



2020年度積水化学グループ英国現代奴隷法に関する声明

以下の声明は、2021年3月31日の決算日に対応した2020年度の報告である。加えて、2021年度以降の取り組み予定を記載したものである。尚、2021年度は昨年度に引き続きパンデミックCOVID-19の影響を受けたことを報告し、現時点の状況を付記する。

1. この声明について

積水化学工業株式会社（以下、当社という）は、英国で施行された2015年英国現代奴隷法（以下、奴隷法という）第54条第1項に基づき、当社を親会社とする企業集団である積水化学グループが、自らおよびそのサプライチェーンにおいて奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している取り組みを、本声明により開示する。当社は、自らの事業およびサプライチェーンにおける、奴隷労働および人身取引に対して全面的に反対の意思を堅持していることを表明する。本声明では、奴隷労働や人身取引について、奴隷法上の定義および概念に従う。

2. 事業概要と組織

積水化学グループは1947年の創業以来、際立つ技術と品質によって「住・社会のインフラ創造」と「ケミカルソリューション」のフロンティアを開拓し続け、ひとの暮らしと社会基盤に豊かさを提供している。2001年からはカンパニー制を採用し、3つのカンパニーとコーポレートが事業を展開している。積水化学グループの製品は世界中で販売されている。日本に本社を置き、20の国や地域で、グループ会社182社を有し、従業員数26,577名、連結売上高約1兆565.6億円の民間企業である。

● カンパニーと主要事業

・住宅カンパニー

主要事業：住宅、ストック、まちづくり、住生活

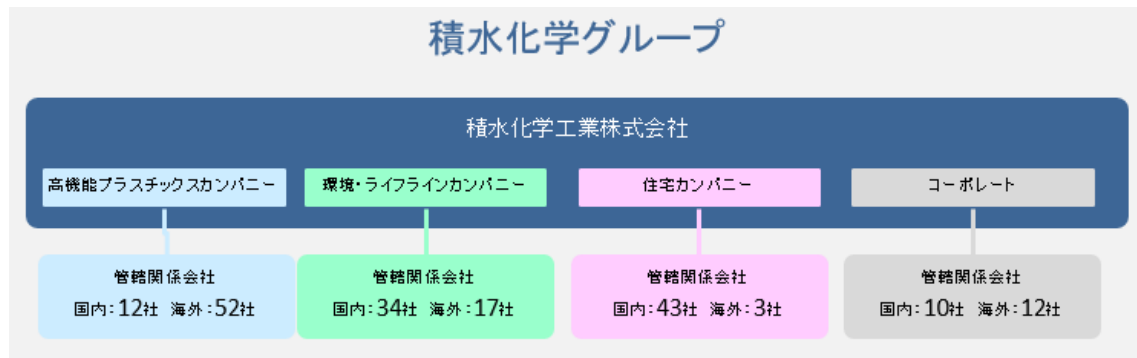
・環境・ライフラインカンパニー

主要事業：配管・インフラ、建築・住環境、機能材料

・高機能プラスチックカンパニー

主要事業：エレクトロニクス、モビリティ、住インフラ材

・コーポレート管轄事業：メディカル事業等



● 英国における事業の概要

英国では、SEKISUI DIAGNOSTICS (UK) LIMITED など、積水化学グループのグループ会社が事業を行っている。

事業内容：検査薬、原料（酵素）の開発、製造、販売および発泡ポリオレフィン、フォームの販売など

3. サプライチェーンの概要

調達については、世界各地域のサプライヤーから原材料を調達している。5つの基本的な考え方（オープン、公平・公正、法令遵守、相互信頼、環境配慮）をもとに、調達基本方針を策定し、運用している。さらに、1次サプライヤーに対しては、「取引先へのお願い」として4つの重点項目（優良な品質の確保、環境への配慮、法令・社会規範の遵守、安全衛生）を具体的に示し、協力を要請するため、各ガイドラインを作成し、定期的にアンケートや調査を実施している。その中には、「奴隷法上の定義および概念に従う項目」を組み入れている。更に、社会的な調達リスクが判明している原材料については、個別の対応を要請している。

