



## CONTENTS

2	はじめに
3	ヤクルトグループ人権方針
	<b>第1章: 国際的に認められている人権</b>
5	人権とは?
7	ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則
7	「国際人権章典」
8	「多国籍企業宣言」
9	「多国籍企業行動指針」
10	「子どもの権利とビジネス原則」
11	ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み ～国連「ビジネスと人権に関する指導原則」～
11	概要
12	人権尊重の責任を果たすために企業が行うべきこと
13	一人ひとりの毎日の業務が人権尊重につながっています
	<b>第2章: ヤクルトグループに関わる人権</b>
15	ヤクルトグループのバリューチェーンと人権
16	ヤクルトグループの人権方針には何が書いてあるの?
17	ヤクルトグループに関わる重要な人権課題
29	外部ステークホルダーからヤクルトグループへの期待
29	おわりに
30	参考リンク集

## はじめに

### 「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に向けて」

ヤクルトの創始者で医学博士の代田 稔は、病気にかかってから治療するのではなく、病気にならないようにする「予防医学」を志し、微生物研究の道に入りました。その後、研究成果が実を結び、乳酸菌飲料「ヤクルト」が誕生しました。今日、ヤクルトグループの事業活動は世界40の国と地域で展開されるようになり、そのバリューチェーンはお客様、サプライヤーの皆さま、地域住民の皆さま、グループ従事者といった、多様で多数のステークホルダーによって支えられています。

ビジネスが人権に与える負の影響について社会的関心が高まり、特にグローバルな活動を行う企業に対して責任ある行動が強く求められるようになりました。企業活動と人権尊重のあり方について議論が進められ、国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」は基礎的な国際原則となっています。

ヤクルトもグローバルに事業を展開しており、人権に影響を与える範囲もグローバルに広がりました。人権に関する考え方は、地域や文化・慣習によって異なる側面があり、私たちの言動が思わぬところで人権侵害につながる可能性があります。国際原則を踏まえ、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持続可能な社会を構築することが、企業理念の実現につながるという認識を、ヤクルトグループの一人ひとりが持つことが重要です。

ヤクルトグループは、その第一歩として、「ヤクルトグループ人権方針」を策定しました。この人権方針に則り、事業活動が人権に与える影響の把握に取り組み、問題が起きてから対処するのではなく、問題が起らないようにする予防措置を継続的に実施していくこと(=人権デュー・ディリジェンス)が重要です。

このたび、人権方針を適切に理解するための資料として「ヤクルトグループ人権方針ガイドライン」を制作しました。本ガイドラインを通じて、国際原則に関する正しい知識を得ながら、研究、開発、調達、生産、物流、販売、消費、再資源化、廃棄といったバリューチェーンを具体的にイメージし、人権への影響について考え、世界の人々の健康で楽しい生活と人権の関わりについて、仲間と話し合いながら理解を深めてください。

ヤクルトグループの原点である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の構築に向けて、行動していきましょう。

## 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。

## コーポレートスローガン

人も地球も健康に  
**Yakult**

### <コーポレートスローガンに込めた想い>

人が健康であるためには、人だけではなく周りのものすべてが健康でなければなりません。ヤクルトは、水、土壌、空気、動物、植物、そして人々が織り成す社会、これらすべてが健康であって初めて、人は健康的に生活できるのであり、健全な社会が築かれるのだと考えています。

# 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)

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。

## 1. 適用範囲

当方針は、ヤクルトグループのすべての役員と全従事者に適用します。また、ヤクルトグループは、自社商品やサービスに関わるすべての取引先に対して当方針を支持することを期待し、サプライヤーに対しては理解・遵守することを求めます。

## 2. 人権尊重の責任

ヤクルトグループは、事業活動を行う過程と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ており、人権侵害を行わないことに努めます。また、事業活動において負の影響が生じた場合は是正に向けて国際基準に基づき適切に対処し、バリューチェーンにおいて人権尊重の責任を果たしていきます。

## 3. 推進体制の確立

ヤクルト本社取締役である経営サポート本部長を当方針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、定期的に監督します。当方針に基づいた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、検討します。重要事項については取締役会に報告します。

## 4. 人権デュー・ディリジェンス

ヤクルトグループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、実践します。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。

## 5. 是正

ヤクルトグループが人権に対する負の影響を直接的に起こした場合、または負の影響が発生することを助長した場合、国際基準に基づいた適切な手段により、その是正に取り組みます。

参照ページ

P.11~12

P.6~10

P.16

## 6. 情報開示

ヤクルトグループは、当方針に基づく人権尊重の取り組みの進捗状況および結果を、ウェブサイト等で開示します。

## 7. ステークホルダーとの対話・協議

ヤクルトグループは、人権への直接的または間接的な負の影響について、影響を受ける、あるいは受ける可能性のあるステークホルダーと対話および協議を行います。

## 8. 教育・研修

ヤクルトグループは、当方針をすべての事業活動に浸透させ、確実性を持って実行していくため、役員および従事者に対して、必要な教育および能力開発を行います。

## 9. 事業活動に関わる人権課題

ヤクルトグループは、事業活動に関わる下記の人権課題への取り組みが、責任ある事業慣行の重要な要素であると認識しています。

### (1) 差別、ハラスメントの排除

ヤクルトグループは、人種、宗教、信条、国籍、民族、出身地、学歴、年齢、性別、性自認、性的指向、障がい、疾病および職種や雇用形態の違いなどを理由とするあらゆる差別やハラスメントを禁じ、それらを排除することに対して責任を負います。

### (2) 児童労働、強制労働の禁止

ヤクルトグループは、児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働を一切認めません。

### (3) 労働基本権の尊重

ヤクルトグループは、結社の自由、ならびに労働者の団結権および団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。

### (4) 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理

ヤクルトグループは、各国および地域の法令を遵守し、法定最低基準に合致しているかそれを上回る適正な賃金の支払い、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行を行います。従事者の健康維持・増進に配慮し、過重労働を抑制し、時間外労働を低減します。

### (5) 安全・安心で健康的な労働環境の整備

ヤクルトグループは、安全かつ衛生的で従事者が安心して働ける職場環境を整備し、従事者の心身の健康保持・増進を支援します。

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。

制定：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

参照ページ

P.16

P.21

P.19~20

P.22

P.22~23



# 人権とは？

この問いかけに、あなたならどのように答えるでしょうか？  
言葉として聞いたことはあるけれど、誰かにあらためて説明しようとするのが難しいかもしれません。

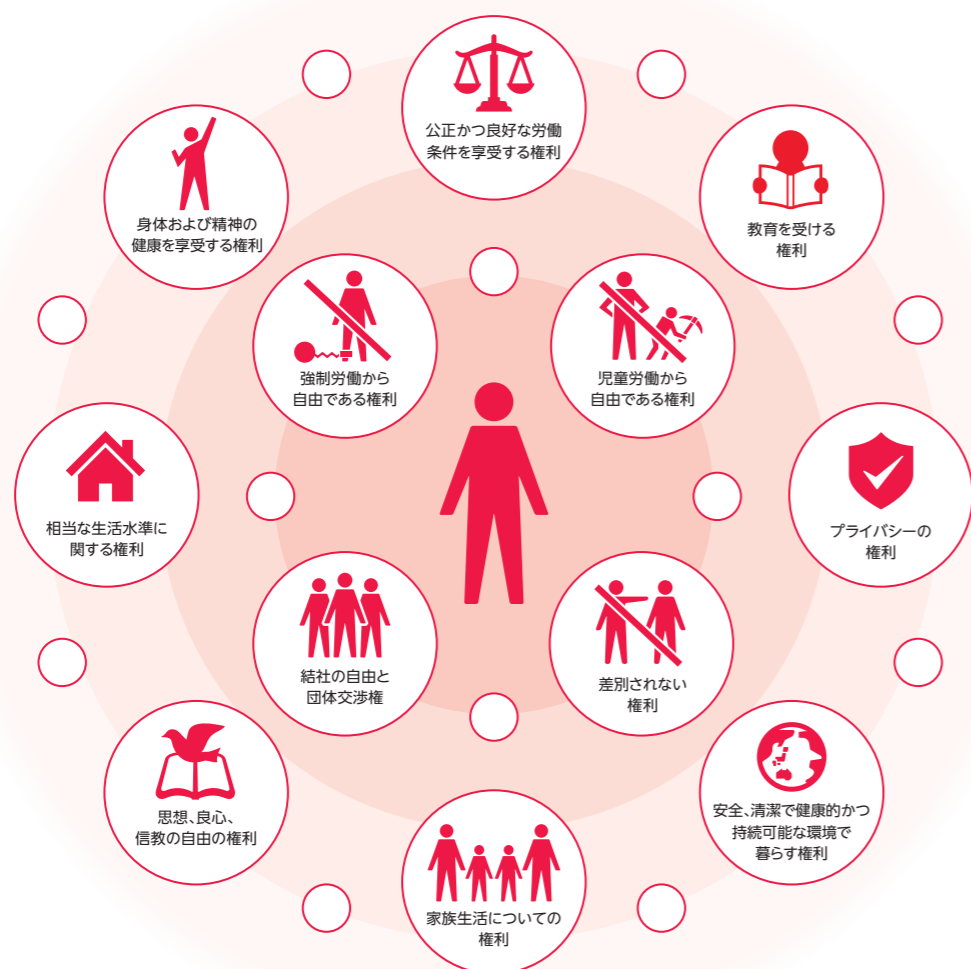
人権 (Human Rights) とは  
すべての人が生まれながらにして持っている基本的な権利です。

