

「ビジネスと人権」に関する サントリーの取り組み

2024年2月5日

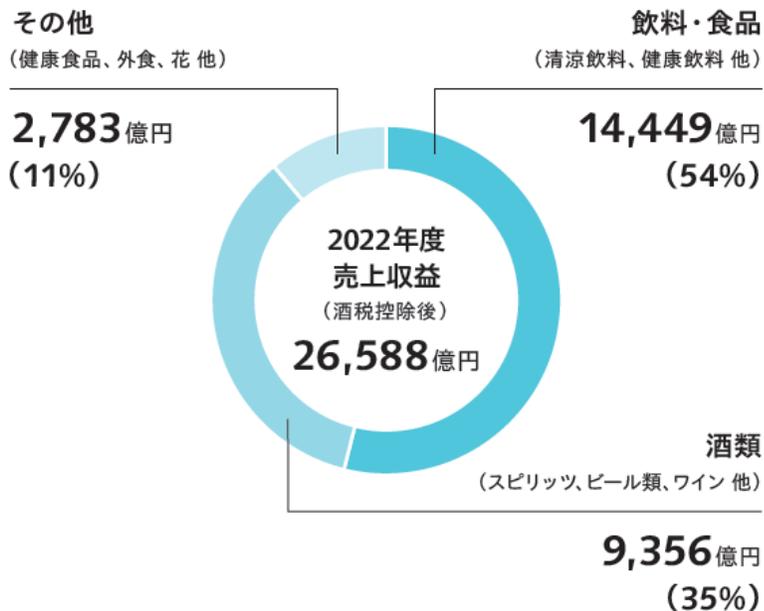
サントリーホールディングス株式会社
サステナビリティ経営推進本部

明石 哲一郎

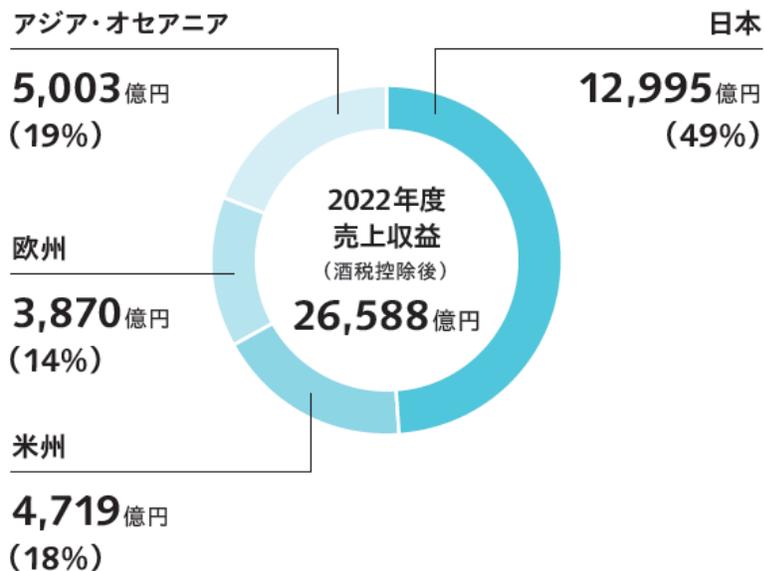
SUNTORY

従業員数と地域別・セグメント別売上高

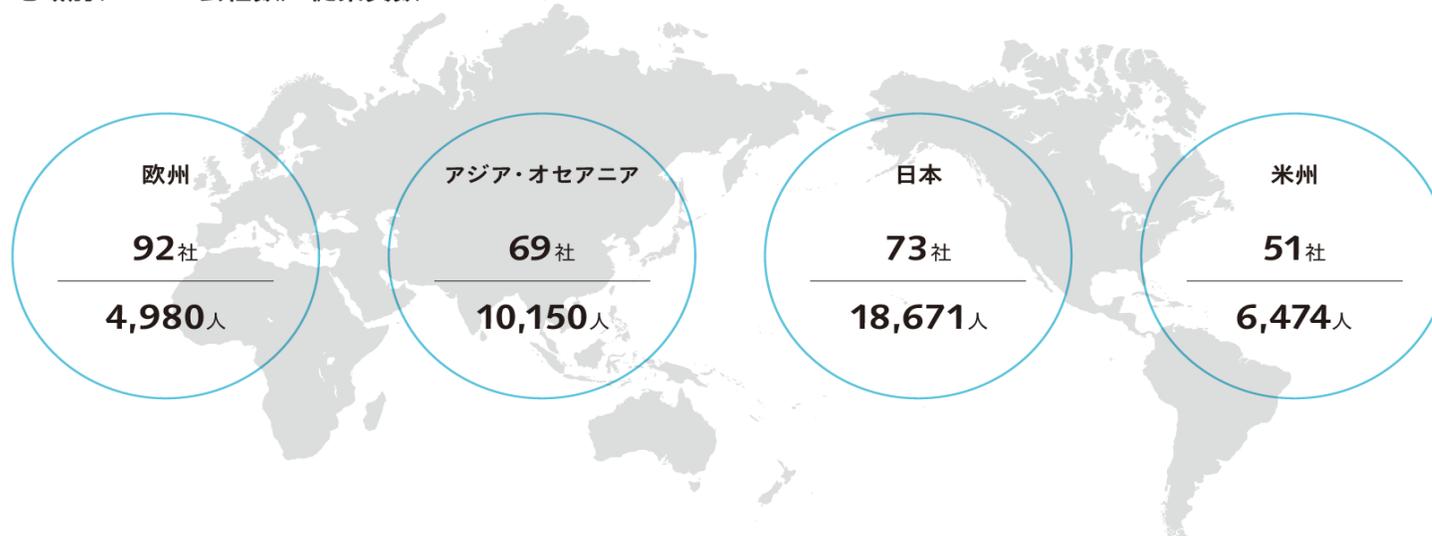
事業セグメント別売上



地域別売上



地域別グループ会社数／従業員数



わたしたちの目的 Our Purpose サントリーグループが事業を営む目的、企業としてめざす方向性

人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、
「人間の^{いのち}生命の輝き」をめざす。

わたしたちの価値観 Our Values 目的を実現するために、すべての社員が大切にすべき価値観

Growing for Good

人として、企業として、社会のために成長し続けること。
成長し続けることで、社会を良くする力を大きくしていくこと。

やってみなはれ

失敗を恐れることなく、新しい価値の創造をめざし、
あきらめずに挑み続けること。

利益三分主義

事業活動で得たものは、自社への再投資にとどまらず、
お客様へのサービス、社会に還元すること。

企業理念に根差したサントリーグループのサステナビリティ経営



世界中の人々の“生命の輝き”の実現をめざし
自然・社会と響きあう企業活動を強力に推進し
信頼され愛される“SUNTORY”の成長に貢献する

7つのサステナビリティテーマと「人権方針」の策定

サステナビリティ・ビジョン

テーマ	コミットメント	関連するSDGs
水	水管理、水資源の保全、水教育の推進	6, 14
CO ₂	事業活動全体でのCO ₂ 削減	13
原料	水不足・産地の変化、調達先の人権問題への対応	8, 12, 13
容器・包装	プラスチックを含めた主要な包材での循環経済の推進	8, 12, 13
健康	飲料・健康食品を通じた健康増進、責任ある飲酒の推進	3
人権	サプライチェーン全体の人権保護、ダイバーシティ推進	8, 10, 16, 17
生活文化	企業活動全体を通じて心身とも豊かな社会の実現に貢献	11

