



Contents

- 02 サステナビリティレポート2024について
- 03 編集方針
- 04 ヤクルトの企業概要
- 05 ヤクルトの事業展開
- 06 トップコミットメント
- 08 ヤクルトのはじまり
- 10 ヤクルトのサステナビリティ**
- 19 環境活動報告**
- 21 環境マネジメント
- 27 気候変動
- 37 プラスチック容器包装
- 42 水
- 46 資源循環
- 47 生物多様性
- 50 社会活動報告**
- 51 イノベーション
- 57 地域社会との共生
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 75 人的資本**
- 75 人材マネジメント**
- 78 人材育成
- 80 健康経営
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン
- 85 ワークライフバランス
- 86 労働安全衛生
- 88 ヤクルトレディに対する取り組み
- 89 人権
- 96 製品安全
- 99 顧客満足
- 104 ガバナンス報告**
- 104 コーポレートガバナンス
- 111 リスクマネジメント
- 113 コンプライアンス
- 116 第三者意見
- 117 外部からの評価
- 118 ESGデータ集

# 人的資本 人材マネジメント

## 人的資本に関する戦略

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

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

### 担当役員メッセージ



取締役 専務執行役員  
管理本部長  
星子 秀章

#### ● 「個」と「組織」がともに成長する人的資本経営

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

当社は、「真心」「人の和」を大切にするという、創始者である代田 稔の考えや、「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であると考え、人的資本に積極的な投資を行い、人材戦略を展開しています。

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

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

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

## 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。

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

ほかにも、企業理念の実現のためには、まずは従業員が健康でイキイキと働き続けられる職場環境づくりが不可欠であるとの認識に立ち、健康経営の推進が重要であると考え、人事部内に専門組織を設けて、ヘルスリテラシー向上施策等を積極的に実施しています。その結果、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に初めて選定されるとともに、「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」に7年連続で認定されました。

#### ● 企業価値の持続的向上を目指して

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

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



Contents

- 02 サステナビリティレポート2024について
- 03 編集方針
- 04 ヤクルトの企業概要
- 05 ヤクルトの事業展開
- 06 トップコミットメント
- 08 ヤクルトのはじまり
- 10 ヤクルトのサステナビリティ**
- 19 環境活動報告**
- 21 環境マネジメント
- 27 気候変動
- 37 プラスチック容器包装
- 42 水
- 46 資源循環
- 47 生物多様性
- 50 社会活動報告**
- 51 イノベーション
- 57 地域社会との共生
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 75 人的資本**
- 75 人材マネジメント**
- 78 人材育成
- 80 健康経営
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン
- 85 ワークライフバランス
- 86 労働安全衛生
- 88 ヤクルトレディに対する取り組み
- 89 人権
- 96 製品安全
- 99 顧客満足
- 104 ガバナンス報告**
- 104 コーポレートガバナンス
- 111 リスクマネジメント
- 113 コンプライアンス
- 116 第三者意見
- 117 外部からの評価
- 118 ESGデータ集

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	専門職から総合職への変更等、自身が進みたいコースに転換できる制度。入社後の個々のキャリアビジョンに沿った選択ができる当制度により、社員の「やりがい」「働きがい」を高め、活力ある職場づくりを目指す。2005年の導入以降、毎年20人前後の社員が自らの意思でコース転換を果たし、新たな仕事にチャレンジしている。
ジョブローテーション制度	入社後の長期的な育成と適性把握を目的として、主に企画職(事務系)の社員を対象に、原則的に3~4年の間隔で定期的に人事異動を行い、入社から10年の間に3つの部署を経験する制度。営業部門と管理部門、海外事業所等さまざまな仕事や勤務地を経験し、また、バランスよく職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成が可能に。
配偶者転勤帯同休職制度	配偶者が国内外を問わず転勤となった際、最大で5年間休職し帯同することができる制度。

イキイキと働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(2023年度)

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

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,113円/時)より、1か月20.42日、1日の労働時間7.5時間として算出。  
なお、等級別の給与制度となっており、同一等級・職群での男女別格差はありません。

● 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト、広州ヤクルト)

ヨーロッパヤクルトおよび関連する欧州グループ会社では、地域社会に根差し持続的な成長を遂げるため、欧州各国で上級管理職の現地採用を積極的に行っています。欧州ヤクルトグループにおいては現地採用の社長も登用しています。また、ヨーロッパヤクルトでは、2023年末時点では全取締役7人のうち6人が現地採用であり、全管理職の約8割が現地出身の社員となっています。

また、広州ヤクルトでは2021年から現地採用社員を対象とした本部採用制度を設けています。社員の意欲に応じて、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づくりに取り組んでいます。

関連情報 P.74 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

● 社内エンゲージメント向上の取り組み(広州ヤクルト、ヨーロッパヤクルト)

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

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

Contents

- 02 サステナビリティレポート2024について
- 03 編集方針
- 04 ヤクルトの企業概要
- 05 ヤクルトの事業展開
- 06 トップコミットメント
- 08 ヤクルトのはじまり
- 10 ヤクルトのサステナビリティ**
- 19 環境活動報告**
- 21 環境マネジメント
- 27 気候変動
- 37 プラスチック容器包装
- 42 水
- 46 資源循環
- 47 生物多様性
- 50 社会活動報告**
- 51 イノベーション
- 57 地域社会との共生
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 75 人的資本
- 75 人材マネジメント**
- 78 人材育成
- 80 健康経営
- 83 ダイバーシティ&インクルージョン
- 85 ワークライフバランス
- 86 労働安全衛生
- 88 ヤクルトレディに対する取り組み
- 89 人権
- 96 製品安全
- 99 顧客満足
- 104 ガバナンス報告**
- 104 コーポレートガバナンス
- 111 リスクマネジメント
- 113 コンプライアンス
- 116 第三者意見
- 117 外部からの評価
- 118 ESGデータ集

株式会社ヤクルト本社の人材データ

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

※2023年度末時点。データは実数にて集計。

海外ヤクルトグループの人材データ

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	管理職(人)*	女性管理職(人)*	日本国籍の役員(人)	日本国籍以外の役員(人)	日本国籍の管理職(人)*	日本国籍以外の管理職(人)*	非正規社員率(%)	正規社員合計離職率(%)	正規社員男性離職率(%)	正規社員女性離職率(%)	正規社員自己都合による離職率(%)
アジア・オセアニア	20,202	14,144	6,058	811	236	8	49	16	796	7.9%	14.9%	15.9%	12.7%	10.8%
米州	6,260	3,970	2,290	187	79	4	7	1	186	2.4%	9.8%	8.8%	11.8%	7.5%
欧州	207	113	94	38	19	1	8	0	38	10.6%	15.4%	15.1%	15.6%	2.7%
合計	26,669	18,227	8,442	1,036	334	13	64	17	1,020	6.7%	13.7%	14.2%	12.5%	9.9%

※管理職は課長(マネジャー)クラス以上。2023年12月31日時点

有期雇用の従業員

年度	2019	2020	2021	2022	2023
有期雇用の従業員(人)	181	195	204	189	187
男性	141	152	159	143	142
女性	40	43	45	46	45
労働時間無保証の従業員(人)	0	0	0	0	0
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0
フルタイム従業員(人)	166	184	189	186	184
男性	127	142	146	141	140
女性	39	42	43	45	44
パートタイム従業員(人)	146	137	147	145	157
男性	31	25	37	29	33
女性	115	112	110	116	124

※2023年度末時点。データは実数にて集計。

従業員以外の労働者数

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

※2023年度末時点。データは実数にて集計。

※連結子会社からの出向受入(製造業務などに従事)