

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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かか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
の持続可能性を高めます。

Contents

51	(マテリアリティ) イノベーション
57	(マテリアリティ) 地域社会との共生
64	(マテリアリティ) サプライチェーンマネジメント
75	人的資本
75	人材マネジメント
78	人材育成
80	健康経営
83	ダイバーシティ&インクルージョン
85	ワークライフバランス
86	労働安全衛生
88	ヤクルトレディに対する取り組み
89	人権
96	製品安全
99	顧客満足

2023年度の法令遵守状況

2023年度は、地域の環境や生活に
悪影響を及ぼす事業活動、法令違反・
自主規程違反はありませんでした。また、
重大な人権や労働関連の法令違反・
自主規程違反、自主回収にいたる
製品事故、品質や安全にかかわる重大
な法令違反もありませんでした。



Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書


マテリアリティ
イノベーション
ガバナンス

ヤクルトグループは、研究開発については、取締役である研究開発本部長を委員長とする研究開発技術委員会において、新商品については、取締役である食品事業本部長を委員長とするマーケティング委員会において、審議を行っています。これら委員会の審議事項のうち、経営政策に関する重要事項については、取締役や監査役から構成される経営政策審議会および執行役員会・取締役会に諮る手順としています。

戦略

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。「Yakult(ヤクルト)1000」(2019年発売)、「Y1000」(2021年発売)は、「ストレス社会」と言われる現代の社会課題の解決に貢献し、多くのお客さまからご支持をいただきました。今後も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しく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

- 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
- 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

機会

- 安全性の高い商品開発による競争力向上
- 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
- 共同研究推進によるイノベーション創出

リスク管理

持続的成長のためには、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です。ヤクルトグループの事業における重要な課題として企業経営や財務に影響を与えるものと認識し、マテリアリティの一つとして特定しています。

指標と目標**行動目標**

- 社会課題解決に貢献できる研究の継続

実績

- お客さまのニーズに対応した機能的ベネフィットが備わった次の商品を導入
 - ・「ヤクルト400W」(機能性表示食品／2020年発売)をリニューアル発売
- 伴侶動物(ペット)関連市場への参入および犬用サプリメントの発売
 - ・「MediSuppli(メディサプリ) ガラクトオリゴ糖」
 - ・「MediSuppli+(メディサプリ プラス)」シリーズ

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、健康を掲げる企業として、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。

昨今の健康にかか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。イノベーションを実現するため、2021年から2024年度までの間に約1,000億円の領域拡大に向けた投資を行うことで、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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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**平野 宏一****● イノベーションから始まったヤクルト**

ヤクルトの歴史は「イノベーション」によって築かれています。ヤクルトの創始者代田 稔は、当時の日本で、衛生状態の悪さから感染症で命を落とす子どもたちが数多くいたことに心を痛め、病気にかかってから治療するのではなく、病気にかかるないようにする「予防医学」を志し微生物研究の道を進みました。こうして生まれたのが「乳酸菌 シロタ株」であり、乳酸菌飲料として商品化したのが「ヤクルト」なのです。当時は「予防医学」や「乳酸菌摂取の習慣化」という考え方ではなく、社会に大きな変化をもたらしました。革新的な研究と技術によって生み出された「ヤクルト」こそ、まさに「イノベーション」を体現した商品であると考えます。

● 生活者のニーズに応えるイノベーション

「ヤクルト」が誕生してから約90年。時代とともに生活スタイルや価値観が変化したり、ヤクルトが展開する国・地域が拡大したりすることで、お客さまのニーズは多様化しています。そうした多様なニーズを捉え、「ヤクルトならではの価値」をお届けすることが私たちに求められています。そして、その「ヤクルトならではの価値」をつくり出すには、イノベーションが不可欠です。例えば、「Yakult(ヤクルト)1000」や「Y1000」という商品は、「乳酸菌 シロタ株」を高密度にすることで、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するという、新しい価値を提供しました。また2023年には、高まるペットへの家族意識を捉え、株式会社ジャパンペットコミュニケーションズと資本業務提携し、ヤクルト独自の素材を提供した協働企画商品として犬用サプリメントを発売しました。常に変化を続ける市場環境に適応し、持続的に成長するためには、常に新しいアイデアや技術を探求し、次世代の製品やサービスを提供しなければなりません。それが結果としてお客さまのニーズに応えることや、課題を解決することにつながる信じています。

また、イノベーションは製品やサービスの開発だけにはとどまりません。「ヤクルトレディ」として広く認知される宅配システムもまた、女性の社会進出がまだ盛んではなかった当時において、革新的な販売システムだったと考えます。最近では、ヤクルトレディによる商品のお届けをインターネット上で申し込むことができる「ヤクルト届けてネット」や、離れている家族へのお届けを注文できる「家族に届けてネット」など、販売システムも時代の変化に伴い進化を続けています。

● イノベーションを加速させる企業風土の醸成

私たちがグローバルでさらなる成長を果たすためにも、イノベーションは欠かせません。そしてそのイノベーションは社員一人ひとりの創造的な発想から生み出されると考えます。そこで2023年度は、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育成の機会として、「イノベーション思考力習得研修」を実施しました。さまざまな部署に所属する社員同士で意見交換することにより、部署固有の考え方や、受講者個々の固定観念から脱却し、全社最適化で考えることができるプログラムとなっています。これからもこのような機会を多くの社員に提供し、社員から出てくる自由なアイデアをイノベーションの原動力にしてまいります。

また、自社だけにとどまらず、さまざまな社会課題の解決にも取り組みます。そのためにも、社外のステークホルダーとも積極的に連携し、社外の研究機関などと相互支援し研究しています。異なる視点と専門知識を持つパートナーと協力することで、イノベーションを起こし、社会課題の解決にもつながる新しいビジネスモデルを創出します。

● 「価値創造」とは、人に寄り添うこと

イノベーションはヤクルトのコーポレートスローガンである「人も地球も健康に」を実現するための重要な手段です。これからも、生活者一人ひとりに寄り添い、ニーズと課題を理解して、それに対応するソリューションを提案することで、世界中の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

イノベーション創出への考え方

● 将来のありたい姿とイノベーション

ヤクルトグループは、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し、生命科学の追究を基盤として、社会課題の解決に貢献するイノベーションを生み出すことに努めています。

● 研究開発の取り組み

ヤクルトグループは、世界の人々の健康に寄与する商品やサービスを創出するための研究開発に日々取り組んでいます。研究開発は、プロバイオティクス(L. カゼイ・シロタ株、B. ブレーベ・ヤクルト株等)にとどまらず、予防医学や健腸長寿に貢献するヘルスケア事業領域にまで及び、その成果を食品・化粧品・メディカルバイオーム[®]製品に応用しています。

また、さまざまな医療機関との共同研究や、ネイチャーポートフォリオとの研究助成プログラム等、外部機関との共同による予防医学や健腸長寿を実現するための研究開発にも、積極的に取り組んでいます。

※メディカルバイオーム[®]: Medical(医療) と Microbiome(細菌叢) を合わせた造語 (商標登録済み)

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・増進のための製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最先端の設備・組織・環境を整備した研究所が完成し、幅広い研究活動を展開して先進的かつ独創的な研究成果を生み出しています。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それぞれの領域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・化粧品・メディカルバイオーム[®]製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・発酵工学・薬学・分析化学・疫学・情報科学が研究を支える。



社会活動報告

ガバナンス報告

第三者意見

ESGデータ集

第三者保証

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実施しています。本プログラムでは、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。2023年度は11校877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年に「非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所」をベルギー・ゲント市に設立しました。これまでに、欧州の人々を対象に、現地で生産された乳酸菌飲料を用いた飲用試験を行い、L. カゼイ・シロタ株が生きて腸にとどくこと、および便性改善効果があることを確認しました。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

● 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生息しています。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分かってきました。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。最新の遺伝子解析技術や腸内細菌分離技術など、さまざまな手法を用いて解析を行い、腸内細菌の種類や構成と疾病とのかかわり、宿主の健康に及ぼす影響などを追究しています。

● 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L. カゼイ・シロタ株をはじめ、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。



乳酸菌やビフィズス菌の微生物コレクション

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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、海外では、生活習慣病や肥満の深刻化を背景に、国民の健康を守るには、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が許可され、その表示がないと学校等での販売や広告宣伝の規制を受けます。今後は、さらに商品開発およびパッケージへの表示が求められることが予想され、健康志向の高まりを受けて糖類の摂取を気にする消費者が増えていることへの対応として、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の研究の広がりから得られたストレス、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400 LT」「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400 W」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。

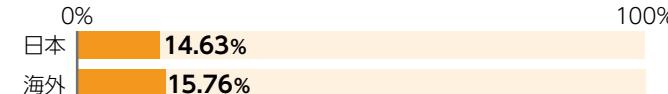
● 低糖、カロリー低減タイプ商品の販売

日本や海外において健康意識が高まる中、お客様のニーズに応えるため、さまざまな低糖、カロリー低減タイプ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、カロリー低減タイプ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、お客様の健康ニーズに対応しています。

今後もお客様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。

低糖、カロリー低減タイプ商品
乳製品売上金額比率(2023年度)

**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ています。

関連情報 P.37 プラスチック容器包装 P.42 水 P.46 資源循環

共同研究・企業間連携**● 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(L. カゼイ・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、L. カゼイ・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。

・ 国立長寿医療研究センターとの共同研究

国立長寿医療研究センターが2023年に開始した長期縦断疫学研究「東浦研究」に参画し、乳酸菌摂取が高齢者の脳やからだの健康に果たす役割を解明すること目的とした共同研究を行っています。この共同研究は2027年度末までの期間を予定しており、その中で得られた情報は予防医学に基づく乳酸菌摂取の生理的意義の解明に役立てられます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

・ネイチャーポートフォリオ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、総合科学雑誌『ネイチャー』を発行するネイチャーポートフォリオ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。

● 企業間連携による商品開発

・植物性素材の活用に向けて

ヤクルト本社は、レモン・豆乳など植物性素材のリソースを有すポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社(以下、ポッカサッポロ)と業務提携契約を締結し、協働で開発を進めてきました。その結果、ポッカサッポロのレモン素材と当社の乳酸菌技術を生かした商品として、「ソフル レモン」(2023年1月発売)、ポッカサッポロからは「発酵果実 みかん&レモン」(2023年6月発売)を発売しました。

・伴侶動物(ペット)向け商品の展開

コーポレートスローガン「人も地球も健康に」の実現に向け、人だけでなく、動植物や環境に対しても、等しく健康であることが重要と考えます。そこで、伴侶動物(ペット)関連市場に参入し、動物の健康の維持と向上に貢献したいと考え、株式会社ジャパンペットコミュニケーションズと資本業務提携契約を締結し、協働企画商品として、ヤクルト独自のガラクトオリゴ糖を使用した犬用サプリメント「MediSuppli(メディサプリ) ガラクトオリゴ糖」とおよび「MediSuppli+(メディサプリ プラス)」シリーズの販売を2023年9月に開始しました。

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。研究開発において動物実験が必要とされる場合は、法律および関連機関の指針に従い、動物福祉に配慮した社内規程に則って取り組んでいます。また、国際的な第三者評価機関の定期的な立ち入り調査を受け、認証を継続して取得しています。

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。

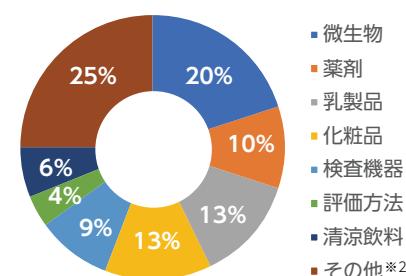
知的財産・無形資産の投資・活用

● 知的財産権の取得・活用

ヤクルトグループは、研究開発によって生み出された新製品・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、自社の技術等を他社から守るとともに、これらの権利を適正に活用することによって、自社のブランド価値の維持・向上に努めています。プロバイオティクスから医薬品・化粧品関連まで、国内外で特許を保有しています(2024年3月末現在の国内外保有特許件数:約1,000件)。

※1 2024年5月現在、権利継続中・審査中の出願数を基に集計。

※2 その他の内訳:包装、容器、治具、検査装置、バイオテクノロジー(細胞培養、タンパク質合成、遺伝子ほか)、教育資材等。

領域ごとの特許権の保有割合(国内)^{※1}

日本商標登録5384525号(左)、
米国商標登録3467768号(右)
ヤクルト容器の形状について、容器形状のみで立体商標として登録されています。

世界約120の国・地域

Yakult **Yakult** **益力多** **養樂多** **YAKULT**

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● ヤクルトレディ・ヤクルトビューティを通じたお客さまとのコミュニケーションと信頼関係

ヤクルトグループが独自に築き上げてきたヤクルトレディ・ヤクルトビューティによるお届けは、食品および化粧品だけでなく、健康情報をお伝えすることによってお客さまの声を聴き、信頼を得ることに役立っています。こうしたお客さまとのコミュニケーションのしくみは、日本を含む、世界13の国や地域に展開され、このしくみに裏付けられたお客さまとの信頼関係は、ヤクルトグループの重要な資産になっています。

イノベーション研修の実施

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年度に新たに「イノベーション思考力習得研修」を実施しました。当研修では、イノベーションに必要な能力と知識の習得を目標とし、社員112名が受講しました。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5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。

担当者コメント

人材開発センター担当課長

駒形 裕介

新規研修として企画運営し、研修の目的達成だけではなく、当社に必要なイノベーションとは何かについて、受講者一人ひとりが思いをはせることにつながりました。同時に、グループワークや成果発表に取り組む姿勢を見て、イノベーションの種となる多くのアイデアを潜在的に持ち合わせていることが感じられました。

イノベーション思考の習得と体現は、今回の受講対象社員のみならず、全社員に求められているものであります。当社の持続的成長を目指して、社員一人ひとりがイノベーションマインドを備え、チャレンジできる風土づくりを醸成するべく、今後も継続的かつ発展的に研修を実施していきたいと考えます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書



マテリアリティ

地域社会との共生

ガバナンス

ヤクルトグループは、取締役である経営サポート本部長を委員長とするCSR推進委員会において、マテリアリティの一つである「地域社会との共生」に関する協議、進捗管理等を行っています。地域社会との共生にかかる取り組みのうち、経営政策に関する重要事項については、取り組みを所管する部署から、取締役や監査役から構成される経営政策審議会および執行役員会・取締役会に諮る手順としています。

戦略

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。世界に8万人以上いる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生かし、「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

- 商品の安全・健康被害による事業の中止
- 商品情報開示不足による信頼性低下
- 安全な労働環境の不備、労働力不足による事業の中止
- 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止

機会

- 「安全・安心」、健康的な商品提供による競争力向上
- 充実した商品情報提供による信頼性向上
- 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
- 環境配慮車両・自動販売機導入による環境価値向上

リスク管理

持続的な成長を続けるためには、地域社会の一員として、地域の文化・習慣を尊重し、地域社会と協調しながら、地域社会の課題解決に貢献していくことが必要不可欠であり、ヤクルトグループの事業における重要な課題として企業経営や財務に影響を与えるものと認識し、マテリアリティの一つとして特定しています。

指標と目標

行動目標

- 出前授業、健康教室の推進^{*1}

実績

- 出前授業：60,319回実施・3,558,875人参加（日本・海外合計）
- 健康教室：336,277回実施・11,499,264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：50の販売会社で実施・対象高齢者数30,343人^{*2}
- 地域の見守り・防犯協力活動：95^{*3}の販売会社で927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、一部活動を自粛

- 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 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、手から手へ真心を込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。

共働き世帯の増加や定年の延長による留守宅の増加、感染症への対応など、社会情勢や生活様式は常に変化しており、地域と共生していくためには、これに対応し続けることが課題であると認識しています。近年では、インターネットでの受注や非対面のお届けを強化するとともに、お客さまへの健康情報の提供をウェブサイト「Yakult BASE」等でも行いました。今後も、社会情勢や生活様式の変化に対応しながら、時代に合ったツールを活用し、地域の皆さまの健康に貢献する活動を推進していきます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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
化粧品事業本部長
柳良 昌利

● ヤクルトが大切にする「地域密着」の考え方

ヤクルトは日本全国に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。商品をただお届けするだけでなく、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。そのような想いを大切にしています。1963年に誕生した「ヤクルトレディ」による独自の宅配システムは、昨年度60周年を迎えたが、その想いは今も変わりません。手から手へ商品をお届けする「ヤクルトレディ」に象徴されるように、地域密着で皆さんに寄り添いながら、商品と健康情報をお届けすることで、皆さんの健康で楽しい生活づくりに貢献することが、私たちの使命であると考えています。

● 「地域共生社会」の実現に向けて

近年の社会構造の変化や、人々の暮らしの変化による人と人のつながりの希薄化は、今、大きな社会課題となっています。この課題を解決するために、「地域共生社会」の重要性が叫ばれています。これは、人と人、人と社会がつながり、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる地域や社会を創るという考え方です。この「地域共生社会」の実現のために、ヤクルトレディは、商品や健康情報のお届け以外にも、さまざまな取り組みを行っています。小学校などで腸の大切さやからだに良い生活習慣を分かりやすく説明する「出前授業」や、地域の方々を対象とした「健康教室」の開催などがその活動です。他にも、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」や、一人暮らしのお年寄りの安否を確認する「愛の訪問活動」など、「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。

これらの活動は、地域の皆さんに貢献したいという、全国の販売会社とヤクルトレディの想いから成り立っている活動です。これからも、独自の販売システムを持つヤクルトレディならではの「地域共生社会」実現に向けた取り組みを進めてまいります。

● 地域の皆さまとの信頼と絆を成長の原動力に

お客さまをはじめとした地域の皆さまとの信頼関係や絆は、ヤクルトレディにとって何にも代えがたい財産です。そして、私たちが今後、世界の人々の健康ニーズに応えられる「ヘルスケアカンパニー」へと進化するための大きな原動力です。

これからも、ヤクルトは、地域社会の一員として地域の文化・慣習を尊重し、地域社会と共に成長する事業活動を推進し、成長を続けることで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



取締役 常務執行役員
国際事業本部長

島田 淳一

● 世界の人々の健康で楽しい生活づくりのために

世界の人々の健康を守りたい。これはヤクルトが創業時から変わらず抱いている想いです。この想いを実現すべく、1964年に台湾ヤクルトが営業を開始したことを皮切りに、その後、アジア・オセアニア、米州、欧州に進出しました。現在、海外では39の国と地域で事業を展開し、約5万人のヤクルトレディを含む、7万5千人以上の従事者が理念を共有し活躍しています。

● 海外でも変わらぬ、現地に寄り添う姿勢

海外に進出するとき、私たちは現地生産・現地販売を基本とする「現地主義」を大切にしています。従業員やヤクルトレディを現地で積極的に採用することで、商品と共に健康情報を届け、お客さまや地域社会の健康づくりに貢献するという、私たちの使命を現地に根差すことができます。あわせて、その国や地域の就労機会の提供や、女性の社会進出にも貢献できると考えています。

また、「地域密着」という考え方も、「現地主義」と同様に大切にしています。現地の生活文化や食習慣に合わせた、健康に関する情報誌の作成やシンポジウムなども開催し、また、地域コミュニティや職場、学校等での「健康教室」も、世界のあらゆる場所で行っています。他にも、ピンクリボン活動への協賛や、植林等の環境保全活動といった社会貢献活動も、各地域のニーズや状況に応じて実施しています。

● まだお会いできていないお客さまのために

私たちが目指すのは、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献することです。しかしながら、世界にはさまざまな理由で健康を手にできていない人々がまだたくさんいらっしゃいます。一日でも早く、一人でも多くの人々の健康づくりに貢献できるよう、「予防医学」の考え方や、「プロバイオティクスの有用性」を発信し、多くの人々に健康をお届けしていくかもしれません。

そのためにも、私たちはより多くの人々に、商品を手にしていただく方法をさらに研究しています。まだお会いできていないお客さまの健康に貢献できる日を胸に、そして、これまでどおり、「現地主義」や「地域密着」といった考え方を大切にし、お客さま一人ひとりと、さらには、地域社会に寄り添いながら、グローバルでの成長を加速させてまいります。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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
08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント
27 気候変動
37 プラスチック容器包装
42 水
46 資源循環
47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション
57 地域社会との共生
64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本
75 人材マネジメント
78 人材育成
80 健康経営
83 ダイバーシティ&インクルージョン
85 ワークライフバランス
86 労働安全衛生
88 ヤクルトレディに対する取り組み
89 人権
96 製品安全
99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス
111 リスクマネジメント
113 コンプライアンス
116 第三者意見
117 外部からの評価
118 ESGデータ集
119 独立した第三者保証報告書