世界における人権の考えの基礎となっているのは、1948年に国連で採択された30条からなる「世界人権宣言」です。その後制定された条約などにおいて、「すべての人と国が達成すべき共通の基準」として人権が定められています。

世界人権宣言で列挙されている30条はすべて、人権の実現のため、また人々が健康で楽しい生活を送るために大切な内容です。企業活動に従事している一人ひとりにも、内容の理解と人権配慮に向けた責任ある行動が求められます。

人権は、英語では'Human Rights'と複数形で表現されるように、1つではありません。以下はその一部です。私たち一人ひとりが、さまざまな権利を生まれながらにして持っています。

## 人権 (Human Rights) の例



参照:世界人権宣言など

## 世界人権宣言について

「世界人権宣言 (Universal Declaration of Human Rights)」は、1948年12月10日、国際連合 (国連) によって採択されました。この宣言は、前文と30条の条文から成り立っており、世界各国の憲法や法律にも取り入れられています。

また、世界人権宣言をもとに多くの人権条約が制定されています。

地球上の誰一人取り残さないことを目指して国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、人権尊重の考え方が根底にあり、世界人権宣言も基礎の一つになっています。

### <世界人権宣言でうたわれていること>

世界人権宣言の前文には「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として、この世界人権宣言を公布する」と明記されており、条文では、すべての人が持つ「社会権」や「自由権」がうたわれています。

「社会権」には、教育を受ける権利、労働の権利、労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利など、「自由権」には、思想や表現の自由、身体の自由、結社の自由、拷問・奴隷・強制労働の禁止などが含まれています。

### <世界人権宣言の条文> (一部抜粋)

#### 第1条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である。

#### 第2条

すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

#### 第3条

すべて人は、生命、自由および身体の安全に対する権利を有する。

#### 第4条

何人も、奴隷にされ、又は苦役に服することはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。

#### 第5条

何人も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは屈辱的な取扱若しくは刑罰を受けることはない。

#### 第6条

すべて人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

世界人権宣言の全文はこちら



「世界人権宣言」国連【全文】(国際連合広報センター)  
[https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill\\_of\\_rights/universal\\_declaration/](https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/universal_declaration/)

# ヤクルトグループが支持・尊重している国際的な原則

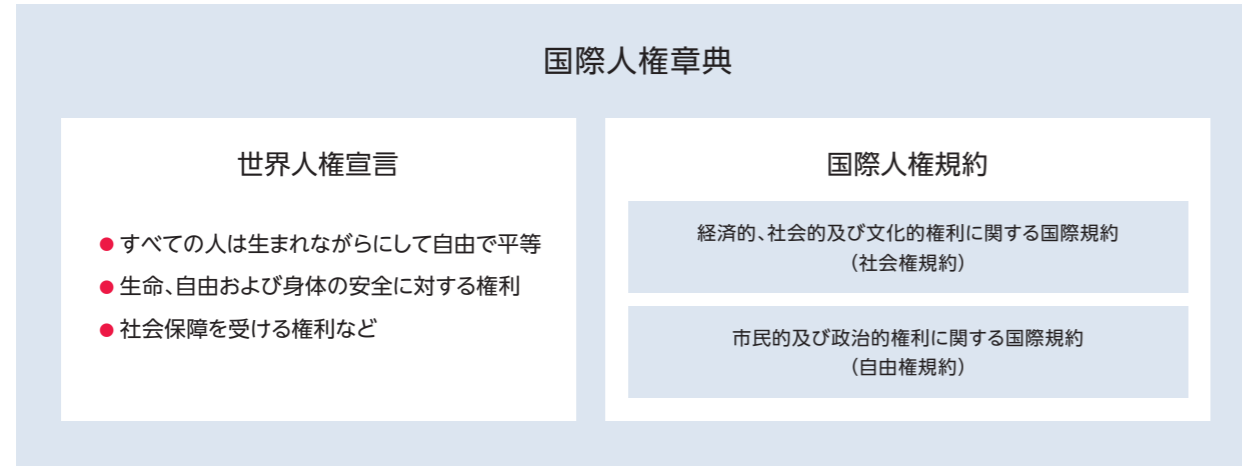
ヤクルトグループは、国連の「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「多国籍企業宣言」、経済協力開発機構(OECD)の「多国籍企業行動指針」、ユニセフなどの「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、尊重しています。このことはグループの人権方針(P.3-4参照)にも明記しています。



## 国際人権章典

国際人権章典は、世界人権宣言(P.6参照)と国際人権規約で構成されており、基本的人権尊重の世界的な考え方の礎です。

国際人権規約は、世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したもので、人権諸条約のなかで最も基本的かつ包括的な内容です。国際人権規約は「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」の2つに分かれています。



## 多国籍企業宣言

国際労働機関(ILO)は、世界の労働の問題に取り組む国連機関です。すべての人が働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を得られることを目指し、労働基準を設定し、政策を策定し、研修、教育、調査研究などのプログラムを実施しています。

多国籍企業宣言は、1977年にILO理事会で採択されました。この宣言は、国境を越えて事業活動を行う企業がディーセント・ワーク実現に貢献するための方法についての指針などを示したものです。最近の改定は2017年3月に行われており、2011年に国連人権理事会に承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」(P.11~12参照)、持続可能な開発のための2030アジェンダの採択などが考慮された改定が行われています。

### 多国籍企業宣言の指針(5分野)



「多国籍企業宣言(多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言)」【全文】(国際労働機関(ILO))  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_577671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf)



参照:ILO事務所資料

## 多国籍企業行動指針

日米欧など先進国が加盟する経済協力開発機構(OECD)は、1976年、多国籍企業に対して、責任ある行動を自主的にとるように勧告するため「多国籍企業行動指針」を策定しました。国境を越えて事業活動を行う企業が操業国に与える経済的、社会的な影響が大きくなってきたことが背景にありました。

この行動指針は、一般方針、情報開示、人権、雇用および労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学および技術、競争、納税という広範な分野を対象としています。法的な拘束力はありませんが、企業による自主的な遵守が期待されています。この行動指針は、2011年の改訂により人権の章が新たに追加され、企業が人権デュー・ディリジェンス(P.12参照)を行うべきことが明記されています。

