

Asahi Group
Sustainability
Report 2026



目次

- 1 目次
- 2 編集方針／情報開示体系
- 3 Message from the Group CCAO
- 5 Key Figures

Section 1

サステナビリティマネジメント

- 7 Asahi Group Philosophy
- 8 目指すサステナビリティ
- 9 サステナビリティ戦略
- 10 アサヒグループのマテリアリティ
- 12 ステークホルダー・エンゲージメント
- 15 ガバナンス
- 19 リスク管理
- 20 指標と目標

Section 2

マテリアリティ

環境

- 26 環境
- 32 気候変動への対応
- 44 持続可能な容器包装
- 51 持続可能な農産物原料
- 59 持続可能な水資源
- 66 自然資本・生物多様性
- 72 その他環境の取り組み

コミュニティ

- 76 人と人とのつながりの創出による
持続可能なコミュニティの実現

責任ある飲酒

- 84 責任ある飲酒
- 86 不適切飲酒の低減
- 91 新たな飲用機会の創出による
アルコール関連問題の解決

健康

- 95 健康価値の創造

人権

- 99 人権の尊重

Section 3

人的資本の高度化

- 129 人的資本の高度化
- 132 ありたい企業風土の醸成
—セーフティ&ウエルビーイング—
- 142 ありたい企業風土の醸成
—ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—
- 147 ありたい企業風土の醸成
—学習する組織／コラボレーション—

Section 4

データセクション

- 151 データ集
- 152 報告対象範囲
- 155 GRI内容索引
- 168 SASB対照表

編集方針／情報開示体系

アサヒグループでは、統合報告書を企業価値報告におけるプライマリーレポートと位置付け、企業価値の概要をご理解いただくことを目指しています。統合報告書を起点にセカンダリーレポートを発行し、各種テーマを網羅的に報告することで情報を補完しています。

任意開示



セカンダリー／詳細

サステナビリティレポート

本レポートは、アサヒグループのサステナビリティへの取り組みを報告するツールです。事業活動の社会・環境の両側面について、ガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標などを報告しています。

2026年9月発行
(年1回発行。記載内容に変更がある場合は、随時更新)



プライマリー／概要

統合報告書

中長期的な企業価値向上に向けた戦略ストーリーについて、財務・非財務情報を統合して開示しています。



セカンダリー／詳細

人的資本レポート (People & Culture Report)

価値創造を実行する原動力である人的資本について、定性・定量の両視点で開示しています。



セカンダリー／詳細

コーポレートガバナンス・レポート

価値創造を支えるコーポレート・ガバナンスの状況について、網羅的に開示しています。

報告対象期間

2025年1月1日 ～ 2025年12月31日

注：一部対象期間外の情報も掲載しています。

報告対象範囲

アサヒグループホールディングス(株)およびグループ会社

関連情報

[▶ 報告対象範囲](#)

[Web 統合報告書](#)

注：本レポートは、2025年のRegional Headquarters体制のもとで開示しています。

参照したガイドライン

IFRS財団が設立するISSBが策定した基準(IFRS S1, IFRS S2)
GRIスタンダード
SASB基準(Alcoholic Beverages Standards・Non Alcoholic Beverages Standards)

第三者保証

環境実績の一部については、第三者保証を取得しています。

関連情報

[▶ 第三者保証](#)

本冊子中の記載金額について

本冊子中の記載金額および記載比率は表示単位未満を四捨五入して、それぞれ表示しています。

将来見通しに関する注意事項

本冊子に記載されている現在の計画、予測、戦略などには、資料作成時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した将来見通しが含まれています。将来の実際の業績は、さまざまな要素により、見通しと大きく異なる結果となりうることをご承知おきください。業績に影響を及ぼすリスクや不確定要素の中には、当社の事業環境を取り巻く経済情勢、市場競争、為替レート、税、またはその他の制度などが含まれます。

本冊子に掲載している一部の画像は、生成AIを活用して制作したイメージ画像です。使用にあたっては、差別的・不公正な表現や人種・性別等に偏ったバイアスが含まれていないこと、ならびに著作権で保護された素材に依拠していないことを確認しています。

法定開示

有価証券報告書

株主総会招集通知

コーポレート・ガバナンス報告書

Message from the Group CCAO

コラボレーションが 加速させる、 サステナビリティと経営の統合

アサヒグループは、人々・パートナー・地域との
共創を通じて、グループ理念の実装を加速しています。

その積み重ねを着実な前進へとつなげ、
企業価値の向上と社会インパクトの拡大を目指しています。



Drahomira Mandikova

執行役
Group Chief Corporate Affairs
Officer

Message from the Group CCAO

グループ一丸となって2030年目標達成へ

アサヒグループでは、経営から個々の事業に至るあらゆる場面で、サステナビリティの視点を意思決定に組み込んでいます。各地域で生み出されたベストプラクティスや学びが共有され、グループ全体で効果的な解決策の創出やコストの把握、複雑な課題への対応を進めるとともに、ステークホルダーとの建設的な協働を進めています。

環境領域では、再生可能エネルギー由来の電力調達100%をグループ全体でおおむね達成し、現在はさらに一歩先を行くフェーズへと移行しています。その鍵を握るのは、多様なパートナーとの共創です。さらなるエネルギー転換に向けたソリューションの実装と拡大を目指して、グローバル調達組織であるAsahi Global Procurement Pte. Ltd.(AGPRO)を通じた既存サプライヤーとの緊密な連携のほか、スタートアップ企業、同業他社、そして当社グループR&D部門とも協働しながら、ヒートポンプや電化、再生可能熱・廃熱回収、太陽熱、バイオマス、長期的には水素などの代替燃料に関する技術の検証や展開を視野に入れて取り組みを進化させています。

当社グループでは、2030年とその先を見据え、インパクトの可視化の取り組みと連動して、年次ロードマップの策定や投資、ならびに組織・事業の変革を進めています。これにより、グループ全体の活動を加速するとともに、業界横断の取り組みに先行して参画し、その拡大にも貢献しています。

共創を通じて、人を中心に据えたインパクトとイノベーションを

当社グループは、世界に広がるプレゼンスとブランドを活かし、地域・パートナー・サプライチェーン全体における共創とグループ理念で掲げる「人の尊重」をサステナビリティ活動全般の推進力としています。

2025年は、人権デューデリジェンスの実効性向上に向けた部門横断的なアプローチを強化しました。従業員の人権リスク調査を複数回実施し、特定されたリスクに対して迅速な対策を行っています。サプライチェーンにおいては、AGPROを中心に直接材一次サプライヤーへの伴走支援を行いながら、継続的で具体的な改善の重要性への理解を促すとともに、高リスク地域の二次サプライヤーへの取り組みも開始しました。こうした広範に及ぶ取り組みが評価され、企業人権ベンチマーク(CHRB)におけるランキングは世界で15位、日本では2位へと上昇しました。

当社グループは、高い知名度を有するビール・飲料メーカーとして、人々が集う喜びの場を生み出すことができる独自の地位を築いてきました。ブランドの強みを活かし、特に若い世代を対象に責任ある飲酒やウェルビーイングといった慎重な対応が求められる課題にも向き合っています。

日本では、飲み方の多様性を提唱する「スマートドリンク(スマドリ)」を通じて、飲む・飲まないの選択の自由が尊重される文化を醸成すると同時に、そこから得られるインサイトが新たな選択肢を生み出す商品イノベーションへとつながっています。また、飲酒の場における相互理解を深め、他者への配慮や適切な働きかけを促すツールとして、ボードゲーム「CARE & CHEERS」を日本の大学生と共同開発しました。これらの取り組みは、不適切

飲酒の低減やノンアルコール飲料・低アルコール飲料の販売構成比20%の目標達成に貢献しています。

つながりを広げ、世界を輝かせる

2026年6月に改訂したグループ理念「Asahi Group Philosophy (AGP)」は、パーパスとビジョンをより明確に定めています。商品を通じて感動に満ちたひとときを創造し、人と人とのつながりを広げ、世界を輝かせることを目指す理念のもと、当社グループは、日本に根差した価値観を大切にしながらグローバルに事業を展開しています。多様な視点を活かした共創により課題解決を進めながら、短期的なパフォーマンスと長期的な戦略および投資の双方を見据え、組織力の構築と高度化を通じて進化を続けています。

持続可能な社会への歩みを加速するために、私たちに求められているのは競争ではなく共創です。サステナビリティにまつわる課題がますます複雑化する中で、専門性を持ち寄り、互いの強みを活かす共創が不可欠です。

日々の取り組みを通じてグループ理念を体現することが、社会インパクトの創出と持続的な競争力につながり、その積み重ねが、世界を輝かせていくと確信しています。

2026年9月

執行役
Group Chief Corporate Affairs Officer

Key Figures

アサヒグループは、サステナビリティを経営の根幹に位置付け、サステナビリティと経営の統合の実現を目指しています。

事業・社会へのインパクトを創出し、長期的な事業成長とともに社会課題解決に向けて野心的なグループ目標を設定し、取り組んでいます。



環境

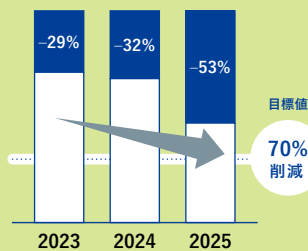


責任ある飲酒

気候変動への対応*¹ (2019年比)

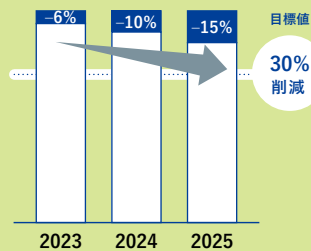
53%削減

2025年までに、Scope1,2において
GHG排出量を40%削減する **達成**
2030年までに、Scope1,2において
GHG排出量を70%削減する



15%削減

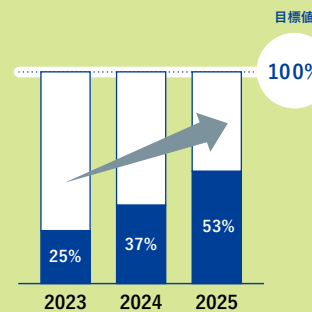
2030年までに、Scope3において
GHG排出量を30%削減する



持続可能な 容器包装

53%

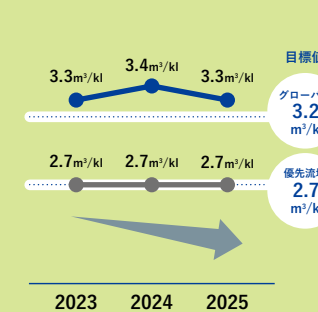
2030年までに、PETボトルを
100%リサイクル素材、バイオ由来の
素材などに切り替える



持続可能な 水資源

グローバル 3.3m³/kl
優先流域 2.7m³/kl

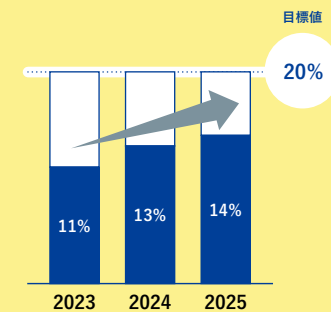
2030年までに水使用量の原単位を
グローバル平均3.2m³/kl以下、
優先流域の主要な生産拠点*²では
平均2.7m³/kl以下にする



新たな飲用機会の 創出によるアルコール 関連問題の解決

14%

2030年までに主要な酒類商品*³に
占めるノンアルコール飲料・
低アルコール飲料*⁴の販売量構成比
20%以上を達成する



*1 対象範囲は、SBTi基準に則り、事業活動に伴うGHG排出量の大部分(Scope1,2は95%以上、Scope3は90%以上)を網羅する組織が対象。なおScope1,2・Scope3それぞれで規定水準を満たす必要があり、Scope1,2・Scope3において対象企業は異なる

*2 優先流域の生産拠点は水リスク評価ツール(Aqueduct, Water Risk Filter, Integrated Biodiversity Assessment Tool(IBAT))の結果および各生産拠点で行っている水リスク詳細調査に基づき選定(対象:9生産拠点)

*3 ビール類、RTD、ノンアルコール飲料

*4 ノンアルコール飲料の定義は各国の法規制に準ずる。低アルコール飲料はアルコール度数3.5%以下とする

* 記載の数値は全て2025年度実績

* 記載目標はグループ目標

Section 1

サステナビリティ マネジメント

- 7 Asahi Group Philosophy
- 8 目指すサステナビリティ
- 9 サステナビリティ戦略
- 10 アサヒグループのマテリアリティ
- 12 ステークホルダー・エンゲージメント
- 15 ガバナンス
- 19 リスク管理
- 20 指標と目標





ASAHI GROUP PHILOSOPHY

アサヒグループは、グループ共通の経営基盤である理念「Asahi Group Philosophy (AGP)」を改訂しました。
複雑性や不確実性が高まる経営環境において、グループとしての存在意義や目指す姿、強みをより明確にし、
中長期的な企業価値向上に向けた共通の指針として再構築したものです。

AGPは、経営および事業運営における最上位の指針として位置づけられています。その理念を象徴する企業スローガン「Make the world shine」のもと、
グループ一体となって新たな価値創造に取り組み、持続的な成長と企業価値の向上を実現していきます。

OUR PURPOSE

つながりを広げ、
世界を輝かせる

OUR VISION

おいしさと感動に満ちた
ひとときを創造する
リーダーとなる

OUR VALUES

情熱
オーナーシップ
人の尊重
共創

目指すサステナビリティ

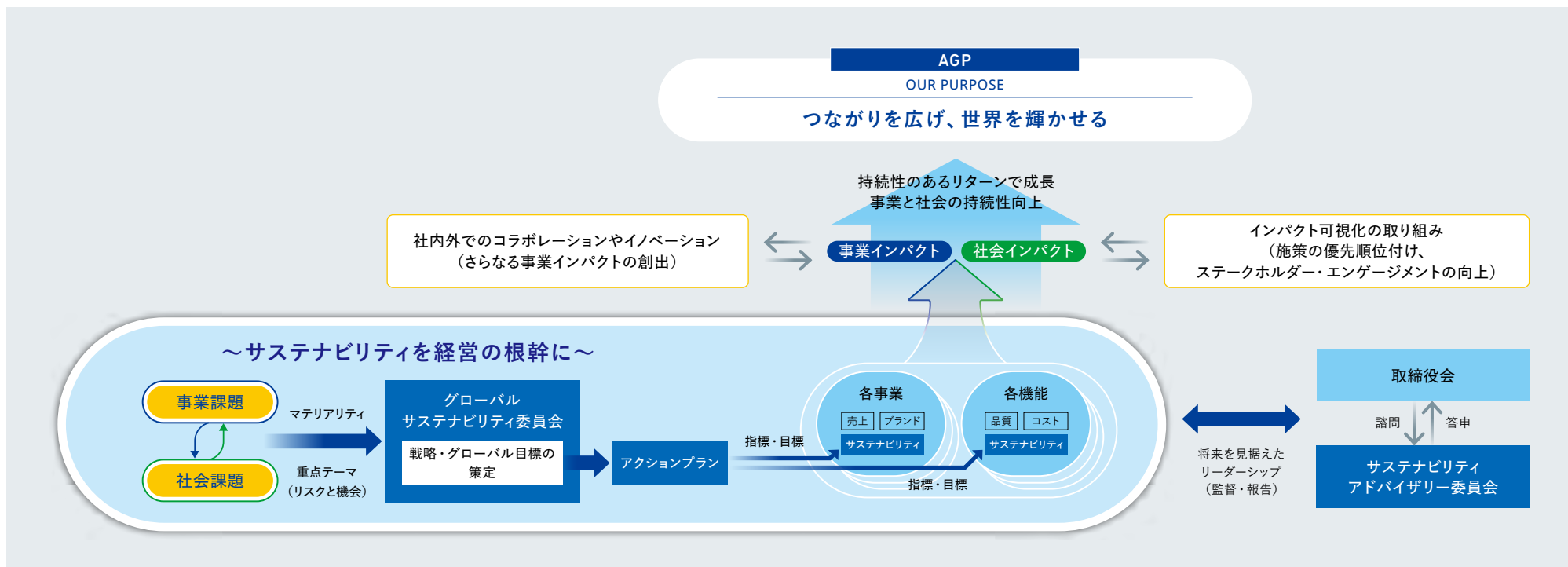
アサヒグループは、「Asahi Group Philosophy (AGP)」の実現に向けて、サステナビリティを経営の根幹に位置付け、サステナビリティと経営の統合を目指しています。

気候変動をはじめとするさまざまな社会課題は、経営そのものを揺るがす重要な事業課題でもあります。当社グループは、事業の持続可能性に不可欠な社会の持続可能性の向上に取り組み、リスクを低減し、機会を捉えてビジネスにつなげ、持続性のあるリターンを創出し、成長する企業を目指しています。今まで以上に社会課題起点を経営の中に組み込み、事業課題と融合させて取り組むことで、社会インパクトを創出します。また、ビジネスにおいても新たなシナジーが生まれることで、社内外での

コラボレーションやイノベーションにつながり、さらなる事業インパクトの創出が可能になると考えています。そのために全事業・全機能に財務・非財務を統合した指標・目標を設定し、経営管理に組み込むとともに、それを執行や監督するコーポレート・ガバナンス体制の強化をグローバルな視点で進めています。

当社グループはAGPで掲げるOur Purpose「つながりを広げ、世界を輝かせる」ために、グループ一丸となってサステナビリティと経営の統合を推進するとともに、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントの向上を進めていきます。

アサヒグループの「サステナビリティと経営の統合」



サステナビリティ戦略

アサヒグループは、世界各地で長年にわたり、自然の恵みを生かした多様な商品やサービスを通じて人と人とのつながりを生み出してきました。私たちのブランドとともに人々が集い、そこから生まれるつながりが、日々の暮らしをより明るく輝かせると信じています。

私たちは、事業成長と社会インパクトの創出の最大化を目指して、経営課題として取り組む領域を特定したマテリアリティや取り組みテーマを定めています。また、私たちの商品・サービスで人々のサステナブルな生活を実現することを重点方針として掲げています。



アサヒグループのマテリアリティ

アサヒグループは、サステナビリティと経営の統合を目指し、マテリアリティの評価・見直しを毎年実施しています。マテリアリティは、経営資源を重点的に投入する5つの重点テーマとその他の取り組みテーマに区分し、体系的に管理しています。重点テーマは、当社グループにとっての重要性だけでなく、「独自性のある価値を創出できるか」という点を重視し、設定しています。

加えて、現在は、CSRDやISSBをはじめとする国際的な法規制・開示基準の要請を踏まえ、ダブルマテリアリティ・アセスメントを進めています。当社グループの事業活動による社会および環境へのインパクトと、それらが事業に与えるリスクおよび機会を特定・評価し、当社グループのマテリアリティの見直しを行っています。

マテリアリティ特定の背景

当社グループは私たちのビジネスが環境や社会全体に及ぼす影響を認識し、課題に正面から向き合い、その解決に向けて取り組むことで、社会にプラスの価値を生み、事業の持続的な成長へつなげたいと考えています。

2022年の長期戦略を含む新たな『中長期経営方針』の更新において実施した分析の結果、「気候変動と資源不足」「人口動態の変化と経済力のシフト」「テクノロジーの発展」とそれらに伴う「人々の幸福(Well-being)の変化」を2050年のメガトレンドとして想定しました。この想定を前提に、経営課題として取り組む領域であるマテリアリティを設定しています。



アサヒグループのマテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、メガトレンドからのバックキャストや将来予測といった将来動向の視点を取り入れ、サステナビリティの観点から必要な事項を抽出しました。

1. メガトレンド分析と社会課題の抽出

以下の観点から検討の対象とする社会課題を幅広く抽出しました。

- メガトレンド分析、未来予測
- サステナビリティ報告のガイドライン(GRIスタンダード・SASBスタンダード)
- ESG評価(FTSE・MSCI・Sustainalytics・CDP)
- SDGs
- 世界経済フォーラム(WEF)「グローバルリスク報告書」
- その他当社グループの事業特有の社会課題

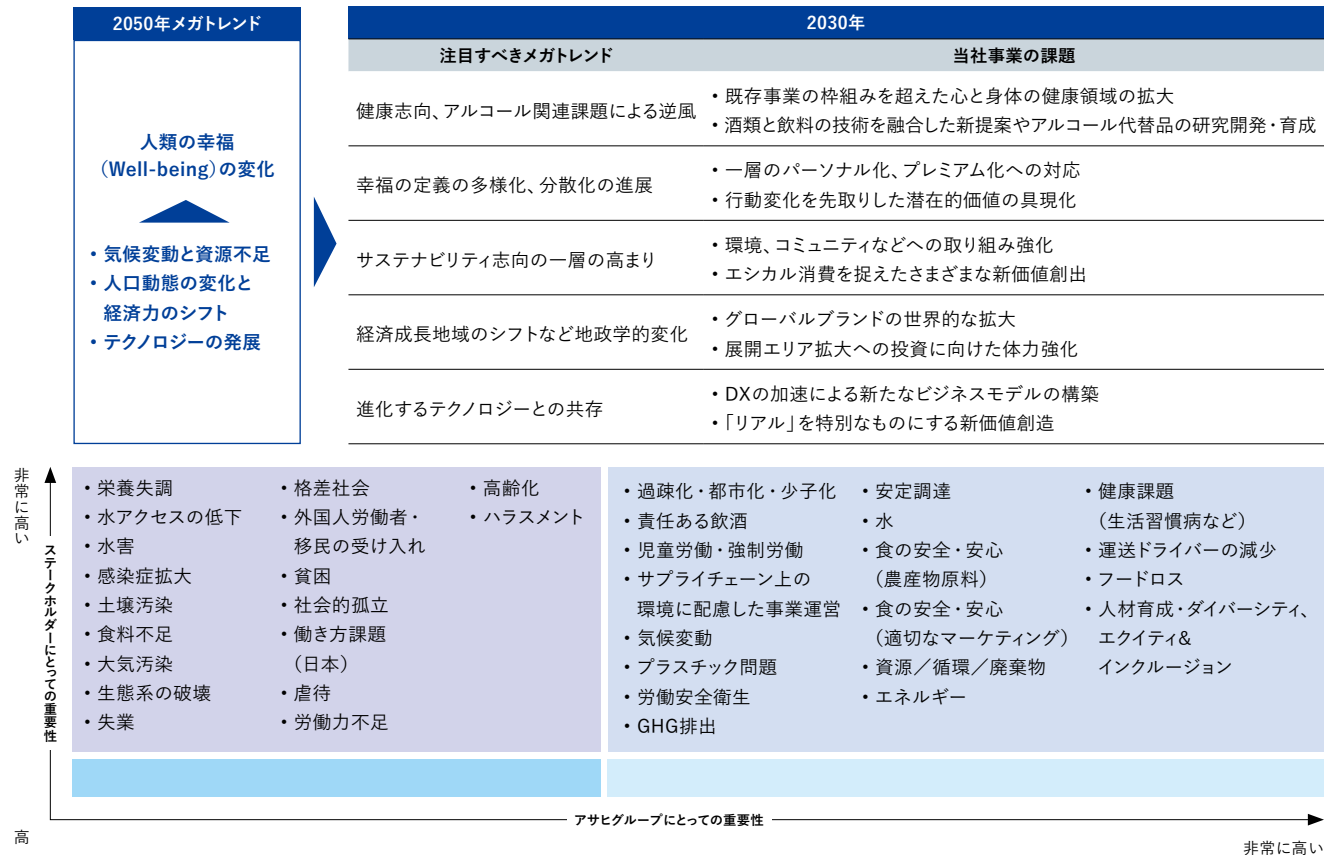
2. 抽出した社会課題のマッピング

抽出した社会課題を、社会やステークホルダーにとっての重要性和当社グループにとっての重要性の視点でマッピングし、類似したカテゴリーにグルーピングしたものを、マテリアリティ候補として抽出しました。

3. 妥当性評価

各Regional Headquarters(RHQ)との議論を経て、経営戦略会議・取締役会で討議を行い、経営陣によりマテリアリティの妥当性を評価しました。

メガトレンド分析



ステークホルダー・エンゲージメント

エンゲージメントの考え方

アサヒグループは、適切な情報開示・コミュニケーションによりステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントの向上を図っています。ステークホルダーの皆さまに、当社グループの取り組みをご理解いただくとともに、そのフィードバックを取り組みに活かしていきます。さらにパートナーとのコラボレーションを進め、取り組みを加速することを目指しています。

また、当社グループは、「アサヒグループ行動規範」において主なステークホルダーに対して当社グループの従業員が取るべき行動をまとめ、遵守を徹底しています。

主なステークホルダーとのコミュニケーション

主なステークホルダー	「アサヒグループ行動規範」の内容	主な接点機会
顧客及び消費者	・私たちは、商品・サービスの安全性と品質を重視しています。 ・私たちは、商品・サービスのイノベーションのために尽力します。 ・私たちは、顧客や消費者に対して透明性をもって接します。 ・私たちは、顧客や消費者に対して責任をもって対応します。	・お客様相談室（お問い合わせ対応） ・商品開発などにおける各種調査 ・営業活動 ・Webサイト、ソーシャルメディア ・工場見学 ・各種イベント・セミナー
社員	・私たちは、安全かつ健康で働きやすい職場環境を促進します。 ・私たちは、いじめ、差別及びハラスメントを容認しません。 ・私たちは、成長し向上する機会を追求します。	・上司／部下との面談 ・労使協議 ・内部通報制度「Speak Up」 ・エンゲージメントサーベイ ・各種アンケート ・各種研修 ・社内報（イントラネット・ビデオニュース）
社会	・私たちは、人権を尊重します。 ・私たちは、環境負荷の低減、社会への環境価値の創出に取り組みます。 ・私たちは、責任ある飲酒を推進します。 ・私たちは、贈収賄、汚職、不適切な政治献金を容認しません。 ・私たちは、サプライチェーン全体にわたり企業の社会的責任（CSR）を求めます。	・地域社会への貢献活動 ・工場見学 ・事業場のある地域におけるコミュニティ支援活動 ・営業活動 ・購買活動 ・ニュースリリース ・Webサイト
取引先	・私たちは、取引先と健全な取引関係を構築します。 ・私たちは、贈答及び接待に関するポリシーを遵守します。 ・私たちは、マネーロンダリングを防止し、反社会的勢力との関係を遮断します。 ・私たちは、市場における公正な競争を支持します。 ・私たちは、制裁、取引制限、輸出管理に関する法律を遵守します。	・購買活動 ・お取引先からの相談・通報窓口「Speak Upシステム」 ・Webサイト
株主	・私たちは、ブランドと資産を守ります。 ・私たちは、利益相反を回避します。 ・私たちは、情報を安全に管理します。 ・私たちは、適時・適切かつ公平な開示を行います。 ・私たちは、適正な財務報告を行い、適切な記録を保持します。 ・私たちは、インサイダー取引を行いません。	・株主総会 ・決算説明会 ・ESG戦略説明会 ・個人投資家向け説明会 ・統合報告書 ・ESG評価機関との対話 ・Webサイト

ステークホルダー・エンゲージメント

■ 顧客および消費者

お客さまとのコミュニケーション

当社グループでは商品パッケージの表示や広告宣伝活動にあたり、「お客さまに信頼される表示・表現」を目指し、責任あるマーケティングを行っています。

各国・地域における関係法規の遵守はもちろん、未成年者の飲酒などのアルコール関連問題や安全性・人権問題・環境課題・社会的倫理性などに留意し、適切な表示・表現に細心の注意を払っています。

また、責任あるマーケティングを推進するために、関連事業に携わる従業員に対して適宜、教育・研修を行っています。

表示審査

当社グループは、商品・サービスに関する説明・表示・広告宣伝活動に際して、関連する法令・ルールを遵守し、正しい情報を提供するとともに、お客さまの誤解を招くことがないよう、事前審査による確認を徹底しています。

具体的には、当社グループでは、商品や景品などの販促物、広告宣伝物の表示・表現を、多角的な視点から審査・検討する機関を設置しています。

審査では、グローバル規定を定め「各種法令」「安全性」「社会的責任性」「環境課題」「差別問題」など、多角的な観点から表示・表現の適切さを検討し、潜在リスクや問題点の洗い出しと、改善提案のアドバイスを行之っており、審査を受けた商品や広告宣伝物のみ市場に出しています。

また、表示審査を担当する社員には、研修などを実施し、担当者として留意すべきポイントや、商品・広告表示に関連する法改正情報などを共有しています。

商品パッケージでの表示・表現（アサヒビール（株））

項目	内容
純アルコール量(g)の表記	アサヒビール（株）は、お客さまが自身に適したアルコール商品を選択しやすいよう、主な商品に含まれる純アルコール量(g)を缶体に表示するとともにWebサイト上で開示しています。
20歳未満飲酒防止、妊娠中・授乳期の飲酒の注意表示	酒類の容器には、「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。飲酒は20歳になってから。」の表記を記載し、清涼飲料との誤認防止のため「お酒」マークを印字しています。
点字表示	目の不自由な方が誤飲することがないよう、缶製品にはふたの部分に、点字で「おさけ」などと表示しています。

関連情報

[Web](#) アサヒビール（株）

[Web](#) アサヒ飲料（株）

[Web](#) アサヒグループ食品（株）

ステークホルダー・エンゲージメント

外部イニシアチブの支持

当社グループは、業界団体、国際機関、NPO・NGOなど、さまざまな団体への参加を通じてステークホルダーとの連携に取り組んでいます。

■ 国連グローバル・コンパクトの支持

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」の支持を表明しており、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにおいて組織されている分科会活動に参加して、国連グローバル・コンパクトが提唱する10原則の実現に取り組んでいます。

また、当社グループは、水の持続可能性や水資源問題に関して企業の発展、実践、情報開示を支援するグローバルプラットフォームである「国連グローバル・コンパクト」の「CEO Water Mandate」に署名しています。

WE SUPPORT



■ 参加・協働している主な団体

サステナビリティ全般

- 公益社団法人企業市民協議会(CBCC)
- ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム(CGF)
- 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)
- Global Compact Network UK(GCN UK)
- World Federation of Advertisers(WFA)

環境

- Beverage Industry Environmental Roundtable(BIER)
- Business Ambition for 1.5°C
- 一般社団法人CDP Worldwide-Japan
- CEO Water Mandate
- GXフューチャー・コンソーシアム
- クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)
- 日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)
- 気候変動イニシアティブ(JCI)
- 経団連自然保護協議会
- RE100
- Science Based Targets initiative(SBTi)
- TNFDフォーラム

人権

- BSR
- 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)コミュニティ

コミュニティ

- 社会福祉法人中央共同募金会
- 認定NPO法人世界の子どものワクチンを日本委員会(JCV)
- 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム(JPF)
- 経団連1%クラブ
- 認定特定非営利活動法人セカンドハーベスト・ジャパン(2HJ)

責任ある飲酒

- International Alliance for Responsible Drinking(IARD)

食の安全・安心

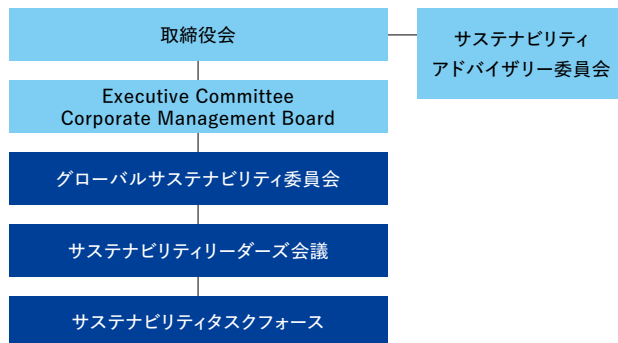
- 一般財団法人食品安全マネジメント協会(JFSM)

ガバナンス

サステナビリティ・ガバナンス

アサヒグループではサステナビリティの推進を重要な経営課題と捉えており、アサヒグループホールディングス(株)の取締役 兼 代表執行役社長 Group CEOが委員長となる「グローバルサステナビリティ委員会」を設置して、サステナビリティ推進を包含したコーポレートガバナンス体制を構築しています。

「グローバルサステナビリティ委員会」で決定した内容は、「サステナビリティリーダーズ会議」「サステナビリティタスクフォース」を通じてグループ全体の戦略として落とし込む仕組みになっており、また、取締役会のモニタリング体制の強化を目的に、「サステナビリティアドバイザリー委員会」を設置してグループ一体となってサステナビリティを推進する体制を組んでいます。



組織体	役割	構成	開催頻度
サステナビリティ アドバイザリー 委員会	・ 専門的な見地から、サステナビリティと経営の統合のさらなる推進、サステナビリティに関する重要なテーマについて取締役会に提言	委員長： アサヒグループホールディングス(株) Group CEO 委員： ・ アサヒグループホールディングス(株) 社内取締役1名 ・ アサヒグループホールディングス(株) 社外取締役2名	年2回
グローバル サステナビリティ 委員会	戦略の決定： ・ グループのサステナビリティ方針の策定 ・ サステナビリティ戦略・方針、グループ目標の承認 ・ 実績管理 ・ サステナビリティ関連リスクの特定と低減	委員長： アサヒグループホールディングス(株) Group CEO 委員： ・ アサヒグループホールディングス(株) Group CPO*1、 Group CFO*2、Corporate Secretary、Group CGO*3、 Group CR&DO*4、Group CCAO*5、Group CSCO*6 ・ Asahi Global Procurement Pte. Ltd. CEO ・ RHQ CEO、サステナビリティ担当役員*7	年1回
サステナビリティ リーダーズ会議	戦略の実行： ・ グローバルサステナビリティ委員会で決定した戦略、 方針の実行 ・ ベストプラクティス、イノベーション事例の共有 ・ 関連部門と連携した事業のあらゆる面へのサステナビリティの統合	議長： アサヒグループホールディングス(株) Group CCAO メンバー： ・ アサヒグループホールディングス(株) サステナビリティ関連部門長 ・ Asahi Global Procurement Pte. Ltd. CEO、 サステナビリティ担当役員 ・ RHQ サステナビリティ担当役員、関係部署部門長	年2回
サステナビリティ タスクフォース (各マテリアリティ)	課題の取り組み： ・ 特定のサステナビリティに関する課題、プロジェクト への取り組み ・ 影響力の大きい環境、社会課題への取り組み ・ 多様な部門・分野の専門家が結集した取り組み	リーダー： アサヒグループホールディングス(株) サステナビリティ関連部門・関連機能部門各マテリアリティ担当者 メンバー： ・ アサヒグループホールディングス(株) 各マテリアリティ担当者、 関係部署担当者 ・ Asahi Global Procurement Pte. Ltd. 各マテリアリティ担当者 ・ RHQ 各マテリアリティ担当者	適宜開催

*1 Group Chief People Officer
*2 Group Chief Financial Officer
*3 Group Chief Growth Officer
*4 Group Chief R&D Officer

*5 Group Chief Corporate Affairs Officer
*6 Group Chief Supply Chain Officer
*7 その他委員長が指定する者

ガバナンス

2025年の開催実績

組織体		開催月	主な議題
サステナビリティアドバイザリー委員会		7、12月	・ビジネス変革を牽引する力としての、サステナビリティの浸透と活用を推進する討議 ・未来世代との対話を通じた、当社事業の持続的成長実現に向けた討議
グローバルサステナビリティ委員会		11月	・気候変動、責任ある飲酒のグループ目標に関する討議
サステナビリティリーダーズ会議		5月	・インパクトの可視化などの各プロジェクト概要の共有 ・気候変動の取り組みに関する討議
		10月	・アサヒグループのサステナビリティ3カ年計画の共有 ・気候変動のグループ目標に関する討議
	環境	1、4、6、9月	・グループサステナビリティ目標達成に向けた取り組みに関する討議 ・RHQのベストプラクティスの共有 ・2025年計画の進捗共有など
	コミュニティ	2、11月	・コミュニティ戦略の推進に関する討議 ・RHQのベストプラクティスの共有 ・2025年計画の進捗共有など
	責任ある飲酒	2、4、6、8、10、12月	・グループ目標に関する討議 ・国際的なアルコール政策動向に関する情報共有 ・RHQのベストプラクティスの共有など
サステナビリティタスクフォース	人権	1、6、10月	・2025年目標、アクションプランの情報共有 ・2030年目標の進捗、人権デューデリジェンスの是正に関する進捗共有 ・企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令(CSDDD)対応、サプライチェーン人権デューデリジェンスの進捗共有、従業員人権デューデリジェンススタンダードに関する情報共有

取締役会におけるサステナビリティの議論

当社グループでは、『中長期経営方針』のコア戦略に位置付けられているサステナビリティ戦略について、取締役会においても重点的に議論を行っています。「グローバルサステナビリティ委員会」で議論した戦略や目標値の進捗はExecutive CommitteeやCorporate Management Boardで審議され、取締役会に報告された上で、最終的には取締役会がモニタリングを行っています。また、各RHQのCEOは、各地域でのサステナビリティに関する具体的な取り組みや進捗について、取締役会に報告しています。

サステナビリティに関する直近の取締役会報告内容

議題		内容
2025年9月	サステナビリティの取り組み	気候変動への対応など、主要グループ目標の達成に向けた取り組み
2026年3月	TCFD・TNFD分析報告	TCFD・TNFDを統合したシナリオ分析結果

ガバナンス

取締役会のサステナビリティスキル・能力

アサヒグループホールディングス(株)は「取締役会スキルマトリックス」に照らし、豊富な経験、高い見識、高度な専門性・能力を有する人物により取締役会を構成することとしています。

「取締役会スキルマトリックス」は、役員に求める要件をグループ理念「Asahi Group Philosophy(AGP)」や経営戦略などから導いて策定したもので、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することを目的としています。この中では意思決定スキルとして「サステナビリティ」も設定しており、「事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル」「ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル」と定義しています。具体的には、サステナビリティの重点テーマである「気候変動への対応」「持続可能な容器包装」「人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現」などの監督経験があることや、「不適切飲酒の低減」「新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決」への対応を踏まえ酒類事業の経験があることなどを指しています。

取締役会スキルマトリックス*

2026年9月1日時点

	長期戦略	グローバル	サステナビリティ	イノベーション・DX	シニアリーダーシップ	財務・会計	法律・コンプライアンス	リスクマネジメント・危機管理・内部統制	情報・セキュリティ管理	人材・文化	業務プロセス
大八木 成男	○	○			○			○	○	○	○
佐々江 賢一郎	○	○			○			○	○	○	
田中 早苗			○				○	○	○	○	
大橋 徹二	○	○		○	○				○		○
勝木 敦志	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
谷村 圭造		○	○				○	○		○	○
崎田 薫	○	○		○		○		○	○		○
福田 行孝					○	○		○	○		○
大島 明子		○					○	○	○		○
松永 真理			○	○	○					○	
佐藤 千佳		○		○	○					○	
Melanie Brock		○	○		○					○	
宮川 明子		○				○		○			○

*「取締役会スキルマトリックス」は各取締役の役割に照らして発揮が期待されるスキルを記載しており、各取締役が保有するすべての知見・経験を表すものではありません。

ガバナンス

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルの定義

スキル	定義
長期戦略	・ 長期あるいは超長期の社会の変化を洞察するスキル ・ 洞察した将来をバックキャストして戦略に導くスキル
グローバル	・ グローバルの視点・視座で戦略の監督を行うスキル ・ ローカルとグローバルを融合し最適化するスキル
サステナビリティ	・ 事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル ・ ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル
イノベーション・DX	・ イノベーションを通じて新規領域の開発とさらなる成長機会の探索を促すスキル ・ イノベーションやDXを通じて事業構造および収益モデルの変革を促すスキル
シニアリーダーシップ	・ 的確な執行状況の把握と課題提起するスキル ・ リーダーシップチームの業務遂行を評価するスキル
財務・会計	・ 業績・経営指標から経営状況、資源配分の状況を把握し課題提起するスキル ・ 財務・会計に関する専門的な知識と見識に基づき監督するスキル
法律・コンプライアンス	・ 法律に関する専門的な知識と見識に基づき監督するスキル ・ コンプライアンス体制の整備、運用状況を監督するスキル
リスクマネジメント・危機管理・内部統制	・ リスクコントロール状況、執行ガバナンスの状況を把握し課題提起するスキル ・ サイバー攻撃や自然災害、地政学リスクへの危機管理能力を評価するスキル ・ 内部統制システムの整備、運用状況を監督するスキル
情報・セキュリティ管理	・ 情報・セキュリティ管理に関する業務執行を監督し実効性の向上を促すスキル ・ 情報漏えい、システム障害に関する危機管理能力を評価するスキル
人材・文化	・ 多様な人材の能力発揮の状況を評価するスキル ・ 企業文化の状況を把握し課題提起するスキル
業務プロセス	・ 企業経営経験や当社経営・執行経験に基づき、業務プロセスの適正性を監督するスキル

役員報酬への社会的価値指標
(サステナビリティ指標)の組み込み

アサヒグループホールディングス(株)は、役員報酬をAGPの実践および同社の持続的な成長と中長期の企業価値向上の実現、サステナビリティと経営の統合を図るための重要な手段として位置付けています。

社内取締役(執行役兼務)・執行役の報酬は、基本報酬、年次賞与、株式報酬で構成し、社外取締役・社内取締役(監査委員)は基本報酬のみとしています。透明性・公正性を確保するため、過半数を独立社外取締役が占める報酬委員会の決議により、報酬内容を決定しています。また、審議の客観性を維持するため、外部専門機関の報酬ベンチマークや先行プラクティス等も参照しています。

株式報酬は、当社の経営陣が経済的価値と社会的価値の両立を目指し、中長期的視点での経営および社会的責任を果たすこと、また株主との利益・リスクの共有を目的とし、評価対象期間である3年間の業績評価に応じて当社株式を交付する業績連動型株式ユニット制度を導入しています。

サステナビリティと経営の統合を目指し、株式報酬の業績評価のうち20%を社会的価値指標の比重として設定し、当社のサステナビリティ戦略および事業・社会への影響を踏まえ、2025年はGHG排出量(Scope1,2)の削減率をグループ共通の評価指標として選定しています。当制度は、財務・非財務双方の側面から当社の中長期的な企業価値向上を促すものであり、目標達成時には100%を支給し、その達成度に応じて0~200%の範囲で株式報酬の支給率が変動します。

リスク管理

リスク管理

アサヒグループは、経営課題として取り組む領域であるマテリアリティを設定し、それぞれの課題のリスクと機会を特定しています。

このうちリスクについては、グループ全体で実施しているエンタープライズリスクマネジメント(ERM)体制下で管理し、取締役兼 代表執行役社長 Group CEOが委員長を務めるリスクマネジメント委員会が管理すべき主要リスクと、アサヒグループホールディングス(株)の各部門またはRHQで管理すべきリスクにそれぞれ分けて管理し、リスク評価、対応計画の策定・実行・モニタリングを継続的に実施しています。

関連情報
[Web](#) リスクマネジメント体制

リスク区分

テーマ		
リスクマネジメント委員会が 管理すべき主要リスク	・ 環境	・ 気候変動への対応 ・ 持続可能な容器包装
	・ 責任ある飲酒	・ 不適切飲酒の低減 ・ 新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決
	・ 人権	・ 人権の尊重
	・ 人的資本の高度化	・ ありたい企業風土の醸成(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) ・ 継続的な経営者人材の育成 ・ 必要となるケイパビリティの獲得
アサヒグループホールディングス(株) 各部門またはRHQで管理すべきリスク	・ 環境	・ 持続可能な農産物原料 ・ 持続可能な水資源
	・ 健康	・ 自然資本・生物多様性 ・ 健康価値の創造
	・ 人的資本の高度化	・ ありたい企業風土の醸成(セーフティ&ウェルビーイング) ・ ありたい企業風土の醸成(学習する組織／コラボレーション)
その他	・ 環境	・ 廃棄物削減と汚染の防止
	・ コミュニティ	・ 人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

指標と目標

指標と目標

取り組みテーマ		対象組織	指標・目標
環境	気候変動への対応	グループ全体(共通)*1	2040年までに、Scope1,2,3においてGHG排出量ネットゼロを達成する(排出量の削減が90%以上、炭素除去*2は最大10%)
		グループ全体(平均)*1	2030年までに、Scope1,2においてGHG排出量を70%削減する(2019年比)
		グループ全体(平均)*1	2030年までに、Scope3においてGHG排出量を30%削減する(2019年比)
	持続可能な容器包装	グループ全体(共通) (ASD、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、PETボトルを100%リサイクル素材、バイオ由来の素材などに切り替える
		グループ全体(共通)	プラスチックに替わる持続可能な新素材の開発・プラスチック容器包装を利用しない販売方法を推進する
	持続可能な農産物原料	グループ全体(共通)	2030年までに、大麦とコーヒーについて、認証を活用して、100%持続可能に生産された原料の調達を実現する
		グループ全体(共通)	2030年までに、サプライチェーンにおける人権リスクを効果的に特定、評価、軽減、是正するために、リスクベースのデューデリジェンス・プロセス*3を実施し、持続可能な原料の調達を目指す。このアプローチを、人権侵害のリスクが最も高い、コーヒー、サトウキビ、パーム油、 카카오、茶の5つの主要原料のサプライチェーンにおいて優先的に取り組む
	持続可能な水資源	グループ全体(平均) (AB、ASD、AEI、ABev、AHSEA) 優先流域(平均) (AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、水使用量の原単位をグローバル平均3.2m³/kl以下、優先流域の主要な生産拠点*4では平均2.7m³/kl以下にする
		グループ全体(平均)	2030年までに、水リスクの高い地域*5にある生産拠点100%で、流域の各課題*6改善に貢献する取り組みを実施する
	その他環境の取り組み	グループ全体(共通) (AGJ、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、自社生産拠点の埋立廃棄ゼロを達成する

* 略称で記載している会社の正式名称は以下の通りです。
AGH：アサヒグループホールディングス(株) AB：アサヒビール(株) AGS：アサヒグループ食品(株) ABev：Asahi Beverages (Australia)
AGJ：アサヒグループジャパン(株) ASD：アサヒ飲料(株) AEI：Asahi Europe and International Ltd. AHSEA：Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

指標と目標

取り組みテーマ		対象組織	指標・目標
コミュニティ	人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現	グループ全体(共通)	基本活動「コミュニティ支援活動」において、グローバル施策「RE: CONNECTION」を実施し、全RHQが参画する
責任ある飲酒	新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決	グループ全体(平均)	2030年までに、主要な酒類商品*7に占めるノンアルコール飲料・低アルコール飲料*8の販売量構成比20%以上を達成する
人権	人権の尊重	グループ全体(共通)	2030年までに、自社従業員100%*9および直接材一次サプライヤー100%*10において、人権デューデリジェンスを実施し、各事業会社、機能部門が継続的にPDCAをモニタリングができている
人的資本の高度化	エンゲージメント	グループ全体(共通)	グローバルエンゲージメントサーベイにおける「持続可能なエンゲージメント」スコアを2030年にグローバル高業績企業並みとする
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	グループ全体(共通) (AGH、AGJ、AB、ASD、AGS、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、経営層*11の女性比率を40%以上とする

*1 対象範囲は、SBTi基準に則り、事業活動に伴うGHG排出量の大部分(Scope1,2は95%以上、Scope3は90%以上)を網羅する組織が対象。なおScope1,2・Scope3それぞれで規定水準を満たす必要があり、Scope1,2・Scope3において対象企業は異なる

*2 炭素除去: SBTiに準拠し、ネットゼロ目標時点における残余排出量、およびそれ以降に大気中に放出されるすべてのGHG排出量について、大気中から炭素を除去し、永続的に貯蔵することで中和していく

*3 現地のサプライヤーとのエンゲージメント、リスク特定、モニタリングするためのデータ主導型ツールの活用、そして最も高いリスクが認められる場所での実地監査の実施。

サプライヤーやステークホルダーと協働し、透明性、トレーサビリティ、農業慣行の継続的改善を確保する

*4 優先流域の生産拠点は水リスク評価ツール(Aqueduct, Water Risk Filter, Integrated Biodiversity Assessment Tool(IBAT))の結果および各生産拠点で行っている水リスク詳細調査に基づき選定(対象:9生産拠点)

*5 水リスクの高い地域とは水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene(WASH)などに関するリスクのある流域または世界的に認知されている流域。例えばCEO Water Mandate priority basinsを加味し、選定(対象:7生産拠点)

*6 流域課題は、水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene(WASH)などに関するリスクを含む各流域固有の課題

*7 ビール類、RTD、ノンアルコール飲料

*8 ノンアルコール飲料の定義は各国の法規制に準ずる。低アルコール飲料はアルコール度数3.5%以下とする

*9 ディストリビューターを通じた輸出事業を除く事業展開国

*10 原材料・包装資材の年間取引金額10万米ドル以上の既存サプライヤー

*11 経営層:役員および各機能部門をリードする職責を担うアサヒグループの社内グレード21以上を対象とする

指標と目標

2025年実績

取り組みテーマ		対象組織	2025年指標・目標	2025年実績
環境	気候変動への対応	グループ全体(共通)*1	2040年までに、Scope1,2,3においてGHG排出量*2ネットゼロを達成する (排出量の削減が90%以上、炭素除去*3は最大10%)	Scope1,2：2019年比 53%削減 Scope3：2019年比 15%削減
		グループ全体(平均)*1	2030年までに、Scope1,2においてGHG排出量*2を70%削減する(2019年比)	Scope1,2：2019年比 53%削減
		グループ全体(平均)*1	2025年までに、Scope1,2においてGHG排出量*2を40%削減する(2019年比)	Scope1,2：2019年比 53%削減
		グループ全体(平均)*1	2030年までに、Scope3においてGHG排出量*2を30%削減する(2019年比)	Scope3：2019年比 15%削減
	持続可能な容器包装	グループ全体(共通) (AB、ASD、AEI、ABev、AHSEA)	2025年までに、プラスチック容器*4を100%有効利用可能*5な素材とする	有効利用可能な素材の比率：100%(事業国により有効利用の考え方が異なる)
		グループ全体(共通) (ASD、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、PETボトルを100%リサイクル素材、バイオ由来の素材などに切り替える	環境配慮素材の比率：53%
		グループ全体(共通)	プラスチックに替わる持続可能な新素材の開発・プラスチック容器包装を利用しない販売方法を推進する	・日本で、強炭酸サーバーを活用したリユース型サービスの展開を継続 ・オセアニアおよび欧州で、ビール製品の二次包装をプラスチック製フィルムからリサイクル可能な段ボール包装へ切り替え
	持続可能な農産物原料	グループ全体(共通)	2030年までに、大麦とコーヒーについて、認証を活用して、100%持続可能に生産された原料の調達を実現する	認証制度および検証方法の検討、サプライヤーエンゲージメント、サプライチェーン分析などを実施。ロードマップの策定および実行計画の立案に向けた基盤整備を進め、優先的に対応すべき領域と段階的な実施アプローチを明確化した。
		グループ全体(共通)	2030年までに、サプライチェーンにおける人権リスクを効果的に特定、評価、軽減、是正するために、リスクベースのデューデリジェンス・プロセス*6を実施し、持続可能な原料の調達を目指す。このアプローチを、人権侵害のリスクが最も高い、コーヒー、サトウキビ、パーム油、カカオ、茶の5つの主要原料のサプライチェーンにおいて優先的に取り組む	労働条件および労働安全衛生に関する監査報告書・認証関連報告書のレビューを強化するとともに、インドネシアのコーヒー農園を含む現地訪問、サプライヤーエンゲージメントを実施。これらを通じて、リスクの高いサプライチェーンにおける人権リスクへの理解を深め、基本的な要求事項およびサプライヤー管理計画への反映を進めた。
	持続可能な水資源	グループ全体(平均) (AB、ASD、AEI、ABev、AHSEA) 優先流域(平均) (AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、水使用量の原単位をグローバル平均3.2m³/kl以下、優先流域の主要な生産拠点*7では平均2.7m³/kl以下にする	グローバル：3.3m³/kl 優先流域：2.7m³/kl
		グループ全体(平均)	2030年までに、水リスクの高い地域*8にある生産拠点100%で、流域の各課題*9改善に貢献する取り組みを実施する	欧州のKoninklijke Grolsch N.V.で流域課題の改善に向けた重点的な取り組みを実施。また、水リスクの高い7拠点において、評価やステークホルダーエンゲージメントを通じた流域管理(Basin Stewardship)を推進。
	その他環境の取り組み	グループ全体(共通) (AGJ、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、自社生産拠点の埋立廃棄ゼロを達成する	埋立廃棄率：1%

* 略称で記載している会社の正式名称は以下の通りです。

AGH：アサヒグループホールディングス(株)

AGJ：アサヒグループジャパン(株)

AB：アサヒビール(株)

ASD：アサヒ飲料(株)

AGS：アサヒグループ食品(株)

AEI：Asahi Europe and International Ltd.

