「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」セルフチェックアンケート

鹿島建設株式会社

I 会社情報		回答欄
1 会社基本情報		回答欄
1.1	取引先コード（半角、1で始まる7桁）	
1.2	会社名	
1.3	売上高(昨年度)	(円)
1.4	職種（主なものを1つ選択） 主職系：とび・土工、型枠、鉄筋、土留等 仕上系：内装、塗装、建具等	
2 会社規模（従業員数）		回答欄
貴社で集計されている従業員情報のうち、本シート記入日に最も近接する日の情報を基準にご回答ください。		
2.1	従業員人数（総数）	
2.2	上記従業員情報の基準日	yyyy/mm/dd
3 記入ご担当者情報		回答欄
3.1	記入ご担当者名	
3.2	記入ご担当者メールアドレス	

II. アンケート

0 はじめに		Yes	No	N/A 該当なし
0.1	<p>「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」及び同解説書の内容を確認していますか。</p> <p>鹿島建設では、「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」にて、全世界の取引先の皆様と共有し、遵守・尊重・励行をお願いしたいことを取りまとめています。</p> <p>https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/supplychain_guideline/index-j.html</p>	☐	☐	
0.2	<p>貴社の一次サプライヤ（下請含む）に対し、「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」の実践を促す取組みをしていますか。</p>	☐	☐	
1 方針の策定・周知				
1.1	<p>以下の課題について、方針を策定し、従業員に周知をしていますか。</p>	策定済	周知済	
	<p>法令等の遵守と良識ある行動 <i>法令や国際的ルール等の遵守、良識ある行動を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底 <i>不正または不適切な取引や腐敗行為の防止を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>反社会的勢力との関係遮断 <i>不当要求に応じないことや反社会的勢力との関係遮断を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>差別や不当な取扱いの禁止 <i>人権や人格・個性・多様性を尊重し、差別、ハラスメント、不当な取扱いの禁止を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>児童労働・強制労働の禁止 <i>児童労働・強制労働の禁止を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供 <i>健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供を明確に謳った方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>労働時間の適正管理 <i>労働時間・休日・休暇の適切な管理を明確に謳った方針</i></p>	☐	☐	
	<p>適切な賃金の支払 <i>過度な長時間労働の禁止を明確に謳った方針</i></p>	☐	☐	
	<p>従業員の団結権及び団体交渉権の尊重 <i>採用、昇進、解雇または異動等の決定における、労働組合の組織の尊重を明確に謳った方針</i></p>	☐	☐	
	<p>環境への配慮 <i>環境負荷の低減・汚染防止を明確に謳った方針</i></p>	☐	☐	
	<p>品質の確保 <i>品質の確保に関する方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>情報セキュリティの確保 <i>情報セキュリティの確保に関する方針や規定</i></p>	☐	☐	
	<p>災害等不測の事態への対応 <i>災害等不測の事態への対応を定めた方針や規定</i></p>	☐	☐	
2 経営トップからのメッセージの発信				
2.1	<p>以下の課題について、方針や規程の遵守に向けたメッセージを経営トップや経営幹部自ら定期的に社内に発信していますか。発信している課題について、すべて選択してください。</p> <p>※「定期的に」とは、数年程度までであれば間隔は問いません。</p>	発信		
	<p>法令等の遵守と良識ある行動</p>	☐		
	<p>公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底</p>	☐		
	<p>反社会的勢力との関係遮断</p>	☐		
	<p>差別や不当な取扱いの禁止</p>	☐		
	<p>児童労働・強制労働の禁止</p>	☐		
	<p>健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供</p>	☐		
