



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 大林組

回答日 2021年7月21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。

人権方針は2011年に制定しています。現在、人権方針の改訂を進めており、1-2~4についても明記する予定です。

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？

ILO条約などの国際ルールを尊重すること、また、各国・地域の法令遵守を徹底することを明記しています。

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？

触れていません。

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。

明記していません。

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。

弊社 HP>サステナビリティ>人材>人権の尊重>人権教育
<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.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。



人権方針に基づく人権尊重への取り組みをビジネスパートナー（以下、協力会社）にも求めています。「CSR 調達ガイドライン」で具体的な遵守事項を定め、協力会社に周知しています。

大林グループ CSR 調達方針、CSR 調達ガイドライン

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.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。

主要な協力会社で構成される「大林組林友会」加盟会社を対象に、年1回 CSR 調達アンケートを実施し、調達方針・ガイドラインの周知徹底と遵守状況の確認をしています。

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）

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。

協力会社における人権尊重等の取り組みの実効性を確保するために、どのような施策を進めるべきか検討している段階で、今後の課題と考えています。

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。

回答対象外

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。

回答対象外

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。

回答対象外

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

回答対象外

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。

回答対象外

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。

現在、グループ会社及びサプライチェーンを含めた人権デューディリジェンスの実施に向けて検討作業を進めているところですが、まだサプライチェーンまで至っていません。2019年度から検討に着手し、2020年度までに顕著な人権課題の特定および現状把握を行った段階です。なお、英国、豪州の現代奴隷法に対するステートメントを当社 HP 上で公開しています。 <https://www.obayashi.co.jp/sustainability/>

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（全て把握しています）

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

個別の請負工事に関しては、建設現場毎に施工体制台帳に記載し、公共工事では仮囲いなど第三者の目に触れる場所に掲示して公開しています。

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？

9.3%（2021年3月末現在）

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。

当社HP > ニュースリリース：「女性活躍推進法に基づく行動計画」を作成
https://www.obayashi.co.jp/news/detail/news20210414_1.html

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。

・各方針（人権方針、CSR調達方針、CSR調達ガイドラインなど）にて児童労働を禁止しており、当社グループの社員だけでなく、協力会社にも遵守を求めています。

<リンク先>

人権方針

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html>

CSR調達方針、CSR調達ガイドライン

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html

・建設現場で働く協力会社の作業員については、年少者（満18歳未満）の作業員を受け入れる場合は、受入前に協力会社に就業制限のチェック及びチェックリストの提出を



義務付け、受入時に申告の真偽を確認するなど、法令に即して児童労働の禁止を徹底しています。

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。

各方針（人権方針、CSR 調達方針、CSR 調達ガイドラインなど）にて強制労働を禁止しており、当社のグループ社員だけでなく、協力会社にも遵守を求めています。

<リンク先>

人権方針

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html>

CSR 調達方針、CSR 調達ガイドライン

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html

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。

・働く人の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成促進について安全衛生理念で定め、その理念実現に向けて「労働安全衛生マネジメントシステム」をもって安全衛生全般について体系的に管理、運用しています。

労働安全衛生マネジメントシステム

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/safeenv.html>

・具体的な安全衛生対策への取り組み

取り組みの詳細は当社 HP、コーポレートレポートで紹介しています。

安全衛生

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/safeenv.html>

コーポレートレポート

<https://www.obayashi.co.jp/ir/data/report.html>

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。

・環境方針に則り環境マネジメントシステムを構築して（ISO14001 認定取得）、地球環境に配慮した事業活動を進めています。国内の各本支店、工事事務所では環境マネジメントシステム運用ツール「環境サイトナビパック」を用いて、事業所毎に環境リスクの抽出と対策、実績等を確認しています。



- ・環境汚染、有害物質の使用などに対しては、環境法令の遵守を徹底するよう、社内研修等を通じて周知徹底や意識向上に努めています。

<リンク先>

環境方針・環境マネジメントシステム

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/environment.html>

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。)

