

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"> ・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
ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> ・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
フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> ・産休制度
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> ・出産予定の女性に産前休暇の取得を推奨 ・本社事務所のあるビルには保育ルームを設置
中東	<ul style="list-style-type: none"> ・産休制度および18か月の育児時間短縮勤務
メキシコ	<ul style="list-style-type: none"> ・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)
ブラジル	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの誕生から6か月になるまで、育児手当を支給
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> ・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

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。