

社会

Society

■ 人的資本	100	■ 人権尊重	136
● 挑戦する風土の醸成	103	■ 責任ある調達	142
● 適所適材の実現	106		
● ダイバーシティの実現	110		
■ 安全	122		
■ ステークホルダー・エンゲージメント	131		

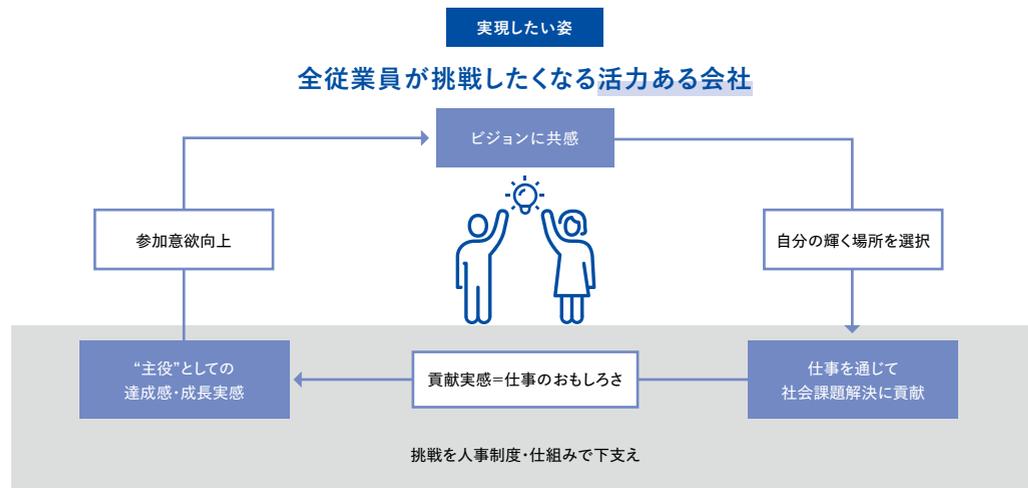
人的資本

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、人材理念に掲げる「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、従業員が生き生きと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。この理念のもと、私たちは「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」であり続けることが大切だと考えています。

WEB 人材理念 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04



「全従業員が挑戦したくなる活力ある会社」の実現に向け、人的資本戦略として、役割軸の人事制度や挑戦の促進等、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等、事業の成長スピードや変化に対応する人材を育成し、適所適材の実現を目指しています。従業員のキャリア拡大や労働条件の改善等、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)も引き続き展開しています。

リスクと機会

事象：少子高齢化による労働人口の減少

リスク ・人材不足による既存事業の売上低下、新事業展開の遅延

機会 ・DXによる省人化や多様な人材(女性・シニア他)の活躍を通じた、労働生産性の向上

事象：雇用流動化の更なる高まり

リスク ・急激な離職増による工数不足、技能伝承不足による専門技能の消失

機会 ・キャリア採用の拡大を通じた、労務構成の補正とイノベーションの加速

事象：次世代リーダーの量的不足

リスク ・重要ポストにおける欠員や不適格人材の任命による、組織力の低下

機会 ・属性(年齢・性別他)によらない抜擢による、組織活性化と従業員エンゲージメントの向上

事象：製品ライフサイクルの短期化

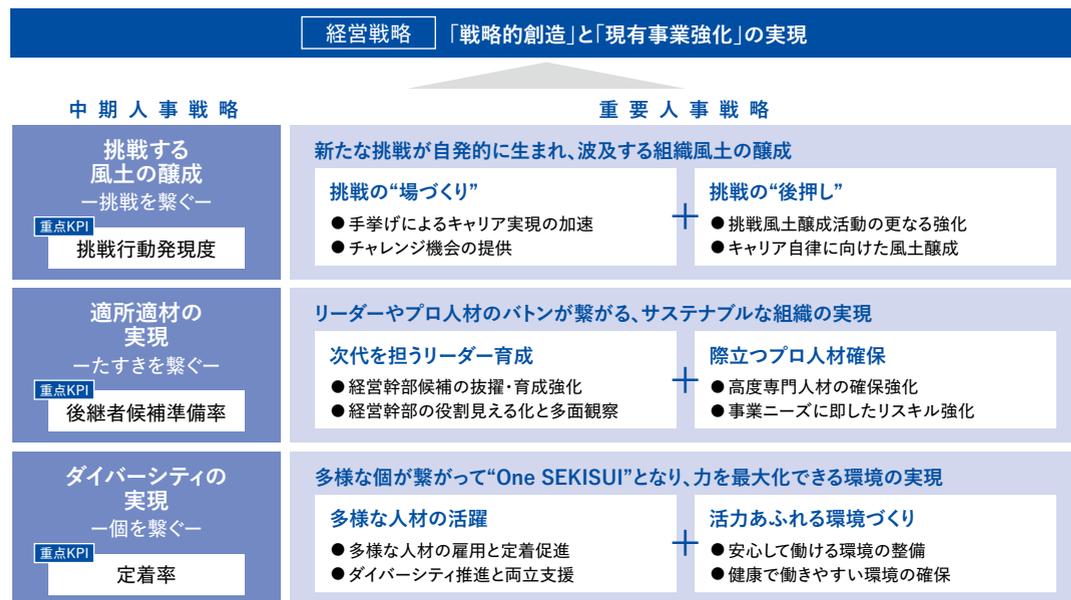
リスク ・対応不足による売上低下、従業員エンゲージメントの低下

機会 ・リスキルによる専門性の獲得と市場価値向上

■ 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。



● 主要KPI:付加価値生産性

また、人的資本への重点的な投資に対する効果を測定すべく、2024年度より「生産性指標(付加価値生産性)」を導入しています。指標を用いることで人材マネジメントをより効果的に実行できる仕組みが整いつつあります。

開示方法:付加価値額(営業利益+減価償却費+労務費)[成果]÷人的資本コスト(労務費+厚生費+採用費+研修費)[投資]

付加価値生産性(積水化学グループ/国内外)

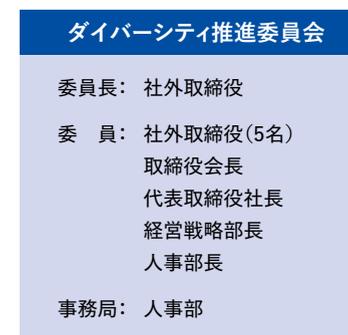
	2022年度	2023年度	2024年度
付加価値生産性(%)	159.3	159.3	163.1

ガバナンス

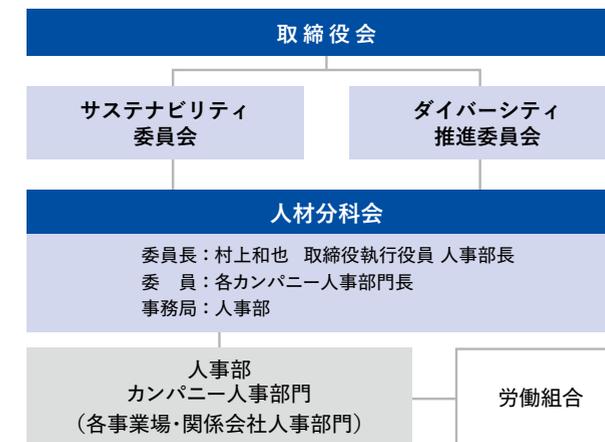
■ 体制

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。年2回開催し、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て取り組んでいます。

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、執行に対する監理ならびに執行に関する助言を行います。執行側は、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、人的資本戦略に基づく各種人事施策について協議し、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、迅速に取り組みを実施しています。



人材推進体制



リスク管理

人的資本に関しては前述の、4つの事象のリスクと機会を認識しています。

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度開催してい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、一步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。

P100 リスクと機会

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、16の指針を定めました。この指針は2項目の方針、14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16の指針です。

人的資本における16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	S職充足率	主要	100%
7	女性管理職比率	主要	5%
8	女性採用比率	主要	35%
9	男女賃金格差	主要	前年比維持・向上
10	男性育休取得率	主要	75%
11	障がい者雇用率	主要	2.5%(法定雇用率以上)
12	総実労働時間	主要	2000時間以下/年
13	メンタルヘルス不調による長期休業率	主要	1.0%
14	付加価値生産性	主要	前年比維持・向上



挑戦する風土の醸成

戦略

■ 基本的な考え方

長期ビジョン「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、行動に移していくためには、挑戦が評価され失敗が許容される組織風土の醸成や上司による適切な目標設定と動機づけ等、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。

■ 重要人事戦略

● 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

● 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

■ 指標

● 重点KPI:挑戦行動発現度

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げています。

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」という設問に対し、4段階で評価

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

- 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ようと思う
- 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ようと思う
- 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
- 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
- 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
- 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

● 挑戦行動発現度(積水化学グループ/国内)

60%(2025年度)

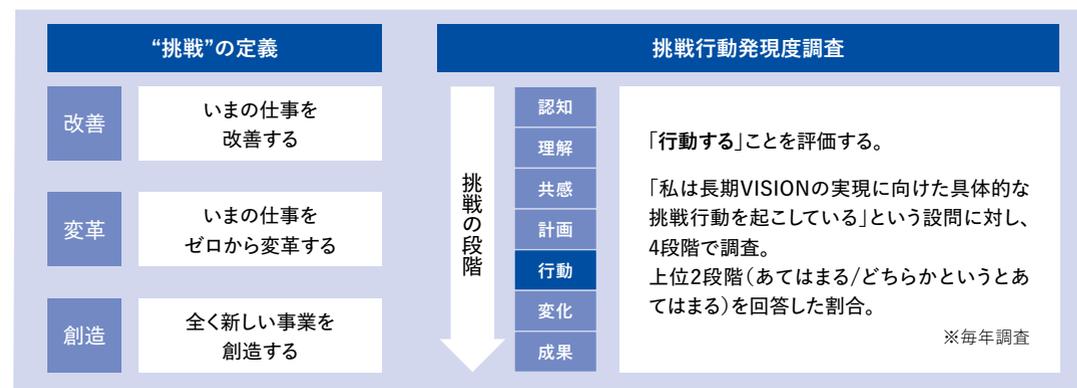
● エンゲージメントスコア(積水化学グループ/国内外)

前年度比維持・向上

P104 2024年度実績(挑戦する風土の醸成の主な取り組み)

主な取り組み

長期ビジョンの実現のためには従業員一人ひとりの挑戦が不可欠であるとの考えに立ち、挑戦風土の醸成に取り組んでいます。モニタリングとして、長期ビジョンの実現に向けた挑戦行動を起こしている従業員の割合を「挑戦行動発現度」として毎年、測定しています。掛け声に留まらず、全ての職場で確実に挑戦が周知・浸透することを目指し、積水化学(単体)では人事考課で行動を評価するといった、仕組みに落とし込んで展開しています。「挑戦したこと」自体を評価し、その成否を問う仕組みではありません。これにより組織全体で挑戦の風土が醸成されることを目指しています。



挑戦行動発現度 (積水化学グループ/国内)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
挑戦行動発現度(%)	51	47	48	56
回答率(%)	62	81	88	89

■ 挑戦の“場づくり”

● 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」を両立する仕組みとして、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。コロナ禍以降、従業員のキャリア志向の高まりもあり、応募人数・異動人数が確実に増加しています。

国内グループ内人材公募実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
募集件数(件)	31	55	56	100	82
募集人数(人)	54	80	101	157	171
応募人数(人)	155	236	159	185	231
異動人数(人)	28	70	45	52	71

キャリアパス支援実績 (積水化学単体)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
コース転換制度	男性(人)	14	2	6	6	7
	女性(人)	2	4	3	1	2
正社員転換制度	男性(人)	1	4	3	0	0
	女性(人)	14	10	11	4	6

● チャレンジ機会の提供

1 グローバル技術者派遣制度

国内外の大学・研究機関等との連携強化や、新技術導入による開発スピードアップと同時に、世界に通用する技術者育成を目的に、最長2年派遣する制度を毎年、実施しています。

