステナビリティに関する重要事項について担当役員より報告を受け、承認を行っています。2025年度は、経営会議で3回(4件)、取締役会で3回(4件)報告しました。

事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるサステナビリティ関連リスク(気候・自然関連リスクP20-26、人権リスクP37)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(P66)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。

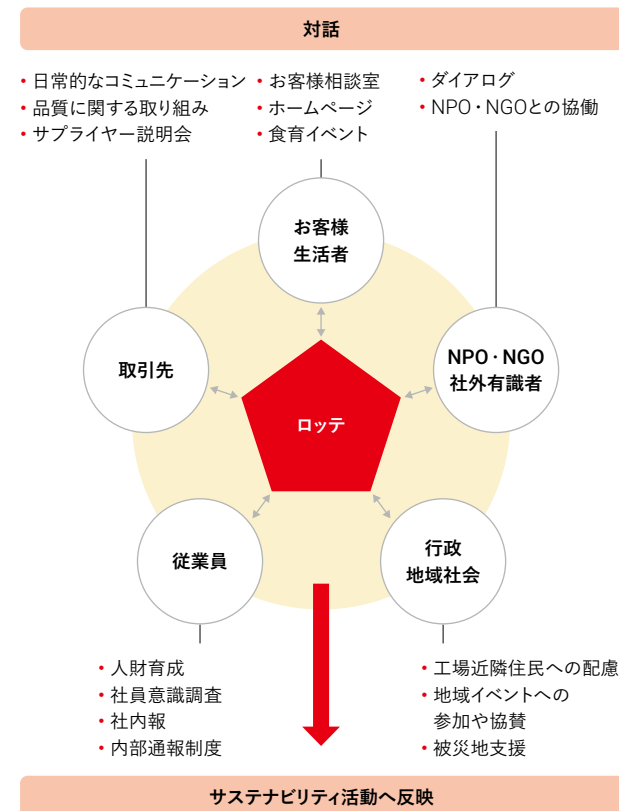
*1 GRI: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティに関する国際基準の策定を行う非営利団体。

*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(P12-18)。



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。

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		●				

● 外部イニシアチブとの連携

参画している主な業界団体

2026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	〈顧問〉
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	

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
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フューチャー・コンソーシアム
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2026(大規模法人部門)
PRIDE指標2025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
GFSl承認スキーム(FSSC22000/BRCGS) 認証取得

Dialogues with Experts

有識者ダイアログ



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



(2026年3月16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. 高崎 誠司*1

執行役員
広報担当・総務管理担当・
品質保証部・お客様相談室

3. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・収益企画部・
サステナビリティ推進部

4. 榎原 浩二

執行役員
マーケティング本部 本部長

5. 松倉 正芳

執行役員
生産本部 本部長

6. 関 哲哉

中央研究所 所長

7. 菅井 江巳子

サステナビリティ推進部 部長



*1 2026年6月21日付で執行役員 広報担当・総務管理担当・お客様相談室。

*2 2026年6月21日付で取締役常務執行役員 SCM本部 本部長・品質保証部。



人と人をつなぎ持続可能な
地球を実現する



(2026年4月7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*2

取締役常務執行役員
SCM本部 本部長

3. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・収益企画部・
サステナビリティ推進部

4. 松倉 正芳

執行役員
生産本部 本部長

5. 菅井 江巳子

サステナビリティ推進部 部長



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



(2026年4月20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. 宮野 啓治

執行役員
経営戦略部・収益企画部・
サステナビリティ推進部

3. 山田 謙一

(株)ロッテホールディングス
人事部 人材開発グループ
シニアマネージャー

4. 佐伯 康一

(株)ロッテホールディングス
人事部 労政グループ
シニアマネージャー

5. 吉澤 謙太

(株)ロッテホールディングス
人事部 人事戦略グループ
シニアマネージャー

6. 井上 真理子

(株)ロッテホールディングス
人事部 人事戦略グループ
DEI&エンゲージメント推進チーム
マネージャー

7. 菅井 江巳子

サステナビリティ推進部 部長



Dialogues with Experts

有識者ダイアログ

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シニア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。著書に『すべての企業人のためのビジネスと人権入門』(共著：日経BP社)、『児童労働白書 2020/2025』等。一橋大学経済学部卒、同大学大学院経済学研究科修士。人権・労働分野の国際規格 SA8000監査人コース修了。

サステナビリティレポート 2025への評価

蟹江氏：レポートは毎年進化していると感じます。先進的で興味深い取り組みも掲載されており、楽しく読ませていただきました。「ロッテ ミライチャレンジ2048」では、パーパスとして掲げる「しあわせな未来」をキーワードに、ウェルビーイングについても言及されていますが、その対象範囲をより明確に記載すべきだと考えます。個人のウェルビーイングはもちろん、社会全体や地球環境を含めたウェルビーイングを目指している点を明示していただきたいです。また、2048年の世界に向けて、脱炭素やサーキュラーエコノミーを見据えた取り組みを進めておられますが、今後は気候変動への適応にも目を向けていく必要があるでしょう。

中島(ロッテ)：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。それを事業を通じていかに実現していくかが重要だと考え、サステナビリティ経営を推進しています。

榊原(ロッテ)：気候変動への適応という観点では、夏の異常な暑さへの対策が必要不可欠です。「ヒヤロン」や「クーリッシュ」といったブランドがお役に立てる機会だと考えています。暑さ対策として、アイスが役立つ可能性についてシーン提案や検証を行っています。

郷野氏：ロッテで働く皆さんの顔が見えるレポートに好感を持ちました。中島社長よりも現場の社員の方々が目立っており、ロッテの親しみやすさが伝わる良いレポートだと感じます。「未来」という言葉が多く登場していますので、未来を担う子どもたちと一緒に取り組む活動がもっと紹介されると、さらに良くなると思います。

Dialogues with Experts

有識者ダイアログ

菅井(ロッチ): ロッチらしさが伝わるよう心がけて制作しましたので、そのように感じていただけて大変嬉しく思います。現在、子どもたちとの最大の接点となっている活動が食育です。特に出張授業に力を入れています。今後はサステナビリティについて学べるコンテンツにも活動の幅を拡げていきたいと考えています。

潮崎氏: 読みやすく工夫されている上、デザインへのこだわりも感じられ素晴らしいと思います。本社部門だけでなく工場の現場社員も登場しており、「私たちのロッテ ミライチャレンジ2048」というテーマがよく表現されています。冊子はコンパクトにまとまっていて読みやすい一方で、各取り組みの背景や目的なども併記されていると、より深い理解につながると感じました。また、人的資本に関する開示も充実していましたが、人事評価の中にサステナビリティに関する項目を組み込むことも検討されてはいかがでしょうか。

松倉(ロッチ): 工場では老若男女、多様な従業員が働いていますが、特に若い世代はサステナビリティへの関心が高く、「業務を通じて貢献したい」という声も上がっており、大変頼もしく思っています。最近では、食育など手挙げの活動にも工場から積極的に参加する従業員が増えており、確かな良い変化を感じているところです。宮野(ロッチ): 事業を通じた社会や環境への貢献を評価していくことは、非常に重要だと感じています。事業と関連が低い目標を設定するよりも、サステナビリティビジョンの実現に向けて、「6つのマテリアリティ」に沿ったロッテらしいプラスアルファの取り組みをきちんと評価できる仕組

みを考えていきたいです。そのためにも、サステナビリティレポートを社外ステークホルダーへの情報開示にとどめず、従業員自身が「ロッテ ミライチャレンジ2048」への理解を深め、日々の業務の中で自分事として捉えるためのツールとなるよう進化させていきます。

サーキュラーエコノミーを消費者との共創で実現を

蟹江氏: やはり未来を考える上では、若い世代との対等な対話が重要ですね。サーキュラーエコノミーを実現するためには資源の回収など消費者との共創が不可欠ですが、出張授業などを通じて子どもたちと一緒に取り組むのも良いかもしれません。また、グループ内に千葉ロッテマリーンズがあるという強みを活かすことも検討すべきです。スポーツをきっかけに、将来世代や地域の方々と交流することは、非常に良い契機になると思います。

高崎(ロッチ): マリーンズでも、ユニフォームをアップサイクルするイベントに地元の子どもたちに参加していただくなど、ユニークな取り組みを行っています。ロッテのブランドとも親和性が高いため、ぜひ連携して何かできないか考えてみたいと思います。

郷野氏: 私も、サーキュラーエコノミーの推進には消費者との共創が重要だと考えます。そうした活動が、子どもたちにとってサステナビリティを考えるきっかけとなり、さらに拡がっていくと期待しています。例えば、製造工程で出るガムボトルのロスから「コアラのマーチ」のキーホルダーを作り、そこに絵を描くワークショップなどは素晴らしいですね。身

近なことからコツコツと取り組む大切さを学べるはず。他社と共同でスタートされたポリスチレンパッケージ等の回収・リサイクルの取り組み(P31)も、教育現場と協力しながら拡大していけると良いですね。

宮野(ロッチ): 回収・リサイクルの取り組みを、ロッテ単独で社会実装することは難しいと考えています。様々なステークホルダーの皆さまと連携し、仲間を増やしながらサーキュラーエコノミーの実現に向けて、インパクトを拡大していきたいです。

ステークホルダーと連携し、より大きなインパクトを

潮崎氏: ガーナ産のカカオ豆は、既にすべて農家までのトレーサビリティが確保されているとのことですが、今後の調達地の分散化が目標達成に与える影響などはありそうでしょうか。

松倉(ロッチ): 今のところ、目標は達成できる見込みです。当社ではガーナ産に次いでベネズエラ産のカカオ豆を多く使用していますが、一時的な政情不安があったものの、現在まで問題なく調達できています。近年の「カカオショック」は、持続可能な調達の重要性を改めて考え直す良い機会となりました。

潮崎氏: カカオ豆の持続可能な調達を考える上では、児童労働や森林破壊の問題に加えて、農家の貧困にも目を向けていただきたいです。生活賃金を保障する以外にも、カカオ豆の生産性向上に向けた技術指導など、様々なアプローチが考えられます。海外では、競合他社であっても垣根を越えてともに取り組む事例が見られます。多様なステークホルダーとの連携を通じて、より大きなインパクトを生み出していくことを期待しています。さらに、「噛むこと」を通じて高齢化という課題に取り組んでおられますが、ぜひヤング

ケアラー*の問題にも目を向けていただければと思います。

蟹江氏: 健康寿命の延伸や社会保障費用の抑制は、日本の未来を考える上で非常に重要です。SDGsの先を見据える中でも、健康寿命の延伸は重要なテーマになってくるでしょう。自社の目標にとどまらず、社会的な目標として掲げられると素晴らしいですね。

関(ロッチ): 愛知県豊田市での実証事業の結果から推計した介護費抑制効果(P49)に関するリリースを先日発表しましたが、当社の取り組みを分かりやすくお伝えるためにとても重要なものでした。ただ、私たちが「噛むこと」を通じて目指しているのはそれだけにとどまらず、より豊かな社会を創っていくことです。それをどのように実現していくか、引き続き模索していきたいと思えます。現在、福岡県福岡市をはじめとした自治体や地域の歯科医師会との連携協定も進めており、ヤングケアラーを含めた若い世代にもアプローチできる仕組みづくりも考えていきます。

中島(ロッチ): 本日は多角的な視点から貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。皆さまとのお話を通じて、私たちが掲げる「しあわせな未来」を実現するためには、気候変動への適応や持続可能な調達といった地球規模の課題から、健康寿命の延伸、ヤングケアラーの支援といった社会課題まで、幅広い視野で取り組む必要があると再認識いたしました。

これらを社会実装していくためには、現場で実行する従業員の推進力が最も重要で、社内のエンゲージメントを高めることが不可欠です。本日はいただいた数々のヒントを胸に、ロッテならではのサステナビリティ経営をさらに力強く推進してまいります。

* ヤングケアラー: 家族の介護や世話を日常的に担う18歳未満の子どもを指し、学業やキャリアへの影響、孤立、精神的ストレス、将来の選択肢制限など、子ども本来の権利を奪われる深刻な社会問題として指摘されている。



Dialogues with Experts

有識者ダイアログ

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。

「環境」に関する 開示についてさらに拡大を

井出氏：2018年からダイアログに参加していますが、レポートは毎年進化し、具体的になってきていると感じます。2048年までの長期目標を策定されたことや、パッケージに関する数値目標を掲げられた点を特に高く評価しています。一方で、人権や人的資本など「社会」に関する取り組みに比べると、「環境」については掲載内容やボリュームが控えめに感じました。レポート内でもっと積極的にアピールしていただきたいです。

中島(ロッテ)：長きにわたりロッテへご助言を賜り、感謝申し上げます。伴走していただいたおかげで、当社の取り組みも徐々に進化することができました。「環境」も「社会」もどちらも重要であり、その両輪で持続可能な「しあわせな未来」を目指しています。レポートでの取り上げ方については、本日いただいたご指摘を踏まえて改善していきます。

三宅氏：レポートを拝見して気になったのは、気候関連の情報開示についてです。2017年に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言が公表されてから各社が開示を進めており、現在はより高度な内容が求められています。残念ながら地球温暖化は進行しつつあり、4°Cシナリオが現実味を帯びる中では、気候変動の「緩和」はますます重要ですが、「適応」をもっとリアルに捉えていただきたいです。それ以外の部分については年々良くなっていると感じます。特に、開示内容のボリュームが増す中で、読みやすさや情報の探しやすさといったユーザビリティが向上している点が印象的でした。

宮野(ロッテ)：読みやすさにこだわってレポートを制作したので、ご評価いただけて大変嬉しく思い

Dialogues with Experts

有識者ダイアログ

ます。開示内容が増加する中で、読みやすさとのバランスには常に腐心しています。一方で、TCFD開示に関する率直なご指摘をありがとうございます。シナリオの根拠となる文献などを透明性をもって開示し、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、よりリアリティのあるシナリオへと随時アップデートしていきます。

気候危機は未曾有の地球規模の危機であり、重大な危機感を明確に表明すべき

三宅氏：この一年を振り返ると、ESGへのバックラッシュが起きており、私を含め脱炭素を推進してきた世界の同志たちにとっては非常に苦しい一年でした。一方で、希望もあります。長期視点で資産を運用するアセットオーナーたちは気候変動に対して強い危機感を抱いており、それを重大なリスクとして再認識しつつあります。ロッテにおかれましても、ぜひ「気候危機は事業に多大な影響を及ぼし、会社の存続さえ危ぶまれる重大なリスクである」と認識している旨のメッセージを、力強く発信していただきたいです。

中島(ロッテ)：ロッテとしても、気候危機は極めて重大なリスクであると認識しており、特にサプライチェーンへの影響を懸念しています。気候変動や異常気象の増加は、原材料である農産物の生産に悪影響を及ぼします。ここ数年の「カカオショック」で、まさにサプライチェーンへの影響を実感したところです。さらに、リスクは気候だけにとどまらず、地政学的調達リスクも高まっており、強い危機感を抱いています。

井出氏：ご認識の通り、気候危機は未曾有の地球規模の危機です。これに対して重大な危機感を持っていることを、外部へ明確に表明すべきだと私も考えます。EUなどでは、自社の強い危機感を地球規模で捉えて発信し、サステナビリティの取り組みを強化することで消費者や投資家からの支持を拡大している企業もありますので、ぜひ参考にしてください。また、気候変動の影響を受けやすい原材料については、世界中で代替品の検討が進んでいます。例えば、カカオ豆の代わりにイナゴ豆(キャロブ)やコーヒーカスを活用するなどの動きです。

松倉(ロッテ)：カカオ豆の価格はようやく落ち着きを見せ始めています。今回の「カカオショック」を経験し、ロッテでも従来のチョコレート規格にこだわるだけではなく、お客様が求めるものを安定的にお届けすることが何より重要であると再認識しました。乳原料を活用した新しいおいしさの提案や、フードテック等による代替原料の活用など、様々な可能性を模索していきたいと考えています。

井出氏：一方、日本国内では2026年4月から食料システム法が全面施行され、世界的な原材料高騰や環境変化に対応した食料の安定供給と、持続可能な生産・流通体制の構築が促されます。適正な価格転嫁や、環境・資源に配慮した連携が今後一層重要になるでしょう。これにより、例えば食品ロス削減に向けた商習慣の改善交渉なども、さらに進めやすくなっていくと思います。

平田(ロッテ)：商習慣の見直しは、大手小売業様を中心に既に改善が進みつつあります。食料システム法の施行を機にこの動きがさらに広がることを期待するとともに、適切に働きかけを行っていきます。また、「チョコパイ」など比較的賞味期限が短い商品群についても、品質を担保しながら賞味期限を延長する努力を続けています。

シナリオや戦略をアップデートし続けていくことの重要性を再認識

三宅氏：同業他社と協働で進めておられる使用済みポリスチレン容器包装等の回収実証は画期的であり、素晴らしい取り組みです。今後の展開を大変楽しみにしています。社会実装を進める過程では、ぜひ業界全体でプラスチックの材質表示について議論していただきたいです。消費者が直感的に分別できるようになればさらに良いと思います。また、ガーナの調達先で実施されている森林モニタリングの取り組みも非常に素晴らしいです。もっと積極的にアピールすべき内容だと思います。御社が発信することで他社もそれに続き、結果として産業全体がサステナブルになれば、巡り巡ってロッテ自身の利益にもつながります。シェードツリーの普及を通じたアグロフォレストリーの推進にも大いに期待しています。

宮野(ロッテ)：先日、ポリスチレン容器包装等の回収実証に関する記者説明会に登壇した際、社外からの関心の高さに驚かされるとともに、これが社会的に非常に重要な取り組みであることを再認識しました。また、協働している他企業の皆さまが本気でこの分野に取り組む姿勢に、深く心を動かされました。特に、直接的なお客様である小売業様からの関心も高く、これは環境課題の解決にとどまらず、大きな機会でもあると確信しています。

井出氏：食品ロスの削減に関して、ロッテはリユースやリサイクルに注力され、確かな成果を出しておられます。その実績は素晴らしいですが、今後はリデュースにさらに目を向けることで、より本質的な削減が進むと考えます。私もロッテの商品を店頭でよく拝見していますが、「カスタードケーキ」などは賞味期限表示の大括り化(「年月日」表示から「年月」表示への移行)を既に実現されていたね。

平田(ロッテ)：賞味期限を延長し、表示を大括り化したことで、食品ロスの削減につながっただけでなく、物流面での効率化も図ることができました。これからも商品の賞味期限延長に向けた技術的努力を続けるとともに、需給予測の精度を上げてロスを減らし、お客様に余すことなくおいしく召し上がっていただける体制を目指していきます。

井出氏：引き続き食品ロスの削減に努めていただき、「ロッテ ミライチャレンジ2048」で掲げられている目標が達成されることを大いに期待しています。他社の事例ですが、製造工程で発生する食品ロスを原料化し、新たな商品に加工するアップサイクルセンターを工場内に設置したケースもあります。こうした取り組みも参考にされ、さらなる推進を期待します。また、視点を変えますが、脱炭素を進める上では冷媒への対応に目を向けることも非常に重要です。

松倉(ロッテ)：ロッテでも、フロン類の漏えいが地球温暖化に重大な影響を及ぼすことを重く受け止めています。設備の定期点検による適正管理で漏えい防止に努めるとともに、世界に先駆けてCO₂冷媒を用いたアイスクリームフリーザーを導入するなど、環境負荷の低い自然冷媒への転換を計画的に進めています。

中島(ロッテ)：本日は多角的な視点から貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。皆さまから当社の取り組みに対して力強く背中を押していただきましたので、自信を持ってさらに推進していきます。また、先行きが不確実な世の中においては、常に広い視野を持ち、自分たちのシナリオや戦略をアップデートし続けていくことの重要性を再認識しました。本日いただいた数々のアドバイスを胸に、社員一丸となってロッテならではのサステナビリティ経営をより一層力強く推進していきます。



Dialogues with Experts

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

労働安全衛生は、
従業員が安心して能力を
発揮するための重要な土台

赤羽氏：人的資本開示において、労働安全衛生は最も重要な土台であり、リスクマネジメントの重要指標です。基礎的な情報であるがゆえに、きちんと取り組んでいけばアピールするまでもないと思われがちですが、ぜひ積極的に開示していただきたいです。例えば、「残業時間の記録は1分単位で適切に行われているか」「着替えの時間は労働時間に含まれているか」など、最新の判例に沿ってアップデートされているかも重要なポイントです。適切な管理がなされていないと訴訟リスクにもつながるため、しっかりと対応している事実の情報発信が大切です。

佐伯(ロッテ)：労働安全衛生は従業員が安心して能力を発揮するための重要な土台であると改めて認識しました。ロッテでは、残業時間の1分単位での適正な記録や、工場における着替え時間の労働時間算入など、最新の判例や社会要請に則った運用を既に取り入れています。今後も法改正や労働環境の変化を注視し、より適正な管理体制へとアップデートし続けていきます。

赤羽氏：避難訓練についても、改めて見直しを行っていただきたいです。昼間はもちろん夜間も実施し、社員だけでなく臨時従業員なども参加できる体制が理想です。停電時の避難経路やシャッターの開閉方法なども周知されていますでしょうか。従業員の命を最優先にする企業姿勢が伝われば、おのずとエンゲージメントも高まります。また、自社にとどまらず、サプライチェーン全体にも安全対策を要請していただきたいですね。

Dialogues with Experts

有識者ダイアログ

佐伯(ロッテ)：現在も夜間の避難訓練を実施していますが、改めて詳細な実施状況を確認し、必要に応じてアップデートを図ります。ロッテでは各工場および本社に安全衛生委員会を設置しており、情報共有を行いながら各事業所の特性に合わせた安全な職場づくりに努めています。ご指摘の通り、人命最優先の姿勢を改めて確認し、さらなる安全確保に努めていきます。

