Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

社会活動報告

世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献することが、私たちヤクルトグループの使命です。お客さま、地域社会、取引先、従事者等、ヤクルトグループにかかわるすべてのステークホルダーに対し、「健康」を通じたコミュニケーションを積極的に図り、社会の持続可能性を高めます。

Contents

60 マテリアリティ 安全・安心な製品と情報の提供
65 マテリアリティ 地域社会との共生
70 マテリアリティ 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 マテリアリティ 地域に根差した健康の普及
80 マテリアリティ 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 マテリアリティ 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 マテリアリティ 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 マテリアリティ 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足

2024年度の法令遵守状況

2024年度は、地域の環境や生活に悪影響を及ぼす事業活動、法令違反・自主規程違反はありませんでした。また、重大な人権や労働関連の法令違反・自主規程違反、自主回収にいたる製品事故、品質や安全にかかわる重大な法令違反もありませんでした。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

安全・安心な製品と情報の提供

品質基本方針

ヤクルトグループでは、「企業理念」を実現していくために、品質と安全性に関する基本的な考え方や推進体制等を「品質基本方針」に定め、グループ一体となって品質保証に取り組んでいます。

ヤクルトグループ品質基本方針

ヤクルトグループは、真心をこめた「安全・安心」な商品・サービスの提供をとおして、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。
ヤクルトグループ品質基本方針には以下の項目について記載しています。

1. 適用範囲
2. 法令および国際規範の遵守
3. 推進体制
4. ステークホルダーとの対話

策定:2021年3月30日

ヤクルトグループ品質基本方針は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/product_safety/

品質に関する認証取得状況

本社工場、ボトリング会社、販売会社、海外グループ会社において、HACCP、ISO 9001、FSSC 22000、SQF等の取得を推進しています。台湾ヤクルト中壢工場では、SQFの最高認証であるLEVEL-3を取得しています。

広州ヤクルトの佛山工場が2021年2月にHACCPの認証および2021年3月にISO 9001の認証を取得しました。

品質に関する認証取得状況

(取得拠点数：2025年3月時点)

	HACCP	ISO 9001	ISO 22000	FSSC 22000	GMP	Halal	ISO 45001	SQF
本社工場、ボトリング会社(乳製品11工場)			11※1					
国内販売会社(全101社)			1					
海外工場(全28工場)	17	9	8	3	8	9	2※2	2

※1 日本では2018年に「食品衛生法等の一部を改正する法律」によりHACCPに沿った衛生管理の制度化が施行されました。これに伴い、本社乳製品工場、ボトリング会社全11工場および生産管理部を含む生産本部としてISO 22000を認証取得しました。
※2 国内外工場での取得率5.1%

- HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Point)：製造工程全体の衛生管理を徹底することで品質を保証するシステム
- ISO 9001：品質マネジメントシステムの国際規格
- ISO 22000：HACCPの衛生管理手法をもとにした食品安全マネジメントシステムの国際規格
- FSSC 22000：ISO 22000をもとにフードディフェンス等を盛り込んだ食品安全マネジメントシステムの国際規格
- GMP(Good Manufacturing Practice)：医薬品・食品等の製造管理・品質管理の国際規範
  ＊ 台湾ではGMPに準ずるものとして台湾国内の認証制度TQFを取得
- Halal：イスラム法に則った食品の品質マネジメントシステムの規格
- ISO 45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格
- SQF(Safe Quality Food)：食品の安全と品質を確保するためのマネジメントシステムの国際規格

WEB 会社別の詳しい認証取得状況」
https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/product_safety/certification/

品質マネジメントの推進

■ 品質マネジメント体制

主な原材料(原料および包装資材)として使用している脱脂粉乳、紙、プラスチック等の選定にあたっては、製品設計の段階において、原材料製造過程で使用する素材原料、添加物、加工助剤の種類を調査・分析し、食品衛生法および関連法規への準拠を確認して十分に安全性を確認したうえで採用を決定しています。調査内容は原材料データベースにて一元管理しています。

また、原材料の品質基準は規格書で厳しく取り決めており、国内外のどの工場でも使用前に、原材料メーカーの検査成績書の確認と受け入れ時の検査を行い、規格書の基準に合格したものだけを使用しています。

さらに、サプライヤーとのコミュニケーションを重視し、原産国や製造工程・工場を調査し、衛生状態や検査体制、品質管理体制を確認し指導しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 生産

乳酸菌の保健効果に関する科学的エビデンスに基づいた当社独自の製造管理基準のもと、乳酸菌培養等の固有の製造技術・条件や洗浄殺菌条件等について規定を設けています。

2018年に食品衛生法が改正され「HACCPに沿った衛生管理」が法制化されたことから、従来の品質マネジメントシステム(ISO 9001)にHACCPや各種フードディフェンスを融合させた独自の品質管理システムを見直し、ISO 22000に、顧客満足・品質保証の考え方を組み込んだ独自のしくみを運用し、高い水準で品質管理を行っています。これには、社員一人ひとりの製品の品質に対する意識・知識・技術が重要となることから、本社乳製品工場・子会社のボトリング会社では生産および品質管理に必要な能力を明確化し、計画的な教育、訓練、評価を行い定期的に見直しています。また、国内においては、さまざまな検査装置を開発・設置し、連続監視による全数検査を可能にしています。

国内における放射性物質に関する食品の安全性については、すべての製品について、放射性物質検査を実施するとともに、福島工場ではモニタリングポストによる連続モニタリングを実施する等、国内トップクラスの厳格な安全性確認を行っています。

海外においても、社内基準をベースに、各国・地域の法令、文化に適合させながら徹底した品質管理を行い、一部事業所では、ハラル認証を取得しています。

なお、商品事故が発生した場合は、危機管理規程に基づき「商品回収対策本部」を設置し、速やかに商品回収を実施するための体制を整えています。

■ 物流

ヤクルトグループの物流を担当するヤクルトロジスティクスでは、物流品質の基本として、「商品をできあがりそのままの品質でお届けすること」を目指しています。

複数の委託先を対象に毎年開催している「物流品質勉強会」を、2024年度についても協力会社へ出向く個別勉強会の形式で全24回開催し、10社222人が参加、ウェブサイト集合型研修の形式で82社150人が参加しました。当社の製品特性を踏まえた商品の積み方・扱い方等を現場担当者に直接伝えることで理解がより深まりました。

■ 販売

販売会社においても品質管理体制を構築し、食品衛生法の「HACCPに沿った衛生管理」を遵守するために、衛生管理計画に定められた作業と記録を商品の温度管理や日付管理および設備・資材の衛生管理等の観点で実施しています。これらが適正に行われていることを確認するため、販売会社では「内部監査」を実施しています。さらに生産工場において品質管理の業務経験がある社員が中心となり、販売会社に「食品品質監査」を実施するとともに、品質管理に関する教育・研修にも取り組んでいます。

■ 医薬品・化粧品における取り組み

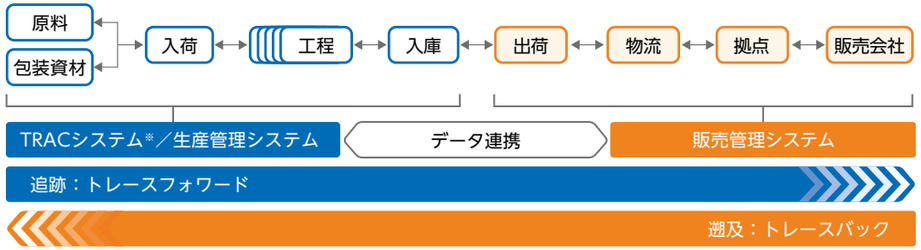
マイクロバイオームプラントでは、安全で一定の品質を保った製品を製造するために、医薬品GMP(医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準)ならびに食品衛生法のHACCPの考え方を取り入れた衛生管理を遵守できる体制を構築し、医薬部外品原料、医薬品および食品原料の製造に取り組んでいます。

化粧品は、「品質管理業務手順書」「製造販売後安全管理業務手順書」を運用して品質管理を行っています。自社工場および委託工場では、化粧品GMP(化粧品の製造管理及び品質管理に関する技術指針)に従い、常に均一で高品質な製品が製造できているか、定期的に監査を実施して、必要があれば改善指導を行っています。また、自社工場および一部の委託工場では、化粧品GMPの国際規格であるISO 22716の認証を取得しています。

化粧品に使用する香料は、販売地域の規制を遵守するだけでなく、最新の安全性データの収集に努めています。また、国際的な香料安全基準である国際香粧品香料協会(IFRA)スタンダードに準拠した香料を使用して香りを創出しています。

■ トレーサビリティシステムの運用

ヤクルトグループの国内乳製品工場では、原料受け入れから商品出荷までの生産ロットのひも付きを追跡することができ、製造過程すべての履歴も追跡、遡及(そきゅう)できるオリジナルのトレーサビリティシステム「TRACシステム」※を運用しています。



※ TRAC (To provide Real Assurance with Continuously) システム：製造履歴を検索できるシステムで、他の基幹システムと連携している。

製品印字の例：Newヤクルト

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 食品安全自主検査による品質管理（中国ヤクルトグループ）

中国ヤクルトグループの各工場（上海※、天津、無錫）では、「安全・安心」でおいしい製品を消費者に提供するため、食品安全法の規定に基づき、年2回の食品安全自主検査を実施しています。

※ 2024年12月6日閉鎖

食品安全自主検査の様子（中国）

■ 物流等における温度管理（フィリピンヤクルト）

フィリピンヤクルトは、2022年10月に温度管理装置を導入し、現在では本店、4つの営業拠点、首都圏の各センターの冷蔵庫、地方代理店30社の主要冷蔵庫に設置し、適切な温度で商品が管理されているか、遠隔でもモニタリングが可能な環境を整えています。2024年11月には、マニラ首都圏直販部門の車両77台に新たに温度管理センサーを含む運行管理システムを導入しました。

積極的な商品情報の開示

■ 商品表示におけるユニバーサルデザインフォントの採用

当社製品（飲料・食品）のパッケージには、高齢者や障がい者を含めた多くの方が判読しやすいUDフォント（ユニバーサルデザインフォント）を採用しています。

■ アレルギー情報を分かりやすく表示

当社製品（飲料・食品）には、含まれるアレルギー物質を法律で定められているとおり原材料表示に記載していますが、お客さまにより分かりやすい情報提供として、アレルギー物質28品目（特定原材料8品目およびそれに準ずるもの20品目）について、含まれるアレルギー物質名または含まない旨を別記しています。

また、当社ウェブサイトにおいても、当社製品（飲料・食品）に含まれるアレルギー物質（28品目中）を一覧にして公開しています。

WEB 商品情報 ▸ 栄養成分・アレルギー表示
https://www.yakult.co.jp/products/component.html

アレルギー物質の記載例

倫理的で責任ある広告・マーケティングのための取り組み

■ 広告方針の策定

「世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献する」という理念の実践のために、「変化するメディア環境への対応」「訴求力の高い広告表現」「法令を遵守した広告活動」に重点を置いた広告方針を策定しました。

ヤクルトグループ広告方針

ヤクルトグループは「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します」という理念に基づきグローバルに事業展開しています。
その理念の実現のために、変化するメディア環境に対応した訴求力の高いコミュニケーション施策により「企業・商品ブランド」と「生活者」のエンゲージメントを高めます。

1. 変化するメディア環境への対応
2. 訴求力の高い広告表現によるブランド認知度・好意度向上
3. 法令を遵守し、SDGsを考慮したコミュニケーション活動の推進

策定:2021年3月30日

さらに、ヤクルトグループ広告方針では「責任ある広告活動のために」として、遵守すべき国際規範の例を挙げたうえで、遵守を徹底するための詳細な項目を記載しています。

ヤクルトグループ広告方針全文は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_advertising_policy.pdf

■ 広告制作時の配慮

広告宣伝活動を適正かつ効果的に行うために社内規定が整備されています。広告制作にあたっては、「ヤクルト倫理綱領・行動規準」に則って、景品表示法、健康増進法、食品表示法、薬機法等の関連法令を遵守し、お客さまに誤解を与えたり、まぎらわしい表示にならないようにしています。これに加え、各種メディアによる外部審査を受ける等したうえで広告宣伝を行っています。その他、社内広告担当者向けに勉強会を定期的に開催し、責任ある広告宣伝活動を実施できるよう最新情報の共有や啓発に努めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 倫理的で責任ある広告・マーケティングのためのガイドラインおよび社内審査

企業は、公正で責任ある事業活動を行うことが期待されているとヤクルトは認識しており、マーケティングにおいてもそれは同様です。倫理的・責任あるマーケティングを確実に推進していくため、「広報・広告・販促資材 制作時のポイント」という社内ガイドラインを策定し、資材制作の担当者に対して研修等を行いながら、周知・徹底を図っています。当ガイドラインは、関連法令、社会動向、人権に関する国際規範などを踏まえ、資材制作時の注意事項や間違いやすいポイントを項目ごとにまとめており、年1回以上の頻度で改訂しています。

また、倫理的・責任あるマーケティングのために、国内のテレビ、ラジオ、新聞、雑誌、ウェブ、SNS、交通広告、チラシ、POP等における情報発信の内容については、当社広報室による校閲・事前審査を実施しています。

広告制作時と同様に、関連法令や業界自主基準等※を遵守しているか、「ヤクルト倫理綱領・行動規準」ならびに「ヤクルトグループ広告方針」に則り、事実と異なる内容や科学的根拠のない情報発信、誹謗(ひぼう)中傷や差別的表現、知識や選択肢が不足している未成年者の状況の利用、お客さまに誤解を与えるなどのまぎらわしい表示などになっていないかをポイントに審査しています。

2024年度は1,145件の校閲・事前審査を実施、問題発生の未然防止に日々取り組んでいます。

※ 業界自主基準等
特定保健用食品公正競争規約 https://www.jhnfa.org/tokuho-kyougikai/kiyaku-1.pdf
「機能性表示食品」適正広告自主基準
https://jaohfa.com/wp/wp-content/uploads/news/
「機能性表示食品」適正広告自主基準第3版の公表案内一式_250630.pdf
発酵乳・乳酸菌飲料の表示に関する公正競争規約 https://www.nyusankin.or.jp/know/display2/

お客さまの個人情報の保護

■ 個人情報保護管理基本規程・個人情報保護運用マニュアル

2005年4月に全面施行された「個人情報保護法」に伴い「個人情報保護管理基本規程」を策定しました。2022年4月の法改正を受けて当該規程を改定し、個人情報を保護するために従業員が遵守すべき事項を定めています。

あわせて、プライバシーポリシーを改定し、改正法への対応事項(講じている安全管理措置等の公表事項の追記、保有個人データ開示の電子化等)に加えて、個人情報をより厳格に取り扱うために、保有個人データの利用目的等をより具体的に記載し、個人情報の保護に努めています。

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、お客さまの氏名や生年月日、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/

■ 個人情報に関する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、お客さま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

2024年末をもってヨーロッパヤクルト中央集約型のCRMを廃止し、2025年以降は各国の販売会社が自社のCRMを管理する体制へと移行します。これに伴い、GDPR※遵守を確保するため、ガイドラインを策定し、2025年には販売会社向けトレーニングを実施予定です。本取り組みにより、法的要件への対応とともに、顧客との信頼関係構築を目指します。

イギリスヤクルトの消費者インフォメーションセンターにおいても、お客さまの個人情報は保存せず、問い合わせや苦情の内容のみデータベースに入力するなど、ヨーロッパヤクルトが定めるGDPRガイドラインを遵守しています。

※ 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。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

従事者教育の実施

■ ヤクルトレディへの研修

お客さまへのお届けにおけるサービスレベルの均質化を図るため、ヤクルトレディに対して商品の温度管理や身だしなみ等の基本マナーに関する研修を実施しています。

年4回発行のヤクルトレディ向け情報誌などを活用し、継続的な研修や情報共有を図っています。

2024年度は年3回のマナー強化期間を設けました。あいさつや言葉づかい、身だしなみなどのマナーや、お客さまや仲間と信頼関係を築くための対応のポイントを確認しました。また、ヤクルトレディがお届けのセルフチェックや、「安全・安心」に関する情報を自主的に学べるウェブサイト「あなたのミカタ」を活用し、意識啓発を図りました。

センターマネージャーには、化粧品の研修を行うためのマニュアルを提供しています。また、新人のヤクルトレディには基礎化粧品を助成し、商品への理解を深める機会を提供しています。

お届け品質に関する勉強会
（ヤクルト北陸　金沢南サービスセンター）

■ ルート担当者への研修

お客さまに「安全・安心」なオペレーションのもと商品をお届けするために、運転や納品時の事故防止の取り組みや商品の温度管理、賞味期限等に関する研修を行っています。

また、商品についてお客さまに正しく理解していただくため、商品知識やお伝え方法についての研修も実施しています。

その他「ビジネスマナー」や「自動販売機メンテナンス方法」等を扱ったeラーニングや、「商品鮮度管理」等に関するマニュアル・DVD等により、個別に学習できる環境も整え、随時活用しています。

ルート担当者研修会（水戸ヤクルト販売株式会社）

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

地域社会との共生

ヤクルトグループ社会貢献活動方針

地域社会の一員として、地域の文化・慣習を尊重し、地域社会と協調しながら企業活動を推進しています。また、「良き企業市民」として社会に寄与することは企業の責任であると考え、従業員一人ひとりが積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。こうした活動は、「安全・安心」な地域づくりや健康な生活習慣の定着等、社会課題の解決にもつながっています。

2018年3月には「ヤクルトグループ社会貢献活動方針」を策定しました。本方針を基盤とし、今後は各活動をより深化させていきます。

ヤクルトグループ社会貢献活動方針

ヤクルトグループは、社会に寄与する「良き企業市民」として、地域社会と協調しながら積極的に社会貢献活動を推進していきます。

1. 人々の健康で楽しい生活づくりにお役立ちすることを使命とし、活動します。
2. 地域に根付いて活動するヤクルトグループの特長を活かして、社会課題の解決や文化・スポーツの振興に取り組みます。
3. ステークホルダーとの対話を大切にし、協働・連携します。

策定 2018年3月20日

コミュニティへの投資額

ヤクルトグループ社会貢献活動方針に則り、地域社会の発展に寄与する活動を積極的に行っています。2024年度は、約2億円を地域への貢献活動に使用しました。

コミュニティへの投資額（社会貢献活動費）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
投資額(百万円)	450	188	195	200	206

地域社会の健康づくり

ヤクルトは、おなかの健康に寄与する商品などのお届けとともに、その特性をきちんとお伝えし、理解して飲用していただくことで、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献したいと考えています。

ヤクルトレディは、商品をお届けする際に健康に関する情報もお伝えすることで、お客さまの健康に貢献しています。直接お届けできないお客さまには、地域のコミュニティや他社との協働により、「予防医学」や「健腸長寿」の大切さを分かりやすくお伝えしています。

■ 健康情報の提供

ヤクルトレディによる健康情報の提供だけでなく、健康に関するテーマで専門家に講演していただく「健康フォーラム」を実施しています。また、健康・科学情報誌『ヘルシスト』の発行や、各種資材等を活用し、地域の皆さまの健康に積極的に貢献しています。

関連情報 P.108『ヘルシスト』

■ 出前授業

各地域の販売会社社員が小学校などに出向き、「出前授業」を行っています。腸の大切さや「よいうんち」を出すための生活習慣について、模型などを活用して、分かりやすく説明します。この取り組みは高い評価を受け、日本食育学会誌にも好事例として掲載されました。また、2015年には文部科学省主催の「青少年の体験活動推進企業表彰」審査委員会奨励賞を受賞しました。

海外でも多数の国・地域で実施しています。2024年度の日本全国の実施回数は4,853回、参加者数は280,868人でした。海外では一部の国と地域でオンラインも活用し、実施回数は67,830回、参加者数は4,523,617人でした。

なお、2022年度にオンライン版の出前授業「おなか元気教室」を開発しました。これにより、オンライン開催のニーズにも対応できる環境が整いました。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 健康教室

各地域の販売会社社員などが講師となり、「健康教室」を開催しています。センター（ヤクルトレディの販売拠点）や公共施設などを利用して、腸の大切さやプロバイオティクス、季節にあわせた健康情報など、幅広いテーマで実施してきました。近年ではその範囲を取引先（チェーンストア、受託給食会社など）にも広げ、健康教室のほか栄養相談会も開催しています。

