

# アサヒグループ人権尊重の取り組み

---



2024年12月16日  
アサヒグループホールディングス株式会社  
サステナビリティ部

1. 会社概要、当社のサステナビリティ
2. 企業に求められる人権尊重の取り組み
3. アサヒグループの人権取り組み

これまでの経緯と立ち位置  
体制・コミットメントの強化  
グリーバンスメカニズム

1. 会社概要、当社のサステナビリティ
2. 企業に求められる人権尊重の取り組み
3. アサヒグループの人権取り組み

これまでの経緯と立ち位置  
体制・コミットメントの強化  
グリーバンスメカニズム

# アサヒグループホールディングス 会社概要

◆ 商 号 アサヒグループホールディングス株式会社

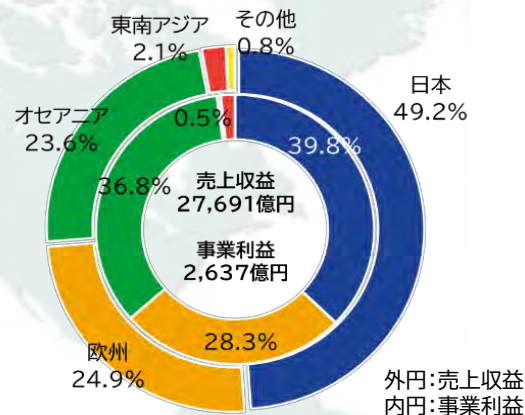
◆ 設 立 昭和24年(1949年)9月1日

※2011年7月に、純粋持株会社化に伴い、「アサヒビール株式会社」より商号変更

◆ グループ従業員数 28,724名(連結)

◆ グループ会社数 連結子会社:199社 関連会社数:32社

## 2023年売上収益・事業利益(セグメント別)



5 Global Brands



# グローバルブランド

私たちは歴史と伝統、独自価値をもつ5つのプレミアムビールをグローバルブランドとして展開しています。

原材料・製法・品質へのこだわりとともに、変化する消費者ニーズに対応するための革新的な製品を常に探求し続けています。

## Pilsner Urquell

ブランドが誕生してから180年以上、伝統的製法を守りながらピルゼン醸造所のみでつくられている世界初のピルスナービール。トリプルデコクション製法による麦芽の甘みと、ザーツ産ホップ由来の苦みがバランスよく調和している。



## Peroni Nastro Azzurro

1963年にローマで誕生。イタリアが誇る職人技と確かな品質を体現したプレミアムイタリアンビール。原材料には、専売特許であるノストラノ・デリソラ種のトゥモロコシをはじめ最高級のものを使用。さっぱりとした爽やかな飲み心地。2022年にはアルコール度数0.0%のPeroni Nastro Azzurro 0.0%を発売した。



## Asahi Super Dry

世界初の“辛口”ビールとして1987年に誕生。Asahi Super Dryは、日本の代表的なビールブランドで、先進的な日本を象徴するグローバルブランド。日本の醸造責任者の監修のもと、厳格な品質基準で醸造され、さらりとした飲み口とキレ味さえる辛口が特徴。2023年にはアルコール度数0.0%のAsahi Super Dry 0.0%を発売した。



## Kozel

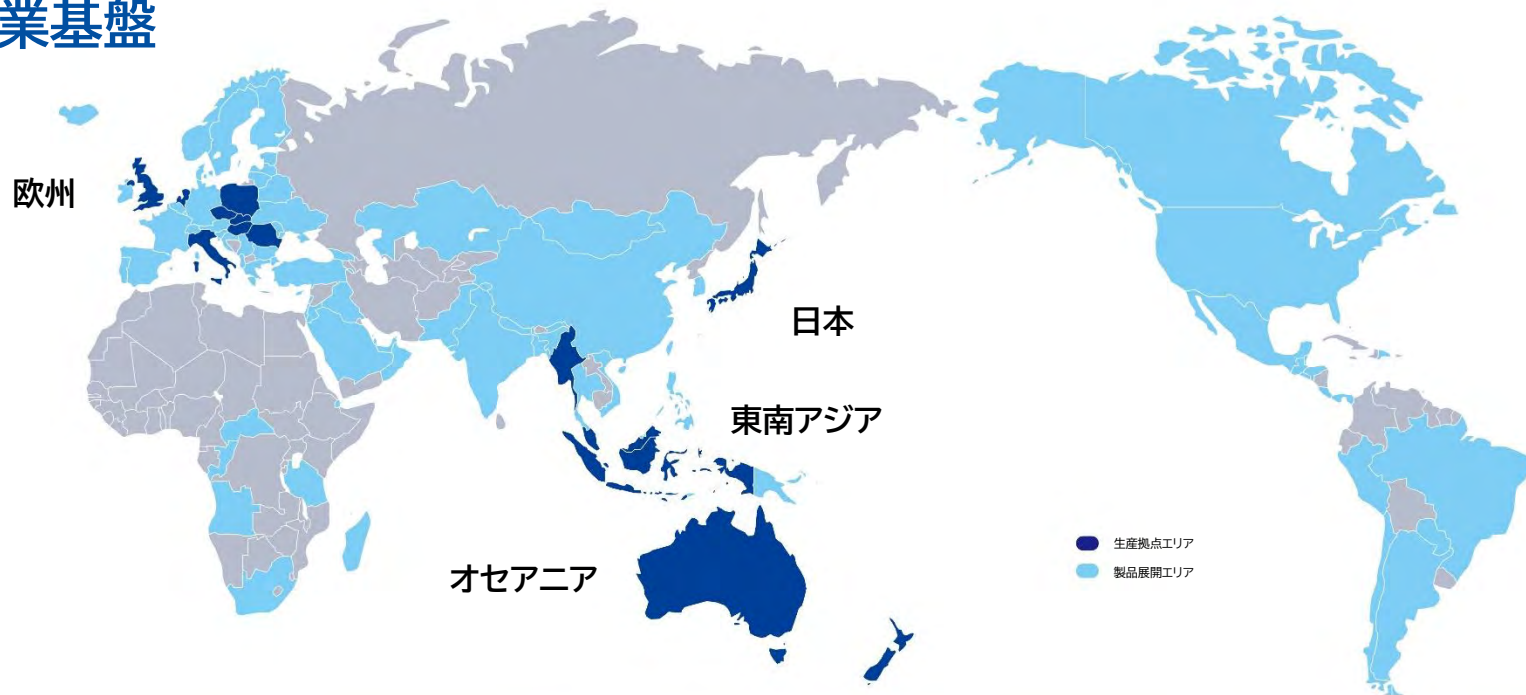
1874年にVelké Popovice村で初めて醸造され、現在Kozelは世界を代表するチェコビールブランドになった。厳選された麦芽とチェコ産のアロマホップ「プレミアント」を使用し、バランスのとれた味わいと心地良い苦みを楽しめる。