グループ『人権方針』の策定（19年7月）

SUNTORY

サントリーグループ人権方針

サントリーグループは、「人と自然と響きあう」を使命に掲げ、人々の豊かな生活を創造していくと同時に、社会や自然との共生、そして人間の生命が輝く社会の実現に貢献します。サントリーグループは、事業活動の過程で、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、事業活動に関わるすべての人権を尊重するために、「サントリーグループ人権方針」（以下、本方針）をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

1. 基本的な考え方
サントリーグループは、社会の一員として、すべての事業活動における人権尊重の重要性を認識します。国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）を実行の枠組みとしてとらえ、事業活動を行うそれぞれの国または地域における関係人権原則を最大限に尊重するための方法案としてグローバル・コンパクト10原則

- 国際連合（UN）「国際人権規約」
- 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業と人権に関する原則」
- 国際労働機関（ILO）「多国籍企業宣言」

2. 適用範囲
サントリーグループは、本方針を、サントリーグループの製品・サービスに関するすべての関係者に対して適用します。

3. 人権尊重の責任
サントリーグループは、自らの事業活動が人権に与える影響を特定し、その未然防止および影響を軽減に努めます。また、その未然防止および影響を軽減に努めます。また、サントリーグループ内の活発なコミュニケーションを促進します。

4. 人権デュー・ディリジェンス・救済
サントリーグループは、人権デュー・ディリジェンスを実施し、その未然防止および影響を軽減に努めます。また、その未然防止および影響を軽減に努めます。また、サントリーグループ内の活発なコミュニケーションを促進します。

5. 情報開示
サントリーグループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況をウェブサイトなどで開示します。

6. 対話・協議
サントリーグループは、本方針を実行する過程において、独立した外部の専門家からの助言を受け、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

7. 教育・研修
サントリーグループは、本方針に基いた事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、すべての従業員に対して適切な教育・研修を行います。

8. 責任者
サントリーグループは、本方針の策定に責任を持つ担当役員を明確にし、実効性を担保します。

9. 人権における重点テーマ
サントリーグループは、働きがいのある企業グループの実現を目指し、ダイバーシティを尊重するとともに、サントリーグループ企業倫理綱領に定める以下の項目に基づいて人権遵守における重点テーマとして位置づけします。

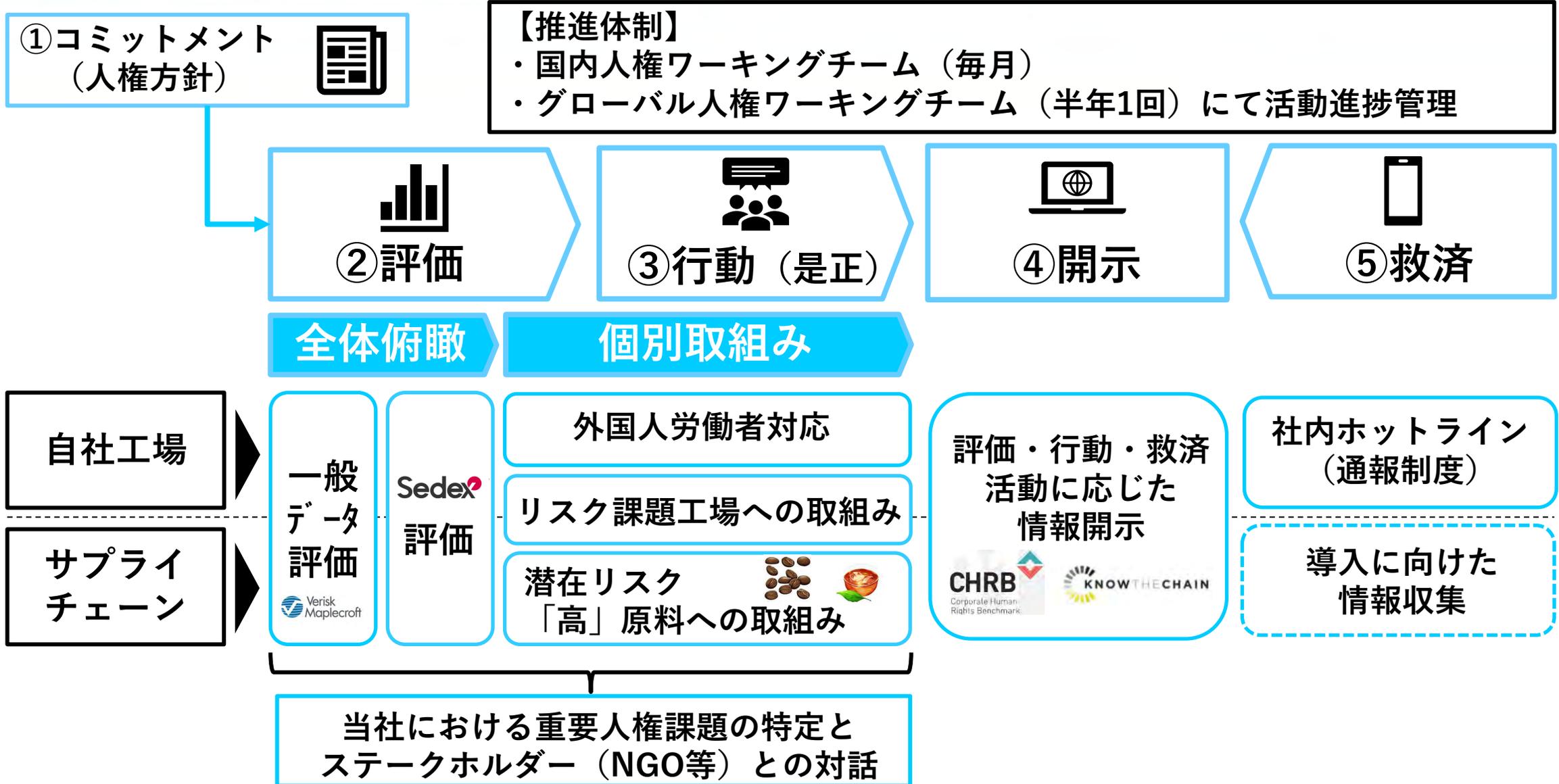
- 児童労働・強制労働**
あらゆる企業活動において、児童労働、強制労働その他不当な労働慣行を認めません。
- 差別・ハラスメント**
個人の年齢、性別、人種、宗教、性傾向、年齢、国籍、言語、障がい、社会的出身、財産、門地等を理由とするあらゆる差別およびハラスメントを排除して、公正な待遇が与えられる職場環境をつくり、人権侵害が発生した場合には、当事者のプライバシーを守りつつ、再発防止に努めます。

