



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

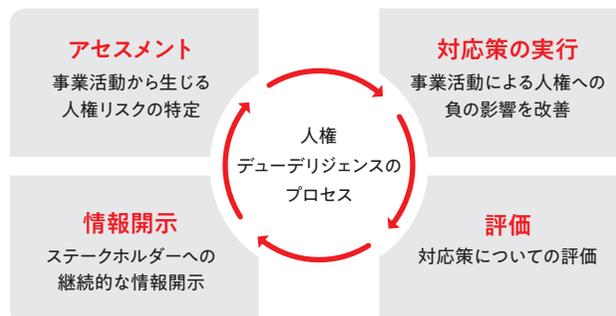
事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの特定と低減に取り組んでいます。人権リスクの特定は、はじめに国際基準やガイドライン\*1に基づき事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント\*2を実施し、潜在的な人権課題の抽出を行います。さらに、質問票やインタビューなどによる実態把握調査を行い、見つかった人権リスクに対しての是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的に既存リスクと新しいリスクへのアセスメントを行い、特定したリスクの見直しを実施しています。

\*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"> <li>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</li> <li>優先的に取り組むべき人権リスクを特定</li> </ul>
2021年～ 2022年	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員への人権研修を開始、拡大</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
2023年～	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

\* 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。差別的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](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	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の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

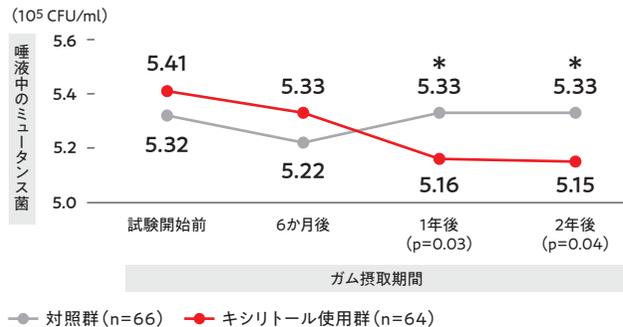
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樺などの樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スツとした爽やかな冷涼感が特徴です。

### ● 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。

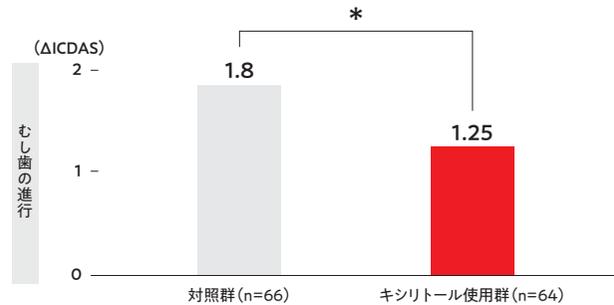
### 📊 キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



\* 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。

2023年目標 2028年目標



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。

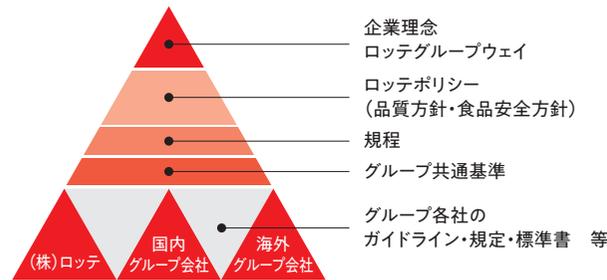
\* ISO9001: 一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足度を向上させるための品質マネジメントシステムに関する国際規格。