2 変革塾

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」等の意欲向上のため、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。

主な国内グループ内公募型研修実績

研修名	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グローバル技術者派遣制度(人)	実施なし*	実施なし*	実施なし*	1	3
変革塾(人)	実施なし*	102	102	54	63

※ 新型コロナウイルス感染症対応により派遣・開校なし

3 社内起業制度「C.O.B.U.アクセラレーター」

新規事業に取り組む人材の育成と、従業員の挑戦風土を醸成することを目的として、2023年度より社内起業制度「C.O.B.U.アクセラレーター」を開始しました。積水化学グループの従業員であれば誰でも応募できます。

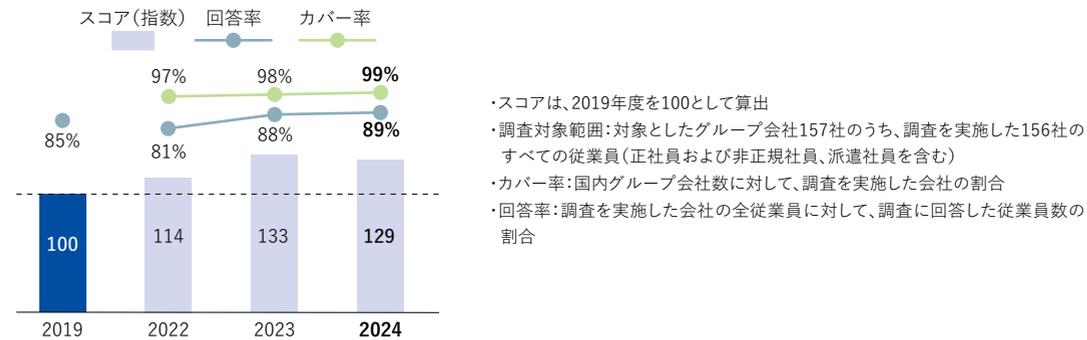
事業化にふさわしいテーマ選出をするため、社外の新規事業の部長級、ベンチャーキャピタルの代表等が審査を行います。2年間の3ステージ制で、新規事業の仮説検証や実証実験を行い、事業創出を目指します。2023年度および2024年度の2年連続で、当社グループから100件を超える応募がありました。まさに従業員の「挑戦の想い」を実現化できる場として、新たなフィールドづくりにも取り組んでいます。

■ 挑戦の“後押し”

● 挑戦風土醸成活動のさらなる強化

挑戦の土台となるエンゲージメント、「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。2024年度は89%と過去最高の回答率となりました。エンゲージメントスコアの指数は、昨年度からは横ばいですが、ベンチマークとする2019年度よりも高い位置で維持できていると捉えています。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、各組織での調査結果の活用に資するような事例やツールの提供や、調査結果の分析・活用に向けたワークショップ等を実施しています。

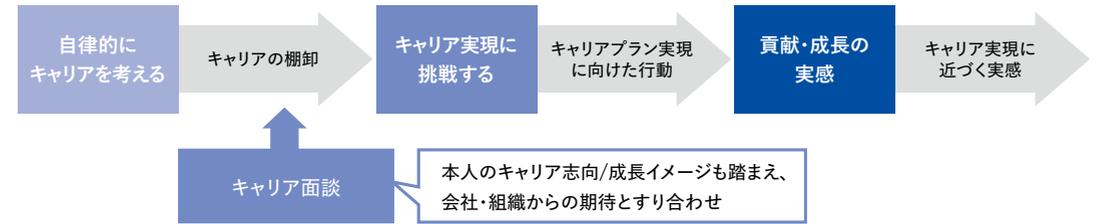
エンゲージメント調査（積水化学グループ/国内）



● 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(単体)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。

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「キャリアプラン基礎研修」を実施しています。これらの研修を通じ、主体的な挑戦をより一層引き出すことを目指しています。



キャリア研修受講実績（積水化学単体）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
キャリア自律上司研修(人)	393	252	134	113
キャリアプラン基礎研修(人)	—	77	62	30
新任管理職キャリアプラン研修(人)	—	203	204	199
新入社員キャリアプラン研修(人)	—	78	95	111



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、相応しい人に就いてもらう「適所適材」を狙いととしています。これを実現するために、2022年度に積水化学(単体)より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、後継者候補育成の仕組み
- ・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、長期ビジョン「Vision2030」の実現を先導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も進めています。

■ 重要人事戦略

- 次代を担うリーダー育成
 - ・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観察
- 際立つプロ人材確保
 - ・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

■ 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候補者の準備状況

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、高い視座と多角的な視点、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、様々なビジネススキルに対応する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:正社員一人当たり研修時間

● 主要KPI:スペシャリティ職(S職)充足率[※]

当社の競争力の源泉となる専門領域ごとに、高い専門性を持つ人材をS職として任命し、全社の専門領域数とS職が配置されている専門領域数のモニタリングを行っています。

※ 全社専門領域に対する高度専門人材の配置率

開示方法:S職が認定されている専門領域数÷全専門領域数

■ 目標

● 後継者候補準備率(積水化学グループ/国内)

100%(2025年度)

● 研修時間(積水化学単体)

10時間以上(2025年度) ※積水化学コーポレート人事部で開催している研修

● S職充足率(積水化学単体)

100%(2025年度)

P.107 2024年度実績(適所適材の実現の主な取り組み)

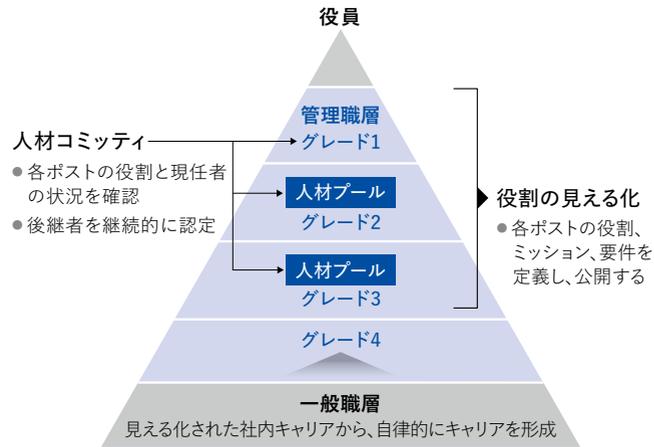
主な取り組み

次代を担うリーダー育成

● 経営幹部候補の抜擢・育成強化

グローバルレベルのリーダー（経営幹部候補）の抜擢・育成強化を推進するため、積水化学(単体)では管理職層にグレード制度を導入しております。管理職の役割を3職群(G/P/S)に分け、役割の大きさに基づき4つのグレード(1~4)をそれぞれ設定しています。グレードごとに責任と権限を明示し、その時々で担う役割に応じて職群・グレードを変更しています。また「人材コミッティ」を設置し、全社で最適な人材が各役割を担っているか、候補者が指名されているか、継続的に育成されているか、グレードの高さは適切か等を、役員と人事部門で議論しています。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



パフォーマンス・データ

後継者候補準備率（積水化学グループ/国内）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
後継者候補準備率(%)	50.5	67.7	92.4	88.1

共通研修実績（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新任管理職研修(人)	220	199	213	210	185

正社員一人当たり研修時間（積水化学単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修受講時間(時間)	6.3	7.1	6.1	6.2	6.8

評価者研修実績（積水化学単体）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
評価者研修(評価制度理解)(人)	941	75	164	121
評価スキル強化研修①(評価の基本+目標設定)(人)	—	146	62	53
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	50

※ 2021年度は新評価制度導入のタイミングであり、広く「評価制度理解」研修を実施

※ 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

● 経営幹部の役割見える化と多面観察

「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。

また、ビジネスリーダーの日頃のマネジメント行動や各組織における挑戦行動の促進状況について年1回、多面観察を行い、複数の観察者からの視点を通してビジネスリーダーの行動を客観的・定量的に評価しています。この多面観察は、ビジネスリーダーが自分自身の言動や能力発揮について振り返る機会でもあり、人材育成や挑戦行動促進を中心とした望ましいマネジメント行動の発現に繋がります。

■ 際立つプロ人材確保

● 高度専門人材の確保強化

高度専門人材とは、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を指します。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が高いのが現状です。社内に人材を確保し続ける仕組みとして、保有技術の深度化および中長期視点で技術強化に取り組む、社内外で通用する高い専門性をもつスペシャリストをスペシャリティ職(S職)として任命しています。

技術領域(技術プラットフォーム)に加え、DXや法務等スタッフ部門の領域を設定し、S職を任命、技術強化や人材の育成、カンパニー間の連携を推進しています。

2024年度はスタッフ部門における領域を拡大しましたが、今後も全ての高度専門領域にプロ人材を配置することで競争力の向上と人材育成による専門性の拡大を目指します。

S職充足率(積水化学単体)

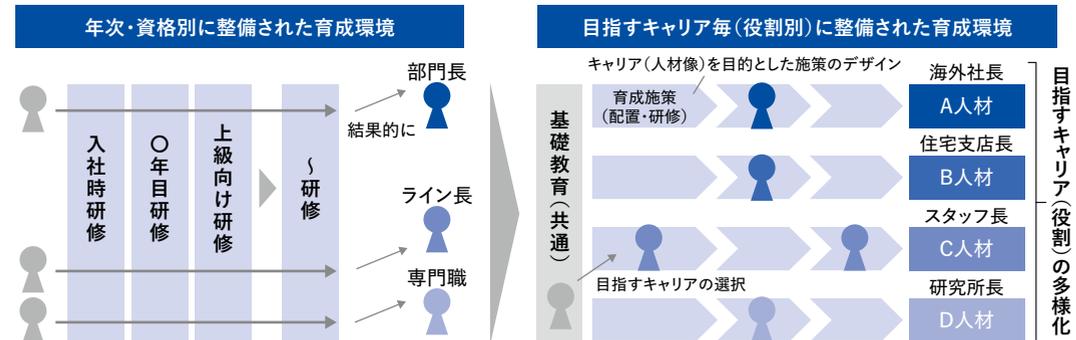
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全社TPF数 [※] (ポスト)	28	29	29	26	28
S職認定済TPF数(ポスト)	16	18	19	22	21
S職充足率(%)	57.1	62.1	65.5	84.6	75.0
S職人数(人)	32	38	39	39	41

