



社会 Society

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

01 人権

基本的な考え方

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

▶ 人権方針

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

人権デューデリジェンス

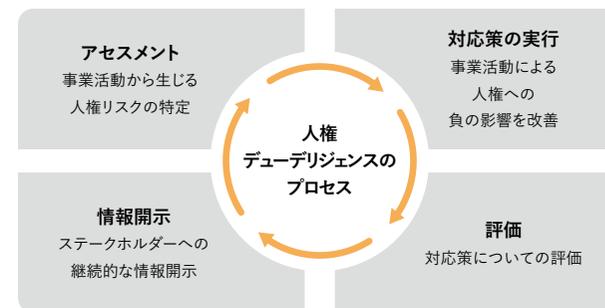
事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの特定と低減に取り組んでいます。人権リスクの特定は、はじめに国際基準やガイドライン*1に基づき事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント*2を実施し、潜在的な人権課題の抽出を行いました。さらに、質問票やインタビュー等による実態把握調査を行い、見つかった人権リスクに対しての是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的にあセスメントを行っています。2024年には再度特定したリスクの見直しを実施し、大きな変更が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。

Q 主な取り組み

2019年～ 2020年	<ul style="list-style-type: none"> 人権リスクアセスメントと国内グループ会社への実態把握調査 優先的に取り組むべき人権リスクを特定
2021年～ 2022年	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 主要原材料を扱う商社や国内協力工場、国内グループ会社（一部）への実態把握調査 人権リスクアセスメントの再実施と優先的に取り組むべき人権リスクの見直し
2025年～	<ul style="list-style-type: none"> 国内（一部）、海外グループ会社の実態把握調査の再実施 取引先向けグリーンバンス（苦情処理）メカニズムの構築 人権方針、調達方針の改訂とカスタマー・ハラスメント方針の策定

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



人権マネジメント体制

事業に重大な影響を及ぼすリスクに対応するべく、リスク・危機管理委員会を中心とするリスク管理体制(P59)を推進しており、その中で、人権を主要な経営リスクとして位置付けています。人権に関するリスクについては、サステナビリティ推進部担当執行役員を責任者として、サステナビリティ推進部企画課が担当しており、関連部署およびグループ会社と連携してリスクおよび対応策とその進捗を取りまとめ、リスク・危機管理委員会に年1回以上報告しています。リスク・危機管理委員会はその報告をもとに事業リスクと対応策を検討し、その結果を経営会議および取締役会に報告して意思決定を行っています。

人権教育・啓発活動

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

● 人権研修

当社および国内グループ会社では、2021年より毎年、全社員を対象に人権研修をeラーニングで実施しています。2024年度は約3,400人が受講しました。差別の禁止やアンコンシャスバイアス等の人権に関する基本的な理解を促進するとともに、ケーススタディを用いて事業活動において具体的に注意すべき事項についても説明しています。海外グループ会社向けには現地語に翻訳した人権リーフレットを配布して、人権方針の周知と内容理解を促進しています。

● 採用担当者への教育

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

● 広報およびマーケティング担当者への教育

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

▶ 広報・マーケティングにおける人権尊重ガイドライン

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

● 通報制度

社内からの通報

当社グループでは、内部通報制度の窓口であるクリーンライン(P61通報制度)を社内外に設置し、従業員からの相談および通報を受け付けています。毎年実施している人権研修の中で窓口の周知を行っているほか、新入社員に対しても研修を実施しています。

社外からの通報

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

Q 人権リスクへの対応の進捗状況

	特定した人権リスク	具体的な懸念事項	対応策	進捗		関連ページ
				進捗	今後の予定	
事業全体	グリーンバンス(苦情処理)メカニズム	社外ステークホルダーからの受付窓口の未整備	● 社外ステークホルダー向けグリーンバンス受付窓口の開設	● 取引先向けグリーンバンス受付窓口の開設	● 受付対象の拡大	P34
自社オペレーション(国内)	差別の禁止とハラスメントの防止	従業員への人権教育が不足	● 人権研修の実施 ● ガイドラインの整備	● 国内全社員を対象にeラーニング実施 ● ガイドラインの周知と運用の確認	● 年1回の研修を継続 ● ガイドラインの定期的な見直し	P34
		LGBTQ+や障がい者等のマイノリティへの取り組みが不足	● 理解促進研修と取り組み推進	● ALLY*コミュニティ設置 ● 同性パートナーも配偶者に適用される福利厚生を受けられるよう制度を順次拡大	● 誰もが安心して働ける職場環境の整備 ● 障がい者の雇用拡大と受け入れ環境整備	P49
自社オペレーション(海外)	差別の禁止とハラスメントの防止	従業員への人権教育および通報窓口周知が不十分	● 人権啓発と通報窓口周知	● 人権リーフレットの配布による人権啓発と通報窓口周知を実施	● 通報窓口使用状況の定期モニタリング	P33-34
サプライチェーン	差別の禁止とハラスメントの防止 強制労働および児童労働の禁止 労働者の基本的権利の尊重	サプライチェーンの管理体制が不足	● Sedexを用いたサプライヤー管理と協力工場の実態調査	● サプライヤーへのSedex加入促進 ● 商社および協力工場への実態調査実施	● Sedexによる継続管理 ● 商社および協力工場へのエンゲージメント継続	P35
		カカオ豆の生産地域における児童労働	● ロッテ サステナブルカカオの調達を通じた児童労働のモニタリングと是正支援	● ロッテ サステナブルカカオ調達実績51%(2024年度)	● 目標の達成に向けた取り組みの推進	P35-38
		パーム油の生産地域における強制労働および児童労働	● 第三者認証油の調達を通じた生産地支援	● 第三者認証油調達実績89%(2024年度、国内)	● 第三者認証油の調達継続	P38

