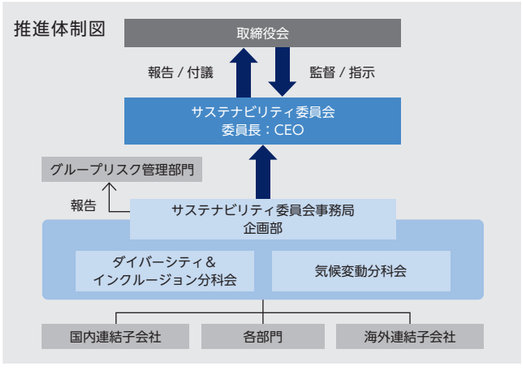
サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関する考え方

わたしたちは、「この手で守る自然と資源」をグループ共通のパーパスとして掲げ、資源の有効利用や広く環境保全に貢献しています。わたしたちの事業活動はサステナビリティ貢献そのものであり、事業成長がそのまま社会的課題の解決への貢献へとつながるとの考えのもと、わたしたちが優先的に取り組むべき課題や、テーマ・目標を設定した上で、その達成に向けて積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティは、四半期毎に開催されるサステナビリティ委員会が推進しています。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長(CEO)、事業会社の社長と、技術や管理部門のトップ・メンバーで構成されていて、CEOが委員長を務めています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する戦略、企画、施策、リスク管理およびモニタリングについて審議しています。取締役会に対してはサステナビリティ委員会の審議事項を四半期毎に報告するとともに、重要事項を取締役会で決議することでガバナンスを効かせています。



ステークホルダーエンゲージメント

わたしたちの企業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまとのかかわりで成り立っています。お客様、サプライヤー様、株主・投資家の皆さま、従業員とその家族の皆さま、地域社会の皆さまといったステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、良好な関係の構築に努めています。いただいたご意見や従業員の声は、事業活動・経営に反映し、企業価値の向上に取り組んでいます。

ステークホルダー	主な活動・対話機会	活動実績例		事業活動への反映
お客様	営業活動 展示会、イベント ウェブサイト、ソーシャルメディア パンフレット等による情報提供	品質保証体制	わたしたちは、品質保証部門が中心となり、営業部門、技術開発部門、製品製造部門が連携を行って、お客様の声や市場の動向などを共有化し、お客様満足度の向上に取り組んでいます。また、お客様により安心・満足していただける製品を提供するためISO9001を取得し、品質マネジメントシステムの継続的改善・品質の維持向上に努めています。	わたしたちは、営業、技術、製品製造から設計・製造・販売・サービスに携わるすべての部門が、お客様の課題を理解し、ご満足いただけるサービスを提供することに加えて、丁寧なコミュニケーションによって、お客様との信頼関係を築くことを目指しています。
サプライヤー様	日々の購買慣行におけるお取引先様対応 アンケート調査 環境変動への取り組みをお取引先様と共有して実効性を高める対応	AREホールディングスグループ サステナビリティ調達方針	わたしたちは、パーパスの実現には持続可能なサプライチェーンの構築が不可欠と考えており、取引先やサプライヤーの皆さまとともに、法令遵守、人権、倫理、労働、安全衛生、環境についての社会的責任を果たし、双方ともに持続的に発展することを目指しています。当社グループの調達に関する基本的な考え方として「サステナビリティ調達方針」を制定しており、さらに基本方針を実現するために材料別や個社別の調達方針を制定しています。	わたしたちは、サプライヤーの皆さまと公平・公正でオープンな取引を目指しています。サプライヤーの皆さまの声は調達部門だけでなく、関係部門とも共有し、自社だけでなく、サプライチェーン全体で経済的価値、社会的価値の向上を目指しています。
株主・投資家の皆さま	株主総会 統合報告書 個別ミーティング 決算説明会 投資家様向け事業説明会 ウェブサイト (IR情報・サステナビリティ)	株主・投資家の皆さまとの 建設的な対話と企業価値向上	わたしたちは、適時・適切な情報開示により経営の透明性向上に努めるとともに、積極的な対話を通して株主・投資家の皆さまと信頼関係を構築することが、持続的な企業価値向上に資すると考えています。 具体的には、株主・投資家の皆さまとの個別面談(2024年度は年間150件以上実施)や事業説明会等の対話機会を提供し、対話で得られた貴重なご意見は適宜取締役会へ報告することで、企業の持続的な成長とさらなる価値向上の取り組みにつなげています。	株主・投資家の皆さまのご意見を踏まえ、決算説明資料に記載する情報の整備や中長期ビジョンを中心とした事業機会の発信強化等を実施しています。また、情報開示においては、コーポレートサイトの情報拡充を行いました。
従業員とその家族の皆さま	内部通報制度 従業員エンゲージメントサーベイ 自己申告制度 Asahi Cheer-up Meeting 人事育成制度 社内ポータルサイト 社内報 女性従業員エンパワメント研修	新しい働き方(選択的週休3日制・年10日指定休制)の構築	人的生産性の維持・向上と、従業員の個人生活の多様性に対応した働き方の両立を図ることを目的として導入しました。出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院等だけでなく、リスキル(自己啓発による「学び直し」)や趣味・娯楽等のライフワークを含め、新たに創出した時間を各人の多様な生活スタイルに活用することを積極的に推奨しています。	多様な従業員がそれぞれ自分らしく仕事と生活全体との調和を得られるダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン推進や健康経営を基盤に据え、日々の仕事の中で成長し、能力発揮をしていただくための環境を整えています。
地域社会の皆さま	AREホールディングスSDGs活動 社会貢献活動への参画	坂東市の工場を 防災拠点(避難所)に活用	わたしたちは地域社会との共生を重視し、坂東市の新工場を防災拠点として活用します。2025年4月に稼働した工場では、災害時に食堂と駐車場を避難所として開放し、約70世帯を受け入れます。太陽光発電と蓄電池により、停電時も電力供給が可能です。工場の立地は、洪水ハザードマップ上で浸水想定区域外の高台に位置しており、自然災害に対する安全性も考慮されています。高台に位置する立地を活かし、地域の安全・安心に貢献していきます。	わたしたちは企業市民として地域社会と共生する企業であり続けるために、さまざまな形で地域や環境に根差した社会貢献活動を行っています。従業員が社内外の多様な人々と協働しながら地域の社会課題解決に取り組むことで、会社と地域の将来を支える人材の育成と定着にもつながることを期待しています。

マテリアリティと進捗

事業マテリアリティ

貴金属リサイクルの拡大

P. 44

限られた地球資源をよりいっそう有効に活用するために、貴金属リサイクルをグローバルに拡大・推進します。

	2030年度 目標	2024年度 実績
貴金属リサイクル量の総量	300t	428t
CO_2削減効果	83.7万t-CO_2	88.4万t-CO_2

人・社会・環境にやさしい貴金属供給

P. 54-55

紛争鉱物を含まない原材料や、貴金属含有スクラップから生産される人権や環境に配慮した貴金属製品の供給を拡大し、責任ある貴金属管理を推進します。

2024年度 実績
UL2809基準に適合 (Gold Bar、PlatinumPlate、Gold Granule)

