



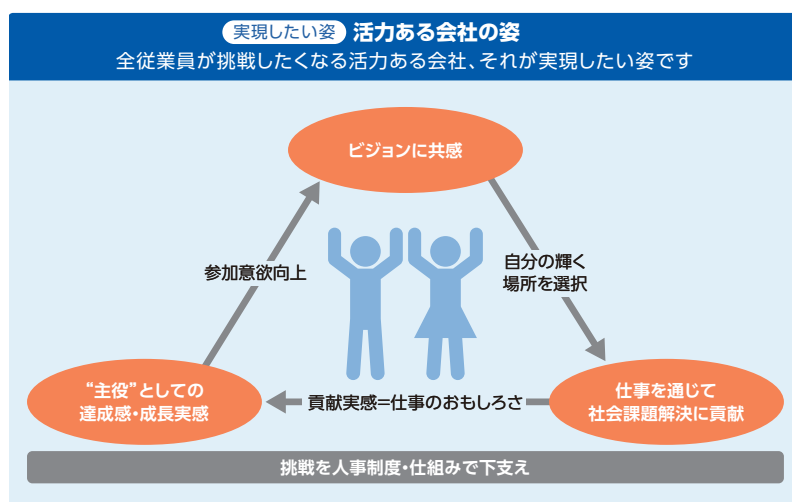
社会

人的資本

● 戦略（姿勢・考え方、リスクと機会）

基本的な考え方

積水化学グループは、「あらゆる世代が豊かな“Life”を享受できる」社会の実現を目指した「“Life”を支える世界にかかせない企業グループ」になるべく、長期ビジョン「Vision 2030」を掲げています。この長期ビジョンの実現に向け、「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」、すなわち「革新や創造がなされ、社会課題解決への貢献が拡大する姿」の実現を目指します。



「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」の実現に向け、人的資本の投資として、役割軸の人事制度や挑戦の促進など、人材マネジメントの転換を推進しています。また、長期ビジョンの実現に不可欠な人材の獲得や抜擢・育成の計画的な実行など、事業の成長スピードや変化に対応する人材を育成し、適所適材を実現させることを重視しています。なお、従業員のキャリア拡大や労働条件改善など、人的資本への重点的な投資（中期経営計画3年間で120億円規模）も開始しました。

リスクと機会

事象	リスク	機会
新卒採用の競争激化	・ 少子化、業界人気低下による計画人員数未達	・ DX化を通じた生産性向上
	・ 必要人員不足による新事業展開の遅延	・ キャリア採用拡大による労務構成補完
人材流動性の高まり	・ 離職増による工数不足、専門技能の不足	・ キャリア採用拡大を通じたダイバーシティの推進
	・ エンゲージメント低下による更なる離職増	・ システム活用による業務標準化
幹部人材の不足	・ 大量退職定年によるライン長ポストでの欠員発生	・ 年齢・性別・国籍によらない抜擢の実施
	・ 育成過程にある人材の任命による組織力の低下	・ 組織活性化、イノベーションの牽引
保有スキルの陳腐化	・ 環境変化への対応不足による事業拡大遅延	・ リスキルを通じた従業員の市場価値向上
	・ 成長意欲の減退による従業員のエンゲージメント低下	・ グローバル展開拡大、新製品の創出

人的資本戦略

中期経営計画（2023～2025年度）における人的資本戦略では、「挑戦する風土の醸成」「適所適材の実現」「ダイバーシティの実現」という3つの柱に基づき、各施策を展開しています。

“挑戦のたすきを個に繋ぎ、未来を紡ぐ”。挑戦の風土を醸成し、個と組織の力を最大化することで、経営戦略である「戦略的創造」と「現有事業強化」の実現を目指します。

経営戦略

「戦略的創造」と「現有事業強化」の実現

中期人事戦略

重要人事戦略

挑戦する風土の 醸成

－挑戦を繋ぐ－

新たな挑戦が自発的に生まれ、波及する組織風土の醸成

挑戦の“場づくり”

- 手厚げによるキャリア実現の加速
- チャレンジ機会の提供

挑戦の“後押し”

- 挑戦風土醸成活動の更なる強化
- キャリア自律に向けた風土醸成

適所適材の実現

－たすきを繋ぐ－

リーダーやプロ人材のバトンが繋がる、サステナブルな組織の実現

“両利き”のビジネスリーダーの育成

- 経営幹部候補の抜擢・育成強化
- 経営幹部の役割見える化と多面評価

”際立つ”実力を有するプロ人材の確保

- 高度専門人材の確保強化
- 事業ニーズに即したリスキル強化

ダイバーシティの 実現

－個を繋ぐ－

多様な個が繋がって“One SEKISUI”となり、力を最大化できる環境の実現

多様な人材の活躍推進

- 多様な人材の雇用と定着促進
- ダイバーシティ推進と両立支援

個と職場の活力を高める環境の実現

- 安心して働ける環境の整備
- 健康で働きやすい環境の確保

● ガバナンス

■ 体制

人的資本戦略の実現に向け、「ダイバーシティ推進委員会」を設置しています。委員会は年2回開催され、人的資本経営による戦略・情報開示やダイバーシティ推進の強化を目的に、監督側と執行側の役割を明確にし、取り組んでいます。

監督側は、人的資本経営や人材の多様性確保に関する事項について、人的資本の監理ならびに執行に関する助言を行います。

執行側は、サステナビリティ委員会のもと、各カンパニーの人事部門長で構成された「人材分科会」を設置し、監督機関で決定した人的資本経営施策の執行内容を決定しています。そして、コーポレート・カンパニーの人事部門が労働組合と連携しながら、迅速に取り組みを執行しています。

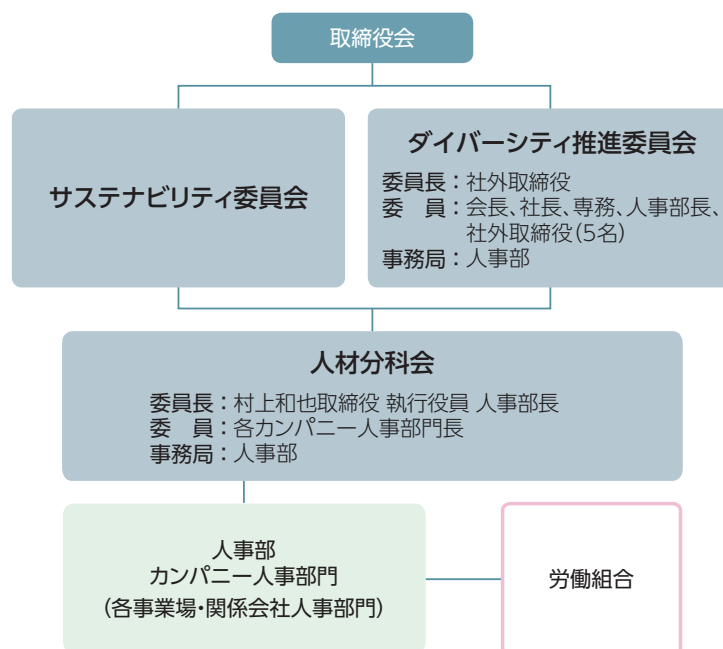
ダイバーシティ推進委員会

委員長：野崎治子 社外取締役

委員：社外取締役（5名）、取締役会長、代表取締役社長、
代表取締役専務執行役員、取締役執行役員人事部長

事務局：人事部

人材・推進体制



● リスク管理

人的資本に関して4つの事象（新卒採用の競争激化、人材流動性の高まり、幹部人材の不足、保有スキルの陳腐化）のリスクと機会（P.126 参照）を認識しています。

各事象におけるリスクと機会の内容に紐付けて設定したKPIをもとに、リスク低減に向けた各施策を推進しています。また、半期に1度開催される人材分科会においては、この施策とともにリスクと機会も評価しています。

このような取り組みに関するPDCAサイクルを展開することで、リスクの低減や再発防止、機会の拡大に繋げ、人的資本戦略を推進しています。

また「全社リスク検討部会」においても、人的資本に関するリスクと機会の評価を行っており、起こりやすさ（頻度）とインパクト（結果）をモニタリングしています。あわせて、社会の情勢や要請に対する施策の整合性を確認し、課題の抽出および対応の検討を行い、一歩先のリスク低減と問題発生時の迅速な対応、ならびに機会に転じさせるための戦略を検討しています。

● 指標・目標

積水化学グループでは、2023年度よりスタートした中期経営計画に基づいた新たな人的資本戦略のもと、14の指針を定めました。この指針は2項目の方針、12項目のKPI（うち重点KPI：3項目）で構成されています。

積水化学グループの人的資本戦略における目標は、以下の14の指針です。

人的資本における14の指針

方針			
1	人材育成		
2	社内環境整備方針		
KPI			
No	項目	区分	目標（2025年）
1	挑戦行動発現度	重点	60%
2	後継者候補準備率	重点	100%
3	定着率	重点	前年比維持・向上
4	エンゲージメントスコア	主要	前年比維持・向上
5	研修時間	主要	10時間
6	女性基幹職比率	主要	5%
7	採用者数	主要	女性採用比率 35%
8	男女賃金格差	主要	前年比維持・向上
9	男性育休取得率	主要	75%
10	障がい者雇用率	主要	2.5%（法定雇用率以上）
11	総実労働時間	主要	2000時間以下/年
12	メンタルヘルス不調による長期休業率	主要	1.0%

挑戦する風土の醸成

● 戦略

基本的な考え方

中期経営計画で掲げている「Vision 2030」の実現には、積水化学グループの従業員一人ひとりの「挑戦」が欠かせません。従業員が挑戦意欲を持ち行動に移すには、上司による適切な目標設定と動機づけや、挑戦が評価され、失敗が許容される組織風土の醸成等、さまざまな環境整備が必要不可欠です。そのため、中期経営計画における人的資本戦略では「挑戦する風土の醸成」に向けて「挑戦の“場づくり”」と「挑戦の“後押し”」に焦点を定め、それらを達成するための施策を推進しています。

重要人事施策

1. 挑戦の“場づくり”

- ・手挙げによるキャリア実現の加速
- ・チャレンジ機会の提供

2. 挑戦の“後押し”

- ・挑戦風土醸成活動の更なる強化
- ・キャリア自律に向けた風土醸成

● 指標・目標

中期経営計画に基づいた新たな人的資本戦略のもと、2項目の方針、12項目のKPI（うち重点KPI：3項目）で構成される、14の指針を定めました。そのうち、「挑戦する風土の醸成」の達成に向けて「挑戦の“場づくり”」と「挑戦の“後押し”」の2点を推進し、下記の項目を設定して評価しています。

※「人的資本における14の指針」P.129 参照

指標

重点KPI：挑戦行動の発現度

2021年度より、積水化学グループでは人的資本の重点KPIとして「挑戦行動の発現度」を設定しています。従業員の挑戦行動について毎年アンケート調査を行い、職場単位の改善に繋がっています。

挑戦行動発現度に関するアンケート調査における設問

私は「Vision 2030」の実現に向けた具体的な挑戦行動を起こしている

2023年度以降：「あてはまる」または「どちらかというにあてはまる」を対象

2022年度以前：「あてはまる」を対象

主要KPI：エンゲージメントスコア

毎年、海外のグループ会社も含めエンゲージメント調査を行っています。そのうち、「仕事に対する情熱」と「会社に対する愛着」をはかるエンゲージ関連行動質問6問（各6点満点）の平均が4.5点以上の従業員の割合を主要KPIと定めて測定しています。

設問

1. もし、私に職を探している友人がいたら、迷わずこの会社を薦めると思う
2. もし機会があれば、私はこの会社で働くことの素晴らしさを他の人たちに伝えたいと思う
3. もし、私がこの会社を辞めるとすれば、相当の決心が必要だろう
4. 私は、この会社を辞めて他の会社で働く事について、ほとんど考えていない
5. この会社は、日々、私に最良の仕事をしようという気を起こさせている
6. この会社は、与えられた仕事をやりとげるだけでなく、それ以上貢献しようという意欲を与える会社である

目標

挑戦行動の発現度（グループ）

中期経営計画の最終年度である2025年度に、60%を超えることを目標と定めています。

エンゲージメントスコア（グループ）

エンゲージ関連行動質問6問において、前年度比維持・向上を目標と定めています。

2023年度の実績は、挑戦する風土の醸成の主な取り組み（P.132）参照。

● 主な取り組み

新たな挑戦が自発的に生まれ、波及する組織風土の醸成を測定しています。

挑戦行動発現度（積水化学グループ）☒

	2021年度	2022年度	2023年度
挑戦行動発現度（%）	51	47	48
回答率（%）	62	81	88

※ 2023年度より指標の再定義を行っており、2021年～2022年の結果も再定義後の基準で記載

■ 挑戦の“場づくり”

1. 手挙げによるキャリア実現の加速

「従業員個人の自己実現」と「会社の成長」を目指す制度として、2000年に人材公募制度を開始しました。年4回の実施を通じて、従業員と部署のマッチングを実現しています。

従業員は自身のキャリアを考え、それに向けた能力開発、自己研鑽を行います。そして自ら活躍する場（機会）に対して手を挙げ、挑戦する人がステップアップのチャンスを得ることができます。会社は手を挙げた意欲のある人材の中から、必要な人材を決定することができます。

グループ内人材公募 実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
募集件数（件）	45	31	55	56	78
募集人数（人）	62	54	80	101	122
応募人数（人）	135	155	236	159	138
異動人数（人）	28	28	70	45	41

キャリアパス支援実績（積水化学）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
コース転換制度	男性（人）	10	14	2	6	6
	女性（人）	1	2	4	3	1
正社員転換制度	男性（人）	2	1	4	3	0
	女性（人）	11	14	10	11	4

2. チャレンジ機会の提供

従業員一人ひとりが「会社を変える、一人ひとりの行動を変えていく」などの意欲向上のため執行役員自らが教育者となり、研鑽する場として変革塾を実施しています。また、定年延長の実施に伴い、60歳以降を対象に兼業制度を新設しました。60歳以降において、当社における自身の求める活躍機会を広げるため、働き方の選択肢を増やすことで、一人ひとりの活躍機会の拡大や、セカンドライフへの助走に繋げています。

主なグループ内公募型研修実績

研修名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
変革塾（人）	69	実施なし	102	102	54

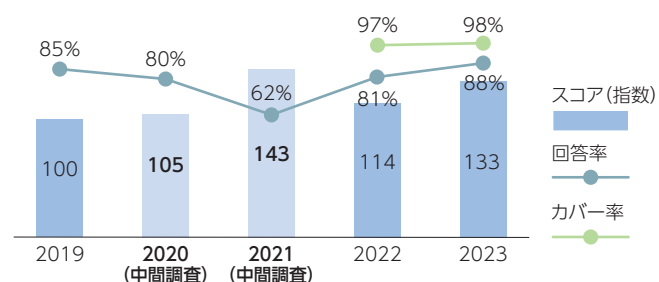
挑戦の“後押し”

1. 挑戦風土醸成活動のさらなる強化

挑戦の土台となる会社に対してのエンゲージメント、「仕事に対する情熱」「会社に対する愛着」を測定するため、毎年、従業員へのアンケート調査を実施しています。2023年度は、過去最高の回答率となり、スコアは133と、前年に比べて改善することができました。調査結果は、カンパニー、グループ会社、各組織単位で分析し、各組織の課題に応じた改善施策を立案・実施しています。

また組織横断での取り組みとして、国内グループ会社の人事部門が集まって、「エンゲージメントDriveプロジェクト」活動を行っています。このプロジェクトでは、先進他社事例や社内好事例の共有、組織開発手法のセミナーなどを実施しています。

エンゲージメント調査 ☒



※精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直しています

- ・スコアは、2019年度を100として算出
- ・調査対象範囲:対象としたグループ会社160社のうち、調査を実施した157社のすべての従業員（正社員および非正規社員、派遣社員を含む）
- ・カバー率：国内外グループ会社数に対して、調査を実施した会社の割合
- ・回答率：調査を実施した会社の全従業員に対して、調査に回答した従業員数の割合
- ・2020、2021年度は、中間調査として希望組織が調査を実施（参考値）

2. キャリア自律に向けた風土醸成

従業員の挑戦意欲をより一層引き出していくためには、「自律的なキャリア開発」という視点が重要であると考えています。この「自律的なキャリア開発」の促進を目指して、積水化学では全従業員に対して「キャリア面談制度」を運用しています。この制度では、「今までの経験」「コミットメントや役割遂行」「キャリアや業務に対する志向」を上司部下で話し合ったうえで、人事システムでその内容を一元的に管理し、情報を組織的に活用しています。

2022年度の導入以降、定着に向けた取り組みの推進により、キャリア面談実施率は2022年度の75.4%から2023年度は81.2%に改善しました。従業員一人ひとりのキャリア志向について、直属上長に加えて部門長や人事部門も把握できるようになり、異動を含めた業務のアサインや研修機会の提供など、より効果的に従業員のキャリア開発を検討できる素地が整ってきました。

また、キャリア面談をより効果的に運用するため、キャリア自律上司研修、キャリアプランの立て方を学ぶ基礎研修を実施しています。さらに、キャリア教育の機会は、従前の年齢ごとの実施から役割ごとの実施に枠組みを変更しました。このような研修は、一人ひとりのキャリアを自律的に考える機会であり、「自律的なキャリア開発」を通じて主体的な挑戦をより一層引き出していくと考えています。

キャリア研修受講実績（積水化学）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度
キャリア自律上司研修（人）	393	252	134
キャリアプラン基礎研修（人）	—	17	62
新任基幹職キャリアプラン研修（人）	—	203	204
上級昇格者キャリアプラン研修（人）	—	89	—
新入社員キャリアプラン研修（人）	—	78	95

適所適材の実現

● 戦略

基本的な考え方

役割軸の人材マネジメントへの転換による「適所適材」の実現を目指しています。

従来の、個々の能力に役割をあてていく「適材適所」ではなく、当社グループにおける一つひとつの重要な役割のそれぞれに、一番相応しい人に就いてもらう「適所適材」を狙いとしています。これを実現するために、前中期に人事制度とマネジメントの仕組みを刷新しました。

- ・資格制度の見直し：管理職への新グレード制度導入、登用の見極め期間廃止、後継者候補育成制度
- ・定年延長：60歳から65歳へ定年を延長（2021年に積水化学ならびに特定のグループ会社で実施。2025年度までに全グループ会社で完了）
- ・システム：人事システムによる従業員の定性情報の可視化と活用

この考えのもと、「新規事業の創出（探索）」と「現有事業の着実な成長と磨き上げ（変革）」を両利きで推進するビジネスリーダーの育成に注力します。また、企業価値の源泉となる高度な専門性と実行力を有するプロ人材の確保を進めています。

主要人事施策

1. “両利き”のビジネスリーダーの育成

- ・経営幹部候補の抜擢・育成強化
- ・経営幹部の役割見える化と多面評価

2. “際立つ”プロ人材の確保

- ・高度専門人材の確保強化
- ・事業ニーズに即したリスキル強化

● 指標・目標

中期経営計画に基づいた新たな人的資本戦略のもと、2項目の方針、12項目のKPI（うち重点KPI：3項目）で構成される、14の指針を定めました。そのうち、「適所適材の実現」に向けて「“両利き”のビジネスリーダーの育成」、「“際立つ”プロ人材の確保」の2点を推進し、下記の項目を設定して評価しています。

※「人的資本における14の指針」P.129 参照

指標

重点KPI：後継者候補準備率[※]

多様な事業の持続的な発展に向けて、各ポジションの後継者の育成を重点課題として位置づけています。各カンパニーの人事担当者と連携し、ポジション数と後継者数のモニタリングを行っています。

※ビジネスリーダー最上位ポストの後継者候補率

開示方法：ビジネスリーダー最上位ポストの後継候補者数÷同ポスト数

主要KPI：研修時間

ビジネスリーダーには、多角的な視座と高いマネジメント能力が求められます。またプロ人材には、専門性とそれを具現化する実行力が必要となります。これらの能力を開発するため、役割に応じた研修とともに、手挙げ式の研修を用意し、人材育成の基盤を構築しています。

