

大成建設グループ  
サステナブル調達ガイドライン

2022年9月改定

2022年4月制定

大成建設グループ

## 目 次

1. 取引先の皆様へ	.....	P 1
2. 大成建設グループサステナブル調達ガイドライン	.....	P 2
3. 大成建設グループサステナブル調達ガイドライン 【解説】	.....	P 6

## 1. 取引先の皆様へ

近年、持続可能な社会の発展に向けて、企業が率先して環境課題や人権などの社会課題に取り組み、その責任を果たすことがより強く求められるようになり、その傾向はますます強くなっています。加えて、環境課題・社会課題への取り組みは企業単体ではなく、取引先の皆様と一緒にサプライチェーン全体で実施することが世界的な標準となっています。

大成建設グループは、2022年4月にサステナビリティ総本部を創設し、事業を通じて環境課題と社会課題を解決することに今後より一層注力していきます。その一環として、2013年に制定した「CSR調達ガイドライン」の内容を見直し、「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」に改定しました。

このガイドラインには、当社グループと取引先の皆様が協力して取り組まなければならない事項が網羅されており、社会的要請の変化に合わせて随時改定していきます。大成建設グループはサプライチェーン全体で事業を通じた環境課題・社会課題の解決への取り組みを推進し、社会に貢献し信頼される企業グループを目指してまいりますので、取引先の皆様にも是非ご協力いただきますよう、よろしくお願いたします。

以上

問合せ先：

〒104-8330

東京都中央区京橋三丁目13番1号（有楽ビル）

大成有楽不動産株式会社

社長室経営企画部経営企画室

TEL 03-3567-9415、FAX 03-3567-9441

## 2. 大成建設グループサステナブル調達ガイドライン

### 1. 法令・社会規範の遵守

#### ●法令・社会規範を遵守する。

- 1-1. 事業活動を行う国・地域で適用される関連法規・基準、社会規範等を遵守するとともに、原材料の調達から資機材の製造・流通過程においても、国際法を含む現地の関連法規等を遵守する。
- 1-2. コンプライアンスを徹底するための方針、行動規範・教育などの体制を構築する。
- 1-3. 社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、警察などの機関と連携して絶縁を徹底し、不当な要求には応じない。
- 1-4. 自社従業員や取引先従業員からの内部通報制度を整備する。また、公益通報者保護法を遵守し通報者の権利を保護する。
- 1-5. 自社の知的財産権が他者に侵害されないよう保護するとともに、他者の知的財産権を侵害しない。
- 1-6. 政治家、公務員（みなし公務員、外国公務員等を含む）とは、透明性の高い健全な関係を維持し、贈賄等あらゆる形態の腐敗行為や誤解を受ける行為は行わない。
- 1-7. 適切な社会保険に加入するとともに、労働者についてもその実態（雇用か請負か）を踏まえ、雇用関係であると判断される場合は、雇用契約を締結し適切な社会保険に加入させる。

### 2. 公平・公正な取引

#### ●対等なパートナーとして、公正・公平な取引を推進し、取引先の選定は、価格・納期の確実性・技術力・経営状況等を総合的に評価して行う。

- 2-1. 取引先とは、適切な見積もりの受領や着工前の書面での契約など、公正かつ透明な手続きに則って契約する。
- 2-2. 取引先は、コスト競争力、品質の確保、納期の確実性、技術力、資金力、企業としての社会的信用、環境や人権など社会課題への配慮、経営状況等合理的な基準に基づいて選定する。
- 2-3. 取引先に不当な利益や優遇措置を求めるとともに、優越的地位の濫用を禁止するとともに、透明性・自由な競争を阻害する行為を行わず、対等で公正な取引による共存共栄を目指す。

### 3. 人権の尊重

#### ●従業員の基本的な人権を尊重し、適切な労働条件の確保に努める。

- 3-1. 全ての事業活動において、世界人権宣言、児童の権利条約等人権に係る国際的な基準を遵守・尊重する。
- 3-2. 従業員の人権や結社の自由を尊重し、性別・年齢・人種・宗教・国籍・障がいの有無・性自認・性的指向等の多様性を認めるとともに、差別やハラスメントを防止して働きや

