



2022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、2023年3月31日の決算日に対応した2022年度の報告である。加えて、2023年度以降の取り組み予定を記載したものである。尚、2022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、自ら及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165社（持分法適用関連会社+関連会社は除く）を有し、従業員数26,838名、連結売上高約1兆2425億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

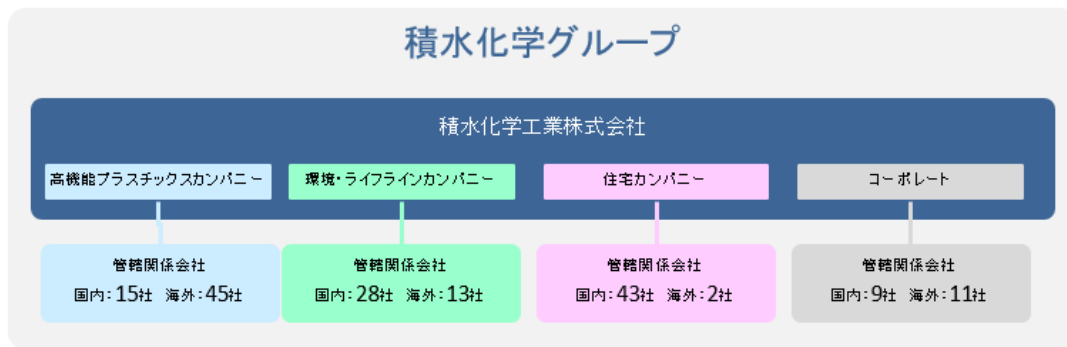
・環境・ライフラインカンパニー

主要事業：パイプ・システムズ、住・インフラ複合材、インフラ・リニューアル

・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、インダストリアル

・コーポレート：ライフサイエンス事業等



● 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、調達基本方針に基づいて、世界各地のサプライヤーから原材料を調達している。2022年度には、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要請に対応するために、調達基本方針の改定を行った。

また、当社グループおよびお取引先が調達において目指すべき項目を、「持続可能な調達ガイドライン」としてまとめており、当社及び製品の生産に関わるすべてのお取引先の皆様が遵守すべき基準としている。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、調達リスクが高くなる可能性のある原材料については、個別の対応を要請している。

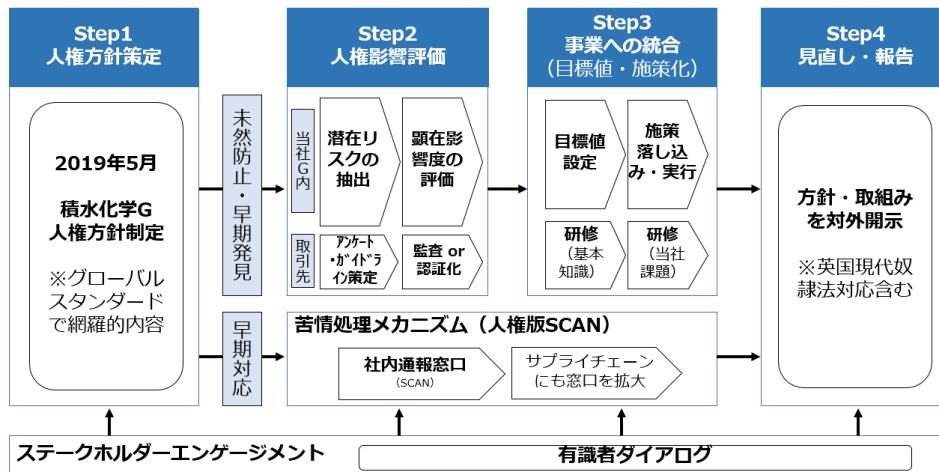
* サステナビリティレポート2023における該当項目：

- ・ [積水化学グループの各方針>調達基本方針](#)
- ・ [\(p.255\) ESG経営を支える基盤>責任ある調達>持続可能な調達ガイドライン \(サプライヤー行動規範\)](#)

4. 当社人権取り組みの全体像

1) 人権取り組みの整理

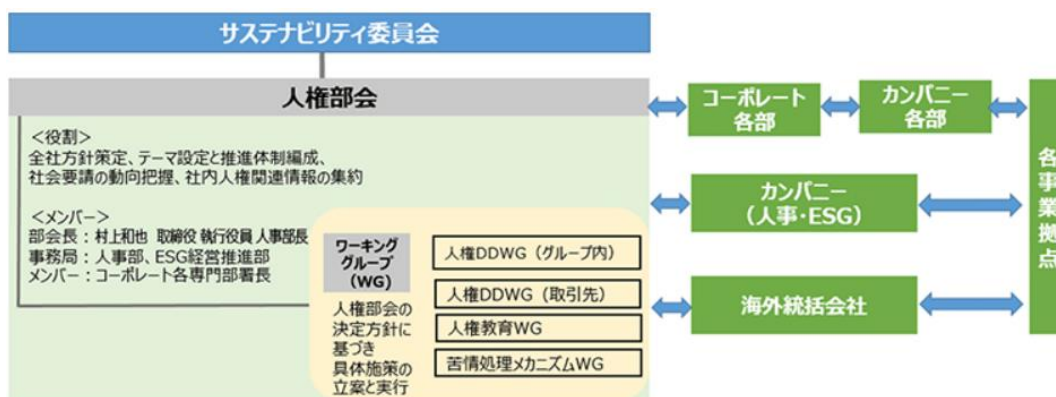
積水化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社に即した人権取り組みを以下の通り整理しています。2019年5月に策定した人権方針に基づいて、人権影響評価・事業への統合・報告・苦情処理メカニズムの構築を進めることで、当社の事業活動が引き起こす可能性のある人権リスクの特定・対処・是正に努めていきます。



