

# Social

## 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関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、社会の持続性を高めます。

### Contents

44	マテリアリティ イノベーション
49	マテリアリティ 地域社会との共生
56	マテリアリティ サプライチェーンマネジメント
63	人権
67	製品安全
70	顧客満足
74	健康経営
76	ダイバーシティ
77	ワークライフバランス
79	労働安全衛生
80	人材育成
82	ディーセントワーク

### 2021年度の法令遵守状況

2021年度は、上海ヤクルトの販促活動において、あたかも「ヤクルト」に新型コロナウイルスの予防・治療に効果があると誤認される表現があるとして、45万円の罰金を支払いました。これを受けて、各海外事業所へ広報・広告・販促資材の制作および情報発信における留意点を通知するとともに、各海外事業所のチェック体制の確認を行いました。





マテリアリティ

## イノベーション

### ■ ヤクルトのアプローチ

ヤクルトグループが持続的成長を続けるために、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が必要不可欠だと認識しています。ステークホルダーの声を聴きながら、社会課題の解決に貢献するイノベーションを生み出す体制や仕組みづくりを今まで以上に充実させ、ヘルスケアカンパニーへの進化につなげていきます。

### ■ リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様化する消費者ニーズへの対応不足による業績への影響</li> <li>● 知財の侵害、試験データ等の漏えい、新規感染症、自然災害による開発遅延</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全性の高い商品開発による競争力向上</li> <li>● 健康志向の高まりに対応した商品開発による競争力向上</li> <li>● 共同研究推進によるイノベーション創出</li> </ul>

### ■ 方針・ガイドライン・目標

- ヤクルト倫理綱領・行動規準(1. お客さま第一主義の徹底)

### ■ 行動目標と実績

行動目標	実績
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会課題解決に貢献できる研究の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「Yakult(ヤクルト)1000」の全国発売(2020年度)</li> <li>● 「Y1000」の発売</li> </ul>

### ■ 課題と対策

社会情勢の変化は、人々の健康に関する概念や意識に大きな影響を与え、新たな社会課題を生み出します。ヤクルトは、健康を標榜する企業として、この変化に対応し続け、新たな課題の解決に貢献することが、使命であると同時に課題であると認識しています。

昨今の健康に関わる領域の広がりに対応するため、ヤクルトが今まで培ってきたプロバイオティクス研究を核として、ヘルスケア領域に事業を拡大します。世界の人々のニーズに応え、「新しい価値」の創造につながる商品やサービスを提供するヘルスケアカンパニーへと進化していきます。

## 担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員  
研究開発本部長

石川 文保

### 創始者 代田 稔の想いから生まれたイノベーション

ヤクルトの事業は20世紀初頭、創始者の代田 稔が感染症で命を落とす子どもたちに胸を痛め、病気にかかってから治療するのではなく、病気にかからないようにする「予防医学」を志し、微生物研究の道に入ったことから始まります。その後、乳酸菌に着目し研究を続けた結果、乳酸菌飲料「ヤクルト」が誕生しました。治療医学が主流の時代に、「予防医学」という新しい視点で、新しい価値を提供したことは、まさにイノベーションの創出でした。

これは日本にとどまることなく、世界に広がり続け、現在では日本を含めて40の国と地域でヤクルトの乳製品をご愛飲いただくまでになりました。私たちのイノベーションに基づく商品やサービスをとおして、世界の人々にヤクルトの価値を提供できることは大変喜ばしく、私たちの励みとなっています。

### 時代にあった「価値」を創造し続ける

常に社会の課題を考えながらお客さまに受け入れられる商品価値を創造し続けることが、我々に課された使命の一つであり、世界の人々の健康に貢献するための重要な手段であると考えております。

時代の変遷とともに、人々が求める「価値」も常に変化し続けます。脳と腸が互いに影響し合うという「脳腸相関」に関する研究が注目されはじめていた時期に、当社においても、それまでの基礎研究から「乳酸菌 シロタ株」を高密度にすることで、神経系に作用することが明らかになっていました。その後、研究開発を重ね生まれたのが、2019年に発売した「Yakult (ヤクルト) 1000」や2021年に発売した「Y1000」です。一時的な精神的ストレスがかかる状況での「ストレス緩和」と「睡眠の質向上」の機能を持ち、現代社会の健康課題であるストレスや睡眠に対してアプローチをする、従来品にはない価値を提供する商品です。

この商品に対する社会の評価は、我々の想像を超えるものでした。多くの方に新しい価値が受け入れられ、うれしい声を数多く頂戴しました。我々のイノベーションの成果が、現代特有の悩みを抱えた人々の健康に貢献できていることを改めて感じました。

### これまで、これからも、つくり続ける

当社が2021年度に定めた「Yakult Group Global Vision 2030」の定性目標の一つに、「一人ひとりに合わせた『新しい価値』をお客さまへ提供する」があります。

これまで培ってきた乳酸菌をはじめとする有用微生物の研究成果の活用や、マイクロバイオームの研究を推進し、外部リソースとの協働等による新しい可能性の追究を継続しながら、果敢にイノベーションにチャレンジし、世界に山積する健康課題、社会課題の解決につながる「新しい価値」の提供に努めてまいります。

そして、当ビジョンで定めた「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」を目指してまいります。



取締役 常務執行役員  
医薬品事業本部長

伊藤 正徳

### 乳酸菌研究から始まった「医薬品」で、一人でも多くの人の役に立つ

ヤクルトの医薬品研究は、1978年に当社が保有するL.カゼイ・シロタ株<sup>※1</sup>に免疫賦活作用を介した抗がん活性があることが見出されたところから始まります。これを契機に、抗がん剤の開発研究を開始しました。その後、植物由来のがん化学療法剤「カンプト注(塩酸イリノテカン)」やがん化学療法剤「エルプラット(オキサリプラチン)」等、国内外で広く用いられる抗がん剤を開発してきました。

私たちの腸内細菌研究の成果が、今なお治療が容易ではない疾病に対して、少しでも治療の役に立てるのであれば、これほどやりがいのあることはないと思っています。

今後も、マイクロバイオームを活用した高付加価値医薬品の研究開発を行うとともに、人々の健康維持や医療現場での治療に役立つ製品の製造・販売を見据えた「メディカルバイオーム<sup>※2</sup>」事業の実現に寄与することで、ヤクルトは医療・医薬の領域からも人々の健康に貢献し続けます。

※1 2020年4月以降はL. パラカゼイ・シロタ株に分類されています。

※2 Medical(医療)とMicrobiome(細菌叢)を合わせた造語(商標登録済)

## 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のための食品、医薬品、化粧品へと応用してきました。2016年4月には、コア技術の進化や連携を図るための設備・組織・環境を整備した、新たな中央研究所が完成しました。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幅広い分野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・医薬品・化粧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・有機化学・発酵工学・天然物化学・薬学・分析化学が研究を支える。



### 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導入しました。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。2021年度は19校620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、初の海外研究拠点「非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所」をベルギー・アントワープ市に設立しました。これまでに、欧州の人々に現地生産された乳酸菌飲料を飲用した場合、「乳酸菌 シロタ株」が生きて腸にとどくこと、便性改善効果があることを確認するヒト試験を実施してきました。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。

## 菌の科学性の研究

### 予防医学 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わかってきました。

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。独自に開発した腸内フローラ解析システム「YIF-SCAN<sup>®</sup>」を駆使して、2,000人を超える日本人の腸内細菌群の統合データベースを構築したほか、世界各地のさまざまな都市の住民の腸内フローラの差異や、疾病における腸内フローラの異常についての研究を進めています。今後も腸内細菌の機能解析等に注力し、世界の人々の健康維持・増進に貢献していきます。

※ YIF-SCAN およびイフスキャンは登録商標です。

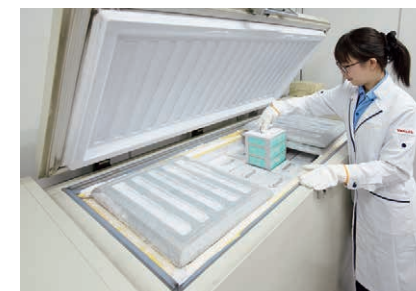


腸内フローラ解析システム「YIF-SCAN<sup>®</sup>」

### 健康長寿 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「乳酸菌 シロタ株(L.カゼイ・シロタ株<sup>®</sup>)」をはじめ、「ビフィズス菌 BY株(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。

※ 2020年4月以降は2020年4月以降はL. パラカゼイ・シロタ株に分類されています。



乳酸菌やビフィズス菌等の微生物コレクション

## ヘルスケアカンパニーへの進化(健康意識の高まりを受けた商品開発)

近年、健康志向の高まりから、世界的に糖類の摂取を気にする消費者が増えており、甘さひかえめ、低糖等の商品へのニーズが増加しています。特に海外では、生活習慣病や肥満の深刻化を背景に、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きます。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を許可され、その表示がないと学校等での販売に規制を受けます。今後は、さらに商品開発およびパッケージに対応が求められることが予想され、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度が高まっています。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からの研究の広がりにより得られたストレス、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400LT」「Newヤクルト カロリーハーフ」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。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。

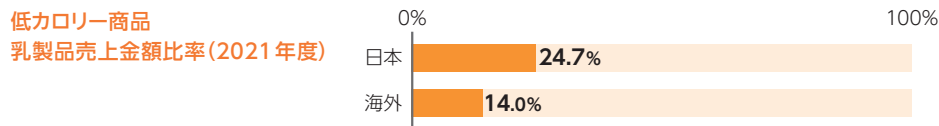
また、人々の健康意識とともに、健康に関するソリューションの多様化が進む中で、一人ひとりに合った新しい価値を提供できるように、健康イメージのある植物素材をベースに当社のシーズを付与した商品や医療現場での治療に役立つ新たなカテゴリの商品等の検討を進めています。

### ■ 低糖、低カロリー商品の販売(海外)

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、低カロリー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、27の国・地域で低糖、低カロリー商品の販売を行っており、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。



## 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.32 プラスチック容器包装 ▶▶▶ P.36 水 ▶▶▶ P.39 資源循環 ▶▶▶

## 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(乳酸菌 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、「乳酸菌 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。



国際宇宙ステーション(ISS)

### ■ 国立精神・神経医療研究センターとの共同研究

国立精神・神経医療研究センターとの共同研究で介入試験を実施し、L. パラカゼイ・シロタ株を含む乳酸菌飲料の摂取がうつ症状を有する患者(大うつ病性障害または双極性障害)のうつ症状および睡眠の質を改善することを確認しました。この結果については、学術雑誌『Microorganisms』(2021年5月10日掲載)に報告されています。

