

|                         |
|-------------------------|
| Contents                |
| 02 サステナビリティレポート2025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           |
| 09 ヤクルトのはじまり            |

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

|                       |
|-----------------------|
| 28 環境マネジメント           |
| 35 気候変動の緩和と適応         |
| 46 持続可能なプラスチック容器包装の推進 |
| 51 持続可能な水資源管理         |
| 54 生物多様性の保全           |
| 57 廃棄物・食品ロスの削減        |

59 社会活動報告

|                              |
|------------------------------|
| 60 安全・安心な製品と情報の提供            |
| 65 地域社会との共生                  |
| 70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築       |
| 78 地域に根差した健康の普及              |
| 80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出       |
| 84 従事者の健康・安全・安心              |
| 91 ヤクルトレディに対する取り組み           |
| 92 新しい価値を提供できるイノベータティブな人材の育成 |
| 95 従事者の多様性の尊重                |

99 人権

106 顧客満足

109 ガバナンス報告

|                 |
|-----------------|
| 109 コーポレートガバナンス |
| 116 リスクマネジメント   |
| 118 コンプライアンス    |
| 121 第三者意見       |
| 122 外部からの評価     |
| 123 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・ディリジェンスのしくみを構築し、実践していきます。

さらに、2025年には、ヤクルトグループの顕著な人権課題の特定に加え、企業に求められる人権尊重の要請の高まりや取り組みの具体化を踏まえ、「ヤクルトグループ人権方針」を改定しました。より包括的かつ実効性のある人権尊重にむけ、取り組みを推進します。

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)
- 「国連グローバル・コンパクト」10原則

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。

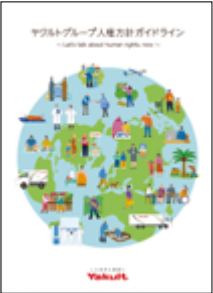
人権方針ガイドラインの作成

ヤクルトグループにおいて人権デュー・ディリジェンス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。

なお、2025年の人権方針改定に伴い、現在内容を更新しています。

WEB 人権

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



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. 是正と救済
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. ヤクルトグループの顕著な人権課題

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 改定:2025年10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/)

Contents

- 02 サステナビリティレポート2025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
- 09 ヤクルトのはじまり

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

- 28 環境マネジメント
- 35 気候変動の緩和と適応
- 46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
- 51 持続可能な水資源管理
- 54 生物多様性の保全
- 57 廃棄物・食品ロスの削減

59 社会活動報告

- 60 安全・安心な製品と情報の提供
- 65 地域社会との共生
- 70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築
- 78 地域に根差した健康の普及
- 80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
- 84 従事者の健康・安全・安心
- 91 ヤクルトレディに対する取り組み
- 92 新しい価値を提供できるイノベータティブな人材の育成
- 95 従事者の多様性の尊重

99 人権

106 顧客満足

109 ガバナンス報告

- 109 コーポレートガバナンス
- 116 リスクマネジメント
- 118 コンプライアンス
- 121 第三者意見
- 122 外部からの評価
- 123 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、ヤクルト本社の取締役会が、当方針および当方針の遵守に関する統括責任者とし、当方針および当方針の遵守状況について、監督責任を担います。当方針に基づいた取り組みの実施状況については、本社取締役であり、サステナビリティ推進を担当する役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会等で審議、検討します。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報告します。

関連情報 P.114 サステナビリティ・ガバナンス

人権デュー・ディリジェンス推進会議

2021年度に関連部署で構成される「人権デュー・ディリジェンス検討会議」を立ちあげ、人権尊重に関して情報収集・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「人権デュー・ディリジェンス推進会議」と名称変更し、組織横断的な人権尊重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の進捗確認および次年度に向けた更新を行いながらヤクルトグループで人権尊重の取り組みを推進しています。

人権デュー・ディリジェンス推進会議の内容

| 年度          | 内容                                                                          |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 2021年度(全3回) | 人権尊重に関する情報収集、情報共有<br>人権デュー・ディリジェンスロードマップ・行動計画の策定等                           |
| 2022年度(全3回) | ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新<br>人権に関する社会動向、他社事例の共有等                           |
| 2023年度(全4回) | ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新<br>事業活動における人権リスクの把握と対処策<br>「顕著な人権課題」特定に向けた検討の開始等 |
| 2024年度(全4回) | ロードマップ・行動計画の進捗確認、次年度に向けた更新<br>「顕著な人権課題」の特定、管理指標の策定<br>苦情処理メカニズムの構築に向けた検討等   |