多様な視点(特に女性の視点)を排除することがリスクの増大を招く

大崎氏：米国ではDEI*に対する政治的な揺り戻しも起きていますが、多くの企業は中長期的な成長にDEIは不可欠という認識を変えていません。「カルチャー」や「ウェルビーイング」など表現を工夫しながら、実質的な取り組みを継続しています。また、EUでは人権デューデリジェンスを求める動きがさらに強まり、企業の責任範囲はサプライチェーン全体へと拡大しています。日本企業の動向について、ロッテではどのようにご覧になっていますか。

中島(ロッテ)：国内の業界各社やお取引先様とお話する中では、DEIに対する揺り戻しはほとんど見られず、むしろ取り組みを加速させている企業が多いと感じています。ロッテはまだ途上ではありますが、男性の育児休業取得率など順調に推移している指標もあり、社内の意識は着実に変化しています。また、これまで頂戴したアドバイスを反映し、ジェンダーの視点を様々な施策に組み込んでいます。一例ですが、ガーナのカカオ豆調達地域における児童労働対策の一環と

して、月経に関する正しい知識の普及と生理用品の寄付サポートを開始しました。現地では、生理用品の不足や知識の欠如によって女子児童が学校に通えず、それが児童労働のリスクを高める要因の一つとなっています。子どもたちが継続して教育を受けられる環境を多様な視点で整えることが、児童労働の根本的な解決につながると考えています。

大崎氏：アドバイスを実際の取り組みに反映していただき、大変嬉しく思います。ロッテの活動がジェンダー視点を取り入れて着実に進化している点は素晴らしいです。ジェンダー視点の主流化は、もはや単なる人権課題にとどまらず、事業のレジリエンスやリスクマネジメントの観点から議論されるようになっていきます。国内の様々なハラスメント事案を見ても、多様な視点(特に女性の視点)を排除することがリスクの増大を招き、企業のレジリエンス低下につながっています。これは企業の持続可能性そのものに直結する問題です。特に、経営層の同質性が高い組織はガバナンスの機能不全に陥る事例が散見されており、非常に大きなリスクと言えます。

育児休業中の業務をカバーする周囲の社員へのサポートにも目を向けて

赤羽氏：先ほど育児休業取得の話題が出ましたが、休業を取得する本人のサポートはもちろんのこと、休業中の業務をカバーする周囲の社員へのサポートにもぜひ目を向けていただきたいです。育児休業に伴う欠員は恒常的な人員不

足ではないため、新たな人員補充が難しいという実態があります。私も他社の社外取締役としてこの

テーマを議論することがありますが、明確な正解がなく、非常に悩ましい課題です。

井上(ロッテ)：ロッテでは、育休を取得する本人に対して、早期の業務引き継ぎの徹底や、「お互い様」の精神による周囲への感謝の表明を促しています。さらに、育休取得経験者からアドバイスを受ける機会を設けるなど、多角的なサポートを行っています。また、管理職に対しては毎年DEIに関する勉強会を実施して理解を深め、日頃から育休を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

中島(ロッテ)：現状、社内にはまだ属人的な業務が残っており、これは事業継続の観点からもリスクであるため、業務の標準化と属人化の解消を進めています。同時に、同僚の休業により一時的に業務負荷が増加する周囲の社員を、適切に処遇・評価する仕組みも議論しています。また、様々な部署で発生する一時的な欠員をフォローアップする仕組みなども検討していきたいと考えています。

赤羽氏：シニア人財の経験を活かして欠員をフォローするアイデアは、非常に有効かもしれません。それに加えて、多忙な管理職が本来のマネジメント業務に専念できるよう、難易度の高い業務をシニア人財が伴走支援するなど、その知見を活かせる活躍の機会は数多くあると思います。

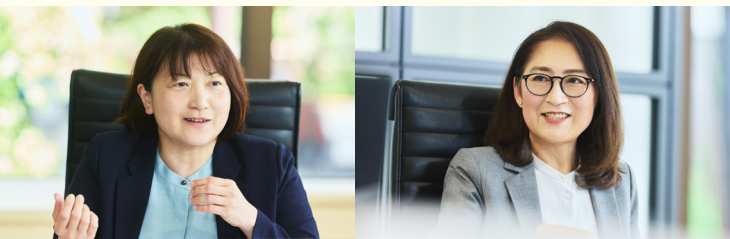
エンゲージメントの向上とリスクマネジメントは密接に連動

大崎氏：ロッテの皆さまは、ダイアログでの提言やアドバイスを真摯に受け止め、具体的なアクションに反映してくださるので、アドバイスのしがいがあります。特に、将来の「あるべき姿」から逆算して施策を考えるバックキャスティングがで

きている点が素晴らしいです。明確なビジョンを掲げることの重要性を改めて感じました。その上で、しっかりとPDCAサイクルを回されています。エンゲージメントスコアが大きく向上したことも、その成果の表れでしょう。組織のどこにボトルネックがあるかをきめ細かく分析し、着実に対応策を実行されています。若い世代は経営層のそうした真摯な姿勢をしっかりと見ており、それが会社への信頼につながっています。心理的安全性が担保された環境で、経営層や管理職が若い世代の声に耳を傾け、対話することが何より重要です。「話を聞いてもらえない会社だ」と感じてしまえば、現場のネガティブな情報が上に上がらなくなり、重大なコンプライアンスリスク等に直結します。エンゲージメントの向上とリスクマネジメントは、実は密接に連動しているのです。

中島(ロッテ)：私自身も同様の危機感を抱いており、だからこそエンゲージメントの向上を経営の重要課題の一つとして位置付け、役員の評価にも組み込んでいます。2025年度の調査では「BBB」と前年度から2段階スコアが向上し、成果が出つつあります。さらなる向上に向けて、役員の多面評価も新たに導入しました。自部署の部下だけでなく、日常業務で関わりのある他部署の社員からも評価を受けることで、周囲からどのように見られているかを強く意識付ける狙いがあります。エンゲージメントを高めていくためには、結局のところ、日々の細やかなコミュニケーションと高いモラルという基本が最も重要です。本日はいただいた貴重なご意見を踏まえ、ロッテが社会とともに持続的に発展していけるよう、引き続き従業員のエンゲージメント向上と強い組織づくりに努めていきます。

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



環境

Environment

- 01 | 環境方針と推進体制
- 02 | 気候・自然関連リスク・機会の管理
- 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 | 水資源
- 06 | 汚染防止
- 07 | 温室効果ガス排出量の第三者保証
- 08 | 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、滋賀工場、九州工場）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、滋賀工場、九州工場）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
 当社では工場勤務する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。

● 役員向け研修

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

● 社員向け研修

当社の全社員を対象とした環境研修を新たに開始しました。初年度となる2025年度は、自社の目標への理解を深めるとともに、喫緊の課題である「脱炭素」をテーマに、その必要性や基礎知識についての講義を実施し、約1,900名が受講しました。本研修は今後も毎年継続し、ステークホルダーとともに持続可能なビジネスへの転換を推進できる人財を育成していきます。

環境事故および法令違反

万が一、環境に関する事故や法令違反が発生した場合には、関係各部署や行政等と協力し、速やかに対応する仕組みを整備しています。2025年度は、環境に関わる重大な事故や法令違反の報告はありませんでした。

02 気候・自然関連リスク・機会の管理

基本的な考え方

当社グループは、事業活動が自然の恩恵に依存して成り立っていると同時に、バリューチェーン全体を通じて自然環境に様々な影響を及ぼしうることを認識しています。さらに、気候変動が自然環境にもたらす影響を、重大な事業リスクの一つとして捉えています。こうした自然への依存と影響を正しく把握し、気候・自然関連のリスク・機会を適切に管理するため、TCFD*1およびTNFD*2の両提言を活用しています。2021年5月のTCFDコンソーシアム*3、2022年7月のTNFDフォーラム*4への参画を経て、両提言に基づいたリスク・機会の分析と情報開示を進めています。これにより、事業のレジリエンス強化や負の影響低減を図るとともに、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進しています。



*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・機会について開示することを推奨する提言をまとめた。

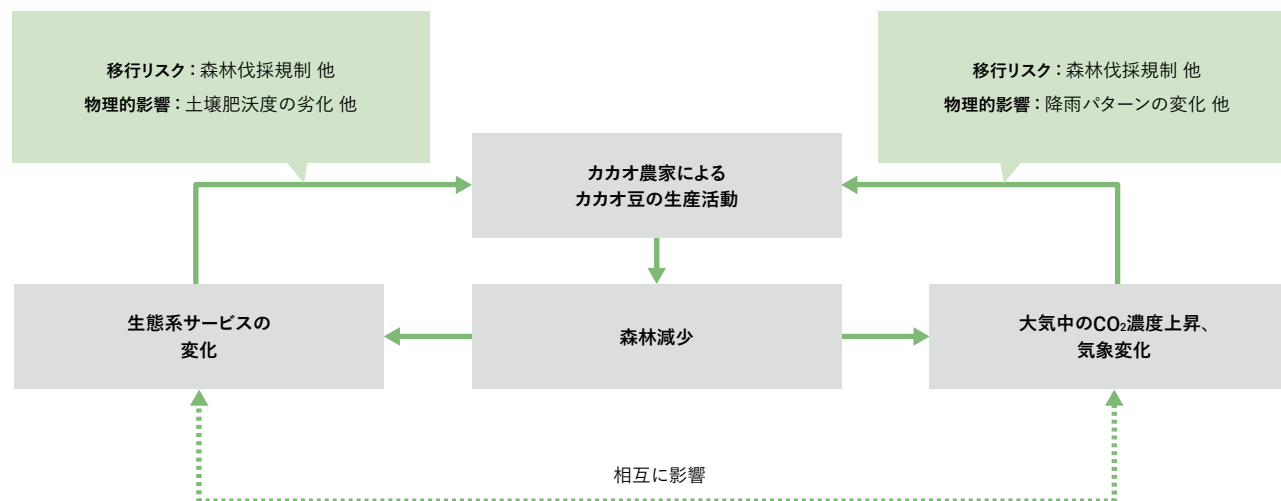
*2 TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォースの略。TCFDに続く枠組みとして、2019年世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で着想され、国連環境計画金融イニシアチブ(UNEP FI)、国連開発計画(UNDP)、世界自然保護基金(WWF)、英国の環境NGO グローバルキャノピーにより、2021年6月に設立。自然生態系の損失を食い止め、回復させる「ネイチャーポジティブ」な社会への移行に向け、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークを提言として発表。

*3 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。2026年4月1日にGXフューチャー・コンソーシアムに改組。

*4 TNFDフォーラム：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。

さらに、気候・自然関連のリスク・機会は相互に関連していることを踏まえ、本レポートでは両者の統合的な分析・開示を試みています。例えば、当社の重要原材料の一つであるカカオ豆の生産は、気候と自然の変化から直接的な影響を受けます。同時に、生産活動に伴う森林減少が大気中のCO₂濃度上昇や生態系サービスの変化を招き、気候・自然の両分野に影響を与える側面も持っています。このような相互作用を踏まえ、両課題を統合的な視点で評価・対応することが、持続可能な事業活動において不可欠であると考えています。

カカオ豆の生産における気候と自然の相互作用例



ガバナンス

気候関連と自然関連のリスク・機会は他の全社リスクと同様にリスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P66参照)において管理しており、両者は相互に関連しているため、統合的に取り扱っています。

これらに関する重要事項は、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。さらに、対応策の進捗はサステナビリティ推進部企画課が取りまとめており、同部担当執行役員を通じて経営会議および取締役会は定期的に報告を受けています。

戦略

当社グループでは、2021年より気候関連のシナリオ分析を開始し、リスク・機会の定性評価から財務インパクトの定量分析へと、段階的に評価の高度化を試みています。さらに、2023年からはLEAPアプローチ*を活用し、事業活動が自然に及ぼす依存と影響の評価を実施し、自然関連のリスク・機会の分析を進めています。

*LEAPアプローチ：企業が自然関連リスク・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。

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(カカオ豆、パーム油、砂糖、小麦粉、乳製品、容器包装)

気候・自然関連のリスク・機会は相互に関連していることを踏まえ、現在ではこれらを独立した課題としてではなく、統合的に評価・分析することで、事業の持続可能性とレジリエンスの強化に向けた対応策を推進しています。

なお、本分析および評価はみずほ総合研究所(株式会社みずほ銀行内のシンクタンク)の支援を得て実施しました。内容は記載の参照文献に基づくものであり、今後の新たな情報や関連動向の変化に応じて、適宜対応の見直しを行ってまいります。

分析したリスク・機会

気候	自然	バリューチェーン	リスク・機会	具体的な事業影響		
●	●	上流	リスク	物理的	自然災害の激甚化	干ばつや異常多雨* 原材料価格の上昇
●	●	上流	リスク	物理的	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
●		下流	機会	物理的	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)
●		直接操業	リスク	移行	規制強化	カーボンプライシング導入による調達コスト増
●	●	上流	リスク	移行	規制強化	カーボンプライシング導入による調達コスト増
	●	上流(カカオ豆・パーム油)	リスク	移行	規制強化	森林減少防止規制強化に伴う原材料価格上昇
	●	上流(カカオ豆)	リスク	物理的	自然災害の激甚化	異常多雨による原材料価格上昇
	●	直接操業(タイ・インドネシア)	リスク	物理的	自然災害の激甚化	水不足や干ばつによる生産コスト増
	●	直接操業(ウェデル・銀座コーギーコーナー清川工場)	リスク	移行	規制	操業に伴う生物多様性への影響対応コスト増
	●	直接操業	リスク	移行	規制強化	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り替えによるコスト増
	●	直接操業	機会	移行	評判	自然環境に悪影響を与えない企業としてロイヤリティの向上

* 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。

気候関連リスク・機会にかかるシナリオ分析

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・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シナリオ(物理的シナリオ)と、主に移行面での影響が顕在化するシナリオ(移行シナリオ)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・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。

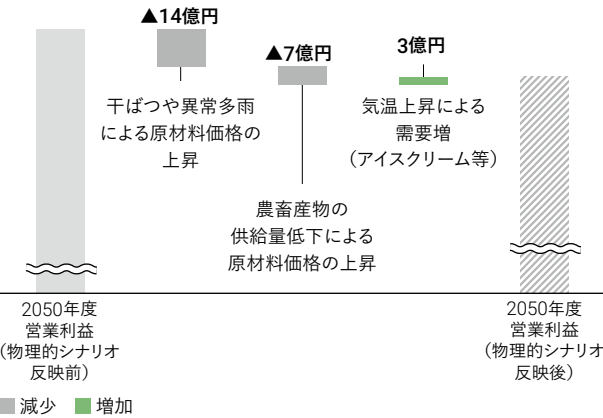
● 分析結果

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。

物理的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
物理的リスク	自然災害の激甚化	干ばつや異常多雨による原材料価格の上昇	10億円	14億円
	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

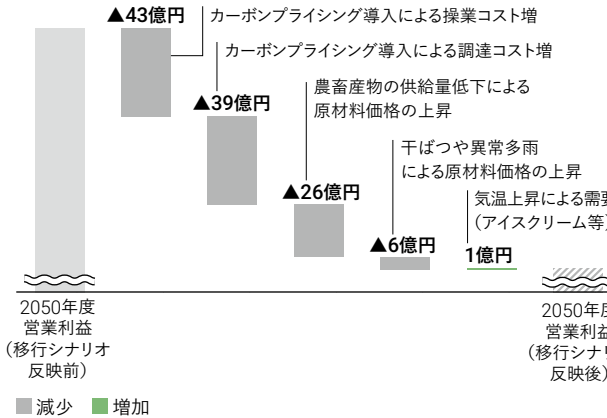
物理的シナリオにおける2050年の潜在的財務影響



移行シナリオにおける主な影響

	社会および環境の変化	具体的な影響	事業への影響	
			潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)	
			2030年	2050年
移行リスク	規制強化	カーボンプライシング導入による操業コスト増	2億円	43億円
		カーボンプライシング導入による調達コスト増	5億円	39億円
移行リスク／物理的リスク	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	17億円	26億円
物理的リスク	自然災害の激甚化	干ばつや異常多雨による原材料価格の上昇	6億円	6億円
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

移行シナリオにおける2050年の潜在的財務影響



● 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。

参照した文献

参照シナリオ	
IPCC	IPCC, 2023: Climate Change 2023: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [Lee, H. and Romero, J. (eds.)]. IPCC, Geneva, Switzerland. https://doi.org/10.59327/IPCC/AR6-9789291691647
	SSP5-8.5 SSP1-2.6

● 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、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、一人当たりの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。パーム油の移行シナリオには、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。

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	物理的 シナリオ	移行 シナリオ
砂糖	テンサイ サトウキビ	日本(北海道)	+11%	+7%
		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%
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%

参照した文献

砂糖	北海道立総合研究機構農業研究本部中央農業試験場 (2011)戦略研究「地球温暖化と生産構造の変化に対応できる北海道農林業の構築－気象変動が道内主要作物に及ぼす影響の予測－」成果集, 北海道立総合研究機構農業試験場資料第39号
	Everingham, Y., Inman-Bamber, G., Sexton, J., & Stokes, C. (2015). A Dual Ensemble Agroclimate Modelling Procedure to Assess Climate Change Impacts on Sugarcane Production in Australia. Agricultural Sciences, 06(08), 870–888. https://doi.org/10.4236/as.2015.68084
	Pipitpukdee, S., Attavanich, W., & Bejranonda, S. (2020). Climate Change Impacts on Sugarcane Production in Thailand. Atmosphere, 11(4), 408. https://doi.org/10.3390/atmos11040408

パーム油	Sarkar, Md. S. K., Begum, R. A., & Pereira, J. J. (2020). Impacts of climate change on oil palm production in Malaysia. Environmental Science and Pollution Research. https://doi.org/10.1007/s11356-020-07601-1
	Paterson, R. R. M., Kumar, L., Taylor, S., & Lima, N. (2015). Future climate effects on suitability for growth of oil palms in Malaysia and Indonesia. Scientific Reports, 5(1). https://doi.org/10.1038/srep14457
	Russell Monteith Paterson, R. (2020). Depletion of Indonesian oil palm plantations implied from modeling oil palm mortality and Ganoderma boninense rot under future climate. AIMS Environmental Science, 7(5), 366–379. https://doi.org/10.3934/envirosci.2020024
小麦粉	Zhao, C., Liu, B., Piao, S., Wang, X., Lobell, D. B., Huang, Y., Huang, M., Yao, Y., Bassu, S., Ciais, P., Durand, J.-L., Elliott, J., Ewert, F., Janssens, I. A., Li, T., Lin, E., Liu, Q., Martre, P., Müller, C., Peng, S., Peñuelas, J., Ruane, A. C., Wallach, D., Wang, T., Wu, D., Liu, Z., Zhu, Y., Zhu, Z., & Asseng, S. (2017). Temperature Increase reduces global yields of major crops in four independent estimates. Proceedings of the National Academy of Sciences, 114(35), 9326–9331. https://doi.org/10.1073/pnas.1701762114
	Qian, B., Zhang, X., Smith, W., Grant, B., Jing, Q., Cannon, A. J., Neilsen, D., McConkey, B., Li, G., Bonsal, B., Wan, H., Xue, L., & Zhao, J. (2019). Climate change impacts on Canadian yields of spring wheat, canola and maize for global warming levels of 1.5 °C, 2.0 °C, 2.5 °C and 3.0 °C. Environmental Research Letters, 14(7), 074005. https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab17fb
	Wang, B., Liu, D. L., O’Leary, G. J., Asseng, S., Macadam, I., Lines-Kelly, R., Yang, X., Clark, A., Crean, J., Sides, T., Xing, H., Mi, C., & Yu, Q. (2018). Australian wheat production expected to decrease by the late 21st century. Global Change Biology, 24(6), 2403–2415. https://doi.org/10.1111/gcb.14034
乳原料	Thornton, P., Nelson, G., Mayberry, D., & Herrero, M. (2022). Impacts of heat stress on global cattle production during the 21st century: a modelling study. The Lancet Planetary Health, 6(3), e192–e201. https://doi.org/10.1016/s2542-5196(22)00002-x

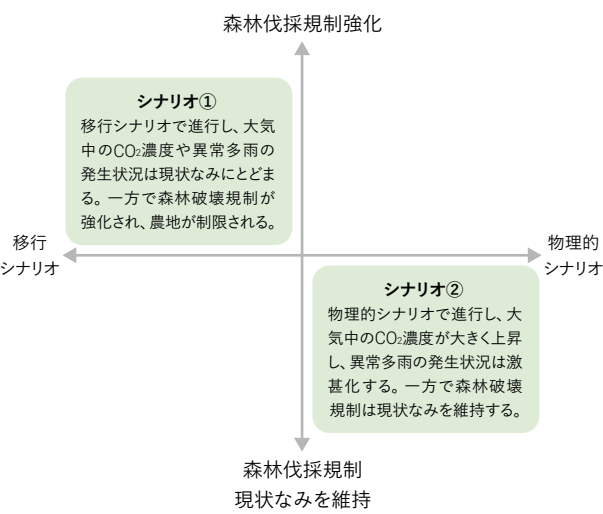
● カカオ豆の統合シナリオ分析

当社グループにとって重要原材料であるカカオ豆の調達に関しては、気候と自然の複合的な影響を把握するため、統合シナリオ分析を実施しました。具体的には、気候関連シナリオ(物理的および移行)に自然関連シナリオ(森林伐採規制の強化など)を加えた2軸で統合シナリオを設定し、評価を行っています。