健康教室（フィリピン）

2024年度の日本全国の実施回数は18,991回、参加者数は356,199人でした。海外では一部の国と地域でオンラインも活用し、実施回数は249,624回、参加者数は13,217,655人でした。

＊ 日本の一部の販売会社では、オンラインを活用して活動しています。海外では、フィリピン、シンガポール、インドネシア、オーストラリア、インド、広州、中国、ブラジル、メキシコ、イギリス、ドイツ、オランダでオンラインを活用した活動を実施しています。

■ 美容教室

健康と美容は密接に関係しています。健康に寄与する飲料・食品・医薬品とともに、化粧品を取り扱うヤクルトでは、美容教室を継続して実施しています。

販売会社社員やヤクルトビューティがお客さま、地域にお住まいの方々や法人に対して美容情報を提供したり、お肌の悩み相談会等を行ったりしています。

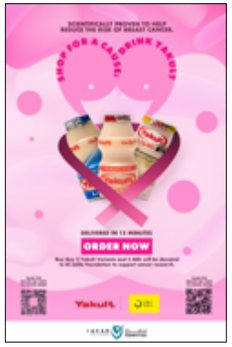
美容教室

■ 乳がん早期発見・治療の啓発

日本では、乳がんの早期発見・治療の啓発活動を行っている認定NPO法人 J.POSHのオフィシャルサポーターになり、ピンクリボン活動に協力しています。

インドヤクルトは、2024年10月、宅配のお客さま約50,000人を対象に、乳がんの早期発見・早期治療の重要性を広く社会に伝えることを目的として、啓発カードを作成・配布するとともに、すべてのヤクルトレディと宅配担当社員がピンクリボンバッジを身に着けて、一体感を持ってピンクリボン活動に取り組みました。

中東ヤクルトは、アラブ首長国連邦（UAE）の電子商取引（EC）運営企業Noonのプラットフォームを通じて、乳がん啓発月間キャンペーンのチラシ10,000部を配布するとともに、キャンペーン期間中の販売本数に基づき、約20万円を同国の医療支援NPO法人Al Jalila Foundationへ寄付しました。



乳がん啓発月間キャンペーンのチラシ（中東）

■ 糖尿病患者への健康情報提供（フィリピンヤクルト）

フィリピンヤクルトは、首都マニラ郊外の都市パラニャーケにおいて、年間を通じて「パラニャーケ糖尿病クラブ（DCOP） 月例会」の活動を支援しています。同会は、糖尿病についての意識向上と糖尿病患者が病気を管理することを目的としており、当社はサンプルの提供と栄養と健康に関する講義を行いました。

■ 健腸プロジェクト（メキシコ）

メキシコヤクルトは、ヤクルトレディがお客さまに消化器官の働きや腸、腸内細菌などを説明する「健腸プロジェクト」を2014年から継続して実施しています。本プロジェクトは、学校教育で扱われる機会が少なかった消化器官の働きについて認知度を高めるべく開始されました。現在も、ヤクルトレディが「消化器官・腸の働き」「乳酸菌 シロタ株の有用性」「免疫機能」などのテーマに基づいたチラシを1週間に1枚お渡しし、腸の働きや乳酸菌 シロタ株の有用性を説明しています。

地域の「安全・安心」への貢献

■ 愛の訪問活動

「愛の訪問活動」は、ヤクルトレディが商品をお届けしながら、一人暮らしの高齢者の安否を確認したり、高齢者と交流を深める活動で、1972年から続けています。この活動は、福島県郡山市の一人のヤクルトレディが、誰にもみとられずに亡くなった一人暮らしの高齢者の話に心を痛め、担当地域に暮らしている同じような高齢者に、自費で「ヤクルト」をお届けしたことが始まりです。販売会社や地域の民生委員の方々がその想いに共鳴し、自治体も動かして「愛の訪問活動」として、全国的に活動の輪が広がっていきました。

2024年度も継続して実施し、2025年3月現在、全国101の自治体等から要請を受け、約1,900人のヤクルトレディが約27,000人の高齢者のお宅を訪問しています。

海外では、韓国ヤクルトにおいて一人暮らしの高齢者約30,000人の安否を確認する活動を継続しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 地域の見守り・防犯協力活動

担当地域に毎日商品をお届けしているヤクルトレディは、地域のすみずみまで目が届くことから、全国1,092の自治体、警察等と連携して地域を見守り、「安全・安心」へのお手伝いをしています。お客さま宅に異変を感じたヤクルトレディが警察署に通報し、署員がお客さまを発見・救助した等の事例もあります。2025年3月現在で、全国96社※の販売会社で組織がつくられ、地域の「安全・安心」に貢献しています。

また、中央研究所では、2015年から「ピーポ君の家」に協力しています。子どもたちが登下校時や下校後に「声かけ、ちかん、つきまとい」等の被害を受けたり、身に危険を感じたりしたときに、助けを求めることができる緊急の避難場所に指定されています。

※ ホールディングス会社傘下の販売会社を含む。

■ 障がい者支援施設への支援

各都道府県の遊技事業協同組合を通じ、福祉施設を利用する障がい者の方々へ労働機会を提供することで、社会活動への参画を支援しています。遊技場で来店客に配布するヤクルト製品に、年賀や暑中見舞い等のあいさつのシールを貼り付ける作業を依頼しています。2024年度は25都道府県55施設に、合計約55万本を依頼しました。

■ 自動販売機による社会貢献活動

ヤクルトグループでは2025年3月末時点で、日本国内に約3万7千台の自動販売機を設置しています。

これらの自動販売機の中には、地域の皆さまや支援が必要な方々の役に立っている社会貢献型自動販売機もあります。

また、すべての人にとって使いやすいユニバーサルデザインの自動販売機や、大地震等の災害時に機内の商品を無償提供する災害救援型自動販売機、防犯活動に役立つ監視カメラのついた防犯型自動販売機を設置しています。

このほかにも、キリンビバレッジ株式会社と協業して、売上金の一部を公益財団法人日本対がん協会に寄付するピンクリボン自動販売機の設置を進めており、2025年3月末時点では、全国合計で272台稼働しています。

ピンクリボン自動販売機

■ 災害支援活動

地域の「安全・安心」を目指すヤクルトでは、積極的に災害支援活動に協力しています。

茨城工場・富士裾野工場・兵庫三木工場では、「災害時における応急給水に関する協定書」等の協定を締結しています（五霞町、裾野市、三木市）。海外においても、地震や台風等の自然災害が発生しやすい地域にも生産拠点があることから、災害発生時に速やかに支援することができるよう、体制を整えています。

中央研究所では、災害発生時における避難者への生活用水の供給に関する協定を国立市と締結しています。また、国立市内にある消防署の出張所2か所において、24時間体制で防災活動を行っている消防署員に対し、大規模地震等の災害が発生した際に、中央研究所に備蓄している生活用水を供給する協定を締結しています。

■ 高齢者の見守り（中国ヤクルトグループ）

旧暦9月9日の重陽節は中国の伝統的な敬老の日です。高齢者の健康を守るという考えのもと、中国ヤクルトグループでは、上海、北京、天津、福州、厦門、南昌、衡阳、昆明の8都市11か所の宅配センターのヤクルトレディが地元コミュニティと高齢者施設を訪問して、658人の高齢者を慰問する「益起楽享生活」活動を実施しました。

この活動は2020年から展開しており、今年は昆明の2つの宅配センターが初めて参加しました。10月7日から18日の活動期間中、ヤクルトレディがお年寄りを訪問し、体調を尋ねたり、慰問カード、花、ヤクルトのギフトバッグを贈ったりしました。また、高齢者施設も訪問し、入居者に腸の健康をテーマにした健康教室を開催したほか、歌、ゲーム、指の体操などを一緒に楽しみました。

高齢者施設での健康教室（中国）

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

健康増進・スポーツ振興

ヤクルトグループは、各種スポーツの振興と地域・社会貢献活動を積極的に行うことで、健康増進に寄与するよう努めています。

■ 野球教室

プロ野球のシーズンオフに、「東京ヤクルトスワローズ」の現役選手による野球教室を全国で開催しています。また、NPO法人「つばめスポーツ振興協会」を2005年に設立し、東京ヤクルトスワローズOBによる野球教室を全国で開催しています。

2024年度は、東京ヤクルトスワローズ現役選手による野球教室を全国9会場、OBによる野球教室を7会場で実施しました。

■ 投げ方教室

近年、小学生の運動能力の低下、特に投力の低下があります。ヤクルト球団では小学校・幼稚園などからの依頼を受け、「投げ方教室」を中心とした出前授業を開催しています。この出前授業では子どもたちのチャレンジを醸成することに重きを置き、2024年度は103回開催、約10,000人が参加し、過去最高の実施回数・参加人数となりました。

また、2027年からファーム施設が移転予定の守谷市の小学校3校でも実施しました。移転に向け来年以降も実施を継続し、守谷市と連携を取りながら振興活動も進めていきます。

投げ方教室

■ 陸上競技部・ラグビー部

1972年創部の陸上競技部は、各種駅伝やマラソン大会に出場しています。また、1988年から選手と市民ランナーのふれあいの場として「ヤクルトランニング教室」を開催しています。

1980年創部のラグビー部「ヤクルトレビンズ戸田」は日本最高峰のラグビーリーグ「ジャパンラグビー リーグワン」に参入し、埼玉県戸田市をホストエリアとして活動しています。ホストエリアの活動として行政や所轄警察署との協働によるイベントの開催や、戸田市在住の方を対象とするラグビー教室の実施など、地域振興とラグビーの普及、健康増進に貢献しています。

■ ヤクルトマラソンの開催（フィリピン）

フィリピンヤクルトは、毎年10月に「ヤクルトマラソン」を開催しています。アクティブな生活を送ることによる健康増進の啓発を目的とした大会で、32回目の開催となる2024年は約8,000人が参加しました。

環境保全

■ 清掃活動

各工場では、工場周辺や近隣の河川や公園、神社等の環境美化活動を自主的に実施しています。2024度は68回の実施、653人の参加となっています。また、地域主催で行っているクリーン活動等にも積極的に参加しています。

中央研究所では、所員によるクリーン活動を毎月第2木曜日に実施しています。2024年度は9回の実施、176人の参加がありました。その他、子どもを対象に自然に親しむ楽しさを体験してもらう「多摩川探検隊」等、次世代育成につながる活動にも協賛しています。

■ リサイクルフェア

本店ビルおよび一部の事業所では、社会貢献活動の一環として毎年「リサイクルフェア」を開催し、社員からの寄付金と書籍の売却益の全額を公益財団法人オイスカの「子供の森」計画に寄付しています。2024年度は11万7,003円を寄付しました。また、マッチングギフト（集まった寄付金に対して会社が同額または一定の割合を上乗せすること）として、同計画に10万円（上限）を寄付しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

社会的弱者への支援

ヤクルトグループの事業活動は、SDGsの各目標への貢献に広くかかわっています。SDGsの目標の一つでもある貧困への対応は、当社グループにとっても重要な課題と認識しています。

脆弱（ぜいじゃく）な立場にある人々に対して、当社商品の提供や、支援活動を通じて、「誰一人取り残さない」健康な生活づくりを目指し、課題解決への貢献に取り組んでいきます。

■ 孤児院への寄付（インドネシアヤクルト）

インドネシアヤクルトでは、2022年から孤児院で生活する子どもたちへの「ヤクルト」の寄付活動を行っています。2024年は1施設に計9,802本の「ヤクルト」を寄付しました。孤児院に「ヤクルト」を届ける際は、商品の紹介に加えて、歯みがきの仕方を伝えるなど健康や衛生に関する指導も行っています。

■ 給食プログラムへの協賛（フィリピンヤクルト）

フィリピンヤクルトは、小学校に通う貧困家庭の子どもたちを対象とした給食プログラムに協賛しています。2024年1～2月に、商品のサンプリングとともに、栄養価の高い食事を提供することで子どもたちの健康と幸福をサポートしました。

■ 欧州における社会的弱者への支援

欧州では各国・地域がそれぞれ社会的弱者に対する支援活動を行っています。

イギリスヤクルトは、ロイヤルボランタリーサービス（RVS）と提携し、高齢者や社会的弱者が健康で快適に冬の寒い時期を過ごすための支援を行っています。暖房費の節約や健康維持のヒントのほか、栄養や腸内環境に関する情報を掲載した冊子（印刷版103,396部、デジタル版4,515,160部）を関係施設に配布しました。高齢者施設や病院、フードバンク、慈善団体などへの製品提供も継続しています。2024年度は125,960本の「ヤクルト」を寄贈しました。

イタリアヤクルトは、貧困層やホームレスを支援する団体である「オペラ・サン・フランチェスコ」「パネ・クオティディアノ」「ミラノ・シティ・エンジェルス」等に寄付するとともに、商品を無償で提供しています。

ドイツヤクルトは2020年2月から、デュッセルドルフで貧困に苦しむ高齢者をケアする地域コミュニティ「ヘルツヴェルク」を支援しており、2024年も支援対象の高齢者に「ヤクルト」を定期的に提供しました。また、月1回開催の「ヘルシーディナー」のパートナー企業として、高齢者に無料で健康的な食事とともに、温かい雰囲気のディナータイムも提供しています。

オーストリアヤクルトは、2020年から毎年7、8月に冷房を利用できない人に涼しい場所を提供する赤十字クーリングセンターの支援を続けています。2024年も商品や菓子類を無償で提供し、ランニングイベントにも参加しました。

ベルギーヤクルトは2023年から赤十字を支援しています。赤十字ではブリュッセルの20kmマラソンを主催しており、ベルギーヤクルトは、マラソンへの参加を呼びかけ、寄付金を集め、その資金を赤十字の活動に寄付しています。

■ 「朝食1人前」（朝ごはん活動）を支援（中国ヤクルト）

中国ヤクルトは、同国のメディアグループ「第一財経」が実施する山間部の貧困家庭の子どもたちに朝食を提供する公益活動「朝食1人前」（朝ごはん活動）に参加しています。この活動は、参加する企業が特定の日の朝食代を寄付するもので、中国ヤクルトは、2013年から12年連続で毎年5月29日の世界腸健康デーに1万元を協賛しています。2024年は、雲南省山間部の小学校4校の児童約1,500人を対象に、5月29日の朝食代の寄付と商品の提供を行いました。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

強靭で持続可能なサプライチェーンの構築

取引先との健全なつながり

企業理念をグループ全体で恒久的に実現していくためには、健全な組織運営や公正な事業慣行が極めて重要です。

そのため、ヤクルトグループは、事業活動を行う国および地域の腐敗防止に関する法令、ガイドライン、指針等の遵守を前提として、グループにおけるコンプライアンスの規範である「ヤクルト倫理綱領・行動規準」に基づき「ヤクルトグループ腐敗防止方針」を策定しています。

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」においては、贈答・接待の自粛を掲げており、国内・海外、直接・間接を問わず、社会通念、常識の枠を超える贈答・接待を取引先や関係者から受けること、また、取引先や関係者およびお客さまに対して提供することを禁止しています。海外各事業所では贈賄防止に関するガイドラインや規程を策定し、それを遵守した企業活動を行っています。

私たちは、違法行為はもちろん、不当な手段によって利益を得たり、取引先に対して不当な負担を負わせたりすることなく公正・透明で自由な競争と適正な取引を行います。

■ 販売会社との共存共栄

国内には、ヤクルトグループの販売会社が101社あり、お客さまとの接点における重要な役割を担っています。本社と販売会社とが果たすべき「役割と責任」について確認し、相互に納得したうえで、契約に基づいた事業活動を推進しています。

本社は健康づくりに役立つ機能性の高い商品の提供と広報・広告展開を、販売会社は商品の販売とともにお客さまや地域の方々の健康課題解決のお役に立てるような活動を推進することで、健康社会の実現と相互繁栄を目指してヤクルトグループ全体で取り組んでいます。

■ 下請法の遵守

当社では、下請代金支払遅延等防止法（下請法）遵守のさらなる徹底を図るため、1997年に下請取引を行う部署の実務担当者向けに「下請法遵守マニュアル」を制作し（2023年改定）、2023年度にはヤクルトグループの実務担当者向けに下請法の研修会を実施しています。また、適宜、啓発動画を作成・公開しています。

関連情報 P.118 コンプライアンス ▸ 腐敗防止の取り組み

サステナブル調達の推進

グローバル化や経済発展が進み、世の中が便利になった一方で、企業が地球環境や社会に与える影響も大きくなっています。ヤクルトグループのサプライチェーンは、一次サプライヤーにはじまり、その先は二次・三次と続いており、酪農家や農家といった生産者までたどり着きます。さらにその先は、生態系サービスを含む地球環境に支えられており、グローバルに事業展開しているヤクルトグループが、持続可能な調達に取り組むことには、大きな社会的意義があると考えています。こうした認識のもと、当社グループは「強靭で持続可能なサプライチェーンの構築」を、マテリアリティとして特定しています。

ヤクルトグループは、サプライヤーの皆さまとともに、環境負荷の低減や児童労働や強制労働といった人権リスクの解決に努め、サステナビリティをヤクルト品質の一つとして確立しながら、持続可能な社会づくりに貢献することで、グループの持続可能な発展へとつなげていきます。

■ ヤクルトグループCSR調達方針

ヤクルトグループは、人権、労働、環境、腐敗防止等にも配慮するサステナブル調達の重要性を認識しており、2018年3月に策定した「ヤクルトグループCSR調達方針」のもと、取引先と連携・協力しながらサプライチェーン全体でサステナブル調達を推進しています。また、「強靭で持続可能なサプライチェーンの構築」を当社グループのマテリアリティとして特定しています。

ヤクルトグループのサステナブル調達の目指す姿

CSR調達の基本方針　ヤクルトグループ CSR調達方針（2018年3月策定）

ヤクルトグループは、人権、労働、環境、腐敗防止などにも配慮するCSR調達の重要性を認識し、取引先と連携・協力しながらサプライチェーン全体でCSR調達を推進します。

1 法令遵守と国際行動規範の尊重
各国・地域の法令遵守はもとより、国際行動規範を尊重し、公正・公平な調達活動を推進します。

2 人権・労働・安全衛生への配慮
児童労働・強制労働の排除および基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

3 安全・安心と品質の確保
コスト・安定供給はもとより高い品質と安全性の確保をめざした調達活動を推進します。

4 地球環境への配慮
「ヤクルト環境基本方針」に準拠し、地球環境に配慮した調達活動を推進します。

5 情報セキュリティの保持
調達取引に関わる機密情報は厳重に管理し正当な目的以外に使用しません。

6 社会との共生
社会との共生に向けた社会貢献への取り組みに配慮した調達活動を推進します。

サプライヤーの皆さまへのお願いごと　ヤクルトグループ サプライヤーCSRガイドライン

環境・社会に与える影響への配慮やリスクの軽減によりサプライチェーン全体で社会の持続可能性を高めます。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ サプライヤーCSRガイドライン

「ヤクルトグループCSR調達方針」に基づき、ヤクルトグループにおいて実効性をもってサステナブル調達を推進し、持続可能な社会づくりに貢献するため、2020年7月に「ヤクルトグループ サプライヤーCSRガイドライン」を策定しました。当ガイドラインは、新規取引を開始する場合を含めた国内外の取引先に対して、責任ある調達活動に関する依頼事項をまとめたものです。

当ガイドラインの遵守に向けて、サプライヤー向けCSR調達方針説明会にて当ガイドラインの内容を説明しています。また、当ガイドライン記載の依頼事項については、アンケートや監査等を通じて取り組み状況を確認し、問題が確認された際には改善に向けて対応しています。

当ガイドラインを用いながら、ヤクルトグループ一体となってサステナブル調達を推進していきます。

WEB ヤクルトグループ サプライヤー CSRガイドライン
https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/supply_chain/pdf/supplier_csr_guidelines.pdf

お取引先へのご依頼事項（要約）

1. 各国・地域の法令遵守はもとより、国際行動規範を尊重し、公正・公平な企業活動を行い、またそのための体制を整備する。
2. 世界人権宣言等の国際的な人権の原則を遵守し、安全衛生に配慮した公平で適切な労働環境を整備する。
3. 高い品質と安全性の確保のためのしくみを構築する。
4. 環境負荷低減に向けた管理体制の構築、気候変動対応、生物多様性の保全、汚染防止、適切な廃棄物管理と資源の有効利用を行う。
5. 機密情報を厳重に管理する。
6. 社会との共生と、持続可能な社会づくりのための活動を行う。

