



株式会社ロッテ  
サステナビリティ  
コミュニケーションブック  
2024



## 私たちが目指す 創業100周年のロッテとは？



株式会社ロッテは  
2048年に創業100周年を迎えます。



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



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



## LOTTE Purpose

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



## 3つのサステナビリティビジョン



お客様の選択がしあわせな未来につながるように  
ブランドを進化させる

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



人と人をつなぎ持続可能な地球を実現する

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



多様な人財が集い独創的なアイデアを  
次々と生み出す会社になる

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

# ロッテが考える、しあわせな未来

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

ロッテ ミライチャレンジ2048はじまります。





# しあわせな未来への道筋

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

## LOTTE Purpose

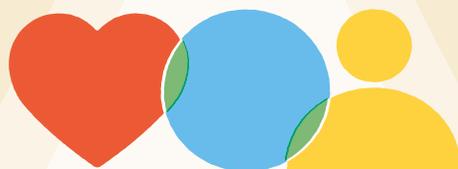


## サステナビリティビジョン

お客様の選択が  
しあわせな未来に  
つながるように  
ブランドを進化させる

人と人をつなぎ  
持続可能な  
地球を実現する

多様な人財が集い  
独創的なアイデアを  
次々と生み出す  
会社になる



## ロッテ ミライ チャレンジ 2048

創業100周年までに、未来のために実現したいこと

## 6つのマテリアリティと目標



# 6つのマテリアリティ

## マテリアリティ特定までのプロセス

### 課題の整理

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

### 社内外の視点で課題を評価

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

### マテリアリティの整理

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

### マテリアリティの再検討

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



### 心身の健康

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



### 持続可能な調達

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



### サーキュラーエコノミー

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



### 脱炭素

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



### 社会とつながる

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



### 人財

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

# ロツテミライ チャレンジ2048

創業100周年までに、未来のために実現したいこと

サステナビリティビジョンを実現し、しあわせな未来  
この目標は、進捗や社会の変化に合わせて定期的に

## 2028年度(80周年)目標



お客様の選択が  
しあわせな未来に  
つながるように  
ブランドを進化  
させる



心身の健康

- 噛むことによる健康増進の普及に努め、咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数を年100万回以上に増やす



持続可能な調達

- 調達するすべてのカカオ豆の生産地域把握と地域が抱える課題への支援  
(ガーナ産は2025年度までに)



サーキュラー  
エコノミー

- 主要な3製品で容器包装をアップデートする
- FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)削減率50%以上  
(原単位、2019年度比)



人と人をつなぎ  
持続可能な地球を  
実現する



脱炭素

- エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量削減率23%以上  
(スコープ\*1+2、2019年度比)
- 削減可能な一次データを用いたサプライチェーンGHG排出量算定を実現する  
(スコープ3)



社会とつながる

- 役員および社員の環境研修受講率100%
- 社員の食育活動等参加率20%以上  
(株式会社ロッテ、期間中1回以上)



多様な人財が集い  
独創的なアイデアを  
次々と生み出す  
会社になる



人財

- 女性管理職比率10%以上(国内グループ会社)
- エンゲージメント・レーティング\*2 A以上  
(株式会社ロッテ)

\*1 スコープ: GHGプロトコルに基づく排出量の算定範囲

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

をつくるため、創業100周年(2048年)までの新たな目標を掲げました。  
見直し、抽象的な目標を具体的にアップデートしていきます。

### 2038年度(90周年)目標

### 2048年度(100周年)目標

- 噛むことによる健康増進が当たり前の社会を実現する
- 製品・サービスをウェルビーイングに貢献できるようにアップデートさせる

- ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくる



- 主要な原材料で持続可能なサプライチェーンを実現する

- すべての原材料で持続可能なサプライチェーンを実現する



- 容器包装に使用するプラスチックを最小化、または、リサイクル可能な設計に変更する

- 容器包装に使用する石油由来使い捨てプラスチックをゼロにする
- ステークホルダーと連携してFLWを最小化する



- エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量削減率62%以上(スコープ1+2、2019年度比)
- サプライチェーンGHG排出量削減率50%以上(スコープ3、主なカテゴリー)

- カーボンニュートラルを実現する(スコープ1+2+3)