## Grolsch

400年以上の歴史と伝統をもったGrolschは、下面発酵、2種類のハラタウホップを含む厳選された原材料の使用、自然熟成という伝統的な製法を採用し続けている。グラスを傾けるたびに、職人技を楽しめる。



# 事業基盤



売上  
収益

2兆7,691億円\*1



生産拠点数

68カ所



事業展開国数

100カ国・地域以上



従業員数

28,724人



生産量

100億リットル以上  
(酒類+飲料)

\* 売上収益以外はいずれも2023年12月31日現在の数値

\*1 2023年12月期実績



## グループ理念 ASAHI GROUP PHILOSOPHY

### Our Mission

社会における使命・存在価値

期待を超えるおいしさ、楽しい生活文化の創造

### Our Vision

アサヒグループのありたい姿・目指す姿

高付加価値ブランドを核として成長する  
“グローバルな価値創造企業”を目指す

### Our Values

ミッションを果たし、ビジョンを実現するための価値観

挑戦と革新 最高の品質 感動の共有

### Our Principles

ステークホルダーへの行動指針・約束

すべてのステークホルダーとの  
共創による企業価値向上

- 顧客 : 期待を超える商品・サービスによるお客様満足の追求
- 社員 : 会社と個人の成長を両立する企業風土の醸成
- 社会 : 事業を通じた持続可能な社会への貢献
- 取引先 : 双方の価値向上に繋がる共創関係の構築
- 株主 : 持続的利益成長と株主還元による株式価値の向上

## コーポレートステートメント

# Make the world shine

“おいしさと楽しさ”で、世界に輝きを

サステナビリティと経営の統合を実現させるため、コーポレートステートメント「Make the world shine」を掲げ、サステナビリティに取り組む理由、取り組み方、取り組むことを「サステナビリティ・ストーリー」として設定しています。この考え方に基づきグループ丸となつてサステナビリティの推進を強化するとともに、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントの向上を進めていきます。

また、実践に向けたアプローチとして重点方針を定めるとともに、従来の取り組みテーマを再整理し、経営資源を集中させて取り組む重点テーマを設定しています。

## サステナビリティ・ストーリー

### 未来に引き継いでいく私たちの価値

私たちは世界各地で100年以上にわたり、自然の恵みと自然の力によって、数々の「期待を超えるおいしさ」を生み出してきた。私たちの提供する商品が人と人をつなげ、コミュニティをつくり、「楽しい生活文化」に貢献してきたことは、私たちの誇りであり、未来に引き継いでいくべきプラスの価値だと信じている。

### 変革のために取り組むこと

より良い未来のため、脱炭素・水資源の有効活用などによる持続可能な生態系と循環型社会の実現、人と地域のつながりによる強く美しいコミュニティづくり、アルコール起因の害が発生しない飲用機会の創造や社会の仕組みづくりなどを、ステークホルダーと共にアイデアや技術を出し合い、実現に向けて推進していく。

### 未来に向け変革していくこと

私たちのビジネスが環境や社会全体に及ぼす潜在的な影響を管理する必要があると考えている。私たちは、こうした課題に正面から向き合い、サステナビリティを経営の根幹に置き、環境や社会にプラスの価値を生むことで事業の持続的な成長へと変革する。

### 未来への宣言

私たちは、自然・コミュニティ・社会とのより良いつながりを実現し、「期待を超えるおいしさ、楽しい生活文化の創造」に貢献し続けることで、持続可能な明るい未来を創りだしていく。世界の人々の明日を明るく輝かせる我々の意志を示す「Make the world shine」というコーポレートステートメントのもと、様々なアクションを展開していく。

## グループ理念

### Asahi Group Philosophy

#### Our Mission 社会における使命・存在価値

期待を超えるおいしさ、  
楽しい生活文化の  
創造

#### Our Vision アサヒグループのありたい姿・目指す姿

高付加価値ブランドを核として成長する  
“グローバルな価値創造企業”を目指す

#### Our Values ミッションを果たし、ビジョンを実現するための価値観

挑戦と革新  
最高の品質  
感動の共有

#### Our Principles ステークホルダーへの行動指針・約束

すべてのステークホルダーとの共創による企業価値向上

- 顧客：期待を超える商品・サービスによるお客様満足の追求
- 社員：会社と個人の成長を両立する企業風土の醸成
- 社会：事業を通じた持続可能な社会への貢献
- 取引先：双方の価値向上に繋がる共創関係の構築
- 株主：持続的利益成長と株主還元による株式価値の向上