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。

- 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。
- 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。
- ステークホルダーとの対話を大切にし、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。2023年度は、約2億円を地域への貢献活動に使用しました。

コミュニティへの投資額（社会貢献活動費）

年度	2019	2020	2021	2022	2023
投資額(百万円)	620	450	188	195	200

予防医学・健腸長寿への貢献

ヤクルトは、おなかの健康に寄与する商品のお届けとともに、その特性をきちんとお伝えし、理解して飲用していただくことで、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ています。

ヤクルトレディは、商品をお届けする際に健康に関する情報もお伝えすることで、お客様の健

康に貢献しています。直接お届けすることができないお客さまには、地域のコミュニティや他社との協働により、「予防医学」や「健腸長寿」の大切さを分かりやすくお伝えしています。

● 健康情報の提供

ヤクルトレディによる健康情報の提供だけでなく、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・科学情報誌『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.101「ヘルシスト」

● 出前授業

各地域の販売会社の社員が小学校などに出向き、「出前授業」を行っています。腸の大切さや「よいんち」を出すための生活習慣について、模型などを活用して、分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・地域で実施しています。2023年度の日本全国の実施回数は4,360回、参加者数は231,260人でした。海外では、実施回数は55,959回、参加者数は3,327,615人でした。

なお、2022年度にオンライン版の出前授業「おなか元気教室」を開発しました。これにより、オンライン開催のニーズにも対応できる環境が整いました。

● 健康教室

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

2023年度の日本全国の実施回数は69,353回、参加者数は366,968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249,526回、参加者数10,207,045人でした。

※ 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、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)

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 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分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ました。

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ました。

2023年度は、大腸がん治療を受けている患者さんの災害への備え、がん検診受診率向上に向けた啓発活動に関するトピックスなどを配信しました。2012年3月のウェブサイト開設以来、これまでに延べ約1,800万人の皆さまにご利用いただきました。

● 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たりしています。



美容教室

各国・地域における取り組み**● 乳がん早期発見・治療の啓発**

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トになり、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、シンガポール乳がん基金(BCF)との協働による啓発活動を続けています。2023年は、BCFが作成した乳がんへの理解促進のためのリーフレットの配布にヤクルトレディが協力したほか、シンガポールがん協会が主催したマラソンイベントや、国立消化器疾患財団(NFDD)のパブリックフォーラムに協賛しました。

中国ヤクルトでは、同国のメディアグループ「第一財経」の関連団体「上海第一財経公益基金会」が取り組む女性の社会的自立を推進するプロジェクト「BePink」に参画し、乳がんの早期発見・治療の啓発活動を行いました。中国4都市で合計1,000人の乳がん検査を支援したほか、5都市で乳がんの予防法、検



リーフレットを配布するヤクルトレディ（シンガポール）

査項目、治療法を解説する情報共有会を実施しました。またメディアを通じて本活動を紹介し、乳がん予防、検査の必要性を広く生活者に伝える活動を推進しました。

中東ヤクルトでは、健康的なライフスタイル維持の啓発を目的とした病院の乳がん啓発キャンペーンイベントに参加し、当社の広報チームが「ヤクルト」と日常生活におけるプロバイオティクスの重要性について説明したほか、「乳酸菌 シロタ株」に関する冊子の配布とともに、商品のサンプリング・ピンク色のリストバンドの提供を行いました。

● JICAとの協働によるサンプリング活動（インドヤクルト）

インドヤクルトは、JICA Indiaによる新型コロナウイルス感染症やその他の感染症予防に向けた子どもの衛生意識を高める活動“Achhi Aadat (Good Habit) Campaign”との協働を進めています。2023年4月にJICA Indiaと作成した、手洗い・腸の重要性を啓発するリーフレット40,000枚をヤクルトレディが配布・説明したほか、ビハール州を中心に活動しているNPO団体FC NonoとJICA Indiaの共同イベントでサンプリング活動と健康教室を実施しました。

このほか2023年は、年間を通じてマラソン大会、クリケットイベント、地域・企業イベント等、延べ約19万人が参加するイベントに協賛、438回のサンプリングを実施、計16万本の商品を配布しました。



JICA Indiaが進めている“Achhi Aadat Campaign”との協働（インド）

● 糖尿病患者への健康情報提供（フィリピンヤクルト）

フィリピンヤクルトは、首都マニラ郊外の都市パラニャーケ糖尿病クラブ(DCOP)月例会の活動を支援しています。同会は、糖尿病についての意識向上と糖尿病患者が病気を管理することを目的としており、当社はサンプルの提供と栄養と健康に関する講義を行いました。

● 子どもの医療への支援（グアダラハラヤクルト）

グアダラハラヤクルトは、「ヤクルト」の商品の売り上げに応じて、小児がん患者など病気の子どもを支援する活動を行っています。2023年3、4月の2か月間に「ヤクルト」1本ごとに1セントを積み立て、子どもの医療を支援する2つの団体にも約30人の子どもたちの医薬品、検査、手術などの支援のために、売り上げに応じた積み立てと社員からの募金の合計約26万ペソを寄付しました。



グアダラハラ市民病院への寄付

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 地域の健康啓発プログラム(マレーシアヤクルト)

マレーシアヤクルトは、腸の健康の重要性についての理解の促進を目的に地域の健康意識向上プログラムを実施しています。教育的な講演やアウトドア活動などを通じて、腸の健康の重要性を伝え、予防医療の文化を育むことで、より健康なコミュニティに貢献することを目指します。2023年は、マレーシア半島の10か所でプログラムを実施、計1,768人が参加しました。



地域の健康啓発プログラム(マレーシア)

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、話し相手になったりするという活動で、1972年から続けています。この活動は、福島県郡山市の人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がその想いに共鳴し、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きました。

2023年度も継続して実施し、2024年3月現在、全国115の自治体等から要請を受け、約2,300人のヤクルトレディが約30,000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927の自治体、警察等と連携して地域の「見守り」や「安全・安心」への手伝いをしています。お客様宅に異変を感じたヤクルトレディが警察署に通報し、署員がお客様を発見・救助した等の事例もあります。2024年3月現在で、全国95社^{*}の販売会社で組織がつくれ、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「ピープ君の家」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。2023年度は22都道府県65施設に、合計約55万本を依頼しました。

● 自動販売機による社会貢献活動

ヤクルトグループでは2024年3月末時点で、日本国内に約4万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、2024年3月末時点では、全国合計で284台稼働しています。



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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 高齢者の見守り(中国ヤクルトグループ)

旧暦9月9日の重陽節は中国の伝統的な敬老の日です。高齢者の健康を守るという考えのもと、中国ヤクルトグループでは、宅配センターのヤクルトレディが、担当地域の高齢者の自宅や老人ホームなどを訪問してお年寄りと交流する「益起樂享生活」と題した慰問活動を継続しています。2023年は、南昌、衡陽の2都市も加わり、中国の7都市10か所での開催となりました。各地のヤクルトレディが計463人の高齢者を訪問し、花や「ヤクルト」のギフトパックを贈りました。また、老人ホームへの訪問では、腸の健康をテーマにした健康教室のほか、歌、ゲーム、指の体操などで交流を深めました。

また、広州ヤクルトでは、地元のボランティア組織との協働で、62世帯の高齢者を訪問し、計670本の「ヤクルト」を寄贈しました。



「益起樂享生活」で高齢者自宅を訪問

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。

2023年度は、東京ヤクルトスワローズ現役選手による野球教室を全国10会場、OBによる野球教室を3会場で実施しました。

● 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・幼稚園などからの依頼を受け、「投げ方教室」を中心とした出前授業を開催しています。この出前授業ではチャレンジを醸成することに重きを置き、2023年度は95回開催、9,820人が参加し、過去最高の実施回数・参加人数となり、23区すべての区で実施することができました。



投げ方教室

● 陸上競技部・ラグビー部

1972年創部の陸上競技部は、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。

1980年創部のラグビー部「ヤクルトレビンズ」は、2024年からはジャパンラグビー リーグワン ディビジョン3への参入が決定しています。また、埼玉県の「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」、「レビンズラグビー祭」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。

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。2023年度は82回の実施、822人の参加となっています。また、地域主催で行っているクリーン活動等にも積極的に参加しています。

中央研究所では、所員によるクリーン活動を毎月第2木曜日に実施しています。2023年度は9回の実施、188人の参加がありました。そのほか、子どもを対象に自然に親しむ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

本店ビルおよび一部の事業所では、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才イスカの「子供の森」計画に寄付しています。2023年度は8万4,517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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

社会的弱者への支援

ヤクルトの企業理念「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かかわっています。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。

● 孤児院への寄付(インドネシアヤクルト)

インドネシアヤクルトでは、2022年から孤児院で生活する子どもたちへの「ヤクルト」の寄付活動を行っています。2023年は3か所の施設に計856本の「ヤクルト」を寄付しました。孤児院に「ヤクルト」を届ける際は、商品の紹介に加えて、歯みがきの仕方を伝えるなど健康や衛生に関する指導も行っています。

● 貧困家庭への支援(広州ヤクルト)

広州ヤクルトは、2023年5月に仏山区三水区の労働組合、ボランティア団体と連携して貧困家庭の子どもたちも参加できる無料の映画鑑賞会を開催しました。また、同区内の貧困家庭の子どもたちに「ヤクルト」1,000本を寄贈しました。

**● 給食プログラムへの協賛(フィリピンヤクルト)**

フィリピンヤクルトは、同国内の2か所で、貧困家庭の子どもたちを対象とした給食プログラムに協賛しています。2023年は、200人の子どもたちと、その親、地域住民が参加しました。商品のサンプリングとともに、健康教室を開催し、栄養不足を軽減する健康的な食生活を奨励しました。

● 欧州における社会的弱者への支援

欧州では各国・地域がそれぞれ社会的弱者に対する支援活動を行っています。

イギリスヤクルトは、ロイヤルボランタリーサービス(RVS)と提携し、高齢者が安全で健康に寒い時期を過ごすための支援として、イギリス全土に配布する冊子(印刷版7万8,000部以上、デジタル版34万部以上)に掲載するための栄養アドバイスコンテンツとヤクルト学術チームによる腸の健康アドバイスを提供しました。また、地域のフードバンクに食品を提供するなど、イギリス

ヤクルトの従事者がボランティアとして活動に参加しています。このほか、約38万本の「ヤクルト」を地域の老人ホーム、病院、フードバンク等に寄付しました。

イタリアヤクルトは、貧困層やホームレスを支援する団体である「オペラ・サン・フランチェスコ」「パネ・クオティディアーノ」「ミラノ・シティ・エンジェルス」等に寄付するとともに、商品の無償提供を行いました。

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。2023年は対象者20人に對し2週間ごとに「ヤクルト」を提供しました。また、2022年6月から、食事の費用負担に加えてノウハウを提供する「ヘルシーディナー」への資金援助も継続しています。

オーストリアヤクルトは、2020年から毎年7、8月に冷房を利用できない人に涼しい場所を提供する赤十字クーリングセンターの支援を続けています。2023年は商品や菓子類を無償で提供しました。

● 「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「第一財経」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11年連続で毎年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。2023年は、中国ヤクルトグループの担当者が雲南省の小学校を訪問し、子どもたちに商品を提供するとともに、健康教室を開催、腸の健康の重要性や乳酸菌のはたらきについて説明しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書



マテリアリティ

サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

ヤクルトグループは、取締役である経営サポート本部長を委員長とするCSR推進委員会において、マテリアリティ対応の中でサプライチェーンマネジメントに関する協議、進捗管理等を行っています。審議事項のうち、経営政策に関する重要事項については、取締役や監査役から構成される経営政策審議会および執行役員会・取締役会に諮る手順としています。

戦略

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。

サステナビリティ活動の中でも「サステナブル調達の推進」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おり、調達額基準、原材料基準、およびその他の定性的な基準に応じて、サプライヤーを選定し、リスク管理を推進しています。

ヤクルトグループのお取引先さまと一緒に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ます。

リスク

- 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
- 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
- BCP対応の不備による事業の中断
- 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

機会

- サステナブル調達推進による社会的信赖性の向上
- 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
- 安全で働きやすい職場づくりによる生産性向上
- 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

リスク管理

ヤクルトグループでは、「Sedex」や当社独自の自己評価アンケートを活用し、サプライヤーの現状把握と対話をしています。また、現地訪問等を含むサプライヤーとの面談を行い、より精緻な対話をもとにリスク把握および課題への対応に努めています。

指標と目標

行動目標

- サステナブル調達の継続実施

実績

- サプライヤーを対象に「CSR調達アンケート」を実施
- Sedexでのサプライヤーのリスク管理を実施
- サプライヤーおよび一般生活者向けに「サステナブル調達解説動画」を制作
- 「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」を開催

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強く求められています。

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、サステナブル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。サステナブル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。

また、2022年度に「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」を策定しており、森林関連コモディティの責任ある調達をヤクルトグループ一体となって推進することが重要です。サプライチェーンにおける森林破壊・土地転換ゼロに向けて、第三者認証品への切り替えやトレーサビリティの強化を図りながら、調達活動による環境負荷の低減を推進していきます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

担当役員メッセージ

取締役 常務執行役員
生産本部長

鈴木 康之

● 世界動向を的確に捉え、企業の責任ある行動を果たす

2023年12月に開催されたCOP28では、世界全体での気候変動対策の進捗を確認するとともに、脱炭素社会の実現に向けた各国の取り組み促進が求められました。

一方、企業における原材料調達においては、依然として継続する国際情勢の混乱によって価格の高騰など、さまざまな影響や制約が続いている。また、サプライチェーンの持続可能性にかかわる諸問題は、気候変動、森林破壊や生物多様性、人権といった重要テーマについて世界的に議論が進み、社会の注目・期待が集まり、企業の責任とその重要性はさらに増しています。

「サプライチェーンマネジメント」をマテリアリティの一つに掲げているヤクルトグループとして、世界動向を把握し、サプライヤーの皆さんと協働しながら、環境・社会の持続可能性を高める行動をよりいっそう進めていく必要があると考えています。

● 持続可能な原材料調達の実現を目指す

当社グループは、原材料の調達活動においてサプライチェーン上の深刻な環境問題である森林破壊をなくすことを目指しています。2022年度には、「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」を策定し、持続可能な調達活動を進めています。

当コミットメントの具体的目標の一つに、原材料の生産地などにさかのぼってリスクを把握し、解決に向けた対応策を講じるためのトレーサビリティの確立を掲げています。これに対応するため、2023年度に、重要原材料として定めた5品目に対し、トレーサビリティ調査を実施し、当

社グループが置かれている現状把握を行うとともに、解決に向けたアプローチを検討しています。

また、サステナブル調達リスクが高い原材料であるパーム油については、2023年度に、持続可能な調達をさらに加速させることを目的に、持続可能なパーム油に関する円卓会議(RSPO)と、日本市場における持続可能なパーム油の調達と消費の促進に向け活動している、持続可能なパーム油ネットワーク(JaSPON)に加盟しました。今後、パーム油の使用に関する情報開示等を行い、パーム油の適正な調達活動を進めていきます

● グローバルな枠組みに準拠した情報を届ける

当社グループでは、サステナブル調達活動を推進するだけでなく、その進捗をステークホルダーに適切に開示するよう努めています。その一つとして、気候変動、水、森林などの環境分野でグローバルな情報開示システムを運営し、多くの投資家や格付け機関が注目している国際NGOであるCDPに対し、情報開示を行っています

● サプライヤーとの協働

サプライチェーンにおける環境・社会問題を解決するためには、サプライヤーの皆さんとの協働が必要不可欠です。そのため、サプライヤーさま向けにサステナブル調達に関する説明会や、面談等を行っております。課題解決に向けた具体的アクションにつなげていくため、今後もサプライヤーの皆さんと対話を重ね、想いや施策を共有していきたいと考えております。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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

国内には、ヤクルトグループの販売会社が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。

● 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(2023年改定)、2023年にはヤクルトグループ内の実務担当者向けに下請法の研修会を実施しています。また、適宜、啓発動画を作成・公開しています。

関連情報 P.113 コンプライアンス ▶ 腐敗防止の取り組み

サステナブル調達の推進

グローバル化や経済発展が進み、世の中が便利になった一方で、企業が地球環境や社会に与える影響も大きくなっています。ヤクルトグループのサプライチェーンは、一次サプライヤーにはじめ、その先は二次・三次と続いており、酪農家や農家といった生産者までたどり着きます。さらにその先は、生態系サービスを含む地球環境に支えられており、グローバルに事業展開しているヤクルトグループが、持続可能な調達に取り組むことには、大きな社会的意義があると考えています。こうした認識のもと、当社グループは「サプライチェーンマネジメント」を、マテリアリティとして特定し、持続可能な調達を推進しています。

ヤクルトグループは、サプライヤーの皆さんとともに、環境負荷の低減や児童労働や強制労働といった人権リスクの解決に努め、サステナビリティをヤクルト品質の一つとして確立しながら、持続可能な社会づくりに貢献することで、グループの持続可能な発展へつなげていきます。

● 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サステナブル調達の重要性を認識しており、2018年3月に策定した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サステナブル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、「サステナブル調達の推進」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*」の重要なテーマとして位置づけています。

※2024年度からは「サステナビリティ行動計画」に名称を変更

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

ヤクルトグループのサステナブル調達の目指す姿

コーポレートスローガン

人も地球も健康に

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。

マテリアリティ

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の基本方針

ヤクルトグループ CSR調達方針 (2018年3月策定)

ヤクルトグループは、人権、労働、環境、腐敗防止などにも配慮するCSR調達の重要性を認識し、取引先と連携・協力しながらサプライチェーン全体でCSR調達を推進します。

① 法令遵守と国際行動規範の尊重

各國・地域の法令遵守はもとより、国際行動規範を尊重し、公正・公平な調達活動を推進します。

② 人権・労働・安全衛生への配慮

児童労働・強制労働の排除および基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

③ 安全・安心と品質の確保

コスト・安定供給はもとより高い品質と安全性の確保をめざした調達活動を推進します。

④ 地球環境への配慮

「ヤクルト環境基本方針」に準拠し、地球環境に配慮した調達活動を推進します。

⑤ 情報セキュリティの保持

調達取引に関わる機密情報は厳重に管理し正当な目的以外に使用しません。

⑥ 社会との共生

社会との共生に向けた社会貢献への取り組みに配慮した調達活動を推進します。

サプライヤーの皆さまへのお願いごと

ヤクルトグループ サプライヤーCSRガイドライン

環境・社会に与える影響への配慮やリスクの軽減によりサプライチェーン全体で社会の持続可能性を高めます。

● 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サステナブル調達を推進し、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。

当ガイドラインの遵守に向けて、サプライヤー向けCSR調達方針説明会にて当ガイドラインの内容を説明しています。また、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た対応を行っています。

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サステナブル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/company/sustainability/social/supply_chain/pdf/supplier_csr_guidelines.pdf
**お取引先へのご依頼事項(要約)**

- 各國・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。

- 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。

- 高い品質と安全性の確保のための仕組みを構築する。

- 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。

- 機密情報を厳重に管理する。

- 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。

● SedexおよびCSR調達アンケートによりサプライチェーンマネジメントを強化

当社は、責任ある調達に関する国際情報共有プラットフォームを提供する会員制組織のSedexに、バイヤー会員として2022年に加入了しました。

Sedexは、会員間で責任ある事業慣行の情報を共有することのできるプラットフォームを提供しており、会員は、世界共通の自己評価アンケート(以下SAQ)や監査スキームを活用して、アンケートの回答結果や監査の結果を電子プラットフォーム上で共有することができます。

2022年度から、サプライヤーに対してSedexへの加入、SAQ回答など情報共有の要請を進め、2023年度7月時点で101社のサプライヤーがSedexに加盟していることを確認しています。サプライヤーのSAQ回答内容を使用し、児童労働や強制労働など人権のテーマをはじめ、労働安全衛生、企業倫理、環境のテーマを中心に、サプライチェーンに潜在するリスク評価を始めています。今後もSAQによるリスク評価の結果を踏まえ、取り組みの優先順位や改善目標を設定し、リスク低減を推進していきます。

Sedex未加入のサプライヤーに対しては、「CSR調達アンケート」を用いたリスク把握を実施しています。当アンケートの回答結果をもとに、面談によるエンゲージメントを2022年度から開始し、2023年度はサプライヤー3社に対し、現地訪問を含む面談を実施し、リスク低減策を推進しています。