2023年から2024年にかけて、カカオ豆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)で深刻な不作と相場の高騰(いわゆるカカオショック)が発生しましたが、その要因の一つに局地的な異常多雨があるとされています。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もとに、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気候関連シナリオに織り込んでいます。また、大気中の二酸化炭素濃度上昇がカカオに与える施肥効果についても文献を参照し、気候変動が及ぼす多面的な影響を分析しています。

世界のカカオ豆生産量の減少または不安定化が予想されるため、調達地の多様化や現調達地への営農指導(P41)やシェードツリー普及を通じたレジリエンス強化等の対応策を推進していきます。

カカオ豆の統合シナリオ分析



カカオ豆の生産量への影響分析

	世界のカカオ豆生産量への影響
シナリオ①	▲15%
シナリオ②	±0% 異常多雨の発生頻度・強度が増大し、産地や年ごとのばらつきが大きくなり不安定化する見通し

参照した文献

カカオ豆 Black, E., Ewan Pinnington, Wainwright, C. M., Lahive, F., Quaife, T., Allan, R. P., Cook, P. G., Daymond, A. J., Hadley, P., McGuire, P., Verhoef, A., & Pier Luigi Vidale. (2020). Cocoa plant productivity in West Africa under climate change: a modelling and experimental study. 16(1), 014009–014009. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abc3f3>

Bunn, C., Lundy, M., Läderach, P., & Castro, F. (2017). Global climate change impacts on cocoa (pp. 13–17). <https://www.icco.org/wp-content/uploads/T4.152-GLOBAL-CLIMATE-CHANGE-IMPACTS-ON-COCOA.pdf>

Ertug Ercin, Kaune, A., Karaman, C., & Orlov, A. (2024). Unraveling cross-border climate risks through climate storylines: An example from Europe's cocoa industry. Environmental and Sustainability Indicators, 22, 100359–100359. <https://doi.org/10.1016/j.indic.2024.100359>

● 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等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等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

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

● カーボンプライシング導入による調達コスト増

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

操業および調達コスト影響の試算に用いた炭素価格

	炭素価格 (/tCO ₂)	
	2030年	2050年
日本	4,840円	250USD
ポーランド	155USD	
インドネシア	90USD	200USD
その他	15USD	180USD

参照した文献

		参照シナリオ
IEA	IEA, 2025: World Energy Outlook 2025. International Energy Agency, Paris. https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2025	Net Zero Emissions by 2050 (NZE) Scenario
日本国内の排出量取引制度	経済産業省 (2025年12月19日) 排出量取引制度における上下限価格の水準(案) (GX実現に向けたカーボンプライシング専門ワーキンググループ事務局資料) https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/sangyo_gijutsu/emissions_trading/pdf/007_03_00.pdf	参考上限取引価格

自然への依存・影響の評価

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。

● 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、自然環境等の状況の評価しました。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の把握を行いました。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。

Locateで使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

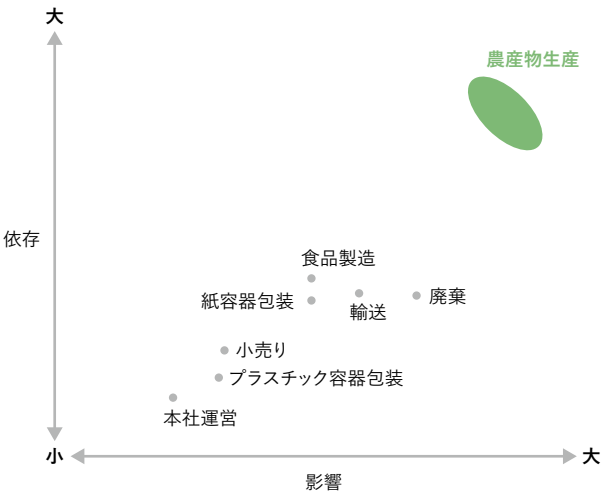
ENCORE*を用いてバリューチェーンの各活動における自然への依存と影響について評価しました。バリューチェーン全体で評価すると、上流(農産物生産)が依存・影響の両面で、直接操業(本社運営・食品製造)や下流(小売り・廃棄)、輸送と比べて依存・影響の度合いが高いことが分かりました。

* 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。

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

バリューチェーンごとの依存と影響の評価結果



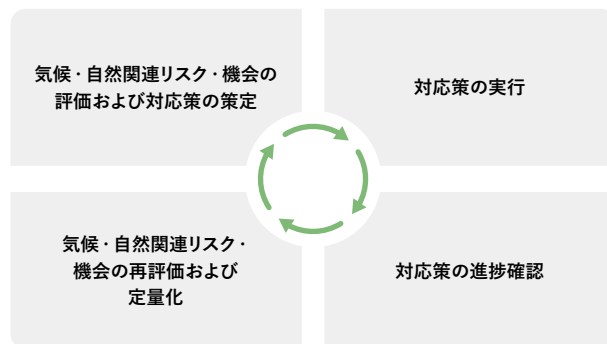
● Assess / Prepare

当社グループにとって重要原材料であるカカオ豆の調達に関しては、気候と自然の複合的な影響を把握するため、統合シナリオ分析を実施しました(P23参照)。

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・機会を整理しました(P21)。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。

リスク管理

事業に重大な影響を及ぼすリスクに対応するべく、リスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P66)を推進しており、その中で、気候・自然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。また、気候関連と自然関連のリスク・機会は相互に関連しているため、統合的に管理しています。サステナビリティ推進部企画課が関連部署およびグループ会社と連携してリスク・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リスク・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と、重要な経営課題として認識しており、2048年度までにカーボンニュートラル実現を目標に掲げて取り組みを進めています。

温室効果ガス排出量削減目標

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

2028年度目標 ▶ 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*21、2、4 サプライヤーへのエンゲージメント

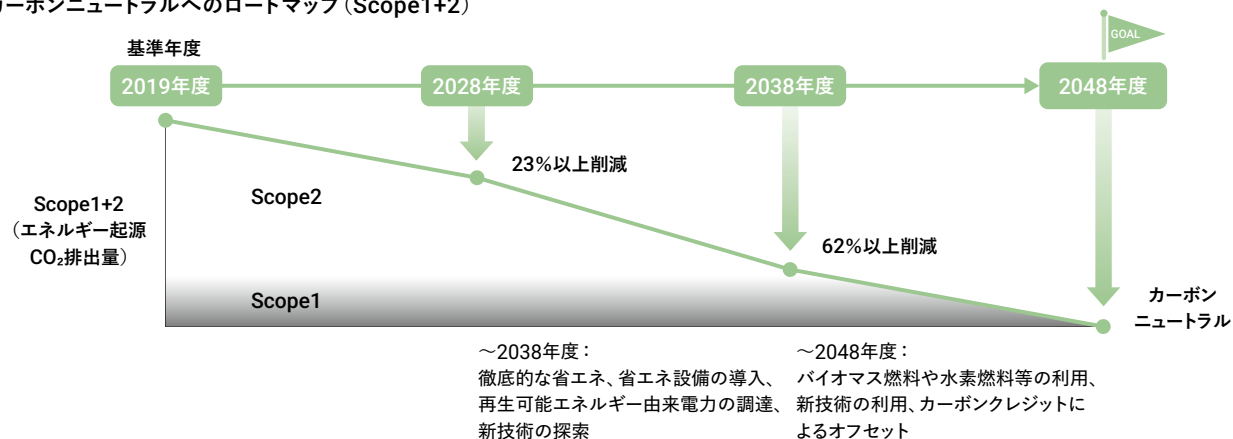
2028年度目標 ▶ Category3 2019年度比23%以上削減

*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(P27)。



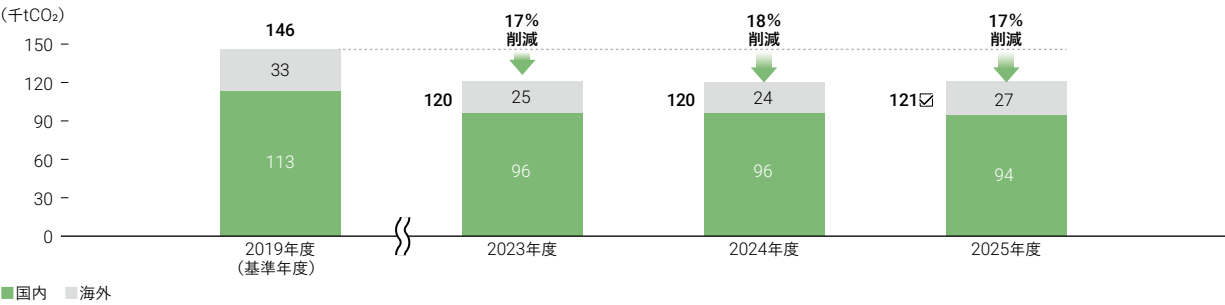
カーボンニュートラルへのロードマップ(Scope1+2)



03 温室効果ガス排出量の削減

Scope1+2実績

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 (P33)。

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。

SBT認定目標の進捗

	2019年度 (基準年度)	2025年度
エネルギー起源CO ₂ 排出量	130千tCO ₂ *	121千tCO ₂
削減率	—	▲7%

* SBT認定の基準年度には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、旧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.)

* Dari K株式会社は、2026年4月1日付で株式会社ロッテに吸収合併されました。

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、Scope2はIEA Emission Factors 2025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

温室効果ガス排出量 (千tCO₂)

Category	2024年度	2025年度
1. 購入した製品・サービス	719	749
2. 資本財	29	33
3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	25	25
4. 輸送、配送 (上流)	96	97
5. 事業から出る廃棄物	1	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)	63	58
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	52	52
13. リース資産 (下流)	—*	—*
14. フランチャイズ	—*	—*
15. 投資	—*	—*
合計	991	1,021☑

* 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 (P33)。

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. 4.0(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Ver3.6(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される係数
- 4: 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数の代替値

再生可能エネルギー

自社拠点への太陽光パネルの設置

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	タイロッチ 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。

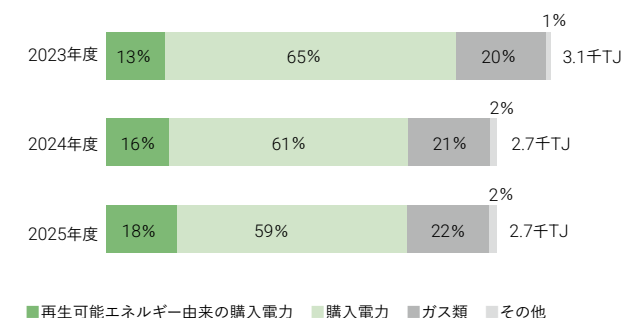
国内工場や全国の一部営業所にも順次再生可能エネルギー由来電力の導入を進めているほか、ポーランドのロッテウェデルの本社と工場では風力発電由来の電力のみを使用しています。

* 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

エネルギー投入量



集計対象

エネルギー起源CO₂排出量(Scope1+2)と同じ

省エネルギーの取り組み

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)を活用してエア漏れを常時監視しています。エア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。



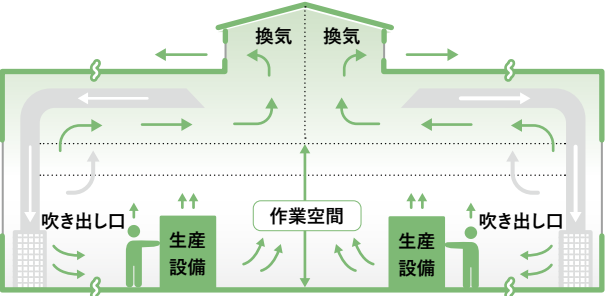
センサー

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しています。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)のみを効率的に冷却します。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減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。フロン類の漏えいが地球温暖化に影響することを踏まえ、設備の定期点検によって正しく管理することで漏えい防止に努めながら、地球温暖化係数の低い代替フロンや自然冷媒*への転換を計画的に行っています。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、万が一漏えい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 冷媒アイスクリームフリーザーを2台導入
2025年度	滋賀工場	CO ₂ 冷媒アイスクリームフリーザーを6台導入



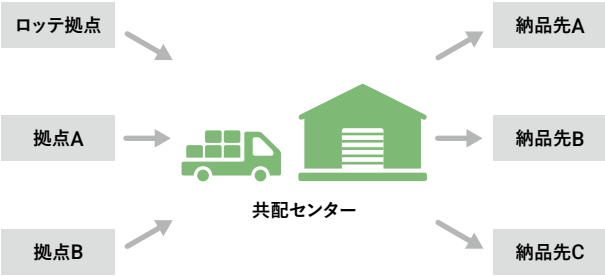
浦和工場 冷凍機

物流における取り組み

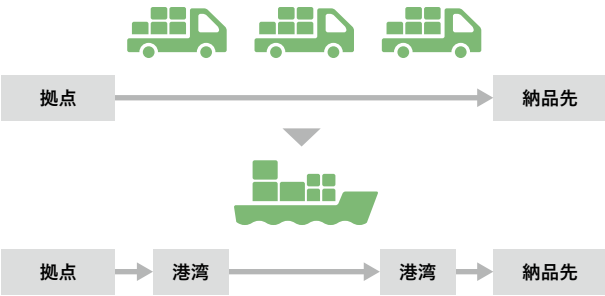
当社では、物流に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。荷姿の工夫による積載効率の向上に努めるとともに、共同配送*¹やモーダルシフト*²、ラウンドマッチング*³を推進することで、輸送にかかるCO₂排出量の削減のみならず、所要時間の短縮やトラックドライバーの労働時間の削減、総コストの削減を実現しています。

時期	主な取り組み	共同事業者	地域
2007年～	海運モーダルシフト	株式会社曙運輸	埼玉-福岡
2023年～	船舶を利用したラウンドマッチング	株式会社明治(乳製品)	埼玉-北海道
2024年～	鉄道コンテナを利用したラウンドマッチング	カバヤ食品株式会社	埼玉-岡山
2024年～	鉄道コンテナを利用したラウンドマッチング	株式会社ブルボン	新潟-福岡-大阪
2026年～	異業種ラウンドマッチング(冬季限定)	サッポロビール株式会社	関東-東北

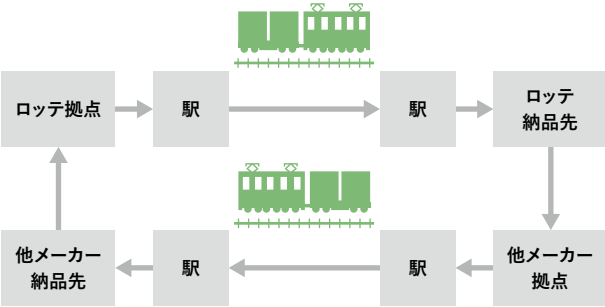
*¹ 共同配送：同業他社や運送業者、倉庫業者等と協力し、商品の配送を共同で行うこと。配送に関わるトラックの必要台数を減らすことで、CO₂排出量の削減につながる。



*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、空の状態に戻送することなく適合する貨物を見つけ、出発地まで戻ることにより、往路と復路の車両の積載率を高め、ドレージコストの低減を可能とする輸送方式のこと。



Topic

令和7年度「海運モーダルシフト大賞」を受賞

株式会社曙運輸と協業して取り組んだ埼玉県から福岡県への製品輸送における、海運モーダルシフトの取り組みが評価され、令和7年度「海運モーダルシフト大賞*」を受賞しました。埼玉県から福岡県への製品輸送において、フェリーを活用することで、これまで1,148kmを要していた陸上走行距離を、港までの陸上輸送(37kmおよび8km)と内航船による海上輸送(1,146km)に転換しました。本取り組みにより、CO₂排出量の40%削減と、トラック運転手の労働時間10,800時間(年間)の削減につながりました。

* 海運モーダルシフト大賞：国土交通省、一般社団法人日本長距離フェリー協会、日本内航海運組合総連合会、学識経験者等で構成されるエコシップ・モーダルシフト事業選定委員会が、海上輸送へのモーダルシフトに特に貢献したと認められる荷主・物流事業者のうち革新的な取り組み等により貢献度が高かったと認められる荷主・物流事業者に授与。



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削減にも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、容器包装を通じた環境配慮への取り組みを分かりやすくお伝えするため、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」を表示しています。地球環境への配慮に加え、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は生まれ、対象商品は103品にまで拡大しています(2026年3月時点)。取り組みの進捗をより詳しくお届けするため、2026年3月に特設サイト「ロッテ スマイルエコ」を開設しました。本サイトでは情報の集約だけでなく、一部の取り組みによるライフサイクル全体のCO₂排出量の試算結果を掲載し、環境負荷低減効果の可視化も行っています。

● ロッテ スマイルエコ

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



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

再資源化を推進し、プラスチックの資源循環に貢献する。(より高度な再資源化を推進していく)

● オフィス

今まで燃えるごみ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。再資源化を推進し、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パックを含む3製品に使用しているプラトレイを薄肉化しました。チョコパイパーティーパックおよびカスタードケーキパーティーパ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、トレイ側面の縦線(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、トレイの厚みを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

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	138.7
2022年度	ゼロ チョコレート<袋>、ガーナ&クランキーシェアパック	外袋の薄肉化	7.2
2023年度	レディーボーデン バイント	蓋の薄肉化	24.5
2024年度	チョコパイパーティーパック、カスタードケーキパーティーパック、トッポ袋	トレーの薄肉化	60.7
2025年度	ZEROミニカップ	蓋にバイオプラスチックを使用	2.8*

算出方法

2025年度調達実績をもとに、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。

* 2026年4月時点の年間販売計画量を元に試算。

再資源化の推進(ケミカルリサイクル)

当社は、工場から排出されるプラスチック使用製品産業廃棄物の再資源化を推進しています。その一環として、2025年10月より株式会社レゾナックおよび日本ウエストグループと連携し、当社狭山工場から排出される生産ロスなどで発生した使用済み容器包装プラスチックの一部について、ガス化ケミカルリサイクルを開始しました。ガス化ケミカルリサイクルとは、使用済みプラスチックを高温でガス化して分子レベルまで分解し、化学品として再生するリサイクル手法です。

本取り組みでは、排出された使用済み容器包装プラスチックを日本ウエストグループが運搬・中間処理した後、株式会社レゾナックにてガス化ケミカルリサイクルを行います。製造された水素やアンモニア、炭酸ガスなどの化学品は再び市場へと還流されます。



「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)のサポートのもと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

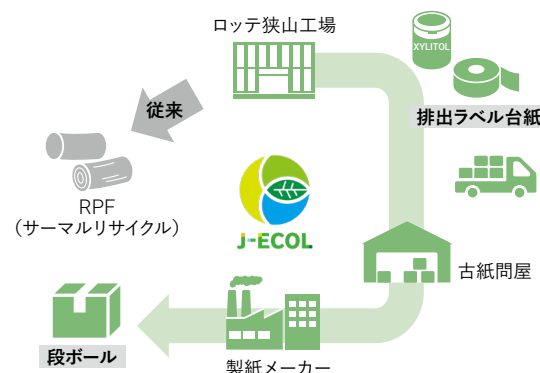
紙の容器包装については、できる限り使用量を削減し、省資源化に努めています。また、使用する紙原料については、再生紙や森林認証紙といった環境に配慮した紙原料の使用を進めています。

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およびプラスチックを主原料とする固形燃料のこと。

ラベル台紙のマテリアルリサイクル



スマイルエコチャレンジ

容器包装等における持続可能な社会の実現に向けた様々な取り組みを「スマイルエコチャレンジ」と名付けて推進しています。その一環として、学生や他企業とともに回収リサイクルに取り組んでおり、活動の一部をご紹介します。

プラスチック容器包装のリサイクル 実証実験

● 2024~2025年度 店頭でのガムボトル容器回収

株式会社ライフコーポレーションにご協力いただき、店頭でのガムボトル容器回収の実証実験を実施しました。2024年度は4店舗、期間4か月で開始し、2025年度は9店舗、期間6か月に拡大して実証実験を行いました。回収されたガムボトル容器はリサイクルペレットに成形後、店舗でご利用いただく「買い物カゴ」へと生まれ変わっています。



● 2025年度 店頭でのポリスチレン容器回収

株式会社ヤクルト本社とともに株式会社ライフコーポレーションにご協力いただき、使用済みポリスチレン食品容器等であるヤクルト容器と雪見だいふくのトレー・ピックの店頭回収を行いました。ポリスチレンは、ケミカルリサイクルに適している素材であり、化学的な工程を経ることで、高い安全性が求められる食品容器への再利用も可能と考えられています。分別回収と、水平リサイクル(同じ製品に生まれ変わらせる)のシステム構築を目指しています。

紙容器包装のリサイクル

国内において古紙の回収は積極的に行われている一方で、紙容器包装の回収率は低く、その実態が広く認知されていない現状を受け、紙容器包装のリサイクル意識を高める一助となる取り組みを実施しました。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、トイレトペーパーに生まれ変わり、その一部は同校へ寄贈されました。また、かえつ有明中・高等学校とも同様のリサイクル活動を推進しています。

Topic

竹材の活用

アイス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菓では国内初(当社調べ)となる竹材アイススティックを2023年から使用しています。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年度までにステーキホルダーと連携してFLWを最小化することを目標に掲げています。

FLW発生量削減率

2019年度(基準年度)	FLW発生量4.1千t(原単位0.015)
2023年度	21%削減 FLW発生量3.4千t(原単位0.012)
2024年度	31%削減 FLW発生量3.0千t(原単位0.010)
2025年度	24%削減 FLW発生量3.2千t(原単位0.012)

集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社

算定方法

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

原単位=FLW発生量/(販売量+FLW発生量)

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

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

リデュース

FLWを削減するためには、FLWを発生させないことが最も重要です。当社では、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

