



2025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、2026年3月31日の決算日に対応した2025年度の報告である。加えて、2026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155社（持分法適用関連会社＋関連会社は除く）を有し、従業員数26,752名、連結売上高約1兆3,093億円の民間企業である。

(1) カンパニーと主要事業

1) 住宅カンパニー

主要事業：新築、リフォーム、レジデンシャル、住生活、海外事業

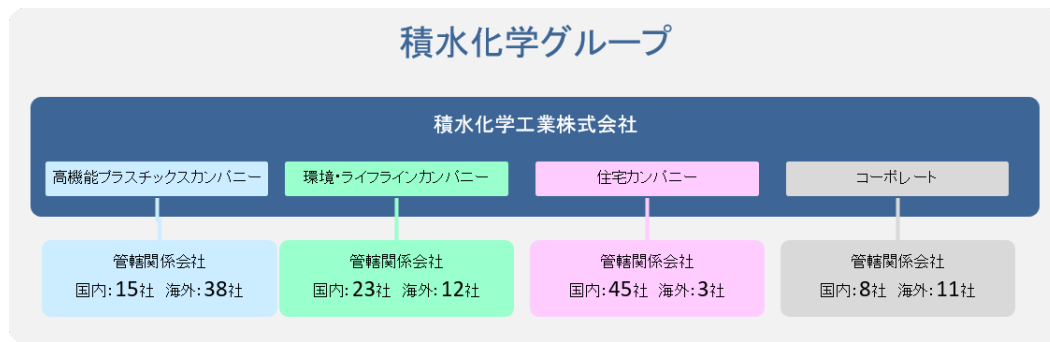
2) 環境・ライフラインカンパニー

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

3) 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

4) コーポレート：メディカル事業等



(2) 英国における事業の概要

英国では、積水化学グループのグループ会社であるSEKISUI DIAGNOSTICS (UK) LIMITED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（S A社に関する記述を削除）

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。2024年度に、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（サプライヤー行動規範）」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2026における該当項目（p.135）：

・社会>責任ある調達>調達基本方針

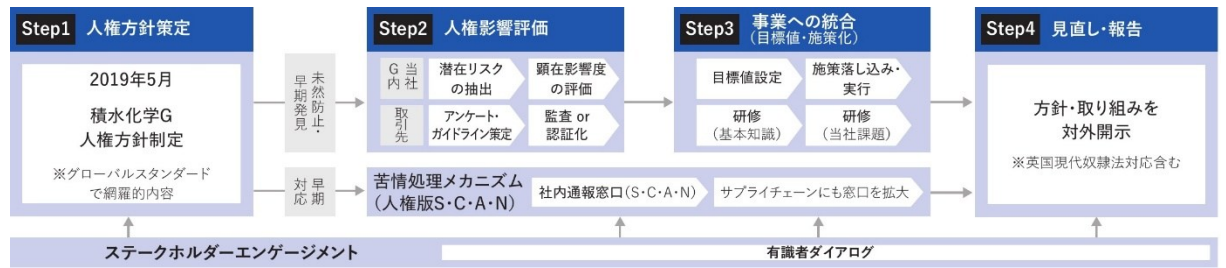
・社会>責任ある調達>持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）

