

三成建設株式会社

人権方針

制定日: 2026 年 9 月 1 日

三成建設株式会社

第 1 章 基本方針

1. 基本理念

三成建設株式会社(以下「当社」という。)は、建設業、特に型枠工事を担う企業として、すべての事業活動において一人ひとりの人権を尊重します。

当社は、社員、現場作業員、協力会社の従業員、外国人材その他当社の事業活動に関係するすべての人が、安全で安心して働くことができ、人格と尊厳を尊重される職場環境を実現することを重要な経営課題と位置付けます。

当社は、「人を大切にする会社」であることを基本姿勢とし、人権侵害を防止するとともに、人権に関する問題が発生した場合には、速やかに原因を確認し、適切な是正および救済に努めます。

2. 適用範囲

本方針は、当社の全役員および社員に適用します。

また、当社の事業活動に直接関係する以下の関係者についても、本方針の趣旨を尊重することを求めます。

- 現場作業員
- 協力会社およびその従業員
- 一人親方等の建設技能者
- 外国人材
- 派遣労働者等

- その他、当社の事業活動に関係するすべての関係者

当社は、協力会社等との取引においても、本方針の趣旨を理解し、人権を尊重した事業活動を行うことを期待します。

第2章 尊重する人権

3. 差別の禁止

当社は、国籍、出身地、性別、年齢、障害の有無、雇用形態、職種、社会的身分その他の理由による不合理な差別を行いません。

採用、配置、教育、評価、賃金、昇進その他の雇用上の取扱いについて、公正かつ適切に対応します。

外国人材についても、日本人社員・作業員と同様に人格と尊厳を尊重し、適正な処遇を行います。

4. ハラスメントの禁止

当社は、職場における以下のハラスメントを一切認めません。

- パワーハラスメント
- セクシュアルハラスメント
- 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント
- 外国人材に対する差別・嫌がらせ
- 暴言、脅迫、威圧的な言動
- いじめ、仲間外れ、人格否定
- その他、人の尊厳を傷つける行為

上司、職長、班長、社員等の立場を利用した不適切な言動についても、厳正に対応します。

5. 強制労働・児童労働の禁止

当社は、本人の自由意思に反する強制労働、人身取引その他の不当な労働を認めません。

また、法令に定める年齢に満たない児童を就労させません。

外国人材についても、本人の意思に反して働かせること、旅券・在留カード等を不当に管理すること、過大な違約金等を設定することなど、人権を侵害する行為を行いません。

第 3 章 働く人の権利と安全

6. 適正な労働条件

当社は、労働関係法令を遵守し、適正な雇用契約、賃金、労働時間、休憩、休日および休暇を確保します。

建設現場においても、適正な労務管理を行い、過度な長時間労働の防止に努めます。

また、技能や経験、職責等を適切に考慮した公正な処遇を目指します。

7. 安全衛生と健康への配慮

型枠工事は、資材の搬入、組立、解体、高所作業、重量物の取扱い等を伴うため、当社は安全衛生を人権尊重の重要な要素として位置付けます。

当社は、

- 安全設備・保護具の適切な使用
- 作業手順の遵守
- KY 活動・安全教育の実施

- ・ 熱中症・墜落・転落・飛来落下等の災害防止
- ・ 適切な休憩・水分補給
- ・ 作業員の健康状態への配慮
- ・ 危険作業を強要しない環境づくり

を推進します。

安全上の問題を発見した社員・作業員が、立場に関係なく申し出ることのできる職場環境を整備します。

8. 人格と尊厳を尊重した職場づくり

当社は、「現場だから仕方がない」「昔からこうしている」といった理由で、暴力、暴言、威圧、侮辱その他の人権侵害を正当化しません。

職長、班長、社員等は、現場作業員に対して適切な言葉遣いと態度で接し、互いに尊重しながら仕事をを行います。

第4章 外国人材への配慮

9. 外国人材の人権尊重

当社は、外国人材を貴重な建設技能者として尊重し、日本人と同様に人格、尊厳および権利を尊重します。

特に、言語や文化の違いによって不利益が生じないように、必要に応じて、

- ・ 作業手順の多言語化
- ・ 安全表示・注意事項の分かりやすい説明
- ・ 日本語教育への配慮
- ・ 生活・就労に関する相談対応
- ・ 技能習得・資格取得への支援
- ・ 適正な賃金・労働条件の確保