人権デュー・ディリジェンス推進会議

各サステナビリティ  
推進委員会事務局※

コンプライアンス  
推進チーム

その他関連部署

※ 流通、本店、工場、開発、中央研究所、海外

人権デュー・ディリジェンスの推進

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、国連指導原則を実行の枠組みとして、人権デュー・ディリジェンスのしくみを構築し、実践します。人権デュー・ディリジェンスを通じて、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。

顕著な人権課題の特定

人権方針に則り具体的に取り組みを進めるにあたり、2021年度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。2024年度にはこれを見直し、ヤクルトグループの活動や取引関係により深刻な影響を被る可能性のある人権であり、優先的に取り組んでいく課題である「顕著な人権課題」を特定しました。

顕著な人権課題 特定のステップ

(1)人権課題の整理

(2)人権リスク評価および人権リスクマップの作成

- 人権課題を深刻度と発生可能性で評価したうえで、人権リスクマップを作成。
- リスクマップ案をもとに内部ステークホルダー（本社・販売会社・海外事業所の従業員 等）と協議、結果をリスクマップに反映。

(3)外部ステークホルダーとの対話

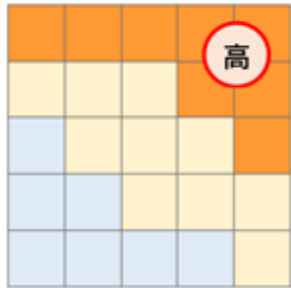
ヤクルトグループの人権デュー・ディリジェンスについて、社会からの期待や要望を反映した、実効性のある取り組みにしていいため、外部有識者との対話を実施

(4)顕著な人権課題の特定

リスクマップの「高」領域に該当する人権課題を、ヤクルトグループの「顕著な人権課題」として特定。

(5)情報開示

リスクマップのイメージ



## 123 ESGデータ集

**目 標**

**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**  
 Realizing a responsible value chain in which all human rights are respected.

**2025年**

- 顕著な人権課題のグループ内周知
- グループの顕著な人権課題への対応策の実施
- 苦情処理メカニズム構築に向けたロードマップの策定および準備

**2026年**

- 顕著な人権課題への対応策の継続実施
- 苦情処理メカニズム構築に向けた準備

**2027年以降**

- 必要に応じて顕著な人権課題の見直し
- 人権デュー・ディリジェンスのしくみの定着および運用の見直し
- 苦情処理メカニズムの構築・運用・改善

人権リスクの評価  
 ステークホルダー・エンゲージメントの実施  
 情報開示の強化

Contents

- 02 サステナビリティレポート2025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
- 09 ヤクルトのはじまり

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

- 28 環境マネジメント
- 35 気候変動の緩和と適応
- 46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
- 51 持続可能な水資源管理
- 54 生物多様性の保全
- 57 廃棄物・食品ロスの削減

59 社会活動報告

- 60 安全・安心な製品と情報の提供
- 65 地域社会との共生
- 70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築
- 78 地域に根差した健康の普及
- 80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
- 84 従事者の健康・安全・安心
- 91 ヤクルトレディに対する取り組み
- 92 新しい価値を提供できるイノベティブな人材の育成
- 95 従事者の多様性の尊重

99 人権

- 106 顧客満足

109 ガバナンス報告

- 109 コーポレートガバナンス
- 116 リスクマネジメント
- 118 コンプライアンス
- 121 第三者意見
- 122 外部からの評価
- 123 ESGデータ集

人権デュー・ディリジェンス行動計画(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワーク)