Sedex Member

● 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、Sedexおよび「CSR調達アンケート」にて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、2023年度は製造に関する調達額構成比上位90%を占める取引先等の以下選定基準に基づき、日本国内では合計94社に対して実施しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

また、2022年度から、国内と同様の選定基準を用いて、海外事業所におけるサプライヤーのリスク評価を開始し2023年度は合計58社に対して、「CSR調達アンケート」を実施しました。

なお、海外事業所のサプライヤーのうち、ヤクルト本社を経由して取引しているサプライヤーは、日本国内でのリスク把握の対象先に含めています。

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)
原材料基準	<ul style="list-style-type: none"> 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
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"> サプライチェーン上のサステナビリティリスクが高いと思われる調達先 継続的に取引が想定される取引先 代替となる取引先がない調達先(依存度が高い取引先)

当アンケート活動を通じて、サプライヤーのサステナブル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した。

アンケート結果は回答各社にフィードバックしており、サステナビリティの意識を高め、サステナブル調達にかかわる取り組みの改善を促しています。

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。

リスク管理ツール別のサプライヤー数

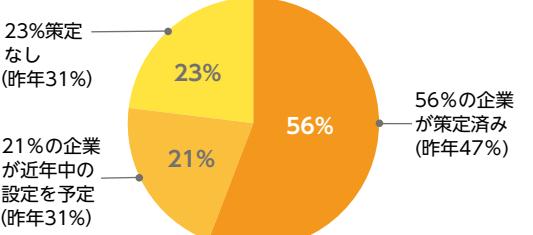
	CSR調達アンケート	Sedex	合計
日本国内	94	51	145
海外事業所*	58	50	108
合計	152	101	253

* 海外事業所のサプライヤーのうち、ヤクルト本社を経由して取引しているサプライヤーは、日本国内でのリスク把握の対象先に含めています。

● 気候変動および生物多様性に関するサプライヤーの取り組み状況

国際情勢および機関投資家、NGOとの対話を受けて、2021年度から、気候変動についてはパリ協定に整合する温室効果ガス排出量の長期削減目標(ネットゼロ目標)の策定の有無、また、森林破壊への影響が大きいパーム油、大豆、牛肉／革製品、木材、紙パルプを取り扱っている

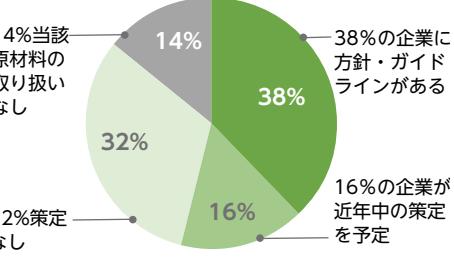
サプライヤーに対して、森林破壊の問題を考慮した方針・ガイドラインの策定の有無を確認し、モニタリングしています。

GHG 排出量削減の長期目標策定

「脱炭素社会の実現」に向けて、
長期目標策定の積極的な検討を期待

森林伐採の問題を考慮した方針・ガイドラインの策定

※森林伐採への影響が大きいパーム油、大豆、牛肉／革製品、木材、紙パルプを取り扱っている場合



サプライチェーン上の森林破壊防止に
向けた積極的な取り組みの検討を期待

● CSR調達方針に基づくサプライヤー面談(エンゲージメント)

サプライヤーのサステナビリティリスクの低減を目的として、2023年度は「CSR調達アンケート」の結果等を鑑み、サステナビリティ上のリスクが高いと特定された取引先や重要度が高い取引先等を選定し、各社の課題抽出と対応策を検討したうえで、現地訪問の実施によるエンゲージメントに取り組みました。

2023年度の日本国内における「CSR調達アンケート」対象先94社のうち、3社に対して面談を実施し、当社方針に関する理解・協力と低スコア部分の改善を依頼しました。

今後も、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きます。



サプライヤーを訪問しての
エンゲージメント

<サプライヤーへの具体的要請事項の例>

- 「CSR調達アンケート」回答における低スコア項目の取り組み改善
- ・パリ協定に整合するネットゼロ目標の策定
- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権方針の策定ならびに人権デュー・ディリジェンスの推進
- ・森林破壊を防止するための方針・定量目標の策定 等

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

・サプライヤーの行動規範遵守(中国ヤクルトグループ、広州ヤクルト)

中国ヤクルトグループの3工場(上海、天津、無錫)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・押印を依頼し、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ます。広州ヤクルトの3工場においても同様に、全サプライヤーが「サプライヤー承諾書」への署名・押印に応じました。また、新規取引先に対しても「サプライヤー承諾書」への署名・押印を求めています。

CSR調達アンケートの内容と回答結果(2023年度)

対象：ヤクルト本社の乳製品、清涼飲料、化粧品、医薬品部門の一次取引先 実施社数：94社(回答率99%)

項目	設問数	主な設問(例)	平均得点率(%)*	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に関す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。	91.5	78.1	17.6	4.3	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。	95.5	88.7	8.6	2.7	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。	97.5	94.4	3.7	1.9	0.0
4. 環境	11	CO ₂ 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。	92.1	80.0	9.9	6.5	3.7
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。	95.5	87.0	7.1	3.1	2.7
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。	97.8	84.9	1.6	2.0	11.5
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。	98.2	96.1	2.5	1.4	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。	92.1	80.6	15.1	4.3	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。	93.4	83.3	14.0	2.7	0.0
合計	61		95.1	86.5	7.9	3.4	2.3

スコアごとの取引先数(国内)

平均得点率	取引先数
90%以上	77社
80%以上90%未満	14社
70%以上80%未満	1社
70%未満	1社
未回答・回答不備	1社
合計	94社

* 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、具体的な内容を確認するための追加質問も実施

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

対象：ヤクルトグループの海外事業所の一次取引先 実施社数：58社（回答率：81%）

項目	設問数	主な設問（例）	平均得点率（%）*	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に関す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、重点領域などを設定していますか。	80.7	65.6	16.3	18.0	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などの人権に関する問題がありましたか。	93.4	84.7	10.7	4.6	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。	94.7	87.8	8.7	3.5	0.0
4. 環境	11	CO ₂ 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。	84.8	67.3	12.0	15.7	5.0
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。	86.6	73.1	12.1	13.9	0.9
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。	93.0	80.3	5.8	6.8	7.1
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。	95.4	88.8	8.5	2.7	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。	88.0	76.0	12.0	12.0	0.0
9. 地域社会との共生	2	生産プロセス製品・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。	84.7	73.5	7.1	19.4	0.0
合計	61		89.2	77.2	10.6	10.4	1.8

スコアごとの取引先数（海外）

平均得点率	取引先数
90%以上	29社
80%以上90%未満	9社
70%以上80%未満	5社
70%未満	4社
未回答・回答不備	11社
合計	58社

* 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、具体的な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）

サステナブル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。

2021年度から、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」を定期的に開催しています。当説明会において、気候変動、自然資源、人権などの社会課題や、サプライチェーンマネジメントに関する情報提供、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も取り組んでいます。2023年度はオンラインで当説明会を開催し、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約160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も、約100人が参加しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

説明会参加者からは「ヤクルトの目指すべき姿について理解できた」「サステナビリティに関する理解を深めることができた」「他社の取り組み事例等も紹介してもらい、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。

なお、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。

説明会を通じて、サプライヤーにサステナブル調達に関する共通の課題認識を持っていただき、協働してサステナブル調達活動を実効的に推進していきます。

取引先説明会の主な内容

2021年度

<外部有識者セミナー>

講師：株式会社イースクエア 代表取締役社長 本木 啓生氏
セミナー主題：サプライチェーン全体で実現する持続可能な調達

<当社からの説明・お願い事項>

- ・サステナブル調達に関するヤクルトのこれまでの取り組み
- ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守
- ・ヤクルトグループのマテリアリティ、環境ビジョン、人権方針を含む各種方針等
- ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動
- ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策

2022年度

<外部有識者セミナー>

講師：公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン) 古澤 千明氏
・森林破壊リスクとコモディティ
～森林破壊に加担しない持続可能なサプライチェーン構築のために～

<当社からの説明・お願い事項>

- ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動
- ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守
- ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策
- ・責任ある調達のための国際情報共有プラットフォーム「Sedex」への加入
- ・森林破壊リスクが高い原材料の責任ある調達

2023年度

<外部有識者セミナー>

講師：Sedex シニアアドバイザー 谷内 賢三氏
「対話と支援」をとおして持続可能なバリューチェーンを構築する

<当社からの説明・お願い事項>

- ・ヤクルトグループが目指すサステナブル調達活動
- ・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守
- ・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策
- ・持続可能な調達に関する情報提供
- ・責任ある調達のための国際情報共有プラットフォーム「Sedex」への加入

**● サステナブル調達実務マニュアル**

サステナブル調達を実効的に推進するためには、関連部署や工場と共に認識を持ちながら、関連施策を実行していくことが重要と考えています。2023年度は、関連業務の標準化を図るために、サステナブル調達実務マニュアルを作成しました。今後これを活用し関連部署におけるサステナブル調達の理解促進と業務の円滑化を図っていきます。

● サステナブル調達解説動画の公開

当社は2022年度に「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」を策定し、森林破壊リスクがある特定原材料の責任ある調達を社内外に宣誓するとともに、当コミットメントを解説する動画を制作・公開して、社内外の理解促進を図りました。一方、サステナブル調達を具体的に推進するには、原材料の第三者認証品への切り替えやトレーサビリティの確立、国際プラットフォーム活用によるサプライチェーン情報の可視化等が必要であり、これらには、サプライヤーの理解・協力が不可欠です。また、一般生活者がサステナブル調達を理解することで社会的責任のある消費行動が促進されることも持続可能な社会の構築には重要です。そのため、サプライヤーや一般生活者等の外部ステークホルダーに対し、当社のサステナブル調達の方針や取り組みの理解促進を図るため、ヤクルトにおけるサステナブル調達解説動画を10言語で作成しました。



WEB 「サプライヤーと取り組む持続可能な調達」解説動画

<https://youtu.be/ueTbWgkbTiE>**● 社内におけるサステナブル調達の教育・意識啓発**

原材料調達や製造委託にかかる社員に対して、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。



事業活動における森林破壊ゼロコミットメントに関するセミナー（2022年度）

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

サステナブル調達の教育・意識啓発活動の実施状況

年度	活動名および対象者
2018	「CSR調達の推進に向けた勉強会」7回 対象：調達関係部署長および担当課長(計35人)
2019	「CSR調達の実施に向けた実務担当者説明会」 対象：調達関係部署の実務担当者(計18人)
2020	「CSR調達研修会」2回 対象：開発・調達に携わる実務担当者(計105人)
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(計72人)
2022	「事業活動における森林破壊ゼロコミットメントに関するセミナー」 対象：調達関係部署長および担当課長、実務担当者(計47人)

● 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。

グリーン購入率

年度	2019	2020	2021	2022	2023
グリーン購入率(%)	79.4	81.3	65.0	71.5	77.7

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

- 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。
- 省資源、省エネルギーに配慮したものとする。
- 梱包材は再生材料の使用比率の高いものであること。
- 梱包材は再使用が可能で、その回数が多くなることを配慮したものとする。
- 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・処分が容易なであること。
- 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。

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。

策定 2001年3月5日

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_green_policy.pdf

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

森林破壊ゼロに関する基本の方針

原材料の調達活動における森林破壊^{※1}は、ヤクルトグループのマテリアリティである「気候変動」、「水」、「サプライチェーンマネジメント」等に関わるグローバルな諸問題と密接に関係しています。パーム油や大豆などの原材料については、そのサプライチェーンにおいて森林破壊のリスクがあり、水質・土壤汚染、生物多様性の損失といった森林破壊に付随するリスクも存在します。

また、森林は森林とその周辺に住む人々の生活を支えています。森林破壊によって住む場所や生活の糧が奪われるなど、先住民族や地域コミュニティの権利が侵害されるリスクがあることを認識しています。

このような観点から、自然資本や地域社会に支えられて事業を展開するヤクルトグループの持続可能性にとって、森林破壊は対応すべき重要なビジネス上のリスク・脅威と捉え、森林破壊リスクが高い原材料に関わるサプライチェーンにおいて、森林破壊をゼロにすることを目指します。

取り組みおよび目標(KPI)

森林破壊リスクが高い原材料として、紙・パルプ、パーム油、大豆、乳製品(脱脂粉乳等)を特定し、それらの持続可能な調達について、対象範囲、目標・KPIを定め、サプライチェーンにおける責任ある調達を推進します。

※定量目標等については、継続的な取り組みの改善を図りながら、適宜見直し・更新を行います。

対象範囲

ヤクルトグループの食品・飲料、医薬品および化粧品の生産に必要な原材料調達に関する国内外のすべての連結事業所

対象原材料	目標年度	定量目標
紙・パルプ	2025	紙製容器包装のために調達する紙・パルプ100%をFSC ^{※2} などの国際認証品あるいは再生紙に切り替え
パーム油	2025	調達するパーム油100%をRSPO ^{※3} 認証品(MB ^{※4} 以上)に切り替え
	2030	一次原料として調達するパーム油100%について生産地までのトレーサビリティを確立
大豆	2030	一次原料として調達する大豆100%について農家などの原料生産地までのトレーサビリティを確立
乳製品	2030	調達する乳製品(脱脂粉乳等)100%について酪農家などの原料採取地までのトレーサビリティを確立

※1 当コミットメントにおける「森林破壊」の定義は、以下のとおりです。

- ・自然林・HCV および HCS 地域の農業または森林以外の土地利用への転換
- ・自然林・HCV および HCS 地域の植林地への転換
- ・深刻かつ継続的な劣化による自然林・HCV および HCS 地域の消失

<HCV および HCV について>

- ・HCV : High Conservation Value の略称で、生物多様性、水資源の保全、文化、景観などを考慮し、貴重で保全価値が高いこと ※詳細は FSC[®] 森林管理認証の原則と基準に基づく。

・HCS : High Carbon Stock の略称で、土地に有機物が高濃度で含まれており、温室効果ガスである二酸化炭素などの炭素を大量に貯蔵していること。

※2 FSC[®] は Forest Stewardship Council[®] の略称で、国際的な森林認証制度を運営する非営利組織。

※3 RSPO は Roundtable on Sustainable Palm Oil の略称で、パーム油に関わる 7 つのステークホルダーによって構成される非営利組織であり、持続可能なパーム油の国際認証制度を持つ。

※4 MB は Mass Balance の略称で、パーム油の認証農園からの認証油が流通過程で他の非認証油と混合される認証モデルであり、物理的には非認証油も含んではいるが、購入した認証農園とその数量は保証される。

「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」全文は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/supply_chain/pdf/deforestation_free.pdf

WEB 「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」解説動画 <https://youtu.be/mfrdlfa0q6M>



「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」の進捗状況(乳製品を除く*)

森林関連 コモディティ・ 消費量	森林破壊・土地 転換がないと 検証された割合	説明
紙・パルプ 9,645.7t	74.2%	当社グループで製造・販売する製品に使用する紙製容器包装の多くは、FSC認証紙・PEFC認証紙あるいは再生紙への切り替え対応が進んでおり、コミットメントの対象範囲としては、60.1%が認証品、14.1%が再生紙でしたので、この割合を森林破壊・土地転換がないと検証された量の割合としています。 (ライセンス番号 : FSC [®] N003728)
パーム油 191.2t	0.0%	2023年10月に、当社グループは、パーム油の持続可能な使用に関する国際イニシアティブRSPOに加盟しました。 2024年3月末時点では第三者認証を受けたパーム油の使用がありませんが、今後、RSPO認証パーム油への切り替え等を進め、パーム油の使用による森林破壊・土地転換の有無を検証する予定です。
大豆 1,787.7t	42.4%	当社グループで製造・販売する調製豆乳・豆乳飲料や乳製品の一次原料として大豆を使用しています。そのうち、森林破壊・土地転換リスクが低い日本産の大豆の使用量が42.4%を占めており、この割合については、コモディティ使用に起因する森林破壊・土地転換がないと捉えています。

※ 乳製品に関する進捗状況は現在情報収集段階であるため

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● RSPO加盟・JaSPON加盟

2022年度に策定した「調達活動における森林破壊・土地転換ゼロコミットメント」において、サステナブル調達リスクが高い原材料であるパーム油については、第三者認証品への切り替えやトレーサビリティの把握といった持続可能な調達を推進しています。

当社は2023年度に、パーム油の持続可能な調達をさらに加速させるため、パーム油の持続可能な使用に関する国際イニシアティブである「持続可能なパーム油に関する円卓会議」(RSPO^{※1})に加盟しました。今後、パーム油の使用に関する情報開示を行い、パーム油の適正な調達活動を促進します。

また、2023年度に日本市場における持続可能なパーム油の調達と消費の促進に向け活動している「持続可能なパーム油ネットワーク」(JaSPON^{※2})に加入しており、有識者や同業他社とのネットワークづくりによる情報収集をとおして、最新動向の習熟や効率的な対応方法の把握し、当コミットメントの達成に取り組んでいきます。

※ 1 RSPO: Roundtable on Sustainable Palm Oil

※ 2 JaSPON: Japan Sustainable Palm Oil Network

● 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、製造所の複数化を検討するとともに、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、原薬の品質協定を締結する際は、品質問題発生時の迅速な情報提供義務や、製造方法・場所を変更する場合の事前協議など、安定供給に問題が生じないような内容で締結することで、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、原材料は適切な在庫管理のもと一定量を備蓄しています。さらに、常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

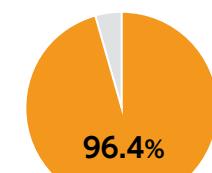
ヤクルトは、事業を行う国や地域の持続可能な発展に貢献するために、現地雇用や現地調達が重要な役割を果たすというISO 26000等の考え方方に賛同しており、現地生産・現地販売を基本とする「現地主義」でグローバル事業を展開しています。原材料は、当社の定める品質や安全性の基準をクリアし、安定的に調達できるものを選定しています。

現在、海外28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

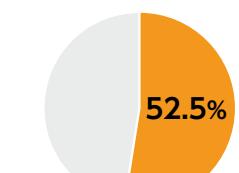
P.76 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト、広州ヤクルト)

原材料の地元調達比率(2023年度)



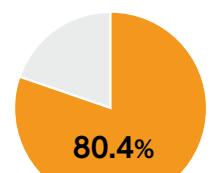
日本*

96.4%



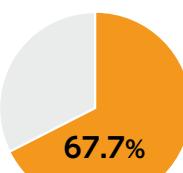
アジア・オセアニア

52.5%



米州

80.4%



欧州

67.7%

* 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

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本 人材マネジメント

人的資本に関する戦略

ヤクルトレディやグループ従業員などヤクルトで働く「人」は事業活動の基盤であり、欠かすことのできない財産です。

経営戦略の実現に向け、多様な人材が多様な能力を発揮することが、重要であると考えています。

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、人事評定制度および賞与、定期昇給等の待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。

担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員
管理本部長

星子 秀章

● 「個」と「組織」がともに成長する人的資本経営

ヤクルトグループの事業活動の根幹には、従業員や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。

当社は、「真心」「人の和」を大切にするという、創始者である代田 稔の考え方、「世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」という企業理念に基づき、人は価値を創造する重要な資産であると考え、人的資本に積極的な投資を行い、人材戦略を展開しています。

人材戦略では「経営戦略との連動」を念頭に置き、価値観の多様化に対応すべく、多様な働き方に関する制度を設けるなどの、働きやすい職場づくりを進めています。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進も企業経営に欠くことのできないものであり、社員一人ひとりが個性と能力を最大限発揮できるようさまざまな施策を講じています。

人材育成については、「組織力の最大限の発揮」に向けて、「個」のキャリアにあった教育へと進化を図っています。具体的には、「グローバル人材養成の強化」「職場を活性化し、組織力に

換える職場内教育」「キャリア自律に向けた活躍支援」等の教育施策を実施しています。

ほかにも、企業理念の実現のためには、まずは従業員が健康でイキイキと働き続けられる職場環境づくりが不可欠であるとの認識に立ち、健康経営の推進が重要であると考え、人事部内に専門組織を設けて、ヘルスリテラシー向上施策等を積極的に実施しています。その結果、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」に初めて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7年連続で認定されました。

● 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、個人がイキイキ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。