	<p>労働時間の適正管理</p>	☐		
	<p>適切な賃金の支払</p>	☐		
	<p>従業員の団結権及び団体交渉権の尊重</p>	☐		
	<p>環境への配慮</p>	☐		
	<p>品質の確保</p>	☐		
	<p>情報セキュリティの確保</p>	☐		
	<p>災害等不測の事態への対応</p>	☐		

3 取組み		
3.1 法令等の遵守と良識ある行動		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
適用される国内外の法令とその最新版を把握するための体制・仕組みがある。	☐	
関連する国際ルールや各種指針とその最新版を把握するための体制・仕組みがある。	☐	
把握した最新の法令や国際ルール、各種指針を貴社の方針・取組みに反映させる仕組みがある。	☐	
3.2 公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
不正又は不適切な取引や腐敗行為が行われやすい業務や当該業務で起こり得る具体的な行為の内容を洗い出し、役員や従業員が従うべき具体的な行動指針や手引書を作成している。	☐	
取引先との取引条件・契約条件に法令・倫理等の遵守、及び違反した場合の契約解除や損害賠償請求を規定している。	☐	
不正又は不適切な取引や腐敗行為を未然に防ぐための何らかの仕組み（例：リスク評価、事前審査、会社経費支出時のチェック体制など）がある。	☐	
3.3 反社会的勢力との関係遮断		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
反社会的勢力からのアプローチに対し、役員や従業員が採るべき具体的な行動指針を示した手引書などを作成している。	☐	
反社会的勢力との関係遮断に向けた管理の仕組みを構築している（例：警察等の外部専門機関の連絡先と担当者を確認し、情報交換に努め、連携する仕組みがある）。	☐	
取引先との契約書などの中に、「反社会的勢力排除条項」を定めている。	☐	
3.4 差別や不当な取扱いの禁止		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
差別や不当な扱いを禁止する法令・規則・ガイドラインと社内関連方針・規程を照らし合わせ、不整合・不十分な点を洗い出し、改善している。	☐	
従業員の人種、民族、国籍、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、宗教、出身地、障がいの有無、身体的特徴などに関わらず、仕事内容、成果、組織への貢献度、将来の役割への期待などを十分に考慮した、公正な人事・処遇制度を整備し、適切な運用に取り組んでいる。	☐	
採用における差別を防止するため、採用面接担当者向けに研修を実施している。	☐	
採用における応募用紙や面接の質問項目は、職務の適性と能力に関係するものに限定している。	☐	
従業員から宗教的・文化的配慮が必要な事項について申し出があった場合、宗教上の慣習（礼拝、断食、服装等）を有する従業員に対し、適切な配慮を行っている（特に外国人労働者を雇用している場合）。 （勤務時間の取扱いなど雇用条件に係わる事項については、就業規則や雇用契約にて予め取り決めなければならない。）	☐	
3.5 児童労働・強制労働の禁止		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	N/A 該当なし
雇用する労働者が、法令の最低就労年齢を下回らないようにするための社内規程や仕組みを整備している。	☐	
採用時に検証可能な手段によって年齢確認をしている。 （検証可能な手段による年齢確認：求職者の口頭の申告に基づく年齢確認ではなく、公的機関等が発行している身分証や証明書等による確認）	☐	
夜間業務や危険有害業務に該当する作業がある場合、18歳未満の労働者の夜間業務・危険有害業務の禁止を社内規定し、割り当てが禁止されている職務を明確化し配属先を制限している。 <i>（夜間業務や危険有害業務に該当する作業がない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください。）</i>	☐	☐
すべての労働者が自分の意思で自由に雇用を終了可能であり、自社に対して合理的な通知を行うことを条件に、違約金の支払やその他の懲罰を課されることなく退職することができる。	☐	
従業員に対する罰金、暴力による威嚇、賃金の差し押さえ（あるいはそれらの脅威）を行わず、それらの行為が認められた場合はただちに是正措置を講じている。	☐	

3.5.1 外国人技能実習生・技能労働者関連		Yes	No
貴社には、外国人技能実習生または外国人技能労働者がいますか。		☐	☐
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。		実施	N/A 該当なし
雇用前に、外国人技能実習生及び外国人技能労働者本人が理解可能な言語で、雇用通知書、合意書、契約書などの文書によって、雇用条件について通知している。 (「雇用条件」には仕事内容、勤務時間、賃金、退職の権利、手当給付等が含まれる。)		☐	
