



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ももちろん、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
- ◆ 持続可能な調達
- ◆ 持続可能な食の提案
- ◆ アニマルウェルフェア
- ◆ 食の安全・安心
- ◆ 労働安全衛生
- ◆ 心身の健康
- ◆ 食育
- ◆ 従業員の能力発揮
- ◆ 支援活動
- ◆ グループ会社の取り組み
- ◆ 社会データ

## ◆ 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加担することがないように努めています。国際人権規約やビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする国際規範を支持しており、2021年4月には「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。また、2024年より「国民生活産業・消費者団体連合」が定める「外国人の受入れに関する基本指針」への賛同を表明しています。

▶ (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

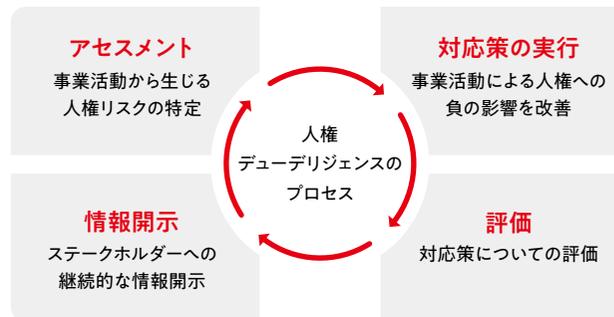
事業とサプライチェーン全体で影響を受ける人々の人権尊重のため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の順に従い、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクの特定と低減に取り組んでいます。人権リスクの特定は、はじめに国際基準やガイドライン\*1に基づき事業活動から生じる人権リスクについてアセスメント\*2を実施し、潜在的な人権課題の抽出を行いました。さらに、質問票やインタビューなどによる実態把握調査を行い、見つかった人権リスクに対しての是正措置を行っています。また、事業環境の変化を適切に反映するため、定期的なアセスメントを行っています。2023年には再度特定したリスクの見直しを実施し、大きな変更がなかったことを確認しました。

\*1 国連グローバル・コンパクト10原則、GRIスタンダード、国連ビジネスと人権に関する指導原則、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス等。  
\*2 インプットデータとして、ITUC-Global Rights Index、Global Slavery Index等を使用。

#### — 主な取り組み

2019年～ 2020年	<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>・主要原材料を扱う商社や国内協力工場、国内グループ会社（一部）への実態把握調査</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(P51)を推進しており、その中で、人権を主要な経営リスクとして位置付けています。人権に関するリスクについては、サステナビリティ推進部担当執行役員を責任者として、サステナビリティ推進部企画課が担当しており、関連部署およびグループ会社と連携してリスクおよび対応策とその進捗を取りまとめ、リスク管理委員会に年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。2023年度は約3,200人が受講しました。差別の禁止やアンコンシャスバイアス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。また、社外への発信が差別・偏見の助長や、固定観念の押し付け・暗示につながる内容とならないよう確認を行っています。

▶ 広報・マーケティングにおける人権尊重ガイドライン

[https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/pdf/respect\\_human%20rights\\_guideline.pdf](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(P53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。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。

ー 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人権研修の実施</li> <li>●ガイドラインの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国内全社員を対象にeラーニング実施</li> <li>●ガイドラインの周知と運用の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年1回の研修を継続</li> <li>●ガイドラインの定期的な見直し</li> </ul>	P29-30
		LGBTQ+や障がい者などのマイノリティへの取り組みが不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>●理解促進のための研修と取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ALLY*コミュニティ設置</li> <li>●同性パートナーも配偶者に適用される福利厚生を受けられるよう制度を順次拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●誰もが安心して働ける職場環境の整備</li> <li>●障がい者の雇用拡大と受け入れ環境整備</li> </ul>	P40
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人権啓発と通報窓口周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●通報窓口使用状況の定期モニタリング</li> </ul>	P29-30
サプライチェーン	差別の禁止とハラスメントの防止 強制労働および児童労働の禁止 労働者の基本的権利の尊重	サプライチェーンの管理体制が不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Sedexを用いたサプライヤー管理と協力工場の実態調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●サプライヤーへのSedex加入促進</li> <li>●当社および協力工場へ実態調査実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Sedexによる継続管理</li> <li>●当社および協力工場へのエンゲージメント継続</li> </ul>	P31
		カカオ豆の生産地域における児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ロッセサステナブルカカオの調達を通じた児童労働のモニタリングと是正支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ロッセサステナブルカカオ調達実績44%(2023年度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●目標の達成に向けた取り組みの推進</li> </ul>	P31-33
		パーム油の生産地域における強制労働および児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第三者認証油の調達を通じた生産地支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第三者認証油調達実績89%(2023年度、国内)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●第三者認証油の調達継続</li> </ul>	P34

\* ALLY: LGBTQ+を理解し、支援する人。

## ◆ 持続可能な調達

### 基本的な考え方

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

#### ▶ (株)ロッテ 調達方針

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

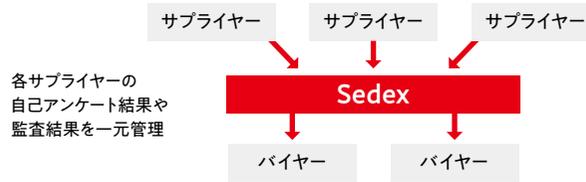
### 責任あるサプライチェーンの構築

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、私たちが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)

2021年からはサステナビリティ情報等の自己アンケート結果や監査結果を共有できる世界最大のプラットフォームであるSedexに加入しています。Sedexを活用して各サプライヤーの評価や情報収集を行うとともに、未入会の一次サプライヤーに対しては、Sedexへの加入とSedexを通じた情報共有を要請しています。2024年6月末時点で、原材料取引金額で約6割の一次サプライヤーがSedexを通じてアンケート結果と評価を共有しています。



### 重要原材料

使用している原材料を使用量、依存度、代替の可否、環境や社会との関わり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

チョコレートが主力製品である当社にとって、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンの実現は重要な課題です。カカオ豆の生産地は児童労働や森林減少、病虫害による収穫量減等の様々な課題を抱えており、こうした状況を改善して、チョコレートに携わるすべての人の幸せに貢献しながら、カカオ豆の持続可能なサプライチェーンを実現することが当社の使命です。