今後も、企業価値の持続的向上を目指して積極的に人への投資を行うことで、コア事業の成長に寄与する人材を育成するとともに、個人と企業がともに成長できる組織づくりに取り組み、新たな価値を創造できる企業風土を醸成していきます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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いと高めることが狙い。
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、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。

イキイキと働く職場環境の整備

● 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生かして、イキイキと働く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(2023年度)

	初任給(円)	最低賃金との比較(%)
大学院修了	240,500	141
大学卒(総合職)	232,500	136
大学卒(一般職)	206,500	121
短大卒	197,500	116
専門学校卒	197,500	116

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,113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。

● 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。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、2023年末時点では全取締役7人のうち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。

また、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.74 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

● 社内エンゲージメント向上の取り組み(広州ヤクルト、ヨーロッパヤクルト)

広州ヤクルトでは、2022年に人事コンサルタントと連携して、全社員を対象に会社に対する意識調査を実施し、その結果をもとに今後の改善を図っています。

同様の調査を行っているヨーロッパヤクルトでは、2022年末に第2回の意識調査を実施し、第1回の結果と比較するなど、注意が必要な分野などについて分析を継続しています。このほか、ヨーロッパヤクルト戦略セッションを年1回開催し、経営陣の意識統一を図ったうえで、各部門の社員に戦略や戦略の実行状況を説明するなど、社内エンゲージメント向上に取り組んでいます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

株式会社ヤクルト本社の人材データ

年度	2019	2020	2021	2022	2023
正社員(人)	2,701	2,679	2,632	2,576	2,623
男性	2,012	1,968	1,921	1,874	1,915
女性	689	711	711	702	708
常勤嘱託社員(人)	181	195	204	189	187
男性	141	152	159	143	142
女性	40	43	45	46	45
女性社員比率(%)	25.3	26.2	26.7	27.1	26.8
非正規社員率(%)	11.6	12.3	12.6	12.7	12.8
平均年齢(歳)	42.1	42.4	42.6	42.5	42.4
男性	43.3	43.3	43.5	43.4	43.2
女性	38.8	39.1	39.1	40.1	40.3
平均勤続年数(年)	18.3	18.4	18.7	18.7	18.3
男性	19.5	19.6	19.9	19.8	19.3
女性	14.5	14.9	15.7	15.8	16.0
30歳平均賃金(円／月)	359,200	359,200	359,200	364,200	373,200
新卒採用者数(人)	105	83	65	62	88
男性	61	48	45	38	60
女性	44	35	20	24	28
中途採用者比率(%)	10.4	8.7	4.4	37.4	43.6
3年後新卒定着率(%)	95.7	96.2	88.2	93.6	90.8
全体離職率(%)	2.0	1.2	2.2	3.9	2.3
男性	1.9	1.1	1.6	4.1	2.0
女性	2.5	1.4	0.6	3.5	3.3
自己都合による離職率(%)	1.7	1.1	1.7	2.4	2.2
総労働時間	1,828.7	1,819.9	1,830.8	1,847.5	1,840.6

※2023年度末時点。データは実数にて集計。

有期雇用の従業員

年度	2019	2020	2021	2022	2023
有期雇用の従業員(人)	181	195	204	189	187
男性	141	152	159	143	142
女性	40	43	45	46	45
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)	166	184	189	186	184
男性	127	142	146	141	140
女性	39	42	43	45	44
パートタイム従業員(人)	146	137	147	145	157
男性	31	25	37	29	33
女性	115	112	110	116	124

※2023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	2019	2020	2021	2022	2023
従業員以外の労働者数(人)	10	8	6	8	6
男性	10	8	6	8	5
女性	0	0	0	0	1

※2023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)

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	20,202	14,144	6,058	811	236	8	49	16	796	7.9%	14.9%	15.9%	12.7%	10.8%
米州	6,260	3,970	2,290	187	79	4	7	1	186	2.4%	9.8%	8.8%	11.8%	7.5%
欧州	207	113	94	38	19	1	8	0	38	10.6%	15.4%	15.1%	15.6%	2.7%
合計	26,669	18,227	8,442	1,036	334	13	64	17	1,020	6.7%	13.7%	14.2%	12.5%	9.9%

※ 管理職は課長(マネジャー)クラス以上。2023年12月31日時点

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本 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、「教わる」のではなく「気づき・動く」教育へと進化を図っていきます。

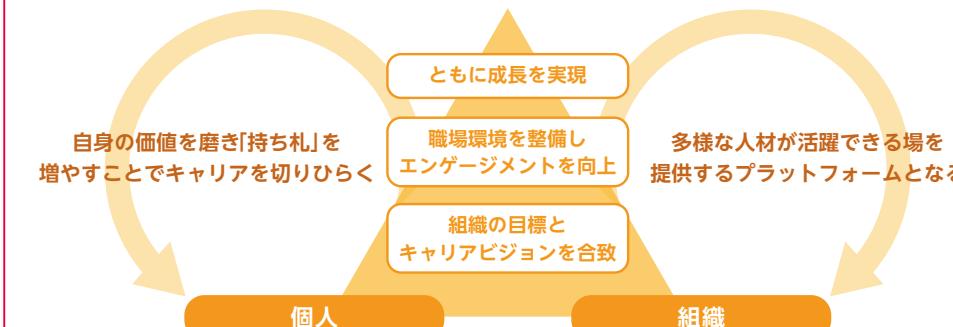
人材マネジメントポリシー

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

人事評定制度を活用した人材育成

毎年、人事評定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定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、より適正な待遇の実現を図るとともに、2023年度も評定者および被評定者に対して人事評定研修等を実施し、評定のルールの理解促進に努めました。

特に、評定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、人事評定を通じて部下の育成につなげられるよう、評定者としてのスキルの向上を図っています。

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、「グローバル人材養成」「職場内教育」「階層別教育」「経営課題別教育」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	2019	2020	2021	2022	2023
研修受講時間(総計)	40,304.90	16,217.16	23,235.50	36,250.00	56,380.75
研修受講時間(時間)1人当たり	13.99	5.64	8.19	13.11	20.06
研修費用(円)1人当たり	21,274	12,900	18,756	41,144	75,478

※ 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	2019	2020	2021	2022	2023
実施回数(回)	18	11	22	15	19
参加者数(人)	470	269	451	427	587

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、研修日程を短縮したため減少

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

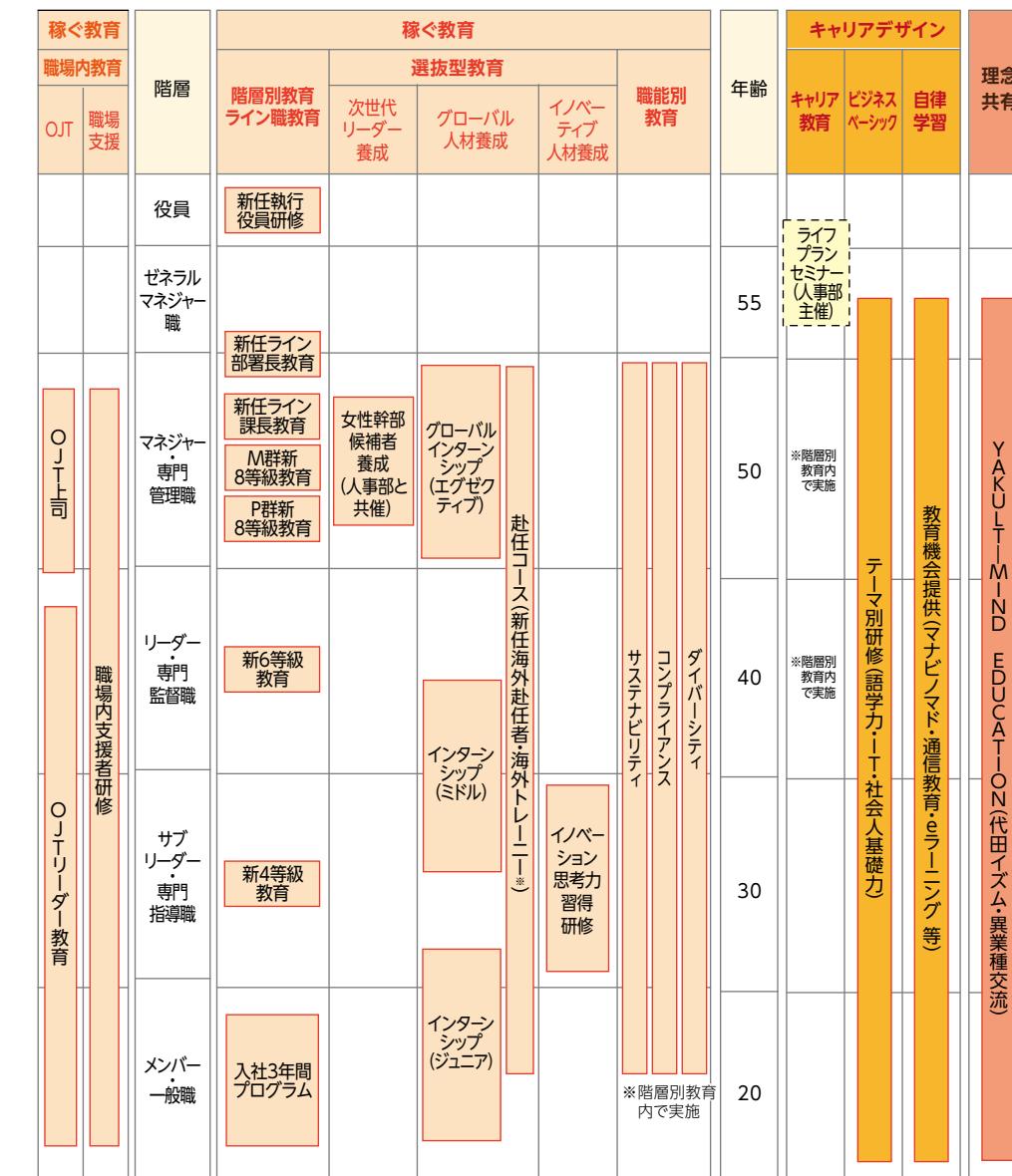
116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

プログラム体系図(2023年度ヤクルト本社)



※グローバル人材養成「海外トレーニング」について、2024年度は別途企画

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養成は、重点課題の一つ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の醸成を目的とした「グローバルインターンシップ」制度があります。従来は年1回の開催していましたが、2024年度は若手向け・中堅社員以上向けに階層を分けて、2回実施します。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本 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はなく、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。

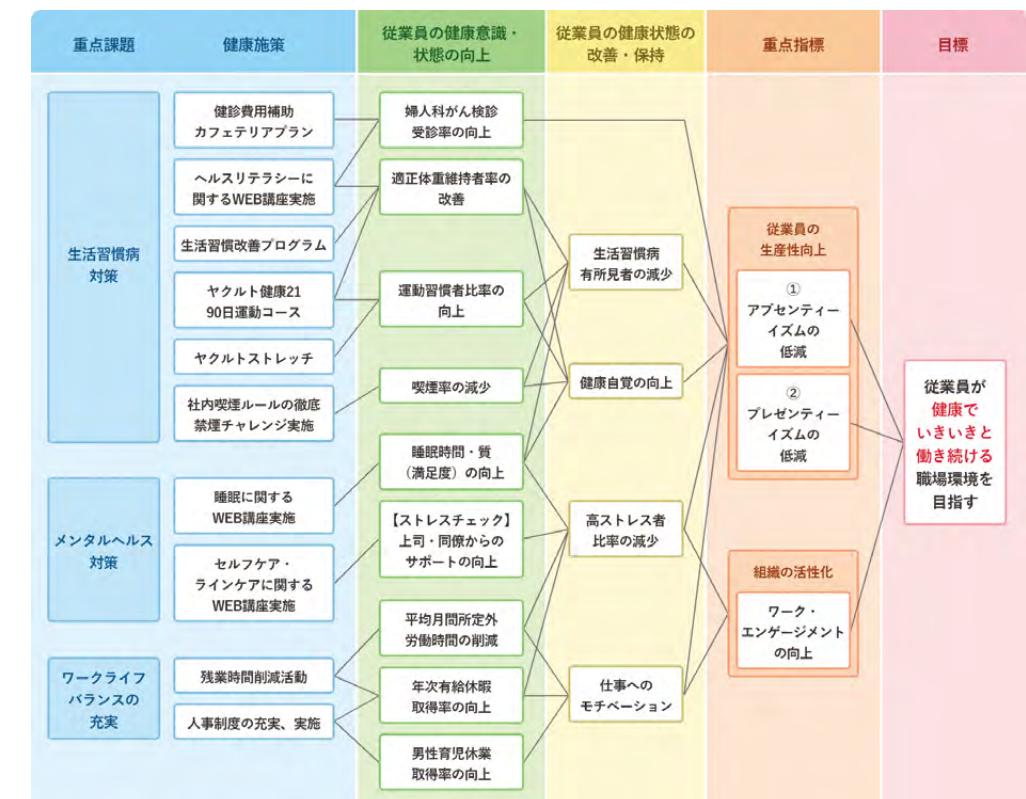
健康経営推進体制



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。

- 1 生活習慣病対策
- 2 メンタルヘルス対策
- 3 ワークライフバランスの充実



Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

ホワイト500に7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」に初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7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。

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**

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。

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

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。

海外における取り組み**乳がん検診の実施(シンガポールヤクルト)**

シンガポールヤクルトは、2022年から女性社員およびヤクルトレディを対象にマンモグラフィー乳がん検診を実施しています。2023年も8月に検診を行いました。



乳がん検診車(シンガポール)

社員向け健康教室の実施(メキシコヤクルト)

メキシコヤクルトは、社員とその家族を対象にオンラインで健康教室を実施しています。学術広報部の栄養士による健康な食習慣について説明のほか、モニター越しに参加者が一緒に体操する時間も設けられています。2023年は15回実施し、900人が参加しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

生活習慣改善プログラムの実施

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、外部講師による全4回の目標設定指導、食事・運動指導を通じて、意欲喚起・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。



生活習慣改善プログラム実施の様子

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2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本 ダイバーシティ&インクルージョン

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。

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	2019	2020	2021	2022	2023
日本:女性管理職数(人)	52	57	60	53	80
日本:女性管理職比率(%)	6.7	7.2	7.5	7.4	10.6
海外:女性管理職比率(%)	24.7	27.1	28.4	39.3	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目的とした「女性幹部候補者養成プログラム(ヤクルトウイメンズカレッジ)」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。

● 「えるばし(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・地域の主要制度

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
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
オーストラリア	・本社事務所のビルに搾乳室を設置 ・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日の兒童節に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)
ヨーロッパ	・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)
中東	・産休制度および育児時間短縮勤務

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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も、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、2023年度の当社の女性管理職比率は10.6%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することができたため、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	2019	2020	2021	2022	2023
日本:障がい者雇用率 (%)	2.22	2.27	2.59	2.54	2.48
日本:法定雇用率 (%)		2.2		2.3	
海外:障がい者雇用率 (%) [*]	0.60	0.60	0.60	0.55	0.53

* 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	2019	2020	2021	2022	2023
定年退職者数(人)	83	73	55	51	41
当社継続雇用者数(人)	60	47	35	33	36
転籍での継続雇用者数(人)	7	13	7	5	2
退職者数(人)	16	13	13	13	3
継続雇用率 [*] (%)	80.7	82.2	76.4	74.5	92.7

* 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」「性的志向」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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本 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つ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	2019	2020	2021	2022	2023
年次有給休暇取得率 (%)	76.9	71.1	76.5	81.6	88.1
月間平均残業時間 (時間)	10.7	8.1	9.0	10.3	11.0

有給取得率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、労働法で決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管理かつ法令遵守しています。

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、業務効率化・長時間残業の削減に取り組んでいます。

2023年は、3点の取り組みを推進しました。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。

こうした取り組みの結果、2020年に平均約50時間だった残業時間が、2023年は法定の36時間以内の約11時間に抑えられました。

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て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が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、2023年度は取得率が95%、平均取得日数が28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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
男性の育児休業取得(人数／取得率*)	18人 19%	10人 15%	83人 86%	67人 95%	63人 95%
女性の育児休業取得(人数／取得率)	37人 100%	26人 100%	35人 100%	30人 100%	30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。

人的資本

労働安全衛生

労働安全衛生体制

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	2019	2020	2021	2022	2023	全産業平均 ^{*4}
労働災害度数率 ^{*1}	1.39	0.20	0.40	0.60	1.65	2.14
労働災害強度率 ^{*2}	0.0137	0.0020	0.0006	0.0018	0.0107	0.09
労働災害発生率 ^{*3}	0.009	0.004	0.005	0.009	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

※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

※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4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実行し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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 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。

2023年度は、ロボット設備の安全センサー・安全柵のさらなる強化のほか、効果が確認された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、作業負荷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、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月より、モジョコルト工場では2022年1月よりSHE(安全衛生環境課)を設置し、定期的に安全衛生巡回や安全研修等を行っています。

● 安全生産研修および自主検査の実施(中国ヤクルトグループ)

中国ヤクルトは上海、天津、無錫の3工場において、各工場の社員の安全意識の向上を図るため、安全生産研修会を企画・実施しています。2022年に施設内の消防設備に関する法令が改正されたため、2023年は、3工場のEHS(環境・労働安全衛生)担当者11人がリモート会議を開き、法令の改正内容について共有しました。

さらに中国ヤクルトグループでは、工場内の潜在的な事故リスク、職業病リスク等を排除し、安全な労働環境を整えるための自主検査を実施しています。2022年の検査では、上海工場で36件、天津工場で40件、無錫工場で27件の潜在リスクを発見し、それぞれ対応しました。次回検査は2024年の予定です。

● 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に実施し、安全運転を啓発しています。また、運転の前後にアルコール検知器を用いた酒気帯び有無の確認を行うことで、運転者の飲酒運転の防止に努めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人的資本

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）を導入し、業務の効率化とともにCO₂排出量の削減にも取り組んでいます。

今後は、脱炭素社会に向けた電動車両類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。



電気自動車(コムス)

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しています。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割強が雇用されています。

ヤクルトレディの定着促進

ヤクルトレディが日常生活やレジャーなどにおいて各種サービスを優待価格で利用できる福利厚生サービス「ヤクルト応援プログラム」を導入しています。その中で「FP相談窓口」やヤクルトレディに向けたマネーセミナーを実施し、お金や貯蓄についてファイナンシャルプランナーに個別に相談したり、学べる機会を提供しています。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。

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811か所(2024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。

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61か所(2024年4月現在)の保育所が認可を取得しており、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。



「安全・安心」な保育所

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長し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2.3倍の約1.2万人になりました。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にありますが、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。



Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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、事業にかかわるすべての人々の人権を尊重するため、2021年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む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)のしくみを構築し、実践していきます。

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」「市民的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。

人権方針ガイドラインの作成

ヤクルトグループにおいて人権DDを実効的に推進するためには、従事者ならびにサプライヤーを含む取引先等が人権方針や人権に関するグローバル基準を理解し、人権に配慮した行動をとることが必要です。2022年度に、人権方針の記載内容や、国際基準・規範などの専門的な用語を分かりやすく解説した「ヤクルトグループ人権方針ガイドライン」を作成しました。当ガイドラインについてグループ内ならびに主要サプライヤーに周知し、人権方針等について理解促進・浸透を図っています。



人権方針ガイドラインの内容(抜粋)

第1章：国際的に認められている人権

- 人権とは
 - ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則
 - ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み
- ～国連「ビジネスと人権に関する指導原則」～

第2章：ヤクルトグループに関わる人権

- ヤクルトグループのバリューチェーンと人権
 - ヤクルトグループ人権方針に記載されている内容
 - ヤクルトグループに関わる重要な人権課題
- 外部ステークホルダーからの期待

WEB ヤクルトグループ人権方針ガイドライン

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/pdf/human_rights_guideline_print.pdf

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/company/sustainability/social/human_rights/

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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サステナビリティ諮問委員会および取締役会に諮る手順としています。

関連情報 P.109 サステナビリティ・ガバナンス

● 人権DD推進会議

2021年度に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人権課題を整理し、その対応策および具体的な実行計画の策定に向け検討を進め、中長期的なロードマップおよび年次ごとの行動計画を策定しました。

2022年度には「人権DD推進会議」と名称変更し、組織横断的な人権DDの推進体制として明確化しました。当推進体制で行動計画を検討・策定しながらヤクルトグループで人権DDを推進しています。

2023年度は行動計画の進捗確認、事業活動における人権リスクの把握と対処策ヤクルトグループにおける「顕著な人権課題」の特定に向けた検討、苦情処理メカニズムの検討などをテーマとして、人権DD推進会議を4回開催しました。

人権DD推進会議の内容

	時期	内容
第1回	2023年6月	●「人権DD行動計画」の確認
第2回	2023年9月	●Sedex分析結果報告 ●顕著な人権課題特定に向けて(人権リスクマップの検討)①
第3回	2023年12月	●顕著な人権課題特定に向けて(人権リスクマップの検討)②
第4回	2024年3月	●「人権DD行動計画」の結果報告と次年度に向けた更新

人権DD推進会議

各CSR推進委員会事務局*

コンプライアンス
推進チーム国際業務部
(海外事業所所管部署)

※ 中央研究所、開発、工場、流通、本店

人権DDの推進

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、指導原則を実行の枠組みとして、人権DDのしくみを構築し、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。

また、具体的に取り組みを進めるにあたり、ヤクルトグループにおける重要な人権課題を以下のとおり整理しています。

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

*サプライチェーンの人権課題：ヤクルトグループのサプライチェーンにおける強制労働・人身取引、児童労働、差別、非人道的な扱い、結社の自由・団体交渉権、労働時間、賃金、労働安全衛生の人権課題。

● 顕著な人権課題の特定に向けて

2021年度に人権DD検討会議にてヤクルトグループの重要な人権課題を整理しました。2023年度には、ヤクルトグループの活動や取引関係により、最も深刻な影響を被るリスクのある人権であり、最優先に取り組まなくてはならない課題である「顕著な人権課題」の特定に向けて、以下のステップで取り組みました。今後も以下のステップに沿って特定に向けた議論を重ねます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

頭著な人権課題 特定のステップ

(1)人権課題の整理

(2)人権リスク評価および人権リスクマップの作成

- ・人権課題を深刻度と発生可能性で評価したうえで、人権リスクマップを作成。
- ・リスクマップ案をもとに内部ステークホルダー（本社・販売会社・海外事業所の従業員等）と協議、結果をリスクマップに反映。

(3)外部ステークホルダーとの対話

ヤクルトグループの人権DDについて、社会からの期待や要望を反映した、実効性のある取り組みしていくため、外部有識者との対話を実施

(4)頭著な人権課題の特定

リスクマップの「高」領域に該当する人権課題を、ヤクルトグループの「頭著な人権課題」として特定。

(5)情報開示

リスクマップのイメージ



ヤクルトグループの人権DDロードマップ

目標

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

Realizing a responsible value chain in which all human rights are respected.