CO_2排出量の削減

P. 44-45

各拠点での省エネ活動や次世代カーへの切り替え、CO_2低排出電力プランへの切り替え等を通じて、グループ全体でCO_2排出量の削減に取り組みます。

	2030年度 目標	2024年度 実績
CO_2排出量 (Scope1および2)	-42% (2023年度比)	-10%

人材育成・SDGsへの貢献

ワークライフバランスとダイバーシティの基盤充実

P. 48-52

働き方改革・健康経営・ダイバーシティ推進等により、多様な人材が活躍できる基盤を充実させて、働きがいの向上に努めます。

		2030年度 目標	2024年度 実績
インターバル勤務 11時間以上達成率	毎年度	100%	99.9%
女性管理職比率	2030年度末までに	7.0%	4.7%
障がい者雇用率	2030年度末までに	法定雇用率以上の雇用率を満たす (2024年度の法定雇用率 2.5%)	3.26%
年次有給休暇取得率	2030年度までに	70%	62.6%
男性育休・育児目的特休取得率	2030年度までに	100%	100%

SDGs活動の奨励・支援

P. 56-57

個人・グループによるボランティア活動等、本業以外でSDGsに貢献する活動を「AREホールディングスSDGs活動」として奨励・支援します。

ひとめでわかる事業活動を通じた社会課題解決

わたしたちは、事業活動を通じて限りある資源を有効に活かし、環境負荷の低減と持続可能な社会を実現することを目指しています。貴金属事業では、日本・アジアで展開する貴金属含有スクラップのリサイクルや、北米で展開する宝飾品等のリサイクルから貴金属を再生産しています。また、産業廃棄物処理の分野では業界全体に対してDXサービスを展開し、より効率的な廃棄物処理が実現されるよう取り組みを進めており、循環経済の実現に貢献しています。

2024年度実績

INPUTS

燃料消費量

LPG	47 t
都市ガス	260 万m³
灯油	296 kl
ガソリン	455 kl
重油	424 kl
軽油	273 kl

総エネルギー

電力	3,434 万kWh

水使用量

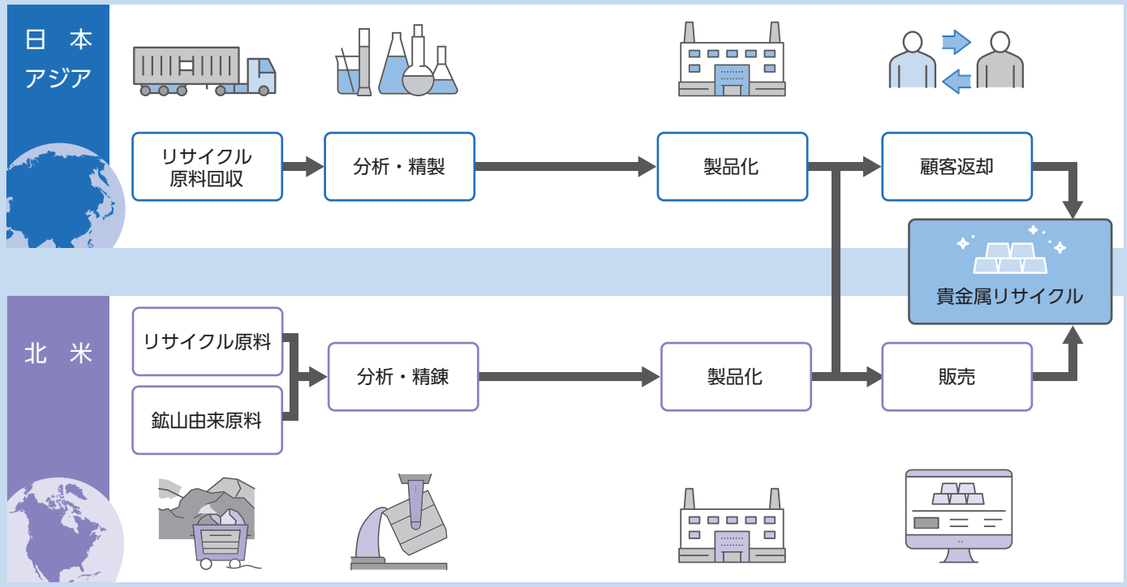
総取水量	97,217 m³
上水取水量	97,169 m³
地下水取水量	48 m³

その他

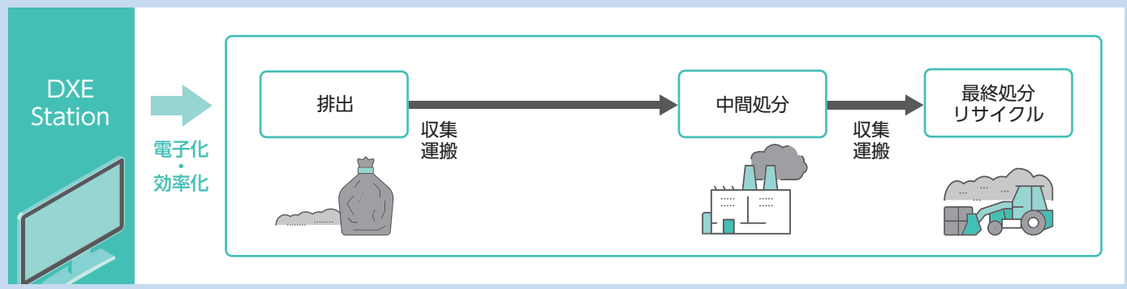
廃薬品等	3,994 t

事業活動

貴金属リサイクル・精錬等



産業廃棄物処理業界向け DX サービス



OUTPUTS

GHG排出量（CO_2換算）

Scope1	8,802 t-CO_2
Scope2	9,430 t-CO_2
Scope3	209,446 t-CO_2
計	227,678 t-CO_2

廃棄物	9,685 t
排水	43,924 m³

OUTCOMES

貴金属リサイクル量	428 t
CO_2削減効果量	88.4 万t-CO_2

気候変動対応の強化

気候変動に対する取り組み

気候変動は人類共通の課題であり、当社においても事業マテリアリティの一つと考えています。サステナブルな社会の実現のために、当社事業による貢献と当社自身のCO_2排出量削減に取り組んでいます。

SDGs重点テーマ
CO_2排出量の削減

貴金属リサイクルによるCO_2削減効果

貴金属リサイクルは、鉱山から新たに貴金属を生産した場合と比べて環境負荷は低いとされています。例えばCO_2排出量で比較すると金の場合は約10分の1と言われています。仮にこれを当社グループの貴金属リサイクル量に当てはめて考えると、間接的な削減効果は88.4万t-CO_2※となり、当社グループの排出量の約48倍となります。わたしたちは自らの排出量削減に向けた努力を継続することはもちろんのこと、貴金属リサイクルを通じたCO_2削減にも、引き続き貢献していきます。

※当社グループにおいて、どれだけのCO_2が削減されたかを示すものではありません。

貴金属リサイクルによるCO_2排出量

貴金属リサイクルによる削減効果	**88.4**万t-CO_2 削減効果 約48倍
当社グループ排出量	**1.8**万t-CO_2

貴金属リサイクルによる環境貢献効果	
木に換算すると	**6,314**万本分
森林の温室効果ガス吸収量に換算すると	**37,141** ha

CO_2排出量における第三者検証

わたしたちは、主力製品である99.99％金グラニュールに対し、原材料回収から製品製造（Cradle to Gate）までのCO_2排出量の算定並びにISO14040:2006、ISO14044:2006に基づいた第三者検証を実施しました。リサイクル原料からつくられる当社の金グラニュール製品は、採掘由来の原料を使用した地金に比べて、製造過程で発生するCO_2排出量を約98％削減できることが認められました。この数値を当該製品のユーザー様が自社の間接排出量算定に一次データとして使用できる形でご提供します。