在留カード、パスポート、労働許可証等個人文書、預金通帳(カード)、印鑑などは外国人技能実習生及び外国人技能労働者本人が管理している。		☐	
外国人技能実習生及び外国人技能労働者が採用から就労するまでの間に、仲介機関(送出機関、監理団体を含む)に対して支払った手数料や保証金(デポジット含む)の有無について把握している。 (※)国際基準では手数料等の支払いは認められていませんが、支払いがある場合には、その額を把握して状況を確認する。		☐	
就業規則や安全衛生に関連する資料等は、外国人労働者本人が理解可能な言語で作成している。		☐	
日々の就労状況の観察(取引先の外国人技能実習生を受け入れる場合は受入企業に対する確認も含む。)などを通じて、外国人技能実習生及び外国人技能労働者が強制労働や人身取引などの隠れ蓑として利用されていないか、経済的な搾取などが行われていないか、あるいはその他の人権侵害が行われていないか等に注意を払っている。		☐	
外国人技能実習生及び外国人技能労働者に寮(寄宿舍)を提供する場合は、十分な広さ(二名の場合、6畳程度が目安)を確保し、冷暖房・照明・インターネット通信環境等を整備している。 (寮(寄宿舍)を提供していない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください。)		☐	☐
外国人技能実習生及び外国人技能労働者に寮(寄宿舍)を提供する場合は、定期的な避難訓練の実施、及び、緊急時の連絡方法(緊急通報含む)の周知を行っている。 (寮(寄宿舍)を提供していない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください。)		☐	☐
3.6 健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供		実施	N/A 該当なし
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。			
担当者を任命し、日々の安全衛生に関する取組みを推進している。		☐	
発達段階にあり就労技能・経験が不十分となりやすい若年従業員(特に18歳未満)や女性、一般的に身体機能が低下する傾向にある高齢従業員がいる職場では、その特徴に対応した配慮等を行っている。		☐	
自社の従業員に対して、法令に定める基準に従い健康診断等を受診させている。		☐	
従業員の疾病の予防と早期発見及びフォローに努め、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる。		☐	
負傷、疾病時の報告方法(緊急連絡先等)を策定し、従業員へ周知している。		☐	
当社等からの労務安全衛生管理、再下請負、就労に関する周知事項を、自社の従業員及び関係請負人へ確実に伝達し、必要に応じて指導・支援・実態の確認を実施している。		☐	
重大災害につながりかねない危険作業(重量物、高所、火気、電気等)が発生する可能性がある場合には、事前にリスク評価と評価結果に応じた予防対策を実施している。 (危険作業がない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください。)		☐	☐
発生した労働災害や事故については原因を究明し、再発防止策を講じている。		☐	
労働災害や事故を報告しやすい雰囲気醸成に努めている。 (災害・事故発生自体を咎めるのではなく、速やかな真正報告、及び、被災者・被害者救済こそが重要である旨を強調する等。)		☐	
3.7 労働時間の適正管理		実施	
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。			
就業規則や雇用契約書に残業時間を除く労働時間が定められており、国内の法令の基準を満たすよう規定している。		☐	
繁忙期等、残業を長時間行う必要がある場合を含め、国内の法令の基準、または残業時間を含めた週間労働時間が60時間を超えないよう残業時間を制限している。		☐	
少なくとも7日ごとに1日の休日を労働者に付与している。		☐	
出退勤時間を正確に記録するよう、全従業員へ周知・徹底している。		☐	
時間外労働の事前申告制を採用している。		☐	
時間外労働削減に向けて、部署及び個人単位での数値目標を設定している。		☐	
時間外労働の上限規制の適用開始に伴い、時間外労働の上限を原則月45時間・年間360時間とし、それを遵守するための仕組みがある。		☐	
3.8 適切な賃金の支払		実施	
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。			
労働者への給料の支払いが遅延する、もしくは、会社が給与の一部を労働者の意に反して保管したり貯蓄したりすることなく、給与を期日通りに支払っている。		☐	
従業員に対し給与明細書を発行し、給与額を含む給付内容や法令で認められた控除の内訳を労働者に明確に伝えている。		☐	
所定時間外手当や深夜勤務手当を法令で定められた割増率で適正に支払っている。		☐	