すい環境づくりに配慮する。

- 3-3. 本人の能力・適性などの合理的理由による配慮を除くあらゆる差別を防止するとともに、人材育成やキャリアアップについても全従業員に平等に機会を提供する。
- 3-4. 労働時間、休日・休暇の付与などに関する各国・地域における関係法令を遵守し、従業員の健康・福祉を害する過剰労働/過度な労働を禁止する。
- 3-5. 従業員の賃金は、最低賃金・超過勤務・控除その他賃金に関する各国・地域の関連法令を遵守したうえで、経験や技能に見合った適切な賃金を支払うとともに、生活賃金以上の支払いに努める。
- 3-6. 従業員の賃金・労働環境改善を求める権利（団結権、団体交渉権）を尊重する。
- 3-7. あらゆる形態の児童労働や強制労働を排除する。
- 3-8. 外国人労働者（外国人技能実習生含む）に対しては、関係法令に基づいて適切な労働時間の管理、賃金を支払うとともに、旅券等の没収、強制帰国、金銭の徴収等の違法・不当な行為を行わない。
- 3-9. 懲戒処分に関する方針・手順を明確に定め従業員に周知するとともに、その運用にあたっては詳細な調査を実施し、人権を侵害する不当な懲罰・懲戒処分を行わない。
- 3-10. 各国・地域、及び従業員の宗教的な文化・伝統や慣習を尊重し、一律の就業規則等によりそれを妨げることのないように配慮する。
- 3-11. 資機材の原材料について、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関与するもの、人権等の問題を抱えているものを使用しない。
- 3-12. 自社の事業・製品・サービスが発注者・利用者・地域社会の人権侵害を引き起こし、または加担（助長）しないように努める。

#### **4. 安全・衛生の推進**

- 安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努める。
  - 4-1. 従業員が心身ともに健康で安心して働けるよう、職務上の安全・衛生の確保と、メンタルヘルスケアに配慮した快適な職場環境を整備する。
  - 4-2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく適切な安全管理体制、災害防止活動により労働災害を防止する。
  - 4-3. 地域社会の安全・衛生の確保を徹底し、第三者災害を防止する。

#### **5. 環境保全への取組み**

- 自然環境を保護し、環境への負荷低減・汚染防止を図る。
  - 5-1. エネルギーの使用量を把握し、エネルギーの消費削減や効率的な利用、再生可能エネルギーの利用等により、温室効果ガスの排出を削減し、脱炭素社会の実現（地球温暖化防止）に貢献する。
  - 5-2. 資源の有効利用のため、3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進する。
  - 5-3. 水資源の保全のため、上水使用の節減や再利用、雨水・湧水などの効率的な使用を推進する。

- 5-4. 環境への負荷の少ない資機材の調達、工法の適用や、資源保全に配慮した原材料の利用を推進する。
- 5-5. 木材調達による森林破壊ゼロの実現を目指し、取り扱い木材の合法性確保を推進する。
- 5-6. 工事・開発の計画・施工に際しては生物多様性に配慮し、自然環境の保全に取り組む。
- 5-7. 産業廃棄物、有害化学物質、汚染物質の排出を削減するとともに、事業に伴う排水管理を含めた適正管理、及び関連法令の遵守により環境事故を防止する。
- 5-8. 大成建設グループの環境負荷低減活動「TAISEI Sustainable Action (TSA)」に協働して取り組む。

## 6. 安全性・品質の確保と向上

- 建設生産物やサービスの安全性・品質を確保し、それらの更なる向上に努める。
  - 6-1. 建設生産物・関連サービス・資機材の提供にあたっては、契約内容や法令・基準等に則って、品質マネジメントシステムの下で最適な技術・材料・工法による施工・関連サービスを提供し、発注者の要求品質を誠実に実現する。
  - 6-2. 環境・社会的課題の解決に向けた技術・サービスの質の向上に向け、自主的・継続的な技術力の向上、新技術・新資材の開発を行う。
  - 6-3. 品質に関する事故・不具合が発生した場合は、速やかな報告と適切な対処を行う。