ABev：Asahi Beverages(Australia)

AHSEA：Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

指標と目標

取り組みテーマ		対象組織	2025年指標・目標	2025年実績
コミュニティ	人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現	グループ全体(共通)	基本活動「コミュニティ支援活動」において、グローバル施策「RE: CONNECTION」を実施し、全RHQが参画する	グローバル施策「RE: CONNECTION」を実施し、全RHQが参画
責任ある飲酒	新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決	グループ全体(平均)	2030年までに、主要な酒類商品*10に占めるノンアルコール飲料・低アルコール飲料*11の販売量構成比20%以上を達成する	販売構成比：14%
人権	人権の尊重	グループ全体(共通)	2030年までに、自社従業員100%*12および直接材一次サプライヤー100%*13において、人権デューデリジェンスを実施し、各事業会社、機能部門が継続的にPDCAをモニタリングができています	自社従業員：2030年ロードマップを2つの主要な作業ストリームに再編成。グループ全体での継続的なデューデリジェンス体制の構築、および高リスク課題に対する的を絞ったデューデリジェンスの実施。グループレベルの人権影響評価を実施し、優先度の高い課題に対してフォローアップ措置を講じた。 サプライヤー：直接材一次サプライヤーの30%を対象に、人権デューデリジェンスを実施。
人的資本の高度化	エンゲージメント	グループ全体(共通)	グローバルエンゲージメントサーベイにおける「持続可能なエンゲージメント」スコア目標を2030年にグローバル高業績企業並みとする	「持続可能なエンゲージメント」スコア：81 * 2025年のグローバル高業績企業並みスコアは、88
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	グループ全体(共通) (AGH、AGJ、AB、ASD、AGS、AEI、ABev、AHSEA)	2030年までに、経営層*14の女性比率を40%以上とする	経営層の女性比率：25%

*1 対象範囲は、SBTi基準に則り、事業活動に伴うGHG排出量の大部分(Scope1,2は95%以上、Scope3は90%以上)を網羅する組織が対象。なおScope1,2・Scope3それぞれで規定水準を満たす必要があり、Scope1,2・Scope3において対象企業は異なる

*2 グループ全体のGHG排出量に非CO₂排出量の一部が含まれているため、2025年から、「CO₂排出量」を「GHG排出量」に表記を変更

*3 炭素除去：SBTiに準拠し、ネットゼロ目標時点における残余排出量、およびそれ以降に大気中に放出されるすべてのGHG排出量について、大気中から炭素を除去し、永続的に貯蔵することで中和していく

*4 対象とするプラスチック容器：PETボトル、プラボトル、PETボトル・プラボトルに使用する一部のキャップ、ブラカップ(販売用)など

*5 有効利用：リユース可能、リサイクル可能(研究段階でのリサイクル可能性を含む)、堆肥化可能、熱回収可能など

*6 現地のサプライヤーとのエンゲージメント、リスク特定、モニタリングするためのデータ主導型ツールの活用、そして最も高いリスクが認められる場所での実地監査の実施。
サプライヤーやステークホルダーと協働し、透明性、トレーサビリティ、農業慣行の継続的改善を確保する

*7 優先流域の生産拠点は水リスク評価ツール(Aqueduct, Water Risk Filter, Integrated Biodiversity Assessment Tool(IBAT))の結果および各生産拠点で行っている水リスク詳細調査に基づき選定(対象：9生産拠点)

*8 水リスクの高い地域とは水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene(WASH)などに関するリスクのある流域または世界的に認知されている流域。例えばCEO Water Mandate priority basinsを加味し、選定(対象：7生産拠点)

*9 流域課題は、水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene(WASH)などに関するリスクを含む各流域固有の課題

*10 ビール類、RTD、ノンアルコール飲料

*11 ノンアルコール飲料の定義は各国の法規制に準ずる。低アルコール飲料はアルコール度数3.5%以下とする

*12 ディストリビューターを通じた輸出事業を除く事業展開国

*13 原材料・包装資材の年間取引金額10万米ドル以上の既存サプライヤー

*14 経営層：役員および各機能部門をリードする職責を担うアサヒグループの社内グレード21以上を対象とする

Section 2

マテリアリティ



25 環境



75 コミュニティ



83 責任ある飲酒



94 健康



98 人権



環境

- 26 環境
- 32 気候変動への対応
- 44 持続可能な容器包装
- 51 持続可能な農産物原料
- 59 持続可能な水資源
- 66 自然資本・生物多様性
- 72 その他環境の取り組み





環境

アサヒグループは、世界各地で100年以上にわたり、水や農産物など自然の恵みを享受して事業活動を行っています。しかし、今後最も最高の品質を追求し、期待を超えるおいしさを創造し続けるために、近年の地球環境劣化のさらなる進行を大きな事業リスクとして捉えています。また同時に、当社グループが事業活動を継続することで、地球環境に及ぼす影響が存在することも重く捉えています。

方針

■ 環境基本方針

当社グループはグループ理念「Asahi Group Philosophy」に基づき、「アサヒグループ環境基本方針」を定めています。「アサヒグループ環境基本方針」は、当社グループが自然の恵みによる多くの商品の原料を使用する企業グループとして環境に対する方針を定めるものです。当社グループ全従業員が本方針を遵守することで、環境の課題に対して積極的に取り組むことを目的としています。

アサヒグループ環境基本方針

私たちアサヒグループは、全従業員が環境の課題に対して積極的に取り組む指針として本方針を遵守し、ステークホルダーの皆様とともにアサヒグループ環境ビジョン2050に基づいて取り組んでいきます。

1. 【環境マネジメントシステム構築】

環境の取り組みを定期的に監視するマネジメントシステムを構築し、継続的な改善に取り組みます。

2. 【従業員の環境取り組みの積極的推進】

自ら環境の取り組みを積極的に推進できるよう人材を育成し、企業風土の醸成と社会全体の環境意識向上に向けて働きかけます。



3. 【地球環境への取り組み強化】

汚染防止および持続可能な資源利用、気候変動の緩和・適応、生物多様性の保護など地球環境の保全に努めます。



4. 【ステークホルダーとの協業】

地域社会をはじめとした多様なステークホルダーと協業し、イノベーションに基づく環境価値の創造、およびシナジーの創出に努めます。



5. 【エンゲージメントの推進】

透明性があり信頼性の高い情報開示を行い、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを図ります。



6. 【コンプライアンスの遵守】

各国および各地域の環境法規制、国際的な規範、業界・自社の基準を遵守します。



ガバナンス

■ 環境マネジメント体制

当社グループは、アサヒグループホールディングス(株)の取締役兼 代表執行役社長 Group CEOが委員長を務めるグローバルサステナビリティ委員会で、グループ全体の環境を含むサステナビリティ課題に対して取り組む体制を構築しています。

関連情報

🔗 [ガバナンス](#)

■ 環境マネジメントシステム認証取得状況

当社グループは、環境マネジメントシステム(EMS)「ISO 14001」および「エコアクション21」の認証取得を推進しています。一部地域でISO 14001のグループ統合認証を取得するなど、グループ全体の環境マネジメントレベルの向上や環境保全活動の強化を図っています。2025年末時点では、グローバル全体で管理する生産拠点においてISO 14001の認証を受けた事業所の割合は81%です。また、環境に関わるベストプラクティスや不適合事例の共有により、グループ全体のベクトルを合わせてPDCA管理体制を構築し、「アサヒグループ環境ビジョン2050」の実現につなげています。

環境

■ 環境関連法規の遵守

当社グループの各工場では環境関連法規（日本国内の場合は温対法や省エネ法など）の支持・遵守はもとより、排水処理やボイラー設備などの環境設備に関しても法定基準よりも厳格な自主基準を設定するなど、環境管理に努めています。

■ 重大な事故および違反の発生状況

当社グループにおいて、2025年は水質や有害化学物質などに関する環境に影響する重大な事故や違反は発生していません。また、日本国内事業会社において2025年は環境関連の罰金・違約金は発生していません。

リスク管理

関連情報

 [リスク管理](#)

指標と目標

関連情報

 [指標と目標／2025年実績](#)

■ 第三者保証

当社グループは、グループ全体の環境情報・データの一元的集約と第三者保証による透明性・信頼性の高い情報開示は必須であると考えています。特に重要であるGHG排出量（Scope1,2,3）、エネルギー使用量、水使用量および排水量については第三者検証を受け、検証機関であるLRQAリミテッドによる保証書を取得しています。

第三者保証の取得

対象データ	準拠する規格	対象組織	検証開始時期
GHG排出量 (Scope1,2)	ISAE 3000 ISO 14064-3	日本国内事業	2014年
		オセアニアのグループ会社	2015年
		欧州のグループ会社	2018年
		東南アジアのグループ会社	2019年
GHG排出量 (Scope3)	ISAE 3000 ISO 14064-3	アサヒビール(株)および アサヒ飲料(株)	2015年
		欧州および オセアニアのグループ会社	2020年
		東南アジアのグループ会社	2021年
		アサヒグループ食品(株)	2023年
エネルギー 使用量	ISAE 3000	日本、欧州および オセアニアのグループ会社	2018年
		東南アジアのグループ会社	2019年
水使用量・ 排水量	ISAE 3000	日本、欧州および オセアニアのグループ会社	2018年
		東南アジアのグループ会社	2019年

対象組織の詳細は  [こちら](#)

 [Web](#) 保証証明書（2025年環境データに関する保証）

 [Web](#) 保証証明書（2019-2024年温室効果ガス排出量データに関する保証）

環境

戦略

■ アサヒグループ環境ビジョン2050

当社グループは、「アサヒグループ環境ビジョン2050(環境ビジョン)」を策定しており、豊かな自然の恵みを未来世代へつなぐことを目指します。

■ 「アサヒグループ環境ビジョン2050」ロードマップ

当社グループは、「アサヒグループ環境ビジョン2050」の実現を目指し、「気候変動」「容器包装」「農産物」「水資源」の2030年目標および2040年ネットゼロ目標を含む4つのロードマップを策定しています。これらの相互に関連した4つの柱に取り組むことで、事業・社会インパクトを創出し、事業と関連が深い生態系サービスの減少を回避・軽減し、ひいては生物多様性の保全・回復に貢献します。

私たちは多くのステークホルダー、特にお客さまとともに学び、ベストプラクティスを共有しながら、野心的な目標にチャレンジしていきます。

環境に関する各目標を達成するためには、イノベーションの創出を目指して、スタートアップ企業などのステークホルダーとの協働を体系的に進める仕組みを設計し、積極的に協働することが重要と認識しています。その一例として、2024年から2025年にかけて「Sustainability Innovation Program」を立ち上げ、当社グループの全RHQが参加するチームが、263社から選ばれた9社のスタートアップ企業とともに、プロジェクトを実施しました。

アサヒグループ環境ビジョン2050

私たちアサヒグループは、100年以上にわたり、自然の恵みを享受して商品・サービスを生み出しています。地球環境問題の深刻化により、このままでは事業の持続可能性のみならず人類の存続までも脅かされていることに危機感を持っています。

自然の恵みなくして私たちは事業を継続しえないため、事業による環境負荷を減らし、循環を通して地球環境への価値の最大化を目指す覚悟です。

2050年の世界のありたい姿			
気候変動	容器包装	農産物原料	水資源
Beyond カーボンニュートラル	容器包装廃棄物の ない社会	命を育む持続可能な 農産物原料	人と自然のための 健全な水環境
脱炭素社会に向けて、事業の枠を超えた社会全体におけるカーボン排出量が削減され、生物多様性が保全された世界	使用される容器包装の資源利用が最小化され、使用後の容器包装が循環しており、特に海洋生態系が保全された世界	環境配慮、人権尊重、地域活性化が実現された農業が行われ、安定的な生産と生態系の維持が両立した世界	健康、生活環境、生物多様性が保たれる適切な水質・水量、土壌の機能が維持されており、自然災害へのレジリエンスが向上した世界

ありたい姿の実現に向けてアサヒグループが取り組むこと

私たちアサヒグループは、バリューチェーンを通じて資源の利用の最小化と循環の最大化に努め、ステークホルダーと戦略的パートナーシップを構築することでシナジーを創出し、2050年の世界のありたい姿の実現に向けて取り組んでいきます。

気候変動	容器包装	農産物原料	水資源
再エネの早期導入完了	資源利用の最小化	環境・人権に配慮した農産物調達	水使用量適正化による水循環促進
燃料の脱炭素化推進	リサイクル素材、 バイオ由来の素材などの利用	微生物の活用、副産物の循環利用	流域連携による協働の仕組み構築
バリューチェーンのGHG削減と生態系の保全の両立	廃棄物が発生しない商品の開発	土壌改善による生態系の保全	適切な水質・水量の維持による生態系の保全
GHG削減・吸収・回収の技術開発・展開	クローズドループ構築による海洋生態系の保全	農家支援による地域活性化	水ストレス地域における水アクセスの改善

環境

リスクと機会

リスク

- 環境への取り組みの誇張、または目標達成の遅れによる、外部からのグリーンウォッシュの指摘
- 自社事業・サプライチェーンにおいて環境への取り組みが遅れることによる、ブランドイメージの低下

機会

- 環境課題を解決する商品の展開による消費者への訴求

リスク・機会の特定と評価(気候・自然)*

「アサヒグループ環境ビジョン2050」の4つの柱の戦略、ロードマップを策定するにあたり、当社グループでは、気候および自然に関するリスク・機会を分析しました。気候変動による将来の影響を見通すため、シナリオ分析を活用して気候変動のリスク・機会を特定するとともに、TNFDのLEAPアプローチに基づき、当社グループの事業活動の自然への依存・影響と、そこから生じるリスク・機会を特定し、体系的に評価しています。

* 前年版まで掲載していた「TCFD・TNFD分析」は、本ページでご説明しています。

シナリオ

当社グループでは、気候および自然に関するリスク・機会の特定・評価にあたり、RCPシナリオ、SSPシナリオ、TNFD提案シナリオを参考に、2つのシナリオを設定しました。

シナリオ①：気候変動・自然劣化への対策がとられる世界
シナリオ②：気候変動・自然劣化への対策がとられない世界

		シナリオ	
		気候変動・自然劣化への対策がとられる世界 (シナリオ①)	気候変動・自然劣化への対策がとられない世界 (シナリオ②)
RCPシナリオ		1.5-2°C 自然の保全含む気候変動対策が進む	4°C 自然の保全含む気候変動対策が遅れる
SSPシナリオ		気候変動・自然劣化の対策と経済の両立 気候・自然に関する規制強化と消費者意識の高まり	気候変動・自然劣化への対策より経済を優先 自然に対する規制・消費者意識は不足
TNFDシナリオ		気候変動は抑制・自然は保全が進む	気候変動は激化・自然は劣化が進む
各リスクの 財務影響額試算に 使用したシナリオ	異常気象の 激甚化による 操業停止	Optimistic(RCP4.5、SSP2) 炭素排出量が2040年までにピークアウトし、その後減少 経済は安定的に成長	Business as Usual(RCP8.5、SSP2) 炭素排出量が継続的に増加 経済は安定的に成長
	農産物原料の 慢性的な収量変動と 価格高騰	1.5°C Societal Transformation Scenario 脱炭素化を実現し、気候変動による物理的影響を 限定的なものとするため、強力で協調的かつ迅速な 国際的政策対応に加え、市場の対応が進む	>3°C Historic Trends Scenario 気候変動対策は現在の水準にとどまり、 地球温暖化を管理可能な水準に抑えることができず、 将来的には大きな物理的リスクが生じる

環境

リスク・機会の特定・評価

リスクの特定・評価では、分析の対象年を2030年から2040年へと変更し、財務影響を算出しました。明らかになったリスクを低減するため、中長期的に取り組みを進めます。また、当社グループは自社にとっての事業機会を特定しました。「気候変動」「容器包装」「農産物原料」「水資源」の4つの柱ごとに算出したそれぞれの財務影響は、各テーマのページに記載しています。

これらのリスクを低減し、機会を獲得していくために、「気候変動」「容器包装」「農産物原料」「水資源」の4つの柱ごとに戦略を策定しています。

リスク一覧

環境 ビジョン	カテゴリー	リスク	工程	気候・ 自然	依存・ 影響	発生確率			財務影響(億円)*2	
						シナリオ①	シナリオ②	発生時期*1	シナリオ①	シナリオ②
気候変動	移行 政策・法規制	炭素税導入による化石由来 エネルギーコスト増	全体		影響	高	—	短-長	1,584	—
	移行 政策・法規制	設備の規制対応	自社製造	気候	影響	低	—	短-長	定性：中	—
	物理 急性	異常気象の激甚化による操業停止			影響	中	中	短-長	0.1-107	0.1-107
容器包装	移行 政策・法規制	プラスチック容器包装への 課税強化によるコスト増	原材料加工	気候 海水	影響	中	—	短-長	31	—
	移行 市場	リサイクル材料の調達コストの増加		海水	影響	高	—	短-長	定性：中	—
農産物 原料	物理 慢性	農産物原料の慢性的な生産量変動と 価格高騰*3			依存	低	中	中-長	103	494
	物理 急性	自然災害による農産物原料の 価格高騰*4	農産物原料 生産・加工	気候 森林 淡水 土壌	依存	高	高	短-長	39-388	39-388
	移行 政策・賠償責任	自然と人権侵害に対する デューデリジェンスの義務化			影響	低	—	中-長	882	—
水資源	移行 政策・法規制	水使用に対する課税	自社製造	淡水	影響	低	—	短-長	7-20	—
全体	移行 評判	ブランドイメージの低下	消費		影響	中	—	短-長	定性：高	—
	移行 政策・法規制	グリーンウォッシュ		全自然 共通	影響	高	—	短-長	定性：高	—
	システミック	生態系の不安定化	全体		影響	—	高	中-長	—	定性：高

*1 発生時期 短期：3年、中期：～2030年、長期：～2040年

*2 定性評価は、以下の基準に基づいて実施

大：当社グループ全体に影響が及ぶ、または当社グループ事業利益に対して5%以上の影響が想定される

中：一部の事業／地域に影響が及ぶ、または当社グループ事業利益に対して1%以上5%未満の影響が想定される

小：影響が限定的である、または当社グループ事業利益に対して1%未満の影響が想定される

*3 分析対象：大麦、トウモロコシ、サトウキビ

*4 分析対象：大麦、トウモロコシ、サトウキビ、コーヒー

環境

機会一覧

環境 ビジョン	カテゴリー	機会	気候・自然	依存・影響	発生時期*
気候変動	資源の効率性	資源活用の効率化によるコスト削減	気候	影響	短-長
	エネルギー源	低炭素エネルギーの提供による新規ビジネスの創出		影響	短-長
容器包装	資源の効率性	プラスチック海洋汚染の低減およびGHG排出量削減に貢献する、 非プラスチック容器の販売機会の増加	気候 海水	影響	短-長
農産物 原料	製品・サービス	食料品生産に伴う副産物の高付加価値化、販売機会の増加	土壌	影響	短-長
	レジリエンス	廃棄食材由来の低負荷型農業資材の販売機会の増加	森林 土壌	影響	短-長
	レジリエンス	農産物原料の収量増加、品質向上による持続可能な農作物調達の実現		依存	短-長
水資源	レジリエンス	水消費の管理を通じた、気候および自然への負荷低減と持続可能な水資源の確保	淡水	影響	短-長
	レジリエンス	不適切な排水の改善による、気候や自然に対する汚染物質の排出の削減、 気候や自然への影響の削減		影響	短-長
全体	レジリエンス	先住民と地域コミュニティの人権保護	全自然共通	影響	短-長

* 発生時期 短期：3年、中期：～2030年、長期：～2040年

気候変動への対応

重点テーマ

気候変動は自然の恵みを享受する私たちの事業に深刻な影響を与え、原料調達の難化や法規制の厳格化により事業継続リスクを高めます。さらに、気候変動による生態系への悪影響は年々激化しており、社会全体で脱炭素化の実現が求められています。だからこそ、アサヒグループは気候変動から大切な自然の恵みを守り、次世代につなぐ責任があります。事業の脱炭素化は、事業継続性の確保だけでなく、低炭素商品を通じて新たな価値を創出し、社会全体の気候変動緩和に貢献するために不可欠です。当社グループは今後も持続可能な未来のため、気候変動緩和に向けた取り組みに注力していきます。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

▶ [リスク管理](#)

指標と目標

■ グループ目標

- ・ 2040年までに、Scope1,2,3においてGHG排出量ネットゼロを達成する（排出量の削減が90%以上、炭素除去*1は最大10%）
- ・ 2030年までに、Scope1,2においてGHG排出量を70%削減する（2019年比）
- ・ 2030年までに、Scope3においてGHG排出量を30%削減する（2019年比）

* 上記すべての対象範囲は、SBTi基準に則り、事業活動に伴うGHG排出量の大部分（Scope1,2は95%以上、Scope3は90%以上）を網羅する組織が対象。なおScope1,2・Scope3それぞれで規定水準を満たす必要があり、Scope1,2・Scope3において対象企業は異なる。

*1 炭素除去：SBTiに準拠し、ネットゼロ目標時点における残余排出量、およびそれ以降に大気中に放出されるすべてのGHG排出量について、大気中から炭素を除去し、永続的に貯蔵することで中和していく。

関連情報

▶ [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- ・ 炭素税導入による追加コストの増加
- ・ 激甚化した異常気象による被災拠点の操業停止

機会

- ・ 資源活用の効率性の向上によるコスト削減
- ・ 低炭素エネルギーの提供による新規事業創出

■ リスク・機会の特定・評価（気候・自然）

当社グループでは、気候変動による将来への影響を見通すため、シナリオ分析を活用して気候変動によるリスクと機会を特定しました。中長期的な視点から、これらのリスクによる当社グループへの財務影響について試算する対象年を、当社グループのネットゼロ目標の対象年である2040年に変更しました。

移行リスク

▶ 当社グループ由来のGHG排出量（Scope1,2）における炭素税導入

炭素税が導入された際の、2040年の酒類カテゴリー（日本、欧州、オセアニア）、飲料カテゴリー（日本、オセアニア、東南アジア）、食品カテゴリー（日本）における生産に関わるGHG排出量（Scope1,2）に対する財務影響額を算出しました。分析結果から、現時点のGHG排出量の規模が2040年まで継続した場合、2040年に164億円の炭素税が課されるリスクがある見通しとなりました。また2024年は、2023年に比べてGHG排出量をより削減したことにより、財務影響額は昨年と比較して約8億円減少する結果となりました。

気候変動への対応

移行リスク

▶ 当社グループ以外のサプライチェーン上のGHG排出量(Scope3)における炭素税導入による調達コスト上昇

Scope3への影響については、GHG排出量が多いカテゴリ1(容器包装)、カテゴリ4(上流の輸送・配送)およびカテゴリ9(下流の輸送・配送)における排出量への炭素税価格導入の影響を試算対象としました。また2024年は、2023年に比べてGHG排出量をより削減したことにより、財務影響額は昨年と比較して約56億円減少する結果となりました。なお、2024年にScope3のGHG排出量の算定方法を見直し、更新しました。2019年から2024年までのデータについても、同一の方法で再計算しています。

Scope3カテゴリ1(容器包装*)

容器包装は、当社グループのGHG排出量(Scope3)の中で3割以上を占めます。試算の結果、現時点のGHG排出量の規模が2040年まで継続した場合、全容器包装にかかる見込まれる2040年の炭素税は、765億円との見通しとなりました。容器包装の中でも特にGHG排出量が多く財務影響額が大きいのは、アルミ缶(全財務影響額の約55%。417億円)、プラスチックボトル(同約16%。125億円)、ガラスびん(同約15%。118億円)でした。

* 容器包装は、主な容器(PETボトル、アルミ缶、スチール缶、ガラスびん、プラスチックボトル、紙パックなど6種類)が対象

Scope3カテゴリ4(上流の輸送・配送)および

カテゴリ9(下流の輸送・配送)

試算の結果、2040年の炭素税による財務影響額は、カテゴリ4(上流の輸送・配送)については215億円、カテゴリ9(下流の輸送・配送)については440億円の見通しとなりました。

炭素税導入時の2040年における財務影響額

		2023年試算：2022年実績		2024年試算：2023年実績		2025年試算：2024年実績	
		GHG排出量 (t-CO ₂ e)	財務影響額 (億円)	GHG排出量 (t-CO ₂ e)	財務影響額 (億円)	GHG排出量 (t-CO ₂ e)	財務影響額 (億円)
Scope1,2		685,616	181	660,313	173	632,829	164
Scope3	カテゴリ1(容器包装)	3,252,952	887	2,998,238	821	2,810,769	765
	カテゴリ4(上流の輸送・配送)	701,291	202	714,395	206	748,291	215
	カテゴリ9(下流の輸送・配送)	1,668,964	460	1,629,738	449	1,603,834	440
合計		6,308,824	1,730	6,002,684	1,649	5,795,722	1,584

気候変動への対応

試算方法

財務影響額は、2024年のGHG排出量が2040年まで継続したと仮定し、GHG排出量の100%に炭素税が課税されることを前提として試算しました。IEA World Energy Outlook 2023で想定されている2040年の炭素税価格(t当たり価格)から、現在の課税額を差し引いた金額を用いて試算しています(2040年の炭素価格は、先進国で205ドル/t、新興国で160ドル/tと想定)*。

本試算では、リスクの上限を把握するため、2040年ネットゼロ目標を達成できなかった場合のリスクを算出しています。しかしながら、当社グループの2040年ネットゼロ目標を計画通りに達成した場合、当社グループの炭素税影響は158億円まで削減される見込みです。

* 1ドル=151.45円で計算(2025年期中平均レート)

物理的リスク：急性

▶ 激甚化した異常気象(集中豪雨や洪水)による被災拠点の操業停止シナリオ①、②いずれの場合においても、集中豪雨や洪水の発生によって拠点が操業停止することで、最大で107億円の機会損失が発生する可能性がある、という結果となりました。

操業停止による機会損失

(億円)

日本	欧州	オセアニア
51	25	107

試算方法

WRIのツール「Aqueduct Floods Hazard Maps(ver.2)」を利用し、2040年時点のシナリオ①、②において、100年に一度の規模の洪水が発生した際に浸水リスクがある(0cmより高い)拠点を導出しました。また、2040年時点の浸水リスクは、同ツールの2030年時点と2050年時点のデータを活用して、試算しました。そして、国土交通省の「治水経済調査マニュアル(案)」を参考にし、各拠点での操業停止日数と操業停滞日数、売上貢献金額を用いて、発生する可能性がある機会損失の財務影響額を試算しました。

当社グループは、2040年までにバリューチェーン全体でGHG排出量ネットゼロを目指す「アサヒカーボンゼロ」を目標に掲げています。その実現に向けて、科学的根拠に基づく目標設定と第三者保証を伴う進捗状況の開示、費用対効果を考慮した実効性の高い脱炭素移行計画の策定・実行に重点を置き、事業の脱炭素化を進めています。さらに、気候変動のリスク・機会の特定・評価分析を通じて、事業や社会への影響を定期的に評価し、それらのモニタリングをしています。その結果を踏まえ、持続可能な社会の実現と恒常的な企業成長に向けて必要な対策を講じています。

気候変動への対応

科学的根拠に基づいたアサヒグループの「1.5°C目標」設定

当社グループは、「アサヒカーボンゼロ」が、パリ協定で示された1.5°C目標と科学的に整合していることを検証するため、SBTネットゼロ認定を取得しています。さらに、農産物原料などの土地利用で発生するGHG排出量を対象としたFLAG排出量を含む短期・長期目標においても、日本企業として初めてSBT認定を取得しました。

今後は、科学的根拠を持つこの脱炭素目標を達成するため、経済合理性との両立を重視しながら達成することに重点を置き、脱炭素戦略をさらに強化していきます。



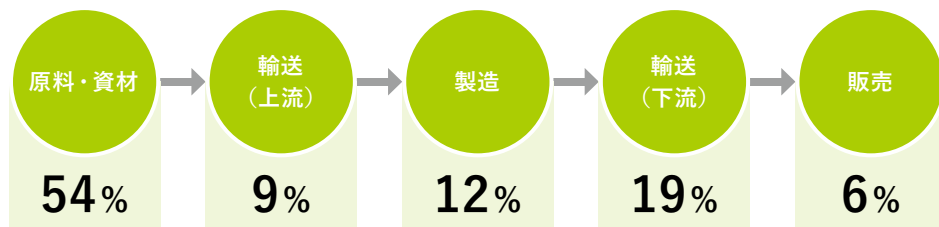
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

脱炭素移行計画

脱炭素移行計画の強化について

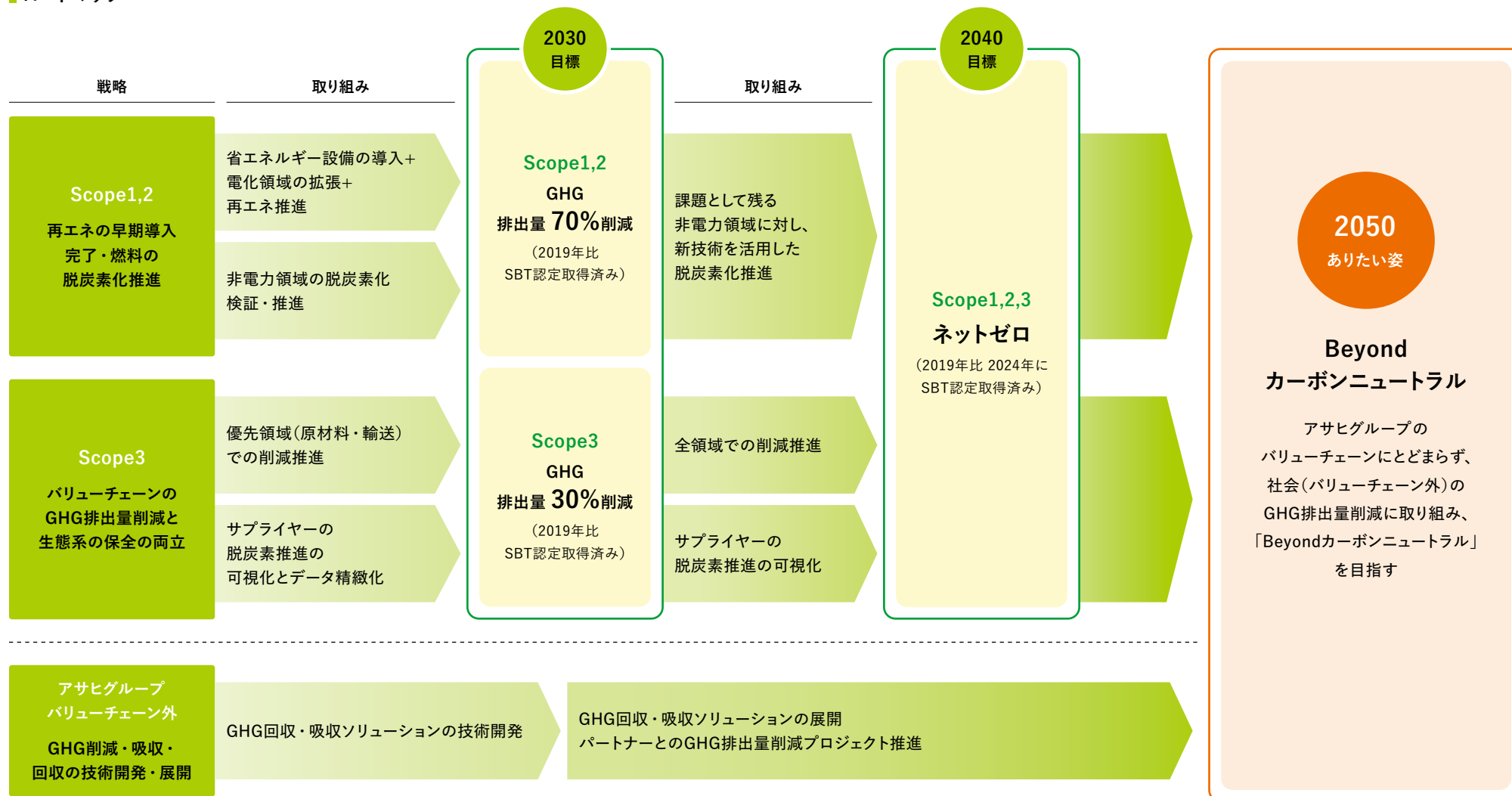
当社グループでは、2040年にバリューチェーン全体でネットゼロを達成するため、Scope1,2およびScope3に対して、それぞれ脱炭素移行計画を策定しています。また、2030年目標の達成に向け、より運用を強化していくため、アサヒグループホールディングス(株)Group CEOの承認のもと、脱炭素移行計画を中長期投資計画と連動させて年次更新しています。

バリューチェーンでのGHG排出割合



気候変動への対応

ロードマップ



気候変動への対応

Scope1,2 脱炭素移行計画： 再エネの早期導入完了・燃料の脱炭素化推進

「アサヒカーボンゼロ」の基準年である2019年におけるScope1,2のGHG排出量は1,070千t-CO₂eでしたが、2025年時点では500千t-CO₂eとなり、約53%削減しました。これに伴い、当社グループの2025年目標(Scope1,2におけるGHG排出量の40%削減)を達成しました。

▶ Scope1関連の削減施策

基準年である2019年におけるScope1のGHG排出量は559千t-CO₂eでしたが、2025年時点では477千t-CO₂eとなり、約15%削減しました。

当社グループは、Scope1のGHG排出量削減に向けて、グループ全体で生産拠点内の省エネや再生可能エネルギーへの切り替えを推進しています。

具体的な再生可能エネルギー推進の取り組みとして、Birra Peroni S.r.l.において、2023年からBari醸造所で太陽光パネルを稼働させ、太陽の熱で生成した温水を製造工程で活用する試運転を行っています。この取り組みにより、同社は醸造所の年間熱エネルギー需要の一部を太陽熱で賄うことが可能となりました。また、Koninklijke Grolsch N.V.でも、協力会社と協働し、バイオマスから生成した高温の温水を醸造所に供給するため、ヒートパイプラインなどの設備を新設しました。同様に、日本でも、アサヒビール(株)工場の嫌気性排水処理設備から得られるバイオガスによる発電プロセスを構築し、試運転を進めています。



バイオメタンガス燃料電池発電システム

▶ Scope2関連の削減施策

基準年である2019年におけるScope2のGHG排出量は511千t-CO₂eでしたが、2025年時点では22千t-CO₂eとなり、約96%削減しました。

当社グループは、引き続き再生可能エネルギー由来の電力導入によるScope2のGHG排出量削減を推進していきます。具体的には、アサヒグループジャパン(株)で、2023年に全醸造所の購入電力を再生可能エネルギーに切り替え、さらに2025年には営業拠点などを含む大部分の購入電力を再生可能エネルギーに切り替えました。また、Asahi Europe and International Ltd.でも、2025年に全醸造所の購入電力を再生可能エネルギーに切り替えました。同様に、Asahi Beverages(Australia)でも、2025年に豪州・ニュージーランドにおける全醸造所・営業拠点などの購入電力の100%を再生可能エネルギーに切り替えました。



Sourced from Victoria Bitter

気候変動への対応

Scope3 脱炭素移行計画： バリューチェーンのGHG排出量削減

基準年である2019年におけるScope3のGHG排出量は8,272千t-CO₂eでしたが、2025年時点では7,035千t-CO₂eとなり、約15%削減しました。

▶ Scope3関連の削減施策

当社グループは、2019年時点でScope3の約30%を占めている容器包装由来のGHG排出量、約20%を占める自動販売機やビールサーバーの冷却由来のGHG排出量、約15%を占める輸送由来のGHG排出量に注力し、Scope3削減に引き続き取り組んでいます。具体的には、容器包装由来のGHG排出量削減に向けて、容器包装の軽量化やリサイクル素材の活用を推進し、量と質の両面で取り組みを継続しています。冷却由来の排出量については、アサヒ飲料(株)が、清涼飲料自販機協議会が掲げる「2050年までに清涼飲料自動販売機の総消費電力を2005年比で60%削減」という目標に賛同し、ヒートポンプ自動販売機(超省エネルギー機)の導入を推進しています。輸送由来の排出量については、アサヒグループジャパン(株)が、モーダルシフト、ビールパレットの共同回収、燃料電池大型トラックの走行実証を実施しています。さらに、アサヒグループジャパン(株)やAsahi UK Ltdにおいても、燃料電池大型トラックの走行実証や完全電動トラックによる配送を展開しています。



また、当社グループの調達を担当するAsahi Global Procurement Pte. Ltd.が主導し、約80社のサプライヤーとともに、気候変動に関する協働プログラム「Asahi Michi」を通じて脱炭素化に向けた関係強化に取り組んでいます。



関連情報

▶ 持続可能な容器包装

▶ 公共政策への賛同

Scope3のGHG排出量削減には、多くのステークホルダーの皆さまの協力が不可欠であり、当社グループだけの力では限界があります。そこで当社グループは、脱炭素社会の実現を目指し、気候変動イニシアティブ(JCI)やBeverage Industry Environmental Roundtable(BIER)などの業界団体に加盟し、世界全体の脱炭素に向けた提言・賛同を続けています。

具体的には、2025年11月にはJCI加盟企業として、1.5°C目標の達成に向け、2030年以降もその未来をつないでいくため、気候危機の克服に挑戦し続けることを約束する「気候変動アクション日本サミット2025宣言」に賛同しました。

アサヒグループバリューチェーン外： GHG吸収・回収の技術開発・展開

当社グループは、バリューチェーンを超えて社会全体のGHG排出量削減に貢献できるよう「Beyond カーボンニュートラル」を目指す姿として考えています。バリューチェーンを超えて社会全体のGHG排出量削減に貢献できるように各ステークホルダーの皆さまとの共創を進めています。

具体的には、アサヒ飲料(株)にて、大気中のCO₂を吸収できる「CO₂を食べる自販機」を開発しました。2025年末時点で約5,000台を設置しており、2030年までに日本国内全体で5万台を設置することを目標に展開していきます。この自動販売機は庫内にCO₂を吸収する副産物由来の素材を搭載し、自動販売機の稼働に合わせて大気中のCO₂を吸収する仕組みで、吸収したCO₂は、自治体や企業と連携し、コンクリートやアスファルト、無焼成タイル原料への配合、海洋でのサンゴ保全や藻場造成(ブルーカーボン)など、さまざまな用途での活用を進めています。



気候変動への対応

実績

■ 脱炭素目標進捗

当社グループで、2040年ネットゼロ目標に基づき、GHG排出量の削減を進めています。具体的には、集計範囲に含まれる各企業*1の年度ごとのGHG排出量をGHGプロトコルおよびSBTiに準拠して算定し、進捗を管理しています。

*1 集計範囲: Scope1,2は、アサヒグループジャパン(株)、Asahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages(Australia)、Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.。Scope3は、アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)、Asahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages(Australia)、Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.。

Scope1,2の削減量実績*2 *3 *4

Scope1,2については、当社グループの生産拠点で使用する電力の大部分を再生可能エネルギーに切り替えたことが主要因となり、2025年時点で2019年比53%の削減を達成しました。これにより、2025年の目標である2019年比Scope1,2の40%削減を達成しました。

*2 集計範囲: 2021年から豪州のCarlton & United Breweries Pty. Ltd.にも範囲を拡大

*3 Scope2の排出量: マーケット基準に基づいて算出

*4 一部のRHQでは、法規制への対応に伴い2019年まで遡って過年度データの再計算を実施。この結果、当該RHQにおける2020年度から2024年度までの再計算後の実績値については、過去に取得した第三者保証の対象に含まれていない

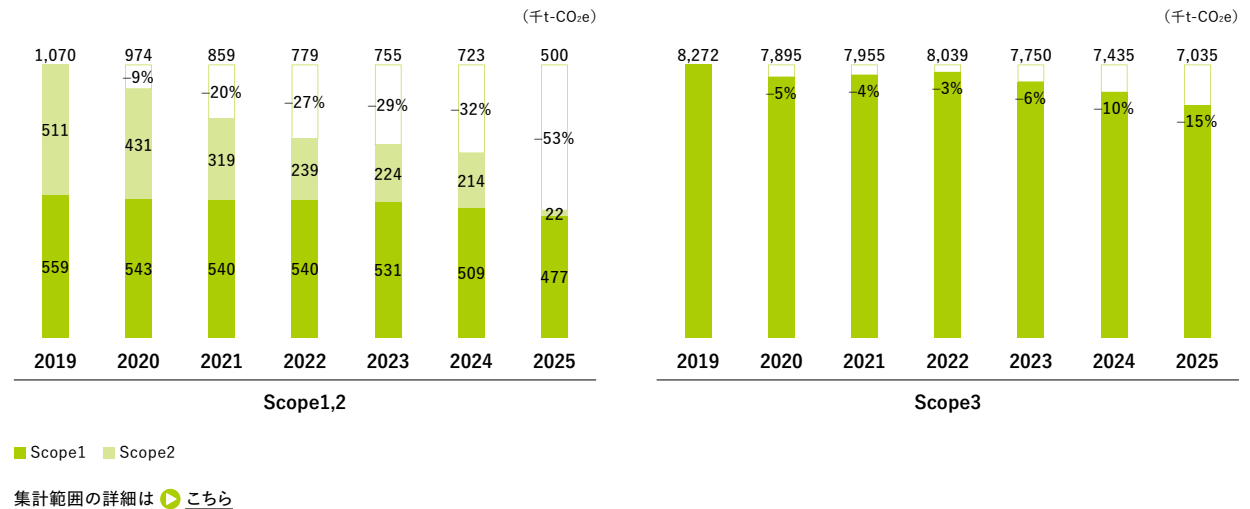
Scope3の削減量実績*5

Scope3については、容器包装の材料の削減や、再生材の使用量増加が主要因となり、2019年比15%の削減を達成しました。

*5 集計範囲: アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)に加え、2020年からAsahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages(Australia)を追加、2021年からはAsahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.、2023年からアサヒグループ食品(株)を追加し、範囲を拡大。なお、Scope3のGHG排出量は、2019年までの過去データに遡り、サプライヤー1次データの更新、算出方法の見直し・精緻化・共通化を実施したため、過去の排出量の数値を更新

以上より、Scope1,2,3のいずれのGHG排出量も、アサヒカーボンゼロおよびSBTi目標(2030年までにScope1,2は2019年比70%減、Scope3は同30%減)の目標を順調に達成する見込みです。

脱炭素目標進捗



気候変動への対応

GHG排出量

(千t-CO₂e)

項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Scope1	559	543	540	540	531	509	477
Scope2	511	431	319	239	224	214	22
Scope1,2	1,070	974	859	779	755	723	500
Scope3	8,272	7,895	7,955	8,039	7,750	7,435	7,035

集計範囲の詳細は [📺 こちら](#)

地域別GHG排出量

(千t-CO₂e)

地域	Scope	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	Scope1	325	304	299	300	288	278	257
	Scope2	144	144	103	41	18	14	6
欧州	Scope1	158	154	155	156	155	144	139
	Scope2	220	160	92	89	100	96	14
オセアニア	Scope1	53	53	54	55	57	55	52
	Scope2	116	105	101	100	97	95	0
東南アジア	Scope1	23	32	32	29	32	32	29
	Scope2	31	23	24	10	9	9	3

集計範囲の詳細は [📺 こちら](#)

気候変動への対応

Scope3の内訳

(千t-CO₂e)

カテゴリ	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
(1)購入した物品・サービス	4,900	4,737	4,608	4,851	4,656	4,312	4,103
(2)資本財	89	80	102	78	80	108	126
(3)燃料・エネルギー関連の活動 (Scope1またはScope2に含まれないもの)	210	200	243	232	225	219	213
(4)上流の輸送・配送	682	660	692	679	675	710	669
(5)事業において発生した廃棄物	13	18	18	19	15	10	11
(6)出張	14	7	5	9	14	15	12
(7)従業員の通勤	12	20	8	11	11	12	11
(8)上流のリース資産	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
(9)下流の輸送・配送	1,711	1,569	1,700	1,669	1,627	1,564	1,450
(10)販売した製品の加工	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
(11)販売した製品の使用	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
(12)販売した製品の使用後処理	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
(13)下流のリース資産	640	604	578	492	447	485	441
(14)フランチャイズ	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
(15)投資	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外
合計GHG排出量	8,272	7,895	7,955	8,039	7,750	7,435	7,035

* 集計範囲：アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)に加え、2020年からAsahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages (Australia)を追加、2021年からはAsahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.、2023年からアサヒグループ食品(株)を追加し、範囲を拡大。なお、Scope3のGHG排出量は、2019年までの過去データに遡り、サプライヤー1次データの更新、算出方法の見直し・精緻化・共通化を実施したため、過去の排出量の数値を更新

* カテゴリ11は算定対象外とし、従来カテゴリ11に計上していた排出量はカテゴリ9、13に分割計上

* カテゴリ12はカテゴリ1の排出量に含まれる

集計範囲の詳細は [こちら](#)

気候変動への対応

Scope別の原単位推移

項目		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Scope1,2原単位	(kg-CO ₂ e/百万円)* ¹	441	409	358	273	238	215	173
	(kg-CO ₂ e/kl)* ²	78	72	65	55	54	52	43
Scope3原単位	(kg-CO ₂ e/百万円)* ¹	4,184	4,102	4,019	3,678	3,104	2,829	2,430

* 各年度の原単位は、当時当社グループに属していた企業のGHG排出量、売上収益および製造数量をもとに算定
*1 売上収益に対するGHG排出量
*2 製造数量に対するGHG排出量

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

輸送によるGHG排出量の推移

項目		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
GHG排出量	千t-CO ₂ e	227	210	211	219	236	238	225
GHG排出原単位(輸送量当たり)	t-CO ₂ e/千t×km	0.119	0.132	0.122	0.121	0.126	0.128	0.123

* 各年度のGHG排出量および原単位は、当時当社グループに属していた企業のGHG排出量および輸送距離をもとに算定

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

気候変動への対応

■ エネルギー利用

再生可能エネルギー由来の電力の利用

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
再生可能エネルギー由来の電力使用量総計(GWh)	305	464	404	402	761
再生可能エネルギー由来の電力使用率	30%	46%	41%	41%	78%

集計範囲の詳細は [🔍 こちら](#)

エネルギー実使用量・原単位の推移

	項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
エネルギー使用量	GWh	3,484	3,332	3,568	3,545	3,448	3,371	3,346
エネルギー使用量原単位	kWh/百万円	1,668	1,643	1,596	1,412	1,245	1,147	1,156

集計範囲の詳細は [🔍 こちら](#)

■ 第三者保証

関連情報

[🔍 第三者保証](#)

持続可能な容器包装

重点テーマ

容器包装は、品質保持や輸送強度を担保するとともにデザインや表示によりコミュニケーション手段としての機能を果たし、お客さまに価値ある製品をお届けする上で重要な役割を担っています。また、容器包装はアサヒグループの事業活動において商品として最も目に触れる機会の多い資源であるため、機能以上の役割がこれまで以上に求められており、消費者をはじめとするステークホルダーの皆さまからは、使いやすさ、原料資源の持続可能性が期待されています。一方で、不適切に廃棄されたプラスチック製の容器包装による海洋汚染や、海に生息する生物がマイクロプラスチックを取り込んでしまうなど、世界的に深刻な問題を引き起こしています。また、化石燃料やバージン材（新品の素材のみを使用して製造された材料）に起因するGHG排出量は、Scope3において大きな割合を占めており、気候変動対応においても容器包装は重要な課題となっています。

方針

当社グループは、従業員がステークホルダーの皆さまと協力しながら具体的な行動を起こすために、「プラスチック行動指針」を策定しています。また、プラスチック容器包装を含む「持続可能な容器包装の考え方」を定め、環境・社会に配慮した容器包装を推進しています。

プラスチック行動指針

アサヒグループは、プラスチック容器包装のもつ有用な機能をいかしてお客様に商品をお届けするとともに、プラスチック由来の環境問題の対応に向けて取り組むことにより、資源循環に貢献していきます。

1. 新たな化石由来の原料を使用しない環境配慮素材*1への切り替えを積極的に推進していきます。
2. シングルユースプラスチック*2の使用量削減とともに、代替する新素材や廃棄物削減に繋がる新しい販売方法の開発を検討していきます。
3. 政府や業界団体と協力しながらリサイクルシステムの構築を推し進めるとともに、啓発や分別収集、清掃活動を積極的に主導していきます。

*1 環境配慮素材：リサイクル素材、バイオマス素材など

*2 シングルユースプラスチック：使用後に廃棄され、再使用されないプラスチック

持続可能な容器包装の考え方

容器包装の開発企画・設計にあたっては、容器包装設計指針に従って、ライフサイクルアセスメントの考え方に基づき、容器包装の軽量化やリサイクル性向上、さらには再生材やバイオ由来の素材など環境に配慮した素材の利活用を進めて、環境負荷低減に取り組めます。

容器包装設計指針

1. 商品の内容物の品質保持、安全衛生を担保し、情報を適正表示すること
2. お客様の購入、飲食シーンに応じた容器包装の取り扱い性、安全性能を担保すること
3. 使用後の容器包装の分別、廃棄、回収、リサイクル性を考慮すること
4. 循環型社会を目指した持続可能な容器包装に取り組むこと
5. 調達から生産・輸送において、経済性・生産適性・輸送効率を考慮しつつ、販売・リサイクルまでのライフサイクル全体を通じて、省資源・省エネルギー・温室効果ガス削減など環境負荷低減に取り組むこと

持続可能な容器包装の取り組み

1. 発生抑制（リデュース）
 - ・ 容器包装の軽量化を推進し、使用材料の削減に努めること
 - ・ 包装の簡素化・簡略化を図り、適正な包装に努めること
2. 再使用（リユース）
 - ・ 可能な限り再使用回数が多くできるように努めること
 - ・ 再使用に関わる水使用量、エネルギー使用量などにおける環境負荷低減に努めること
3. 再生利用（リサイクル）
 - ・ リサイクル性に配慮した素材採用に努めること
 - ・ 環境配慮素材である再生された素材の使用に努めること
 - ・ 分離分別・廃棄・回収・選別作業の向上を考慮した仕様に努めること

持続可能な容器包装

容器包装のリデュース（Reduce：発生抑制）とは、軽量化などの取り組みを通じて包装材の使用量を減らすことで、省資源・省エネルギーとGHG排出量の削減につながります。リユース（Reuse：再使用）とは、リターナブルびんや樽などを繰り返し使うこと、リサイクル（Recycle：再生利用）とは、アルミ缶やガラスびんのように、使用済み容器を再び容器やその他リサイクル製品の資源に再生利用することを指します。

ガバナンス

関連情報

 [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

 [リスク管理](#)

指標と目標

容器包装の中でも、喫緊の課題であるプラスチック問題については、グループ全体で「3R+Innovation」目標を設定しています。

■ グループ目標

- ・ 2030年までに、PETボトルを100%リサイクル素材、バイオ由来の素材などに切り替える*
- ・ プラスチックに替わる持続可能な新素材の開発・プラスチック容器包装を利用しない販売方法を推進する

* 対象会社：アサヒ飲料（株）、Asahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages (Australia)、Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

関連情報

 [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- ・ リサイクル素材やバイオ由来の素材などの需要増加に伴うコスト増加
- ・ 素材不足への対応遅延による調達への影響
- ・ プラスチックに対する消費者の忌避感によるプラスチック容器使用商品の売上減少
- ・ リサイクル義務化に伴う対応
- ・ 環境規制導入に伴う規制対応の負担増大

