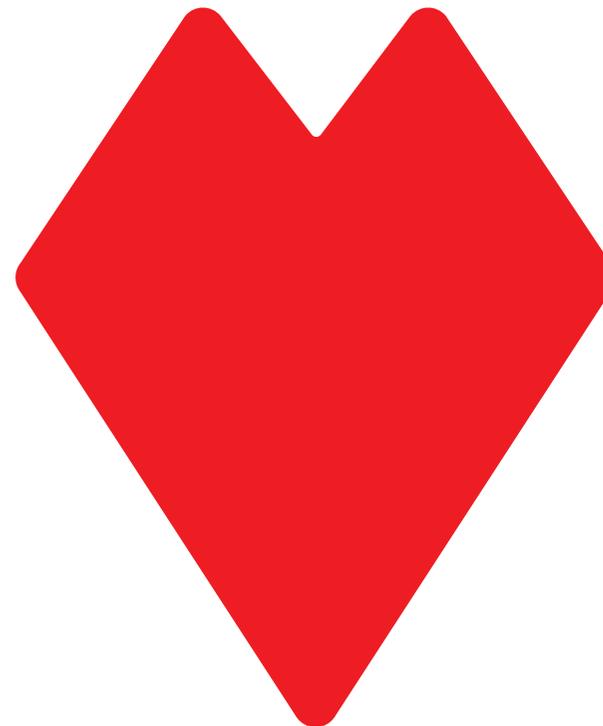


お口の恋人

LOTTE

LOTTE
Sustainability
Databook 2023



株式会社ロッテ サステナビリティデータブック2023

LOTTE Purpose



独創的なアイデアと



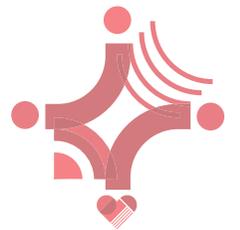
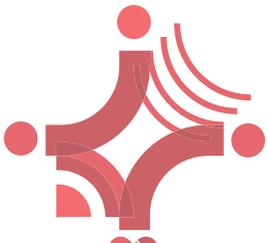
こころ動かす体験で



人と人をつなぎ、



しあわせな未来をつくる。



◆ 編集方針

報告内容について

編集方針	株式会社ロッテ サステナビリティデータブック2023は、全てのステークホルダーの皆様へサステナビリティへの考え方や取り組みをご理解いただくことを目的に、2022年度の活動を中心に掲載しています。また、下記のガイドラインを参考に編集しています。一部の過去情報は、より妥当な集計方法を採用し見直しを行っています。
参考ガイドライン	GRIスタンダード*(Global Reporting Initiative)、SASB(サステナビリティ会計基準審議会) * GRIスタンダード対照表はP57~59に掲載しています。
対象期間	2022年度(2022年4月~2023年3月) 一部のグループ会社については、決算期に合わせて2022年1月~12月を対象としています。また、一部の報告内容には過去や直近の情報を含んでいます。
対象範囲	原則として、当社およびその連結グループ会社を対象としています。2021年度中に連結グループ会社となったDari K株式会社および株式会社銀座コージーコーナーについては、2022年度実績より対象にしていますが、目標設定に対する基準年がある場合には、遡って過去情報を見直し、対象としています。また、情報を十分に把握できていない場合は、報告の都度、対象範囲を明示しています。
報告年月	2023年9月

◆ 会社情報

会社概要

商号	株式会社ロッテ (LOTTE CO., LTD.)
本社所在地	東京都新宿区西新宿3-20-1
創業	1948年6月
資本金	2億1,700万円
決算期	3月31日
従業員数	2,459名 7,375名(海外拠点・グループ会社含む) (2023年3月31日現在、海外およびDari K(株)は2022年12月31日現在)



グループ会社

親会社

株式会社ロッテホールディングス

国内

株式会社メリーチョコレートカンパニー
Dari K株式会社
株式会社銀座コージーコーナー

海外

THAI LOTTE CO., LTD. (タイ)
PT. LOTTE INDONESIA (インドネシア)
LOTTE VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)
台湾楽天製菓 (台湾)
LOTTE Wedel sp. z o.o. (ポーランド)

Sustainability Databook 2023



パーパス	01
編集方針/会社情報/目次	02
トップメッセージ	03
ロッテバージョンの歩み	04
ロッテを知る	05
代表取締役社長執行役員×社外取締役 対談	06
<hr/>	
サステナビリティマネジメント	09
マテリアリティとESG中期目標	09
実績ハイライト	10
マテリアリティへのアプローチ	13
サステナビリティ経営の推進	14
有識者ダイアログ	15
外部イニシアチブとの連携	18
<hr/>	
サステナビリティへの取り組み	19
環境 Environment	19
環境データ	28
社会 Social	31
社会データ	50
企業統治 Governance	53
<hr/>	
GRI対照表	57

未来財務情報開示のご案内

WEBサイトにも各種情報を掲載しておりますので、是非ご覧ください。

ロッテHP サステナビリティサイト

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

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2023

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

◆ トップメッセージ



当社のミッションは「私たちはみなさまから愛され、信頼される、よりよい製品やサービスを提供し、世界中の人々の豊かなくらしに貢献します。」です。これは戦後の品不足で粗悪品が出回っていた時代に、より良い製品を作ることこそが、人々と社会を豊かにすることだという創業者の強い想いそのものです。この創業の想いは、70年以上経過した現在も、ロッテバリュー「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(独創性)」「クオリティ(最上の品質)」として受け継がれています。

未知の感染症や戦争、原油や食品原材料の高騰など、事業環境がめまぐるしく変化する今日においては、当社の存在意義を会社全体でより明確に共有する必要を感じました。そこで、従業員をはじめ様々なステークホルダーとディスカッションを重ね、当社の存在意義をパーパス「独創的なアイデアとこころ動かす体験で人と人をつなぎ、しあわせな未来をつくる。」として新たに言語化しました。パーパスで掲げる「しあわせな未来」とは、当社がWell-beingな価値をお客様にご提供

することと、持続可能な社会の実現に貢献することです。これらが実現できるようビジネスモデルの転換を引き続き推進してまいります。

当社グループでは、サステナビリティに関する様々な課題を5つのマテリアリティ(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)として整理しています。そして、それぞれに期限付きのESG中期目標を設定することで経営戦略に組み込み、その進捗を開示しながら取り組みを推進しています。2022年度は、ブロックチェーンを用いたカカオ豆トレーサビリティの実証実験や、噛む力を正確かつ簡単に評価できる「咀嚼チェックアプリ」のリリースなど外部のステークホルダーと連携した新たなサステナビリティの取り組みに挑戦し、成果が出つつあります。2023年は「共創」をテーマに掲げ、さらに新たな挑戦を後押ししています。

サステナビリティの取り組みには、長期的な視点が重要です。足許では、エネルギーコストや食品原材料が高騰しており、当社も多大な

影響を受けていますが、サステナビリティの歩みを止めるわけにはいきません。短期的な視点に立つと、再生可能エネルギーへの切り替えやサプライチェーンにおける人権尊重などはコストと認識されてしまいますが、長期的な視点に立つと、これらは将来にわたって事業を継続するために必要な投資だと理解できます。また、人材育成も同様で、人的資本と考えることで、かかる費用はコストではなく投資であると視点が変わります。そこで、長期的な視点を取り入れて当社の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年にありたい姿をターゲットに、バックキャストの視点でESG中期目標を深化させる予定ですので、ご期待ください。

ビジネスモデルの転換を成し遂げるためには、従業員一人ひとりが長期視点を持って、サステナビリティについて正しく理解することが大切です。そのために、サステナビリティに関する様々な研修を行っています。さらに、社員の優秀な取り組みについて表彰するロッテアワードにESG賞を設けることで、実践による深い理解を促しています。また、創業100周年をターゲットとしたESG中期目標深化の検討も若手のプロジェクトで進行しており、プロジェクトメンバーを中心にサステナビリティが社内に浸透していくことを期待しています。

パーパスで掲げた「しあわせな未来」の実現には、まだまだなすべきことが多くありますので、着実に歩みを重ねて、ビジネスモデルの転換を推進してまいります。引き続き、変化の激しい経営環境が続くと予想されますが、これを変革の好機と捉え、引き続き様々な挑戦を続けます。これからもロッテバージョンへのチャレンジにご期待ください。

◆ ロッテノベーションの歩み

当社は、1948年、東京でチューインガムの製造販売から始まり、2023年に創業75周年を迎えました。

創業以来大切にしてきた3つの価値(ロッテバリュー)である

「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(独創性)」「クオリティ(最上の品質)」のもと、常に新たな価値の創造「ロッテノベーション」にチャレンジしてきました。

1948

創業

創業者 重光武雄は、戦後の品不足で粗悪品が出回っていた当時、よりよい製品を作り届けたいという想いで創業しました。この想いが、企業理念として受け継がれています。



1958

「ロッテ歌のアルバム」放送開始

当時、新しいメディアであったテレビに、いち早く着目し、歌謡番組「ロッテ歌のアルバム」の一社提供スポンサーになりました。この番組で「お口の恋人」というコーポレートメッセージが広く普及しました。



1964

「ガーナミルクチョコレート」発売

当時のチョコレートは、アメリカ流の軽い味わいが主流でした。そこで、スイスから技術者を招聘して誕生したのが、コクがありなめらかな「ガーナミルクチョコレート」です。



1972

アイスクリームの製造販売開始

当時のアイスクリームには乳脂肪が多く使われていました。そこで、植物性脂肪を使い、日本人の味覚に合ったさっぱりとした爽やかな「イタリアーノ」を発売しました。



1981

「雪見だいふく」発売



1983

「チョコパイ」発売



1984

「コアラのマーチ」発売



1997

「キシリトールガム」発売

1970年代、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食品添加物として認可されると、いち早く「キシリトールガム」を発売しました。チューインガムで歯を丈夫で健康に保つという新たな価値を提供し、「むし歯のない社会へ。」という社会課題の解決に貢献してきました。

2003

「クーリッシュ」発売



現在

ロッテノベーション

これまで培ってきた技術や知見、そして、創業の精神である3つの価値(ロッテバリュー)をもとに、人々の生活を豊かにする新たな価値の創造「ロッテノベーション」にチャレンジし続けています。

事業の歩み

1948 杉並区荻窪で(株)ロッテ創業
1950 社屋と工場を新宿区百人町に移転

1958 ロッテ歌のアルバム放送開始

1964 チョコレートの製造販売開始
1970 キャンディの製造販売開始

1972 アイスクリームの製造販売開始
1976 ビスケットの製造販売開始
1978 現在の本社ビル(新宿区西新宿)に移転
1988 タイロッテ設立
1993 ロッテインドネシア設立
1996 ロッテベトナム設立

2002 ロッテスノー(株)設立
2008 (株)メリーチョコレートカムパニーがグループ入り

2010 ロッテウェデルがグループ入り
2022 Dari K(株)、(株)銀座コージーコーナーがグループ入り

製品の歩み

1957 グリーンガム発売

1964 ガーナミルクチョコレート発売

1974 クランキーチョコレート発売
1979 パイの実発売
1981 雪見だいふく発売
1983 チョコパイ発売
1984 コアラのマーチ発売
1994 トッポ発売

1997 キシリトールガム発売
1999 爽発売
2003 クーリッシュ発売

2017 歯につきにくいガム粒<記憶力を維持するタイプ>、歯につきにくいガム板<記憶力を維持するタイプ>発売
2022 DO Cacao chocolate発売

◆ ロッテを知る

1 グループ

(株)ロッテ

LOTTE

国内グループ会社

(株)メリーチョコレートカムパニー **Mary's**

(株)銀座コージコーナー

GINZA Cozy Corner
銀座コージーコーナー

Dari K (株)



dari K

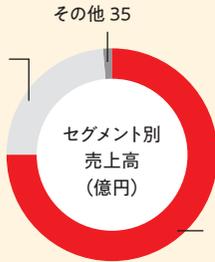
海外進出国および地域

- タイ
- ベトナム
- 台湾
- インドネシア
- ポーランド

2 2022年度 業績

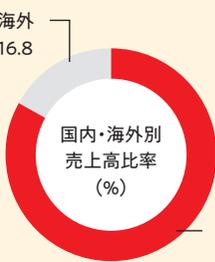
売上高 2,820億円

セグメント別
売上高
(億円)



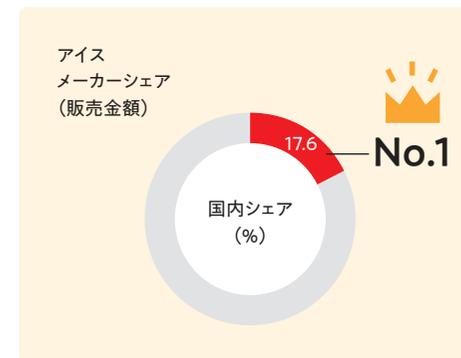
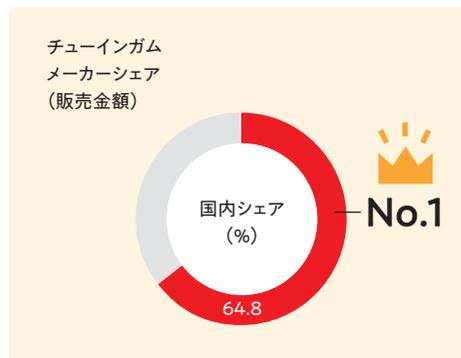
菓子 2,116
アイス 667
その他 35

国内・海外別
売上高比率
(%)



国内 83.2
海外 16.8

3 市場シェア



出典：インテージSRI+2022年4月~2023年3月

◆ 代表取締役社長執行役員×社外取締役 対談



社外取締役

藺田 綾子

DIALOGUE

代表取締役社長執行役員

牛腸 栄一

——株式会社ロッテの新たなパーパス
「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。」に
込めた想い

牛腸: コロナ禍を経験して、働き方や消費行動など様々なものが変わったと感じています。その中で当社の存在意義や提供価値を改めて従業員のみなさんと共有する必要性を感じました。また、分かりやすく、すっと腹落ちするような、簡潔で短いパーパスにしたいと思いました。従業員をはじめ様々なステークホルダーにヒアリングを行い、言語化したのがこのパーパスです。

藺田: 未知の感染症が身近に迫ったことで、自分自身の存在

意義や自分の人生でどんな価値を提供できるかを考えるようになった方もいたと思います。私自身も経営者として、会社の存在意義について改めて考えました。ロッテのように、パーパスとしてきちんと言語化して共有することがとても重要だと感じています。パーパスは北極星のようなものです。山の頂上(ビジョン)に登る方法やルートはいろいろなので、全員が同じ北極星を目印にして、いろんな登り方があっても良いと思います。

◆ 代表取締役社長執行役員×社外取締役 対談

会社のパーパスを浸透させる過程で、従業員みなさんにはマイパーパスを考えてもらっていかがでしょうか。独創的なアイデアとは？ここら動かす体験とは？しあわせな未来ってなに？…それを皆さんで語り合っ言葉にしてほしいです。まずは、牛腸さんのマイパーパスを是非お伺いしたいです。

牛腸：私が考えるところ動かす体験は、お客様に喜んでもらうことです。当社のお菓子やアイスをお店で買われている姿や行楽地で楽しそうに食べている子どもを見ると、心から嬉しい気持ちになります。そこで、私の役割は、このように人々に愛される製品やサービスを次々と生み出す組織と人を作ることだと考えています。



私は「インスパイア」という言葉が好きで、自分の想いを人に伝播させ、刺激を与える人でありたいと思っています。私自身が率先して新しいことに挑戦する姿が刺激となり、従業員が自ら考え挑戦できるような会社を作らなければならないと考えています。社長を拝命した当時から掲げている「何事にも挑戦できる風土」「自由闊達に話し合える環境」「個の力の発掘」は、まさに私のマイパーパスです。

——サステナビリティ経営を推進している意図について

牛腸：パーパスにもある独創的なアイデアを生み出していくためにDEI(Diversity, Equity & Inclusion)は欠かせませんし、当社の事業は原材料をはじめ自然の恵みで成り立っています。つまり、サステナビリティ経営の推進は当社の未来を考える上で不可欠で、それを従業員が理解し、実践してこそ意味があると考えています。2018年に5つのマテリアリティとESG中期目標を掲げてから5年が経過し、だいぶ社内にも浸透してきました。菌田さんを社外取締役として招聘したのも、サステナビリティ経営をさらに推し進めるためにお力をお借りしたいと思ってのことです。



菌田：社外取締役のお声がけをいただいた際、今言及されたサステナビリティ経営の考え方に共感してお引き受けしたのを覚えています。実は、母がお菓子屋さんを経営していたので、ロッテのチョコレートやアイスクリームにも楽しかった思い出が詰まっています。でも、社外から見ていると、以前のロッテはあまり情報開示がない印象で、サステナビリティの取り組みも正直よく分かりませんが、従業員のみなさんとお話しさせていただくと、とても真面目で熱心に取り組んでいるのが分かりました。しかし、その真面目さゆえに、情報発信が慎重すぎるのかもしれませんが、せっかく良い取り組みや先進的な新しい取り組みにチャレンジされていますので、途中段階でも情報を発信してください。情報を出すことで社内外の多くの人を巻き込むことができ、結果としてよりインパクトのある取り組みになると思います。

◆ 代表取締役社長執行役員×社外取締役 対談

——ESG中期目標の進捗と見直しについて

牛腸: ESG中期目標の進捗ですが、エネルギー起源CO₂排出量の削減や重要原材料の持続可能な調達についての目標は順調に進捗しています。一方で、食と健康に関する目標など、取り組みが反映されづらい目標もあります。2018年に目標を策定してから5年が経過し、いくつか課題が分かってきました。例えば、当社らしさがあまり感じられない、石油由来の使い捨てプラスチック削減に関する目標がないなどのご指摘をいただいています。また、前述の取り組みが反映されづらい目標についても、適切な指標に変えていくべきだと考えています。これらの見直しに際しては、若手を中心にプロジェクトを組成し、創業100周年(2048年)にロッテがどうあるべきかという視点で議論を進めていきます。

菌田: 創業100周年の理想的なありたい姿からバックキャストで目標を見直すことについては大賛成です。パリ協定でも合意されましたが、日本は2050年にカーボンニュートラルを宣言しており、社会が大きく変わると予想されます。これまでの延長線上で考えてしまうと、とても実現するのが不可能なように思えるかもしれませんが、バックキャストで考えると視野が広がり、これま

でない新たな発想にもつながります。また、大きな目標を掲げて発信することで、社外からも連携したいという声がかかり、新たな道が開けることもあります。今年計画されているロッテのありたい姿を議論するワークショップも、参加するのを楽しみにしています。

——持続的な成長を実現するために ロッテに期待すること

菌田: 最も重要なのは人的資本です。次世代のリーダーを育成するロッテ大学をスタートしたのは、とても素晴らしいですね。人財育成をコストではなく投資と捉えれば、将来の企業成長のために思い切った投資をしていこうと視点が大きく変わります。また、リーダーシップだけではなく、フォロワーシップを実践できる人財の育成も大切です。リーダーが最大限に力を発揮していくためには、一緒に盛り上げて推進していくフォロワーの存在が不可欠です。

牛腸: ロッテ大学以外にも、公募制の人事制度や社内ベンチャーの仕組みなど、特に若い世代を中心に自ら手を挙げて活躍できる体制を整えつつあります。もちろん、それに合わせて、いろいろなチャレンジが評価されるように評価制度も見直していきます。人財育成は、まさに私のパーパスですので、こ



れからもあの手この手で推進していきます。

菌田: 素晴らしいトップコミットメントですね。独創的なアイデアでイノベーションを起こして、持続的な成長を実現するためには、多様な人財の活躍が必須です。個人個人が良いアイデアを持っていても、それを引き出して具現化させる環境がなければ、絵にかいた餅になってしまいます。それを整備するのは経営の役目ですね。私も社外取締役として、これからも積極的にどんどん後押しさせていただきます。

社外取締役 菌田綾子氏 (株)クリーン 代表取締役

1988年株式会社クリーンを設立し、これまでに延べ約800社のサステナビリティ報告書や統合報告書の企画制作やサステナビリティ・コンサルティングを支援。公益財団法人みらいRITA代表理事、NPO法人サステナビリティ日本フォーラム理事、三菱地所株式会社社外取締役などを務める。2022年より当社社外取締役。

◆ マテリアリティとESG中期目標

マテリアリティ	取り組み項目	指標	2023年目標	2028年目標	貢献するSDGsターゲット
1 食の安全・安心 	さらなる品質向上	GFSI承認スキーム (FSSC22000/BRC)	認証維持	認証維持	 2.1, 2.4
		ロッテ新品質保証システム LOTTE ADVANCEの導入	開発・生産拠点で 展開開始	開発・生産拠点で 継続運用	
2 食と健康 	健康	「噛むこと」を意識して実践している人の割合(国内)	35%以上	50%以上	  3.4, 9.5
		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)	—	50%以上	
	食育	食育体験者数	年間10万人以上	年間15万人以上	
3 環境 	脱炭素社会	エネルギー起源CO ₂ 排出量 (Scope1,2)削減率(2019年度比)	—	23%以上削減 (2050年目標カーボンニュートラル)	  12.3, 12.5, 13.1
	循環型社会	FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)発生量削減率(2019年度比 原単位)	—	50%以上削減	
		生産工程から排出された廃棄物のリサイクル率	99%以上(国内)	99%以上(国内+海外)	
4 持続可能な調達 	カカオ豆	フェアカカオ使用率	—	100% (2025年目標ガーナ産100%)	    8.7, 8.8, 12.7, 17.16, 17.17
	パーム油	第三者認証油使用率	100%(国内)	100%(国内+海外)	
	紙	環境に配慮した紙使用率(容器包装)	100%(国内)	100%(国内+海外)	
5 従業員の能力発揮 	ダイバーシティ	女性管理職比率(国内)	10%以上	20%以上	  5.4, 5.5, 5.b, 8.1, 8.2, 8.1, 8.2
	働き方改革	一人当たり年間総労働時間(国内)	1,850時間以下	1,800時間以下	
	従業員エンゲージメント	働きがいを感じている社員割合(国内)	80%以上	80%以上維持	

実績ハイライト

安 1. 食の安全・安心

GFSI承認スキーム(FSSC22000/BRC)

2020年度 > 認証維持

2021年度 > 認証維持

2022年度 > 認証維持

2023年目標 > 認証維持

2028年目標 > 認証維持

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカムパニー、株式会社銀座コージコーナー(埼玉工場、川口工場)、海外グループ会社の生産拠点が対象

