

鹿島グループ
サプライチェーン行動ガイドライン

解説書

2024年4月 制定

2024年5月 改訂

鹿島建設株式会社

目 次

1.	はじめに	3
2.	鹿島グループサプライチェーン行動ガイドライン	4
3.	解説	7
	経営理念、企業行動規範	7
(1)	法令等の遵守と良識ある行動	8
(2)	公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底	10
(3)	反社会的勢力との関係遮断	12
(4)	差別や不当な取扱いの禁止	14
(5)	児童労働・強制労働の禁止	17
(6)	健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供	20
(7)	労働時間の適正管理	22
(8)	適切な賃金の支払	24
(9)	従業員の団結権及び団体交渉権の尊重	26
(10)	環境への配慮	28
(11)	品質の確保	31
(12)	情報セキュリティの確保	33
(13)	災害等不測の事態への対応	35
4.	外部通報窓口	37

1. はじめに

昨今、発注者をはじめステークホルダーの皆様から、人権や環境問題に関する企業の対応への関心が高まっています。「良質な社会資本を提供する」という社会性・公共性の高い事業を営む当社グループが、将来にわたって社会的責任を果たしていくためには、社会・環境課題への取組みをサプライチェーン全体で推進する必要があります。2020年には、こうした取組みの基本的な指針として「鹿島グループサプライチェーン行動ガイドライン」(以下、ガイドライン)を制定、発行しました。

一部取引先の皆様には、ガイドラインの取組状況に関するアンケート調査にご協力を頂いております。今般、その調査結果やお寄せいただいたご意見を踏まえ、取引先の皆様のご理解を一層深めていただき、サプライチェーン全体での取組みの更なる推進を図るため、本書「鹿島グループサプライチェーン行動ガイドライン解説書」を作成しました。

本書には、ガイドラインに定める取引先の皆様に取り組んでいただきたい内容に関し、解説や具体的な取組みの例、用語説明等を示しております。ガイドラインに基づき事業活動を推進することは、人権・労働、環境、倫理等のリスクの防止・軽減に繋がるだけでなく、良質な社会資本を安定的に提供するためのサプライチェーンを強化し、取引先の皆様と当社グループの共存共栄の礎(いしずえ)になると考えています。本書を、ガイドラインの実践、社会・環境課題へのお取組みに活用していただき、当社グループとともに、社会的に責任ある事業活動の推進にご協力いただくとともに、皆様のお取引先にも取組みをご要請いただきますようお願いいたします。

なお、当社と工事下請負基本契約書を締結している取引先には、同第13条に基づき「労務安全衛生基本誓約書」を提出いただいております。また当社の現場で従事いただく取引先には、入場時に「安全衛生、再下請負・就労等に関する誓約書」を提出いただいております。

本書では、便宜上、前記各誓約書を引用している箇所がありますが、前記各誓約書のすべての項目・内容に関連付けたり網羅したものではありません。取引先の皆様におかれては、本書で関連付けや言及がない項目・内容につきましても、引き続き前記各誓約書の遵守をお願いいたします。

2024年4月
鹿島建設株式会社

2. 鹿島グループサプライチェーン行動ガイドライン

鹿島は、「経営理念」として「全社一体となって、科学的合理主義と人道主義に基づく創造的な進歩と発展を図り、社業の発展を通じて社会に貢献する。」とうたい、企業活動における社会的使命を明らかに示しています。また、「鹿島グループ企業行動規範」において、鹿島グループの各役員・従業員は高い倫理観と社会的責任に基づき、適正かつ誠実な企業行動をとるべきことを定めています。

調達活動においても、大切なパートナーである取引先の皆様との相互理解と信頼関係に基づいて持続可能なサプライチェーンを構築し、「経営理念」及び「鹿島グループ企業行動規範」に則った企業行動を実践してまいります。

この目的を果たすため、鹿島は、以下のとおり「サプライチェーン行動ガイドライン」を制定します。本ガイドラインは法令の遵守、人権の尊重、環境への配慮、品質の確保等への取組みに関して、サプライチェーンを構成する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たものです。取引先の皆様におかれましては、ご理解とご協力をお願いします。また、取引先の皆様のサプライチェーンに対しても、本ガイドラインに定める事項の遵守について働きかけをお願いします。

1. サプライチェーン行動ガイドライン

(1) 法令等の遵守と良識ある行動

企業活動を行う国・地域で適用されるすべての法令とその精神、国際ルール及び社会規範を遵守し、誠実かつ良識ある行動をとる。

(2) 公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底

公正かつ適正な取引を行い、強要や贈収賄、社会常識を逸脱する利益の供与や受領を含むあらゆる形態の腐敗行為の防止を徹底する。

(3) 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切の関係を遮断し、これを担保するための適切な措置を講じる。

- (4) 差別や不当な取扱いの禁止
役員、従業員及びいかなる関係者に対しても、その基本的人権や人格・個性・多様性を尊重し、雇用管理や処遇を含め、職場における人種、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、身体的特徴などを理由としたあらゆる差別、ハラスメント、不当な扱いを禁止する。
- (5) 児童労働・強制労働の禁止
あらゆる形態の児童労働・強制労働を認めず、人権侵害に加担しない。
- (6) 健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供
安全で衛生的かつ健康的な労働環境の整備・維持・向上を図り、建設現場においては、積極的なコミュニケーションと連携の下、労働災害・事故の防止に向けた体制の確立と管理能力の維持向上に努める。また、労災かくしを見過ごさず、労働災害・事故を報告しやすい雰囲気作りと意識の啓発を行う。
- (7) 労働時間の適正管理
従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。
- (8) 適切な賃金の支払
従業員の賃金については少なくとも法定最低賃金の支払を遵守するとともに、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。
- (9) 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重
従業員の団結権及び団体交渉権を尊重し、経営層と従業員は協議を通じて良好な関係を構築する。
- (10) 環境への配慮
地域社会及び生物多様性への影響を考慮し、資源の有効活用・廃棄物削減、水の効率的利用、有害物質の適正管理等を通じて、環境への負荷低減・汚染防止を図る。また、温室効果ガス排出抑制やエネルギー効率向上など気候変動課題に取り組む。

