



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

# 社会活動報告

世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献することが、私たちヤクルトグループの使命です。お客さま、地域社会、取引先、従事者等、ヤクルトグループに関わるすべてのステークホルダーに対し、「健康」を通じたコミュニケーションを積極的に図り、社会の持続可能性を高めます。



Contents

- 50 **マテリアリティ** イノベーション
- 55 **マテリアリティ** 地域社会との共生
- 62 **マテリアリティ** サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み

## 2022年度の法令遵守状況

2022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、品質や安全に関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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション**
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

マテリアリティ

# イノベーション

## ▶ ヤクルトのアプローチ

ヤクルトグループが持続的成長を続けるために、これまで培ってきた生命科学の追究を基盤とした商品開発のさらなる推進や、新たな価値を提供するサービスの創出が必要不可欠だと認識しています。「Yakult(ヤクルト)1000」(2020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仕組みづくりを今まで以上に充実させ、ヘルスケアカンパニーへの進化につなげていきます。

## ▶ リスクと機会

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

## ▶ 方針・ガイドライン・目標

- ヤクルト倫理綱領・行動規準(1. お客さま第一主義の徹底)

## ▶ 行動目標と実績

行動目標	実績
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会課題解決に貢献できる研究の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>・「ヤクルトの美味しいはっ酵果実」(機能性表示食品として届出)</li> <li>・「Tough-Man Refresh(タフマンリフレッシュ)」(リニューアルして機能性表示食品として届出)</li> </ul>

## ▶ 課題と対策

社会情勢の変化は、人々の健康に関する概念や意識に大きな影響を与え、新たな社会課題を生み出します。ヤクルトは、健康を掲げる企業として、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。

昨今の健康に関わる領域の広がりに対応するため、ヤクルトが今まで培ってきたプロバイオティクス研究を核として、ヘルスケア領域に事業を拡大します。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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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

ヤクルトの創始者代田 稔が医学の道を歩み始めた1921年。豊かとは言えない当時の日本で、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み、病気にかかってから治療するのではなく、病気にかからないようにする「予防医学」を志し微生物研究の道を進みました。この「予防医学」の考え方こそが、当時治療医学が主流だった日本にとっては「イノベーション」だったのです。

また、現代でこそ、プロバイオティクスとして日常的に乳酸菌を摂る習慣はありますが、当時の日本で誰が実践していたでしょうか。誰がそのような考えをもっていたでしょうか。こうして代田 稔の研究で生まれたのが「乳酸菌 シロタ株」であり、この乳酸菌を一人でも多くの人に届けたいという想いのもと、有志とともに安価でおいしい乳酸菌飲料として商品化したのが「ヤクルト」なのです。

また、女性の社会進出がまだ盛んではなかった1963年、主婦が商品をお届けする「婦人販売店システム」を導入しました。今では「ヤクルトレディ」として広く認知される存在となっていますが、このシステムもイノベーションだったのではないかと考えます。現在日本を含む40の国と地域で多くの方にご愛飲いただき、商品だけでなくサービスも含めて身近なものと感じていただいているヤクルトですが、その始まりは「イノベーション」だったのです。

## ▶ 時代の変化とともに

前述しましたように、当社のイノベーションは「予防医学」から始まりました。その後の研究で、「乳酸菌 シロタ株」の継続摂取による、表在性がん膀胱がんの再発抑制作用<sup>\*1</sup>や、免疫機能の指標の一つである「NK 活性」を高める作用<sup>\*2</sup>を確認する等、乳酸菌の可能性を示したこともイノベーションです。

さらに、当社の「Yakult (ヤクルト) 1000」や「Y1000」という商品が、世の中の多くの方に求めていただけたのも、現代特有の健康課題であるストレス・睡眠に対してアプローチするという、新しい価値を提供できたからであると感じています。

## ▶ 「価値創造」とは、人に寄り添うこと

時代とともに変わる「価値」をつくりだし、お届けするためには、今人々は何を求めている、ヤクルトには何ができるのかを見極める必要があります。そのためには、あらゆる人の目線で考えることが大切です。代田 稔が一人でも多くの方の健康を願って始まったヤクルト。「人」を大切にしてきたヤクルトだからこそ、これからも、誰かを幸せにできる価値を創造し続けます。

※ 1 詳細は「Science Report NO.3」を参照してください。

[https://www.yakult.co.jp/common/pdf/science\\_No3.pdf](https://www.yakult.co.jp/common/pdf/science_No3.pdf)

※ 2 詳細は「Science Report NO.18」を参照してください。

[https://www.yakult.co.jp/common/pdf/science\\_No18.pdf](https://www.yakult.co.jp/common/pdf/science_No18.pdf)



常務執行役員  
医薬品事業本部長

## 渡辺 秀一

## ▶ 乳酸菌研究から始まった「医薬品」で、一人でも多くの人の役に立つ

ヤクルトの医薬品研究は、1978年に当社が保有する L. カゼイ・シロタ株<sup>\*</sup>に免疫賦活作用を介した抗がん活性があることが見いだされたところから始まります。これを契機に、抗がん剤の開発研究を開始し、「予防医学」の取り組みとあわせ、医薬品研究を行ってきました。

その結果、植物由来のがん化学療法剤「カンプト注(塩酸イリノテカン)」やがん化学療法剤「エルプラット(オキサリプラチン)」など、国内外で広く用いられる抗がん剤の開発につながりました。

すべては世界の人々の健康のため。医療・医薬の領域からも少しでも貢献したいという想いで、抗がん剤のみならず、当社独自の腸内細菌研究に基づき、マイクロバイーム(細菌叢)を活用した付加価値の高い製品開発を行ってまいりました。

これまで医薬品事業において培ってきた知識や技術を、今後も「予防医学」・「治療医学」に生かすとともに、ヤクルトの発展と人々の健康に資する新たなイノベーションにつなげるべく、これからも邁進したいと思えます。

※ 2020年4月以降、L. パラカゼイ・シロタ株に分類されています。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 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・医薬品・化粧品に応用しています。

また、大阪国際がんセンターとの共同研究、ネイチャー・リサーチ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。

## ▶ 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・増進のための食品、医薬品、化粧品へと応用してきました。2016年4月には、コア技術の進化や連携を図るための最先端の設備・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  
所属数 約300人

## 【主な研究内容・分野】

人の健康維持・増進に役立つ食品・医薬品・化粧品の素材開発と利用の研究を行う。  
微生物学・栄養学・生理学・免疫学・生化学・生物工学・有機化学・発酵工学・天然物化学・薬学・分析化学が研究を支える。



## ▶ 次世代育成：中高生向けオンライン企業訪問プログラム

中学生、高校生のキャリア教育を推進するために、オンラインによる企業訪問プログラムを実施しています。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つていただく機会を提供しています。2022年度は22校532人の生徒が受講し、アンケートでは9割以上の受講者が「大変満足」「満足」と回答されました。

## ▶ 非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所

当社は2005年、初の海外研究拠点「非営利法人ヤクルト本社ヨーロッパ研究所」をベルギー・アントワープ市に設立しました。これまでに、欧州の人々に現地で生産された乳酸菌飲料を飲用した場合、「乳酸菌 シロタ株」が生きて腸にとどくこと、便性改善効果があることを確認するヒト試験を実施してきました。また、その他の基礎的な研究として、母親の腸管内ビフィズス菌が新生児に受け継がれること、特定のビフィズス菌が乳幼児から幼児期の間、腸内に長期定着していることを明らかにしました。

## ▶ 菌の科学性の研究

## 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関わり、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等の微生物コレクション



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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に対応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、現代は多くの方がストレスにさらされており、メンタルヘルスケアの重要度が高まっています。このような状況を受け、当社では、腸内フローラやプロバイオティクスからの研究の広がりにより得られたストレス、睡眠に対する成果をもとにした新しい健康価値を提供する商品の開発・導入を行っており、2019年10月には当社初となる機能性表示食品「Yakult（ヤクルト）1000」を、さらに2021年10月に同様の機能の店頭主体商品「Y1000」を発売しました。

### ▶ 日本での取り組み

甘さやカロリー(熱量)がひかえめなタイプ(「ヤクルト400LT」「Newヤクルトカロリーハーフ」等)の販売比率が高まっていることを踏まえ、「Yakult(ヤクルト)1000」「Y1000」「ヤクルト400W」では、1ml当たりの熱量を「ヤクルト400」より低く抑えています。今後、より糖類摂取量への関心が高まると予想されることから、海外の糖類規制に対応するために開発した技術を国内商品にも応用していきます。

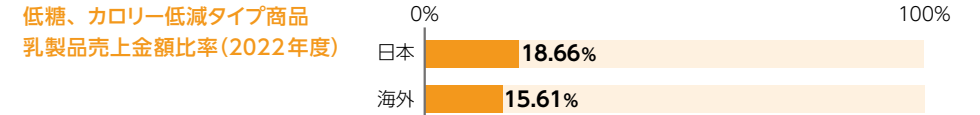
また、人々の健康意識とともに、健康に関するソリューションの多様化が進む中で、一人ひとりに合った新しい価値を提供できるように、健康イメージのある植物素材をベースに当社のシーズを付与した商品や医療現場での治療に役立つ新たなカテゴリーの商品等の検討を進めています。

### ▶ 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、お客さま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、お客さまの健康ニーズに対応しています。

今後もお客さまのヘルスケアに寄与する商品の開発、販売を通じて、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献していきます。



## 資源の有効活用

容器包装の開発設計においては、資源循環しやすい素材への転換を目指した技術開発をはじめ、環境配慮型素材等の採用可能性や、既存商品における省資源化(リデュース)についても継続的に検討を進めています。

工場では製造・生産プロセスにおいて、電力や水の削減につながる作業方法の見直しや、設備機器の更新に合わせた高効率機器の導入を図る等、省エネルギーおよび省資源への取り組みを継続的に進めています。

関連情報 ▶ P.38 プラスチック容器包装 ▶ P.42 水 ▶ P.45 資源循環

## 共同研究の広がり

社会課題を解決するイノベーションを促進するために、外部の研究機関との共同研究に取り組んでおり、パートナーシップでの目標達成を目指しています。

### ▶ JAXAとの共同研究

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)との共同研究では、国際宇宙ステーション(ISS)に長期滞在する宇宙飛行士を対象に、プロバイオティクス(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。

### ▶ 大阪国際がんセンターとの共同研究

大阪国際がんセンターとの共同研究で介入試験を実施し、シンバイオティクス(L.パラカゼイ・シロタ株およびB.ブレーベヤクルト株+ガラクトオリゴ糖)の摂取が術前化学療法中の食道がん患者の腸内フローラおよび腸内環境のバランスを改善し、化学療法中の有害事象を抑制することを確認しました。この結果については、学術雑誌『Clinical Nutrition』(2022年4月1日掲載)に報告されています。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

▶ **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。

▶ **倫理遵守の徹底**

中央研究所では、「安全・安心」に関する研究や保証を専門に行う部門を置き、自社が設ける厳しい基準・規格により、信頼性の高い研究データの取得に努めています。「安全性研究所」では、国が定める基準・規格に準拠して、素材・製品の安全性評価を行っています。そして他の組織から独立した「信頼性保証室」が、第三者的視点で研究活動や研究データの監査を行っています。研究員に対しては、研究倫理研修(情報セキュリティ、法令遵守等)を積極的に実施しています。

研究開発における動物実験は、動物福祉の観点から、社内規程に則り、公的機関の認証も取得し、必要最小限の数で取り組んでいます。

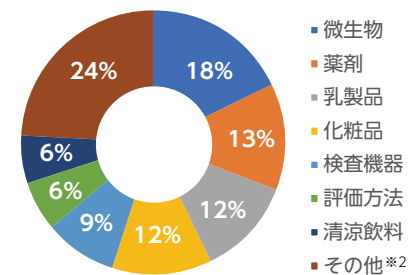
なお、法的義務または各国の関係当局の指導がある場合を除き、食品および化粧品研究における動物実験は行っていません。

▶ **知的財産・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(2023年3月末現在の国内外保有特許件数:約1,000件)。

領域ごとの特許権の保有割合(国内)\*1



\*1 2023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、検出装置、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、各種装置(消音、計量、供給、締結、印刷ほか)など

▶ **知財戦略の最適化**

ヤクルトグループでは、事業活動を行うすべての国・地域の知的財産権を本社が一元管理することにより、グループ全体として最適な知財戦略を構築しています。知財戦略は、開発部知的財産課が中心となって検討・策定し、事業部門とともにその実践を推進しています。

本社一元管理のもと、世界各国・地域で商標「Yakult」等について権利を取得し、自社ブランド価値の維持・向上に努めています。また、トレードマークであるヤクルト容器の形状について、日本、米国などで立体商標として権利化しています。これらの権利は、海外で急増する模倣品への対策にも役立っています。さらに模倣品対策については、外部専門家と連携して監視システムを強化しています。



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。

商標「Yakult」等について権利を取得している国数および当該商標の一例

世界約120の国・地域



▶ **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仕組みは、日本を含む、世界13の国や地域に展開され、この仕組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。





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生**
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

マテリアリティ



## 地域社会との共生

### ▶ ヤクルトのアプローチ

ヤクルトグループは、「人も地球も健康に」のコーポレートスローガンのもと、地域と共生し、環境と調和しながら事業活動を継続することが重要だと認識しています。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。

### ▶ リスクと機会

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

### ▶ 方針・ガイドライン・目標

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

### ▶ 行動目標と実績

行動目標	実績
● 出前授業、健康教室の推進※1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 出前授業：28,997回実施・1,928,597人参加(日本・海外合計)</li> <li>▶ 健康教室：272,384回実施・9,638,912人参加(日本・海外合計)</li> </ul>
● 愛の訪問活動、地域の見守り・防犯協力活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 愛の訪問活動：51の販売会社で実施・対象高齢者数33,646人※2</li> <li>▶ 地域の見守り・防犯協力活動：101※3の販売会社で965の自治体等と連携して実施</li> </ul>
● 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国立市と災害時の水供給について協定を締結</li> <li>▶ 「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</li> </ul>
● 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。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大により、今までと同様の活動を行うことが難しくなりました。この課題への対策としては、感染防止策を徹底しながら、お届けを継続することに加えて、インターネットでの受注、非対面のお届けを強化しました。また、お客さまへの健康情報の提供はウェブサイト[Yakult BASE]等で行いました。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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生**
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

担当役員メッセージ



取締役 常務執行役員  
食品事業本部長  
化粧品事業本部長

榑良 昌利

▶ ヤクルトが大切にしている「地域密着」の考え方

ヤクルトは、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、人々に寄り添った存在でありたいと考えています。エビデンスに基づく確かな商品力だけでなく、お客さまをはじめとした地域の人々の健康に貢献したいという想いで、商品や健康情報をお届けしています。

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。1963年の開始当時は「婦人販売店制度」と呼ばれていたヤクルトレディによる宅配システムは、商品をただ届けるだけでなく、おなかの健康に寄与する商品の特性をきちんとお伝えし、理解して飲んでいただくことで地域社会の健康づくりに貢献したいという想いから誕生しました。

訪問してお届けすることができないお客さまに対しては、量販店などの販売チャネルで商品を提供しています。店頭でも、専門スタッフがお客さまに飲用価値をお伝えする「価値普及活動」を行っています。宅配や店頭など、方法はさまざまですが、根底にあるのは、地域密着で皆さまに寄り添いながら、商品と健康情報をお届けすることで、健康で楽しい生活づくりに貢献したいという想いです。

▶ 地域に寄り添うからこそできること

皆さまの健康に貢献するための取り組みとして、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」、取引先での栄養相談会などを開催しています。また、国内では、お肌の健康にも寄与したいという想いから、ヤクルトレディ・ヤクルトビューティによる化粧品や美容情報のお届け、専門スタッフが地域の方々にお肌のお手入れ方法などをお伝えする「美容教室」も行っています。ほかにも、一人暮らしのお年寄りの安否を確認する「愛の訪問活動」、自治体や警察と連携して行う「地域の見守り・防犯協力活動」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。

これらの地域に根差した活動は、全国の販売会社とヤクルトレディの、地域の皆さまに貢献したいという想いから成り立っています。

▶ これからも変わらぬ「そばにいる、ある」という価値

2023年、「婦人販売店制度」が導入されて60周年を迎えます。ヤクルトレディや地域の販売会社が築いてきた、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、ヤクルトにとって何にも代えがたい財産です。今後もヤクルトは、皆さまの「健康で楽しい生活」を支えるパートナーとして、そばに寄り添えるよう、地域社会と共生する事業活動を推進してまいります。



取締役 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

私たちヤクルトが、世界の人々の健康づくりに貢献すべく、初の海外進出として台湾ヤクルトが営業開始したのは、1回目の東京オリンピックが開かれた1964年です。その後、アジア・オセアニア、米州、欧州に進出し、今では日本を含む世界40の国と地域において「ヤクルト」を届けられるまでになりました。一日でも早く、一人でも多くの人の健康づくりに貢献できるよう、今この瞬間もヤクルトは世界に広がり続けています。

▶ 海外でも変わらぬ現地に寄り添う姿勢

「地域密着」という考え方は、海外においても変わりません。工場や事業所など、現地で生産・販売できる体制を整えています。そして、29の事業所で、約5万人のヤクルトレディを含む7万3千人以上の従事者が活躍しています。健康をお届けすることが私たちの使命ですが、その国と地域における就労の機会提供・女性の社会進出等の経済的側面や、ピンクリボン活動への協賛等の福祉的側面、植林等の環境保全の側面からも地域社会に貢献することが重要であると考えています。

また、一人でも多くの人に健康をお届けしたいという私たちの想いは世界共通のものであり、日本と同様に、商品のお届けだけでなく、店頭での「価値普及活動」や地域コミュニティ・職場・学校等での「健康教室」が、世界のあらゆる場所で行われています。

地域に根差した事業展開は、海外においてもヤクルトが受け入れられる大きな要因の一つではないでしょうか。

▶ まだ見ぬお客さまのために

ヤクルトは日本を含む世界40の国と地域で展開していますが、まだ「ヤクルト」をお届けできる環境にない人々がたくさんいます。

世界にはさまざまな理由で健康を手でできていない人々が多くいます。ヤクルトの「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」という企業理念を実現するためには、まだまだ世界に広がっていかなくてはなりません。

