

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

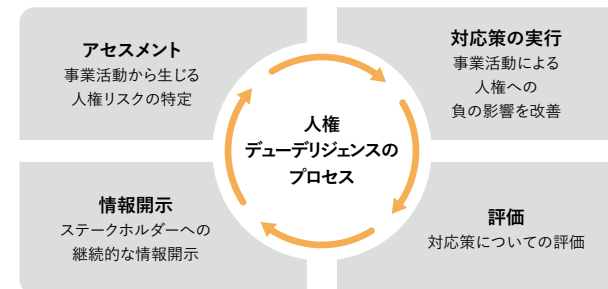
<https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/humanrights.pdf>

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、定期的にアセスメントを行っています。2024年には再度特定したリスクの見直しを実施し、大きな変更がなかったことを確認しました。

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

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



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 ・取引先向けグリーンパス（苦情処理）メカニズムの構築 ・人権方針、調達方針の改訂 ・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>

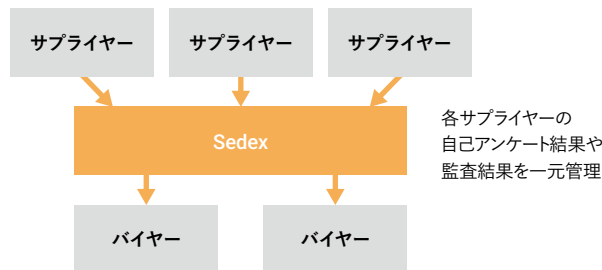
責任あるサプライチェーンの構築

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

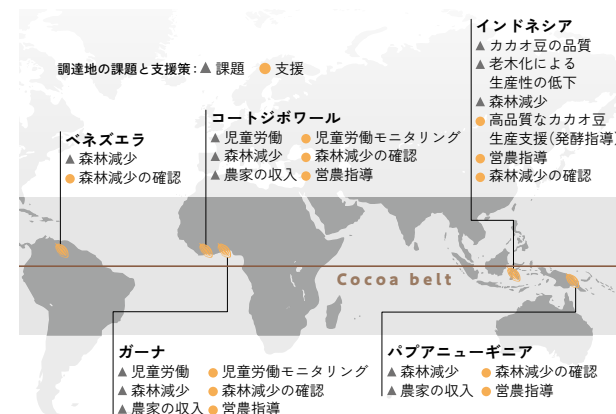
チョコレートが主力製品である当社にとって、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンの実現は重要な経営課題です。カカオ豆の生産地は、児童労働や森林減少、異常気象による収穫量減少など様々な課題を抱えており、当社は現地との対話を重ねながらこれらの対応を進めています。

