

ピーエス・コンストラクショングループ
サステナブル調達ガイドライン
(2025年1月)

目 次

1. 取引先の皆様へ	．．．．	P 2
2. ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン	．．．．	P 3
3. ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン【解説】	．．．．	P 7

改正の経緯

2025 年 1 月 制 定

1. 取引先の皆様へ

近年、持続可能な社会の発展に向けて、企業が率先して環境課題や人権などの社会課題に取り組み、その責任を果たすことがより強く求められるようになり、その傾向はますます強くなっています。加えて、環境課題・社会課題への取り組みは企業単体ではなく、取引先の皆様と一緒にサプライチェーン全体で実施することが世界的な標準となっています。

ピーエス・コンストラクショングループは、2023年4月にサステナビリティ推進体制を構築し、事業を通じて環境・社会課題を解決することに、今後より一層注力していきます。その一環として、「ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン」を制定しました。

このガイドラインには、当社グループと取引先の皆様が協力して取り組まなければならない事項が網羅されており、社会的要請の変化に合わせて随時改定していきます。ピーエス・コンストラクショングループはサプライチェーン全体で事業を通じた環境・社会課題の解決への取り組みを推進し、社会に貢献し信頼される企業グループを目指してまいりますので、取引先の皆様にも是非ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

以上

問合せ先：

〒105-7365

東京都港区東新橋一丁目9番1号（東京汐留ビルディング18階）

ピーエス・コンストラクション株式会社

サステナビリティ推進室

TEL 03-6385-8016 FAX 03-6316-2322

2. ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン

1. 法令・社会規範の遵守

- 関係法令・社会規範を遵守する。

- 1-1. 事業活動を行う国・地域で適用される関連法規・基準、社会規範等を遵守するとともに、原材料の調達から資機材の製造・流通過程においても、国際法を含む現地の関連法規等を遵守する。
- 1-2. コンプライアンスを徹底するための方針、行動規範・教育などの体制を構築する。
- 1-3. 社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、警察などの機関と連携して絶縁を徹底し、不当な要求には応じない。
- 1-4. 自社従業員や取引先従業員からの内部通報制度を整備する。また、公益通報者保護法を遵守し通報者の権利を保護する。
- 1-5. 自社の知的財産権が他者に侵害されないよう保護するとともに、他者の知的財産権を侵害しない。
- 1-6. 政治家、公務員（みなし公務員、外国公務員等を含む）とは、透明性の高い健全な関係を維持し、贈賄等あらゆる形態の腐敗行為や誤解を受ける行為は行わない。
- 1-7. 適切な社会保険に加入するとともに、労働者についてもその実態（雇用か請負か）を踏まえ、雇用関係であると判断される場合は、雇用契約を締結し適切な社会保険に加入させる。

2. 公平・公正な取引

- 対等なパートナーとして、公正・公平な取引を推進し、ビジネスパートナーの選定にあたっては、品質、安全、価格・納期の適正性、技術力、経営状況等を総合的に評価して行う。

- 2-1. 取引先とは、適切な見積もりの受領や着工前の書面での契約など、公正かつ透明な手続きに則って契約する。
- 2-2. 取引先は、品質、安全の確保、価格・納期の適正性、技術力、資金力、企業としての社会的信用、環境や人権など社会課題への配慮、経営状況等合理的な基準に基づいて選定する。
- 2-3. 取引先に不当な利益や優遇措置を求めるなどの優越的地位の濫用を禁止するとともに、透明性・自由な競争を阻害する行為を行わず、対等で公正な取引による共存共栄を目指す。

3. 人権の尊重

- 従業員の基本的な人権を尊重し、適切な労働条件の確保に努める。

- 3-1. ピーエス・コンストラクショングループの「人権方針」を理解し、持続可能で包摂的な社会の実現に向けて、ピーエス・コンストラクショングループと協働して人権尊重のための取り組みを進める。取り組みの推進にあたっては、事業活動を行う国・地域における人権関連の法令等を遵守するとともに、世界人権宣言を含む国際人権章典などの国際的に認められた人権基準を支持・尊重し、国際人権基準と各国・地域の法令等の間に