機会

- ・ 環境負荷を低減する商品需要への対応に伴う売上拡大
- ・ 環境負荷を低減する商品展開に伴う容器包装廃棄物削減による資源循環型社会への貢献

持続可能な容器包装

当社グループは「3R+Innovation」のもと推進してきた対応を継続し、2030年までにPETボトルを100%リサイクル素材またはバイオ由来の素材へ切り替えることを目標とします。また、リデュースの取り組みや、環境負荷低減に寄与する新容器開発にも取り組んでいきます。缶、びん、樽、紙などにおいても3Rの観点から、省資源・軽量化・リサイクル性向上に努めます。

容器包装については、循環型社会の構築に向けて、各国・地域で急速に資源循環に関する要請が高まり、規制の策定が進んでいます。同時に、新たな素材・容器包装に対するニーズは積極的な技術革新の機会と捉えられます。当社グループは業界団体と積極的に連携し、サプライヤーとの技術の共同開発にも取り組むことにより、容器包装を通じた価値提供を進めるとともに、容器の使い捨てという消費行動の変革を目指した取り組みも実施していきます。

■ リスク・機会の特定と評価(気候・自然)

移行リスク

▶ プラスチック容器包装への課税強化によるコスト増加

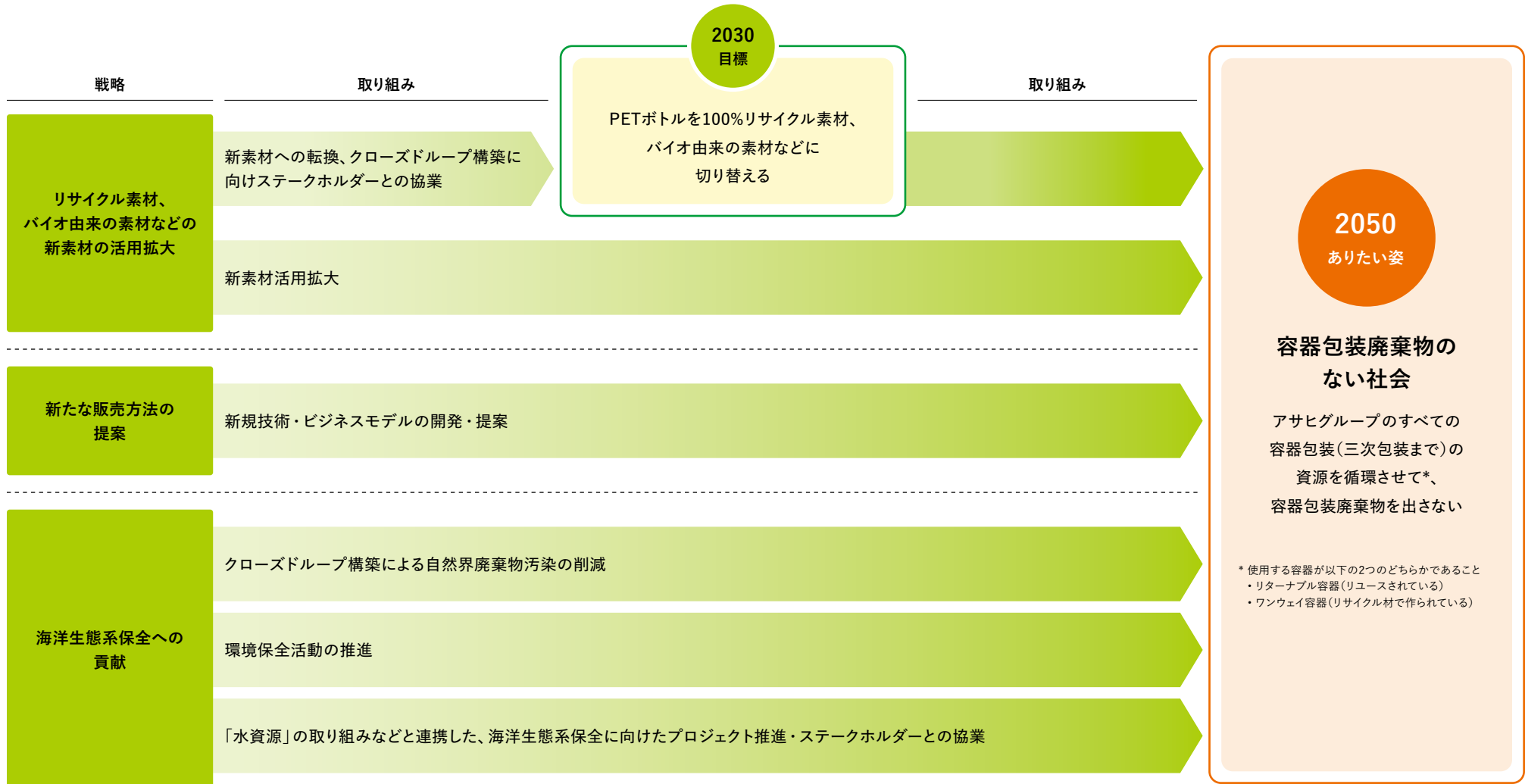
資源循環を目的として英国で導入されたプラスチック容器包装税は、再生プラスチックの使用率が一定以下の容器包装に対し、課されます。2025年分析では、当社グループが事業を展開する地域で同様の規制が導入された場合の財務影響を分析しました。英国のプラスチック容器包装税をもとにした仮定に基づく結果であるものの、対策を講じなかった場合の財務影響は31億円となり、当社グループにとって重大なリスクの一つとなることが示唆されました。

試算方法

当社グループが事業を展開する日本、欧州、オセアニア、東南アジアの4地域(試算当時)において、英国で導入されたプラスチック容器包装税と同じ内容の規制が導入された場合を想定し、現在使用している容器包装への課税額を試算しました。英国では、再生プラスチックの含有率が30%未満の容器包装に対して課税されますが、本試算では、再生素材を含まないバージンPETボトルを課税対象とみなしました。2040年の財務影響は、当社グループが2024年に使用したバージンPETボトルの重量に英国の税率(223.69ポンド/t)をかけ、算出しました。

持続可能な容器包装

■ ロードマップ



持続可能な容器包装

リサイクル素材、バイオ由来の素材などの 新素材の活用拡大

▶ ルーマニアにおける容器リサイクルデポジット制度

ルーマニアのUrsus Breweries SAは、飲料の容器包装の全国的な回収・リサイクルを促進するため、2023年末から始まった同国のデポジット制度(DRS)に参画しています。同社は制度の立ち上げに携わった企業の一社として、制度運営会社RetuROに出資する4社の一つであるRomanian Brewers Association for the Environmentを通じて、この制度に参画しています。

DRSは導入以来、容器回収の実績を着実に伸ばしています。2024年には、市場に流通した約61億本の容器のうち、約33億6,000万本が回収されました。2025年末時点で回収本数は52億本に達し、制度の成熟とともに回収量は大きく伸長しました。販売容器の83%が回収、約38万7,000tの容器包装がリサイクルされており、リサイクル率は、PETおよびアルミニウム75%、ガラス74%でした。同制度は、高い認知度と参加率を背景に、社会全体の取り組みとして順調に定着しています。ルーマニアの約98%の世帯がDRSを認識しており、消費者の6割が定期的に回収ボックスを通



じて飲料容器を返却しています。結果として、制度開始から1年間で、約20万tの容器包装がリサイクルされました。

▶ 豪州における容器包装素材の切り替え

豪州のAsahi Beverages(Australia)は、水などで好みの濃さに薄めて飲む希釈タイプの『Cottee's』のボトルを、ポリ塩化ビニル(PVC)製のハンドルがついたデザインからリサイクルPETを用いた容器へと切り替えました。PVCは一般的な飲料容器のリサイクルシステムとの相性が悪く、分別が不十分な場合リサイクル工程を汚染する恐れがあるため、PVCからの切り替えは、資源の回収効率向上につながります。切り替えの過程で、従来のPVCボトルが一定量残りましたが、これらを廃棄するのではなく、循環利用の一環として社内で再利用することとしました。メルボルンの同社オフィス改装にあたり、残っていた『Cottee's』のPVCボトルは素材を圧縮加工し、新しいオフィス空間に設置するプランターに生まれ変わりました。

Asahi Beverages(Australia)は、PVCの使用を段階的に廃止してリサイクルPETへ切り替えるとともに、既存のPVCの在庫についても代替的な活用方法を見出すことで、リサイクル活用を促し、リサイクルできない素材が廃棄物として発生するリスクの低減に取り組んでいます。

▶ 缶軽量化を通じたGHG排出量削減

豪州・東南アジアおよび日本での事例

豪州では、Asahi Beverages(Australia)が容器包装の最適化の一環として、375ml缶を対象にアルミニウムの軽量化を実施しました。この取り組みでは、缶本体に使用するリサイクル素材の比率を高めつつ、使用する素材の削減に重点を置きました。その結果、375ml缶における平均リサイクル素材含有率が50%から65%に増加しました。バージンアルミニウムへの依存を低減し、材料効率を高めることで、循環型経済の実現に貢献するとともに、容器包装全体で使われる材料の使用量を抑制しています。

東南アジアでは、当社グループは1kgサイズのカラメル用スチール缶を対象に、地域の実情に合わせた改良を実施しました。中身の品質と安全性を保ちつつも、缶本体の金属部分を0.01mm薄くすることで、使う材料を減らす工夫をしています。その結果、缶1本当たりの重さは50gから47gに軽くなり、1kg缶における鉄鋼使用量を約5.5%削減しました。

日本のアサヒビール(株)では、350mlと500mlアルミ缶の一部製品を軽量化しました。缶底部の形状を改良することで耐圧性が高まり、従来と同等の性能を確保しながらアルミ板を薄肉化することができました。これにより、2024年3月に社内で調査したところ、日本で製造された同じサイズのアルミ缶としての最軽量化を実現しました。

持続可能な容器包装

新たな販売方法の提案

▶ ラベルレス商品 タックシールを削減し、完全ラベルレス化へ



日本のアサヒ飲料(株)では、2018年5月からケース販売専用の「ラベルレス商品」の販売を開始し、現在は4カテゴリー16品種を展開しています。PETボトルからラベルをなくすことでラベルにおけるプラスチック使用量の削減を実現しました。廃棄時の分別の際、ラベルをはがす手間が省け、利便性にも配慮しています。

また、2021年4月から単品販売が可能な『アサヒ おいしい水 シンプルecoラベル』を、店頭と一部の自動販売機にて販売開始しました。これまでの『アサヒ おいしい水』で採用していたロールラベルの代わりに、必要表示内容が記載された小面積のタックシール(シンプルecoラベル)を、片面に貼付することで、ラベル使用に伴うGHG排出量が約63%削減^{*1}されています。

2021年11月には、PETボトルの表面にレーザーで微細な点状模様を付ける「レーザーマーキング技術」を活用し、完全なラベル

レスを実現した『アサヒ 十六茶』を数量限定で発売しました。この技術により、表示が必要な事項を記載した小面積のタックシールやネックリンガーを用いる必要がなくなりました。また、2022年5月から通常ラベルをタックシール(シンプルecoラベル)に変更した『アサヒ 十六茶 シンプルecoラベルPET630ml』を販売しています。1本当たりのGHG排出量を通常ラベルと比較して約53%^{*2}削減します。

^{*1}『アサヒ おいしい水 天然水』PET600mlとの比較

^{*2}『アサヒ 十六茶』PET630mlとの比較

▶ 強炭酸サーバー『EXTRA BURST』の開発

アサヒ飲料(株)は、容器による環境負荷の軽減や物流課題の解決に貢献するために、2024年から強炭酸サーバー『EXTRA BURST』の展開を開始しました。この『EXTRA BURST』はアサヒクオリティーアンドイノベーションズ(株)の独自技術を活用したノズルを使用し、PETボトルや缶、びん入りの炭酸飲料では実現することが難しい高ガス圧と冷たさで強炭酸が楽しめるサーバーです。

『EXTRA BURST』は、容器の再利用を可能にすることでプラスチックなどの使用を削減するだけでなく、お客さまに新たな体験を提供し、無糖炭酸水市場の活性化を図ります。



▶ 世界最小の回収用自動販売機「ECOPOD」

Asahi Holdings Southeast Asia Sdn.Bhd.の傘下企業は、飲料容器のリサイクルを活性化するため、マレーシアの所管官庁の承認を得て、2025年に「ECOPOD」と呼ばれるリバースベンディングマシン(使用済み容器回収機)を導入しました。PETボトルやアルミ缶の回収を可能にするとともに、利用に応じてポイントなどの特典が得られるため、消費者のリサイクルを促すことを目的としています。

「ECOPOD」は、容器を効率的に回収・保管するための機械式圧縮システムを備えており、限られた設置スペースにも対応できるスリムな設計となっています。また、安全な運用を支えるためのセンサーを搭載しており、回収された容器はポイントに還元され、全国の自動販売機で利用できる特典として使用できます。「ECOPOD」は、世界で最も薄型の圧縮式リバースベンディングマシンとして、ギネス世界記録により公式に認定されています。

2025年には、「ECOPOD」の取り組みにより、PETボトル719本、アルミ缶815本の合計1,534本の容器が回収されました。

持続可能な容器包装

実績

PETボトルにおけるリサイクル素材、バイオ由来の素材等の使用率

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
グループ全体	11%	21%	25%	37%	53%

ガラスびん回収率

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
アサヒビール(株) リターナブルびん	98.8%	98.0%	98.1%	99.0%	—*1
アサヒ飲料(株) リターナブルびん	94.1%	94.0%	97.6%	98.3%	98.5%

* 回収率=回収量(kg)/販売量(kg)×100

*1 2025年度の実績値は、サイバー攻撃によるシステム障害の影響により、取得できていません。

関連情報

 [SASB対照表](#)

容器包装資材

(千t)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
ビール類	162	198	220	207	190
飲料類	132	124	136	134	122

* 集計範囲：日本の事業会社

* 集計期間：各年1-12月

持続可能な農産物原料

取り組みテーマ

自然の恵みを享受して事業活動を行う企業として、持続可能な農産物原料の調達にはアサヒグループの事業にとって不可欠です。一方で、農産物原料のバリューチェーンでは、環境やコミュニティ、人権の面でさまざまな課題が起こり得ます。これらの課題を認識するとともに、長期的な自然資源の保全や生態系の回復に関する機会を探索することの重要性を理解し、私たちは各地域の自然資源に過度な負荷をかけることなく、農産物原料の持続可能な調達の推進に取り組んでいます。また、ステークホルダーとの共創を通じて、農産物原料調達のレジリエンスを高め、自然の恵みを将来世代へと引き継いでいくことを目指しています。

方針

当社グループでは、サプライチェーンにおける労働者や地域社会の人々の人権を尊重し、自然環境を保護するという目標を実現するため、「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」に加え、「アサヒグループ責任ある調達方針」を策定しました。また、サプライヤーの皆さまにこれらの方針への理解と遵守を促進するため、「アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン」を作成しました。

さらに、農産物原料のサプライチェーンにおける環境や人権への影響に対応し、調達リスクの低減とレジリエンスの構築を目指し、2024年には「持続可能な農業フレームワーク」を策定しました。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

▶ [リスク管理](#)

指標と目標

■ グループ目標

- ・ 2030年までに、大麦とコーヒーについて、認証を活用して、100%持続可能に生産された原料の調達を実現する
- ・ 2030年までに、サプライチェーンにおける人権リスクを効果的に特定、評価、軽減、是正するために、リスクベースのデューデリジェンス・プロセス*を実施し、持続可能な原料の調達を目指す。このアプローチを、人権侵害のリスクが最も高い、コーヒー、サトウキビ、パーム油、カカオ、茶の5つの主要原料のサプライチェーンにおいて優先的に取り組む

* 現地のサプライヤーとのエンゲージメント、リスク特定、モニタリングするためのデータ主導型ツールの活用、そして最も高いリスクが認められる場所での実地監査の実施。サプライヤーやステークホルダーと協働し、透明性、トレーサビリティ、農業慣行の継続的改善を確保する。

関連情報

▶ [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- ・ 気候変動や環境劣化に伴う農産物原料の収量減・品質低下
- ・ 農産物原料の収量・品質の変動によるサプライヤーの変更や代替調達などの調達リスクの増大
- ・ サステナビリティ関連要請水準の向上による認証取得や遵守にかかるコストの増加

機会

- ・ 農産物生産者支援、持続可能な農業の促進による農産物原料の収量と品質の安定性向上
- ・ 調達の多様化やサプライヤーとの関係強化による調達の安定性とレジリエンス向上
- ・ サステナビリティ関連規制を積極的かつ段階的に導入することによる潜在的コストの最適化

持続可能な農産物原料

当社グループは、「アサヒグループ環境ビジョン2050」で定義した2050年の世界のありたい姿の実現に向けて、「環境」「コミュニティ」「人権」のマテリアリティに対応するロードマップを策定しました。本ロードマップのもと、農産物原料に関する初の2030年のグループ目標を設定し、グループ全体での取り組みを進めています。

加えて、2030年までに農産物生産者のWell-beingを向上させることを、当社グループの重要な柱の一つとして位置付けています。この取り組みを具現化することで、責任ある調達の実効性を高める重要な役割を果たすものと考えています。

戦略の策定に先立ち、環境および人権の両面から包括的なリスク分析を実施しました。さらに、原料生産地のコミュニティや農産物生産者における人権リスクに対しても評価を行い、サプライヤーの現状におけるリスクを把握するとともに、特定されたリスクへの対応を進めています。同時に、農業を支援する取り組みを重視しながら、原料生産地域のコミュニティにおける課題解決に向けた支援も行っています。

2030年目標の達成に向けては、サプライヤーおよび上流の農産物生産者との連携が不可欠です。グローバルな調達戦略機能を担うAsahi Global Procurement Pte. Ltd.を中心に戦略を推進しています。さらに、「アサヒグループ環境ビジョン2050」の実現に向けて、戦略と目標の継続的な見直しと更新を行っていきます。

■ リスク・機会の特定と評価(気候・自然)

物理的リスク：慢性

▶ 農産物原料の生産量の慢性的な変動および価格高騰

2025年に実施した分析では、調達コストが高い主要原料である大麦、トウモロコシ、サトウキビについて、それぞれのシナリオにおける作物別・生産地域別の2040年時点の生産量を推計しました。また、将来の価格データを用いて、2040年における財務影響も評価しています。本分析では、気候変動の影響に加え、脱炭素化や自然保全を目指す政策の導入、消費者ニーズの変化などを背景とした需給構造の変化も考慮しています。なお、同様の条件で比較可能なデータが十分に確保できなかったため、コーヒーは本分析の対象から除外しています。

▶ シナリオ別2040年の生産量推計(2025年との比較)

シナリオ①では、2040年にかけて、多くの地域および農産物で生産量の減少が見込まれています。参照したWBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)のデータによると、シナリオ①における相対的に低い生産水準は、自然保全を目的とした土地利用制約の強化や、消費者の食生活の変化による畜産物の需要減少に起因しています。これにより、飼料作物の需要が低下するとともに、食品ロス削減による食料全体の需要減少も生じています。一方で、シナリオ②では、多くの地域および農産物において、生産量の増加が見込まれています。

2040年における農産物原料の予測生産量変動率(2025年比)

原料	生産地域	シナリオ①	シナリオ②
温帯性穀物 (大麦含む)	グローバル	2.9%	18.3%
	EU・英国	-18.9%	-9.0%
	カナダ	-4.7%	12.0%
	豪州・ニュージーランド	7.5%	22.4%
トウモロコシ	日本・韓国	-0.3%	3.9%
	グローバル	-3.4%	22.0%
	米国	-31.3%	5.2%
	中国	-2.9%	19.0%
	EU・英国	-27.0%	-1.1%
	EU・英国以外の欧州	-10.8%	7.3%
サトウキビ	グローバル	12.3%	24.9%
	ブラジル	-14.0%	20.3%
	東南アジア	21.0%	17.5%
	豪州・ニュージーランド	42.4%	46.5%

関連情報

 シナリオ

持続可能な農産物原料

▶ 2040年の財務影響

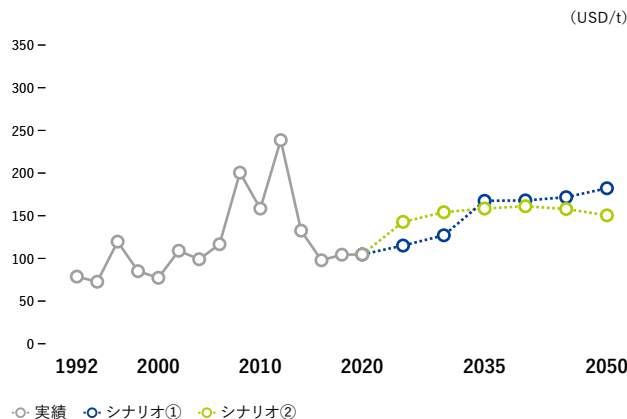
本分析では、シナリオ②において、2040年の生産量がシナリオ①を上回ると想定しています。一方で、シナリオ②では消費者行動の変化が限定的であることから、食料需要は高い水準で推移すると見込まれています。その結果、本分析では、シナリオ②における価格上昇は、シナリオ①を上回ることが示されています。具体的には、大麦、トウモロコシ、サトウキビの調達コストはシナリオ②で大きく上昇する見通しですが、シナリオ①ではサトウキビのコストは低下すると見込まれています。これは、他の農作物と比較して生産量の増加分が相対的に大きいことに加え、砂糖の需要が課税や消費者行動の変化に影響を受けやすいことが理由として考えられます。

2040年 財務影響額

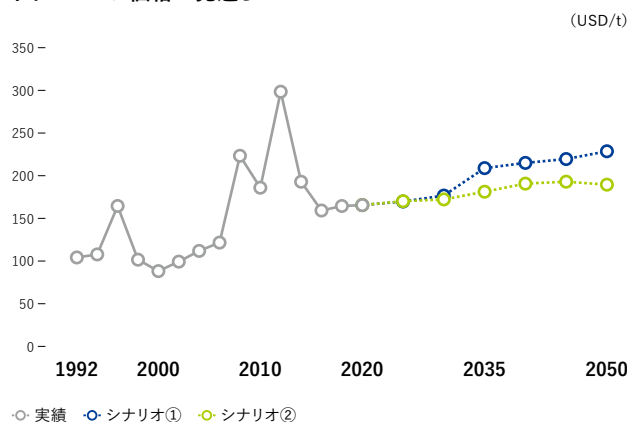
(億円)

原料	シナリオ①	シナリオ②
大麦	74	265
トウモロコシ	32	70
サトウキビ	-3	159

大麦価格の見通し



トウモロコシ価格の見通し



試算方法

WBCSDが提供するデータを用いて、2025年から2040年までの各農産物原料の生産量および価格の推定変動率を算出しました。現在の原材料調達コストをもとに、2040年における財務影響を試算しました。大麦およびトウモロコシの予想価格は、IMF(国際通貨基金)が提供する過去の市場価格データとWBCSDが公表する将来の価格指数を組み合わせることで算出しました。

物理リスク：急性リスク

▶ 自然災害による農産物原料の価格高騰

熱波、干ばつ、サイクロンなどの自然災害の発生頻度および被害の深刻さが進むことを前提に、自然災害に起因する農産物原料価格の高騰がもたらす財務影響を試算しました。本試算では、調達コストが高い主要原料である大麦、トウモロコシ、サトウキビ、コーヒーを対象としています。なお、主要な大麦生産地域では大規模なサイクロン被害が発生する事例はまれであり、サイクロンが大麦の生産に影響を与えた具体的な事例は確認されていません。

持続可能な農産物原料

試算方法

過去20年間で災害の被害が大きかったと想定される年を特定しました。コスト上昇率については、各年の原料価格を直前3年間の平均価格と比較し、その中で最大となる上昇率を用いました。この推定した上昇率に各農産物原料の調達コストを乗じることで、財務影響を算出しました。また、農産物原料の価格上昇をもたらす異常気象が発生した場合、その災害規模はシナリオ①とシナリオ②の間で大きな差は生じないと仮定しています。このため、両シナリオにおいて同一の前提条件を用いて、財務影響を算出しています。

2040年 財務影響額

(億円)

原料		財務影響額 (シナリオ①②共通)
熱波	大麦	388
	トウモロコシ	103
	サトウキビ	39
	コーヒー	95
干ばつ	大麦	159
	トウモロコシ	159
	サトウキビ	135
	コーヒー	50
サイクロン	大麦	—
	トウモロコシ	146
	サトウキビ	154
	コーヒー	95

移行リスク

現行のデューデリジェンス規制において代表的なEU指令である「企業の持続可能性デューデリジェンス指令(CSDDD)」と同様の規制が全世界で導入された場合を想定し、移行リスクを試算しました。試算では、CSDDDにおける最高罰金額であるグループ売上高の3%を財務影響額の基準値として活用しました。

これにより、シナリオ①においては環境影響に関するデューデリジェンス違反が問われた場合の罰金として882億円、人権侵害に関するデューデリジェンス違反の罰金も同様に882億円と試算しました。一方、シナリオ②では、規制は導入されない前提としており、その結果、調達コストおよび罰金は発生しないと想定しています。

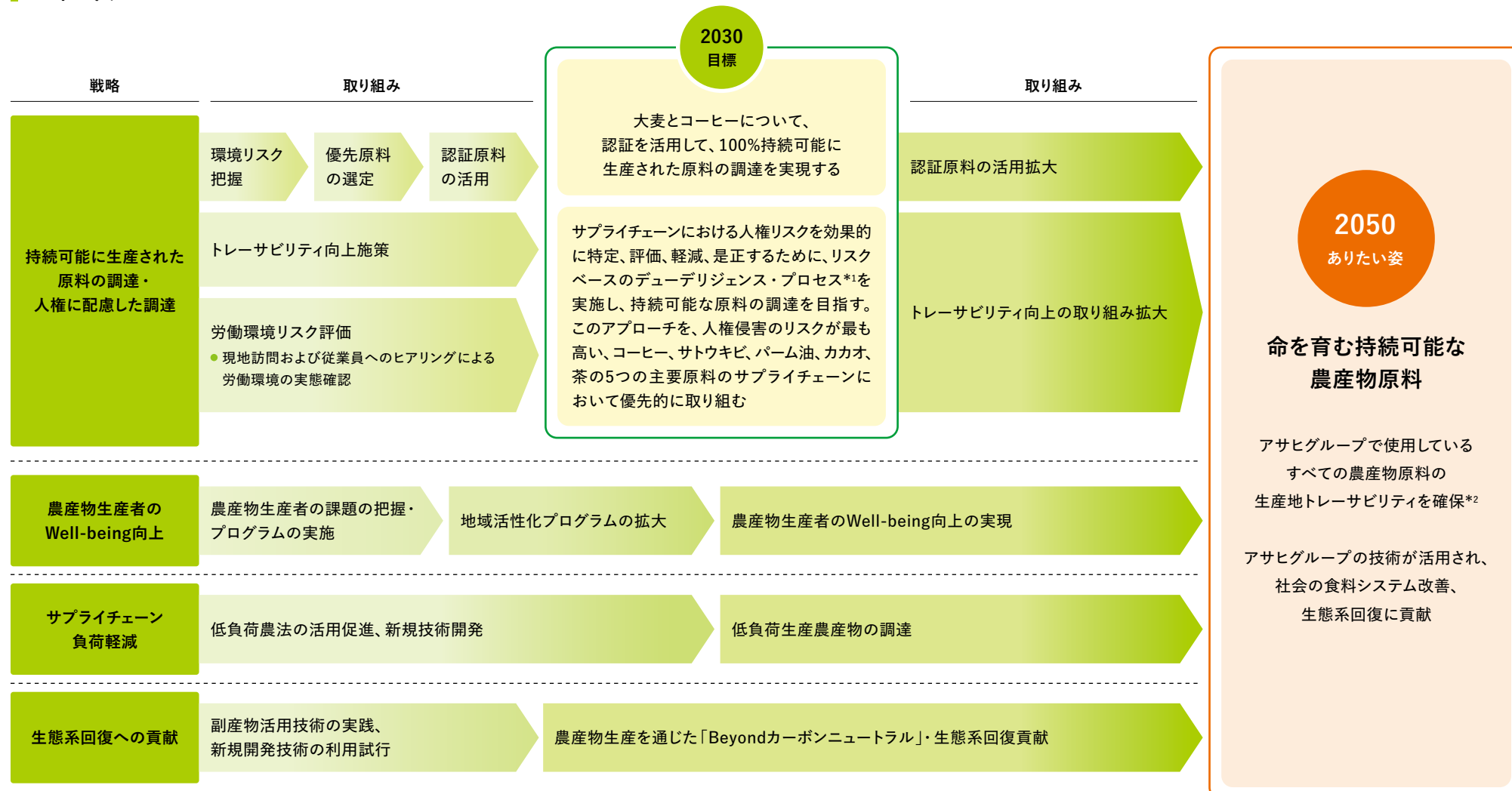
農産物原料リスク評価(人権リスク)

原料リスクの特定と対象の決定については、英国現代奴隷法へのコミットメントを契機に、当社グループの生産拠点が所在する17カ国と調達主要11品目の2つの側面から、現代奴隷に焦点を当てたリスクの机上分析・評価を実施しています。この分析で、当社グループのサプライチェーンにおいて最もリスクが高いのは、「栽培」段階と分かりました。主要な直接材の中で、バリューチェーンリスクが極めて高いと判断されたものは、コーヒー豆、砂糖、茶、パーム油、カカオでした。

これらの原料の中から、2021年にはエチオピアとタンザニアのコーヒー豆、2022年にはブラジルのサトウキビを対象にしました。2023年はこれまでの調査で確認された潜在リスクの実態を把握するために、ブラジル産のサトウキビとコーヒー豆について生産地の訪問調査を実施しました。また、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン(ASSC)に協力を依頼し、サプライチェーンにおける具体的な人権リスクを特定しました。2024年には、アサヒグループホールディングス(株)のSustainability部門社員とAsahi Global Procurement Pte. Ltd.の社員が共同でパーム油について現地サプライチェーンを学ぶために生産地を訪問しました。2025年も同じチームでインドネシアのコーヒー農園および関連するサプライチェーン施設を訪問し、現地の生産実態や労働環境・サプライチェーンの構造などについて理解を深めました。

持続可能な農産物原料

ロードマップ



*1 現地のサプライヤーとのエンゲージメント、リスク特定、モニタリングするためのデータ主導型ツールの活用、そして最も高いリスクが認められる場所での実地監査の実施。サプライヤーやステークホルダーと協働し、透明性、トレーサビリティ、農業慣行の継続的改善を確保する。

*2 一部の加工原料を除く

持続可能な農産物原料

持続可能に生産された原料の調達・人権に配慮した調達

▶ インドネシアのコーヒー農園訪問

2025年、アサヒグループホールディングス(株)のSustainability部門社員とAsahi Global Procurement Pte. Ltd.の社員は、インドネシアのコーヒー農園や関連サプライチェーン施設を訪問しました。責任ある調達を強化し、現地の生産状況をより深く理解する取り組みの一環として、この訪問を実施しました。

訪問では、栽培・収穫から収集・加工までの工程の各段階を確認するとともに、現地のパートナー企業やサプライヤー、その他のステークホルダーと対話しました。これらの対話により、労働環境や生産方法、サプライチェーンの構造についての知見が得られました。この訪問で得た知見は、持続可能な調達を推進するための継続的な取り組みに活かしています。



▶ 第三者認証原料

持続可能なパーム油の調達

アサヒグループホールディングス(株)は、パーム油の調達に際して環境や人権などの課題に配慮するために、2016年12月に「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO: Roundtable on Sustainable Palm Oil)」に加盟し、2019年7月に正会員になりました。また、2019年から当社グループで調達するパーム油の一部について「Book & Claim認証方式」による認証クレジットの購入を開始しました。アサヒグループ食品(株)は、2025年に全購入量の75%に認証クレジットの購入を目標に取り組み、計画通り達成しました。今後も持続可能なパーム油の調達に継続的に取り組みます。

持続可能な紙の調達

アサヒグループホールディングス(株)(現在は、アサヒグループジャパン(株)として認証保持)は、2021年1月に持続的な森林管理のための認証として、使用する原紙および包装容器に関して森林認証(FSC® CoC認証)を取得しました。森林認証には、森林管理を認証する「FM(Forest Management: 森林管理)認証」と、認証された森林から産出された林産物の適切な加工・流通を認証する「CoC(Chain of Custody: 加工流通過程の管理)認証」があります。現在は段ボールおよびマルチパックを対象としていますが、今後はほかの紙製品に関しても、認証の枠を拡大していきます。また、2022年1月に施行されたFSC® CoC認証の新規格(FSC-STD-40-004 V3-1)への移行も完了しました。今後は森林保護に加え、その過程で働く人々の人権にも配慮した持続可能

な活動へ広がっていきます。なお、アサヒグループジャパン(株)が、アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)と連携してグループの認証を取得しています。



責任ある森林管理
のマーク

▶ サプライヤーの研修

サプライヤーの皆さまとともに環境や社会的責任に対する取り組みを進めるにあたり、当社グループの環境・社会面の方針や現在のESGを巡る社会情勢についてサプライヤーの皆さまに理解を深めていただくために研修を適宜実施しています。

▶ サプライヤー評価

日本国内の主要原料サプライヤーを対象に、年1回、マネジメント・ESG(環境・社会・ガバナンスなどのCSR)・品質・コスト・納期・技術力・安定供給・対応力の8項目について能力やリスクの評価を行っています。評価結果は各サプライヤーにフィードバックするとともに、必要があれば改善を促すなどの定期的な個別コミュニケーションを行っています。サプライヤー評価実施数*は、2025年は原料48社、資材49社でした。

* 対象事業会社: アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)

持続可能な農産物原料

▶ 新規サプライヤーに対する働きかけ

当社グループでは、新規サプライヤーの選定にあたって、品質・価格・納期・安定供給のほか、技術力・コンプライアンスや環境に対する姿勢・人権尊重などから機会とリスクを総合的に評価しています。また、取引を開始する際には、「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」を説明し、遵守を要請するとともに、法令遵守などを明記した取引契約書を交わしています。

農産物生産者のWell-being向上

▶ 大麦プログラム

Asahi Beverages(Australia)は、ビクトリア州およびニューサウスウェールズ州の生産者から、年間約7万5,000tの大麦を調達しています。

同社は、生産者コミュニティとのエンゲージメントおよび知識共有を強化することで、大麦農家を支援しています。この大麦プログラムを通じて、主要な醸造所からの安定した需要を背景に、生産の安定性と予見可能性を提供するとともに、大麦と同社が醸造するビールとの直接的なつながりを強化し、サプライチェーン全体における価値共創につなげています。

2025年、Pure Grainの実験農場(435ha)で開催されたBoolah Group Field dayに参加し、生産者や製麦業者、サプライチェーンパートナーなど300名以上が参加しました。本イベントでは、Asahi Beverages(Australia)とBoolah Group Pty Ltdが、サステナビリティ指標に関する知見を生産者同士で共有する協働プラットフォーム「Regen4real」パートナーシップの立ち上げを発表しま

した。これらの知見は、農場レベルでのGHG排出量削減に向けた取り組みの検討に活用されるとともに、生産者および地域コミュニティのレジリエンス強化と繁栄に寄与しています。

また、Asahi Beverages(Australia)はHorshamにおいて45名の生産者を招き、豪州におけるビールおよび大麦市場の動向や、当社グループのサステナビリティ目標、今後の大麦プログラムに与える影響について意見交換を行いました。さらに、Cool Soil Initiativeおよび9名の生産者と連携し、持続可能な大麦生産における先進的なアプローチを検討するパイロットプログラムを開始しました。これらの取り組みは、学びの機会を創出し、生産者間のネットワークを強化するとともに、生産者の長期的なWell-beingを支えています。

サプライチェーン負荷軽減

▶ ホップ生産者イベント

2025年9月、Asahi Global Procurement Pte. Ltd.は、各地域のチームと連携し、3大陸からホップ生産者、研究者、醸造関係者を招いたイベントをチェコのZatecとドイツのHallertauで開催しました。2回の会合には農家42名を含む86名が参加し、土壌の健全性、再生型農業、植物保護、病害虫管理、乾燥工程における脱炭素化などについて知見を共有しました。これらの議論を通じて、新たなコラボレーションや実践的な解決策が生まれ、持続可能なホップ生産の将来を支える取り組みにつながっています。

本イベントの主な成果としては、参加者の高いエンゲージメント(90%以上がイベントを肯定的に評価し、70%以上が新たな学び

を得たと回答)が確認されたほか、試験区の設置や害虫防除における天敵ダニの活用などの実践的なイノベーションが共有されました。さらに、主要サプライヤーからは当社グループを「グローバルなサステナビリティのリーダー」と評価する声も寄せられました。現場から得られた知見により、生物多様性や土壌の健全性、データに基づく意思決定といった新たな優先課題も明らかになっています。

ホップの品質・安定供給・サステナビリティの実現に向けて、生産者は不可欠なパートナーです。地域を超えて生産者同士をつなぎ、再生型農業の導入を支援することで、土壌の回復、水資源の保全、GHG排出量削減、さらには長期的な収穫量の確保と安定した品質の実現に貢献しています。これにより、当社グループは持続可能なホップ生産における信頼できるパートナーとしての役割を強化しています。本生産者向けのイベントは2026年以降も継続し、グローバルな協働をさらに強化するとともに、再生型農業の加速を図っていきます。



持続可能な農産物原料

生態系回復への貢献

▶ ビール酵母細胞壁の活用

当社グループは、ビール製造の副産物である醸造酵母について、さまざまな用途を想定した研究や事業を行っています。農業分野では、アサヒバイオサイクル(株)が、ビール酵母由来の細胞壁を原料とする農業資材を用いた事業を通して、作物の成長や土壌の改良に資する取り組みを実施しています。これらの取り組みは、日本国内だけでなく海外でも展開されています。

2025年には、農林水産省主導の海外農業技術実証事業の一環として、ケニアにおいて節水型乾田直播での稲の栽培支援に取り組みました。また、「みどり脱炭素海外展開コンソーシアム」*1に参画し、ブラジルでの劣化牧野の回復を目的として、同資材による土壌改良の実証を進めており、本取り組みについて国連気候変動枠組条約第30回締約国会議(COP30)で報告しました。さらに日本では、ライフサイクルアセスメント手法(LCA)*2を使って従来



ケニアにおける節水型乾田直播による稲作支援

の水田稲作と比較評価したところ、ビール酵母細胞壁由来の農業資材を使用した節水型乾田直播栽培は生産物当たりのライフサイクルGHG排出量(LC-GHG排出量)を約65%削減可能であることを確認しました。

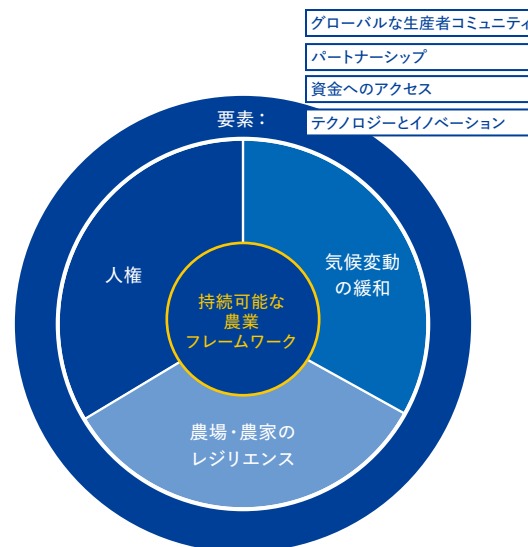
*1 農林水産分野における温室効果ガス排出削減技術を有し、海外展開を検討する企業・団体などが参画する枠組み。関係省庁・関係機関の協力のもと、日本企業と国内外のパートナーが連携し、GHG排出削減への貢献や、二国間クレジット制度(JCM)につながる脱炭素プロジェクトの形成を推進している。

*2 商品やサービスに対する環境影響を評価する手法

■ 持続可能な農業フレームワーク

当社グループは、パートナーやグローバルな農産物生産者コミュニティと連携しながら、持続可能な農業の取り組みを推進するため、「持続可能な農業フレームワーク」を策定しました。

農産物原料のサプライチェーン全体における環境負荷および



人権への負の影響を低減するとともに、調達のレジリエンスを強化することを目的としています。本フレームワークは、「人権」「気候変動の緩和」「農場・農家のレジリエンス」という3つの柱を基盤として構築されており、これらの取り組みを推進する要素として「グローバルな生産者コミュニティ」「パートナーシップ」「資金へのアクセス」「テクノロジーとイノベーション」が位置付けられています。これにより、持続可能な原材料の調達を加速させ、サプライチェーン全体におけるより良い成果の創出に貢献していきます。

■ 森林破壊ゼロへのコミットメント

当社グループは、森林破壊および土地利用の変化を重大な環境・社会リスクとして認識しています。Science Based Targets initiative(SBTi)やAccountability Framework initiative(AFi)などの国際的なイニシアチブと整合させながら、サプライヤーとのエンゲージメント、ステークホルダーとの協働、リスクベースのアプローチなどを通じて、サプライチェーン全体における森林破壊関連リスクの特定・評価・管理の強化に取り組んでいます。

実績

■ 原料使用量

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
ビール類	220	227	236	222	225
飲料類	260	260	264	259	236

* 集計範囲：日本の事業会社

* 集計期間：各年1-12月

持続可能な水資源

取り組みテーマ

水は、自然の恵みを享受しながら事業活動を行うアサヒグループにとって欠かすことのできない貴重な資源であり、地球の生態系や人類のWell-beingに不可欠です。当社グループは、水資源の持続可能な利用と責任ある管理に取り組み、後世にわたる水資源の保全を進めています。

水に関する課題を単独で解決することはできませんがWater Stewardshipにおける協働を通じて、各地域の水資源の課題の解決に貢献できると考えています。

ガバナンス

関連情報

 [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

 [リスク管理](#)

指標と目標

■ グループ目標

- ・ 2030年までに、水使用量の原単位をグローバル平均3.2m³/kl以下*1、優先流域の主要な生産拠点*2では平均2.7m³/kl以下にする
- ・ 2030年までに、水リスクの高い地域*3にある生産拠点100%で、流域の各課題*4改善に貢献する取り組みを実施する

*1 対象会社:アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、Asahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages (Australia)、Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

*2 優先流域の生産拠点は水リスク評価ツール (Aqueduct, Water Risk Filter, Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT)) の結果および各生産拠点で行っている水リスク詳細調査に基づき選定 (対象: 9生産拠点)
対象会社:Asahi Europe and International Ltd.、Asahi Beverages (Australia)、Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

*3 水リスクの高い地域とは水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene (WASH) などに関するリスクのある流域または世界的に認知されている流域。例えばCEO Water Mandate priority basinsを加味し、選定 (対象: 7生産拠点)

*4 流域課題は、水量、水質、Water, Sanitation and Hygiene (WASH) などに関するリスクを含む各流域固有の課題

関連情報

 [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- ・ 水害による生産拠点の操業停止
- ・ 水の過剰使用による地域住民への悪影響・生態系の悪化
- ・ 水不足による取水制限やコスト増加
- ・ 不適切な排水処理などによる業務負担や税負担の増加・レピュテーション低下

機会

- ・ BCPの確実な実行に伴う生産拠点の安定稼働
- ・ 水問題解決に伴う、地域住民の水アクセス問題解決、生物多様性が保たれる世界への貢献

当社グループは、人と自然のための健全な水環境実現のため、「水使用量の削減」「水リスクのある生産拠点流域における課題改善への貢献」というグループ目標を掲げ、取り組んでいます。

水を扱うすべての拠点で、水使用効率の向上に取り組んでいます。具体的には、製造設備の洗浄工程での水使用の適正化や、用途に応じて同じ水を多段的に再利用するカスケード利用などを通じて、取水や排水に伴う環境への負荷を最小限に抑えるため、適切な対応・管理に努めています。また、主要事業会社の生産拠点46カ所では水管理計画を策定し、水使用量の削減を推進していきます。

持続可能な水資源

さらに排水においては生態系保全の観点からも適切な対応・管理をしていくとともに、今後、環境への負荷を抑えることができる排水方法を検討しています。

また、リスク調査を実施し、水資源に関する課題が大きい流域に立地する、優先的に対応すべき製造拠点を特定しています。特定された拠点において重点的な対策を講じることで、流域の状況改善と水関連リスクの低減に貢献します。また、当社グループの商品は、世界中で生産される多様な農産物原料を使用しているため、農産物原料に関連する水リスクの特定と評価を重要な課題と位置付け、その低減に努めています。現在実施している水資源保全の取り組みを今後さらに拡大するとともに、多様なステークホルダーとの協働を通じて流域の課題改善に貢献していきます。

■ リスク・機会の特定と評価(気候・自然)

移行リスク

▶ 水使用に対する課税

限られた地下水の保全を目的としてドイツで導入された地下水保全税は、地下水の使用量に応じて事業者課税される制度です。この課税は水使用を制限するものであり、気候変動や生物多様性保全の施策が講じられるシナリオ①において移行リスクとなる可能性があります。そのため、2025年に実施した分析では、地下水保全税のような取水税について、気候変動・生物多様性における、移行リスクと位置付け、当社グループが事業展開する各地域で規制が導入された場合の財務影響を分析しました。この分析は、ドイツの地下水保全税を参考にした想定に基づいており、同様の課税が他の地域でも導入された場合、2040年の財務影響額は約7億円となる可能性があることを示しています。

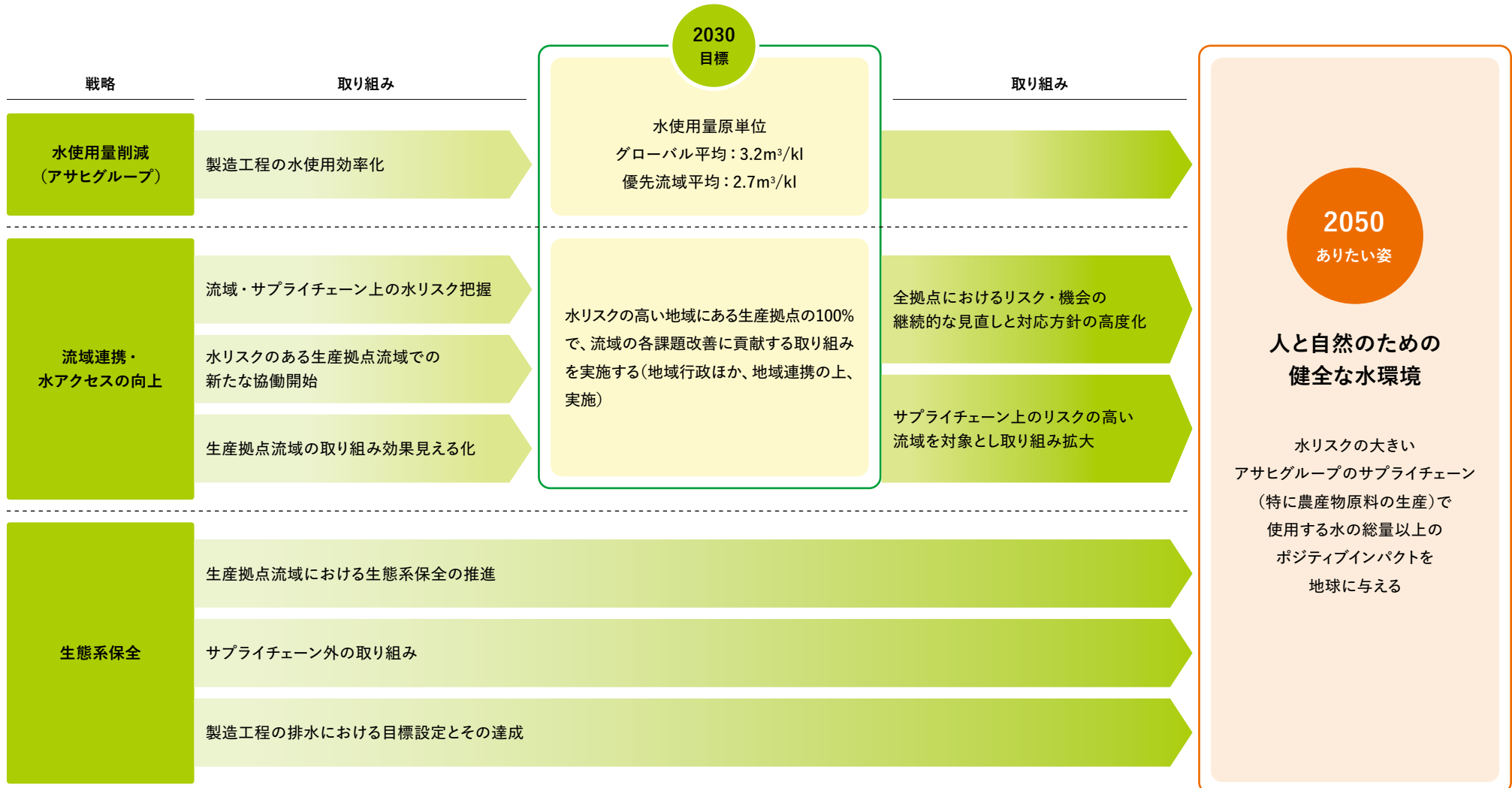
さらに、水質改善や水使用量削減のため、水道水を含む水使用に対して課税が行われている地域もあります。将来的にさらに課税が拡大し、地下水だけでなく他の水源にも課税された場合の2040年の財務影響額は最大20億円に達する可能性があります。

試算方法

当社グループが事業を展開する日本、欧州、オセアニア、東南アジアの4地域(試算当時)において、ドイツで導入された地下水保全税と同じ内容の規制が導入された場合を想定し、現在の取水量への課税額を試算しました。2024年の取水量に、税率(310ユーロ/千m³)を掛け合わせることで財務影響を試算しました。

持続可能な水資源

■ ロードマップ



持続可能な水資源

水使用量削減(アサヒグループ)

▶ 日本の取り組み

アサヒビール(株)では、工場のタンク・配管などの洗浄・殺菌時の水使用量の削減や、工程からの回収水・膜処理水の有効利用により、水使用の効率化・水使用量の削減を進めています。



水処理設備(名古屋工場)

アサヒ飲料(株)の各工場では、貴重な水資源を有効活用するため、さまざまな節水の取り組みを行っています。

缶製造ラインでは殺菌工程で使用した水を処理・回収することで再利用を進めるとともに、PET製造ラインではライン更新に伴う殺菌方式の変更により、同工程の水の使用量を従来比50%以上削減するなど、継続的な節水に取り組んでいます。



水の回収設備、殺菌洗浄設備(明石工場)

▶ チェコの取り組み

チェコの Plzeňský Prazdroj, a.s. の醸造所 Velké Popovice Brewery では、「Water Savings in Filtration(ろ過工程での水使用量削減)」プロジェクトとして、Clean-in-place(CIP)工程の最適化に注力しました。プロセスの改良と水使用量の見直しをすることで、年間最大87,000hlの水使用量削減を達成しました。段階的な改善を通じて、一部のCIP工程において1回当たりの水使用量を79hlから33~42hlに削減し、洗浄・殺菌に要する時間を最大10%短縮しました。これらの取り組みにより、衛生面や製品品質を損なうことなくこれらの改善を実現しています。この取り組みにより、コストとエネルギーの節約、環境パフォーマンスの向上を実現するとともに、持続可能な醸造運営の基準を設けることができました。今後も継続的なモニタリングを行い、長期的な持続可能性を確保するとともに、他のプロセスに最適化のモデルとして活用していきます。

また、スロバキアの醸造所 Šariš Brewery では、「Water Savings in Malthouse(麦芽製造工程における水使用量削減)」プロジェクトを実施しました。自動エアスプレー循環システムの導入や大麦の浸漬工程の最適化などにより、2025年において毎月約5,720hlの水使用量削減と排水にかかる所要時間を25%削減し、効率性と操業者の安全性を向上させました。この取り組みにより廃水が減少し、麦芽製造所全体での環境負荷低減を実現しながら、麦芽の品質と生産能力を維持することができました。

