

人権の尊重

企業活動のグローバル化が進み、企業の人権への取り組みに対して、社会からの関心が高まっています。また、サントリーグループにとっても、サステナビリティビジョンへの取り組みにあたり、ステークホルダーの人権を尊重していくことが極めて重要だと考えています。人権に配慮した活動を推進するため、人権方針を策定し、従業員やサプライチェーン、地域社会に対する働きかけを行うなど、従来の取り組みを一層強化しています。

人権方針の策定

サントリーグループは、人権についての活動方針を定め、その遵守に努めています。

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。

私たちは、事業を行う過程で、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、ビジネスに関わる全ての人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

社会の一員である企業として、すべての活動において人権尊重の重要性を認識しています。私たちは、国連「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法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、以下の国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

- ・ 国連「国際人権章典」
- ・ OECD（経済協力開発機構）「多国籍企業行動指針」
- ・ ILO（国際労働機関）「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」

2. 適用範囲

本方針は、サントリーグループのすべての役員と従業員に適用します。また、サントリーグループは、自社の製品・サービスに関係するすべての取引関係者に対しても、本方針の理解・遵守を求めます。

3. 人権尊重の責任

サントリーグループの事業活動が社会に負の影響を及ぼす可能性を完全には排除できないことを認識しています。我々は、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないことに努め、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果せるサプライチェーンを築いていきます。

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・ディリジェンスの仕組みを構築し、サントリーグループが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。また、サントリーグループの事業活動が、人権に対する負の影響を直接に引き起こしたことが明らかとなった場合、または取引関係等を通じた間接的な影響が明らかとなった場合、あるいは明らかではなくとも負の影響が疑われる場合には、国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

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およびその結果を、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、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、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、本方針の実行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、サントリーグループ企業倫理綱領に定める項目を人権遵守における重点テーマとして位置づけます（以下サントリーグループ企業倫理綱領を抜粋）。

● 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

個人の人権と人格を尊重し、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、言語、障がい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、公正な処遇がされる職場環境をつくります。人権侵害が発覚した場合には、当事者のプライバシーを守りつつ、再発防止を含め速やかに適切な対応をとります。

● 結社の自由

結社の自由と団体交渉に関する、従業員の基本的権利を尊重します。

● 働きやすい職場環境

心身ともに健康で、安全かつ安心していきいきと働くことができる職場環境を築くとともに、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進します。

● 風通しの良い職場風土

多様な個性を持つ、すべての人が率直に意見や行動を示せるよう、互いの考え方や立場を尊重し、自由闊達で風通しの良い職場風土の醸成に努めます。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通して、一体感のある協調的な関係を構築します。

● 挑戦と成長

一人ひとりが仕事に誇りと責任を持ち、自律的に目標にチャレンジし、自身の成長を実現します。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長 新浪 剛史により署名されています。

2019年7月10日

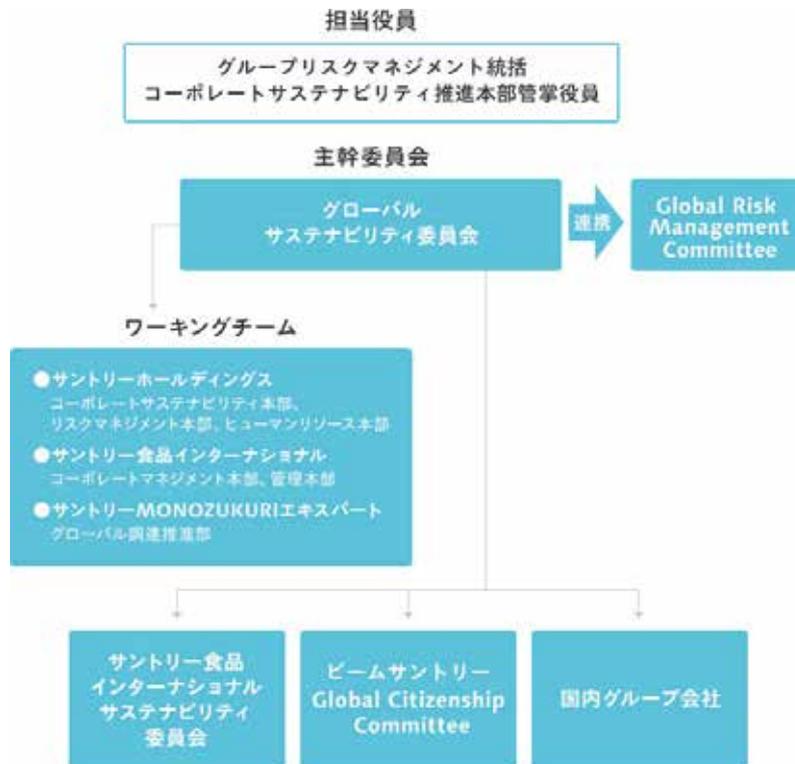
以上

人権デューデリジェンスの実施

■人権尊重を推進する体制とプロセス

サントリーグループ人権方針の策定を受けて、人権デューデリジェンスにおける活動を以下体制とプロセスの下、グローバルに推進していきます。また、従来の国内人権課題への対応については引き続き中央委員会と各事業所の人権推進委員で構成する「人権教育推進委員会」の中で実施していきます。

