



2023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、2024年3月31日の決算日に対応した2023年度の報告である。加えて、2024年度以降の取り組み予定を記載したものである。

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156社（持分法適用関連会社+関連会社は除く）を有し、従業員数26,929名、連結売上高約1兆2,565億円の民間企業である。

1) 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

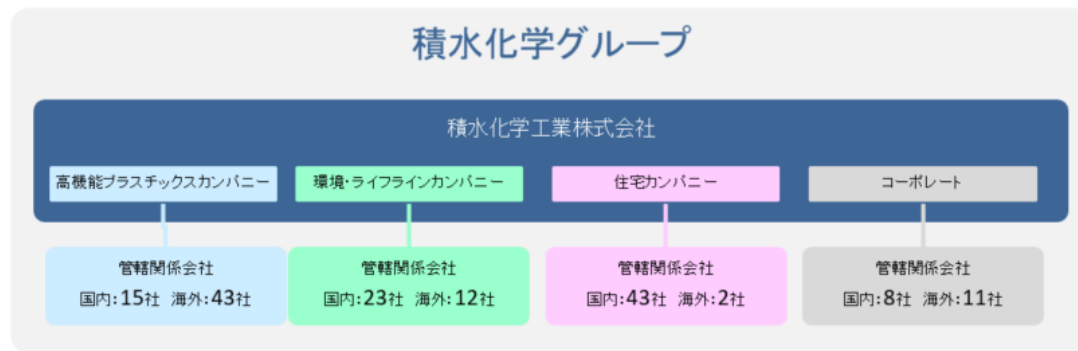
・環境・ライフラインカンパニー

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



2) 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

調達基本方針に基づいて、世界各地域のサプライヤーから原材料を調達している。2023年度は、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実施。サプライヤーに対しても人権尊重の責任を果たすことを要求し、当社Webサイトへの掲載を行い、広く周知した。

また、当社グループおよび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」としてまとめている。これは国連グローバル・コンパクト10原則、ビジネスと人権に関する指導原則、および積水化学グループ人権方針に沿ったものであり、当社及び製品の生産に関わるすべての取引先の皆様が遵守すべき基準としている。取引先には本ガイドラインの趣旨と内容を理解・遵守の上、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協力を依頼している。

* サステナビリティレポート2024における該当項目（p.191）：

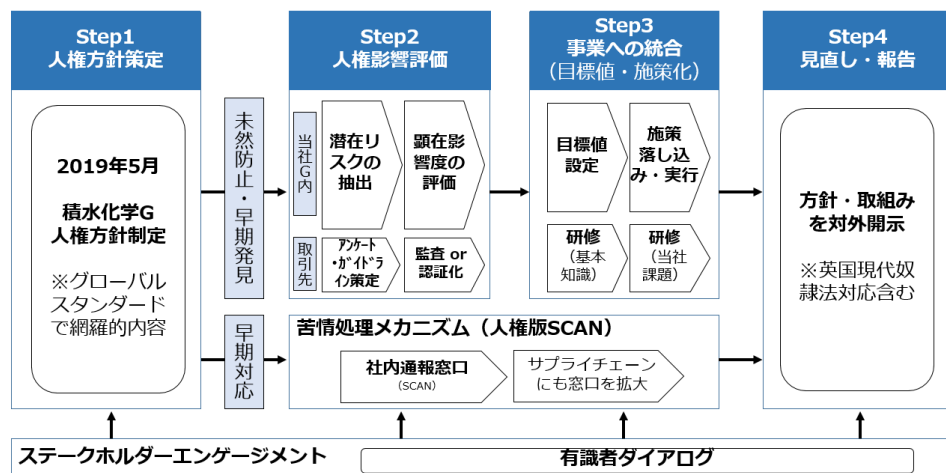
[・社会＞責任ある調達＞調達基本方針の改定](#)