(11) 品質の確保

要求された品質を確保するための体制を構築・維持するとともに、技術開発や改善活動を進め、品質の維持・向上を図る。もし品質事故等が発生した場合には速やかな報告と適切な対応を行う。

(12) 情報セキュリティの確保

個人情報や機密情報等の適切な取扱いと管理のためのルールを遵守し、また情報の漏洩、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を構築・維持する。もし情報セキュリティ事故が発生した場合には速やかな報告と適切な対応を行う。

(13) 災害等不測の事態への対応

平時から災害など不測の事態に備え、自社の役割・行動を重視した教育・訓練を実施するなど、BCP（事業継続計画）の体制構築・維持に取り組む。また、災害等発生時における災害復旧に積極的に協力する。

2. 違背する事態が生じた場合の対応

本ガイドラインに違背する事態が生じた場合は、対象となる取引先に是正措置を求め、必要に応じて原因究明、再発防止に向けた指導・支援を行います。

なお、本ガイドラインへの違背により信頼関係が著しく損なわれ取引を継続し難い場合、是正の求めにもかかわらず十分な措置が実施されない場合、あるいは継続的な指導・支援を行っても是正が困難と判断された場合には、当該取引先との取引を見直します。

3. 解説

■経営理念、企業行動規範

本ガイドラインの内容は、以下の経営理念、鹿島グループ企業行動規範にもとづいて策定しています。取引先の皆様におかれましても、当社グループの方針に対しご理解・ご協力をお願い申し上げます。

「経営理念」

当社は、次のとおり経営理念を定め、企業活動における社会的使命を明らかにしています。

経営理念

全社一体となって、
科学的合理主義と人道主義に基づく
創造的な進歩と発展を図り、
社業の発展を通じて社会に貢献する。

「鹿島グループ企業行動規範」

この社会的使命達成のためには、当社のみならず鹿島グループ全体の総力を挙げて努力していかなければなりません。その手段が、社会のルールにもとるものであってはなりません。当社グループの一人ひとりが企業人として高い倫理観をもって行動することが大切です。そのため、当社グループでは、グループとしての行動規範を以下のとおり定めています。

鹿島グループ企業行動規範		
<p>① 公正で誠実な企業活動</p> <ol style="list-style-type: none">1. 法令の遵守と良識ある行動2. 社会のニーズと顧客満足の重視3. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引4. 知的財産、その他の権利・財産等の保護5. 政治・行政との透明な関係6. 反社会的行為の根絶7. 企業会計の適正性確保	<p>② 社会との調和</p> <ol style="list-style-type: none">1. 社会との良好な関係の構築2. あらゆる国、地域における文化、慣習の尊重3. 適時、適切な開示とコミュニケーション <p>③ 人間尊重</p> <ol style="list-style-type: none">1. 差別や不当な取扱いの禁止2. 安全で働きやすい職場環境の確保3. 能力、個性を尊重した人事処遇、人材育成4. 児童労働・強制労働の禁止	<p>④ 環境への責任</p> <ol style="list-style-type: none">1. 環境問題への取組み <p>⑤ 企業行動規範の運用</p> <ol style="list-style-type: none">1. 教育と啓蒙2. 実効ある社内体制の整備 <p>⑥ 違背する事態が発生した場合</p> <ol style="list-style-type: none">1. 再発防止と説明責任2. 厳正な処分

https://www.kajima.co.jp/prof/governance/code_of_conduct/index-j.html

■ サプライチェーン行動ガイドライン逐条解説

(1) 法令等の遵守と良識ある行動

企業活動を行う国・地域で適用されるすべての法令とその精神、国際ルール及び社会規範を遵守し、誠実かつ良識ある行動をとる。

【解説】

- 企業は社会の一員であり、活動を行う国・地域で適用されるすべての法令を遵守することは、企業にとって当然の義務です。また、企業自身が持続可能な発展を遂げるためにも不可欠なものです。
 - 企業や経営者が法令遵守を徹底していると、取引先・発注先・消費者から評価され、安心して取引していただけることにつながります。
 - 自社や経営者が法令や社会規範等の遵守を徹底していると、従業員から信頼・信用され、愛社精神と仕事への高いモチベーションにつながります。
- 法令遵守は、「条文に書いてあることだけ守ればよい」ということではありません。法令で明確に禁止されていることは当然ながら、法令が規制しようとしている精神（趣旨）にそぐわない行為もすべきではありません。
- また、企業として「法令を遵守していればよい」というだけでは不十分です。法令を遵守した上で、国際ルール及び社会規範を遵守し、誠実かつ良識ある行動をとることが求められます。法令は、社会において最低限守るべき約束事にすぎず、法令の内容が時代の変化に追いついていない場合もあるからです。また、仮に罰則や行政上の処分はなくても、マスコミやSNS上で非難を浴び、事業活動が困難となったり、中止せざるを得なくなることもあります。
 - 国連のような国際機関が採択する条約などの国際ルール（※）は、国内の法令に近い役割を果たしています。

