



## 2021年度積水化学グループ英国現代奴隷法に関する声明

以下の声明は、2022年3月31日の決算日に対応した2021年度の報告である。加えて、2022年度以降の取り組み予定を記載したものである。尚、2022年度は昨年度に引き続きパンデミックCOVID-19の影響を受けたことを報告し、現時点の状況を付記する。

### 1. この声明について

積水化学工業株式会社（以下、当社という）は、英国で施行された2015年英国現代奴隷法（以下、奴隷法という）第54条第1項に基づき、当社を親会社とする企業集団である積水化学グループが、自ら及びそのサプライチェーンにおいて奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している取り組みを、本声明により開示する。当社は、自らの事業およびサプライチェーンにおける、奴隷労働および人身取引に対して全面的に反対の意思を堅持していることを表明する。本声明では、奴隷労働や人身取引について、奴隷法上の定義および概念に従う。

### 2. 事業概要と組織

積水化学グループは1947年の創業以来、際立つ技術と品質によって「住・社会のインフラ創造」と「ケミカルソリューション」のフロンティアを開拓し続け、ひとの暮らしと社会基盤に豊かさを提供している。2001年からはカンパニー制を採用し、3つのカンパニーとコーポレートが事業を展開している。積水化学グループの製品は世界中で販売されている。日本に本社を置き、19の国や地域で、グループ会社173社を有し、従業員数26,419名、連結売上高約1兆1579億円の民間企業である。

#### ● カンパニーと主要事業

##### ・住宅カンパニー

主要事業：住宅、ストック、まちづくり、住生活

##### ・環境・ライフラインカンパニー

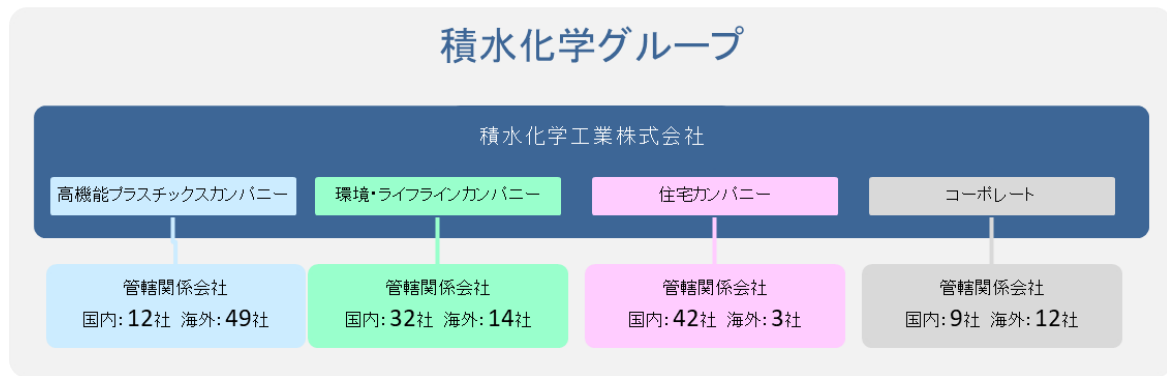
主要事業：配管・インフラ、建築・住環境、機能材料

##### ・高機能プラスチックカンパニー

主要事業：エレクトロニクス、モビリティ、住インフラ材、産業

##### ・コーポレート：メディカル事業等

## 積水化学グループ



### ● 英国における事業の概要

英国では、SEKISUI DIAGNOSTICS (UK) LIMITED など、積水化学グループのグループ会社が事業を行っている。

事業内容：検査薬、原料（酵素）の開発、製造、販売および発泡ポリオレフィン、フォームの販売など

### 3. サプライチェーンの概要

調達については、世界各地のサプライヤーから原材料を調達している。5つの基本的な考え方（オープン、公平・公正、法令遵守、相互信頼、環境配慮）をもとに、[調達の基本方針](#)を策定し、運用している。21年度には当社グループおよびお取引先が調達において遵守すべき項目を、「持続可能な調達ガイドライン」としてまとめており、当社及び製品の生産に関わるすべてのお取引先の皆様が遵守すべき基準としている。その中には、「奴隷法上の定義および概念に従う項目」を組み入れている。更に、調達リスクが高くなる可能性のある原材料については、個別の対応を要請している。

