



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: 三井不動産株式会社(ESG推進室)

回答日 2021年7月29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き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。

2020年12月に以下の人権方針を制定しております。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html

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？

明記しています。

→<人権方針—1. 国際人権基準の尊重 >

三井不動産グループは、世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が定めた中核的労働基準(結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃)等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

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」では直接触れてはませんが、人権への「取組方針」として以下の内容をウェブサイトに記載しています。

→なお、国際的に認められた基本的人権が認められない国・地域においても、基本的人権を尊重するための方法を追求していきます。

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。

「人権方針」では直截触れてはませんが、「労働基準・労働慣行」の項目で人権問題への対応につき明記しています。記載の「公正採用選考人権啓発推進委員会」の委員長は、副社長が務めています。

→当社では、人権に関する社員行動基準を設け、人権問題に関し、当社が積極的・自発的にその社会的責任を果すとともに、全従業員に人権問題の正しい理解と認識を推し進めるための組織として、「公正採用選考人権啓発推進委員会」を組織しています。委員会の主な役割は人権問題に関する教育・指導、研修の企画立案・実施、調査研究、統括・連絡・調整です。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/02.html#p01

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。

「人材マネジメント」における研修の一環として「人権啓発研修」を実施している旨を記載しております。



https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/02-3.html#p04

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。

2018年12月に「三井不動産グループ サステナブル調達基準」を策定しております。

https://www.mitsufudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/04.html#p01

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。

上記調達基準策定後、主要取引先に対し調達基準に沿った取り組みの依頼、関係者への周知を依頼しています。

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。

—2021年度、人権デューデリジェンスに基づく監査を実施予定。

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。

—

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。

—

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。

—

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。

「サステナブル調達基準」では、まずは広く従業員および外部サプライヤーを対象とした周知を優先していたため。2021年度から人権デューデリジェンスに基づく監査を実施予定。

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(主要取引先の建設会社を一次とした場合)
- ・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:3.1%、管理職:5.7% (2021年4月1日時点)

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。

以下の目標を明示しております。

→(女性活躍推進)当社は、女性管理職比率を2025年度までに10%、2030年度までに20%とすることを目標としています。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/02-5.html#p03

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。

以下の内容を明示しております。

→当社グループでは、これまで児童労働・強制労働は発生しておりません。また、今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、各事業所において各国の法令遵守を徹底するとともに、定期



的なモニタリングを実施しています。また、万一、違反のおそれが発見された場合に通報可能な窓口を設置しています。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/02.html#p04

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。

同上となります。

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。

「人権方針」「サステナブル調達基準」に従業員、サプライヤーの「安全で健康的な労働環境の確保」を掲げております。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/01.html#p01

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html#p01

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。

当社グループは、グループ環境方針に基づき、大気汚染や水質汚濁、土壌汚染、その他有害物質に係る法令・条例等を遵守し、環境汚染を防止するとともに、法令・条例等の規制対象とならないものについても、汚染・汚濁物質の排出抑制に努めています。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/environment/04.html#p01

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。)

開発予定地の権利関係等を事前に調査し、法令・条例等の規定に則り必要な対応(説明・協議等)を行っています。

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。

汚職については「贈賄防止」を現地法人社内ルールでもパートナーとのJV契約でも強調しており、違法労働・人権侵害についても各国の法令等に則り、現地法人でルールを設けるなどして防止対応を行っています(採用時の年齢確認や、内部報告窓口の設置等)。現時点で確認された報告事項はありません。

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。

現状は把握しておりません。

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。

—

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。



「サステナブル調達基準」では、まずは広く従業員および外部サプライヤーを対象とした通知を実施しています。2021年度から人権デューデリジェンスに基づく監査を実施し、把握していく予定です。

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。

人権への取り組み方針として「最低賃金や生活資金に対する権利を支援する方針として各国における最低賃金の定めを遵守するとともに、それを上回る賃金を支払うことを基本的な方針として明示しています。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html#p01