● 購入材料

購入原料は、原料サプライヤーのうち一次サプライヤーについてCSR状況調査を行っている。そのカバー率は約80%（購入金額ベース）である。

● 木材

合法的に伐採された木材及び再生木材を使用している。取引先の協力のもと、木材原料の伐採地域、樹種、数量など商流調査し、トレーサビリティを確保している。

● 紛争鉱物

非人道的行為に関わる紛争鉱物（金、タンタル、タングステン、錫（3TG））の排除に努めている。

■ 取引先向けCSR調達調査について

[ESG経営を支える基盤>人権尊重について>取引先向けCSR調達アンケートの実施](#)

■ 「紛争鉱物調査ガイドライン」の運用を実施

CSRレポートにおける該当項目：[ESG経営を支える基盤>人権尊重について>紛争鉱物問題への対応](#)

■ 木材調達について

CSRレポートにおける該当項目：[積水化学グループの各種基本方針>調達の基本方針>木材調達について](#)

4. 奴隷労働および人身取引の防止に関連する方針

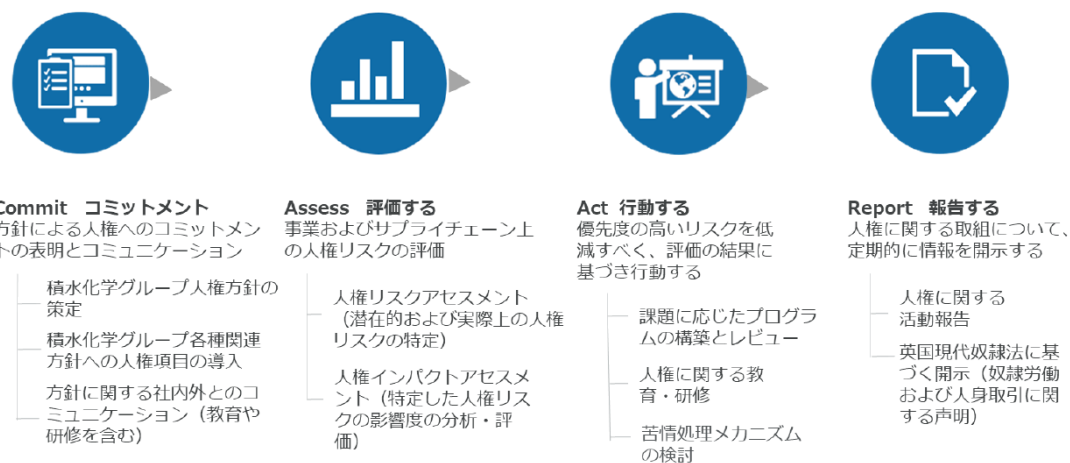
積水化学グループは、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引もないことを確保するよう、2019年5月に新たに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「積水化学グループ人権方針」を策定した。本方針は当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長により署名されている。今後も、積水化学グループの全社員およびビジネスパートナー（取引関係者）に対して本方針の周知・徹底を図っていく。

[積水化学グループ「人権方針」](#)

また、積水化学グループは、2009年3月に国連グローバル・コンパクトに署名し、全グループ会社とともにその原則を支持している。

5. デュー・デリジェンスのプロセス

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述される手順に従い、以下の人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築していき、これに従って取組みを進める。



6. 潜在的な人権リスクの確認

当社では2018 年度に、積水化学グループの主要事業における人権リスクの影響度評価を実施。「住宅」「自動車部品」「産業別機械および製品」「製薬」という4つの主要事業において、Verisk Maplecroft 社の社会および環境リスクデータを用い、人権に関する潜在的リスクの分析をおこなった。着目した人権課題は、奴隷法で定める現代奴隷（①奴隷・隷属・強制労働②人身取引③搾取（性的搾取、臓器提供の強制等））を含む、10 の主要人権課題である。