2) 取り組み推進体制

人権リスク特定・評価・是正、教育・研修、苦情処理メカニズムの構築等の広範な領域にわたる人権取り組みを組織横断的に推進するべく、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た。取締役執行役員人事部長を部会長、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・実行する。

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。2022年度は人権部会を12回開催した。



5. 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。

6. 人権リスクとデューデリジェンスのプロセス

1) 積水化学グループ内

● 取り組み概要

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た。2022年度までに実施した取り組みは以下の通りである。

- **2018-2019年度**：専門機関（Verisk Maplecroft社）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。

● 2022年度の取り組み詳細

- 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
 - 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った。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く。

- ・ 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、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った。

- 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特定NPO法人 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、対応を行った。

- ・ 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、頻繁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※を実施した。

- 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予定。

※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

- * サステナビリティレポート2023における該当項目 (p.250) : [ESGを支える基盤>人権尊重>人権デューデリジェンス \(積水化学グループ内\)](#)

2) サプライチェーン

● 「持続可能な調達」調査

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」調査を行っており、調査結果から課題が抽出された場合はお取引先とともに解決に取り組んでいる。

2021年度には、前述の「持続可能な調達ガイドライン」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た。結果、調査対象サプライヤーのうち67%から回答を受領した。

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(海外メーカー)に対してはコンサルタントと協同で現地労働者へのヒアリング等を実施し、リスク低減・改善への取り組みを進めた。

- * サステナビリティレポート2023における該当項目 (p.255, 256, 258) : [ESG経営を支える基盤>責任ある調達](#)

● 原材料(木材、紛争鉱物)に関する調査

・木材調達調査:

2022年度はこれまでのデュー・デリジェンスを大きく進化させた。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」を見直した。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、お取引先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く。

[積水化学グループの各方針>調達の基本方針>木材調達について](#)

・「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った。2023年度は情報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く。

* サステナビリティレポート2023における該当項目（p.259）：[ESG経営を支える基盤>責任ある調達](#)

7. ホットラインの設置

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る。

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る。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。豪州は2023年度に通報窓口の設置完了を目指している。

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・運用している。

* サステナビリティレポート2023における該当項目（p.60）：[マテリアリティ ガバナンス（内部統制）>法務・倫理>社内通報制度「S・C・A・N」の周知と運用](#)

8. 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

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る。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る。

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る。

- 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た。

* [サステナビリティレポート2023における該当項目\(p.253\)：ESG経営を支える基盤>人権尊重>人権教育](#)

9. 社外ステークホルダーとのエンゲージメント

2022年4月に、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た。今後も、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。

* [サステナビリティレポート2023における該当項目（p.254）：ESG経営を支える基盤>ステークホルダーエンゲージメント](#)

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。23年度は、以下3点を「ビジネスと人権」に関する重要施策と定め、取り組みを推進する。

1) 人権尊重の風土醸成・浸透

全従業員に人権方針が認知され、人権尊重の風土がグループ全体で醸成されるよう、以

下の取り組みを通して従業員を対象とした方針等の浸透施策を立案・実行する。

- 全体の「ビジネスと人権」周知・浸透
グループ全体の人権に関する理解度を上げるために、当社グループが操業する全エリアにて人権月間を開催する。
- 経営・幹部層の理解
経営幹部の理解浸透のため、執行役員向け講演・グループ幹部への研修や講演を実施する。
- 既存研修への織り込み
階層別研修をはじめとする既存研修に人権に関する内容を織り込み、業務に落とし込まれた人権への取り組みを推進する。

2) 人権デューデリジェンスの実装とリスクの低減

- 自社グループ内
グループ内で潜在的な人権リスクの高さが指摘されている施工・介護現場・アジアの生産事業所を対象に、従業員インタビューを含む人権リスクアセスメントを実施する。
- 取引先
22年度にヒアリングを行ったハイリスクサプライヤーと改善への取り組みを進めるとともに、影響度（社会への負の影響・当社への影響）が高いサプライヤーをよりの確に把握するための新しいリスク管理手法を確立させる。

3) 苦情処理メカニズムの実装

多言語対応グローバルホットラインを構築するとともに、外国籍従業員・取引先に対してホットラインの周知を推進する。

- (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た。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・継続に努めている。

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。

2023年9月11日

積水化学工業株式会社代表取締役社長

加藤敬太