持続可能なサプライチェーンの実現に向けて、調達するカカオ豆生産地のトレーサビリティ確立とその生産地が抱える課題への支援を行っています。そのように調達したカカオ豆をロッテサステナブルカカオと名付けて調達割合を拡大しており、2025年度までにガーナ共和国から調達するすべてのカカオ豆で、2028年度までに調達するすべてのカカオ豆で実現する目標を掲げています。



### — カカオ豆調達量

2021年度	5.1千t うちロッテサステナブルカカオ19%
2022年度	6.0千t うちロッテサステナブルカカオ26%
2023年度	7.5千t うちロッテサステナブルカカオ44%

豆の状態での調達したカカオ豆の重量

#### 集計対象

株式会社ロッテ

### ● トレーサビリティ

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

#### — ロッテサステナブルカカオ調達地域一覧(2022/23 収穫年度\*実績)

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

\* 収穫年度: 世界最大のカカオ豆生産地である西アフリカ地域では、カカオ豆の収穫に合わせて10月から翌年の9月末までを収穫年度としている。2022/23と記載した場合は、2022年10月から2023年9月末まで。

#### — ロッテサステナブルカカオ調達先農家数(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
ロッテサステナブルカカオ調達先農家数	2,124	3,188

### ● 児童労働の撤廃

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

\* CLMRS: 児童労働監視改善システム (Child 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で、農家コミュニティ単位での児童労働リスクを把握・改善。

#### — CLMRS概要



#### — CLMRSの状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
CLMRS導入農家数	2,008	3,083
導入率	94.5%	96.7%
児童労働特定数	36	617
うち是正済数	35	617

導入率=CLMRS導入農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

### ● グリーバンスマカニズム

ロッテサステナブルカカオの調達地域のうち、New Edubiase/N-sokoteとDunkwaにおいては農家コミュニティ内で児童労働などの人権侵害が疑われる事案を発見した場合に、CLMRSや農法の指導を実施している現地パートナーに通報できる仕組みを導入しています。

### ● 森林減少の確認

ロッテサステナブルカカオの調達地では、カカオ農園が森林減少に関与していないか確認するために、農園のマッピングを進めています。

#### — 農園マッピングの状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
マッピング済農家数	1,265	3,100
把握率	59.6%	97.2%
うち森林保護地域への該当/隣接数	0	126

把握率=マッピング済農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

### ● 農法のトレーニング

ロッテサステナブルカカオの調達先農家に対して肥料・農薬の適切な使用法や収穫量増につながる農法の指導を行っています。

#### — 農法のトレーニング実施状況(ガーナ共和国)

	収穫年度	
	2021/22	2022/23
実施農家数	1,725	2,368
実施率	81.2%	74.3%

実施率=農法のトレーニング実施農家数/ロッテサステナブルカカオ調達先農家数

### ● 農家のエンパワーメント

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

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



#### — VSLA実施状況(ガーナ共和国)

	収穫年度
	2022/23
VSLA運営サポート数	27

### ● 井戸の寄付

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



### ● ステークホルダーとの協働

国際協力機構 (JICA) が2020年に設立した「開発途上国におけるサステナブル・カカオ・プラットフォーム」に設立時から参加し



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

また、カカオ農家の支援を目的として、2000年にアメリカで設立された国際的なNPO法人「世界カカオ財団 (World Cocoa Foundation)」



の活動に参画し、赤道直下のカカオ栽培地域におけるカカオ農家への技術指導や、過酷な児童労働のない社会の実現を目指した活動を支援しています。

### ● 女性の健康支援

女性のいのちと健康を守るため1968年に日本で設立された国際協力NGO「ジョイセフ」を通じて、2007年からガーナ共和国へ保健



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や、安心で清潔な水を確保するための井戸を建設するための支援を行ってきました。近年は、保健施設の衛生環境強化や保健スタッフの研修、若者への啓発教育活動などへの支援を実施しています。

### ● 学校給食支援

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



© WFP/Derrick Botchway

## 持続可能なカカオ産業の実現に向けて

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て取り組んでいます。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。



### 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拓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チャレンジしていきます。

## ◆ 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。

▶ ロッテ 品質方針・食品安全方針

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

### 品質保証システム LOTTE ADVANCE(ロッテアドバンス)

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

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

LOTTE ADVANCEは、国際的な食品安全認証であるGFSI承認スキームの考え方に則った食品安全の取り組みをベースに、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001\*4の考え方と、独自の高い品質や食品安全のルールを取り入れています。当社国内販売品を中心に製品の設計開発の段階から食品安全に関するリスクを評価するシステムを導入し、サプライチェーン全体でこれまで以上に幅広い視点でリスク低減に取り組みます。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統一しています。LOTTE ADVANCEは、主要製品である菓子およびアイスクリームに適用し、品質方針および食品安全方針とそれに紐付く規程およびグループ共通基準、そして当社グループごとの具体的なルール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ます。

## ◆ 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月より、植物性ミルクを使用した「クーリッシュGreen バニラ」を全国(コンビニエンスストア除く)で販売しています。



## ◆ 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。

## パーム油

2023年度のパーム油の調達実績(国内)は15.2千tで、そのうち第三者認証油の割合は89%となり、前年度より34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・団体と連携し、パーム油産業全体の持続可能な発展に貢献していきます。

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

### パーム油調達量

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%
2023年度	15.2千t うち第三者認証油89%

油脂および油脂加工品に含まれるパーム油の重量

#### 集計対象

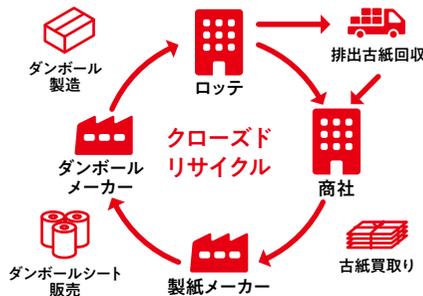
株式会社ロッテおよび主な国内グループ会社

## 紙

2023年度の国内における製品の容器包装に用いる紙の調達実績は43.6千tで、そのうち環境に配慮した紙の割合は95%となりました。今後も、紙の持続可能な調達に取り組み、FSC認証などの環境に配慮した紙の調達割合を拡大していきます。