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。



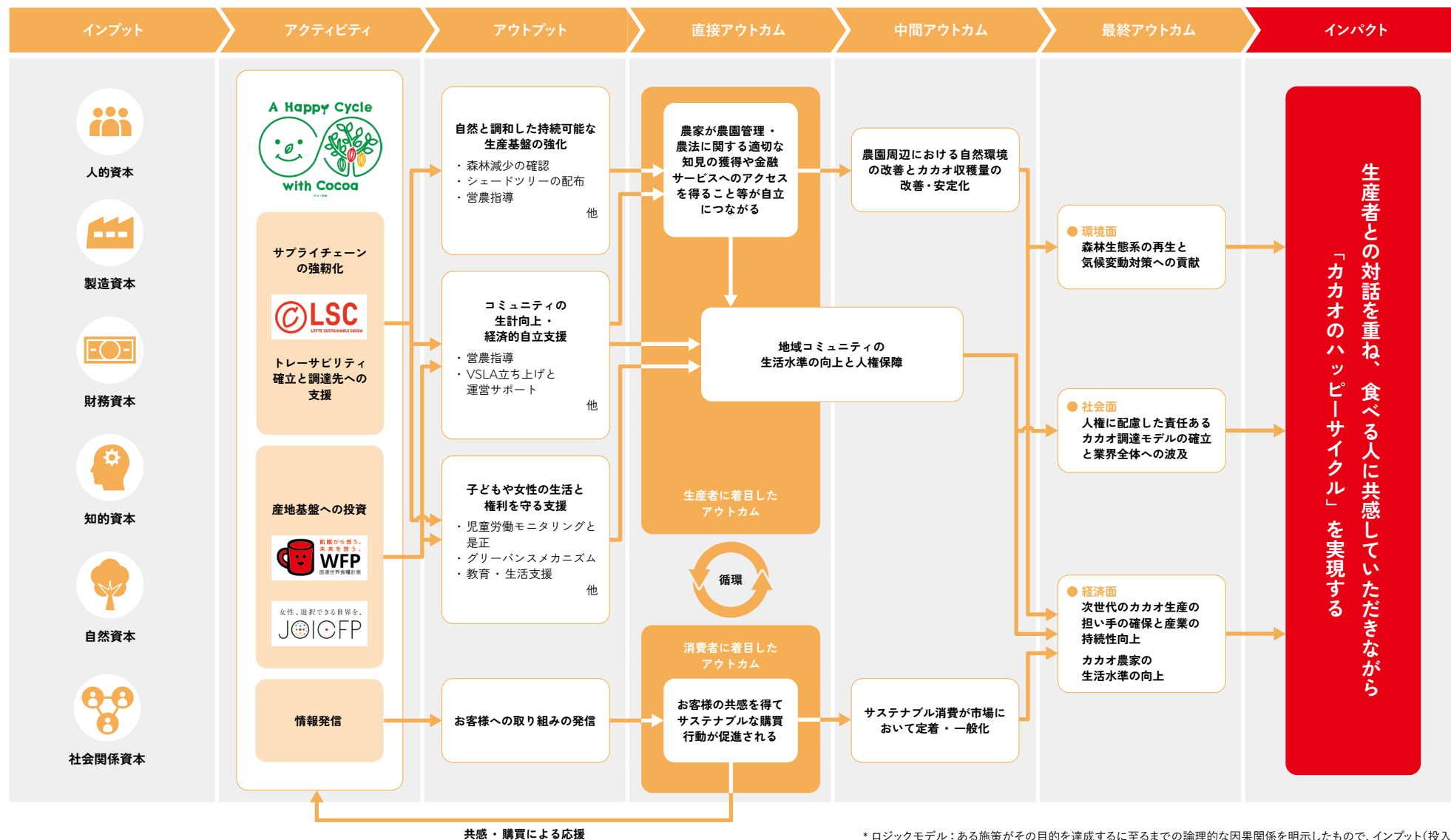
調達地の課題と支援策

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。

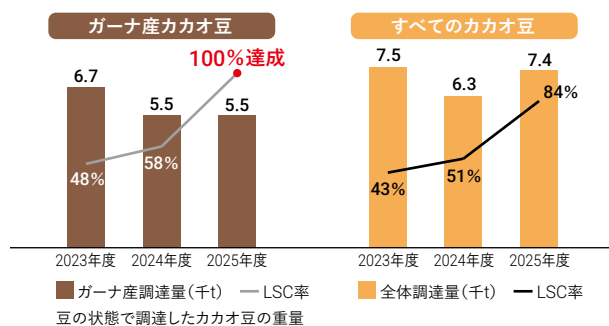
サプライチェーンの強靱化

● 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

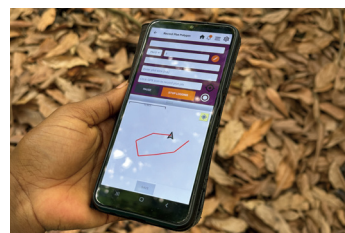
● 森林減少の確認

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。

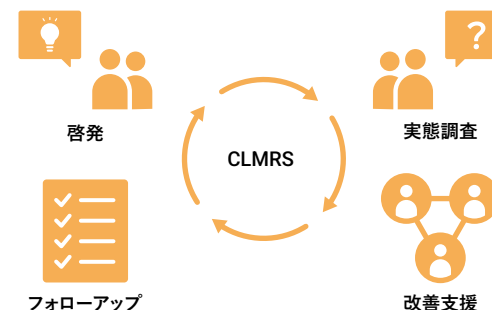
子どもや女性の生活と権利を守る支援

● 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

● グリーンバンスメカニズム

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

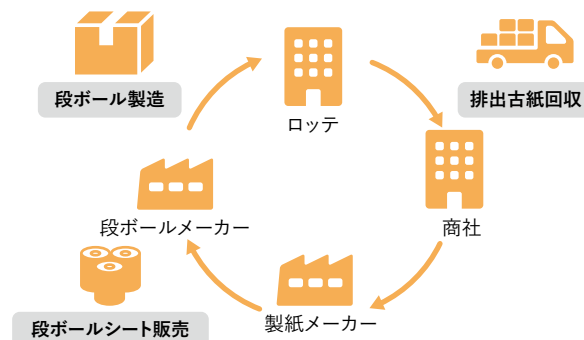
紙

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付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。