## 7. 情報開示

- ステークホルダーに対して、適時・適切に情報提供・開示を行う。
  - 7-1. 経営内容、事業活動、サステナビリティ活動等の企業情報を自主的かつ適時・適切に開示し、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションを促進する。

## 8. 情報セキュリティの徹底

- 機密情報・個人情報・顧客情報を適切に管理・保護する。
  - 8-1. 機密情報・個人情報・顧客情報等の管理を徹底し、不正・不当な利用と開示、及び漏洩を防止する。
  - 8-2. 自社のIT環境（コンピュータ・ネットワーク）に関する脅威（ウイルス等）に対する防御策を講じて情報漏洩等を防止する。

## 9. 社会貢献活動への取り組み

- 自社の経営資源を活用した社会貢献活動を推進する。
  - 9-1. 学術・文化支援活動や、地域社会との交流、環境保全活動などに積極的に参画するとともに、従業員の自発的参加による社会貢献活動を尊重し支援する。

## 10. 災害時における事業活動の継続

- 大規模災害・事故が発生した場合でも、国・地方自治体・企業等の事業継続に貢献できるよう、体制整備に努める。

- 10-1. 従業員とその家族の生命、及び身体の安全確保を最優先に、加えて会社施設等の被害の最小化に努める。
- 10-2. 平時から災害（自然災害、火災）や伝染病の蔓延等に備えた体制を構築するとともに、訓練等によりその有効性を検証・改善し、有事の際のサプライチェーンを維持する。
- 10-3. 社会インフラや施工物件の応急措置、及び復旧活動を通じて、国・地方自治体・企業等の事業継続、及び市民の生活環境の維持に協力する。

## 11. サステナブル調達推進

- 「調達方針」「サステナブル調達ガイドライン」について取引先の理解と協力を求め、取引先と共にサステナブル調達活動を推進する。
- 11-1. 直接的、または間接的な取引関係のある取引先に、「調達方針」「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」に対する理解と協力を求め、大成建設グループのサプライチェーン全体でサステナブル調達活動を推進する。

本ガイドラインで定めるサステナビリティ活動の実態把握のためのアンケート調査やヒアリング、取り組み強化に向けた改善指導・支援につきましては今後も積極的に推進していきますので、その際にご協力いただきますようお願い致します。

なお、改善に向けたご協力が得られない場合には、サプライチェーンにおけるリスク回避のために、以降の取引を見直さざるを得ない場合があることをご了承ください。

### 3. 大成建設グループサステナブル調達ガイドライン【解説】

#### 1. 法令・社会規範の遵守

##### ●法令・社会規範を遵守する。

- 1-1. 事業活動を行う国・地域で適用される関連法規・基準、社会規範等を遵守するとともに、原材料の調達から資機材の製造・流通過程においても、国際法を含む現地の関連法規等を遵守する。

【解説】企業は、様々な関係者(ステークホルダー)からの社会的な認知、協力のもと、企業活動を行っています。従って、企業やその従業員は、社会の一員として、国内外の事業活動に関わる法令等を遵守する責務を負い、これに反した企業は、法令上の制裁を受けるばかりでなく、社会的な批判を浴び存亡の危機に立たされることがあります。

- 1-2. コンプライアンスを徹底するための方針、行動規範・教育などの体制を構築する。

【解説】コンプライアンスは、企業が法令はもちろんのこと、企業倫理、経営理念や社内ルールなどの規範を遵守し、従業員はよき社会人としての価値観、倫理観に基づいた行動を取ることをいいます。そのためには、従業員の行動規範・行動指針等にコンプライアンス遵守を明記して、社員に対する研修活動を行うことや、コンプライアンス担当部署の設置や担当者の選任等の体制整備も重要です。

- 1-3. 社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、警察などの機関と連携して絶縁を徹底し、不当な要求には応じない。