* ALLY : LGBTQ+を理解し、支援する人。

02 持続可能な調達

基本的な考え方

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

▶ 調達方針

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

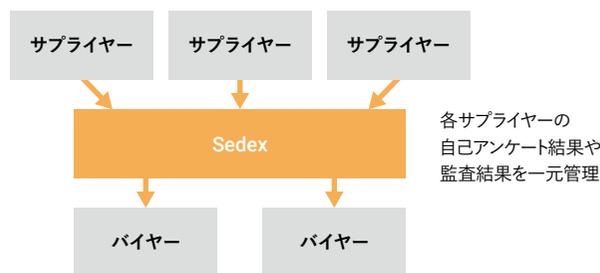
責任あるサプライチェーンの構築

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

▶ 株式会社ロッテ サプライヤーガイドライン

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

2021年からはサステナビリティ情報等の自己アンケート結果や監査結果を共有できる世界最大のプラットフォームである Sedex に加入しています。Sedex を活用して各サプライヤーの評価や情報収集を行うとともに、未入会の一次サプライヤーに対しては、Sedex への加入と Sedex を通じた情報共有を要請しています。2025年6月末時点で、原材料取引金額で約6割の一次サプライヤーが Sedex を通じてアンケート結果と評価を共有しています。



重要原材料

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

Q 重要原材料

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

カカオ豆

チョコレートが主力製品である当社にとって、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンの実現は重要な課題です。カカオ豆の生産地は児童労働や森林減少、病虫害による収穫量減等の様々な課題を抱えており、こうした状況を改善して、チョコレートに携わるすべての人々の幸せに貢献しながら、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンを実現することが当社の使命です。持続可能なサプライチェーンを実現するため、調達するカカオ豆のトレーサビリティ確立とその生産地が抱える課題への支援を進めています。

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

LSCの調達先に対して、生産地が抱える課題への支援を展開しています。



Q カカオ豆調達量

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

豆の状態調達したカカオ豆の重量過去情報に誤りがあったため見直しています。

集計対象

株式会社ロッテ

● トレーサビリティ

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

Q LSC調達地域一覧(2023/24 収穫年度*実績)

国	州	地域
ガーナ	Ashanti	New Edubiase/Nsokote
	Central	Dunkwa
		Twifo Praso
	Western	Manso Amenfi

* 収穫年度：世界最大の 카카오豆生産地である西アフリカ地域では、カカオ豆の収穫に合わせて10月から翌年の9月末までを収穫年度としている。2023/24と記載した場合は、2023年10月から2024年9月末まで。

Q LSC調達先農家数(ガーナ)

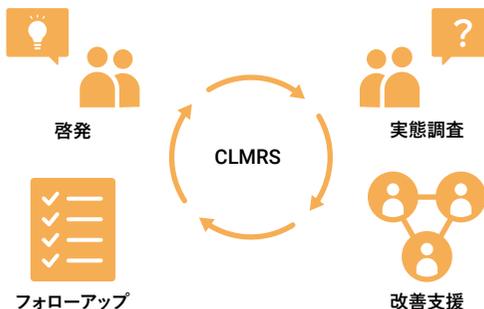
	収穫年度		
	2021/22	2022/23	2023/24
LSC調達先農家数	2,124	3,188	4,696

● 児童労働の撤廃

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

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

Q CLMRS概要



Q CLMRSの状況(ガーナ)

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

導入率=CLMRS導入農家数/LSC調達先農家数

Q 児童労働特定・是正数(ガーナ)

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

● グリーバンスメカニズム

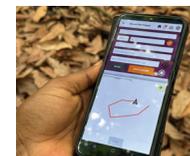
LSCの調達地域では農家コミュニティ内で児童労働等の人権侵害が疑われる事案を発見した場合に、CLMRSや農法の指導を実施している現地パートナーに通報できる仕組みを導入しています。

Q グリーバンスメカニズム状況表(ガーナ、2023/24収穫年度実績)

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

● 森林減少の確認

LSCの調達地では、カカオ農園が森林減少に関与していないか確認するために、農園のマッピングを進めています。マッピングした農園の森林減少への関与リスクのモニタリングを、Satelligence*を用いて進めています。リスクが高い農園については、サプライヤーと事実関係を確認し、状況改善に向けた対応策を検討していきます。



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

↓スマートフォンのGPSアプリで農園をマッピング

Q 農園マッピングの状況(ガーナ)

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

把握率=農園マッピング済農家数/LSC調達先農家数

Q 森林保護地域への該当・隣接数

	収穫年度
	2023/24
森林保護地域への該当・隣接数	427

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

● 農法のトレーニング

LSCの調達先農家に対して肥料・農薬の適切な使用法や収穫量増につながる農法の指導を行っています。

Q 農法のトレーニング実施状況(ガーナ)

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

実施率=農法のトレーニング実施農家数/LSC調達先農家数

● 農家のエンパワーメント

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

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



Q VSLA新規運営サポート数(ガーナ)

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

過去情報に誤りがあったため見直しています。

● カカオポッド由来バイオ炭を用いた再生農業の有効性評価試験

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

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



● 井戸の寄付

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



● ReCacao Note PROJECT

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



● ステークホルダーとの協働

国際協力機構(JICA)が2020年に設立した「開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム」に設立時から参加しています。同プラットフォームは、社会的・経済的・環境的に持続可能なカカオ産業の実現を目指して、業界団体、チョコレート製造企業、商社、コンサルティング会社、NGO等カカオ産業に関わるステークホルダーが協働する場です。同プラットフォームが発表した、カカオ産業における児童労働リスクを特定・予防・軽減するための具体的な行動目標である「児童労働の撤廃に向けたセクター別アクション」(2022年9月発表)にも賛同しています。



また、カカオ農家の支援を目的として、2000年にアメリカで設立された国際的なNPO法人「世界カカオ財団(World Cocoa Foundation)」の活動に参画し、赤道直下のカカオ栽培地域におけるカカオ農家への技術指導や、過酷な児童労働のない社会の実現を目指した活動を支援しています。