（※）国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD 多国籍企業ガイドライン」など
 - 社会規範には、行政や事業者団体などが定めた指針やガイドラインなど明文化されているが強制力の伴わない規範、及び道徳や倫理、節度といった明文化されていない規範があります。

【具体的な取組みの例】

- 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程を策定し、従業員に周知する。
- 法令等の遵守や良識ある行動について、経営トップや経営幹部自ら（あらゆる機会を捉えて）社内にメッセージを発信する。
- 公益通報者保護法に基づく内部公益通報対応体制（※）を整備し、運営する。

（※）従業員数 300 人を超える事業者には、内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備が義務付けられています。従業員数が 300 人以下の事業者においても、同体制の整備することが望まれます。

消費者庁ホームページ『内部公益通報対応体制の整備に関する Q&A』

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/faq/faq_007/#q1

(2) 公正かつ適正な取引と腐敗防止の徹底

公正かつ適正な取引を行い、強要や贈収賄、社会常識を逸脱する利益の供与や受領を含むあらゆる形態の腐敗行為の防止を徹底する。

【解説】

- 不公正又は不適切な取引には、罰則又は行政上の処分などの法的なリスクや、風評により企業の信用を毀損するリスクが伴います。また、不公正又は不適切な取引を強いることは、相手方の企業の経営やそこで働く方々に様々な困難をもたらすことにつながります。強い側にも、品質不良や納期の遅延などの形で跳ね返ることがあります。

用語 「不公正かつ不適正な取引」とは、例えば以下のような法令（ただしこれに限るものではありません。）や公正な事業慣行に反する事業活動を営むことを指すものとします。建設業法などの業法、独占禁止法（談合やカルテルなど競争を制限する行為や、ダンピング、ボイコット、優越的地位の濫用など不公正な取引方法にあたる行為を禁止した法律）、下請法、不正競争防止法（他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用する行為や、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を禁じた法律）、知的財産関係の法律（著作権法、特許法など）、税関係の法律（法人税法、所得税法、消費税法など）。

- 「腐敗行為」は、法的なリスクや風評によるリスクを伴うだけでなく、コスト削減や業務の効率性・品質の改善の機会、あるいは他の優良な取引先との取引の機会を失う要因にもなります。

用語 「腐敗行為」とは、個人の利得のために自己の職務上の権力や地位を濫用すること、又はこれに繋がりうる行為を指すものとします（例えば、以下のもの）。

- ①政治家や公務員等への賄賂など、法令に違反して相手に金品等の利益を与える行為（及びその要求や約束。以下②③につき同じ。）
- ②不正又は不当な目的の見返りとして金品等の利益を与える又は受け取る行為
- ③社会常識を逸脱する金品等の利益を与える又は受け取る行為
- ④自身に対して利益を与えるよう相手に強要する行為

なお、ここでいう「金品等の利益」には、金銭だけでなく、贈答や接待、費用の負担（肩代わり）、貸付なども含まれます。

➤当社では、取引先の皆様との飲食・ゴルフ・旅行等は、その負担先にかかわらず原則禁止しています。

【具体的な取組みの例】

- 不公正又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程を策定し、従業員に周知する。
- 不公正又は不適切な取引や腐敗行為の防止について、経営トップや経営幹部自ら（あらゆる機会を捉えて）社内にメッセージを発信する。
- 不公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の作成、管理・記録の仕組み構築などを行う。
- 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する。
- 不公正又は不適切な取引や腐敗行為の防止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。
- 疑問や不明点が生じた場合のために、社内相談・苦情窓口を設けたり外部の専門家に迅速に相談できる体制を整える。

(3) 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切の関係を遮断し、これを担保するための適切な措置を講じる。

【解説】

- 反社会的勢力は、企業で働く役員や従業員を標的として不当要求を行ったり、場合によっては企業そのものに乗っ取ろうとしたりするなど、役員・従業員や株主を含め、企業に多大な被害を生じさせる存在です。

用語 反社会的勢力とは、暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等、社会運動等標ぼうゴロまたは特殊知能暴力集団等、その他これらに準ずる者のことを指します。

また、「一切の関係」とは、便宜供与や利用、私的関係も含む交際だけでなく、不当要求への応諾や、適正な対価を伴う取引関係を持つことも含むものとします。

- また、反社会的勢力の資金源を断つことが、社会的にみて極めて重要な課題とされており、企業と反社会的勢力とが関係を有することになれば、反社会的勢力を支援するものとして社会から糾弾され、企業の信用が失墜することにつながります。反社会的勢力と関係を有しているとの噂が報じられただけで深刻な風評リスクを被ることもあります。
- 近年では、反社会的勢力が、その威力を明確に誇示して利益や便宜供与を要求することは減少する一方、通常取引関係を装って企業活動に介入する傾向が強まっています。さらに、反社会的勢力の活動は、広域化、不透明化するとともに手口も巧妙となっています。そのため、反社会的勢力であると知らずに結果的に経済取引を行ってしまう危険性があります。

【具体的な取組みの例】

- 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程を策定し、従業員に周知する。
- 経営トップや経営幹部自ら（あらゆる機会を捉えて）方針や規程の遵守に向けたメッセージを社内に発信する。
- （当社の建設現場で従事する会社を対象）当社の工事下請負基本契約書第 48 条及び現場入場時に提出する「安全衛生、再下請負・就労等に関する誓約書」に記載の事項や当社の指示を遵守する。
- 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する。
- 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する。
- 取引先との契約書などの中に、「反社会的勢力排除条項」を定める。
- 常に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、平素から信頼関係を構築する。
- 反社会的勢力に付け入る隙を与えないよう定期的に役員や従業員への教育・啓発活動を行う。
- 反社会的勢力と気付かずに関係を持ってしまった場合、反社会的勢力から不当要求や働きかけを受けた場合、その他反社会的勢力との関係について疑問や不明点が生じた場合の相談・苦情窓口を設け、社内外に周知する。

