

# ESG 経営を支える 基盤



## TOPICS

---

■ ESG 経営を支える基盤	.....	p232
・コーポレート・ガバナンス	.....	p232
・ステークホルダー・エンゲージメント	.....	p243
・人権尊重	.....	p248
・責任ある調達	.....	p255

## ESG経営を支える基盤

ESG経営の基盤を強化し、サステナブルな社会の実現と積水化学グループの持続的な成長の両立をめざします。

### ● コーポレート・ガバナンス

#### 基本的な考え方

積水化学グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。その実現に向け、経営の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を追求するとともに、社是に掲げる社会的価値の創造を通して、当社グループが重視する「お客様」「株主」「従業員」「取引先」「地域社会・地球環境」の5つのステークホルダーの期待に応え続けていきます。

### ■ SEKISUI コーポレート・ガバナンス原則

当社は、コーポレート・ガバナンス向上の取り組みを一層進化させ、ステークホルダーに対して、当社の考え方と取り組みについてお伝えすることを目的として、「SEKISUIコーポレート・ガバナンス原則」を制定・公表しています。

上記原則に加えて、「コーポレートガバナンス・コード」における基本原則・原則・補充原則の当社の取り組み状況や考え方について、「コーポレートガバナンス・コード各原則への取り組みについて」として取りまとめ、公表しています。

当社の「コーポレート・ガバナンス報告書」「SEKISUIコーポレート・ガバナンス原則」「コーポレートガバナンス・コード各原則への取り組みについて」は、いずれも以下のアドレスで公表しています。

コーポレート・ガバナンス

<https://www.sekisui.co.jp/company/outline/governance/>

#### 体制

### ■ 機関設計

当社は、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択しています。カンパニー制のもと、各カンパニーの事業環境変化に迅速に対応するため、監督機能（取締役）と業務執行機能（執行役員）の分離を行うことを目的とした執行役員制度を導入しています。

機関の設計	監査役会設置会社
取締役の合計人数	12名（社内7、社外5） ※うち女性取締役3名
社外（独立）役員比率	41.7%
女性取締役比率	25.0%
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	政策会議
取締役会の任意諮問機関	指名・報酬等諮問委員会およびダイバーシティ推進委員会を設置

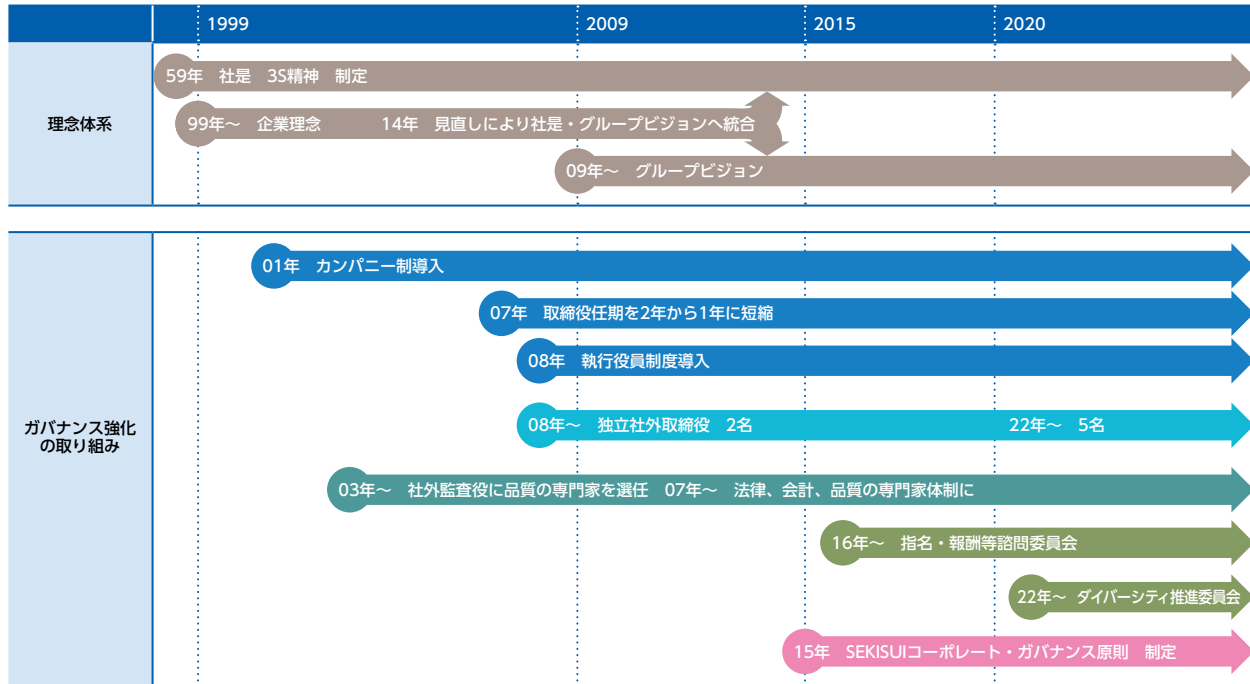
コーポレート・ガバナンス

ステークホルダー・  
エンゲージメント

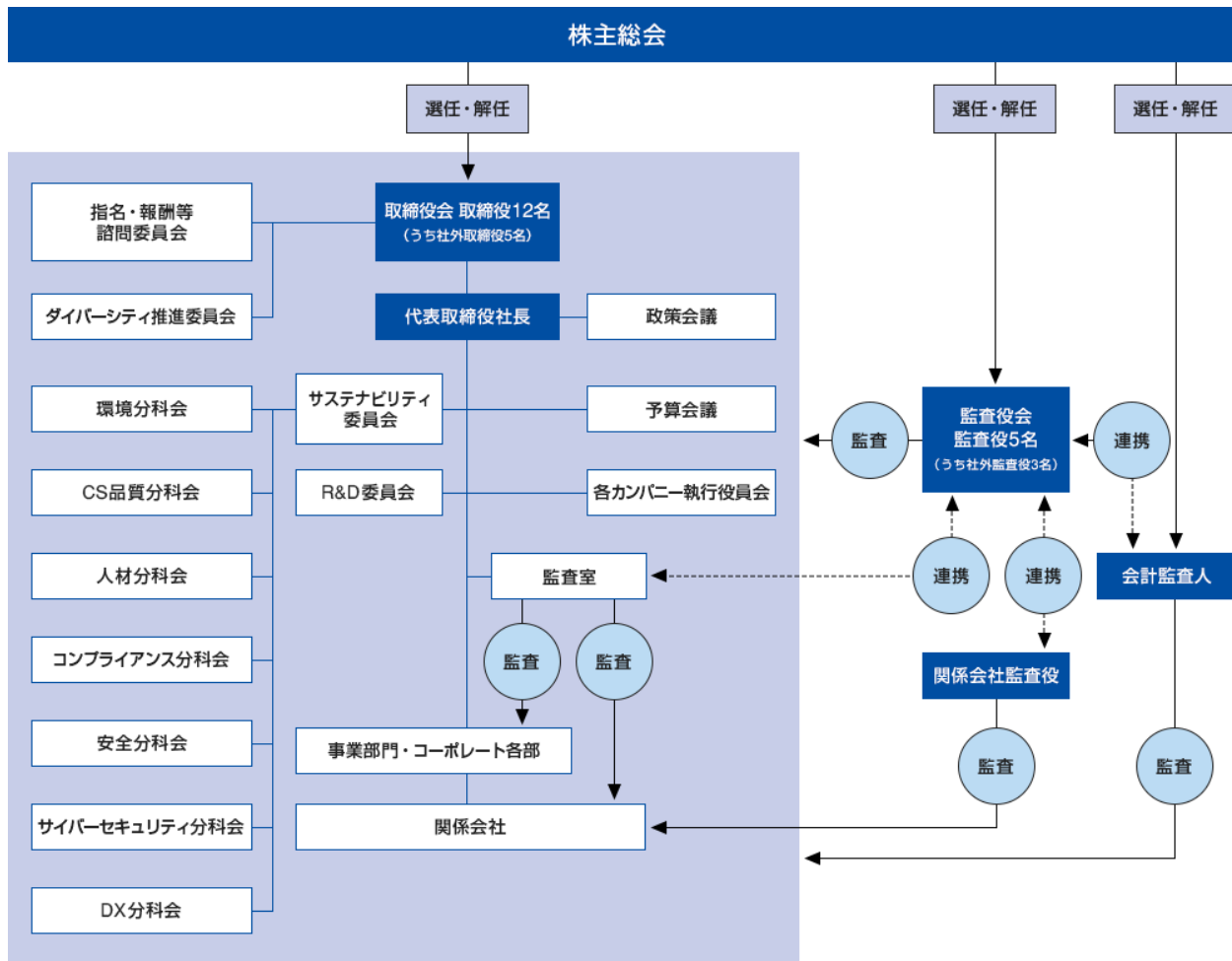
人権尊重

責任ある調達

コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み



コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年3月31日時点)



## 取締役会

### 取締役会の役割・責務

取締役会は、全社基本方針の決定や高度な経営判断、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。非業務執行取締役である会長が取締役会議長を務めるとともに、十分な独立性を有する社外取締役を選任することにより、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築し、経営の透明性、公正性を確保しています。