CO_2排出量の実績と計画

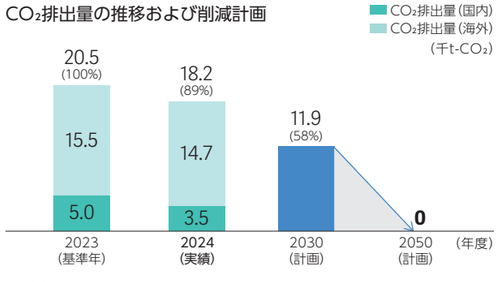
わたしたちは、2030年度までの温室効果ガス（GHG）排出量削減目標について、国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi（Science Based Targets initiative）より、パリ協定が掲げる「1.5℃目標」と整合した科学的根拠に基づく目標（SBT）として認定を取得しました。SBT認定取得に伴い、SDGs重点テーマである「CO_2排出量の削減」の目標数値を次の通り変更しています。さらに2050年度にカーボンニュートラルの実現を目指すことを宣言しています。

2030年度目標
CO_2排出量（Scope1および2）-42％（2023年度比）

当社グループにおける2024年度のCO_2排出量は、2023年度比で約11％減少しました。減少の内訳は、国内では電力会社の見直し、営業車両のHV車への切替えおよび工場移管に伴う燃料変更等により低減し、約31％減少しました。

海外では、都市ガス、LPガスの使用量減少およびCO_2排出原単位が下がったこと等で低減し、約5％減少しました。

CO_2排出量の推移および削減計画



データの収集範囲
当社および連結子会社から排出されるScope1および2（集計期間4月-3月）
※2025年3月31日現在の連結子会社を対象とし、対象から外れた場合は遡って実績データを更新しています。対象に加わる場合は、加わった年度から実績データを追加しています。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応

ガバナンス

わたしたちは、2021年12月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に対する賛同を表明し、事業部門、技術部門、管理部門から成る社内横断のTCFD対応チームを立ち上げ、気候変動関連のリスクと機会の特定、気候変動が当社グループの事業に与える中長期的なインパクトの把握、対応策の検討を行いました。現在は代表取締役社長（CEO）が統括し、事業部門、技術部門、管理部門の担当役員等をメンバーとするサステナビリティ委員会の気候変動分科会で対応しています。明らかになったリスクと機会については毎年1回以上見直しを行い、対応状況はサステナビリティ委員会、取締役会に報告するとともに、重要事項については取締役会で決議することでガバナンスを効かせています。

戦略

2030年における貴金属事業（国内および北米精錬事業）、環境保全事業に影響を及ぼす気候変動関連のリスクと機会の抽出を「短期（1年以内）」「中期（1年超3年以内）」「長期（3年超10年以内）」に分けて行うとともに、「大」「中」「小」の3段階で定性的に評価しました。その際には2030年以降2050年に向けての気候変動のさらなる影響についても考慮しました。その結果、「政策・法規制」「市場」「技術」などが特定されました。

リスクと機会の抽出

項目			内容	2030年 4℃	2030年 1.5℃	2050年	対応策
リスク	移行リスク	政策・法規制	・カーボンプライシング（含む炭素税）の適用によるコストの増加	―	大	↗	・CO_2フリー電力への切り替え、営業車両のEV化等を通じた2030年度CO_2削減目標の達成
リスク	物理リスク	急　性	・台風や水害等の自然災害激甚化により施設が損傷し、長期間操業が停止	―	―	↗（4℃）	・ハザードマップに基づき影響が想定される事業所のBCMの拡充 ・大型の設備投資時に、災害に強い立地の選定や災害対策を実施
機会	移行リスク	政策・法規制	・カーボンプライシングの適用により、CO_2排出が相対的に少ないリサイクル金属の評価向上、競争力増加 ・規制対応や、CO_2排出量報告の強化	―	大	↗	・トレーサビリティを活かしたリサイクル金属の付加価値販売を強化 ・CO_2排出量分析等付加価値をつけた産業廃棄物管理システムの提供 ・規制対応が難しい企業の支援を通じた事業の拡大
機会	移行リスク	市　場	・リサイクル需要、対象物の拡大	―	大	→	・低品位スクラップの取り扱い、取り扱い金属の拡充等リサイクル品目の拡充
機会	移行リスク	技　術	・水素等脱炭素に資する技術開発の早期化、早期商業化に向けたインセンティブの拡大	―	中	↗	・余剰電力での水素活用等のさらなる推進

シナリオ分析結果

2100年までに、産業革命前に比べ、世界の平均気温が4℃前後上昇するシナリオと、1.5℃上昇するシナリオの2つを採用しました。その結果、4℃シナリオは、現状の延長の成り行きの世界であり、2030年時点では影響は少ないことが分かりました。一方で2050年に向けては、異常気象による台風や水害等自然災害の激甚化といった物理リスクの増加が予想されます。

1.5℃シナリオでは、今世紀半ばのカーボンニュートラル実現に向け、強力な政策措置がなされると想定されます。その一つである炭素税を含むカーボンプライシングが導入されると、コスト増加の影響を受けることがリスクとなることが分かりました。一方で貴金属事業においては、CO_2排出が相対的に少ないリサイクル金属の評価やコスト面での優位性が高まる可能性があります。リサイクル貴金属の生産およびトレーサビリティに強みを持つ当社にとっては機会といえます。また環境保全事業においても、環境負荷の軽減につながるシステムを提供している当社にとっては機会になります。

リスク管理

気候変動分科会において、気候変動にかかるリスクと機会に対する対応状況や、CO_2排出量を取り纏め、サステナビリティ委員会において、毎年モニタリングおよび評価しています。また取締役会にもその内容を報告し、監督・指示を受けます。合わせてグループリスク管理部門にも報告することで当社グループ全体のリスク管理のプロセスに組み込まれています。

指標と目標

わたしたちは事業マテリアリティの一つにCO_2排出量の削減を掲げるとともに、以下の目標を設定しています。

最終目標
2050年度にカーボンニュートラルを実現することを目指す（対象はScope1およびScope2）

中間目標
2030年度までにCO_2排出量を、2023年度比で42％削減する（対象はScope1およびScope2）

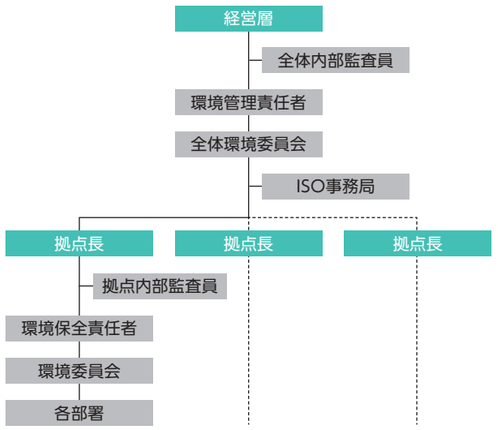
持続可能な資源利用

環境マネジメント推進体制

わたしたちは、貴金属リサイクル事業や環境保全事業といった事業活動を通じて地球環境の保全に貢献しています。しかし一方では、事業活動に伴って、必要な資源・エネルギー等を消費しています。環境への負荷を低減するために企業理念に基づく環境方針を定め、事業活動から生じる環境負荷の抑制と経済価値創出のバランスを考えた環境調和型経営を実践しています。

　また、環境マネジメントの国際規格「ISO14001」の認証取得を推進しており、これに沿って地球環境の負荷軽減に取り組んでいます。環境方針に基づいた「全社環境目標（年間計画）」を策定し、ISO14001認証を取得している国内拠点では「拠点環境目標（年間計画）」も策定しています。また、各拠点に環境保全責任者を任命し、環境委員会を設置しており、環境マネジメントシステム（EMS）の推進と徹底を図っているほか、環境法規制の遵守、計画の見直し、環境教育等を審議し経営層に報告しています。