新たに、生産・販売体制を整えて事業を開始すること、プロバイオティクスやその有用性を一から理解してもらい愛飲いただくことは、容易なことではありません。しかし、世界のまだ見ぬお客さまの健康に貢献できる日を胸に、さらなる販売地域の拡大に向け取り組むとともに、これまでそうであったように、一人ひとりのお客さまを大切に、ヤクルトはこれからも世界各国の地域社会に寄り添い続けます。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ ヤクルトグループ社会貢献活動方針

地域社会の一員として、地域の文化・慣習を尊重し、地域社会と協調しながら企業活動を推進しています。また、「良き企業市民」として社会に寄与することは企業の責任であると考え、従業員一人ひとりが積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。こうした活動は、「安全・安心」な地域づくりや健康な生活習慣の定着等、社会課題の解決にもつながっています。

2018年3月には「ヤクルトグループ社会貢献活動方針」を策定しました。本方針を基盤とし、今後は各活動をより深化させていきます。

## ヤクルトグループ社会貢献活動方針

ヤクルトグループは、社会に寄与する「良き企業市民」として、地域社会と協調しながら積極的に社会貢献活動を推進していきます。

1. 人々の健康で楽しい生活づくりにお役立ちすることを使命とし、活動します。
2. 地域に根付いて活動するヤクルトグループの特長を活かして、社会課題の解決や文化・スポーツの振興に取り組めます。
3. 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。2022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	2018	2019	2020	2021	2022
投資額(百万円)	467	620	450	188	195

## ▶ 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、健康情報誌『ヘルシスト』の発行や、各種資料等を活用し、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.84 「ヘルシスト」

## ▶ 出前授業

各地域の販売会社の社員が小学校等に出向き、「出前授業」を行っています。腸の大切さや「よいうんち」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。2022年度の日本全国の実施回数は3,509回、参加者数は171,639人でした。海外では、実施回数は25,488回、参加者数は1,756,958人でした。

なお、2022年度は非対面・非接触での開催するため、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、季節に合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。

2022年度の日本全国の実施回数は31,477回、参加者数は223,136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240,907回、参加者数9,415,776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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生**
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

▶ **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ています。

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

2022年度は、大腸がん検診の受診を啓発するトピックスや、治療と仕事の両立に関するトピックス、患者さんから投稿いただいた体験談などを配信しました。このほか、大腸がんの啓発月間(3月)には、ウェブサイト連動企画として、大腸がん検診の受診勧奨ポスターを全国約58,000軒の保険薬局へ配布しました。2012年3月のウェブサイト開設以来、これまでに累計1,600万人を超える皆さまにご覧いただいています。

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

▶ **美容教室**

健康と美容は密接に関係しています。健康に寄与する飲料・食品・医薬品とともに、化粧品を取り扱うヤクルトでは、美容教室を継続して実施しています。

販売会社社員やヤクルトビューティがお客さま、地域にお住まいの方々や法人に対して美容情報を提供したり、お肌の悩み相談会等を行っています。



美容教室

▶ **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ターになり、ピンクリボン活動に協力しています。

また、シンガポールヤクルトは、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。2022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。



リーフレットを配布するヤクルトレディ(シンガポール)

このほかベトナムヤクルトでは同国保健省が後援し、国立がん病院が中心となって展開しているピンクリボン活動に協賛しました。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、「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を行いました。

▶ **小児心臓病基金への支援(ベトナムヤクルト)**

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



「ベトナムの心」基金 子どもを励ますイベント風景

▶ **JICAとの協働によるサンプリング活動(インドヤクルト)**

インドヤクルトでは、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 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、Bihar州を中心に活動しているNPO団体FC Nonoの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、年間を通じてマラソン大会、クリケットイベント、地域・企業イベント等にも協賛しており、参加者は延べ10万人に上ります。その中で2022年は448回のサンプリングを実施、計4万本の商品を配布しました。







## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 地域の「安全・安心」への貢献

### ▶ 愛の訪問活動

「愛の訪問活動」は、ヤクルトレディが商品をお届けしながら、一人暮らしの高齢者の安否を確認したり、話し相手になるという活動で、1972年から続けています。この活動は、福島県郡山市の一人のヤクルトレディが、誰にも看取られずに亡くなった一人暮らしの高齢者の話に胸を痛め、担当地域に暮らしている同じような高齢者に、自費で「ヤクルト」をお届けしたことが始まりです。販売会社や地域の民生委員の方々はその想いに共鳴し、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いきました。

2022年度も新型コロナウイルス感染拡大防止のため、お届け前の検温、手指の消毒、短時間での受け渡し等、感染防止を徹底しながら、高齢者のお宅に商品をお届けし安否確認に努めました。

2023年3月現在、全国117の自治体等から要請を受け、約2,500人のヤクルトレディが約34,000人の高齢者のお宅を訪問しています。

海外では、韓国ヤクルトにおいて一人暮らしの高齢者約3万人の安否を確認する活動を継続して行っています。

### ▶ 地域の見守り・防犯協力活動

担当地域に毎日商品をお届けしているヤクルトレディは、地域のすみずみまで目が届くことから、全国965の自治体、警察等と連携して地域の「見守り」や「安全・安心」へのお手伝いをしています。お客さま宅に異変を感じたヤクルトレディが警察署に通報し、署員がお客さまを発見・救助した等の事例もあります。2023年3月現在で、全国101社\*の販売会社で組織がつくられ、地域の「安全・安心」に貢献しています。

また、中央研究所では2015年から、「ピーポ君の家」に協力しています。子どもたちが登下校時や下校後に「声かけ、ちかん、つきまとい」等の被害を受けたり、身に危険を感じたりしたときに、助けを求めることができる緊急の避難場所に指定されています。

\* ホールディングス会社傘下の販売会社を含む。

### ▶ 障がい者支援施設への支援

各都道府県の遊技事業協同組合を通じ、福祉施設を利用する障がい者の方々へ労働機会を提供することで、社会活動への参画を支援しています。遊技場で来店客に配布するヤクルト製品に、年賀や暑中見舞い等のあいさつのシールを貼り付ける作業を依頼しています。2022年度は19都道府県108施設に、合計約58万本を依頼しました。

### ▶ 自動販売機による社会貢献活動

ヤクルトグループでは2023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、2023年3月末時点では、全国合計で298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、災害発生時における避難者への生活用水の供給に関する協定を国立市と締結しています。また、国立市内にある消防署の出張所2か所において、24時間体制で防災活動を行っている消防署員に対し、大規模地震等の災害が発生した際に、中央研究所に備蓄している生活用水を供給する協定を締結しています。





## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 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、2022年は、中国ヤクルトグループの5都市7か所の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「益起楽享生活」と題した慰問活動を展開しました。2020年に開始した当活動は、上海の3センターに加えて2022年から北京、天津、福州、廈門の宅配センターが参加して規模を拡大、慰問の対象となる高齢者は約200人になりました。

また、広州ヤクルトでは地元の放送局と連携して、高齢者の自宅を訪問し、計500本の「ヤクルト」を寄贈しました。



「益起楽享生活」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。

\* 2022年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、野球教室はすべて開催を中止しました。

## ▶ 投げ方教室

近年、小学生の運動能力の低下、特に投力の低下が問題視されています。ヤクルト球団では小学校・幼稚園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。2020年度以降はコロナ禍により回数は減少したものの、2022年度は66回開催、7,265人が参加し、過去最高の実施回数・参加人数となりました。2023年度(5月現在)も開催回数・参加人数ともに前年より増加しており、数多くの子どもたちが出前授業に参加しています。



投げ方教室

## ▶ 陸上競技部・ラグビー部

陸上競技部は1972年に創部し、各種駅伝やマラソン大会に出場しています。また、1988年から選手と市民ランナーのふれあいの場として「ヤクルトランニング教室」\*を毎年開催しています。

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

\* 2022年度については、2023年2月11日に「戸田ラグビー祭」を開催しました。「ヤクルトランニング教室」、「タグラグビー教室」はすべて開催を中止しました。

## ▶ 環境保全

## ▶ 清掃活動

各工場では、工場周辺や近隣の河川や公園、神社等の環境美化活動を自主的に実施しています。2022年度は91回の実施、842人の参加となっています。また、地域主催で行っているグリーン活動等にも積極的に参加しています。

中央研究所では、所員によるグリーン活動を毎月第2木曜日に実施しています。新型コロナウイルス感染拡大防止のため活動を縮小していましたが、2023年度は通常の活動に戻しています。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オイスカの「子供の森」計画に寄付しています。2022年度は6万8,292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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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関わっています。SDGsの目標の一つでもある貧困への対応は、当社グループにとっても重要な課題と認識しています。

脆弱な立場にある人々に対して、当社商品の提供や、支援活動を通じて、「誰一人取り残さない」健康な生活づくりを目指し、課題解決への貢献に取り組んでいきます。

### ▶ 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」の寄付活動を開始し、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。

### ▶ 視覚障がい者への支援(広州ヤクルト)

広州ヤクルトでは、深圳市政府機構の公益基金会と連携して、2022年5月に視覚障がいのある児童20人とその家族を招き「海辺音楽会」を開催しました。開放的な環境の中で、子どもたちは元気いっぱいに歌ったり、遊んだりして楽しみました。



海辺音楽会

### ▶ 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、ロイヤルボランティアサービス(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77,000部以上、デジタル版430,000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、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、179,935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」[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。2022年は、商品の無償提供のほか、クリスマスカード1枚の送付につき2ユーロの金銭的な寄付も行いました。さらに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」への資金援助も開始しました。同年11月には「腸の健康」をテーマにヤクルトの栄養士とヘルツヴェルクの訪問者を招いて「情報のタベ」を初めて開催しました。

### ▶ 「朝食1人前」(朝ごはん活動)を支援(中国ヤクルト)

中国ヤクルトは、同国のメディアグループ「第一財經」が実施する山間部の貧困家庭の子どもたちに朝食を提供する公益活動「朝食1人前」(朝ごはん活動)に参加しています。この活動は、参加する企業が特定の日の朝食代を寄付するもので、中国ヤクルトは、2013年から10年連続で毎年5月29日の世界腸健康デーに雲南省の小学校に1万元の協賛を続けています。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

マテリアリティ



## サプライチェーンマネジメント

### ▶ ヤクルトのアプローチ

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

サステナビリティ・CSR活動の中でも「CSR調達推進」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体となって取り組む課題であり、積極的なコミュニケーションを通じた協働により、サプライチェーン全体で社会・環境に与える影響への配慮やリスクを軽減し、社会の持続可能性を高めていきます。

### ▶ リスクと機会

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

### ▶ 方針・ガイドライン・目標

- ヤクルト倫理綱領・行動規準
- CSR調達方針
- サプライヤーCSRガイドライン
- 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
- ヤクルト本社グリーン調達基本方針

### ▶ 行動目標と実績

行動目標	実績
<ul style="list-style-type: none"> <li>●CSR調達の継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶サプライヤーを対象に「CSR調達アンケート」を実施</li> <li>▶Sedexに加入し、サプライヤーのリスク管理を開始</li> <li>▶当社の調達担当部署を対象に「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」を実施</li> <li>▶「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」を開催</li> <li>▶「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</li> </ul>

### ▶ 課題と対策

昨今、気候変動、水、生物多様性、人権といった環境や社会に関連するグローバル課題の解決に向けて、企業がサプライチェーン全体で社会的責任を果たすこと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、CSR調達を推進するとともに、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。しかし、社会からの要請に応えるためには、グループ従事者の理解促進と取り組みのスピードアップに努める必要があります。CSR調達の推進体制を強化するとともに、グループ従事者への意識啓発・教育を推進し、課題解決を図っていきます。

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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員  
生産本部長

土井 明文

▶ 世界動向を把握し、企業としての責任ある行動を起こす

国際情勢の混乱による原材料価格の高騰や、急激な為替相場の変動など、原材料調達に関する課題が継続する中、「グラスゴー気候合意」、「森林・土地利用に関するグラスゴー・リーダーズ宣言」、「昆明・モンリオール生物多様性枠組」といった国際社会が目指す姿や目標が策定されています。

企業には、自社グループの事業活動やそのサプライチェーンが環境・社会に与える負のインパクト(影響)を把握し、それらを情報開示しながら、ゼロにしていくことが求められていると認識しています。マテリアリティの一つに「サプライチェーンマネジメント」を掲げるヤクルトグループとして、世界動向を把握し、環境・社会の持続可能性を高める行動を起こしていくことが重要と考えています。

▶ サプライチェーンにおける森林破壊・土地転換ゼロを目指す

当社グループは、水、土壌、大気、動植物、そして人々がおりなす社会、これらすべてが健康であって初めて、人は健康的に生活できるのであり、健全な社会が築かれるのだと考えています。このような考え方や当社グループの社会的責任を踏まえ、国際森林デーの翌日にあたる2023年3月22日に、サプライチェーンから森林破壊をなくすことを目指す「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」を策定しました。

自然資本や地域社会に支えられて事業を展開する当社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・脅威と捉えています。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ており、対象となる原材料や範囲、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てまいります。

当コミットメントにおける具体的な目標の一つに、原材料の生産地などにさかのぼってリスクを把握し、解決に向けたアプローチを実行するトレーサビリティの確立があります。トレーサビリティは、サプライチェーンの透明性を向上させる一方、サプライヤーの皆さまとの協働が不可欠です。

「サプライヤーさま向けCSR調達方針説明会」などを開催し、サプライヤーの皆さまには私どものコミットメントに対する理解・協力を求めながら、社会・環境に与える影響やリスクの把握を進め、サプライチェーン全体で責任ある調達に取り組んでいきます。

▶ コミットメントからアクションへ

環境問題は世界的に拡大・深刻化しており、また、サプライチェーンにおける強制労働、児童労働、差別、非人道的扱いなどの人権課題も解決すべき重要な問題です。企業としてこれらの諸問題に対処していくために、社内外に方針・目標をコミットメントとして明示し、バックキャスト思考に基づいて、計画的かつ具体的に取り組みを実行していくことが重要と考えています。

当社グループにおけるサプライチェーンマネジメントの具体的な強化策の一つとして、責任ある調達に関する情報共有プラットフォームを提供する会員制組織「Sedex」に2022年6月に加入しました。当プラットフォームを活用して、情報収集・分析を実施し、リスク低減の具体的なアクションを起こしていきます。

重要な原材料については、環境に配慮した第三者認証品への切り替えも進めており、トレーサビリティについても調査等を始めています。

今後もCSR調達に関する自社の取り組みレベルを向上させつつ、サプライヤーの皆さまと共に持続可能なサプライチェーンの構築に向け、行動してまいります。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	<b>サプライチェーンマネジメント</b>
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 取引先との健全なつながり

企業理念をグループ全体で恒久的に実現していくためには、健全な組織運営や公正な事業慣行の推進が極めて重要です。

そのため、ヤクルトグループは、事業活動を行う国および地域の腐敗防止に関する法令、ガイドライン、指針等の遵守を前提として、グループにおけるコンプライアンスの規範である「ヤクルト倫理綱領・行動規準」に基づき腐敗防止方針を策定しています。

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」においては、贈答・接待の自粛を掲げており、国内・海外、直接・間接を問わず、社会通念、常識の枠を超える贈答・接待を取引先や関係者から受けること、また、取引先や関係者およびお客さまに対して提供することを禁止しています。海外各事業所では贈賄防止に関するガイドラインや規程を策定し、それを遵守した企業活動を行っています。

私たちは、違法行為はもちろん、不当な手段によって利益を得たり、取引先に対して不当な負担を負わせたりすることなく公正・透明で自由な競争と適正な取引を行います。

### ▶ 販売会社との共存共栄

ヤクルトグループには販売会社が101社あり、お客さまとの接点における重要な役割を担っています。本社と販売会社とが果たすべき「役割と責任」について確認し、相互に納得したうえで、契約に基づいた事業活動を推進しています。

本社は健康づくりに役立つ機能性の高い商品の提供と広報・広告展開を、販売会社は商品の販売とともにお客さまや地域の方々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(2016年改定)、2022年には当社従業員向けに下請法をテーマに啓発動画を作成・公開しています。また、適宜、研修会等を実施しています。

関連情報 ▶ P.107 コンプライアンス ▶ 腐敗防止の取り組み

## CSR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まり、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まとともに、環境負荷の低減、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とつなげていきます。

### ▶ CSR調達方針

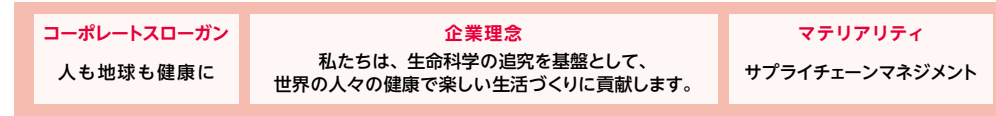
ヤクルトグループは、人権、労働、環境、腐敗防止等にも配慮するCSR調達の重要性を認識し、CSR調達方針のもと、取引先と連携・協力しながらサプライチェーン全体でCSR調達を推進しています。また、「サプライチェーンマネジメント」を当社グループのマテリアリティとして特定しており、「CSR調達の推進」は、健康に役立つ商品の責任ある生産・販売や、持続可能な社会づくりに貢献するため、「ヤクルトCSR行動計画」の重要テーマとして位置づけています。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

ヤクルトグループのCSR調達の目指す姿



**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。

<b>1 法令遵守と国際行動規範の尊重</b> 各国・地域の法令遵守はもとより、国際行動規範を尊重し、公正・公平な調達活動を推進します。	<b>4 地球環境への配慮</b> 「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。
<b>2 人権・労働・安全衛生への配慮</b> 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。	<b>5 情報セキュリティの保持</b> 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。
<b>3 安全・安心と品質の確保</b> 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。	<b>6 社会との共生</b> 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ごお願いごと 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CSR調達を推進し、持続可能な社会づくりに貢献するため、2020年7月に「ヤクルトグループ サプライヤーCSRガイドライン」を策定しました。当ガイドラインは、新規取引を開始する場合を含めた国内外の取引先に対して、責任ある調達活動に関する依頼事項をまとめたものです。

当ガイドラインの遵守に向けて、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CSR調達を推進していきます。

**WEB** ヤクルトグループ サプライヤーCSRガイドライン

[https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/supply\\_chain/pdf/supplier\\_csr\\_guidelines.pdf](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)