■ サプライヤーへの取り組み

▪ サプライヤーのリスク評価とフィードバック

CSR調達方針に基づき、環境、人権、労働安全衛生、腐敗防止等のリスクが高いサプライヤーを特定するため、Sedexおよび「サステナブル調達アンケート」にて下表の基準に該当するサプライヤーを中心に、サプライヤーのリスクアセスメントを実施しています。

リスク評価対象となるサプライヤーの選定基準

調達額基準	ヤクルト本社の製造に関する調達額構成比上位 90%以上の取引先（前年対象とした取引先は継続的に対象とする）
原材料基準	■ 主要原材料（乳製品、砂糖）およびリスクの高い原材料（パーム油、大豆、紙・パルプ）の調達先
その他の定性的な選定基準（右記基準を参考にアンケートでのリスク把握が必要と思われる取引先）	■ サプライチェーン上のサステナビリティリスクが高いと思われる調達先 ■ 継続的に取引が想定される取引先 ■ 代替となる取引先がない調達先（依存度が高い取引先）

当リスク評価については年1回程度の頻度で実施することとしており、2024年度は、日本国内事業におけるサプライヤー合計149社、海外事業所におけるサプライヤー合計112社に対して実施しました。

これらの評価結果をもとに、関係部署と連携しながら、サステナビリティリスクの高いサプライヤー、項目に関して、改善に向けた戦略を検討しています。また、評価結果は回答各社にフィードバックしており、サステナビリティ意識を高め、取り組みの改善を促しています。加えて、面談によるエンゲージメントを2022年度から開始し、2024年度はサプライヤー7社に対し、現地訪問を含む面談を実施し、リスク低減策を推進しています。

リスク管理ツール別のサプライヤー数

	サステナブル調達アンケート	Sedex	合計
日本国内	80	69	149
海外事業所※	64	48	112
合計	**144**	**117**	**261**

※ 海外事業所のサプライヤーのうち、ヤクルト本社を経由して取引しているサプライヤーは、日本国内でのリスク把握の対象先に含めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ Sedexによるサプライヤー管理の推進

当社は、責任ある調達に関する国際情報共有プラットフォームを提供する会員制組織のSedexに、バイヤー会員として2022年に加入しました。

Sedexは、会員間で責任ある事業慣行の情報を共有できるプラットフォームを提供しており、会員は、世界共通の自己評価アンケート(以下SAQ)や監査スキームを活用して、アンケートの回答結果や監査の結果を電子プラットフォーム上で共有できます。

2022年度から、サプライヤーに対してSedexへの加入、SAQ回答など情報共有の要請を進め、2024年度12月時点で合計117社のサプライヤーがSedexに加盟していることを確認しています。サプライヤーのSAQ回答内容を使用し、児童労働や強制労働など人権のテーマをはじめ、労働安全衛生、企業倫理、環境のテーマを中心に、サプライチェーンに潜在するリスク評価を始めています。今後もSAQによるリスク評価の結果を踏まえ、取り組みの優先順位や改善目標を設定し、リスク低減を推進していきます。

▪ サステナブル調達アンケートの実施

Sedex未加入のサプライヤーに対しては、「サステナブル調達アンケート」を用いたリスク把握を実施しています。2024年度は、日本国内では合計80社に対して実施しました。

また、2022年度から、海外事業所におけるサプライヤーのリスク評価を開始し、2024年度は合計64社に対して、「サステナブル調達アンケート」を実施しました。

当アンケート活動を通じて、サプライヤーのサステナブル調達の取り組み状況を把握し、また、「ヤクルトグループCSR調達方針」「ヤクルトグループサプライヤーCSRガイドライン」への理解と協力を取引先に求めています。

アンケート結果は回答各社にフィードバックしており、サステナビリティの意識を高め、サステナブル調達にかかわる取り組みの改善を促しています。

また、法令違反等の問題が確認された企業については、サプライヤー管理簿を作成し、個別のヒアリング等により対応状況を確認したうえで改善に向けた取り組みを要請し、是正対応の報告を受けています。

今後も、サプライチェーンにおけるリスク評価を継続的に実施しながら、現地訪問によるサプライヤー監査等の実施も視野に入れて、サプライチェーン全体での持続可能性の向上に取り組んでいきます。

サステナブル調達アンケートの内容と回答結果(2024年度)

対象:ヤクルト本社の乳製品、清涼飲料、化粧品の一次取引先　実施社数:80社(回答率100%)

項目	設問数	主な設問(例)	平均得点率(%)※	回答割合(%)			
				レベル3「対応している」と回答	レベル2「対応予定」と回答	レベル1「対応していない」と回答	N/A
1.CSRに関わるコーポレートガバナンス	6	CSR全般に関するビジョン、長期目標、重点領域等を設定していますか。	93.7	82.7	15.6	1.7	0.0
2.人権	4	直近1年間でハラスメントや差別、外国人技能実習生の労働問題等の人権に関する問題がありましたか。	96.7	91.3	7.5	1.3	0.0
3.労働	11	労働時間、休暇、有給休暇等の公正な適用に関する取り組みはありますか。	98.3	95.6	3.6	0.8	0.0
4.環境	11	CO_2に代表される温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率的な利用に関する取り組みはありますか。	92.8	80.2	10.8	5.0	4.0
5.公正な企業活動	11	事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係(贈収賄の禁止等)の構築に関する規定、または取り組みはありますか。	96.8	89.8	5.0	2.2	3.1
6.品質・安全性	6	製品・サービスの品質・安全性に関する方針・ガイドラインに沿った自社の方針と推進体制はありますか。	98.6	84.4	2.1	0.8	12.7
7.情報セキュリティ	6	個人データおよびプライバシー保護に関するしくみ、または取り組みはありますか。	98.5	96.3	2.9	0.8	0.0
8.サプライチェーン	4	取引先への現地調査等、サプライチェーンにCSR活動の推進を促す取り組みはありますか。	93.2	82.8	14.1	3.1	0.0
9.地域社会との共生	2	生産プロセスや製品・サービス操業による、環境・社会への負荷を減らすための取り組みはありますか。	92.9	83.1	12.5	4.4	0.0
合計	**61**		**96.0**	**88.0**	**7.4**	**2.2**	**2.5**

※ 対応している:3点、現状対応していないが対応予定:2点、対応していない:1点　を基本とし、各項目の得点率を算出
＊ 回答内容に応じて、具体的内容を確認するための追加質問も実施

スコアごとの取引先数(国内)

スコア	取引先数
90%以上	70社
80%以上90%未満	9社
70%以上80%未満	1社
70%未満	0社
未回答・回答不備	0社
合計	**80社**

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

対象：ヤクルトグループの海外事業所の一次取引先　実施社数：64社（回答率：80%）

項目	設問数	主な設問（例）	平均得点率(%)※	回答割合(%)			
				レベル3「対応している」と回答	レベル2「対応予定」と回答	レベル1「対応していない」と回答	N/A
1.CSRに関わるコーポレートガバナンス	6	CSR全般に関するビジョン、長期目標、重点領域等を設定していますか。	90.5	80.8	9.9	9.3	0.0
2.人権	4	直近1年間でハラスメントや差別、外国人技能実習生の労働問題等の人権に関する問題がありましたか。	94.7	90.3	4.8	4.8	0.0
3.労働	11	労働時間、休暇、有給休暇等の公正な適用に関する取り組みはありますか。	98.0	96.5	1.1	2.4	0.0
4.環境	11	CO_2に代表される温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率的な利用に関する取り組みはありますか。	88.7	76.5	7.1	12.8	3.6
5.公正な企業活動	11	事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との適切な関係（贈収賄の禁止等）の構築に関する規定、または取り組みはありますか。	91.2	82.7	6.8	9.1	1.4
6.品質・安全性	6	製品・サービスの品質・安全性に関する方針・ガイドラインに沿った自社の方針と推進体制はありますか。	93.1	84.0	1.0	8.8	6.2
7.情報セキュリティ	6	個人データおよびプライバシー保護に関するしくみ、または取り組みはありますか。	98.0	96.2	1.6	2.2	0.0
8.サプライチェーン	4	取引先への現地調査等、サプライチェーンにCSR活動の推進を促す取り組みはありますか。	90.4	82.1	8.2	9.7	0.0
9.地域社会との共生	2	生産プロセスや製品・サービス操業による、環境・社会への負荷を減らすための取り組みはありますか。	86.6	76.5	6.9	16.7	0.0
合計	**61**		**92.8**	**85.1**	**5.0**	**7.8**	**2.1**

スコアごとの取引先数（海外）

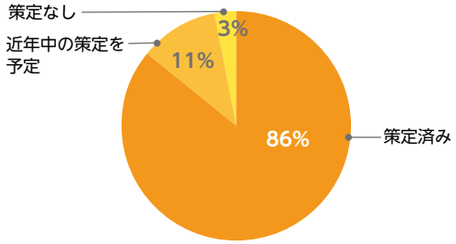
スコア	取引先数
90%以上	39社
80%以上90%未満	8社
70%以上80%未満	4社
70%未満	0社
未回答・回答不備	13社
合計	**64社**

※ 対応している：3点、現状対応していないが対応予定：2点、対応していない：1点　を基本とし、各項目の得点率を算出
＊ 回答内容に応じて、具体的内容を確認するための追加質問も実施

▪ 気候変動および生物多様性に関するサプライヤーの取り組み状況

国際情勢および機関投資家、NGOとの対話を受けて、2021年度から、気候変動についてはパリ協定に整合する温室効果ガス排出量の長期削減目標（ネットゼロ目標）の策定の有無、また、森林破壊への影響が大きいパーム油、大豆、牛肉／革製品、木材、紙パルプを取り扱っているサプライヤーに対して、森林破壊の問題を考慮した方針・ガイドラインの策定の有無を確認し、モニタリングしています。

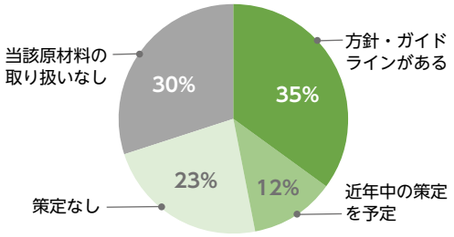
GHG 排出量削減の長期目標策定



「脱炭素社会の実現」に向けて、長期目標策定の積極的な検討を期待

森林伐採の問題を考慮した方針・ガイドラインの策定

※ 森林伐採への影響が大きいパーム油、大豆、牛肉／革製品、木材、紙パルプを取り扱っている場合



サプライチェーン上の森林破壊防止に向けた積極的な取り組みの検討を期待

▪ サプライヤーとのコミュニケーション（取引先説明会）

サステナブル調達は取引先の事業活動にも大きく資する取り組みであると認識しており、ヤクルトグループは取引先との積極的なコミュニケーションを通じた協働により、サプライチェーン全体で社会・環境に与える影響への配慮やリスクの軽減を行い、社会の持続可能性を高めていくことを目指します。

原材料サプライヤー、製造委託先等の主要なビジネスパートナーに対しては、CSR調達方針の説明やアンケートを行い、方針の浸透および実践を図っています。

2021年度から、サプライヤーに対し当社のCSR調達方針ならびに活動への理解促進を目的として「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」を定期的に開催しています。当説明会にて、当社のCSR調達方針の説明、「Sedex」および「サステナブル調達アンケート」の結果をフィードバックしました。また、気候変動、自然資本、人権などの社会課題や、サプライチェーンマネジメントに関する情報提供、サステナビリティの取り組みの必要性についての意識啓発等、能力向上を目的とした支援活動にも取り組んでいます。2024年度はオンラインで当説明会を開催し、当社に原材料を供給しているサプライヤーおよび購買先の約150社から約400人が参加しました。また、当社内の関連部署からも、約50人が参加しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

説明会参加者からは「ヤクルトの調達方針について理解できた」「サステナビリティに関する理解を深めることができた」「サプライヤー側の質問にも回答してもらい、とても参考になった」等の声が多数寄せられました。

なお、説明会の模様は録画して、一定期間閲覧できるようにし、共有を図りました。

説明会を通じて、サプライヤーにサステナブル調達に関する共通の課題認識を持っていただき、協働してサステナブル調達活動を実効的に推進していきます。

取引先説明会の主な内容

2021年度	**<外部有識者セミナー>** 講師:株式会社イースクエア 代表取締役社長 本木 啓生氏 セミナー主題:サプライチェーン全体で実現する持続可能な調達
	<当社からの説明・お願い事項> ・サステナブル調達に関するヤクルトグループのこれまでの取り組み ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守 ・ヤクルトグループのマテリアリティ、環境ビジョン、人権方針を含む各種方針等 ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動 ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策
2022年度	**<外部有識者セミナー>** 講師:公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン) 古澤 千明氏 ・森林破壊リスクとコモディティ ～森林破壊に加担しない持続可能なサプライチェーン構築のために～
	<当社からの説明・お願い事項> ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動 ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守 ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策 ・責任ある調達のための国際情報共有プラットフォーム「Sedex」への加入 ・森林破壊リスクが高い原材料の責任ある調達
2023年度	**<外部有識者セミナー>** 講師:Sedex シニアアドバイザー　谷内 賢三氏 「対話と支援」をとおして持続可能なバリューチェーンを構築する
	<当社からの説明・お願い事項> ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動 ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守 ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策 ・持続可能な調達に関する情報提供 ・責任ある調達のための国際情報共有プラットフォーム「Sedex」への加入
2024年度	**<当社からの説明・お願い事項>** ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動 ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守 ・Sedex、サステナブル調達アンケートの集計結果および課題と対応策 ・持続可能な調達に関する情報提供　・サプライヤーからの質問への回答

▪ CSR調達方針に基づくサプライヤー面談(エンゲージメント)

サプライヤーを訪問してのエンゲージメント

サプライヤーのサステナビリティリスクの低減を目的として、2024年度は「Sedex」および「サステナブル調達アンケート」の結果等を鑑み、サステナビリティ上のリスクが高いと特定された取引先や重要度が高い取引先等を選定し、各社の課題抽出と対応策を検討したうえで、現地訪問の実施によるエンゲージメントに取り組みました。

2024年度の日本国内における「Sedex」および「サステナブル調達アンケート」対象先149社のうち、7社に対して面談を実施し、当社方針に関する理解・協力と低スコア部分の改善を依頼しました。

今後も、積極的なコミュニケーションを通じた協働により、サプライチェーン全体で社会・環境に与える影響への配慮やリスクの軽減を行い、社会の持続可能性を高めていきます。

<サプライヤーへの具体的要請事項の例>

・「サステナブル調達アンケート」回答における低スコア項目の取り組み改善
・パリ協定に整合するネットゼロ目標の策定
・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権方針の策定ならびに人権デュー・ディリジェンスの推進
・森林破壊を防止するための方針・定量目標の策定　等

▪ サプライヤーの行動規範遵守(中国ヤクルトグループ、広州ヤクルト)

中国ヤクルトグループの各工場(上海※、天津、無錫)では、同グループの規定に従い、贈収賄等の不正を防止するため、取引のあるすべてのサプライヤーに対し「サプライヤー承諾書」への署名・押印を依頼し、全サプライヤーがこれに応じました。今後も不正防止に努めていきます。広州ヤクルトの3工場においても同様に、全サプライヤーが「サプライヤー承諾書」への署名・押印に応じました。また、新規取引先に対しても「サプライヤー承諾書」への署名・押印を求めています。

※ 2024年12月6日閉鎖

▪ サプライヤーの監査(広州ヤクルト、アメリカヤクルト)

広州ヤクルトは、2024年11月にアルミ箔メーカーおよび大豆多糖類のメーカーの工場監査を中国ヤクルトと共同で実施し、現場衛生状況確認や異物混入防止対策アドバイス等を行いました。

アメリカヤクルトでは、食品安全の観点から原材料サプライヤーの製造工程監査を定期的に実施しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ サステナブル調達解説動画の公開

当社は2022年度に「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」を策定し、森林破壊リスクがある特定原材料の責任ある調達を社内外に宣誓するとともに、当コミットメントを解説する動画を制作・公開して、社内外の理解促進を図りました。一方、サステナブル調達を具体的に推進するには、原材料の第三者認証品への切り替えやトレーサビリティの確立、国際プラットフォーム活用によるサプライチェーン情報の可視化等が必要であり、これらには、サプライヤーの理解・協力が不可欠です。また、一般生活者がサステナブル調達を理解することで社会的責任のある消費行動が促進されることも持続可能な社会の構築には重要です。そのため、サプライヤーや一般生活者等の外部ステークホルダーに対し、当社のサステナブル調達の方針や取り組みの理解促進を図るため、ヤクルトにおけるサステナブル調達解説動画を10言語で作成しました。

WEB 「サプライヤーと取り組む持続可能な調達」解説動画
https://youtu.be/ueTbWgkbTiE

■ 原材料に関する取り組み

▪ 調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント

ヤクルトグループは、環境・社会問題に関する社会的責任ならびにNGO・機関投資家との対話を受けて、サプライチェーンから森林破壊をなくすことを目指す「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」を策定しました。

サプライチェーンにおける森林破壊リスクのある原材料を特定し、基本的方針、取り組みおよび目標を掲げ、持続可能な調達を推進しています。

2024年度は認証原料への切り替えを進めるとともに、トレーサビリティの把握を行いました。

地球温暖化、環境汚染、生物多様性の損失、資源の枯渇など、地球環境が危機的状況にある中で、今後も当コミットメントに基づき、地球環境やそれに支えられている人々の生活・人権に配慮しながら事業活動を行うこと、そして、いつまでも人と地球がともに暮らせる社会をつくることを追求していきます。

森林破壊ゼロに関する基本的方針

原材料の調達活動における森林破壊※1は、ヤクルトグループのマテリアリティである「気候変動の緩和と適応」、「持続可能な水資源管理」、「生物多様性の保全」、「強靭で持続可能なサプライチェーンの構築」等に関わるグローバルな諸問題と密接に関係しています。パーム油や大豆などの原材料については、そのサプライチェーンにおいて森林破壊のリスクがあり、水質・土壌汚染、生物多様性の損失といった森林破壊に付随するリスクも存在します。
また、森林は森林とその周辺に住む人々の生活を支えています。森林破壊によって住む場所や生活の糧が奪われるなど、先住民族や地域コミュニティの権利が侵害されるリスクがあることを認識しています。このような観点から、自然資本や地域社会に支えられて事業を展開するヤクルトグループの持続可能性にとって、森林破壊は対応すべき重要なビジネス上のリスク・脅威と捉え、森林破壊リスクが高い原材料に関わるサプライチェーンにおいて、森林破壊をゼロにすることを目指します。

取り組みおよび目標(KPI)

森林破壊リスクが高い原材料として、紙・パルプ、パーム油、大豆、乳製品(脱脂粉乳等)を特定し、それらの持続可能な調達について、対象範囲、目標・KPI を定め、サプライチェーンにおける責任ある調達を推進します。
＊ 定量目標等については、継続的な取り組みの改善を図りながら、適宜見直し・更新を行います。

対象範囲	ヤクルトグループの食品・飲料、医薬品および化粧品の生産に必要な原材料調達に関わる国内外のすべての連結事業所

対象原材料	目標年度	定量目標
紙・パルプ	2025	紙製容器包装のために調達する紙・パルプ100%をFSC®※2などの国際認証品あるいは再生紙に切り替え
パーム油	2025	調達するパーム油100%をRSPO※3認証品(MB※4以上)に切り替え
	2030	一次原料として調達するパーム油100%について生産地までのトレーサビリティを確立
大　豆	2030	一次原料として調達する大豆100%について農家などの原料生産地までのトレーサビリティを確立
乳製品	2030	調達する乳製品(脱脂粉乳等)100%について酪農家などの原料採取地までのトレーサビリティを確立

