

Contents

- 02 サステナビリティレポート2024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
- 08 ヤクルトのはじまり
- 10 ヤクルトのサステナビリティ**
- 19 環境活動報告**
- 21 環境マネジメント
- 27 気候変動
- 37 プラスチック容器包装
- 42 水
- 46 資源循環
- 47 生物多様性
- 50 社会活動報告**
- 51 イノベーション
- 57 地域社会との共生
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 75 人的資本**
- 75 人材マネジメント
- 78 人材育成
- 80 健康経営
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン**
- 85 ワークライフバランス
- 86 労働安全衛生
- 88 ヤクルトレディに対する取り組み
- 89 人権
- 96 製品安全
- 99 顧客満足
- 104 ガバナンス報告**
- 104 コーポレートガバナンス
- 111 リスクマネジメント
- 113 コンプライアンス
- 116 第三者意見
- 117 外部からの評価
- 118 ESGデータ集

人的資本

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティの基本的な考え方

現在の変化の著しい外部環境への対応に加えて、多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すために、ダイバーシティ(多様性)推進は企業経営に欠くことのできないものと認識しています。当社においては、以前から多様な人材が活躍できる企業風土を目指しており、採用活動や社員の配属、その後の人事異動や社員教育すべてにおいて、一人ひとりが個性と能力を最大限発揮できるよう心がけています。

女性の活躍推進

当社グループの根幹事業である宅配ビジネスそのものが女性労働力に支えられていることから、女性の活躍は人材戦略上の重要課題と捉えています。「女性活躍推進法」の趣旨に沿った行動計画を策定して基本的な考え方としてまとめ、各種施策を実施しており、女性管理職は増加傾向にあります。

今後も、仕事と家庭の両立支援の充実を図り、女性管理職の増加を目指すとともに、キャリア研修等を推進します。

なお、人事考課においては、公平・公正な処遇・評価を行っており、性別による格差はありません。

基本的な考え方

1. 性別を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進
2. キャリアを志向する女性が、仕事と家庭を両立できるための職場環境の充実
3. 明確な数値目標の設定および行動計画の策定

数値目標

1. 管理職の女性比率を2030年度までに、20%以上とする。
2. 男性の育児休業について、2030年度までに全対象者の取得ならびに平均取得期間を45日以上とする。
3. 女性のためのがん検診受診率を2030年度までに乳がん90%以上、子宮頸がん80%以上とする。

女性管理職比率の推移(日本:ヤクルト本社、海外:海外事業所)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
日本:女性管理職数 (人)	52	57	60	53	80
日本:女性管理職比率 (%)	6.7	7.2	7.5	7.4	10.6
海外:女性管理職比率 (%)	24.7	27.1	28.4	39.3	32.2

● 女性幹部候補養成プログラムの実施

当社では、これまで、キャリアを志向する女性に対する研修の実施や人事制度の改定等を進めることで、女性社員の管理職への登用機会を広げてきました。今後はさらに、社会環境の変化への対応を加速させるため、意思決定できる立場の女性幹部候補を養成し、多様な視点や価値観を組織運営に持ち込むことを目指します。

その一環として、女性管理職を対象に、自分らしいリーダー像を発見するとともに、意思決定の土台となるビジネススキルや考え方を習得し、組織においてより大きな影響力を発揮することへの自信や覚悟を醸成することを目的とした「女性幹部候補者養成プログラム(ヤクルトウィメンズカレッジ)」を2023年度から導入しました。約半年間にわたり、研修や職場実践、自己学習を組み合わせたプログラムを実施しています。

● 「えるぼし(3つ星)」の取得

女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定・届出を行った企業の中で、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として厚生労働大臣から認定を取得しています。



● 各国・地域での女性活躍推進

女性の働きやすい環境を整備し、女性の活躍を支えるため、海外グループにおいても、さまざまな制度を導入しています。

各国・地域の主な制度

国・地域	内容
台湾	・本社および工場内に搾乳室を設置
香港	・産休制度
フィリピン	・産休制度
シンガポール	・産休制度、育児休暇制度、父親の育児休暇制度
インドネシア	・産休制度 ・本社事務所のビルに搾乳室を設置
オーストラリア	・有給の育児休暇について国負担の22週間に会社負担の4週間を加えて26週間を給付
ベトナム	・生理中の女性社員に対し月3回まで30分の休憩を付与 ・12か月未満の子どもを育てている女性社員に対し毎日1時間の休憩を付与
中国	・出産後の女性の1年間毎日1時間の時短勤務 ※ 該当する全女性社員が利用 ・6月1日の児童節に14歳未満の子どもを持つ社員に半日休暇を付与
広州	・産休制度、時短勤務制度 ・男性・女性社員に対する育児休暇
ブラジル	・出産後6か月間の保育所の保育料を補助
メキシコ	・搾乳室の設置(イスタパルカ、グアダハラ両工場) ・産休制度(男性社員は実子誕生の際、5営業日の休暇取得が可能)
ヨーロッパ	・産休制度、育児休暇制度
中東	・産休制度および育児時間短縮勤務