● 女性の健康支援

女性のいのちと健康を守るため1968年に日本で設立された国際協力NGO「ジョイセフ」を通じて、2007年からガーナへ保健活動に関する支援をしています。これまでに地域保健ボランティアが家庭訪問による健康教育等に用いる再生自転車の寄贈や、安心して清潔な水を確保するための井戸を建設するための支援を行ってきました。近年は、保健施設の衛生環境強化や保健スタッフの研修、若者への啓発教育活動等への支援を実施しています。

女性。選択できる世界を。



● 学校給食支援

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



© WFP/Derrick Botchway

● グループ会社の取り組み

当社のグループ会社であるDari Kは2011年に創業したカカオ豆からチョコレートを作る企業です。インドネシアのスラウェシ島でカカオ豆生産者・消費者・環境のすべてを笑顔にする「All-win Chocolate」のコンセプトを掲げてサステナブルなチョコレート

づくりを行ってきました。また、Dari Kはフードテックにも力を入れており、カカオニブを瞬時にカカオマスにする「カカオグライNDER」の開発やフルーツやスパイスとともにカカオ豆を発酵する「特別発酵技術」を確立するなど、カカオ豆の可能性を拡げること

Column

長年の感謝を込めてカカオの苗木を寄贈

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

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

* 苗木約2.5万本と、育苗センターで育成される苗木約10万本との合計



● パーム油

2024年度のパーム油の調達実績(国内)は14.4千tで、そのうち第三者認証油の割合は89%でした。当社は持続可能なパーム油の調達を推進するため、RSPO*に加盟しています。RSPOを通じてパーム油に関わる企業・団体と連携し、パーム油産業全体の持続可能な発展に貢献していきます。

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

Q パーム油調達量

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

油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量

● 集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

● 紙

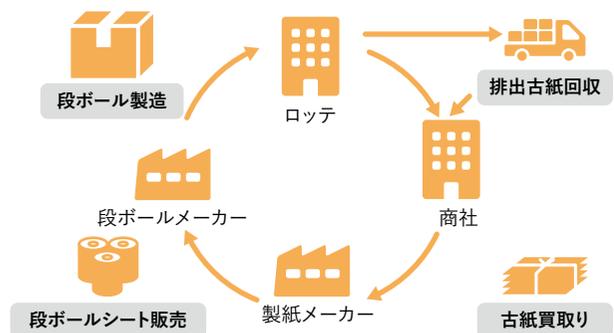
2024年度の国内における製品の容器包装に用いる紙の調達実績は43.3千tで、そのうち環境に配慮した紙の割合は95%となりました。今後も、紙の持続可能な調達に取り組み、FSC認証等の環境に配慮した紙の調達割合を拡大していきます。

● 紙資源のリサイクル

当社の浦和工場および九州工場では、排出される段ボールを再度自社で使用、クロードリサイクルの取り組みを行っています。原料・包材の梱包、生産ロス等で不要となった段ボールを今までは古紙回収していましたが、自社での資源循環を行うことで、安定的な供給維持が可能となりました。2025年1月からは狭山工場において、生産ロス等で排出された製品箱等の

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

Q 段ボールにおけるクローズドリサイクル



03 持続可能な食の提案

プラントベースフード

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



04 アニマルウェルフェア

動物実験について

当社では、動物実験に関する考え方を定めています。

動物実験に関する考え方

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

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

重要原材料と社会との対話

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

05 食の安全・安心

基本的な考え方

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

▶ 品質方針

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

▶ 食品安全方針

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

品質保証システム

LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)

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

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

LOTTE ADVANCEは、国際的な食品安全認証であるGFSI承認スキームの考え方に則った食品安全の取り組みをベースに、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001*4の考え方や、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クリームに適用し、品質方針および食品安全方針とそれに紐づく規程およびグループ共通基準、そして当社グループごとの具体的なルール等を定めたガイドラインや規定、標準書等によって構成されています。当社品質保証部が中心となり、グループ会社を含めた整備を進めています。

*1 GFSI：世界食品安全イニシアチブ(Global Food Safety Initiative)の略。食品安全システムの継続的改善を目的に2000年5月に設立された国際的な非営利団体。

*2 FSSC22000：食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるISO22000を追加要求事項で補強した世界標準の食品安全規格。

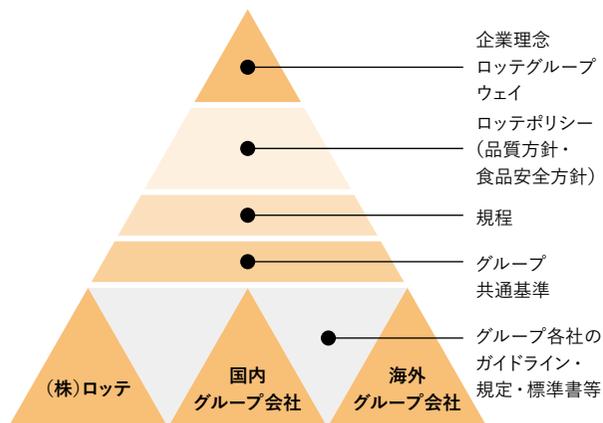
*3 BRC：英国小売業協会(British Retail Consortium)の略。同協会が食品安全のための第三者認証のスキームを運用している。

