



TOPICS

■ 基本的な考え方

サステナビリティの実現に向けたESG経営 p11

■ ESG経営を支える基盤

・コーポレート・ガバナンス p13

・ステークホルダー・エンゲージメント p24

・人権尊重 p30

■ ESG重要課題の特定 p35

■ ESG経営の重要課題とKPI p38

■ 推進体制 p39

基本的な考え方

Vision 2030の実現に向けて、事業活動と一体化したサステナビリティへの取り組みを進めています。

サステナビリティの実現に向けたESG経営

積水化学グループのESG経営では「サステナブルな社会の実現」と「当社グループの持続的な成長」の両立の実現を目指し、その鍵となる「①際立ち」「②社会課題解決」「③未来につづく安心」の3つのステップをステークホルダーとともに取り組んでいます。

<3つのステップ>

① 際立ち

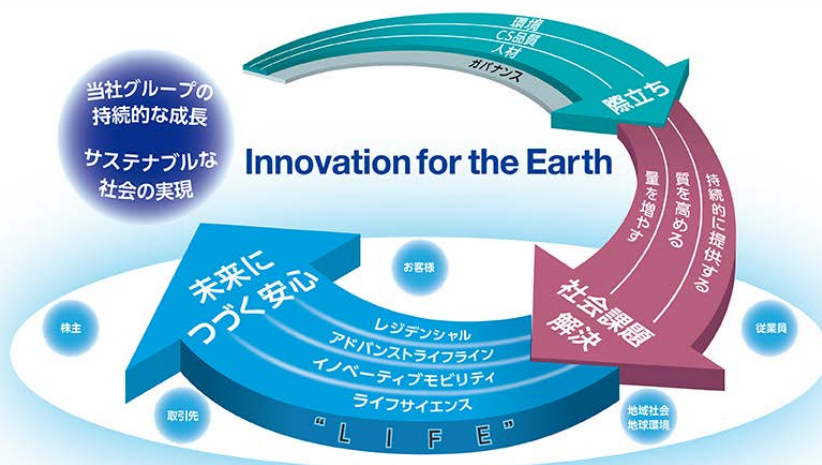
社会に信頼される企業体制を、「ガバナンス（内部統制）」を通じて実現し、際立つ「人材」の挑戦を原動力に、「環境」「CS品質」で圧倒的な差異を持つ製品・サービスを生み出していく。

② 社会課題解決

「際立ち」をもとに、3つのアプローチ（貢献の量を増やす、貢献の質を高める、これらを持続的に提供していく）で社会課題解決を加速

③ 未来につづく安心

未来の世代も含めたあらゆる世代に安心してもらえるよう「未来につづく安心」という価値を、4事業領域（レジデンシャル、アドバンストライフライン、イノベティブモビリティ、ライフサイエンス）で創出・拡大



ESG経営概念図

ESG経営を支える基盤

| コーポレート・ガバナンスの基本方針

積水化学グループ（以下「当社グループ」）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。

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

● コーポレート・ガバナンスについて

■ 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。

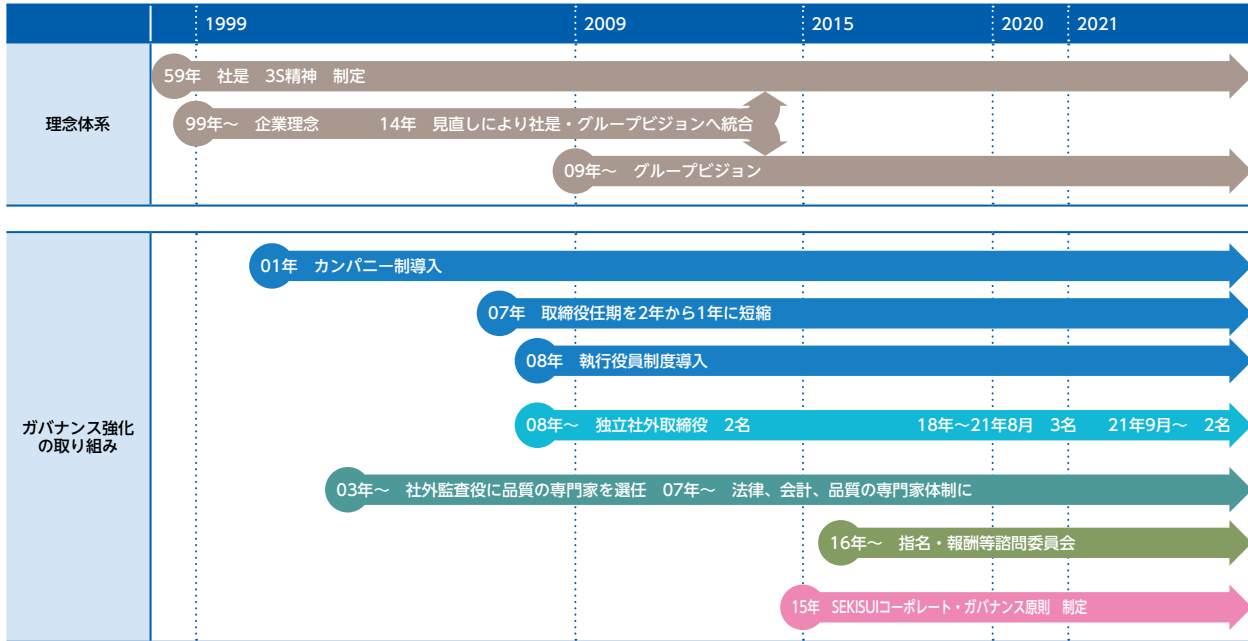
機関の設計	監査役設置会社
取締役の合計人数	9名（社内7、社外2） ※女性取締役は不在
社外（独立）役員比率	22.2%
女性取締役比率	0%
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	政策会議
取締役会の任意諮問機関	指名・報酬等諮問委員会を設置