### ■ 東京都健康長寿医療センターとの共同研究

東京都健康長寿医療センターとの共同研究で、群馬県吾妻郡中之条町の高齢者を対象とした疫学的調査を実施し、L. パラカゼイ・シロタ株を含む乳製品の習慣的摂取が高齢者の腸内フローラの安定化に寄与する可能性を確認しました。この結果については、学術雑誌『Scientific Reports』(2021年6月17日)に報告されています。

### ■ ネイチャー・リサーチ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、科学雑誌『ネイチャー』を発行するネイチャー・リサーチ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。

## 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、第三者的視点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。

研究開発における動物実験は、動物福祉の観点から、社内規定・公的機関の認証取得のもと必要最小限の数で取り組んでいます。

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。

## 知的財産活動

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、これらの権利を適正に活用することにより、自社ブランド価値の維持・向上に努めています(国内外の特許保有件数:約1,000件)。

また、ヤクルトグループが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。

新製品や新規サービス等の導入にあたっては、事前に第三者の知的財産権を精査し、これを侵害しないよう適切な措置を講じています。

近年、特に海外で急増する模倣品については、外部専門家と連携して監視システムを強化しています。また、社員を対象とした知的財産に関する研修を実施し、第三者の知的財産権を尊重する意識を定着させています。

## マテリアリティ

## 地域社会との共生

## ■ ヤクルトのアプローチ

ヤクルトグループは、「人も地球も健康に」のコーポレートスローガンのもと、地域と共生し、環境と調和しながら事業活動を継続することが重要だと認識しています。ヤクルトレディによる商品のお届けという独自の地域ネットワークも活かし、「安全・安心」な地域づくりに積極的に参加し、持続可能な社会の実現に向けて地域社会の発展に貢献していきます。

## ■ リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 商品の安全・健康被害による事業の中断</li> <li>● 商品情報開示不足による信頼性低下</li> <li>● 安全な労働環境の不備、労働力不足による事業の中断</li> <li>● 環境規制強化、大気汚染、生物多様性破壊等による事業の中断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「安全・安心」、健康的な商品提供による競争力向上</li> <li>● 充実した商品情報提供による信頼性向上</li> <li>● ダイバーシティ推進、働きがいのある職場づくりによる労働力確保</li> <li>● 環境配慮車両・自動販売機導入による環境価値向上</li> </ul>

## ■ 方針・ガイドライン・目標

- ヤクルト倫理綱領・行動規準(7. 社会への貢献)
- ヤクルトグループ社会貢献活動方針

## ■ 行動目標と実績

行動目標	実績
● 出前授業、健康教室の推進※1	▶ 出前授業：12,700回実施・1,069,396人参加（日本・海外合計） ▶ 健康教室：221,747回実施・7,414,560人参加（日本・海外合計）
● 愛の訪問活動、地域の見守り・防犯協力活動の推進	▶ 愛の訪問活動：51の販売会社で実施・対象高齢者数35,279人※2 ▶ 地域の見守り・防犯協力活動：101※3の販売会社で932の自治体等と連携して実施
● スポーツ振興の推進	▶ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各活動を自粛
● 自治体等との協働事業の実施	▶ 国立市と災害時の水供給について協定を締結 ▶ 「朝食1人前」（朝ごはん活動）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
● 工場祭の実施による地域との交流	▶ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各活動を自粛

※1 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、日本・海外において活動を自粛しました。集合型で行う場合は感染防止策を徹底しています。日本の一部の販売会社、海外の一部の国と地域では、オンラインを活用して実施しました。

※2 新型コロナウイルス感染防止対策を徹底して活動を実施しました。

※3 ホールディングス会社傘下の販売会社を含みます。

## ■ 課題と対策

ヤクルトグループ独自の販売組織であるヤクルトレディは、手から手へ真心をこめて商品をお届けしながら、健康情報も合わせてお伝えしています。お客さまとのふれあいを大切にすることで、地域社会の健康や「安全・安心」な生活づくりに貢献しています。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大により、今までと同様の活動をするのが難しくなりました。この課題への対策としては、感染防止策を徹底しながら、お届けを継続することに加え、ウェブサイト「Yakult BASE」で健康に寄与する情報を発信したり、情報誌「#よむヤクルト」をお渡しする等、コロナ禍においても地域の皆さまの健康に貢献する活動を推進しています。

## 担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員  
食品事業本部長

林田 哲哉

### ヤクルトの成長に大きく貢献した「地域密着」

ヤクルトグループは、日本全国に101の販売会社があり、地域に根差した事業活動を行っています。1963年に始まったヤクルトレディによる宅配システムは、商品をただ届けるだけでなく、おなかの健康に寄与する商品の特性をきちんとお伝えし、理解して飲んでいただくことで地域社会の健康づくりに貢献したいという想いから誕生しました。訪問してお届けすることができないお客さまに対しては、量販店や給食等の販売チャネルで商品を提供しています。

店頭と宅配のどちらにも共通するのが「地域密着」という考え方です。地域社会の健康課題に対して、腸の

「健康」を通じ、私たちに何ができるのかを、常に考えています。

### 一人でも多くのお客さまに届けたい「健康」

「商品」だけではなく「健康」をお届けするための取り組みとして、小学校等で腸の大切さや体に良い生活習慣をわかりやすく説明する「出前授業」や、地域の方々に腸の大切さや季節の健康情報をお伝えする「健康教室」を開催しています。また、取引先での栄養相談会や、量販店店頭で飲用価値をお伝えする「価値普及活動」等を行っています。

他にも、国内においては、腸の健康だけではなく、お肌の健康にも寄与したいという想いから、ヤクルトレディ・ヤクルトビューティによる化粧品の取り扱いや美容情報のお届け、専門スタッフが地域のお客さまに対してお肌のお手入れ方法をお伝えする「美容教室」の開催も行っています。

### 地域とともにあり続けるヤクルト

近年ますます必要性や価値が再認識されている「地域のつながり」。国内では、一人暮らしのお年寄りの安否を確認する「愛の訪問活動」、自治体や警察と連携して行う「地域の見守り・防犯協力活動」等、「安全・安心」な地域づくりに貢献する活動にも積極的に取り組んでいます。これらの活動を支えるのは地域の販売会社とヤクルトレディであり、地域の皆さまに貢献したいという想いから成り立っています。

これからも、当社グループに従事する一人ひとりが、お客さま一人ひとりに心を寄せ、地域社会と共生する事業活動を推進してまいります。



取締役 専務執行役員  
国際事業本部長

平野 晋

### 世界に広がる「代田イズム」、「地域とともに」

人々が「健康」を願う気持ちは普遍のものであり、ヤクルトが貢献できる地域は日本にとどまりません。1964年に、初めての海外進出として、台湾ヤクルトが営業を開始しました。その後も、地域に根差し「健康」を普及していくという考え方は広がり続け、現在、アジア・オセアニア、米州、欧州等、海外29の事業所と27の工場において39の国と地域の人々にご愛飲いただいております。約5万人のヤクルトレディを含む7万3千人以上の従事者が活躍しています。

世界の一人でも多くの人に「健康」をお届けしたいという私たちの想いは共通のものであり、日本と同様に、商品のお届けだけでなく、「健康教室」や「価値普及活動」は各国・地域で行われています。

### 各国・地域、多様な地域社会との調和を目指して

世界にはさまざまな国と地域があり、その人種・言語・文化・慣習・風土等の多様性は日本の地域差以上に大きいものがあります。しかし、人々が健康を願う気持ちは同じです。事業を展開していくためには、各国・地域の人々の健康づくりに貢献することを基本にしなから、就労の機会提供や女性の社会進出等の経済的側面での貢献、食育・芸術・スポーツ振興等の教育・文化面での貢献、また、植林活動、省エネルギー等の環境改善への貢献、等々、地域社会への貢献が大切です。

そのために私たちヤクルトは、現地に赴き時間と手間をかけ、組織、流通体制、地域密着のコミュニケーションとネットワークづくり等々、人々の健康づくりへの普及活動の環境を整えていきます。まさに、「農耕型」の事業展開を一步一步です。時間と手間を要する事業展開ですが、それぞれの地域社会への調和、そして人々から信頼とご支持をいただく最善の道であると考えています。

### 世界の一人でも多くの人に、一日でも早く、お届けしたい

世界各国・地域への広がりにより、何らかの形でヤクルトの乳製品を手にしていただける人々は世界の人口約79億人に対して、ヤクルトが進出している国・地域の人口(45億人)でみると約56%、そのうち販売対象人口(24億人)でみると約30%までになっています。しかし、一方では、まだまだ私たちヤクルトがその「健康」をお届けできていない人々がたくさんいらっしゃるということです。

私たちヤクルトは、世界の一人でも多くの人に、一日でも早く、その「健康」をお届けするためにも、さらなる販売地域の拡大に取り組み、引き続き一人ひとりのお客さまを大切に、これからも世界各国・地域の人々・社会に寄り添い続けます。



## 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、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。2021年度は、約1億9千万円を地域への貢献活動に使用しました。

## 予防医学・健腸長寿への貢献

### 健康情報の提供

ヤクルトレディによる健康情報の提供や、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.72 『ヘルシスト』▶▶▶

### ■ オンラインツールの開発

非対面・非接触でも健康情報の発信を継続するための健康教室、出前授業のオンラインコンテンツ化を予定しています。現在、学校教育のICT化を鑑みて、双方向コミュニケーションを取り入れたコンテンツの開発を進めています。コンテンツ開発後は、一部地域でテスト検証した後、2022年度中の全国導入を予定しています。

※ 現在、一部の販売会社では独自でオンラインの出前授業・健康教室を実施しています。

### ■ 出前授業

当社支店や各地域の販売会社の社員が小学校等に出向き、「出前授業」を行っています。腸の大切さや「いいうち」を出すための生活習慣について、模型等を活用して、わ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。

海外でも多数の国で実施しています。2021年度の日本全国の実施回数は2,472回、参加者数は111,541人でした。海外では、実施回数は10,228回、参加者数は957,855人でした。

### ■ 健康教室

各地域の販売会社社員等が講師となり、「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)や公共施設等を利用して、腸の大切さやプロバイオティクス、季節に合わせた健康情報等、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、受託給食会社等)にも広げ、健康教室のほか栄養相談会も開催しています。

2021年度の日本全国の実施回数は11,471回、参加者数は111,442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210,276回、参加者数7,303,118人でした。