に努めます。

建設分野では外国人材の適正処遇、育成、定着、日本語教育等が重要な課題とされており、当社もこれらを踏まえた職場環境の整備を進めます。

第 5 章 協力会社・取引先との関係

10. 協力会社への人権尊重の要請

当社は、型枠工事において多くの協力会社および建設技能者と協働していることを踏まえ、協力会社との関係においても人権尊重を重視します。

協力会社に対し、

- ・ 強制労働・児童労働を行わないこと
- ・ 差別・ハラスメントを行わないこと
- ・ 適正な労働条件を確保すること
- ・ 安全衛生を確保すること
- ・ 外国人材を適正に処遇すること
- ・ 人権侵害に関する問題が発生した場合に適切に対応すること

を求めます。

また、当社自身も、過度な工期短縮や不合理な要求等によって、協力会社や作業員に過度な負担を生じさせないように努めます。

第 6 章 人権デュー・ディリジェンス

11. 人権リスクの把握

当社は、事業活動によって人権に与える可能性のある負の影響を把握し、その防止・軽減に努めます。

特に以下の事項について、定期的に確認します。

1. 長時間労働・過重労働
2. 賃金・労働条件
3. 安全衛生
4. ハラスメント
5. 差別
6. 外国人材の処遇
7. 協力会社・作業員の労働環境
8. 強制労働・児童労働
9. その他、人権に関する重大な問題

人権デュー・ディリジェンスは一度実施して終わるものではなく、事業環境や現場の状況等の変化を踏まえ、継続的に実施します。これは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に沿ったものです。

第 7 章 相談・通報および救済

12. 相談・通報窓口

当社は、人権侵害、ハラスメント、差別、安全上の問題、労働条件その他の問題について、社員・作業員等が相談・通報できる窓口を設けます。

相談・通報者のプライバシーを尊重し、相談したことを理由として不利益な取扱いを行いません。

相談内容については、必要な範囲で事実確認を行い、問題が確認された場合には、速やかに是正措置および再発防止措置を講じます。

13. 救済・是正

当社の事業活動によって人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが確認された場合、当社は適切な手続きに基づき、その影響を受けた方への救済・是正に努めます。

また、協力会社等において人権侵害が確認された場合には、必要に応じて協力会社と連携し、改善を求めます。

第 8 章 教育・啓発

14. 人権教育

当社は、人権尊重の意識を社内に定着させるため、役員、社員、現場責任者等を対象として、必要な教育・研修を実施します。

特に、職長・班長等の現場リーダーについては、

- ハラスメント防止
- 外国人材とのコミュニケーション
- 安全と人権
- 適切な指導方法
- 相談・通報を受けた際の対応

等について教育を行います。

第 9 章 推進体制

15. 経営者の責任

代表取締役は、本方針の実施および人権尊重の取組について責任を負います。

管理職および現場責任者は、本方針を日常の業務および現場管理に反映させます。

16. 人権方針の見直し

当社は、法令、社会情勢、事業内容、現場環境等の変化を踏まえ、本方針の内容を定期的に見直し、必要に応じて改定します。

第 10 章 附則

17. 施行

本方針は、2026 年 9 月 1 日より施行します。

本方針に定めのない事項については、関係法令、社内規程その他の社内ルールに基づき適切に対応します。

三成建設株式会社

代表取締役 三野輪 賢二

署名: 三野輪 賢二

制定日: 2026 年 9 月 1 日

【社内掲示用・基本メッセージ】

「人を大切にすることが、安全で良い仕事につながる。」

三成建設株式会社は、社員と現場で働くの作業員を含む、すべての関係者の人権を尊重します。

差別・暴力・暴言・ハラスメントを許しません。

危険な作業を強要しません。

外国人材を含め、すべての人を公平に扱います。

困ったこと、嫌なこと、危険なことを安心して相談できる会社をつくれます。

一人ひとりが尊重され、安心して働ける職場を、全員でつくります。

三成建設株式会社

人権デュー・ディリジェンス実施要領

制定日: 2026 年 9 月 1 日

三成建設株式会社

第 1 条 目的

本要領は、三成建設株式会社（以下「当社」という。）が事業活動において生じる可能性のある人権への負の影響を把握し、その防止、軽減、是正および再発防止を図るため、人権デュー・ディリジェンス（以下「人権 DD」という。）を適切かつ継続的に実施するために必要な事項を定める。

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の考え方を踏まえ、社員だけでなく、現場作業員、協力会社、一人親方、外国人材その他の事業活動に関係する人々の人権を尊重する。

第 2 条 適用範囲

本要領は、当社のすべての事業活動に適用する。

特に、以下の関係者を人権 DD の対象とする。

- 当社の役員・社員
- 当社の現場作業員
- 協力会社の従業員
- 一人親方等の建設技能者
- 外国人材
- 派遣労働者等
- その他、当社の事業活動に関係する者

