

Obayashi Corporation Statement on Modern Slavery and Human Trafficking (FY2024)

Obayashi Corporation (hereafter, the “Company”) is releasing the following statement about initiatives to prevent slavery and human trafficking in the Obayashi Group (hereafter, the “Group”) and in our supply chain in FY2024 (April 1, 2024 to March 31, 2025), based on Chapter 6, Section 54 of the UK Government’s Modern Slavery Act 2015 and Modern Slavery Act 2018 of Australia.

“Slavery” and “human trafficking” are defined in both Acts. However, because the definitions may differ depending on local circumstances, we are disclosing our initiatives in preventing all forms of modern slavery and our compliance with related laws and regulations and international norms in this statement.

Since 2019, the Company has published the statement annually based on a comprehensive review with the support of external experts provided under an advisory contract regarding due diligence on modern slavery and human trafficking in the business and supply chain.

1. The Organizational Structure, Business, and Supply Chain

1-1. Obayashi Group Business and Structure

The Company is a general construction contractor that was founded in 1892 and has its head office in Tokyo. The Group has 123 subsidiaries, 29 affiliated companies, and 17,305 employees at the consolidated level (as of March 31, 2025), and operates construction business, real estate development business, green energy business, and businesses in new areas such as PPP, etc. in 19 countries worldwide, mainly in Japan, North America, and Asia. The Group has been executing due diligence of the entire Group. The Company established Human Rights Expert Committee chaired by the executive officer responsible for human resources, to take initiatives to resolve human rights issues and to raise awareness of human rights cross-departmentally with the departments responsible for Human Resources in the companies throughout the Group.

The Group operates its business in the following countries and regions:

U.S., Canada, Singapore, Malaysia, Thailand, Myanmar, Indonesia, Vietnam, Cambodia, Taiwan, Bangladesh, Philippines, Sri Lanka, UK, United Arab Emirates, Qatar, New Zealand, and Australia

The Company has an Europe Office and a local group company named OBAYASHI PROPERTIES UK Limited (hereafter, “OPUK”) (established in June 2020) in London, in the UK, which operates a real estate rental and development business mainly focusing on office buildings. The Company has an Australia Office in Sydney, Australia, which operates a construction business. The Group’s total consolidated net sales were 2.6 trillion yen in FY2024. The UK and Australia account for roughly 0.19% and 0.15% of total consolidated net sales, respectively. The total number of Group employees at the consolidated level include 5 employees in the UK and 6 employees in Australia.

The European Office, OPUK, and Australian Office are subject to management in meetings such as the Human Rights Expert Committee and Supply Chain Management Expert Committee.

See the following website links for a profile of the Company and its businesses:

Company profile: <https://www.obayashi.co.jp/en/company/>

Results for reportable segments: <https://ir.obayashi.co.jp/en/ir/finance/segment.html>

Office locations: <https://www.obayashi.co.jp/en/company/group.html>

Promotion system: <https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/employee/humanrights.html#section1>

1-2. Overview of the Supply Chain

The Group recognizes all business partners involved in the supply chains for the Group’s entire business as suppliers, and regards each of them as its important stakeholders. Suppliers for the construction business, the main business of the Group, are divided into two main categories: labor subcontractors and suppliers of materials and equipment.

In Japan, the Company has recognized about 8,800 suppliers for our construction business, and among them we have contracted Basic Contract with 3,800 suppliers. Basic Contract is to be agreed with continuous suppliers, and it regulates common terms and conditions for all the transactions. Also, there’s an organization called Obayashi Rin-yu-kai, established by those who has been in cooperative relationships with the Company on technique, quality, and safety matters, which consists of approximately 1,200 main suppliers.

In FY2024, the value of transactions with those who contracted Basic Contract accounted for 79%, and with those who are members of the Obayashi Rin-yu-kai accounted for 51% of all supplier transactions with the Company in the construction business in Japan.