| 人権デュー・ディリジェンスの実施項目          |                                      | 2025年                                                          | 2026年 | 2027年以降 |
|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------|---------|
| 1.<br>実施体制                  | 実施体制の構築と運用                           | 人権デュー・ディリジェンス推進会議の内容について、必要に応じてCSR推進委員会・サステナビリティ諮問委員会・取締役会に報告  |       |         |
|                             |                                      | 各部署における人権デュー・ディリジェンスの取り組みの進捗状況のモニタリングと人権デュー・ディリジェンス推進会議への報告    |       |         |
|                             |                                      | 人権に関する項目についての監査の実施と人権デュー・ディリジェンス推進会議との連携・報告                    |       |         |
|                             |                                      | 人権デュー・ディリジェンスしくみ定着度の評価                                         |       |         |
|                             |                                      | 人権デュー・ディリジェンスのしくみ・運用体制の見直し                                     |       |         |
|                             | 子会社の人権デュー・ディリジェンス体制の検討               | 子会社の人権デュー・ディリジェンス体制の実施                                         |       |         |
| 2.<br>組織内人材育成・研修            | 人権方針の周知・浸透<br>その他人権に関する研修            | グループ（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層対象のビジネスと人権に関する研修の実施                                  |       |         |
| 3.<br>人権リスクの<br>評価・軽減・予防・是正 | グループ各社の人権リスク<br>および<br>リスク対応状況の評価、改善 | 顕著な人権課題別の管理指標に基づく<br>リスク管理・改善・是正                               |       |         |
|                             |                                      | リスク管理の対象の拡大                                                    |       |         |
|                             |                                      | 必要に応じた顕著な人権課題の見直し                                              |       |         |
|                             |                                      | 人権に関する項目の監査実施。監査結果を踏まえたテーマ監査の実施                                |       |         |
| 4.<br>エンゲージメント              | 内外ステークホルダーとの<br>エンゲージメント             | 内部ステークホルダーとの対話の実施                                              |       |         |
|                             |                                      | NGO、国際機関、専門家との意見交換                                             |       |         |
|                             |                                      | サプライヤーとの対話                                                     |       |         |
| 5.<br>情報開示                  | 情報開示<br>情報開示（義務）対応                   | 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）についての情報収集と適切な対応                                        |       |         |
| 6.<br>苦情処理<br>メカニズムの構築      | 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構築・一部導入                                 |       |         |
|                             | グループ外                                | 苦情処理メカニズム構築に向けたロードマップの作成                                       |       |         |
| 外部ステークホルダー向けの窓口の構築検討／準備     |                                      |                                                                |       |         |
|                             |                                      | 外部ステークホルダー向けの窓口の運用周知・利用性向上の推進                                  |       |         |



Contents

- 02 サステナビリティレポート2025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
- 09 ヤクルトのはじまり

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

- 28 環境マネジメント
- 35 気候変動の緩和と適応
- 46 持続可能なプラスチック容器包装の推進
- 51 持続可能な水資源管理
- 54 生物多様性の保全
- 57 廃棄物・食品ロスの削減

59 社会活動報告

- 60 安全・安心な製品と情報の提供
- 65 地域社会との共生
- 70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築
- 78 地域に根差した健康の普及
- 80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出
- 84 従事者の健康・安全・安心
- 91 ヤクルトレディに対する取り組み
- 92 新しい価値を提供できるイノベティブな人材の育成
- 95 従事者の多様性の尊重

99 人権

- 106 顧客満足

109 ガバナンス報告

- 109 コーポレートガバナンス
- 116 リスクマネジメント
- 118 コンプライアンス
- 121 第三者意見
- 122 外部からの評価
- 123 ESGデータ集

■ サプライチェーンの人権課題への対応

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について、リスク評価および防止・軽減にむけて取り組んでいます。

リスク評価は、Sedexの自己評価アンケート(SAQ)および当社独自のサステナブル調達アンケートにて実施しています。このリスク評価をサプライヤーにフィードバックするとともに、「サプライヤー向けCSR調達方針説明会」やサプライヤー面談等を実施し、取引先とのコミュニケーションを通じて人権リスク軽減に向けて取り組んでいます。

関連情報 P.70 サステナブル調達の推進

■ 差別の撤廃

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<br>「あなたはアメリカ市民ですか?」                                          |
| 仕事に関係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<br>「あなたの母国語はなんですか?」<br>「ご家族と英語以外の言語を話しますか?」 |
| 家族、親戚が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<br>「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<br>「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、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。

■ 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、あらゆるハラスメントの禁止を明記しています。また、ハラスメントに関する相談窓口や発生時の対応を定めるとともに、ハラスメント防止に向けた従事者への研修・啓発も実施しています。

関連情報 P.89 従事者の健康・安全・安心 ▶ ハラスメントのない職場環境の整備

■ 倫理的責任あるマーケティング

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、<sup>ひぼう</sup>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.62 倫理的で責任ある広告・マーケティングのための取り組み