## Make the world shine

“おいしさと楽しさ”で、世界に輝きを

アサヒグループは、世界の人々の毎日が輝くよう、  
“おいしさと楽しさ”で、つながりを生みだしてきました。

自然の恵みを活かした商品やサービスを通じて、  
人々が語り合い、笑い合い、そして喜びを分かち合うことで、  
私たちは持続可能な未来を創りだすことができます。

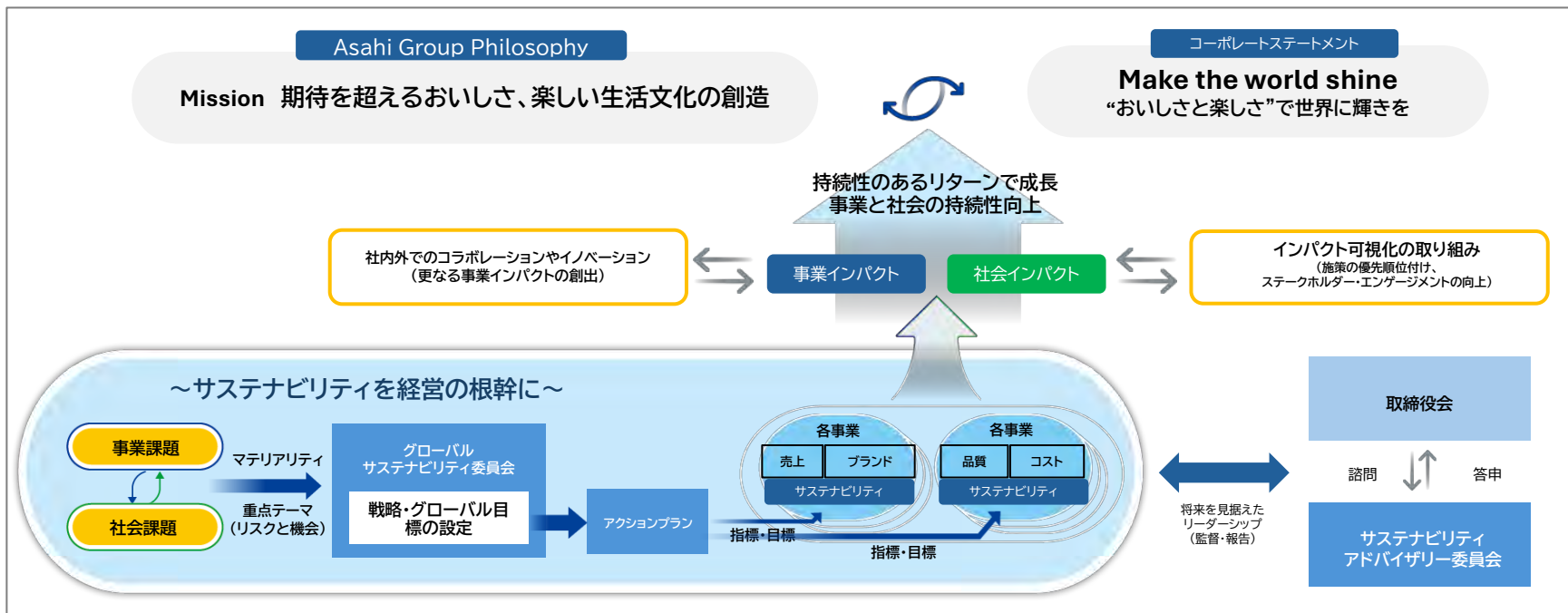
人と人・自然・コミュニティ・社会とのより良いつながりで、  
世界の明日を明るく輝かせる。

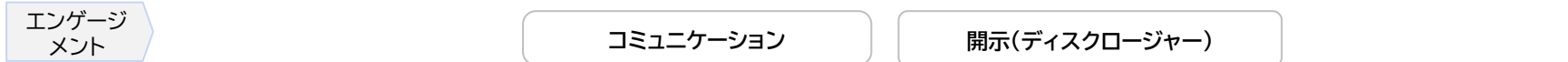
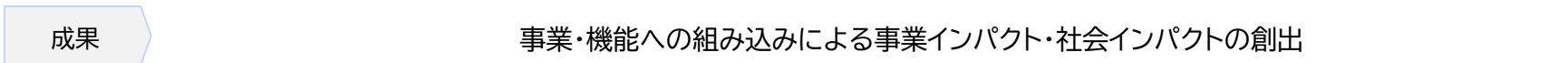
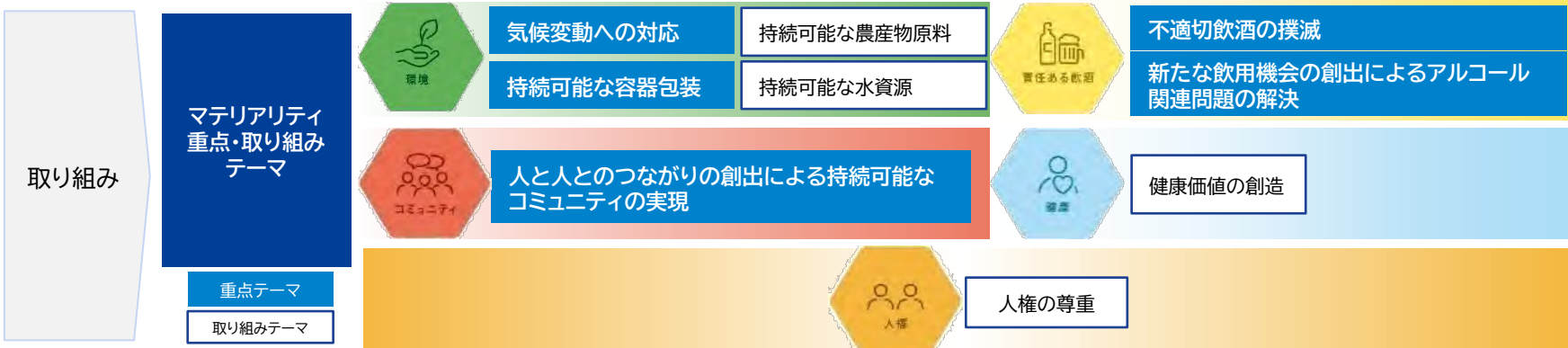
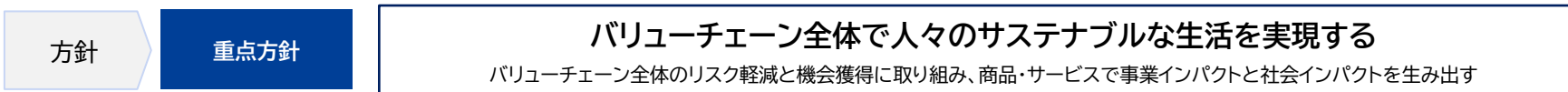
これがアサヒグループの未来への約束です。

