

CSR 行動指針

平成 25 年 7 月 31 日 制定

株式会社建設マネジメント四国

改 定 履 歴

規程名称	CSR 行動指針	管理番号	A-002
決定機関	取締役会		
規程体系区分	方針		
上位規程	CSR 行動憲章		
所管部署	企画部		

No	年 月 日	改 定 履 歴	備 考
1	平成 25 年 7 月 31 日	第 1 版 制定	
2	平成 29 年 4 月 1 日	一部改定 ・番号法、改正男女雇用機会均等法への対応	平成 28 年 12 月 26 日 取締役会
3	令和 2 年 4 月 1 日	一部改定 ・CSR 推進体制の変更	令和 2 年 3 月 25 日 取締役会
4	令和 6 年 4 月 1 日	一部改定 ・指針の内容について一部改定	令和 6 年 2 月 21 日 取締役会

目 次

1	社員等の役割	1
2	コンプライアンスの徹底	1
3	品質管理の徹底	1
4	地域に愛される企業	1
5	事業継続体制（BCP）の確保	1
6	技術力の向上	2
7	情報の適正な管理と適切な開示	2
8	魅力ある職場環境の創出	2
9	社会貢献	2
10	環境保全活動の推進	2
11	女性の活躍推進	3
12	公正な取引等	3
13	知的財産の尊重	3
14	人権の尊重	3
15	反社会的行為への関与の禁止	3
16	SDG s への取組み	4
17	本指針の徹底等	4
18	違反に対する厳正な措置	4
19	体制及び改定等	4
附 則		
1	施行日	4
2	所管部署	4

C S R 行 動 指 針

「株式会社建設マネジメント四国CSR行動指針」は、「CSR 行動憲章」を受けて株式会社建設マネジメント四国（以下「当会社」という。）の役員、社員、嘱託社員、従業員（臨時従業員を含む）、派遣社員及び出向社員（以下「社員等」という。）一人ひとりが、事業活動のそれぞれの場面において、しっかりした遵法意識と倫理観を持って行動すべき最も基本的な行動指針を定め、判断のよりどころとするものである。

なお、この指針に定められていないものについて、判断に迷ったときは上司または相談窓口にご相談のうえ行動することが必要である。

1. 社員等の役割

- (1) 社員等は、この指針に定められた事項を遵守する。
- (2) 社員等は、事業活動に関する全ての法令はもとより、社内規則等を十分理解し、遵守する。
- (3) 社員等は、高い倫理観に基づき、地域社会の発展に資する当会社の一員として、常に良識ある行動をする。
- (4) 判断に迷ったときは、当会社の利益よりも社会規範を優先させる。

2. コンプライアンスの徹底

- (1) 事業活動に必要な関係法令及び社会規範、社内規則を十分理解し、常に遵守する。
- (2) 公益の利益や地域社会の発展に深く関わる業務に携わる一員として、一人ひとりが高い倫理観をもって行動するとともに、公正で透明性の高い事業活動を行う。

3. 品質管理の徹底

- (1) 顧客のニーズに基づく品質管理を徹底する。
- (2) 顧客のニーズに応えるため、品質のマネジメントについて、継続的、効果的な運用に努める。
- (3) これまで培ってきた経験と技術力を活用し、顧客満足度の更なる向上を図る。
- (4) 顧客からのクレーム、要望及び指導項目の収集把握に努め、早期是正を図る。

4. 地域に愛される企業

- (1) 社会資本の整備の一翼を担う「公の精神」を企業文化として醸成し、顧客に信頼され、地域に愛される企業を目指す。

5. 事業継続体制（BCP）の確保

- (1) 事業活動の諸機能を保護し、迅速・適切な応急、復旧活動を行うための手続きを明確にするため、経営方針に基づく「事業継続計画（BCP）」を策定し、防災・危機管理の軸と位置づけ、BCPの推進強化に取り組む。
- (2) リスクが具現化した場合は、BCPに基づき会社一体となり、社員等の安全確保と地域の守り手として継続的なサービス提供の責任を果たすよう心がける。

6. 技術力の向上

- (1) 当社が継続的に成長・発展し、広く社会に貢献していくためには、社員等一人ひとりの成長と活躍が不可欠であり、経営理念、経営方針を具現化させる「中期事業計画(アクションプラン)」を策定し、その計画達成のため必要な能力・技術の研鑽を図り、高品質な技術サービスを行う。
- (2) 社内外研修や公的資格取得に向けた支援などを組織的に積極的に取り組む。

7. 情報の適正な管理と適切な開示

- (1) 業務上知り得た企業や個人等に関する情報は、「個人情報保護に関する基本方針」を策定し、適正な管理を行い、情報漏洩などの防止を図ると同時に、個人情報の保護に努める。
- (2) 個人情報及び個人番号(マイナンバー)を含む特定個人情報を取得する際には、利用目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって取得し、利用目的の範囲内で利用する。
- (3) 顧客情報、個人情報、雇用管理情報、受注業務等の情報の保有・蓄積、有効活用のため、情報システムを構築しており、それらの情報資産保護のため「情報セキュリティポリシー～ガイドライン～」を策定し、適切に保護、管理する。
- (4) 事業活動に関する情報を、適切かつ適時に開示する。

