

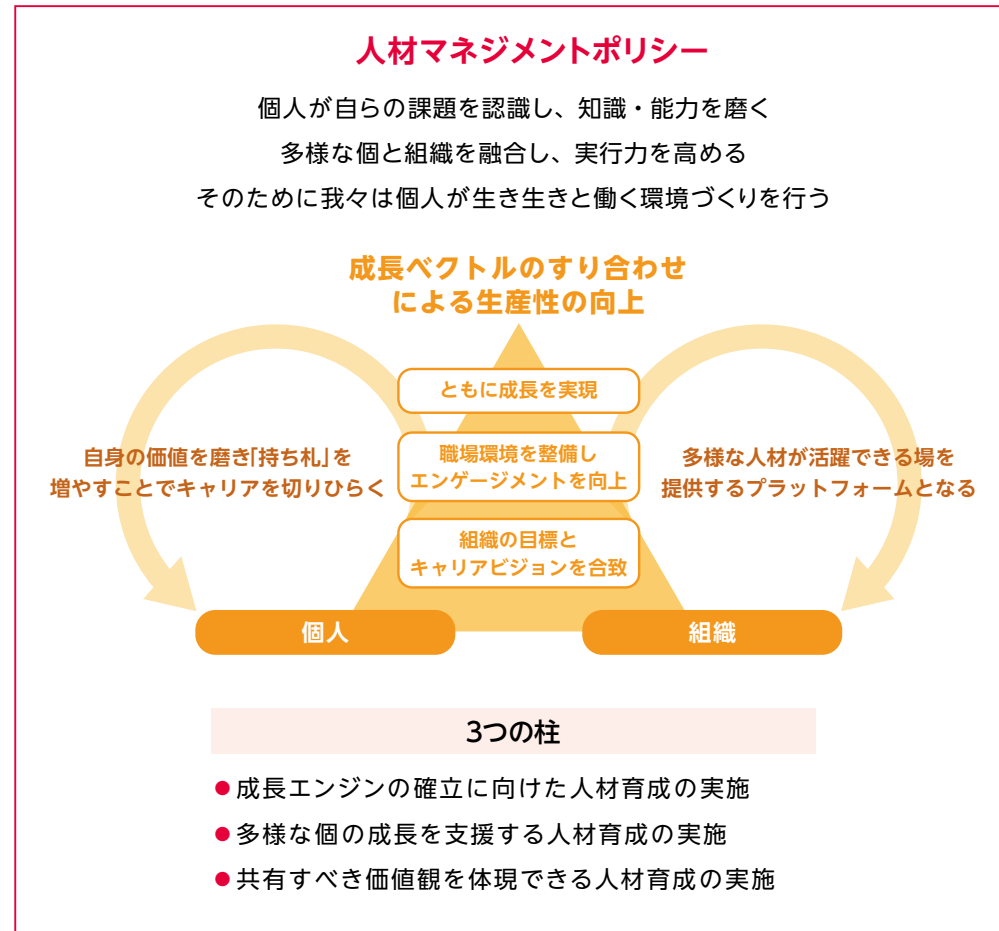
Contents

- 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

# 人材育成

## ▶ 人材育成に関する基本的な考え方

「未来と学びをデザインする～“教わる”から“気づく”へ～」をテーマとして掲げています。職場で業務に挑み、それぞれの課題を認識し知識・スキルを身につけられる理想の環境を目指し、「教える」のではなく「気づき・動く」教育へと進化を図っていきます。



## ▶ 人事評価における公平性

毎年、評定者向け研修を実施する等、公正・公平で納得性の高い人事評価制度の運用の徹底を図っています。また、2022年4月に人事評定制度が改定され、より適正な処遇の実現を図るとともに、2023年も前年に引き続き、評定者に加え、被評定者向けにも人事評定研修を実施し、評定のルールの理解促進に努めています。

一方、在宅勤務や時差出勤が導入されたコロナ禍においても、上司・部下がコミュニケーションを相互に意識し合い、内線スマートフォンを導入する等業務が「見える」化できる環境構築に努め、働き方の違いによる人事評価結果に差が生じないように努めています。

## ▶ 従業員向け能力開発研修

従業員全員が「代田イズム」を伝承・実践し、組織の活性化と業績向上へ貢献するために、「グローバル人材養成」「職場内教育」「階層別教育」「経営課題別教育」等を実施しています。

研修受講時間・費用(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
研修受講時間(総計)	35,111.20	40,304.90	16,217.16	23,235.50	36,250.00
研修受講時間(時間)1人当たり	12.21	13.99	5.64	8.19	13.11
研修費用(円)1人当たり	19,035	21,274	12,900	18,756	41,144