[・社会＞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. 当法人権取り組みの全体像

1) 人権取り組みの整理

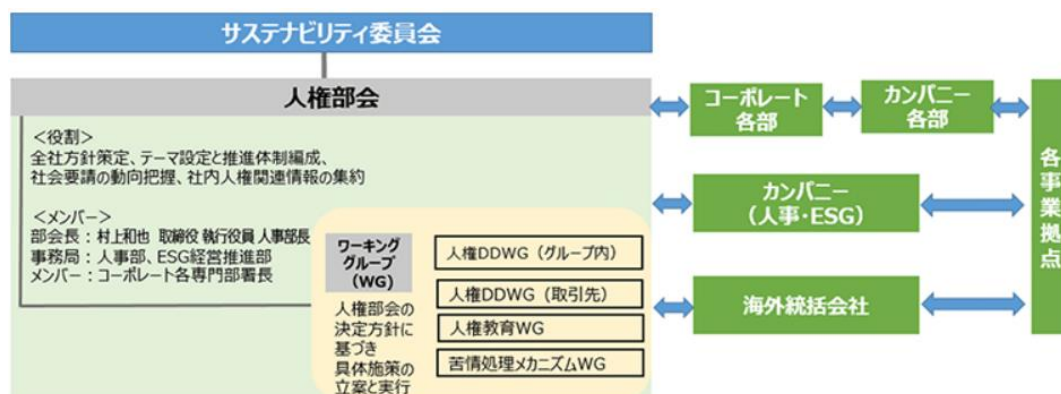
積水化学グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、当社に即した人権取り組みを以下の通り整理している。2019年5月に策定した人権方針に基づいて、人権影響評価・事業への統合・報告・苦情処理メカニズムの構築を進めることで、当社の事業活動が引き起こす可能性のある人権リスクの特定・対処・是正に努める。



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。2023年度は人権部会を8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。また2024年2月には、当社グループが顕著と捉える人権課題を明記した。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

(1) 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。

2023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。
- ・ **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 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)
 - ② 住宅カンパニー 近畿セキスイハイム施工（株）
- ・ **2023年度**：海外生産事業所、国内介護現場、国内施工現場の3拠点における人権インタビューを実施。
 - ① 高機能プラスチックカンパニー PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIA
 - ② 住宅カンパニー （株）ヘルシーサービス
 - ③ 住宅カンパニー取引先の施工会社

(2) 2023年度の取り組み詳細

① 海外生産事業所における人権インタビュー

2023年度も2022年度に引き続き、海外生産事業所（インドネシア）における人権インタビューを実施。インドネシアでは、2018年に実施したVerisk Maplecroft社による人権リスク分析の結果、一般的な国別リスクスコアが高く、アンケート・インタビューなどを通じたグループ従業員の労働環境確認が未実施であった。そのため、現地の従業員の実際の労働実態（適正賃金、適正な労働時間、強制労働、職場における労働安全衛生など）を把握し、課題についてよりよく理解する目的でインタビューを行った。

[対象]

高機能プラスチックカンパニー PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIAで勤務する従業員25名（うち女性11名）＋管理者3名（うち女性1名）

[実施方法]

- ・ 事前調査として、責任ある移住労働者の雇用に関する国際規範「ダッカ原則」に

に基づいたアンケートを従業員に対して実施。

- ・5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。

[調査内容]

強制労働、結社の自由、団体交渉権、平等な報酬、差別の禁止など

[結果]

今回のインタビュー調査において、従業員の人権への著しい負の影響は見出だせなかったものの、労働安全衛生・女性労働者の権利の尊重・インドネシアの実習（MAGANG）制度下における実習生の権利の尊重など、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、PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIAが是正計画を策定し、対応を行った。

② 国内施工現場および介護現場における人権インタビュー

海外有識者ダイアログなどにおいて一般的な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指摘を受けたことをきっかけに、2020年度より外国人労働者を雇用する国内生産事業所および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人権アセスメントを実施。2023年度は、対象をグループ内の介護事業会社および住宅カンパニー取引先施工会社へと拡げ、下記の2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※4を実施した。

[対象]

- ・住宅カンパニー （株）ヘルシーサービス（介護事業会社）外国籍従業員3名
（うち女性3名）＋管理者1名
- ・住宅カンパニー取引先施工会社外国籍従業員2名（うち女性0名）＋管理者1名

[実施方法]

- ・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。
- ・外国籍従業員および人事労務責任者に対してインタビューを実施。
- ・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：外国人従業員からの生活相談、業務相談・指導などの担当者を選任する）。
- ・アセスメントの結果、外国籍社員を適正に雇用する優良事業者として第三者機関に認められた場合は、外国籍社員適正雇用事業者認定証取得が可能。

[結果]

- ・（株）ヘルシーサービスにおいては、総合評価は平均値を大きく上回るとともに、特に「採用」「人事制度」「人権」「社内合意」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と判断された。一方で、「労務」の項目では、外国人従業員からの生活相談、業務相談・指導などの担当者を選任することを推奨されたため、社内で外国人労働者の雇用労務責任者を設置することで是正を図った。また「人材マネジメント」