ISO14001統合認証取得拠点運営体制



具体的な取り組み

ISO14001認証取得状況

2018年8月に関係会社を含む国内拠点のISO14001認証を統合し、2社20拠点で認証を取得しています（2025年9月現在）。今後も事業との一体化をキーワードとして、維持管理および改善活動に注力していきます。

ISO14001登録証

グリーン購入の推進

わたしたちは、大量生産・大量消費・大量廃棄により引き起こされる地球温暖化などの深刻な環境問題の解決を図り、持続可能な社会・環境づくりを推進することを目的として、「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（グリーン購入法）」に適合したグリーン購入のためのガイドラインを定め、環境負荷低減に資する製品やサービスの利用を推奨しています。

推奨商品

1. PEFC※森林認証プログラム（森林保護に貢献）商品
2. 日本環境協会が審査認定している、環境負荷が少なく環境保全に役立つ商品
3. グリーン購入法の特定調達品の判断基準に合致した商品
4. グリーン購入ネットワークが運営するエコ商品として掲載されている商品

※ PEFC：Programme for the Endorsement of Forest Certification

今後もわたしたちは、グリーン購入に積極的に取り組み、限りある資源を大切にし、廃棄物の発生を抑えることで、循環型経済システムの構築に貢献していきます。

生物多様性への貢献

わたしたちは1970年代に廃液の無害化処理を開始して以降、産業廃棄物の適正処理等環境保全事業を通じて50年以上にわたって生態系の維持、水環境や海洋の保全に貢献してきました。わたしたちは自然の喪失を食い止め、回復させ、自然にとってプラスとなる成果を達成し、自然関連リスクを低減・管理することは、生物多様性の維持のために欠かせないものであると認識しています。また貴金属リサイクルによる貴金属生産も、生物多様性への貢献が高いと考えます。

水ストレス

わたしたちは、事業活動において、継続的な水使用量の削減および効率性の向上による環境負荷の低減に努めています。水資源の有効活用とともに、水ストレスへの対応の必要性も認識していますが、当社グループの国内および海外の事業拠点でWRI Aqueductによる評価でHigh Risk以上に分類されるエリアに立地する事業拠点はありません。よって水ストレスに晒されている事業拠点はないと評価しています。

水素を利用し環境負荷を低減

当社はカーボンニュートラルの実現に向け、主要工場である坂東工場の貴金属リサイクル工程において、水素の工業利用を開始しました。これまでの貴金属リサイクルの燃焼工程は、高温かつ均一な加熱が必要となるため、CO_2排出削減の困難な「ハードトゥアベイト（Hard-to-Abate）」領域に該当し化石燃料の使用が一般的でした。水素は燃焼時にCO_2を排出しない特性を持ち、脱炭素社会の実現に向け有力な代替燃料として注目されています。そこで当社は、関連会社の廃棄物発電で製造した水素を購入し、貴金属リサイクルの燃焼工程に利用することで化石燃料の使用量削減を実現しました。これにより製造プロセスにおけるCO_2排出の抑制に加え、国内で調達したエネルギーの有効活用および、地産地消の推進に貢献しています。さらに地域資源を活用したエネルギー供給体制の構築は、国内エネルギーの自給率向上に寄与し、持続可能な社会の実現に向けた当社重要施策の一つとなります。その他にも、坂東工場では「ZEB」の認証取得を通じ省エネ・創エネ両面から環境負荷低減を実施しており、今後も環境改善において積極的に新たな元素や新たな技術を採用し、環境配慮型ものづくりを推進していきます。

事業戦略を支える人的資本

人事部長からのメッセージ

人的資本経営を推進し、人と組織の成長を実現します

人事部長　岡田 英嗣

わたしたちの考える人的資本経営とは

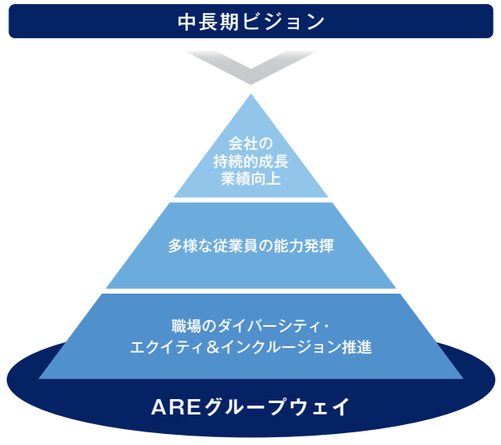
当社グループは2024年度春に中長期ビジョンとして表明した2030年度末のありたい姿を実現すべく、さらにギアを上げました。ビジョンの中で戦略主題として掲げた「貴金属事業の新分野開拓」、そして「一層のグローバリゼーション推進」については、リテール事業開始やASEAN地域を中心とした事業拡大という形で、早くも実現し始めています。戦略がスムーズに推進され、事業の継続的成長を成し遂げるためには、これも戦略主題に「事業発展を支える人材形成」と掲げたとおり、人材が必要不可欠なファクターとなります。

企業には4つの資本（カネ、モノ、ヒト、ジョウホウ）があるとよく表現されます。ヒトをモノ的に扱うことはやや抵抗がありますが、敢えて生産という企業活動の文脈で述べるなら、その中で単位価値が大きく変動するのがヒトです。そして、その価値を左右する要素は2つ、「体」と「心」であると表現したいと思います。

「体」は、スキルや知識といった能力と健康な身体を指します。新規事業やグローバル展開を推し進めるための、たとえば海外言語習得、マネジメントスキルなど特有の能力開発はもちろんのこと、能力発揮の土台となる身体の健全性すなわち健康は働く上で欠かせない条件です。働き方改革という言葉もやや使い古されてきましたが、それが流行する以前から、当社では従業員の健康と、それを担保する安全で健全な労働環境に強くこだわり続けてきました。

「体」に引けを取らず重要といえるのが「心」です。心の状態がヒトの生産性に大きく影響することを改めて語る必要はないと思います。心の状態が極端にマイナスに振れればメンタルの病となり、これは当然未然防止の対象です。そして、社会や会社に貢献したいという気持ち、意欲などの心のありようをいかにプラスに引き上げていくか、最近ではエンゲージメントという便利な言葉がありますが、これも過去から当社が連綿と取り組んできたことです。加えて誠実さといった魂の健全性は、貴金属という高貴な資源を扱う当社として欠くことのできないヒトの要素です。

従業員を主語にすれば、これら2つの要素は、個人の幸せ＝ウェルビーイングという文脈に容易に読み替えられます。「体」と「心」の掛け算でヒトの生産能力と幸せが定まると方程式を単純化するならば、どちらか片方でもゼロやマイナスにすることは防がねばならず、両方ともプラスに伸ばしていくことを目指すのが企業としてやるべきこととなります。AREグループウェイのバリューズの一番目にある「人を大切に」。文字にすると当たり前ではありますが、当社はその当たり前を徹底することで独自とまでいえる組織カルチャーと組織ケイパビリティとして高め、事業推進の源泉としていきます。



人的資本経営の推進に向けての取り組み

AREグループウェイに掲げているとおり、「人を大切に」を共通価値の基軸としつつ、「挑戦しよう」「自ら考えよう」「追い求めよう」「学び続けよう」を従業員全員が高いレベルで実践する会社になりたいと考えています。そのためにわたしたちは従業員を大切なステークホルダーとして位置づけ、人的資本への投資を進めています。第一に心身の健康を何よりも優先します。健全な働き方や職場環境の飽くなき追求、さまざまな価値観や属性の従業員がお互いに尊重し合う文化醸成のためのDE&I推進に努めます。その上で、グループウェイを実践し成果を上げた従業員に対し、公正に報いるための成果主義型の評価制度運用の徹底や報酬水準設定、成長を望む従業員を支援する人材育成プログラムを備えています。これらの充実が結果として従業員エンゲージメントの向上につながり、会社全体も強く魅力的に成長していくと信じています。