### ● 段ボールの再資源化

自社で排出する段ボールを再度自社で使用する、クローズドリサイクルの取り組みを始めました。原料・包材の梱包、生産ロスなどで不要となった段ボールを今までは古紙回収していましたが、自社での資源循環を行うことで、安定的な供給維持が可能となりました。

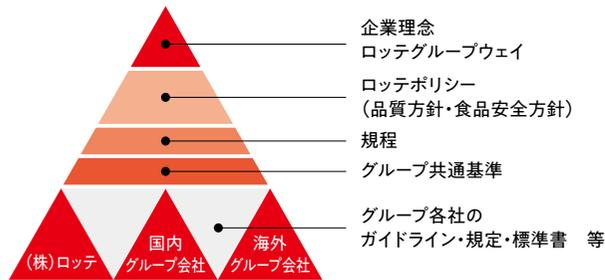


- \*1 GFSI:世界食品安全イニシアチブ(Global Food Safety Initiative)の略。食品安全システムの継続的改善を目的に2000年5月に設立された国際的な非営利団体。
- \*2 FSSC22000:食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるISO22000を追加要求事項で補強した世界標準の食品安全規格。
- \*3 BRC:英国小売業協会(British Retail Consortium)の略。同協会が食品安全のための第三者認証のスキームを運用している。
- \*4 ISO9001:一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足を上向きさせるための品質マネジメントシステムに関する国際規格。

### LOTTE ADVANCEの構成



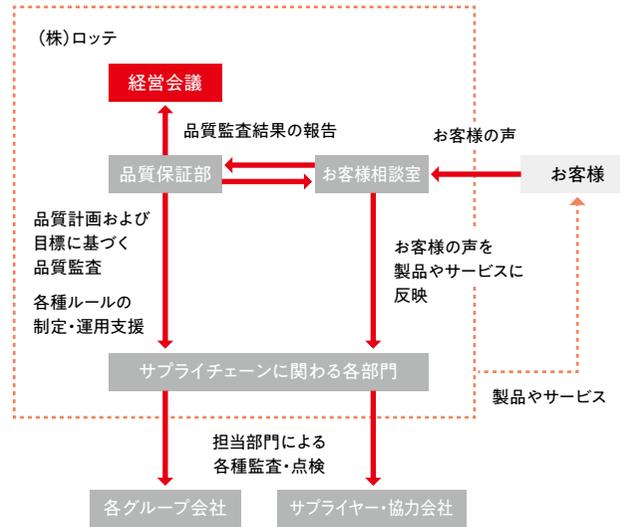
### LOTTE ADVANCEの文書体系



### 品質保証の推進体制

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

#### ● 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。

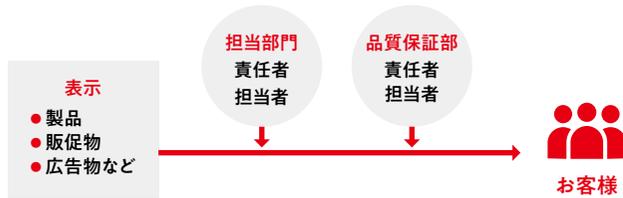
#### ● 生産

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

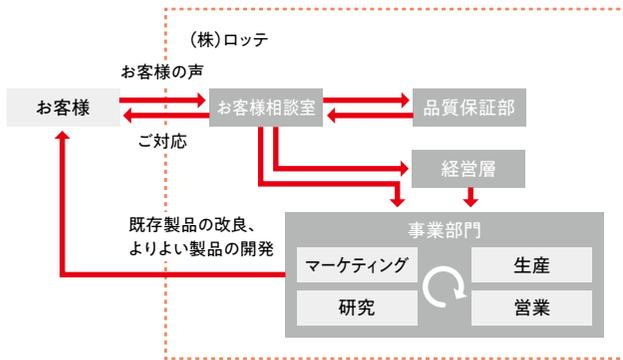
お客様が安心して製品を購入し、お召し上がりいただけるよう、製品パッケージや販促物、広告物などの表示については、関連法規を遵守することはもちろん、お客様に分かりやすく、誤認を与えないよう努めています。当社では、担当部門の複数人で表示の内容をチェックし、品質保証部が法律や業界ルールに照らして確認することで間違いや誤認を防ぐ体制を設けています。また、担当者のレベルアップを図るため、食品の表示に関する社内教育を品質保証部が主導して行っています。さらに、誤った固定観念や差別を助長するような表現や、未成年への悪影響を及ぼす表現を行わないよう表示等に関する人権尊重ガイドラインを作成して運用しています。

— 当社の表示チェック体制



● お客様とのコミュニケーション

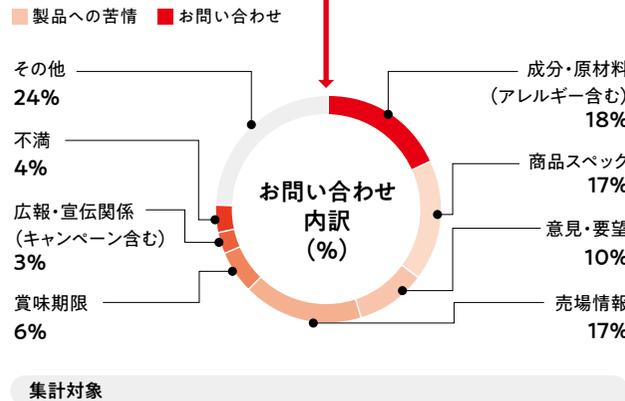
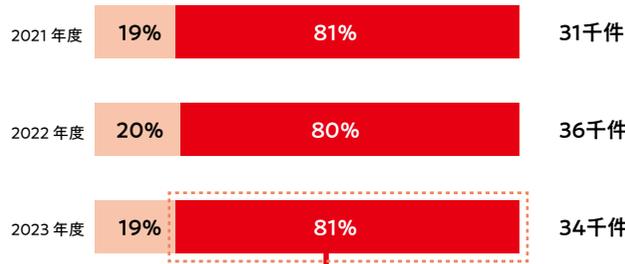
お客様からのお問い合わせやご相談にお応える窓口として、当社ではお客様相談室を設置しており、安心して製品やサービスをご利用いただけるよう、真摯な対応と情報提供に努めています。お客様の声は、経営層および社内関連部署で共有し、既存製品の改良や新製品の開発などにつなげています。



