

日本の総合建設会社／デベロッパーの人権ポリシーに関するアンケート項目

企業名 株式会社竹中工務店

回答日 2021年9月3日

(以下の回答内容は回答日現在の状況です。活動は進行していますので、その後の活動状況は随時WEBでご確認をお願いします。)

#### 1.人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

**A：あります。**

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

**A：明記しています。**

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

**A：当社は「企業行動規範」の第9条 9-1 で「グローバルな事業展開のなかで国際規範・ルールを尊重するとともに、各国・地域の法令その他社会規範を遵守する。」と、国際人権基準を含む国際規範を尊重する姿勢を示しています。**

**企業行動規範** <https://www.takenaka.co.jp/corp/comp/>

1-4 人権方針には、方針の実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針等で明記されている場合は、そのウェブサイトリンクをこちらに貼ってください。

**A：人権方針の中に活動指針を定め、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、評価しています。また、その内容を「竹中コーポレートレポート」およびWEB上にて記載し、社外にも発信しています。施策の見直し等については「コンプライアンス委員会」で施策の承認、実施状況及び活動結果の確認等、人権デューデリジェンスのプロセスを確認しています。**

**人権方針・活動指針（WEB）**

**[https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/human\\_rights/index.html](https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/human_rights/index.html)**

**竹中コーポレートレポート2021／「コンプライアンス委員会」（P46）**

**[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p45\\_48.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p45_48.pdf)**

1-5 人権方針に関する社内研修の実績などについて、明記されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

**A：2018年に経営幹部を対象に社外有識者による人権講演を実施し、2019年以降は毎年、**

人権週間(12月)において行政の活動・啓発資料・動画、当社取り組みについて全従業員に周知しています。また、有識者と施策の実施状況について毎年活動レビューを行っています。さらに、ハラスメントに関しては、1999年から毎年、継続的に管理職に対してハラスメント防止研修等を実施し、全従業員に対してもeラーニング等により啓発を行っています。会社で定めている毎年11月のCSR・コンプライアンス月間では、グループ全従業員に対し、人権・ハラスメント等に関する職場ミーティングやクイズによるセルフモニタリングを行っています。また、取引先にも毎年、人権方針、取引先活動ガイドライン等を周知しています。

竹中コーポレートレポート 2019 P46「人権尊重の取り組みの推進/人権講演」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2019/all.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2019/all.pdf)

竹中コーポレートレポート 2020 P45「人権尊重の取り組みの推進/活動レビュー」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2020/all.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2020/all.pdf)

竹中コーポレートレポート 2021

P41「ハラスメントの環境調査・教育啓蒙の実施」

P44「人権尊重の取り組みの推進/人権週間での教育啓発」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

なお、コーポレートレポート以外にWEBサイトでも公開しています。

人権に関する有識者ダイアログの実施 (2019年WEB掲載)

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2019/20191213.html>

人権尊重に向けた取り組みの実施/有識者活動レビュー (2020年実施/WEB掲載)

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2020/20201210.html>

竹中グループCSR・コンプライアンス月間の実施 (2019年実施/WEB掲載)

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2019/20191130.html>

竹中グループCSR・コンプライアンス月間の実施 (2020年実施/WEB掲載)

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2021/20210104.html>

2. サプライヤー・下請業者に対し人権方針等を実施させる方策

2-1 人権方針は、サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。

もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）等がある場合は、そのウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

A：求めています。

人権方針 [https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/human\\_rights/index.html](https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/human_rights/index.html)

調達方針/取引先活動ガイドライン

<https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/index.html?q=enviro/procurement/index.html>

2-2 人権方針、調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

A：パートナー企業（約 1,200 社）をはじめ全ての取引先に取引先活動ガイドラインを配布し周知を図っています。

取引先との基本契約書においては、企業の社会的責任を果たすために当社が定める CSR に関する行動規範の遵守を規定しています。また、デューデリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対してアンケート式書面による実態調査、外国人労働者に関する雇用状況調査、企業訪問調査、苦情受付・処理などを実施しています。

取引先活動ガイドライン

<https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/pdf/guidelines.pdf>

取引先活動ガイドライン（要約版）

<https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/pdf/summary.pdf>

竹中コーポレートレポート 2021（P.44「人権尊重の取り組みの推進」）

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/all.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/all.pdf)

2-3 サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーが人権方針、調達方針、Code of Conduct（行動規範）を遵守しているかどうかについて、監査を実施していますか。（複数回答可）