- バリューチェーン全体の脱炭素やサーキュラーエコノミーの実現に一人ひとりが貢献する
- 経験やスキルを社会に還元し、社外での多様な経験を個人および組織の成長につなげる

- 社外との共創を個人および組織の成長につなげ、社会課題の解決に貢献する



- 男女間賃金格差を是正する(国内グループ会社)
- 働きたい会社として社会に認知される

- 多様なグローバル人材が集い、活躍する職場を実現する





浦和工場  
小島 宏幸



代表取締役社長執行役員  
中島 英樹



マーケティング本部  
金田 真里恵



労政部  
天岸 裕輝

代表取締役社長執行役員×社員 座談会

## ロッテ ミライチャレンジ2048で 目指すしあわせな未来とは？

サステナビリティビジョンとロッテ ミライチャレンジ2048の策定に携わったプロジェクトメンバーに、プロジェクトに参加して感じたこと、パーパスで掲げているしあわせな未来をどのように考えたかなどを、代表取締役社長執行役員の中島とともに語り合ってもらいました。

目標のアップデートやプロジェクト立ち上げの意図を教えてください

**中島** 2018年から目標を掲げてサステナビリティを推進してきた成果は実りつつあります。環境や持続可能な調達に関しては、目標に向かって着実に進んでいますし、情報開示を進めたことで、社内外の認知も進みつつあると感じています。一方で、目標の策定から5年が経過したことで事業と目標のギャップなどの課題が見えてきました。また、社会や当社の事業も変化していますので、今回のプロジェクトを進めてもらいました。

特に、サステナビリティの取り組みは長期的な成長への投資であるという視点が重要で、短期的な視点でコストとみなしてしまうとな

かなか進みません。そこで、長期的な視点を取り入れてサステナビリティの取り組みを加速させるため、創業100周年である2048年のありたい姿をターゲットに、バックカスティングの視点で目標のアップデートを議論してもらいました。また、2048年という未来を自分ごととして議論してもらうために、中堅から若手のメンバーでプロジェクトを立ち上げました。将来世代の視点を反映させることが重要だと考えたからです。



©L/KMP

## 2048年の未来を考えてみて感じたことを教えてください

**小島** 今回のプロジェクトに参加してみてよかったと思ったことは、部署の垣根を越えて議論ができたことです。普段はあまり接点のない部署のメンバーと話すことで新しい発見がありましたし、工場の現場で取り組んでいることも伝えることができました。私は工場で環境の仕事にも携わっていますが、2048年の未来を考えてみて、ようやくサステナビリティという言葉が腑に落ちたと感じました。持続可能な未来のロッテと地球環境を実現するためには、私と同じようにロッテの全社員が腑に落ちて進めることが必要だと思い、環境教育をキーワードに挙げました。

**中島** とても重要な視点だと思います。社員だけでなく、経営に携わる役員もきちんと全員が理解する必要がありますね。

**天岸** 外部環境の変化や社会課題についてインプットをしていただいた際に、国内の人口減少について強い危機感を抱きました。さらに、議論の中で、2048年ではなく現在直面している課題についても様々な部署の方から話を聞くことができ、その危機感は一層高まりました。働く人がいなくなってしまうリスクに対して、ロッテで働き続けたいと思えるように職場の魅力を高めなければいけないと強く思いました。また、目標を考えるまでのプロセスに参加したことで、これまでより自分ごと化でき、とても納得感がある目標になりました。

**中島** プロジェクトで議論された課題や危機感について率直に話してくれてありがとうございます。企業活動を支えているのは人財で、ロッテが持続的に成長していくために避けては通れない重要な課題だと認識しています。

**金田** シナリオ分析で最悪のシナリオを想像して絶望したことをよく覚えています。そこで、人々が明るくハッピーに過ごすにはどうしたらいいかを議論し、こういう時こそロッテの出番ではないかと盛り上がりました。お菓子やアイスは生活必需品ではないかもしれませんが、おいしさや楽しさが心の豊かさにつながると思います。しかし、そんなお菓子やアイスが環境や人権に悪影響を及ぼしながら生産されているのは、心から楽しめません。ロッテの商品を何げなく選ぶだけで、環境や人権にも貢献できるようにしたいと思いました。また、SDGsネイティブと呼ばれる子どもたちが、2048年には大人になっています。これを実現しないと、ロッテの商品が選ばれなくなってしまう危機感があります。

