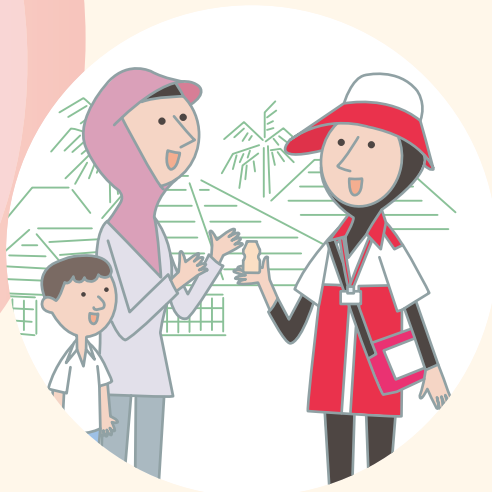
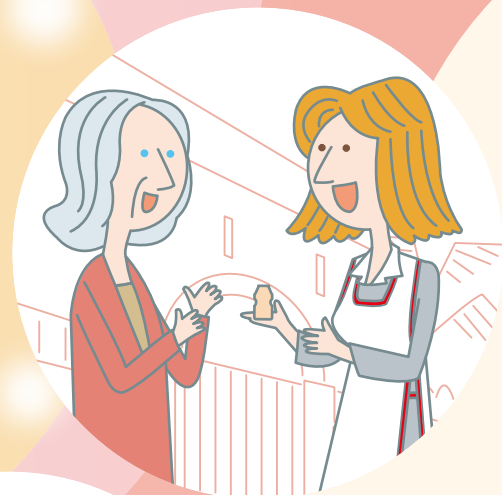
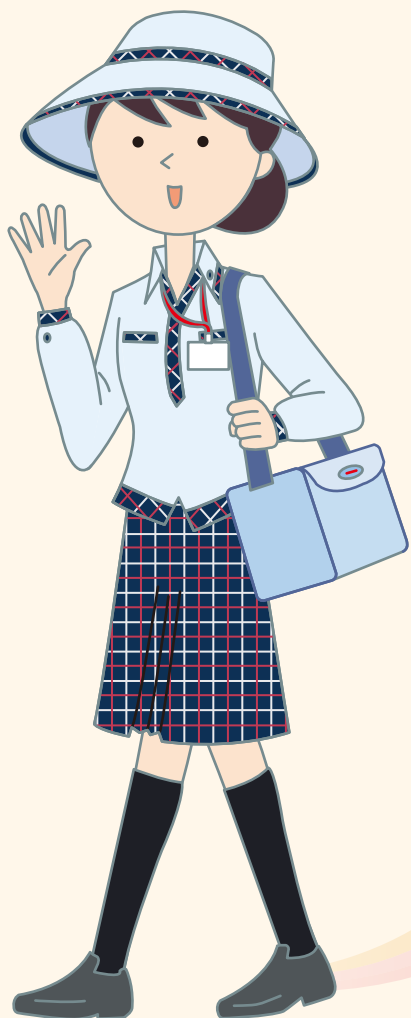


人も地球も健康に

Yakult

ヤクルト CSRレポート2017

詳細版



ヤクルトCSRレポート2017について

編集方針

本レポート「ヤクルトCSRレポート2017」は、2016年度のヤクルトグループにおけるCSR活動についてまとめたものです。

ヤクルト本社は、2000年度から「ヤクルト環境レポート」を発行し、2005年度に「ヤクルト社会環境レポート」、2015年度に「ヤクルトCSRレポート」とタイトルを変更するとともに、報告内容を拡充してきました。報告する対象範囲についても、ヤクルト本社単体から一部ヤクルトグループへと拡大を図ってきました。

ヤクルト本社は、2015年度よりISO26000に即してCSR活動を体系化し、2016年度には新たに「ヤクルトCSR行動計画」を策定しました。さらに、2017年度は具体的な行動目標も策定しています。これを受け、「ヤクルトCSRレポート2017」では、ISO26000の7つの原則・7つの中核主題とCSR行動計画における重要テーマを意識した編集を行いました。また、ヤクルトグループが重要と考えているCSR重点3領域「健康」「地域社会」「環境」について特集記事を掲載するとともに、数値で示される指標を具体的に記載することで比較可能性を高め、わかりやすいコミュニケーションツールとすることを目指しました。

私たちは、ステークホルダーとの対話を通してCSR活動を進化させるとともに、真摯なコミュニケーションを行うことで、社会の期待に応えるグループでありたいと考えています。CSRレポートは、私たちヤクルトグループの活動を体系的に整理したものであり、私たち自身が活動の成果を確認すると同時に、社会から私たちを評価していただくコミュニケーションツールでもあります。2015年度からは、CSRレポートを全社員に配付し、社員の意識啓発を図っています。

今後も、グローバルな視点を持ち、各国・地域の社会の発展に貢献するヤクルトグループのCSRレポートとして報告内容を拡充していきます。

公開時期

2017年9月(来年公開予定2018年9月)

公開形態

ウェブサイトのみで公開。日本語版・英語版を公開しています。

対象期間

2016年度(2016年4月1日～2017年3月31日)

一部、対象期間外の情報も掲載しています。

対象範囲

ヤクルト本社の全事業所および国内外ヤクルトグループの一部。本レポート中、「ヤクルトグループ」と記載されている場合は、ヤクルト本社、国内の販売会社・関係会社および海外事業所を含みます。

お問い合わせ先

株式会社ヤクルト本社 広報室 CSR推進室
〒105-8660 東京都港区東新橋1丁目1番19号
TEL: (03)3574-8920
FAX: (03)3575-1636

免責事項

当資料に掲載されている内容のうち、過去の事実以外は将来に対する見通しであり、不確定な要因を含んでいることをご承知おください。

目次

- 01 数字で見るヤクルト
- 02 ヤクルトの企業概要
- 03 ヤクルトの事業展開
- 04 **トップコミットメント**
- 06 ヤクルトの原点「代田イズム」
- 08 「代田イズム」を継承・実践する研究開発
- 10 **ヤクルトのCSR**
- 12 CSR行動計画
- 13 ステークホルダーとの対話
- 14 **特集1 健康**
(都城ヤクルト販売)
**すべての方が健康で
楽しく暮らせる地域を目指して**
- 16 **特集2 地域社会**
(インドネシアヤクルト)
地域に密着して女性の就労を支援
- 18 **特集3 環境**
各拠点で水使用量削減に取り組む
- 20 お客さまの健康と楽しい生活のために
- 25 地域とともに発展していくために
- 28 地球環境の保全のために
- 39 働きがいと人権尊重のために
- 46 透明性ある経営を推進するために
- 48 誠実な事業活動を行うために
- 51 第三者意見
- 52 データ集

数字で見るヤクルト

ヤクルトの創業



1935年

ヤクルトは、1935年の創業以来、80年以上に渡って世界中で親しまれている商品です。また、長年に渡る豊富な研究実績を持っています。

世界中で1日に飲まれている乳製品本数



世界で飲まれているヤクルトの乳製品本数(2017年3月期1日当たり平均)です。ヤクルトは、現在(2017年3月)日本を含む38の国と地域で販売されています。

展開している国・地域

ヤクルトが進出している国と地域の販売対象人口 **20億人**

ヤクルトが進出している国と地域の人口 **45億人**

世界の人口 **74億人**

これからも市場の拡大と浸透を進めていきます。

(2017年3月期)

世界に広がるヤクルトレディの人数



世界で8万人以上のヤクルトレディが、健康をお届けしています。

(2017年3月期)

出前授業の参加者数

→P.25

2016年度の
全国での実施回数
3,000回

参加者数
20万人



(2017年3月期)

ヤクルトレディによる「愛の訪問活動」

→P.26

3,000人の
ヤクルトレディが
41,000人
の高齢者のお宅を訪問



(2017年3月期)

ヤクルトの企業概要

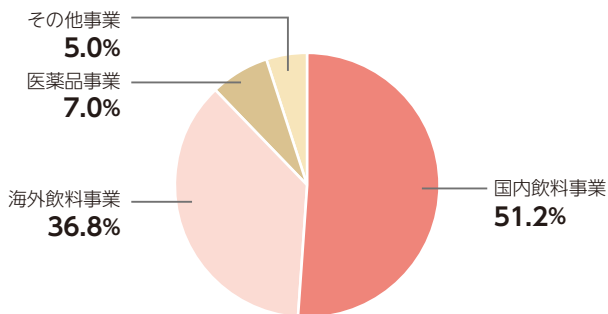
ヤクルト本社の概要 (2017年3月31日現在)

商号	株式会社ヤクルト本社
所在地	東京都港区東新橋1丁目1番19号
設立	1955年(昭和30年)4月9日
事業内容	食品、化粧品、医薬品などの製造・販売、その他
資本金	311億1,765万円
売上高	2016年4月1日～2017年3月31日 (単体)1736.8億円 (連結)3783.1億円
総資産(連結)	5857.4億円
純資産(連結)	3768.8億円
事業所	研究所(1)、支店(5)、工場(7)、医薬支店(10)、 物流センター(13)
従業員数	2,860人(出向者303人、嘱託133人を含む)

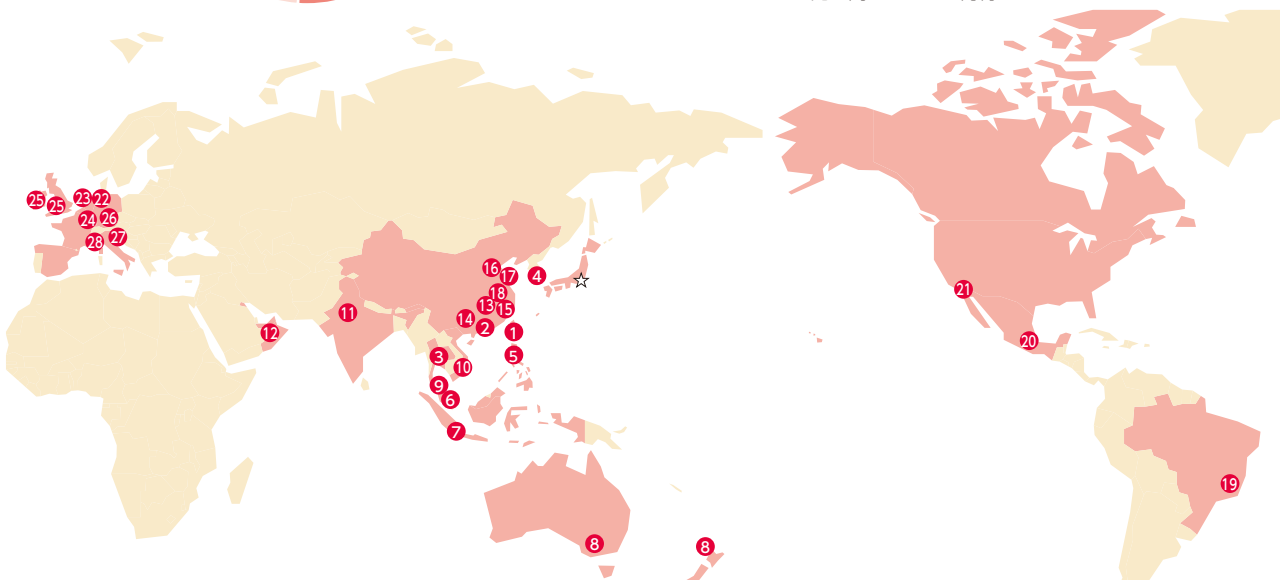
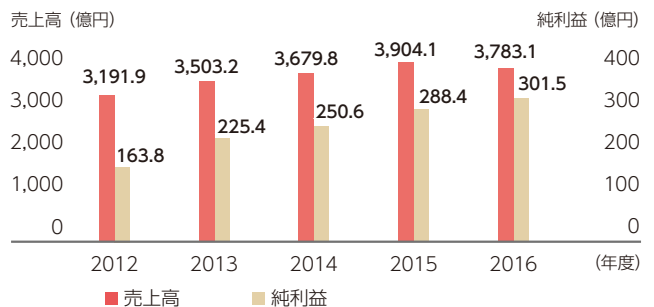
ヤクルトグループの概要 (2017年3月31日現在)

国内	
販売会社	103社
従業員数	13,782人 (ヤクルトレディ数 35,594人) (ヤクルトビューティ数 4,890人)
ボトリング会社	5社
関係会社など	13社、4団体
海外	
海外事業所数	28事業所
従業員数	20,977人*
(ヤクルトレディ数)	45,813人*
販売地域	37の国と地域
※ 2016年12月現在	

セグメント別売上高構成比(連結)



売上高・純利益の推移(連結)



☆株式会社ヤクルト本社

- ①台湾ヤクルト株式会社
- ②香港ヤクルト株式会社
- ③タイヤクルト株式会社
- ④韓国ヤクルト株式会社
- ⑤フィリピンヤクルト株式会社
- ⑥シンガポールヤクルト株式会社
- ⑦インドネシアヤクルト株式会社
- ⑧オーストラリアヤクルト株式会社
(ニュージーランド支店)
- ⑨マレーシアヤクルト株式会社

- ⑩ベトナムヤクルト株式会社
- ⑪インドヤクルト・ダノン株式会社
- ⑫中東ヤクルト販売株式会社
- ⑬中国ヤクルト株式会社
- ⑭広州ヤクルト株式会社
- ⑮上海ヤクルト株式会社
- ⑯北京ヤクルト販売株式会社
- ⑰天津ヤクルト株式会社
- ⑱無錫ヤクルト株式会社
- ⑲ブラジルヤクルト商工株式会社
- ⑳メキシコヤクルト株式会社

- ㉑アメリカヤクルト株式会社
- ㉒ヨーロッパヤクルト株式会社
- ㉓オランダヤクルト販売株式会社
- ㉔ベルギーヤクルト販売株式会社
- ㉕イギリスヤクルト販売株式会社
(アイルランド支店)
- ㉖ドイツヤクルト販売株式会社
- ㉗オーストリアヤクルト販売株式会社
- ㉘イタリアヤクルト販売株式会社

ヤクルトの事業展開

ライフサイエンスを基盤に、乳酸菌飲料などの食品、化粧品、医薬品、国際事業へと拡大しています。

食品事業

ヤクルトの創始者で医学博士の代田 稔は、1930年、乳酸菌の強化培養に世界で初めて成功。1935年には、この「乳酸菌シロタ株」を飲料とした「ヤクルト」が誕生しました。1963年には、「ヤクルト」の普及に向けて、ヤクルトレディによるお届けシステムを全国展開しました。食品事業分野の商品は、「ヤクルト」などの乳製品乳酸菌飲料から、「ジョア」などのはっ酵乳、「100%ジュース」などのジュース・清涼飲料水へと拡大しています。



- 乳製品乳酸菌飲料
- はっ酵乳

国際事業

「世界の人々の健康を守りたい」という代田の願いを実現するために、ヤクルトが海外へと事業を広げていくことは自然な流れでした。

1964年には、初の海外進出として、台湾ヤクルトが営業を開始しました。現在、「ヤクルト」はアジア・オセアニア、米州、ヨーロッパなど、日本を含め38の国と地域で販売をしており、世界で毎日3,737万本の乳製品をご愛飲いただいています。



ライフサイエンス

ヤクルトの事業の基盤には、ライフサイエンス(生命科学)があります。乳酸菌の可能性を追究した創始者で医学博士の代田 稔の想いは、現在も「代田イズム」(→P.6)として受け継がれています。

医薬品事業



- 医薬品
医療用(抗がん剤、乳酸菌製剤他)／一般用
- 医療機器
- 医薬部外品

代田は、ヤクルトの創業当時から、予防医学だけでなく、治療医学も視野に入れていました。1956年、乳酸菌の特質を生かした医薬品の開発や酵素の研究に着手し、1961年には医薬品原料用酵素などの製造・販売を開始。現在は、抗がん剤などの医療用医薬品、医薬部外品、医療機器にも分野を広げています。

化粧品事業



- 女性用化粧品
(基礎化粧品、仕上化粧品)
- 頭髮化粧品
- ボディ化粧品

ヤクルトの化粧品事業は、代田が乳酸菌培養液の美容的有効性を発見したことに始まります。1955年には化粧水および保湿クリームを発売し、1970年にヤクルトビューティによるお届けシステムを導入しました。ライフサイエンスでお肌の健康を保つという考えのもと、基礎化粧品を中心とした商品を「ヤクルトビューティエンス」のブランドでお届けしています。

Yakult Vision 2020

長期的な経営戦略の策定と推進

当社は、ヤクルトグループとしての成長を維持し、変化に対応していくための道標として、2011年度から2020年度までの長期ビジョン「Yakult Vision 2020」を2011年1月に策定しました。10年後の会社のありたい姿および目指す方向性を全従業員で共有するためのものです。

長期ビジョン(2011年度～2020年度)

定性目標

- 地球上の一人でも多くの方たちに「健腸長寿」を普及しよう!
- 当社ならではの予防医学と治療医学の両輪で、「健康社会」を実現しよう!
- 最高の技術をまごころと感謝でお届けし、お客さまや私たちの「満足と幸せ」を創出しよう!

定量目標(2020年度目標)

- 乳製品世界平均販売数量 3,650万本/日
- 連結売上高 5,000億円
- 連結営業利益 500億円

第1フェーズ
2011-2013

第2フェーズ
2014-2016

第3フェーズ
2017-2020

中期経営計画(第3フェーズ計画)

2017年度から2020年度までの4年間を対象期間とする第3フェーズ計画を2017年5月に策定しました。内容は以下のとおりです。

第3フェーズ計画

- 乳製品世界平均販売数量 4,350万本/日
- 連結売上高 4,540億円
- 連結営業利益 570億円

トップコミットメント

ヤクルトグループは、 生命科学の追究を基盤にグローバル企業としての 社会的責任を果たしていきます。

生命科学を追究し、 世界中に健康で楽しい生活を

ヤクルトグループをとりまく事業環境は、国内においては少子高齢化やライフスタイルの多様化、海外においては新興国市場の成長と健康志向の高まり、グローバル競争の激化など、大きな変化が起きています。さらに、2015年にはパリ協定およびSDGs(持続可能な開発目標)が採択されるなど、持続可能な社会の実現に向け、世界が取り組むべき目標が示されています。

当社は、「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。」という企業理念のもと、「予防医学」「健腸長寿」「誰もが手に入れられる価格で」という「代田イズム」(▶P.6)に基づき、食品、医薬品、化粧品の開発・製造・販売などの企業活動を行ってきました。企業活動そのものがCSRであるという考えのもと、これからも事業環境の変化や社会課題にしなやかに対応していきます。

2016年度は企業経営の長期ビジョン「Yakult Vision 2020」第2フェーズ(2014~2016)の最終年度でした。第2フェーズ終了時(2016年度)の乳製品世界平均販売本数は3,737万本(対2013年度差500万本増)、連結売上高は3,783億円(同280億円増)、連結営業利益は372億円(同52億円増)となり、それぞれ伸長しました。

食品事業は、広告展開を強化したことや、プロバイオティクスに対する関心の高まりを受け、好調に推移しました。国際事業は、為替の影響を受けましたが堅調に推移し、中国やアメリカなどで販売エリアが拡大しました。2017年3月には、中東ヤクルト販売株式会社を拠点に、中東地域での販売を開始し、これにより日本を除く37の国と地域に販売網が拡大しました。現地の法令や国際ルールを遵守すること

はもちろんのこと、文化慣習や人権問題に十分に注意を払いながら、事業を推進していきます。

2017年4月からは最終フェーズである第3フェーズが始まりました。持続的成長に向けた変革期間と位置づけ、目標達成に向けて全力を尽くしていきます。

生まれ変わった中央研究所と 共同研究の広がり

2016年4月、当社は、腸内フローラやプロバイオティクスなどの基礎研究および食品、医薬品、化粧品の製品化研究を加速させ、これらの研究活動を通じ、科学技術の推進や社会の発展に寄与するために、中央研究所をリニューアルしました(▶P.8)。腸内フローラやプロバイオティクス分野における基礎研究をはじめ、製品への応用研究、安全性に関する研究にさらに注力していきます。

中央研究所のリニューアルに伴い、2016年度を「サイエンスイヤー」と位置づけ、さまざまな学術イベントを開催しました(▶P.24)。これらを通じて、研究者の方ももちろん、一般の方々に対しても、プロバイオティクスに関する知識を深めていただくとともに、「科学するヤクルト」をご理解いただけたのではないかと思います。

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)との共同研究も引き続き進めています。これは、国際宇宙ステーション(ISS)に長期滞在する宇宙飛行士の免疫機能や腸内環境に「乳酸菌 シロタ株」が及ぼす影響について検証を行うものです。2017年度からISSに長期滞在する宇宙飛行士がプロバイオティクスを継続摂取し、宇宙環境での免疫機能および腸内環境に及ぼす効果を科学的に検証する、世界初の宇宙実験を開始しています。この研究を通じて、お客さまの健康増進につながる知見が蓄積され、ひいては予防医学の発展に貢献できればと考えています。

健康的な生活習慣の定着と 安全・安心な地域づくり

ヤクルトグループは、世界で8万人以上のヤクルトレディによる宅配システムを中心とした健康に役立つ商品のお届けだけでなく、健康的な生活習慣の定着に向けた啓発活動や、地域貢献活動にも取り組んでいます。

