

# 社会

● 人権の尊重 .....	109
● サントリーグループ人権方針	
● 人材育成 .....	127
● Diversity, Equity & Inclusion .....	128
● 健康経営 / 労働安全衛生 .....	129
● サステナブル調達 .....	131
● 健康への取り組み .....	141
● アルコール関連問題への取り組み .....	145
● 品質への取り組み .....	153
● お客様志向経営の推進 .....	158
● 地域・コミュニティ .....	169
● 次世代育成 .....	174
● 芸術・文化・学術活動 .....	180
● スポーツ活動 .....	185

# 人権の尊重

▼ 考え方・方針 | ▼ 推進体制 | ▼ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

サントリーグループは、人権の尊重をグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠なものとして考えています。「サントリー人権方針」の下、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、従業員やサプライヤー、地域社会やNGOといったさまざまなステークホルダーと対話し、働きかけながら、従来の取り組みを一層強化していきます。

## 考え方・方針


### 人権方針の策定

サントリーグループは、社外の人権に関する有識者との対話を通じて特定した事業特有の重要課題を踏まえ、2019年に「サントリーグループ人権方針」を策定しました。その後、人権における重要課題の対応にあたっては、社外の有識者との対話を通じて随時そのフィードバックを反映しながら活動推進を行っており、2024年、さらなる人権尊重に関する取り組みを進めるべく「サントリーグループ人権方針」を改定しました。本方針では、グループで取り組むべき課題を人権尊重における重点テーマとして位置づけています。

本方針は取締役会の承認を経て策定・改定されており、事業を展開する9カ国語に翻訳されすべての役員および従業員に研修やe-ラーニング、社内イントラを通じて周知されています。

なお、社内においては「企業倫理綱領」、サプライヤーやその他のお取引先様に対しては同人権方針に関する理解を促すとともに、人権尊重に関する要請・期待事項も含まれる「サントリーグループ・サプライヤー（パートナー）ガイドライン」を配布し、同意の署名を求めています。

また、お取引先様との契約に人権尊重の取り組みに協力することを求めることを含む条項を導入し、バリューチェーン全体における人権尊重の取り組みを行っています。

- ▶ [サントリーグループ人権方針](#)
- ▶ [サントリーグループ企業倫理綱領](#)
- ▶ [サプライヤーガイドライン PDF](#) 

### 脆弱な立場の人々の人権

サントリーグループは、事業活動を行う上で、自社およびサプライチェーンにおいて脆弱な立場の人々（女性、子ども、移民労働者等）の人権を特に意識することが重要と考えており、国連グローバルコンパクト署名企業として「女性のエンパワーメント原則」「子どもの権利とビジネス原則」「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」などのグローバルな枠組みを意識した人権デュー・ディリジェンスを推進しています。さらに、サントリーグループのサプライヤーについても同様に脆弱な立場の人々の人権の尊重について取り組むことを期待しています。

また、土地の所有権、水アクセスの権利および原住民の権利を守ることも重要と考えており、VGGT（国家の食料安全保障の文脈における土地、漁業、森林の保有に関する責任あるガバナンスのための任意ガイドライン）、IFCパフォーマンススタンダード、ILO先住民及び種族民条約（第169号）などのグローバルな枠組みを意識して人権デュー・ディリジェンスを推進します。さらに、ILOの労働基準の尊重も含めて、サントリーグループのサプライヤーについても同じように尊重を期待しています。

人権擁護者が果たす重要な役割を理解し、人権擁護者を対象にしたあらゆる差別や暴力を一切認めず、サントリーグループのサプライヤーにも同じ姿勢を要請します。また、人権デュー・ディリジェンスを推進する上で人権擁護者は協働できるステークホルダーとして位置づけています。

## 移民労働者雇用ガイドライン

強制労働の被害を受けやすい移民労働者に関して、当社は2023年2月に「サントリーグループ移民労働者雇用ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは、自社の関連部署、サプライヤー、ビジネスパートナーに対して、リスクの顕在化を防ぐ方法や、顕在化した場合にIHRBの「Employer Pays Principle」に基づいて是正取り組みを提供する方法について、方針を示した社内ガイドラインです。同ガイドラインでは、移民労働者が直面する可能性がある主な問題と対策を明記しています。

### <移民労働者ガイドラインの主なポイント>

- (1) 移民労働者が直面する主な課題として、採用手数料および関連費用の負担、身分証明書等の文書保存、適切な住宅供給などの点で不利益を受けやすいことを明記し、どのような手段を取るべきかを説明
- (2) いかなる労働者も仕事を得るための経費を払うべきでないこと、つまり、募集・斡旋手数料および関連費用(国際労働機関の定めによる)は労働者でなく雇用者が負担すべきであるという原則を明記

サントリーグループでは、同ガイドラインを社内での主要部門のほか、関連するサプライヤーおよびビジネスパートナーとも共有し、移民労働者をめぐる潜在リスクへの認識を高めるとともに、リスクの顕在化を防ぎ、顕在した場合には影響を抑えるための措置を速やかに行うことができるようにしています。また、本ガイドラインの方針に基づき、サプライチェーン労働者に採用手数料を負担させることを防ぐため、SedexおよびSMETAの管理プロセス（移民労働者への労働慣行に関する複数のチェックポイントを含む）を活用して、モニタリングを行っています。

## 推進体制

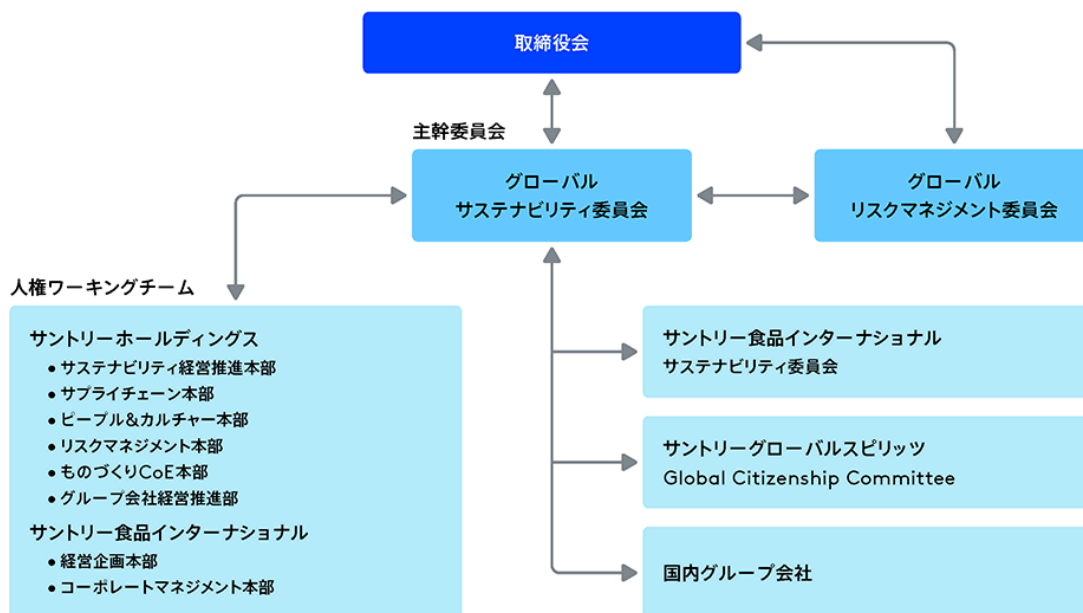
人権デュー・ディリジェンスの推進にあたっては、人事・法務部門やサステナビリティ部門、調達部門、事業経営部門をはじめとする複数の部門により構成される「人権ワーキングチーム」が活動推進主体として定期的に戦略策定や活動進捗確認を行っています。同ワーキングチームがグローバルサステナビリティ委員会に活動の進捗状況を報告し、必要に応じて取締役会に報告を行っています。グローバルサステナビリティ委員会では、2024年2月・4月の計2回、グループ全体における人権デュー・ディリジェンスの活動内容報告や人権方針改定のテーマなどを取り上げ議論しました。また、外部有識者や人権NPOとも協議を行い、彼らの意見を考慮した形で社内における議論を行いました。

日々のオペレーションに関しては、サステナビリティ経営推進本部の人権担当グループ（部長、課長、メンバーで構成）が事務局として上記「人権ワーキングチーム」を毎月開催し、活動しています。ほか、海外グループ会社の人権担当者（人事、法務、コンプライアンス、調達部門から構成）と半年に一回程度、「グローバル人権ワーキングチーム」を開催し、人権に関する課題推進活動も行っています。人権尊重の活動においては、サステナビリティ担当役員が責任を負い、サステナビリティ担当役員の報酬評価には児童労働および強制労働をはじめとする人権テーマにおける活動も含まれており、取り組み推進のインセンティブとしています。

## 企業のリスクマネジメントへの統合

グローバルサステナビリティ委員会は、グループ全体のリスクマネジメントを推進するグローバルリスクマネジメント委員会と連携し、人権リスクについては企業経営における優先順位の高い最重要課題として評価し、定期的な情報共有や議論を行っています。また、必要に応じて人権専門の弁護士など外部有識者との連携・コミュニケーションを図っています。

グローバルサステナビリティ委員会やグローバルリスクマネジメント委員会で議論された内容は、取締役会にて適宜報告を行っています。なお、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」の中で実施しています。

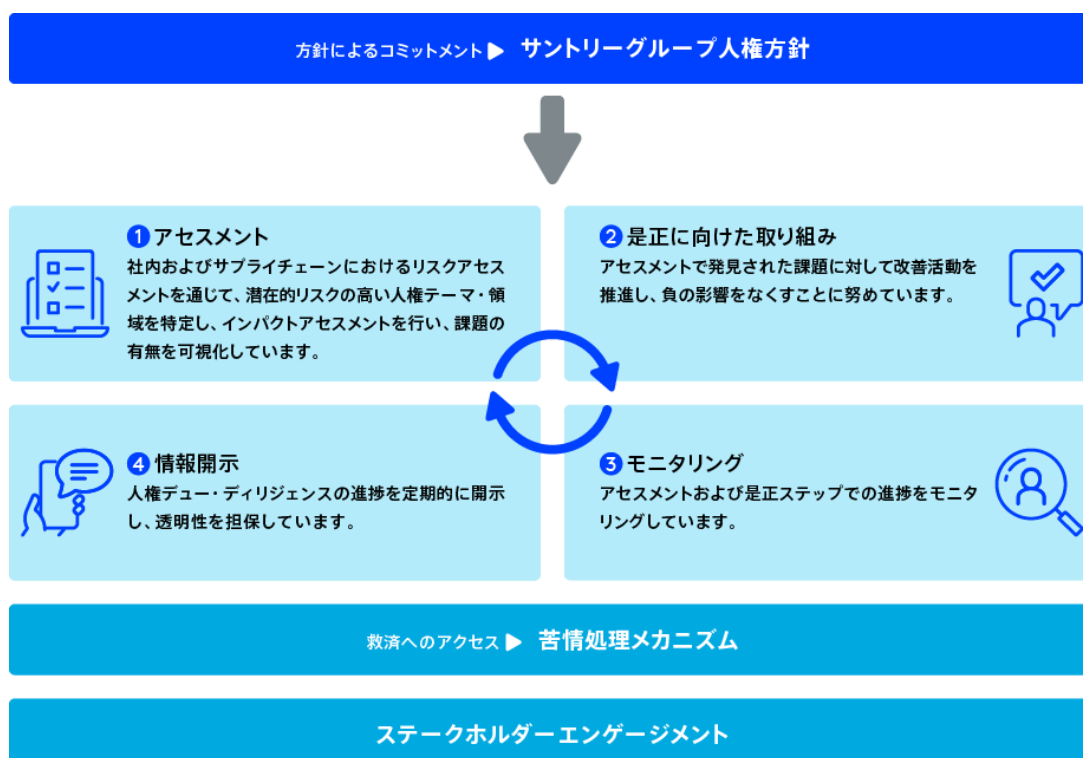


## 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

サントリーグループでは、人権方針にて掲げている児童労働および強制労働をはじめとする6つを人権の重要テーマとして特定し、人権デュー・ディリジェンスをグローバルに推進しています。

### 人権デュー・ディリジェンスの実施プロセス

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・ディリジェンスを以下のプロセスの通り行ないます。





## ステークホルダーの特定

人権デュー・ディリジェンスを進める上で関連ステークホルダーの特定やエンゲージメントが重要と考えています。こちらで示すステークホルダーとは、負の影響を受け得る人権を有する人（ライツホルダー）およびその他関連ステークホルダー（NGO・NPO、有識者など）も含まれます。その特定にあたって、外部の人権有識者と連携し、当社の事業構造を考慮した形での主要なステークホルダーを特定しました。

- ① 自社の従業員、製造委託先の従業員、工場周辺の地域社会
- ② 取引先の従業員（サプライヤー、農園）、取引先の工場・農業周辺の地域社会
- ③ 投資家、格付け団体
- ④ NGO、有識者
- ⑤ お客様

## アセスメント

### 人権に関するリスクの課題特定

「サントリーグループ人権方針」の策定プロセスにおいては、自社工場、製品の原料となる農産物を中心としたサプライチェーンの特徴を理解し、さらに外部のさまざまな人権関連報告書からの情報を活用するとともに、有識者との対話を実施し、グローバルな事業活動において重要な課題を、グループで取り組むべき人権尊重における重点テーマとして位置づけました（上記人権方針に記載）。活動推進にあたっては、人権尊重における重点テーマ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ています。

また、当社を含むサントリーグループとして対応すべきグローバルな人権リスクを常にアップデートするために、NGOや国連の人権専門家とのダイアログを定期的実施し、人権デュー・ディリジェンス戦略に反映しています。

さらに、リスク特定を強化するため、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社のリスクデータも活用しています。

### 人権リスクの評価

サプライチェーン上の人権リスクの管理にあたっては、SedexのSAQおよび評価ツール、SMETA情報、そして第三者インタビューなどを通じて既存及び新規サプライヤーのリスクの評価を行っています。その評価の中には、地理的・経済的・社会的観点から考慮し、特定の人権リスクが起きやすい地域やライツホルダーの観点が含まれています。それを元に、リスクの高い分野から移民労働者へのインタビューなどを通じた詳細な評価やサプライヤーの取り組みに関する重要指摘事項への是正対応を推進しています。

#### 【リスクアセスメント】

##### ● 社内

人権デュー・ディリジェンスにおける「リスクアセスメント」を推進するために、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社と連携し、一般的な国・業界データを用いて自社のグローバルでの90工場が立地する国における潜在リスク評価を実施した結果、児童労働・強制労働の観点でHighリスク地域に立地している工場の国は、インド、ベトナム、メキシコ、タイ、マレーシアでした。今後はHighリスク地域に立地する工場からスタートし、実態把握を確認するためのインパクトアセスメントを実施していきます。

潜在リスク評価の結果（総合※）

Lowリスク	61工場	68%
Midリスク	21工場	23%
Highリスク	8工場	9%
Very highリスク	0工場	0%

※ 対象人権リスク：児童労働、強制労働、労働時間、適切な賃金と福利厚生、差別・虐待・ハラスメント、結社の自由・団体交渉、救済へのアクセス、健康・安全性

##### ● サプライチェーン

人権デュー・ディリジェンスにおける「リスクアセスメント」を推進するために、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社と連携し、一般的な国・業界データを用いて自社が購買する主要原料における潜在リスク評価を実施しました（主要原料×産地の組み合わせで計124パターン）。

#### 潜在リスク評価の結果（総合※）

Lowリスク	21品目	17%
Midリスク	58品目	47%
Highリスク	37品目	30%
Very highリスク	8品目	6%

※ 対象人権リスク：児童労働、強制労働、労働時間、適切な賃金と福利厚生、差別・虐待・ハラスメント、結社の自由・団体交渉、救済へのアクセス、健康・安全性

潜在リスク評価の結果、児童労働・強制労働の観点でVery highリスクかつVery highインパクト（購買高の多い）品目は下記の通りでした。

【児童労働】 コーヒー、砂糖

【強制労働】 コーヒー、ウーロン茶、エタノール、砂糖

今後は児童労働、強制労働においてVery highリスクかつVery highインパクト品目からスタートし、実態把握のためのインパクトアセスメントを実施していきます。

[▶ 詳細は「サステナブル調達」をご覧ください](#)

### 【インパクトアセスメント】

#### ● 社内 自社工場におけるインパクトアセスメント

自社工場における人権リスクの可視化およびマネジメント強化を行うべく、Sedexを導入し、①労務管理、②安全衛生、③ビジネス倫理、④環境、の4つのカテゴリーの潜在リスクに対する管理能力を確認しています。22年上半期に日本の20工場（ビール事業、スピリッツ事業、飲料事業）および海外の潜在リスクの高い地域に立地しているスピリッツ、飲料の6工場（インド、メキシコ、マレーシア、タイ）を先行して実施、22年下半年より他工場にも展開して評価を実施しています。

	(工場数)					
	潜在リスク			管理能力		
	高	中	低	高	中	低
日本	0	2	18	20	0	0
インド	0	1	0	1	0	0
メキシコ	0	1	0	1	0	0
マレーシア	0	1	0	0	1	0
ベトナム	0	6	0	1	5	0
タイ	0	2	3	5	0	0
フィリピン	0	0	1	1	0	0
台湾	0	1	0	1	0	0
ニュージーランド	0	0	1	1	0	0
フランス	0	3	2	4	1	0
スペイン	0	2	1	1	2	0

イギリス	0	5	2	1	6	0
アイルランド	0	1	1	0	2	0
カナダ	0	1	0	0	1	0
アメリカ	0	5	0	0	5	0

上の表の通り、60工場中、潜在リスクに対して37工場が「高」管理能力、23工場が「中」管理能力、そして「低」管理能力の工場はなしという結果となりました。

当社が重要人権リスクと位置づけている強制労働と児童労働に関しては、特に意識して確認を行いました。

- ・ 児童労働  
15歳未満の労働者はいませんが、2工場で18歳未満の労働者がいたため、労働状況を確認しています。
- ・ 強制労働  
複数の移民労働者が海外の21工場にいることを確認しました。移民労働者雇用ガイドラインに従って実態把握を行っています。

「高」管理能力以外の工場については、今後の顕在化リスクを踏まえ、重要人権リスクを意識し、さらなるマネジメント強化を推進していきます。来年以降もSedexを活用して継続的なマネジメントにつなげていきます。

## ● サプライチェーン

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によるインパクトアセスメント

2019年6月、世界最大のサプライヤーエシカル情報の共有プラットフォームである「Sedex」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。2023年11月時点で、1150以上の製造拠点を含む主要サプライヤー約750社のSedex加入を確認しており、今後もすべ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。

※ SAQ:Self-Assessment Questionnaire

## インパクトアセスメント状況

Sedexが提供するツールを活用し、潜在リスクと顕在リスクの特定を行っています。具体的には、SAQでサプライヤーの潜在リスクと潜在リスクの管理能力を評価しています。また、Sedex上で確認できる第三者監査情報をもとに顕在リスクを把握しています。

## サプライヤーの潜在リスク（2023年11月時点）

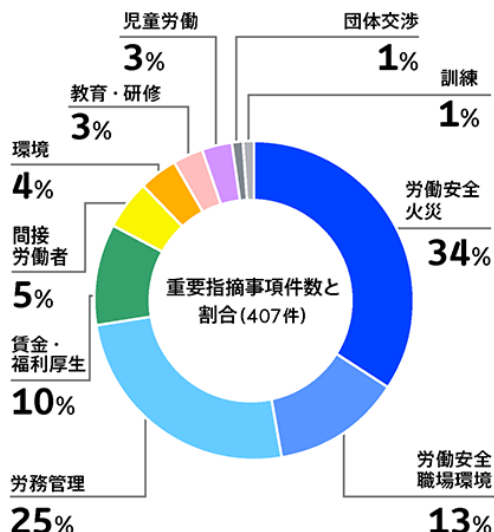
Sedexを通じた評価を進め、潜在リスク評価を実施することができた製造場は1084件となっています（2022年11月と比べて12件増）。

（製造場数・割合）

	2023年11月		変化	2022年11月	
Low	301	28%	19	282	27%
Medium	623	57%	8	615	59%
High	78	7%	-8	86	8%
回答中	82	8%	-7	89	9%
合計	1084		12	1072	

## サプライヤーの顕在リスク（2023年11月時点）

顕在リスクとして特定できた重要指摘事項は累計407件となっています。



### 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。

### 移民労働者に関する人権デュー・ディリジェンス実施

2019年に経済人コーポラション日本委員会（以下、CRTという）が主催した個別での海外有識者とのダイアログにおいて助言をいただき、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む移民労働者の労働環境について、定期的に状況把握を行っています。グループ会社のうち、外国人技能実習生受け入れを行っている井筒まい泉（株）の都筑工場、高津工場で第三者の立場としてCRTに依頼し、人権インパクトアセスメントとして2021年に引き続き2024年、外国人技能実習生を対象に対面ヒアリングを実施しました。インタビュー相手が外国人かつ女性ということを考慮し、発生し得る特に重要な人権リスクを特定した上でそれに基づいた直接インタビューを実施し、発言の匿名性を担保しライツホルダーが自由に意見を言やすい形で対話を行いました。

その結果、CRTの石田事務局長より、両工場ともに『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』とのコメントをいただきました。また、強制的な長時間労働、賃金未払い、危険な状況下での作業などについても、実習生に対して『顕著な人権への負の影響は見受けられなかった』と評価いただきました。避難訓練の周知や契約書の内容などご指摘いただいた点については、改善に向けて対策を検討していくことを社内で確認しました。

さらなる外国人労働者における職場環境整備を目指して円滑なコミュニケーションを実施し、今後も良好な体制を継続していきます。

[【報告書】サントリーホールディングス株式会社 外国人労働者へのインタビュー実施結果（PDFファイル：1.01MB）](#)

## 是正に向けた取り組み

是正に向けた取り組み推進の一環として、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是正に取り組みます。さらに、サントリーグループのサプライヤーにも是正に取り組むことを期待します。また、是正を実施するために、外部人権有識者（NPO）、Sedexなどの外部組織と連携し、発見した課題についてサプライヤーと対話を行い、是正に取り組みます。

## 是正のプロセス

人権方針に記載しているように、当社にとっての人権における重要テーマの中には児童労働・強制労働、差別・ハラスメント、結社の自由、働きやすい職場環境（安全衛生）が含まれています。SedexのSAQの中で各重要テーマと関連する数多くの設問を特定し、自社工場とサプライチェーンにおける評価と継続的なモニタリングに活用しています。現在は購買高の70%以上を占めるサプライヤーのSedexを通じた継続的なモニタリングを実施しており、顕在リスクを特定できたサプライヤーに対してより強いエンゲージメントを行っています。そのモニタリングプロセスの中には、サプライチェーンに関するSMETA<sup>※</sup>監査情報も含まれており、現地労働者へのインタビューも含まれています。このような形でライツホルダーの声を極力活かす取り組みを行っています。

SedexおよびSMETA情報を活用したサントリーグループの是正のプロセスは以下の通りです。

※ SMETAは労働・健康・安全に特に注力した世界有数の監査スキームです。とりわけ、労働安全衛生、過労、差別、低賃金、強制労働等から労働者を守ることを目的としています。また、特に強制労働リスクを監視するため、SMETAはSedexリスク評価プラットフォームに組み込まれた「強制労働指標(FLI)」を活用しています。

### 潜在リスクの場合

1. 目標: 潜在リスクの回避対応が取れている
2. 指標: Sedexのリスクスコアと管理能力スコア
3. 納期: 定期的（半年に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する

### 顕在リスクの場合

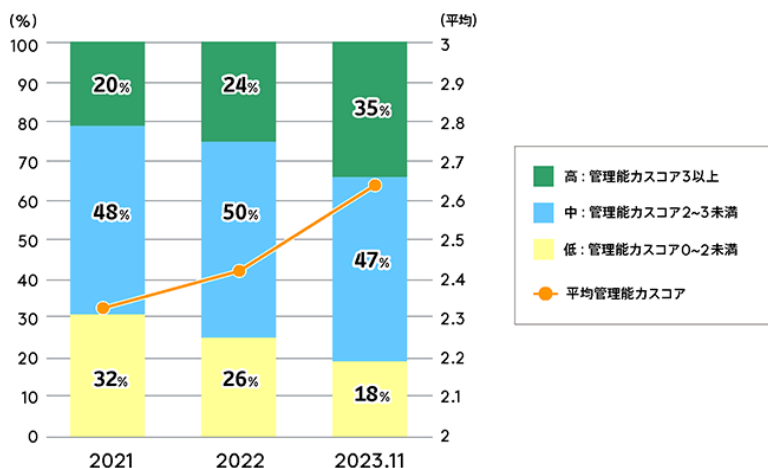
1. 目標: 顕在化リスクをゼロ化する
2. 指標: 第三者監査での重要指摘事項
3. 納期: 6ヵ月月以内に、指摘事項が解消されていることを確認する

