よろこびがつなぐ世界へ

KIRIN

キリングループ
人権レポート

Kirin Group Human Rights Report

2026

EDITORIAL POLICY

編集方針

本レポートは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」の第 21 原則が求める情報開示の一環として、キリングループの人権尊重に関する方針・体制・取り組みとその結果を、ステークホルダーの皆さまにお伝えするために 2026 年に第 1 号として発行しています。

項目	内容
対象範囲	キリンホールディングス株式会社および主要な連結グループ会社
対象期間	主に 2025 年 1 月から 12 月まで（一部 2026 年の取り組みを含みます）
参考にしたガイドライン	UNGPs、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 中核的労働基準、国際人権章典、CHRB や WBA の評価項目等を参考にしています。
第三者保証	本レポートについて第三者保証は取得していません。

■ 見通しに関する注意事項

本レポートの記載内容のうち、歴史的事実でないものは、将来に関する見通しおよび計画に基づいた将来予測です。これらの将来予測には、リスクや不確定な要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績などは、将来の記載とは異なる可能性があります。

■ 注記・免責事項

本レポートのご利用にあたっては、以下の点にご留意ください。

- データ・KPI：SAQ の実施先数・要改善先数等は当社の内部管理上の集計値であり、第三者保証を受けたものではありません。「要改善」は当社が定める基準に基づく判定であり、直ちに法令違反または人権侵害の存在を意味するものではありません。また、人権リスクマップにおける各課題の位置付けは当社内の優先順位付けであり、特定の事業会社・地域・取引先における権利侵害の存在を示すものではありません。
- 個別事案・エンゲージメント事例：当社の人権デューデリジェンスの取り組みを具体的にお示しする目的で掲載しており、特定の取引先に対する評価・格付け・断定的な判断を意図するものではありません。
- 外部情報・リンク：引用した外部情報およびリンク先の内容について、当社はその正確性・完全性・最新性を保証するものではなく、責任を負いません。リンク先の URL は予告なく変更・削除される場合があります。
- 翻訳版：本レポートは日本語版を正本とし、他言語版との間に相違が生じた場合は日本語版の記載が優先します。
- 著作権：本レポートおよび掲載する図表・写真等の著作権はキリンホールディングス株式会社に帰属します。引用の範囲を超える転載・複製等には、事前に当社の書面による許諾を要します。

CONTENTS

目次

トップメッセージ 4

「人権の尊重を、全ての事業活動の土台に」 4

1 人権方針およびガバナンス体制 5

1-1 人権方針 5

1-2 ガバナンス体制 5

1-3 サステナビリティ情報開示との関係 6

2 人権課題の特定と優先順位付け 6

2-1 各ステークホルダーの重要な人権課題 6

2-2 人権課題の特定・評価プロセス 7

2-3 重要度評価の考え方 8

2-4 脆弱な立場にある人々への配慮 8

2-5 人権リスクマップの活用 9

2-6 継続的な見直し 9

3 人権デューデリジェンス 9

3-1 人権 DD の基本プロセス 9

3-2 ビジネスパートナー 10

3-2-1 調達 10

3-2-2 製造・物流 11

3-2-3 マーケティング 12

3-3 従業員 13

【COLUMN①】「午後の紅茶」を通じた、ポジティブインパクトの創出を目指して 14

【COLUMN②】豪州現代奴隷法への対応 14

4 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス 15

4-1 基本的な考え方 15

4-2 通報窓口の体制（社内・社外） 15

4-3 対話救済プラットフォーム（JaCER）の活用 15

4-4 実効性の確保（匿名性・報復禁止・情報開示） 16

4-5 救済メカニズムの実効性向上に向けた取り組み 16

5 人権尊重の企業文化とマネジメントへの組み込み 16

5-1 人権方針の周知・浸透 16

5-2 取引契約への人権尊重条項の組み込み 17

5-3 経営判断への人権尊重の組み込み 17

5-4 ステークホルダーエンゲージメント 17

APPENDIX 19

キリングループ人権方針 19

TOP MESSAGE

トップメッセージ

「人権の尊重を、全ての事業活動の土台に」

キリンホールディングス株式会社
取締役副社長　CPO（グループ人財統括）
坪井　純子

キリングループは、酒類、飲料・ヘルスサイエンス、医薬という事業領域でイノベーションを生み出し続け、世界の CSV（Creating Shared Value）先進企業となることを目指しています。社会課題の解決を通じて持続的に成長するうえでも、人権の尊重は大前提であり、全ての事業活動の土台です。その根底には、祖業であるビール造りの醸造フィロソフィー「生への畏敬」*があり、バリューチェーンに関わる全ての人々の尊厳を守る取り組みは、この理念に連なるものです。

キリングループは、従来から行ってきた人権尊重の取り組みを踏まえ、2018 年に「キリングループ人権方針」を制定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に則った取り組みを重ねてきました。2021 年 2 月にミャンマーで軍事クーデターが発生した際、即座に合弁事業の解消を発表したのも、本方針に則った判断でした。こうした経験を教訓に、取り組みをグローバルなベストプラクティスの水準へさらに引き上げるべく、2023 年に人権方針を改定しました。人権は社会情勢や規制環境の変化に応じて絶えず問い直されるテーマであり、私たちは謙虚に学び、アップデートし続けていきます。

このたび発行する「キリングループ人権レポート 2026」は、有価証券報告書や統合報告書で開示している人権分野の取り組みをさらに深掘りしてお示しするものです。UNGPs 第 21 原則が求める情報開示の一環として、人権方針、ガバナンス、人権デューデリジェンス、苦情処理・救済、企業文化の醸成に至る一連の取り組みと成果を体系的に開示し、CHRB や WBA 等の国際的な評価基準との整合性を高めながら、良い点だけでなく課題や改善の過程も率直にお伝えすることを心がけました。

人権尊重の取り組みは、一社だけで完結するものではありません。私たちは、影響を受ける、あるいは受け得る人々（ライツホルダー）およびその代理者との「実効性のある対話」を重視し、そこで得た知見を真摯に取り組みへ反映してまいります。人権の尊重と企業価値の向上は両立させなければなりません。長期経営構想「Innovate 2035!」の実現に向けて、キリングループはこれからも人権尊重を基盤に据え、グローバルに信頼される CSV 先進企業を目指していきます。

*「生への畏敬」は、1952 年にノーベル平和賞を受賞されたシュバイツァー博士の思想であり、「われは、生きんとする生命にとりかこまれた、生きんとする生命である」という、人々の多様性や自然環境を尊重する教えです。自社（経済的価値）と同様に周囲（社会的価値）に貢献するという、CSV 経営のバックボーンにもなっています。

CHAPTER 1

1. 人権方針およびガバナンス体制

キリングループは、酒類、飲料・ヘルスサイエンス、医薬の事業領域で世界の CSV（Creating Shared Value）先進企業を目指すうえで、人権の尊重を全ての事業活動の大前提であり、土台と位置付けています。この姿勢の根底には、祖業であるビール造りの醸造フィロソフィー「生への畏敬」があります。

■ 1-1 人権方針

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「UNGPs」という）に則り 2018 年に「キリングループ人権方針」（以下「人権方針」という）を制定しました。2021 年にミャンマーで発生した軍事クーデターを受けて現地パートナー企業との合弁事業を解消したことは、人権方針に基づく人権尊重の観点からの経営判断の一例です。こうした経験を踏まえ、人権尊重の取り組みをグローバルなベストプラクティスの水準へさらに引き上げるべく、2023 年 10 月に人権方針を改定しました。

人権方針は、人権尊重に関する全ての文書・規範の上位方針として、グループ全役員・従業員に適用するとともに、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーにもその理解と遵守を求めています。当社は、国際人権章典、ILO 中核的労働基準、UNGPs および OECD 多国籍企業行動指針等の国際規範を支持し、特定した人権課題の優先順位に基づき、人権デューデリジェンス（以下「人権 DD」という）を含む人権方針の事項を確実に実践します。適切な情報開示と対話を通じて取り組みを継続的に進化させ、社会へポジティブなインパクトを生み出していきます。