1. 各国・地域の法令遵守はもとより、国際行動規範を尊重し、公正・公平な企業活動を行い、またそのための体制を整備する。
2. 世界人権宣言等の国際的な人権の原則を遵守し、安全衛生に配慮した公平で適切な労働環境を整備する。
3. 高い品質と安全性の確保のための仕組みを構築する。
4. 環境負荷低減に向けた管理体制の構築、気候変動対応、生物多様性の保全、汚染防止、適切な廃棄物管理と資源の有効利用を行う。
5. 機密情報を厳重に管理する。
6. 社会との共生と、持続可能な社会づくりのための活動を行う。

▶ **Sedexに加入し、サプライチェーンマネジメントを強化**

ヤクルト本社は、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6月に加入しました。

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ました。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年度に開始し、リスク低減を推進しています。



▶ **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、自己評価アンケート(SAQ)である「CSR調達アンケート」の実施によるサプライヤーのリスクアセスメントを実施しています。当リスク評価については年1回の頻度で実施することとしており、2022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95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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

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ました。

海外では合計39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、ヤクルト本社を經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"> <li>● 主要原材料(乳製品、砂糖)およびリスクの高い原材料(パーム油、大豆、紙・パルプ)の調達先</li> </ul>
その他の定性的な選定基準 (右記基準を参考にアンケートでのリスク把握が必要と思われる取引先)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サプライチェーン上のCSRリスクが高いと思われる調達先</li> <li>● 継続的に取引が想定される取引先</li> <li>● 代替となる取引先がない調達先(依存度が高い取引先)</li> </ul>

当アンケート活動を通じて、サプライヤーのCSR調達の取り組み状況を把握し、また、「CSR調達方針」「サプライヤーCSRガイドライン」への理解と協力を取引先に求めています。

アンケート結果は回答各社にフィードバックしており、CSRの意識を高め、CSR調達に関わる取り組みの改善を促しています。

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。

Sedexに加入し、当社に納品している原材料の製造拠点でSedexのSAQ回答が完了しているサプライヤーについてはCSR調達アンケートの対象からは除外し、Sedexプラットフォーム上でのリスク把握を開始しました。

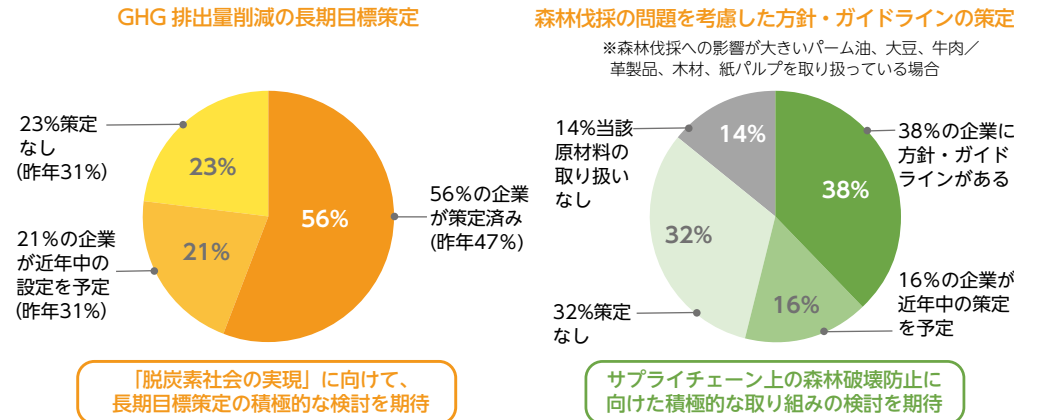
リスク管理ツール別のサプライヤー数

	CSR調達アンケート	Sedex	合計
日本国内	95	27	122
海外事業所*	39	50	89
<b>合計</b>	<b>134</b>	<b>77</b>	<b>211</b>

\* 海外事業所のサプライヤーの内、ヤクルト本社を經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。



▶ 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CSRリスクの低減を目的として、2022年度は「CSR調達アンケート」の結果等を鑑み、CSR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、現地訪問またはオンライン面談の実施によるエンゲージメントに取り組みました。

2022年度の日本国内における「CSR調達アンケート」対象先95社のうち、4社(直接訪問2社、オンライン面談2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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

・ **サプライヤーの行動規範遵守(中国ヤクルトグループ)**

中国ヤクルトグループの3工場(上海、無錫、天津)では、同グループの規定に従い、贈収賄等の不正を防止するため、取引のあるすべてのサプライヤーに対し「サプライヤー承諾書」への署名・押印を依頼、全サプライヤーがこれに応じました。今後も不正防止に努めていきます。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。

CSR調達アンケートの内容と回答結果(2022年7月)

対象：ヤクルト本社の乳製品、清涼飲料、化粧品、医薬品部門の一次取引先 回答数：95社(回答率99%)

項目	設問数	主な設問(例)	平均 得点率 (%) <sup>*</sup>	回答割合(%)			
				レベル3 「対応している」と 回答	レベル2 「対応予定」と 回答	レベル1 「対応していない」と 回答	N/A
1. CSRに関する 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。	92.1	80.7	14.9	4.4	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。	96.0	89.1	9.8	1.1	0.0
3. 労働	11	労働時間、休暇、有給休暇等の公正な適用に関する取り組 みはありますか。	97.8	94.8	4.0	1.3	0.0
4. 環境	11	CO <sub>2</sub> に代表される温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効 率的な利用に関する取り組みはありますか。	91.6	80.9	9.3	7.7	2.0
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。	95.9	88.1	6.4	2.8	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。	97.9	86.0	1.4	2.1	10.5
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。	97.1	93.3	4.8	2.0	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。	92.6	82.7	12.5	4.8	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。	92.6	89.8	8.1	3.2	0.0
<b>合計</b>	<b>61</b>		<b>95.2</b>	<b>87.4</b>	<b>7.3</b>	<b>3.5</b>	<b>1.9</b>

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	12社
75%以上80%未満	5社
75%未満	0社
未回答・回答不備	1社
<b>合計</b>	<b>95社</b>

※ 対応している：3点、現状対応していないが対応予定：2点、対応していない：1点を基本とし、各項目の得点率を算出  
※ 回答内容に応じて、具体的内容を確認するための追加質問も実施



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

対象：ヤクルトグループの海外事業所の一次取引先 回答数：37社(回答率：95%)

項目	設問数	主な設問 (例)	平均 得点率 (%) <sup>*</sup>	回答割合 (%)			
				レベル3 「対応している」と 回答	レベル2 「対応予定」 と回答	レベル1 「対応していない」と 回答	N/A
1. CSRに関わる コーポレートガバナンス	6	CSR全般に関するビジョン、長期目標、重点領域などを設定していますか。	81.1	66.2	10.8	23.0	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。	92.1	84.5	7.4	8.1	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。	94.5	89.9	3.7	6.4	0.0
4. 環境	11	CO <sub>2</sub> に代表される温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率的な利用に関する取り組みはありますか。	81.5	70.9	5.7	19.2	4.2
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。	85.2	75.7	5.9	16.6	1.7
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。	88.4	81.5	1.8	8.6	8.1
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。	93.8	90.9	2.3	6.8	0.0
8. サプライチェーン	4	取引先への現地調査等、サプライチェーンにCSR活動の推進を促す取り組みはありますか。	86.3	75.5	9.5	15.0	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。	85.6	75.7	5.4	18.9	0.0
<b>合計</b>	<b>61</b>		<b>87.5</b>	<b>79.1</b>	<b>5.5</b>	<b>13.5</b>	<b>1.9</b>

スコアごとの取引先数(海外)

平均得点率	取引先数
90%以上	23社
80%以上90%未満	3社
75%以上80%未満	2社
75%未満	7社
未回答・回答不備	4社
<b>合計</b>	<b>39社</b>

※ 対応している：3点、現状対応していないが対応予定：2点、対応していない：1点を基本とし、各項目の得点率を算出  
 ※ 回答内容に応じて、具体的内容を確認するための追加質問も実施

▶ サプライヤーとのコミュニケーション(取引先説明会)

CSR調達は、取引先の事業活動にも大きく資する取り組みであると認識しており、ヤクルトグループは取引先との積極的なコミュニケーションを通じた協働により、サプライチェーン全体で社会・環境に与える影響への配慮やリスクの軽減を行い、社会の持続可能性を高めていくことを目指します。原材料サプライヤー、製造委託先等の主要なビジネスパートナーに対しては、CSR調達方針の

説明やアンケートを行い、方針の浸透および実践を図っています。

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」を定期的で開催しています。当説明会において、サプライチェーンマネジメントに関する情報提供やサステナビリティの取り組みの必要性についての意識啓発等、能力向上を目的とした支援活動にも取り組んでいます。





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

2022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80人が参加しました。

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

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。

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



取引先説明会の主な内容

2021年度	<p><b>&lt;外部有識者セミナー&gt;</b>                  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</p> <p><b>&lt;当社からの説明・お願い事項&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・CSR調達に関するヤクルトのこれまでの取り組み</li> <li>・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守</li> <li>・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</li> <li>・ヤクルトグループが目指すCSR調達活動</li> <li>・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策</li> </ul>
2022年度	<p><b>&lt;外部有識者セミナー&gt;</b>                  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                  ～森林破壊に負担しない持続可能なサプライチェーン構築のために～</p> <p><b>&lt;当社からの説明・お願い事項&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヤクルトグループが目指すCSR調達活動</li> <li>・CSR調達方針およびサプライヤーCSRガイドラインの遵守</li> <li>・CSR調達アンケート集計結果および課題と対応策</li> <li>・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</li> <li>・森林破壊リスクが高い原材料の責任ある調達</li> </ul>

担当者コメント



医薬事業管理部生産物流課 担当課長

歳森 雅之

医薬事業管理部では、2022年度に、初めてCSR調達アンケート結果を基にしたサプライヤー面談を実施し、アンケート結果のフィードバック、CSRに関する方針や考え方、課題、今後の取り組み等について意見交換を行いました。

この様子は、面談先のサプライヤーの社内報に記事として掲載され、会社全体としての関心の高さを認識することができたとともに、同じレベルで相互に課題に取り組む連携体制を構築できるものと感じました。

サプライチェーン全体でさまざまな課題に取り組むためには、多くのサプライヤーとどのように連携していくかを今後考えていく必要があると感じています。

関連情報 P.66 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)

社内におけるCSR調達の教育・意識啓発

原材料調達や製造委託に関わる社員に対して、CSR調達方針の趣旨や、持続可能な社会構築に向けた責任ある調達活動について、情報提供および教育を実施しています。



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



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

CSR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	主な内容
2018	「CSR調達の推進に向けた勉強会」7回 対象：調達関係部署長および担当課長(計35人)	外部講師を招いてCSR調達方針とサプライチェーンマネジメントに関する意識啓発や教育を実施
2019	「CSR調達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)	内部講師によるCSR調達の必要性や具体的実施に向けた各種施策の説明
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)	外部有識者による講義やグループ討議を通じて、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる社会課題や具体的事例の共有、当社CSR調達に関わるリスクと機会、原材料等に関わるトレーサビリティや国際認証制度の必要性等を学ぶ
2021	「CSR調達研修会」 対象：海外事業所、本社の海外事業所所管部署の役員および社員(計72人)	外部有識者による講義や課題図書の前読を通じて、海外事業所におけるCSR調達の推進責任者および推進担当者に対して、サステナビリティに関する基礎知識やCSR調達の具体的方法を共有 海外事業所を所管する部署の役員および社員にも同様の研修を実施
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)	公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン(WWF ジャパン)の古澤千明氏を招き、「森林破壊リスクとコモディティ」をテーマに、事業活動に関わる森林破壊ゼロを達成するための具体的方法論に関する講義を実施

▶ グリーン調達の推進

「ヤクルト本社グリーン調達基本方針」では、事業活動に使用する原材料、資機材・設備および部材や梱包材を対象にグリーン調達方針を定めています。各事業所では、この基本方針に基づき、取引先の協力のもと地球環境の保全、環境負荷の低減、循環型社会の構築への寄与等を目的とした調達に努めています。

グリーン購入率

年度	2018	2019	2020	2021	2022
グリーン購入率(%)	87.6	79.4	81.3	65.0	71.5

ヤクルト本社グリーン調達基本方針

ヤクルト本社の全事業所は、事業活動に使用する物品について、地球環境の保全、環境負荷の低減、循環型社会の構築への寄与等に配慮した調達に努めることとし、下記の基本方針を定める。

**適用対象** 生産・販売・事務・研究

- 基本方針**
1. 環境や人の健康に被害を及ぼす恐れのあるものは避ける。
  2. 省資源、省エネルギーに配慮したものとする。
  3. 梱包材は再生材料の使用比率の高いものであること。
  4. 梱包材は再使用が可能で、その回数が多くなることを配慮したものとする。
  5. 梱包材は廃棄処分しなければならない部分ができるだけ少なく、かつ処理・処分が容易なものであること。
  6. 環境マネジメントシステムの構築、環境情報の開示、当社の環境保全活動に協力的等、環境保全に積極的な事業者により製造、販売、搬入されるものであること。

策定 2001年3月5日

ヤクルト本社グリーン調達基本方針は以下URLからご確認ください。

**WEB** [https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022\\_green\\_policy.pdf](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_green_policy.pdf)

関連情報 ▶ P.48 商品への国際認証紙の採用 (生物多様性に関わる認証制度への参加)

▶ 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

ヤクルトグループは、環境・社会問題に関する社会的責任ならびにNGO・機関投資家との対話を受けて、サプライチェーンから森林破壊をなくすことを目指す「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」を策定しました。

サプライチェーンにおける森林破壊リスクのある原材料を特定し、基本的方針、取り組みおよび目標を掲げながら、持続可能な調達を推進します。

ヤクルトグループは、水、土壌、大気、動植物、そして人々が織り成す社会、これらすべてが健康であって初めて、人は健康的に生活できるのであり、健全な社会が築かれるのだと考えています。

地球温暖化、環境汚染、生物多様性の損失、資源の枯渇など、地球環境が危機的状況にある中で、「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」に基づき、地球環境やそれに支えられている人々の生活・人権に配慮しながら事業活動を行うこと、そして、いつまでも人と地球が共に暮らせる社会をつくることを追求していきます。

Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント**
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

**森林破壊ゼロに関する基本的方針**

原材料の調達活動における森林破壊<sup>\*1</sup>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・土壌汚染、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等の生産に必要な原材料調達に関わ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 <sup>®</sup> <sup>*2</sup> 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 <sup>®</sup> <sup>*3</sup> 認証品(MB <sup>®</sup> <sup>*4</sup> 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<sup>®</sup> 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を大量に貯蔵していること。  
 \*2 FSC<sup>®</sup>は Forest Stewardship Council<sup>®</sup>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](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/mfrdffa0q6M) <https://youtu.be/mfrdffa0q6M>



**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について(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 9,085.0t	24.7%	ヤクルト本社が販売する清涼飲料に使用されている紙容器の多くは、FSC認証紙・PEFC認証紙への切り替え対応が済んでおり、コミットメントの対象範囲としてはおよそ24.7%が認証品であるため、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 <sup>®</sup> N003728)
パーム油 160.2t	0.0%	2022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 2,764.8t*	66.0%	当社グループで製造・販売する調製豆乳・豆乳飲料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66%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

**▶ 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。





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権**
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

・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。

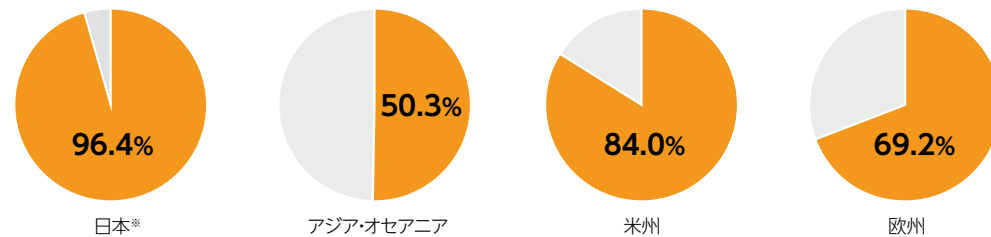
▶ 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

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等の考え方に賛同しており、現地生産・現地販売を基本とする「現地主義」でグローバル事業を展開しています。原材料は、当社の定める品質や安全性の基準をクリアし、安定的に調達できるものを選定しています。

現在、海外29の事業所を中心に、日本を含む40の国と地域で事業を展開、地域に根差した生産・販売の拠点として事業所や工場を設け、現地社員を積極的に採用しています。当社は、今後もこの「現地主義」の考え方に基づいた事業活動により、現地経済や地域社会への貢献に取り組む、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.87 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(2022年度)



\* 乳製品原材料における実績 ※ 海外から輸入し、国内で最終加工している原材料は、国内調達として集計

# 人権

## 人権方針

ヤクルトグループは「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」という理念に基づきグローバルに事業展開しています。その理念を実現するためには、世界中の人権が守られ、尊重される社会の構築が極めて重要です。

私たちは、事業を行う過程やバリューチェーンにおいて、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、2021年4月に取締役会での審議・承認を経て、「ヤクルトグループ人権方針」を策定しました。当方針において、人権のグローバル基準である国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則)を人権尊重の枠組みとして取り組みを推進することを明確化しており、「人権デュー・ディリジェンス」(以下、人権DD)の仕組みを構築し、実践していきます。

## 人権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	第2章：ヤクルトグループに関わる人権
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権とは</li> <li>● ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則</li> <li>● ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ヤクルトグループのバリューチェーンと人権</li> <li>● ヤクルトグループ人権方針に記載されている内容</li> <li>● ヤクルトグループに関わる重要な人権課題</li> </ul>
～国連「ビジネスと人権に関する指導原則」～	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](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/pdf/human_rights_guideline_print.pdf)



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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のあることを認識し、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。

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/](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/)

## 人権推進体制

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

## 人権デュー・ディリジェンス

ヤクルトグループは、予防的アプローチですべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンを構築することを目指し、人権DDの仕組みを構築し、実践します。人権DDを通じて、ヤクルトグループが社会に与える人権への負の影響を予防的に把握し、未然防止および軽減を図ります。2021年度に関連部署で構成される「人権DD検討会議」を立ち上げ、人権DDに関して情報収集・情報共有するとともに、ヤクルトグループにおける重要な人権課題を整理しました。