※ 2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、日本・海外において、出前授業、健康教室ともに、活動を自粛しました。集合型で行う場合は、感染防止策を徹底しています。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、香港、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、北京、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。



健康教室(インドネシアヤクルト)

## ■ 大腸がんに対する情報提供

医薬品事業に関連する社会貢献活動として、大腸がんの患者さんやそのご家族に向けて、病気や治療についてわかりやすく説明したパンフレットやウェブサイトで知識を深められる機会を提供しています。

ウェブサイトではがん専門医の監修のもと、大腸がんに関する基本的な情報に加え、医療従事者へのインタビュー、大腸がんに関するQ&A、各種トピックス等を配信しています。

2021年度は、昨年度に引き続き、大腸がん検診の受診を啓発するトピックスを配信しました。また、厚生労働省等の公的機関から有用な情報が公表された際に、いち早く当サイトで紹介することで患者さんやご家族への普及を図りました。このほか、最新疫学データの公表等にもないサイト内の情報を更新しました。2012年3月の開設以来、これまでに累計1,500万人を超える皆さまにご覧いただいています。

WEB ▶ 大腸がん情報サイト ▶▶▶ <https://www.daichougan.info/>

## ■ 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ています。



美容教室

## ■ 予防医学・健腸長寿への貢献

### ■ ピンクリボン活動

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。

また、シンガポールヤクルトは2021年10月、同国の健康増進庁(Health Promotion Board)の乳がん予防の取り組みを告知するステッカーをヤクルト製品に貼付するキャンペーンを実施しました。同庁の取り組みは、乳がんをはじめとするさまざまな病気の予防策として健康スクリーニング検査を奨励するとともに費用の一部を補助するものです。また、同年12月には、シンガポール乳がん基金(BCF)と協働し、同国のシンボルであるマーライオンを、ピンクリボン活動のピンク色にライトアップしました。乳がんは、シンガポールでは罹患数が多い「がん」の一つであり、毎年2,000人以上が乳がんと診断され、400人以上の方々が亡くなっており、シンガポールヤクルトでは、BCFとの協働による啓発活動を続けています。



商品に添付した健康増進庁のステッカーを説明するヤクルトレディ(シンガポール)

### ■ 小児心臓病基金への支援(ベトナムヤクルト)

ベトナムヤクルトは、貧困層に対し、小児心臓病の早期発見と治療を目的とした「ベトナムの心」基金の活動に賛同し、寄付に協力しています。近年、子どもの先天性心臓病が増えており、貧困家庭では莫大な手術費用のために治療をあきらめてしまう場合があります。この基金は子どもの命とその家族の未来を助ける非常に意義のある取り組みで、2021年度は、約550万円を寄付しました。この寄付金により、小児心臓病の無料検診ならびに貧困層で心臓病を患う子どもの手術費用の一部を負担しています。



「ベトナムの心」基金 子どもを励ますイベント風景

## 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、話し相手になるという活動で、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、誰にも看取られずに亡くなった一人暮らしの高齢者の話に胸を痛め、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はその思いに共鳴し、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。

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、お届け前の検温、手指の消毒、短時間での受け渡し等、感染防止を徹底しながら、高齢者のお宅に商品をお届けし安否確認に努めました。

2022年3月現在、全国120の自治体等から要請を受け、約2,600人のヤクルトレディが約35,000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3万人の安否を確認する活動を継続して行っています。

### ■ 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932の自治体、警察等と連携して地域の「見守り」や「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。2022年3月現在で、全国101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。2021年度は20道府県都72施設に、合計約74万本を依頼しました。

### ■ 自動販売機による社会貢献活動

ヤクルトグループでは2022年3月末時点で、日本国内に約4万2,000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に役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、2021年度には全国で4台を設置しました(稼働合計316台)。



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を行っています。

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を行うことができるよう、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)

高齢者の健康を守るという考えのもと、2021年旧暦9月9日の中国重陽節(中国“敬老の日”)に、上海の3つの宅配センターのヤクルトレディが、担当地域の一人暮らし高齢者48人のお宅を訪問しました。生活・健康状況を確認し、腸内健康やプロバイオティクスの効果について紹介して、健康ギフトを渡しました。また、3か所の老人ホームで「益起楽享生活」と題した茶話会を開催し、計108人の高齢者に消化管のはたらきを紹介した後、指を使った運動を行いました。



老人ホームを訪問

## 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。

\* 2021年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、野球教室はすべて開催を中止しました。

### ■ 投げ方教室

近年、小学生の運動能力の低下、特に投力の低下が問題視されています。ヤクルト球団では小学校・幼稚園からの依頼を受け、「投げ方教室」を中心とした出前授業を開催しています。2020年度以降はコロナ禍により回数は減少したものの、感染対策を徹底して開催を続けています。2021年度は29回開催し、2,712人が参加しました。2022年度(5月現在)の開催回数は前年比で倍増しており、コロナ禍以前の活動に戻ってきています。



投げ方教室

### ■ 陸上競技部・ラグビー部

陸上競技部は1972年に創部し、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」\*を毎年開催しています。

ラグビー部「ヤクルトレビズ」は1980年に創部し、ジャパンラグビートップイーストリーグAのリーグ戦に参加しています。また、埼玉県内の「戸田ラグビー祭」\*や東京都内や千葉県内の小学校での「タグラグビー教室」\*の実施を通じて、ラグビーの普及活動・健康増進に貢献しています。

\* 2021年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、「ヤクルトランニング教室」、「戸田ラグビー祭」、「タグラグビー教室」はすべて開催を中止しました。

## 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。2021年度は79回の実施、776人の参加となっています。また、地域主催で行っているグリーン活動等にも積極的に参加しています(新型コロナウイルス感染拡大防止のため地域主催活動への参加は中止としました)。

中央研究所では、所員によるグリーン活動を毎月第2木曜日に実施しています。新型コロナウイルス感染拡大防止のため実施回数は減少しましたが、少人数によるグリーン活動を実施しています。その他、子どもを対象に自然に親しみ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積極的に参加しています。

### ■ リサイクルフェア

本店ビルでは、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。2021年度は6万9,506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を上乗せすること)として、同計画に同額を寄付しました。

## 貧困問題への支援

ヤクルトグループの企業理念「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。」は、事業活動そのものがSDGsの各目標への貢献に関わっています。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。

### ■ 高齢者の貧困に対する支援(ドイツヤクルト)

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」を支援しています。「ヤクルト」の寄贈はもちろん、活動への理解を促進するため、ヘルツヴェルクのロゴを記載したクリスマスカードを作成、カード1枚の送付につき、ヤクルトは2ユーロをヘルツヴェルクに寄付しました。



ヘルツヴェルクのロゴを記載したクリスマスカード

### ■ 貧困家庭の児童を支援(マレーシアヤクルト)

マレーシアヤクルトでは、6つの小学校において、貧困家庭の児童30人を対象に生活必需品を寄贈するとともに「ヤクルト」を提供しました。また、孤児院、洪水被害者、貧困家庭への支援活動として、2021年度は計11,650本の「ヤクルト」を提供しました。



孤児院への「ヤクルト」の提供

### ■ 重症疾患の子どもたちを支援(広州ヤクルト)

広州ヤクルトでは、広州市で病気の児童を支援する団体を通じて、計11か所の病院に入院している560人以上の重症疾患の児童に、生活用品を寄贈するとともに「ヤクルト」を提供しました。また、広州ヤクルトの社員43人が、病児用ウイッグのために頭髪を寄贈しました。

### ■ 「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「第一財經」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年から毎年5月29日の世界腸健康デーに1万元の協賛を続けています。



マテリアリティ

## サプライチェーンマネジメント

### ■ ヤクルトのアプローチ

私たちは企業市民としてすべての企業活動において法令遵守、人権尊重、環境への配慮、情報管理といった社会的責任を果たすことが求められています。

サステナビリティ・CSR活動のなかでも「CSR調達の推進」は、健康に役立つ商品の安定的な生産・販売や、持続可能な社会づくりに向けた重要テーマとして位置づけています。

ヤクルトグループのお取引先さまと一体となって取り組む課題であり、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を軽減し、社会の持続可能性を高めていきます。

### ■ リスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取引先における人権侵害（強制労働、児童労働等）による信用低下</li> <li>● 取引先への不公平な差別、取引先との贈収賄による信用低下</li> <li>● BCP対応の不備による有事における事業の中断</li> <li>● 環境規制強化、水資源枯渇、生物多様性破壊等による事業の中断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CSR調達推進による信頼性向上</li> <li>● 取引先とのパートナーシップによる安定供給、生産効率向上</li> <li>● 安全で働きやすい職場づくりによる生産性向上</li> <li>● 省エネルギー、水使用効率向上、廃棄物削減等によるコスト競争力強化</li> </ul>

### ■ 方針・ガイドライン・目標

- ヤクルト倫理綱領・行動規準(2. 社会的規範の遵守)
- CSR調達方針
- サプライヤーCSRガイドライン
- ヤクルト本社グリーン調達基本方針

### ■ 行動目標と実績

行動目標	実績
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CSR調達の継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ サプライヤーCSRガイドラインの策定</li> <li>▶ サプライヤーを対象に「CSR調達アンケート」を実施</li> <li>▶ 当社の実務担当者を対象に「CSR調達研修会」を実施(計2回)</li> <li>▶ 海外事業所および当社海外事業所所管部署を対象に「CSR調達研修会」を実施</li> <li>▶ 「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」を開催</li> </ul>

### ■ 課題と対策

昨今、気候変動、水、生物多様性、人権といった環境や社会に関連するグローバル課題の解決に向けて、企業がサプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを強く求められるようになってきました。

ヤクルトグループでも、サプライチェーンマネジメントをマテリアリティに特定し、CSR調達を推進するとともに、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。しかし、社会からの要請に応えるためには、グループ従事者の理解促進と取り組みのスピードアップに努める必要があります。CSR調達の推進体制を強化するとともに、グループ従事者への意識啓発・教育を推進し、課題解決を図っていきます。

## 担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員  
生産本部長

土井 明文

## 世界の動向を注視し、変化に対応する

2021年11月にイギリスのグラスゴーで開催されたCOP26\*では「グラスゴー気候合意」や「森林・土地利用に関するグラスゴー・リーダーズ宣言」等が策定され、気候変動対策や生物多様性の保全に向け、企業にはサプライチェーンにおける温室効果ガス削減や森林保全に向けたアクションが求められることになりました。