また、顕在リスクの指摘事項が解消されていることが確認できなかった場合は、SMETA監査の受査を促してより強く改善を働きかけます。

### サプライヤーの潜在リスク（2023年11月時点）

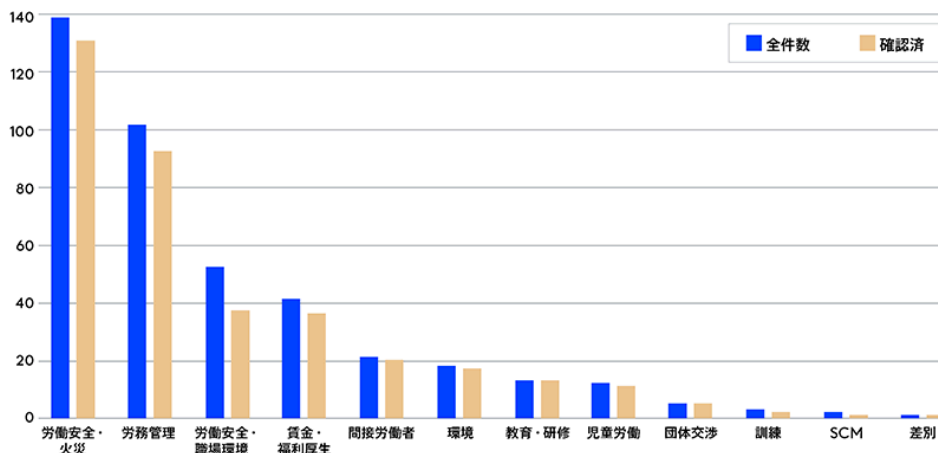
上記で示したSedexで確認できる潜在リスクについては、潜在リスクに対する製造場の管理能力も併せて評価し、「高リスク+低管理能力」の製造場を中心に直接的なエンゲージメントを行い、管理能力を上げるための働きかけをしています。その結果として、サプライヤーへの働きかけを開始した2021年から多くの製造場の管理能力が向上しています。これからも引き続きサプライヤーとのエンゲージメントを継続しながら管理能力を上げるための改善活動を推進していきます。また、当社は、潜在的に人権リスクが高いとされる移民労働者が働く工場および人数を把握の上、移民労働者特有の課題が顕在化していないかを確認しています。

管理能力スコアの推移



### サプライヤーの顕在リスク（2023年11月時点）

上記で示したSedex上で確認できる第三者監査結果としての重要指摘事項については、サプライヤーと直接コミュニケーションを取り、課題が指摘されてから6ヵ月以内に是正されていることの確認を進めています。2023年11月末時点で特定した累計407件のうち、365件がすでに是正されたことを確認しました。残件に関しては引き続きサプライヤーとのエンゲージメントを継続しながら改善活動を推進していきます。



以下の人権重要テーマについて、SedexのSAQ回答内容をすべて確認し、潜在リスクのある回答内容の確認を行いました。同時に、SMETA監査での指摘事項の確認を行い、潜在リスクが顕在化していないか、顕在化している場合はサプライヤーにエンゲージメントを行い、是正処置の状況を確認しています。

## ● 児童労働防止の取り組み

児童労働はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、SedexおよびSMETA監査の情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、直接労働者と間接労働者において児童労働に該当する恐れのある労働者がいるか確認を行っています（15歳未満労働者）。また、SMETAを通じて実際に行われた現場監査をもとに労働者の年齢確認がしっかり行われているかを確認し、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

約1050工場のSAQ回答内容を確認した結果、15歳以下の児童労働はありませんでした。16-17歳の労働者がいる工場は5%ありました。SMETA監査の指摘事項でも17歳の労働者の指摘が1件ありましたが、現地法上問題ないことを確認しました。

その他、労働者の年齢記録や証明書類の不備の指摘が10件ありましたが、サプライヤーにエンゲージメントを行い、記録方法が是正されていることを確認しています。

## ● 強制労働防止の取り組み

強制労働はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、SedexおよびSMETA監査の情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。

### 1) 採用手数料

約1050工場のSAQ回答内容を確認した結果、労働者の採用手数料負担について方針がないとの回答が4%、取り組みがないとの回答が1%ありました。また、労働者が何らかの費用負担をしている、との回答が1%ありました。SMETA監査の指摘事項でも、労働者の採用手数料負担に関する指摘が5件ありましたが、規定改定や返金などにより対応済みであることを確認しました。同様に、賃金減額に関する指摘が4件ありましたが、現地法上問題となる控除はないことを確認しました。

### 2) 賃金

約1050工場のSAQ回答内容を確認した結果、賃金支払は95%が銀行振込などのデジタル支払いで、現金支払いのみは2%程度でした。間接雇用者の残業代管理に課題がある回答が16%ありました。

男女の最低賃金差が50%以上あるサイトは約0.1%で、男女間の賃金格差の課題はありませんでした。

また間接雇用者の最低賃金の把握に課題があることも判明しました。SMETA監査の指摘事項でも賃金に関する指摘が38件ありました。

サプライヤーにエンゲージメントを行い、未是正の賃金問題に関する確定事例はないことを確認しています。

### 3) 行動の自由

SAQ回答からもSMETA監査からも、行動の自由に関するリスク情報は見つかりませんでした。

### 4) 労働時間

約1050工場のSAQ回答内容を確認した結果、労働時間の管理システムがあるのが約85%、マニュアル管理が約15%となっており、SMETA監査の指摘事項でも労働時間の記録・管理に関する指摘が66件ありました。

サプライヤーにエンゲージメントを行い、労働時間の管理方法の向上に努めます。

## ● 結社の自由と団体交渉侵害防止の取り組み

結社の自由と団体交渉はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、その侵害防止のためにSedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーでの意思決定に反映できる労働者が参画可能なプロセスや組織の有無、労働組合の有無を確認しています。また、SMETAを通じて結社の自由と団体交渉が遵守されているかを確認し、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

SAQデータの結果、労働者が使用可能な、会社の意思決定に反映できるプロセス、組織、取り決めの有無という重要ポイントについて、整備されていない製造場数は14%でした。また、SMETA監査のデータとして結社の自由と団体交渉に関する指摘事項が5件ありましたが、是正がすでに行われていることを確認しています。

## ● 安全衛生の取り組み

安全衛生はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、その安全衛生推進のためにSedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、安全衛生に関する方針の有無、重大労災の有無、火災安全訓練の参加者人数、安全衛生強化に向けたサプライヤーの既存取り組みなどを確認しています。また、SMETAを通じて同様の確認を行い、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

SAQデータの結果、過去12カ月間における記録された事故数が100件を超えた製造場は2%でした。また、重大事故が20件以上発生した製造場は1%でした。このようなハイリスク製造場に対して労働安全強化に向けたエンゲージメントを行っていきます。また、SMETA監査のデータとして、安全衛生に関する指摘事項が累計で190件ありましたが、その中で167件がすでに是正が行われていることを確認しています。未是正の23件に関しては引き続きサプライヤーへのエンゲージ

メントを行います。SedexのSAQ回答とSMETAの指摘事項から分かった安全衛生に関するリスクについての是正対応を他のサプライヤーにも情報共有し、安全衛生の管理強化を図りました(2023年度)。

## ● 土地の権利への取り組み

土地の権利に関する人権リスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。具体的には、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーの製造場を建設する前にその土地が住宅として利用されていたかを確認しています。

SAQの結果、工業用サイトに転換する前は住宅用建物として利用されていた土地が1%ありました。その転換が土地の権利侵害につながった可能性があるかについてサプライヤーをエンゲージして確認を行っていきます。

## ● 水アクセス・衛生への取り組み

現地の地域社会の水アクセス・衛生の権利に関するリスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーのオペレーションによるさまざまな汚染リスク(土壌、河川など)、水の使用量、排水管理の有無、現地地域への水質影響に対するマネジメントなどを確認しています。SAQの結果、排水品質を管理していない製造場は5%ありました。その他の工場では、排水品質の管理や社内教育が実施されました。SMETA監査のデータとしては、水処理に関して3件の指摘事項が確認されており、3件とも是正対応が取られている事を、サプライヤーに確認しています。

## ● 女性の権利の取り組み

女性の権利に関するリスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、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・離職率などを確認しています。SAQの結果、洗身設備は男女別になっていない製造場は5%、過去1年間の離職率が50%以上だった製造場は女性労働者が2%、男性労働者が3%、過去1年間の欠勤率が30%以上だった製造場は女性労働者が1%、男性労働者が3%でした。SMETA監査のデータとしては顕在化した指摘事項は確認されませんでした。

## ● 救済

例えば、Sedexでの設問を活用し、従業員の苦情通報の仕組みや苦情処理マネジメントなどを確認しています。SAQの結果、労働組合などを通じた通報の仕組みがあるのが約70%、経営層に直訴できる仕組みがあるのが約75%、通報ホットラインがあるのが約55%でした。こうした仕組みは工場内労働者に対するもので、Off-site労働者に対する仕組みがある工場はほぼありませんでした。サプライチェーンでの適用を含め、今後の課題と捉えています。SMETA監査のデータとしては苦情処理に関する指摘事項はありませんでした。

## ● トレーニング

例えば、Sedexでの設問を活用し、従業員に対するトレーニングの状況を確認しています。SAQの結果、約50%の工場が、労働者や人事・採用方針に関するトレーニングがあり、平均約200名を超える従業員が訓練を受けています。約65%の工場が環境についてのトレーニングがあり、マネージャーを中心に平均約30名が訓練を受けています。約70%のサイトが贈賄についてのトレーニングがあり、平均約180名が訓練を受けています。約50%のサイトが責任ある調達に関するトレーニングを受けており、平均約25名(調達部門)が訓練を受けています。社外のサプライヤーに対しても、約20%のサイトが同様のトレーニングを行っています。SMETA監査のデータでは、従業員が必要な安全衛生に関する訓練を受けていないとの指摘が3件、ビジネス倫理・収賄に関する訓練を受けていないとの指摘が13件ありました。指摘を受けたサイトに対してはサプライヤーにエンゲージし是正対応が取られていることを確認していますが、従業員やサプライヤーに対する訓練には課題があると認識できたため、今後Sedexのe-ラーニングなどの活用をサプライヤーにも推薦していきます。

## 実行したアクションの効果測定(モニタリング)

自社工場およびサプライチェーンにおけるSedexを通じた評価・是正取り組みの中で、発見したリスクに対する是正取り組み後に、実行前と実行後の改善度合いをSedexの評価ツールを通じて複数項目(安全衛生、労働者年齢、差別、自由選択に基づいた労働など)で確認し、効果測定を行っています。Sedex上の評価の場合、項目によって潜在リスクを下げるのが難しい場合がありますが、潜在リスクが高くともその管理能力が十分に高ければ結果的に潜在リスクが顕在化するリスクが低いという認識のもと、自社工場およびサプライヤーを対象にした是正取り組みを行う上では特に管理能力の向上を意識して取り組んでいます。さらに、上記一連の流れのなかで、効果測定の結果についてステークホルダーにフィードバックし、改善活動につながる直接的なエンゲージメントを行っています。

## 今後のアクションプラン

上記プロセスで見えてきたリスクなどを考慮し、今後のアクションプランとして以下の重点取り組みを実施していきます。

### ● 自社工場



国内外の主要事業の工場で、24年~25年にかけて、Sedexの新しい評価SAQを活用した評価活動を行っていきます。

また、製造委託先や自社工場の協力会社についても同様にSedexによる評価活動を進めていく予定です。

## ● サプライチェーン

一次サプライヤーに関しては、Sedexを通じて現在可視化している顕在リスク「重要指摘事項」のゼロ化推進を継続するとともに、潜在リスクについてはサプライヤーの管理能力を上げるための働きかけを継続していきます。さらに、主要原料のサプライチェーン上流サプライヤーへのインパクトアセスメントを推進します。

## ● 移民労働者

自社工場以外で移民労働者（特に技能実習生）がいる現場を特定し、重要なリスクである「強制労働」の度合いに応じて必要な取り組みを検討します。

## 救済へのアクセス

### 社内苦情処理について

#### ● ホットライン

サントリーグループでは「企業倫理綱領」に反する行為があることを従業員が知った場合、まず上司に報告・相談することを基本としています。しかしそうした報告・相談が適さない場合に問題を早期に発見し解決するために以下の仕組みを設けています。

国内については、グループ全体の共通窓口としてコンプライアンス室および社外法律事務所に「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。それぞれは、日本語を母国語としない外国籍の従業員もストレスなく利用できるように、多言語で受付可能にしています。

グローバルについては、グローバルリスクマネジメント体制の一環として、海外グループ会社も包括した全世界共有の通報受付窓口「グローバル・ホットライン」も設置しています。このホットラインは、英語、中国語、スペイン語等の多言語に対応しており、さまざまな国の方から報告・相談を受けられるようにしています。また、技術的や経済的な課題が理由で利用できないことを避けるために、スマートフォン含むWeb、固定電話、郵便等の経由を用いて、あらゆる従業員にとってアクセス可能な受付体制を整えています。

ホットライン窓口の社内における周知状況については、毎年「従業員意識調査」の機会等を通じて測定をしており、常に9割を超える認知率を確保しているとともに、グループの経営層に向けて前年比較も含めたその結果をフィードバックし対話する機会を持つことで、窓口の認知率およびユーザビリティの維持と向上に努めています。

2022年の国内グループ各社窓口と海外グループ窓口の通報合計件数は215件でした（内サントリー食品インターナショナルグループへの通報は99件）。件数のうち約6割は労務・人事ならびにマネジメントに関するもので、人権に関する内容も含まれています。

通報の内容について、コンプライアンス違反が疑わしい事案の場合は、サントリーグループ内部通報制度規定に従って当該案件関係者すべてのプライバシー保護に配慮した上で対応を進めています。その際には、通報者が置かれる事情を尊重し、速やかにコンプライアンス担当者が社内にて極秘調査を行うとともに、当該関係者の担当経営幹部を巻き込みながら是正を速やかに求め、対処が成されたことを見届けています。また、調査結果については、通報者ならびに経営層へそれぞれフィードバックを行い、問題の改善や再発防止策につなげています。さらには、対処後一定の期間を置いた段階で、フォローアップとして変化の様子を経営層幹部から報告をもらうことで当該事案のクロージングとするフローで運用しています。

一方で、重点課題である「ハラスメント」への対策については、多くの場合が同僚や関係者との価値観の違いが根底にあることから、その違いを双方が認めあえる風土を目指して「アンコンシャスバイアス」について学ぶ機会を設けることで、寛容的な組織づくりのセミナーを随時展開を開始しています。

#### ● 通報者の保護

サントリーグループでは「コンプライアンス・ホットライン」の設置と同時に、就業規則で通報者が報復行為や噂の拡散等による不利益を被るような取り扱いを禁止しています。それらを防止するための方策として、コンプライアンス室が調査を行う際には、その開始時に関係者・対象者を特定した上で都度「内部通報制度規定」の確認を行うことで、通報者としての権利を阻害しないように配慮しています。

加えて、調査事案のクロージングの際に通報者へのフォローアップをする際に不利益を被っていないかを確認しています。

さらには「内部通報制度規定」を日常から積極的に社内周知することで、当該関係者のみならず職場全体として通報者等の保護が成される風土づくりに努めています。

#### ▶ サントリーグループコンプライアンス

### 社外苦情処理について

サントリーグループは、創業以来、お客様満足度を第一に考え、お客様との双方向コミュニケーションを大切にしています。また、すべての人々をお客様と捉えるという考えのもと、サプライヤーは大事なお客様と捉えており、人権デュー・ディリジェンスを進める上で自社従業員だけでなく、サントリーが直接取引をしているサプライヤー、そしてさらにその先のサプライヤーや関係者の方（コミュニティ）に対しても人権課題も含めた通報窓口を設定することが重要だと思って



います。さらに、サプライヤーガイドラインでも記載している通り、サプライヤーに対しても報復防止対策を取った上での同様の救済メカニズムの設置を期待しており、それによってサプライチェーン上流での救済の確保に努めています。

現在は、サプライヤーやその関係者の方（コミュニティー）が利用できる通報窓口として、「お客様センター」の仕組みを設けています。お客様センターでは、すべてのお客様からのお問い合わせを受け付けています。

サプライヤーからの人権課題やその他問い合わせの場合は下記フォームよりご連絡ください（日・英対応可能）

[▶ お客様センターお問い合わせフォーム](#)

## 移民労働者の苦情処理メカニズム

人権デュー・ディリジェンスの取り組みを強化するため、サントリーグループは2023年に、「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に加盟しました。さまざまなステークホルダーが関わるJP-MIRAIの取り組みに参加することで、当社は苦情処理メカニズムの構築を目指しています。こうした苦情処理メカニズムにより、特に移民労働者のように脆弱な立場にあるサプライチェーン労働者やその代表者がいかなる形の報復や検閲を受けることなく、彼らの声を聞くことができるだけでなく、外国での生活に役立つ情報や語学支援を得る方法など、労働者のQOL向上や権利保護に役立つ情報を彼らに直接提供することができます。

JP-MIRAIポータルでは、利用者が電話やチャット、電子メールにより匿名で支援を求めることができます。支援を求めた場合、まず、移民労働者の支援を専門とするNPOにつながります。NPOは労働者からの相談内容に応じてサントリーへ報告します。その後、サントリーはリスク発生の可能性を速やかに分析し、該当する部署・企業に対して、労働者への支援を行うとともに一刻も早い是正取り組みを実施することをサプライヤーに対して要請します。

JP-MIRAIポータルは9言語（やさしい日本語、英語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、ベトナム語、タガログ語、中国語、ミャンマー語）に対応しています。

[▶ 詳しくはJP-MIRAIの Webサイトをご覧ください。](#)



## ステークホルダーエンゲージメント

負の影響を受けるステークホルダー（ライツホルダー）をエンゲージするための重要なプロセスとして「Sedexを通じた情報収集」および「第三者インタビュー」を活用しています。

「Sedexを通じた情報収集」の事例として、自社工場でのSedex展開を進めるにあたり各工場の事務長と直接コミュニケーションを行い、人権リスクの観点での意見交換を行っています。また、「第三者インタビュー」の事例として、2024年2月には当社グループ会社である井筒まい泉（株）の移民労働者（外国人技能実習生）に対するNGOによる第三者インタビューを実施しています。そのなかで、移民労働者の人権と関わる問題（コミュニケーション、異文化理解、より快適な職場の実現）に対する視点に耳を傾け、当社の今後の人権デュー・ディリジェンスに活かす重要な情報として位置づけています。

## ビジネスパートナーとのコミュニケーション

ステークホルダーエンゲージメントでは、人権リスク・インパクトにおけるステークホルダーとのコミュニケーションが重要と考えています。例えばライツホルダーを意識した形での直接的なコミュニケーション（前述した井筒まい泉（株）の移民労働者インタビュー）やサプライヤーに対する説明会でのコミュニケーション（サプライヤーガイドライン遵守）を実施しています。

一方で、サプライチェーン上流のライツホルダーを特定し、アプローチすることは非常に重要なステークホルダーとのコミュニケーションではあるものの、課題となるべきチャレンジングな活動領域でもあります。当社で特定した「潜在リスク高・高インパクト原料」の原料を対象に今後ステークホルダーを特定し、コミュニケーションを図っていく予定です。

## サプライヤー向け人権研修

2022年、サントリーグループは主要サプライヤー向けにサステナビリティに関する年間研修プログラムを開始しました。強制労働や児童労働などの人権問題に取り組むもので、研修では原料サプライヤーにこれらのリスクについて認識していただくとともに、リスクの防止と緩和に向けてどのように行動するかについて理解いただきました。第1回の研修にはサプライヤー50社から120人を上回る参加がありました。この研修の効果はSedexの評価ツールにおける人権関連スコアにより評価を行っています。

また2023年11月には、国内の包材サプライヤーとの労働安全衛生に関する意見交換会を実施しました。これはSedexの評価結果を受けて、横断的な課題である重大事故発生回避について意見交換を実施したもので、フォークリフトなど危険業務事故の回避のために取り得る方策について包材サプライヤー様によるグループディスカッションを通じて議論を行いました。さらに、その方策について各々の社内啓発体制についての発表も行い、Sedexによる人権活動評価の結果としてこのような労働安全衛生に向けた積極的な啓発の場を実現することができました。

## 従業員とのコミュニケーション

### 意識向上に向けた取り組み

サントリーグループでは毎年、約2万人の従業員を対象に人権を含む世界のESG動向や自社の取り組みについて学ぶサステナビリティe-ラーニングを実施しています。また、サントリーグループの全役員・従業員に対して「企業倫理綱領」の理解を促進し、日々の行動の中で実践していけるよう、サントリーグループの理念体系をまとめた小冊子に「企業倫理綱領」を掲載し、配布しています。また、グローバルでの理解を促すために、この冊子は11か国語に翻訳されており、毎年1度内容を読み、署名する形で周知しています。海外グループ会社も各地で同様の理解促進の取り組みを行っています。

また、マネージャー層に関しては毎年、新任マネージャー研修のなかでマネージャーに対して人権も含めたサステナビリティに関する説明を設けています。さらに、人権取り組みと密接に関わっている調達部門に関しては、メンバー・マネージャー層とも人権も含めたサステナビリティに関する説明を設けています。

### 結社の自由と団体交渉侵害防止の取り組み

サントリーグループでは、定期的に労働組合の代表と経営層が労使協議会を開催し、労働課題から経営・事業課題まで労働組合と密接に話し合い、経営層も組合の指摘事項には、真摯に対応しています。(管理職を除く全従業員が加入対象)

### 過度な労働時間削減への取り組み

サントリーグループでは労働時間を含む各国の労働関連法の順守徹底に加え、労使協働で長時間労働の抑制やサービス残業の禁止、年次有給休暇の促進に取り組んでいます。また、パソコンの使用時間など各種動怠情報を日次で確認できるシステムを導入し、セルフマネジメントをサポートするとともに、必要に応じて改善指導などの対策を講じています。

## 有識者ダイアログ

サントリーグループは、サプライチェーンにおける強制労働リスクなど、人権関連の戦略および取り組みを強化するため、有識者と定期的に意見交換を実施しています。2023年には人権NGOであるヒューマンライツ・ウォッチや国際的NGOの人権専門家とそれぞれダイアログを実施しました。

ヒューマンライツ・ウォッチとのダイアログでは、事業進出時の検討の際に必要な人権リスクの把握や人権課題が顕在化した場合の対応について対話を行った他、グローバルなNGOの人権専門家からは、欧州のデュー・ディリジェンス指令案を見据え、人権に関する施策で新たに検討すべき点について助言を受けました。

経済人コー円卓会議日本委員会(CRT Japan)の協力のもと実施した世界有識者ダイアログでは、原材料サプライチェーン上流における人権問題への支援規模と範囲の考え方やバリューチェーンの優先順位付け、市民社会との対話などについて活発な意見交換を行い、対応についての考え方やポイントについて助言を受けました。

サントリーグループでは今後もこのような対話を実施し、人権の施策に反映していきます。

#### <近年実施した人権に関する有識者ダイアログ>

実施年	内容
2019年	・ 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について
2020年	・ 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り組みを開始を受けて、取り組み内容の進捗共有 ・ 原材料と移民労働者に関するリスクアセスメントに関するコロナ禍における効率的かつ効果的な進め方について
2022年	・ 上流サプライチェーンにおける強制労働のリスクや移民労働者に関する取り組みの進捗共有
2023年	・ 人権リスクの把握方法や人権課題が顕在化した場合の対応について ・ 欧州のデュー・ディリジェンス指令案を見据えて新たに検討すべき人権に関する施策について ・ 原材料サプライチェーン上流における人権問題への支援規模と範囲の考え方 ・ バリューチェーンの優先順位付け ・ 市民社会との対話

## 人権デュー・ディリジェンスの法制化に伴う各国グループ会社の対応 (Statement)

▶ サントリーグローバルスピリッツ 

▶ サントリー食品ヨーロッパ 

# サントリーグループ人権方針

サントリーグループは、「人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、『人間の生命の輝き』をめざす」企業として、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。本方針は、サントリーグループにおける人権に関する最上位の指針として位置づけます。

## 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、以下の国際的な人権の原則を尊重します。

- ・ 国際連合（UN）「国際人権章典」
- ・ 国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「多国籍企業宣言」
- ・ 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」
- ・ 国際連合（UN）「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」
- ・ 国際連合（UN）「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」
- ・ 子どもの権利とビジネス原則
- ・ 女性のエンパワーメント原則

サントリーグループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における関係法令を遵守します。国際的な人権の原則と国または地域の法令が相反する場合には、国際的な人権の原則において認められた人権を最大限に尊重するための方法を追求します。また、国際的な人権の原則と国または地域における関係法令に差がある場合は、より高い基準の尊重に努めます。

更に、国連グローバル・コンパクトの署名企業としてグローバル・コンパクト10原則を支持しています。

## 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の事業、製品またはサービスに関係するすべての取引先に対しても、本方針が定める原則の理解・遵守を求めます。本方針は、サントリーグループサステナブル調達基本方針及びサントリーグループ・パートナーガイドラインにも組み込まれており、取引先に対する具体的な要求事項はこれらの方針・ガイドラインにおいて定めています。

## 3. 人権尊重の責任

サントリーグループは、自らの事業活動に関わるすべての人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、バリューチェーン全体を通して、人権の尊重に取り組みます。