※1 当コミットメントにおける「森林破壊」の定義は、以下のとおりです。
・自然林、HCV および HCS 地域の農業または森林以外の土地利用への転換
・自然林、HCV および HCS 地域の植林地への転換
・深刻かつ継続的な劣化による自然林、HCV および HCS 地域の消失
<HCV および HCV について>
・HCV　：High Conservation Value の略称で、生物多様性、水資源の保全、文化、景観などを考慮し、貴重で保全価値が高いこと ※詳細は FSC® 森林管理認証の原則と基準に基づく。
・HCS: High Carbon Stock の略称で、土地に有機物が高濃度で含まれており、温室効果ガスである二酸化炭素などの炭素を大量に貯蔵していること。
※2 FSC®は Forest Stewardship Council®の略称で、国際的な森林認証制度を運営する非営利組織。
※3 RSPO は Roundtable on Sustainable Palm Oil の略称で、パーム油に関わる 7 つのステークホルダーによって構成される非営利組織であり、持続可能なパーム油の国際認証制度を持つ。
※4 MB は Mass Balance の略称で、パーム油の認証農園からの認証油が流通過程で他の非認証油と混合される認証モデルであり、物理的には非認証油も含んではいるが、購入した認証農園とその数量は保証される。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」全文は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/supply_chain/pdf/deforestation_free.pdf

WEB 「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」解説動画
https://youtu.be/mfrdlfa0q6M

「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」の進捗状況(乳製品を除く※)

森林関連コモディティ・消費量	森林破壊・土地転換がないと検証された割合	説明
紙・パルプ 9,691.3t	84.8%	当社グループで製造・販売する製品に使用する紙製容器包装の多くは、FSC認証紙・PEFC認証紙あるいは再生紙への切り替え対応が進んでおり、コミットメントの対象範囲としては、71.8%が認証品、13.0%が再生紙でしたので、この割合を森林破壊・土地転換がないと検証された量の割合としています。(ライセンス番号:FSC®N003728)
パーム油 104.4t	0%	2023年10月に、当社グループは、パーム油の持続可能な使用に関する国際イニシアティブRSPOに加盟しました。2025年3月末時点では第三者認証を受けたパーム油の使用はありませんが、RSPO認証パーム油の使用に向けた準備を進めています。今後、RSPO認証パーム油への切り替え等を進め、パーム油の使用による森林破壊・土地転換ゼロを推進していきます。
大豆 1,833.2t	40.5%	当社グループで製造・販売する調製豆乳・豆乳飲料や乳製品の一次原料として大豆を使用しています。そのうち、森林破壊・土地転換リスクが低い日本産の大豆の使用量が40.5%を占めており、この割合については、コモディティ使用に起因する森林破壊・土地転換がないと捉えています。

※ 乳製品に関する進捗状況は現在情報収集段階であるため

RSPO認証取得・JaSPON加盟

「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」に基づき、パーム油の持続可能な調達を推進するため、当社は、2023年度に「持続可能なパーム油に関する円卓会議」(RSPO)に加盟し、さらに、当社およびヤクルト食品工業(株)※1は、2025年度7月に、RSPOサプライチェーン認証※2(MB方式)を取得しました。また、2023年度に、日本市場における持続可能なパーム油の調達と消費の促進に向け活動している「持続可能なパーム油ネットワーク」(JaSPON)に加盟しました。

※1 ヤクルト食品工業(株)はめん類の製造・各種食品の販売を行う会社であり、「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」内のパーム油の定量目標「調達するパーム油100%をRSPO認証品(MB以上)に切り替え」において唯一対象となる、即席中華めん用揚げ油を調達している。
※2 RSPOサプライチェーン認証: RSPO認証パーム油を使用する製品を取り扱う製造・加工・流通過程を対象に、RSPOが定める要求事項を満たしていることを認証する制度。

食品(乳製品・清涼飲料等)の安定調達

乳製品原材料の安定調達のために、主要原材料は、複数社からの購買を推進するとともに、各原材料の適正な在庫管理を行っています。

複数のメーカーから調達することで、調達リスクを分散しており、また、各製品の販売傾向や原材料調達のリードタイム等を考慮し、適切な在庫管理を行っています。

なお、一部原材料においては、取引先と年間数量確保の契約を締結しています。

これらの対応によって、通常時だけでなく災害発生時も、安定して原材料を調達できるようにしています。

化粧品の安定調達

化粧品固有の原材料や複数製品の共通原材料について調達先を複数化し、代替ルートを検討することで不測の事態に備えています。また、原材料は適切な在庫管理のもと一定量を備蓄しています。さらに、常日頃から取引先とは円滑なコミュニケーションを心がけ、誠実な調達を実施し、信頼関係を構築することによりトラブルの未然防止と供給不安解消を図っています。

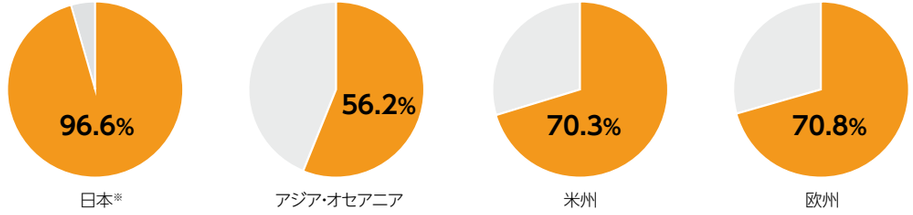
現地雇用・調達に関する基本的な考え方

ヤクルトグループは、事業を行う国や地域の持続可能な発展に貢献するために、現地雇用や現地調達が重要な役割を果たすというISO 26000等の考え方に賛同しており、現地生産・現地販売を基本とする「現地主義」でグローバル事業を展開しています。原材料は、当社の定める品質や安全性の基準をクリアし、安定的に調達できるものを選定しています。

現在、海外27の事業所を中心に、日本を含む40の国と地域で事業を展開、地域に根差した生産・販売の拠点として事業所や工場を設け、現地社員を積極的に採用しています。当社は、今後もこの「現地主義」の考え方に基づいた事業活動により、現地経済や地域社会への貢献に取り組み、地域の方々のすこやかな毎日と社会への貢献を目指します。

関連情報 P.97 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)

原材料の地元調達比率(2024年度)



※ 乳製品原材料における実績　＊ 海外から輸入し、国内で最終加工している原材料は、国内調達として集計

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ グリーン調達の推進

「ヤクルト本社グリーン調達基本方針」では、事業活動に使用する原材料、資機材・設備および部材や梱包(こんぽう)材を対象にグリーン調達方針を定めています。各事業所では、この基本方針に基づき、取引先の協力のもと地球環境の保全、環境負荷の低減、循環型社会の構築への寄与等を目的とした調達に努めています。

グリーン購入率

年度	2020	2021	2022	2023	2024
グリーン購入率(%)	81.3	65.0	71.5	77.7	62.8

ヤクルト本社グリーン調達基本方針

ヤクルト本社の全事業所は、事業活動に使用する物品について、地球環境の保全、環境負荷の低減、循環型社会の構築への寄与等に配慮した調達に努めることとし、下記の基本方針を定める。

適用対象 生産・販売・事務・研究

基本方針
1. 環境や人の健康に被害を及ぼす恐れのあるものは避ける。
2. 省資源、省エネルギーに配慮したものとする。
3. 梱包材は再生材料の使用比率の高いものであること。
4. 梱包材は再使用が可能で、その回数が多くなることを配慮したものとする。
5. 梱包材は廃棄処分しなければならない部分ができるだけ少なく、かつ処理・処分が容易なものであること。
6. 環境マネジメントシステムの構築、環境情報の開示、当社の環境保全活動に協力的等、環境保全に積極的な事業者により製造、販売、搬入されるものであること。

策定 2001年3月5日

ヤクルト本社グリーン調達基本方針は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_green_policy.pdf

関連情報 P.56 商品への国際認証紙の採用(生物多様性にかかわる認証制度への参加)

■ 従事者の理解促進

▪ サステナブル調達実務マニュアル

サステナブル調達を実効的に推進するためには、関連部署や工場と共通認識を持ちながら、関連施策を実行していくことが重要と考え、2023年度に、関連業務の標準化を図るために、サステナブル調達実務マニュアルを作成しました。2024年度は、当マニュアルをもとに、関連部署におけるサステナブル調達の理解促進と業務の円滑化を図りました。

▪ 社内におけるサステナブル調達の教育・意識啓発

開発や、原材料調達、製造委託にかかわる社員に対して、CSR調達方針の趣旨や、持続可能な社会構築に向けた責任ある調達活動について、情報提供および教育を実施しています。2024年度は、関係部署の部署長を中心メンバーとして構成された「サステナブル調達推進会議」において、サステナブル調達の最新情報を提供するとともに、実務担当者向けには、「Sedex」を活用したリスク把握方法に関する勉強会を実施しました。今後も、関連部署がサステナブル調達に関する共通の課題認識を持って、協働してサステナブル調達活動を実効的に推進していきます。

サステナブル調達実務担当者勉強会(2024年度)

サステナブル調達の教育・意識啓発活動の実施状況

年度	活動名および対象者
2018	「CSR調達の推進に向けた勉強会」7回 対象:調達関係部署長および担当課長(計35人)
2019	「CSR調達の実施に向けた実務担当者説明会」 対象:調達関係部署の実務担当者(計18人)
2020	「CSR調達研修会」2回 対象:開発・調達に携わる実務担当者(計105人)
2021	「CSR調達研修会」 対象:海外事業所、本社の海外事業所所管部署の役員および社員(計72人)
2022	「事業活動における森林破壊ゼロコミットメントに関するセミナー」 対象:調達関係部署長および担当課長、実務担当者(計47人)
2023	「サステナブル調達推進会議」 対象:開発、原材料調達、製造委託に関わる部署長、課長、担当課長、実務担当者
2024	「サステナブル調達推進会議」 対象:開発、原材料調達、製造委託に関わる部署長、課長、担当課長、実務担当者 「サステナブル調達実務担当者勉強会」 対象:開発、原材料調達、製造委託に関わる部署の実務担当者

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

地域に根差した健康の普及

国・地域に合わせた「商品」「サービス」の提供

近年、海外では、糖尿病などの生活習慣病や肥満の深刻化を背景に、国民の健康を守るには、基準値以上の糖類を含む食品に砂糖税として課税する国が増えています。メキシコでは基準値以上の糖類を含む食品に警告アイコンの表示を義務づけています。マレーシアおよびシンガポールでは糖類が「ヘルシアチョイス制度」で定める基準値以下の食品にシンボルマークの表示が許可され、その表示がないと学校等での販売や広告宣伝の規制を受けます。今後は、さらに商品開発およびパッケージへの表示が求められることが予想され、健康志向の高まりを受けて糖類の摂取を気にする消費者が増えていることへの対応として、ヤクルトグループでは各国・地域の食品に関する法規制や消費者ニーズに対応した低糖タイプ商品の開発・導入を行っています。

また、現代は多くの人がストレスにさらされており、メンタルヘルスケアの重要性が高まっています。このような状況を受け、当社では、腸内フローラやプロバイオティクスの研究の広がりから得られたストレス、睡眠に対する成果をもとにした新しい健康価値を提供する商品の開発・導入を行っており、2019年10月には当社初となる機能性表示食品「Yakult（ヤクルト）1000」を、さらに2021年10月に同様の機能の店頭主体商品「Y1000」を発売しました。

■ 日本での取り組み

甘さやカロリー（熱量）がひかえめなタイプ（「ヤクルト400 LT」「Newヤクルト糖質・カロリー50%オフ」等）の販売比率が高まっていることを踏まえ、「Yakult（ヤクルト）1000」「Y1000」「ヤクルト400W」では、1ml当たりの熱量を「ヤクルト400」より低く抑えています。また、さらなる要望に対応するため、「Yakult（ヤクルト）1000」「Y1000」よりもカロリーを32%、糖類を44%低く抑えた「Yakult（ヤクルト）1000 糖質オフ」「Y1000 糖質オフ」を導入しました。今後、より糖類摂取量への関心が高まると予想されることから、海外の糖類規制に対応するために開発した技術を国内商品にも応用していきます。

また、人々の健康意識とともに、健康に関するソリューションの多様化が進む中で、一人ひとりに合った新しい価値を提供できるように、健康イメージのある植物素材をベースに当社のシーズを付与した商品や医療現場で役立つ新たなカテゴリの商品等の検討を進めています。

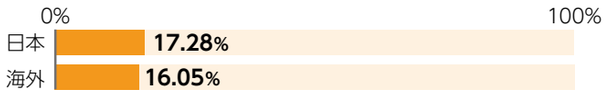
■ 低糖、カロリー低減タイプ商品の販売

日本や海外において健康意識が高まる中、お客さまのニーズに応えるため、さまざまな低糖、カロリー低減タイプ商品を販売しています。

海外では、事業を展開する39の国・地域のうち28の国・地域で低糖、カロリー低減タイプ商品を販売しており、健康課題の解決に配慮しながら、お客さまの健康ニーズに対応しています。

今後もお客さまのヘルスケアに寄与する商品の開発、販売を通じて、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献していきます。

低糖、カロリー低減タイプ商品
乳製品売上金額比率（2024年度）



プロバイオティクス製品を通じた栄養・健康課題への貢献

先進国においては超高齢社会への移行に伴い、健康寿命延長のための高齢者のフレイル※1予防や高齢に伴う小食化に対応した高栄養食の必要性が高まっています。一方、開発途上国においては、貧困による飢餓や栄養不良といった問題があります。

当社は、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献するために、製品（飲料・食品）を開発しています。腸の健康を整えることは、栄養の消化・吸収を助け、結果として栄養不良等の改善にもつながると考えています。

また、近年、腸内フローラがヒトの健康と密接な関係があることが分かってきており、「乳酸菌シロタ株」についても、ヒトの健康維持に関連していることが明らかになってきています。

当社が創業から続けている「乳酸菌 シロタ株」を使用したプロバイオティクス製品を世界の人々にお届けすることで、多くの人々の健康に寄与します。

さらに、「日本人の食事摂取基準」等からも顕在化しているミネラル、ビタミンの摂取不足に対しては、ターゲットとする性・年齢層に必要なミネラル、ビタミンを強化した栄養バランスに配慮した飲料・食品の開発も行っています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

日本においては、お客さまの摂取意向が高い5種の成分を強化した「ヤクルトマルチビタミン」や、1日分※2のミネラル、ビタミンを補える「ジョア」、不足しがちな水溶性ビタミン6種類（ナイアシン、ビタミンB_1、B_2、B_6、C、葉酸）を1個で手軽においしく1食分※3補給できる「きになる野菜1食分のマルチビタミン赤ぶどう&トマト」等を発売しており、また、海外でも健康ニーズに対応した栄養素を強化した製品を提供しています。

※1 フレイル：加齢とともに心身の活力（運動機能や認知機能等）が低下すること。
※2 栄養素等表示基準値に基づく。
※3 栄養素等表示基準値の3分の1相当量。

ECなどのチャネル拡充

電子商取引（EC）市場の拡大を背景に、2017年度から利便性向上を目的としたインターネット注文サービス「ヤクルト届けてネット」を導入し、2018年9月には全国に拡大展開しました。クレジットカード決済や保冷受箱での商品の受け取りが選択できるこのサービスにより、消費者の多様なライフスタイルに対応したお届けが可能となりました。

新たな顧客層との接点を拡大するとともに、既存会員の深耕を図り、2025年3月時点の購入会員数は約21.6万人となっています。

＊ 一部商品については供給不足のため、新規の受け付けを中止しています（2025年3月現在）

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

多様な健康ニーズに応える健康価値の創出

イノベーション創出への考え方

■ 将来のありたい姿とイノベーション

ヤクルトグループは、世界の人々の健康に貢献し続けるヘルスケアカンパニーへの進化を目指し、生命科学の追究を基盤として、社会課題の解決に貢献するイノベーションを生み出すことに努めています。

■ 研究開発の取り組み

ヤクルトグループは、世界の人々の健康に寄与する商品やサービスを創出するための研究開発に日々取り組んでいます。研究開発の領域は、微生物と健康との関わりなどを探究する基礎研究から、食品・化粧品・ヘルスケア製品を生み出す応用研究、製品や素材の安全性や品質を評価するサポート研究まで、幅広い分野に及びます。

また、さまざまな医療機関との共同研究や、ネイチャーポートフォリオとの研究助成プログラム等、外部機関との共同による予防医学や健腸長寿を実現するための活動にも、積極的に取り組んでいます。

イノベーションを生み出す体制

■ 中央研究所

中央研究所は、「代田イズム」を基盤にさまざまな研究に取り組み、その成果を予防医学や健康維持・増進のための製品へと応用してきました。コア技術の進化や連携を図るための最先端の設備・組織・環境を整え、幅広い研究活動を展開して先進的かつ独創的な研究成果を生み出しています。今後も世界の人々の健康のために、腸内フローラやプロバイオティクスのコア技術をそれぞれの領域に展開していきます。

株式会社ヤクルト本社 中央研究所

設　立　1955年4月
（京都にて代田研究所としてスタート）
所在地　東京都国立市泉五丁目11番地
所員数　約300人

【主な研究内容・分野】
人の健康維持・増進に役立つ食品・化粧品・ヘルスケア製品の素材開発と利用の研究を行う。微生物学・栄養学・生理学・免疫学・生化学・生物工学・発酵工学・薬学・分析化学・疫学・情報科学が研究を支える。

次世代育成：中高生向けオンライン企業訪問プログラム

中学生、高校生のキャリア教育を推進するために、オンラインによる企業訪問プログラムを実施しています。本プログラムでは、研究員という職業について理解を深め、仕事を通じた社会貢献に興味をもっていただく機会を提供しています。2024年度は9校376人の生徒が受講し、アンケートでは9割以上の受講者が「大変満足」「満足」と回答されました。

■ 非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所

当社は2005年に「非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所」をベルギー・ゲント市に設立しました。これまでに、欧州の人々を対象に、現地で生産された乳酸菌飲料を用いた飲用試験を行い、L. パラカゼイ・シロタ株※が生きて腸にとどくこと、および便性改善効果があることを確認しました。 また、その他の基礎的な研究として、母親の腸管内ビフィズス菌が新生児に受け継がれること、特定のビフィズス菌が乳幼児から幼児期の間、腸内に長期定着していることを明らかにしました。

※ 旧名称はL. カゼイ・シロタ株

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

菌の科学性の研究

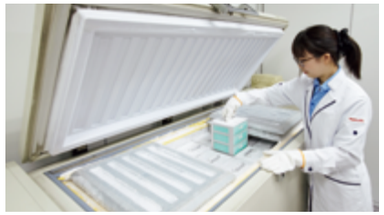
■ 腸内フローラ研究

私たちのおなかの中には、およそ1,000種類、約100兆個もの腸内細菌がすみついていて、特に小腸下部から大腸にかけては多種多様な腸内細菌が生息しています。それらは植物の群れにたとえ「腸内フローラ(腸内細菌叢)」と呼ばれています。腸内フローラは、腸の健康や免疫機能の発達維持だけでなく、生活習慣病やストレス等とも関連があることが分かってきました。

中央研究所では、予防医学の見地から、腸内フローラの研究を活動の柱としています。最新の遺伝子解析技術や腸内細菌分離技術など、さまざまな手法を用いて解析し、腸内細菌の種類や構成と疾病とのかかわり、宿主の健康に及ぼす影響などを追究しています。

■ プロバイオティクス研究

中央研究所では、代田 稔が発見したL. パラカゼイ・シロタ株をはじめ、B. ブレーベ・ヤクルト株等を使ったプロバイオティクス分野の研究で数多くの成果を生み出し ています。



乳酸菌やビフィズス菌等の微生物コレクション

倫理遵守の徹底

中央研究所では、「安全・安心」に関する研究や保証を専門に行う部門を置き、自社が設ける厳しい基準・規格により、信頼性の高い研究データの取得に努めています。「安全性研究所」では、国が定める基準・規格に準拠して、素材・製品の安全性評価を行っています。そして他の組織から独立した「信頼性保証室」が、第三者的立場で研究活動や研究データの監査を行っています。研究員に対しては、研究倫理研修(情報セキュリティ、法令遵守等)を積極的に実施しています。研究開発において動物実験が必要とされる場合は、法律および関連機関の指針に従い、動物福祉に配慮した社内規程に則って取り組んでいます。また、国際的な第三者評価機関の定期的な立ち入り調査を受け、認証を継続して取得しています。

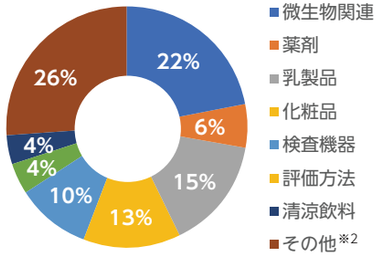
なお、法的義務または各国の関係当局の指導がある場合を除き、食品および化粧品研究における動物実験は行っていません。

