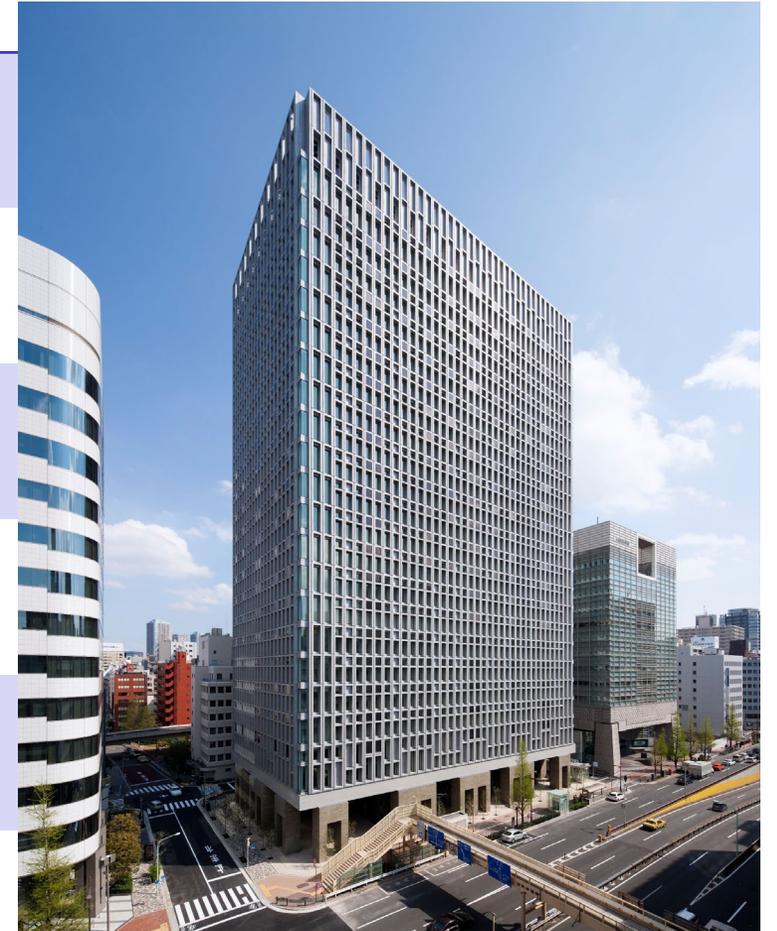

「ビジネスと人権」に関する 取り組みと課題

清水建設株式会社

会社概要

創業	1804（文化元）年
従業員数	10,494人（2021年3月31日現在）
連結売上高	14,564億円（2020年度）
国内ネットワーク	47都道府県86カ所
事業	
建設事業	建築，土木，海外建設
非建設事業	不動産開発，エンジニアリング， LCV，フロンティア



これまでの人権に対する取り組み

■ 1980年代より役員・従業員向け研修を実施

対象者	形式	受講頻度	2020年度実績
役員	講演会	毎年	51人
副本部長・部長クラス			909人
従業員	集合研修	2年に1回	9,285人 (2019,20年度)
人権啓発推進リーダー		毎年	181人
新入社員			345人

これまでの人権に対する取り組み

■ 人権週間事業

人権意識の高揚のため、毎年12月の人権週間に、人権啓発標語優秀作品の表彰式、従業員研修、人権啓発ポスターの作成・掲示といった行事を行っています。

グループ会社を含めて人権啓発標語の募集を行い、2021年度は従業員・家族合わせて3,506件の応募がありました。



人間尊重の 企業文化の 確立に向けて

役員・従業員一人一人が、
お互いの多様性・人格・個性を尊重する

人種・宗教・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無
その他による差別、個人の尊厳を傷つける
ハラスメントを自ら行わず、容認しない
(シムズグループ人権基本方針より)

2020年度人権啓発標語 最優秀3作品
応募総数:2,672件(従業員:1,639件 家族:319件 関係会社の部:714件)