また、国際情勢の混乱による原材料価格の高騰や、急激な円高等調達に関する課題も拡大しています。現在ほどサプライチェーンに注目・期待が集まり、サプライチェーンがもたらす社会への影響を実感することはなかったのではないかと思います。

私どもも今一度、ヤクルトグループの「サプライチェーンマネジメント」のあり方を見つめ直し、環境・社会の持続可能性を本質的に高めることで、サプライチェーンおよびヤクルト事業の強靱化を図っていきます。

※ 国連気候変動枠組条約第26回締約国会議

## サプライチェーン全体で環境・社会の持続可能性を高める

バリューチェーン環境負荷ゼロ経営を掲げる「ヤクルトグループ環境ビジョン」の実現に向けた施策の一つとして、国内乳製品および医薬品の生産拠点すべての購入電力を2022年4月から再生可能エネルギーに転換しました。化粧品工場も同年7月に再生可能エネルギーに切り替え、乳製品、医薬品、化粧品の国内工場すべてで切り替えを完了しました。これにより、年間約34,800tの温室効果ガス排出量削減につながります。

今後も環境負荷低減に向けたアクションを検討・実行していく所存ですが、当社グループが目指す温室効果ガス排出量ネットゼロは、サプライヤーの皆さまとの協働なくして達成することはできません。また、サプライチェーンにおける強制労働、児童労働、差別、非人道的扱い等の人権課題も解決すべき重要なテーマであり、これらの諸問題に対処していくためにも、CSR調達アンケートやサプライヤーCSRガイドラインを用いたサプライヤーの皆さまとのコミュニケーションが大変重要と考えています。

2021年10月にはサプライヤーの皆さまを対象にCSR調達方針説明会を開催し、合計158社からおよそ400人の方々にご参加いただきました。当社CSR調達方針やガイドライン等について改めてご説明し、サプライヤーの皆さまと課題認識の共有や課題解決に向けた取り組みを確認する大変有意義な機会となりました。

## サプライチェーンマネジメントのさらなる推進を図る

今後もCSR調達に関する自社の取り組みレベルを向上させつつ、サプライヤーの皆さまとともにサステナビリティを向上させるアプローチを実施します。具体的には、国内外のサプライヤーの皆さまへのCSR調達アンケートの展開、国際プラットフォームの活用、原材料の調達目標策定等の具体的なアクションを検討・実行していきます。これらの取り組みを通して、グローバルに事業を展開する企業グループとして、持続可能なサプライチェーンの構築に向け、社会の要請に応えてまいりたいと思います。

## 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の推進が極めて重要です。

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

ヤクルトグループには販売会社が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。

\* 2022年3月現在

### ■ 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」を制作しました(2016年改定)。適宜、研修会等を実施しています。

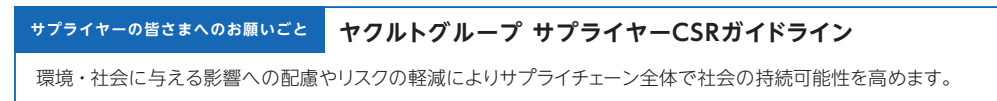
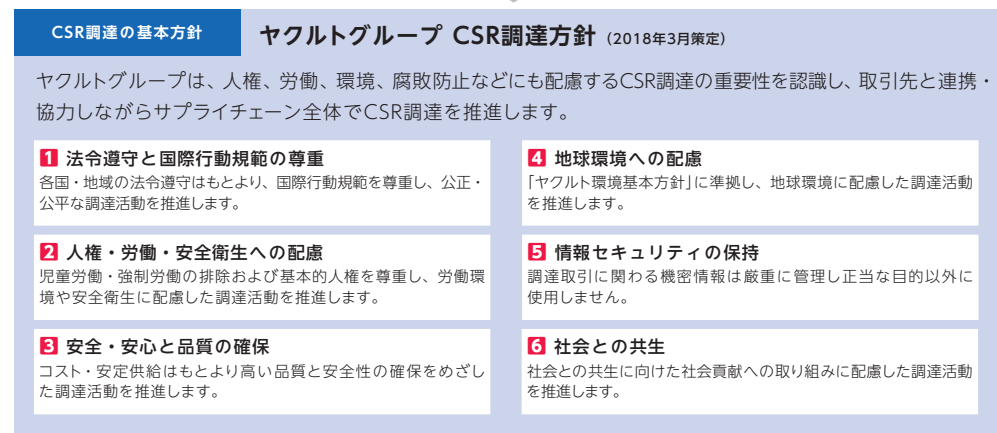
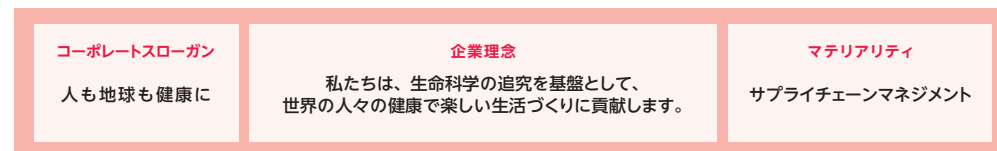
関連情報 [P.90 コンプライアンス ▶ 腐敗防止の取り組み ▶▶▶](#)

## CSR調達の推進

### ■ 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CSR調達の重要性を認識し、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CSR調達を推進しています。また、「サプライチェーンマネジメント」を当社グループのマテリアリティとして特定しており、「CSR調達の推進」は、健康に役立つ商品の責任ある生産・販売や、持続可能な社会づくりに貢献するため、「ヤクルトCSR行動計画」の重要テーマとして位置づけています。

#### ヤクルトグループのCSR調達の目指す姿



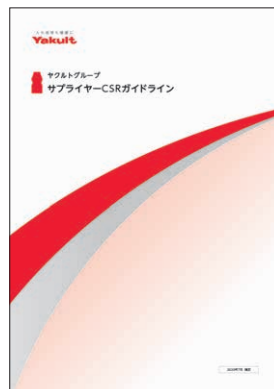


## ■ サプライヤーCSRガイドライン

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CSR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適切な対応を行います。

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CSR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/csr/policy/pdf/supplier\\_csr\\_guidelines.pdf](https://www.yakult.co.jp/csr/policy/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仕組みを構築する。
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。

## ■ 取引先の評価と連携

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、「CSR調達アンケート」の実施によるサプライヤーのリスクアセスメントを実施しています。当リスク評価については年1回の頻度で実施することとしており、2021年度は6月に製造に関する調達額構成比上位90%を占める取引先等の合計124社に対して実施しました。

### CSR調達アンケート実施取引先の選定基準

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)
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● サプライチェーン上のCSRリスクが高いと思われる調達先</li> <li>● 継続的に取引が想定される取引先</li> <li>● 代替となる取引先がない調達先(依存度が高い取引先)</li> </ul>

当アンケート活動を通じて、サプライヤーのCSR調達の取り組み状況を把握し、また、「CSR調達方針」「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、CSRの意識を高め、CSR調達に関わる取り組みの改善を促しています。

当調査によりリスクが高いと特定されたサプライヤーに対しては、当社CSR調達の取り組みを説明する資材を配付し、サプライチェーンマネジメントに関する情報提供や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取り組んでいます。

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。

### ● サプライヤーの行動規範遵守(中国ヤクルトグループ)

中国ヤクルトグループの3工場(上海、無錫、天津)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・捺印を依頼、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。

CSR調達アンケートの内容と回答結果(2021年7月) 対象:ヤクルト本社の乳製品、清涼飲料、化粧品、医薬品部門の原則一次取引先 回答数:122社(回答率98%)

項目	設問数	主な設問(例)	平均 得点率 (%) <sup>*</sup>	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。	91.8	80.8	14.5	4.7	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。	94.9	87.4	10.0	2.6	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。	97.8	95.0	3.5	1.6	0.0
4. 環境	11	CO <sub>2</sub> 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。	91.0	82.0	8.6	8.9	0.6
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。	95.1	87.1	6.8	3.5	2.6
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。	97.5	86.0	1.5	2.8	9.6
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仕組み、または 取り組みはありますか。	97.2	93.6	4.6	1.8	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。	92.3	82.9	11.6	5.5	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。	94.7	89.0	6.5	4.5	0.0
<b>合計</b>	<b>61</b>		<b>94.7</b>	<b>87.3</b>	<b>7.1</b>	<b>4.1</b>	<b>1.5</b>

スコアごとの取引先数

平均得点率	取引先数
90%以上	97社
80%以上90%未満	17社
70%以上80%未満	6社
70%未満	0社
回答不備	4社
<b>合計</b>	<b>124社</b>

※ 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

### ■ サプライヤーとのコミュニケーション(取引先説明会)

CSR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。

2019年3月にはすべての生産委託先(19社)を対象とした全体説明会を開催し、当方針への理解と協力を求めました。人権、労働、環境、腐敗防止に関わる社会課題や具体的事例の共有もを行い、社会・環境に与える影響への配慮やリスクの軽減に向け、社会の持続可能性を高める

CSR調達をサプライチェーン全体で推進していくことを共有しています。

2021年10月には、サプライヤーに当社の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」を初めて開催しました。オンラインで実施した説明会には、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158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は、約110人が参加しました。

当日は、当社担当役員による開会のあいさつに続き、CSR調達に関する有識者として株式会社イースクエア代表取締役社長・本木啓生氏による、持続可能な調達に関連する、環境・社会課題やリスク・機会等の講義が行われました。その後、当社CSR推進室長から、ヤクルトグループのCSRに関する各種方針やグループが目指すCSR調達活動等を説明しました。サプライヤーへの具体的な要請事項として、「脱炭素社会の実現に向けたGHG排出量削減の長期目標」や「森林破壊の問題を考慮した方針・ガイドライン」の策定、「動物福祉関連の仕組みや取り組み」の実施を新たに加えたことを伝えました。最後に、参加者との質疑応答を通じて、相互のコミュニケーションを行いました。

説明会参加者からは「ヤクルトの方針や取り組みについて理解できた」「CSR調達に関して理解が深まった」「今後の取り組みに役立った」等の声が多数寄せられました。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。

取引先説明会を通じて、サプライヤーにCSR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CSR調達活動を実効的に推進していきます。

### ■ 社内におけるCSR調達の意識啓発

原材料調達や製造委託に関わる社員に対して、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。

2021年度は、ヤクルトグループの海外事業所におけるCSR調達推進責任者および担当者、さらにヤクルト本社の国際事業統括部署の役員および従業員の合計72人に対して、持続可能な調達に関する研修を実施しました。