2024年

- ・グループの頭著な人権課題の特定・対応策の検討
- ・グループ内および取引先の通報制度の構築検討

2025年

- ・グループの頭著な人権課題への対応策の実施
- ・グループ内および取引先の通報制度の構築

2026年以降

- ・グループの頭著な人権課題への対応策の継続実施
- ・人権DDのしくみの定着および運用の見直し
- ・グループ内および取引先の通報制度の展開

グループ内人権リスクの実態把握
ステークホルダー・エンゲージメントの向上・強化

情報開示の強化

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

人権DD 行動計画(「国連指導原則」フレームワーク中心版)

人権DDの実施項目	2024年	2025年	2026年以降
1. 実施体制 実施体制の構築と運用	グループの顕著な人権課題の特定・対応策の検討 各部署の人権DD実施担当者による進捗状況のモニタリングと人権DD推進会議への報告、人権DD推進会議から取締役会への報告 人権に関する項目についての監査の実施および人権DD推進会議との連携・報告	グループの顕著な人権課題への対応策の実施 テーマ監査の実施 人権DDのしくみ定着度の評価	人権DDのしくみの定着・運用の見直し
2. 組織内人材育成・研修 人権方針の周知・浸透 その他人権に関する研修	グループ対象（国内外）に対する、人権方針の周知を含めた人権に関する研修の実施および実施率の情報開示 トップマネジメント対象のビジネスと人権に関する研修の実施	内部ステークホルダーとの対話の実施 重大な人権リスクに対する対応策の検討・改善計画案の策定	高リスク領域のモニタリング・フォローアップ 必要に応じて評価対象範囲を拡大 監査プロセスへの統合の検討 子会社の人権DD体制の実施
3. 人権リスクの特定・評価・軽減・予防・是正 グループ各社の人権リスクおよびリスク対応状況の評価、改善 グループの重要な人権課題への対応 情報開示 情報開示(義務)対応	重大な人権リスクに対する対応策の検討・改善計画案の策定 子会社の人権DD体制の検討 グループの14の重要な人権課題への対応（「顕著な人権課題」を特定次第移行） 取り組みについてウェブサイトや各種レポートで情報開示 情報開示（義務）についての情報収集と適切な対応	重大な人権リスクに対する改善計画案の実施 子会社の人権DD体制の実施 グループの14の重要な人権課題への対応（「顕著な人権課題」を特定次第移行） 取り組みについてウェブサイトや各種レポートで情報開示 情報開示（義務）についての情報収集と適切な対応	高リスク領域のモニタリング・フォローアップ 必要に応じて評価対象範囲を拡大 監査プロセスへの統合の検討 子会社の人権DD体制の実施
4. グループ内および取引先の通報制度の構築 グループ内 グループ外	コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）と国内各社における運用状況のモニタリング、利用性と信頼度向上のための評価・改善 内部通報制度が未整備の海外事業所での整備方法の検討	内部通報制度が未整備の海外事業所での整備・一部導入 取引先向け通報制度の構築検討	内部通報制度の海外事業所での拡大、利用対象者への周知・利用性向上 取引先向け通報制度の構築 取引先向け通報周知・利用性向上の推進

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 広告活動における人権への配慮

倫理的・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。

また、「広報・広告・販促資料 制作時のポイント」という社内ガイドラインを策定し、資料制作の担当者に対して研修等を行なうながら、周知・徹底を図っています。この社内ガイドラインには「ヤクルトグループ広告方針」に則った取り組みを実践するためのポイントとして、「法令遵守・倫理的行動」「科学的根拠に基づく正しい情報の発信」「子どもの権利への配慮」「事前の校閲・審査」を挙げ、これらにかかわる人権への配慮についても記載しています。

・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りする不適切な広告やコミュニケーションは行いません。

また、子どもの健康的で規則正しい食生活やライフスタイルを推奨し、実現するために、それらに関連する公的な指針などに反する表現をしないように配慮しています。

その他、子どもを起用した広告を制作する際は、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.102 顧客満足 ▶ 誠実で責任ある広告宣伝活動

WEB ヤクルトグループ広告方針

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_advertising_policy.pdf

● 従事者の意識向上のために

・人権教育

人権に関する教育は隨時実施しており、例えば、新入社員には入社時に「人権問題」と題した研修を実施し、階層別教育内でも、当社の人権尊重の考え方に対する理解を促進する内容の研修を実施しています。研修では、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。

人権啓発研修

年度	2019	2020	2021	2022	2023
人権啓発研修(入社時研修)	1回117人	1回90人	1回72人	1回68人	1回89人
階層別研修	—	—	—	7回200人	10回227人
人権啓発研修(新任管理職向けダイバーシティ研修)	3回70人	1回30人	1回34人*	—	—

* 2021年度は新任ライン課長研修にて実施

・ビジネスと人権啓発月間の実施

ヤクルトグループは、日本を含む世界40の国と地域でグローバルに事業展開しており、バリューチェーンのすべての人々の人権を尊重し、誰もが幸せを追求できる社会を構築することが大切であると考えています。人権尊重の取り組みをグループ全体で推進していくためには、従事者一人ひとりの理解浸透に努めなくてはなりません。

そこで、世界人権デー(12月10日)のある12月を『ビジネスと人権』啓発月間に設定し、ヤクルトグループ全従業員を対象として啓発活動を実施しました。

2023年度は、人権尊重の取り組みの必要性の理解と、自身の業務の中で人権尊重に取り組む意識醸成を目的とし、動画視聴とアンケートの実施を行いました。また、アンケートの回答人数に応じて一人100円換算し、日本ユニセフ協会への寄付も行いました。参加者は18,802人、寄付額は1,880,200円でした。

担当者コメント



インドネシアヤクルト
人事総務法務部
スーパーバイザー

Dyah Ariningsih
(ディア・アリニンギシ)

私たち、人権啓発月間における人権方針ガイドラインの理解促進のため、インドネシア語版の研修動画の視聴と視聴後のアンケートへの回答を社内で呼びかけました。インドネシアヤクルトでは、全国112の支店に約6,500人の社員がいます。まずは全社員へスマートに案内することが重要でした。人事部から各部門のマネージャーを通じて拠点のスーパーバイザーへ案内し、日々の朝礼等で社員へ周知し、参加するよう協力をお願いしました。その結果4,138人という多くの社員が参加しました。こうした結果につながる働きかけができる大変うれしく思います。

今回の研修動画は、各部署の業務における人権について具体的に紹介されており、非常に理解しやすい内容でした。また、人権を考える際に、現在インドネシアヤクルトで掲げているスローガン「ハートワークカンパニー」(相手を想って行動できる会社)に通じることが大変多いことに気づきました。これからもハートワークを心掛け、地域の皆さまの健康に貢献していきます。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 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、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.114 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.114 「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.66 サプライチェーンマネジメント ▶ 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。2023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。

● 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んでいます。

・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加え、階層別研修においても、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 賃貸か持ち家か
住所	住所	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?」
「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 (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?」
仕事に関係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、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?」	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 「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

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

・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。

● 児童労働防止に向けた取り組み(台湾ヤクルト、インドヤクルト、ミャンマーやクルト)

ヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、児童労働防止に取り組んでいます。台湾の労働基準法では16歳未満の雇用が禁止されており、台湾ヤクルトも同法を遵守しています。また、インドヤクルトでは、同国の労働法に基づき、年齢を確認して18歳未満を雇用しないようにしています。

同じくミャンマーやクルトでも、同国の法令に則り、ミャンマーの国民証(NRC)で年齢を確認し、18歳未満を雇用しないようにしています。

● 各国・地域の人権デュー・ディリジェンス法制化への対応

・英国現代奴隸法への対応(イギリスヤクルト)

イギリスヤクルトでは2015年に制定された英国現代奴隸法の遵守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、現代奴隸法に関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。

・豪州現代奴隸法(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隸法は、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、同法の対象外ですが、その趣旨に賛同し、2022年11月に第三者による現代奴隸リスクの特定および評価レポートの作成を実施しました。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、人身売買および奴隸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、同法の対象外ですが、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。

救済へのアクセス

● 内部向け窓口

・内部通報制度

ハラスマント等を含む、業務上の法令違反行為および社内規程違反行為等を早期に発見して是正を図るため、内部通報制度として「ヤクルト・コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。当制度は当社および子会社・関連団体に加え、2022年度からは子会社以外の販売会社も当制度を利用できるよう対象範囲を広げ、対象会社の役員・社員(退任・退職後1年を経過しない者を含む)から通報・相談等を受け付けています。その運用にあたっては、通報情報の秘匿や通報者への不利益な取り扱いの禁止など、通報者の保護を図っています。また、一部の海外事業所では、社内だけでなく取引先やお客様からも通報を受け付けています。

関連情報 P.114 内部通報制度

・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、ハラスマ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。

関連情報 P.82 メンタルヘルス対策・相談窓口

● 外部向け窓口

ヤクルトグループは、すべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンの構築のために、グループ内のみならず、サプライヤーをはじめとした外部に対しても人権に関する苦情処理窓口の設置が必要であると認識しており、今後窓口の設置に向けて検討を進めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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/company/sustainability/social/product_safety/

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。台湾ヤクルト中壢工場では、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2021年2月にHACCPの認証および2021年3月にISO9001の認証を取得しました。

品質に関する認証取得状況

(取得拠点数: 2024年10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11工場)			11 ^{*1}					
国内販売会社(全101社)			1					
海外工場(全28か所)	17	9	8	3	8	8	2 ^{*2}	2

*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。これに伴い、本社乳製品工場、ボトリング会社全11工場および生産管理部を含む生産本部としてISO22000を認証取得しました。

*2 国内外工場での取得率5.1%

● 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・品質管理の国際規格
※ 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 [会社別の詳しい認証取得状況](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/product_safety/certification/)

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/product_safety/certification/

「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

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

しくみを運用し、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、2023年度についても引き続き、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14回開催、23社222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に沿った衛生管理」を遵守するために、衛生管理計画に定められ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

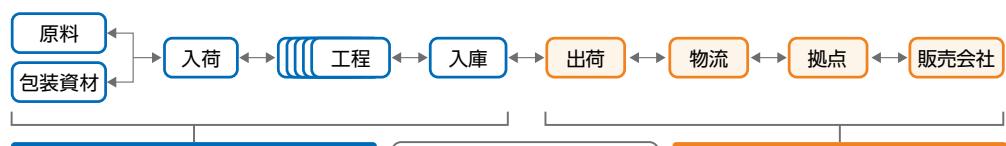
医薬品工場では、原材料入荷、製品製造、品質試験、製品保管等すべての過程において、安全かつ一定の品質を保つために、医薬品GMP(医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準)に従って生産を行っています。

化粧品は、「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香粧品香料協会(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。



追跡：トレースフォワード

遡及：トレースバック

※ 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

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 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)

中国ヤクルトグループの3工場(上海、天津、無錫)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、食品安全自主検査として工場での実地検査とオンラインでの検査を毎年1回ずつ実施しています。



食品安全自主検査の様子

● 物流等における温度管理(フィリピンヤクルト)

フィリピンヤクルトは、2022年10月にマニラ首都圏の直販部門の車両30台および地方代理店30社の主要冷蔵庫に温度管理装置を設置し、適切な温度で商品が管理されているか、遠隔でもモニタリングが可能な環境を整えています。

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。

● アレルギー情報を分かりやすく表示

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、お客様により分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8品目およびそれに準ずるもの20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。

WEB 商品情報・栄養成分・アレルギー表示

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

アレルギー物質の記載例



より栄養価の高い食品へのアクセス

先進国および中進国においては、ライフスタイルの変化により肥満、糖尿病、メタボリック症候群が深刻化しており、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伴い、健康寿命延長のための高齢者のフレイル^{※1}予防や高齢に伴う小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で」の考えに基づき、製品(飲料・食品)開発を行い、より栄養価の高い食品へのアクセス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分かってきており、「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(ストレス緩和、睡眠の質向上)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で、多くの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」、お客様の摂取意向が高い5種の成分を強化した「ヤクルトファイブ」や、1日分^{※2}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B1、B2、B6、C、葉酸)を1個で手軽においしく1食分^{※3}補給できる「きになる野菜1食分のマルチビタミン 赤ぶどう&トマト」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に基づく。

※3 栄養素等表示基準値の3分の1相当量。

関連情報 P.54 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)

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

顧客満足

お客さま相談センターの役割としくみ

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、丁寧に分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

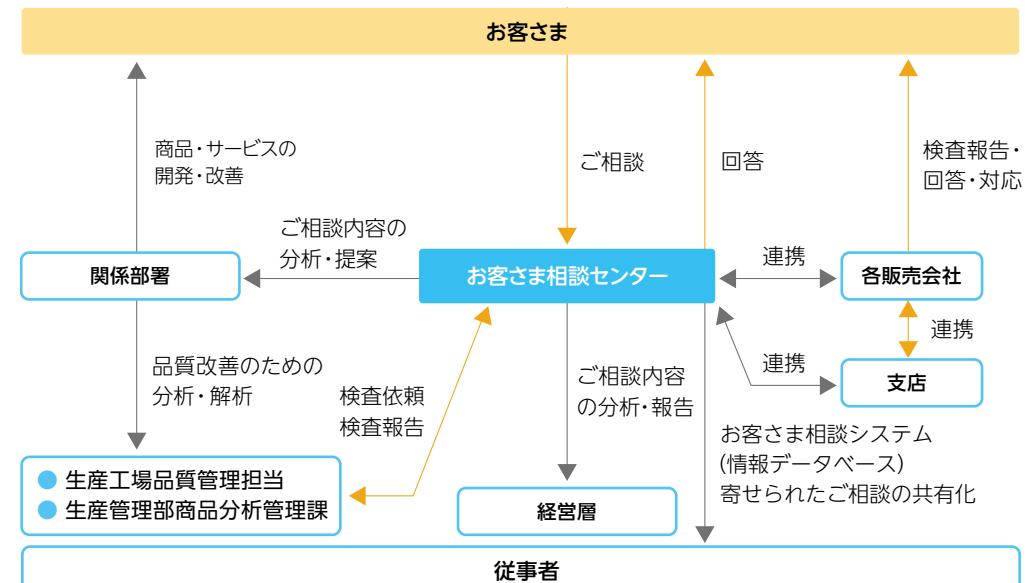
当社ではお客さまからのご相談を、お問い合わせ、お申し込み、お申し出、中止・休飲、変更、ご提案・その他に分類しています。

2023年度にお客さま相談センターにいただいたご相談は23,954件でした。

ご相談件数と内訳の推移(件数)

内訳	2019	2020	2021	2022	2023
お問い合わせ	27,886	24,930	24,533	27,677	18,058
お申し込み	2,215	2,184	1,957	2,858	1,021
お申し出	4,107	3,776	3,339	4,700	2,754
中止・休飲	1,112	858	734	622	395
変更	294	263	250	155	77
ご提案・その他	1,871	1,935	1,825	1,772	1,199
合計	37,485	33,946	32,638	37,784	23,954

お客さま対応の流れ



お客様相談センター フリーダイヤル **0120-11-8960** 10:00～16:00
 携帯電話からは ナビダイヤル **0570-00-8960** (有料)

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4月からTikTokの公式アカウントを新規に開設、すでに開設していたFacebook、Instagram、YouTubeアカウントとあわせて、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、「栄養」「健康的な食事」「運動」をテーマにした健康増進情報を定期的に配信しています。2024年5月時点でのフォロワー数は、Facebookが46,943人、Instagramが88,453人、YouTubeが10,185人、TikTokが85,580人です。

その他、台湾、香港、タイ、フィリピン、シンガポール、インドネシア、マレーシア、ベトナム、インド、中東、広州、メキシコ、オランダ、イギリス、ドイツ、イタリアにおいても、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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

お客さまの声を商品の改善に生かした例

● ストローの取り出し方、分別方法の表示を分かりやすく変更(日本)

お客さまから、「ストロー付きの商品について「ストローを袋から取り出し方法が分かりにくい」「ストロー袋の分別方法が分かりにくい」等のご意見をいただいたため、ストロー袋と容器の表示内容を見直しました。

袋は「押し出す」という矢印と「とがった部分を口にしないでください。」のみのシンプルな記載で見やすくなりました。

また、ストローを取り出す前に袋ごと外してしまうケースが多く見受けられたため、容器の表示を「ストロー袋を外し処分してください。」と変更し、処分時のストロー袋の分別を促す文言であることをより分かりやすくしました。



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年度から利便性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。

新たな顧客層との接点を拡大するとともに、既存会員の深耕を図り、2024年3月時点の購入会員数は約23.5万人となっています。

※一部商品については供給不足のため、新規の受け付けを中止しています(2024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・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、2020年3月上旬から、新型コロナウイルスの感染拡大予防のため、全国で工場見学を休止していましたが、2023年5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」になったため、一部の工場で対象者を絞り見学を再開し、2024年4月からは全面再開しています。

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に中止とされています。

中央研究所においても、代田記念館(P.9)を一般公開しています。2020年度から2023年度までは新型コロナウイルスの感染拡大防止のために見学を中止していましたが、2024年4月から再開しました。

● オンラインツールの活用

・湘南化粧品工場

コロナ禍での対応として従事者向けオンライン工場見学を実施し、大変好評だったため2023年度も継続しています。化粧品工場は全国で1か所しかないので、今後も全国の販売会社と連携して、遠方のお客さまにオンライン工場見学を発信できるように、生産ラインの中継、商品の体感などを盛り込んだプログラムを実施していきます。

・国内乳製品工場

2021年5月からコロナ禍への対応としてオンライン工場見学を実施しています。オンライン工場見学は、販売会社を窓口とし、小学生やお年寄りを中心に実施しています。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。

なお、2023年度の見学者数は22,020人でした。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● オンライン工場見学(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月からオンライン工場見学を開始し、実際に来場できない方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。2023年度は、再開された通常の工場見学参加者が27,733人、オンライン工場見学の参加者が13,627人でした。

その他、香港、韓国、フィリピン、シンガポール、インドネシア、オーストラリア、ベトナム、インド、中国、ブラジル、メキシコ、オランダでもオンライン工場見学を実施しています。