国内においては、おなかの健康をテーマにした「出前授業」を積極的に展開し、2016年度の参加者は、20万人以上となりました。また、自治体等と「愛の訪問活動」の契約を結び、約4万1,000人の一人暮らしの高齢者を訪問するとともに、全国785の自治体や警察署などと「見守り・防犯協力活動」の契約を締結し、安全・安心で暮らしやすい地域社会づくりに貢献しています(→P.25)。

海外においても、アジア諸国を中心にコミュニティの女性への就業機会を提供するとともに(→P.16)、健康に関する啓発を行い、地域社会の活性化に貢献しています。

ISO26000をベースに CSR活動を推進

ヤクルトグループでは、2001年度から「ヤクルト本社環境行動計画」に基づいた取り組みを進め、2012年度には「CSR基本方針」を制定し、企業としての持続的成長を通して社会的責任を果たしてきました。そして、2016年度には、ISO26000の中核主題に則って重要テーマを策定した「ヤクルトCSR行動計画」を発表しました。今後は重要テーマに沿った具体的な行動目標を策定するとともに、グローバル企業であることをより強く意識し、ヤクルトグループ全体を通じたCSR活動を強化していきます。

ステークホルダー(関係者)の皆さまには引き続き、ヤクルトグループへのご支援と忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2017年9月

代表取締役社長

根岸孝成



ヤクルトの原点「代田イズム」^{しろ た}

「代田イズム」を原点に、社会の期待に応えていきます。

ヤクルトのはじまり

ヤクルトの創始者で医学博士の代田^{しろ た} 稔^{みのる}が京都帝国大学（現在の京都大学）で医学の道を歩みだしたのは1921年。その当時の日本はまだ豊かとはいえず、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ました。

そんな現実にも胸を痛めていた医学生時代の代田は、病気にかかってから治療するのではなく、病気にかからないようにする「予防医学」を志し、微生物研究の道に入ります。

そこで乳酸菌が腸の中の悪い菌を抑えることを発見、これをさらに強化培養することに世界で初めて成功します。それが、今日「乳酸菌 シロタ株」と呼ばれる「ラクトバチルス カゼイ シロタ株」です。

その後、代田は、生きて腸内に到達し、有用な働きをする「乳酸菌 シロタ株」を、一人でも多くの人々に摂取してもらうため、有志とともに安価でおいしい乳酸菌飲料として製品化します。そして1935年、乳酸菌飲料「ヤクルト」が誕生しました。

世界の人々の健康を守りたい。代田 稔の情熱と発想、飽くなき探求心は、今も、脈々と受け継がれています。

原点 代田イズム

ヤクルトでは、創始者である代田の考えを「代田イズム」と呼び、現在もすべての事業の原点としています。



創始者
医学博士
しろ た みのる
代田 稔 (1899-1982)

予防医学

病気にかかってから治療するのではなく、病気にかからないための「予防医学」が重要である。

代田イズム

健腸長寿

ヒトが栄養素を摂る場所は腸である。腸を丈夫にすることが健康で長生きすることにつながる

誰もが手に 入れられる価格で

腸を守る「乳酸菌 シロタ株」を一人でも多くの人に、手軽に飲んでもらいたい。

時代を超えて受け継がれるもの

商品は、真心を込めてお客さまにお手渡しすることができる「宅配」という方法でお届けしています。この「宅配」は商品をお届けすることに加えて、「予防医学」「健腸長寿」の考え方を「普及」していくことや、「真心」「人の和」を大切にするといった代田の基本的な考えに根ざしています。そして「真心」「人の和」「正直・親切」「普及」「宅配」は、時代を超えた普遍のものとして、現在のヤクルトに脈々と受け継がれています。

代田イズムを礎に、 世界に広がる「Yakult」

ヤクルトは、代田イズムを礎に「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。」という企業理念のもと、事業展開を行っています。

それは、研究開発から取り組む製品づくりの領域と、世界中の人々に健康をお届けする領域、そして社会の一員として地球や社会の健康に貢献する領域から構成されています。

それぞれの事業は連携しながら、しっかりと代田イズムを受け継ぎ「世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献する」という熱い想いを抱いています。今日、この想いは、国内にとどまらず広く海外へも波及し、世界中で「Yakult」として親しまれています。

これからも私たちヤクルトは代田イズムとその想いを大切にしていきます。

いつの時代でも、世界中から信頼されるヤクルトであり続けるために。

代田イズム研修会

国内外のヤクルトグループでは、「代田イズム」の伝承・浸透を目的に、「代田イズム研修会」を集合研修や入社時研修等で実施しています。研修会で従事者は、代田イズムを「学び、伝え、そして実践する」ことの大切さを認識します。

さらにヤクルト本社では、毎年行っている階層別研修等においてもプログラムの一環として「代田イズム研修会」を実施しており、2016年度は約450人が受講しました。

また、国内のすべてのヤクルトレディに対して、仕事を始める時や、当社の商品に関する知識を学ぶ時に使用する、代田イズムを掲載した研修資料を当社が製作・配付しています。これを活用することで「代田イズム」の伝承・浸透を図っています。



代田イズム研修会の様子
(上)メキシコヤクルト (下)広島ヤクルト

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。

「代田イズム」を継承・実践する研究開発

「代田イズム」を継承・実践するために、「予防医学」「健腸長寿」に貢献する研究開発に取り組んでいます。

中央研究所

中央研究所は、「代田イズム」を基盤にさまざまな研究に取り組み、その成果を予防医学や健康維持のための食品、化粧品、医薬品へと応用してきました。2016年4月には、コア技術の進化や連携を図るための設備・組織・環境を整備した、新たな中央研究所としてスタートしました。世界の人々の健康のために、腸内フローラやプロバイオティクスのコア技術を幅広い分野に展開していきます。



ヤクルト本社 中央研究所

設立 1955年4月(代田研究所としてスタート)

所在地 東京都国立市泉5丁目11番地

所員数 約300名

【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。

予防医学 腸内フローラ研究

私たちのおなかの中には、およそ千種類、約百兆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、腸の健康や免疫の発達維持だけでなく、生活習慣病やストレスなどとも関連があることがわかってきました。

中央研究所では、予防医学の見地から、腸内フローラの研究を活動の柱としています。独自に開発した腸内フローラ解析システム「YIF-SCAN®」(イフスキャン)を駆使して、2,000人を超える日本人の腸内細菌群の統合データベースを構築したほか、アジアのさまざまな都市の住民の腸内細

菌叢の差異や、疾病における腸内細菌叢の異常についての研究も進めています。今後も腸内細菌の機能解析などに注力し、世界の人々の健康維持・増進に貢献していきます。



腸内フローラ解析システム「YIF-SCAN®」

健腸長寿 プロバイオティクス研究

プロバイオティクス*とは、腸内フローラのバランスを改善することにより人に有益な作用をもたらす生きた微生物のことです。ヤクルトの創始者である代田 稔が発見した「乳酸菌 シロタ株(ラクトバチルス カゼイ シロタ株)」をはじめ、「ビフィズス菌 BY株(ビフィドバクテリウム プレーベ ヤクルト株)」を使った研究は、プロバイオティクス分野で常に世界をリードしてきました。

* 生物間の共生関係を意味するprobiosisが語源



乳酸菌やビフィズス菌などの微生物コレクション

代田記念館

中央研究所では、敷地内に設けた「代田記念館」を、2016年9月から一般に公開し、見学受け入れを始めました。「代田記念館」は、創始者である代田 稔が予防医学を志したきっかけや、健康に役立つ乳酸桿菌（現在の乳酸菌 シロタ株）の強化・培養に成功するまでの取り組み、そして「ヤクルト」の誕生から今日に至るまでの研究活動・製品開発・普及活動などをたどることができる施設です。中央研究所の従業員による説明型施設で、乳酸菌 シロタ株の顕微鏡観察など、科学への興味を深める場にもなっています。



海外での研究開発

2005年、初の海外研究拠点をベルギー王国アントワープ市に開設しました。古くからヨーグルトに親しみ、プロバイオティクスの概念が誕生した地であるヨーロッパに研究所を置くことで、食生活をはじめとする生活様式が日本人と異なる欧州の人々を対象としたさまざまな研究が可能になりました。また、ヨーロッパの大学や病院等との共同研究も積極的に進められています。これまでの対人試験で、欧州の人々が現地で生産された市販商品（ヤクルト）を飲用した場合にも乳酸菌 シロタ株が生きのまま腸に到達すること、ヤクルトは便性改善効果があることなどが実証されました。

これらのデータの蓄積により、ヨーロッパ地域からアメリ

カ・アジア地域にわたる、グローバルな事業展開のための研究基盤確立を目指しています。



ヨーロッパ研究所(1階に設置)

共同研究の広がり

中央研究所では、多くの大学、病院、研究機関等との共同研究を推進しており、ヤクルトのプロバイオティクスの有用性をさまざまな角度から明らかにしています。今後の共同研究においても新しい知見を得られることが期待されます。

一例として、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）との間で国際宇宙ステーション（ISS）を利用した共同研究を、2014年4月から開始しました。これは、ISSに長期滞在する宇宙飛行士を対象に、プロバイオティクス（乳酸菌 シロタ株）の継続摂取が腸内環境および免疫機能に及ぼす効果の科学的検証を目的とするものです。この研究成果を来べき宇宙探索時代における宇宙飛行士の健

康維持や、プロバイオティクスの効果のさらなる発展につなげることを目指しています。



国際宇宙ステーション(ISS)

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研究・保証部門を設け、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、第三者の視点で研究活動や研究データの監査を行っています。また、研究員への研究倫理研修（情報セキュリティ、法令遵守など）を積極的に実施しています。

ヤクルトのCSR

企業として持続的に成長し、社会的責任を果たしていきます。

CSR基本方針

ヤクルトグループは企業理念を実践し、企業として持続的に成長することを通じてCSRを全うしていきます。その具体的な取り組みの上位概念として「CSR基本方針」を2012年4月に制定しました。

今後、当社各部署が取り組むCSR活動を一層体系化することによって、当社のCSRマネジメントを明確にし、ステークホルダーの皆さまに対しても適正な情報開示を行います。

CSR基本方針

私たちヤクルトグループは、企業理念に基づいた企業活動を通じて、グループを取り巻くすべてのステークホルダーから信頼されるよう努力し、共生していきます。

CSRマネジメント体制

CSR推進体制

経営サポート本部長(専務執行役員)を委員長とし、各本部の役員による「CSR推進委員会」を設置しています。さらに、グループをあげて活動を推進するための、5つの推進委員会を下部組織に据えて、CSR活動の推進を図っています。

CSR推進委員会

年に2回半期ごとに開催され、CSR推進方針、推進策の協議ならびに進捗管理等を行っています。本会議での検討事項は必要に応じて執行役員会議に上程します。

CSR活動の検証

CSR活動の目標設定には、CSR推進委員会での検討のほか、第三者意見も参考にしています。また、CSRレポートを全社員に配付し、アンケートで得られた意見も参考に、CSR活動の検証を行っています。

ヤクルトのCSR推進組織

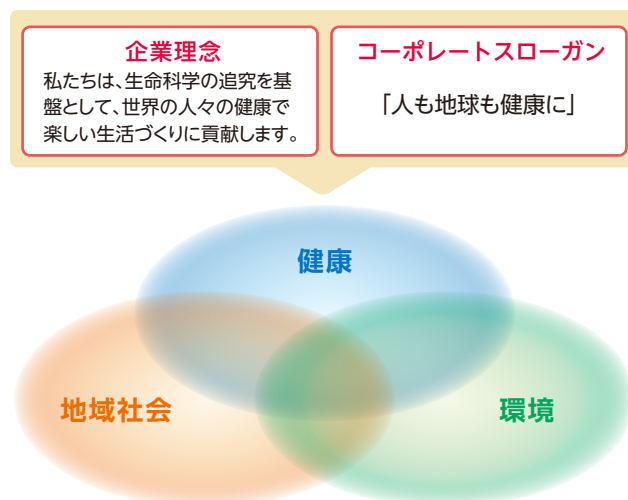


事業活動とCSR

CSR重点3領域

ヤクルトグループは企業理念において、事業活動を通じ「世界の人々の健康に貢献する」ことを目指しています。また、人が健康であるためには、人だけではなく周りの水、土壌、大気などすべての地球環境、動植物が健康でなければならないと考え「人も地球も健康に」をコーポレートスローガンとして制定しています。さらに「地域社会の問題解決に貢献すること」「地域社会からの「信頼」を築き上げること」を事業活動のベースにおいてきました。

これらのことから、「健康」「地域社会」「環境」をCSR重点3領域としています。それぞれの具体的なテーマや目標は、「ヤクルトCSR行動計画」(▶P.12)「ヤクルト本社環境行動計画」(▶P.29)に定めています。



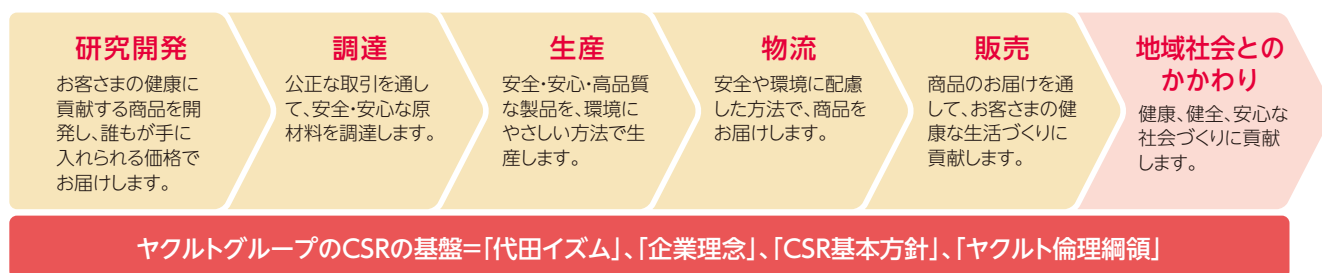
サプライチェーンにおけるCSR

CSR活動は、お客さま、地域社会、取引先といったステークホルダーとの関係を深め、社会的課題の解決に取り組み、社会から存続や発展を求められる企業へと成長していく活動です。「代田イズム」を原点とするヤクルトグループの活動は、ヤクルトレディによる「愛の訪問活動」や、工場見学、出前授業を通じた健康の啓発、商品の容器・包装や生産・輸送工程の環

境配慮など、現在の社会的課題に対応しながら、健康で暮らしやすい社会づくりにつながる活動へと広がってきました。

今後も、研究開発、調達、生産、物流、販売など、各部門の一人ひとりが、「代田イズム」、「企業理念」、「CSR基本方針」、「ヤクルト倫理綱領」、「ヤクルトCSR行動計画」に基づき、事業や地域社会への貢献活動を積極的に推進していきます。

ヤクルトグループのサプライチェーンとCSR



CSRの浸透

ヤクルトグループは、事業活動そのものがCSR活動と考えています。ヤクルト事業に取り組むすべての人がCSR活動推進者として、日々の事業活動すべてにCSRを意識した行動を求めています。それを実現させるために、さまざまなアプローチでCSRの浸透を図っています。

CSR研修の推進

従業員には、新入社員研修、階層別研修、イントラネットを活用したeラーニングシステムで、CSRについて学び、考える機会を多く設けています。

ヤクルトCSRキャンペーン

1994年度から、環境省の定める「環境月間」に合わせたグループ統一の「ヤクルトCSRキャンペーン」を継続実施しています。2016年度は、政府主導の国民運動である「COOL CHOICE」に連動し、地球温暖化防止につながる「賢い選択」を促すスローガンを募集しました。併せて「COOL CHOICE」への賛同も募りました。その結果、1万3,757人が参加し、環境省へ賛同者数を報告しました。応募作品のうち代表的な作品は、ポスターを制作のうえグループ全事業所に掲示しました。

さらに、参加者1人あたり20円として、参加者数に応じた28万円を、公益財団法人オイスカ^{*1}の「子供の森」計画の活動資金として寄付しました。

また、スローガン募集に加えて、昨年に続きヤクルトグループとして「グリーンウェイブ2016」^{*2}に参加し、全国13

か所で植樹を実施しました。

※1 公益財団法人オイスカ：アジア・太平洋地域を中心に農村開発・人材育成・緑化運動を推進する国際NGOで、当社の支援金はインドネシア、フィリピン、中国・内モンゴル自治区などで活用されています。

※2 グリーンウェイブ2016：国連が定める国際生物多様性の日(5月22日)に、世界各地の学校や地域などで植樹等を行う活動

CSR経営セミナー

ヤクルト本社では、経営層を対象に2002年度から「CSR経営セミナー」を実施しています。

2016年度は、CSRレポートにて第三者意見を寄稿いただいているCSRアジア 日本代表の赤羽 真紀子先生をお招きし、「アジアにおけるCSRのトレンドと日本企業の注意点」をテーマにご講演いただきました。また、世界で求められている取り組みとして、国連のSDGs(持続可能な開発目標)が紹介され、「経済的に豊かになることで充実する子女への教育」「健康・衛生」「就労機会の創出」について、ヤクルト事業の貢献度が高いことを述べられたうえで、具体的な貢献事例を社会に対してさらに発信していくことの重要性について提言をいただきました。



CSR経営セミナー

CSR行動計画

当社は、2015年度より、CSRのグローバルスタンダードであるISO26000に則して活動の体系化を図っており、CSR関連部署が検討を重ね、ISO26000の中核主題に則って「ヤクルトCSR行動計画」の重要テーマを策定しました。

2017年度については、この重要テーマに沿った行動目標を以下のとおり掲げ、活動を推進していきます。今後この目標に対しての進捗状況や結果を公表していく予定です。

ISO26000中核主題	重要テーマ	2017年度 行動目標
消費者課題	<ul style="list-style-type: none"> ●お客さま第一主義 ●お客さま個人情報の保護 ●安全・安心な商品の提供 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工場・研究所への見学者の受け入れ 2. ユニバーサルデザインへの推進 3. 顧客満足研修会の実施 4. 各種国際規格認証への推進
コミュニティへの参画及び コミュニティの発展	<ul style="list-style-type: none"> ●地域の文化・慣習の尊重 ●地域課題解決への活動 ●社会貢献活動への推進 ●地域社会との関係強化 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 愛の訪問活動、地域の見守り・防犯協力活動への推進 2. 出前授業、健康教室への推進 3. 工場祭の実施による地元住民との交流 4. 社会貢献方針策定の検討 5. スポーツ振興への推進 6. 各事業所と地元自治体等との協働事業の実施
環境	<ul style="list-style-type: none"> ●低炭素社会の実現 ●資源の有効活用 ●生物多様性の保全と活用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CO₂排出量を2018年度末までに2010年度比5%以上削減 2. 廃棄物発生量を2018年度末までに2010年度比10%以上削減および食品廃棄物の再資源化率 85%以上の維持 3. 用水使用量を2018年度末までに2010年度比10%以上削減 4. 自然保全活動の支援・参画 生物多様性に関する教育への推進 5. 容器包装の資材使用量を削減 容器包装の素材変更により環境負荷を低減 容器包装に植物由来の環境にやさしい素材を使用
労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> ●ワークライフバランスへの推進 ●職場安全衛生への推進 ●多様性の推進 ●女性の活躍推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ワークライフバランス研修会の実施 2. 生産部門における安全衛生巡視の実施 3. 係長級(管理職候補者)に占める女性割合30%の達成(2020年度まで) 4. 有給消化日数の向上(2015年度 10.3日)
人権	<ul style="list-style-type: none"> ●人格と人権の尊重 ●多様性の推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権啓発研修の定期的な実施 2. 障がい者法定雇用率の維持 3. ハラスメント研修会の実施
組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ●コーポレートガバナンスの実践 ●コンプライアンスに則った事業の推進 ●企業情報の開示と社会とのコミュニケーション ●守秘義務の徹底 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 創始者の想い(代田イズム)の浸透 2. コーポレートガバナンス・コードへの対応強化 3. ステークホルダー(株主等)への情報開示の推進 4. ヤクルト倫理綱領・行動規準の周知 5. コンプライアンスの遵守と徹底
公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> ●CSR調達の推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コンプライアンスの遵守と徹底 2. CSR調達方針策定の検討

ステークホルダーとの対話

企業として持続的に成長し、社会的責任を果たしていくためには、企業活動を積極的に開示し、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを実現することが不可欠だと考えています。そこで、ヤクルトグループではお客さま、

地域社会、株主・投資家、従事者、取引先、NGO・NPOなど、さまざまなステークホルダーとの対話を日常的に推進しています。

お客さま

お客さまのニーズ・ご意見を的確に把握し、お客さまの立場に立って、優良な商品とサービスを提供しています。

- お客さま相談センター お問い合わせ件数：51,158件(2016年度)
- 健康情報誌「ヘルシスト」発行：年6回
- 工場見学者：国内 約25万人(2016年度)* 海外 約49万人
- 中央研究所見学者：約5千人(2016年度)
- 企業と生活者懇談会

※ 湘南化粧品工場、ヤクルトヘルスフーズ(株)、ヤクルト食品工業(株)含む

→P.20-23

地域社会

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。

- 出前授業：3,075回・205,576人(2016年度)
- ヤクルトレディによる「愛の訪問活動」実施対象高齢者数：約41,000人(2016年度)
- ヤクルトレディによる地域の見守り・防犯協力活動：785団体(2016年度)
- フリー活動：96件(2016年度)
- 自動販売機による社会活動

