

飛島建設グループ 人権デュー・デリジェンスを目的とした  
サプライヤー協力会社アンケート調査（2023）の結果について

飛島建設株式会社  
2024年6月

## ■ アンケートの主旨

### ■ 外部環境

PRIに基づき、機関投資家が大手企業にESG開示と対策を要請、主に大企業がサプライヤーなど取引先の中堅・中小企業にもESG対応の要請を本格的に開始

### ■ ESG取組の要請

当社も、上場企業として多くの機関投資家からESG情報の開示を求められており、事業を継続するために協力会社・サプライヤーに人権方針の遵守やアンケート回答を求める必要がある

### ■ 建設業における人権DDの実質義務化

2022年9月にサプライチェーンにおける人権のガイドラインが発表され、2023年4月には政府の入札案件に対する人権デューデリジェンスの義務化を目指す取り組みが始まる等、ESGのSに関する規制も強化

### ■ 建設業における「人権」とはなにか

建設業が果たすべき「人権」への取り組みとして、近年労働力不足などを背景に問題視されている適切な労働時間の管理・労働安全衛生の確保・外国人労働者の適切な雇用管理などが挙げられる

人権尊重への取組みは重要な経営課題と捉えており、具体的な取り組みとして人権デューデリジェンスを実施、サプライヤーへのアンケート調査を行う

## ■ アンケートの実施方法

### ■ アンケート調査対象会社

飛友協力会役員会社及び機材飛友会支部長会社 95社

### ■ 調査期間

2023年12月～2024年3月

### ■ ESG研修、調査説明会の実施

2023年11月～2023年12月 対面・ウェビナーにて全国5拠点開催 97社参加

### ■ 主なアンケートの確認テーマ

- 従業員の安全衛生と健康
- 労働条件・人権問題
- キャリアマネジメントと教育方針
- 外国人技能実習生の受入れ
- 木材調達における人権問題

## ■ アンケート全体結果

アンケート回答社数は66社（約70%）、平均スコアは62.7%という結果となった  
設問ごとにリスクの規模・範囲・是正不能性による深刻度、発生可能性を考慮し1～3点配点  
回答合計点/最大得点にてスコア化

回答会社 66/95社 = 70%	平均スコア 62.7%
----------------------	----------------

## ■ 高リスク項目の設問群

本アンケートでは、人権の中でも特に安全衛生、労働時間管理、外国人技能実習生の受入状況等を高リスク項目として確認した

- 安全衛生に関する認証の取得や必要な許可証、免許、認証、および試験報告書を全て取得し、必要に応じて政府に適時報告を行っていますか。（例：労働安全衛生、各種労働安全衛生法による免許証、防火、機械、化学物質管理、ISO45001、健康経営等）
- 労働安全衛生法に従い、安全衛生上のリスクが排除、低減されるよう、適切な労働環境を提供していますか。（例：保護具の提供、振動騒音測定、廃棄物の分別処理など）

## ■高リスク項目の設問群（続き）

- 事業を展開・操業する国・地域の法律に則り、労働時間は法定または予め合意された労働時間を遵守し、従業員の労働時間は適切に管理され、有給休暇取得の権利が与えられていると共に、1週間に最低1日の休日を与えられていますか。（国内に於いては三六協定に記載の労働時間の遵守）
- 事業を展開・操業する国・地域の法律に則り、児童労働及び強制労働について禁止するなんらかの方針・指針を設定していますか。
- 事業を展開・操業する国・地域の法律に則り、法定の就業最低年齢を遵守し、危険、有害業務への就業制限を実施していますか。（国際労働基準ILOによる就業最低年齢：15歳未満での労働と、18歳未満の危険で有害な労働。国内では労基法も同じ基準）
- 自社で外国人技能実習生の受入れを行っていますか。
- 自社の外国人技能実習生に対してパスポート、在留カード、預金通帳、印鑑等の預かり保管を行っていない事を確認していますか。
- 自社の外国人技能実習生に対して寝室は1人当たり4.5㎡以上を確保し、適切かつ十分な冷暖房設備・消防設備を設置していることを確認していますか。
- 自社の外国人技能実習生に対して携帯電話・スマートフォンの制限、外出の制限、面会の制限を設ける等の管理を行っていない事を確認していますか。
- 自社の外国人技能実習生に対して保証金の徴収、同等の技能を有する日本人と比較して異なる報酬を与える、最低賃金を下回る賃金の支払い等の措置を行っていない事を確認していますか。

## ■ 結果概要

### □ 従業員の安全衛生と健康

- 安全衛生及び健康に関する何らかの方針を掲げた取り組み、労働安全衛生法に従った適切な労働環境の提供や健康診断の実施、労働時間、就業最低年齢の遵守などはほとんどの企業が対応できていることを確認した
- 社会保険に加入している総数、有給休暇の取得率、育児休暇・介護休暇の取得率も多くの企業取得状況を把握できている
- 一方で適切な労働条件や労働環境に関する方針、児童労働・強制労働に関する方針、DEIに関する方針などは多くの企業で方針やその浸透のための研修等の取り組みが不足していることを確認した

### □ 外国人技能実習生の受け入れ

- 今回の調査で外国人技能実習生を受け入れている企業は27社であったが、設問数も少なく詳細な就労状況が把握できないため、改めて該当企業について追加調査を実施する
- 追加調査を実施し、不適正・不適切な受け入れが確認され、是正・改善の必要が認められれば、人権侵害リスク予防・低減に向け対応を実施する

### □ 木材調達における人権問題

- 木材調達を行っている企業は15社と少数であるが、人権侵害が行われていないことを確認している企業が6社と、木材調達における人権リスクの把握を行う企業が少ないことが確認された

## ■結果に対しての対応

- 飛島建設グループ人権基本方針はその適用範囲を取引先を含むすべてのビジネスパートナーとしており、方針への理解と支持を求めています。飛友協力会支部総会、安全協議会などの場を活用し、協力会社への教育を実施します。
- 教育研修セミナーを開催し、テーマ別結果に対し人権侵害リスクを予防・低減する取り組みを推奨し、併せて最新の法改正動向など有益な情報提供に努めます。
- 人権デュー・デリジェンスを継続実施し、アンケート調査を通じ人権方針遵守状況の確認を行います。
- 公益通報（内部通報）の実効性を高めるため、公益通報者保護法により通報者保護対象となる協力会社等の役務提供者への企業倫理通報制度周知教育を継続します。また、より利用しやすいホットラインの設置・運用提供を検討します。
- 外国人技能実習生は日本における人権侵害のリスク項目として多くの企業で注目されており、適切な受入れ方を理解したうえで実行しなければなりません。受け入れていると回答のあった企業にはさらに詳細な就労状況調査を実施します。調査後是正・改善が必要と認められれば、人権侵害リスク予防・低減に向け対応を実施します。

（別途資料 外国人技能実習生受入状況調査の結果集計）