✓ ウェブサイト キリングループ人権方針

■ 1-2 ガバナンス体制

キリングループは、人権の尊重を重要な経営課題と位置付けています。社長の諮問機関である「グループ CSV 委員会」の傘下に人権課題に特化したグループ横断の会議体「グループ ビジネスと人権会議」があり、年に 2 回開催しています。国内主要事業会社における人権尊重の取り組みを推進するため、その下部組織である「グループ国内ビジネスと人権推進委員会」を設けています。さらに、実務レベルでは、関連部門で構成する「ビジネスと人権を担当するチーム」が人権 DD を含む人権尊重の取り組みを遂行し、必要に応じてその内容や評価等についてグループ ビジネスと人権会議に定期的に報告しています。

グループ ビジネスと人権会議は、人権尊重を含む人財戦略および CSV・サステナビリティに関する幅広い見識を有する CPO（Chief People Officer：グループ人財統括）が議長を務め、当社の関係担当役員および機能部門の部門長が委員として参加しています。専門的知見を補完するため、必要に応じて外部有識者からの助言も活用しています。

本会議の主要な議題

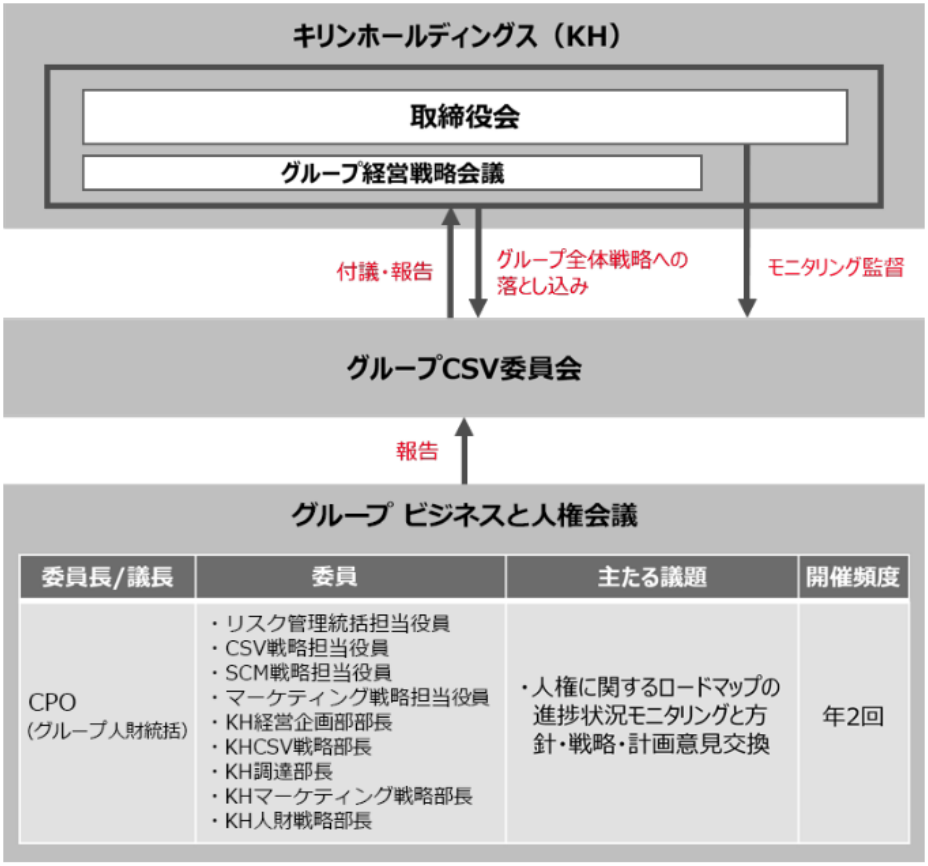
- グループ人権中長期戦略および主要 KPI の進捗レビュー
- 人権 DD およびアクションプランの進捗モニタリング
- 地政学リスクや国内外の規制動向（EU CSDDD、各国の強制労働・児童労働関連法制等）を踏まえた新たな人権課題への対応
- 人権に関する通報窓口を通じた申立て状況および救済の実効性検証

議論された内容は、グループ CSV 委員会に報告された後、取締役会とグループ経営戦略会議にも定期的に報告されます。取締役会での議論を踏まえ、グループ全体の人権戦略・方針および M&A や一定規模以上の投資案件を含む重要な経営判断に、人権尊重の観点が反映される仕組みとしています。

グループ ビジネスと人権会議の議題・議論内容および経営判断への組み込みに関する詳細については、「サステナビリティ課題別会議開催報告」および本レポート 5-3 をご参照ください。

✓ ウェブサイト サステナビリティ課題別会議開催報告

▼ ガバナンス体制



委員長/議長	委員	主たる議題	開催頻度
CPO (グループ人財統括)	・リスク管理統括担当役員 ・CSV戦略担当役員 ・SCM戦略担当役員 ・マーケティング戦略担当役員 ・KH経営企画部部長 ・KHCSV戦略部長 ・KH調達部長 ・KHマーケティング戦略部長 ・KH人財戦略部長	・人権に関するロードマップの進捗状況モニタリングと方針・戦略・計画意見交換	年2回

■ 1-3　サステナビリティ情報開示との関係

キリングループは、人権に関する情報開示を、ステークホルダーとの対話を促進し、人権尊重の取り組みの実効性を高めるための重要な手段と位置付けています。本レポートは、UNGPs 第 21 原則が求める説明責任を果たすことを目的として、人権方針、ガバナンス、人権 DD の取り組みおよびその結果を報告するものです。

一方で、人権課題は、事業活動に関わる人々への影響だけでなく、事業の継続性や企業価値にも関わる重要な経営課題です。そのため、当社では二つの視点で情報開示を行っています。

本レポートでは、人権への影響とその対応状況を中心に説明しています。また、サステナビリティ関連財務開示（SSBJ 基準）では、企業価値への影響という観点から人権に関するリスクとその管理および対応状況について開示しています。

当社は、人権尊重と企業価値向上は両立させるべきものと捉えています。事業活動に関わる人々の人権への負の影響を防止・軽減することが、結果として事業リスクの低減やレジリエンスの向上につながると考えています。本レポートと制度開示は、それぞれ目的や対象読者は異なるものの、共通する方針、ガバナンスおよび人権 DD に基づき、一貫性の担保に努めています。

CHAPTER 2

2. 人権課題の特定と優先順位付け

キリングループは、UNGPs や OECD 多国籍企業行動指針に基づき、自社事業およびバリューチェーン全体において生じ得る人権への負の影響を継続的に特定・評価し、優先順位付けしています。人権への影響は、お客様、ビジネスパートナー、コミュニティ、従業員をはじめ、当社の事業活動に関わるあらゆるステークホルダーに及ぶ可能性があると認識しています。

■ 2-1　各ステークホルダーの重要な人権課題

生活者

私たちは、生活者の満足と安全・安心な製品・サービスを提供することに取り組み、年齢・障害の有無・生活環境などにかかわらず、必要な人が安全に製品やサービスを利用できるよう配慮します。また、健康を中心とした子どもの権利を尊重し、酒類事業を営むキリングループの責任としてアルコールの有害摂取根絶を目指します。

また医薬品メーカーとして、医薬品の安定供給と安全性・信頼性の確保に努め、医薬品へのアクセスを推進するとともに、画期的な医薬品の開発をグローバルに展開し、ひとりでも多くの患者さんに Life-changing な価値（治療や生活を大きく変える可能性のある価値）を提供していきます。

健康食品をはじめとするヘルスサイエンス事業では、強みである発酵・バイオテクノロジーをベースにした研究開発を発展させ、グローバルな健康課題を解決する新たな価値創造を通じ、人々のウェルビーイングの向上に貢献していきます。

ビジネスパートナー

私たちは、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対して、安全で健康的な労働環境の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重、法律に依拠した適正な賃金と福利厚生の提供、過重労働にならないための適正な労働時間管理、ハラスメントの禁止、公正な労働条件の確保に加えて、強制労働・児童労働の禁止等に関して遵守を求めます。

サプライヤーの人権尊重を含めた遵守項目については、「キリングループ持続可能なサプライヤー規範」（以下「サプライヤー規範」という）にて定めます。また、私たちはサプライヤー以外のビジネスパートナーについても同様の人権尊重に向けた取り組みを求めます。私たちのビジネスパートナーには、その特性と必要性に応じて人権尊重の理解を深めていただくための説明会や研修会を開催するなど適切な支援をします。