コーポレート・ガバナンス

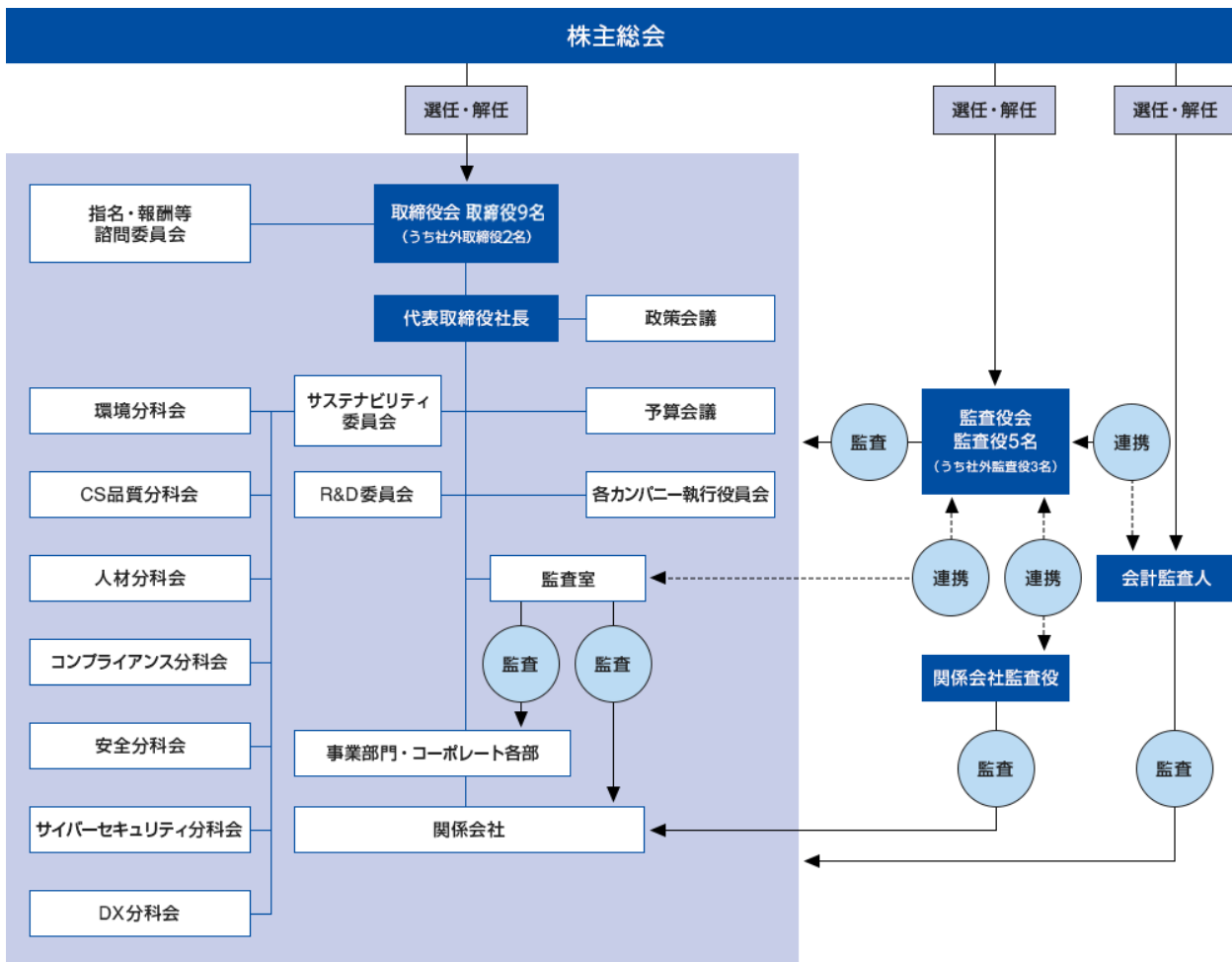
ステークホルダー・エンゲージメント

人権尊重

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 (2022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。なお、2021年6月の定時株主総会において、社外取締役3名（男性2名、女性1名）が選任されましたが、このうち女性社外取締役1名が、2021年9月1日付で創設されたデジタル庁の役職への就任のため2021年8月末に辞任し、2022年3月末時点では社外取締役2名となります。社外取締役比率やジェンダーを含む多様性の確保に鑑みて、社外取締役の増員を検討してきた結果、2022年6月の定時株主総会において社外取締役増員を含む取締役選任議案を付議することになりました。

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

氏名	当社における地位	在任年数 (2022年6月 株主総会終結時)	取締役会への 出席状況 (2021年度)	監査役会への 出席状況 (2021年度)	指名・報酬等 諮問委員会への 出席状況(2021年度)
高下 貞二	代表取締役会長	17年	100% (17/17回)	—	100% (6/6回)
加藤 敬太	代表取締役社長 社長執行役員	8年	100% (17/17回)	—	100% (6/6回)
平居 義幸	取締役 専務執行役員	7年	100% (17/17回)	—	—
神吉 利幸	取締役 専務執行役員	3年	100% (17/17回)	—	—
上脇 太	取締役 専務執行役員	2年	100% (17/17回)	—	—
清水 郁輔	取締役 専務執行役員	3年	100% (17/17回)	—	—
村上 和也	取締役 執行役員	1年	100% (13/13回)	—	—
加瀬 豊	独立社外取締役	6年	100% (17/17回)	—	100% (6/6回)
大枝 宏之	独立社外取締役	4年	100% (17/17回)	—	100% (6/6回)
竹友 博幸	常勤監査役	1年	100% (17/17回)	100% (13/13回)	—
福永 年隆	常勤監査役	2年	100% (17/17回)	100% (19/19回)	—
小澤 徹夫	独立社外監査役	8年	100% (17/17回)	100% (19/19回)	100% (6/6回)
鈴木 和幸	独立社外監査役	7年	94% (16/17回)	95% (18/19回)	—
清水 涼子	独立社外監査役	3年	100% (17/17回)	100% (19/19回)	—

役員年齢構成について

		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	3	6
	女性	0	0	0	0	0

※ 2022年3月31日時点

社外取締役

当社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。

取締役会の実効性に関する評価

当社では、毎年、取締役会の実効性を評価しています。

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から、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。

