2025 年 9 月

人権デュー・ディリジェンスの取り組みと実効性評価について

2025 年 6 月及び 7 月のサステナビリティ推進委員会における事前審議を経て、同年 9 月の経営会議において、2024 年度の人権デュー・ディリジェンスの取り組みと実効性評価について以下のとおり確認しました。

１．大成建設及びグループ会社従業員に関する優先対応課題

- 長時間労働の是正

  総労働時間の縮減に向けた施策により一定の改善が見られましたが、KPI として設定している「4 週 8 閉所実施率（建築 100%、土木 100%）」の達成には至りませんでした。引き続き、お客様のご理解をいただきながら、4 週 8 閉所実施率の向上を図り、長時間労働の是正に努めていきます。

- 差別・ハラスメントの撲滅

  依然として事案が発生しており、喫緊の課題として認識しています。今後も、全社を挙げて根絶に向けた取り組みを強化していきます。

２．専門工事業者及びサプライヤー（以下、取引先）の労働者に関する優先対応課題

- 2024 年度に調査した範囲においては、直ちに対応が必要となる重大な人権侵害は認められませんでした。

- 一方で、取引先へのヒアリングにおいて、人手不足や 2024 年度から建設業に適用された時間外労働上限規制を背景とする「長時間労働の是正」に関する要望が寄せられました。この課題は、建設業界全体に関わる重要なテーマであると認識しており、施工の効率化、省人化、４週８閉所実施率の向上のための適正工期の確保等の取り組みを進めていきます。

- また、外国人技能実習生については、脆弱な立場に置かれ得る外国人労働者の中でも、特に人権への負の影響が生じないよう注意が必要であると考えています。

- 今後も、取引先の労働者に関する人権尊重の改善点を把握し、実効性のある対応につなげるために、以下の取り組みを通じた取引先等とのエンゲージメントを毎年定期的に実施していきます。

  ・ 事業主に対するアンケート形式のセルフアセスメント
  ・ セルフアセスメントの結果に基づく事業主へのヒアリングと対話、ベストプラクティスの共有
  ・ 外国人技能実習生受入事業主に対するアンケート
  ・ 外国人技能実習生との対話

３．その他の優先対応課題

- 大きな問題は認められなかったため、現在の取り組みとモニタリングを継続し、人権への負の影響の停止、防止・軽減に努めていきます。

引き続き、ステークホルダーの皆様との対話を重ねながら、実効性のある人権尊重の取り組みを推進してまいります。

以　上