コミュニティ

私たちの事業の影響を受ける先住民や小規模農家を含む各国・地域社会の人々の土地の権利、水へのアクセス権などを尊重します。

従業員

私たちは、従業員の公正な労働条件と安全で健康的な労働環境を確保します。結社の自由と団体交渉権の尊重、公正な評価と処遇、法律に依拠した適正な賃金と福利厚生の提供、過重労働にならないための適正な労働時間管理やハラスメントの禁止を含む責任ある労働慣行を推進します。

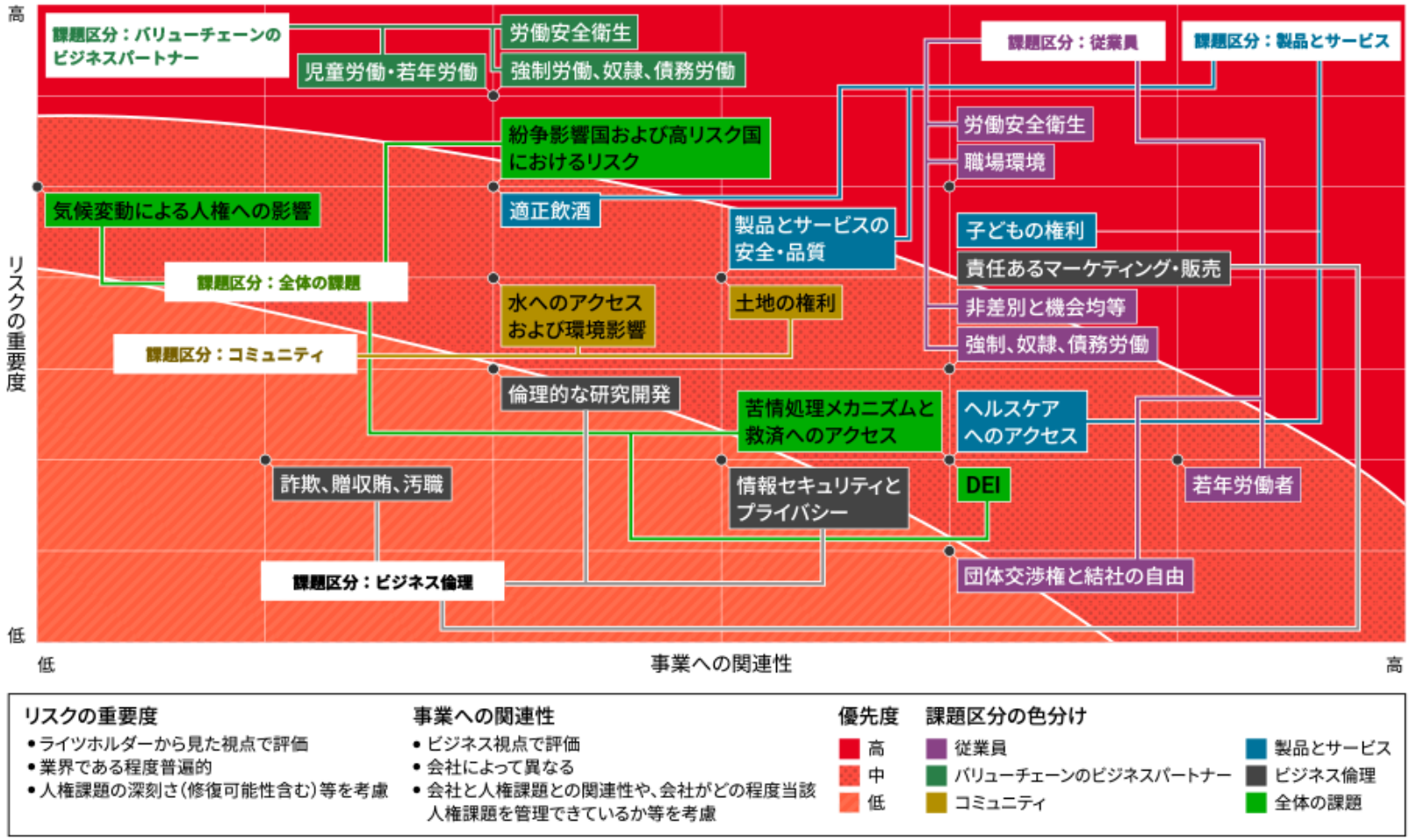
■ 2-2 人権課題の特定・評価プロセス

2023 年にキリングループの事業特性や展開地域を対象として、潜在的な人権課題を包括的に棚卸ししました。23 項目の人権課題を抽出・評価した結果、特に優先して取り組む課題として、ビジネスパートナーにおける労働安全衛生、児童労働・強制労働、自社グループ従業員の労働安全衛生と職場環境（長時間労働やハラスメントなど）を特定しています。人権課題の優先順位付けにあたっては、以下のプロセスを実施しました。

- 国際基準（国際人権章典、ILO 中核的労働基準、女性差別撤廃条約、児童の権利に関する条約、先住民族の権利に関する国連宣言等）を参照し、業界特有および事業展開地域に固有の人権リスクを網羅的に把握。
- 外部の人権専門機関のデータベース、人権 NGO および国際機関のレポート、業界ベンチマーク等を活用した机上調査（デスクトップリサーチ）を実施。
- 社内関係部門（人事、調達、法務、サステナビリティ、事業会社等）へのヒアリングおよび社外ステークホルダー（人権 NGO、有識者、労働組合等）との対話を通じて、実際に生じ得る負の影響の実態を把握。

抽出された人権課題について、「人権リスクの重要度（深刻度・発生可能性）」および「事業への関連性」の観点から評価し、人権リスクマップに整理しました。

▼ キリングループの 23 項目の人権リスクマップ



■ 2-3　重要度評価の考え方

抽出した 23 項目の人権課題を「リスクの重要度（深刻度・発生可能性）」と、「事業への関連性」の二軸で評価することで、深刻な人権への負の影響が生じ得る領域を体系的に把握しています。特に、深刻度が高いと判断される課題については、発生可能性の高低にかかわらず、優先的に対応すべき人権課題として位置付け、詳細な人権影響評価および是正措置の対象としています。

■ 2-4　脆弱な立場にある人々への配慮

人権への負の影響は、社会的・構造的に脆弱な立場に置かれている人々に対して、より深刻に生じる傾向があると認識しています。キリングループでは、人権課題の特定・評価にあたり、脆弱性の高い人たち、すなわち、女性、子ども、障害者、少数民族、先住民族および言語的少数者等の社会的少数派（マイノリティ）の人権に特に配慮しています。

■ 2-5　人権リスクマップの活用

人権リスクマップは、キリングループにおける人権 DD の優先順位付けおよび経営判断に活用しています。重要度が高いと評価された人権課題については、以下の取り組みへ反映しています。

- 人権 DD の対象領域の選定ならびに人権方針、戦略および計画への反映
- 持続可能な調達活動
- 自己評価質問票（Self-Assessment Questionnaire：SAQ）の運用
- 苦情処理・救済メカニズム（グリーバンスメカニズム）の設計・改善

人権課題の評価結果は、グループ ビジネスと人権会議等を通じて定期的に確認し、経営層に報告しています。より深刻な人権リスクへ優先的に取り組むことで、人権への負の影響の予防および軽減を目指しています。

■ 2-6　継続的な見直し

人権リスクは、事業環境、社会情勢、法規制および事業ポートフォリオの変化に応じて変動します。キリングループでは気候変動や地政学リスクの高まり等に対応すべく、原則として 3 年ごとに人権課題を全面的に見直しています。加えて、人権 NGO や国際機関からの指摘、実際に発生したインシデント、法規制の改正動向等を踏まえ、顕在化したリスクや新たな課題を評価・改善し、当社の人権尊重の取り組みの実効性向上に努めています。

人権課題の特定および優先順位付けにおいては、負の影響を受けるまたは受け得るステークホルダーおよびその代理者との実効性のある対話を重視し、国内外の人権 NGO、有識者、業界団体、労働組合および地域コミュニティ等との対話を行っていきます。