ロッテ新品質保証システムLOTTE ADVANCEの導入

2020年度 > グループ共通基準の骨子完成

2021年度 > グループ共通基準の国内案完成

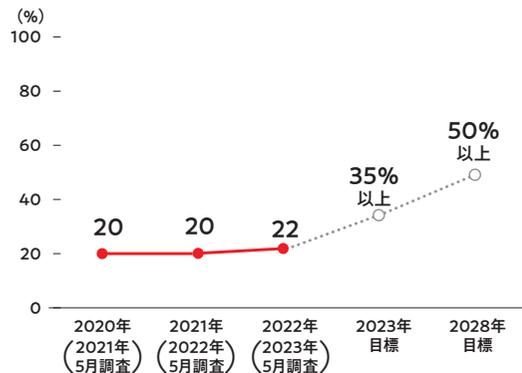
2022年度 > グループ共通基準の完成(国内外)

2023年目標 > 開発・生産拠点で展開開始

2028年目標 > 開発・生産拠点で継続運用

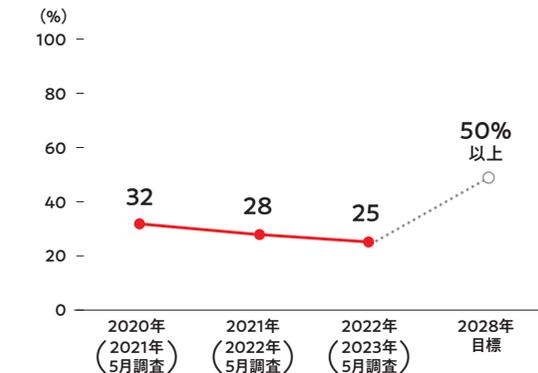
建 2. 食と健康

「噛むこと」を意識して実践している人の割合(国内)



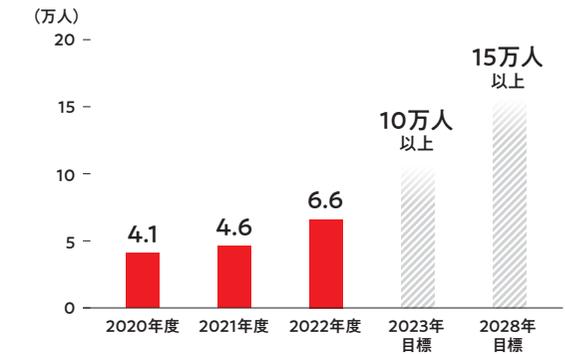
3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

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)



3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

食育体験者数

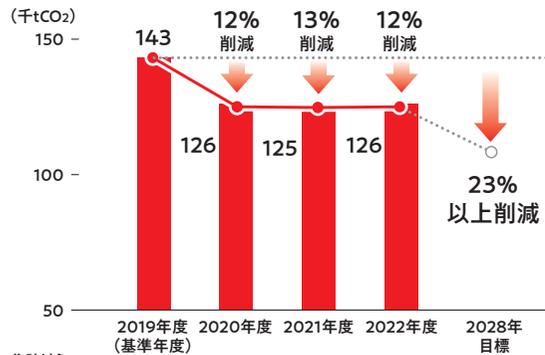


集計対象
株式会社ロッテ

実績ハイライト

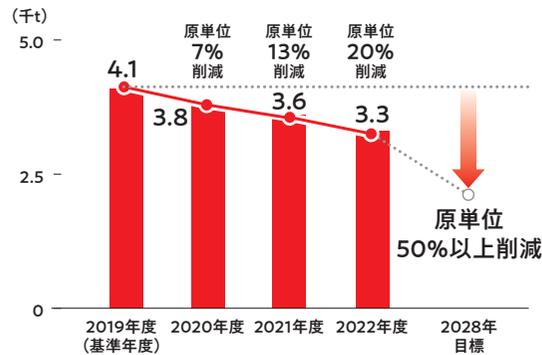
3. 環境

エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1,2)削減率(2019年度比)



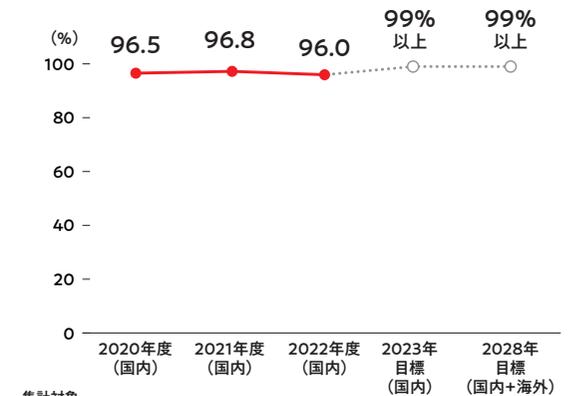
集計対象
国内: 株式会社ロッテおよび国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、Danik株式会社、株式会社銀座コーゼーコーナー)
海外: 主な海外グループ会社 (THAI LOTTE CO., LTD.、LOTTE VIETNAM CO., LTD.、PT. LOTTE INDONESIA、LOTTE Wedel sp. z o.o.)
グループ会社の変更に伴い、過去情報を見直しています

FLW (食品ロスおよび食品廃棄物)発生量削減率(2019年度比 原単位)



集計対象
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社
グループ会社の変更に伴い、過去情報を見直しています

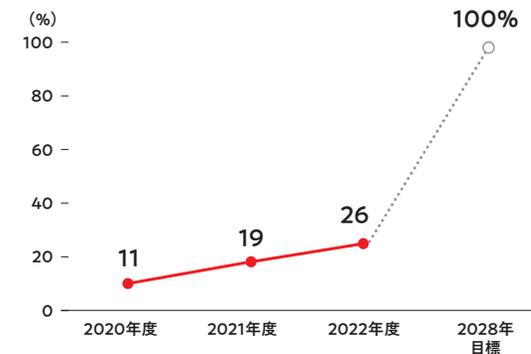
生産工程から排出された廃棄物のリサイクル率



集計対象
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

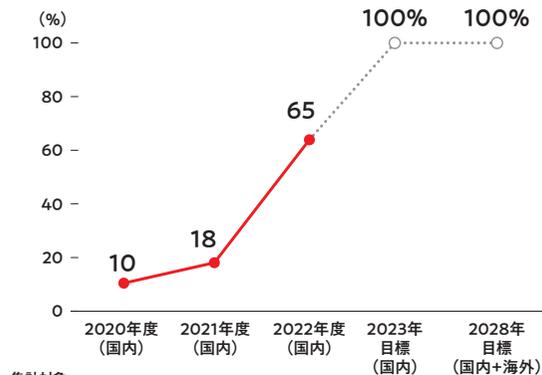
結 4. 持続可能な調達

フェアカカオ使用率



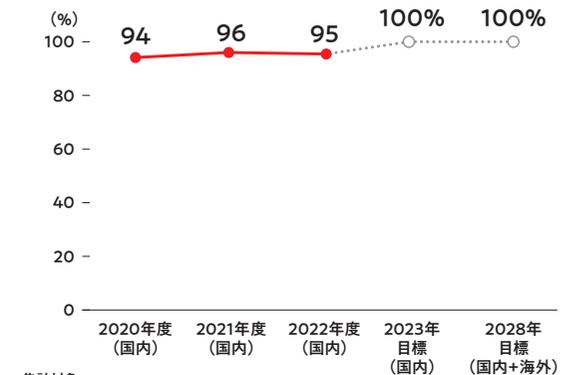
集計対象
株式会社ロッテ
豆の状態が調達したカカオ豆の重量

第三者認証油使用率



集計対象
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社
油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量

環境に配慮した紙使用率(容器包装)

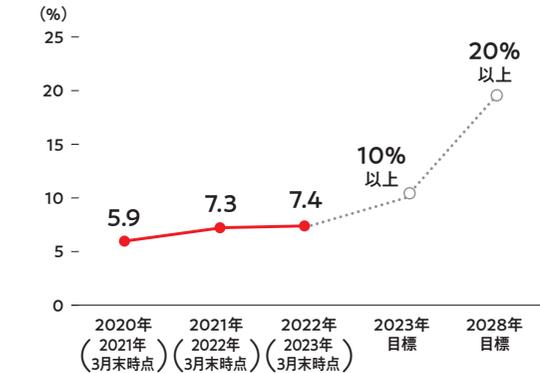


集計対象
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

実績ハイライト

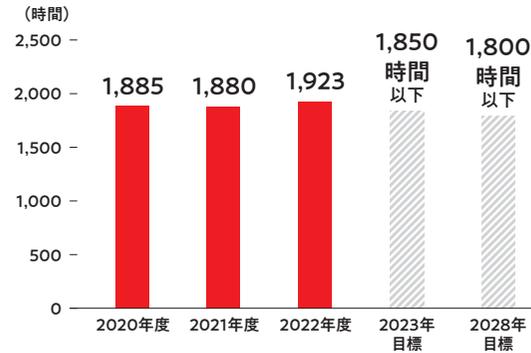
5. 従業員の能力発揮

女性管理職比率(国内)



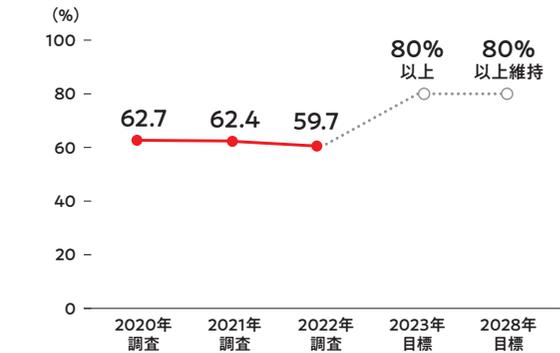
集計対象
株式会社ロッテおよび国内グループ会社
過去情報に誤りがあったため見直しています。

一人当たり年間総労働時間(国内)



集計対象
株式会社ロッテおよび国内グループ会社

働きがいを感じている社員割合(国内)



集計対象
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

サステナビリティ部門責任者からのメッセージ —— ロッテらしいサステナビリティ活動に ステークホルダーと取り組む

当社は、創業以来一貫して「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(独創性)」「クオリティ(最上の品質)」という3つのロッテバリューをすべての企業活動の基本とし、お客様をはじめ地域や社会に新たな価値を提供することで成長し続けてきました。

今日、人々のライフスタイルは大きく変化しており、価値観も多様化しています。また、気候変動による影響はすでに顕在化しつつあり、人々の生活は変化を余儀なくされています。特に、若い世代を中心にエンカル消費への関心が高まり続けています。

ロッテグループミッションで掲げる「世界中の人々の豊かな暮らしに貢献」を実践するために、持続可能な社会の実現を引き続き目指してまいります。

チューインガムを通じた「噛むこと」による口腔機能の改善による健康寿命の延伸を目指す取り組みや、カカオの可能性を最大限追求するカカオハスクのアップサイクルなど、皆さまにご愛顧いただいているブランドや商品でサステナビリティ活動を実践しています。サステナビリティ活動を親しみやすく生活の中に取り入れやすい取り組みとして世の中に発信することで、多くのステークホルダーを巻き込みながら推進しています。これこそがロッテらしいサステナビリティ活動であると確信しています。

また、当社は食育活動にも力を注いでいます。その一つとして、お菓子やアイスの商品開発を題材に、子どもたちの創造的思考力を育成するプログラムを開発し、全国で当社の社員が出張授業を行っています。2023年からは社内公募で選出された兼任講師21名が出張授業を開始していますが、子ども達に教えることで私たちも学ぶことが多く、働くことの意義や当社の存在意義を改めて考える良い機会となっています。

サステナビリティの取り組みには、従業員一人ひとりの力が欠かせません。多様な価値観を持つ従業員が社内外の多様なアイデアや意見を掛け合わせる中から、イノベーションが創出されると考えています。サステナビリティ活動においてもイノベーションを加速させるため、様々な社内外の仲間と共創し、ロッテらしいサステナビリティ活動を今後も推進してまいりますのでどうぞご期待ください。

菅井江巴子

株式会社ロッテ
ESG推進部 部長



◆ マテリアリティへのアプローチ

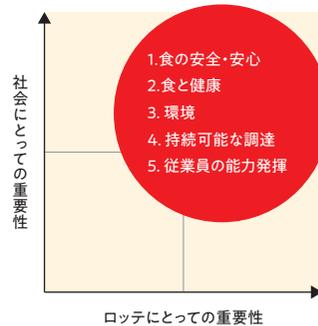
当社は、創業以来一貫して、「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(獨創性)」「クオリティ(最上の品質)」という3つのロッテバリューを全ての企業活動の基本とし、お客様をはじめ、地域や社会に新たな価値を提供することで、成長し続けてきました。近年では、持続可能な社会・環境の実現に貢献するために、社会に及ぼす影響や事業活動における重要性をもとに、マテリアリティ(重要課題)を設定して事業活動を行っています。

STEP1

マテリアリティの整理

持続可能な社会・環境の実現に貢献するために、事業活動を通じて取り組むべき課題を明確化しました。はじめに、ISO26000*の7つの中核主題をもとに課題を把握し、事業活動において重要な課題を抽出しました。その後、外部の有識者と当社に期待される取り組みについて意見交換を行い、マテリアリティを5つに整理しました。

* ISO26000:ISO(国際標準化機構)が2010年11月に発行した、社会的責任に関する国際ガイドライン規格



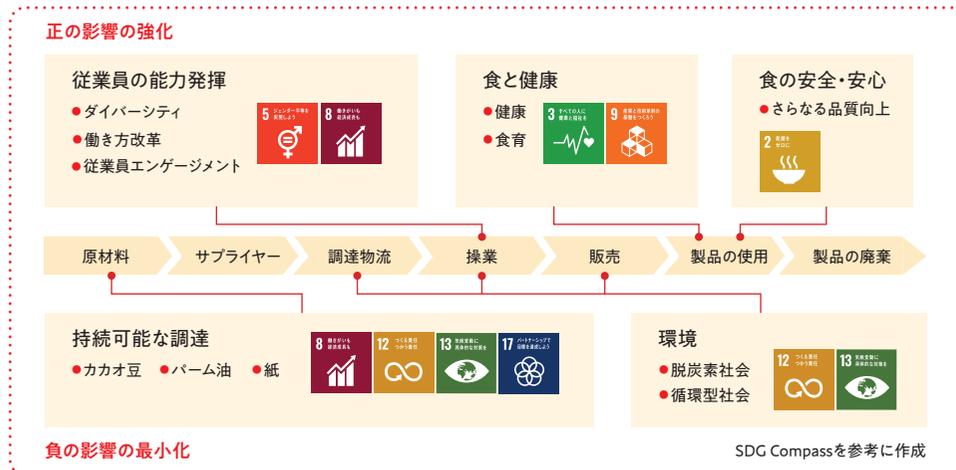
- 1
食の安全・安心
- 2
食と健康
- 3
環境
- 4
持続可能な調達
- 5
従業員の能力発揮



STEP2

バリューチェーンにおけるマテリアリティマッピング

2015年に国連が採択した持続可能な開発目標(SDGs)は、世界中の政府、地域社会、企業に対し広く協力を求める、人類と地球の繁栄の実現を目指す行動計画です。SDGs達成とよりよい世界の構築に向けて、当社では、各マテリアリティがバリューチェーン上で、「正の影響の強化」もしくは「負の影響の最小化」に貢献するかを特定しました。



STEP3

ESG 中期目標の策定

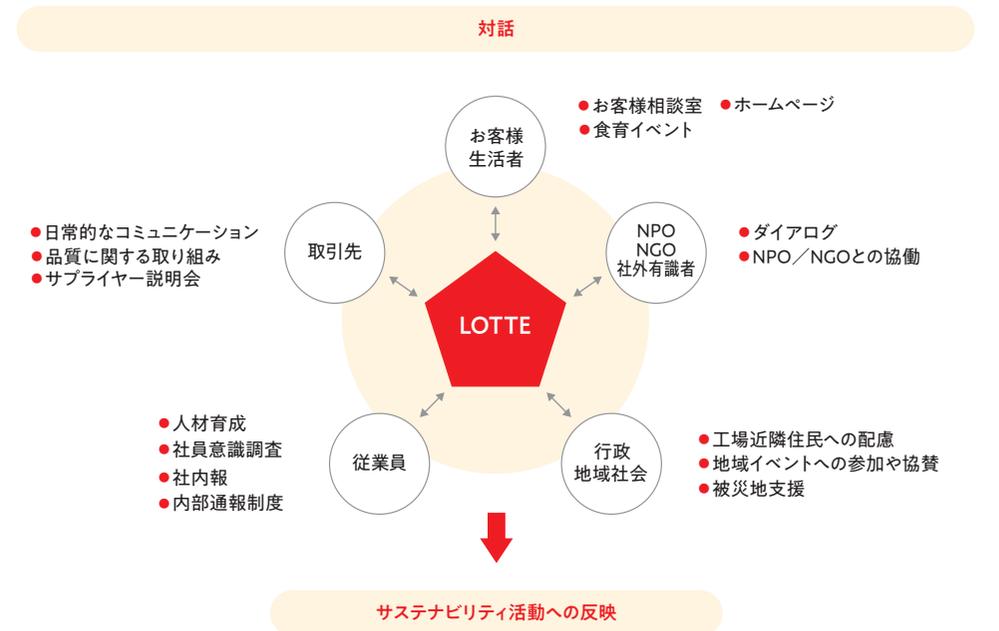
マテリアリティに具体的に取るため、ESG中期目標を策定しました。これらはSDGsへの貢献を考慮して策定しており、SDGsを構成する17のゴールのうち、マテリアリティごとに当社として貢献できるゴールを定め、重点的に取り組んでいきます。また、達成に向けて毎年進捗を確認し、情報公開に努めていきます。



STEP4

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話を継続的に行っており、いただいたご意見はマテリアリティやESG中期目標の見直し、情報開示の拡充などサステナビリティ活動へ反映しています。



◆ サステナビリティ経営の推進

基本的な考え方

当社は企業理念を実践し、イノベーションへのチャレンジによって新しい価値をお客様や社会に提供することで成長してきました。一例を挙げると、1997年発売の「キシリトールガム」は、お菓子がむし歯の原因になるというそれまでの常識を覆し、チューインガムで歯を丈夫で健康に保つという新しい価値を提供し、さらに「むし歯のない社会へ。」という社会課題の解決にも貢献してきました。すなわち、社会課題の解決と同時に経済価値を創出するCSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)の考え方です。これからも、企業理念の実践によってCSVにチャレンジすることで、気候変動や人権問題などの現代社会が直面する課題の解決に貢献していきます。2018年には、このようなサステナビリティ経営の考え方を明文化したサステナビリティ方針を制定しました。

当社の企業理念は、ロッテグループミッションと、それを実現するために創業当時から大切にしてきた3つの価値ロッチバリューによって構成されており、全ての事業活動の中心となっています。ロッチバリューには「ユーザーオリエンテッド(お客様第一)」「オリジナリティ(獨創性)」「クオリティ(最上の品質)」を掲げており、これらがCSVを実現するイノベーションへのチャレンジの原動力です。

▶ ロッチグループ 企業理念体系

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

▶ (株)ロッテ サステナビリティ方針

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

推進体制

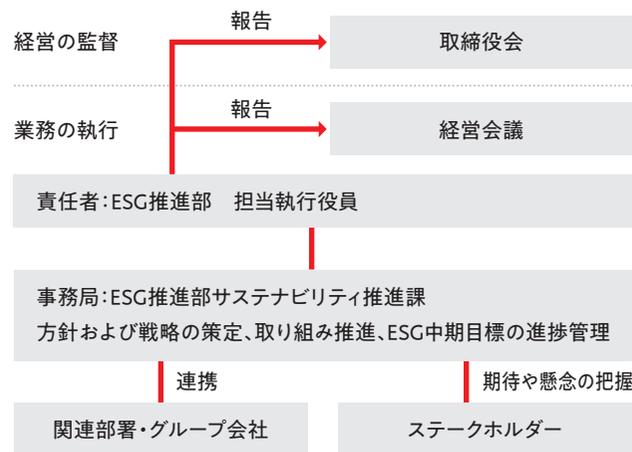
当社ESG推進部の担当執行役員が責任者、同部サステナビリティ推進課が事務局となり、関連部署やグループ会社と連携して取り組んでいます。また、サステナビリティに関する方針および戦略の策定やESG中期目標の進捗管理も同課が行っており、関連部署と連携して取り組みを推進しています。ESG中期目標の進捗および、サステナビリティに関する重要事項について、担当役員より経営会議および取締役会に報告しています。2022年度は、経営会議で4回(4件)、取締役会で4回(5件)報告しました。また、事務局は社会とのコミュニケーションを通してステークホルダーからの期待や懸念を把握し、サステナビリティ経営に

反映する役割も担っています。社外有識者と定期的にダイアログを行うことで(P15参照)、社外の視点を取り入れるようにしています。

事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるサステナビリティ関連リスク(気候変動関連リスクP20参照、人権リスクP32参照)については、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P54参照)に基づいて管理しています。

情報開示についても同課が担当しており、GRI*1やSASB*2を参考にしながら、ステークホルダーの皆様との対話に資するよう開示内容の拡充に努めています。

- *1 GRI: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティに関する国際基準の策定を行う非営利団体。
- *2 SASB: サステナビリティ 会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board)の略。2011年に米国サンフランシスコを拠点に設立された非営利団体で、将来的な財務インパクトが高いと想定される企業のESG要素に関する開示基準を業種別に設定している。



従業員の教育

サステナビリティ経営を推進するためには、その担い手である従業員が考え方を十分に理解する必要があると考えています。そこで、従業員に対して様々なアプローチで教育・啓発を行っています。当社WEB社内報では、マテリアリティやESG中期目標について解説する記事を掲載するとともに、サステナビリティに関する情報をタイムリーに発信しています。さらに、人事部門が主催する各種研修の中で、サステナビリ

ティに関する内容を組み込んでおり、新入社員、新任基幹職および新任管理職向けの研修の中でサステナビリティについて説明しています。

また、社外より専門家を招聘し、マテリアリティに沿ったテーマで社内勉強会を開催しています。より多くの従業員が視聴できるよう、2020年度よりオンライン動画配信およびアーカイブ形式に変更して実施しています。

