

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

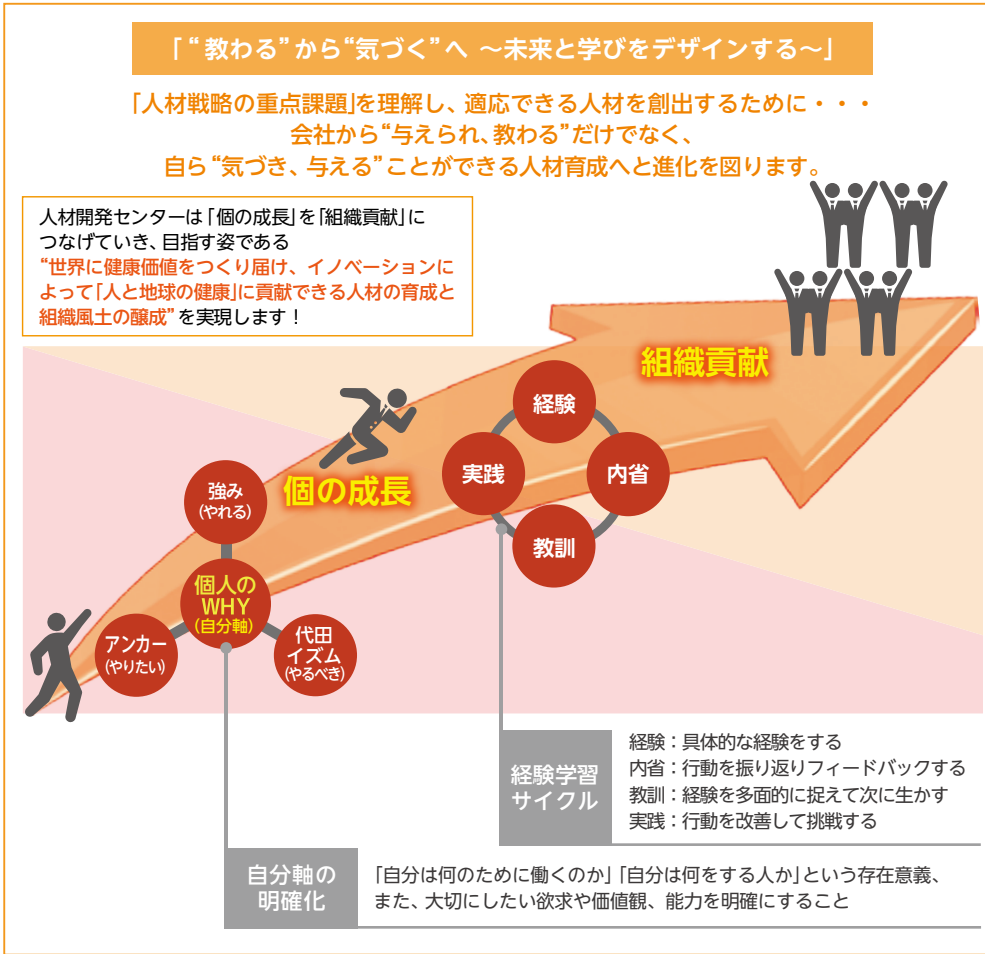
123 ESGデータ集

マテリアリティ

新しい価値を提供できるイノベ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、人事評価制度および賞与、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

人事評価制度を活用した人材育成

毎年、人事評価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価制度の運用の徹底を図っています。また、2022年4月に人事評価制度が改定され、より適正な処遇の実現を図るとともに、2024年度も評価者および被評価者に対して人事評価研修等を実施し、評価ルールの理解促進に努めました。

特に、評価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、人事評価を通じて部下の育成につなげられるよう、評価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现」に対応するプログラム体系を構築しています。

成長エンジン							階層	年齢	個と組織		価値観
経営課題別教育			階層別教育		職場内教育				—		—
イノベーション	グローバル	ダイバーシティ	新任役職者	階層別	OJT	1 on 1			キャリア開発	自律学習	理念共有
							役員				
							マネジャー職	60			
		ライフプランセミナー	新任ライン 部署長教育					55	55歳対象		
	インターンシップ (エグゼクティブ)	ヤクルト ウィメンズ カレッジ		M群 新8等級教育	OJT上司研修	職場内支援者向け研修	マネジャー・専門管理職	50	新8等級教育 内で実施	学びのプラットフォーム (マナビノマド・eラーニング等)	
			新任ライン 課長教育	P群 新8等級教育							
イノベーション 思考力 習得研修	インターンシップ (ミドル)	新任海外赴任前研修・フォロー研修		新6等級教育	OJTリーダー研修		リーダー・専門監督職	40	新6等級教育 内で実施		代田イズム研修 (階層別教育内で実施)
					新4等級教育			サブリーダー・専門指導職	30	新4等級教育 内で実施	
	インターンシップ (ジュニア)			入社3年間 プログラム			メンバー一般職	20			

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

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