※ Technical Platformの略であり、専門領域数を指す。2024年度から法務・DX領域を追加。詳細はP182参照。

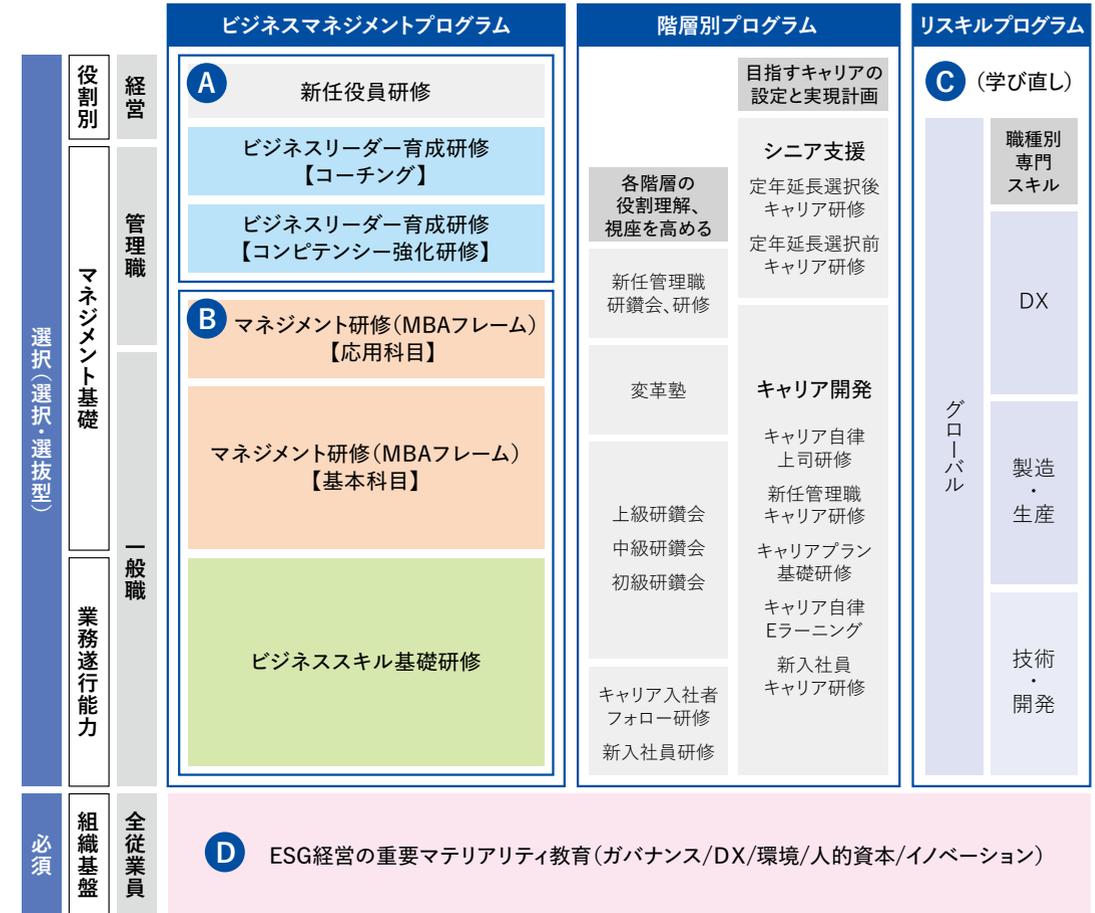
● 事業ニーズに即したリスキル強化

事業を起点とした専門人材育成のため、事業における強化領域に対して、社員一人ひとりの専門性を磨き上げていくことが必要不可欠です。そのため、事業ニーズに即したリスキルとアップスキルを合わせたリスキル教育を展開しております。

育成体系の転換(イメージ)



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抜型能力開発
- 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)

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、会議ファシリテ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、現地の協力者と共に模擬業務に取り組みます。2024年度の参加者は15名でした。語学力はもちろん、文化的背景の異なる人と協力関係を築くためのスキルや、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」海外現地プログラムでの様子(ホーチミン)

日本人の海外駐在員数（積水化学グループ）（2024年度）

地域別内訳(人)	
北米・中南米	50
欧州	39
アジア・大洋州	105

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人材の育成に注力しています。デジタル技術を活用・応用しながら事業を推進することができる人材の育成を重視しながら、全ての従業員のDX人材化を目指しています。

具体的には従業員一人ひとりがDXを自分ゴトとしてとらえ、変革に向けて行動できるよう、全従業員を対象としたDXリテラシー教育を展開しています。また、事業を担う人材がさらに高いデジタルスキルを持って、より効率的に業務が進められるよう、座学のほか、社外講師の1対1の指導を受けながら実データを用いて業務課題を解決する講座も導入しています。これらを活用し、DXによる課題解決のスキルを有する人材が増えてきました。さらにスキルを獲得した人材が現場の他のメンバーが抱える業務課題の解決を指導していけるよう、サポートを強化しています。

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。2024年度は計42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。2024年度は対前年4,000名の増加となり、のべ1万5,000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

積水化学グループでは、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、人種等の違いだけでなく、経歴、価値観、性格等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が定着し、活躍できる環境整備に注力しています。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。

WEB [ダイバーシティマネジメント方針/働き方改革宣言/健康宣言](https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04)
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

重要人事戦略

● 多様な人材の活躍

- ・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

● 活力あふれる環境づくり

- ・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

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)

● 主要KPI:女性管理職比率

全管理職における女性管理職(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

● 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)

● 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カ月を超える休業をした従業員の比率

開示方法: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÷健康管理の対象者数

目標

- **定着率(単体)**
前年度維持・向上
- **女性管理職比率(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/国内)**
1.0%以下(2025年度)

主な取り組み

多様な人材の活躍

ダイバーシティの基本的な考え方

多様な人材が集い、協働することでビジネスにおける新たな価値創出やイノベーションが醸成されることを目指しています。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と適切な環境を作り、インクルージョンの輪を広げていくことで、挑戦する風土の醸成に繋がっていきます。

定着率(積水化学単体)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定着率(%)	男性	98.4	97.6	97.2	97.6	97.8
	女性	95.7	96.8	96.1	97.2	97.7
	合計	98.0	97.5	97.0	97.5	97.8

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、持続経営力の強化に向けた一定の採用規模で継続的に人材を確保するべく新卒採用を進めています。また、事業環境の変化やニーズに合致するようキャリア採用にも注力しています。

定着促進については、個別の事情に左右されず、さまざまな人材が働き続けられるようフレックス

勤務や在宅勤務制度等多様な働き方に対応した制度の整備や、介護・育児・病気等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(積水化学単体)(2024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		
男性(人)	7	2	2	3	14	31
女性(人)	0	3	0	0	3	2
女性比率(%)	—	60.0	—	—	17.6	6.1

女性役員数と女性管理職数(積水化学グループ/国内 [役員は単体を除く])

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性役員数*(人)	2	2	3	4	1
女性管理職数*(人)	188	195	206	240	260

※ 2023年度までは非連結を含む、2024年度より非連結を含まず開示

人員構成（積水化学単体）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員 ^{※1}	男性(人)	3,308	3,250	3,226	3,270	3,314
	女性(人)	652	652	661	705	748
	女性比率(%)	16.5	16.7	17.0	17.7	18.4
正社員 ^{※2}	男性(人)	3,060	3,023	3,032	3,119	3,214
	女性(人)	601	607	627	668	718
	女性比率(%)	16.4	16.7	17.1	17.6	18.3
平均勤続年数 ^{※2}	男性(年)	17.2	17.6	17.9	17.1	17.1
	女性(年)	12.4	12.9	13.1	12.2	12.0
管理職(課長職)	男性(人)	672	700	790	801	831
	女性(人)	44	45	47	57	64
	女性比率(%)	6.1	6.0	5.6	6.6	7.2
管理職 (部長職以上)	男性(人)	649	635	558	577	571
	女性(人)	16	15	17	14	15
	女性比率(%)	2.4	2.3	3.0	2.4	2.6
全管理職	男性(人)	1,321	1,335	1,348	1,378	1,402
	女性(人)	60	60	64	71	79
	女性比率(%)	4.3	4.3	4.5	4.9	5.3
新任管理職	男性(人)	58	54	70	53	56
	女性(人)	6	3	6	5	6
	女性比率(%)	9.4	5.3	7.9	8.6	9.7
係長級 ^{※3}	男性(人)	796	795	827	880	928
	女性(人)	96	113	127	145	163
	女性比率(%)	10.8	12.4	13.3	14.1	14.9

※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/国内）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員	男性(人)	16,062	15,857	15,822	15,767	15,738
	女性(人)	5,100	5,069	5,195	5,202	5,209
	女性比率(%)	24.1	24.2	24.7	25.0	24.9
新卒採用	男性(人)	483	405	448	508	489
	女性(人)	209	150	183	180	160
	女性比率(%)	30.2	27.0	29.0	26.0	24.7
管理職(課長職)	男性(人)	2,847	2,865	3,031	3,110	3,073
	女性(人)	160	168	178	204	224
	女性比率(%)	5.3	5.5	5.5	6.0	6.8
管理職 (部長職以上)	男性(人)	1,570	1,533	1,400	1,398	1,504
	女性(人)	28	27	28	26	36
	女性比率(%)	1.8	1.7	2.0	2.0	2.3
全管理職	男性(人)	4,417	4,398	4,431	4,508	4,577
	女性(人)	188	195	206	230	260
	女性比率(%)	4.1	4.2	4.4	4.9	5.4
新任管理職 ^{※4}	男性(人)	205	191	191	194	137
	女性(人)	12	22	22	23	18
	女性比率(%)	5.5	10.3	10.3	10.6	11.6

※4 2023年度までは非連結を含む、2024年度より非連結を含まず開示

正社員年齢構成（積水化学単体）（2024年度）

	30歳未満	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
男性(人)	397	714	668	1,167	268
女性(人)	172	216	128	179	26
女性比率(%)	30.2	23.2	16.1	13.3	8.8

※ 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（積水化学単体）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用 ^{※1}	男性(人)	83	63	64	83	92
	女性(人)	43	18	25	38	36
	女性比率(%)	34.1	22.2	28.1	31.4	28.1
キャリア採用	男性(人)	21	19	50	75	90
	女性(人)	2	3	9	15	26
	女性比率(%)	8.7	13.6	15.3	16.7	22.4
	キャリア採用比率 ^{※2} (%)	15.4	21.4	39.9	42.7	47.5

※1 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

※2 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

新卒採用人数と新卒女性採用比率（積水化学グループ/国内）

※ 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/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員導入研修(人)	101*	150	152	158	190

※ 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

キャリア入社者研修（積水化学単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数(人)	42	35	58	74	131

※ 24年上期までは半期に一度開催。24年9月より毎月開催に変更

離職率（積水化学単体）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職者(人)	男性	48	74	85	76	69
	女性	26	20	25	19	16
	合計	74	94	110	95	85
離職率(%)	男性	1.6	2.4	2.8	2.4	2.2
	女性	4.3	3.2	3.9	2.8	2.3
	合計	2.0	2.5	3.0	2.5	2.2

※ 算定方法:当該年度の離職者÷4月時点の在籍者

3年後定着率（積水化学単体）

	2018年度入社	2019年度入社	2020年度入社	2021年度入社	2022年度入社
入社3年後の定着率(%)	88.6	93.1	89.6	89.0	95.5

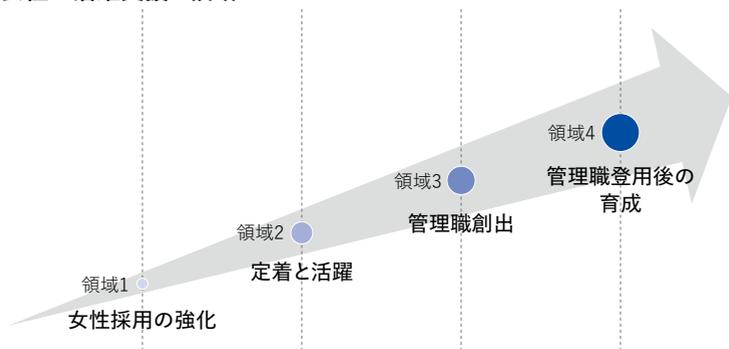
※ 算定方法:(X+3)年4月在籍人数÷X年4月定期採用人数

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

女性の活躍推進は、「女性採用の強化」「定着と活躍」「管理職創出」「管理職登用後の育成」の4領域に分けて取り組みを進めています。

女性の活躍支援4領域



テーマ	目標(2030年)	実績	主な取り組み
女性採用の強化	女性採用比率 35%	28.1%	・女性管理職のインタビュー記事掲載
定着と活躍	10年後定着率 95%	84.2%	・女性キャリアセミナー(若手層向け、産休・育休復帰後向け) ・実態把握調査
管理職創出	管理職比率 8%	5.3%	・女性キャリアディベロップメントプログラムの実施
管理職登用後の育成	上級管理職 15名	5名	・女性管理職メンター制度の導入

女性活躍推進からジェンダーダイバーシティへ

当社グループは性別に関わらず活躍できる組織を目指している背景から、2024年度に特定の性別を指す表現『女性活躍推進』ではなく、『ジェンダーダイバーシティ』に変更しています。

本テーマは経営トップのコミットメントが不可欠です。従業員への参加促進のため、社長とダイバーシティ推進委員会の委員長より、国際女性デーのお祝いと取り組みに対する想いのメッセージが全従業員に発信されました。一部の事業場ではジェンダーダイバーシティ推進への参加を呼び掛けるオリジナルノベルティを配布しました。