各学校とオンラインで結ぶ(マレーシア)

● ウェブサイトの多言語対応(オーストラリアヤクルト)

オーストラリアヤクルトでは、多様な民族が暮らしていることを背景に、言葉の壁を越えてお客さまとのコミュニケーションを拡大するため、同社のウェブサイトを英語・中国語・ベトナム語の3言語で閲覧できるよう設定しています。また、お客さまからの声をより届きやすくするため、モバイル端末からのアクセス増加に対応できるようにリニューアルしました。

● 健康・科学情報誌『ヘルシスト』

「生命科学」「先端研究」など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、一般の方にも分かりやすくお伝えすることを目的とした健康・科学情報誌です(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ことのなかった層にも興味を持つ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などを活用し、継続的な研修や情報共有を図っています。

2023年度は年3回のマナー強化期間を設けました。あいさつや言葉づかい、身だしなみなどのマナーや、お客さまや仲間と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
(ヤクルト北陸 金沢南サービスセンター)

● 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」等に関するマニュアル・DVD等により、個別に学習できる環境も整え、隨時活用しています。



ルート担当者研修会(水戸ヤクルト販売株式会社)

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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/company/sustainability/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、健康増進法、食品表示法、薬機法等の関連法令を遵守し、お客さまに誤解を与えることなく、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外部審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。

● 倫理的で責任ある広告・マーケティングのためのガイドラインおよび社内審査

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。倫理的・責任あるマーケティングを確実に推進していくため、「広報・広告・販促資料 制作時のポイント」という社内ガイドラインを策定し、資料制作の担当者に対して研修等を行なながら、周知・徹底を図っています。当ガイドラインは、関連法令、社会動向、人権に関する国際規範などを踏まえ、資料制作時の注意事項や間違いややすいポイントを項目ごとにまとめており、年1回以上の頻度で改訂しています。

また、倫理的・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、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」ならびに「ヤクルトグループ広告方針」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などのまぎらわしい表示などにならないかをポイントに審査しています。

2023年度は1,051件の校閲・事前審査を実施、問題発生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 <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://jaohfa.com/wp/wp-content/uploads/news/>

「機能性表示食品」適正広告自主基準第2版新旧比較表230605.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/display/2/>

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」に伴い「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。

あわせて、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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

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、お客さまの氏名や生年月日、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/>

● 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、お客さま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手引書等を通じてルールを徹底しています。業務上知り得た情報は漏えい・紛失しないよう、注意喚起しています。

● GDPRへの対応

2023年、ヨーロッパヤクルトは各国のウェブサイトのGDPR*遵守プロセスを全体的に見直しました。この取り組みの一環として、米国から欧州へのデータ移行を完了させました。

欧州委員会が2023年に、EUから米国に移転された個人データについて米国が適切に保護しているとする「十分性」を認定したことを受け、ヨーロッパヤクルトは地理的近接性、効率性向上がもたらす付加価値を活用するため、CRMデータをEUに移行することを決定しました。

* 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。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

ガバナンス報告

本業を基本とした着実な事業展開に徹し、透明度の高い経営を推進しています。企業理念の実践のために、経営組織や意思決定の適正化をはじめ、内部統制機能の充実を重視した経営を実施していきます。

Contents

104	コーポレートガバナンス
111	リスクマネジメント
113	コンプライアンス

2023年度の法令遵守状況

2023年度は、独占禁止法・不正競争防止法・贈収賄等の、法令違反・自主規程違反はありませんでした。また、腐敗行為に関する摘発事例はなく、罰金・課徴金等の支払いは発生せず0円でした。重大なガバナンス関連の法令違反・自主規程違反もありませんでした。

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、3. 経営の透明化、5. 反社会的勢力への毅然とした対応)
- 腐敗防止方針
- 税務方針
- 危機管理規程
- 生産本部事業継続計画
- 原材料調達危機管理マニュアル
- 情報セキュリティ規程

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの充実に向けた取り組み

当社は、取締役の経営責任を明確にするため、2007年から取締役の任期を1年とし、また、取締役会のさらなる活性化を図るため、2011年から執行役員制度を導入するとともに、取締役の員数を削減しています。その他経営政策審議会、執行役員会をはじめ各種会議体を設置し、意思決定の迅速化を図っています。加えて、取締役会の諮問機関として、取締役の指名・報酬等について審議する「指名・報酬諮問委員会」および環境・社会課題等の解決に向けたサステナビリティに関する基本戦略、対策・対応について審議する「サステナビリティ諮問委員会」を設置しています。

ガバナンス体制

2011年6月22日から執行役員制度を導入し、取締役会の意思決定機能および監督機能の強化ならびに業務執行責任の明確化を図り、それぞれの機能の効率性を高めています。さらに、経営活動を有効に推進し、意思決定の迅速化を図るための会議体として、代表取締役、本部長および常勤監査役等で構成する「経営政策審議会」や、執行役員および常勤監査役で構成する「執行役員会」を設置しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

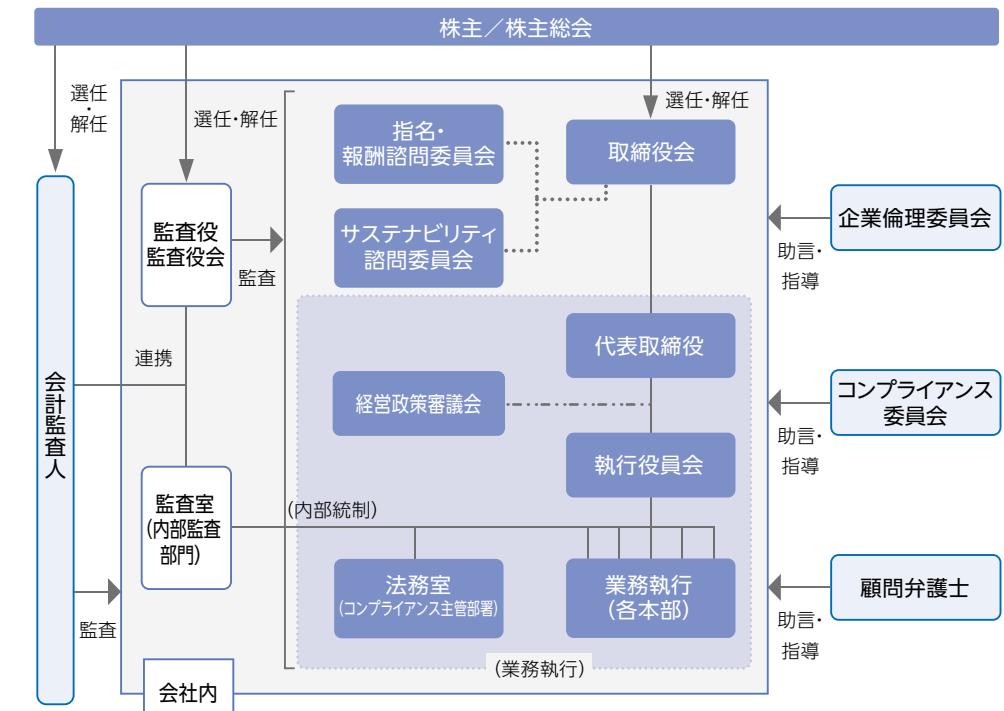
116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

コーポレートガバナンス体制



組織形態

年度	2020	2021	2022	2023	2024
組織形態	監査役会設置会社	監査役会設置会社	監査役会設置会社	監査役会設置会社	監査役会設置会社
取締役	15人	15人	15人	15人	15人
うち社外取締役	5人	6人	5人	6人	6人
うち独立役員	3人	5人	5人	6人	6人
うち女性取締役	1人	2人	2人	2人	2人
取締役任期	1年	1年	1年	1年	1年
取締役会議長	社長	社長	社長	社長	社長
監査役	5人	5人	5人	5人	5人
うち社外監査役	3人	3人	3人	3人	3人
うち独立役員	2人	2人	2人	2人	3人
うち女性監査役	1人	1人	1人	1人	2人
監査役任期	4年	4年	4年	4年	4年

※ 2024年6月末現在

各組織体の開催状況

年度	2019	2020	2021	2022	2023
取締役会	7回	8回	8回	9回	10回
社内取締役の取締役会出席率	100%	98%	100%	100%	100%
社外取締役の取締役会出席率	97%	100%	98%	98% ^{※2}	98% ^{※4}
監査役会	7回	8回	8回	9回	10回
常勤監査役の監査役会出席率	100%	100%	100%	94% ^{※3}	100%
社外監査役の監査役会出席率	100%	100%	100%	100%	97% ^{※5}
コンプライアンス委員会	2回	2回	2回	2回	2回
企業倫理委員会	1回	1回	1回	1回	2回
CSR推進委員会	2回	2回	3回	3回	4回
プラスチック容器対策委員会 ^{※1}	2回	2回	2回	2回	5回

※1 2022年度までの名称は「プラスチック資源循環推進委員会」

※2 やむを得ない事由により社外取締役1名が1回取締役会を欠席

※3 やむを得ない事由により常勤監査役1名が1回監査役会を欠席

※4 やむを得ない事由により社外取締役1名が1回取締役会を欠席

※5 やむを得ない事由により社外監査役1名が1回監査役会を欠席

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告**104 コーポレートガバナンス**

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

取締役会

取締役会は15人（うち社外取締役は女性取締役2人を含む6人）、監査役会は5人（うち社外監査役は女性監査役2人を含む3人）で構成されています*。

取締役会では、法令および当社「取締役会規程」で定める事項について決議し、または報告を受けるとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。また、取締役および監査役に対しては毎年アンケートを実施し、取締役会全体の実効性評価を行っています。さらに、社外役員を中心に特定テーマに関する情報提供と協議を行う場を設ける等、取締役会において活発な議論や十分な検討ができる体制を整えています。

* 2024年6月現在

● 取締役会の付議事項

2023年度においては、各事業の業務執行状況および収益予測、国内乳製品の増産計画、サステナビリティに関する課題への取り組み、政策保有株式の状況等のほか、取締役会の諮問機関である「指名・報酬諮問委員会」の答申を受けて、取締役候補者および執行役員の選任ならびに役員報酬制度の改定について審議を行いました。

監査の状況**● 監査役監査**

監査役監査は、監査役5名で構成される監査役会で定めた監査の方針・計画・業務の分担等に従って、取締役会その他重要会議に出席するほか取締役・執行役員等から業務の報告を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧しています。会計監査人からは、四半期ごとに監査状況の報告を受け、意見交換を行うとともに、必要に応じて随時、協議の場を設けるなど、密接な連携を図っています。さらに、会社の業務に精通し、監査役の職務を適切に補助できる監査役専従スタッフを2名配置し、監査役監査を支える体制を確保しています。

● 内部監査

社長直属の組織として監査室を設置し、現在、監査室長以下、総勢12人体制で、COSO*のフレームワーク等を参考しながら社内各部署・関係会社の業務全体にわたる内部監査（会計および業務監査ならびに内部統制監査）をリスクベースの観点から実施し、業務の改善に向けて具体的なアドバイスやフォローを行っています。

なお、海外事業所についても、国内と同様に年度ごとに対象会社を選別のうえ、内部監査を実施しています。

また、監査室が実施した内部監査結果については、取締役会ならびに監査役および監査役会に対しても定期的に報告しています。

*COSO : Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission(トレッドウェイ委員会支援組織委員会)

● 外部監査

有限責任監査法人トーマツから会計監査等法令の規定に基づいた監査を受けています。

監査役会における報告内訳

年度	2019	2020	2021	2022	2023
監査役監査	7回	8回	8回	9回	10回
内部監査	7回	8回	8回	9回	10回
会計監査	4回	4回	4回	4回	4回

取締役の選任に関する考え方

取締役の選任にあたっては、豊富な知識・経験とグループ経営に関する深い知見を有しており、取締役にふさわしい能力、人格・識見を備えた者であることを基準としています。また、取締役会の構成においては、多様性を有し、闊達な議論がなされる構成とすべく内部昇格のみならず、ヤクルトグループである販売会社の経営者および各界の有識者の中から、適材適所の観点をもとに決定しています。

なお、取締役の指名・報酬等に係る事項については、取締役会の諮問機関であり委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬諮問委員会」の答申を踏まえ、取締役会で決議しています。

スキル・マトリックス

	取締役の有する知識や経験等							
	会社経営・事業運営	ESG・サステナビリティ	財務・会計	法務・リスクマネジメント	マーケティング・営業	グローバル	研究開発・製造・品質管理	人事・人材開発
成田 裕	●	●				●		●
平野 宏一	●					●		●
柳良 昌利	●	●			●			
星子 秀章	●				●			
島田 淳一	●				●	●		
戸部 直子		●		●				
新保 克芳		●	●	●				
永沢 裕美子	●	●	●					
阿久津 智					●	●		
マジュー・デイギバー		●		●		●		
内藤 学	●				●			
鈴木 康之	●							
渡辺 秀一	●		●					
川畑 裕之	●	●		●				
福澤 俊彦	●		●					

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

社外取締役・社外監査役のサポート

1. 社外取締役のサポート体制

取締役会については総務部が事務局としての機能を果たしており、社外取締役も含めた全役員への情報伝達窓口となっています。

なお、取締役会資料については、事前に社外取締役に配布し、他の役員との意思疎通に支障のない体制をとっています。

2. 社外監査役のサポート体制

監査役会については監査役専従の2人のスタッフが事務局としての機能を果たしています。取締役会等、重要な会議の議案については、事前に監査役会を開催し、関連部署長から資料の提供や説明等の手段で情報を共有しています。各社外監査役への情報伝達体制については、常勤監査役が適宜、業務報告を行い、重要な会議資料や決裁資料および監査関係資料等を提供しています。

経営政策審議会

意思決定の迅速化を図るための会議体として、代表取締役社長、本部長7人および常勤監査役1人等で構成する「経営政策審議会」を設置し、原則として毎週開催しています。経営政策審議会では、経営の方針および諸方策ならびに業務の運営について審議し、または報告を受けています。

取締役会の実効性評価

取締役および監査役に対しアンケートを実施し、取締役会の構成や運営方法(付議事案、開催頻度等)、社外役員への情報提供、外部への情報開示、自由記述等のアンケート項目による分析・評価を行い、これらの結果を取締役会にすべて報告しています。2023年度についても、取締役会は適切に機能しており、実効性はおおむね確保されていると評価しました。

また、取締役会の分析・評価結果および審議内容等から取締役会のさらなる活性化を課題と認識し、取締役会の回数増加や社外役員への情報提供等をとおして、実効性の向上に努めてまいりました。

当社は、今後も継続的に取締役会の実効性の向上に取り組んでまいります。

役員報酬

当社の報酬体系については、当社事業の原点である「代田イズム」の実現に加えて、経営者がより業績に責任を持ち、株主の皆さまとの一層の価値共有を進める報酬制度とするため、以下の内容で構成します。

<固定報酬、業績連動報酬(短期インセンティブ(金銭))、株式報酬(長期インセンティブ(株式))>

1. 対象者

(1) 固定報酬

取締役全員

(2) 業績連動報酬

当該事業年度末に在籍する取締役(社外取締役および非常勤取締役を除く)

(3) 株式報酬

支給時に在籍する取締役(社外取締役および非常勤取締役を除く)

2. 各報酬の算定方法の決定方針

(1) 固定報酬

限度額の範囲内のものと、個々の取締役の職責、当該年度の業績、従事者の給与水準や社会情勢などの内外環境を総合的に勘案し決定することを基本方針とします。

(2) 業績連動報酬

業績連動報酬の算定指標として、業績を計るうえで最も適した「連結営業利益」に加え、当社事業の原点である「代田イズム」の実現度合いのバロメーターとなる「連結乳本数」を使用するものとします。また、業績連動部分は0%~150%の範囲内で変動するものとして設定します。

具体的には、上記2つの算定指標のそれぞれの前年比に応じて報酬支給係数を設定し、個々の取締役の職責に応じて決定される業績連動報酬基準額と当該係数を用いて業績連動報酬額を算出します。

なお、業績連動報酬額は、連結営業利益の前年比が70%を下回った場合は、支給しないものとします。

(3) 株式報酬

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、対象取締役に対し、職責等に応じて譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給します。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

対象取締役は、原則として毎事業年度、当社の取締役会決議に基づき支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として当社に給付し、当社の普通株式について発行または処分を受けるものとします。譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役を退任する日までとします。譲渡制限付株式報酬として発行または処分される当社の普通株式の1株当たりの払込金額は、取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、対象取締役に特に有利とならない範囲で取締役会において決定します。

なお、当社は、譲渡制限期間中に、譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、法令違反その他の当社取締役会が定める事由に該当する場合に、当該株式の全部または一部を当然に無償で取得することができます。

3. 報酬の種類別の割合

適正なインセンティブとして機能するよう、以下の割合を基準として報酬を構成します。

(1)固定報酬 : (2)業績連動報酬 : (3)株式報酬 = 70 : 15 : 15 (%)

※社外取締役および非常勤取締役は、(1)固定報酬のみ

4. 報酬の支給時期または条件の決定に関する方針

(1)固定報酬 每月支給

(2)業績連動報酬 前年度の業績結果に対するインセンティブ報酬のため、算定期間となる事業年度終了後に一時金として支給

(3)株式報酬 今後の企業価値向上に対するインセンティブ報酬のため、株主総会における取締役選任後、取締役任期分を支給

※(1)固定報酬および(2)業績連動報酬の限度額は、2008年6月25日開催の第56回定時株主総会において定めた年額1,000百万円

※(3)株式報酬の限度額および限度株数は、2023年6月21日開催の第71回定時株主総会において定めた年額300百万円および15万株(当社は、2023年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。限度株数については、当該株式分割による調整後の株式数を記載しています。)

これらの方針および報酬の算定方法、個人別報酬等は、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「指名・報酬諮問委員会」で審議のうえ、取締役会で決議するものとします。ただし、(1)固定報酬および(2)業績連動報酬に関する個人別の報酬額については、取締役会の委任を受けて「指名・報酬諮問委員会」で決定するものとします。

報酬(金額)

年度	2019 ^{*1}	2020 ^{*2}	2021 ^{*3}	2022 ^{*4}	2023 ^{*5}
取締役報酬	17人614百万円 (うち社外取締役 5人50百万円)	15人603百万円 (うち社外取締役 5人55百万円)	18人642百万円 (うち社外取締役 7人66百万円)	17人806百万円 (うち社外取締役 7人69百万円)	19人765百万円 (うち社外取締役 6人79百万円)
監査役報酬	7人118百万円 (うち社外監査役 5人36百万円)	9人105百万円 (うち社外監査役 6人33百万円)	5人107百万円 (うち社外監査役 3人35百万円)	5人114百万円 (うち社外監査役 3人38百万円)	5人121百万円 (うち社外監査役 3人42百万円)

※1 第68期事業報告における取締役および監査役の報酬等の額

※2 第69期事業報告における取締役および監査役の報酬等の額

※3 第70期事業報告における取締役および監査役の報酬等の額

※4 第71期事業報告における取締役および監査役の報酬等の総額

※5 第72期事業報告における取締役および監査役の報酬等の総額

政策保有株式

当社は、株式の政策保有について、取引先や業務提携先および今後取引や業務提携が期待できる企業との間で、両社の事業におけるシナジーの享受・拡大に向けた協力関係をより強固なものとすることを目的に実施しています。保有適否の検証については、今後の取引や業務提携の可能性等を総合的に勘案し、当社に有益とならない政策保有株式については、縮減することとしています。また、取締役会において、個別の政策保有株式が資本コストや保有目的に照らした合理性を有するか否かを基準に、保有の適否を検証しています。

なお、政策保有株式に係る議決権の行使については、企業価値の向上に資するかどうか検討のうえ、決裁手続きを経て、賛否の行使を行っています。

グループガバナンスの取り組み

子会社については、原則として当社の役員や社員を、当該子会社の役員として派遣することによって業務の適正と効率的な執行の確保に努めています。また、子会社および関連会社に対して、事前の稟議承認や報告を求める事項等について「関係会社管理規程」および「海外事業所管理規程」の中で定めているほか、当社の内部監査部門(監査室)による監査も実施しています。さらに、中期経営計画において、グループ全体の目標値の設定や経営戦略を示すとともに、当社内に子会社の管理部署を設置して支援体制を敷くことや、子会社向けの研修等を実施することで、グループ全体の業務の適正を確保しているほか、「危機管理規程」において、グループ全体における突發的に発生する危機への対応を定めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告**104 コーポレートガバナンス**