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。

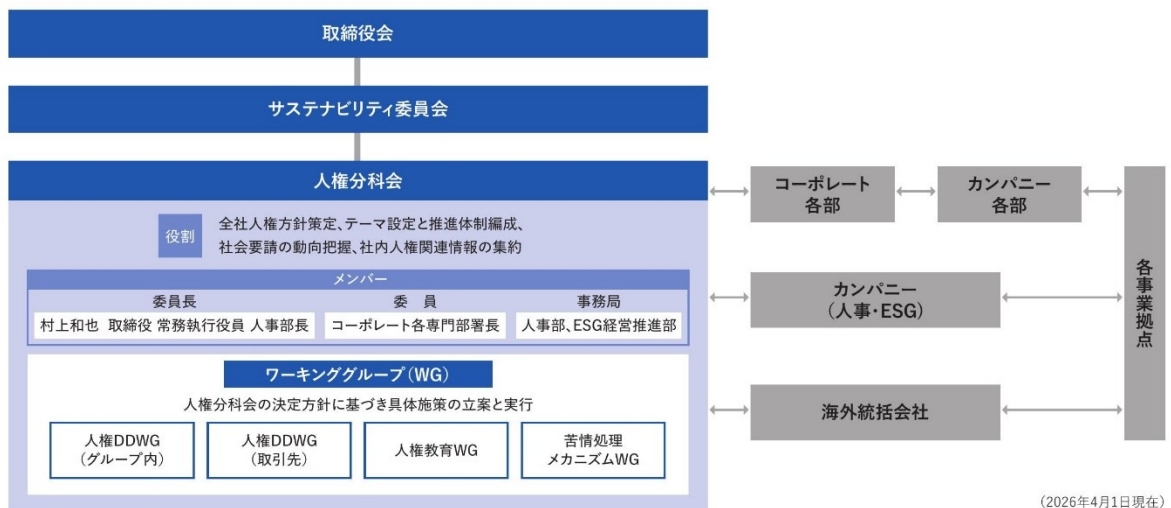
積水化学グループの人権取組み全体像



(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。

2024年度からは、サステナビリティ委員会傘下の7つ目の分科会となる人権分科会を新たに発足させ、人権部会は、人権分科会の下部組織である人権推進部会として改編。人権分科会は、人事部担当執行役員を委員長、コーポレート各専門部署長を委員とし、人権に関する全社的な方針策定の役割を担うとともに、人権推進部会に紐づく4つのワーキンググループでは、具体的な施策を立案・実行している。人権分科会および各ワーキンググループで定め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く。2025年度は人権分科会を1回、人権推進部会を6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

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。

- ① **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。
- ② **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。
- ③ **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。
- ④ **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。
 - 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)
 - 住宅カンパニー 近畿セキスイハイム施工（株）
- ⑤ **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。
 - 高機能プラスチックカンパニー PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIA
 - 住宅カンパニー （株）ヘルシーサービス
 - 住宅カンパニー取引先の施工会社
- ⑥ **2024年度**：海外生産事業所、国内施工現場の計4拠点における人権インタビューを実施。
 - 高機能プラスチックカンパニー THAI SEKISUI FOAM CO., LTD.
 - 住宅カンパニー取引先の施工会社3社
- ⑦ **2025年度**：海外生産事業所、国内施工現場、国内生産事業所の計7拠点における人権インタビューを実施。
 - 高機能プラスチックカンパニー SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD.
 - 住宅カンパニー取引先の施工会社4社、国内生産事業所1拠点
 - 環境・ライフラインカンパニー国内生産事業所1拠点

2) 2025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

2025年度は、海外生産事業所（インド）における人権インタビューを実施した。

SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. 社は、2018年度の外部専門機関

(Verisk Maplecroft社) による潜在的な人権リスク分析および全グループ会社を対象とした人権アンケートの結果、従業員の人権リスクが比較的高いことが確認され、さまざまな対策により改善を図ってきた。その現状を評価するために、インタビューを行った。このインタビューは、現地の従業員の実際の労働実態（差別・ハラスメント、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等）を把握し、課題についてよりよく理解することを目的として実施した。

【対象】

高機能プラスチックカンパニー SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. で勤務する労働者 397 名（うち契約社員 259 名）のうち 15 名（うち女性社員 4 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」に基づいたアンケートを従業員に対して実施。
- 役割ごと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※1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】

差別・ハラスメント、適正賃金、休暇・休業、結社の自由と団体交渉権、女性の権利の尊重等

【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、適正な労働時間・雇用条件と賃金情報の透明性・女性従業員の権利の尊重・労働安全衛生・救済へのアクセス等、より良い職場環境構築のための改善点が抽出された。これらの課題に対して、SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. が是正計画を策定し、対応を行った。

※1 経済人コー円卓会議日本委員会：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

② 国内生産事業所、国内施工現場における人権インタビュー

積水化学グループでは、海外有識者ダイアログ等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している。

2025 年度は、住宅カンパニー取引先施工会社である下記の 4 社と住宅カンパニーと環境ライフラインカンパニーの国内生産事業所各 1 社における場内取引先各 1 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】

- 住宅カンパニー取引先施工会社 A 外国籍従業員2名（うち女性0名）+管理者1名
- 住宅カンパニー取引先施工会社 B 外国籍従業員2名（うち女性0名）+管理者1名

- 住宅カンパニー取引先施工会社 C 外国籍従業員5名（うち女性0名）+管理者1名
- 住宅カンパニー取引先施工会社 D 外国籍従業員2名（うち女性0名）+管理者1名
- 住宅カンパニー国内生産事業所 取引先E社 外国籍従業員14名（うち女性0名）+管理者1名
- 環境ライフラインカンパニー国内生産事業所 取引先 F 社 外国籍従業員 100 名（うち女性 35 名）+管理者 1 名

【実施方法】

- 社長・役員・外国人労働者雇用労務責任者または人事労務管理担当者等に対して、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：会社支給の安全靴を着用するなど）。

【結果】

インタビュー対象の 6 社については、「採用」、「労務」、「社内合意」、「人権」、「働きがい」等の項目で適正判定基準を上回る評価を得て、いずれも外国籍社員を適正に雇用する適正事業者であると認められた。一方、各社に対して今後の課題として指摘された事項の多くは、評価制度、日本語教育、キャリアプラン教育等であり、取引先に対してフィードバックを行った。