・児童労働、強制労働
・差別、ハラスメント
・結社の自由
等の重点テーマを設定

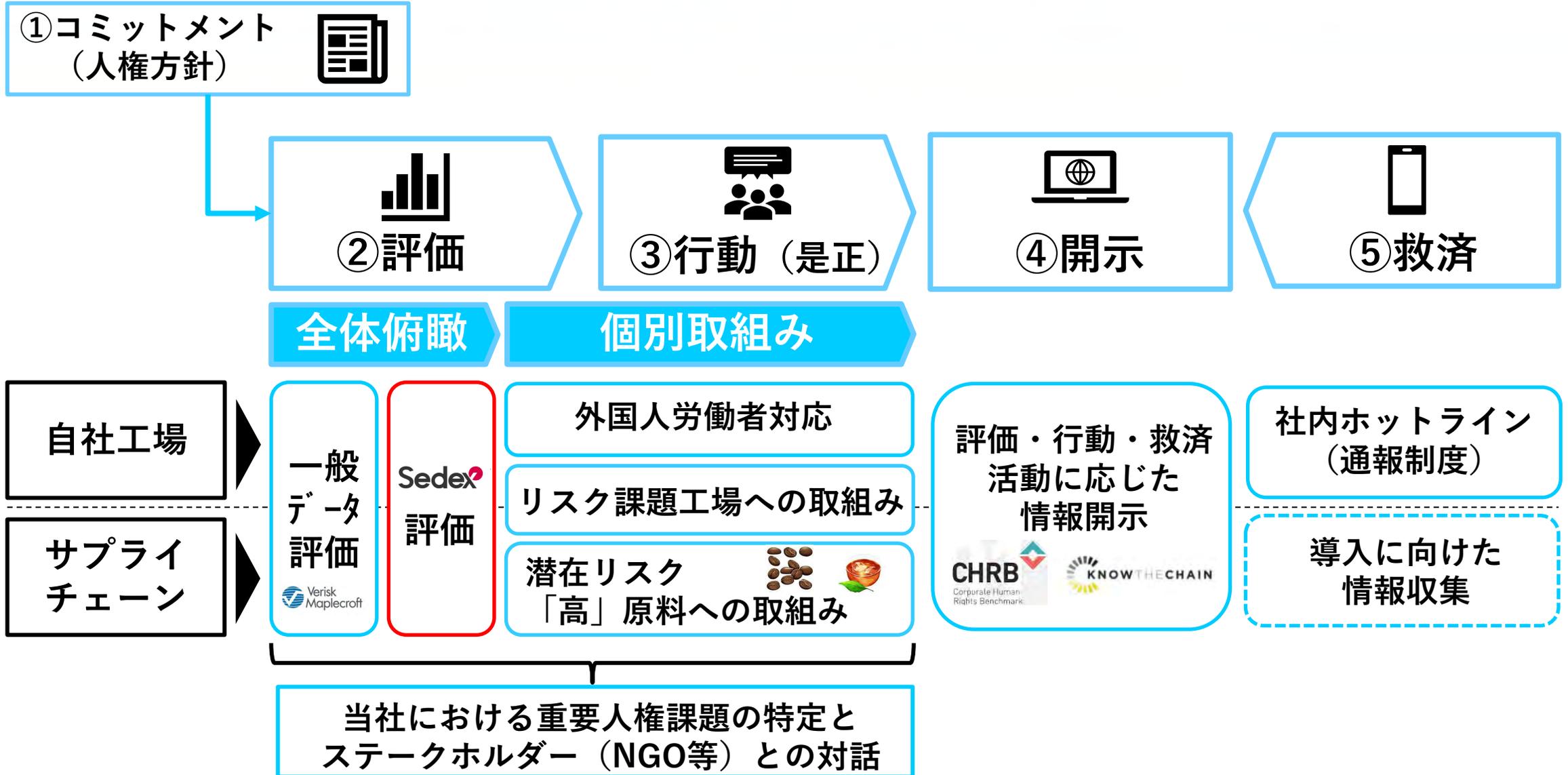
制定：2019年7月10日
サントリーホールディングス株式会社
代表取締役社長
新浪剛史
本方針は、当社の取締役会の承認を得ています

7つのサステナビリティテーマのひとつに「人権」を掲げ、
ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するための重点テーマを設定

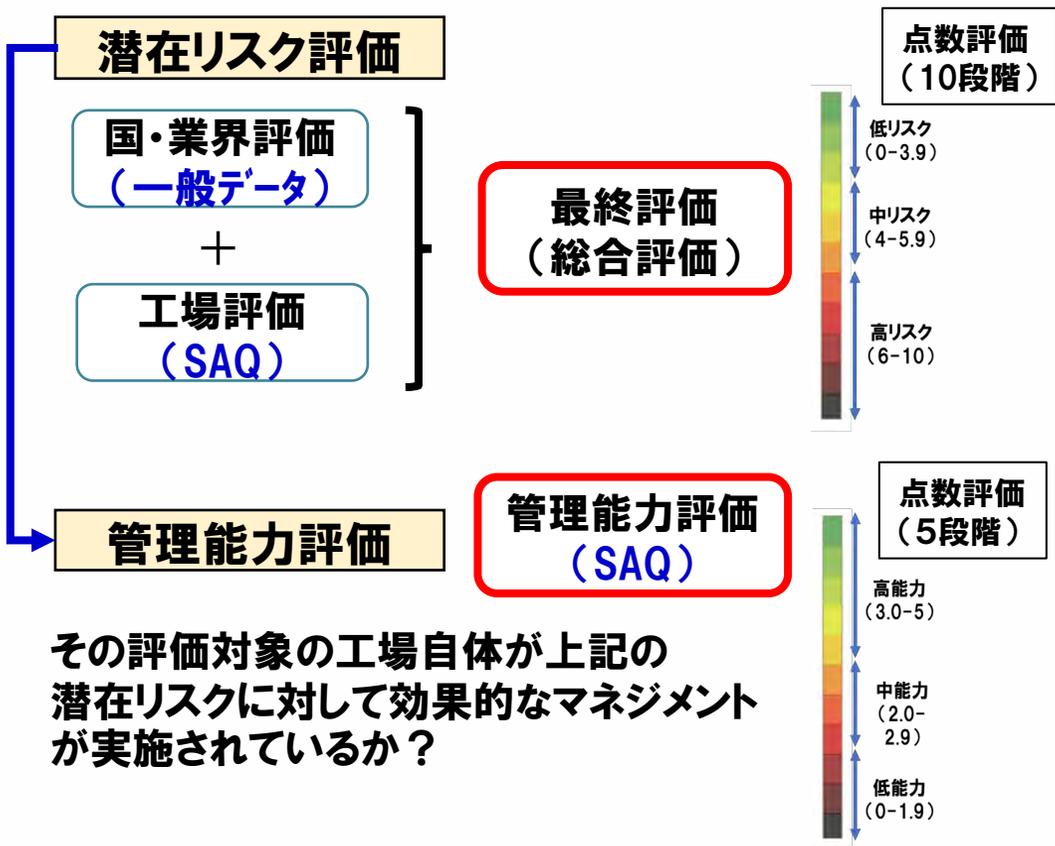
人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



Self Assessment Questionnaire による評価



●「潜在リスク評価」の対象 = 国・業界 + 工場

●「管理能力」= 当該工場の管理能力

●(設問事例)潜在リスク評価

Q : 工場の建屋は何階建てですか？

建屋の規模が大きい程、潜在リスクは高いと採点される

Q : 従業員の国籍は？

多国籍である程、潜在リスクは高いと採点される。

●(設問事例)管理能力評価

Q : 防火シャッターは設置されているか。
安全衛生責任者は設置されているか？
従業員への安全教育を実施しているか？

Q: 雇用契約書は母国語で締結しているか？
標準類は母国語に翻訳してあるか？
日本語教育を定期的実施しているか？

SAQの構成

カテゴリー	質問項目
プロフィール	プロフィール、監査と認証取得状況
職場への影響	離職率と欠勤率、改善への取り組み
マネジメントシステム	適用される法律、方針と手順、人権、地域コミュニティ、小規模生産者
就労の自由	方針と手順、強制労働のリスク評価、採用、人材派遣業者の管理、外国人労働者の採用、採用費用とコスト、労働者の権利
結社の自由	職場における対話、争議行為
安全衛生	安全衛生管理、機械・乗り物、有害物質、施設と衛生管理、集団行動
宿泊施設	宿泊施設の管理と基準
児童と若年労働者	児童及び若年労働者の管理と基準
賃金	賃金、福利厚生、控除、生活賃金
労働時間	労働時間、時間外労働、休息、等
差別	差別の撤廃、男女平等
正規雇用	正規雇用、下請け、サプライチェーン
懲戒と救済	懲戒、救済システム、暴力とハラスメント
環境	適用される法律、環境マネジメントシステム、気候変動 等
企業倫理	適用される法律、手順と方針