2021年度は重要な経営課題として、成長戦略（R&D、大型新規事業など）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品質など）を取りあげ、取締役会で十分な審議を行いました。また、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、審議を拡充すべき経営上の重要議題を抽出するとともに、十分な時間をかけて重要議題を審議できるように議題設定の見直しを行いました。加えて、取締役会では十分な議論時間が確保され、社外取締役を含む取締役や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。

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、6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

社外取締役に対しては、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役員である指名・報酬等諮問委員会での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。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からweb会議システムを活用し、以下の取り組みを行いました。

①オンライン事業所視察

環境・ライフラインカンパニー 滋賀栗東工場・総合研究所の視察を実施しました。

②R&Dテーマ説明会

当社のR&Dセンターで取り組んでいる各種研究開発テーマの説明を実施しました。

③ライフサイエンス領域事業説明会

ライフサイエンス領域における市場全体の状況や、当社が取り組んでいる研究開発テーマについて、説明を実施しました。

経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議

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・社会動向の最新情報を得るようにしています。

【執行役員連絡会の2021年度講演テーマ】

寺島 実郎 様

テーマ：コロナを越えて -2022年・日本経済、産業の進路-

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、過半数を独立社外役員とする5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、営業利益とカンパニー業績など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、委員長が取締役会に答申する。
- 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、先述のとおり指名・報酬等諮問委員会で答申を得ている。

2021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	11名	340	7名	161	7名	76	11名	578
うち社外取締役	3名	34	－名	－	－名	－	3名	34
監査役	6名	76	－名	－	－名	－	6名	76
うち社外監査役	3名	36	－名	－	－名	－	3名	36

(注) 1. 上記には、2021年6月23日開催の第99回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名および監査役1名
2021年8月31日付で退任した取締役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86百万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/stocks/soukai/index.html>

役員の自社株保有ガイドライン

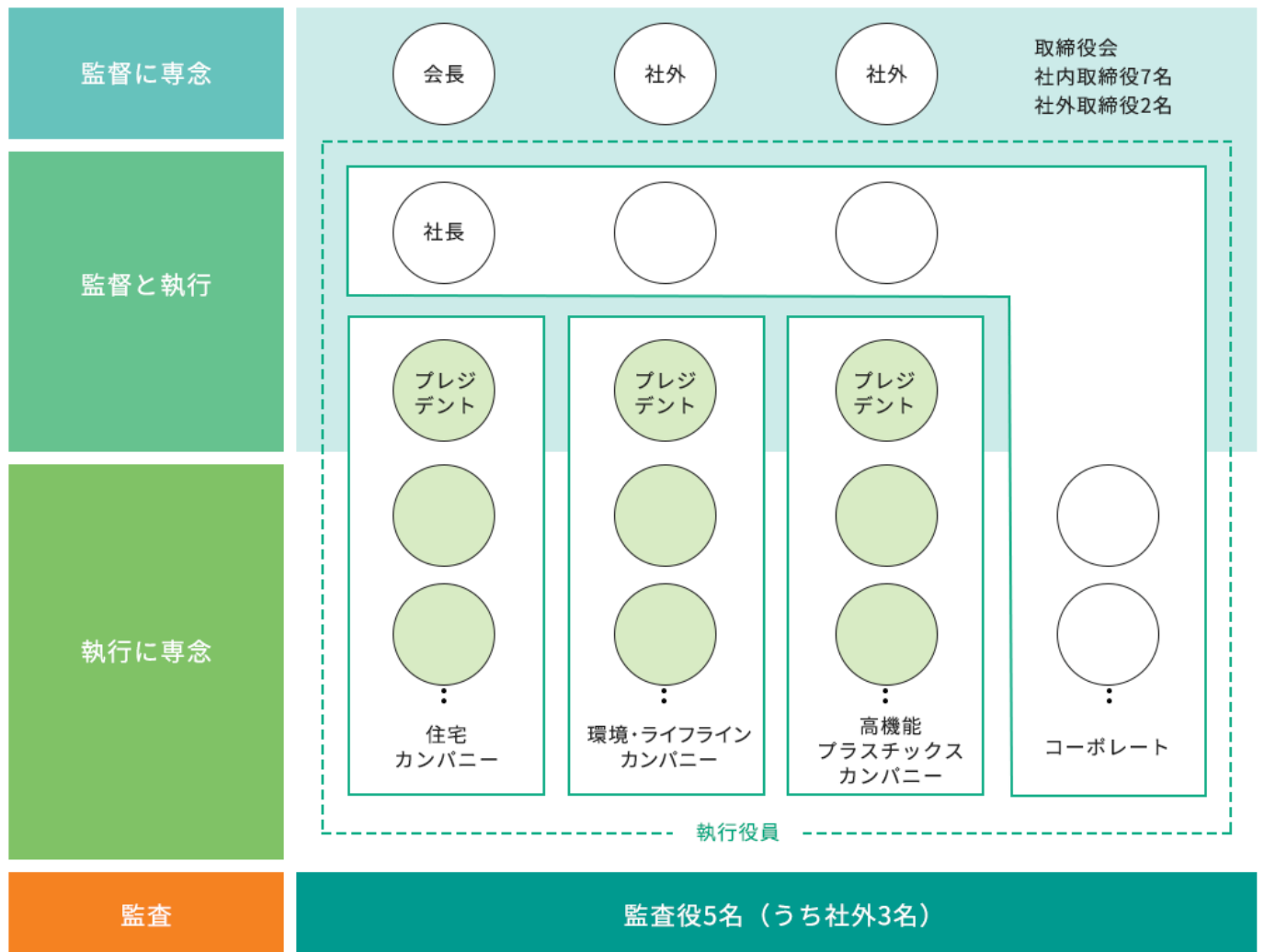
取締役（社外取締役を除く）と執行役員を対象に、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を一層高めるため、「株式報酬制度」を導入するとともに、一定数以上の株式を保有する「自社株保有ガイドライン」を設けています。

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。

2022年度の社内監査役には、当社技術・CS部長及び法務部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。