### 取締役会の構成

当社は、取締役の員数を15名以内としており、そのうち複数の社外取締役を選任することとしています。当社の取締役会は、優れた人格・見識・高い倫理観を有し、かつ知識・経験・能力を備えている取締役によって構成しています。また、社外監査役を含む監査役全員が取締役会に出席することとしています。監査役は、1名以上に企業財務・会計、また1名以上に法制度に関する知識と知見を備えている人物を選任することとしています。当社は事業領域・規模に応じた適切な意思決定を行うために、取締役会メンバーの多様性と適正人数を保つこととしています。社内取締役に事業のトップであるカンパニープレジデントと豊富な経験・専門性を有するコーポレートの統括役員を選任し、広範な知識と経験を有する複数の独立社外取締役、専門性を備えた監査役を含めて、多様性・規模の適正性、能力のバランスを確保し、取締役会の役割・責務を実効的に果たしています。加えて、2022年6月の定時株主総会において、女性取締役3名が選任されました。以上のことから、当社の取締役会メンバーの多様性は、スキル・ジェンダーのいずれの観点でも確保されているものと考えております。

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダー・  
エンゲージメント

人権尊重

責任ある調達

「取締役・監査役の出席状況」

氏名	当社における 地位	在任年数 (2023年6月 株主総会終結時)	取締役会への 出席状況 (2022年度)	監査役会への 出席状況 (2022年度)	指名・報酬等 諮問委員会への 出席状況 (2022年度)	ダイバーシティ 推進委員会への 出席状況 (2022年度)
高下 貞二	取締役会長	18年	100% (17/17回)	—	100% (5/5回)	100% (3/3回)
加藤 敬太	代表取締役社長 社長執行役員	9年	100% (17/17回)	—	100% (5/5回)	100% (3/3回)
上脇 太	代表取締役 専務執行役員	3年	100% (17/17回)	—	—	100% (3/3回)
平居 義幸	取締役 専務執行役員	8年	100% (17/17回)	—	—	—
神吉 利幸	取締役 専務執行役員	4年	100% (17/17回)	—	—	—
清水 郁輔	取締役 専務執行役員	4年	100% (17/17回)	—	—	—
村上 和也	取締役 執行役員	2年	100% (17/17回)	—	—	100% (3/3回)
加瀬 豊	独立社外取締役	7年	100% (17/17回)	—	100% (5/5回)	100% (3/3回)
大枝 宏之	独立社外取締役	5年	100% (17/17回)	—	100% (5/5回)	100% (3/3回)
野崎 治子	独立社外取締役	1年	100% (13/13回)	—	100% (4/4回)	100% (3/3回)
肥塚 見春	独立社外取締役	1年	100% (13/13回)	—	100% (4/4回)	100% (3/3回)
宮井 真千子	独立社外取締役	1年	85% (11/13回)	—	100% (4/4回)	100% (3/3回)
竹友 博幸	常勤監査役	2年	100% (17/17回)	100% (17/17回)	—	—
福永 年隆	常勤監査役	3年	100% (17/17回)	100% (17/17回)	—	—
鈴木 和幸	独立社外取締役	8年	88% (15/17回)	94% (16/17回)	—	—
清水 涼子	独立社外取締役	4年	94% (16/17回)	100% (17/17回)	—	—
蓑毛 良和	独立社外監査役	1年	100% (13/13回)	100% (12/12回)	—	—

※ 上記一覧表は、各候補者の有するすべての知見を表すものではありません。

## 役員の年齢構成について

		30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
取締役年齢構成 別人数（人）	男性	0	0	0	2	7
	女性	0	0	0	0	3

※ 2023年3月31日時点

## 社外取締役

当社グループとは異なるバックグラウンドにおける豊富な経営経験と専門的知見から監督および助言をいただき、当社の企業価値向上に貢献いただくため、独立性の確保された社外取締役を選任しています。特に当社が重点的に取り組みを進めているグローバル展開、ビジネスモデル革新、ESG経営の強化などの施策に対して、多様で客観的な視点から助言を得ています。

### 加瀬 豊 社外取締役

双日株式会社顧問を務めており、総合商社の経営者として培われたグローバルな企業経営や経営戦略に関する豊富な経験と実績を活かし、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っていることから、当社グループの企業価値向上に寄与していただけるものと判断し、選任しています。

### 大枝 宏之 社外取締役

株式会社日清製粉グループ本社特別顧問を務めており、国内最大手製粉会社の経営者として培われたグローバルな企業経営や経営戦略、海外M&Aの実施など幅広い経験と手腕を活かし、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行い、当社グループの企業価値向上に寄与していただけるものと判断し、選任しています。

### 野崎 治子 社外取締役

株式会社堀場製作所における人事、教育に関する経験と、ダイバーシティ推進、次世代育成等に関する高い見識を持ち、現在は京都大学理事および西日本旅客鉄道株式会社社外取締役の職を務めています。当社取締役会において人材に関する知見を中心とした中長期的課題に対する的確な助言を行っていただくことに期待し、それにより当社グループの企業価値向上に寄与していただけるものと判断したため、選任しています。

### 肥塚 見春 社外取締役

株式会社高島屋で代表取締役企画本部長、営業本部長を歴任され、経営陣の一員として、長年、同社の経営に携わってきました。現在は日本郵政株式会社、南海電気鉄道株式会社、日本ペイントホールディングス株式会社の社外取締役の職を務めています。当社取締役会において多様な業界における経験を活かし、多角的かつ的確な助言を行っていただくことに期待し、それにより当社グループの企業価値向上に寄与していただけるものと判断したため、選任しています。

### 宮井 真千子 社外取締役

パナソニック株式会社で役員の職を歴任し、その後は森永製菓株式会社において取締役およびマーケティング部門の部門長を務めるなど、消費者を意識した職務を中心に、当社グループとは異なる業界で幅広い職務経験を持っています。当社取締役会において豊富な経験と幅広い知見を活かし、的確な助言を行っていただくことに期待し、それにより当社グループの企業価値向上に寄与していただけるものと判断したため、選任しています。

## 取締役会の実効性に関する評価

当社では、毎年、取締役会実効性評価アンケートを取締役・監査役向けに実施し、アンケート結果を踏まえて取締役会の実効性を評価しています。

アンケートの結果から、取締役会では、適切な議題設定がなされ、十分な議論時間の確保と社外取締役を含めた取締役および監査役から活発な意見提言が行われていることを確認しました。そのため、当社取締役会は、当社グループの企業価値向上に寄与し、適切に機能していると判断しています。

なお、2022年度は重要な経営課題として、次期中期経営計画並びに成長戦略（R&D、大型新規事業、大型設備投資など）と基盤戦略（サステナビリティ委員会報告、デジタル変革、安全、コンプライアンス、CS品質、環境など）を取りあげ、取締役会で十分な審議を行いました。

取締役・監査役候補者の選定や個人別評価・報酬等の額は、指名・報酬等諮問委員会で審議を行い、その答申を受け、取締役会で決定しました。指名・報酬等諮問委員会は、取締役会の構成および実効性、ガバナンス強化の取り組みなどの議論も含め、5回開催しました。

## 取締役および監査役への支援および連携

社外取締役に對しては、取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布および事務局担当役員による事前説明を行うほか、就任時のオリエンテーション、年複数回の事業説明会および事業所視察などにより、事業への理解を深める機会を継続的に提供しています。また、社外役員による経営監督の実効性を一層高めるため、委員の過半数が社外取締役である指名・報酬等諮問委員会で審議を充実させるほか、監査役や会計監査人との対話も実施しています。後継者計画の観点では、四半期決算ごとに行う執行役員連絡会における社外取締役の講演や、株主総会後の新経営体制発足時に取締役・監査役・執行役員が一堂に会する機会を設けるなど、現経営陣と次期経営層候補者との接点も強化しています。

## 当社事業への理解を深める機会

当社および当社グループの幅広い事業内容についての理解を深めるため、毎年、社外役員による事業所視察や、社外役員に対する事業説明会を実施しています。

2022年度は、高機能プラスチックカンパニー 水無瀬イノベーションセンターの視察を実施しました。

## 経済、環境、社会項目に関する社外動向の把握

四半期決算ごとに行う執行役員連絡会では、決算発表の共有と併せ、社外から講演者を招聘し、経営課題に直結する経済・環境・社会動向の最新情報、および他社・他業界の知見を得るようにしています。

### 【執行役員連絡会の2022年度講演テーマ】

- ①早稲田大学大学院 会計研究科 客員教授、エーザイ株式会社 専務執行役CFO(当時) 柳 良平 様  
テーマ:「柳モデル」によるESGと企業価値の訴求 ～見えない価値を見える化する～
- ②社外取締役 野崎 治子 様  
テーマ:「おもしろ おかしく」働いていますか ～挑戦を生む組織・風土の実現に向けて～
- ③社外取締役 肥塚 見春 様  
テーマ:働くことは、生きること
- ④社外監査役 蓑毛 良和 様  
テーマ:不正事例から学ぶ コンプライアンス経営に向けた課題と対策