8. 魅力ある職場環境の創出

- (1) 労働安全衛生法等の法令を遵守し、安全で健康的な職場環境を確保し、社員等の健康の保持増進等を図るため、衛生委員会を設置する。
- (2) 就業規則等に定められた禁止事項や、就業規則等の精神に反するような不誠実な行為は行わない。
- (3) 各部門間の連携を深めるとともに、個人の能力が発揮できる環境づくりを推進する。

9. 社会貢献

- (1) 自らが地域社会の一員であることを認識し、これまで培ってきた経験と技術を活かして、社会資本整備支援、地域づくりや環境づくり、防災活動など持続可能な地域社会づくりへの参加・協力、支援を積極的に行う。
- (2) 四国の発展に寄与する社会資本整備などに関する研究や学習を行っている教育機関への支援を積極的に行う。
- (3) 障がい者などへの支援を積極的に行う。

10. 環境保全活動の推進

- (1) 事業活動にあたっては、環境に関する法令を遵守し、環境の保全を重視する。
- (2) 社会全体で取り組んでいる「地球環境にかかる負荷の削減や地球の再生能力の維持」を構成する一員として、循環型社会システムの形成に向け、事業活動に伴い発生するあらゆる廃棄物の発生抑制・再利用・再資源化に努める。

(3) 調達物品等のグリーン購入を促進する。

11. 女性の活躍推進

- (1) 建設業の魅力を高め、担い手確保に向けた原動力とするためにも、もっと女性が活躍できるよう、働きやすく効率的で快適な職場環境の整備に取り組む。また、女性を含めた社員等が働きやすい会社づくりに取り組めるよう「建マネ小町」の活動を推進する。
- (2) 社員等の健康確保や仕事と家庭生活の両立と、また女性のキャリア形成や男性の家庭参加を促進するため、勤務時間管理の徹底等により長時間労働の是正を図り、年次有給休暇の取得しやすい環境を整える。
- (3) 社員等一人ひとりが、より良い将来展望が持てるようワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。
- (4) 様々な背景により異なる個々人の考え方や価値観の多様性を尊重し、一人ひとりの能力や働きがいを高め、お互いの強みを活かして組織の力に変えていく。

12. 公正な取引等

- (1) 公正、透明、自由な競争を尊重し公正な取引を行う。
- (2) 政治家や公務員に対しては、政治・行政との癒着というような誤解を招くような行動を厳に慎み、健全かつ正常な関係を維持する。
- (3) 接待や贈答その他形態を問わず、法令、社会的倫理に反して利益の提供を行わないとともに、利益供与を受けない。

13. 知的財産の尊重

- (1) 知的財産権に関する法令を遵守し、特許権、著作権、商標権などの第三者の権利を侵害しない。
- (2) 当会社に帰属する知的財産を保護し、事業に活用する。

14. 人権の尊重

- (1) 社員等の基本的人権や人格を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、社会的身分、障害等に関する差別は行わない。また、長時間労働や強制労働、賃金の未払い等の企業活動に係る人権侵害等の防止、軽減を図る。
- (2) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント、マタニティーハラスメント・パタニティーハラスメントなどの嫌がらせ行為を行わない。
- (3) 個人のプライバシーを尊重し、社員等に関する情報は適正に管理する。

15. 反社会的行為への関与の禁止

- (1) 不当要求等の反社会的な行為については、毅然とした態度で組織的に対応するとともに一切の関与をしない。
- (2) 反社会的な勢力あるいは組織に対しては、情報収集や講習会等の受講などにより知識の向上を図るとともに、関係機関と連携のうえ組織的に対応する。

16. SDGs への取組み

- (1) 国連サミットが定める持続可能な開発目標 (SDGs) に照らし合わせ、SDGs における影響領域と自社の領域関係を整理する。
- (2) 「人材確保」や「地域での信頼確保」等を視点に SDGs に積極的に取り組む。

17. 本指針の徹底等

- (1) 役員及び管理職社員は、この指針を率先垂範するとともに、指針の遵守をより確実なものにするため、研修、会議等あらゆる機会を活用して社員等に周知徹底を図る。
- (2) 取引企業にもこの指針を周知し、当会社の取り組みに対して理解を得る。
- (3) 法令やこの指針に反する行為を察知した場合の内部通報や相談を受け付ける窓口を総務部に設置する。
- (4) 通報者保護の観点から、通報者及びその内容は厳重に保護する。
- (5) 不正な目的でなく情報を通報した者に対しては、不利益な取り扱いを行わない。

18. 違反に対する厳正な措置

- (1) 常日頃から危機管理の視点に立って、法令違反等が発生した場合に速やかに適切な対応が取れるよう、コンプライアンス委員会を設置する。
- (2) 法令やこの指針に違反する行為が生じた場合には、速やかに事実調査、原因究明を行い、責任ある適切な対応方針、再発防止策を打ち出すとともに、違反行為に対しては厳正に措置する。

19. 体制及び改定等

- (1) CSR の推進体制は、CSR 推進委員会運営要領で決定する。
- (2) この指針の改定は、取締役会の議決を経て決定するものとする。
- (3) この指針は、CSR 推進委員会において適宜見直しを行うものとし、取締役会の決定により改定されたときは、速やかに周知する。

附 則

- 1 この指針は、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 この指針の所管部署は、企画部とする。