■ コンプライアンス

社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会を開催し、コンプライアンスに関する基本方針等の審議を行っています。また、実行組織として、法務部担当執行役員を委員長とし、法務部を事務局とするコンプライアンス分科会を運営しています。同分科会ではカンパニー、コーポレートの管理部門長のほか監査室長をメンバーに加え、コンプライアンス活動の実績やコンプライアンス審議会審議案件の報告、今後の活動方針の協議を行っています。

2021年度も、昨年度に引き続き、海外における社内通報制度の適用範囲の拡大および積水化学グループ規則の整備を重要実施項目とし、米国・中国・欧州・タイの地域統括会社と協力のうえ、これらの活動を実施しました。

2021年10月には「コンプライアンス特別強化月間」の活動の一環として、経営幹部全員にコンプライアンス・メッセージの発信と当該メッセージに関する報告書の提出を求めました。さらに、国内だけでなく、米国・中国・欧州・アセアン・インドにおいて現地従業員向けのコンプライアンス研修等を実施しました。

■ 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、2021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、当社の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署からの報告を受けています。2021年度は監査役会を19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

当社グループでは、リスクの発現を未然に防止する活動（リスク管理）とリスクが発現した時に対応する活動（危機管理）を一元的に管理するリスクマネジメント体制を構築しています。

2021年度より安全、品質、経理、法務・倫理、情報管理の5領域の全社重大インシデントに繋がりうるリスクを「全社重大リスク」として、17項目のリスクを特定し、これを従来から実施している組織別リスク管理活動に落とし込むことにより、全社的なリスク管理活動（ERM）を実現しました。特定した全社的なリスク、および「積水化学グループリスク管理要領」に基づき各組織で特定したリスクについては、分析・評価の上、対策を講じ、随時レビューしながら是正を繰り返すマネジメントサイクル（PDCA）を毎年回しています。

万一、重大インシデントが発現した場合は、「積水化学グループ危機管理要領」に基づき、危機管理活動を行います。常に迅速かつ的確な対応を実施するために、コーポレート各専門部署とカンパニー担当者からなる危機管理連絡会を定期的を開催し、事例研究や訓練を重ねています。

また2021年度よりグループ全体の取り組みとして、対象143組織において「人命保護」を第一とした初動対応計画（ERP）の文書改訂及び策定、また主要な事業組織ではあらゆる危機事象に対応する「オールハザードBCP」としてリソースベースの事業継続計画（BCP）の整備を進めております。

今中期中に自組織内で訓練等により定期的に見直しができるBCM体制の構築を目指します。

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・エンゲージメントについて

さまざまな方法を用いてステークホルダー・エンゲージメントを推進しています。

■ ステークホルダーとの建設的な対話を推進

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。

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、2021年度は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さま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。

なお、2021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さまから提起された重大な懸念事項はありません。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。

各ステークホルダーに対する積水化学グループの責任

ステークホルダー	積水化学グループの責任
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。
株主	私たちは株主の皆さま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。
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。
取引先	私たちは、資材調達にあたり、オープン、公平・公正、法令遵守、相互信頼、環境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、サステナビリティの推進に取り組みます。
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、環境保全の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。
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。

主な取り組み

ステークホルダーとのエンゲージメントについて

ステークホルダーとさまざまな方法を用いてコミュニケーションの促進を図っています。

主な責任および主なコミュニケーション窓口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"> ● ESG 担当部門 ● 品質管理担当部門 ● 営業部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様相談室(お問い合わせ対応) ・CSアンケート(顧客満足度調査) ・営業活動 ・Webサイト、ソーシャルメディア ・展示場、展示会・イベント 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常的 ・随時(各カンパニー、事業場、営業所で都度実施) ・日常的 ・日常的 ・随時(会場でアンケートや対話を通じて実施)
株主	私たちは株主の皆さま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"> ● 総務担当部門 ● IR 担当部門 ● 広報担当部門 ● ESG 担当部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 ・経営説明会 ・統合報告書 ・ESG評価機関からのアンケート対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・1回/年 ・2回/年 ・1回/年発行 ・随時(問い合わせ順に対応)
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"> ● 人事担当部門 ● 安全担当部門 ● 法務担当部門 ● ESG 担当部門 ● 広報担当部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司/部下との個人面談 ・カウンセリング ・労使協議 ・中央安全衛生委員会 ・社内通報制度 ・エンゲージメント調査 ・従業員各種アンケート ・経営層との対話 ・イントラネット・社内報 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的 ・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) ・定期的 ・継続について検討中 ・随時(相談・通報があったものについて対応) ・1回/3年 ・随時(社内発行物、各種研修などのアンケートを実施) ・定期的 ・随時(都度、情報を更新)、4回/年
取引先	私たちは、資材調達にあたり、オープン、公平・公正、法令遵守、相互信頼、環境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の推進に取り組めます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買担当部門 ● 法務担当部門 ● ESG 担当部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・購買活動 ・仕入先説明会 ・CSR調達アンケート ・お取引先からの相談・通報窓口 ・Webサイト 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常的 ・定期的 ・1回/3年 ・随時(相談・通報があったものについて対応) ・随時(都度、情報を更新)
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"> ● ESG 担当部門 ● 工場、事業所 ● 広報担当部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員によるボランティア活動 ・NPO・NGOとの対話 ・学習支援(講師派遣、工場見学会など) ・ニュースリリース 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的 ・随時(活動の前後で必要に応じて実施) ・定期的 ・随時(都度、最新情報を掲載)
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めます。	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG 担当部門 ● 工場・事業所 ● 営業担当部門 ● 購買担当部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員によるボランティア活動 ・NPO・NGOとの対話 ・営業活動 ・購買活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的 ・随時(活動の前後で必要に応じて実施) ・日常的 ・日常的