3/8国際女性デーのノベルティと取締役執行役員人事部長

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/国内）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性CDP研修 (選抜)	女性本人(人)	52	58	49	48	55
	上司(人)	46	55	46	46	52
女性キャリア セミナー受講者数 (公募)	若手層(人)	—	—	55	36	19
	育児中(人)	—	—	73	34	23
	全階層(人)	—	—	67	37	—

男女賃金格差（積水化学単体）（2024年度）

正社員(%)	正社員以外(%)	全体(%)
69.7	103.3	70.0

※ 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

障がい者雇用についてはダイバーシティ推進の主要施策の一つとして、グループ全体で取り組んでいます。

採用では障がい者の方の特性と職場・業務内容とのマッチングを最優先に考え、職場見学や体験実習等を行っています。入社後は定期的に面談を行い、定着率の向上にも取り組んでいます。

就農モデル(農園)は開始2年目となり、規模を拡大しました。栽培した野菜は事業場の食堂に提供し、従業員の健康増進として活用しています。また、グループ各社の障がい者雇用支援として、個別に採用活動の支援や人事担当者を対象とした勉強会を実施しています。

パフォーマンス・データ

障がい者雇用率(積水化学単体)

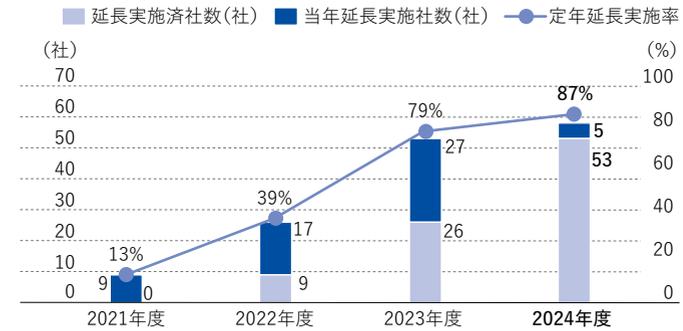
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率(%)	2.7	2.5	2.3	2.4	3.1

※ 2024年6月現在

2-3 シニアの活躍推進

積水化学グループでは、年齢を問わず、一人ひとりが主役として輝き、挑戦を続けて活躍することを推進すべく、グループ全体で65歳への定年延長の実施に向けて取り組んでいます。積水化学(単体)では2021年10月に定年延長を実施し、2025年度中にグループ全体で65歳への定年延長の実施に向けた取り組みを進めています。また、定年延長を選択した社員を対象に、定年延長後の役割や業務を確実にイメージしてもらうための研修を実施しています。

定年延長の実施状況



パフォーマンス・データ

シニア対象研修実績

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定年延長選択後キャリア研修(管理職)(人)	51	35	55	42
定年延長選択後キャリア研修(一般職)(人)	27	34	11	27
定年延長選択後キャリア研修(グループ会社)(人)	—	50	127	55
【必須】定年延長選択前キャリア研修(57歳)(人)	—	94	69	326
【任意】定年延長選択前キャリア研修(50～56歳)(人)	—	60	41	

※ 定年延長選択前キャリア研修は2023年度まで積水化学工業単体のみ対象
定年延長制度のグループ会社への展開進展に伴い、2024年度より定年延長選択前キャリア研修の対象をグループ会社全社へも拡大
グループ各社で研修方針が異なるため、必須をやめ全員任意とした

2-4 グローバル人材の活躍

世界各地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、育成を実施しています。

海外現地の人材開発

中国エリアの地域統括会社が主導し、2024年度より「経営者後継者育成プログラム」を開始しました。経営トップ人材の輩出を目指し、中国内のグループ各社より次世代幹部候補7名が集い、10カ月にわたり研鑽を重ねました。ビジョンや戦略の策定、イノベティブなアイデアの創出、実行計画の立案等を体系的に学習し、全社に向けた提言を行います。プログラムへの参加を通じたメンバー一人ひとりの成長に加え、会社を超えた参加者同士の交流に地域内のシナジーが期待できる、有意義な活動となりました。



パフォーマンス・データ

従業員数内訳（積水化学グループ）（2024年度）

項目	人数
従業員数合計	26,918
日本	19,909
北米・中南米	2,272
欧州	1,086
アジア・大洋州	3,651

2-5 両立支援

・育児と仕事の両立支援

積水化学グループでは出産、子育て等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。積水化学(単体)の制度では、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(フレックス勤務と併用可)。また、育児休職期間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。制度がとりやすい環境づくりとしては、人事部長によるメッセージの発信や管理職を対象としたe-ラーニングを行っています。

男性の育児休職の取り組みは、子が生まれた男性社員の上司と男性社員本人への制度周知を行っています。2024年度は、特に男性の育児休職の取得のカギとなる上司層に向けたメッセージとして、部内の複数の男性部下が育児休職を取得した上司による座談会を社内報に掲載し、制度を取得しやすい環境づくりに取り組みました。

育児関連制度の利用（積水化学単体）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職取得率(%) ^{※1}	男性 <input checked="" type="checkbox"/>	34.6	47.3	68.1	69.8	90.1
	女性	95.8	100	100	97.1	92.9
育児休職平均取得日数(日) ^{※2}	男性	43.3	38.8	29.1	47.3	59.9
	女性	270.3	293.8	358	371.7	322.1
育児休職復職率(%)	男性	100	100	100	100	100
	女性	95.5	91.7	100	96.0	100

※1 産後休業中は除く。2024年度より、入社前に子が誕生した者および出向者は集計の対象には含めない

※2 2022年度より、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

介護と仕事の両立に向けた組織風土づくりにも注力しています。介護に直面した時やその備えとして、『介護備活セミナー(動画研修)』や公的支援・社内支援等についてまとめた冊子『介護ロードの歩き方』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。

2024年度は新制度『出生サポート休職制度』が導入されたことをきっかけに、「不妊治療と仕事の両立」を改めて考えるためのセミナーを開催しました(のべ144名参加)。生殖医療の専門医から疾病や治療内容、職場での支援の在り方等について学びました。

両立支援制度の利用実績1(積水化学単体)

(人)

制度名	主な内容		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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)	男性	1	0	0	2	2
		女性	67	64	70	78	65
		合計	68	64	70	80	67
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	男性	4	3	1	1	3
		女性	6	4	0	3	0
		合計	10	7	1	4	3
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	男性	126	156	152	174	208
		女性	51	54	68	77	86
		合計	177	210	220	251	294
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)	男性	1	2	1	2	4
		女性	0	1	1	1	0
		合計	1	3	2	3	4
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	男性	1	1	1	0	1
		女性	0	0	2	2	1
		合計	1	1	3	2	2

両立支援制度の利用実績2(積水化学単体)

(人)

制度名	主な内容		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	男性	21	13	32	43	52
		女性	39	37	52	52	54
		合計	60	50	84	95	106
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	男性	25	35	58	71	64
		女性	9	13	46	40	42
		合計	34	48	104	111	106
積立年休 (介護事由)	配偶者、父母、子等が対象、日単位・時間単位で取得	男性	6	2	10	28	36
		女性	10	12	20	17	14
		合計	16	14	30	45	50
積立年休 (看護事由)	配偶者、父母、子等が対象、日単位・時間単位で取得	男性	14	11	37	58	70
		女性	14	24	38	45	39
		合計	28	35	75	103	109
積立年休 (不妊治療事由)	日単位・時間単位で取得	男性	0	0	0	2	1
		女性	1	1	4	5	4
		合計	1	1	4	7	5
積立年休 (ボランティア事由)	日単位・時間単位で取得	男性	1	0	1	6	10
		女性	1	0	0	3	6
		合計	2	0	1	9	16

※ 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

P.118 年次有給休暇の取得状況

■ 活力あふれる環境づくり

● 安心して働ける環境の整備

積水化学グループでは、「働き方改革宣言」のもと、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」を従業員に展開するとともに「自律支援型上司研修」を実施しています。

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等の制度拡充を進めており、出社とりモートワークの共存が定着しました。また2024年度は「配偶者転勤等休職」と「出生サポート休職」の2つの制度を新たに導入し、当社で継続的にキャリアを形成できる仕組みを拡充させています。

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等に関する制度改定を進めていきます。

WEB 働き方改革宣言

https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

パフォーマンス・データ

自律支援型上司研修実績（積水化学グループ/国内）

研修名	2022年度	2023年度	2024年度
自律支援型上司研修(人)	202	74	113

労働時間、有給休暇取得実績（積水化学単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
一人あたりの月平均時間外就業時間(時間)	15.6	18.2	19.0	18.7	19.3
一人あたりの年平均総労働時間(時間)	1,903	1,925	1,932	1,919	1,929
有給休暇取得率(%)	58.2	64.9	66.6	74.7	71.8
一人あたり平均有給休暇取得日数(日)	11.2	12.5	12.8	14.1	13.6

※ 管理職、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

労働組合加入者数

積水化学(単体)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(2024年度は2,493人)。

● 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を活用し、健康経営を推し進めています。

WEB 健康宣言/健康経営基本方針

https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P04

※1 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

WEB 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を目指すよう支援します。
- ・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

エンゲージメント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。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。

7つの健康習慣応援プログラム

生活習慣病対策の一環として、2019年度より7つの健康習慣に着目した健康習慣応援プログラムであるeラーニングを定期的実施し、7つの健康習慣の実践を推奨しています。2024年度は健康支援アプリを利用したイベントを4回開催しました。ウォーキングイベントは、個人戦に加えてチーム戦を開催し、参加した91.3%の人がイベントを楽しめた、と回答しました。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17.5ポイント増え、勤務日のプレゼンティーズム測定によるパフォーマンスも65.3から70.0と4.7ポイント上昇しました。

P.121 プレゼンティーズム測定

パフォーマンス・データ

健康診断と生活習慣病対策（積水化学グループ/国内）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率(%)	99.5	99.5	99.7	99.6	99.8
二次検査受診率(%)	67.1	70.6	69.7	68.5	70.0
適正体重者率(%) ^{※1}	65.3	64.8	65.1	64.9	64.6
有所見者率(%) ^{※2}	54.1	60.6	59.8	58.7	59.0
生活習慣病者率(%) ^{※3}	46.8	50.0	49.7	48.9	48.5
ハイリスク者率(%) ^{※4}	1.01	1.18	0.98	0.94	1.08
ハイリスク者管理状況の確認実施率(%) ^{※5}	—	98.0	—	100	100
喫煙率(%)	31.5	29.8	28.9	28.2	27.7
飲酒習慣率(%) ^{※6}	22.1	18.7	17.1	18.1	18.9
運動習慣率(%) ^{※7}	20.4	22.0	22.6	24.5	25.2
朝食摂取率(%) ^{※8}	69.0	68.9	69.0	68.5	68.1
適正な間食率(%) ^{※9}	81.3	82.9	83.1	82.5	82.1
睡眠充足率(%) ^{※10}	64.7	68.9	68.0	67.4	66.7

※1 適正体重者率: BMI18.5以上かつ25.0未満である者の割合

※2 有所見者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準5項目(血圧・糖代謝・脂質・肝機能・貧血)のうち1項目以上該当した者の割合

※3 生活習慣病者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準4項目(BMI・血圧・糖代謝・脂質)のうち1項目以上該当した者の割合

※4 ハイリスク者率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準のハイリスク値に該当した者の割合

※5 ハイリスク者管理状況の確認実施率: 定期健康診断において、積水化学グループ基準のハイリスク値に該当した者への適切な健康管理実施状況の確認

※6 飲酒習慣率: 頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が2合以上の者の割合

※7 運動習慣率: 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合

※8 朝食摂取率: 朝食を週5回以上、摂取している者の割合

※9 適正な間食率: 朝昼夕の3食以外の間食や甘い飲み物を時々摂取又はほとんど摂取しない者の割合

※10 睡眠充足率: 睡眠で休養が十分にとれている者の割合

※ 2024年度データは2025年7月現在、集計中です

※ 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る

7つの健康習慣応援プログラム（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
7つの健康習慣認知率(%)	60.1	69.7	75.9	83.4	85.0
七冠王アプリ参加率(%)	—	11.8	16.0	16.4	17.1