当社が事業主となる開発事業においては、当該国・地域の関連法規や国際的な規範の遵守を徹底し、地域住民の権利侵害につながるような行為が無いよう十分な事前調査を行った上で計画の検討を進めています。

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。

当社グループは、刑法や独占禁止法などの法令違反や汚職・贈賄など、あらゆる腐敗の防止に努めるため、企業としての法令遵守はもちろんのこと、社員一人一人が倫理観の涵養に努め、企業活動において、高い倫理観を持って良識ある行動を実践するため、大林グループ贈賄防止プログラムなど企業倫理確立に向けたさまざまな施策を実施しています。

海外で事業を進める場合、コンプライアンスの遵守を必須条件として、コンプライアンスが担保される国、地域であるか十分に調査、確認した上で、実施の可否を決定しています。また、建設事業では用地取得は工事発注者の責任範囲であり請負業者は関与しないため、そのような事案に係わる可能性は低いと考えています。

海外で当社が事業主となる開発事業については、当該国が人権の観点から懸念のある場合、または事業を行うことで人権侵害行為の助長が懸念される場合は当該事業を見送る考えです。既に実施している案件に関しては、そのような懸念が明らかになった時点で事業継続の是非について検討することとしています。

<リンク先>

企業倫理の徹底

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/ethics.html>

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。

建設現場の下請業者で外国人技能実習生を雇用している会社があります。



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。

- ・法令に基づいて技能実習生を適切に受け入れるためのルールを整備し、協力会社に周知しています。
- ・建設現場では技能実習生の受け入れにあたって、法令遵守の状況を確認しています。また、現場内の標識や表示を入場している技能実習生の母国語やユニバーサルデザインで表示するなど、安心して働ける職場環境に配慮しています。

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。

回答対象外

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。

協力会社との下請負契約において、適正価格での発注、適正な出来高査定の実施、適正な支払条件を設定しています。

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。

人権方針等であらゆる差別を禁止しています。ハラスメントに対しては、ハラスメント防止等に関する規程を制定しハラスメント防止ガイドラインを策定しているほか、ハラスメント相談・通報制度を整備して、グループ全体でハラスメント根絶に取り組んでいます。

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。

- ・各方針（人権方針、CSR 調達方針、CSR 調達ガイドラインなど）にてあらゆる差別を禁止しており、当社グループ社員だけでなく、協力会社にも遵守を求めています。
- ・企業倫理遵守の視点で協力会社も対象にした相談窓口を開設し、協力会社における差別・ハラスメント防止に努めています。

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。

大林グループ企業倫理通報制度及びハラスメント相談窓口を整備しています。

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。

協力会社の作業員も利用できます。

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。

制度としては、上記ハラスメント相談窓口は現地住民なども利用することができます。また、当社はHPに問い合わせ窓口（日、英）を用意しており、どなたでも通報窓口として利用することができます。

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。

- ・国内は日本語（ハラスメント社外相談窓口は英語も対応可能）
- ・海外事業所では英語（英語圏以外の事業所については一部現地言語での対応可能）

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。

- ・一部開示していますが、詳細については非公開としています。
(以下リンク先ご参照)
- ・救済手続きのプロセスについては、社外HPにて開示を予定しています。

<リンク先>

大林グループ企業倫理通報制度



https://www.obayashi.co.jp/sustainability/ethics/internal_reporting_system.html

人権の尊重>相談窓口の設置

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html#section1-4>

採用>就活ハラスメント相談窓口

<https://www.obayashi.co.jp/recruit/>

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 ()

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。

株主・投資家に対しては、株主総会や決算説明会にて社長、取締役が直接対話を行っています。そのほか、現場見学会の開催、証券会社主催の投資家カンファレンスやスモールミーティングへの出席などの活動も行っており、経営層に対して適宜、実施内容をメールで報告しています。また、定期的に取り締役会にも報告して、経営にフィードバックしています。

16. 自由記述欄

(以上です。ご協力ありがとうございました。)