鹿島事業協同組合の組合員、鹿栄会の会員の方は、「鹿島協力会社 WEBSITE」の該当ページもご参照ください。

(4) 差別や不当な取扱いの禁止

役員、従業員及びいかなる関係者に対しても、その基本的人権や人格・個性・多様性を尊重し、雇用管理や処遇を含め、職場における人種、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、身体的特徴などを理由としたあらゆる差別、ハラスメント、不当な扱いを禁止する。

【解説】

- 「人権」とは、「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利」であり、いかなる場合にも踏みにじったり、無視したりしてはならないものです。企業には、人権に関する規範を尊重し、自ら人権を侵害しないことはもとより、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を最小化することにより、人権尊重に関する社会的責任を果たしていくことが求められています。
- 人権に関する規範に定められた様々な権利の中には、本課題(4) 差別や不当な取扱いの禁止のほか、以下に続く、児童労働・強制労働の禁止、健康と安全に配慮した労働環境、従業員の団結権及び団体交渉権の尊重なども含まれています。

用語 「人権に関する規範」には、国内の労働法関連の法令・規則・ガイドラインだけでなく、「世界人権宣言」を含む国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「子どもの権利とビジネス原則」「OECD 多国籍企業ガイドライン」「国連グローバル・コンパクトの10原則」「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範も含まれます。

- 人格・個性・多様性の尊重もすべての企業に期待される行動基準です。多様な従業員が相互に様々な考え方や価値観を認め合い、刺激を与え合うことは、新たな発想を生み労働生産性の向上にもつながります。
- 差別、ハラスメント、不当な扱いは、仕事に関連する様々な活動の中で生じうるものです。自社内だけでなく、たとえば自社の役員・従業員と発注先の役員・従業員との間、あるいは自社の役員・従業員と自社の現場で働く技能労働者との間などでも生じうる問題です。

用語 「差別」とは、その人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係のない特徴（例えば、人種、民族、国籍、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、宗教・信条・政治的意見、出身地、障がいの有無、身体的特徴など）を理由に、他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うことを指すものとします。

用語 「ハラスメント」とは、人の属性あるいは広く人格に関する言動などによって、相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけることを指すものとします。例えば、従来から取り上げられることの多い、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントだけでなく、近年は職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや、性的指向・性自認に関するハラスメントにも注目が集まっています。

用語 「不当な扱い」とは、嫌がらせなどを含む就業環境を害する行為や、人事考課・報酬・配置転換等に関し、合理的な理由なく行われる労働者に不利益な労働条件の変更などが含まれます。

- 職場でハラスメント、差別や不当な取扱いを受けている従業員は基本的人権を侵害されていることになり、また、従業員の業務の円滑な遂行が阻害され、企業運営に重大な影響を与えます。このような処遇上の慣行が存在する企業は、評判を損ない、優秀な人材確保が困難となり、競争力を失ってしまいます。

【具体的な取組みの例】

- 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程を定める。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 経営トップや幹部自らが、自社の役員及び全従業員に対して、「いかなる関係者に対しても差別や不当な取扱いを禁止すること」を社内に発信する。
- 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の関連方針・規程を照らし合わせ、不整合・不十分な点を洗い出し、改善する。
- 従業員の仕事内容、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・処遇制度を整え、適切な運用に取り組む。
- 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、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する。
- 外国人従業員を雇用する場合は、宗教的・文化的配慮が必要な事項があれば会社に伝えるよう促し、宗教上の慣習(礼拝、断食、服装等)を有する従業員に対し、適切な配慮を行う。(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。)
- 差別や不当な取扱いの禁止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。

(参考) 法務省 人権啓発コンテンツ

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken96.html>

厚生労働省 ハラスメント対策総合情報サイト

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- 差別や不当な取扱いに関する相談・苦情窓口を設置し、責任者を選任のうえ、これを役員及び全従業員に周知する。(相談者は匿名でも可とする。)
- 相談や苦情に対しては、予断を抱かず誠実かつ速やかに調査を実施し、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、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る。)

(5) 児童労働・強制労働の禁止

あらゆる形態の児童労働・強制労働を認めず、人権侵害に加担しない。

【解説】

- 児童労働は、子どもたち個人にとっての損失を招き、子どもたちの教育を受ける権利を奪ったり、子どもの身体的、社会的、知的、心理的及び精神的発達を損なうことになり、社会にとっても損失となります。

用語 「児童労働」とは、義務教育を妨げる就業最低年齢（日本では 15 歳。ただし、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで。）未満での労働と、18 歳未満の危険で有害な労働（深夜業を含む）を指します。

- 企業には、事業を行う国の労働法や諸規則の最低就労年齢に関する規定、強制労働関連規定を遵守することはもとより、当該国の国内法が十分でない場合は国際基準に従って対処することが求められています。
- 強制労働は、すべての労働者個人にとって損失を招き、仕事を自由に選択する権利などの基本的人権の侵害に該当します。企業には、基本的人権を尊重し、働きがいのある人間らしい労働環境の整備に取り組むことが求められています。

用語 「強制労働」とは、ある者が処罰の脅威（暴力による威嚇やその行使はもとより、賃金の支払拒否、監禁や例えばパスポートを会社に取り上げて移動の自由を奪うこと、違法労働者を当局へ告発する脅しなども含む。）の下に強要され、かつ自ら任意に申し出たものではないすべての作業又は役務のことを指します。