持続可能な水資源

▶ 豪州の取り組み

Asahi Beverages (Australia) のYatala工場では、高品質な再生水を製造しています。この再生水を蒸気発電機や製造タンクの洗浄、加熱殺菌用の蒸気など、製品に触れる工程を除く製造工程のさまざまな段階で活用することで、貴重な資源である水の取水量を削減しています。また、製造製品の切り替え時における洗浄などの主要工程や、生産ライン・配管の洗浄間隔の最適化などにより、水使用量の削減にも取り組んでいます。

▶ インドネシアの取り組み

インドネシアの製造拠点では、設備を洗浄・殺菌するClean-in-place (CIP) 工程を最適化し、水と薬液の使用量削減を進めています。過剰な高温水洗浄や薬液濃度の高さといった過処理の課題を特定し、複数の改善策を導入しました。具体的には、中間洗浄工程における水使用量を削減し、年間消費水量の約3%に相当する節水効果を達成しました。また、すすぎ工程において温水から常温水へ切り替えることで天然ガス使用量を削減するとともに、酸および塩素の両方について薬剤濃度を低減しました。これらの変更については品質検査を通じて検証を行い、クリーニング効果や衛生基準が維持されていることを確認しています。

流域連携・水アクセスの向上

▶ 生産拠点・流域における水リスク調査

当社グループでは、生産拠点・流域の水リスク評価を、水リスク情報を提供している世界資源研究所(WRI)の「Aqueduct」と世界自

然保護基金(WWF)の「Water Risk Filter」、生物多様性リスクを評価する「Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT)」や各関連生産施設で実施する詳細な調査により行っています。

まず、水量や水質、衛生(WASH)に関するリスクがある流域を特定し、世界的に認知されている流域(例えばCEO Water Mandateの優先流域など)と各生産拠点での詳細な水リスク調査の結果を考慮して評価を行い、7拠点が水リスクの高い地域に所在することを特定しました。

2030年までにこの7拠点において、Water Stewardship活動や他の組織との連携を行い、各流域の課題改善に貢献できるよう取り組みます。

今後も、各生産拠点と原料調達元について、水リスク評価ツールと各拠点での詳細なリスク評価を活用して定期的に調査を行い、その結果、新たに水リスクが高い拠点が見つかった場合は、具体的なリスク内容と地域の社会状況に応じて適切に対策を講じていきます。

▶ オランダにおける流域連携

Asahi Europe and International Ltd.に属するオランダのKoninklijke Grolsch N.V.(Grolsch)は、水不足の影響を受けやすい地域にあるため、水源保全や醸造工程での資源の効率的な利用、処理済み排水の再利用に向けた検討などを積極的に行っています。

2030年までにTwente地域の水不足解決を目指す地域イニシアチブ「De Twentse Golf」において、Grolschは2025年も主導的な役割を継続しました。2025年時点で700名を超えるメンバーが参加し、目標の実現に向けて着実に進展しました。Grolschは、

地域産業との知見共有を促進するとともに、オランダ国内23すべての水管理機関の責任者との対話を主催し、外部イベントを通じた発信を行いました。

2025年を通して実践的な現地実験を行い、イノベーションの取り組みを強化しました。例えば、モーターイベントでは排水の処理と再利用技術を検証したほか、共創イベントでは、干ばつレジリエンスのための新たなアイデアの創出のために150名の学生と専門家が参加しました。また、域分散型の排水処理技術(BluElephant)や、処理済み排水を点滴灌漑に活用するための技術検証も進展し、将来の水再利用の可能性を見据えた取り組みとして位置付けられます。



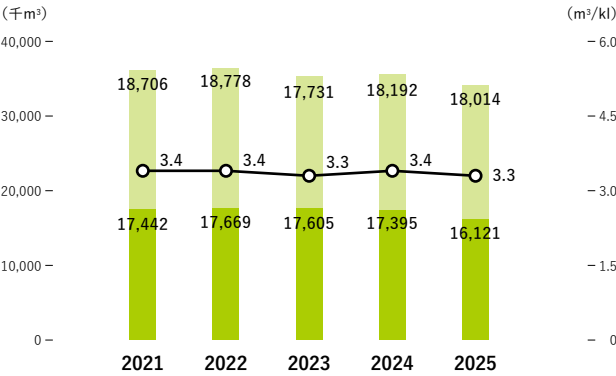
持続可能な水資源

実績

水使用量・原単位

当社グループの2025年の水使用量・原単位は、日本、欧州、オセアニア、東南アジアの各事業会社のデータをもとに算出しています。また、水使用原単位は、これらの事業会社における酒類および飲料事業を対象に算出しています。なお、2018年からは第三者検証を受けた水使用量と排水量を開示しています。

酒類・飲料事業における水使用量・原単位の推移



(左軸) ■ 日本水使用量 ■ 海外水使用量
(右軸) ○ 水使用量原単位: 製造量(kl)当たり

* 2021年からオセアニア実績にCarlton & United Breweries Pty. Ltd.実績が追加
* 2024年実績は再集計の結果、更新

集計範囲の詳細は [こちら](#)

国別 水使用量

(千m³)					
国名	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	20,227	20,521	20,437	19,995	18,421
豪州	4,315	4,527	4,601	4,536	4,667
ニュージーランド	273	309	291	239	198
英国	152	157	167	139	126
イタリア	2,062	2,070	2,058	1,999	1,877
オランダ	923	932	958	909	815
ポーランド	3,560	3,550	3,386	3,303	2,857
チェコ	2,961	3,081	3,007	3,046	2,921
スロバキア	374	412	387	394	378
ハンガリー	685	653	626	664	656
ルーマニア	1,977	1,853	1,863	1,881	1,814
米国	—	—	—	—	431
マレーシア	1,886	1,716	1,872	1,670	1,817
インドネシア	206	193	159	133	147
ベトナム	—	—	—	—	—
ミャンマー	—	—	—	—	—
合計	39,602	39,975	39,813	38,907	37,125

* 2025年から米国の実績にOctopi Brewing, LLC実績が追加

集計範囲の詳細は [こちら](#)

水源別 取水量

(千m³)						
国・地域	取水源	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	上水・水道水・工業用水	10,327	10,521	10,196	10,149	9,389
	河川水	2,413	2,426	2,477	2,475	2,109
	地下水	7,486	7,572	7,762	7,370	6,923
オセアニア	上水・水道水・工業用水	4,056	4,281	4,385	4,246	4,334
	河川水	88	109	108	0	0
	地下水	443	446	399	519	516
欧州	上水・水道水・工業用水	6,882	7,020	6,754	6,850	6,571
	河川水	0	0	0	0	0
	地下水	5,813	5,689	5,694	5,475	5,297
東南アジア	上水・水道水・工業用水	1,156	951	1,086	852	999
	河川水	0	0	0	0	0
	地下水	936	947	945	939	956
取水源ごとの合計値	上水・水道水・工業用水	22,422	22,773	22,429	22,098	21,293
	河川水	2,501	2,535	2,585	2,475	2,109
	地下水	14,679	14,654	14,779	14,303	13,692
総合計		39,602	39,975	39,813	38,907	37,125

集計範囲の詳細は [こちら](#)

持続可能な水資源

排水量

国別 排水量

(千m³)

国名	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	14,873	15,059	14,946	14,647	13,517
豪州	2,106	2,240	2,282	2,344	2,321
ニュージーランド	151	148	202	157	132
英国	128	109	126	99	83
イタリア	1,198	1,185	1,245	1,173	1,110
オランダ	639	632	687	659	568
ポーランド	2,085	2,144	2,106	1,958	1,691
チェコ	1,775	1,741	1,678	1,726	1,681
スロバキア	188	243	258	241	234
ハンガリー	443	424	405	420	377
ルーマニア	1,239	1,076	1,064	1,140	1,134
米国	—	—	—	—	416
マレーシア	539	384	337	413	337
インドネシア	172	175	122	101	109
ベトナム	—	—	—	—	—
ミャンマー	—	—	—	—	—
合計	25,536	25,560	25,459	25,077	23,708

* 2025年から米国の実績にOctopi Brewing, LLC実績が追加

集計範囲の詳細は [こちら](#)

排出先別 排水量

(千m³)

国・地域	排出先	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	下水道	6,582	6,683	6,418	6,413	6,151
	海域	381	378	139	131	98
	河川	7,910	7,998	8,390	8,103	7,267
	その他(灌漑など)	0	0	0	0	0
オセアニア	下水道	2,233	2,388	2,062	2,305	2,231
	海域	0	0	0	0	0
	河川	0	0	0	0	0
	その他(灌漑など)	24	0	422	195	221
欧州	下水道	7,355	7,260	7,123	7,026	6,917
	海域	0	0	18	0	0
	河川	339	294	429	389	376
	その他(灌漑など)	0	0	0	0	0
東南アジア	下水道	539	189	157	133	99
	海域	0	0	0	0	0
	河川	156	366	296	374	341
	その他(灌漑など)	16	4	7	8	6
排出先ごとの合計	下水道	16,709	16,520	15,760	15,878	15,399
	海域	381	378	156	131	98
	河川	8,405	8,658	9,114	8,865	7,984
	その他(灌漑など)	41	4	428	203	227
合計		25,536	25,560	25,459	25,077	23,708

集計範囲の詳細は [こちら](#)

排水水質

(t)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
BOD	354.3	369.7	330.1	226.0	224.2
COD	132.2	138.5	114.6	97.2	94.9

* 集計範囲：日本の事業会社
* 集計期間：各年1-12月
* 2024年実績は再集計の結果、更新

第三者保証

関連情報

[▶ 第三者保証](#)

自然資本・生物多様性

アサヒグループの事業は、健全な自然から享受する恵み（生態系サービス）に依存しており、自然・生物多様性の劣化のさらなる進行は、持続可能な農産物原料の調達、水資源の確保などで影響を受ける可能性があります。

一方で、当社グループの事業活動も、バリューチェーンにおける農産物生産をはじめ、製造・生産工程におけるGHG排出、水資源の使用および排水、プラスチック廃棄物などを通じて、自然・生物多様性に大きな影響を及ぼすことを認識しています。

将来にわたり、生物多様性の恵みを享受し続けるためには、自然・生物多様性を保全するとともに、持続可能な方法で利用していくことが不可欠です。企業も社会の一員として、その実現に向けた重要な役割を担っています。

方針

当社グループは、生物多様性保全活動の基盤となる考え方や方針をまとめ、日本国内酒類業界では初となる「生物多様性宣言」を2010年3月に策定・公表しました。

アサヒグループ 生物多様性宣言～自然の恵みを守ろう～

地球上のさまざまな生きものは、それぞれが役割をにない、バランスを保ちつつ、相互につながって生きています。きれいな空気や水、おいしい食べ物や飲み物、私たちが日々生きていくために必要なすべてのものは、さまざまな生きものたちが与えてくれる自然の恵みです。

水や穀物など、自然の恵みを用いて事業活動を行う私たちアサヒグループは、生物多様性を尊重し、より豊かな自然の恵みを守り、育み、次の世代へ伝えていきます。

アサヒグループ

生物多様性宣言に係る3つの基本方針と9つの行動指針*

1. 生きものたちのすむ自然を守ります。
 1. 生きものがすむ、豊かな川や海を守ります。
 2. 生きものがすむ、豊かな森を守り、育てます。
 3. 生きものがすむ、豊かな環境を工場周辺でつくります。
2. 自然の恵みを大切に活かします。
 1. 自然の恵みを正しく利用します。
 2. 自然の恵みを、より有効に利用します。
 3. 自然のつながりを学び、生かす研究開発をすすめます。
3. 世界中の人々と一緒に取り組みます。
 1. この宣言をグループ全体で共有し、社員とともに取り組みます。
 2. 商品やサービスを通じて、自然の恵みの大切さをわかりやすく伝えます。
 3. ビジネスパートナーなどと協力し、グローバルに活動します。

* 一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）生物多様性宣言を参考に、アサヒグループ独自の生物多様性宣言を策定しました。

自然資本・生物多様性

ガバナンス

関連情報

 [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

 [リスク管理](#)

指標と目標

TNFDのフレームワークに沿って自然のリスク・機会を特定・評価し、対応策のさらなる具体化を進め、「アサヒグループ環境ビジョン2050」の4つの柱である「気候変動」「容器包装」「農産物原料」「水資源」の取り組みを通じて自然の保全・回復に取り組んでいきます。

関連情報

-  [指標と目標\(気候変動への対応\)](#)
-  [指標と目標\(持続可能な容器包装\)](#)
-  [指標と目標\(持続可能な農産物原料\)](#)
-  [指標と目標\(持続可能な水資源\)](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- 生態系悪化に伴う農産物原料、原料としての水確保不安定化
- 事業活動に伴う生態系悪化
- 環境規制導入による対応負担増大

機会

- 持続可能な農産物原料、持続可能な水資源による自然保全への貢献
- 当社グループの技術を活用した低負荷農法の展開による生態系への貢献

当社グループは、TNFDフレームワークを活用し、事業活動がどのように自然に依存し、影響を与えているかの現状評価を行い、自然のリスクと機会を継続的に特定し、戦略を策定しています。本分析結果を踏まえ、「アサヒグループ環境ビジョン2050」実現を目指し、「気候変動」「容器包装」「農産物原料」「水資源」の各領域の取り組み強化や優先順位の設定を行っています。これにより、当社グループの事業と深く関連する生態系サービスの劣化を回避・軽減し、生物多様性の保全と回復に貢献します。ビジョンの実現には、当社グループだけではなく、幅広いステークホルダーとの共創が不可欠です。

また、日本国内では政府が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス*」に参画しています。環境省による認定を受けた取り組みを含め、バリューチェーン内外において自然および生物多様性の保全・回復に取り組むことで、「30by30目標」の達成に貢献していきます。

* 2030年までに陸域と海域の30%を保全するという国際目標達成を目指し、日本政府が主導する協力プラットフォーム

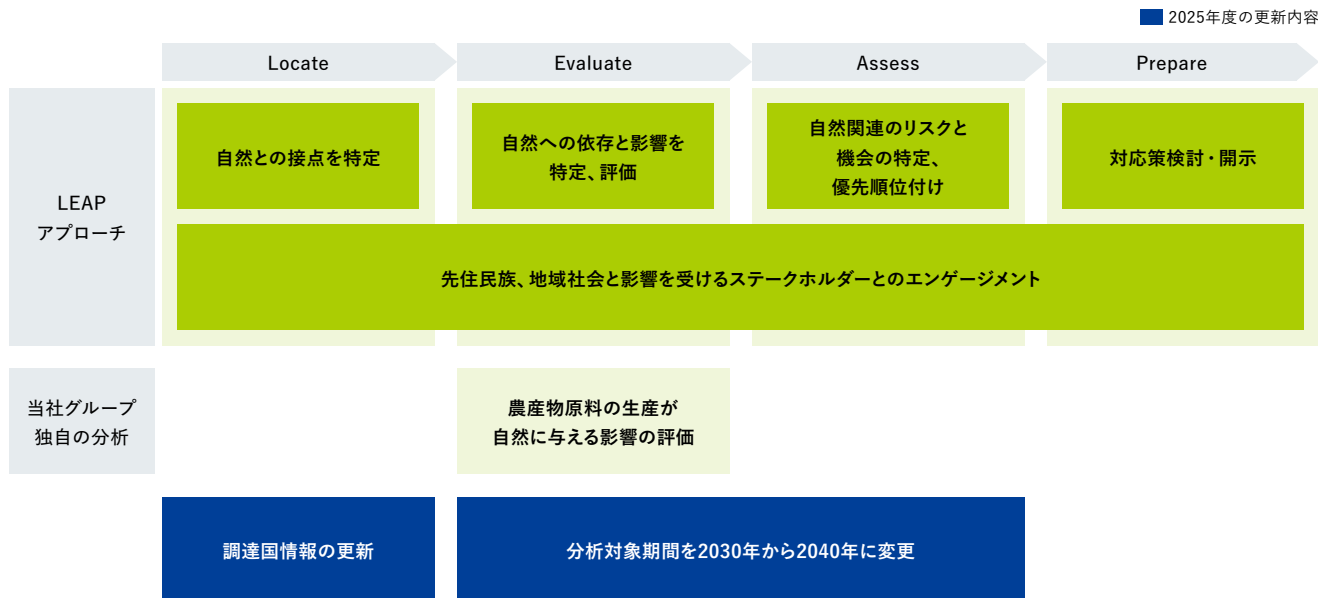
自然資本・生物多様性

■ リスク・機会の特定と評価(自然)

アサヒグループホールディングス(株)は「TNFD Early Adopter*」として登録されており、TNFDが提言するLEAPアプローチ(Locate、Evaluate、Assess、Prepare)を適用しています。加えて、農産物原料の生産が自然に与える影響に関する独自の分析も実施しました。事業活動と自然との接点を特定した上で、当社グループの自然への依存や影響を評価するとともに、自然関連リ

スク・事業機会を検証しています。ダブルマテリアリティの考え方にに基づき、自然が当社グループにもたらす財務上のリスクと機会に加え、当社グループの事業活動が自然や社会に及ぼす影響も評価しています。2025年の分析では、農産物原料の生産国情報を更新するとともに、より長期的な視点で自然関連リスクを捉えるために分析期間を2030年から2040年へと延長しました。

* TNFDが2024年1月16日に公開した、TNFD提言に沿った開示を早期に行う企業群



依存と影響の算出方法

生態系サービスへの事業上の依存や自然資本への影響をスクリーニングする外部ツールである「ENCORE(Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure)」などを活用し、当社グループが依存する主要な自然資本や生態系サービス、自然に与える影響を特定・整理しました。特定した依存・影響については、関連する自然の状態を示す指標を設定し、将来の状態を評価しました。本分析ではグローバルで統一されたデータが理想的でしたが、データの入手に制約があったため、TNFDガイドラインに則り、現時点で取得可能な間接指標データや代替指標を用いて分析をしました。

農産物生産の自然への影響の分析

自然への影響が大きい農産物原料について、2024年に引き続き特定しました。各原料について、生産段階での単位面積当たりの自然への圧力(淡水・土壌・森林)を見積もり、将来、自然が劣化する可能性がある地域かどうかを重ねて評価しました。今後は、調達条件や施策の効果などを加味した総合的な評価に基づき、優先順位をつけて具体的な行動計画の策定につなげていきます。

自然資本・生物多様性

分析方法

- 自然への影響の大きさの評価：各農産物原料について、1ha当たりの水使用量が多い地域、1ha当たりの窒素使用量が多い地域、各原料の生産農地が集約している地域を特定しました。
- 自然負荷が高い×2040年までに自然劣化が予想される地域の特定：上記の自然への影響の大きさの評価で、影響が大きいと評価され、さらに2040年までに自然劣化する可能性が高い地域を特定しました。

ヒートマップ：自然負荷高×自然劣化大の農地面積割合

	自然負荷高×自然劣化大		
	淡水	土壌	森林
大麦			
ホップ			
トウモロコシ			
コーヒー			
サトウキビ			
カカオ			
茶			
パーム			
生乳	データ制約により十分な分析が実施不可		

■ 相対的に高い割合 ■ 相対的に中程度の割合 ■ 相対的に低い割合

先住民・地域コミュニティ・ステークホルダーへの影響の分析

2024年と同様に、事業が自然と接点を持つ地域で、先住民や地域コミュニティ、ステークホルダーの自然に対する権利に及ぶ可能性のあるインパクトを分析しました。参考データの更新により、オセアニアの生産拠点のうち新たに特定された拠点を含む6拠点が先住民の土地に近接していることが判明しました。これらの拠点については、豪州およびニュージーランドにおいて、先住民が自然へアクセスする権利を保護するための法的枠組みが整備されているため、自然に関連する権利への影響は限定的と評価しました。また、当社グループの事業活動が自然劣化を引き起こしている可能性がある生産拠点の評価結果は、2024年と同様でした。これらの拠点では、今後も自然に及ぼす影響を低減するとともに、周辺地域の課題解決に向けてステークホルダーとのエンゲージメントをさらに強化していきます。

分析方法

- TNFDが推奨するデータベース(LandMark)を用いて、当社グループの生産拠点周辺の先住民や地域コミュニティの存在を調査しました。
- 生産拠点の周辺に先住民が居住している、または地域コミュニティがある場合、先住民や地域コミュニティの自然に対する権利を保障する規制の存在・整備状況を確認し、生産拠点所在地の自然の劣化の程度に基づき、自然に関連する権利への影響を評価しました。

- 先住民が当社グループ生産拠点周辺に居住していない場合、および地域コミュニティが存在していない場合は、生産拠点所在地における自然劣化を評価し、影響を受けるステークホルダーの自然に関連する権利への影響を評価しました。

トレードオフ分析

2024年にはトレードオフ分析を実施し、気候変動と自然劣化の双方の対策を実施することにより、お互いに影響を及ぼすリスクは限定的であることを確認しました。

分析方法

- 当社グループが新たに取り組みを実施した場合と実施する前の活動を比較し、TNFDガイドラインに沿って、気候変動対策が自然保全に与える負の影響の増減、および自然保全対策が気候変動対策に与える負の影響の増減を評価しました。
- 前提として、それぞれの取り組みを実施する条件について地域差は考慮せず、一般的な自然保全対策による負荷を評価したデータを使用しました。具体的には、事業活動別の自然への影響内容を取りまとめたデータベースである「ENCORE」や、使用原料ごとのライフサイクルアセスメント結果などをもとに分析しました。

自然資本・生物多様性

TNFDグローバル主要開示指標、セクター開示指標への対応

カテゴリー		指標	実績
C1.0	陸／淡水／海洋利用の変化	組織が監督権を有する監督下、管理下にある総表面積 (km ²)	28.6km ² * *「アサヒの森」25.8km ² を含む
C1.1	陸／淡水／海洋利用の変化	陸／淡水／海洋生態系の利用変化の範囲 (km ²) ・生態系の種類別 ・事業活動の種類別 陸／淡水／海洋生態系の保全または復元の範囲 (km ²)	陸域：変化なし(事業別変化なし) 「アサヒの森」：25.8km ² (広島県「水源涵養保安林」に指定)
C2.0	汚染／汚染除去	土壌に放出された汚染物質の総量(t) (種類別)	日本国内工場・本社では、処理したのち下水または河川に排水しており、排水を通じた土壌への汚染物質放出は該当なし
C2.1	汚染／汚染除去	・排出された水の量(m ³) (合計／淡水／その他) ・排出される排水中の主要汚染物質の濃度(汚染物質の種類別)	・合計・淡水 ・汚染物質濃度(BOD・COD) ▶ <u>実績(持続可能な水資源)</u>
C2.2	汚染／汚染除去	・有害および非有害廃棄物の種類別の総発生量(t) ・廃棄された有害および非有害廃棄物の重量(t) (焼却処分した廃棄物(エネルギー回収の有無を問わない)／埋立地に送った廃棄物) ・その他の廃棄された有害および非有害廃棄物のうち埋め立てが回避された重量(t) (再利用／リサイクル／その他の再生方法)	・副産物・廃棄物総発生量 ・焼却処分+リサイクル ▶ <u>実績(その他環境の取り組み)</u>
C2.3	汚染／汚染除去	使用または販売されたプラスチック(ポリマー、耐久財、包装材)の総重量(t)を原材料含有量に分けて測定した総フットプリント(内訳：再利用可能／堆肥化可能／技術的にはリサイクル可能／実務的にも規模的にもリサイクル可能)	・総フットプリント：14t ・再利用可能素材・堆肥化可能素材使用比率 ▶ <u>実績(持続可能な容器包装)</u>
C2.4	汚染／汚染除去	タイプ別の非GHG大気汚染物質(t) (粒子状物質(PM2.5および／またはPM10)／窒素酸化物(NO ₂ 、NO、NO ₃)／揮発性有機化合物(VOCまたはNMVOC)／硫酸酸化物(SO ₂ 、SO、SO ₃ 、SOx)／アンモニア(NH ₃))	NOx・SOx：▶ <u>実績(その他環境の取り組み)</u>
C3.0	資源使用／資源補充	水不足の地域からの取水量・消費量(m ³)	▶ <u>SASB対照表 水管理</u> ▶ <u>SASB対照表 水管理</u>
B.C3.1	資源使用／資源補充	供給源別消費水量(m ³)	水源別 取水量 ▶ <u>実績(持続可能な水資源)</u>
C7.0	リスク	自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益および費用の金額(合計および合計に占める割合)	▶ <u>リスク一覧</u>
C7.1	リスク	自然関連の物理的リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益および費用の金額(合計および合計に占める割合)	▶ <u>リスク一覧</u>
C7.2	リスク	自然関連のマイナスのインパクトにより当該年度に発生した多額の罰金／科料／訴訟の内容と金額	なし
C7.4	機会	自然に対して実証可能なプラスのインパクトをもたらす製品およびサービスからの収益の増加とその割合、ならびにそのインパクトについての説明	ビール酵母資材*合計：2025年比39%増加 *ビール酵母細胞壁由来の農業資材を用いる節水型乾田直播栽培では、生産物当たりのライフサイクルGHG排出量(LC-GHG排出量)を約65%削減できることが示され、環境改善効果が大きいことが確認されました。

* 現在開示可能な実績をもとに報告。今後、順次開示範囲を拡大していく予定。
各開示指標の報告範囲
C1.0/1.1/2.0：日本国内自社工場・本社・アサヒの森、
C2.1/2.2/2.3/2.4/3.0：全社自社工場、B.C3.1：全社自社工場、
C7.0/7.1/7.2：全社、C7.4：アサヒバイオサイクル(株)

自然資本・生物多様性

取り組み

■ アサヒの森：進化する自然・生物多様性と水資源保全

「アサヒの森」は、当社グループが所有し管理する面積2,173haの広島県にある森林です。2001年にFSC®認証を取得し、責任ある森林管理を実践しています。「アサヒの森」の中にある甲野村山は、環境省の「自然共生サイト」として認定され、OECM*1としても登録されており、日本の生物多様性目標「30by30目標」の達成に貢献しています。

「アサヒの森」は、適切な森林管理を行い、行政や有識者、地域のステークホルダーと連携しながら、木材供給、水資源保全、GHG吸収、環境教育などの多様な生態系サービスを提供しています。

2025年からは、日本電信電話(株)をはじめとするNTTグループや(株)バイオームと共同で、リモートセンシング技術を活用した森林全体の植生マッピングや、希少・絶滅危惧種を含む動植物の分布を推定する実証事業に協力しています。

専門家による評価と科学的検証に基づく「アサヒの森」の水涵養量*2は、年間1,101万m³で、2025年の日本国内ビール工場水使用量(908万m³)を超えています。さらに2025年には隣接地域の岡山県新見市と森林保全管理協定を締結し、アサヒ飲料(株)岡山工場流域にある市有林にも管理区域を拡大しました。この協定は、適切な森林管理による水涵養機能の向上に努め、持続可能な水資源の確保を図り、流域の生物多様性保全にも寄与する取り組みと位置付けています。

*1 Other Effective area-based Conservation Measuresの略。保護地域以外で生物多様性保全に資する地域。民間企業などの取り組みにより保全が図られている地域や、保全を目的としない管理が結果として自然環境を守ることにも貢献している地域。

*2 当社グループでは、森の多面的機能を考慮し、水涵養量を「地下水として安定的に供給され、地域の人や動植物が活用できる水の量」と定義しています。



その他環境の取り組み

世界的な人口増加や経済成長に伴う大量生産・大量消費型の経済構造により、資源消費が加速しています。この状態が続けば、天然資源の枯渇や廃棄物の増加による環境汚染などが起こり、世界は深刻な状態に陥る恐れがあります。そのため、資源の有効利用や廃棄物の排出量削減はあらゆる産業分野において喫緊の課題です。

アサヒグループの製品製造工程でもさまざまな廃棄物や副産物が発生しており、資源の有効利用や廃棄物の排出量削減、汚染の防止は優先すべき取り組みとして認識しています。

当社グループは、事業による環境負荷を減らし、リサイクルを通じて地球環境への価値を最大化することを目指しています。私たちは、資源の有効利用や廃棄物の排出量削減などの取り組みを推進することで、廃棄物処理にかかるコストを削減し、汚染をはじめとする環境負荷の低減、食品ロス削減に寄与していきます。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

▶ [リスク管理](#)

指標と目標

当社グループでは、これまでに培った技術・知見を活用し、副産物の新たな利用方法の研究を進めています。今後は、当社グループ独自の強みを最大限に活かし、環境価値を創出する取り組みを事業として拡大していきます。また、廃棄物に対しては3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進し、汚染防止に取り組むとともに、2030年までに全自社生産拠点の埋立廃棄ゼロを目標としています。日本とマレーシア*では、副産物・廃棄物の再資源化率100%を達成しており、今後もこの水準を維持していきます。

* 日本とマレーシアの生産拠点および当社グループ本社ビル

グループ目標

- ・ 2030年までに、自社生産拠点の埋立廃棄ゼロを達成する

* 対象会社: Asahi Group Japan, Ltd., Asahi Europe and International Ltd., Asahi Beverages(Australia), Asahi Holdings Southeast Asia Sdn. Bhd.

関連情報

▶ [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

リスクと機会

リスク

- ・ 事業活動を通じて発生する廃棄物の不適切な処理に伴う汚染発生

機会

- ・ 当社グループの独自素材・技術を活用した環境負荷低減
- ・ 当社グループの独自素材・技術を活用した食品ロス削減
- ・ 当社グループの独自素材・技術を活用した商品による売上拡大

当社グループは、廃棄物の排出量削減に向けて、廃棄物・副産物の再資源化に取り組んでいます。長年の研究により培った有用な微生物活用技術や発酵技術を活かし、副産物の高付加価値化に向けて研究機関との共同開発に取り組むとともに、農業生産者と連携し、高付加価値化した副産物の活用を進めるなど、幅広いステークホルダーと協働したさまざまな取り組みを推進しています。また、生産拠点やオフィスにおける取り組みには、従業員も積極的に参加しているほか、行政とも連携して廃棄物の削減に努めています。

その他環境の取り組み

取り組み

■ アサヒウアス(株)が取り組む

バイオマスとコーヒー副産物の有効利用

当社グループは、埋立廃棄ゼロという目標に向けて取り組み、従来の循環型システムでは再利用が難しい廃棄物に対して、再資源化につながるイノベーションを継続的に生み出していきます。

アサヒウアス(株)は、伐採木やおがくず、茶かす、竹、バガスなど地域の余剰資源を原料に、バイオマスプラスチック製のリユース可能なタンブラーを製造する『森のタンブラー』事業に取り組んでいます。この取り組みを通じて、廃棄物の削減や使い捨て容器からの置き換えを促進します。

また、ホテルやオフィス、飲食店などの商業施設から回収した使用済みコーヒーかすを再利用し、エコカップや関連製品として再生する「Coffeeloopプロジェクト」も推進しています。バイオマスプラスチック技術を使い、間伐材や再生ポリプロピレンと配合して製造することで、有機廃棄物の処分抑制と化石由来の原料への依存度低減につなげています。



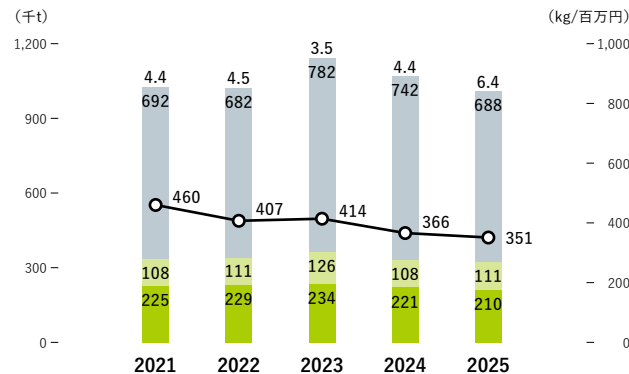
実績

■ 廃棄物の削減

副産物・廃棄物発生量

当社グループにおける2025年の副産物・廃棄物発生量の実績を、日本、欧州、オセアニア、東南アジアの事業会社を対象に地域別に算出しています。

地域別 副産物・廃棄物発生量・原単位の推移



(左軸) 副産物・廃棄物発生量:

■ 日本 ■ オセアニア ■ 欧州 ■ 東南アジア

(右軸) ○ 副産物・廃棄物発生量原単位

* 売上収益当たり

* 副産物・廃棄物発生量の地域別開示は、2021年から、オセアニア、欧州および東南アジアが範囲です。

* 2021年よりオセアニアの実績にCarlton & United Breweries Pty Ltd.の実績を追加

* 2024年実績は再集計の結果、更新

集計範囲の詳細は [こちら](#)

地域別 副産物・廃棄物発生量および再資源化量

(千t)

国・地域	内容	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
日本	廃棄物発生量	225	229	234	221*	210
	再資源化量	225	229	234	221*	210
	再資源化率(%)	100	100	100	100	100
	埋立廃棄率(%)	—	0	0	0	0
オセアニア	廃棄物発生量	108	111	126	108	111
	再資源化量	106	109	118	105	107
	再資源化率(%)	98	98	94	97	96
	埋立廃棄率(%)	—	2	6	3	4
欧州	廃棄物発生量	692	682	782	742	688
	再資源化量	679	674	777	734	684
	再資源化率(%)	98	99	99	99	99
	埋立廃棄率(%)	—	1	1	1	1
東南アジア	廃棄物発生量	4.4	4.5	3.5	4.4	6.4
	再資源化量	1.4	2.4	3.2	4.4	6.4
	再資源化率(%)	32	53	91	100	99
	埋立廃棄率(%)	—	47	9	0	1
全体	廃棄物発生量	1,030	1,026	1,145	1,073	1,016
	再資源化量	1,012	1,014	1,133	1,062	1,007
	再資源化率(%)	98	98	99	99	99
	埋立廃棄率(%)	—	2	1	1	1

* 2024年実績は再集計の結果、更新

集計範囲の詳細は [こちら](#)

その他環境の取り組み

■ 環境汚染の防止

大気汚染物質の低減

当社グループは、大気汚染物質のNOx(窒素酸化物)やSOx(硫酸酸化物)の排出量低減に取り組んでいます。

NOx、SOx排出量

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
NOx	177	177	245	228	145
SOx	8	8	5	1	1

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

コミュニティ

76 人と人とのつながりの創出による
持続可能なコミュニティの実現





人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

重点テーマ

急速な都市化や社会の変化により、人と地域とのつながりが希薄化し、社会的結束やコミュニティの活力が低下しています。人々の Well-beingをはじめ、地域の農業や文化遺産などの環境・伝統を守るためには、強固なコミュニティが不可欠です。

そこで、アサヒグループは、従業員の参加を促し、地域の取り組みを支援することで、コミュニティの活性化を助けます。また、相互信頼関係を構築することで、コミュニティのレジリエンス向上とともに、当社グループ自身のバリューチェーンの持続可能性にもつなげます。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

▶ [リスク管理](#)

指標と目標

■ グループ目標

- 基本活動「コミュニティ支援活動」において、グローバル施策「RE: CONNECTION」を実施し、全RHQが参画する

関連情報

▶ [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

■ リスクと機会

リスク

- 事業展開地域や原料産地などの地域コミュニティが脆弱化による安定操業や安定調達への悪影響

機会

- 重点活動である「持続可能な農産業」に取り組むことによる、農産物生産者の Well-being の向上、当社グループの安定調達の実現
- 基本活動「従業員が参画するコミュニティ支援活動」に取り組むことによる地域の活性化、当社グループへの信頼の獲得

■ 「RE: CONNECTION」

当社グループは、地域社会との絆を再構築し、共創を通じて持続可能な社会の実現に貢献することを目指すグローバル施策「RE: CONNECTION」を推進しています。基本活動として、従業員が参加するコミュニティ支援活動を推進するとともに、持続可能な農産業についても地域社会と密接に連携しながら取り組みを進めます。

RE:CONNECTION



重点活動 持続可能な農産業

ステークホルダーとのつながり(共創)と独自技術の活用による
農産物生産者の Well-being 向上と安定調達の実現

地域活性化

環境負荷低減

人権尊重

基本活動 従業員が参画するコミュニティ支援活動

地域の課題解決に貢献する活動への従業員参画による
コミュニティとのつながりの強化

食

地域環境

災害支援

人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

重点活動「持続可能な農産業」

当社グループは、自然の恵みである農産物を活用して商品・サービスを生み出しており、農産業と深い関わりを持っています。その農産業は、雇用創出や特産・伝統の継承など、コミュニティにおいて人の「つながり」を生む場としての大切な役割を果たしてきました。そこで、当社グループの事業、および社会に与えるインパクトが大きい領域として、事業の根幹を担う農産物原料への取り組みを強化することを定めました。Asahi Global Procurement Pte. Ltd.設立を契機にして、「持続可能な農産物原料」の実現への取り組みと連携し、持続的な事業成長を目的とした原料の安定調達を目指すとともに、当社グループの独自技術を活用して、農産業を通じた「地域活性化」「環境負荷低減」「人権尊重」などに取り組み、ステークホルダーとの「つながり(共創)」による農産物生産者のWell-being向上に貢献します。

基本活動「従業員が参画するコミュニティ支援活動」

コミュニティの「つながり」を見直し、進化させるためには、従業員自らが地域の抱える課題を考え、その解決に向け行動することが重要であると考えています。基本活動として、従業員がコミュニティ支援活動に参画することを推進しており、事業と関連性の高い「食」「地域環境」「災害支援」の領域で積極的に活動することで、コミュニティとのつながりを強化することを目指しています。

食: 当社グループの主要事業領域は酒類・飲料・食品であり、「食」はこれらと密接なつながりがある

地域環境: 当社グループの商品は自然の恵みを享受して事業を展開しており、「地域環境」への配慮は事業継続の要である

災害支援: 災害が発生した場合、「災害支援」はその地域で事業を展開する企業として当然の行動と考えている

社内制度

当社グループは、従業員一人ひとりの継続的なコミュニティ支援活動への参加を推進しています。そのため、従業員の活動参加を支援する休暇制度などの各種制度、コミュニティ支援情報を提供するイントラネットや社内報などの仕組みを整えています。

■ コミュニティ支援活動のための主な制度とプログラム

グローバル共通の支援制度・仕組み

制度・仕組み	内容
コミュニティ支援活動 寄付制度	各地域の社会課題に対して当社グループの従業員が参画するコミュニティ支援活動において、その活動時間をポイント化、金額換算し、地域の社会貢献活動などに対して寄付

日本における支援制度・仕組み

制度・仕組み	内容
アサヒナイスライフ休暇 (ボランティア休暇制度)*	所定基準を満たすボランティア活動を実施する場合、年間12日間の有給休暇が認められる制度
ぐるぐるアサヒ	コミュニティ支援活動の情報提供、参加募集や、参加者の感想を共有するポータルサイト
収集ボランティア	使用済みブリベイドカード、使用済み切手、書き損じハガキなどの収集、寄付を推進

* 対象会社: アサヒグループジャパン(株)、アサヒビール(株)

人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

取り組み

当社グループはコミュニティ戦略において、重点活動を「持続可能な農産業」、基本活動を「従業員が参画するコミュニティ支援活動」と定めています。「持続可能な農産業」では、ステークホルダーとの「つながり(共創)」による農産物生産者のWell-being向上を目標に、当社グループが携わる農産物生産者のWell-being向上に貢献する取り組みを推進します。「従業員が参画するコミュニティ支援活動」では、従業員自らが地域の抱える課題を考え、その解決に向け行動することが重要であるとの考えのもと、従業員の参加を促進する各種制度を設けるとともに、「つながり」を創出するための取り組みを進めています。

重点活動「持続可能な農産業」

ホップ農家支援プロジェクト「FOR HOPS」

チェコのPlzeňský Prazdroj, a.s.は、ホップ農家を支援するプロジェクト「FOR HOPS」を2021年に開始しました。チェコは1000年以上の歴史を持つ世界有数のホップ生産国ですが、気候変動の影響で近年、収穫率や品質の変動が激しくなっています。この問題を解決するため、Plzeňský Prazdroj, a.s.のほかソフトウェア企業やアグリテック企業など、さまざまな業界の専門家が協働し、生産者が気候変動に適応し、効率的な灌漑によってホップ生産が安定するよう支援しています。

プロジェクトでは、チェコ全土のホップ畑に戦略的に50カ所以上の気象観測機器を設置し、ホップの生育ニーズや特性に焦点を当てた4年間にわたる徹底した科学研究を経て、AIによる予測モデルをベースにした農家用アプリを開発しました。このアプリは、ホップの灌水について、いつ、どのくらいすればいいのかを、個々の畑に至るまで詳細にアドバイスします。ホップ生産の品質と収量の維持を目指して、2025年からチェコ全土に導入され、これまでに約50カ所のホップ畑で活用されており、同国ホップ生産者の3分の1以上が利用しています。

- **主な活動**：ホップ農家へ気象観測機器と灌漑支援ツールを提供
- **参加者**：チェコ全ホップ農家の3分の1を超える50カ所以上の農園
- **インパクト**：ホップ農業コミュニティのレジリエンス向上、生産者と業界パートナーとの連携強化



「Campus Peroni」プロジェクト(イタリア)

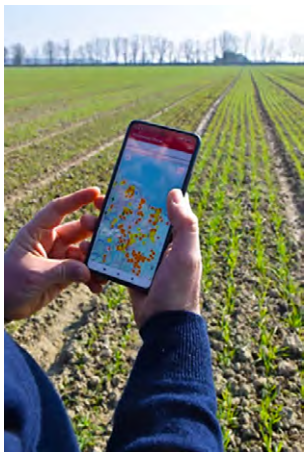
2018年、イタリアのBirra Peroni S.r.l.は、イタリア国立農業研究・農業経済調査機構(CREA)と協働で、農業および穀物分野における「品質」「イノベーション」「サステナビリティ」の推進・普及を目的とした共同研究拠点「Campus Peroni」を開設しました。この取り組みは、イタリア産ビールの2つの重要な柱である、原料として使用される100%イタリア産麦芽や、原料サプライチェーンに携わる人材の価値向上を通じて、イタリアの卓越性を象徴する製品づくりを支えることを目指しています。「Campus Peroni」にはBirra Peroni S.r.l.の製麦工場をはじめ、イタリアの大学や地域の農産物生産者、コンサルティング会社、スタートアップ企業が参加し、多角的なパートナーシップを形成しています。

2025年には、アグリテック企業と協働で開発した農場経営管理情報システム(FMIS)や意思決定支援システム(DSS)を通じて、環境負荷低減や気候変動への適応能力向上に貢献する取り組みに750名以上の農産物生産者が参加しました。

「品質」「イノベーション」「サステナビリティ」の3つの柱のもと、「Campus Peroni」を通じて、事業者・研究者・教育者・学生・大麦生産者が連携することで、イノベーションを創出し、より持続可能な農法を推進しています。

人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

- **主な活動**：「Campus Peroni」において、教育・研究・支援を実施し、持続可能な大麦栽培を推進
- **参加者**：大学や地域の関連事業者、研究機関とともに750名以上の農家が参加(2025年)
- **インパクト**：イタリア産大麦生産の持続可能性向上、農業バリューチェーンにおける関係者の連携強化



地域コミュニティと連携した農業ボランティアプログラム(日本)

日本では、農業従事者の減少や気候変動による影響などの課題に直面する地域のリンゴ農家を支援するため、青森県弘前市と連携し、農業ボランティアプログラムである「ひろさき援農プロジェクト」を実施しました。収穫などの農作業を手伝うことで、農家の方々と直接接点を持ち、地域の農業課題に対する理解を深めています。近年は、従業員だけでなく一般の方にも参加していただく機会を設けることで、地域コミュニティと社会全体とのつながり強化にも貢献しています。

- **主な活動**：収穫作業の支援および地域のリンゴ農家との直接対話
- **参加者**：606名(累計：2023年～2025年)
- **インパクト**：地域の農業コミュニティと社会全体とのつながりを強化



基本活動「従業員が参画するコミュニティ支援活動」

【食】地域社会を支える「Ibu Juara(Champion Mum)」プログラム(インドネシア)

インドネシアでは、地域に根ざした市場の周辺および市場内で、女性の経済的自立の推進を通じて地域社会を支援する「Ibu Juara(Champion Mum)」プログラムを実施しています。このプログラムは、安定的な収入が見込めない世帯を対象に、事業に関するトレーニングや初期のビジネス支援、継続的なフォローアップなどを、その地域における小規模な食品関連販売活動に携わる母親たちに行っています。地域内の市場と連携した生計への支援を行うことで、コミュニティ内での食料流通の持続可能性やアクセス向上にも間接的に貢献しています。

- **主な活動**：地域コミュニティと連携した女性向け事業者養成研修と継続的な支援
- **参加者**：約550名の母親(累計：2023年～2025年)、4,800名を超える家族にも間接的な効果
- **インパクト**：地域の市場における女性の収入創出支援と地元食料品店への供給



人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

【食】OzHarvest Limitedとのボランティア 「Cooking for a Cause」(豪州)

Asahi Beverages (Australia) は、2025年にCommunity Partners Programを立ち上げ、地域社会との連携強化を図っています。このプログラムでは豪州の主要な慈善団体と提携し、従業員がボランティアやサステナビリティ活動、災害支援に取り組んでいます。その一環として、OzHarvest Limitedと協働した「Cooking for a Cause」というボランティアプログラムに参加し、従業員は廃棄されるはずだった余剰食材を使って栄養価の高い食事に調理し、地域の慈善団体を通じて支援を必要とする人々に届けています。この取り組みにより、従業員はプロの料理人から食品ロス削減に向けた無駄のない調理スキルを習得しながら、地域の社会活動に貢献する機会を得ています。

- **主な活動**：余剰食材を活用した調理と慈善団体を通じた食事の提供
- **参加者**：270名(2025年)



- **インパクト**：年間40万食提供・食品廃棄物20万kg削減を目指すプログラムに参画し、地域社会への食事提供と食品ロスの削減に貢献

【食】地域での食事支援(ルーマニア)

Ursus Breweries SAでは、ブカレストで従業員による食料支援を実施しました。コミュニティ食堂で温かい食事を調理し、提供することで、支援を必要とする人々を直接支援しました。

- **主な活動**：コミュニティ食堂での温かい食事の提供
- **参加者**：23名(2025年)
- **インパクト**：地域で支援を必要とする人々に、温かい食事750食を提供



【地域環境】学校菜園プロジェクト(マレーシア)

マレーシアにおいて、当社グループのEtika Sdn. Bhd.は、地域環境の改善とコミュニティにおけるサステナビリティ教育の普及を目的とした学校菜園プロジェクトに参画しました。政府機関やNGOと協働で、学校の敷地内で十分に活用されていなかったスペースに生産的な菜園を整備し、堆肥化システムの導入や、学生・教員向けの体験学習を実施しています。

- **主な活動**：学校内菜園の整備、堆肥化システムの導入、実践的なサステナビリティ教育の展開
- **参加者**：学生50名以上、教員10名以上
- **インパクト**：継続的な菜園管理につながる人材育成、資源循環やサステナビリティに対する意識向上



人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

【地域環境】コミュニティクリーンアップ活動（日本）

当社グループ本社周辺で実施される、自治体主催の清掃活動に、従業員が参加しています。本活動は年2回開催されており、地域行政や近隣企業とともに、周辺環境の美化・保身に継続的に取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、地域環境への貢献に加え、地域コミュニティとの関係強化を図るとともに、従業員一人ひとりが地域社会の一員として社会課題に向き合う意識の醸成につなげています。

- **主な活動**：地域ステークホルダーと連携した、清掃活動への参加
- **参加者**：従業員56名（2025年）
- **インパクト**：コミュニティ清掃活動による地域の環境保全支援と地域との連携の強化



【地域環境】植物園ボランティア（ハンガリー）

ハンガリーでは、Dreher Sörgyarak Zrt.の従業員が年2回、地域のボランティア団体と連携し、Vácrátót植物園におけるボランティア活動に参加しています。季節に応じた園芸作業や維持管理を通じて、地域における環境および教育資源の保全に貢献しました。本活動のうち、春の取り組みは国際的な「グローバルボランティア月間」の一環として国立植物園の春季作業に参加したものです。また秋の園芸作業は「世界メンタルヘルスデー」に合わせて実施され、自然との関わりを通じた従業員のWell-being向上にも寄与しています。

- **主な活動**：季節に応じた園芸作業やメンテナンス作業の支援
- **参加者**：従業員58名（2025年）
- **インパクト**：従業員の参画による地域の植物園維持管理



【地域環境】従業員による住宅の庭園整備ボランティア（オランダ）

オランダの当社グループ従業員は、地域のパートナー団体と連携し、環境ボランティア活動に参加しました。支援を必要としている地元住民の自宅の庭の維持管理の支援を通じて、地域の生活環境の維持に貢献しました。

- **主な活動**：地域パートナー団体と連携した、住宅地の庭の維持管理支援
- **参加者**：従業員11名（2025年）
- **インパクト**：地域の暮らしやすい環境の維持支援



人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現

【災害支援】能登半島地震・奥能登豪雨被災地支援（日本）

2024年1月の能登半島地震、そして同年9月の奥能登豪雨を受け、当社グループは石川県内の被災地に対して支援を行いました。2025年4月には、日ごろの暮らしに焦点を当てた長期的な生活再建支援として、NPO法人と連携し、物資（食品）の提供を行いました。

- **支援の種類**：食品現物支援
- **支援内容**：被災世帯向けに、アサヒグループ食品（株）が製造するフリーズドライ味噌汁3万食分を提供
- **目的／インパクト**：地震と豪雨により被災したコミュニティの長期的な生計再建の一環として日常的な生活需要に対応

【災害支援】クイーンズランド州洪水の農業復興支援（豪州）

豪州クイーンズランド州での深刻な洪水を受け、Asahi Beverages（Australia）は慈善団体のRural Aidと連携し被災地域への支援を行いました。「Great Shout」洪水支援キャンペーンを通して、企業からの寄付に加え、一般参加型の募金活動を組み合わせることで、被害を受けた農家や地域社会の復旧支援に貢献しました。

- **支援の種類**：被災地救援・復興に向けた財政支援
- **支援内容**：Asahi Beverages（Australia）によるパートナーシップ拠出とは別に企業や一般からの寄付金総額34万豪ドルを支援団体に寄付（2025年）
- **目的／インパクト**：被災農業地域における洪水復旧（干し草、水、カウンセリング、経済的救済を含む）

実績

社会貢献支出額

（百万円）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
合計	1,207	1,104	1,621	1,828	1,666	1,283