CHAPTER 3

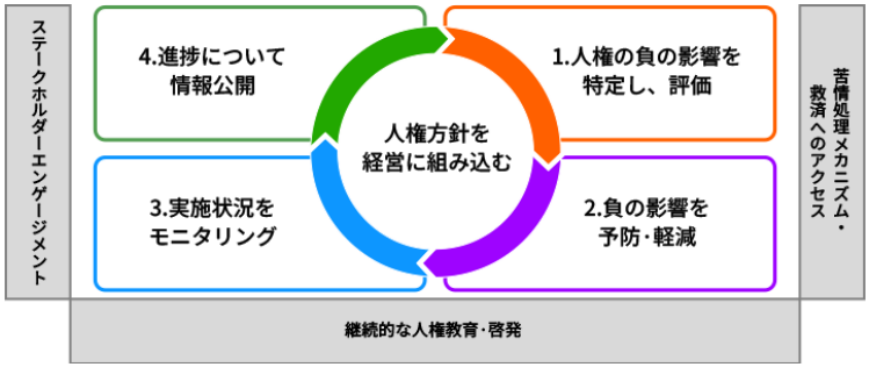
3. 人権デューデリジェンス

キリングループは、人権方針およびサプライヤー規範に基づき、UNGPs および OECD 多国籍企業行動指針に沿って、バリューチェーンに関わるビジネスパートナーにおける人権尊重の取り組みを推進しています。国内外の人権尊重の実務を遂行するために関連部門で構成されたビジネスと人権を担当するチームがグループ会社とともに人権 DD を実施し、その進捗状況や結果についてグループ ビジネスと人権会議において定期的に報告しています。

■ 3-1　人権 DD の基本プロセス

人権 DD とは、人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかという継続的なプロセスです。キリングループでは、UNGPs に沿って、次図のプロセスによりバリューチェーンに関わるビジネスパートナーにおける人権への負の影響を特定・評価し、予防・軽減および継続的な改善を図っています。なお、プロセス全体にわたり、外部有識者や人権 NGO 等のステークホルダーとの対話を通じて得られた知見を反映しています。

▼ 人権 DD の基本プロセス



■ 3-2 ビジネスパートナー

キリングループは、研究開発、原材料調達から、製品・サービスの製造・販売を含むバリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対して、人権の尊重を求めています。人権方針および関連するガイドライン・規範に基づき、原材料のサプライヤー、製造・物流領域の委託先、広告・宣伝等のマーケティングに関わる取引先とともに、人権への負の影響の予防・軽減に取り組んでいます。また、当社は取引停止等の対応がビジネスパートナーに影響をもたらす可能性を踏まえ、関係構築を通じた改善を基本方針としています。以下では、調達、製造・物流およびマーケティングの各領域における人権 DD の取り組みを報告します。

3-2-1 調達

キリングループは、「キリングループ持続可能な調達方針」およびサプライヤー規範に基づき、原材料調達領域における人権尊重を推進しています。サプライヤー規範は、「安全・安心」、「人権」、「安全衛生・健康」、「環境」および「誠実なビジネス」を柱とし、取引先に対して国際的に認められた人権の尊重、強制労働・児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権の尊重、適正な労働時間・賃金、安全で健康的な労働環境の確保等を求めています。

当社は、農産物をはじめとする原材料のサプライチェーンには、労働者、農園労働者、小規模生産者および地域コミュニティに対する人権リスクが内在し得ることを認識しています。そのため、UNGPs および OECD 多国籍企業行動指針に沿って人権 DD を継続的に実施し、人権への負の影響の特定、防止および軽減に取り組んでいます。また、人権 DD を単なるリスク管理活動ではなく、サプライヤーや地域社会との対話を通じた人権課題の改善と持続可能なサプライチェーンの実現につなげる継続的なプロセスとして位置付けています。

調達領域における人権リスク

日本国内の食領域においては、農産物由来原料の調達に関連する人権リスクを重要課題として認識しています。特に、生産地域やサプライチェーンの特性に起因する強制労働・児童労働、労働安全衛生、適正賃金および労働時間管理等のリスクが存在します。キリングループは、人権への影響の深刻度および事業との関連性を踏まえたリスク評価を実施し、紅茶葉、ぶどう、さとうきび、大豆およびコーヒー豆を重点原材料として特定しています。

人権 DD の結果

当社は 2019 年以降、これらの重点原材料を対象に継続的なリスク評価と人権 DD を実施しています。

2024 年までに、重点原材料の主要生産地域における代表的なサプライヤーを対象として、自社および外部専門機関による人権影響評価や実地監査を実施しました。評価にあたっては、文書での確認に加え、現地訪問や対話を通じて、労働者を取り巻く実態の把握に努めています。その結果、強制労働や児童労働などの重大な人権侵害は確認されませんでしたが、一部のサプライヤーでは、労働安全衛生や賃金管理等に関して改善が必要な点が確認されました。当社は、課題を特定した際には取引先との意味のある対話を通じて改善計画を策定し、その実施状況を継続的にフォローアップしています。確認された課題（就業規則・労働契約、賃金等の項目の一部や労働安全衛生の観点での非常用照明設備の未設置等）については改善完了を確認しており、人権リスクの特定から改善まで一貫したマネジメントを実施しています。また、人権リスクは社会情勢、気候変動および地政学リスクなどの変化により変動することから、一度の評価で終わらせることなく継続的なモニタリングと見直しを実施しています。

紅茶葉における重点的な取り組み

当社は、人権リスクの大きさに加え、事業における重要性を踏まえ、紅茶葉を優先取組品目の一つとして位置付けています。

2025 年より、一次サプライヤーとのパートナーシップのもと、スリランカの紅茶産地における人権 DD を開始しました。サプライチェーンに関する情報収集や関係者との対話を通じて、労働環境や地域社会に関する課題の把握に取り組んでいます。

2026 年には、前年に発生したサイクロンの影響を含め、産地を取り巻く環境変化について状況確認を実施しました。これまでの取り組みにおいて、強制労働や児童労働などの重大な人権侵害は検出されていません。

当社は、2030 年までに紅茶葉調達量の 80%以上を持続可能な調達先から購入することを目指しています。目標の実現に向け、重点産地を対象とした人権 DD およびエンゲージメ

ントを継続しています。約 100 農園を対象とした人権影響評価および実地監査を計画しており、2026 年 9 月時点で 12 農園における監査を完了しています。

当社は、人権リスクの低減に加え、サプライヤーや地域コミュニティとの協働を通じて、産地の持続可能性向上および紅茶産業に関わる人々のウェルビーイング向上を目指しています。また、人権 DD を継続的な改善プロセスとして運用することで、サプライチェーン全体でのポジティブインパクト創出に取り組んでいます。

サプライヤーとのエンゲージメント

当社は、人権課題の解決にはサプライヤーとの継続的な対話と協働が不可欠であると考えています。そのため、毎年サプライヤー説明会を開催し、人権に関する国際動向や法規制の変化、人権方針およびサプライヤー規範について共有しています。また、アンケートや実地確認等を通じて把握した課題については、改善に向けた助言や支援を行い、サプライヤーによる主体的な改善を促進しています。

当社は、人権 DD を監査活動としてではなく、サプライチェーン全体の人権尊重レベルを向上させるためのエンゲージメント活動として推進しています。

調達担当者の能力向上

責任ある調達を実践するためには、調達担当者の専門性向上が不可欠です。当社では、調達担当者を対象として定期的に人権研修を実施し、ビジネスと人権に関する国際動向、人権 DD の実務、強制労働・児童労働への対応、人権リスクの高い地域や原材料に関する事例等について学ぶ機会を提供しています。

また、知識習得にとどまらず、サプライヤーとの建設的な対話や改善支援につなげる実践的な能力向上にも取り組んでいます。人権尊重を調達業務に組み込み、サプライチェーン全体における継続的な改善を推進しています。

3-2-2 製造・物流

キリングループは原材料サプライヤーのみならず、製品の製造・物流領域においても人権リスクを低減するための活動を推進しています。2025 年は、キリンビール㈱、キリンビバレッジ㈱およびキリングループロジスティクス㈱の製造・物流領域における委託先 177 社に対し、人権への取り組みを確認するため、自己評価質問票（SAQ）による人権 DD を実施しました。SAQ の設問は当社が製造・物流領域における人権課題として特定している以下の項目を中心に構成しています。