開示方法：年度における従業員一人当たりの研修受講時間

目標

中期経営計画最終年度である2025年度目標

・後継者候補準備率（グループ）
100%

・研修時間（単体）
10時間以上
※積水化学コーポレート人事部で開催している研修

2023年度の実績は、適所適材の実現の主な取り組み（P.139）参照。

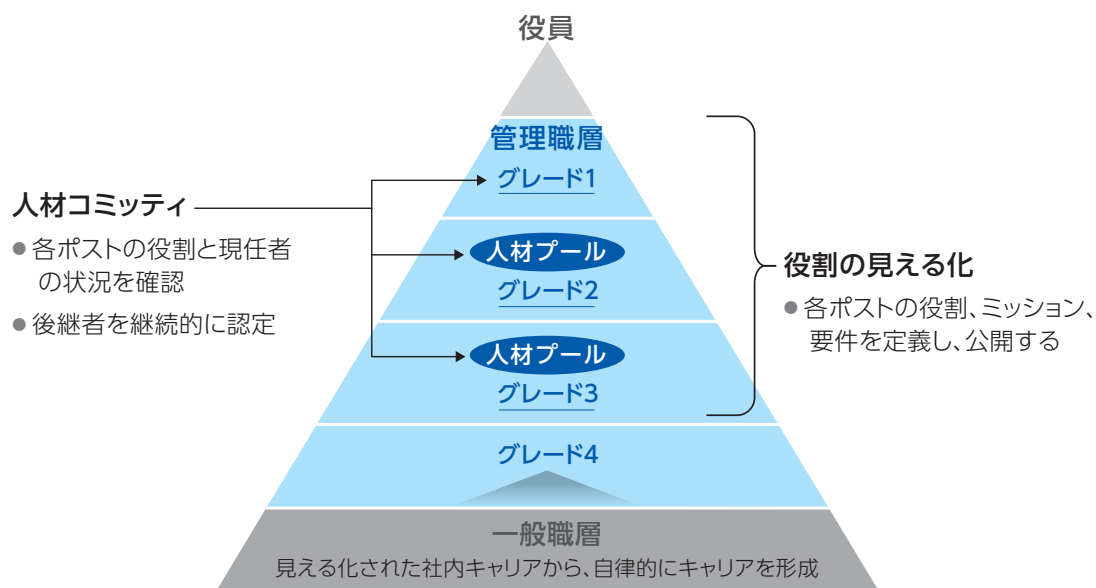
● 主な取り組み

■ “両利き” のビジネスリーダーの育成

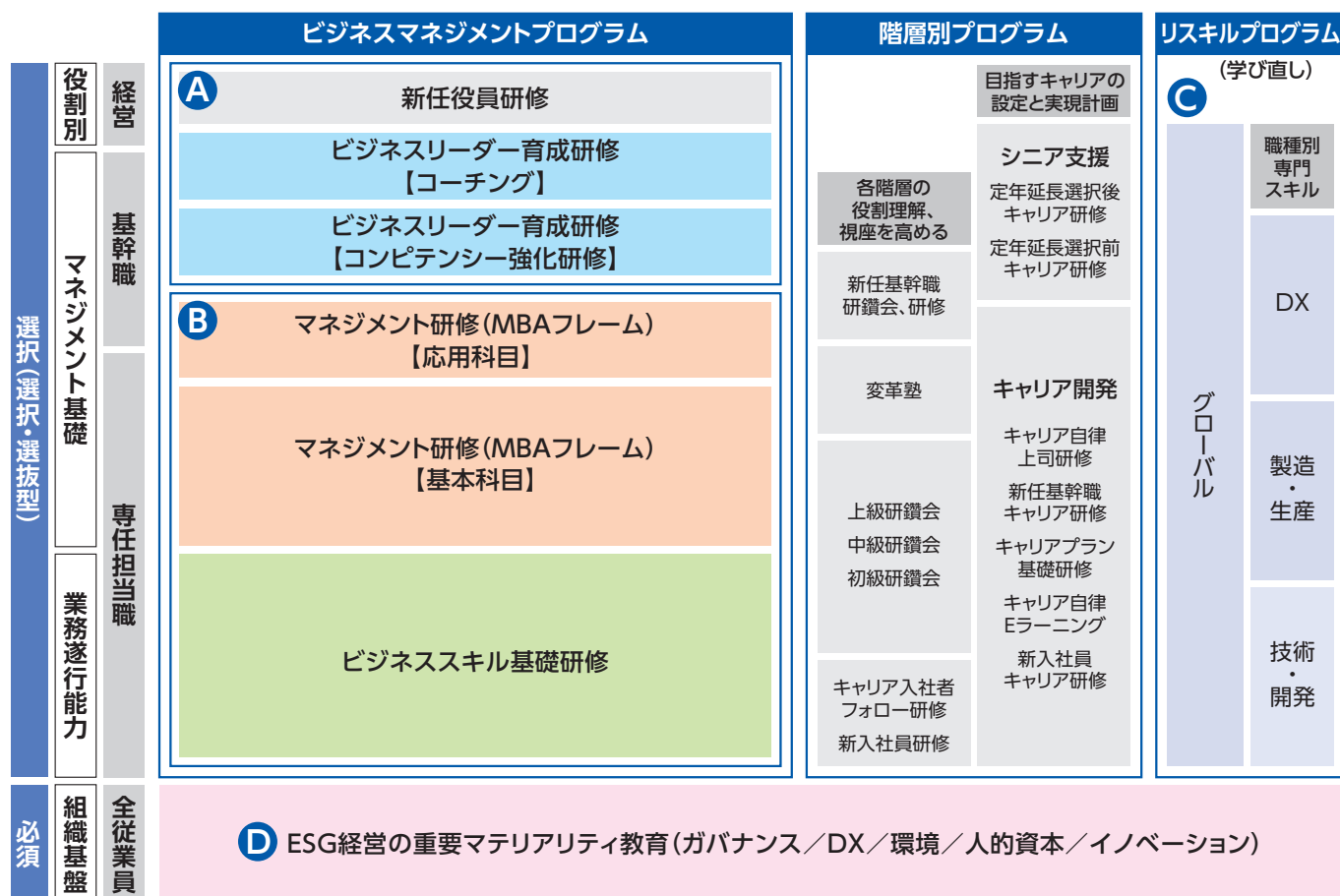
1. 経営幹部候補の抜擢・育成強化

経営幹部候補の抜擢・育成強化を推進するため、「人材コミッティ」を設置しています。経営戦略の実現に必要な役割を適切に管理し、それを担う人材と後継者が継続的に育成されている状態を目指しています。

役割型制度全体像



育成体系図



- A ビジネスリーダー育成研修：グレード1～2の現任者・候補者として相応しい能力を獲得するための選抜型能力開発
- B 役割別能力開発：自己が目指す役割実現に向けた選択型能力開発
- C リスキル：事業ニーズに即したリスキルプログラム
- D 組織基盤強化：積水化学グループ社員として必須のESG経営リテラシー強化プログラム（知識、意識、姿勢）

パフォーマンス・データ

後継者候補準備率（積水化学）☒

	2021年度	2022年度	2023年度
後継者候補準備率（%）	50.5	67.7	92.4

グループ共通研修実績 ☒

研修名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新任基幹職研修受講者数（人）	252	220	199	213	210

正社員一人当たり研修時間（積水化学）☒

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講時間（時間）	9.4	6.3	7.1	6.1	6.2

評価者研修実績（積水化学）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度
評価者研修（評価制度理解）（人）	941	75	164
評価者研修（評価制度理解+評価の基本）（人）	493	—	—
評価スキル強化研修①（評価の基本+目標設定）（人）	—	146	62
評価スキル強化研修②（日常マネジメント+面談演習）（人）	—	148	64

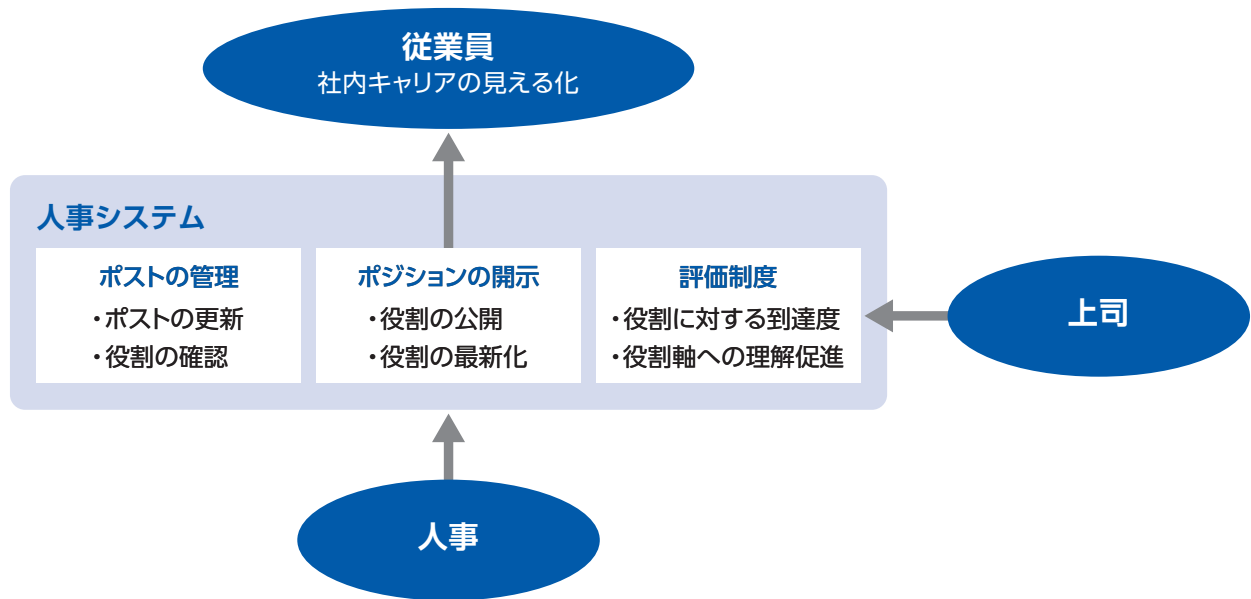
2021年度は新評価制度導入というタイミングだったため、「評価制度理解」と評価経験が少ない方を対象に「評価制度理解+評価の基本」という2本立てで研修を実施しました。

2022年度からは「評価制度理解」の研修と「評価の基本」の内容を発展させた「評価スキル強化研修」を実施しています。

2. 経営幹部の役割見える化と多面評価

「役割の見える化」を推進するため、人事システムを活用して、各ポストの役割・ミッション要件を定義し、順次公開を進めています。これにより、社内でのキャリアの見える化を図り、目指すべき領域の特定と自律的なキャリア形成の促進を目指します。

役割見える化イメージ図



「際立つ」プロ人材の確保

1. 高度専門人材の確保強化

高度専門人材は、業務を通じた育成が難しいうえ、あらゆる業界において需要過多な現状があります。社内に人材を確保し続ける仕組みとして、弁護士などに対する専門資格手当の導入や、DXや法務などスタッフ部門における専門人材の再定義による高度専門職の確保を実施しています。

スペシャリティ職者数の推移（積水化学）

	2021年度	2022年度	2023年度
スペシャリティ職者数（人）	32	38	39

※当社の競争力の源泉となる高度な専門性を発揮するプロ人材

2. 事業ニーズに即したリスキル強化

1) グローバル人材の育成

Eメールライティングやプレゼンテーション、ネゴシエーションといった実務に直結するスキル習得の研修や、グローバルな仕事をより具体的に身近に感じてもらうため、駐在員から直接話を聞くグローバルキャリアイベントを開催しています。半年間に及ぶ「グローバルアカデミー」では、必要なスキルを習得できるプログラムを受講後、1週間海外現地に赴き、現地の協力者にプレゼンを行います。2023年度の参加者は14名でした。語学力はもちろん、現地の人と協力関係を築くためのスキルや、日本との仕事の進め方、価値観の違いを学び、グローバルで働くことを直接肌で感じる機会としています。部署や世代を超えた参加者同士のネットワーク形成にも繋がっています。

なお、国内での研修だけでなく、短期トレーニーや海外研究機関への学術派遣等、海外で働く機会を多く提供してグローバルに活躍できる人材の育成に取り組んでいます。



「グローバルアカデミー」現地での
フィールドワークの様子（ホーチミン）

日本人の海外駐在員数（積水化学グループ）（2023年度）☒

地域別内訳（人）	
北米・中南米	54
欧州	36
アジア・大洋州	94

2) DX人材の育成

ビジネスプロセスの変革を推進するため、DX人材の育成を推進しています。必要なデジタルスキルを身につける支援として、全従業員に対するリテラシー教育や公募型のデジタルスキル研修を活用し、業務課題を解決する意欲を持つ人材のスキル向上を実施しています。

3) モノづくり専門人材の育成

モノづくり専門人材の育成に向けて、管理職と若手従業員に教育を実施しています。

モノづくり管理者研修は、役職（製造課長、製造係長、現場リーダー）ごとに実施しています。各役職に求められる役割を理解し、実践できるよう、積水化学グループのモノづくりの考え方を学び、グループディスカッションを通じて、各役職の職務を行うに当たっての課題や自己のレベルアップを、自職場に戻ってからのリーダーシップを修得することを目的としています。2023年度は49名が受講しました。

またモノづくり基礎研修は、モノづくり現場の最前線で活躍する若手従業員を対象に、安全、品質、生産性といったモノづくりに関連する全方位の基礎的知識を学習する機会を設けています。積水化学グループ独自のe-ラーニングコンテンツを活用し、各動画視聴後には、より理解度が定着するよう、理解度テストも実施しています。2023年度はのべ1万名以上が受講しました。

ダイバーシティの実現

● 戦略

基本的な考え方

2015年に「ダイバーシティマネジメント方針」を制定し、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。この方針に基づき、「多様性」を性別、年齢、人種などの外見からわかる違いでとらえるだけでなく、経歴、価値観、性格などを含めた違いにも着目しています。そして、従業員一人ひとりの違いを理解し、認め、強みとして活かしていきます。

また、すべての従業員が能力を最大限に発揮でき、自己実現ができる会社であり続けるため、積水化学グループでは多様な人材を獲得し、定着・活躍できる環境を整えることに注力しています。その土台として「働き方改革」と「健康経営」を掲げています。働き方改革では「働き方改革宣言」、健康経営では「健康宣言」を宣誓しています。

重要人事施策

1. 多様な人材の活躍推進

- ・多様な人材の雇用と定着促進
- ・ダイバーシティ推進と両立支援

2. 個と職場の活力を高める環境の実現

- ・安心して働ける環境の整備
- ・健康で働きやすい環境の確保

● 指標・目標

中期経営計画に基づいた新たな人的資本戦略のもと、2項目の方針、12項目のKPI（うち重点KPI：3項目）で構成される、14の指針を定めました。そのうち、「ダイバーシティの実現」の達成に向けて、「多様な人材の活躍推進」「個と職場の活力を高める環境の実現」の2点を推進し、下記の項目を設定して評価しています。

※「人的資本における14の指針」P.129参照

指標

重点KPI:定着率

全従業員の定着率

開示方法：1－（当該年度の離職者÷4月時点の在籍者）×100

主要KPI:女性基幹職比率

全基幹職における女性基幹職（課長職・部長職以上。執行役員・取締役を除く）の比率

主要KPI：女性採用比率

新卒採用、キャリア採用、それぞれの女性採用比率

主要KPI：男女賃金格差

「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」における男女の賃金格差

開示方法：女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100

主要KPI：男性育休取得率

当該年度に育児休職を1日以上取得した男性従業員の割合

開示方法：該当期間※に育児休職を取得した男性従業員÷当該年度に配偶者が出産した男性従業員

※積水化学では子が3歳まで

主要KPI：障がい者雇用率

全従業員における障がいのある従業員の比率

開示方法：（身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者である常用労働者の数÷常用労働者数）×100

主要KPI：総実労働時間

年間の総実労働時間の実績値

開示方法：所定内労働時間＋所定外労働時間－有給休暇取得時間

主要KPI：メンタルヘルス不調による長期休業率

当該年度においてメンタルヘルス不調を理由に1カ月を超える休職をした従業員の比率

※メンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した従業員数÷積水化学グループ国内事業所の健康管理の対象者数

目標

・定着率（単体）

前年度維持・向上

・女性基幹職比率（単体）

5%（2025年度）

・女性採用比率（単体）

新卒採用女性比率 35%（2025年度）

・男女賃金格差（単体）

前年度維持・向上

・男性育休取得率（単体）

75%（2025年度）

・障がい者雇用率（単体）

2.5%（法定雇用率以上）

・総実労働時間（単体）

2000時間以下（2025年度）

・メンタルヘルス不調による長期休業率（グループ）

1.0%以下（2025年度）

※ 2023年度の実績は、ダイバーシティの実現の主な取り組み（P.146）参照。

● 主な取り組み

■ 多様な人材の活躍推進

ダイバーシティの基本的な考え方

積水化学グループ「ダイバーシティマネジメント方針」(P.297参照)に基づき、「多様性」を性別、年齢、人種などの外見からわかる違いでとらえるだけでなく、経歴、価値観、性格などを含めた違いにも着目しています。従業員一人ひとりの違いを理解し、認め、強みとして活かしていきます。ダイバーシティを促進し、一人ひとりが持ち味を発揮し、生き活きと活躍できる風土をつくります。そして、多様な人材を活躍させるため、一人ひとりに適切な環境を作り、インクルージョンしていくことで、挑戦する風土を醸成していきます。

1. 多様な人材の雇用と定着促進

多様な人材の雇用を目指し、持続経営力強化に向けた長期視点での採用規模による新卒採用を進めています。また、事業環境の変化に合致するように、キャリア採用の拡大にも注力しています。

定着促進については、女性・障がい者・シニア等の多様な人材が定着できるように、フレックス勤務や在宅勤務制度など働き方の多様性に対応した制度の整備や、介護・育児・病気などのさまざまなライフイベントと仕事の両立支援を推進しています。

パフォーマンス・データ

役員の構成人数・女性比率（積水化学）(2023年度) ☒

	取締役		監査役		役員計	執行役員
	社内取締役	社外取締役	社内監査役	社外監査役		
女性(人)	0	3	0	0	3	2
男性(人)	7	2	2	3	14	28
女性比率(%)	—	60.0	—	—	17.6	6.7

女性役員数と女性基幹職数（積水化学グループ【役員は単体除く】） ☒

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性役員数(人)	2	2	2	3	4
女性基幹職数(人)	185	188	195	206	240

※精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直しています

人員構成（積水化学）☒

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員 ^{※1}	男性（人）	3,327	3,308	3,250	3,226	3,270
	女性（人）	629	652	652	661	705
	女性比率（%）	15.9	16.5	16.7	17.0	17.7
正社員 ^{※2}	男性（人）	3,073	3,060	3,023	3,032	3,119
	女性（人）	570	601	607	627	668
	女性比率（%）	15.6	16.4	16.7	17.1	17.6
平均勤続年数 ^{※2}	男性（年）	17.2	17.2	17.6	17.9	17.1
	女性（年）	12.6	12.4	12.9	13.1	12.2
基幹職（課長職）	男性（人）	678	672	700	790	801
	女性（人）	41	44	45	47	57
	女性比率（%）	5.7	6.1	6.0	5.6	6.6
基幹職（部長職以上）	男性（人）	642	649	635	558	577
	女性（人）	15	16	15	17	14
	女性比率（%）	2.3	2.4	2.3	3.0	2.4
全基幹職	男性（人）	1,320	1,321	1,335	1,348	1,378
	女性（人）	56	60	60	64	71
	女性比率（%）	4.1	4.3	4.3	4.5	4.9
新任基幹職	男性（人）	68	58	54	70	53
	女性（人）	14	6	3	6	5
	女性比率（%）	17.1	9.4	5.3	7.9	8.6
係長級 ^{※3}	男性（人）	810	796	795	827	880
	女性（人）	84	96	113	127	145
	女性比率（%）	9.4	10.8	12.4	13.3	14.1

※1 直接雇用関係のある労働者（正社員および非正規社員を含む、当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く）

※2 雇用期間に定めのない従業員（当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者は除く）

※3 ビジネスキャリアコース上級資格の従業員

人員構成（積水化学グループ〔単体除く〕）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員	男性（人）	16,362	16,360	16,062	15,857	15,822
	女性（人）	5,048	5,149	5,100	5,069	5,195
	女性比率（%）	23.6	23.9	24.1	24.2	24.7
新卒採用	男性（人）	572	427	483	405	448
	女性（人）	251	176	209	150	183
	女性比率（%）	30.5	29.2	30.2	27	29.0
基幹職（課長職）	男性（人）	2,926	2,924	2,847	2,865	3,031
	女性（人）	130	158	160	168	178
	女性比率（%）	4.3	5.1	5.3	5.5	5.5
基幹職（部長職以上）	男性（人）	1,588	1,595	1,570	1,533	1,400
	女性（人）	26	24	28	27	28
	女性比率（%）	1.4	1.5	1.8	1.7	2.0
全基幹職	男性（人）	4,514	4,519	4,417	4,398	4,431
	女性（人）	156	182	188	195	206
	女性比率（%）	3.3	3.9	4.1	4.2	4.4
経営幹部 （グローバルリーダー）	男性（人）	204	206	193	183	115
	女性（人）	5	4	3	3	1
	女性比率（%）	2.4	1.9	1.5	1.6	0.9
新任基幹職	男性（人）	211	241	205	187	191
	女性（人）	20	38	12	17	22
	女性比率（%）	8.7	13.6	5.5	8.3	10.3