矛盾がある場合は、国際的に認められた人権を最大限尊重するための方法を追求する。

- 3-2. 従業員や事業に関係する者の基本的人権および多様性を尊重し、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、年齢、社会的身分、障がいや傷病の有無、身体的特徴等を理由とした差別、ハラスメント、プライバシー侵害など人権を侵害するあらゆる行為を禁止する。各国・地域および従業員の宗教的な文化、伝統や慣習を尊重し、一律の就業規則等によりそれを妨げることがないように配慮する。
- 3-3. 従業員の結社の自由を尊重し、賃金・労働環境改善等を求める権利（団結権、団体交渉権）を支持・尊重する。
- 3-4. 従業員の賃金は、最低賃金、超過勤務手当、控除その他賃金に関する各国・地域の関連法令を遵守したうえで、経験や技能に見合った適切な賃金を支払うとともに、生活賃金以上の支払いに努める。
- 3-5. 社会的弱者や脆弱な立場に置かれ得る個人の人権尊重に十分に配慮する。特に、外国人労働者への人権侵害の禁止を徹底する。また、あらゆる形態の児童労働、強制労働、人身売買を排除する。
- 3-6. 従業員および取引先の労働安全衛生に配慮し、長時間労働を改善する。労働時間、休日・休暇の付与等に関する各国・地域の関連法令を遵守し、従業員の健康・福祉を害する過剰な労働時間を削減・排除する。
- 3-7. 従業員の育成やキャリアアップについては、全従業員に平等に機会を提供する。また、従業員の懲戒処分については、方針・手順を明確に定め、予め従業員に周知するとともに、その運用にあたっては詳細かつ厳正な調査を実施し、人権を侵害する不当な懲罰・懲戒処分は行わない。
- 3-8. 事業活動が地域社会の人々に与える潜在的な影響に配慮し、賄賂と腐敗の課題に対処し、地域社会との共生に努める。
- 3-9. ピーエス・コンストラクショングループが実施する人権デュー・ディリジェンスに協働して取り組み、事業活動による人権への負の影響の防止・軽減に努める。

4. 安全・衛生の推進

- 安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努める。

- 4-1. 従業員が心身ともに健康で安心して働けるよう、職務上の安全・衛生の確保と、メンタルヘルスケアに配慮した快適な職場環境を整備する。
- 4-2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく適切な安全管理体制、災害防止活動により労働災害を防止する。
- 4-3. 地域社会の安全・衛生の確保を徹底し、第三者災害を防止する。

5. 環境保全への取り組み

- 自然環境を保護し、環境への負荷低減・汚染防止を図る。

- 5-1. ピーエス・コンストラクショングループの「環境方針」「The Green Vision」を理解し、持続可能な環境配慮型社会の実現に向けて、ピーエス・コンストラクショングループと協働して「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の3つの社会の実現の取り組み

を進める。

- 5-2. 工事・開発の計画、資機材の調達および施工に際しては、温室効果ガスの排出削減、資源の過剰摂取防止と有効利用、生物多様性の保全、有害物質による汚染防止等に配慮し、環境負荷の少ない資機材・工法等を選定する。また、ピーエス・コンストラクショングループが推進する「グリーン調達」に協働して取り組む。
- 5-3. エネルギーの使用量を把握し、エネルギーの使用削減や効率的な利用、再生可能エネルギーの利用等により、温室効果ガスの排出を削減し、脱炭素社会の実現に貢献する。
- 5-4. 木材調達による森林破壊ゼロの実現を目指し、取り扱い木材の合法性確保を推進する。
- 5-5. 水資源の保全のために、上水使用の節減や再利用、雨水・湧水の効果的使用を推進する。
- 5-6. 産業廃棄物、有害化学物質、汚染物質の排出を削減するとともに、関連法令の遵守および事業に伴う排水管理を含めた適正管理により「環境事故ゼロ」を達成し、大気・水質・土壌・生態系の劣化を防止する。
- 5-7. ピーエス・コンストラクショングループが実施する環境デュー・ディリジェンスに協働して取り組み、事業活動による環境への負の影響の防止・軽減に努める。