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により減少

代田イズム研修会実施回数・参加者数(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
実施回数(回)	18	18	11	22	15
参加者数(人)	435	470	269	451	427

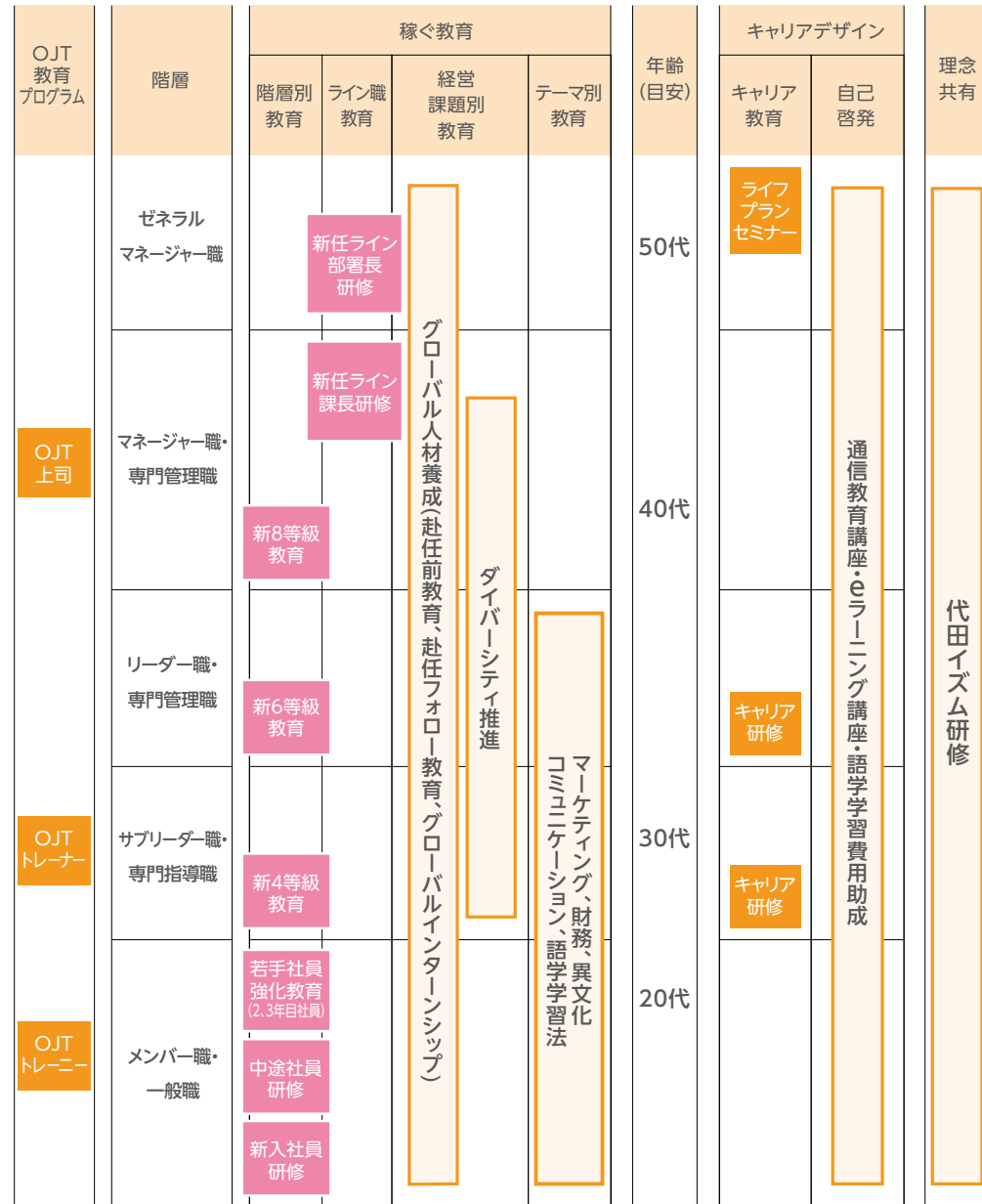
※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、研修日程を短縮したため減少



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

プログラム体系図(2022年度ヤクルト本社)



グローバル人材養成

成長分野である国際事業を含めたグローバルに活躍できる人材の育成は重点課題と位置づけています。そのため本社では、海外事業所での業務体験を通じて国際事業への理解を深め、グローバル企業としての組織風土が醸成されることを目指したグローバルインターンシップの制度があります。2021年度から新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、方法をオンライン形式に変更し実施してきました。2023年度は、国際事業に関する講義・情報提供をオンライン形式で実施するとともに、海外事業所でのインターンシップを再開する予定です。