の項目では、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、継続的な検討事項とした。

・ 住宅カンパニー取引先施工会社については「採用」「労務」「社内合意」「人権」「働きがい」の項目で適正判定基準を上回る高い評価を得て、外国籍社員を適正に雇用する優良事業者であると認められた。一方、今後の課題として指摘された事項（救済へのアクセス、評価制度、キャリア形成に関する体系的な体制づくりなど）については、取引先施工会社に対してフィードバックを行った。

※ 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）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2024における該当項目（p.185-186）：[社会>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

(1)「持続可能な調達」調査

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、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の評価・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。

2023年度は、引き続き海外取引先1社に対して、その後のフォロー状況を対話にて確認。その結果、ヒアリング時に課題となっていた、パスポートの返却、預かり金の返却および母国語による雇用契約書の作成などが完了し、改善されていることが確認できた。

* サステナビリティレポート2024における該当項目（p.195）

[社会>責任ある調達>2023年度「持続可能な調達」調査](#)

(2)原材料（木材、鉱物）に関する調査

①木材調達調査

当社グループは「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2022年度に見直した。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、2023年度は、お取引先54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。調査の結果、直接サプライチェーン上でリスクがあるサプライヤー 2社を

特定。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。

* サステナビリティレポート2024における該当項目（p.197-198）：

[・社会>責任ある調達>持続可能な木材調達](#)

② 鉱物調達調査

当社グループは、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ている。

2023年度は、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、96%は製錬所を特定、4%は非開示。海外においては、99%は製錬所を特定、1%は非開示という結果になった。

2024年度は、情報非開示とされた精錬所に応じた対応を検討していく。

* サステナビリティレポート2024における該当項目：

[・\(p.196\) 社会>責任ある調達>2023年度「責任ある鉱物調達」調査](#)

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、グローバル全てのエリアで通報窓口の設置を完了している。また、多言語で通報を受信できるグローバルホットラインシステムの導入を進めている。中国・豪州では、既にグローバルホットラインシステムが稼働しており、中国からの通報実績がある。

社外向けには、2015年度に取引先等からの通報を幅広く受け付けるサイトを積水化学ホームページ上に設置し、更に上記グローバルホットラインシステムのグローバル展開を図っている。

* サステナビリティレポート2024における該当項目（p.241）：[ガバナンス> 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

1) 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。

2023年度より、コンプライアンスe-Learningと連携しながら、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。

2) 積水化学グループ「人権月間」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年度から実施の積水化学グループ「人権週間」の期間を拡大して積水化学グループ「人権月間」を実施した。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ヶ国語に翻訳、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。また、国内向けに人権月間のオープニングとして人権講演も実施した。

* [サステナビリティレポート2024における該当項目\(p.189\)：社会>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

積水化学グループは、2023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(World Benchmarking Alliance (WBA)のリサーチアナリスト、グローバルバリューチェーンの専門家) 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た。有識者からは、当社グループの人権デューデリジェンス、是正計画策定、モニタリングのサイクルについて、有効な取り組みであると評価を受けた一方、人権取り組みにおいては経営目線のみで対応要否を判断するのではなく、ライツホルダー目線で従業員の生の声に耳を傾けながら、抽出された課題をひとつずつ解決することが重要である、との助言を受けた。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く。

※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

* [サステナビリティレポート2024における該当項目 \(p.190\)：社会>人権尊重>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。24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。

(1) キーパーソンとの協働

人権に関する取組みをグループ全体において実施されるようにするために、各事業場、グループ会社でのキーパーソンを特定し、活動への理解を深める。

(2)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。

(3)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。

2) 人権デューデリジェンスの実装とリスクの低減

(1)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国内施工現場の外国人労働者・アジアの生産事業所を対象に、人権リスクアセスメントを継続的に実施する。また、人権課題への意識を全社的に高め、より効果的な人権リスクの未然防止・軽減を実現するために、人権デューデリジェンスの実施主体について、コーポレートから地域統括会社・カンパニーへの移行を開始する。

(2)取引先

持続可能な調達を推進するため、「持続可能な調達調査」の対象範囲、プロセスを見直し、新たな「持続可能な調達調査」の仕組みに基づき、調査を開始する。

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システムの導入を展開し、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。

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。

2024年9月12日

積水化学工業株式会社代表取締役社長

加藤 敬太