

株式会社スエヒロ工業 人権方針

1. 基本理念とコミットメント

株式会社スエヒロ工業（以下、当社）は、建設事業を通じて社会基盤の整備に貢献するとともに、「すべての人の尊厳と多様性を尊重すること」を経営の根幹に位置づけます。私たちは、当社の事業活動が、直接的または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを認識し、バリューチェーン全体において人権尊重責任を果たすことをここに宣言します。

国際規範の尊重

本方針は、「国際人権章典」（世界人権宣言、国際人権規約）、ILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な人権規範に基づき策定されました。

当社は、事業活動を行う国・地域の法令を遵守します。しかしながら、当該国の法令と国際的な人権規範との間に差異や矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限尊重する方法を追求します。

適用範囲

本方針は、当社のすべての役員および従業員（正社員、契約社員、派遣社員、パートタイム従業員を含む）に適用されます。また、協力会社を含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解し、支持・実践することを求めます。

2. 経営層からのメッセージ（多様性と包摂の推進）

代表取締役社長 櫻井 弘紀

「スエヒロ工業は、建設という社会の基盤を支える企業として、現場で働く人、オフィスで働く人、そして当社の事業に関わるすべての人々の安全と尊厳を守る義務があります。

多様な人材が活躍できる環境こそが、技術革新と安全な施工の源泉です。特に、LGBTQ+をはじめとする性的マイノリティの方々、女性、外国人、障がい者、高齢者など、多様な背景を持つ人々を含め、性自認や性的指向、属性に関わらず、誰もが自分らしく能力を発揮し、心理的にも物理的にも安心して働ける環境を整備することは、当社の経営における最優先事項の一つです。

偏見や差別を排除し、互いの違いを認め合い、活かし合う『インクルーシブ（包摂的）な職場づくり』を、経営層が先頭に立って推進することをここに宣言します。」

3. 重要人権課題（マテリアリティ）への対応

当社は、建設業界の特性および当社の事業実態を踏まえ、以下の項目を特に重要な人権課題として特定し、取り組みます。

(1) 従業員に対する責任（Decent Work の実現）

項目	行動原則
差別の禁止と多様性の尊重	人種、国籍、出身、性別、年齢、宗教、信条、性的指向・性自認（SOGI）、障がいの有無、雇用形態、社会的身分など、いかなる理由に基づく差別も行いません。採用、配置、昇進、報酬などのあらゆる雇用プロセスにおいて、機会均等と公平性を担保します。
ハラスメントの根絶	パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントに加え、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント（マタハラ・ケアハラ）、および SOGI に関するハラスメントやアウティングを一切許容しません。
安全で健康的な労働環境	「安全衛生はすべてに優先する」という基本方針のもと、労働安全衛生法等の法令を遵守するだけでなく、メンタルヘルスを含む心身の健康保持増進に努めます。過重労働の防止と適切な休息の確保を徹底します。
結社の自由と団体交渉権	従業員が自らの意思で労働組合を結成・加入する権利、および団体交渉を行う権利を尊重します。これら権利の行使を理由とした不利益な取り扱いを行いません。

(2) サプライチェーンにおける人権尊重

建設業は多くの協力会社（パートナー）との協働によって成り立っています。私たちは、サプライチェーン全体での人権尊重を推進します。

- **公正な取引と労働条件:** 協力会社に対し、適正な工期と請負代金の設定に努め、長時間労働や労働条件の悪化を招くような無理な発注を行いません。
- **外国人労働者の権利保護:** 技能実習生や特定技能外国人を含むすべての外国人労働者の権利を保護します。特に、不当な低賃金、パスポートの取り上げ、移動の自由の制限などを禁止します。また、「雇用主負担の原則（Employer Pays Principle）」を支持し、労働者が不当な手数料負担によって債務労働に陥ることのないよう、サプライチェーンの透明化に努めます。
- **児童労働・強制労働の排除:** いかなる形態の児童労働、強制労働、人身取引も認めず、サプライチェーンからの排除に取り組みます。

(3) 地域社会・お客様への配慮

- **地域住民への影響:** 建設工事に伴う騒音、振動、粉塵などが地域住民の生活環境や健康に及ぼす影響を最小限に抑えるよう努めます。
- **プライバシーの保護:** お客様や従業員、地域住民の個人情報適切に管理し、プライバシー権を侵害しません。

4. 人権デュー・ディリジェンスとガバナンス

当社は、人権への責任を果たすため、以下のプロセスを継続的に実施します。

- **推進体制:**
代表取締役社長を最高責任者とし、経営推進本部 ダイバーシティ推進課を事務局とする全社横断的な人権啓発・推進体制を構築します。
- **人権デュー・ディリジェンス:**
事業活動が人権に与える負の影響を特定・評価し、その防止・軽減策を講じ、取り組みの効果を追跡調査します。このプロセスにおいて、既存の事業だけでなく、新規事業や新たな取引関係の開始時にも人権リスク評価を行います。
- **教育・啓発:**
本方針がすべての役員・従業員に浸透するよう、継続的な教育・研修を実施します。また、協力会社に対しても、安全大会等の機会を通じて本方針の周知と理解促進を図ります。

5. 是正・救済措置（グリーンバンスメカニズム）

当社は、人権侵害が発生した場合、あるいはその懸念がある場合に、被害者が声を上げられる仕組みを整備します。

- **相談窓口の設置:**
従業員のみならず、協力会社の従業員、地域住民など、当社の事業に関わるすべてのステークホルダーが利用可能な相談・通報窓口を設置します。窓口は、多言語対応やアクセシビリティに配慮します。
- **通報者保護と秘密保持:**
相談者や通報者のプライバシーを厳格に保護し、通報を行ったことを理由とする解雇、契約解除、嫌がらせ等の不利益な取り扱い（報復行為）を一切禁止します。
- **公正な調査と是正:**
通報を受けた場合は、独立性と公平性を保った調査を行い、事実確認がなされた場合には、速やかに是正措置および再発防止策を講じます。

情報開示

当社は、本方針に基づく人権尊重の取り組み状況について、ウェブサイトや会社案内等を通じて、定期的かつ透明性高く情報を開示し、ステークホルダーとの対話（エンゲージメント）を推進します。

制定日： 2025 年 12 月 1 日

推進責任者： 代表取締役社長 櫻井 弘紀

担当部署： 経営推進本部 ダイバーシティ推進課