2022年度からは、海外事業所においてもCSR調達アンケートや責任ある調達のための国際情報共有プラットフォームである「Sedex」を活用したリスク把握を実施し、ヤクルトグループでの持続可能な調達活動を推進していきます。



CSR調達推進会議

### CSR調達の意識啓発活動の実施状況

年度	活動名および対象者	主な内容
2018	「CSR調達の推進に向けた勉強会」7回 対象：調達関係部署部長および担当課長(計35人)	外部講師を招いてCSR調達方針とサプライチェーンマネジメントに関する意識啓発や教育を実施
2019	「CSR調達推進会議」 対象：調達関係部署部長および担当課長	持続可能なサプライチェーンマネジメント構築に向けた各種施策の立案や実現を推進
2020	「CSR調達研修会」2回 対象：開発・調達に携わる実務担当者	外部有識者による講義やグループ討議を通じて、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる社会課題や具体的事例の共有、当社CSR調達に関わるリスクと機会、原材料等に関わるトレーサビリティや国際認証制度の必要性等を学ぶ
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	海外事業所におけるCSR調達の推進責任者および推進担当者に対して、サステナビリティに関する基礎知識やCSR調達の具体的方法等を共有 海外事業所を所管する部署の役員および社員にも同様の研修を実施

### ■ 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。

2021年度グリーン購入率：

**65.0%**

(本店、研究所、本社工場)

### 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、その回数が増え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/csr/download/pdf/2022\\_green\\_policy.pdf](https://www.yakult.co.jp/csr/download/pdf/2022_green_policy.pdf)

関連情報 ▶ P.42 商品への国際認証紙の採用(生物多様性に関わる認証制度への参加) ▶▶▶

### ■ 原材料の安定調達のために

#### ● 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。

#### ● 医薬品の安定調達

最終製品(製剤)の安定供給のために、各製剤の状況に合わせて、原薬製造所の複数化を行うとともに、適切な需要予測に基づいて在庫の量を調節することでリスク軽減を図っています。また、医薬品医療機器等法等関連法令に基づき、原薬製造所との品質協定を締結することで、適切な品質の原薬の安定供給に努めています。

#### ● 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、商品は一定量を備蓄しています。さらに、平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。

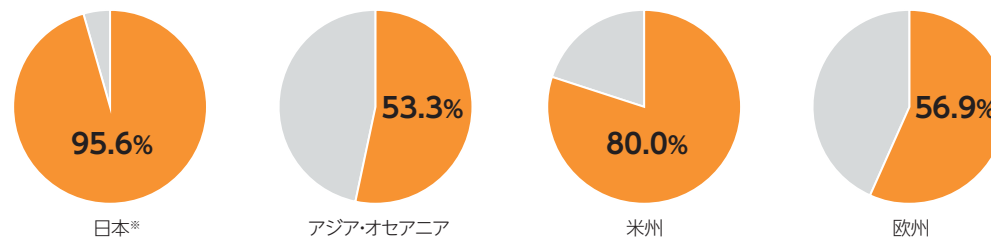
#### ■ 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

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29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.83 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト) ▶▶▶

原材料の地元調達比率(2021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

# 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、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、2021年度は、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みを推進することを明確化しており、「人権デュー・ディリジェンス」(以下、人権DD)の仕組みを構築し、実践していきます。

## 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、ヤクルト本社取締役である経営サポート本部長を統括責任者とし、当方針の遵守状況について定期的に監督しています。また、具体的な取り組み内容については、取締役である経営サポート本部長を委員長とするCSR推進委員会等で審議、検討しています。人権に関する重要事項については取締役会に報告します。

## 人権デュー・ディリジェンス

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、人権DDの仕組みを構築し、実践します。人権DD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。2021年度は、関連部署で構成される「人権DD検討会議」を立ちあげ、人権DD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重要な人権課題を整理しました。

## 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」、「市民の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)

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
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. 事業活動に関わる人権課題

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

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/csr/social/human\\_rights/index.html](https://www.yakult.co.jp/csr/social/human_rights/index.html)

ヤクルトグループの14の重要な人権課題

	重要な人権課題	ステークホルダー
1	強制労働・人身取引	従業員(自社)
2	児童労働	従業員(自社)
3	差別	従業員(自社)
4	非人道的な扱い	従業員(自社)
5	結社の自由・団体交渉権	従業員(自社)
6	労働時間	従業員(自社)
7	賃金	従業員(自社)
8	労働安全衛生	従業員(自社)
9	サプライチェーンの人権課題	従業員(サプライチェーン)
10	周辺住民の健康	地域社会
11	水へのアクセス・衛生	地域社会
12	倫理的・責任あるマーケティング	消費者
13	健康と安全	消費者
14	プライバシーに対する権利	従業員・地域社会・臨床試験参加者等

そのうえで対応策および具体的な実行計画の策定に向けた検討を進め、中長期的なロードマップおよび2022年度の行動計画を策定しました。2022年度から当行動計画に基づいて、ヤクルトグループで人権DDを推進していきます。

■ 人権DD推進会議

2021年度は、関連部署で構成される「人権DD検討会議」を立ち上げ、人権DD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たうえで対応策および具体的な実行計画の策定に向けた検討を進め、中長期的なロードマップおよび2022年度の行動計画を策定しました。

2022年度は、検討組織を「人権DD推進会議」へと名称を変更し、組織横断的な人権DDの推進体制として明確化したうえで、行動計画に即して、ヤクルトグループで人権DDを推進していきます。



※ 中央研究所、開発、工場、流通、本店

広告宣伝活動における人権への配慮

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。

■ 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、子どもを起用した広告を制作する際は、子どもの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.73 顧客満足: 誠実で責任ある広告宣伝活動 ▶▶▶

社員の人権の保護と意識向上のために

■ 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。

■ 人権教育

人権に関する教育は随時実施しており、たとえば、新入社員には入社時に「人権問題」と題した研修を実施しています。研修の中では人権、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。

2021年度は、コンプライアンス担当者を対象とした研修会(8回)を実施し、ハラスメントに関する基本的な知識の習得を図るとともに、注意喚起等を行いました。

## コロナ禍における人権への配慮

### ■ 労働管理体制の変更にもなう配慮

在宅勤務においても従来の考えに基づき、不要不急の残業は行わず、必要な残業については事前に上長に了解を得たうえで行うこととしています。よりいっそう上司と部下でコミュニケーションを取り合うことで、正確な業務時間の把握に努めています。

### ■ 国内外生産拠点における配慮

生産拠点については、「安全・安心」な商品を、安定的に供給することを第一としています。そのため、製造を担当している社員については、出社を原則としながら、感染防止策の徹底および感染者や感染が疑わしい社員が発生した際のルールの徹底を図っています。

### ■ 感染者の人権の保護

新型コロナウイルスを含む各種感染症の情報の取り扱いについては、十分注意し、感染者のプライバシー等に配慮するとともに、安易に開示、拡散しないよう管理しています。また、感染者や感染が疑わしい社員が不利益を被ったり不信感を抱くことがないよう、「誰もが感染するリスクがある」という意識づけを行っています。

## 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、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います。特に管理職に対しては、裁判例をもとに事例研究を交えて実施しており、適切な対応をとるよう推進しています。

関連情報 ▶ P.91 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.91 「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。

### ■ 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.58 サプライチェーンマネジメント ▶ CSR調達の推進 ▶▶▶

### ■ ハラスメント委員会の設置

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。2021年は定例会を2回開催し、職場環境の改善を推進しています。

## 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みを進めています。

### ■ 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おいて、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8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

採用における人権配慮

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

・アメリカにおける取り組み(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、親戚と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

日本においてもアメリカでの取り組みと同様に、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。

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英国現代奴隷法への取り組み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、当社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、同法の対象外となっていますが、その趣旨に賛同し、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。

ヤクルト本社およびアメリカヤクルトは現在、同法の対象外となっていますが、その趣旨に賛同し、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んでいます。



# 製品安全

## 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/csr/social/product_safety/index.html) [https://www.yakult.co.jp/csr/social/product\\_safety/index.html](https://www.yakult.co.jp/csr/social/product_safety/index.html)

※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。これにともない、本社乳製品工場、ボトリング会社全10工場でのISO 22000を認証取得しました。

※2 一部支社での取得を含む

※3 国内外工場での取得率5.4%

- 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](https://www.yakult.co.jp/csr/social/product_safety/certification/index.html) 会社別の詳しい認証取得状況 >>>

[https://www.yakult.co.jp/csr/social/product\\_safety/certification/index.html](https://www.yakult.co.jp/csr/social/product_safety/certification/index.html)

## 「安全・安心」な商品の提供のために(品質マネジメント体制)

### ■ 原材料管理

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・工場の調査を行い、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。

### ■ 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

## 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。台湾ヤクルト中壠工場では、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2019年8月にHACCPの認証を取得し、海外工場における総取得数は21となりました。

### 品質に関する認証取得状況

(取得拠点数：2022年8月現在)

	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10工場)			10 <sup>*1</sup>					
国内販売会社(全101社)		10 <sup>*2</sup>	1					
海外工場(全27カ所)	21	10	8	3	9	8	2 <sup>*3</sup>	2

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仕組みを運用し、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、種々の検査装置を開発・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「総合対策本部」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、2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から担当者が協力会社へ出向く個別勉強会の形で全12回開催、9社144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の考え方を取り入れた衛生管理」を遵守するために、衛生管理計画に沿っ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。さらに生産工場での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

医薬品工場では、原材料入荷、製品製造、品質試験、製品保管等すべての過程において、安全かつ一定の品質を保つために、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)に従って生産を行っています。一部医薬品原料については海外輸出も行っている

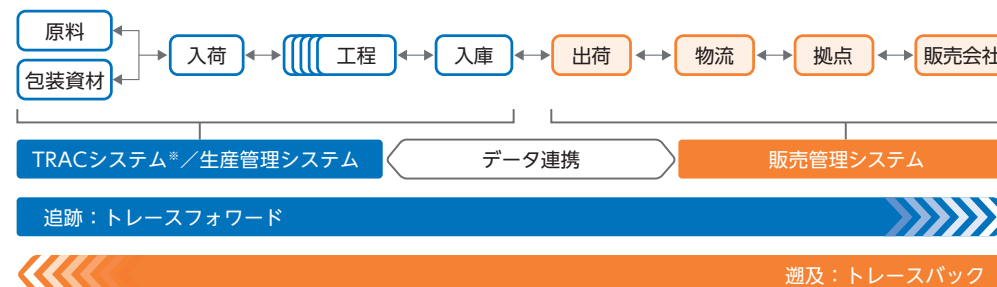
ため、輸出相手国のGMP管理基準にも準拠しています。

化粧品については、「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。

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化粧品香料協会(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