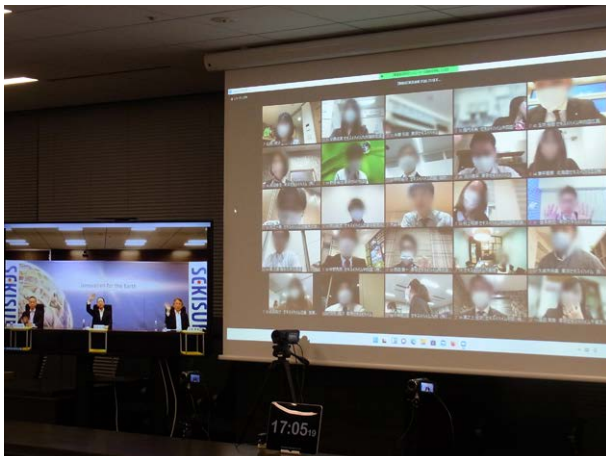
経営トップが直接従業員と対話「ビジョンキャラバン2021」

2021年度は、長期ビジョン「Vision 2030」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、社長と取締役専務執行役員らが自ら従業員と対話をする「ビジョンキャラバン2021」[Live Panel Discussion: Power of SEKISUI]などを全グループ従業員を対象に国内外で開催しました。

従来は、経営層が従業員と直接対話する場を設定していましたが、2021年度は2020年度に引き続き新型コロナウイルスによる影響で対面式を見送り、その代わりにオンラインで国内では10回のビジョンキャラバンを、海外では（北米・欧州・東アジア・ASEAN・インド・豪州）2回のパネルディスカッションを開催しました。

これらの従業員向けイベントでは、社長と取締役専務執行役員が直接従業員に「Vision 2030」の実現に向けた自身の想いや、当社グループのESG経営について説明をします。それを受けて従業員は、経営陣に直接質問する場を持つことができるとともに、「Vision 2030」の実現のために各々の業務をどのように意識して進めたらよいか、自分の業務と当社グループのESG経営のつながりなど、従業員同士で議論し、理解を深めます。

そして、従業員からの質問や、従業員同士で議論した内容の発表に対して、社長や取締役専務執行役員はコメント、フィードバックをし、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取締役

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、社長および経営戦略部担当取締役を中心に、四半期毎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。2021年度は、82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共に、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。2021年12月には当社グループが持続的な成長を続けていくためのESG経営の取り組みについてご理解いただくため、機関投資家・アナリスト向け「ESG経営説明会」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と積水化学グループにとっての重要性の両方を考慮の上、「サステナビリティレポート」を編集し、発行しています。

投資家と経営層の積極的なエンゲージメント

	2017年度実績	2018年度実績	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績 <input checked="" type="checkbox"/>
エンゲージメントの回数 [※]	88	87	67	54	82

※ 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

ESG経営概念の理解と浸透の促進

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。2021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構築や長期ビジョンへの取り組みについて国内外の従業員に語ってもらう従業員インタビュー「My Vision」の実施など、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2021年度も、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、トップダウンで、全グループ会社のライン長を対象に研修を行いました。研修を受けたライン長は各職場で10年後の自組織像を示し、それをもとに従業員が自身のありたい姿を考える「職場ワークショップ」を開催しています。

そのほか、以下のようなコミュニケーション・ツールを活用することで、当社グループのESG経営に関する従業員への浸透を進めています。

- 社報（ESG経営の特集を連載）
- 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）」

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際、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、アメリカでは冊子「News Wave」発行のほか、各社の様々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



英語

■ GRIスタンダードを参考とした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
株主	配当金	20,615	22,401	22,193	23,177
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
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
地域社会	寄付	165	158	218	198
地球環境	環境保全コスト	21,882	17,850	16,207	27,522
政府・行政	法人税、住民税、事業税	22,261	22,619	19,902	31,099
債権者	営業外費用のうちの支払い利息	480	695	861	774

● 人権尊重について

■ 事業活動の影響を受けるすべての人びとの人権を尊重

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を擁護すること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。人権課題の特定など、人権デューデリジェンスを実施する際には、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

■ 積水化学グループ「人権方針」の理解・浸透

積水化学グループは2019年5月に「人権方針」を策定しました。この方針は国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、グループ外のバリューチェーンを含む幅広い領域にわたる人権の尊重を謳っていることが特徴です。方針内に記載の人権デューデリジェンスや教育に関する取り組みにつき、2021年度は対象を拡大して実施しました。今後も、グループの全従業員およびサプライヤーなどビジネスパートナーに対して、本方針の理解・浸透を図っていきます。積水化学グループ「人権方針」は以下をご覧ください。

積水化学グループ「人権方針」P259参照

■ 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きます。

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/csr/pdf/Japanese_Modern_Slavery_Statement_for_FY2020.pdf

「Myじんけん宣言プロジェクト」への賛同

積水化学グループは2021年9月に、法務省が推進する「Myじんけん宣言プロジェクト」に賛同し、「Myじんけん宣言」を公表しました。

「Myじんけん宣言」とは、企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

積水化学グループは以下の「Myじんけん宣言」を表明しています。

『積水化学グループはLIFE（くらし、生命、ライフライン）の基盤を支え、あらゆる世代に「未来につづく安心」を創造するという長期ビジョンをかかげています。サステナブルな社会の実現に貢献していくために、当社グループの影響下にあるすべての人々の人権を尊重し、グローバルで人権侵害を防止、軽減する仕組みを構築していきます。』



積水化学グループの「Myじんけん宣言」を掲げる当社社長

主な取り組み

人権デューデリジェンス^{※1}の仕組み構築に向けた取り組み

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。2020年度までに実施した取り組みは以下の通りです。

- ・2018-2019年度：専門機関（Verisk Maplecroft社^{※2}）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年度は、新たにアンケート形式で、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、間接雇用を含む一般従業員に対して、人権リスクアセスメントを実施しました。

※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

国内生産事業所にて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、頻繁に国内外から指摘されていることから、2020年12月、当社グループの国内生産事業所のうち、比較的外国籍従業員が多い以下の事業所に対して、労働環境を確認するための従業員インタビューを行いました。

・対象

- 1) 環境・ライフラインカンパニー東日本積水工業で勤務する外国籍従業員（契約社員および派遣社員含む）
- 2) 上記外国籍従業員の人事労務管理担当者

・実施方法

当初は対面でのインタビューを予定していましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から事業所への出張は取りやめ、リモートでのインタビューを実施。経済人コーポラ卓会議日本委員会※が、1～4名のグループに分かれた従業員に対して各1時間ほどのインタビューを行いました。