## 指名・報酬等諮問委員会

当社は、取締役会の機能を補完し、より経営の公正性・透明性を高めるため、指名・報酬等に関する任意の諮問委員会を設置しています。

指名・報酬等諮問委員会は、経営陣幹部の選解任、取締役候補の指名、取締役の報酬制度・報酬水準等、取締役会の実効性向上に係る事項、元代表取締役社長等の顧問・相談役の委嘱や処遇等を審議し、取締役会に意見の答申および助言を行います。指名・報酬等諮問委員会は、過半数を独立社外取締役とする7名の委員で構成し、委員長は独立社外役員より選出します。

## 役員の報酬等

### (1) 報酬等の決定に関する方針

#### ①基本方針

当社役員の報酬制度は、当社グループの経営理念実現のために、次の方針を定めています。

- ・当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- ・当社役員が、株主と利益意識を共有し、株主重視の経営意識を高めるものであること
- ・当社役員にとって、経営計画の達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること
- ・当社グループの競争力向上のため、多様で優れた経営人材を獲得し保持できる仕組みおよび水準であること

#### ②報酬の考え方

当社の業務執行取締役の報酬等は、基本報酬、賞与、株式報酬で構成されています。

社外取締役および監査役の報酬は、基本報酬のみで構成されています。

<基本報酬>

- ・月例の定額報酬\*
- ・役員報酬枠の範囲内で、取締役の役割と責任に応じた一定額を支給

\*業務執行取締役には、基本報酬のうち一定額を、役員持株会を通じて当社株式の購入を義務づける

<賞与>

- ・ROE、配当額について一定基準を満たした場合に、営業利益などの財務指標とESG指標の目標達成度に連動した支給率(0%～100%)の範囲で決定

<株式報酬>

- ・中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を、一層高めるためのもの
- ・役位に応じたポイントを毎年付与し、在籍期間中の累積ポイントに相当する株式を退任時に交付

### (2) 役員報酬の決定プロセス

当社は、役員報酬制度の目的を達成するため、取締役会の諮問機関として、「指名・報酬等諮問委員会」を設置し、取締役の報酬の仕組みと水準を審議し、個別報酬の妥当性を検証しており、客観性・透明性ある手続きでなされています。以上の手続きをもって、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

<指名・報酬等諮問委員会の概要と報酬等の決定方法>

- 本委員会は、委員長(社外取締役)が招集する。
- 本委員会の議案は各委員より上程され、事務局がこれを取りまとめて委員長に提示する。
- 本委員会の審議結果は、委員長が取締役に答申する。
- 取締役の報酬等の決定方針については、本委員会の答申を尊重し、取締役会が最終的な方針決定を行う。なお、本委員会の委員および取締役は、これらの決定にあたり、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するか否かの観点から行うことを要し、自己または当社の経営陣を含む第三者の個人的利益を図ることを目的としてはならない。
- 個人別の取締役報酬の具体的な支給額、支給時期および支給方法等は、代表取締役社長に一任している。これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の担当業務の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからである。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、先述の通り指名・報酬等諮問委員会で答申を得ている。



## 2022年度の役員報酬額

(金額:百万円)

区分	基本報酬		賞与		株式報酬		計	
	対象人員	金額	対象人員	金額	対象人員	費用計上額	対象人員	総額
取締役	12名	383	7名	209	7名	83	12名	675
うち社外取締役	5名	61	－名	－	－名	－	5名	61
監査役	6名	76	－名	－	－名	－	6名	76
うち社外監査役	4名	36	－名	－	－名	－	4名	36

(注) 1. 上記には、2022年6月22日開催の第100回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでいます。

2. 上記報酬等の額には、使用人兼務取締役に支給した使用人分給与賞与相当額68百万円を含んでいません。

株主総会招集通知はこちら

<https://www.sekisui.co.jp/ir/event/meeting/>

## 役員の自社株保有ガイドライン

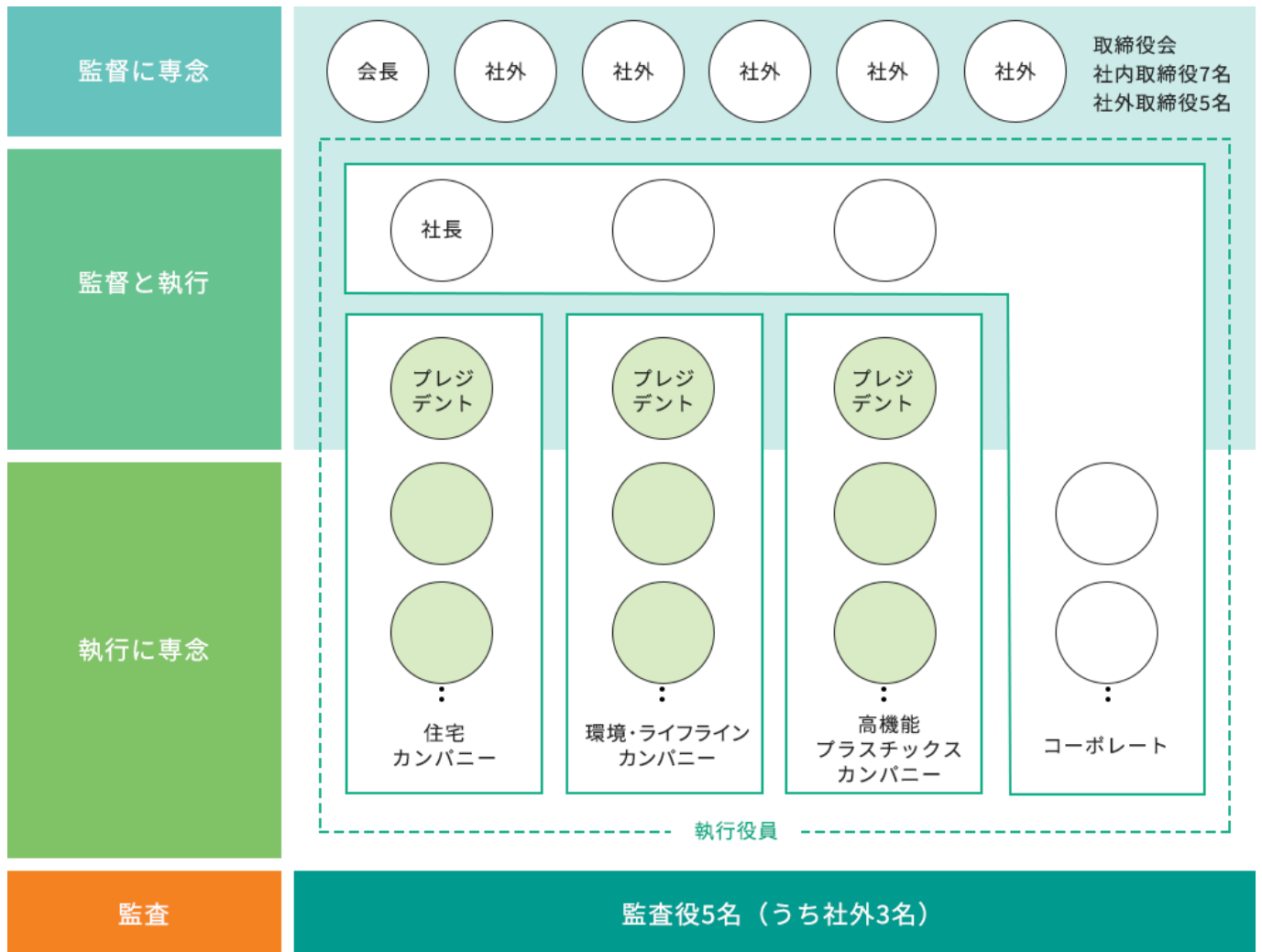
取締役（社外取締役を除く）と執行役員を対象に、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を一層高めるため、「株式報酬制度」を導入するとともに、一定数以上の株式を保有する「自社株保有ガイドライン」を設けています。

## 執行役員制と執行役員会

当社は、企業価値の最大化を図るべく、カンパニー制に基づくマネジメント体制を構築しています。業務執行に専念する執行役員を各カンパニーに置くとともに、カンパニーの最高意思決定機関として執行役員会を設置し、取締役会から大幅な権限を委譲しています。執行役員の任期は1年とし、取締役会の決議により選任します。

カンパニーへの権限移譲により、取締役会は、積水化学グループの経営の基本方針決定と高度な経営判断、業務執行の監督を担い、企業価値の継続的な向上に努めます。

## 経営体制



■ 取締役会メンバー    ● 各カンパニー執行役員会メンバー

## 監査体制

### 監査役選任の考え方

監査役は、常勤の社内監査役2名と非常勤の社外監査役3名の合計5名の体制で、1名以上に企業財務・会計、1名以上に法制度、1名以上にメーカーとして極めて重要なモノづくり・CS品質に関する知識と知見を備えた人材の登用を図っています。

2023年度の社内監査役には、当社法務部長および工場長経験者を選任しています。

社外監査役には、監査法人勤務経験を有する公認会計士、企業法務の経験が豊富な弁護士、品質管理を専門とする大学教授の3名を選任しています。

## 内部統制システム

2006年5月、当社における業務の適正を確保するための内部統制システム構築に関する基本方針を取締役会で決議しました。具体的にはグループ経営理念に基づく「企業行動指針」のもと、当社とグループ会社間の指揮・命令、意思疎通の連携を密にするとともに、当社はグループ会社に対して指導・助言・評価を行いながら、グループ全体としての業務の適正を図っています。