* 集計範囲：アサヒグループホールディングス（株）、アサヒグループジャパン（株）、アサヒビール（株）、アサヒ飲料（株）、アサヒグループ食品（株）

主な実績（2025年）

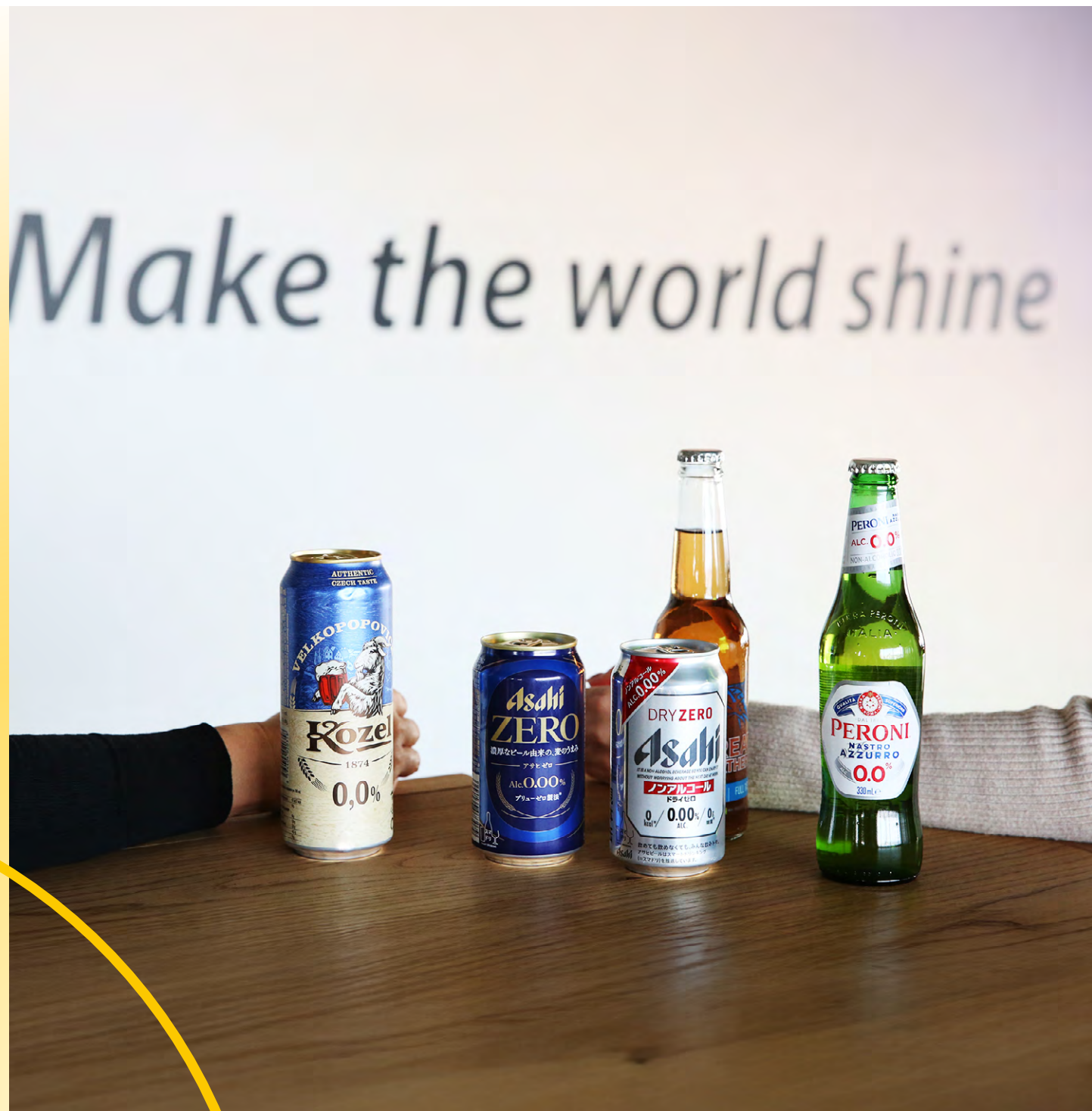
項目	内容
コミュニティ支援活動への従業員参加人数*1	7,732人（延べ参加人数）
コミュニティ支援活動による寄付*1	計約2,792万円の寄付
フードバンクへの製品寄付*2	計約5,448万円の寄付

*1 集計範囲：アサヒグループ全体

*2 集計範囲：2025年は、サイバー攻撃による影響のため、アサヒグループ食品（株）のみ

責任ある飲酒

- 84 責任ある飲酒
- 86 不適切飲酒の低減
- 91 新たな飲用機会の創出による
アルコール関連問題の解決





責任ある飲酒

人類の長い歴史の中で、酒類は日々の暮らしに喜びと楽しみをもたらしてただけでなく、人生の節目となるお祝いや記念すべき瞬間において重要な役割を果たしてきました。しかし、不適切な飲酒は、個人、その家族、そして社会全体にさまざまな問題を引き起こす可能性があります。

アサヒグループは、不適切な飲酒はお酒を飲むべきではない人を含むすべての消費者にとってリスクをもたらす可能性があることを認識し、責任ある飲酒を事業活動の最優先事項として位置付けています。

方針

■ グループ飲酒基本方針

当社グループでは、「酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針」(グループ飲酒基本方針)をもとに、責任ある飲酒に関する重大なインパクトや機会、リスクの管理を行い、有害なアルコール使用の低減と関連する社会課題の解決に貢献しながら、責任ある飲酒の推進に取り組んでいます。グループ飲酒基本方針は、グローバル全体の方針として承認されており、お酒を飲む人、飲まない人、飲むべきではない人を含むすべての消費者が不適切な飲酒を減らせるよう目指しています。方針は、当社グループのWebサイトで一般公開するとともに、社内イントラネットでも公開しており、従業員にも周知しています。本方針が認識するリスクとインパクトは、グループ全体のリスクマネジメントの体制下において、四半期ごとにレビューする仕組みになっています。

グループ飲酒基本方針の概要

1. 従業員の自覚と行動
酒類を取り扱う企業グループの一員としての責任を自覚し、行動する
2. 不適切な飲酒による問題の撲滅と予防
飲酒運転、未成年者飲酒、妊娠婦飲酒、大量飲酒など
3. 責任あるマーケティング活動
関連法令や業界自主基準、アサヒグループ各社の社内規定の遵守
4. 適切な情報開示と啓発
社会に対し、適切な情報開示を行うとともに、消費者にも責任ある飲酒を求めるメッセージとアドバイスを普及、知識の啓発に努める
5. ステークホルダーとの連携
不適切な飲酒の撲滅に向けて、さまざまなステークホルダーとともに連携して取り組む
6. 革新的な商品の展開
自然の恵みを活かしつつ、アサヒグループの知見と技術を結集し、おいしさに誇りをもちながら、酒類文化の健全な発展に寄与する革新的な商品を展開する

関連情報

 [酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針](#)

ガバナンス

関連情報

 [ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

 [リスク管理](#)

責任ある飲酒

指標と目標

当社グループは、事業を通じて有害なアルコール使用の低減を目指しています。その取り組みの一つとして、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料を飲用する機会を新たに提供し、節度ある飲酒を推進しています。新たな飲用機会を創出することで、節度ある飲酒の文化を醸成し、不適切な飲酒を減らすことができるという考えから、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料の販売量構成比を2030年までに20%以上とすることを目指しています。

また、当社グループは、責任ある飲酒の促進に向けて、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料における多様かつ高品質な選択肢を消費者に提供することが重要であると考えています。ノンアルコール飲料・低アルコール飲料と通常のアルコール飲料を適切に組み合わせることで、消費者一人ひとりのライフスタイルや飲用シーンに応じた適正飲酒の実践を支援するとともに、多様なニーズに対応した新たな飲酒スタイルの広がりにもつながります。

■ グループ目標

- ・ 2030年までに、主要な酒類商品*1に占めるノンアルコール飲料・低アルコール飲料*2の販売量構成比20%以上を達成する

*1 ビール類、RTD、ノンアルコール飲料

*2 ノンアルコール飲料の定義は各国の法規制に準ずる。低アルコール飲料はアルコール度数3.5%以下とする

2025年のノンアルコール飲料・低アルコール飲料の販売量構成比は14%となりました。2030年までに20%以上という高い目標の達成に向けてグループ一丸となって引き続き取り組んでいきます。

関連情報

 [指標と目標／2025年実績](#)

戦略

当社グループは、アルコールに関連する社会的リスクと飲酒文化に見出される新たな可能性を重要な経営課題として認識し、「責任ある飲酒」を推進しています。不適切な飲酒が健康や社会的なリスクを引き起こす一方で、価値観やライフスタイルの変化によって、酒類への関わり方には新たな機会が創出されています。このような認識のもと、当社グループでは「不適切飲酒の低減」と「新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決」を活動の2本柱としました。地域や文化によって異なる課題に取り組み、多様なステークホルダーとの対話を通じて、有害な飲酒に伴う悪影響を低減しながら、節度ある適切な情報に基づいた飲用体験の拡大を目指します。これらの取り組みにより、社会課題の解決と持続的な事業成長の両立を図っていきます。

グローバルスローガン

「Responsible Drinking Ambassador」

当社グループは、グループ飲酒基本方針の実現に向け、2020年に「Responsible Drinking Ambassador」というグローバルスローガンを策定しました。これは、当社グループの従業員で共有し、従業員が自らの使命を自覚することができるように作成されたスローガンです。従業員一人ひとりが「責任ある飲酒」に責任を持ち、グループ飲酒基本方針の実現に向けた行動をすることが、基本方針の実現への第一歩であるとの考えから「Ambassador」(大使)という言葉のスローガンに入れました。

RHQでは従業員一人ひとりに大使としての意識醸成や知識の習得のため、責任ある飲酒についての社内研修を実施しています。

不適切飲酒の低減

重点テーマ

酒類を取り扱う企業として、不適切飲酒の低減は重要な責任と認識しています。有害なアルコール使用は、多量飲酒、飲酒運転、未成年者の飲酒、妊娠中・授乳中の女性や特定の健康上の理由などでお酒を飲むべきではない人の飲酒、過剰飲酒による精神的・身体的な健康被害、社会・コミュニティへの危害や不適切な行動など多岐にわたります。このような課題に対応するため、アサヒグループは、消費者およびエンドユーザーの多様な視点に加え、未成年者や健康上の理由により飲酒を控えるべき人など、特に配慮が必要な層の視点も踏まえながら、その理解を深める取り組みを行い、得られた知見を商品開発や責任あるマーケティング、啓発活動などの意思決定および施策に反映しています。

戦略

リスクと機会

リスク

- 不適切飲酒による人々の健康や社会に与える悪影響（飲酒運転、多量飲酒、未成年者の飲酒、健康被害、コミュニティへの危害など）
- 不適切飲酒による、世界規模での酒類販売に関する規制強化や当社グループのレピュテーション・ブランド価値の毀損

機会

- 不適切飲酒の課題解決による酒類文化の健全な発展

当社グループは、グループ飲酒基本方針に基づき、不適切飲酒の低減を目指し、従前から各地域の課題を考慮しながらさまざまな活動に取り組んできました。2022年には、世界保健機関（WHO）が採択した「Global alcohol action plan 2022-2030」の内容を踏まえて、その中で設定されたグローバル目標の指標である「2030年までに『多量飲酒』や『一人当たりの純アルコール摂取量』の低減」に貢献する取り組みを強化する方針を定めました。

アルコールに関連した課題は国や地域、その時々によって異なるため、各事業会社は現地政府機関やNGO、医療専門家などと連携し、多量飲酒の動向や各地域の具体的な飲酒に関する課題を把握した上で、戦略や取り組みに活かすようにしています。例えば、日本ではアサヒビール（株）がアプリを使ったアンケートを実施し、回答者の飲酒量に合わせてカスタマイズした質問を送信し、実態の把握に努めています。

私たちは、産業界、政府、NGOなどの多様なステークホルダーと共同で取り組みを進めることにより、不適切飲酒の課題を解決できると信じています。国連総会において2025年に採択された非感染症疾患（NCDs）に関する政治宣言でも支持されているこれらの取り組みを推進することで、アルコール業界の健全な成長を目指します。そのためにも、さまざまなステークホルダーとの対話は恒常的に実施し、社会全体における有害なアルコール使用を減らし、具体的な課題解決に貢献していきます。

取り組み

当社グループは、「酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針」のもと、従業員すべてがアルコールと健康に関する正しい知識・情報を得られるように各種啓発活動が続けるとともに、社会に啓発活動を広め、有害なアルコール使用を低減するためのさまざまな取り組みを進めています。また、不適切飲酒の低減のため、ほかの酒類事業者や酒類業界団体だけでなく他業界や他セクターと連携しながら、アルコール関連問題の課題解決をグローバルで取り組んでいます。

社会や消費者への適正飲酒に向けた教育・啓発の取り組み

当社グループは、社会と消費者に節度をもった責任ある飲酒を促すため、飲酒に関する知識を深め、飲酒運転、未成年者の飲酒、妊娠婦の飲酒、多量飲酒など、不適切な飲酒を防止・減少させるための教育・啓発活動に取り組んでいます。

グループ各社は、各国・地域の法制度や文化・慣習に合わせ、これらの活動や取り組みを効果的に展開しています。

不適切飲酒の低減

妊娠中の飲酒対策の取り組み

ポーランドのビール会社、Kompania Piwowarska S.A.は、アルコール飲料は万人向けのものではなく、決して飲んではいけない人や状況があることを、10年以上にわたりさまざまな形で人々に伝えてきました。その一つが妊娠中の飲酒です。ポーランドだけでも毎年9,000名の子どもの胎児性アルコール症候群(FAS)で生まれています。妊娠中に飲酒をしてはいけないことは多くの人が知っているものの、その実際の影響については十分に認識されていません。そこで同社は、Dom w Łodzi財団と協力し、「妊娠中に飲酒してはいけない」というメッセージを幅広い層に届ける取り組みを行ってきました。7回目となるこの「FASOFF」というキャンペーンでは、「100%アルコールフリーの妊娠」をファッショナブルなトレンドとして打ち出し、「少量なら大丈夫」「胎盤が守ってくれる」「FASは治療できる」などの根強い誤解の打破を目指しました。キャンペーンアンバサダーとして妊婦を迎えて行われたファッショナブルな撮影会は、ワルシャワ近代美術館で行われ、遺伝性疾患やFASに苦しむ子どもたちを支援する女性やフェンシングのオリンピックメダリストなどさまざまな方が参加しました。



DrinkWiseの「Schoolies」キャンペーン

Asahi Beverages(Australia)は、社会変革組織「DrinkWise」の創立メンバーであり、豪州においてアルコールに対する考え方や消費における世代間の変化を促進する活動を支援しています。豪州では「DrinkWise」を通じて、有害なアルコール使用の削減と積極的な変化を促すため、さまざまな取り組みやキャンペーンが行われています。

2025年、「DrinkWise」は豪州政府と協力して、学校を卒業し、長期休暇に入る若者を祝う「Schoolies」の安全を促すキャンペーンを始めました。この取り組みでは、若者と保護者のための飲酒に関する啓発ビデオを通じて、実践的かつエビデンスに基づいたアドバイスを提供しています。医療専門家による指導に加え、安全でない飲酒がもたらすリスク(海外でのメタノール中毒を含む)を実体験などを通じて動画で伝えています。また、保護者と若年者の間で会話をするよう促し、節度ある飲酒などに関するアドバイスを提供することで、人生の節目に責任ある選択を促すことを目指しています。



スマドリセミナーを通じて「責任ある飲酒」を普及促進

アサヒビール(株)は、お酒の好き嫌いに関係なく、一緒に飲むことで楽しい時間を過ごす「スマートドリンクング(スマドリ)」を消費者に提唱しています。2020年から、「スマドリセミナー」と称して責任ある飲酒の概念をより広く推進し理解を深めていただくことを目的に啓発活動を多方面で展開しています。2025年は300回以上開催し、約3万人以上が参加しました。

また、「スマドリ」文化の浸透をより一層推進するために、2025年2月から「多様性のあるお酒文化の創造」と「責任ある飲酒の推進」を担う社内資格制度「スマドリアンバサダー」を設けました。講義の受講などを通じて適正飲酒や酒類業界を取り巻く環境について学習し、試験に合格するとスマドリアンバサダーとして認定されます。資格取得後は、飲食店や販売店などの取引先、企業、大学などの社外向けに「スマドリ」や「責任ある飲酒」の考え方を紹介するセミナーなどの啓発活動を推進していきます。2025年9月末時点でスマドリセミナーの参加者の約9割にあたる約2,800人が取得しました。

不適切飲酒の低減

■ 責任あるマーケティング活動

自主基準・方針の策定

当社グループは、節度をもった責任ある飲酒を促し、不適切な飲酒を低減するために、マーケティング活動を展開してきました。「酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針」に基づき、各事業会社は、それぞれの国や地域の法制度・文化・慣習に合致した自主基準および方針を策定し、責任あるマーケティング活動を進めています。

2025年にはグループ横断の「責任あるグローバル・アルコール・マーケティング原則」を制定しました。当社グループ各事業会社では、各地域の規制やガイドラインを遵守していますが、マーケティング活動は私たちと消費者とのコミュニケーションにおいて重要なツールの一つであるため、規制を上回る最大限の消費者尊重を求めています。新たな原則により、グループすべての事業会社に対して、すべてのマーケティングコミュニケーションについてグループ理念に沿い、消費者を尊重するものであることを求めています。

関連情報

[Web](#) 責任あるグローバル・アルコール・マーケティング原則

[Web](#) アサヒビール(株)広告宣伝自主基準

[Web](#) Asahi Europe and International Ltd.
Policy on Commercial Communication

[Web](#) Asahi Beverages (Australia)
Regulatory compliance & ethical business practices

デジタル・マーケティング分野の取り組み

当社グループでは、利用の広がるデジタル分野において、International Alliance for Responsible Drinking (IARD) の Digital Guiding Principles(DGP)に基づき、加盟企業とともにWebサイトやSNS(ソーシャルネットワーキングサービス)で、未成年のアルコール関連情報の閲覧防止に取り組んでいます。

具体的には、DGPに基づきWebサイトやSNSのブランドサイトでの5つの項目についての対応を進めています。

〈IARD Digital Guiding Principlesに基づく5つの取り組み〉

1. 年齢認証システム
(年齢確認ゲート、酒類に関する情報を閲覧する前に、法定購入年齢であることを確認する)
2. サイトのブランドオーナー宣言
(そのサイトが公式サイトであることを明示する)
3. 不適切なユーザー書き込み削除警告
(UGC – User Generated Contents)
4. 未成年者への共有を禁止する記述
(FAN – Forward Advice Notice)
5. 適正飲酒メッセージ
(RDM – Responsible Drinking Message、「お酒は20歳になってから」のメッセージを入れる)

2024年に当社グループは、DGPの遵守率100%を達成しました。今後も未成年者の飲酒防止に向けて取り組みを強化していきます。

第三者によるモニタリング

当社グループでは、第三者機関によるモニタリングなどを含め、責任あるマーケティング活動を実施しています。例えば、日本では第三者団体「酒類の広告審査委員会」が定期的に酒類広告のモニタリングを行っています。

また、Asahi Europe and International Ltd.傘下の各国子会社は、業界倫理規範の遵守状況を評価する第三者独立機関と連携しています。

■ 酒類事業者・酒類業界団体との協働

International Alliance for Responsible Drinking (IARD) との協働

当社グループでは、グローバル化を進める以前から日本のみならず、グローバルな視点からの取り組みも必要だと認識していました。2001年からアサヒビール(株)が国際NPO「International Center for Alcohol Policies(ICAP、のちに任意団体「Global Alcohol Producers Group」と統合しIARDとなる)」に加盟し、当社グループは、その後2015年1月に設立されたIARDに設立当初から加盟しています。IARDでは、責任ある飲酒の啓発活動や各国のアルコールに関する施策などの研究、酒類の販売およびマーケティングに関してベストプラクティスとされる基準づくり、フォーラムの開催などが主な活動内容となっています。

当社グループは、ほかの世界的なアルコール飲料メーカー15社とともにIARD理事として、IARDの国際標準のコアリションの拡大に努めています。

不適切飲酒の低減

IARDでの主な取り組み

IARDは、高水準の自主規制の設定、責任ある飲酒を促進するグッドプラクティスの共有、マルチステークホルダーとの対話など、さまざまな活動を通じて不適切飲酒を減らすための国際的な目標を積極的に支援しています。

IARDのメンバーは、各地域の規制基準を遵守することに加え、さらなる保護の仕組みを導入しています。

- 製品ラベル：年齢制限のラベル表示（アルコールブランドのノンアルコール製品を含む）
- 未成年者がオンラインで酒類のマーケティングや広告に接することを防ぐための「Digital Guiding Principles (DGP)」
- インフルエンサーによるアルコール飲料マーケティングを適正に管理するための「Influencer Guiding Principles」

IARDは、小売業や宿泊・飲食サービス業、ECプラットフォームなどの関連業界のパートナーと協力し、アルコール関連課題の効果的な解決を目指しています。

- ECプラットフォームや配送業者とのグローバル連携による責任あるオンライン販売とデリバリーサービスの推進
- 有害なアルコール使用低減に向けてIARDメンバーを超えたアルコールメーカー、小売業者、オンラインプラットフォーム、ソーシャルメディア企業、配送企業など多様なステークホルダーで「Global Standards Coalition (GSC)」を設立。（2025年時点で加盟組織数は100を超えた）

関連情報

[Web](#) Global Standards Coalition (GSC) (英語)

[Web](#) International Alliance for Responsible Drinking (IARD) (英語)

[Web](#) IARD報告書「PRODUCERS' COMMITMENTS」(英語)

[Web](#) IARD共同声明

「Actions to accelerate reductions in underage drinking」(英語)

[Web](#) IARD共同声明

「New global alliance formed to promote the responsible sale and delivery of alcohol online」(英語)

[Web](#) IARD他業界との協業

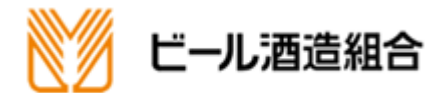
「Global Standards for Online Alcohol Sales and Delivery」(英語)

[Web](#) IARD他業界との協業

「Global Standards for Influencer Marketing」(英語)

日本における「ビール酒造組合」との協働

日本のビール生産者5社によって構成されるビール酒造組合との協力において、アサヒビール(株)は、適正飲酒の文化を拡大するなどのさまざまな取り組みを進めています。ビール酒造組合は2005年の発表以来、20歳未満の層において94%を超える認知度がある「STOP!未成年飲酒(現、STOP!20歳未満飲酒)」ロゴを含め、20歳未満の人々にアルコールを飲むことを思いとどまらせるための明確なメッセージを広めています。



欧州における「The Brewers of Europe」との協働

Asahi Europe and International Ltd.は、欧州29カ国のビールの業界団体が加盟する非営利団体「The Brewers of Europe」の一員として、参加メンバーと協力し、責任を持ってビールの製造と販売を行っています。欧州のビールメーカーは、原料やカロリー表示の透明性を高め、消費者が情報に基づいて商品を選ぶことができるようにするために、「#ProudToBeClear」という画期的な取り組みを実施しており、Asahi Europe and International Ltd.もこれに署名しています。



不適切飲酒の低減

豪州における酒類業界団体との協働

Asahi Beverages(Australia)は、豪州におけるビールの業界団体であり、責任ある飲酒を目指す主要ビール会社によって構成される「Brewers Association of Australia」に加盟しています。

さらに、同社は、豪州の独立したNPO「DrinkWise」へ任意の寄付を継続しています。DrinkWiseは過去20年間にわたって同国の消費者の飲酒行動を適正で健康なものに変え、アルコール関連の問題を減少させるために、キャンペーンや教育・啓発などに取り組んでいます。Asahi Beverages(Australia)は、DrinkWiseのエビデンスベースの活動へのコミットメントを示すため、同社CEOであるAmanda Sellersが理事に就任しています。

Choose to
**Drink
Wise.**



■ アルコール研究の発表

当社グループでは、不適切飲酒による社会的・健康的諸問題の発生予防と、より良い飲酒文化の構築を目指して、アルコール代謝やその生理的な影響を明らかにする研究を推進しています。その取り組みについてステークホルダーに広く知っていただくとともに、アルコールの生理的・医学的な研究を専門に行っている研究者の方々からご理解やご意見をいただくために、研究成果については積極的に社外に発表しています。

個々人のアルコールに対する体質や飲酒に関する諸条件が、アルコールの代謝や生理的な変化にどのように影響するのかを詳しく解析し、その研究成果をもとにしてお客さまへ適正飲酒を啓発していきます。

不適切飲酒の低減に向けて筑波大学と共同研究

アサヒビール(株)は、2022年1月から不適切飲酒による社会課題の解決を目指し、筑波大学と共同研究を開始しています。同大学が開設する「健幸ライフスタイル開発研究センター」を拠点に、2022年はノンアルコール飲料の提供が飲酒量の過剰な人に対する飲酒量にどのような影響を及ぼすか検証しました。その結果、ノンアルコール飲料の提供は飲酒量(純アルコール摂取量)を減少させ、適正飲酒につなげる上で有用性が高いことが分かりました。

また2024年から、この研究成果をもとに多量飲酒傾向がある人々への飲酒量低減に取り組んでいます。今後も、不適切飲酒の行動プロセス全体を捉えて行動変容を促していく活動を実施し、ノンアルコール飲料が日々の飲酒量のコントロールに役立ち、人々が責任ある飲酒を行える社会の実現に向けて取り組んでいきます。

新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決

重点テーマ

アサヒグループは「酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針」(グループ飲酒基本方針)のもと、当社グループの知見と技術を結集して革新的な商品を展開し、新たな飲用機会を創出していきます。人と酒類の関係の革新に挑戦し、人々の豊かな生活の一翼を担う酒類文化の健全な発展に寄与しながら、不適切な飲酒による社会課題に取り組み、アルコールに起因する社会課題が低減している社会の実現を目指していきます。

戦略

■ リスクと機会

リスク

- 消費者のライフスタイルや価値観の変化によるアルコール離れ
- 多量飲酒や純アルコール量の多量摂取の拡大による人々の健康やWell-being、社会に悪影響を及ぼす可能性

機会

- ノンアルコール飲料・低アルコール飲料を活用した新たな飲用機会の創出による市場・売上の拡大

当社グループは、グループ飲酒基本方針に基づき、有害な飲酒の低減に取り組んでいます。そのためにも、飲料商品に加えて新たな飲用機会の創出による、飲み方の革新も目指しています。

多量飲酒を減らすことは、不適切なアルコール消費に伴う問題を解決するのに不可欠です。また、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料の需要増というグローバルな潮流を背景に、節度ある飲酒は当社グループの事業を成長させるドライバーになると捉えています。ノンアルコール飲料・低アルコール飲料等の消費者の需要に応えることで、飲用機会の楽しみを譲歩することなく純アルコール摂取量を減らすことができます。そのため、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料の販売量構成比は社会インパクトと事業成長の両立を適える重要なKPIとして設定しています。

責任ある飲酒を推進するため、当社グループはノンアルコール飲料・低アルコール飲料のポートフォリオ拡充と新たな飲用機会の創出を進めています。ノンアルコール飲料については、従来「運転」や「妊娠中」などのアルコール飲料の代替品という認識でしたが、近年は節度ある飲酒の実践や飲酒をしない選択をしている人々から好まれる選択肢となっています。そこで当社グループでは、長年培ってきたノウハウと技術を活かし、そのようなニーズに応える商品開発を継続することで、有害な飲酒の減少につなげ、社会課題の解決を実現していきます。

取り組み

不適切な飲酒による社会課題解決へのソリューションとして、当社グループは新たな選択肢を継続して拡充していきます。

■ ノンアルコール飲料・低アルコール飲料商品の展開

当社グループでは、酒類事業を展開する各地域において、ノンアルコール飲料・低アルコール飲料商品の開発・販売を拡大する方針のもと、さまざまな酒類事業の展開を実施しています。

日本におけるノンアルコール飲料・低アルコール飲料への認識の変革

アサヒビール(株)では、お酒を飲む人も飲まない人もともに楽しめる社会を目指し「スマートドリンク(スマドリ)」に取り組んでいます。アルコール度数0.00%商品については、ノンアルコールビールテイスト飲料『アサヒドライゼロ』や『アサヒゼロ』、ノンアルコールカクテルテイスト飲料『アサヒスタイルバランス』などに注力しています。あわせて、2025年には新たな価値提案として、夜専用炭酸水『ウィルキンソン タンサン タグソバー』も発売しました。『ウィルキンソン タンサン タグソバー』はアルコール度数0.00%でありながら複雑な味わいが楽しめるノンアルコールカクテルテイスト飲料です。

新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決

また、低アルコール飲料においては、『アサヒスーパードライ』ブランドのアルコール分3.5%製品である『アサヒスーパードライドライクリスタル』を引き続き展開していきます。2026年も新たなノンアルコール飲料・低アルコール飲料商品を発売していくことで、お客さまにさまざまな選択肢と期待を超えるおいしさを提供し続けます。



アルコール0.0%商品の欧州でのグローバルブランド展開

2022年にグローバルブランド『Peroni Nastro Azzurro』のノンアルコールビールテイスト飲料『Peroni Nastro Azzurro 0.0%』が発売されました。2025年、『Peroni Nastro Azzurro 0.0%』は、展開を促進するためにアルコール飲料ではなくノンアルコール飲料を選ぶよう啓発する英国運輸省のアウェアネスキャンペーン「THINK! 0%」と提携し、英国王室主催の競馬レースであるロイヤル・アスコットにおいて、観戦者にアルコール度数「0%」ビールが振る舞われました。

これにより、『Peroni Nastro Azzurro 0.0%』はプレミアムブランドを訴求するとともに、アルコール消費が多いとされているイベントにおいて、アルコールフリーの選択肢を参加者に提供することができました。ルーマニアでは『Peroni Nastro Azzurro 0.0%』は2つの新しいフレーバー『Peroni Nastro Azzurro 0.0% Limone di Sicilia』と『Peroni Nastro Azzurro 0.0% Arancia Rossa』を発売し、業界で権威のある「Piata Awards 2025」のノンアルコール飲料部門を受賞しました。イタリアでは、『Peroni Nastro Azzurro 0.0%』が『Zer0% Alcohol, Zer0% Compromises』と謳ったキャンペーンがブランドのコミュニケーションキャンペーンの中心的存在となりました。このキャンペーンは、ノンアルコールビールを選ぶことが妥協ではなく、自信に満ちて充実したライフスタイルの選択であることを前向きに訴求しました。



豪州におけるノンアルコールビール・低アルコールビールのラインアップの拡充

Asahi Beverages (Australia) は、アルコール度数を控えめにした豪州のビール愛好家のために、Zero、Low、Midなどさまざまなアルコール度数のビールを提供しています。このシリーズには、2025年に、豪州の酒販店で最も人気のあるノンアルコールビールテイスト飲料『Great Northern Zero』、2018年の発売以来、節度ある飲酒への流れを後押しする主導的役割を果たしてきた『Carlton Zero』などが含まれます。

豪州では「Mid-strength」と呼ばれるアルコール度数3.5%前後の市場が拡大しています。その需要に応えるため2022年に『Asahi Super Dry 3.5%』と『Peroni Nastro Azzurro 3.5%』を発売しました。また、2024年3月には『Carlton Dry 3.5%』を発売しました。

2025年には、Great Northern初のアルコール度数2%のライトビールとして『Great Northern Light』を発売しました。発売を記念して、シドニーオペラハウスからすぐそばのロイヤルボタニックガーデンでランチイベントが開催され、来場者は『Great Northern Light』と薪火を用いたバーベキューを楽しみました。



新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決

飲み方の多様性を提唱

「Embrace the Mid」キャンペーン

Asahi Beverages(Australia)は、『Carlton Dry 3.5%』を通じて、豪州におけるMid-strengthビール(低アルコールビール)の文化を創出する画期的なキャンペーン「Embrace the Mid」を実施しています。2024年の発売以来、『Carlton Dry 3.5%』は豪州で最も成長率の高い低アルコールビールとなっており、さらに、より多くの人が低アルコール飲料を選ぶ文化を広めようと、「Mid(適度な量)を歓迎する」というスローガンのもと、節度ある飲酒が妥協ではなく自信を持って選べるスタイルとなるよう「Embrace the Mid」キャンペーンを展開しています。



「スマートドリンク(スマドリ)」の取り組み

アサヒビール(株)は、責任ある飲酒を推進し、飲む人も飲まない人もお互いが尊重し合える社会の実現を目指し、「スマートドリンク(スマドリ)」を提唱しています。「スマートドリンク」は、お酒を「飲む人」「飲まない人」「飲める人」「飲めない人」、そして「飲みたいとき」「飲まないとき」「飲めないとき」など、さまざまな人々の状況や場面において、多様な人々がより多様な飲み方を選択できるようになる商品開発やサービス、環境の構築を意味しており、多様性が尊重される社会の実現を目指しています。ノンアルコール飲料・低アルコール飲料の普及など「スマートドリンク」の取り組みが評価され、2026年2月に同社は消費者庁の「消費者志向経営優良事例表彰」を受賞しています。

関連情報

Web 消費者志向経営優良事例表彰受賞



ビール好きのためのノンアルコールビール

2025年4月、ノンアルコールビールテイスト飲料をビールの代替品としてではなく、お客さまのライフスタイルに基づき積極的に選んでもらえるような存在になることを目指しアサヒビール(株)は、「働くあなたにアサヒゼロ プロジェクト」を立ち上げました。2025年12月時点では44社3万人以上が独自のアルコール除去技術で本物のビールのような味わいを実現した『アサヒゼロ』を体験しました。「ビールが好き。でも、さまざまな理由からお酒の量を控えた」という働く人々に対し、仕事とノンアルコールビールのより良い関係を築く「ワークビールバランス」の実現を目指すことを目的としています。プロジェクト内のアンケート結果では、約8割が『アサヒゼロ』がおいしいと回答、また約8割の方がお酒の量を控えたときに『アサヒゼロ』を飲んでも良いと答えました。2025年3月からは飲食店向けの商品として小瓶334mlを展開しました。「ビールが飲めないときに仕方なく選ぶ」ビールの代替品ではなく、積極的に「飲みたいから選ぶ」ノンアルコールビールテイスト飲料として、飲食店における選択肢の拡大につながっています。





健康

95 健康価値の創造





健康価値の創造

取り組みテーマ

飲料と食品を扱うアサヒグループにとって「健康」は欠かせないテーマです。

消費者の健康意識の高まりによって、商品に対する選択眼も厳しくなっています。また、砂糖をはじめとする特定原料の過剰摂取による不健康な食生活が社会課題になっていることから、世界保健機関(WHO)や各国政府は砂糖を使用した商品への課税やマーケティング規制を始めています。このような社会の動向を踏まえ、当社グループは商品開発やマーケティング活動において、必要なリスクと機会への対策を講じていきます。

方針

母乳代替品(BMS)については、WHOの「母乳代替品の販売に関する国際マーケティングコード」に則ってBMSマーケティングポリシーを作成しました。適切なマーケティング活動を推進し、乳幼児の健康と安全が保障される社会の実現を目指します。

関連情報

[Web](#) BMSマーケティングポリシー

ガバナンス

関連情報

[▶ ガバナンス](#)

リスク管理

関連情報

[▶ リスク管理](#)

戦略

リスクと機会

リスク

- 砂糖・塩分使用量が多い商品による消費者の健康悪化
- 砂糖・塩分使用量が多い商品を展開することへのレピュテーション低下

機会

- 当社グループの独自素材・技術・知見を活用した商品による売上拡大
- 砂糖・塩分使用量を削減した商品の拡販による健康課題の改善への貢献

当社グループはこれまでに培ったさまざまな技術や知見を活用し、商品・サービスを通じて人々の健康に貢献していくことを目指します。具体的には、酵母、乳酸菌や微生物などの知見を活かして付加価値を高めていくほか、砂糖や塩分の過剰摂取による健康面での負の影響を抑制するなど、健康に配慮した商品・サービスの展開を進めています。

取り組み

■ 砂糖使用量を低減した商品の展開

当社グループでは、特に砂糖の過剰摂取が問題化している東南アジアやオセアニアの飲料事業において、ノンシュガー・ローシュガーの商品開発を進め、砂糖の使用量が100ml当たり5g以下の商品の構成比を拡大することで、より健康的で幅広い商品の選択肢を提供しています。

豪州での取り組み

Asahi Beverages(Australia)は、加盟している業界団体「Australian Beverages Council」のメンバーとして、業界の砂糖削減に関する目標に署名しています。同業界では、2015年から2025年にかけて、ノンアルコール飲料のポートフォリオ全体で20%の砂糖削減を達成することを2018年に目標としました。Asahi Beverages(Australia)はこの目標をすでに達成しており、今後も先進的な砂糖削減の取り組みをさらに強化し、ほかの商品同様に手頃な価格で提供することで消費者に多くの選択肢を提供していきます。



健康価値の創造

東南アジアでの取り組み

東南アジアにおいて、消費者に健康的な飲料の選択肢を提供するため、砂糖使用量の削減に取り組んでいます。そのコミットメントの一環として、Ready to Drink(RTD)商品の70%において、添加糖量をHealthier Choice Logo(HCL)の栄養基準に適合させることを目標としています。そのため、Etika Beverages Sdn. Bhd.やEtika Dairies Sdn. Bhd.ではノンシュガーやローシュガー飲料商品の拡充を図っています。また、東南アジアでは、R&D研究室とPepsiCo, Inc.との共同研究を通じた新しい配合により、ノンシュガーやローシュガー商品を順次展開しています。2025年におけるHCLの基準を満たす東南アジアでのRTD商品構成比は90%となり、2024年に引き続き目標を達成しました。



塩分使用量の低減に貢献する商品の展開

過剰摂取が問題となっている塩分に関しても、アサヒグループ食品(株)で、酵母技術を用いた減塩商品の開発などを通じて使用量の低減を進めています。

日本での取り組み

アサヒグループ食品(株)はフリーズドライ商品の「アマノフーズ」ブランドで減塩商品をラインアップしています。また、同社で販売している酵母エキスには、添加することで素材本来の風味を引き立て、旨味をアップすることにより、減塩効果が期待できる商品もあり、食品や健康食品をはじめとした幅広い分野で利用されています。



アサヒグループの独自素材・技術・知見による健康課題改善への貢献

当社グループが持つ酵母や乳酸菌などの独自素材の健康機能を活かした商品開発を行うことで、新たな健康価値を提供できる商品の拡充を目指していきます。

酵母・乳酸菌などの研究による健康価値商品の展開

当社グループの各事業会社は、創業以来、幅広いリソースや知見を積み重ねてきました。ビールの醸造に必要な酵母や発酵技術を活用して、アサヒグループ食品(株)では、乾燥酵母(ビール酵母)から生まれた『エビオス錠』などを展開しています。

また、飲料・食品事業では、『カルピス®』の100年を超える乳酸菌研究などで培われた技術力を用いた商品を開発しています。アサヒ飲料(株)は、乳酸菌とともに確かな健康感と信頼できるおいしさをお届けする機能性表示食品『PLUSカルピス®』シリーズを展開しており、『PLUSカルピス®免疫サポート』、『ガセリ菌CP2305株』を使った『PLUSカルピス®睡眠・腸活ケア』、『乳酸菌CP1563株由来の10-HOA』を使った『PLUSカルピス®体脂肪ケア』を販売しています。アサヒグループ食品(株)は、『ガセリ菌CP2305株』を配合し、月経に関する機能性(健康な女性の月経前の一時的な晴れない気分の軽減)を訴求する、機能性表示食品『わたしプロローグ』などを展開しています。



健康価値の創造

さらに、酵母研究の新たな応用として、アサヒグループジャパン(株)は世界初*1の酵母由来・非動物性ミルク『LIKE MILK』を開発しました。アレルギー特定原材料等(28品目)不使用で、自然な甘みとまろやかな味わいが特長です。牛乳や豆乳*2に比べて食物繊維、亜鉛を豊富に含み、牛乳と同程度のタンパク質やカルシウムを摂取できる一方で、牛乳と比較して脂質は38%低減し、料理や飲料など幅広い用途に活用できます。『LIKE MILK』を通じて、誰もが自由に食を楽しめる「フードダイバーシティ」の実現を目指します。

*1 主原料が酵母のミルク製品(液体)として、先行技術調査およびMintel社データベース(GNPD)を用いた自社調べ(2025年9月)

*2 普通牛乳・豆乳(日本食品標準成分表(八訂)増補2023年より)



かむ力・飲み込む力が低下した高齢者の「おいしく食べる」を支える介護食の展開

アサヒグループ食品(株)では、ベビーフードで培った素材選定や食感設計などの独自のノウハウを活かし、『まんぷく日和』シリーズを展開しています。日本介護食品協議会が定めたユニバーサルデザインフードの「容易にかめる」から「かまなくてよい」までの4つの区分に対応した幅広いメニューをラインアップし、身体機能の変化があっても「おいしく、前向きに食事を楽しめる時間」を提供しています。

ベトナムにおける母子保健改善プロジェクト

乳幼児の栄養問題や女性の育児負担などが社会課題となっているベトナムにおいて、アサヒグループ食品(株)は、JICA(国際協力機構)の「中小企業・SDGsビジネス支援事業」ならびに、JIHS(国立健康危機管理研究機構)の「医療技術等国際展開推進事業」に採択された、母子保健の改善を目的とするプロジェクトを実施しています。

本プロジェクトにおいて当社は、ベトナム保健省およびベトナム国立栄養研究所が主体となって策定した「6～24カ月児の離乳食に関するガイドライン」について、その作成および普及に協力しています。

人権

99 人権の尊重





人権の尊重

取り組みテーマ

アサヒグループは、研究開発、調達、自社の事業活動、ならびに商品・サービスの提供に至るまで、バリューチェーン全体における事業活動が、人権に対して負の影響を引き起こし、これに加担し、または直接関与する可能性を認識しています。また、気候変動や環境への負荷が人権への脅威となり得ることも理解しています。

グローバルに事業を展開する企業として私たちは、事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重することを事業活動の基盤と位置づけ、人権への潜在的な影響を予防し、適切に対応するための取り組みを推進しています。

これらの取り組みは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」を指針とし、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」をはじめ、「アサヒグループ人権方針」において参照している国際的に認められた各種基準や枠組みに整合して進めています。

こうした考え方のもと、当社グループは、2030年までにグローバルな事業活動において人権デューデリジェンスを実施し、継続的なモニタリング(実効性の追跡)および改善を行うことをグループ目標として掲げています。

方針

■ アサヒグループ人権方針

「アサヒグループ人権方針(人権方針)」は、当社グループの人権に関する最上位の方針であり、すべての事業活動の基盤をなすものです。本方針は、グループ理念「Asahi Group Philosophy」「アサヒグループ行動規範(グループ行動規範)」「アサヒグループサステナビリティ基本方針」と整合する形で策定されており、事業活動全体を通じて人権を尊重するという当社グループのコミットメントを示しています。本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえるとともに、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの国際的に認められた基準を反映しています。加えて、OECD多国籍企業行動指針、子どもの権利とビジネス原則、ならびにISO 26000(社会的責任に関するガイダンス)といった、国際的に広く受け入れられている基準や枠組みを参照しています。

本方針は、当社グループ各社のすべての役員および従業員に適用されており、18の言語で提供しています。方針の理解および遵守を確実なものとするため、従業員に対してeラーニングの受講を義務付け、さらに社内コミュニケーションを通じて継続的な啓発・周知を行っています。

■ アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範

当社グループの責任ある調達の枠組みは、「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」「アサヒグループ責任ある調達方針」ならびに「アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン」によって構成されています。これらの方針は、サプライヤーに対して人権、労働、環境および倫理に関する期待事項を明確に示すものであり、事業関係の全期間を通じた遵守を求める条項として調達契約に組み込まれています。また、サプライヤーに対し、これらの基準を自らの直接調達先へ展開し、サプライチェーン全体における適用を促進するよう求めています。

すべての方針およびコミットメントは、複数言語でオンライン上に公開されており、公開フォーラムを含む、専用のステークホルダー向けコミュニケーションを通じて提供されています。これにより、想定される受け手に対して、情報にアクセスしやすい形式で、かつ適切な頻度で提供されるようにしています。

人権の尊重

■ アサヒグループ責任ある調達方針

本方針では、具体的な運用要件を定め、すべてのサプライヤーに対して、当社グループの人権デューデリジェンスへの参画を義務付けています。重大な不遵守が確認された場合は、取引停止や契約終了を含む可能性のある是正措置プロセスを規定しています。

さらに、責任ある調達方針には、責任ある購買慣行の採用に関する明確なコミットメントを盛り込んでいます。購買慣行は、サプライヤーが当社グループの期待事項を満たす能力を後押しする一方で、状況によってはその達成を阻む要因にもなり得ると認識しています。

これらの方針は購買契約で参照されるとともに、条項として組み込まれることで、当社グループの人権デューデリジェンスの実施を確保しています。

当社グループは、責任ある購買慣行を通じてサプライヤーを支援することに努めています。具体的には、合意された発注数量の設定、公正な支払条件、公正な購買条件・取引条件の適用に加え、サプライヤーが当社の調達する製品・サービスを適切に製造・提供できるよう、十分なリードタイムの確保や適切な技術情報(仕様など)の提示を行っています。

■ アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン

本ガイドラインは、サプライヤーが当社グループの責任ある調達要件を遵守し、人権デューデリジェンスを事業運営に組み込むための枠組みを提供するものです。サプライヤーがマネジメント体制を強化し、特定の人権課題に対応することを支援するため、実務に即した具体例を提示しています。

関連情報

[Web](#) アサヒグループ人権方針

[Web](#) アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範

[Web](#) アサヒグループ責任ある調達方針

[Web](#) アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン

人権の尊重

ガバナンス

当社グループでは人権に関して、複数の経営層が関与することで監督・ガバナンスを強化しています。

- **Corporate Management Board** : Group Chief Corporate Affairs Officer(Group CCAO)監督のもと、人権に関する戦略やその進捗、課題などが四半期ごとに報告されています。報告内容には、人権方針の事業活動への統合、従業員とサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの進捗、グリーンバンスメカニズムの運用状況などが含まれます。
- **グローバルサステナビリティ委員会** : 取締役 兼 代表執行役社長 Group CEOが委員長を務め、人権を含むサステナビリティに関するテーマについて議論して、戦略的方向性を示し、グループ全体の事業活動の中で確実に取り組まれるよう担保します。これまでに、2030年の目標設定や人権方針改定などの議論を行いました。
- **役員室ミーティング** : 取締役および執行役が参加し、迅速な対応や経営判断を要する重要な人権課題が協議されます。2025年は、ミャンマーの現地アセスメントやマレーシアで過去に発生した採用手数料返還を巡る事項について、影響を受ける権利者へのインタビューや外部専門家からの意見も踏まえて協議しました。
- **バリューチェーンごとの監督・支援** : 人権の取り組みは、複数の部門が担っており、各担当執行役員がこれを監督し、支援しています。

関連情報

[▶ ガバナンス](#)

当社グループの人権対応は、複数のグローバル部門が担っています。互いに情報を共有しつつ、担当領域ごとに戦略を策定し、各リージョンの担当部門と協力して取り組みを推進しています。

グループレベルの日常的な人権管理体制と役割

推進組織	主要な責任	人権関連業務に従事するシニアマネージャーの人数	担当取締役／役員
AGH Sustainability 人権チーム	・グループレベルの戦略計画・部門横断での整合性の担保 ・バリューチェーンにおける人権デューデリジェンス（「自社社員」「サプライチェーン」を除く）	3人	Group CCAO
AGH HR セーフティ& ウェルビーイングチーム	・社員の人権に関する戦略と実行計画の策定 ・自社社員に関するデューデリジェンスの実施（影響評価、是正策の策定と実施、モニタリングと有効性評価、コミュニケーションなど） ・グループ最低基準および保証プログラムを通じた、全社の人権ガバナンス体制の構築 ・グループ全体を通じた人権研修の実施	1人 (人権) 3人 (セーフティ&ウェルビーイング)	Group CPO
AGPRO 人権チーム	・サプライチェーンにおける人権の戦略と計画 ・調達方針、プロセス、実務への人権の観点の組み込み ・サプライヤー評価とフォローアップ管理を含む ・サプライチェーン人権デューデリジェンスの実施 ・調達部門の能力向上施策、サプライヤー研修	2人 (人権) 1人 (持続可能な調達)	Group CFO
AGH Legal コンプライアンスチーム	・グローバルコンプライアンス機能とグリーンバンスメカニズム機能を併せ持つ「Speak Upシステム」を通じた報告を集約管理	2人 (人権)	執行役 Corporate Secretary

* AGH : アサヒグループホールディングス(株)

また、各グローバル部門で人権を担当するシニアマネージャーの業務目標は、グループの人権目標および関連する行動計画に紐づけられており、計画の進捗やKPIに基づきパフォーマンス評価を行っています。

これにより、バリューチェーン全体を通じて業務プロセスに人権を組み込み、グループ全体で一貫した取り組みの実現を目指しています。

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスは当社グループの調達機能における既存の経営会議・レビューの枠組みを通じて監督され、Asahi Global Procurement Pte. Ltd.(AGPRO)が実施しています。

関連情報

[▶ サプライチェーンにおける人権](#)

人権の尊重

リスク管理

関連情報

▶ リスク管理

指標と目標

■ グループ目標

2030年までに、自社従業員の100%^{*1}および直接材一次サプライヤー100%^{*2}において、人権デューデリジェンスを実施し、各事業会社、機能部門が継続的にPDCAをモニタリングができています

^{*1} ディストリビューターを通じた輸出事業を除く事業展開国

^{*2} 原材料・包装資材の年間取引金額10万米ドル以上の既存サプライヤー

進捗

- **社員**：2025年は、社員を対象とした人権影響評価(HRIA)を実施し、グループ全体における顕著な人権課題の特定・評価および優先順位付けを行いました。その結果をもとに、2030年の目標達成に向けたアプローチを見直し、2つの施策を中心に取り組むことを決定しました。

1. **継続的デューデリジェンス体制の構築**：人権に関する「グループ最低基準」および保証プログラムの策定・実装を行い、グループを通して一貫した人権管理体制を構築します。
 2. **優先課題に対する継続したデューデリジェンスの実施**：優先課題に対してデューデリジェンスを継続し、迅速な対応が必要な人権影響の防止および是正に向けた対応を積極的に進めます。
- **サプライチェーン**：2025年末までに、直接材一次サプライヤーの30%に対し、人権デューデリジェンスを実施しました。

関連情報

▶ 指標と目標／2025年実績

戦略

■ リスクと機会

リスク

- **人的影響(一次的)**

人権デューデリジェンスを適切に実施しない場合、人権侵害を含め、バリューチェーン全体にわたって人権への悪影響が生じる可能性があります。

- **評判と法的リスク**

人権に関して適切な措置を講じない場合、消費者、取引先、地域社会などからの信頼低下を含む評判の低下につながる可能性があります。また、訴訟、規制当局による措置、罰金などの法的責任に加え、株価、資金調達へのアクセス、資本コストへの悪影響といった財務面での影響が生じる可能性があります。

- **業務・事業運営上の混乱**

人権デューデリジェンスが不十分な場合、事業拠点の強制的な閉鎖や移転の可能性が高まり、その結果としてコスト増加や原料・製品の供給継続性の毀損につながる恐れがあります。

機会

- 人権を尊重した事業活用を通じた企業価値向上および原料の安定的な供給

当社グループの人権戦略は、重要課題の特定と優先順位付け、予防・是正体制の強化、バリューチェーン全体への人権デューデリジェンス組み込みに重点を置いています。こうした戦略の検討にあたり、2019年から2023年にかけて、社外有識者と経営層との対話を継続的に実施しました。対話を通じ、主要事業である「酒類」「飲料」「食品」におけるステークホルダーの特定や、事業ごとに関連する人権課題への理解を深めました。これらの知見は、人権デューデリジェンスのプログラム構築の土台となり、2023年にはグローバルサステナビリティ委員会において、既存の優先課題への取り組みの継続と、2030年に向けた新たな目標設定に反映されました。

人権の尊重

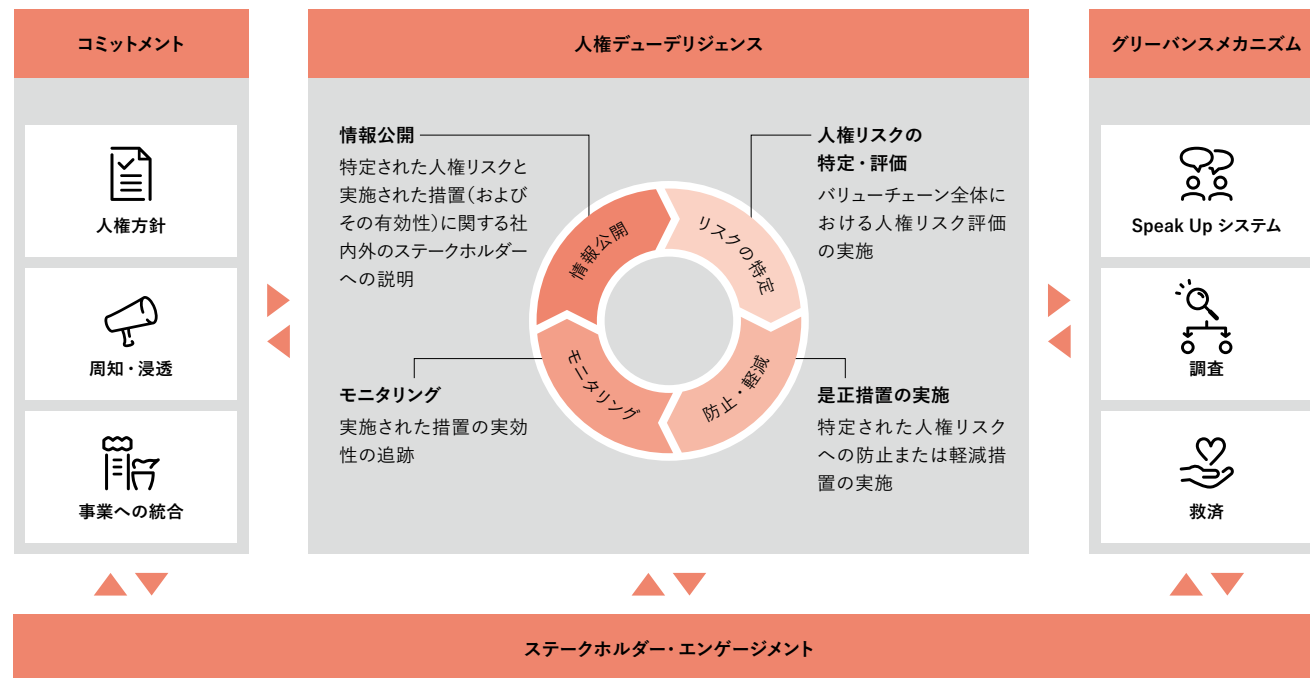
人権デューデリジェンス

2024年以来、アサヒグループホールディングス(株)の人権担当は、市民団体を含む外部ステークホルダーとの協働イベントや対話に参加し、計画および戦略の策定において、得られた知見や提言を反映しています。また、人権デューデリジェンスの一環として外部専門家との協働、労働組合および社員へのインタビュー、社員アンケートなどを実施し、影響評価や是正措置において権利保有者の視点が適切に反映されるよう努めています。加えて、外部セミナーへの参加や対話、情報交換を通じ、知見や対応力の強化を図っています。今後も専門家の助言を得ながら、人権デューデリジェンスのプロセスおよび戦略を継続的に改善するとともに、外部機関との協働を進めていきます。