LOTTE ADVANCEの構成

LOTTE ADVANCE



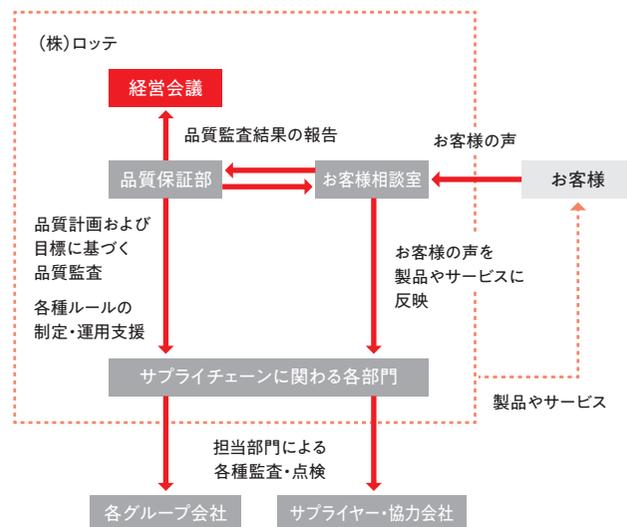
LOTTE ADVANCEの文書体系



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

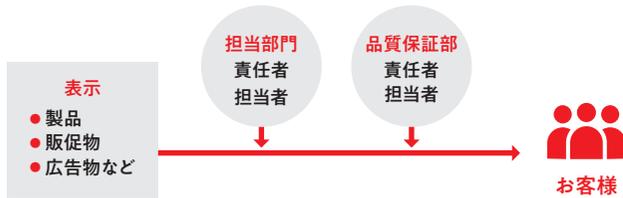
工場では製品への異物混入防止施策を重点的に実施しています。当社では、生産現場への入場時に、手洗い・アルコール消毒はもちろん、空気の噴射によるエアシャワー、掃除機のように吸い取る吸引式毛髪・塵埃除去機、粘着ローラーがけの3重の工程を経て、衣服に付着した毛髪やホコリなどの異物を取り除いています。また、製造工程においては、金属検出機、X線検査装置など複数の異物検出装置を用いて製品の安全性を確保しています。

## ● 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。

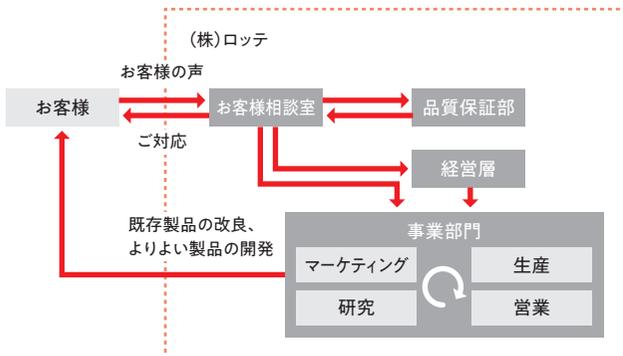
さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないよう表示等に関する人権ガイドラインを作成して運用しています。

### — 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

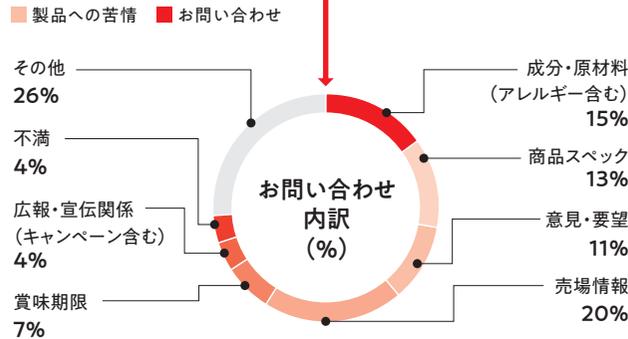
お客様からのお問い合わせやご相談にお応えする窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発などにつなげています。



## 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

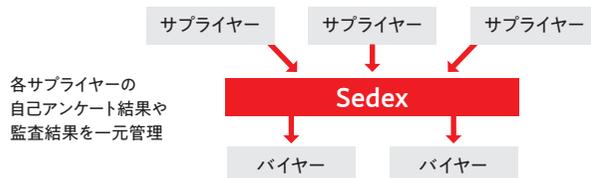
当社では、調達方針に基づき、持続可能な調達活動を推進しています。調達方針には、倫理的な取引や品質、安全性に関してはもちろん、サプライチェーンにおける環境や社会への配慮についても掲げています。しかしながら、サプライチェーンのグローバル化に伴い、私たちだけでサプライチェーン全体における環境や社会への影響を把握・管理することは難しく、サプライヤーと協働して取り組むことが不可欠です。そこで、2019年4月に(株)ロッテ サプライヤーガイドラインを制定しました。本ガイドラインを通して、サプライヤーと基本的な価値観を共有し、さらには対話を通じてより有益な関係を構築して、共に持続可能な社会の実現に貢献するこ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

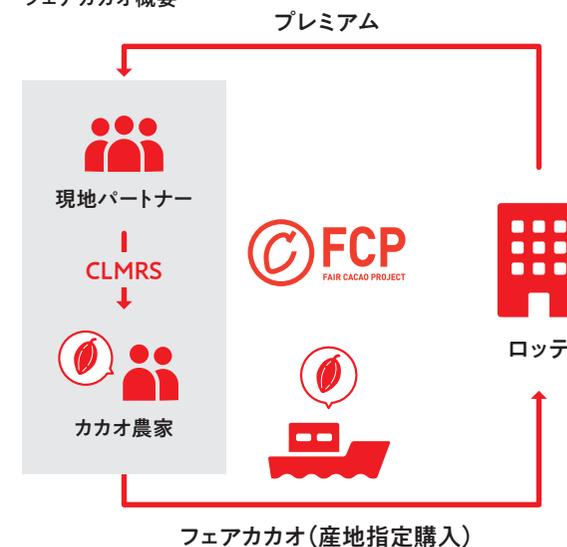
### フェアカカオ調達地域一覧(2022年度実績)