知的財産・無形資産の投資・活用

■ 知的財産権の取得・活用

ヤクルトグループは、研究開発によって生み出された新製品・新技術に関する知的財産権(特許権、意匠権、商標権等)の取得を国内外で積極的に推進し、自社の技術等を他社から守るとともに、これらの権利を適正に活用することによって、自社のブランド価値の維持・向上に努めています。プロバイオティクスから医薬品・化粧品関連まで、国内外で特許を保有しています(2025年3月末現在の国内外保有特許件数:約1,000件)。

領域ごとの特許権の保有割合(国内)※1



※1 2025年5月現在、権利継続中・審査中の出願数を基に集計。
※2 その他の内訳:包装、容器、治具、バイオテクノロジー(細胞培養、遺伝子ほか)、教育資材等。

■ 知財戦略の最適化

ヤクルトグループでは、事業活動を行うすべての国・地域の知的財産権を本社が一元管理することにより、グループ全体として最適な知財戦略を構築しています。知財戦略は、開発部知的財産課が中心となって検討・策定し、事業部門とともにその実践を推進しています。

本社一元管理のもと、世界各国・地域で商標「Yakult」等について権利を取得し、自社のブランド価値の維持・向上に努めています。また、トレードマークであるヤクルト容器の形状について、日本、米国等で立体商標として権利化しています。これらの権利は、海外で急増する模倣品への対策にも役立っています。さらに模倣品対策については、外部専門家と連携して監視システムを強化しています。

日本商標登録5384525号(左)、米国商標登録3467768号(右)
ヤクルト容器の形状について、容器形状のみで立体商標として登録されています。

商標「Yakult」等について権利を取得している国数および当該商標の一例

世界約120の国・地域

Yakult　Yakult　益力多　養楽多　YAKULT

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ ヤクルトレディ・ヤクルトビューティを通じたお客さまとのコミュニケーションと信頼関係

ヤクルトグループが独自に築き上げてきたヤクルトレディ・ヤクルトビューティによるお届けは、食品および化粧品だけでなく、健康情報をお伝えすることによってお客さまの声を聴き、信頼を得ることに役立っています。こうしたお客さまとのコミュニケーションのしくみは、日本を含む、世界13の国や地域に展開され、このしくみに裏付けられたお客さまとの信頼関係は、ヤクルトグループの重要な資産になっています。

資源の有効活用

容器包装の開発設計においては、資源循環しやすい素材への転換を目指した技術開発をはじめ、環境配慮型素材等の採用可能性や、既存商品における省資源化(リデュース)についても継続的に検討を進めています。

工場では製造・生産プロセスにおいて、電力や水の削減につながる作業方法の見直しや、設備機器の更新に合わせた高効率機器の導入を図る等、省エネルギーおよび省資源への取り組みを継続的に行っています。

関連情報 | P.46 持続可能なプラスチック容器包装の推進 | P.51 持続可能な水資源管理 | P.57 廃棄物・食品ロスの削減

メディカルバイオーム事業の拡大

「メディカルバイオーム」とは、Medical(医療)とMicrobiome(細菌叢)を合わせた造語であり、ヘルスケア領域におけるさまざまな課題に対して解決のサポートとなるマイクロバイオーム(細菌叢)研究やそれに基づく食品開発、新たな価値の創造などのヤクルト本社の事業活動を包括的に表しています。

この事業の一環として、医療従事者の声も取り入れて開発した商品として、2023年に「シンプロテック」「ビフィズスプロ」を発売しました。

「シンプロテック」はヤクルト独自の2種の生菌とガラクトオリゴ糖がセットになったシンバイオティクス食品で、「ビフィズスプロ」は生きた「ビフィズス菌 BY株」を含む粉末状の商品であり、常温での長期保存が可能で、携帯性に優れたアルミスティック包装入りです。

植物素材を活用した製品の開発

ヤクルト本社は、レモンなど植物性素材のリソースを有するポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社(以下、「ポッカサッポロ」)と業務提携契約を締結し、植物素材利用食品としてのお客さまへの新たな価値提案とさらなる市場拡大のために、協働で検討を進めてきました。その結果、ポッカサッポロのレモン素材と当社の乳酸菌技術を生かした商品として、「ソフール レモン」(2023年1月発売)、またポッカサッポロから取得した植物性ヨーグルト事業と生産設備を活用し、「豆乳の力」(2024年10月発売)を上市しました。

共同研究・企業間連携

■ 共同研究の広がり

社会課題を解決するイノベーションを促進するために、外部の研究機関との共同研究に取り組んでおり、パートナーシップでの目標達成を目指しています。

▪ JAXAとの共同研究

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)との共同研究では、国際宇宙ステーション(ISS)に長期滞在する宇宙飛行士を対象に、プロバイオティクス(L. パラカゼイ・シロタ株)の継続摂取が腸内環境および免疫機能に及ぼす効果の科学的検証を行っています。宇宙実験の実施に先立ち、L. パラカゼイ・シロタ株を宇宙環境で長期保管したところ、プロバイオティクスとしての機能が維持されることを確認しました。

▪ 順天堂大学に「消化管疾患病態研究・治療学講座」を開設

順天堂大学大学院医学研究科内に寄付講座「消化管疾患病態研究・治療学講座」を開設し、機能性消化管疾患の症状や生活の質に対するプロバイオティクスの効果とその作用機序の解明を目的とする共同研究を実施しています。機能性消化管疾患に対するプロバイオティクスのエビデンスを創出するとともに、腸内フローラや腸内環境を基軸に機能性消化管疾患の理解を深め、医学の発展に貢献します。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ ネイチャーポートフォリオと研究助成プログラムを実施

人の健康に対する腸内フローラの影響について基礎から臨床の研究を進展させることを目的に、総合科学雑誌『ネイチャー』を発行するネイチャーポートフォリオと共同で研究助成プログラムThe Global Grants for Gut Healthを2018年から行っています。

■ 企業間連携による商品開発（ペット向け商品）

▪ 伴侶動物（ペット）向け商品の展開

コーポレートスローガン「人も地球も健康に」の実現に向け、人だけでなく、動植物や環境に対しても、等しく健康であることが重要と考えます。そこで、伴侶動物の健康の維持と向上に貢献したいと考え、株式会社ジャパンペットコミュニケーションズと資本業務提携を行い、ヤクルト独自の素材を使用した協働企画商品を販売しています。2024年10月には猫用商品のニーズに応えた猫用サプリメント「MediSuppli（メディサプリ）ガラクトオリゴ糖」の販売を、さらに2025年5月にヤクルト独自のガラクトオリゴ糖とプラニマル乳酸菌を使用したドッグフード「V-Base（ブイベース）」の販売を開始しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

従事者の健康・安全・安心

安全で衛生的な職場環境の整備

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。労働災害の発生件数は非常に少なく、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おり、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	2020	2021	2022	2023	2024	全産業平均※4
労働災害度数率※1	0.20	0.40	0.60	1.65	0.64	2.10
労働災害強度率※2	0.0020	0.0006	0.0018	0.0107	0.0066	0.09
労働災害発生率※3	0.004	0.005	0.009	0.007	0.007	—

※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、災害発生の頻度を表したもの
※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
※3 労働災害発生率:従業員1人当たりの労災発生件数
※4 全産業平均:厚生労働省「令和6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。

■ 工場における安全衛生教育

国内各工場では、労災撲滅に向けてリスクアセスメントを用いて安全衛生教育を実施しています。また、作業上、必須となる知識として酸素欠乏・硫化水素危険作業や危険物取扱作業、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育等の安全教育を社内外の講師や外部機関等を活用して実施し、安全衛生に対する意識向上を図っています。

さらに、生産設備や電気等のエネルギー供給設備メーカーの協力のもと、各種設備の原理原則やメンテナンス方法等を学ぶ研修会を開催し、社員の技術レベルや安全意識を向上させることで、労働災害の発生抑止に努めています。

工場では、車通勤の従業員が多いことから、交通安全講習会を開催する等、地域社会の一員として通勤時の安全運転に対する意識啓発も図っています。

■ 作業負荷を軽減し労働災害を防ぐ諸設備の導入

国内の各工場では、作業負荷の軽減や労働災害の防止を目的に、重量物の運搬補助用のパワードスーツやバキュームハンド等の装置を導入したほか、各種作業エリアや生産設備に安全装置を設置するなど、従業員が安心して働くことができる職場環境作りを推進しています。

2024年度は、生産設備のメンテナンス用歩廊の設置や熱中症対策でスポットクーラーの設置を引き続き実施したほか、生産設備に対する安全対策を全国展開することで、安全性の向上を図りました。今後も日常点検や整備作業時の安全性をさらに向上させるとともに、作業負荷の軽減を図っていきます。

■ 労働安全委員会の設置（フィリピンヤクルト、インドネシアヤクルト）

フィリピンヤクルトには、労働安全を担当する委員会（Yakult Occupational Safety and Health Committee）があり、同委員会では、職場の安全を話し合ったり、近隣町内会等と連携したりして、災害対策・火災時の安全対策等の社内への周知徹底を担当しています。

インドネシアヤクルトは、同国の労働安全法に従って労働安全衛生委員会を設け、定期的に会議を行い、安全な労働環境づくりに取り組んでいます。スカブミ工場では2020年1月から、モジョコルト工場では2022年1月からSHE（安全衛生環境課）を設置し、定期的に安全衛生巡視や安全研修等を行っています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 安全生産管理員による定期的な安全リスク巡視(広州ヤクルト)

広州ヤクルトでは、各工場に安全生産管理員を配置し、定期的な安全リスク巡視や労働安全教育を実施しています。また、消防訓練、有限空間事故訓練、化学品漏えい事故訓練等の応急事故訓練に取り組んでいます。これらの労働安全の取り組みについては、毎年董事会(とうじかい)※にて報告して情報周知を図っています。

※ 日本における取締役会

■ 定期的な安全点検活動(中国ヤクルトグループ)

中国ヤクルトグループでは、無錫工場で定期的な安全点検活動を実施しています。2024年度は、第1工場177件、第2工場107件の計284件の問題点を抽出して、改善しました。無錫工場ではまた、全社員向けの安全教育のほか、避難、救護、消防等の訓練も実施しています。

天津工場は、EHS(環境・労働安全衛生)業務を担当する部門を工場長直轄の環境保全室として設置し、環境、安全対策への全社体制強化に取り組んでいます。

■ 労働安全衛生に関する研修の強化(ブラジルヤクルト)

ブラジルヤクルトの各工場では、労災防止委員会(社内事故防止委員会)の活動を継続するとともに、従業員の業務内容に応じたさまざまな研修や訓練を実施しています。新入社員を対象とした約4時間の労働安全訓練、狭所作業を担当する従業員には毎年の訓練を、高所作業者、電気クレーン操縦者、プラットフォーム作業者、フォークリフト運転者等にはブラジルの法律に基づく隔年の訓練も実施しています。作業中に騒音、寒さ、高さ、湿度などにおいて、特別なリスクにさらされる従業員には個人用防護具(PPE:Personal Protective Equipment)を提供しています。このほか、火災や狭所作業における救助・緊急対応のための社内消防・救助チームを結成し、火災や緊急事態、狭所作業のシミュレーションも行い、火災消火技術や救助技術の維持・向上を図っています。

健康経営の推進

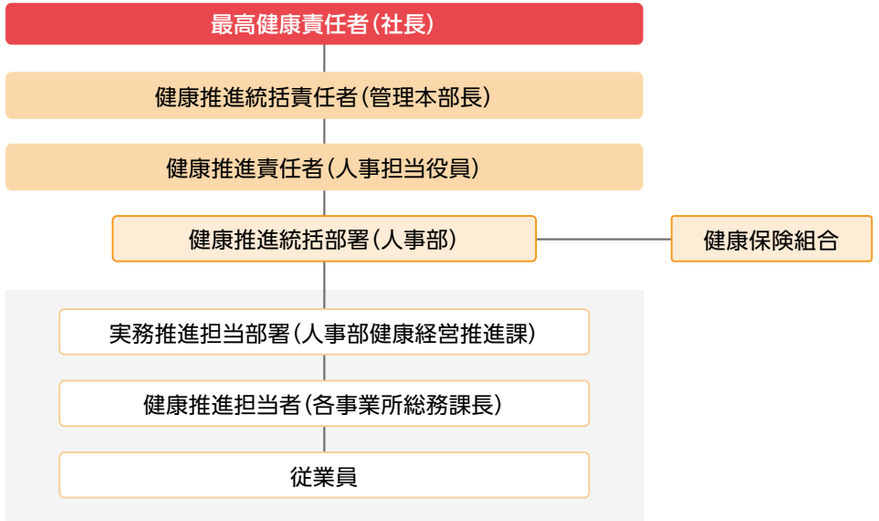
■ 健康宣言のもと取り組みを推進

当社は、従業員の健康保持・増進に取り組むことが将来的に収益性を高めることにつながる投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」を推進しており、2017年9月に「健康宣言」を公表しています。さらに、「健康経営」を積極的に推進するため、2020年度に専門組織として人事部健康経営推進課を設置しました。従業員自らが健康を管理するだけではなく、会社も積極的に従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。従業員の健康への意識をさらに高め、健康状態を良好なものにすることにより、事業の継続的、安定的な発展を図っていきます。

健康宣言

ヤクルトは、「人々の健康に貢献する」という理念の実現には従業員の健康が不可欠であるとの認識に立ち、従業員の心身の健康保持・増進および安全・安心な職場環境づくりに努めます。

健康経営推進体制



Contents

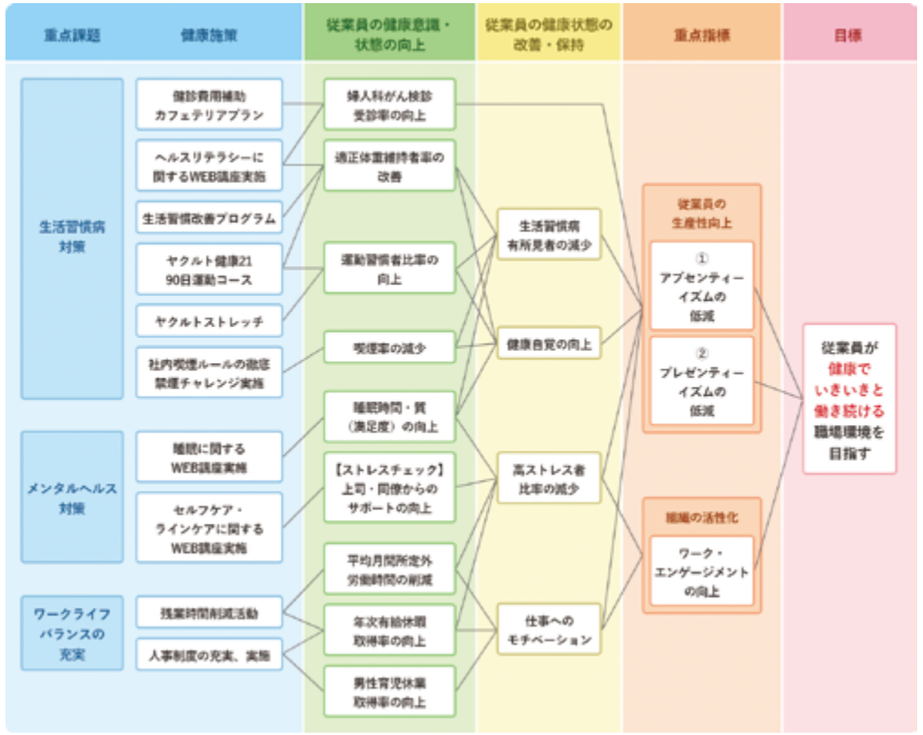
02 サステナビリティレポート2025について
03 編集方針
04 ヤクルトの企業概要
05 ヤクルトの事業展開
06 トップコミットメント
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 健康経営戦略MAP

当社は、健康宣言のもと「従業員の生産性向上」と「組織の活性化」を最重要課題と捉えており、以下の健康経営戦略MAPに則り健康経営施策を推進しています。

1 生活習慣病対策
2 メンタルヘルス対策
3 ワークライフバランスの充実

→ 従業員が健康でいきいきと働き続ける職場環境を目指す



＊ 2025年4月時点

■ ホワイト500に8年連続で認定

社員の健康への経営的な取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選定されるとともに、「健康経営優良法人（大規模法人部門）～ホワイト500～」に8年連続で認定されました。

当社は、企業理念「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」の実現に向け、社員自身の健康保持・増進が不可欠であるとの考えに基づき、「健康宣言」を策定したうえで社員の健康増進を実施しています。このような取り組みが評価され、選定および認定となりました。

■ 健康活動「ヤクルト健康21」

「ヤクルト健康21」は、ヤクルト健康保険組合が推進する健康活動です。毎年、重点期間を設定し、食事や運動等の生活習慣改善を促進しています。2024年度は「体重測定コース」を新設するなど、健康づくりに関する身近な行動変容を促進する機会を設けました。2024年度は2,678人が参加しました。

■ 禁煙活動

就業時間内の全面禁煙を実施するとともに、ヤクルト健康保険組合と協働で喫煙者の卒煙を促し、禁煙達成のための支援を行っています。

■ 海外駐在員の健康管理

現地で受診した定期健康診断の結果を管理し、日本と同様の基準で就業判定を行い、必要に応じてオンラインを活用した産業医面談等を実施しています。

また、オンラインを活用した「健康講座」を実施し、健康リテラシーの向上を促しています。

■ 日本の取り組み

▪ 女性のためのがん検診

ヤクルト本社では、就業時間中に受診できる巡回受診を一部事業所で実施し、乳がん・子宮がんの早期発見・早期治療につなげています。

事業所近隣の医療機関との提携や受診費用を一部助成するなど、より受診しやすい環境を整え、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（けい）がん80%以上を目指しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ 保健師や産業医による職場での健康管理や課題の共有

ヤクルト本社では、保健師等による定期的な面談や、一定の残業時間を超えた社員に対して産業医との面談を実施しています。また、職場で抱える課題等を共有し、改善に向けた話し合いを定期的に行っています。

▪ 当社オリジナルの職場体操「ヤクルトストレッチ」の導入

心身のリフレッシュ効果による業務の生産性向上を目的に、2020年11月から本社で「ヤクルトストレッチ」を導入しました。社員アンケートの結果において体調の自覚症状で上位を占めた「肩こり」「腰痛」「眼精疲労」が軽減でき、デスク周りや在宅勤務中でも実施できる内容にすることで、実施率を高める工夫をしています。

▪ 生活習慣改善プログラムの実施

ヤクルト本社では2022年度から、定期健康診断の結果をもとに、生活習慣病のリスクを抱える社員を対象とした生活習慣改善プログラムを実施しています。本プログラムは、外部講師による食事・運動指導を通じて、従業員の行動変容を促し、参加した社員の生活習慣リスクの改善を図るものです。

■ 取引先への健康普及・増進

ヤクルト本社は、「健康経営」のリーディングカンパニーとして、企業理念に基づき、さまざまな健康施策を実施しています。

そして、取引先（販売代理店等）への健康経営の普及・促進を通じて「自社従業員を超えた健康経営の促進」に取り組み、より多くの人々の「健康で楽しい生活づくり」に貢献していきます。

▪ 健康経営セミナーの実施

取引先（販売代理店等）に向けて、「健康経営セミナー」を実施し、健康経営に取り組む意義や健康課題解決に向けた取り組み事例およびノウハウを共有しました。また、外部コンサルタントと連携し、ヤクルトグループが一体となり、継続して健康経営に取り組むプログラムを展開しています。

担当者コメント

人事部
健康経営推進課 係長
橋口 翔磨

当社では、健康課題の解決に向けた取り組みとして、毎日のオリジナル体操「ヤクルトストレッチ」をはじめとした各種健康施策を実施しています。

また、2024年度からは自社のみならず、グループ会社や取引先などの社外にも健康経営の普及を進めています。その際は、「スモールチェンジ」を主題に掲げ、今取り組めていることを「強み」と捉え、身近なことから最適化することが成果につながることをお伝えしています。

個人としても「頑張った分だけ」誰かの健康につながるという喜びを感じていますので、今後も健康経営の普及を通じ、自社従業員を超えた健康づくりの促進に取り組み、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献したいと考えます。