See the following website link for profile of the Obayashi Rin-yu-kai:

<https://www.rinyu-kai.com/index.html>

2. Policy on Slavery and Human Trafficking

2-1. Basic Principles

The “Obayashi Basic Principles,” which consist of the Obayashi Philosophy, Obayashi Code of Conduct, and Obayashi Three Pledges, specify contributing to the realization of a sustainable society. These principles are shared with and implemented by all officers and employees in the Group. We believe that practicing our basic principles is the very essence of conducting our corporate activities. Based on this belief, we have clearly specified our social mission and responsibilities and are implementing many sustainability-related initiatives aimed at fulfilling CSR (corporate social responsibility) so that we will continue to be a company that is trusted by all of our stakeholders.

We have positioned respect for human rights as an important issue in fulfilling our corporate social responsibilities. The Obayashi Philosophy states that we “value each person with a stake in our business.” The Obayashi Code of Conduct specifies the guidelines for putting the Corporate Philosophy into practice: “Value every one of our associates,” “Build stronger mutual trust with suppliers,” “Build good relationships with communities,” and “Ensure strict adherence to corporate ethics.”

See the following website link for further information on the Obayashi Basic Principles:
<https://www.obayashi.co.jp/en/company/philosophy.html>

2-2. Human Rights Policy

The Group has set forth the Obayashi Group Human Rights Policy in accordance with the Universal Declaration of Human Rights. We support the ILO International Labor Standards and other international norms, and have specified the policy of respecting the human rights of all officers and employees and all people associated with our business. The Obayashi Group Human Rights Policy declares the complete prohibition of any form of child labor, forced labor, or human trafficking and infringement of the human rights of foreign workers and others.

See the following website link for further information on the Obayashi Statement on Human Rights:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/employee.html#section1>

2-3. Obayashi Health and Safety Principles and Policies

The Group has set forth the Obayashi Health and Safety Principles and Policies based on its belief that ensuring the safety and health of all workers at construction sites in its main construction business is of the utmost importance.

See the following website link for further information on the Obayashi Health and Safety Policies:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/safeenv.html#section1>

2-4. Obayashi Group CSR Procurement Policy

The Group established the Obayashi Group CSR Procurement Policy to specify the actions aimed at realizing a sustainable society described in the Obayashi Basic Principles. It includes compliance with laws and regulations, respect for human rights, assurance of safety and health, ensuring quality, and consideration for the environment. The Basic Policy on CSR Procurement Initiatives specifies items that the Group officers and employees need to comply with in promoting CSR procurement.

The CSR Procurement Guidelines prescribe items that the Group expects its suppliers to implement and to make sure that everyone in the suppliers' own supply chains understand, in line with the Basic Policy on CSR Procurement Initiatives. Specific guidelines state that suppliers will “not discriminate . . . nor engage in harassment, or other activities that infringe upon human rights,” “not engage in or permit misconduct such as the use of forced labor or child labor,” “ensure equal employment opportunity, practice appropriate labor management, pay appropriate wages, and maintain and improve working environments so they are healthy and easy to work in,” “guarantee freedom of association and collective bargaining rights for employees,” “strive to understand and cooperate with the human rights due diligence performed by Obayashi Group companies,” etc.

See the following website links for further information on the Obayashi Group CSR Procurement Policy and CSR Procurement Guidelines:

Obayashi Group CSR Procurement:
https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/suppliers/csr_procurement.html

Obayashi Group CSR Procurement Guidelines:
https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/suppliers/csr_procurement.html#section2

2-5. Participation in the United Nations Global Compact

The Group has been a signatory to the United Nations Global Compact since 2013. As a member of the Global Compact, we respect human rights and support the complete prohibition of forced labor and child labor in all forms, based on the principles of the Global Compact.