**・定期的に監査をしている**

毎年、国内の契約実績のある取引先に対し、CSR・コンプライアンスの取り組みを評価項目に取り入れた評定を実施しています。また、デューデリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対しアンケート式書面による実態調査をしています。これらの評定及び調査は合計 4,000 社以上に行っています。さらに、アジア拠点におけるデューデリジェンスを実施する中で、作業員宿舍の現地確認等も行っています。

- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している
- ・監査は実施していない
- ・その他

2-4 質問 2-3 で「監査は必要と判断した時のみ実施している」もしくは「確認していない」と回答された場合、どのような事情が背景にありますか。

A：—

2-5 質問 2-3 で「定期的に監査をしている」、「第三者に定期的な監査を依頼している」、もしくは「監査は必要と判断した時のみ実施している」と回答された場合、監査結果は公開していますか。

A：取引先に「**評価結果通知書**」を送付するとともに、評価結果に応じて指導を行い、改善につなげています。

### 3. サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。(以下の選択肢から選んでください)

**行っている**→質問 3-2~3-4 にご回答ください。

一部行っている→質問 3-5 にご回答ください。

行っていない→質問 3-6 にご回答ください。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください

A：2018 年に人権方針を制定し、同年、有識者講演、人権リスク評価のワークショップを実施し、リスクの特定・評価及び対応策の検討を行いました。2019 年からは毎年、施策を継続し、活動レビューにより実施状況を確認しています。一連の人権デューデリジェンスの活動はコーポレートレポートやウェブサイトで公開しています。

竹中コーポレートレポート 2019 (P.46 「人権尊重の取り組みの推進」)

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2019/all.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2019/all.pdf)

3-3 行っている場合、今まで行ったデューデリジェンスの結果(人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など)は公開していますか。

A：公開しています。事業活動におけるリスクの特定・評価を行い、「海外調達工場労働者」についてのアンケート式書面による実態調査や、「外国人労働者」の雇用状況調査及びそれを踏まえた企業訪問調査を行っています。今後もリスクを特定・評価し、訪問調査対象を検討し実施していきます。

竹中コーポレートレポート 2020 (P.45 「人権尊重の取り組みの推進」)

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2020/all.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2020/all.pdf)

竹中コーポレートレポート 2021 (P.44 「人権尊重の取り組みの推進」)

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

人権に関する有識者ダイアログの実施（2019年WEB掲載）

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2019/20191213.html>

人権尊重に向けた取り組みの実施/有識者活動レビュー（2020年WEB掲載）

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2020/20201210.html>

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

A：－

3-5 一部行っている場合、行っている（行った）のは、ビジネス全体に占める大よその何割の案件ですか。またその案件を選んだ理由・背景は何ですか。

A：－

3-6 行っていない場合、どのような事情が背景にありますか。

A：－

4. サプライヤー・下請会社情報の公開

4-1 資材等のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

・一次

二次

三次（一部）

それ以降（一部）

4-2 資材等のサプライヤーのリストを公開していますか。

している（パートナー企業）

・部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

・していない

4-3 工事の下請業者をどこまで把握されていますか。

・一次

・二次

・三次

それ以降（全て把握している）

4-4 工事の下請業者のリストを公開していますか。

している (パートナー企業)

・部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

・していない

5.女性執行役員・管理職比率

5-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

A：女性執行役員比率：0% 女性管理職比率：4.8%(2021年4月現在)

5-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

A：企業行動規範第5条5-3で「従業員の個性を尊重し、従業員の自立的なキャリア形成や能力開発を支援する育成体系を整備する。」ことを規定しています。

※企業行動規範 <https://www.takenaka.co.jp/corp/comp/>

また、社内の様々な業務プロセスでの意思決定において、多様な考え方が反映されるよう、能力に応じた登用を図っています。

女性管理職比率の目標は、2025年に2015年の3倍である8%程度としています。

当社における取り組みについては、以下の評価を受けています。

・平成29年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞

・「平成27年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定

※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=12081>

6. 児童労働

児童労働を事業過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。

A：当社では「企業行動規範」の第9条 9-1 で児童労働の防止を規定し、毎年の啓蒙期間において周知を図るとともに、18歳未満の採用は行っていません。取引先に対しては「取引先活動ガイドライン」の3-1において規定し、毎年、取引先との会議や啓蒙期間において周知を図るとともに、作業所において作業員が新規に入場する際、年齢等の確認を行っています。