→P.25-27

株主・投資家

株主・投資家の皆さまに、正確な情報を適時・適切に開示することで、公正で透明な企業活動を推進していきます。

- 株主総会
- 決算説明会：年2回(期末決算、第2四半期決算)
- カンファレンスコール：年2回(第1四半期決算、第3四半期決算)
- 個別取材、電話取材対応等：随時
- 事業説明会：適宜
- コミュニケーションツール：株主通信、アニュアルレポート、会社概要、CSRレポート、ヤクルトの概況等

→IR情報
<http://www.yakult.co.jp/company/ir/>

従事者

すべての従事者が働きやすい職場づくりに努めるとともに、さまざまな対話を通じて個人の個性を尊重しています。

- 個人面談
- 従事者アンケート／意識調査
- イン트라ネットでの情報共有
- 社内報
- 研修プログラム
- 社員相談窓口

→P.39-45

取引先

公正、透明で自由な競争および適正な取引を行い、自社と取引先がともに成長することを目指しています。

- 取引先研修会*
- 購買活動を通じたコミュニケーション

※ ヤクルトロジスティクス(株)において実施

→P.50

NGO・NPO

さまざまな課題の解決に専門的に取り組むNGO・NPOとの協働の考えのもと、自社の事業活動・CSR活動をさらに向上させています。

- 社会貢献活動
- 社内外セミナー
- 支援プロジェクト
(国内：公益財団法人オイスカ「子供の森」計画、
海外：中国「百万本植林活動」等)

TOPIC 「企業と生活者懇談会」を開催

2017年6月8日、一般社団法人経済広報センターの社会広聴会員の皆さま15人をヤクルト本社中央研究所にお迎えし「企業と生活者懇談会」*を開催しました。ヤクルト本社中央研究所の各施設と代田記念館をご見学いただき、質疑応答と意見交換を行いました。参加者からは「代田イズムの考え方がすばらしいと思いました。もっとアピールしてもよいのではないのでしょうか」「ヤクルト容器を利用したA&G水浄化システムについて詳しく教えてほしい」など、さまざまな意見や質問をいただきました。いただいた貴重なご意見は、今後の事業活動の参考にさせていただきます。* 企業と生活者懇談会：経済広報センターが主催する企業と生活者の意見交換会。企業と生活者の相互啓発を目的としている。

WEB 詳細は経済広報センター「企業と生活者懇談会」
<http://www.kkc.or.jp/society/conference.php?type=1>



懇談会の様子

〈都城ヤクルト販売〉

すべての方が健康で楽しく暮らせる地域を目指して



ヤクルトグループは「健康で楽しい生活づくり」を目指し、健康に役立つ製品をお届けするだけでなく、出前授業や健康教室など、地域社会の皆さまの健康づくりに貢献する活動を幅広く行っています。都城ヤクルト販売株式会社では、その活動を一歩進め、認知症の方やそのご家族も安心して暮らせるよう、認知症について正しい知識をお伝える活動に取り組んでいます。

地域に密着した会社として「健康」で貢献する

都城ヤクルト販売は宮崎県南部と鹿児島県の一部を担当エリアとし、約600か所の職場と約21,000軒のご家庭に商品をお届けしています。事業活動を推進するとともに、積極的に健康教室などを実施してきました。

「私たちが目指すのは“すべての方が健康で楽しく暮らせる地域づくり”です。当社エリアでも高齢化は大きな課題になっており、認知症を患う方も増加しています。ヤクルトは、宅配という流通形態を通じて地域と密に接しています。それを強みに、社会的背景を踏まえ、地域に対して何ができるのかという考えが取り組みのベースになっています。」

(都城ヤクルト販売株式会社 社長 大木 洋一)



都城ヤクルト販売株式会社
社長
大木 洋一



都城ヤクルト販売株式会社
専務
上田 利弘

「こうした考えのもと、2009年から『認知症サポーター養成講座』^{※1}の受講を推進しており、社員・ヤクルトレディはほぼ全員が認知症サポーターとなっています。そのうち、講師役のキャラバン・メイト^{※2}は23人と、都城市全体のキャラバン・メイト登録者数の1割を占めています。現在は、社員が講師となって、地域の皆さまに向けて講座を実施し情報を発信する側になっています。さらに、各団体と連携しながら、認知症や高齢者の健康づくりをテーマとした健康教室を実施しています。」

(都城ヤクルト販売株式会社 専務 上田 利弘)

※1 認知症サポーター養成講座

「認知症サポーター」とは、認知症を正しく理解し、認知症の人や家族を温かく見守る応援者のこと。サポーターは「オレンジリング」をつけて活動を行う。

「認知症サポーター養成講座」は、全国キャラバン・メイト連絡協議会による養成講座であり、厚生労働省が推進する認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)の施策の一つ。

※2 キャラバン・メイト

認知症サポーター養成講座の講師役。認知症サポーターのうち、キャラバン・メイト養成研修を受けた者。

WEB 「認知症サポーターキャラバン」 <http://www.caravanmate.com/>



「認知症サポーター」のしるし
オレンジリング

認知症の予防やサポートの仕方をわかりやすくお伝えするために

認知症サポーター養成講座や健康教室の講師役を務める社員の皆さんにお話を聞きました。

「認知症サポーター養成講座では、メディアで話題になった事例や自分の体験も織り交ぜ、わかりやすく説明しています。高齢者になるというのは“誰もが通る道”で、認知症は特別な病気ではない、ということをごさまにまず知っていただきたい。“誰もが通る道”と認識して、事前に知識を持っておけば負担が軽減できます。」

(都城ヤクルト販売株式会社 営業部 宅配管理1課 課長 森 小夜子)

「受講者からご自身の経験談を教えてください『その当時に、こういった知識を持っていればよかった』といったお声をいただくこともあります。当社の取り組みをご存じなのはまだまだ一部の方々です。継続して、より多くの活動をしなければならないと感じています。」

(都城ヤクルト販売株式会社 営業部 宅配管理2課 係長 酒井 佳代)

「私は健康教室で講師を務めています。認知症の予防は、生活習慣病にならないこと、ひいては腸の健康を保つことがポイントです。受講者はさまざまで、小学生向けに紙芝居で認知症の症状や認知症の方への声掛けの仕方を説明したこともあります。資料はご高齢の方、当事者の方にもわかりやすいよう、字を大きくしたり色づかいを工夫しています。」

(都城ヤクルト販売株式会社 直販部 主任 小栗 真由美)

目指すのは“すべての方”が健康で楽しく暮らせる地域づくり

同社では、この認知症への取り組みをきっかけに、社員の意識が変化してきています。2016年からは、障がいについて理解し、日常生活において障がい者に簡単な手助けができる人を養成する「あいサポート運動」*が社員主導でスタート。認知症の方、障がいのある方、高齢者から子どもまで、“すべての方”が健康で楽しく暮らせる地域づくりを目指しています。

* あいサポート運動

日常生活において障がい者に簡単な手助けができる「あいサポーター」となり、障がいの有無にかかわらず誰もが暮らしやすい社会を実現することを目標とした運動。2009年に鳥取県でスタート。

WEB 「あいサポート運動」 <http://aisupporter.jp/>



都城ヤクルト販売株式会社
営業部 宅配管理1課 課長 森 小夜子(写真中央)
営業部 宅配管理2課 係長 酒井 佳代(写真右)
直販部 主任 小栗 真由美(写真左)

TOPIC 手話を朝礼で学ぶ

“すべての方が健康で楽しく暮らせる地域づくり”に取り組む都城ヤクルト販売では、その一助として、2015年12月から手話学習を導入しています。宅配センターや本社の朝礼では50音や数字、簡単な挨拶を皆で練習します。新入社員研修プログラムにも手話を組み込むほか、講師を招いて勉強会も毎月実施しています。



都城ヤクルト販売 本社での朝礼

VOICE

とてもわかりやすく、
ためになる健康教室は毎回好評です



都城市姫城地区
高齢者クラブ
連絡協議会
女性部長
小林 律子 様

これまで「バランスのいい食事」「腸の健康」などをテーマに健康教室を実施いただきました。2016年は「認知症」をテーマに、その具体的な症状や対応策などを教えていただきました。お話がとてもわかりやすく、ためになると好評で、毎回たくさんの高齢者が参加しています。座学だけでなく健康体操を途中で入れるなど、構成も工夫されていますね。講師の方には、普段から気さくにお声掛けいただいております。たいへん親しみを持っています。

地域全体で認知症に取り組むための
さまざまなアイデアをいただいています



都城市社会福祉協議会
地域福祉課
課長 大田 勝信 様
首藤 旦子 様

認知症の問題は、行政と地域の皆さま、企業が丸となってきめ細かく対応をしていく必要があります。都城ヤクルト販売さんは認知症に熱心に取り組んでおられ、認知症サポート体制整備推進会議では委員としていつも貴重なご意見をいただいております。また、認知症サポーター養成講座の講師役のキャラバン・メイトも多数派遣いただいております。現在は、キャラバン・メイトがより一層活躍できる体制づくりを検討しており、引き続きご協力をお願いします。

〈インドネシアヤクルト〉

地域に密着して女性の就労を支援



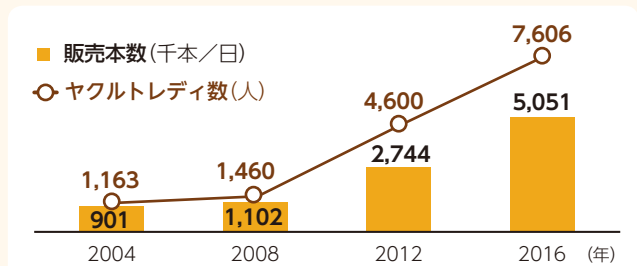
ヤクルトグループでは、商品の特長を十分ご理解いただきたいという考えから、詳細にお客さまに商品の説明ができる「宅配」を流通形態の一つとしており、ヤクルトレディを積極的に採用しています。インドネシアヤクルト株式会社では、ヤクルトレディが速やかに仕事を習得し、大きな収入を得てさまざまな面でひとり立ちできるよう、きめ細かな指導・育成を行っています。

ヤクルトレディの活躍が事業拡大のカギ

インドネシアでは、都市部においてはさまざまな形で女性が就労していますが、高等教育を受けても女性は結婚をしたら専業主婦になるものだ、という考え方が残っており、女性が積極的に就労できる環境にはなっていません。また、本人の意思と反して家族の反対にあい、やむなく退職するというケースも多く見られます。

人口2億5千万人を擁するインドネシアは、ヤクルトの事業にとって魅力的な市場です。店舗での販売（直販）とヤクルトレディによる販売（宅配）の2つの販売形態がありますが、当初は店舗での販売を主体として実績を伸ばしていましたが、しかし、インドネシアでは乳酸菌や「腸の健康」の大切さはあまり知られておらず、商品の特性を深くご理解いただくためにもヤクルトレディによる販売強化が不可欠と考

え、2008年からヤクルトレディ数を増員し、教育体制を刷新しました。その結果、売り上げは順調に伸びています。



インドネシアヤクルト株式会社(英語名称:P.T.Yakult Indonesia Persada)

設立 1990年2月
社員数 5,247人(日本人社員17人、現地採用社員5,230人) ヤクルトレディ:7,606人
販売拠点 745か所
工場 スカプミ工場、スラバヤ工場

地域に密着した採用活動でヤクルトレディが“誕生”

ヤクルトレディはそれぞれ担当するエリアを決めて販売活動を行います。そのため、ヤクルトレディの採用では「地域密着」を重視しています。広告等での募集はしておらず、社員が販売を行うエリア内のご家庭を一軒一軒訪問し、候補者を探していきます。採用時にご家族にも仕事内容を詳細に説明し、納得いただいています。一人のヤクルトレディを採用するのにかかる期間は平均して2週間。こうした地道な採用活動により、地域の顔となるヤクルトレディが誕生します。



採用活動の様子
日本人社員と現地社員がコンビを組み、丁寧に仕事内容を説明する

ヤクルトレディが安心して楽しく働ける環境を整備

ヤクルトレディの多くは子どもを持つ主婦です。家庭と仕事を両立できるよう、担当エリアは自宅のすぐ近くに割り当てています。さらに、ヤクルトレディの事務所と宅配拠点であるセンターには女性社員が常駐しており、販売に関する質問や悩み事はもちろん、家庭での悩みなどに対してもきめ細かくフォローしています。

センターでは毎日、朝礼ならぬ「昼礼」を実施しています。昼礼にはエリアのヤクルトレディが全員出席します。日々販売現場で起きている情報を共有するほか、ロールプレイングによる対話スキルのブラッシュアップや商品知識を深める勉強会などを行い、モチベーションや一体感を喚起するとともに、販売員としての能力アップにもつなげています。

活気ある楽しい雰囲気づくりも重視しています。センターではそれぞれの目標を壁に貼り、色とりどりに飾りつけをしています。月1回はヤクルトレディたちによる昼食会も行っており、楽しく働ける職場環境になっています。昼礼の閉会の際にはオリジナルソングを合唱し、自分たちへのエールとしています。こうした雰囲気づくりが、明るく元気にお客さまと接する原動力にもなっています。

センター以外でも、研修やイベントによってモチベーションを高めています。就店3か月時には工場フォローアップセミナーを実施し、コミュニケーション能力の向上を図るとともに、他エリアのヤクルトレディとも交流します。年1回開催されるセールストークコンペでは、日々の成果を十分に発揮し、楽しみながら競い合う姿が見られます。

これらの取り組みの結果、ヤクルトレディからの「楽しく安定して働けます」といった声は多く、定着率は年々高まってきています。

インドネシアヤクルトではこれからも、事業活動を通じて現地の女性が活躍できるよう、取り組みを推進していきます。



昼礼ではさまざまな情報を共有



フォローアップセミナー



明るく活気あるセンター

VOICE



インドネシアヤクルト株式会社
Marketing Advisor
長谷川 麻弥
(株)ヤクルト本社から出向、
2012年からインドネシア
ヤクルト勤務

現地の社員と一緒に仕事に取り組む(協働)ことを意識しています。現地社員の能力を生かし、日本人社員が交代しても組織力を維持できるように、いかに強固な現地社員の組織をつくるかが重要だと考えています。仕事では状況に応じて判断・決断する権限を与えられており、自分で考えたことをどんどん試せるのでやりがいを感じています。インドネシア人は人が良くおらかな一方、マイペースな面もあります。それぞれの個性を尊重し、お互いが気持ちよく仕事ができるよう、早め早めに動くこと、きめ細かにコミュニケーションをとることが必須だと感じています。



インドネシアヤクルト株式会社
Sub Supervisor
アデ スシ ハンダヤニ
Ade Susi Handayani
2007年から勤務

前職でも営業の仕事をしており、またヤクルトは以前から飲用していて親しみを持っていたため就職を決めました。ヤクルトレディを採用する際には、本人のやる気を考慮し、長くヤクルトレディの仕事が続けてくれる人を採用するようにしています。十分な収入を確保できる売り上げを立て、経済的にも、精神的にもひとり立ちできるよう、一人ひとりに合わせた指導で能力向上を図っています。この仕事の魅力は、現場では多くのお客さまに、会社ではさまざまな個性を持つ社員やヤクルトレディに出会えることで、日々刺激を受けています。



ヤクルトレディ
ブディヤンティ
Budi Yantiさん
ヤクルトレディ歴7年、
4人の子どもの母

ヤクルトレディになったことで家計に余裕ができました。子どもにより良い教育を受けさせたいという思いを持って、日々頑張っています。収入を得ることの喜びはもちろん、お客さまと良い関係を築き、時にはやさしい言葉やお気遣いをいただくことも励みになっています。これからもお客さまの健康に貢献できるよう、毎日元気にヤクルトをお届けしていきたいと思えます。

各拠点で水使用量削減に取り組む



ヤクルトグループの事業活動にとって、水は重要な存在です。製品そのものの原料となるばかりでなく、穀物飼料をはじめ、ヤクルトの多様な製品を支えるさまざまな作物に欠かせません。このため、工場、オフィス、販売会社は水の有効利用と排水の水質管理、水資源の保全に取り組んでいます。

(上)排水設備の処理水を芝生の散水に使用(タイヤクルト)
(下)純水の製造装置を点検(ヤクルト本社 福島工場)

工場での取り組み

ヤクルト本社 福島工場 純水の製造過程で発生する濃縮水を再利用

株式会社ヤクルト本社 福島工場では、水道水と純水を使用して製品の生産を行っています。純水は、専用の装置で水道水から不純物を取り除き、純度を高めます。その過程で不純物を含む濃縮水が多量に発生する(1日約9m³)ため、工場内の排水処理場で処理を行い、下水道に放流していました。

この濃縮水は、飲用や製造過程での使用には適さない

ものの、工業用水の水質基準は満たしていることから、別の用途に利用できるのではないかと検討を始めました。いろいろなテストの結果、製品や機械の冷却用水として再利用することが可能となり、水道水使用量と下水道放流水の大幅な削減を図ることができました。

2016年度の実績として、前年度より2,472m³の水道水使用量と下水道放流水を削減することができました。

岩手ヤクルト工場 設備の冷却水の管理に使用する水を削減

株式会社岩手ヤクルト工場の圧縮空気設備および各種冷凍設備は水冷式のため、冷却水の管理は特に重要です。これまでも冷却水配管内にスケール*が発生しないように、薬品を投入して管理してきました。2016年度は、スケール付着防止効果がより高い薬品に変更しました。その結果、

冷却水の濃縮を防ぐために使用する水の量を減らすことができました。

2016年度の実績として、前年度より2,702m³の水使用量を削減することができました。

* スケール：水中に含まれる無機塩類が配管内に付着したもの

タイヤクルト マイクロフィルターを使用した排水の有効活用

バンコク市内では、地下水くみ上げによる地盤沈下が懸念されています。そこでタイヤクルト株式会社のバンコク工場とアユタヤ工場では、地下水のくみ上げ量の削減や環境に配慮した対策として、排水設備の処理水をマイクロフィルターによって浄化し、工場内で有効利用しています。バンコク工場

ではトイレ用水やパレット・輸送車・排水設備の洗浄に、アユタヤ工場ではトイレ用水や花壇・芝生への散水に使用しています。2016年度は、バンコク工場が10,269m³、アユタヤ工場では78,007m³の水を再利用することができました。

関連情報 P.35「水資源の保全-海外での取り組み」

VOICE



株式会社ヤクルト本社
福島工場 施設管理課
主任
川北 裕一郎

発想を転換し、濃縮水を再利用することで水使用量の削減につなげることができました。固定概念を疑い、新たな視点で改善することの重要性をあらためて認識することができました。今後も水資源の保全に向けて、“もったいない”という気持ちでさらなる改善に取り組んでいきたいと思っています。



株式会社岩手ヤクルト工場
施設管理課
菅原 未匠

岩手ヤクルト工場は、生産開始から10年が経ち、各設備の老朽化が目立ち始める時期にきています。今回の冷却水への新しい薬品導入は、水使用量の削減効果が非常に大きく、コストも低減できました。また、内容成分はすべて自然界に存在している無機物で構成されており、より人体や環境にやさしいものになるなど、さまざまな面で実のある活動であったと考えています。今後も、このような効果のある取り組みを実践していきます。

オフィスにおける取り組み

ヤクルト本社本店

トイレ・給湯室に節水器具を取り付け

本店における2016年度の水使用量は22,559m³で、そのうちトイレ・給湯室の割合が半分以上を占めています。そこで、水使用量の削減のために、一部フロアでのテスト導入を経て、2017年3月より各フロアのトイレおよび給湯

室の混合水栓の約50か所に節水器具を取り付けました。導入後の節水効果は、年間約600m³の削減が予想されており、500mlペットボトルに換算すると120万本分に相当します。

販売会社における取り組み

東京ヤクルト販売

宅配時の商品温度管理に蓄冷剤を導入

東京ヤクルト販売株式会社は2007年度にISO14001(環境マネジメントシステム)の認証を取得し、「水の使用量削減」を環境目標の一つに掲げています。

ヤクルトレディによる宅配では、商品を保冷するために氷を使用していましたが、東京ヤクルト販売では2009年度に氷の代替品として蓄冷剤を一部で導入し、導入前と比較して水使用量が年平均2,568m³削減されています。



センターで冷凍した蓄冷剤をお届けボックス(ヤクルトレディが宅配で活用する商品ケース)に敷き詰め、商品を保冷



VOICE



東京ヤクルト販売株式会社
宅配2部
池ノ谷 崇

東京ヤクルト販売では、従事者一人ひとりに「節約=環境保全」の意識が浸透しています。蓄冷剤を導入することで、水使用量を大幅に削減できただけでなく、省スペース化によりヤクルトレディの作業効率改善にもつながりました。現在は、氷と蓄冷剤を併用しており、お届け後に使用済みとなった氷はセンターで解凍し、清掃用水としてセンターやその周辺にて再利用しています。今後も地域の皆さまとのつながりを大切に、環境保全の輪を広げていきます。

お客さまの健康と 楽しい生活のために



安全・安心な商品の提供

品質への考え方

ヤクルトグループは、有用微生物の利用を核とした人々の健康にかかわる研究領域に企業活動の独自性をもち、研究・開発・生産時のみならず、輸送・納品・お届け段階においても、安全性の確保に努め、お客さまに信頼と満足をいただける商品やサービスを提供します。