※ 2023年7月に実施した調査結果をもとに上記表を作成

※ 2023年度のデータは2024年7月現在、集計中

正社員年齢構成（積水化学）(2023年度) ☒

	30歳未満	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
男性（人）	396	654	695	1,173	201
女性（人）	161	192	127	167	21
女性比率（%）	28.9	22.7	15.5	12.5	9.5

※雇用期間に定めのない従業員（当社から社外への出向者を含む、社外から当社への出向者を除く）

採用（積水化学）☒

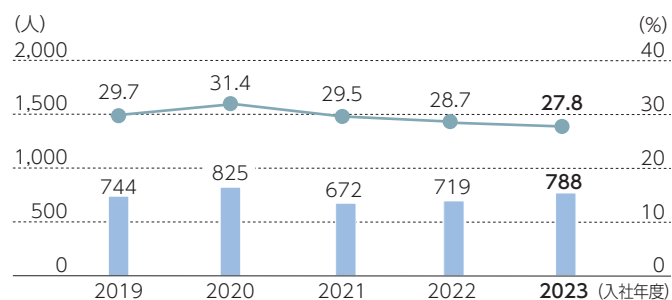
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用	男性（人）	96	83	63	64	83
	女性（人）	35	43	18	25	38
	女性比率（%）	26.7	34.1	22.2	28.1	31.4
キャリア採用	男性（人）	29	21	19	50	75
	女性（人）	4	2	3	9	15
	女性比率（%）	12.1	8.7	13.6	15.3	16.7
	キャリア採用比率（%）	20.1	15.4	21.4	39.9	42.4

※新卒採用：社会人未経験で学校（大学・大学院等）卒業後に初めて入社した社員

※キャリア採用（経験者採用）比率：全採用者に占めるキャリア採用者の比率

※精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直しています

新卒採用人数と新卒女性採用比率（積水化学グループ）☒



※一部の持分法適用会社を含む

グループ共通研修実績（積水化学グループ）☒

研修名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新入社員導入研修受講者数（人）	243	101*	150	152	158

※コロナ禍により緊急オンライン実施となったため、グループ会社からの受講者を含まない

定着率（積水化学）☒

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職者（人）	男性	63	48	74	85	76
	女性	10	26	20	25	19
	合計	73	74	94	110	95
定着率（%）	男性	98.0	98.4	97.6	97.2	97.6
	女性	98.3	95.7	96.8	96.1	97.2
	合計	98.0	98.0	97.5	97.0	97.5

入社3年後定着率（積水化学）

	2017年度入社	2018年度入社	2019年度入社	2020年度入社	2021年度入社
入社3年後の定着率(%)	90.6	88.6	93.1	89.6	89.0

2. ダイバーシティ推進と両立支援

2-1. ジェンダーダイバーシティの推進

積水化学グループの女性活躍推進は、「女性採用の強化」「定着と活躍」「基幹職創出」「基幹職登用後の育成」の4段階に分けて、取り組みを進めています。

女性採用比率は、中期経営計画最終年度である2025年度の目標値を35%と定めています。2023年度実績は単体31.4%（前年度比+3.3ポイント）でした。採用活動の目標達成に向け、採用ウェブサイトを更新し、新たにダイバーシティの取り組みを紹介するページを設けました。

基幹職登用に向けた育成支援として2014年から女性キャリアディベロップメントプログラム(CDP)研修を実施しています。この研修の目的は女性社員が基幹職登用に向けた意欲の醸成と高い視座を獲得し基幹職登用にふさわしい能力を身に着けることで、対象社員の上司にも研修を実施しています。上司は部下の強みや改善点を分析し、能力改善につながる業務をストレッチテーマとして付与し、対象女性が業務テーマとして取り組みます。これまでに410名が受講し、116名が基幹職に昇格しています。基幹職登用後の育成として、女性役員比率30%を目標と定めています。

また当社グループ一体での女性の活躍を後押しする取り組みとして、全従業員を対象に毎年さまざまなテーマで女性キャリアセミナーを開催しています。2023年度は国際女性デーに合わせ、「女性のキャリアと新たな選択肢(ノンメディカルな卵子凍結)」セミナーを開催しました。専門の講師2名を招き、最新情報を学ぶことで自身のキャリアデザインだけでなく、さまざまなテーマへの理解を促しています。

パフォーマンス・データ

女性対象の研修実績（積水化学グループ）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性CDP研修受講者数（選抜）	女性本人(人)	39	52	58	49	48
	上司(人)	24	46	55	46	46
女性キャリアセミナー 受講者数（公募）	若手層(人)	—	—	—	55	36
	育児中(人)	—	—	—	73	34
	全階層(人)	—	—	—	67	37

男女賃金格差（積水化学）(2023年度)

正社員 (%)	正社員以外 (%)	全体 (%)
70.9	110.0	71.7

※当社から社外への出向者を含む

※人事制度上の賃金格差はなく、労務構成（年齢および資格）比による

2-2. 障がい者の活躍推進

障がい者の活躍推進については、採用、定着の2つの面から取り組みを進めています。

採用では、障がい特性を考慮し、職場見学・体験実習・採用実習と複数のステップを通じて、業務や職場との適性を考慮し配属を決定しています。2023年はあらたに就農モデル（農園）を開始し、農園で栽培した野菜は事業場の食堂に提供しています。定着では、積水化学グループ各社人事担当者を対象とした情報交換会を行っています。障がい特性や採用でのポイントなどを共有し、グループ全体での障がい者雇用促進と定着支援に取り組んでいます。

パフォーマンス・データ

障がい者雇用率（積水化学）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率（%）	2.9	2.7	2.5	2.3	2.4

※精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直しています

2-3. シニアの活躍推進

積水化学グループでは、一人ひとりが主役として輝き、年齢を問わず挑戦を続けて活躍することを推進すべく、定年延長を選択した社員を対象に研修を実施しています。

パフォーマンス・データ

シニア対象研修実績

研修名	2021年度	2022年度	2023年度
定年延長選択後キャリア研修（基幹職）（人）	51	35	55
定年延長選択後キャリア研修（専任担当職）（人）	27	34	11
定年延長選択後キャリア研修（グループ会社）（人）	—	50	127
【必須】定年延長選択前キャリア研修（57歳）（人）	—	94	69
【任意】定年延長選択前キャリア研修（50～56歳）（人）	—	60	41

2-4. グローバル人材の活躍

世界各地域の現地経営幹部や従業員を対象にビジョンキャラバンを行い、長期ビジョンの理解と従業員の挑戦促進に向けた対話を継続しています。また、従業員がそれぞれの職場で持ち味を発揮できるよう、エリアに根差した人材育成を展開しています。国内では、外国籍従業員の採用、定着支援、育成も実施しています。

パフォーマンス・データ

従業員数内訳（積水化学グループ）(2023年度)

従業員数（人）	26,929
地域別内訳（人）	
日本	19,856
北米・中南米	2,282
欧州	1,053
アジア・大洋州	3,738

2-5. 両立支援

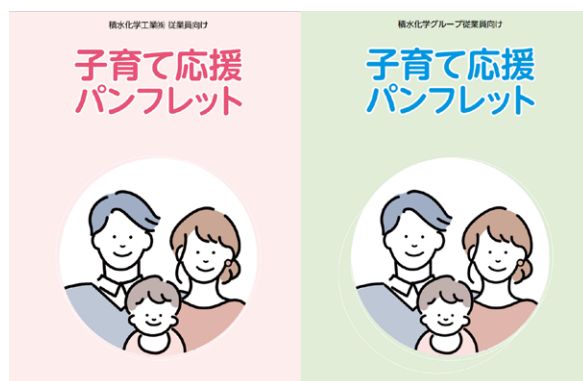
・育児と仕事の両立支援

積水化学では、出産、子育てなどのライフイベントに対応した働き方を支援するため、制度整備と制度が取りやすい環境づくりに取り組んでいます。

制度については、育児休職は3歳誕生日月末まで、育児短時間勤務は中学校入学前日まで利用することができます。育児休職中の経済的支援制度もあり、安心して育児に専念できる環境を整備しています。

また、制度がとりやすい風土づくりとして、人事部長によるメッセージの発信や基幹職を対象としたe-ラーニングを行っています。

男性の育児休職取得促進に関する取り組みについては、子が生まれた男性社員に対し、上司と男性社員本人への制度案内送付や、労働組合と協同で先輩パパママによる交流会の開催、社内報での育児休職取得者インタビューの掲載などを実施しています。



労使共催で子育て応援パンフレットを作成

育児関連制度の利用（積水化学）☒

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休職取得率（%）※1	女性	100	95.8	100	100	97.1
	男性	39.0	34.6	47.3	68.1	69.8
育児休職平均取得日数（日）※2	女性	259.2	270.3	293.8	358.0	371.7
	男性	24.7	43.3	38.8	29.1	47.3
育児休職復職率（%）	女性	100	95.5	91.7	100	96.0
	男性	100	100	100	100	100

※1 育児休職取得率：産後休業中は除く

※2 育児休職平均取得日数：2022年度以降は、該当年度に育児休職取得可能期間が終了した従業員の育児休職平均取得日数

・介護と仕事の両立支援

2019年より、介護と仕事の両立がしやすい組織風土づくりとして、全従業員対象のセミナーを定期的に開催しています。2023年度は「ビジネスケアラー」をテーマにセミナーを開催し、198名が参加しました。テーマを通し、備えの必要性や課題感、一緒に働く仲間への理解を深めています。

また介護に直面したときやその備えとして、介護の基本情報や公的支援・社内支援についてまとめた「介護ロードの歩き方」冊子を全従業員が閲覧できるよう公開しています。



・病気（治療）と仕事の両立支援

さまざまな疾病を抱えながらも働き続けられるよう、制度の拡充とともに理解促進に向けた啓発を進めています。

2023年度は「がん治療と仕事の両立」をテーマにセミナーを開催し、187名が参加しました。自身もがんサバイバーである講師の講演から、疾病や治療内容、職場での支援の在り方などについて学びました。

両立支援制度の利用実績（積水化学）☒

（人）

制度名	主な内容		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児短時間勤務	子が中学校入学の前日まで取得可能（法定は3歳まで）	女性	55	67	64	70	78
		男性	2	1	0	0	2
		合計	57	68	64	70	80
就業時間の変更	子が中学校入学の時期に達するまで最大60分始業時間、終業時間の繰り上げ、繰り下げが可能	女性	10	6	4	0	3
		男性	7	4	3	1	1
		合計	17	10	7	1	4
ファミリー休暇	子または孫が高校入学まで年間3日間の特別有給休暇を付与	女性	62	51	54	68	77
		男性	193	126	156	152	174
		合計	255	177	210	220	251
介護休職	対象者1人につき通算93日まで取得可能（1人目の対象者は最大1年間取得可能）	女性	1	0	1	1	1
		男性	4	1	2	1	2
		合計	5	1	3	2	3
介護短時間勤務	対象者1人につき最大3年間、1週あたり2日または1日あたり4.5時間まで取得可能	女性	0	0	0	2	2
		男性	4	1	1	1	0
		合計	4	1	1	3	2
積立年休（子育て事由）	満18歳までの子が対象、時間単位で取得	女性	57	39	37	52	52
		男性	28	21	13	32	43
		合計	85	60	50	84	95
積立年休（私傷病事由）	日単位（連続した10営業日以上）・時間単位で取得	女性	6	9	33	46	40
		男性	37	25	66	58	71
		合計	43	34	99	104	111
積立年休（介護事由）	配偶者、父母、子などが対象、日単位、時間帯で取得	女性	17	10	13	20	17
		男性	15	6	5	10	28
		合計	32	16	18	30	45
積立年休（看護事由）	配偶者、父母、子などが対象、日単位・時間単位で取得	女性	31	14	25	38	45
		男性	30	14	21	37	58
		合計	61	28	46	75	103
積立年休（不妊治療事由）	日単位・時間単位で取得	女性	2	1	1	4	5
		男性	0	0	1	0	2
		合計	2	1	2	4	7
積立年休（ボランティア事由）	日単位・時間単位で取得	女性	3	1	0	0	3
		男性	5	1	0	1	6
		合計	8	2	0	1	9

※積立年休は、失効する年次有給休暇のうち、年間40日を限度として積立することができ、目的に応じて日、時間単位で取得可能

※精度向上のため過去にさかのぼり一部数値を見直しています

※年次有給休暇の取得状況は、P.155を参照

個と職場の活力を高める環境の実現

1. 安心して働ける環境の整備

積水化学では、労働時間削減の取り組みに加え、仕事の生産性向上に取り組んでいます。限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求するためには、従業員が自律的に働くこと、合わせて上司による自律支援型マネジメントが重要です。この考えを浸透させるため「働き方改革ガイドライン」「働き方改革e-ラーニング」を従業員に展開しています。また2023年度も引き続き「自律支援型上司研修」を実施しました。

柔軟な働き方の実現に向けては、グループ全体で在宅勤務やフレックス勤務などの制度拡充を進めており、出社とリモートワークの共存が定着してきました。

これからも会社と労働組合が密接なコミュニケーションを持ち、労使の共通課題について建設的な協議を重ね、労使委員会を通じて柔軟な働き方などに関する制度改定を進めていきます。

・トップと語ろう2023

「トップと語ろう」は経営層と従業員との対話の場で、毎回さまざまなテーマで実施しています。

2023年度は「社外から見た活力あふれるいい会社とは」をテーマに開催しました。ダイバーシティ推進委員会委員長を含む、女性社外取締役3名をパネリストに招き、約200名の従業員が参加しました。社外取締役には当社の強みとポテンシャルについて意見をもらったり、従業員から寄せられた課題感に対し、経験談や経営トップの視点で回答を得るなど、率直な意見交換を行いました。従業員だけでなく、経営層も積水化学グループの未来について考える機会となりました。

パフォーマンス・データ

自立支援型上司研修実績（積水化学グループ）

研修名	2022年度	2023年度
自律支援型上司研修（人）	202	74

労働時間、有給休暇取得実績（積水化学）☒

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一人あたりの月平均時間外就業時間（時間）	18.0	15.6	18.2	19.0	18.7
一人あたりの年平均総実労働時間（時間）	1,914	1,903	1,925	1,932	1,919
平均有給休暇取得率（%）	71.4	58.2	64.9	66.6	74.7
一人あたり平均有給休暇取得日数（日）	13.6	11.2	12.5	12.8	14.1

※基幹職、出向者を除く

※時間外就業時間は、所定労働時間7.5時間を基準として、1人あたりの月平均時間を算出

※有給休暇取得率＝有休取得日数計÷有休付与日数計×100

労働組合加入者数

積水化学には労働組合として「積水化学労働組合」があります。ユニオンシップ制をとっており、組合員資格を有する従業員は100%が当組合に加入しています。（2023年度は2,390人）。

2. 健康で働きやすい環境の確保

健康経営の推進

「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考えのもとに、従業員の心身の健康推進に取り組んでいます。2019年3月に当社グループが目指す健康経営^{※1}の理念やあり方をまとめた「健康宣言」ならびに健康経営基本方針を制定しています。また健康経営戦略マップ^{※2}を活用し、健康経営を推し進めています。

※1 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

※2 健康経営戦略マップ https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/csr_strategy_map.pdf



積水化学グループ健康宣言

積水化学グループは、「従業員は社会からお預かりした貴重な財産である」という考え方にに基づき、従業員の健康管理に取り組んできました。この取り組みをさらに一歩進め、従業員の**健康推進を経営戦略**としてとらえて、**すべての従業員が**、心身ともにそして社会的にも良好な状態である **Well-Being** であることを目指します。

積水化学グループ 健康経営基本方針

すべての従業員の **Well-Being** を達成し、
多様な人材がいきいきと働ける職場づくりを目指します。

- 健康管理（守り）から働きがい・やりがいの向上（攻め）まで包括的な健康推進を実践します。
- 従業員一人ひとりの意識と行動を進化させ、生産性の向上を目指します。
- 従業員が自分の力で継続的に、今と未来のWell-Beingを目指せるよう支援します。
- 従業員のWell-Beingをとおして、本人やその家族、お客様の幸せを実現し、社会に貢献することを目指します。

「健康経営」で解決したい経営課題

健やかな心身で生産性向上に貢献

少子高齢化への対応

エンゲージスコア向上への貢献

Well-Being文化の創造と醸成

取り組み 1. 健康診断と生活習慣病対策

セキスイ健康保険組合（以下、健保）とのコラボヘルスの充実を図り、グループ全社で統一した健康診断の実施、健康管理システムの導入、50人未満の事業場に対応できるセキスイ・ヘルス・ネットワーク（SHN）の構築等により、小規模事業場も含めた健康増進に取り組んでいます。

健康診断と生活習慣病対策

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断受診率（％）	99.6	98.2	98.6	98.9	99.5
二次検査受診率（％）	78.0	67.1	69.7	67.7	70.0

またハイリスク値を定めて、ハイリスク値に該当する従業員に適切な健康管理が実施されていることを確認しています（2022年度実施率100%。2023年度実施率については2024年8月にWeb公開予定）。これによりハイリスク者率（％）が徐々に減ってきています（2020年度1.15、2021年度0.97、2022年度0.92）。

7つの健康習慣応援プログラム

健康支援アプリを利用した7つの健康習慣応援プログラムでは、イベントを4回開催しました。ウォーキングイベントに参加した92.7％の人がイベントを楽しめたと回答、睡眠イベントでは、参加前と参加後で睡眠の質が良くなった人が19.5％増え、勤務日のプレゼンティーズムも64.4から69.7と5.3ポイント上昇しました。また、7つの健康習慣認知率も2022年度の75.3％から83.4％に上昇しました。

取り組み 2. メンタルヘルス

メンタルヘルス対策として以下の取り組みを行っています。

1. ストレスチェックの活用

当社グループでは、50人未満の事業場を含むグループ全社でストレスチェックを実施しています。2019年度から集団分析を必須化し、グループ全社の集団分析は100%、事業場における詳細な集団分析は93.7%（昨年度91.6%）実施しています。またストレスチェックに基づく職場環境改善の実施率は63.0%（昨年度55.0%）となりました。

2. 層別メンタルヘルス研修

積水化学グループ全従業員向けのセルフケア、基幹職向けラインケア研修を毎年実施しています。2023年度は若手のメンタルヘルス対策として積水化学グループ全新入社員向けの研修を開始しました。

メンタルヘルス研修への参加状況

研修名	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全従業員セルフケア研修受講率（％）	76.9	74.8	83.5	84.7
基幹職：ラインケア研修受講率（％）	—	91	90.8	57.9*
新入社員向け研修受講率（％）	—	—	—	94.5

※ 2023年度はライン長のみ必須受講

3. 安心して気軽に相談できる相談センターの充実

積水化学グループでは、当社グループで働く従業員であれば雇用形態にかかわらず誰でも利用できる相談センターを設置し、セーフティネットとしての機能を強化しています。

取り組み3. 安心して働ける職場と制度

積水化学グループでは、化学物質や作業姿勢、騒音など職場に存在するさまざまな健康障害要因に対して、労働安全衛生マネジメントシステムの活用などを通じてグループ全体で改善活動を推進しています。また、健康な従業員だけでなく、病気を抱える従業員が配慮された環境の中で安心して働くことができるよう、各種社内制度の充実に努めています。

2023年度は女性の健康課題解決に向けて、基幹職を対象とした女性の健康に関する研修を実施し、全基幹職の76.7%が受講しました。また女性従業員向けのセミナーは「災害時における女性の健康」をテーマに実施し、受講率67.7%、理解できたと回答した人の割合が99.4%でした。

取り組み4. グループ一体での取り組み

健康経営推進をグループ一体で取り組むために、健康経営優良法人大規模法人部門のグループ適用を進めています。事前アセスメントにより、健康増進活動に取り組んでいるグループ会社をグループ適用対象としています。2019年度からはグループ適用会社の情報交換会を開始し、各社ごとに健康経営目標を作成、達成度を共有する仕組みのもと、グループ一体での活動を推し進めています。また、全事業場（約300事業場）に健康管理責任者と担当者を配置して、確実に健康経営が推進されるよう体制を整備しています。健保と毎月開催しているヘルスアップワーキンググループには労働組合の代表者も参加し、情報共有および施策の協議を行っています。

取り組み5. 働きがいと生産性の向上

生産性指標の確立を目指し、主な指標7項目を含め、計29項目のKPIを定めて各健康施策を展開しています。

社外からの評価

積水化学は全社的な視野で従業員の健康に関する課題解決に取り組んでいることが認められ、グループ会社32社とともに8年連続で「健康経営優良法人2023大規模法人部門（ホワイト500）」に認定されました。