### 多国籍企業行動指針の概要

1	定義と原則	「行動指針」は多国籍企業に対し、良き慣行の原則・基準を提供。 「行動指針」の遵守は任意のものであり、法的に強制し得るものではない。 参加国政府は「行動指針」の普及を促進し、「各国連絡窓口(NCP)」を設置。
2	一般方針	持続可能な開発の達成、人権の尊重、能力の開発、人的資本の形成、良いコーポレート・ガバナンスの維持等のため企業は行動すべき。リスクに基づくデュー・ディリジェンスを、サプライチェーンを含む企業活動による悪影響を特定、防止、緩和するための主要ツールとして導入。
3	情報開示	企業は、活動、組織、財務状況及び業績等について、タイムリーかつ定期的に情報開示すべき。 企業が情報開示すべき重要情報と、企業による情報開示が奨励される情報を例示。
4	人権 (2011年に新設)	企業には人権を尊重する責任があり、自企業及び取引先の活動等において、適切に人権デュー・ディリジェンスを実施すべき。
5	雇用・労使関係	企業は、労働者の権利の尊重、必要な情報の提供、労使間の協力促進、途上国で活動を行う際の十分な労働条件の提供、訓練の提供、集団解雇の合理的予告等を行うべき。
6	環境	企業は、環境、公衆の健康及び安全等を保護し、持続可能な開発の達成等に向け十分考慮を払うべき。
7	贈賄、贈賄要求、 金品の強要の防止	企業は、賄賂その他の不当な利益の申し出、約束又は要求等を行うべきでない。 2011年の改訂により、対象範囲を贈賄要求、金品の強要の防止にも拡大、少額の円滑化のための支払いについても言及。
8	消費者利益	企業は公正な事業、販売及び宣伝慣行に従って行動し、提供する物品・サービスの安全性と品質確保等のため合理的な措置を実施すべき。消費者情報を保護し、誤解を招きやすい販売活動を防止し、弱い立場にある消費者やEコマース等にも適切に対応すべき。
9	科学・技術	企業は、受入国の技術革新能力の発展、受入国への技術・ノウハウの移転等に貢献すべき。
10	競争	企業は、法律・規則の枠内において競争的な方法で活動すべき。
11	納税	企業は納税義務を履行することにより、受入国の公共財政に貢献すべき。

出典:「OECD多国籍企業行動指針」(外務省)

「多国籍企業行動指針」2011年改訂OECD【全文】(外務省)  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaikou/csr/pdfs/takoku\\_ho.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaikou/csr/pdfs/takoku_ho.pdf)



## 子どもの権利とビジネス原則

「子どもの権利とビジネス原則」は、2012年にユニセフ(UNICEF)、国連グローバル・コンパクト(UNG)、セーブ・ザ・チルドレン(Save the Children)の3団体が発表した原則です。「企業と人権」の中でも子どもの権利に焦点を当て、子どもの権利を尊重・推進するために企業が職場、事業活動、地域社会でどのような行動を取ればよいかを示しています。

以下に示す10の原則は、自社の活動と子どもの権利の関係を見直すガイドラインとして活用することができます。

1	子どもの権利を尊重する責任を果たし、子どもの権利の推進にコミットする
2	すべての企業活動および取引関係において児童労働の撤廃に寄与する
3	若年労働者、子どもの親や世話をする人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する
4	すべての企業活動および施設等において、子どもの保護と安全を確保する
5	製品とサービスの安全性を確保し、それらを通じて子どもの権利を推進するよう努める
6	子どもの権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動を行う
7	環境との関係および土地の取得・利用において、子どもの権利を尊重し、推進する
8	安全対策において、子どもの権利を尊重し、推進する
9	緊急事態により影響を受けた子どもの保護を支援する
10	子どもの権利の保護と実現に向けた地域社会や政府の取り組みを補強する

出典:「子どもの権利とビジネス原則」(日本ユニセフ協会)

「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【全文】(日本ユニセフ協会)  
<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>



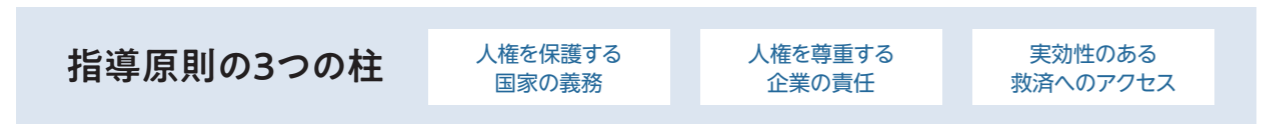
# ヤクルトグループが活用する人権尊重の枠組み ～国連「ビジネスと人権に関する指導原則」～

## 概要

グローバル経済の発展に伴い世界はつながり、便利になった一方で、企業活動による人権へのマイナスの影響についても世界的に関心が高まりました。サプライチェーンにおける児童労働や強制労働、劣悪な労働環境といった問題は、ビジネスが人権に与えるマイナスの影響の典型例であり、企業には責任ある行動が求められるようになりました。

こうした背景から、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)が国連で採択されました。すべての国家と企業を対象とするものとして、この指導原則は3つの柱と31の原則から構成されています。このなかで、企業には人権を尊重する責任があり、国家とともに救済(人権侵害を解消するための対策)へのアクセスの実効性を高めていくことが求められています。

※「国際人権章典」「多国籍企業宣言」「多国籍企業行動指針」「子どもの権利とビジネス原則」は国際規範・基準であり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は人権尊重の考え方や具体的取り組み方法をまとめたフレームワークです。



この指導原則は、企業と人権に関する、国際的に認められた基本的な考え方を明文化したものとして、広く社会に支持されており積極的な活用が広がっています。

## 政府における活用

日本を含むさまざまな国々がこの指導原則に沿って行動計画を策定し、法制度の確立をはじめとするさまざまな施策を展開するとともに、企業に積極的な取り組みを働きかけています。



## 市民社会における活用

持続可能な開発目標(SDGs)を17のゴールとして掲げている「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、世界の誰一人取り残さない持続可能な世界の実現を目指していますが、このなかでも指導原則に触れています。「誰一人取り残さない」というコンセプトはまさに世界中の一人ひとりの人権保護/尊重をうたったものであるといえるでしょう。飢餓の撲滅、水へのアクセス、ジェンダー平等など、SDGsの17のゴールは、社会と企業とがともに取り組んでいきたい人権のテーマです。



## 投資家における活用

企業への投資において、財務的な側面だけでなく、企業の環境・社会・ガバナンス(ESG)に関する取り組みや開示を考慮する動きが広がりをみせています。機関投資家の社会的側面での評価基準において、人権尊重に関する項目も重要なパートの一つとなっています。



ヤクルトグループもさまざまなステークホルダーと連携しながら、指導原則に沿い、すべての人権が尊重される責任あるバリューチェーン\*を構築していきます。

※バリューチェーンは一般的に、原材料の調達、加工、物流、マーケティング、販売、サービスの提供といった一連の企業活動を価値(バリュー)のつながりとしてとらえる考え方です。

## 人権尊重の責任を果たすために企業が行うべきこと

指導原則では、企業が人権を尊重する責任を果たすために行うこととして、人権方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンスの実施、人権侵害に対処するための救済へのアクセスの整備の3つを挙げています。

### 1. 人権方針によるコミットメント

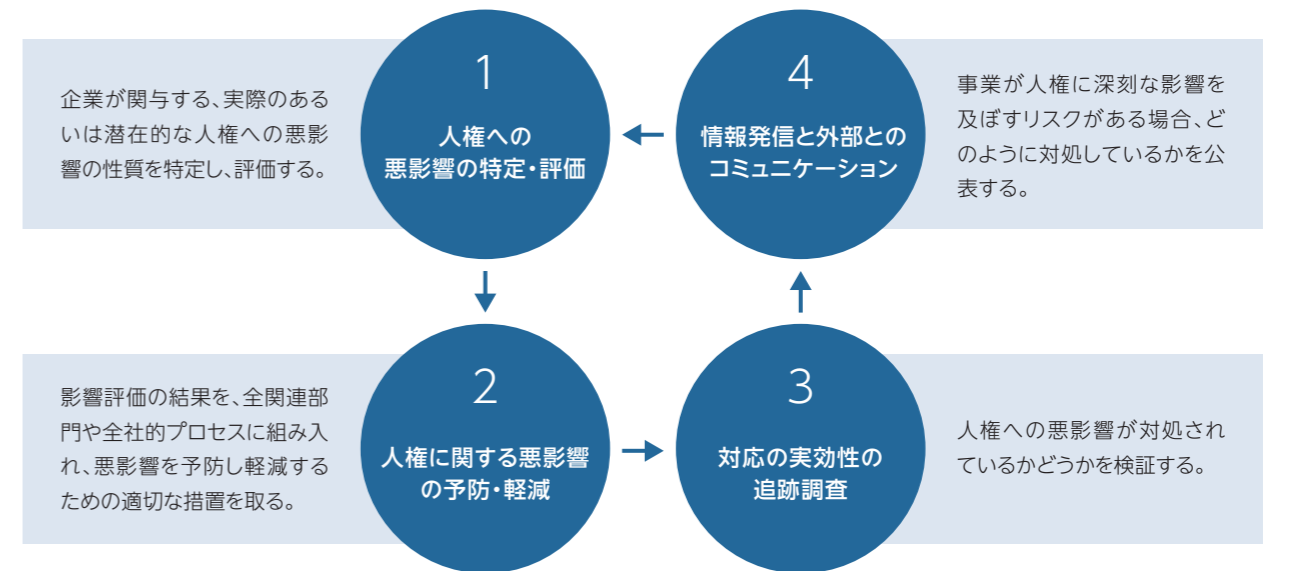
企業は人権尊重の責任を果たすというコミットメントを、企業方針として示すことが求められています。