6. 安全性・品質の確保と向上

- 建設生産物やサービスの安全性・品質を確保し、それらの更なる向上に努める。
 - 6-1. 建設生産物・関連サービス・資機材の提供にあたっては、契約内容や法令・基準等に則って、品質マネジメントシステムの下で最適な技術・材料・工法による施工・関連サービスを提供し、発注者の要求品質を誠実に実現する。
 - 6-2. 環境・社会的課題の解決に向けた技術・サービスの質の向上に向け、自主的・継続的な技術力の向上、新技術・新資材の開発を行う。
 - 6-3. 品質に関する事故・不具合が発生した場合は、速やかな報告と適切な対処を行う。

7. 情報セキュリティの徹底

- 機密情報・個人情報・顧客情報を適切に管理・保護する。
 - 7-1. 機密情報・個人情報・顧客情報等の管理を徹底し、不正・不当な利用と開示、および漏洩を防止する。
 - 7-2. 自社のIT環境（コンピュータ・ネットワーク）に関する脅威（ウイルス等）に対する防御策を講じて情報漏洩等を防止する。

8. 社会貢献活動への取り組み

- 社会的責任を果たすとともに、地域社会との融和を尊重し、持続可能な社会の発展に努める。
 - 8-1. 学術・文化支援活動や、地域社会との交流、環境保全活動などに積極的に参画するとともに、従業員の自発的参加による社会貢献活動を尊重し支援する。

9. 災害時における事業活動の継続

- 平常時から BCP（事業継続計画）体制の維持に努め、災害発生時の復旧活動に貢献する。
 - 9-1. 従業員とその家族の生命、および身体の安全確保を最優先に、加えて会社施設等の被害の最小化に努める。
 - 9-2. 平時から災害（自然災害、火災）や伝染病の蔓延等に備えた体制を構築するとともに、訓練等によりその有効性を検証・改善し、有事の際のサプライチェーンを維持する。
 - 9-3. 社会インフラや施工物件の応急措置、および復旧活動を通じて、国・地方自治体・企業等の事業継続、および市民の生活環境の維持に協力する。

10. サステナブル調達の推進

- 「サステナブル調達ガイドライン」について取引先の理解と協力を求め、取引先と共にサステナブル調達活動を推進する。
 - 10-1. 直接的、または間接的な取引関係のある取引先に、「ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン」に対する理解と協力を求め、ピーエス・コンストラクショングループのサプライチェーン全体でサステナブル調達活動を推進する。

本ガイドラインで定めるサステナビリティ活動の実態把握のためのアンケート調査やヒアリング、取り組み強化に向けた改善指導・支援につきましては今後も積極的に推進していきますので、その際はご協力いただきますようお願い致します。

なお、改善に向けたご協力が得られない場合には、サプライチェーンにおけるリスク回避のために、以降の取引を見直さざるを得ない場合があることをご了承ください。

3. ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン【解説】

1. 法令・社会規範の遵守

● 関係法令・社会規範を遵守する。

- 1-1. 事業活動を行う国・地域で適用される関連法規・基準、社会規範等を遵守するとともに、原材料の調達から資機材の製造・流通過程においても、国際法を含む現地の関連法規等を遵守する。

【解説】企業は、様々な関係者(ステークホルダー)からの社会的な認知、協力のもと、企業活動を行っています。従って、企業やその従業員は、社会の一員として、国内外の事業活動に関わる法令等を遵守する責務を負い、これに反した企業は、法令上の制裁を受けるばかりでなく、社会的な批判を浴び存亡の危機に立たされることがあります。

- 1-2. コンプライアンスを徹底するための方針、行動規範・教育などの体制を構築する。

【解説】コンプライアンスは、企業が法令はもちろんのこと、企業倫理、経営理念や社内ルールなどの規範を遵守し、従業員はよき社会人としての価値観、倫理観に基づいた行動を取ることをいいます。そのためには、従業員の行動規範・行動指針等にコンプライアンス遵守を明記して、社員に対する研修活動を行ったり、コンプライアンス担当部署の設置や担当者の選任等の体制整備も重要です。

- 1-3. 社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、警察などの機関と連携して絶縁を徹底し、不当な要求には応じない。

【解説】反社会的勢力・団体に毅然たる態度で臨み、付け入る隙を与えない企業活動を実践することは、健全な市民社会の形成に寄与するとともに、企業価値の向上につながります。反社会的勢力から不当な要求があった場合には、社内担当部署はもちろん、警察の組織犯罪対策部局、暴力追放運動推進センター、弁護士等と連携し、絶対に応じないことが重要です。