### 4. 奴隷労働および人身取引の防止に関連する方針

積水化学グループは、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引もないことを確保するよう、2019年5月に新たに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「積水化学グループ人権方針」を策定した。本方針は当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長により署名されている。今後も、積水化学グループの全社員およびビジネスパートナー（取引関係者）に対して本方針の周知・徹底を図っていく。

[積水化学グループ「人権方針」](#)（サステナビリティレポート2022 p.259-260）

また、積水化学グループは、2009年3月に国連グローバル・コンパクトに署名し、全グループ会社とともにその原則を支持している。

### 5. デューデリジェンスのプロセス

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述される手順に従い、以下の人権デューデリジェンスの仕組みを構築していき、これに従って取組みを進める。



**Commit コミットメント**  
方針による人権へのコミットメントの表明とコミュニケーション

- 積水化学グループ人権方針の策定
- 積水化学グループ各種関連方針への人権項目の導入
- 方針に関する社内外とのコミュニケーション（教育や研修を含む）



**Assess 評価する**  
事業およびサプライチェーン上の人権リスクの評価

- 人権リスクアセスメント（潜在のおよび実際上の人権リスクの特定）
- 人権インパクトアセスメント（特定した人権リスクの影響度の分析・評価）



**Act 行動する**  
優先度の高いリスクを低減すべく、評価の結果に基づき行動する

- 課題に応じたプログラムの構築とレビュー
- 人権に関する教育・研修
- 苦情処理メカニズムの検討



**Report 報告する**  
人権に関する取組について、定期的に情報を開示する

- 人権に関する活動報告
- 英国現代奴隷法に基づく開示（奴隷労働および人身取引に関する声明）

## 6. 人権リスクとデューデリジェンス

### 1) 積水化学グループ内

2018年11月より、人権デューデリジェンスの仕組み構築に向けた取り組みを開始した。

2020年度までに実施した取り組みは以下の通りである。

- ・ 2018-2019年度：専門機関（Verisk Maplecroft社）に依頼し、主要事業における潜在的な人権リスク分析およびその結果にもとづいた社内ヒアリングを実施。
- ・ 2020年度：国内生産事業所における人権インタビューを実施。

2021年度は、新たにアンケート形式で、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、間接雇用を含む一般従業員に対して、人権リスクアセスメントを実施した。

#### ● 国内生産事業所にて人権インタビューを実施（2020年度）

##### ・ 対象

- (1) 環境・ライフラインカンパニー東日本積水工業で勤務する外国籍従業員（契約社員および派遣社員含む）
- (2) 上記外国籍従業員の人事労務管理担当者

##### ・ 事業所選定理由

国内の当社グループ事業所の中でも、当該事業所は、比較的外国籍従業員数が多くなっている。日本は、上述のリスクアセスメントによって、潜在的リスクが高い国とされていないものの、一般的に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は、頻りに国内外から指摘されているため、インタビューを実施する意義があると考えた。

##### ・ 実施方法

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、リモートインタビューを実施。

・結果

大きな人権リスクは見受けられなかったものの、工場内での案内、告知文の多言語化の必要性など、改善すべき課題が抽出されたため、東日本積水工業に対して、フィードバック報告会を実施した。今後は課題の対処に関する追跡評価などを行うとともに、2021年度に実施したリスクアセスメントによって潜在的な人権リスクが確認された事業所に対してもインタビューを実施し、リスクの特定・軽減を進めていく。