※全体の質問数は
最大で**170問**程度

企業における人権への対応は「必須科目」になりつつあります。
Sedexは自社の人権リスクの評価を行うための「健康診断ツール」です。
自社のガバナンスとしても効率的な評価が可能です。



アンケートや監査の時間とコストの削減



コンプライアンスと法的要求事項の遵守



取引終了リスクの低減



労働者の定着率と生産性の向上



ビジネス上の信頼の構築と保護



より良いビジネス関係の構築



競争上の優位性を獲得し、
顧客から選ばれるサプライヤーに

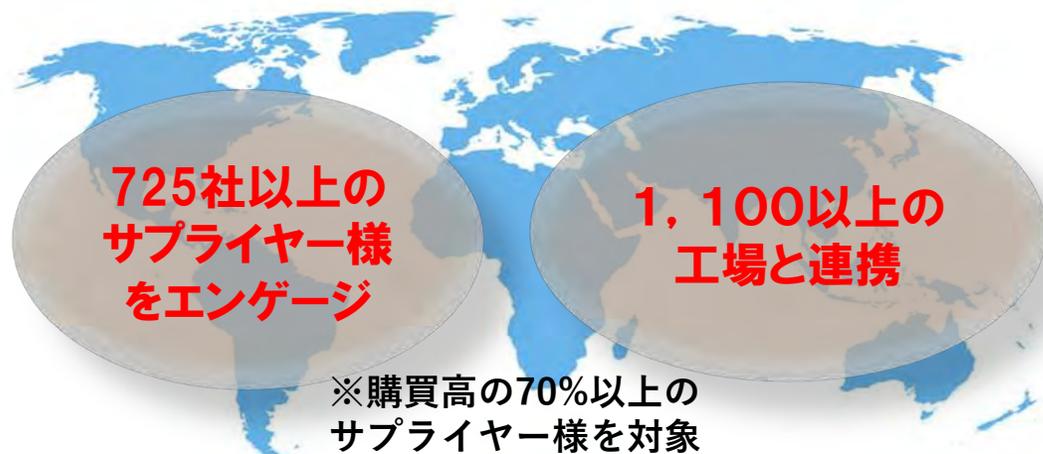


「責任あるビジネス」に対する
知識や意識を高める

サプライチェーンへのSedex評価（1次サプライヤー）

1次サプライヤー様へのSedex評価

< Sedex導入状況（22年11月現在） >



< 評価手法 >

● 潜在リスク評価

「リスクスコア」 × 「管理能力スコア」
の工場評価



● 顕在リスク評価

Sedex入会を通じて、サプライヤー様の
過去の第三者監査実績（SMETA）を確認可能
その実績から重要指摘項目を確認



評価・是正のプロセス

● 潜在リスク：

サプライヤー様と協働した継続的改善

1. 目標: 「管理能力スコア」の改善
2. 対象指標: 「リスクスコア」と「管理能力スコア」
3. 納期: 定期的（半年1回程度）に、「リスクスコア」と「管理能力スコア」をチェックし取引先様の改善活動状況を確認

● 顕在リスク：

顕在リスクゼロへの取り組み継続

1. 目標: 顕在化リスクのゼロ化
2. 対象指標: 第三者監査での重要指摘事項
3. 納期: 6ヶ月以内に、指摘事項が解消されていることを確認

対象工場のSedex評価マトリクス

単位：%

		管理能力スコア		
		低	中	高
リスク スコア	低	4	5	20
	中	16	35	12
	高	4	3	2

上記課題のあるサプライヤー様に対し、管理能力スコアの改善及び場合に応じてSMETA監査の実施を要請

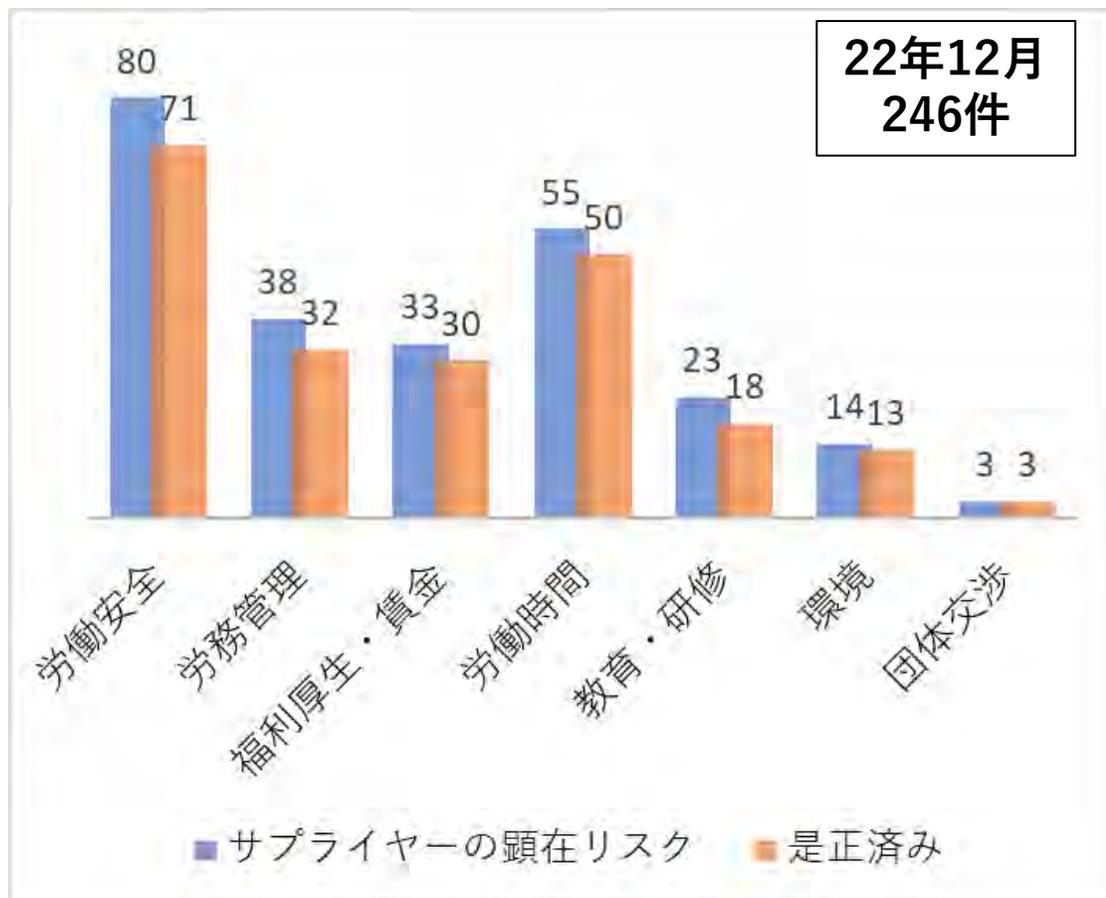
管理能力スコアの改善幅 (21年1月～22年11月)