→ 勉強会実績

2019年度	オーラルフレイル*1 (関連するマテリアリティ: 食と健康) バーム油 (関連するマテリアリティ: 持続可能な調達) フードセーフティ (関連するマテリアリティ: 食の安全・安心)
2020年度	イクボス*2 (関連するマテリアリティ: 従業員の能力発揮) 食育 (関連するマテリアリティ: 食と健康)
2021年度	噛むこと (関連するマテリアリティ: 食と健康) 再生可能エネルギー (関連するマテリアリティ: 環境) 地球温暖化 (関連するマテリアリティ: 環境)
2022年度	プラントベースフード (関連するマテリアリティ: 食と健康、持続可能な調達) WEPs*3署名に関する対談 (関連するマテリアリティ: 従業員の能力発揮)

*1 オーラルフレイル: 噛む、飲み込む、話すなどの口腔機能が衰えることを指し、フレイル(身体の衰え)の一種。

*2 イクボス: 部下のキャリアやライフ・ワーク・バランスを応援しながら、組織としての効果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ上司(経営者・管理職)のこと。

*3 WEPs: 国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金(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。

◆ 有識者ダイアログ

当社では、2018年より外部有識者をお招きし、ダイアログを実施しています。ダイアログでは、サステナビリティへの取り組みについて忌憚のないご意見や今後に向けたアドバイスをいただき、活動に反映しています。2023年は、オンラインと対面のハイブリッドで開催しました。

新たに開発した咀嚼チェックアプリによって 取り組みがさらに加速することを期待しています

長年「噛むこと」の普及啓発に取り組まれています。新たに開発された咀嚼チェックアプリによって取り組みがさらに加速することを期待しています。私自身も家族と一緒に試しましたが、とても楽しく測定することができました。自身の咀嚼能力を知ることで、「噛むこと」と健康に関する意識が高まると思います。また、世界的なスポーツの大会で選手の方々試合中にガムを噛んでいたシーンが目撃されています。この機会に、パフォーマンス向上や集中力アップなど、スポーツに関する「噛むこと」のメリットを訴求できたらいいと思います。カカオ豆のトレーサビリティに関する実証実験は、児童労働リスクを減らすための大きな一歩として素晴らしいと思います。フェアカカオについては、2028年目標を50%から100%へと大幅に上方修正されていて驚きました。社会的責任とコストの両立には苦労もあるかと思いますが、ロツテの努力や取り組みストーリーなどを聞いて納得しましたので、もっと社外に向けてアピールすべきです。今後は現地との対話が重要になると思いますが、ガーナで現地視察もされるということで来期でのご報告を楽しみにしています。全国食支援活動協会と協力して食品ロス削減と廃棄コスト削減を両立されていますが、こちらも素晴らしい取り組みです。廃棄コスト削減によって捻出された費用を、子ども食堂やフードバンクのサポートに活用されるのもいい取り組みですので今後の展開に期待しています。

アウトカムを意識して取り組みを進めることも重要です

今回で6回目のダイアログですが、内容がどんどんステップアップしていると思います。TCFD提言に沿った気候変動に関わるリスクと機会の開示など、取り組むべきことを着実に進められていると感じます。ガムの消費量が減少する中、「噛むこと」の普及で人々の健康に貢献する取り組みを進められています。キシリトール咀嚼チェックガムと咀嚼チェックアプリは、普段の食生活であまり噛まない方がどれくらい噛む力が劣っているかを手軽に測定できる良いツールだと思います。また、キシリトール先進国フィンランドを参考にキシリトールの普及に取り組んでおられますが、アプリを用いた最先端の食品ロス対策など、それ以外の分野でも北欧諸国は参考になると思います。北欧とキシリトールの親和性をうまく活用して、人々に北欧のサステナブルなライフスタイルを紹介するなど、消費者を巻き込んだ活動に期待しています。ESG中期目標達成の推進にあたっては、アウトカムを意識して取り組みを進めることも重要ではないでしょうか。例えば、食育の指標としている食育体験者数についてはアウトプットの指標であって食育を行った結果どうなったかというアウトカムも重要です。工場見学や出張授業を体験された方の一部にフィードバックとして、例えばロツテへの好意度がどのように変化したかなどを調査するとよいと思います。アウトカムの視点を取り入れると、サステナビリティ取り組みの重要性や方向性がよりはっきりすると思いますので、今後目標を見直す際に検討してみてください。



赤羽真紀子氏

CSRアジア株式会社 日本代表

早稲田大学で政治学と生物学を修める。様々な業種の多国籍企業のCSR担当として通算10年以上の経験を持ち、スターバックスコーヒー・ジャパン(株)、(株)セールスフォース・ドットコム、日興アセットマネジメント(株)の各社で関連部署の立ち上げを手がける。2010年より現職。



井出留美氏

ジャーナリスト、食品ロス問題専門家
令和2年度食品ロス削減推進大賞消費者庁長官賞受賞者

奈良女子大学食物学科卒、博士(栄養学/女子栄養大学大学院)、修士(農学/東京大学大学院農学生命科学研究科)。ライオン(株)、JICA海外協力隊を経て日本ケロッグ(株)広報室長等歴任。東日本大震災の際に食料廃棄に憤りを覚え、(株)office 3.11設立。日本初のフードバンクの広報を務め、2016年には食品ロス削減推進法成立のきっかけを作った。著書に『賞味期限のウソ』『食料危機』『あるものでまかなう生活』『捨てないパン屋の挑戦』(第68回青少年読書感想文全国コンクール課題図書)他。

◆ 有識者ダイアログ

噛むことは、いろんな健康につながるということをもっともっとアピールしてもいいと思います

取り組みを継続的に見せていただいているのですが、整理された5つのマテリアリティが、とても進化しており素晴らしいです。中でも重要なキーワードは「健康」だと思います。私もキシリトール咀嚼チェックガムと咀嚼チェックアプリを試してみましたが、結果が分かりやすく、「噛むこと」と歯と口の健康の重要性を再認識することができました。歯と口の健康はもちろん大事ですが、「噛むこと」が私たちの体のいろんな健康につながるということを全世代の方々にもっとアピールしてほしいですね。

また、食の安全・安心の取り組みについても注目しています。より厳しい基準のLOTTE ADVANCEの導入はもちろんですが、「みんなで品質保証」の考え方が素晴らしいです。品質保証部門に任せきりにせず、全部署全従業員で品質保証に対する意識を高め、取り組むことがとても大切です。

食品ロス削減の課題については、全国のフードバンクや子ども食堂のハブとなっている全国食支援活動協働会と協力して出荷できなかった余剰製品の寄付を拡大されています。お菓子の寄付はすごく喜ばれと聞きますし、廃棄せずに有効活用できるのはとてもいい試みで、社会面でも環境面でも有意義な取り組みです。

エシカル消費では、大量生産・大量消費の時代に生きた私たちの世代よりも、若い人のほうがエシカルにとっても興味を持って活動に取り組んでいるので、若い世代に向けて訴求していくといいかもしれません。

ジェンダーの視点を取り入れると社会課題に対する視野が広がります

人生100年時代のウェルビーイングを「噛むこと」で支えるのはとてもいい考え方です。人口減少と少子高齢化は大きな社会課題であり、今後の社会を維持していく上で、高齢者の健康寿命をいかに伸ばすかがとても重要です。特に人口のボリュームゾーンとなるのが高齢女性です。更年期を迎えて女性ホルモンが急激に減ることで、免疫力が低下したり、唾液量が減って歯周病菌が増えたりするなど、女性特有の健康リスクが高まると言われています。「噛むこと」にジェンダー視点から注目することで、取り組みが深化し、社会的インパクトが拡大することを期待しています。

男性の育休取得率ですが、高いスコアで素晴らしいと思います。しかし、育休取得期間も重要です。家事や育児などの「ケアワーク」をパートナー間で共に担う土台を作るのが目的だからです。そのような職場が増えれば、若い世代が求めている「共働き・共育てが可能な社会」が実現するのです。今後は部署によって異なる課題にそれぞれ対応しつつ、期間の延長も推進できるといいですね。

これらのように、ジェンダーの視点を取り入れると社会課題に対する視野が広がります。牛腸社長はWEPsに署名し、自らコミットメントを示されていることは大変素晴らしいと思います。DEIの推進と、ジェンダー視点のあるロケーションの実現は、持続的な成長の鍵になることでしょう。そのために、WEPsを活用してください。



浦郷由季氏

一般社団法人全国消費者団体連絡会*前事務局長

大学卒業後、7年間の会社勤めの後、専業主婦として子育てをしながら生協の活動に関わる。生活協同組合ユーコープ、日本生活協同組合連合会の理事を経て、2017年5月～2023年5月、全国消費者団体連絡会の事務局長を務める。厚生労働省、食品安全委員会、消費者庁などの審議会等委員も務めた。

* 消費者団体の全国的な連絡組織で、くらしに関わる様々なテーマについて、審議会への委員参加やパブリックコメントの提出などを通じて消費者の立場から意見発信をしている。



大崎麻子氏

(特活) Gender Action Platform理事
関西学院大学総合政策学部客員教授

米国コロンビア大学国際関係修士(国際人権専攻)。国連でジェンダー平等と女性のエンパワメントを担当し、女性の教育、雇用・起業、政治参加等を手がける。現在は、国際と国内、公共と民間をつなぐ専門家として活動中。内閣府男女共同参画会議専門委員、ISOジェンダー平等ガイドライン国際ワーキンググループ日本代表エキスパート等を務める。「女性のエンパワメント原則(WEPs)」日本版ハンドブックを企画・制作。

◆ 有識者ダイアログ

新しい未来を先取りすると思って、
楽しみながらサステナビリティ活動を推進してください

毎年継続してダイアログに参加させていただいており、だんだん進歩していく様子がとてもよく分かります。持続可能な調達は特に重要な課題です。特にパーム油は様々な課題を含んでおり、きちんとした対応が求められます。TCFD提言に基づいた気候変動リスクと機会の開示を進められていますので、気候変動以外にも生物多様性や人権課題などの様々なシナリオを想定して、将来的な対応策を検討されるとよいと思います。また、女性管理職を急激に増やすのは難しいとは思いますが、目標をもう少し高くしてもいいかもしれません。男性育休取得率については業界をリードする高い実績で、素晴らしいと思います。今後は取得率だけでなく、取得期間にも注目して取り組みを検討してください。近年はテレワークなどの柔軟な働き方のなかでの育児と仕事の両立が可能となりつつありますので、それらを把握できる新たな指標も検討の余地があります。食と健康に関する取り組みは、定量的な指標だけでなく、どのように人々や社会に貢献していくかについて、ストーリーで説明することも有効です。説得力のあるストーリーを用いてナラティブに説明することで、より多くのステークホルダーを巻き込めると思います。また、ロッテグループのアセットをうまく活用することも検討してください。企業でのサステナビリティ活動は、コストや既存業務などと対立することもある大変な仕事と思われがちですが、本来は未来志向の取り組みなので、新しい未来を先取りすると思って、楽しみながらサステナビリティ活動を推進してください。

カカオ豆のトレーサビリティに関する実証実験は
日本のチョコレート業界にとって大きな刺激になると思います

目標を期限や数値付きで明確に設定し、社内外できちんと浸透しているからこそ着実な達成に繋がってきていると思います。人権尊重の取り組みを含め、今後のさらなる推進にも期待しています。持続可能な調達において、新たに開始されたカカオ豆のトレーサビリティに関する実証実験は、日本のチョコレート業界にとっても大きな刺激になる内容だと思いました。技術を使ってトレーサビリティを確保し課題を可視化するユニークなアプローチだと思います。さらに見つかった課題をいかに解決していけるのが重要ですので、次のステップにも期待しています。サプライチェーンにおける生活賃金や森林の問題などへの取り組みも今後進むと、事業部門や調達部門を含む全社的な巻き込みがさらに重要になると思います。社員の教育や評価基準にサステナビリティ側面を盛り込むなどして、社員がサステナブルな事業活動に取り組みやすい環境をつくっていくことも考えられます。咀嚼チェックアプリや全国食支援活動協力会との協業など、事業の特徴を生かした多様な社会貢献の取り組みを進められていて素晴らしいと思いました。マテリアリティについて詳細に説明されていますが、食と健康については具体的に誰のどういう課題について解決できるような指標なのかを社会的インパクトと共に説明すると、より多くの人にとって理解が深まると思います。



蟹江憲史氏

慶應義塾大学大学院
政策・メディア研究科 教授

同大学SFC研究所xSDG・ラボ代表。北九州市立大学助教授、東京工業大学大学院 社会理工学研究科准教授を経て、2015年より現職。2023年Global Sustainable Development Report 執筆の15人の独立科学者の一人に国連事務総長から選出されている。専門は国際関係論、サステナビリティ学、地球システム・ガバナンス。SDGs研究の第一人者であり、研究と実践の両立を図っている。博士(政策・メディア)



潮崎真惟子氏

認定NPO法人フェアトレード・ラベル・ジャパン 事務局長

デロイトトーマツ コンサルティングを経てオウルズコンサルティンググループにてマネジャーを務める。コンサルタントとしては人権デュー・ディリジェンス、サステナビリティ戦略、政策立案などを多数担当。「児童労働白書2020 ―ビジネスと児童労働―」執筆。一橋大学経済学部卒、同大学経済学研究科修士(地域開発)。人権・労働分野の国際規格SA8000の監査人コース修了。

ダイアログを受けて

社外からのご意見やアドバイスを反映して サステナビリティ活動と 情報開示を深化させてまいります

当社の事業は様々なステークホルダーの皆さまとの関わりで成り立っており、持続的な成長を遂げていくためには、ステークホルダーの皆さまと良好な関係を構築し、価値を共創していくことが不可欠と考えています。そこで、ステークホルダーの皆さまの意見をサステナビリティ活動や情報開示に反映するため、外部有識者の皆さまと継続的にダイアログを行っております。前回のダイアログでは、当社らしいサステナビリティ活動への期待を多くいただきましたので、ブロックチェーンを活用したカカオ豆トレーサビリティに関する実証実験や嚆む力を測定するアプリのリリースなど、独自性にこだわって取り組みを深化させております。

また、今回は目標に関するアドバイスもいただきました。当社は2048年に創業100周年を迎えます。この100周年に当社がどうあるべきかを議論し、そこに至る道筋をバックキャストिंगで考え、目標を深化させようと準備していますので、どうぞご期待ください。

佐藤利弘

株式会社ロッテ
常務執行役員



外部イニシアチブとの連携

参画している主な業界団体

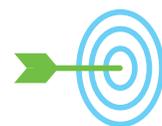
全日本菓子協会	〈副会長〉
食品産業センター	
食品産業中央協議会	
日本チューインガム協会	〈会長、常任理事〉
日本チョコレート・ココア協会	〈常務理事、理事〉
一般社団法人 全国ビスケット協会	〈理事〉
全国飴菓子工業協同組合	〈名誉相談役〉
日本菓子BB協会	〈副会長〉
一般社団法人 日本アイスクリーム協会	〈副会長〉
紙製容器包装リサイクル推進協議会	〈理事〉
プラスチック容器包装リサイクル推進協議会	〈監事〉
日本カイロ工業会	

イニシアチブへのコミットメント

国連グローバル・コンパクト(UNGC)
持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)
世界カカオ財団(WCF)
Science Based Targets イニシアチブ(SBTi)
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム
女性のエンパワーメント原則(WEPs)
ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム
日本サステナビリティ・ローカル・グループ
TCFDコンソーシアム
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)
国連食料システムサミット(FSS)
GXリーグ
10X20X30食品廃棄物削減イニシアティブ 日本プロジェクト
xSDGコンソーシアム
開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム
TOKYOエシカル

外部評価

健康経営優良法人2023(ホワイト500)
環境マネジメントシステム規格ISO14001認証取得
GFSI承認スキーム(FSSC22000/BRC) 認証取得



環境方針と推進体制
P20



気候変動への対応
P20



温室効果ガス
排出量の削減
P23



汚染防止
P25



循環型社会
P25



生物多様性への配慮
P27



水資源
P27



環境データ
P28

地球環境の保全は生命の存続に関わる最重要課題であり、
私たちのビジネスも地球環境の恩恵を受けて成り立っています。
こうした考えのもと、持続可能な地球環境の実現に
貢献することを重大な責任の一つと捉え、
事業活動から生じる環境負荷の継続的な低減に取り組んでいます。

◆ 環境方針と推進体制

基本的な考え方

地球環境の保全は生命の存続に関わる最重要課題であり、私たちのビジネスも地球環境の恩恵を受けて成り立っています。こうした考えのもと、持続可能な地球環境の実現に貢献することを重大な責任の一つと捉えています。なかでも「脱炭素社会」と「循環型社会」の実現に向けた貢献を重点的に取り組む課題と位置付けて取り組んでいます。

▶ 環境方針

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

推進体制

当社ESG推進部サステナビリティ推進課が事務局となり、グループ全体の環境活動を推進しています。また、経営会議では、環境に関する重要な方針や中期目標の検討、目標の進捗確認などを行っています。さらに、当社の工場（浦和工場、狭山工場、九州工場、滋賀工場）では環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得し、これに基づいたマネジメントを行っています。

環境監査

当社の工場（浦和工場、狭山工場、九州工場、滋賀工場）では、環境に関する内部監査を毎年実施しています。内部監査は社内認定された主任監査員および監査員がISO14001に基づいたチェックリストに照らして行っています。監査で指摘された改善の機会を踏まえ、各工場では継続的な改善に努めています。

環境教育

環境に対して適切に対応するため、当社では工場勤務する全ての従業員へ環境教育を行っています。また、環境教育の効果と環境活動の実効性を高めるために、環境教育の評価制度を導入しています。さらに環境管理責任者やISO14001事務局と生産戦略部技術開発課は定期的な打ち合わせを行い、環境に関する情報共有やレベルアップを図っています。

環境事故および法令違反

万が一、環境に関する事故や法令違反が発生した場合には、関係各部署や行政などと協力し、速やかに対応を講じる仕組みを整備しています。2022年度は、環境に関わる重大な事故や法令違反は発生しませんでした。

◆ 気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループの事業は、地球環境の恩恵を受けて成り立っており、気候変動が事業活動に与える影響が大きく、その対応は重要な経営課題であると認識しています。2021年5月にはTCFD*1への賛同を表明し、賛同企業や金融機関が議論を行うTCFDコンソーシアム*2に加入しました。TCFDの提言に基づいたリスクと機会の分析によるレジリエンス強化および情報開示を進めています。



- *1 TCFD: 気候関連財務情報開示タスクフォースの略。G20からの要請を受け、金融安定理事会(FSB)が2015年に設立。企業に対し、気候変動関連リスクおよび機会について開示することを推奨する提言をまとめた。
- *2 TCFDコンソーシアム: 企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげる取り組みについて議論する場として、2019年に設立。

ガバナンス

事業に関わるあらゆるリスクはリスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P54)において管理しており、気候変動に関するリスクと機会も同様です。そして、サステナビリティに関する重要な事項は、取締役会の監督のもと、経営会議にて審議され、経営に反映されています。また、ESG中期目標の一つとして主要な温室効果ガスであるエネルギー起源CO2排出量(Scope*1,2)の削減に取り組んでおり、ESG推進部サステナビリティ推進課がその進捗を取りまとめています。経営会議および取締役会はESG推進部担当執行役員より進捗について報告を受けています。

- * Scope: GHGプロトコルに基づく排出量の算定範囲
Scope1 事業者自らによる直接排出
Scope2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出
Scope3 サプライチェーンに関わるScope1,2以外の間接排出

戦略

当社グループでは、主要事業を対象に、TCFDが提言する気候変動シナリオ分析を実施し、気候変動に関する中長期のリスクと機会のインパクト評価を行いました。IPCC*1やIEA*2などの公開情報を参考に、主に物理面での影響が顕在化する4°Cシナリオと主に移行面での影響が顕在化する1.5°Cシナリオを設定しました。設定したシナリオを用いて中長期(2030年、2050年)における気候変動影響についてリスクと機会の両面から分析し、潜在的財務影響(営業利益への影響)を試算しました。

- *1 IPCC: 気候変動に関する政府間パネルの略。世界気象機関(WMO)および国連環境計画(UNEP)により1988年に設立された政府間組織で、気候変動に関する最新の科学的知見の評価を提供している。
- *2 IEA: 国際エネルギー機関の略。1974年に経済協力開発機構(OECD)枠内に設立された国際機関で、複数のシナリオに基づいた世界のエネルギー見直しなどを公表している。

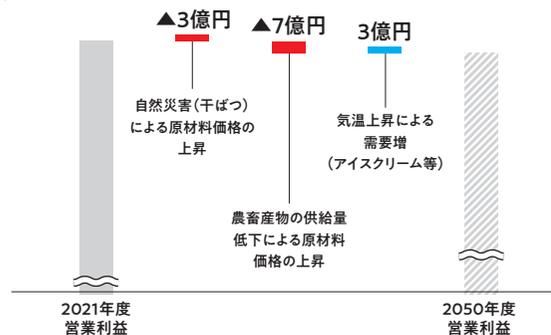
● 分析結果

年間の影響額1億円以上を主な影響項目として下記の通り分析整理しています。

— 4°Cシナリオにおける主な影響

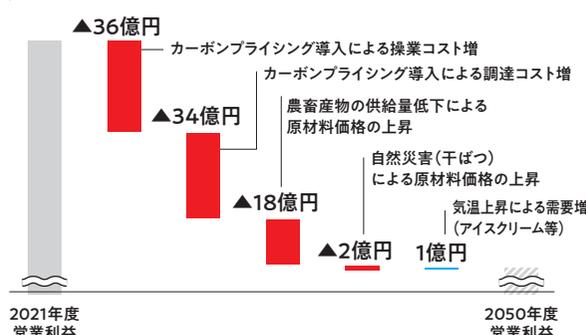
社会および環境の変化	事業への影響	潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)		
		具体的な影響	2030年	2050年
物理リスク	自然災害の激甚化	自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇	2億円	3億円
	気象パターンの変化	農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇	3億円	7億円
機会	気象パターンの変化	気温上昇による需要増(アイスクリーム等)	1億円	3億円

4℃シナリオにおける2050年の潜在的財務影響



■ 減少 ■ 増加

1.5℃シナリオにおける2050年の潜在的財務影響



■ 減少 ■ 増加

1.5℃シナリオにおける主な影響

社会および環境の変化	事業への影響	潜在的財務影響 (年間での営業利益への影響)	
		具体的な影響	
		2030年	2050年
移行リスク	規制強化	19億円	36億円
	規制強化/気象パターンの変化	9億円	18億円
移行リスク/物理リスク	農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇	9億円	18億円
物理リスク	自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇	2億円	2億円
機会	気温上昇による需要増(アイスクリーム等)	1億円	1億円