・結果

大きな人権リスクは見受けられなかったものの、工場内での案内、告知文の多言語化の必要性など、改善すべき課題が抽出されたため、東日本積水工業に対して、フィードバック報告会を実施しました。

今後は課題の対処に関する追跡評価などを行うとともに、2021年度に実施したリスクアセスメントによって潜在的な人権リスクが確認された事業所に対してもインタビューを実施する予定です。現場の生の声を継続的に確認することで、人権リスクの特定・軽減を進めていきます。

※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

グローバルで網羅的な人権リスクアセスメントを実施

2021年度は、グローバルで、ジョイントベンチャーを含む当社グループ会社と場内委託会社を対象とした人権リスクアセスメントを実施しました。

・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

2018年に実施した潜在的な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、外国籍従業員共に間接雇用者を含む）

・狙い：

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

アセスメントの結果、今回の調査範囲では危機的・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ました。

上記の課題が抽出された各拠点に対しては、個別に状況確認を行い、是正対応も行っていきます。

また、人権リスク顕在化未然防止のために、グループ全体でマネジメントを強化するべき課題として、以下が抽出されました。

- ・人権方針の周知・徹底と人権教育・啓発
- ・サプライヤーへの社会面、環境面の取り組み要請や支援等の働き掛け
- ・苦情処理メカニズム

こうした全社的な課題に対して組織横断的に対応するために、取締役人事部長を部会長、コーポレート各専門部署長を会員とする人権部会を発足しました。

お取引先の人権尊重状況の把握

サプライチェーン全体で人権問題に配慮

すべてのお取引先に当社グループの人権尊重を含む調達方針をご理解いただくため、日本語のほか英語と中国語の翻訳版を作成、日本語版と英語版をWebサイトに掲載するなど調達方針の多言語化を進めています。

今までは、直接のお取引先（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。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です。お取引先には本行動規範を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お取引先の約61%から同意を得ました。

取引先向けCSR調達アンケートの実施

調達方針に基づき、お取引先の人権配慮、環境保全や社会的責任に関する取り組み状況をアンケート調査で確認しています。これまで積水化学本体、グループ会社、海外地域ごとにアンケート調査を行っていましたが、2021年度からは、グローバル共通施策の迅速な対応に向け、グローバル一斉調査に変更しました。

2021年度は持続可能な調達の推進強化に向け、国連グローバル・コンパクト10原則を網羅する「持続可能な調達ガイドライン」を作成。実施したアンケートは、お取引先自身がガイドラインの遵守状況や到達状況を評価確認できる内容へと大幅に見直し、設問数も大幅に増やして回答への難易度がアップした結果、2021年度については国内外の調査対象499社中336社から回答を得るにとどまりました。

社外ステークホルダーとのエンゲージメント

積水化学グループは、2021年10月に海外有識者との個別ダイアログ^{*}に参加し、人権に関する有識者（人権ビジネス研究所（IHRB）、国連開発計画（UNDP））に対して当社グループの人権取り組みについて説明を行ったうえで、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。

有識者からは、本年度国内の外国籍従業員に対して人権リスクアセスメントを実施したことについて、有効な取り組みであるとの評価を受けた一方、海外グループの移住労働者についても、人権侵害を受けていないか、今後調査していく必要があると指摘を受けました。

今後も、こうしたステークホルダーからの意見を活用しながら、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った体系的な人権取り組みを推進していきます。

※個別ダイアログ：経済人コー円卓会議日本委員会による主催

従業員向けの人権に関する研修・教育

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ています。

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなど各種ハラスメント行為については、その未然防止のため、新入社員研修や新任基幹職研修などの階層別研修を通して、ハラスメント関連の内容を継続的に取り上げており、それぞれの職階や立場に応じて、ハラスメント防止のための知識を提供しています。さらに、分野別研修において定期的なハラスメント研修を行うとともにe-ラーニングも実施しています。2021年度は1383名がハラスメント研修を受講しました。

また、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）を開始し、2021年度には、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）に展開を決定。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。

さらには、全グループ従業員を対象に提供している国内向け「コンプライアンス・マニュアル」および海外向け「グローバル・コンプライアンス・マニュアル」にも、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、人権・コンプライアンスに関する広範な内容について従業員の理解促進に努めています。

紛争鉱物問題から責任ある鉱物調達への転換

これまで積水化学では、コンゴ民主共和国および周辺諸国での紛争鉱物問題について懸念し、CSRの観点からサプライチェーンの紛争鉱物使用の調査を実施してきました。

しかしながら昨今の状況を鑑み、2017年4月より運用してきた紛争鉱物調査マニュアルを見直し、新たに「責任ある鉱物調達」調査マニュアルの運用を開始しています。2021年度から国内についてはコバルト、マイカも含めて調査しており、さらに従来の武装勢力への資金源に加え人権侵害（児童労働など）などのリスクに関わる鉱物の排除に努めるべく、製錬所の特定とリスクレベルによる対応を行っていきます。

3TGの調査では、国内の98%、海外の99%でConformant / Active Smelter（RMIの監査に合格しているか、監査受審中の製錬／精錬所）を特定しました。国内のコバルトについては83%製錬所の特定ができましたが、マイカについては加工業者の特定には至っておらず、海外も含め次年度以降に活動を強化します。

ESG重要課題の特定

ESG経営に取り組むにあたって、積水化学グループのESG重要課題を特定しています。

重要課題の抽出と特定

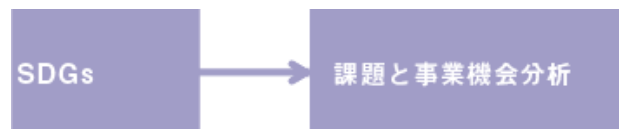
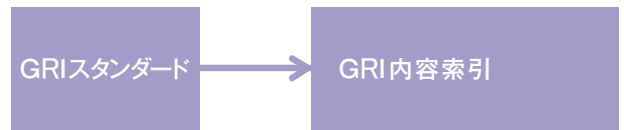
長期ビジョン「Vision 2030」の実現の鍵となるESG経営をさらに強化していくため、ESG重要課題を見直し、ガバナンス(内部統制)、DX、環境、人材、融合に軸足を置いて取り組みを進めています。