【解説】反社会的勢力・団体に毅然たる態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な市民社会の形成に寄与するとともに、企業価値の向上につながります。反社会的勢力から不当な要求があった場合には、社内担当部署はもちろん、警察の組織犯罪対策部局、暴力追放運動推進センター、弁護士等と連携し、絶対に応じないことが重要です。

- 1-4. 自社従業員や取引先従業員からの内部通報制度を整備する。また、公益通報者保護法を遵守し通報者の権利を保護する。

【解説】近年、リコール隠しや品質偽装等、消費者の安全・安心を損なう企業不祥事が組織内部からの通報を契機として相次いで明らかになっています。内部通報制度とは、企業内部の問題を知る従業員から、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に入手し、情報提供者の保護を徹底しつつ、未然・早期に問題把握と是正を図る仕組みです。また、通報を行った従業員に対する解雇等の不利益取り扱いの禁止などを定めた「公益通報者保護法」に則った対応が必要です。

- 1-5. 自社の知的財産権が他者に侵害されないよう保護するとともに、他者の知的財産権を侵害しない。

【解説】世の中の仕組み、ビジネスの考え方の進歩とともに、「知的財産権」の価値は高まる一方です。このような権利を取り扱う場合には、自社の権利を保全することはもちろん、他者の権利を侵害しないよう細心の注意を払うことが必要です。

- ① 知的財産とは、発明、考案、意匠、商標、著作物その他の創作的活動によって生み出されるもの、及び営業秘密その他の事業活動に有用な技術上、または営業上の情報をいいます。
- ② 知的財産権とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、育成者権その他の知的財産に関して法令により定められた権利又は営業秘密等の法律上保護される利益に係る権利をいいます。

- 1-6. 政治家、公務員（みなし公務員、外国公務員等を含む）とは、透明性の高い健全な関係を維持し、贈賄等あらゆる形態の腐敗行為や誤解を受ける行為は行わない。

【解説】企業は、政治、行政との健全で正常な関係の維持に努め、オープンで対等な関係を構築していく必要があります。特に政治家や公務員との関係においては、業務上の便宜をはかってもらうために金品を贈



る行為(贈賄)など、法令に違反する行為や誤解を受けるような行為を行ってはなりません。

- 1-7. 適切な社会保険に加入するとともに、労働者についてもその実態(雇用か請負か)を踏まえ、雇用関係であると判断される場合は、雇用契約を締結し適切な社会保険に加入させる。

【解説】社会保険未加入対策が進められる中で、企業が法定福利費の負担軽減のために、それまで社員として雇用していた労働者を一人親方として独立させて、雇用ではなく請負契約を締結して仕事をさせる例が出てきています。形式が請負であっても実態が労働者であれば社会保険関係法令や労働関係法令が適用され、処分される場合があります。

## 2. 公平・公正な取引

- 対等なパートナーとして、公正・公平な取引を推進し、取引先の選定は、価格・納期の確実性・技術力・経営状況等を総合的に評価して行う。

- 2-1. 取引先とは、適切な見積り受領や着工前の書面での契約など、公正かつ透明な手続きに則って契約する。

【解説】取引に先立って、取引業者との役割と責任の分担を合意し、書面化することが重要です。

- 2-2. 取引先は、コスト競争力、品質の確保、納期の確実性、技術力、資金力、企業としての社会的信用、環境や人権など社会課題への配慮、経営状況等合理的な基準に基づいて選定する。

【解説】取引先の選定に当たっては、サステナビリティに関する国際的な議論を踏まえ、合理的な基準に基づき選定することが、サプライチェーン全体のサステナビリティ活動のレベルアップにつながります。

- 2-3. 取引先に不当な利益や優遇措置を求めるなどの優越的地位の濫用を禁止するとともに、透明性・自由な競争を阻害する行為を行わず、対等で公正な取引による共存共栄を目指す。

【解説】企業は、取引先に対し不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭の授受・供与を要求することはもちろん、申し入れがあってもこれに応じてはいけません。取引先との関係を対等なビジネスパートナーとして良好に保つことは、双方にとって有益です。

大成建設では、2020年8月に、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目指す「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