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

Q LOTTE ADVANCEの構成



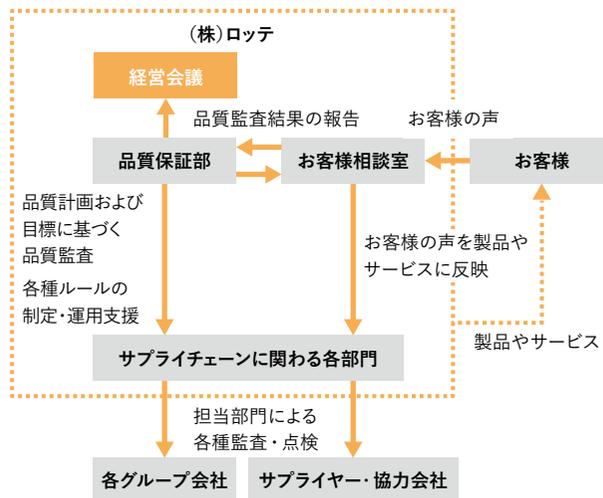
Q LOTTE ADVANCEの文書体系



品質保証の推進体制

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

Q 品質保証推進体制図



サプライチェーンでの品質保証

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

Q サプライチェーン



● 製品開発

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

● 原材料調達

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

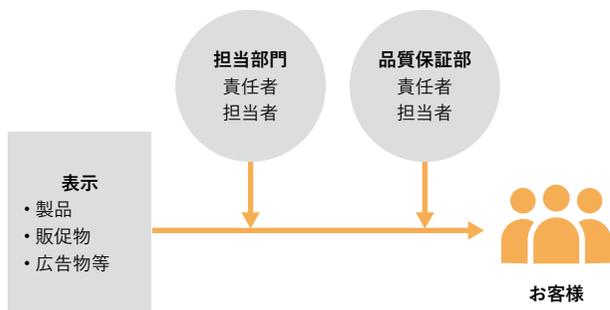
● 生産

工場では製品への異物混入防止施策を重点的に実施しています。当社では、生産現場への入場時に、手洗い・アルコール消毒はもちろん、空気の噴射によるエアシャワー、掃除機のように吸い取る吸引式毛髪・塵埃除去機、粘着ローラーがけの三重の工程を経て、衣服に付着した毛髪やホコリ等の異物を取り除いています。また、製造工程においては、金属検出機、X線検査装置等、複数の異物検出装置を用いて製品の安全性を確保しています。

● 販売

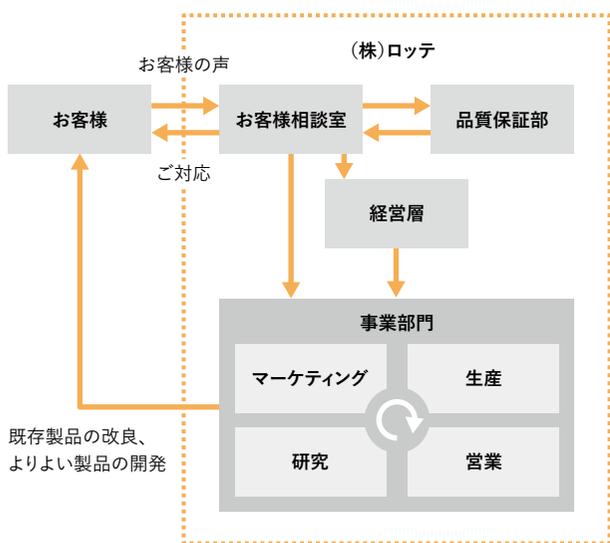
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物等の表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないように表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

Q 当社の表示チェック体制



● お客様とのコミュニケーション

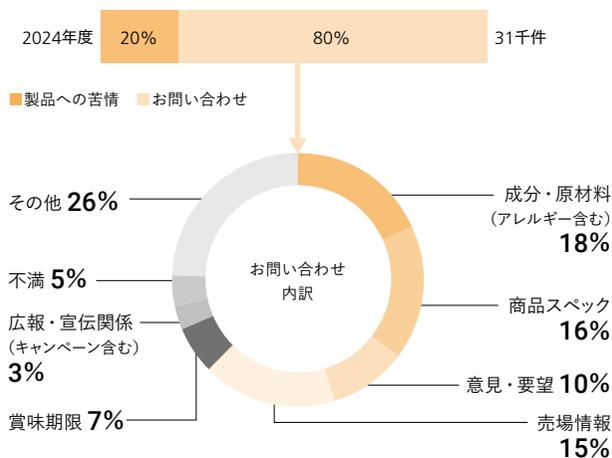
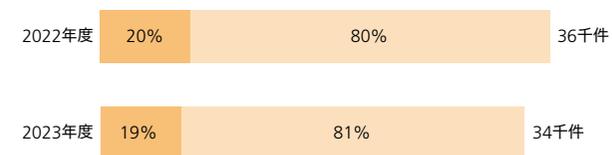
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発等につなげています。



お客様の声件数と内訳

2024年度、当社国内グループのお客様相談室に寄せられたお客様の声は31千件でした。

Q お客様の声件数



集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

リコールおよび景品表示法違反

2024年度は、法令違反によるリコールはありませんでした。また、景品表示法違反として消費者庁による一般公表を受けた事例はありませんでした。万が一発生した場合は、徹底的な原因究明と対策を行い、再発防止に努めます。

06 労働安全衛生

推進体制

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

労働安全衛生教育

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



安全監査・点検の実施

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

リスク低減取り組み事例

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

労働災害の防止

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

07 心身の健康

基本的な考え方

当社は2048年度までの目標に、ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくることを掲げています。創業以来培ってきた知見と技術を活かし、地域や社会に新たな価値を提供することで、持続的な成長を実現します。1997年発売の「キシリトールガム」は、歯を丈夫で健康に保つという新しい健康価値を生み出し、社会に貢献してきました。今後も、身体と心の健康にも役立つ製品の研究・開

発や情報発信・啓発活動に注力し、私たちが大切にしてきた「おいしさ」を軸に、食で健康価値を提供し、社会課題の解決に貢献していきます。2018年にはサステナビリティ方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ サステナビリティ方針

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

「噛むこと」の普及

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

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

Q 咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数(=年間出荷数)

2023年度	47万回
2024年度	55万回

集計対象

株式会社ロッテ

● 研究と情報発信

この目標の達成のために、噛むことの研究と成果発信を専門に行う噛むこと研究部を当社中央研究所に設置しています。噛むことが全身の健康と密接に関わっていることが分かっており、健康長寿やウェルビーイングといった様々な社会課題の解決に活

かすことができると考えています。そして、噛むことのソリューションツールとして、チューインガムの普及にもつなげています。さらに、2018年度より噛むことと全身の健康について研究および情報交換のネットワークを構築することを目的に噛むこと健康研究会を発足しました。歯学だけでなく、医学や栄養学、スポーツ科学等異分野の研究者が協力して噛むことについて多面的に研究する新たな試みで、健康に資する噛む回数の目安等も検討しています。