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

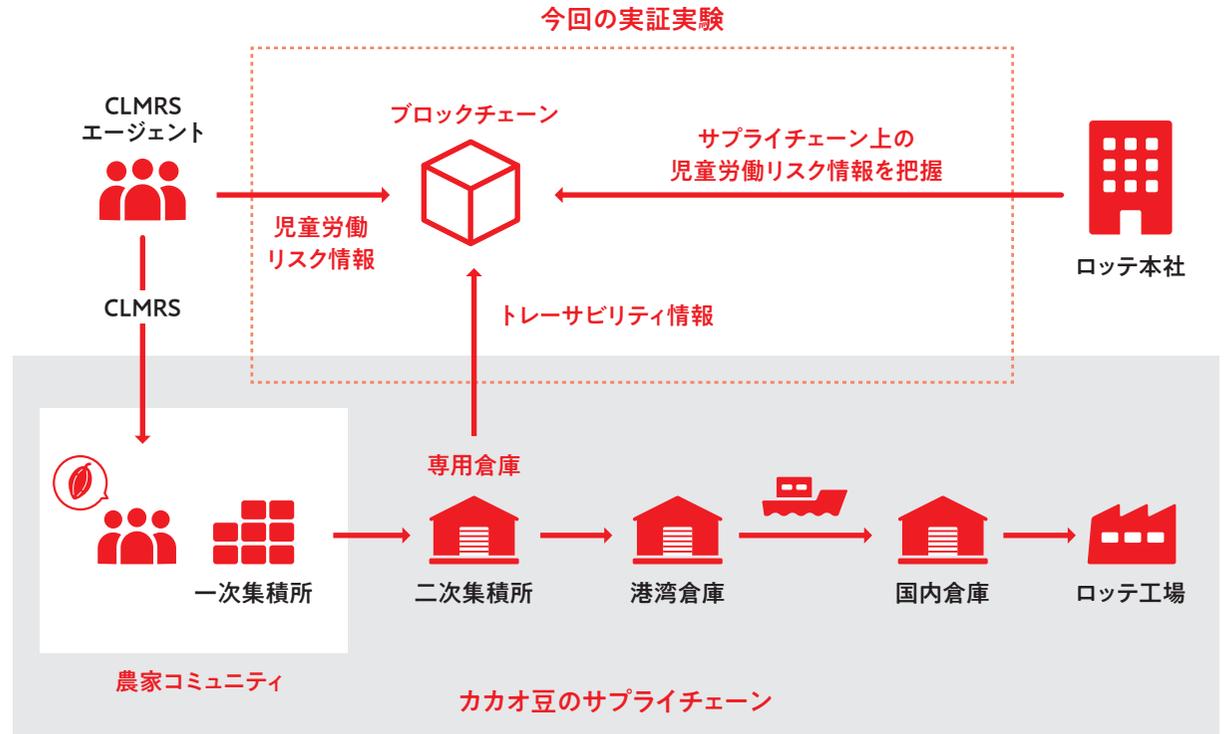


また、フェアカカオプロジェクトをさらに進化させるための実証実験や国内外の業界団体やNPOなどと協力した生産地支援も行っています。特に、農家および将来の農家の担い手である子どもたちへの支援は、カカオ豆の持続可能な調達につながると考えています。

● 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

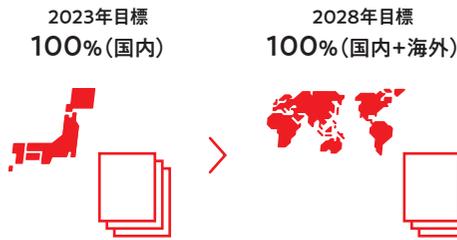
### 集計対象

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

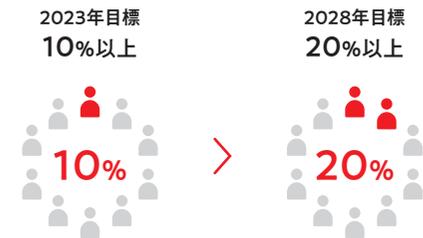
事業を支える最も重要な基盤は人材です。当社は、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることで、企業の持続的な発展を目指しています。2018年には人事方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ (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	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	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。

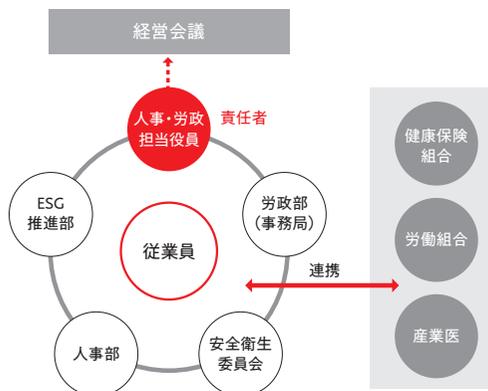
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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)	国内	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