新しい働き方

事業の人的生産性の維持・向上と、従業員の個人生活の多様性に対応した働き方の両立を図ることを目的として、2022年10月より新しい働き方を運用しています。柔軟な働き方を可能とする制度として定着しており、出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院等だけでなく、自己啓発によるリスキルや趣味・娯楽等も含め、新たに創出した時間を各人が多様なスタイルで有効に活用しています。

インターバル勤務	99.9%

年次有給休暇取得率	62.6%

柔軟な働き方に関する制度一覧

制　度	内　容	取得対象者
新しい働き方	・選択的週休3日制・年10日指定休制等、各職場に応じて選択可能な多様なモデル ・働き方を柔軟にすることで、出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院だけでなく、リスキルやライフワークを含む個人生活の多様性を生み出す	正社員、 嘱託社員、 アソシエイト社員
フレキシブル勤務	・勤務時間に制限があり、新しい働き方に対応できない場合でも、1ヶ月の所定労働時間の中で勤務時間をフレキシブルに調整することができる	交代勤務者、 短時間勤務者等
短時間勤務（育児・介護）	・1日6時間までの短時間勤務（育児は子が小学6年修了まで）	全従業員
在宅勤務（育児・介護）	・週2日までの在宅勤務	全従業員
特別休暇（出産）	・配偶者が出産した際に３日間取得できる有給休暇	全従業員
看護休暇・介護休暇	・1人につき年5日、時間単位で取得	全従業員

男性育児休業取得の推進

すべての従業員の多様な働き方と活躍を実現する職場風土の醸成には、女性従業員へのアプローチだけでは不十分です。男性従業員に対する育児休業の周知徹底に加え、全管理職を対象にした社内研修（アサヒラーニング）も実施するなど、男性も育児に参加しやすい環境づくりを推進することで、さまざまな働き方や活躍のあり方に関する公平性、包摂性を醸成しています。

男性育休・育児目的特休取得率	100%

女性管理職比率向上施策

柔軟な働き方を可能にする制度等により、仕事と育児の両立支援の充実に継続的に取り組んでいます。また2025年4月の育児・介護休業法改正を契機として、介護者や介護予備軍への支援サービスを導入するなど、仕事と介護の両立支援にも一層力を入れ始めました。将来女性管理職へ挑戦する人材を増やすため、新卒・中途の両方において若年層の女性従業員採用を強化しています。2022年に立ち上げた“Asahi Cheer-up Meeting”は、従業員同士の対話・交流を通じ、女性従業員が活き活きと活躍するための取り組みとして継続しています。これらを代表とするさまざまな取り組みが認められた形で、アサヒプリテック株式会社は2024年に「プラチナくるみん」認定を取得しています。

女性管理職比率	4.7%

障がい者雇用の全社推進

サステナビリティ委員会を通じて、障がい者が活躍できる企業風土の醸成と職場環境の整備を全社的に推進しています。障がい者雇用を単なる社会貢献や社会義務だけで終わらせず、障がいのある従業員も事業発展に貢献することで働きがいを得られるよう、特殊な仕事を用意するのではなく、事業と直結した業務に従事していただくことにこだわっています。法定雇用率の充足として成果にも表れています。

障がい者雇用率	3.26%

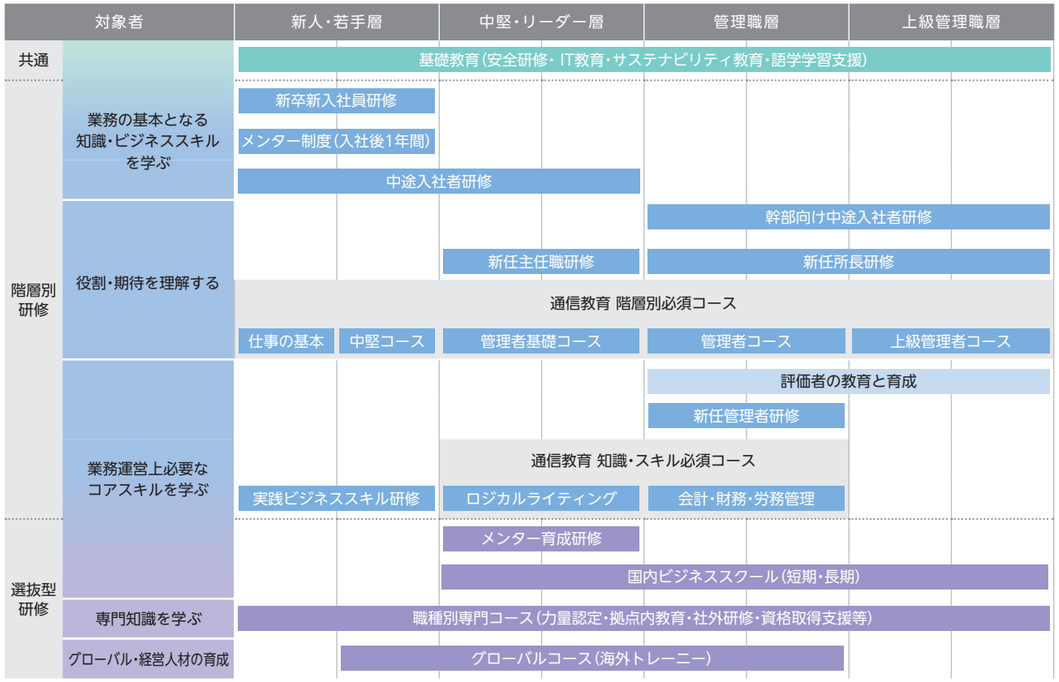
従業員エンゲージメントの向上

エンゲージメントサーベイを充実させた上で毎年行うこととしてから3年が経過しました。計測されたサーベイ結果はすべての従業員にフィードバックされ、管理職層を中心に職場改善のPDCAを回しています。取り組みをリードするための実践的な研修を管理職層に向けて継続的に行うなど、エンゲージメント向上を職場の従業員自らの手で行うための組織ケイパビリティ強化につなげています。組織風土等に難易度が高い問題を抱える職場には人事部が直接介入し、丁寧な支援も行っています。サーベイのスコアも着実に良化し、職場の活性が上昇してきていることを実感しています。

人材育成

研修体系組織図

社内のいかなる階層・職種にあっても、グローバルに活躍できるプロフェッショナルな人材であることを目指し、独自の資格制度や社内教育カリキュラムを運用しています。さらに、従業員一人ひとりの業績貢献度を公正・公平に評価する成果主義人事制度を核に、チャレンジ精神を持った人材育成に努めています。



海外トレーニー制度

実経験による異文化理解やグローバルな視点を醸成する機会を提供し、将来の経営人材を早期から育成するために導入しました。若手従業員3名が北米に滞在し、各専門性を磨くとともに、グローバルで活躍するための能力向上に励んでいます。
今後も継続的に運用し、海外経験を積んだ従業員を着実に増やしていきます。

新任管理者研修

マネジメントに必要な知識や行動・姿勢・考え方を体系的に学びます。AREグループウェイのバリューズをプログラムの基盤に置くことで、管理者自らがAREグループウェイを実践して企業文化を醸成する準備となる研修です。