▶ 噛むこと研究室

<https://www.lotte.co.jp/kamukoto/>

▶ 噛むこと健康研究会

<https://kamukotokenko.jp/>

● 自治体等との取り組み

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



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

● 社会的インパクトの試算

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

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

ガム噛み習慣による介護費抑制効果の試算

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

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

「噛むこと」と全身の健康

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

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

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

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

● 子どもの口腔機能発達につながるフーセンガムトレーニング

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

● ガム咀嚼トレーニングにより咬合バランス、
運動機能改善を確認

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

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

歯と口の健康

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

**その歯と100年。
キシリトールプロジェクト概要**

活動目標

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

活動目的

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

活動内容

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

プロジェクト第1弾として福島県会津若松市にご理解いただき、市内の幼稚園・保育園にキシリトール入りのタブレットやラムネと、専用サーバーを提供しています。現在では11の自治体の幼稚園・保育園で活用実績があります(北海道、青森県五所川原市、福島県会津若松市、千葉県、神奈川県海老名市、岐阜県、岡山県、山口県、福岡県北九州市、熊本県熊本市、沖縄県那覇市)。幼児期からの口腔ケア習慣の定着を促すとともに、市内の歯科医師会と連携して園児たちのむし歯の保有率に関する情報をもとにした活動も検討していきます。

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



キシリトール

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

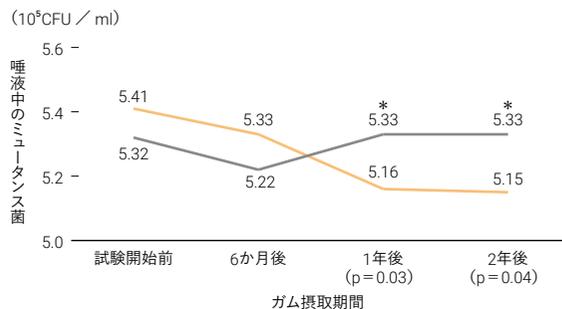
● ミュータンス菌を減らす

ミュータンス菌はほとんどの人の口の中に潜んで歯垢を作り、

口の中の糖分をエサとして繁殖し、むし歯の原因となる酸を作り出します。キシリトールは口の中のミュータンス菌を減らし、むし歯のリスクを減らす効果が報告されています。

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

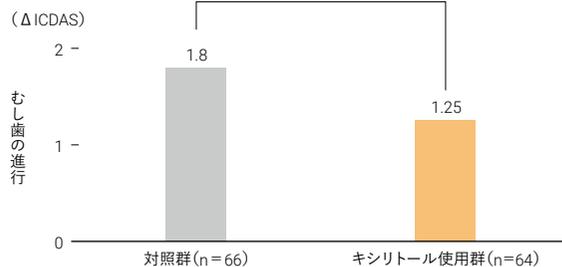
Q キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



— 対照群 (n=66) — キシリトール使用群 (n=64)
* 統計学的に有意差あり

Q むし歯の進行に対するキシリトール摂取の効果

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



* 統計学的に有意差あり (P=0.01)
出典: Cocco, F., Carta, G., Cagetti, M.G. et al. Clin Oral Invest (2017) 21: 2733.
©2017 The Author(s); Creative Commons Attribution 4.0 International License.
キシリトール使用群は、キシリトールを30%含むガムを1日6粒、1日当たり2.5gのキシリトールを1年間摂取した後、1年間ガムを摂取せずに経過観察した。対照群は、キシリトールを含まないガムを1年間摂取した後、1年間ガムを摂取せずに経過観察した。

● 母子伝播のリスクを軽減する

ミュータンス菌は生まれたばかりの赤ちゃんの口の中には存在しませんが、大人と同じスプーンを使用した際等に、だ液を通じて伝播し、赤ちゃんの口に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。

08 食育

基本的な考え方と目標

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

Q 食育活動等参加率

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

集計対象

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

外部評価

経済産業省主催の第13回キャリア教育アワードにおいて、「ロッテ イノベーションチャレンジ～未来のおかし開発室～」 「めざせ!かむことマスター～まいにち かんで げんき いっぱい!～」が奨励賞(大企業の部)を受賞しました。

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



Q 主な施策

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

09 人財

基本的な考え方

事業を支える最も重要な基盤は人財です。当社は、イノベーションによる成長を続けるために多様なグローバル人財が集い、活躍する職場を実現することを2048年度の目標に掲げています。そのためには、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることが重要だと考えています。2018年には人事方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ 人事方針