## 4. 人権デュー・ディリジェンス

---

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、自ら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。人権デュー・ディリジェンスを通じて、バリューチェーンにおいてリスクの高い人権テーマ・領域を特定・評価し、それらの課題に対して改善活動を行うことで、人権への負の影響の是正に取り組みます。また、取引先との標準的な契約書式に、人権デュー・ディリジェンスへの協力を取引先に求めることを含む人権尊重に関する条項を導入し、人権の尊重に取り組みます。

## 5. 是正・救済

---

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引き起こしている、または、助長していることが明らかになった場合には、国際的な人権の原則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。さらに、サントリーグループの事業、製品またはサービスと人権に対する負の影響が直接関与している場合、取引先と協力し、その影響の是正を図ります。サントリーグループは、人権に対する負の影響を受けた人々が司法的または非司法的な苦情処理メカニズムを利用することを妨げず、必要に応じて、それらの苦情処理メカニズムと協働し、救済に取り組みます。

## 6. 苦情処理メカニズム

---

サントリーグループでは、国内外の役員及び従業員から人権に関する報告・相談を受け付ける各種ホットラインや、サプライヤーの労働者や地域社会、お客様等からの人権に関する懸念や問い合わせを受け付ける窓口を設置しています。サントリーグループは、通報者に対する報復行為や不利益を被るような取り扱いを禁止します。苦情処理メカニズムは、継続的な見直しを行い、より実効的な仕組みの構築のため、改善・強化に努めます。

## 7. 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等で適時、適切に開示します。

## 8. 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、社内外のステークホルダーとの対話と協議を真摯に行い、事業活動により生じる、または生じる可能性がある人権への負の影響を理解し、その影響への対処に取り組みます。

## 9. 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、すべての役員及び従業員に対して適切な教育・研修を行います。サントリーグループの取引先に対しても、必要に応じて、教育・研修を提供します。

## 10. 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。

本方針の遵守・実施状況は、当社の取締役会が監督責任を負います。

## 11. 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を定め、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&インクルージョンおよび人権を尊重するとともに、以下の項目を人権尊重における重点テーマとして位置づけます。

### 強制労働・人身取引

人身取引を含む、いかなる形態の強制労働も認めません。また、強制労働と人身取引の要因となる労働慣行<sup>※1</sup>を禁止します。

### 児童労働・若年労働者による危険有害労働

国または地域の法令が定める最低就労年齢を下回る児童による労働を一切認めません。また、18歳未満の若年労働者による深夜・危険有害労働も認めません。従業員を新たに雇用する場合には、年齢確認を実施し、児童労働に該当する児童・若年労働者に対し、救済措置を提供します。

### 差別

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、社会的出身、財産、門地等、その他本人の適性や能力に関係ない地位・状況を理由とした採用・雇用における差別を排除して、公正な処遇がされる職場環境をつくります。また、従業員の宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮に努めます。

### 個人の尊厳を脅かす行為

身体的、性的、人種的、心理的、言語的、またはその他のあらゆる形態のハラスメント、いじめ、虐待を含む個人の尊厳を脅かす行為を許容しません。

## 結社の自由・団体交渉権

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。また、労働組合員および労働者代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力を禁止します。

## 労働安全衛生

労働安全衛生に関する法令を遵守し、労働安全衛生マネジメントシステムに基づく管理を行います。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。

## 労働時間

国または地域の法令を遵守し、適切な労働時間と休日・休暇の管理を行います。国または地域における関係法令が国際基準と相反する場合もしくは基準を満たしていない場合は、国際基準の尊重に努めます。時間外労働は合意の上で、適切な賃金で支払われるように努めます。

## 賃金

法定の最低賃金以上の賃金の支払いや、時間外労働に対する適切な賃金の支払い等、賃金に関する国または地域の法令を遵守します。また、従業員とその家族が適切な生活水準を維持することができる賃金(生活賃金)の支払いに努めます。従業員に対する賃金は、労働者に直接、遅滞のなく、全額を支払い、不当な控除等がなされないよう、適切な給与明細を提供します。

## 外国人・移民労働者の権利

全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約に定められる人権を尊重し、外国人・移民労働者の適正な労働条件・労働環境を確保し、差別的な扱いを禁止します。

## 先住民を含む地域住民の権利

先住民の権利に関する国際規範<sup>※2</sup>に基づき、先住民の権利並びに土地及び天然資源の所有権・使用権に関する正当な所有権を尊重します。また、水や土地、天然資源を取得する場合には、それらのアクセスへの負の影響を回避し、「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（FPIC）」を実施します。

## 人権擁護者の人権

人権擁護者に対する脅威、脅迫、攻撃（物理的および法的なものを含む）を容認せず、また、それらに加担することを禁止します。人権擁護者と協力し、地域、国家、または国際レベルでの市民参加と人権尊重を実現するための安全で有効な環境を作り出すことに取り組みます。

## 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取り組みます。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。

※1 強制労働と人身取引の要因となる労働慣行とは以下を指します。

- ・ 雇用者または事業主による身分証明書原本の保持、労働者からの斡旋手数料の徴収、移動の自由の制限、労働条件を書面で明示しない、会社が提供する宿泊施設の利用の強要等
- ・ 人材斡旋事業者による身分証明書原本の保持、労働者からの斡旋手数料の徴収

※2 先住民の権利に関する国際規範とは以下を指します。

- ・ 国際金融公社（IFC）のパフォーマンス・スタンダード
- ・ 先住民族及び種族民に関するILO条約第169号

制定：2019年7月10日

改定：2024年6月7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。

▶ サントリーグループ方針（日本語） 

▶ サントリーグループ方針（英語） 

▶ サントリーグループ方針（簡体中文） 

▶ サントリーグループ方針（繁体中文） 

▶ サントリーグループ方針（フランス語） 

▶ サントリーグループ方針（インドネシア語） 

▶ サントリーグループ方針（スペイン語） 

▶ サントリーグループ方針（タイ語） 

▶ サントリーグループ方針（ベトナム語） 

# 人材育成

## 考え方

サントリーグループでは、人材育成を「中長期的な視点」で捉え、国籍や年齢などにかかわらず、すべての従業員に成長の機会を提供することに努めています。

### ・成長フィールド（事業・リージョン・機能）の広がりを活用した新たなチャレンジの機会提供

サントリーグループは、創業以来の洋酒事業を起点に、ビール・清涼飲料・健康食品・外食・花など、さまざまな分野に事業を展開しています。また、日本から世界へフィールドを広げ、今日では、米州・欧州・アジア・オセアニアにおいて、メーカーとして幅広いバリューチェーン・機能を有しています。グローバル食品酒類総合企業グループへ成長するなか、「全社員型タレントマネジメント」の実践を掲げ、従業員が挑戦・成長を続けられる機会を提供できるよう努めています。

### ・世界中のサントリー従業員の学び舎「サントリー大学」における能力開発と企業理念の浸透

サントリーグループは、人が育つための、日常の学びの仕組み・学びの風土づくりを強化するため、2015年4月に企業内大学「サントリー大学」を開校しました。「サントリー大学」は、「自ら学び、成長しつづける風土の醸成」「創業の精神の共有と実践」「リーダーシップ開発」「未来に向けた能力開発」の4つの視点からサントリーグループに属するすべての従業員にさまざまなプログラムを開発、提供しています。

▶ [人材育成・DEI・健康経営について、詳細は「サントリーの人本主義」をご覧ください](#)



# Diversity, Equity & Inclusion

## 考え方

### 個性や多様性を強みとして活かすDEI

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、公平性を担保し、活かすことが重要であるという考えのもと、DEI Vision StatementとStrategic Pillarsを制定し、その実現に向けてグループでさまざまな取り組みを進めています。



#### DIVERSITY 溢れる職場

私たちはあらゆる組織や地域において、様々な個性やバックグラウンドを持つ仲間と積極的に繋がり、ともに成長します。私たちは公平性を大切にします。自らの心を解き放ち、自分に誇りを持つとともに、仲間の個性や多様性を強みとして尊重します。



#### INCLUSIVE な職場

一人ひとりが持てる力を遺憾なく発揮し、成長できるInclusive (包含的)な職場を目指し、経営層をはじめ全員が積極的に学び、主体的に考動します。誰もがサントリアンとしての自覚と誇りを持ち、自分らしく生き活きと働ける職場風土を育みます。



#### お客様 地域社会

私たちが大切にするビジョンや価値観をお取引先様や協力会社様と共有し、サステナブルな未来の実現に向けてさらに連携して取り組むことにより、お客様や地域社会にとってなくてはならない企業となることを目指します。

▶ 人材育成・DEI・健康経営について、詳細は「サントリーの以人为本主義」をご覧ください

# 健康経営/労働安全衛生

▼ 考え方 | ▼ 推進体制

## 考え方

### サントリーグループの目指す健康経営

従業員・家族の健康がサントリーグループの挑戦・革新の源であるという考えのもと、全従業員が心身ともに健康でやる気に満ちて働いている状態を目指しています。

2016年に「健康経営宣言」を掲げ、Global Chief Health Officer（健康管理最高責任者）が中心となり、健康保険組合や労働組合と連携しながらさまざまな取り組みを進めています。

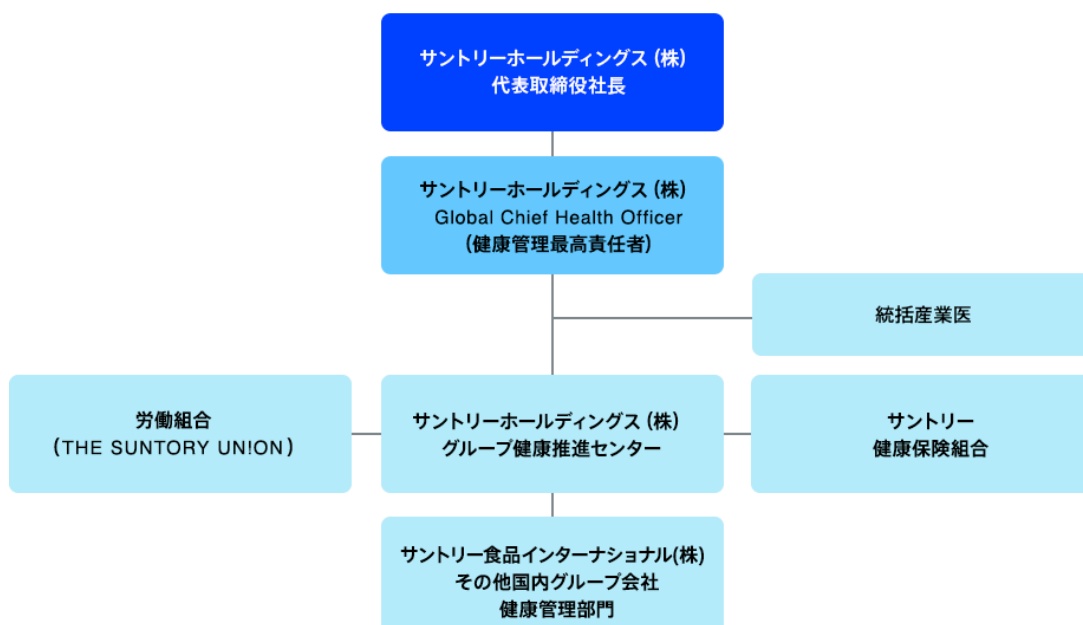
▶ 詳細は「サントリー健康白書」をご覧ください。 

### 労働災害をゼロに

サントリーグループの生産研究部門では、2010年2月に制定した「サントリーグループ生産研究安全衛生基本方針」に則り、人の健康と安全はすべてに優先するという考えのもと、最優先課題として労災ゼロ化活動に取り組んでいます。既存・新規の事業に関して労働災害を未然に防ぐため、事業計画や作業内容を十分に検証し、労働安全に関するリスク評価を行っています。今後も現場一人ひとりの安全意識の向上、設備面・作業面のリスク低減活動の継続といった地道な活動を弛（たゆ）むことなく進め、協力会社の皆さまとも連携しながら、労働災害ゼロに向けてグループ一丸となって活動を深化させていきます。

## 推進体制

### 健康推進体制



## 実施している主な健康会議

名称	おもな出席者		開催頻度	内容
経営層との協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役副社長 (GCHO)</li> <li>人事部門担当役員</li> <li>統括産業医</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護職</li> <li>健康管理部門担当者</li> </ul>	年2回	会社の方針、健康状況の確認および今後の健康施策等に関する協議
健康管理推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康保険組合</li> <li>統括産業医</li> <li>看護職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合</li> <li>健康管理部門担当者</li> </ul>	年3回	サントリー健康保険組合の保健事業・活動について、年間を通じての活動評価・意見交換を行う
グループ会社人事担当者会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ会社人事担当者</li> <li>看護職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康管理部門担当者</li> </ul>	年1回	各グループ会社従業員の健康状態、推進している健康施策の状況確認および改善に向けての協議
全社安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>統括産業医</li> <li>労働組合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事部門労務担当者</li> <li>健康管理部門担当者</li> </ul>	年1回	労働組合本部と全社社員の健康状態、推進している健康施策の状況確認および改善に向けての協議
全国衛生管理者・推進者会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業場の衛生管理者、衛生推進者</li> <li>統括産業医</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護職</li> <li>健康管理部門担当者</li> </ul>	年1回	各事業場の社員の健康状態、推進している健康施策の状況確認および改善に向けての協議

また、工場などの生産現場では「安全」を職場業績評価基準の一つに掲げ、従業員代表も参加する「安全衛生委員会」が中心となって、従業員の声を反映しながら各職場の業務特性や実情にあわせた取り組みを推進しています。今後も引き続き、労働災害発生件数ゼロの目標に向け、業務時・通勤時双方での安全対策強化と、従業員の安全意識向上に努めていきます。

- ▶ [労働安全に関する実績については「データ一覧」をご覧ください](#)
- ▶ [人材育成・DEI・健康経営については、「サントリーの以人为本義」をご覧ください](#)

# サステナブル調達

▼考え方と方針 | ▼推進体制 | ▼取り組み

## 考え方と方針

### サステナブル調達基本方針

サントリーグループでは、お客様に高品質な商品・サービスをお届けするため、安全・安心はもとより環境や社会にも配慮するなど、サプライチェーン全体においてサステナビリティを推進していくことが重要だと考えています。

そして、児童労働および強制労働の禁止、結社の自由や団体交渉の権利の尊重・支持、長時間労働の削減、生活賃金の保障など、国際的に重要性が認められている事項に関し、調達におけるサステナビリティをより一層強化するため、2011年に法令遵守、人権・労働基準、品質、環境、情報セキュリティ、社会との共生の6項目を柱とした「サントリーグループサステナブル調達基本方針」を制定しました。ビジネスパートナーと連携してサステナビリティを推進するため、取引先に周知し、理解を求めています。

そのなかで、当社の購買活動がサプライヤーでの人権に負の影響を与えないように、サプライヤーと予め合意したリードタイムの遵守や年間需給計画の事前共有などを行っており、サプライヤーへの支払いに関してはあらかじめ合意したタイムラインでの実行となるよう、社内での必要な仕組みや手続きを徹底しています。

また、人権リスクの高い原料があると確認した場合、購買プラクティスを見直し、リスクの軽減に努めます。その一例として、一部のグループ会社では、人権リスクと環境リスクを最小限に抑えるために、サステナブル認証のパーム油に切り替えています。

#### サントリーグループサステナブル調達基本方針（2011年制定）

サントリーグループは、企業理念と企業倫理綱領に基づき、安全・安心で高品質な商品・サービスをお届けするために、公正・公平な取引を実施し、サプライチェーンのお取引先とともに、人権・労働基準・環境などの社会的責任にも配慮した調達活動を推進します。

お取引先との良好なパートナーシップを構築し、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。

##### 1. 法令遵守と国際行動規範の尊重

各国の法令を遵守し、国際行動規範を尊重した公正・公平な調達活動を推進します。

##### 2. 人権・労働・安全衛生への配慮

基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

##### 3. 品質・安全性の確保

「サントリー品質方針」に準拠し、品質・コスト・供給の最適な水準に基づく高い品質と安全性の確保をめざした調達活動を推進します。

##### 4. 地球環境への配慮

「サントリーグループ環境基本方針」に準拠し、地球環境に配慮した調達活動を推進します。

##### 5. 情報セキュリティの保持

調達取引に関わる機密情報および個人情報厳格に管理します。

##### 6. 社会との共生

社会との共生に向けた社会貢献への取り組みを推進します。

さらに、人権方針でも表明しているように、自社と同様にサプライヤーにも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」の理解・遵守を求め、現地法においてILO原則が十分に保護されていない場合においてもサプライヤーの自主的な取り組みを通じて順守を期待します。

## サプライヤーガイドライン

サントリーグループは「サステナブル調達基本方針」のもと、サントリーグループ内でサステナブル調達を加速させるとともに、持続可能な社会の実現に貢献すべく、「サントリーグループ・サプライヤーガイドライン」を制定しています。本ガイドラインはサントリーが国内外サプライヤーに対して人権・法令遵守・環境などの分野において要請する具体的な遵守事項で構成され、サントリーグループとサプライヤー間で同じ倫理的価値観が共有されていることを確認するものです。人権コミットメント項目への遵守が取引上の必須条件となっており、新規取引のサプライヤーだけでなく取引中のサプライヤーにおいても署名を求めています。仮に法に違反する重篤な人権侵害が発見され、かつコミュニケーションを行ってもサプライヤーの改善の意志がないと認められた場合は契約終了につながる可能性があります。サプライヤーガイドラインの遵守に向けて、サプライヤー説明会でサプライヤーガイドラインについて共有することやSedexを通じて情報共有を行うなど、サプライヤーとの共同取り組みを推進しています。また、サプライヤーが自らのサプライヤーに対してもコミットメントについて遵守いただくことを要望しています。

[> サントリーグループ・サプライヤーガイドラインPDF](#) 

## グリーン調達の推進

グリーン調達とは、原材料・資材・設備などの購入に際し、有害物質を含まない、資源が有効に活用されている、など環境に配慮した物品・サービスを優先的に選択することです。

サントリーグループでは「サントリーグループサステナブル調達基本方針」のもとに「サントリーグループグリーン調達基準」（2011年改定）を定め、ビジネスパートナー各社とともに環境負荷低減に向けた調達活動を進めています。

### サントリーグループグリーン調達基準（2011年改定）

#### 1. 基本的な考え方

持続可能な社会の構築のために、サントリーグループ全体で使用する物品・サービスについて、環境負荷ができるだけ小さい原材料・資材・設備等の購入をめざします。

#### 2. 重視する事項

- ア) 環境汚染物質などを使用しないことに配慮する。
- イ) 再生資源の使用や小型化などによる省資源や省エネルギー化に配慮する。
- ウ) 生態系を壊さない資源採取に配慮する。
- エ) 修理・部品交換などにより長期間使用可能である。
- オ) 再使用が可能である。
- カ) リサイクル設計がなされている。
- キ) 廃棄処理や処分が容易である。
- ク) 対象物品に関する環境情報を公開している。
- ケ) ISO14001を取得する等、環境保全に積極的な事業者により製造・販売されていることに配慮する。

## 推進体制

---

### グローバルサステナビリティ委員会

水、気候変動、原料、容器・包装、健康、人権、生活文化のサステナビリティに関する7つのテーマに対して、取締役会の諮問委員会であるグローバルサステナビリティ委員会（GSC）で、サステナビリティ経営推進のための戦略立案や取り組みの推進、進捗確認を行っています。

▶ [グローバルサステナビリティ委員会の詳細は「環境マネジメント」をご覧ください](#)

## 取り組み

---

### サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施

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。

2019年には、世界最大のサプライヤーエシカル情報の共有プラットフォームである「Sedex」に加入し、サプライヤーに対してSedexへの加盟、SAQ<sup>※</sup>への回答など情報共有の要請を行い、課題特定を進めています。

※ Self-Assessment Questionnaire

▶ [サプライチェーンのリスクアセスメントの詳細は「人権の尊重」をご覧ください](#)

### 原料安定調達の取り組み

当社製品に不可欠な自然の恵みである農作物やその他原料は、気候変動による平均気温の上昇により、干ばつ、洪水といった異常気象が発生することで、収量の変動、栽培適域の移動など、生産活動に大きな影響を及ぼすと推測されています。また企業活動のグローバル化が進むとともに、サプライチェーンで働く人々の人権への配慮など社会的な課題への適切な対応が求められてきています。

サントリーグループでは、お客様に高品質な商品・サービスをお届けするため、安全・安心はもとより環境や社会にも配慮するなど、サプライチェーン全体においてサステナビリティを推進していくことが重要だと考えています。そうした考えに基づき、安全・安心でサステナブルな原料調達を進めるための長期戦略策定と活動推進を実施しています。

### 長期戦略の概要

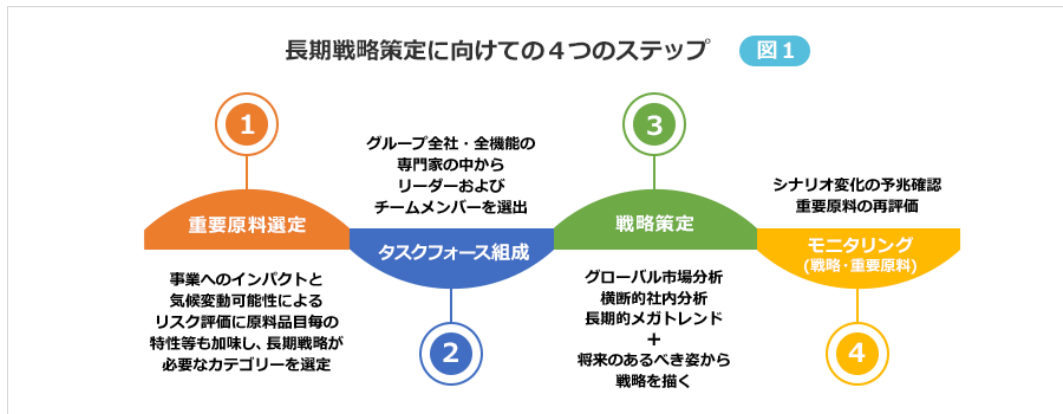
---

戦略策定にはTCFDのフレームワークを活用し、国連気候変動に関する政府間パネル（以下、IPCC）によるRCP2.6（2℃未満シナリオ）、RCP8.5（4℃シナリオ）および国際エネルギー機関（以下、IEA）によるシナリオなどを参照しながら、リスクと機会の把握を進めています。なお、その際に参照した文献、情報、データなどは検討時点のものであり、これらに基づいて実施した分析や試算内容は不確実性を伴っています。

さらに、「環境ビジョン2050」や「サントリーグループサステナブル調達基本方針」などの自社方針と原料に関わる中長期トレンドに焦点をあて、そこから将来世界における原料調達のありたい姿を描き、現状とのギャップに基づいて対策を見出すことで、より広範囲の環境・社会的なサステナビリティ課題にも対応していくことを目指しています。

## 活動概要

戦略策定は以下のステップに基づいて実施しています（図1）。



### 1.重要原料選定

- ・ サントリーグループの事業活動において特に重要となる原料品目把握のため、取り扱い原料に対してリスク評価を実施
- ・ 評価結果に基づき関係者協議の上、長期戦略策定を実施する原料カテゴリーを選定

#### <リスク評価のプロセス>

##### (1) 重要原料品目の抽出

原料供給に問題が生じた場合に事業が受ける売上ロスをインパクトとして設定し、大麦、トウモロコシなどの農産物、砂糖やビタミンCなどの一定の加工工程を経る原料、木材のオーク材などを、インパクトの大きい重要原料品目として抽出しています。

##### (2) リスクアセスメント

抽出された重要原料品目の供給に問題が生じる可能性を評価するために、将来的な供給影響が最も大きいと考えられる気候変動影響による収量・生育適域影響を文献および統計的な観点から調査・評価をしています（表1）。その際、一定の加工を経る原料については、もとなる原料の産地への気候変動影響や工程における使用比率などを考慮した上でリスク評価を実施しています（例：砂糖はサトウキビ・テンサイの2つの原料品目に関する気候変動影響評価の結果を参照）。

以上の考え方に基づき、酒類・飲料共通で使用される大麦、トウモロコシなどの農産物原料品目、酒類事業で使用されるオーク材、ホップ、また飲料で使用されるコーヒー豆について複数の産地で大幅に収量が減ることが分かりました。