また、取引先との基本契約書の中で、企業の社会的責任を果たすために当社が定めるCSRに関する行動規範の遵守を規定しています。

※企業行動規範 <https://www.takenaka.co.jp/corp/comp/>

※取引先活動ガイドライン <https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/>

誰一人取り残さないことを理念とする SDGs の普及浸透を図るため「SDGs BOOKLET」を作成し、パートナー企業に配付し啓蒙活動を行っています。

※SDGs BOOKLET <https://www.takenaka.co.jp/enviro/sdgsbooklet/>

## 7.強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を事業過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。

A：当社では「企業行動規範」の第9条 9-1 で強制労働の防止を規定し、毎年の啓蒙期間において周知を図るとともに、「取引先活動ガイドライン」の3-1において規定し、毎年、取引先との会議や啓蒙期間において周知を図っています。

また、取引先との基本契約書の中で、企業の社会的責任を果たすために当社が定めるCSRに関する行動規範の遵守を規定しています。

※企業行動規範 <https://www.takenaka.co.jp/corp/comp/>

※取引先活動ガイドライン <https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/>

誰一人取り残さないことを理念とするSDGsの普及浸透を図るため「SDGs BOOKLET」を作成し、パートナー企業に配付し啓蒙活動を行っています。

※SDGs BOOKLET <https://www.takenaka.co.jp/enviro/sdgsbooklet/>

## 8.安全衛生

事業過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるウェブサイトのリンクがあれば、こちらに貼ってください。

A：当社において災害、事故の撲滅を図り安全で快適な職場を実現すべく、安全衛生方針を定めています。また、労働安全衛生に関する例規を定め、教育の実施により従業員、協力会社の安全衛生意識向上を図っています。

安全衛生方針 <https://www.takenaka.co.jp/corp/crop-policy/>

年初に定める全社安全衛生管理計画書により、全店共通で安全活動を推進しています。若手社員へは、竹中技術実務研修センター「想」において、体感型の安全研修を実施し、災害発生の未然防止に努めています。

体感訓練センターでは、外国人技能実習生を対象とした教育を行い、多様化する作業員に対する知識及び意識を向上させることで公衆災害や労働災害のない作業所の実現に取り組んでいます。

竹中コーポレートレポート 2021 P42「公衆災害や労働災害のない作業所の実現」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

新型コロナウイルス感染症対策に関しては、社内外への感染拡大防止とお客様、社員とその家族、協力会社等の関係者の生命と安全を最優先に、全社で感染予防と感染拡大防止策を推進しています。

- ・イントラネットホームページに専用サイトを設け、社長メッセージ、感染状況、作業所における対策マニュアルや対策事例、感染時の対応フロー、厚生労働省等からのお知らせなど、全従業員で情報共有を行っています。
- ・日常の予防対策については、従業員がパソコンを起動する度に周知を図っています。
- ・新型コロナウイルス感染症の収束に貢献することを目的に、当社グループに従事している従業員、派遣社員、当社作業所に従事している協力会社従業員も含め接種希望者を対象にワクチンの職域接種を実施しました。

新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた対応について

<https://www.takenaka.co.jp/newslog/2021/06/03/>

新型コロナウイルスワクチンの職域接種の実施について

<https://www.takenaka.co.jp/newslog/2021/06/04/>

## 9.環境、土地

9-1 事業過程における環境破壊、環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

A：当社の環境方針において、脱炭素社会、資源循環社会、自然共生社会の実現に向けた活動を積極的に推進するとともに、環境保全に関する法規、社内例規を遵守し、環境リスク対策を推進することを定めています。

<https://www.takenaka.co.jp/corp/crop-policy/>

2021年に改定した「環境コンセプトブック」では、サステナブル社会の大前提である「健康・快適で豊かに暮らせる社会」と、「脱炭素社会」・「資源循環社会」・「自然共生社会」の4つの視点から、当社が目指す2050年の社会の姿と、その実現に向けたロードマップを作成しました。さらには、脱炭素社会の実現に向け、これからの取組みとして、資材製造・建設から建物運用、解体廃棄にいたる「ライフサイクルCO2ゼロ」の実現に向けた考え方を整理しています。具体的な環境への取り組みは以下リンク先を参照ください。

<https://www.takenaka.co.jp/co2-zero/index.html>

毎年6月をグループ全体の環境月間とし、各職場で環境教育を実施し、環境に関わる社会動向を学習するとともに、自部門の業務と環境との関わりについてディスカッションを行うなど、従業員に対して啓蒙活動を実施しています。