● 自然災害(干ばつ)による原材料価格の上昇

IPCCは気候変動による大雨や干ばつなどの自然災害は今後ますます強度および頻度を増すと予測しており、自然災害により農作物の収穫量が減少し、原材料の取引価格が上昇するリスクが存在しています。当社グループの主要原材料のうち、既に干ばつリスクが顕在化している砂糖、パーム油、小麦粉を対象にIPCCのシナリオを用いて評価を行い、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。

● 農畜産物の供給量低下による原材料価格の上昇

気候変動による気温上昇等により農畜産物の収穫量が影響を受け、原材料の取引価格が上昇するリスクが存在しています。当社グループで使用している主要な原材料のうち、砂糖、パーム油、カカオ豆、小麦粉、乳原料について、学術論文等を参照して気候変動の進行に伴う生産量の変化を原材料の主要調達地(国、地域)ごとに評価しました。その結果、特にアブラヤシと小麦で将来的に面積当たりの収穫量の減少等により、パーム油と小麦粉の生産量の減少が予測されたため、これらを対象に価格見通しの推定を行いました。価格見通しについては、生産量と消費量の需給バランス、一人あたりのGDPなど過去価格変動要因を分析し、価格分析をする計算式を導き出しました。その計算式に将来の生産量や消費量等の予測値を入力し、将来価格を推計し、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。パーム油の

1.5℃シナリオには、農地拡大に一定の抑制がなされることによる価格上昇を織り込んでいます。

原材料価格の上昇に対しては、配合変更や代替原料の検討、新たな調達地域の探索、サプライヤーとのエンゲージメント強化によるリスク低減などが考えられますが、原材料ごとに状況が異なるため、今後具体的な対応策の整理検討を進めます。

— 2050年におけるシナリオ別収穫量予測

主要な原材料の農畜産物		主要調達地	4℃シナリオ	1.5℃シナリオ
砂糖	テンサイ	日本(北海道)	+11%	+7%
	サトウキビ	オーストラリア	+2%	+1%
		タイ	▲35%	▲18%
パーム油	アブラヤシ	マレーシア	▲16%	▲8%
	インドネシア	±0%	±0%	
カカオ豆		ガーナ	+15%	+7%
		ベネズエラ	▲7%	▲4%
小麦粉	小麦	アメリカ	▲9%	▲5%
		オーストラリア	▲8%	▲4%
		カナダ	+12%	+6%
乳原料	生乳	日本	▲1%	▲1%
		ニュージーランド	▲1%	±0%
		フランス	▲1%	±0%

● 気温上昇による需要増(アイスクリーム等)

気候変動による気温上昇等によりアイスクリーム等の需要が増加することが予想されています。過去の当社アイスクリーム売上高実績と平均気温の相関分析を行ったところ、平均気温とアイスクリーム売上高に有意な相関があることが示唆されました。この相関分析の結果を用いて、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。気温上昇によるアイスクリーム等の需要の増加に対応できるよう、製品ラインナップの充実や柔軟で効率的な生産販売体制の構築に向けた取り組みを検討していきます。

● カーボンプライシング導入による操業コスト増

1.5°Cシナリオでは、各国政府によってカーボンプライシング等の炭素排出に関する規制が導入および強化され、自社操業コストが増加することが予想されています。自社操業によるエネルギー起源CO₂排出量（Scope1、2）の削減が2021年度実績より進まなかったと仮定して、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。試算に用いた炭素価格は表の通りです。

当社グループでは、ESG中期目標を掲げてエネルギー起源CO₂排出量（Scope1、2）の削減に取り組んでおり、これらが達成された場合の自社操業コスト増抑制効果およびそれにかかる費用を下記の通り見込んでおります。ESG中期目標の達成にかかる費用については、再生可能エネルギー由来電力の調達コストは4円/kWh、クレジットの調達コストは1,200円/tCO₂、2030年まではScope1の削減は進まない仮定で影響金額を試算しています。

カーボンプライシング導入による操業コスト増に対しては、現在進めている省エネルギー活動および再生可能エネルギー由来電力の調達に加え、インターナルカーボンプライシング制度の導入等を想定しています。これらの取り組みを通じて、エネルギー起源CO₂排出量（Scope1、2）の削減を進めていきます。

	2030年	2050年
ESG中期目標が達成された際のコスト増抑制効果	3億円	36億円
ESG中期目標の達成にかかる費用	1億円	8億円

● カーボンプライシング導入による調達コスト増

1.5°Cシナリオでは、各国政府によってカーボンプライシング等の炭素排出に関する規制が導入および強化され、サプライヤーの操業コストが増加し、調達コストに転嫁されることが予想されています。特に調達コスト上昇リスクが高い「調達した原材料(包材)」および「輸送、配送(上流)」に関わる温室効果ガス排出量（Scope3 Category1、4の一部）の削減が2021年度実績より進まなかったと仮定して、2030年および2050年の財務影響額を試算しました。試算に用いた炭素価格は表の通りです。

カーボンプライシング導入による調達コスト増に対しては、現在進めているサプライヤーへのエンゲージメントに加え、容器包装に使用する石油由来プラスチックの削減等を進めていきます。

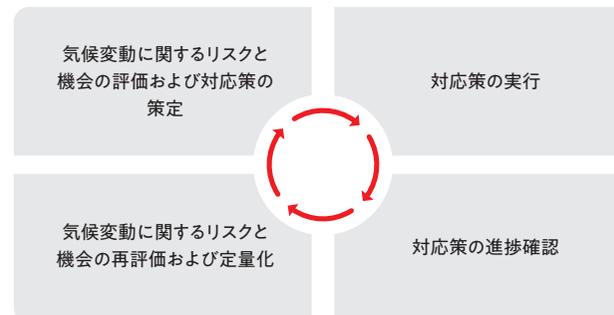
― 操業および調達コスト影響の試算に用いた炭素価格

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

シナリオ分析により、当社グループのリスクおよび機会の項目とその影響額および対策について整理分析することができました。今後は既に取り組んでいる省エネや再生可能エネルギー調達等の対策を推進するとともに、インターナルカーボンプライシングの導入等によるさらなる対応策の検討を進めていきます。これらの取り組みを通じて、リスクの最小化および機会の最大化を図りながら、当社グループのレジリエンス向上を実現していきます。

リスク管理

事業に重大な影響を及ぼすリスクに対応するべく、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制(P54)を推進しており、その中で、気候変動を主要な経営リスクとして位置付けています。気候変動に関するリスクについては、ESG推進部サステナビリティ推進課が担当しており、関連部署およびグループ会社と連携してリスクと機会の評価および対応策とその進捗を取りまとめ、リスク管理委員会に年1回以上報告しています。リスク管理委員会はその報告をもとに事業リスクと機会の評価と対応策を検討し、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。



指標と目標

当社グループの事業は、地球環境の恩恵を受けて成り立っており、持続可能な地球環境の実現に貢献することを重大な責任と捉えています。特に、気候変動は事業に与える影響が大きいため、重要な経営課題として認識しており、ESG中期目標の中で主要な温室効果ガスであるエネルギー起源CO₂排出量（Scope1、2）の削減を掲げています。また、2022年にはScope3についても目標を設定し、取り組みを進めています。

― 温室効果ガス排出量削減目標

● Scope1、2: エネルギー起源CO₂排出量 (ESG中期目標)

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

2050年目標 ▶ カーボンニュートラル

● Scope3: Category*2、1、2、4

2027年目標 ▶ サプライヤーへのエンゲージメント
(2022年5月SBT*1認定)

● Scope3: Category*2、3

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

*1 SBT: 科学と整合した目標設定の略。パリ協定の水準に整合する温室効果ガス排出量削減目標のことで、SBTi (Science Based Targets initiative) によって目標を設定する企業の認定が行われている。



*2 Category: GHGプロトコルに基づくScope3の分類(P23)

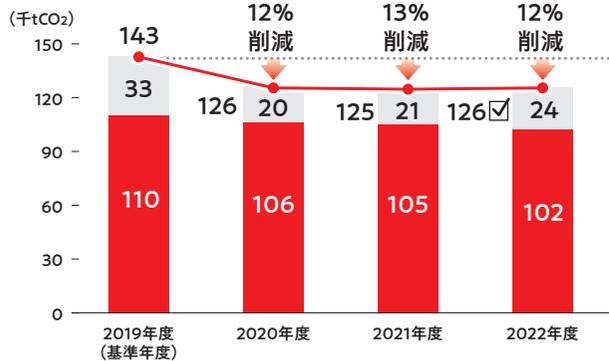
温室効果ガス排出量の削減

Scope1、2実績

当社では、2028年度までに主な温室効果ガスであるエネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) を2019年度比で23%以上削減することを目標に掲げています。さらに、2050年度までにカーボンニュートラル達成を目指しています。2028年度までの目標は2022年5月にSBT認定を受けています。



エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) 削減率 (2019年度比)



■ 国内 ■ 海外

☑の付された数値はデロイトトーマツサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています (P30)。

集計対象

国内 株式会社ロッテおよび国内グループ会社 (株式会社メリーチョコレートカムパニー、Dari K株式会社、株式会社銀座コージーコーナー)

海外 主な海外グループ会社 (THAI LOTTE CO., LTD.、LOTTE VIETNAM CO., LTD.、PT. LOTTE INDONESIA、LOTTE Wedel sp. z o.o.)
グループ会社の変更に伴い、過去情報を見直しています。

算定方法

Scope1: 排出量=Σ(燃料使用量×排出係数)
Scope2: 排出量=Σ(購入電力量等×排出係数)

排出係数

国内 Scope1は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を、Scope2は同法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数を利用しています。

海外 Scope1は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を、Scope2はIEA Emission Factors 2022の排出係数を利用し、これらが入手困難な場合は、地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を利用しています。

SBT認定目標の進捗

	2019年度 (基準年度)	2022年度
エネルギー起源CO ₂ 排出量	130千tCO ₂ *	126千tCO ₂
削減率	-	▲3%削減

* SBT認定の基準年度にはDari K株式会社および株式会社銀座コージーコーナーを含みません。

Scope3実績

温室効果ガス排出量 (千tCO₂)

Category	2021年度	2022年度
1. 購入した製品・サービス	655	715
2. 資本財	22	20
3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	21	23
4. 輸送、配送 (上流)	75	78
5. 事業から出る廃棄物	1	2
6. 出張	1	1
7. 雇用者の通勤	4	4
8. リース資産 (上流)	-*	-*
9. 輸送、配送 (下流)	49	58
10. 販売した製品の加工	-*	-*
11. 販売した製品の使用	-*	-*
12. 販売した製品の廃棄	106	113
13. リース資産 (下流)	-*	-*
14. フランチャイズ	-*	-*
15. 投資	-*	-*
合計	933	1,013 ☑

* 該当がないため算定対象外としています。

☑の付された数値はデロイトトーマツサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています (P30)。
過去情報に誤りがあったため見直しています。

集計対象

国内 株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社 (株式会社メリーチョコレートカムパニー、株式会社銀座コージーコーナー*)

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

* 2022年度実績より株式会社銀座コージーコーナーを集計対象に含みます。

算定方法

Category1: 排出量=Σ(購入した原材料重量×排出原単位等1)+Σ(原材料以外の購入した製品・サービスの金額×排出原単位等2)

Category2: 排出量=Σ(資本財価額×排出原単位等2)

Category3: 排出量=Σ(エネルギー使用量×排出原単位等1または2)

Category4: 排出量=Σ(輸送トンキロ×排出原単位等1)+Σ(輸送トンキロ×トンキロあたり燃料使用量×排出原単位等2)+Σ(輸送距離/平均燃費×排出原単位等3)+Σ(荷役保管にかかる電力使用量×排出原単位等4)。特定荷主以外の輸送はシナリオを用いています。

Category5: 排出量=Σ(種類・処理方法別の廃棄物排出量×排出原単位等1または2)

Category6: 排出量=Σ(従業員数×排出原単位等2)

Category7: 排出量=Σ(従業員数×営業日数×排出原単位等2)

Category9: Category4と同じ

Category12: 排出量=Σ(種類・処理方法別の廃棄物排出量×排出原単位等1)
* 廃棄物排出量=購入した包材重量として算定

排出原単位等

1: IDEA v.2.3 (産業技術総合研究所・産業環境管理協会によるGHG排出量データベース)

2: サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer3.3 (環境省・経産省)

3: エネルギーの使用の合理化に関する法律の特定荷主報告制度で使用される係数

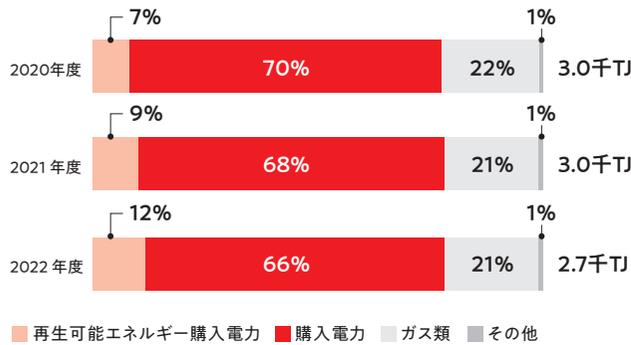
4: 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別排出係数の代替値

再生可能エネルギーの導入

当社の本社ビル(新宿区)では、2019年4月より水力発電由来の電力であるアクアプレミアムに切り替えました。アクアプレミアムは東京電力グループの提供する電力メニューで、再生可能エネルギーである水力を使用しており、発電の際にCO₂を排出しません。また、国内工場や全国の一部営業所にも順次導入を進めているほか、ポーランドのロッテウエデルでは2020年2月より再生可能エネルギーである風力発電由来の電力に切り替えました。今後も、再生可能エネルギーの導入によって温室効果ガスの排出を抑制し、地球温暖化の防止に貢献していきます。



エネルギー投入量



再生可能エネルギー 購入電力 ガス類 その他

集計対象

エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1,2)と同じ

省エネルギーの取り組み

当社の工場がエネルギー起源CO₂排出量の半分以上を占めています。各工場における日々の省エネルギー活動に加えて、知恵や工夫に最新技術を掛け合わせて抜本的な省エネルギー化をする設備投資を進めています。2022年度は、浦和工場のチョコレートタンクなどで使用する温水熱源設備の更新を行いました。蒸気+電気ヒーター方式から空気熱源ヒートポンプ方式にしたことで年間約115tのCO₂排出量削減を実現しています。

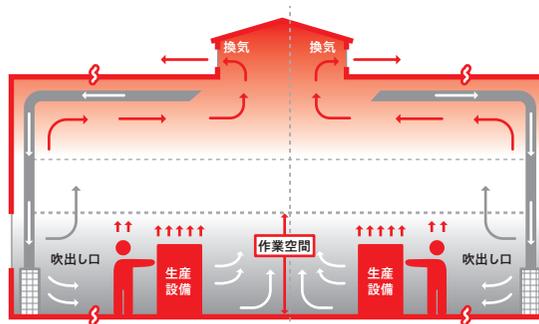
また、当社の各工場ではエアー（圧縮空気）漏れ削減に向け、エアー漏れを可視化する機器を使用し、無駄のない設備管理に取り組んでいます。



ヒートポンプ

空調の工夫

浦和工場のチョコレート加工工程では、2020年より新たな空調システムを導入しています。従来、天井面から冷気を供給し、空調エリア全体を冷却する方式でしたが、新たに導入した空調システムは床面から冷気を供給することで、作業空間（床面から2m）のみを効率的に空調するシステムです。また、制御盤内にも冷気を供給しており、これによって制御盤内が陽圧および一定の温度に保たれ、制御部品が故障しにくいというメリットもあります。空調を工夫することで、省エネルギー、作業環境の改善および制御部品の故障低下を同時に実現しました。



冷媒（フロン類）の管理

当社の工場では、冷蔵・冷凍設備等で冷媒としてフロン類を使用しています。フロン類漏えいが地球温暖化に影響することを踏まえ、設備の定期点検によって正しく管理することで漏えい防止に努めながら、地球温暖化係数の低い代替フロンや自然冷媒への転換を計画的に行っています。

2022年度に浦和工場新ラインの製品冷却トンネル用に導入した冷凍機は、オゾン層保護や地球温暖化抑制を踏まえ、オゾン層破壊係数ゼロかつ地球温暖化係数の低いCO₂冷媒R744（自然冷媒）を使用しています。



冷凍機

フロン類算定漏えい量

2020年度	1.2千tCO ₂
2021年度	1.5千tCO ₂
2022年度	1.9千tCO ₂

集計対象

株式会社ロッテ

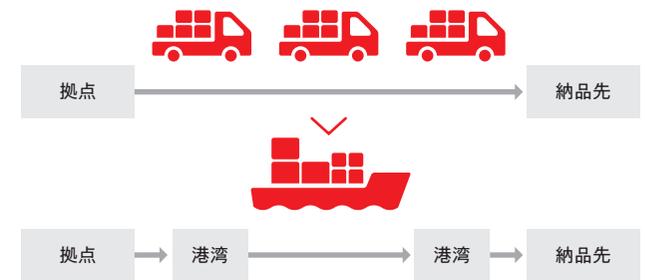
物流における取り組み

当社では、物流に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。荷姿の工夫による積載効率の向上に努めるとともに、共同配送*1やモーダルシフト*2を推進することで、CO₂排出量の削減に努めています。

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



*2 モーダルシフト:トラックによる配送を環境負荷が低く大量輸送が可能な海運または鉄道に転換すること。当社では、この一環として海運の活用を推進しており、現在は九州から大阪、および東京から北海道への輸送に海運を使用することでCO₂排出量の削減に努めている。



◆ 汚染防止

当社で取り扱う製品は、ほかの産業と比較すると、原料由来の環境リスクは小さいと考えられます。しかし、事業活動由来の環境汚染が発生するおそれがないとは言えません。そのため、環境関連法令遵守の徹底や、適切な管理に取り組んでいます。

一 排水品質の状況および大気汚染物質の排出量

	2020年度	2021年度	2022年度
BOD汚濁負荷量*	-	2t	3t
COD汚濁負荷量*	-	13t	11t
NOx排出量	-	-	6t
SOx排出量	-	-	0t

* 河川放流排水の推計値

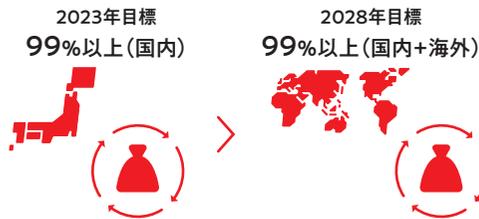
集計対象

株式会社ロッテ工場

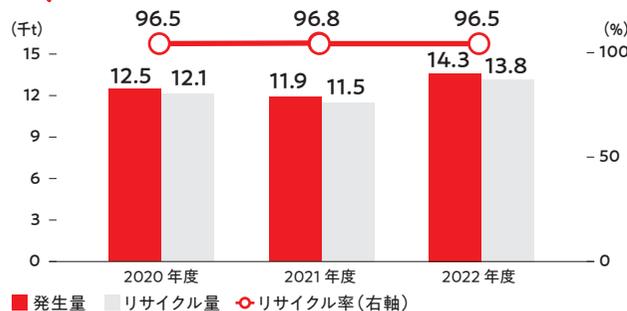
◆ 循環型社会

廃棄物の削減とリサイクル

当社では、2023年度までに国内工場の生産工程から排出される廃棄物を99%以上リサイクルすること、さらに2028年度までに国内外全ての工場でも実現することを目標に掲げています。



生産工程から排出された廃棄物の発生量およびリサイクル率



集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)の削減

当社では、2028年度までに本業である菓子・アイス事業においてFLW(食品ロスおよび食品廃棄物)発生量対販売量原単位を2019年度比50%以上削減することを目標に掲げています。



一 FLW発生量および原単位

2019年度(基準年度)	FLW発生量4.1千t 原単位0.015
2021年度	FLW発生量3.6千t 原単位0.013(基準年度比13%削減)
2022年度	FLW発生量3.3千t 原単位0.012(基準年度比20%削減)

集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社

算定方法

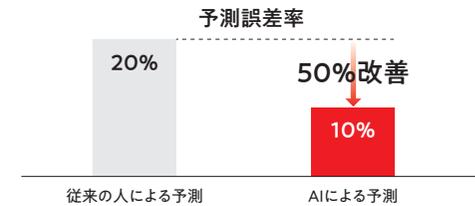
FLW発生量= 自社工場での食品および不可食部分の廃棄量 + 出荷前および返品された製品の廃棄量
 原単位=FLW発生量/(販売量+FLW発生量)
 WRI Food Loss & Waste Protocolを参考に測定しています。
 送り先のうち、動物の飼料および生物由来物質/生化学処理は他の送り先に比べ相対的に価値が高いため、目標の対象とするFLWには含めていません。

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

● リデュース

FLWを削減するためには、FLWを発生させないことが最も重要です。そのために、当社ではAIを活用した需要予測の実現に向けた検証をスタートさせました。夏季のアイス販売予測の誤差率を低減することに成功したため、今後は適用範囲を拡大していきます。需要と供給のズレを最小化することで、過剰在庫や返品によって生じるFLWの削減を推進しています。その他にも、賞味期限の延長や年月表示化、生産工程でのロス削減などにも取り組んでいます。

🔍 アイスクリーム既存製品の販売予測検証結果



● リユース

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取り組みをフードバンクといいます。私たちはこの活動に賛同し、2022年度からは取り組みの幅を広げるためにMOWLS*と連携して、全国へ自社製品を寄贈しています。この連携により、大型の寄贈受入が可能な複数拠点への配送・寄贈が可能になり、2023年度は当社における未出荷品の廃棄を削減できる見通しです。この取り組みは「おいしい」「たのしい」という食の喜びを伝える一助となるだけでなく、食の有効活用にもつながる有意義な取り組みと考え、今後もフードバンク活動への協力を継続していきます。

* MOWLS: 全国食支援活動協力が50の中間支援団体と連携し取り組むプロジェクト。食支援を行う団体や自治体が食品寄贈が受けやすいよう、冷凍・冷蔵設備を含む保管スペースをもつ拠点の整備を全国で進めています。



● リサイクル

発生した廃棄物については、できるだけ価値の高い有効利用を行っています。廃棄物の飼料化は価値の高い利用方法ですが、過剰在庫や返品された製品は容器包装が課題となり、飼料化がなかなか進みませんでした。2021年度から包装されたまま受け入れ可能な設備を持つ施設と協力して、飼料化を推進しています。