- 1-4. 自社従業員や取引先従業員からの内部通報制度を整備する。また、公益通報者保護法を遵守し通報者の権利を保護する。

【解説】近年、リコール隠しや品質偽装等、消費者の安全・安心を損なう企業不祥事が組織内部からの通報を契機として相次いで明らかになっています。内部通報制度とは、企業内部の問題を知る従業員から、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に入手し、情報提供者の保護を徹底しつつ、未然・早期に問題把握と是正を図る仕組みです。また、通報を行った従業員に対する解雇等の不利益取り扱いの禁止などを定めた「公益通報者保護法」に則った対応が必要です。

- 1-5. 自社の知的財産権が他者に侵害されないよう保護するとともに、他者の知的財産権を侵害しない。

【解説】世の中の仕組み、ビジネスの考え方の進歩とともに、「知的財産権」の価値は高まる一方です。このような権利を取り扱う場合には、自社の権利を保全することはもちろん、他者の権利を侵害しないよう細心の注意を払うことが必要です。

- ① 知的財産とは、発明、考案、意匠、商標、著作物その他の創作的活動によって生み出されるもの、および営業秘密その他の事業活動に有用な技術上、または営業上の情報をいいます。
- ② 知的財産権とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、育成者権その他の知的財産に関して法令により定められた権利又は営業秘密等の法律上保護される利益に係る権利をいいます。

- 1-6. 政治家、公務員（みなし公務員、外国公務員等を含む）とは、透明性の高い健全な関係を維持し、贈賄等あらゆる形態の腐敗行為や誤解を受ける行為は行わない。

【解説】企業は、政治、行政との健全で正常な関係の維持に努め、オープンで対等な関係を構築していく必要があります。特に政治家や公務員との関係においては、業務上の便宜をはかってもらうために金品を贈る行為（贈賄）など、法令に違反する行為や誤解を受けるような行為を行ってはなりません。

- 1-7. 適切な社会保険に加入するとともに、労働者についてもその実態（雇用か請負か）を踏まえ、雇用関係であると判断される場合は、雇用契約を締結し適切な社会保険に加入させる。

【解説】社会保険未加入対策が進められる中で、企業が法定福利費の負担軽減のために、それまで社員として雇用していた労働者を一人親方として独立させて、雇用ではなく請負契約を締結して仕事をさせる例が出てきています。形式が請負であっても実態が労働者であれば社会保険関係法令や労働関係法令が適用され、処分される場合があります。

2. 公平・公正な取引

- 対等なパートナーとして、公正・公平な取引を推進し、ビジネスパートナーの選定にあたっては、品質、安全、価格・納期の適正性、技術力、経営状況等を総合的に評価して行う。

- 2-1. 取引先とは、適切な見積り受領や着工前の書面での契約など、公正かつ透明な手続きに則って契約する。

【解説】取引に先立って、取引業者との役割と責任の分担を合意し、書面化することが重要です。

- 2-2. 取引先は、品質、安全の確保、価格・納期の適正性、技術力、資金力、企業としての社会的信用、環境や人権など社会課題への配慮、経営状況等合理的な基準に基づいて選定する。

【解説】取引先の選定に当たっては、サステナビリティに関する国際的な議論を踏まえ、合理的な基準に基づき選定することが、サプライチェーン全体のサステナビリティ活動のレベルアップにつながります。

- 2-3. 取引先に不当な利益や優遇措置を求めるなどの優越的地位の濫用を禁止するとともに、透明性・自由な競争を阻害する行為を行わず、対等で公正な取引による共存共栄を目指す。

【解説】企業は、取引先に対し不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とする接待・贈答・金銭の授受・供与を要求することはもちろん、申し入れがあってもこれに応じてはいけません。取引先との関係を対等なビジネスパートナーとして良好に保つことは、双方にとって有益です。

3. 人権の尊重

- 従業員の基本的人権を尊重し、適切な労働条件の確保に努める。

- 3-1. ピーエス・コンストラクショングループの「人権方針」を理解し、持続可能で包摂的な社会の実現に向けて、ピーエス・コンストラクショングループと協働して人権尊重のための取り組みを進める。取り組みの推進にあたっては、事業活動を行う国・地域における人権関連の法令等を遵守するとともに、世界人権宣言を含む国際人権章典などの国際的に認められた人権基準を支持・尊重し、国際人権基準と各国・地域の法令等の間に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権を最大限尊重するための方法を追求する。