(表1) 気候変動影響調査結果（2023年）  
2050年 4℃シナリオ:主要原料品目・産地への収量・生育適域影響調査

凡例：-/+インパクト 10%未満 ↓/↑  
10%以上50%未満 ↓↓/↑↑  
50%以上 ↓↓↓/↑↑↑

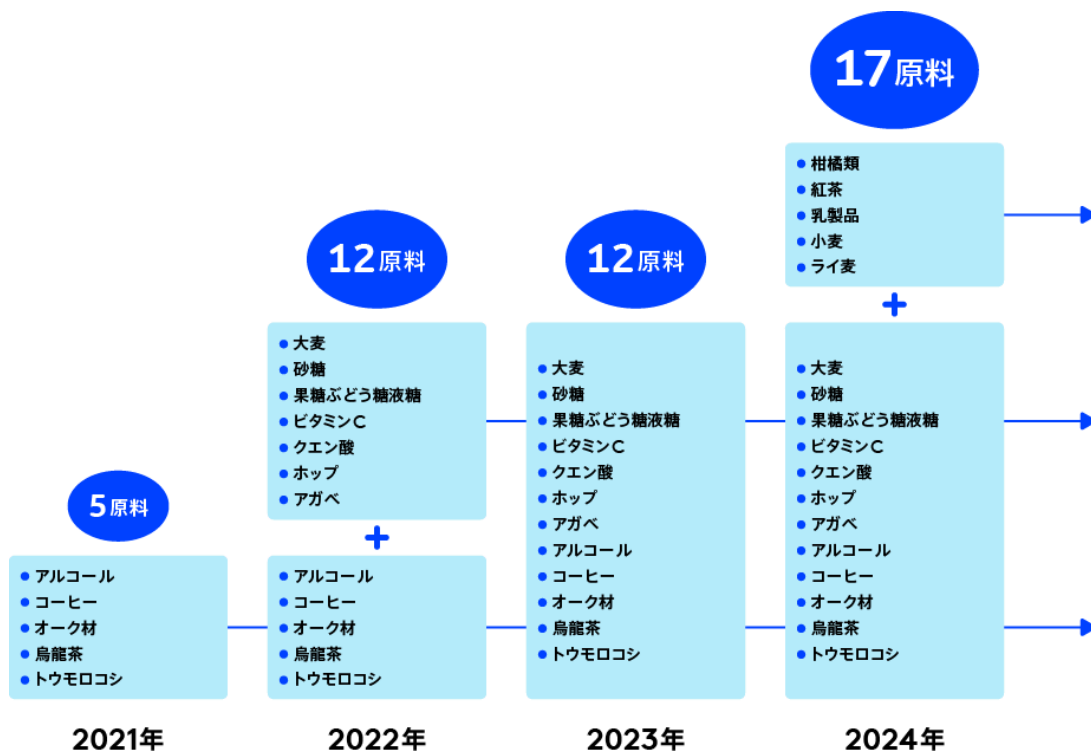
事業	原料	北米	中南米	アジア	欧州	オセアニア
酒類・飲料*	大麦	カナダ 収量：↓↓			イギリス 収量：↓↓ フランス 収量：↓↓	
酒類・飲料*	トウモロコシ	アメリカ 収量：↓	ブラジル 収量：↓	中国 収量：↓↓		
酒類・飲料*	サトウキビ		ブラジル 収量：↑↑↑	タイ 収量：↑↑		オーストラリア 収量：↑↑
酒類	オーク材	アメリカ 木材量：↑↑		日本 生育適域：↓↓↓	スペイン 生育適域：↓↓↓	
酒類	ホップ	アメリカ 収量：↓			ドイツ 収量：↓ チエコ 収量：↓	
飲料	コーヒー豆		ブラジル 収量：↓↓ コロンビア 収量：↓↓ グアテマラ 収量：↓↓↓			

※ 加工原料用の原料産地も含む



### (3) 活動計画策定

調査結果を参考に関係各部署と協議し、総合的な判断から長期戦略策定を実施する原料カテゴリー（下図参照）を選定し、活動を推進しています。



注) コーヒーはコーヒー豆、砂糖はサトウキビなど、果糖ぶどう糖液糖・ビタミンC・クエン酸はトウモロコシの気候変動影響調査結果（表1）を参照

### 2.タスクフォース組成

- 活動計画に基づき選定された原料カテゴリーに関して、研究、開発、調達、品質保証などグループ内のさまざまな部門に所属する専門家からなるタスクフォースを組成

### 3.戦略策定

- タスクフォースによる市場・自社・トレンドの分析
- 将来世界のシナリオ分析とそこにおけるありたい姿の描写
- 将来世界から現在に遡って課題を設定するバックキャストによる活動設計

### 4.戦略モニタリング

- シナリオ変化の予兆をモニタリングし、変化を事前に想定した戦略修正を実施
- 将来世界のシナリオ分析とそこにおけるありたい姿の描写
- 重要原料品目の定期的な再評価と活動計画見直し

## 長期戦略の実行体制

タスクフォースによって策定された長期戦略は、各事業会社と協議の上、活動推進が図られます。また取締役会の諮問機関であるグローバルサステナビリティ委員会でも定期的に協議がなされています。

## 2023年の活動内容

### 2022年に策定したロードマップに基づいた戦略の実行

タスクフォースを組成した原料カテゴリーについて、時間軸を2050年に設定し、IPCC、IEAなどの公開シナリオを参照の上、その時点での世界において気候変動影響をはじめとした環境的な観点と人権などの社会的な観点での変化が事業へ与える影響を想定し、原料調達のありたい姿をトレンド分析や自社の目標などを基に描き、到達の道筋を検討しました。

また、タスクフォースの議論の中で、将来の気候変動がもたらす事業に対する影響について、S&P Global社が提供するクライマノミクス（Climanomics）プラットフォーム<sup>※</sup>を活用し、再評価を実施しました。

昨年は、3つの重要原料（コーヒー、烏龍茶、トウモロコシ）の影響額を算出しましたが、今年はタスクフォースでの議論を踏まえ、新たに大麦、サトウキビ、テンサイを分析対象に追加し、計6つの重要原料に関する影響額を算出しました。

2023年12月時点での分析では、表2の通り、2050年における4℃シナリオに基づく事業への影響額の総額は80億円の見込みです。コーヒー、烏龍茶、トウモロコ



シ、大麦については、生産量の減少に伴い価格上昇し、調達コスト増加が見込まれる一方、サトウキビおよびテンサイについては生産量増加に伴い、価格が下落し、事業にはプラスの影響がある見込みです。

(表2) 2050年 4℃シナリオにおける事業に対する影響

重要原料	事業への影響額
 コーヒー	80億円
 烏龍茶	5億円
 トウモロコシ	25億円
 大麦	20億円
 サトウキビ	-45億円
 テンサイ	-5億円
<b>合計: 80億円</b>	

※ サントリー、サントリーグローバルスピリッツ、サントリー食品インターナショナルを対象に試算

※ 為替は、1ドル=145円

※ トウモロコシは加工原料含む酒類・食品用途の試算

※ 大麦は酒類用途のみを対象に試算

※ クライマノミクスは、TCFDフレームに沿って開示推奨事項を網羅的かつ科学的なデータに基づいてカバーしており、企業情報（原料の場合、購買金額）をサービス内に入力することで、2100年までのどの時期に企業資産や農作物産地が気候変動影響を受ける可能性があるか、リスクの可能性のあるエリアはどこかなどの情報が一覧で把握することが可能です。

## 具体的な活動事例

サプライチェーンの上流においては強制労働や児童労働などの人権課題、農業由来の温室効果ガス（GHG）排出削減、土壌の生物多様性の回復、水の有効利用などの環境課題への対応がますます重要になってきています。

サントリーグループでは持続可能な農業の実現を目指し、自社サプライチェーンにおいて産地と連携したさまざまな取り組みを行っています。

### 1. 持続可能な農業にかかわるイニシアティブへの参画

持続可能な農業をリードする企業や個人団体とのネットワーク構築・協業などを図っていくことで、原料のサステナブル調達をより一層推進しています。

#### (1) SAI（Sustainable Agriculture Initiative）プラットフォーム

農作物原料栽培の持続可能性をより高める必要性を認識し、持続可能な農業を目指し2002年に設立された国際的な団体であるSustainable Agriculture Initiativeプラットフォームに2022年にサントリーグループは、日本企業として初めて加盟しました。

▶ 詳細は「[持続可能な農業を目指す『SAIプラットフォーム』に加盟](#)」をご覧ください

#### (2) VIVE

砂糖の戦略内容に基づき、サトウキビを主とした農産品の持続可能な調達を支援する国際団体「VIVE」に加盟しています。同団体への加盟は日本企業初となりました。

▶ 詳細は「[持続可能な砂糖調達を支援する国際団体『VIVE』に日本企業で初めて加盟](#)」をご覧ください

## 2.持続可能な砂糖調達に向けた取り組み

自社サプライチェーンにおいて、持続可能な農業に向けた取り組みを下記9つの産地で実施しています。

No.	原料	産地	取り組み詳細
1	コーヒー	グアテマラ	▶ 上流サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進—コーヒー農家への支援—〈グアテマラ〉
2	コーヒー	ブラジル	▶ 上流サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進—コーヒー農家への支援—〈ブラジル〉
3	コーヒー	ウガンダ	▶ 上流サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進—コーヒー農家への支援—〈ウガンダ〉
4	トウモロコシ	米国	—
5	大麦	英国	▶ 再生農業により生産された麦芽用大麦の調達に向けた取り組み
6	サトウキビ	タイ	▶ 再生農業の手法を用いたサトウキビ栽培をタイで開始
7	アガベ	メキシコ	—
8	カシス	英国	▶ カシス農家に対するサステナブル農業支援
9	ぶどう	日本	▶ ワイン用ぶどうの副梢栽培による気候変動への挑戦

## 今後の予定

戦略策定の活動計画および継続的な事業との対話に基づき、重要原料におけるタスクフォース組成、長期戦略の立案およびサントリーグループ内で策定された原料戦略の共有を進めていきます。

また策定された戦略に基づき、将来的に気候変動影響を受ける可能性がある原料やGHG排出量が課題となりうる原料については、その緩和・適応効果が期待される再生農業への取り組みを検討・推進していきます。

さらに戦略のモニタリングでは、複数考えられるシナリオの分岐点や、ありたい姿を達成するために必要な技術革新の成功などのイベント発生有無を定期的に確認し、重要な変化をできるだけ事前に捉え、重要な変化を織り込んだ戦略へ修正していくことを目指していきます。

なお重要原料については定期的に再評価を実施し、必要に応じて戦略策定の活動計画の見直しを行います。

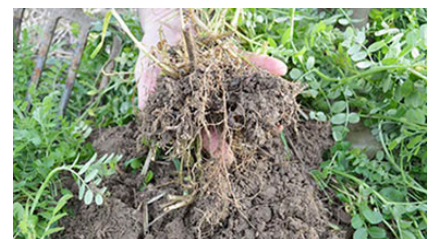
## サプライヤーとの協働事例

サントリーグループは、バリューチェーン全体でのGHG排出量削減や人権などの環境・社会課題の解決に向け、さまざまなパートナーと協力し先駆的な取り組みを進めています。

### 再生農業により生産された麦芽用大麦の調達に向けた取り組み

サントリーグループは、原料由来の温室効果ガス（GHG）排出削減に向け、麦芽サプライヤーのマンントン社（Munttons）、農業コンサルティング会社のフューチャーフードソリューションズ社（Future Food Solutions）、大麦農家と協働し、イギリスで再生農業<sup>\*1</sup>により生産された麦芽用大麦の調達に向けた取り組みを実施しています。

カバークロープ<sup>\*2</sup>の活用や不耕起栽培などの農法により、農業由来のGHG排出量を5年以内に従来比で50%削減することを目指すと同時に、土壌中の生物多様性が再生されることで土壌が肥沃になり、化学肥料や農薬使用の削減、水の有効利用などの効果も期待されます。



<sup>\*1</sup> 農地の土壌に着目し、その生態系を再生させることにより土壌の肥沃度（ひよくど）を高め、農作物の生産を持続可能にするための農法

<sup>\*2</sup> 土壌中への有機物の供給や土壌浸食の防止等により、土壌改良効果が期待できる被覆作物

## 緑茶産地と協働した取り組み

サントリーグループは緑茶飲料の原料となる茶葉の調達におけるサステナビリティを推進するため、茶産地と連携した長期的な取り組みを実施しています。

球磨地域農業協同組合（JAくま）と協働し、JAくまの茶葉製造工程において環境に配慮したプロセスを導入することで、一般的な製造工程に比べてGHG排出量を30%以上削減※することが可能になりました。

高品質なお茶づくりの追求をすることに加え、今後も茶産地における茶農業の継承、後継者の育成にも貢献したいと考えています。



※ 緑茶原料の製造における生葉から荒茶までの工程における製造重量あたりの排出量

## カシス農家に対するサステナブル農業支援

サントリー食品イギリス社（Suntory Beverage & Food Great Britain and Ireland）は、ヨーロッパで多くの方に愛されている飲料「Ribena（ライビーナ）」を生産・販売しています。イギリスで栽培されたカシスの90%が「Ribena」の製造に使用されており、サントリー食品イギリスは2004年よりカシス農家に対してサステナブル農業の支援を始めました。農家に対して直接アドバイスする栽培現場の専門家（アグロノミスト）の雇用や、各農場とその周辺にある個々の生息地に合わせた生物多様性計画を立て、河川や湿地の生態系保全活動を進めています。

また、気候変動に強い新種のカシスの研究などを進めており、2020年の7月に、農業研究施設であるジェームズ・ハットン研究所との、長年にわたる研究の成果が実り、「ベン・ロウワーズ（Ben Lawers）」という気候変動に強い新種の収穫をすることができました。



🔵 ～サステナビリティ ストーリーズ～ 生産者とともに守っていくイギリス産カシス——サステナブル農業支援プログラム

## 上流サプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進—コーヒー農家への支援—

### <グアテマラ>

サントリーグループは、グアテマラのコーヒー輸出会社ウネックス社（Unex）のプログラム「ファーマー・エイド」を支援しています。このプログラムは、さまざまな環境・社会問題に取り組み、自らが生産するコーヒー豆のサステナビリティを高めようと努力するコーヒー農家を支援することを目的とし、このプログラムは、健康、教育、サステナビリティ、気候変動の四つを柱としています。2022年、サントリーグループはファーマー・エイドの2つの取り組みについて資金援助を行いました。



### (1)アロテナンゴ・チャイルドケアセンター

このチャイルドケアセンターは学校が休みの期間（10月から1月）に開設されます。コーヒー農家の子どもたちに無料教育やレクリエーションを提供する場として使用されるほか、収穫シーズンに子どもたちを預かることで児童労働のリスクを最小限に抑えることにも役立っています。また、保育所では子どもと親の両方に医療サービスを提供しています。





## (2) サンタバーバラにおけるコーヒー農家研修

小規模農家のコーヒー生産と家族の生活向上に役立つ研修を実施し、サステナブル農業に取り組んでいる農家を支援しています。また、女性と家族のより良い暮らしの実現に役立つために、農業実習を行い女性の能力向上を図っています。サントリーグループはファーマー・エイドへの財政支援を通じて、グアテマラの子どもを含む約300世帯にポジティブな影響をもたらしています。



### <ブラジル>

人権デュー・ディリジェンスの取り組みをサプライチェーンの上流へ拡大するため、サントリーグループは伊藤忠商事および伊藤忠の現地パートナースカフィナ社 (Sucafina) とともに、セラード地域のコーヒー農家を評価・支援するパイロットプログラム構築を進めています。

このパイロットプログラムは、スカフィナ社 (Sucafina) のサステナブル調達プログラム「IMPACT」を活用し、GHG排出、森林破壊、人権、生活収入、再生農業の5つを評価します。IMPACTでは、グローバル・コーヒー・プラットフォームの「サステナビリティ参照コード」をモデルに設定された社会・環境・経済に関する80の基準を検証し、その基準を確実に満たすように運用されます。また、3年ごとに第三者監査が実施されます。人権に関しては、IMPACTには健康やウェルビーイング、強制労働、児童労働、結社の自由、苦情対応、労働時間、差別・ハラスメント、土地の権利などの主要指標があります。サントリーグループは今後、このパイロットプログラムの当初3年間、対象農家の労働環境をモニタリングし、改善していきます。



▶ 詳細は「Sucafina社」Webサイトをご覧ください [🔗](#)

### <ウガンダ>

アフリカにおけるコーヒー豆農家の環境 (GHG削減など) や人権デュー・ディリジェンスの活動を推進するために、サントリーグループはMCアグリアライアンス社およびシンガポールの農業総合商社のオラム社 (Olam) が実施するウガンダのコーヒー農家を評価・支援するパイロットプログラムに協働で参画し、現地での現状確認を行いました。

このパイロットプログラムはオラム社 (Olam) のサステナブル調達プログラム「AtSource」を活用し、農家の生活収入向上のための営農指導やGHG排出量削減・森林破壊防止のための植林、効率的な燃料使用に向けた指導、農家の生活インフラの整備などについて評価・支援するものです。

とりわけ、今回プログラムを実施した農家に対しては、安全な水を提供するための浄水フィルターの提供、並びに女性の調理時間削減のために熱効率性の高い調理用のストーブの提供を行うことによる、農家の生活環境の改善を支援しています。

対象となる農家の生活はガス、電気、水道のインフラはほとんどなく、雨水を貯水し、薪に火を起こす生活をしています。営農指導により、コーヒー豆のほかにバナナや大豆、綿花、胡麻、トウモロコシなど自給自足が可能で、換金性の高い農作物の作付けも指導することで農家の生活収入を支えるための基盤整備を行っています。また、浄水フィルターの設置により雨水の衛生状況の改善を進めています。薪に火を起こし、調理する手間は女性たちにとって大きな負担となっており、調理用ストーブの提供はその一助となっています。また薪による火起こしはGHGの排出、森林伐採にもつながっており、こうした影響を軽減するための施策となっています。また、農家の大半を占める子どもたちの教育・医療体制についてのヒアリングも実施し、教育面では学校や教室の机・いすなどのインフラは整いつつあるものの、教科書やPCなどが不十分な施設もあるということや、医療施設の拡充における課題も認識することができました。

このような支援の取り組み、効果について「AtSource」では第三者監査による評価を実施しており、その結果をモニタリングしていくことで対象農家の活動について継続的な取り組みを行っていきます。



## 地域課題解決に取り組むコーヒー農園とのエンゲージメント

サントリーグループは、コーヒーの主要原料として高品質なコーヒー豆の安定供給およびサステナビリティを推進するために、その一部をブラジル・ミナスジェライス州セラード地区にある同国有数のスペシャルティコ

ーヒー農園である「Bau農園」と契約しています。同農園は、国際的なサステナブル認証を取得しており、徹底した品質管理と労働環境面で大変高い評価を受けています。



Bau農園はサステナビリティを推進するために、さまざまな活動を行っています。労働慣行に関しては安全労働に関する講座、職場におけるモチベーションと人間関係に関する講座、朝のラジオ体操など、同農園の労働環境に目を配っています。環境保護活動に関しては、ゴミ分別、取水の徹底した管理、植林活動など、環境へのインパクトを意識しています。さらに、地域社会への貢献を目的に、2011年からBau農園周辺にある学校で支援プロジェクトを行っています。



## サプライヤーエンゲージメント・啓発活動

サントリーグループでは、サプライチェーンのビジネスパートナーとともに、サステナビリティの推進に取り組んでいます。社内の担当者への教育をはじめ、原材料サプライヤー・製造委託先・物流協力会社の主要なビジネスパートナーに対して毎年方針説明会を行い、サントリーグループの取り組み紹介やアンケートなどを通じて、各社内またはサントリーグループと協働でのサステナビリティの取り組みに向けた啓発・支援を推進しています。

### 物流協力会社との連携

物流協力会社と連携して発足した「安全推進委員会」には、2023年末で76社325人が参加し、安全確保・環境配慮・リスクマネジメントなどの取り組みを推進しています。また、配送センターや物流協力会社の倉庫、輸配送事業など全国150拠点の責任者が集まり「安全推進大会」を毎年開催しています。この大会では、勉強会やコンテスト実施などによる安全教育の徹底と優れた事例を紹介して情報を共有するほか、優秀なドライバーや拠点を表彰するなど、各社の安全に対する取り組みの意欲向上や強化につなげています。また、物流協力会社の安全管理体制を常に一定水準以上に保ち、継続的に改善していくため、国土交通省が主導している「安全性優良事業所」の認定取得を推進しています。サントリーグループの物流協力会社のうち、輸配送事業所全1047拠点中、2023年末時点で635拠点が認証を取得済、2024年に98拠点が取得予定であり、取得率は70%に到達する見通しです。また、2008年からは対象範囲を直接業務委託会社から2次協力会社まで拡大し、輸配送の安全管理体制の強化を図っています。

### 業界連携の取り組み

サントリーグループでは、サプライチェーンの環境負荷低減を消費財流通業界横断で推進するため「日本TCGF<sup>※</sup>」に参加しています。

※ 日本TCGFは、消費財流通業界の企業が主体となり、日本国内での非競争分野における共通課題の解決に向けて、製・配・販の協働取り組みを行う組織です。

### サプライヤーとの公正・公平な取引の徹底

サプライヤーとの取引にあたっては「サントリーグループサステナビリティ調達基本方針」に基づいた「購買管理規定」や「取引先選定基準」に則り、各社に公平な競争機会を提供しています。同時に、各社の商品・サービスの品質や供給力、財務状況、安全確保、環境保全、社会貢献などへの取り組みを公正に評価し、ビジネスパートナーの選定あるいは取引継続の可否を判断しています。

ビジネスパートナーとは、お互いに信頼できるパートナーとして力を合わせ、お客様に喜んでいただける商品・サービスの提供を目指しています。

[> サントリーグループ企業倫理綱領](#)

# 健康への取り組み

▼ 考え方・方針 | ▼ 取り組み

## 考え方・方針

サントリーグループは、お客様の信頼と期待に応えることを目指す企業として、お客様の心身ともに健やかで喜びに満ちた生活に貢献します。飲料、健康食品、酒類などの幅広い事業活動を通じて、商品・サービスを提供するとともに、価値創出のためのイノベーションの推進によって、お客様のライフステージに応じた、潤いのある豊かな生活をサポートします。

### 飲料

サントリー食品インターナショナルでは、日本で培った「ナチュラル&ヘルシー」な飲料開発技術を活用するとともに、飲料を通じて社会の健康課題へ取り組み、世界中の人々のドリンクングライフをより自然で、健康で、便利で、豊かなものにすることを目指し、以下の健康方針を掲げ取り組みを進めています。

#### サントリー食品インターナショナル健康方針

1. 国・地域・年代など、様々なお客様の健康ニーズに合わせて、心を満たし、おいしく体に良い商品ポートフォリオの拡充と、お客様の健康に資するサービスの提供を進めていきます。
2. お客様の健康に貢献する研究を行うとともに、日本で長年培ってきた無糖飲料・低糖飲料・健康飲料の開発知見を活かし、世界に向けてより自然で健康的な商品開発に取り組んでまいります。
3. 各国・地域における公的機関や業界団体の指針に基づいた表示とコミュニケーションを行い、お客様による健康的な飲料の選択に、より役立つよう取り組みます。
4. 外部専門機関との共同研究など、様々なステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、健康課題の解決に貢献していきます。

### 酒類

人々の日々の暮らしに喜びや潤いをもたらし、人生の節目である祝事・慶事などでも大きな役割を果たす、ビール、ワイン、ウイスキーなどの酒類を通じて、心豊かな社会の実現に貢献します。アルコールの特性を認識した上で有害摂取を防止するため、Drink Smartの考え方に基づき、過剰摂取・飲酒運転・法定飲酒年齢未満の飲酒・妊娠婦飲酒防止に向けた活動・情報発信を自社で取り組むとともに、社外とも連携して推進していきます。また、お客様の多様な飲用シーンに応えるために、自社商品ポートフォリオの中でノンアルコール飲料や低アルコール商品を提供していきます。

▶ [適正飲酒のために――サントリーの基本理念・行動指針（2002年制定）](#)

### 健康食品

サントリーウエルネスでは、いくつになっても、誰もが自分らしく生きる力を存分に発揮して、人生を輝かせ続けられる社会の実現を目指し、健康食品や美容商品を年間延べ200万人超のお客様に通信販売にてお届けしています。「自然のちから」と健康の関わりを科学的に解き明かした確かな商品を、お客様一人おひとりとの心の通う対話を通じてお届けすることで、「健やかで、美しく、心豊かな毎日～ウエルネスライフ～」の実現をお手伝いしています。



# 取り組み

## 飲料

### 心を満たし、おいしく体に良い商品ポートフォリオの拡充

長い間、炭酸飲料を中心とした砂糖を多く含んだ飲料がお客様に求められ、拡大してきた世界の飲料市場ですが、昨今ではより自然で健康的な飲み物を求めるニーズが加速しています。日本で長年培ってきたお茶、水といった無糖飲料や低糖飲料の開発知見を活かし、各国で心を満たし、おいしく体に良い商品ポートフォリオの拡充を進めています。

ベトナム、タイでは、脂肪の吸収を抑え、食後の血中中性脂肪の上昇を抑える「ウーロン茶重合ポリフェノール (OTPP)」を含んだウーロン茶飲料「Tea+ Oolong Tea」を発売し多くのお客様から支持されています。



ヨーロッパでは、サントリーの持つお茶に関する知識や技術を活かした商品で、さまざまなフレーバーを楽しめる低糖のアイスティー「MayTea」を販売しています。

また飲料以外においては、タイを中心にアジア各国で愛飲されている、良質な鶏を原料とする、人工的な化学物質や保存料不使用の滋養ドリンク「Essence of Chicken」をはじめとする、健康食品ブランド「BRAND'S」を展開しています。

### 低糖・無糖への取り組み

サントリー食品インターナショナルでは、各国で砂糖をできるだけ使用しない商品の開発を進めています。

砂糖削減について、ヨーロッパでは2025年までに商品ポートフォリオ全体での砂糖の使用量を2015年基準として35%削減する目標を掲げており、2022年末までに24%削減しました。砂糖使用量の削減と同時に、イギリスでのLucozade Zeroなど低カロリーブランドへの投資を積極的に行っています。



