

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

ワークライフバランス

▶ ワークライフバランスの基本的な考え方

ワークライフバランスを「働きやすい職場環境を整えることで、社員一人ひとりが健康で、仕事と生活の調和を保ち、持てる能力を最大限に発揮して、イキイキと活躍できること」と定義しています。本社では、全社員への周知とともに、新任管理職を対象とした研修会等を行うことで意識浸透を図り、長時間労働の削減、働きやすい職場環境の整備を進めています。

▶ 働き方改革への取り組み

年次有給休暇の取得促進を図るため、「誕生日休暇」「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」や「時間単位年休」を導入し、年次有給休暇をよりいっそう取得しやすい職場環境の整備を進めています。

また、長時間労働の削減を図るため、「ノー残業デー」を設けています。今後も「作業の効率化」「無駄な残業を行わない」といった社員の意識改革に努めます。また、管理職が部下へ終業後の早期退勤を促すことはもちろん、管理者自身が長時間労働にならないよう注意喚起をしています。

長時間労働や年次有給休暇の状況については、役員会議にて定期的に報告し、コンプライアンス違反の防止はもちろんのこと、働きやすい職場環境の整備に努めています。

年次有給休暇の取得率と1人当たり月間平均残業時間の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
年次有給休暇取得率(%)	70.9	76.9	71.1	76.5	81.6
月間平均残業時間(時間)	10.5	10.7	8.1	9.0	10.3

▶ 有給取得率100%に向けた取り組み

中国ヤクルトでは、有給休暇取得率を100%とするため、人事システム上での管理と有休消化率に関する通知を定期的に発信しています。また、労働法で決められた月の残業上限時間36時間を超えないように人事システムで管理かつ法令遵守しています。

また、台湾ヤクルトでは、時間外労働の削減に努めているほか、毎年規定に基づく特別休暇を付与し、完全消化を奨励しています。

ブラジルヤクルトでは、ブラジルの労働法で定められている勤務時間の上限「週44時間」を遵守しています。また、有給休暇取得率100%とするため社内規程と運用ルールを整備しました。

▶ 業務効率化・長時間残業の削減に向けた取り組み(広州ヤクルト)

広州ヤクルトでは、業務効率化・長時間残業の削減に取り組んでいます。

各工場のリーダーが派遣社員全員と面談を実施し、課題の確認を行ったうえで、業務効率化・長時間残業の削減の方策を検討し、目標を設定しました。この取り組みを推進するうえで、目標の達成が各リーダーの成果として認められることになり、勤務時間等の管理が徹底されました。また、休憩時間等の社内ルールを明確化しました。これらの取り組みの結果、2022年の平均残業時間は法定の36時間以内である約20時間に抑えられるようになりました。

▶ 育児・介護と仕事の両立

▶ 子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を取得

当社は、子育てサポート企業としての取り組みが評価され、厚生労働大臣から「プラチナくるみん」の認定を受けました。

「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)をすでに受け、さらに高い水準の取り組みを行っている企業が受けることができる特例認定制度です。



▶ 男性の育児休業取得

当社では繰り越し限度日数を超え消滅する年次有給休暇を「保存休暇」として積み立てる制度「保存休暇制度」を設けており、育児休業や介護休業を取得する際等に使用を認めています。また、2022年4月1日の改正育児介護休業法の施行に先駆け、男性の育児休業取得促進の取り組みとして、配偶者の出産が判明した段階で会社が積極的に働きかけていることもあり、男性の育児休業取得は増加傾向にあります。男性の育児休業取得率を2025年度までに50%以上、平均取得日数を5日以上とする目標を掲げており、2022年度は取得率が95%、平均取得日数が25日となりました。

なお、男性・女性ともに育児休業からの復職率は100%となっています。

育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
男性の育児休業取得(人数/取得率*)	9人 9%	18人 19%	10人 15%	83人 86%	67人 95%
女性の育児休業取得(人数/取得率)	36人 100%	37人 100%	26人 100%	35人 100%	30人 100%

※ 男性の育児休業取得率：当該年度に育児休業を取得した男性社員数/当該年度に配偶者の出産があった男性社員数
※ 公表する取得率は小数点第1位以下を切り捨て

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

▶ 育児休業取得者復職前懇談会と上長向け研修会

働きやすい職場環境づくりの一環として、育児休業を終了する社員が安心して復職し、復職後も仕事と育児を両立しながら十分能力を発揮できるように、育児休業取得者復職前懇談会を開催しています。懇談会では、人事部からの各種情報提供や、実際に育児と仕事を両立している先輩社員を囲んでの意見交換を行い、参加者のスムーズな復職を促しています。時間制約がある中でも効率的な働き方を実現し、活力ある職場づくりに寄与しています。また、育児休業取得者の復職後の働きやすい環境づくりには、周囲の理解・協力が不可欠であることから、上長を対象とした研修会も併せて実施しています。

▶ 介護支援制度

介護休業取得時の「保存休暇」使用や、介護短時間勤務の分割取得等の制度により仕事と介護の両立を支援しています。

▶ キャリアデザインの支援

セカンドキャリアを見据えた知識・スキルの習得、自己実現や生活状況に応じた柔軟な働き方の実現を目的として、副業制度を導入しキャリアデザインの支援を行っています。また、定年後も充実した生活を送ることができるよう、55歳の社員を対象に「ライフプランセミナー」を開催し、働き方・生きがいについて考える機会を提供するとともに、継続雇用制度の理解促進に努めています。

労働安全衛生

▶ 労働安全衛生体制

安全・衛生委員会のもと、社員が安心して就業できるよう安全管理を徹底し、快適な職場環境の形成を図っています。労働災害は非常に低い水準で推移しており、その内訳は通勤災害が大半を占めています。

「労働基準法」「消防法」および「労働安全衛生法」に基づき、社員の災害事故防止と生命・身体を保護し、日常的に安心して業務に従事できる労働環境の確立や、労働能率の向上を図ることを目的として、「安全衛生管理規程」を定めています。

当規程を基に、総括安全衛生管理者、産業医、社員の代表者で構成される安全衛生委員会では、毎月、社員の心身の健康維持・増進や、職場の安全衛生巡視を行い、改善点があれば速やかに対応し、労働環境の改善に努めています。そのため、労働災害は非常に低い水準で推移しています。直近10年の正規社員・契約社員の死亡災害はありません。

労働災害度数率・強度率の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	全産業平均 ^{※3}
労働災害度数率 ^{※1}	1.06	1.39	0.20	0.40	0.60	2.06
労働災害強度率 ^{※2}	0.0109	0.0137	0.0020	0.0006	0.0018	0.09
労働災害発生率	0.011	0.009	0.004	0.005	0.009	—

※1 労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生頻度を表したものの

※2 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重篤度を表したものの

※3 労働災害発生率：従業員1人当たりの労働災害発生件数

※4 全産業平均：厚生労働省「令和3年労働災害動向調査」より抜粋

▶ 工場における安全衛生巡視と労働環境改善活動

国内各工場では定期的に安全衛生巡視を実施し、指摘箇所の改善に積極的に取り組んでいます。安全衛生巡視での指摘をもとに行った近年の改善の取り組みとしては、設備点検時に高齢者の身体的負担となっていた昇降用ハシゴの階段への変更、現場内の危険箇所となっていた足場の修正や地震等による棚の転倒防止対策、作業者の足腰への負担を軽減するためのコンベヤー設置等があります。

また、機器更新時には省エネルギーかつ低騒音型機器へ更新する等、職場環境の改善にも取り組んでいます。