



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

人権

人権方針

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

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

ヤクルトグループ人権方針

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

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、「ヤクルトグループ人権方針」(以下、当方針)をここに定め、人権尊重の取り組みを推進し、継続的な改善を実行しながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

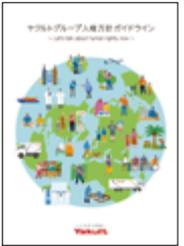
ヤクルトグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を人権尊重の枠組みとしてとらえ、事業活動遂行において、下記の国際的な原則を支持し、尊重します。

- 「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」)
- 国際労働機関(ILO)「多国籍企業宣言」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- 経済協力開発機構(OECD)「多国籍企業行動指針」
- 「子どもの権利とビジネス原則」(ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン共同策定)

ヤクルトグループは、グローバルにビジネス展開しており、各国の法規制に基づいて事業活動を行っています。当該国の法律と国際的な人権規範が異なる場合、私たちはより高い基準に従います。相反する場合、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

人権方針ガイドラインの作成

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



人権方針ガイドラインの内容(抜粋)

第1章：国際的に認められている人権	第2章：ヤクルトグループに関わる人権
● 人権とは	● ヤクルトグループのバリューチェーンと人権
● ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則	● ヤクルトグループ人権方針に記載されている内容
● ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み	● ヤクルトグループに関わる重要な人権課題
～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

ヤクルトグループ人権方針は以下の項目について記載しています。

1. 適用範囲
2. 人権尊重の責任
3. 推進体制の確立
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 是正
6. 情報開示
7. ステークホルダーとの対話・協議
8. 教育・研修
9. 事業活動に関わる人権課題

当方針は、株式会社ヤクルト本社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長により署名されています。

策定：2021年4月27日

株式会社ヤクルト本社
代表取締役社長

成田 裕

ヤクルトグループ人権方針全文は以下URLからご確認ください。

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



Contents

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

人権推進体制

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

関連情報 P.109 サステナビリティ・ガバナンス

● 人権DD推進会議

2021年度に関連部署で構成される「人権DD検討会議」を立ちあげ、人権DDに関して情報収集・情報共有するとともに、ヤクルトグループにおける人権課題を整理し、その対応策および具体的な実行計画の策定に向け検討を進め、中長期的なロードマップおよび年次ごとの行動計画を策定しました。

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

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

人権DD推進会議の内容

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

人権DD推進会議

各CSR推進委員会事務局*

コンプライアンス
推進チーム

国際業務部
(海外事業所所管部署)

* 中央研究所、開発、工場、流通、本店

人権DDの推進

ヤクルトグループは、予防的アプローチですべての人権が尊重される責任あるバリューチェーンを構築することを目指し、指導原則を実行の枠組みとして、人権DDのしくみを構築し、実践します。人権DDを通じて、ヤクルトグループが社会に与える人権への負の影響を予防的に把握し、未然防止および軽減を図ります。