メンター制度

先輩社員がメンターとなり体系的なOJTを行うことで、新入社員の早期成長を達成する仕組みです。メンターには1年間の研修プログラムが用意されており、制度を通じてメンター自身も実践（OJT）と研修（OFF-JT）を行き来しながら部下育成・管理スキルの基盤を身に付けることができます。AREグループウェイに掲げる“学び続ける”“自ら考える”姿勢を組織全体で醸成することも目指しています。

新卒初任給引き上げ

人材獲得競争が激しさを増している現状に鑑み、新卒入社者の初任給引き上げを2024年4月に実施しました。外部の上昇水準を上回るべく2026年にも引き上げをすることを前提として2026年卒の新卒採用を展開しました。引き続き採用における広報活動を強化、学生の応募を拡大し、わたしたちの将来を担う優秀な人材確保につなげます。

	現　状	改定後	増　額
学部卒	¥280,000	**¥310,000**	**¥30,000**
修士了	¥300,000	**¥330,000**	**¥30,000**

健康経営

わたしたちは「この手で守る自然と資源」をパーパスとし、社会課題の解決と企業価値向上の両立を果たし続けたいと考えています。AREグループウェイのバリューズに“人を大切に”と掲げているとおり、原動力となる従業員一人ひとりを重要な経営基盤と捉え、「健康経営」の推進を通じて、企業の持続的な成長、組織の活性化、生産性の向上といった経営課題に取り組んでいます。

AREホールディングス　健康宣言

AREホールディングスグループは、従業員一人ひとりの心身の健康こそが企業の財産であると認識し、
健康で生産性高く働ける職場の実現に取り組むことで企業価値の向上につとめてまいります。

代表取締役社長　東浦 知哉

法定を上回る充実した健康診断制度

35歳以上の従業員には胃内視鏡検査を推奨、40歳以上の従業員には脳MRI・MRA検査やPET検査を含む高度健診を定期的に実施しています。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人に与えられる「健康経営優良法人」の認証を6年連続で取得しています。

メンタルヘルスケア

従業員の生産性や活力の向上には心の健康が不可欠です。メンタルヘルス専門の産業医と連携しながら、個別相談等の適切なケアを実施しています。また、従業員50名未満の事業所も含めた全拠点で全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。実施後は拠点別の分析を行い、職場改善を行うなど、働きやすい職場づくりを推進しています。

安全な職場づくり（労働安全衛生）

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の取り組み

労働災害を減少させるためには、職場に潜在する無数のリスクを事前に減らす必要があります。わたしたちは、リスクマネジメントをシステム化したOSHMSの考え方を取り入れ、安全管理の一連の過程を定めて継続的な安全衛生管理を行い、職場の安全衛生水準向上を目指しています。リスクアセスメントや危険予知訓練など事故防止や安全教育の強化を通じて、重大な災害や事故の未然防止にいっそう力を入れていきます。

人権の尊重

当社グループは「AREグループウェイ」に基づき、高い倫理観と社会的良識を持つ企業として、企業活動のあらゆる場面において法令遵守および人権の尊重に取り組み、持続可能な社会の発展に貢献しています。以下の「AREホールディングスグループ人権方針（以下、本方針）」は、当社グループの人権に関する考え方を明確にするものであり、当社グループのすべての役員および従業員に適用します。わたしたちはあらゆる企業活動において本方針を遵守することを約束します。

また、わたしたちは、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重するとともに、当社グループの事業に関わるすべてのステークホルダーに対しても、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

AREホールディングスグループ人権方針

差別の禁止	わたしたちは、すべての人がお互いの個性と人権を尊重し、公正な扱いを受け、平等な機会を得る権利を有するという基本原則のもと、年齢・性別・国籍・人種・宗教・思想信条・性的指向・性自認・障がいの有無などに基づく、いかなる差別や不利益な取り扱いを許容せず、採用、評価、育成、配置、昇給・昇進、役職登用等の機会を均等とし、多様な人材がいきいきと活躍できる職場環境を推進します。
ハラスメントの禁止	わたしたちは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけ、不快感を与えるあらゆるハラスメント行為を許容せず、社員教育等を通じて防止の取り組みを継続的に行います。
強制労働・児童労働の禁止	わたしたちは、基本的人権を擁護する観点より、事業活動を行ういかなる場所でも、一切の強制労働・児童労働、ならびに18歳未満の年少者の危険有害労働を禁止し、法令を遵守した事業活動を行います。
労働時間と賃金の管理	わたしたちは、労働基準法や労使協定、適用される法令に基づき、適切な労働時間および休憩時間、時間外労働、従業員のワークライフ・バランスや健康維持・増進に配慮し、過重労働を抑制し、時間外労働の低減に努めます。また、わたしたちは最低賃金、法定給付・控除、時間外労働等に関する法令要件を遵守したうえで、生活の安定のため必要な額となるように考慮した最低賃金以上の給与規程を定め、従業員に賃金を直接支給します。
従業員の健康と安全の確保	わたしたちは、安全・衛生に関する法令に従い、一人ひとりがいきいきと能力を発揮できるよう、健康的で安全な職場環境の確保、維持に取り組みます。
結社の自由・団体交渉権の尊重	わたしたちは、法令を遵守し、従業員の結社の自由および団体交渉権を尊重します。

人権デューデリジェンス

当社グループは、人権方針に基づく取り組みを推進するため、当社グループが事業を通じて人権侵害を引き起こす、または加担する可能性のある人権リスクの把握を進めています。たとえば、「責任ある貴金属管理方針」を制定し、貴金属サプライチェーンにおける、紛争地域における人権侵害、マネーロンダリングや不正取引、テロリストへの資金供与を回避するため、LBMAやLPPM、RJCのガイダンスに準拠した「責任ある貴金属管理体制」を構築しています。また第三者機関による認証を取得し、定期的に監査を受けることで、管理体制の維持向上を図っています。AREホールディングスグループのSDGs重点テーマの一つである「人・社会・環境にやさしい貴金属供給」に対応するため、人権や環境に配慮した貴金属製品として世界中のお客様に安心してご利用いただける「アサヒブランド」の構築と維持に努めています。

相談・通報窓口

当社グループは、内部通報制度運用規程に基づき、組織的または個人的な法令違反行為、不正行為、ハラスメント行為を含む人権侵害などについて、国内外のグループ会社全従業員からの通報を直接受け付け、その適切な問題解決を図るため「アサヒホットライン」を設置しています。「アサヒホットライン」では社内外に窓口を設置しており、社外窓口は外部の法律事務所とするなど独立性を確保し、匿名での通報も受け付けています。社内の相談窓口では、未然防止の目的で気軽に利用いただくこともできます。通報案件に対しては公平に対応し、迅速かつ適切に調査を行い、適切な是正措置を講じます。また、通報・相談による不利益は発生せず、秘密保持されます。加えて、「責任ある貴金属管理」に関する懸念や問題については、社内外のステークホルダーが匿名で利用可能な外部通報窓口を当社グループのホームページに設置しています。

サプライチェーンマネジメント

わたしたちは、エレクトロニクス製品、自動車部品、宝飾品などの製造に不可欠な貴金属原料のグローバル調達において、国際機関が定めるガイダンスに準拠した管理体制を構築しています。貴金属サプライチェーンの一員として、法令遵守、国際規範の尊重、人権・労働、安全衛生、環境保全、公正な取引などの社会的責任を果たすため、「責任ある貴金属管理」の推進に取り組んでいます。