● FLW削減に向けた連携

当社は10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ*日本プロジェクトに参加しています。サプライチェーン全体で連携しながら削減に取り組むとともに、様々な企業との情報交換を行いながらFLW半減の目標に向かって取り組んでいます。

* 10×20×30食品廃棄物削減イニシアティブ: 地球環境と開発に関する政策研究・技術開発を行うアメリカのシンクタンク World Resources Institute (WRI)の呼びかけのもと、サプライチェーン全体で食品廃棄物の半減を目指すイニシアティブです。「10×20×30」とは、世界の大手小売業等10社が、それぞれの20社のサプライヤーとともに、2030年までに主要サプライヤーの食品廃棄物の半減に取り組むということを意味します。日本プロジェクトでは、イオン(株)が大手小売業として取り組みを主導し、当社はそのサプライヤーとして参加しています。



容器包装の環境配慮

当社では、製品の容器包装は環境に配慮して設計しています。本来の機能である品質保護性を担保した上で、できるだけ原材料の使用量を削減するなどの省資源化やリサイクルしやすい容器包装の開発に取り組んでいます。また、バリア性を向上させることによって賞味期限を延長させ、FLWの削減にも取り組んでいます。さらに、製品を効率的に積載することにより物流効率を高め、輸送による温室効果ガスの排出量削減に貢献できるよう設計しています。

● プラスチック容器包装

近年、プラスチックについては、気候変動およびプラスチックごみによる海洋汚染などについて世界規模で議論されています。国内でも、2022年4月1日にプラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律が施行されました。当社でも、ロETTEプラスチック基本方針を策定しており、取り組みを加速させるための目標を掲げています。プラスチックの排出抑制や再資源化、資源循環に貢献できる新技術の開発に、取引先と協力して取り組みます。

(株)ロETTE 排出の抑制と再資源化等に関する目標

排出抑制

プラスチック基本方針に沿って排出抑制に取り組む。

再資源化等の促進

● 工場

2025年までにプラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化に関する課題を整理し、再資源化を推進する目標を検討する。

● オフィス

今まで燃えるゴミと一緒に処理してきたプラスチック使用製品産業廃棄物等を、分別ルールを変更してプラスチックごみとして分別・排出する。再資源化可能なものは再資源化を行い、再資源化が困難なものは熱回収に切り替える。

▶ ロETTEプラスチック基本方針

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

2021年3月から、キシリトールガムなどの主要なボトルガム商品に使用しているプラスチックボトル容器について、プラスチック使用量の削減を行いました。胴体部のプラスチック重量を21.8%削減し、年間で約90tのプラスチック使用量を削減することができました。今後もプラスチック使用量削減の施策を継続して環境に配慮した包材の模索・検討を行ってまいります。



また、2021年より、資源循環の取り組みの一環として、Loopに参加し、キシリトールガムを繰り返し使用できるリユース可能な容器で販売しています。Loopは、これまで使い捨て容器で販売されていた食品や日用品をリユース可能な容器で販売する循環型ショッピングプラットフォームです。「捨てるという概念を捨てよう」というミッションを掲げるソーシャルエンタープライズであるLoop Japan合同会社(ループ・ジャパン)がLoopを展開しています。ループ・ジャパンはLoopを通じて使い捨てプラスチックを削減するのみならず、「使い捨て文化」からの脱却を目指しています。Loopはすでに世界4カ国(米、仏、英、加)で展開されており、2021年より日本でサービスを開始しました。



● 紙容器包装

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

● スマイルエコマーク

当社では、様々な容器包装を通じた環境配慮への取り組みについて、お客様に分かりやすくお伝えるために、2022年より独自の環境配慮基準をクリアした製品にスマイルエコマークを順次表示しています。スマイルエコマークのデザインは、地球環境への配慮を葉のモチーフで表現し、自社製品で人々を笑顔にしたいという思いを込めて、スマイルエコのコピーとマークが生まれました。エシカル消費を日常にする社会的ムーブメントを創出し、実践しやすい環境づくりに貢献するため、TOKYOエシカルに参画するなど取り組みを広げています。



原材料調達実績

一 製品の原材料調達量(千t)

	2020年度	2021年度	2022年度
原材料合計	270	271	292
原料	202	204	219
包材	68	68	72
紙	50	49	52
プラスチック	14	14	15
その他	4	4	5

集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社

生物多様性への配慮

生産拠点における生物多様性リスク評価

当社およびグループ会社の生産拠点(国内8拠点、海外4拠点)について、2021年度にIBAT*1を用いて、半径10km以内を調査し、生物多様性リスク評価をしました(世界遺産、ラムサール条約湿地、ユネスコMAB*2、IUCN保護管理カテゴリー(I~V)*3、KBA*4、IUCNレッドリスト*5)。KBAなどの近接拠点はあるものの、2022年度時点で当社の事業活動が直接生物多様性を損なうような事例は確認されていません。引き続き、生産拠点のある地域の環境を踏まえ、生物多様性への配慮を行ってまいります。

- *1 IBAT:生物多様性リスク測定ツール(Integrated Biodiversity Assessment Tool)の略。
- *2 ユネスコMAB:ユネスコ人間と生物圏(Man and the Biosphere)計画の略で、生物圏保存地域(ユネスコエコパーク)を定めている。
- *3 IUCNカテゴリー:IUCN(国際自然保護連合)の考える保護地域の定義ならびに保護対象により6つに分類された保護地域管理カテゴリー。
 カテゴリーIa:厳正保護地域
 カテゴリーIb:原生保護地域
 カテゴリーII:国立公園
 カテゴリーIII:天然記念物
 カテゴリーIV:種と生息地管理地域
 カテゴリーV:景観保護地域
 カテゴリーVI:資源管理地域
- *4 KBA:生物多様性の保全の鍵になる重要な地域(Key Biodiversity Area)の略。
- *5 IUCNレッドリスト:「危急VU(Vulnerable)」以上の種が1種類以上生息する拠点を対象とした。

一 生物多様性リスク評価

2022年度時点

	国内拠点	海外拠点	合計
世界遺産	0	0	0
ラムサール条約湿地	2	0	2
ユネスコMAB	0	0	0
Ia	0	0	0
Ib	0	0	0
IUCN	0	0	0
カテゴリー	0	0	0
II	8	1	9
III	5	1	6
IV	3	1	4
V	3	0	3
KBA	3	1	4
IUCNレッドリスト	3	0	3

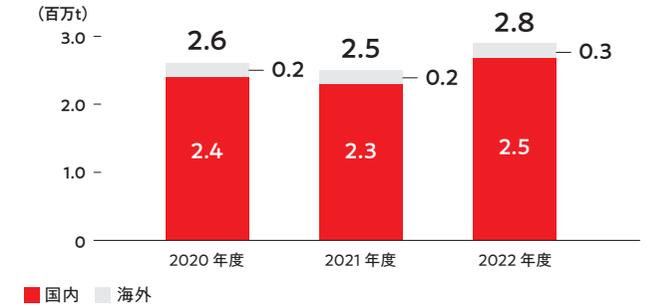
集計対象

株式会社ロッテおよび株式会社メリーチョコレートカンパニー、主な海外グループ会社

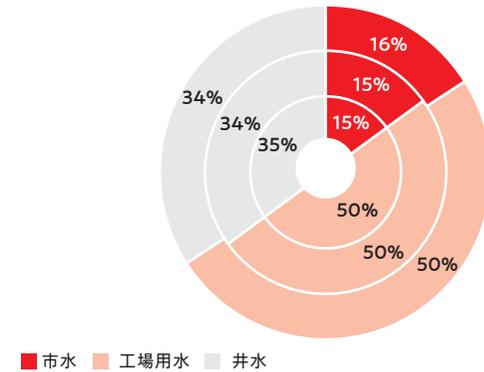
水資源

水使用実績

水使用量



水使用比率(内:2020年度 中:2021年度 外:2022年度)



集計対象

株式会社ロッテおよび主なグループ会社の主な拠点

水リスク

2021年度に、WRIのAQUEDUCT Water Risk Atlasを使用して水リスク評価を行っており、当社およびグループ会社の自社工場所在地のリスクレベルはExtremely Highのレベルにはないことを確認しました。引き続き現地情報のヒアリングや水使用量などの継続的な評価を行い、リスク低減の対策を検討してまいります。

◆ 環境データ

● エネルギー投入量、温室効果ガス排出量

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
エネルギー投入量[千TJ]	国内+海外	3.0	3.0	3.0	2.7	
	売上高原単位 (TJ/億円)	—	—	—	0.96	
エネルギー起源 CO ₂ 排出量 (Scope1+2)[千tCO ₂]	Scope1+Scope2	国内+海外	143	126	125	126
		国内	110	106	105	102
		海外	33	20	21	24
	Scope1	国内+海外	32	32	33	33
		国内	26	26	27	27
		海外	6	5	6	7
	Scope2	国内+海外	111	95	92	93
		国内	84	80	78	75
		海外	27	15	15	18
	削減率[%]	国内+海外	基準年度	▲12	▲13	▲12
売上高原単位 (tCO ₂ /億円)	国内+海外	—	—	—	45	
フロン類算定漏えい量[千tCO ₂]	(株)ロッテ	2.6	1.2	1.5	1.9	

国内: 株式会社ロッテおよび国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、Dari K株式会社、株式会社銀座コージーコーナー)

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

グループ会社の変更に伴い、過去情報を見直しています。

エネルギー起源CO₂排出量の算定方法等に関してはP23に記載しています。

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
温室効果ガス 排出量 (Scope3) [千tCO ₂]	国内+海外	—	912	933	1,013	
	国内	国内合計	817	734	733	775
		1. 購入した製品・サービス	541	504	510	542
		2. 資本財	72	28	22	20
		3. Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	17	17	17	18
		4. 輸送、配送(上流)	56	55	59	59
		5. 事業から出る廃棄物	1	1	1	1
		6. 出張	0.4	0.4	0.4	0.5
		7. 雇用者の通勤	2	2	2	2
		8. リース資産(上流)	該当がないため対象外			
		9. 輸送、配送(下流)	37	37	36	44
		10. 販売した製品の加工	該当がないため対象外			
		11. 販売した製品の使用	該当がないため対象外			
		12. 販売した製品の廃棄	90	89	86	88
		13. リース資産(下流)	該当がないため対象外			
		14. フランチャイズ	該当がないため対象外			
15. 投資	該当がないため対象外					
海外	海外合計	—	178	201	239	

国内: 株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、株式会社銀座コージーコーナー*)

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

*2022年度実績より株式会社銀座コージーコーナーを集計対象に含みます。

過去情報に誤りがあったため見直しています。

温室効果ガス排出量の算定方法等に関してはP23に記載しています。

● 汚染防止

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
BOD汚濁負荷量[t]*	(株)ロッテ 工場	—	—	2	3
COD汚濁負荷量[t]*		—	—	13	11
NOx排出量[t]		—	—	—	6
SOx排出量[t]		—	—	—	0

* 河川放流排水の推計値

● 循環型社会

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
生産工程から排出された廃棄物[千t]	国内工場	11.5	12.5	11.9	14.3
生産工程から排出された廃棄物の リサイクル率[%]		99.2	96.5	96.8	96.5
最終処分量(埋め立て量) [千t]		—	—	—	0.002
FLW(食品ロスおよび食品廃棄物)発生量*[千t]	国内+海外	4.1	3.8	3.6	3.3
原単位削減率*[%]		基準年度	▲7	▲13	▲20
販売された商品の重量[千t]		—	459	469	486

国内工場:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社の工場
 国内:株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社
 海外:主な海外グループ会社
 *グループ会社の変更に伴い、過去情報を見直しています

● 水資源

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
取水[百万t]	国内+海外工場	2.5	2.6	2.5	2.8
	国内	2.4	2.4	2.3	2.5
	市水	0.3	0.3	0.3	0.4
	工場用水	1.1	1.2	1.1	1.2
	井水	0.9	0.9	0.9	0.9
	海外工場	0.2	0.2	0.2	0.3
	市水	0.1	0.1	0.1	0.1
	工場用水	0.1	0.1	0.2	0.2
	井水	0.0	0.0	0.0	0.0
排水[百万t]	国内+海外工場	2.2	2.1	2.2	2.2
	国内	2.0	1.9	1.9	1.9
	下水道	0.3	0.3	0.3	0.4
	河川	1.7	1.6	1.6	1.7
	海域	0.0	0.0	0.0	0.0
	地下水	0.0	0.0	0.0	0.0
	海外工場	0.2	0.2	0.2	0.2
	下水道	0.1	0.1	0.1	0.1
	河川	0.1	0.1	0.1	0.1
	海域	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	0.0	0.0	0.0	0.0	

国内:株式会社ロッテの全拠点および主な国内グループ会社(株式会社メリーチョコレートカンパニー、株式会社銀座コージ
 コーナー)の工場
 海外工場:主な海外グループ会社の工場

温室効果ガス排出量の第三者保証

当該データブックP23に記載した2022年度の☑の付されたエネルギー起源CO₂排出量 (Scope1、2) および温室効果ガス排出量 (Scope3) については、デロイトトーマツサステナビリティ株式会社による独立した第三者保証を受けています。



Deloitte.
デロイトトーマツ

独立した第三者保証報告書

2023年8月25日

株式会社ロッテ
代表取締役社長執行役員 牛腸 栄一 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号
代表取締役 **長谷友春** 

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。) は、株式会社ロッテ (以下「会社」という。) が作成した「株式会社ロッテ サステナビリティデータブック 2023」(以下「報告書」という。) に記載されている ☑ の付された 2022 年度のエネルギー起源 CO₂ 排出量 (Scope1、Scope2)、温室効果ガス排出量 (Scope3) (以下「温室効果ガス情報」という。) について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任
会社は、会社が採用した算定及び報告の基準 (報告書の温室効果ガス情報に注記) に準拠して温室効果ガス情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理
当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任
当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、温室効果ガス情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会) 及び「サステナビリティ情報審査実務指針」(サステナビリティ情報審査協会) に準拠して、限定的保証業務を実施した。
当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、責任者への質問、証憑及び関連文書の閲覧を含む手続により、事業所の調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論
当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、温室効果ガス情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上
Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited



企業理念のミッションで、
「世界中の人々の豊かなくらしに貢献します」と掲げています。
事業活動を通じて関わる様々なステークホルダーに与える
負の影響を軽減することはもちろん、
製品やサービスの提供を通じて豊かなくらしに
貢献するCSV(共通価値の創造)に取り組んでいます。



人権
P32



食と健康
P33



食育
P35



食の安全・安心
P36



持続可能な調達
P38



持続可能な食の提案
P42



アニマルウェルフェア
P42



従業員の能力発揮
P42



労働安全衛生
P48



支援活動
P48



グループ会社の取り組み
P48



社会データ
P50

◆ 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及ぼすことがないよう努めています。2018年には人権方針を制定し、適宜見直しを行いながら人権尊重の考え方を明文化しています。

▶ (株)ロッテ 人権方針

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

人権デューデリジェンス

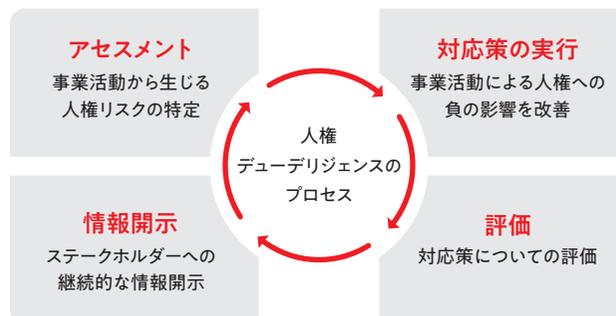
事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの特定と低減に取り組んでいます。人権リスクの特定は、はじめに国際基準やガイドライン*1に基づき事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント*2を実施し、潜在的な人権課題の抽出を行います。さらに、質問票やインタビューなどによる実態把握調査を行い、見つかった人権リスクに対しての是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的に既存リスクと新しいリスクへのアセスメントを行い、特定したリスクの見直しを実施しています。

*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 データポイントとして、ITUC-Global Rights Index、Global Slavery Index等を使用。

— 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～	<ul style="list-style-type: none"> 主要サプライヤーや国内協力工場、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

* 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、リスク管理委員会を中心とするリスク管理体制 (P54) 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、ESG推進部担当執行役員を責任者として、ESG推進部サステナビリティ推進課が担当しており、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、リスク管理委員会に年一回以上報告しています。リスク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。2022年度は約2,500人が受講しました。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。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。加えて、社外への発信が差別や偏見を助長したり、固定観念を押し付けたり、暗示したりす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

通報窓口の設置

当社およびグループ会社では、内部通報制度の窓口であるクリーンライン (P55 内部通報制度) 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。また、人権教育と併せて相談窓口の周知を行っています。さらに、管理職に対しては、相談窓口で報告があった際の対応フローについて説明しているほか、新入社員に対しても相談窓口についての研修を行っています。

一 人権リスクへの対応の進捗状況

	特定した人権リスク	具体的懸念事項	対応策	進捗		関連ページ
				進捗	今後の予定	
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	当社および国内グループ会社の全社員を対象にeラーニングを実施	年一回の研修を継続	P32
		LGBTQ+や障がい者などのマイノリティへの取り組みが不足	理解促進のための研修の実施と取り組みの検討	障がい者理解促進およびLGBTQ+理解促進研修を実施	LGBTQ+の方も利用対象に含めた福利厚生制度の検討、障がい者の雇用拡大と受け入れ環境整備	P43
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の実施	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	P32
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加入促進と協力工場へ人権アンケートの実施	サプライヤーの継続管理と協力工場へのエンゲージメント実施	P38-39
	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	フェア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	フェアカカオ調達実績26% (2022年度)	目標の達成に向けた取り組みの推進	P39-41
	労働者の基本的権利の尊重	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65% (2022年度、国内)	目標の達成に向けた取り組みの推進	P41

◆ 食と健康

基本的な考え方

当社は、創業以来培ってきた知見や技術を活かし、地域や社会に新たな価値を提供することで、成長し続けてきました。例えば、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。引き続き、身体はもちろん、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。

▶ ロッテ サステナビリティ方針

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

「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」の普及を通して人々の豊かな生活に貢献していきます。

これを実現するための目標として、2023年度までに国内で「噛むこと」を意識して実践している人の割合を35%以上に拡大すること、さらに2028年度までに50%以上に拡大することを掲げています。



2021年5月調査	20%
2022年5月調査	20%
2023年5月調査	22%

3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

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Well-being(充実した人生)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、スポーツ科学など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目安なども検討しています。

▶ 噛むこと研究室

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

「噛むこと」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成果の一部をご紹介します。

● 食後のガム咀嚼によりエネルギー消費量が増加

食後にガムを咀嚼することで、食後のエネルギー消費量、糖質酸化量、食事誘発体熱産生などが4時間にわたり増加することが報告されています。20~60歳代の男女を対象として食後にガムを咀嚼してもらい、エネルギー消費量にどのような影響を与えるかを検証した研究で、食後に20分間ガムを咀嚼した際は、タブレットを摂取した際に比べ、食事で摂取した糖質を効率的に代謝することで、エネルギー消費量の増大につながった可能性が考えられます。

● 継続的なガム咀嚼により自律神経、ストレスが改善し、さらに唾液中の免疫成分濃度が増加

ガム咀嚼を継続することで、気分状態や自律神経バランスの改善、唾液中IgA濃度の増加が報告されています。咀嚼などのリズム運動は、幸せホルモンともいわれるセロトニン分泌を高めることが既に確認されています。ガム咀嚼によりセロトニンが分泌され、ストレス軽減や自律神経の改善により、気分状態の改善や免疫物質であるIgAの唾液濃度増加につながった可能性があると考えられています。

● ガム咀嚼によりフェイスライン角度が上がり引き締まる

食前のガム咀嚼を継続的に行うことで、フェイスライン角度が増加することが報告されています。毎食前にガム咀嚼を継続した群と無摂取の群を比較した研究で、対照群に比べ、左右それぞれのフェイスライン角度が有意に増加したことが確認されました。同時に計測した体重、BMI、体脂肪率において群による差がなかったことから、ダイエット効果ではなく、ガム咀嚼による咀嚼筋などへの作用がフェイスラインの引き締めなどへ影響を及ぼした可能性が示唆されています。

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。」という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していきます。

これを実現するための目標として、私たちは、2028年度までに国内で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を50%以上に拡大することを掲げています。



2021年5月調査	32%
2022年5月調査	28%
2023年5月調査	25%

3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

この目標の達成のために、「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、自治体や地元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2028年に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・保育園等教育機関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。現在では計7つの自治体の幼稚園・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、山口県、福岡県北九州市)。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。



キシリトールについて

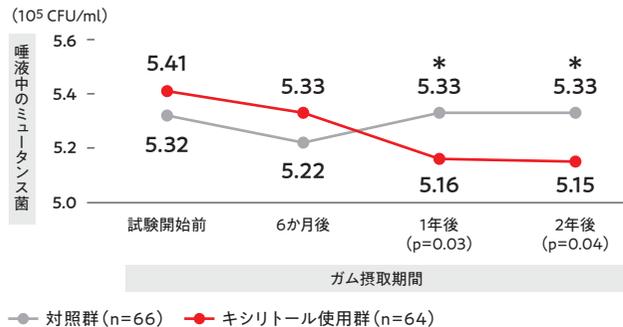
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樫などの樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スツとした爽やかな冷涼感が特徴です。

● 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。

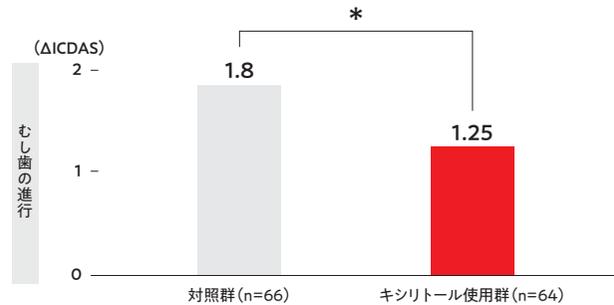
📊 キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



* 統計学的に有意差あり

📊 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などに、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。

◆ 食育

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。2023年度までに食育体験者を年間10万人以上に、さらに2028年度までに年間15万人以上に拡大することを掲げています。