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

ヤクルトグループの14の重要な人権課題

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

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

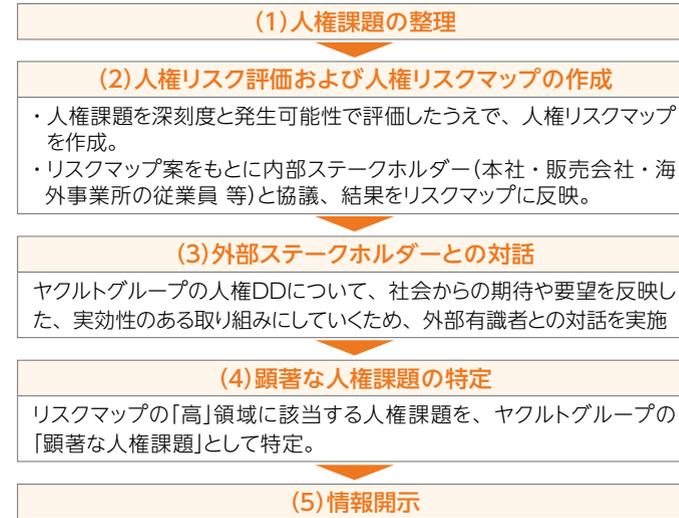
● 顕著な人権課題の特定に向けて

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

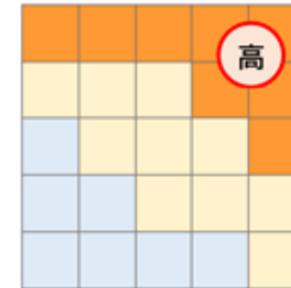
Contents

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

顕著な人権課題 特定のステップ



リスクマップのイメージ



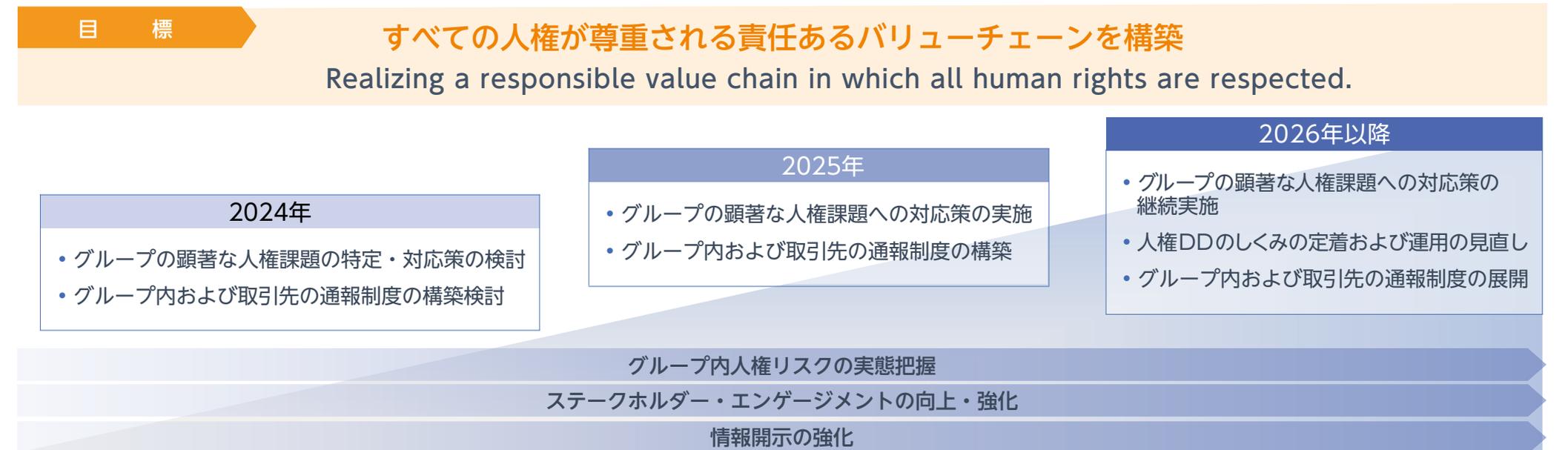
● 人権DDロードマップおよび行動計画の策定

組織横断的な組織である「人権DD推進会議」では、人権DDの具体的な推進に向け、中長期的なロードマップおよび年次ごとの行動計画を策定し、取り組みを実行・結果確認・次年度計画の策定を行っています。

<2023年度人権DD取り組み内容(行動計画から抜粋)>

- ・自社サイトにおけるSedex SAQ分析(国内工場・海外事業所)
- ・CSR調達アンケートの分析(国内・海外サプライヤー)
- ・取引先面談の実施(3社)
- ・グループ従事者向けコンプライアンスアンケートでの実態把握および改善策の実施
- ・本社採用面接担当者向けの教育(「不適切な質問内容」について等)
- ・人権に関する項目(労働時間、労働安全衛生等)の監査の実施および役員会への報告
- ・ヤクルトグループにおける個人情報漏えい事故の把握および対応策の実施 等

ヤクルトグループの人権DDロードマップ



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

人権DD 行動計画(「国連指導原則」フレームワーク中心版)

人権DDの実施項目		2024年	2025年	2026年以降
1. 実施体制	実施体制の構築と運用	グループの顕著な人権課題の特定・対応策の検討	グループの顕著な人権課題への対応策の実施	人権DDのしくみの定着・運用の見直し
			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のしくみ定着度の評価
2. 組織内人材育成・研修	人権方針の周知・浸透 その他人権に関する研修	グループ対象(国内外)に対する、人権方針の周知を含めた人権に関する研修の実施および実施率の情報開示		
		トップマネジメント対象のビジネスと人権に関する研修の実施		
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		
		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		
	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	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	重大な人権リスクに対する改善計画案の実施	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(「顕著な人権課題」を特定次第移行)		
	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		
		内部通報制度が未整備の海外事業所での整備方法の検討	内部通報制度が未整備の海外事業所での整備・一部導入	内部通報制度の海外事業所での拡大、利用対象者への周知・利用性向上
	グループ外	取引先向け通報制度の構築検討	取引先向け通報制度の構築	取引先向け通報周知・利用性向上の推進



Contents

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

● 広告活動における人権への配慮

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

また、「広報・広告・販促資材 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。この社内ガイドラインには「ヤクルトグループ広告方針」に則った取り組みを実践するためのポイントとして、「法令遵守・倫理的行動」「科学的根拠に基づく正しい情報の発信」「子どもの権利への配慮」「事前の校閲・審査」を挙げ、これらにかかわる人権への配慮についても記載しています。