3. Promotion of Due Diligence on Modern Slavery and Human Trafficking in the Business and Supply Chain

On the executive side, the Group has established the Human Rights Expert Committee, chaired by the executive officer responsible for human resources, and the Supply Chain Management Expert Committee, chaired by the head of the procurement division. The committees work on human rights due diligence, strive to solve human rights issues in the

Group and its supply chain, and work to raise human rights awareness, thereby enhancing the effectiveness of human rights due diligence. Both committees promote cross-departmental efforts with the departments responsible for Human Resources and Procurement playing a central role and relevant departments working together.

Both committees annually review the progress of the human rights due diligence and each survey results such as “CSR guideline questionnaire survey”, “supplied materials traceability survey”, and “foreign technical trainees survey”, and if necessary, improve the measures.

The procedure for conducting human rights due diligence followed by the Group thus far is described below.

3-1. Identification of Main Human Rights Issues

- (1) Divided the business and supply chain into the Group’s main businesses of the construction business, the real estate development business, and businesses in new areas, mainly the renewable energy business, and identified the risks of each stakeholder.
- (2) Consulted the reports by the governments and NGOs of each country and, with the advice of experts, evaluated the risks identified.
- (3) Specified the human rights issues to be prioritized and addressed.

The main human rights issues of stakeholders are as follows:

- ①Child labor
- ②Forced labor and human trafficking
- ③Reasonable consideration of people who are subject to discrimination or in a vulnerable position
- ④Harassment
- ⑤Poor work and living environments
- ⑥Establishment of appropriate labor conditions
- ⑦Ensuring building and structure safety
- ⑧Infringement of the lives and health of local residents
- ⑨Infringement of privacy rights

The human rights issues related to modern slavery and human trafficking among those listed above are ① through ⑥.

3-2. Assessment of the Actual State of Salient Human Rights Issues Identified

(① through ⑨, above)

3-2-1. At the Company

We interviewed the corporate divisions, departments, and personnel responsible in the Company. These interviews revealed that the Group does not employ workers of an age considered to be child labor in Japan or foreign technical trainees based on Japanese laws (hereafter, “foreign technical trainees”), and there is little risk of modern slavery. However, we still need to continue investigations into the risk of human trafficking of foreign technical trainees, forced labor, child labor, and other types of labor that could potentially be considered modern slavery in regard to workers employed by suppliers to the Group.

In FY2024, we conducted questionnaire and interview surveys with Administration Department (General Administration Department, Human Resources Department, Harassment Prevention Department) and Procurement Division concerning their initiatives addressing respect for human rights. We also conducted site investigation on civil engineering construction site. Throughout the survey we confirm that there is currently no obvious risk of human rights violation. Although, we will continuously conduct the surveys to confirm there is no legal violations or human rights violations by checking multi-lingual notices and papers are prepared and provided to be shown by foreign workers in construction sites as the consideration for those workers, each supplier is correctly supervising the total working hours, working environments and conditions of foreign workers.

3-2-2. At the Group Companies in Japan

In FY2021:

- We interviewed six major Group companies: Obayashi Road Corporation, Obayashi Facilities Corporation, Oak Setsubi Corporation, Naigai Technos Corporation, Obayashi-Shinseiwa Real Estate Corporation, and Oak Information System Corporation.
- These interviews revealed that none of these companies employs workers of an age considered to be child labor in Japan or foreign technical trainees. They also revealed that they hire foreign workers in accordance with the same recruitment procedures as those applicable to Japanese counterparts without resorting to intermediaries in their countries of origin. These findings suggest that there is little risk of modern slavery.
- We will continue to monitor the employment status of foreign workers at the Group company.

In FY2023:

- We interviewed staff responsible for recruitment and foreign workers at Obayashi Road

Corporation and Obayashi Facilities Corporation, and we confirmed that there are currently no obvious major human issues.

In FY2024:

- In preparation for accepting foreign technical trainees at one of our group company, Obayashi Facilities from FY2025, we conducted interviews with those responsible for hiring. We confirmed all necessary steps for hiring has taken and there is little risk of forced labor.
- We conducted training for employees of the department on topics such as human rights issues for foreign workers, easy Japanese, and cross-cultural communication.