# アサヒグループの目指すサステナビリティ

- サステナビリティを経営の根幹に位置付け、**“サステナビリティと経営の統合”**の実現を目指し、取り組みを進めている

## ■ アサヒグループのサステナビリティと経営の統合





# サステナビリティ推進体制

監督

取締役会

サステナビリティアドバイザリー  
委員会(諮問機関)

執行

Executive Committee / Corporate Management Board

グローバルサステナビリティ委員会

サステナビリティ実行会議

サステナビリティ タスクフォース

■Asahi Group HD

Sustainability(事務局)

■Regional Headquarters(地域統括会社)

東南アジア

Sustainability  
部門

オセアニア

Sustainability  
部門

欧州

Sustainability  
部門

日本

Sustainability  
部門

Strategy

HR

Procurement

Supply Chain

Finance

# 概要

1. 会社概要、当社のサステナビリティ
2. 企業に求められる人権尊重の取り組み
3. アサヒグループの人権取り組み

これまでの経緯と立ち位置  
体制・コミットメントの強化  
グリーバンスメカニズム

# 人権に関する世界の動向・企業に求められる人権取り組み

## 世界の動向

ビジネスと人権に関して**政財界から高い注目**

人権DDの実施などの行為を義務化する**行為規制の増加**

ソーシャルタクソノミー策定、ウォッシュ批判など**真の取り組みの意義の追求**

EUを中心に企業に対し**法的拘束力のある義務**を課す法整備

米国でのウイグル強制労働禁止法による**経済制裁・輸出入規制**

## ビジネスと人権に関する指導原則

「人権を尊重する企業の責任」

コミットメント  
の表明

人権DDの実施

負の影響への  
是正・救済

## 企業に 求められる 取り組み

# 企業に求められる人権尊重の取り組み

- ✓ 日本では2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)」、2022年9月に「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」が公表。
- ✓ アサヒグループでは2019年5月に人権方針を策定し、人権取り組みを開始



2020年10月「ビジネスと人権」に関する行動計画

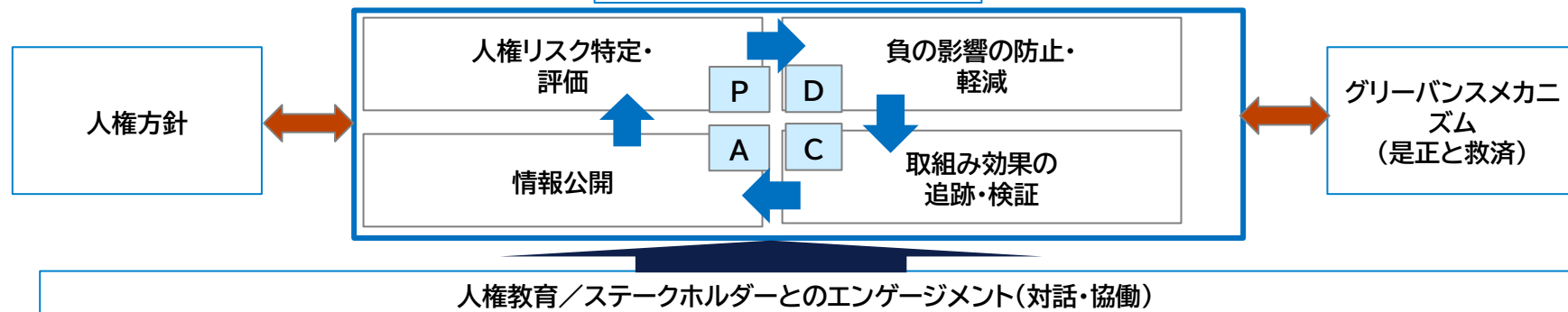
|                                         |                                                     |              |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------|
| 人権方針<br>(ガイドライン各編3)                     | 人権尊重責任に関する<br>コミットメント(約束)の表明<br>(調達指準第10・ガイドライン各編3) | ステークホルダーとの対話 |
| 人権デューデリジェンス<br>(調達指準第17)<br>(ガイドライン各編4) | 人権侵害等の特定・評価<br>(調達指準第18・ガイドライン各編4.1)                |              |
|                                         | 人権侵害等の防止・軽減<br>(調達指準第19・ガイドライン各編4.2)                |              |
|                                         | 取組の実効性の評価<br>(調達指準第20・ガイドライン各編4.3)                  |              |
|                                         | 説明・情報開示<br>(調達指準第21・ガイドライン各編4.4)                    |              |
| 救済<br>(ガイドライン各編5)                       | 人権侵害等への対応<br>(調達指準第22・ガイドライン各編5)                    |              |

※各ガイドラインの「人権への負の影響」を「人権侵害等」と表記しています。「人権侵害等」は、実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害の両方を指します。以下同様に。