SDGs重点テーマ

人・社会・環境にやさしい貴金属供給

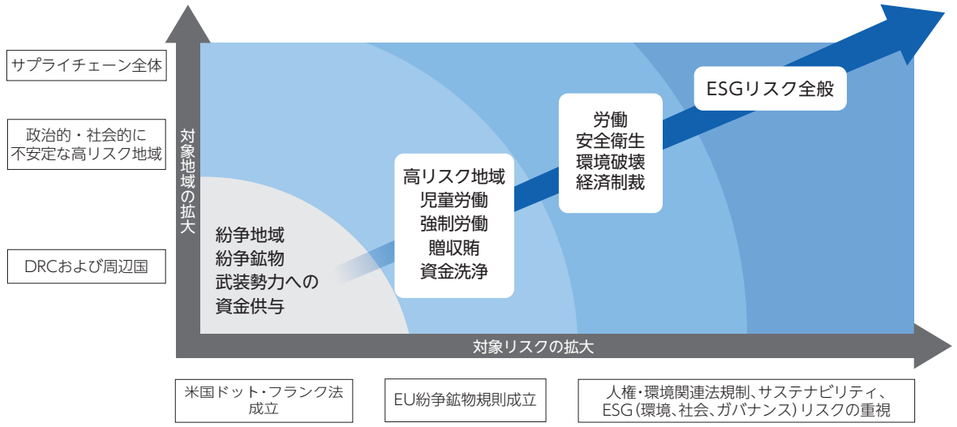
「責任ある貴金属管理」とは

責任ある鉱物調達

鉱物資源が紛争や人権侵害を引き起こしている武装勢力の資金源となることへの懸念から、2010年に米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）が成立し、コンゴ民主共和国（DRC）および周辺9ヶ国の紛争鉱物が規制対象となり、3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）を使用する米国上場企業は、原産国調査、デューデリジェンスの実施、使用状況の報告が義務付けられました。デューデリジェンスの国際的な指針として、経済協力開発機構（OECD）は「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス（以下、OECDガイダンス）」を公表しています。OECDガイダンスは、①企業管理システムの構築、②リスクの特定と評価、③特定したリスクへの戦略と実施、④独立した第三者監査の実施、⑤年次報告の5つのステップで構成されています。

EUにおいても、2021年1月に紛争鉱物規則が施行され、紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）※1から3TGを含む鉱物をEU内に輸入する事業者に対して、デューデリジェンスの実施が義務化され、「責任ある鉱物調達」に関する取り組みはグローバルに拡大しています。

※1 CAHRAs：Conflict-Affected and High-Risk Areas の略



責任ある貴金属管理

金・銀はロンドン貴金属市場協会（LBMA）が、プラチナ・パラジウムはロンドン・プラチナ・パラジウム市場（LPPM）が、製品の品質や貴金属の分析能力、責任ある調達などの審査に合格した精製会社を「グッド・デリバリー・リファイナー」として認定しています。アサヒメタルファインは金・銀・プラチナ・パラジウムについて、アサヒリファイニングは金・銀について、グッド・デリバリー認定を受けており、世界の市場で信頼を得ています。

グッド・デリバリー認定を維持するためには、定期的な品質・技術審査以外に、OECDガイダンスに基づいた「責任ある金・銀のガイダンス（以下、LBMAガイダンス）」、「責任あるプラチナ・パラジウムのガイダンス」と呼ばれるデューデリジェンス・ガイダンスに準拠し、第三者機関による監査を毎年受けることが要求されています。

近年のLBMAガイダンスでは、紛争鉱物、人権侵害、マネーロンダリング、テロ資金供与、不正取引などの防止に加えて、環境やサステナビリティに係る社会的責任を果たすことも求められるようになっています。

また、アサヒメタルファインならびにアサヒリファイニングは、責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）より、責任ある鉱物保証プロセス（RMAP）に適合した紛争鉱物不使用の金のリファイナーとしても認定を受けています。

アサヒプリテックおよびアサヒメタルファインの取り組み

日本全国をカバーする営業ネットワークとアジアを中心とした海外拠点を活かし、Eスクラップ、表面処理、精密洗浄、触媒、歯科、宝飾などの分野から発生する貴金属含有スクラップを回収し、リサイクルしています。金・銀・プラチナ・パラジウムなど、現代のモノづくりに欠かせない貴金属製品として再生することにより、資源の有効活用と産業の発展に貢献しています。

アサヒメタルファインの金・銀・プラチナ・パラジウムは、LBMAおよびLPPMのグッド・デリバリー認定に加えて、大阪取引所（OSE）、ニューヨーク商品取引所（COMEX）、ニューヨーク・マーカンタイル取引所（NYMEX）など国内外の先物取引所の受渡供用品としても認定を受けており、世界で流通するブランドとして認められています。

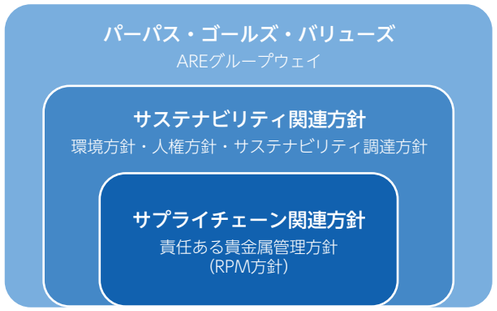
アサヒメタルファインは2019年7月に国内のリファイナーとして初めて、RJC※1（責任あるジュエリー協議会）の行動規範に関するCOP※2認証を取得し、2021年7月には加工・流通過程管理に関するCOC※3認証も取得しました。倫理、人権、社会、環境の各面における行動規範に加え、デューデリジェンスとトレーサビリティによる加工・流通過程管理についても、RJCの厳格な審査基準をクリアし、金やプラチナ等の貴金属サプライチェーンの一員として責任を果たしていきます。

※1 RJC：Responsible Jewellery Council の略（貴金属やダイヤモンドなどを取り扱う宝飾業界の企業を対象に、取引の透明性と責任ある企業行動を推進する非営利組織
※2 COP：Code of Practicesの略
※3 COC：Chain of Custodyの略

責任ある貴金属管理方針

アサヒプリテックおよびアサヒメタルファインは、環境や社会に配慮した事業活動を行い、持続可能な社会の実現に貢献します。

貴金属サプライチェーンにおいては「責任ある貴金属管理方針」を制定し、人権侵害、テロリストへの資金供与、マネーロンダリング、不正取引、紛争への加担などを回避するとともに、環境やサステナビリティに対する責任を果たすため、責任ある貴金属管理を推進します。



責任ある貴金属管理体制

両社を横断的に管理する「責任ある貴金属管理委員会（RPM委員会）」を組織し、最高責任者である代表取締役社長が任命した「コンプライアンス・オフィサー（管理責任者）」のもと、方針の策定・変更を含む重要施策の決定、管理システムの整備、実施状況のモニタリング、従業員への教育、経営層への報告などを行うための管理体制を整えています。

わたしたちはサプライチェーンに悪影響を及ぼす取引を高リスクと評価し、リスクが懸念される取引についてはRPM委員会で審議を行い、必要に応じて追加のデューデリジェンスを実施するなど、管理体制の強化を図っています。

最高責任者	代表取締役社長
管理責任者	コンプライアンス・オフィサー
運営事務局	RPM委員会
推進責任者（回収・製造・販売部門の責任者）	各事業部長　各工場長
推進担当者（回収・製造・販売部門の担当者）	事業部・営業所の担当者　工場の担当者