## ヤクルトグループの14の重要な人権課題

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

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

2022年度は、検討組織を「人権DD推進会議」と名称変更し、人権DD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の検討、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3回開催しました。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権**
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

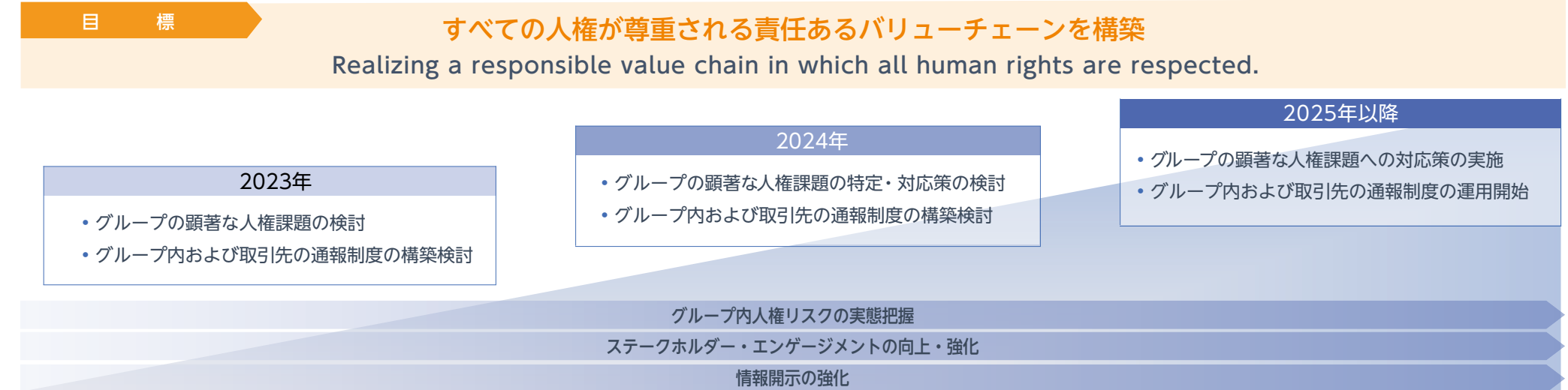
人権DD推進会議におけるテーマと内容

テーマ	時期	内容
<第1回> 「人権DD行動計画」の確認	2022年 7月	・人権DD行動計画の振り返り ・2022年度の各部署の取り組み確認 ・人権DD推進会議の確認 (目的、ゴールイメージ、ロードマップ、内容とスケジュール)
<第2回> ヤクルトグループの事業活動における人権リスクと対処策の検討	2022年 10月	・スクリーニング調査結果の確認 ・高リスク事業/子会社における対応の優先順位付けと対処策の検討
<第3回> 2023年度の各部署の行動計画および苦情処理メカニズムの検討	2023年 2月	・2023年度行動計画立案 ・各部署の取り組み状況の共有 ・苦情処理メカニズム構築の検討

<2022年度に実施した人権DDの取り組み(行動計画より抜粋)>

- ・自社サイトにおけるSedex SAQへの回答(人権リスクの洗い出し)
- ・サプライヤーへのSedex 加入およびSAQ回答の要請
- ・人権啓発・研修の実施(eラーニング、コンプライアンス啓発資料の配付、中央研究所における研究倫理の研修実施等)
- ・ヤクルト本社採用サイトに「雇用の差別禁止についての方針」を明示
- ・長時間労働の是正
- ・グループプライバシーポリシーの改定
- ・販売会社における食品品質監査の実施

ヤクルトグループの人権DDロードマップ



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」を立ち上げ、人権DDに関して情報収集・情報共有するとともに、ヤクルトグループにおける人権課題を整理したうえで対応策および具体的な実行計画の策定に向けた検討を進め、中長期的なロードマップおよび2022年度の行動計画を策定しました。

2022年度からは、検討組織を「人権DD推進会議」へと名称を変更し、組織横断的な人権DDの推進体制として明確化しました。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を推進していきます。



人権DD推進会議



\* 中央研究所、開発、工場、流通、本店





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権**
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

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		2023年	2024年	2025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検討	グループの顕著な人権課題の特定・対応策の検討	グループの顕著な人権課題への対応策の実施 グループの顕著な人権課題別の改善実施計画とKPI 目標の設定・公表
		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		
		テーマ監査の実施		
		人権DDの仕組み定着度の評価		
2. 組織内人材育成・研修	人権方針の周知・浸透	人権に関する研修を国内外で実施 研修等の人権方針の周知方法、目標、受講率についての情報開示		
	その他人権に関する研修	グループ対象の人権に関する研修の実施、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		
3. 人権リスクの特定・評価・軽減・予防・是正	ステークホルダーエンゲージメント	内部ステークホルダーとの対話の実施 NGO、国際機関、専門家との意見交換		
	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	高リスク領域の分析・特定	重大な人権リスクの特定対応策の検討	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
	子会社の人権DD体制の検討			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
	グループの重要な人権課題への対応	グループの14の重要な人権課題への対応 子会社の人権DD体制の実施		
	情報開示	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)対応	情報開示(義務)についての情報収集と適切な対応			
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	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 海外の未整備の事業所での内部通報制度整備方法の検討		
	グループ外	取引先向け通報制度の構築検討 海外での内部通報制度の構築 外国人利用者向けに周知・利用性向上 取引先向け通報窓口の運用周知・利用性向上の推進		



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
  - 24 環境マネジメント
  - 30 気候変動
  - 38 プラスチック容器包装
  - 42 水
  - 45 資源循環
  - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
  - 50 イノベーション
  - 55 地域社会との共生
  - 62 サプライチェーンマネジメント
  - 72 人権
  - 79 製品安全
  - 82 顧客満足
  - 86 人材マネジメント
  - 89 人材育成
  - 91 健康経営
  - 93 ダイバーシティ
  - 95 ワークライフバランス
  - 96 労働安全衛生
  - 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
  - 99 コーポレートガバナンス
  - 105 リスクマネジメント
  - 107 コンプライアンス
  - 110 第三者意見
  - 111 外部からの評価
  - 112 ESGデータ集

### ▶ 広告宣伝活動における人権への配慮

責任ある広告宣伝活動のためにヤクルトグループ広告方針を策定しています。当方針を上位概念とし、子どもを含む人権への配慮に取り組んでいます。

#### ▶ 差別的表現の排除と著作権・肖像権等の権利保護

人種、民族、国籍、出身地、言語、性、年齢、職業、学歴、身体的特徴、病気、思想信条等について、誹謗中傷や差別的な表現を行わないよう意識して制作しています。また、第三者の著作権・肖像権等を侵害しないように、必ず事前に第三者の許諾を取り、広告展開を行っています。

#### ▶ 広告における子どもへの配慮

子どもの権利の尊重・推進の観点から、子どもに負の影響を与えたり、子どもの知識・経験不足、好奇心、想像力、発達特性を利用した不適切な広告やコミュニケーションは行いません。また、子どもを起用した広告を制作する際は、子どもの人権を侵害しないように配慮し、子どもの安全や健康を第一に考え、撮影・制作を行っています。

関連情報 P.85 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](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_advertising_policy.pdf)

### ▶ 社員の人権の保護と意識向上のために

#### ▶ 社員相談窓口

本社では、内部相談窓口(健康管理室)および外部相談窓口を設置し、社員からのメンタルヘルス、ハラスメント等についての相談体制を充実させています。特に、外部相談窓口については、メール・電話による相談に加えて面談カウンセリングを実施することで、相談体制のさらなる充実を図っています。

対象者も、社員本人だけでなく同居する家族まで範囲を広げ、社内の悩みはもちろん、プライベートな悩みまで相談することが可能となっています。

#### ▶ 人権教育

人権に関する教育は随時実施しており、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ています。研修の中では人権、ハラスメントに関する基本的な知識について講義し、日常的な思い込みからくる差別や偏見等、特に「無意識に」人権を侵してしまうリスクについての理解を深める等、自らが加害者にも被害者にもならないよう考え方の徹底を図っています。

2022年度は、階層別教育にも人権に関する内容を追加し、「ビジネスと人権」に関する基礎知識や、当社の人権尊重の考え方についての理解促進に努めています。

#### 人権啓発研修

年度	2018	2019	2020	2021	2022
人権啓発研修(入社時研修)	1回104人	1回117人	1回90人	1回72人	1回68人
階層別研修	—	—	—	—	7回200人
人権啓発研修(新任管理職向けダイバーシティ研修)	2回48人	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

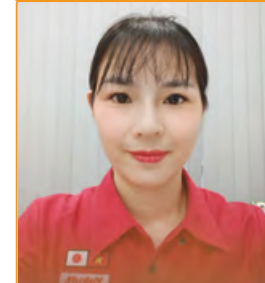
#### ▶ ビジネスと人権啓発月間の実施

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』として設定し、ヤクルトグループ従事者を対象として啓発活動を実施しました。

2022年度は、人権方針を分かりやすく理解するための資料として作成した「ヤクルトグループ人権方針ガイドライン」を読みアンケートに答える活動を実施しました。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。参加者は約7,683人、寄付額は768,300円でした。

#### 担当者コメント



ベトナムヤクルト 人事総務部  
Le Thi Minh Nguyet  
(レ・ティ・ミン・グエット)

今回私たちはヤクルトグループ人権方針ガイドラインを理解してもらうため、ガイドラインをベトナム語に翻訳して全社員に配布するとともに、アンケートを実施しました。アンケートには82%の社員から回答があり、95%が業務と人権の関わりについて、理解が深まったと答えていました。この結果から、今回の人権啓発月間は人権への理解と意識を高めるために有意義な取り組みだったと感じています。

また、アンケートを通じてベトナムヤクルト社員が最も重要だと意識している課題は「健康と安全」であることが分かりました。今後も安全で安心な商品をお届けして、地域住民の皆さんが健康になってもらうことを目指します。地域住民の方が健康になることで会社の社会的信頼も高まり、事業の継続と発展も可能になると思います。

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	<b>人権</b>
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

**▶ コロナ禍における人権への配慮****▶ 労働管理体制の変更に伴う配慮**

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

**▶ 国内外生産拠点における配慮**

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

**▶ 感染者の人権の保護**

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

**▶ ハラスメントの防止**

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」において、パワーハラスメント(パワハラ)、セクシュアルハラスメント(セクハラ)をはじめとした、あらゆるハラスメントの禁止を明記しています。

ハラスメント行為は、被害者の心身の健康状態の悪化に直結しかねないものであり、また、従事者の働く意欲を阻害し、職場の秩序を乱す等、職場環境を悪化させる原因となります。さらには訴訟による直接・間接的損害や企業のイメージダウン等の恐れがあると認識し、その防止を徹底しています。

**▶ コンプライアンス研修**

いじめやハラスメントの防止のための具体的な取り組みとして、社員の職責や役割に応じて階層別にコンプライアンス研修を実施しています。特に管理職に対しては、裁判例をもとに事例研究を交えて実施しており、適切な対応をとるよう推進しています。

関連情報 ▶ P.108 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.108 「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.64 サプライチェーンマネジメント ▶ CSR調達の推進

**▶ ハラスメント防止にむ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。2022年は定例会を2回開催し、職場環境の改善を推進しています。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みを進めています。

**▶ 日本の取り組み**

人権への正しい理解は社会人の基本です。入社直後に実施する新入社員研修に加え、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ももちろん、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。





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
  - 24 環境マネジメント
  - 30 気候変動
  - 38 プラスチック容器包装
  - 42 水
  - 45 資源循環
  - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
  - 50 イノベーション
  - 55 地域社会との共生
  - 62 サプライチェーンマネジメント
  - 72 人権
  - 79 製品安全
  - 82 顧客満足
  - 86 人材マネジメント
  - 89 人材育成
  - 91 健康経営
  - 93 ダイバーシティ
  - 95 ワークライフバランス
  - 96 労働安全衛生
  - 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
  - 99 コーポレートガバナンス
  - 105 リスクマネジメント
  - 107 コンプライアンス
  - 110 第三者意見
  - 111 外部からの評価
  - 112 ESGデータ集

▶ ハラル認証の取得(海外)

イスラム教徒の人々にも安心して飲用していただくため、海外工場8か所でハラル認証を取得し、ハラル認証マークを製品に表示して販売しています。



ハラル認証マーク

▶ 採用における人権配慮

現在、日本を含む40の国と地域に進出し、現地雇用も実施しているヤクルトでは、出身地や国籍で社員を区別することはありません。「年齢・性別・国籍・学歴を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進」を基本的な考え方とした採用を行っています。

▶ 海外の取り組み

• アメリカにおける取り組み(アメリカヤクルト)

従業員採用時の「してもよい質問、してはいけない質問」リストを作成し、宗教や出身地等業務上必要のない質問を禁止し、差別的な感覚を持たないように意識づけを行っています。

面接時にしてもよい質問、してはいけない質問(抜粋)

してもよい質問	項目	してはいけない質問
名前	名前	旧姓
住所	住所	賃貸か持ち家か
「アメリカで合法的に就業できる証明をお持ちですか?」	出生地・市民権	応募者および応募者の両親、親戚、配偶者の出生地に関する質問 「あなたはアメリカ市民ですか?」
仕事に関する英語以外の言語能力(読み、書き、会話)	NATIONAL ORIGIN (民族的出身)	応募者および応募者の両親、親戚、配偶者の国籍、部族、先祖、民族的出身、家系、血統に関する質問 「あなたの母国語はなんですか?」 「ご家族と英語以外の言語を話しますか?」
家族、親戚と一緒に働くことを制限する会社のポリシーの陳述	年齢、性別、婚姻関係、家族の有無	年齢、性別、婚姻関係、子ども、配偶者の質問/妊娠、出産、将来の妊娠の可能性の質問 「結婚する予定はありますか?」
就業時間、日程、シフトについての質問 「日曜日に仕事をすることが可能ですか?」	宗教	宗教についての質問/ 宗教行事の日程を聞くこと

▶ 日本の取り組み

日本においてもアメリカでの取り組みと同様に、採用面接において、宗教・思想等に関する質問はしないよう、面接を担当する社員に人権配慮の考え方を共有しています。

▶ 児童労働防止に向けた取り組み

ヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、児童労働防止の取り組みを推進しています。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。

同じくミャンマーヤクルトにおいても、同国の法令に則り、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

▶ 英国現代奴隷法への対応(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隷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、現代奴隷法に関連するステートメントがあるかどうかを確認し、署名入りのステートメントを受け取っています。また、年間総売上高3,600万ポンド未満のサプライヤーに対しても、当社の同法に関する取り組みを認識してもらい、サプライチェーン全体における人権保護の推進に取り組んでいます。

▶ 豪州現代奴隷法(オーストラリアヤクルト)

2019年1月に施行された豪州現代奴隷法は、年間売上高1億豪ドル以上の企業に取引先も含めて強制労働の防止策等を毎年報告するように義務づける法令です。オーストラリアヤクルトは現在、同法の対象外となっていますが、その趣旨に賛同し、2022年11月に第三者による現代奴隷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、人身売買および奴隷労働の撲滅への取り組みを開示することを求める法律です。

ヤクルト本社およびアメリカヤクルトは現在、同法の対象外となっていますが、その趣旨に賛同し、サプライチェーンにおける人権尊重および情報の透明性向上に積極的に取り組んでいます。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全**
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

## 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。  
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/](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。台湾ヤクルト中壠工場では、SQFの最高認証であるLEVEL-3を取得しています。

広州ヤクルトの佛山工場が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：2023年8月現在)

	HACCP	ISO 9001	ISO 22000	FSSC 22000	GMP	Halal	ISO 45001	SQF
本社工場、ボトリング会社(乳製品10工場)			10 <sup>*1</sup>					
国内販売会社(全101社)		9 <sup>*2</sup>	1					
海外工場(全27カ所)	20	10	8	3	8	8	2 <sup>*3</sup>	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10工場および生産管理部を含む生産本部としてISO 22000を認証取得しました。

※2 一部支社での取得を含む

※3 国内外工場での取得率5.4%

- HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Point)：製造工程全体の衛生管理を徹底することで品質を保証するシステム
- ISO 9001：品質マネジメントシステムの国際規格
- ISO 22000：HACCPの衛生管理手法をもとにした食品安全マネジメントシステムの国際規格
- FSSC 22000：ISO 22000をもとにフードディフェンス等を盛り込んだ食品安全マネジメントシステムの国際規格
- GMP(Good Manufacturing Practice)：医薬品・食品等の製造管理・品質管理の国際規範
  - ※ 台湾ではGMPに準ずるものとして台湾国内の認証制度TQFを取得
- Halal：イスラム法に則った食品の品質マネジメントシステムの規格
- ISO 45001：労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格
- SQF(Safe Quality Food)：食品の安全と品質を確保するためのマネジメントシステムの国際規格

**WEB** **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



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全**
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

理システムを見直し、ISO 22000に、顧客満足・品質保証の考え方を組み込んだ独自の仕組みを運用し、高い水準で品質管理を行っています。これには、社員一人ひとりの製品の品質に対する意識・知識・技術が重要となることから、本社乳製品工場・子会社のボトリング会社では生産および品質管理に必要な能力を明確化し、計画的な教育、訓練、評価を行い定期的に見直しています。また、国内においては、種々の検査装置を開発・設置し、連続監視による全数検査を可能にしています。

国内における放射性物質に関する食品の安全性については、すべての製品について、放射性物質検査を実施するとともに、福島工場ではモニタリングポストによる連続モニタリングを実施する等、国内トップクラスの厳格な安全性確認を行っています。

海外においても、社内基準をベースに、各国・地域の法令、文化に適合させながら徹底した品質管理を行い、一部事業所では、ハラル認証を取得しています。

なお、商品事故が発生した場合は、危機管理規程に基づき「総合対策本部」を設置し、速やかに商品回収を実施するための体制を整えています。

▶ 物流

ヤクルトの物流を担当するヤクルトロジスティクスでは、物流品質の基本として、「商品をできあがりそのままの品質でお届けすること」を目指しています。

複数の委託先を対象に毎年開催している「物流品質勉強会」を、2022年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から当事者が協力会社へ出向く個別勉強会の形で全33回開催、25社263人が参加しました。当社の製品特性を踏まえた商品の積み方・扱い方等を現場担当者に直接伝えることで理解がより深まりました。

▶ 販売

販売会社においても品質管理体制を構築し、食品衛生法の「HACCP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