お客様の声件数と内訳

2023年度、当社国内グループのお客様相談室に寄せられたお客様の声は34千件でした。

— 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

2023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。

◆ 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実施しています。さらに、事業所を超えて、危険についての情報を共有し、改善について話し合う危険予知訓練研修(KYT研修)を毎年実施しています。



安全監査・点検の実施

当社では、安全監査・点検を実施し、法令違反防止や労働災害のリスク低減に取り組んでいます。労働災害を減らすため、朝礼時には各部署で前日のヒヤリハットを報告しています。報告がある場合には、管理職ミーティングにて現場を確認し、対応しています。また、万一、労働災害が発生した場合には、再発防止に向け、原因究明と対策を徹底しています。

リスク低減取り組み事例

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

労働災害の防止

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

## ◆ 心身の健康

### 基本的な考え方

当社は2048年度までの目標に、ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくることを掲げています。創業以来培ってきた知見と技術を活かし、地域や社会に新たな価値を提供することで、持続的な成長を実現します。1997年発売の「キシリトールガム」は、歯を丈夫で健康に保つという新しい健康価値を生み出し、社会に貢献してきました。今後も、身体と心の健康にも役立つ製品の研究・開発や情報発信・啓発活動に注力し、私たちが大切にしてきた「おいしさ」を軸に、食で健康価値を提供し、社会課題の解決に貢献していきます。2018年にはサステナビリティ方針を制定し、この考え方を明文化しました。

▶ 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ウェルビーイングに貢献する新たな製品、サービス、事業領域でしあわせな未来をつくっていきます。

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

#### — 咀嚼チェックガムによる咀嚼能力評価回数(=年間出荷数)

2023年	47万回
-------	------

集計対象

株式会社ロッテ

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、健康長寿やウェルビーイングといった様々な社会課題の解決に活かすことができると考えています。そして、噛むことのソリューションツールとして、チューインガムの普及にもつなげています。さらに、2018年度より噛むことと全身の健康について研究および情報交換のネットワークを構築することを目的に噛むこと健康研究会を発足しました。歯学だけでなく、医学や栄養学、スポーツ科学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を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/>

▶ 噛むこと健康研究会

<https://kamukotokenko.jp/>

### 「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。

#### ● ガムを噛む習慣のある高齢者は口腔機能のみならず、身体機能、認知機能が高い

高齢者1,474名を対象に、週に30分以上ガムを噛む習慣のある高齢者と、ガムを噛む習慣のない高齢者の2グループにわけて健康状態を比較したところ、ガムを噛む習慣のある高齢者は口腔機能が高く、お口の機能が衰えている人の割合が4割ほど少ないことがわかりました。そのほかにも、身体的なフレイル(虚弱)のチェックリストの該当数が少ない、握力・バランス能力テストの成績がよい、認知機能テストの点数も高いことが明らかになっています。

● フーセンガムトレーニングが子どもの口腔機能発達につながる  
4~8歳の子どもを対象に、フーセンガムトレーニングを行うことで、行わなかった子どもと比較して唇の動きが良くなりました。また、保護者の認識として、お口ポカン(日常的にお口が開いてしまうこと)の改善や、硬いものを噛めるようになる、滑舌が良くなるという結果が得られました。また、口腔機能向上を目指し、山口県歯科医師会と共同で、山口県内の年長園児約1,300名がフーセンガムトレーニングを実施したところ、アンケートに回答いただいた園児の約6割で咀嚼能力がアップし、約4割でお口ポカンやいびきが改善する結果も得られています。

#### ● ガム咀嚼トレーニングにより高齢者の噛む力が向上

高齢者がガム咀嚼トレーニングを行った研究により、行わなかった高齢者と比較して、噛む力(最大咬合力)が向上することを確認しました。別研究でも、トレーニング後の舌の力(最大舌圧)が行わなかった高齢者より高い結果が得られています。よって、ガム咀嚼トレーニングは要介護認定や死亡リスクの増加につながる口腔機能低下を抑制することが期待できます。

### 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するための施策の一つとして「その歯と100年。キシリトールプロジェクト」を2020年にスタートしました。予防歯科の先進国であるフィンランドにならない、自治体や地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10の自治体の幼稚園・保育園で活用実績があります(北海道、青森県五所川原市、福島県会津若松市、千葉県、神奈川県海老名市、岐阜県、岡山県、山口県、福岡県北九州市、熊本県熊本市)。幼児期からの口腔ケア習慣の定着を促すとともに、市内の歯科医師会と連携して園児たちのむし歯の保有率に関する情報をもとにした活動も検討していきます。

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



まいにち はみがき まいにち キシリトール



## キシリトールについて

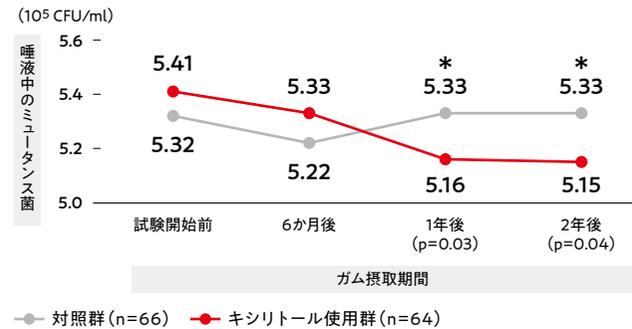
キシリトールは、むし歯の原因となる酸を作らない糖アルコールの一種で、白樺や樅などの樹木や植物から作られる成分です。砂糖と同じくらいの甘味がありますが、キシリトールは約3キロカロリー/gで、約4キロカロリー/gの砂糖と比べて少なめです。また、スツとした爽やかな冷涼感が特徴です。