## 3. 人権の尊重

- 従業員の基本的な人権を尊重し、適切な労働条件の確保に努める。

- 3-1. 全ての事業活動において、世界人権宣言、児童の権利条約等人権に係る国際的な基準を遵守・尊重する。

【解説】人権について国際的に宣言されている枠組みや規範を認識し尊重しなければなりません。

### ■ 人権に関するその他の主な枠組み、規範

国連グローバルコンパクト 10 原則、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、人種差別撤廃条約、女子差別撤廃条約、障がい者権利条約等

- 3-2. 従業員の人権や結社の自由を尊重し、性別・年齢・人種・宗教・国籍・障がいの有無・性自認・性的指向等の多様性を認めるとともに、差別やハラスメントを防止して働きやすい環境づくりに配慮する。

【解説】従業員や関係者の基本的人権を守ることは、企業活動における前提条件となります。また、経済環

境の変化に伴い、個人の価値観や、働き方に対する考えが多様化していることから、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働安全衛生法を始めとする様々な労働関連法規を遵守し、多様性(ダイバーシティ)を大切にすることを構築していく必要があります。

3-3. 本人の能力・適性などの合理的理由による配慮を除くあらゆる差別を防止するとともに、人材育成やキャリアアップについても全従業員に平等に機会を提供する。

【解説】雇用(採用)、労働条件(賃金、昇給、労働時間等)に加え、配属や研修の機会、昇進・昇格・昇級等のキャリアにおいて、本人の能力・適性等の合理的な理由以外の差別を禁止し、その機会(チャンス)は平等でなければなりません。

3-4. 労働時間、休日・休暇の付与などに関する各国・地域における関係法令を遵守し、従業員の健康・福祉を害する過剰労働/過度な労働を禁止する。

【解説】法において定められている労働時間、休暇・休日を遵守するとともに、従業員の生活にゆとりを与え、心身の疲労を回復させるように努める必要があります。

3-5. 従業員の賃金は、最低賃金・超過勤務・控除その他賃金に関する各国・地域の関連法令を遵守したうえで、経験や技能に見合った適切な賃金を支払うとともに、生活賃金以上の支払いに努める。

【解説】使用者が法律に基づき労働者に対して最低限支払わなければならないのが「最低賃金」、労働者、及びその家族が適切な生活を維持するために必要な生計費から算定した賃金が「生活賃金」です。公共工事設計労務単価引き上げの主旨でもある、労働者のモチベーションや定着率の向上、新規労働者の採用など、建設業界の持続的な発展につながる効果が期待できます。

3-6. 従業員の賃金・労働環境改善を求める権利(団結権、団体交渉権)を尊重する。

【解説】団結権とは、労働条件や労働環境の維持・改善のために労働者が団体活動を行う権利です。団体交渉権とは、労働者の団体が使用者に対し賃金などの労働条件に関する交渉を行う権利です。団結権、団体交渉権は憲法で保障された労働者の権利であり、使用者は正当な理由が無く拒否することはできません。

3-7. あらゆる形態の児童労働や強制労働を排除する。

【解説】海外では児童労働、強制労働が問題になっています。日本国内で事業を行う企業にとっては遠い問題のように思えますが、自社で扱う製品の原材料が海外産である場合には、その調達過程において児童労働や強制労働の可能性のある原材料を購入・使用しないよう注意が必要です。  
児童労働: 国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用してはいけません。  
強制労働: 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働、不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等は行ってはいけません。

3-8. 外国人労働者(外国人技能実習生含む)に対しては、関係法令に基づいて適切な労働時間の管理、賃金を支払うとともに、旅券等の没収、強制帰国、金銭の徴収等の違法・不当な行為を行わない。

【解説】企業は自社で働く外国人・移住労働者(技能実習生含む)に対しては、関連する法令に基づき当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付しなければなりません。そのうえで、適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働の他、パスポートの没収(移動の自由の制限)、強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を禁止するとともに、適切な住環境への配慮、苦情申し入れ・相談を容易に行える体制整備にも取り組む必要があります。