■ メンタルヘルス対策

ヤクルト本社では、さまざまな施策や研修を通じて、業務・人間関係におけるストレス等を軽減し労働意欲を維持するとともに、明るい職場づくりを推進しています。

▪ 相談窓口

メンタルヘルス相談窓口を社内と社外に設置しています。社内の相談窓口では、常駐保健師や会社指定産業医によるカウンセリングを随時受け付けています。また、社外の相談窓口では、社員本人はもちろん、その家族にも対象範囲を広げ、安心かつ抵抗なく相談できるような環境を整え、プライベートな相談も含めて受け付けています。

▪ 健康推進担当者

日本における13事業所に健康経営の推進役として「健康推進担当者」を設置し、メンタル不調者への対応手法を習得することで早期発見・対応を行っています。

▪ ストレスチェックおよび組織分析のフィードバック

法令に則った方法によりストレスチェックを実施するとともに、その実施結果を組織別に集計し、所属長へフィードバックすることにより、職場環境の維持改善に役立てています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

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

在宅勤務制度や時差勤務制度に加え、就業時間中の一時離席制度等、多様な働き方を可能とする制度を運用しています。

さらに、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。そして、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。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。

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	2020	2021	2022	2023	2024
年次有給休暇取得率（%）	71.1	76.5	81.6	88.1	84.4
月間平均残業時間（時間）	8.1	9.0	10.3	11.0	10.6

■ 有給休暇取得率100%に向けた取り組み（中国ヤクルト、台湾ヤクルト、ブラジルヤクルト）

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給消化率に関する通知を定期的に発信しています。また、法令の遵守に向け、労働法で定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適切に管理しています。

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、有給休暇取得率を100%とするため社内規程と運用ルールを整備しています。

■ 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、3つの取り組みを通じて、業務効率化・長時間残業の削減に取り組んでいます。①各課のリーダーが中心となり業務効率化や長時間残業の削減のための方策を検討・実施、②日曜日予定の作業の中で対応可能なものを平日に実施、③休憩時間などの就業規則、社内ルールを明確化して取得を徹底。これにより、2020年に平均約50時間だった残業時間が法定の36時間以内の約11時間に抑えられるようになりました。

■ 柔軟な働き方への対応（オーストラリアヤクルト、インドヤクルト、ブラジルヤクルト、ヨーロッパヤクルト）

世界の各事業所では、柔軟な働き方を実現するため、さまざまな制度を導入しています。

オーストラリアヤクルトでは、就労規則で週の労働時間は38時間と定められていますが、毎週2時間多い40時間ずつ働き、4週間ごとに1日の休暇を取得する「ROSTERED DAY OFF」を選択できるようになりました。また、財務部門では、休みの種類が多いオーストラリアにおける勤怠管理の業務効率化を図るため、顔認証システムを導入しました。

インドヤクルトとブラジルヤクルトでは、一部の部署でフレックスタイム制度を導入しています。

ヨーロッパヤクルトでは、時短勤務のほか、一部で情報通信技術（ICT）を活用した時間や場所にとらわれない働き方「スマートワーク」が可能になりました。

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られる特例認定制度です。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ 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が当たり前の風土として醸成されてきています。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日以上とする目標を掲げており、2024年度は取得率が107%※、平均取得日数が37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。

※ 2023年度に子が生まれたものの、同年度には育児休業を取得せず、2024年度に育児休業を取得した従業員が含まれるため、育児休業取得率が100%を超過

育児休業取得率の推移（ヤクルト本社）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
男性の育児休業取得（人数／取得率※）	10人 15%	83人 86%	67人 95%	63人 95%	60人 107%
女性の育児休業取得（人数／取得率）	26人 100%	35人 100%	30人 100%	30人 100%	28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

■ 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あわせて実施しています。

■ 介護支援制度

介護休暇および介護休業をはじめ、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を支援しています。また、定年後も充実した生活を送ることができるよう、55歳を迎える社員を対象に「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。

ハラスメントのない職場環境の整備

■ ハラスメントの防止

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」において、パワーハラスメント（パワハラ）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）をはじめとした、あらゆるハラスメントの禁止を明記しています。

ハラスメント行為は、被害者の心身の健康状態の悪化に直結しかねないものであり、また、従事者の働く意欲を阻害し、職場の秩序を乱す等、職場環境を悪化させる原因となります。さらには訴訟による直接・間接的損害や企業のイメージダウン等の恐れがあると認識し、その防止を徹底しています。

▪ コンプライアンス研修

いじめやハラスメントの防止のための具体的な取り組みとして、社員の職責や役割に応じて階層別にコンプライアンス研修を実施しており、特に管理職に対しては、事例研究を交えて実施し、適切な対応をとるよう推進しています。また、ヤクルトグループ各社においてもコンプライアンス研修を実施し、啓発を図っています。

関連情報 P.119 コンプライアンス啓発活動

▪ 「コンプライアンスかわら版」による啓発

定期的にパワハラやセクハラ等をテーマとして取りあげて啓発を図っています。

関連情報 P.119「コンプライアンスかわら版」

▪ 相談窓口とハラスメント発生時の対応

ハラスメントを含めたコンプライアンス違反に関する相談窓口として、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社においてコンプライアンス担当者を設置しています。

ハラスメント行為の疑いがある場合には、プライバシーの保護に留意しながら対応するとともに、その事実が認められた場合は、加害者に対して厳正な処分を行います。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪ サプライヤーへの対応

「ヤクルトグループCSR調達方針」に基づき、サプライヤーに対してもハラスメント行為の防止を徹底しています。

関連情報 P.70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築 ▸ サステナブル調達の推進

▪ ハラスメント防止に向けた社内体制委員会の設置（インドヤクルト、メキシコヤクルト）

インドヤクルトでは、インド当局の法令に基づき、幹部社員および外部の法律専門家の7人で構成するセクシュアルハラスメント委員会を設置しています。2024年は定例会を4回開催し、職場環境の改善を推進しています。また、ハラスメント予防委員会（GHRC）も設立し、主にパワーハラスメントを含めたハラスメントに関する事例を検討する場として、ハラスメントに対する抑止力として機能させています。

また、メキシコヤクルトでは内部統制委員会を毎月1回実施し、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントについての状況を定期的に確認しています。

従業員のエンゲージメントを高めるための取り組み

■ ウェルビーイング調査の実施

ヤクルト本社では、社員の健康状態・意識の把握および各種健康施策の効果検証を継続的に行うとともに、心身の充実と満足度の向上を目指すことを目的として、「社員ウェルビーイング 調査」を実施しています。2024年度は、健康全般に関する個人の取り組み状況、個人・組織の業務生産性、職場環境や業務の満足度等についてのアンケートを実施し、2,788人（実施率97%）が回答しました。

公正な賃金の支払い

■ 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（2024年度）

	初任給（円）	最低賃金との比較（%）
大学院修了	249,500	140%
大学卒（総合職）	241,500	136%
大学卒（一般職）	215,500	121%
短大卒	206,500	116%
専門学校卒	206,500	116%

＊ 最低賃金は東京都の最低賃金（1,163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。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

ヤクルトレディに対する取り組み

ヤクルトレディの労働環境整備

ヤクルトレディのお届けやセンター内に関する業務を効率化するため、資機材の開発・導入を行い、労働環境の整備を推進しています。具体的には、お客さま情報の管理を効率的に行う携帯情報端末や、入金作業を金融機関に行かずにセンター内で行うことができるオンライン入金システムの導入等を実施しました。また、電気自動車を導入し、業務の効率化とともにCO_2排出量の削減にも取り組んでいます。

今後は、脱炭素社会に向けた電動車両類の積極的な導入促進を図り、さらなる働きやすい環境づくりを推進します。

電気自動車

社員として働くヤクルトレディを支援

安定的に働きたいというヤクルトレディの要望に応え、希望するヤクルトレディには社員雇用という選択肢を提示しています。これにより長期的に働いてもらえる人材確保に努めていきます。現在、全体の1割強が雇用されています。

ヤクルトレディの定着促進

ヤクルトレディが日常生活やレジャーなどにおいて各種サービスを優待価格で利用できる福利厚生サービス「ヤクルト応援プログラム」を導入しています。その中で「FP相談窓口」やヤクルトレディに向けたマネーセミナーを実施し、お金や貯蓄についてファイナンシャルプランナーに個別に相談したり、学べる機会を提供しています。これからもヤクルトレディのライフステージに応じた働きやすい環境づくりを推進していきます。

ヤクルトの保育所

ヤクルトグループでは、1970年代から企業内保育所を運営しており、全国757か所（2025年3月現在）の保育所が設置されています。全国の保育者を対象とした研修会の開催や、ヤクルトオリジナルの保育情報誌の提供等により、保育の質の向上および国の基準を満たした「安全・安心」な保育所運営を推進しています。

近年では、待機児童問題等への対策として国が実施している「子ども・子育て支援新制度」に参入し、全国62か所（2025年4月現在）の保育所が認可を取得しており、時代に合わせた充実した保育所を運営しています。認可を取得することで、給食や0歳児の受け入れといった保育サービスの充実による保護者の満足度向上と、地域児童受け入れによる地域貢献の双方を実現しています。

今後も社会の動きに合わせた保育所のあり方を追求し、働く女性に求められる保育所運営を目指していきます。

「安全・安心」な保育所

Pick up! インドネシアで活躍するヤクルトレディ

ヤクルトレディは日本だけでなく、世界各地で活躍しています。売り上げが順調に伸長しているインドネシアでは、過去10年間でヤクルトレディ数が約2倍の約1.2万人になりました。インドネシアでは、特に地方においては女性が積極的に就労することが難しい状況にありますが、家庭と仕事を両立できるよう、担当エリアを自宅近辺に割り当てたり、センターに常駐する女性社員が販売に関する質問のほか、家庭での悩みにも答える等、きめ細かくフォローしています。

Contents

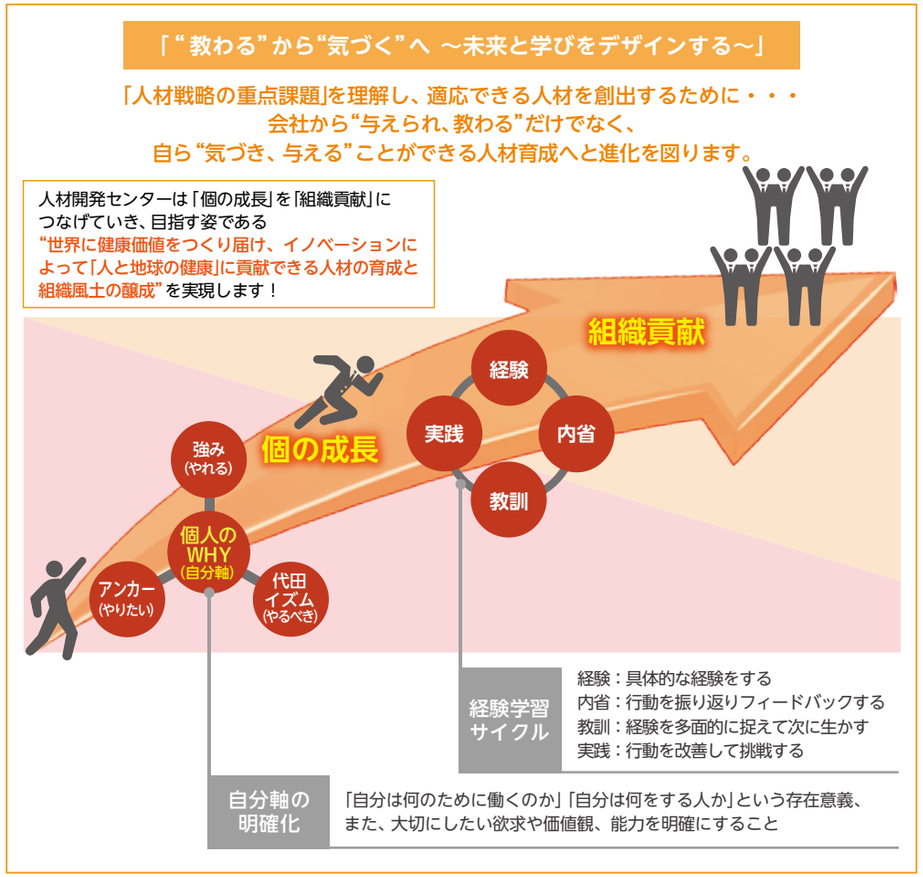
02 サステナビリティレポート2025について
03 編集方針
04 ヤクルトの企業概要
05 ヤクルトの事業展開
06 トップコミットメント
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成

人材育成に関する基本的な考え方

「“教わる”から“気づく”へ ～未来と学びをデザインする～ 」を基本方針として掲げています。人材戦略の重点課題を理解し、適応できる人材を創出するため、会社から“与えられ、教わる”だけでなく、自ら“気づき、与える”ことができる人材育成へと進化を図ります。



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、人事評定制度および賞与、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	専門職から総合職への変更等、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、バランスよく職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握したうえでキャリアを形成できる。
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年間休職し帯同できる制度。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

人事評定制度を活用した人材育成

毎年、人事評定に関する研修を実施する等、公正・公平で納得性の高い人事評定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、2024年度も評定者および被評定者に対して人事評定研修等を実施し、評定ルールの理解促進に努めました。

特に、評定者向けの研修においては、期初の目標設定や期中の行動観察、期末のフィードバック面談等、人事評定を通じて部下の育成につなげられるよう、評定者としてのスキルの向上を図っています。

多様な教育プログラムの提供

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、「階層別教育」「職場内教育」「経営課題別教育（グローバル、イノベーション、ダイバーシティ）」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	2020※	2021	2022	2023	2024
研修受講時間（総計）	16,217.16	23,235.50	36,250.00	56,380.75	51,959.50
研修受講時間（時間）1人当たり	5.64	8.19	13.11	20.06	18.17
研修費用（円）1人当たり	12,900	18,756	41,144	75,478	83,526

※ 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

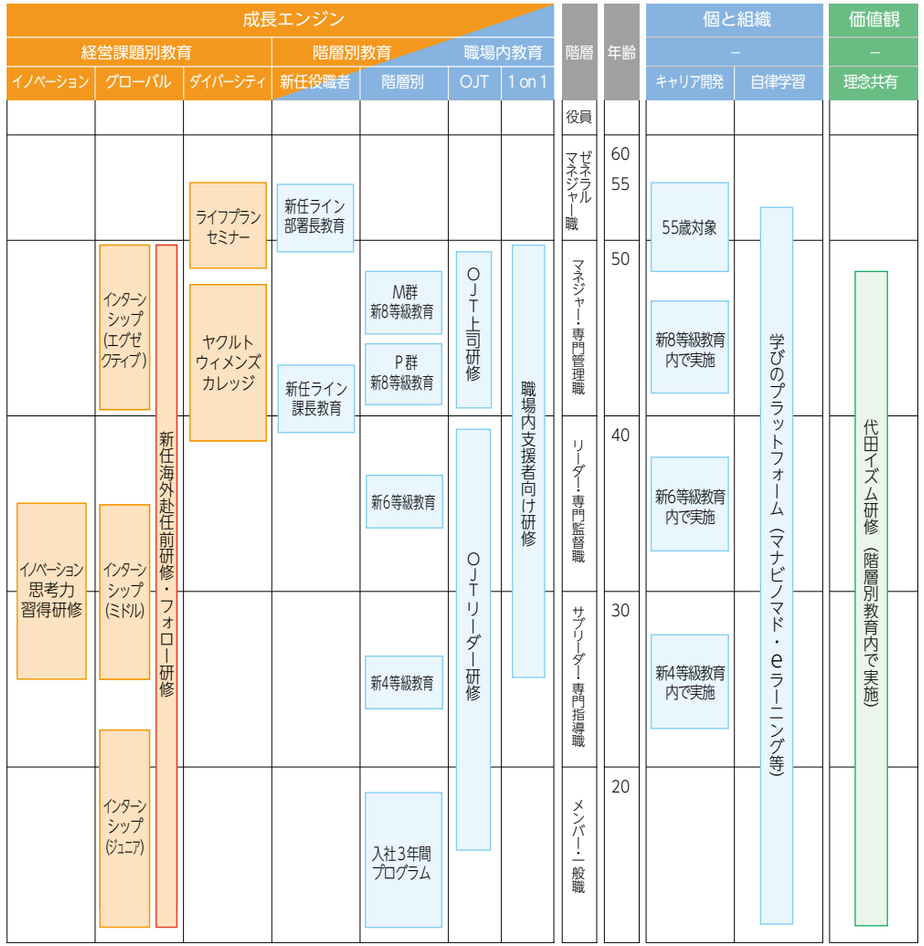
代田イズム研修会実施回数・参加者数（ヤクルト本社）

年度	2020※	2021	2022	2023	2024
実施回数（回）	11	22	15	19	18
参加者数（人）	269	451	427	587	569

※ 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

プログラム体系図（2024 年度ヤクルト本社）

人的資本の重点課題「事業戦略と連動した成長エンジンの確立」「個の成長と組織力の向上」「価値観のさらなる体現」に対応するプログラム体系を構築しています。



Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

グローバル人材養成

当社では、グローバルに活躍できる人材像を「どこの国・地域でも、またどのような状況においても、高い専門性とリーダーシップを発揮し、与えられた経営資源を有効活用して、現地のミッション・ビジョンを実現できる人材」と定義しており、「Yakult Group Global Vision 2030」の重点テーマである「グローバル展開の強化」を実現すべく、人材育成を推進しています。

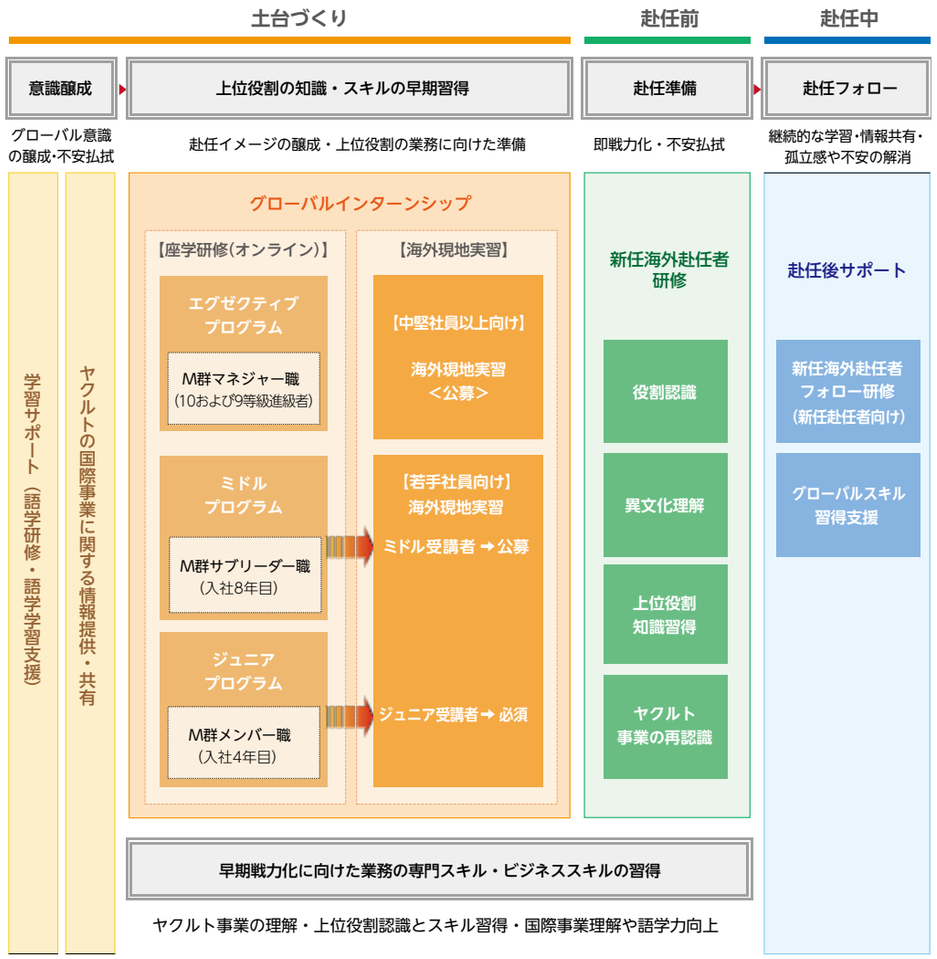
主なプログラムとして、海外事業所での業務体験を通じて国際事業への理解を深め、グローバル企業としての組織風土を醸成することを目的とした「グローバルインターンシップ(海外現地実習)」制度があり、「若手社員向け」「中堅社員以上向け」に階層を分けて、年2回実施しています。