	改善	
	工場数	構成比
50%以上	8	1
30%以上	56	6
10%以上	160	18
10%未満	659	75
合計	883	

約2年間の評価モニタリングで、管理能力スコアの改善が10~50%以上の工場が約25%を占める

可視化された潜在リスクに対する改善・是正の活動を定量的にモニタリング

SMETA監査指摘事項の是正活動



SMETA監査指摘事項の具体例

●労働安全の指摘事項

- ・火災報知器がない。
- ・非常扉がない、
鍵がかかっている・物が置かれている等で、
非常時に利用できない。
- ・避難訓練をしていない。
- ・危険エリアが特定されていない。
- ・労働安全の研修が不十分

●労働者の指摘事項

- ・労働時間管理システムがない
- ・適切に残業代が支払われていない。
- ・休日が十分に取得されていない。
- ・法的な最低賃金以下の賃金

可視化された顕在リスクについても是正状況の確認が可能

●児童労働防止の取り組み

- ・ 15歳未満の就労
- ・ 労働者の年齢確認状況

●強制労働防止の取り組み

- ・ 採用手数料
- ・ 賃金（最低賃金・残業代等）
- ・ 移民労働者の有無

●結社の自由と団体交渉の遵守**●労働安全衛生**

- ・ 労働安全衛生方針の有無
- ・ 重大労災の発生有無
- ・ 火災安全訓練の参加人数
- ・ 安全衛生強化への取り組み

●土地の権利

- ・ 工場立地（以前住宅利用の有無）

●水アクセス、衛生への取り組み

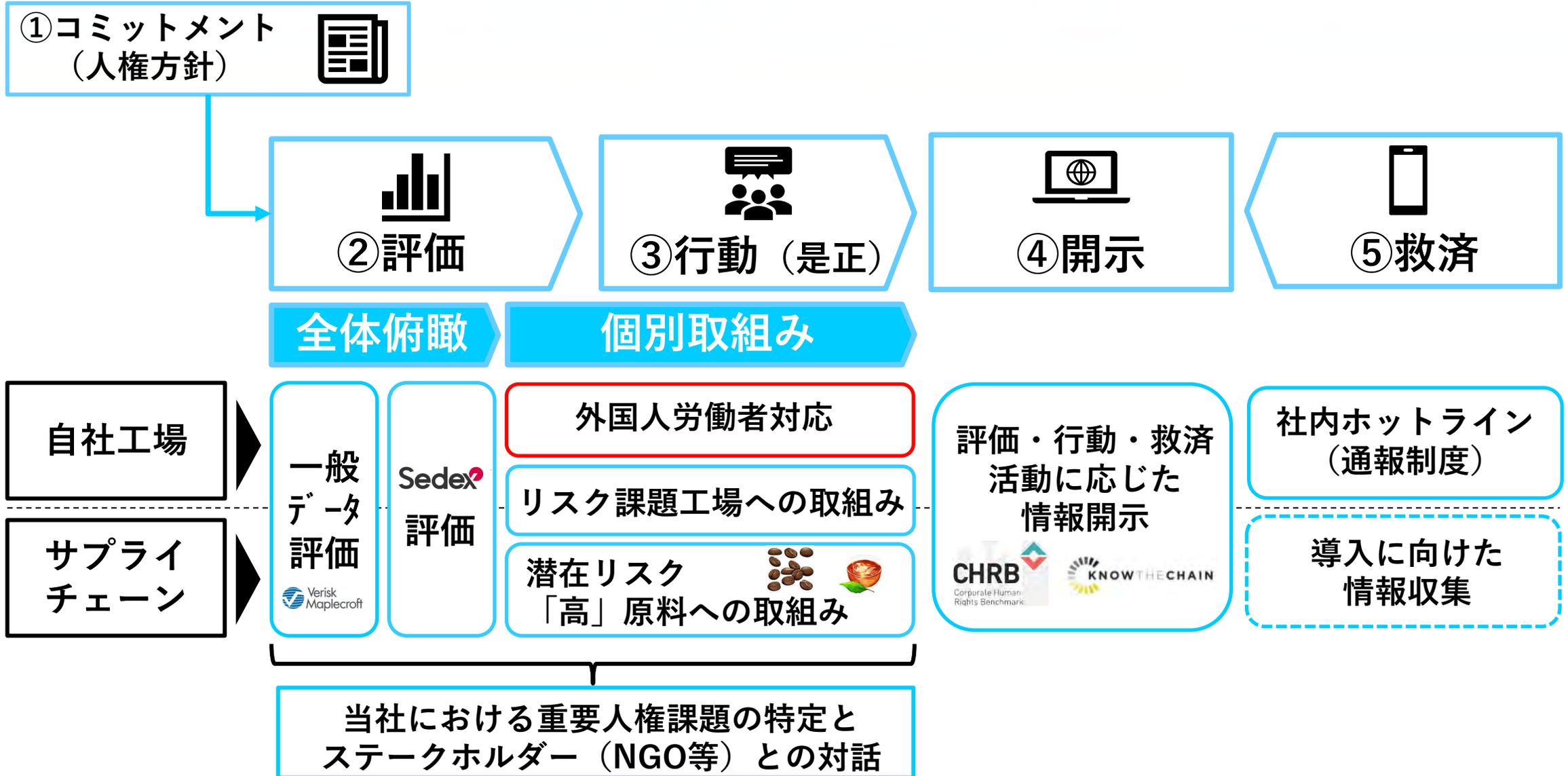
- ・ 汚染リスク（土壌、河川）
- ・ 水使用量、排水管理等

●女性の権利への取り組み

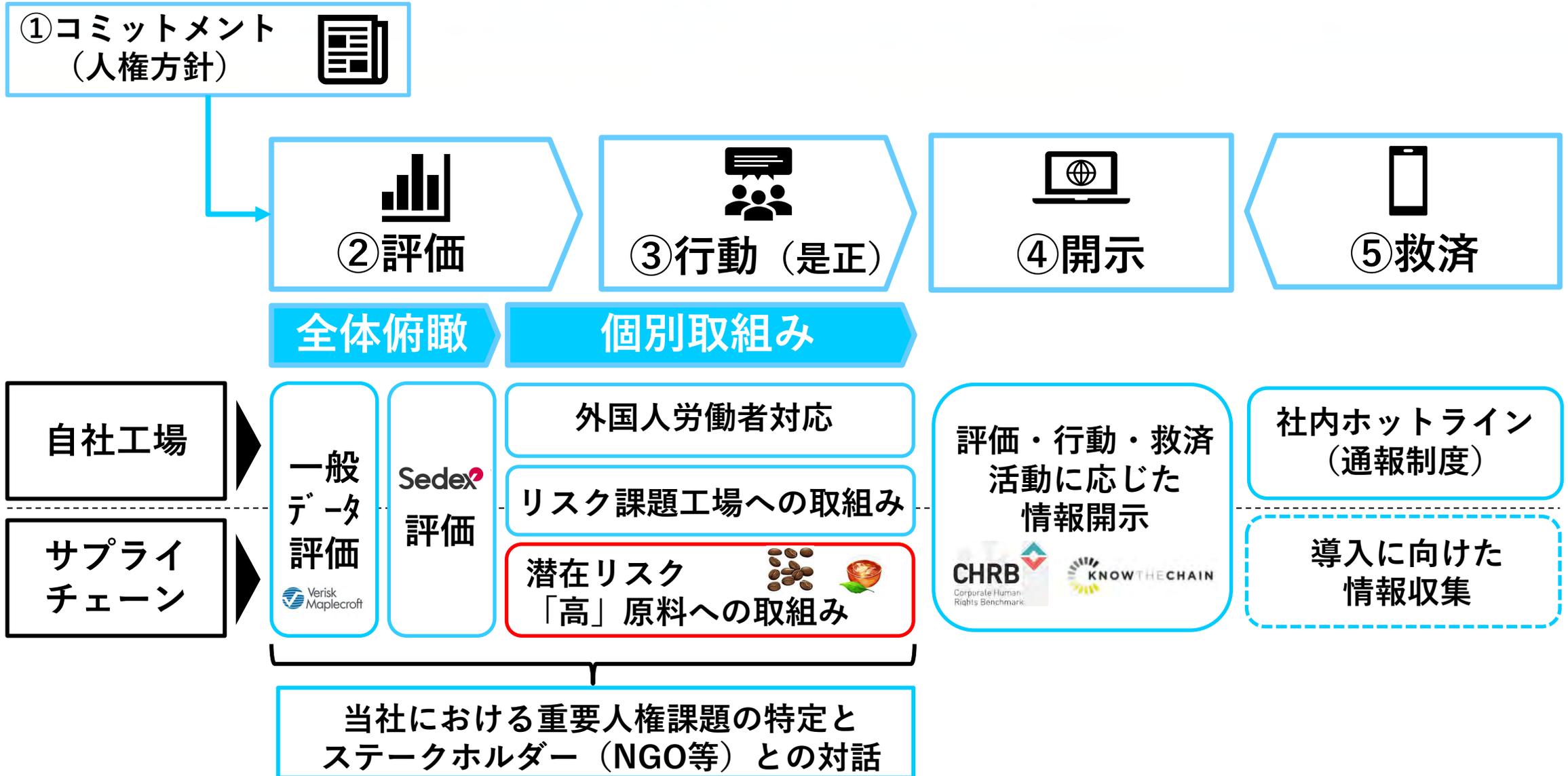
- ・ 労働者の男女比率
- ・ 女性管理職比率
- ・ 差別防止に関する方針の有無
- ・ 女性労働者の欠勤率、離職率