ESG重要課題の特定プロセス

下記のプロセスに基づき、ESG重要課題を特定しました。

Step1 グローバルガイドラインなどからの課題検討

- ①国連グローバル・コンパクト (GC) ・ ISO26000からの課題候補の識別
GCの10原則を踏まえつつ、ISO26000の7つの中核主題の各課題について、「関連する行動・期待」のグループ内の取り組み状況を調査し、取り組みが不足している点を識別。
- ②GRIスタンダードで示されている経済、環境、社会項目に関して、積水化学グループの事業との関連を踏まえ、グループ内外のバウンダリーを考慮し課題候補を識別。
- ③SDGsで示された社会課題を分析し、当社グループの事業機会となる課題を抽出。その解決へ貢献するにあたり、必要な取り組みを識別。



Step2 ESG/CSRアンケート・他社動向からの課題検討

- ①ESG/CSRアンケートからの課題候補の識別
各種ESG/CSRアンケートの回答内容および評価結果をもとに、課題分析を実施し、今後取り組みが必要と考えられるESG課題候補を識別。
- ②他社のESG/CSR取り組み・情報開示動向の分析
ESG/CSR先進企業の取り組みやESG/CSRレポート等での開示に関する動向を調査し、当社グループが今後取り組み、情報開示を改善させることが望ましい事項を識別。



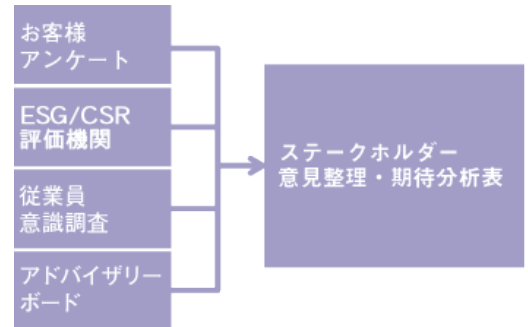
Step3 ステークホルダー意見・期待分析

①各種ステークホルダーからの主要意見の整理

お客様、株主・投資家、従業員、取引先、地域社会などの各種ステークホルダーとの対話実績からESG/CSRに関係する主な意見を収集・整理。

②ステークホルダー別の主な期待の分析

上記①の各種ステークホルダーからの主要意見を踏まえ、ステークホルダーの主な期待を積水化学グループの事業やESG/CSRの取り組み関連から分析。



Step4 ESG重要課題の特定

①ESG重要課題候補の整理

上記Step1～3で識別したESG課題候補に、従来から戦略的に取り組んできたCSR課題を加え、今後のESG経営における重要課題の候補を整理。

②ESG重要課題候補の重要性評価

①で整理したESG重要課題候補について、「A ステークホルダーにとっての重要性」と「B 積水化学グループの経営にとっての重要性」の2軸で総合的に評価し、ESG重要課題を特定。

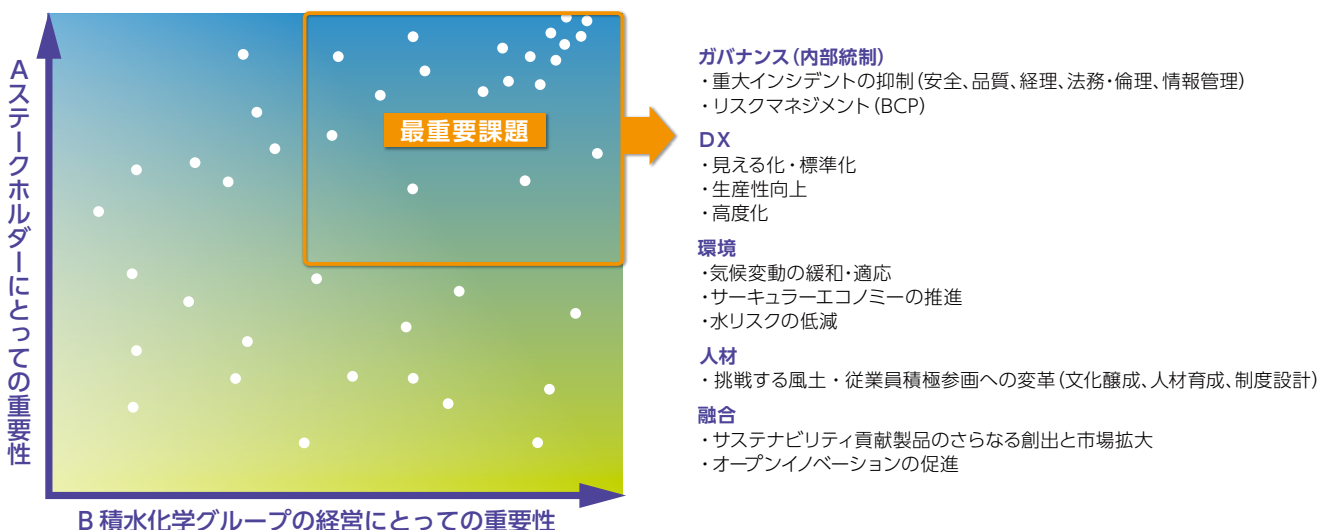
さらに、特定されたESG重要課題において優先順位づけを行っている。「A ステークホルダーにとっての重要性」は、「各ステークホルダーの期待」「世の中の動向」「地球・社会へのプラス・マイナスの影響」の観点から、「B 経営にとっての重要性」は、「経営方針・経営戦略との整合性」「ESG課題への対応度」「リスク・レピュテーション」「時間軸を考慮した優先度」の観点から評価。2020年度より、長期ビジョン「Vision 2030」のもと、「A ステークホルダーにとっての重要性」の判断は、SEKISUI環境サステナブルインデックス^{*1}を新たに活用、「B 積水化学グループの経営にとっての重要性」の判断はROIICや資本コストを踏まえたセキスイ・サステナブル・スプレッド^{*2}の考え方を加えている。