＊ サステナビリティレポート 2026 における該当項目（p.129-134）：

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」デューデリジェンス（取引先）

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」デューデリジェンスを行っており、デューデリジェンスの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。

本デューデリジェンスは3年ごとに実施しているが、確認対象の取引先は1,085社でした。その内、2025年度は自社基準で重要と判断した取引先28社へ直接訪問を実施した。訪問においては、現場視察、管理者インタビュー、従業員インタビューを通じてリスクの実態把握を実施した。結果、高リスクと判断される取引先は確認されなかった。また、中国、台湾、韓国、東南アジア（タイ）、欧州（オランダ）、北米（アメリカ）と日本を含めた世界7拠点で、それぞれのプログラムを準備し、外部講師による「持続可能な調達」に関するセミナーも開催した。

＊ サステナビリティレポート2026における該当項目（p.138）：

社会>人権尊重>人権デューデリジェンス（取引先）

2) 原材料（木材、紛争鉱物）に関する調査

① 木材調達調査

当社グループは、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」を制定している。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いる。

調達先73社を対象に、樹種、伐採地等のアンケート調査を行っている。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については、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た。特にもっともリスクが懸念されるマレーシア・サラワク州原産の木材については、調達の排除を要請している。2025年度の調査の結果、当該木材を調達していないことを取引先に直接確認した。

* サステナビリティレポート2026における該当項目 (p.139) :

社会>責任ある調達>持続可能な木材調達

② 「責任ある鉱物調達」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（児童労働等の人権侵害）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。この研修は、「責任ある鉱物調達」調査マニュアルをもとに実施する調査に先立ち行った。

2025年度調査は、対象鉱物を扱っている国内海外含めた55拠点を対象に行った。その結果、国内においては対象鉱物を含む原材料のうち、85%は製錬所を特定、15%は非開示または不明であった。海外においては製錬所を100%特定。今後、製錬所が非開示または不明の場合には、取引先と協議のうえ、個別に適切な対応策を検討していく。

* サステナビリティレポート2026における該当項目 (p.139) :

社会>責任ある調達>2025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ている。また、2024年度には、海外の当社グループ従業員が多言語で利用できる海外通報制度「SEKISUI Chemical Group Global Hotline」の全世界での導入を完了し、稼働している。加えて「SEKISUI Chemical Group Global Hotline」をグローバルの取引先にも展開中で、2025年度は米州以外への導入を完了した。

* サステナビリティレポート2026における該当項目 (p.166) :

ガバナンス> 法務・倫理>社内通報制度の周知と運用

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」を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、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めている。

2025年度は、2024年度よりグローバル全グループ従業員を対象に人権・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すために始めた「コンプライアンス・人権e-Learning」（10月のコンプライアンス月間と12月の人権月間の連動企画）をエリアごとの人事や法務の責任者・担当者との連携を密にすることで、より受講率が高まるよう実施した。

(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、2025年12月に積水化学グループ「人権月間」を実施した。全グループ会社へむけて11カ国語に翻訳した社長メッセージ、人権ポスター（日本語版・英語版）の展開に加え、国内向けには12月5日に「ビジネスと人権セミナー」をオンラインで実施。また、日本国内での外国人労働者の問題を取り上げ、身近な課題をテーマにし、人権月間の期間中、動画視聴を提供した。

* サステナビリティレポート2026における該当項目(p.134)：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、2024年6月～12月に、様々な業種に属する企業やNPO・NGOの方々と、有識者が人権デューデリジェンスの取り組み推進に向けて意見交換を行う、ステークホルダーエンゲージメントプログラム※2に参加した。参加企業はNPO・NGOおよび有識者から国内外で注目される人権・環境を中心に幅広く社会的課題の提起を受けた後、様々なステークホルダーを交えて「業界ごとに重要な人権課題」の特定に向けて議論した。ここで得られた新たな情報や知識を共有し、当社の人権への取り組みの基盤を強化することでさらに活動を進める。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。

※2 ステークホルダーエンゲージメントプログラム：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2026における該当項目（p.134）：
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。26年度は、人権推進部にカンパニーの責任者が参加することで、より事業活動との連動を高めたうえで、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、グループ会社で特定したキーパーソンと共同し、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生産事業所、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推進する。

2) 取引先

「持続可能な調達」デューデリジェンスは3年ごとに実施している。2026年度は、そのサイクルの初年度でデューデリジェンスの手法を見直し、当社独自のリスク分類の実施を予定している。

(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周知活動によって、外国籍従業員・取引先に対してホットラインの定着を図る。

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、代表取締役清水郁輔によって署名されている。

2026年9月30日

積水化学工業株式会社代表取締役社長

清水郁輔