— 食育体験者数

2020年度	4.1万人
2021年度	4.6万人
2022年度	6.6万人

集計対象

株式会社ロッテ

工場見学

当社の浦和工場では、工場見学を受け入れています。工場見学では、製造の現場を実際に見学していただくとともに、SDGsへの取り組みなどをご説明しています。2022年5月にはリニューアルオープンし、来場者様へ感動体験をさらにお届けできるよう見学施設を刷新しています。2022年度は4,933名のお客様にご来場いただき、ご好評いただいています。浦和工場の見学施設「おかしな学校」にぜひお越しください。



▶ (株)ロッテ 工場見学ホームページ

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

また、当社では、リモートチョコレートセミナーを行っており、全国各地のお客様がオンラインでご参加いただけます。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おり、クイズ形式の質問も交えながら、リアルタイムかつ双方向のコミュニケーションで、楽しくチョコレートについて学ぶことができます。さらに、いつでもご覧いただけるバーチャル工場見学をホームページ上に開設しており、原材料の調達や加工から製品が完成するまでの工程を、図や動画とともに分かりやすくご紹介しています。



▶ リモートチョコレートセミナーホームページ

<https://www.lotte.co.jp/kengaku/remote-seminar/>



▶ バーチャル工場見学ホームページ

<https://www.lotte.co.jp/entertainment/factory/>

出張授業

当社では、小学校へのお出張授業を行っています。製品開発をする上で大切な考え方などを楽しく学んでいただき、子どもたちにはお菓子開発のワークを通して、新しいアイデアを考えてもらうなど、創造的思考力の育成につながる授業を行っています。

また、現在の業務を継続しながら、出張授業を行う兼任講師を全国の社員から社内公募し、現在 21 名が授業に向けた研修を行っています。2022年9月には代表取締役社長執行役員の牛腸も教壇に立ち、講師を務めました。



教材提供

当社では、小学校での食育についての授業で活用いただける教材の提供を行っています。「噛むことと健康」をテーマに、楽しく実践しながら食育を学ぶことができるロッテオリジナルの教材です。



◆ 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3つの価値(ロッテバリュー)の一つにクオリティ(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。それら全てが実現すべき「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。

▶ ロッセ 品質方針・食品安全方針

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

新品質保証システム 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)の認証を取得しており、この認証を適切に運用し維持することを目標に掲げています。

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年度からは独自の新品質保証システム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。



新品質保証システム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*の考え方と、独自の高い品質や食品安全のルールを取り入れています。当社国内販売品を中心に製品の設計開発の段階から食品安全に関するリスクを評価するシステムを導入し、サプライチェーン全体でこれまで以上に幅広い視点でリスク低減に取り組みます。さらに、地域や製造している品目によって異なっていた品質や安全のルールも高いレベルでの統一を行います。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などを定めたガイドラインや規定、標準書など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きます。

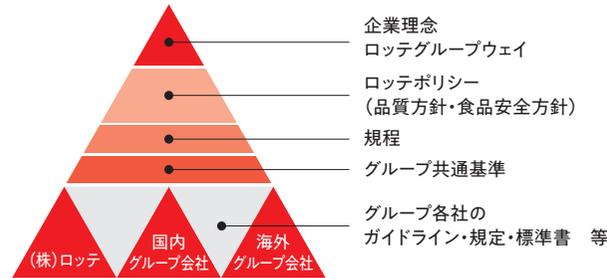
* ISO9001: 一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足度を向上させるための品質マネジメントシステムに関する国際規格。

LOTTE ADVANCEの構成

LOTTE ADVANCE



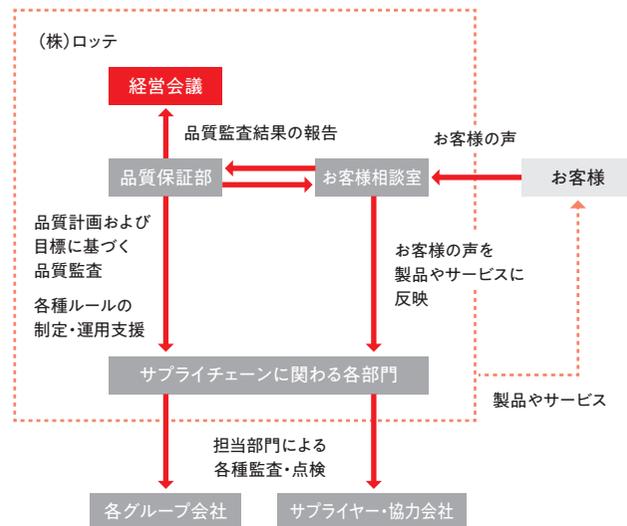
LOTTE ADVANCEの文書体系



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。また当社の経営会議では、品質保証に関する重要な方針や中期目標の検討、目標の進捗確認などを行っています。

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などを行っています。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

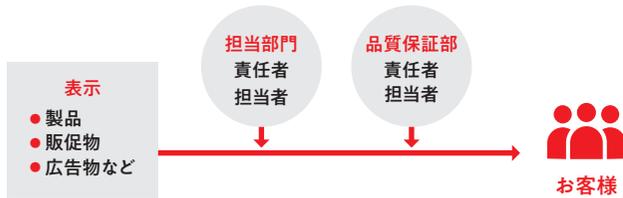
工場では製品への異物混入防止施策を重点的に実施しています。当社では、生産現場への入場時に、手洗い・アルコール消毒はもちろん、空気の噴射によるエアシャワー、掃除機のように吸い取る吸引式毛髪・塵埃除去機、粘着ローラーがけの3重の工程を経て、衣服に付着した毛髪やホコリなどの異物を取り除いています。また、製造工程においては、金属検出機、X線検査装置など複数の異物検出装置を用いて製品の安全性を確保しています。

● 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。

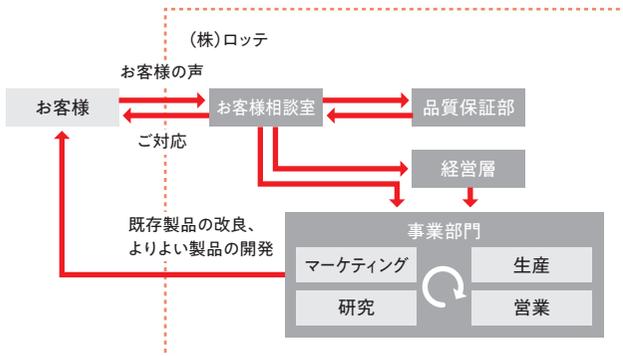
さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないよう表示等に関する人権ガイドラインを作成して運用しています。

— 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

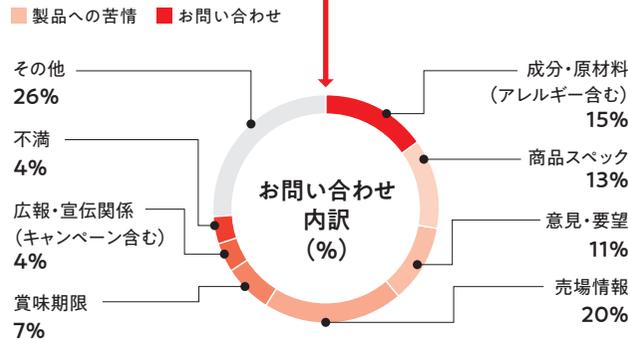
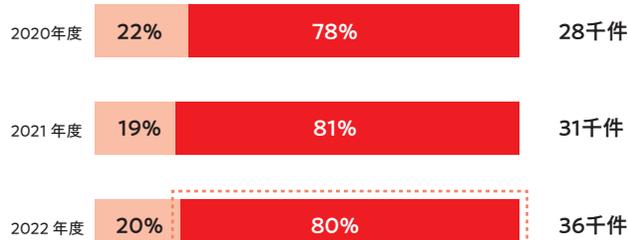
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発などにつなげています。



お客様の声件数と内訳

2022年度、当社のお客様相談室に寄せられたお客様の声は36千件でした。

— 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

2022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、再発防止に努めてまいります。また、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。

◆ 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を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。

▶ (株)ロッテ 調達方針

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

責任あるサプライチェーンの構築

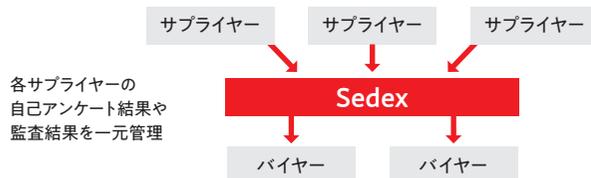
当社では、調達方針に基づき、持続可能な調達活動を推進しています。調達方針には、倫理的な取引や品質、安全性に関してはもちろん、サプライチェーンにおける環境や社会への配慮についても掲げています。しかしながら、サプライチェーンのグローバル化に伴い、私たちだけでサプライチェーン全体における環境や社会への影響を把握・管理することは難しく、サプライヤーと協働して取り組むことが不可欠です。そこで、2019年4月に(株)ロッテ サプライヤーガイドラインを制定しました。本ガイドラインを通して、サプライヤーと基本的な価値観を共有し、さらには対話を通じてより有益な関係を構築して、共に持続可能な社会の実現に貢献するこ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

また、2021年より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。2023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にSedexを通じて情報を共有いただいています。

* 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。



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など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

当社では、2025年度までに主な調達先であるガーナから調達するカカオ豆のうちフェアカカオの割合を100%にすること、2028年度までに全ての調達先から調達するカカオ豆のうちフェアカカオの割合を100%にすることを目標に掲げています。



2022年度のカカオ豆の調達実績は6.0千tで、そのうちフェアカカオの割合は26%でした。今後も、産地やサプライヤーと協力してフェアカカオの調達割合を拡大していきます。

カカオ豆調達量

2020年度	8.3千t	うちフェアカカオ11%
2021年度	5.1千t	うちフェアカカオ19%
2022年度	6.0千t	うちフェアカカオ26%

豆の状態で調達したカカオ豆の重量

集計対象

株式会社ロッテ

カカオ豆の生産地は農家の貧困や児童労働、森林破壊等、様々な課題を抱えています。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調達は重要な課題であり、これまで調達活動を通じた様々な支援を行ってきました。これらの持続可能なカカオ産業の実現に貢献する活動をフェアカカオプロジェクトと名付けて推進しています。



フェアカカオプロジェクトでは、生産地が抱える様々な課題のうち児童労働の撤廃に向けた取り組みからスタートしています。これまで行っていた地域指定購入による支援に加え、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うCLMRS*を導入しています。地域指定購入は、調達する生産地域を指定し、そこから調達するカカオ豆に一定の割増金(プレミアム)を上乗せして支払うもので、割増金はその地域におけるCLMRSに使われます。CLMRSは児童労働を発見・是正することももちろん、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。このように調達したカカオ豆をフェアカカオと名付けて、その調達割合の拡大をESG中期目標で掲げています。

* CLMRS: 児童労働監視改善システム (Child Labor Monitoring and Remediation System) 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。

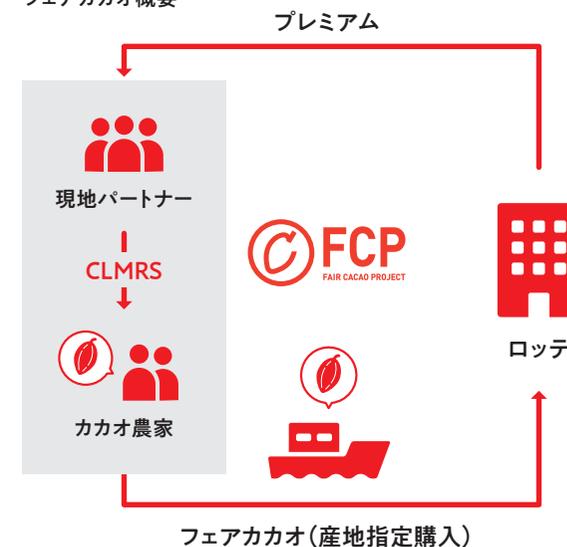
フェアカカオ調達地域一覧(2022年度実績)

国	州 (Region)	郡 (District)
ガーナ共和国	Ashanti	New Edubiase
	Central	Dunkwa Twifo Praso
	Western	Manso Amenfi

CLMRS概要



フェアカカオ概要

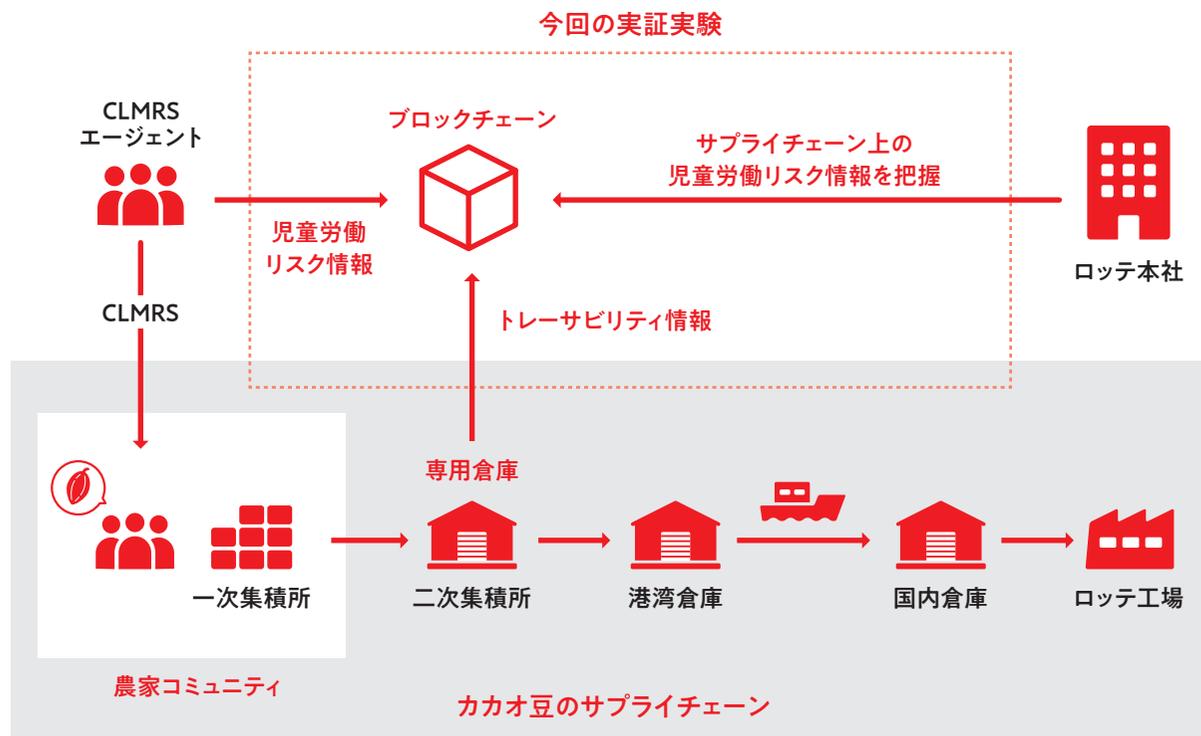


また、フェアカカオプロジェクトをさらに進化させるための実証実験や国内外の業界団体やNPOなどと協力した生産地支援も行っています。特に、農家および将来の農家の担い手である子どもたちへの支援は、カカオ豆の持続可能な調達につながると考えています。

● トレーサビリティと児童労働リスク情報に関する
実証実験を開始

ガーナ国内におけるカカオ豆のサプライチェーンは複雑な上、ほとんどが電子化されておらず、詳細なトレーサビリティ情報を取得するのが難しい状況です。そのため、CLMRSによって得られる児童労働リスク情報と調達したカカオ豆のトレーサビリティ情報を完全に紐付けることはできておらず、サプライチェーン上の児童労働リスクを詳細に把握することはできていませんでした。

そこで、調達したカカオ豆のサプライチェーン上の児童労働リスク情報を把握することを目的に本実証実験を2022年より開始しました。詳細なトレーサビリティ情報を取得するため、現地パートナーの協力を得て、専用倉庫を現地に確保し、農家コミュニティIDをもとにトレーサビリティ情報を取得し、ブロックチェーン上に記録します。ブロックチェーンを用いることで、サプライチェーン上の作業負担を最小限に留めながら、情報の真正性を担保した上でカカオ豆のトレーサビリティ情報の一括管理を行います。さらに、児童労働リスク情報とトレーサビリティ情報を、農家コミュニティIDを用いてブロックチェーン上で統合することで、サプライチェーン上の児童労働リスクの可視化が可能になる予定です。本実証実験を通じて、ブロックチェーンを用いたトレーサビリティシステムの有用性の検証と、各ステークホルダーの作業負担および費用などの課題整理を行っています。



● 世界カカオ財団 (World Cocoa Foundation)

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法人です。赤道直下のカカオ栽培地域にて、カカオ農家の技術支援や、過酷な児童労働のない社会の実現を目指した活動に取り組んでいます。



World Cocoa Foundation

● ジョイセフ

女性のいのちと健康を守るために活動している1968年に日本で設立された国際協力NGOです。ジョイセフを通じて、2007年からガーナ共和国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などに用いる再生自転車の寄贈、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などへの支援を実施しています。

女性。選択できる世界を。



● 国連WFP (国際連合世界食糧計画WFP 協会)

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、活動の柱の一つが「学校給食支援」です。当社は、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、国連WFPがガーナ共和国で行う「学校給食支援」を応援しています。



飢餓から救う。未来を救う。
WFP
国連世界食糧計画



© WFP/Derrick Botchway

持続可能なカカオ産業の実現に向けて

LOTTE DO Cacao PROJECT

当社では2015年より、カカオの生産から生活者の手元に届き体験するまでのすべてが、持続可能な状態であり続ける未来の実現を目指しLOTTE DO Cacao PROJECTに取り組んでいます。パプアニューギニアの実験農場やロッテ研究所内に設置した専用ラボで、品種や発酵の研究をしたり、未利用部のアップサイクルに挑戦したりと取り組みを拡大させています。また、これらの活動については2022年10月に渋谷区でオープンしたLOTTE DO Cacao STOREを中心に発信しています。



Dari K株式会社

当社のグループ会社であるDari K(株)は2011年に創業したカカオ豆からチョコレートを手作りするBean to Bar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・環境の全てを笑顔にする「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(株)はフードテックの開発にも力を入れており、「フルーツ発酵技術」やポリフェノールの損失を抑えた「特殊焙煎技術」を確立するなど、カカオ豆の可能性を広げることに注力しています。チョコレートという枠を超えて、カカオ豆の新たな価値創出にも共同でチャレンジしていきます。

パーム油

当社では、2023年度までに国内で調達するパーム油を、RSPO*認証などの第三者認証油に100%切り替えること、さらに2028年度までに国内外のグループ会社でも実現することを目標に掲げています。

*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。



2022年度のパーム油の調達実績は15.5千tで、そのうち第三者認証油の割合は65%となり、前年度より47ポイント増加しました。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・団体と連帯し、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。

— パーム油調達量

2020年度	16.0千t うち第三者認証油10%
2021年度	16.0千t うち第三者認証油18%
2022年度	15.5千t うち第三者認証油65%

油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量

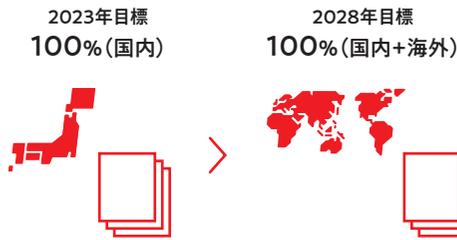
集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

紙

当社では、2023年度までに国内で調達する製品の容器包装に用いる紙を、FSC* 認証などの第三者認証紙や再生紙といった環境に配慮した紙に100%切り替えること、さらに2028年度までに国内外のグループ会社でも実現することを目標に掲げています。

* FSC: 森林管理協議会 (Forest Stewardship Council) の略。森林管理の認証を行う国際NPO。



2022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41.9千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、環境に配慮した紙の調達割合を拡大していきます。

紙調達量 (製品の容器包装)

2020年度	42.7千t	うち環境に配慮した紙94%
2021年度	41.2千t	うち環境に配慮した紙96%
2022年度	41.9千t	うち環境に配慮した紙95%

集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

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など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月には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)で発売しました。



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など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、より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。

従業員の能力発揮

基本的な考え方

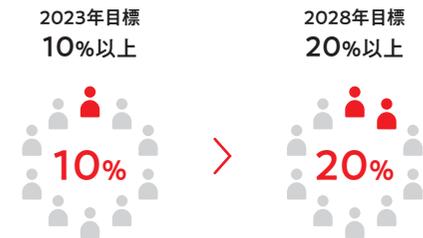
事業を支える最も重要な基盤は人材です。当社は、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることで、企業の持続的な発展を目指しています。2018年には人事方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ (株)ロッテ 人事方針

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

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

当社では、多様な従業員が活躍することがロッテノベーション創出の原動力であり、企業競争力の源泉であると考え、DEIを推進しています。その一環として、日本全体の課題でもある女性活躍に取り組んでおり、2023年度までに国内の女性管理職比率を10%以上にすること、さらに2028年度までに20%以上にすることを目標に掲げています。



国内女性管理職比率

2021年3月末時点	5.9%	(株式会社ロッテ 4.5%)
2022年3月末時点	7.3%	(株式会社ロッテ 4.8%)
2023年3月末時点	7.4%	(株式会社ロッテ 4.6%)

集計対象

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

● 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。経営層からDEIを推進する意図や、経営戦略との関係性などをジェンダー・スペシャリストとの対談動画で発信し、社内への周知を実施しています。また、管理職や基幹職を対象にダイバーシティ研修を実施しています。

* WEPs: 国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（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。



ジェンダー・スペシャリストとの対談

● 女性活躍推進

当社では、次世代の管理職候補である若手女性社員の育成を目的として、食品企業6社合同女性活躍推進セミナーを2016年より毎年実施しています。各企業の女性管理職と交流を深め、将来のイメージや活躍のヒントを得ることができると好評です。多様なキャリアの在り方やロールモデルを知ることで、自身の中長期的なキャリアを主体的に考える場となっています。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%を目標とし、さらなる女性活躍を推進しています。（P50（株）ロッテ 女性比率）

● 障がい者の雇用

ダイバーシティ推進の一環として、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、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を進めています。また、障がい者理解促進の研修を当社および国内グループ会社の全社員を対象に実施しています。

― 障がい者雇用率

2021年3月末時点	2.4%	（法定雇用率2.3%）
2022年3月末時点	2.4%	（法定雇用率2.3%）
2023年3月末時点	2.3%	（法定雇用率2.3%）