3-2-3. At the Overseas Group Companies

In FY2022:

- We conducted questionnaire surveys with 19 of our overseas offices and overseas Group companies* concerning their initiatives addressing respect for human rights.
- The survey results confirm that all overseas offices and overseas Group companies are offering human rights-related training and implementing initiatives such as language-related arrangements for officers and employees of foreign nationality and workers of foreign nationality who work at construction sites.

In FY2023:

- To evaluate current circumstances and identify problems, we interviewed the North American Regional Headquarters and the Asia-Pacific Regional Headquarters of the Company.

In FY2024:

- We conducted interviews with some of our group companies (Jaya Obayashi, Thai Obayashi, and Webcor).
- We confirmed that all companies conduct regular harassment training and have established their own grievance mechanisms.
- Webcor, a Group company in US, does not hire individuals under the age of 18, but when accepting students as internships, they provide training on identifying and reporting child abuse and neglect.

We will continue to conduct interviews with overseas Group companies to gain a better understanding of the current situation.

3-3. Development of the Human Rights Due Diligence Roadmap

We have developed a roadmap (action plan) for human rights due diligence for FY2023 through FY2026. Based on the human rights issues identified above and the circumstances

recognized, we have developed specific measures to build implementation processes for human rights due diligence. We promote our initiatives for respect for human rights based on this roadmap.

See the following website link for further information on Obayashi's sustainability promotion framework:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/organization.html>

4. Specific Initiatives

4-1. Occupational Safety Initiatives

In connection with “abusive working and living conditions,” one of the International Labour Organization’s Indicators of Forced Labour, we believe that the risks of forced labor among foreign workers at our suppliers who cannot easily leave their jobs voluntarily will increase if there is also a poor working environment. For this reason, Obayashi Central Health and Safety Committee was established for appropriate work environments. The committee meets at least twice a year to discuss and consider basic matters concerning health and safety, such as preventing occupational accidents, preventing impairment of health, and maintaining and improving health.

We operate Obayashi’s Occupational Health and Safety Management System, which has systematized methods of safety management in order to ensure implementation of the following Health and Safety Principles and Policies at all our construction sites in Japan.

Health and Safety Principles

Ensure the health and safety of all workers at construction sites and create comfortable workplace environments.

Health and Safety Policies

- ① Comply with the Industrial Safety and Health Act, other relevant laws, and Obayashi Corporation’s internal rules.
- ② Appropriately implement and use Obayashi’s Occupational Health and Safety Management System.
- ③ Help improve independent health and safety management efforts of suppliers.

Obayashi’s Occupational Health and Safety Management System helps each organization clearly delineate its own Health and Safety Policy. The system manages the operational structure, plan formulation, and procedures for the entire cycle, from implementation to achievement, revision, and maintenance. Under the Occupational Health and Safety

Management System, there are important goals that contribute to preventing poor working environments that lead to modern slavery—namely, to “improve health and safety management skills and provide better education” and to “promote creation of an environment that takes health into consideration.”

The Company develops specific implementation measures for achieving the goals, follows the PDCA cycle, and monitors the implementation of the measures on a periodic basis, aiming to continuously improve health and safety management activities. Twice a year (every six months), we confirm with all field offices at construction sites the level of their achievement of evaluation indicators under the Occupational Health and Safety Management System, and implement improvement measures.

In addition to daily safety patrols by the Company’s employees who work at construction sites and by subcontractors, the departments in charge of safety and the departments in charge of construction carry out regular patrols, and the central officer in charge of health and safety and the health and safety officers of the head office and branch offices conduct safety patrols at construction sites. As a specific measure to improve health and safety management skills and provide better education, we introduced in FY2022 an “interactive method of patrol,” which is considered to be effective because it helps identify potential risks and problems through dialogue at construction sites.