フランスでは、2022年に主カブランドである「Oasis」の砂糖使用量を2,200t削減しました。イギリス・アイルランドでは、各主カブランドにおいてゼロ・低カロリーの商品を追加しました。「Ribena」の濃縮果汁ラインアップでは、糖分を0.2g/100ml削減することができました。糖質が5g/100ml未満の商品の売上は、商品開発とマーケティングへの投資により2015年以降3倍に増加しました。

オセアニアでは、2030年までに、販売する商品の3分の1の飲料を低糖もしくは無糖にしていく目標を掲げています。目標達成のロードマップとして、①サントリーグループの技術を活かして砂糖低減、②新商品の開発、③小容量の展開を戦略として取り組みを進めています。2022年末までに、エナジードリンクの「V」を中心に低糖化を進め、販売する商品の6分の1が、すでに低糖もしくは無糖になりました。

### 健康課題に対応する特定保健用食品や機能性表示食品を開発

肥満や高血圧など生活習慣病患者の増加といった社会課題への対応として、「ウーロン茶特有の重合ポリフェノール」に脂肪の吸収を抑える作用があるという研究結果をもとに開発された「黒烏龍茶OTPP」や、血圧が高めの方に適した「胡麻麦茶」、脂肪の吸収を抑える「ペプシスペシャル ゼロ」、そして史上初めてケルセチン配糖体の脂肪分解作用を明らかにした「伊右衛門 特茶」など、サントリーはさまざまな効能を持った特定保健用食品（トクホ）を販売しています。また、悪玉 (LDL) コレステロールを下げる機能がある機能性表示食品「伊右衛門プラス」など、多彩なラインアップでお客様の健康への負の影響を排除し健康課題に貢献するとともに、おいしく飲めることを特に重視し、「健康」と「おいしさ」の両立を研究しています。



## 人工着色料・香料の使用の抑制

サントリーグループでは、人工着色料や香料などをできるだけ使用しない商品の開発も進めており、ヨーロッパでは2025年までに人工着色料、人工香料を使用しない目標を掲げています。フランスでは「Oasis」を刷新し、砂糖の含有量を減らすだけでなく、100%自然由来の原料を使用しています。



## 適切で分かりやすい情報開示

サントリーグループでは、安全・安心に関わる情報をはじめ、お客様が必要とする情報を適切かつ速やかに提供できるよう努めるとともに、商品表示・宣伝・広告などにおいて、誤認や誤解のおそれのない正確で分かりやすい表現を心がけ、多様な商品・サービスを扱う企業グループとして責任あるマーケティング活動を行うことを企業倫理綱領で定めています。

商品の表示については、グループ各社の開発・生産などの関係部門と連携して、品質保証本部が遵法性・妥当性を確認する仕組みを構築し、正確な表示と分かりやすい表現を推進しています。

日本では、エネルギーをはじめとして糖質や食塩相当量などの栄養成分表示やアレルギーについて、原料を調査し、表示の要否を確認しています。また、「食品表示法」で表示を義務づけられている8品目だけでなく、表示が推奨されている20品目も商品への表示対象としています。

オセアニアではHealth Star Rating System（健康ランクの星表示）※を採用し、お客様の商品選択に分かりやすい情報開示をしています。

※ Health Star Rating System…包装食品を全体的な栄養プロファイルで格付けし、星の数1/2～5に割り当てる包装正面の表示制度（front-of-pack labelling system）

[商品情報（原材料や栄養成分などを確認できます）](#)

## 責任あるマーケティング

サントリー食品ヨーロッパでは、UNESDA※が提唱する「学校における責任あるマーケティングプログラム」に参加しています。

また、2021年に新しく制定された責任ある食品事業とマーケティング慣行に関するEU行動規範に、創設企業として署名しました。レシピの変更、食品廃棄物の削減、そして持続可能なパッケージの開発に向けてコミットを続けることにより、さらに健康的な製品を市場に投入し、循環社会への移行を支援するというEUの目標を後押ししていきます。

イギリスでは、独自のマーケティング規範を作成しました。これには、脂肪、砂糖、および塩の含有率が高い商品を16歳未満（アイルランドでは18歳未満）の消費者に直接販売しないというコミットメントが含まれます。

フランスでは、12歳未満の子どもを対象としたテレビ番組と雑誌での広告を2009年に自粛しました。2013年以降、私たちは自社のコミットメントをさらに強化し、視聴者の35%以上が子どもである一般番組での広告も禁止しました。

スペインのマーケティング規範では、12歳未満の子どもへの広告を行わないこと、および生徒を対象としたイベントにスポンサーとして参加しないことが明記されています。また、当社のすべての広告キャンペーンでは健康な生活習慣を推進するメッセージを発信しています。

オセアニアでは、炭酸飲料などの砂糖を多く含む商品に関して、子どもをターゲットにしないことを定めており、ニュージーランドの小学校や中学校では水だけを直接販売しています。また、Healthy kids industry pledgeのメンバーとしてニュージーランド政府とのパートナーシップを結んでいます。

※ UNESDA=Union of EU (European Union) Soft Drinks Associations (欧州飲料協会)

## オーガニック製品への取り組み

日本において、有機コーヒー豆のみを利用した「クラフトボス ソイとミルクの特製ラテ」、有機茶葉・有機レモン果汁のみを利用した「クラフトボス おいしい無糖紅茶」を限定発売しています。

## より健康なライフスタイルの提案

日本では、「健康で、前向きに、自分らしく生き続けたい」と願う方々に寄り添い、サポートできる企業でありたいという想いのもと、2018年秋より「100年ライフプロジェクト」を始動しました。「外部専門機関との共同研究」「生活習慣病対策飲料の開発・ポートフォリオ強化」「生活習慣改善プログラムの提供」などを進めています。

また、ヨーロッパでは、『Moving on Health and Wellbeing』レポートを発行し、「約100万人に運動を促す」「自分たちの主なブランドから砂糖の使用量を半分にする」「従業員と協力して、オフィスの健康プログラムを再構築する」「職場での肉体的・精神的な幸福（wellbeing）」を推進しています。



## 酒類

適正飲酒の啓発のほか、アルコールの影響を気にせず幅広いお客様に楽しんでいただくため、ノンアルコール飲料の推進も行っています。2010年には「オールフリー」、2011年には「のんある気分」を発売するなど、業界に先駆けていち早くアルコール度数0.00%のノンアルコール飲料市場の創造を図ってきました。近年も、健康意識の高まりにお応えする機能性表示食品「からだを想うオールフリー」やレモンサワーテイストの「のんある晩酌 レモンサワー ノンアルコール」、新たにワインテイストの「ノンアルでワインの休日」を発売するなどラインナップの拡充を図っています。



▶ 詳細は「[アルコール関連問題への取り組み](#)」をご覧ください

## 健康食品

### セサミンの機能解明から健康食品発売へ

健康に良いといわれてきたゴマの機能の解明に挑戦し、ゴマに含まれる微量成分ゴマリグナンの一つ「セサミン」の健康効能を科学的に解明し、1993年に健康食品第1号として商品化しました。

その後、ビタミンEやトコトリエール、玄米由来の成分「オリザプラス」との組み合わせによってパワーアップした商品「セサミンEX」を発売しています。

サントリーウエルネスでは、そのほかにも「DHA&EPA+セサミンEX」「ロコモア」「オメガエイド」など、さまざまな健康食品を販売しています。



▶ 詳細は「[サントリーウエルネス](#)」をご覧ください

### 人生100年時代もお客様一人ひとりのライフスタイルを輝かせる

年齢を重ねるごとに、お客様の健康状態、暮らし、生きがいなど、そのライフスタイルの多様性は増していきます。サントリーウエルネスでは、長年培ってきたサイエンスのかと、お客様と徹底的に向きあってきたコミュニケーションの力、最新のデジタル技術を駆使し、お客様一人ひとりに寄り添った商品・サービスを一生を通じて提供していくことで、いくつになっても自分らしく輝くライフスタイルをサポートしていきます。

そうした想いのもと、サントリーウエルネスでは「いくつになってもワクワクしたい、すべての人へ。」をコンセプトにした「Be supporters! (ビーサポーターズ)」を推進しています。本プロジェクトは、高齢者施設の高齢者や認知症の方々など、普段は「支えられる」場面の多い方が、地元サッカークラブのサポーターになることで「支える」存在になり、心身ともに元気になることを目指す活動です。



▶ 詳細は「[Be supporters! | 公式サイト・サントリーウエルネス](#)」をご覧ください

### お客様とのコミュニケーションを推進

Webサイトや冊子を通じて、お客様にさまざまな情報をお届けしています。



Webサイト「サントリーグローバルイノベーションセンター」



Webサイト「健康飲料NAVI」



Webサイト「サントリーウエルネスOnline」

▶ Webサイト「[健康飲料NAVI](#)」

▶ Webサイト「[サントリーウエルネスOnline](#)」

# アルコール関連問題への取り組み

▼考え方と方針 | ▼推進体制 | ▼目標 | ▼取り組み

## 考え方と方針

サントリーグループでは、酒類を製造・販売する企業の責任として、アルコール関連問題に積極的に取り組んでいます。

### サントリーグループの目指す「DRINK SMART（ドリンク・スマート）」

アルコールの有害な使用によって引き起こされる問題を「アルコール関連問題」と呼び、その影響は身体やこころ、家族、職場、地域など多岐に及びます。アルコール関連問題は個人の健康への影響だけでなく、ハラスメントや暴力、飲酒運転などの犯罪までさまざまな社会的問題も含んでいるのです。有害な飲酒の問題は「アルコールの有害な使用を低減するための世界戦略」が2010年にWHOで採択されるなど世界的に関心が高まっており、日本でも「アルコール健康障害対策基本計画」が2016年に策定され、国の重点課題としてアルコール関連問題の予防やアルコール依存症などの健康障害の減少に向けた取り組みが進められています。

「お酒に関する正しい知識を持ち、お酒と上手につきあうことでより健康的で豊かな生活を送ること」。  
これが私たちサントリーグループの目指す"ドリンク・スマート"です。

アルコールの有害な使用を減らすことは社会にとって重要な課題であり、サントリーグループでは責任あるマーケティングの実践と適正飲酒の啓発活動"ドリンク・スマート"を大きな柱として積極的に活動を推進しています。

#### 適正飲酒のためにーサントリーの基本理念・行動指針（2002年制定）

##### 基本理念

サントリーグループは、アルコール飲料の特性を認識し、アルコール関連問題の予防に努めるとともに、適正飲酒の考え方を普及させることによって、人々の健康で文化的な生活のために貢献します。

1. アルコール飲料の持つ致酔性、依存性が、身体的、精神的、社会的な問題を引き起こすことを認識し、アルコール関連問題の予防をめざします。
2. 体質の違いや身体の状況、飲酒に対する考え方の違いが尊重されるより良い飲酒環境の形成をめざします。
3. 節度をわきまえた適度な飲酒（適正飲酒）は、心身の健康に役立ち、人間関係に潤いを与えるとの認識に立って、その正しいつきあい方についての知識の普及に努めます。

##### 行動指針

1. 飲酒に関する正しい知識の啓発に努めます。
2. 社会活動に積極的に協力します。
  - ・ 20歳未満飲酒防止
  - ・ 飲酒運転防止
  - ・ イッキ飲み防止
  - ・ アルコール・ハラスメント防止など
3. 法令、当社ならびに業界自主基準を厳守します。

# 推進体制

サントリーグループは、1976年に「サントリー宣伝コード」を制定し、飲酒に関する宣伝・広告表現の自主規制を業界に先駆けて開始しました。その後、1991年にアルコール関連の専門組織「ARS<sup>※1</sup>委員会」と、事務局であるARS室（現・グローバルARS部）を設置。**1.責任あるマーケティングの実践、2.社内外への適正飲酒の啓発**などを行っています。2021年には、サントリーグループ国内従業員に向けて「新DRINK SMART宣言<sup>※2</sup>」を発出。毎年11月を「ARS活動強化月間」と位置づけ、取り組みを強化しています。

※1 Alcohol Responsibility and Sustainabilityの略。酒類を製造・販売する企業の責任として、アルコール関連問題に積極的に取り組んでいます。

※2 2018年に「DRINK SMART宣言」を発出。以降のアルコールを取り巻く環境変化を鑑み、新たに発出したもの。「わたしたち一人ひとりがお酒に関する正しい知識を持ち、飲酒マナーを守ります」「わたしたちは世界を代表する酒類企業グループの一員であることを自覚し、自分以外は全員お客様と考えて適正飲酒を働きかけることを実践します」の2つの柱からなります。

# 目標

サントリーグループは、「DRINK SMART（ドリンク・スマート）」を掲げ、これまで業界に先駆けて、アルコール関連問題に積極的に取り組んできました。今後社内外への適正飲酒啓発活動を積極的に展開していきます。

## 日本における目標

目標	目標値	実績
国内のお客様に向けて適正飲酒に関するメッセージを届ける（2024年末まで）	延べ1億人	2022年:2,800万人 2023年:4,800万人（累計:7,600万人） 新聞・デジタル媒体等で適正飲酒を訴求する広告の他、社外啓発イベント「Hodo-Hodo Gallery&Bar」や、企業や大学生向けのセミナーといったお客様にダイレクトなアプローチする施策を実施
缶商品の容器に純アルコール量を表示（2022年2月以降順次）	ビール類、RTD <sup>※</sup> 、ワイン	計画通り2022年2月より表示を開始し、2023年3月に対象商品（ビール類、RTD、ワインの缶製品）へのアルコール量表示を完了 <sup>※</sup> ビール類250ml缶除く
ノンアルコール・低アルコール商品の販売を強化	主要カテゴリーにて	ノンアルコール製品各種を新発売しポートフォリオの拡充をはかった。また、キャンペーン、イベント(期間限定のノンアルコール業務店等)の活動を実施
適正飲酒啓発プログラムに参加（2022年末まで）	国内グループ会社全従業員	国内グループ会社全従業員に対してeラーニングを実施（受講率99%） 希望者にはアルコール遺伝子検査も実施

※ 「Ready to Drink」の略語。そのまますぐ飲める缶チューハイや缶カクテル、ハイボール缶などのアルコール飲料

## 海外における目標

サントリーグローバルスピリッツ社は「DRINK SMART」プログラムを通じて、適正飲酒啓発活動を行っています。さらに、有害な飲酒を減らし、消費者が正しい選択を行えるようにする取り組みを強化するために、次のような目標を設定しています。

- ・ 5億ドルを投資して、責任あるブランドコミュニケーションを大幅に拡大し、「DRINK SMART」プラットフォームを強化し、消費者の責任ある商品選択の意思決定を促進し、消費行動にプラスの影響を与えます。
- ・ 2030年までに責任ある商品選択の意思決定を促進し、有害な飲酒を減らすように設計されたメッセージとツールを使用して、3億人以上の消費者にリーチすることを目指します。
- ・ 2030年までに、ウイスキー、テキーラ、ジン、ウォッカ、RTDなどの主要カテゴリーにおけるノンアルコールや低アルコール製品のポートフォリオを拡充し、選択肢の拡大を図ります。
- ・ 2030年までに、すべての商品の栄養およびアルコール含有量の情報を、パッケージまたはオンラインで表示します。

# 取り組み

## 責任あるマーケティングの実践

グローバルARS部は、酒類製品に関するすべてのマーケティング活動に対して、適法性・妥当性の社内事前審査を行い、不適切なマーケティング活動を未然に防止しています。

2006年には、商品表示などについても事前審査をシステム化し、2007年には酒類の広告・販促活動に関する社内自主基準を改定し、活動をより強化しました。

2007年以降も、業界団体と連携して自主基準の改定を行い、関連部署において定期的に研修を行いながら、責任あるマーケティング活動を推進しています。

### 社会情勢に対応した自主基準の改定（業界・社内）

社会情勢に対応して、「飲酒に関する連絡協議会」が制定した酒類業界の自主基準、および社内自主基準を改定しています。2010年からはCMに妊産婦飲酒の注意表示を実施。また、テレビCMの土・日・祝日の自粛時間を5時00分～12時00分までから、5時00分～18時00分までに延長し、年間を通して5時00分～18時00分まで酒類のテレビ広告を自粛することとしました。

さらに、2014年に施行された「アルコール健康障害対策基本法」に基づき、不適切な飲酒の誘引防止のための自主的な取り組みとして、テレビ広告で使用するタレントの年齢を25歳以上に引き上げることや、テレビ広告の飲酒表現で、喉元を通る「ゴクゴク」の効果音を使わないことなどを実施しています。

酒類の広告・宣伝及び酒類容器の表示に関する自主基準 

### 事例1) ノンアルコール飲料推進の取り組み

サントリーグループでは、適正飲酒の啓発のほか、アルコールの影響を気にせず幅広いお客様に楽しんでいただくため、ノンアルコール飲料の推進も行っています。同時に、ノンアルコール飲料については味わいが酒類に類似していることから、満20歳以上の飲用を想定した社内基準を設け、これに対応しています。新型コロナウイルス感染拡大の影響でお客様の飲み方が多様化し、ノンアルコール飲料や低アルコール飲料の市場が拡大しています。既存商品のさらなる品質向上や新たな商品ラインアップの拡充により、今後も成長が見込まれるこの市場を牽引していきます。

ノンアルコールだって、乾杯だ。サントリーのノンアルコール

### 事例2) 商品パッケージへの注意表示

酒類業界の自主基準に則り、すべての酒類商品に、20歳未満飲酒防止と妊産婦飲酒防止の注意表示を行っています。またビールやRTDといったアルコール度数の低い商品には「お酒」マークを表示し、ジュースとの誤飲防止に努めています。



### 事例3) ホームページでの年齢認証

2015年より、20歳未満飲酒防止のため、酒類ホームページのブランドサイトの入り口で20歳以上であることを確認するための年齢認証ゲートを設けています。



## 事例4) 営業・マーケティング担当者向け勉強会の実施

年間を通じて、グローバルARS部が主体となり、営業部門や新任マーケティング担当者向けに、業界自主基準、社内自主基準等の理解を深めるための勉強会を実施しています。商品開発から販売促進活動までにどのような視点が必要かを、具体的な事例も用いながら説明しています。

## 適正飲酒啓発活動

### 従業員に対する適正飲酒啓発

酒類を製造・販売している企業の一員として、従業員の適正飲酒に関する意識を高めることも重要です。飲酒運転を行った従業員は、公私を問わず論旨免職以上の処分とすることを就業規則に定めているほか、さまざまな活動を行っています。



#### 国内グループ全従業員の適正飲酒啓発プログラム

酔いのメカニズムや遺伝・体質による違いなど、酒類を製造・販売する企業グループの従業員として必要な知識の習得を推進する適正飲酒啓発プログラム（e-ラーニング）を実施



#### 国内グループ従業員へのアルコール体質遺伝子検査

従業員が自分自身のアルコールの代謝に関する体質を知ることにより、他者への配慮や適正飲酒の考え方を理解することを目的に希望者全員に実施



#### グローバルARS部によるイントラネットサイト

各種自主基準やマーケティング・営業活動事例集、適正飲酒セミナー資料などをまとめ、従業員誰もがいつでも参照できる環境を構築

このほか、経営層や営業担当者向けアルコール関連問題勉強会、モデレーション（適正飲酒）広告の社内掲示などを通して適正飲酒を啓発しています。

### 社外に向けての適正飲酒啓発

サントリーグループでは、お酒の特性や適切な飲み方を皆さまに正しくご理解いただくための取り組みを行っています。

#### サントリー お酒ほどほどプロジェクト

コロナ禍で人とお酒をともにする機会が以前よりも失われた期間を経て、改めて一人ひとりの適量に合わせたお酒の飲み方やお酒のマナーの大切さを訴えていく必要があるのではないか。その思いから、2023年11月、さらなる適正飲酒啓発推進を目指し「サントリー お酒ほどほどプロジェクト」を立ち上げました。

プロジェクトの第1弾として、1986年から37年間続いている「モデレーション広告」を振り返る展示会と、適正飲酒量<sup>(※)</sup>内で「ほどほど」にお酒を楽しむことができるバー体験を合わせたイベント「HODO-HODO GALLERY & BAR」を東京ミッドタウン日比谷にて開催。酒類を扱う企業グループの責務として、今後様々なプロジェクトを通し、今の時代に合った「適正飲酒の大切さ」を、お客様と直接接点を持ちながらお伝えしていきます。

※ 厚生労働省が推進する国民健康づくり運動「健康日本21」によると、「節度ある適度な飲酒量」は、1日平均純アルコールで約20g程度、女性はその1/2～2/3程度とされています



## 酒類製品に含まれる純アルコール量の開示

酒類製品に含まれるアルコール量をお客様に分かりやすくお伝えするため、国内で販売する主要な酒類製品に含まれる純アルコール量を、サントリーホームページで開示しています。また2022年2月以降順次、缶商品に1缶あたりの純アルコール量（g）を表示しています（対象商品は、国内製造の缶商品（ビール類、RTD、ワイン））。

**ザ・プレミアム・モルツ**

深れたす華やかな香りと深いコクが特長のプレミアムビールです。日々醸造を重ねる中で条件を細かく絞り込み、製法を追求することで、心地よい後味に磨きをかけ、さらには賢な余韻を感じていただけるように仕上げました。

ブランドサイト

容量 350ml JANコード 4901777302204  
賞味期間 9ヶ月  
※2005年1月より瓶底から瓶縁の表示は行っておりません。

容器・サイズ 500ml缶 250ml缶 500ml瓶 334ml瓶

原材料	麦芽（95%） 水（95%） 小麦（100%） ホップ	成分・特性	エネルギー (100mlあたり)	47kcal
アルコール度数	5.5%	たんぱく質 (100mlあたり)	0.4~0.6g	
<b>純アルコール量 (350mlあたり)</b>	<b>14.0g</b>	脂質 (100mlあたり)	0g	
		炭水化物 (100mlあたり)	3.7g	
		- 動物性 (100mlあたり)	3.6g	
		- 植物性 (100mlあたり)	0~0.2g	
		食塩相当量 (100mlあたり)	0~0.02g	
		プリン体 (100mlあたり)	約11.6mg	

純アルコール量は、以下の計算式に基づき記載しています。  
純アルコール量(g) = 容量(ml) × アルコール度数(%) / 100 × 0.8

※成分・特性について▼

ビール・発泡酒・新ジャンルの栄養成分一覧

### こだわり酒場のレモンサワー 〈追いつしレモン〉

栄養成分表示(100mlあたり)	
エネルギー	32kcal
たんぱく質	0g
脂質	0g
炭水化物	0.5~1.0g
糖類	0g
食塩相当量	0.14~0.24g
プリン体	0mg**
*g/100ml(食品表示基準による)	
**100mlあたりプリン体0.5mg未満	
<b>純アルコール量:14.0g(350mlあたり)</b>	

## 『適正飲酒啓発活動』に数々の受賞

サントリーの啓発活動は各方面から高い評価をいただいています。「お酒は、なによりも、適量です。」というメッセージを伝える「モデレーション広告」は、2002年、日本新聞協会主催 第22回新聞広告賞「広告主企画部門優秀賞」を受賞しました。2018年は、ホームページ「DRINK SMART お酒との正しい付き合い方を考えよう」で、公益社団法人アドバタイザーズ協会Web広告研究会主催第6回 Webグランプリ 企業 BtoCサイト賞 優秀賞を受賞しました。また、飲みに誘われたときの多様な断り方を、サッカー用語と楽しいイラストでユーモラスに表現した「休日肝のFANTASTICな断り技ポスター」は、第38回新聞広告賞（2018年）において「新聞広告賞」を受賞しました。

## サントリー独自の取り組み

### ● 適正飲酒全般



1986年に始まった、適正飲酒の大切さを伝えるモデレーション広告。新聞に加え、SNSを活用した発信も強化

▶ モデレーション広告ギャラリー



サントリー適正飲酒啓発ホームページ「お酒との正しい付き合い方を考えよう」

▶ 「お酒との正しい付き合い方を考えよう」



酔いのメカニズムやアルコール体質の違いについて理解を深める「ドリンク・スマートセミナー」を法人向けに実施。また、適正飲酒啓発動画DRINK SMART MOVIE -かんぞう君に、きいてみよう。-」を制作・公開

▶ [「DRINK SMART MOVIE -かんぞう君に、きいてみよう。-」](#)



ドリンク・スマートアンバサダー制度  
従業員が直接お客様でドリンク・スマート講座を実施

### ● 適量の推奨



飲み会の多様な断り方を楽しいイラストで表現する「休肝日の断り技」ポスター

▶ [「休肝日の断り技」ポスター](#)

### ● 不適切な飲酒防止



20歳未満向け飲酒防止啓発動画を制作

▶ [20歳未満向け飲酒防止啓発動画](#)



若者向け適正飲酒啓発教材を制作し、大学を中心とした教育機関に無償配布。教材を使用した大学への出張授業も実施

▶ [若者向け適正飲酒啓発教材](#)