- POINT**
- 経営トップの承認
  - 従業員、取引先および製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記
  - 一般公開と社内浸透 等

### 2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

企業は事業活動による人権への影響を特定し、その悪影響の予防や軽減に向けた取り組みを進め、対応の実効性を検証していくことが求められています。

情報開示を含めた一連の流れを「人権デュー・ディリジェンス」と呼び、企業の規模・業種にあわせた人権デュー・ディリジェンスプロセスの導入が求められています。



- POINT**
- 人権デュー・ディリジェンスの推進体制の明確化
  - 影響を受けるグループや外部ステークホルダーとの協議 等

### 3. 救済へのアクセスの整備

企業はバリューチェーンにおける人権侵害に関する苦情や相談を受け付けて、適切な対応につなげる仕組みを整えることが求められています。その仕組みの実効性を担保するために、満たすべき要件が定められています。

<b>POINT</b> (満たすべき要件)	正当性	利用可能性	予測可能性	公平性
	透明性	権利適合性	持続的な学習源	ステークホルダーとのエンゲージメントと対話

# 一人ひとりの毎日の業務が人権尊重につながっています

人権は、バリューチェーン上のさまざまな業務分野に関係しています。グループの一人ひとりが日々の業務を人権の視点でとらえ、お取引先をはじめとする社会の皆さまとともに取り組んでいくことが大切です。

## 原材料生産 ～調達

働く人々 生産拠点  
地域の人々



原材料となる牛乳や農作物などの生産には、世界のさまざまな地域の農場などで働く人々が関わっています。バリューチェーン上のお取引先さまとともに、労働や雇用に関わる権利を尊重していくことが求められています。また、生産拠点地域に暮らす人々の生活への影響にも配慮が求められます。

関連の深い人権の例

- 児童労働・強制労働の廃止
- 公正かつ良好な労働条件を享受する権利
- 先住民族や地域住民の権利 など

## 人事・労務

働く人々



賃金や労働時間をはじめとする労働条件を適切に管理し、遵守することのほか、女性や障がい者、高齢者、外国人など、多様な人材が生き生きと働くことのできる職場を実現していくことが求められています。

関連の深い人権の例

- 公正かつ良好な労働条件を享受する権利
- 差別やハラスメントからの自由
- 結社の自由および団体交渉の自由 など

## 品質管理

お客さま



商品がお客さまの健康や安全を脅かさないように品質を管理します。パッケージを含め、誤用を防ぐなどの安全性や使いやすさにも配慮していくことが求められています。

関連の深い人権の例

- 生命、自由および安全に対する権利
- 健康を享受する権利
- 知る権利 など

## 販売・物流

お客さま



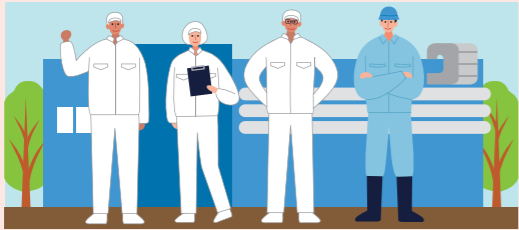
商品を必要とされているお客さま一人ひとりに、安全に商品をお届けし、高齢者や子どもを含め、商品に関する正しい情報をわかりやすく説明していくことが求められています。

関連の深い人権の例

- 生命、自由および安全に対する権利
- 健康を享受する権利
- 知る権利 ● 子どもの権利 など

## 職場の 労働安全衛生

働く人々




製造工場をはじめ、職場で働く人々の人権が守られるためには、安全で健康的な労働環境が必要です。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が求められます。

関連の深い人権の例

- 生命、自由および安全に対する権利
- 安全で健康的な労働環境で働く権利 など

## 研究・開発

地域社会  
の人々 臨床試験  
参加者



研究開発の現場では、世の中によりよい商品をお届けするために、人々のくらしや健康に関わるさまざまな知的財産やデータを扱っています。これらを大切に管理するとともに、ご協力いただいている臨床試験参加者の方々の人権に配慮していくことが求められています。

関連の深い人権の例

- 生命、自由および安全に対する権利
- 個人情報・プライバシーの保護
- 知的財産権 など

## マーケティング ・広報

お客さま



マーケティング活動において扱うデータは適切に管理します。また、広告やポスターなどを通じた発信においては、正しい情報発信を行うとともに、差別的な表現にも配慮していくことが求められています。

関連の深い人権の例

- 個人情報・プライバシーの保護
- 知る権利
- 子どもの権利 ● 差別からの自由 など

## コミュニティとの 関係構築

各事業拠点  
の地域社会  
の人々



事業拠点の周辺環境を汚染しないこと、また騒音や照明などにも配慮が求められています。地域の人々の健康や生活に悪い影響を与えることなく、長期的な信頼関係を築いていきます。

関連の深い人権の例

- 健康を享受する権利
- 一定の生活水準を享受する権利
- 生命、自由および安全に対する権利 など



## ヤクルトグループのバリューチェーンと人権

ヤクルトグループの企業活動に関係するバリューチェーンのすべての人々が人権を持っています。原材料を生産する農場で働く人、取引先の生産工場働く人、工場や営業所周辺地域に暮らす人、商品を利用する人、グループの発信するコマーシャルやポスターを目にする人など、さまざまな人々との関係性のなかで企業活動は行われています。「人」のいるところには、必ず「人権」があります。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(P.11~12参照)において、企業が人権リスクを把握すべき範囲は、自社グループを含むバリューチェーン全体に及びます。

### ヤクルトグループのバリューチェーン



## ヤクルトグループの人権方針には何が書いてあるの?

ヤクルトグループは、2021年4月にグループとしての人権方針を定め、社内外に公表しました(P.3~4参照)。この人権方針のもと、グループの一人ひとりが、研究、開発、調達、生産、物流、販売、消費、再資源化、廃棄といったバリューチェーン上において、取引先の皆さまとともに人権尊重への理解を深め、日々の業務を通じて取り組んでいます。

人権方針には以下のような内容が盛り込まれています。ヤクルトグループは、国や企業において世界的に幅広く活用されている国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(P.11~12参照)を人権尊重の枠組みとして活用しながら、人権について国際的に認められた原則(P.7~10参照)を支持するとともに、人権尊重への取り組みを推進します。

1	適用範囲	グループのすべての役員と従事者が、取引先の皆さまとともに人権尊重に取り組みます。
2	人権尊重の責任	原材料生産から消費、廃棄まで、グループのバリューチェーン全体において人権尊重の責任を果たします。
3	推進体制の確立	統括責任者である役員のもと、人権尊重への取り組みをグループとしてマネジメントする体制を明確化しています。
4	人権デュー・ディリジェンス	グループが社会に与える人権への負の影響を把握し、予防・軽減を図るための人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、実践します。
5	是正	グループが人権への負の影響を起こした、または助長した場合、その是正に取り組めます。
6	情報開示	人権尊重の取り組みの進捗状況および結果について、開示します。
7	ステークホルダーとの対話・協議	人権への負の影響を受ける(可能性のある)ステークホルダーと対話・協議を行います。
8	教育・研修	役員および従業員に対して、グループの人権尊重への取り組み推進に関わる教育や能力開発を行います。
9	事業活動に関わる人権課題	人権課題への取り組みが、責任ある事業慣行の重要な要素であると認識しています。

※赤枠内の項目は、人権デュー・ディリジェンスとして推進していく具体的内容です。

ヤクルトグループ人権方針の全文はP.3-4 →

# ヤクルトグループに関わる重要な人権課題

ヤクルトグループでは、2021年度に14の重要な人権課題を選定しました。  
 まず、外部有識者を交えて、ヤクルトグループのバリューチェーン全体に関わりがある人権課題(潜在的な人権リスク)について、人権に関する主要な国際規範および業界特有の人権課題を調査し、ステークホルダー別に整理して洗い出しました。

次に、人権デュー・ディリジェンスを検討するためにヤクルト本社内に立ち上げた検討会議において、洗い出した人権課題について部門横断の複数チームで討議・評価を行い、ヤクルトグループに関わりが深いと考えられる重要な人権課題を選定しました。