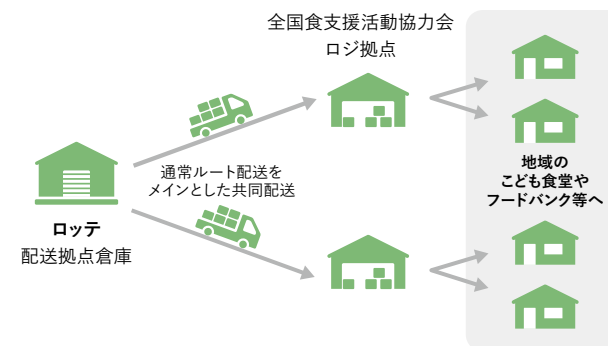
● 余剰食品*の寄付

やむを得ず発生してしまった余剰食品については、フードバンクや子ども食堂等に定期的に寄付し、必要とされている方々に有効活用していただくことで、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け入れが可能な寄付先(ロジ拠点)を、一般社団法人全国食支援活動協力会(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。2025年度は、菓子等を約18万個寄付しました。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。



余剰食品の寄付フロー



● 規格外品や切れ端をお得に販売

銀座コージーコーナーでは、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製品をアウトレット品として販売しています。



ポーランドのロッテウェデルでは「Give Them a Chance」と題し、見た目が規格外の製品を、E.ウェデル・チョコレートファクトリー・ミュージアムにて販売しています。この取り組みによりFLWを約25t削減し環境負荷の低減に貢献しました。品質に問題のない不揃いな製品をお客様に提供することで、見た目にとらわれない新しい選択肢をご提案しています。その価値をご理解いただくことは、お客様とともに持続可能な消費のあり方について考える大切なきっかけづくりにもつながっています。

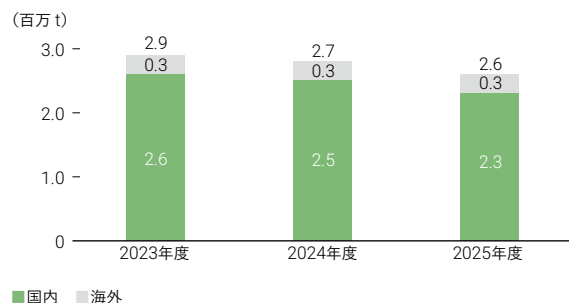
リサイクル

事業活動に伴い発生した廃棄物については、可能な限り付加価値の高い有効活用に努めており、飼料へのリサイクルを推進しています。包装された製品は「容器包装」の処理が障壁でしたが、包装された状態のまま処理できる専用設備を持った事業者と連携し、廃棄物の飼料化をさらに加速させています。

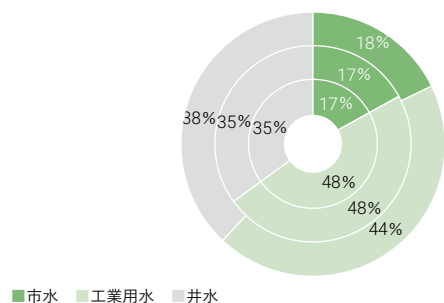
05 水資源

水使用実績

水使用量



水使用比率(内:2023年度 中:2024年度 外:2025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

06 汚染防止

事業活動による環境汚染を防止するために、環境関連法令を遵守し、適切な管理に取り組んでいます。化学物質については、「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律(PRTR法)」に従って管理を徹底しています。

07 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P27に記載した2025年度のの付されたエネルギー起源CO₂排出量(Scope1+2)および温室効果ガス排出量(Scope3)については、デロイトトーマツサステナビリティ株式会社による独立した第三者保証を受けています。

独立業務実施者の保証報告書

2026年8月26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 後藤 知弘

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社(以下「当社」という)は、株式会社ロッテ(以下「会社」という)が作成した「サステナビリティレポート 2026(詳細版)」(以下「報告書」という)に記載されているの付された2026年3月31日をもって終了する2025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、報告書の温室効果ガス情報に注記されている算定及び報告の規程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。この責任には、不正な虚偽表示のない温室効果ガス情報を作成するために必要な内部統制を整備及び運用することが含まれる。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会が公表した「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス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方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムを整備及び運用している。

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、国際監査・保証基準審議会が公表した国際保証業務基準3000号「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び国際保証業務基準3410号「温室効果ガス報告に対する保証業務」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、観察、文書の閲覧、分析の手続、算定方法及び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、並びに以下を含んでいる。

- 温室効果ガス情報の算定及び報告に適用される規程の適合性及び利用可能性の評価
- 不正又は誤謬による温室効果ガス情報に生じる重要な虚偽表示リスクの識別及び評価
- 温室効果ガス情報を識別するための企業のプロセスを含む、会社の内部統制システムの理解
- 見積手法の適切性及び適用の一貫性の評価
- 事業所の注意
- 温室効果ガス情報の表示の妥当性の検討

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、その種類及び時期が異なり、その範囲は狭い。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よりも相当程度に低い。

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、報告書の温室効果ガス情報に注記されている算定及び報告の規程に準拠して作成されていると信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

08 環境データ

エネルギー投入量、温室効果ガス排出量

				2019年度(基準年度)	2023年度	2024年度	2025年度	
エネルギー投入量[千TJ]	売上高原単位[TJ／億円]	国内+海外		3.0	3.1	2.7	2.7	
				—	0.99	0.82	0.77	
エネルギー起源CO ₂ 排出量 (Scope1+2) [千tCO ₂]	削減率[%] 売上高原単位[tCO ₂ ／億円]	国内+海外		146	120	120	121	
			国内	113	96	96	94	
			海外	33	25	24	27	
		国内+海外		—	▲17	▲18	▲17	
	Scope1	国内+海外		—	39	36	34	
				34	32	31	32	
			国内	28	26	25	24	
			海外	6	7	7	7	
		Scope2	国内+海外		111	88	88	89
				国内	84	70	72	70
	海外			27	18	17	20	
フロン類算定漏えい量[千tCO ₂]		(株)ロッテ	—	0.6	1.1	0.9		

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、
旧Dari K株式会社*、株式会社銀座コー
ジークーナー)

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.)

* Dari K株式会社は、2026年4月1日付で株式
会社ロッテに吸収合併されました。

エネルギー起源CO₂排出量の算定方法等に関し
てはP27に記載しています。

		2019年度(基準年度)	2023年度	2024年度	2025年度	
温室効果ガス排出量 (Scope3)[千tCO ₂]*1	国内+海外	—	1,018	991	1,021	
	国内		817	774	759	779
		1. 購入した製品・サービス	541	577	551	571
		2. 資本財	72	24	29	33
		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	20	20
		4. 輸送、配送(上流)	56	62	73	74
		5. 事業から出る廃棄物	1	1	1	1
		6. 出張	0.4	0.5	0.5	0.4
		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	46	47	43
		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*2	90	43	35	34
		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	—	244	232	242	

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クーナー*2)

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

*1 2022年度実績より株式会社銀座コージーク
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P28に記載
しています。

*2 2023年度より国内については古紙および
段ボールのリサイクル率を反映しています。

汚染防止

		2023年度	2024年度	2025年度
BOD汚濁負荷量[t](河川放流排水の推計値)	2023-2024年度(株)ロッテ工場	3	5	6
COD汚濁負荷量[t](河川放流排水の推計値)	2025年度 国内工場	18	19	18
NOx排出量[t]	(株)ロッテ工場	6	4	4
SOx排出量[t]		0	0	0

サーキュラーエコノミー

			2019年度(基準年度)	2023年度	2024年度	2025年度
生産工程から排出された廃棄物量[千t]	国内工場		—	14.9	15.3	15.1
生産工程から排出された廃棄物のリサイクル率[%]			—	94.5	96.9	97.2
最終処分量(埋め立て量)[千t]			—	0.002	0.001	0.000
食品ロスおよび食品廃棄物(FLW)発生量[千t]	国内+海外	原単位削減率[%]	4.1	3.4	3.0	3.2
			—	▲21	▲31	▲24
販売された商品の重量[千t]			—	484	460	432
			—	300	300	286
		原料	—	226	225	217
			—	75	74	68
製品の原材料調達量[千t]		容器包装	—	55	56	50
			紙	16	15	15
			プラスチック	—	—	—
			その他	4	3	3

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

水資源

				2023年度	2024年度	2025年度
取水量[百万t]	国内+海外工場	国内		2.9	2.7	2.6
			市水	2.6	2.5	2.3
			工業用水	0.4	0.4	0.3
			井水	1.2	1.1	0.9
		海外工場		1.0	0.9	1.0
				0.3	0.3	0.3
			市水	0.3	0.3	0.3
			工業用水	0.1	0.1	0.1
			井水	0.2	0.2	0.2
排水量[百万t]	国内+海外工場	国内		0.0	0.0	0.0
				2.3	2.3	2.3
				2.1	2.1	2.0
			下水道	0.4	0.4	0.4
			河川	1.7	1.7	1.7
			海域	0.0	0.0	0.0
			地下水	0.0	0.0	0.0
		海外工場		0.3	0.2	0.3
			下水道	0.2	0.1	0.2
			河川	0.1	0.1	0.1
			海域	0.0	0.0	0.0
			地下水	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 | 使いやすいパッケージの開発
- 07 | 労働安全衛生
- 08 | 心身の健康
- 09 | 食育
- 10 | 人財
- 11 | 労使関係
- 12 | 支援活動
- 13 | グループ会社の取り組み
- 14 | 社会データ



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に努めています。国際人権規約やビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする国際規範を支持しており、2021年4月には「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。また、2024年より「国民生活産業・消費者団体連合」が定める「外国人の受入れに関する基本指針」への賛同を表明しています。

● 人権方針

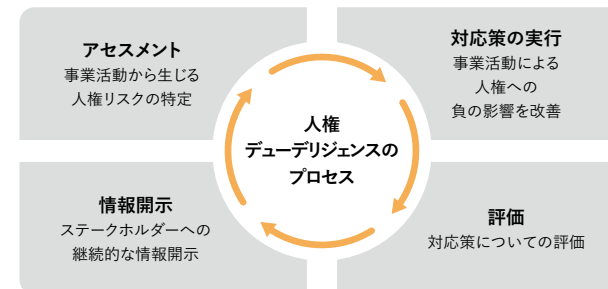
<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/humanrights.pdf>

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」の手順に従い、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の是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的にあ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。



主な取り組み

2019年～ 2020年	・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 ・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～ 2026年	・国内（一部）、海外グループ会社の実態把握調査の再実施 ・取引先向けグリーパンス（苦情処理）メカニズムの構築 ・人権方針、調達方針の改訂 ・カスタマーハラスメントに対する基本方針の策定 ・サプライヤーガイドラインの改訂とサプライヤー向け説明会の実施 ・主要原材料を扱う商社や国内協力工場への実態把握調査の再実施

* 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 (P66) 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。2025年度は約3,300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おり、2025年度には人権方針の改訂に伴い、内容のアップデートを実施しました。

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(P67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。

● グリーバンス(苦情処理)受付窓口
<https://koueki-tshouhou.com/customer/LVxDeuZ2C9N7/>

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	● グリーバンス受付窓口の開設	● グリーバンス受付窓口の開設 ● サプライヤー向け説明会の実施	● 受付対象の拡大	P37
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	P37
		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	P57
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の周知が不十分	● 人権啓発と通報窓口の周知	● 人権リーフレットの配布による人権啓発と通報窓口の周知を実施	● 通報窓口の使用状況定期モニタリング	P37
サプライチェーン	差別の禁止とハラスメントの防止	サプライチェーンの管理体制が不足	● Sedexを用いたサプライヤー管理と協力工場の実態調査	● サプライヤーへのSedex加入促進 ● 商社および協力工場への実態調査再実施	● 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	P38
	強制労働および児童労働の禁止	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84%、うちガーナ産は100%達成(2025年度)	● 目標の達成に向けた取り組みの推進	P38-43
	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	● 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88%(2025年度、国内)	● 第三者認証油の調達継続	P43

* ALLY: アライ。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>

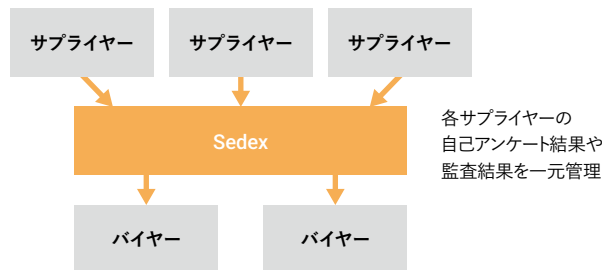
責任あるサプライチェーンの構築

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、安全性に関してはもちろん、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。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いため、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。2026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。

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

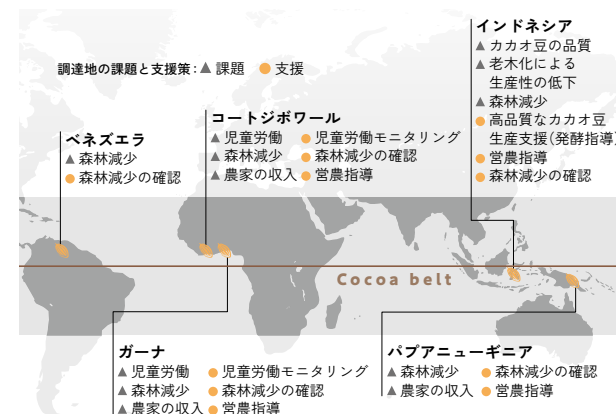
チョコレートが主力製品である当社にとって、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンの実現は重要な経営課題です。カカオ豆の生産地は、児童労働や森林減少、異常気象による収穫量減少など様々な課題を抱えており、当社は現地との対話を重ねながらこれらの対応を進めています。

チョコレートに関わるすべての人々のしあわせに貢献することが当社の使命です。チョコレートを食べていただくお客様の共感と理解を得ながら、ともにカカオを取り巻く課題解決を推進し、持続可能な未来へとつながる「カカオのハッピーサイクル」の実現を目指しています。



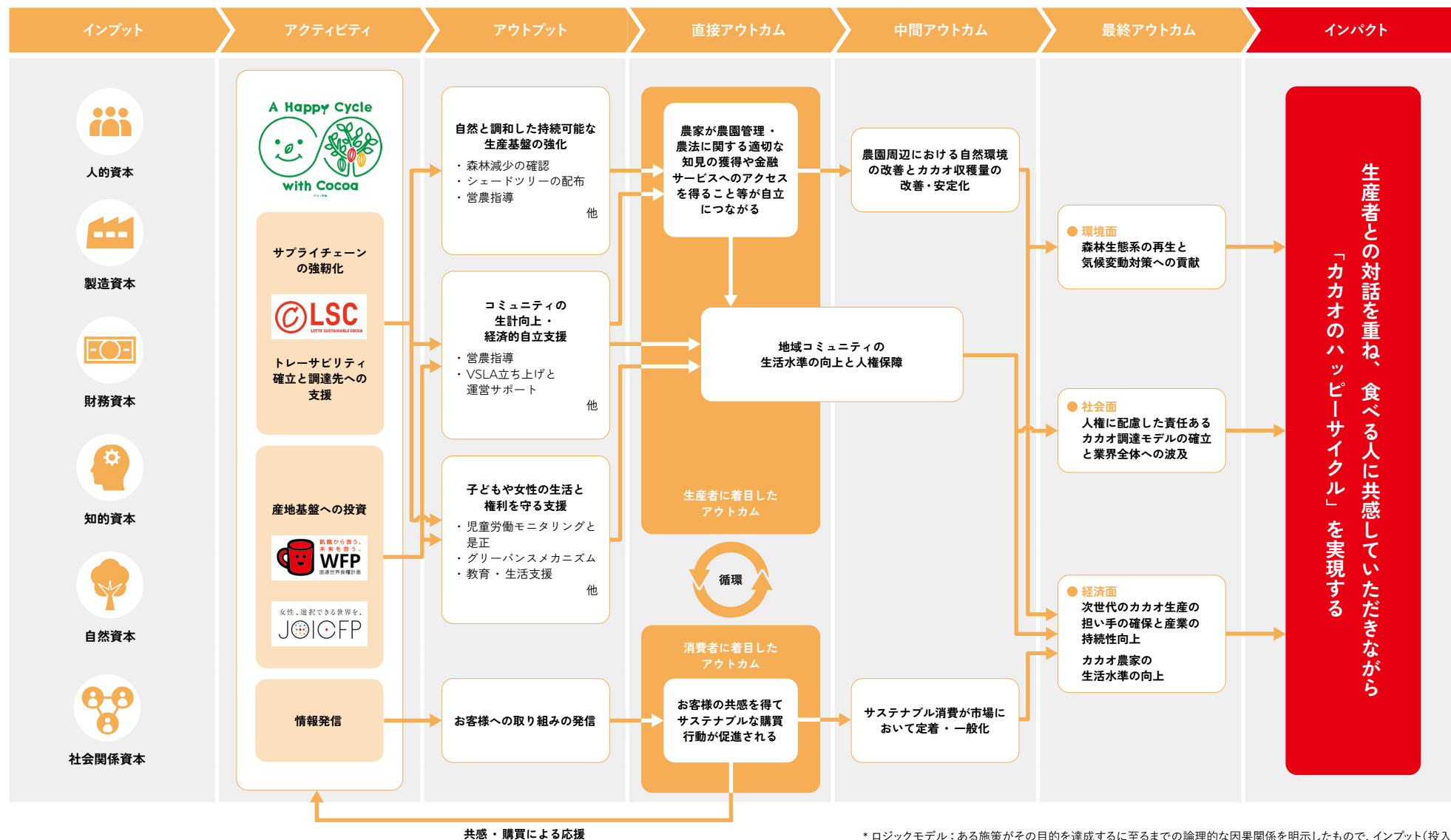
調達地の課題と支援策

当社は、ガーナをはじめとする多様な地域からカカオ豆を調達しています。それぞれの生産地が抱える固有の社会的・環境的課題を把握し、地域に寄り添った支援を通じて、持続可能な調達の実現を目指しています。



インパクトの可視化

持続可能なカカオ調達、児童労働の撤廃や森林の保全など、多様な社会的インパクトを生み出します。当社の活動が生産地にどのような変化を起こし、最終的なインパクトへ結び付いていくのかをロジックモデル*として可視化を試みました。これは、私たちが生産地と真摯に向き合い、どのように「カカオのハッピーサイクル」の実現を目指しているかを表現したものです。当社の取り組みへの理解と共感を深める一助となることを期待しています。



* 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。

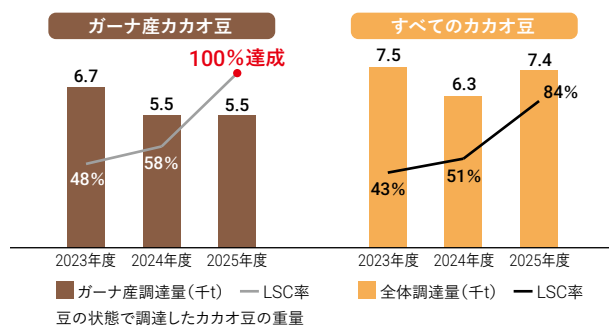
サプライチェーンの強靱化

● 目標

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農家まで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。農家までのトレーサビリティが確立されたカカオ豆をロット 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きました。その結果、「2025年度までにガーナから調達するすべてのカカオ豆をLSCに切り替える」という目標を達成しました。引き続き、2028年度までには調達するすべてのカカオ豆をLSCに切り替えるという目標の達成を目指すとともに、LSCの調達地に対して、生産地が抱える課題への支援も展開していきます。



カカオ豆調達量



集計対象

株式会社ロッテ

● トレーサビリティ

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

LSC調達先農家数(ガーナ)

	収穫年度*		
	2022/23	2023/24	2024/25
LSC調達先農家数	3,188	4,696	11,057

* 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。2024/25と記載した場合は、2024年10月から2025年9月末まで。

LSC調達地域一覧(2024/25 収穫年度実績)

国	州	地域
ガーナ	Ashanti	Juaso/Konongo/New Edubiase/Offinso/Ofoase
	Central	Breman Asikuma/Dunkwa/Twifo Praso
	Eastern	Achiase/Akim Oda/Akoase/Asamankese/Suhum
	Western	Manso Amenfi/Prestea Nkwanta/Wassa Akropong F
	Western South	Samreboi

自然と調和した持続可能な生産基盤の強化

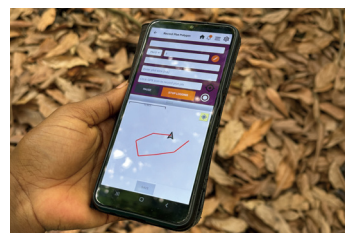
● 森林減少の確認

ガーナのLSC調達地では、GPSを用いたカカオ農園のマッピングと森林減少を停止するためのモニタリングを進めています。2025年度の現地確認において、森林減少が確認された事例はありませんでした。

農園マッピングの状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2022/23	2023/24	2024/25
農園マッピング済農家数	3,100	4,356	8,622
把握率	97.2%	92.8%	78.0%

把握率=農園マッピング済農家数/LSC調達先農家数



スマートフォンのGPSアプリで農園をマッピング

モニタリングの手順

STEP 1 デスクリサーチ

GPSアプリを用いて農園をマッピングしたデータを、Satelligence*を用いて衛星データと照らし合わせることで農園ごとに森林減少関与リスクを確認。



Satelligenceの画面例

STEP 2 現地確認

デスクリサーチで森林減少関与リスクが指摘された農園については、当社またはサプライヤーによる現地確認を行い、実際に森林減少に関与しているかを確認。



当社社員による現地確認

STEP 3 農家への指導と回復支援

実際に森林減少への関与が確認された場合には、農家への指導と森林の回復支援を行う予定。

* 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。

デスクリサーチでのリスク検出数および現地確認済み数
(ガーナ・2026年7月時点)