イッキ飲み防止連絡協議会の趣旨に賛同し「イッキ飲み防止キャンペーン」でポスター・チラシなどのデザインやノベルティプランニングに協力

## 業界と連携した取り組み

ビール酒造組合や日本洋酒酒造組合などの業界団体の一員として、その活動に積極的に参画しています。

交通広告を中心に「STOP!20歳未満飲酒」を呼びかける広告を年2回実施





JR西日本管内の主要駅および車内に、お酒を飲みすぎたお客様によるホームからの転落注意の啓発ポスターを掲出



女性の社会進出やライフスタイルの変化を背景に増加傾向にある"リスクある女性の飲酒"を防止するため、正しい知識を普及

また、妊産婦の飲酒の影響や授乳中のリスクを商品容器やPOP等酒類販促物、TV広告などの動画媒体で注意表示する取り組みも行っています。

## アルコール関連問題低減に向けグローバルに活動

2010年にWHO（世界保健機関）で「Harmful Use of Alcohol（アルコールの有害な使用）の低減に向けた世界戦略」が採択されました。この「アルコールの有害な使用の低減」は2013年の「NCDs（非感染性疾患・生活習慣病）予防のためのアクションプラン」や2015年に策定された国連のSDGs（持続可能な開発目標）の健康分野でも目標の1つとして含まれるなど、各国政府や公衆衛生機関の専門家が関係者と協議しながら取り組むべきグローバルな課題とされています。酒類業界はその取り組みにおける重要なステークホルダーと位置づけられています。

サントリーグループは、この課題に対応するため、国際的な適正飲酒推進の取り組みを進める組織「IARD」に参画し、世界の主要酒類メーカーによる「アルコールの有害な使用の低減のための業界コミットメント」の推進に2013年から取り組んでいます。またIARDでは2018年からデジタル媒体に関する基本原則をWFA（世界広告主連盟）と共同で策定し、法定飲酒に満たない者に対する酒類に関するメッセージの到達防止に努めています。

サントリーグループは、グローバルレベルでの責任あるマーケティングの実践や、適正飲酒の啓発活動の展開を行うため、専任部署を設置し、定期的にグローバルARS委員会等を開催し、中期的なビジョンのもと、グローバルなマーケティング規定の整備や、啓発プログラムの推進に取り組んでいます。

サントリーグループのグローバルなプログラムとして「DRINK SMART®」を展開し、法定飲酒に満たない者の飲酒や飲酒運転の防止、適正飲酒の啓発、飲酒をしない人への配慮といった基本原則を踏まえ、関係団体と協力しながら各市場固有のニーズ・文化に合わせたプログラムを推進しています。

[IARD](#)

### IARDについて

IARD -International Alliance for Responsible Drinking（責任ある飲酒のための国際連盟）は世界の大手酒類メーカー13社が参画するワシントンDCに本部を置く非営利団体。

サントリーグループはサントリーグローバルスピリッツとして設立当初から参画し、WHOの「アルコールの有害な使用の低減に向けた世界戦略」（2010年採択）に対する酒類業界としての取り組みである「アルコールの有害な使用の低減のための業界コミットメント」の策定にも深く関わってきました。

「業界コミットメント」は2013年から5年間にわたり、5つの分野での取り組みに推進しています。

- ① 法定飲酒に満たない者の飲酒の低減
- ② 業界自主基準の展開と強化
- ③ 責任ある商品開発と消費者への情報開示
- ④ 飲酒運転の低減
- ⑤ 小売分野との連携強化

コミットメントの進捗報告やその評価は第三者によって行われプログレスレポートとして毎年報告されています。日本やアメリカを含むサントリーグループの主要市場での取り組みも報告・評価されており、日本での20歳未満飲酒防止の親子向け教材の配布やアメリカにおける交通裁判所との飲酒運転再犯者に対する教育プログラムなどの独自の取り組みや、各国の酒類業組合との協同取り組みも高い評価を得ています。

2018年からはデジタル媒体に関する基本原則を策定・遵守することにより、法定飲酒に満たない者へのお酒に関するメッセージの到達防止に努めています。また法定飲酒に満たない者の飲酒や飲酒運転など不適切な飲酒に関するトレンドレポート等も発行しています。

IARD会員社のCEOによる会議も毎年開催され、酒類業界として中長期的かつグローバルに取り組むべき事項について真剣な討議が行われています。





IARD CEO会議の様子（2019年）



プログレスレポート



デジタル媒体に関する共同宣言（2018年）と  
不適切な飲酒に関するトレンドレポート（2019年）

## 海外での適正飲酒啓発活動

### 事例1) 飲酒運転防止の取り組み

DWI裁判所への支援

飲酒運転を繰り返す可能性が高い常習違反者に対し、実証に基づいたプログラムで治療を行うために創設されたDWI裁判所の全米国民センターへの支援を行っています。

### 事例2) 大学生に向けた取り組み

Building Resilience In Campus Community (BRICC) Coalition

ケンタッキー州のルイヴィル大学とケンタッキー大学が行っている、個人、グループ、団体、コミュニティの各階層での高リスク飲酒低減を目指す活動を支援しています。

[▶ サントリーグローバルスピリッツ社 Drink Smart Webサイト](#) 

# 品質への取り組み

▼考え方と方針 | ▼推進体制 | ▼取り組み

## 考え方と方針

サントリーグループは創業以来お客様第一の姿勢で、商品・サービスの品質向上を追求し続けてきました。私たちの品質に対する姿勢を明文化したサントリー品質方針「All for the Quality」のもと、海外を含めたサントリーグループの全従業員が常に品質の維持・向上に取り組み、お客様から一層の信頼を獲得していくための活動を展開しています。

サントリー品質方針

# All for the Quality

---

**わたしたちは安全で心に響く商品・サービスをお届けし お客様の夢と信頼に応え続けます**

1. サントリーグループの一人一人が お客様の立場に立って 誠実に商品・サービスをお届けします
2. お客様に正確で分かりやすい情報をお届けし お客様の声に真摯に耳を傾け 商品・サービスに活かします
3. 法令を遵守します
4. 商品・サービスの安全性を徹底します
5. 国際標準を活用し よりよい品質の追求を続けます

---

## SUNTORY

## 推進体制

サントリーグループは、グローバル展開と新規領域への事業拡大に伴い、グループガバナンスを目的とする品質マネジメントシステムを整備・進化させてきました。グループ全体の品質マネジメントを推進するため、サントリーホールディングス（株）に「品質保証委員会」を設置し、グループ品質戦略に基づく横断的重要課題や品質リスク抽出・トラブルの未然防止に取り組んでいます。

重大な品質トラブルを未然に防止するため、生産研究部門の経営層をはじめとする関連部門の責任者が一堂に会する「週例リスク検討会」を毎週開催しています。直近の1週間に把握した社内外の品質リスクをタイムリーに共有して対応策を論議するとともに、潜在的なリスク要因の変化をモニタリングしています。またグループ各社とは、サントリーホールディングス（株）CQO（Chief Quality Officer）によるグループ各社との品質会議等を通じて、品質マネジメント力の強化を図っています。

また、世界中のお客様に喜んでいただくために、新たな価値や安全、安心で高品質な商品をお届けし続けることが、メーカーであるわたしたちの責務と考えています。そのため、創業以来大切にしてきた「ものづくりの価値観・行動指針」をサントリーグループ共通の「Suntory MONOZUKURI Values」として、海外グループ会社に共有・展開しています。

# 取り組み

---

## すべてのプロセスにおけるお客様視点の品質保証

「サントリー品質方針」のもと、全従業員が常に品質の確保・向上に取り組んでいます。  
各プロセスでの主な品質保証活動を紹介します。

## 水、農作物、天然資源

### 水



- 定期的な分析、検査
- 新たな水源の開発
- 国内外の水質の研究



安全性科学センターでの水の定期検査

### 原料



- サプライヤーの評価・選定
- サプライヤーの品質監査
- 新しい原料の開発、サステナブル調達



生産地訪問  
(アメリカ・フロリダ州)

## 研究・技術開発、商品企画・設計

### 商品の設計 科学的評価



- おいしさ・機能性を徹底追及した設計
- 分析化学的、微生物的、生物学的安全性の視点で製造・販売する原料・商品などのリスク評価および安全性に関する分析・検査



研究開発

### 容器包装



- 構成材料の法規適合性評価
- 新しい容器の開発、サステナブル調達
- 性能・安全性評価

### 商品への表示



- ▶ **正確な表示と分かりやすい表現の実現**
- すべての商品表示の商品表示法、食品表示基準への適合

## 製造

### 製造



- QMS（品質マネジメントシステム）ISO9001認証、FSMS（食品安全マネジメントシステム）FSSC22000認証などの取得
- 「TPM（Total Productive Maintenance:全員参加の生産保全）」の導入
- 容器や中身への異物混入、容器の傷、中味漏れなどの発生防止とチェック
- 入退室管理やカメラの設置などによるフードディフェンス強化



商品の外観チェック

### 景品



- 景品の専門チームによる安全性や機能美等の審査



商品につけた景品の例

## お届け

### 物流



- 物流会社との品質保証ナレッジの共有
- 商品保管倉庫の設備・温度・安全衛生面のチェック

### 販売



- 飲食店の店内の衛生管理や品質管理のサポート
- 樽生ビールお取扱店など対象にした引用時品質向上セミナー
- 外食各社における厨房設備・食材の衛生管理、食材アレルギー確認等の品質保証活動



樽生ビール引用時  
品質向上セミナー

## お客様

### 情報発信



▶ 「品質への取り組み」HPで、安全・安心への取り組みをわかりやすく紹介



「品質への取り組み」  
Webサイト

※トレーサビリティ

2次元コードなどによる原材料トレーサビリティシステムの活用、および持続可能な社会を実現するためのサステナブル調達に関する社会的品質保証活動を展開

## 正確な表示と分かりやすい表現の実現

商品の表示については、グループ各社の開発・生産などの関係部門と連携して、グループ品質本部が遵法性・妥当性を確認する仕組みを構築し、正確な表示と分かりやすい表現を推進しています。

### 商品への表示例

#### 誤認飲酒防止のための表示例

チューハイなどの低アルコール飲料をソフトドリンクと間違えて飲むことがないように、商品に「酒マーク」を表示しています。そのほか、主要な商品については、缶ぶたに「おさけです」の表示や、点字で「おさけ」の表示を行っています。また、妊娠婦の飲酒について注意を喚起するために、商品に「妊娠中や授乳期の飲酒は、胎児・乳児の発育に悪影響を与えるおそれがあります」と表示しています。



#### アレルギーに関する表示

アレルギーについては、原料を購入し、表示の要否を確認しています。また、清涼飲料では消費者庁が定める「食品表示基準」で義務づけられている8品目だけでなく、表示が推奨されている20品目も商品への表示対象としています。

酒類についてはアレルギーに関する表示は免除されていますが、ビール類やチューハイなどの低アルコール飲料には、自主的に同法を準用し、アレルギー表示をしています。

▶ **商品情報（原材料や栄養成分などを確認できます）**

## 賞味期限の「年月」表示

清涼飲料の賞味期限は「年月日」表示が一般的ですが、お客様への分かりやすさとともに、在庫管理などに伴う環境負荷を少しでも減らすため、賞味期限が1年以上の商品についてサントリーグループでは「年月」表示（漢字表記）を行っています。

## 自主回収について

品質保証の徹底に努めながらも問題が発生した場合は迅速・適切に情報開示を行っています。

2023年1月から12月にかけて、関連規制および自主的規範の違反などを理由にした新聞社告またはWebサイトなどで告知した回収事例は1件でした※。

※ 以下のサントリーグループ各社(国内)が対象

サントリーホールディングス（株）、サントリー食品インターナショナル（株）、サントリーフーズ（株）、サントリー（株）、サントリーウエルネス（株）、サントリーフラワーズ（株）、井筒まい泉（株）、プロントコーポレーション（株）、ダイナックホールディングス（株）、ハーゲンダッツジャパン（株）、モンデ物産（株）



# お客様志向経営の推進

▼考え方と方針 | ▼推進体制 | ▼取り組み

## 考え方と方針

### お客様志向自主宣言

創業以来脈々と受け継がれてきたお客様志向の取り組み方針について、「お客様志向自主宣言」として明文化しています。

#### お客様志向自主宣言

2017年4月

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

サントリーグループの企業理念のもと、最高の品質を目指した商品やサービスをお届けし世界の人々の豊かな生活文化の発展、持続可能な地球環境の実現に貢献していきます。よき企業市民としてお客様に支持される「Growing for Good」な企業を目指していきます。

#### 取組方針

##### ① お客様の心に響く商品・サービスをお届けします

お客様満足を第一に考え、お客様との双方向コミュニケーションを大切にします。お客様からいただくご意見、ご要望に真摯にお応えし、よりよい商品・サービスの開発・改善につながるよう、取り組みを強化していきます。

##### ② お客様の立場に立って、安全・安心を徹底します

サントリー品質方針「All for the Quality」のもと、商品・サービスの企画・開発から水や農産物、包材などの原材料調達、製造、流通、販売・サービスに至るすべてのプロセスで品質の維持・向上に取り組んでいきます。グループ全体の品質マネジメントを推進する「品質保証委員会」の活動をとおして、商品・サービスの価値の向上、品質リスクの発生防止を徹底します。

##### ③ お客様の声を企業活動に生かします

お客様から寄せられた貴重な情報やご意見を社内ですぐに共有し、商品・サービスの向上、リスクマネジメント強化など、企業活動や従業員の行動に反映させていきます。

##### ④ お客様への情報提供を充実します

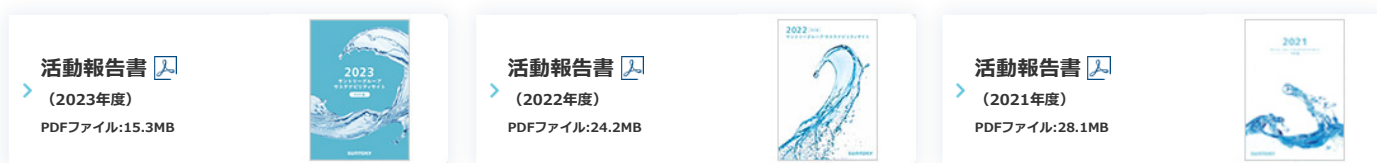
商品の表示や宣伝・広告表現について、正確な表示とわかりやすい表現を推進していきます。また、お客様センターを通じた電話、手紙、eメールなどのコミュニケーションに加え、Webを通じて、ご自身で情報検索されるお客様に向け、ホームページの情報拡充に努めていきます。品質に関しても、お客様にご理解いただけるよう、わかりやすく情報発信していきます。

##### ⑤ お客様視点で行動する従業員の風土・意識を醸成します

すべての従業員がお客様の視点で行動する企業風土の醸成を目指す「お客様視点醸成活動」を継続実施していきます。お客様から直接ご意見を伺う機会が少ない部門も含め、全従業員を対象に研修プログラムを実施します。

## お客様志向自主宣言 活動報告書

上記、「お客様志向自主宣言」の内容に基づいた活動について取り組みの成果や改善内容などを年次で公表しています。



## お客様満足のための基本方針・行動指針

従業員一人ひとりが、お客様へご満足を提供することを常に意識して行動するために、1999年に「お客様満足のための基本方針」を明文化。2002年にはお客様センターの「行動指針」を制定し、お客様センター全員での実践を徹底しています。



お客様センター

### お客様満足のための基本方針

私たちは、社会のよき一員としての役割を果たすため、さまざまな活動を通じてあらゆるお客様の更なる満足の確保、維持、向上に努めます。お客様とのコミュニケーションを大切に、お客様に信頼され、喜んでいただける安心・安全な製品、サービス、情報の提供を行うとともに、お客様の声を企業活動に反映させていきます。

### お客様センターの行動指針

1. お客様からのお問い合わせ・ご指摘等に対して、「迅速・的確・丁寧」に対応してまいります。また、公平、公正であるように努めてまいります。
2. お客様に信頼され、喜んでいただけるさまざまな情報を、お客様に積極的に提供いたします。
3. お客様のご意見・ご要望や社会の求めるものを、社内に適切に反映させてまいります。
4. お客様の権利を保護するため、消費者保護に関する法規および社内の自主基準を遵守いたします。

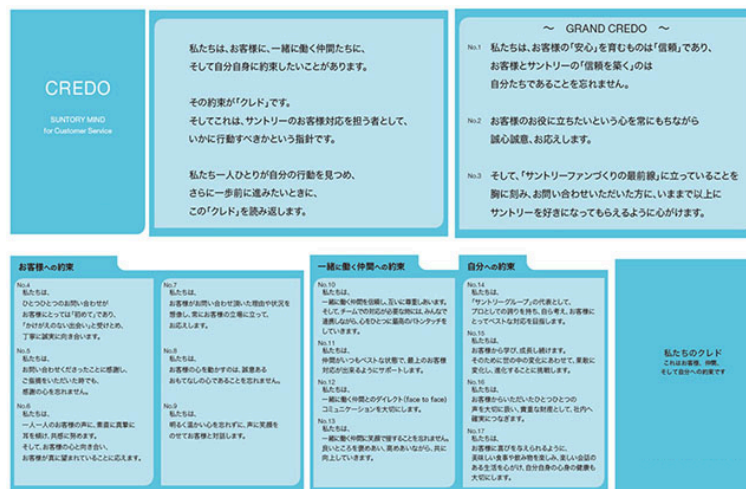
## お客様対応規定

サントリーホールディングス（株）とグループ12社<sup>※</sup>は、基本方針・行動指針を実行するための行動規範として、ISO10002（JIS Q 10002）に則った「お客様対応規定」を制定しています。この規定では、お問い合わせやご指摘を申し出られたお客様の権利を認識し、企業活動へのお客様の満足を維持、向上することを目的に、お客様対応に関する積極的な取り組みと責務を明確にしています。さらにこの規定に基づいた詳細な基準・手順を定め、周知徹底を図っていきます。

<sup>※</sup>サントリー食品インターナショナル（株）、サントリーフーズ（株）、サントリービバレッジソリューション（株）、サントリーフーズ沖縄（株）、サントリーブロダクツ（株）、サントリー（株）、沖縄サントリー（株）、サントリービジネスシステム（株）、サントリーシステムテクノロジー（株）、サントリーグローバルレイノベーションセンター（株）、サントリーコーポレートビジネス（株）、サントリーフィールドエキスパート（株）（2024年7月現在）

## クレド : CREDO (SUNTORY MIND for Customer Service)

基本方針、行動指針が従業員一人ひとりの心、日々の行動に根付くように、2013年に、お客様対応を担う者としての信条を明文化した「クレド : CREDO (SUNTORY MIND for Customer Service)」をお客様志向経営推進部全員で作成し、お客様によりご満足いただける活動を生み出す風土醸成に努めています。



## 推進体制

サントリーグループは、創業以来、お客様満足を第一に考え、お客様との双方向コミュニケーションを大切にしています。1976年には、お客様からのご相談窓口として消費者室を開設。現在は、サントリーホールディングス（株）お客様志向経営推進部として活動しています。「お客様志向自主宣言」のもと、お客様からいただくご意見、ご要望に真摯にお応えし、よりよい商品・サービスの開発・改善につなげるなど、広く企業活動に反映させるよう、取り組みを強化しています。

## 取り組み

### お客様とのコミュニケーション

創業以来、お客様満足を第一に、お客様との対話を大切にし、ご意見やご要望を企業活動に反映しています。

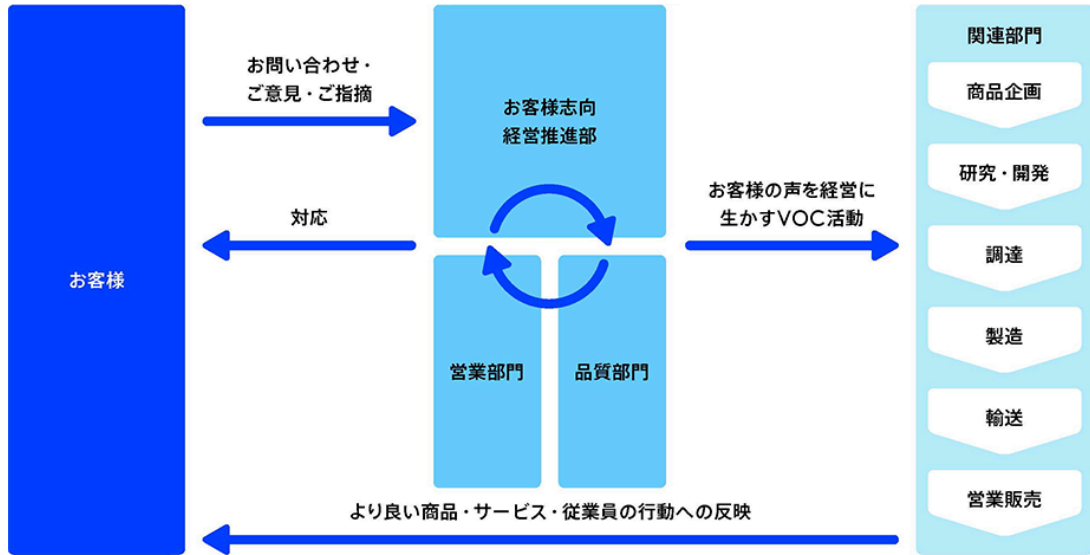
### お客様の声への対応と共有、そして活用へ

お客様センターでは、社内独自の情報検索システムを活用し、お客様からのお問い合わせなどに対してお待たせすることがないよう、迅速かつ確かな対応を行っています。

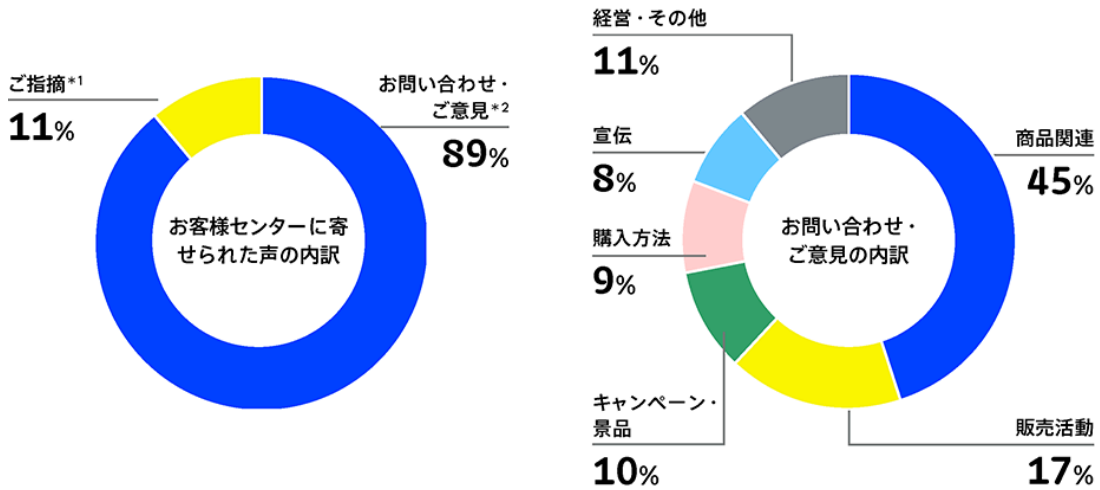
また、ご連絡を受けた時点で、その内容を情報管理の基幹システムに入力し、対応結果を記録することで、お客様からいただいた貴重な情報を関連部署で速やかに共有し、品質改善、リスクマネジメント強化などにつなげています。お客様から寄せられたご意見やご要望を、関連する部門と定期的に共有し、商品・サービスの向上、情報提供の充実などの企業活動や、従業員の行動へ反映するVOC活動<sup>※</sup>を強化しています。

※ VOC (Voice of Customer) 活動 : お客様の声を経営施策に反映する活動

## お客様情報の流れ



## お客様センターに寄せられた声 (2023年件数：約76,000件)



※1 ご指摘：お客様から商品や企業活動に対して寄せられたご不満、ご不快の声

※2 お問い合わせ・ご意見：上記以外にお客様から寄せられた幅広いご質問やご意見

## お客様のご意見を商品づくりに活用

お客様から寄せられたご意見やご要望を取り入れ、商品開発、品質改善、情報提供の充実などを図っています。より安全で使いやすい商品の開発を行うためには、お客様の視点がなによりも大切です。お客様の声に真摯に耳を傾けることで、すべての人にやさしく親切なお商品・サービスの提供を目指しています。また、商品発売後の改善だけでなく、新商品の開発時においてもお客様の声を役立てる「事前評価活動」を重視しています。開発部門に、他社商品や他カテゴリー商品に対するお客様の声を共有することで、より幅広い視点での“気づき”を促すとともに、お客様視点での事前チェックを実施しています。実際にいただいたお客様の声を商品・サービスに活かした事例を、さまざまな場面を切り口として、ご紹介します。