2024

健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500

[ニュースリリース（2024年3月15日）](#)

https://www.sekisui.co.jp/news/2024/1400540_41090.html

パフォーマンス・データ

メンタルヘルス不調による長期休業率（積水化学グループ）（％）☒

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
0.77	0.98	1.02	1.13	1.14

ストレスチェック受検率（積水化学グループ）（％）☒

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
92.5	93.9	95.2	95.5	96.4

※ストレスチェック実施対象会社：セキスイ健康保険組合に加盟している会社（一部関係会社除く）

主要7項目（メンタルヘルス不調による長期休業者は上記参照）（積水化学グループ）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
7つの健康習慣4つ以上実施率（％）	59.0	54.0	63.9	63.5
職場環境改善実施率（％）	64.3	65.5	55.0	63.0
プレゼンティーズム（％）※ ¹	65.5	64.7	57.6	57.6
アブセンティーズム（日）※ ²	1.27	1.31	2.29	3.05
理想的健康状態にいる人（％）※ ³	—	—	33.1	31.9
ワークエンゲージメント（％）※ ⁴	—	—	3.05	3.01

※¹ プレゼンティーズム：勤務はしているものの、健康上の問題によって完全な業務上パフォーマンスが出せない状態。2019年度は東大版1問式、2020年度以降はWHO-HPQで調査

※² アブセンティーズム：傷病による欠勤。2022年度より実数計算

※³ 理想的健康状態にいる人：OECD「良い暮らし指標(BLI: Better Life Index)」の調査項目を参考に質問項目を作成し、普段の心と身体の主観的な健康状態が「とても良い、良い」と回答した人の割合。

※⁴ ワークエンゲージメント：ワークエンゲージメント測定において最も広く活用されているユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の9項目版を使用し、9項目を合算した平均値。

安全

● 戦略（姿勢・考え方、リスク認識）

基本的な考え方

積水化学グループでは、現中期経営計画において、「監査の仕組み再構築」「グローバル設備設計基準の明確化」「拠点の地力アップ」「デジタル技術の積極活用」を軸に、安全管理活動を推進してきました。

活動の成果として、国内生産事業場安全監査における設備本質安全化に関する指摘を、その翌年度内に改善する活動が定着しました。また、国内施工現場における安全キーパーソンの活動によって、労災件数（特に墜落・転落）は減少しました。国内外における重大な設備災害（火災・爆発）の発生はありませんでした。

一方で得られた課題は、以下の項目となります。

- ・今後の生産事業場自身での設備起因労災リスクの発掘やその手法・範囲の見直し
- ・施工現場におけるルール逸脱行動を抑止するための見守りカメラによる自動検知技術の開発
- ・年々厳しくなる夏季暑熱環境における熱中症対策
- ・海外事業場における設備本質安全化とそれを推進する人材の育成 など

リスク認識

当社グループは安全に関するリスクを以下のとおり認識しています。

1. 重大設備災害（火災・爆発）

従業員および近隣住民の身体または財産の棄損、長期業務停止、顧客生産停止、事業継続不可

2. 業務に起因した死亡・重篤事故

信頼失墜、風評被害により人材確保困難

3. 大規模有害物質漏えい・環境汚染

従業員および近隣住民の身体または財産の棄損、長期業務停止、顧客取引停止、除染費発生

4. 環境関連法令の重大違反

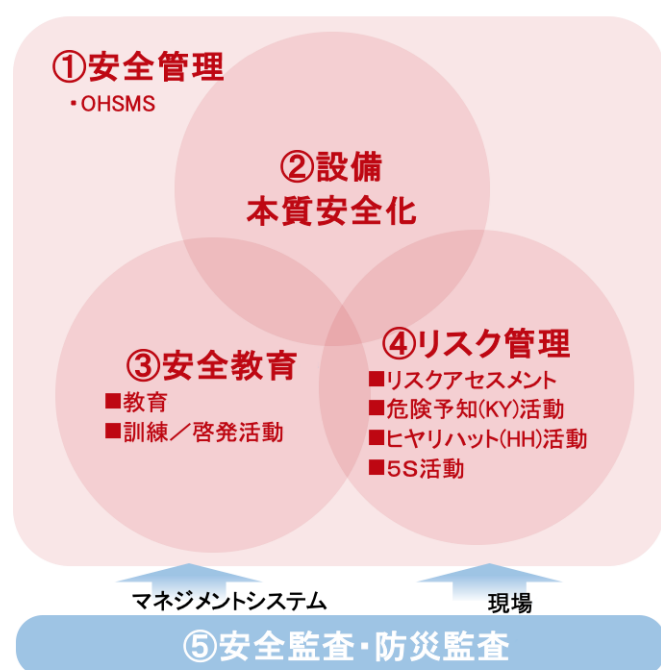
信頼失墜、長期業務停止、顧客取引停止、規制強化による事業継続リスク

危険を危険と判断できる人材の育成

当社グループでは、従業員が安全に安心して働くことができる職場づくりは、企業としての責任であり経営における最重要課題のひとつであると考えています。この考えのもと、①～⑤の5つのテーマを柱とするトータルセーフティー活動（労働災害ゼロ、設備災害ゼロ、通勤災害ゼロ、疾病長欠ゼロ）に取り組んでいます。しかし、いくら会社が安全安心な環境を整えても、そこで働く従業員一人ひとりが「自分の身は自分で守る」ことをしなければ、事故を防ぐことはできません。各個人の安全行動がなくては、安全は成り立たないのです。そのため、安全教育や危険への感受性を高めるための取り組みとともに、「定めたルールを守り、守らせる」風土づくりにも力を入れています。

- ① OHSMSによる「安全管理」
- ② 設備本質安全化[※]
- ③ 従業員の「安全教育」
- ④ リスクアセスメントなどの「リスク管理」
- ⑤ 上記の活動状況を評価する「安全監査・防災監査」

※当社グループが推進する「機械安全」活動の名称。生産設備の不安全箇所に対し本質的安全設計方策および安全防護による改善を推進している。



● ガバナンス

労働安全に関する体制

労働安全の基本理念として、「積水化学グループ 安全方針」を制定し、全従業員と共有しています。

労働安全衛生に関する取り組みは、サステナビリティ委員会の下に設置した「安全分科会」において方針や活動指針を策定し、生産基盤強化センター安全環境グループの主導のもと、各事業場が実働、推進しています。

当社グループの労働安全衛生に関する各種データを集計しています。このデータは、生産・施工現場での作業中や研究活動で発生したもの、グループ外の協力会社のデータを含みます。

2023年度の安全分科会は、10月と3月の計2回開催しました。

実際に労働災害が発生したさいには、被災者の雇用形態を含めて情報を収集します。事業場における管理に問題があれば、必要な改善を求めています。

当社グループでは、事業場ごとにISO45001認証の要否を判断し、取得または取得活動を推進しています。認証を取得しない事業場も、ISOやOHSASの要求事項を反映した安全衛生マネジメントシステムを構築・運用しています。安全監査・防災監査を通じて活動状況のモニタリングを行い、安全管理活動の維持・活性化を促しています。

当社グループの国内外の全生産事業所数(91)に対し、ISO45001の認証取得事業所(21)の割合は23%です。

【外部認証 (ISO45001) を受けている事業場 (国内)】

- ・積水化学工業（株） 滋賀栗東工場
- ・積水化学工業（株） 滋賀水口工場
- ・積水化学工業（株） 多賀工場
- ・千葉積水工業（株）
- ・四国積水工業（株）
- ・徳山積水工業（株）
- ・積水メディカル（株） 岩手工場
- ・積水メディカル（株） つくば工場

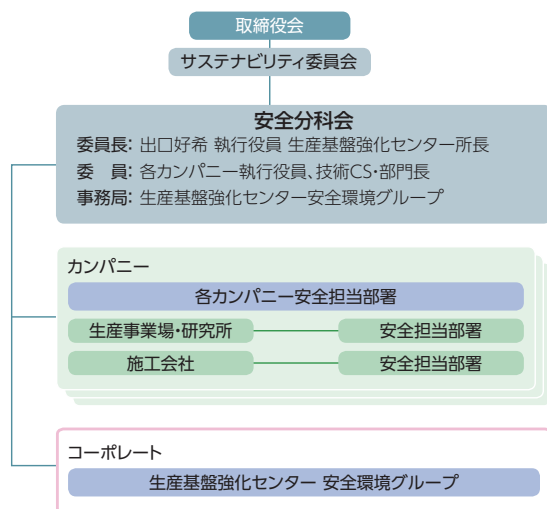
当社グループの国内の全生産事業所数(46)に対し、ISO45001の認証取得事業所(8)の割合は17%です。

【外部認証 (ISO45001) を受けている事業場 (海外)】

SEKISUI S-LEC MEXICO S.A. de C.V.
SEKISUI S-LEC B.V.
SEKISUI POLYMATECH EUROPE B.V.
SEKISUI SPECIALTY CHEMICALS EUROPE S.L.
SEKISUI DIAGNOSTICS (UK) LIMITED
SEKISUI SPECIALTY CHEMICALS (THAILAND) CO., LTD.
S AND L SPECIALTY POLYMERS CO., LTD.
SEKISUI RIB LOC AUSTRALIA PTY.LTD.
SEKISUI PILON PTY.LTD.
SEKISUI S-LEC (THAILAND) CO., LTD.
SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Greater Noida
SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Tapukara
SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Chennai 1
SEKISUI DLJM MOLDING PRIVATE LTD. Gujrat
積水中間膜（蘇州）有限公司

当社グループの海外の全生産事業所数(45)に対し、ISO45001の認証取得事業所(15)の割合は33%です。

安全 推進体制



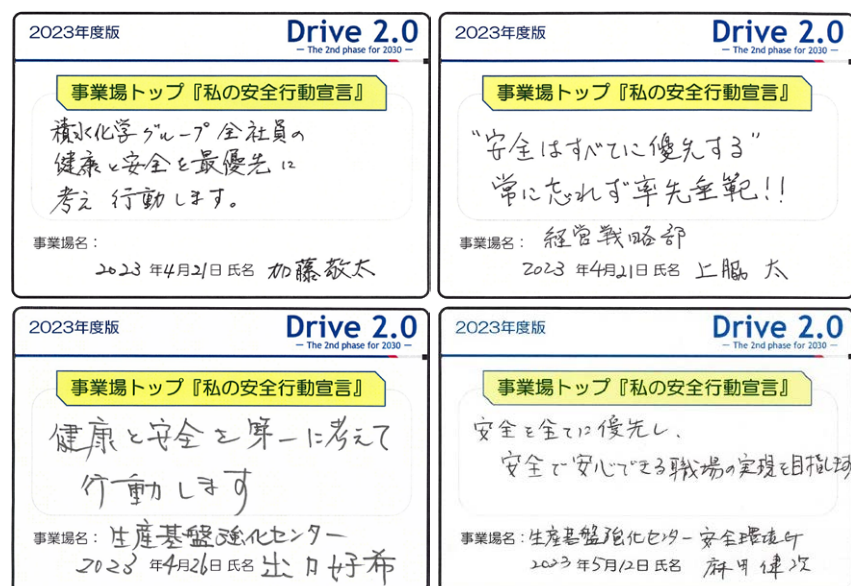
安全衛生委員会の開催

当社グループは、各事業場で法定の「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生についての労使間での災害調査、対策立案などを行っています。

グループ全体での労使間の会議体として、2019年度まで本社にて「中央安全衛生委員会」を開催していました。2020年度以降は新型コロナウイルス感染の影響などにより、対面の会議の開催を控えていましたが、2022年度から「中央安全委員会」として再開し、労使間で安全活動の課題・対策を議論しています。

各部門トップによる「私の安全行動宣言」の発表

当社グループは、安全活動において、各事業場のトップがリーダーシップを発揮し率先垂範することが最も重要であると認識しています。この認識のもと、社長をはじめ各部門のトップが自筆の「私の安全行動宣言」を毎年度発表し、イントラネットに公開しています。



イントラネットに掲載した「私の安全行動宣言」

● リスク管理

積水化学グループでは、安全に関するリスクを以下のとおり特定し、リスク管理を行っています。

1. 重大設備災害（火災・爆発）

重大設備災害防止の設備管理基準作成、安全監査におけるマネジメント評価書に設備管理評価項目を追加、設備管理指標を定義してそのデータを活用することでリスク管理を実施しています。

2. 業務に起因した死亡・重篤事故

機械設備での挟まれ・巻込まれ災害は重篤な後遺障害や死亡事故につながる可能性が高いことから、これらの発生リスクを重点的に識別して改善する活動を実施しています。

3. 大規模有害物質漏えい・環境汚染

事業活動において環境に著しい影響を与えるリスクをあらかじめ識別して未然防止対策を講じるとともに、発生時を想定した訓練により事業場外への大規模な流出を防止する活動を実施しています。

4. 環境関連法令の重大違反

各事業場に適用される環境関連法令・条例を特定してこれらを監査基準として環境監査を実施することで、事業場における重大な法令違反を未然に防ぐ活動を実施しています。

■ 安全監査の実施

当社グループは、労働安全衛生マネジメントシステム評価項目を整備し、各事業場での自己評価およびコーポレートによる安全監査の評価に活用しています。全社的な安全管理活動上の課題を勘案し、毎年評価項目を見直しています。

2023年度は、国内15事業場を対象に安全監査を実施しました。全ての事業場を現地で実施したのは2019年度以来になります。より広い視野での現場巡視と密な情報交換を含めた書類審査を実施することができました。今後も、目的や状況に合わせたより適切な安全監査を実施できるよう、改善を続けていきます。

■ 労働安全アセスメントの実施

当社グループでは、「安全管理規則」第14条で、新規事業などを立ち上げるさいに、当該事業部長の責任で労働安全に関する総合的な事前評価を行うように定めています。この安全規則に基づいて事業を立ち上げるカンパニーが、アセスメントを実施しています。

海外事業場においては、地域・国・州により法令規制が異なります。このため、外部コンサルタント（地域法令有識者）による監査を行い、法令遵守状況を確認しています。

■ 健康診断の実施

従業員に対する健康診断については、ハイリスク者に関する就業判定ガイドライン（健康管理責任者向け）による健康診断結果に基づき、ハイリスク者に対して、措置を講じています。また、各事業場にて以下の法定健康診断を実施していることを安全監査などで確認しています。

- ・特殊健康診断
- ・特定業務従事者健康診断

● 指標・目標

■ 目標

現中期経営計画では、設備への挟まれ・巻込まれを防ぐことで後遺障害の残るような重大な災害を防止することを目的として、「設備起因災害発生件数ゼロ」をKPIに掲げ、安全活動を推進しています。2023年度の設備起因災害発生件数は8件でした。

主要実施策	管理指標	現中期最終年度(2025年度) 目標	2023年度件数 ☒
安全監査、相互巡視、 現場リスクアセスメントによる 指摘と着実な改善	設備起因 災害発生件数ゼロ	0件	8件

● 主な取り組み

■ 安全活動を率先する人材の育成

積水化学グループは、安全活動を強化するため、セーフティリーダー（SL）認定制度を構築し、2017年度より推進しています。SLは各事業場で安全管理者を補佐し、安全管理活動を推進する人材の資格です。

2023年度には27人（2017年度からの累計184人）のSLが認定試験に合格しました。

SLは各自が所属する事業場でリスク発掘・改善を進めています。同時に、当社グループ内のSLが集結する研鑽会を開催し、安全教育内容の充実や好事例の展開を進めています。

また、2017年度より機械安全活動を推進する「セーフティサブアセッサー（SSA）※」資格取得支援を継続しています。2024年3月現在累計225人が合格し、資格保持者は193人となっています。さらに、その中から、SSAの上位資格である「セーフティアセッサー（SA）※」資格は23人、「セーフティシニアアセッサ（SEA）※」資格は2人が取得しています。

※日本認証（株）による国際安全規格に基づく機械安全の知識能力を認証する安全資格

■ 新設備安全設計基準

当社グループでは、使用する生産設備に必要な安全仕様を示した「新設備安全設計基準」を、設備本質安全化※¹活動のスタートとともに、機械安全のISO/JIS規格を反映させた内容に刷新しました。生産設備改善のための重要な文書として、活用しています。

文書としてもISO / IECガイド51にならって体系化を図り、以下の構成としています。

A基準：基本安全基準

B基準：共通安全基準

C基準：個別安全基準

2020年には、SSA※²資格者12人で構成された改定委員会を発足。年1回の内容改定を目標として活動し、内容のブラッシュアップを行っています。

※1 当社グループが推進する「機械安全」活動の名称。生産設備の不安全箇所に対し本質的安全設計方策および安全防護による改善を推進している。

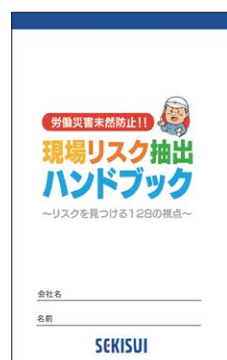
※2 日本認証（株）による国際安全規格に基づく機械安全の知識能力を認証する安全資格

相互巡視によるリスク発掘機会の増加・好事例の展開

当社グループは、2021年度より製造拠点間での相互巡視を行っています。これは、各カンパニーの技術・CS部が主体となり、異なる製造拠点間の従業員が、互いの拠点のリスクを発掘し合う取り組みです。従来、3年に1回実施していた安全／防災／環境監査では、頻繁な監査ができず、また他事業場の好事例を水平展開するのが困難でした。

相互巡視では、巡視に参加する従業員のリスクへの気づき・感受性を向上するとともに、巡視を受ける現場リーダーなどが他事業場から学ぶことができます。これにより、自事業場のリスクの再認識と好事例の速やかな水平展開が容易になりました。

また、各事業場の安全担当者には、自らリスクを発掘するための指針として、安全環境グループが作成した「現場リスク抽出ハンドブック」を配布しています。



緊急事態対応スキルの向上

当社グループでは、リスクが高く特に予防に注力すべき災害として、以下の3つを設定しています。

- ・生産事業場における「挟まれ・巻き込まれ」
- ・施工現場における「墜落・転落」
- ・化学プロセスにおける「火災・爆発」

化学プロセスを製造の軸とする工程では、「頭上訓練」を実施しています。「頭上訓練」とは、トラブルに遭遇したさいの従業員一人ひとりの判断力を鍛えるための訓練です。具体的には、現場で長年勤務している指導担当者が「想定していた危険回避のための装置が機能しなかったらどうする？」などの質問を投げかけます。訓練を受ける側は、対処法を頭の中で考え回答します。このように現場レベルで長年培った安全ノウハウを後進に伝えることで、災害発生時の想定外事態対応のスキルを向上しています。また、訓練を通して設備的対策の改善や、作業手順書の見直しも進めています。この訓練は、トラブル処置以外にも避難訓練や防災訓練などさまざまな機会に応用しています。

「安全基本原則」の浸透

当社グループでは、設備本質安全化^{*}活動により、生産設備に起因する労働災害を防止しています。また一方で、働く人の行動に起因する労働災害の防止にも取り組んでいます。グループ内の事業場で実際に発生した過去の労働災害から得られた教訓をもとに、作業時の遵守事項・禁止事項を作業工程ごとに6項目にまとめた「安全基本原則」を制定し、運用しています。この原則を速やかにグループ内に浸透させるため、イラストを交えて分かりやすく示したポスターを作成し、国内外の各事業場に配布しました。

※当社グループが推進する「機械安全」活動の名称。生産設備の不安全箇所に対し本質的安全設計方策および安全防護による改善を推進している。



「火気使用工事6原則」ポスター（タイ語版）

火災・爆発防止対策

火災・爆発災害は、発生すると周囲の環境や事業の継続に大きな影響を与えます。当社グループは火災・爆発災害を防止するため、安全監査を行うさいに外部の防災専門家を招き、「防災監査」を実施しています。

「危険物の保管・取扱状況」「自然災害などの被災時の復旧体制」などを確認し、災害リスクを早期に発見し、未然防止対策を進めています。

2023年度は16事業場で実施し、432件の指摘がありました。指摘については、各事業場にて改善を進めています。



監査の種類	監査の対象・ねらい
安全監査	- 書類審査 安全衛生管理活動状況の確認 - 現場巡視 人の動き・作業環境・足元安全などの確認 - 設備本質安全化対応状況 設備設計・導入段階での災害防止対策盛込み - 設備管理部門業務審査 設備導入管理、工事管理、保全管理 ※安全監査のみを実施する事業所においては、以下の「防災監査」の内容を含めて、従来とほぼ同様の進行で監査を実施する。
防災監査	主に事業継続に関わる災害防止対策を監査 - 危険物および指定可燃物の貯蔵・取扱状況確認 - 消防設備整備状況確認 - 地震などの自然災害対策

海外事業場安全監査

当社グループは、安全に関するグローバル基準を定め、展開しています。法規制や文化が異なる海外の生産事業所において安全活動レベルを底上げすることを、目的としています。