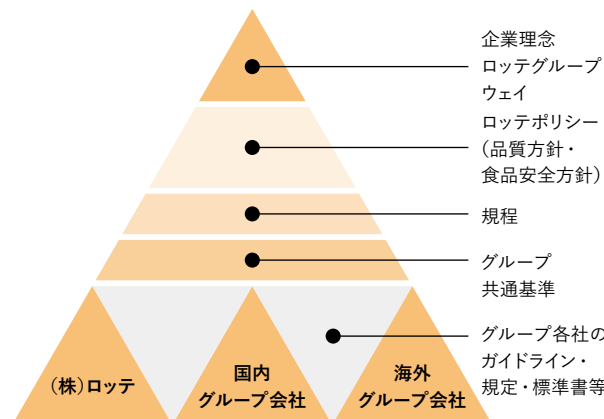
*2 FSSC22000：食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるISO22000を追加要求事項で補強した世界標準の食品安全規格。

*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



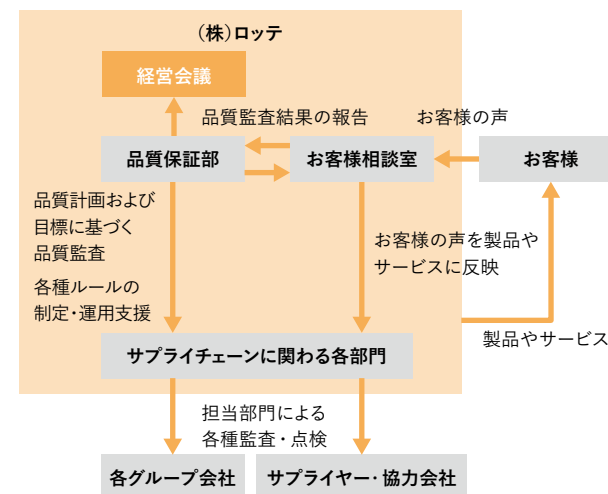
LOTTE ADVANCEの文書体系



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。

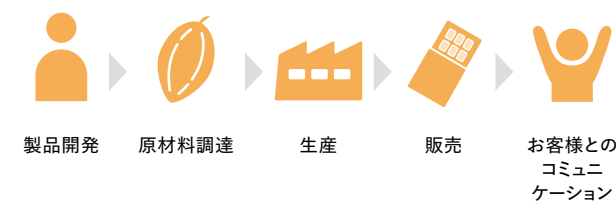
品質保証推進体制図



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。

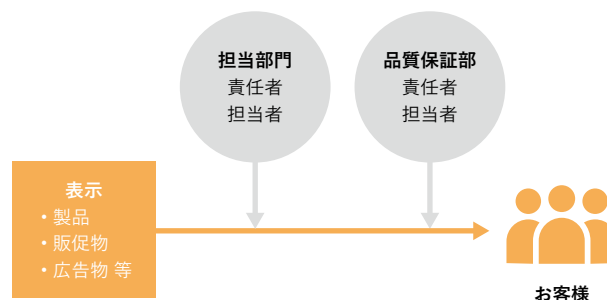
生産

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

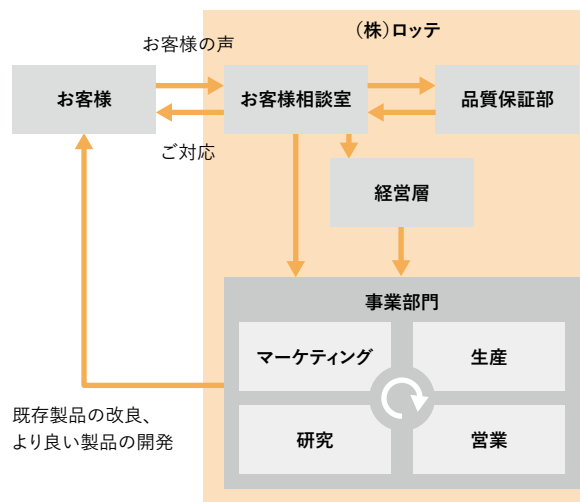
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物等の表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないように表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