SedexのSAQ、過去のSMETA監査実績における重要指摘事項の確認をすることで
様々な人権関連課題の把握が可能

人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



個別原料における評価の取り組み

(Step 1)

潜在リスク評価

一般データ (※) を用いて22の
主要原料を対象に124の
「原料×産地」のパターンを
評価 (強制労働、児童労働の
リスクを評価)



※Verisk Maplecroft社の
グローバルリスクデータ

(Step 2)

リスク原料の特定

潜在リスク「高」原料×
高インパクト (購買実績の
高い原料) の観点で対象原料
を絞りこみ

《強制労働》

コーヒー豆・ウーロン茶・
エタノール・砂糖

《児童労働》

コーヒー豆・砂糖

(Step 3)

評価原料の選定

サプライチェーンの可視化の
しやすさや情報入手可能な
原料を優先的に評価原料を
選定



コーヒー豆



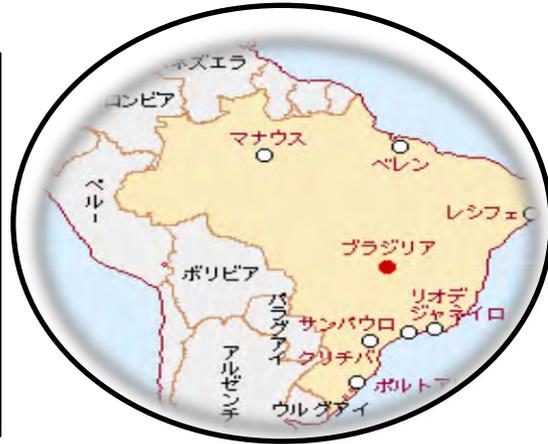
ウーロン茶

抽出

コーヒー豆・糖類・
ウーロン茶・
エタノール・ビタミンC・
クエン酸・オレンジを選定

コーヒー豆での取り組み推進の方向性

《ブラジル》



《ウガンダ》



	Air quality and emissions		Nutrient Management
	Biodiversity		Plant Material Selection and Propagation
	Chemical control		Soil Management
	Farm Management and community		Waste Management
	Integrated Pest Management		Water Management
	Labor Conditions		