We will continue safety and health training for our employees and support the education of suppliers in order to prevent occupational accidents, raise awareness of safety and health, and deepen understanding of safety-related laws and regulations.

See the following website link for further information on Obayashi’s Occupational Health and Safety Management System:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/safeenv.html#section2>

4-2. Initiatives in Preventing Long Working Hours

Under the revised Labor Standards Act of Japan, a maximum limit on overtime work in the construction industry will be imposed in FY2024. To prepare for this, the Company has formulated a “workstyle reform action plan” and is implementing the following initiatives to reduce total working hours.

- Thorough and appropriate attendance management
- Use of ICT technology to improve work efficiency
- Reduction in overtime hours worked
- Promotion of taking vacation

- Leveling of work volume

In FY2024, we implemented attendance monitoring to prevent exceeding the upper limit of working hours and took measures such as making employees to log and approve their attendance records promptly in order to ensure appropriate working hours.

4-3. Supply Chain Management

The Group emphasizes building stronger mutual trust with suppliers in the Obayashi Code of Conduct. We recognize that initiatives encompassing the entire supply chain are essential to achieve this. To ensure that suppliers comply with the Obayashi Group CSR Procurement Guidelines, we have incorporated the main actions of compliance with laws and regulations, respect for human rights, assurance of safety and health, ensuring quality, and others into contract provisions and confirm compliance when concluding contracts with suppliers. In November 2024, we added “Supplementary Provisions on Corporate Social Responsibility (CSR) and Respect for Human Rights” to all the contracts to ensure strict compliance with CSR provisions, and stipulate the implementation of audits, requests for corrective action in the event of non-compliance, and termination of contracts in the event of continued non-compliance.

4-3-1. Initiatives Implemented at Construction Sites

In the construction work for which the Company accepts contracts in Japan, we confirm the required facts (gender, age, whether someone is a migrant worker, years of experience, health status, and other factors that must be considered for occupational safety) in advance for all people who will be involved in construction work. The people at high risk of having their human rights violated are thereby specified, such as minors employed within the scope permitted by law, women, people of advanced age, and migrant workers including foreign technical trainees. This information is shared among relevant employees and preventive measures are implemented, such as considering work assignments and restricting performance of hazardous work. All workers at construction sites must also undergo mandatory advance training on the laws and regulations of the country, laws and regulations pertaining to safety, and international standards. Some training programs on occupational safety provide materials and videos translated into the native languages of migrant workers.

4-3-2. Promotion of CSR Procurement

The Company carries out the following surveys and inspections for member companies of the Obayashi Rin-yu-kai and major domestic suppliers, aiming to deepen the

understanding and awareness of CSR procurement, and monitors the soundness of these companies on a periodic basis.

(1) Questionnaire Surveys Concerning the CSR Procurement Guidelines

- Every fiscal year, we send the CSR Procurement Guidelines to member companies of the Obayashi Rin-yu-kai and major suppliers to ensure that they fully understand and comply with the Guidelines. We also conduct questionnaire surveys to determine the level of understanding of the Guidelines. We aim that the companies responding to the questionnaire surveys will account for over 70% of the total value of the Company's procurement, and we use this as a KPI.
- Since FY2022, we have expanded the content of our surveys to include the employment conditions of foreign workers and foreign technical trainees and the handling of conflict minerals and wood products procured.
- The survey response rate in FY2024 was 83%. (The respondents accounted for approximately 79% of the total value of the Company's domestic procurement.)
- Only 42% of suppliers responded that they fully understand the contents of the CSR Procurement Guidelines, indicating that promoting better understanding among suppliers is an issue. Going forward, we will promote understanding through training and providing information via videos and other means.