- 人権方針の有無、ガバナンスおよび苦情処理制度等のマネジメント体制
- 児童労働の禁止
- 強制労働（債務労働、パスポート保管や違法な採用手数料等を含む）の禁止
- 結社の自由・団体交渉権
- 労働安全衛生
- 適正な労働時間・賃金（生活賃金の考え方を含む）
- 外国人労働者・技能実習生の人権
- 差別およびハラスメントの禁止
- 近年の国内外の法規制（改正入管法、各国の現代奴隷法等）への対応状況

このうち、法令違反や重大な人権侵害につながる可能性が高い設問を「レッドフラグ項目」として、優先的に確認・対応しました。

▼ SAQ の結果

委託元会社名	SAQ 実施企業数	要改善（是正依頼）数
キリンビール㈱	10	0
キリンビバレッジ㈱	29	6
キリングループロジスティクス㈱	138	8
合計	177	14

実施結果と是正対応

SAQ の回答分析の結果、重大な人権侵害は検出されませんでしたが、以下の項目で要改善事項が確認された委託先 14 社に対し、個別に是正を依頼しました。

- 外国人労働者に関する管理体制
- 労働安全衛生管理
- 物流業務における労働時間管理

是正依頼にあたっては、単なる是正要請にとどまらず、改善に向けた対話・情報提供を通じて委託先の主体的な取り組みを支援しています。2026 年以降は改善状況のモニタリングを継続し、是正措置の進捗と有効性を確認していきます。

取り組みの有効性の検証と今後の展開

人権 DD の有効性は、レッドフラグ項目の検出率、是正措置の完了率、苦情処理件数および対応状況等の KPI によりモニタリングし、継続的にプロセスを改善しています。

2026 年は対象範囲を拡大し、メルシャン㈱、小岩井乳業㈱およびキリンホールディングス㈱ヘルスサイエンス事業の製造・物流領域における委託先に対する人権 DD を開始しています。

3-2-3 マーケティング

キリングループは、広告・宣伝を含むマーケティング活動が社会や人々の意識・行動に影響を与えることを認識しています。人権方針に基づき、商品・サービスの訴求内容のみならず、広告制作プロセス、出演者、広告代理店およびメディア企業等のビジネスパートナーとの関係を含め、人権への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

マーケティング領域と人権リスクマップとの関係

当社は定期的な人権リスク評価を通じて、グループの人権課題を特定していますが、近年、広告・宣伝活動やメディアとの関係においても人権への負の影響が生じ得ることを認識しています。そのため、当社は従来のコンテンツに関するリスクへの対応に加え、マーケティング活動における取引先の人権リスクの予防・軽減にも取り組んでいます。当社がマーケティング領域で認識している主な人権リスクは以下のとおりです。

コンテンツに関するリスク

- 差別的表現、偏見や固定観念（ステレオタイプ）の助長
- ジェンダーや多様性への配慮不足
- 誤った健康・生活価値観の助長

制作プロセスに関するリスク

- 出演者や制作スタッフへのハラスメント
- 長時間労働や不適切な労働慣行

メディア環境に関するリスク

- 人権侵害が疑われるメディア企業との取引
- ヘイト表現や差別的コンテンツが存在するメディア環境
- メディア企業のガバナンス不全による人権侵害リスク

人権 DD の取り組み

自社のマーケティング活動における表現の確認

広告・宣伝活動において、人権方針および関連ガイドラインに基づき、広告表現の適正性（人権尊重・倫理面でのチェックを含む）を審査しています。

エンゲージメントとモニタリング

主に広告代理店を通じて、メディア企業、制作会社、芸能プロダクションおよびイベント会社などの取引先に対してサプライヤー規範を提示し、その理解と遵守を求めるなど、人権尊重の取り組みを推進しています。人権リスクが顕在化した場合には、情報収集、対話、改善要請およびその後のモニタリングを実施し、必要に応じて取引や広告出稿判断を見直します。

継続的な見直しと今後の取り組み

今後もビジネスパートナーとの意味のある対話を重視するなど、人権尊重の取り組みを継続していきます。

エンゲージメントの実施事例

2025 年に、当社の広告出稿先である株式会社フジテレビジョンにおいて人権尊重に関わる重大な事案が顕在化したことを受け、当社は広告主として自社のバリューチェーンに関わる人権への負の影響を認識し、一部の広告出稿を停止するとともに、人権方針および UNGPs に基づき、同社に対する人権 DD の観点からのエンゲージメントを実施しています。

本エンゲージメントは、広告出稿再開の可否を判断する材料とすることに加え、同社の人権尊重に関する取り組みが経営トップのコミットメントのもとで適切に機能し、現場へ浸透することで、従業員の意識や企業風土の改善につながっているかを確認することを目的としています。

外部有識者の助言も得ながら、定性・定量の評価項目を予め設定した質問書を送付し、書面による回答および複数回にわたる面談を通じて得られた情報をもとに、同社の取り組みを評価しました。一連の対話を通じて、事前に定めた定性・定量の評価項目が望ましいレベルに達していること、およびコンプライアンス体制の強化と企業風土の改善の双方で着実な進捗が見られることを確認しました。

当社は、企業文化の改善には相応の時間がかかることを勘案し、同社の人権尊重に向けた取り組みと浸透が継続され、それらが定着したことが確認できるまで広告の出稿停止を全面解除せず、同社との建設的な対話やモニタリングを通じて、人権への負の影響の予防・軽減に取り組んでいきます。

■ 3-3 従業員

キリングループは、事業活動を支える従業員の人権を尊重し、保護する責任を認識しています。この責務を果たすべく、国際的な人権・労働基準に従うとともに、UNGPs に基づき、自社グループの従業員に対しても、適切な人権 DD を実施しています。

人権リスクマップにおける「従業員の人権」の位置付け

2023 年に実施した当社の人権影響評価の結果、従業員の「職場環境」、具体的には日本国内における長時間労働およびハラスメントを、バリューチェーン上のビジネスパートナーにおける労働安全衛生、児童労働・強制労働に次ぐ高リスク領域として特定しました。これを踏まえ、当該領域についても国内のグループ会社での人権 DD に着手しました。

人権 DD のプロセス

2025 年度の「コンプライアンス・人権意識調査」（回答者：キリングループ従業員 13,598 名）におけるフリーコメント分析の結果、グループ人権影響評価と整合する形で長時間労働およびハラスメント（特にパワーハラスメント）が他の人権課題を上回ることが確認されました。当社では、これまでも労働時間のモニタリング、長時間労働者への個別フォロー、有給休暇取得の促進等を通じてリスクの予防・軽減に取り組んでいましたが、これらのリスクが特定された部署については、各グループ会社の人事部門と連携し、課題の把握状況の確認と是正措置の実施状況を個別にモニタリングしました。その結果、多くの部署で対策の実施が完了または実施中ステータスである一方、対策未実施の部署については、事実関係の調査や改善計画の策定を進めています。

なお、緊急度・重要度が高いと判断されたリスク（法令・社内規程への抵触が疑われる事案等）については、従来から実施してきた個別対応スキームにより、キリンホールディングス㈱人財戦略部および各グループ会社の人事・コンプライアンス部門が連携して事実確認と是正対応を行っています。

今後の取り組み

2026 年度以降も、コンプライアンス・人権意識調査を全社共通のスクリーニングと位置付けて実施するとともに、各社・各部署の特性に応じた PDCA 設計を各社と協働で検討し、より実効性の高い人権 DD へと進化させていきます。また、長時間労働をイノベーションの創出を妨げる経営課題と捉え、その解消に向けたプロジェクトを立ち上げます。本プロジェクトでは、当社グループで働く従業員のウェルビーイング向上を通じて、長期経営構想「Innovate 2035!」の実現につなげていくことを目指しています。

COLUMN①

「午後の紅茶」を通じた、ポジティブインパクトの創出を目指して

キリングループは、「キリン 午後の紅茶」に使用するスリランカ産紅茶葉の生産地において、長年にわたり、農園で働く人々や地域社会との対話を重ねながら、農園の持続可能性向上、自然環境の保全・回復、教育機会の充実など、原料生産を支える人々と地域の将来に寄り添った取り組みを進めてきました。その一環として、一次サプライヤーと協働し、紅茶葉のサプライチェーンにおける人権 DD を実施しています。人権リスクの特定や予防・低減に取り組むだけでなく、人権方針で掲げる「人権への負の影響の防止・軽減」と「人権に関するポジティブインパクトの創出」の両立を目指しています。