【具体的な取組みの例】

- 児童労働や強制労働の禁止を明確に謳った方針や規程を策定し、従業員に周知する。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 児童労働・強制労働の禁止について、経営トップや経営幹部自ら（あらゆる機会を捉えて）社内にメッセージを発信する。
- 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する。
- 採用時に検証可能な手段によって年齢確認をする。
- 労働者が自分の意志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ようにする。
- 児童労働や強制労働の禁止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。
- 児童労働や強制労働に関する相談・苦情窓口を設置し、責任者を選任のうえ、これを役員及び全従業員に周知する。（相談者は匿名でも可とする。）
- 寄せられた相談や苦情に対しては、予断を抱かず誠実かつ速やかに調査を実施し、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、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る。）
- （資材販売の会社について）事業活動で使用する原材料や販売する製品の部品等が、児童労働・強制労働など違法な手段で生産されたものであることが分かった場合は（違法伐採木材や紛争鉱物（※）を含む）、当該材料・製品等は購入しない。

（※）違法伐採木材や紛争鉱物の生産は、児童労働や強制労働による搾取の温床となる可能性があり、また、環境破壊につながる恐れもあります。特に、紛争鉱物は、産出国において武装勢力の資金源となることを通じて、人権侵害や環境破壊などの行為に加担することになります。

外国人技能実習生・技能労働者関係

- 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をする。（「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）、印鑑などは外国人労働者本人が管理することとする。（失踪防止等を理由として会社が管理することは不適切な行為。）
- 技能実習や特定技能の従業員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をする。国際基準では手数料等の支払いは認められていないが、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、本人が理解可能な言語で作成する。
- 日々の就労状況の観察などを通じて、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う。（外国人技能実習生等が協力会社に所属している場合は、当該企業の確認も含む。）
- 寮（寄宿舍）を提供する場合は以下の事項を実施する。
 - 十分な広さの確保と、冷暖房・照明・インターネット通信環境等の整備
 - 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

(6) 健康と安全に配慮した働きやすい労働環境の提供

安全で衛生的かつ健康的な職場環境の整備・維持・向上を図り、建設現場においては、積極的なコミュニケーションと連携の下、労働災害・事故の防止に向けた体制の確立と管理能力の維持向上に努める。また、労災かくしを見過ごさず、労働災害・事故を報告しやすい雰囲気作りと意識の啓発を行う。

【解説】

- 企業にとって、安全で衛生的かつ健康的な職場環境の確保は生産活動を支える前提条件であり、企業存続の根幹です。
- 企業が果たすべき最低限の責務として、安全衛生に関する労働関連法令を遵守しなければなりません。さらに企業は、労働災害の防止と従業員の健康の保持増進に向け、積極的な活動・支援を図ることが必要です。
- 当社では、次のような安全衛生方針を定めており、当社の建設現場においてこの方針を実現していくためには、取引先と当社がこの方針を共有し協働していくことが不可欠と考えています。

【安全衛生方針】

安全は企業の能力と良心を示すバロメーターであるとの理念に基づき、管理能力の高い協力会社と連携して建設工事に伴う災害・事故の撲滅を図り、もって社会基盤整備を担う建設業の信頼確保と会社の永続的な発展を目指す。

1. 三現主義（現場で・現物を・現実に）と現地における指差喚呼を徹底し、ヒューマンエラーによる災害・事故を防止する。
2. 当社と協力会社のコミュニケーションを強化し、人間・機械・設備が相互に協調した安全で快適な職場環境を形成する。

- 業務上又は通勤の途上において事故・災害が発生したとき、又は第三者に傷害・損害を与えたときは、被災者の救護、被害の最小化や二次災害防止はもとより、必要な通報・連絡等を直ちに確実に行わなければなりません。

【具体的な取組みの例】

- 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程を策定し、従業員に周知する。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 経営トップや経営幹部自ら(あらゆる機会を捉えて)方針や規程の遵守に向けたメッセージを社内に発信する。
- 経営トップの率先垂範のもと、担当者を任命し、日々の安全衛生に関する取組みを推進する。
- 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う。
- 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るほか、従業員の疾病の予防と早期発見及びフォローに努め、併せて、職場におけるメンタルヘルズ対策にも取り組む。
- 負傷、疾病時の報告方法(緊急連絡先等)を策定し、従業員へ周知する。
- (当社の建設現場で業務に従事する会社が対象)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・実態の確認を実施する。
- 工事の際に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する。また、報告された労働災害や事故については原因を究明し、再発防止策を講じる。
- 労働災害・事故の防止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。
- 労働災害や事故を報告しやすい雰囲気醸成する。
(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。)

(7) 労働時間の適正管理

従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

【解説】

- 企業の最も重要な経営資源は人であると言っても過言ではありません。従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理することは、従業員の健康を維持するためだけでなく、従業員の活力向上や生産性の向上等を通じて企業組織の活性化をもたらします。
- 企業が果たすべき最低限の責務として、労働時間や休日に関する労働関連法令を遵守しなければなりません。さらに企業は、長時間労働の削減が今や社会的要請であることを認識の上、経営トップの率先垂範のもとに、時間外労働や休日出勤を抑制し、また様々な休暇制度の充実と取得促進を通じて、長時間労働の削減に努めることが必要です。
- 過度な時間外労働や休日出勤は次のような重大な問題に繋がります。
 - 労働基準法違反（三六協定違反）
 - 従業員の健康障害（脳・循環器疾患、メンタル不全等）の発生
- 労働基準法違反への取締りが強化される傾向にあり、刑事事件として書類送検されたり、行政指導の段階で企業名が公表されたりする事例が増加しています。

