

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

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

- 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
- 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
- 明確な数値目標の設定および行動計画の策定

数値目標

- 管理職の女性比率を2030年度までに、20%以上とする。
- 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。
- 女性のためのがん検診受診率を2030年度までに乳がん90%以上、子宮頸がん80%以上とする。

女性管理職比率の推移(日本：ヤクルト本社、海外：海外事業所)

年度	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 人權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、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

■ 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

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。

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

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)