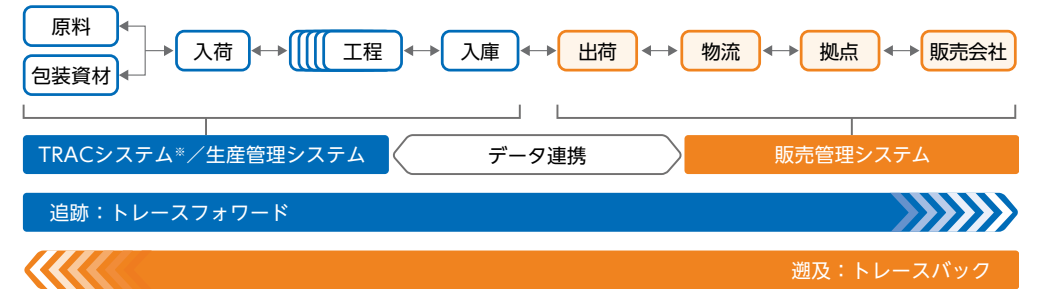
医薬品工場では、原材料入荷、製品製造、品質試験、製品保管等すべての過程において、安全かつ一定の品質を保つために、医薬品GMP(医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準)に従って生産を行っています。

化粧品については、「品質管理業務手順書」「製造販売後安全管理業務手順書」を運用して品質管理を行っています。自社工場および委託工場では、化粧品GMP(化粧品の製造管理及び品質管理に関する技術指針)に従い、常に均一で高品質な製品が製造できているか、定期的に監査を実施して、必要があれば改善指導を行っています。

化粧品に使用する香料は、販売地域の規制を遵守するだけでなく、最新の安全性データの収集に努めています。また、国際的な香料安全基準である国際化粧品香料協会(IFRA)スタンダードに準拠した香料を使用して香りを創出しています。

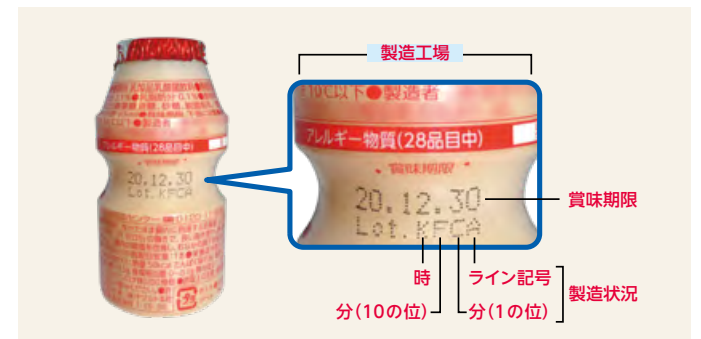
▶ トレーサビリティシステム

ヤクルトでは、原料受け入れから商品出荷までの生産ロットのひも付きを追跡することができ、製造過程すべての履歴も追跡、遡及できるオリジナルのトレーサビリティシステム「TRACシステム」を運用しています。



※ TRAC (To provide Real Assurance with Continuously) システム：製造履歴を検索できるシステムで、他の基幹システムと連携している。

製品印字の例：Newヤクルト







Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全**
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

▶ 食品安全自主検査による品質管理(中国ヤクルトグループ)

中国では、「安全・安心」でおいしい製品を消費者に提供するため、食品安全法の規定に基づき、定期的に食品安全自主検査を実施しています。2022年度は、上海工場で9月に実施しました。新型コロナウイルス感染症の影響による出張制限のため、天津工場、無錫工場での検査は実施を見送りました。



食品安全自主検査の様子

▶ 積極的な商品情報の開示

▶ 商品表示におけるユニバーサルデザインフォントの採用

当社製品(飲料・食品)のパッケージには、高齢者や障がい者を含めた多くの方が判読しやすいUDフォント(ユニバーサルデザインフォント)を採用しています。

▶ アレルギー情報を分かりやすく表示

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、お客さま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。

アレルギー物質の記載例



アレルギー物質(28品目中) 乳・大豆

WEB 商品情報 ▶ 内容成分・アレルギー表示

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

▶ より栄養価の高い食品へのアクセス

先進国および中興国においては、ライフスタイルの変化により肥満、糖尿病、メタボリックシンドロームが深刻化しており、若いうちからの生活習慣病予防が叫ばれています。また、先進国においては超高齢社会への移行に伴い、健康寿命延長のための高齢者のフレイル\*1 予防や高齢に伴う少食化に対応した高栄養食の必要性が高まっています。一方、開発途上国においては、貧困による飢餓や栄養不良といった問題があります。

当社は、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献するために、ヤクルトの創始者である代田 稔が提唱した「予防医学」「健腸長寿」「誰もが手に入れられる価格」の考えに基づき、製品(飲料・食品)開発を行い、より良い栄養へのアクセスの実現に貢献していきます。

近年、腸内フローラがヒトの健康と密接な関係があることが分かってきており、「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]、お客さまの摂取意向が高い5種の成分を強化した「ヤクルトファイブ」や、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B<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>、B<sub>6</sub>、C、葉酸)を1個で手軽においしく1食分\*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.53 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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
  - 24 環境マネジメント
  - 30 気候変動
  - 38 プラスチック容器包装
  - 42 水
  - 45 資源循環
  - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
  - 50 イノベーション
  - 55 地域社会との共生
  - 62 サプライチェーンマネジメント
  - 72 人権
  - 79 製品安全
  - 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
  - 99 コーポレートガバナンス
  - 105 リスクマネジメント
  - 107 コンプライアンス
  - 110 第三者意見
  - 111 外部からの評価
  - 112 ESGデータ集

## 顧客満足

### お客さま相談センターの役割と仕組み

生活者のお役に立つ商品・サービスを提供するために、日々のお客さまからのご相談への対応は極めて重要です。当社では、お客さまからのご相談を、電話やメール等を通じて受け付けており、迅速・正確、かつ真心を込めて対応しています。

お問い合わせには、丁寧に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

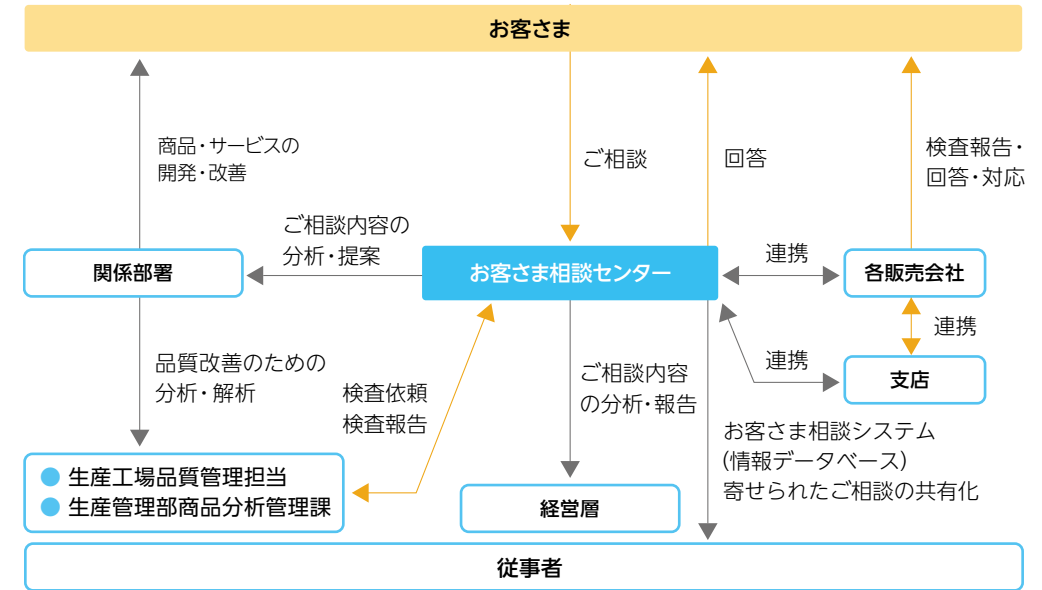
当社ではお客さまからのご相談を、お問い合わせ、お申し込み、お申し出、中止・休飲、変更、ご提案・その他に分類しています。

2022年度にお客さま相談センターにいただいたご相談は37,784件でした。

ご相談件数と内訳の推移(件数)

内訳	2018	2019	2020	2021	2022
お問い合わせ	29,682	27,886	24,930	24,533	27,677
お申し込み	2,499	2,215	2,184	1,957	2,858
お申し出	3,858	4,107	3,776	3,339	4,700
中止・休飲	1,211	1,112	858	734	622
変更	210	294	263	250	155
ご提案・その他	2,050	1,871	1,935	1,825	1,772
合計	39,510	37,485	33,946	32,638	37,784

### お客さま対応の流れ



**お客さま相談センター** フリーダイヤル **0120-11-8960** 10:00～16:00 (土・日・祝日・夏季休業・年末年始等を除く)  
 携帯電話からは **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アカウントと併せて、お客さまへの情報発信はもとより、お問い合わせ対応がより素早くできる体制を整え、「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。2022年5月末時点でのフォロワー数は、Facebookが49,251人、Instagramが68,931人、YouTubeが9,149人、TikTokが26,800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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

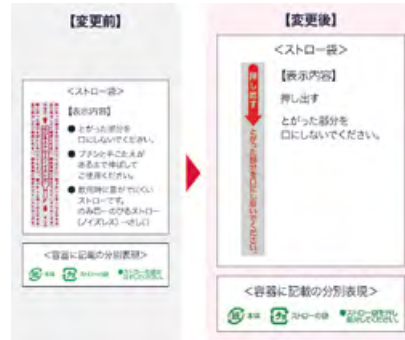
## お客様の声を商品の改善に生かした例

### ▶ 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す方法が分かりづらい」「ストロー袋の分別方法が分かりにくい」など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ください。」のみのシンプルな記載で見やすくしました。

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ので、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。購入会員数は、2023年3月時点で約25万人(前年の約1.5倍)に増加しており、2024年3月時点の購入会員数27万人を目指しています。

※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(2023年4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 línea)」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。

## ▶ お客様とのコミュニケーションと健康情報の発信

### ▶ 工場・研究所見学

各工場では、環境に配慮し、お客さまに「安全・安心」な商品をお届けするという企業姿勢や当社の商品をより深く知っていただくため、工場見学を積極的に受け入れています。お子さまから高齢者の方、小学生を中心とした社会科見学や環境学習、そしてオピニオンリーダーや、健康に関心の高い方々の情報収集の場として活用されています。

お客さまがより気軽に工場見学を予約できるよう、2018年9月に工場見学ウェブ予約システムを導入しました。また、高齢者の方やお身体の不自由なお客さまにも安心して見学いただくために、工場見学エリアにはエレベーターやスロープ、手すり等を設置する等バリアフリー化を推進、より多くのお客さまに快適に見学していただける工場を目指しています。

なお、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、全国の工場で見学を休止しています。

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中止としています。

中央研究所においても、代田記念館 [▶P.11](#) を一般公開していましたが、2020年度からは、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、見学を中止しています。

なお、新型コロナウイルスの感染症法上の分類見直しに伴い、段階的に見学を再開する予定です。

### ▶ オンラインツールの活用

#### • 湘南化粧品工場

2022年度は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、大変好評でした。化粧品工場は全国で神奈川県に1か所しかないため、今後は全国の販売会社と連携して、遠方のお客さまにもオンライン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準備しています。

#### • 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、小学生やお年寄りの方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。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	<b>顧客満足</b>
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ バーチャル工場見学(マレーシアヤクルト)

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、通常の工場見学の受け入れを中止していましたが、2020年10月からバーチャル工場見学を開始し、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。2022年度は、再開された通常の工場見学参加者が16,145人、バーチャル工場見学の参加者が34,849人でした。

その他、香港、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、ブラジルでもオンラインまたはバーチャル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)



オンライン工場見学の実施(インドネシア)

## ▶ 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。ヤクルトをより理解していただくための「Do you Yakult ?」ページを2023年2月にリニューアルし、引き続き3言語で対応しています。

## ▶ 健康情報誌「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機会のなかった層にも興味を持ってもらえるようにウェブ版を開発しています。

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。

2022年度は年2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(松山ヤクルト販売株式会社北梅本センター)

## ▶ ルート担当者への研修

お客さまに「安全・安心」なオペレーションのもと商品をお届けするために、運転や納品時の事故防止の取り組みや商品の温度管理、賞味期限等に関する研修を行っています。

また、商品についてお客さまに正しく理解していただくため、商品知識やお伝え方法についての研修も実施しています。

その他「ビジネスマナー」や「自動販売機メンテナンス方法」等を扱ったeラーニングや、「商品鮮度管理」等に関するマニュアル・DVD等により、個別に学習できる環境も整え、随時活用しています。



ルート担当者研修会(水戸ヤクルト販売株式会社)

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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](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たり、まぎらわしい表示にならないようにしています。これに加え、各種メディアによる考査を受ける等したうえで広告宣伝を行っています。その他、社内広告担当者向けに勉強会を定期的に開催し、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・販促資材 制作時のポイント」という社内ガイドラインを策定し、資材制作の担当者に対して研修等を行いながら、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、資材制作時の注意事項や間違い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、YouTube、SNS、交通広告、チラシ、POP等における情報発信の内容については、当社広報室による校閲・事前審査を実施しています。

広告制作時と同様に、関連法令や業界自主基準等※を遵守しているか、「ヤクルト倫理綱領・行動規準」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っていないかをポイントに審査しています。

2022年度は1,049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/display2/>

## お客さま個人情報の保護

### ▶ 個人情報保護管理基本規程・個人情報保護運用マニュアル

2005年4月に全面施行された「個人情報保護法」に伴い「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。

併せて、プライバシーポリシーを改定し、改正法への対応事項（講じている安全管理措置等の公表事項の追記、保有個人データ開示の電子化等）に加えて、個人情報をより厳格に取り扱うために、保有個人データの利用目的等をより具体的に記載し、個人情報の保護に努めています。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ヤクルトグループ プライバシーポリシー

ヤクルトグループは、お客様の氏名や生年月日、住所、電話番号、メールアドレスなど、特定の個人を識別できる情報や免許証番号などの個人識別符号を含む情報(以下「個人情報」といいます)について、関連する法令、ガイドライン、その他の規範を遵守し、適切に扱います。  
ヤクルトグループ プライバシーポリシーには、以下の項目について記載しています。

1. 基本方針・定義
2. 事業者の名称、住所、法人代表者氏名
3. 個人情報の取得方法
4. 利用目的
5. 共同利用
6. 業務の委託
7. 第三者提供
8. 仮名加工情報
9. 開示・訂正・追加・利用停止・削除の請求
10. 個人情報の安全管理措置の概要
11. お問い合わせ先

改定：2022年4月

ヤクルトグループ プライバシーポリシー全文は以下URLからご確認ください。

**WEB** <https://www.yakult.co.jp/privacypolicy/>

## ▶ ヤクルトレディへの教育

ヤクルトレディは業務の特性上、お客様の個人情報を扱う機会が多いため、その取り扱いについては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

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

\* GDPR(General Data Protection Regulation：一般データ保護規則)EU地域内の個人データ保護を規定する法令。

## 人材マネジメント

## ▶ 人的資本に対する考え方

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。

## 担当役員メッセージ



取締役 常務執行役員  
管理本部長

星子 秀章

## 人的資本経営の考えのもと、人へ投資する

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

当社は、「真心」「人の和」を大切にするという創始者である代田 稔の考えや、「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。

人材戦略の展開にあたっては、「経営戦略との連動」を念頭に置き、「心ある資本」として人材と接し、従来の一律の教育ではなく、「個」のキャリアにあった教育へと進化を図っています。

## 企業価値の持続的向上を目指して

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

具体的には、「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」を人材戦略の3つの柱とし、「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」を重点テーマに据えて、さまざまな教育施策を実施しています。

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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 働きがいを引き出す人事制度

「努力が必ず報われる会社でなければならない」という信念のもと、社員の働く意欲とやりがいを最大限に引き出すことを狙いとし、公平・公正で納得性のある人事制度の運用を心がけています。具体的には、会社が期待する役割の大きさや職務の違いを役割グループ(階層)およびコース(職種)に分類することで、社員のキャリアビジョンを明確にするとともに能力に応じた役割を担う、いわゆる適材適所を実現しています。また、人事評価制度および賞与、定期昇給等の処遇においても従来以上にメリハリをつけることで、社員の競争意識や挑戦意欲の高まりを後押ししています。

## 主な人事制度(ヤクルト本社)

人事制度	内容
自己申告制度	年に1回、全社員が仕事内容や能力開発、配置・異動に関する自身の意見・希望を申告する制度。社員一人ひとりの働きがいをよりいっそう高めることが狙い
社内FA制度	異動希望部署を明らかにして通知する社内FA(フリーエージェント)制度。社員自らがより高い意欲をもって能力を発揮できる職場への配置転換を希望できる
コース転換制度	プロフェッショナル群からマネジメント群への変更等、自身が進みたいコースに転換できる制度。入社後の個々のキャリアビジョンに沿った選択ができる当制度により、社員の「やりがい」「働きがい」を高め、活力ある職場づくりを目指す。2005年の導入以降、毎年20人前後の社員が自らの意思でコース転換を果たし、新たな仕事にチャレンジしている
ジョブローテーション制度	入社後の長期的な育成と適性把握を目的として、主に企画職(事務系)の社員を対象に、原則的に3~4年の間隔で定期的に人事異動を行い、入社から10年の間に3つの部署を経験する制度。営業部門と管理部門、海外事業所等さまざまな仕事や勤務地を経験し、また、バランス良く職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成が可能に
配偶者転勤帯同休職制度	配偶者が国内外を問わず転勤となった際、最大で5年間休職し帯同することができる制度

## イキイキと働ける職場環境の整備

## 多様な従業員が働きやすい職場環境づくり

ヤクルトグループは、従業員の働き方、能力、価値観は多種多様であり、違いがあるからこそ組織として新たなイノベーションが起きるということを前提に、従業員の個性をできる限り生かして、イキイキと働ける職場づくりに努めています。また、働きやすい職場環境の実現のための取り組みとして、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(2022年度)

	初任給(円)	最低賃金との比較(%)
大学院修了	231,500	141
大学卒(総合職)	223,500	136
大学卒(一般職)	197,500	120
短大卒	188,500	115
専門学校卒	188,500	115

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,072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、2022年末時点では全執行役員7人のうち5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。社員の意欲に応じて、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作りに取り組んでいます。