	収穫年度
	2024/25
デスクリサーチでのリスク検出数	51
現地確認済み数	6

デスクリサーチでのリスク検出数=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。

● 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

2024年より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、ガーナのLSC調達地にてカカオ関連企業4社(不二製油株式会社、株式会社MCアグリアライアンス、olam food ingredients、株式会社ロッテ)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、効果を評価しています。



焼成したバイオ炭



バイオ炭散布の図

● アグロフォレストリー普及プロジェクト

ガーナのCHED*1Ashanti州事務所およびOffinso地域事務所と共同で、アグロフォレストリー*2の普及プロジェクトを2026年より実施しています。LSC調達地であるOffinso地域を含むガーナのカカオ生産地域を対象とした3年間のプロジェクトで、「持続可能なカカオ生産の推進」「農家の生計向上」「地域の環境課題への対応」を目的に、現地に適合した多種多様なシェードツリーの苗木を育成・配布します。3年間を通じて3つのコミュニティに苗木育成センターを設立し、約8,000人の農家へ合計50万本の苗木を提供する予定です。また、農家への研修やCHEDによる継続的なフォローアップも実施し、地域全体でアグロフォレストリーの定着と持続可能な農業体制の構築を図ります。

*1 CHED: Cocoa Health and Extension Divisionの略。ガーナ政府機関であるGhana Cocoa Boardの一部門で、カカオ農家に対する農業技術の指導、病害虫対策の支援、苗木の配布などを通じて、カカオ生産の品質向上と農家の生活向上を支援する専門機関。

*2 アグロフォレストリー: 農業(Agriculture)と林業(Forestry)を組み合わせた造語。カカオの樹の間に日陰を作る樹木や果樹などを混植することで、カカオを強い日差しから守りつつ、自然環境の保護や農家の収入源の多様化を図る持続可能な栽培方法。



研修の様子



苗木育成センター

コミュニティの生計向上・経済的自立支援

● 営農指導の実施

ガーナのLSC調達地の農家に対して肥料・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。

営農指導実施状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2022/23	2023/24	2024/25
営農指導実施農家数	2,368	3,729	7,714
実施率	74.3%	79.4%	69.8%

実施率=営農指導実施農家数/LSC調達先農家数。

● VSLA立ち上げと運営サポート

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。



VSLA新規運営サポート数(ガーナ)

	収穫年度		
	2022/23	2023/24	2024/25
VSLA新規運営サポート数	8	19	28

Topic

インドネシアでの取り組み

当社のDari K事業部では、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います。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挑戦しています。さらに、農家へ高品質なカカオを育てるための栽培技術を指導するとともに、収穫されたカカオを直接買い取ることで、農家の安定した収入確保と持続可能なカカオ農業の発展に取り組んでいます。

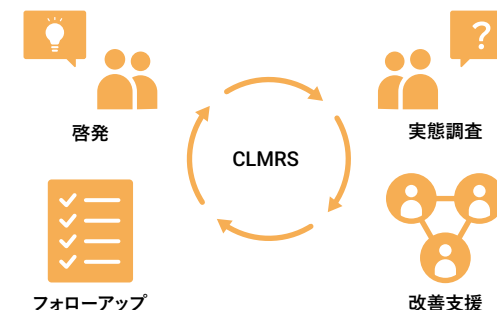
子どもや女性の生活と権利を守る支援

● 児童労働モニタリングと是正

西アフリカのカカオ産地で社会課題となっている児童労働の撤廃に向けて、現地のパートナーと協力して児童労働のモニタリングを行っており、CLMRS*もしくは同等のシステムをガーナのLSC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。

CLMRS概要



CLMRSの状況(ガーナ)

	収穫年度		
	2022/23	2023/24	2024/25
CLMRS導入農家数	3,083	4,696	11,057
導入率	96.7%	100%	100%

導入率=CLMRS導入農家数/LSC調達先農家数

児童労働特定・是正数(ガーナ)

	収穫年度	
	2023/24	2024/25
児童労働特定数	184	478
児童労働是正数	548	478

● グリーバンスメカニズム

ガーナのLSC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や営農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。この仕組みはガーナで調達している全地域の農家へ導入されています。

● 教育・生活支援

井戸の寄贈

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っています。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、児童労働リスクの低減にもつながっています。



ジェンダー視点での支援

世界月経衛生デーに合わせて、ガーナのCHED主催の「Menstrual Hygiene week Celebration」に協賛し、LSC調達地の一部で生理用品の寄贈とワークショップを実施しました。

本活動は、女子教育の障壁となっている生理用品へアクセスしにくいという課題を解消し、生理に関する地域全体の意識向上を目的としています。当社では、ジェンダー視点での児童労働撤廃にも取り組んでいます。



教員宿舎の建設

外務省が実施する「草の根・人間の安全保障無償資金協力*」の案件である「ジュリグン基礎学校校舎建設計画」と連携して、ガーナのワッサ・アメンフィ・セントラル郡ジュリグン地区に教員の新宿舎を建設しました。

ジュリグン地区におけるCLMRSの調査では、建物の老朽化により学校に通いたくても通えない子どもたちがいることが明らかになっています。現地の課題を確認し、状況に寄り添いながら、子どもたちが安心して快適に学べる環境づくりに取り組んでいます。

* 草の根・人間の安全保障無償資金協力：人間の安全保障の理念を踏まえて、開発途上地域の住民生活に根ざす比較的小規模な開発事業を実施する団体に対して、資金の供与を行う政府開発援助(ODA)の一つ。基礎生活および人間の安全保障に関わる緊急性が高い分野(例：教育、保健・医療、水・衛生、地雷除去、災害対策)において、行政サービスの届きにくい地域・人口に対して直接的かつ機動的に展開される特色を有している。



教員宿舎の外観



内装

学用品の寄贈

2025年12月にガーナの小学校を訪問し、オリジナルノートの寄贈と当社社員による特別授業を実施しました。現地で生産されたカカオ豆が日本でおいしいチョコレートになり、感謝や愛情を伝えるツールとして、世界中の人々を笑顔にしていることを子どもたちに伝えました。



産地基盤への投資

● 女性のエンパワーメント

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、安心で清潔な水を確保するための井戸を建設するための支援を行ってきました。近年は、保健施設の衛生環境強化や保健スタッフの研修、若者への啓発教育活動等への支援を実施しています。

女性・選択できる世界を。

JOICFP

● 学校給食支援

国連WFP協会の「レッドカップキャンペーン」に参加し、飢餓をゼロにすることを使命とする国連唯一の食糧支援機関である「国連WFP(国際連合世界食糧計画)」が、ガーナで行う「学校給食支援」を応援しています。



© WFP/Derrick Botchway

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World Cocoa Foundation（世界カカオ財団）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。



パーム油

当社は持続可能なパーム油の調達を推進するため、RSPO*に加盟しています。RSPOを通じてパーム油に関わる企業・団体と連携し、パーム油産業全体の持続可能な発展に貢献していきます。

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

パーム油調達量

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%
2025年度	13.3千t	うち第三者認証油 88%

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

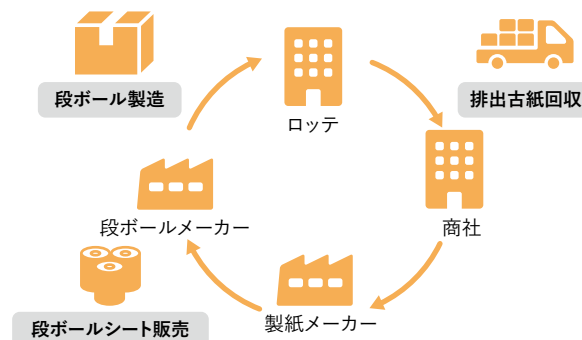
紙

2025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39.9千tで、そのうち環境に配慮した紙の割合は94%でした。今後も、紙の持続可能な調達に取り組み、森林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、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。

段ボールにおけるクローズドリサイクル



生産地との連携による持続可能な調達

もち米

「雪見だいふく」ならではの、冷凍下でも柔らかく弾力のあるおもちを実現するため、当社は原材料であるもち米の品質にこだわっています。最適なもち米の持続可能な調達を実現するため、生産者との対話を通じた産地連携に取り組んでいます。

● 主な調達地

北海道、岩手県、宮城県

● 直面する社会課題

現在、もち米の生産現場では、高齢化や後継者不足といった構造的な課題に加え、近年の農業資材高騰などにより、高品質なもち米を安定的に確保し続けることが困難になりつつあります。しかし、生産現場の実情は見えにくく、急激な外部環境変化が起きた際に、産地と連携して対策を講じるための関係基盤が不足しているという課題があります。

● 課題解決に向けたアプローチ

複雑化するもち米生産現場の課題に対し、当社では「生産地と直接つながる」ことを起点としたアプローチを進めています。持続可能なもち米生産の未来に向けた情報交換を目的に、定期的な現地との交流会をスタートしました。主な調達地である北海道・岩手県・宮城県の生産者の方々に直接ヒアリングを行い、「日々の作業に追われ、軍手などの消耗品の新調はつい後回しにしがちである」といった現場の実情を伺い、必需品である軍手の贈呈を行いました。さらに、2026年5月には宮城県の産地を訪問し、現場の困りごとやもち米づくりへの熱い想いを伺うとともに、当社社員17名で田植えを手伝いました。今後も、現場との対話を通じて強固な信頼関係を築き、生産地と連携したもち米の持続可能な生産・調達に取り組んでいきます。



カリン

「のど飴」等の製品に欠かせない原材料であるカリンにおいて、当社は国内の産地と連携した持続可能な調達と地域貢献に取り組んでいます。

● 主な調達地

香川県、奈良県、山形県

● 直面する社会課題

現在、国内のカリン生産量は最盛期の半分以下となる100t未満にまで落ち込んでいます。素材としての優れた価値が消費者に十分に伝わらず需要が低迷していることが、第一次産業の衰退に拍車をかけ、産業そのものが消滅の危機に瀕しています。

● 課題解決に向けたアプローチ

日本のカリン産業を未来へつなぐため、製品に使用するカリンの国産への切り替えを行いました。国内での安定的な需要創出と、産地と連携したカリン文化の発信を通じて、持続可能な調達の実現を目指しています。

主な調達地において、地元の小学校での出張授業や収穫体験といった次世代への教育支援をはじめ、ポップアップショップなどを活用したPR活動、JAや生産者と協働した生産量向上のための施策など、多角的な活動を展開しています。今後も、国産カリンの持続的な調達に向けて、生産地の皆さまとともに歩みを進めていきます。



● のど飴サイト

<https://www.lotte.co.jp/products/brand/nodoame/>

● カリン100%マガジン

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

天然チクル

チューインガムの基材となるガムベースの原材料である天然チクルにおいて、当社は森林資源を保護し、地域社会と共生する持続可能な調達に取り組んでいます。天然チクルをガムベースに配合することで、チューインガムのふくよかな噛み心地を実現しています。

● 主な調達地

メキシコ、グアテマラ

● 直面する環境課題

天然チクルはチクルの樹の樹液から作られます。良質な樹液を持続的に採取するためには、一度採取した樹を数年間休ませて回復を待つという、自然のペースに合わせた適切なサイクルが不可欠です。また、主な生産地はメキシコやグアテマラのマヤ文明の遺跡周辺に広がる熱帯雨林で、古代の都市遺跡群と豊かな自然環境が一体として保護されている地域です。文化や森林を守るためのルールが定められており、適切な採取サイクルと森林保護のルールを守りながら、産業を継続させていくことが重要な課題です。

● 課題解決に向けたアプローチ

古代の都市遺跡と豊かな熱帯雨林を未来に残したいという想いから、当社は現地のルールや適切な採取サイクルを遵守して生産された天然チクルの調達を行っています。また、単なる調達にとどまらず、現地での品質管理方法の指導を行うなど、生産者と連携した品質向上にも努めています。適正な方法で採取された天然チクルを継続的かつ安定して購入し続けることこそが、現地の農家の方々の生活を支え、結果として森林保護につながると考えています。高品質なチューインガムをお客様にお届けし続けるために、現地の自然や農家との共存共栄を柱とした、責任ある持続可能な調達に取り組んでいます。



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取り組んでいます。2023年3月より、植物性ミルクを使用した「クーリッシュ Green パニラ」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。

当社のグループ会社であるポーランドのロッテウェデルでは、2025年に調達するすべての卵をケージフリーに切り替えました。引き続き、地域ごとの消費者ニーズや供給状況などの実情を踏まえて、持続可能な調達の実現に向けて、サプライヤーと協力しながら課題の整理を進めていきます。

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、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

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)

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/BRCGS*3)の認証を既に取得しています。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めます。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。

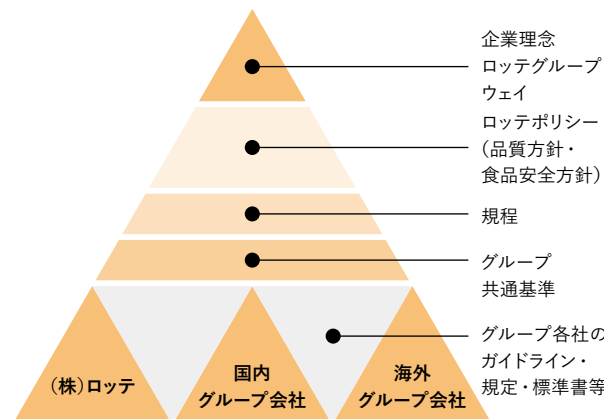
*3 BRCGS：英国小売業協会が発行している食品安全、品質管理の規格。同協会が第三者認証のスキームを運用している。

*4 ISO9001：一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足を向上させるための品質マネジメントシステムに関する国際規格。

LOTTE ADVANCEの構成



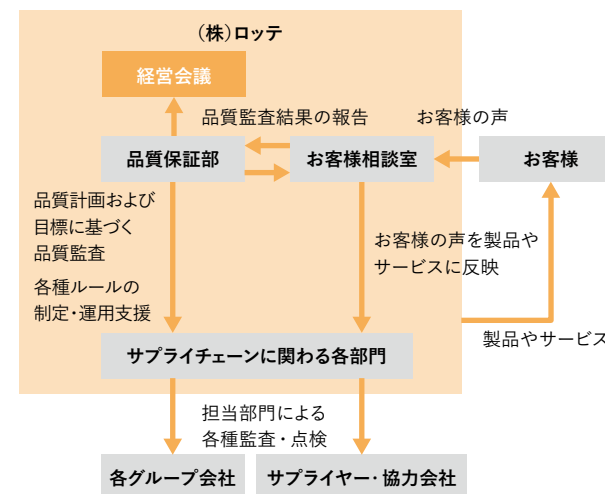
LOTTE ADVANCEの文書体系



品質保証の推進体制

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

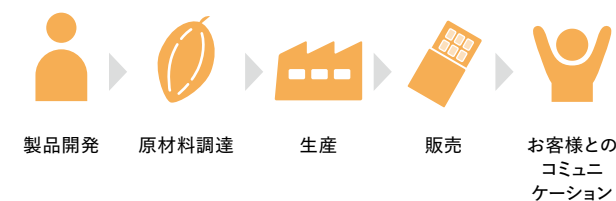
品質保証推進体制図



サプライチェーンでの品質保証

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

サプライチェーン



製品開発

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

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。

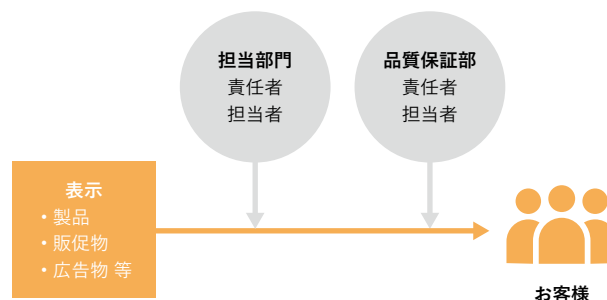
生産

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

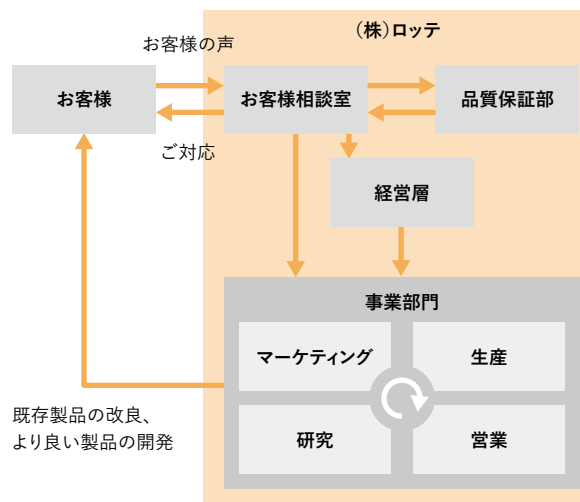
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物等の表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないように表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

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

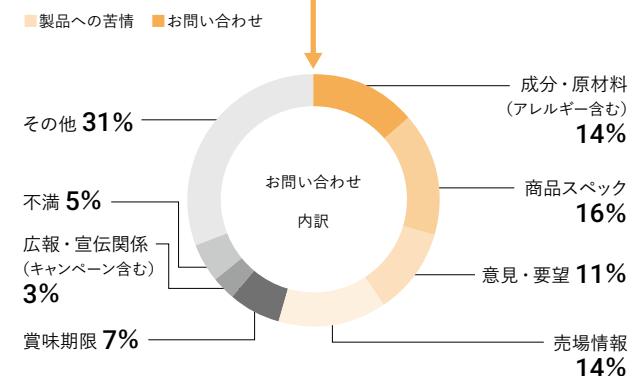
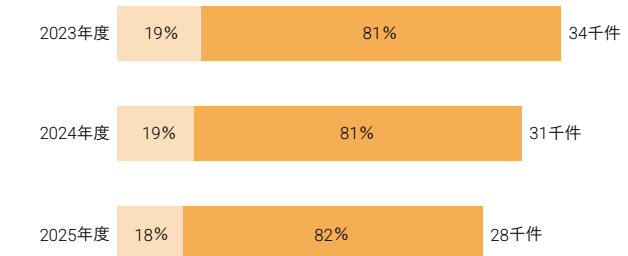
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発等につなげています。



お客様の声件数と内訳

2025年度、当社国内グループ会社のお客様相談室に寄せられたお客様の声は28千件でした。

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

2025年度は、1件のリコールを実施しました。徹底的な原因究明と対策を行い、再発防止に努めていきます。景品表示法違反として日本の消費者庁による一般公表を受けた事例はありませんでした。

● リコール

チューインガム「ふ～せんの実ボトル ワクワクみっくす!」「めっちゃふくらむフーセンガム 2種」(回収対象*3万個、約4.5t)

* 回収対象はリコール時の回収見込み数量およびその製品重量(包装材含む)

06 使いやすいパッケージの開発

ユニバーサルデザイン

当社では、すべてのお客様にとって使いやすい商品設計を目指し、ユニバーサルデザインを取り入れたパッケージ開発を推進しています。

クーリッシュ

「クーリッシュ」が持つ「場所を選ばず手軽に楽しめる」という価値をさらに高めるべく、当社は人間生活工学の視点を取り入れたパッケージ改良に取り組んできました。2026年にはその成果が認められ、一般社団法人人間生活工学研究センターが定める「人間生活工学認証」を食品としては初めて取得し、以下の3つの機能が認証を受けています。

- ・指の力が入りやすいキャップ
- ・中身が吸いやすい吸い口
- ・手の冷たさを低減したパウチ

今後も人間生活工学の知見を活かし、すべての方に「クーリッシュ」を通して「ゴクツとしあわせ」な時間をお届けできるよう進化を続けていきます。

認証された機能



クランキー

従来の開け方に加え、外箱のまま中央で2つに折って開封できる「パキッとオープン®」パッケージを開発しました。従来よりも短時間で開封できることに加え、細かなごみも出にくいいため、誰かとシェアして食べやすい形態です。さらに、パキッと折る際の心地よい感覚を通じて、食べる前から楽しさを味わっていただける新たな体験価値もご提供しています。



インクルーシブデザイン

ユニバーサルデザインが「最初からできるだけ多くの方が利用可能であるようにデザインする」という考え方であるのに対し、インクルーシブデザインは、高齢者や障がい者など「特定の困りごとを抱える当事者」を企画・開発の初期段階から巻き込んでいく手法です。当事者の深い課題に寄り添い、一緒に解決策を探ることで、結果的にこれまで気づかなかった革新的なアイデアが生まれ、より多くの方にとっても使いやすい製品を生み出そうとするアプローチに特徴があります。

視覚に頼らず、触ることで商品情報へのアクセスを可能にするしくみココヨム

ココヨムの開発は、視覚障がい者の困りごとに着目してスタートしました。ココヨムは、紙箱パッケージの特定の箇所に、指で触ってすぐに認識できる四角い溝を施しており、その同一面に商品名や賞味期限、アレルギー情報などの商品情報を記載しています。これにより、視覚に頼らなくても知りたい商品情報が記載されている場所を特定できます。2026年9月より「プレミアムガーナ」「チョコパイ」「カスタードケーキ」などの紙箱パッケージの商品に順次導入しています。



- *1 当社による公開情報の調査に基づく 2026年5月26日時点
- *2 視覚障がいを持つ当事者へのインタビュー結果より(当社調べ)

●ココヨムの特徴

いつものツールがそのまま使える

視覚障がい者の方々や普段から使用しているスマートフォンの「音声読み上げアプリ」を、溝がある面にかざすだけでスムーズに情報を知ることができます。拡大鏡をご利用の方にとっても、情報を探す際の目印として役立ちます。