品質マネジメント体制

グループ全体で、安全・安心な商品をお客さまのお手元まで確実にお届けすることを目指しています。

原材料

当社は、原材料(原料および包装資材)の選定にあたって、製品設計の段階で詳細な調査・分析を行い、十分に安全性を確認したうえで採用を決定しています。原材料の品質基準は規格書で厳しく取り決めています。

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。また、原産国や製造工程・工場の調査を行い、現地の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

法令基準よりも厳しい社内基準を設け、品質マネジメントシステム(ISO9001)にHACCPやフードディフェンスを融合させた独自のシステムを構築し、安全で信頼性の高い製品の提供に努めています。

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。これらにより、高い水準で品質管理を行い、製品の安全性を確保しています。

海外では社内基準をベースに、各国の法令、文化に適合させながら、徹底した品質管理を行っています。

また、従事者の技術教育や設備管理、食品衛生の管理システム等が有効に機能しているかを検証するために、部

署間、工場間、社内等、さまざまな視点で自主監査を行い、問題の早期発見と対応が可能なくみを運用しています。

国内では、すべての製品について、ロットごとに放射性物質検査を継続して実施しており、国内トップクラスの厳格な安全性確認を行っています。また、海外の一部事業所では、HALAL認証を取得しています。

流通

ヤクルトの流通を担当するヤクルトロジスティクス株式会社では、物流品質の基本として、「商品のできあがりそのままの品質を損なうことなくお届けすること」を目指しています。従事者や委託先に対しての勉強会も取り組みの一つで、物流品質の維持・向上を目的として商品の積み方、扱い方などの周知徹底に努めています。



物流品質に関する勉強会

販売

法令遵守はもちろんのこと、当社が独自に設けた「品質衛生管理基準」や「食品品質衛生管理ガイドライン」に沿った品質管理を行っています。また、生産工場での業務経験のある社員を中心にしたメンバーにより、販売会社の「食品品質監査」と従事者を対象とした「食品品質衛生教育」を実施しており、ガイドラインに基づいて、商品の温度管理、手洗いの徹底、ヤクルトレディのお届け用具の清掃等にいたるまで、きめ細かな指導を行っています。

TOPIC

メキシコヤクルトで 製造技術相互監査を開始

2016年から、イスタパルカ工場とグアダハラ工場との間で製造技術相互監査を開始しました。年2回、日本人出向社員1名と現地社員2名が各4日間をかけて製造工程、品質管理を中心に確認しています。製造設備の不具合の改善(=事故防止)、人材の育成、ノウハウの共有を目的としています。

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、ISO9001、HACCP、FSSC22000、SQF等

の取得を推進しています。

WEB 他の認証取得状況は、以下のページをご覧ください
<http://www.yakult.co.jp/csr/governance/index.html>

品質に関する認証取得状況

(取得事業所数)

	ISO9001	GMP	HACCP	ISO22000	FSSC22000	SQF	HALAL
本社工場、国内ボトリング会社、中央研究所*1(全13か所)	10		10				
国内販売会社(全103か所)	19*2			1			
海外工場(全26か所)	9*3	9	19	3	1	1	7

*1 中央研究所は分析試験研究所分析第三研究室で取得 ※2 一部支所での取得を含む ※3 販売会社1社を含む

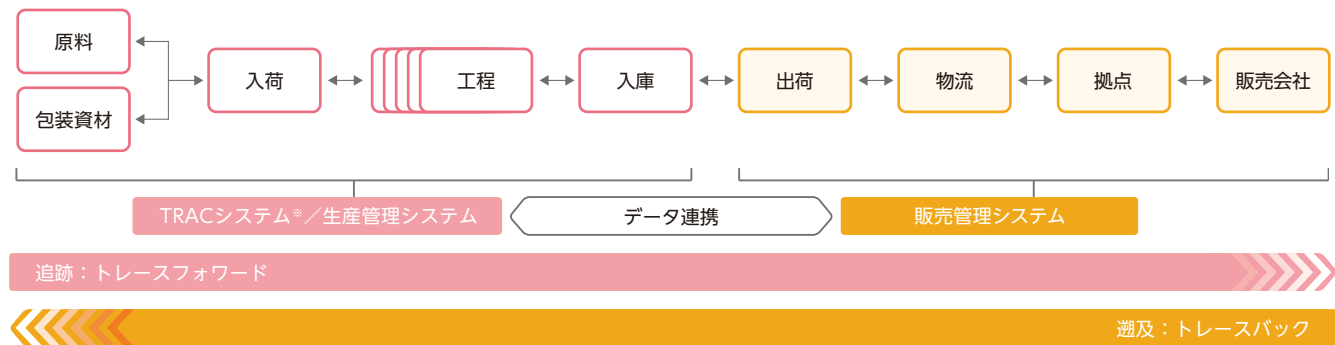
- ISO9001：品質マネジメントシステムの国際規格
- GMP(Good Manufacturing Practice)：医薬品・食品等の製造管理・品質管理の国際規範
- HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Point)：製造工程全体の衛生管理を徹底することで品質を保证するシステム
- ISO22000：HACCPの衛生管理手法をもとにした食品安全マネジメントシステムの国際規格
- FSSC22000：ISO22000をもとにフードディフェンス等を盛り込んだ食品安全マネジメントシステムの国際規格
- SQF(Safe Quality Food)：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
- 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

トレーサビリティシステム

製品には、個別にインクジェットプリンターで「賞味期限・ロット記号」を印字しており、独自のトレーサビリティシステム

により、当該製品の製造履歴(原料・包装資材、製造状況)を特定するトレースバック(遡及)と、一次出荷先を特定するトレースフォワード(追跡)を可能にしています。

トレーサビリティシステム



* 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

積極的な商品情報の開示

商品情報開示に関する取り組み

当社製品には、以前より食品に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すべて記載していますが、お客様によりわかりやすい情報提供を行うために、任意の形式による特定原材料7品目およびそれに準ずる20品目の表示を追加することとしました。乳製品では2016年3月から、



アレルギー物質の記載例

ジュース・清涼飲料では順次実施しています。

また、当社ウェブサイトにおいても、成分やアレルギー特定原材料を一覧にして公開するなど、お客様にわかりやすい商品情報の提供に努めています。

WEB 商品情報 > 内容成分・アレルギー表示
<http://www.yakult.co.jp/products/component.html>

製品事故

2016年度も、自主回収に至る製品事故はありませんでした。

お客様第一主義の推進

お客様相談センターの役割としくみ

お客様の健康で楽しい生活づくりに貢献できる商品・サービスをお届けするために、日々のお客さまからのご相談への対応はとても重要です。当社では、お客さまからのご相談を大変ありがたいものと受けとめ、迅速に、正確に、そして誠意をもって対応しています。

お客さまからの一つひとつのご相談の真意を把握して、従事者と関係部署および経営トップに伝え、商品・サービスの改善の具現化を推進していくことが、お客様相談センターの重要な役割の一つです。お問い合わせに対しては、一人ひとりのお客さまに、丁寧にわかりやすくお答えし、ご満足いただけるよう心がけています。

なお、商品の検査などを必要とするお申し出をいただいた際には、直接訪問してお話を伺うため、全国の販売会社と密に連携しています。

お客様の声

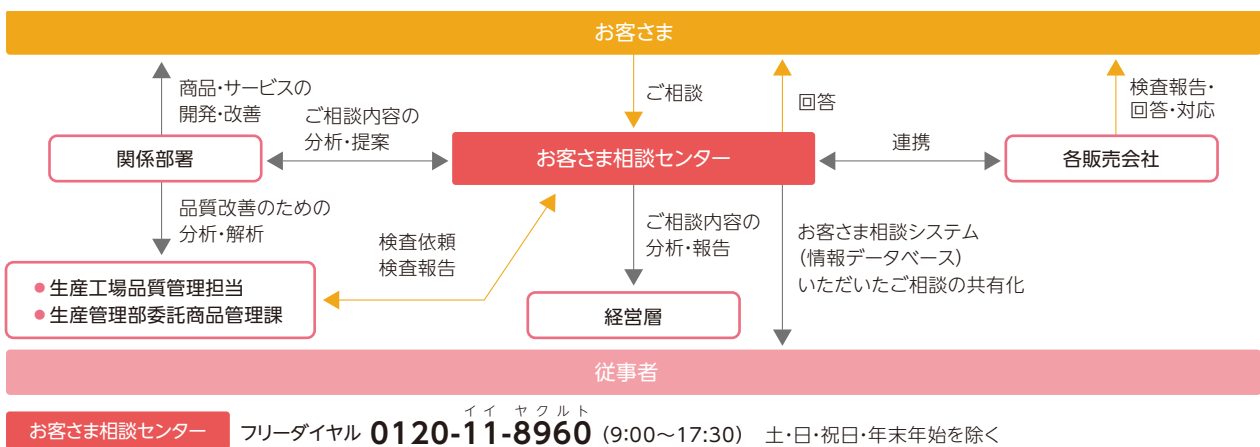
当社ではお客さまからのご相談を、お問い合わせ、お申し込み、お申し出、中止・休飲、変更、ご提案・その他に分類しています。

2016年度にお客さま相談センターにいただいたご相談は、51,158件で前年度(44,761件)を上回りました。

2016年度のご相談件数と内訳

内訳	件数
お問い合わせ	36,959
お申し込み	5,485
お申し出	4,705
中止・休飲	1,701
変更	409
ご提案・その他	1,899
合計	51,158

お客様対応の流れ



海外での取り組み

お客様の声に応じて新商品を発売

ブラジルヤクルト商工

ブラジルでは、国民の健康志向と低糖・低カロリー食品へのニーズが年々高まっています。ブラジルヤクルト商工では、2016年7月に砂糖不使用、カロリー41%減^{*}の「ヤクルト40Light」を発売しました。ブラジルヤクルトにおける低糖・低カロリー製品の発売は、2014年1月に発売した「ソフールLight」に続き2品目となります。



^{*}既存の「ヤクルト」、「ヤクルト40」との比較

台湾ヤクルト

台湾ヤクルトでは、学校給食市場での要望を受け、「のむヨーグルトLight」を2016年6月に発売しました。糖分とカロリーを学校給食基準内に抑えるとともに、骨の元となるカルシウムと鉄分を強化しており、特に成長期の子どもにおすすめの商品です。

また、お客さまからの低カロリー商品への要望に応え、「のむヨーグルト無加糖」を2016年7月に発売しました。



お客さまとのコミュニケーション

工場・研究所見学会

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、小学生の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。

2016年度は、化粧品工場を含む本社6工場、ボトリング会社5工場に約25万人の方々が来場されました。海外では、香港、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、中国、アメリカ、ヨーロッパなどで工場見学を積極的に実施しており、2016年度の総来場者数は約49万人でした。

地域社会との親睦を深めることを目的に、毎年工場祭も開催しています。2016年度は本社5工場、ボトリング会社5工場で開催し、約3万人の方々が来場されました。

中央研究所においても、代田記念館(⇒P.9)を一般公開しています。2016年度の見学者は約5千人でした。



中央研究所内の代田記念館を見学

健康情報誌「ヘルシスト」

「生命科学」「先端研究」など最新の研究成果から、「健康」に関する話題や身近な情報にいたるまで、一般の方にも正確にわかりやすくお伝えすることを目的とした健康情報誌です(年6回発行)。2016年度は創刊40周年を迎え、「日本人の食と栄養」をテーマに特集しました。



販売に関するルールの徹底

ヤクルトレディ・ヤクルトビューティへの研修

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回発行しているヤクルトレディ向け情報誌や、随時制作している意識啓発ポスターを継続的な研修や情報共有に活用しています。また、お客さまの期待を超えた対応の実践を目指し、ヤクルトレディ主体のグループワークを中心とした勉強会「真心サークル」を2016年度から全国の販売会社で展開しています。

ヤクルトビューティに対しては毎年、ヤクルトビューティエンス手帳を配布し、お客さまを訪問するときのルール(1.氏名等の明示 2.書面(お買上票)の交付 3.クーリングオフ制度のご説明 4.再勧誘、過量販売等の禁止)の徹底を図っています。また、ヤクルトビューティ向けの情報誌を毎月制作しています。

誠実で責任ある広告宣伝活動

商品やサービス・企業活動について、広くお客さまにお伝えする広告宣伝活動は、重要な社会的責任の一つであると考えています。

広告制作にあたっては、「お客さまにわかりやすくお伝えする」ことを第一に考えるとともに、関連法令や各種メディアにおけるさまざまな考査を遵守し、誠実・公正にお伝えすることを心がけています。また、社内の広告担当者向けに、年2回の勉強会を開催し、広告宣伝に関する最新情報の共有や啓発に努めています。

お客さま個人情報の保護

2005年4月に全面施行された「個人情報保護法」にもなっており、『個人情報保護管理基本規程』を策定した後、2017年5月の法改正を受けて当該規程の改正を実施し、個人情報を保護するために従業員が遵守しなければならない事項を定めています。

また、『個人情報保護運用マニュアル』を作成のうえ個人情報の取得・利用・保管等における実務上の手順を定めるとともに、ウェブサイトにおいてもプライバシーポリシーを公開し、個人情報の保護に努めています。

WEB プライバシーポリシー
<http://www.yakult.co.jp/privacypolicy/>

〈科学するヤクルト〉

さまざまな学術イベントを開催
サイエンスウィーク

2016年4月15日の新中央研究所(⇒P.8)誕生に合わせて、ヤクルトグループは2016年度を「サイエンスイヤー」と位置づけ、一年を通して「科学するヤクルト」を訴求しました。11月の第1週はサイエンスイヤーの中核として「サイエンスウィーク」と称し、「オープニングカンファレンス」などさまざまな学術イベントを開催しました。

ヤクルト中央研究所「オープニングカンファレンス」(2016年11月1日)



パネルディスカッション

中央研究所の完成記念行事「オープニングカンファレンス」を帝国ホテル(東京都千代田区)において開催し、日本、海外の

研究者やオピニオンリーダー、ヤクルトグループ従事者、メディアなど約500人が参加しました。

本カンファレンスは、世界的な科学総合雑誌の「ネイチャー」との共同企画による「ネイチャーカフェ」と「記念講演」のほか、盛大なレセプションを含んだ3部構成で行われました。

「ネイチャーカフェ」とは、「ネイチャー」のウェブサイト登録者や雑誌購読者が参加できるサイエンスカフェです。「ネイチャー」の世界的なネットワークにより、さまざまな分野をテーマに、トップクラスの科学者や専門家、「ネイチャー」編集者、記者などが語り合うものです。今回は、特別企画としてヤクルトとの共催により招待制で開催されました。テーマは「健康と病気における腸内フローラの役割」で、世界的に著名な研究者による講演と、講演者を含めた6名によるパネルディスカッションが行われ、白熱した討論が交わされました。

ヤクルト代田カンファレンス(2016年11月2日)



ヤクルトの腸内フローラ研究の沿革を説明する
ヤクルト本社 南野常務(中央研究所 副所長)

「第8回ヤクルト代田カンファレンス」をヤクルトホールにて開催しました。本カンファレンスは、1999年に「代田博士生誕100年記念行事」の一環としてスタートした学術イベントです。回数を重ねるごとに参加者が増え、当社プロバイオティクスの研究成果をヤクルトグループ従事者に発信する場、最先端の研究者から最新の情報を得る場、各国のオピニオンリーダーとの交流を深める絶好の場となっています。

今回は「プロバイオティクスの可能性～新たに開かれた扉～」をテーマに、委託研究を実施している研究機関による記念講演5題に加え、当社の研究報告などが行われました。

腸内フローラシンポジウム(2016年11月4日)



満席のヤクルトホール

「第25回腸内フローラシンポジウム」をヤクルトホールにて開催しました。本シンポジウムは、腸内フローラを主体としたバイオサイエンスに関する普及・啓発を目的に開催しており、一般の方も自由に聴講できます。

今回は「腸内フローラとメンタルヘルス」をテーマとして講演と総合討論が行われ、会場は満席となり大盛況でした。

(主催：公益財団法人ヤクルト・バイオサイエンス研究財団、後援：文部科学省)

地域とともに 発展していくために



社会貢献活動の推進

基本的な考え方

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など、社会課題の解決にもつながっています。

2016年度からは、「地域の文化・慣習の尊重」「地域課題解決への活動」「社会貢献活動の推進」「地域社会との関係強化」の4つを重要テーマとし、活動を推進しています。

予防医学・健腸長寿への貢献

出前授業・健康教室

ヤクルトグループでは、お客さまに商品をお届けするだけでなく、地域にお住まいの方々へ積極的に健康情報を提供することを通じて、地域社会へのお役立ちを実践しています。

当社支店や各地域の販売会社社員が小学校などに出向き、腸の大切さや「いいウンチ」を出すための生活習慣について、模型などを活用して、わかりやすく説明する「出前授業」を行っています。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。2016年度の全国での実施回数は約3,000回、参加者数は約20万人にのぼっています。海外では、香港、タイ、マレーシア、インド、中国などで実施しています。

また、各地域の販売会社社員やヤクルトレディが講師となり、センター(ヤクルトレディの販売拠点)や公共施設等を利用して、腸の大切さやプロバイオティクス、季節に流行する疾患等、幅広いテーマで「健康教室」を開催しています。

関連情報 P.14-15 特集1「(都城ヤクルト販売)すべての方が健康で楽しく暮らせる地域を目指して」



出前授業
(ヤクルト東海)

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、病気や治療についてわかりやすく説明したパンフレットやウェブサイトを通じ、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。2016年度は予防医学の観点から、一般の方向けに大腸がん検診の受診率向上をテーマとした情報も配信しました。2012年3月の開設以来、これまでに累計800万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
<http://www.daichougan.info/>

TOPIC 「免疫ふしぎ未来 2016」に協力

ヤクルト本社は日本免疫学会が主催するイベント「免疫ふしぎ未来」に6年連続で協力しています。

「免疫ふしぎ未来」は、免疫学会会員の研究者が免疫学のおもしろさや不思議さ、最前線の研究を一般の方々を紹介するものです(後援:文部科学省)。2016年度は、子どもから大人まで約2千人が来場しました。当社が担当した紙芝居エリアでは、「腸内細菌のお話」と題し、消化官のしくみや腸内細菌の働き、免疫によるバリア、腸内細菌のバランスの整え方について消化官模型と紙芝居を使い、わかりやすく解説しました。



腸内細菌についてわかりやすく説明

健腸プロジェクト(メキシコヤクルト)

メキシコの学校教育では消化器官についてあまり触れられず、それぞれの働きがほとんど知られていません。そこでメキシコヤクルトでは、消化器官の働きや腸、腸内細菌などについて知ってもらうべく「健腸プロジェクト」を発足させました。

2014年から「消化器官・腸の働き」「腸内細菌」「乳酸菌 シロタ株」「免疫」をテーマにチラシ等を制作し、これまでに約7,600人のヤクルトレディおよび2,500人の営業部社員全員に研修を実施しました。現在は、学校施設、医療施設、企業、住宅地など、さまざまな場所で情報提供活動を展開しています。



「養楽多健康教育専門基金」を設立(中国ヤクルトグループ)

腸内健康と健康増進に関する学術知識普及のため、2016年、中国ヤクルトグループは上海科学技術館と連携し、健康講座を開設するとともに、上海科学普及教育発展専門基金会と共同で健康教育専門基金を設立しました。設立記念講演には、微生物研究分野で著名な上海交通大学教授の趙立平氏に研究講演をしていただきました。

キザニアへの出展(シンガポールヤクルト)

2016年4月にオープンした「キザニア・シンガポール」へ、研究員の職業体験ができる「Yakult Science Lab」を出展しました。科学研究の楽しさや素晴らしさ、働く喜びを体験する機会の提供を通じて、人材を大切な資源と位置づけ、国をあげて子どもたちの教育に取り組むシンガポール社会へ貢献しています。

なお、キザニアへの出展は、日本、ブラジル、インドネシアでも行われています。



キザニア・シンガポール「Yakult Science Lab」ブース

地域の安全・安心への貢献

愛の訪問活動

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、お話し相手になるという活動にヤクルトグループが取り組んでから40年以上が経過しました。

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。この活動に販売会社や地域の民生委員の方々が共鳴し、さらに自治体も動かして「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。2017年3月現在、全国約130の自治体等から要請を受け、3,090人のヤクルトレディが約4万1,000人の高齢者のお宅を訪問しています。また、2005年からは「敬老の日」お花プレゼントを実施しており、お花にメッセージカードを添えて訪問しています。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、地域のすみずみにまで目が届くことから、全国785の自治体、警察などと連携して地域の「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、署員の方がお客さまを発見・救助した等の事例もあります。

2017年3月現在で、全国104社*の販売会社で組織がつけられ、地域の安全・安心に貢献しています。

*ホールディング会社傘下の販売会社を含む

自動販売機による社会活動

ヤクルトグループでは2017年3月末時点で、日本国内に約5万1,000台の自動販売機を設置しています。

これらの自動販売機の中には、地域の皆さまや支援が必要な方々に役立っている社会貢献型自動販売機もあります。また、すべての人にとって使いやすいユニバーサルデザインの自動販売機や、大地震など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。



ピンクリボン自動販売機

このほかにも、自動販売機の提携先であるキリンビバレッジバリューベンダー社と協業して、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、2016年度には、全国で15台(稼働合計325台)を設置しました。

障がい者支援施設への支援

各都道府県の遊技業協同組合を通じ、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、年賀や暑中見舞いなど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。2016年度は17都道府県71施設に、合計約110万本の貼り付けを依頼しました。

