

Contents

02	サステナビリティレポート2023について
03	編集方針
04	ヤクルトの企業概要
05	ヤクルトの事業展開
06	トップコミットメント
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

ヤクルトグループ プライバシーポリシー

ヤクルトグループは、お客様の氏名や生年月日、住所、電話番号、メールアドレスなど、特定の個人を識別できる情報や免許証番号などの個人識別符号を含む情報(以下「個人情報」といいます)について、関連する法令、ガイドライン、その他の規範を遵守し、適切に扱います。
ヤクルトグループ プライバシーポリシーには、以下の項目について記載しています。

1. 基本方針・定義
2. 事業者の名称、住所、法人代表者氏名
3. 個人情報の取得方法
4. 利用目的
5. 共同利用
6. 業務の委託
7. 第三者提供
8. 仮名加工情報
9. 開示・訂正・追加・利用停止・削除の請求
10. 個人情報の安全管理措置の概要
11. お問い合わせ先

改定：2022年4月

ヤクルトグループ プライバシーポリシー全文は以下URLからご確認ください。

WEB <https://www.yakult.co.jp/privacypolicy/>

▶ ヤクルトレディへの教育

ヤクルトレディは業務の特性上、お客様の個人情報を扱う機会が多いため、その取り扱いについては手引書等を通じてルールを徹底しています。業務上知り得た情報は漏えい・紛失しないよう、注意喚起しています。

▶ GDPRへの対応

ヨーロッパヤクルトでは、GDPR*の遵守のため、最新状況のモニタリング等の対応を行っています。お客様からの声を管理するデータベースもGDPRに準拠したものに刷新しました。また、EUと米国で締結した個人データの移転に関する枠組み「プライバシー・シールド」を無効とする欧州司法裁判所の2020年7月の判決を受け、個人情報の米国内での保管の有無について調査しました。

* GDPR(General Data Protection Regulation：一般データ保護規則)EU地域内の個人データ保護を規定する法令。

人材マネジメント

▶ 人的資本に対する考え方

ヤクルトレディやグループ従業員などヤクルトで働く「人」は事業活動の基盤であり、欠かすことのできない財産です。

経営戦略の実現に向け、多様な人材が多様な能力を発揮することが、重要であると考えています。

担当役員メッセージ



取締役 常務執行役員
管理本部長

星子 秀章

人的資本経営の考えのもと、人へ投資する

ヤクルトグループの事業活動の根幹には、ヤクルトレディをはじめとする「人」の存在があり、ビジネスモデルを機能させる原動力となっています。

当社は、「真心」「人の和」を大切にするという創始者である代田 稔の考えや、「世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」という企業理念に基づき、人は価値を創造する重要な資産と考え、人的資本に積極的な投資を行い、人材戦略を展開しています。

人材戦略の展開にあたっては、「経営戦略との連動」を念頭に置き、「心ある資本」として人材と接し、従来の一律の教育ではなく、「個」のキャリアにあった教育へと進化を図っています。

企業価値の持続的向上を目指して

2021年には、長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」の達成に向けて、人材基本戦略を再構築しました。「『個』が成長、活躍できる組織への変化」を基本方針とし、個人が生き生きと働くことができる環境づくりを行いながら、本戦略を実行しています。

具体的には、「成長エンジンの確立に向けた人材育成の実施」「多様な個の成長を支援する人材育成の実施」「共有すべき価値観を体現できる人材育成の実施」を人材戦略の3つの柱とし、「グローバル人材養成の強化」「職場を活性化し、組織力に換える職場内教育」「キャリア自律に向けた活躍支援」を重点テーマに据えて、さまざまな教育施策を実施しています。

今後も、企業価値の持続的向上を目指して積極的に人への投資を行うことで、コア事業の成長に寄与する人材を育成するとともに、個人と企業がともに成長できる組織づくりに取り組み、新たな価値を創造できる企業風土を醸成していきます。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023について
- 03 編集方針
- 04 ヤクルトの企業概要
- 05 ヤクルトの事業展開
- 06 トップコミットメント
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント**
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