【具体的な取組みの例】

- 労働時間・休日・休暇の適切な管理、過度な長時間労働の禁止を明確に謳った方針を策定し、従業員に周知する。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 年次有給休暇及び連続休暇の取得、ノー残業デーの採用を促進するため、経営トップから全従業員にメッセージを発信する。
- 出退勤時間を正確に記録する（全従業員への周知、徹底）。
- 時間外労働の事前申告制を採用する（上長の管理強化）。
- 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する。
- 労働時間・休日・休暇の適切な管理、過度な長時間労働の禁止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。

(参考) 厚生労働省 働き方改革特設サイト

<https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp/download.html>

(8) 適切な賃金の支払

従業員の賃金については少なくとも法定最低賃金の支払を遵守するとともに、生活賃金以上の支払に努める。また、賃金の不当な減額を行わない。

【解説】

- 賃金に関して企業が果たすべき最低限の責務として、少なくとも法律で定められた最低賃金の支払を遵守しなければなりません。さらに企業としては、生活賃金以上の支払に努める姿勢が求められます。

用語 「生活賃金」とは、労働者とその家族が健康で文化的な適切な生活水準で暮らせるようにするための賃金を指します。

- また、最低賃金だけでなく、残業代や手当、控除、社会保障費等に係る法的規制も遵守することが必要です。
- 従業員の賃金の減額は労働条件の不利益な変更にあたり、また従業員の生活に直接的な影響を及ぼす行為です。不適切な賃金減額を行うことは許されません。
- 賃金の減額等が認められるためには、(その必要性が合理的である前提で、) 従業員の自由な意思に基づく同意を得るか、又は一定の手続き(就業規則の変更等)を踏むことが必要です。

【具体的な取組みの例】

- 適切な賃金の支払を明確に謳った方針を策定する。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 従業員に対し給与明細書を発行し、期日どおりに給与の支払いを行う。
- 所定時間外手当や深夜勤務手当を適正に支払う。(賃金不払いの撲滅)
- 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する。

(それらの費用は、賃金から控除することはできません。)

- 労働者の生活賃金を算定する。
- 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)を確認する。

(参考)厚生労働省 『適切な労務管理のポイント』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000920609.pdf>

(9) 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重

従業員の団結権及び団体交渉権を尊重し、経営層と従業員は協議を通じて良好な関係を構築する。

【解説】

- 企業の最も重要な経営資源は人であり、良好な労使関係は、企業の競争力の源泉となります。
- 従業員や組織された団体との間で誠実な話し合いの機会が確保され良好な労使関係を構築することは、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の実現にも寄与し、持続可能な成長の基盤としての役割を果たします。
- 企業が果たすべき最低限の責務として、従業員が自由に自分達の代表を選ぶ権利や労働組合など団体を結成する（あるいは結成しない）権利（団結権、結社の自由）、使用者と団体交渉を行う権利（団体交渉権）をはじめとする労働基本権を尊重し、これらに係る労働関係法令を遵守する必要があります。
- 国・地域の法令によって団結権及び団体交渉権が制限されている場合においても、法令で許容される範囲内で、最大限尊重することが重要です。
- また、団体交渉権に実効性を持たせるためには、団体交渉や労使協議において、信義に則って誠実に対話を行うことが必要です。
- 企業には異なる属性や様々な考え方の従業員が職場で働いています。団体交渉や労使協議に限らず、企業としては、多様なチャネルを通じて労使のコミュニケーションの活性化を図ることが望まれます。

【具体的な取組みの例】

- 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の禁止を明確に謳った方針と手続を導入する。

(参考)『鹿島グループ 人権方針』

https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/human_rights/index-j.html

- 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 2 回/年度）し、コミュニケーションの活性化に努める。
- 企業（経営層）は、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る。（この場合、労働組合に参加する従業員は有給休暇扱い。）

(10) 環境への配慮

地域社会及び生物多様性への影響を考慮し、資源の有効活用・廃棄物削減、水の効率的利用、有害物質の適正管理等を通じて、環境への負荷低減・汚染防止を図る。また、温室効果ガス排出抑制やエネルギー効率向上など気候変動課題に取り組む。

【解説】

- 企業が事業活動を行うにあたっては、活動を行う国や地域の環境に影響を及ぼすことは避けられません。企業としては、環境汚染を始めとする環境リスクに対し、国が定める環境法令や規則、各自治体が定める条例・指導要綱の内容を正しく理解し遵守することはもとより、自らの事業が環境に及ぼす影響を適切に評価し、環境リスクの低減に向けた最大限の対策に取り組まなければなりません。
- 特に建設業は、使用する資材量が多く、建物や構造物の耐用年数が長いため、建設資材の製造時から解体廃棄に至るまで、長期間にわたって環境負荷に責任を有していることを認識する必要があります。そのうえで企業は、環境と経済が両立する持続可能な社会の実現に向けた責任を果たし、また企業自身が持続的に発展するため、積極的に自らの事業活動における環境負荷の低減を図ることはもとより、温室効果ガス排出抑制やエネルギー効率向上など気候変動課題に取り組むことが求められます。
- 当社では、持続可能な社会を「脱炭素」「資源循環」「自然再興」の3つの視点でとらえ、「鹿島環境ビジョン 2050plus」において、2050年までに目指すべき将来像を示しています。