### ● 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。

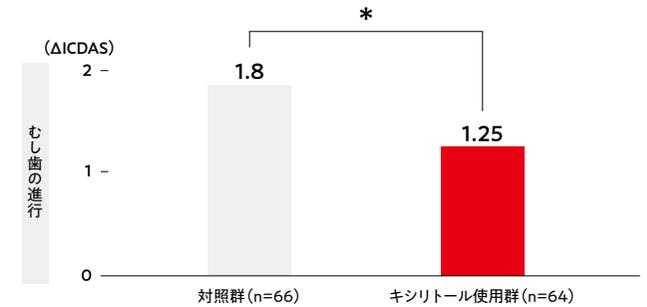
### 📊 キシリトール含有ガム摂取後の唾液中ミュータンス菌の変化



\* 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



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すが、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。また、2028年までに社員の食育活動等参加率を20%以上とすること、2038年には経験やスキルを社会に還元し、社外での多様な経験を個人および組織の成長につなげることを目標に掲げています。

#### ― 食育参加社員数(延べ人数)

2021年度	17名	(参加率 0.4%)
2022年度	43名	(参加率 1.0%)
2023年度	597名	(参加率 13.5%)

#### 集計対象

株式会社ロッテ

#### ― 主な施策

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

### 外部評価

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

(公財)消費者教育支援センターが主催する「消費者教育教材資料表彰2024」において、「あなたの『選ぶ』から創るしあわせな未来」が『優秀賞(企業・業界団体部門)』を受賞しました。



## ◆ 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財です。当社は、イノベーションによる成長を続けるために多様なグローバル人財が集い、活躍する職場を実現することを2048年の目標に掲げています。

そのためには、従業員一人ひとりが持てる力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと活躍できる環境を整えることが重要だと考えています。2018年には人事方針を制定し、この考え方を明文化しました。

#### ▶ (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イ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、2028年度までに国内の女性管理職比率を10%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

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%)
2024年3月末時点	7.5%	(株式会社ロッテ 5.1%)

#### 集計対象

株式会社ロッテおよび国内グループ会社

#### ● 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。

### ● 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%以上を目標とし、さらなる女性活躍を推進しています。

### ● 障がい者の雇用

DEI推進の一環として、障がい者の雇用を推進しており、法定雇用率以上の雇用を目指して取り組んでいます。トイレの改善や段差の解消など、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、当社の採用ウェブサイトでは、本社ビルにアクセスしやすいバリアフリーなルートを紹介し、面接や通勤への不安軽減を図っています。さらに、当社および国内グループ会社の人事労政担当者を対象に、障がい者理解促進のための研修を実施しています。

### ● シニアの雇用

当社および国内グループ会社では、60歳の定年後も雇用を継続する定年再雇用制度を設けています。長年培った知識や技能で職務を遂行するとともに、後進の指導や育成の役割を担っています。

### ● LGBTQ+への取り組み

当社では、人権方針で性的指向や性自認、性表現に対する差別の禁止を明文化しており、誰もが安心して働ける職場環境を整備するためにLGBTQ+への各種取り組みを行っています。

理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の実施</li> <li>・相談窓口の設置</li> <li>・ALLY(アライ)*についての情報提供とコミュニティの設置</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートの性別欄に「その他」および「無回答」を追加</li> <li>・採用担当者向けガイドラインの周知</li> </ul>
制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーも配偶者に適用される福利厚生を受けられるよう制度を順次拡大</li> </ul>

\* ALLY(アライ):LGBTQ+を理解し、支援する人。



## 人財育成

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。

### ● 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財の育成を目的に、研修を開催しています。2022年に企業内大学「ロッセ大学」を開校し、ロッセグループが発展していくためのリーダーシップ・プログラムを実施しています。社内外のトップリーダーによる講義・講演や、参加者自ら新規事業を提案するアクションラーニングをセットにし、経営トップへ提言を行います。また、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拡げ、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「ロツテノベーションカレッジ」を開校しています。また、語学研修やeラーニング、通信教育も整備しており、幅広い知識や技能を習得できます。

### 一 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	マネージャー 研修		次期経営 人財育成		再雇用キャリア デザイン ワークショップ
中堅	昇格者研修	営業 工場	次世代 リーダー育成	オンライン研修・eラーニング	50歳キャリア デザイン ワークショップ
			女性管理職 育成		40歳キャリア デザイン ワークショップ
若手	年次研修		異業種交流 研修	語学研修 通信教育	30歳キャリア デザイン ワークショップ
			外部派遣型 研修		1-3年次 キャリア面談
入社	新入社員研修 OJT		グローバル 人財育成		

## キャリア開発支援

2021年にロツテ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。定年退職者の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。当社では、柔軟な働き方ができる様々な制度を導入し、ライフステージにかかわらず多様な人財が活躍できる環境を整備しています。また、適正な労務管理の推進や、残業時間の多い部署への業務改善サポートにも取り組んでいます。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。当社では、柔軟な働き方ができる様々な制度を導入し、ライフステージにかかわらず多様な人財が活躍できる環境を整備しています。さらに、これらの制度を活用し、生産性向上による労働時間削減に取り組み、ライフ・ワーク・バランスの実現を目指しています。

## ● 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リース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。



### ● 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、有給休暇の積極的な取得促進に取り組んでいます。

### ● テレワーク勤務制度

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

### ● スライドワーク(時差出勤)制度

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

### ● オフィスのリノベーション

当社本社ビルの一部では、固定席を設定せずに、従業員がその日の仕事に合わせて席を選んで働くことができるフリーアドレスオフィスを導入するなど、オフィスのリノベーションを進めています。コミュニケーションを活発に行う席や、集中して作業を行う席など、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。