## 内部統制システム全般

当社およびグループ会社の内部統制システムを適切に整備・運用するため、当社の監査室は年間の監査計画に基づき、当社およびグループ会社の業務監査および会計監査を行い、業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しました。なお、内部監査の結果は、定期的に経営会議に報告されるとともに、内部監査の指摘事項については、必要に応じその改善状況等が担当取締役または常勤監査役から取締役会に報告されています。

## コンプライアンス

ガバナンス（内部統制）の法務・倫理を参照 P58

### 主な取り組み

## 取締役の職務執行

取締役の職務の効率性を確保するため、2022年度は取締役会を17回開催しました。また、当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項は、執行を担当する社内取締役を構成員とする政策会議において議論を行い、その審議を経て取締役会において決定しました。

## 監査役の職務執行

監査役は、取締役会のほか各種重要会議への出席、グループ会社を含む関係部署の調査や重要案件の決裁書確認などにより、内部統制システムの整備・運用状況の確認を行いました。また、自ら各拠点を往査するとともに、内部監査部門や内部統制等を所管するコーポレート各部所からの報告を受けています。2022年度は監査役会を17回開催し、これらの情報共有を図っています。会計監査人とは定期的に相互の情報と意見交換を行い、連携を密にして監査の実効性を高めました。関係会社監査役とは連絡会を開催し、監査役の連携強化、監査品質の向上を図っています。さらに、代表取締役と定期的に会合をもち、社外取締役とも意見交換を行いました。

## リスクマネジメント

ガバナンス（内部統制）のリスクマネジメントを参照 P70

## グループ会社の経営管理

国内外の関係会社取扱規則や関係会社決裁基準要項などにより、グループ会社から当社へ決裁・報告を受ける体制を構築しています。また、当社の監査室による内部監査を実施するとともに、グループ会社の監査役による監査の結果を当社監査役会で集約しています。

## ● ステークホルダー・エンゲージメント

### 基本的な考え方

積水化学グループでは、「お客様」「株主」「従業員」「取引先」「地域社会・地球環境」の5つのステークホルダーとの信頼関係を構築するためには、企業価値向上に向けた建設的な対話が重要だと考えています。

ステークホルダーを企業価値向上に向けたパートナーと位置づけ、建設的な対話を通じて、その期待や要請を把握し、社会全体の課題をともに解決していくことが、当社グループにとっての大きな事業機会につながります。また、ステークホルダーと共存共栄の関係をつくり、持続的な成長をさらに進めていきます。

すべてのステークホルダーとの建設的な対話を促進させるため、2022年度は代表取締役専務執行役員（ESG経営推進部担当役員）の責任の下、ESG経営推進部がその役割を担いました。そして、ステークホルダーの皆様からいただいたさまざまな評価や意見は、社長が委員長を務め、取締役で構成されたサステナビリティ委員会で報告し、適切に企業活動に反映させるよう努めています。また、適時、適切かつ積極的な情報開示をグループ全体で確実に実践していくため、「企業情報開示理念」のもと、具体的な開示内容や開示体制などに関して「企業情報開示規則」を策定し、IR（開示）ポリシーに沿って開示しています。なお、2022年度に各エンゲージメントを通じてステークホルダーの皆様から提起された重大な懸念事項はありません。

各ステークホルダーに対する積水化学グループの責任とコミュニケーション方法

ステークホルダー	積水化学グループの責任	窓口	コミュニケーション方法	頻度
お客様	私たちはお客様の声に真摯に耳を傾け、際立つ技術と品質で、指名され続ける製品・サービスを提供し、お客様と長期的な信頼関係を築くよう努めます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESG 担当部門</li> <li>● 品質管理担当部門</li> <li>● 営業部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様相談室(お問い合わせ対応)</li> <li>・CSアンケート(顧客満足度調査)</li> <li>・営業活動</li> <li>・Webサイト、ソーシャルメディア</li> <li>・展示場、展示会・イベント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的</li> <li>・随時(各カンパニー、事業場、営業所で都度実施)</li> <li>・日常的</li> <li>・日常的</li> <li>・随時(会場でアンケートや対話を通じて実施)</li> </ul>
株主	私たちは株主の皆様の期待に応えるため、高い資本効率、公正・公平な情報開示、利益の適正な還元、持続的な成長による企業価値の増大に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 総務担当部門</li> <li>● IR 担当部門</li> <li>● 広報担当部門</li> <li>● ESG 担当部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株主総会</li> <li>・経営説明会</li> <li>・統合報告書</li> <li>・ESG評価機関からのアンケート対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回/年</li> <li>・4回/年</li> <li>・1回/年発行</li> <li>・随時(問い合わせ順に対応)</li> </ul>
従業員	私たちは従業員のチャレンジ精神をサポートし、一人ひとりが際立ち、多様な人材が活躍する、働きがいのある職場づくりを推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事担当部門</li> <li>● 安全担当部門</li> <li>● 法務担当部門</li> <li>● ESG 担当部門</li> <li>● 広報担当部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司/部下との個人面談</li> <li>・カウンセリング</li> <li>・労使協議</li> <li>・中央安全委員会</li> <li>・社内通報制度</li> <li>・エンゲージメント調査</li> <li>・従業員各種アンケート</li> <li>・経営層との対話</li> <li>・イントラネット・社内報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的</li> <li>・随時(社内産業カウンセラーや外部の臨床心理士による、希望者へのカウンセリング)</li> <li>・定期的</li> <li>・1回/年</li> <li>・随時(相談・通報があったものについて対応)</li> <li>・1回/3年</li> <li>・随時(社内発行物、各種研修などのアンケートを実施)</li> <li>・定期的</li> <li>・随時(都度、情報を更新)、4回/年</li> </ul>
取引先	私たちは、資材調達にあたり、オープン、公平・公正、法令・社会的規範の遵守、相互信頼、環境配慮、腐敗の防止、人権配慮を基本としています。お取引先とのパートナーシップを深め、公正な取引により共存共栄を図ります。また、お取引先のご協力のもと、CSRの推進に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 購買担当部門</li> <li>● 法務担当部門</li> <li>● ESG 担当部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・購買活動</li> <li>・仕入先説明会</li> <li>・CSR調達アンケート</li> <li>・お取引先からの相談・通報窓口</li> <li>・Webサイト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的</li> <li>・定期的</li> <li>・1回/3年</li> <li>・随時(相談・通報があったものについて対応)</li> <li>・随時(都度、情報を更新)</li> </ul>
地域社会	私たちは事業を通じた地域の発展への貢献、地域との共生、環境保全という視点を重視しています。各地域のニーズに合った施策を考え、実行し、信頼される事業活動を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESG 担当部門</li> <li>● 工場、事業所</li> <li>● 広報担当部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員によるボランティア活動</li> <li>・NPO・NGOとの対話</li> <li>・学習支援(講師派遣、工場見学会など)</li> <li>・ニュースリリース</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的</li> <li>・随時(活動の前後で必要に応じて実施)</li> <li>・定期的</li> <li>・随時(都度、最新情報を掲載)</li> </ul>
地球環境	私たちは“生物多様性が保全された地球”の実現に向けて、サステナビリティ貢献製品の市場拡大と創出、環境負荷の低減、自然環境の保全に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESG 担当部門</li> <li>● 工場・事業所</li> <li>● 営業担当部門</li> <li>● 購買担当部門</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員によるボランティア活動</li> <li>・NPO・NGOとの対話</li> <li>・営業活動</li> <li>・購買活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的</li> <li>・随時(活動の前後で必要に応じて実施)</li> <li>・日常的</li> <li>・日常的</li> </ul>



主な取り組み

## 経営トップが直接従業員と対話「トップと語ろう2022」

2022年度は中期経営計画の最終年度であることから、長期ビジョン「Vision 2030」実現の鍵となる次期中期策定を担う幹部社員へ経営トップの想いを伝える「次期中期策定決起会」を実施したほか、長期ビジョンやそれを実現するための鍵となるESG経営について浸透を図るため、社長と役員らが自ら従業員と対話をする「トップと語ろう2022」などをグループ従業員を対象に国内外で開催しました。

2021年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響によるオンライン開催と並行しながら、2022年度は国内の製造現場などの事業所に赴く現地開催も回を重ね、経営トップと従業員の対面での対話が実現しました。

これらの従業員向けイベントでは、「Vision 2030」のキーワードである「ESG経営」や「挑戦」をテーマに、長期ビジョン実現に向けた役員の想いや役員自身のこれまでの挑戦経験談などについて話します。それを受けて従業員は、経営陣に挑戦を实践する上での悩みに対するアドバイスなどを求めて直接質問する場を持つことができ、日常業務の中でどう長期ビジョン実現に貢献できるかのヒントを得るなど、双方向での活発な対話を進めました。



従業員とオンラインで対話する社長と専務執行役員 経営戦略部長

## 投資家との相互理解促進に向けた直接対話

積水化学グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、株主や投資家の皆様と建設的な対話を行うことは極めて重要だと考えています。