【鹿島環境ビジョン 2050plus】

① 脱炭素

自社活動と使用する建設資材の製造や提供する建造物からの温室効果ガス排出量の削減と森林その他による吸収量の拡大で温室効果ガスの増加が実質的にゼロになることを目指す

② 資源循環

良質なインフラ資産を基盤にサステナブルな資源で更新される循環経済（サーキュラーエコノミー）の実現を目指す

③ 自然再興

生態系サービスを持続的に享受できる社会を実現するため、サプライチェーン全体のネイチャーポジティブを目指す

- さらに、当社では、このビジョンの実現に向け、環境方針や生物多様性行動指針を定めています。この方針・指針を実現していくためには、取引先と当社がこの

方針・指針の理念を共有し協働していくことが不可欠と考えています。

『環境方針』

<https://www.kajima.co.jp/prof/policy/index-j.html#kankyo>

『生物多様性行動指針』

<https://www.kajima.co.jp/sustainability/policy/environment/index-j.html>

【具体的な取組みの例】

- 環境負荷の低減・汚染防止を明確に謳った方針や規程を策定し、従業員に周知する。
- （当社の建設現場で従事する会社を対象）当社の工事下請負基本契約書第13条に基づき提出する誓約書（「労務安全衛生基本誓約書」）及び現場入場時に提出する「安全衛生、再下請負・就労等に関する誓約書」に記載の事項や当社の指示を遵守する。
- （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選任と責務・役割を明確化する。
- 工事に使用する化学物質を適正に管理する（リスト化・SDSで有害性を確認する等）。
- 廃棄物の発生そのものの抑制や廃棄物の分別排出に努める。
- 再生資材や製造時環境負荷の小さい材料を積極的に採用する。
- 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、削減目標を策定する。
- 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、CO₂削減に資する活動に取り組む。
- 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する。
- 環境負荷の低減・汚染防止について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。

(11) 品質の確保

要求された品質を確保するための体制を構築・維持するとともに、技術開発や改善活動を進め、品質の維持・向上を図る。もし品質事故等が発生した場合には速やかな報告と適切な対処を行う。

【解説】

- 顧客や社会から満足と信頼を得るためには、企業は、提供する商品・サービスの品質と安全性を確保しなければなりません。
- 例えば、建設事業の請負者であれば、発注者から要求された建設構造物の品質や安全性を確保するため、求められた仕様や基準を守り、決められた施工手順を守ることが最低限の義務です。さらに技術開発や改善活動を進め、品質の維持・向上を図ることも必要となります。
- 当社では、以下のような「品質方針」を定めており、当社がこの方針・指針を実現していくためには、取引先と当社がこの方針・指針の理念を共有し協働していくことが不可欠と考えています。

【品質方針】

顧客が安心し、信頼して注文できるよう営業活動からアフターサービスまでを含め、顧客が満足感を持てる製品及びサービスを提供する。

1. 顧客要求事項への適切な対応と重点志向及びPDCAプロセスの徹底により、製品品質を確保する。
2. 技術開発・改善活動を進め、品質の向上及び業務の効率化を図る。

- 日常的にミスのない業務遂行に努めることは当然ですが、人間が行うことである以上、ゼロにすることは現実には極めて難しいのも事実です。したがって、ミスを早期に発見し、影響や損失を最小限に抑えることが求められます。
- 当社では「現場で・現物を・現実に」という三現主義こそが総合品質管理の原点であると考えています。各工程において、当社従業員が確認すべき項目と取引先が実施すべき内容を区分したうえで、関係法令を上回る当社基準で測定等の検査・確認を行い、必要に応じて記録を残しています。
- 品質事故が発生した場合に、その事実を隠ぺいしたり、データ類を破棄・改ざん等することは許されません。隠したり嘘をつくことで一時的にその場はしのげたとしても、後に必ず発覚し、かえって信用を傷つけることとなります。過ちは素直に認め、誠意をもって最善を尽くして問題解決に臨むことが肝心です。

【具体的な取組みの例】

- 品質の確保に関する方針や規程を策定し、従業員に周知する。
- 施工や製品・サービス等の品質及び安全性の確保の必要性について、経営トップや経営幹部自ら（あらゆる機会を捉えて）社内にメッセージを発信する。
- 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する
- 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する。
- 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）を実施する。
- 品質事故等発生した場合には速やかに当社に報告する。
- 品質向上につながる独自の技術開発・改善活動に取り組む。
- 品質の確保について、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。

(12) 情報セキュリティの確保

個人情報や機密情報等の適切な取扱いと管理のためのルールを遵守し、また情報の漏洩、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を構築・維持する。もし情報セキュリティ事故が発生した場合には速やかな報告と適切な対応を行う。

【解説】

- 事業活動で取り扱う業務情報、とくに個人情報や機密情報等を適切に取り扱い管理することは、企業の信用を確立し維持するための基本です。
- 情報セキュリティ事故が生じた場合、それが意図しないものであったとしても、当該事故を起こした企業は、応急措置に加え、当該事故による影響範囲の特定、行政を含む関係者への報告、原因究明および再発防止等に時間を割かれることとなります。何より企業の信用失墜につながり、とくにその漏洩等の原因が自社の情報の取り扱いや管理の不備によるものであった場合には、信用失墜の程度は甚だしく、多額の損害賠償や行政上の処分などの問題が生じる結果ともなりかねません。

用語 「情報セキュリティ事故」とは、故意過失やサイバー攻撃等を原因として、会社が保有する情報資産の「機密性」（権限を与えられた者だけに重要な情報を利用可能とすること）「完全性」（情報が正確かつ完全であること）「可用性」（権限のある者がいつでも情報の利用が可能であること）に支障をきたすことになった場合を指すものとします。