実装が容易な汎用設計

この溝をパッケージに追加するために特別な技術は必要なく、様々な紙箱パッケージに実装が可能なくみです。

07 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に実施しています。さらに、事業所を超えて、危険についての情報を共有し、改善について話し合う危険予知訓練研修(KYT研修)を毎年実施しています。



KYT研修の様子

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労働災害への危険意識向上
- ・作業台の改良による踏み外し・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。

08 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チェック回数を年100万回以上に増やすこと、2038年度までに「噛むこと」による健康増進が当たり前の社会を実現することを目標に掲げています。

咀嚼チェックガムによるチェック回数（＝使用実績数）

2023年度	47万回
2024年度	49万回
2025年度	54万回

より妥当な集計方法を採用したため、過去情報に遡って見直しています。

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。また、2026年度からは全社横断でチューイング改革プロジェクトチームを組成し、取り組みを加速させています。

● 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/>

● 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年度から山口県歯科医師会と共同で行っている、山口県内での2か月間のフーセンガムトレーニングを、2025年度も年長園児約1,100名を対象に実施しました。その結果、園児の59%で実施前より噛めるようになり、お口ポカンの症状があった園児の44%、食事

中の咀嚼音について52%、睡眠時のいびきについて47%の園児で改善がみられました。教員へのアンケートでも満足度が97%と高く、子どものお口への意識・行動に関しても86%で変化があったと回答しており、フーセンガムトレーニングが子どもの口腔発達、意識変容につながる事が確認できました。

● ガム咀嚼が頬の弾力アップにつながることを確認

以前の研究で、女性を対象とした継続的なガム咀嚼によって、フェイスライン引締め作用があることを確認しています。今回の研究では、30～50代の健康な男女を対象に12週間のガム咀嚼による皮膚の弾力性に与える影響を評価しました。その結果、ガムを噛まなかった男女と比較して、頬の皮膚弾力性の増加が認められました。ガム咀嚼により咀嚼筋が活動することで、頬周辺の筋肉に影響を与え、頬の弾力がアップした可能性が考えられます。

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」の健康効果に関する情報提供等を通じて、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。



那覇市役所で実施された協定締結の様子

締結年度	連携先
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
	大阪市教育委員会／ (一社)大阪市学校歯科医会／大阪大学
2024年度	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
2025年度	千葉県千葉市／ (一社)千葉市歯科医師会
	岡山県鏡野町
	高知県高知市／ (一社)高知市歯科医師会
	京都府長岡京市
	福岡県福岡市／ (一社)福岡市歯科医師会
	埼玉県入間郡三芳町／ 三芳町歯科医師会
	全国健康保険協会千葉支部／ (一社)千葉県歯科医師会
	茨城県龍ヶ崎市／龍ヶ崎市歯科医師会

社会的インパクトの試算

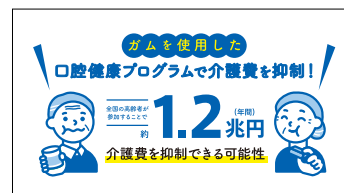
当社では、サステナビリティ活動によって創出される社会的インパクトをロジックモデルを用いて定量的に可視化する取り組みを進めています。これにより、施策の優先順位の決定や効率的な投資判断が可能になると考えています。さらに、ステークホルダーに伝わりやすくなることで、共創が加速し、社会へのプラスのインパクトの拡大につながることが期待されます。

● ガム噛み習慣による介護費抑制効果の試算

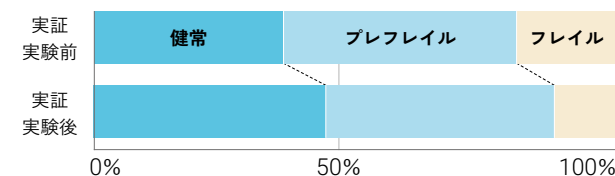
2025年度には、「噛むこと」の普及によってもたらされる社会的インパクトの一つとして、ガムを使用した口腔健康プログラム*1の普及がもたらす介護費抑制効果を推計しました*2。愛知県豊田市での実証事業のデータから、プログラム参加によって健康な人が増え、期待される一人当たりの介護費抑制効果は年間約4.2万円となることが分かりました。もし全国の65歳以上の要介護でない高齢者全員が本プログラムに参加すると仮定すると、最大で年間約1.2兆円の介護費を抑制できる可能性があることが分かりました。本プログラムは他の運動介入等と比較して実施が容易であり、本試算結果から健康寿命延伸への入り口として重要な社会的インパクトをもたらすことが期待されます。

*1 口腔健康プログラムとは、1日3回、2.5か月のガム咀嚼を含むお口のエクササイズと1か月に1回の介護予防教室を組み合わせた健康プログラムのこと。

*2 愛知県豊田市の実証事業結果を全国の高齢者に拡大推計し、オーラルフレイルおよびフレイルの予防・改善に伴う介護費抑制効果を試算(ロrette調べ)。



実証実験の前後での参加者の変化



従業員への啓発

「噛むこと」の価値を社内から体現していくため、まずは従業員自身とその重要性を深く理解し、日常的に実践することが不可欠であると考えています。社内報やリーフレットの配布を通じた継続的な周知、舌圧と咬合力を測定できる「お口の機能測定会」の開催、本社社員食堂での「噛むこと」メニュー提供など、様々な方法で意識向上に取り組んでいます。

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12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、奈良県上北山村、岡山県、山口県、福岡県北九州市、熊本県、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ボーダレスプロジェクト「Smart Habit」を行っています。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拡げていきます。



キシリトール

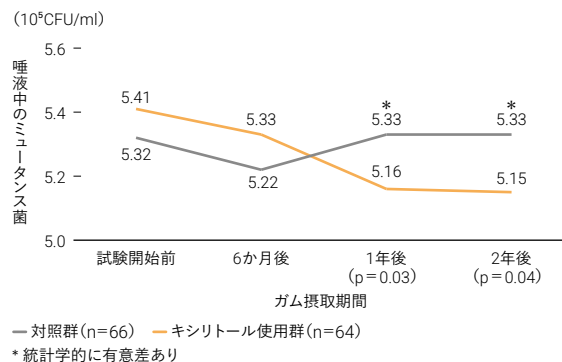
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樅等の樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スッとした爽やかな冷涼感が特徴です。

ミュータンス菌を減らす

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

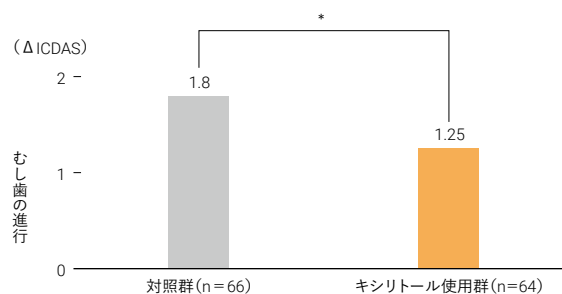
ミュータンス菌が多い成人を対象とした研究で、キシリトールを含むガムを1年間摂取し、その後1年間ガムを摂取せずに経過観察を行った群は、対照群に比べ、唾液中のミュータンス菌が減少し、むし歯の進行が抑えられました。

キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



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、唾液を通じて伝播し、赤ちゃんの口に定着してしまいます。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。

09 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げると考え、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。

食育活動等参加率

	2024年度	2025年度
アンケート対象者数	2,655人	2,919人
有効回答数	1,819件	1,581件
食育活動等参加者数	264人	330人
参加率	14.5%	20.9%

集計対象

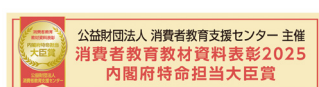
株式会社ロッテ(正社員・嘱託社員へのアンケート調査)

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～」が「めざせ!かむことマスター～まいにち かんて 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。



主な施策

区分	活動内容	活動詳細	
工場見学	おかし学校	「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、商品開発をする上で大切な考え方等を通じて、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。 兼任講師の体制 2023年度 21名 2024年度 25名 2025年度 34名	 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

10 人財

基本的な考え方と目標

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。

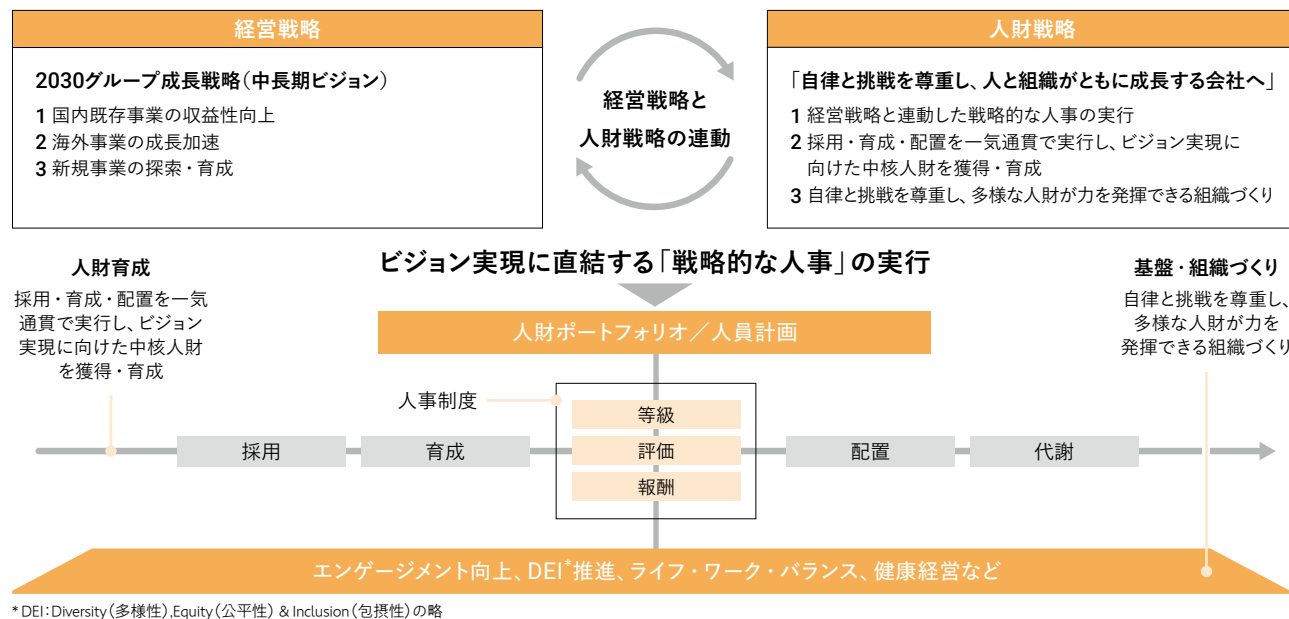
求める人財像

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。

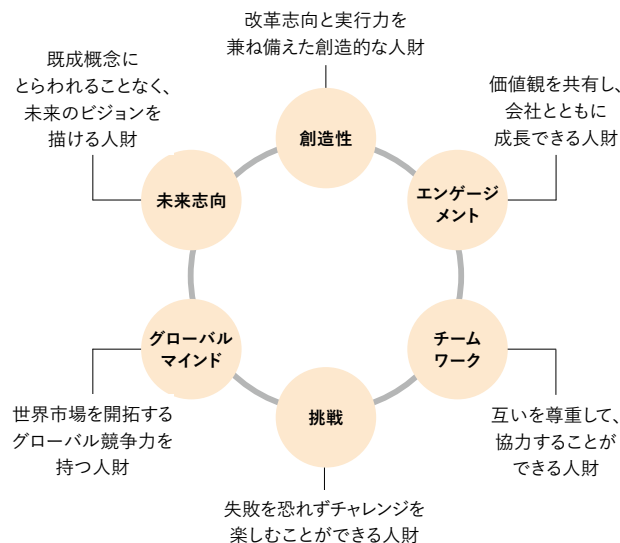
人財ポートフォリオ

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。経営戦略の実行に向けて中核を担う人財を「重点領域人財」と定め、戦略的な採用・育成を推進するとともに、外部人財の登用を含む多様な人財が活躍できる基盤づくりに取り組んでいます。

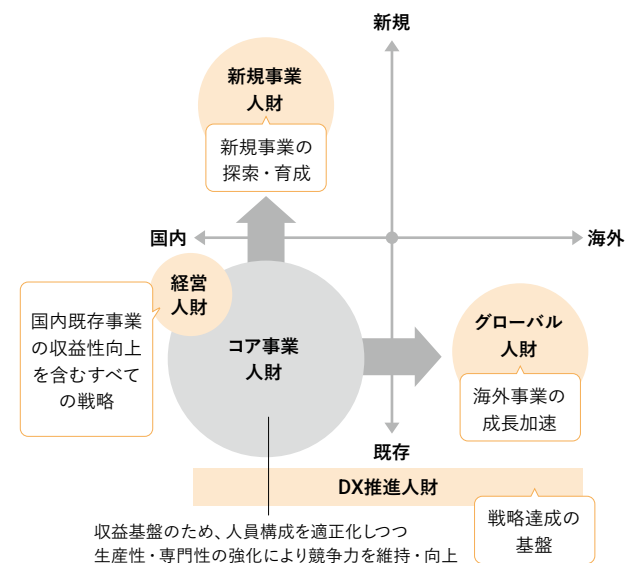
人財戦略概要



求める人財像



人財ポートフォリオのあるべき姿(重点領域人財)



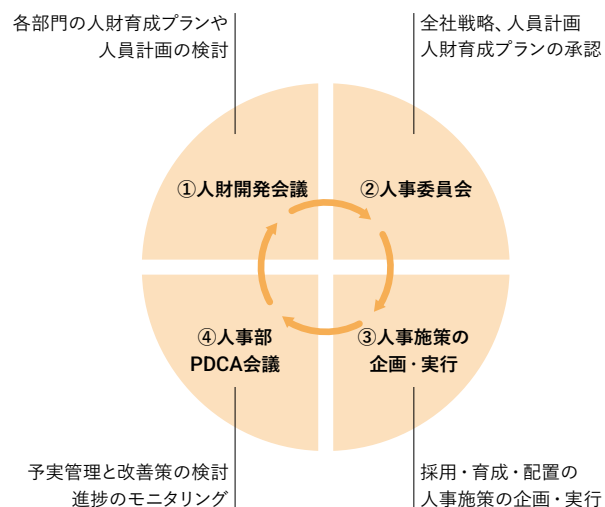
重点領域人財

経営戦略の実行に向けて中核を担う人財(経営人財／グローバル人財／新規事業人財／DX推進人財)を「重点領域人財」と定義します。2030グループ成長戦略の達成に向け、各領域の役割・要件に基づき、体系的な育成モデルを構築するとともに、2030年に向けた目標人数を策定しています。

この計画に基づき、戦略的な育成・獲得を加速させ、最適な人財ポートフォリオの実現を通じて、持続的な企業価値向上を実現します。

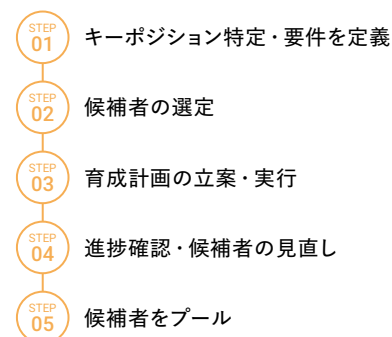
人財育成プランの策定・実行プロセス

ビジョン実現に直結する「戦略的な人事」を着実に実行するため、経営層、各部門、人事部が一体となり、4つのステップによるPDCAサイクルを回すことで、人財育成プランの作成や人員計画の確実な達成を推進しています。



経営人財 サクセッションプラン(イメージ図)

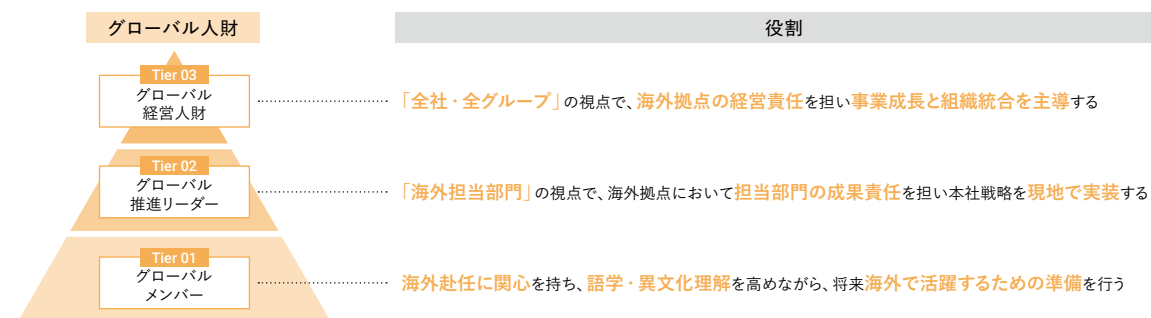
5つのステップ



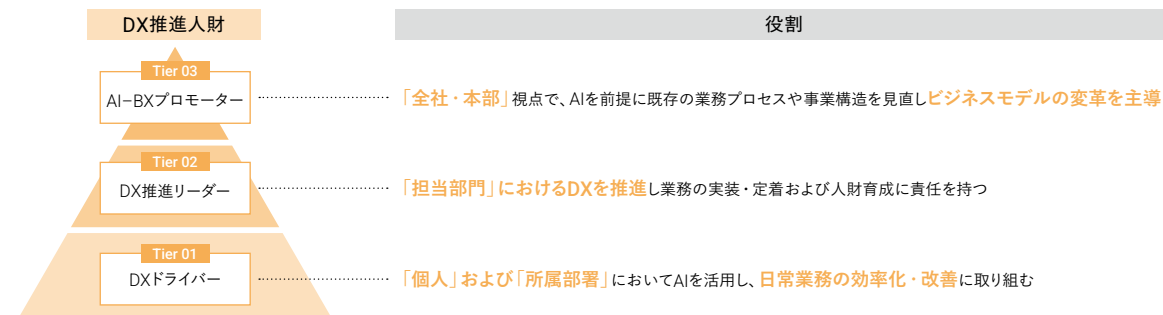
各キーポジションの後継者を「登用見込時期」別に選定



グローバル人財 3階層育成モデル(イメージ図)



DX推進人財 3階層育成モデル(イメージ図)

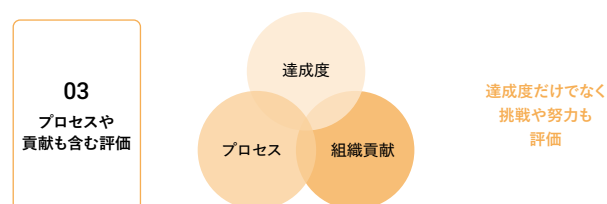
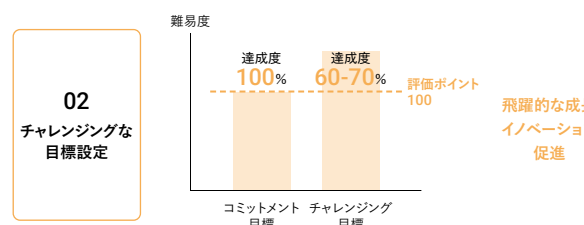
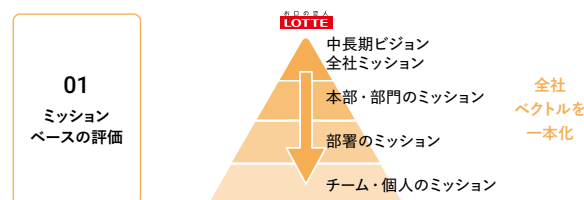


人事制度

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。



360度フィードバック

2025年度から、全正社員および再雇用嘱託社員を対象とした360度フィードバックを実施しています。周囲からのフィードバックによる「自己成長の促進」と、評価の「客観性」や「公正性」の向上を目的としています。

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、人財の育成に力を入れて投資も強化しています。従業員一人ひとりが自律的な成長と挑戦ができるよう環境を整え支援しています。Off-JT、自己啓発など多彩なコンテンツを用意し、また現職以外の業務に挑戦できる公募制度など自らがチャレンジできる機会を提供しています。

採用

当社では、次世代を担う多様な人財の確保に向け、学生一人ひとりの志向に寄り添った新卒採用活動を推進しています。学生が自らのキャリアを主体的に描けるよう、専門性や志向に合わせた採用を導入し、ミスマッチのない早期のキャリア形成を支援しています。また、会社や業務への理解を深めるため、採用WEBサイトのコンテンツ拡充や多様なテーマのセミナーを開催し、透明性の高い情報発信を通じて、学生の就職活動を多角的にサポートしています。一方、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。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)も導入しています。さらに、正社員採用を対象とした社員紹介採用(リファラル採用)制度も設けています。

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／希望型プログラム	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	オンライン研修・eラーニング	語学研修	通信教育	資格支援
			次世代リーダー育成				
			女性リーダー育成				
			DX推進人財育成				
			海外駐在員育成				
			グローバル人財育成				
中堅	昇格者研修		新規事業人財育成				
若手	年次研修		—				
入社	新入社員研修・OJT						

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／希望型プログラム

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推進人財の育成にも力を入れています。

選抜型／希望型プログラム一覧(2025年度実績)

		プログラム名	プログラムの目的	受講人数	一人当たり 平均受講 時間
経営	次期経営 人財育成	・変革型リーダー 養成プログラム ・京都大学 エグゼク ティブ・ビジネスプロ グラム ・MOTスクール ・CSVフォーラム	・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	5	204
	次世代 リーダー 育成	・ロッテ大学	・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	28	140
	女性 リーダー 育成	・グロービスWLP (女性リーダー育成 プログラム) ・内田塾	・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	4	20
	DX推進人財 育成	・DX推進人財 育成研修	・DX・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、全社変革を目的 とした提案	28	80
グロー バル	海外駐在 員育成	・グローバルビジネス 研修	海外駐在員として グローバルに 活躍できる人財育成	2	1,677
	グロー バル人財 育成	・グローバルアカデミー ベシックインターン	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	33	39
	新規事業 人財育成	・価値ノベーションワー クショップ	新規事業への 理解を深め、新規事業で 活躍できる人財育成	21	30