Contents

- 02 サステナビリティレポート2024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
- 08 ヤクルトのはじまり
- 10 ヤクルトのサステナビリティ**
- 19 環境活動報告**
- 21 環境マネジメント
- 27 気候変動
- 37 プラスチック容器包装
- 42 水
- 46 資源循環
- 47 生物多様性
- 50 社会活動報告**
- 51 イノベーション
- 57 地域社会との共生
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 75 人的資本**
- 75 人材マネジメント
- 78 人材育成
- 80 健康経営
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン**
- 85 ワークライフバランス
- 86 労働安全衛生
- 88 ヤクルトレディに対する取り組み
- 89 人権
- 96 製品安全
- 99 顧客満足
- 104 ガバナンス報告**
- 104 コーポレートガバナンス
- 111 リスクマネジメント
- 113 コンプライアンス
- 116 第三者意見
- 117 外部からの評価
- 118 ESGデータ集

女性・外国人・中途採用者の管理職への登用

当社は、「年齢・性別・国籍・学歴を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進」を基本的な考え方とし、すべての社員が長く、安心して働くことができる環境づくりを目指しています。また、多様な人材を生かした組織づくりがイノベーションや生産性向上につながっていくと考えており、女性・外国人・中途採用者の管理職への積極的な登用を促進しています。

当社の事業基盤を担う宅配ビジネスが女性の労働力に支えられていることから、特に女性管理職への登用を促進していきたいと考えています。

2022年4月の人事制度改定により女性社員を管理職へ登用する機会が増加したことに加え、社外からの新たな知見や経験を持つ人材の採用等により、2023年度の当社の女性管理職比率は10.6%となりました。

2025年度までに女性管理職比率10%以上という目標を掲げていましたが、目標を前倒しで達成することができたため、2030年度までに女性管理職比率20%以上という目標を新たに設定しました。

障がい者雇用の推進

障がい内容を十分配慮し、本人の能力・意欲・適性を考慮した採用と人員配置を行っています。障がいを抱えていても、キャリアを目指して能力を発揮し、イキイキと活躍できる人事制度を運用しています。また、本社社屋の移転に伴い、ユニバーサルデザインに基づいた多機能トイレを設置する等、バリアフリーを推進し、働きやすい職場づくりを目指しています。さらなる雇用拡大に向けて、積極的に障がい者の採用に取り組んでいきます。

障がい者雇用率の推移(日本：ヤクルト本社、海外：海外事業所)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
日本：障がい者雇用率 (%)	2.22	2.27	2.59	2.54	2.48
日本：法定雇用率 (%)	2.2		2.3		
海外：障がい者雇用率 (%)**	0.60	0.60	0.60	0.55	0.53

* 障がいの定義については、各国・地域での設定基準に従う。

シニアの活躍推進

高齢者雇用安定法に則り、当社では60歳定年後も原則として、希望者全員を再雇用する嘱託再雇用制度を運用しています。社員が定年を迎えた後も、これまで培ってきた能力を発揮し意欲高く働ける環境づくりに取り組んでいます。その結果、例年8割前後がこの制度を利用しています。また、シニア層に向けた研修(ライフプランセミナー)を実施するとともに、週3日・4日勤務制の導入などにより、モチベーションの向上に取り組んでいます。

定年退職時における継続雇用率の推移(ヤクルト本社)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
定年退職者数(人)	83	73	55	51	41
当社継続雇用者数(人)	60	47	35	33	36
転籍での継続雇用者数(人)	7	13	7	5	2
退職者数(人)	16	13	13	13	3
継続雇用率*(%)	80.7	82.2	76.4	74.5	92.7

* 継続雇用率は転籍分も含めて計算

LGBTQに関する取り組み

当社は、「ヤクルトグループ人権方針」および「ヤクルト倫理綱領・行動規準」の中で、「性自認」「性的志向」などの差別を行わないことを明記しており、性的マイノリティー(LGBTQ)に対する基本的な方針を打ち出しています。その方針に基づき、各種研修等の実施により、リテラシーの向上を図っています。