- 従業員の部
今すぐあなたが出来ること 見守り 声掛け 歩み寄り 差別をなくす第一歩
北海道支店 建築技術部 [] さん
- 家族の部
だいじょうぶ? ちょっとした声かけ げんきなかいしゃ
原子力・火力本部 技術部 []さんの家族 [] さん
- 関係会社の部
同じ意味 言い方1つで 違う意味 相手の立場で 話す意識
日本建設(株) [] さん

子どもたちに書けるしどとを
清水建設

これまでの人権に対する取り組み

■ 人権啓発ハンドブックの作成

人権を身近なものとして考え理解を深めてもらうことを目的に、シミズグループ人権基本方針、人権啓発推進体制、さまざまな人権課題、公正採用選考などの情報をまとめたハンドブックを、グループ会社を含めた役員・従業員に配布しています。

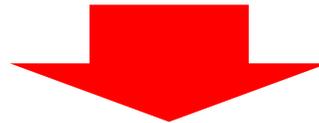


人権基本方針の制定

1990年「人権問題についての基本姿勢」



- ・人権をめぐる国内外の状況変化
- ・グローバル事業の一層の展開
- ・E S G（環境・社会・企業統治）に配慮した経営



国際的な人権規範に沿った方針

2018年12月「シミズグループ人権基本方針」

人権基本方針

役員・従業員一人ひとりが、**お互いの多様性・人格・個性を尊重**し、人種・宗教・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無その他による**差別**、個人の尊厳を傷つける**ハラスメントを自ら行わず、また、容認することがない**よう、人間尊重の企業文化の確立に取り組む。

また、結社の自由と団体交渉権を尊重し、あらゆる形態の児童労働・強制労働を認めない。

● 適用範囲

- ・グループ会社を含む役員・従業員に適用
- ・サプライチェーンに対して本方針への支持を働きかけ

人権基本方針

- 規範や法令の尊重・順守
 - ・ 国連「国際人権章典」や I L O 中核的労働基準など、国際的な人権規範を尊重する。また、国連「グローバル・コンパクト」署名企業として 1 0 原則を順守する。
 - ・ 事業活動を行う国・地域の法令を順守し、当該国・地域の法令が国際的な人権規範と異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合は、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求する。

人権基本方針

● 人権尊重の責任

- ・事業活動において、他者の人権を侵害しないこと、人権に対する負の影響が生じた場合に対処することにより、人権尊重の責任を果たす。
- ・サプライチェーンにおける関係先が人権に対する負の影響に関わっている場合、人権の尊重を積極的に働きかける。

- ① 人権デュー・ディリジェンスの実施
- ② 適切な救済・是正
- ③ 役員・従業員に対する教育・研修の継続
- ④ 定期的な情報開示
- ⑤ 関係するステークホルダーとの対話・協議

サプライチェーンへの働きかけ

2020年4月
工事下請負基本契約約款への
人権・労働事項の追記

2020年1月
お取引先へのお願い事項の
人権・労働事項の詳細記述

お取引先へのお願い事項 ～人権・労働～

従業員の人権を尊重するとともに、雇用・労働条件の確保を図るため、以下の項目について遵守をお願いします。

- 従業員の多様性・人格・個性の尊重
- 人種・宗教・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無その他による差別，個人の尊厳を傷つけるハラスメントの禁止
- あらゆる形態の児童労働，強制労働の禁止
- 従業員の労働時間・休日・休暇の適切な管理と賃金の支払い

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

	これまでの取り組み
国内事業	<ul style="list-style-type: none">・2019年 外国人労働者を雇用する協力会社の実態調査 (事業主・労働者インタビュー, 書類・住居確認)・2020年 調達サイト, コンプライアンス研修での周知・2021年 外国人技能実習生受入に関するアンケート
海外事業	<ul style="list-style-type: none">・2020年 技能労働者の国別の人権リスク評価 人権リスクが高い国の特定 (中国, インド, タイ, バングラデッシュ, ミャンマー)・2021年 人権尊重ポスター掲示

今後の課題認識

- 組織横断的な取組
- 非建設事業の人権リスクマッピング
- 苦情処理窓口
- NPOとの協働

人権の「自分ごと化」のために

- 身近なテーマ
- 動画の活用
- 一方通行ではなく双方向
- アンケートの声の反映
- 継続的な取り組み