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

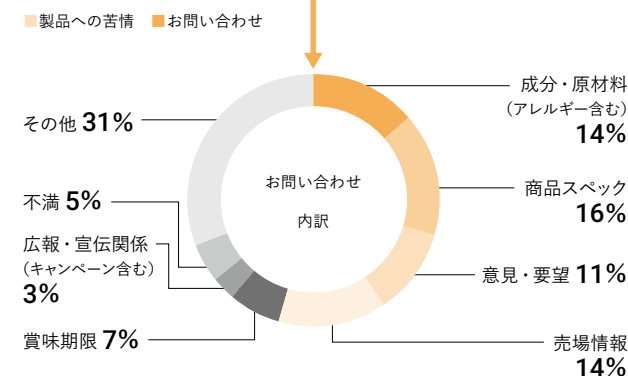
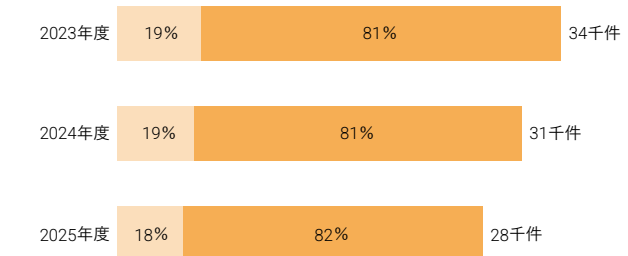
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発等につなげています。



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人々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々が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ガム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、お口ボ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ことを確認できました。

● 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

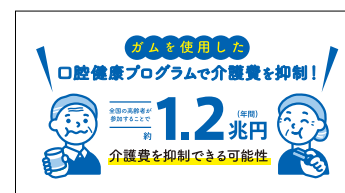
当社では、サステナビリティ活動によって創出される社会的インパクトをロジックモデルを用いて定量的に可視化する取り組みを進めています。これにより、施策の優先順位の決定や効率的な投資判断が可能になると考えています。さらに、ステークホルダーに伝わりやすくなることで、共創が加速し、社会へのプラスのインパクトの拡大につながることが期待されます。

● ガム噛み習慣による介護費抑制効果の試算

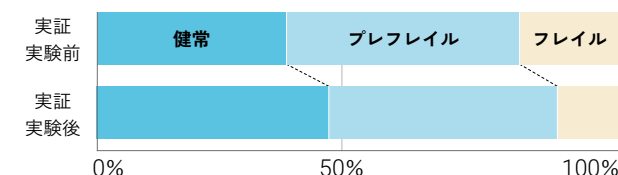
2025年度には、「噛むこと」の普及によってもたらされる社会的インパクトの一つとして、ガムを使用した口腔健康プログラム*1の普及がもたらす介護費抑制効果を推計しました*2。愛知県豊田市での実証事業のデータから、プログラム参加によって健康な人が増え、期待される一人当たりの介護費抑制効果は年間約4.2万円となることが分かりました。もし全国の65歳以上の要介護でない高齢者全員が本プログラムに参加すると仮定すると、最大で年間約1.2兆円の介護費を抑制できる可能性があることが分かりました。本プログラムは他の運動介入等と比較して実施が容易であり、本試算結果から健康寿命延伸への入り口として重要な社会的インパ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

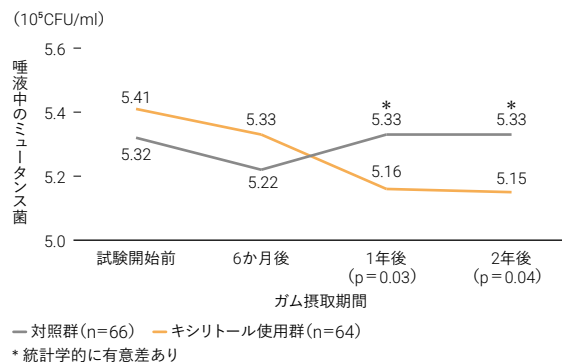
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樅等の樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スツとした爽やかな冷涼感が特徴です。