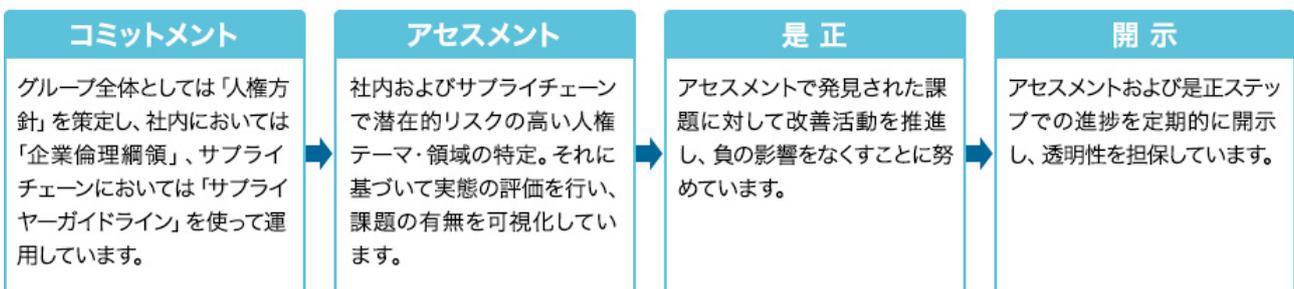
■推進体制



■推進プロセス

サントリーグループの人権デューデリジェンスのプロセス

サントリーグループは、国連「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法と規制を遵守し、社内およびサプライチェーンでの人権デューデリジェンスを以下のプロセスの通り行います。



外部ステークホルダーと連携

人権リスクの課題特定

「サントリーグループ人権方針」の策定に当たり、有識者との協力の元、グローバルにおける事業活動にとって重要な人権テーマを6つ特定しました(上記人権方針に記載)。今後の行動計画策定に向け、その6つの切り口を中心に社内およびサプライチェーンを対象としたリスクアセスメントを進めます。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

サントリーグループは「サステナブル調達基本方針」を制定し、ビジネスパートナーと連携しながら、サプライチェーン全体での人権尊重への取り組みを進めています。

■Sedexによるリスク評価

2019年6月、企業ESGデータのプラットフォームであるSedex（世界最大のサプライヤーエシカル情報共有プラットフォームを提供している非営利団体）に加入しました。サプライヤーに対してSedexへの加盟、SAQ[※]質問への回答など情報共有の要請を進めています。SAQでは、児童労働や強制労働などを含む人権に関する質問をはじめ、労働環境や安全衛生に配慮しているかを中心にサプライチェーンに潜在する社会リスクの評価を行っています。2021年5月時点で、1000以上の製造拠点を含む主要サプライヤー約650社のSedex加入を確認しており、今後も全ての主要サプライヤーに対し、Sedexへの加盟案内を進めます。また、SAQによるリスク評価の結果を踏まえ、地域別で取り組みの優先順位を決定した上、行動計画の策定と取り組みの推進を進めます。

尚、自社工場の潜在リスクを把握すべく、2020年から自社工場のSedex登録も進めています。

※ SAQ:Self-Assessment Questionnaire

■アンケートによる確認

上記Sedex未加入のサプライヤーに対しては、サステナビリティ調達アンケートを実施しています。既存のサプライヤーに限定せず、新規に取引を開始するサプライヤーにも同様に確認しています。

また、サントリーグループでは、海外グループに対して「サントリーグループ・サプライヤーガイドライン」を共有するとともに、海外グループ会社が参加する「グローバル調達会議」で各社のサステナビリティに対する取り組みを確認しています。また、2014年から、児童労働・強制労働などの人権課題に関して、海外の調達先を訪問してヒアリングを開始しました。

■移民労働者に関するデューデリジェンス実施

2019年に実施した有識者ダイアログで、日本における重要な人権問題の一つである外国人技能実習生を含める移民労働者の労働環境について、まずは社内の現状把握を進めています。社内調査やインタビューを踏まえ、今後の行動計画の策定に向けて取り組みを進めます。

地域社会における人権尊重の取り組み

■安全な水へのアクセス

「水のサステナビリティ」の推進活動の一環として、工場近隣エリアの住民との対話や安全な水へのアクセスに取り組んでいます。

社内における人権尊重の取り組み

サントリーグループにおける人権意識の向上や人権尊重の企業風土づくりの実践に向けて、啓発・教育活動を推進しています。

■従業員に向けた「健康経営」

サントリーグループでは、健康とは単に病気ではないということではなく、「心身ともに健康で、毎日元気に働き、やる気に満ちている」状態だと考えています。こうした思いのもと、2014年に「健康づくり」を宣言し、看護職のエリア担当制の導入、看護職との健康面談、社内向け健康情報サイト「Health-ma」の開設など健康推進体制を強化しました。また、2016年からは経営層がGCHO（Global Chief Health Officer:健康管理最高責任者）に就任し、新たに「健康経営」をスタートしました。健康診断、ストレスチェック、生活習慣改善対策を初めとする様々な取り組みを推進し、中長期的な目標として健康KPIを設定することで、心身の不調・疾患を未然に防ぐとともに、すでにスタートしている「働き方改革」とも連動し「やりがいのある会社生活」と「プライベートの充実」の実現を目指しています。

