



Contents

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

・医薬品の安定調達

最終製品(製剤)の安定供給のために、各製剤の状況に合わせて、製造所の複数化を検討するとともに、適切な需要予測に基づいて在庫の量を調節することでリスク軽減を図っています。また、原薬の品質協定を締結する際は、品質問題発生時の迅速な情報提供義務や、製造方法・場所を変更する場合の事前協議など、安定供給に問題が生じないような内容で締結することで、適切な品質の原薬の安定供給に努めています。

・化粧品の安定調達

化粧品固有の原材料や複数製品の共通原材料について調達先を複数化し、代替ルートを検討することで不測の事態に備えています。また、原材料は適切な在庫管理のもと一定量を備蓄しています。さらに、常日頃から取引先とは円滑なコミュニケーションを心がけ、誠実な調達を実施し、信頼関係を構築することによりトラブルの未然防止と供給不安解消を図っています。

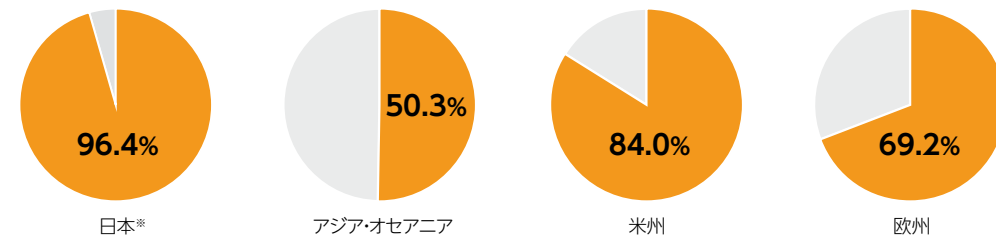
▶ 現地雇用・調達に関する基本的な考え方

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

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

関連情報 P.87 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト、広州ヤクルト)

原材料の地元調達比率(2022年度)



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

# 人権

## 人権方針

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

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

## 人権方針ガイドラインの作成

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

### 人権方針ガイドラインの内容(抜粋)

第1章：国際的に認められている人権	第2章：ヤクルトグループに関わる人権
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権とは</li> <li>● ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則</li> <li>● ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ヤクルトグループのバリューチェーンと人権</li> <li>● ヤクルトグループ人権方針に記載されている内容</li> <li>● ヤクルトグループに関わる重要な人権課題</li> </ul>
～国連「ビジネスと人権に関する指導原則」～	外部ステークホルダーからの期待

WEB ヤクルトグループ人権方針ガイドライン

[https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human\\_rights/pdf/human\\_rights\\_guideline\\_print.pdf](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/pdf/human_rights_guideline_print.pdf)





## Contents

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

## ヤクルトグループ人権方針

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

私たちは、事業を行う過程やバリューチェーンにおいて、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、「ヤクルトグループ人権方針」(以下、当方針)をここに定め、人権尊重の取り組みを推進し、継続的な改善を実行しながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

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

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

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

ヤクルトグループ人権方針は以下の項目について記載しています。

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

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

策定：2021年4月27日

株式会社ヤクルト本社  
代表取締役社長

成田 裕

ヤクルトグループ人権方針全文は以下URLからご確認ください。

[WEB https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human\\_rights/](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/human_rights/)

## 人権推進体制

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

## 人権デュー・ディリジェンス

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

## ヤクルトグループの14の重要な人権課題

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

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

2022年度は、検討組織を「人権DD推進会議」と名称変更し、人権DD行動計画の進捗確認、事業活動における人権リスクの把握と対処策の検討、苦情処理メカニズムの検討などをテーマとして、人権DD推進会議を3回開催しました。