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」の現役の選手による野球教室を全国で開催しています。2016年度は10回開催し、合計1,200人以上の子どもたちが参加しました。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のOBによる野球教室や指導者講習会を全国で開催しています。2016年度は29回開催し、4,200人以上の方々に参加しました。



「東京ヤクルトスワローズ」現役選手が指導

陸上競技部・ラグビー部

陸上競技部は1972年に創部し、「ニューイヤー駅伝」をはじめとした各種駅伝やマラソン大会に参加しています。また、1988年から選手と市民の方々とは触れ合う場として「ヤクルトランニング教室」を毎年開催しており、2016年度は、約80人が参加しました。

ラグビー部「ヤクルトレビーズ」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ディビジョン1のリーグ戦に参加しています。また、毎年埼玉県戸田市で行われる「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」の実施を通して、ラグビーの普及活動・健康増進に貢献しています。



ヤクルトランニング教室



タグラグビー教室

サッカー教室(シンガポールヤクルト)

シンガポールのプロサッカーチーム「Albirex Niigata Singapore」との協働で、各地域の小学生を対象にしたサッカー教室を展開。スポーツの楽しさや技術習得の喜びを通じ、子どもたちの健康増進に貢献しています。



サッカー教室

貧困問題への貢献

貧困地域の支援(広州ヤクルト)

広州ヤクルトは行政組織と協働で、営業所近隣の小区(住宅密集地)を訪問し、生活に悩みを抱える住民と一緒に、伝統料理の炊き出しや、スポーツ、レクリエーション等の活動を行っています。さらに、小区内の身体障がい者や高齢者など、外出が難しい方のもとに社員が赴き、工場見学や市内観光を支援する外遊活動を行い、社会との接点を確認する手助けをしています。2016年度は小区訪問を7回、外遊活動を9回実施しました。

また、両親の出稼ぎにより取り残された「留守児童」と呼ばれる子どもが多く存在する広東省の郊外地区において、教育物資・生活物資を寄付しています。特に生活環境が厳しい児童生徒には奨学金も提供しています。



貧困地域の児童に文房具や衣服などを配布

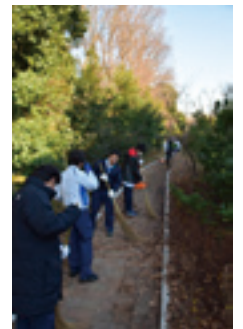
農家への有機肥料作成支援(インドネシアヤクルト)

工場周辺農家の貧困対策の一環として、有機肥料の作成を支援し、化学肥料を使った単一植物栽培からの脱却と、収穫量の向上を目指しています。

地域の環境保全

クリーン運動を推進(中央研究所)

所員によるクリーン運動を毎月第3木曜日に実施しているほか、周辺への遊歩道の配置、災害時における飲料水の供給など、環境や地域との共生に向けた活動を行っています。



クリーン運動

Yakult forest“百万本植林活動”(中国ヤクルトグループ)

2015年からNGOと連携し、内モンゴル自治区で砂漠環境改善のため、植林公益事業に参加しています。これまでに4,000本を植樹しました。

関連情報 P.38「地球環境の保全のために—生物多様性の保全と活用— TOPIC 生物多様性に寄与する取り組み」

地球環境の 保全のために



兵庫三木工場での植樹活動

環境マネジメントの推進

ヤクルト環境基本方針

当社は、1991年11月に地球環境の保全に取り組むための組織を設置し、1997年6月にはグループ全体を対象とした「ヤクルト環境基本方針」を制定しました。そこに掲げた「環境理念」と「行動指針」に基づき、事業活動の全領域で環境保全活動を推進しています。

下記の「ヤクルト環境基本方針」に基づいて、2001年度からは3か年度ごとに「ヤクルト本社環境行動計画」を策定し、環境負荷の低減を図るため、研究開発、生産、営業およびオフィスの全部門をあげて環境対策活動を展開しています。

ヤクルト環境基本方針

環境理念

株式会社ヤクルト本社およびヤクルトグループの全事業体は、地球環境の保全が「社会と共生する経営」の最重要課題の一つであることを認識し、企業活動のあらゆる面で環境の保全に配慮して行動する。

行動指針

- ヤクルト本社内に設置する「CSR推進委員会」の施策を実現するため、ヤクルトグループの全事業体は一体となって、事業活動に伴う環境問題に積極的に、かつ継続的に取り組む。
- 各事業体は環境マネジメントシステムを構築し、環境負荷の抑制を目標に従事者全員の参加により体系的に取り組むとともに、その継続的改善を図るために定期的に実施状況を点検、監査し、環境行動の見直しを行う。
- 環境関連の法律・規制・協定などを遵守することはもとより、自主基準を設定し、環境管理レベルの一層の向上と環境汚染リスクの未然防止に努める。
- 事業活動の全般において、環境のみならず生物多様性にも配慮した環境負荷の低減を推進する。
 - 製品容器包装の使用量・排出量の抑制、処理処分の適正化、再生資源の利用などに配慮した容器包装の設計と利用に努める。
 - 製品の製造に当たっては、環境汚染を徹底的に防止するとともに、省資源・省エネルギーにより廃棄物や地球温暖化ガスなどの排出抑制に努める。また、循環型社会の形成に向けて廃棄物の再資源化およびグリーン調達に努める。
 - 製品の物流・販売に当たっては、車両などによる環境負荷の抑制と製品容器包装の再資源化や販売資機材の再利用に努める。
 - ヤクルトグループの全オフィスにおいて、省資源・省エネルギーにより廃棄物や地球温暖化ガスなどの排出抑制に努める。また、廃棄物の再資源化およびグリーン購入と利用に努める。
 - 研究活動に当たっては、環境負荷の抑制に努めるとともに、環境汚染や安全性侵害の恐れのある物質の管理を徹底する。
- 従事者全員に対する環境教育を徹底し、環境保全意識の向上を図る。
- 環境行動に関する情報を適切に開示し、社会とのコミュニケーションに努める。
- 企業市民として、地域の環境保全活動に対する支援、協力を積極的に行う。

制定 1997年6月24日
改定 2004年3月 8日/2010年1月25日

環境マネジメント体制

CSR推進委員会において、「ヤクルト本社環境行動計画」の策定および環境活動の進捗把握・評価を行っています。

環境活動の成果や進捗状況は、CSR推進委員会の事務局が半期ごとに把握・解析し、その結果は次年度の計画に活用しています。

各本社工場、各ボトリング会社では、工場長または社長をトップとする委員会を設置し、「年次計画」を策定し、ISO14001の環境マネジメントプログラム等に基づく環境活動を推進しています。工場部門の全体会議を年1回開催して、各工場が個別に活動するのではなく、グループ内で成功事例を共有化するなど、活動を工場全体に水平展開する工夫をしています。

環境に関する認証取得状況

ヤクルトグループは、製造や流通段階の環境負荷を抑える一環として、本社工場、研究所、ボトリング会社、販売会社、海外グループ会社においてISO14001の取得を推進しています。2015年2月に本格稼働した岡山和気工場も2016年12月に取得し、すべての本社工場および国内ボトリング会社で取得を完了しました。

環境に関する認証取得状況

(取得事業所数)

	ISO14001
本社工場、国内ボトリング会社、中央研究所*1(全13か所)	13
国内販売会社(全103か所)	17**2
海外工場(全26か所)	5**3

※1 中央研究所は分析試験研究所分析第三研究室で取得

※2 一部支社での取得を含む

※3 販売会社1社を含む

WEB 他の認証取得状況は、以下のページをご覧ください
<http://www.yakult.co.jp/csr/governance/index.html>

ヤクルト サステナブル・エコロジー 2020

環境推進活動は当社の事業活動とともに継続的に実施していくべき性質のもので、そこでより長期的に実現を図る環境面の将来像として、2003年度に「ヤクルト本社エコビジョン2010」を策定したのに続き、地球全体の持続可能性にかかわる環境への取り組みをさらに続けていくため、2012年度に「ヤクルト サステナブル・エコロジー 2020」を策定しました。

低炭素社会の実現

温室効果ガス排出抑制に積極的に取り組み、低炭素社会の実現に努めます。

資源の有効活用

3R(リデュース・リユース・リサイクル)の考え方により、資源の循環を図り、資源の有効活用に努めます。

生物多様性の保全と活用

事業活動と生物多様性との関わりを把握し、生物多様性の保全に取り組みます。



第六期「ヤクルト本社環境行動計画」

第六期計画では、水資源の保全、容器包装の環境配慮を重点課題に加え、次のような計画を策定して、2016年4月から活動を展開しています。

2016年度については、生産量の増加、中央研究所の新施設稼働等の要因で、目標に達成していない項目もありますが、今後の目標達成に向けて全社で取り組んでいます。

「ヤクルト本社環境行動計画」第六期計画行動目標(期間：2016年4月1日～2019年3月31日)

重点課題	行動目標
1. 地球温暖化ガス(CO ₂)の排出抑制	CO ₂ 排出量を2018年度末までに2010年度比 5%以上削減*
2. 廃棄物排出抑制およびリサイクルの推進	(1) 廃棄物発生量を2018年度末までに2010年度比 10%以上削減 (2) 食品廃棄物の再資源化率 85%以上の維持
3. 水資源の保全	用水使用量を2018年度末までに2010年度比 10%以上削減
4. 生物多様性の保全	(1) 自然保全活動の支援・参画 (2) 生物多様性に関する教育の推進
5. 容器・包装の環境配慮	(1) 容器包装の資材使用量を削減 (2) 容器包装の素材変更により環境負荷を低減 (3) 容器包装に植物由来の環境にやさしい素材を使用

範囲：ヤクルト本社、ボトリング会社、物流(特定荷主)

※中央研究所は増築のため床面積原単位2010年度比5%以上削減

環境会計

当社の対応状況

2001年5月に環境省の「環境会計ガイドライン」に準拠した「ヤクルト本社環境会計ガイドライン」を策定し、2001年度から環境会計情報を集計、公表しています。

導入目的

1. 環境保全活動の費用対効果を明確にし、環境経営に活用します。
2. 企業の社会的責任として、ステークホルダーに対して環境情報の開示を図ります。

集計上の要件

〔集計の範囲〕 ヤクルト本社単体

〔対象期間〕 2016年4月1日～2017年3月31日

〔特記事項〕

- (1) 純粋に環境保全を目的とする活動に限定して集計しています。
- (2) 投資額は償却資産の当期取得価額を計上していません。
- (3) 償却資産の減価償却費、環境ビジネスに関するコストは計上していません。
- (4) 経済効果は確実な根拠に基づいたもののみ算出しています。

環境会計の実績

(単位：百万円)

分類	主な取り組み内容	2015年度			2016年度		
		投資額	費用額	合計	投資額	費用額	合計
(1)事業エリア内コスト	①公害防止コスト	80.3	240.8	321.0	47.7	219.8	267.5
	②地球環境保全コスト	470.4	10.4	480.7	1,447.0	16.9	1,463.9
	③資源循環コスト	44.4	81.0	125.5	67.9	87.9	155.8
(2)上・下流コスト	容器包装リサイクル法委託料、自動販売機オーバーホール	0	209.5	209.5	0	214.8	214.8
(3)管理活動コスト	工場緑地管理、環境マネジメントシステムの更新維持、CSRレポートの発行、環境負荷監視費用、従業員への環境教育費用	0.7	109.0	109.7	0.5	103.0	103.5
(4)研究開発コスト	容器・副資材の改良検討	0	10.2	10.2	0	12.0	12.0
(5)社会活動コスト	事業所近隣グリーン活動、環境保全活動を行う団体への寄付	130.9	5.9	136.8	0	4.9	4.9
(6)環境損傷コスト*	汚染負荷量賦課金	0	0	0	0	0.2	0.2
総計		726.7	666.9	1,394.0	1,563.1	659.3	2,222.4

*環境損傷コスト=汚染負荷量賦課金

公害健康被害補償制度における補償給付に必要な費用の一部として充当するため、ばい煙発生施設等設置者または特定施設設置者から徴収する特定賦課金。

環境保全対策にともなう経済効果

(単位：百万円)

効果の内容	2015年度	2016年度
リサイクルにともなう廃棄物処理費用の削減	0	0
リサイクルにより得られた収入額	5.5	4.2
省資源による費用削減	0.3	2.3
省エネルギーによる費用削減	22.4	37.8
容器包装の薄肉化、軽量化、簡素化による費用削減	3.8	12.0
自動販売機のオーバーホール、再利用による費用削減	154.3	106.7
グリーン購入による差益	0	0
その他	0	0
総計	186.3	163.0

環境会計の実績は、前年度に比べて約8億3千万円増加しました。投資額は約8億4千万円増加しました。この要因としては、工場のアイスバンク冷凍機更新工事を実施したことが挙げられます。

経済効果については、前年度と比較して約2,300万円減少しました。この要因としては、省エネルギー化や容器の軽量化等により費用を削減できたものの、業務提携しているキンビバレッジバリューベンダー社との提携自動販売機が増加したため、当社自動販売機のオーバーホール台数が減少したことが挙げられます。

環境法令への対応

省エネ法(エネルギーの使用の合理化に関する法律)

当社では、すべての事業所で省エネルギーに努め、2016年度における「定期報告書」と2017年度以降の「中長期計画書」を提出しました。

2016年度のヤクルト本社の年間エネルギー使用量は、原油換算で27,331kとなり、対前年比172k増でした(原単位の対前年比99.4%)。この要因としては、中央研究所の新施設稼働にともなうエネルギー使用量の増加が挙げられます。

エネルギーの使用にともない発生する温室効果ガス排出量は54,930tとなり、対前年比で609t減でした。この要因としては、兵庫三木工場のコージェネレーション設備の本稼働、電気事業者ごとの実排出係数の改善が挙げられます。

フロン排出抑制法

2015年4月より「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律(フロン排出抑制法)」が施行されています。当社では、この法律に基づき、管理の対象となる機器をすべての事業所・部署で適正に管理しています。

食品リサイクル法(食品循環資源の再生利用等の促進に関する法律)

当社では、すべての事業所で食品廃棄物の減量と再生利用の促進に努めています。2016年度は、発生量341.3t、再生利用等の実施率は92.2%で定期報告書を提出しました。

食品廃棄物の再生利用実績(2016年度)

発生量(t)	再生利用の実施量(t)	再生利用等の実施率(%)	再生利用の用途
341.3	314.1	92.2	肥料・飼料等

中央研究所(東京都国立市)が使用する「PRTR法/東京都環境確保条例」届出対象化学物質(2016年度)

化学物質名	取扱量(kg/年)	環境への排出量(kg/年)	事業所外移動量(kg/年)	PRTR法	東京都環境確保条例
クロロホルム	1,100	1.1	1,100	○	○
メタノール	1,100	48	1,100		○
ヘキサン	530	53	480		○
酢酸エチル	430	12	420		○
アセトン	110	1.2	110		○
硫酸	310	0	0		○
キシレン	150	0	150		○

※各化学物質の用途は主に反応溶媒、抽出溶媒です。硫酸についてはpH調整等に使用しています。
上記数値は国および東京都への報告値

容器包装リサイクル法(容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律)

1995年に制定された「容器包装リサイクル法」は、2006年6月に改正され2008年4月に完全施行されました。当社などメーカーに対しては、従来の再商品化義務の履行に加え、容器包装材に対する一層の3Rの推進や市町村に対する拠出金制度がスタートしました。

なお、2016年度に当社が負担した再商品化委託料は、拠出金と合わせて総額約2億円でした。

容器包装の再商品化義務量(2016年度)

容器包装の区分	再商品化義務量(t)
ガラスびん	330
PETボトル	99
プラスチック製容器包装	5,454
紙製容器包装	108
合計	5,991

PRTR法(特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律)

2003年4月に「PRTR法」が完全施行となり、特定化学物質の 대기・排水への排出量や廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量などの把握、および年間取扱量が1t以上の当該化学物質の取扱量などの届出が義務づけられました。2016年度の届出対象となった化学物質は、「クロロホルム」のみでした。

また、2001年10月に施行された「東京都環境確保条例」では、年間取扱量が100kg以上の化学物質の届出が求められています。2016年度の届出対象となった化学物質は7品目でした。

事業活動にともなう環境負荷の全体像

生産からお届けまで(2016年度)



主要な環境負荷の特定と削減

ヤクルトグループは、生産、物流、販売、リサイクルの製品ライフサイクルに沿って主要な環境負荷を特定し、「ヤクルト本社環境行動計画」等に基づき、効率的な負荷削減に取り組んでいます。

生産

ヤクルト等の乳製品は、5つの本社工場と5つのボトリング会社で生産されています。各工場・ボトリング会社では、ISO14001の目的・目標に従い、生産にともなって使用する原料(脱脂粉乳等)、電力・燃料、水資源、包装資材(紙・プラスチック)等の効率的利用を進めています。

物流

工場やボトリング会社で生産された製品の輸送は、主に物流子会社が担当しています。当社は、省エネ法の「特定荷主」に該当しており、物流に係るエネルギー消費原単位を直近の5年度間の平均で1%以上削減することが義務づけられています。物流子会社では、「グリーン経営」認証の取得・更新、エコドライブの徹底などにより、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

販売

自動販売機の省エネルギー化や、自動販売機のリサイクル(オーバーホール)利用に取り組んでいます。

宅配部門においては、ヤクルトレディのお届け車両として、CO₂排出量の削減を図るために電気自動車(コムス)を導入しています。

また、取引先から回収した使用済み容器のリサイクルを推進するため、効率的に分別回収できる専用スペース付ルート車等を導入しています。

リサイクル

ご家庭にお届けしているヤクルト等の容器は、「容器包装リサイクル法」の対象であり、再商品化(リサイクル)する義務があります。当社では、国が指定する公益財団法人日本容器包装リサイクル協会に委託する(委託料を支払う)ことで、リサイクルの義務を果たしています。

低炭素社会の実現

本社工場・ボトリング会社での取り組み

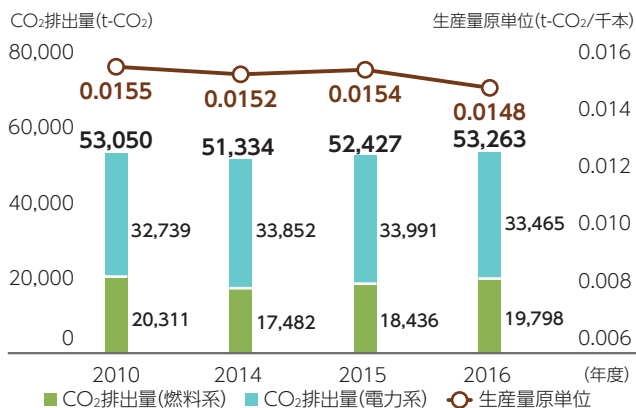
本社7工場、ボトリング会社5工場では、ISO14001の目的・目標の達成に向け、省エネルギーや省資源活動のレベルアップを図っています。

2016年度は、兵庫三木工場に前年度導入したガスエンジン式コージェネレーション設備を効果的に運用し省エネルギーを図ったほか、照明を水銀灯や蛍光灯からLEDに変更するなど、電力・燃料・用水について取り組みを実施しました。

その結果、生産量増加の影響等から、2016年度のCO₂排出量は「ヤクルト本社環境行動計画」第六期計画行動目標の基準年度である2010年度のCO₂排出量に対し0.4%増（燃料系2.5%減、電力系2.2%増）となりましたが、生産量原単位では減少しました。

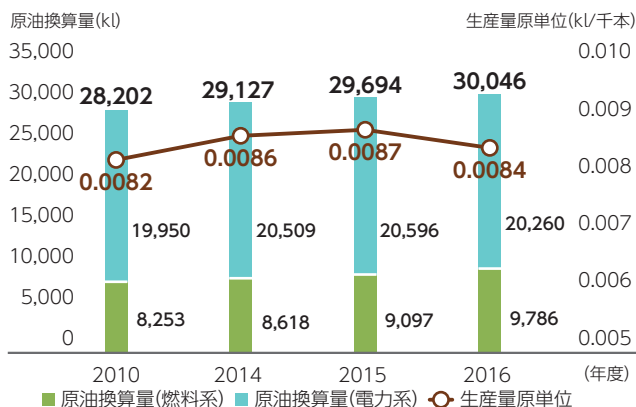
※電力系のCO₂排出係数は電気事業連合会が公表している2010年度使用端CO₂排出量原単位を使用しています。

本社工場・ボトリング会社のCO₂排出量と生産量原単位の推移



※原単位算出時のCO₂排出量は、本社工場は化粧品工場と医薬品工場を除いた5工場を集計範囲としています。

本社工場・ボトリング会社のエネルギー使用量の推移



ヤクルト類のLCA

製品の環境負荷を考える場合、自工場だけでなく、原料調達から製品使用・廃棄までのライフサイクルにおける負荷を把握する必要があります。そこでヤクルト類のCO₂排出量および水使用量についてLCA(ライフサイクルアセスメント)の試算を実施しました。その結果を社内教育に活用し、LCAの考え方の浸透を図るとともに、活用方法の検討を進めていきます。