● グローバル規模で人権リスクアセスメントを実施

2021年度はグローバルで、当社グループ会社と場内委託会社を対象とした人権リスクアセスメントを実施。

・実施方法：アンケート形式（マネジメント層向けと一般従業員向けの2種類）

・対象者：(1) 当社グループが所在する全エリア（北中米、欧州、アジア、オーストラリア）のマネジメント層

(2) 2018年に実施した潜在的な人権リスク分析および有識者ダイアログの結果、リスクが高いとされたタイ、中国、インドの一般従業員および日本国内の外国籍従業員（一般従業員、外国籍従業員共に間接雇用者を含む）

・狙い： グローバル規模で調査を実施し、マネジメント層および一般従業員層の両方の意見を集約することで、以下を達成すること

(1) 人権課題に関してリスクの高い拠点を洗い出し、必要に応じて状況の是正を進めること

(2) グループ全体でマネジメントを強化すべき人権課題を抽出すること

アセスメントの結果、今回の調査範囲では危機的・即時的対応を要する人権問題は発見されなかったものの、さらなる状況調査が必要とされる優先的人権課題として、外国籍従業員の就労環境、適正賃金、宗教的な慣習の尊重、採用や昇進時の不公平感が抽出された。上記の課題が抽出された各拠点に対しては、個別に状況確認を行い、是正が必要と判断されたすべての高リスク事象について、対策が立案された。今後は対策が実行され、状況が改善されているか、追跡評価を行っていく。また、グループ全体でマネジメントを強化すべき人権課題については、「10. 今後の取り組み予定」に後述する。

2) サプライチェーン

● 「持続可能な調達」調査

グローバルの原材料サプライヤー499社へ「持続可能な調達ガイドライン」に沿った「サプライヤー行動規範」への署名と達成状況を確認するアンケート調査への回答を依頼・回収し、その結果を評価・分析した。回答率は国内82%、海外47%であった。調査の結果、主要項目ごとの平均得点率は全エリアで合格点を上回ったものの、サプライチェーンや地域との共生、人権についてのスコアが低い傾向が明らかになった。特にスコアの低かった取引先に対して

は、個別ヒアリングによる状況確認を行い、持続可能な調達に関する問題があると判明した場合は協議し、改善の取組を進めることにしている。

- サステナビリティレポート2022における該当項目 (p.33)

[ESG経営を支える基盤>人権尊重について>取引先向けCSR調達アンケートの実施](#)

## ● 原材料（木材、紛争鉱物）に関する調査

### ・ 木材調達調査：

これまでの調査は仕入れ単位ごとの、樹種、原産地トレーサビリティ、合法性、FSC認証等の森林認証の調査であったが、2021年度以降はこれまでの調査に加え、FSC認証もしくは直接エンゲージメントを含む「森林持続性」の調査を行うこととした。その上で、合法性が担保されていることは勿論のこと、先住民の権利や労働者の権利を尊重した調達が必要仕入れ条件であることを、明記した「持続可能な木材調達ガイドライン」を新たに制定した。21年度実績については、このガイドラインに基づいて現在調査中である。

- サステナビリティレポート2022における該当項目 (p.269)

[積水化学グループの各方針>調達の基本方針>木材調達について](#)

### ・ 「責任ある鉱物調達」調査

従来より武装勢力への資金源となる紛争鉱物（金、タンタル、タングステン、錫=3TG）について毎年調査してきたが、21年7月にマニュアルを改訂し、人権侵害（児童労働など）が懸念されるコバルト、マイカも含め調査を進めることとした。

21年度実績については改訂版マニュアルに基づいて現在調査中である。

- サステナビリティレポート2022における該当項目 (p.34)

[ESG経営を支える基盤>人権尊重について>紛争鉱物問題から責任ある鉱物調達への転換](#)

## 7. 社外ステークホルダーとのエンゲージメント

積水化学グループは2021年10月に、CRT日本委員会が主催の「[ビジネスとヒューマンライ](#)