人権への取り組みに関する戦略、進捗、課題については、Group CCAO監督のもと、CMBで議論し、四半期ごとに取締役会に報告されます。報告内容には、人権方針の事業活動への統合状況や、社員とサプライチェーンに関する人権デューデリジェンスの推進状況、ならびにグリーバンスメカニズムの整備および運用が含まれます。

こうした取り組みの実効性を支える仕組みとして当社グループでは、「アサヒグループ行動規範」に基づき、グローバルに運用される通報制度「Speak Up制度」を整備しています。本制度は、UNGPsに基づき構築が求められるグリーバンスメカニズムとしても機能しています。

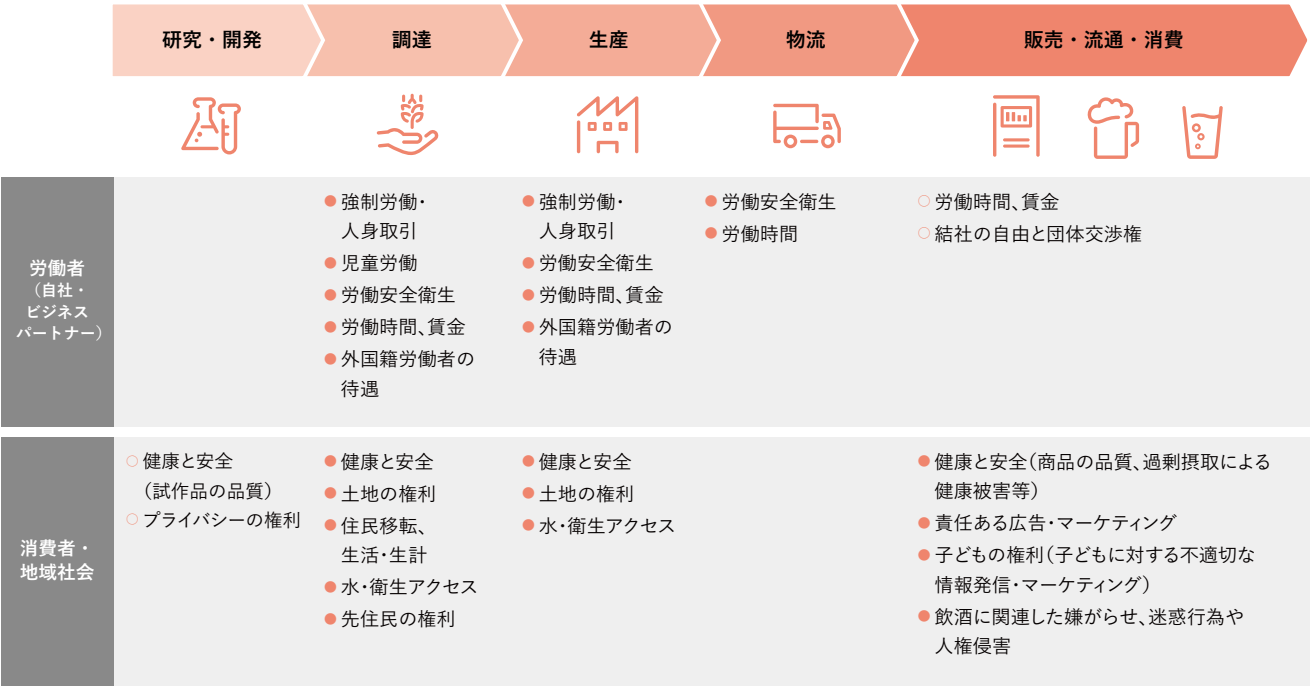
国連指導原則に則ったアサヒグループの取り組み



人権の尊重

戦略に基づき、バリューチェーン全体を通じて人権リスクの顕在性が特に高い領域や工程を評価しています。

バリューチェーンにおける主な潜在的な人権リスク



● 高リスク ○ 中リスク

人権の尊重

事業活動に関わる人権課題

私たちは人権デューデリジェンスを通じて、当社グループの事業活動に関連する顕著な人権課題は以下であると認識しています。



差別

私たちは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進し、個人の人権を尊重します。私たちは、国籍・人種・民族・宗教・思想・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・政治的またはその他の意見・雇用形態、その他各国・各地域の法令で保護されている特性による差別や、個人の尊厳を損なう行為を行いません。



ハラスメント

私たちは、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動やあらゆるハラスメントを行いません。



強制労働と児童労働

私たちは、強制労働や児童労働を行いません。また、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません。私たちは、子どもや女性、移民労働者が社会で最も取り残されやすく、脆弱な立場であることを認識しています。私たちは、国連グローバル・コンパクトの原則およびその他の国際人権法に対する私たちのコミットメントに従い、「子どもの権利とビジネス原則」「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」「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」を尊重します。



結社の自由と 団体交渉権

私たちは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。事業活動を行う国・地域において結社の自由や団体交渉の権利が認められていない、または国際人権基準を満たさない場合は、社員との対話の代替手段を確立することによってこれらの権利を尊重する方法を追求します。



労働安全衛生

私たちは、職場の安全・衛生に関する法令・ルールとその運用状況を確認し、安全で健康的な職場環境をつくります。



労働時間と賃金

私たちは、労働時間に関する国際基準、および事業活動を行う国・地域において適用される労働時間に関するすべての法令を遵守し、社員の過重労働の抑制に努めます。また事業活動を行う国・地域において適用される賃金に関するすべての法令を遵守します。各国法令に基づき、最低賃金の遵守はもとより生活賃金を満たす、公正な賃金の実現に努めます。



サプライチェーンに おける影響

私たちは、ビジネスパートナーやその下請先を含めたサプライチェーン全体の把握に努めます。私たちは、本方針に沿った基準や、適用される法律や規制に基づいて要求される基準に対するサプライヤーの遵守状況を確認・評価します。また、サプライチェーン全体における人権の尊重を促進するため、多様なステークホルダーとも連携します。



地域社会への影響

私たちは、アサヒグループの事業活動が土地の権利、水へのアクセス、健康、先住民族の権利など、地域社会において人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。先住民族の権利に関する国際連合宣言を尊重し、私たちが土地を取得する場合（購入、リース、利用を含む）、公正かつ合法的な交渉を行い、IFCパフォーマンススタンダードの関連する部分に沿うかたちで、FPIC（Free, Prior, and Informed Consent）原則に従って土地を取得します。私たちは、事業活動を行う地域社会において人権に対する責任を果たし、持続可能な社会に貢献することを目指します。

当社グループは、新規事業の契約締結時や投資判断に際し、人権の視点を取り入れたデューデリジェンスを実施しています。「アサヒグループ人権方針」および「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」に基づき、投資が人権に及ぼし得る影響を踏まえて適正性を評価するとともに、ビジネスパートナーへの理解促進を行っています。また、リスクベースのアプローチのもと、社員およびサプライチェーン上の人々への影響に重点を置き、バリューチェーン全体での対応を推進しています。

人権の尊重

■ 人権への取り組みの進捗と見通し

施策		2025年の実績	2026年以降の計画
社員の人権研修	リーダー層向けワークショップ	参加者数：84人（AGH7部門が参加） 参加者満足度：4.8／5	・ AGHでの継続実施 ・ RHQへの展開を検討
	日常的に業務でPCを使用する社員向けの研修（eラーニング）	18言語で制作し、欧州、アジアパシフィックで展開開始 受講率： 欧州：76%*1 アジアパシフィック（オセアニア）：98% アジアパシフィック（東南アジア）：100%*1	・ 日本と東アジアおよび欧州、東南アジアの全事業での展開完了 ・ グローバル共通の必須研修として展開
	現場社員向けビデオ研修	研修ニーズの把握	・ ビデオの制作（アクセス向上のための翻訳版を含む） ・ RHQと連携したグローバル展開
優先課題の特定・評価（社員）	グループ全体の人権影響評価（HRIA）	実施完了： ・ 独立した外部専門家と協働して実施 ・ 最大135点の内部・外部文書のレビュー ・ ステークホルダーインタビュー（41人、労働組合代表を含む） ・ 顕著な人権課題の特定、優先順位付け、ならびにアクションプランの策定	定期的なHRIAおよびフォローアップサイクルの確立
	ミャンマー現地アセスメント（リスクベースの追加アセスメント）	実施完了： ・ 独立した外部専門家と協働して実施 ・ 内部・外部文書のレビュー ・ ステークホルダーインタビュー（26人、工場労働者や労働者代表を含む） ・ 社員アンケート（回答率96%） ・ 拠点特有の顕著な課題の特定および優先順位付け、ならびにアクションプランの策定	・ フォローアップ施策の実施およびモニタリング ・ アセスメント結果を次のHRIAやグループ最低基準の策定などに活用
	プライバシーと責任あるテクノロジー利用に関するアセスメント（リスクベースの追加アセスメント）	実施計画を策定： ・ スコープの決定 ・ ステークホルダーとの連携開始	・ アセスメントの実施および関連する人権課題の状況把握 ・ アセスメント結果をグループ最低基準の策定に反映

人権の尊重

施策		2025年の実績	2026年以降の計画
優先課題の防止・軽減 (社員)	ハラスメントおよび労働時間の管理施策強化 (日本)	リスク状況の理解深化および管理施策の有効性確認に向け、 詳細な社員調査の実施を計画、ステークホルダーと合意形成	・社員調査の実施 ・調査結果を活用した管理施策のさらなる強化
	SMETA実地監査フォローアップ (日本、マレーシア、インドネシア)	監査指摘事項に対する是正およびモニタリングを実施 ・対応完了率：87%(指摘事項47件中41件)*2 ・未完了の指摘事項への対応方針を決定	対応完了率95%以上(2026年末時点)
	新規拠点設立における人権支援	・新規拠点2カ所の設立に際し、対象国の労務関連リスクに関する 概観的な調査を実施 ・一般的なリスクが確認された事項に対し、 就業規則や手順書などで管理を強化	新規拠点設立における人権統合支援を継続
人権デューデリジェンス体制の 構築 (社員)	グループ共通最低基準および 保証プログラムの策定	・グループ共通最低基準および保証プログラムの大枠を決定 ・ステークホルダーとの調整を開始	2030年までに、継続的改善に向けたグループ最低基準および 保証プログラムを構築し、グローバルに展開
救済および苦情処理メカニズム へのアクセス (社員・サプライチェーン)	[社員] 苦情処理プロセスのレビューと強化(日本)	・現行プロセスのレビューを開始 ・改善可能な機会を特定	・現状のプロセスに関する関係者へのヒアリングを含む詳細な確認を実施 ・確認内容をプロセス改善に反映 ・苦情関連のトレーニングを強化
	[社員] 雇用手数料の返還(マレーシア)	・外部専門家の協力のもと、調査および返還計画を策定 ・影響を受けた社員に母国語で第三者によるインタビューを実施	・返還の実施 ・外部専門家による返還の適切性の確認の実施
	[サプライチェーン] 人権デューデリジェンスのコミュニケーションと 連動した、サプライヤー向け「Speak Upシステ ム」の認知向上および利用促進	・人権デューデリジェンスプログラムに参加した370社以上の サプライヤー向けに認知醸成キャンペーンを実施 (グリーンバンス報告を人権デューデリジェンスへ統合)	・サプライヤー向けにグリーンバンス報告の周知・対話の継続 ・救済フレームワークと人権デューデリジェンス・プロセスの統合、 労働者の声を届けるプラットフォームなどの新たなグリーンバンスメカニズムの 検討

人権の尊重

施策	2025年の実績	2026年以降の計画
人権デューデリジェンス (サプライチェーン)	- 直接材一次*3サプライヤー向けの人権デューデリジェンスプログラムを展開 - 上位Tierのサプライチェーンを把握するために二次*4サプライヤーを対象としたパイロットプログラムを開始	- 調達ライフサイクル全体に人権デューデリジェンスを統合(契約前のデューデリジェンスおよび契約後の継続的管理) - 人権デューデリジェンスプログラムに参画したサプライヤーが370社を超え、サプライヤー拠点500カ所以上における労務および人権管理の実績を把握 - 直接材一次サプライヤーの30%以上を対象に人権デューデリジェンスを実施し、2030年目標である100%に向けて進捗 - リスクが高いと特定された34拠点では、デューデリジェンスを優先的に実施。第三者監査の結果、不適合事項270件を特定し、うち66%の是正措置が完了 - 二次サプライヤー50社以上が人権デューデリジェンスプログラムに参画
人権対応能力向上 (サプライチェーン)	調達チーム向け研修(少なくとも年1回)： 年次の人権デューデリジェンスの実施を支援 サプライヤー向け研修(年2回)	- 人権デューデリジェンスに関する共通要件の理解と運用の一貫性向上を目的に、世界各地の調達担当者30人以上が参加するワークショップを計8回実施。80人以上が参加するフォローアップ研修を実施。あわせて、地域・部門ごとの状況に応じた研修も適宜実施 - 人権デューデリジェンス展開支援のための社内研修(3月) - サプライヤー向け研修(3～4月) - 地域横断でのリーダーシップチームとカテゴリーチームによる社内ワークショップの開催

*1 展開済み事業ユニットにおける受講率
*2 2025年12月31日時点
*3 直接材一次サプライヤーのうち、年間取引金額が10万米ドルを超えるサプライヤー
*4 直接材一次サプライヤーと直接の契約関係または発注関係を有するものの、当社グループとは直接の取引関係を有しないサプライヤー

- 関連情報
- ▶️ [社員の人権デューデリジェンス](#)
 - ▶️ [サプライチェーン人権デューデリジェンス](#)

人権の尊重

社員の人権尊重

当社グループでは、社員の健康、安全、ウェルビーイングを恒常的な最優先事項と位置付けており、その実現に向けてグループを挙げて取り組んでいます。

過重労働が労働災害のリスクを引き上げ、ハラスメントが個人のウェルビーイングに深刻な影響を及ぼすことが示すように、人権が守られていない状況のもとでは、社員の安全やウェルビーイングを十分に確保することは困難です。「Everyone Safe and Well to Enjoy Life. Everywhere, every day」という当社グループのセーフティ&ウェルビーイングビジョンを実現するためにも、社員の人権を尊重し、保護することが重要であると認識しています。

私たちは、この責任を真摯に受け止め、UNGPsに則り、取り組みを進めています。具体的には、人権への影響が大きいものから優先して取り組む「インパクトベース」のアプローチを取ること、デューデリジェンスのすべての段階において権利保有者である社員と意義のあるエンゲージメントを行っていくことを中核に据えています。

■ 戦略的枠組みと主要な取り組み

社員の人権尊重に向けた取り組みは、「セーフティ&ウェルビーイング」の戦略的な枠組みである3つの柱に基づいて設計されています。

1. リーダーシップと文化

▶ 主要な取り組み：

人権研修：組織全体に人権方針を浸透させるため、社員全員に人権研修を実施することを目指しています。職種や業務内容に応じた多様な手法を用いることで、社員一人ひとりが人権に関する理解を深め、日々の業務において人権尊重を実践できるように支援しています。

2. 重大リスクの管理

▶ 主要な取り組み：

優先度の高い課題への対応：深刻な影響が見込まれる課題に対してデューデリジェンスを強化し、適切な予防および悪影響の軽減を行います。

救済の強化：人権への負の影響が発生した場合に、影響を受けた人々に適切に対応し、効果的な救済を提供できるよう、段階的に手続きや運用の強化を進めています。

3. 継続的改善

▶ 主要な取り組み：

人権に関するグループ共通の最低基準と、各地域での実施状況を確認・検証する保証プログラムを通じて、グローバルに展開するすべての事業で一貫した運用を可能とするグループ人権デューデリジェンス体制を構築していきます。

関連情報

▶ [ありたい企業風土の醸成 ーセーフティ&ウェルビーイング](#)

■ 社員の人権デューデリジェンス

私たちは、以下のステップで人権デューデリジェンスを実施しています。

1. 潜在的、顕在的な人権影響の特定と評価
2. 特定された影響の予防と軽減
3. 是正・予防策の実効性の追跡
4. 一連の取り組みおよび取り組みから学んだ内容の開示

負の影響の特定・評価

▶ グループレベル

社員に関する人権影響を特定し、優先順位を明確にするため、2025年に以下の要領でグループレベルの人権影響評価(HRIA)を実施しました。

対象範囲：事業全体における直接雇用の社員。課題の内容に応じて、移住労働者、女性、LGBTQ+当事者、障がい者、人権活動家など、特に影響を受けやすい立場にある方々への影響も考慮

評価手法：文書レビュー(内部資料120点、外部資料15点)およびステークホルダーインタビュー(社内関係者および労働組合代表計41人)の実施

重要度の評価：潜在的および顕在的な人権影響について、深刻度(規模、範囲、救済困難度)および蓋然性を踏まえた重要度を評価
優先順位付け：重要度および現状の管理施策の成熟度を踏まえ、人権課題の優先順位を整理

人権の尊重

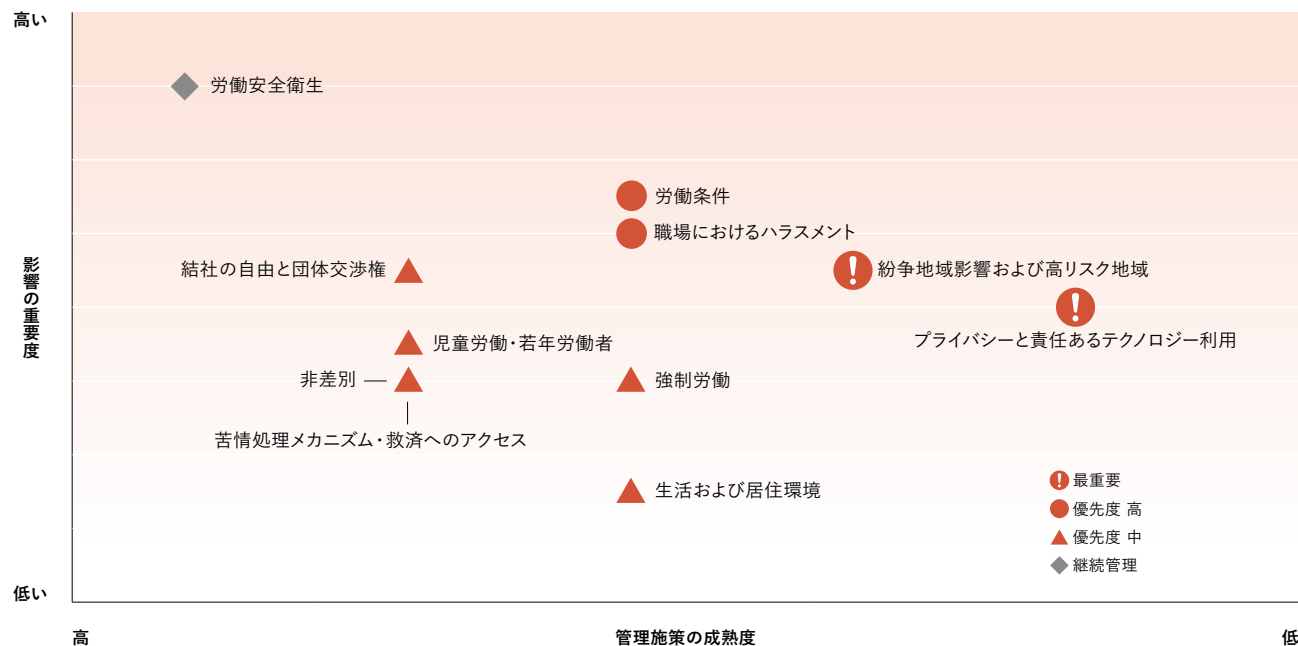
ステークホルダー・エンゲージメント

- **外部専門家**：持続可能なビジネスのための非営利のネットワーク「Business for Social Responsibility」(BSR)と連携し、独立した外部専門家による評価を実施
- **権利保有者**：BSRによる日本の労働組合代表へのインタビューを通じ、社員の視点の反映に努めた

評価結果の概要

優先して取り組むべき人権課題として「紛争影響地域および高リスク地域」、「プライバシーと責任あるテクノロジー利用」、「職場におけるハラスメント」、「労働条件」を特定(下図参照)

人権影響評価(社員)結果概要



▶ 優先課題に対する追加施策と是正計画

紛争影響地域および高リスク地域：対象地域であるミャンマーにおいて、現地事情に詳しい専門家と連携し、2025年下期に追加の現地アセスメントを行いました。

詳細については、該当セクションをご参照ください。

プライバシーと責任あるテクノロジー利用：テクノロジー利用が社員に与える人権影響を把握・分析するため、2026年に詳細な追加調査を実施する予定です。

職場におけるハラスメントと労働条件：日本事業を対象に、予防・是正策の強化に向けた計画を策定しました。あわせて、2026年に現行施策の実効性を評価する社員調査を実施する予定です。

人権の尊重

▶ 拠点レベル

Sedex自己評価質問票とSMETA実地監査

2023年の国別リスク評価で高リスクと特定された日本、マレーシア、インドネシアの生産拠点を対象に、2024年にSedexの自己評価質問票(SAQ)によるリスク評価とSMETA実地監査を実施しました。監査結果の詳細は「サステナビリティレポート2025」で開示しており、是正措置の進捗については、本項「負の影響の軽減と予防」にて説明しています。

ステークホルダー・エンゲージメント

- **外部専門家**：Sedex認定独立監査機関による監査の実施
- **権利保有者**：監査員による労働者インタビューおよび工場や寮の現場検証を実施、監査結果に反映

関連情報

▶ **社員の人権デューデリジェンス：負の影響の軽減と予防**

Web アサヒグループサステナビリティレポート2025

ミャンマー現地アセスメント

HRIAの結果を受け、ミャンマー事業の実態をより詳細に把握するため、2025年下期に、専門家による現地アセスメントを下記の要領で実施しました。

対象範囲：ミャンマーでの自社事業に限定。バリューチェーン（上流・下流）は除外

アセスメント手法：社内外の文書レビュー、ステークホルダーインタビュー（工場労働者や労働者代表を含む計26名）、現地事業拠点訪問、匿名での社員アンケート（回答率96%）の実施

重要度評価：潜在的な人権影響について、深刻度（規模、範囲、救済困難度）および蓋然性、当社グループとの関連性を考慮した重要度を評価

ステークホルダー・エンゲージメント

- **外部専門家**：ヤンゴンに拠点を構え、責任ある企業行動に特化したコンサルティングを手掛けるYever社と提携し、現地の状況に精通している人権専門家の協力のもと、アセスメントを実施
- **権利保有者**：Yever社が、社員を対象にインタビューならびに匿名アンケートを実施。現地における当社の対応や待遇に関する社員の声を収集し、アセスメントに反映

評価結果の概要

管理体制：現地拠点の管理施策および是正策は、総じて当社グループの人権に関するコミットメントに整合していることを確認

ポジティブインパクト：約260名の社員の直接雇用を通して、社員

改善の余地がある分野：安全文化、報酬、救済へのアクセスなど、さらなる取り組み強化の必要性を確認

今後の計画

現地拠点が対応計画を策定・実施し、グループは必要に応じてその内容の確認および支援を行います。

負の影響の軽減と予防

▶ グループレベル

顕著な人権課題に対し、グループ共通の最低基準や管理手順の導入、実施状況を確認する保証プログラムの実装を通じ、全リージョンにおいて継続的にデューデリジェンスを行う体制を整備していきます。これは、2030年目標の達成に向けた主要な取り組みの一つです。2025年には、当該体制の構築に向けて、グループ内のステークホルダーとの対話を開始し、以下のようなアクションプランを策定しました。

2026年～2027年 基準および保証プログラムの整備：内部ステークホルダーと合意形成を図り、グループ共通最低基準および保証プログラムの枠組みを整備

2027年～2028年 統合と実施：グループ共通最低基準をそれぞれのシステムやプロセスに統合するためのギャップ分析や差分反映を、リージョンやグループ各社が実施。グループはキャパシティビルディングなどの支援を行う

2029年～2030年 パイロットプログラム：基準の実施状況を確認する保証プログラムの試験運用を開始し、手法の検証および改善を行う

2030年以降 継続的改善：保証活動の実践を通じ、グループ全体の人権管理状況を継続的に改善。各リージョンにおける主体的な実行を支えながら、状況に応じて計画の最適化を図る

人権の尊重

▶ 拠点レベル

SMETA実地監査フォローアップ

2024年に、日本、マレーシア、インドネシアで実施したSMETA実地監査で指摘された事項に対する是正を継続して進めています。2025年12月31日時点で、監査対象拠点全体で指摘事項の87%の対応を完了しました。残りの項目についても是正計画を策定し、再確認も含めた実効性の追跡評価を継続しています。

監査指摘事項および是正措置の実施状況 (2025年12月31日時点)

		指摘事項 (件)	対応 終了数 (件)	対応 終了率	対応中の指摘事項
緊急時 対応	日本	8	8	100%	—
	マレーシア	9	9	100%	—
	インドネシア	2	2	100%	—
その他 安全衛生 関連	日本	6	6	100%	—
	マレーシア	5	5	100%	—
	インドネシア	1	1	100%	—
労務関連	日本	8	6	75%	懲戒規定における 減給処分(2件)
					過去の雇用手数料 支払い(2件)
	マレーシア	8	4	50%	社員への労働条件 通知の徹底および 人権教育(2件)
	インドネシア	—	—	—	—
計		47	41	87%	

是正措置の例



安全データシートの設置



非常口14カ所を、押すだけで解錠・開扉
できる施錠方式に変更



非常口表示の改善(日本)

対応中の事項

現在も対応を続けている指摘事項および対応は以下の通りです。

懲戒規定における減給処分

日本の2拠点で、実施実績は確認されなかったものの、懲戒規定に減給処分が含まれている点について指摘を受けました。

当該規定は日本の労働法令を遵守しており、「ILO中核的労働基準」において懲戒処分としての減給の明確な禁止は確認できませんでしたが、国際的なベストプラクティスの観点から、見直しの必要性について社内で検討を進めています。

過去の雇用手数料支払い

背景：マレーシア事業では、強制労働を防止するため、2022年に雇用手数料の徴収を禁じる雇用手数料ゼロ方針(Zero Fee Recruitment Policy: ZFRP)を導入しました。SMETA実地監査では、同方針の施行以降にマレーシアに入国した移住労働者については、ZFRPが適切に実施されていることが確認されました。一方で、同方針の導入前に入国した移住労働者について、過去に雇用手数料を支払っていた可能性があることが明らかになりました。

対応方針：報告を受けた経営陣が、遡及的に雇用手数料を返還することを決定しました。返還額の算定および実施にあたっては、包括的かつ客観的な調査を担保するため、当該分野について、専門性と厳格な基準を持つ外部専門団体の協力のもと実施しました。

人権の尊重

権利保有者とのエンゲージメント：調査では、適切な情報収集のため、移住ルートごとに必要なインタビューサンプル数を設定。これに基づき、対象者の47%にあたる社員に、それぞれの母国語で外部専門団体の専門家がインタビューを実施しました。

返還計画：調査後、外部専門団体のガイドラインに従い、2026年の実施に向けて返還計画が策定されました。実施完了後は、返還プロセスの適切性についても、同団体による検証を予定しています。

再発防止：返還の実施と並行して、ZFRPの有効性を再確認するなど、再発防止に向けた取り組みを継続していきます。

社員への労働条件通知の徹底および人権教育

マレーシアにおける労働条件に関する情報提供についての指摘に対しては、以下の取り組みを進めています。

- 全組合員を対象に今般新たに妥結した労働協約について、説明会を開催し、2026年1月に完了しました。
- 今後、人権および労働関連の権利に関する研修強化に向けて、研修動画の制作を計画しています。

新規拠点設立における人権支援

2025年、新規事業国への参入および現地拠点の設立に先立ち、対象国の労務関連リスクについて、概観的な調査および分析を実施。一般的なリスクが確認された事項について、就業規則や手順書などの管理関連項目を強化し、負の影響の予防に努めました。

実効性の追跡評価とコミュニケーション

実施した軽減措置の効果や予防措置の実効性を確認するため、データの追跡や継続的な評価を実施しています。

▶ グループレベル

2024年に、これまでの人権デューデリジェンスの取り組みを分析したところ、実効性の追跡評価や、関連するステークホルダーへの情報共有においてさらなる強化が必要であることが明らかになりました。

そこで2025年には、既存の取り組みの包括的な整理を行い、以下のようなデータや取り組みを、実効性の追跡とコミュニケーションの強化に活用できるよう、部門横断での連携を開始しました。

- **社員関連の調査**：社員関連の調査結果を、人権影響の特定および是正施策の効果測定に活用
- **労働組合との意見交換(日本)**：労働組合との直接的な対話を強化。現状確認や軽減策の策定に、組合のアンケート結果や代表者からのフィードバックを反映

また、グループ全体でデューデリジェンスを継続的に実施するための仕組みの構築を進めていきます。この仕組みでは、人権の管理状況を確認する保証プログラムの導入も予定しています。

▶ 安全衛生に関する取り組みの実効性評価

セーフティ&ウエルビーイングの取り組みにおいても、施策の実効性確認のために、社員調査を組み込んだ分析ツールの活用を進めています。ツールから得られるデータによって、安全に関わるリーダーシップ、文化、管理体制やパフォーマンスの成熟度を評価、モニターすることが可能になり、強みや改善機会など、分析結果を次の施策の検討にも活かすことができます。

関連情報

 [ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウエルビーイング—](#)

▶ 拠点レベル

SMETA実地監査の是正状況のモニタリング

SMETA実地監査の指摘事項に対する是正措置については、関係する各リージョンとの継続的な連携を通じて、実施状況をモニタリングしています。是正完了の判断は、各リージョンから提出される写真や記録などの確認資料に基づいて行っています。

また、2025年には是正措置の実効性や、その後も適切な対応が維持されているかを確認するため、マレーシアの拠点を訪問しました。

ミャンマー：社員アンケートを通じた管理施策の実効性評価

「ミャンマー現地アセスメント」で記載した通り、外部専門家による匿名の社員アンケートから得られたインサイトを活用し、管理施策の実効性を評価しました。

人権の尊重

実効性の追跡評価およびコミュニケーションから得られた主な知見

私たちは、実効性の追跡やステークホルダー・エンゲージメントを通じ、取り組みの改善につながる知見を継続的に蓄積しています。直近の主な知見は下記の通りです。

- **再発課題への対応**：2025年、是正状況の確認を目的とした現地訪問で、過去に是正済みであると判断した事案の再発を確認しました。具体的には、冷却ファンが消火器へのアクセスを妨げているとの指摘に対し、一度はファンの位置を変更したものの、訪問時には元の位置に戻っていたという内容でした。現場での聞き取りの結果、作業環境を維持するため、当該位置に冷却ファンの設置が必要であったことが判明しました。そこで、冷却ファンの位置を固定したまま、消火器の位置を動かす是正措置を実施しました。本事案を通じて、実効的かつ持続的な是正措置の検討にあたっては、現場のオペレーションの実態を十分に理解し、それに即した対応を行うことが重要であるとの認識を深めました。
- **権利教育を通じた苦情処理メカニズムへのアクセス向上**：
2024年、インドネシアで人権ワークショップを実施した際、工場の管理者から、社員が自らの権利について声を上げるためには、まず権利そのものを理解することが重要であるとの貴重なフィードバックが寄せられました。この学びを踏まえ、2026年には、現場社員向けの人権研修ビデオを複数言語で制作する予定です。

人権の尊重

■ 顕著な人権課題に関する取り組みと実践

人権課題	トピック	取り組みおよび管理状況	参照／出所／モニタリング
差別および ハラスメント	人権方針上の記載	ハラスメント：「私たちは、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動やあらゆるハラスメントを行いません」 差別：「私たちは、国籍・人種・民族・宗教・思想・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・政治的またはその他の意見・雇用形態、その他各国・各地域の法令で保護されている特性による差別や、個人の尊厳を損なう行為を行いません」	アサヒグループ人権方針
	関連方針	グループ：アサヒグループ人権方針、アサヒグループ行動規範 日本：就業規則、ハラスメント防止マニュアル、アサヒグループカスタマーハラスメント対応ガイドライン 欧州：Asahi Europe and International Anti-Harassment & Anti-Discrimination (AHAD) 方針 アジアパシフィック(オセアニア)：Respect in the Workplace 方針	アサヒグループ行動規範、 RHQ確認(年次)
	研修・主な取り組み	グループ：グループ行動規範研修(全社員対象、必須研修) 日本：年次eラーニング(内部通報従事者向けハラスメント研修、各社ハラスメント研修およびバワハラ研修) 欧州：AHAD方針研修(3年ごとの必須研修、eラーニングもしくは対面、2025年受講率：86%)、 2026年よりバイスタンダー研修を開始予定(受講率目標：2026年末までに25%、2027年末までに75%)、 各国および各市場の規制に合わせた追加AHAD研修の実施(リーダー向けマイクロアグレッション研修[リージョン本社]、“Duty to Prevent”[英国]など) “Let’s Make It Right”キャンペーンの実施(「インクルーシブな行動のための10のコミットメント」の策定・浸透、リージョンを通じた意識啓発および通報促進 キャンペーン) アジアパシフィック(オセアニア)：Respect in the Workplace研修(3年ごとの必須研修)、年次のオンライン反復研修(2025年受講率：95%)、随時追加研修も実施 アジアパシフィック(東南アジア)：行動規範への同意・宣誓(年次、取得率100%)	RHQ確認(年次)
	救済・是正	全リージョンを通し、差別やハラスメント行為は、各国法令の範囲内で、懲戒処分(けん責、停職、降格、解雇など)の対象になり得る 配置転換や必須研修など、非懲罰的措置を講じる場合もある	RHQ確認(年次)
	女性の権利	グループ目標：2030年までに、経営層の女性比率を40%とする 男女賃金格差の開示状況：各国・地域の法制度に基づき算出。算出方法が各地で異なるため、各リージョンが開示を担う 日本：有価証券報告書(年次)にて開示 欧州：各国規制に準拠する形で開示 アジアパシフィック：Workplace Gender Equality Agencyに対し、Gender Equality Reportを提出(豪州) 男女賃金格差に関する取り組み： 日本：男女賃金格差の分析を実施(年次) 欧州：全市場における男女賃金格差の内部分析(年次)、EU報酬透明性指令への対応実施 アジアパシフィック(オセアニア)：報酬体系の定期レビューとベンチマーク、報酬がジェンダーではなく、役割や責任、スキル、 経験などによって決定されていることを確認する年次報酬レビューの実施、男女賃金格差の年次分析 アジアパシフィック(東南アジア)：管理職層の男女賃金格差を、リージョンレベルの経営会議でモニタリング(月次) リプロダクティブ・ヘルス／ライツの保護： 女性社員の健康とウェルビーイングを支援するため、グローバル事業全体を通して、妊娠・出産関連の休暇を追加で提供	サステナビリティレポート 「ありがたい企業風土の醸成： ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン」、 RHQ確認(年次)

人権の尊重

人権課題	トピック	取り組みおよび管理状況	参照／出所／モニタリング
強制労働	人権方針上の記載	「私たちは、強制労働や児童労働を行いません。また、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません」	アサヒグループ人権方針
	移住労働者の 身分証明書の保管	全リージョンを通して、移住労働者の身分証明書を保管していないことを確認 マレーシア事業では、移住労働者のパスポートまたは身分証明書の原本を保管することを禁止する方針を施行	RHQ確認（年次）
	公正な賃金支払い	全リージョンで、定期的、全額かつ期日通りの給与支払いのための文書化された手順があることを確認 全リージョンで、正当な控除についての説明を含む給与明細を支給していることを確認	RHQ確認（年次）
	高リスク国での 雇用手数料 対応強化 （マレーシア）	一般的に強制労働のリスクが高いとされるマレーシアにおいて、リスク低減のために対応を強化 方針： ・2022年より、移住労働社員による雇用手数料の支払いを防止する雇用手数料ゼロ方針（ZFRP）を導入 ・人材紹介業者に対しても、同方針の遵守を求め、不遵守の場合は取引関係を終了する旨を伝達 保証と追跡： ・2024年、外部実地監査を実施し、移住労働社員への専門家によるヒアリングを通してZFRPの実効性を確認 ・2024年および2025年に、職場と寮の実地訪問を通して移住労働社員の状況を確認	サステナビリティレポート 「社員の人権尊重」
	人材紹介会社の 管理	人材紹介業者を含むサプライヤーに対し、サプライヤー行動規範にて以下を要請： ・雇用手数料の徴収禁止および徴収があった場合の返還 ・身分証明書の保管や移動の自由に対する不当な制限の禁止 ・定期的かつ全額、期日通りの給与支払い	アサヒグループグローバルサプライヤー 行動規範 アサヒグループ責任ある調達方針 アサヒグループ責任ある調達： サプライヤーガイドライン
児童労働	人権方針上の記載	「私たちは、強制労働や児童労働を行いません。また、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません」	アサヒグループ人権方針
	年齢確認	全リージョンで、採用時に公的書類による年齢確認を実施	RHQ確認（年次）
	若年労働者の 保護と支援	原則として全リージョンで18歳未満の雇用は行っていないことを確認 欧州では、製造業における中等教育の一環として、16歳から17歳の若者向けに少数の実務研修の機会を提供。正規の雇用契約とは異なるものの、若年労働者の保護に関するILO基準を満たす現地法規制に完全に準拠して実施。また、研修生は全員、シフトリーダーによって一貫して監督され、業務に特化した健康診断を受けることが義務付けられている	RHQ確認（年次）
	高リスク国での 対応強化 （ミャンマー）	一般的に児童労働のリスクが高いとされるミャンマーでは、予防的措置として、社内採用規程で最低就労年齢を18歳に設定	サステナビリティレポート2025

人権の尊重

人権課題	トピック	取り組みおよび管理状況	参照／出所／モニタリング
結社の自由 および 団体交渉権	人権方針上の記載	「私たちは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します」	アサヒグループ人権方針
	不利益取り扱いの 禁止	全リージョンにおいて、結社の自由および団体交渉権の行使を理由とした労働者に対する差別、脅迫、嫌がらせ、報復、暴力を禁止する文書化された手順を整備	RHQ確認（年次）
	労働協約の 適用を受ける 従業員の割合	日本：63%*1 欧州：71%*2 アジアパシフィック（オセアニア*3）：31% アジアパシフィック（東南アジア*4）：32%	RHQ確認（年次）
	日本での労使対話	Group CEOおよびGroup CPOが日本のアサヒグループ労働組合協議会と年2回、定期的に対面での対話を実施 経営陣からは事業戦略や事業概況、組合代表からは組合員アンケートなどを通じて集めた社員の声などが説明され、真摯な意見交換を実施	2025年開催実績：3月6日、9月9日
労働安全衛生	人権方針上の記載	「私たちは、職場の安全・衛生に関する法令・ルールとその運用状況を確認し、安全で健康的な職場環境をつくります」	アサヒグループ人権方針
	実績・データ	「ありがたい企業風土の醸成 ―セーフティ&ウエルビーイング―」	サステナビリティレポート
労働時間	人権方針上の記載	「私たちは、労働時間に関する国際基準、及び事業活動を行う国・地域において適用される労働時間に関する全ての法令を遵守し、社員の過重労働の抑制に努めます」	アサヒグループ人権方針
	長時間労働の管理	日本： • Sedex自己評価質問票による確認（2024年、全生産拠点） • SMETA実地監査（2024年、5拠点） • PCログイン／ログオフによる労働時間モニタリング*5 欧州： • ラインマネージャーによる全時間外労働の監視および承認 • 社員の過剰な残業を防止する定期報告の実施 アジアパシフィック（オセアニア）： • Sedex自己評価質問票による確認（毎年、全生産拠点） • 繁忙期の追加雇用 • SMETA実地監査（顧客の要望に応じて随時） アジアパシフィック（東南アジア）： • Sedex自己評価質問票による確認（2024年、全生産拠点） • SMETA実地監査（2024年、全生産拠点） • 一定基準を超える残業に関する特別承認手続きの導入（マレーシア）	サステナビリティレポート、 RHQ確認（年次）

人権の尊重

人権課題	トピック	取り組みおよび管理状況	参照／出所／モニタリング
賃金	人権方針上の記載	「事業活動を行う国・地域において適用される賃金に関する全ての法令を遵守します。各国法令に基づき、最低賃金の遵守はもとより生活賃金を満たす、公正な賃金の実現に努めます」	アサヒグループ人権方針
	生活賃金への取り組み	欧州 ：外部専門家の支援のもと、さまざまな家族構成を想定した生活費に対する賃金水準の分析を実施 Allpress Espresso ：グローバル事業全域の従業員100％に対し、生活賃金を支払うとコミット。WageIndicator Foundationのデータベースを参照	RHQ確認（年次）

*1 アサヒグループジャパン(株)、アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)、アサヒロジ(株)、ニッカウヰスキー(株)、アサヒオリオン飲料(株)、アサヒドラフトマーケティング(株)

*2 Asahi Europe and International Ltd.の全社(米国、カナダ、スイス、スウェーデン、フィンランド、ノルウェー、コロンビア、スペインを除く)

*3 豪州・NZを含む全社員

*4 Etika Group(マレーシア、シンガポール)

*5 サイバー攻撃による影響で一時的に運用を停止

人権の尊重

■ 社員の人権研修—進捗と見通し—

社員への人権研修は、人権関連の主要な取り組みの一つです。社員一人ひとりが権利や責任への理解を深めることを通じて、人権方針を事業活動全体に統合することを目指しています。また、グローバル全域の全社員に、それぞれの役割や業務特性、ニーズに応じた学習機会を提供できるよう、さまざまなフォーマットと言語で人権研修を実施しています。

進捗(2025年)

▶ リーダー層向けワークショップ

- グループ本社のリーダーを対象に、人権ワークショップを開始
- ケーススタディやシナリオ形式のワーク、グループディスカッションなどを通して、人権方針への理解を深めるとともに、業務上の意思決定などにおける実装を検討する研修構成
- 7部門から84名のリーダーが参加、人権に関する社内キャンペーンの強化に貢献

▶ 日常的に業務でPCを使用する社員向けの研修(eラーニング)

- 20分間の人権eラーニングを制作。18言語を用意し、広範なアクセスを担保
- 欧州とアジアパシフィックで展開を開始し、高い受講率を達成。
欧州：76%*、アジアパシフィック(オセアニア)：98%、アジアパシフィック(東南アジア)：100%*

* 展開済みの事業ユニットにおける受講率

2026年以降の見通し

▶ リーダー層向けワークショップの実施拡大

- リーダー層向けのワークショップを他の部門でも実施し、企業として果たすべき人権への責任についての理解促進を図る
- 新たなリスクのトレンドや、人権デューデリジェンスの取り組みから得られた学びなどを踏まえ、継続的に内容を改善予定

▶ グローバルeラーニング展開の完了

- 日本、東アジア、欧州と東南アジアの全域でeラーニングの展開を実施し、グローバル全体での導入を完了

▶ 現場向け研修ビデオの制作と展開

- 2026年には、業務上PCへのアクセス機会が限られる社員向けに、人権研修ビデオを制作予定
- 全リージョンでの実施・浸透のために複数言語版を用意する計画
- 社員自身の権利や、権利を尊重する当社グループのコミットメントを学び、懸念が生じた際に声を上げることを奨励する内容とする予定



人権の尊重

サプライチェーンにおける人権

当社グループは、世界各地から商品やサービスを調達しています。こうした調達活動を通じて、サプライチェーン上において人権リスクが生じる可能性があることを認識しています。

サプライチェーンにおけるリスクに対処するため、当社グループは、調達活動に人権の視点を組み込み、サプライヤーに対して社会的・環境的な基準の遵守を求めています。これにより、当社グループがサプライヤーを通じて人権侵害を引き起こしたり、これに加担・助長したり、または関与することがないよう、適切に管理し、人権への潜在的な負の影響の予防およびリスク軽減に取り組んでいます。

「社員の人権尊重」のセクションで述べている通り、当社のサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施に対するアプローチは、UNGPsに整合しています。透明性が高く、倫理的で責任ある調達プロセスを促進することにより、事業ニーズを満たすだけでなく、関係するすべてのステークホルダーのウェルビーイングおよびエンパワーメントにも貢献する持続可能なサプライチェーンの実現を目指しています。

当社グループでは、2024年に「アサヒグループ責任ある調達方針」を更新し、人権デューデリジェンスのプロセスを強化しました。業界における先進的な基準に基づき策定した「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」「アサヒグループ責任ある調達方針」「アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン」を通じて、サプライヤーに期待する姿を明確にし、当社グループの調達活動および意思決定プロセスに人権の視点を組み込むため

の共通の枠組みを定めています。また「アサヒSpeak Up規程（Speak Up規程）」および「アサヒグループ人権方針」がこれらの取り組みを支える基盤となっており、予防・是正・救済の観点を含めた、より実効性の高い人権デューデリジェンス体制を構築しています。さらに、これらの考え方を調達契約に組み込むことで、期待事項を契約に明確に反映し、人権デューデリジェンスの着実な実施を促しています。

関連情報

- [Web](#) アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範
- [Web](#) アサヒグループ責任ある調達方針
- [Web](#) アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン

■ サプライチェーンの人権デューデリジェンスにおけるリーダーシップと責任

Asahi Global Procurement Pte. Ltd.(AGPRO)は、当社グループ初のグローバル調達部門として2024年に設立され、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施を担っています。AGPROのCEOはグループ全体の責任ある調達活動を監督し、Group CFOに報告しています。

サプライチェーンの人権デューデリジェンスの進捗および課題は、四半期ごとにAGPROのCEOと、カテゴリー、機能、地域を担当するディレクターで構成される経営チームでレビューされています。このレビューでは、人権デューデリジェンスの実施状況や重大な不適合事項、フォローアップアクション、ならびに調達活動への影響について議論を行い、必要に応じて適切なエスカレーションを実施しています。

AGPROの調達サステナビリティ・イノベーション担当グローバルディレクターのもと、人権専門チームが戦略およびアクションプランを策定し、日本、東南アジア、オセアニア、欧州のサステナビリティチームおよび調達カテゴリーチームと連携しながら、日常的な実施を支援しています。

人権専門チームメンバーとAGPRO経営チームに対しては、人権に関する年間達成目標を設定することで、説明責任と主体性の強化を図っています。

AGPROは、設立来、サプライチェーンにおける当社グループの人権戦略の強化・高度化を主導してきました。

このようなアプローチは、2024年に実施したグローバルリスク評価を前提としており、最も重要なサプライチェーンにおいて、労働者や地域社会へ及ぼす潜在的な悪影響について基礎的な理解を形成しています。この評価では、サプライチェーンのマッピングに加え、調達地域やカテゴリーごとの特性に基づいて、内在する人権リスクを特定しました。これにより、サプライチェーンにおける最も顕著な人権リスクを特定した上で、関連する社内外の目標を設定し、重点的な介入を行うべき分野を明確化しました。また、調達ライフサイクル全体に統合された継続的な人権デューデリジェンスを実施するための、体系的かつ協調的なアプローチを構築することができました。これらの取り組みは立地やカテゴリーごとのリスクに基づき、リスクが最も高いサプライヤーに対するデューデリジェンス活動を優先するための、リスクベースの着手点の定義にも役立てられました。

人権の尊重

リスクマッピングでは、特定時点の評価結果を示すものですが、今後はリアルタイムの情報に基づいてサプライヤー固有のリスクプロファイルを評価できるよう、IQ Plus*などのツールを活用し、アプローチの強化を目指しています。

特定された分析結果を踏まえ、人権デューデリジェンス活動や、プログラムの成熟度向上、効果検証、実態把握の深化に向けた一連の活動を通じ、サプライチェーンにおけるリスク・影響への予防、軽減および是正に向けた対応力を強化しています。

* EcoVadis IQ Plusは、サプライチェーン上のESGリスクを継続的にマッピングすることを可能にするリアルタイムのESGリスクインテリジェンスツール

関連情報

📌 指標と目標

■ サプライチェーン人権デューデリジェンス

サプライチェーンに関する人権戦略の重要項目の一つが、グループ全体で人権デューデリジェンスを継続的に実施できる仕組みを構築することでした。2024年には、各地域のデューデリジェンスをAGPROが統括し、グローバルに統一されたグループ人権デューデリジェンス体制へと統合しました。

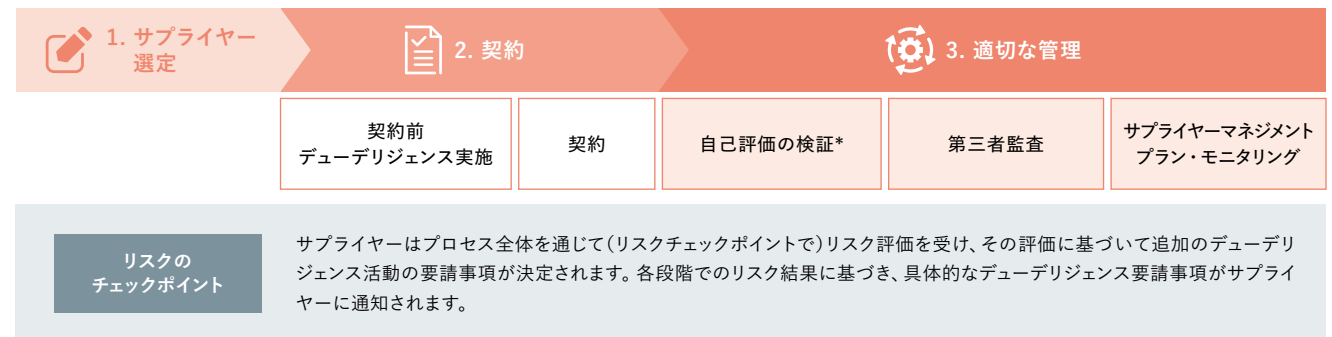
人権デューデリジェンスの調達プロセスへの組み込み

この仕組みの基盤となるのは、サプライチェーンにおける「アサヒグループ人権方針」の遵守です。購買判断のプロセス全体を通じて、適切なデューデリジェンスが実施できるよう、チェックポイントを組み込んでいます(下図)。人権方針に基づき、調達活動において人権リスクを評価し、その結果を契約締結前の調達戦略や契約内容に反映しています。また、リスクが高いサプライヤーや、契約中のサプライヤーに対しては、自己評価の検証や第三者監査を通じて、より高度化したデューデリジェンスを継続的に実施しています。