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。

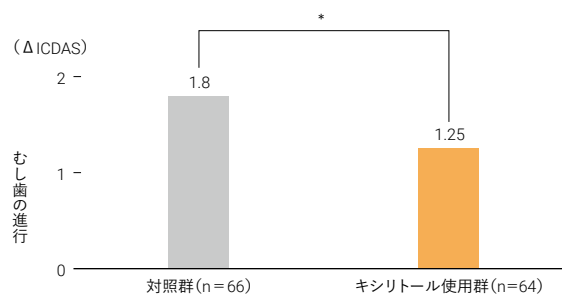
ミュータンス菌が多い成人を対象とした研究で、キシリトールを含むガムを1年間摂取し、その後1年間ガムを摂取せずに経過観察を行った群は、対照群に比べ、唾液中のミュータンス菌が減少し、むし歯の進行が抑えられました。

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ぐと考え、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

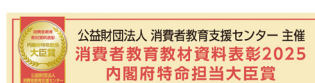
株式会社ロッテ(正社員・嘱託社員へのアンケート調査)

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。

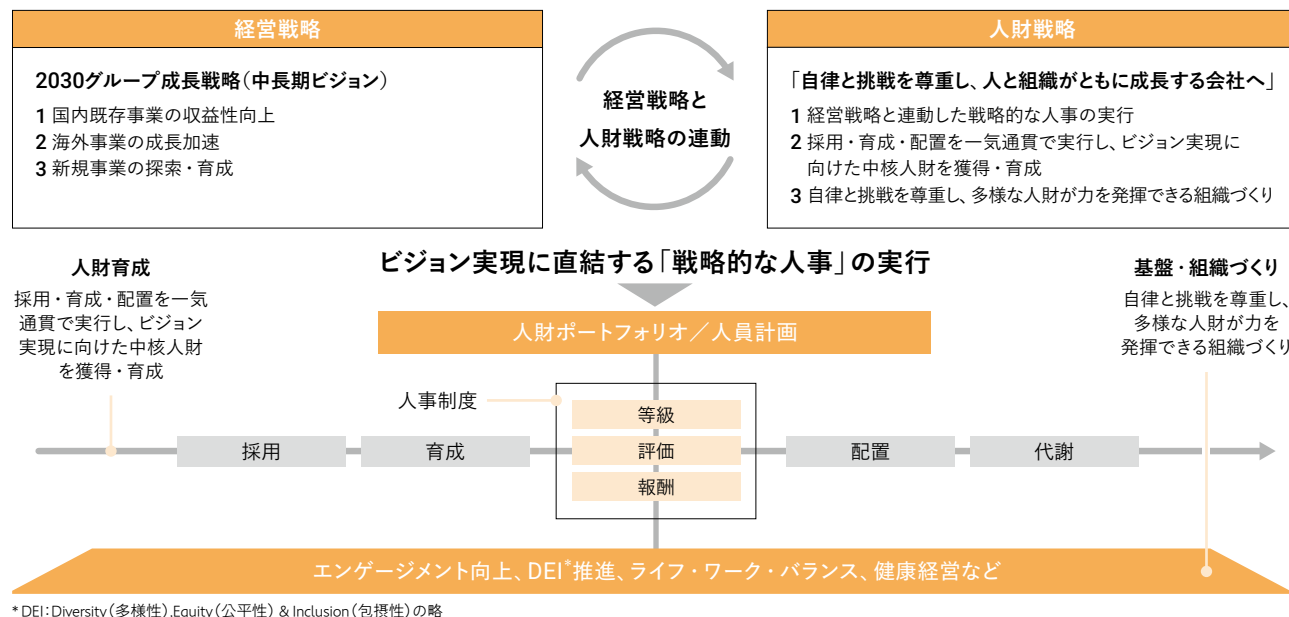
求める人財像

