



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 住友不動産株式会社

回答日 2021年 7月 15日

以下の質問への回答をお願い致します。

なお、部門によって異なる状況である場合は、それぞれの状況（例：建築、土木、住宅、商業等）がわかるように記載頂けます様お願い致します。（必要に応じて、部門ごとに別の回答用紙を使用頂いても構いません。）

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

「人権に関する基本方針」として公表しております。

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？

「国際人権憲章」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際基準を支持・尊重する旨を明記しております。

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？

人権方針に直接明記はしておりません。

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、そのウェブサイトのリンクをこちらに貼ってください。

下記レポート P13 「マネジメント体制」

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.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。

下記レポート P13 「人権研修」

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.pdf

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。



下記ガイドライン 2.人権の尊重

<http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/guidelines.pdf>

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。

新規取引開始時において、コンプライアンスをはじめとした人権侵害、労働衛生、反社会的勢力との関係など各種項目についてリスクがないか、必要に応じて検討を行った上で取引を開始しております。

また、開発現場やビルの管理現場等において、日頃より当社職員がサプライヤーの監理を行い、状況把握、リスク評価の上、必要に応じて是正措置等の対策を講じております。

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
- ・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（自由記述）

当社では、2-2にて回答の通り、日頃より開発現場やビルの管理現場等において、当社員がサプライヤーを監理し、必要に応じた是正措置等の対策を講じることで、問題発生を未然に防ぐことに努めております。

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。

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。

3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディ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。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（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。

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

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。

当社売上の約二割を占めるハウジング事業において実施しており、工事現場における過重労働等のリスク抑止に努める必要性が高いと認識しております。

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。

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
- ・それ以降

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
 - ・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

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
- ・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？

執行役員含む女性役員比率 5.0%、女性管理職比率 4.5%

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。

下記有価証券報告書 P37 ③ダイバーシティ推進の取り組み

http://www.sumitomo-rd.co.jp/uploads/8830_FY2021_report.pdf

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。

下記レポート P14 「児童労働・強制労働」

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.pdf

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。

下記レポート P14 「児童労働・強制労働」

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.pdf

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。

下記レポート P16・17 「労働環境」

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_social.pdf

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。

下記レポート P11・12 「環境汚染の抑制、廃棄物削減、資源の有効活用」をご参照ください。

http://www.sumitomo-rd.co.jp/sustainability/pdf/esg_report_environment.pdf

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。)



ビルやマンションなどの開発において、開発対象地の周辺居住者に対して、必要に応じて説明会等を開催し、協議、対応を実施しております。

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。

人権方針に則り、国や地域毎の法令を遵守しながら、適切な判断、対応を行っております。

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。

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。

コンプライアンスをはじめ、人権侵害、労働衛生等の問題がないビジネスパートナーとの取引を前提としております。日々、当社職員が現場にて就労状況を管理しているほか、給与支払い状況も確認しております。

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。

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。

サステナブル調達ガイドラインにて、各国で定められた最低賃金以上の賃金を保証し、生活の安定に努める旨を明記しております。

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。

「人権に関する基本方針」にて性別、国籍、人種、その他事項による差別・ハラスメントを禁止する旨を明記しております。

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。

2-2 で回答した通り、必要に応じて検討の上、各種対策を講じております。



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

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。

社内相談窓口及び、内部監査室または外部弁護士への匿名通報窓口を設けております。通報があった場合、通報者のプライバシー秘匿と法的保護に十分配慮したうえで、公正かつ厳正な対処を即時に行う体制を構築しております。

14-2 救済手続きがある場合、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。

現時点では、ビジネス・パートナーの労働者は利用できません。

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。

現時点では、現地住民などは利用できません。

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。

日本語に対応しております。

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。

人権侵害にあたる事例がない旨を公開しております。

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 (従業員、顧客、株主等ステークホルダー全般)

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。

必要に応じて取締役会や経営会議等、重要な会議で報告しております。

16. 自由記述欄

(以上です。ご協力ありがとうございました。)