また「サステナブル調達基準」にも「労働に係る人権尊重」の一つとして「最低賃金以上の賃金、健康と安全を確保すること」を明示し、社員はもとよりサプライヤーへの通知を行っています。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/04.html#p01

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。

「グループコンプライアンス方針」に「公正な行動」として、国籍、社会的身分、人種、信条、性別、年齢、障がいまたは性的指向・性自認(いわゆるLGBT)等を理由とする不当な差別はしない旨を明示しております。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/governance/01.html#p05

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。

「サステナブル調達基準」に「労働に係る人権尊重」の一つとして「差別を禁止し労働者の機会均等を確保すること」を明示し、社員はもとよりサプライヤーへの通知を行っています。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/04.html#p01

また人権への取り組み方針に「差別禁止に関する方針」を定め、人種、国籍、宗教、性別、年齢、障がい、性的指向などに基づくあらゆる差別の排除を明示しているほか、「職場における差別やハラスメント、その他不当な扱いの禁止」を人権方針の重点課題として定め、人種、国籍、出身地、宗教、思想信条、性別、年齢、障がい、性的指向、性自認、学歴、結婚の有無、雇用形態などを含め、ビジネス上の職能に関係しない理由に基づく差別や不当な扱いを禁止しているほか、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場でのあらゆる嫌がらせも認めておりません。事業活動においても施設やサービスなどの提供に際してマイノリティ(社会的少数者。例えば障がい者や外国人の方など)に不当な差別を行ったり、差別を助長したりする行為を禁止しています。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html#p01

上記内容の理解促進・啓発のため、コンプライアンス研修・人権啓発研修・ハラスメント研修等を適宜実施しています。

https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/02-3.html#p06

今後は人権デューデリジェンスのプロセスでサプライヤー等と協同し、教育・啓蒙活動も実施していく予定です。

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。
- (現時点での確認なし)

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。

当社では、内部相談窓口を設置しています。当社正社員および個別労働契約(契約社員)・出向協定・労働者派遣契約・アルバイト契約等に基づき当社業務に従事する者であれば利用できます。社内・社外の2か所設置しており、いずれの窓口にも相談することも可能です。社外窓口は弁護士事務所に設置していますが、中立的な立場で相談を受理し、会社に対して相談内容を連絡し対応を促すものです。

相談対象は法令・社内規程・一般的社会規範および企業倫理に反する不正等、セクハラ・パワハラ等のハラスメント、雇用問題、職場環境の課題等です。相談者のプライバシーは保護され、相談行為を理由とした報復行為および人事処遇上の不利益な取り扱い等を受けることはありません。また、実名でも匿名でも相談可能です。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/governance/01.html#p04

また人権方針にも「是正・救済」の項目を設けており、今後も体制整備・強化を進めてまいります。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/society/03.html#p01

14-2 救済手続がある場合、その手続はサプライヤー・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。

現状はできません。

14-3 救済手続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。

現状はできません。

14-4 その手続においてはどのような言語を使うことが可能ですか。

日本語のほか、窓口を設置している各海外現地法人では当該国の言語使用可能です。現時点での海外事業での報告(通報)実績はありません。

14-5 救済手続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。

業務リスク管理を行う「リスクマネジメント委員会」で取り扱った件数のみ開示しています(人権対応を含む)。

https://www.mitsuifudosan.co.jp/corporate/esg_csr/governance/01.html#p02

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



④投資家

④その他(債権者・格付け機関等(デッドIRとして)、人権有識者(弁護士))

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。

所管部門(経理部、ESG推進室等)から担当役員を通じてフィードバックを実施しています。

16. 自由記述欄

2021年度から人権デューデリジェンスに基づく監査を実施予定です。今後アドバイス等いただければ幸いです。よろしく願いいたします。今回のアンケート内容も参考とさせていただきます。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)