**中島** 危機感がとても伝わってきました。「ロッテの商品を何げなく選ぶだけで、環境や人権にも貢献できるようにしたい」という想いにはとても共感しました。お客様が求める価値や消費行動も変化しつつあるので、ロッテの商品も変わっていかないとはいけませんね。





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

パーパスで掲げるしあわせな未来をどのように考えましたか？

**金田** 私は、子どもから大人まで笑顔あふれる未来だと考えました。先ほどもお話ししましたが、ロッテのお菓子やアイスにはそれを実現する力があると思います。

**中島** その笑顔あふれる未来を、食べている人だけではなく、バリューチェーン全体で実現したいですね。誰かの不幸の上に成り立つしあわせな未来にはしたくないと強く思っています。バリューチェーン上には児童労働や森林減少、地球温暖化ガスやプラスチック廃棄物の排出など解決しなければならない課題がたくさんあります。これらをステークホルダーと協力して解決することが、パーパスで掲げるしあわせな未来を実現することです。

**天岸** 目先の課題を解決しながら働きやすい職場を実現したうえで、働きがいのある職場を実現することがステークホルダーである従業員にとってのしあわせな未来だと思います。

す。バリューチェーン全体がサステナブルであることはもちろん、食育や地域の活動に従業員が携わることが誇りをもって働くことにつながります。仕事に誇りを持つことは、働きがいにも重要だと考えました。

**小島** 地球環境も重要なステークホルダーのひとつです。環境負荷を減らし、サーキュラーエコノミーを実現することは、地球に住む私たちのしあわせな未来につながると考えました。

**中島** 私の考えているしあわせな未来も、皆さんと同じです。ロッテの事業活動を通じて、お客様はもちろん、従業員や社会も含めたステークホルダーのしあわせな未来に貢献していきたいと考えています。先ほどもお話ししましたが、いくらおいしいお菓子やアイスをつくっても、誰かの不幸の上に成り立ってはいけません。従業員の皆さん

も、バリューチェーンも、地球環境も笑顔な状態で、ロッテの商品を楽しんでもらいたい

です。私は、これこそがロッテの提供するウェルビーイングだと考えています。

## 目標の実現に向けた決意をお願いします

**中島** 皆さんに議論してもらった今回の新目標ロッテ ミライチャレンジ2048は、パーパスで掲げるしあわせな未来を実現するための重要な指標です。これをロッテ社内に浸透させ、事業活動の中心に据え、着実に実現していくことが重要です。すでに動き出しているものもあります。サーキュラーエコミーに関する目標については、新たな部門横断のプロジェクトを組成して、容器包装をアップデートする商品の選定を具体的に進めています。一時的にコストが増えることはあると思いますが、長期的な視点で議論しながら進めていきます。

**小島** 環境の目標の実現に向けては、どうしてもコストがかかるため、実務に落とし込む難しさを感じていましたので、経営トップのリードはとても重要だと思います。また、プラスチックに関する目標の実現に向けて、すでにスタートが切られていることは心強く感じました。

**中島** 特に環境関連の目標を実現するためには、大きなコストがかかるだろうと認識しています。そこで、短期的な利益ばかり議論していると先に進まないため、長期的な利益の視点を入れるように意識を変えていきたいと考えています。そのためにも、環境教育の目標は重要ですね。

**天岸** 目標を実現するためには、いかに現場に落とし込むかが重要だと私も思います。私自身はプロジェクトメンバーとして議論に参

加したおかげで、とても納得感があります。プロジェクトメンバーが各部署のハブとなって、取り組みを推進していきたいと思っています。

**金田** 私も同じことを考えていました。プロジェクトを経験した後は、普段の業務でも意識するようになりましたし、積極的に周囲を巻き込んでいきたいと思っています。また、私はコアラのマーチを担当していますが、キャラクターの持つ力にも可能性を感じています。マーチくんを使って説明すると、難しい話題も親しみやすく感じるのではないのでしょうか。マーチくんをロッテのサステナビリティ活動を普及させるアンバサダーとして活用して、どんどん情報発信していきたいです。