そこで「投資家と経営層の積極的なエンゲージメント」を重要課題の一つとして掲げ、社長および専務執行役員 経営戦略部長を中心に、四半期ごとの決算説明会や株主・機関投資家の方々との直接対話を積極的に行い、企業価値向上のための経営戦略に活かしています。2022年度は、74回のエンゲージメントを実施しました。

株主・投資家の皆様との対話でいただいたご意見やご質問は可能な限り統合報告書をはじめとする各種IR資料に反映するよう努めるとともに、フェアディスクロージャーを意識し、Webサイトでの情報発信を強化しています。2022年度は当社グループが注力する戦略領域やライフサイエンス事業についてのご理解を深めていただくため、機関投資家・アナリスト向け「戦略領域マップ&ライフサイエンス事業説明会」を開催し、その内容をWebサイトで公開しました。

また、近年、グローバルでESG投資への関心が高まり、格付機関による調査も活発に行われています。当社グループではGRIスタンダードなどを参考に、格付機関のアンケートや第三者からのレビューなどを踏まえ、社会にとっての重要性和積水化学グループにとっての重要性の両方を考慮のうえ、「サステナビリティレポート」を編集し、発行しています。

### 投資家と経営層との積極的なエンゲージメント実施回数

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
エンゲージメントの回数 <sup>※</sup>	87	67	54	82	74

※ エンゲージメントの回数は社長および担当役員が投資家と対話した回数



## 従業員へのESG経営概念の理解と浸透の推進

積水化学グループのESG経営の考え方などについて、従業員の理解・浸透を深めるためにさまざまな取り組みを促進しています。2022年度は、長期ビジョン「Vision 2030」やESG経営を従業員に浸透させるため、長期ビジョン専用サイトのリニューアルや、長期ビジョン要約資料（ビジョンステートメント、ESG経営、挑戦など経営のキーワードを解説し相互の関連性をまとめた冊子および動画）の作成とグローバル展開など、より理解を深める取り組みを行いました。また、「ESG経営概念図」を作成し、ESG経営の全体像とそれがどのように個々の業務や取り組みにつながっているかを、イントラネット上で周知、啓発しています。また、当社グループの新入社員、新任基幹職（新任管理職）などを対象とする階層別研修において、ESG経営に関する教育を実施しています。

さらに2022年度は、長期ビジョン浸透の徹底と、各事業・業務への落とし込みを図るため、国内の全グループ会社の管理職を対象に部署ビジョン・方針の作り込み方や伝え方に関する研修を行いました。今後は、既存の研修に本コンテンツを組み込み、さらなる定着を図っていきます。

また海外においても、各現地法人社長を対象に「社長研鑽会」を実施しました。この研鑽会では、長期ビジョン実現に必要な従業員の「挑戦」を引き出すための方法論や各国の現地従業員に最適な効果的なコミュニケーション方法などを学びました。

## 従業員とのコミュニケーション・ツール

積水化学グループでは、当社グループのESG経営に関する従業員への浸透を図るため、社報（ESG経営の特集を連載）や全従業員を対象とした当社グループのESG経営への理解促進ツール「積水化学グループのESG経営読本（ESG経営入門）」などを作成しています。

これらの各コミュニケーション・ツールおよびESG関連資料は、イントラネットから従業員が自由にダウンロードできるようにするとともに、入社時やESG関連の研修などを実施するさい、必要に応じて、正規・非正規を問わず、すべての従業員を対象に配布しています。

なお、アメリカ、ヨーロッパの各地域統括会社では、それぞれのグループ会社の従業員に対して、ESG関連の情報を発信しています。

ヨーロッパでは月1回イントラネットに掲載し、アメリカでは階層別ESG研修の実施や、各社のさまざまな取り組み紹介や意見交換をするオンラインイベント「Lunch&Learn」を定期的で開催しています。



積水化学グループのESG経営読本  
(ESG経営入門) / 日本語版



積水化学グループのESG経営読本  
(ESG経営入門) / 英語版

## ステークホルダーへの価値配分

積水化学グループでは、GRIスタンダードなどを参考にして、ステークホルダー別に、財務諸表に基づいた配分状況を算出しています。

(単位：百万円)

ステークホルダー	金額の算出方法	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
株主	配当金	20,615	22,401	22,193	23,177	25,100
取引先	売上原価、販売費・一般管理費 (人件費除く)	840,514	829,809	778,554	858,944	926,822
従業員	労務費、販売費・一般管理費のうち の給料および手当、賞与引当金、 退職給付引当金	206,511	211,675	210,705	210,122	224,034
地域社会	寄付	165	158	218	198	198
地球環境	環境保全コスト	21,882	17,850	16,207	27,522	26,373
政府・行政	法人税、住民税、事業税	22,261	22,619	19,902	31,099	28,727
債権者	営業外費用のうちの支払い利息	480	695	861	774	871

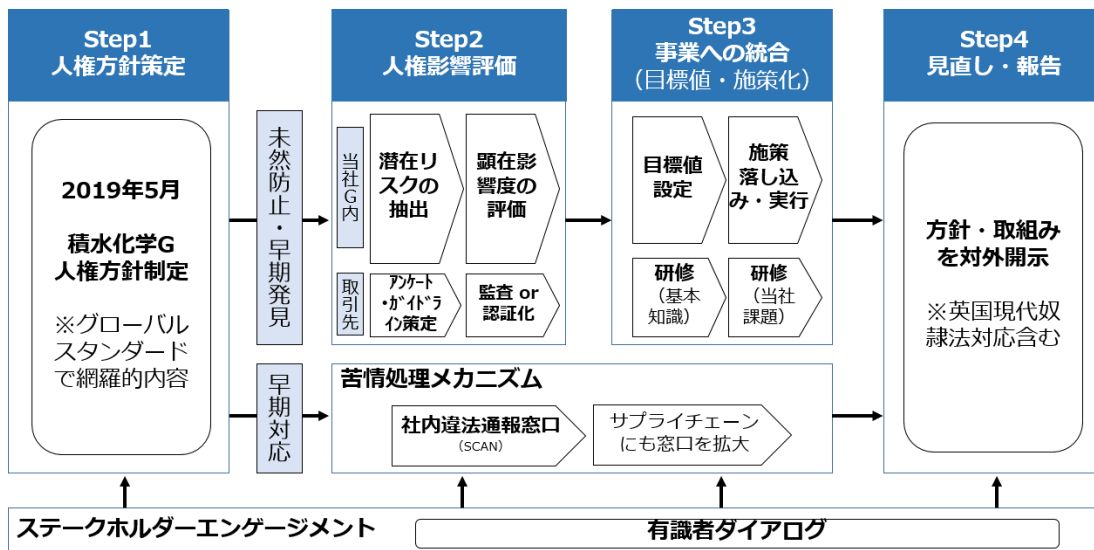
## ● 人権尊重

### 基本的な考え方

積水化学グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権擁護を責務として認識しています。また昨今、国内外で人権に関する法制化・ルール化が進み、人権問題に対する社会からの注目度が高まっている中、持続可能な経営基盤を強化するためには、グループ従業員に限らず、ビジネスパートナーを含む多方面のステークホルダーの人権尊重に取り組むことが必要であると考えています。

このような考えのもと、積水化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をベースに、当社に即した人権取り組みを以下の通り整理しています。2019年5月に策定した人権方針に基づいて、人権影響評価・事業への統合・報告・苦情処理メカニズムの構築を進めることで、当社の事業活動が引き起こす可能性のある人権リスクの特定・対処・是正に努めていきます。現中期経営計画では、コーポレート関係部門の責任者による人権部会を立ち上げ、コーポレート部門が中心となって人権方針の浸透、当社グループ内および取引先におけるデューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの構築をそれぞれ進展させてきました。次期中期経営計画では、これら「ビジネスと人権」の取り組みを着実に進化させるとともに、カンパニーやRHQ（地域統括会社）における実行力強化にも取り組んでいきます。