昨年末に取り組み開始、本年度活動本格化

取り組み概要

- 商社が連携するグローバルなサステナビリティ評価機関と協働し、農家に対する環境・社会支援を行う

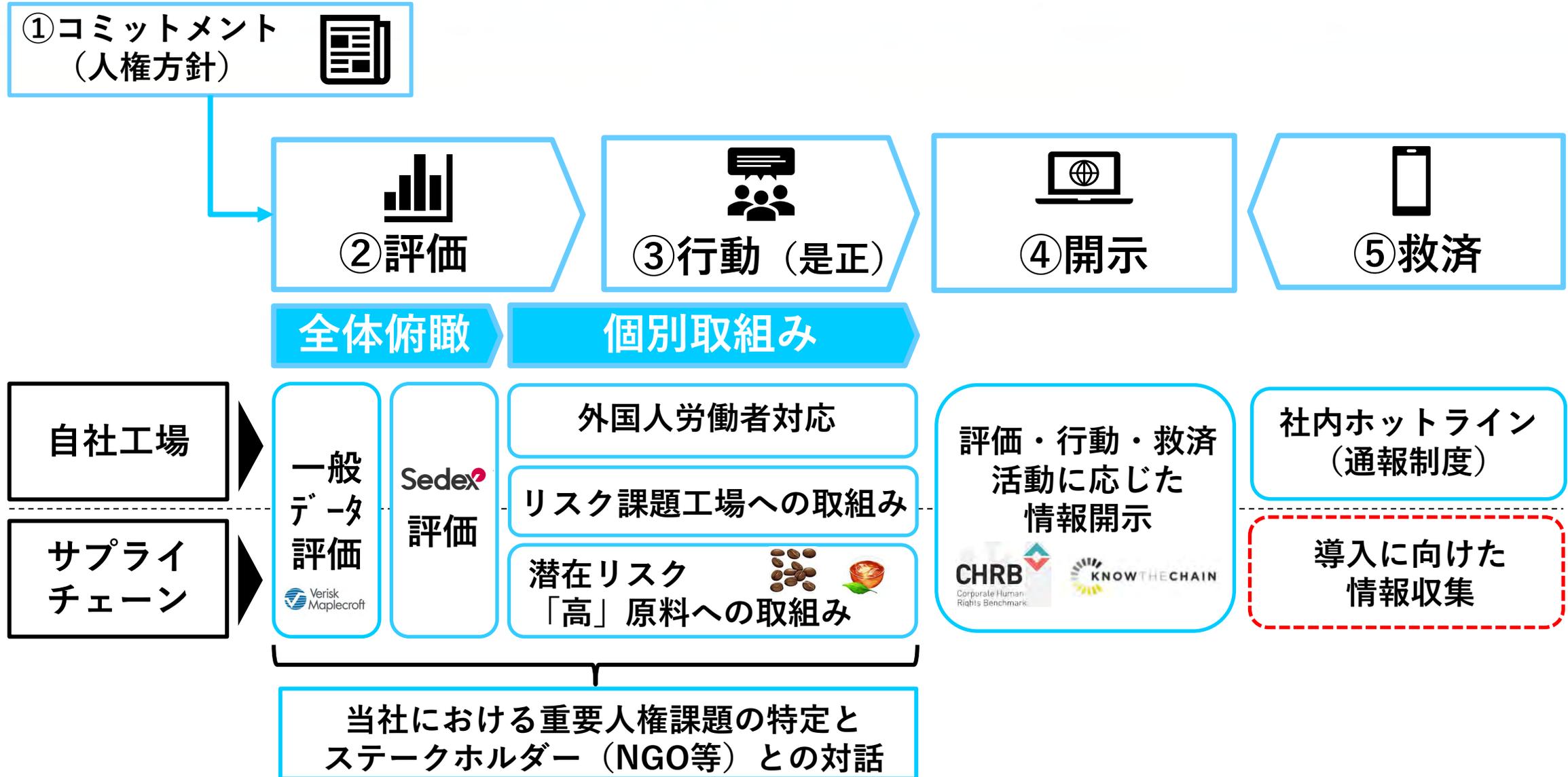
取り組み概要

- 商社が連携するグローバルなサステナビリティ評価機関と協働し、ウガンダの75の農家に対する環境・社会支援を行う

- ・ 水衛生状況の改善
- ・ 調理用ストーブの提供など

重要原料であるコーヒー豆について、SCを熟知する商社と連携し、現地での共同取り組みを実施

人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



国内SCにおける救済システム パイロット導入

～外国人労働者向けに救済受付システムの導入～



JP-MIRAI

対象者	国内の外国人労働者(技能実習生含む)
対象SC	上記対象者の存在が確認されるサプライヤー・製造委託先様
費用	サプライヤー負担なし

●団体名:一般社団法人 JP-MIRAI

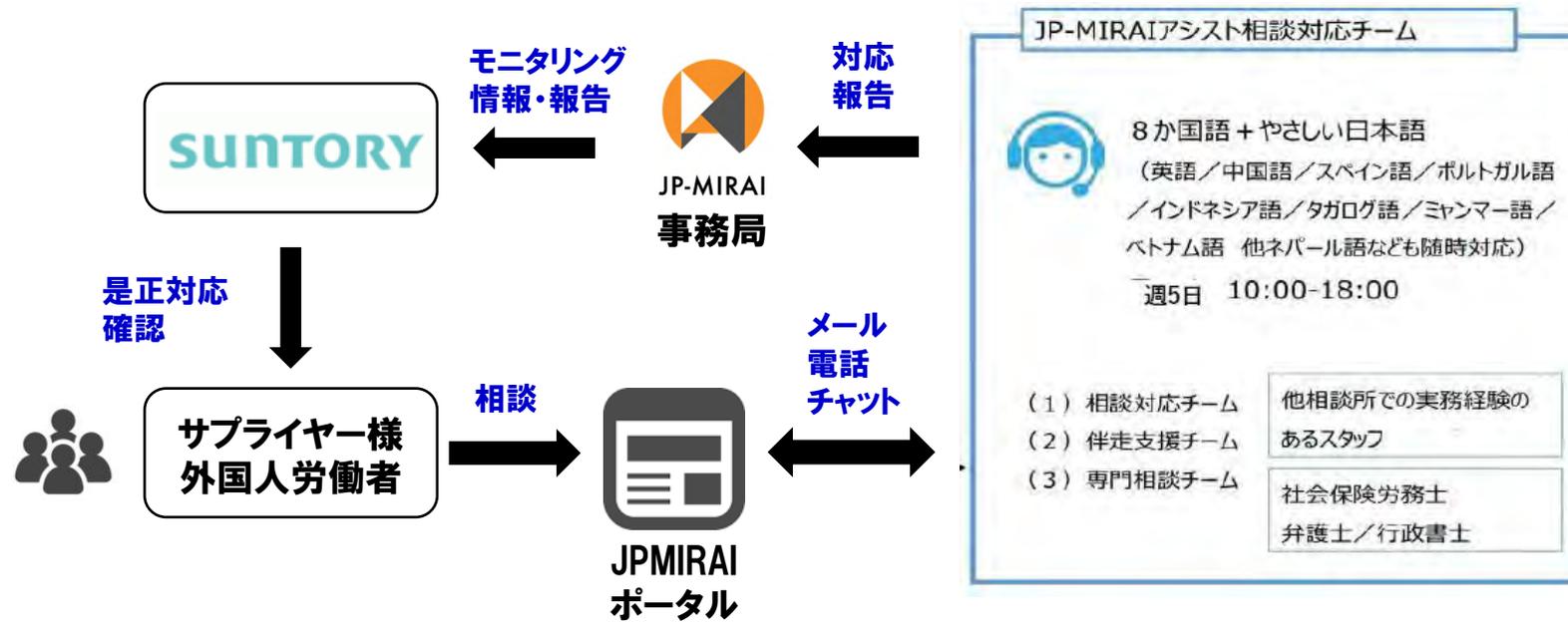
(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム)



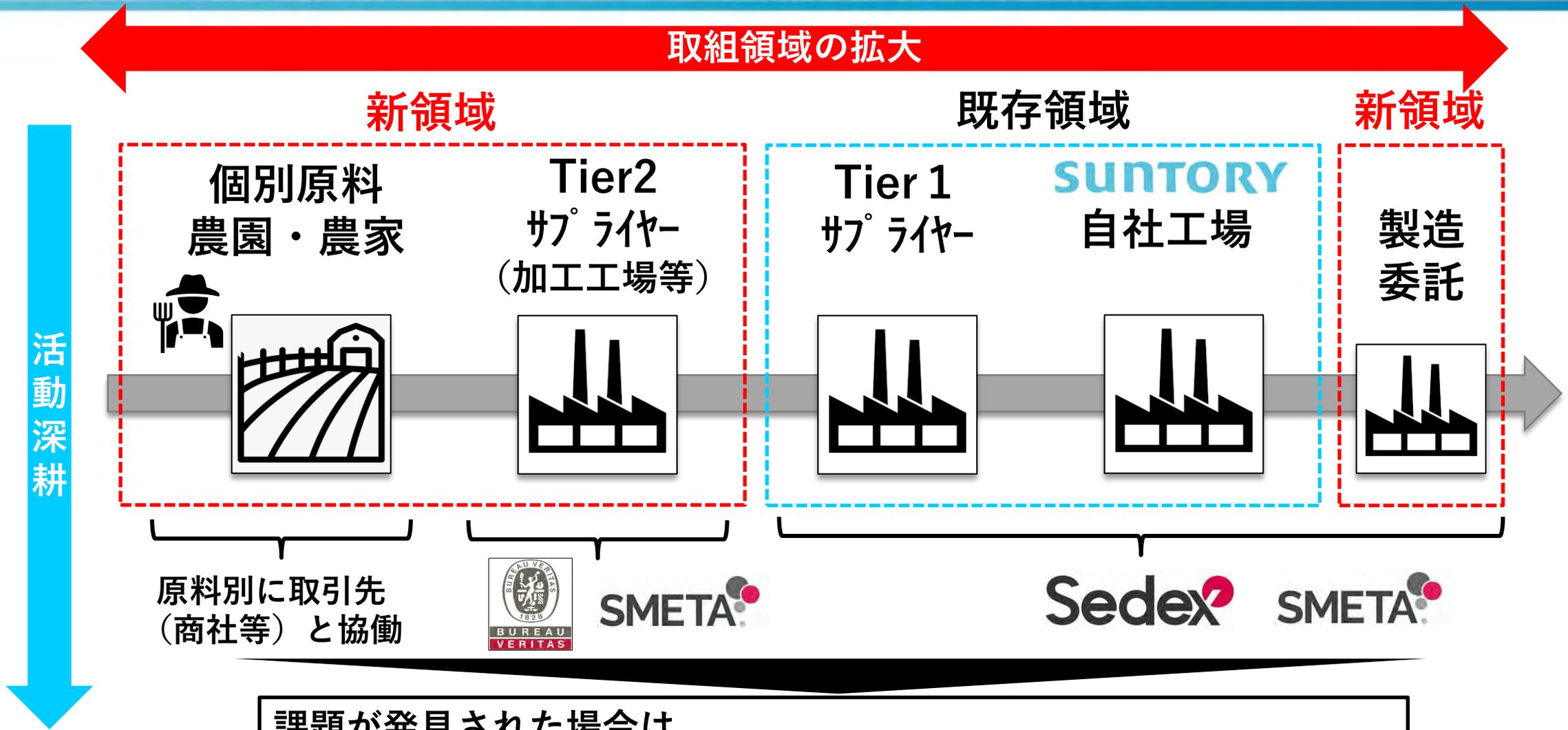
Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