ヤクルトでは、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



■ 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、定期的に食品安全自主検査を実施しています。2021年度は、上海、天津、無錫の3工場それぞれ7月に実施しました。新型コロナウイルス感染症の影響による出張制限のため、年末に予定されていた検査は実施を見送りました。



食品安全自主検査の様子

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。

■ アレルギー情報をわかりやすく表示

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、お客さまによりわ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7品目およびそれに準ずるもの21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。

アレルギー物質の記載例



アレルギー物質(28品目中) 乳・大豆

WEB 商品情報 ▶ 内容成分・アレルギー表示 ▶▶▶

<https://www.yakult.co.jp/products/component.html>

より栄養価の高い食品へのアクセス

先進国および中興国においては、ライフスタイルの変化により肥満、糖尿病、メタボリックシンドロームが深刻化しており、若いうちからの生活習慣病予防が叫ばれています。また、先進国においては超高齢社会への移行にともない、健康寿命延長のための高齢者のフレイル<sup>※1</sup>予防や高齢にともなう少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、ヤクルトの創始者である代田 稔が提唱した「予防医学」「健腸長寿」「誰もが手に入れられる価格」の考えに基づき、製品(飲料・食品)開発を行い、より良い栄養へのアクセスの実現に貢献していきます。

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わかってきており、「乳酸菌 シロタ株」が整腸作用、免疫調節作用に加え、ヒトの健康維持に欠かせない神経系への作用(ストレス、睡眠)にも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は、あらゆる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価の高い飲料・食品の開発も行っています。

日本においては、「乳酸菌 シロタ株」による腸内環境改善、ストレス緩和、睡眠の質向上という機能を有する「Yakult(ヤクルト)1000」「Y1000」、お客さまの摂取意向が高い5種の成分を強化した「ヤクルトファイブ」や、栄養所要量の1日分のミネラル、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<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>、B<sub>6</sub>、C、葉酸)を1個で手軽においしく1食分<sup>※2</sup>補給できる「きになる野菜 1食分のマルチビタミン トマト&赤ぶどう」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の提供を行っています。

※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の3分の1相当量

関連情報 ▶ P.46 イノベーション:ヘルスケアカンパニーへの進化(健康意識の高まりを受けた商品開発) ▶▶▶

# 顧客満足

## お客さま相談センターの役割と仕組み

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、丁寧にわ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。

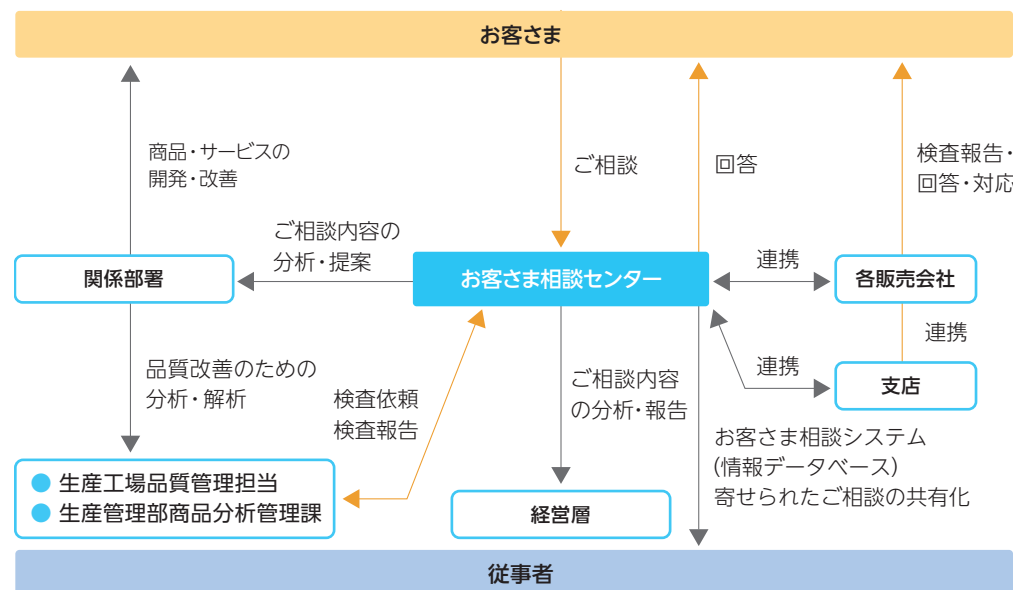
2021年度にお客さま相談センターにいただいたご相談は32,638件でした。

なお、2020年4月20日から、新型コロナウイルス感染症対策として、従事者の安全確保のため、電話の受付時間を通常よりも2時間短縮し、午前10時から午後4時までの対応としています。

### ご相談件数と内訳の推移(件数)

内訳	2017	2018	2019	2020	2021
お問い合わせ	32,748	29,682	27,886	24,930	24,533
お申し込み	3,634	2,499	2,215	2,184	1,957
お申し出	4,108	3,858	4,107	3,776	3,339
中止・休飲	1,242	1,211	1,112	858	734
変更	216	210	294	263	250
ご提案・その他	1,996	2,050	1,871	1,935	1,825
合計	43,944	39,510	37,485	33,946	32,638

### 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**  
 携帯電話からは  
 ナビダイヤル **0570-00-8960**

10:00～16:00  
 (土・日・祝日・夏季休業・年末年始等を除く)  
 ※ 時間を短縮しております

### ■ 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6月からTikTokの公式アカウントを新規に開設しました。すでに開設していたFacebook、Instagram、YouTubeアカウントと併せて、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ました。2022年5月末時点でのフォロワー数は、Facebookが43,566人、Instagramが39,977人、YouTubeが8,155人です。

その他、イタリア、ベトナム、タイ、フィリピン、インドネシア、メキシコ等においても、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。

## お客様の声を商品の改善に活かした例

### ■ ヤクルト類用マルチパックの開封方法の視認性向上(日本)

お客さまから、ヤクルト類用マルチパックの裏面の開け口表示を押して開封する方法が分かりにくいのご意見をいただいたため、「Newヤクルト」類、「ヤクルトファイブ」、「ヤクルト400」類、「Yakult(ヤクルト)1000」用マルチシュリンクフィルムについて、開封部のマーク(開け口イラスト)の視認性を高めるとともに、開封時の注意事項を追加しました。



### ■ 「ヤクルト」「ヤクルトLT」の処方変更(香港ヤクルト)

香港では、肥満や生活習慣病の増加により、消費者の糖分摂取に対する懸念が年々増加しています。こうした状況を踏まえ、香港ヤクルトでは、2021年7月に主力商品である「ヤクルト」「ヤクルトLT」について、初めての処方変更を実施しました。糖分、甘さを低減するとともに、「ヤクルトLT」の甘味料を天然成分である「ステビア」に変更することで、よりお客さまのニーズに対応した商品となりました。

## インターネット注文サービス「ヤクルト届けてネット」の拡大

電子商取引(EC)市場の拡大を背景に、2017年度から満足度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。会員数は、2022年3月時点で約27万人(前年の約1.6倍)に増加しており、2022年度末時点の会員数39万人を目指しています。

※ 一部商品の供給不足のため、新規の受け付けは中止しています(2022年8月現在)

### ■ メキシコの取り組み

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。

## 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、高齢者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、2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、実地での工場見学は中止とし、オンライン工場見学を開始しました。

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、代田記念館 [▶P.10](#) を一般公開しておりましたが、2020年度からは、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、見学を中止しています。

### ■ オンラインツールの活用

#### ・ 湘南化粧品工場

コロナ禍においても化粧品の情報を従事者に積極的に発信するために、オンライン工場見学を実施しています。遠方で来場が難しい従事者に向けた発信の機会ともなりました。今後は販売会社を介して、お客さまに向けて実施することを検討しています。

### ・国内乳製品工場

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、実地での工場見学を中止し、オンライン工場見学を実施しています。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することができるようになりました。(2021年5月から運用開始)

### ■ バーチャル工場見学(マレーシアヤクルト)

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、通常の工場見学の受け入れを中止していましたが、2020年10月からバーチャル工場見学を開始しています。コロナ禍で工場にいらつしゃることができない人だけではなく、地方に住んでいる人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。2021年度は、18,299人が参加しました。

その他、シンガポール、インドネシア、オーストラリア、インド、ベトナム、香港でもオンラインまたはバーチャル工場見学を継続して実施したほか、ブラジル、中東でもオンライン工場見学を開始しました。



各学校とオンラインで結ぶ(マレーシア)



オンライン工場見学の実施(インドネシア)

### ■ 健康情報誌『ヘルシスト』

「生命科学」「先端研究」等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、一般の方にもわかりやすくお伝えすることを目的とした健康情報誌です(1976年創刊、年6回 約5万部発行)。2020年度から、これまで本誌を目にする機会が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』

## 販売に関するルールの徹底

### ■ 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を活用し、継続的な研修や情報共有を図っています。

2021年度は年2回のマナー強化期間を設けました。インターネットでも学習できる形態を取り入れ、感染症を予防しながらお客さまとの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(松山ヤクルト販売株式会社北梅本センター)

## ■ 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」等に関する教材マニュアル・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)

## 誠実で責任ある広告宣伝活動

### ■ 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/csr/download/pdf/2022\\_advertising\\_policy.pdf](https://www.yakult.co.jp/csr/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、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考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。

## ■ 責任あるマーケティング活動のための社内審査

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。

公正で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、YouTube、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」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等のまぎらわしい表示等になっていないかをポイントに審査しています。

2021年度は1,063件の校閲・事前審査を実施、問題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(特定保健用食品公正取引協議会) <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://www.jadma.or.jp/pdf/criteria\\_for\\_advertise.pdf](https://www.jadma.or.jp/pdf/criteria_for_advertise.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」にともない「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。

併せて、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、お客様の氏名や生年月日、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/](https://www.yakult.co.jp/privacypolicy/)

### ■ 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、お客様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研修や手引書等を通じてルールを徹底しています。業務上知りえた情報は漏えい・紛失しないよう、注意喚起しています。

### ■ GDPRへの対応

ヨーロッパヤクルトでは、GDPR\*の遵守のため、最新状況のモニタリング等の対応を行っています。お客さまからの声を管理するデータベースもGDPRに準拠したものに刷新しました。また、EUと米国で締結した個人データの移転に関する枠組み「プライバシー・シールド」を無効とする欧州司法裁判所の2020年7月の判決を受け、個人情報の米国内での保管の有無について調査しました。