**中島** 皆さんの言葉を聞いて、大変心強く感じています。各現場に皆さんのような方々がいると、理解浸透も早く進み、事業活動への落とし込みもスムーズにいくと確信しています。私が先頭に立って目標の実現をリードしますので、ぜひ協力してしあわせな未来を実現していきましょう。





## カカオ豆の持続可能な調達に取り組む

カカオ豆生産地が抱える児童労働や森林減少など様々な課題に取り組んでいます。チョコレートに携わるすべての人の幸せに貢献しながら、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンを実現することが私たちの使命です。

### 活動紹介

# 2048年に向けた私たちの活動



サステナビリティビジョンを実現し、しあわせな未来をつくるため、当社では様々な取り組みを進めています。ここでは、3つのサステナビリティビジョンそれぞれにおける、株式会社ロッテらしい事例をご紹介します。



## 自分らしく、快適に働く

異なる文化や価値観を持つ従業員一人ひとりが、自分らしく働くことができるようオフィスでは服装を自由化。より快適に働ける環境を目指し、オフィスのリノベーションも進めています。





LOTTE  
LGBTQ+  
ALLY

## 誰もが安心して働ける 職場環境を整備

誰もが安心して働ける職場環境を整備するため、LGBTQ+に関する研修の実施やALLY(LGBTQ+を理解し、支援する人)コミュニティの設置などに取り組んでいます。また、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しています。

## 食の有効活用と、 食の喜びを伝える

食べ物に困っている人や福祉施設などに食品を無償で提供するフードバンク活動に賛同し、自社製品を寄贈。未出荷品を活用することで、廃棄の削減にもつながっています。



回収した  
ガムボトルが

ボールペンマーカーに  
生まれ変わりました!



CHANGE!

## プラスチックの 資源循環に向けて

プラスチック製ガムボトル容器を回収してリサイクルする社会実験を推進中。ボールペンマーカーや買い物カゴに生まれ変わります。

## 「噛むこと」の普及により 人々の豊かな生活に貢献

噛むことが健康に与える良い影響について研究・発信。口腔機能の維持を通じた健康寿命の延伸など、人々の豊かな生活に貢献していきます。





## 他企業と協力して 物流問題へ対応

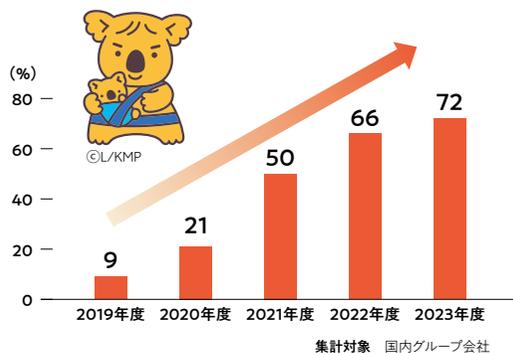
鉄道コンテナを他企業と共有し、トラックが担っていた物流の一部を鉄道輸送に切り替え。輸送時間の短縮、トラックドライバーの負担軽減、輸送によるCO<sub>2</sub>排出量の削減を実現しました。

## DEI

### Diversity, Equity & Inclusion

イノベーション創出の原動力であるDEIを推進。ジェンダーギャップ解消に向けた施策のひとつとして、女性活躍推進とあわせて、男性の育児参画を目的とした男性育休取得を推進しています。

### 男性従業員の育児休業取得率



L'sパワーステーション戸田美女木 (株式会社ロッテファイナンシャル所有)

## カーボンニュートラルの 実現を目指して

省エネ設備の導入や再生可能エネルギー由来電力の調達を推進中。さらに、インターナル・カーボンプライシング制度を導入し、脱炭素に向けた取り組みを加速しています。

## 全国の社員が 出張授業に参加

創造的思考力の育成につながる出張授業を実施中。全国20名の社員が現在の業務を継続しながら、兼任講師として出張授業に参加しています。



## キシリトール習慣で人々の 歯の健康維持に貢献

### Smart Habit

予防歯科先進国である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」を日本、韓国、ベトナムの3ヵ国にて始動。



## ちょこっとしあわせ 研究所

「チョコレートと日々のこころの幸せ」をテーマに様々な研究や情報を発信。チョコレートの可能性や幸福度との関係性を解明し、社会や個人のウェルビーイングに貢献します。

## ◆ちょこっと幸せ◆ 研究所



## 工場見学 お菓子の学校

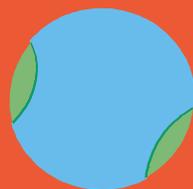
製造の現場を実際に見学し、製造の工夫とお菓子の楽しさについて学ぶことができる工場見学施設。浦和工場の「お菓子の学校」にぜひお越しください。