※ 七冠王アプリ参加率:健康支援アプリを活用した7つの健康習慣(平均余命に関連するとされている習慣)応援プログラムに参加している者の割合。関係会社従業員・派遣社員を含む

※ 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る

● 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

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、2024年度の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98.4%(2023年度93.7%)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69.1%(2023年度63.0%)となりました。

パフォーマンス・データ

ストレスチェック（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率(%)	93.9	95.2	95.5	96.4	97.0
高ストレス者率(%)	14.5	16.4	17.2	16.5	16.2

※ 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)

※ 高ストレス者率:ストレスチェック実施対象会社(一部関係会社除く)を対象に算出

2 階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研修、管理職向けのラインケア研修を毎年実施しています。2023年度から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ています。

パフォーマンス・データ

メンタルヘルス研修への参加状況（積水化学グループ/国内）

研修名	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員向けセルフケア研修受講率(%)	76.9	74.8	83.5	84.7	86.7
管理職向けラインケア研修受講率(%)	—	91.0	90.8	57.9*	67.5*
新入社員向け研修受講率(%)	—	—	—	94.5	95.9

※ 管理職向けラインケア研修受講率:2023年度・2024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

化学物質や作業姿勢、騒音等、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等を通じて、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。

2024年度は女性の健康課題解決に向けて、全従業員向け、管理職向けの女性の健康に関するeラーニングを実施しました。また、女性従業員向けに開催した外部講師による「働く女性の健康セミナー」には、希望者208名が参加し、満足度80.7%、理解度99.4%でした。また、2024年度は初めて希望者を対象に外部講師による「プレコンセプションケア」、「男性更年期」に関するヘルスセミナーを開催しました。参加者アンケートの結果、男性更年期セミナーは満足度90.8%、プレコンセプションケアは満足度100%でした。

いずれのセミナーも従業員のニーズに応じた生物学的性別やライフステージ特有の健康課題について理解を深める機会となりました。引き続き、すべての従業員が安心して働ける職場風土醸成の推進に向けて取り組んでいきます。

パフォーマンス・データ

女性の健康課題に関する施策への参加状況（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員向け女性の健康セミナー受講率(%)	66.0	74.4	67.1	—	70.8
管理職向け女性の健康セミナー受講率(%)	—	—	91.7	76.9	78.3
女性従業員向け女性の健康セミナー受講率(%) [※]	—	—	65.0	67.7	4.6

※ 女性従業員向け女性の健康セミナー受講率:2022-2023年度e-ラーニング受講率、2024年度ウェビナー開催当日の受講率

● 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。また、健保と毎月ワーキンググループを開催している他、年に1回開催しているヘルスアップ委員会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。

※ 健康施策運営への投資額は、健康保険組合と合わせて年額約8億5千万円（法定健診費用除く）

● 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。

パフォーマンス・データ

主要7項目（積水化学グループ/国内）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
メンタルヘルス不調による長期休業率(%) <input checked="" type="checkbox"/> ^{※1 ※6}	—	1.02	1.13	1.14	1.28
7つの健康習慣4つ以上実施率(%) ^{※6}	58.0	54.0	63.9	63.5	64.5
職場環境改善実施率(%) ^{※6}	64.3	64.9	57.3	63.0	69.1
プレゼンティーズム(%) ^{※2 ※6}	65.9	64.7	57.6	57.6	58.3
アブセンティーズム(日) ^{※3 ※6}	1.29	1.31	2.34	3.05	2.88
理想的健康状態にいる人(%) ^{※4}	—	—	33.1	31.9	33.3
ワークエンゲージメント(%) ^{※5}	—	—	3.05	3.01	3.04

※1 メンタルヘルス不調長期休業率:2021年度より国内積水化学グループにおける全数調査開始

※2 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。算出においては0から10までの尺度上で、過去4週間(28日間)の勤務日における総合的なパフォーマンスを自己評価した数値を採用しており、高いほど損失が少ないことを示す。WHO-HPQを用いて調査

2019年度は東大版1問式、2020年度以降はWHO-HPQで調査

※3 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

※4 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

※5 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コトレヒト・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

※6 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る



安全

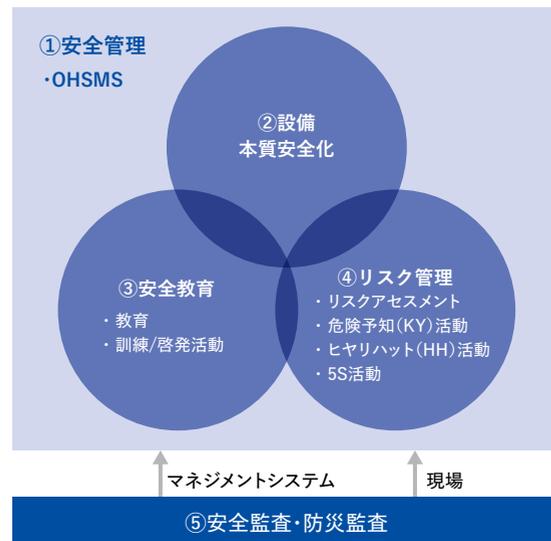
戦略(姿勢・考え方、リスク認識)

■ 基本的な考え方

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等の「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針および安全防護による改善を推進している。



■ 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。

● 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

● 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

● 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

● 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、生産現場におけるリスク低減を図るキーマンとして以下の育成を推進しています。

1. セーフティリーダー(SL)
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。各自が所属する事業場で、リスク発掘・改善、安全教育を推進する役割を担っている。
2. セーフティサブアセッサー(SSA)
各事業場における新規導入される生産設備の安全仕様の確保、既存生産設備に関するリスク発掘・改善を担う機械安全のスペシャリスト。

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。

当社グループは、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。

2024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際には、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認証の可否を判断し、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(96拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(39拠点)の割合は41%です。

● 外部認証(ISO45001)を受けている事業場(国内)

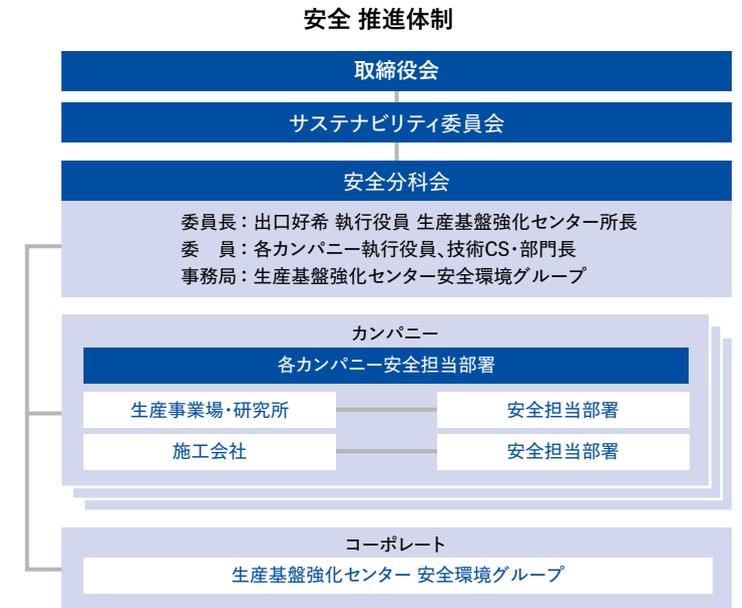
- ・ 積水化学工業株式会社 滋賀栗東工場(西日本積水工業株式会社 本社・岡山製造所を含む)
- ・ 積水化学工業株式会社 群馬工場(東日本積水工業株式会社 本社・亶理事業所を含む)
- ・ 東都積水株式会社 本社工場
- ・ 四国積水工業株式会社
- ・ 奈良積水株式会社
- ・ 千葉積水工業株式会社
- ・ 山梨積水株式会社
- ・ 徳山積水工業株式会社
- ・ 積水化学工業株式会社 滋賀水口工場
- ・ 積水化学工業株式会社 多賀工場
- ・ 積水化学工業株式会社 京都研究所
- ・ 積水メディカル株式会社 岩手工場
- ・ 積水メディカル株式会社 つくば工場(阿見事業場を含む)
- ・ 積水メディカル株式会社 創薬支援センター
- ・ 積水メディカル株式会社 徳山工場

当社グループの国内の全生産事業所数(52拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(18拠点)の割合は35%です。

● 外部認証(ISO45001)を受けている事業場(海外)

- SEKISUI S-LEC AMERICA, LLC.
- 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.

- 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. Gujarat
 - 積水中間膜(蘇州)有限公司
 - 積水医療科技(中国)有限公司
 - 積水医療科技(蘇州)有限公司
- 当社グループの海外の全生産事業所数(44拠点)に対し、ISO45001の認証取得事業所(21拠点)の割合は48%です。



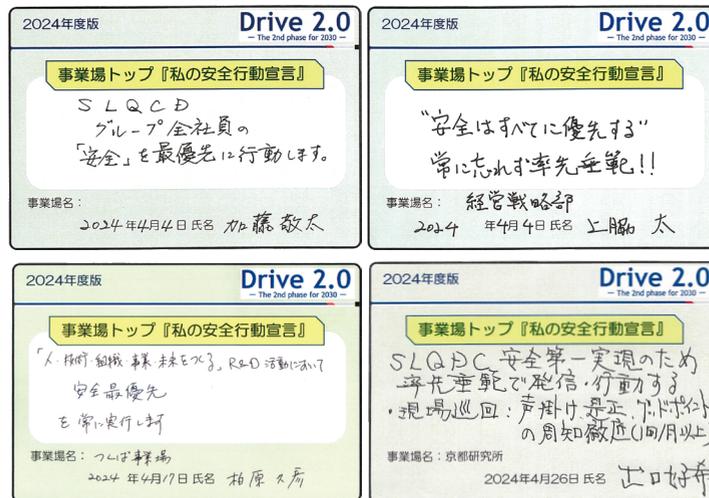
安全衛生委員会の開催

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、対策立案等を行っています。

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が、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響等により、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

当社グループでは、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。

● 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。

● 業務に起因した死亡・重篤事故

機械設備での挟まれ・巻き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。

● 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。

● 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。安全監査は、生産事業所・研究所について3年ごとに行っており、2024年度は、国内15事業場を対象に実施しました。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。評価項目は、全社的な安全管理活動上の課題を勘案し、毎年見直しています。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、新規事業等を立ち上げる際に、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、各事業場に以下の法定健康診断を実施していることを安全監査等で確認しています。

- ・ 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・巻き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。2024年度の設備起因災害発生件数は10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	2024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	10件

主な取り組み

安全活動を率先する人材の育成

当社グループは、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。

2024年度には17人（2017年度からの累計合格者201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。2025年3月現在累計246人が合格し、資格保持者は207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）[※]」資格は累計25人が合格し、資格保持者は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。

※ 日本認証株式会社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年より、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护による改善を推進している。

※2 日本認証株式会社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等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。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？」等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。そして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等さまざまな機会に応用しています。

また、緊急事態が発生した場合の対外発信を適切かつ迅速に行えるよう、2024年度は模擬研修を行いました。1チーム数名で、研修で設定した災害に対して、時間内に集められた情報を取捨選択して、記者会見形式で発表を行い、他のチームが記者役となって質疑をする、という研修です。訓練を通して、限られた時間でどう情報を集めるか、情報の取捨選択の重要性を知り、万が一の事態にも落ち着いて対応できるようにしていきます。

■ 「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。



「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、安全監査を行う際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」「自然災害等の被災時の復旧体制」等を確認し、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。

2024年度は17事業場で実施し、449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	<ul style="list-style-type: none"> 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・足元安全等の確認 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り込み 設備管理部門業務審査 設備導入管理、工事管理、保全管理 <p>※ 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」の内容を含めて実施する。</p>
防災監査	<p>主に事業継続に関わる災害防止対策を監査</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 地震等の自然災害対策