### ● 服装の自由化

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

### 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

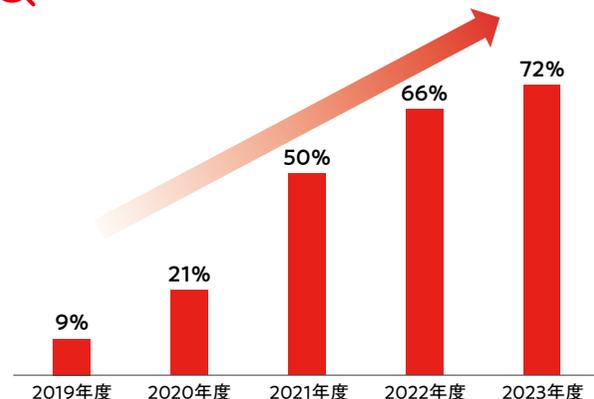
当社では、従業員が安心して産休に入り、また、スムーズに職場復帰できるようにサポートをしています。上司は「出産・育児面談シート」を活用し、体調把握や引き継ぎに関する確認を行います。どの職場においても、上司と妊娠中の従業員が円滑にコミュニケーションを図れるよう、体制を整えています。

#### ● 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。



#### 📊 男性従業員の育児休業取得率



集計対象

国内グループ会社

### ● 介護のサポート

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

### 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。

### 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

ロツテが「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。

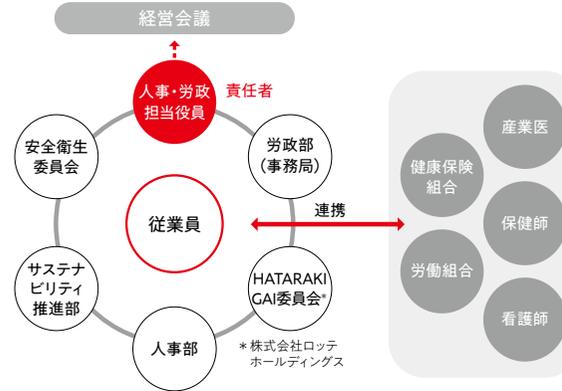
そのため、当社は従業員ならびにそのご家族の健康の維持・増進を経営における重要課題の一つとしてとらえ、健康経営に積極的に取り組んでまいります。

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。

株式会社ロツテ

### ● 推進体制

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



\*株式会社ロツテホールディングス

### ● 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、健康経営優良法人に認定されました。



▶ (株)ロツテ 健康経営

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

### — 主な施策

	主な施策			
健康管理	定期健康診断	特定保健指導	短期人間ドック	脳ドック
	無料歯科健診	事業所内歯科健診	24時間電話健康相談サービス	Web健康相談
	郵送健診	健康相談日	メンタルヘルスカウンセリング	インフルエンザ予防接種
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
	健康イベント			
ヘルスリテラシーの向上	健康ポータルサイト「ハビルス」の活用	健康アプリ「QOLism」の活用	健康増進教育	健康増進機関紙の配布
	歯と口の健康運動	安全衛生委員会	メンタルヘルスセミナー	
運動習慣支援	ウォーキングイベント	スポーツクラブ・施設契約	クラブ活動	
実態調査	社員意識調査	ストレスチェック	生産性調査(SPQ)	パルスサーベイ
	ハラスメントアンケート			

一 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。
事業所内歯科健診	従業員の歯と口の健康維持のために毎年事業所内に会場を設け歯科健診を実施しています。健診により虫歯を早期に発見し治療を促すだけでなく、歯の磨き方の指導を行うことで歯と口の健康に対する従業員の意識向上に繋げています。
健康サポート ライフサポート	
家庭常備薬の斡旋	従業員のセルフメディケーションに対する取り組みの一環として、定期的に家庭常備薬を割安で購入できる機会を提供しています。
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。
健康イベントの実施	本社や工場健康測定イベントを行っています。イベント当日は血管年齢の測定、自律神経チェック、ベジチェックを実施し、測定の結果を元に専門のスタッフが改善に向けたアドバイスを行っています。

ヘルスリテラシーの向上

健康ポータルサイト「ハビリス」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っています。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QOLead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に活用を推進しています。
健康増進教育	生活習慣改善や健康リテラシー向上につながる様々なテーマのヘルスケア動画や健康コラムを社内のイントラネットに専用のサイトを設け、視聴・閲覧を推奨しています。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。



メンタルヘルスセミナー	従業員のメンタル不調の予防施策としてeラーニングや冊子の配布など、全従業員を対象にしたセルフケア教育を実施しています。また、管理職やリーダー職を対象にラインケアセミナーを実施し、従業員の支援と職場改善に向けた取り組みを行っています。
女性特有の健康課題に対する取り組み	従業員が女性特有の健康課題についての理解を深めるために「月経・妊活・更年期」の動画を配信し性別を問わず視聴を勧奨しています。従業員アンケートを実施し、女性特有の健康に関する従業員の意識や制度・施策に対する意見や要望を把握し参考にしています。

運動習慣支援

ウォーキングイベント	毎年ウォーキングイベントを実施し、従業員の生活習慣の改善と運動習慣の定着に取り組んでいます。イベントはQOLismを活用し、アプリ上で従業員同士が毎日歩数を競い合う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。
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------

## ◆ 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

地域貢献活動として毎年、工場が立地する松戸市、船橋市、大田区の自治体で児童施設にチョコレートを寄贈しています。特に2023年度は近年自治体が取り組む「こども食堂」へ寄贈し、自治体の活動に寄与しました。

東京都の児童養護施設には、2009年より継続してクリスマスにチョコレートを贈り、毎年子ども達の喜ぶ声が集まっています。

また、メリーチョコレートのブランド「ルルメリー」で、紙袋等の売り上げの一部をWWFジャパンの自然を保護する活動に役立てています。



### 銀座コージーコーナー

#### ● レジ袋売上金の一部を寄付

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



#### ● ケーキ教室・販売体験

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

### ロッテウエデル

主要製品であるチョコレートでレインフォレスト・アライアンス\*認証を取得したカカオ原材料を一部使用しています。使用している製品のパッケージには当該認証マークを付け、環境と人権に配慮した製品であることをお客様にお伝えしています。