## 容器包装に関する 環境配慮

### スマイルエコラベル

容器包装の環境配慮設計をお客様に分かりやすく伝えるラベル。独自の環境配慮基準をクリアした製品に順次表示しています。



# 事業活動の基盤

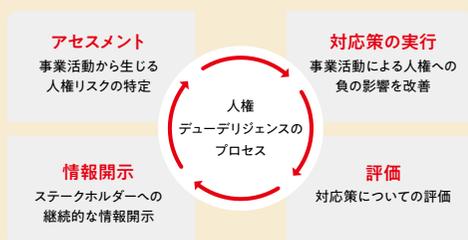
「お口の恋人」というメッセージには、世界中の人々から愛される会社でありたいという願いが込められています。当社は、人々から愛される企業であるために、法規制の遵守はもとより、公明正大な企業運営をするべくコンプライアンスやリスクマネジメントに取り組んでいます。また、企業活動に関わるあらゆる人々の人権を尊重した経営を推進することが重要であると認識しており、人権方針を定め、様々な取り組みを行っています。

## 人権の尊重

当社グループでは、人権の尊重を前提に全ての企業活動を行っています。直接的な人権侵害を一切行わないことはもちろん、ステークホルダーと協力し、事業活動が間接的に人権侵害に加担することがないように努めています。バリュー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の実施を進めています。また、従業員に対しては人権研修を実施しています。差別の禁止など人権に関する基本的な理解を促進するとともに、ケーススタディを用いて事業活動において具体的に注意すべき事項についても説明しています。さらに、あらゆる差別およびハラスメントを禁止した人権方針に従って、ハラスメント防止研修も実施しています。パワーハラスメントやセクシャルハラスメントはもちろん、性的指向および性自認に関するハラスメント(SOGIハラスメント)についても行わないよう説明しています。

## コンプライアンス

全ての役員と従業員全員が理解し、これに基づいて業務を行う指針として、行動憲章ロッテグループウェイを制定しています。ホームページなどで公開しており、倫理的で誠実な事業活動を社会に約束しています。企業理念であるロッテグループミッションとロッテバリューを実現するための行動指針として位置付けられています。また、内部通報制度も整備しており、ハラスメント等の人権問題、経費不正や情報持ち出し等の不正行為、法令違反および社内規程違反等のコンプライアンス違反行為全般について、電話やメール、手紙などで従業員からの通報や相談を受け付けており、被害者がいる場合には速やかに救済を行っています。さらに業務執行から独立した内部監査組織である監査部が、当社グループの業務全般を対象に法令や社内規程の遵守状況について監査を行っています。従業員に対しては定期的な研修を実施しているほか、コンプライアンスガイドブックを配布してコンプライアンス意識の向上を図っています。





## サプライチェーン全体で 品質向上に取り組む

当社では、工場だけではなくサプライチェーンの各段階で品質の向上に取り組んでいます。安全で高品質な製品をお届けするために、製品開発の段階から品質に関するリスク評価システムを導入しています。さらに、原材料は、ロットごとに検査・管理し、トレーサビリティを確保しています。そして、製品パッケージや販促物、広告物などの表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう、複数の担当者がチェックしています。また、お客様の声は経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発などにつなげています。

### サプライチェーン



## 品質保証システム LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)

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

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

\*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。

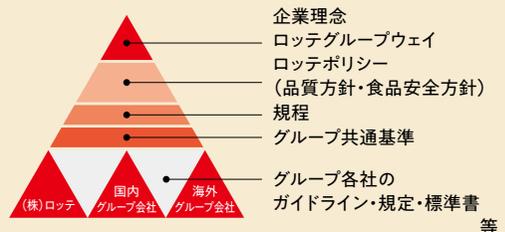
\*3 BRC: 英国小売業協会(British Retail Consortium)の略。同協会が食品安全のための第三者認証のスキームを運用している。