CSRレポートにおける該当項目：人権尊重>主要事業における人権リスクアセスメントの実施

● 社内関係者へのヒアリング

2019年2月からは、第三者（特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会：通称CRT日本委員会）による社内関係者へのヒアリング（潜在的リスクが高いと提起された国および人権課題について）を実施し、上記の分析結果と実際の当社事業との間にギャップが生じていないかどうかを検証した。

- ・対象：タイ・中国・インドのグループ会社駐在経験者および社内関連部署勤務者
- ・ヒアリング回数、対象人数：9回、13名
- ・実施期間、開催地：2019年2月 - 3月、東京

● ヒアリングの結果（抜粋）

- ・海外生産会社における安全への意識が高く、安全活動が定着している。
しかしながら、それらの活動は、人権マネジメントとして意識されたものではない。
- ・ヒアリング対象のグループ会社においては移住労働者、外国人、女性への差別はみられない。
- ・サプライチェーン対応として、コーポレート主導のCSR 調達アンケートの実施がみられるものの、現場レベルでは、人権の観点からのサプライヤーチェックは行われていない。
- ・海外生産会社の中には派遣労働者（期間工）を多数使用する工場がある。

これを受けて従業員の生の声を聞き、人権に関する負の影響の有無確認と、影響度の深刻さを把握することを目的に、国内外の生産事業所にてインタビューを行うことが必要と考え、2020年度は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従業員インタビューを行った。

● 国内生産事業所にて人権インタビューを実施

- ・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

・事業所選定理由

国内の当社グループ事業所内では、比較的外国籍従業員数が多くなっている。

日本は、上述のリスクアセスメントによって、潜在的リスクが高い国とされてはいないものの、一般的に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は、頻繁に国内外から指摘されているため、インタビューを実施する意義があると考えた。

・実施方法

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、リモートインタビューを実施。

・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、海外においても同様の人権インタビューを実施することで、人権デューデリジェンスの仕組みを構築していく。

7. 社外ステークホルダーとのエンゲージメント

積水化学は、CRT日本委員会が事務局の「ニッポンCSRコンソーシアム」が開催する「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加し、業界毎の人権課題を討議している。本年度は2020年8月～11月に参加した。この取り組みでは、企業、NGO/NPO、学識有識者など異なる立場の参加者が参画し、人権デューデリジェンスの取り組みを推進する為に意見交換を行っている。参加企業は、NGO/NPO、有識者等からの問題提起を受けた後、国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に、業界ごとに重要な人権課題は何であることを議論し、特定を行った。当社は、この結果を自社の人権取り組みに参照している。

また、2020年10月には、CRT日本委員会が主催の「ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議in 東京2020」に招聘の海外有識者との個別のダイアログを実施した。

ここでは、人権に関する有識者（デンマーク人権研究所、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についてアドバイスを受けた。今後は、上記のエンゲージメントから得た社外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く。

8. 適切なパフォーマンス指標による測定

● CSR調達アンケート

2007 年より調達方針に基づき、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にて確認している（カンパニー、グループ会社購買部門が主導）。本アンケート調査は2015 年度以降、海外にも拡大している。

実績529社（北米58 社、日本350 社、中国・アジア100 社、欧州21社）

2020年度においては、持続可能な調達の推進強化に向け、グローバル・コンパクトの10原則を網羅する「持続可能な調達ガイドライン」の作成を進めた。

2021年度実施のアンケートでは、本ガイドラインの遵守状況を確認するために調査内容を大幅に見直し、調査項目も大幅に増やす予定で、調査対象のお取引先に電力の供給事業者や生産設備メーカーを追加し、調査範囲も拡大する予定である。