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

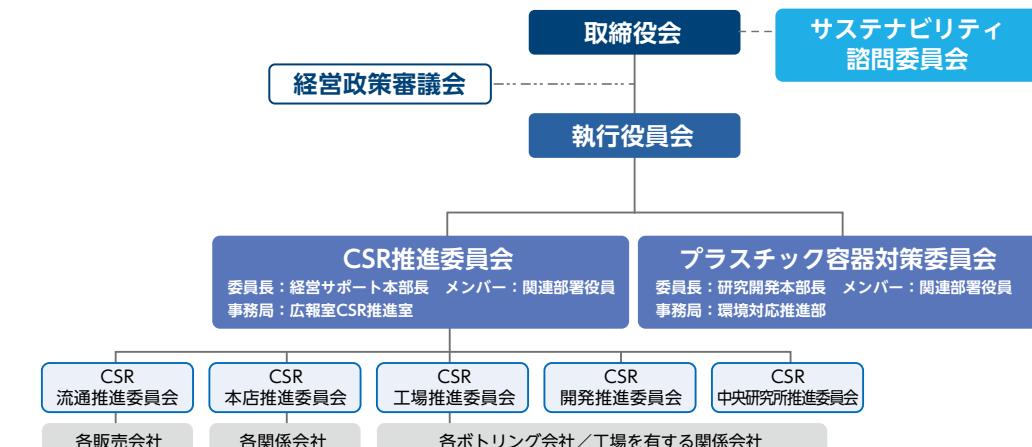
119 独立した第三者保証報告書

サステナビリティ・ガバナンス

当社は、ヤクルトグループの社会的責任および持続可能性という観点におけるさまざまな経営課題を審議する組織である、CSR推進委員会において、環境や社会課題の解決に向けた方針や行動計画を中心に議論し、取り組みを推進しています。CSR推進委員会の会議結果については社長に報告し、適宜指示を仰ぐこととしています。また、審議事項のうち、経営政策に関する重要事項については、経営政策審議会および執行役員会・取締役会に上程し、諮る手順としています。

このほか、プラスチック容器対策委員会において、世界のプラスチック規制や関連政策の動向、各部署における取り組みおよび検討の状況に関する情報共有ならびに討議を行っています。プラスチック容器対策委員会は、取締役である研究開発本部長を委員長とし、社内関連部署の役員により構成されています。

なお、2024年度から取締役会の諮問機関として「サステナビリティ諮問委員会」を設置しています。本委員会では、環境・社会課題などの解決に向けたサステナビリティに関する基本戦略、対策・対応状況等について審議し、取締役会に答申する役割を担います。

サステナビリティ・ガバナンス体制**● CSR推進委員会**

取締役である経営サポート本部長を委員長とするCSR推進委員会は、年4回程度開催し、気候変動問題を含むさまざまなサステナビリティに関する推進方針や、推進策の協議、進捗管理等を行っています。2023年度は、人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)の推進にかかる「顕著な人権課題の特定」のプロセスや、TCFD提言に基づく開示内容について協議しました。また、CSR行動計画の進捗状況や結果の確認、サステナブル調達推進における「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」の実施内容について審議しました。

なお、サステナビリティレポートの記載事項については、取締役であるCSR推進委員会の委員長が承認しています。

さらに、グループ全体で取り組むため、各部署の具体的な活動を行う専門的な5つの推進委員会を下部組織に設けて、サステナビリティ活動の推進を図っています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

CSR推進委員会の付議事項

開催日	付議事項
6月7日 (第1回)	<ul style="list-style-type: none"> (1)「サステナビリティレポート2023」記載事項について <ul style="list-style-type: none"> ①サステナビリティレポート2023について ②「CSR行動計画」2022年度活動(環境除く)結果 ③「環境アクション(2021-2024)」2022年度結果 (2)人権DDの進捗状況 <ul style="list-style-type: none"> ①人権DD行動計画・ロードマップの更新 (3)2023年度のCSR調達推進について <ul style="list-style-type: none"> ①取引先との面談 ②CDP Forestへの回答 <p>[その他報告事項]</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)温室効果ガス排出量の算定状況および廃棄物削減に向けた取り組みについて
9月5日 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> (1)人権DDの推進について <ul style="list-style-type: none"> ①顕著な人権課題の特定プロセス ②今後の進め方 (2)CSR調達の推進について <ul style="list-style-type: none"> ①サプライヤー向けCSR調達方針説明会の実施 (3)TCFD提言への対応について <ul style="list-style-type: none"> ①TCFD対応に向けた当社における検討状況 ②TCFD情報開示案 <p>[その他報告事項]</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)欧洲におけるサステナビリティ開示指令(CSRD)について (2)温室効果ガス排出量の算定状況について
10月18日 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> (1)TCFD提言への対応について <ul style="list-style-type: none"> ①TCFD情報開示案 ②今後のスケジュール [その他報告事項] (1)人権DDの推進について <ul style="list-style-type: none"> ①顕著な人権課題のリスクマップ(案)の進捗状況 ②今後のスケジュール
1月31日 (第4回)	<p>[議題]</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)2024年度CSR行動目標案について <ul style="list-style-type: none"> ①「CSR行動計画」2023年度実績見込み(環境除く) ②「CSR行動計画」2024年度目標(案)(環境除く) ③「環境アクション(2021-2024)」2023年度計画 進捗状況 (2)人権DDの推進について <ul style="list-style-type: none"> ①顕著な人権課題のリスクマップ(案) ②今後のスケジュール <p>[その他報告事項]</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)ヤクルトグループのスコープ3算定結果 (2)インターナルカーボンプライシングの実施状況 (3)2024年度CSR推進委員会スケジュール

経営層に対するサステナビリティ教育

取締役や執行役員等の経営層に対して、2002年度から「CSR経営セミナー」を開催しています。外部有識者からESGの最新情報を得ることでサステナビリティの観点や知見を経営に生かしています。

2023年度は株式会社日本政策投資銀行の竹ヶ原啓介氏をお招きし「サステナビリティリスクへの対応について」をテーマに講演いただき、役員・部署長等81人が出席しました。環境や社会のさまざまな課題に対して求められる対応や、人的資本をどのように財務パフォーマンスにつなげていくかについて、具体的なアドバイスをいただきました。今後、当社グループがサステナビリティのリスク・機会への対応を進めていくにあたり、大変貴重な機会となりました。

CSR経営セミナーのテーマ

年度	テーマ
2016	アジアにおけるCSRのトレンドと日本企業の注意点
2017	CSRの基本から最新動向
2018	ESG(特に気候変動)に関する最新トレンド
2019	ESGと企業経営戦略
2020	責任ある投資から考える企業のESG戦略
2021	ビジネスと人権
2022	TCFD提言の具体的な取り組み
2023	サステナビリティリスクの対応について

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

● 危機管理委員会

組織横断的リスク状況の監視および危機的事項の内容に応じて担当の取締役を委員長とする「危機管理委員会」を設置し、メンバーである業務執行取締役とともに、リスク顕在化の未然防止に取り組んでいます。

● リスクの特定

リスクの特定については経営レベルがその内容を掌握し、諸々のリスクを各種会議(重要事項は取締役や監査役から構成される経営政策審議会および取締役会)において適宜議論をしながら整理し、有価証券報告書にて、株主をはじめとするステークホルダーに情報開示しています。

現在は環境問題への対応、災害、ブランド毀損、知的財産権、訴訟、法令遵守、合併・買収、為替、情報システム、経営戦略による影響、感染症の流行、海洋プラスチックごみ問題、ヤクルト類への依存および競争環境等に関する19のリスクを特定しています。

● リスクの範囲

リスク評価の範囲は、ヤクルトの直接操業における範囲にとどまらず、原材料、資材のサプライヤーや、消費者といったバリューチェーンの上流、下流も広範囲に含めています。組織横断的リスク状況の監視および全社的対応は総務部門が中心となって行い、各部門にかかる業務に付随するリスク管理は、当該部門が行うこととしています。また、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社におけるコンプライアンスの推進・徹底を図るため、毎年、コンプライアンス担当者会議を開催し、推進活動に有用な情報の提供と共有を行っています。

● 新規取引先事前調査

新規に取引を開始する相手先について、反社会的勢力との関係性の有無、コンプライアンス上の懸念の有無等を取引開始前に確認する制度を2003年から運用しており、制度の運用状況、実施結果については、企業倫理委員会で報告を行い各委員から評価や提言を受けています。2024年度には、取引開始後におけるコンプライアンスチェックを実施する予定です。これにより、さらなる企業倫理の徹底を図ります。

危機管理規程

安全の確保と人命の尊重を最優先することを基本的な考え方として「危機管理規程」を策定しています。また、地震／感染症／商品回収等、個別の事態に応じたマニュアルを策定しています。マニュアルは事業内容の変化や拡大、事務所の移転に伴い、適宜見直しを図っていきます。

● 安否確認システム

災害発生時の従業員の安否確認を効率的に行える「安否確認システム」を導入しています。全従業員に向け年1回の訓練を行い、操作方法の習熟や意識の向上に努めています。

安否確認システム訓練参加率

年度	2019	2020	2021	2022	2023
安否確認システムの訓練参加率(メール回答率)	98.7%	98.9%	99.1%	99.1%	99.8%

● 巨大地震発生時の対応

巨大地震への備えとしては、全従業員に個人用防災用品を配付し、3日分の非常用食糧と飲料水を準備しています。本社乳製品工場とボトリング会社では地震発生時、従業員が地震への身構えや速やかな対応がとれるよう緊急地震速報受信機※を設置しています。

※ 不特定多数向け（TV・ラジオ・携帯電話等）に発信する警報に比べ、該当エリアに対し発信される「予報」といわれる情報をより早く正確に受信する機器

事業継続計画(BCP)

● 「種菌」の維持

中央研究所では、有事での所員の人命・安全確保を最優先にすると同時に、当社乳製品生産の核となる「種菌」の維持ができるよう、非常時の電源確保システムや国内外での分散保管体制を構築しています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

● 調達

当社乳製品用原材料の確保については、有事における迅速かつ適切な対応方法を定めた「原材料調達危機管理マニュアル」を策定し、運用しています。

具体的には、取引先緊急連絡網、取引先工場台帳および原材料輸送ルート図等のメンテナンスを定期的に行い、風水災害および地震災害等発生時における危機管理行動計画を策定しました。有事の際には、こちらのマニュアルに基づいて、適宜対応しています。

また、当社原材料倉庫の津波浸水想定エリアから浸水想定外エリアへの移管、新規外部倉庫の設置等、原材料調達におけるリスクを分散することで、安定供給に努めています。

● 生産

生産本部では、「生産本部事業継続計画(BCP)」を策定し運用しています。これは、内閣府「事業継続ガイドライン」に則り、自然災害や事業活動に直接かつ急激に悪影響を及ぼす事態、危機的な発生事象に直面した際に、中核事業である乳製品の生産を継続するための方針や事前対策、有事における連携・対応、地域社会への貢献等を定めたものです。

● 医薬品の安定供給

医薬品事業では、製商品の在庫を2か月以上確保するとともに、医薬品配送センターを東日本エリア、西日本エリアの計2か所に設置し、リスク分散することで安定供給に努めています。

● 物流

物流部門では、各物流拠点に庫内作業を可能にするための非常用照明や事務所機能を維持するための非常用バッテリーを配備し、停電などのトラブルに備えています。

また、受発注・在庫・出荷データ等の情報資産の一部をクラウド・データセンターへ移行しています。これにより、災害等によるシステムダウンのリスク軽減や、ハードウエア障害の対応時間短縮が可能になります。

ほかにも、物流拠点をバランスよく統廃合・分散することで、安定供給に努めています。

● 情報セキュリティ

情報セキュリティにおける脅威から情報資産を守るため、「情報セキュリティ規程」にて対策の方針を明確にしています。具体的には、専用機器やソフトウェア、各種技術を駆使し、各システムへのアクセス制御や不正アクセスの検知、情報漏えい等の予防を図っています。また、万が一情報資産が侵害された場合の対応策を強化するとともに、インシデント対応チーム(CSIRT)が関連部署と協議し速やかに対策を講じられる体制を構築しています。

各国・地域における取り組み

● バックアップサービス等の活用(海外)

広州では主要なシステム(OA、人事、営業)は、外部業者にバックアップサービスを委託することで、災害時の事業継続に備えています。バックアップのサーバーは第一工場と第二工場内に設置されていましたが、同じ地域で災害が発生するリスクを考慮し、2022年度にサーバーのクラウド化を実現しました。

中東でも社内情報漏えいのリスク回避やデータの適切な保持のために、外部からのアクセスについてファイヤーウォール機能を付加、社内サーバーの維持のためにバックアップサーバーの保有と停電等の不測の事態を想定しインバーターを設置しています。

また、インドネシアやヨーロッパヤクルトグループでは外部のクラウドバックアップサービスに委託し、災害等の緊急時でも事業が継続できるように備えています。

● サイバーセキュリティ対策研修の実施(フィリピンヤクルト)

フィリピンヤクルトでは、2023年8月、各部門長を対象にサイバーセキュリティ対策研修を実施し、近年多発しているサイバーアクションに対する警鐘や被害を防ぐための自身の行動について、啓発しました。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

● コンプライアンス委員会

2000年に、社外の有識者を委員とする「コンプライアンス委員会」を設置しました。この委員会は、当社役員を交え、各部署におけるコンプライアンス推進状況等をテーマに定期的に開催しており、委員からは、コンプライアンスの観点から、企業活動全般に関する幅広い意見や提言をいただくとともに、各回のテーマに即して具体的な助言をいただいている。

2023年度は、9月に経理・財務の状況と中期経営計画定量目標の進捗状況をテーマに、2月にはコンプライアンス推進施策の状況をテーマに当委員会を開催しました。

● 企業倫理委員会

2002年に、社外の有識者を主たる委員とする「企業倫理委員会」を設置しました。この委員会は、当社の企業倫理活動(反社会的勢力の排除)の実施状況のチェックを目的として定期的に開催しており、委員による確認をいただくことで健全経営の確保を図っています。2023年度は、5月、12月に当委員会を開催しました。

● コンプライアンス推進チーム／コンプライアンス担当者

コンプライアンスにかかる取り組み事項の推進窓口として、法務室・総務部・人事部・監査室の4部署で構成する「コンプライアンス推進チーム」を設置しています。また、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社において、その業務・行為が、法令・社内規程等を遵守して行われているかを確認する等、コンプライアンスを推進する役割を担う「コンプライアンス担当者」を設置し、個別の案件について関係部署・事業所と連携して必要な対応を行っています。

また、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社におけるコンプライアンスの推進・徹底を図るために、毎年、コンプライアンス担当者会議を開催し、推進活動に有用な情報の提供と共有を行っています。

腐敗防止の取り組み

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。当方針および「ヤクルト倫理綱領・行動規準」に関連する内部規程を遵守します。

ヤクルトグループ腐敗防止方針

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(以下関係法令等という)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」に基づき定める本方針およびこれに関連する内部規程を遵守します。ヤクルトグループ腐敗防止方針は以下の項目について記載しています。

1. 目的
2. 腐敗行為の禁止
3. 記録の作成および保管
4. 体制の確立
5. 違反行為への対応

策定: 2021年3月30日

ヤクルトグループ腐敗防止方針全文は以下URLからご確認ください。

WEB

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_anti-corruption_policy.pdf

贈賄防止規程

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」において、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、または提供することを禁じており、本社および海外各事業所ではそれぞれに「贈賄防止規程」を策定し、それを遵守した企業活動を行っています。

「贈賄防止規程」では、社員が営業上の不正の利益を得る目的で公務員等へ便益を提供することを禁止し、また、公務員等に対して適法な範囲での便益の提供等を行う際には社内承認手続きを徹底すること、社員が当規程に定める内容に違反した場合就業規則等に従って厳正に処分すること等を明確に定めています。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

内部通報制度

国内では、業務上の法令違反行為および社内規程違反行為等を早期に発見して是正を図るために、2006年から内部通報制度として「ヤクルト・コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

当制度は当社および子会社、関連団体に加え、2022年度からは子会社以外の販売会社も当制度を利用できるよう対象範囲を変更しており、対象会社の役員・社員(退任・退職後1年を経過しない者を含む)から通報・相談等を受け付けています。

また、その運用にあたっては、社内と社外(顧問弁護士事務所)に通報窓口を設けるとともに、「内部通報規程」により、通報情報の秘匿と通報者への不利益な取り扱いの禁止を定めることで、通報者の保護を図っています。

内部通報制度に関する社内の認知度については、3年に1回実施している「コンプライアンス・アンケート」にて定期的に確認しており、直近の当社結果(2023年度)では90.6%でした。

当制度は、入社時の研修、階層別研修等の機会やグループウェアにて定期的に社員に周知するとともに、上記のコンプライアンス・アンケートにおいて従業員からの意見収集を行っています。

加えて、当社および当制度を導入しているグループ会社経営層および対象者に対して、当制度および利用方法の周知・啓発を図り、実効性の確保に努めています。

内部通報制度のしくみとしては、窓口を社内と社外に設けており、通報があった場合は、すべての案件についてコンプライアンス推進チームが法令や社内規程に則り通報者保護を図ったうえで事実調査を実施し、問題があると判断された場合は、対象となる組織の代表者・責任者を通じて是正措置や再発防止策といった一連の対応を指導・監督しています。また、対応結果については、当社社長や担当役員に報告するとともにコンプライアンス委員会でも報告を行い各委員から評価や提言を受けています。

海外グループ会社においても、14事業所において内部通報制度を設けています。

直近5年間における内部通報制度通報(相談・問い合わせ等含む)件数(ヤクルト・コンプライアンス・ホットライン)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
通報件数	9件	9件	16件	14件	24件

● 社内外の通報制度(メキシコヤクルト、ブラジルヤクルト)

メキシコヤクルトでは、社内だけでなくお客さまや取引先等社外からもウェブサイトを通じて通報を受け付けています。通報内容に応じて監査室で通報者への面談や状況確認を行い、内部統制委員会へ報告し、速やかに対応しています。また、ブラジルヤクルトにおいても、2023年4月に通報者の匿名性を維持しながら、自社従業員だけでなく、お客さまや請負業者等の社外からの苦情を受け入れる内部通報制度を導入しました。通報を受け付けた際は、倫理委員会で調査したうえで対応を行います。

コンプライアンス啓発活動

コンプライアンス研修の実施、「コンプライアンス・ガイドブック」の配付等を通じて、コンプライアンス意識の向上に努めています。

コンプライアンス啓発活動

コンプライアンス研修　社長を含む役員向けの役員法務研修会をはじめ、管理職から新入社員まで階層別にコンプライアンスに関する研修を行っています。
2023年度のグループ内におけるコンプライアンス研修実施回数は合計33回となりました。

コンプライアンスに関する啓発資材　グループ全体に対し、コンプライアンスの基礎について解説した啓発資材「コンプライアンス・ガイドブック」を配付しています。
2023年度は、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社のコンプライアンス担当者向けに、コンプライアンス推進活動に活用できるグループワーク用資料や研修用スライド等のコンテンツを提供しました。
また、四半期ごとに定期発行している啓発資材「コンプライアンスかわら版」では、社内規程やサービス残業等をテーマに年間を通じてコンプライアンスのさらなる周知・浸透を図りました。
さらに、ハラスメントに関する正しい知識の習得を目的として従事者向けにハラスメント防止アニメーションを作成・公開しました。
加えて、関係法令への理解浸透を目的として、当社従業員向けに景品表示法、当社およびグループ会社従業員向けに下請法に関する研修を実施しました。
反社会的勢力との関係遮断を啓発する資材についても、グループ全体に配付しています。

コンプライアンス強調月間　2023年度は、2024年2月を「コンプライアンス強調月間」と定め、グループ企業を含めた従業員のコンプライアンス意識を高めるための取り組みを実施しました。具体的には、グループの各従事者がハラスメントについて改めて理解を深め、適切な言動を身につけ、ハラスメントのない職場にするための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。

コンプライアンスアンケート　3年に1回、コンプライアンスアンケートを実施しています。直近では2023年6月に、国内のヤクルトグループ125社を対象に、役員および社員(嘱託、派遣、パート・アルバイト社員を含む)約18,000人から回答を得ました。
このアンケート結果は各社・各部署・各事業所にて傾向を分析したうえで、社長を含む役員、各部署・事業所長、各社の代表者、従事者に報告し、改善活動に向けて取り組んでいます。
また、アンケート結果は分析のうえコンプライアンスプログラムの策定に活用しています。