[ツに関する国際会議in 東京2021](#)」に招聘の海外有識者との個別のダイアログを実施した。ここでは、人権に関する有識者（人権ビジネス研究所（IHRB）、国連開発計画（UNDP））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についてアドバイスを受けた。今後は、上記のエンゲージメントから得た社外からの意見を活用しながら、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った体系的な人権取り組みを推進していく。

## 8. サプライヤーホットラインの設置

積水化学グループでは、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

仕組みを運用している。グローバルでは、海外主要エリアへの通報窓口の設置を進めており、これまでに北米・中国・EU・ASEAN・韓国・台湾に展開している。

また、2015年度からは積水化学グループ各社と継続的に業務上の取引をしている日本国内の取引先の役員・従業員が使用できる通報・相談窓口も設置・運用している。

サステナビリティレポート2022における該当項目 (p.102) :

[法務・倫理>社内通報制度「S・C・A・N」の周知と運用](#)

## 9. 奴隷と人身取引に関する教育状況

### ● グループ従業員向けの人権研修

積水化学グループは、人権に配慮した経営を行うため、従業員に対して人権をテーマとした研修や教育を行っている。特に入社や昇進などの節目に実施される研修に、強制労働、児童労働、ハラスメントなど人権に関わる問題について意識を高める内容を取り入れている。

2020年度からは国内外従業員向け人権教育の一環として、社内イントラネットを活用した「ビジネスと人権e-Learning」(日本語版、英語版)を開始し、2021年度には、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)に展開を決定。ドイツ語、スペイン語、オランダ語、中国語、タイ語、インドネシア語版を作成し、多言語化を進めた。これらの研修・教育を通して、人権尊重の重要性および人権方針の周知を進めている。

サステナビリティレポート2022における該当項目 (p.34) :

[人権尊重について>従業員向けの人権に関する研修・教育](#)

## 10. 今後の取り組み予定

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自らの事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努める。具体的には、以下に述べる。

### ● 人権リスクアセスメント結果を受けた追跡評価および全社課題への対応

前述の通り、2021年度にグローバル規模で実施した人権リスクアセスメントの結果、さらなる状況調査が必要とされる複数の拠点が抽出された。これらの全拠点に対して対策が立案されたため、今後は対策が実行され、状況が改善されているか、追跡評価を行っている。

また、同じく人権リスクアセスメントの結果、グループ全体でマネジメントを強化すべき人権課題として、以下が抽出された。

- ・人権方針の周知・徹底と人権教育・啓発
- ・サプライヤーへの社会面、環境面の取り組み要請や支援等の働き掛け
- ・苦情処理メカニズム

2022年度からは取締役執行役員人事部長を部会長、コーポレート各専門部署長を部会員とする人権部会を発足させ、このような全社的課題に対して組織横断的に対応を強化して

いく。

- 人権インパクトアセスメントの実施

前述の「海外有識者との個別ダイアログ」にて、国内生産事業所の外国籍従業員に対して人権リスクアセスメントを実施したことについて、有効な取り組みであるとの評価を受けた一方、海外グループの移住労働者についても、人権侵害を受けていないか、今後調査していく必要があると指摘を受けた。これを踏まえて、2022年度は外国籍従業員の勤務が確認できている台湾の当社グループ会社にてインパクトアセスメント（人権インタビュー）の実施を予定している。

- （付記）COVID-19の影響について

今回の報告対象外であるが、2020年3月にWHOによりパンデミックと表明されたCOVID-19は、我々の事業活動に影響を及ぼし、サプライチェーンにおいてもその影響を与えている。当社および国内グループにおいては、日本国政府の指針、及び海外に展開する事業場においては、各国政府の指針に従い、労働者の安全確保と当社事業の維持・継続に尽くしている。COVID-19の終息が見えない現時点では、その影響は長期化し、サプライチェーンに対する影響も増大していくと予測される。今後もその影響については、現代奴隷法の視点から配慮していきたい。

本ステートメントは、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役加藤敬太によって署名されている。

2022年9月12日

積水化学工業株式会社代表取締役社長

加藤敬太