3-9. 懲戒処分に関する方針・手順を明確に定め従業員に周知するとともに、その運用にあたっては詳細な調査を実施し、人権を侵害する不当な懲罰・懲戒処分を行わない。

【解説】懲戒処分を課すに当たっては、その事由と手段を就業規則等に明記することが必要です。また、適用の際は、懲戒事由とのバランスを考慮し社会通念上相当であると認められるかどうかを慎重に検討し、対象従業員の人権を侵害することが無いように注意することが必要です。

3-10. 各国・地域、及び従業員の宗教的な文化・伝統や慣習を尊重し、一律の就業規則等によりそれを妨げることのないように配慮する。

【解説】全ての人に、信教の自由に関する権利、信教を理由にした差別を受けない権利が認められています。様々な宗徒が混在する事業所では、一律の就業規則等を適用しその権利を侵害することが無いように注意が必要です。

3-11. 資機材の原材料について、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関するもの、人権等の問題を抱えているものを使用しない。

【解説】世界には、例えば金・タングステン・錫などの鉱物の採鉱活動の収益が非人道的行為を行っている武装勢力の資金源になっていると言われている国があります。これらの、いわゆる紛争鉱物の購入・使用は間接的に非人道的行為に関与(加担)しているとみなされることから、自社のサプライチェーンでこれらの紛争鉱物を購入・使用していないか注意が必要です。

3-12. 自社の事業・製品・サービスが発注者・利用者・地域社会の人権侵害を引き起こし、または加担(助長)しないように努める。

【解説】自社製品が自社の意図に反して、自社の知らないところで発注者・利用者・地域社会の人権侵害につながる用途で使用される場合、また取引先が人権侵害に関与している場合などでも、自社の責任が問われることがあります。自社が直接かかわっていないこれらの場合でも、取引先への働きかけなど、人権侵害の防止・軽減に努める必要があります。

## 4. 安全・衛生の推進

### ●安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努める。

4-1. 従業員が心身ともに健康で安心して働けるよう、職務上の安全・衛生の確保と、メンタルヘルスケアに配慮した快適な職場環境を整備する。

【解説】企業には、従業員の心と体の安全と健康が確保された労働環境を整備することが求められています。また、従業員のメンタルヘルスを健全に保つことは、従業員の人生を充実させるだけでなく、仕事の成果の向上にもつながります。

4-2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく適切な安全管理体制、災害防止活動により労働災害を防止する。

【解説】従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つです。労働災害の防止と従業員の健康保持増進を図るため、労働安全衛生対策を推進する体制を整備するとともに、全ての関係者は当事者意識をもって全力をあげて取り組まなければなりません。

4-3. 地域社会の安全・衛生の確保を徹底し、第三者災害を防止する。

【解説】企業は、安全衛生管理を行い事故・災害を撲滅するとともに、公衆への災害は絶対起こしてはなりません。「第三者災害の防止を最重点とした計画」を立案し、その実施を徹底する必要があります。

## 5. 環境保全への取り組み

### ● 自然環境を保護し、環境への負荷低減・汚染防止を図る。

- 5-1. エネルギーの使用量を把握し、エネルギーの消費削減や効率的な利用、再生可能エネルギーの利用等により、温室効果ガスの排出を削減し、脱炭素社会の実現（地球温暖化防止）に貢献する。

【解説】企業には、気候変動を引き起こす要因である温室効果ガスの排出を削減するための取り組みを行うことが求められています。クールビズ・ウォームビズ、エコドライブなどの省エネ活動や、省エネ性能の高い空調・照明機器の利用、移動・通勤時の公共交通機関の利用や、再生可能エネルギーの利用などを通して環境保全に貢献することが必須となっています。

- 5-2. 資源の有効利用のため、3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進する。

【解説】企業は、廃棄物処分場の逼迫といった従来の観点に加えて、中長期的には資源・エネルギーの需給逼迫が予想されるため、持続可能な形で資源を利用する「循環経済」への移行が課題となっています。そのためには、省資源・省エネルギー（無駄を減らすこと）や資源の循環的利用（繰り返し使う・大切に使い続けること）に一層注力し、資源生産性（効率良く使うこと）を向上させることが必要です。