■ダイバーシティ&インクルージョンの推進

新たな価値を絶えず創造していくためには、国籍や年齢などにとらわれることなく、多様な人材、多様な価値観を積極的に取り入れ、活かすことが重要であるとの考えのもと、2011年にダイバーシティ推進室を設置、2012年には4つの重点領域（国境を越える、性別を超える、ハンディキャップを超える、年齢を超える）を設定しました。

2017年には異なる文化や、多様な意見や考え方により新たな価値を創造することを目的とした「Suntory Group Diversity Vision」を設定、グループ全体でダイバーシティを推進しています。

■ハラスメントの防止

「従業員意識調査」には、ハラスメントに関する項目を組み入れ、現状を把握し、取り組みの改善につなげています。さらに、内部通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の窓口を社内外に設置しており、「企業倫理綱領」に反するハラスメントや労務問題の通報を受理し、問題の早期発見、解決に取り組んでいます。

国内においては、各従業員の正しい理解と意識啓発を目的に、研修やeラーニング等の機会を提供しています。2020年には全従業員を対象にeラーニングを実施し、ケーススタディを通じて行動における注意点を促しました。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに限らず、あらゆるハラスメントを排除すべく取り組みを進めています。

■従業員の意識向上に向けた取り組み（外部有識者を交えた社内向け人権ワークショップの実施）

2019年4月、外部有識者（Caux Round Table Japan）の指導のもと、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」の承認等の世界動向や国内外の企業の取り組みについて学び、現代における人権の意味合いやサントリーグループにとっての重点テーマについて関連各部署で議論しました。

■「職場における人権」をテーマに人権研修を展開

サントリーグループでは、国内において新任マネージャーや新入社員などを対象とした階層別の人権研修に加え、部門単位でも人権講演会やセミナーを実施しています。2018年は「セクシュアルマイノリティを巡る企業の人権課題」と題した人権講演会を実施し、その講演会を収録したDVD視聴を中心に全国の営業拠点にてセミナーを展開しています。2020年からは職場における人権問題にさらに直結した人権啓発セミナーをリアルとオンラインで展開しています。

新型コロナウイルス感染拡大への取り組み

■サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン全体の安全を守るべく、各地域のサプライヤーとともに新型コロナウイルス感染拡大の防止に取り組んでいます。サプライヤー側の対策を把握するため、Sedex上の感染拡大防止対策に関するSAQへの回答を促しています。また、マスクの提供や対策導入のサポートなど、サプライヤーの感染拡大防止対策強化に取り組んでいます。

■新型コロナウイルス感染症拡大に対する社会貢献

新型コロナウイルス感染が世界に広がる中、私たちは創業以来の利益三分主義の精神に基づき、企業市民として、この困難を乗り越えるための社会貢献活動を進めていきます。全世界のサントリーグループが、それぞれの地域において、地域社会や医療関係の方々、飲食業界に様々な支援活動を展開しています。

■従業員と自社拠点労働者の労働安全衛生

新型コロナウイルス対策本部を設置し、社員の安全を最優先に、サプライチェーン、業績影響などの情報を集約し、迅速に意思決定を行い、対策を講じています。在宅勤務ができる制度、環境については、コロナウイルス感染前から整備していたこともあり、感染拡大時もスムーズに社員が在宅勤務が実現できています。また、入社時には安全と安心を守るため、従業員向けのPCR検査実施、検温器の設置、アクリルボードや消毒液を各所に設置するといった施策を実施しています。

有識者ダイアログ

サントリーグループの人権に関する取組みを強化するためCRT日本委員会のご協力のもと、日本及び海外の人権課題の有識者とダイアログを定期的実施しています。2020年度のダイアログを10月にオンライン形式で実施しました。このダイアログでは、サントリーの人権活動に関する取組み進捗を有識者と共有し、コロナ禍の中での人権デューデリジェンスについて協議を行いました。

2019年のダイアログでは、自社生産拠点におけるエシカルな生産活動と移民労働者問題の二つの切り口でリスクアセスメントを行うべきと助言をいただきました。それを受け、自社工場および移民労働者に関するリスクアセスメントの取組みを始めたことを2020年のダイアログで有識者に共有しました。また、2020年に始めた原材料と移民労働者に関するリスクアセスメントについて、コロナ禍における効率かつ効果的な進め方について協議を行いました。

今回のダイアログでの気づきも含めて、サントリーグループの人権に関する活動の質を上げると共に、今後も幅広いステークホルダーとの対話を続け、活動を推進していきます。

有識者：Neill Wilkins氏（人権ビジネス研究所IHRB）、Tulika Bansal氏（デンマーク人権研究所）

ファシリテーター：石田寛氏（CRT日本委員会）