<https://www.takenaka.co.jp/enviro/news/2020/20200730.html>

廃水・廃棄物や有害物質の管理、環境汚染の防止にあたっては、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築し、環境マニュアル等を整備して取り組んでいます。

化学物質を取り扱う際には、社員及び作業従事者へのばく露防止を目的にリスクアセスメ

ントを実施し、健康障害の防止を図っています。

建設工事における廃棄物削減に向けて3R（リデュース・リユース・リサイクル）活動を推進しています。また、設計段階から建物が解体されるまでの建物のライフサイクルにおける廃棄物の徹底的な削減・副産物のリサイクル徹底を目指しています。具体的には以下のリンク先を参照ください。

竹中コーポレートレポート 2021 P39「環境との調和/資源循環と廃棄物削減」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

お客様の土地活用計画において汚染が発見された場合は、土壌汚染状況調査により把握した情報を元に汚染状況を評価し、汚染の拡散解析を行い、最適な対策工事を提案します。

<https://www.takenaka.co.jp/solution/needs/soil/service07/index.html>

国内における生態系の保護活動として、工事領域において日本固有種の生物が生息していたことから、工事期間中、事務所で孵化（ふか）させるなどの取り組みを行っています。

9-2 開発対象地の地域住民の権利・利益を保護するためにどのような対策を講じていますか（海外案件における先住民族の権利保護の問題を含みます。）。

A：当社の主たる事業は建築事業であり、土地の取得や許認可申請は発注者が実施する内容となっています。当社が開発事業を行う場合には、これまで地域住民の権利・利益への配慮を求められる地域での開発事例はありませんが、国内においては、まず、既存建物、土地の取得に関しては、一般的な法令確認とともに、様々なステークホルダーとの係争、争訟履歴の有無を確認し、必要に応じ弁護士などに調査を依頼し、権利関係の確認を十分に行います。また、新規の開発においては、施工側（建設会社としての当社事業所）における工事着工にあたっての法令遵守、官公庁、近隣等への対応とともに、係争や近隣紛争を調査する段階で問題が顕在化した場合は、然るべき対応を行うことで地域住民の権利・利益の保護に配慮した開発を進めます。

海外（主に米国、英国）においては、土地・建物の取得や許認可申請等の業務は、必ず現地法律専門家などに人権配慮を含めた照会を行っています。

海外では、地域住民の権利・利益保護に資する環境保護活動として、マングローブの苗木の植樹、沿岸地域での開発などにより失われた珊瑚や海の生物の保護育成と植樹活動、野生生物保護区における木陰を作る木と草の植栽、庭やロックガーデンの装飾をする等の景観整備、土壌の浸食防止のため、ベチバーを植えるなどにも取り組んでいます。

9-3 海外案件における土地の確保等の場面で、外国政府と事業上関係を持つこともあるかと思いますが、そのような場合に生じ得る様々な人権の観点からの懸念（汚職の問題、

当該外国政府が人権侵害行為を行っているときに当該案件の実施がその助長にならないかという問題等)について、どのような対策を講じていますか。

A：海外案件における土地の確保等の場面で、外国政府と事業上関係を持つことはありません。海外（主に米国、英国）において、土地・建物の取得や許認可申請等の業務は、必ず現地法律専門家などに人権配慮を含めた照会を行っています。

## 10.技能実習生

10-1 日本国内のサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

A：あります。

10-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

A：パートナー企業（約 1,200 社）をはじめ全ての取引先に取引先活動ガイドラインを配布し周知を図っています。

取引先との基本契約書においては、企業の社会的責任を果たすために当社が定める CSR に関する行動規範の遵守を規定しています。また、デューデリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対してアンケート式書面による実態調査、外国人労働者に関する雇用状況調査、企業訪問調査、苦情受付・処理などを実施しています。

当社作業所への入場前には、一次取引先に在留カード、技能実習計画認定通知書、安全衛生業務等を記載した技能実習計画を提出させ、計画に沿った実習が行われることを確認しています。

その他、訪問調査において、パスポートの本人保管の確認、雇用契約締結状況などを確認しています。

技能実習生に対しても、仕事内容、職場環境などをヒアリングし、住環境についても衛生面などの観点から現地確認を行っています。

10-3 日本国内のサプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにおける外国人技能実習生の雇用有無について把握していない場合、それは何故ですか。

A：－

## 11.生活賃金

サプライヤー・下請業者を含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金（Living Wage）の保障のためにどのような対策を講じていますか。