\* 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。

## 健康経営

### 健康宣言

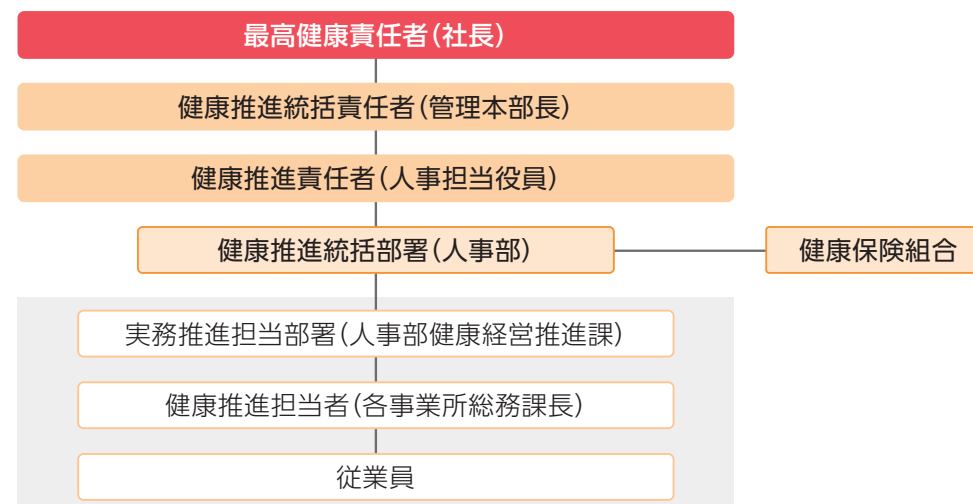
#### ■ 健康宣言のもと取り組みを推進

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内に健康経営推進課を新設しました。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





## ホワイト500に5年連続で認定

社員の健康管理に対する経営的な取り組みが評価され、経済産業省が日本健康会議と共同で推進している「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」について、2018年から5年連続で認定を取得しています。

## 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。

## 禁煙活動

就業時間内の全面禁煙を実施するとともに、禁煙外来治療でかかった費用を全額補助する等、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、海外赴任者に対しても健康活動「ヤクルト健康21」への積極的な参加を促しています。

## 日本の取り組み

### ■ 女性のためのがん検診

就業時間中に受診できる「女性のためのがん検診」の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・健康増進を図っています。

2022年度については、事業所ごとに近隣の医療機関と提携する等、より受診しやすい環境を整え、2025年度までに全女性社員の受診率7割以上を目指します。

### ■ 保健師や産業医による職場での健康管理や課題の共有

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

体調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月から全社で「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、デスク周りの狭いスペース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。

## メンタルヘルス対策

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設置しており、内部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、外部にも相談窓口を設置し、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。

# ダイバーシティ

## ダイバーシティの基本的な考え方

現在の変化の著しい市場環境においては、多様性(ダイバーシティ)推進は企業経営に欠くことのできないものと認識しています。当社においては、以前から多様な人材が活躍できる企業風土を目指しており、採用活動や社員の配属、その後の人事異動や社員教育すべてにおいて、一人ひとりが個性と能力を最大限発揮できるよう心がけています。

## 女性の活躍推進

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

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

なお、人事考課においては、公平・公正な処遇・評価を行っており、基本給と報酬総額に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2025年度までに、10%以上とする。
2. 男性の育児休業取得率を2025年度までに50%以上、平均取得期間を5日以上とする。
3. 婦人科がん検診について、2025年度までに全女性社員の受診率7割以上を目指す。

### 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	2017	2018	2019	2020	2021
日本:女性管理職数 (人)	45	47	52	57	63
日本:女性管理職比率 (%)	6.2	6.3	6.7	7.2	7.6
海外:女性管理職比率 (%)	24.8	25.4	24.7	27.1	28.4

## ■ 女性のためのキャリアアップ研修

性別を問わず活躍できる企業であり続けるため、特に将来のキャリアに不安を持っている女性に向けて、自信を持って働き、キャリアアップを目指すことを応援する研修です。

2021年度は、他社で実際に活躍している女性役員等を講師として招き、パネルディスカッション等とおして管理職候補となる女性の意欲喚起を図りました。

## ■ 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
中国	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生理中の女性社員に対し月3回まで30分の休憩を付与</li> <li>・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</li> </ul>
フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休制度</li> </ul>
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産予定の女性に産前休暇の取得を推奨</li> <li>・本社事務所のあるビルには保育ルームを設置</li> </ul>
中東	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休制度および18か月の育児時間短縮勤務</li> </ul>
メキシコ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産後授乳期の女性社員のための搾乳室を活用(イスタパルカ、グアダハラ両工場)</li> </ul>
ブラジル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの誕生から6か月になるまで、育児手当を支給</li> </ul>
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給の育児休暇について国負担の18週間に会社負担の8週間を加えて26週間を給付</li> </ul>

## 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、多様な人材を活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。また、2025年度までに女性管理職比率10%

以上を目標としています。

2021年度の当社の女性管理職比率は7.6%となっており、キャリアを志向する女性に対し、キャリアアップ研修等を通じて意欲喚起を図る等、管理職候補者の育成を図っています。これと並行して、社外から新たな知見や経験を持つ人材を採用することも必要であると考え、取り組みを進めています。

## 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、本社社屋の移転にともない、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	2017	2018	2019	2020	2021
日本:障がい者雇用率(%)	2.00	2.15	2.22	2.27	2.59
日本:法定雇用率(%)	2.0		2.2		2.3
海外:障がい者雇用率(%)*	—	—	0.60	0.60	0.60

※障がいの定義については、各国・地域での設定基準に従う。

## シニア採用の推進

高齢者雇用安定法に則り、当社では60歳定年後も原則として、希望者全員を再雇用する嘱託再雇用制度を運用しています。社員が定年を迎えた後も、これまで培ってきた能力を発揮し意欲高く働ける環境づくりに取り組んでいます。その結果、例年8割前後がこの制度を利用しています。

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	2017	2018	2019	2020	2021
定年退職者数(人)	52	57	83	73	55
当社継続雇用者数(人)	34	38	60	47	35
転籍での継続雇用者数(人)	9	9	7	13	7
退職者数(人)	9	10	16	13	13
継続雇用率*(%)	82.7	82.5	80.7	82.2	76.4

※継続雇用率は転籍分も含めて計算

# ワークライフバランス

## 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

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。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。また、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。

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	2017	2018	2019	2020	2021
年次有給休暇取得率(%)	58.8	70.9	76.9	71.7	76.5
月間平均残業時間(時間)	8.5	10.5	10.7	8.1	9.0

## ■ ブラジルの取り組み

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100%とするため社内規程と運用ルールを整備しました。

## ■ 広州の取り組み

広州ヤクルトは、働き方改革(業務効率化・長時間残業の削減)を実施しています。

2021年度は、各工場のリーダーが派遣社員全員と面談を実施し、課題の確認を行ったうえで、業務効率化・長時間残業の削減の方策を検討し、目標を設定しました。この取り組みを推進するうえで、目標の達成が各リーダーの成果として認められることになり、勤務時間等の管理が徹底されました。また、休憩時間等の社内ルールを明確化しました。

## 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ることができる特例認定制度です。



### ■ 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は増加傾向にあります。男性の育児休業取得率を2025年度までに50%以上、平均取得期間を5日以上とする目標を掲げています。

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。

#### 育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2017	2018	2019	2020	2021
男性の育児休業取得(人数/取得率*)	8人 8.7%	9人 9.3%	18人 19.6%	10人 15.9%	83人 86.4%
女性の育児休業取得(人数/取得率)	40人 100%	36人 100%	37人 100%	26人 100%	35人 100%

※ 男性の育児休業取得率：育児休業を取得した男性社員数/配偶者の出産があった男性社員数

### ■ 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み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、当該社員の上長を対象とした研修会も併せて実施しています。

### ■ 介護支援制度

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の支援を行っています。また、定年後も充実した生活を送ることができるよう、55歳の社員を対象に「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。

## 労働安全衛生

### 労働災害の削減

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。労働災害は非常に低い水準で推移しており、その内訳は通勤災害が大半を占めています。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	2017	2018	2019	2020	2021	全産業平均 <sup>*3</sup>
労働災害度数率 <sup>*1</sup>	0.53	1.06	1.39	0.20	0.40	2.09
労働災害強度率 <sup>*2</sup>	0.0219	0.0109	0.0137	0.0020	0.0006	0.09

※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 全産業平均：厚生労働省「令和3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、製品廃棄作業時の作業者の足腰への負担を軽減するためのコンベア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

国内各工場では、生産終了後に設備の自動洗浄を行います。その準備作業として、人の手によって洗剤を運搬、投入する作業があり、運搬時の転倒や、投入時の薬品の跳ね返りによる労働災害が懸念されるため、洗剤の自動供給装置を導入しています。

2021年度は、足場の不安定な工場天井裏に作業通路を設置し、安全性の向上と作業負担の軽減を図りました。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。

#### 工場内5S活動への理解・意識の向上(天津ヤクルト)

天津ヤクルトの工場では、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「躰」の5S活動を通じた労働環境改善に努めています。2021年10～12月には、工場に勤務する全員に活動への参加を促すため、5Sコンテストを実施しました。1～3位までのチームに表彰状を授与し、1位のチームにはメンバー全員に賞品を贈呈しました。コンテストを通じて活動へのモチベーションを高め、安全な労働環境の実現につなげています。上海ヤクルト、無錫ヤクルト、マレーシアヤクルトでも5S活動を推進しています。

#### 労働安全委員会の設置(フィリピンヤクルト)

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、職場の安全を話しあったり、近隣町内会等と連携し、災害対策・火災時の安全対策等を社内に周知徹底させることを担当しています。

#### 販売現場における取り組み

営業車両を使用するMR(医薬情報担当者)向けに、自動車教習所での教習や社内研修等を定期的実施し、安全運転の啓発を推進しています。また、追突事故を未然に防ぐため、全車両に自動ブレーキアシストシステムを搭載し、社員の安全を守るよう努めています。