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

● 高齢者の雇用

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。

― 再雇用実績

2020年度	希望者数	95人	再雇用率100%
2021年度	希望者数	107人	再雇用率100%
2022年度	希望者数	138人	再雇用率100%

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社における60歳以上65歳未満の希望者

● LGBTQ+への取り組み

当社では、誰もが安心して働ける職場環境を整備するためにLGBTQ+への取り組みを行っています。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、これに基づいて人権研修およびハラスメント防止研修、LGBTQ+理解促進の研修を全社員に対して行っています。さらに、2023年6月よりALLY（アライ）* についての情報提供とALLY表明者の募集を開始しています。また、採用活動においては性別欄に「その他」および「無回答」の項目を追加したエントリーシートを導入しています。

* ALLY（アライ）：LGBTQ+を理解し、支援する人



人材育成

私たちは、従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮していきいきと働くことが企業の成長、そして企業価値の向上につながると考えています。当社では、自律したキャリアアップを最大限支援する機会や環境を整備し、イノベーションを生み出す企業風土の醸成を目指しています。

― 研修実績（人事部主催の能力開発に関する研修）

2020年度	研修費用	45百万円	一人当たり年間平均研修時間	5時間
2021年度	研修費用	45百万円	一人当たり年間平均研修時間	9時間
2022年度	研修費用	89百万円	一人当たり年間平均研修時間	10時間

集計対象

株式会社ロッテ

● 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など、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安心と信頼を感じながら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・工場など）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

次世代リーダーや次期経営人材の育成を目的に、いくつか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と講演や、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、異業種交流研修や外部への派遣型研修も設け、他業界の情報や人的ネットワークを広げ、より高い視座、広い視野を鍛える機会を設けています。

● 自己啓発支援

変化の激しい時代において、社員に求められる知識やスキルも日々変化しています。そこで、意欲的に学ぶ社員に対し、自ら手を挙げて参加する学びの場「ロッセベーシックカレッジ」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。

— 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	キャリア 開発支援
マネージャー	営業 工場	次期経営 人材育成	語学 研修 通信 教育 オンライン 研修・ eラー ニング	再雇用キャリア デザイン ワークショップ
		次世代 リーダー育成		50歳キャリア デザイン ワークショップ
中堅	昇格者研修	女性管理職 育成		40歳キャリア デザイン ワークショップ
		異業種交流 研修 外部派遣型 研修		5年次キャリア デザイン ワークショップ
若手	年次研修	グローバル 人材育成	1-3年次 キャリア面談	
入社	新入社員研修 OJT			

キャリア開発支援

2021年にロッセキャリアサポートセンターを設立しました。社員一人ひとりが「自分らしさ」を発見し、キャリア形成を主体的に考え、自らを育成できる「育自型」社員の醸成を支援しています。年1回、若手社員全員を対象に、キャリア面談を実施し、上司と今後のキャリアプランなどを話し合う機会とともに、キャリアを考える時間を設けています。中堅社員以上には、節目のタイミングでキャリアデザインワークショップを行い、主体的に自分自身のキャリアを考えるだけでなく、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・意欲の向上を目指すプログラムを提供しています。また、50代の従業員に対し、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。定年退職する従業員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、2021年より全社員を対象に、上司とメンバーによる1on1を実施しています。1on1とは、業務に焦点を当てた打ち合わせではなく、メンバー個人の現状や気持ち、成長や将来に焦点を当てて行う対話のことです。コミュニケーションの多様性が高まる昨今で、メンバーの目標達成支援や成長支援、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。

ライフ・ワーク・バランス

当社では、従業員が心身ともに健康でいきいきと活躍するためには、ライフ・ワーク・バランスの実現が不可欠であると考えています。そこで、2023年度までに国内のグループ会社に勤務する従業員一人当たり労働時間を年間1,850時間以下にすること、さらに2028年度までに年間1,800時間以下にすることを目標に掲げています。

2023年目標
1,850時間以下



2028年目標
1,800時間以下



— 従業員一人当たり実績

2020年度	年間総労働時間 1,885時間 時間外労働時間(管理職除く) 131時間 有給休暇取得日数 13.3日(取得率66.4%)
2021年度	年間総労働時間 1,880時間 時間外労働時間(管理職除く) 129時間 有給休暇取得日数 14.1日(取得率70.7%)
2022年度	年間総労働時間 1,923時間 時間外労働時間(管理職除く) 163時間 有給休暇取得日数 15.2日(取得率75.9%)

集計対象

株式会社ロッセおよび国内グループ会社

当社では、目標の実現のために、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材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。

● 企業文化の醸成

当社は、2021年1月にイクボス*企業同盟に加入し、ライフ・ワーク・バランスの実践には職場の風土や管理職の理解と意識の醸成が重要であることを、経営層より発信しました。管理職によるイクボス宣言のリレーを行うことで継続的に意識づけを行っています。



*イクボス: 部下のキャリアやライフ・ワーク・バランスを応援しながら、組織としての効果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ上司(経営者・管理職)のこと。

● 働き方改革推進委員会の設置

当社では、生産性向上による労働時間削減を実行するためには、具体的な取り組みが必要と考え、2017年5月に働き方改革推進委員会を設置しました。当該委員会は関連部署と連携しながら、適正な労務管理の推進や、残業時間の多い部署の業務改善サポート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。

● 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。

● フリーアドレスオフィス

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しています。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など、様々なテーマの座席を設置しています。

また、2023年4月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にリノベーションしました。



● 有給休暇の取得促進

当社では、余暇の充実や自己研さん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、有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいます。

ライフイベントと仕事の両立

当社では、出産や育児、介護などのライフイベントを迎えた際も安心して働き続けられるよう、様々なサポートを行っています。

● 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ケーション等、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。



● 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や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。

— 育児休業制度の利用実績

2020年度	育児休業取得者数	55人(男性16人 女性39人)
	育児休業取得率	48%(男性21% 女性100%)
	育児休業後復職率	100%(男性100% 女性100%)
	育児休業後定着率	100%(男性100% 女性100%)
2021年度	育児休業取得者数	78人(男性39人 女性39人)
	育児休業取得率	67%(男性50% 女性100%)
	育児休業後復職率	99%(男性100% 女性97%)
	育児休業後定着率	99%(男性100% 女性97%)
2022年度	育児休業取得者数	120人(男性56人 女性64人)
	育児休業取得率	79%(男性66% 女性97%)
	育児休業後復職率	99%(男性100% 女性98%)
	育児休業後定着率	100%(男性100% 女性100%)
2022年度	育児休業取得者数	180人(男性5人 女性175人)
	育児休業取得率	79%(男性66% 女性97%)
	育児休業後復職率	99%(男性100% 女性98%)
	育児休業後定着率	100%(男性100% 女性100%)

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

従業員エンゲージメント

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。国内のグループ会社では、社員意識調査を毎年行い、社員の働きがいを定量的・継続的に把握し、課題把握と改善に努めています。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。

2023年・2028年目標
80%以上



— 働きがいを感じている社員割合(社員意識調査より)

2020年調査	62.7%
2021年調査	62.4%
2022年調査	59.7%

集計対象

株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

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。

健康経営

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

健康経営宣言

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

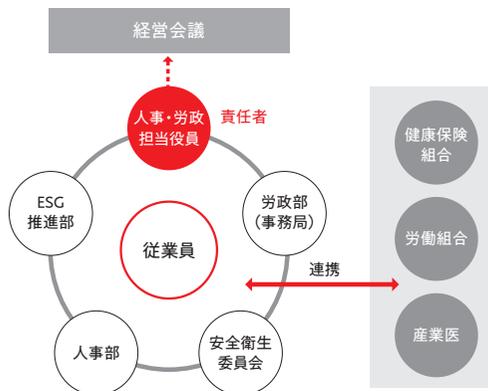
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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

株式会社ロッテ
代表取締役社長執行役員 牛腸 栄一

● 推進体制

健康経営の推進は、当社人事部・労政部の担当役員が責任者となり、労政部、人事部、ESG推進部および安全衛生委員会が連携し、ロッテ健康保険組合、労働組合および産業医と協力し行っています。



— 主な施策

	主な施策			
健康管理	定期健康診断	特定保健指導	短期人間ドッグ	脳ドッグ
	無料歯科健診	郵送検診	24時間電話健康相談サービス	Web健康相談
	インフルエンザ予防接種	コロナワクチン職域接種	メンタルヘルスカウンセリング	
健康サポート ライフサポート	家庭常備薬斡旋	禁煙サポート	妊婦保健指導費補助	乳幼児保健指導費補助
	セカンドオピニオン手配サポート	団体保険制度(医療・特定疾病)	外部福利厚生サービスの活用	育児・介護支援
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	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		
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

● 評価・認定

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、健康経営優良法人およびホワイト500に認定されました。



▶ (株)ロッテ 健康経営

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

— 具体的な取り組み内容

健康管理

無料歯科健診	提携する歯科医院にて無料で健診を受けられる制度を設け、従業員に受診を勧奨しています。一般の歯科健診以外に歯科矯正相談や審美歯科治療相談、インプラント治療相談にも対応しています。
郵送検診	従業員の疾病予防の一環として従業員と配偶者を対象に郵送による検診を実施しています。全12項目の中から1項目が無料で受診でき、また電話による栄養相談を受けることができる制度を導入しています。
24時間健康相談サービス	事業場外機関の24時間・365日対応できる電話またはWebでの健康相談サービスを導入し、従業員に利用を推奨しています。健康、医療、介護、育児に関する相談をはじめ、セカンドオピニオンや生活習慣病、二次健診機関の手配等、従業員や家族に向けて様々な内容のサポートを受けられる体制を整えています。
メンタルヘルスカウンセリング	メンタルヘルスの二次予防として事業場外機関と契約し、相談窓口を設置しています。電話またはWebで24時間・365日受付を行い、従業員のメンタル不調の早期発見・早期対応に取り組んでいます。
感染症対策	従業員の感染症対策として事業場内でインフルエンザやコロナウイルスワクチンの予防接種を実施しています。コロナウイルスワクチンは従業員の家族やグループ会社、関係会社も対象としています。ワクチン接種にかかる時は就業時間に認定し、インフルエンザの予防接種の費用は一部会社が負担するなど接種の支援を行っています。

健康サポート ライフサポート

家庭常備薬の斡旋	従業員のセルフメディケーションに対する取り組みの一環として、定期的に家庭常備薬を割安で購入できる機会を提供しています。
----------	---

禁煙サポート	従業員の喫煙率を低下させる取り組みとして、本社ビルの屋外を含む敷地内禁煙を実施しています。また、喫煙者の禁煙サポートとしてオンライン診察や禁煙補助剤を使用したサポートプログラムを無償で提供するなど、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。

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	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社の健康アプリ「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の活用を推進しています。	
健康増進教育	生活習慣改善や健康リテラシー向上につながる様々なテーマのヘルスケア動画や健康コラムを社内のイントラネットに専用のサイトを設け、視聴・閲覧を勧奨しています。また、スマートフォンにも対応しており、自宅で家族とも共有できるよう工夫しています。	

歯と口の健康運動	従業員の健康リテラシー向上と浸透に対する取り組みの一環として、従業員自ら健康のためにガムを噛む「歯と口の健康運動」を実施しています。「咀嚼」が全身の健康に影響することを理解し自ら実践すること、歯の健康を意識しキシリトールを摂取することを社内に発信し、社員食堂でキシリトールガムを配布する活動を行っています。	
----------	---	---

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など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など、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。
----------	--

◆ 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、掲示や研修を活用した過去の事故事例の共有などの教育も推進しています。

● 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。

● 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。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機意識向上
- ・作業台の改良による生産性の向上と腰痛リスク低減
- ・生産ライン以外での転倒や衝突防止対策実施
- ・挟まれ対策として防護性の高い保護具(手袋)の導入

● 労働災害実績

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。

— 労働災害被災者数

2020年度	休業災害38人 うち国内16人、海外22人
2021年度	休業災害50人 うち国内17人、海外33人
2022年度	休業災害70人 うち国内28人、海外42人

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社、主な海外グループ会社

— 労働災害による死亡者数

2020年度	0人
2021年度	0人
2022年度	0人

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社、主な海外グループ会社

— 休業災害度数率および強度率(国内)

2020年度	度数率1.53 強度率0.0424
2021年度	度数率1.68 強度率0.0289
2022年度	度数率1.96 強度率0.0338

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

◆ 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、当社は公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン*のプロジェクトを通じてお菓子の無償提供を行っています。



* 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン:1919年に設立された民間・非営利の子ども支援活動を行う国際組織。日本では1986年に設立され、子どもたちの貧困問題等の解決に取り組み、経済的に困難な状況にある家庭を対象に、2020年より子どもたちの食の状況改善を目的とした食品等の物資支援を実施。

◆ 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

2009年より「メリー桜プロジェクト」として、日本全国の小学校にて子どもたちと一緒に桜の植樹を行う環境教育を行っています。2022年度は、コロナ禍につき新たな桜の植樹はひかえましたが、桜の植樹をした小学校で卒業生から在校生に桜を引き継ぐ行事に協力するなど、緑を育て守る活動に参加しています。また、チョコレートを寄贈する活動も行っており、2022年度は、工場が立地する松戸市、船橋市、大田区の児童施設やこども食堂に寄贈したほか、クリスマスの時期に東京都の児童養護施設67施設にクリスマスプレゼントを寄贈しました。コロナ禍においてもチョコレートで想いを贈り、気持ちをつなぐ心の支援を行いました。



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金の一部を、工場が位置する埼玉県と神奈川県の実地環境団体に寄付しています。埼玉県の団体への寄付金は、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あてられています。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、「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

● CSR報告書

ロッテウェデルでは「未来への喜びを込めて」をスローガンとして初のCSR報告書を2022年6月に発行しました。この報告書はGRIスタンダードに準拠して作成し、サステナビリティに対するアプローチや取り組みを紹介しています。



▶ ロッテウェデルCSR報告書

<https://wedel.pl/o-firmie/spoleczna-odpowiedzialnosc>

● グリーンエネルギー

ロッテウェデルでは、2020年2月より使用電力の全てを風力発電由来の再生可能エネルギーに切り替えました。再生可能エネルギーの導入により、2022年には間接排出(Scope2)のカーボンフットプリントを90%削減(2019年比)しました。



● 持続可能なパーム油の調達

2021年度に引き続き、RSPO認証パーム油への切り替えに努めています。2022年度に調達したパーム油のうち、99%以上がRSPO認証パーム油でした。引き続き100%を目標に掲げながら、持続可能なパーム油のさらなる普及に努めます。

● ウクライナ関連支援

ウクライナでの軍事作戦により負傷した人々を支援する団体や機関へ、製品や義援金の寄付などの支援を行いました。また、ウクライナ出身の方々へ資金援助や家族のための医療及びメンタルケアのサポートなど、継続して支援を行っています。

ロッテベトナム

● ベトナム学校支援活動

2023年日越外交関係樹立50周年を機に、学校という場がより豊かな体験空間となるよう、参加日系企業より、子どもたちへプレゼントの贈呈やサッカーを通じた日本式学び教育コンテンツの提供を行いました。



● 環境保護促進活動

環境保護活動の一環として「やめようポイ捨て!」を合言葉に、ハノイ市やホーチミン市での清掃促進活動を毎年実施しています。



ロッテインドネシア

ロッテインドネシアでは、現地の孤児院を訪問してお菓子などの寄付を行いました。また、孤児と一緒にイスラム教の断食明けを祝うイベントを開催しました。



タイロッテ

タイロッテでは、王室系の学術団体(医療、社会科学、環境等)へ、お菓子の寄付を行いました。



台湾楽天製菓

台北動物園の野生動物保護を目的に、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。



◆ 社会データ

● 従業員の状況

	単位	2021年3月31日時点			2022年3月31日時点			2023年3月31日時点		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総従業員数	人	9,844	—	—	11,704	—	—	11,794	—	—
従業員数	人	6,668	—	—	7,356	—	—	7,375	—	—
臨時従業員数	人	3,176	—	—	4,348	—	—	4,419	—	—
国内総従業員数	人	5,708	—	—	7,509	—	—	7,446	—	—
従業員数	人	3,165	1,982	1,183	3,766	2,354	1,412	3,713	2,301	1,412
臨時従業員数	人	2,543	—	—	3,743	—	—	3,733	—	—
(株)ロッテ	人	4,618	—	—	4,496	—	—	4,436	—	—
従業員数	人	2,493	1,747	746	2,491	1,738	753	2,459	1,702	757
臨時従業員数	人	2,125	—	—	2,005	—	—	1,977	—	—
国内グループ会社	人	1,090	—	—	3,013	—	—	3,010	—	—
従業員数	人	672	235	437	1,275	616	659	1,254	599	655
臨時従業員数	人	418	—	—	1,738	—	—	1,756	—	—
海外総従業員数	人	4,136	—	—	4,195	—	—	4,348	—	—
従業員数	人	3,503	—	—	3,590	—	—	3,662	—	—
臨時従業員数	人	633	—	—	605	—	—	686	—	—
アジア総数	人	2,652	—	—	2,727	—	—	2,860	—	—
従業員数	人	2,456	—	—	2,500	—	—	2,560	—	—
臨時従業員数	人	196	—	—	227	—	—	300	—	—
欧米総数	人	1,484	—	—	1,468	—	—	1,488	—	—
従業員数	人	1,047	—	—	1,090	—	—	1,102	—	—
臨時従業員数	人	437	—	—	378	—	—	386	—	—

	単位	2021年3月31日時点			2022年3月31日時点			2023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
国内従業員の平均年齢	歳	38.8	39.4	37.8	39.7	40.7	38.2	40.4	41.4	38.9
(株)ロッテ	歳	38.5	39.1	37.0	38.9	39.5	37.5	39.6	40.2	38.2
国内グループ会社	歳	40.0	41.5	39.2	41.4	44.0	39.0	42.0	44.7	39.6
国内従業員の平均勤続年数	年	15.2	15.9	14.0	16.6	17.5	15.0	17.1	18.2	15.5
(株)ロッテ	年	15.9	15.9	15.9	16.4	16.4	16.3	17.0	17.1	16.8
国内グループ会社	年	12.6	16.1	10.7	16.9	20.6	13.6	17.4	21.3	14.0
グループ総管理職数	人	712	563	149	827	656	171	790	626	164
女性管理職比率*	%	20.9			20.7			20.8		
国内総管理職数	人	439	413	26	536	497	39	529	490	39
女性管理職比率*	%	5.9			7.3			7.4		
(株)ロッテ	人	337	322	15	332	316	16	329	314	15
新卒	人	278	266	12	276	264	12	273	262	11
中途	人	59	56	3	56	52	4	56	52	4
国内グループ会社*	人	102	91	11	204	181	23	200	176	24
新卒*	人	86	76	10	159	140	19	159	139	20
中途*	人	16	15	1	45	41	4	41	37	4
海外総数	人	273	150	123	291	159	132	261	136	125
女性管理職比率	%	45.1			45.4			47.9		
女性管理職比率	%	4.5			4.8			4.6		
女性リーダー (係長相当)比率	(株)ロッテ %	9.9			11.0			12.2		

* 過去情報に誤りがあったため見直しています

● 人材育成およびライフ・ワーク・バランス

	単位	2020年度			2021年度			2022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*	時間	5	—	—	9	—	—	10	—	—
年間研修費用*	百万円	45	—	—	45	—	—	89	—	—
働きがいを感じている社員割合	%	62.7	—	—	62.4	—	—	59.7	—	—
年間総労働時間	時間	1,885	—	—	1,880	—	—	1,923	—	—
時間外労働時間(管理職除く)	時間	131	—	—	129	—	—	163	—	—
有給休暇取得日数	日	13.3	—	—	14.1	—	—	15.2	—	—
有給休暇取得率	%	66	—	—	71	—	—	76	—	—
育児休業取得者数	人	55	16	39	78	39	39	120	56	64
育児休業取得率	%	48	21	100	67	50	100	79	66	97
育児休業後復職率	%	100	100	100	99	100	97	99	100	98
育児休業後定着率	%	100	100	100	99	100	97	100	100	100
育児時短勤務者数	人	139	2	137	160	2	158	180	5	175

* 人事部主催の能力開発に関する研修

● 採用と退職

	単位	2020年度			2021年度			2022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	人	—	—	—	1,362	926	436	1,461	899	562
国内総採用者数	人	183	103	80	103	56	47	111	40	71
新卒	人	170	97	73	88	50	38	72	30	42
中途	人	13	6	7	15	6	9	39	10	29
(株)ロッテ	人	157	97	60	90	50	40	62	32	30
新卒	人	150	91	59	81	46	35	49	26	23
中途	人	7	6	1	9	4	5	13	6	7
国内グループ会社	人	26	6	20	13	6	7	49	8	41
新卒	人	20	6	14	7	4	3	23	4	19
中途	人	6	0	6	6	2	4	26	4	22
海外総採用者数	人	—	—	—	1,259	870	389	1,350	859	491
グループ総退職者数	人	—	—	—	1,369	869	500	1,615	1,025	590
定年	人	—	—	—	51	26	25	54	42	12
自己都合	人	—	—	—	1,318	843	475	1,561	983	578
国内総退職者数	人	95	53	42	150	67	83	165	84	81
定年	人	20	17	3	36	22	14	34	29	5
自己都合	人	75	36	39	114	45	69	131	55	76
(株)ロッテ	人	50	34	16	88	52	36	83	60	23
定年	人	10	9	1	25	19	6	21	19	2
自己都合	人	40	25	15	63	33	30	62	41	21
国内グループ会社	人	45	19	26	62	15	47	82	24	58
定年	人	10	8	2	11	3	8	13	10	3
自己都合	人	35	11	24	51	12	39	69	14	55
海外総退職者数	人	—	—	—	1,219	802	417	1,450	941	509
定年	人	—	—	—	15	4	11	20	13	7
自己都合	人	—	—	—	1,204	798	406	1,430	928	502

	単位	2020年度			2021年度			2022年度			
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
女性新卒採用比率	(株) ロッテ	%	39.3			43.2			46.9		
(株) ロッテ 離職率		%	1.6	1.4	2.1	2.5	1.8	4.0	2.4	2.3	2.7
新卒3年以内離職率		%	0.6	0.4	1.0	0.8	0.6	1.3	0.5	0.4	0.8
国内障がい者雇用率		%	2.4	—	—	2.4	—	—	2.3	—	—
国内再雇用者数*		人	95	81	14	107	84	23	138	110	28
(株) ロッテ		人	62	59	3	70	64	6	70	63	7
国内グループ会社		人	33	22	11	37	20	17	68	47	21
国内再雇用率*		%	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(株) ロッテ		%	100	100	100	100	100	100	100	100	100
国内グループ会社		%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* 60歳以上65歳未満の希望者