A：パートナー企業（約 1,200 社）をはじめ全ての取引先に取引先活動ガイドラインを配布し周知を図っています。

取引先との基本契約書においては、企業の社会的責任を果たすために当社が定める CSR に関する行動規範の遵守を規定しています。また、デューデリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対してアンケート式書面による実態調査、外国人労働者に関する雇用状況調査、企業訪問調査、苦情受付・処理などを実施しています。

また、取引先に対する相談・通報窓口として「パートナーズ・ネット」を設置し、WEBサイトからアクセスすることができます。また、制度を利用したことを理由として、いかなる不利益な取扱いがされないなど、相談者の保護を定めています。

[https://www.takenaka.co.jp/j\\_contact/partnersnet/](https://www.takenaka.co.jp/j_contact/partnersnet/)

当社としては、調達方針/活動指針として「6. 市場動向を反映した適正な調達価格を追求する」を掲げており、適正価格での下請契約の実施（下請業者から提出された見積書において、工事の種別ごとの材料費、労務費その他の経費の内訳並びに、工事工程ごとの作業及びその準備に必要な日数が明らかである場合には、その見積内容を考慮する）を行っています。

調達方針/取引先活動ガイドライン

<https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/>

作業所での安全・品質の確保および生産性の向上、若手技能者の育成と技術の伝承を目的に作業所の職長報奨を行う「竹中優良職長制度」を設けています。

<https://www.takenaka.co.jp/news/2019/03/04/index.html>

「建設キャリアアップシステム」への協力会社、技能者登録を促進し、全作業所での技能者の就業履歴を登録できる環境を整備することで、技能者の処遇改善につなげています。

<https://www.takenaka.co.jp/news/2019/06/02/index.html>

## 12.差別・ハラスメント

12-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

A：あります。人権方針で、人種、性別、宗教、性自認、障がいの有無等により、差別やハラスメントなど不当に扱われることのないよう、健やかで働きがいのある環境を実現すると明記するとともに、ハラスメント防止に関する規程も整備しています。

その他、ハラスメント防止に関する社内研修の実施、相談・窓口の設置を行っています。竹中コーポレートレポート 2021 P41「ハラスメントの環境調査・教育啓蒙の実施」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

相談・通報体制（詳細は14-1で記載）

- ・コンプライアンス・ネット（対象：当社従業員・派遣労働者等）  
イントラネットHP等から専任部門へ相談。

- ・コンプライアンス・ヘルプライン（対象：当社従業員・派遣労働者等）  
電話・郵便等により弁護士へ相談。
- ・竹中グループ・ヘルプライン（対象：グループ従業員・派遣労働者等）  
イントラネットHP等から当社専任部門へ相談。
- ・パートナーズ・ネット（対象：協力会社・作業員個人・個人事業主）  
WEBサイトから当社専任部門へ相談。
- ・ハラスメント相談窓口（対象：当社従業員・派遣労働者等）  
電話やe-mail等から相談員に相談。

また、障がい者である従業員からの相談に応じ適切に対応するための相談窓口を設置しています。聴覚障がい者については、研修で手話通訳を付けたり、コミュニケーションツールとして、UDトークを導入しています。

全てのワーカーに働きやすい環境を提供するため、女性用の休憩室や国籍や性別といった多様性に配慮した祈祷室・誰でもトイレ（男女兼用個室トイレ）を整備しています。<https://www.takenaka.co.jp/news/2018/12/02/index.html>

12-2 サプライヤー・下請業者における性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

A：パートナー企業（約1,200社）をはじめ全ての取引先に取引先活動ガイドラインを配布し周知を図っています。

取引先との基本契約書においては、企業の社会的責任を果たすために当社が定めるCSRに関する行動規範の遵守を規定しています。また、デューデリジェンスを通じて特定した海外サプライヤーに対してアンケート式書面による実態調査、外国人労働者に関する雇用状況調査、企業訪問調査、苦情受付・処理などを実施しています。

取引先活動ガイドライン <https://www.takenaka.co.jp/corp/policy/procurement/>

また、取引先に対する相談・通報窓口として「パートナーズ・ネット」を設置し、WEBサイトからアクセスすることができます。また、制度を利用したことを理由として、いかなる不利益な取扱いがされないなど、相談者の保護を定めています。

[https://www.takenaka.co.jp/j\\_contact/partnersnet/](https://www.takenaka.co.jp/j_contact/partnersnet/)