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。

2024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。

2024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等をオンライン形式で5月30日に開催しました。

施工現場の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「セクスイハイム協会」を組織し、定期的な会議等を開催しています。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等を行っています。

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（2024年度）

分類	件数	内容
事故	火災	0
	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

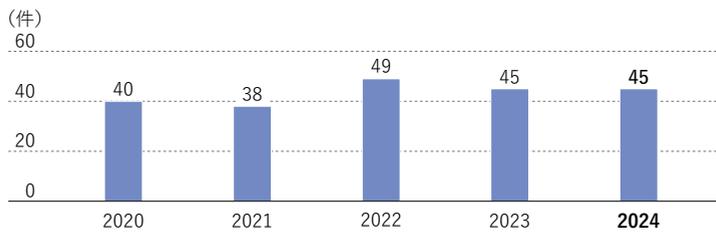
パフォーマンス・データ

安全成績

国内

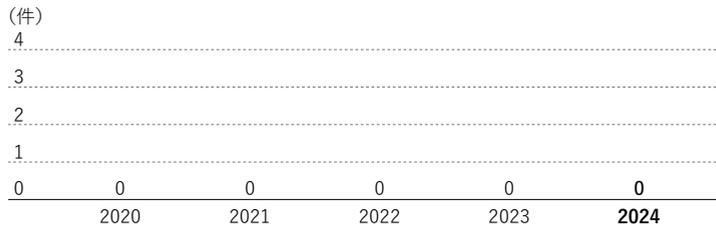
集計範囲：国内48生産事業所、5研究所

労働災害発生件数



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

重大設備事故発生件数



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・漏えい等)の件数 ①人的被害: 損失日数30日以上の上の休業災害 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



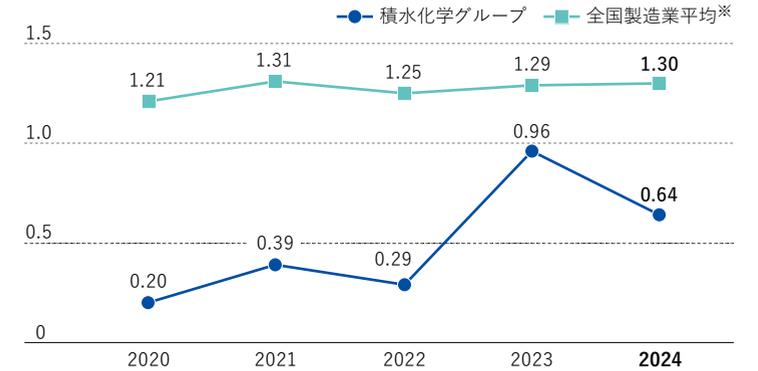
指標	算定方法
疾病長欠件数	当該年度(4月～翌年3月)に国内生産事業場・研究所で発生した疾病や怪我で暦日30日以上休業したもので、新たに発生したものをいう。出勤開始後6カ月以内の再発はカウントしない。ただし、労働災害が原因の場合は労働災害としてカウントし、疾病長欠としない

通勤災害発生件数



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

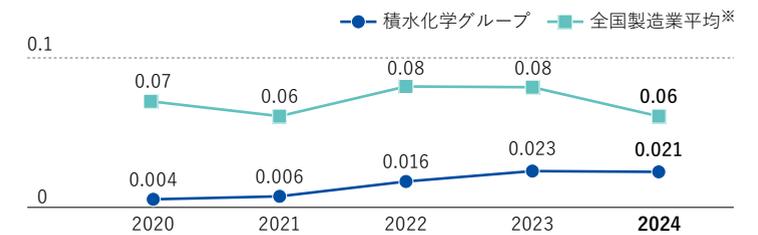
度数率の推移



※ 全国製造業データ出所: 厚生労働省「労働災害動向調査」

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

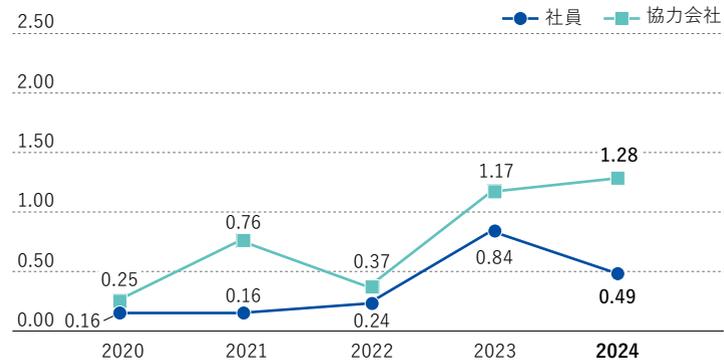
強度率の推移



※ 全国製造業データ出所: 厚生労働省「労働災害動向調査」

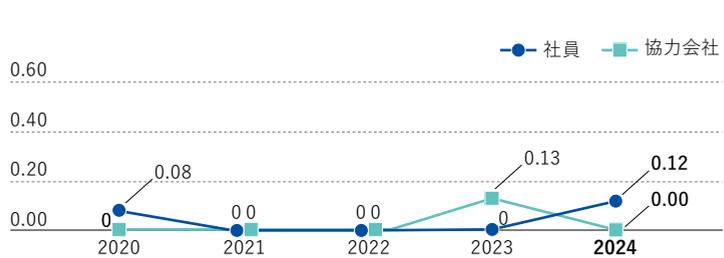
指標	算定方法
強度率	当該年度(4月～翌年3月)の総労働時間1,000時間あたりの労働損失日数。計算式: (労働損失日数 ÷ 総労働時間) × 1,000

休業をともなう災害発生率 (LTIFR)



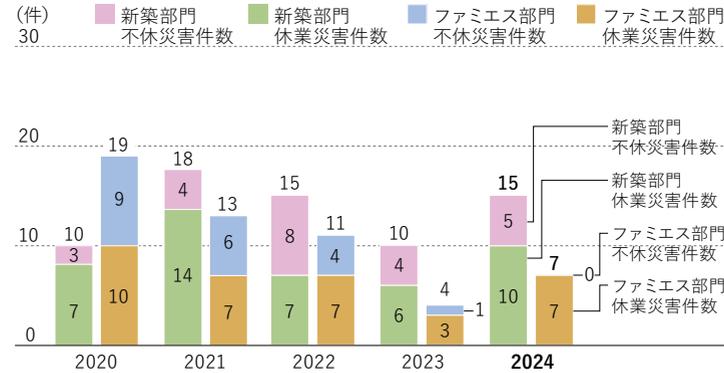
指標	算定方法
休業をともなう災害発生率	(休業災害発生件数 ÷ 総労働時間) × 1,000,000

業務上疾病発生率 (OIFR)



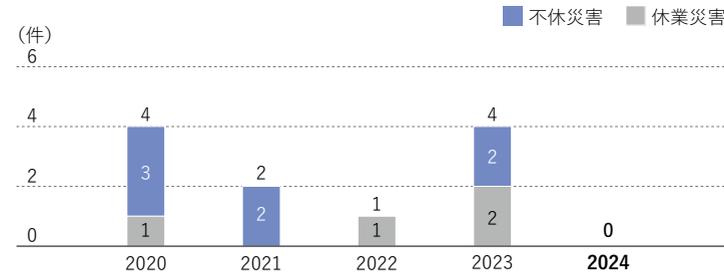
指標	算定方法
業務上疾病発生率	(業務上疾病発生件数 ÷ 総労働時間) × 1,000,000 業務上疾病: 熱中症、腰痛、化学物質中毒等、厚生労働省が定義する業務上疾病。

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・不休災害)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

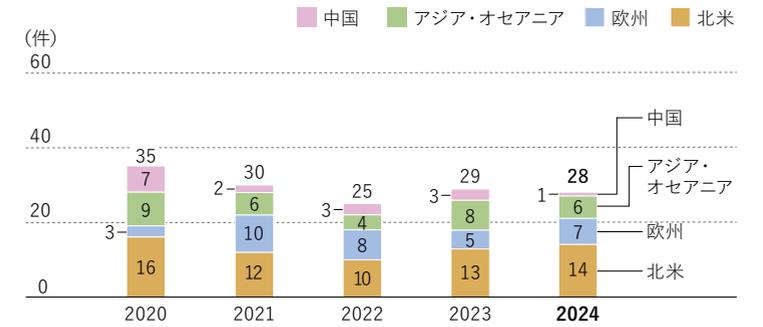


指標	算定方法
環境・ライフラインカンパニー施工現場における安全成績	環境・ライフラインカンパニー管轄施工事業場において当該年度(4月～翌年3月)に発生した労働災害(休業災害・不休災害)の件数

海外

集計範囲: 海外45生産事業場

労働災害発生件数



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

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	1	0	0	0	0
国内	1	0	0	0	0
海外	0	0	0	0	0
合計	1	0	0	0	0

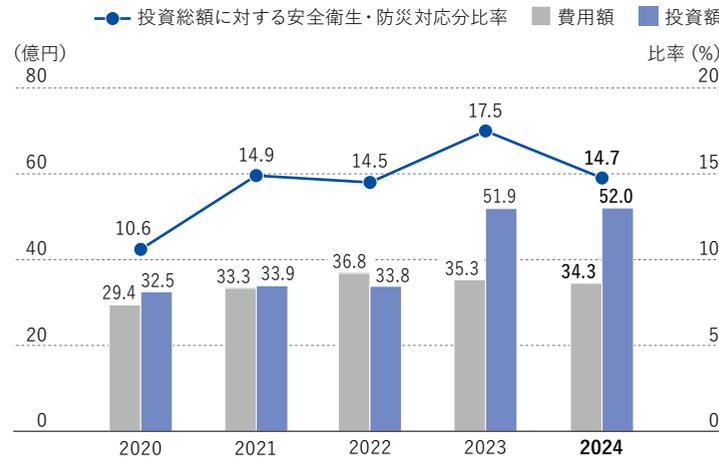
安全衛生・防災コスト

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（2024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・保護具関係、作業環境測定、健康管理、労災保険等	1,369	5,198
2 管理活動コスト	OHSMS構築・運用、安全教育、人件費等	2,048	0
3 その他	安全表彰金等	12	0
合計		3,429	5,198

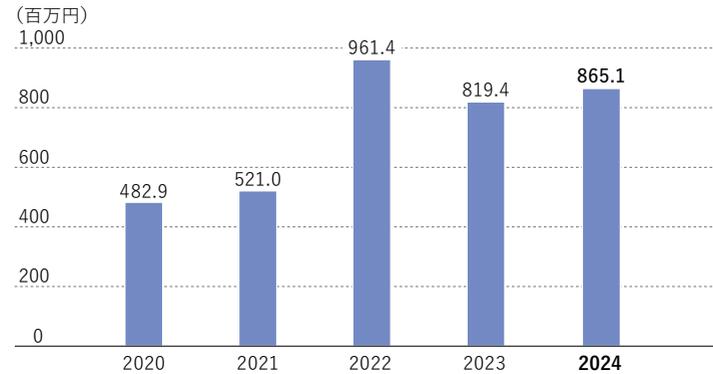
費用額・投資額の推移



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

※ 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

損失コストの推移



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



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、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、代表取締役専務執行役員(ESG経営推進部担当役員)の責任のもと、ESG経営推進部がその役割を担っています。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等に関して「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、2024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。	・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 ・ウェブサイト、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 ・ESG担当部門	・株主総会 ・経営説明会、事業説明会等 ・統合報告書 ・ESG評価機関からのアンケート対応	・1回/年 ・7回/年(機関投資家、アナリスト向け説明会はウェブサイトにて公開) ・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、各種研修等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の推進に取り組みます。	・購買担当部門 ・法務担当部門	・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 ・ウェブサイト	・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、工場見学会等) ・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みます。	・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相互理解促進に向けた直接対話イベント

積水化学グループでは、会社を取り巻く問題点や仕事上の課題を解決していくためにも、経営トップと従業員の対話が不可欠だと考えており、2002年度より、従業員が経営層と直接対話をする機会を設けています。

直接対話の機会として、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ために、「トップと語ろう」を2023年度に引き続き開催しました。