2022年9月 経産省「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<ダイジェスト>」

## アサヒグループの人権取り組み

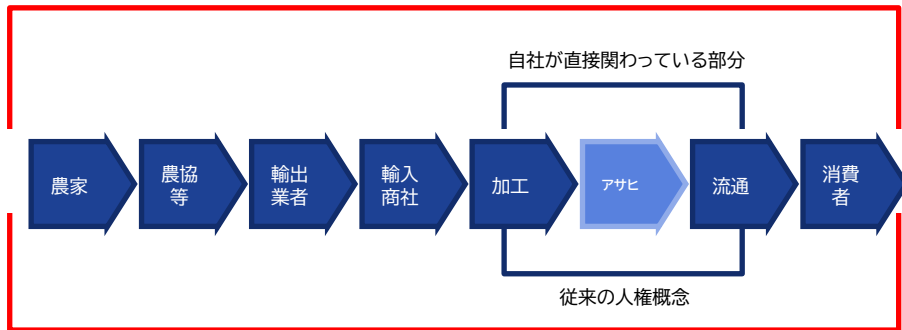
### 人権デューデリジェンス



# 企業に求められる人権尊重の取り組み 企業にとって新たなこと

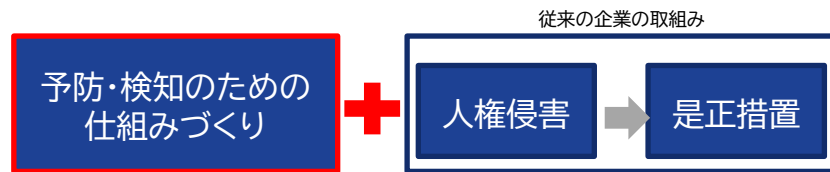
- ✓「ビジネスと人権」において、企業は、直接的な取引や法的義務の有無にかかわらず、**企業活動に関わる全ての人々**の人権を尊重する責任を求められている。
- ✓ 人権侵害に対し、人権侵害認識後に適切に是正措置を取るだけでなく、**未然に防ぐための仕組み**を作り、仕組みを維持・改善すること＝人権デューデリジェンスが**すべての企業**に求められている。

「ビジネスと人権」で企業の責任が求められる部分



ビジネスと人権: **企業が影響を及ぼす範囲のすべての人々の人権**

ビジネスと人権で企業に求められている取り組み



人権デューデリジェンス

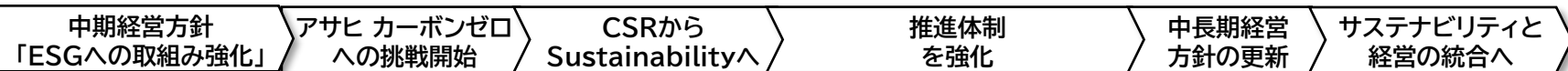
企業には「人権尊重＝事業活動によって**人権侵害をしないこと**」  
人権侵害の「**予防**」＝「人権デューデリジェンス」が求められる。

1. 会社概要、当社のサステナビリティ
2. 企業に求められる人権尊重の取り組み
3. アサヒグループの人権取り組み

これまでの経緯と立ち位置  
体制・コミットメントの強化  
グリーバンスメカニズム

# サステナビリティ活動の経緯

## Sustainability Main Agenda



### 人権方針策定

Asahi Carbon Zero  
アサヒカーボンゼロ  
設定

環境ビジョン  
2050  
施行  
AGP策定

第1回グローバル  
サステナビリティ  
委員会開催

RE100参画  
方針・ビジョン  
マテリアリティ  
設定



サステナビリティ  
戦略再構築  
SBTイニシアチブ  
「1.5°C目標」  
認定を取得

グループ全体で  
サステナビリティ戦略の  
更なる取組み強化

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

サステナビリティと  
経営の統合加速

2030

## Operation History

旧SAB Miller  
西欧事業買収



旧SAB Miller  
中東欧事業買収



英国Fuller,  
Smith &  
Turner  
P.L.C.のプ  
レミアム  
ビール・サイ  
ダー事業取  
得

AB InBev社の  
豪州事業  
(CUB事業)取得



ビール事業を中心とした持続的成長の実現



欧州事業買収、拡充

CUB買収

さらなる事業成長・発展へ

# アサヒグループの人権取り組み 優先取組みとこれまでの取り組み

## アサヒグループの人権における優先取組み

1

自社従業員  
への人権DD

2

サプライチェーン  
への人権DD

3

人権侵害の被害者  
への救済の仕組みの  
構築・運用

体制づくり、試行錯誤で人権DDに取り組むフェーズ

どうすれば  
解決できるか  
実行フェーズ

2019

- ・ 人権方針策定
- ・ 優先取組みの決定
- ・ 中期行動計画策定

2020

- ・ サプライヤー行動規範改正
- ・ 人権会議開始
- ・ 人権DD実施  
一次サプライヤーへのSAQ/国内自社工場外国人技能実習生現地調査
- ・ 各種研修実施

2021

- ・ 人権DD実施  
エチオピア・タンザニア  
コーヒー豆人権リスク特定/一次サプライヤー対話/国内非組合員アンケート・是正対応
- ・ グリーバンズメカニズム社内実態確認

2022

- ・ 経営討議
- ・ 人権DD実施  
ブラジルサトウキビリスク特定/一次サプライヤー対話/マレーシア自社工場労働環境調査
- ・ 有識者ダイアログ (2019～)

2023

- ・ コミットメント強化(人権方針改定、2030年戦略の方針と目標の設定)
- ・ ブラジル農園現地実態把握
- ・ グローバルグリーンバンスメカニズムSpeakUp開始に向け準備

# バリューチェーン全体の人権リスク把握

- ✓ 2023年に改めてバリューチェーンにおける人権リスクを洗い出し、人権課題の状況と影響を受けるステークホルダーを確認し、現在の取り組みの方向性を検証。大きなギャップはなく、優先取り組みは継続実施。

## バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク



# アサヒグループが調達する、人権リスクが高い原材料

- ✓ 2017年の「現代奴隷リスク分析」の結果、アサヒグループのサプライチェーンにおいて最もリスクが高いのは「栽培」段階であり、主要な直接材の中で、コーヒー、砂糖、茶、パーム油、カカオの5カテゴリーが現代奴隷リスクが高かった。

アサヒグループ調達主要11品目 現代奴隷リスク理論分析結果



## 2024年1月:AGPro設立に際し Sustainability機能部門を設置

- ✓ アサヒグループホールディングス株式会社(本社 東京、社長兼 CEO 勝木敦志)がシンガポールに設立した100%子会社 Asahi Global Procurement Pte. Ltd.は、運営を1月31日から開始、新たなオフィスを2月2日にグランドオープン。
- ✓ Asahi Global Procurementは、アサヒグループで初めてグローバルに統合された機能組織として、グループのグローバル調達を推進する
- ✓ サステナビリティ経営と統合における調達機能における重要な役割を担う同組織で、サプライチェーンにおける労働者や地域社会の人々の人権を保護し、自然環境を保護するという目標を実現するために、2024年「アサヒ責任調達プログラム」を策定。
- ✓ 責任ある調達の実現を目指し、責任ある調達方針、アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範に方針を示し、またサプライヤー様に理解し、遵守していただくために、「責任ある調達:サプライヤーガイドライン」を作成。