\*レインフォレスト・アライアンス:地球環境保護と人々の持続可能な生活を確保することを目的として設立された国際NPO。



#### ● 仕事と子育ての両立支援

仕事が忙しく子どもと過ごす時間を十分に取れないといった悩みを抱える会社員を応援するため、こどもの日に親が早く退勤することや休暇をとることを奨励する#Sweet Excuse(甘い言い訳)キャンペーンを実施しました。Web上で子ども達が親の早退や欠勤の「言い訳」を上司に提出します。この取り組みには社内外から約6万人が参加し、多くの反響をいただきました。



#### ● 従業員のボランティア活動

ウエデルでは従業員の積極的なボランティア活動への参加を後押ししています。支援内容は社内投票で決定され、これまで17年間にわたり260を超えるプロジェクトを実施してきました。2023年には養護施設から30名の若者をオフィスに招待し、ヘイトスピーチ対策トレーニングやキャリア支援ワークショップ等の教育プログラムを実施しました。



### ● 障がい者支援

ウェデルでは障がい者支援取り組みを進めています。2021年の障がい者雇用率は0.85%でしたが、2023年は5.9%を達成しました。また、従業員の理解を促すため、社内研修やNGOと協力してワークショップの開催等も行っています。

### ● 寄付活動

ウェデルでは毎年フードバンクへ製品の寄付を行っています。今後も、NGOや児童支援活動団体、個人等の幅広いステークホルダーのニーズに応えられるよう活動を継続していきます。

### ロットベトナム

「食べて美味しい!作って楽しい!」を合言葉に、自社のお菓子の捨て箱を活用した環境保全啓発プロジェクトとして、パッケージクラフト活動を実施しています。



### ロットインドネシア

ロットインドネシアでは、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

#### ● 動物・環境保護活動

コアラの保護と飼育のためにチェンマイ動物園に寄付を行いました。また、動物と環境の保護に対する意識を高めるための社会見学ツアーをチェンマイ動物園と共同で実施しました。



#### ● 植林・森林保全活動

Khao Nang Panthurat Forest Parkにて、木の種子を土団子に包んで飛ばすというユニークな方法で植林・森林保全活動が行われました。



### 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

指標	単位	2022年3月31日時点			2023年3月31日時点			2024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	11,704	—	—	11,794	—	—	11,686	—	—
従業員数	人	7,356	—	—	7,375	—	—	7,189	—	—
臨時従業員数	人	4,348	—	—	4,419	—	—	4,497	—	—
国内総従業員数	人	7,509	—	—	7,446	—	—	7,436	3,500	3,936
従業員数	人	3,766	2,354	1,412	3,713	2,301	1,412	3,644	2,245	1,399
臨時従業員数	人	3,743	—	—	3,733	—	—	3,792	1,255	2,537
(株)ロッテ	人	4,496	—	—	4,436	—	—	4,408	2,647	1,761
従業員数	人	2,491	1,738	753	2,459	1,702	757	2,409	1,668	741
臨時従業員数	人	2,005	—	—	1,977	—	—	1,999	979	1,020
国内グループ会社	人	3,013	—	—	3,010	—	—	3,028	853	2,175
従業員数	人	1,275	616	659	1,254	599	655	1,235	577	658
臨時従業員数	人	1,738	—	—	1,756	—	—	1,793	276	1,517
海外総従業員数	人	4,195	—	—	4,348	—	—	4,250	—	—
従業員数	人	3,590	—	—	3,662	—	—	3,545	—	—
臨時従業員数	人	605	—	—	686	—	—	705	—	—
アジア総数	人	2,727	—	—	2,860	—	—	2,835	1,558	1,277
従業員数	人	2,500	—	—	2,560	—	—	2,520	1,386	1,134
臨時従業員数	人	227	—	—	300	—	—	315	172	143
欧米総数	人	1,468	—	—	1,488	—	—	1,415	—	—
従業員数	人	1,090	—	—	1,102	—	—	1,025	—	—
臨時従業員数	人	378	—	—	386	—	—	390	—	—

指標	単位	2022年3月31日時点			2023年3月31日時点			2024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	39.7	40.7	38.2	40.4	41.4	38.9	40.7	41.8	39.1
(株)ロッテ	歳	38.9	39.5	37.5	39.6	40.2	38.2	39.9	40.5	38.5
国内グループ会社	歳	41.4	44.0	39.0	42.0	44.7	39.6	42.4	45.4	39.8
国内従業員の平均勤続年数	年	16.6	17.5	15.0	17.1	18.2	15.5	17.6	18.5	16.0
(株)ロッテ	年	16.4	16.4	16.3	17.0	17.1	16.8	17.3	17.3	17.1
国内グループ会社	年	16.9	20.6	13.6	17.4	21.3	14.0	18.2	22.0	14.8
国内従業員の年代	人	—	—	—	—	—	—	3,644	2,245	1,399
20代以下	人	—	—	—	—	—	—	808	442	366
30代	人	—	—	—	—	—	—	883	522	361
40代	人	—	—	—	—	—	—	927	573	354
50代以上	人	—	—	—	—	—	—	1,026	708	318
グループ総管理職数	人	827	656	171	790	626	164	749	587	162
女性管理職比率	%	20.7			20.8			21.6		
国内総管理職数	人	536	497	39	529	490	39	533	493	40
女性管理職比率	%	7.3			7.4			7.5		
(株)ロッテ	人	332	316	16	329	314	15	336	319	17
新卒	人	276	264	12	273	262	11	279	267	12
中途	人	56	52	4	56	52	4	57	52	5
国内グループ会社	人	204	181	23	200	176	24	197	174	23
新卒	人	159	140	19	159	139	20	157	137	20
中途	人	45	41	4	41	37	4	40	37	3
海外総数	人	291	159	132	261	136	125	216	94	122
女性管理職比率	%	45.4			47.9			56.5		
女性管理職比率	%	4.8			4.6			5.1		
女性リーダー (係長相当)比率	(株)ロッテ %	11.0			12.2			14.1		

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度
男女の賃金の差異	%	—	61.8	62.1
(株)ロッテ	%	—	72.8	72.5
正規雇用労働者	%	—	72.8	72.5
非正規雇用労働者	%	—	68.4	70.5