(2) Traceability Surveys on Materials Procured

- We confirm with suppliers of materials and equipment that the quality of the goods they deliver complies with relevant laws and regulations, international standards, and other criteria.
- In addition, among materials that are used at construction sites in Japan, wood products and solar panel components procured overseas are considered to carry high risks of human rights violations. Therefore, we conduct traceability surveys on these materials every year.
- The FY2024 survey results confirm that there is currently no obvious risk of human rights violation such as environmental destruction, forced labor, or child labor.
- We aim that the number of companies responding to the traceability surveys will be higher than the previous year, and we use this as a KPI.

(3) Surveys Concerning Hiring of Foreign Technical Trainees

- Since FY2022, we have been conducting questionnaire surveys to grasp the details of the situation of hiring of foreign technical trainees by suppliers.
- Based on survey results, we held individual hearings with several of these companies in

order to directly confirm the working environment for their foreign technical trainees and the specific initiatives that they are carrying out.

- The questionnaire surveys and interviews include issues related to the ILO's 11 Indicators of Forced Labour, such as working hours, payment of wages, housing accommodations, transfer restriction and fees paid for recruitment prior to departure.

- In FY2024, surveys will begin on specific skilled foreign workers in addition to foreign technical intern trainees.

- The results of the FY2024 surveys show that among foreign technical trainees hired by the Company's primary suppliers (2,508 persons), approximately 31% (767 persons) have worked at the Company's construction sites.

- Approximately 39% (345 persons) of the 881 specific skilled foreign workers employed by our primary suppliers have worked at our construction sites.

- If the response contains any items that could lead to human rights risks, we will confirm the content and request corrective action.

We will continue to monitor and improve the situation regarding the acceptance of foreign workers.

4-3-3. Initiatives by Group Companies

FY2023:

- We examined the employment conditions of foreign workers, including foreign technical trainees, at our Group companies in Japan, and we interviewed foreign workers at two of these Group companies about their employment conditions, working hours, wages, etc. We confirmed that there is currently no obvious risk of human rights violations.

FY2024:

- Our Group companies in Japan made efforts to familiarize their suppliers with our CSR procurement policy.

- Obayashi Road, our group company conducted a survey on the awareness and implementation of CSR procurement guidelines (response rate: 50%). The low response rate of the survey and the fact that many suppliers feel that efforts to raise awareness of CSR procurement and promote its implementation within their companies are insufficient are issues to be addressed. Going forward, we will promote awareness of the CSR procurement guidelines among Group company suppliers.

See the following website link for further information on the Obayashi Group ESG materialities and KPIs:
https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/upload/file/esg_kpi_20250411_en.pdf

4-4. Establishment of the Consultation Desk

We have established a human rights-related consultation desk under the Corporate Ethics Consultation and Reporting System. We have also established a consultation desk dedicated to harassment cases. Both desks are open to all officers and employees of the Group as well as to the Group's suppliers and other external stakeholders. We provide an environment that makes it easy for reporters to use the desks by enabling them to choose whether to report by phone, email, or by post. Any report received by a desk is dealt with promptly in accordance with its rules while ensuring that the person who has reported is protected and is not subjected to disadvantageous treatment.

Number of consultations and reports received in FY2024

- Corporate Ethics Consultation and Reporting Desk: 63*

*Including other issues than human rights cases, like violation of laws.

- Harassment Consultation Desk: 140

In FY2024, no report or request for consultation was received concerning activities that might lead to slavery, human trafficking, and other violations of human rights.

4-4-1. Corporate Ethics Consultation and Reporting System

Under this system, two consultation desks are available for reporting illegal or suspicious acts and raising various issues concerning human rights. One is an internal desk with a direct link to the Corporate Ethics Committee and the Audit & Supervisory Board. The other is an external desk (law firm and others).

On various occasions, we endeavor to familiarize the persons concerned with the Corporate Ethics Consultation and Reporting System. For the Group's officers and employees, we post it on our intranet, advertise it on in-house posters, explain it in regular training sessions, and send an email once a year calling attention to it. For external stakeholders, we post it on our website so that anyone can check it out. We also advertise it on posters in offices and at construction sites and explain it at liaison meetings with our suppliers.