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。

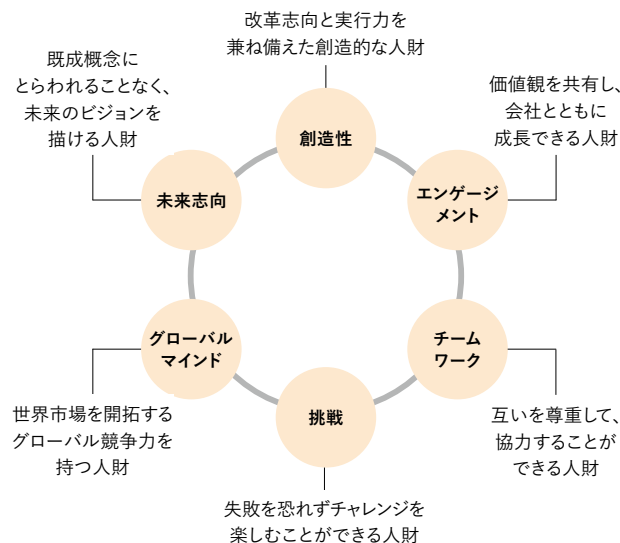
人財ポートフォリオ

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。

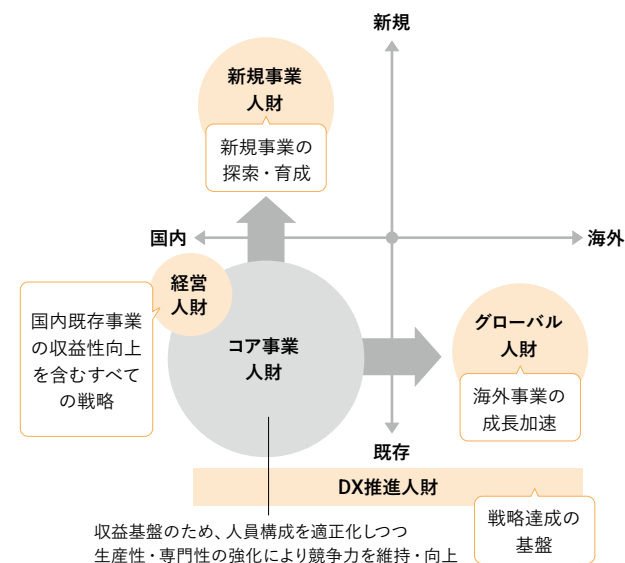
人財戦略概要



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)



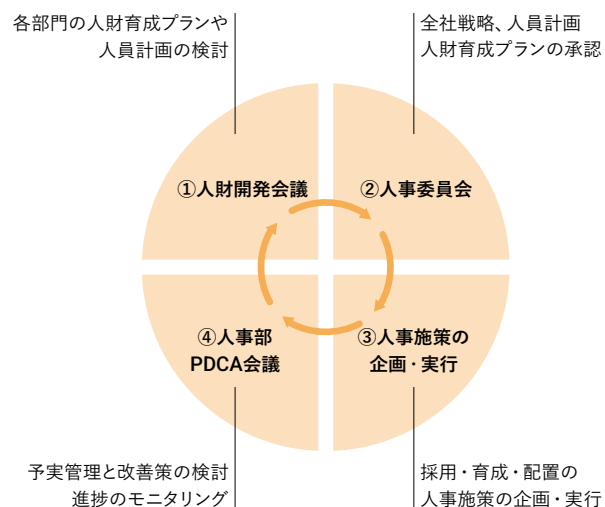
重点領域人財

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。

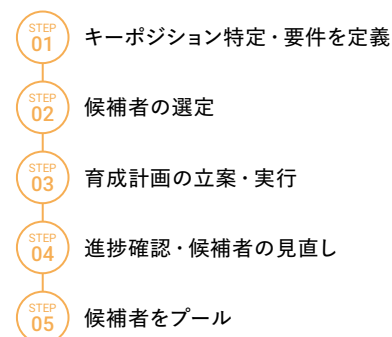
人財育成プランの策定・実行プロセス

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)