2023年度は事業場に監査員が直接に赴き、現場巡視を実施しました。また、現場巡視を完了した事業場を対象として、リモート会議にて当社評価基準に基づく労働安全衛生マネジメント審査を実施しました。

安全表彰

毎年、「積水化学グループ安全大会」を開催しています。

2023年度は社長による表彰、安全成績優秀事業場による事例発表などをオンライン形式で5月26日に開催しました。

サプライチェーンにおける安全管理

住宅カンパニーでは、住宅の現地施工に関わる協力会社従業員の安全を確保するため、協力会社と「セキスイハイム協力会」を組織し、定期的な会議などを開催しています。会議では、当社グループの安全方針の共有、安全教育会、労働安全に関する各種の研修機会の提供などを行っています。

緊急時に備えた訓練

各事業所では、緊急事態が発生したときの環境汚染の予防および拡大防止のため、緊急時の処置・通報訓練を実施しています。訓練は事業所の特性に合わせて、さまざまなケースを想定しており、年1回以上の頻度で実施しています。

環境関連の苦情・事故

環境関連の苦情・事故（2023年度）☒

分類		件数	内容
事故	火災	1	触媒燃焼装置から発火し、機械の接続部の一部が燃焼。公設消防により人的被害なく消火。
	漏えい	0	—
苦情		0	—

指標	算定方法
火災件数	当該年度に発生した公設消防機関による消火活動が行われた火災事故件数
漏えい件数	当該年度に発生した指定数量の1/5以上または200リットル以上の危険物・毒劇物が場外に漏えいした事故件数
苦情件数	当該年度に発生した近隣住民への生活環境に著しい影響を与える可能性のある苦情件数

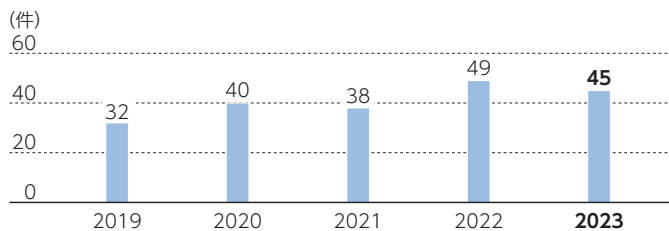
パフォーマンス・データ

安全成績

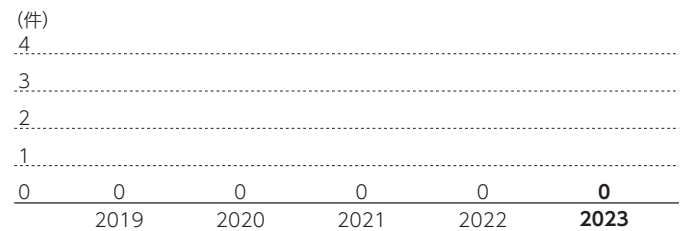
国内

集計範囲：国内48生産事業所、5研究所

労働災害発生件数 ☒



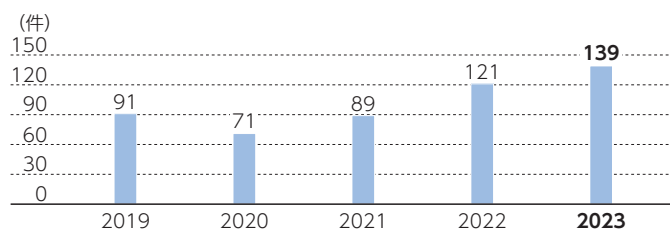
重大設備事故発生件数 ☒



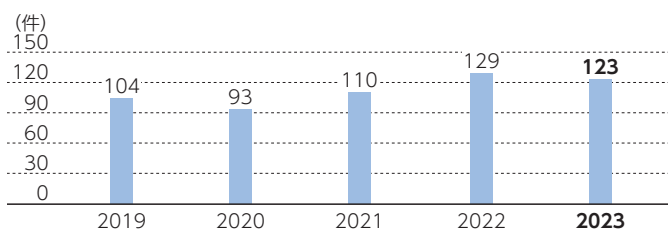
指標	算定方法
労働災害発生件数	当該年度（4月～翌年3月）に発生した労働災害（休業災害・不休災害）の件数

指標	算定方法
重大設備事故発生件数	当該年度（4月～翌年3月）に発生した下記の①～③のいずれかひとつ以上の項目（積水化学グループ基準）を満たす設備に関する不具合事象（火災・漏えいなど）の件数 ①人的被害：損失日数30日以上 ②物的被害：10百万円以上 ③機会損失：20百万円以上

疾病長欠件数



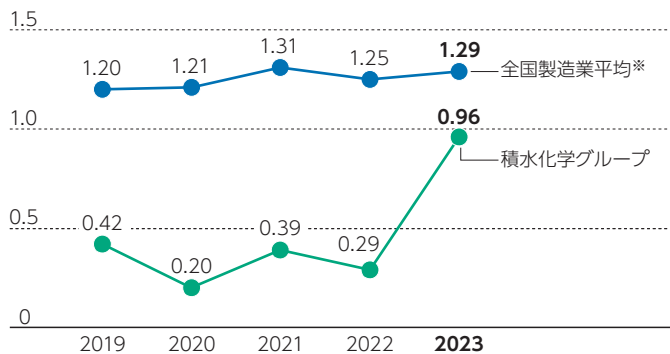
通勤災害発生件数



指標	算定方法
疾病長欠件数	当該年度（4月～翌年3月）に国内生産事業場・研究所で発生した疾病や怪我で暦日30日以上休業したもので、新たに発生したものをいう。出勤開始後6ヶ月以内の再発はカウントしない。ただし、労働災害が原因の場合は労働災害としてカウントし、疾病長欠としない

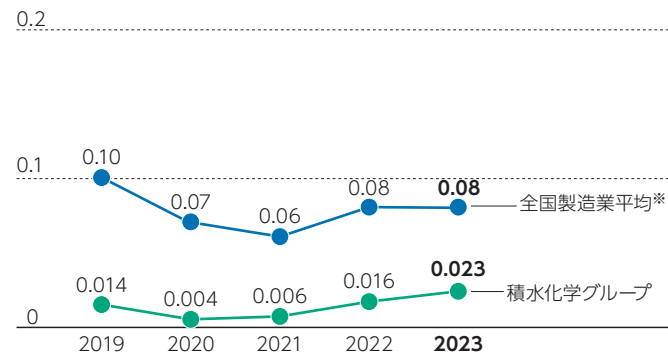
指標	算定方法
通勤災害発生件数	当該年度（4月～翌年3月）に、国内生産事業場・研究所で発生した通勤中の災害件数。加害・被害・自損・事故をカウントする。歩行中の事故を含む

度数率の推移



※ 全国製造業データ出所：厚生労働省「労働災害動向調査」

強度率の推移

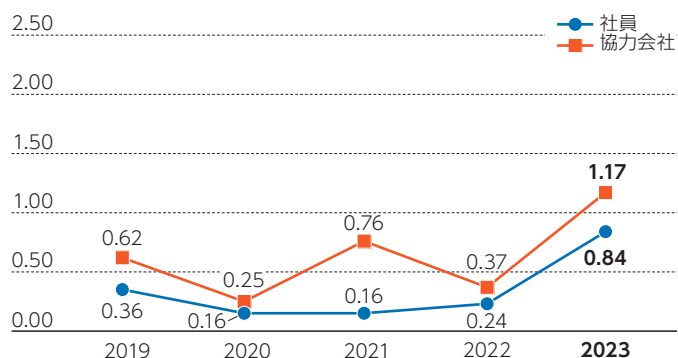


※ 全国製造業データ出所：厚生労働省「労働災害動向調査」

指標	算定方法
度数率	当該年度（4月～翌年3月）の総労働時間1,000,000時間あたりの休業災害死傷者数。計算式：（休業災害死傷者数／総労働時間）×1,000,000

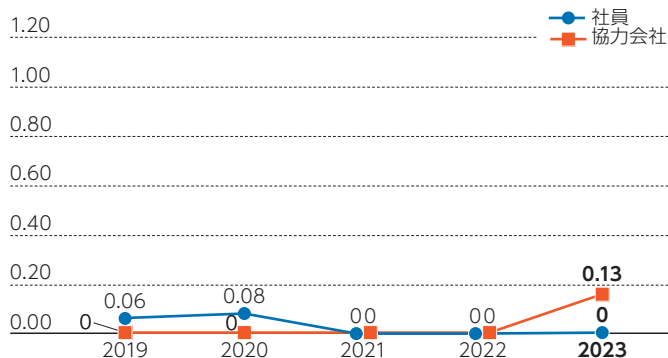
指標	算定方法
強度率	当該年度（4月～翌年3月）の総労働時間1,000時間あたりの労働損失日数。計算式：（労働損失日数／総労働時間）×1,000

休業をともなう災害発生率 (LTIFR)



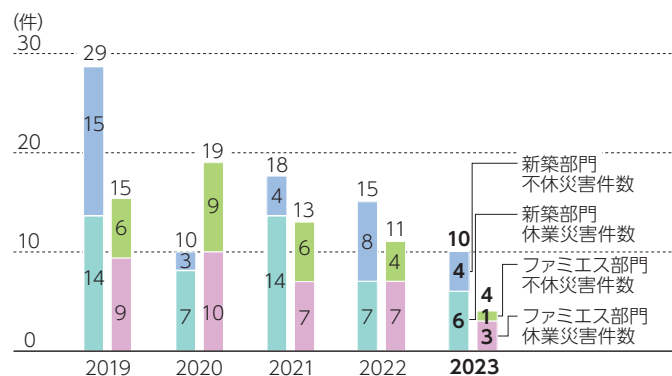
指標	算定方法
休業をともなう災害発生率	(休業災害発生件数 / 総労働時間) × 1,000,000

業務上疾病発生率 (OIFR)



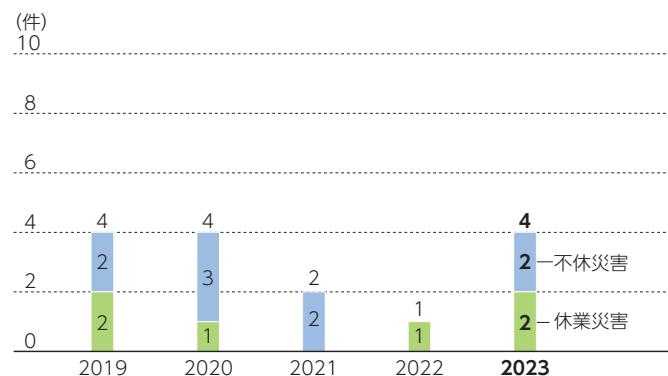
指標	算定方法
業務上疾病発生率	(業務上疾病発生件数 / 総労働時間) × 1,000,000 業務上疾病: 熱中症、腰痛、化学物質中毒など、厚生労働省が定義する業務上疾病。

住宅カンパニー施工現場における安全成績



指標	算定方法
住宅カンパニー施工現場における安全成績	住宅カンパニー管轄施工事業場において当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不働災害)の件数

環境・ライフラインカンパニー施工現場における安全成績



指標	算定方法
環境・ライフラインカンパニー施工現場における安全成績	環境・ライフラインカンパニー管轄施工事業場において当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不働災害)の件数

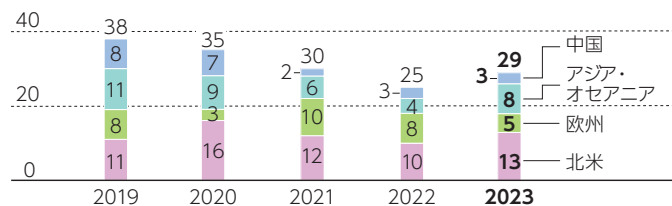
海外

集計範囲：海外 45 生産事業場

労働災害発生件数 ☒

(件)

60



指標	算定方法
海外生産事業場、研究所における労働災害発生状況	当該年度（4月～翌年3月）に海外生産事業場、研究所で発生した労働災害（休業災害・不休災害）の件数

国内、海外

集計範囲：国内 48 生産事業場、5 研究所、31 施工事業場
海外 45 生産事業場

労働災害による死亡者の発生状況 ☒

(人)

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
社員	0	0	0	0	0
国内	0	0	0	0	0
海外	0	0	0	0	0
協力会社	0	1	0	0	0
国内	0	1	0	0	0
海外	0	0	0	0	0
合計	0	1	0	0	0

安全衛生・防災コスト

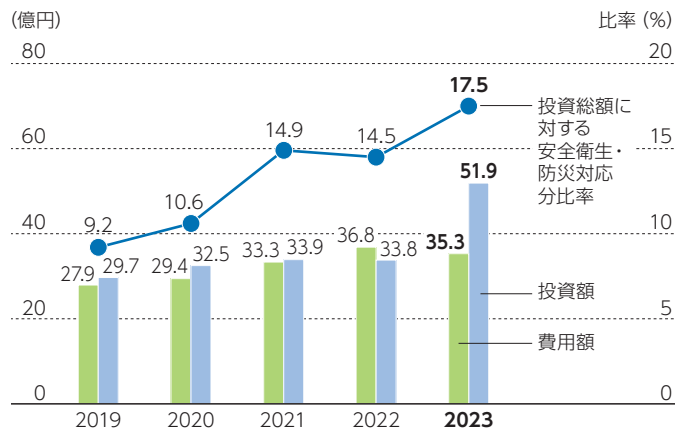
集計範囲：国内46生産事業場、5研究所、コーポレート各部署、カンパニー間接部署

防災コスト（2023年度）

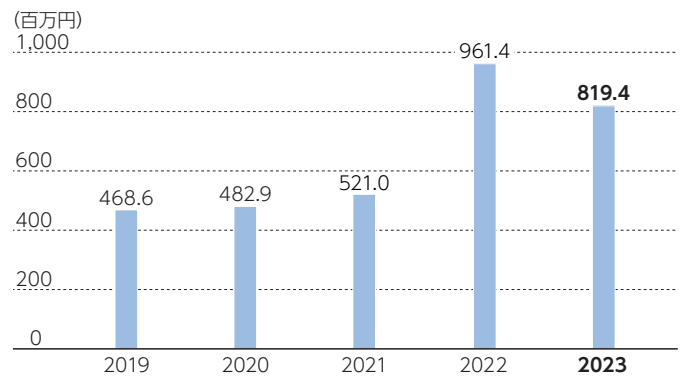
（百万円）

分類	項目 内容	積水化学グループ	
		費用額	投資額
1)事業場エリア内コスト	安全衛生対策、救護・保護員関係、作業環境測定、健康管理、労災保険など	1,307	5,192
2)管理活動コスト	OHSMS構築・運用、安全教育、人件費など	2,223	—
3)その他	安全表彰金など	4	—
合計		3,534	5,192

費用額・投資額の推移



損失コストの推移



指標	算定方法
費用額	当該年度（4月～翌年3月）の安全衛生・防災活動にともなって発生した費用
投資額	当該年度（4月～翌年3月）に承認された安全衛生・防災関連の投資金額

指標	算定方法
損失コスト	当該年度（4月～翌年3月）に発生した労働災害・設備災害・通勤災害・疾病長欠発生時の対応費用および工数分費用

※ 2021年度より、事業場エリア内コストに保全（生産・物流・受変電設備管理）コストを追加して集計

ステークホルダー・エンゲージメント

● 戦略

■ 基本的な考え方

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。また、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、2023年度は代表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様からいただいたさまざまな評価や意見は、代表取締役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。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。

なお、2023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様から提起された重大な懸念事項はありません。

● 主な取り組み

各ステークホルダーに対する積水化学グループの責任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。	● ESG 担当部門 ● 品質管理担当部門 ● 営業部門	・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	・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	私たちは株主の皆様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。	● 総務担当部門 ● IR 担当部門 ● 広報担当部門 ● ESG 担当部門	・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	・1回／年 ・4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。	● 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	・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	・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 ・1回／年 ・随時(相談・通報があったものについて対応) ・1回／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・社会的規範の遵守、相互信頼、環境配慮、腐敗の防止、人権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。	● 購買担当部門 ● 法務担当部門 ● ESG 担当部門	・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	・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。	● ESG 担当部門 ● 工場、事業所 ● 広報担当部門	・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	・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。	● ESG 担当部門 ● 工場・事業所 ● 営業担当部門 ● 購買担当部門	・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	・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

経営トップと従業員との直接対話イベント

経営トップと従業員との直接対話イベントとして、「ビジョンキャラバン2023」（国内／海外）や「トップと語ろう2023」を開催しました。

「ビジョンキャラバン2023」では、2023年度が中期経営計画の初年度であるため、積水化学グループのありたい姿である長期ビジョン「Vision 2030」と、そこに向けた戦略としての中期経営計画「Drive2.0」についてを、改めて従業員に説明しました。

経営トップの素顔や本心を知ってもらい、期待感や信頼感を醸成し活力を生み出す施策「トップと語ろう」も、2022年度に引き続き開催しました。

これらの従業員向けイベントでは、「Vision 2030」のキーワードである「ESG経営」や「挑戦」をテーマに、長期ビジョン実現に向けた役員の想いや役員自身のこれまでの挑戦経験談などについて話します。それを受けて従業員は、経営陣に挑戦を実践する上での悩みに対するアドバイスなどを求めて直接質問する場を持つことができ、日常業務と長期ビジョンの繋がりを感じ、どのように業務を通して長期ビジョン実現に貢献できるかのヒントを得るなど、双方向での活発な対話を進めることができました。なお、2023年度はオンライン開催だけでなく、製造現場などの事業所へ赴き、オンラインも活用したハイブリッド開催を実現し、延べ約2,800名が参加しました。



国内開催の
「ビジョンキャラバン2023」の様子



海外開催の
「ビジョンキャラバン2023」の様子

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、代表取締役社長および専務執行役員 経営戦略部長を中心に、四半期ごと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。2023年度は、80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ともに、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。2023年度は、機関投資家の皆様からの声をもとに、成長に向けた資本政策開示を強化する新中期経営計画を策定し、機関投資家・アナリスト向け説明会を開催し、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うえ、「サステナビリティレポート」を編集し、発行しています。

投資家と経営層との積極的なエンゲージメント実施回数 ☒

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
エンゲージメントの回数※	67	54	82	74	80

※ 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

従業員へのESG経営概念の理解と浸透の推進

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。2023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、国内、海外ともに「ビジョンキャラバン2023」を通して従業員に理解・浸透を促しました。

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は、ESG経営に関する教育を実施しています。

このほか、2022年度に引き続き2023年度も、海外において各現地法人社長を対象の「社長研鑽会」を実施しました。挑戦行動・エンゲージメント向上施策の進捗や効果を確認し、他社事例から自社の課題解決に繋がる気付きを得ることができました。

従業員とのコミュニケーション・ツール

積水化学グループでは、当社グループのESG経営に関する従業員への浸透を図るため、社報（ESG経営の特集を連載）や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）」などを作成しています。

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さい、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、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ESG関連の情報を掲載し、アメリカでは階層別ESG研修を定期的に開催しています。中国、アジアでは、ESGポスターコンペの開催やアニメーションビデオ作成などを通じて、従業員のESG意識向上に努めています。



積水化学グループのESG経営読本
（ESG経営入門）／日本語版



積水化学グループのESG経営読本
（ESG経営入門）／英語版

■ 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株主	配当金	22,401	22,193	23,177	25,100	29,094
取引先	売上原価、販売費・一般管理費 (人件費除く)	829,809	778,554	858,944	926,822	930,019
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	211,675	210,705	210,122	224,034	232,120
地域社会	寄付	158	218	198	198	296
地球環境	環境保全コスト	17,850	16,207	27,522	26,373	16,115
政府・行政	法人税、住民税、事業税	22,619	19,902	31,099	28,727	32,425
債権者	営業外費用のうちの支払い利息	695	861	774	871	1,103

賛同・支持するイニシアチブと参画団体

積水化学グループは、世界人権宣言、ISO26000、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 国際労働基準、国連「国際人権章典」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー・フレームワーク）」などの国際規範・規格を尊重し、2009年3月に、国連グローバル・コンパクト[※]に署名しています。

また「気候変動イニシアチブ（Japan Climate Initiative：JCI）」の“脱炭素化を目指す世界の最前線に日本から参加する”宣言に賛同し、参加しています。

WE SUPPORT



※国連グローバル・コンパクト：「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」に関する10原則などを世界の企業トップが企業の影響のおよぶ範囲で遵守することを宣言するとともに、持続可能な成長を実現するために世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み

気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づいた情報開示 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）ガイドに準拠した情報開示

積水化学グループは、2019年1月に、TCFD^{※1}への賛同を表明しました。そして、この提言に基づいた情報開示を2019年7月より開始しました。さらに、TNFD^{※2}により2023年2月に公開されたガイドに基づいて、当社グループの生物多様性の課題への対応を2023年7月より開始しました^{※3}。これらの情報開示を推進していくことで、ステークホルダーとの信頼関係を含めた持続可能な経営基盤の構築を図っていきます。