関連情報 P.72 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、全社員を対象とする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。

ヨーロッパヤクルトにおいても同様の調査を実施し、注意が必要な分野などについて分析を行っています。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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント**
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

株式会社ヤクルト本社の人材データ

年度	2018	2019	2020	2021	2022
正社員(人)	2,714	2,701	2,679	2,632	2,576
男性	2,049	2,012	1,968	1,921	1,874
女性	665	689	711	711	702
常勤嘱託社員(人)	162	181	195	204	189
男性	125	141	152	159	143
女性	37	40	43	45	46
女性社員比率(%)	24.4	25.3	26.2	26.7	27.1
非正規社員率(%)	11.8	11.6	12.3	12.6	12.7
平均年齢(歳)	42.2	42.1	42.4	42.6	42.5
男性	43.2	43.3	43.3	43.5	43.4
女性	38.8	38.8	39.1	39.1	40.1
平均勤続年数(年)	18.3	18.3	18.4	18.7	18.7
男性	19.5	19.5	19.6	19.9	19.8
女性	14.3	14.5	14.9	15.7	15.8
30歳平均賃金(円/月)	359,200	359,200	359,200	359,200	364,200
新卒採用者数(人)	94	105	83	65	62
男性	55	61	48	45	38
女性	39	44	35	20	24
中途採用者比率(%)	14.7	10.4	8.7	4.4	37.4
3年後新卒定着率(%)	97.6	95.7	96.2	88.2	93.6
全体離職率(%)	1.5	2.0	1.2	2.2	3.9
男性	1.3	1.9	1.1	1.6	4.1
女性	2.2	2.5	1.4	0.6	3.5
自己都合による離職率(%)	1.4	1.7	1.1	1.7	2.4
総労働時間	1,856.1	1,828.7	1,819.9	1,830.8	1,847.5

※2022年度末時点。データは実数にて集計。

海外ヤクルトグループの人材データ

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	管理職(人)*	女性管理職(人)*	日本国籍の役員(人)	日本国籍以外の役員(人)	日本国籍の管理職(人)*	日本国籍以外の管理職(人)*	非正規社員率(%)	正規社員合計離職率(%)	正規社員男性離職率(%)	正規社員女性離職率(%)	正規社員自己都合による離職率(%)
アジア・オセアニア	20,744	14,163	6,581	796	225	11	48	22	774	8.3%	12.0%	12.9%	10.0%	10.5%
米州	6,162	4,071	2,091	194	81	3	7	1	193	2.0%	14.5%	15.4%	13.0%	7.7%
欧州	230	99	131	35	22	1	3	0	35	20.9%	14.7%	13.4%	16.0%	2.6%
合計	27,136	18,333	8,803	1,025	328	15	58	23	1,002	7.0%	12.6%	13.4%	10.8%	9.8%

※ 管理職は課長(マネージャー)クラス以上。2022年12月31日時点

有期雇用の従業員

年度	2018	2019	2020	2021	2022
有期雇用の従業員(人)	162	181	195	204	189
男性	125	141	152	159	143
女性	37	40	43	45	46
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)	154	166	184	189	186
男性	117	127	142	146	141
女性	37	39	42	43	45
パートタイム従業員(人)	154	146	137	147	145
男性	26	31	25	37	29
女性	128	115	112	110	116

※2022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	2018	2019	2020	2021	2022
従業員以外の労働者数(人)	14	10	8	6	8
男性	14	10	8	6	8
女性	0	0	0	0	0

※2022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)

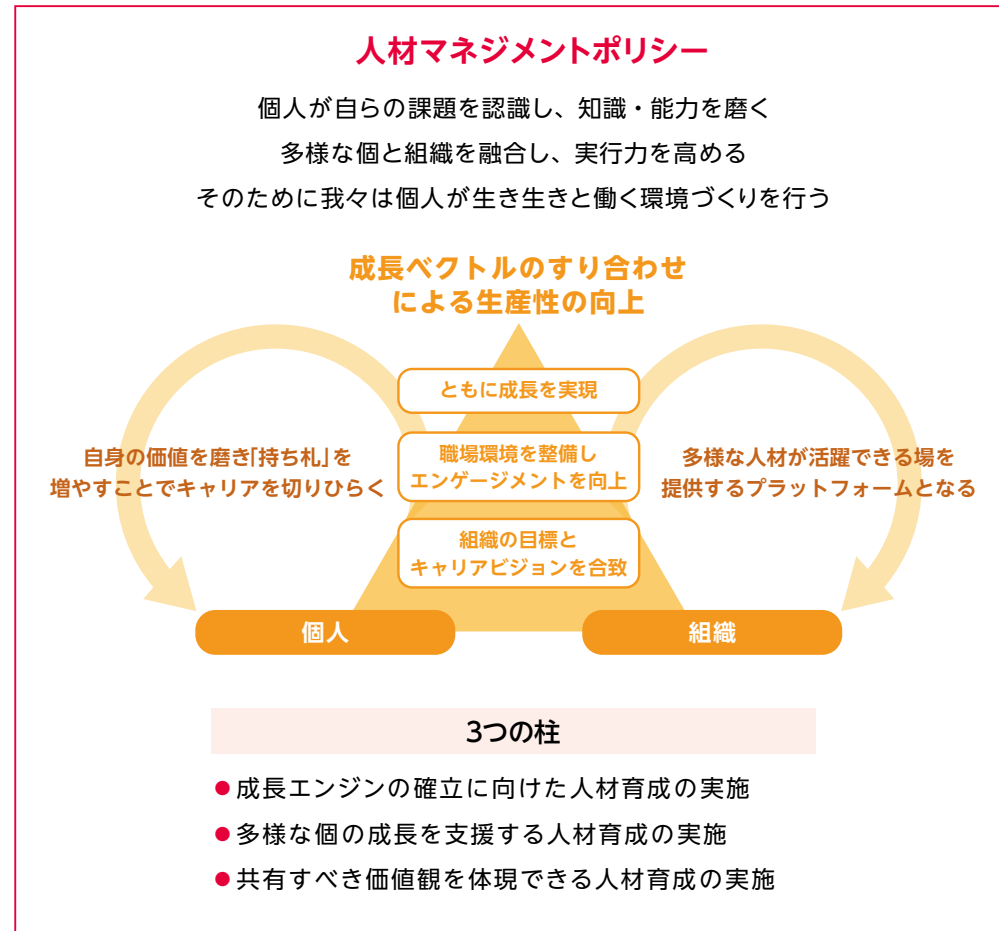
Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成**
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

# 人材育成

## ▶ 人材育成に関する基本的な考え方

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



## ▶ 人事評価における公平性

毎年、評定者向け研修を実施する等、公正・公平で納得性の高い人事評価制度の運用の徹底を図っています。また、2022年4月に人事評定制度が改定され、より適正な処遇の実現を図るとともに、2023年も前年に引き続き、評定者に加え、被評定者向けにも人事評定研修を実施し、評定のルールの理解促進に努めています。

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

## ▶ 従業員向け能力開発研修

従業員全員が「代田イズム」を伝承・実践し、組織の活性化と業績向上へ貢献するために、「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	2018	2019	2020	2021	2022
研修受講時間(総計)	35,111.20	40,304.90	16,217.16	23,235.50	36,250.00
研修受講時間(時間)1人当たり	12.21	13.99	5.64	8.19	13.11
研修費用(円)1人当たり	19,035	21,274	12,900	18,756	41,144

※ 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	2018	2019	2020	2021	2022
実施回数(回)	18	18	11	22	15
参加者数(人)	435	470	269	451	427

※ 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

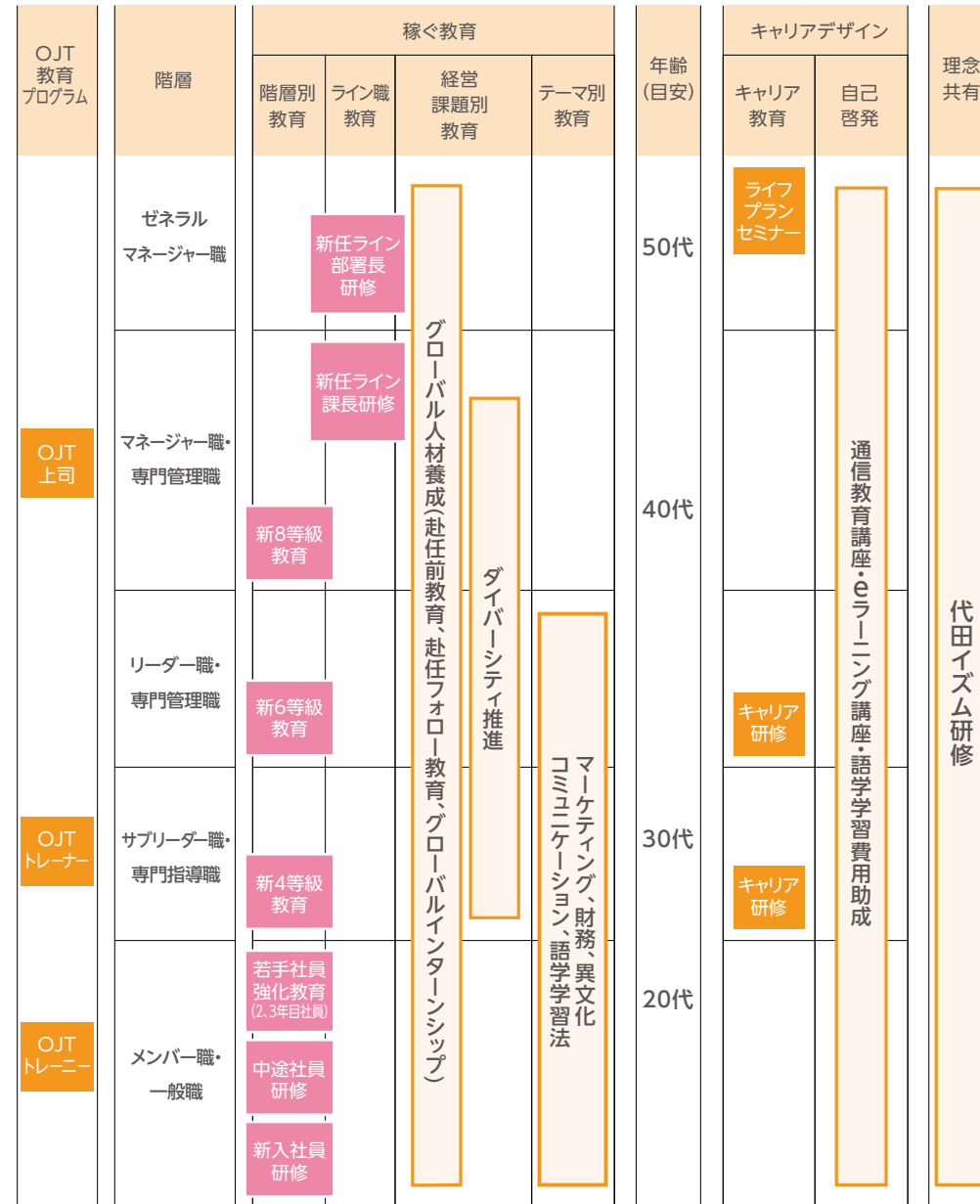




Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成**
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

プログラム体系図(2022年度ヤクルト本社)



グローバル人材養成

成長分野である国際事業を含めたグローバルに活躍できる人材の育成は重点課題と位置づけています。そのため本社では、海外事業所での業務体験を通じて国際事業への理解を深め、グローバル企業としての組織風土が醸成されることを目指したグローバルインターンシップの制度があります。2021年度から新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、方法をオンライン形式に変更し実施してきました。2023年度は、国際事業に関する講義・情報提供をオンライン形式で実施するとともに、海外事業所でのインターンシップを再開する予定です。

## Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
  - 24 環境マネジメント
  - 30 気候変動
  - 38 プラスチック容器包装
  - 42 水
  - 45 資源循環
  - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
  - 50 イノベーション
  - 55 地域社会との共生
  - 62 サプライチェーンマネジメント
  - 72 人権
  - 79 製品安全
  - 82 顧客満足
  - 86 人材マネジメント
  - 89 人材育成
  - 91 **健康経営**
  - 93 ダイバーシティ
  - 95 ワークライフバランス
  - 96 労働安全衛生
  - 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
  - 99 コーポレートガバナンス
  - 105 リスクマネジメント
  - 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

## 健康経営

## 健康宣言

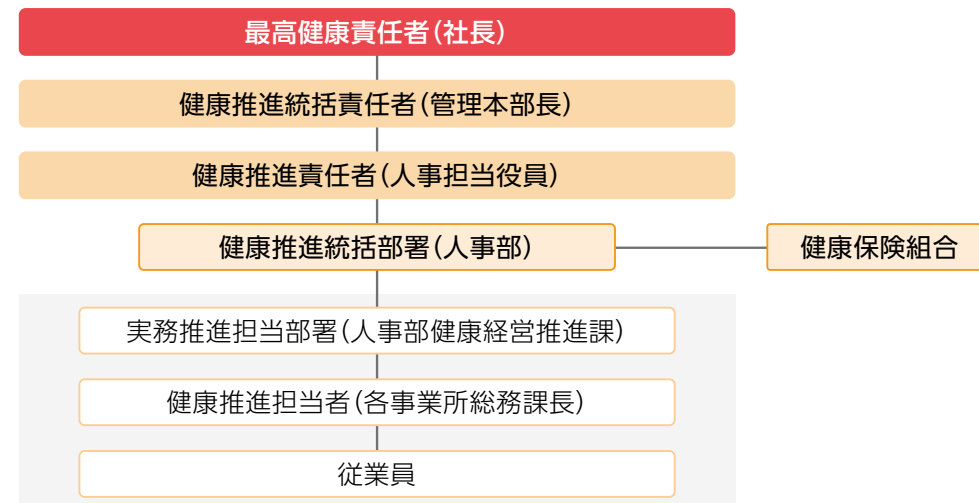
## ▶ 健康宣言のもと取り組みを推進

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新設しました。従業員自らが健康を管理するだけでなく、会社も積極的に従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。従業員の健康への意識をさらに高め、健康状態を良好なものにすることにより、事業の継続的、安定的な発展を図っていきます。

## 健康宣言

ヤクルトは、「人々の健康に貢献する」という理念の実現には従業員の健康が不可欠であるとの認識に立ち、従業員の心身の健康保持・増進および安全・安心な職場環境づくりに努めます。

## 健康経営推進体制



## ホワイト500に6年連続で認定

社員の健康管理に対する経営的な取り組みが評価され、経済産業省が日本健康会議と共同で推進している「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」について、2018年から6年連続で認定を取得しています。



## 健康活動「ヤクルト健康21」

「ヤクルト健康21」は、ヤクルト健康保険組合が推進する健康活動です。毎年、重点期間を設定し、食事や運動等の生活習慣改善を促進しています。

## 禁煙活動

就業時間内の全面禁煙を実施するとともに、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、海外赴任者に対しても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。

2022年度からは、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、2025年度までに全女性社員の受診率7割以上を目指しています。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	<b>健康経営</b>
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 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月から全社で「ヤクルトストレッチ」を導入しました。社員アンケート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年に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乳がん検診を実施しました。



乳がん検診車(シンガポール)

## ▶ 生活習慣改善プログラムの実施

本社では2022年度、定期健康診断の結果から、生活習慣病のリスクを抱える社員を対象に生活習慣改善プログラムを立案しました。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。

## 担当者コメント



人事部健康経営推進課

北井 勝大

これまではオンラインを利用した健康講座を実施し、生活習慣病や日々の健康づくりに関する情報を一斉に提供してきました。あわせてターゲットを絞ったより実践的な健康づくりが行える機会の提供について検討を重ねた結果、「生活習慣改善プログラム」を初めて開催することになり、参加する社員が無理なく楽しく取り組み続けられる内容を意識し、実施しました。学んだ正しい知識・ノウハウのもと、参加した社員約100人の意欲喚起・行動変容につながればうれしく思います。

今後も、社員の健康を保持・増進できるような企画を実施していきたいと思っています。

## ▶ メンタルヘルス対策

さまざまな施策や研修を通じて、業務・人間関係におけるストレス等を軽減し労働意欲を維持するとともに、明るい職場づくりを推進しています。

## ▶ 相談窓口

メンタルヘルス相談窓口を設置しており、内部相談窓口では常駐保健師や会社指定産業医によるカウンセリングを随時受け付けています。また、外部にも相談窓口を設置し、社員本人はもちろん、その家族にも対象範囲を広げ、安心かつ抵抗なく相談できるような環境を整え、プライベートな相談も含めて受け付けています。

## ▶ 健康推進担当者

日本における13事業所に健康経営の推進役として「健康推進担当者」を設置し、メンタル不調者への対応手法を習得することで早期発見・対応を行っています。

## ▶ ストレスチェックおよび組織分析のフィードバック

法令に則った方法によりストレスチェックを実施するとともに、その実施結果を組織別に集計し、所属長へフィードバックすることにより、職場環境の維持改善に役立てています。





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ**
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

# ダイバーシティ

## ▶ ダイバーシティの基本的な考え方

現在の変化の著しい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

1. 性別を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進
2. キャリアを志向する女性が、仕事と家庭を両立できるための職場環境の充実
3. 明確な数値目標の設定および行動計画の策定

### 数値目標

1. 管理職の女性比率を2025年度までに、10%以上とする。
2. 男性の育児休業取得率を2025年度までに50%以上、平均取得日数を5日以上とする。
3. 婦人科がん検診について、2025年度までに全女性社員の受診率7割以上を目指す。

女性管理職比率の推移(日本:ヤクルト本社、海外:海外事業所)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
日本:女性管理職数 (人)	47	52	57	60	53
日本:女性管理職比率 (%)	6.3	6.7	7.2	7.5	7.4
海外:女性管理職比率 (%)	25.4	24.7	27.1	28.4	39.3