【解説】・ピーエス・コンストラクショングループ人権方針：

<https://www.psc.co.jp/about/csr/humanrights.html>

- ・当社グループはお客様や取引先を含むビジネスパートナーに対しても当社グループの人権方針の支持と人権の尊重をお願いしています。人権方針をご確認いただき、ともに人権尊重の取り組みを進めていただきますようお願いいたします。
- ・人権について国際的に宣言されている枠組みや規範を理解し尊重しなければなりません。国際的な枠組みや規範、および国際的に認められた人権基準については、2022年9月に国が公開した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」をご参照ください。
「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>
- ・特に海外の調達先には法やその執行において人権が適切に保護されていない国・地域が含まれている場合がありますので注意が必要です。

3-2. 従業員や事業に関係する者の基本的人権および多様性を尊重し、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、年齢、社会的身分、障がいや傷病の有無、身体的特徴等を理由とした差別、ハラスメント、プライバシー侵害など人権を侵害するあらゆる行為を禁止する。各国・地域および従業員の宗教的な文化、伝統や慣習を尊重し、一律の就業規則等によりそれを妨げることがないように配慮する。

- 【解説】・従業員や事業に関係する人間の基本的人権を守ることは、企業活動における前提条件となります。
- ・特にハラスメントについては根深い問題となっており、事業に関わる全ての人が協力してその撲滅に努める必要があります。
 - ・経済環境の変化に伴い、個人の価値観や、働き方に対する考えが多様化していることから、労働基準法、男女雇用機会均等法を始めとする様々な労働関連法規を遵守し、多様性（ダイバーシティ）を大切にする環境を構築していく必要があります。
 - ・全ての人に、信教の自由に関する権利、信教を理由にした差別を受けない権利が認められています。特に外国人労働者など様々な宗徒が混在する事業所では、一律の就業規則等を適用しその権利を侵害することが無いように注意が必要です。

3-3. 従業員の結社の自由を尊重し、賃金・労働環境改善等を求める権利（団結権、団体交渉権）を支持・尊重する。

- 【解説】・結社の自由とは、労働者が自らの選択に基づいて団体を結成し参加する権利であり、自由で開かれた社会にとって不可欠な権利です。
- ・団結権とは、労働条件や労働環境の維持・改善のために労働者が団体活動を行う権利です。
 - ・団体交渉権とは、労働者の団体が使用者に対し賃金など労働条件に関する交渉を行う権利です。
 - ・これらは憲法で保障された労働者の権利であり、暴力行為等がある場合などを除き、使用者は拒否することはできません。

3-4. 従業員の賃金は、最低賃金、超過勤務手当、控除その他賃金に関する各国・地域の関連法令を遵守したうえで、経験や技能に見合った適切な賃金を支払うとともに、生活賃金以上の支払いに努める。

- 【解説】・使用者が法律に基づき労働者に対して最低限支払わなければならないのが「最低賃金」、労働者、およびその家族が適切な生活を維持するために必要な生計費から算定した賃金が「生活賃金」です。
- ・労働者のモチベーションや定着率の向上、新規労働者の採用など、建設業界の持続的な発展につながる効果が期待できます。

3-5. 社会的弱者や脆弱な立場に置かれ得る個人の人権尊重に十分に配慮する。特に、外国人労働者への人権侵害の禁止を徹底する。また、あらゆる形態の児童労働、強制労働、人身売買を排除する。

【解説】・人権の尊重にあたっては、社会的に弱い立場に置かれる個人への配慮が必要です。例えば、女性や子供、外国人、障がいのある人などが考えられます。

建設現場においては、外国人技能実習生を含む外国人労働者の人権が侵害されないように、特に注意を払う必要があります。

・海外では児童労働、強制労働が問題になっています。日本国内で事業を行う企業にとっては遠い問題のように思えますが、自社で扱う製品の原材料が海外産である場合には、その調達過程において児童労働や強制労働の可能性のある原材料を購入・使用しないよう注意が必要です。