※1 TCFD：2015年に金融システムの安定化を図る国際的組織である金融安定理事会（FSB）により設立された気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。企業に気候変動が企業の財務に与える影響の分析について、情報開示の推奨を提言している。

※2 TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Nature-related Financial Disclosures）。2021年、民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築するために設立された。TCFDに続く枠組みとして、自然関連リスクに関する情報開示フレームワークを構築することを目指す。

※3 TCFDの提言に基づいた情報開示、TNFDガイドに準拠した情報開示は、当社のWebサイトで公開しています。以下をご覧ください。

https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/report/#tcfcd

積水化学グループが参画する主な団体

2024年3月31日現在

団体名、委員会、協議会など	積水化学グループ役員などが就任している主な役職
一般社団法人 日本経済団体連合会 都市・住宅政策委員会	委員長
一般社団法人 日本経済団体連合会 企業行動・SDGs委員会/企画部会	部会長
経団連自然保護協議会	副会長
一般社団法人 日本化学工業協会	理事
日本プラスチック工業連盟	理事
一般社団法人 関西化学工業協会	常務理事
塩化ビニル管・継手協会	会長・代表理事
強化プラスチック複合管協会	会長
公益社団法人 日本下水道協会	参与会理事
一般社団法人 日本水道工業団体連合会	理事
日本SPR工法協会	副会長・理事
一般社団法人 住宅生産団体連合会	理事
一般社団法人 プレハブ建築協会	常務理事
一般社団法人 住宅生産振興財団	理事
一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会	副会長
日中建築住宅産業協議会	理事
日本粘着テープ工業会	理事
一般社団法人 環境共生住宅推進協議会	—
一般財団法人 新エネルギー財団	—
一般社団法人 シルバーサービス振興会	—
SDGs—スマートウェルネス住宅研究開発コンソーシアム	—
一般社団法人 高齢者住宅協会	—
一般社団法人 日本住宅協会	—
地熱利用促進協会	—
一般社団法人 自然環境共生技術協会	—
RE100	—
クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)	—

人権尊重

● 戦略

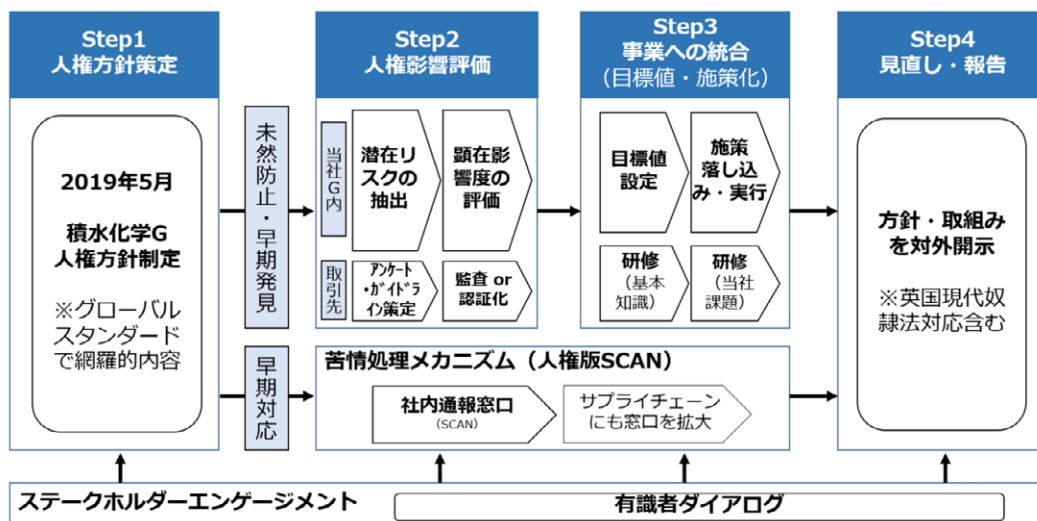
基本的な考え方

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擁護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。

このような考えのもと積水化学グループは、2019年5月、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権方針を策定。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ました。本方針に基づいて、積水化学グループは当社に即した人権取り組みを以下のとおり整理し、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。

なお、中期経営計画では、①人権尊重の風土醸成・浸透②人権デューデリジェンスの実装とリスクの低減③苦情処理メカニズムの実装を重要課題に設定しました。人権部会を中心に「ビジネスと人権」の取り組みを着実に進めていくとともに、カンパニーやRHQ（地域統括会社）における実行力強化にも取り組んでいきます。

積水化学グループの人権取り組み全体像



リスク認識

積水化学グループでは、2018年、リスクの高いエリアと産業視点において、Verisk Maplecroft社のデータを活用して人権リスクスコアを算出。結果、タイ、中国、インドにおいて、潜在的人権リスクが高いことを確認しました。2019年には、海外有識者とのダイアログを通じて、国内の外国人労働者の人権リスクが高いことを認識しました。2021年には当社グループ会社が所在する全エリアに対し、アンケート形式での一斉調査を実施しました。調査では即時対応を要する課題は発見されませんでしたが、さらなる状況調査を必要とする課題を抽出し、是正への対応を継続的に行っています。

当社グループでは、潜在的人権リスクの分析を今後も定期的に行います。また、調査やアンケート、海外有識者とのダイアログを適宜実施し、グローバル基準での新たな人権課題の認識とリスクの抽出を図っていきます。

● ガバナンス

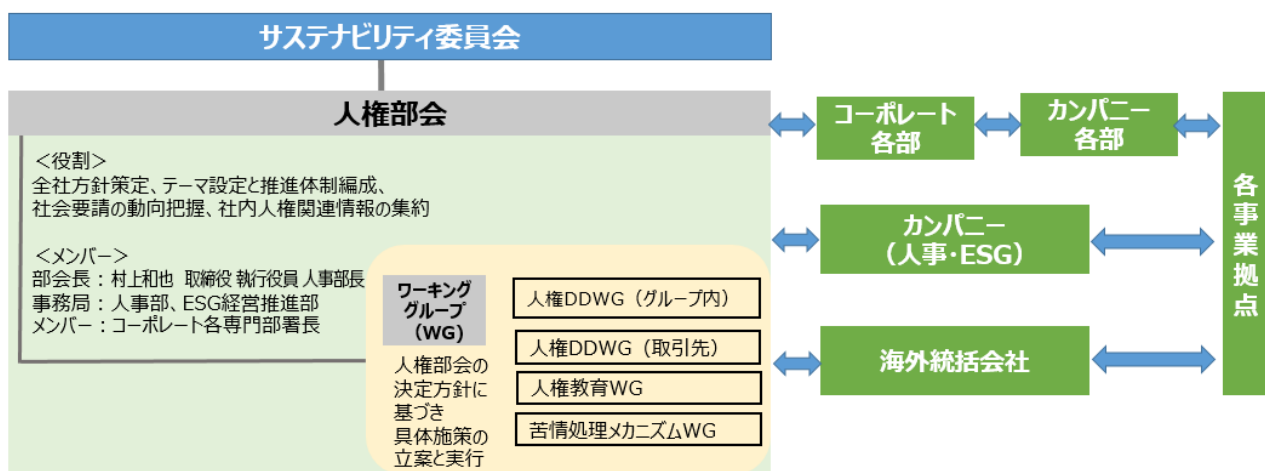
■ 体制

積水化学グループでは、広範な領域にわたる人権課題に対して組織横断的に対応を強化するべく、2022年度よりサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させ、取り組みを推進しています。

人権部会は、人事部担当執行役員を部会長、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、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・実行しています。

人権部会および各ワーキンググループにて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きます。

2023年度は人権部会を8回開催しました。



■ 苦情処理メカニズム

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ます。

グループ従業員向けには、2002年に社内通報制度「S・C・A・N (セクスイ・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で運用しています。グローバルでは海外主要エリアへの通報窓口の設置を完了し、運用しています。

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・従業員が使用可能な通報・相談窓口を設置し、運用しています。

今後は、外国籍従業員、海外取引先など、より幅広いステークホルダーがアクセス可能な仕組みを整備するべく、社内通報窓口の多言語化およびさらなる周知、海外取引先通報窓口の設置などに取り組んでいきます。

● リスク管理

■ リスク管理

積水化学グループでは、有識者ダイアログと専門機関（Verisk Maplecroft社^{※1}）による潜在的な人権リスク分析調査や、全エリアへのアンケート形式での一斉調査による高リスク拠点の洗い出しのもと、優先順位をつけて、人権デューデリジェンスを専門機関とともに実施。抽出された課題については、是正計画および実行を当該拠点・RHQ（地域統括会社）・カンパニー・コーポレートが協働します。これにより、グローバルでの全社によるリスク管理活動を実装し、リスク低減を目指していきます。

※1 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

■ 人権デューデリジェンス（積水化学グループ内）

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。2023年度までに実施した主な取り組みは以下のとおりです。

・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基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。

- 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）

・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

※2 人権デューデリジェンス：自社の事業活動において、人権に負の影響が与える可能性（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

人権リスク特定・是正

積水化学グループでは、グローバル人権リスクアセスメントに基づいた、人権リスクの特定・是正に関する取り組みを実施しています。

2022年度は、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、個別に状況確認を行いました。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、対応を実施しました（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、2024年4月以降に再度状況確認を行う予定です。

海外生産事務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しました。

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かったものの、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した。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いました。

・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

- 1) 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。
- 2) 5名のグループ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^{※3}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ました。これらの課題に対しては、PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIAが是正計画を策定し、対応を行いました。

※3 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

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

積水化学グループでは、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しています。

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広げ、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}を実施しました。

・対象

- 1) 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
- 2) 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

- 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) 外国籍従業員および人事労務責任者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：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）。
- 4) 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ました。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りました。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ました。

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ました。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いました。

※4 外国人人材紹介、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

人権デューデリジェンス（取引先）

サプライチェーン全体で人権問題に配慮

今までは、直接の取引先（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年度に調達ガイドライン「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。日本語のほか、英語と中国語の翻訳版を作成しました。本行動規範は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としています。

取引先の皆様には本行動規範を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取引先の約61%から同意を得ました。

サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス実施内容

2021年度は、持続可能な調達の推進強化に向け、上記「本行動規範」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ました。結果、調査対象の取引先67%から回答を受領しました。

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社は協同でリスク低減するためにコンサルタントも交えての活動を実施しました。

2023年度は、2022年度に直接ヒアリングを実施し、「持続可能な調達」に関して協同で改善に取り組むことに同意いただいた海外取引先1社へその後のフォロー状況を確認。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を確認しました。

その他、採掘現場における人権侵害（児童労働など）の恐れのある鉱物や、森林破壊により先住民の権利や労働者の権利を脅かす恐れのある木材についても、調査内容の見直しやガイドラインの制定などにより人権を尊重した持続可能な調達実現に向け、確認を実施しています。詳細については、「責任ある調達」（P.191）をご参照ください。

● 指標・目標

中期経営計画目標(2023～2025年度)	2023年度の結果
人権デューデリジェンスの継続的な実施と 運営主体の各カンパニー・地域統括会社へ 段階的移行	●自社グループ ・高機能プラスチックカンパニー PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIA (インドネシア)にて人権インタビュー実施 ・住宅カンパニー (株)ヘルシーサービスにて人権インタビュー実施 ●取引先施工会社 ・住宅カンパニー 取引先施工会社にて人権インタビュー実施
サプライチェーンにおける重点リスクの 管理範囲拡大、管理規定整備、自己監査の 運用展開および外部評価の活用	・持続可能な木材調達調査 実施率100% ・責任ある鉱物調達調査 実施率100% ・調達基本方針改定 ・持続可能な調達調査方法 新方式決定 ・管理システム(ITシステム)設備投資済 ・2021年度調査からの海外取引先に対応 改善完了
人権尊重の風土醸成および浸透	・「人権月間」の実施(グローバル) ・経営層・幹部層の理解 講演会・説明会実施 ・既存研修への織込み実施
苦情処理メカニズムとしても機能する多言語 通報窓口(Sekisui Global Hotline)の グローバルでの導入完了	中国および豪州への導入完了

● 主な取り組み

■ 人権教育

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ることで、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。

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。

2023年度は、全グループ従業員を対象に配付している「コンプライアンス・マニュアル」記載内容のうち、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、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、「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）を実施しました。

加えて、経営幹部層への人権尊重に対する理解促進を目的に、執行役員連絡会にて社外から専門家[※]を招聘し、「日本企業の新たな経営アジェンダ『ビジネスと人権』」について講演いただくことで経営層の人権に対する理解を深めました。

※（株）オウルズコンサルティンググループ

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、2023年度は、12月に積水化学グループ「人権月間」を実施しました。2022年度の人権週間での取り組みである「社長メッセージ」発信、「人権ポスター」掲示に加えて、国内向けには12月4日に「ビジネスと人権セミナー」をオンラインで実施。人権月間の期間中、動画視聴を提供しました。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ました。



■ ステークホルダーエンゲージメント

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ました。

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可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

■ 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ます。

英国現代奴隷法に関する声明

https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/Japanese_Modern_Slavery_Statement_for_FY2022.pdf

責任ある調達

● 戦略（姿勢・考え方、リスク認識）

基本的な考え方

積水化学グループは、長期ビジョン「Vision 2030」のビジョンステートメント「Innovation for the Earth」サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造する」に基づき、調達活動においても説明責任、透明性、ステークホルダーの利害の尊重に関して、進化し続けることを目指しています。従来のQ（品質）・C（価格）・D（納期）に加え、より社会と環境に配慮した『責任ある調達』を行うため、現中期経営計画では、調達基本方針・ガイドライン・調査の見直しや追加を実施しました。

次年度の持続可能な調達調査に向けて、人々、環境、社会に対して、企業が原因、助長または直接結びつく負の影響を考慮したサプライヤー・デューデリジェンスにおける全サプライヤーのリスト化に取り組み、デューデリジェンスの実効性向上に向けての新たな手法や管理するITシステムを構築しました。また、企業に対する社会からの要請がさらに高まるとの認識のもと、海外の法規制や指令の動向を踏まえて適時適切に見直しを図っていきます。

リスク認識

当社グループは、調達に関するリスクを、以下のとおり認識しています。

・サプライチェーンにおける不当調達

不当調達が発生した場合、適切な手続きを通じて事態の把握および是正に取り組みます。

一定期間内に是正されない場合は、製品販売と原材料購入の両面で、取引停止／中止を含む対応を検討します。

調達基本方針の改定

当社グループは、『積水化学グループ調達基本方針』をCSR調達方針として制定し、Webサイトに掲載、開示しています。2006年10月の制定以降、社会課題および社会からの要請にあわせて、2014年「紛争鉱物について」、2018年「木材調達について」の各項目を付加しました。また、2019年には環境への配慮に関する項目を充実させました。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課題の深刻化や社会要請の拡大に対応するため、2024年2月に、「積水化学グループ人権方針」とともに「調達基本方針」を改定、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、広く周知しました。

※「調達基本方針」はP.302 参照

持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）

当社グループおよびお取引先が調達において目指す項目を、「持続可能な調達ガイドライン（サプライヤー行動規範）」としてまとめています。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、当社および製品の生産に関わるすべてのお取引先の皆様に対して、遵守すべき基準としています。

お取引先には本ガイドラインの趣旨と内容のご理解と遵守をしていただき、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ご協力をお願いしています。

● ガバナンス

■ 体制

積水化学グループは、コーポレート購買部門が中心となり、事業場・グループ会社購買部門や海外統括グループと協力して、調達に関する取引を行っています。すべての取引は、「持続可能な調達」の基本方針やガイドラインに基づいて実施しています。サプライチェーン全体でより適切な調達を実現するため、1次お取引先を通じて、2次・3次サプライヤーに対しても社会的に責任ある状況を実現・維持するよう働きかけています。

「持続可能な調達」の実現には、お取引先との協同が欠かせません。このため、「持続可能な調達」や調査に関するお取引先の理解促進を図っています。「持続可能な調達」の基本方針とガイドラインについては、海外お取引先向けに英語、中国語版をWebサイトで公開しています。

■ 「持続可能な調達」調査に基づくサプライチェーン構築

当社グループは、お取引先が社会的に責任ある状況にあることを評価する「持続可能な調達」調査を行っています。この調査の目的は、責任あるサプライチェーンを構築し、持続可能な調達を実現・維持することです。調査結果に基づき、課題がある場合はお取引先とともに解決に取り組みます。

2021年度、「持続可能な調達」調査を大幅に改訂しました。調査項目を従来のISOに基づいて作成したオリジナルのものから、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局）作成の「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版に変更しています。これにより、人権に関する項目を含めより網羅的な調査を行うことが可能になりました。また、従来は調査実施のタイミングも統一されていませんでしたが、グローバルで同時に調査を実施するよう見直しました。調査対象についても、適宜拡大していく予定です。

	従来の調査	2021年度以降の調査
質問表	ISOなどを参考にした 当社グループオリジナルの質問表	GCNJ「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」 最新版を用いたアンケート
調査対象範囲	年間30百万円以上の取引のある購入先、 グループ会社ごとに累計上位80%の購入先	年間30百万円以上の取引があり、 一定の資本金を持つ主要な購入先
スケジュール	順次実施（全対象の調査完了までに概ね3年）	3年ごとに一斉調査を実施

● リスク管理

積水化学グループは、2023年度に購入品および原材料調達先の一元管理が可能なシステムを導入しました。これにより全社における調達関連を統括する部署にて、購入品および調達先における持続可能な調達へのリスクの有無を確認することが可能となりました。リスクがある場合は、その定量的情報、リスクへの対応状況も確認できます。

2024年度以降、システムにおいて持続可能な調達関連の情報、例えば調査結果などを適時適切に更新することで、持続可能な調達を維持する対策立案に活用していく予定です。

■ 「持続可能な調達」調査プロセス

調査対象：

1. 製品を構成、または付随する原材料および資材など（梱包材含む）のお取引先
2. ユーティリティのお取引先
3. 生産設備、工事などのお取引先
4. お取引先が商社の場合、商社および製造元
5. 取引先が当社グループ会社の場合は対象としません

実施頻度：

新規お取引先に対しては都度、既存お取引先については3年に1度

調査方法：

「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版を用いたアンケート

調査体制：

コーポレート購買部門が調査全体を管理し、お取引先へのアンケート依頼・回答収集などは事業場・グループ会社購買部門が担います。海外のお取引先については、海外統括グループとグループ会社購買部門が担当します

2024年度は新たな「持続可能な調達調査」の仕組みに基づき、調査を実施します。

● 指標・目標

目標

重要実施項目	内容	目標	結果
重点リスクの 管理範囲拡大	2023年		
	・持続可能な木材調達調査	実施率 100%	実施率 100%
	・責任ある鉱物調達調査	実施率 100%	実施率 100%
管理規定整備	2023年		
	・調達基本方針	改訂	○
	・持続可能な調達調査手法	新方式決定	○
	・管理システム（ITシステム）	設備投資	○
自己監査の運用展開 および外部評価の活用	2023年		
	・21年度調査からの海外お取引先対応	改善完了	○

● 主な取り組み

■ 2023年度「持続可能な調達」調査

積水化学グループは、お取引先に対して「持続可能な調達」についての調査を実施しています。

2023年度は、2022年度に直接ヒアリングを実施し、「持続可能な調達」に関して協同で改善に取り組むことに同意いただいた海外お取引先1社に対して、その後のフォロー状況を対話にて確認いたしました。

対話による確認の結果、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を確認しました。

■ サプライヤー行動規範への署名依頼

当社グループは、「持続可能な調達」調査のアンケートを行うさいに、お取引先に対して「サプライヤー行動規範」への署名を依頼しています。

「サプライヤー行動規範」は、お取引先が安全な労働条件、公正で経緯のある従業員の処遇、倫理的慣行の基準を確実に高く維持するために作成するものです。当社グループは行動規範の中で、お取引先のサプライチェーン（2次・3次サプライヤー）に対しても、社会的に責任ある状況を実現・維持することを求める項目を設けています。これにより、持続可能な調達の拡大を図っていきます。

■ パートナーシップ構築宣言

当社グループは、2022年3月、「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT実装支援、専門人材マッチング、グリーン調達など）」「振興基準の遵守」に重点的に取り組むことを宣言した『パートナーシップ構築宣言』に署名しました。

パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/8555-05-08-tokyo.pdf>

2023年度「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ます。

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って、行ったものです。

調査は対象鉱物を扱っている国内35拠点、海外16拠点を対象に行いました。その結果、国内においては対象鉱物を含む原材料のうち、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%は非開示でした。