2025 年からは、東京大学大学院新領域創成科学研究科との共同研究を開始し、スリランカの紅茶農園で働く人々のウェルビーイング向上に向けた調査を進めています。本研究では、農園従業員のウェルビーイングを構成する要素を把握するとともに、持続可能な原料生産と人々の生活向上の両立に向けた施策を検討しています。2024 年には 1 つの大農園で事前調査を実施し、その結果を踏まえ、2025 年には調査対象を 3 つの大農園へ拡大しました。

2026 年 3 月には、調査対象農園の従業員とのエンゲージメントを実施し、日常生活や労働環境に関する対話を通じて、ウェルビーイング向上に向けた課題や期待について理解を深めました。こうした対話を通じて得られた声を踏まえ、今後は農園従業員がより安心して働ける環境づくりに向け、動物や害虫からの防護や身体的負荷の低減など、労働安全および労働生産性の向上に資する支援策の検討を進めていきます。2027 年には同一農園で再度調査し、施策の効果を検証することで、人権尊重にとどまらない農園従業員のウェルビーイング向上というポジティブなインパクトの創出と、その成果の可視化を目指しています。

また、農園従業員への取り組みにとどまらず、地域や次世代との継続的なエンゲージメントも進めています。その一環として、農園で働く人々の子どもたちが通う学校を対象に「キリン ネイチャースクール in スリランカ」を開催し、身近な自然や生物多様性について学ぶ機会を提供しています。こうした学びを通じて、自然環境と紅茶生産とのつながりへの理解を深め、地域の持続可能な将来を担う次世代の育成につなげています。

当社は、人権と環境を相互に関連するテーマとして捉え、現地の人々との継続的な対話を通じて、働く人々のウェルビーイング向上と持続可能な原料生産の両立を図り、「午後の紅茶」を通じた持続可能なバリューチェーンの実現に取り組んでいきます。

COLUMN②

豪州現代奴隷法への対応

キリングループは、事業を展開する各国・地域の法規制を遵守するとともに、国際的に認められた人権基準に沿った取り組みを推進しています。オーストラリアにおいては、同国の現代奴隷法(Modern Slavery Act 2018)が、一定規模以上の事業者に対し、自社事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷(強制労働、人身取引、債務労働、児童労働等)のリスクと、その対応状況に関する年次声明(Modern Slavery Statement)の公表を求めています。

当社グループで豪州・ニュージーランド事業等を担う LION 社および Blackmores 社は、同法の要請に基づき、それぞれ現代奴隷リスクの特定・評価および予防・軽減の取り組みを取りまとめた声明を毎年公表しています。両社の詳細な取り組みは、以下の各社レポートをご参照ください。

- ✓ LION 現代奴隷制に関する声明書
- ✓ Blackmores Group サステナビリティレポート

CHAPTER 4

4. 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス

当社は、事業活動を進めるうえで、人権リスクを完全にゼロにすることは難しいと考えています。そのため、人権 DD に継続的に取り組むとともに、事業活動に関わる人々から寄せられる声を聞き、実際に生じている、また生じる恐れのある人権への負の影響を早期に把握し、是正・救済につなげる仕組みが重要であると考えています。従来から運用してきたホットラインの仕組みを活用し、従業員だけでなく、バリューチェーンを通じた取引先をはじめ、あらゆるステークホルダーの声を受け止める苦情処理メカニズムを構築しています。

■ 4-1 基本的な考え方

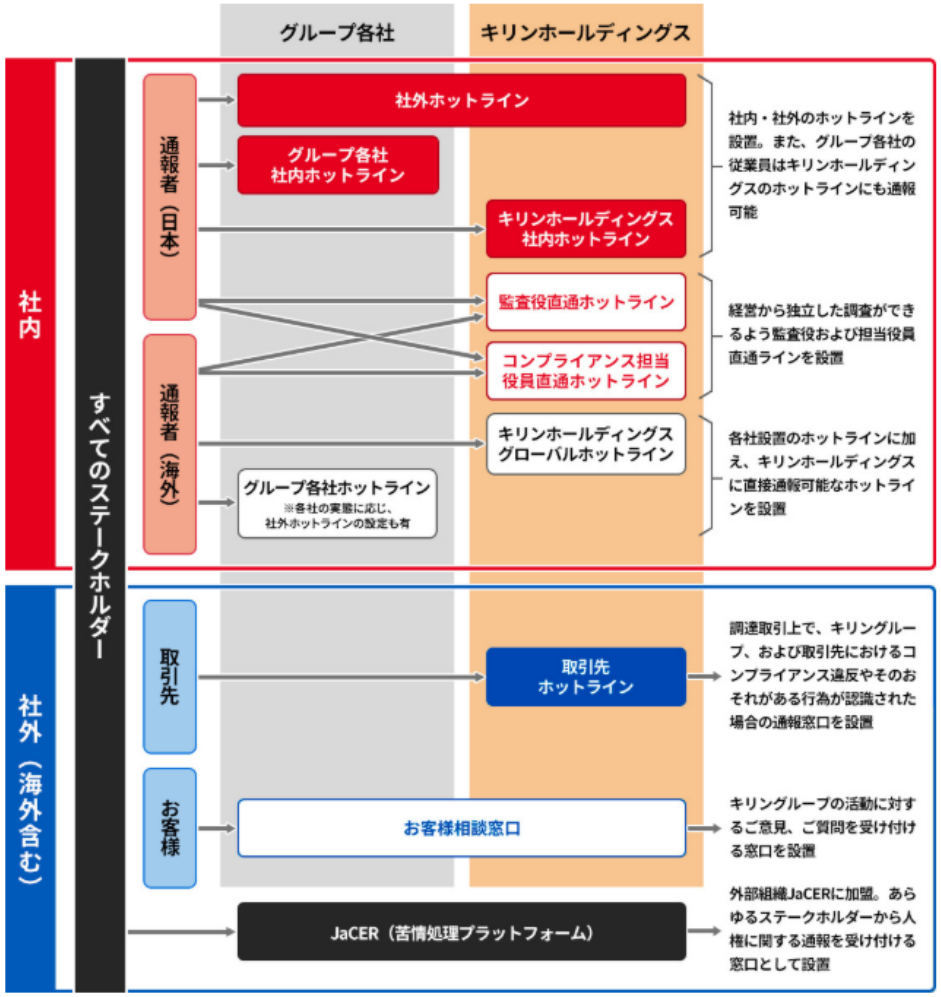
UNGPs は、企業に対し「企業方針によるコミットメント」、「人権 DD」および「あらゆる人権への負の影響からの救済を可能とする手続き」の 3 つの要素への対応を求めています。キリングループは、各種社内外のホットラインを設置し、通報があった場合は、担当部門が調査を実施し、救済策を検討したうえで関連部署に是正・救済を要請しています。特に深刻な事象については、グループ ビジネスと人権会議に上程し、負の影響を受ける人々の視点から検討を行います。

■ 4-2 通報窓口の体制(社内・社外)

当社グループは、社内外の複数の通報窓口を整備し、従業員およびバリューチェーンを通じた取引先を含むあらゆるステークホルダーが利用できる救済へのアクセスを確保しています。また、国内外の従業員向けホットラインを社内イントラネット等に掲示するとともに、毎年のホットライン研修等の場を活用して各種通報ラインの周知を図っています。

✓ ウェブサイト 通報窓口の体制
✓ ウェブサイト 取引先ホットライン
✓ ウェブサイト お客様相談窓口

▼ 通報窓口の体制の全体像



■ 4-3 対話救済プラットフォーム(JaCER)の活用

キリングループは、幅広いステークホルダーの人権に関する通報を受け付けるため、UNGPs に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(以下「JaCER」という)に正会員として加盟し、通報窓口(グリーバンスメカニズム)を開設しました。これにより、バリューチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象として、人権に

関わる苦情・通報を受け付けています。第三者機関を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を確保するとともに、従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。