第3条 人権 DD の基本方針

当社は、人権 DD を以下のサイクルにより継続的に実施する。

- ① 人権リスクの特定・把握
↓
- ② 人権リスクの評価
↓
- ③ 防止・軽減・改善措置
↓
- ④ 実施状況の確認
↓
- ⑤ 結果の記録・報告
↓
- ⑥ 見直し・継続的改善

人権 DD は一度実施して終了するものではなく、事業内容、現場環境、法令、社会情勢等の変化に応じて継続的に実施する。

第4条 人権リスクの主な確認項目

当社は、型枠工事業における特性を踏まえ、特に以下の人権リスクを確認する。

1. 安全衛生

- ・ 墜落・転落災害
- ・ 飛来・落下災害
- ・ 重量物による災害
- ・ 建設機械等による災害
- ・ 熱中症
- ・ 長時間・過重労働による健康への影響
- ・ 保護具・安全設備の不足
- ・ 危険作業の強要

2. 労働時間・休暇

- ・ 長時間労働

- 過度な残業
- 休日不足
- 適切な休憩時間の確保
- 現場都合による過度な勤務

3. 賃金・処遇

- 最低賃金等の法令違反
- 賃金の不払い・遅延
- 不合理な賃金差別
- 不適切な控除
- 外国人材に対する不合理な処遇

4. 差別

国籍、性別、年齢、障害、雇用形態、出身地等を理由とした不合理な差別の有無を確認する。

5. ハラスメント

- パワーハラスメント
- セクシュアルハラスメント
- 暴言・脅迫
- 威圧的な指導
- いじめ
- 人格を否定する言動
- 外国人材に対する差別的言動

6. 強制労働・児童労働

- 本人の意思に反する労働
- 身分証明書等の不当な管理
- 過大な違約金等による拘束
- 法令に反する児童労働

7. 外国人材

- 雇用条件の説明不足
- 言語上の意思疎通不足
- 安全教育の理解不足
- 日本語能力を理由とした不合理な差別
- 生活・労働環境上の問題

- ・ 相談先を知らない状態

8. 協力会社・一人親方

- ・ 不適切な労働条件
- ・ 安全衛生上の問題
- ・ ハラスメント
- ・ 過度な工期・作業量
- ・ 不合理な費用負担
- ・ 人権侵害を伴う労務管理

第 5 条 人権リスクの特定

当社は、少なくとも年 1 回、人権リスクの特定を行う。

また、以下の場合には必要に応じて臨時の確認を行う。

1. 重大な労働災害が発生した場合
2. ハラスメント等の重大な問題が発生した場合
3. 外国人材に関する重大な問題が発生した場合
4. 協力会社において重大な人権問題が発生した場合
5. 新たな現場・事業を開始した場合
6. 法令・制度が大きく変更された場合
7. その他、会社が必要と判断した場合

第 6 条 人権リスクの評価

特定した人権リスクについて、以下の 3 項目を基本として評価する。

① 発生可能性

評価	内容
----	----

- | | |
|---|------------|
| 1 | 発生する可能性が低い |
| 2 | 発生する可能性がある |

評価	内容
3	発生する可能性が高い

② 影響の重大性

評価	内容
1	軽微な影響
2	一定の影響
3	重大な影響

③ 優先順位

「発生可能性」と「影響の重大性」を総合的に判断し、対応の優先順位を決定する。

高リスク: 最優先で対応

中リスク: 計画的に改善

低リスク: 継続的に確認

特に、生命・身体への重大な危険、強制労働、児童労働、重大なハラスメント等については、発生可能性が低い場合であっても優先的に対応する。

第7条 防止・軽減措置

人権リスクが確認された場合、当社は、その内容および重大性に応じて以下の措置を講じる。

1. 安全衛生上の問題

- 作業方法の見直し
- 作業手順書の改訂
- KY 活動の強化
- 安全教育の実施
- 保護具・安全設備の改善
- 作業員への再教育

2. ハラスメント

- 事実確認
- 当事者への指導
- 被害者への配慮
- 必要な配置・担当変更
- 再発防止教育

3. 外国人材

- 母国語・やさしい日本語による説明
- 安全教育の理解確認
- 相談機会の確保
- 必要に応じた通訳・支援
- 処遇・労働条件の確認

4. 協力会社

人権上の問題が確認された場合、協力会社に改善を求める。

重大な問題について改善が行われない場合は、取引関係の見直しを含めて対応を検討する。

第 8 条 相談・通報

当社は、人権侵害またはそのおそれを発見した者が、安心して相談・通報できる窓口は以下とする。

三成建設株式会社 総務部 加倉井 寛

連絡先 TEL 0422-52-2121 FAX 0422-52-2124

メール kakurai@sansei-k.jp

相談・通報の対象には、以下を含む。

- 差別
- ハラスメント
- 暴力・暴言

- 長時間労働
- 賃金問題
- 安全上の重大な問題
- 外国人材に関する問題
- 強制労働・児童労働
- その他の人権侵害

相談・通報者に対し、相談・通報を行ったことを理由とした不利益な取扱いを行わない。

第 9 条 是正および救済

当社の事業活動によって人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが確認された場合、当社は速やかに是正措置を講じる。