中央研究所での取り組み

研究棟および敷地内に太陽光発電設備(約110kW)を設置して環境負荷低減を図っています。

2016年度の発電量は約104千kWhとなり、昼間の年間電力量1%相当の電力量を削減することができました。



中央研究所の
太陽光発電設備

海外での取り組み

海外工場においても、国内工場と同様に環境に配慮した生産に取り組んでいます。CO₂排出量削減のため、エネルギー効率に優れた天然ガスボイラー、生産ラインの蒸気使用量に応じてきめ細かい運転制御ができる装置などの省エネ機器を積極的に導入するとともに、各工場環境マネジメントを推進しています。

2016年度のCO₂排出量は約16万3千tで、生産量の増加にともない前年から8.7%増加し、生産量原単位は0.203t/klで、前年から2.5%増加しました。(一部工場は他工場の合計値で推計しています)

天津ヤクルト

作業エリアには、省エネルギー型熱交換器を導入することで、省エネルギーと快適な作業環境の両立を図っています。また、通常の蛍光灯に比べて20%の節電効果のある高効率蛍光灯を導入するとともに、管理職の定期消灯巡回によってさらなる節電につなげています。

台湾ヤクルト

照明のLED化を推進するとともに、トイレ、更衣室に人感知センサーを設置して消費電力の削減を図っています。また、工場見学者対応建屋の新築にともない、環境負荷低減を目的として太陽光発電設備を屋上に設置しました。

香港ヤクルト

生産工場において、省エネ効果に優れた「効率化工業用冷却水ポンプ」の導入や、冷蔵庫照明のLED化を実施し、消費電力の削減を行いました。

さらに、排ガス規制EURO6基準*をクリアしたハイブリッドトラックの導入を開始するなど、全社的に環境活動を推進しています。

* EU6基準：自動車による大気汚染物質の排出規制値を定めたEUの規定。



効率化工業用冷却水ポンプ



ハイブリッドトラック



メキシコヤクルト

営業所において、フロン系冷媒ガスを利用した冷蔵装置を、オゾン破壊係数ゼロの冷媒ガスが利用可能な冷蔵装置に順次入れ替えています。2013年末から2016年までの3年間で112か所の営業所で入れ替えを完了しました。2020年にはメキシコヤクルト管轄の全営業所での入れ替えを目標としています。

物流での取り組み

ヤクルトグループにおいて、乳製品をはじめとする食品や化粧品などの国内販売会社への輸送は、主に物流子会社が担当しています。

物流子会社では、営業所単位で「グリーン経営」*の認証を取得し、経済速度走行やアイドリングストップなど環境にやさしいエコドライブを実践することで、持続的な環境負荷の低減を図っています。

省エネ法が目標としている「エネルギー消費原単位を年平均1%削減」については、直近の5年度間(2012~2016年度)で平均1.1%削減となりました。

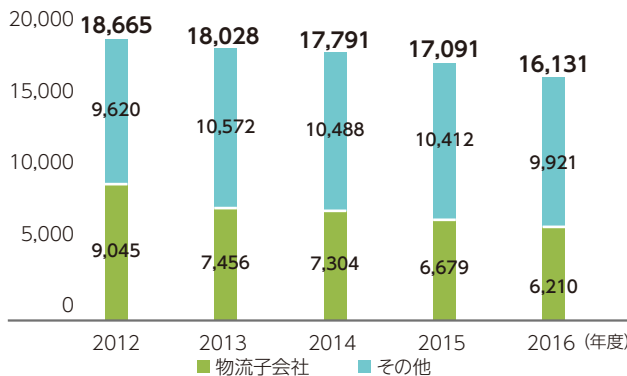
*グリーン経営認証

公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団が認証機関となり、グリーン経営推進マニュアルに基づいて一定レベル以上の取り組みを行っている事業所に対して審査のうえ、認証・登録を行うもの。



物流のCO₂排出量

CO₂排出量(t-CO₂)



エコドライブを実践

エコレールマーク認定の継続と

エコシップマークの新規取得

環境負荷の軽減を考慮し、モーダルシフトを推進しています。

地球環境にやさしい鉄道貨物輸送を一定以上利用している企業として、2015年2月26日に「エコレールマーク制度」における「取組企業認定」と「商品認定」*を取得しました。その後、2年間の認定期限を終え、2017年2月に再取得を行いました。

さらに、海上貨物輸送が新たに評価され、2016年4月26日に「エコシップ認定制度」における「エコシップマーク」の使用認定も取得しています。

トラック輸送に比べ鉄道貨物輸送のCO₂排出量は8分の1、海上貨物輸送は5分の1であり、地球環境にやさしい輸送機関を活用しながら、お客さまへ商品をお届けしています。

*商品認定：「タフマン」「蕃爽麗茶」「珈琲たいむ」「きになる野菜」「麵許皆伝」の5種類を取得



資源の有効活用

水資源の保全

ヤクルトグループの事業活動に深いかかわりをもつ水資源には、世界的な人口増加や経済発展による水使用量の増加に加え、気候変動による地域的な降水量の変化などの課題があります。当グループでは、水の有効利用と排水の水質管理、水資源の保全に取り組んでいます。

水資源の有効利用

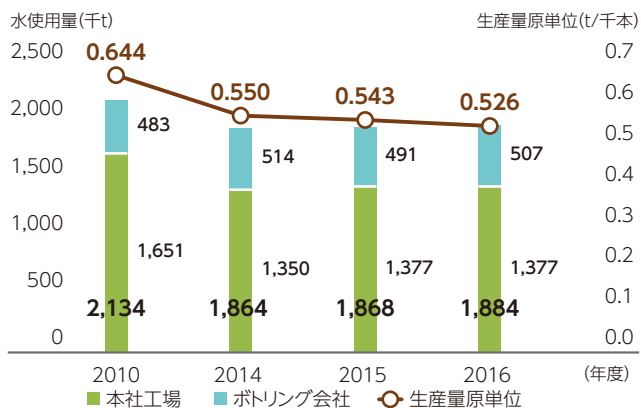
ヤクルトグループの各工場では、製品の原料としてだけでなく、製造設備の洗浄や製品および機械の冷却用など、さまざまな用途に水を使用しています。

2016年度は、本社工場とボトリング会社合計で約188万t(本社工場：約138万t、ボトリング会社：約51万t)の水を使用しました。2005年度から2013年度にかけて実施した乳製品工場の再編における集約効果と工場の節水活動の取り組みにより、「ヤクルト本社環境行動計画」第六期計画行動目標の基準年度である2010年度比で約11.7%減となっており、「10%以上削減」という目標をすでに達成しています。

工場の主な節水活動としては、雨水をタンクに溜めて植栽への散水や、工場で排出される水の中で再利用が可能な水を機械の冷却水として利用するなど、さまざまな活動を行っています。

今後もヤクルトグループでは、限りある水資源を有効利用するため、水の循環利用・再生利用などの技術導入による節水に、継続的に取り組んでいきます。

水使用量と生産量原単位の推移



※原単位算出時の水使用量は、本社工場は化粧品工場と医薬品工場を除いた5工場を集計範囲としています。

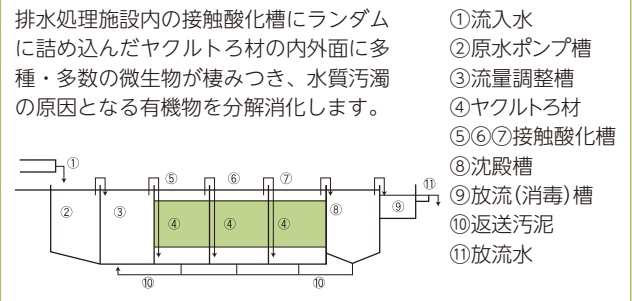
ヤクルト容器を利用して工場排水を処理

「A&G水浄化システム」

ヤクルトグループの乳製品工場では、工場排水の処理に「A&G水浄化システム」を導入しています。本システムは、ヤクルトの容器の底を抜いたもの(ヤクルトロ材)を、微生物が生息する接触材に利用したものです。従来の活性汚泥処理方式と比較して、発生する余剰汚泥の量を約12分の1に抑えられることが特徴です。ランニングコストが活性汚泥処理方式の約半分に低減でき、メンテナンスが容易であるというメリットもあります。

本システムは本社工場である福島工場、富士裾野工場、兵庫三木工場の3工場とボトリング会社である株式会社岩手ヤクルト工場、株式会社愛知ヤクルト工場および株式会社岡山和気ヤクルト工場が導入しており、海外工場においても2010年からインドネシアヤクルト株式会社のスカブミ工場に導入しています。

「A&G水浄化システム」の構造



海外での取り組み

海外工場において、2016年度の水使用量は約391万tで、生産量の増加にともない前年度から3.2%増加したものの、生産量原単位は4.85t/klで前年度から2.8%減少しました。(一部工場は他工場の合計値で推計しています)

広州ヤクルト

水処理装置の逆洗浄に使用した水を貯めて、パレット洗浄などに利用することで、毎月約450tの節水を継続しています。

関連情報 P.18-19 特集3「各拠点で水使用量削減に取り組む」

廃棄物の削減

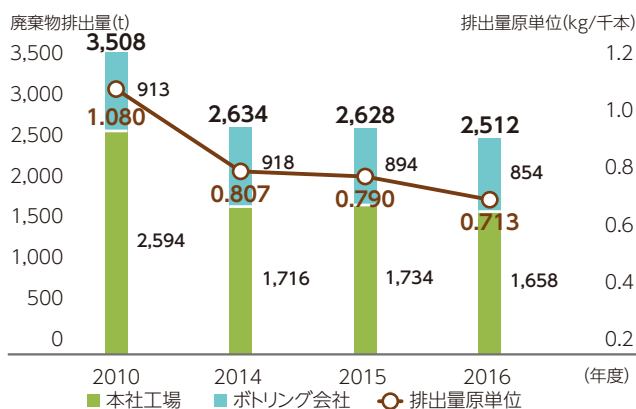
本社工場・ボトリング会社での廃棄物対策とゼロエミッションの継続

本社工場およびボトリング会社では、廃棄物の排出抑制を図るとともに、再資源化の徹底を推進しています。

2016年度は、本社工場とボトリング会社合計で約2,512t(本社工場:約1,658t、ボトリング会社:約854t)の廃棄物を排出しましたが、2005年度から2013年度にかけて実施した乳製品工場の再編における集約効果と工場の廃棄物排出抑制の取り組み等により、「ヤクルト本社環境行動計画」第六期計画行動目標の基準年度である2010年度比28.4%減となりました。

また、包装資材等の梱包材のリユース(再使用)やリターナブル(繰り返し使用)化を進めるとともに、外部専門業者によりサーマルリサイクル(熱回収)していた廃棄物のマテリアルリサイクル(素材へのリサイクル)化への見直しも進め、再資源化の質的な向上も継続的に実施し、併せて処理費用の削減も進めています。

本社工場・ボトリング会社での廃棄物排出量



※原単位算出時の廃棄物発生量は、本社工場は化粧品工場と医薬品工場を除いた工場を集計範囲としています。

本社工場・ボトリング会社での種類別廃棄物排出量とリサイクル率

	排出量(t)	再資源化量(t)	再資源化率(%)
汚泥	836.5	829.4	99.1
紙くず	486.1	486.1	100
廃プラスチック	791.0	791.0	100
金属くず	253.3	253.3	100
植物性残渣	28.6	24.3	85
ガラスくず	7.8	7.7	99.5
燃えがら	73.3	63.0	86
廃油	21.7	21.7	100
木くず	2.1	2.1	100
ゴムくず	1.3	1.3	100
その他	11.0	11.0	100
合計	2,512	2,490	99.1



福島工場のエコステーション

本店ビルにおける廃棄物の排出抑制と再資源化の推進

本店ビルでは、オフィスで発生する廃棄物の排出抑制と分別回収を推進しています。廃棄物の総排出量については、書庫内の整理状況等により、年度ごとに増減はありますが、再資源化できるよう、分別回収を徹底しています。

具体的には、各フロアに紙類を分別するためのリサイクルボックスを設置するほか、廃棄物の分類別に専用のダストボックスを用意し、きめ細かく取り組んでいます。

また、分別回収した紙類をリサイクルしたトイレットペーパーおよびペーパータオルを積極的に使用し、再資源化の促進に努めています。

これらの行動の周知徹底を図るため、従業員に対しては、イントラネット、eラーニング等による教育・啓発活動を継続的に実施しています。

中央研究所における廃棄物の適正管理と再資源化

中央研究所は、研究にともない多種多様な廃棄物が発生します。これらの廃棄物は、分別を徹底して、専門の処理業者に委託しており、2016年度は87%を再資源化することができました。

現在、中央研究所で契約している廃棄物委託業者は20社あり、2016年度は、そのうち9社の現地視察を行い、適切な処理が行われていることを確認しました。また、廃棄物処理施設の見学を行い、適正処理に関する理解を深めました。



廃棄物処理施設の見学

設計と流通での環境配慮

包装等における環境配慮

当社では、1995年1月に容器包装の安全性の確保、包装材料使用量の抑制、処理・処分の適正化、再生資源利用の促進を基本要件とした「環境適応容器包装の基本方針」を策定し、同時に、取り組みを具体化するためのガイドラインとして「容器包装環境適応度評価基準」を定めて、当社が製造、販売する乳製品をはじめとする食品や化粧品について、より環境負荷の少ない容器包装を設計するように努めてきました。

この評価基準については、法規制の変化やリサイクル技術の進展などを考慮した再評価や高度化について検討を継続しています。

また、2016年度も製品や副資材の梱包形態を含め、容器包装材の3R（リデュース、リユース、リサイクル）に資する検討を進めました。

環境にやさしい容器包装の開発

PET容器用バイオマスシュリンクラベル

当社では、メーカーと技術検討を進め、2014年度からPET容器用バイオマスシュリンクラベルを採用しています。再生可能資源である植物由来の原料を50%以上使用しており、CO₂排出量の抑制や石油等の消費削減等の点で環境適性に優れています。

バイオマスシュリンクラベル採用商品

- ・ 蕃爽麗茶(500ml、1,000ml、2,000ml PET容器)
- ・ 蕃爽麗茶 香ばし風味(500ml PET容器)
- ・ ミネラルチャージ(500ml PET容器)
- ・ さっぱり白ぶどうSparkling(265ml PET容器)
- ・ さっぱりパインSparkling(265ml PET容器)

容器包材の合理化と使用量の削減(食品容器包材)

2016年度は、「お茶」(コールド用)「さっぱりりんご」[ヤクルトの乳性飲料 ミルージュ280]の280mlPET容器を約10%軽量化(2.6g/本)し、樹脂の使用量を年間で26.5t削減(CO₂排出量41.8t削減)しました。

また、「ソフール」[ソフール元気ヨーグルト]「ジョア」(食べるタイプ)「カップdeヤクルト」の段ボールの形状を変更(使用量(2~4g/枚)削減)し、段ボールの使用量を年間で12.8t削減(CO₂排出量11.4t削減)しました。

販売段階でのさまざまな取り組み

当社は、2016年度も取引先から回収した使用済み容器のリサイクルを推進するため、効率的に分別回収ができる専用スペース付のルート車やルート車天部に設置する回収キットを継続して導入推進しました。

自動販売機については、2007年度以降、地球温暖化係数が微少なノンフロンタイプや、高い省エネルギー効果が期待できるハイブリッドヒートポンプ式の機材を導入しています。

さらに、2016年度も節電機能を強化した機種を拡充し、さらなる省エネルギー化を図りました。このほか、撤去された自動販売機は、オーバーホールを実施して再利用することで、資機材の有効活用および廃棄物の削減に努めています。

宅配部門においては、ヤクルトレディのお届け車両として、CO₂排出量の削減を図るために電気自動車(コムス)を導入しています。(2017年3月現在累計導入台数：1,221台)

その他、医薬品事業では、営業車に燃費効率の良いハイブリッド車を採用(一部地域を除く)しています。

販売用資機材導入状況(2016年度)

導入資機材	導入台数
空容器回収スペース付ルート車	92
ルーフトップ空容器回収キット	9
自動販売機用空容器回収ボックス	406
ヒートポンプ式自動販売機(ハイブリッド含む)	972
オーバーホール自動販売機	220
電気自動車(コムス)	360



電気自動車(コムス)



天部に回収スペースを設けたルート車



ハイブリッドヒートポンプ式自動販売機

生物多様性の保全と活用

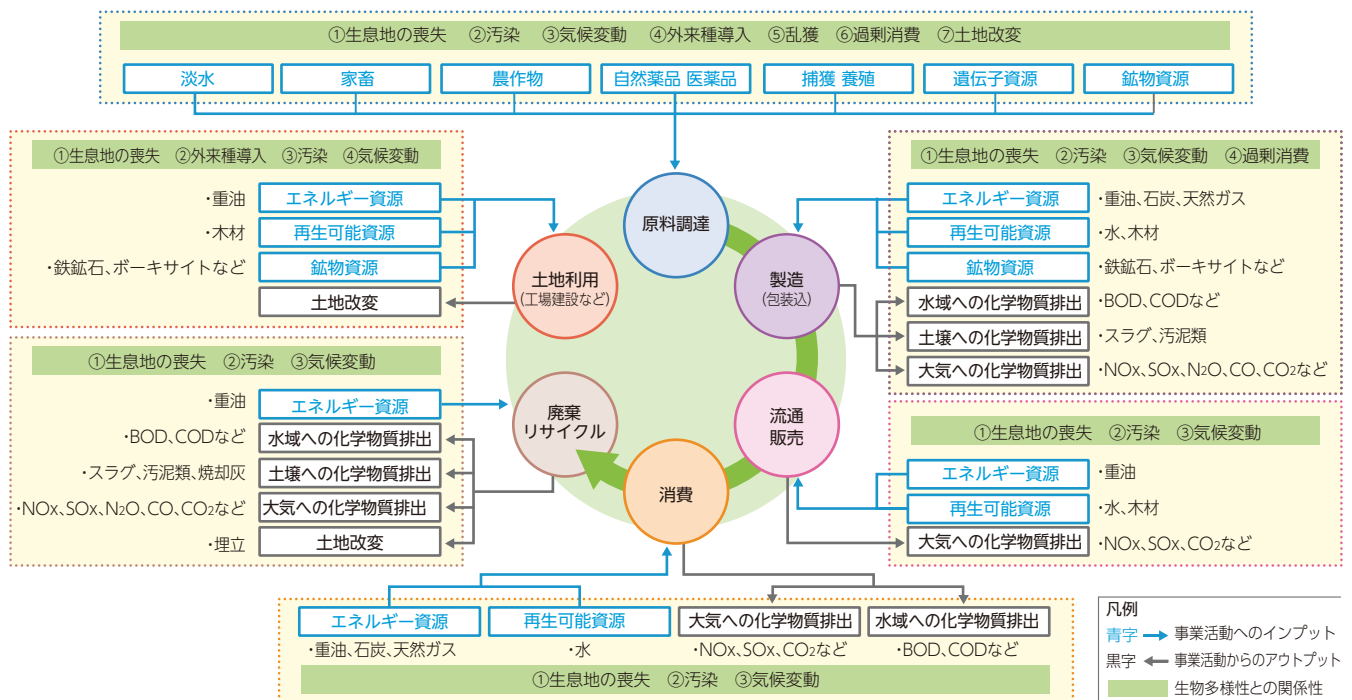
「生物多様性」はヤクルトの重要課題

ヤクルトは、「乳酸菌」という自然の恵みを利用して商品を生産しています。地球環境や生物多様性に配慮しなければ、企業活動そのものが成り立たず、お客さまの健康に役立つことができません。これまでの研究開発で培ってきた技術なども活用しながら、今後も生物多様性の保全に努めていきます。

事業活動と生物多様性の関係性

事業活動の各ステップ(原料調達および製造～廃棄・リサイクル)が「自然の恩恵にどのように依存しているか」「自然に対してどのような影響を与えているか」を洗い出して、事業活動と生物多様性の関係を明確にし、生物多様性に配慮する活動を推進しています。

事業活動と生物多様性の関係性マップ



TOPIC 生物多様性に寄与する取り組み

農業・化学肥料不使用の原料で青汁を生産 (ヤクルトヘルスフーズ)

ヤクルトヘルスフーズは、世界農業遺産に認定された大分県国東半島・宇佐地域で栽培された大麦若葉・ケールを用いて青汁を生産しています。信頼できる契約農家に栽培を委託しており、農業・化学肥料不使用を実現しています。

契約している全農家を対象とした栽培説明会や、栽培に適した有機肥料の研究、定期的な意見交換会を開催することで、高品質で安定した生産基盤を確立しています。



契約農家の皆さま

工場周辺の植林活動(インドネシアヤクルト)

インドネシアは世界的にも森林減少が深刻な問題となっており、インドネシアヤクルトのスクブミ工場近隣の国立公園では違法な伐採も影響し、森林の減少により河川の氾濫や土砂災害を起こす危険性が指摘されています。そこで、この地域の緑化に貢献すべく、2015年から植林活動を行っています。2016年度は、NGOに苗木を8,800本、工場周辺の地域住民に苗木を5,000本寄贈しました。



NGOへ苗木を寄贈

働きがいと 人権尊重のために



働きがいのある職場づくり

人材への考え方

私たちは、年齢・性別・学歴を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置を推進しています。特に、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。

また、「健康」を標榜する企業として、従業員が健康で安心して働ける職場環境づくりを心がけるとともに、従業員の個性を尊重し、主体性と創造性を持った人材が集まり、自由闊達で開かれた企業風土が醸成されるよう尽力しています。