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

人財戦略

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

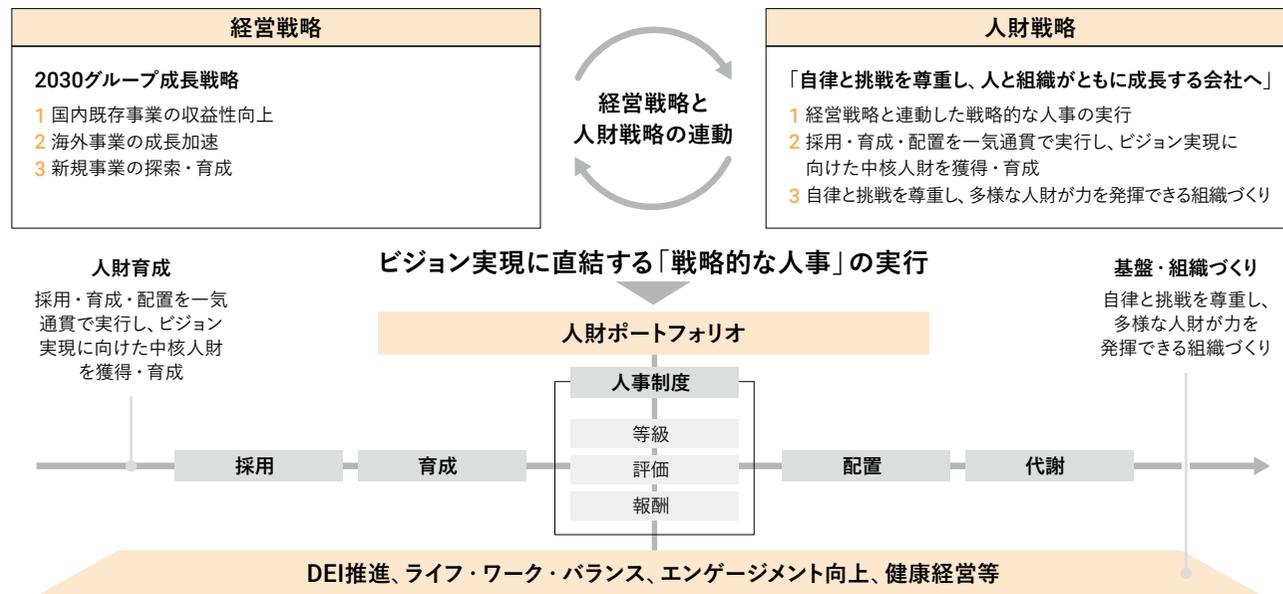
● 求める人財像

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

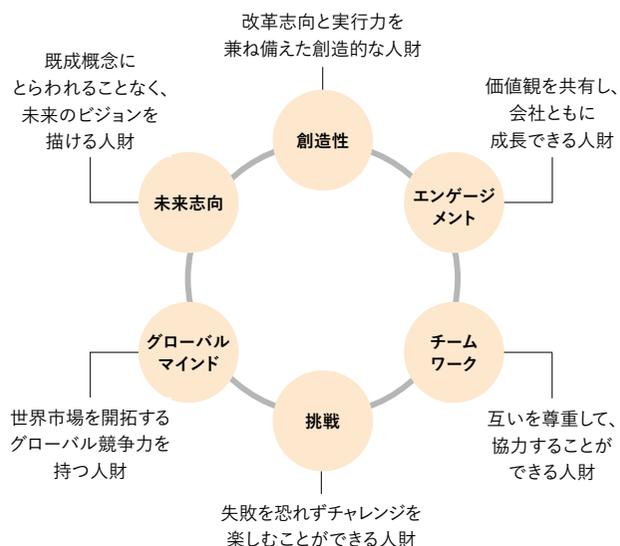
● 人財ポートフォリオ

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

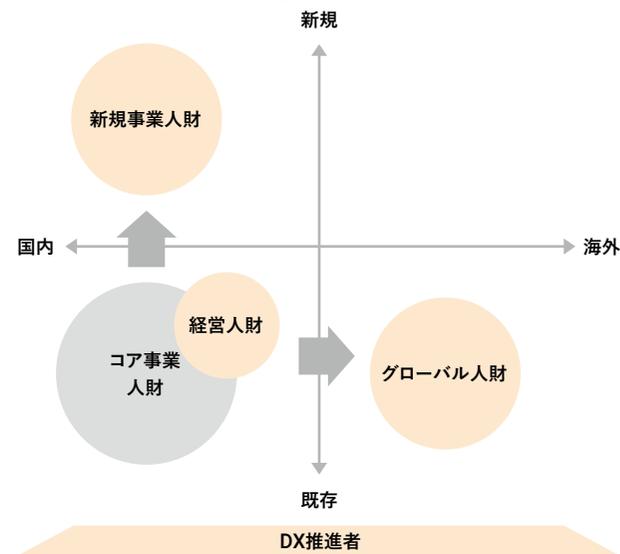
Q 人財戦略概要



Q ロッテグループの求める人財像



Q 人財ポートフォリオのあるべき姿



人財育成

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

● 採用

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

● 育成

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

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

階層別プログラム

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

部門別プログラム

部門別(営業・工場等)に専門知識や技能を習得するための研修を行っています。

選抜型プログラム

経営人財など人財ポートフォリオの実現を目的に、研修を開催しています。2022年に企業内大学「ロッセ大学」を開校し、ロッセグループが発展していくためのリーダーシップ・プログラムを実施しています。社内外のトップリーダーによる講義・講演や、参加者自ら新規事業を提案するアクションラーニングをセットにし、経営トップへ提言を行います。また、グローバル人財やDX推進者の育成にも力を入れています。

Q 選抜型プログラム一覧

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

自己啓発支援

当社では、一人ひとりの自律と挑戦を尊重しており、チャレンジ精神あふれる従業員に対し、自ら手を挙げて参加することができる学びの場「ロッセノベーションカレッジ」を開校しています。また、語学研修やeラーニング、通信教育も整備しており、幅広い知識や技能を習得できます。

新規事業提案

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

ミライノベーション



Q 能力開発プログラム体系

	階層別プログラム	部門別プログラム	選抜型プログラム	自己啓発支援		
マネージャー	マネージャー研修	営業・工場	次期経営人財育成	語学研修	オンライン研修・eラーニング	通信教育
中堅	昇格者研修		次世代リーダー育成			
			女性リーダー育成			
			DX推進者育成			
若手	年次研修		外部派遣型研修			
入社	新入社員研修・OJT	グローバル人財育成	—			

Q 進行中の新規事業

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

社内表彰制度

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



● 配置(キャリア開発)

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

ジョブローテーション

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

手挙げによる異動

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

キャリア開発支援

年1回、若手社員全員を対象にキャリア面談を実施し、上司とともに今後のキャリアプランについて話し合う機会を設けています。この面談を通じて、社員が自らのキャリアについて考える時間を確保しています。中堅社員以上には、節目ごとにキャリアデザインワークショップを実施し、主体的に自分のキャリアを考える機会を提供しています。このワークショップでは、組織との共生についても支援し、仕事に対する意識を高め、職場の活性化や意欲の向上を目指しています。50代の従業員には、セカンドキャリアプランを支援する制度を用意しています。定年退職する希望者全員に定年後再雇用制度を運用しており、定年退職者の活躍も支援しています。

1on1

当社では、上司とメンバーによる1on1の定期的な対話を実施しています。当社での1on1は、業務に焦点を当てた打ち合わせではなく、メンバーのキャリア開発支援や成長支援、上司とメンバーとの信頼関係づくり、心身の健康ケアを目的に行っています。

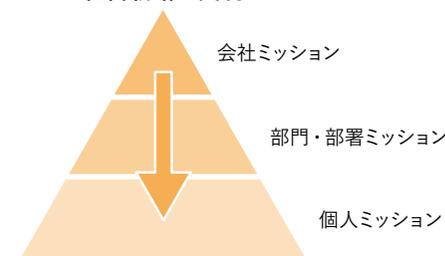
● 人事制度

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

ミッション評価

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

経営戦略の実現



多面評価

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

基盤・組織づくり.....