※ 現在、販売を終了している商品についても事例として掲載しています。





知る

## お客様の声

『BOSS カフェイン』に含まれているカフェインの表記を、分かりやすくしてほしいです。

## お客様の声を活かして

カフェインについての表示を分かりやすくお伝えするために正面に大きく配置し、あわせてお子様、授乳中の方への注意喚起についても目につきやすい配色で記載しました。



※ この商品は現在販売を終了しております



知る

## お客様の声

『ほろよい』の<アイ스티ーサワー>と<カシスとオレンジ>のデザインが似ているので、分かりやすくしてくれませんか？

## お客様の声を活かして

お客様が一目で見分けやすいように、デザインを変更しました。



※ 現在はデザインが変更になっています



飲む

## お客様の声

熱中症対策飲料はありますか？

## お客様の声を活かして

サントリーでは、熱中症対策に効果的な塩分を適度に含んだ飲み物を幅広い商品ラインナップでご提供しています。



飲む

## お客様の声

『伊右衛門「お茶、どうぞ」』は保温器で温めることは可能ですか？

## お客様の声を活かして

従来は温めることはできない容器でしたが、冷温兼用ボトルを採用し、保温器等で温めてもお飲みいただくことができるようにしました。また、冷温兼用ということを分かりやすくするために、「冷&温 温めてもおいしい」の文言を製品本体に記載しました。

【改善前】

【改善後】







使う・処理する

## お客様の声

ペットボトルのラベルが剥がしにくいです。糊が残ってしまうこともあります。

## お客様の声を活かして

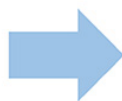
粘着の強さはそのまま、従来よりも剥がしやすい糊を開発しました。

今後幅広い商品に順次展開していきます。

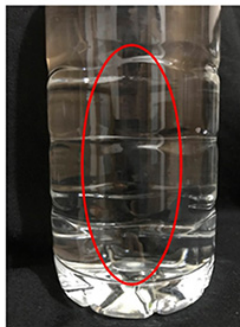
### 【改善前】



従来糊を使用した製品



### 【改善後】



新開発の糊を使用した製品



使う・処理する

## お客様の声

ワインのキャップシール下部に切り取り線が入っていないので、分別のときに容器から剥がしにくいです。

## お客様の声を活かして

お客様がキャップシールを剥がしやすいように、すべてのペットボトルワインのキャップシール全体に、切り取り線をつけるよう変更しました。

### 【改善前】



口栓部まで剥がせる仕様



### 【改善後】



ミシン目を一気通貫型に変更し  
キャップシールを全て剥がせる仕様に変更

## コミュニケーション接点の拡充：WebサイトやSNSの活用

お客様センターを通じた電話、手紙、Eメールなどのコミュニケーションに加え、Webサイトを通じてご自身で情報検索されるお客様のために、写真やイラストを活用するなど、お客様センターWebサイトの情報拡充に努めています。また、英語でのお問い合わせフォームも用意し、海外の方からのお問い合わせにもお応えしています。2022年にはLINEお客様窓口を開設。よりお客様がお問い合わせしやすい環境整備を進めています。



サントリーお客様センターWebサイト  
(PCサイト)



サントリーLINEお客様窓口

### ▶ サントリーお客様センターWebサイト

## お客様志向の取り組みを社会に発信

サントリーグループのお客様志向経営の理念や取り組みについて、さまざまな媒体や活動を通じて積極的に社会に発信しています。

### お客様志向自主宣言および活動報告

サントリーグループでは、創業以来脈々と受け継がれてきた「お客様志向」の考え方や取組方針について、「お客様志向自主宣言」として改めて明文化し、2017年4月に公表しました。宣言に基づき取り組んだ具体的な活動については、「お客様志向自主宣言 活動報告書」として社会にご報告しています。消費者庁が主催する令和元年度「消費者志向経営優良事例表彰」において、消費者庁長官表彰に選定され、2020年1月に表彰されました。

また、お客様志向自主宣言の公表・表彰企業として、消費者庁Webサイトにも宣言や活動内容を掲載しています。

## お客様志向を実現するための人づくり

お客様志向経営推進のために、従業員のお客様志向を醸成するための啓発活動を行っています。

### お客様のご期待にお応えし続けるために

従業員一人ひとりが、お客様の意識や関心の変化への理解を深め、お客様の期待を超えた商品・サービスをお届けできる企業人になっていくことを目指し、お客様志向啓発活動や風土醸成に力を入れています。

## お客様志向啓発活動の全体像

### お客様志向啓発全社活動

活動	対象	2023年実績
経営トップメッセージ	全従業員	5月実施
お客様志向ブラッシュアップセミナーの実施	全従業員	12月～24年1月実施
お客様志向月間の実施	全従業員	5月実施
お客様対応推進リーダー制度	推進リーダー	通年実施
経営層によるVOC <sup>®</sup> モニタリング	役員	3月実施

### 人材育成

活動(サントリー大学)	対象	2023年実績
新任マネジャー研修	新任マネジャー	2・8月実施
4年次研修	4年次社員	10月実施
新入社員研修	新入社員	4月実施

### VOC接点強化

活動	対象	2023年実績
月報	全従業員	月1回
週報	マネジメント層	週1回

※ VOC : Voice of Customer

## お客様志向啓発全社活動

### お客様志向ブラッシュアップセミナーの実施

全従業員を対象に「お客様志向ブラッシュアップセミナー」を毎年開催しています。お客様からいただくご指摘や励ましのお声などを広く紹介し、社内の各現場で取り組んでいるお客様志向の活動事例を共有することで、従業員一人ひとりがお客様志向を深め、行動に移すきっかけづくりをしています。セミナー受講後には個人でできることを「お客様志向アクション宣言」として一人ひとりが宣言しています。また、グループ会社にも動画配信など受講しやすい形でより広くセミナーを実施し、サントリーグループ全社をあげて、お客様志向の行動定着を図っています。



経営トップメッセージ



お客様志向の取り組みを動画で紹介

## お客様志向月間の実施

毎年5月を「お客様志向月間」として、年に一度、国内外のサントリーグループ全社であらためてお客様に向き合い、組織で、また個人で、お客様志向の意義や行動実践の必要性を再確認する機会としています。

各部署では、「自部署にとってのお客様は誰か?」「お客様志向で何ができるか?」をテーマにディスカッションを実施。さらに、年初に宣言した「お客様志向アクション宣言」の内容を振り返り、お客様志向での行動を起こすきっかけづくりとしています。



## 現場に推進担当者を配置

2018年より、お客様との直接接点が多い営業拠点を中心に、お客様志向をさらに浸透・定着させるための中心的な役割を担う「お客様対応推進リーダー」を配置しています。

## 経営層によるVOCモニタリング

サントリーお客様センターに寄せられるお客様からのお電話を、経営層がリアルタイムで聴くプログラムを実施しました。お客様が生活のなかで感じられた商品やサービスへの疑問・ご不安・ご意見についてお電話でお話しされる様子を臨場感を持って聴くことで、経営にお客様の声を活かしていく、きっかけづくりとしています。



お客様の声を聴く新浪社長



お客様の声を聴く鳥井副社長

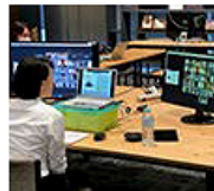
## キャリアパスのステージに応じた人材育成



新任マネジャー

4年次

新入社員



お客様志向の意思決定を学ぶ「お客様志向の意思決定とは」



お客様視点での想定力を磨く「お客様体感プログラム」

お客様志向の基本を理解する「お客様志向基本講座」

人材育成プログラム「サントリー大学」の一環として、キャリアパスに応じた研修を実施しています。まず、新入社員研修において、創業以来脈々と継承されているサントリーグループのお客様志向の考え方を学びます。入社4年目を迎えたときに、グループでお客様の声を聴き、お客様の思いや期待について推察しディス

カッションすることで、お客様志向の重要性について学びを深めています。さらに、マネジャー昇進時に、お客様志向を基盤とした意思決定の重要性を、これまでの実体験をもととしたグループディスカッションなどを通して実践的に習得します。

## お客様の声（VOC）と従業員の接点を強化

お客様から直接ご意見を伺う機会が少ない部門も含めた全従業員を対象に、お客様の声に触れる機会を強化する活動を行っています。

## 月報・週報を通じて「お客様の声」を発信

全従業員が、当社商品や企業活動などに対するお客様の声に向きあい、自身の業務や行動につなげることを目的に、お客様から寄せられたご意見やご要望を、イントラネットやメールを通じて週次・月次で広く社内にも共有しています。

また、お客様から寄せられた声について、読者である従業員の意見や感想も掲載。従業員同士の意見交換を通じ、自分以外のさまざまな捉え方なども知ることができるようにしています。

### Harmonics report 2024年4月号

「ハーモニクスレポート」は、お客様の声を共有し、業務に役立てていただくとともに、一層お客様志向を高めていただくためのレポートです。  
(掲載内容は社外開示禁止です。)



お客様の声	全てを閲覧する	<b>『サントリー生ビール』瓶・樽 業務店 反響</b> 「サントリー生ビール好きなのでお店の樽生で飲んでみたい」
		<b>『-196』ビッグバン活動 反響</b> 「-196の無糖4%オレンジ&レモン、「酒を飲みたい時」というより「食事酒」に向いてる」
		<b>『茉莉花&lt;ジャスミン茶割・JJ&gt;』CVS先行新発売 反響</b> 「JJ炭酸がないのでお腹に溜まらないので、すごい沢山飲めちゃう」
		<b>サントリアンの反響</b> 皆様がハーモニクスレポートに感じられた価値や活用事例をお伝えします。
サントリアンの声	▼	

イントラネット「ハーモニクスレポート」での情報発信

# 地域・コミュニティ

▼考え方・方針 | ▼取り組み

## 考え方・方針

### 社会貢献活動方針

サントリーグループは、創業精神「利益三分主義」のもと、地域社会への貢献や文化、芸術、スポーツ振興、被災地支援活動、環境活動などに積極的に取り組み、社会・自然との共生を図ってきました。サントリーグループの社会貢献活動はさまざまな社会的課題の解決に貢献するとともに、サントリーグループが展開する事業の持続的な発展にも寄与すると考えています。

#### サントリーグループ社会貢献活動方針

サントリーグループは、創業者の「利益三分主義」の精神を受け継ぎ、人々が心豊かに暮らしを楽しむことのできる社会の実現に寄与するため、社会貢献に積極的に取り組んできました。

私たちは、企業理念に掲げる『人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、「人間の生命の輝き」をめざす』ため、お客様に最高品質の商品・サービスをお届けするとともに、心豊かな社会と持続可能な地球環境の実現に向けて、グローバルに社会的責任を果たしていきます。

1. 「文化・芸術振興」「スポーツ振興」「社会福祉」「自然環境保全」「ダイバーシティ」「被災地支援」の分野を中心に、次世代育成の見地と地域の実情をふまえた活動を、従業員とともに推進しています。
2. ステークホルダーとの対話を重視し、連携・協働に取り組んでいます。
3. 従業員の多様なボランティア活動を支援しています。

## 取り組み

### 社会貢献・社会福祉

#### 社会福祉法人を通じた支援

##### 社会福祉法人 邦寿会

1921年（大正10年）、サントリーの創業者・鳥井信治郎が、社会奉仕への強い信念のもと生活困窮者救済のため、大阪市愛隣地区に無料診療院「今宮診療院」を開設したことから「邦寿会」は始まります。「邦寿会」という名前は、鳥井信治郎の妻・邦（クニ）の名と当時の社名「寿屋」の「寿」をとって命名されました。戦後の混乱期には、戦災者・海外引揚者・身寄りのない方のために宿泊施設などを提供し、その施設は、母子寮・養護老人ホーム・保育園へと受け継がれていきました。社会福祉法人として活動を続け、高殿苑（特別養護老人ホーム・1974年開設）、どうみょうじ高殿苑（総合福祉施設・2008年開設）、旭区西部地域包括支援センター（2011年4月に大阪市から受託）、つぼみ保育園（1975年開設）を運営しています。

また、時代のニーズに応え、訪問介護・通所介護・居宅介護支援などの在宅介護サービスにも力を入れています。2017年春、高殿苑、つぼみ保育園は新築移転を経て、さらに特色のある快適な施設・豊かな感性を育む保育を目指しています。

2021年、大阪市内で最初の社会福祉活動を行った法人「邦寿会」は創立100周年を迎えました。





特別養護老人ホーム 高殿苑と  
つぼみ保育園



総合福祉施設 どうみょうじ高殿苑



旭区西部地域包括支援センター

▶ 詳細は「[社会福祉法人 邦寿会](#)」をご覧ください [🔗](#)

## フードバンク活動に協力し、児童養護施設等に当社の商品を寄贈

サントリーグループでは、フードバンク活動に取り組んでいる「NPO法人 セカンドハーベストジャパン」を通じて2010年から児童養護施設や福祉施設、コミュニティセンター、被災地などに対して、清涼飲料をはじめとした食品約94,000ケースを寄贈してきました。寄贈する商品はあくまで市販品と同じ品質であることを条件とし、その品質保証やお客様対応なども市販品と同様に行っています。

2010年より首都圏で開始し、さらに2013年からは沖縄へも範囲を広げています。今後も、このフードバンク活動を継続し、必要に応じた数量を適宜お届けしていきます。



都内児童養護施設への寄贈

## チャリティ・ボランティア活動の実施

サントリーグループでは、チャリティイベントを通じた地域貢献活動を継続して行っています。

### 社員のボランティア活動

サントリーグループでは、「利益三分主義」という大切にしている価値観に基づき、さまざまな社会貢献活動を行っていますが、同時に社員一人ひとりもGood Personとして社会と豊かな接点を持つことが大切だと考えています。

全社で推進している「働き方改革」で創出した時間を、新たな価値に触れ、自身の成長につなげる機会とすべく、社員のボランティア参加を積極的に推奨しています。

▶ 詳細は「[社員ボランティア](#)」をご覧ください

### サントリーレディスオープンゴルフトーナメント

1990年に始まった「サントリーレディスオープンゴルフトーナメント」は、1995年の阪神・淡路大震災以降2010年まで、アマプロチャリティトーナメントのエントリーフィ、チャリティコーナーの売上金などを、神戸市の震災復興、安心・安全なまちづくりにお役立ていただきました。

2011年からは東日本大震災で甚大な被害を受けた被災地への支援として、宮城県名取市・仙台市に消防用車両などを寄贈しました。2016年からは熊本地震被災地および東日本大震災への復興支援等を実施しています。

2020年は開催中止となりましたが、兵庫県へ医療従事者支援のため寄付を実施しました。

現在は、次世代のジュニアゴルファー支援やゴルフ界発展のための支援などを行っています。

このように、時代の課題にあわせたチャリティ活動を展開しています。



宮城県名取市に寄贈した消防車両

### サントリードリームマッチ

1995年から開催しているイベント「サントリードリームマッチ」では、ビールや飲料、グッズ、チャリティシートなどの売上金や出場選手サイン入りユニフォームのチャリティオークション収益の一部を活用し、プロ野球のOB選手による子どもたちの野球教室・キャッチボール教室開催などを中心としたチャリティ活動を実施しています。



2020年11月に熊本県で開催した  
野球教室の様子



チャリティ金を活用した被災地での  
キャッチボール教室

## 被災地支援

サントリーグループでは、東日本大震災・熊本地震からの復興に向けて、継続的な支援を展開しています。



## 主な義捐金の拠出

2010~2018 を開く +

年	件名	寄付金額	寄付相手先	ニュースリリース
2019	台風15号に対する支援	5,000万円	千葉県	▶ 「令和元年台風15号」に対する支援について
2019	台風19号に対する支援	5億5,000万円	岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、神奈川県、新潟県、長野県、静岡県（各5千万円）	▶ 「令和元年台風第19号」に対する支援について
2020	オーストラリアの森林火災による被害に対する支援	約3,750万円 (50万オーストラリアドル)	オーストラリア赤十字社 ニューサウスウェールズ州森林火災消防団体 ニューサウスウェールズ州野生動物保護団体	▶ オーストラリアの森林火災による被害に対する支援について
2020	熊本豪雨に対する支援	5,000万円	熊本県	▶ 熊本豪雨に対する支援について
2021	インドでの新型コロナウイルス感染症拡大に対する支援	約6,540万円 (60万米ドル)	British Asian Trust Confederation of Indian Industry National Restaurant Association of India	▶ インドでの新型コロナウイルス感染症拡大に対する支援について
2021	米国の竜巻による被害に対する支援	100万米ドル (約1億1,400万円)	Team Western Kentucky Tornado Relief Fund※ アメリカ赤十字社	▶ 米国の竜巻による被害に対する支援について

			※ ケンタッキー州知事が竜巻被災者のために立ち上げたファンド	
2022	トンガ海底火山噴火による被害に対する支援	1千万円	トンガ王国	▶ トンガ海底火山噴火による被害に対する支援について
2022	ウクライナにおける人道支援活動への寄付	総額約7,000万円	ウクライナ 国際連合世界食糧計画WFP協会 (国連WFP協会)	▶ ウクライナにおける人道支援活動への寄付について
2023	米国ハワイ州マウイ島の山火事による被害に対する支援	7万米ドル (約1,020万円)	ハワイコミュニティ財団「マウイ ストロング基金」	▶ 米国ハワイ州マウイ島の山火事による被害に対する支援について
2023	メキシコ南部のハリケーンによる被害に対する支援	10万米ドル (約1,510万円)	メキシコ赤十字社	▶ メキシコ南部のハリケーンによる被害に対する支援について
2024	令和6年能登半島地震による被害に対する支援	5千万円 ミネラルウォーター「サントリー天然水」約18万本など	被災地	▶ 令和6年能登半島地震による被害に対する支援について

## 災害時に飲料を無料提供

サントリーフーズ（株）では「緊急時飲料提供ベンダー（自動販売機）」を開発し、設置を進めています。普段は通常の自動販売機同様に飲料を販売し、災害発生などの緊急時には無料で飲料を提供。電源が落ちた場合でも、簡単に飲料を取り出せます。2011年3月の東日本大震災時にも、多くの方々に活用いただきました。行政施設や病院などを中心に設置を進めています。



緊急時飲料提供ベンダー

## 工場周辺地域との共生

サントリーグループの主要工場では、地域住民の皆さまとの対話や、工場内に造成した公園・遊歩道を開放するなど、地域交流の場を提供しています。新たに工場を建設する際には、第三者による環境影響評価を行い、周辺住民の皆さまにご理解いただくとともに、生物多機性の保全や工場内の緑化など自然との共生に努めています。

## 工場緑化の推進

サントリーグループの工場では、生物多機性にも配慮し、地域の環境と調和した緑化を進めており、緑化優良工場として各地で表彰を受けています。

### 緑化優良工場等表彰

表彰年	表彰工場	表彰名
1987	利根川ビール工場	東京通商産業局長賞
1989	白州蒸溜所	内閣総理大臣賞
1993	梓の森工場	通商産業大臣賞

2002	山崎蒸溜所	経済産業大臣賞
2006	九州熊本工場	日本緑化センター会長賞
2008	高砂工場	日本緑化センター会長賞
2014	利根川ビール工場	経済産業大臣賞
2014	九州熊本工場	経済産業大臣賞
2014	榛名工場	日本緑化センター会長賞
2019	九州熊本工場	内閣総理大臣表彰
2023	北アルプス信濃の森工場	日本緑化センター会長賞

#### その他の緑化関連表彰

表彰年	表彰工場	表彰名	主催
1986	九州熊本工場	緑化優良工場九州経済産業局長表彰	九州経済産業局
1997	利根川ビール工場	全国植樹祭開催記念 環境緑化コンクール特別大賞	群馬県
2005	九州熊本工場	くまもと景観賞・地域景観賞	熊本県
2011	天然水奥大山ブナの森工場	日本緑化学会賞（技術賞）	日本緑化学会
2018	九州熊本工場	くまもと環境大賞	熊本県

#### 工場見学を通じてお客様と対話

おいしさや安全へのこだわり、自然環境への配慮など、商品を通じた取り組みを多くの方に知っていただくため、ビール工場・ウイスキー蒸溜所・ワイナリー・天然水工場などで工場見学を実施しています。製造工程を見学しながら、ものづくりのこだわりについて分かりやすくご説明するほか、試飲などをお楽しみいただけます。また、ビールづくりのこだわりや、ウイスキーの楽しみ方などを学べる特別セミナーも開催しており、年間約66万人のお客様にご来場いただいています。



天然水工場での工場見学



ビール工場での特別セミナー開催

# 次世代育成

▼考え方と方針 | ▼取り組み

## 考え方と方針

### 社会貢献活動方針

サントリーグループは、創業精神「利益三分主義」のもと、地域社会への貢献や文化、芸術、スポーツ振興、被災地支援活動、環境活動などに積極的に取り組み、社会・自然との共生を図ってきました。サントリーグループの社会貢献活動はさまざまな社会的課題の解決に貢献するとともに、サントリーグループが展開する事業の持続的な発展にも寄与すると考えています。

次世代育成については、子どもたちが音楽・美術・スポーツ・環境教育などのさまざまな分野で、本物や一流に触れる機会を提供しています。少子化が進み、次世代育成の重要性が高まるなか、これらの活動を強化し、子どもたちの豊かな個性・人格形成を支援しています。

#### サントリーグループ社会貢献活動方針

サントリーグループは、創業者の「利益三分主義」の精神を受け継ぎ、人々が心豊かに暮らしを楽しむことのできる社会の実現に寄与するため、社会貢献に積極的に取り組んできました。

私たちは、企業理念に掲げる『人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、「人間の生命の輝き」をめざす』ため、お客様に最高品質の商品・サービスをお届けするとともに、心豊かな社会と持続可能な地球環境の実現に向けて、グローバルに社会的責任を果たしていきます。

1. 「文化・芸術振興」「スポーツ振興」「社会福祉」「自然環境保全」「ダイバーシティ」「被災地支援」の分野を中心に、次世代育成の見地と地域の実情をふまえた活動を、従業員とともに推進しています。
2. ステークホルダーとの対話を重視し、連携・協働に取り組んでいます。
3. 従業員の多様なボランティア活動を支援しています。

## 取り組み

### 次世代環境教育「水育」

2004年に開始した次世代環境教育「水育」<sup>※</sup>。子どもたちが自然のすばらしさを感じ、水や、水を育む森の大切さに気づき、未来に水を引き継ぐために何ができるのかを考える、次世代に向けたサントリー独自のプログラムです。親子で自然体験を行う「森と水の学校」と、小学校で行う「出張授業」の二つの活動を展開しています。2020年からはオンラインでの活動も開始し、より多くの地域の方々に参加いただけるようになりました。

また、サントリーグループの事業活動が世界に広がるなか、2015年から海外でも展開を始めました。海外の「水育」では、日本のプログラムを軸に、現地の水課題にあわせた活動を推進しています。

※ 後援：環境省、文部科学省など





▶ 詳細は「次世代環境教育『水育（みずいく）』」をご覧ください

## プラスチックに関する啓発活動

事業活動にペットボトルを多く使用するサントリーグループでは、持続可能な社会の実現に向けて、社外セミナーなどを通してペットボトルのリサイクルの取り組みへの理解促進および分別収集の促進に取り組んできました。2021年には早稲田大学と「資源循環型社会の実現に関する協定書」を締結するなど、次世代に向けた取り組みも行っています。ボトルtoボトル協定を締結した自治体の小学校や中学校でも、ペットボトルの「ボトルtoボトル」水平リサイクルと正しい分別について啓発授業を行い、リサイクルや資源循環について考えてもらうきっかけを提供しています。



## 次世代エンパワメント活動

サントリーグループは、日本の重要な社会課題の一つとされる「さまざまな困難に直面する子どもたち」が意欲・希望・夢を持ってチャレンジできる社会の実現に貢献すべく、子どもの支援として次世代エンパワメント活動に取り組んでいます。2024年から3年間で総額10億円を拠出し、同じ課題意識をもつNPO法人に対して助成金などの資金的支援に加え、社員の出向といった人的支援を開始しました。

### 「サントリー“君は未知数”プロジェクト」の開始

サントリーグループは、子ども支援の取り組みである次世代エンパワメント活動、「サントリー“君は未知数”プロジェクト」を開始しました。すべての子どもたちにはそれぞれの個性があり、その可能性は未知数です。プロジェクト名には、困難な状況にあっても子どもたちが自らの可能性を拓いていける社会の実現の一助となりたいとの思いを込めました。

子どもたちをとりまく状況やニーズを深く理解し、学校や行政、地域社会と協働するNPO法人の役割が重要だと考えており、NPO法人への支援やNPO法人との協働事業を通じて、社会課題を解決したいと考えています。プロジェクトでは各分野の専門家にアドバイザー・フェローとして活動をサポートいただきます。

**君は未知数**  
empowered by SUNTORY

▶ プロジェクトの詳細は特設サイトをご覧ください

## 音楽を通じた子どもたちの育成を支援

サントリーホールでは、子どもたちに一流音楽家による生演奏に触れていただき感動を経験してほしい、音楽を通して、豊かな人間性を育ててほしいという考えのもと、さまざまな次世代育成プログラムを企画・運営しています。

### 「こども定期演奏会」の開催

子どもたちが定期的にコンサートホールに行く習慣を身につけ、生活の中にクラシック音楽を取り入れてほしいという願いをこめて、2001年から「こども定期演奏会」を開催しています。これは、日本初のこどものためのオーケストラ定期演奏会です。聴くだけでなく参加できることが特徴で、チラシの絵やシーズンのテーマ曲も子どもたちから募集・採用しています。また、オーディションにより選ばれたこども奏者がピアニストと連弾したり、オーケストラの一員として演奏できるプログラムや、2021年からはこどもたちと音楽家を結ぶ企画として、こどもの書いた短いメロディーを使った新曲を、若手作曲家から募集する「新曲チャレンジ・プロジェクト」がスタートしました。