2024年度は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きます。

「責任ある鉱物調達」調査の変更点

	従来の調査	2021年度以降の調査
対象リスク	武装勢力の資金源か否か	・武装勢力の資金源か否か ・児童労働を含む人権侵害全般
対象地域	コンゴ民主共和国および周辺国 合計：10ヶ国	・CAHRAs（EU紛争鉱物原則）：28ヶ国 ・コンゴ民主共和国および周辺国：10ヶ国 合計34ヶ国（重複があるため）
対象鉱物	3TG（タンタル、タングステン、スズ、金）	3TG+コバルト、マイカ
対象原材料	お客様から調査依頼があった製品の原材料	対象鉱物を含有する原材料
報告内容	・お客様から問い合わせがあった会社数、製品数 ・上記のうち、3TG含有製品の件数 ・上記の3TG含有製品の精錬所特定状況	・お客様から問い合わせがあった会社数、製品数 ・原材料リスト、対象鉱物名、精錬所名、産出国などを記載 ・リスクレベル高、中の対応

持続可能な木材調達

当社グループは事業活動において、木そのもの、または木を原材料とするものを調達しています。このことが人権、環境に関して負の影響をもたらす可能性があることを認識しています。

また、2021年11月開催のCOP26で、日本を含む世界100ヶ国超の首脳が、2030年までに森林破壊を終わらせると約束する文書に署名しました。

これらを受けて、当社グループは2022年度、デュー・ディリジェンスを大きく進化させました。

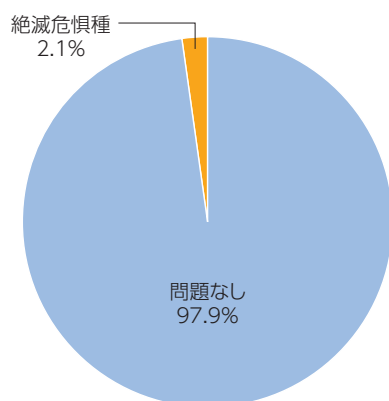
具体的には「2030年：森林破壊ゼロ」の目標を新たに掲げ、その達成に向け、「木材調達方針[※]」を見直しました。

※「木材調達方針」はP.303参照

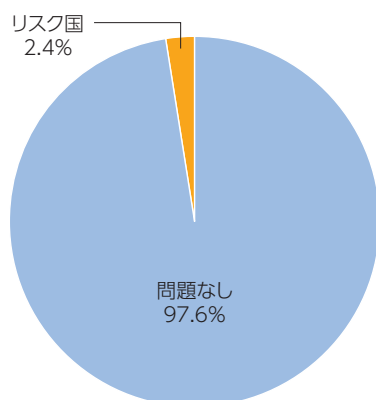
	従来の方針	2022年以降の方針
環境	—	持続可能な利用につながる適切な管理が行われている森林からの木材の調達を進めます
	—	自然林の他用途への転換につながらない木材の調達を進めます
	—	生物多様性の保全など保護価値の高い森林以外からの木材を調達します
	—	絶滅が危惧されている樹種以外の木材を調達します
	使用済みの木材・木質材料、または、未利用の間伐材や末木枝条などを使用していきます	リサイクル材、未利用の間伐材などの資源循環に貢献する木質材料を調達します
	—	森林の増加につながる活動を実施している調達先を積極的に採用します
社会	—	伐採や木材製品の加工も含めた商流において、地域社会へ悪影響を及ぼさず、地域の文化、伝統、経済を尊重した調達を進めます
	—	先住民の権利を尊重した調達を進めます
	—	すべての労働者の権利を尊重した調達を進めます
ガバナンス	製品に使用する木材は合法的に伐採された木材を使用	森林調達に関わるすべての法令を遵守します
	木材原料の伐採地域・樹種・数量などを少量調査し、トレーサビリティを確保します	木材および木材製品のトレーサビリティを確保し、原産地が明らかでかつ問題のない調達を進めます

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」を制定しました。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ます。調達先54社を対象に、樹種、伐採地などのアンケート調査を行っています。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ました。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社が特定できました。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きます。エリア別調達比率は以下のとおりです。

樹種割合（2023年度調査）



伐採国割合（2023年度調査）



※リスク国：マレーシア、インドネシア、中国、ベトナム

社会課題解決貢献力の向上のための教育、 社会・SDGs 貢献活動

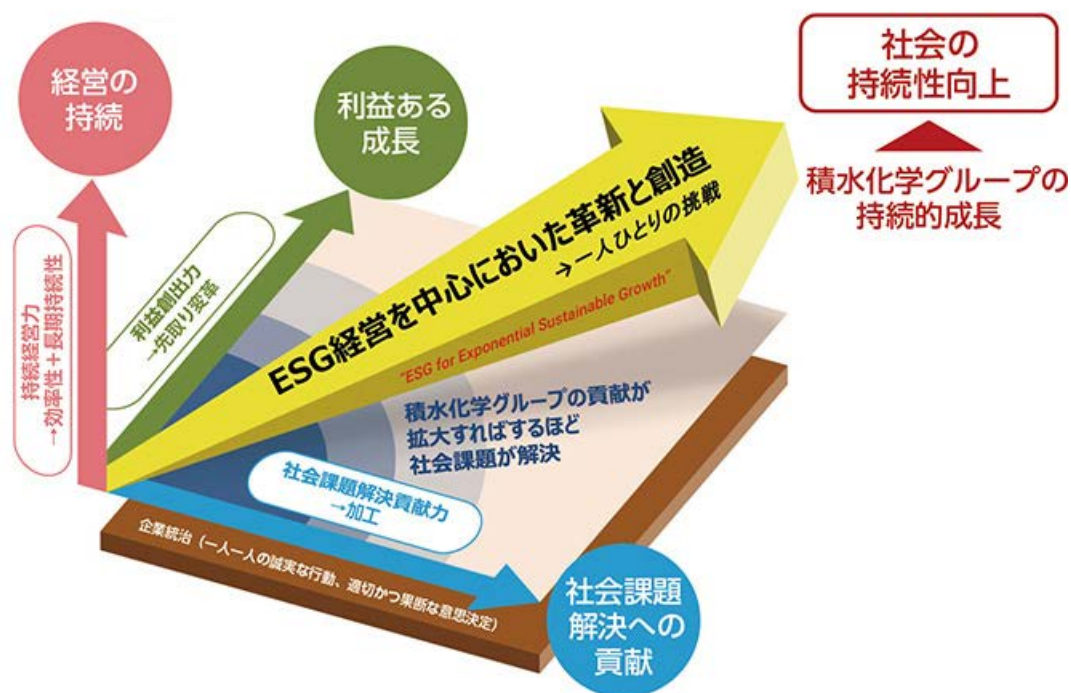
● 戦略（姿勢・考え方）

■ 社会課題解決貢献力の向上のための教育の推進

積水化学グループは、サステナブルな社会の実現に向けて「社会課題解決への貢献」と「企業成長」を両立させるために、「持続経営力」「利益創出力」「社会課題解決貢献力」を重要視しています。

サステナビリティ貢献製品の創出と市場拡大を加速させるため、当社グループの従業員を対象に、社会課題の解決に貢献する力（＝社会課題解決貢献力）を伸ばす教育を提供しています。

またこの教育で、持続経営力や収益総出力にもつながる思考ができることを目指しています。



サステナブルな社会の実現に向けた経営の考え方

長期的な教育の推進

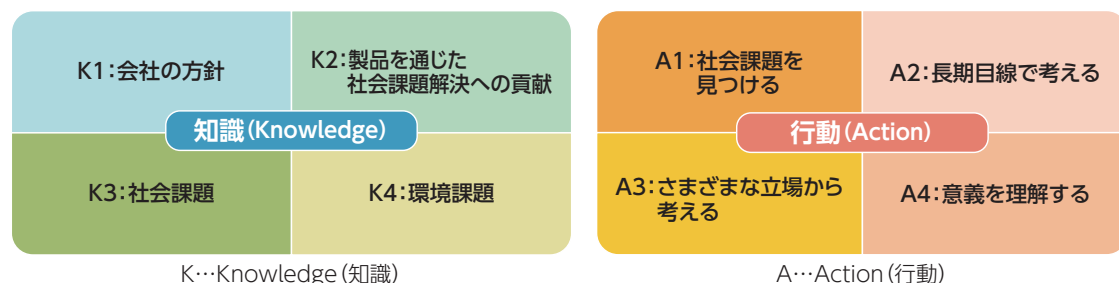
当社グループは従業員に対して、現業での経験を通じた成長を後押ししていますが、これに加えて、課題を認識し、その解決のために行動する力を育む教育を実施しています。

知識面での教育に加え、社会課題の解決（＝SDGs）を念頭に置いた活動を従業員が主体的に行うことにより、意識の変容を図ります。さらに、社会課題解決貢献力を向上させる活動（＝SDGs 貢献活動）によって、行動面からも変革を後押ししていきます。



社会課題解決に貢献する力を伸ばす教育のイメージ

当社グループは社会課題解決に貢献する力を伸ばすためには、知識と行動のレベルを向上させていくことが重要と考え、社会課題解決に貢献する人材に必要な素養として、8項目（知識4、行動4項目）に整理しています。この8項目を伸ばす教育プログラムを従業員に提供し、定期的にアンケート調査を行うことにより、一人ひとりの知識、行動力の伸長を確認しながら、弱点を補強し、強点を伸ばす教育や活動を推進しています。



社会課題解決に貢献する人材に必要な知識、行動

環境中期計画における社会課題解決貢献力の向上のための教育

「実践」に向けての変革を支援するプログラム

当社グループは、現中期計画では、前中期計画から実施している社会課題に関する知識や情報をインプットする教育を継続しながら、さらに、社会課題解決に向けた製品・サービスを創出する発展段階の教育をより充実させていきます。

SDGsに基づく社会貢献活動の推進

当社グループは、事業活動を通じた社会課題解決への貢献にとどまらず、社会と関わるさまざまな側面においても企業の特性や資源を活かした社会貢献活動を進めています。活動の柱として、「環境」「次世代」「地域コミュニティ」を主要3分野と位置付けています。また、グループで取り組んでいる社会貢献活動の中で、SDGsに貢献する活動を「SDGs貢献活動」と定義し、推進しています。



当社グループは、社会課題解決に貢献するためには、SDGsの認識が重要であると考えます。SDGsへの貢献を意識して社会貢献活動に取り組むことで、グループ全体で社会課題解決に貢献する力の向上に取り組んでいます。

社会の一員として社会課題解決のためにどんなことができるのか、SDGsを「道しるべ」として、身近なことから行動につなげていきます。



● ガバナンス

社会課題解決貢献力の向上のための教育

現中期経営計画における教育推進体制

積水化学グループは、PDCAを回しながら、従業員の社会課題解決貢献力を向上させる教育を推進しています。

Plan： 2050年の環境長期ビジョンから「あるべき人材像」を描き、その人材像に到達するためのマイルストーンを設定し、知識と行動力を伸ばすために必要な教育体系を構築しています。

Do： 教育体系に基づいた教育プログラム（啓発冊子やe-ラーニング、社外講師を招いたオンラインセミナーなど）を定期的に企画、実施しています。

Check： 従業員の社会課題解決に必要な知識や行動の現状を把握し、自己研鑽を促すため、個人の進捗の目安となる人材指標を構築し、2021年度より運用しています。
従業員を対象に、この指標を活用した社会課題解決貢献力を測るアンケート調査「社会課題解決貢献力チェック」を定期的実施。社会課題や環境課題に関する知識、行動における強みや弱点、社会課題解決貢献力の伸長を把握しています。

Action： 「社会課題解決貢献力チェック」の結果により、目指す姿と現状とのギャップを認識しています。これを踏まえ弱点を補強する教育プログラムを企画し、次年度の教育プログラムに反映しています。

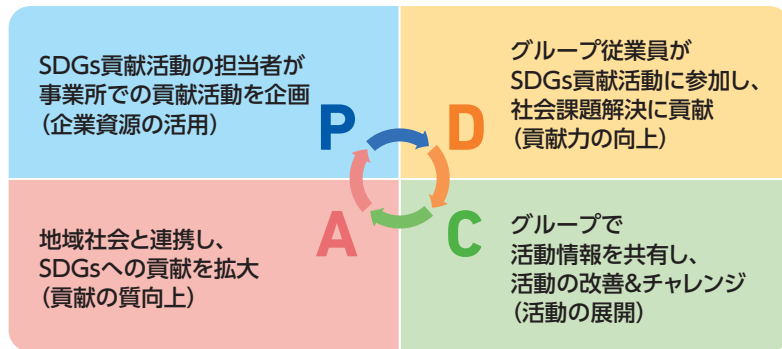
今後も人材指標を活用してPDCAを回しながら、社会課題解決貢献力向上のための教育を継続して進めていきます。



社会課題解決貢献力向上の教育推進体制

SDGs 貢献活動の推進体制

当社グループでは、国内外グループ各社の事業所や従業員により、自主的なSDGs貢献活動を展開しています。国内外グループ各社の担当者とESG経営推進部が連携して、SDGsの周知とSDGs貢献活動を推進しています。また、活動のPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルを回しながらSDGsに貢献する企業風土を醸成し、SDGs貢献活動を推進する人材を育成しています。

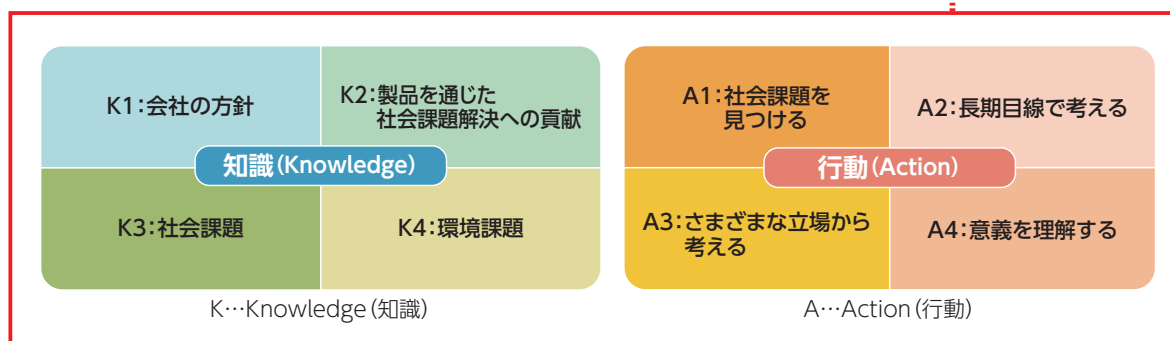


● 主な取り組み

社会課題解決貢献力の向上のための教育

社会課題解決貢献力の向上のための教育プログラム（2023年実施内容）

	No.	プログラム名	対象					形式区分	教育カテゴリー							
			生産	技術・開発・設計	営業	スタッフ	職責		知識				行動			
									K1	K2	K3	K4	A1	A2	A3	A4
上期	1	【新入社員研修】ESG教育	○	○	○	○	新入社員	グループワーク	●	●	●	●				●
	2	社会課題解決貢献力向上eラーニング(知識)	○	○	○	○	全職位	読み物eラーニング	●	●	●			●	●	
	3	環境関連の時事トピックス(経営との関わり)	○	○	○	○	基幹職以上	読み物eラーニング	●	●		●		●		●
	4	ESG経営訴求動画	○	○	○	○	全職位	動画	●		●	●		●		●
	5	LCAに関するセミナー(外部講習の案内)		○		○	任意	講義セミナー		●		●	●			●
	6	選抜者向け実践プログラム(創発座談会 など)				○	選抜	グループワーク	●	●	●	●	●	●	●	
下期	1	社会課題解決貢献力向上eラーニング(行動)	○	○	○	○	全職位	読み物eラーニング				●		●	●	●
	2	【新任基幹職研修】ESG教育(概論)	○	○	○	○	新任基幹職	講義セミナー	●	●	●	●		●	●	●
	3	環境関連の時事トピックス(業務との関わり)	○	○	○	○	専任担当職	読み物eラーニング	●	●		●		●		●
	4	トレードオフにならない社会課題解決	○	○	○	○	全職位	読み物eラーニング		●	●	●		●	●	
	5	LCAに関するセミナー(外部講習の案内)		○		○	任意	講義セミナー		●		●	●			●
	6	選抜者向け実践プログラム(創発座談会 など)				○	選抜	グループワーク	●	●	●	●	●	●	●	



1. 今中期の強化点に即した教育の実施

複合課題を考えるe-ラーニング

2023年度から始動した中期経営計画では、気候変動、資源循環、水リスクと生物多様性といった環境課題が相互に関係することへの認識を新たにし、製品のライフサイクルを通じてトレードオフにならない解決策の検討を強化しています。この考え方に沿って、複合的な課題について考え「トレードオフにならない行動」や「シナジーを生む行動」について学ぶことを目的としたロールプレイング形式のe-ラーニングを行いました。

ケーススタディ①：安心・安全との複合課題

背景
全ての環境課題・社会課題に好影響をもたらす取り組みを考えることは容易ではありません。まずは、取り組みによって新たに悪影響がないか自配りをしてみましょう。以下の文章を、あなたはどの人物の意見に近いかを考えながら読んでください。

ケーススタディ①
あなたは、建設コンサルタント企業の社員です。大地震の被害想定が見直されたことにより、津波の到達が新たに見込まれるようになった地域での治水対策について考えてみましょう。下記の条件のもと、あなたは次の3名のうちの誰の考えに近いでしょうか？

<前提条件>

- 当該地域では、海岸林に希少な樹木が群生しています
- 対策のうち、海岸林のある場所コンクリートの防波堤をつくる方法が、費用面で最も優れるものとします

社員Aさん
まずはお客様の目的でもある、堤防の建設を通じた安心・安全の確保が最優先！会社としては利益は無視できないから、海岸林はやりやむを得ないけど代探して、コンクリートで堅固な防波堤を作らなくと。
再生資材コンクリートを使うと、より原材料費が抑えられそうだな。

経営者Bさん
希少種の保全は、中長期的にはそれ自体に価値が出てくるから捨てがたいですね。海岸林による津波エネルギーの一次的な減衰を前提に、内陸側に防波堤を作れば、建設費用も抑えられて一挙両得が狙えるのではないのでしょうか？コンクリートの防波堤と同程度にまで津波エネルギーを減衰させるためには、もう少し時間をかけて海岸林を育てる必要があるようですが…。

環境課Cさん
希少種が失われると取り返しがつかず、負の影響が大きすぎるよね。防災機能第一で防波堤を作りつつ、海岸林は移植かなあ…。
どうせ新しく堤防を作るなら、見た目もきれいな生コンクリートで堅固なものを作った方が好印象、評価も高まるよ。一歩踏み込んで検討しようよ。環境課のみんなも賛成するさ。

複合的な課題を考えるe-ラーニング

2. 弱点補強教育の実施

2023年に国内の従業員を対象に実施した「社会課題解決貢献力チェック」において、点数が低かった項目（弱点）を補強するプログラムを実施しました。

プログラム例：環境関連時事トピックスの配信

新聞やインターネットで気候変動や資源循環に関するニュースが頻繁に取り上げられています。これらがどのような環境課題に関連し、どのような解決策が有効かを従業員に知ってもらうために、環境関連の時事トピックスを配信しました。また、今起きている環境課題を知り、解決手段を考える一助となるように、社内外の取り組みも紹介しました。2022年の「社会課題解決貢献力チェック」の結果から、職責別に分けた教育が必要と考え、本プログラムは職責ごとに内容を分けて実施しました。2023年度は日本のカーボンプライシング構想やGX（グリーントランスフォーメーション）を取り上げ、専任担当職を対象にしたe-ラーニングでは業務との関わり、基幹職以上には経営との関わりを説明しました。

環境関連時事トピックス③ 日本の「カーボンプライシング」構想

最近、ニュースで聞かれましたグリーン・トランスフォーメーションを進めている中でカーボンプライシングが導入され、さらに先行して企業が取り組むことが良いと言われています。このことはあなたの業務にどんな関係があるのでしょうか？

◆GX（グリーントランスフォーメーション）とは？
グリーン・トランスフォーメーションとは、2050年までに世界中で脱炭素社会を目指し、エネルギーの中心であった石油や天然ガスといった化石燃料から徐々に離れ、クリーンなエネルギー源への移行を促し、生活様式や企業行動を変革することにより社会を大きく変えていくことです。

日本では、2023年度から官民合わせて10年間で150兆円の資金を使用し、次世代自動車や住宅（の開発）などの脱炭素化を実現する体系的な取組みが推進されています。業界や企業は「産業競争力強化・経済成長」と「温室効果ガス（以下GHG）排出削減」を両立する変革が求められています。

資金の内訳：
クリーンな電源やエネルギー源の開発（60兆円）、
エネルギー消費の改善や構造転換（50兆円）、
次世代自動車や次世代住宅や建築物（30兆円）、
バイオエコノミーの活性化（10兆円）