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

● Diversity, Equity & Inclusion(DEI)

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

企業文化の醸成

当社は、2023年1月にWEPs*(女性のエンパワーメント原則)へ署名をし、ジェンダー平等の推進を加速させています。経営層からDEIを推進する意図や、経営戦略との関係性等をジェン

有給休暇の取得促進

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

出産のサポート

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

育児のサポート

当社では、子育てをしながら働く従業員が、育児と仕事を両立し安心して働き続けられるよう取り組んでいます。社内制度は、法律で定められたものよりも充実した制度となっています。浦和工場、狭山工場の敷地内には、事業所内保育所が設置されています。また、育休復帰後の従業員が上司と参加するワークショップや、育児中の従業員が参加するランチセッション等、育児への安心感を醸成するためのネットワーク構築やマインドセットにつながる施策を実施しています。さらに、男性の育児参画を目的とし、育児休業制度の周知や社内研修にも力を入れています。

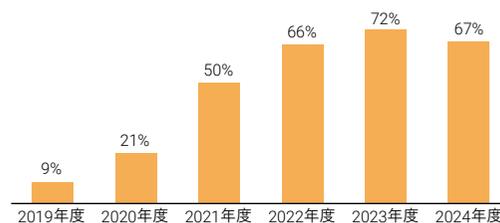


都市型保育園ポララ
(埼玉武蔵浦和園・埼玉新狭山園)



しごと育児両立ガイドブック

Q 男性従業員の育児休業取得率



集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

介護のサポート

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

テレワーク勤務制度

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

スライドワーク(時差出勤)制度

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

オフィスのリノベーション

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



服装の自由化

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

● 従業員エンゲージメントの向上

当社およびグループ会社では、従業員が成長と働きがいを感じられる企業文化の醸成と職場づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりがいきいきと働き、自らの成長と働きがいを感じられる職場づくりが、個人および企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。今後も従業員の仕事に対するモチベーションやエンゲージメント向上を目指し、施策を進めていきます。

社員意識調査

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

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

Q エンゲージメント・レーティング

2023年度	B
2024年度	B

集計対象

株式会社ロッテ

勤労感謝week

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



LOTTE Family Day

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



● 健康経営

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

健康経営宣言

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

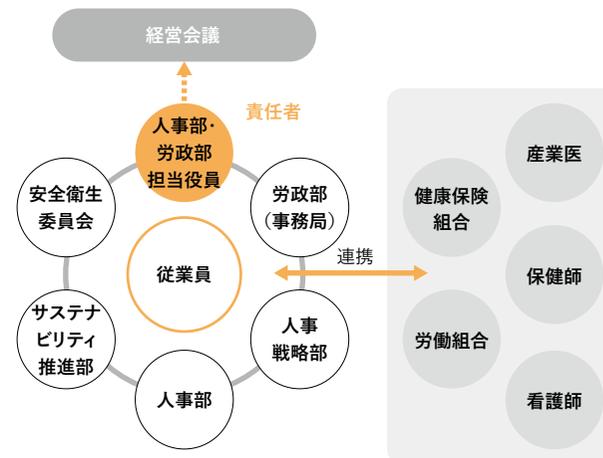
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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

株式会社ロッテ

推進体制

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



当社は、健康経営の取り組みが評価され、「健康経営優良法人認定制度(経済産業省)」に基づく、健康経営優良法人2025(大規模法人部門 ホワイト500)に認定されました。



▶ 健康経営

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

Q 主な施策

健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断 ・特定保健指導 ・短期人間ドック ・脳ドック ・無料歯科健診 ・事業所内歯科健診 ・24時間電話健康相談サービス ・Web健康相談 ・郵送検診 ・健康相談日 ・メンタルヘルスカウンセリング ・インフルエンザ予防接種 ・精密検査費用補助
健康サポート ライフサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭常備薬斡旋 ・禁煙サポート ・妊婦保健指導費補助 ・乳幼児保健指導費補助 ・セカンドオピニオン手配サポート ・団体保険制度(医療・特定疾病) ・外部福利厚生サービスの活用 ・育児・介護支援 ・健康イベント
ヘルス リテラシーの 向上	<ul style="list-style-type: none"> ・健康ポータルサイト「ハピルス」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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・社員意識調査 ・ストレスチェック ・生産性調査(SPQ) ・パルスサーベイ ・ハラスメントアンケート

Q 具体的な取り組み内容

健康管理	
無料歯科健診	<p>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。</p>
郵送検診	<p>従業員の疾病予防の一環として従業員と配偶者を対象に郵送による検診を実施しています。全12項目の中から1項目が無料で受診でき、また電話による栄養相談を受けることができる制度を導入しています。</p>
24時間健康相談 サービス	<p>事業場外機関の24時間・365日対応できる電話またはWebでの健康相談サービスを導入し、従業員に利用を推奨しています。健康、医療、介護、育児に関する相談をはじめ、セカンドオピニオンや生活習慣病、二次健診機関の手配等、従業員や家族に向けて様々な内容のサポートを受けられる体制を整えています。</p>
メンタルヘルス カウンセリング	<p>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。</p>
事業所内歯科健診	<p>従業員の歯と口の健康維持のために毎年事業所内に会場を設け歯科健診を実施しています。健診によりむし歯を早期に発見し治療を促すだけでなく、歯の磨き方の指導を行うことで歯と口の健康に対する従業員の意識向上につなげています。</p>
健康サポート・ライフサポート	
家庭常備薬の斡旋	<p>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。</p>
禁煙サポート	<p>従業員の喫煙率を低下させる取り組みとして、本社ビルの屋外を含む敷地内禁煙を実施しています。また、喫煙者の禁煙サポートとしてオンライン診察や禁煙補助剤を使用したサポートプログラムを無償で提供する等、積極的な支援を行っています。</p>