### 積水化学グループの人権取り組み全体像

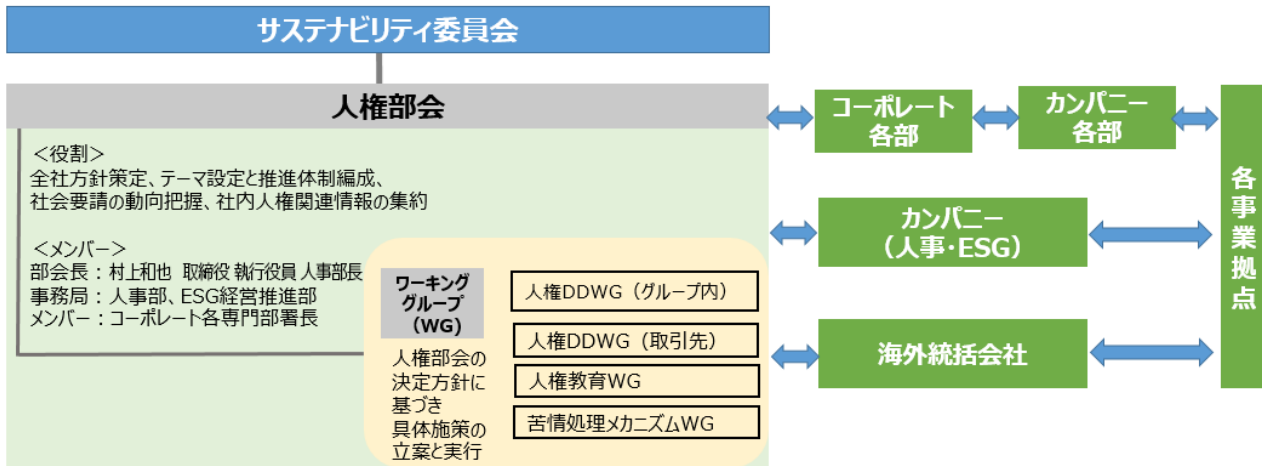


目標

現中期経営計画の目標	結果
積水化学グループ内における人権デューデリジェンスの継続的な実施	<p>〈2020年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>環境・ライフラインカンパニー東日本積水工業株式会社にて人権インタビュー実施</li> </ul> <p>〈2021年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル規模の人権リスクアセスメント(アンケート)実施</li> </ul> <p>〈2022年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上記リスクアセスメントによって課題が抽出された拠点(6拠点)への是正計画立案、5拠点にて対応実施済、残り1拠点は是正計画実行納期を23年度に設定</li> <li>環境・ライフラインカンパニー積水塑膠管材股份有限公司(台湾)にて人権インタビュー実施</li> <li>住宅カンパニー近畿セキスイハイム施工株式会社にて人権インタビュー実施</li> </ul>
取引先に対するガイドラインの周知およびアンケートによる潜在リスクの抽出	<p>〈2021年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>調達ガイドライン(サプライヤー行動規範)を策定し、ガイドライン遵守の署名を国内外重要取引先の約61%から取得</li> <li>調査対象会社(資本金1億円以上、売上3000万円以上)の67%からアンケート回答受領</li> </ul> <p>〈2022年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートで抽出したハイリスクサプライヤー候補13社へのヒアリングを実施</li> <li>上記の内、海外1社と協同でリスク低減活動を推進</li> </ul>
人権教育の一環として「ビジネスと人権」e-learning実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外グループ会社へ8言語でe-learning実施</li> </ul> <p>〈2020年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内グループ回答率:64%</li> </ul> <p>〈2022年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>海外グループ回答率:75%</li> </ul>
苦情処理メカニズムに向けた社内通報制度(S.C.A.N)のグローバル体制完備	<ul style="list-style-type: none"> <li>積水化学グループの海外展開は豪州を除き通報窓口設置を完了(豪州は23年度を予定)</li> </ul>

体制

広範な領域にわたる人権課題に対して組織横断的に対応を強化するべく、2022年度にはサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させました。人事部担当執行役員を部会長、コーポレート各専門部署長を部会員とし、人権に関する全社的な方針策定の役割を担うとともに、人権部会に紐づく4つのワーキンググループでは、具体的な施策を立案・実行します。人権部会および各ワーキンググループにて定まった方針や施策をコーポレート・カンパニーの各該当部署と共有し、事業拠点レベルまで落とし込むことで、全社で人権の取り組みを推進していきます。2022年度は人権部会を12回開催しました。



主な取り組み

人権デューデリジェンス（積水化学グループ内）

人権デューデリジェンス<sup>※1</sup>の仕組み構築に向けた取り組み概要

積水化学グループは2018年11月より、人権デューデリジェンスの仕組み構築に向けた取り組みを開始しました。2022年度までに実施した主な取り組みは以下の通りです。

- ・2018-2019年度：  
専門機関（Verisk Maplecroft 社<sup>※2</sup>）に依頼し、主要事業における潜在的な人権リスク分析およびその結果にもとづいた社内ヒアリングを実施。
- ・2020年度：  
国内生産事業所における人権インタビューを実施。
- ・2021年度：  
当社グループが所在する全エリアのマネジメント層および選定された事業所の一般従業員（間接雇用含む）に対して、グローバルでアンケート形式の人権リスクアセスメントを実施。

-人権リスクアセスメント実施方法：

- ・アンケート形式（マネジメント層向けと一般従業員向けの2種類）

-対象者：

- ・当社グループが所在する全エリア（北中米、欧州、アジア、オーストラリア）のマネジメント層（生産事業所44拠点）
- ・2018年に実施した潜在的人権リスク分析および有識者ダイアログの結果、リスクが高いとされたタイ、中国、インドの一般従業員および日本国内の外国籍従業員（一般従業員、外国籍従業員ともに間接雇用者を含む）（生産事業所21拠点）

-ねらい:

- ・網羅的に調査を実施し、マネジメント層および一般従業員層の両方の意見を集約することで、優先的に取り組む人権テーマを選定すること

-結果:

- ・調査範囲においては危機的・即時的対応を要する人権問題は発見されなかったものの、さらなる状況調査が必要とされる優先的人権課題として、外国籍従業員の就労環境、適正賃金、宗教的な慣習の尊重、採用や昇進時の不公平感が抽出された。

・2022年度:

上記リスクアセスメントによって抽出された課題の是正および国内外2拠点における人権インタビューを実施。

※1 人権デューデリジェンス: 自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性(人権リスク)がないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止または軽減するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス

※2 人権・経済・環境リスクについての世界的視野と知見を有するリスク分析・リサーチ企業

グローバル人権リスクアセスメントに基づいた人権リスク特定・是正の実施

2022年度は、上記の人権リスクアセスメントによって課題が抽出された国内外グループ会社(全6拠点)に対して個別に状況確認を行いました。その結果、5拠点においては課題に対する是正計画を策定のうえ、対応を実施しました。(是正計画例: 国内グループ会社で勤務する外国人労働者の雇用契約理解促進のために、労働者の母国語による雇用契約書作成を推進)。残り1拠点については、是正計画実行納期を2023年度に定めているため、引き続き状況確認を行っていきます。

海外生産事業所にて外国籍従業員を対象とした人権インタビューを実施

海外有識者との個別ダイアログにて、海外グループ会社の移住労働者が人権侵害を受けていないか調査していく必要があるとの指摘を受けたこと、また2021年に実施した人権リスクアセスメントにて、台湾に所在するグループ会社に多くのベトナム人移住労働者の勤務を確認したことにより、2022年度にはグループ内移住労働者の実際の労働環境を調査するためにベトナム人従業員へのインタビューを行いました。

・対象

環境・ライフラインカンパニー積水塑膠管材股份有限公司で勤務するベトナム人従業員

・実施方法

- 1) 事前調査として、外国人労働者の威厳ある移住に関する国際基準「ダッカ原則」に基づいたアンケートをベトナム人従業員に対して実施。
- 2) 3-4名のグループに分かれた従業員に対して経済人コー円卓会議日本委員会\*が、各1時間ほどの事前アンケートに基づいたインタビューを実施。
- 3) ベトナム人従業員が共同で暮らしている住居視察によって住環境を確認。

・調査内容

強制労働、結社の自由、団体交渉権、平等な報酬、差別の禁止等

・結果

今回のインタビュー調査において、ベトナム人移住労働者の人権への著しい負の影響は見いだせなかったものの、給与明細書・工場内案内文の多言語化、住居費の負担軽減、従業員向け通報制度のアクセス確保など優先的に取り組むべき課題が抽出されました。これらの課題に対しては、積水塑膠管材股份有限公司が是正計画を策定し、対応を行いました。

※企業のサプライチェーン内の人権リスクを低減する取り組みに対する支援実績が豊富であり、国内外のさまざまなCSRイニシアチブ団体とのネットワークを有する特定非営利活動法人



### 国内施工現場にて外国籍従業員を対象とした人権インタビューを実施

一般的に日本国内の外国人労働者の労働環境に関する人権リスクの高さについて、頻りに国内外から指摘されていることから、2020年度に実施した国内生産事業所へのインタビューに引き続き、2022年度は住宅カンパニーの施工会社に対して従業員インタビューを含む、外国人雇用管理アセスメント<sup>\*</sup>を実施しました。

#### ・対象

- 1) 住宅カンパニー近畿セキスイハイム施工株式会社で勤務する外国籍従業員2名
- 2) 上記外国籍従業員の人事労務管理担当者

#### ・実施方法

- 1) 人事労務管理担当者に対して、人権に関する設問40項目・342問にわたる事前アンケート・およびアンケート結果に基づいたインタビューを実施
- 2) 外国籍従業員2名に対してインタビューを実施
- 3) アセスメントの結果、第三者機関より指摘を受けた事項については是正対応を実施（是正内容例：技能実習生や特定技能人材の採用時に、監理団体、登録支援機関が認定機関であるかの確認を必ず行う）。
- 4) アセスメントの結果「適正A」と判定・外国籍社員を適正に雇用する優良事業者として認められ、外国籍社員適正雇用事業者認定証を取得。

#### ・結果

「労務」「働きがい」などの項目で高い評価を得て、外国人雇用における採用や就労時の対応は適正であると判断されました。一方で、「人材マネジメント」の項目では、入社時や安全面での体系化された教育や、日本語教育の提供など外国人材のキャリア形成体制はある程度整備されているものの、中長期的な就労を見据えた育成、キャリアパスの明示に課題があると指摘を受けました。今後はグループ会社のみならずサプライチェーン上の施工会社に対しても、外国籍従業員管理に関するアセスメントを展開していく予定です。