Contents

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

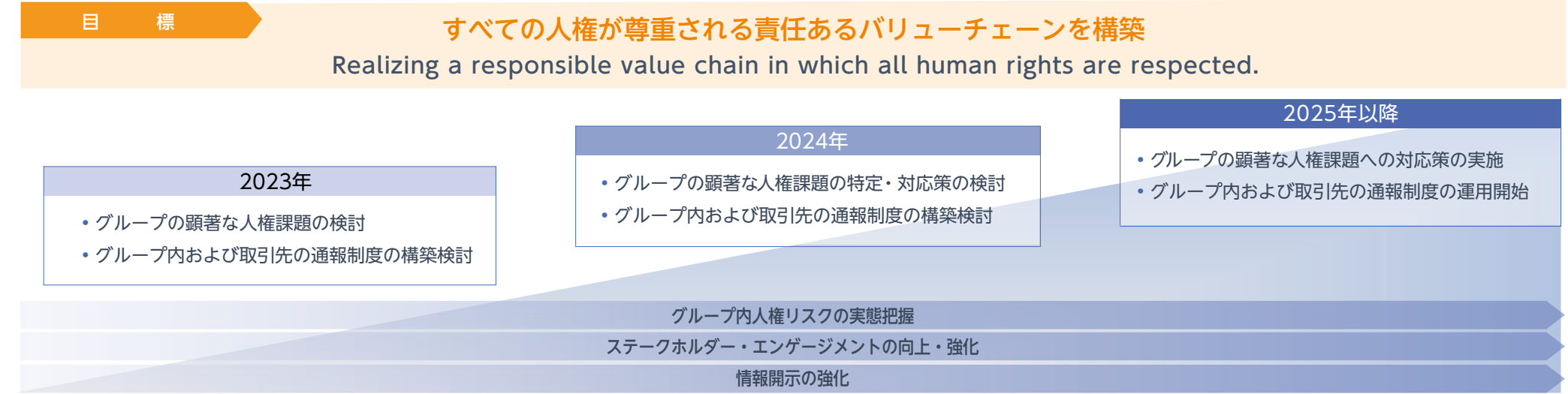
人権DD推進会議におけるテーマと内容

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

<2022年度に実施した人権DDの取り組み(行動計画より抜粋)>

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

ヤクルトグループの人権DDロードマップ



人権DD推進会議

2021年度に関連部署で構成される「人権DD検討会議」を立ち上げ、人権DDに関して情報収集・情報共有するとともに、ヤクルトグループにおける人権課題を整理したうえで対応策および具体的な実行計画の策定に向けた検討を進め、中長期的なロードマップおよび2022年度の行動計画を策定しました。

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



人権DD推進会議



\* 中央研究所、開発、工場、流通、本店



Contents

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

人権DD 行動計画(「国連指導原則」フレームワーク中心版)

人権DDの実施項目		2023年	2024年	2025年以降	
1. 実施体制	実施体制の構築と運用	グループの顕著な人権課題の検討	グループの顕著な人権課題の特定・対応策の検討	グループの顕著な人権課題への対応策の実施 グループの顕著な人権課題別の改善実施計画とKPI 目標の設定・公表	
		各部署の人権DD実施担当者による進捗状況のモニタリングと人権DD推進会議への報告、人権DD推進会議から取締役会への報告			
		人権に関する項目についての監査の実施および人権DD推進会議との連携・報告			
		テーマ監査の実施			
		人権DDの仕組み定着度の評価			
2. 組織内人材育成・研修	人権方針の周知・浸透	人権に関する研修を国内外で実施			
	その他人権に関する研修	研修等の人権方針の周知方法、目標、受講率についての情報開示			
		グループ対象の人権に関する研修の実施、トップマネジメント対象のビジネスと人権に関する研修の実施			
3. 人権リスクの特定・評価・軽減・予防・是正	ステークホルダーエンゲージメント	内部ステークホルダーとの対話の実施			
	グループ各社の人権リスクおよびリスク対応状況の評価、改善	高リスク領域の分析・特定	重大な人権リスクの特定対応策の検討	重大な人権リスクに対する対応策の検討・改善計画案の策定	
		NGO、国際機関、専門家との意見交換			
			高リスク領域のモニタリング・フォローアップ		
			必要に応じて評価対象範囲を拡大		
		監査プロセスへの統合の検討			
		子会社の人権DD体制の検討			
		子会社の人権DD体制の実施			
		グループの14の重要な人権課題への対応			
		情報開示			
		取り組みについてウェブサイトや各種レポートで情報開示			
		情報開示(義務)対応			
		情報開示(義務)についての情報収集と適切な対応			
4. グループ内および取引先の通報制度の構築	グループ内	コンプライアンス・ホットライン(内部通報制度)と国内各社における運用状況のモニタリング、利用性と信頼度向上のための評価・改善			
		海外の未整備の事業所での内部通報制度整備方法の検討			
	グループ外	取引先向け通報制度の構築検討			
		海外での内部通報制度の構築			
		外国人利用者向けに周知・利用性向上			
		取引先向け通報窓口の運用周知・利用性向上の推進			

Contents

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

▶ 広告宣伝活動における人権への配慮

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

▶ 差別的表現の排除と著作権・肖像権等の権利保護

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

▶ 広告における子どもへの配慮

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

関連情報 P.85 顧客満足: 誠実で責任ある広告宣伝活動

WEB ヤクルトグループ広告方針

[https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022\\_advertising\\_policy.pdf](https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/2022_advertising_policy.pdf)