19ページ以降、これらの課題とヤクルトグループの事業活動との関係性や重要性などについて解説します。

	重要な人権課題	関係する主なステークホルダー
1	<b>強制労働・人身取引</b> 今日の世界においても、先進国・開発途上国を問わず、強制労働は存在しています。	従業員 (自社)
2	<b>児童労働</b> 児童労働によって子どもの心身の成長が妨げられたり、生命の危険が伴う場合もあります。また、教育の機会が奪われることで、将来の可能性を奪われることにつながります。	
3	<b>差別</b> 差別をなくすための正しい知識を身につけながら、相手の立場に立って考え、行動していくことが重要です。	
4	<b>非人道的な扱い</b> ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、人権侵害です。	
5	<b>結社の自由・団体交渉権</b> 労使双方で受け入れることができる労働協約の実現のためには、労働者と企業との間で良好なコミュニケーションが重要です。	
6	<b>労働時間</b> 長時間労働には人権侵害につながるさまざまなリスクがあります。	

	重要な人権課題	関係する主なステークホルダー
7	<b>賃金</b> 働いた分の賃金が適切に支払われることも基本的な人権の一つです。	従業員 (自社)
8	<b>労働安全衛生</b> 従事者の心と身体の健康を守るため、安全で衛生的、健康的な職場づくりを実現しましょう。	
9	<b>サプライチェーンの人権課題</b> ※主にサプライチェーンにおける1~8の人権課題を指します。 サプライチェーンで起きている人権侵害は、ヤクルトグループに無関係ではありません。	サプライチェーン
10	<b>周辺住民の健康</b> 周辺住民の健康被害を防ぐため、予防措置の徹底が重要です。	地域社会
11	<b>水へのアクセス・衛生</b> きれいな水は地域社会の人々の健康的な生活に欠かせません。操業地域の水・衛生環境に配慮した責任ある事業活動が重要です。	
12	<b>倫理的・責任あるマーケティング</b> 人権を考慮したマーケティングを行うことは、ヤクルトグループの社会的責任です。	消費者
13	<b>健康と安全</b> お客様の健康と安全の確保は食品・医薬品・化粧品メーカーの責務です。	
14	<b>プライバシーの権利</b> 情報を目的外に使用したり、情報漏洩を起こさないための予防措置が重要です。	従業員・ 地域社会 (臨床試験参加者)

1 強制労働・人身取引

強制労働は大昔のできごとだと思いませんか？

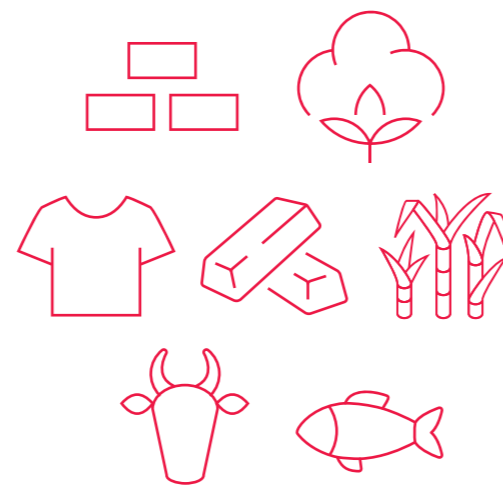
今日の世界においても、先進国・開発途上国を問わず、強制労働は存在しています。

「強制労働」とは「ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、本人の意思で申し出たものではない一切の労務」と定義されています (ILOより)。暴力や脅しによる本人の意思に反した労働だけでなく、賃金や残業代の不払い、虚偽の条件下での労働なども強制労働に該当することがあります。

強制労働に加え、奴隷、隷属状態、人身取引などの状況にあることは、「現代の奴隷」と呼ばれ、企業にもその撲滅に向けた取り組みが求められています。2022年に発表されたILO等の報告書\*1によると、「現代の奴隷」は5,000万人にも及ぶとされ、前回(2017年)発表された世界推計と比べ、1,000万人以上増加し、依然として女性と子どもが弱い状況に置かれていることが明らかにされています。また、移民や出稼ぎの労働者、不法な仲介手数料や保証金などを含む多額の債務を抱えた労働者も弱い状況に置かれ、劣悪な労働環境のもとに動かされるリスクが高いと報告されています。

自社はもとよりサプライチェーンも含め、強制労働・人身取引が行われていないことを担保する必要があります。ヤクルトグループは、児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働を一切禁止し、本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を用いません。自社はもとよりサプライチェーンも含め、強制労働・人身取引が行われていないことを確認する取り組みを推進していきます。

強制労働が多く報告されている品目*2	単位:国数
レンガ	9
綿	7
衣料品	8
金	5
サトウキビ	5
牛(畜産品)	5
魚介類	5



\*1 出典:ILO、国際人権団体ワーク・フリー、国際移住機関(IOM)「現代奴隷制の世界推計 強制労働と強制結婚」(2022年)  
\*2 出典:米国労働省国際労働局「児童労働または強制労働によって生産された品目リスト」(2022年)

2 児童労働

児童労働が子どもの人権に与える悪影響を知っていますか？

児童労働によって子どもの心身の成長が妨げられたり、生命の危険が伴う場合もあります。また、教育の機会が奪われることで、将来の可能性を奪われることにつながります。

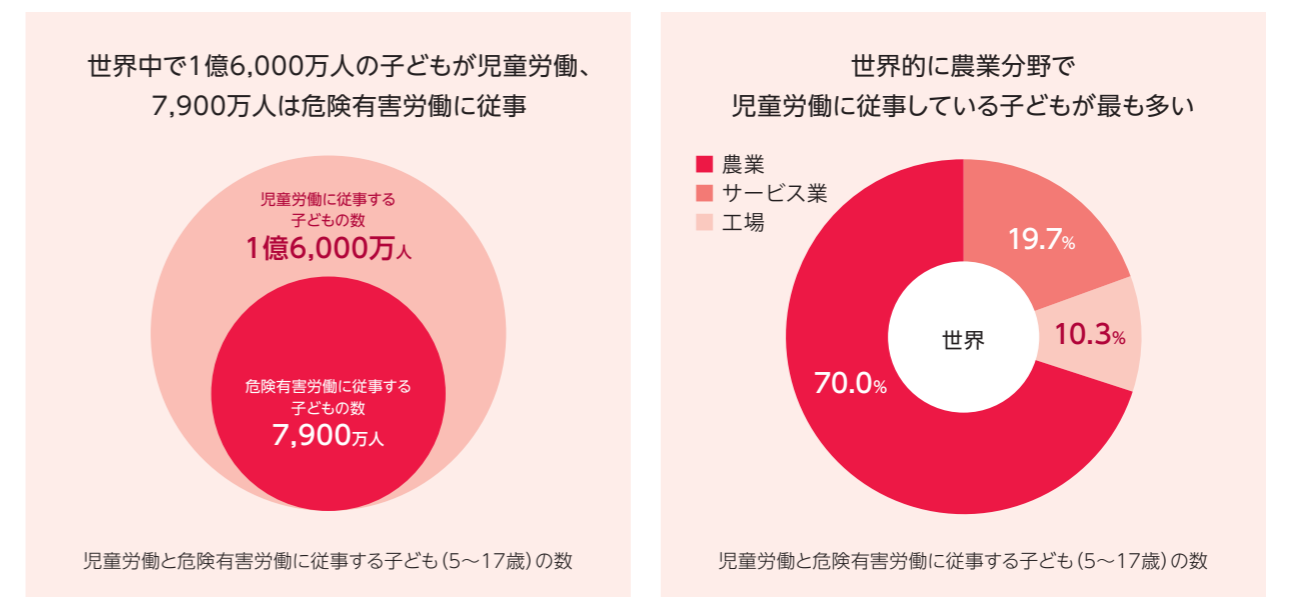
国際条約が定める児童労働には2つのパターンがあります。1つ目は、15歳未満(開発途上国では14歳未満)の義務教育を受けるべき年齢の子どもが、教育を受けずに働くこと。2つ目は、18歳未満の子どもの健康や安全、道徳を害する労働です。ILOは児童労働を「精神的、身体的、社会的または道徳的に子どもにとって危険で有害である、かつ/または学業に差し障る仕事」と定義しています。

児童労働は、子どもから教育の機会を奪い、健全な成長を妨げる労働であり、家庭や田畑でのちょっとした手伝い、学生のアルバイトや、小遣い稼ぎのための仕事などとは異なります。初等教育を受けられないと、子どもは読み書きができないまま将来の可能性を奪われ、成人してからも技能の低い仕事にしか就くことができなくなってしまいます。児童労働は、子どもの心身の発達を妨げ、幼年期の尊厳のみならず、将来の可能性を奪う人権侵害です。