（例）情報の漏洩、紛失、破壊、盗難、コンピュータウイルスの感染、不正アクセス、不正利用等。

- 近年では、企業に対するサイバー攻撃が年々増加しており、その手口も巧妙化しています。いったん被害が生じた場合には、その影響の範囲は多岐にわたり、経営に大きな影響を与える結果となります。
- 委託先に渡した業務情報が、委託先の管理不備ないし委託先へのサイバー攻撃により漏洩してしまうこともあります。このような場合でも、委託した側に対し事後の対応を求められたり、責任を問われたりすることもあります。
- 企業としては、常日頃から情報セキュリティ事故が起きないように対策を講じるとともに、もし情報セキュリティ事故が発生してしまった場合には、被害や影響を最小限に食い止め、また二次被害が起きないように、速やかな報告と対応を行うことが求められます。

【具体的な取組みの例】

- 情報セキュリティの確保に関する方針や規程を策定し、従業員に周知する。
- 経営トップや経営幹部自ら、方針や規程の遵守に向けたメッセージを社内に発信する。
- 指導する責任者や責任部署を定める。
- 情報セキュリティに関する具体的なルールと手順を定め、従業員に周知する。
- 実際にルールどおりに遵守できているかどうか、定期的な確認を行う。
- 情報セキュリティについて、役員や従業員への教育・啓発活動を行う。
- （当社の建設現場で従事する会社を対象）現場で取り扱う業務情報の取り扱いや管理に関し、当社から指示があった場合は、必ずこれに従う。また、当社の工事下請負基本契約書第 13 条に基づき提出する誓約書（「労務安全衛生基本誓約書」）及び現場入場時に提出する「安全衛生、再下請負・就労等に関する誓約書」に記載の事項を遵守する。
- 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する。
（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。）
- 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する。
（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。）

鹿島事業協同組合の組合員、鹿栄会の会員の方は、「鹿島協力会社 WEBSITE」の該当ページもご参照ください。

(13) 災害等不測の事態への対応

平時から災害など不測の事態に備え、自社の役割・行動を重視した教育・訓練を実施するなど、BCP（事業継続計画）の体制構築・維持に取り組む。また、災害等発生時における災害復旧に積極的に協力する。

【解説】

- 災害発生時には、企業はまず「役員及び従業員とその家族の安全を確保」とするとともに、「事業活動の維持継続・早期復旧」に注力しなければなりません。
- そのため、企業は、平時から災害など不測の事態に備え、自社の役割・行動を重視した教育・訓練を実施するなど、BCP（事業継続計画 Business Continuity Plan）の体制構築・維持に取り組むことが求められます。
- また、企業は地元地域社会の一員であり、その地域で暮らし働く方々や取引先に支えられている存在でもあります。企業にとって地元地域との共生は重要であり、災害等発生時に地元地域が被災した場合は、地元地域の救援・復旧にできる限り積極的に取り組む必要があります。

【具体的な取組みの例】

- 災害等不測の事態への対応を定めた方針や規程を策定し、従業員に周知する。

災害対応能力向上

- 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）を洗い出す。
- 災害発生時の初動マニュアルを策定する。
- 災害対策組織を構築する。
- 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する。
- 緊急物資の備蓄・確保の体制を整備する。
- 帰宅困難者対策を講じる。

事業継続の実効性向上

- 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を実施する。
- 地震、津波、洪水、感染症など各種災害の内容に応じた BCP を策定する。（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』を活用する。）

（参考）『簡単につくれる BCP』

<https://www.kajima.co.jp/partner/bcp/index.html>

- 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・設備の強化を行う。
- 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する。

4. 外部通報窓口

鹿島グループの役職員等のコンプライアンスに反する行為や、その恐れのある行為を認められた場合は、下記の窓口（鹿島建設 外部通報窓口）までご通報ください。


①ご利用いただける方

- 当社から注文を受けた法人等にお勤めの方、又は個人の方
- 工事及び委託業務における協力会社の方（再下請・再委託先を含みます）
- 共同企業体職員の方

②通報の対象

当社又は当社グループの役職員が、業務に関しコンプライアンスに反する行為又はその恐れのある行為が認められること。（虚偽・誹謗中傷等の不正の通報は受け付けできません。）

③通報の方法

- 下記のいずれかの窓口をご利用ください。専用用紙（PDF：174KB）による FAX あるいは郵送も可能です。
- 早期の適正な調査及び対応が取れるよう具体的な内容（日時・場所・行為者・行為内容など）をお伝えいただきたくご協力をお願いいたします。
- 匿名も可能ですが、お名前・ご連絡先が明らかでないことにより、調査等に影響が生じることがあるほか、調査結果や是正措置等のご連絡ができなくなることをご了承ください。

④鹿島建設 外部通報窓口

- 1) 専用電子メール：tsuuhou@kajima.com
- 2) 専用電話：03-6438-2160
- 3) 専用 FAX：03-6438-2715
- 4) 郵送先：〒107-8388 東京都港区元赤坂 1-3-1
－鹿島建設（株）総務部 企業行動監理室宛

⑤ご通報後の対応について

ご通報いただきました事項につきましては、可能な範囲で事実確認、調査等を行った上で、原則として通報者ご本人へ調査結果等をご連絡申し上げます。さらに、調査結果に基づき当社又は当社グループにおいて適切な是正措置等を実行してまいります。

⑥その他

- 通報者に関する情報や通報の内容は、当社の規程に則り厳正に管理いたします。当社又は当社グループにおけるコンプライアンス違反の調査、対応以外の用途に使用したり、通報者の同意を得ずに他に開示することはありません（法令等により開示を求められる場合を除きます）。
- 通報したことにより、当社が通報者に対し不利益な取扱いをすることはありません。

100年をつくる会社



鹿島

鹿島グループサプライチェーン行動ガイドラインに関するお問合せ先

e-mail: cpd-ds-kajimagscgl@kajima.com