外部福利厚生 サービスの活用	<p>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。</p>
健康イベントの実施	<p>本社や工場で健康測定イベントを行っています。イベント当日は血管年齢の測定、自律神経チェック、ベジチェックを実施し、測定の結果を元に専門のスタッフが改善に向けたアドバイスを行っています。</p>

ヘルスリテラシーの向上

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



メンタルヘルスセミナー	従業員のメンタル不調の予防施策としてeラーニングや冊子の配布等、全従業員を対象にしたセルフケア教育を実施しています。また、管理職やリーダー職を対象にラインケアセミナーを実施し、従業員の支援と職場改善に向けた取り組みを行っています。
女性特有の健康課題に対する取り組み	従業員が女性特有の健康課題についての理解を深めるために「月経・妊活・更年期」の動画を配信し性別を問わず視聴を勧奨しています。従業員アンケートを実施し、女性特有の健康に関する従業員の意識や制度・施策に対する意見や要望を把握し参考にしています。
運動習慣支援	
ウォーキングイベント	毎年ウォーキングイベントを実施し、従業員の生活習慣の改善と運動習慣の定着に取り組んでいます。イベントはQOLismを活用し、アプリ上で従業員同士が毎日歩数を競い合う等、参加および達成意欲向上に努めています。
スポーツクラブ・施設契約	健康増進のために法人契約を締結するスポーツジムの利用を勧めています。また、自社が保有するテニスコートの利用や、グループ企業のゴルフ施設を特別価格で提供する等、従業員の健康維持と心身のリフレッシュに活用しています。
実態調査	
ストレスチェック	定期的にストレスチェックを行っており、部門ごとの組織分析の結果をもとに職場改善に取り組んでいます。外国籍の従業員に対するセルフチェックの支援として母国語に対応した受検制度を採用しています。

10 労使関係

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

11 支援活動

子育て家庭への支援

経済的に困難な状況にある子育て家庭を応援するため、当社は、国際NGOセーブ・ザ・チルドレン*のプロジェクト「子どもの食応援ボックス」を通じてお菓子の無償提供を行っています。



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

12 グループ会社の取り組み

メリーチョコレートカンパニー

毎年、工場が立地する千葉県松戸市、千葉県船橋市、東京都大田区の自治体で児童施設にチョコレートを送っています。2024年度は昨年に引き続き、各自治体のこども食堂へチョコレートを寄贈することで、自治体の活動をサポートしました。また、大田区と防災協定を結んでいることから、「大田区総合防災訓練」のイベントで来場者に焼き菓子を配布しました。東京都の児童養護施設には、2009年より継続してクリスマスにチョコレートを寄贈しており、毎年子どもたちの喜びの声が集まっています。



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

銀座コージーコーナー

● レジ袋売上金の一部を寄付

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



● ケーキ教室・販売体験

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

ロッテウェデル

● チョコレート工場 - パリアフリーなミュージアム

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



● 仕事と子育ての両立支援

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

ロッテベトナム

● キシリトール デンタルロードショー

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



ロッテインドネシア

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



タイロッテ

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



台湾楽天製菓

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



13 社会データ

Q 従業員の状況

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

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

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

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

Q 男女の賃金の差異

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

Q 人材育成およびライフ・ワーク・バランス

指標	単位	2022年度			2023年度			2024年度			
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
一人当たり年間平均研修時間*	(株)ロッテ	時間	10	—	—	13	—	—	16	—	—
年間研修費用*		百万円	89	—	—	91	—	—	99	—	—
年間総労働時間	(株)ロッテおよび国内グループ会社	時間	1,923	—	—	1,930	—	—	1,912	—	—
時間外労働時間(管理職除く)		時間	163	—	—	167	—	—	164	—	—
有給休暇取得日数		日	15.2	—	—	16.1	—	—	15.0	—	—
有給休暇取得率		%	76	—	—	81	—	—	75	—	—
育児休業取得者数		人	120	56	64	105	46	59	103	61	42
育児休業取得率		%	79	66	97	83	72	94	79	67	102
育児休業後復職率		%	99	100	98	99	100	98	99	100	98
育児休業後定着率		%	100	100	100	98	98	98	100	100	100
育児時短勤務者数		人	180	5	175	211	5	206	218	3	215

* 人事部主催の能力開発に関する研修

Q エンゲージメント

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

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

Q 採用と退職

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

* 60歳以上65歳未満の希望者

Q 労働安全衛生

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

国内：株式会社ロッテおよび国内グループ会社

Q 持続可能な調達

指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
原材料調達量	国内	千t	216	224	218
カカオ豆調達量	(株)ロッテ	千t	6.0	7.5	6.3
	ロッテ サステナブルカカオの割合	(株)ロッテ	%	26	43
パーム油調達量	国内	千t	15.5	15.2	14.4
	第三者認証油の割合	国内	%	65	89
紙調達量(製品の容器包装)	国内	千t	41.9	43.6	43.3
	環境に配慮した紙	国内	%	95	95

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

Q 心身の健康

指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度
咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数*1	回	—	47万	55万
「噛むこと」を意識して実践している人の割合*2	%	22	21	18
歯と口の健康のためにキシリトールを生活に取り入れている人の割合*2	%	25	25	22

*1 咀嚼チェックガムの年間出荷数。

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

Q 食育

指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度
食育活動等参加率	(株)ロッテ(正社員・嘱託社員へのアンケート調査) 食育活動、食育以外のセミナー、地域・社会貢献活動への参加率	%	—	14.5
				アンケート対象者 2,655名 有効回答数 1,819名 食育活動等参加者 264名