

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 強靱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ンバ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の

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

※3 労働災害発生率:従業員1人当たりの労災発生件数

※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。

作業負担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、作業負担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フ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、作業負担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

強靱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^{とうじかい}董事会*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^{としごと}の訓練を、高所作業^{たかところ}者、電気クレーン操縦者、プラットフォーム作業^{プラットフォーム}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

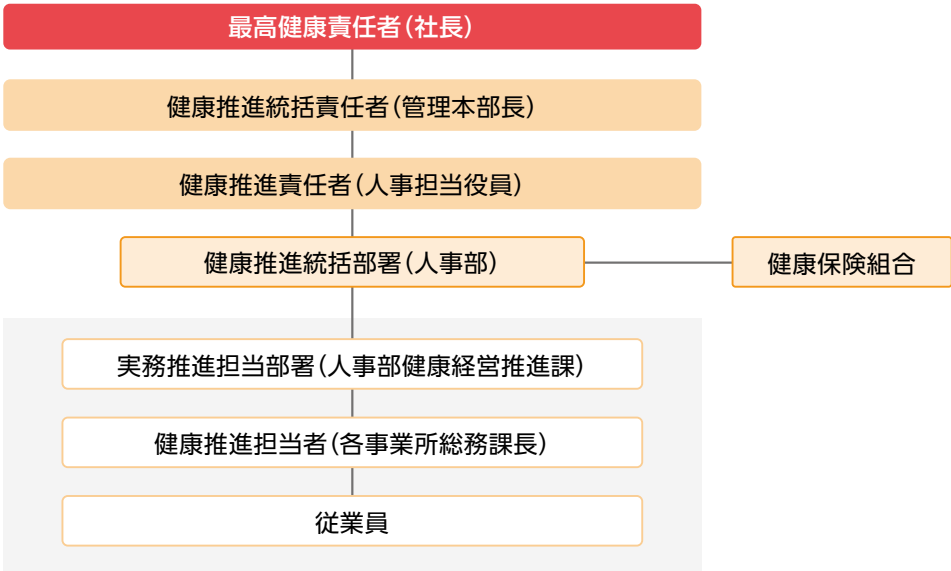
■ 健康宣言のもと取り組みを推進

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 強靱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

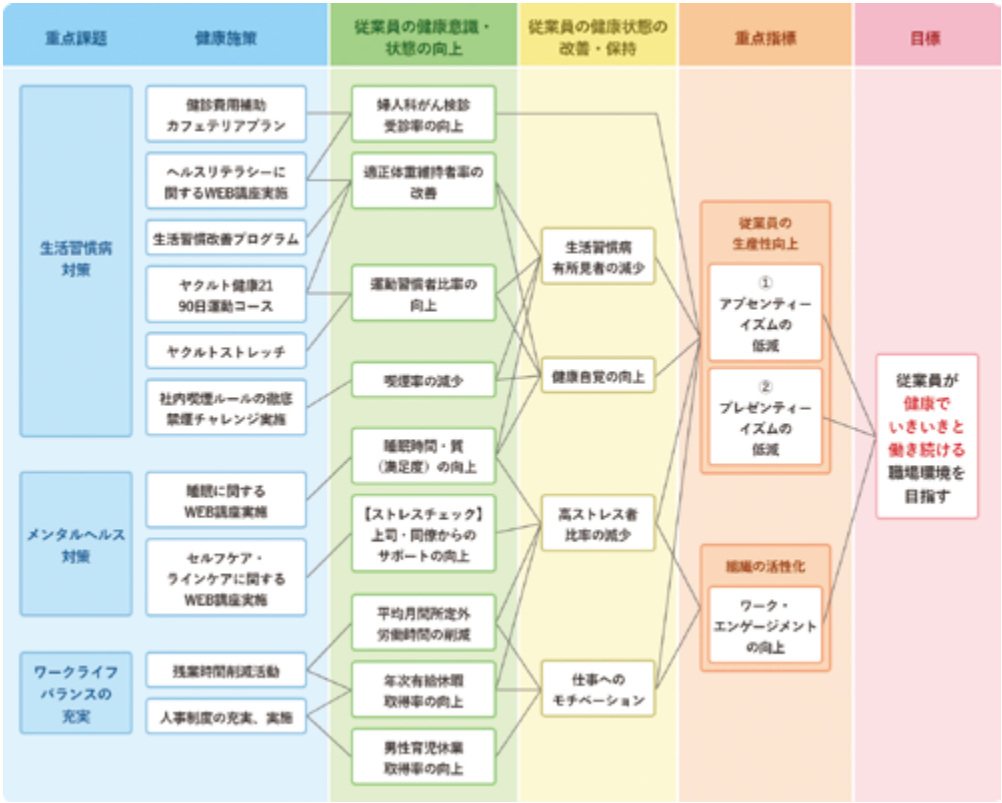
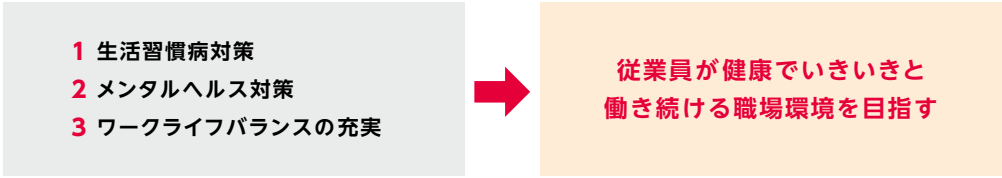
- 91 ヤクルトレディに対する取り組み
- 92 新しい価値を提供できるイノベティブな人材の育成
- 95 従事者の多様性の尊重
- 99 人権
- 106 顧客満足

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。



* 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	強靱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 強靱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タータイプな人材の育成

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

強靱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タ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 強靱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 強靱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。