イノベーション思考力習得研修の実施

長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」では、「世界の人々の健康に貢献し続けるヘルスケアカンパニーへの進化」を目指す姿とし、これまで培ってきた生命科学の追究を基盤とした商品開発のさらなる推進や、新たな価値を提供するサービスの創出を目指しています。

そこで、新たな価値を創出するイノベーション思考を備える人材を育成するために、2023年度から「イノベーション思考力習得研修」を実施しており、2024年度は社員60人が受講しました。当研修では、講義のみならず、受講者個々が固定観念から脱却して顧客のニーズを追求することを目標にグループワークを実施し、全5回(計6日間)の研修の最終回には、成果発表テーマ「時代の変化に応じてヤクルトが社会に提供するべき商品・サービスを提案する」に基づき、グループごとに提案内容を発表しました。今後も、当研修での人材育成をとおして、イノベーション思考の習得、さらには新たな価値の創出につなげたいと考えます。

グローバル人材育成体系図



Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

マテリアリティ

従事者の多様性の尊重

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。

多様な人材の活躍推進

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考えのもと、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、健康経営の視点に立った社員の健康づくりを推進するほか、本社では全国事業所での社員面談等を実施しています。

■ 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多くの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(けい)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	2020	2021	2022	2023	2024
日本：女性管理職数　(人)	57	60	53	80	104
日本：女性管理職比率 (%)	7.2	7.5	7.4	10.6	13.4
海外：女性管理職比率 (%)	27.1	28.4	39.3	32.2	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。

担当者コメント

首都圏支店総務課
課長
中村 幸絵

ヤクルトウィメンズカレッジを受講して、多くの新しい知識とスキルを身につけることができました。それらを日々の業務においても生かしています。また、さまざまな部署の受講者との交流を通じて、多角的な視点や考え方を学ぶことができ、非常に有意義な時間を過ごしました。

社内には多彩な教育や研修プログラムがあり、成長できると感じています。また、社員一人ひとりが今の自分にとって最適な働き方で会社を通じて社会に貢献できる。このような取り組みが会社の持続可能な成長につながることを期待します。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

▪「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、父親の育児休暇制度
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、グアダラハラ両工場) ・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

■ 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も、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、2024年度の当社の女性管理職比率は13.4%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	2020	2021	2022	2023	2024
日本:障がい者雇用率(%)	2.27	2.59	2.54	2.48	2.61
日本:法定雇用率(%)	2.2	2.3			2.5
海外:障がい者雇用率(%)※	0.60	0.60	0.55	0.53	0.52

※ 障がいの定義については、各国・地域での設定基準に従う。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ シニアの活躍推進

高年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	2020	2021	2022	2023	2024
定年退職者数（人）	73	55	51	41	45
当社継続雇用者数（人）	47	35	33	36	31
転籍での継続雇用者数（人）	13	7	5	2	6
退職者数（人）	13	13	13	3	8
継続雇用率※（%）	82.2	76.4	74.5	92.7	82.2

※ 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」「性的指向」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。

アンコンシャス・バイアスを排除するための教育

ヤクルト本社では、新入社員の入社時や階層別教育において、日常的な思い込みからくる無意識の差別や偏見等に関する研修を実施しています。

また、ヤクルトグループの従業員のコンプライアンス意識向上を目的とする取り組みの一つである「コンプライアンス強調月間」では、ハラスメントの原因の一つである「アンコンシャス・バイアス」について学び、行動目標を宣言したうえで、1か月間集中的な実践活動を推進しました。

関連情報 P.104 人権 ▸ 人権教育
関連情報 P.119 コンプライアンス ▸ コンプライアンス啓発活動

海外の取り組み

■ 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。ヨーロッパ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、2024年末時点では全取締役6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。

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。社員の意欲に応えて、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づくりに取り組んでいます。

関連情報 P.76 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

株式会社ヤクルト本社の人材データ

年度	2020	2021	2022	2023	2024
正社員(人)	2,679	2,632	2,576	2,623	2,689
男性	1,968	1,921	1,874	1,915	1,950
女性	711	711	702	708	739
常勤嘱託社員(人)	195	204	189	187	170
男性	152	159	143	142	130
女性	43	45	46	45	40
女性社員比率(%)	26.2	26.7	27.1	26.8	27.2
非正規社員率(%)	12.3	12.6	12.7	12.8	12.0
平均年齢(歳)	42.4	42.6	42.5	42.4	41.8
男性	43.3	43.5	43.4	43.2	42.7
女性	39.1	39.1	40.1	40.3	39.7
平均勤続年数(年)	18.4	18.7	18.7	18.3	17.9
男性	19.6	19.9	19.8	19.3	18.8
女性	14.9	15.7	15.8	16.0	15.7
30歳平均賃金(円／月)	359,200	359,200	364,200	373,200	382,200
新卒採用者数(人)	83	65	62	88	124
男性	48	45	38	60	74
女性	35	20	24	28	50
中途採用者比率(%)	8.7	4.4	37.4	43.6	24.8
3年後新卒定着率(%)	96.2	88.2	93.6	90.8	91.9
全体離職率(%)	1.2	2.2	3.9	2.3	2.0
男性	1.1	1.6	4.1	2.0	1.9
女性	1.4	0.6	3.5	3.3	2.4
自己都合による離職率(%)	1.1	1.7	2.4	2.2	1.7
総労働時間	1,819.9	1,830.8	1,847.5	1,840.6	1,842.3

＊ 2024年度末時点。データは実数にて集計。

有期雇用の従業員

年度	2020	2021	2022	2023	2024
有期雇用の従業員(人)	195	204	189	187	170
男性	152	159	143	142	130
女性	43	45	46	45	40
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)	184	189	186	184	166
男性	142	146	141	140	128
女性	42	43	45	44	38
パートタイム従業員(人)	137	147	145	157	139
男性	25	37	29	33	26
女性	112	110	116	124	113

＊ 2024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	2020	2021	2022	2023	2024
従業員以外の労働者数(人)	8	6	8	6	9
男性	8	6	8	5	9
女性	0	0	0	1	0

＊ 2024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)

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	**19,395**	13,144	6,251	853	240	12	44	38	815	10.2%	10.6%	10.3%	11.4%	8.0%
米州	**6,679**	4,374	2,305	184	88	4	7	1	183	2.4%	12.6%	13.0%	11.8%	9.5%
欧州	**208**	99	109	31	16	1	8	0	31	13.9%	12.4%	11.1%	14.0%	7.6%
合計	**26,282**	17,617	8,665	1,068	344	17	59	39	1,029	8.2%	11.1%	11.0%	11.5%	8.3%

※ 管理職は課長(マネジャー)クラス以上。
＊ 2024年12月31日時点

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

人権

人権方針

ヤクルトグループは「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」という理念に基づきグローバルに事業展開しています。その理念を実現するためには、世界中の人権が守られ、尊重される社会の構築が極めて重要です。

私たちは、事業を行う過程やバリューチェーンにおいて、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業にかかわるすべての人々の人権を尊重するため、2021年4月に取締役会での審議・承認を経て、「ヤクルトグループ人権方針」を策定しました。当方針において、人権のグローバル基準である国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則)を人権尊重の枠組みとして取り組むことを明確化しており、人権デュー・ディリジェンスのしくみを構築し、実践していきます。

さらに、2025年には、ヤクルトグループの顕著な人権課題の特定に加え、企業に求められる人権尊重の要請の高まりや取り組みの具体化を踏まえ、「ヤクルトグループ人権方針」を改定しました。

より包括的かつ実効性のある人権尊重にむけ、取り組みを推進します。

人権方針ガイドラインの作成

ヤクルトグループにおいて人権デュー・ディリジェンスを実効的に推進するためには、従事者ならびにサプライヤーを含む取引先等が人権方針や人権に関するグローバル基準を理解し、人権に配慮した行動をとることが必要です。2022年度に、人権方針の記載内容や、国際基準・規範などの専門的な用語を分かりやすく解説した「ヤクルトグループ人権方針ガイドライン」を作成しました。当ガイドラインについてグループ内ならびに主要サプライヤーに周知し、人権方針等について理解促進・浸透を図っています。

なお、2025年の人権方針改定に伴い、現在内容を更新しています。

WEB 人権
https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/

ヤクルトグループ人権方針

ヤクルトグループは「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します」という理念に基づきグローバルに事業展開しており、その理念の実現のためには、世界中の人権が守られ、尊重される社会の実現がきわめて重要です。
私たちは、事業を行う過程やバリューチェーンにおいて、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、「ヤクルトグループ人権方針」(以下、当方針)をここに定め、人権尊重の取り組みを推進し、継続的な改善を実行しながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。
ヤクルトグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を人権尊重の枠組みとしてとらえ、事業活動遂行において、下記の国際的な原則を支持し、尊重します。

- 「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」)
- 国際労働機関(ILO)「多国籍企業宣言」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- 経済協力開発機構(OECD)「多国籍企業行動指針」
- 「子どもの権利とビジネス原則」(ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン共同策定)
- 「国連グローバル・コンパクト」10原則

ヤクルトグループは、グローバルにビジネス展開しており、各国の法規制に基づいて事業活動を行っています。当該国の法律と国際的な人権規範が異なる場合、私たちはより高い基準に従います。相反する場合、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

ヤクルトグループ人権方針は以下の項目について記載しています。

1. 適用範囲
2. 人権尊重の責任
3. 推進体制の確立
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 是正と救済
6. 情報開示
7. ステークホルダーとの対話・協議
8. 教育・研修
9. ヤクルトグループの顕著な人権課題

当方針は、株式会社ヤクルト本社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長により署名されています。

策定:2021年4月27日　改定:2025年10月27日

株式会社ヤクルト本社
代表取締役社長　成田　裕

ヤクルトグループ人権方針全文は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

人権推進体制

当方針に基づいた人権活動を推進するにあたって、ヤクルト本社の取締役会が、当方針および当方針の遵守に関する統括責任者とし、当方針および当方針の遵守状況について、監督責任を担います。当方針に基づいた取り組みの実施状況については、本社取締役であり、サステナビリティ推進を担当する役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会等で審議、検討します。重要事項についてはサステナビリティ諮問委員会および取締役会に報告します。

関連情報 P.114 サステナビリティ・ガバナンス

■ 人権デュー・ディリジェンス推進会議

2021年度に関連部署で構成される「人権デュー・ディリジェンス検討会議」を立ちあげ、人権尊重に関して情報収集・情報共有するとともに、ヤクルトグループにおける人権課題を整理し、その対応策および具体的な実行計画の策定に向け検討を進め、中長期的なロードマップおよび年次ごとの行動計画を策定しました。

2022年度には「人権デュー・ディリジェンス推進会議」と名称変更し、組織横断的な人権尊重の推進体制として明確化しました。

当推進体制で行動計画の進捗確認および次年度に向けた更新を行いながらヤクルトグループで人権尊重の取り組みを推進しています。

人権デュー・ディリジェンス推進会議の内容

年度	内容
2021年度(全3回)	▪ 人権尊重に関する情報収集、情報共有 ▪ 人権デュー・ディリジェンスロードマップ・行動計画の策定 等
2022年度(全3回)	▪ ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新 ▪ 人権に関する社会動向、他社事例の共有 等
2023年度(全4回)	▪ ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新 ▪ 事業活動における人権リスクの把握と対処策 ▪ 「顕著な人権課題」特定に向けた検討の開始 等
2024年度(全4回)	▪ ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新 ▪ 「顕著な人権課題」の特定、管理指標の策定 ▪ 苦情処理メカニズムの構築に向けた検討 等

人権デュー・ディリジェンス推進会議

各サステナビリティ推進委員会事務局※	コンプライアンス推進チーム	その他関連部署

※ 流通、本店、工場、開発、中央研究所、海外

人権デュー・ディリジェンスの推進

ヤクルトグループは、予防的アプローチですべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンを構築することを目指し、国連指導原則を実行の枠組みとして、人権デュー・ディリジェンスのしくみを構築し、実践します。人権デュー・ディリジェンスを通じて、ヤクルトグループが社会に与える人権への負の影響を予防的に把握し、未然防止および軽減を図ります。

■ 顕著な人権課題の特定

人権方針に則り具体的に取り組みを進めるにあたり、2021年度にヤクルトグループにおける重要な人権課題を整理しました。2024年度にはこれを見直し、ヤクルトグループの活動や取引関係により深刻な影響を被る可能性のある人権であり、優先的に取り組んでいく課題である「顕著な人権課題」を特定しました。

顕著な人権課題　特定のステップ

(1)人権課題の整理

▼

(2)人権リスク評価および人権リスクマップの作成

・人権課題を深刻度と発生可能性で評価したうえで、人権リスクマップを作成。
・リスクマップ案をもとに内部ステークホルダー(本社・販売会社・海外事業所の従業員 等)と協議、結果をリスクマップに反映。

▼

(3)外部ステークホルダーとの対話

ヤクルトグループの人権デュー・ディリジェンスについて、社会からの期待や要望を反映した、実効性のある取り組みにしていくため、外部有識者との対話を実施

▼

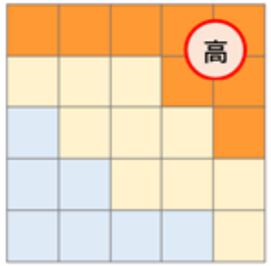
(4)顕著な人権課題の特定

リスクマップの「高」領域に該当する人権課題を、ヤクルトグループの「顕著な人権課題」として特定。

▼

(5)情報開示

リスクマップのイメージ



Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

ヤクルトグループの顕著な人権課題

顕著な人権課題	ステークホルダー
差別	従事者(自社)
非人道的な扱い(暴力、虐待からハラスメントまで)	従事者(自社)
健全な労使関係※1	従事者(自社)
労働時間	従事者(自社)
賃金	従事者(自社)
労働安全衛生	従事者(自社)
サプライチェーンの人権課題※2	従事者(サプライチェーン)
周辺住民の生活環境	地域社会
水へのアクセス・衛生	地域社会
プライバシーの権利	地域社会・消費者
「安全・安心」な商品・サービス	消費者
倫理的・責任あるマーケティング	消費者

※1 健全な労使関係:労働者が自らの選択に基づいて労働組合等を結成・参加したり、使用者との対話や交渉を侵害・妨害されたりしないこと。
※2 サプライチェーンの人権課題:農場や農園、原材料メーカー、輸送会社などにおける強制労働・人身取引、児童労働、差別、非人道的な扱い、結社の自由・団体交渉権、労働時間、賃金、労働安全衛生の課題が含まれる。

これら顕著な人権課題に対して管理指標を設け、人権リスクや負の影響について評価したうえで、リスク低減や是正にむけて取り組みます。

■ 人権デュー・ディリジェンスロードマップおよび行動計画の策定

組織横断的な組織である「人権デュー・ディリジェンス推進会議」では、人権尊重の具体的な推進に向け、中長期的なロードマップおよび年次ごとの行動計画を策定し、取り組みの実行・進捗確認・次年度計画の策定を行っています。

<2024年度人権デュー・ディリジェンス取り組み内容>

- Sedex SAQ分析(自社国内工場・海外工場)
- サステナブル調達アンケートの分析(国内・海外サプライヤー)
- 取引先面談の実施(7社)
- 人権に関する項目(労働時間、労働安全衛生等)の監査の実施および役員会への報告
- 人権に関する従事者への各種研修・啓発 等

ヤクルトグループの人権デュー・ディリジェンスロードマップ

目　標

すべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンを構築

Realizing a responsible value chain in which all human rights are respected.

2025年
- 顕著な人権課題のグループ内周知
- グループの顕著な人権課題への対応策の実施
- 苦情処理メカニズム構築に向けたロードマップの策定および準備

2026年
- 顕著な人権課題への対応策の継続実施
- 苦情処理メカニズム構築に向けた準備

2027年以降
- 必要に応じて顕著な人権課題の見直し
- 人権デュー・ディリジェンスのしくみの定着および運用の見直し
- 苦情処理メカニズムの構築・運用・改善

人権リスクの評価
ステークホルダー・エンゲージメントの実施
情報開示の強化

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

人権デュー・ディリジェンス行動計画（国連「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワーク）

人権デュー・ディリジェンスの実施項目		2025年	2026年	2027年以降
1. 実施体制	実施体制の構築と運用	人権デュー・ディリジェンス推進会議の内容について、必要に応じてCSR推進委員会・サステナビリティ諮問委員会・取締役会に報告		
		各部署における人権デュー・ディリジェンスの取り組みの進捗状況のモニタリングと人権デュー・ディリジェンス推進会議への報告		
		人権に関する項目についての監査の実施と人権デュー・ディリジェンス推進会議との連携・報告		
		人権デュー・ディリジェンスしくみ定着度の評価		
				人権デュー・ディリジェンスのしくみ・運用体制の見直し
		子会社の人権デュー・ディリジェンス体制の検討	子会社の人権デュー・ディリジェンス体制の実施	
2. 組織内人材育成・研修	人権方針の周知・浸透 その他人権に関する研修	グループ（国内外）に対する、人権方針の周知を含めた人権に関する研修の実施および実施率の情報開示		
		トップマネジメント層対象のビジネスと人権に関する研修の実施		
3. 人権リスクの評価・軽減・予防・是正	グループ各社の人権リスク および リスク対応状況の評価、改善	顕著な人権課題別の管理指標に基づく リスク管理・改善・是正	リスク管理の対象の拡大	必要に応じた顕著な人権課題の見直し
		人権に関する項目の監査実施。監査結果を踏まえたテーマ監査の実施		
4. エンゲージメント	内外ステークホルダーとの エンゲージメント	内部ステークホルダーとの対話の実施		
		NGO、国際機関、専門家との意見交換		
		サプライヤーとの対話		
5. 情報開示	情報開示 情報開示（義務）対応	取り組みについてウェブサイトや各種レポートで情報開示		
		情報開示（義務）についての情報収集と適切な対応		
6. 苦情処理メカニズムの構築	グループ内	コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）と国内各社における運用状況のモニタリング、利用性と信頼度向上のための評価・改善		
		海外の未整備の事業所での内部通報制度整備方法の構築・一部導入		海外での内部通報制度の拡大・ 利用対象者への周知・利用性向上
	グループ外	苦情処理メカニズム構築に向けたロードマップの作成	外部ステークホルダー向けの窓口の構築検討／準備	外部ステークホルダー向けの窓口の運用 周知・利用性向上の推進

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ サプライチェーンの人権課題への対応

サプライチェーンにおける、強制労働・人身取引、児童労働、差別、非人道的な扱い、結社の自由・団体交渉権、労働時間、賃金、労働安全衛生の人権課題について、リスク評価および防止・軽減にむけて取り組んでいます。

リスク評価は、Sedexの自己評価アンケート(SAQ)および当社独自のサステナブル調達アンケートにて実施しています。このリスク評価をサプライヤーにフィードバックするとともに、「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」やサプライヤー面談等を実施し、取引先とのコミュニケーションを通じて人権リスク軽減に向けて取り組んでいます。

関連情報 P.70 サステナブル調達の推進

■ 差別の撤廃

現在、日本を含む40の国と地域に進出し、現地雇用も実施しているヤクルトでは、出身地や国籍で社員を区別することはありません。「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た採用を行っています。

▪ 海外の取り組み(アメリカヤクルト)

従業員採用時の「してもよい質問、してはいけない質問」リストを作成し、宗教や出身地等業務上必要のない質問を禁止し、差別的な感覚を持たないように意識づけを行っています。

面接時にしてもよい質問、してはいけない質問(抜粋)

してもよい質問	項目	してはいけない質問
名前	名前	旧姓
住所	住所	賃貸か持ち家か
「アメリカで合法的に就業できる証明をお持ちですか?」	出生地・市民権	応募者および応募者の両親、親戚、配偶者の出生地に関する質問 「あなたはアメリカ市民ですか?」
仕事に関係する英語以外の言語能力 (読み、書き、会話)	NATIONAL ORIGIN (民族的出身)	応募者および応募者の両親、親戚、配偶者の国籍、部族、先祖、民族的出身、家系、血統に関する質問 「あなたの母国語はなんですか?」 「ご家族と英語以外の言語を話しますか?」
家族、親戚が一緒に働くことを制限する会社のポリシーの陳述	年齢、性別、婚姻関係、家族の有無	年齢、性別、婚姻関係、子ども、配偶者の質問/妊娠、出産、将来の妊娠の可能性の質問 「結婚する予定はありますか?」
就業時間、日程、シフトについての質問 「日曜日に仕事をすることが可能ですか?」	宗教	宗教についての質問/ 宗教行事の日程を聞くこと