・児童労働：国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用してはいけません。

・強制労働：本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働、不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等は行ってはいけません。

3-6. 従業員および取引先の労働安全衛生に配慮し、長時間労働を改善する。労働時間、休日・休暇の付与等に関する各国・地域の関連法令を遵守し、従業員の健康・福祉を害する過剰な労働時間を削減・排除する。

【解説】・長時間労働も重大な人権課題です。時間外労働上限規制の建設業への適用に対応するため、ともに長時間労働の改善のために知恵を出し合い工夫をしていきましょう。

3-7. 従業員の育成やキャリアアップについては、全従業員に平等に機会を提供する。

また、従業員の懲戒処分については、方針・手順を明確に定め、予め従業員に周知するとともに、その運用にあたっては詳細かつ厳正な調査を実施し、人権を侵害する不当な懲罰・懲戒処分は行わない。

【解説】・雇用（採用）、労働条件（賃金・昇給・労働時間等）に加え、配属や研修の機会等のキャリアにおいても、本人の能力・適性等の合理的な理由以外の差別的な対応はしてはならず、その機会（チャンス）は平等でなければなりません。

・懲戒処分を課すに当たっては、その事由と手段を就業規則等に明記しておく必要があります。

また、適用の際は、懲戒事由とのバランスを考慮し社会通念上相当であると認められるかどうかを慎重に検討し、対象従業員の人権を侵害することが無いように注意することが必要です。

3-8. 事業活動が地域社会の人々に与える潜在的な影響に配慮し、賄賂と腐敗の課題に対処し、地域社会との共生に努める。

【解説】・賄賂と腐敗とは、企業が事業を行う中で、不正、違法、又は背任にあたるような行為を引き出す誘因として、いずれかの人物との間で贈与、融資、謝礼、報酬その他の利益を供与又は受領すること、又は受託した権力を個人の利益のために用いることをいいます。

・特に、公務員に対する贈収賄は、公務員の業務の適正な執行を阻害し、本来実施されるべき人権保護のための地域の行政サービスの提供を妨げるものとして、人権問題とされていますので注意が必要です。

3-9. ピーエス・コンストラクショングループが実施する人権デュー・ディリジェンスに協働して取り組み、事業活動による人権への負の影響の防止・軽減に努める。

【解説】・ピーエス・コンストラクショングループは人権尊重の取り組みを推進するために、人権デュー・ディリジェンスを実施していきます。

- ・人権デュー・ディリジェンスとは、人権リスクを特定して対策を講じ、その実効性を評価し開示するというサイクルを実施することで、人権尊重の継続的な改善を図っていくものです。
- ・取引先の皆様におかれましては、人権への負の影響の予防・軽減策としての「サステナブル調達ガイドライン」の浸透と徹底、実効性の評価としての「セルフアセスメント(サステナビリティ活動アンケート)」等への取り組みをお願いします。

4. 安全・衛生の推進

●安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努める。

4-1. 従業員が心身ともに健康で安心して働けるよう、職務上の安全・衛生の確保と、メンタルヘルスケアに配慮した快適な職場環境を整備する。

【解説】企業には、従業員の心と体の安全と健康が確保された労働環境を整備することが求められています。また、従業員のメンタルヘルスを健全に保つことは、従業員の人生を充実させるだけでなく、仕事の成果の向上にもつながります。

4-2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく適切な安全管理体制、災害防止活動により労働災害を防止する。

【解説】従業員の安全と健康の確保は企業経営における最優先事項の一つです。労働災害の防止と従業員の健康保持増進を図るため、労働安全衛生対策を推進する体制を整備するとともに、全ての関係者は当事者意識をもって全力をあげて取り組まなければなりません。

4-3. 地域社会の安全・衛生の確保を徹底し、第三者災害を防止する。

【解説】企業は、安全衛生管理を行い事故・災害を撲滅するとともに、公衆への災害は絶対起こしてはなりません。「第三者災害の防止を最重点とした計画」を立案し、その実施を徹底する必要があります。

5. 環境保全への取り組み

●自然環境を保護し、環境への負荷低減・汚染防止を図る。

5-1. ピーエス・コンストラクショングループの「環境方針」、「The Green Vision」を理解し、持続可能な環境配慮型社会の実現に向けて、ピーエス・コンストラクショングループと協働して「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の3つの社会の実現のための取り組みを進める。