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

Contents

02 サステナビリティレポート2025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

09 ヤクルトのはじまり

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

28 環境マネジメント

35 気候変動の緩和と適応

46 持続可能なプラスチック容器包装の推進

51 持続可能な水資源管理

54 生物多様性の保全

57 廃棄物・食品ロスの削減

59 社会活動報告

60 安全・安心な製品と情報の提供

65 地域社会との共生

70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築

78 地域に根差した健康の普及

80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出

84 従事者の健康・安全・安心

91 ヤクルトレディに対する取り組み

92 新しい価値を提供できるインベーティブな人材の育成

95 従事者の多様性の尊重

99 人権

106 顧客満足

109 ガバナンス報告

109 コーポレートガバナンス

116 リスクマネジメント

118 コンプライアンス

121 第三者意見

122 外部からの評価

123 ESGデータ集

■ プライバシーの権利の保護

「ヤクルトグループプライバシーポリシー」において、個人情報に関する法令、ガイドライン、その他の規範を遵守し、適切に扱うことを明記しています。また、個人情報を取り扱う機会の多いヤクルトレディ等の従事者への教育も行っています。

関連情報

P.63 お客様の個人情報の保護

■ 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9か所で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

■ 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、イギリスヤクルト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。

同法に基づき、アメリカヤクルトはウェブサイトにてステートメントを公開しています。引き続き、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みます。

■ 従事者の人権啓発・教育

・人権教育

人権に関する教育は随時実施しており、例えばヤクルト本社では、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                       | 2020  | 2021   | 2022   | 2023    | 2024   |
|--------------------------|-------|--------|--------|---------|--------|
| 人権啓発研修(入社時研修)            | 1回90人 | 1回72人  | 1回68人  | 1回89人   | 1回124人 |
| 階層別教育                    | —     | —      | 7回200人 | 10回227人 | 9回197人 |
| 人権啓発研修(新任管理職向けダイバーシティ研修) | 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

Contents

02 サステナビリティレポート2025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

09 ヤクルトのはじまり

11 ヤクルトのサステナビリティ

27 環境活動報告

28 環境マネジメント

35 気候変動の緩和と適応

46 持続可能なプラスチック容器包装の推進

51 持続可能な水資源管理

54 生物多様性の保全

57 廃棄物・食品ロスの削減

59 社会活動報告

60 安全・安心な製品と情報の提供

65 地域社会との共生

70 強靱で持続可能なサプライチェーンの構築

78 地域に根差した健康の普及

80 多様な健康ニーズに応える健康価値の創出

84 従事者の健康・安全・安心

91 ヤクルトレディに対する取り組み

92 新しい価値を提供できるイノベティブな人材の育成

95 従事者の多様性の尊重

99 人権

106 顧客満足

109 ガバナンス報告

109 コーポレートガバナンス

116 リスクマネジメント

118 コンプライアンス

121 第三者意見

122 外部からの評価

123 ESGデータ集

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た啓発活動を、2022年から毎年実施しています。

2024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、「『わたしの仕事』と『だれかの人権』はつながっている」をテーマに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16,563人、寄付額は1,656,300円でした。

担当者コメント



広州ヤクルト  
法務課 課長  
薛 天宇

広州ヤクルトは、2022年12月に法務課を設立し社内規程の整備や労務トラブルの未然防止に取り組んでいます。また、2024年からは、人事課・監査課と連携して全社員向けにコンプライアンス研修を開始しました。

「ビジネスと人権」啓発月間研修動画は、人権意識向上のために従業員へ周知すべき内容が簡潔にまとまっていたため、メールとWECHAT（メッセージングアプリ）を用い、全従業員へ視聴を促しました。

法務課による定期的な法務研修の開催および四半期に一度の法務通信の発行により、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上に注力しています。このような社内の通知方法の確立や上記取り組みの成果により、高い参加率（95％）という結果につながりました。

今後も広州ヤクルト法務課は、社会的責任・人権意識のさらなる向上に努めていきます。

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て是正を図るため、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、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。2025年4月には、子会社販売会社の個人事業主または業務委託のヤクルトレディ等も当制度を利用できるように変更しました。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.119 コンプライアンス ▶ 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.87 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。

ステークホルダーとの対話

2024年度に「顕著な人権課題」の特定を含めた当社グループの人権尊重の取り組みについて、有識者とダイアログを行いました。そこでいただいたご意見のうち、「肌感覚を持ってサプライチェーンの人権課題を受け止めることが重要」というご意見を踏まえ、原材料の調達先のサプライヤーや農場への視察を実施しました。

今後も、ステークホルダーとの対話を通じ実効性のある人権尊重の取り組みを推進します。

WEB ヤクルトサステナビリティレポート 2024 対話を通じて

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/download/pdf/sustainability2024.pdf#page=17