コンプライアンス研修、情報セキュリティ研修

年度	2019	2020	2021	2022	2023
コンプライアンス研修	32回	24回	26回	18回	33回
情報セキュリティ研修 (eラーニング受講者)	1回2,221人	1回2,610人	1回2,512人	1回2,447人	1回2,725人

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

医薬品事業におけるコンプライアンス遵守

日本製薬工業協会等のコンプライアンス推進活動に積極的に参加しています。具体的な行動規範として「株式会社ヤクルト本社医薬品事業本部コード・オブ・プラクティス」を策定し、医薬品事業本部におけるすべての役員・従業員が研究者・医療関係者・患者団体等との交流において高い倫理性と透明性を持ち、企業活動を推進しています。その一環として、日本製薬工業協会が策定したガイドラインに基づき、医療機関等への資金提供に関する情報を公開していました。

厚生労働省が定める「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」の施行を受け、2019年に販売情報提供活動監督部門を設置し、プロモーション活動の適切性の確認を行い、不適切な活動の未然防止を図っています。また、販売情報提供活動監督部門が実施する活動の適切性の確保を図るため、社外の専門家を含む審査・監督委員会を設置し、活動状況の確認およびコンプライアンス推進のための具体的な助言等をいただいている。2023年度は6月、12月に委員会を開催しました。

プロモーション活動にかかる従業員に対しては、集合研修、メールマガジン配信、eラーニング等を定期的に実施し、関係法令・通知、公正競争規約等の規制を遵守したプロモーション活動の推進を図りました。

WEB 臨床研究法に基づく情報公開に関する取り組み

<https://www.yakult.co.jp/company/about/transparency/>

化粧品事業におけるコンプライアンスの徹底

訪問販売を実施する社員は、訪問販売員教育指導者資格試験を受けており、訪問販売員教育指導者資格証を取得し不適切な活動の未然防止に努めています。

また本社では、日本化粧品工業連合会が発信している「化粧品等の適正広告ガイドライン」を遵守しています。さらに年に2回実施されている講習会に参加し、不適切な広告が出稿されないよう各販売会社が作成した資材の校閲を行っています。

不法な政治献金の禁止

私たちは、企業活動の一環として政治献金を行う場合、政治資金規正法等の関係法令を遵守し、適正な決裁手続きをとったうえで、これを行います。2023年度の政治献金支出額は3百万円でした。

税の透明性**● 税法の遵守と公正性**

ヤクルトグループは「世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献する」という理念に基づきグローバルに事業を展開しています。その理念を実現するためには、健全な組織運営や公正な事業慣行の実現が極めて重要であると認識しています。

ヤクルトグループは、事業を展開している各国および地域で適用される税務の関連法令、国際的なルールおよび「ヤクルト倫理綱領・行動規準」の遵守を徹底するため、「ヤクルトグループ税務方針」を定め、これに基づき納税しています。

ヤクルトグループ税務方針

ヤクルトグループは、事業を展開している各国および地域で適用される税務の関連法令、国際的なルールおよび「ヤクルト倫理綱領・行動規準」の遵守を徹底するため、税務方針を以下のように定めます。ヤクルトグループ税務方針には以下の項目について記載しています。

1. 法令遵守
2. 国際的枠組み
3. 移転価格
4. 税務リスクの最小化
5. 税務計画およびタックスヘイブン
6. 税務当局への対応

策定: 2021年3月30日

ヤクルトグループ税務方針全文は以下URLからご確認ください。

WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_tax_policy.pdf**● 取締役会での納税に関する報告等の状況**

ヤクルトグループの納税については、経理担当役員を通じて、定期的に取締役会へ報告をしています。また、重要な納税に関する案件については、経理担当役員が取締役会へ報告し、指示を受けられる体制を整えています。

なお、2023年度はグループ売上高5,030億円に対して法人税等は225億円でした。

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

第三者意見

国立大学法人
政策研究大学院大学
教授

竹ヶ原 啓介氏

ヤクルト本社は、読者の多様性に対応して複数の開示媒体を提供しています。このサステナビリティレポートは、投資家やESG調査会社を対象とする統合報告書のバックデータ集という役割を担っています。長期的な価値創造戦略と財務パフォーマンスの接続に集中する統合報告書を補完し、個別具体的な関心に応えるには、広範な情報を漏れなくカバーする網羅性と同時に、戦略との接続性への配慮も必要です。かつてのCSRレポートの構成を維持しつつも、活動実績の羅列にとどめず、読者の戦略への理解を促すという難しい課題に、貴社はさまざまな工夫をこらして対応しています。

その一つが、多岐にわたるコンテンツをつなぐ共通コンセプトの設定です。例えば、イノベーションは、提供する価値の源泉としてマテリアリティの一つに掲げられているとおり、全編を貫く背骨の役割を果たしています。

予防医学的な観点から事業を通じた社会課題の解決を目指した「代田イズム」は、ヤクルト固有のイノベーション観として全体の通奏低音をなし、現代の健康課題であるストレスや睡眠に向き合った「Yakult(ヤクルト)1000」、ヘルスケアカンパニーへの進化という将来ビジョンなど、さまざまなコンテンツが、一つの旋律の中に位置づけられています。

これに並ぶのが、トップメッセージにおいて、変化・成長を引き起こす要素として強調された「ひと」の視点です。今号の社会活動報告では、「人的資本」が健康経営やダイバーシティ&インクルージョンといった個別テーマの上位概念へと引き上げられました。イノベーションと並んで、その価値を消費者に伝える機能的重要性に記載されているのも、統合報告書にいう「地域密着型の価値普及体制」を担うヤクルトレディに象徴される、貴社らしい人的資本の捉え方の現れだと思います。

今号のハイライトは、この二つの共通主題に、新たに「人権」という要素を加えたことでしょう。有識者との対話で人権尊重を取り上げたのは時宜を得た取り組みでした。内容からも、具体的な事案に則した「ヤクルトごと」化や「ヤクルトレディ」の位置づけなど、突っ込んだ議論の様子が伝わってきます。対話にボードメンバーが参加されたことも良いメッセージであり、この視点の追加がレポートの結合性を強化する方向に働くことが期待できます。

膨大な情報をファクトの羅列にとどめないための、こうした努力は高く評価でき、今後の期待もその延長上にあります。まず、共通コンセプト間の接続の強化です。今回、イノベーション研修を取りあげることで、イノベーションとその担い手である人的資本の関係に言及したのはその一歩といえます。新たに加わった人権も同様で、独立したテーマとして扱うこともできますが、

人的資本活用という機会を裏面から支えるリスク管理という側面に着目すれば、より立体的な構成が可能になるでしょう。将来的なマテリアリティの見直し議論につながるかもしれません。

もう一つは統合報告書から参照される性格上、戦略との関連を一層明確にすることです。具体的には、環境ビジョン2050と中期目標(環境目標2030)、環境アクション(2021-2024)との接続が見えにくい点が気になります。2050年にGHG(スコープ1・2・3)排出量ネットゼロを目指す長期ビジョンと、2030年目標(国内スコープ1・2を2018年度比30%削減)の間をどう埋めていくのか、事業への影響が大きいプラスチック資源対策の長期ゴールをどう設定するのか、淡水資源への依存は、現在の工場単位の節水よりも、TNFDのフレームワークで自然資本への依存度に応じたリスクと機会で論じるべきではないか、などです。

こうした期待に照らしても、今般、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ諮問委員会が設置されたのは、人権をめぐる対話に取締役が参加されたこととあわせて朗報でした。執行サイドのCSR推進委員会での議論を踏まえ、監督側の関与が強化されることで議論の深まりが期待できるためです。今後の進展を楽しみにしております。

第三者意見を受けて

「サステナビリティレポート2024」につきまして、貴重なご意見を賜りましたこと、厚く御礼申しあげます。

本レポートに関して、網羅性を保つつゝ、戦略との理解を促す工夫をしているとのご評価をいただき、大変うれしく思います。

また、今後の期待としてアドバイスをいただきました「共通コンセプト間の接続の強化」と「戦略との関連性の明確化」につきましては、当社の課題と認識しております。次期中期経営計画を策定していく中で、将来的なマテリアリティの見直しも視野に、当社の考え方の基盤を明確にしてまいります。具体的にご指摘いただいた環境面については、環境アクション(2021-2024)の最終年度をむかえ、環境ビジョン達成に向けて改めてその道のりについて社内で協議してまいります。さらに、以上の当社の考えを、読者にわかりやすく開示できるよう、より一層取り組んでまいります。

取締役 常務執行役員
経営サポート本部長

川畑 裕之

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

外部からの評価

ESG投資インデックスの構成銘柄

ヤクルト本社は、世界的なESG投資インデックスである「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されています。



FTSE4Good



FTSE Blossom

FTSE Blossom
Japan Sector
Relative IndexS&P/JPX
カーボン
エフィシェント
指数

外部からの表彰

受賞年月	表彰名	表彰内容・備考
2023年10月	The Gender Equality Certificate(ジェンダー平等認証)の取得	イタリアヤクルトは、Winning Women Institute (WWI)が発行する「ジェンダー平等認証」を取得しました。イタリアヤクルトにおける女性の成長機会や給与の平等のほか、ジェンダー多様性の保護、子育て支援など幅広い分野での高い水準の取り組みが評価されました。
2023年12月	「社会革新貢献賞」を受賞	中国ヤクルトは、中国の大手メディア 第一財経主催の「2023第一財経CSRアワード」において「社会革新貢献賞」を受賞しました。 中国ヤクルトは上海第一財経公益基金会による乳がん予防と治療の啓発活動である「BePink」の2023年度活動に参画し、上海、北京など4都市で乳がん検査を実施。また、5都市の地域住民を対象に乳酸菌 シロタ株の研究成果紹介や、乳がん予防の情報共有会を開催しました。これらの活動が、女性の健康に注目するよう社会に働きかけたとして評価されました。

外部機関からの評価

2024
健康経営銘柄2024
健康経営優良法人
ホワイト500
Health and productivity女性が活躍している
未来へサポートしています私たち食育活動を
推進していますSPORTS
YELL
COMPANY
2024+Japan.
Committed
to the SDGs第2回 日本サービス大賞
経済産業大臣賞

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

ESGデータ集

WEB

<https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/>

環境データ

環境に関する認証取得状況(ISO 14001)	P.24
食品廃棄物の再生利用実績	P.24
中央研究所が使用する「PRTR法／東京都環境確保条例」届出対象化学物質	P.24
容器包装の再商品化義務量	P.25
環境会計の実績／環境保全対策に伴う経済効果	P.25
事業活動に伴う環境負荷の全体像(生産からお届けまで)	P.26
2023年度のCO ₂ 排出量	P.32
カテゴリ別スコープ3排出量(2023年度)	P.32
本社工場・ボトリング会社のCO ₂ 排出量と生産量原単位の推移(スコープ1+スコープ2)	P.33
本社工場・ボトリング会社のエネルギー使用量と生産量原単位の推移(スコープ1+スコープ2)	P.33
物流部門のCO ₂ 排出量	P.35
物流のディーゼル燃料使用量とNO _x 排出量	WEB
販売用資機材新規導入状況	P.36
特定プラスチック使用製品提供量の推移	P.40
生産拠点におけるWRI Aqueduct 水リスク評価結果	P.43
サプライヤー拠点における水リスク調査結果	P.43
水リスク調査コスト	P.43
本社工場・ボトリング会社での水使用量と生産量原単位の推移	P.44
本社工場・ボトリング会社での廃棄物排出量の推移	P.46
本社工場・ボトリング会社での種類別廃棄物排出量と再資源化率	P.46
種類別廃棄物排出量と再資源化率	WEB
生産拠点における生物多様性に関する調査結果	P.48
海外生産拠点における水の定量データ	WEB
国内生産拠点における水の定量データ	WEB
地域別サイトレポート	WEB
国内サイトレポート	WEB

※ レポート内に記載していないデータについては、WEB掲載のESGデータ集(エクセル)をご覧ください。

社会

低糖・カロリー低減タイプ商品乳製品売上金額比率(2023年度)	P.54
コミュニティへの投資額(社会貢献活動費)	P.59
CSR調達アンケート／スコアごとの取引先数(2023年度)	P.69
グリーン購入率	P.72
原材料の地元調達比率(2023年度)	P.74
初任給と最低賃金との比較(2023年度)	P.76
株式会社ヤクルト本社の人材データ	P.77
海外ヤクルトグループの人材データ(2023年12月現在)	P.77
研修受講時間・費用(ヤクルト本社)	P.78
代田イズム研修会実施回数・参加者数(ヤクルト本社)	P.78
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)	P.83
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)	P.84
定年退職時における継続雇用率の推移(ヤクルト本社)	P.84
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)	P.85
育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)	P.86
労働災害度数率・強度率の推移(ヤクルト本社)	P.86
人権啓発研修	P.93
品質に関する認証取得状況(2024年10月現在)	P.96
お客さま相談センター寄せられたご相談の件数と内訳	P.99
ガバナンス	
組織形態	P.105
各組織体の開催状況	P.105
監査役会における報告内訳	P.106
役員報酬	P.108
安否確認システムの訓練参加率	P.111
直近5年間における内部通報制度通報(相談・問い合わせ等含む)件数(ヤクルト・コンプライアンス・ホットライン)	P.114
コンプライアンス研修、情報セキュリティ研修	P.114

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ

19 環境活動報告

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ&インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書

独立した第三者保証報告書



独立した第三者保証報告書

株式会社ヤクルト本社
代表取締役社長 成田 裕 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は、株式会社ヤクルト本社(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報「2023年度 環境データおよび社会データ報告書」(期間:2023年4月1日～2024年3月31日)がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1. 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、「2023年度 環境データおよび社会データ報告書」(期間:2023年4月1日～2024年3月31日)に記載された会社と会社の連絡グループ会社(日本国内43事業所、海外29事業所、1研究所)における日本及び海外の運営並びに活動を対象範囲とする、「GHG排出量、環境及び社会パフォーマンスデータ(別紙)に関する報告」である。

主題情報を作成する規準は、「GHG排出量(S1・2・3)算定手順(第7版)(2024年9月6日改訂)」、「環境パフォーマンスデータ算定規定(第7版)(2024年8月7日改訂)」及び「社会パフォーマンスデータ算定規定(2023年4月1日改訂)」である。

2. 経営者の責任

「2023年度 環境データおよび社会データ報告書」(期間:2023年4月1日～2024年3月31日)は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示並びに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、「2023年度 環境データおよび社会データ報告書」(期間:2023年4月1日～2024年3月31日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3. 保証会社の責任

SOCOTECの責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTECは、SOCOTECの定める検証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」並びに国際監査・保証基準審議会(IAASB)の国際保証業務基準(IAE)3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTECが行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTECが実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTECの結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTECは、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。



1/2



4. 保証手続

SOCOTECが実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限ったわけではない。

- 会社が主題情報を関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 評議による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定期制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先：
本店 / 富士裾野工場 / 株式会社福岡ヤクルト工場

5. 獨立性と品質管理、力量の声明

SOCOTECは、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質マネジメント基準第1号並びに国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。

SOCOTECグループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステイナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTECは、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6. 報告書の利用

限定的保証業務におけるSOCOTECの責任は、合意した条件に基づいて会社の経営者にのみ負うものである。従つて、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7. 結論

SOCOTECが実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長 二場 誠吾

Seigo Futaba
2025年1月31日



2/2

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書



独立した第三者保証報告書 別紙
GHG排出量、環境及び
社会パフォーマンスデータ

表1-1 GHG排出量データ(Scope 1, 2)

項目	排出量	単位
Scope 1	230,275	t-CO ₂
Scope 2: マーケット基準	151,279	t-CO ₂
Scope 2: ロケーション基準	207,910	t-CO ₂

表1-2 GHG排出量データ(Scope 3)

カテゴリーNo.	カテゴリー	排出量	単位
カテゴリー1	購入した製品・サービス	1,029,180	t-CO _{2e}
カテゴリー2	資本財	99,366	t-CO _{2e}
カテゴリー3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	63,237	t-CO _{2e}
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	273	t-CO _{2e}
カテゴリー5	事業から出る廃棄物	1,364	t-CO _{2e}
カテゴリー6	出張	9,780	t-CO _{2e}
カテゴリー7	雇用者の通勤	34,575	t-CO _{2e}
カテゴリー9	輸送、配送(下流)	13,883	t-CO _{2e}
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	49,745	t-CO _{2e}
カテゴリー13	リース資産(下流)	15,963	t-CO _{2e}
カテゴリー14	フランチャイズ	36,127	t-CO _{2e}
カテゴリー15	投資	136,529	t-CO _{2e}
合計	—	1,490,022	t-CO _{2e}

SOCOTEC Certification Japan: この付箋書は株式会社ヤクルト本社に対して
2025年1月31日に発行した独立した第三者保証報告書の付箋書として有効な文書です。
付箋書 1 / 3

 ミックス
紙・複数の紙種
混ざり合っています
FSC® C005004



独立した第三者保証報告書 別紙
GHG排出量、環境及び
社会パフォーマンスデータ

表2-1 エネルギー消費量

項目	数量	単位
燃料(原油換算)	9,671.6	kL
電力	80,289.6	MWh

対象: 国内の本社工場及びボトリング会社

表2-2 廃棄物

項目	数量	単位
廃棄物排出量	2,844.3	t
再資源化量	2,830.2	t
最終処分量	14.1	t
再資源化率	99.5	%

対象: 国内の本社工場及びボトリング会社

表2-3 水使用量

項目	数量	単位
取水量	1,673,960	m ³
排水量	1,096,436	m ³
消費量	577,525	m ³

対象: 国内の本社工場及びボトリング会社

表2-4 プラスチック容器包装使用量

項目	数量	単位
乳製品	17,723.9	t
清涼飲料・麺類・その他	562.4	t
化粧品	168.0	t
合計	18,454.3	t

注)国内の容器包装リサイクル法対象のプラスチック容器包装にストロー本体を追加した重量(医薬品、再生可能プラスチックを除く)

SOCOTEC Certification Japan: この付箋書は株式会社ヤクルト本社に対して
2025年1月31日に発行した独立した第三者保証報告書の付箋書として有効な文書です。
付箋書 2 / 3

 ミックス
紙・複数の紙種
混ざり合っています
FSC® C005004

Contents

02 サステナビリティレポート2024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

08 ヤクルトのはじまり

10 ヤクルトのサステナビリティ**19 環境活動報告**

21 環境マネジメント

27 気候変動

37 プラスチック容器包装

42 水

46 資源循環

47 生物多様性

50 社会活動報告

51 イノベーション

57 地域社会との共生

64 サプライチェーンマネジメント

75 人的資本

75 人材マネジメント

78 人材育成

80 健康経営

83 ダイバーシティ＆インクルージョン

85 ワークライフバランス

86 労働安全衛生

88 ヤクルトレディに対する取り組み

89 人権

96 製品安全

99 顧客満足

104 ガバナンス報告

104 コーポレートガバナンス

111 リスクマネジメント

113 コンプライアンス

116 第三者意見

117 外部からの評価

118 ESGデータ集

119 独立した第三者保証報告書



表3-1 女性管理職比率の推移

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
女性管理職人数	52	57	60	53	80	人
女性管理職比率	6.7	7.2	7.5	7.4	10.6	%

対象: ヤクルト本社単体
※2021年3月から2.3%に改定

表3-2 障がい者雇用率の推移

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位
障がい者雇用率	2.22	2.27	2.59	2.54	2.48	%
法定雇用率	2.2	2.2*	2.3	2.3	2.3	%

対象: ヤクルト本社単体
※2021年3月から2.3%に改定

表3-3 労働災害実績の推移

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害度数率	1.39	0.20	0.40	0.60	1.65
労働災害強度率	0.0137	0.0020	0.0006	0.0018	0.0107

SOCOTEC Certification Japan: この付録書は株式会社ヤクルト本社に対して
2025年1月31日に発行した独立した第三者保証報告書の付録として有効な文書です。
付録書 3 / 3



人も 地球も 健康に
Yakult

株式会社ヤクルト本社

〒105-8660 東京都港区海岸1丁目10番30号
お問い合わせ先 広報室 CSR推進室 TEL(03)6625-8960(代表)
FAX(03)6747-8009

ウェブサイトアドレス <https://www.yakult.co.jp>

公開 2024年 11月

次回公開予定 2025年 11月