パートナー企業で構成する協力会社組織において、以下の活動を行っています。

- ・協力会社組織における運営基本方針に「CSR・コンプライアンスの徹底」を定め、全国に活動を展開しています。
- ・毎年発行している広報誌において、当社の「人権方針」および「取引先活動ガイドライ

ン」について周知を行っています。

- ・2019年の研修会において、当社人権方針に関する説明会を開催し、人権尊重の取り組みについて理解を深めました。
- ・2020年の総会において、当社グループのSDGsについて説明会を開催し、SDGsに対する理解を深めました。

### 13.是正のプロセス

13-1 今までサプライヤー・下請業者で人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

- ・サプライヤー・下請業者と話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤー・下請業者と契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった

**・人権問題は確認していない** (人権問題が判明していないため、人権問題は確認していないという理由で選択しています)

13-2 サプライヤー・下請業者に改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのウェブサイトのリンクを貼ってください。

### 14.救済手続き

14-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き(グリーンバンス・メカニズム)はありますか。

A: コンプライアンス等に関わる相談・通報体制を整備しています。相談・通報は、①「公益通報者保護法」に定められている「公益通報の対象」の事実、②コンプライアンスに違反する、または違反する可能性のある事案、③ハラスメントに関する内容について受け付け、職制以外にも従業員及び取引先を対象とした相談・通報体制を以下の通り整備しています。

- ・コンプライアンス・ネット (対象: 当社従業員・派遣労働者等)  
イントラネットHP等から専任部門へ相談。
- ・コンプライアンス・ヘルプライン (対象: 当社従業員・派遣労働者等)  
電話・郵便等により弁護士へ相談。
- ・竹中グループ・ヘルプライン (対象: グループ従業員・派遣労働者等)  
イントラネットHP等から当社専任部門へ相談。

- ・パートナーズ・ネット（対象：協力会社・作業員個人・個人事業主）

WEBサイトから当社専任部門へ相談。

[https://www.takenaka.co.jp/j\\_contact/partnersnet/](https://www.takenaka.co.jp/j_contact/partnersnet/)

- ・ハラスメント相談窓口（対象：当社従業員・派遣労働者等）

電話やe-mail等から専門の教育を受けた相談員へ相談。

受け付けられた相談内容は、事実関係の確認を行い、当事者にとって適切かつ効果的な対応を検討し対応を行っています。また、当事者のプライバシー等人権を尊重し、知り得た秘密は厳守し、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として当事者にとって不利益な取扱いがないよう配慮しています。

14-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤー・下請業者を含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

A：取引先に対する相談・通報窓口として「パートナーズ・ネット」を設置し、WEBサイトからアクセスすることができます。また、制度を利用したことを理由として、いかなる不利益な取扱いがされないなど、相談者の保護を定めています。

14-3 救済手続きは事業を行っている外国において影響を受けた現地住民などは利用できますか。

A：WEB上に「お問い合わせ」を設け、誰にでも利用できるようになっています。

14-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

A：お問い合わせしていただいた言語に対応できるようにしています。

14-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

A：従業員については、社内のイントラネットホームページで申立ての方法やプロセスについて常時掲載するとともに、研修やコンプライアンスの啓蒙期間時に改めて周知を図っています。件数・内容等はコンプライアンス委員会で報告され活動方針を定め、各事業所において施策を展開しています。また、14-1で回答した相談・通報体制については、毎年のコンプライアンスの啓蒙期間中に、当社及びグループの従業員に対し、相談・通報体制に関する資料を配付し再確認してもらうとともに、取引先に対してはポスターの掲示等により改めて周知を図っています。

竹中コーポレートレポート 2021 P43「コンプライアンスの徹底」

[https://www.takenaka.co.jp/enviro/es\\_report/pdf/2021/p35\\_44.pdf](https://www.takenaka.co.jp/enviro/es_report/pdf/2021/p35_44.pdf)

15.ステークホルダーエンゲージメントについて

15-1 これまでステークホルダーエンゲージメントを実施しましたか

はい

いいえ

15-2 実施した場合、相手は誰ですか。

(複数回答可)

NGO

地域住民

投資家

その他 (有識者、学識経験者、取引先、外国人技能実習生受入機関等)

15-3 実施した場合、その内容を経営にどのようにフィードバックしていますか。

A：人権に関わる内容については、コンプライアンス委員会でエンゲージメントで出された課題等を報告し、施策の見直し等を行い、全社的な活動に展開しています。

16.自由記述