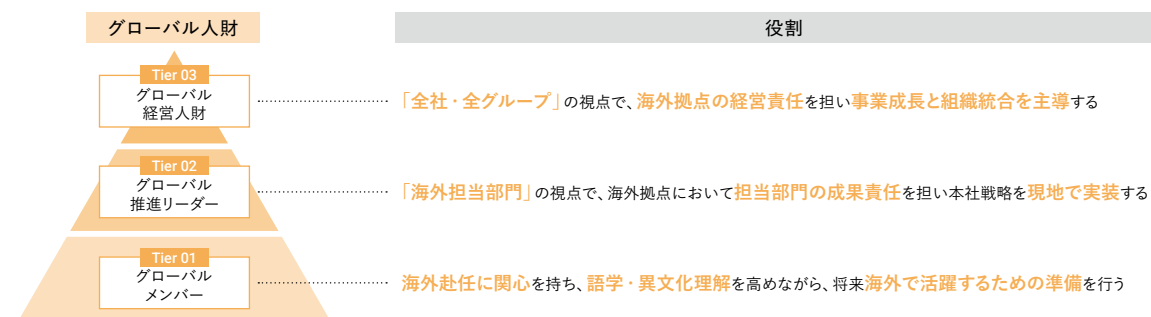
5つのステップ



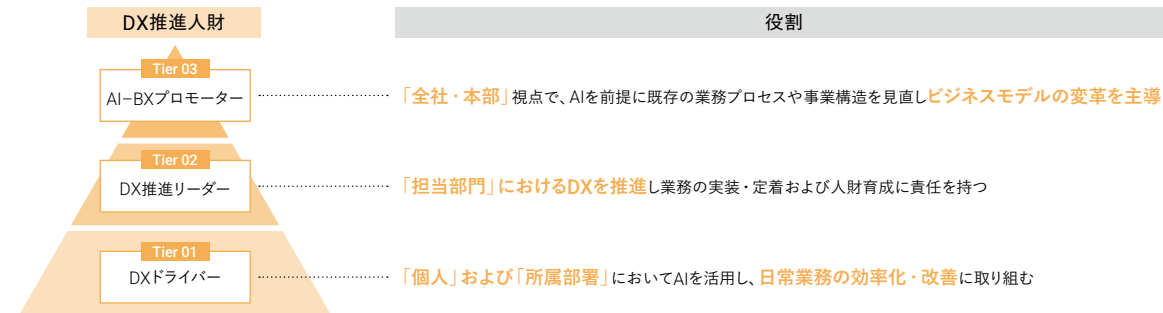
各キーポジションの後継者を「登用見込時期」別に選定



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)

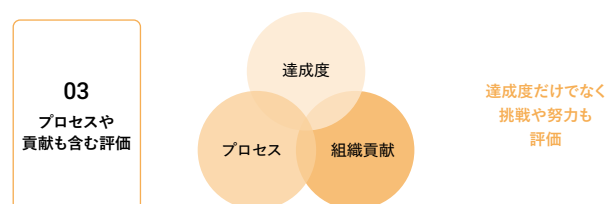
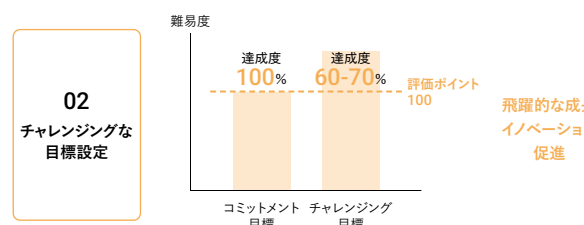
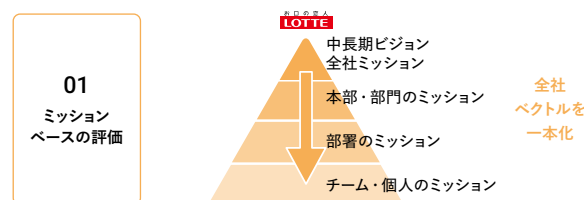


人事制度

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				
中堅	昇格者研修		DX推進人財育成				
			海外駐在員育成				
若手	年次研修		グローバル人財育成				
入社	新入社員研修・OJT		新規事業人財育成				
			—				