ILOの報告書によると、世界中で1億6,000万人の子どもが児童労働に従事しており、そのうち70%は農業分野で起きているとされています。砂糖(サトウキビ)、異性化糖(トウモロコシ)、豆乳(大豆)など、原材料として農産物を調達しているヤクルトグループも無縁ではありません。

ヤクルトグループは、児童の健康、安全、道徳を損なうような就労を防止し、就業年齢に満たない児童による労働を排除します。(ヤクルトグループサプライヤーCSRガイドラインより)

自社はもちろん、直接のサプライヤーやその下請先、原材料の生産過程も含めて児童労働がないことを確認する取り組みを推進していきます。



出典:ILO「児童労働:2020年の世界推計、動向、前途」

## 3 差別

## 何気ないその一言に差別が潜んでいませんか？

差別をなくすための正しい知識を身につけながら、相手の立場に立って考え、行動していくことが重要です。

ヤクルトグループには多くの従事者がおり、さまざまな人が働いています。また、お客さま、株主、取引先など、ヤクルト事業には多くのステークホルダーが関わっています。私たちが関わるすべての人の人権は尊重されるべきものであり、個人の尊厳が傷つけられることがあってはなりません。

ヤクルトグループは、人種、宗教、信条、国籍、民族、出身地、学歴、年齢、性別、性自認、性的指向、障がい、疾病および職種や雇用形態の違いなどを理由とするあらゆる差別を禁止しており、企業活動のいかなる場面であっても決して差別を行いません。万が一、差別が行われ、またそのおそれがある場合は、それを排除・是正します。(ヤクルト倫理綱領・行動規準、ヤクルトグループ人権方針より)

障がいをもっていることに対するからかいや差別的発言、性別や国籍などに基づく人事評価や特定の人種をステレオタイプ的にイメージさせる商品デザインや広告なども差別にあたります。差別は、個人的な思い込みや偏った考えから生まれると言われてしています。

誰もが自分らしく生きていける差別や偏見のない社会をつくるためには、自分の言葉や行動が差別につながっていないか見直すとともに、相手の気持ちを思いやり、相手の立場に立って考え、行動していくことが重要です。



## 4 非人道的な扱い

## ハラスメント防止に向けた正しい知識を身につけていますか？

ハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、人権侵害です。

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。ハラスメント行為は、被害者の心身の健康状態の悪化につながりかねないものであり、また、従事者の働く意欲を阻害し、職場の秩序を乱すなど、職場環境を悪化させる原因です。

ハラスメントのリスクについて理解を深めることは、自らが加害者にも被害者にもならないために重要です。日々のコミュニケーションを大切に、お互いの理解を深め、職場内の認識を共有することでハラスメントの発生しない職場環境づくりに取り組みます。

## 5 結社の自由・団体交渉権

## 健全な労使関係とはどのような形でしょうか？

労使双方で受け入れることができる労働協約の実現のためには、労働者と企業との間で良好なコミュニケーションが重要です。

結社の自由は、市民としての自由や労働における権利を実現するために、労使双方にとって重要です。また、労使対話は、双方が問題を的確に理解し、解決することにもつながり、企業や社会にとっても有益な活動です。企業側には、労働組合の結成に対して干渉しないこと、反組合的な差別待遇を行わないことなどが求められます。ヤクルトグループは、結社の自由と団体交渉に関連する法令を遵守し、従業員の労働組合への参加や組合結成、団体交渉の権利といった労働者が持つ基本的な権利を尊重します。



## 6 労働時間

## 自分自身や部下の業務量やスケジュールを適切に管理していますか？

長時間労働には人権侵害につながるさまざまなリスクがあります。

長時間労働は、過剰な労働負荷だけでなく、睡眠・休養時間や家族と過ごす時間・余暇時間等の減少につながり、疲労を蓄積させます。長時間労働が続くと、労働生産性の低下のみならず、過労死やうつ病などが発症するリスクが高まります。近年リモートワークの機会が増えていますが、職場以外での就業時間についてもきちんとした把握が必要です。長時間労働が続いたり、適度な休息が取れない状況が当たり前になっているような職場は要注意です。

また、取引先に無理な納期を強いてしまうと、取引先での長時間労働を助長することなどにつながります。取引先のリードタイムを十分考慮して納期を定める必要があります。

ヤクルトグループは、各国および地域の法令を遵守し、適正な労働時間管理を含む責任ある労務管理を徹底します。従事者の健康維持・増進に配慮し、過重労働を抑制し、時間外労働を低減します。

7 賃金

あなたの職場に隠れ残業はありませんか？

働いた分の賃金が適切に支払われることも  
基本的な人権の一つです。

ヤクルトグループは、各国および地域の法令を遵守し、法定最低基準に合致しているかそれを上回る適正な賃金や超過勤務手当(残業代)の支払い、適正な労働時間管理を含む責任ある労務管理を徹底します。

また、すべての人が、差別を受けることなく、同等の勤労に対して、同等の報酬を受ける権利を持っています。ジェンダー平等、障がい者の労働・雇用の権利を尊重する観点も大切に、多様な人材が個性や能力を発揮し、活躍できるよう、公正な雇用を実現します。



8 労働安全衛生

あなたの職場環境は安全ですか？

従事者の心と身体の健康を守るため、  
安全で衛生的、健康的な職場づくりを実現しましょう。

工場などの現場で手袋やヘルメットなどの保護装備を正しく使用すること、化学薬品などの有害物質をきちんと管理すること、工場の機械や用具、営業所の車両などは定期的に検査し安全対策を講じること、地震や火災などの緊急事態を想定して備えることなど、労働安全衛生の確保のために実施すべき事項は多岐にわたります。また、職場での事故や過重労働を防ぐだけでなく、健康診断の実施による疾病の予防やメンタル面でのケアも重要視されています。働く人の安全や健康を守っていくことは、健全な企業活動につながります。

ヤクルトグループは、従事者の安全と健康を守るため、法令はもちろん、社内規程を遵守し、安心して業務に従事できる労働環境を確立し、維持していきます。(ヤクルト倫理綱領・行動規準より)

9 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は  
どのような人々に支えられていますか？

サプライチェーンで起きている人権侵害は、ヤクルトグループに無関係ではありません。

ヤクルトグループの原材料調達に関わるサプライチェーンはグローバルに広がっています。サプライヤーの従業員、農作物の生産や運搬に関わる人々、周辺住民や一般生活者といったステークホルダーの人権を、直接的あるいは間接的に侵害しかねないリスクがサプライチェーンにはあります。直接取引しているサプライヤーはもちろん、さらに上流の原材料生産地で起きている人権問題にも目を向けて、課題解決に取り組んでいくことが求められています。

例えば、パーム油、大豆、サトウキビなどの特定の原材料については、強制労働・児童労働が行われている恐れがあると国際的な有識者や団体から指摘されています。これら特定原材料については、現代社会において、さまざまな製品に利用されています。当社グループにおいても原材料として使用しているため、事業活動にも密接な関わりがあり、課題解決に取り組む社会的責任があります。

〈例〉パーム油とサプライチェーンの人権課題

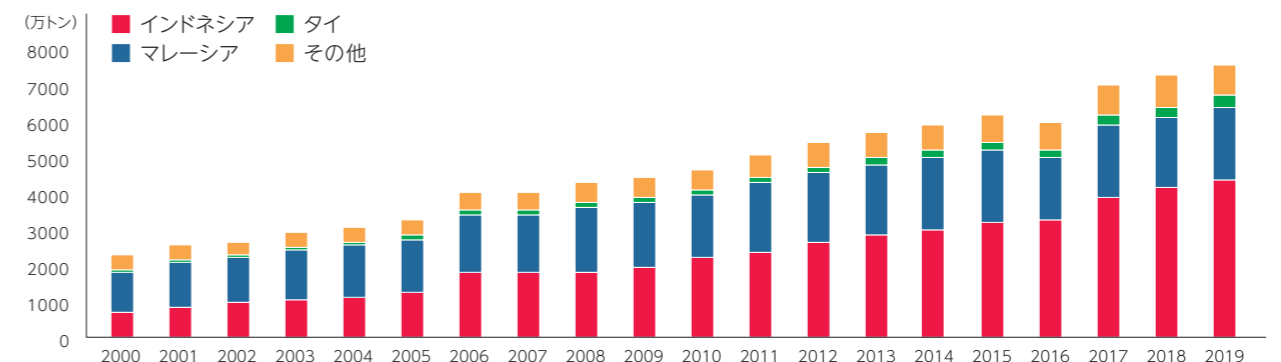
パーム油は、熱帯地方で栽培されるアブラヤシという木の实から絞ってつくられる油です。EUやアメリカといった一部の先進国では「パーム油」としての原材料表示が義務付けられていますが、日本を含めた多くの国では表示義務がありません。そのため、商品の原材料表示では、「パーム油」は「植物油」、「植物油脂」などと表記されることが多く、あまり目にしないかもしれませんが、世界で一番多く使われている植物油脂です。