● 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「ロッテノベーションカレッジ」を開校しています。また、語学研修やeラーニング、通信教育に加えて資格支援も整備しており、幅広い知識や技能を習得できます。

● 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。



人財配置とキャリア開発

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。

● キャリアデザイン制度(自己申告)

当社には、社員が自身の経験を振り返り、将来のキャリア意向を会社へ直接申告できる「キャリアデザイン制度」があります。年に一度、自身の強みや目指す姿を明確にすることで自律的な成長を促し、上司との対話を通じて今後の育成方針などを決定します。集計されたデータは適材適所の配置や育成計画に活用されています。

● 10年3回ジョブローテーション

新卒採用の社員を対象に、入社後10年間に3部署を経験することを基本方針としたジョブローテーションを推進しています。若い時期にグループ内で多様な業務を経験することは、視野を拡げ、自身のキャリア開発の可能性を広げることに繋がります。

● 社内公募制度

従業員の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年度より実施しています。2024年度からは募集部門をグループ会社へも拡大しており、この新たな挑戦の機会を通じて、社員が自ら未来のキャリアを切り拓いています。

● 1on1

上司とメンバーによる定期的な対話を実施しています。単なる業務の進捗確認ではなく、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。

● 年代・ライフステージに応じたキャリア開発支援

ライフステージの節目ごとに、主体的なキャリア形成を促す機会や制度を設けています。

若手社員

年1回「キャリア面談」を実施。上司とともに今後のプランを話し合い、自らのキャリアを考える機会を提供しています。

中堅社員以上

節目ごとに「キャリアデザインワークショップ」を実施。組織との共生や仕事への意識を高め、職場の活性化や意欲向上につなげます。

50代の従業員

豊かな経験を活かし、今後のキャリアをさらに充実させるための支援制度(セカンドキャリアプラン)を用意しています。

定年退職者

希望者全員を対象とした「定年後再雇用制度」を設けており、定年退職後もこれまでの経験を活かして長く活躍できるよう支援しています。

基盤・組織づくり

DEI&エンゲージメント推進 全体像

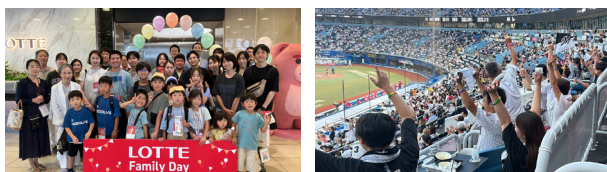


従業員エンゲージメントの向上

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。

● 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」、そして従業員エンゲージメントの向上を目指して開催しています。2025年度は、全国の工場やZOZOマリンスタジアムなど開催拠点を拡充し、実施しました。



● 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。

エンゲージメント・レーティング

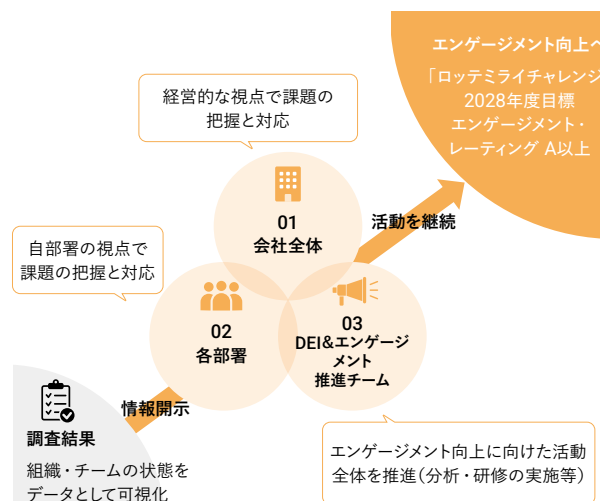
2023年度	B
2024年度	B
2025年度	BBB

集計対象

株式会社ロッテ

調査で得られたデータはエンゲージメント向上に活用しています。会社全体としては、経営層を中心に経営的視点で課題の把握と対応をし、各部署が主体的に自部署視点での改善活動を行い、人事部DEI&エンゲージメント推進チームが活動全体を推進することで、全社一丸となって目標の達成を目指しています。

エンゲージメント向上に向けた「アクション」全体図



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。

● LOTTE COLORFUL PROJECT

社内のDEIを推進していくために、2023年度に立ち上げたプロジェクトです。誰もがいきいきと活躍できる組織を目指し、セミナーやイベント・社内報企画等を行っています。



● 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。

同時に、多様な人財が活躍できる土壌づくりとして、社内教育にも力を入れています。毎年実施している全社向けのダイバーシティ講演会に加え、管理職層には参加必須のダイバーシティ勉強会を実施し、トップから現場まで一丸となってDEIへの理解を深めています。

* 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%以上を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かと好評です。多様なキャリアのあり方やロールモデルを知ること、自身の中長期的なキャリアを主体的に考える場となっています。また、社内でも2025年度から新たな試みとして「女性メンター制度」を実施しています。「ロールモデルの不在」や「リーダーになることへの躊躇・不安」への対応策として今後も拡大を検討しています。その他にも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。



食品企業6社 女性活躍推進セミナー風景

国内女性管理職比率

	株式会社ロッテ + 国内グループ会社	株式会社ロッテ
2024年3月末時点	7.5%	5.1%
2025年3月末時点	8.2%	6.1%
2026年3月末時点	9.1%	7.7%

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。トイレの改修や段差の解消など、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。

ポーランドのロッテウェデルでは、インクルーシブな職場の構築を目的としたプログラムに継続して取り組んでいます。日本の法定雇用率が2.7%なのに対し、ロッテウェデルはその2倍以上にあたる障がい者雇用率約6%を達成しました。

● 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。2025年度に再雇用制度を改定し、シニア人材がモチベーション高く活躍できる環境を継続して整えていきます。

● 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。



TokyoPrideパレード沿道応援風景



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2年連続で最高評価のゴールドに認定されました。

ライフイベントとキャリアの両立支援

● 出産のサポート

当社では、従業員が安心して産休に入り、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、本人の妊娠だけでなく、配偶者の出産を控えた従業員とも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。浦和工場、狭山工場それぞれの敷地内には、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。



都市型保育園ポラール（埼玉武蔵浦和園）



しごと育児両立ガイドブック

男性従業員の育児休業取得率

	株式会社ロッテ + 国内グループ会社	株式会社ロッテ
2023年度	72%	71%
2024年度	67%	68%
2025年度	95%	100%

2025年度の実績より、くるみん認定の計算方法を採用しています。

● 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。

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。

● 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。

● テレワーク勤務制度

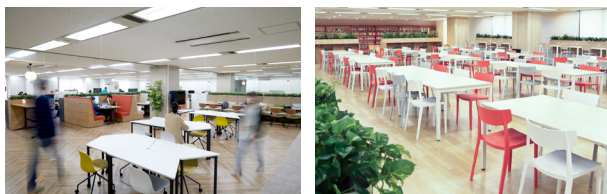
当社では、ICTを活用し時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を推進し、労働生産性を高めるとともに、育児や介護など、ライフイベントを迎えた際も安心して働き続けられることを目的として、テレワーク勤務制度を導入しています。

● フレックスタイム制度／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し、生活と仕事との調和を図ることを目的として、日々の始業・終業時刻、労働時間・休憩時間を個人の裁量で決められる、コアタイムなしのフレックスタイム制度や、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。



● 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。

健康経営

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

健康経営宣言

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

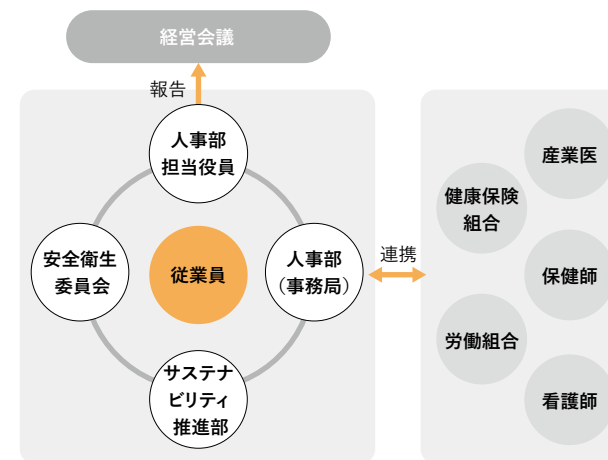
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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

株式会社ロッテ

● 推進体制

健康経営の推進は人事部担当役員のもと、人事部、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2026(大規模法人部門)に認定されました。



● 健康経営

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

主な施策

健康管理	・定期健康診断 ・特定保健指導 ・重症化予防 ・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	・家庭常備薬の斡旋 ・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 ・健康イベントの実施
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

具体的な取り組み内容

健康管理

特定保健指導	健康診断の結果が一定のレベルを超えた方への保健指導の実施と報告を国の法令に基づき義務付けています。健保組合も事業主と連携し、アウトカム指標達成へ向け委託先を通じて保健指導を行っています。
重症化予防	医療費の適正化を目的として、特定保健指導の対象とならない、糖尿病性腎症患者、または生活習慣病患者に対して重症化予防プログラムを行っています。また新たな取り組みとして肥満症リスク保有者への個別勧奨案内DMの発送により生活習慣病受診サポートを行います。
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、全9項目から1項目無料で受けられる郵送による検診を実施しています。また電話による栄養相談を受けることができる制度も導入しています。
24時間健康相談 サービス	事業場外機関による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見出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。OTC類似薬の保険給付の見直しを検討される折、スイッチOTC医薬品の購入を促進しています。また個別勧奨通知DM発送により行動変容につなげています。
禁煙サポート	従業員の喫煙率低下のための取り組みとして、本社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	本社や工場で開催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、測定の結果をもとに専門のスタッフが改善に向けたアドバイスをしています。

ヘルスリテラシーの向上

健康ポータルサイト 「ハビルス」の活用	健康ポータルサイトを利用し、従業員の健康リテラシー向上に役立てています。サイトに蓄積された健診データを通じて、従業員が自身の健康状態を把握し、健康維持・改善に活用するよう支援しています。また、サイトに格納された豊富な健康情報の視聴・閲覧を推奨しています。
健康アプリ 「QOLism」の活用	株式会社QOLeap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・閲覧を推奨しています。また、スマートフォンでの利用にも対応しており、自宅で家族とも共有できるよう工夫しています。
噛むこと施策	従業員の健康リテラシーの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ことを推進しています。「噛むこと」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推奨しています。従業員アンケートを実施し、女性特有の健康課題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やテニスコートの利用を勧めています。また、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、部署長・部門長へのフィードバックを行っています。また、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。
----------	--

11 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・合意の上、従業員に通知しています。

12 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：日本を含む約100か国で子ども支援活動を行う、民間・非営利の国際組織です。1919年にイギリスで創設されて以来、100年以上にわたり、すべての子どもにとって、生きる・育つ・守られる・参加する権利が実現された世界を目指して活動しています。

13 グループ会社の取り組み

メリーチョコレートカンパニー

毎年、本社および工場が立地する東京都大田区、千葉県松戸市、千葉県船橋市の自治体で児童施設にチョコレートを寄贈しています。2025年度に寄贈したものは各自治体を通して子ども食堂などに届けられました。

また、東京都の児童養護施設には、2008年より継続してクリスマスチョコレートを寄贈しており、毎年子どもたちの喜びの声が集まっています。



森林認証紙を使用しているほか、「ルル メリー」では、有料紙袋の売上の一部をWWFを通して森林保全活動に役立てるなど、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

「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ます。SDGs学習のための図書購入やイベントの開催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法人川口市民環境会議より感謝状を受領しました。



ロッテウェデル

ウェデルでは長年、製品と資金の寄付を通じて地域社会への支援を行っています。2025年度は、ワルシャワフードバンク等に対し、約648万円分の製品寄付と、約1,244万円の資金寄付を行いました。



ロッテベトナム

2016年よりベトナム歯科医師会(VOSA)と連携し、累計90回以上の研修・啓発イベントを開催しています。歯科医監修のもと、キシリトールの機能と、大切な歯を守るための正しい知識を伝え、学生・医療従事者ら7,000名以上の口腔ケア意識を高めました。



啓発イベントの様子

ロッテインドネシア

現地の児童養護施設の方々に会場に招待し、当社製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。子どもたちに喜んでいただけるだけでなく、当社社員が社会への貢献を実感できる機会となっています。



タイロッテ

1月第2土曜日のこどもの日に開催されるイベントに合わせ、アマタ工場のあるアマタ工業団地にお菓子の寄付を行いました。また、少数民族の支援から人身売買防止活動、IT教育の支援まで多角的な福祉活動を行っているミラー財団(1991年創立)に対して寄付を実施しています。



台湾樂天製菓

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。2023年より寄付を開始し、3年目となりました。



14 社会データ

従業員の状況

指標			単位	2024年3月31日時点			2025年3月31日時点			2026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	国内総従業員数		人	11,686	—	—	11,332	5,464	5,869	11,293	5,414	5,879
		従業員数	人	7,189	—	—	7,061	4,005	3,056	6,976	3,929	3,047
		臨時従業員数	人	4,497	—	—	4,271	1,459	2,813	4,317	1,485	2,832
			人	7,436	3,500	3,936	7,292	3,408	3,885	7,152	3,323	3,829
		従業員数	人	3,644	2,245	1,399	3,513	2,153	1,360	3,431	2,055	1,376
		臨時従業員数	人	3,792	1,255	2,537	3,779	1,255	2,525	3,721	1,268	2,453
	(株) ロッテ		人	4,408	2,647	1,761	4,316	2,582	1,734	4,223	2,515	1,708
		従業員数	人	2,409	1,668	741	2,299	1,597	702	2,240	1,528	712
		臨時従業員数	人	1,999	979	1,020	2,017	985	1,032	1,983	987	996
	国内グループ会社		人	3,028	853	2,175	2,977	826	2,151	2,929	808	2,121
		従業員数	人	1,235	577	658	1,214	556	658	1,191	527	664
		臨時従業員数	人	1,793	276	1,517	1,763	270	1,493	1,738	281	1,457
	海外総従業員数		人	4,250	—	—	4,040	2,056	1,984	4,141	2,091	2,050
		従業員数	人	3,545	—	—	3,548	1,852	1,696	3,545	1,874	1,671
		臨時従業員数	人	705	—	—	492	204	288	596	217	379
	アジア総数		人	2,835	1,558	1,277	2,787	1,442	1,345	2,863	1,448	1,415
		従業員数	人	2,520	1,386	1,134	2,536	1,373	1,163	2,569	1,410	1,159
		臨時従業員数	人	315	172	143	251	69	182	294	38	256
	欧米総数		人	1,415	—	—	1,253	614	639	1,278	643	635
		従業員数	人	1,025	—	—	1,012	479	533	976	464	512
		臨時従業員数	人	390	—	—	241	135	106	302	179	123
	国内従業員の平均年齢		歳	40.7	41.8	39.1	40.9	41.7	39.4	40.7	41.6	39.3
(株) ロッテ		歳	39.9	40.5	38.5	40.0	40.5	38.8	39.8	40.3	38.8	
国内グループ会社		歳	42.4	45.4	39.8	42.5	45.2	40.0	42.4	45.5	39.9	
国内従業員の平均勤続年数		年	17.6	18.5	16.0	17.6	18.5	16.1	17.3	18.3	15.8	
	(株) ロッテ	年	17.3	17.3	17.1	17.3	17.3	17.3	17.2	17.1	17.2	
	国内グループ会社	年	18.2	22.0	14.8	18.2	22.2	14.9	17.6	21.9	14.3	
国内従業員の年代		人	3,644	2,245	1,399	3,513	2,153	1,360	3,431	2,055	1,376	
	20代以下	人	808	442	366	786	427	359	795	418	377	
	30代	人	883	522	361	850	507	343	839	495	344	
	40代	人	927	573	354	838	529	309	779	498	281	
	50代以上	人	1,026	708	318	1,039	690	349	1,018	644	374	

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	2024年3月31日時点			2025年3月31日時点			2026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	749	587	162	785	607	178	770	576	194	
	女性管理職比率		%	21.6			22.7			25.2			
	(株)ロッテ+(株)ロッテホールディングス*		人	533	493	40	549	504	45	548	498	50	
			女性管理職比率	%	7.5			8.2			9.1		
			人	336	319	17	358	336	22	362	334	28	
			女性管理職比率	%	5.1			6.1			7.7		
			新卒入社	人	279	267	12	291	278	13	302	283	19
			中途入社	人	57	52	5	67	58	9	60	51	9
	海外総管理職数		人	216	94	122	236	103	133	222	78	144	
	女性管理職比率		%	56.5			56.4			64.9			
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*	%	14.1			15.6			16.7				

* 2024年3月31日時点の実績は株式会社ロッテのみ。過去情報に誤りがあったため見直しています。

男女の賃金の差異

指標			単位	2023年度	2024年度	2025年度
男女の賃金の差異	(株)ロッテ		%	62.1	62.4	63.4
		正規雇用労働者	%	72.5	73.7	73.8
		非正規雇用労働者	%	70.5	71.3	73.0

人財育成およびライフ・ワーク・バランス

指標		単位	2023年度			2024年度			2025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*1	(株)ロッテ	時間	13	—	—	16	—	—	15	—	—
年間研修費用*1	(株)ロッテ	百万円	91	—	—	99	—	—	128	—	—
年間総労働時間	(株)ロッテおよび国内グループ会社	時間	1,930	—	—	1,912	—	—	1,918	—	—
時間外労働時間(管理職除く)		時間	167	—	—	164	—	—	170	—	—
有給休暇取得日数		日	16.1	—	—	15.0	—	—	14.6	—	—
有給休暇取得率	(株)ロッテおよび国内グループ会社	%	81	—	—	75	—	—	73	—	—
育児休業取得者数*2		人	105	46	59	103	61	42	113	59	54
		(株)ロッテ	人	71	40	31	74	55	19	59	33
育児休業取得率*2	(株)ロッテおよび国内グループ会社	%	83	72	94	79	67	102	95	95	95
	(株)ロッテ	%	81	71	100	75	68	100	100	100	100
育児休業後復職率	(株)ロッテおよび国内グループ会社	%	99	100	98	99	100	98	100	100	100
育児休業後定着率		%	98	98	98	100	100	100	100	100	100
育児時短勤務者数		人	211	5	206	218	3	215	190	4	186

*1 人事部主催の能力開発に関する研修。 *2 2025年度の実績より、くるみん認定の計算方法を採用しています。

エンゲージメント

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメント・レーティング*	(株)ロッテ	—	B	B	BBB

* 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。

採用と退職

指標			単位	2023年度			2024年度			2025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	1,345	887	458	1,329	823	506	1,311	784	527
			人	156	80	76	204	109	95	191	82	109
		新卒	人	93	45	48	125	58	67	135	61	74
		中途	人	63	35	28	79	51	28	56	21	35
			人	16	10	6	31	20	11	17	4	13
			人	26	18	8	30	21	9	22	13	9
			人	16	6	10	12	6	6	9	2	7
			人	5	1	4	6	4	2	8	2	6
		(株)ロッテ	人	103	67	36	134	86	48	126	70	56
	国内グループ会社	新卒	人	65	38	27	83	47	36	101	54	47
		中途	人	38	29	9	51	39	12	25	16	9
		新卒	人	28	7	21	42	11	31	34	7	27
		中途	人	25	6	19	28	12	16	31	5	26
	海外総採用者数		人	1,189	807	382	1,125	714	411	1,120	702	418
		アジア総数	人	983	690	293	885	582	303	868	548	320
		欧米総数	人	206	117	89	240	132	108	252	154	98
女性新卒採用比率*1	(株)ロッテ		%			41.5			43.4			46.5
グループ総退職者数	国内総退職者数		人	1,399	908	491	1,235	817	418	1,130	697	433
		定年	人	75	52	23	89	64	25	110	72	38
		自己都合	人	1,324	856	468	1,146	753	393	1,020	625	395
			人	195	118	77	191	113	78	195	117	78
		定年	人	63	45	18	72	54	18	87	67	20
		自己都合	人	132	73	59	119	59	60	108	50	58
	(株)ロッテ		人	121	84	37	92	67	25	113	85	28
		定年	人	47	34	13	40	32	8	55	48	7
		自己都合	人	74	50	24	52	35	17	58	37	21
	国内グループ会社		人	74	34	40	99	46	53	82	32	50
		定年	人	16	11	5	32	22	10	32	19	13
		自己都合	人	58	23	35	67	24	43	50	13	37
	海外総退職者数		人	1,204	790	414	1,044	704	340	935	580	355
	アジア総数		人	1,059	716	343	911	633	278	791	510	281
		定年	人	1	1	0	4	2	2	7	1	6
		自己都合	人	1,058	715	343	907	631	276	784	509	275
	欧米総数		人	145	74	71	133	71	62	144	70	74
		定年	人	11	6	5	13	8	5	16	4	12
		自己都合	人	134	68	66	120	63	57	128	66	62
(株)ロッテ離職率			%	3.0	2.9	3.2	2.2	2.1	2.4	2.4	2.2	2.8
	新卒3年以内離職率		%	14.8	—	—	10.2	—	—	9.2	—	—
国内障がい者雇用率			%	2.5	—	—	2.7	—	—	2.7	—	—
国内再雇用者数*2	(株)ロッテ		人	152	122	30	162	124	38	203	158	45
	国内グループ会社		人	105	87	18	113	89	24	142	115	27
			人	47	35	12	49	35	14	61	43	18
国内再雇用率*2			%	96	96	97	100	100	100	100	100	100
	(株)ロッテ		%	96	96	100	100	100	100	100	100	100
	国内グループ会社		%	96	97	92	100	100	100	100	100	100