● 原材料（木材、紛争鉱物）に関する調査

・木材調達調査：

-対象年度（最新）：2020年度（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）

-調査対象：主要構造材、準構造材、非構造材・造作、キッチン、洗面化粧台、内装化粧仕上げ材、紙

-購入量：住宅カンパニー⇒約141,000m³

環境・ライフライン、高機能プラスチックカンパニー⇒約20m³・約4,532t

-結果：住宅カンパニー⇒認証55%、合法証明10%、再生木材35 %

環境・ライフライン、高機能プラスチックカンパニー

⇒認証99.8%、合法証明0.1%、再生木材0.1%

・紛争鉱物調査：

-調査年度：2020年度（各カンパニーの品質管理部が主導）

-調査対象：国内の環境・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
およびそのグループ会社で調査依頼471件

-結果：3 TG不使用が408件、RMIへの登録が62件、製錬所非開示が1件。製錬所非開示の1件も含めて、21年度も調査を継続していく。

● サプライヤーホットラインの設置

積水化学グループでは、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る。2015年度からは積水化学グループ各社と業務上の取引をしている日本国内の取引先の役員・従業員まで対象を拡大した。

CSRレポートにおける該当項目：[法務・倫理＞外部からの通報への対応](#)

9. 奴隷と人身取引に関する教育状況

● グループ従業員向けの人権研修

入社・昇進時に実施されるCSR研修では、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る。なお、2020年度から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」を開始した。国内および海外従業員向けに内容を策定し、事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権尊重を目指す姿勢の周知を進めている。

また、国内グループ向けの「コンプライアンス・マニュアル」、海外グループ向けの「グローバル・コンプライアンス・マニュアル」には、人権尊重やハラスメント防止について記載しているほか、ハラスメントの防止を目的としたハラスメント研修を毎年実施しており、2020年度は367名が受講した。

CSRレポートにおける該当項目：[人権尊重について>従業員向けの人権に関する研修・教育](#)

10. 今後の取り組み予定

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自らの事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努める。具体的には、以下に述べる。

● 人権リスクアセスメントおよびインパクトアセスメントを実施

2018年度に実施した、Verisk Maplecroft社による潜在的な人権リスク分析結果をもとに、当社グループの人権リスクアセスメントを実施する。

- ・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種類を使用）
- ・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）
のマネジメント層およびCRT日本委員会のガイドに基づき選定された一般従業員
- ・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

選定された人権テーマをもとに、今後、積水化学グループの人権取り組みに関する実行計画を策定することを予定している。

また、このアンケートの結果、さらなる調査が必要だと判断した事業所・工場等に対しては、インタビューによる実態確認（インパクトアセスメント）を行うことを予定している。

● 奴隷と人身取引に関する教育

人権方針に基づき、ビジネスと人権に関する教育を国内外のグループ従業員に対して、継続的に実施する。特に、入社や昇進などの節目に実施される研修においては、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と共に、社会要請の変化等を踏まえて適宜内容をアップデートしていく。

● 苦情処理メカニズムの構築

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述される苦情処理メカニズムの要件を充足するために、現在運用されている通報窓口を拡充していくことを検討する。

● (付記) COVID-19の影響について

今回の報告対象外であるが、2020年3月にWHOによりパンデミックと表明されたCOVID-19は、我々の事業活動に影響を及ぼし、サプライチェーンにおいてもその影響を与えている。当社および国内グループにおいては、日本国政府の指針、及び海外に展開する事業場においては、各国政府の指針に従い、労働者の安全確保と当社事業の維持・継続に尽くしている。COVID-19の終息が見えない現時点では、その影響は長期化し、サプライチェーンに対する影響も増大していくと予測される。今後その影響については、現代奴隷法の視点から配慮していきたい。

本ステートメントは、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役加藤敬太によって署名されている。

2021年9月9日

積水化学工業株式会社代表取締役社長

加藤 敬太