働きがいを引き出す人事制度

「努力が必ず報われる会社でなければならない」という信念のもと、社員の働く意欲とやりがいを最大限に引き出すことを狙いとし、公平・公正で納得性のある人事制度の運用を心がけています。具体的には、会社が期待する役割の大きさや職務の違いを役割グループ(階層)およびコース(職種)に分類することで、社員のキャリアビジョンを明確にするとともに能力に応じた役割を担う、いわゆる適材適所を実現しています。また、人事評価制度および賞与、定期昇給等の処遇においても従来以上にメリハリをつけることで、社員の競争意識や挑戦意欲の高まりを後押ししています。

主な人事制度(ヤクルト本社)

人事制度	内容
自己申告制度	年に1回、全社員が仕事内容や能力開発、配置・異動に関する自身の意見・希望を申告する制度。社員一人ひとりの働きがいをよりいっそう高めることが狙い
社内FA制度	異動希望部署を明らかにして通知する社内FA(フリーエージェント)制度。社員自らがより高い意欲をもって能力を発揮できる職場への配置転換を希望できる
コース転換制度	プロフェッショナル群からマネジメント群への変更等、自身が進みたいコースに転換できる制度。入社後の個々のキャリアビジョンに沿った選択ができる当制度により、社員の「やりがい」「働きがい」を高め、活力ある職場づくりを目指す。2005年の導入以降、毎年20人前後の社員が自らの意思でコース転換を果たし、新たな仕事にチャレンジしている
ジョブローテーション制度	入社後の長期的な育成と適性把握を目的として、主に企画職(事務系)の社員を対象に、原則的に3~4年の間隔で定期的に人事異動を行い、入社から10年の間に3つの部署を経験する制度。営業部門と管理部門、海外事業所等さまざまな仕事や勤務地を経験し、また、バランス良く職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成が可能に
配偶者転勤帯同休職制度	配偶者が国内外を問わず転勤となった際、最大で5年間休職し帯同することができる制度

イキイキと働ける職場環境の整備

▶ 多様な従業員が働きやすい職場環境づくり

ヤクルトグループは、従業員の働き方、能力、価値観は多種多様であり、違いがあるからこそ組織として新たなイノベーションが起きるということを前提に、従業員の個性をできる限り生かして、イキイキと働ける職場づくりに努めています。また、働きやすい職場環境の実現のための取り組みとして、本社では健康経営の視点に立った社員の健康づくりの推進や、全国事業所での社員面談等を実施しています。

▶ 労働基本権の尊重

当社では、現状企業別労働組合は組織されていませんが、事業所ごとの社員の過半数を代表する者と連携し、社員の意見を聴取しています。また、社員への影響が大きい改定内容の場合には、事前に全社員向けの説明会を実施し、合意形成に努めています。

初任給と最低賃金との比較(2022年度)

	初任給(円)	最低賃金との比較(%)
大学院修了	231,500	141
大学卒(総合職)	223,500	136
大学卒(一般職)	197,500	120
短大卒	188,500	115
専門学校卒	188,500	115

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,072円/時)より、1か月20.42日、1日の労働時間7.5時間として算出。
なお、等級別の給与制度となっており、同一等級・職群での男女別格差はありません。

▶ 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト、広州ヤクルト)

ヨーロッパヤクルトおよび関連する欧州グループ会社では、地域社会に根差し持続的な成長を遂げるため、欧州各国で上級管理職の現地採用を積極的に行っています。欧州ヤクルトグループにおいては現地採用の社長も登用しています。また、ヨーロッパヤクルトでは、2022年末時点では全執行役員7人のうち5人が現地採用であり、全管理職の約8割が現地出身の社員となっています。

また、広州ヤクルトでは2021年から現地採用社員を対象とした本部採用制度を設けています。社員の意欲に応じて、エリアマネージャー、工場長、支店長などの上位管理職の職位を担う人事制度作りに取り組んでいます。

関連情報 ▶ P.72 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

▶ 社内エンゲージメント向上の取り組み(広州ヤクルト、ヨーロッパヤクルト)