●対応フロー

[Home - Japan Mirai \(jp-mirai.org\)](http://jp-mirai.org)



サプライチェーンにおける取組みの考え方（中期）



課題が発見された場合は、

- ・ 対象サプライヤーとの直接的な対話を通じた是正の取り組み
- ・ 今後のモニタリングに向けた救済メカニズムの構築等を検討

(個別対応事例)

外国人技能実習生の雇用環境

外国人技能実習生の雇用実態のある国内グループ会社にて、人権に関するアセスメントを実施



<人権NGO(CRT)によるインタビュー実施>

- 日時: 21年11/12・17 (2日間)
- 方法: 対面による集団面談
- 実施要領: 2工場にて対象者4-5名×CRTインタビュー者2名

【CRT様からの報告】



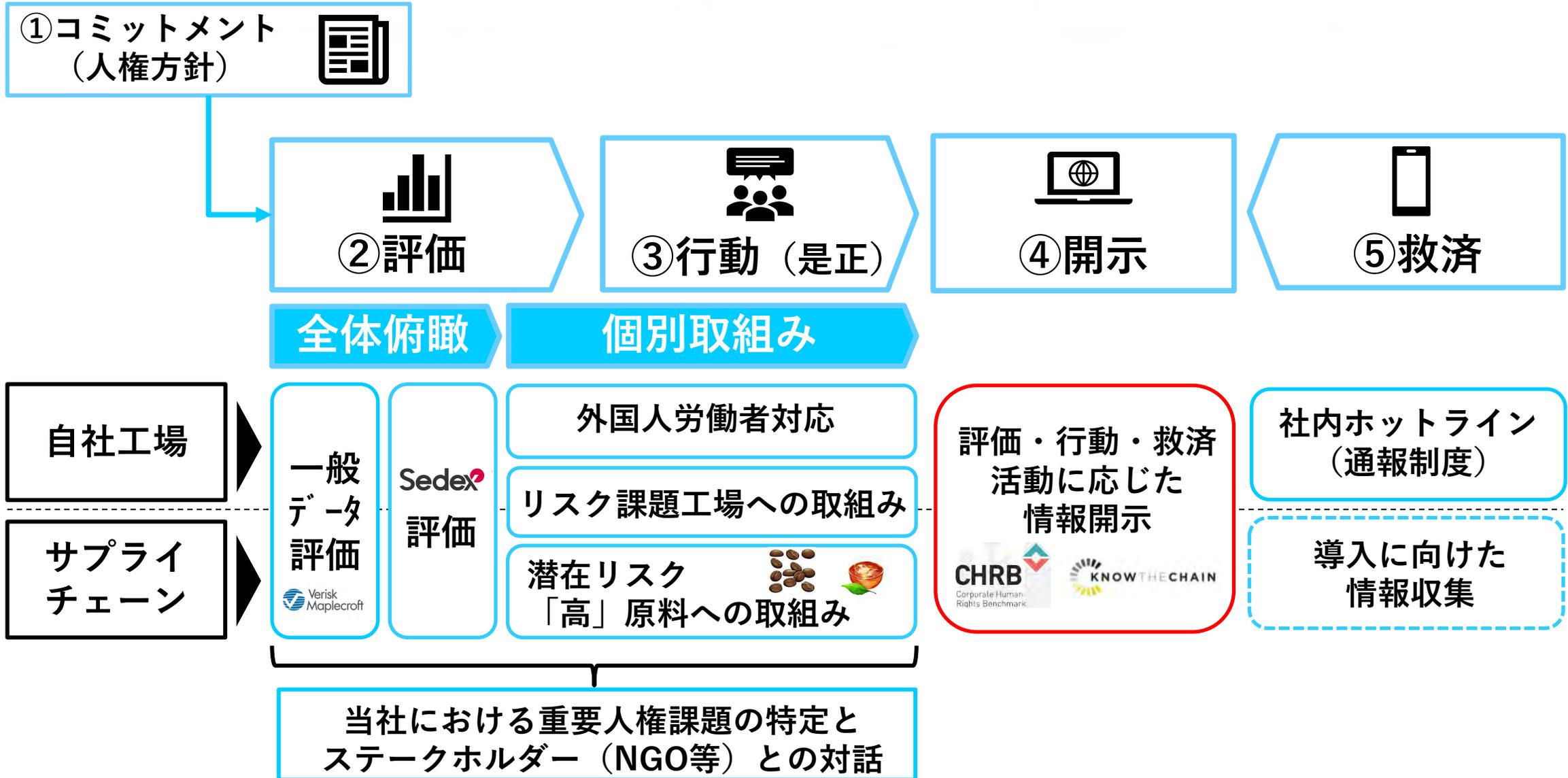
- 外国人労働者と日本人スタッフとの**関係性は良好であり**、工場側には重要な戦力として外国人労働者を位置づけ、大切にしている意識がみられる。
- 工場内では**非常にオープンなコミュニケーションがとられ**懸念事項等を現場リーダーへ逐一報告することが習慣化されている。**実習生は工場長を父(都筑工場)、リーダーを母(高津工場)のように慕っており**、工場外の相談も気軽にできる間柄にあるように見受けられる

CRT様からも関係性は良好との評価を得て、
取り組みについての情報開示を実施

2024年2月に雇用実態に関する再インタビューを実施予定

生活について話しながら、安心、安全に、適切な労働・生活環境で過ごしているのか、問題がないか等についてヒアリングを行った

人権デュー・ディリジェンス 取り組みの全体像



今後の取り組み検討領域



従来までの上流領域での取り組み中心の活動に加え、
今後はバリューチェーン下流領域での取り組みも視野に検討していく

まとめ

- 人権DDの取り組み領域については自社とサプライチェーンを軸に、全体的なリスク俯瞰のツールとして**Sedex**を活用
- Sedexツールは自社のガバナンスにも活用し、様々な潜在的な人権リスクを把握する為の「**健康診断**」ツールとなっている
- Sedexにより発見された課題について**是正**の対応を図り、迅速な課題解決に繋げることが可能
- 一方、G会社など中堅・中小企業向けに潜在的リスクについて**自己評価**を実施
外国人労働者の雇用状況や本人達が脆弱な立場に追われていないかについて「**対話**」を重視
- まずは**自社**から活動領域を少しずつ広げていく形で、優先順位をつけ**やれるところから取り組む**
- 対象とする領域が広範に及ぶため、人権DDの取り組みに終わりはないものの、この取り組みが今後、リスク対応だけでなく**付加価値に繋がっていくこと**を期待して取り組みを進めたい

終