2024年度は、「会社の未来を自分ゴト化する」をテーマに関係会社や事業所に赴き、少人数とじっくり対話する現地開催と、「社外取締役と語るイノベーション」をテーマに幅広い従業員を対象にしたオンライン開催を実現し、延べ約210人が参加しました。

いずれの開催も、経営トップの想いや経験談等を聞くだけでなく、参加者自身の悩み、課題感に対してアドバイス等を求めて直接質問する機会となり、日常業務に活かせるようなヒントを得る等、双方向での活発な対話を進めることができました。

■ 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代表取締役 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。2024年度は、73回のエンゲージメントを実施しました。

2024年度は機関投資家・アナリストとの対話の機会として、「積水化学のサステナビリティ(SX)およびペロブスカイト太陽電池事業説明会」を開催し、その模様をウェブサイトで公開しました。「積水化学のサステナビリティ(SX)」では、積水化学グループの価値創造プロセスとサステナビリティ貢献製品を軸とした社会・環境課題解決への貢献インパクトの創出や持続的な企業価値向上と株主価値最大化ストーリーを、「ペロブスカイト太陽電池事業説明会」では現中期経営計画(2023-2025年度)の注力主要テーマの一つであるペロブスカイト太陽電池事業の中長期展望について、ご説明しました。両説明会には社外取締役も登壇し、重要な経営判断にどのように関わっているかについてもご説明しています。説明会には、多くのご質問・ご意見をいただきました。

WEB 積水化学のサステナビリティ(SX)/ペロブスカイト太陽電池事業説明会 <https://www.sekisui.co.jp/ir/event/other/>

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、SASBスタンダード等を参考に、格付機関のアンケートや第三者からのレビュー等を踏まえ、社会にとっての重要性和積水化学グループにとっての重要性的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

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
エンゲージメントの回数*	54	82	74	80	73

※ 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

当社グループの新入社員、新任管理職等を対象とする階層別研修において、ESG経営に関する教育を実施しています。

このほか、2023年度に引き続き2024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)」等を作成しています。

ESG経営読本をはじめとする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関連の研修等を実施する際、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等を通じて、従業員のESG意識向上に努めています。

■ 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スタンダード等を参考にして、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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株主	配当金	22,193	23,177	25,100	29,094	32,937
取引先	売上原価、販売費・一般管理費 (人件費除く)	778,554	858,944	926,822	930,019	944,955
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	210,705	210,122	224,034	232,120	244,848
地域社会	寄付	218	198	198	296	297
地球環境	環境保全コスト	16,207	27,522	26,373	15,726	14,852
政府・行政	法人税、住民税、事業税	19,902	31,099	28,727	32,425	35,867
債権者	営業外費用のうちの 支払い利息	861	774	871	1,103	1,038

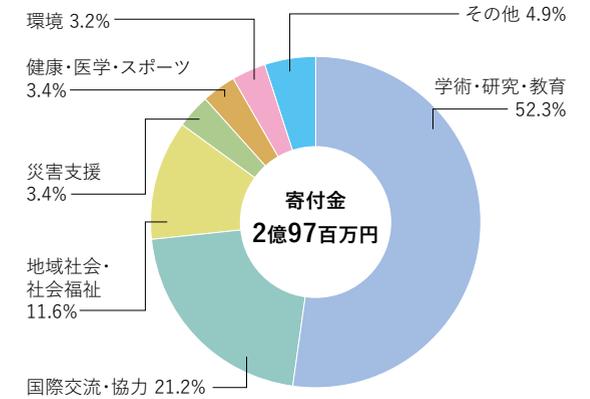
パフォーマンス・データ

2024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	296,717
従業員のボランティア	47,302
現物供与	6,257
管理経費	859

2024年度の現金による寄付の内訳



■ 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)」等の国際規範・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。

※ 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原則等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している。

※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、当社のウェブサイトで開催しています。以下をご覧ください。

WEB TCFD / TNFD提言に基づく情報開示 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/report/#tcfid

積水化学グループが参画する主な団体

2025年3月31日現在

団体名、委員会、協議会等	積水化学グループ役員等が 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	副会長・常務理事
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
塩化ビニル管・継手協会	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 日本管路更生工法品質確保協会	理事
一般社団法人 日本非開削技術協会	理事
管路品質評価システム協会	理事
日本粘着テープ工業会	理事
一般社団法人 環境共生まちづくり協会	—
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	—
地中熱利用促進協会	—
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

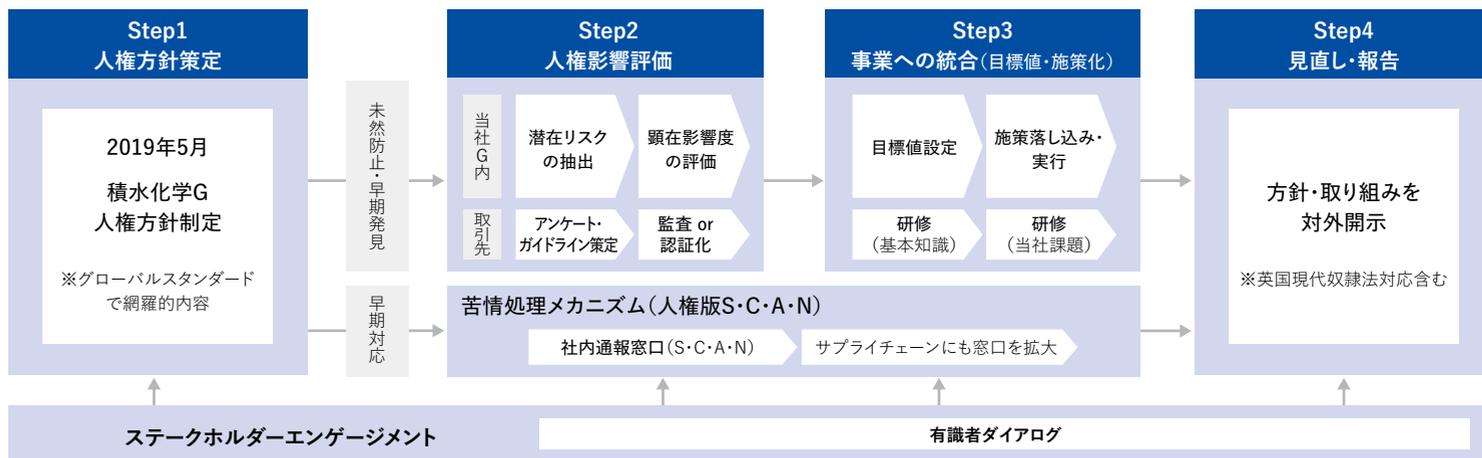
積水化学グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権擁護を責務として認識しています。また昨今、国内外で人権に関する法制化・ルール化が進み、人権問題に対する社会からの注目度が高まっている中、持続可能な経営基盤を強化するためには、グループ従業員に限らず、ビジネスパートナーを含む多方面のステークホルダーの人権尊重に取り組むことが必要であると考えています。

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。人権分科会を中心に「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。

WEB 人権方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P01

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し、タイ、中国、インドにおいて、潜在的な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。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進めています。

当社グループでは、潜在的な人権リスクの分析を今後も定期的実施してまいります。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まいります。

ガバナンス

■ 体制

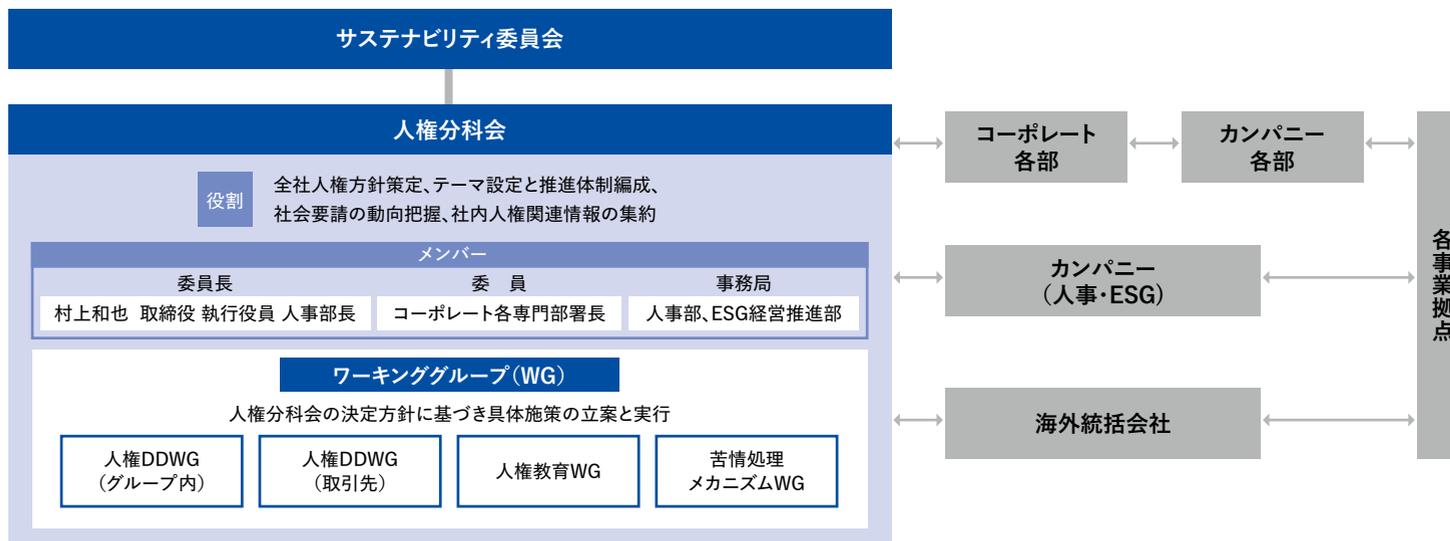
積水化学グループでは、広範な領域にわたる人権課題に対して組織横断的に対応を強化するべく、2022年度よりサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させ、取り組みを推進しています。

2024年度からは、サステナビリティ委員会傘下の8つ目の分科会となる人権分科会を新たに発足させました。また、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しました。

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・実行しています。

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きます。

2024年度は人権分科会を1回、人権推進部会を5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等、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、国内の全従業員が利用できる通報制度「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)」、グローバルの全従業員が多言語で利用できる通報制度「SEKISUI CHEMICAL Group Global Hotline」を運用し、通報・相談を受け付けています。

取引先向けには、積水化学グループ各社と継続的に業務上の取引を行っている日本国内の取引先の役員・従業員が利用可能な通報・相談窓口を当社ウェブサイト上に設置し、運用しています。

今後、「SEKISUI CHEMICAL Group Global Hotline」を社外にも展開し、海外取引先等幅広いステークホルダーがアクセス可能な仕組みを構築していきます。

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、全グループ会社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しました。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^{※2}の仕組み構築に向けた取り組みを開始しました。2024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

全グループ会社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式会社

● 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 株式会社ヘルシーサービス
- 住宅カンパニー取引先の施工会社

● 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

※2 人権デューデリジェンス:自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性(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拠点についても、2024年度に再度状況確認を行った結果、課題に対する是正計画を策定のうえ、対応を実施したことを確認しました(是正計画例:海外現地の労働関連法令遵守を目的とした勤務形態の変更)。

海外生産事業所における人権インタビュー

2024年度も2023年度に引き続き、海外生産事業所(タイ)における人権インタビューを実施しました。

THAI SEKISUI FOAM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たため、優先的にインタビューを行う必要があると判断しました。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ました。

● 対象

高機能プラスチックカンパニー THAI SEKISUI FOAM CO., LTD.で勤務する従業員11名(うち女性4名)+食堂委託業者3名(個人事業主、うち女性3名)+管理者4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^{*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

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、従業員との定期的な対話機会の提供・女性従業員の権利の尊重・労働安全衛生・委託業者の権利の尊重等、よりよい職場環境構築のための改善点が抽出されました。これらの課題に対して、THAI SEKISUI FOAM CO., LTD.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ます。