- 5-3. 水資源の保全のため、上水使用の節減や再利用、雨水・湧水などの効率的な使用を推進する。

【解説】経済の発展や人口増加、気候変動等により世界では水の枯渇、洪水、水質汚染などの水リスクが顕在化している地域があります。日本でも温暖化による降雪量の減少や降雨パターンの変化などにより渇水につながるリスクがあり、節水や雨水・湧水の効率的な利用など水資源の保全が求められています。

- 5-4. 環境への負荷の少ない資機材の調達、工法の適用や、資源保全に配慮した原材料の利用を推進する。

【解説】生産から廃棄に至るサイクル全体のCO<sub>2</sub>排出量が少ない、省資源・省エネにつながる、解体・廃棄時の建設副産物発生量が少ない、再生材料の使用や再生使用に配慮している、生物多様性、及び地域環境に配慮している（FSC 認証材等）などの条件をより満足する資機材、工法、原材料の選定に努めることが求められています（グリーン調達）。

- 5-5. 木材調達による森林破壊ゼロの実現を目指し、取り扱い木材の合法性確保を推進する。

【解説】森林には、気候変動の緩和、生物多様性の保全、水源の涵養など地球環境を維持・向上するための大切な役割があります。森林保全のためには違法伐採等を排除し、森林の劣化を防ぐ必要があります。日本は、世界有数の木材輸入国であり、私たちの行動が世界の持続可能な森林管理につながります。

- 5-6. 工事・開発の計画・施工に際しては生物多様性に配慮し、自然環境の保全に取り組む。

【解説】生物多様性（自然）からの恵みが、社会全体の存続基盤としても必要不可欠であるとの認識の下、企業の技術力や人的資源を活用し、さらには NGO などとも協働して生物多様性の維持・保全・創出など、自然保護に貢献する取り組みを積極的に推進することが求められています。

- 5-7. 産業廃棄物、有害化学物質、汚染物質の排出を削減するとともに、事業に伴う排水管理を含めた適正管理、及び関連法令の遵守により環境事故を防止する。

【解説】事業活動を行うにあたり、地域住民、及び従業員の健康と安全の確保、環境破壊の防止は大前提であり、環境リスクゼロに向けて最大限に取り組むことが求められています。

## 5-8. 大成建設グループの環境負荷低減活動「TAISEI Sustainable Action (TSA)」に協働して取り組む。

【解説】TSA 活動では様々な環境負荷低減活動をグループ全体で展開、推進しています。エネルギー利用の効率化や再生可能エネルギー利用などを進め、サプライチェーン全体での温室効果ガス削減を目指します。

## 6. 安全性・品質の確保と向上

### ●建設生産物やサービスの安全性・品質を確保し、それらの更なる向上に努める。

#### 6-1. 建設生産物・関連サービス・資機材の提供にあたっては、契約内容や法令・基準等に則って、品質マネジメントシステムの下で最適な技術・材料・工法による施工・関連サービスを提供し、発注者の要求品質を誠実に実現する。

【解説】経営トップ自らがリーダーシップを発揮し、品質・安全に関する関係法令の遵守徹底はもとより、安全性・信頼性を最重視する体制を構築し推進することが必要です。

#### 6-2. 環境・社会的課題の解決に向けた技術・サービスの質の向上に向け、自主的・継続的な技術力の向上、新技術・新資材の開発を行う。

【解説】企業は、保有する技術・ノウハウなどを向上させ、脱炭素社会の実現をはじめとする環境・社会的課題を解決することで、持続可能な社会の構築に貢献することが求められています。