従業員が業務において破損または紛失した会社備品等の損害賠償金や業務上必要な(企業が負担すべき)作業着・制服代及びクリーニング代、安全保護具代等は会社で負担している。		☐	
労働者の生活賃金を算定している、または、自社が支給する賃金が、労働者とその家族が健康で文化的に暮らせる水準であること(食費、住居費等)を確認している。		☐	

3.9 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	N/A 該当なし
従業員の団結権及び団体交渉権を尊重し、労働組合や労働者団体※ から団体交渉の要望があった際、誠実に対応する体制・仕組みがある。 (※労働組合などがない場合は、労働者の代表と対話の要請があった場合に置き換えてご回答ください)	☐	
労使が意見を交わし合う機会を定例化(例えば、職場懇談会を年2回開催する等)し、コミュニケーションの活性化に努めている。	☐	
要望があれば、労働組合の活動の場(例えば会議室等)を提供し、就業中の組合活動を認めている。(この場合、労働組合に参加する従業員は有給休暇扱い。)	☐	
労働者組合代表者(あるいは労働組合がない場合は、従業員代表)の選定プロセスは、民主的な方法で選出されるような手順を定め、その手順に則っていることを確認している。	☐	
採用、昇進、解雇又は異動等の決定における、労働組合の組織、組合員資格及び組合活動を理由とする差別を禁止している。	☐	☐
3.10 環境への配慮		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	N/A 該当なし
(工場を有する場合を対象) 公害防止管理者や公害防止責任者等の責務と役割を明確化した上で選任し、適切に管理している。 (工場がない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください)	☐	☐
工事を行う国や地域で適用される法令、条例に基づいて工事に使用する化学物質を適切に管理し、異常発生時も迅速に対応するための仕組みがあり、適正に管理している。(リスト化・SDSで有害性を確認する等) (化学物質を使用していない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください)	☐	
廃棄物の発生抑制や廃棄物の分別排出に取り組むための体制を構築し、資源の有効活用・廃棄物削減に努めている。	☐	
温室効果ガスや消費する資源量(エネルギー、水等)の現状を把握し、削減目標を策定している。	☐	
CO2削減に資する活動に取り組んでいる。(高効率機器の採用や工法合理化、運用の最適化、石油代替燃料やグリーン電力等の環境負荷の小さいエネルギーへの転換や、排エネルギーの回収・利用、CO2排出削減に資する商品・部品等を優先して調達する「グリーン購入」など)	☐	
事業所・現場外の自然環境や保護地域の保全に資する活動に参加している。	☐	
3.11 品質の確保		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
施工や製品・サービス等の品質及び安全性に係る管理体制を構築している(例:マネジメントシステムの導入、トレーサビリティの確保など)。	☐	
仕様書、作業標準に定められたとおりに品質管理手法を履行している。	☐	
品質事故を防止するための独自の取組み(自社チェックリストの整備、品質パトロール等)を実施している。	☐	
品質事故等発生した場合には速やかに当社に報告し、適切な対処を行っている。	☐	
品質向上につながる独自の技術開発・改善活動に取り組んでいる。	☐	
3.12 情報セキュリティの確保		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	N/A 該当なし
情報の漏洩、紛失、盗難及びコンピュータウイルスの感染などの情報セキュリティ事故に対する防護体制(例:セキュリティソフトウェアの導入、情報へのアクセス権限の管理など)を構築・維持している。	☐	
情報セキュリティの確保について、指導する責任者や責任部署を定めている。	☐	
情報セキュリティに関する具体的なルールと手順、情報セキュリティ事故が起こった場合の初動対応手順及び緊急連絡体制を整備し、従業員に周知している。	☐	
(当社を元請とする現場において起こった場合又は当社との取引を通じて知り得た機密情報や個人情報が漏洩した場合、ないしこれらの疑いがある場合は、応急措置を取ったうえで、直ちに当社に報告し、指示に従ってください。)		
実際に上述のルールどおりに遵守できているか、定期的に確認している。	☐	
再下請負先に、事業活動で取り扱う業務情報を渡して業務を委託するときのルールを明確化している。 (再下請負先がない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください)	☐	☐
(委託時には、契約時に自らが負う義務と同程度以上の義務を課してください。また、再下請負先の業務情報に関する適切な取扱いと管理に関する方針や規程と、具体的な運用ルールに問題がないかどうかを確認してください。)		
3.13 災害等不測の事態への対応		