働きがいを引き出す人事制度

「努力が必ず報われる会社でなければならない」という信念のもと、従業員の働く意欲とやりがいを最大限、引き出すことを狙いとし、当社では公平・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、従業員のキャリアビジョンが明確になるとともに能力に応じた役割が担えている、いわゆる適材適所を実現しています。

自己申告・社内FA制度

自己申告制度は、年に1回、従業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であり、従業員の働きがいをより一層高めることを狙いとしています。

また、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)制度により、より高い意欲を持って能力発揮ができる職場への配置転換を希望する制度もあり、組織の活性化につながっています。

コース転換制度

一定年数の経験を経たうえで、自身が進みたいコースに転換できる制度で、入社後の個々のキャリア開発を促進

し「やりがい」「働きがい」を高め、活力ある職場づくりを目指しています。

従業員のやる気と能力を十分に引き出す当制度により、2005年の制度導入以降、毎年20人前後の従業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ます。

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、主に管理・営業系の業務にあたる総合職の従業員を対象に、原則的に3~4年のスパン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となっています。営業部門と管理部門、海外事業所などさまざまな仕事や勤務地を経験し、バランスよく職務の幅を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成ができるようになっていきます。

いきいきと働ける職場環境の整備

従業員満足の上昇

従業員の働き方、能力、価値観は多種多様であるべき、ということ为前提に、従業員の個性をできる限り生かして、いきいき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、健康経営の視点に立った従業員の健康づくりを推進しています。

ヤクルトレディの労働環境整備

早くから女性の社会進出を応援してきたヤクルトグループでは、ヤクルトレディが働きやすい労働環境の整備を推進しています。近年では、電気自動車(コムス)の導入により身体的負担の軽減およびCO₂排出量の削減を図っています。また、携帯情報端末(iPod touch等)の導入により、業務時間の短縮を実現しています。

多様性の推進

基本的な考え方

現在の変化の著しい市場環境においては、多様性（ダイバーシティ）推進は企業経営に欠くことのできないものと認識しています。当社においては、以前から多様な人材が活躍できる企業風土を目指しており、採用活動や従業員の配属、その後の人事異動や従業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

現在日本が抱える「少子高齢化」「生産年齢人口の減少」といった問題に対応することはもちろん、当社の根幹事業である宅配ビジネスそのものが女性労働力に支えられていることから、女性従業員の活躍については人材戦略上の重要課題と捉えています。

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」への対応としても、法の趣旨に沿った行動計画を策定しており、以下3項目を基本的考え方としてまとめています。

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

このような基本的考え方のもと、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。2016年度のヤクルト本社における女性管理職比率は6.0%でした。

今後は、管理職だけでなくその候補者となる総合職係長級の女性が増加していくよう仕事と家庭の両立支援を充実させ、コース転換制度の利用促進やキャリア研修の充実等を図っていきます。なお、当社が設定している数値目標は以下のとおりです。

数値目標

1. 総合職係長級の女性従業員を2020年度までに100人とする（2017年3月現在57人）
2. 係長級の女性比率を2020年度までに30%とする（2017年3月現在24.6%）

女性管理職比率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
女性管理職数(人)	32	33	40	44	44
女性管理職比率(%)	4.2	4.3	5.3	6.1	6.0

障がい者雇用の促進

障がい者の新規雇用に関しても、積極的に推進しています。入社後も障がい者は周囲の協力を得て、健常者と同様の働き方により成果をあげています。

障がい者雇用の状況としては、中長期的には上昇傾向にあり、2015年度以降は法定雇用率2.0%を超える水準を維持しています。今後も法定雇用率を遵守することに加え、積極的な採用を行い、障がい者と健常者が分け隔てなく働ける環境の整備を推進していきます。

障がい者雇用率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
障がい者雇用率(年間平均)(%)	1.84	1.98	1.99	2.20	2.11
法定雇用率(%)	1.8	2.0			

VOICE

安心して日々の業務を遂行しています

私は主に契約書の審査業務に携わっています。補聴器を使用しており、対面での会話には問題ありませんが、電話対応や会議ではフォローを受けています。障がいに対して周囲の方の理解があるため、安心して日々の業務を遂行しており、仕事内容にもやりがいを感じています。



株式会社ヤクルト本社
法務室 都筑さん

継続雇用制度

高齢者の活躍は、日本社会が抱える少子高齢化への対応という点とともに、これまで培ってきた能力の発揮や後進の指導育成という点でも欠かせないものと考えています。人事評定等、定年時に基準を満たした者は65歳まで、また、それ以外の者も厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達するまでは、原則的に希望者全員を再雇用する制度として運用しており、2016年度は33人の定年退職者に対して27人が継続雇用で就業を続けています。

ワークライフバランスの推進

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、従業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、いきいき活躍できること」と定義し、全従業員へ周知することにより、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。

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図るため、「誕生日休暇」や「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」を設けています。今後も、年次有給休暇をより一層取得しやすい職場環境の整備を進めていきます。

年次有給休暇の取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
年次有給休暇取得率(%)	47.7	50.6	53.0	55.5	58.9

長時間労働の削減

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。また2016年度は、全国事業所にて「長時間労働の削減」をテーマとした研修会を実施し、労働時間管理の重要性と業務効率の必要性について理解促進を図っています。今後も、従業員への研修や業務改善の推進等、長時間労働の削減に向けた取り組みを強化し、「働き方改革」を推進していきます。

1人当たり月間平均残業時間の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
平均残業時間(月)(時間)	10.2	9.7	8.7	8.9	8.9

ワークライフバランスに関する研修

これまで、ワークライフバランスへの取り組みを全社的なものにするため、この分野の第一人者である、株式会社ワーク・ライフバランスの小室淑恵社長を講師に招き、役員や従業員を対象とした研修会を開催してきました。その後も全従業員向けのeラーニングや新任管理職研修会などを通じ、ワークライフバランスに関する意識づけを継続して行っています。

福利厚生制度

福利厚生制度の一環として、1998年度からカフェテリアプラン制度を導入し、従業員の満足度を向上させています。

当制度は、会社が全従業員に年間一律ポイントを付与し、従業員はそれぞれ利用したい項目をメニュー(旅行および自己啓発補助等)から自由に選択し、かかった費用をポイントとして消化するものです。未消化ポイントは次年度まで繰り越し可能であるため、柔軟に利用できます。毎年付与されるポイントの約9割が消化されている実績が示すとおり、従業員は個々のニーズに合わせて積極的にこの制度を活用しています。

VOICE

社員が公私ともに充実した毎日を過ごすために

昨今、世間では「働き方改革」という言葉を頻繁に見聞きしますが、当社では、かねてよりワークライフバランス実現に向けての取り組みを推進しており、今後より一層推進できるよう注力しています。

2016年度に勤怠管理システムを刷新したことをきっかけに、研修会で新システムの周知を行うとともに、働き方に関する意識啓発を改めて行っています。また、制度・規程の整備にも積極的に取り組んでおり、ハード・ソフト両面において適宜、職場環境の充実を図っています。

こうした施策により、個人がそれぞれの立場で仕事のあり方を見直すことが、業務改善や労働時間短縮をも可能にし、さらに組織としての生産性の向上にもつながると考えています。ワークライフバランスを実現できる職場環境づくりが社内風土として根付き、社員一人ひとりが公私ともに充実した時間を過ごしていけるよう、担当者としても引き続き、全力でバックアップしていきたいと思っています。



株式会社ヤクルト本社
人事部労務厚生課
ワークライフバランス推進担当者

育児・介護と仕事の両立

くるみんマーク認定取得

2012年7月に「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定を受け、東京労働局より次世代認定マーク「くるみんマーク」認定を取得しました。「くるみんマーク」とは、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて制定されたものです。企業が行動目標を策定し、その行動目標および「くるみんマーク」取得のための認定基準を満たした場合に付与されます。



男性の育児休業取得

繰り越し限度を超えた有給休暇を「保存休暇」として運用できる「保存休暇制度」を設けています。この保存休暇については、育児休業や介護休業を取得する際にも使用が認められており、これにより男性の育児休業取得は増加傾向にあります。なお、男性・女性ともに育児休業からの復職率は100%となっています。

VOICE 育児休業を取得して

妻がキャリアアップのために専門学校に通う2か月間、育児休業を取得しました。休業中は子どもが日に日に成長していくのを目の当たりにし、親としてはすごく幸せな、研究員としてはとても興味深い時間を過ごしました。また、家事の効率的なやり方や自分自身の働き方について考えるとても良い機会となりました。



湘南化粧品工場 松本さん

育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
男性の育児休業取得(人数/取得率*)	4人 5.3%	2人 2.6%	3人 2.7%	5人 5.4%	12人 10.7%
女性の育児休業取得(人数)	25人	28人	20人	21人	36人

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

*女性の育児休業取得率は100%

育児休業取得者復職前懇談会

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従業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に力を発揮できるように、さまざまな情報提供を行いサポートする場として、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従業員を囲みでの意見交換を行い、参加者のスムーズな復職を促すことで、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、2017年4月から復職従業員の上長向け研修会も併せて実施しています。



懇談会参加者

TOPIC 「安全・安心」な保育所の運営

1970年代からいち早く企業内保育所を開設してきたヤクルトグループでは、「安全・安心」な保育所運営を目指しています。その一環として、認可外保育施設指導監督基準にヤクルト独自の基準を追加した「ヤクルト保育所基準」を作成し、全国1,160か所の保育所で、この基準に準ずるチェックと改善活動を推進しています。また、保育者の教育研修を実施し「より良い保育」を推進しています。



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といった制度により、仕事と介護の両立を支援しており、現在、制度の拡充を検討しています。

健康と労働安全衛生

基本的な考え方

当社は企業理念等において、世界の人々の「健康」を標榜していることから、その事業を推進する従業員が元気で健康であることが大前提であると考えており、健康で働ける職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

健康への取り組み

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、食事や運動などの生活習慣改善を促進しています。この取り組みが高く評価され、2016年度に「体力づくり優秀組織表彰・文部科学大臣賞」を受賞しました。

ヤクルトレディの健康を支援

40歳以上のヤクルトレディを対象として、乳がん検診費用の一部助成を行っており、2016年度は1,915人のヤクルトレディが受診しました。

また、2017年5月からは、ヤクルトレディとその家族の健康等について、外部専門家に無料で電話相談できる「ヤクルトレディ健康ダイヤル」を導入しました。緊急性の高い相談に24時間365日対応するほか、女性特有の病気に対する相談も受け付けています。

メンタルヘルス対策

さまざまな施策や研修を通じて、業務や責任の負担感からく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。

具体的には、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。各事業所においては、メンタル不調者への対応手法を習得した「メンタルヘルス担当者」を設置し、該当者の早期発見および対応を行っています。さらに、外部相談窓口を設置し、従業員本人はもちろん、その家族にも対象範囲を広げ、プライベートな相談も受け付けています。

2012年度からは定期的に全国事業所での研修会を開催しており、2014年度からは個人別ストレス診断も実施しています。また、2016年度の改正労働安全衛生法の施行にともなうストレスチェック義務化に対応し、法令に則った方法によりストレスチェックを実施しています。

労働災害の削減

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います。

労働災害度数率・強度率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016	全産業平均 ^{※3}
労働災害度数率 ^{※1}	0.17	0.33	0.71	0.873	0.35	1.61
労働災害強度率 ^{※2}	0.006	0.002	0.0066	0.0059	0.0081	0.07

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

※2 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重篤度を表したものの。

※3 全産業平均：厚生労働省「平成27年労働災害動向調査」より抜粋。

工場における取り組み

各工場で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。

近年の具体的な取り組みとして、機器殺菌時に蒸気を使用する箇所において、作業員の負担を軽減するためにスポット的な空調設備を設置しました。

TOPIC インドヤクルト・ダノンで5S活動を推進

安全な職場づくりと仕事の効率化を目指し、5S[※]活動を推進しています。主な活動は工場内の美化・整理整頓、廃材等の再利用です。

※5S：整理・整頓・清掃・清潔・躰



実施前(左)→実施後(右)

販売現場における取り組み

営業車両を利用するMR(医薬情報担当者)向けに、自動車教習所での教習や社内研修等を定期的実施し、安全運転の啓発を推進しています。また、追突事故の防止のために、自動ブレーキアシストシステム搭載車両を積極的に導入しています。

人材の育成

基本的な考え方

人材育成においても私たちの原点である「代田イズム」を重視しており、「真心」「人の和」「正直・親切」など、企業理念を業務に反映することを徹底しています。また、人として恥ずべき行為は絶対にせず、ルールやマナーを守り、他者の尊厳を大切に、常に相手を尊重して業務を遂行することこそが「ヤクルトの事業そのものである」と考えています。一人ひとりが「会社の顔」として、それを受け止め理解し、その責任を認識し、会社の代表であるという自覚を持って行動することを心がけています。

人材育成の基本方針

1. 創業の精神の継承にむけて、すべての階層別研修に代田イズムを学ぶカリキュラムを組み入れる。
2. 実務に役立つ研修を目指し、単発ではなく、事前課題、当日研修、事後フォローを基本とする。
3. 受講機会の拡大と現場での実践活用を重視し、現場に赴いて行なうプログラムを実施する。
4. 個人の能力開発・スキルアップに加えて、販売会社の組織活性化に寄与する経営サポートを行なう。

従業員の成長を促す教育プログラム

従業員全員が「創業の精神」を伝承・実践し、組織の活性化と業績向上へ貢献するために、階層に応じた集合研修や通信教育講座等を実施し、成長できる教育機会を提供しています。

当社では、従業員に対して5つの階層を設定し、それぞれに役割を定義しています。そして、各階層において役割と求められる能力を自覚できる研修を実施しています。併せて、各自が自発的に能力開発に取り組めるよう、テーマ別の集合研修、通信教育講座およびeラーニングを受講できる環境をつくっています。また、海外勤務への意欲喚起・理解促進や、海外赴任後、円滑に業務遂行できるようグローバル人材養成教育も実施しています。その他、公的資格を取得した場合の奨励金支給制度や、専門知識の習得・最新情報の収集を目的とした社外研修の受講費用助成等も行っています。

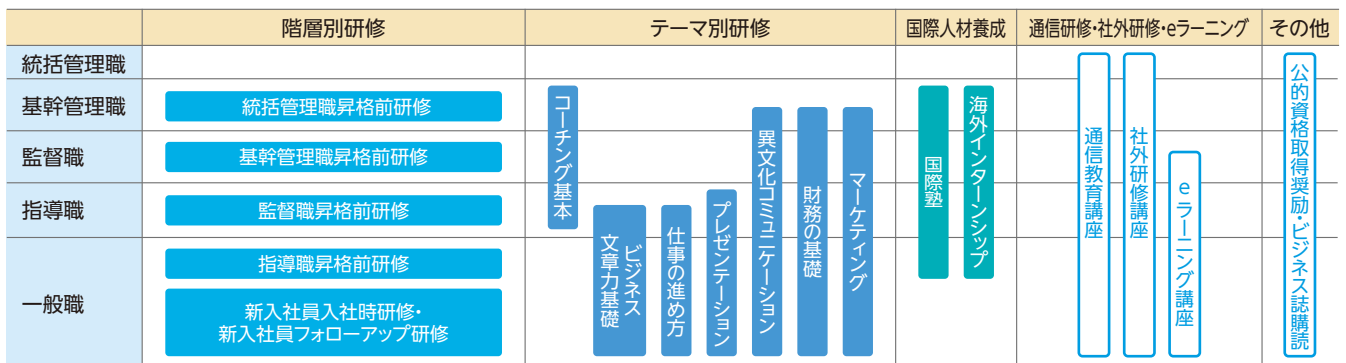
2017年度からは、女性活躍の推進を目的として、女性従業員向けにキャリアデザイン研修も実施する予定です。

2016年度研修受講時間・費用

研修受講時間	15.09時間
研修費用	22,560円

※ヤクルト本社、1人当たり平均

プログラム体系図(2016年度ヤクルト本社)



国際人材養成

ヤクルトグループでは、今後も新規国への進出を計画しており、グローバル人材の育成が急務となっています。そのため、当社には異文化への理解を深めながら、海外で必要とされているスキルを磨くための国際塾および海外インターンシップ制度があります。

さらに、2017年度からは、より効果的なグローバル人材の育成を目指し、新しい制度をスタートしています。

海外工場での研修風景



人権の尊重

基本的な考え方

人種、宗教、国籍、出身地、学歴、性別、障がいなどによる差別のない職場を維持するとともに、企業活動のあらゆる場面において、すべての人々の人格と人権を尊重しています。また、組織人である前に社会人であり、それ以上に一個の尊厳を持った人間であることを常に意識し、業務を遂行することを徹底しています。

従業員相談窓口

当社では、内部相談窓口（健康管理室）および外部相談窓口を設置し、従業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。

相談することができる対象者も、従業員本人だけでなく同居する家族に範囲を広げ、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

人権に関する教育については随時実施しており、たとえば、新入社員には入社時に「人権問題」と題した研修を実施しています。研修の中では人権、ハラスメントに関する基本的な知識について講義し、日常的な思い込みからくる差別や偏見など、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など、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。

また、2016年度には、全従業員を対象にしたハラスメント研修会を全国で43回実施し、ハラスメントに関する基本的な知識の習得を図るとともに、注意喚起等を行いました。

海外での取り組み

採用面接における人権配慮(アメリカヤクルト)

アメリカヤクルトでは、従業員の採用面接時に応募者が差別を受けたと感じることが無いよう、マニュアルを作り、細心の注意を払いながら面接を実施しています。弁護士や外部コンサルタントの助言を受けて、差別やハラスメントに関連する法律の改定内容を随時確認し、人権に配慮した従業員の採用を行っています。

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
「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?」
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。

ハラル研修(マレーシアヤクルト)

マレーシアヤクルトでは、ハラル研修を継続して実施しています。イスラム教の文化・歴史から、食品におけるハラル認証のしくみまで、幅広く学びます。

マレーシアは、マレー系(イスラム教等)、華人系(仏教・キリスト教等)、インド系その他(ヒンズー教・仏教・キリスト教・原始宗教等)で構成されている多民族・多宗教国家で、ヤクルト従事者も同様です。そこで、日本人出向社員のみならず、ヤクルトレディ、販売店やスーパーの店頭プロモーターを含む全従事者に対して同研修を実施しています。

TOPIC 子どもが教育を受ける権利を守る「朝ごはん活動」と「双城日記」活動(中国ヤクルトグループ)

中国ヤクルトグループでは2013年から、雲南省の少数民族の子どもたちへの教育資材の支援と交流を促進するボランティア活動に参加しています。毎年社内で選抜された社員が学校を訪問し、「朝ごはん活動」と呼ばれる、健康的な朝食を提供する活動を通じて、子どもたちとの交流・教育資材等の支援を行っています。

また、この「朝ごはん活動」を通じ、雲南省と上海の子どもたちの交流活動「双城日記」も支援しました。この活動の中ではヤクルト上海工場の見学体験などを通じ、社会でのさまざまな仕事や“モノづくり”を体感してもらうとともに、異なる環境で暮らす子どもたち同士が交流を通して、健康で健全に成長することを願っています。



透明性ある経営を推進するために



決算説明会

コーポレートガバナンスの実践

基本的な考え方

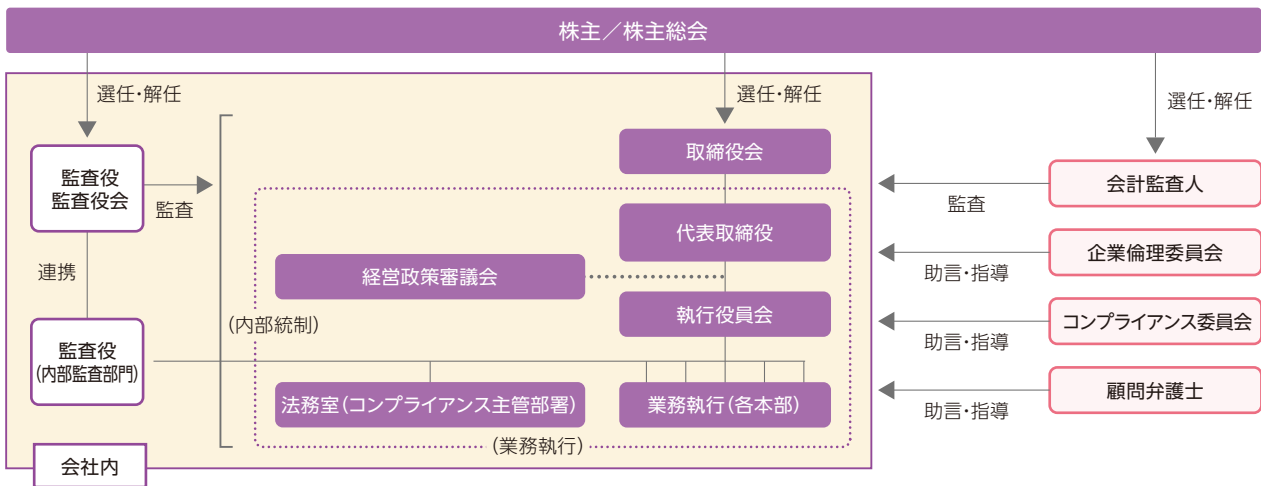
コーポレートガバナンスに関する当社の基本的な考え方は「本業を基本とした着実な事業展開に徹し、透明度の高い経営を推進していく」というものです。「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」という企業理念の実践にあたって、経営組織や意思決定の適正化をはじめ、「内部統制機能の充実」を重視した経営を実施していくことが重要であると考えています。