<https://www.asahigroup-holdings.com/newsroom/detail/20240207-0101.html>

Asahi  
アサヒグループホールディングス

企業情報 | 各種レポート・インシダー | グローバルサプライヤー行動規範 | 責任ある調達方針及びサプライヤーガイドライン

グローバルサプライヤー行動規範・  
責任ある調達方針及びサプライヤーガイドライン

アサヒグループは、責任ある調達の実施・推進に取り組めます。



<https://www.asahigroup-holdings.com/company/policies-and-report/responsible-procurement.html>

## コミットメント強化 2023年人権尊重の位置づけの変更

- ✓ 2019年以降からの具体的な人権取り組みや、経営戦略会議での人権討議、外部(人権有識者等)とのダイアログ等により、現状とあるべき姿とのギャップがより明確化し、人権へのコミットメントが強化。
- ✓ 2023年にマテリアリティを「人」から「人権」に置き換え、「人権」がすべての事業活動の基盤であることを明確化。

## 2023年～変更



✓ CEOを始めとする取締役や、事業会社社長がダイアログに参加。経営層の意識変革や取り組み推進へ。

2019年



2021年



2022年



2023年



アサヒグループに必要な人権のリスクマネジメントに関する取り組みとは（サプライチェーンを中心に）

- ◆ 独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長 山田 美和 様
- ◆ ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 富田 秀実 様

- サプライヤーリスクだけでなく、高リスクカテゴリーである原材料リスクにも着手

対応・判断がより難しい当社起因ではない人権侵害問題に対して、グローバル企業としてあるべき対応とは？

- ◆ 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪） 会長 白石 理 様
- ◆ ことのは総合法律事務所弁護士、認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ 事務局次長 佐藤 暁子 様

- 経戦会議で人権討議「経営の覚悟と決意をもって人権尊重を実行する」の開始（2022年12月まで5回実施）

アサヒグループのサプライチェーンにおける人権取り組みの次のステップ、及び苦情処理メカニズム構築のゴール設定について

- ◆ LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役 富田 秀実 様
- ◆ 森・濱田松本法律事務所 弁護士 梅津 英明 様

- リソース・体制強化、農園への現地訪問
- グリーバンスメカニズム構築への投資

アサヒグループ人権取り組みのグローバルからみたポジション、取り組み強化すべきエリアと期待値について

- ◆ World Benchmark Alliance Namit Agarwal様, Annabel Muldar様
- ◆ International Organization for Migration(国際移住機関) Anastasia Vynnychenko様
- ◆ SGS株式会社 藤木 聡子様

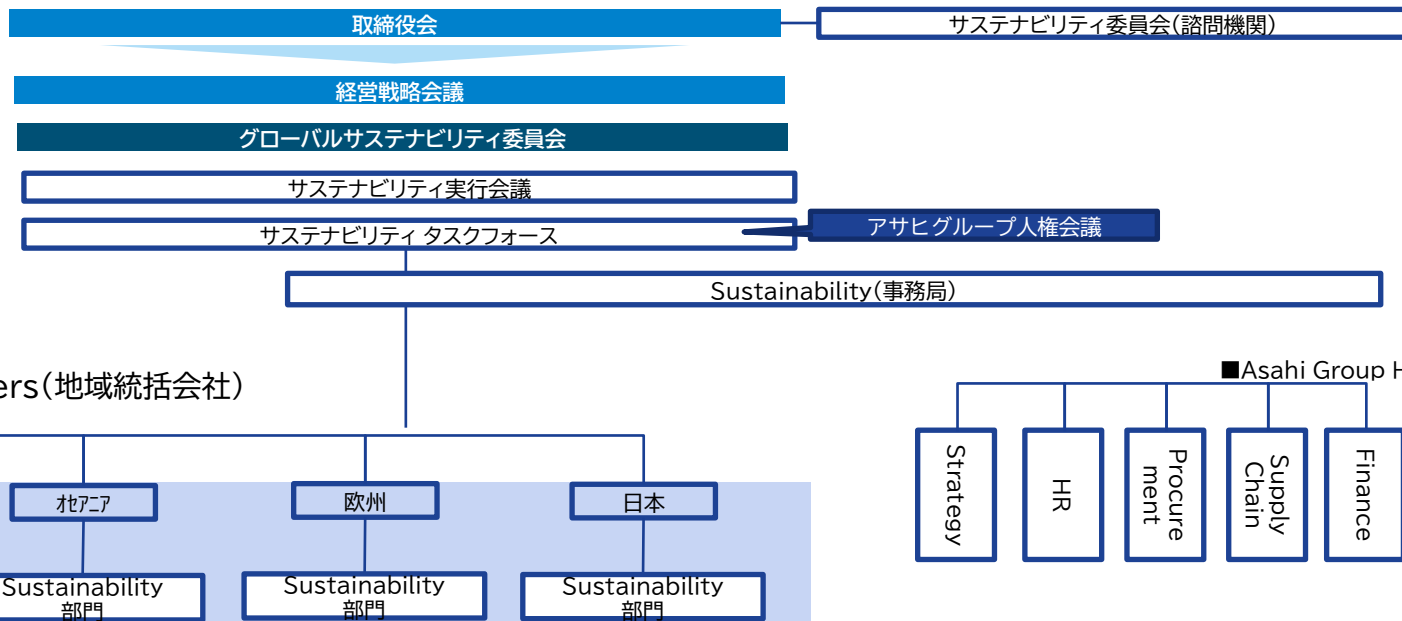
- 事業会社3社（アサヒビール、アサヒ飲料、アサヒグループ食品）トップへの人権意識強化
- 脆弱なライツホルダー、責任ある雇用の取り組みの重点化