必要に応じて、被害を受けた者に対する適切な救済を行う。

また、原因を分析し、同様の問題が再発しないよう、教育、業務手順、管理体制等を改善する。

第 10 条 協力会社への確認

当社は、主要な協力会社に対し、必要に応じて人権に関する確認を行う。

確認事項の例は以下のとおりとする。

- 適正な労働条件
- 賃金の適正な支払い
- 労働時間
- 安全衛生
- ハラスメント
- 外国人材の処遇
- 強制労働・児童労働
- 相談窓口の有無

協力会社に対しても、当社の人権方針を理解し、人権を尊重した事業活動を行うことを求める。

第 11 条 現場確認

当社は、必要に応じて現場における人権状況を確認する。

現場確認では、書類だけではなく、可能な範囲で作業員との対話を行い、以下を確認する。

- 安全に作業できているか
- 過度な作業負担がないか
- 休憩が確保されているか
- ハラスメントがないか
- 外国人材が困っていないか
- 賃金・労働条件に問題がないか
- 相談したい問題がないか

必要に応じて、管理者がいない状態で作業員から意見を聞くなど、率直な意見を確認できる方法を検討する。

第 12 条 記録・管理

人権 DD を実施した場合、以下の事項を記録する。

1. 実施日
2. 対象現場・対象会社
3. 確認対象者
4. 確認した人権リスク
5. リスク評価
6. 改善措置
7. 改善責任者
8. 改善期限
9. 改善結果
10. 再発防止策

記録は適切に管理し、必要に応じて経営者および関係責任者に報告する。

第 13 条 教育

当社は、人権 DD を適切に実施するため、社員および現場責任者に対して必要な教育を行う。

特に、職長、班長、現場責任者等については、人権尊重、ハラスメント防止、外国人材とのコミュニケーション、安全衛生等について教育する。

第 14 条 責任体制

代表取締役 三野輪 賢二

人権 DD 全体について責任を負い、人権尊重の取組を経営上の重要事項として推進する。

管理責任者 熊田 則夫

人権 DD の実施、リスク評価、改善状況の確認及び記録管理を行う。

現場責任者・職長

現場における人権リスクを把握し、問題が発生した場合は速やかに報告する。

社員・作業員

人権を尊重し、人権侵害またはそのおそれを発見した場合は、上司または相談窓口へ報告する。

第 15 条 年間実施

当社は、原則として年 1 回以上、人権 DD を実施する。

基本的な年間サイクルは以下のとおりとする。

時期	実施内容
4 月～6 月	人権リスク確認

時期	実施内容
7月～9月	リスク評価・改善計画
10月～12月	改善状況確認
1月～3月	結果確認・次年度計画

重大な問題が発生した場合は、時期にかかわらず随時対応する。

第 16 条 経営者への報告

人権 DD の実施結果については、少なくとも年 1 回、代表取締役へ報告する。

重大な人権問題が発生した場合は、速やかに代表取締役へ報告する。

代表取締役は、必要に応じて経営方針、社内規程、教育計画、協力会社との関係等の見直しを指示する。

第 17 条 見直し・改善

当社は、人権 DD の実施結果、相談・通報内容、労働災害、現場からの意見等を踏まえ、本要領および人権方針を定期的に見直す。

人権 DD を「書類を作成するための活動」とせず、実際の現場環境を改善するための仕組みとして運用する。

第 18 条 秘密保持

人権 DD、相談・通報等を通じて知り得た個人情報および相談内容については、関係法令および社内規程に従い適切に管理する。

関係者は、正当な理由なく相談者、通報者その他関係者の情報を第三者に漏らしてはならない。

第 19 条 附則

本要領は、2026 年 9 月 1 日から施行する。

本要領に定めのない事項については、関係法令、当社の人権方針その他の社内規程に基づき、適切に対応する。

三成建設株式会社

代表取締役 三野輪 賢二

制定日：2026 年 9 月 1 日

改訂日：_____