## ▶ 女性のためのキャリアアップ研修

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

2022年度は、他社で実際に活躍している女性リーダーを講師として招き、パネルディスカッション等とおして管理職候補となる女性社員の意欲喚起を図りました。

## ▶ 各国・地域での女性活躍推進

女性の働きやすい環境を整備し、女性の活躍を支えるため、海外グループにおいても、さまざまな制度を導入しています。

### 各国・地域の主な制度

国・地域	内容
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	・出産予定の女性に産前休暇の取得を推奨 ・本社事務所のあるビルには保育ルームを設置
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
オーストラリア	・有給の育児休暇について国負担の20週間に会社負担の6週間を加えて26週間を給付
中国	・出産後の女性の1年間毎日1時間の時短勤務 ※ 該当する全女性社員が利用 ・6月1日の児童節に14歳未満の子どもを持つ社員に半日休暇を付与
広州	・産休制度、時短勤務制度 ・男性・女性社員に対する育児休暇
ブラジル	・子どもの誕生から6か月になるまで、育児手当を支給
メキシコ	・搾乳室の設置(イスタパルカ、グアダハラ両工場) ・産休制度(男性社員は実子誕生の際、5営業日の休暇取得が可能)
ヨーロッパ	・産休制度、育児休暇制度
中東	・産休制度および18か月の育児時間短縮勤務



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ**
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

▶ 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用

当社は、「年齢・性別・国籍・学歴を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進」を基本的な考え方とし、すべての社員が長く、安心して働くことができる環境づくりを目指しています。また、多様な人材を生かした組織づくりがイノベーションや生産性向上につながっていくと考えており、女性・外国人・中途採用者の管理職への積極的な登用を促進しています。

当社の事業基盤を担う宅配ビジネスが女性の労働力に支えられていることから、特に女性管理職への登用を促進していきたいと考えています。また、2025年度までに女性管理職比率10%以上を目標としています。

2022年度の当社の女性管理職比率は7.4%となっており、キャリアを志向する女性に対し、キャリアアップ研修等を通じて意欲喚起を図る等、管理職候補者の育成を図っています。これと並行して、社外から新たな知見や経験を持つ人材を採用することも必要であると考え、取り組みを進めています。

なお、2023年4月1日時点での当社の女性管理職比率は10.4%となっています。2022年4月に人事制度を改定し、女性社員を管理職へ登用する機会が増加したことにより、目標を前倒しで達成することができました。

▶ 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	2018	2019	2020	2021	2022
日本:障がい者雇用率(%)	2.15	2.22	2.27	2.59	2.54
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

\* 障がいの定義については、各国・地域での設定基準に従う。

▶ シニア採用の推進

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

定年退職時における継続雇用率の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
定年退職者数(人)	57	83	73	55	51
当社継続雇用者数(人)	38	60	47	35	33
転籍での継続雇用者数(人)	9	7	13	7	5
退職者数(人)	10	16	13	13	13
継続雇用率*(%)	82.5	80.7	82.2	76.4	74.5

\* 継続雇用率は転籍分も含めて計算

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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

年次有給休暇の取得促進を図るため、「誕生日休暇」「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」や「時間単位年休」を導入し、年次有給休暇をよりいっそう取得しやすい職場環境の整備を進めています。

また、長時間労働の削減を図るため、「ノー残業デー」を設けています。今後も「作業の効率化」「無駄な残業を行わない」といった社員の意識改革に努めます。また、管理職が部下へ終業後の早期退勤を促すことはもちろん、管理者自身が長時間労働にならないよう注意喚起をしています。

長時間労働や年次有給休暇の状況については、役員会議にて定期的に報告し、コンプライアンス違反の防止はもちろんのこと、働きやすい職場環境の整備に努めています。

## 年次有給休暇の取得率と1人当たり月間平均残業時間の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
年次有給休暇取得率(%)	70.9	76.9	71.1	76.5	81.6
月間平均残業時間(時間)	10.5	10.7	8.1	9.0	10.3

## ▶ 有給取得率100%に向けた取り組み

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休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ました。

## ▶ 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。

各工場のリーダーが派遣社員全員と面談を実施し、課題の確認を行ったうえで、業務効率化・長時間残業の削減の方策を検討し、目標を設定しました。この取り組みを推進するうえで、目標の達成が各リーダーの成果として認められることになり、勤務時間等の管理が徹底されました。また、休憩時間等の社内ルールを明確化しました。これらの取り組みの結果、2022年の平均残業時間は法定の36時間以内である約20時間に抑えられるようになりました。

## ▶ 育児・介護と仕事の両立

## ▶ 子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を取得

当社は、子育てサポート企業としての取り組みが評価され、厚生労働大臣から「プラチナくるみん」の認定を受けました。

「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)をすでに受け、さらに高い水準の取り組みを行っている企業が受けることができる特例認定制度です。



## ▶ 男性の育児休業取得

当社では繰り越し限度日数を超え消滅する年次有給休暇を「保存休暇」として積み立てる制度「保存休暇制度」を設けており、育児休業や介護休業を取得する際等に使用を認めています。また、2022年4月1日の改正育児介護休業法の施行に先駆け、男性の育児休業取得促進の取り組みとして、配偶者の出産が判明した段階で会社が積極的に働きかけていることもあり、男性の育児休業取得は増加傾向にあります。男性の育児休業取得率を2025年度までに50%以上、平均取得日数を5日以上とする目標を掲げており、2022年度は取得率が95%、平均取得日数が25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。

## 育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
男性の育児休業取得(人数/取得率*)	9人 9%	18人 19%	10人 15%	83人 86%	67人 95%
女性の育児休業取得(人数/取得率)	36人 100%	37人 100%	26人 100%	35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



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 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併せて実施しています。

## ▶ 介護支援制度

介護休業取得時の「保存休暇」使用や、介護短時間勤務の分割取得等の制度により仕事と介護の両立を支援しています。

## ▶ キャリアデザインの支援

セカンドキャリアを見据えた知識・スキルの習得、自己実現や生活状況に応じた柔軟な働き方の実現を目的として、副業制度を導入しキャリアデザインの支援を行っています。また、定年後も充実した生活を送ることができるよう、55歳の社員を対象に「ライフプランセミナー」を開催し、働き方・生きがいについて考える機会を提供するとともに、継続雇用制度の理解促進に努めています。

## 労働安全衛生

## ▶ 労働安全衛生体制

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。労働災害は非常に低い水準で推移しており、その内訳は通勤災害が大半を占めています。

「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います。直近10年の正規社員・契約社員の死亡災害はありません。

## 労働災害度数率・強度率の推移(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	全産業平均 <sup>※3</sup>
労働災害度数率 <sup>※1</sup>	1.06	1.39	0.20	0.40	0.60	2.06
労働災害強度率 <sup>※2</sup>	0.0109	0.0137	0.0020	0.0006	0.0018	0.09
労働災害発生率	0.011	0.009	0.004	0.005	0.009	—

※1 労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生頻度を表したものと

※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と

※3 労働災害発生率：従業員1人当たりの労働災害発生件数

※4 全産業平均：厚生労働省「令和3年労働災害動向調査」より抜粋

## ▶ 工場における安全衛生巡視と労働環境改善活動

国内各工場では定期的に安全衛生巡視を実施し、指摘箇所の改善に積極的に取り組んでいます。安全衛生巡視での指摘をもとに行った近年の改善の取り組みとしては、設備点検時に高齢者の身体的負担となっていた昇降用ハシゴの階段への変更、現場内の危険箇所となっていた足場の修正や地震等による棚の転倒防止対策、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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	<b>労働安全衛生</b>
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ▶ 工場における安全衛生教育

国内各工場では、労災撲滅に向けてリスクアセスメントを用いて安全衛生教育を実施しています。また、作業上、必須となる知識として酸素欠乏・硫化水素危険作業や危険物取扱作業、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育等の安全教育を社内外の講師や外部機関等を活用して実施し、安全衛生に対する意識向上を図っています。

さらに、生産設備や電気等のエネルギー供給設備メーカーの協力のもと、各種設備の原理原則やメンテナンス方法を学ぶ研修会を開催し、社員の技術レベルや安全意識を向上させることで、労働災害の発生抑止に努めています。

工場では、車通勤の従業員が多いことから、交通安全講習会を開催する等、地域社会の一員として通勤時の安全運転に対する意識啓発も図っています。

## ▶ 作業負荷を軽減し労働災害を防ぐ諸設備の導入

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

2022年度は、高所作業エリア等の危険箇所への手すりや階段を設置し、安全性の向上と作業負担の軽減を図りました。今後も日常点検や整備作業時の安全性をさらに向上させるとともに、作業負荷の軽減を図っていきます。

## ▶ 労働安全委員会の設置(フィリピンヤクルト)

フィリピンヤクルトには、労働安全を担当する委員会(Yakult Occupational Safety and Health Committee)があり、同委員会では、職場の安全を話しあったり、近隣町内会等と連携し、災害対策・火災時の安全対策等を社内に周知徹底させることを担当しています。

## ▶ 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)

中国で2021年に刑法と安全生産法が改正されたことに伴い、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年はリモート形式で3工場のEHS(環境・労働安全衛生)担当者8人が参加、社員の責任範囲の明確化や罰則の厳格化など法令の改正内容について共有しました。また、電気事故の防止を目的とした電気安全研修会も実施しています。

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。

## ▶ 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行い、安全運転の啓発を推進しています。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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ
- 22 環境活動報告
  - 24 環境マネジメント
  - 30 気候変動
  - 38 プラスチック容器包装
  - 42 水
  - 45 資源循環
  - 46 生物多様性
- 49 社会活動報告
  - 50 イノベーション
  - 55 地域社会との共生
  - 62 サプライチェーンマネジメント
  - 72 人権
  - 79 製品安全
  - 82 顧客満足
  - 86 人材マネジメント
  - 89 人材育成
  - 91 健康経営
  - 93 ダイバーシティ
  - 95 ワークライフバランス
  - 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告
  - 99 コーポレートガバナンス
  - 105 リスクマネジメント
  - 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

## ヤクルトレディに対する取り組み



### ヤクルトレディの労働環境整備

ヤクルトレディのお届けやセンター内に関する業務を効率化するため、資機材の開発・導入を行い、労働環境の整備を推進しています。具体的には、お客さま情報の管理を効率的に行う携帯情報端末や、入金作業を金融機関に行かずにセンター内で行うことができるオンライン入金システムの導入等を実施しました。また、電気自動車(コムス)の導入により、業務の効率化とともに、CO<sub>2</sub>排出量の削減にも取り組んでいます。



電気自動車(コムス)

今後は、脱炭素社会に向けた電動車両の積極的な導入促進を図り、さらなる働きやすい環境づくりを推進します。

### 社員として働くヤクルトレディを支援

安定的に働きたいというヤクルトレディの要望に応え、希望するヤクルトレディには社員雇用という選択肢を提示しています。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きます。現在、全体の1割弱が雇用されています。

### ヤクルトレディの定着促進

2019年度から、ファイナンシャルプランナー(以下FP)に個別に相談できる「FP相談窓口」、FPが将来必要なお金や貯蓄のポイントについて伝える「ヤクルトレディ向けマネーセミナー」を開始しました。これからもヤクルトレディのライフステージに応じた働きやすい環境づくりを推進していきます。



マネーセミナー開催風景

### ヤクルトの保育所

ヤクルトグループでは、1970年代から企業内保育所を運営しており、全国1,033か所(2023年3月現在)の保育所が設置されています。全国の保育者を対象とした研修会の開催やヤクルトオリジナルの保育情報誌の提供等により、保育の質の向上および国の基準を満たした「安全・安心」な保育所運営を推進しています。



「安全・安心」な保育所

近年では、待機児童問題等への対策として国が実施している「子ども・子育て支援新制度」に参入し、全国51か所(2023年4月現在)の保育所が認可を取得し、時代に合わせた充実した保育所運営を行っています。認可を取得することで、給食や0歳児の受け入れといった保育サービスの充実による保護者の満足度向上と、地域児童受け入れによる地域貢献の双方を実現しています。

今後も社会の動きに合わせた保育所のあり方を追求し、働く女性に求められる保育所運営を目指していきます。

Pick up!

### インドネシアで活躍するヤクルトレディ

ヤクルトレディは日本だけでなく、世界各地で活躍しています。売り上げが順調に伸びているインドネシアでは、過去10年間でヤクルトレディ数が約2.5倍の約1.2万人になりました。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がありますが、家庭と仕事を両立できるよう、担当エリアを自宅近辺に割り当てたり、センターに常駐する女性社員が販売に関する質問のほか、家庭での悩みにも答える等、きめ細かくフォローしています。







Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

# 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。

## 2022年度の法令遵守状況

2022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。

Contents

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

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。

### ガバナンス体制

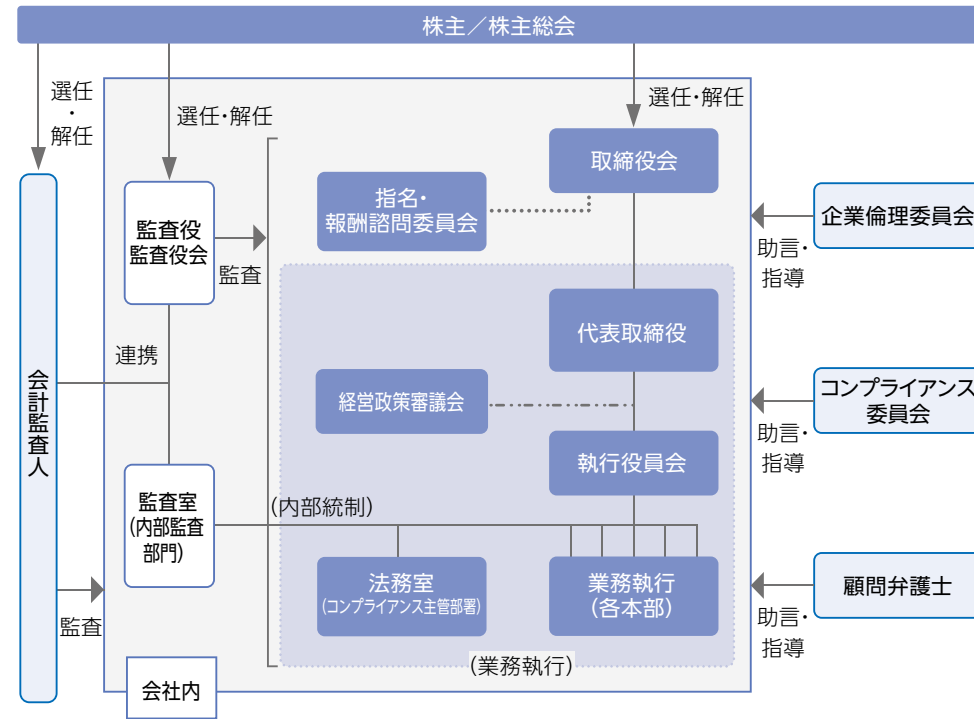
2011年6月22日から執行役員制度を導入し、取締役会の意思決定機能および監督機能の強化ならびに業務執行責任の明確化を図り、それぞれの機能の効率性を高めています。さらに、経営活動を有効に推進し、意思決定の迅速化を図るための会議体として、代表取締役、副社長執行役員、本部長および常勤監査役等で構成する「経営政策審議会」や、執行役員および常勤監査役で構成する「執行役員会」を設置しています。



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

コーポレートガバナンス体制



組織形態

年度	2019	2020	2021	2022	2023
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	5人	6人	5人	6人
うち独立役員	3人	3人	5人	5人	6人
うち女性取締役	1人	1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	7人	5人	5人	5人	5人
うち社外監査役	5人	3人	3人	3人	3人
うち独立役員	2人	2人	2人	2人	2人
うち女性監査役	1人	1人	1人	1人	1人
監査役任期	4年	4年	4年	4年	4年

※ 2023年6月末現在

各組織体の開催状況

年度	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会	7回	7回	8回	8回	9回
社外取締役の取締役会出席率	100%	97%	100%	98%	98%*1
監査役会	7回	7回	8回	8回	9回
常勤監査役の監査役会出席率	100%	100%	100%	100%	94%*2
社外監査役の監査役会出席率	100%	100%	100%	100%	100%
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	1回
CSR推進委員会	2回	2回	2回	3回	3回
プラスチック資源循環推進委員会	—	2回	2回	2回	2回

※1 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

※2 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



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

**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1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しています。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。

\* 2023年6月現在

**▶ 取締役会の付議事項**

2022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、ESG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<sup>かたつ</sup>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13人体制で、COSOのフレームワーク等を参照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勧告を行っています。

なお、海外についても、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報告しています。

**▶ 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	2018	2019	2020	2021	2022
監査役監査	7回	7回	8回	8回	9回
内部監査	7回	7回	8回	8回	9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、<sup>かたつ</sup>闊達な議論がなされる構成とすべく、社内からの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	●	●			●	●		●
若林 宏	●	●	●	●				●
土井 明文	●	●					●	
今田 正男	●	●		●				
平野 宏一	●				●		●	
安田 隆二	●		●			●		
戸部 直子		●		●				
新保 克芳		●		●				
永沢 裕美子	●		●					
阿久津 聡			●			●		
内藤 学	●				●			
榎良 昌利	●	●			●			
星子 秀章	●			●				●
島田 淳一	●				●	●		
マシュー・ディグビー		●		●		●		



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## ■ 社外取締役・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、副社長執行役員、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にすべて報告しています。2022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役員協議事項検討会の開催による社外役員への情報提供等とおして、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、株主の皆さまとのいっそう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、株主の皆さまとのいっそうの価値共有を進めることを目的として、対象取締役に對し、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2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

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るものとします。

## 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 毎月支給

(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7.5万株

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	2018 <sup>*1</sup>	2019 <sup>*2</sup>	2020 <sup>*3</sup>	2021 <sup>*4</sup>	2022 <sup>*5</sup>
取締役報酬	17人654百万円 (うち社外取締役 6人41百万円)	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)
監査役報酬	7人118百万円 (うち社外監査役 5人36百万円)	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)

※1 第67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

※3 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

※4 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

※5 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

## 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発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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

サステナビリティ・ガバナンス

CSR推進委員会

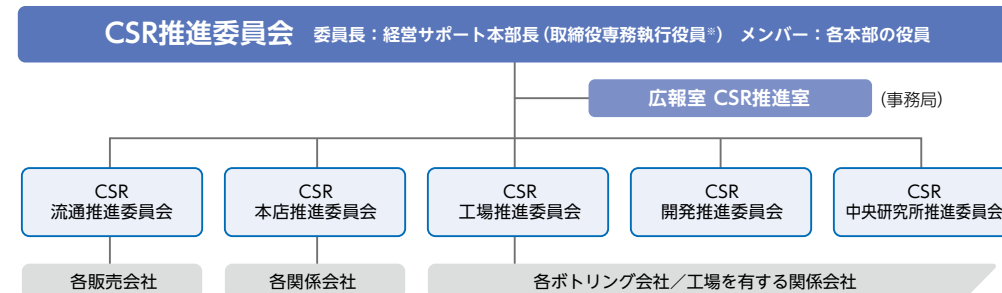
ヤクルトグループの社会的責任および持続可能性という観点におけるさまざまな経営課題を審議する組織である、CSR推進委員会は、経営サポート本部長(取締役専務執行役員)を委員長とし、社内関連部署の役員により構成されています。