# コミットメントの強化 人権2030年目標と中期計画の設定

- ✓ CEOを委員長とする「グローバルサステナビリティ委員会」で、2023年に「人権」における長期目標と中期の取り組み計画について討議し決議された。

## 2030年目標

自社従業員100%及び直接材一次サプライヤー100%—原材料・包装資材（優先対象範囲）において、人権デューデリジェンスを実施し、各事業会社、機能部門が継続的にPDCAをモニタリングができています



## 改定目的

「ビジネスと人権に関する指導原則」で企業に求められているレベルにコミットメントレベルを引き上げ、2030年目標達成に向けて全社の取り組みを強化する

## 改定のポイント

- 「指導原則」準拠の強化
  - ✓ 人権分野の複数の有識者や、「指導原則」に基づいた包括的な評価を行う団体との対話や、以下の要素も勘案して改正
    - ・ 各種外部評価の結果に基づくギャップ分析
    - ・ バリューチェーンにおける人権リスクの整理結果
    - ・ 脆弱なステークホルダーと人権課題の分析結果
- 脆弱な立場にあるステークホルダーの明示
  - ✓ 脆弱なステークホルダー(子ども、女性、移住労働者、先住民族等)や人権擁護者への権利尊重。グリーンバンスメカニズム通報者の権利を守り、救済措置の実行強化を表明
- 新たな取り組みの強化
  - ✓ 2022年に国連総会で普遍的な人権であると決議された「清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利」にコミット。気候変動や生物多様性喪失等による人権リスクを理解し、これらも人権DDに組み込んで環境等の取り組みを行う

- ✓ 経営層・リーダー層への人権教育、社員への人権方針への理解徹底、及び社員が取引先等を巻き込んで人権尊重を実践する意識を醸成するための人権教育を実行。

経営層と有識者の人権ダイアログ  
(2019年～4回実施)



CEOメッセージの定期的な発信



人権に関する映画鑑賞会(2023年2月-)

AGH全取締役、AGH/AGJの  
人権担当者等が参加



人権研修やCEOメッセージ制作にあたり、重視しているポイント

- 全役員・社員が自分がヒューマンライツ・ホルダーであることを認識し、自分の権利を理解する
- 全役員・社員が日々の仕事の中で直接的または間接的に関わる人々それぞれに、様々な権利があることを理解する
- それらの権利を、自分の日々の意思決定や活動によって侵害する可能性があることを意識して行動する

# グリーバンスメカニズム 新システム導入

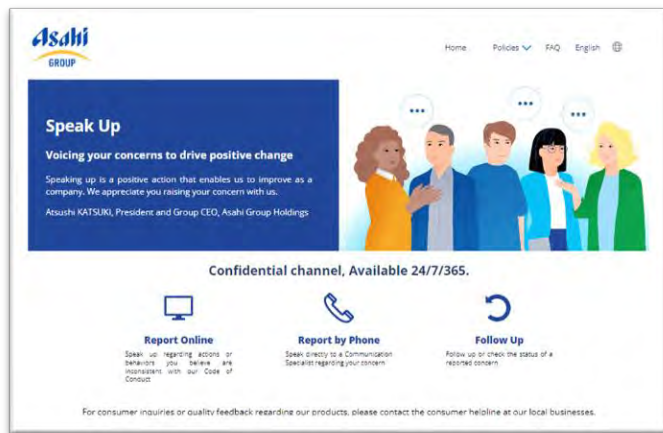
- ✓ 2024年第二四半期中に展開。全てのステークホルダーが通報しやすい環境を整備、問題を早期に認識・対応することを目指す。

これまで

- 地域ごとに独立した制度・体制
- 通報できる人や通報できる事象が限定的
- Webで匿名の通報をすることができない
- RHQ従業員がRHQ経営陣に関する通報をするためのRHQから独立した窓口が存在しない

新システム

- 通報制度の一本化、専用システムの導入
- グローバル共通規程を制定
- 通報対象をすべての不適切行為に拡大
- 直接の取引関係がない第三者も通報可能
- 通報案件の調査に関する共通基本方針を策定・運用し、調査の質を担保



Speak Up PCウェブサイトイメージ

## <主なシステム機能・仕様>

- ・24時間／365日、電話・PC・モバイルにて、匿名で通報受け付け可能。
- ・PCウェブサイトは事業展開国の使用言語24カ国語で表示可能。
- ・電話ホットラインは、事業展開国のうち34カ国※で利用可能。  
※従業員数が20人以下のタイ、ベトナム、サービス提供外のミャンマーを除く。
- ・匿名通報者が個人メールアドレスをシステムに残した場合には、匿名性を維持したまま、システムを通じて追加情報の依頼などのフォローアップが可能。
- ・システムには、システム外の社内窓口への通報案件について入力することができ、全ての通報案件を一元管理可能。
- ・通報データの地域や類型別のデータ分析が可能。

# 23年これまでの活動からの発展

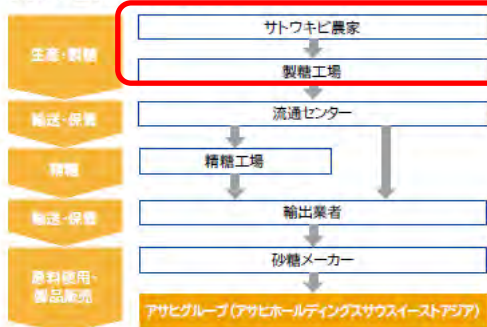
- さとうきびについては、輸出業者Aの生産先、取引先製糖工場に現地訪問できた。以下とは別にコーヒーの取引先農場にも訪問
- 監査ではないものの従業員インタビュー(個人、グループ)を実施することで、課題または満足度などをヒアリング
- さとうきび、コーヒー農家に関わる現地NGOへの訪問によりローカルステークホルダーの重要性の把握