パーム油はマーガリン、チョコレート、即席麺などの加工食品だけではなく、石けんや洗剤、シャンプー、化粧品などの原料の一部としても幅広く使われています。



世界では、7,459万トン(2019年)ものパーム油が生産されており、その量は年々増え続けています。生産量の約9割を占めるのが、東南アジアのインドネシア(約58%)、マレーシア(約27%)、タイ(約4%)の3国です。

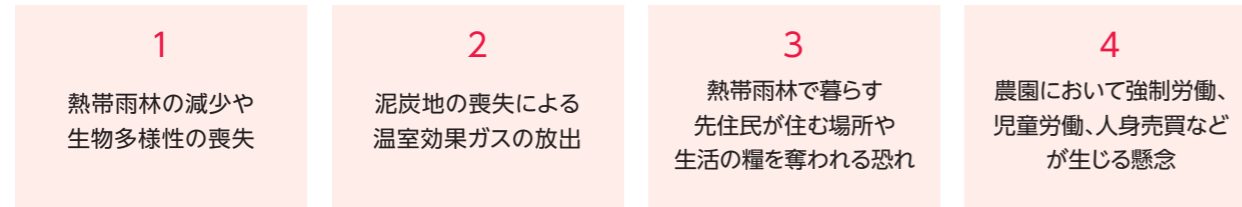
世界のパーム油生産量



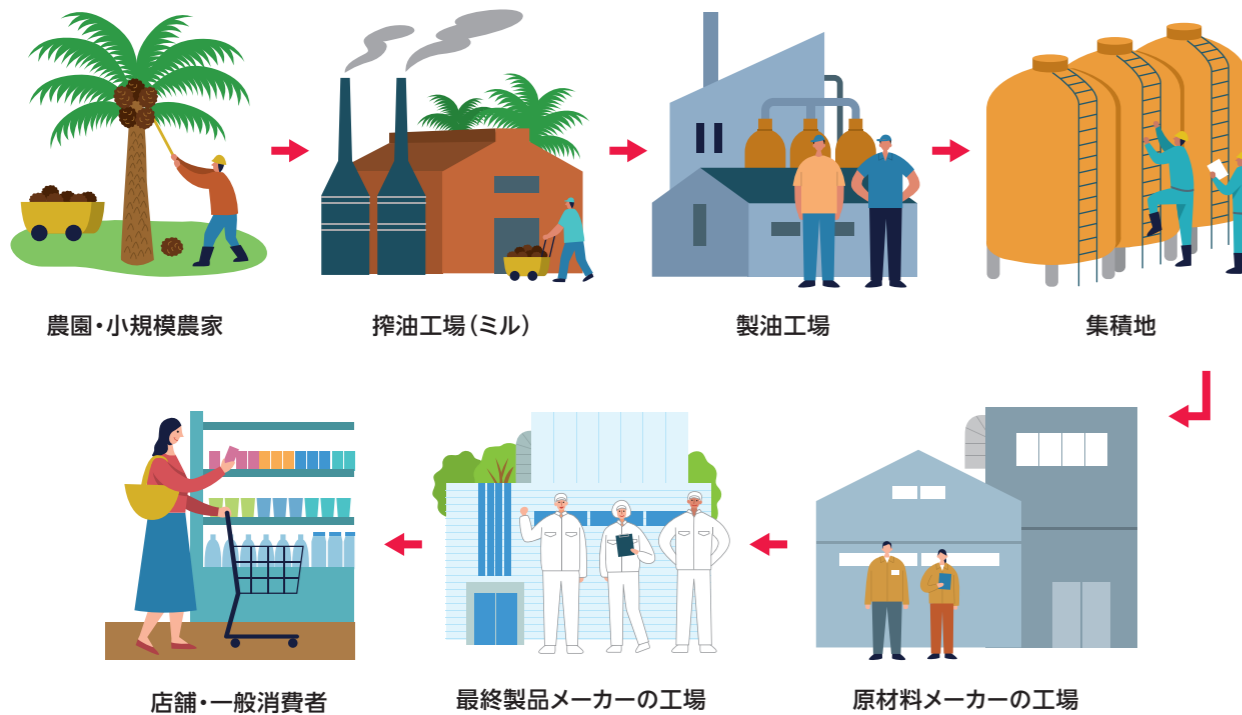
出典:FAOSTAT

パーム油はナタネ油やヒマワリ油などに比べ、単位面積当たりの収量が圧倒的に多いうえ、安価です。そのため、世界人口が増え、油脂を多く摂る食事が広まるにつれて需要が伸び、栽培面積も拡大しています。一方で、アブラヤシ農園の拡大や不適切な農園の管理などにより、環境や地域社会にさまざまな問題が生じています。

<主な問題点>



パーム油のサプライチェーン



ヤクルトグループでも食品や化粧品の原料としてパーム油を使用しており、サプライチェーンを含めた責任ある行動が求められています。具体的には、ヤクルトグループが使用するパーム油について、その生産地までの情報を遡って確認するトレーサビリティ\*の把握や、持続可能なパーム油のための国際認証品への切り替えなどを行い、責任ある調達活動を推進していきます。

\*トレーサビリティの確立に取り組むことで、人権侵害・環境破壊などの問題が懸念されている地域での生産の有無の把握や、問題が発生した場合の早期対応が可能になります。

10 周辺住民の健康

ヤクルトグループの事業活動が与える地域の環境への影響を知っていますか？

周辺住民の健康被害を防ぐため、予防措置の徹底が重要です。

ヤクルトグループや取引先の工場や事業所は、世界各地にあります。工場や事業所の操業に伴い、大気汚染、化学物質の排出、水質汚染、騒音、悪臭などにより、地域住民の健康に悪影響を及ぼすリスクがあります。事業地の環境規制などの法令を遵守するとともに、定期的な保守・メンテナンスにより設備を適切な状況に保つことが、問題が起こらないようにする予防措置として重要です。また、周辺住民とのコミュニケーションを密にすることにより、問題を未然に防ぐとともに、問題が生じた際には速やかに対応し、改善措置を講じます。

ヤクルトグループは、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ます。(ヤクルト環境基本方針より)



11 水へのアクセス・衛生

水と人権は密接な関係があることを知っていますか？

きれいな水は地域社会の人々の健康的な生活に欠かせません。操業地域の水・衛生環境に配慮した責任ある事業活動が重要です。

安全な飲み水や衛生設備にアクセスし、健康的な生活を送ることはコミュニティ住民の権利です。例えば、ヤクルトグループの工場、事業所やサプライヤーの農場や取引先工場の操業により、過剰な水利用や排水による汚染が発生し、現地の水供給に支障をきたすとコミュニティ住民の生活に大きな悪影響を与えます。

国連の世界水発展報告書(2020年版)によると、世界人口の約25%が水を十分に得られない地域で暮らしており、2050年までにこの比率は40%まで増加すると予想されています。さらに、人口増加、経済発展や消費パターンの変化などによって、2050年の世界全体における水需要は現在よりも20~30%増加すると予想され、水不足はより深刻化する恐れがあります。だからこそコミュニティ住民の水へのアクセス・衛生の確保には細心の注意を払って操業する必要があります。

ヤクルトグループでは、定量目標を定め水使用量(生産量原単位)の削減に向けて取り組むとともに、生産拠点の水リスクに対応する管理計画の策定を進め、水資源の保全および持続可能な利用を推進します。(ヤクルトグループ環境ビジョンより)

12 倫理的・責任あるマーケティング

正しい情報に基づいて  
人権に配慮したマーケティングを行っていますか？

人権を考慮したマーケティングを行うことは、ヤクルトグループの社会的責任です。

倫理的・責任あるマーケティングとは、製品・サービスがユーザーにもたらす価値を訴求するだけでなく、ステークホルダーの人権にも配慮したマーケティングのことを意味します。