一方で資金調達の仕組みとして、2028年度頃からは企業はGHGを多く排出すると、多くのお金を支払わなくてはならない「炭素に対する賦課金」や「排出量取引制度」の導入が検討されています。この仕組みをカーボンプライシングと言います。

環境関連時事トピックスの配信例

社会課題解決貢献力の人材指標の運用

積水化学グループは、従業員の社会課題解決に必要な知識や行動の現状を把握し、自己研鑽を促すため、個人の進捗の目安となる人材指標を構築し、2021年度より運用を開始しています。

現中期計画においても、引き続きこの人材指標は運用していきます。

具体的には1年に1度、国内の従業員を対象に「サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造」(Vision 2030)していくために必要な社会課題解決貢献力を測るアンケート調査「社会課題解決貢献力チェック」を実施し、従業員一人ひとりの知識や行動力の伸長を把握しています。

アンケート調査はセルフチェックで行い、どこまでの「知識」を持っているのか、あるいは課題解決につながる「行動」をとっているか、などを確認します。定期的にこのアンケート調査を行うことで、社会課題解決の貢献に対する自己認識がどの程度向上したかを測ります。自己認識が向上すると、各人の業務においても社会課題解決への貢献を意識して活動できるようになると考えています。

2023年度もこの指標によって社会課題や環境課題に関する知識、行動における強みや弱点を把握することができました。アンケート調査の結果に応じて弱点を補強し、強みを伸長させる教育プログラムを推進することにより、効果的な人材の育成を実施しました。

<2023年度の社会課題解決貢献力チェック 結果>

2023年度は、従業員の自己認識を反映しやすいように、「社会課題解決貢献力チェック」の設問を変更しました。またそれを踏まえてベンチマークを取り直しました。

全社の平均点は49点であり、これを現中期経営計画のベンチマークに設定しました。

1年間教育プログラムを実施した後、再度「社会課題解決貢献力チェック」を実施し、ベンチマークからの伸長を把握しました。

23年度2回目の全社の平均点は51点であり、ベンチマークから2ポイント向上しました。

知識、行動の目標までの到達度を確認したところ、知識は59%、行動は45%となりました。この結果より、行動の方が目標に対するギャップが大きいことが分かりました。

職責別に確認したところ、平均点は経営層、基幹職、専任担当職の順に高いという結果でした。この結果から職責別の教育を行う必要があると判断し、基幹職以上と専任担当職に内容を分けたe-ラーニングを実施しました。

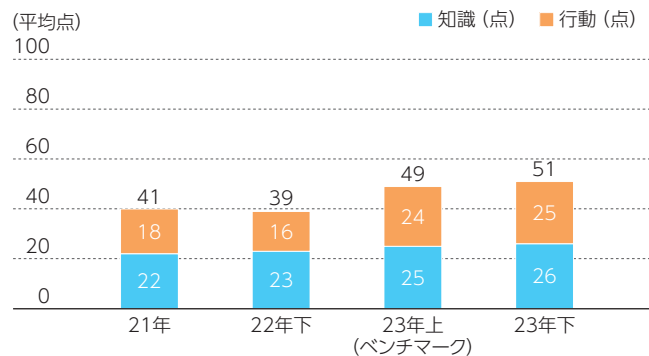
今回の調査結果を参考に、2024年度も引き続き職種や職責に応じた層別の教育を計画し、行動変容を促す教育研修を企画、実施していきます。

社会課題解決貢献力チェックの点数の算定基準

定義	- 積水化学グループの国内の全従業員のうち、アンケート調査に回答した従業員の回答結果を計算 - 職責は人事情報をもとに、経営層(取締役および執行役員)、管理職(基幹職以上)、専任担当職に分けて集計を行った
算定方法	- 知識、行動：各設問の選択肢に重みづけをして配点 - 回答者一人一人の合計点数を算出し、平均化
算定範囲	積水化学グループの国内の全従業員のうち、アンケート調査に回答した従業員

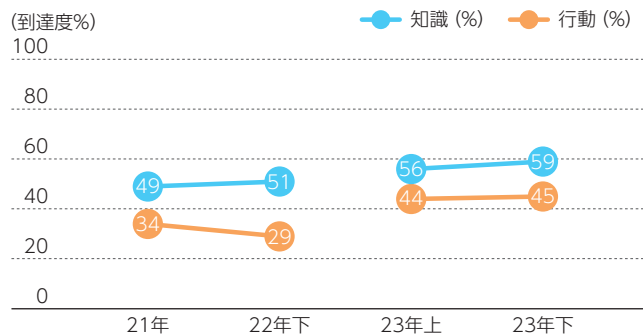
パフォーマンス・データ

平均点の推移



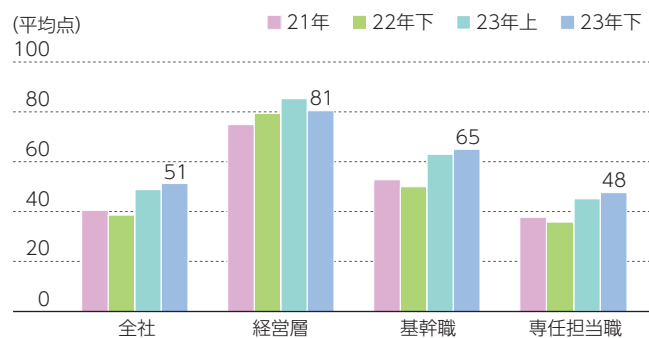
※従業員の自己認識が反映しやすいように23年度より
設問内容を変更し、ベンチマークを取り直した

「知識」、「行動」目標までの到達度 (%)

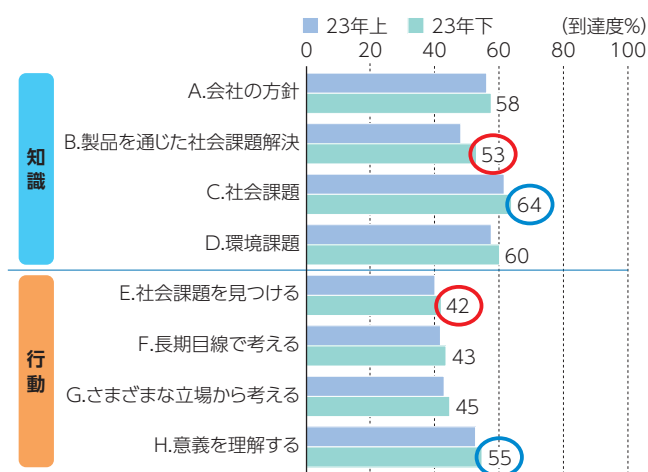


※知識と行動で重みづけが異なるため、加重平均した

職責別平均点の推移



分野別 目標までの到達度 (2023年度)



※各分野の平均点を加重平均した図

○：知識、行動において目標までの到達度が最も高い分野

○：知識、行動において目標までの到達度が最も低い分野

「SDGs チャレンジ」で活動を活性化

積水化学グループは、SDGs への理解や社会課題への関心を高めるための地道な取り組みを進めています。具体的には、グループ各社のSDGs 貢献活動に関する情報発信や、担当者とのSDGs 関連情報の共有化など積極的に意識啓発を行っています。2023年度は担当者向けの活動推進勉強会を実施し、社会課題解決と社会貢献活動の関連や活動事例などについて研鑽しました。

また、事業所で実施した活動を改善したり、新たな活動プログラムに挑戦してみようとする取り組みを「SDGs チャレンジ」として応援することで、活動の活性化を進めています。

2023年度の活動結果

SDGs 貢献活動として、167件の取り組みが国内グループ事業所で実施され、そのうち51件は「SDGs チャレンジ」の活動でした。

2023年度から2025年度においては、気候変動対策・資源循環・生物多様性保全・地域連携といった社会課題の解決に貢献する社会貢献活動を推奨し、活動の活性化を図っています。

今後もSDGs を視点にした社会貢献活動を通じて、社会課題解決に貢献していきます。

主要3分野の取り組み

環境：社会の基盤となる自然環境の保全

当社グループは、「SEKISUI 環境サステナブルビジョン2050」で掲げている「生物多様性が保全された地球の実現」に向け、自然環境の保全に取り組んでいます。NPO 団体などとの協働を通じて、自然保護活動など地域の環境に関する社会貢献活動を各地で展開するとともに、優れた活動を社内で表彰しています。従業員が主体となって活動を実施することで、環境人材の育成と社会課題の解決につながると考えています。

2023年度、グループ事業所では周辺の清掃活動や森林保全活動、環境教育などの取り組みが実施されました。

2023年度に実施・参加した主な社会・SDGs 貢献活動事例（環境分野）

地域社会と協働して、自然環境や生物多様性を守る活動を行っています。

SDGs	活動内容	目的	継続性	協働・連携先
	海岸林の再生活動「たねぷろじえくと」 (セキスイハイム東北G)	地域植生の苗木で海岸林を再生する	2015年～	被災地里山救済・地域性苗木生産ネットワーク
	「積水の森」整備活動 (徳山積水工業、積水メディカル・徳山工場)	森林環境を保全し、森林機能を高める	2000年～	山口県周南農林水産事務所 社会就労センター セルプ新南陽
	松尾鉱山跡地での植樹活動 (積水メディカル・岩手工場)	植樹を行い荒地を森林に再生する	2007年～	一般社団法人東北地域環境計画研究会
	新町川の外来水草除去活動 (四国積水工業)	外来種の水草を除去し、在来種の水草を保全する	2015年～	NPO 法人西条自然学校
	中海・宍道湖一斉クリーンアップ活動 (積水成型工業・出雲工場)	清掃活動を行い、「中海・宍道湖」の環境を保全する	2006年～	島根県、出雲市
	「潤いの森」生き物観察会（課外授業） (千葉積水工業)	地域の雑木林「潤いの森」で、子ども達が自然の変化について学ぶ機会を提供する	2015年～	市原市立湿津小学校

里山保全活動

【事業所】積水化学工業（株）つくば事業所／茨城県つくば市

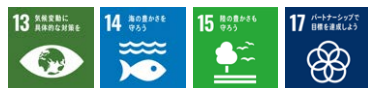
【協働先】NPO 法人つくば環境フォーラム

【目的】筑波山麓「すそみの森」の生物多様性を保全する

【継続性】2012年より活動参画

【効果】2023年度：3回開催、従業員29名が参加

【関連するSDGs】



地域の貴重な里山環境の保全活動に取り組むNPO 法人つくば環境フォーラムと協働して、これまでに約200本の苗木を植樹。雑木林の整備や自然農法での田んぼ活動を通じて生物多様性の保全に取り組んでいます。

海外グループの環境保全活動

【海外法人】SEKISUI S-LEC (THAILAND) CO., LTD. (タイ)

【活動内容】使用済みペットボトルを寄付して再利用する「WeCYCLEプロジェクト」に2022年より参加しています。従業員が集めたペットボトルはリサイクルされて枕カバーに再生され、地元の病院に寄付されます。2023年度は、使用済みのペットボトル3,340本（50.1kg）を回収して同プロジェクトに提供しました。

【関連するSDGs】



主要3分野の取り組み

次世代：子どもたちが健やかに成長できる地域社会づくり

次世代を担う子どもたちが健やかに成長できる社会を目指し、小中高および大学生を対象に、事業の特性を生かしたキャリア教育を実施しています。子どもたちが社会の一員として自立した生活を送るうえで役立つ知識、技術、考え方を習得することを目的としています。

積水化学グループの従業員による化学教室などの出張授業や当社の製品やものづくりからSDGsを学ぶオンライン授業など、さまざまな活動を行っています。



次世代教育の取り組み一覧

	活動名	目的	対象	連携先	役割分担	継続性	効果1 (2023年度 単年) (人数など)	効果2 (2023年度 実績を含んだ のべ人数など)	発展性
1	徳山積水 こども化学教室 (徳山積水工業)	次世代の子どもたちに 化学の魅力を伝える	未就学児～ 小学生	地域の 社会福祉 協議会	主催	2022年～	31人	114人	継続的な実施 対象者・開催方法の 確立
2	夏休み 子ども大工教室 (九州セキスイハイム工業)	次世代の子どもたちの 環境意識向上と職人の 技の実践による文化的 技能の継承	小学生	自治体	共催	2022年～	15人	30人	継続的な実施
3	「おしごとフェスタ in大和郡山」への 出展協力 (奈良積水)	子どもたちが職業体験 をすることで、新しい知 識、発見を得て、世の中 にある様々な職業・企 業を知る	小学生	地域の 工業団地、 行政	共催	2019年～	262人	637人	継続的な実施
4	夏休み子ども 環境バスツアー (積水化学北海道、 北海道セキスイハイム工業、北海道セキ スイハイム岩見沢 展示場の3社協働)	自然エネルギーを利用 した施設を見学し、地 球温暖化対策「COOL CHOICE」について学ぶ	小学生	自治体	共催	2019年～	14	91人	継続的な実施
5	NEW 「チャレンジ! 子ども化学教室」 (滋賀水口工場)	次世代の子どもたちに 化学への関心、探求心 を持ってもらう	小学生	地域の 福祉事業 団体	主催	2009年～	83	550人	・継続的な実施 ・地域の福祉事業団 体との連携による 規模拡大

	活動名	目的	対象	連携先	役割分担	継続性	効果1 (2023年度 単年) (人数など)	効果2 (2023年度 実績を含んだ のべ人数など)	発展性
6	NEW 再生エネルギーに 関する出前授業 (積水LBテック)	次世代の子どもたちの 再生可能エネルギーに 関する理解を深める	小学生	自治体	共催	2023年～	202	202	継続的な実施
7	プラスチックを 調べる実験 および工場見学 (四国積水工業)	次世代の子どもたちが ものづくりのおもしろ さを感じ、地域産業へ の理解を深める	小学生	自治体	共催	2013年～	40	270	継続的な実施
8	電子教材 「EduTownSDGs」 を活用した SDGs教育 (積水化学工業)	次世代の子どもたち がものづくりを通じて SDGsを学び、社会課 題の解決のために自ら 考え、行動できる力を 育成する	小学校高学年～ 中学生	教科書 メーカー	・プラット フォーム 構築 ・教材提供 ・アライアンス 参加	2018年～	5,564 ページビュー* (※当社関連 ページのみ)	63,950 ページビュー* (※当社関連 ページのみ)	・Webコンテンツの 一部を冊子化し、 全国の小中学校へ の無償配布を継続 ・Webコンテンツの 更なる拡充
9	SDGsを学ぶ オンライン授業 (積水化学工業)	学校現場でニーズが高 まるSDGsをテーマとし て、当社ならではの知 見を活かし、次世代の 青少年の持続可能な社 会づくりにむけた課題 解決に必要な知識や行 動力を向上させる	中学生	教育支援 企業	主催 (教材提供と 講師)	2021年～	151人	502人	・オンライン授業に より、コロナ禍でも 実施可能 ・運営体制の確立
10	化学教室 プロジェクト (高機能プラスチッ クスカンパニー水無 瀬事業所)	次世代の子どもたちの 化学に対する興味、関 心を向上させる	中学生	地域の中学校 および ご要望頂いた 中学校	主催	2008年～	1,882人	35,604人	・教員との協働 ・水無瀬研究員のサ ポート
11	理科授業 (四国積水工業)	次世代の子どもたちの 理科に対する興味、関 心を向上させる	中学生	地域の 中学校	主催	2009年～	65人	940人	継続的な実施
12	NEW SB-University (積水化学工業)	次世代を担う大学生と 当社の間で、価値観や 意見を共有し、ディス カッションを行うこと により、サステナブルな 社会へのシフトを加速 する	大学生	イニシアチブ 他企業	教材提供と 講師	2023年～	30	30	継続的な実施

Z世代との共創プログラム「SB-University」

【教育対象】 大学生

【人数】 30名

【目的】 次世代を担う大学生と当社の間で、価値観や意見を共有し、ディスカッションを行うことにより、サステナブルな社会へのシフトを加速する

【テーマ】 パーパスを掲げた事業でトレードオフにならない社会課題解決方法を考える



【内容】 当社グループはグローバルで活躍するサステナビリティのリーダーが集うコミュニティ・イベントに大学生30名を無料招待しました。テーマに関する講演を大学生に行った後、大学生は会期中に行われる様々な企業や団体の基調講演やパネルディスカッションを聴講し、サステナビリティに関する理解を深めました。イベントの最後に当社グループが大学生にテーマに沿ったワークショップを実施し、大学生からの発表について質問や講評を行いました。本プログラムに参加した大学生からは「今まで以上に『パーパス』という言葉が鮮明に描けるようになった」「企業の人と積極的かつ近い距離で関わることができたことで、パーパスを軸にどのように企業経営しているのか、や、企業がどのような視点をもって社会や未来を見て、経営ビジョンを考えているのかを知ることができ、非常に良い学びとなった」などの意見が寄せられました。

【関連するSDGs】



海外グループの次世代育成活動

【海外法人】 SEKISUI KYDEX, LLC. (アメリカ)

【活動内容】 米国で毎年恒例の全国“Manufacturing Day”の一環として、SEKISUI KYDEXは地元の高校から120人以上の生徒をサウスキャンパスに受け入れ、製造、プロセス、安全対策、設計とエンジニアリング、持続可能なリサイクル実践におけるキャリアの機会について学びました。

地元の専門学校であるペンシルベニア工科大学も、熱可塑性プラスチックの教育の機会について学生と話すために代表者を派遣してくれました。



【関連するSDGs】



主要3分野の取り組み

地域コミュニティ：企業市民としての持続可能な社会づくり

当社グループは、地域コミュニティの一員として社会貢献活動を積極的に展開し、持続可能な社会づくりに貢献しています。地域社会の抱える課題に対して理解を深め、課題の解決につながるよう、地域と協力した「安全・安心の街づくり」や地元小学校の課外授業の開催、開発途上国への支援プログラムなど、さまざまな取り組みを進めています。

2023年度に実施・参加した主な社会・SDGs貢献活動事例（地域コミュニティ分野）

地域社会と連携して、持続可能な社会を目指す活動を行っています。

SDGs	活動内容	目的	継続性	協働・連携先
	備蓄品の寄贈（フードバンク支援） （セキスイハイム工業）	食品ロスを削減し、貧困家庭を支援	2023年～	NPO法人フードバンク埼玉
	途上国の学校給食支援「TFTプログラム」 （積水メディカル・つくば工場）	「TABLE FOR TWO」プログラムへの参加を通じて、途上国の学校給食を支援	2022年～	特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International
	古着の寄贈「古着deワクチン」 （武蔵工場、積水武蔵化工）	衣料の再利用と途上国の子供達への医療支援	2023年～	日本リユースシステム（株）
	企業献血 （滋賀水口工場、積水水口化工）	継続的に献血活動を実施し、地域の医療を支援する	1965年～	日本赤十字社 滋賀県赤十字献血センター
	小中学生向けの図書の寄贈 （徳山積水工業）	「徳山積水文庫」を設けて毎年図書を寄贈し、子ども達の読書活動を支援	2004年～	周南市立新南陽図書館
	「セキスイハイム太陽光発電kidsニコニコプロジェクト」 （群馬セキスイハイム）	太陽光発電の売電益を活用して地域の子育てを支援	2014年～	前橋市、前橋市立第三保育所
	交通安全教材の作成と寄贈 （セキスイハイム信越）	長野県警と協働で小学校低学年向けの交通安全教材を作成し、子ども達の交通安全教育を支援	2023年～	長野県警察本部交通部

フードロス削減と子ども食堂の支援活動

【事業所】東京セキスイハイム（株）／東京都新宿区

【協働先】○△□子ども食堂

【目的】フードロスを削減するとともに子ども食堂を支援

【継続性】2023年度初めて実施

【効果】2023年度：備蓄水3箱と備蓄食650食を寄贈

【関連するSDGs】



事業所内に災害用として備蓄している保存水と非常食の交換を早期に行い、不用となった分を埼玉県にある子ども食堂「○△□子ども食堂」へ寄贈しました。同子ども食堂にて、地域内で暮らす方々に配布していただきました。これにより、食品を廃棄することなく有効に活用することができました。

防災・減災への意識啓発活動

【事業所】東日本セキスイ商事(株)／東京都港区

【協働先】川崎市

【目的】「防災・減災」関連の体験から災害に備える意識を啓発

【継続性】2022年度より活動実施

【効果】2023年度：グループ従業員10名が参加

【関連するSDGs】



2022年度より、川崎市危機管理本部が主催する防災イベント「備えるフェスタ」に出展協力しています。災害用トイレの組み立てや雨水対策製品「クロスウェーブ」ミニチュア版の組み立てなどの体験を通じて、市民の方々が災害に備えるための意識啓発に協力しました。

パフォーマンス・データ

2023年度の寄付活動内容（積水化学グループ）

(単位：千円)

寄付の種類	総額
寄付金	296,088
従業員のボランティア	51,629
現物供与	4,507
管理経費	2,256

2023年度の現金による寄付の内訳