※外国人材紹介、外国人雇用支援、日本語教育支援事業を展開する株式会社One Terraceが認証機関を務め、外国籍人材が適正に雇用されているかを確認するためのアセスメント

## 人権デューデリジェンス（取引先）

### サプライチェーン全体で人権問題に配慮

今までは、直接の取引先（1次）に対してCSR調達調査を実施してきましたが、2次・3次以降のサプライヤーを含むサプライチェーン全体に当社グループの方針が理解されるように、2021年度は調達ガイドライン「積水化学グループ持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）」（以下本行動規範）を策定。日本語のほか、英語と中国語の翻訳版を作成しました。本行動規範は社外有識者の意見を聞き、さらに国連グローバルコンパクト10原則、ビジネスと人権に関する指導原則、および積水化学人権方針に沿った調達ガイドラインとしています。

取引先の皆様には本行動規範を2次・3次サプライヤーにも展開するようお願いするとともに、本行動規範達成に向けた取り組みを当社とともに実施していただけるようガイドライン遵守の署名を求め、国内外における重要取引先の約61%から同意を得ました。



### サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス実施内容

2021年度は、持続可能な調達の推進強化に向け、上記「本行動規範」の遵守状況や到達状況を評価・確認できるような内容へとアンケート調査を大幅に見直し、さらにグローバル共通施策の迅速な対応に向け、グローバル一斉に調査を実施しました。結果、調査対象の取引先67%から回答を受領しました。

2022年度は、上記アンケート調査で自己評価が低かった13社を対象に、潜在リスクの有無を確認する目的で直接ヒアリングを実施し、状況を確認。その結果、12社はリスクが低いと判断し、残り1社は協同でリスク低減するためにコンサルタントも交えての活動を実施しています。

その他、採掘現場における人権侵害（児童労働など）の恐れのある鉱物や、森林破壊により先住民の権利や労働者の権利を脅かす恐れのある木材についても、調査内容の見直しやガイドラインの制定等により人権を尊重した持続可能な調達実現に向け、確認を実施しています。詳細については、「責任ある調達」に記載しています。

## 人権教育

### グループ従業員向けの人権研修

積水化学グループは、人権に配慮した経営を行うため、従業員に対して人権をテーマとした研修や教育を行っています。特に入社や昇進などの節目に実施される研修に、強制労働、児童労働、ハラスメントなど、人権に関わる問題について意識を高める内容を取り入れることで、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めています。

2020年度からは国内外従業員向け人権教育の一環として、社内イントラネットを活用した「ビジネスと人権e-Learning」（日本語版、英語版）を開始。2022年度には、ドイツ語、スペイン語、オランダ語、中国語、タイ語、インドネシア語版を作成し、多言語化を進め、当社グループが操業する全エリア（北米、ヨーロッパ、アジア）の従業員へ展開しました。これらの研修・教育を通して、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めています。

また、全グループ従業員を対象に提供している「コンプライアンス・マニュアル」には、人権尊重と差別の禁止、ハラスメントの防止、個人情報保護などについて記載しており、人権・コンプライアンスに関する広範な内容の理解を従業員に促しています。

### 積水化学グループ「人権週間」の実施

従業員が人権を尊重した行動がとれるよう啓発する機会を設けるべく、2022年度からの新たな取り組みとして積水化学グループ「人権週間」（世界人権宣言が採択された12月10日に合わせて、12月4日～10日の1週間と設定）を実施しました。初回の取り組みとしては、社長自らがグループの人権尊重への姿勢を示した「社長メッセージ」を発信するとともに、従業員一人ひとりが同僚や取引先の皆様、お客様など、日々の業務で関わりのある人々の人権を侵害していないかどうか問いかける「人権ポスター」を掲示。社長メッセージは11ヶ国後に翻訳、人権ポスターは日本語版・英語版を作成し、積水化学グループが操業する全エリアへ展開しました。



## 苦情処理メカニズム

積水化学グループは、自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合には是正に向けて適切な対応をとるべく、内部通報制度、取引先通報窓口、お客様相談室、サステナビリティに関するお問い合わせ窓口など、ステークホルダーの声を拾い上げるさまざまな仕組みを整備しています。

グループ従業員向けには、2002年に社内通報制度「S・C・A・N (セキスイ・コンプライアンス・アシスト・ネットワーク)」を構築し、当社グループの全従業員が利用できる仕組みを運用しています。グローバルでは海外主要エリアへの通報窓口の設置を進め、豪州を除くすべてのエリアに展開を完了しています。豪州は2023年度に通報窓口の設置完了を目指します。

また、取引先向けには、2015年度から積水化学グループ各社と継続的に業務上の取引をしている日本国内の取引先の役員・従業員が使用できる通報・相談窓口を設置・運用しています。

今後は、外国籍従業員、海外お取引先等、より幅広いステークホルダーがアクセス可能な仕組みを整備するべく、社内通報窓口の多言語化およびさらなる周知、海外取引先通報窓口の設置等に取り組んでいきます。

## ステークホルダーエンゲージメント

### 人権部会にて、社外有識者とのダイアログを実施

人権部会を構成する取締役執行役員人事部長、コーポレート各専門部署長が、「ビジネスと人権」に関する社会要請と当社グループの取り組みについて、社外有識者（経済人コー円卓会議日本委員会）と意見交換会を実施しました。

意見交換を通して有識者から、人権に関する企業への社会要請についての最新動向を把握するとともに、積水化学グループの人権取り組みについての意見・今後どのように活動を発展させていくべきかのアドバイスを受けました。

### 外務省主催「日本企業における人権デュー・デリジェンスの導入促進セミナー」にて人権取り組みを紹介

積水化学グループは、外務省が主催する「『ビジネスと人権』に関する行動計画の実施を通じた日本企業における人権デュー・デリジェンスの導入促進セミナー」にて、これまでに実施した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた活動を、日本企業の人権取り組みの一事例として紹介しました。セミナーで表明した通り、今後も従業員、お取引先、お客様、地域社会等、さまざまなステークホルダーとの協働を通して、当社グループが及ぼす人権に関する負の影響の未然防止・是正に取り組んでいきます。

## 情報開示

### 英国現代奴隷法への対応

積水化学グループは、英国で施行された2015年英国現代奴隷法第54条第1項に基づき、自らおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働その他の隷属状態下での労働ならびに人身取引を防止すべく取り組んでいる内容について、取締役会で決議した声明を開示しています。

英国以外の国・地域の人権に関する法規制についても、当社グループが適用対象となるものに関しては、適宜対応を行っています。

英国現代奴隷法に関する声明 (PDFダウンロード)

[https://www.sekisui.co.jp/sustainability\\_report/pdf/update/Modern\\_Slavery\\_Statement\\_for\\_FY2021.pdf](https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/update/Modern_Slavery_Statement_for_FY2021.pdf)

## ● 責任ある調達

### 基本的な考え方

長期ビジョン「Vision 2030」のビジョンステートメント「Innovation for the Earth」サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、「未来につづく安心」を創造する」に基づき、調達活動においても説明責任、透明性、ステークホルダーの利害の尊重、変革や進化を続けなければならないと考えています。従来のQ（品質）・C（価格）・D（納期）に加え、より社会と環境に配慮した『責任ある調達』を進めるべく、現中期経営計画では、調達基本方針・ガイドライン・調査の見直しや追加を実施しました。

次期中期経営計画では、人々、環境、社会に対して、企業が原因、助長または直接結びつく負の影響を考慮したサプライヤー・デューデリジェンスにおける全サプライヤーのリスト化に取り組むとともに、デューデリジェンスの実効性向上に向けての検討を開始します。また、企業に対する社会からの要請がさらに高まるとの認識のもと、海外の法規制や指令の動向を踏まえて適時適切に見直しを図っていきます。

### 調達基本方針の改定

積水化学グループではCSR経営推進の中2006年10月に現在の『積水化学グループ調達基本方針』をCSR調達方針として制定し、当社グループのWebサイトにも掲載、開示を行いました。その後の社会課題要請に対して、2014年に「紛争鉱物について」、2018年に「木材調達について」を付加、2019年には環境への配慮を充実させてきました。

しかしながら、現在の『積水化学グループ調達基本方針』ではサプライチェーンに対する社会要請の多様化にともなう人権や持続可能性、腐敗防止など、近年のさらなる社会課題要請に対しては十分には対応できていない方針になっています。

そのため今年度、調達基本方針の改定を検討、制定し2023年4月1日\*より当社Webサイトへの掲載を行い広く周知しました。

※「調達基本方針」は P273参照

### 持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）

当社グループおよびお取引先が調達において目指す項目を、「持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）」としてまとめています。国連グローバル・コンパクト10原則、ビジネスと人権に関する指導原則、および積水化学人権方針に沿ったものであり、当社および製品の生産に関わるすべてのお取引先の皆様に対して、遵守すべき基準としています。

お取引先には本ガイドラインの趣旨と内容のご理解と遵守をしていただき、ともに持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいけるようご協力をお願いしています。