また、広告については「ヤクルトグループ広告方針」を定めています。当方針に明記されている取り組みは、倫理的・責任あるマーケティングを推進するために重要です。

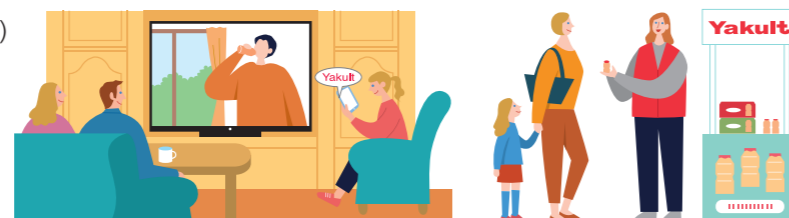
～責任ある広告活動のために～（「ヤクルトグループ広告方針」より）

法令遵守/ 倫理的行動	事業展開する国・地域の関連法令、国際規範および「ヤクルト倫理綱領・行動規準」を遵守する。
	誹謗中傷や差別的表現を行わない。過剰な消費を容認・奨励しない。誤解を与えたり、まぎらわしい表示をしない。
科学的根拠に基づく 正しい情報の発信	商品に関わる安全および栄養・健康上のPRは、科学的根拠に基づいて実施する。
	味、サイズ、内容物の安全性および栄養・健康上の利点などの商品の材料特性を正確に表す。
子どもの権利への 配慮	子どもの権利の尊重・推進*の観点から、子どもの知識・経験不足、好奇心、想像力、発達特性を利用しない。
	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、関連する公的指針などに反する表現をしない。
事前の校閲・審査	広告やコミュニケーションで情報発信する内容については、事前校閲・内部審査等を実施する。

※子どもの権利の尊重・推進について

子どもは身体と精神の発達段階にあるため、広告宣伝やマーケティングの影響を受けやすく、社会においても取り残されやすく、ぜい弱な立場にあります。企業は子どもたちへの負の影響を防止することと、彼らの利益を積極的に保護することの両方が求められます。

「子どもの権利とビジネス原則」(P.10参照)



13 健康と安全

「安全・安心」な商品・サービスの提供を徹底できていますか？

お客様の健康と安全の確保は食品・医薬品・化粧品メーカーの責務です。

お客様の健康と安全の確保は食品・医薬品・化粧品メーカーとして最も重要な責務の一つです。お客様の心身の健康、安全を害することがないような商品を開発するとともに、原料調達、製造、流通などの各段階で品質管理を徹底することが大切です。また、私たちの商品を利用したお客様が健康を損なうことがないように、製品表示やホームページでの情報提供などを通じて安全な服用・使用方法をお伝えしていきます。

ヤクルトグループは、真心をこめた「安全・安心」な商品・サービスの提供をとおして、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。ヤクルトグループ一体となって品質管理を徹底し、「安全・安心」で高品質な商品や信頼と満足をいただけるサービスを、研究、開発、調達、生産、物流、広報、広告、販売のすべての段階で提供します。

企業活動を行う国・地域の法令等の遵守はもとより、文化・慣習を尊重し、高い品質と安全性の確保に努めます。また、商品の生産においてはグローバルスタンダードに準拠した品質マネジメントシステムを構築しており、品質と安全性に関する国際規範を遵守して、責任ある事業活動を行います。(ヤクルトグループ品質基本方針より)



14 プライバシーの権利

気づかいうちに誰かのプライバシーを侵害していませんか？

情報を目的外に使用したり、情報漏洩を起こさないための予防措置が重要です。

プライバシーの権利とは、個人情報など、他人に知られたくないことを本人の同意なく情報収集されない権利や、第三者に開示されない権利などを指します。無断で自分の写真などが使われることを拒める権利である肖像権もプライバシーの権利の一部です。ヤクルトグループでも従業員やお客様などさまざまな人々の情報を扱っています。例えば、マーケティング活動や新薬の治験などを通じてお客様の情報を収集することがありますが、それらを目的外に使用したり、外部に漏洩することがないように情報管理を徹底しています。また、ホームページなどにプライバシーポリシーを明記し、個人情報の取り扱いルールを明示しています。

## 外部ステークホルダーからヤクルトグループへの期待

さとう あきこ  
佐藤 暁子氏

国連開発計画 (UNDP) ビジネスと人権リエゾンオフィサー／弁護士  
人権方針、人権デュー・ディリジェンス、ステークホルダー・エンゲージメントのコーディネーター、  
政策提言などを通じて、ビジネスと人権の普及・浸透に取り組む。



「サステナビリティ」は、このままでは社会や環境が持続可能ではないことに多くの人が危機感を抱いている今、ますます重要な考え方や取り組みとなっています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業が社会・環境に対し責任ある事業活動を行うことを求めています。

朝起きてから夜眠るまで、栄養のある食事、学校での教育、バスや電車を使っての移動、健康で安全な生活、病院での治療など、もしかしたら空気のように当たり前と感じているこの一つ一つが大事な「人権」です。ヤクルトグループの共通の価値である「人も地球も健康に」を実現することは、人権の実現に他なりません。それは、誰しもが生まれながらにして平等にもっているものですが、残念ながら、現実ではそのようなあるべき姿を実現できていません。国連が掲げる「SDGs」も、このように一人ひとりの尊厳が守られ、互いを尊重する社会を目指しています。

ヤクルトグループの一員として働く皆さんそれぞれが、誰にとっても生きやすい社会を作っていくことができる大きなパワーを持っています。職場での人権はもちろんのこと、例えば、地域住民の水へのアクセスや衛生状態の改善など、事業に深く関係している地域課題に対する貢献が特に期待されます。また、商品の広告宣伝の際の差別など人権課題は、それらを無くす積極的な取り組みを通じ、社会全体へのインパクトを生み出すことができます。

人権方針ガイドラインも活用しながら、日々の生活での人権の大切さを話し合い、ヤクルトグループ一体となって責任あるバリューチェーンの構築に向けて行動していくことを期待しています。

## おわりに

「ヤクルトグループ人権方針」の理解を深めるため、基本的考え方や基礎知識、ヤクルトグループにおける具体的な取り組みなどを本ガイドラインで紹介してきました。国際社会における人権課題や、ヤクルトグループに関わりが深い重要な人権課題について、理解は深まったでしょうか。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を実現させるためには、正しい知識を身につけ、自分自身の人権を大切にするとともに、相手の立場で考え、行動していくことが重要です。同様に、ヤクルトグループにおける人権だけでなく、バリューチェーン全体の人権についても、配慮していくことが重要です。

これからも、人権について理解を深めながら、ヤクルトグループ一体となって、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献していきましょう。

## 参考リンク集

「ビジネスと人権に関する指導原則」国連【全文】  
(国連広報センター 日本語仮訳解説付)

[https://www.unic.or.jp/texts\\_audiovisual/resolutions\\_reports/hr\\_council/ga\\_regular\\_session/3404/](https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/)



「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」日本政府(経済産業省)

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>



「児童労働問題を考えるための手引き」  
(国際労働機関 (ILO))

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_854875.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_854875.pdf)



「ビジネスと人権に関する指導原則」の紹介  
(外務省)【動画】

<https://www.youtube.com/watch?v=t4QJNL8i7Rs>



「ビジネスと人権に関する行動計画」  
日本政府(外務省)

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>



「子どもの権利条約」国連  
(「子どもの権利条約」.日本ユニセフ協会)

<https://www.unicef.or.jp/kodomo/kenri/>



世界人権宣言70周年：人権の考え方  
(国連)【動画】

[https://www.youtube.com/watch?v=mSOa\\_NA65ng&list=PLNe0pDYSfDiuSZA4woHk21HxJ3LCXh-Zx&index=87](https://www.youtube.com/watch?v=mSOa_NA65ng&list=PLNe0pDYSfDiuSZA4woHk21HxJ3LCXh-Zx&index=87)



策定：2022年11月  
監修：株式会社イースクエア  
発行：株式会社ヤクルト本社 広報室 CSR推進室



人も地球も健康に

**Yakult**

**株式会社ヤクルト本社**

〒105-8660 東京都港区海岸1丁目10番30号

お問い合わせ先 広報室 CSR推進室

TEL (03) 6625-8960 (代表) FAX (03) 6747-8009



この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。