● 人材育成およびライフ・ワーク・バランス

指標	単位	2021年度			2022年度			2023年度			
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	
一人当たり年間平均研修時間*	(株) ロッテ	時間	9	—	—	10	—	—	13	—	—
年間研修費用*	(株) ロッテ	百万円	45	—	—	89	—	—	91	—	—
年間総労働時間	(株) ロッテおよび国内グループ会社	時間	1,880	—	—	1,923	—	—	1,930	—	—
時間外労働時間(管理職除く)		時間	129	—	—	163	—	—	167	—	—
有給休暇取得日数		日	14.1	—	—	15.2	—	—	16.1	—	—
有給休暇取得率		%	71	—	—	76	—	—	81	—	—
育児休業取得者数		人	78	39	39	120	56	64	105	46	59
育児休業取得率		%	67	50	100	79	66	97	83	72	94
育児休業後復職率		%	99	100	97	99	100	98	99	100	98
育児休業後定着率		%	99	100	97	100	100	100	98	98	98
育児時短勤務者数		人	160	2	158	180	5	175	211	5	206

\* 人事部主催の能力開発に関する研修

● 採用と退職

指標	単位	2021年度			2022年度			2023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	1,345	887	458	
国内総採用者数	人	103	56	47	111	40	71	156	80	76	
新卒	人	88	50	38	72	30	42	93	45	48	
中途	人	15	6	9	39	10	29	63	35	28	
20代以下	人	—	—	—	—	—	—	16	10	6	
30代	人	—	—	—	—	—	—	26	18	8	
40代	人	—	—	—	—	—	—	16	6	10	
50代以上	人	—	—	—	—	—	—	5	1	4	
(株) ロッテ	人	90	50	40	62	32	30	103	67	36	
新卒	人	81	46	35	49	26	23	65	38	27	
中途	人	9	4	5	13	6	7	38	29	9	
国内グループ会社	人	13	6	7	49	8	41	53	13	40	
新卒	人	7	4	3	23	4	19	28	7	21	
中途	人	6	2	4	26	4	22	25	6	19	
海外総採用者数	人	1,259	870	389	1,350	859	491	1,189	807	382	
アジア総数	人	1,138	801	337	1,265	818	447	983	690	293	
欧米総数	人	121	69	52	85	41	44	206	117	89	
女性新卒採用比率	(株) ロッテ	%	43.2			46.9			41.5		

指標	単位	2021年度			2022年度			2023年度		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総退職者数	人	1,369	869	500	1,615	1,025	590	1,399	908	491
定年	人	51	26	25	54	42	12	75	52	23
自己都合	人	1,318	843	475	1,561	983	578	1,324	856	468
国内総退職者数	人	150	67	83	165	84	81	195	118	77
定年	人	36	22	14	34	29	5	63	45	18
自己都合	人	114	45	69	131	55	76	132	73	59
(株)ロッテ	人	88	52	36	83	60	23	121	84	37
定年	人	25	19	6	21	19	2	47	34	13
自己都合	人	63	33	30	62	41	21	74	50	24
国内グループ会社	人	62	15	47	82	24	58	74	34	40
定年	人	11	3	8	13	10	3	16	11	5
自己都合	人	51	12	39	69	14	55	58	23	35
海外総退職者数	人	1,219	802	417	1,450	941	509	1,204	790	414
アジア総数	人	1,121	741	380	1,330	880	450	1,059	716	343
定年	人	2	1	1	5	5	0	1	1	0
自己都合	人	1,119	740	379	1,325	875	450	1,058	715	343
欧米総数	人	98	61	37	120	61	59	145	74	71
定年	人	13	3	10	15	8	7	11	6	5
自己都合	人	85	58	27	105	53	52	134	68	66
(株)ロッテ離職率	%	2.5	1.8	4.0	2.4	2.3	2.7	3.0	2.9	3.2
新卒3年以内離職率	%	9.5	—	—	12.7	—	—	14.8	—	—
国内障がい者雇用率	%	2.4	—	—	2.3	—	—	2.5	—	—
国内再雇用者数*	人	107	84	23	138	110	28	152	122	30
(株)ロッテ	人	70	64	6	70	63	7	105	87	18
国内グループ会社	人	37	20	17	68	47	21	47	35	12
国内再雇用率*	%	100	100	100	100	100	100	96	96	97
(株)ロッテ	%	100	100	100	100	100	100	96	96	100
国内グループ会社	%	100	100	100	100	100	100	96	97	92

\* 60歳以上65歳未満の希望者

● 労働安全衛生

指標	単位	2021年度			2022年度			2023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	50	38	12	70	37	33	69	42	27
国内	人	17	13	4	28	11	17	30	14	16
海外グループ会社	人	33	25	8	42	26	16	39	28	11
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 (グループ計)	人	—	—	—	—	—	—	3.50	—	—
国内	人	1.68	—	—	1.96	—	—	2.08	—	—
海外グループ会社	人	—	—	—	—	—	—	7.38	—	—
休業災害強度率 (グループ計)	人	—	—	—	—	—	—	0.0728	—	—
国内	人	0.0289	—	—	0.0338	—	—	0.0205	—	—
海外グループ会社	人	—	—	—	—	—	—	0.2155	—	—

国内:株式会社ロッテおよび国内グループ会社

● 持続可能な調達

指標		単位	2021年度	2022年度	2023年度
原材料調達量	国内	千t	207	216	224
カカオ豆調達量	(株)ロッテ	千t	5.1	6.0	7.5
ロッテサステナブルカカオの割合		%	19	26	44
パーム油調達量	国内	千t	16.0	15.5	15.2
第三者認証油の割合		%	18	65	89
紙調達量(製品の容器包装)		千t	41.2	41.9	43.6
環境に配慮した紙		%	96	95	95

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

● 心身の健康

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度
「噛むこと」を意識して実践している人の割合	%	20	22	21
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	%	28	25	25

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

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	
社員の食育活動等参加率(延べ人数)	(株)ロッテ	%	0.4	1.0	13.5
食育体験者数		万人	4.6	6.6	10.1