以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。	実施	
災害対策組織を構築し、自社が見舞われる可能性のある危機事象(地震、津波、洪水など)を洗い出した上で、災害発生時の初動マニュアルを策定している。	☐	
有事の際に役員及び従業員とその家族の安否確認が迅速かつ確実に取れる体制を整備し、緊急物資の備蓄・確保や、帰宅困難者対応などの対策を講じている。	☐	
役員及び従業員とその家族の安否確認訓練や拠点間・従業員間の通信訓練等の実践的な訓練を定期的に実施している。	☐	
地震、津波、洪水、感染症など各種災害の内容に応じたBCPを策定し、従業員に周知している。 (必要に応じて、当社作成『協力会社事業継続計画(BCP)策定マニュアル』、『簡単につくれるBCP』を活用してください。)	☐	
施設の耐震化、災害に強い通信手段(例:衛星携帯電話、MCA無線機)の確保など、施設・設備の強化を行っている。	☐	
企業向けの安全なクラウドサービス等を活用して、場所に依存せずに業務を遂行できる環境を整備している。	☐	

4 研修				
4.1	以下の課題について、役員や従業員への教育・啓発活動を行っていますか。 教育・啓発活動を行っている課題についてチェックしてください。	実施		
	法令等の遵守と良識ある行動	☐		
	公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底	☐		
	反社会的勢力との関係遮断	☐		
	差別や不当な取扱いの禁止	☐		
	児童労働・強制労働の禁止	☐		
	健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供	☐		
	労働時間の適正管理	☐		
	適切な賃金の支払	☐		
	従業員の団結権及び団体交渉権の尊重	☐		
	環境への配慮	☐		
	品質の確保	☐		
	情報セキュリティの確保	☐		
	災害等不測の事態への対応	☐		
5 相談・報告		Yes	No	
5.1	「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」に含まれている課題についての相談・通報を受け付ける通報窓口がありますか。	☐	☐	
5.2	上述の窓口について、対象者について回答してください。（5.1にて「Yes」と回答した場合）	内部 向け	外部 向け	
	自社の労働者のみ利用できる窓口がある場合は「内部向け」、取引先や顧客、地域社会などその他の外部関係者が利用できる窓口がある場合は「外部向け」にチェックしてください。※内部向けと外部向けの窓口が同じ窓口である必要はありません	☐	☐	
5.3	以下のうち、内部向け及び外部向けの通報窓口それぞれについて、実施している取組みをすべて選択してください。（5.1にて「Yes」と回答した場合）	内部 向け	外部 向け	
	寄せられた相談や苦情に対する調査を実施し、違反行為が確認された場合には、迅速かつ適切に被害の回復に努めている。	☐	☐	
	寄せられた相談や苦情に対する調査を実施し、違反行為が確認された場合には、程度に応じて加害者に対して懲戒処分等を検討し、再発防止策を講じている。	☐	☐	
	相談者のプライバシー保護の徹底、及び、加害者からの報復行為防止の徹底を図っている。	☐	☐	
5.4	以下のうち、実施している取組みをすべて選択してください。（5.1にて「No」と回答した場合）	実施		
	自社労働者が相談・懸念を貴社に申し立てることができる意見箱などを設置している。	☐		
	自社労働者に懸念がある場合に相談できる担当者がある。	☐		
	自社労働者が懸念を相談しやすい雰囲気の醸成に努めている。 （定期的な上長・人事担当者などとの個人面談の実施、匿名の職場風土アンケート・満足度調査の実施、産業医との面談の促進など）	☐		
6 その他		Yes	No	N/A 該当なし
6.1	貴社の一次サプライヤ（下請含む）に対し、「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」、またはそれに類する貴社ガイドラインの遵守状況を確認※していますか。 ※遵守状況の確認方法としては、サプライヤ（下請含む）へのアンケート調査や現地訪問、インタビューの実施などが考えられます。確認内容には、「鹿島グループ サプライチェーン行動ガイドライン」に記載の項目、または同様の内容が含まれていることを想定しています。	☐	☐	
6.2	国内・海外のいずれかから貴社が購入した製品、または貴社が調達している原材料について、違法な手段で生産・加工などがなされていないこと（強制労働・児童労働由来の原材料、違法伐採木材や紛争鉱物等を含む）を確認していますか。 <i>（原材料を調達していない場合は、「N/A 該当なし」を選択してください。）</i>	☐	☐	☐
6.3	過去3年間に、地域コミュニティや周辺住民から事業活動に関する苦情※を受けたことがありますか？ ※事業活動に関する苦情には騒音、悪臭、大気汚染、排水問題、安全衛生上の懸念などが挙げられます。工事現場全体や元請に対するものなど自社に起因しない苦情は除き、自社に関する直接的な苦情のみ対象としてください。	☐	☐	