目標

現中期経営計画の 重点実施項目	内容	目標	結果
重点リスクの 管理範囲拡大	2021年		
	・CSRアンケート調査の国内外サプライヤーに一斉調査実施	回答率 80%	回答率 67%
	2022年		
	・紛争鉱物調査項目拡大および海外関係会社の調査実施	実施率 100%	実施率 100%
管理規定整備	2021年		
	・調達ガイドライン (サプライヤー行動規範)	策定	○
	・「持続可能な調達」調査マニュアル	改訂	○
	・「持続可能な木材調達」調査マニュアル	改訂	○
	・「責任ある鉱物調達」調査マニュアル	改訂	○
	2022年		
	・調達基本方針	改訂	○
・「持続可能な木材調達ガイドライン」	策定	○	
自己監査の運用展開 および外部評価の活用	2022年		
	・CSRアンケート調査の結果から抽出したハイリスクサプライヤー候補13社へのヒアリング実施	実施率 100%	実施率 100%
	・上記の内、海外1社に外部機関と一緒に監査実施	実施	○

体制

当社グループの調達に関しては、コーポレート購買部門が中心となり、事業場・グループ会社購買部門や海外統括グループと協力して、「持続可能な調達」の基本方針やガイドラインに沿った取引を行っています。  
サプライチェーン全体でより適切な調達を実現するため、1次お取引先を通じて、2次・3次サプライヤーに対しても社会的に責任ある状況を実現・維持するよう働きかけています。  
取り組みの推進にはお取引先との協力が欠かせないことから、「持続可能な調達」や調査に関するお取引先の理解促進を図っており、「持続可能な調達」の基本方針とガイドラインについては、海外お取引先向けに英語、中国語版をウェブサイトで公開しています。

「持続可能な調達」調査に基づくサプライチェーン構築

責任あるサプライチェーンを構築し、持続可能な調達を実現・維持するため、お取引先が社会的に責任ある状況にあるかを評価する「持続可能な調達」調査を行っています。調査結果に基づき、課題がある場合はお取引先とともに解決に取り組みます。2021年度、「持続可能な調達」調査を大幅に改訂しました。調査項目を従来のISOに基づいて作成したオリジナルのものから、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局）作成の「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版に変更しています。これにより、人権に関する項目を含めより網羅的な調査を行うことが可能になりました。また、従来は調査実施のタイミングも統一されていませんでしたが、グローバルで同時に調査を実施するよう見直しました。調査対象についても、適宜拡大していく予定です。

	従来の調査	2021年度以降の調査
質問表	ISO等を参考にした 当社グループオリジナルの質問表	GCNJ「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」 最新版を用いたアンケート
調査対象範囲	年間30百万円以上の取引のある購入先、 グループ会社ごとに累計上位80%の購入先	年間30百万円以上の取引があり、 一定の資本金を持つ主要な購入先
スケジュール	順次実施（全対象の調査完了までに概ね3年）	3年ごとに一斉調査を実施

「持続可能な調達」調査プロセス

- 調査対象：1 製品を構成、または付随する原材料および資材等（梱包材含む）のお取引先  
2 ユーティリティのお取引先  
3 生産設備、工事等のお取引先  
4 お取引先が商社の場合、商社および製造元  
5 取引先が積水化学グループ会社の場合は対象としません

実施頻度：新規お取引先に対しては都度、既存お取引先については3年に1度

調査方法：「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版を用いたアンケート

調査体制：コーポレート購買部門が調査全体を管理し、お取引先へのアンケート依頼・回答収集等は事業場・グループ会社購買部門が担います。海外のお取引先については、海外統括グループとグループ会社購買部門が担当します

## 主な取り組み

## 2022年度「持続可能な調達」調査

2021年度実施した「持続可能な調達」調査で自己評価が低かったお取引先13社に対し、2022年度は潜在リスクの有無を確認する目的で直接ヒアリングを実施し、状況を確認しました。

その結果に基づき、「持続可能な調達」に関して協同で改善に取り組むことに同意いただいた海外メーカー1社に対し、コンサルタントと一緒に現地で労働者へのヒアリング等を実施し、改善への取り組みを進めました。

## サプライヤー行動規範への署名依頼

「持続可能な調達」調査のアンケートを行うさいに、お取引先に対して「サプライヤー行動規範」への署名を依頼しています。「サプライヤー行動規範」は、お取引先が安全な労働条件、公正で経緯のある従業員の処遇、倫理的慣行の基準を確実に高く維持するために作成するものです。当社グループは行動規範の中で、お取引先のサプライチェーン（2次・3次サプライヤー）に対しても、社会的に責任ある状況を実現・維持することを求める項目を設けています。これにより、持続可能な調達の拡大を図っていきます。

## パートナーシップ構築宣言

2022年3月、「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT実装支援、専門人材マッチング、グリーン調達等）」「振興基準の遵守」に重点的に取り組むことを宣言した『パートナーシップ構築宣言』に署名しています。

パートナーシップ構築宣言

[https://www.biz-partnership.jp/declaration/8555-05-08-tokyo.pdf\(pdf:152KB\)](https://www.biz-partnership.jp/declaration/8555-05-08-tokyo.pdf(pdf:152KB))



## 2022年度「責任ある鉱物調達」調査

2022年度、新たに見直した「責任ある鉱物調達」調査マニュアルをもとに調査を実施、調査に先立ち、対象紛争鉱物（武装勢力への資金源となる鉱物）の背景や社会的な変化（児童労働などの人権侵害）について、社内研修会を実施し、調査への理解を深めました。

対象鉱物を扱っている国内35拠点、海外16拠点を対象に調査し、その結果、国内においては対象鉱物を含む原材料の内、90%は製錬所を特定、5%は非開示、5%は不明。海外においては78%は製錬所を特定、2%は非開示、19%は不明という結果になりました。2023年度は非開示および不明のリスクレベルに沿った対応を検討していきます。

### 「責任ある鉱物調達」調査の変更点

	従来 of 調査	2021年度以降 of 調査
対象リスク	武装勢力の資金源か否か	<ul style="list-style-type: none"> <li>武装勢力の資金源か否か</li> <li>児童労働を含む人権侵害全般</li> </ul>
対象地域	コンゴ民主共和国および周辺国 合計：10ヶ国	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAHRAs (EU紛争鉱物原則)：28ヶ国</li> <li>コンゴ民主共和国および周辺国：10ヶ国</li> </ul> 合計34ヶ国（重複があるため）
対象鉱物	3TG (タンタル、タングステン、スズ、金)	3TG+コバルト、マイカ
対象原材料	お客様から調査依頼があった製品の原材料	対象鉱物を含有する原材料
報告内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様から問い合わせがあった会社数、製品数</li> <li>上記のうち、3TG含有製品の件数</li> <li>上記の3TG含有製品の精錬所特定状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様から問い合わせがあった会社数、製品数</li> <li>原材料リスト、対象鉱物名、精錬所名、産出国等を記載</li> <li>リスクレベル高、中の対応</li> </ul>

## 持続可能な木材調達

当社グループは事業活動において、木そのもの、または木を原材料とするものを調達しており、このことが人権、環境に関して負の影響をもたらす可能性があることを認識しています。

また2021年11月開催のCOP26で、日本を含む世界100ヶ国超の首脳が2030年までに森林破壊を終わらせると約束する文書に署名しました。

これらを受けて、2022年度はこれまでのデュー・ディリジェンスを大きく進化させました。

具体的には「2030年：森林破壊ゼロ」の目標を新たに掲げ、その達成に向け、「木材調達方針<sup>※</sup>」を見直しました。

※「木材調達方針」はP274参照



	従来の方針	2022年以降の方針
環境	—	持続可能な利用につながる適切な管理が行われている森林からの木材の調達を進めます
	—	自然林の他用途への転換につながらない木材の調達を進めます
	—	生物多様性の保全など保護価値の高い森林以外からの木材を調達します
	—	絶滅が危惧されている樹種以外の木材を調達します
	使用済みの木材・木質材料、または、未利用の間伐材や末木枝条などを使用していきます	リサイクル材、未利用の間伐材等の資源循環に貢献する木質材料を調達します
	—	森林の増加につながる活動を実施している調達先を積極的に採用します
社会	—	伐採や木材製品の加工も含めた商流において、地域社会へ悪影響を及ぼさず、地域の文化、伝統、経済を尊重した調達を進めます
	—	先住民の権利を尊重した調達を進めます
	—	すべての労働者の権利を尊重した調達を進めます
ガバナンス	製品に使用する木材は合法的に伐採された木材を使用	森林調達に関わるすべての法令を遵守します
	木材原料の伐採地域・樹種・数量などを少量調査し、トレーサビリティを確保します	木材および木材製品のトレーサビリティを確保し、原産地が明らかでかつ問題のない調達を進めます

そして、木材調達方針に沿った調達実現のために「持続可能な木材調達ガイドライン」を新たに制定し、これまでの合法的な木材調達は当然のこととして、さらに森林破壊による先住民の人権や環境への負の影響を低減することを目指して、取り組みを開始しました。

取り組み内容は、調達先57社へ樹種、伐採地等のアンケート調査を行い、そのうち原材料が絶滅危惧種で伐採地が高リスク国である材料の調達先へヒアリングを実施し、トレーサビリティを明らかにしてきました。調査の結果、直接の購入先ではありませんが、サプライチェーン上でリスクがあるサプライヤー4社が特定できました。今後は特定されたリスクの低減に引き続き取り組んでいきます。

エリア別調達比率は以下の通りです。

エリア別木材調達比率（2022年度）