▶ 社員の人権の保護と意識向上のために

▶ 社員相談窓口

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

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

▶ 人権教育

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

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

人権啓発研修

年度	2018	2019	2020	2021	2022
人権啓発研修(入社時研修)	1回104人	1回117人	1回90人	1回72人	1回68人
階層別研修	—	—	—	—	7回200人
人権啓発研修(新任管理職向けダイバーシティ研修)	2回48人	3回70人	1回30人	1回34人*	—

※ 2021年度は新任ライン課長研修にて実施

▶ ビジネスと人権啓発月間の実施

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

そこで、世界人権デー(12月1日)のある12月を「『ビジネスと人権』啓発月間」として設定し、ヤクルトグループ従事者を対象として啓発活動を実施しました。

2022年度は、人権方針を分かりやすく理解するための資料として作成した「ヤクルトグループ人権方針ガイドライン」を読みアンケートに答える活動を実施しました。また、アンケートの回答人数に応じて一人100円換算し、日本ユニセフ協会への寄付も行いました。参加者は約7,683人、寄付額は768,300円でした。

担当者コメント



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

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

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

## Contents

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

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

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

**▶ 国内外生産拠点における配慮**

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

**▶ 感染者の人権の保護**

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

**▶ ハラスメントの防止**

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

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

**▶ コンプライアンス研修**

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

関連情報 ▶ P.108 コンプライアンス啓発活動

**▶ 「コンプライアンスかわら版」による啓発**

定期的にパワハラやセクハラ等をテーマとして取りあげて啓発を図っています。

関連情報 ▶ P.108 「コンプライアンスかわら版」

**▶ 相談窓口とハラスメント発生時の対応**

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

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

**▶ サプライヤーへの対応**

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

関連情報 ▶ P.64 サプライチェーンマネジメント ▶ CSR調達の推進

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

インドヤクルトでは、インド当局の法令に基づき、幹部社員および外部の法律専門家の7人で構成するセクシュアルハラスメント委員会を設置しています。2022年は定例会を2回開催し、職場環境の改善を推進しています。また、ハラスメント予防委員会(GHRC)も設立し、主にパワーハラスメントを含めたハラスメントに関する事例を検討する場として、ハラスメントに対する抑止力として機能させています。

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

**▶ 各国・地域で人権や固有の文化を尊重**

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

**▶ 日本の取り組み**

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



Contents

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

▶ ハラル認証の取得(海外)

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



ハラル認証マーク

▶ 採用における人権配慮

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

▶ 海外の取り組み

・アメリカにおける取り組み(アメリカヤクルト)

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

面接時にしてもよい質問、してはいけない質問(抜粋)

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

▶ 日本の取り組み

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

▶ 児童労働防止に向けた取り組み

ヤクルトグループでは、各国・地域の法令を遵守し、児童労働防止の取り組みを推進しています。台湾の労働基準法では16歳未満の雇用が禁止されており、台湾ヤクルトも同法を遵守しています。

また、インドヤクルトでは、同国の労働法に基づき、年齢を確認して18歳未満を雇用しないようにしています。

同じくミャンマーヤクルトにおいても、同国の法令に則り、年齢を確認し18歳未満を雇用しないようにしています。

▶ 各国・地域の人権デュー・ディリジェンス法制化への対応

▶ 英国現代奴隷法への対応(イギリスヤクルト)

イギリスヤクルトでは2015年に制定された英国現代奴隷法の遵守に関するステートメントをウェブサイトで公開しています。取引を行っている物流会社等に対しては、従来同様、現代奴隷法に関連するステートメントがあるかどうかを確認し、署名入りのステートメントを受け取っています。また、年間総売上高3,600万ポンド未満のサプライヤーに対しても、当社の同法に関する取り組みを認識してもらい、サプライチェーン全体における人権保護の推進に取り組んでいます。

▶ 豪州現代奴隷法(オーストラリアヤクルト)

2019年1月に施行された豪州現代奴隷法は、年間売上高1億豪ドル以上の企業に取引先も含めて強制労働の防止策等を毎年報告するように義務づける法令です。オーストラリアヤクルトは現在、同法の対象外となっていますが、その趣旨に賛同し、2022年11月に第三者による現代奴隷リスクの特定および評価レポートの作成を実施しました。自社のみならず納入業者や取引先を含めたサプライチェーン全体での人権保護推進に積極的に取り組んでいます。

▶ カリフォルニア州サプライチェーン透明法(アメリカヤクルト)

2012年1月に施行されたカリフォルニア州サプライチェーン透明法は、カリフォルニア州で事業を行い、全世界の年間売上高が1億ドルを超える小売業と製造業に、人身売買および奴隷労働の撲滅への取り組みを開示することを求める法律です。

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