## ブラジルのサトウキビ

### ■ 流通経路の確認

人権リスクの特定に先立ち、流通経路の確認を行いました。2つの政府系砂糖メーカーから購入しており、いずれも主に農家、製糖工場、輸出業者、砂糖メーカーという経路を辿っています。2022年の調査では生産農家の特定には至らず、2023年も引き続き確認を進めていきます。

### ブラジル産サトウキビ主要調達経路



### ■ デスク・リサーチの実施

ブラジル産サトウキビのサプライチェーンにおける一般的な人権リスクを把握するために、ビジネスと人権を専門とする調査機関RightsDD Limitedに委託し、デスク・リサーチを実施しました。結果として、ブラジルは人権侵害を取り締まる法律が厳格であり、児童労働や強制労働のリスクは低いことがわかりました。特に大規模農家では機械化が進んでおり、移民労働者や季節労働者を雇う必要性が低下しているため、強制労働・現代奴隷のリスクは低下しています。

一方で、手作業が必要な小規模農家においては移民労働者や季節労働者が雇用されており、下記のような人権リスクがあると考えられます。

- 労働安全
  - 手作業での収穫や、農薬・化学肥料の散布の際の個人用保護具の着用が不十分であることによる疾病や怪我
  - 殺虫剤や殺菌剤を使用した危険な作業による怪我
  - 極端な気象変化で長時間労働を強いられることによる、慢性腰痛
- 移民・季節労働
  - 宿泊する寮・住居、また食事・飲料水の衛生面が劣悪なことによる不十分な福祉及び健康被害
  - 料金会社による労働搾取(不当な労働契約、高額な旅費の要求など)
- 児童労働
  - 高額な債務を負った親の返済の手伝いなど背景による、5〜15歳の児童の季節労働者としての従事



### ■ 関連するステークホルダーへのインタビュー調査の実施

より実態に則した情報を収集するため、関連するステークホルダーへのインタビュー調査を実施しました。

| ステークホルダー | 概要                                              |
|----------|-------------------------------------------------|
| 輸出業者A    | シンガポールに拠点を置くサトウキビ取扱商社(砂糖メーカーAへ納入)               |
| 輸出業者B    | 英国に拠点を置くサトウキビ取扱商社(砂糖メーカーBへ納入)                   |
| 砂糖メーカーA  | マレーシアで事業を行う政府系の事業会社。ブラジルからのサトウキビ原料調達を行う大手砂糖メーカー |
| 砂糖メーカーB  | マレーシアで事業を行う政府系の事業会社。ブラジルからのサトウキビ原料調達を行う大手砂糖メーカー |
| Bonsucro | サトウキビ産業の課題に取り組む、ブラジルに拠点を置く国際NGO                 |

調査の結果、デスク・リサーチの結果と同様、ブラジルの労働法が厳格であること、またサトウキビ農園の機械化が進んでいることから、人権リスクは低いと確認できました。その中で潜在的な人権リスクがあるのは、小規模農園や製糖工場における労働環境に関することだと想定されます。これに対応する取り組みとして、各ステークホルダーは下記を行っていることがわかりました。

| ステークホルダー | 概要                                                                                            |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 輸出業者A    | 製糖工場やサトウキビ農家に對して強制労働や児童労働などの人権搾取の項目を含むサステナビリティ要求事項を設定し、進捗状況の確認を行っている。                         |
| 輸出業者B    | ガバナンスと方針・制度・人・環境・トレーサビリティの5つの柱から包括的にサプライヤーの取り組みを評価するプログラムを適用し、サプライチェーンに対する改善アドバイスや能力開発も行っている。 |
| 砂糖メーカーA  | 輸出業者Aのプログラムを共同で運用するほか、人権問題に関する施策の運用・管理を行うESG部門を設置している。                                        |
| 砂糖メーカーB  | 輸出業者Bと共同で評価プログラムの策定及びサプライチェーンの評価を行っている。                                                       |

### ■ 一連の調査結果を踏まえたこれからの対応

2022年度の調査における課題は、AHSEAが購入しているブラジル産サトウキビの生産農家まで辿って詳細に実態を把握できなかったことです。2023年度も引き続きサプライチェーンの把握を継続し、生産農家の特定に取り組む予定です。並行して、今回の調査で把握したブラジル産サトウキビに関連する人権リスクについて、ASSCからいただいた下記提案を踏まえて、対策を検討していきます。

### ＜ASSCからの提言＞

- 砂糖メーカー2社が行うサステナビリティの取り組みやプログラムは優良だが、その実態について現地サトウキビ農園や製糖工場を訪問して、プログラムの有効性や実効性を確認する。
- 輸出業者や農園が、ブラジル労働省が作成する、労働法の要求事項を満たしていない企業リスト(ダーティリスト)

## 現状 ・ 変化の兆し

- EUの人権DD法制化、日本の人権DD指針策定。企業に対して人権対応を求める動きの強化。
- CHRB(企業人権ベンチマーク)を参考にしており、SHエンゲージメント等による声を企業の取り組みやシステムへ反映させることや、サプライチェーンの具体的な人権尊重支援実施の事例開示が必要。
- 実質的な人権改善につながっている取り組みでないとウォッシュ批判に。

## 課題

- グループのバリューチェーン全体の明確なリスクスポットの開示と優先順位
- 中長期に目指す取組領域と組織体制、ガバナンスの明確化

## 今後の取り組みの方向性

- 従業員、サプライチェーン上流以外のバリューチェーン全体の人権リスク把握と優先順位の再確認
- 中長期に目指す姿の策定
- 上記2点と外部要求事項も踏まえたロードマップの作成
- ステークホルダーエンゲージメント等を通じたアカウンタビリティ、プレゼンスの向上

# ご紹介：アサヒグループの開示媒体

- アサヒグループの主な情報開示媒体は下記の通り(非財務情報)
- コーポレートガバナンスレポートとPeople&Cultureレポートは今年から発行

財務情報

非財務情報

非財務情報



統合報告書  
5月発行



サステナビリティ  
レポート  
6月発行



コーポレート  
ガバナンスレポート  
5月発行



People&Culture  
レポート  
5月発行



Thank you!