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

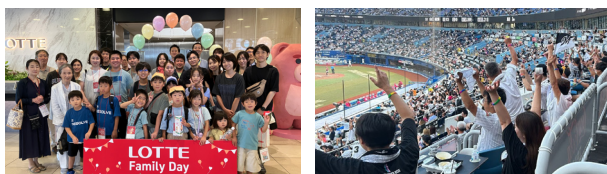


従業員エンゲージメントの向上

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

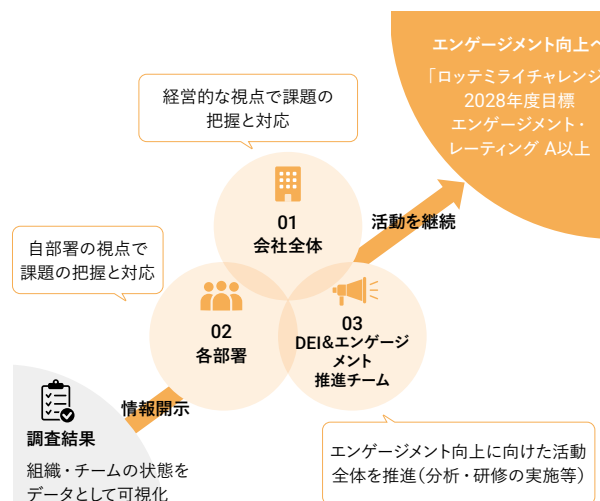
2023年度	B
2024年度	B
2025年度	BBB

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

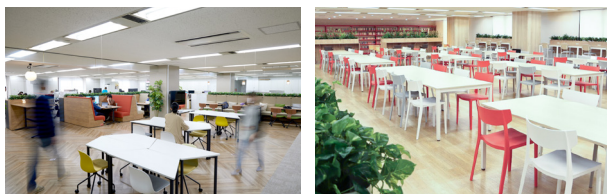
当社では、ICTを活用し時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を推進し、労働生産性を高めるとともに、育児や介護など、ライフイベントを迎えた際も安心して働き続けられることを目的として、テレワーク勤務制度を導入しています。

● 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

ロットが「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。

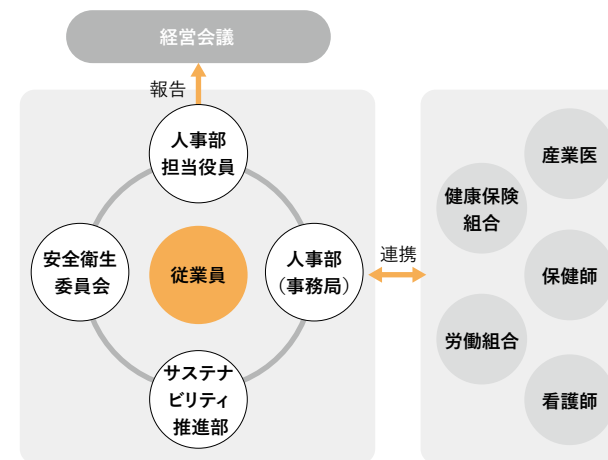
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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。

株式会社ロット

● 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・閲覧を勧奨しています。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
	従業員数	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		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
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
				20代以下	人	16	10	6	31	20	11	17	4	13
				30代	人	26	18	8	30	21	9	22	13	9
				40代	人	16	6	10	12	6	6	9	2	7
				50代以上	人	5	1	4	6	4	2	8	2	6
		(株)ロッテ		人	103	67	36	134	86	48	126	70	56	
	新卒		人	65	38	27	83	47	36	101	54	47		
	中途		人	38	29	9	51	39	12	25	16	9		
	国内グループ会社		人	53	13	40	70	23	47	65	12	53		
		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	
		自己都合		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		人	152	122	30	162	124	38	203	158	45			
	(株)ロッテ	人	105	87	18	113	89	24	142	115	27			
	国内グループ会社	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	(株)ロッテ ロッテ サステナブルカカオの割合	千t	7.5	6.3	7.7
		%	43	51	84
パーム油調達量	国内 第三者認証油の割合	千t	15.2	14.4	13.3
		%	89	89	88
紙調達量（製品の容器包装）	国内 環境に配慮した紙	千t	43.6	43.3	39.9
		%	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	人	—	264	330
	参加率	%	—	14.5	20.9