ピアニストの小山実稚恵さんと  
連弾することもピアニスト



オーケストラ演奏の一員として  
演奏することも奏者たち

## サントリーホール 佐治敬三 ジュニアプログラムシート

若い世代へのクラシック音楽の継承を願ってやまなかった初代館長 佐治敬三の遺志を継いだプログラムです。

小・中学生を対象に各回ペア3組を大ホールでの土日祝日の対象公演にご招待しています。



佐治敬三 ジュニアプログラムシート



## サントリーホール アカデミー

プロフェッショナルとして歩みはじめた若手音楽家を対象とした、オペラと室内楽の二部門からなるアカデミーを開講しています。

世界の第一線で活躍するアーティストに学ぶのみならず、定期的に行われる勉強会に参加して研鑽を積み、ブルーローズ（小ホール）公演で成果を発表します。



元世界的テノール歌手で  
指揮者・声楽指導者の  
ジュゼッペ・サッパティエリ氏が  
エグゼクティブ・ファカルティ  
を務めるオペラ・アカデミー



室内楽アカデミーの  
ワークショップの様子。  
館長の堤 剛(写真左から2人目)が  
アカデミー・ディレクターを務める

## 学生向け楽器貸与事業

公益財団法人サントリー芸術財団では、2014年から毎年、「全日本学生音楽コンクール全国大会（主催：毎日新聞社）バイオリン部門中学校の部・高校の部」において「サントリー芸術財団名器特別賞」として、世界的名器のバイオリンを無償で3年間貸与しており、これまでに若手演奏家15人が貸与を受けてきました。

サントリーでは、さまざまな活動を通して、次代を担う若手演奏家に新たな機会を提供し、その活動を支援しています。



2023年 第10回名器特別賞受賞者の大屋響さん  
TOMASO CARCASSIを貸与



名器ヴァイオリン  
TOMASO CARCASSI (1751年/イタリア)

## 美術を通じた子どもたちの育成を支援

サントリー美術館では、いつでも子どものいる美術館を目標に、子どもたちが気軽に美に親しめるプログラムを提供し、楽しみながら美を愛する心を育む活動を幅広く展開しています。

### 「ラーニングプログラム」の実施

サントリー美術館は、ミュージアムメッセージ「美を結ぶ。美をひらく。」のもと、次世代への教育普及活動に積極的に取り組んでいます。中学生以下は入館無料、さらに鑑賞支援ツール「わくわくわーくしーと」を無料で配布し、見どころをガイドするだけでなく、自由な発想で鑑賞を楽しむ心を育てます。展覧会ごとに、子どもから大人まで楽しめるさまざまな「ラーニングプログラム」を実施しており、講演会やワークショップに加えてオンラインでの動画配信も開始しました。また、「スクールプログラム」として、港区を中心とした小・中学校の児童・生徒の来館受け入れや出張授業にも積極的に取り組んでいます。



子ども向け鑑賞支援ツール  
「わくわくわーくしーと」



中学生・高校生対象「サン美術館部」  
(中高生呈茶席)

### 「まるごといちにち こどもびじゅつかん！」の実施

休館日の1日を小中学生とその保護者対象に開放し、さまざまな教育普及プログラムを行う特別イベント「まるごといちにち こどもびじゅつかん！」を、2014年より年1回程度開催しています。ワークシートを使ってクイズやスケッチなどを楽しみながら展覧会を鑑賞できるほか、対話型鑑賞やワークショップ、館内ツアーなどの子ども専用プログラムを通して、充実した美術館体験を提供します。



「まるごといちにち こどもびじゅつかん！」  
の様子



館内プログラム

## 「サントリーアートキッズクラブ いろいろドレドレ」を開催

サントリーホールとサントリー美術館の共同企画であり、3～6歳の未就学のお子様を対象とした創作と鑑賞の芸術体験プログラムを実施しています。



サントリーホールとサントリー美術館の共同企画



「サントリーアートキッズクラブ いろいろドレドレ」

## スポーツを通じた子どもたちの育成を支援

サントリーグループは、スポーツを通じた子どもたちの健全な心と体の育成を支援しています。活動の一つとして、サントリーのスポーツチーム「東京サントリーサンゴリアス」「サントリーサンパーズ」も競技の普及活動に取り組んでいます。

選手やスタッフが子どもたちを直接指導するクリニックを開催するほか、東京サントリーサンゴリアスはラグビースクールへの指導やイベントの運営、サントリーサンパーズは地域のバレーチームや学生への指導やバレーボール大会の運営サポートなど、子どもたちがスポーツに触れるさまざまな機会と協力しています。また、チャレンジド・スポーツにおいても、普及・育成を目的に、小中学生向けに車いすバスケットボール体験会を行っています。

▶ 詳細は「[チャレンジド・スポーツプロジェクトWebサイト](#)」をご覧ください



ラグビークリニックの様子



バレーボールクリニックの様子



車いすバスケットボールを中心とした体験会

## 学校法人 雲雀丘学園を通じた支援

創業者の鳥井信治郎が1950年に学校法人 雲雀丘学園の初代理事長に就任して以降、同学園の幼稚園から高等学校までの一貫教育を支援しています。鳥井信治郎は「親孝行」の気持ちを大切にしており、「親孝行な人はどんなことでも立派にできます」が口癖でした。その創立精神は受け継がれ、学園では現在も、「親は子の成長を願い、子は親に感謝し尊敬するという、人としての自然なところが基本となって、家庭の輪につながり、社会のために尽くす気持ちが湧き出る」と考え、人間教育に取り組んでいます。2008年からは「環境講座」の開講を支援し、現在は次世代教育の一環として、小中学校への「花育（はないく）」や「水育」、校外学習を通じた環境教育支援をしています。2022年3月には、70周年記念事業が完了し、新文化館「道しるべ」が開設されたほか、学園の「探究活動」へのサポートとして、サントリーフラワーズやサントリー生命科学財団の研究分野の知見を活かしたカリキュラムを提供しています。



林間学舎での植樹の様子

## 無人島でのキャンプ体験で挑戦する心を育成

サントリーグループは香川県小豆郡にある無人島の余島（よしま）で1950年からキャンプ場を運営している公益財団法人 神戸YMCAと、2007年から協働で「余島プロジェクト」を推進しています。これは無人島ならではの豊かな自然環境の体験・体感を通じて子どもたちの夢や挑戦する気持ちを育むプロジェクトで、夏に開催される「余島サマーキャンプ」など、年間を通じてさまざまなプログラムを企画・展開しています。毎年、約3,500人※の子どもたちが余島を訪れます。

※ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2020年以降は人数やプログラムを制限して実施



余島サマーキャンプ



# 芸術・文化・学術活動

▼ 考え方・方針 | ▼ 取り組み

## 考え方・方針

### 社会貢献活動方針

サントリーグループは、創業精神「利益三分主義」のもと、地域社会への貢献や文化、芸術、スポーツ振興、被災地支援活動、環境活動などに積極的に取り組み、社会・自然との共生を図ってきました。サントリーグループの社会貢献活動はさまざまな社会的課題の解決に貢献するとともに、サントリーグループが展開する事業の持続的な発展にも寄与すると考えています。

▶ [社会貢献活動方針の詳細は「地域・コミュニティ」をご覧ください](#)

## 取り組み

サントリーグループは、豊かな生活文化の発展に寄与するため、サントリー美術館、サントリーホールの運営をはじめとして、多様な文化貢献活動に取り組んでいます。また人文・社会科学の学術研究助成や、生物有機科学の研究活動の推進も行っています。こうした活動を通じて、次代を担う国際的人材の育成も目指しています。

### 公益財団法人 サントリー芸術財団

1961年開館のサントリー美術館と、創業70周年記念事業として1969年に設立された鳥井音楽財団（1978年にサントリー音楽財団に改称）。ほぼ半世紀にわたって芸術分野で積み重ねてきたこの二つの活動を、創業110周年記念事業として一つに束ねるとともに、21世紀にふさわしい新たな形に革新すべく、2009年に設立されたのが公益財団法人サントリー芸術財団です。

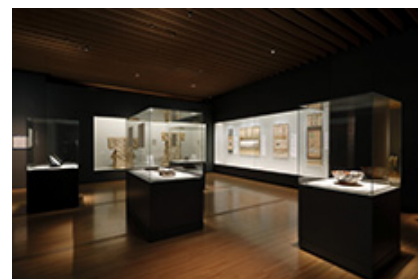
また、2012年4月よりサントリーホールの運営へと事業領域を拡大し、ユニークかつ多彩な事業を通じ、日本の音楽・美術のさらなる普及と発展への貢献を目指しています。

▶ [詳細は「公益財団法人 サントリー芸術財団」をご覧ください](#)

### サントリー美術館 — 「美を結ぶ。美をひらく。」

サントリー美術館は「生活の中の美」を基本理念に1961年に開館し、日本美術を中心とした企画展と作品の収集活動を展開しています。2007年3月には六本木の東京ミッドタウンに移転。ミュージアムメッセージ「美を結ぶ。美をひらく。」のもと、国宝1件、重要文化財15件をはじめとする約3,000件の収蔵品を核に多彩な企画展を開催し、日本人の“美への感性”を後世に継承していく活動を続けています。「都市の居間」をテーマに建築家・隈研吾氏によって設計された美術館には、ショップやカフェ、さまざまなプログラムを開催するホール、茶室なども整っています。

▶ [詳細は「サントリー美術館」をご覧ください](#)

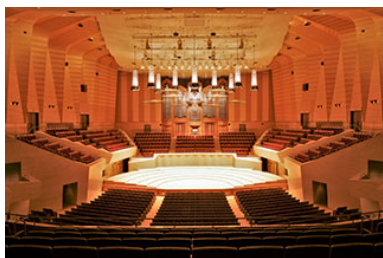


サントリー美術館

## サントリーホール — 世界一美しい響きを目指して

サントリーホールは、1986年に東京初のコンサート専用ホールとして開館しました。偉大な指揮者である故カラヤン氏に「音の宝石箱」と評されたヴィンヤード形式の大ホールと、ブルーローズ（小ホール）の2つのホールで、国内外の一流アーティストによる演奏が繰り広げられ、例年、年間約600公演に約60万人のお客様が来場されています。音楽を通じた心豊かな生活の提供と、音楽文化を牽引し社会に貢献することを使命に取り組んでいます。2021年9月には、開館からの総数でご来場者2,000万人を達成しました。

2021年には、デジタルサントリーホールを開館し、距離や時間を超えて世界中からサントリーホールの施設やコンサートを楽しんでいただいています。



サントリーホール



来場者2,000万人達成

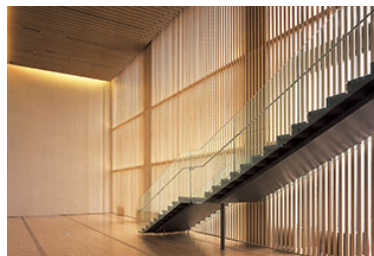
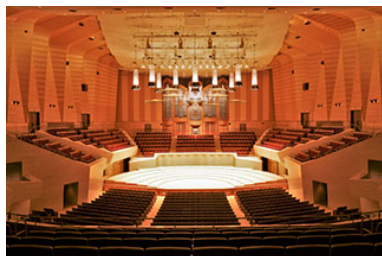
- ▶ 詳細は「サントリーホール」をご覧ください
- ▶ 詳細は「デジタルサントリーホール」をご覧ください

### サントリーホール、サントリー美術館電力切り替えでCO<sub>2</sub>削減

サントリーグループでは、2022年4月より、国内すべての自社生産研究拠点30カ所で購入する電力を100%再生可能エネルギー由来のものに切り替えています。同様に、文化施設であるサントリーホール、サントリー美術館でも購入電力を再生可能エネルギー由来の電力100%に切り替えました。

この取り組みにより、2つの施設で、これまでに比べて年間CO<sub>2</sub>を約800t削減することができます。

「世界一美しい響き」も「都市の居間」も、人や社会と響きあうとともに、自然と響きあうことを大切にすることで実現できると考えています。



## 音楽事業 — 音楽振興のための先進的な取り組み

日本における洋楽の発展に寄与するため、優れた業績をあげた個人または団体を顕彰する「サントリー音楽賞」や、チャレンジ精神に満ちた公演に贈られる「佐治敬三賞」、日本人の新進作曲家の優れた作品を公開選考会で選ぶ「芥川也寸志サントリー作曲賞」の贈呈、「日本人作曲作品」の紹介やコンサート助成など幅広い活動を展開しています。また、2014年からは、世界的文化遺産である弦楽器名器の保全と、貸与活動を通じた音楽家の育成を目的として、財団所蔵楽器を中高生に無償貸与する「サントリー芸術財団名器特別賞」や若手演奏家向け貸与を新たにスタートしました。



「サントリー音楽賞」「佐治敬三賞」  
贈賞式



## ウィーン・フィル&サントリー音楽復興基金

サントリー芸術財団はサントリーホールディングスとともに、音楽を通して被災地はもとより日本全国に活力を与えることを目的として、「ウィーン・フィル&サントリー音楽復興基金」の活動を行っています。

ウィーン・フィルハーモニー管弦楽団と協働で音楽活動の助成「音楽復興祈念賞」や被災地での「こどもたちのためのコンサート」、ジュニアオーケストラの指導、献奏など、多くの活動を展開しています。



ウィーン・フィル&サントリー音楽復興基金  
仙台ジュニアオーケストラとの音楽交流

- ▶ 詳細は「音楽事業」をご覧ください
- ▶ 詳細は「ウィーン・フィル&サントリー音楽復興基金」をご覧ください

## 公益財団法人 サントリー文化財団

サントリーホールディングス（株）創業80周年を記念し、「社会と文化をめぐる国際的、学際的な探求の深化をめざして、広い分野に亘って有能な人材を発掘援助し、独創的で冒険的な研究を助成し、あわせて世界と日本との文化的な交流の飛躍的な発展に寄与する」との趣旨を掲げ、1979年に設立されました。

「学芸文化振興事業」として人文学、社会科学の領域における研究助成と調査研究、「サントリー学芸賞」の贈呈、海外出版助成など、「地域文化振興事業」として「サントリー地域文化賞」の贈呈と地域文化活動の支援などに取り組んでいます。

若手研究者への支援にも積極的に取り組んでおり、これからの社会を担う人材のサポートに加えて、研究者と社会の橋渡しとしてアカデミズムとジャーナリズムの交流の場を設ける取り組みなども行っています。



「サントリー学芸賞」贈呈式



「サントリー地域文化賞」贈呈式



「若手研究者のための  
チャレンジ研究助成」報告会

- ▶ 詳細は「公益財団法人 サントリー文化財団」をご覧ください

## 公益財団法人 サントリー生命科学財団

サントリー生命科学財団は、国民の健康と栄養の向上を目的に財団法人食品化学研究所として1946年に設立、1979年に財団法人サントリー生物有機科学研究所への名称変更を経て、生命科学と有機化学の融合領域である生物有機科学を基盤とする研究活動と学術振興を推進し、大学教授など第一線で活躍する研究者を輩出してきました。

自らの研究所を「構造生物学」「有機化学」「分子生物学」の異分野融合拠点として位置づけ、大学などの研究機関との共同研究を推進しながら、「代謝」「生体膜」「シグナリング」をキーワードに「分子を中心に据えた生命現象のメカニズムの解明」を目指した研究活動に取り組んでいます。また、大学などの研究を支援する解析センター事業、若手研究者への研究助成、大学院生への奨学金、学術集会助成などの研究奨励助成事業、ならびに大学院連携講座の開設による研究・教育支援、博士客員研究員制度などの研究人材育成事業を行っています。



財団の歴史を紹介する展示



800MHz超伝導核磁気共鳴分析装置

ゴマの健康成分「セサミン」とともにゴマ種子に含まれる抗酸化物質「セサモリン」および「セサミノール」の生合成酵素遺伝子を世界で初めて発見、葉の縁の凹凸の形を制御する遺伝子の解明、花の色素とフラボノイド配糖体との相互作用による青色形成メカニズムの解明、穀物や野菜などの鉄分を吸収する新しいメカニズムの発見など、多くの研究成果が著名な学術論文に掲載されています。また、年度ごとに共同研究者や第一線の研究者を招いて報告会を開催しています。



研究所年度報告会  
(大阪大学中之島センター佐治敬三メモリアルホール)

### サントリー SunRiSE 生命科学研究者支援プログラム

日本の基礎研究において、これからの日本を担う若者の大いなるチャレンジを支援するため、「サントリー SunRiSE 生命科学研究者支援プログラム」を設立しました。

2020年度に募集を行い、500人近くの応募の中から10人の若手研究者（SunRiSEフェロー）が採択され、2021年度4月より5年間の本プログラムが開始されました。2021年度末と2022年度末に開催された研究討論会に続き、2023年度末には中間報告会が開催され、各フェローから3年間の研究進捗状況および残る2年間の研究方針に関する報告がありました。本プログラム運営委員およびSunRiSEアドバイザーの先生方からは色々な観点からのアドバイスがあり、今後の研究の発展が期待されます。



SunRiSE設立記者会見



SunRiSE授与式

▶ 詳細は「公益財団法人 サントリー生命科学財団」をご覧ください [🔗](#)

## ともに「歌う」歓びを広げる「サントリー1万人の第九」

1983年、大阪城ホールオープニング記念イベントとしてスタートし、2023年に41回目を迎えた「サントリー1万人の第九」。サントリーグループは、師走の風物詩である本コンサートに第1回から協賛しています。1万人がともに「歌う」歓びやクラシック音楽の素晴らしさを感じられる機会として、レッスン会場を拡大し、幅広い年代・国籍の方々が参加するなど、世代を超え、地域・国境を越え、ますます広がりをもったイベントとなっています。

また東日本大震災復興支援活動の一環として、2011～2013年は東北会場を設け、大阪城ホールと中継を結んで開催し、2014年には岩手県・宮城県・福島県から150人を大阪城ホールへ招待しました。2017年からは、TV放送に加え、より多くの方にご覧いただくためにLIVE配信<LINE LIVE>も展開しています。

2020年からは新たな挑戦として、全国各地から動画投稿（オンライン含む）で本コンサートに参加していただく試みもスタートし、2022年の40周年記念コンサートでは3年ぶりに大阪城ホールに合唱団（感染症対策のため2,000名）が集うほか、全国10カ所からの中継合唱、さらに世界中から寄せられた歌声動画など、1万人以上の歌声により全国各地・世界とつながった大合唱を響かせました。2023年は4年ぶりに1万人の合唱団が復活し、47都道府県からの参加者が大阪城ホールより歌声を届けました。



サントリー1万人の第九



延べ1万人による歌唱動画で実現した  
第38回サントリー1万人の第九の様子（2020年）

▶ 詳細は「サントリー1万人の第九」をご覧ください

# スポーツ活動

▼ 考え方・方針 | ▼ 取り組み

## 考え方・方針

サントリーグループは、人々の豊かな生活文化への貢献を目指し、スポーツ振興に力を入れています。ラグビーチーム・バレーボールチームを組織し所属リーグで日本一を目指すだけでなく、ホームタウンとの連携により地域に根ざした活動を展開しています。また女子ゴルフトーナメントや野球イベントの開催、バラスポーツ支援といった活動にも力を入れています。

## 取り組み

### ラグビーチーム「東京サントリーサンゴリアス」

「東京サントリーサンゴリアス」は、1980年に創部し、トップリーグ優勝5回、日本選手権優勝8回を誇る国内屈指のチームです。2022年に開幕した「JAPAN RUGBY LEAGUE ONE」に所属しています。

2020年9月の東京都港区に続き、2021年4月に東京都府中市・調布市・三鷹市、そして同年11月には東京都と地域社会の発展に関する包括連携協力協定を結び、地域連携を強化しています。東京サントリーサンゴリアスのメンバーが指導する、ホストタウンにおける小学校向けのラグビー体験や、選手たちがこれまでの経験・体験をもとに「夢に向かって努力することの大切さ」を伝える「夢へのトライ」と題した授業なども行っています。



ラグビーチーム  
「東京サントリーサンゴリアス」



ラグビークリニック



「夢へのトライ」と題した授業

▶ 詳細は「東京サントリーサンゴリアス」をご覧ください



## バレーボールチーム「サントリーサンバーズ」

「サントリーサンバーズ」は、1973年に創部し2023年に50周年を迎えたバレーボールチームです。国内リーグの最高峰V.LEAGUEのDIVISION 1に所属しており、2024年には2年ぶり10回目のリーグ優勝をした強豪チームです。また、2023年には日本チーム勢初となるアジアクラブ選手権大会での優勝、そして世界クラブ選手権大会では第3位となり銅メダルを獲得し、世界で戦えるクラブへと成長しています。

2018年9月に大阪市、2021年10月に箕面市と地域社会の発展に関する包括連携協力協定を結び、ホームタウンにおいてサンバーズの選手やスタッフが小中学生を中心とした幅広い世代に直接指導するバレーボールクリニックを行っています。

またサンバーズは、シニア世代向けのボールを使った運動指導、東日本大震災復興支援活動、ホームゲームにあわせた小中学生対象のバレーボールクリニックなど、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。



バレーボールチーム  
「サントリーサンバーズ」



バレーボールクリニック



ホームタウンとの包括連携協定

[詳細は「サントリーサンバーズ」をご覧ください](#)

## 宮里 藍 サントリーレディスオープン ゴルフトーナメント～全英女子への道～

サントリーが主催する日本女子プロゴルフ協会公認の女子ゴルフトーナメントです（神戸市の六甲国際ゴルフ倶楽部で開催）。メジャー大会同様4日間で争われることから、真の実力が問われるトーナメントともいわれています。サントリー所属の宮里 藍プロが大会アンバサダーとして、コースセッティングや大会PR、来場者へのホスピタリティ活動に携わってくれています。また、インターナショナルオープントーナメントとして、未来を担う国内外のアマチュア選手に広く門戸を開き、次世代ゴルファーの育成を支援するとともに、チャリティ活動にも力を入れてきました。

さらに30回記念となった2021年からは～全英女子への道～として本大会の優勝と2位の選手はAIG女子オープン（全英女子）の出場権が与えられることになりました。



優勝した岩井千伶プロ（写真右）と  
大会アンバサダー宮里藍さん  
（2023年大会表彰式）

[詳細は「サントリーレディスオープンゴルフトーナメント」をご覧ください](#)

## サントリードリームマッチ

“夢や感動を伝えたい”との想いで、1995年から開催している野球イベントです。プロ野球界のレジェンド選手が一堂に集い、2チームに分かれて試合を行うイベントで、これまでに延べ110万人を超えるお客様に“夢の球宴”を楽しんでいただいています。

第27回目を迎えた2023年は、コロナ禍を経て4年ぶりに満員のお客様を迎えたなかで、山本浩二監督率いる「ザ・プレミアム・モルツ球団」と田尾安志監督率いる「ドリーム・ヒーローズ」が熱い戦いを繰り広げました。サントリードリームマッチはチャリティイベントでもあり、イベントの売上の一部を活用し、全国各地で子どもたちへの野球教室などを実施しております。



▶ 詳細は「サントリードリームマッチ」をご覧ください

## サントリー チャレンジド・スポーツプロジェクト

東日本大震災復興支援活動の一環として、2014年から「チャレンジド・スポーツ」支援を開始しました。

アスリートへの奨励金や競技用具寄贈などを行ってきたほか、東北の子どもたちを対象に、車いすバスケットボールをはじめとしたチャレンジド・スポーツの体験教室を開催してきました。これまでに5,000名以上の方々に参加いただいています。

2015年からは公益財団法人 日本パラスポーツ協会および一般社団法人 日本車いすバスケットボール連盟のオフィシャルパートナーとして、復興支援に留まらず、サントリー社員でパラトライアスロン選手として活躍する谷 真海選手をはじめとするアスリートの競技活動や大会のサポート、従業員によるボランティアや大会応援企画などに取り組み、さらに車いすバスケットボールのルール映像制作や、車いすバスケットボールのVR動画、アスリートの熱い想いをご紹介するWeb連載企画などを通じて、普及活動に取り組んでいます。

2021年からは大学生とともにパラスポーツの魅力を伝えていくプロジェクト、「パラスポデザインカレッジ」を立ち上げました。さらに2023年からは47都道府県および10の政令指定都市の障がい者スポーツ協会が推薦する若手アスリートと、各協会または各協会が指定する競技団体などの活動に対して奨励金を支給する「サントリー チャレンジド・スポーツ アスリート奨励金」を実施しています。創業以来のチャレンジ精神「やってみなはれ」のもと、「PASSION FOR CHALLENGE」を掲げ、これからもアスリートとともに挑戦していきます。



「サントリー チャレンジド・スポーツ アスリート奨励金」記者発表



トレーニングに励む谷 真海選手



大学生との共創活動  
「パラスポデザインカレッジ」



車いすバスケットボールを中心とした体験会

▶ 詳細は「サントリー チャレンジド・スポーツ」をご覧ください