# 人材育成

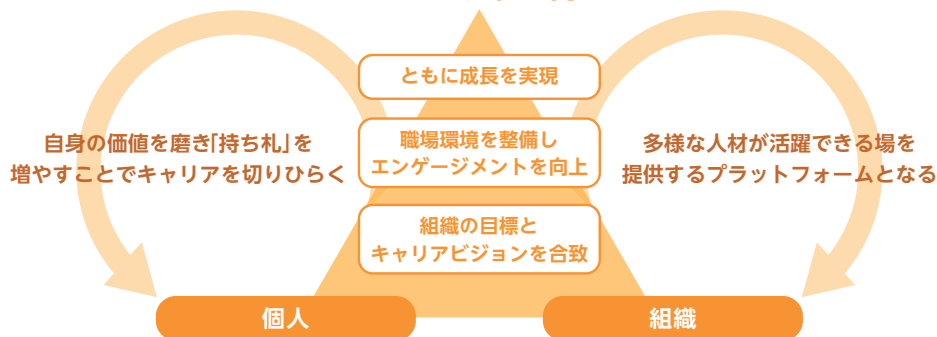
## 人材育成に関する基本的な考え方

「未来と学びをデザインする～“教わる”から“気づく”へ～」をテーマとして掲げています。職場で業務に挑み、それぞれの課題を認識し知識・スキルを身につけられる理想の環境を目指し、「教える」のではなく「気づき・動く」教育へと進化を図っていきます。

### 人材マネジメントポリシー

個人が自らの課題を認識し、知識・能力を磨く  
 多様な個と組織を融合し、実行力を高める  
 そのために我々は個人が生き生きと働く環境づくりを行う

### 成長ベクトルのすり合わせ による生産性の向上



### 3つの柱

- 成長エンジンの確立に向けた人材育成の実施
- 多様な個の成長を支援する人材育成の実施
- 共有すべき価値観を体現できる人材育成の実施

## 担当役員メッセージ



取締役 副社長執行役員  
 管理本部長

若林 宏

### 人的資本経営の考えのもと、人へ投資する

ヤクルトグループの事業活動の根幹には、ヤクルトレディをはじめとする「人」の存在があり、ビジネスモデルを機能させる原動力となっています。

当社の企業理念である「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。」に基づき、人は価値を創造する重要な資産と考え、人的資本に積極的な投資を行い、人材育成を展開しています。

人材育成の推進にあたっては、「経営戦略との連動」「価値観の多様化への対応」「組織力の最大限の発揮」をポイントとして掲げ、従来の一律の教育ではなく、「個」のキャリアにあった教育へと進化を図っています。

### 企業価値の持続的向上を目指して

2021年には、長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」の達成に向けて、人材基本戦略を再構築しました。「『個』が成長、活躍できる組織への変化」を基本方針とし、個人が生き生きと働くことができる環境づくりを行いながら、本戦略を実行しています。

具体的には、左記の人材戦略3つの柱を軸に、「グローバル展開の強化のための人材育成」「職場を活性化し、組織としての力に換える職場内教育」「役割に応じた活躍を支援する階層別教育」を重点テーマとし、さまざまな教育施策を実施しています。

今後も、企業価値を持続的に向上していくために、「個」の成長と組織力の向上を図っていきます。

## 人事評価における公平性

毎年、評定者向け研修を実施する等、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、評定者に加え、被評定者向けにも人事評定研修を実施し、評定のルール理解促進に努めています。

一方、在宅勤務や時差出勤が導入されたコロナ禍においても、上司・部下がコミュニケーションを相互に意識し合い、内線スマートフォンを導入する等業務が「見える」化できる環境構築に努め、働き方の違いによる人事評価結果に差が生じないように努めています。

## 従業員向け能力開発研修

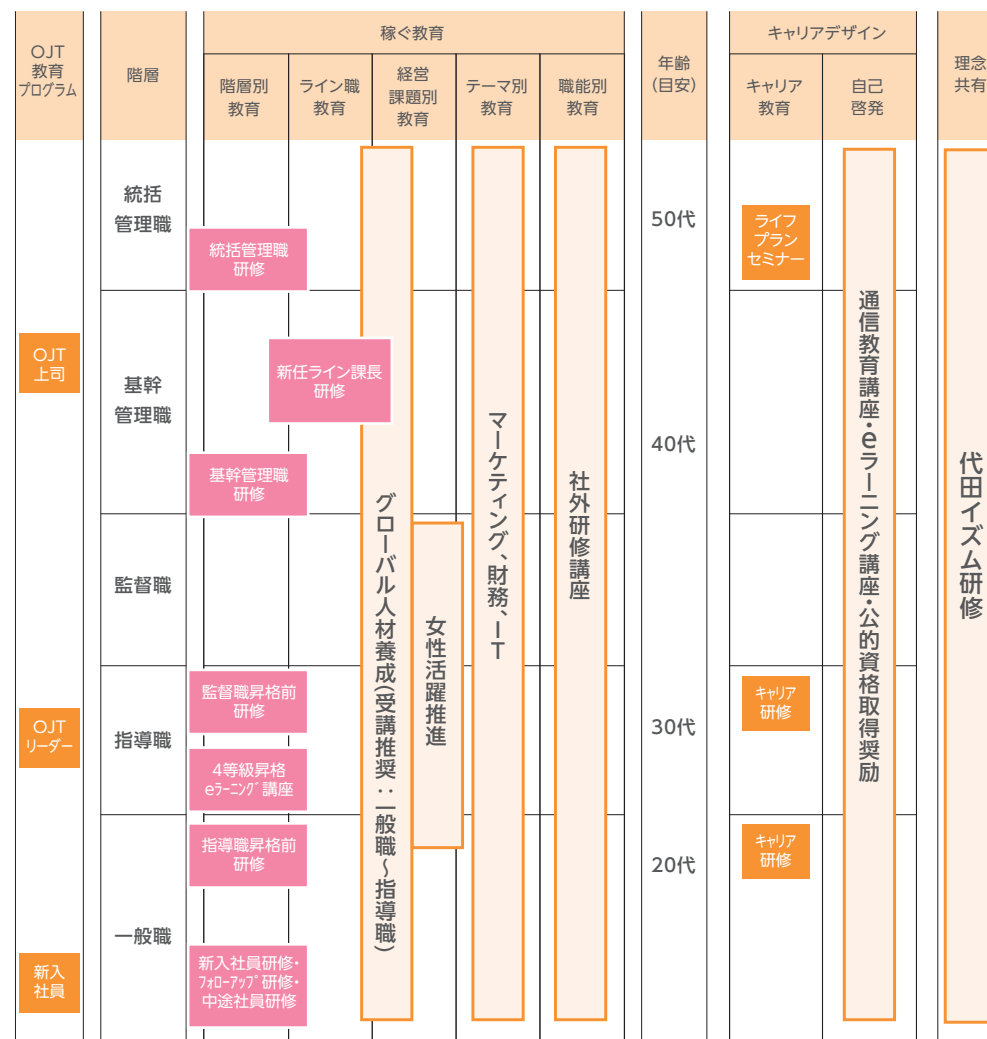
従業員全員が「代田イズム」を伝承・実践し、組織の活性化と業績向上へ貢献するために、階層別教育、経営課題別教育、テーマ別教育、自己啓発支援を実施しています。

### 研修受講時間・費用(ヤクルト本社)

年度	2017	2018	2019	2020	2021
研修受講時間(総計)	39,523.95	35,111.20	40,304.90	16,217.16	23,235.50
研修受講時間(時間)1人当たり	13.88	12.21	13.99	5.64	8.19
研修費用(円)1人当たり	18,702	19,035	21,274	12,900	18,756

※ 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(2021年度ヤクルト本社)



## グローバル人材養成

成長分野である国際事業を含めたグローバルに活躍できる人材の育成は重点課題と位置づけています。そのため本社では、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が醸成されることを目指したグローバルインターンシップの制度があります。2021年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、方法をオンライン形式に変更し実施しました。2022年度もオンライン形式で実施する予定です。

### 人材育成プログラムに対する社員(受講者)のコメント



国際業務部付  
主任

増田 瑛

入社7年目に「グローバルインターンシップ」に参加し、メキシコに約2週間行きました。当初、海外赴任に興味がある一方で業務面や生活面で不安な点もあり、やや迷いがありました。しかしながら、研修に参加して、実際に現地社員と同行したり、生活環境を自分の目で見て体感することで、海外赴任に対する不安の解消につながりました。また、海外での先輩・同僚の活躍を目の当たりにして刺激を受け、自身のキャリアの一つとして、海外赴任に挑戦したいと思うきっかけとなりました。(2019年度「グローバルインターンシップ」に参加、2022年度海外赴任予定)

## ディーセントワーク

### 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一層高めることが狙い
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	プロフェッショナル群からマネジメント群への変更等、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、バランス良く職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成が可能に
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年間休職し帯同することができる制度



## イキイキと働ける職場環境の整備

### ■ 多様な従業員が働きやすい職場環境づくり

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ことを前提に、従業員の個性をできる限り活かして、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、本社では健康経営の視点に立った社員の健康づくりの推進や、全国事業所での社員面談等を実施しています。

### ■ 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(2021年度)

	初任給(円)	最低賃金との比較(%)
大学院修了	226,500	143
大学卒(総合職)	217,000	137
大学卒(一般職)	191,000	120
短大卒	182,000	115
専門学校卒	182,000	115

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,041円/時)より、1か月20.08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。

### ■ 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト)

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。欧州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、全執行役員6人のうち4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。

関連情報 ▶ P.62 現地雇用・調達に関する基本的な考え方 ▶▶▶

### ■ エンパワメントプロジェクトの展開(イタリアヤクルト)

イタリアヤクルトでは、2021年9月から全従業員を対象としたエンパワメントプロジェクトを展開しています。この取り組みを通じて、マネージャーと従業員がより良い相互関係を築くため、継続的にフィードバックを行い、ともに成長し、一つのチームとして働くことを促進します。同時にプロジェクトに参加するマネージャーには、自分の役割に対する意識を高め、リーダーシップの成長を促すことを求めています。

## 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(コムス)の導入により、業務の効率化とともに、CO<sub>2</sub>排出量の削減にも取り組んでいます。



電気自動車(コムス)

今後は、脱炭素社会に向けた電動車両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。

### 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することにしました。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ます。現在、全体の1割弱が雇用されています。

### ヤクルトレディの定着促進

2019年度から、ファイナンシャルプランナー(以下FP)に個別に相談できる「FP相談窓口」、FPが将来必要なお金や貯蓄のポイントについて伝える「ヤクルトレディ向けマネーセミナー」を開始しました。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。



マネーセミナー開催風景

### 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1,033か所(2022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。



「安全・安心」な保育所

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51か所(2022年4月現在)の保育所が認可を取得し、時代に合わせた充実した保育所運営を行っています。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。

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び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2.5倍の約1.1万人になりました。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がありますが、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。