【解説】・当社グループは「持続可能な環境配慮型社会の実現」に向けて、「Green Vision」を策定し、「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の3つの社会に関する目標を定め、サプライチェーン全体でステークホルダーと共に目標の達成に取り組んでいます。ともに環境保全の取り組みを進めていただきますようお願いします。

5-2. 工事・開発の計画、資機材の調達および施工に際しては、温室効果ガスの排出削減、資源の過剰摂取防止と有効利用、生物多様性の保全、有害物質による汚染防止等に配慮し、環境負荷の少ない資機材・工法等を選定する。また、ピーエス・コンストラクショングループが推進する「グリーン調達」に協働して取り組む。

【解説】グリーン調達:以下の条件を満たす品目を選定します

- ①生産から廃棄に至るサイクル全体の CO₂排出量が少ない
- ②省資源・省エネにつながる
- ③施工・解体時の建設廃棄物の発生量が少ない
- ④再生材料の使用や再生使用に配慮している
- ⑤有害物質を含まない
- ⑥生物多様性、および地域環境に配慮している

5-3. エネルギーの使用量を把握し、エネルギーの使用削減や効率的利用、再生可能エネルギーの利用等により、温室効果ガスの排出を削減し、脱炭素社会の実現に貢献する。

【解説】企業には、気候変動を引き起こす要因である温室効果ガスの排出を削減するための取組みを行うことが求められています。クールビズ・ウォームビズ、エコドライブなどの省エネ活動や、省エネ性能の高い空調・照明機器の利用、移動・通勤時の公共交通機関の利用や、再生可能エネルギーの利用などを通して環境保全に貢献することが必須となっています。

5-4. 木材調達による森林破壊ゼロの実現を目指し、取り扱い木材の合法性確保を推進する。

【解説】森林には、気候変動の緩和、生物多様性の保全、水源の涵養など地球環境を維持・向上するための大切な役割があります。森林保全のためには違法伐採等を排除し、森林の劣化を防ぐ必要があります。

5-5. 水資源の保全のために、上水使用の節減や再利用、雨水・湧水の効果的使用を推進する。

【解説】経済の発展や人口増加、気候変動等により世界では水の枯渇、洪水、水質汚染などの水リスクが顕在化している地域があります。日本でも降雪量の減少や降雨パターンの変化などにより渇水につながるリスクがあり、節水や雨水・湧水の効果的な利用など水資源の保全が求められています。

5-6. 産業廃棄物、有害化学物質、汚染物質の排出を削減するとともに、関連法令の遵守および事業に伴う排水管理を含めた適正管理により「環境事故ゼロ」を達成し、大気・水質・土壌・生態系の劣化を防止する。

【解説】環境事故ゼロの達成に向けて環境関連法令遵守の徹底が不可欠であり、以下事項の実施をお願いします。

- ①環境教育による重層末次業者までの環境知識、環境意識の向上
- ②全ての専門工事業者の職長会活動への積極的な参加
- ③事業主パトロールによる環境管理状況の確認、環境関連法令遵守の指導

5-7. ピーエス・コンストラクショングループが実施する環境デュー・ディリジェンスに協働して取り組み、事業活動による環境への負の影響の防止・軽減に努める。

【解説】・ピーエス・コンストラクショングループは環境経営の取り組みを推進するために、環境デュー・ディリジェンスを実施しています。

・環境デュー・ディリジェンスとは、環境リスクを特定して対策を講じ、その実効性を評価し開示するというサイクルを実施することで、環境保全の継続的な改善を図っていくものです。

・取引先の皆様におかれましては、環境への負の影響の予防・軽減策としての「サステナブル調達ガイドライン」の浸透と徹底、実効性の評価としての「セルフアセスメント(サステナビリティ活動アンケート)」等への取り組みをお願いします。

6. 安全性・品質の確保と向上

●建設生産物やサービスの安全性・品質を確保し、それらの更なる向上に努める。

6-1. 建設生産物・関連サービス・資機材の提供にあたっては、契約内容や法令・基準等に則って、品質マネジメントシステムの下で最適な技術・材料・工法による施工・関連サービスを提供し、発注者の要求品質を誠実に実現する。