CSR推進委員会では、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、解決に向けた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。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。検討事項は、必要に応じて執行役員会に上程します。

CSR推進委員会は、年3回程度開催し、気候変動問題を含むCSRの推進方針や、推進策の協議、進捗管理等を行っています。2022年度は、サプライチェーンマネジメントに関わる「森林破壊・土地転換防止ゼロコミットメント」の策定やTCFD提言への対応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、人権デュー・ディリジェンスの推進について今後の取り組み等を審議しました。

さらに、グループ全体で取り組みを進めるため、各部署それぞれ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・CSR活動の推進を図っています。

CSR推進組織



改定:2015年4月  
※ 2023年3月現在

CSR推進委員会の付議事項

開催日	付議事項
6月6日 (第1回)	(1)「サステナビリティレポート2022」記載事項について ①サステナビリティレポート2022について ②「CSR行動計画」2021年度活動結果 ③「環境アクション(2021-2024)」2021年度結果 (2)2022年度のCSR調達推進について ①Sedexへの加入について ②森林破壊防止コミットメント(原材料の調達目標)について ③特定のサプライヤーへの具体的なアクションについて ④第2回サプライヤー向けCSR調達説明会について (3)TCFD提言への対応について ①当社の状況について ②課題と今後のスケジュール 【その他報告事項】 (1)GHG排出量算定範囲の拡大について ①GHG排出量算定範囲 ②GHG排出量の収集フロー ③今後の進め方
10月17日 (第2回)	(1)CSR調達推進について ①特定のサプライヤーへの具体的なアクションについて ②森林破壊ゼロコミットメントの策定およびRSPOへの加盟について ③サプライヤー向けCSR調達方針説明会の実施について 【その他報告事項】 (1)人権DD進捗状況について (2)ヤクルトグループにおける温室効果ガス排出量の算定状況 ①算定に関わる窓口部署について ②算定の進捗状況 ③今後の予定
2月1日 (第3回)	(1)「サステナビリティレポート2023」記載事項について ①「CSR行動計画」2022年度活動実績見込み報告 ②「CSR行動計画」2023年度(環境除く)行動目標案 ③「環境アクション(2021-2024)」2022年度計画 進捗状況報告 (2)CSR調達推進について ①森林破壊・土地転換ゼロコミットメントの策定およびRSPOへの加盟について (3)その他 ①2023年度CSR推進委員会スケジュールについて ②今後のTCFD提言への対応について 【その他報告事項】 (1)人権DDの推進について (2)2022年度CDP結果報告について (3)ヤクルトグループにおける温室効果ガス排出量の算定状況 ①算定の進捗状況 ②今後の予定



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
<b>12</b>	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
<b>22</b>	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
<b>49</b>	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
<b>99</b>	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
<b>105</b>	<b>リスクマネジメント</b>
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

**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。

2022年度はソコテック・サーティファイケーション・ジャパン株式会社の倉内瑞樹氏をお招きし「TCFD提言の具体的な取り組み」をテーマに講演いただき、役員・部署長等95人が出席しました。「TCFD提言」において企業に求められる対応や、部門ごとの具体的な取り組みについての説明、さらに当グループへのアドバイスをいただきました。今後、グローバル企業として気候変動によるリスクと機会の分析や把握、戦略の立案等の取り組みを進めるにあたり、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

**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全社的対応を担当する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20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り、各部門に関わ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。

**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。

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 安否確認システム訓練参加率

年度	2018	2019	2020	2021	2022
安否確認システムの訓練参加率(メール回答率)	98.4%	98.7%	98.9%	99.1%	99.1%

## ▶ 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。

## ▶ 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。

2022年3月には、福島県沖を震源とする地震で福島工場が被災し、一部生産設備や建屋等に被害が及びましたが、「生産本部事業継続計画(BCP)」を運用し、工場間の円滑な連携により製品の供給体制を維持しながら、工場の早期復旧を図ることができました。

## ▶ 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、ハードウェア障害の対応時間短縮が可能になります。

他にも、物流拠点の配置を適正化・分散することでリスク分散し、安定供給に努めています。

## ▶ 情報セキュリティ

サイバー攻撃等の脅威から情報資産を守るため、「情報セキュリティ規程」にて対策の方針や対応体制について明確にし、万が一情報資産が侵害された場合は関連部署と協議し速やかに対策を実施できるよう定めています。具体的な対策として、セキュリティ対策機器やソフトの導入、各種技術を駆使し、不正アクセス、漏えい、改ざん、紛失・毀損等の予防を図っています。

サーバーやデータは免震構造の優れたデータセンターに保持し、バックアップを定期的に取り外部に保管するとともに、クラウド化を推進し、可用性向上とリスク軽減に努めています。

在宅勤務時におけるIT機器利用については、セキュリティを重視した利用環境を整備し、ルールを全社員に周知しています。

## ▶ 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)

リスクマネジメントとして、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は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ました。

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。

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 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ます。2022年度は、9月に経理・財務の状況と当社のガバナンス状況をテーマに、2月には生産管理部と物流統括部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。2022年度は、11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関わ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、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](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2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス**
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

**内部通報制度**

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、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(2020年度)では制度自体の認知度は94.0%、また具体的利用方法に関する認知度は70.4%となっています。

当社および当制度を導入しているグループ会社経営層に対しては、周知状況をフィードバックするとともに、対象者に対しては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。

内部通報があった場合は、コンプライアンス推進チームが事実調査を実施し、問題があると判断された場合は、被通報者やその上長等に対し、是正を命じるとともに、再発防止策をとらせることとしています。

当制度は、入社時の研修や階層別研修等の機会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事者からの意見収集を行っています。

海外グループ会社においても、12事業所において内部通報制度を設けています。

**▶ 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。

直近5年間における内部通報制度利用実績(ヤクルト本社)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
件数	3件	3件	5件	8件	4件

**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。 2022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18回となりました。
コンプライアンスに関する啓発資料	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料「コンプライアンス・ガイドブック」を配付しています。 2022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料「コンプライアンスかわら版」では、人権をテーマに年間を通じて周知・浸透を図りました。 さらに、関係法令への理解浸透を目的として、当社従業員向けに下請法、当社を含むグループ会社従業員向けには景品表示法に関する啓発動画を作成するとともに、事業活動における独占禁止法違反を防止することを目的としてグループ会社向けに「独占禁止法遵守ハンドブック」を発行することで、周知啓発を強化しています。 反社会的勢力との関係遮断を啓発する資料についても、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	2022年度は、12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自身の業務に関連する法律について改めて理解を深め、日々の業務において当該法律を遵守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2020年8月に、国内のヤクルトグループ全132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16,000人から回答を得ました。 このアンケート結果は社長を含む役員および各社の代表者に報告しています。 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	2018	2019	2020	2021	2022
コンプライアンス研修	68回	32回	24回	167回	18回
情報セキュリティ研修(eラーニング受講者)	1回2,436人	1回2,221人	1回2,610人	1回2,512人	1回2,447人

## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	ヤクルトのサステナビリティ
22	環境活動報告
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	社会活動報告
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	ガバナンス報告
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	第三者意見
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 医薬品事業におけるコンプライアンスの徹底

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す。

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ます。2022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関わ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っています。

**WEB** 企業活動と医療機関等の関係の透明性への取り組み

<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。2022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](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、定期的に取り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、2022年度はグループ売上高4,830億円に対して法人税等は219億円でした。



## Contents

02	サステナビリティレポート2023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
10	ヤクルトのはじまり
12	<b>ヤクルトのサステナビリティ</b>
22	<b>環境活動報告</b>
24	環境マネジメント
30	気候変動
38	プラスチック容器包装
42	水
45	資源循環
46	生物多様性
49	<b>社会活動報告</b>
50	イノベーション
55	地域社会との共生
62	サプライチェーンマネジメント
72	人権
79	製品安全
82	顧客満足
86	人材マネジメント
89	人材育成
91	健康経営
93	ダイバーシティ
95	ワークライフバランス
96	労働安全衛生
98	ヤクルトレディに対する取り組み
99	<b>ガバナンス報告</b>
99	コーポレートガバナンス
105	リスクマネジメント
107	コンプライアンス
110	<b>第三者意見</b>
111	外部からの評価
112	ESGデータ集

## 第三者意見



株式会社日本政策投資銀行  
設備投資研究所長

竹ヶ原 啓介 氏

本レポートは、投資家やESG調査会社などのステークホルダー向けにグループのサステナビリティ活動を紹介する媒体に位置づけられ、生活者向けの「サステナビリティストーリーズ」との役割分担が図られています。2021年度まで「CSRレポート」が担っていた、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションツールとしての機能を分化させ、このうち投資家やESG評価機関など専門家向けの「統合報告書」的な役割を任されたのが、本レポートと考えられます。広範な活動を網羅的・体系的に整理した「CSRレポート」の構成を踏襲しつつも、全体をとおして、新たな方向に向けて改良に努める編集姿勢がよく伝わってきます。例えば、自然資本、サプライチェーンマネジメント、人権DDに関する情報の強化からは、昨年度の第三者意見をはじめとする社外の声

を積極的に取り入れていることが分かります。また、マテリアリティ特定プロセスの選定基準やGHGのScope3排出量の開示、人材マネジメントへの言及など、投資家の非財務情報・無形資産に関する関心事項への対応も進められています。

「代田イズム」を根底に据えた企業理念とコーポレートスローガンが持つ強いメッセージ性が全編を通底する貴社ならではの個性を筆頭に、環境面や社会面の活動報告を通じた詳細かつ体系的な情報提供など、上記の新たな工夫を含めて、本レポートには評価すべきコンテンツが多数ちりばめられています。マルチステークホルダーに向けた「CSRレポート」の進化系としてみれば、情報量を充実し、完成度を一段引き上げた評価できるでしょう。

この評価を前提に、以下では、本レポートが主たる読者として想定する投資家やESG調査会社等への訴求力をより高めるにはどうすべきか、という観点からコメントしたいと思います。現在、本レポートのような非財務情報の開示への関心が高まっている背景には、企業の競争優位の源泉が有形資産から無形資産にシフトしつつあるという認識のもと、イノベーション等を通じて長期的に企業価値の向上につながる無形資産投資の戦略を見せてほしいという資本市場からの要請があります。その際に投資家との建設的な対話の基盤となるのが、競争優位を支える人的資本や知的資本等への投資を通じてビジネスモデルの長期的な持続可能性を追求する見取り図、いわゆる「価値創造ストーリー」です。マルチステークホルダーに向けたレポートと投資家向けコミュニケーションツールを区別する最大の要素が、このストーリーではないかと思えます。このストーリーにおいて、もっぱら財務データで語られる中長期の成長戦略と、これを支える要素として特定・選別されたマテリアルな非財務情報を接続・統合することが求められます。

貴社に則していえば、「Yakult Group Global Vision 2030」、改訂中期経営計画で提示されている戦略を核に価値創造ストーリーを構成し、本レポートのサステナビリティ情報と体系的に接続していくことが期待されます。特定されたマテリアリティは、企業理念の実現に向けた長期的・持続的な価値創造を支える要素として、「イノベーション」、「地域社会との共生(=現地主義)」、「サプライチェーン」という社会側面があり、回避・低減すべきネガティブなインパクトとして3つの環境側面が特定されたと解することができ、「価値創造ストーリー」に整合的といえそうです。バウンダリー面で難しいのを承知で欲をいえば、トップメッセージの中でも強調されている人的資本という要素を、貴社の「価値普及」の担い手である販売員の皆さんをも巻き込む形でマテリアリティに位置づけることも、貴社の「価値創造ストーリー」の独自性を強化する効果があるでしょう。「CSRレポート」でつくりあげてきた豊富な情報を、新たな役割に則した体系のもとで有機的に接続していくことで、本レポートは次の段階に進むことが期待されます。

### 第三者意見を受けて

「サステナビリティレポート2023」について、ご評価いただくとともに、改善に向けた貴重なアドバイスを賜りましたことに厚くお礼申し上げます。

本レポートに関して、当社が大切にしている企業理念やコーポレートスローガンを基盤として、投資家が求める非財務情報・無形資産に関する言及も含め、各活動の詳細情報を体系的に報告していることに関してご評価いただき、大変うれしく思います。

一方で、ご指摘いただいた、「価値創造ストーリー」に象徴される財務情報と非財務情報の統合的思考については、当社の課題であると同時に、今後の当社を含めたグループ全体の持続的な成長のためには不可欠であると認識しております。

ご意見をいただいたとおり、当社の大切な財産である「人」、つまり人的資本が重要な一要素であるという認識のもと、当社独自の「価値創造ストーリー」の構築や、その適切な開示に努めてまいります。



取締役 専務執行役員  
経営サポート本部長

今田 正男





Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価**
- 112 ESGデータ集

## 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・エフィシエント指数」「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に選定されています。



2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

### 外部機関からの評価



### 外部からの表彰

受賞年月	表彰名	表彰内容・備考
2022年 4月	「2021-2025年全国科学普及教育基地」に認定	中国ヤクルト／中国科学技術協会が、国内の研究機関や科学館等の科学知識普及活動を審査し、国内の組織や団体を「2021-2025年全国科学普及教育基地」に認定しています。中国ヤクルトは、本科学普及教育基地に認定されるとともに、とりわけプロバイオティクス分野の科学性普及活動に力を入れている機関として「中国ヤクルトプロバイオティクスと健康科学普及展庁」と命名されました。
2022年 6月	"Probiotic Product Company of the Year"を受賞	インドヤクルト/"The 3rd INDIA Food Nutrition Summit and Awards 2022"で"Probiotic Product Company of the Year"を受賞しました。この賞は、食品業界関係者はじめ、食品安全基準局(FSSAI)や食品加工協会(AIFPA)、栄養専門家が、製品の「信頼性」「品質管理」「プロバイオティクス認知度向上への貢献度」等を基準として食品企業を審査し選定しています。プロバイオティクス企業のカテゴリーでトップの投票数を獲得しました。
2023年 2月	「2022年度(令和4年度)省エネ大賞」省エネ事例部門「資源エネルギー庁長官賞(CGO・企業等分野)」を受賞	中央研究所／(一財)省エネルギーセンターが主催する「2022年度(令和4年度)省エネ大賞」で、省エネ事例部門「資源エネルギー庁長官賞(CGO・企業等分野)」を受賞しました。中央研究所の省エネルギー活動を強化し、エネルギー使用量を2016年度比約20%削減したことが評価されました。

関連情報 ▶ P35「2022年度省エネ大賞」において



Contents

- 02 サステナビリティレポート2023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
- 10 ヤクルトのはじまり
- 12 ヤクルトのサステナビリティ**
- 22 環境活動報告**
- 24 環境マネジメント
- 30 気候変動
- 38 プラスチック容器包装
- 42 水
- 45 資源循環
- 46 生物多様性
- 49 社会活動報告**
- 50 イノベーション
- 55 地域社会との共生
- 62 サプライチェーンマネジメント
- 72 人権
- 79 製品安全
- 82 顧客満足
- 86 人材マネジメント
- 89 人材育成
- 91 健康経営
- 93 ダイバーシティ
- 95 ワークライフバランス
- 96 労働安全衛生
- 98 ヤクルトレディに対する取り組み
- 99 ガバナンス報告**
- 99 コーポレートガバナンス
- 105 リスクマネジメント
- 107 コンプライアンス
- 110 第三者意見
- 111 外部からの評価
- 112 ESGデータ集

# 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.27
食品廃棄物の再生利用実績	P.27
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.27
容器包装の再商品化義務量	P.28
環境会計の実績／環境保全対策に伴う経済効果	P.28
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.29
2022年度のCO <sub>2</sub> 排出量	P.33
スコープ3排出量 (2022年度)	P.33
本社工場・ボトリング会社のCO <sub>2</sub> 排出量と生産量原単位の推移 (スコープ1+スコープ2)	P.34
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.34
物流部門のCO <sub>2</sub> 排出量／物流のディーゼル燃料使用量とNOX排出量 (2022年度)	P.36
販売用資機材新規導入状況	P.37
特定プラスチック使用製品提供量の推移	P.39
生産拠点におけるWRI Aqueduct 水リスク評価結果	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.43
本社工場・ボトリング会社での廃棄物排出量の推移	P.45
本社工場・ボトリング会社での廃棄物排出量と再資源化率	P.45
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.47
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

## 社会

低糖・カロリー低減タイプ商品乳製品売上金額比率 (2022年度)	P.53
コミュニティへの投資額 (社会貢献活動費)	P.57
CSR調達アンケート／スコアごとの取引先数 (2022年6月)	P.67
グリーン購入率	P.70
原材料の地元調達比率 (2022年度)	P.72
人権啓発研修	P.76
品質に関する認証取得状況 (2022年3月現在)	P.79
お客さま相談センターに寄せられたご相談の件数と内訳	P.82
初任給と最低賃金との比較 (2022年度)	P.87
株式会社ヤクルト本社の人材データ	P.88
海外ヤクルトグループの人材データ (2022年12月現在)	P.88
研修受講時間・費用 (ヤクルト本社)	P.89
代田イズム研修会実施回数・参加者数 (ヤクルト本社)	P.89
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.93
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.94
定年退職時における継続雇用率の推移 (ヤクルト本社)	P.94
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.95
育児休業取得率の推移 (ヤクルト本社)	P.95
労働災害度数率・強度率の推移 (ヤクルト本社)	P.96

## ガバナンス

組織形態	P.100
各組織体の開催状況	P.100
監査役会における報告内訳	P.101
役員報酬	P.103
安否確認システムの訓練参加率	P.106
直近5年間ににおける内部通報制度利用実績 (ヤクルト本社)	P.108
コンプライアンス研修、情報セキュリティ研修	P.108

※ 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。



## 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 2023年 9月

次回公開予定 2024年 9月



この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。