2024年度は、住宅カンパニー取引先施工会社である下記の3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

- 住宅カンパニー取引先施工会社 K 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 I 外国籍従業員3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 H 外国籍従業員1名(うち女性0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:外国人従業員からの生活相談、業務相談・指導等の担当者を選任する)。

● 結果

住宅カンパニー取引先施工会社K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適正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(評価制度、専門教育、キャリア教育等)については、同社に対してフィードバックを行いました。

住宅カンパニー取引先施工会社Iについては「採用」「労務」「人事制度」「働きがい」「人権」「社内合意」の6つ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。今後の課題として指摘された事項(管理職教育、キャリアプラン、日本語教育)については、同社に対してフィードバックを行いました。

住宅カンパニー取引先施工会社Hについては現在アセスメント実施中で、2025年度中に同社へのフィードバックを含め完了する見込みです。

※4 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

■ 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

2024年度は3年に一度の新たな取り組み変更の年であり、活動を改善しました。持続可能な調達調査において取引先の会社規模に関わらず理解ができる調査票を作成し配布しました。調査票は人権問題に取り組むべきチェックリストとしても使用できる内容となっています。また今までの調査票では日本語、英文、中文の3か国語で進めておりましたが、取引先の所在地や担当者の言語、国籍を考慮し中国語（繁体）、アラビア語、ドイツ語、インドネシア語、韓国語、マレーシア語、オランダ語、スペイン語、タイ語、ベトナム語を加えた13言語の調査票を作成しました。調査票は今年度実施の調査フローに基づき、グローバル全体で617社へ配布しました。

● 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

2024年度は3年に一度の新たな調査フローに基づき「持続可能な調達調査」を実施しました。2022年度、2023年度の原材料購入実績に基づき1,096社を対象とし、取引先の種々の条件、ESGに関する外部データサービスでの確認、新たな調査票を活用したアンケート調査による確認、2025年度開催予定のセミナー参加による意識向上、および2025年度実施予定のダイアログによる確認とさまざまな手法を用いて、人権デューデリジェンスを実施中です。新たな調査票を用いたアンケート調査は617社に配布し、598社からの回答を得ました（回収率97%）。また、2025年度開催のセミナーは日本だけでなく、中国、台湾、韓国、タイ、欧州（オランダ）、米州（アメリカ）と日本を含めた7地域それぞれのプログラムを準備し、外部講師によるセミナーを行う予定です。

「責任ある鉱物調達について」は、2024年9月に内容を見直し、「ビジネス上の圧力へ屈することがないこと」「取引先だけでなくサプライチェーン全体で社会的責任を果たすこと」を盛り込んだ内容としました。

指標・目標

中期経営計画目標（2023～2025年度）	2024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	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社グループ <ul style="list-style-type: none"> ・高機能プラスチックカンパニーTHAI SEKISUI FOAM CO., LTD. (タイ)にて人権インタビュー実施 ● 取引先施工会社 <ul style="list-style-type: none"> ・住宅カンパニー 取引先施工会社3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	<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な調達調査（新方式）実施 実施率100% ・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% ・「責任ある鉱物調達について」改定
人権尊重の風土醸成および浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・「人権月間」の実施（グローバル） ・経営層・幹部層の理解 新任執行役員・グループ会社取締役対象に実施 ・既存研修織込み実施（新入社員、海外赴任等の節目で実施）
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 CHEMICAL Group Global Hotline）のグローバルでの導入完了	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルの積水化学グループ会社すべてに導入完了（中国、アジア、豪州、欧州、米州） ・中国やアジアからの通報実績あり

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。特に入社や昇進等の節目に実施される研修に、強制労働、児童労働、ハラスメント等、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、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。

2024年度は、2023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ました。

加えて経営幹部層に対しては、新任執行役員研鑽会とグループ関係会社新任取締役研鑽会にて、人権方針に基づく積水化学グループの「ビジネスと人権」に関する取り組みについて、経営幹部としての視点での理解促進と実行を求めています。

●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、2024年12月に積水化学グループ「人権月間」を実施しました。2024年度は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6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、2024年6月～12月に、様々な業種に属する企業やNPO・NGOの方々、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^{※5}に参加しました。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ました。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ます。

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。

※5 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

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。

WEB 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_FY2023.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。一定期間内には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、ウェブサイトに掲載、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、腐敗防止等、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、当社ウェブサイトへの掲載を行い、広く周知しました。

2024年9月には「責任ある鉱物調達について」(方針)も改定しました。

WEB 調達基本方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

■ 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。

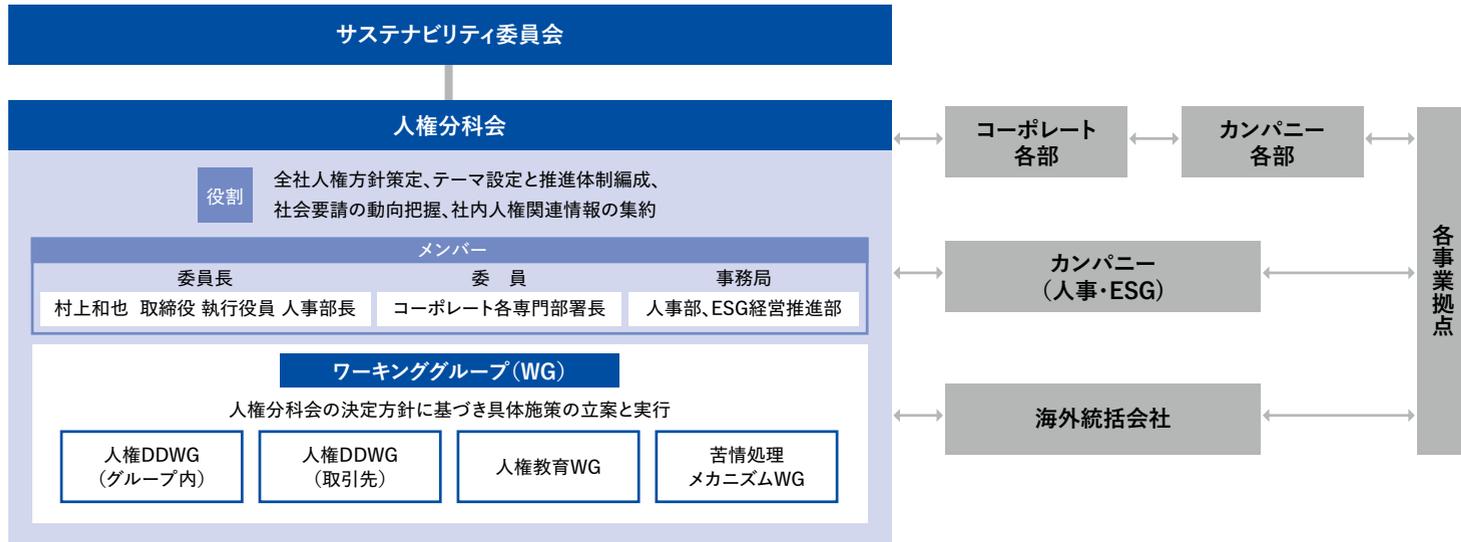
WEB 持続可能な調達ガイドライン https://www.sekisui.co.jp/resource/pdf/company/guideline_4_20230303.pdf

ガバナンス

■ 体制

積水化学グループは、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し、2024年度からは人権分科会を設置したうえで人権部会を人権分科会の下部組織として改編しました。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、お取引先との協働が欠かせません。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、中国語版をウェブ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。

2024年度「持続可能な調達」調査を3年ぶりに大幅に改定しました。確認対象を拡大し、そのため把握すべきお取引先が増加しましたが、外部データベースの活用や調査以外による手法も取り入れております。

質問表も2021年度に変更した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」最新版の活用以外に、お取引先の会社規模や所在国にかかわらず内容が容易に理解できる質問表を専門コンサルティング会社協力のもと作成し、調査を実施しました。新たな質問表はお取引先や積水化学グループの購買部門において、持続可能な調達を進めていく上でのチェックリストとしても活用できるようになりました。

WEB お取引先向けオリジナル質問表 (24年度作成)

https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/Japanese_Sustainable_Procurement_Self-Assessment_Questionnaire.pdf

	2021年度調査	2024年度調査
確認対象範囲	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	梱包材を含む原材料かつ年間10百万円以上の取引がある会社が確認対象
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	・外部データソース等も活用し評価 ・質問表を活用する場合は、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および、新たに作成したオリジナル質問表
スケジュール	3年ごとに一斉調査を実施	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年度から新たなお取引先や購入品情報等を把握するのに活用しており、システムにおいて「持続可能な調達」関連の情報、例えば調査結果等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

●確認対象

1. 製品を構成、または付随する原材料および資材等(梱包材含む)のお取引先
2. お取引先が商社の場合、商社および製造元
3. 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

3年に1度

●確認方法

複数の手法による確認を実施

- ・外部データベース(Moody's)
- ・「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」最新版および「オリジナル質問表」を用いたアンケート
- ・お取引先との直接対話(2025年度実施予定)

●確認体制

コーポレート購買部門が全体を管理し、お取引先へのアンケート依頼・回答収集等はお取引先との関係を鑑みコーポレート購買部門のほか、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。

指標・目標

目標

重要実施項目	内容	2024年度 目標	2024年度 実績
重点リスクの 管理範囲拡大	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	「責任ある鉱物調達について」(方針)	改訂	○
	「持続可能な調達調査」	実施	○
自己監査の運用展開 および外部評価の活用	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

2024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。

2024年度は、3年に一度のアンケート調査を含む、お取引先確認を行いました。確認対象のお取引先は1,096社に上り、外部データベースの活用やアンケート調査等を実施し確認に努めました。アンケート調査の対象はそのうち617社へ実施し、その結果を受けて、2025年度はお取引先への訪問による直接確認や、国内、海外を含む7地域での「持続可能な調達」におけるセミナーを開催する予定です。

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、グリーン調達等)」「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。また2024年8月には新たなひな形での『パートナーシップ構築宣言』に署名しました。

WEB パートナーシップ構築宣言 <https://www.biz-partnership.jp/declaration/74132-05-08-osaka.pdf>

2024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海外含めた50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、95%は製錬所を特定、5%は非開示でした。

「責任ある鉱物調達」調査方法

	調査方法
対象リスク	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> CAHRAs（EU紛争鉱物原則）：28カ国 コンゴ民主共和国および周辺国：10カ国 合計34カ国（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）+コバルト、マイカ
対象原材料	対象鉱物を含有する原材料
報告内容	<ul style="list-style-type: none"> 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、産出国等を記載 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カ国超の首脳が、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。

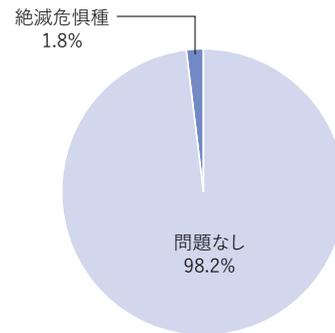
WEB 木材調達方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

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」を制定しています。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。

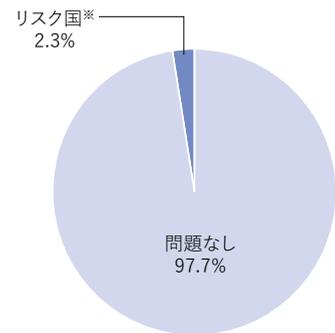
調達先61社を対象に、樹種、伐採地等のアンケート調査を行っています。原材料が絶滅危惧種で伐採地が高リスク国である材料の調達先については、ヒアリングを実施し、トレーサビリティを明らかにしてきました。調査の結果、直接サプライチェーン上でリスクがあるサプライヤー3社が特定できましたが、2024年度中に森林破壊の可能性がある木材は調達していないことをお取引先に直接確認しました。エリア別調達比率は以下のとおりです。

WEB 持続可能な木材調達ガイドライン https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/basic_policies/#anc-P08

樹種割合（2024年度調査）



伐採国割合（2024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