※1「統合指標」P134参照

※2「Vision 2030の実現に向けて」P5参照

③ESG重要課題の特定

特定したESG重要課題は、社内の経営会議の審議を経たうえで、主管部門が主要実施項目と管理目標を検討し、最終的に社内の承認を得た。承認を得た主要実施項目と管理目標は、PDCAサイクルを通じて適切にマネジメントすることとしている。3年ごとの中期経営計画の策定時にESG重要課題も見直し、主要実施項目と管理目標を設定することを原則とする一方、社会からの期待や要請・事業の状況などを踏まえ、変更の必要性を毎年検討。



ESG重要課題（2020-2022）

ステークホルダーにとっての重要性が非常に高く、
かつ積水化学グループの経営にとっての重要性も非常に高い課題

ガバナンス（内部統制）

- ・重大インシデントの抑制（安全、品質、経理、法務・倫理、情報管理）
- ・リスクマネジメント（BCP）

DX

- ・見える化・標準化（業務標準化、ERP導入、インフラ・ネットワーク刷新）
- ・生産性向上（自動化／無人化、デジタルICT・AI利用による全業務効率化）
- ・高度化（事務管理、ガバナンス（内部統制）、サプライチェーンの高度化）

環境

- ・気候変動の緩和・適応
- ・サーキュラーエコノミーの推進
- ・水リスクの低減

人材

- ・挑戦する風土・従業員積極参画への変革（文化醸成、人材育成、制度設計）

融合

- ・サステナビリティ貢献製品のさらなる創出と市場拡大
- ・オープンイノベーションの促進

ステークホルダーにとっての重要性が高く、
かつ積水化学グループの経営にとっての重要性も高い課題

- ・知的財産戦略の強化
- ・地域と連携した課題解決に資する活動の推進
- ・人権デューデリジェンスの実施
- ・生態系劣化の抑制
- ・グローバル化推進
- ・ダイバーシティ経営
- ・健康経営
- ・設備保全体制の強化
- ・サプライチェーンリスク低減

ESG経営の重要課題とKPI

対象範囲は連結ベース

		目的	KPI	2021年度目標	2021年度実績	中期(2020~2022年度)目標	参考ページ						
アウトプット	サステナビリティ貢献製品およびプレミアム枠	利益創出力、課題解決貢献力、持続経営力を牽引する	サステナビリティ貢献製品売上高	7,500億円	7,724億円 <input checked="" type="checkbox"/>	8,000億円	P53						
			内プレミアム枠売上高	— ^{※2}	3,812億円	— ^{※2}	P46						
重要課題 (マテリアリティ)	リスクの軽減・回避	ガバナンス (内部統制)	5領域重大インシデント抑制					重大インシデント発生件数					
			安全	品質	経理	法務・倫理	情報管理	重大インシデント発生による企業価値毀損を防ぐ	・死亡労災事故	0	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0	P91
									・重要品質問題	0	1 ^{※1} <input checked="" type="checkbox"/>	0	P95,99
									・重大なコンプライアンス違反及び過失	0	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0	P100
									・サイバーセキュリティインシデント ^{※3}	0	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0	P108
	リスクマネジメント (BCP)		地震・パンデミック等インシデント発生時の影響を極小化する	BCP策定・運用率	BCP (初動対応) 策定率 100%	100%	BCP運用率 100% (PDCAの定着)	P111					
	将来への投資 (持続性KPIの向上)	DX	業務プロセスやビジネスモデルの変革ドライバーとする	直接人員あたり売上高	— ^{※2}	— ^{※2}	2030年度直接生産性 15%増 (19年度比)	P120					
間接人員あたり売上高				— ^{※2}	— ^{※2}	2030年度間接生産性 40%増 (19年度比)							
環境		気候変動課題に対応する	購入電力の再生可能エネルギー比率	10%	19.7% <input checked="" type="checkbox"/>	20%	P157						
人材		従業員が挑戦したくなる活力あふれるいい会社を目指す	挑戦行動の発現度	15%	13% <input checked="" type="checkbox"/>	17%	P200						
融合	技術、事業機会の社内外融合を推進する	融合による売上高増	— ^{※2}	+299億円 (19年度比)	+500億円 (19年度比)	P234							

※1 カンパニーの個別基準に基づく ※2 非開示 ※3 外部からのサイバー攻撃を起因としたウイルス感染、情報漏洩、基幹システム停止等のうち重大な影響を及ぼすもの

推進体制

「サステナブルな社会の実現」と「当社グループの持続的な成長」の両立の実現に向けて、ESG経営をグループ一体で推進しています。

サステナビリティ委員会、分科会

積水化学グループではESG経営をグループ一体で推進するにあたり、「サステナビリティ委員会」と、そのもとに、当社グループのマテリアリティにかかわる「環境」「CS品質」「人材」「安全」「コンプライアンス」「サイバーセキュリティ」「DX」の7分科会を設置しています。

「サステナビリティ委員会」は、社長を委員長、ESG経営推進部担当専務執行役員を副委員長とし、住宅カンパニー、環境・ライフラインカンパニー、高機能プラスチックカンパニーの各プレジデントで構成され、年2回開催しています。ここでは、将来当社グループが直面する可能性のある全社的なリスクや機会を抽出してマテリアリティを適宜見直すとともに、全社方針やKPIの決定、全社実行計画の策定および取り組み状況のモニタリングを行っています。審議および決定された主要事項や全社リスクは、取締役会にて報告・審議されます。

各分科会は、コーポレートの担当役員を委員長とし、3カンパニーの担当役員および各カンパニー、コーポレート、コーポレート傘下のメディカル事業の主管部門長で構成され、年2回開催しています。ここでは、「サステナビリティ委員会」の決定内容に基づいたカンパニー別の具体施策立案と実行計画への落とし込み、取り組み状況のモニタリングを行い、その結果を各分科会委員長が「サステナビリティ委員会」に参加して報告、審議を行っています。

サステナビリティ委員会・分科会体制 (2021年度～)