人権デューデリジェンスへのサプライヤーの参画にあたっては、リスクベースのアプローチを採用し、特にリスクが高い調達カテゴリーへのデューデリジェンスを優先しています。人権への悪影響が確認された場合は、対応状況の管理を徹底し、非協力的なサプライヤーに対しては、取引停止やブラックリストへの登録を含む措置を講じています。

関連情報

Web アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン



* 契約締結後12カ月以内に、要件に基づき、SAQに回答することが要求されます。SAQ記入が必要な場合にはAGPROから連絡をします。

人権の尊重

人権リスクと影響を評価するツールやシステム

当社グループは、業界で広く活用されているツールやプラットフォームを活用して、サプライヤーの人権に関するパフォーマンスを評価し、改善すべき課題を特定しています。また、当社グループの国際基準に沿った人権への配慮は、サプライヤー登録や入札プロセスを含む主要なサプライヤープラットフォーム（SAP-Ariba）に組み込まれています。

サプライヤーのパフォーマンス評価や改善すべき課題を特定するため、第三者による自己評価ツール（EcoVadisレーティングシステム、Sedex自己評価質問票）、第三者による社会監査スキーム（Sedex SMETA実地監査、amfori BSCI、SA8000など）を利用しています。これらを活用することで、サプライヤーの人権デューデリジェンスの実施状況を把握し、当社グループの要件へのコンプライアンス向上につながると考えています。

その他のデューデリジェンスの起点として、当社グループではメディア報道に加え、正式なチャンネル（例えばSpeak Up）あるいは非公式なチャンネルを通じて把握されるライツホルダーからのグリーパンスを重視しています。これらの情報は人権デューデリジェンスの重要なインプットとして捉えています。また、サプライヤーが実施する社会監査の一環として行われる、従業員とのエンゲージメント活動も、デューデリジェンスのプロセスに組み込んでいます。今後は、労働者の声をよりの確に把握するためのツールなどを活用し、権利保有者との直接的なエンゲージメントのためのプラットフォームを試験的に導入・検証した上で、デューデリジェンス手法への統合を進めていく予定です。

評価結果や深刻度に応じて、当社グループはサプライヤーとはSupplier Management Plan(SMP)に基づいたエンゲージメントを行い、是正措置の実施支援や、特定された影響への対応を進めています。

当社グループの調達部門とサプライヤーの能力強化支援

調達チームは、サプライヤーとの主要な接点として、人権デューデリジェンスを実施する上で重要な役割を担っています。定期的な研修を通じて、人権リスクに対する理解を深め、人権デューデリジェンスを日常の調達活動に組み込むことで能力向上を図っています。

社内向けには、カテゴリ・マネージャーを対象として、サプライチェーンにおける人権リスクや購買決定を通じた人権尊重へのコミットメントに関する研修を随時実施しています。あわせて、サプライヤーとのコミュニケーションが不可欠となる人権デューデリジェンスの取り組みを、実務の中で効果的に推進する支援を行っています。

調達チームは、年間の人権デューデリジェンス計画の遂行を支援し、デューデリジェンス・プロセスへの理解を深めるために少なくとも年に1回、研修を受講しています。2025年には、全リージョンから30名以上の調達担当者が参加し、計8回のワークショップを実施しました。さらに同年下半期には80名以上が参加した再研修を行い、既存の要件に対する理解と実践の一貫性向上を図りました。

各地域においては、現地のニーズや特定のカテゴリに応じて対象を絞った研修を実施しています。例えば、欧州では、調達サステナビリティチームおよび調達エクセレンスチームが、IS&IT調達チームを対象に人権デューデリジェンスをサプライヤー登録や調達実務に統合する90分間のトレーニングを実施しました。東南アジアでは、間接調達チームを対象に2025年11月に間接サプライヤーの人権デューデリジェンス実施に向けた研修を実施しました。

サプライヤー向け研修は、年2回の実施を基本としており、当社グループの人権に関するコミットメントや要件を伝達し、サプライヤーに期待する人権デューデリジェンスの考え方や取り組みを共有しています。2025年は研修を実施していませんでしたが、2026年初めにグローバルでのサプライヤー向け研修を実施しました。

人権の尊重

■ サプライチェーンにおける人権の取り組み ー進捗と見通しー

2025年の進捗状況

2025年は、サプライチェーンの人権デューデリジェンスプログラムの展開において、大きな前進を遂げました。当社グループ全事業地域で18の調達カテゴリーにわたる370社を超える一次サプライヤーがプログラムに参加しました。対象となった調達カテゴリーには、原料(砂糖、パーム油、カカオ、果汁、茶、フレーバー)や容器包装(缶、ガラス、紙製容器など)に加え、幅広い商品やサービス(人材派遣業者、警備業者、消耗部品など)を含んでいます。これにより、直接材一次サプライヤーに対する人権デューデリジェンス実施率は30%を超え、2030年目標(100%)に向けて前進しました。

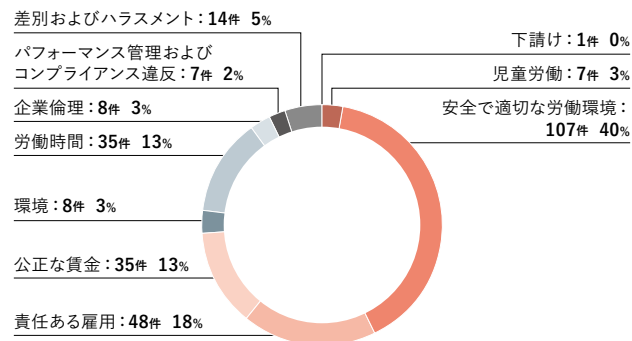
また、サプライチェーン上流工程の可視化拡大を目的とした取り組みを試行し、50社以上の二次サプライヤーを本プログラムに組み入れました。

サプライヤーに対して自己評価質問票(SAQ)を実施し、製造拠点500カ所以上*で労務・人権管理に関する自己申告に基づく情報収集を行っています。サプライヤー評価の結果、リスクが高いと判断された34の拠点に対しては第三者監査(主にSedex)を実施し、労働者のインタビューなども含めて実際の運用状況を確認しました。

* 製造拠点とは、製品の生産に関与する物理的な拠点であり、当社グループと直接の契約関係を有する、または当社グループへの納品前に製品の最終的な生産または加工が行われる場所を指します。

このようにして特定された34拠点における270件の不適合事項についても、改善計画の策定と履行の確認を行っています。

カテゴリー別不適合事項(件数)



第三者監査を通じて繰り返し明らかになった3つの課題は次の通りです。

- **安全で適正な労働環境(不適合事件事数の40%)**: 最も多く確認されたのは安全衛生に関するプロセスや管理システムの不備
- **公正な賃金・労働時間(不適合事件事数の26%)**: 残業時間の過多、残業手当の未払いなど
- **責任ある雇用(不適合事件事数の18%)**: パスポート等の保管状況、移住労働者の採用慣行への監督不足など

当社グループでは、サプライヤーが取り組むべき重大な不適合事項について、可能な限り支援することを目標としています。不適合事項に対し、人権侵害の救済が必要な事例やプロセスの改善(年齢確認やPPE*の供給など)、サプライヤー自身による自社サプライヤー(人材紹介会社)の管理体制の強化などの管理システム・プロセスの改善が含まれます。実際の人権影響への対応に加え、予防策として重要な管理システムや手続き上のギャップへの対応を進めています。国際基準に準拠した対応により、潜在的な人権への悪影響の防止を図っています。

いずれの場合にも、重大性・緊急性を考慮し、必要に応じてサプライヤーとの個別対話やSupplier Management Plan(SMP)、監査などを通じて是正状況をフォローします。当社グループの要請事項や各不適合について具体的な指導事項が記載されたSMPをサプライヤーと共有し、対応プロセスを推進するとともに、必要に応じてプロセスや管理システムの変更を行い、負の影響が特定された場合には救済措置の実施を求めています。

バリューチェーンにおける実務改善を目的として、サプライヤー評価で特定された不適合事項に対し是正要求を行い、是正措置の確認を行っています。2025年末時点での是正完了率は66%となりました。一部の重大なケースにおいては、改善計画の協議を行ったものの、サプライヤーと建設的な対話に至らず、取引の見直しや停止を含む対応を実施しました。

* PPE: Personal Protective Equipment(個人用保護具)

人権の尊重

▶ サプライヤー向けグリーンバンスメカニズムへのアクセス

2024年にグローバルサプライヤー行動規範(SCOC)を策定するとともに、サプライヤー向けに「Speak Upシステム」の運用を開始しました。2025年は、人権デューデリジェンスプログラムの対象となるサプライヤーをターゲットとした特別なコミュニケーションキャンペーンを実施しました。本キャンペーンでは、サプライヤー向けにカスタマイズしたメッセージを通じて、本システムの利用可能性に対する認識向上を図るとともに、「Speak Upシステム」と連携した人権デューデリジェンスの強化を通じて、苦情処理および是正措置の統合的な運用を推進することを目的として実施しました。

2026年の見通し

2026年には250社のサプライヤー向け研修に追加登録し、プログラム開始以降に参加したサプライヤーは累計で610社に達する予定です。高リスクカテゴリーでの展開に続き、次のフェーズでは主に直接サプライヤーを中心とした中リスクカテゴリーを対象として重点的に展開し、2030年までにサプライヤーの50%を登録できるように進めていきます。これらのサプライヤーは、方針の確認、SedexやEcoVadisへの登録、自己評価・監査への参加、Supplier Management Planなどのデューデリジェンス活動に取り組みます。

支援・強化活動として以下の取り組みも実施していきます。

- 人権デューデリジェンスプログラムの効果的な展開を支援する社内・サプライヤー向けの研修・ワークショップ
- 二次サプライヤー向けパイロットプログラムの終了と、特定の高リスクカテゴリーにおける直接材一次サプライヤーにとどまらない可視化の継続的な取り組み
- 人権デューデリジェンスの有効性評価と知見の収集、改善機会の特定
- 是正措置の枠組みの設計と人権デューデリジェンスプロセスへの統合、追加的なグリーンバンスメカニズムの選択肢(労働者の声を収集するプラットフォームなど)の検討

人権の尊重

人権尊重を含む

コンプライアンスに関する相談窓口

当社グループは、「アサヒグループ行動規範」に基づく、グローバルレベルでのコンプライアンス体制の一環としての内部通報機能と、国連指導原則に基づくグリーンバンスメカニズムとしての機能をあわせ持つ、グローバル内部通報制度「Speak Up制度」を運用しています。

当社グループは、この制度を通じて、国内外を問わずすべてのステークホルダーが人権侵害（ハラスメントなど）を含むコンプライアンス上の問題について報告しやすい環境を整備し、問題の早期認識および問題への迅速な対応を目指しています。あわせて、制度の改善に活かすため、以下の調査を実施し、問題の把握に努めています。

- 当社グループの全従業員を対象に毎年実施している「グローバルエンゲージメント・コンプライアンスサーベイ」での「Speak Up制度」の認知度や利用意向などの調査
- 労働組合との対話
- サステナビリティに関するアドバイザリー業務を専門とする会社の代表取締役や、ビジネスと人権などを専門とする法律事務所パートナー弁護士等の人権有識者との対話

社内外のすべてのステークホルダーに開かれた窓口

「Speak Up」は、当社グループの従業員や取引先だけでなく、取引に直接関係のないコミュニティを含むすべてのステークホルダーからも報告を受け付けています。

また、「アサヒSpeak Up規程」に基づき、Webサイト(PC版・モバイル版)または電話(固定電話・携帯電話)のいずれの方法でも報告することが可能であり、その対象は「アサヒグループ行動規範」および関連法規に違反するすべての行為としています。報告内容は厳格に管理され、報告者が不当な扱いを受けないよう、機密性の高い窓口として運用されています。

公平なアクセスと透明性

本システムの運営母体は当社グループですが、独立した外部の専門企業が提供する「Speak Upシステム」を採用し、すべてのグループ会社を導入しています。グループ全体で本システムを活用することにより、各案件は統一的な基準のもとで各担当組織に自動的に振り分けられ、適切なプロセスに従い調査されます。加えて、24時間365日、事業展開国のさまざまな言語(英語、日本語、チェコ語、マレー語など)で電話・Webサイトで報告を受け付けており、匿名でこれらの手段を利用可能です。

問題の早期発見・解決のためのシステム

調査条件に該当する案件については、特段の事情がない限り、受領から3カ月以内に調査を完了し、その結果(調査基準を満たさず調査を実施しない場合または期限内での完了が難しい場合はその旨)を報告者に通知することとしています。

調査完了にあたっては、社内規程や適用される法律に従い、人権侵害を含むあらゆる問題を解決または緩和、ならびに不備や管理上の課題の是正に向け、懲戒処分を含む明確な行動計画を策定します。

調査条件、調査フロー、エスカレーションの際の手続きなどの具体的な内容については、「アサヒSpeak Up規程」「アサヒグループ行動規範」「アサヒグループ内部通報案件の調査に関する基本原則」および「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」などの社内規程に定められています。報告者は、調査が「アサヒSpeak Up規程」又は「アサヒグループ内部通報案件の調査に関する基本原則」に従って行われなかったと考える場合、これらの規程に従い、エスカレーションを申請することができます。

人権の尊重

「Speak Upシステム」の仕組み



報告者は「Speak Upシステム」を通じて追加情報の提供、進捗確認、結果の確認などが可能

■ 是正に向けた取り組み

当社グループは、報告内容を公正中立に調査し、必要に応じて弁護士の見解を確認した上で、コンプライアンス違反と確認できたものについては、社内規程および適用される法令に従い、雇用終了、懲戒処分などの適切な処分を実施します。また、コンプライアンス違反でなくても、統制上改善の余地のあるものについては、研修や指導・助言、社内規程の改定やプロセスの改善など、是正措置や対応を実施しています。是正・改善対応が必要な場合は、監査委員や、コンプライアンス委員会にも適宜共有の上、協議し、必要に応じて社内運営の改善策や再発防止策を講じています。

社員および外部への情報開示、再発防止、および予防に向けた取り組み

- アサヒグループホールディングス(株)が「Speak Upシステム」に寄せられた報告を一元管理することで、当社グループは、問題の早期発見・解決に向け、「Speak Upシステム」を適切に運営しています。また、本制度の運用基盤である「Speak Upシステム」の分析ツールを用いて、報告を項目別に集計したデータなどを、社内規程および法令により許容される範囲で、当社グループのコンプライアンス推進に関するWebサイトにて毎年公開しています。当該Webサイトに記載の通り、労務・人事に関する報告がその大部分を占めています。現在、児童労働や強制労働に関する報告は発生していません。今後も人権に関する課題を含め、適切な調査および是正措置を実施することにより、人権尊重への取り組みを推進していきます。

人権の尊重

- 当社グループは、匿名での「グローバルエンゲージメント・コンプライアンスサーベイ」を通じて、「Speak Up制度」の認知度や相談方法への理解度およびユーザビリティの維持と向上に努めています。サーベイの結果および「Speak Upシステム」の分析ツールを踏まえ、傾向および人権も含めたコンプライアンス上の課題を把握し、必要に応じて対策を講じています。
- 当社グループでは、人権尊重を含めコンプライアンスレベルの向上を図るため、「アサヒグループ行動規範」など当社グループ共通のコンプライアンスに関するテーマについて、定期的かつ全社横断的に、研修および周知活動を実施しています。加えて、各グループ会社においても、それぞれの実情に即した最適な内容および方法で、独自のコンプライアンス研修を実施しています。特に、報告件数の多いハラスメントについては、国内外を問わずグループ全体で積極的に予防策を講じています。詳細は「差別とハラスメント」をご参照ください。
- 当社グループでは、定期的に、動画などを用いた「Speak Up制度」に関する研修や、レポートの発信、Group CEOをはじめとする経営陣からのメッセージの発信、取引先への説明などを行い、社内外に向けて広く周知を図っています。

実際に、「Speak Up制度」導入以降、毎年、グループを挙げて意識向上のための啓発活動を行っています。「Speak Up制度」を導入した月に第1回目を、直近では2025年5月に行いました。さらに、外部のステークホルダーへの周知徹底を図るため、当社グループは2025年にサプライヤー向けの啓発活動を実施しました。

関連情報

- [Web](#) Speak Up
- [Web](#) コンプライアンス推進
- [Web](#) アサヒグループ行動規範
- [Web](#) アサヒSpeak Up規程
- [Web](#) アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範

Section 3

人的資本の高度化

129 人的資本の高度化

132 ありたい企業風土の醸成

—セーフティ&ウェルビーイング—

142 ありたい企業風土の醸成

—ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—

147 ありたい企業風土の醸成

—学習する組織／コラボレーション—



人的資本の高度化

アサヒグループは『中長期経営方針』において、戦略基盤強化に向けた人的資本の高度化を掲げ、「ピープルステートメント」を定めています。社員一人ひとりが学び、成長し、共にやり遂げることを重視し、健康・安全・ウェルビーイングを最優先に、多様性を尊重する企業風土の醸成を通じて、より強く革新的な組織を目指しています。

方針

ピープルステートメント

学び、成長し、そして共にやり遂げる (Learning, growing, achieving TOGETHER)

何かを学んでいるとき、成長を実感するとき、大切な仕事をやり遂げたとき、私たちは仕事を楽しんでいると感じ、“ワクワク”します。

さらにそれを誰かと共に行ったとき、想像・期待以上のことが起こることがあります。

これがアサヒの目指す働き方です。

尊敬、信頼、謙虚さ、包容力は、お互いを思いやる企業風土を醸成し、素晴らしい成果をもたらす原動力になります。

私たちは、「期待を超えるおいしさ、楽しい生活文化の創造」の実現に向けて、共につながり、共に成長し、また、たとえそれが失敗からくるものであっても、共に学習する機会を常に追求します。

私たちは、一人ひとりを互いに尊重し、安全と心身の健康を常に最優先に考えます。

私たちは、自分たちや自分たちのチームだけではなく、顧客、取引先、コミュニティ、そして地球のために、尊敬と共創の観点をもって団結します。

セーフティ&ウェルビーイング Safety and Well-being is our biggest priority



- ・私たちは、社員の健康、安全、ウェルビーイングを常に最優先事項と位置付けます。
- ・私たちが生活し、働く、地球とコミュニティのウェルビーイングを尊重し、貢献します。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン Everyone Matters is our core belief



- ・私たちは、多様性が当社をより強く、より革新的な組織にすると考えています。
- ・私たちは、アサヒのグローバルファミリーを構成する多様な文化、民族、性別、個性を歓迎し、尊重します。

学習する組織 Growth through Learning individually and collectively



- ・私たちは、ナレッジが共有され、個人やチームで成長できる、学習する企業風土の中で成長します。
- ・私たちは、失敗を許容します。失敗が成長を促し、チームとしての経験を豊かにすると考えています。

コラボレーション Better together : Collaboration fuels our growth



- ・私たちは、一人でいるよりも、協力・連携することで、より強く、より革新的になれると考えています。
- ・私たちは、目標を共有し、成功を分かち合い、感動を共有します。

人的資本の高度化

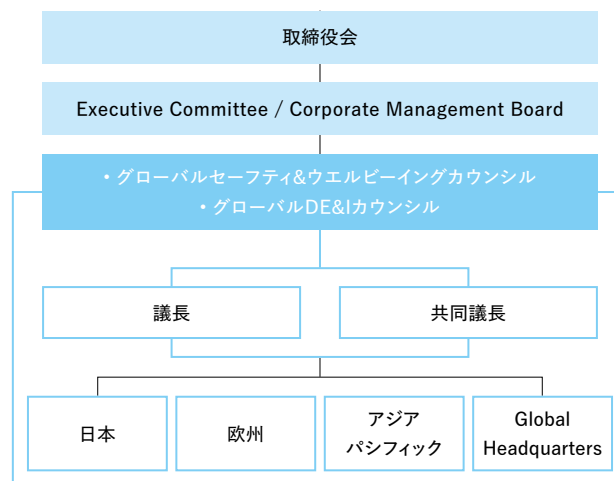
ガバナンス

当社グループは、Group CEOの諮問機関として、グローバルセーフティ&ウェルビーイングカウンスルおよびグローバルDE&Iカウンスルを設置しています。

グローバルセーフティ&ウェルビーイングカウンスルは、アサヒグループホールディングス(株)Group Chief People Officer (G-CPO)を議長、グループ会社の役員を持ち回り制の共同議長とする体制で運営しています。メンバーは各RHQから推薦され、職能および地域の多様性を反映した構成になっています。本カウンスルでは、セーフティ&ウェルビーイングに関するグループ戦略の討議に加え、全社的な取り組みの実施状況や活動実績の確認を行うとともに、今後の計画・目的・目標についてGroup CEOに提言する役割も担っています。また、グループ全体における一貫した管理を実施するべく、同様のガバナンス体制をRHQ、国、事業所レベルにおいても整えています。

グローバルDE&Iカウンスルは、グループ全体のDE&Iに関するビジョンを共有し、戦略の策定・実行を推進するとともに、各地域の取り組みや課題を経営に反映する役割を担っています。加えて、当社グループのDE&Iに関する指標や目標を理解し、各地域のDE&Iリーダーがこれらに基づいて行動を推進できるよう支援しています。本カウンスルのメンバーについては、多様な視点を確保するため、アサヒグループホールディングス(株)および各RHQのCEOの推薦に基づき選任され、RHQからは、事業リーダーと地域DE&Iリーダーの2名が代表として参加しています。また、人事機能と各事業の視点を反映させるため、共同議長制を採用しており、

議長はアサヒグループホールディングス(株)G-CPOが務め、共同議長は2026年からAsahi Europe and International Ltd.のManaging Directorが務めています(2026年1月現在)。本カウンスルは四半期に一度開催され、DE&Iの取り組み状況を共有し合い、各地域や部門の声をもとに施策への意見や提案を行うとともに、経営への報告や情報提供を行っています。



リスク管理

関連情報

🔗 [リスク管理](#)

指標と目標

グループ目標

- ・グローバルエンゲージメントサーベイにおける「持続可能なエンゲージメント」スコアを2030年にグローバル高業績企業並みとする

当社グループでは、「ありたい企業風土の醸成」に向けて社員のエンゲージメントを非常に重要な指標と捉えています。組織の状態を客観的に把握するために定期的にエンゲージメントサーベイを実施し、具体的な課題を明確にして、あるべき姿とのギャップを解消するための施策を継続的に行っています。「持続可能なエンゲージメント」スコアをKPIとしており、2030年時には「グローバル高業績企業並みのスコア」を目標として設定しています。2025年の「グローバル高業績企業並みのスコア」*は88に対し、当社は81でした。

* 2021年から2024年までは2029年までにスコア89(2021年当時のグローバル高業績企業並みのスコア)を達成することを目標としていましたが、毎年数値が変動するため、2025年に対象年のグローバル高業績企業並みのスコアへと目標の見直しを実施しました。

関連情報

🔗 [指標と目標／2025年実績](#)

人的資本の高度化

戦略

当社グループでは、『中長期経営方針』の実行にあたり、人材戦略と経営戦略の連動が不可欠であるとの考えのもと、人的資本の高度化に向けた戦略を体系的に整理し、グループ横断で推進しています。その基盤となるのが、グループ共通の価値観と行動の指針である「ピープルステートメント」です。「ピープルステートメント」に掲げる「学び、成長し、そして共にやり遂げる」という考え方は、当社グループが目指すありたい企業風土そのものであり、人的資本に関するすべての取り組みの出発点となっています。

当社グループでは、「人的資本の高度化」に向け、3つのアプローチで人材戦略を策定しています。第一に、「ありたい企業風土の醸成」です。「ピープルステートメント」の4つの柱をもとに取り組みを進め、社員がいきいきと働ける企業風土を醸成することで、エンゲージメントの向上を図っています。第二に、「継続的な経営者人材の育成」です。中長期のグループ経営をリードする経営者を継続的に輩出するため、計画的な人材育成や社員のリーダーシップ開発に取り組んでいます。その一環として、全正社員を対象に、キャリア開発と連動した定期的なコア・パフォーマンス評価を実施し、社員一人ひとりの役割・成果・行動を多面的に確認するとともに、評価結果を育成計画やキャリア形成に反映しています。第三に、「必要となるケイパビリティの獲得」です。『中長期経営方針』における事業ポートフォリオ戦略、コア戦略および戦略基盤強化の観点から、必要なケイパビリティを獲得・充足していきます。これらのアプローチを通じて経営基盤を支え、企業価値の向上を推進しています。

なお、本レポートでは「ピープルステートメント」に沿って人的資本に関する考え方および全体像を示しています。各戦略の具体的な内容や指標、実績、取り組みの詳細については「People & Culture Report」で詳しく開示しています。

関連情報

[Web](#) People & Culture Report

ありたい企業風土の醸成 ―セーフティ&ウェルビーイング―

アサヒグループにとって、社員を大切にすることと、それを行動で示すことは事業活動の基盤です。そのため、業務上の負傷や疾病を防止し、一人ひとりが心身ともに健康で安全に働ける職場の実現を目指し、グループ一丸となって取り組んでいます。「ピープルステートメント」でも、セーフティ&ウェルビーイングを、グループの最重要事項と位置付けており、戦略策定、実施、そしてモニタリングを監督する責任は、取締役 兼 代表執行役社長 Group CEOが負っています。



「セーフティ&ウェルビーイング・ビジョン」を発表する
取締役 兼 代表執行役社長 Group CEOの勝木敦志

ガバナンス

関連情報

● [ガバナンス\(人的資本の高度化\)](#)

リスク管理

セーフティ&ウェルビーイングに関するリスクは、エンタープライズリスクマネジメントに組み込まれており、アサヒグループホールディングス(株)HR部門の支援のもと、各RHQが管理しています。具体的には、リスクの特定および優先順位付け、管理施策の恒常的なモニタリングを実施しています。また、既存事業にとどまらず、新規プロジェクトや買収、設備の新規建設、改修を含むチェンジマネジメントの手順にもリスク管理を組み込んでいます。

緊急事態の管理としては、社員の安全確保のための緊急時対応手順を設けています。各RHQは、すべての生産拠点に対し、火災、爆発、化学物質漏洩、重篤な負傷など、想定される緊急事態に関し、適切な対応計画を定めた事業所ごとの緊急時対応文書を整備するよう義務付けています。

こうした事業所レベルでのプロセスは、緊急時の避難手順や通報システム、避難経路と集合場所、緊急時の役割、訓練要件(防火担当者、応急手当担当者を含む)、定期的な防災訓練の実施などを定めています。化学物質台帳や安全データシート、液体漏洩対策キット、緊急時対応の連絡先情報などのその他の対策についても、各事業所で整備しています。

また、2026年には、緊急時対応に関するグループ基準の策定を予定しています。本取り組みにより、ガバナンスの強化を図るとともに、すべての地域・事業所における緊急時対応の実効性や一貫性を確保します。

ありたい企業風土の醸成 ―セーフティ&ウェルビーイング―

KPI(先行・遅行指標)

当社グループでは、労働災害の発生率などの遅行指標にのみ注目するのではなく、セーフティ&ウェルビーイング対話の実施率や監査計画の実行率などの先行指標を確認しています。予防活動における変更点や、先行指標における目標到達率は、Group CEO、経営層、グローバルセーフティ&ウェルビーイングカOUNシルにて定期的に確認・監督されています。

2026年の計画

先行指標(Leading Indicators)項目	概要	2026年の目標
セーフティ&ウェルビーイング対話の実施	「セーフティ&ウェルビーイング対話」は、以下のような機会を推進します。 - 推奨される行動の促進および継続的改善に向けた改善機会についての対話 - 現場社員との意見交換、インクルージョンと多様な考え方の称揚 - 実際のリスクと、安全な作業遂行のための重要管理策(クリティカルコントロール)の焦点化	総労働時間1,000時間当たり 1回の対話の実施
Stop for Safety and Well-beingワークショップの実施	2026年の社員とエンゲージメントする「Stop for Safety and Well-being」ワークショップのテーマは、RHQごとに決定して実施する予定です。フレームワーク内での自由を確保することで、リージョンにおける主体的な参画とオーナーシップの強化を図ります。	従業員80%以上の参加率の達成
重大事故につながるリスクの特定：リスク評価の実施、改善計画策定	2025年には、基盤的取り組みとしてリスク評価や機械安全改善を含む1,300件を超える活動を実施。2026年も、グローバルでは、知見の共有および機械関連の工学的対策(ガードや自動停止装置を含む)の改善に引き続き注力します。	計画を100%実施
監査計画の策定および計画の実行	2026年の各RHQが策定する監査計画では、セーフティ&ウェルビーイングのグローバル基準に基づく監査およびセルフアセスメントが含まれます。監査活動は、管理策の整備および有効性を確保するとともに、リスクの低減を目的としています。	計画の100%実行
遅行指標(Lagging Indicators)項目	概要	2026年の目標
休業災害度数率(LTIFR)の削減	休業災害の発生頻度と重篤度を低減するとともに、重大リスクの低減に向けて、学びや知見を共有します。	1.59未満(前年比3%減)の達成

ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

戦略

■ リスクと機会

リスク

- 社員の心身の健康への影響、エンゲージメントの低下、生産性の低下
- 事故などの重大なインシデントによる人々、企業文化、事業への悪影響

機会

- セーフティ&ウェルビーイング施策の積極的な推進による死亡災害、重篤な負傷、疾病のリスク低減

当社グループは、「セーフティ&ウェルビーイング・ビジョン」を実現し、明確な優先順位のもとで取り組みの整合性を図るため、2030年セーフティ&ウェルビーイング戦略を継続的に推進しています。本戦略は、リーダーシップの強化による事業全体を通じた安全文化の定着を目指すリーダーシップと文化の推進、重篤な災害を防ぐ重大リスク管理の強化、そして、セーフティ&ウェルビーイングに関する学習・検証・改善を通じた継続的改善の推進という3本の柱で構成されています。

■ リーダーシップと文化

当社グループは、思いやりと信頼の文化を育むことで、セーフティ&ウェルビーイングを日々の行動に定着させるよう取り組んでいます。心理的安全性の確保されたインクルーシブな職場を作る上でリーダーが果たすべき役割は大きく、重視されるべきであると考えています。当社グループでは、リーダーを対象に対話能力の向上を目指した研修を実施し、社員や請負社員が、安全やウェルビーイングに関して主体的に発言・行動できる職場環境の創出を図っています。こうした環境づくりは、差し迫ったリスクがある際の自発的な作業中止など、事故の予防に貢献します。さらにリーダーは、現場との対話から得た知見をリスク理解の深化につなげ、グループ全体の継続的な改善へと反映させていきます。

■ 重大リスクの管理

当社グループでは、重篤な負傷や死亡災害の防止を最優先課題に掲げ、これらにつながる可能性の高いリスク(重大リスク)の管理に重点的に取り組んでいます。具体的には、リーダーと社員が協力し合い、業務規律を遵守するとともに、重大リスク管理の有効性の検証を行っています。また、Group CEOの監督のもと、潜在的リスクの高い要件やヒヤリハットからの学び、社員の積極的関与を通じて、職場環境に対する理解を深め、重大リスク管理のフレームワークを継続的に強化しています。

2025年に発生した休業災害のうち、重大リスクに関連すると分類された事案は12件でした。内訳は、ライン・オブ・ファイア(危険区域)でのつまずきや物体との強い接触が6件、フォークリフトと歩行者の接触が2件、機械の動力遮断の不備が2件、有害化学物質への接触が1件、職場暴力が1件です。これらの事案については、発生後調査を行い、是正措置を講じました。さらに、危険性の高いハザードやヒヤリハットからの継続的な学習に焦点を当てながら、グループ全体で類似災害の再発防止に注力しています。

■ 継続的改善

セーフティ&ウェルビーイング戦略の3本目の柱である「継続的改善」では、人こそがソリューションであるという考えのもと、ともに学び、共有し、改善していくことを重視しています。具体的には、社員のセーフティ&ウェルビーイングに影響を及ぼすすべての事項について、社員自身やその代表者と協議できるように、プロセスを整備しています。

また、グループ全体でベストプラクティスを共有し、学習と改善を推進するため、セーフティ&ウェルビーイングに関するグループ基準および監査ツールの最終化を進めています。

ありたい企業風土の醸成 ―セーフティ&ウエルビーイング―

取り組み

リーダーシップと文化

リーダー向けセーフティ&ウエルビーイング研修プログラムの実施

2025年には、グループ全体で1,100名以上のリーダーがセーフティ&ウエルビーイング研修プログラムを受講しました。本プログラムでは、オープンな対話を促進し、積極的な安全行動を促すセーフティ&ウエルビーイング対話のフレームワークについて学び、実践する機会をリーダーに提供しました。

リーダー向け研修の受講実績

(人)

地域	研修を受講したリーダー数(2025年)
日本	570
欧州	313
アジアパシフィック(オセアニア)	221
アジアパシフィック(東南アジア)	37
合計	1,141

2025年における新たな取り組み

欧州では、2025年4月に、Asahi Europe and International Ltd.のセーフティ&ウエルビーイングチームのメンバーがイタリア・バーリに集合し、リーダー向けセーフティ&ウエルビーイング研修の設計について議論しました。その後、さらに検討を重ね、チェコ、ハンガリー、イタリア、オランダ、ポーランド、ルーマニア、英国において研修を開始しました。300名以上のリーダーにこの分野におけるケイパビリティを高める機会を提供しています。2026年には、同プログラムを欧州のすべての事業国で展開予定です。

また、2025年2月には、インドネシアおよびマレーシアにおいてもリーダー向けセーフティ&ウエルビーイング研修プログラムを実施。すべてのリージョンにおいてリーダーの能力を強化する取り組みが展開されました。



イタリア・バーリで開催されたワークショップ

セーフティ&ウエルビーイング対話

2025年、年間を通じて50,000件を超えるセーフティ&ウエルビーイング対話が実施され、総労働時間2,000時間当たり1.7回の対話率を記録しました。これらの対話は、職場の状況やリスクの発生要因に対する知見の深化や、重大リスク管理体制の強化に貢献しました。

「Stop for Safety and Well-being」ワークショップ

2025年の「Stop for Safety and Well-being」ワークショップでは、ウエルビーイングに関する対話の促進に重点を置きました。具体的には、身体的、精神的、社会的側面から、自分自身のウエルビーイングについて語り合うウエルビーイング対話への参加を促しました。

そのほか、グループや各リージョンが、ウエルビーイングの向上のために実施した取り組み例は以下の通りです。

- 社員の健康、ウエルビーイング、メンタルヘルスアセスメント
- 柔軟な勤務形態
- メンタルヘルス応急手当トレーニング
- 社員支援プログラム



アサヒグループホールディングス(株)本社での社員向けワークショップ

ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

■ 重大リスクの管理

機械安全改善プログラム

当社グループでは、稼働中の機械と人との接触リスクを最優先で対応すべき重大リスクと位置付けています。2025年には、各リージョンが機械安全改善計画を実施し、グループ全体で合わせて1,300件を超える機械安全改善プログラムを完了しました。本プログラムは、機械安全に関する中〜高リスクハザードに焦点を当て、2026年も継続します。

■ 継続的改善

セーフティ&ウェルビーイングに関するグループ基準および監査項目

当社グループでは、すべてのリージョンにおいて、職場の安全衛生リスクを管理するシステムを整備しています。なお、ISO 45001認証取得済みの生産拠点は、ほとんどのリージョンに分布しているほか、グループ全体の生産拠点の30%以上を占めています(2026年2月時点)。また、各種の監査結果は、各地域のITシステムを通して記録・追跡・監視され、責任者が是正措置の実施およびその有効性を確認しています。さらに、監査における指摘事項や、具体的な是正措置は、安全衛生担当者によって共有され、必要に応じて、事業所、国、リージョン、グループ全体の継続的改善のために活用されています。

上記に加え、セーフティ&ウェルビーイングに関するグループ共通の基準と監査項目を策定しています。この取り組みを通して、地域ごとのベストプラクティスをグループ全体で共有・活用するとともに、グループガバナンスの一貫性を高めていきます。着実に取り組みを進めるために、本施策は2025年、2026年の継続的改善計画に組み込まれています。

グローバルセーフティ・インデックス(GSI)

グローバルセーフティ・インデックス(GSI)は、セーフティリーダーシップや安全文化、メンタルヘルスプログラムの成熟度を測定・管理・ベンチマークし、組織の安全管理向上に寄与するプラットフォームであり、世界100社以上の企業に利用され、高い評価を受けています。当社グループでは、2022年からアジアパシフィック(オセアニア)で同プラットフォームの活用を開始し、施策の改善や効果検証に役立ててきました。2025年には、欧州でもパイロット運用を開始し、チェコ、スロバキア、ルーマニア、ハンガリー、米国、英国、オランダにおいて、将来の改善計画策定への有効性を検証しました。こうした取り組みは、リージョンのベストプラクティスから相互に学び合う事例の一つです。

研修

当社グループは、各地の規制に従い、社員が安全に業務を遂行できる能力を習得できるよう、必要な情報共有や指導、研修を実施しています。研修ニーズの特定、およびスキルの習得記録の維持管理は各拠点で行われ、監査や自己評価活動を通じてその実効性を確認しています。

持続可能なサプライヤー・パートナーシップ

当社グループは、世界で30,000社以上のサプライヤーと連携しながら事業を展開しています。「アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範」「アサヒグループ責任ある調達方針」「アサヒグループ責任ある調達：サプライヤーガイドライン」において、企業倫理、人権・労働、健康と安全、環境負荷など、責任ある企業活動のためにサプライヤーに遵守を期待する最低限の基準を定めています。

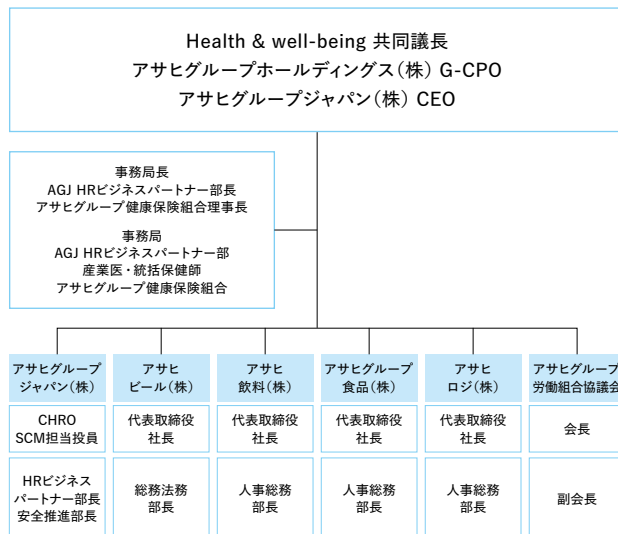
当社グループのグローバル調達を統括するAsahi Global Procurement Pte. Ltd.は、サプライヤーに対してリスクベースのデューデリジェンスを実施しています。これには、取引開始時の事前資格審査や、必要に応じたフォローアップのためのリスクスクリーニングが含まれます。高リスクと判定された場合や、当社グループの要件との間にギャップが特定された場合には、追加アセスメントの実施、是正措置に関する期待事項の提示、継続的なエンゲージメントなどを通して改善を支援します。こうしたメカニズムはすでに構築済みですが、サプライチェーン全体で一貫した取り組みを推進し、成果を上げていくため、引き続き、持続可能なサプライヤー・パートナーシップマネジメントの強化を重点分野として取り組んでいきます。

ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

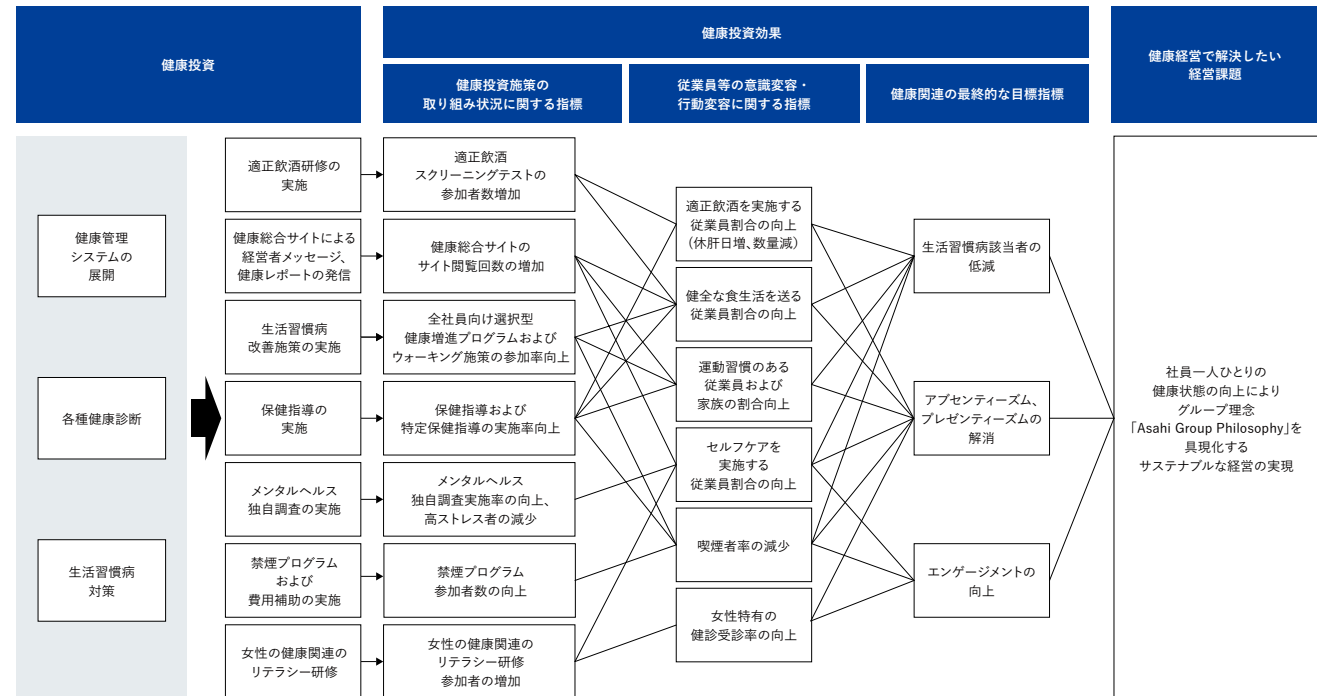
健康戦略マップによる健康管理

日本では、従業員の健康管理を経営の重要課題として位置付け、グループ全体での健康推進体制を構築するとともに、健康戦略マップを策定しています。これにより、持続的な企業成長の実現と併せて、従業員の健康管理体制の継続的な高度化と取り組みの促進を図っています。

グループ健康推進体制(日本国内)



健康戦略マップ



ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

実績

2025年、当社グループは、すべての先行指標および遅行指標について、設定した目標に対し、総じて高い実績を収めました。

先行指標(Leading Indicators)項目		2025年の目標	2025年の実績
セーフティ&ウェルビーイング 対話の実施	総労働時間2,000時間当たり1回の対話の実施		総労働時間2,000時間当たり 1.7回の対話の実施
「Stop for Safety and Well-being」 ワークショップの実施	従業員80%以上の参加率の達成		欧州：83% アジアパシフィック（オセアニア）：87% アジアパシフィック（東南アジア）：83% 日本*
改善計画策定	改善計画策定率100%の達成		改善計画策定率：152% （改善目標数を上回る）
監査計画の策定および計画の実行	計画の100%実行		計画の実行率：98% 人員の確保（体調不良等）および組織上の理由により、 2件の監査が未完了
遅行指標(Lagging Indicators)項目		2025年の目標	2025年の実績
休業災害度数率(LTIFR)の削減	1.8未満（前年比5%減）の達成		1.64（前年比13%減）

* 日本における「Stop for Safety and Well-being」ワークショップは、サイバー攻撃に関わるシステム障害により実施に影響が生じました。

また、2025年の成果として、過去5年間で初となるグループ全体での死亡災害ゼロを達成したこと、休業災害度数率(LTIFR)および記録可能総災害度数率(TRIFR)でいずれも過去最低水準を記録したことも挙げられます。戦略やガバナンス体制、重点施策の実施が、こうしたパフォーマンスの向上に寄与しました。

セーフティ

ISO 45001認証

当社グループでは、以下の拠点で労働安全衛生マネジメントシステム(ISO 45001)の認定を取得しています。

ISO 45001 認定取得状況

国	事業場
ポーランド	DC Bialystok
	Tychy Brewery
	DC Tychy
	Poznan Brewery
ルーマニア	Brasov Brewery
	DC Brasov
	Timisoara Brewery
オランダ	Grolsch Brewery
イタリア	Roma Brewery
	Padova Brewery
ハンガリー	Dreher Brewery
マレーシア	Etika Meru
	Etika Bangi
インドネシア	PT. Etika Dairies Indonesia
	Albury
	Huntingwood
	Laverton
	Renmark
	Southbank Head Office
	Tullamarine
	Welshpool
豪州	Wodonga
	Wulkuraka
	Papakura

ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

アジアパシフィック(オセアニア)は拠点ごとの認証から、中央集約型の認証へ移行しました。Southbank(メルボルン)本社を拠点とする操業に加え、Renmark(南オーストラリア州)およびPapakura(ニュージーランド)の拠点も含みます。

2025年、インドネシアでは1拠点がISO 45001認証を取得しただけでなく、ISO 45001規格に基づく安全マネジメントシステムの適合性において、ゴールドアワードを受賞しました。

死亡災害件数

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
従業員	1	0	1	0	0
請負業者	0	1	1	1	0

* 集計範囲：アサヒグループ全体

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

休業災害度数率(LTIFR)：

100万延べ実労働時間当たりの死傷者数(≒度数率)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
LTIFR	2.19	1.69	1.86	1.88	1.64
過去3年間の平均値	—	2.01	1.91	1.81	1.79

* 集計範囲：アサヒグループ全体

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

記録可能総災害度数率(TRIFR)：

100万延べ実労働時間当たりの死傷者数(休業災害+不休業災害)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
TRIFR	4.01	3.71	4.60	3.33	2.97
過去3年間の平均値	—	4.33	4.11	3.88	3.63

* 集計範囲：アサヒグループ全体

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

ありたい企業風土の醸成 ―セーフティ&ウェルビーイング―

ウェルビーイング

健康指標

	目標		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
	年	目標値					
ストレスチェック実施率	—	100%	95.1%	95.8%	95.7%	95.0%	98.5%
ストレスチェック(高ストレス者割合)	—	—	5.2%	5.1%	5.1%	4.7%	5.1%
喫煙率	2025年まで	19%	29.1%	27.1%	25.4%	24.0%	24.2%
定期健康診断受診率	—	—	100%	100%	100%	100%	集計中*6
精密検査受診率	—	—	71.7%	69.6%	64.9%	65.5%	集計中*6
適正体重維持者率(BMI18.5〜25未満の者)	—	—	65.4%	61.9%	62.8%	65.6%	62.2%
運動習慣者比率*1	—	—	31.2%	30.0%	30.6%	30.3%	32.0%
適正な睡眠と休養の確保率	—	—	73.4%	67.3%	69.0%	66.3%	68.0%
メタボリックシンドローム該当者率*2	—	—	36.8%	36.3%	36.0%	37.2%	37.2%
特定健診受診率	2025年まで	98%	98.6%	98.4%	98.8%	98.6%	98.6%
特定保健指導実施率	2025年まで	55%	46.5%	35.4%	39.6%	41.6%	集計中*6
ハイリスク者への保健指導実施率*3	—	—	87.1%	67.4%	72.1%	82.3%	集計中*6
ハイリスク者の管理(治療継続)率	—	—	95.3%	95.0%	94.2%	94.5%	集計中*6
生活習慣病改善施策参加率	—	—	19.9%	23.2%	24.1%	29.8%	22.6%
生活習慣病改善施策満足度	—	—	85.6%	86.1%	86.8%	85.7%	85.3%
適正飲酒のeラーニング実施率*4	—	100%	95.2%	86.4%	100%	90.3%	—*7
女性の健康課題への取組実施率*4	—	—	—	—	—	19.2%	—*7
傷病による休職者数*3	—	—	53人	66人	64人	71人	集計中*6
傷病による欠勤者数*3	—	—	147人	159人	164人	103人	集計中*6
絶対的プレゼンティーズム(WHO-HPQ)*4	2025年まで	70点	66.5点	70.3点	68.9点	68.9点	68.3点
エンゲージメント*5	—	—	52	52	52	53	53

* 集計範囲：アサヒグループ在籍全社員データ。メタボリックシンドローム該当者率・特定健診受診率・特定保健指導実施率は、アサヒグループ健康保険組合加入者データ(40歳以上の被保険者)

*1 運動習慣者比率：30分以上の運動を週に2回1年以上行っている率

*2 メタボリックシンドローム該当者率：基準該当＋予備群該当

*3 集計範囲：アサヒグループホールディングス(株)、アサヒグループジャパン(株)、アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)(傷病による休職者・欠勤者 2024年 測定人数：7,250人 回答率100%)

*4 集計範囲：アサヒグループホールディングス(株)、アサヒグループジャパン(株)、アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)

*5 外部会社による調査の偏差値(中央値50)(エンゲージメント 2025年 測定人数：13,291人 回答率98.4%)

*6 集計期間の差異により集計中

*7 2025年は、サイバー攻撃による影響で中止

従業員の有給休暇取得率・有給休暇取得日数

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
有給休暇取得率	63.4%	62.0%	61.6%	71.5%	75.2%
有給休暇取得日数	12.2日	11.9日	11.8日	13.3日	14.0日

* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要会社

* 集計期間：各年1-12月

集計範囲の詳細は [こちら](#)

従業員の月間平均残業時間

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
月間平均残業時間	20.8時間	21.8時間	21.5時間	21.9時間	22.5時間

* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要会社

* 集計期間：各年1-12月

集計範囲の詳細は [こちら](#)

当社グループでは、過重労働による健康障害防止に向け、適正な労働時間管理、有給休暇の取得促進、働き方改革に取り組んでおり、長時間労働の防止に努めています。

上長が社員の出勤状況やWeb上で把握・管理できる勤務システムを導入し、部下の労働時間をリアルタイムで把握することで、残業時間の蓄積を早期に把握し、業務配分の見直しをしています。さらに、上長は36協定の枠組みに基づき、業務量の調整や予防的措置を通じて、長時間労働の防止を図っています。

ありたい企業風土の醸成 —セーフティ&ウェルビーイング—

■ 地域社会および社外からの評価

当社グループのセーフティ&ウェルビーイングへの取り組みは、社員にとどまらず、事業を展開する地域社会への貢献としても評価されています。

- マレーシア：MSOSH Gold Class Awards受賞
- 豪州：2025 Australian Drinks Awards
—Best Wellbeing Initiative 受賞



ありたい企業風土の醸成 ―ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン―

アサヒグループは、人的資本の高度化を通じた中長期的な企業価値向上に向け、多様性(Diversity)・公平性(Equity)・包摂性(Inclusion)を組織の競争力と持続的価値創出を支える重要な基盤と捉えています。DE&Iはピープルステートメントに掲げる4つの柱の一つであり、多様な人材が尊重され、それぞれの力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。これにより、優秀な人材の採用・定着・成長を支え、グローバルに事業を展開する企業としての持続的な成長力の強化につなげています。

方針

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンステートメント

東京からローマ、メルボルンからブラハ、オークランドからクアラルンプールまで、アサヒグループは、商品・サービスへの誇りと社員の情熱で結ばれたグローバルな企業グループです。

日本にルーツを持ちながら、グローバルに豊かで多様な伝統をもつ企業グループであり、地球やコミュニティとの関係を大切にし、ビジネスを展開しています。そして何よりも社員を大切にする企業グループです。私たちは、社員一人ひとりが尊重され、個性が認められる企業風土を醸成します。

私たちは、多様で多文化な組織であることが、当社をより強く、より革新的にするとともに、長期的な成功への鍵となることを確信しています。そのため、一人ひとりが尊重され、その個性が受け入れられ、個人としても企業人(プロフェッショナル)としても成長できる未来を目指します。誰もが自由に発言でき、いたるところからアイデアが生まれ、社員全員でより良い未来に貢献できる企業風土を醸成します。



私たちは、個性を歓迎し尊重します。
そして、すべての人が職場、家庭、公共の場で、
自由に自分らしさを表現することを応援します。
勇気を持って自分の個性を発揮してください。
誰であろうと、どんな状況であろうと、
アサヒグループでは幸せ、楽しさ、成功を得る機会が
公正にあるのですから。
恐れずに声を上げて自分を表現し、
自分らしく自由に輝いてください。