広州ヤクルトでは、2022年に人事コンサルタントと連携して、全社員を対象とする会社に対する意識調査を実施し、その結果をもとに今後の改善を図っています。

ヨーロッパヤクルトにおいても同様の調査を実施し、注意が必要な分野などについて分析を行っています。このほか、ヨーロッパヤクルト戦略セッションを年1回開催し、経営陣の意識統一を図ったうえで、各部門の社員に戦略や戦略の実行状況を説明するなど、社内エンゲージメント向上に取り組んでいます。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023について
- 03 編集方針
- 04 ヤクルトの企業概要
- 05 ヤクルトの事業展開
- 06 トップコミットメント
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
 - 24 環境マネジメント
 - 30 気候変動
 - 38 プラスチック容器包装
 - 42 水
 - 45 資源循環
 - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
 - 50 イノベーション
 - 55 地域社会との共生
 - 62 サプライチェーンマネジメント
 - 72 人権
 - 79 製品安全
 - 82 顧客満足
 - 86 人材マネジメント
 - 89 人材育成
 - 91 健康経営
 - 93 ダイバーシティ
 - 95 ワークライフバランス
 - 96 労働安全衛生
 - 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
 - 99 コーポレートガバナンス
 - 105 リスクマネジメント
 - 107 コンプライアンス
 - 110 第三者意見
 - 111 外部からの評価
 - 112 ESGデータ集

株式会社ヤクルト本社の人材データ

年度	2018	2019	2020	2021	2022
正社員(人)	2,714	2,701	2,679	2,632	2,576
男性	2,049	2,012	1,968	1,921	1,874
女性	665	689	711	711	702
常勤嘱託社員(人)	162	181	195	204	189
男性	125	141	152	159	143
女性	37	40	43	45	46
女性社員比率(%)	24.4	25.3	26.2	26.7	27.1
非正規社員率(%)	11.8	11.6	12.3	12.6	12.7
平均年齢(歳)	42.2	42.1	42.4	42.6	42.5
男性	43.2	43.3	43.3	43.5	43.4
女性	38.8	38.8	39.1	39.1	40.1
平均勤続年数(年)	18.3	18.3	18.4	18.7	18.7
男性	19.5	19.5	19.6	19.9	19.8
女性	14.3	14.5	14.9	15.7	15.8
30歳平均賃金(円/月)	359,200	359,200	359,200	359,200	364,200
新卒採用者数(人)	94	105	83	65	62
男性	55	61	48	45	38
女性	39	44	35	20	24
中途採用者比率(%)	14.7	10.4	8.7	4.4	37.4
3年後新卒定着率(%)	97.6	95.7	96.2	88.2	93.6
全体離職率(%)	1.5	2.0	1.2	2.2	3.9
男性	1.3	1.9	1.1	1.6	4.1
女性	2.2	2.5	1.4	0.6	3.5
自己都合による離職率(%)	1.4	1.7	1.1	1.7	2.4
総労働時間	1,856.1	1,828.7	1,819.9	1,830.8	1,847.5

※2022年度末時点。データは実数にて集計。

海外ヤクルトグループの人材データ

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	管理職(人)*	女性管理職(人)*	日本国籍の役員(人)	日本国籍以外の役員(人)	日本国籍の管理職(人)*	日本国籍以外の管理職(人)*	非正規社員率(%)	正規社員合計離職率(%)	正規社員男性離職率(%)	正規社員女性離職率(%)	正規社員自己都合による離職率(%)
アジア・オセアニア	20,744	14,163	6,581	796	225	11	48	22	774	8.3%	12.0%	12.9%	10.0%	10.5%
米州	6,162	4,071	2,091	194	81	3	7	1	193	2.0%	14.5%	15.4%	13.0%	7.7%
欧州	230	99	131	35	22	1	3	0	35	20.9%	14.7%	13.4%	16.0%	2.6%
合計	27,136	18,333	8,803	1,025	328	15	58	23	1,002	7.0%	12.6%	13.4%	10.8%	9.8%

※ 管理職は課長(マネージャー)クラス以上。2022年12月31日時点

有期雇用の従業員

年度	2018	2019	2020	2021	2022
有期雇用の従業員(人)	162	181	195	204	189
男性	125	141	152	159	143
女性	37	40	43	45	46
労働時間無保証の従業員(人)	0	0	0	0	0
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0
フルタイム従業員(人)	154	166	184	189	186
男性	117	127	142	146	141
女性	37	39	42	43	45
パートタイム従業員(人)	154	146	137	147	145
男性	26	31	25	37	29
女性	128	115	112	110	116

※2022年度末時点。データは実数にて集計。

従業員以外の労働者数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
従業員以外の労働者数(人)	14	10	8	6	8
男性	14	10	8	6	8
女性	0	0	0	0	0

※2022年度末時点。データは実数にて集計。

※連結子会社からの出向受入(製造業務などに従事)