▪ 日本の取り組み

日本においても、採用面接において、宗教・思想等に関する質問はしないよう、面接を担当する社員に人権配慮の考え方を共有しています。

■ ハラスメントの防止

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」において、あらゆるハラスメントの禁止を明記しています。

また、ハラスメントに関する相談窓口や発生時の対応を定めるとともに、ハラスメント防止に向けた従事者への研修・啓発も実施しています。

関連情報 P.89 従事者の健康・安全・安心 ▸ ハラスメントのない職場環境の整備

■ 倫理的責任あるマーケティング

倫理的・責任ある広告宣伝活動のために「ヤクルトグループ広告方針」を策定しています。当方針を上位概念とし、子どもを含む人権への配慮に取り組んでいます。

また、「広報・広告・販促資材　制作時のポイント」という社内ガイドラインを策定し、資材制作の担当者に対して研修等を行いながら、周知・徹底を図っています。この社内ガイドラインには「ヤクルトグループ広告方針」に則った取り組みを実践するためのポイントとして、「法令遵守・倫理的行動」「科学的根拠に基づく正しい情報の発信」「子どもの権利への配慮」「事前の校閲・審査」を挙げ、これらにかかわる人権への配慮についても記載しています。

▪ 差別的表現の排除と著作権・肖像権等の権利保護

人種、民族、国籍、出身地、言語、性、年齢、職業、学歴、身体的特徴、病気、思想信条等について、誹謗(ひぼう)中傷や差別的な表現を行わないよう意識して制作しています。また、第三者の著作権・肖像権等を侵害しないように、必ず事前に第三者の許諾を取り、広告展開を行っています。

▪ 広告における子どもへの配慮

子どもの権利の尊重・推進の観点から、子どもに負の影響を与えたり、子どもの知識・経験不足、好奇心、想像力、発達特性を利用したりする不適切な広告やコミュニケーションは行いません。

また、子どもの健康的で規則正しい食生活やライフスタイルを推奨し、実現するために、それらに関連する公的な指針などに反する表現をしないように配慮しています。

その他、子どもを起用した広告を制作する際は、人権を侵害しないように配慮し、子どもの安全や健康を第一に考え、撮影・制作を行っています。

関連情報 P.62 倫理的で責任ある広告・マーケティングのための取り組み

WEB ヤクルトグループ広告方針
https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_advertising_policy.pdf

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ プライバシーの権利の保護

「ヤクルトグループプライバシーポリシー」において、個人情報に関する法令、ガイドライン、その他の規範を遵守し、適切に扱うことを明記しています。また、個人情報を取り扱う機会の多いヤクルトレディ等の従事者への教育も行っています。

関連情報 P.63 お客さまの個人情報の保護

■ 各国・地域で人権や固有の文化を尊重

グローバルに事業を展開するヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、固有の文化や宗教にも配慮しながら、人権の尊重を目指して取り組んでいます。

▪ 日本の取り組み

人権への正しい理解は社会人の基本です。入社直後に実施する新入社員研修に加え、階層別研修においても、人種・性別・年齢・国籍等の違いにより価値観が異なること、それぞれの価値観を受容することの大切さはもちろん、価値観の多様性を事業に活用することの重要性を伝えています。

▪ ハラル認証の取得（海外）

イスラム教徒の人々にも安心して飲用していただくため、海外工場9か所でハラル認証を取得し、ハラル認証マークを製品に表示して販売しています。

ハラル認証マーク

■ 児童労働防止に向けた取り組み（台湾ヤクルト、インドヤクルト、ミャンマーヤクルト）

ヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、児童労働防止に取り組んでいます。

台湾の労働基準法では16歳未満の雇用が禁止されており、台湾ヤクルトも同法を遵守しています。

また、インドヤクルトでは、同国の労働法に基づき、年齢を確認して18歳未満を雇用しないようにしています。

同じくミャンマーヤクルトでも、同国の法令に則り、ミャンマーの国民証（NRC）で年齢を確認し、18歳未満を雇用しないようにしています。

■ 各国・地域の人権デュー・ディリジェンス法制化への対応

▪ 英国現代奴隷法への対応（イギリスヤクルト）

イギリスヤクルトでは2015年に制定された英国現代奴隷法の遵守に関するステートメントをウェブサイトで公開しています。取引を行っている物流会社等に対しては、従来同様、現代奴隷法に関連するステートメントがあるかどうかを確認し、署名入りのステートメントを受け取っています。また、年間総売上高3,600万ポンド未満のサプライヤーに対しても、イギリスヤクルトの同法に関する取り組みを認識してもらい、サプライチェーン全体における人権保護の推進に取り組んでいます。

▪ 豪州現代奴隷法（オーストラリアヤクルト）

2019年1月に施行された豪州現代奴隷法は、年間売上高1億豪ドル以上の企業に取引先も含めて強制労働の防止策等を毎年報告するように義務づける法令です。オーストラリアヤクルトは現在、同法の対象外ですが、その趣旨に賛同し、2022年11月に第三者による現代奴隷リスクの特定および評価レポートの作成を実施しました。自社のみならず納入業者や取引先を含めたサプライチェーン全体での人権保護推進に積極的に取り組んでいます。

▪ カリフォルニア州サプライチェーン透明法（アメリカヤクルト）

2012年1月に施行されたカリフォルニア州サプライチェーン透明法は、カリフォルニア州で事業を行い、全世界の年間売上高が1億ドルを超える小売業と製造業に、人身売買および奴隷労働の撲滅への取り組みを開示することを求める法律です。

同法に基づき、アメリカヤクルトはウェブサイトにてステートメントを公開しています。

引き続き、サプライチェーンにおける人権尊重および情報の透明性向上に積極的に取り組みます。

■ 従事者の人権啓発・教育

▪ 人権教育

人権に関する教育は随時実施しており、例えばヤクルト本社では、新入社員には入社時に「人権問題」と題した研修を実施し、階層別教育内でも、当社の人権尊重の考えに対する理解を促進する内容の研修を実施しています。研修では、人権、ハラスメントに関する基本的な知識について講義し、日常的な思い込みからくる差別や偏見等、特に「無意識に」人権を侵してしまうリスクについての理解を深める等、自らが加害者にも被害者にもならないよう考え方の徹底を図っています。

人権啓発研修

年度	2020	2021	2022	2023	2024
人権啓発研修（入社時研修）	1回90人	1回72人	1回68人	1回89人	1回124人
階層別教育	—	—	7回200人	10回227人	9回197人
人権啓発研修（新任管理職向けダイバーシティ研修）	1回30人	1回34人※	—	—	—

※ 2021年度は新任ライン課長研修にて実施

▪ ビジネスと人権啓発月間の実施

ヤクルトグループは、日本を含む世界40の国と地域でグローバルに事業展開しており、バリューチェーンのすべての人々の人権を尊重し、誰もが幸せを追求できる社会を構築することが大切で

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

あると考えています。人権尊重の取り組みをグループ全体で推進していくためには、従事者一人ひとりの理解浸透に努めなくてはなりません。

そこで、世界人権デー（12月10日）のある12月を「『ビジネスと人権』啓発月間」に設定し、ヤクルトグループ全従業員を対象とした啓発活動を、2022年から毎年実施しています。

2024年度は、人権尊重の取り組みの必要性の理解と、自身の業務の中で人権尊重に取り組む意識醸成を目的とし、「『わたしの仕事』と『だれかの人権』はつながっている」をテーマに動画視聴とアンケートの実施を行いました。また、アンケートの回答人数に応じて一人100円換算し、日本ユニセフ協会への寄付も行いました。参加者は16,563人、寄付額は1,656,300円でした。

担当者コメント

広州ヤクルト
法務課 課長
薛 天宇

広州ヤクルトは、2022年12月に法務課を設立し社内規程の整備や労務トラブルの未然防止に取り組んでいます。また、2024年からは、人事課・監査課と連携して全社員向けにコンプライアンス研修を開始しました。

「ビジネスと人権」啓発月間研修動画は、人権意識向上のために従業員へ周知すべき内容が簡潔にまとまっていたため、メールとWECHAT（メッセージングアプリ）を用い、全従業員へ視聴を促しました。

法務課による定期的な法務研修の開催および四半期に一度の法務通信の発行により、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上に注力しています。このような社内の通知方法の確立や上記取り組みの成果により、高い参加率（95%）という結果につながりました。

今後も広州ヤクルト法務課は、社会的責任・人権意識のさらなる向上に努めていきます。

救済へのアクセス

■ 内部向け窓口

▪ 内部通報制度

ハラスメント等を含む、業務上の法令違反行為および社内規程違反行為等を早期に発見して是正を図るため、内部通報制度として「ヤクルト・コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。当制度は当社および子会社・関連団体に加え、子会社以外の販売会社も当制度を利用できるよう対象範囲を広げ、対象会社の役員・社員（退任・退職後1年を経過しない者を含む）から通報・相談等を受け付けています。2025年4月には、子会社販売会社の個人事業主または業務委託のヤクルトレディ等も当制度を利用できるように変更しました。その運用にあたっては、通報情報の秘匿や通報者への不利益な取り扱いの禁止など、通報者の保護を図っています。また、一部の海外事業所では、社内だけでなく取引先やお客さまからも通報を受け付けています。

関連情報 P.119 コンプライアンス ▸ 内部通報制度

▪ 社員相談窓口

本社では、内部相談窓口（健康管理室）および外部相談窓口を設置し、社員からのメンタルヘルス、ハラスメント等についての相談体制を充実させています。特に、外部相談窓口については、メール・電話による相談に加えて面談カウンセリングを実施することで、相談体制のさらなる充実を図っています。

対象者も、社員本人だけでなく同居する家族まで範囲を広げ、社内の悩みはもちろん、プライベートな悩みまで相談することが可能となっています。

関連情報 P.87 メンタルヘルス対策 ▸ 相談窓口

■ 外部向け窓口

ヤクルトグループは、すべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンの構築のためには、グループ内のみならず、サプライヤーをはじめとした外部に対しても人権に関する苦情処理窓口の設置が必要であると認識しており、今後窓口の設置に向けて検討を進めています。

■ ステークホルダーとの対話

2024年度に「顕著な人権課題」の特定を含めた当社グループの人権尊重の取り組みについて、有識者とダイアログを行いました。そこでいただいたご意見のうち、「肌感覚を持ってサプライチェーンの人権課題を受け止めることが重要」というご意見を踏まえ、原材料の調達先のサプライヤーや農場への視察を実施しました。

今後も、ステークホルダーとの対話を通じ実効性のある人権尊重の取り組みを推進します。

WEB ヤクルトサステナビリティレポート 2024 対話を通じて
https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/sustainability2024.pdf#page=17

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

顧客満足

お客さま相談センターの役割としくみ

生活者のお役に立つ商品・サービスを提供するために、日々のお客さまからのご相談への対応は極めて重要です。当社では、お客さまからのご相談を、電話やメール等を通じて受け付けており、迅速・正確、かつ真心を込めて対応しています。

お問い合わせには、丁寧に分かりやすくお答えし、ご満足いただけるよう心がけています。お客さまの真意を把握して関係部署および経営層に伝え、商品・サービスの改善の具現化を推進していくことが、お客さま相談センターの重要な役割の一つです。

なお、直接訪問が必要な場合は、全国の販売会社と連携しています。

お客さまの声

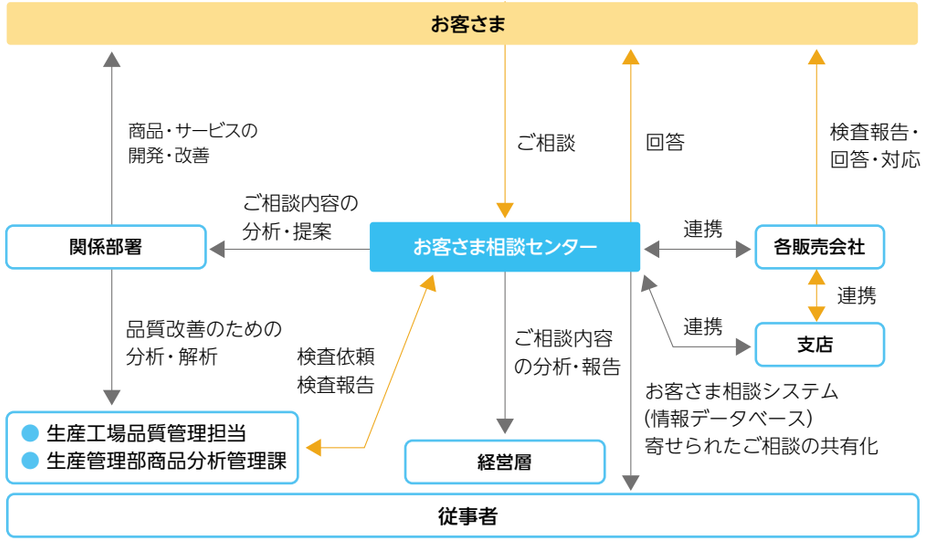
当社ではお客さまからのご相談を、お問い合わせ、お申し込み、お申し出、中止・休飲、変更、ご提案・その他に分類しています。

2024年度にお客さま相談センターにいただいたご相談は21,901件でした。

ご相談件数と内訳の推移（件数）

内訳	2020	2021	2022	2023	2024
お問い合わせ	24,930	24,533	27,677	18,058	16,828
お申し込み	2,184	1,957	2,858	1,021	713
お申し出	3,776	3,339	4,700	2,754	2,369
中止・休飲	858	734	622	395	487
変更	263	250	155	77	303
ご提案・その他	1,935	1,825	1,772	1,199	1,201
合計	33,946	32,638	37,784	23,954	21,901

お客さま対応の流れ



お客さま相談センター　フリーダイヤル　0120-11-8960（イイ ヤクルト）　10：00～16：00（土・日・祝日・夏季休業・年末年始等を除く）

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

お客さまの声を商品の改善に生かした例

■ ストローの取り出し方、分別方法の表示を分かりやすく変更（日本）

お客さまから、ストロー付きの商品について「ストローを袋から取り出す方法が分かりにくい」「ストロー袋の分別方法が分かりにくい」等のご意見をいただいたため、ストロー袋と容器の表示内容を見直しました。

袋は「押し出す」という矢印と「とがった部分を口にしないでください。」のみのシンプルな記載で見やすくしました。

また、ストローを取り出す前に袋ごと外してしまうケースが多く見受けられたため、容器の表示を「ストロー袋を外し処分してください。」と変更し、処分時のストロー袋の分別を促す文言であることをより分かりやすくしました。

お客さまとのコミュニケーションと健康情報の発信

■ 工場・研究所見学

各工場では、環境に配慮し、お客さまに「安全・安心」な商品をお届けするという企業姿勢や当社の商品をより深く知っていただくため、工場見学を積極的に受け入れています。お子さまから高齢者の方、小学生を中心とした社会科見学や環境学習、そしてオピニオンリーダーや、健康に関心の高い方々の情報収集の場として活用されています。

お客さまがより気軽に工場見学を予約できるよう、2018年9月に工場見学ウェブ予約システムを導入しました。また、高齢の方やお身体の不自由なお客さまにも安心して見学していただくために、工場見学エリアにはエレベーターやスロープ、手すり等を設置する等バリアフリー化を推進、より多くのお客さまに快適に見学していただける工場を目指しています。

なお、2024年度の見学者数は134,155人でした。

その他、地域社会との親睦を深めることを目的に、工場祭を毎年開催していましたが、2020年度から新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止としています。

中央研究所においても、創始者の代田 稔や中央研究所の取り組みを紹介する「代田記念館」▶P.10を一般公開しています。

■ オンラインツールの活用

▪ 湘南化粧品工場

化粧品工場は全国で1か所しかないため、全国の販売会社と連携して、遠方のお客さまにオンライン工場見学を発信できるように、生産ラインの中継、商品の体感などを盛り込んだプログラムを実施していきます。

▪ 国内乳製品工場

2021年5月からコロナ禍への対応としてオンライン工場見学を実施しています。オンライン工場見学は、販売会社を窓口とし、小学生やお年寄りの方を中心に実施しています。これにより、遠方の方やお身体の不自由な方等、より多くのお客さまにヤクルトの生産工程や工場での衛生管理等の様子をご案内できるようになりました。

なお、2024年度の見学者数は13,996人でした。

▪ 海外事業所

世界各国・地域の事業所でもオンライン工場見学を実施しています。

マレーシアヤクルトでは、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、通常の工場見学を中止していた2020年10月にオンライン工場見学を開始し、実際に来場できない方にも工場見学を体験してもらうことが可能となりました。2024年度は、通常の工場見学参加者が28,650人、オンライン工場見学の参加者が4,768人でした。

各学校とオンラインで結ぶ（マレーシア）

その他、韓国、フィリピン、インドネシア、オーストラリア、ベトナム、インド、中国、ブラジル、メキシコ、オランダでもオンライン工場見学を実施しています。

■ ウェブサイトの多言語対応（オーストラリアヤクルト）

オーストラリアヤクルトでは、多様な民族が暮らしていることを背景に、言葉の壁を越えてお客さまとのコミュニケーションを拡大するため、同社のウェブサイトを英語・中国語・ベトナム語の3言語で閲覧できるよう設定しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2025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
09 ヤクルトのはじまり
11 ヤクルトのサステナビリティ
27 環境活動報告
28 環境マネジメント
35 気候変動の緩和と適応
46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
51 持続可能な水資源管理
54 生物多様性の保全
57 廃棄物・食品ロスの削減
59 社会活動報告
60 安全・安心な製品と情報の提供
65 地域社会との共生
70 強靭で持続可能なサプライチェーンの構築
78 地域に根差した健康の普及
80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
84 従事者の健康・安全・安心
91 ヤクルトレディに対する取り組み
92 新しい価値を提供できるイノベーティブな人材の育成
95 従事者の多様性の尊重
99 人権
106 顧客満足
109 ガバナンス報告
109 コーポレートガバナンス
116 リスクマネジメント
118 コンプライアンス
121 第三者意見
122 外部からの評価
123 ESGデータ集

■ SNSを通じたお客さまとのコミュニケーション（海外）

お客さまへの情報発信、お客さまとのコミュニケーション手段として、海外のヤクルトグループにおいてもSNSが活用されています。

ブラジルでは、2022年4月からTikTokの公式アカウントを新規に開設、すでに開設していたFacebook、Instagram、YouTubeアカウントとあわせて、お客さまへの情報発信はもとより、お問い合わせ対応がより素早くできる体制を整え、「栄養」「健康的な食事」「運動」をテーマにした健康増進情報を定期的に配信しています。2025年5月時点でのフォロワー数は、Facebookが47,380人、Instagramが106,171人、YouTubeが10,757人、TikTokが90,653人です。

その他、台湾、香港、タイ、フィリピン、シンガポール、インドネシア、マレーシア、ベトナム、インド、中東、広州、メキシコ、オランダ、イギリス、ドイツ、イタリアにおいても、Facebook等のSNSを通じて、情報発信、お問い合わせ対応等を行っています。

■ ECを活用した顧客満足度の向上（メキシコヤクルト）

顧客満足度の向上を目指し、ウェブサイトやSNS経由でのお問い合わせ、お申し出に迅速に対応できる体制を取っています。また、オンラインによる注文システム「届けてネット（Pedido en linea）」でご注文のお客さまに、お届けの満足度をお伺いするメールを送り、営業部門と情報を共有することで顧客満足度の向上を図っています。

■ 健康・科学情報誌『ヘルシスト』

「生命科学」「先端研究」などの最新の研究成果から、「健康」に関する話題や生活に身近な情報まで、一般の方にも分かりやすくお伝えすることを目的とした健康・科学情報誌です（1976年創刊、年6回約4万7千部発行）。2020年度から、これまで本誌を目にする機会のなかった層にも興味を持ってもらえるようにウェブ版を開設しています。

WEB https://healthist.net

『ヘルシスト』