Shine : Shineにはあなたらしく「輝く」という意味に加え、未来への希望のシンボルとしての「アサヒ(rising sun)」の意味を込めています。場所や、置かれた状況は違っても、誰もが同じ太陽の下に生きていることは変わりません。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス \(人的資本の高度化\)](#)

ありたい企業風土の醸成 —ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—

リスク管理

関連情報

リスク管理

指標と目標

2023年からグローバル全体で目標の対象範囲を拡大し、トップ経営層だけに限らず事業や部門を率いるリーダー層までを対象としました。現場で組織をリードするリーダー層の女性比率を高めることで、より持続的にジェンダーの多様性を拡大していく方針です。

グループ目標

- ・2030年までに、経営層*1の女性比率を40%以上とする*2

*1 経営層：役員および各機能部門をリードする職責を担う当社グループの社内グレード21以上を対象とする

*2 対象範囲：アサヒグループホールディングス(株)、アサヒグループジャパン(株)およびRHQ、日本国内主要事業会社(アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株))を対象とする

目標達成に向け、管理職層におけるジェンダー指標を四半期でトラッキングするなど、進捗を継続的にモニタリングしています。

関連情報

指標と目標／2025年実績

戦略

リスクと機会

リスク

- ・DE&Iが毀損されることによる人材流出、エンゲージメントの低下
- ・多様性の欠如による組織力・ブランド価値の低下

機会

- ・多様で包摂的な環境の実現によるエンゲージメント向上
- ・多様な人材の採用・保持に伴う組織競争力強化

当社グループのグローバルDE&I戦略は、DE&Iの考え方を文化やリーダーシップ、業務プロセスに組み込み、成果につなげることを狙いとして設計されています。2025年から2027年にかけて、次の2つの戦略の柱を中心に展開しています。

第1の柱は、「One Asahi」文化とケイパビリティの強化です。全社員およびリーダーがDE&Iの推進役となることを目指し、グローバル共通の基準および実践ガイド(ブレイブブック)の整備を進めています。さらに、インクルーシブ・リーダーシップを人材育成の中核に位置付け、リーダーの説明責任を明確化しています。

第2の柱は、日々の業務プロセスにDE&Iの視点を組み込むことです。採用、育成、配置、評価、報酬といった従業員体験の重要な接点において、DE&Iの視点を取り入れ、制度やプロセス、運用の見直しを行い、定着を進めています。これにより、DE&Iを個別施策にとどめず、日常業務の中で一貫して実践される状態を目指します。

この2つの柱を軸に、今後の取り組みをグローバル単位で展開し、実施していきます。四半期に一度開催している、グローバルDE&IカOUNCILでは、RHQにおける好事例や課題を共有し、各地域の取り組みに反映しています。また、ジェンダーに焦点を当てたERG*のグローバル連携も行っており、ありたい企業風土の醸成に向け、今後も各地域の垣根を越えてベストプラクティスを共有していきます。

* Employee Resource Group：特定の共通の関心や背景を持つ従業員が集まり、サポートやネットワーキングを促進するためのグループ

取り組み

当社グループでは、多様性が高く、一人ひとりが輝くことができる組織を目指してダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進し、従業員の働きやすい環境を整えるためにさまざまな取り組みを実施しています。その結果、外部からの評価として、当社グループは「D&I AWARD 2025」において、最高位である「ベストワークプレイス」に認定されました。

ジェンダー

当社グループでは、ジェンダーに関係なく、誰もが働きやすい職場づくりを推進しています。特に、女性の採用・登用の強化に加え、リーダー層の育成やインクルーシブな環境整備を通じて、組織の持続的な多様性向上を図っています。

ありたい企業風土の醸成 —ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—

女性の登用*

当社グループは、役員や管理職への女性の登用に積極的に取り組んでいます。アサヒグループホールディングス(株)では、大島明子が取締役、松永真理、田中早苗、佐藤千佳、Melanie Brock、宮川明子が社外取締役、西中直子とDrahomira Mandikovaが執行役に就任しており、女性役員の登用を進めています。

* 2026年4月末時点

性自認・性的指向

当社グループでは、「アサヒグループ人権方針」の中で、「性自認」「性的指向」の差別を行わないことを明記しており、性的マイノリティ(LGBTQ+)への対応を社内研修・イベントなどを通じ、心理的安全性と相互理解を高める取り組みとして推進しています。

- 2025年も、RHQごとによる啓発イベントなどを実施し、グループ全体で30以上のプログラムを開催しました。アサヒグループホールディングス(株)においては、LGBTQ+の人々について理解を深めるための研修を実施したほか、日本では、LGBTQ+の当事者も参加するパネルディスカッションや労働組合との共同勉強会の開催など、新たな取り組みを積極的に実施しました。
- 2025年には、アサヒグループホールディングス(株)では、同性パートナーシップ制度を導入しました。本制度は、家族のあり方の多様化を尊重し、誰もが安心して働き、生活できるインクルーシブな基盤を整えることを目的としています。同性パートナーを婚姻関係に準ずるものとして位置付け、これに伴う社内福利厚生や休暇などについて、就業規則および関連する各種規程に定めています。

- 当事者が完全匿名で外部の窓口で相談できる環境を整備しました。これにより心理的安全性を担保し、当事者がより安心して自分らしく輝くことを支援しています。
- 2025年6月に開催された「東京レインボープライド2025」に協賛しました。このイベントはアジア最大級のLGBTQ+関連イベントであり、当社グループは2024年に続きSilver Sponsorとして参画しました。パレードに社員が参加し、LGBTQ+の人々への理解を深めることで、LGBTQ+当事者が働きやすい環境を整備することを目指しています。



国籍

現地雇用に関するコミットメント

当社グループではマテリアリティの一つに「コミュニティ」を掲げ、「人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現」を重点テーマと位置付けています。

事業基盤がグローバルに広がる中、当社グループでは地域コミュニティとの共創を目指し、各拠点で現地人材の採用を積極的に行っています。海外グループ会社の経営層については、原則的に現地採用者を登用しています。その結果、すべてのRHQにおいて現地スタッフの数が駐在員の数を上回っています。これにより、当社グループは地域社会との強固な関係を築き、事業の地域性と多様な視点を活かし、持続可能なコミュニティの実現に向けた取り組みにつなげています。

インクルーシブな採用プロセスの導入

2025年末から2026年にかけて、グローバル共通の採用における基準および実践ガイドの整備を進めています。当社グループ全体で統一された採用プロセスのもとで、多様な人材の獲得を目指します。

海外就業者の状況

当社グループの約30,000人の全従業員のうち、海外比率は約61%を占めています。

ありたい企業風土の醸成 —ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—

■ 年齢

当社グループでは、年齢にかかわらず、経験やスキルを活かして働き続けられる環境整備を進めています。また、当社グループの日本国内主要会社では、満60歳の定年を迎えた従業員が豊富な経験や高度なスキル・技能を活かして働き続けられるよう、本人の希望と会社の必要性をマッチングした上で再雇用を実施しています。

■ 障がい

当社グループでは、障がいのある社員を継続して採用するとともに、障がい者が働きやすい職場づくりを推進しています。

関連情報

▶ [障がい者雇用率](#)

就業支援への取り組み

当社グループでは、各職場の特性に合わせて、多くの障がい者を採用しています。障がいの内容や程度は人によって異なるため、それぞれの個性に合わせて仕事内容を工夫するとともに、必要に応じて就業のサポートを行っています。

設備、備品などのサポートの例

- 工場に車椅子用のスロープ設置
- 本社のエレベーターに点字と音声案内の設置
- パソコンのソフトウェア、周辺機器の購入
- 本社の多目的トイレ設置フロアの増加など

体制整備によるサポートの例

- 入社前に職場見学を複数回行い、業務内容・使用機器・設備・通勤経路などの確認をジョブコーチなどと協働して実施
- 障がい者が入社する職場にて、同僚メンバーに説明会を実施（得意なこと／不得意なこと、必要なサポートなど）
- 障がい者が入社する職場にて、同僚メンバーにマニュアルを回覧
- 障がいのある社員同士の交流会

実績（雇用状況）

従業員数（アサヒグループ）

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
正社員数	29,878人	29,920人	28,639人	28,173人	28,560人

* 集計範囲：アサヒグループ全体

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

雇用状況の内訳（アサヒグループ）

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
正社員	社員数	22,397人	22,305人	21,041人	20,914人	20,976人
	男性 比率	75.0%	74.5%	73.5%	74.2%	73.4%
	女性 比率	25.0%	25.5%	26.5%	25.8%	26.6%
合計 人数		29,878人	29,920人	28,639人	28,173人	28,560人
臨時従業員	従業員数(年間平均)	6,665人	6,645人	6,089人	5,784人	4,270人

* 集計範囲：アサヒグループ全体

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [▶ こちら](#)

ありたい企業風土の醸成 —ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン—

雇用状況の内訳

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	
正社員	社員数	男性	5,777人	5,678人	5,660人	5,732人	5,899人
		女性	1,293人	1,318人	1,340人	1,349人	1,492人
		合計	7,070人	6,996人	7,000人	7,081人	7,391人
自己都合 離職者数		男性	59人	37人	52人	59人	67人
		女性	9人	13人	20人	16人	16人
		合計	68人	50人	72人	75人	83人
解雇や 非自発的など (懲戒解雇等) を含む離職							
自己都合 離職率		男性	1.02%	0.65%	0.92%	0.93%	1.16%
		女性	0.70%	0.99%	1.49%	1.04%	1.18%
		合計	0.96%	0.71%	1.03%	0.95%	1.17%
平均 勤続年数		男性	17.1年	17.2年	17.1年	10.4年	11.5年
		女性	15.0年	14.0年	13.8年	10.1年	11.4年
		合計	17.3年	16.5年	16.5年	10.4年	11.5年

* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要5社
* 集計期間：各年12月末時点
* 2023年から、平均勤続年数は、出向元における勤続期間を通算せずに集計

集計範囲の詳細は [こちら](#)

採用数

		2025年
入社人数(キャリア／新卒)	男性	256人
	女性	149人
	合計	405人
	男性比率	63.2%
試用期間後、正社員登用人数	女性比率	36.8%
	男性	256人
	女性	149人
	合計	405人

* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要5社
* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [こちら](#)

役員・管理職人数

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
取締役	男性	27人	30人	29人	30人	11人
	女性	1人	1人	2人	18人	6人
	合計	28人	31人	31人	48人	17人
監査役	男性	9人	14人	13人	12人	8人
	女性	3人	3人	4人	3人	2人
	合計	12人	17人	17人	15人	10人
執行役員	男性	39人	54人	55人	50人	66人
	女性	17人	5人	8人	6人	8人
	合計	56人	59人	63人	56人	74人
管理職	男性	2,399人	2,356人	2,342人	2,334人	2,389人
	女性	270人	289人	309人	362人	437人
	合計	2,669人	2,645人	2,651人	2,696人	2,826人
女性管理職比率		10.1%	10.9%	11.7%	13.4%	15.5%

* 「女性管理職比率」は、執行役員・管理職に占める女性の割合
* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要5社
* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [こちら](#)

障がい者雇用率

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
アサヒビール(株)	2.2%	2.2%	2.3%	3.2%	3.7%
アサヒ飲料(株)	2.0%	2.3%	2.2%	2.9%	3.0%
アサヒグループ食品(株)	2.3%	2.1%	2.7%	3.1%	2.8%
アサヒロジ(株)	2.2%	2.6%	2.5%	2.6%	1.6%
グループ全体	1.2%	2.2%	2.4%	2.3%	2.2%

* 集計期間：各年12月末時点

ありたい企業風土の醸成 ―学習する組織／コラボレーション―

経営方針に連動した自己啓発トレーニングをはじめとする多様な学習機会を提供し、従業員の自律的な挑戦とコラボレーションを通じて、感動を共有する企業風土を醸成します。

方針

ラーニングオーガニゼーションステートメント

私たちは、アサヒグループの競争優位を維持し続けるために、「Learning for All」を信念に継続的に学び、変化に対応していきます。

私たちは、誰にでも学ぶ機会が与えられ、時にこれまでの学びを振り返り、そしていつでも学び直すことができる、学習する企業風土を醸成することを約束します。私たちの企業風土では、社員は容易に且つ迅速に学習することができ、ナレッジが共有されます。

「学習する組織」を実現することにより、個人として、チームとして、そしてグローバルな企業グループとして、自ら学習する意義を見出し、学びによってウェルビーイングを高め、人生やキャリアを一層豊かにすることができます。

ガバナンス

関連情報

▶ [ガバナンス\(人的資本の高度化\)](#)

リスク管理

関連情報

▶ [リスク管理](#)

戦略

リスクと機会

リスク

- 成長機会の提供不足による、人材流出、エンゲージメント低下
- 社員間の協力・連携が損なわれることによる生産性・競争力の低下

機会

- 成長機会の提供と社員間の協力体制の構築による、高度人材の獲得
- エンゲージメント向上、スキル向上による競争力強化

当社グループは、人的資本に関するリスクおよび機会の評価を踏まえ、個人と組織が継続的に学び合い、価値創出につなげる「学習する組織」の実現と、グループ全体でのコラボレーション強化を重要な戦略として位置付けています。2023年には、世界中の従業員が相互につながり、知見や経験を共有しながら学び合う場として「Group CPO Learning Community」を開設しました。本コミュニティを通じて、地域や事業の垣根を越えた継続的な学習と能力向上を促進し、グループ全体の人材基盤の強化を図っています。

また、グループ経営における価値創出の源泉として、グループ内の連携やコミュニケーションによるシナジー創出をコラボレーションと捉え、学習と実践の両面からその深化に取り組んでいます。

ありたい企業風土の醸成 ―学習する組織／コラボレーション―

取り組み

「AGP*1」「Kando*2」「Supply Chain」の3つのAwards(表彰制度)を、各地域、およびグローバルで開催しています。この活動では、世界各地の優れた活動をグローバル規模でベストプラクティスとして共有し、互いに学び合い称え合うことで、ともに成長できる場の構築に取り組んでいます。

*1 Asahi Group Philosophy

*2 期待を超える商品やサービスにより、お客さまに感動を与えた活動のこと



■ インクルーシブ・リーダーシップ

当社グループは、持続的な成長と企業価値の向上を支えるため、継続的に経営者人材を輩出できる仕組みの強化を重要な課題と位置付けています。この考えのもと、人材育成の基盤となる、当社グループにおける「優れたリーダーシップ」を明確に定めた「グローバルリーダーシップコンピテンシーモデル(GLCM)」を策定しました。本モデルは、世界中のあらゆるレベルの社員に求められる要素を定義したものであり、「ピープルステートメント」に基づく価値観や行動を反映しています。GLCMは、採用、育成、評価、後継者計画といった人材マネジメントの各プロセスに活用されており、インクルーシブ・リーダーシップの考え方を組み込んだ人材育成をグローバルで一貫して進めるための共通基盤となっています。

■ メンタープログラム

アサヒビール(株)では、経験豊富なリーダーがメンターとして参加し、次世代を担う社員に対して助言や対話の機会を提供するメンタープログラムを実施しています。日常業務では得られない視点や経験の共有を通じて、参加者が自身の強みや課題を客観的に捉え、リーダーとしての視座や判断力を高めることを目的としています。

また、メンタープログラムは、一方的な指導にとどまらず、対話を重視することで、多様な価値観や考え方に触れる機会を創出しています。これにより、参加者は変化の激しい事業環境において柔軟に考え、周囲と協働しながら成果を創出する力を養っています。

実績

■ 人材育成に関する研修

人材育成に関する研修の実施時間・実施費用

	2025年
一人当たりの研修時間	28.2時間
一人当たりの研修費用	184千円

* 集計範囲：アサヒグループ日本国内主要5社

* 集計期間：12月末時点

集計範囲の詳細は [こちら](#)

アサヒグループジャパン(株)では、社員の継続的な能力開発と専門性向上を目的として、体系的な人材育成施策を展開しています。主に日本の事業会社の社員を対象とした選抜プログラムやマネジメントプログラムを通じ、グループの価値創出を担う人材の計画的な育成を進めています。

まず、将来の経営リーダーを持続的に輩出するため、選抜型リーダーシッププログラムを中核に据え、経営視点や変革推進力を備えた次世代人材の育成に注力しています。また、戦略遂行の要となるマネージャー層に対しては、日本における共通のマネジメントプログラムを事業会社横断で展開しています。これにより、事業会社間でのマネジメントスキルのばらつきを防ぎ、「One Asahi」として共通基盤となるマネジメント能力の底上げを図っています。さらに、責任ある飲酒、危機管理・災害対応、情報セキュリティ、サステナビリティおよび環境などに関する研修を実施し、グループ方針やリスク管理への理解を促進しています。加えて、ラインケア研

ありたい企業風土の醸成 ―学習する組織／コラボレーション―

修やセルフケア研修を通じたメンタルヘルス対応力の向上や、パワーハラスメント防止研修による健全な職場づくりにも取り組んでいます。

これらの施策は年間を通じて計画的に実施され、社員一人ひとりが自律的に学び、成長できる機会を継続的に提供しています。

従業員の給与

従業員の平均年間給与

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
平均 年間給与	11,446,637円	12,297,579円	12,326,738円	12,181,759円	13,351,606円

* 集計範囲：アサヒグループホールディングス(株)

* 集計期間：各年12月末時点

集計範囲の詳細は [こちら](#)

当社グループは、報酬制度を通じて社員のモチベーションを高め、社内外から多様なスキルと資質を持つ人材を獲得・保持することを重視し、組織全体の競争力を高めています。正規従業員に対しては、前年の人事考課や現在の報酬状況に基づいて改定する月例給のほか、個人の考課や業績に連動した賞与を支給しています。報酬については、「Pay for Job, Pay for Performance」を基本とし、性別などを理由とした差別的な扱いはしていません。また、非正規従業員に対しても上記の基本方針を適用し、報酬については、同一労働同一賃金の考え方をもとに、個人の業務やパフォーマンスに応じて決定しています。

企業年金制度

企業年金制度の導入・運用状況(日本国内グループ会社)

制度	制度導入会社
確定給付型年金(DB) (DB: Defined Benefit)	アサヒビール(株)
	アサヒ飲料(株)
	ニッカウキスキー(株)
	アサヒロジ(株)
	エービーカーゴ(株)
確定拠出型年金(DC) (DC: Defined Contribution)	(株)アサヒビールコミュニケーションズ
	アサヒグループホールディングス(株)
	アサヒグループジャパン(株)
	アサヒビール(株)
	アサヒ飲料(株)
	アサヒグループ食品(株)
	ニッカウキスキー(株)
	アサヒロジ(株)
	エービーカーゴ(株)
	アサヒドラフトマーケティング(株)
	(株)アサヒビールフィード
	エノテカ(株)

* 2026年1月時点

Section 4

データセクション

151 データ集

152 報告対象範囲

155 GRI内容索引

168 SASB対照表



データ集

環境データ	
脱炭素目標進捗	p.39
GHG排出量	p.40
地域別GHG排出量	p.40
Scope3の内訳	p.41
Scope別の原単位推移	p.42
輸送によるGHG排出量の推移	p.42
再生可能エネルギー由来の電力の利用	p.43
エネルギー実使用量・原単位の推移	p.43
PETボトルにおけるリサイクル素材、バイオ由来の素材等の使用率	p.50
ガラスびん回収率	p.50
容器包装資材	p.50
原料使用量	p.58
酒類・飲料事業における水使用量・原単位の推移	p.64
国別 水使用量	p.64
水源別 取水量	p.64
国別 排水量	p.65
排出先別 排水量	p.65
排水水質	p.65
地域別 副産物・廃棄物発生量・原単位の推移	p.73
地域別 副産物・廃棄物発生量および再資源化量	p.73
NOx、SOx排出量	p.74

社会データ	
社会貢献支出額	p.82
主な実績(2025年)	p.82
リーダー層向けワークショップ(社員の人権研修)	p.106
人権デューデリジェンスに基づく是正措置の実施状況	p.107
Sedex SAQによる人権リスク評価結果	p.111
男女賃金格差(日本)	p.115
労働協約の適用を受ける従業員の割合	p.117
リーダー向けセーフティ&ウェルビーイング研修プログラムの実施	p.135
ISO45001 認定取得状況	p.138
死亡災害件数	p.139
休業災害度数率(LTIFR): 100万延べ実労働時間当たりの死傷者数(≒度数率)	p.139
記録可能総災害度数率(TRIFR): 100万延べ実労働時間当たりの死傷者数(休業災害+不休業災害)	p.139
健康指標	p.140
従業員の有給休暇取得率・有給休暇取得日数	p.140
従業員の月間平均残業時間	p.140
従業員数(アサヒグループ)	p.145
雇用状況の内訳(アサヒグループ)	p.145
雇用状況の内訳(日本国内主要会社)	p.146
採用数	p.146
役員・管理職人数(日本国内主要会社)	p.146
障がい者雇用率	p.146
人材育成に関する研修の実施時間・実施費用	p.148
従業員の平均年間給与	p.149
企業年金制度の導入・運用状況(日本国内グループ会社)	p.149

報告対象範囲

環境関連データ

項目	主要な対象会社
GHG排出量・原単位 エネルギー使用量・ 原単位 再生可能エネルギー 由来の電力使用量・ 使用率 水使用量の削減、 排水量	- 日本：アサヒグループホールディングス(株)、アサヒグループジャパン(株)、アサヒビール(株)、ニッカウキスキー(株)、エノテカ(株)、アサヒドラフトマーケティング(株)、アサヒビールモルト(株)、(株)アサヒビールフィード、アサヒ飲料(株)、カルビス(株)、アサヒグループ食品(株)、アサヒバイオサイクル(株)、アサヒロジ(株)、エービーカーゴ東日本(株)、エービーカーゴ西日本(株)、アサヒユウアス(株)、アサヒクオリティーアンドイノベーションズ(株) - 欧州：Kompania Piwowarska S.A.(Poland)、Plzeňský Prazdroj, a.s.(Czech Rep.)、Plzeňský Prazdroj Slovensko, a.s.(Slovakia)、Ursus Breweries SA(Romania)、Dreher Sörgyárak Zrt.(Hungary)、Birra Peroni S.r.l.(Italy)、Koninklijke Grolsch N.V.(Netherlands)、Asahi UK Ltd.(UK)、ASAHI BEER U.S.A., INC.(U.S.A) - オセアニア：Asahi Beverages (Australia)、Carlton & United Breweries Pty Ltd.、Asahi Lifestyle Beverages、Asahi Beverages(NZ)Ltd. - 東南アジア：Etika Beverages Sdn. Bhd.、Etika Dairies Sdn. Bhd.

* 2025年の対象会社がグループ全体に占める割合は98%です(売上収益ベース)。

項目	主要な対象会社
酒類・飲料事業 における 水使用量・原単位	- 日本：アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株) - 欧州：Kompania Piwowarska S.A.(Poland)、Plzeňský Prazdroj, a.s.(Czech Rep.)、Plzeňský Prazdroj Slovensko, a.s.(Slovakia)、Ursus Breweries SA(Romania)、Dreher Sörgyárak Zrt.(Hungary)、Birra Peroni S.r.l.(Italy)、Koninklijke Grolsch N.V.(Netherlands)、Asahi UK Ltd.(UK)、ASAHI BEER U.S.A., INC.(U.S.A) - オセアニア：Asahi Beverages (Australia)、Carlton & United Breweries Pty Ltd.、Asahi Lifestyle Beverages、Asahi Beverages(NZ)Ltd. - 東南アジア：Etika Beverages Sdn. Bhd.、Etika Dairies Sdn. Bhd.

報告対象範囲

Scope3算定に関する補足

Scope3 カテゴリ	補足事項
(1)購入した物品・サービス	・ Asahi Europe and International Ltd.では、製造に伴う資材の調達のみを対象としている。
(2)資本財	・ Asahi Europe and International Ltd.の実績は対象外としている。
(5)事業において発生する廃棄物	・ Asahi Europe and International Ltd.の実績は対象外としている。
(6)出張	・ Asahi Beverages (Australia)では公共交通機関およびレンタカーの利用に伴うGHG排出量を除外している。
(7)従業員の通勤	・ Asahi Europe and International Ltd.の実績は対象外としている。 ・ Asahi Beverages (Australia)では、在宅勤務を対象としている。
(8)上流のリース資産	・ 賃借しているリース資産は、Scope1,2で集計している。
(9)下流の輸送・配送	・ Asahi Europe and International Ltd.では製品の店舗から家庭への輸送、販促品の流通、2次配送センターおよび倉庫のエネルギー消費を対象外としている。 ・ Asahi Beverages (Australia)では、最終消費者から埋立／リサイクル施設への廃棄物の輸送を対象外としている。また、Asahi Beverages (Australia)のみHFCsの漏洩排出についても算定している。
(10)販売した製品の加工	・ 中間製品は無いため、対象外としている。
(11)販売した製品の使用	・ 販売した製品の使用は無いため、対象外としている。

Scope3 カテゴリ	補足事項
(12)販売した製品の使用後処理	・ 販売した製品のうち、容器包装の廃棄に伴う排出量は、カテゴリ(1)で集計している。
(14)フランチャイズ	・ フランチャイズは無いため、対象外としている。
(15)投資	・ 事業特性上、投資は対象外としている。

項目	主要な対象会社
副産物・廃棄物発生量・原単位	・ 日本：アサヒグループホールディングス(株)、アサヒビール(株)、ニッカウキスキー(株)、アサヒビールモルト(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)、アサヒバイオサイクル(株) ・ 欧州：Kompania Piwowarska S.A.(Poland)、Plzeňský Prazdroj, a.s.(Czech Rep.)、Plzeňský Prazdroj Slovensko, a.s.(Slovakia)、Ursus Breweries SA(Romania)、Dreher Sörgyarak Zrt.(Hungary)、Birra Peroni S.r.l.(Italy)、Koninklijke Grolsch N.V.(Netherlands)、Asahi UK Ltd.(UK) ・ オセアニア：Asahi Beverages (Australia)、Carlton & United Breweries Pty. Ltd.、Asahi Lifestyle Beverages、Asahi Beverages (NZ) Ltd. ・ 東南アジア：Etika Beverages Sdn. Bhd.、Etika Dairies Sdn. Bhd.

* 2025年の対象会社がグループ全体に占める割合は95%です(売上収益ベース)。

NOx、SOx排出量	・ 日本：アサヒビール(株)、ニッカウキスキー(株)、アサヒビールモルト(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)
------------	---

* 2025年の対象会社がグループ全体に占める割合は43%です(売上収益ベース)。

輸送によるGHG排出量	・ 日本：アサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)
-------------	--------------------------------------

* アサヒグループにおける特定荷主の会社を対象としています。

報告対象範囲

「人的資本の高度化」関連データ

表記内容	集計範囲
アサヒグループ全体	アサヒグループホールディングス(株)と連結子会社 全て
アサヒグループ日本 国内主要会社	アサヒグループホールディングス(株) アサヒビール(株) アサヒ飲料(株) アサヒグループ食品(株)
アサヒグループ日本 国内主要5社	アサヒグループホールディングス(株) アサヒグループジャパン(株) アサヒビール(株) アサヒ飲料(株) アサヒグループ食品(株)

GRI内容索引

利用に関する声明：アサヒグループホールディングス(株)はGRIスタンダードを参照し、2025年1月1日から2025年12月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告しています。
利用したGRI 1：Foundation 2021

共通スタンダード		
開示事項		掲載箇所
GRI 2：一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
2-1 組織の詳細	Web 企業概要	
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	Web 第102期有価証券報告書 p.9 関係会社の状況 p.152 報告対象範囲	
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	p.2 編集方針 裏表紙	
2-4 情報の修正・訂正記述	—	
2-5 外部保証	p.27 第三者保証	
2. 活動と労働者		
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	Web 事業概要 Web 会社案内	
2-7 従業員	p.145 実績(雇用状況)	
2-8 従業員以外の労働者	—	
3. ガバナンス		
2-9 ガバナンス構造と構成	Web コーポレートガバナンスの考え方と体制	
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	Web コーポレートガバナンスの考え方と体制	
2-11 最高ガバナンス機関の議長	Web コーポレートガバナンスの考え方と体制	
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	p.15 サステナビリティ・ガバナンス	
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	p.15 サステナビリティ・ガバナンス	
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	p.16 取締役会におけるサステナビリティの議論	

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
2-15 利益相反	Web コーポレート・ガバナンス報告書
2-16 重大な懸念事項の伝達	Web コンプライアンス推進 Web リスクマネジメント体制 Web 第102回定時株主総会 事前アンケートおよびライブ配信でのご意見、ご質問に対するご回答 p.19 リスク管理
2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	Web コーポレートガバナンスの考え方と体制 p.17 取締役会のサステナビリティスキル・能力
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	Web 2025年度取締役会実効性評価結果
2-19 報酬方針	Web 第102期有価証券報告書 p.112 役員の報酬等 p.18 役員報酬への社会的価値指標(サステナビリティ指標)の組み込み
2-20 報酬の決定プロセス	Web 第102期有価証券報告書 p.112 役員の報酬等 Web CORPORATE GOVERNANCE REPORT 2026
2-21 年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	p.3 Message from the Group CCAO Web 統合報告書2026 p.12 Message from the Group CEO
2-23 方針声明	p.14 外部イニシアチブの支持 Web 各種レポート・ポリシー
2-24 方針声明の実践	Web リスクマネジメント体制 p.15 サステナビリティ・ガバナンス
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	p.28 アサヒグループ環境ビジョン2050 p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	Web 内部通報制度 p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口
2-27 法規制遵守	Web コンプライアンス推進 p.27 重大な事故および違反の発生状況 p.168 責任ある飲酒およびマーケティング p.172 製品のラベル表示およびマーケティング
2-28 会員資格を持つ団体	p.14 外部イニシアチブの支持

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
5. ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	p.12 ステークホルダー・エンゲージメント
2-30 労働協約	—
GRI 3：マテリアルな項目 2021	
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	p.11 マテリアリティ特定プロセス
3-2 マテリアルな項目のリスト	p.10 アサヒグループのマテリアリティ
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	p.32 気候変動への対応 p.44 持続可能な容器包装 p.51 持続可能な農産物原料 p.59 持続可能な水資源 p.76 人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現 p.86 不適切飲酒の低減 p.91 新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決 p.95 健康価値の創造 p.99 人権の尊重
GRI 101：生物多様性 2024	
101-1 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	p.66 自然資本・生物多様性 ▶ 方針
101-2 生物多様性へのインパクトの管理	p.36 気候変動への対応 ▶ ロードマップ p.47 持続可能な容器包装 ▶ ロードマップ p.55 持続可能な農産物原料 ▶ ロードマップ p.61 持続可能な水資源 ▶ ロードマップ
101-3 アクセスと利益配分	—
101-4 生物多様性へのインパクトの特定	p.68 リスク・機会の特定と評価(自然)
101-5 生物多様性へのインパクトを伴う場所	p.68 リスク・機会の特定と評価(自然)
101-6 生物多様性の損失の直接的な要因	p.64 水使用量・原単位 p.65 排水量 p.73 廃棄物の削減 p.74 環境汚染の防止
101-7 生物多様性の状態の変化	—
101-8 生態系サービス	p.68 リスク・機会の特定と評価(自然)

GRI内容索引

項目別スタンダード(経済)	
開示事項	掲載箇所
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	
201-1 創出、分配した直接的経済価値	Web 第102期有価証券報告書 p.1 主要な経営指標等の推移 Web 第102期有価証券報告書 p.129 連結財務諸表等 Web 第102期有価証券報告書 p.144 従業員給付 Web 第102期有価証券報告書 p.169 従業員給付費用 Web 税務行動規範 p.82 社会貢献支出額 p.149 従業員の給与
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	p.29 環境 ▶ リスクと機会 p.32 気候変動への対応 ▶ リスク・機会の特定・評価(気候・自然) Web リスクマネジメント体制
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	Web 第102期有価証券報告書 p.144 従業員給付 Web 第102期有価証券報告書 p.169 従業員給付費用
201-4 政府から受けた資金援助	Web 第102期有価証券報告書 p.145 政府補助金
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス 2016	
202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(男女別)	—
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	p.130 人的資本の高度化 ▶ ガバナンス p.144 人的資本の高度化 ▶ 国籍
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	
203-1 インフラ投資および支援サービス	p.76 人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現 p.78 人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現 ▶ 取り組み p.86 不適切飲酒の低減 ▶ 取り組み
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	p.78 人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現 ▶ 取り組み p.86 不適切飲酒の低減 ▶ 取り組み
GRI 204: 調達慣行 2016	
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
GRI 205 : 腐敗防止 2016	
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	Web コンプライアンス推進 Web リスクマネジメント体制
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	Web コンプライアンス推進
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	Web コンプライアンス推進
GRI 206 : 反競争的行為 2016	
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—
GRI 207 : 税金 2019	
1. 項目のマネジメントに関する開示事項	
207-1 税務へのアプローチ	Web 税務行動規範
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	Web 税務行動規範 Web リスクマネジメント体制
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	Web 税務行動規範
2. 項目別の開示事項	
207-4 国別の報告	Web 税務行動規範 Web 第102期有価証券報告書 p.9 関係会社の状況 Web 第102期有価証券報告書 p.11 従業員の状況 Web 第102期有価証券報告書 p.147 事業セグメント

GRI内容索引

項目別スタンダード(環境)	
開示事項	掲載箇所
GRI 301：原材料 2016	
301-1 使用原材料の重量または体積	p.169 容器包装ライフサイクル管理 p.173 容器包装ライフサイクル管理 Web グリーンボンド p.50 容器包装資材
301-2 使用したリサイクル材料	p.22 2025年実績 Web グリーンボンド p.48 リサイクル素材、バイオ由来の素材などの新素材の活用拡大 p.169 容器包装ライフサイクル管理 p.173 容器包装ライフサイクル管理
301-3 再生利用された製品と梱包材	p.22 2025年実績 p.45 指標と目標 p.48 リサイクル素材、バイオ由来の素材などの新素材の活用拡大 p.49 新たな販売方法の提案
GRI 302：エネルギー 2016	
302-1 組織内のエネルギー消費量	p.39 実績 Web グリーンボンド
302-2 組織外のエネルギー消費量	p.39 実績
302-3 エネルギー原単位	p.43 エネルギー実使用量・原単位の推移
302-4 エネルギー消費量の削減	p.43 エネルギー実使用量・原単位の推移 p.37 Scope1,2 脱炭素移行計画：再エネの早期導入完了・燃料の脱炭素化推進 p.38 Scope3 脱炭素移行計画：バリューチェーンのGHG排出量削減 p.38 アサヒグループバリューチェーン外：GHG吸収・回収の技術開発・展開
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	p.38 Scope3 脱炭素移行計画：バリューチェーンのGHG排出量削減 p.38 アサヒグループバリューチェーン外：GHG吸収・回収の技術開発・展開

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
GRI 303：水と廃水 2018	
1. 項目のマネジメントに関する開示事項	
303-1 共有資源としての水との相互作用	p.59 持続可能な水資源 p.29 リスク・機会の特定と評価（気候・自然）
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	—
2. 項目別の開示事項	
303-3 取水	p.60 水使用に対する課税 p.64 実績
303-4 排水	p.65 実績
303-5 水消費	p.168 水管理 p.171 水管理
GRI 305：大気への排出 2016	
305-1 直接的なGHG排出（スコープ1）	p.39 実績
305-2 間接的なGHG排出（スコープ2）	p.39 実績
305-3 その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	p.39 実績 p.38 Scope3 脱炭素移行計画：バリューチェーンのGHG排出量削減
305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	p.39 実績
305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	p.39 実績 p.37 Scope1,2 脱炭素移行計画：再エネの早期導入完了・燃料の脱炭素化推進 p.38 Scope3 脱炭素移行計画：バリューチェーンのGHG排出量削減 p.38 アサヒグループバリューチェーン外：GHG吸収・回収の技術開発・展開
305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出	—
305-7 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	p.74 実績

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
GRI 306：廃棄物 2020	
1. 項目のマネジメントに関する開示事項	
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	p.44 持続可能な容器包装 p.72 その他環境の取り組み
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	p.44 持続可能な容器包装 p.72 その他環境の取り組み
2. 項目別の開示事項	
306-3 発生した廃棄物	p.73 実績
306-4 処分されなかった廃棄物	p.73 実績 p.73 取り組み
306-5 処分された廃棄物	p.73 実績
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

GRI内容索引

項目別スタンダード(社会)	
開示事項	掲載箇所
GRI 401: 雇用 2016	
401-1 従業員の新規雇用と離職	p.145 実績(雇用状況)
401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3 育児休暇	Web 第102期有価証券報告書 p.11 従業員の状況
GRI 402: 労使関係 2016	
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	p.113 実効性の追跡評価とコミュニケーション p.113 社員への労働条件通知の徹底および人権教育 p.117 顕著な人権課題に関する取り組みと実績(結社の自由および団体交渉権)
GRI 403: 労働安全衛生 2018	
1. 項目のマネジメントに関する開示事項	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	p.136 セーフティ&ウエルビーイングに関するグループ基準および監査項目 p.138 セーフティ ISO 45001認証
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	p.136 重大リスクの管理 p.109 社員の人権デューデリジェンス p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口
403-3 労働衛生サービス	p.138 実績 p.136 セーフティ&ウエルビーイングに関するグループ基準および監査項目
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	p.113 実効性の追跡評価とコミュニケーション p.117 顕著な人権課題に関する取り組みと実績(結社の自由および団体交渉権) p.135 取り組み
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	p.135 取り組み p.113 社員への労働条件通知の徹底および人権教育
403-6 労働者の健康増進	p.140 ウエルビーイング p.137 健康戦略マップによる健康管理

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	p.104 バリューチェーンにおける主な潜在的な人権リスク p.110 優先課題に対する追加施策と是正計画 p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口 p.136 継続的改善
2. 項目別の開示事項	
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	p.138 実績
403-9 労働関連の傷害	p.138 実績 p.136 重大リスクの管理 p.109 社員の人権デューデリジェンス p.110 優先課題に対する追加施策と是正計画 p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口
403-10 労働関連の疾病・体調不良	p.140 ウエルビーイング p.137 健康戦略マップによる健康管理 p.138 実績 p.109 社員の人権デューデリジェンス p.110 優先課題に対する追加施策と是正計画 p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口
GRI 404 : 研修と教育 2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	p.148 実績
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	p.147 戦略 p.148 取り組み
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	p.142 ガバナンス p.145 実績(雇用状況) Web 第102期有価証券報告書 p.102 役員の状況
405-2 基本給と報酬の男女比	Web 第102期有価証券報告書 p.11 従業員の状況

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
GRI 406：非差別 2016	
406-1 差別事例と実施した是正措置	p.104 バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク p.109 社員の人権デューデリジェンス p.115 顕著な人権課題に関する取り組みと実践(差別およびハラスメント) p.121 サプライチェーン人権デューデリジェンス p.125 人権尊重を含むコンプライアンスに関する相談窓口 Web コンプライアンス推進
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	p.104 バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク p.109 社員の人権デューデリジェンス p.117 顕著な人権課題に関する取り組みと実践(結社の自由および団体交渉権)
GRI 408：児童労働 2016	
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	p.104 バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク p.109 社員の人権デューデリジェンス p.116 顕著な人権課題に関する取り組みと実践(児童労働) p.121 サプライチェーン人権デューデリジェンス
GRI 409：強制労働 2016	
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	p.104 バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク p.109 社員の人権デューデリジェンス p.116 顕著な人権課題に関する取り組みと実践(強制労働) p.121 サプライチェーン人権デューデリジェンス
GRI 410：保安慣行 2016	
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411：先住民族の権利 2016	
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
GRI 413：地域コミュニティ 2016	
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	p.78 取り組み p.82 実績 p.29 リスク・機会の特定と評価(気候・自然) p.68 リスク・機会の特定と評価(自然) p.69 先住民・地域コミュニティ・ステークホルダーへの影響の分析 p.56 持続可能に生産された原料の調達・人権に配慮した調達 p.57 農産物生産者のWell-being向上 p.63 流域連携・水アクセスの向上 p.71 取り組み
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	p.29 リスク・機会の特定と評価(気候・自然) p.60 リスク・機会の特定と評価(気候・自然) p.68 リスク・機会の特定と評価(自然) p.69 先住民・地域コミュニティ・ステークホルダーへの影響の分析
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	p.120 サプライチェーンにおける人権
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	p.120 サプライチェーンにおける人権
GRI 415：公共政策 2016	
415-1 政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	
416-1 製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	p.12 主なステークホルダーとのコミュニケーション p.13 顧客および消費者 p.86 不適切飲酒の低減 p.95 健康価値の創造
416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016	
417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	p.13 顧客および消費者 p.88 責任あるマーケティング活動

GRI内容索引

開示事項	掲載箇所
417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	p.168 責任ある飲酒およびマーケティング p.172 製品のラベル表示およびマーケティング
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	p.168 責任ある飲酒およびマーケティング p.172 製品のラベル表示およびマーケティング
GRI 418：顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

SASB対照表

IFRS財団が提供している業界別開示基準(SASBスタンダード)のうち、食品・飲料セクターの基準である「Alcoholic Beverages」および「Non Alcoholic Beverages」に基づくアサヒグループの実績について報告します。

Alcoholic Beverages Standardsに準拠した情報

トピック	指標	コード	単位	報告箇所
エネルギー管理	(1)エネルギー総消費量	FB-AB-130a.1	GJ、%	(1) p.43 エネルギー実使用量・原単位の推移*
	(2)電力系統からの電気の割合			* 電力消費量も含めた総エネルギー量(GWh)を開示しています。なお、CDPの要請に基づき、「GJ」単位ではなく、「GWh」単位で開示しています。また、アサヒグループがビジネスを展開する日本と豪州では、法律により車両を含めたエネルギー量の開示が求められているため、自社エネルギー消費量に一部車両で消費されたエネルギー量が含まれています。
	(3)再生可能エネルギーの割合			(2) 開示なし (3) p.43 再生可能エネルギー由来の電力の利用
水管理	(1)総取水量	FB-AB-140a.1	1,000m³、%	(1) 総取水量 38,907(1,000m³) Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.297)
	(2)総消費水量、およびそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合			(2) 水の総消費量 13,830(1,000m³) Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.299) 「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合：17.7% Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.301)
	水管理リスクの記述並びに当該リスクを緩和するための戦略および実務の説明	FB-AB-140a.2	—	Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.39) p.59 戦略(持続可能な水資源)
責任ある飲酒およびマーケティング	法定飲酒年齢以上の個人に対して行われた総広告インプレッションの割合	FB-AB-270a.1	%	すべての広告インプレッションは、法定購買可能年齢以上の個人を対象としています。酒類のデジタルマーケティングに年齢確認システムの設置等を求めているInternational Alliance for Responsible Drinking(IARD)のDigital Guiding Principlesに基づき、当社グループはこれらの基準の徹底に取り組んでおり、直近の検証(2024年度)では、IARDが選定した14か国において、当社グループの酒類のデジタルマーケティングすべてでこれらを遵守していることが確認されています。
	産業または規制上の表示またはマーケティング規範の違反事案の件数	FB-AB-270a.2	件数	0件(2025年度) * 報告対象範囲：アサヒビール(株) * GRIスタンダード417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した件数
	マーケティングまたは表示実務に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	FB-AB-270a.3	金額	0円(2025年度) * 報告対象範囲：アサヒビール(株) * GRIスタンダード417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した件数
	アルコールの責任ある消費を促進するための取組みの記述	FB-AB-270a.4	—	p.84 責任ある飲酒 p.86 不適切飲酒の低減 p.91 新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決

SASB対照表

トピック	指標	コード	単位	報告箇所
容器包装ライフサイクル 管理	(1) 容器包装の総重量 (2) リサイクル・再生可能資材から作られた割合 (3) リサイクル可能、再利用可能または堆肥化可能なものの割合	FB-AB-410a.1	t、%	(1) p.50 容器包装資材 (2) ・アルミ缶 アサヒグループは容器リサイクルに関する日本国内の業界団体と連携して取り組んでいます。 2024年(2023年): 消費重量313千t(315千t) 再生利用重量312千t(307千t) リサイクル率99.8%(97.5%) * 報告対象範囲: 日本国内(出典: アルミ缶リサイクル協会) ・ガラスびん アサヒグループは容器リサイクルに関する日本国内の業界団体と連携して取り組んでいます。 2024年(2023年): 総溶解量1,260千t(1,316千t) カレット使用量951千t(975千t) カレット利用率75.4%(74.1%) リサイクル率77.2%(75.3%) * 報告対象範囲: 日本国内(出典: ガラスびん3R促進協議会) (3) p.50 ガラスびん回収率
	容器包装ライフサイクル全体を通じた環境インパクトを低減するための戦略についての説明	FB-AB-410a.2	—	p.45 戦略(持続可能な容器包装)
原材料の サプライ・チェーンが 環境および社会に 与えるインパクト	サプライヤーの社会および環境責任監査 (1) 不適合率 (2) (a) 主要な不適合および (b) 軽微な不適合の是正措置率	FB-AB-430a.1	%	(1) 開示なし (2) 開示なし
原材料調達	ベースライン水ストレスが「高い」または「極めて高い」地域から調達した飲料原料の割合	FB-AB-440a.1	%	Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.302)
	優先飲料原料の一覧、並びに、環境および社会配慮に関連する調達リスクについての説明	FB-AB-440a.2	—	p.51 戦略(持続可能な農産物原料)

SASB対照表

活動指標	コード	単位	報告箇所
製品の販売数量	FB-AB-000.A	Mhl	開示なし
生産拠点数	FB-AB-000.B	件数	Web ファクトブック2025 p.4 コーポレートデータ 生産拠点
車両総走行距離	FB-AB-000.C	km	開示なし

SASB対照表

Non Alcoholic Beverages Standardsに準拠した情報

トピック	指標	コード	単位	報告箇所
車両燃料管理	(1) 車両の燃料消費量	FB-NB-110a.1	GJ、%	(1) p.43 エネルギー実使用量・原単位の推移* * 電力消費量も含めた総エネルギー量 (GWh) を開示しています。なお、CDPの要請に基づき、「GJ」単位ではなく、「GWh」単位で開示しています。また、アサヒグループがビジネスを展開する日本と豪州では、法律により車両を含めたエネルギー量の開示が求められているため、自社エネルギー消費量に一部車両で消費されたエネルギー量が含まれています。
	(2) 再生可能な燃料の割合			(2) 開示なし
エネルギー管理	(1) エネルギー総消費量	FB-NB-130a.1	GJ、%	(1) p.43 エネルギー実使用量・原単位の推移* * 電力消費量も含めた総エネルギー量 (GWh) を開示しています。なお、CDPの要請に基づき、「GJ」単位ではなく、「GWh」単位で開示しています。また、アサヒグループがビジネスを展開する日本と豪州では、法律により車両を含めたエネルギー量の開示が求められているため、自社エネルギー消費量に一部車両で消費されたエネルギー量が含まれています。
	(2) 電力系統からの電気の割合			(2) 開示なし
	(3) 再生可能エネルギーの割合			(3) p.43 再生可能エネルギー由来の電力の利用
水管理	(1) 総取水量	FB-NB-140a.1	1,000m³、%	(1) 総取水量 38,907 (1,000m³) Web 2025 CDP コーポレート質問書 (p.297)
	(2) 総消費水量、およびそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合			(2) 水の総消費量 13,830 (1,000m³) Web 2025 CDP コーポレート質問書 (p.299) 「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合：17.7% Web 2025 CDP コーポレート質問書 (p.301)
	水管理リスクの記述並びに当該リスクを緩和するための戦略および実務の説明	FB-NB-140a.2	—	Web 2025 CDP コーポレート質問書 (p.39) p.59 戦略(持続可能な水資源)
健康および栄養	(1) ゼロカロリーおよび低カロリー飲料、またはエネルギーフリーおよび低エネルギー飲料の収益	FB-NB-260a.1	金額	開示なし
	(2) 無糖飲料の収益			
健康および栄養	(3) 人口甘味料を含む飲料の収益			
	消費者の栄養および健康上の懸念に関連する製品や原材料を識別し管理するためのプロセスについての説明	FB-NB-260a.2	—	p.95 戦略(健康価値の創造)

SASB対照表

トピック	指標	コード	単位	報告箇所
製品のラベル表示 およびマーケティング	広告インプレッションのうち、 (1)子どもに対するものの割合 (2)子どもに対する食事ガイドラインを 満たすものの割合	FB-NB-270a.1	%	開示なし
	(1)遺伝子組換生物(GMO)を含むと表示 された製品からの収益 (2)非GMOと表示された製品から生じた 収益	FB-NB-270a.2	金額	遺伝子組み換えへの考え方として、アサヒグループでは、遺伝子組み換え農産物やそれらを原料とする加工食品の使用および表示に 関して、事業を行っている各国・各地域の法令に従っています。使用を検討している農産物原料や農産物加工食品原料については、遺 伝子組み換えに関する情報を確認しています。そのうえで食品への遺伝子組み換え原料の使用および表示に関する各国・各地域の法 令に従い、商品への使用や表示内容を決定しています。
	産業または規制上の表示またはマーケ ティング規範の違反事案の件数	FB-NB-270a.3	件数	0件(2025年度) * 報告対象範囲：アサヒ飲料(株) * GRIスタンダード417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した件数
	マーケティング、ラベル表示の慣行に関連 した法的手続の結果として発生した金銭 的損失の総額	FB-NB-270a.4	金額	0円(2025年度) * 報告対象範囲：アサヒ飲料(株) * GRIスタンダード417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社Webサイトにて告知した件数

SASB対照表

トピック	指標	コード	単位	報告箇所
容器包装ライフサイクルの管理	(1) 容器包装の総重量 (2) リサイクル・再生可能資材から作られた割合 (3) リサイクル可能、再利用可能または堆肥化可能なものの割合	FB-NB-410a.1	t、%	(1) p.50 容器包装資材 (2) ・アルミ缶 アサヒグループは容器リサイクルに関する日本国内の業界団体と連携して取り組んでいます。 2024年(2023年): 消費重量313千t(315千t) 再生利用重量312千t(307千t) リサイクル率99.8%(97.5%) * 報告対象範囲: 日本国内(出典: アルミ缶リサイクル協会) ・ガラスびん アサヒグループは容器リサイクルに関する日本国内の業界団体と連携して取り組んでいます。 2024年(2023年): 総溶解量1,260千t(1,316千t) カレット使用量951千t(975千t) カレット利用率75.4%(74.1%) リサイクル率77.2%(75.3%) * 報告対象範囲: 日本国内(出典: ガラスびん3R促進協議会) (3) p.50 ガラスびん回収率
	容器包装ライフサイクルを通じた環境インパクトを低減するための戦略についての説明	FB-NB-410a.2	—	p.45 戦略(持続可能な容器包装)
原材料のサプライ・チェーンが環境および社会に与えるインパクト	サプライヤーの社会および環境責任監査 (1) 不適合率 (2) (a) 主要な不適合および (b) 軽微な不適合の是正措置率	FB-NB-430a.1	%	(1) 開示なし (2) 開示なし
原材料調達	ベースライン水ストレスが「高い」または「極めて高い」地域から調達した飲料原料の割合	FB-NB-440a.1	%	Web 2025 CDP コーポレート質問書(p.302)
	優先飲料原料の一覧、並びに、環境および社会配慮に関連する調達リスクの説明	FB-NB-440a.2	—	p.51 戦略(持続可能な農産物原料)

SASB対照表

活動指標	コード	単位	報告箇所
製品の販売数量	FB-NB-000.A	Mhl	開示なし
生産拠点数	FB-NB-000.B	件数	Web ファクトブック2025 p.4 コーポレートデータ 生産拠点
車両総走行距離	FB-NB-000.C	km	開示なし



お問い合わせ

アサヒグループホールディングス株式会社

<https://www.asahigroup-holdings.com/>

〒130-8602

東京都墨田区吾妻橋一丁目23番1号

Social Impact & Affairs部門 TEL : 0570-00-5112