通報後の対応プロセスと救済

通報を受けた場合、当社の担当部門が調査を実施し、救済策を検討したうえで関連部署に是正を要請します。特に深刻な事象についてはグループ ビジネスと人権会議に上程し、負の影響を受ける脆弱な立場の人々の視点を踏まえて対応を検討します。通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するとともに、当社ウェブサイトにて以下のリストを開示しています。

✓ ウェブサイト　JaCER が受け付けた案件リスト

■ 4-4　実効性の確保（匿名性・報復禁止・情報開示）

キリングループは、苦情処理メカニズムが UNGPs の実効性基準に沿って機能するよう、以下の点に留意して運用しています。

- 通報者の匿名性および通報内容の秘匿性の確保
- 通報者・調査協力者およびその所属企業等に対する通報を理由とする報復・不利益な取扱いの禁止
- 調達に関わる部署から独立した取引先ホットライン窓口の運用
- JaCER を通じた通報について、JaCER のウェブサイト上での匿名性に配慮した定期的な情報開示

■ 4-5　救済メカニズムの実効性向上に向けた取り組み

キリングループは、苦情処理メカニズムおよび救済へのアクセスの重要性を認識しています。一方で、人権への負の影響を受ける可能性がある全てのステークホルダーにとって十分に利用しやすく、実効的な仕組みであるかについては、継続的な改善が必要であると考えています。

今後も、社会から求められる救済メカニズムの実効性向上を目指し、以下の取り組みを進めていきます。

- バリューチェーン上のステークホルダーに対する通報窓口の認知度向上
- 通報・苦情の受付から対応・救済までのプロセスの高度化
- 深刻な人権課題に関するエスカレーションおよび意思決定プロセスの明確化
- 救済メカニズムの運用状況に関する情報開示の充実
- 通報者や関係するステークホルダーとの対話を通じた仕組みの改善
- JaCER を含む外部専門機関との連携強化

✓ ウェブサイト　人権デューデリジェンス・救済他

✓ ウェブサイト　一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）

CHAPTER 5

5. 人権尊重の企業文化とマネジメントへの組み込み

■ 5-1　人権方針の周知・浸透

キリングループでは、2023 年に人権方針を改定し、キリンホールディングス㈱の取締役会の承認を経て公表しています。人権方針は、UNGPs、国際人権章典および ILO「労働における基本的原則および権利に関する宣言」等の国際規範に立脚しており、単なる宣言にとどめず、事業活動全体に浸透させることを重視しています。方針浸透の実効性を高めるため、以下の取り組みを推進しています。

役員および従業員への周知

当社の全役員および全従業員を対象に、以下の方法で人権方針を周知しています。

- 役員や部門長を対象としたトップ層人権啓発研修
- 入社時研修および定期的な人権研修（e-ラーニングを含む）における方針の説明
- イントラネットや Teams 等を通じた継続的なコミュニケーション
- CPO によるメッセージの発信

多言語での展開

人権方針は、グループ各拠点での理解と実践を促すため、多言語にて公開しています。日本語および英語に加え、主要な事業展開国の現地言語（中国語（繁体字・簡体字）、フランス語、ドイツ語、イタリア語、タイ語およびベトナム語）に翻訳しています。翻訳版は各グループ会社のウェブサイトおよび事業所内での掲示等を通じて周知し、役員・従業員および全てのステークホルダーが容易にアクセスできる状態を確保しています。

✓ ウェブサイト　キリングループ人権方針翻訳

ビジネスパートナーへの周知

サプライヤー、製造・物流の委託先、販売先など、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対しても、契約締結時および取引継続の各段階において、人権方針およびサプライヤー規範を提示し、その理解と遵守を求めています。主要な取引先に対しては、説明会やオンラインセッション等を通じて方針の趣旨を直接説明し、対話を通じた浸透を図っています。

■ 5-2　取引契約への人権尊重条項の組み込み

キリングループは、人権尊重の考え方を事業プロセスへ実装するため、2025 年より、主要な取引契約において、人権尊重に関する条項の導入を進めています。当該条項では、取引先やビジネスパートナーに対し以下を求めています。

- 適用される法令および国際的な人権基準の遵守
- 人権への負の影響の予防・軽減および是正に向けた継続的な取り組み
- 当社によるモニタリング（SAQ、現地監査等）への協力
- 重大な人権侵害が認められた場合の是正措置の実施

重大な人権侵害が確認され、かつ改善が見込まれない場合には、必要に応じて取引関係を見直します。今後も、人権方針の周知状況を定期的に確認するとともに、従業員およびビジネスパートナーに対する教育・研修の実施状況、人権尊重条項の導入・運用状況等を継続的にモニタリングし、責任ある調達および持続可能なサプライチェーンの実現を目指します。

■ 5-3　経営判断への人権尊重の組み込み

キリングループでは日常的な事業運営に加え、M&A、大型設備投資、新規事業展開およびその他重要な経営判断においても、人権への影響を評価・考慮する体制を構築しています。

M&A 案件

2026 年に新たに「KIRIN GROUP M&A Policy」を策定し、最重要項目である「M&A における基本原則」に M&A における人権の尊重の考えを明記しました。

グループ共通の M&A プロセスに人権 DD を組み込み、案件の検討段階において主に以下の事項を確認しています。

- 対象企業の人権方針、ガバナンス体制および苦情処理メカニズムの状況
- 対象企業およびそのバリューチェーンにおける人権リスクの特定・評価の状況
- 事業展開国・地域における人権関連法令および国際基準への対応状況

評価結果は投資判断に反映するとともに、統合後の改善計画の策定に活用し、必要に応じて是正・改善措置を講じます。

大型投資案件・その他の重要案件

一定規模以上の投資案件および新規事業案件等についても、人権リスクに関する専門的レビューを実施し、その結果を意思決定プロセスに反映しています。これにより、事業機会やリスクだけでなく、人権への潜在的な負の影響についても考慮した経営判断を行っています。当社は今後も、人権 DD の経営プロセスへの組み込みを強化し、人権尊重を企業価値向上と持続可能な成長の基盤として位置付けていきます。

■ 5-4　ステークホルダーエンゲージメント

ビジネスを通じて人権の取り組みを推進していく中で重要となるのが、ステークホルダーとのエンゲージメントです。私たちは、自社の人権尊重の取り組みの進捗や幅広い人権課題などについて様々なステークホルダーと継続して対話しています。キリングループは人権尊重の取り組みを実効性のあるものとするために、影響を受けるまたは受け得る人々（ライツホルダー）およびその代理者との対話を重視しています。人権方針の制定・改定、人権 DD 等の各

段階において、社外有識者、国際機関、人権 NGO、労働組合、サプライヤーおよび産地の労働者等と継続的に対話を行い、その知見を取り組みに反映しています。

なお、本レポートは、社外有識者等と実施したエンゲージメントで寄せられた意見・指摘を反映して作成しています。このように対話を通じて得られた知見は、人権 DD の対象範囲の拡大や、取り組みの進捗・結果に関する開示の充実等に活かしています。

2025 年 5 月開催のステークホルダーエンゲージメント

✓ ウェブサイト ステークホルダーとのエンゲージメント

APPENDIX

キリングループ人権方針

1. 私たちが人権を尊重する背景

私たちは、『キリングループは、自然と人を見つめるものづくりで、「食と健康」の新たなよろこびを広げ、こころ豊かな社会の実現に貢献します』を経営理念に掲げ、酒類、飲料・ヘルスサイエンス、医薬の事業領域で世界の CSV 先進企業となることを目指しています。
事業活動を通じて社会課題の解決を図り、社会と共に持続的な成長を果たしていくためには、人権の尊重は大前提であり、全ての事業活動の土台と位置付けています。
キリングループは全てのステークホルダーの人権を尊重することを重要な経営課題と捉え、継続的に取り組んでいくとともに、そのための体制も整備していきます。
私たちはあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、人権への影響の特定、予防、低減に努めるとともに、是正のための適切な処置を実施します。
さらに、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの取り組みを通じてイノベーションを加速し、ポジティブなインパクトを生み出すことを目指すことで、一層の社会的価値の向上に貢献していきます。