サプライチェーンマネジメント

貴金属サプライチェーンにおける紛争、法令遵守、人権、労働、安全・衛生、環境などのリスクについて、リスクベース・アプローチに基づくデューデリジェンスを実施しています。サプライヤーとのコミュニケーションやKYC（Know Your Customer）質問書などを通して、取引状況や原材料の由来を把握し、サプライヤーと原材料に対するリスク評価を実施しています。またサプライヤーに対して、当社の責任ある貴金属管理方針へのご理解とご協力をお願いしています。サプライヤーとの信頼関係を構築するとともに、継続的にデューデリジェンスを実施し、サプライチェーン・リスクの低減を図っています。

❶ サプライヤーと原材料に対するデューデリジェンスの実施
（事業内容や所在、原材料の種類や由来などの情報に基づくリスク評価）
❷ サプライヤーに対して、当社の責任ある貴金属管理方針の周知
❸ 取引の記録とトレーサビリティの管理
❹ 従業員に対して、責任ある貴金属管理やデューデリジェンスに関する教育の実施
❺ 実施状況のモニタリングとマネジメントレビュー
❻ 独立した第三者監査の実施（毎年）

社会との共生

お取引先の皆さまとともに

わたしたちは、「お客様第一主義」を合言葉に、お取引先の皆さまの幅広いニーズにきめ細かく対応できるよう努めています。

公正取引に関する取り組み

わたしたちは、AREグループウェイのゴールズの一つである「世界から信頼されるコーポレートブランドの確立」を目指し、公正取引や企業倫理の遵守を徹底しています。

品質保証体制

アサヒプリテックでは品質保証部門が中心となり、営業部門、技術開発部門、製品製造部門が連携を行って、お客様の声や市場の動向などを共有化し、お客様満足度の向上に取り組んでいます。また、お客様により安心・満足していただける製品を提供するためにISO9001を取得し、品質マネジメントシステムの継続的改善・品質の維持向上に努めています。

調達に関する取り組み

わたしたちは、「この手で守る自然と資源」をパーパスとして掲げています。パーパスの実現には持続可能なサプライチェーンの構築が不可欠と考えており、取引先やサプライヤーの皆さまとともに、法令遵守、人権、倫理、労働、安全衛生、環境についての社会的責任を果たし、双方ともに持続的に発展することを目指しています。わたしたちの調達に関する基本的な考え方として「サステナビリティ調達方針」を制定しており、さらに基本方針を実現するために材料別や個社別の調達方針を制定しています。

アサヒプリテック、アサヒメタルファインでは、使用する薬品や各種消耗品などの副資材の調達に関して「CSR調達方針」を策定しています。環境保全、品質管理、公正取引、情報セキュリティ、危機管理、社会的責任、人権への配慮と労働安全衛生の7つの観点を重視した調達活動によって、社会的責任を果たす取り組みを推進し、お取引先の皆さまと双方の企業価値の向上を目指します。

AREホールディングスグループ　サステナビリティ調達方針

[1]法令・社会規範の遵守 事業活動において適用される国内外の法令および社会規範を遵守します。
[2]人権の尊重 サプライチェーン全体における強制労働、児童労働、ハラスメント、差別などのあらゆる人権侵害を排除します。
[3]労働安全衛生 事業活動において適用される国内外の労働条件を理解し、労働環境の整備と安全衛生の維持向上に努めます。
[4]環境への配慮 気候変動や生物多様性への影響に配慮し、地球環境への負荷が少ない調達活動を推進します。
[5]製品・サービスの品質・安全性の確保 製品・サービスの品質および安全管理を徹底し、継続的な維持向上に努めます。
[6]公正かつ公平な取引 企業倫理、健全な商習慣、社会通念に則した公正かつ公平な取引を行います。
[7]情報セキュリティ 調達活動において取得した機密情報および個人情報を適正に管理し、漏洩防止に努めます。

地域社会とともに

SDGs重点テーマ
SDGs活動の奨励・支援

わたしたちの事業は、今後さらに重要性が高まる循環型経済の中で静脈領域を支えています。地域・社会や企業から廃棄されるものを資源として戻す事業のため、ステークホルダーの皆さまとの結びつき（関わり）を強化することが不可欠です。そのためわたしたちは、行政・自治体や業界団体等への所属、社会貢献活動や協賛等、さまざまな取り組みを行っています。

ASAHI JEWELRY JOURNAL

あらゆる企業にESGが求められる時代となった昨今、わたしたち自身が「責任ある貴金属管理」をはじめとする取り組みを行うのはもちろんのこと、それらに関する知識や情報を広く啓発していくことも重要であると考えています。アサヒプリテックでは宝飾事業のお取引先の皆さま向けに、2020年6月に「ASAHI JEWELRY JOURNAL」を創刊。SDGsやその時々のトピックを掲載し、定期的に発信しています。

地域社会との共生

わたしたちは、事業を展開する地域社会との調和と発展を重要な課題と位置づけています。この理念に基づき、地域の防災力向上に貢献する取り組みを進めています。坂東工場は、単なる生産拠点としてだけでなく、地域の安全・安心を支える拠点としての機能も備えています。わたしたちは坂東市と「災害時における支援に関する協定」を締結し、工場の一部施設を緊急時の避難所として提供することといたしました。具体的には、工場内の食堂（600m²）と駐車場（1,400m²、90台分）を災害時に開放し、約70世帯の避難者を受け入れる体制を整えています。さらに、工場に設置された太陽光発電システムと蓄電池を活用し、停電時にも避難者に電力を供給できるよう準備しています。この設備により災害時に地域社会を支援します。

坂東工場の立地は、洪水ハザードマップ上で浸水想定区域外の高台に位置しており、自然災害に対する安全性も考慮されています。この立地特性を活かし、地域の防災拠点としての役割を果たすことで、地域社会の安全・安心の確保に貢献していきます。

社会貢献活動への参画

わたしたちは、企業市民として地域社会と共生する企業であり続けるために、さまざまな形で地域や環境に根差した社会貢献活動を行っています。

TOOTH FAIRY（歯の妖精）プロジェクト

アサヒプリテックでは、社会貢献活動の一つとして日本財団と日本歯科医師会の協力により推進されている「TOOTH FAIRY（歯の妖精）プロジェクト」に協力企業として参画しています。「TOOTH FAIRYプロジェクト」とは、歯科医院で治療の役割を終えた貴金属をリサイクルし、金・パラジウムなどの貴金属の売却を通じて得られた利益を国内の難病の子どもとその家族の支援などの社会貢献活動に活用しているプロジェクトです。アサヒプリテックは「TOOTH FAIRYプロジェクト」に寄せられた貴金属のリサイクルを行うことで、活動のサポートを行っています。

アサヒクリーンプロジェクト

わたしたちは、個人・グループによるボランティア活動等、従業員が一社会人としてSDGsに貢献する活動を「AREホールディングスSDGs活動」とし、奨励・支援しています。2021年4月1日には清掃に特化した活動を推進する「アサヒクリーンプロジェクト」をスタートさせ、のべ1,991名が参加しました。営業所・工場の周辺だけではなく、さまざまな地域の清掃活動に取り組んでいます。

海外拠点における寄付活動

アサヒリファイニング各社では、従業員が協力して寄付活動を実施しています。毎年多くの食べ物やおもちゃが集まり、フードバンク等の団体へ寄付しています。

その他の活動事例

- 特定非営利活動法人メドゥサン・デュ・モンド ジャポン（世界の医療団）の活動支援
- 特定非営利活動法人日本口唇口蓋裂協会等の活動支援
- 自販機による日本財団チャリティー寄付　等

社会貢献活動の活動実績・事例（2018年以降）	
のべ報告件数	400件