#### 6-3. 品質に関する事故・不具合が発生した場合は、速やかな報告と適切な対処を行う。

【解説】当該の事態が発生した場合の、情報開示、所管当局への連絡、改修・回収等の手順・管理体制を定め、速やかに対応することが重要です。

## 7. 情報開示

### ●ステークホルダーに対して、適時・適切に情報提供・開示を行う。

#### 7-1. 経営内容、事業活動、サステナビリティ活動等の企業情報を自主的かつ適時・適切に開示し、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションを促進する。

【解説】広く社会に対して企業活動に関する重要な情報を適時・適切に開示し、企業に対する理解を促進するとともに、適正な評価を得ることが企業の持続的な発展につながります。関係法令等に基づく企業情報の開示はもちろんのこと、気候変動対策や人権尊重に関する取り組みといった非財務情報についても自主的に開示するとともに、正確かつ公平な情報開示を行えるよう社内体制を整備することが重要です。

## 8. 情報セキュリティの徹底

### ●機密情報・個人情報・顧客情報を適切に管理・保護する。

#### 8-1. 機密情報・個人情報・顧客情報等の管理を徹底し、不正・不当な利用と開示、及び漏洩を防止する。

【解説】情報化社会の進展に伴い、データの利活用にあたっては、個人情報の保護やサイバーセキュリティの確保が前提となります。①個人情報保護に関する法令、及びその他の規範遵守、②不正アクセス、漏洩、滅失、改ざん、不正使用等を防止するための安全対策実施、③当事者本人の権利尊重、④問い合わせ窓口の設置、⑤管理体制の構築と継続的改善

#### 8-2. 自社のIT環境（コンピュータ・ネットワーク）に関する脅威（ウイルス等）に対する防御策を講じて情報漏洩等を防止する。

【解説】企業は、業務上知りえた機密事項がサイバー攻撃により外部に流出することがないように、防御策を講じ、自社、及び他者に損害を与えないように管理することが重要です。

## 9. 社会貢献活動への取り組み

- 自社の経営資源を活用した社会貢献活動を推進する。

9-1. 学術・文化支援活動や、地域社会との交流、環境保全活動などに積極的に参画するとともに、従業員の自発的参加による社会貢献活動を尊重し支援する。

【解説】企業は、良き企業市民としてステークホルダーとの対話を通じて広く社会に貢献する活動を推進しています。寄付をはじめとする様々な経営資源の提供、地域イベントとの連携、NPO/NGO などとの連携・協働、従業員のボランティア活動支援などが考えられます。

## 10. 災害時における事業活動の継続

- 大規模災害・事故が発生した場合でも、国・地方自治体・企業等の事業継続に貢献できるよう、体制整備に努める。

10-1. 従業員とその家族の生命、及び身体の安全確保を最優先に、加えて会社施設等の被害の最小化に努める。

【解説】災害や事故等が発生した場合、従業員やその家族、会社の施設が被害を受け、事業活動に大きな影響が生じることが予想されます。従業員の安否を確認する体制整備などが重要です。

10-2. 平時から災害（自然災害、火災）や伝染病の蔓延等に備えた体制を構築するとともに、訓練等によりその有効性を検証・改善し、有事の際のサプライチェーンを維持する。

【解説】災害や伝染病の蔓延等に強い企業になることを目指し、事業継続計画を定め、定期的な訓練によりその有効性・実効性を検証し、常に改善していくことが必要です。

10-3. 社会インフラや施工物件の応急措置、及び復旧活動を通じて、国・地方自治体・企業等の事業継続、及び市民の生活環境の維持に協力する。

【解説】社会経済活動の基盤を支える企業として、事業活動の重要な機能を継続させ、さまざまな建設物の価値の維持、または復旧に取り組むとともに、国、地方自治体、企業等の事業継続、及び市民の生活環境の維持等に貢献することは重要な責務です。

## 11. サステナブル調達の推進

- 「調達方針」および「サステナブル調達ガイドライン」について取引先の理解と協力を求め、取引先と共にサステナブル調達活動を推進する。

11-1. 直接的、または間接的な取引関係のある取引先に、「調達方針」および「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」に対する理解と協力を求め、大成建設グループのサプライチェーン全体でサステナブル調達活動を推進する。

【解説】企業には、自社のみならず、取引先を含むサプライチェーン全体でサステナビリティ活動を推進していくことが求められています。