● 労働安全衛生

	単位	2020年度			2021年度			2022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 (グループ計)	人	38	17	21	50	38	12	70	37	33	
国内	人	16	6	10	17	13	4	28	11	17	
海外	人	22	11	11	33	25	8	42	26	16	
労災による死亡者数(グループ計)	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
休業災害度数率	国内	—	1.53	—	—	1.68	—	—	1.96	—	—
休業災害強度率	国内	—	0.0424	—	—	0.0289	—	—	0.0338	—	—

国内: 株式会社ロッテおよび国内グループ会社

● 食と健康

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
「噛むこと」を意識して実践している人の割合*	%	20	20	22
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*	%	32	28	25
食育体験者数	(株) ロッテ 万人	4.1	4.6	6.6

* 3,000人を対象としたインターネット調査(ロッテ調べ)

● 持続可能な調達

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	
原材料調達量	国内	千t	208	207	205
カカオ豆調達量	(株) ロッテ	千t	8.3	5.1	6.0
フェアカカオの割合	%	11	19	26	
パーム油調達量	国内	千t	16.0	16.0	15.5
第三者認証油の割合	%	10	18	65	
紙調達量(製品の容器包装)	千t	42.7	41.2	41.9	
環境に配慮した紙	%	94	96	95	

国内: 株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社



企業統治を、将来にわたって持続的に成長していくための重要な経営基盤の一つと位置付けています。

近年、コロナ禍や戦争などにより、

事業環境の変化は速度を増しています。変化に対応しながら、持続的に企業価値を高められるよう、企業統治の強化を進めています。



リスク管理
P54



情報セキュリティ
P54



災害リスクへの対応
P55



コンプライアンス
P55

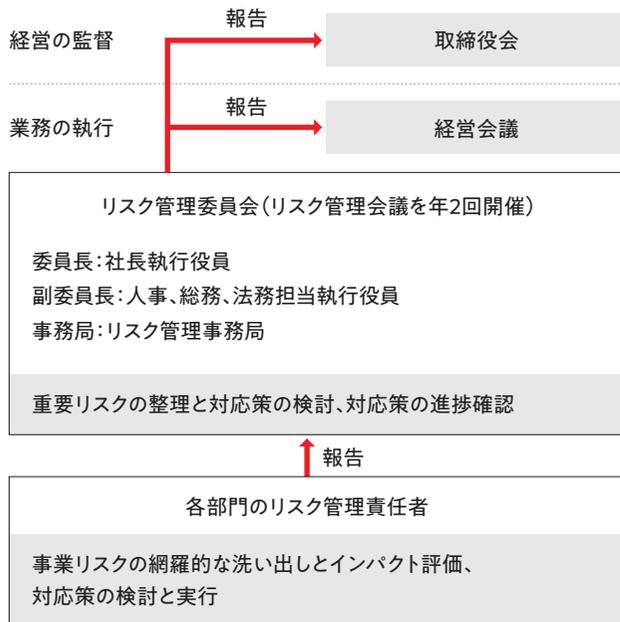


コーポレートガバナンス
P56

◆ リスク管理

リスク管理体制

事業に関わるあらゆるリスクはリスク管理委員会を中心とするリスク管理体制において管理しています。各部門にリスク管理責任者を配置し、事業リスクの網羅的な洗い出しとインパクト評価(発生可能性×影響度)を行っています。リスク管理委員会は各部門で洗い出されたリスクと対応策案についてリスク管理責任者より報告を受け、インパクトの高い重要リスクとその対応策を検討します。経営会議と取締役会はリスク管理委員会より検討された結果について報告を受けています。また、万が一リスクが発現した際には、リスク管理委員会が緊急対策本部の役割を担い、速やかに対応を指揮し、被害を最小限に抑えます。



リスク管理プロセス

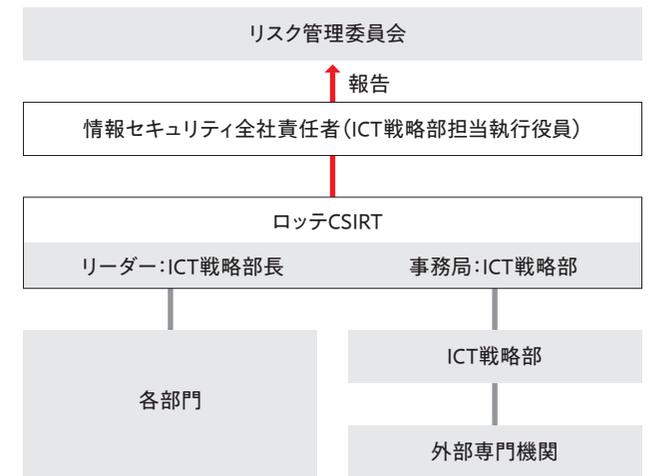
リスク管理委員会と各部門のリスク管理責任者が共同でPDCAを回すことで事業リスクの低減を図っています。各部門のリスク管理責任者が網羅的に洗い出したリスクをインパクト評価し、その結果をもとにリスク管理委員会でリスクの優先順位付けと対応策の検討を行います。検討された対応策をリスク管理責任者の指揮のもと、各部門で実行し、その進捗をリスク管理委員会に報告します。また、リスク管理責任者は定期的にはリスクの洗い出しとインパクト評価を見直し、対応策を再検討してリスク管理委員会に報告します。



◆ 情報セキュリティ

情報セキュリティ体制

ICT戦略部担当執行役員を情報セキュリティ全社責任者として、情報セキュリティを推進しています。情報セキュリティ全社責任者のもとロッテCSIRT (Computer Security Incident Response Team)を設置しています。ロッテCSIRTが全社的な情報セキュリティに関するリスクの洗い出しと対応策の検討を行うとともに、外部の専門機関と連携して情報セキュリティの向上に努めています。また、他の事業リスクと同様に、情報セキュリティに関するリスクについてはロッテCSIRTよりリスク管理委員会に報告しています。また、万が一有事が起きた際には、ロッテCSIRTがサイバーセキュリティ対策チームを組成し、速やかに対応にあたります。



情報セキュリティ教育

ロッテCSIRTは、情報セキュリティに関する教育も行っており、新入社員への研修のほか、定期的に標的型攻撃メールに関する注意喚起を行うとともに、実践型の訓練を実施しています。

◆ 災害リスクへの対応

当社ではBCPプロジェクトチームを立ち上げて、事業継続計画基本方針書を作成し、それに基づき各工場、本社各部門とBCPを作成しています。

事業継続基本方針

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

上記の2点を実現するため、状況に即した迅速な対応がとれる強い組織体制を整備する。

◆ コンプライアンス

行動憲章 ロッテグループウェイ

行動憲章 ロッテグループウェイは当社およびグループ会社の役員と従業員全員が理解し、これに基づいて業務を行う指針として2008年に制定しました。また、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。7つの項目から構成されており、企業理念であるロッテグループミッションとロッテバリューを実現するための行動指針として位置付けられています。また、ホームページ以外にも、企業理念WEBブックおよび多言語版冊子の中でも行動憲章について解説し、全役員と従業員への浸透理解促進を図っています。



▶ ロッテグループウェイ

https://www.lotte.co.jp/corporate/about/philosophy/#group_way

従業員への教育

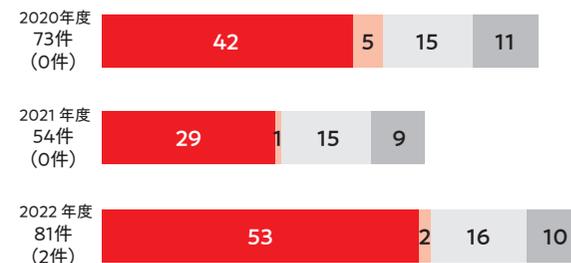
当社では、行動憲章の浸透と倫理的で誠実な事業活動の実践のために、従業員を対象としたコンプライアンス教育を行っています。2022年度は、新入社員や昇格者を対象とした研修および年次研修でコンプライアンスに関する研修を実施しました。また、全社員を対象にコンプライアンスガイドブックを配布し、コンプライアンス意識の向上を図っています。



内部通報制度

当社では、内部通報制度としてクリーンラインを2006年より社内を設置しています。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。内部通報に関する社内規定で、通報者の保護とあらゆる不利益な取り扱いの禁止を明記しており、匿名での通報も可能です。また、当社および国内外のグループ会社では、社外通報窓口を2018年より設置しており、内部通報の実効性を高めています。

通報窓口への相談・通報件数



■ ハラスメント ■ 不正行為 ■ マネジメント ■ 雇用・労働関係
カッコ内は2023年3月末時点で対応が完了していない件数

集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

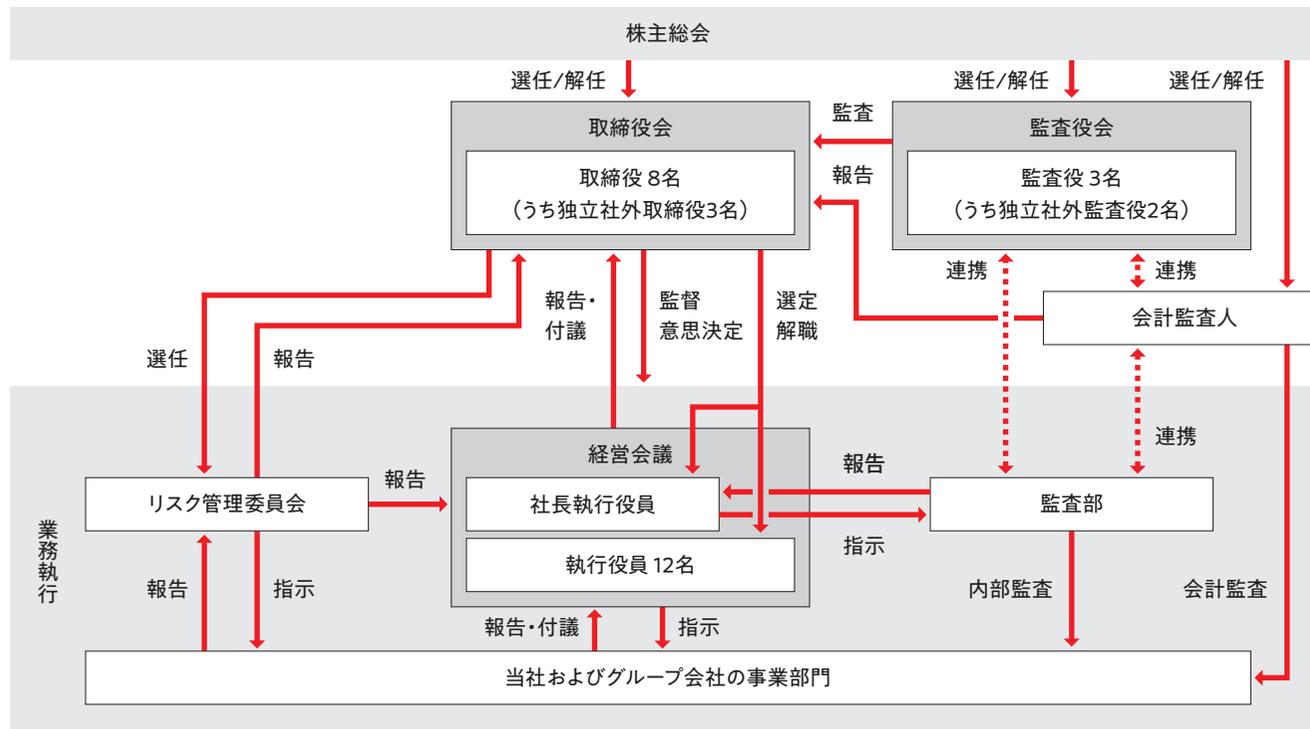
法令違反

2022年度は、重大な法令違反は発生しませんでした。

◆ コーポレートガバナンス

2023年7月1日現在

機関設計の形態	監査役会設置会社	執行役員の人数	12名
取締役の人数	8名(社外取締役3名うち女性2名)	会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
監査役の数	3名(社外監査役2名)	内部監査部門	監査部



組織・会議体	議長	構成員(2023年7月1日現在)				2022年度開催実績
		総員	社内取締役	社外取締役	監査役	
取締役会	代表取締役社長 執行役員	11	5	3	3	15回
経営会議	代表取締役社長 執行役員	19*	4	—	2	12回
監査役会	常勤監査役	3	—	—	3	13回

* 執行役員12名および議長より指名を受けた部門責任者5名を含む

GRI対照表

本データブックはGRIサステナビリティ・レポート・スタンダードを参照しています。
 SDB : サステナビリティデータブック2023 SCB : サステナビリティコミュニケーションブック2023 CS : 企業情報サイト

一般開示項目

GRI2: 一般開示項目2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	SDB P2 会社情報 SCB 裏表紙 CS 会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	SDB P2 編集方針 CS 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	SDB P2 編集方針、会社情報 SCB 裏表紙 CS 会社概要
2-4	情報修正・訂正記述	SDB P10-12 実績ハイライト CS ロットESG中期目標
2-5	外部保証	SDB P30 温室効果ガス排出量の第三者保証
2. 事業活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	SDB P13 マテリアリティへのアプローチ SDB P38-42 持続可能な調達 SCB P15-16 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
2-7	従業員	SDB P50-51 社会データ SCB 裏表紙
2-8	従業員以外の労働者	-
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンスの構造と構成	SDB P56 コーポレートガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	SDB P56 コーポレートガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	SDB P56 コーポレートガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	SDB P14 サステナビリティ経営の推進 SDB P54 リスク管理
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	SDB P14 サステナビリティ経営の推進 SDB P54 リスク管理
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	SDB P14 サステナビリティ経営の推進
2-15	利益相反	-
2-16	重大な懸念事項の伝達	SDB P54 リスク管理
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	SDB P14 サステナビリティ経営の推進
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	SDB P14 サステナビリティ経営の推進 SDB P56 コーポレートガバナンス
2-19	報酬方針	-
2-20	報酬の決定プロセス	-
2-21	年間報酬総額の比率	-

4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	SDB P3 トップメッセージ SDB P6-8 対談 SCB P4-6 対談 CS トップメッセージ
2-23	方針声明	SDB P20-22 気候変動への対応 SDB P25-27 循環型社会 SDB P32-33 人権 SDB P33-35 食と健康 SDB P36-38 食の安全・安心 SDB P38-42 持続可能な調達 SDB P42-43 DEI SDB P46-47 健康経営 SCB P9 食の安全・安心 SCB P10-12 食と健康 SCB P13 気候変動への対応 SCB P15-16 持続可能な調達 SCB P17 DEI CS 食の安全・安心 CS 食と健康 CS 環境 CS 持続可能な調達 CS 従業員の能力発揮
2-24	方針声明の実践	SDB P9 マテリアリティとESG中期目標 SDB P14 サステナビリティ経営の推進 SCB P7-8 マテリアリティとESG中期目標
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	SDB P32-33 人権 SDB P54 リスク管理 SCB P20 人権の尊重
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	SDB P55 コンプライアンス SCB P20 コンプライアンス
2-27	法規制遵守	SDB P55 法令違反
2-28	会員資格を持つ団体	SDB P18 外部イニシアチブとの連携 CS ポリシー・ガイドライン・宣言等
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	SDB P13 ステークホルダーとの対話 SDB P15-18 有識者ダイアログ CS 有識者ダイアログ
2-30	労働協約	SDB P45 労使関係
GRI3: マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセスの開示	SDB P13 マテリアリティへのアプローチ CS 策定プロセス
3-2	マテリアルな項目のリスト	SDB P9 マテリアリティとESG中期目標 SCB P7-8 マテリアリティとESG中期目標 CS ロットESG中期目標
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	SDB P14 サステナビリティ経営の推進

項目別スタンダード

200: 経済		
201	経済パフォーマンス2016	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	SDB P5 ロットを知る CS 業績
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	SDB P20-22 気候変動への対応 SCB P13 気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-
201-4	政府から受けた資金援助	-
202		
地域経済での存在感2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
203		
間接的な経済的インパクト2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	SDB P33-36 食と健康、食育 SDB P38-42 持続可能な調達 SDB P48-49 グループ会社の取り組み SCB P10-12 食と健康 SCB P15-16 持続可能な調達 CS 食と健康 CS 持続可能な調達
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	SDB P33-36 食と健康、食育 SDB P38-42 持続可能な調達 SCB P10-12 食と健康 SCB P15-16 持続可能な調達 CS 食と健康 CS 持続可能な調達
204		
調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
205		
腐敗防止2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	SDB P55 コンプライアンス SCB P20 コンプライアンス CS 行動憲章
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
206		
反競争的行為2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし SDB P55 コンプライアンス
207		
税務2019		
207-1	税に対する取り組み	-
207-2	税務ガバナンス、管理とリスクマネジメント	-
207-3	税に関するステークホルダー・エンゲージメント	-
207-4	国ごとの報告	-

300:環境	
301	原材料2016
301-1	使用原材料の重量または体積 SDB P38-42 持続可能な調達
301-2	使用したりリサイクル材料 SDB P26 紙容器包装
301-3	再生利用された製品と梱包材 SDB P25-27 循環型社会
302 エネルギー2016	
302-1	組織内のエネルギー消費量 SDB P24 エネルギー投入量 SDB P28 環境データ
302-2	組織外のエネルギー消費量 -
302-3	エネルギー原単位 SDB P28 環境データ
302-4	エネルギー消費量の削減 SDB P24 省エネルギーの取り組み SCB P13 脱炭素に向けて
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 -
303 水と排水2018	
303-1	共有資源としての水との相互作用 SDB P27 水資源 SDB P29 環境データ
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント SDB P27 水資源
303-3	取水 SDB P27 水資源 SDB P29 環境データ
303-4	排水 SDB P29 環境データ
303-5	水消費 SDB P27 水資源 SDB P29 環境データ
304 生物多様性2016	
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト SDB P27 生物多様性への配慮
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト SDB P27 生物多様性への配慮
304-3	生息地の保護・復元 SDB P27 生物多様性への配慮
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 SDB P27 生物多様性への配慮
305 大気への排出2016	
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) SDB P23-24 温室効果ガス排出量の削減 SDB P28 環境データ SCB P21 ESG中期目標 実績ハイライト CS 環境
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) SDB P23-24 温室効果ガス排出量の削減 SDB P28 環境データ SCB P21 ESG中期目標 実績ハイライト CS 環境
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) SDB P23-24 温室効果ガス排出量の削減 SDB P28 環境データ CS 環境
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位 SDB P28 環境データ

305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減 SDB P23-24 温室効果ガス排出量の削減 SDB P28 環境データ SCB P21 ESG中期目標 実績ハイライト CS 環境
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 SDB P24 冷媒(フロン類)の管理 SDB P28 環境データ
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 SDB P28-29 環境データ
306 廃棄物2020	
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大な影響 SDB P25-27 循環型社会 SDB P29 環境データ SCB P14 FLW削減の取り組み CS 環境
306-2	廃棄物関連の重大な影響の管理 SDB P25-27 循環型社会 SCB P14 FLW削減の取り組み CS 環境
306-3	発生した廃棄物 SDB P25-27 循環型社会 SDB P29 環境データ CS 環境
306-4	廃棄物から転用された廃棄物 SDB P25-27 循環型社会 SDB P29 環境データ SCB P16 LOTTE DO Cacao PROJECT SCB P21 ESG中期目標 実績ハイライト CS 環境
306-5	処分された廃棄物 SDB P29 環境データ
307 環境コンプライアンス2016	
307-1	環境法規制の違反 SDB P20 環境事故および法令違反
308 サプライヤーの環境面のアセスメント2016	
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー -
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 SDB P38-42 持続可能な調達
400:社会	
401 雇用2016	
401-1	従業員の新規雇用と離職 SDB P51 社会データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 -
401-3	育児休暇 SDB P45 ライフイベントと仕事の両立 SDB P51 社会データ SCB P18 ライフイベントと仕事の両立
402 労使関係2016	
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間 -
403 労働安全衛生2018	
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム SDB P48 労働安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 SDB P48 労働安全衛生
403-3	労働衛生サービス SDB P46-47 健康経営 SCB P19 健康経営ホワイト500 CS 健康経営宣言

403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション SDB P48 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修 SDB P48 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進 SDB P46-47 健康経営 SCB P19 健康経営ホワイト500 CS 健康経営宣言
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 SDB P48 労働安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 SDB P48 労働安全衛生
403-9	労働関連の傷害 SDB P48 労働安全衛生
403-10	労働関連の疾病・体調不良 -
404 研修と教育2016	
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間 SDB P43 研修実績 SDB P51 社会データ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム SDB P43-44 人材育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 SDB P43-44 人材育成
405 ダイバーシティと機会均等2016	
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ SDB P42-43 DEI SCB P17 DEI CS 従業員の能力発揮
405-2	基本給と報酬総額の男女比 -
406 非差別2016	
406-1	差別事例と実施した救済措置 SDB P32-33 人権 SDB P55 コンプライアンス SCB P20 人権の尊重 SCB P20 コンプライアンス
407 結社の自由と団体交渉2016	
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー SDB P38-42 持続可能な調達
408 児童労働2016	
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー SDB P32-33 人権 SDB P38-42 持続可能な調達 SCB P15 児童労働モニタリング CS 持続可能な調達
409 強制労働2016	
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー SDB P32-33 人権 SDB P38-42 持続可能な調達 SCB P20 人権の尊重
410 保安慣行2016	
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員 -
411 先住民族の権利2016	
411-1	先住民族の権利を侵害した事例 自社オペレーションにおいて該当なし SDB P32-33 人権

413 地域コミュニティ2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	SDB P38-42 持続可能な調達 SCB P15-16 持続可能な調達 CS 持続可能な調達
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	-
414 サプライヤーの社会面のアセスメント2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	SDB P38-42 持続可能な調達
415 公共政策2016		
415-1	政治献金	-
416 顧客の安全衛生2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	SDB P36-38 食の安全・安心 SCB P9 食の安全・安心 CS 食の安全・安心
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	SDB P38 リコールおよび景品表示法違反
417 マーケティングとラベリング2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	SDB P26 容器包装の環境配慮 SDB P36-38 食の安全・安心 SCB P9 食の安全・安心 SCB P14 容器包装の環境配慮
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	SDB P38 リコールおよび景品表示法違反
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	SDB P38 リコールおよび景品表示法違反
418 顧客プライバシー2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	-
419 社会経済面のコンプライアンス2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	SDB P55 法令違反