● 差別的表現の排除と著作権・肖像権等の権利保護

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

● 広告における子どもへの配慮

子どもの権利の尊重・推進の観点から、子どもに負の影響を与えたり、子どもの知識・経験不足、好奇心、想像力、発達特性を利用したりする不適切な広告やコミュニケーションは行いません。

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

その他、子どもを起用した広告を制作する際は、人権を侵害しないように配慮し、子どもの安全や健康を第一に考え、撮影・制作を行っています。

関連情報 P.102 顧客満足 ▶ 誠実で責任ある広告宣伝活動

WEB ヤクルトグループ広告方針

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

● 従事者の意識向上のために

● 人権教育

人権に関する教育は随時実施しており、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、階層別教育内でも、当社の人権尊重の考えに対する理解を促進する内容の研修を実施しています。研修では、人権、ハラスメントに関する基本的な知識について講義し、日常的な思い込みからくる差別や偏見等、特に「無意識に」人権を侵してしまうリスクについての理解を深める等、自らが加害者にも被害者にもならないよう考え方の徹底を図っています。

人権啓発研修

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

* 2021年度は新任ライン課長研修にて実施

● ビジネスと人権啓発月間の実施

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

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

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

担当者コメント



インドネシアヤクルト
人事総務法務部
スーパーバイザー

Dyah Ariningsih
(ディア・アリニングシ)

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

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



Contents

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

● ハラスメントの防止

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

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

● **コンプライアンス研修**

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

関連情報 P.114 **コンプライアンス啓発活動**

● **「コンプライアンスかわら版」による啓発**

定期的にパワハラやセクハラ等をテーマとして取りあげて啓発を図っています。

関連情報 P.114 **「コンプライアンスかわら版」**

● **相談窓口とハラスメント発生時の対応**

ハラスメントを含めたコンプライアンス違反に関する相談窓口として、各部署・事業所およびヤクルトグループ各社においてコンプライアンス担当者を設置しています。

ハラスメント行為の疑いがある場合には、プライバシーの保護に留意しながら対応するとともに、その事実が認められた場合は、加害者に対して厳正な処分を行います。

● **サプライヤーへの対応**

「ヤクルトグループCSR調達方針」に基づき、サプライヤーに対してもハラスメント行為の防止を徹底しています。

関連情報 P.66 **サプライチェーンマネジメント ▶ サステナブル調達の推進**

● **ハラスメント防止に向けた社内体制委員会の設置(インドヤクルト、メキシコヤクルト)**

インドヤクルトでは、インド当局の法令に基づき、幹部社員および外部の法律専門家の7人で構成するセクシュアルハラスメント委員会を設置しています。2023年は定例会を4回開催し、職場環境の改善を推進しています。また、ハラスメント予防委員会(GHRC)も設立し、主にパワーハラスメントを含めたハラスメントに関する事例を検討する場として、ハラスメントに対する抑止力として機能させています。

また、メキシコヤクルトでは内部統制委員会を毎月1回実施し、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントについての状況を定期的に確認しています。

● **各国・地域で人権や固有の文化を尊重**

グローバルに事業を展開するヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、固有の文化や宗教にも配慮しながら、人権の尊重を目指して取り組んでいます。

● **日本の取り組み**

人権への正しい理解は社会人の基本です。入社直後に実施する新入社員研修に加え、階層別研修においても、人種・性別・年齢・国籍等の違いにより価値観が異なること、それぞれの価値観を受容することの大切さはもちろん、価値観の多様性を事業に活用することの重要性を伝えていきます。

● **ハラール認証の取得(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か所ではハラール認証を取得し、ハラール認証マークを製品に表示して販売しています。



ハラール認証マーク

● **採用における人権配慮**

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

● **海外の取り組み(アメリカヤクルト)**

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

面接時にしてもよい質問、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

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

● 日本の取り組み

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

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

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

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

● 各国・地域の人権デュー・ディリジェンス法制化への対応

● 英国現代奴隷法への対応(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、同法の対象外ですが、その趣旨に賛同し、2022年11月に第三者による現代奴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、同法の対象外ですが、その趣旨に賛同し、サプライチェーンにおける人権尊重および情報の透明性向上に積極的に取り組んでいます。

救済へのアクセス

● 内部向け窓口

● 内部通報制度

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

関連情報 P.114 内部通報制度

● 社員相談窓口

本社では、内部相談窓口(健康管理室)および外部相談窓口を設置し、社員からのメンタルヘルス、ハラス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。

関連情報 P.82 メンタルヘルス対策 ▶ 相談窓口

● 外部向け窓口

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