2. 人権方針

人権は、生まれながらに誰もが持っている権利です。
キリングループは、「すべての人間が生まれながらにして、自由であり、かつ尊厳と権利について平等である」との考えから、人権方針（以下、本方針）を、事業活動における人権尊重の取り組みに関する全ての文書・規範の上位方針と位置付け、キリングループ全ての役員・従業員に適用します。
私たちは、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と遵守を求めます。
私たちは、キリングループの全ての事業領域における、研究開発・調達・製造・輸送・流通・マーケティング・販売・サービスの消費・利用・廃棄にいたるバリューチェーン全般のあらゆる活動が、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があると捉えています。

私たちは、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」「多国籍企業宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「国連グローバル・コンパクト 10 原則」「OECD 多国籍企業行動指針」等の国際的な人権の規範を支持し、これらに定められる手順に則り、人権を尊重し続けることを約束します。
私たちは、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。
私たちは、各国・地域における法規制を遵守します。万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。
私たちの事業活動において人権への負の影響を引き起こし、またはこれを助長したことが明らかになった場合には国際スタンダード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むことにより、人権を尊重する責任を果たします。

3. 重要な人権課題

私たちの事業を通じて、潜在的に人権への負の影響を受ける可能性のあるステークホルダー、及び関連する人権への影響について把握に努め、負の影響を予防、低減し、負の影響があった場合には是正のための適切な処置を行い、キリングループに関わる全ての人々の人権の尊重に継続して取り組みます。
私たちは、人種・肌の色・民族・国籍・社会的身分・門地・性別・障害の有無・健康状態・宗教・思想・信条・性的指向・性自認、及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別を認めません。
また、バリューチェーン全般にわたり、脆弱な立場にいるグループが人権への負の影響を受ける可能性が高いことも認識し、脆弱性の高い人たち、女性、子ども、障害者、少数民族、先住民族、言語的少数者等の社会的少数派（マイノリティ）の人権には、特に配慮します。
私たちの事業活動において、バリューチェーン全般にわたり、どのような形態であれ人身取引、奴隷労働や強制労働、児童労働を容認しません。
私たちは、人権への負の影響について、影響を受ける方々の視点から理解することの重要性を認識しています。

①生活者

私たちは、生活者の満足と安全・安心な製品・サービスを提供することに取り組み、属性などを配慮した製品やサービスへのアクセスを推進します。一方、健康を中心とした子どもの権利を尊重し、酒類事業を営むキリングループとしての責任としてアルコールの有害摂取根絶に努めます。
また医薬品メーカーとして、医薬品の安定供給と安全性・信頼性の確保に努め、医薬品へのアクセスを推進するとともに、画期的な医薬品の開発をグローバルに展開し、ひとりでも多くの患者さんに Life-changing な価値を提供していきます。
健康食品をはじめとするヘルスサイエンス事業では、強みである発酵・バイオテクノロジーをベースにした研究開発を発展させ、グローバルな健康課題を解決する新たな価値創造を通じ、人々のウェルビーイングの向上に貢献していきます。

②ビジネスパートナー

私たちは、バリューチェーンに関わる全てのビジネスパートナーに対して、安全で健康的な労働環境の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重、法律に依拠した適正な賃金と福利厚生の提供、過重労働にならないための適正な労働時間管理、ハラスメントの禁止、公正な労働条件の保証に加えて、強制労働、児童労働の禁止等に関して遵守を求めます。
サプライヤーの人権尊重を含めた遵守項目については、「キリングループ持続可能なサプライヤー規範」にて定めます。
また、私たちはサプライヤー以外のビジネスパートナーについても同様の人権尊重に向けた取り組みが行われることを求めます。
私たちのビジネスパートナーには、その特性と必要性に応じて人権尊重の理解を深めていただくための説明会や研修会を開催するなど適切な支援をします。

③コミュニティ

私たちの事業の影響を受ける先住民・小規模農家を含む各

国・地域社会の人々の土地の権利、水へのアクセス権などを尊重します。

④従業員
私たちは、従業員の公正な労働条件と安全で健康的な労働環境を確保します。結社の自由と団体交渉権の尊重、公正な評価と処遇、法律に依拠した適正な賃金と福利厚生の提供、過重労働にならないための適正な労働時間管理、ハラスメントの禁止を含む責任ある労働慣行を推進します。

上記に加えて、私たちは、マーケティング活動等のコミュニケーションにおいても、潜在的な人権リスクへの配慮を行い、差別的な表現や子どもに悪影響を与える恐れのある表現は行いません。
倫理的な研究開発や責任あるマーケティング・販売などのビジネス倫理に関わる人権や、紛争影響国及び高リスク国の人権には特に配慮し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを実現するとともに、バリューチェーン全般に関連する人権を尊重します。

4. 人権ガバナンス体制と人権啓発活動
キリンホールディングス取締役会は、キリングループの人権尊重の遵守、人権課題への対応方針や実行計画及び取り組み状況を監督する責任を担います。執行役員と取締役兼執行役員については、人権の取り組みが報酬に反映される仕組みを採用しています。
人権尊重の取り組みは、グループ人財統括担当役員が責任を担います。
キリンホールディングスのグループ CSV 委員会の下位会議体として「グループ ビジネスと人権会議」を設置し、人権の方針や戦略及び計画の立案、人権に関するロードマップの進捗状況のモニタリングを行います。会議の内容は、グループ CSV 委員会へ報告するとともに、取締役会に付議・報告し、グループ全体戦略へ反映しています。
加えて、私たちは国内外の人権実務を遂行する、「ビジネスと人権を担当するチーム」を設置しています。同チームは、人権デューデリジェンスや人権課題への救済対応等を実行するとともに、キリングループの役員及び従業員に、定期的に人権尊重の実践に必要な教育や研修を企画・実施、及びモニタリングをすることを通して、キリングループの人権啓発活動を継続的に強化します。

5. 人権尊重に向けた人権デューデリジェンスの実施
私たちが事業を行う国や地域、加えてバリューチェーンの各プロセスにおける様々な人権課題についての理解を深め、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、及び「責任ある企業行動のための OECD デュー・デリジェンス・ガイダンス」に従って、私たちの事業と関係する人権の潜在的な負の影響を特定し、予防、軽減する取り組みとして人権デューデリジェンスを実施します。
私たちは、人権デューデリジェンスを継続的なプロセスであると捉えており、バリューチェーンにおける人権課題の特定、是正の計画と実行、モニタリング、情報開示を経て、外部ステークホルダーとのコミュニケーションに至るまでのプロセスを実行していきます。

6. 苦情処理メカニズムと救済へのアクセス
私たちが人権への負の影響を引き起こしたり、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じます。
取引関係によって私たちの製品・サービスが人権への負の影響に直接または間接的に関係している場合には、是正に向けた役割を果たします。
私たちは、全てのステークホルダーの苦情について、真摯に受け止め、苦情解決に向けて適切な救済措置を行います。
私たちは、人権に関する懸念について、実効性のある通報対応の取り組みとして全てのステークホルダーが利用できる通報窓口を設置し、救済へのアクセスの担保と適切な救済措置を実行します。通報者の個人情報保護を徹底し、通報者が不利益な取り扱いを受けたり、脅迫や報復行為を受けることを禁止するとともに、各種人権問題に対する抗議の権利を行使するものを含む人権擁護者に対する脅迫、威嚇、物理的または法的な攻撃を容認しません。

7. 人権コミュニケーションとステークホルダーエンゲージメント
私たちは、人権尊重の取り組みの進捗状況や人権デューデリジェンスの結果などを、キリンホールディングスのウェブサイト等で、適時適切に開示していきます。私たちの人権活動への取り組みを推進すべく、脆弱性の高い人々を含む様々なステークホルダーとの対話を継続します。
本方針は、労働組合を含む社内外のステークホルダーの意見を踏まえて、2018 年に策定した人権方針から改定しました。
今後も法令等を含む社会の要請、キリングループを取り巻く経営環境や事業内容等の変化に基づき、定期的に人権尊重の取り組みを見直し、進化させていきます。

制定：2018 年 2 月 9 日
改定：2023 年 10 月 16 日

キリンホールディングス株式会社
代表取締役社長 COO　南方　健志

本方針は、当社の取締役会の承認を得て、代表取締役社長 COO が署名します。

よろこびがつなぐ世界へ

KIRIN

キリングループ　人権レポート 2026

Kirin Group Human Rights Report 2026