### LOTTE ADVANCEの構成

#### LOTTE ADVANCE



### LOTTE ADVANCEの文書体系



# ロッテ ミライチャレンジ2048策定プロセス

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

## STEP1

### 2048年を考える

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

## STEP2

### ありたい姿を 言語化する

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

## STEP3

### バックカスティング で目標を検討

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



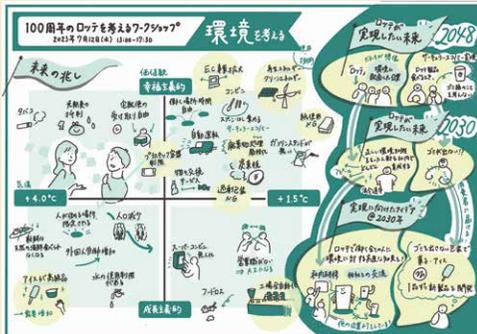
## プロジェクトメンバーが考えた2048年のロッテ

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



\*シナリオプランニングとは

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



## 社外取締役より



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

社外取締役 藺田綾子

## プロジェクトメンバーからのメッセージ

サステナビリティビジョンおよびロッテ ミライチャレンジ 2048の策定では、様々な部門の若手から中堅の社員で構成されるプロジェクトチームを中心に議論を進めました。実際にプロジェクトメンバーとして議論に参加した社員からのメッセージをご紹介します。



経理部 新島 千尋

プロジェクトを通じて、よりよい未来を築くためには、すべての人がサステナビリティについて自分ごとととらえ、学び、取り組んでいくことが重要だと感じました。



資材部 安澤 彰平

プロジェクトを通じて会社や自分の業務のあり方を見つめ直す時間を持つことが出来ました。そして、働き方や環境への取り組みなど漠然としていた事を、具体的な目標にできた事は有意義であったと思います。

働き方や価値観が多様化し、「従業員の個性を認め合うこと」「社員として生活者の声を直接聞くこと」は、当たり前のように難しい行動かと思いますが、『2048年までのゴールとは言わずに、今すぐに実現してほしい!』との想いを目標に込めました。

サステナビリティ推進部 川崎 大輔



目標設定のワークショップは有意義でした。サステナビリティの重要性を再認識し、具体的なアクションプランを策定しました。社会的責任を果たすために自分ごと化し取り組んでいきます!

チョコ・ビス研究部 齋藤 圭祐



噛むこと研究部 菅野 範

目標立案メンバーとして、その実現に向け率先して努力していきたいです。まずは自部署の取り組みとして、噛むことによる人々の健康増進のため研究・普及活動を拡げていきます。





部署の垣根を越えてロッテの未来を真摯に検討できた時間は大変有意義でした。また、「多様な意見の掛け合わせはイノベーションにつながる」=DEI推進の意義を改めて実感できました。

HATARAKIGAI委員会\*  
井上 真理子



\*2024年4月より、株式会社ロッテホールディングスへ移管

FLWの最小化に関して、SCM本部の業務は非常に重要であると感じました。メンバー全員が自分ごととして取り組めるよう、部署内に意識の浸透を図っていきたいと思います。

SCM本部  
渡邊 一輝



ロッテが未来永劫お客様から愛される企業となるため、こうなりたい、こうあってほしいという姿を追い求めました。これからはそれらを具現化すべく、日々の業務に邁進したいと思います。

グローバル本部 野津 健次郎



プロジェクトを通じ、サステナビリティを自分ごと化できました。ありたい姿に向かって今できることを少しずつ行い、ステークホルダーに選ばれる会社になりたいという想いを込めました。

経理部 片山 早栄香



多様な人材が活躍できる魅力的な企業を目指し、メンバーと議論することで、自分自身の意識も変わる良い機会となりました。今後は提案内容の実現に取り組んでいきたいです。

グローバル本部  
松本 昌明



ロッテのありたい姿について、部署や立場を超えて目指すべき方向性や価値観を共有できました。漠然とした未来の目標に対し、今すべきことを自分ごと化する有意義な機会となったと感じました。

パッケージ研究課 藤原 普夫

## 会社情報

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

## 株式会社ロッテ サステナビリティデータブック2024のご案内

より詳細な情報を掲載しておりますので、是非ご覧ください。  
<https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/report.html>



©L/KMP

お口の恋人

**LOTTE**

www.lotte.co.jp  
Printed in Japan