*1 過去情報に誤りがあったため見直しています。 *2 60歳以上65歳未満の希望者。

労働安全衛生

指標		単位	2023年度			2024年度			2025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	69	42	27	78	40	38	71	52	19
	国内	人	30	14	16	25	8	17	14	4	10
	海外グループ会社	人	39	28	11	53	32	21	57	48	9
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	—	—	4.14	—	—
	国内	—	2.08	—	—	2.21	—	—	1.24	—	—
	海外グループ会社	—	7.38	—	—	9.19	—	—	9.72	—	—
休業災害強度率		—	0.0728	—	—	0.1116	—	—	0.0625	—	—
	国内	—	0.0205	—	—	0.0595	—	—	0.0185	—	—
	海外グループ会社	—	0.2155	—	—	0.2140	—	—	0.1473	—	—

国内：株式会社ロッテおよび国内グループ会社

持続可能な調達

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
原材料調達量	国内	千t	224	218	207
	カカオ豆調達量	千t	7.5	6.3	7.7
		ロット サステナブルカカオの割合	43	51	84
	パーム油調達量	千t	15.2	14.4	13.3
		第三者認証油の割合	89	89	88
	紙調達量（製品の容器包装）	千t	43.6	43.3	39.9
		環境に配慮した紙	95	95	94

国内：株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

心身の健康

指標	単位	2023年度	2024年度	2025年度
咀嚼チェックガムによるチェック回数*1	回	47万	49万	54万
「噛むこと」を意識して実践している人の割合*2	%	21	18	20
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	22	25

*1 より妥当な集計方法を採用したため、過去情報に遡って見直しています。
*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(2025年度の実績は2026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)。

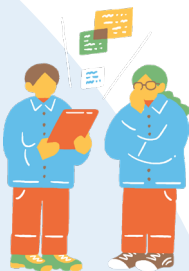
食育

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
アンケート対象者数		人	—	2,655	2,919
	有効回答数	件	—	1,819	1,581
		食育活動等参加者数	—	264	330
		参加率	—	14.5	20.9

企業統治

Governance

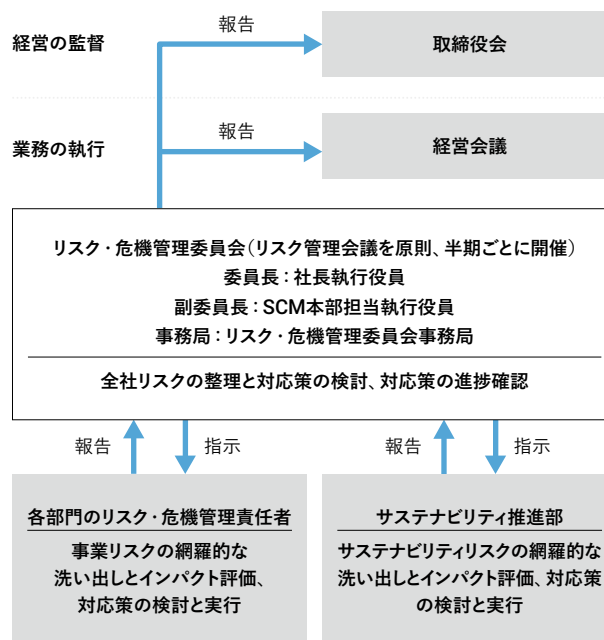
- 01 | リスク管理
- 02 | 災害リスクへの対応
- 03 | 情報セキュリティ
- 04 | コンプライアンス
- 05 | 知的財産
- 06 | コーポレートガバナンス



01 リスク管理

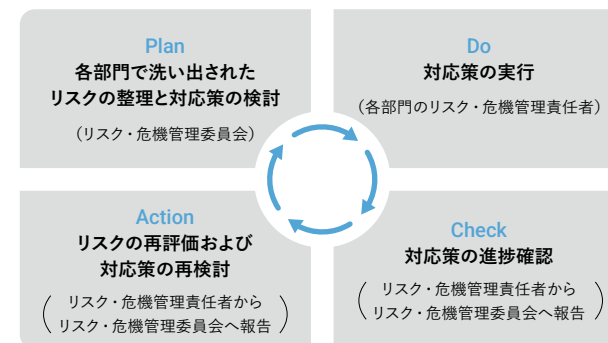
リスク管理体制

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 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

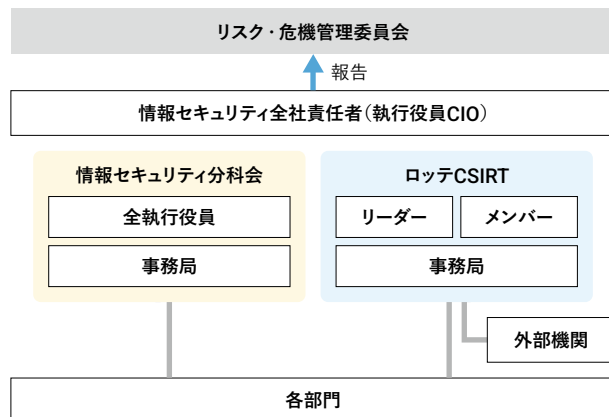
1. 従業員及びその家族の生命・安全を最優先とする。
2. 事業継続を図り、企業の社会的責任を果たす。

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。

03 情報セキュリティ

情報セキュリティ体制

情報セキュリティに関わるリスクについては、執行役員CIOを情報セキュリティ全社責任者として、グループ全域のリスク低減に向けた取り組みを推進しています。推進体制として、情報セキュリティ全社責任者を議長に置き、全役員をメンバーとする「情報セキュリティ分科会」をリスク・危機管理委員会直下に設置し、情報セキュリティリスクに対する戦略的な意思決定と活動計画の進捗管理を行っています。各役員は分科会での決議事項が自身の管轄部門で漏れなく実行されるように指示・監督する責任を負います。また有事においては、情報セキュリティ全社責任者のもと常設されているロッテCSIRT(Computer Security Incident Response Team)が外部機関とも連携した迅速な防衛体制を敷いて被害を最小限に留めるための対応にあたります。



情報セキュリティ教育

当社では、社員に対する情報セキュリティに関する教育も定期的に行っており、新入社員への研修のほか、標的型攻撃メールに関する訓練や注意喚起を行うとともに、部門連絡窓口や経営層に向けた実践型の訓練も実施しています。

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。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。2025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。

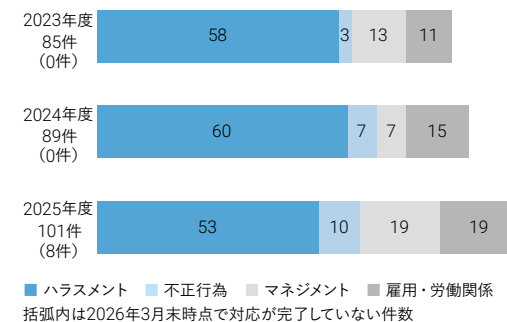


通報制度

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。

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

2025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

当社では、知的財産を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
- ・知財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

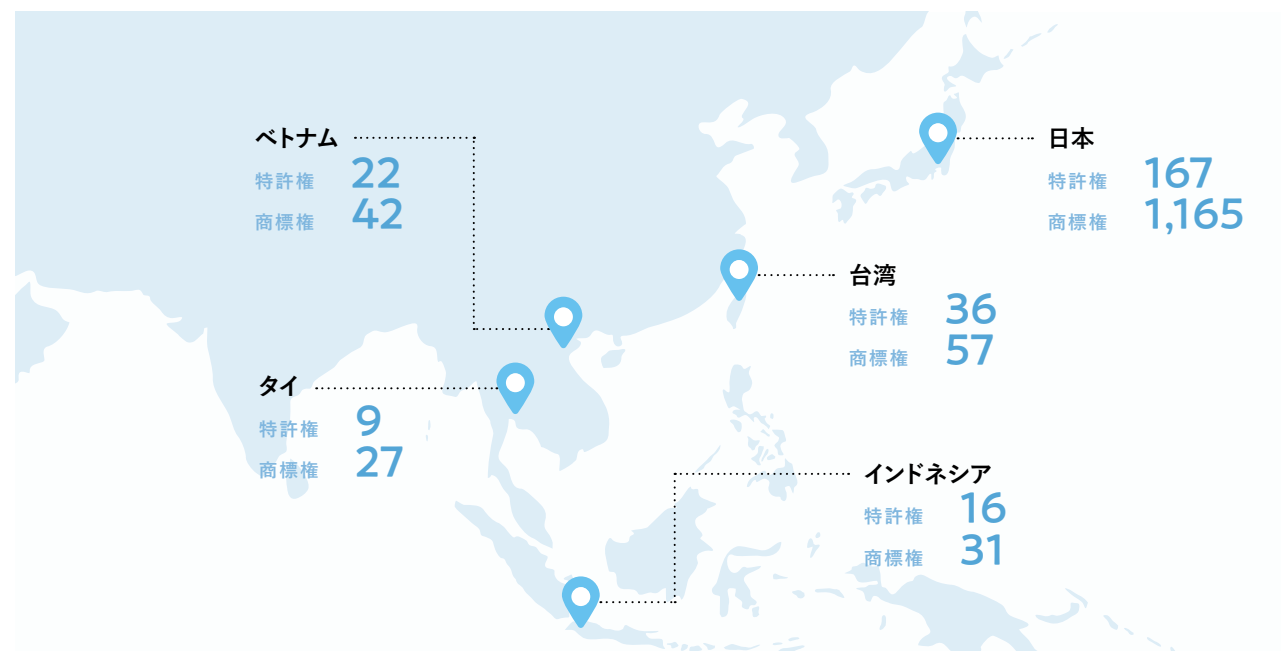
- ・知的財産情報の活用による新事業の種の探索
- ・社内のナレッジ集結機能

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

当社海外グループのうちタイ・ベトナム・インドネシア・台湾を中心に、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。

アジアにおける特許・商標権保有数（2026年5月8日現在）



国内外における権利保有数



サステナビリティに関連する当社の知的財産

当社では、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 専用の乳加工品

ZEROチョコレートは砂糖ゼロ・糖類ゼロ規格の製品です。

専用の乳加工品を使用することで糖類ゼロとおいしさを両立しています。



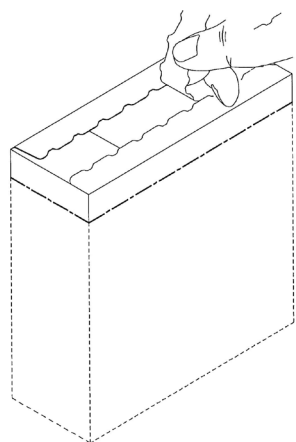
特許第6682197号

単糖及び二糖を限りなく含まず、豊かなミルク感及びココ味を付与する粉末。



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。



知財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。



上記のように、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た知財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。

知的財産を通じた顧客価値向上プロセス



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

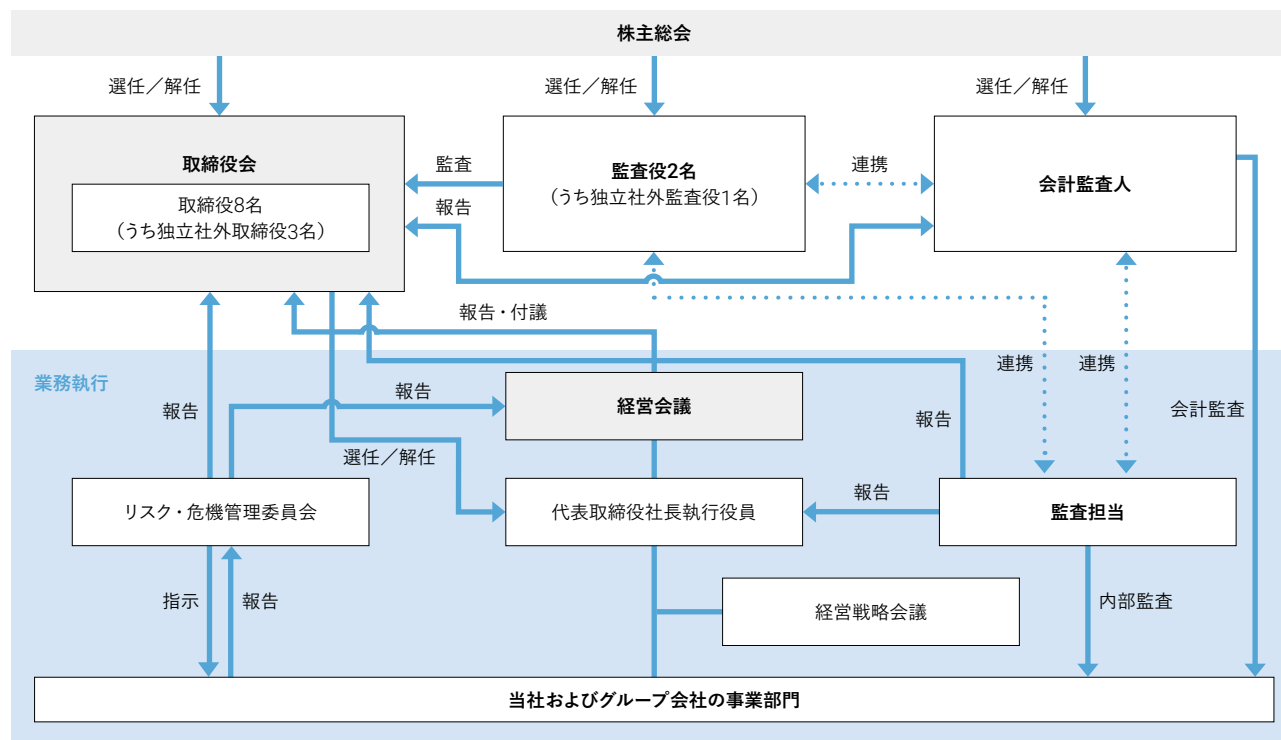
タイにおける商標登録

โคะลาห์ มาร์ช



06 コーポレートガバナンス(2026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	13名
取締役の人数	8名(社外取締役3名 うち女性2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	監査担当



組織・会議体	議長	構成員(2026年7月1日現在)				2025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	10	5	3	2	13回
経営会議	代表取締役 社長執行役員	20*	4	—	2	12回

* 執行役員13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2026(詳細版)
 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 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 報告内容について CS 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	SRD P1 報告内容について、会社情報 CS 会社概要
2-4	情報の修正・訂正記述	SRD P63-65 DEI、採用と退職、心身の健康
2-5	外部保証	SRD P33 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 P10-11 サステナビリティ経営の推進 SRD P38-44 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
2-7	従業員	SRD P1 会社情報 SRD P62 従業員の状況 SRD P63 DEI SRD P64 採用と退職
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 P70 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 P70 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 P70 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 P10 サステナビリティ経営の推進 SRD P66 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 P10 サステナビリティ経営の推進 SRD P66 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 P10 サステナビリティ経営の推進
2-15	利益相反	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	SRD P66 リスク管理
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	SRD P10 サステナビリティ経営の推進
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	SRD P10 サステナビリティ経営の推進 SRD P70 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 P4-5 トップメッセージ CS トップメッセージ

2-23	方針声明	SRD P10 サステナビリティ経営の推進 SRD P19 環境方針と推進体制 SRD P36 人権 SRD P66 リスク管理 CS ポリシー・ガイドライン・宣言 等
2-24	方針声明の実践	SRD P9 ロット ミライチャレンジ2048 SRD P10 サステナビリティ経営の推進 SRD P19 環境方針と推進体制 SRD P36 人権 SRD P38 持続可能な調達 SRD P66 リスク管理 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 P36-37 人権 SRD P67 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 P67 コンプライアンス
2-27	法規制遵守	SRD P19 環境事故および法令違反 SRD P67 法令違反
2-28	会員資格を持つ団体	SRD P11 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 P10 ステークホルダーエンゲージメント SRD P12-18 有識者ダイアログ CS 有識者ダイアログ
2-30	労働協約	SRD P60 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 P9 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 P10-11 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 P20 気候・自然関連リスク・機会の管理
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	SRD P20、25-26 気候・自然関連リスク・機会の管理
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 P20-26 気候・自然関連リスク・機会の管理
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	SRD P20-26 気候・自然関連リスク・機会の管理
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	—

102	気候変動2025	
102-1	気候変動の緩和に向けた移行計画	SRD P20-26 気候・自然関連リスク・機会の管理 SRD P27-28 温室効果ガス排出量の削減 CS 気候・自然関連
102-2	気候変動適応計画	SRD P20-26 気候関連リスク・機会にかかるシナリオ分析
102-3	公正な移行	—
102-4	GHG排出削減目標と進捗状況	SRD P20-26 気候・自然関連リスク・機会の管理 SRD P27-28 温室効果ガス排出量の削減 CS 気候・自然関連
102-5	Scope1温室効果ガス(GHG)排出	SRD P27-28 温室効果ガス排出量の削減 SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量 CS 気候・自然関連
102-6	Scope2温室効果ガス(GHG)排出	SRD P27-28 温室効果ガス排出量の削減 SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量 CS 気候・自然関連
102-7	Scope3温室効果ガス(GHG)排出	SRD P27-28 温室効果ガス排出量の削減 SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
102-8	温室効果ガス(GHG)排出原単位	SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
102-9	バリューチェーンにおける温室効果ガス(GHG)除去	—
102-10	カーボンクレジット	—
103	エネルギー2025	
103-1	エネルギー方針とコミットメント	—
103-2	組織内でのエネルギー消費量と自家発電量	SRD P28 エネルギー投入量 SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
103-3	上流および下流のエネルギー消費量	—
103-4	エネルギー原単位	SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
103-5	エネルギー消費量の削減	SRD P28-29 省エネルギーの取り組み SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
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
201-3	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 P38-44 持続可能な調達 SRD P48-50 心身の健康 SRD P51 食育 SRD P60-61 グループ会社の取り組み 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 P38-44 持続可能な調達 SRD P48-50 心身の健康 SRD P51 食育 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 P67 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 P67 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 P35 サーキュラーエコノミー SRD P38-44 持続可能な調達 SRD P65 持続可能な調達
301-2	使用したリサイクル材料	SRD P30-33 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 P30-33 サーキュラーエコノミー

303	水と排水2018	
303-1	共有資源としての水との相互作用	SRD P25-26 自然への依存・影響の評価 SRD P35 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	SRD P25-26 自然への依存・影響の評価 SRD P33 汚染防止
303-3	取水	SRD P33 水資源 SRD P35 水資源
303-4	排水	SRD P35 水資源
303-5	水消費	SRD P33 水資源 SRD P35 水資源
305	大気への排出2016	
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	SRD P29 冷媒(フロン類)の管理 SRD P34 エネルギー投入量、温室効果ガス排出量
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	SRD P33 汚染防止 SRD P35 汚染防止
306	排水および廃棄物2016	
306-3	重大な漏出	SRD P19 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 P30-33 サーキュラーエコノミー SRD P35 サーキュラーエコノミー 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 P30-33 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 P30-33 サーキュラーエコノミー SRD P35 サーキュラーエコノミー 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 P30-33 サーキュラーエコノミー SRD P35 サーキュラーエコノミー CS サーキュラーエコノミー
306-5	処分された廃棄物	SRD P35 サーキュラーエコノミー
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 P38-44 持続可能な調達
400 : 社会		
401	雇用2016	
401-1	従業員の新規雇用と離職	SRD P64 採用と退職
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 P57 ライフイベントとキャリアの両立支援 SRD P63 人財育成およびライフ・ワーク・バランス CS 人財
402	労使関係2016	
402-1	事業上の変更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 P47-48 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 P47-48 労働安全衛生 SRD P65 労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス	SRD P58-60 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 P47-48 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	SRD P47-48 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	SRD P58-60 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 P47-48 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 P47-48 労働安全衛生 SRD P65 労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害	SRD P65 労働安全衛生
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 P63 人財育成およびライフ・ワーク・バランス
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 P54-55 人財育成
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 P54-55 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 P56-57 Diversity, Equity & Inclusion (DEI) SRD P62-63 従業員の状況、DEI CS 人財
405-2	基本給と報酬総額の男女比	SRD P63 男女の賃金の差異
406	非差別2016	
406-1	差別事例と実施した救済措置	SRD P36-37 人権 SRD P67 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 P38-43 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 P36-37 人権 SRD P38-43 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 P36-37 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 P36-37 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 P38-43 持続可能な調達 SRD P44 持続可能な食の提案 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 P38-43 持続可能な調達
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 P44-46 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 P46 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 P30-33 サーキュラーエコノミー SRD P44-46 食の安全・安心 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 P46 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	SRD P46 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2026(詳細版)
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 P28 エネルギー投入量 SRD P34 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 P25-26 自然への依存・影響の評価 SRD P33 水使用量 SRD P35 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 non-compliance)の件数	SRD P19 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 P25-26 自然への依存・影響の評価 SRD P33 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 P45 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	2025年度において食品安全違反通知はありません
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 P46 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 P44-46 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 P46 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 P30-31 サーキュラーエコノミー SRD P35 サーキュラーエコノミー SRD P43 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 P30-31 サーキュラーエコノミー SRD P43 紙 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 P43 パーム油 SRD P65 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 P38-41 カカオ豆
原材料調達		
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 P25-26 自然への依存・影響の評価
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 P38-44 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 P35 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