【解説】経営トップ自らがリーダーシップを発揮し、品質・安全に関する関係法令の遵守徹底はもとより、安全性・信頼性を最重視する体制を構築し推進することが必要です。

6-2. 環境・社会的課題の解決に向けた技術・サービスの質の向上に向け、自主的・継続的な技術力の向上、新技術・新資材の開発を行う。

【解説】企業は、保有する技術・ノウハウなどを向上させ、脱炭素社会の実現をはじめとする環境・社会的課題を解決することで、持続可能な社会の構築に貢献することが求められています。

6-3. 品質に関する事故・不具合が発生した場合は、速やかな報告と適切な対応を行う。

【解説】当該の事態が発生した場合の、情報開示、所管当局への連絡、改修・回収等の手順・管理体制を定め、速やかに対応することが重要です。

7. 情報セキュリティの徹底

●機密情報・個人情報・顧客情報を適切に管理・保護する。

7-1. 機密情報・個人情報・顧客情報等の管理を徹底し、不正・不当な利用と開示、および漏洩を防止する。

【解説】情報化社会の進展に伴い、データの利活用にあたっては、個人情報の保護やサイバーセキュリティの確保が前提となります。①個人情報保護に関する法令、およびその他の規範遵守、②不正アクセス、漏洩、滅失、改ざん、不正使用等を防止するための安全対策実施、③当事者本人の権利尊重、④問い合わせ窓口の設置、⑤管理体制の構築と継続的改善

7-2. 自社のIT環境（コンピュータ・ネットワーク）に関する脅威（ウイルス等）に対する防御策を講じて情報漏洩等を防止する。

【解説】企業は、業務上知りえた機密事項がサイバー攻撃により外部に流出することがないように、防御策を講じ、自社、および他者に損害を与えないように管理することが重要です。

8. 社会貢献活動への取り組み

- 社会的責任を果たすとともに、地域社会との融和を尊重し、持続可能な社会の発展に努める。

8-1. 学術・文化支援活動や、地域社会との交流、環境保全活動などに積極的に参画するとともに、従業員の自発的参加による社会貢献活動を尊重し支援する。

【解説】企業は、良き企業市民としてステークホルダーとの対話を通じて広く社会に貢献する活動を推進しています。寄付をはじめとする様々な経営資源の提供、地域イベントとの連携、NPO/NGO などとの連携・協働、従業員のボランティア活動支援などが考えられます。

9. 災害時における事業活動の継続

- 平常時から BCP（事業継続計画）体制の維持に努め、災害発生時の復旧活動に貢献する。

9-1. 従業員とその家族の生命、および身体确保安全確保を最優先に、加えて会社施設等の被害の最小化に努める

【解説】災害や事故等が発生した場合、従業員やその家族、会社の施設が被害を受け、事業活動に大きな影響が生じることが予想されます。従業員の安否を確認する体制整備などが重要です。

9-2. 平時から災害（自然災害、火災）や伝染病の蔓延等に備えた体制を構築するとともに、訓練等によりその有効性を検証・改善し、有事の際のサプライチェーンを維持する。

【解説】災害や伝染病の蔓延等に強い企業になることを目指し、事業継続計画を定め、定期的な訓練によりその有効性・実効性を検証し、常に改善していくことが必要です。

9-3. 社会インフラや施工物件の応急措置、および復旧活動を通じて、国・地方自治体・企業等の事業継続、および市民の生活環境の維持に協力する。

【解説】社会経済活動の基盤を支える企業として、事業活動の重要な機能を継続させ、さまざまな建設物の価値の維持、または復旧に取り組むとともに、国、地方自治体、企業等の事業継続、および市民の生活環境の維持等に貢献することは重要な責務です。

10. サステナブル調達の推進

- 「サステナブル調達ガイドライン」について取引先の理解と協力を求め、取引先と共にサステナブル調達活動を推進する。

10-1. 直接的、または間接的な取引関係のある取引先に、「ピーエス・コンストラクショングループサステナブル調達ガイドライン」に対する理解と協力を求め、ピーエス・コンストラクショングループのサプライチェーン全体でサステナブル調達活動を推進する。

【解説】自社のみならず、取引先を含むサプライチェーン全体でサステナビリティ活動を推進していくことが求められています。