ガバナンス体制

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

取締役会は15名（うち社外取締役は4名）、監査役会は7名（うち社外監査役は女性監査役1名を含む5名）で構成されています。

コーポレートガバナンス体制



社外取締役

社外取締役安田 隆二氏および福岡 政行氏は業務執行を行う当社経営陣から独立した客観的な立場にあります。安田隆二氏からは、大学教授をはじめ、コンサルタント、企業経営等の幅広い経歴を通じて培われた企業戦略に関する専門的な知見に基づき、当社の経営全般に対して提言をいただいています。福岡政行氏からは、政治学研究を専門とする大学教授としての知見および経験に基づき、

当社経営陣に対して客観的な視点で意見をいただいています。

社外取締役ベルトラント オースレイ氏およびフィリップ ケーゲルス氏は、当社筆頭株主の出身者ですが、両氏からは、海外における豊富な経営経験に基づき、大所高所から経営全般に的確な助言をいただいています。これらにより、業務執行の監視・監督機能の強化が図られており、また、経営体制のさらなる強化・充実が期待できると判断したことから、社外取締役に選任しています。

監査の状況

内部監査

社長直属の組織として監査室を設置し、国内外の関係会社を含め、会計および業務監査ならびに内部統制監査を実施しています。現在、監査室長以下、総勢14名でリスク回避等の内部監査機能を担っており、社内各部署・各関係会社の業務全体にわたる内部監査を実施し、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。

監査役監査

総勢7名の監査役(うち女性監査役1名を含む社外監査役5名)は、監査役会の監査方針・監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や決裁書類等の閲覧を通じ、取締役および執行役員の職務執行状況について監査しています。さらに、会社の業務に精通し、監査役の職務を適切に補助できる監査役専従スタッフを2名配置し、監査役監査を支える体制を確保しています。

外部監査

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

内部統制システム

当社は、広く社会から信頼される企業として、内部統制機能の強化・充実を重視した経営を実践していくことが重要であると考えており、内部統制システム構築に関する基本方針を以下のとおり決議しています。本決議内容は、法令の改正・社内外の環境変化等に応じて、適宜見直しを行い、さらなる強化・充実を図っていきます。

- (1) 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- (4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- (5) 当該株式会社ならびにその親会社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- (6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
- (7) 前号の使用人の取締役からの独立性および使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- (8) 取締役および使用人が監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制
- (9) 監査役等に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- (10) その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制

コーポレートガバナンス・コードへの対応

2015年6月に適用されたコーポレートガバナンス・コードにおいて実施が求められている各原則に対し、当社は積極的に取り組んでおり、今後も、原則の趣旨を踏まえたガバナンスの改善を通じて企業価値の向上に努めていきます。

当社のコーポレートガバナンス・コードへの対応状況は、東京証券取引所へ提出している「コーポレートガバナンス報告書」において開示しています。

WEB 詳細は「コーポレートガバナンスに関する報告書」
<http://www.yakult.co.jp/company/ir/management/governance/pdf/governance.pdf>

リスクマネジメント

事業継続計画(BCP)

事業活動に直接的かつ急激に悪影響を及ぼす事態や危機的事項が発生した場合は、「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、『危機管理規程』に従って迅速に対応することとしています。さまざまな事態が予測されることから、個別の「地震対策マニュアル」「新型インフルエンザ対策マニュアル」「商品回収マニュアル」等を作成しており、事業継続のために必要な危機管理体制を整えています。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布し、3日分の非常用食糧と飲料水を貸与しています。また、東日本大震災時の教訓を生かし、災害発生時における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。全従業員に向けて、年2回の実地訓練を行い、システム操作方法の習熟や危機管理意識の向上に努めています。

VOICE 防災意識の向上のために

ヤクルトホールを併設する本店ビルは、消防法により特定防火対象物に指定されており、法令に則って年2回の消火訓練および避難訓練を実施しています。これからも消火器・消火栓の訓練や消防署員による講習会等を通じて、社員一人ひとりの防災意識の向上に努めていきます。



株式会社ヤクルト本社
総務部総務課
小滝さん



本店ビルでの防災訓練

誠実な事業活動を行うために



コンプライアンスを重視した事業活動の推進

基本的な考え方

当社は、コンプライアンスを重視し、これを積極的に推進することが事業活動の基本であると認識し、グループ企業も含め、具体的な取り組みを行っています。

ヤクルト倫理綱領・行動規準

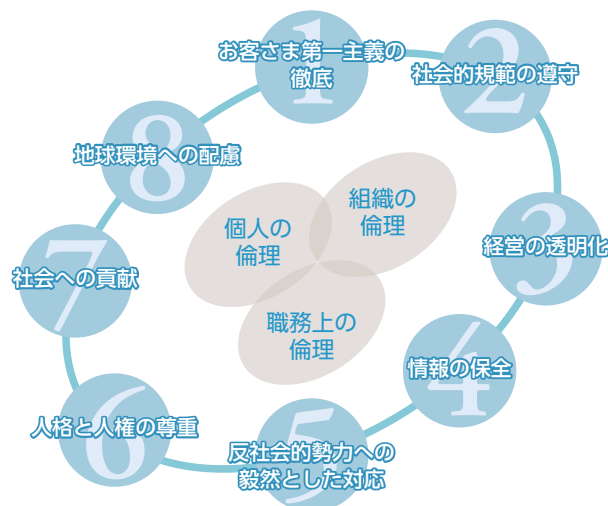
当社は2000年に、企業活動を正しく行ううえでの規範として「ヤクルト倫理綱領・行動規準」を制定しました。その後、具体的な行動の指針や例示を追加するとともに、時代の変化に合わせて随時改定を行っています。また、2007年には、適用範囲をヤクルトグループ全社に拡大しました。

2013年には、企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、コンプライアンスの推進をより実効性のあるものにするため、全般的に内容の見直しを行い、読みやすく、親しみやすいものに改定しました。

「ヤクルト倫理綱領・行動規準」は社員手帳にも掲載し、常に自分の意思決定のあり方について確認することができるようになっています。

なお、この「ヤクルト倫理綱領・行動規準」は、当社ウェブサイトにも公開しています。

ヤクルト倫理綱領・行動規準



WEB 詳細は「ヤクルト倫理綱領・行動規準」
<http://www.yakult.co.jp/company/ethics.html>

推進体制

社内でコンプライアンスを積極的かつ機動的に推進するための組織として、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」を設置するとともに、日々の業務が適正に行われているかをチェックする役割を担う「コンプライアンス担当者」を部署・事業所ごとに選任し、推進体制の強化を図っています。

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、経理・財務の状況や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。

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。

内部通報制度

業務上の法令違反行為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。

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。

啓発活動

役員をはじめ管理職から新入社員まで階層別に、また、コンプライアンス担当者等を対象として定期的にコンプライアンスに関する研修を行っています。その他、イントラネットを活用したeラーニングによる研修も継続的に実施しています。

さらに、コンプライアンスに関する啓発冊子を随時制作し、コンプライアンス啓発活動に活用しています。その一つとして、コンプライアンスの基礎について解説したグループ共通の「コンプライアンス・ガイドブック」を役員・社員に配付し、コンプライアンスの浸透を図っています。また、毎年、特定の月を「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ています。



コンプライアンス・ガイドブック

医薬品事業におけるコンプライアンス遵守

ヤクルト本社医薬品事業本部コード・オブ・プラクティス

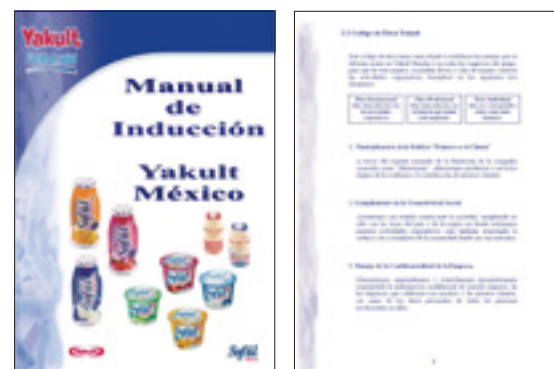
当社は、日本製薬工業協会等のコンプライアンス推進活動に積極的に参加しています。具体的な行動規範として「株式会社ヤクルト本社医薬品事業本部コード・オブ・プラクティス」を策定し、すべての役員・従業員が研究者・医療関係者・患者団体等との交流において高い倫理性を持った企業活動を推進しています。その一環として、日本製薬工業協会が策定したガイドラインに基づき、医療機関等への資金提供に関する情報を公開しています。

WEB 企業活動と医療機関等の関係の透明性への取り組み
<http://www.yakult.co.jp/company/transparency.html>

TOPIC 海外における コンプライアンス研修

海外においても、コンプライアンス研修を実施しています。「真心」「人の和」を大切にす代田イズムはコンプライアンスの根底である、という意識のもと、海外の代田イズム研修会（→P.7）の中でプログラムの一つに位置づけています。

メキシコヤクルトでは、代田イズム研修の中で啓発するとともに、監査室長から本店全体朝礼（150人参加）時に年8回ほど、具体的な事例を交えたコンプライアンス研修を実施し、その内容は社内メールにて国内全営業所、工場に伝えています。さらに、新入社員研修マニュアルでも法令遵守を明記しています。



メキシコヤクルトの新入社員研修マニュアル

公正・健全な取引の推進

基本的な考え方

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・透明で自由な競争および適正な取引を行います。また、購買取引は、適正な手続きに基づいて決定します。

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103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、ヤクルトグループ全体での「健康社会の実現」と「相互繁栄」を目指しています。

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」を制作しました。また、同マニュアルをもとに、適宜、研修会等を実施して同法の理解・遵守を徹底することで、公正な取引の推進を図っています。

2016年には、実務担当者にとってより活用しやすい内容となるように、同マニュアルの改定を行いました。また、この改定にあわせて、下請取引を行う部署、グループ企業の実務担当者に対して研修会を実施しました。



下請法遵守マニュアル

CSR調達の推進

基本的な考え方

ヤクルト本社は、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調達を推進していきます。

具体的な取り組み

- ・ 行動規準の策定
- ・ 取引内容の精査と取引先へのフィードバック
- ・ 取引先のISO9001やISO14001の取得状況の確認
- ・ 取引先のCSR活動状況の確認

グリーン調達

2001年3月に、当社の全事業所が事業活動（生産・販売・事務・研究）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、「ヤクルト本社グリーン調達基本

方針」を策定しました。

当社の各事業所では、2001年度からこの基本方針に基づき、取引先のご協力をいただきながら地球環境の保全、環境負荷の低減、循環型社会の構築への寄与などを目的とした調達に努めています。

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。
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。
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

第三者意見



CSRアジア 日本代表
赤羽 真紀子

2013年度から継続して第三者意見を述べさせていただき、引き続き本年度も第三者意見を述べさせていただきます。

2016年度は企業経営の長期ビジョン「Yakult Vision 2020」の第2フェーズの最終年度で、連結売上高、連結営業利益はそれぞれ伸長されています。また2017年3月には中東地域でも販売を開始され、海外での販売地域は37の国と地域に拡大し、一層のグローバル化が進められています。そうした勢いの中にあっても、創業の礎である「予防医学」「健腸長寿」「誰もが手に入れられる価格」という「代田イズム」について、日本はもちろん、海外においても浸透させようと、研修を地道に実施されておられます。こうした努力により、「ヤクルトCSRレポート2016」は、「第20回環境コミュニケーション大賞」において「優良賞（審査委員長賞）」に選出されました。その講評にも、「自社の社会的な役割を明確に打ち出している」とあり、「代田イズム」を研究開発力と事業活動によって具現化しようという真摯な取り組みが評価されています。

CSRの重点3領域を「健康」「地域社会」「環境」と定められ、それぞれの事例について特集で掲載されています。これらの事例は一朝一夕でできたものではなく、創業から80年以上に及ぶこれまでの積み重ねと、誠実にステークホルダーと向き合ってきた努力の産物だと思います。

とりわけ、特集「健康」では「すべての方が健康で楽しく暮らせ

る地域づくり」として、認知症などの高齢化社会の課題に対する販売会社の活動を取り上げています。日本に限らず、高齢化は世界中で課題になっており、その対応は近い将来に企業が直面する重大な課題です。こうした高齢化への対応について、すでに地域のニーズに即したものを実施できていることは、会社として強みになっていくものと思います。

また、特集「地域社会」では、インドネシアにおけるヤクルトレディが家庭と仕事を両立させながら、経済的な余裕もでき、子どもたちにより良い教育を受けさせられるようになったという現地の声が紹介されています。インドネシアでは外資企業であるヤクルトが、現地の女性の経済的自立に寄与しているということは、当地の課題解決のみならず、グローバル企業としての世界課題への社会責任の果たし方をよく示していると思います。ヤクルトレディによる宅配は、コミュニケーションしながら販売する営業形態ですが、その形が実は、事業の中で世界課題の解決を可能にするものでもあるということも、今後も継続して外部へ発信されることを推奨いたします。

最後に、国連のSDGs（持続可能な開発目標）について言及いたします。ヤクルトグループでも、このSDGsという世界の潮流を認識されておられ、今後いずれかの形で取り上げられるかと思いますが、多くの企業では、既存の事業活動を整理して、SDGsで掲げられている17の目標の中で、どの目標に関連しているか分析し、進捗状況を細かく把握する方法が取り入れられています。しかし、SDGsがそもそも目指しているのは「地球上の誰も取り残さない」という理念ですので、17の目標の一つひとつにこだわり過ぎる必要はありません。むしろ、「誰も取り残さない」という理念をどうやって事業を通じて実現するかが重要です。したがって、特集「健康」にあった高齢化への対応や、特集「地域社会」にあった女性の経済的自立に寄与する取り組みなどは、SDGsの理念に沿ったものであると評価いたします。今後は、自社の取り組みとSDGsなどの関連性も伝えていかれることが、世界舞台でのさらに高い評価につながるものと期待いたします。

第三者意見を受けて



株式会社ヤクルト本社
取締役
専務執行役員
経営サポート本部長
成田 裕

「ヤクルトCSRレポート2017」について、貴重なご意見を賜り、心より御礼申し上げます。

赤羽先生には、海外の販売地域拡大によるグローバル化の推進、世界課題の解決に向けた取り組み等についてご評価をいただきました。また企業の原点と位置づけている「代田イズム」の継続的な実践にも目を向けていただけたことは、大変嬉しく思います。

昨年度発行した「ヤクルトCSRレポート2016」が、外部機関から表彰されたことにも言及いただきました。この表彰は、企業理念に基づき、社会に貢献する姿勢や環境への積極的な取り組みが評価されたものと考えます。

SDGsの「地球上の誰も取り残さない」という理念は、当社の企業理念にも通じます。ご提案いただいたように、SDGsを意識しながら、当社の活動がステークホルダーに適切に伝わるよう検討してまいります。

当社は今後もグローバルな視点を持ち、ステークホルダーとの対話を重視しながら、CSR活動を推し進めてまいります。

人材関連データ

株式会社ヤクルト本社の人材データ

年度	2012	2013	2014	2015	2016
正社員(人)	2,793	2,806	2,745	2,705	2,699
男性	2,185	2,181	2,125	2,079	2,071
女性	608	625	620	626	628
常勤嘱託社員(人)	185	190	168	167	161
男性	147	161	143	150	144
女性	38	29	25	17	17
女性社員比率(%)	21.7	21.8	22.1	22.4	22.6
平均年齢(歳)	41.3	41.2	41.2	41.6	41.9
男性	42.4	42.3	42.2	42.6	42.9
女性	37.0	37.1	37.4	38.0	38.3
平均勤続年数(年)	17.8	17.6	18.0	17.9	18.2
男性	18.9	18.8	19.2	19.0	19.3
女性	12.9	13.2	13.5	14.0	14.4
30歳平均賃金(円/月)	351,800	354,800	354,800	359,200	359,200
新卒採用者数(人)	132	117	41	59	64
男性	91	79	32	38	41
女性	41	38	9	21	23
3年後新卒定着率(%)	98.0	95.3	96.0	93.9	92.3
全体離職率(%)	1.6	2.4	3.9	3.5	2.5

海外ヤクルトグループの人材データ(2016年12月現在)

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)	女性管理職比率(%)
合計	20,671	14,021	6,650	32.2	22
ヨーロッパ	161	115	46	28.6	35
アジア・オセアニア	14,248	10,062	4,186	29.4	18
米州	6,262	3,844	2,418	38.6	36

女性管理職比率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
女性管理職数(人)	32	33	40	44	44
女性管理職比率(%)	4.2	4.3	5.3	6.1	6.0

障がい者雇用率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
障がい者雇用率(年間平均)(%)	1.84	1.98	1.99	2.20	2.11
法定雇用率(%)	1.8	2.0			

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	2012	2013	2014	2015	2016
定年退職者数(人)	58	68	69	61	33
当社継続雇用者数(人)	30	35	40	43	21
転籍での継続雇用者数(人)	13	16	14	11	6
退職者数(人)	15	17	15	7	6
継続雇用率 [*] (%)	74.1	75.0	78.3	88.5	81.8

※継続雇用率は転籍分も含めて計算

年次有給休暇の取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
年次有給休暇取得率(%)	47.7	50.6	53.0	55.5	58.9

1人当たり月間平均残業時間の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
平均残業時間(月)(時間)	10.2	9.7	8.7	8.9	8.9

育児休業取得率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016
男性の育児休業取得 (人数/取得率 [*])	4人 5.3%	2人 2.6%	3人 2.7%	5人 5.4%	12人 10.7%
女性の育児休業取得(人)	25人	28人	20人	21人	36人

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

※女性の育児休業取得率は100%

労働災害度数率・強度率の推移(ヤクルト本社)

年度	2012	2013	2014	2015	2016	全産業平均 ^{*3}
労働災害 度数率 ^{*1}	0.17	0.33	0.71	0.873	0.35	1.61
労働災害 強度率 ^{*2}	0.006	0.002	0.0066	0.0059	0.0081	0.07

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

※2 労働災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重篤度を表したものの。

※3 全産業平均：厚生労働省「平成27年労働災害動向調査」より抜粋。

1人当たり研修受講時間・費用(2016年度)(ヤクルト本社)

研修受講時間	15.09時間
研修費用	22,560円

国内サイトレポート

※主燃料は都市ガスまたはLPGです。

福島工場

福島工場では安全・安心な商品の提供を第一に、各エネルギーの削減による環境負荷の低減とCO₂の排出量の削減を目指して活動を行っています。また、地域社会との共存を図り、放射能の影響で自粛していた「クリーンアップ活動」を再開し、工場祭などを実施しています。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
171	7,483	1,388	230	1.32	6,852	0	3.259

茨城工場

CSR活動計画に基づき着実に活動を推進しています。2016年度は工場見学通路をリニューアルし、これまで以上に見学者に満足していただけるよう内容の充実を図りました。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
197	5,385	986	267	0.46	4,598	0	1.177

富士裾野工場
富士裾野医薬品工場

環境目標に電力使用量の1%削減等を掲げ、老朽化した換気設備やポンプ類および電気トランス等の更新時に高効率化を図る等、さまざまな施策を実施し、目標を達成しました。また、地域の環境保全活動等にも積極的に参画しました。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
530	17,416	2,367	730	0.33	13,284	0	2.803

兵庫三木工場

2015年に導入したガスエンジン式コージェネレーション設備の本格稼働により、2016年度は工場全体の約26%にあたる3,267kWhを発電しました。同設備は発電時の排熱を利用し、ボイラーの効率を約9.6%向上させる等、地球環境への取り組みにも貢献しています。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
253	9,708	2,600	232	0.73	9,639	0	6.480

佐賀工場

2016年度CSR活動計画に基づき、全従事者で活動を推進した結果、一部の項目を除き目標を達成することができました。唯一の未達成項目である「年次有給休暇取得の促進」については、今後も引き続き目標達成に向けて取り組んでいきます。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
212	6,262	1,066	179	50.66	5,628	0	4.949

湘南化粧品工場

湘南化粧品工場では、ヤクルト唯一の化粧品工場を多くの皆さまに知っていただくため、工場見学でのPR活動はもちろんのこと、地元自治体主催・協賛の地域イベント等への積極的参画により、諸団体との関係性を深めるなど、日々努力しています。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
14	543	36	20	10.91	341	0	0.023

中央研究所

東京都国立市主催の各種イベントへの協賛や、毎月第3木曜日に実施される所員によるクリーン運動を通じて、地域社会との強力なネットワークを構築しています。なお、研究所が国立市に寄付した緑道は、市主催イベント「さくらウォーキング」のコースに指定され、多くの市民の方々に親しまれています。

水使用量 (千 t)	電力使用量 (千 kWh)	燃料使用量 (原油換算 kl)	廃棄物排出量 (t)	BOD (t)	CO ₂ (t)	SOx (t)	NOx (t)
78	17,399	17	97	0.16	12,254	0	0.791

人も地球も健康に
Yakult

株式会社ヤクルト本社

〒105-8660 東京都港区東新橋1丁目1番19号
お問い合わせ先 広報室 CSR推進室 TEL(03)3574-8920
FAX(03)3575-1636
ウェブサイトアドレス <http://www.yakult.co.jp>
公開 2017年9月
次回公開予定 2018年9月