4-4-2. Harassment Consultation Desks

We have in place special consultation desks that provide harassment consultations, accept reports, and deal with grievances. They come in three types: an internal desk (at each of Obayashi's main offices, branches, and overseas offices as well as at each Group company), an external desk (domestic hotline), and a desk dedicated to job seekers.

On various occasions, we endeavor to familiarize the persons concerned with these

consultation desks. For the Group's officers and employees, we post them on our intranet, advertise them on in-house posters, explain them in training sessions of various kinds, and call attention to them at the time of the annual questionnaire survey. By posting information about these consultation desks on our recruiter's website, we also enable job seekers to learn about them at any time. Furthermore, as for student job seekers, our job interviewers are required to inform them about the consultation desks.

4-4-3. Consultation and Reporting Desk for Foreign Workers Working at Construction Sites in Japan

We use an external consultation and reporting service called "JP-MIRAI Assist" for our foreign workers working at construction sites in Japan. JP-MIRAI Assist is offered by JP-MIRAI, a collaborative platform established in 2020 by private-sector corporations, local governments, NPOs, academics, attorneys, and various other stakeholders. This service responds to inquiries from foreign workers in Japan in easy-to-understand Japanese and 22 other languages. The service not only accepts reports involving possible human rights violations, but also offers consultation relating to everyday troubles.

The Company obligates all workers to take training regarding legal compliance and laws, regulations, and international standards concerning safety and other issues before starting to work at each construction sites in Japan. It is ensured that during such training, foreign workers are thoroughly informed about the consultation and reporting desk.

In addition to the Group's consultation desks, in FY2020, OPUK established its own consultation and reporting policy and has created whistle-blowing desks in charge of general corporate ethics: an internal desk (staffed by persons in charge of whistle-blowing) and an external desk (a whistle-blowing support organization).

In Australia, we have not established our own reporting system, but we are promoting awareness of the Obayashi Group's Consultation and Reporting System (internal and external) through corporate ethics training.

See the following website links for further information on "the Obayashi Group Corporate Ethics Reporting System" and "Harassment Consultation Desks":

Consultation Desks (Corporate Ethics Consultation and Reporting System, Harassment Consultation Desks):
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/employee/humanrights.html#section3>

Reporting Process of Corporate Ethics Consultation and Reporting System:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/ethics.html#section1-2-3>

4-5. Effectiveness

The Board of Directors has decided on the management policy on sustainability, which also encompasses respect for human rights. Based on this policy, two kinds of committees have been established on the executive side: the Business Plan Committee and two expert committees in the area of sustainability (the Human Rights Expert Committee and the Supply Chain Management Expert Committee). All these committees formulate policies on human rights issues, develop and implement measures to address them, assess the implementation status in each department, check the KPI performance, evaluate relevant efforts, and improve them for better effectiveness.

In addition, the Sustainability Committee, established under the Board of Directors, studies policies on how to address sustainability issues, including human rights issues, provides relevant reports to the Board of Directors, and assesses the status of implementation at the business execution departments.

The chairpersons of the expert committees in the sustainability field, the frequency of committee meetings, and the main topics brought up for discussion in FY2024 are as follows:

4-5-1. Human Rights Expert Committee

Chairperson: Executive officer responsible for human resources

Frequency of meetings: One regular meeting a year and special meetings as necessary

Main topics brought up for discussion in FY2024:

- Implementation of human rights due diligence
- Interview surveys for overseas Group companies
- Investigation of Group companies in Japan and their activities
- Implementation of online training relating to human rights, etc.

4-5-2. Supply Chain Management Expert Committee

Chairperson: Head of the procurement division

Frequency of meetings: At least one regular meeting a year

Main topics brought up for discussion in FY2024:

- Considering development of an action plan relating to working environment improvement at construction sites
- Consideration and implementation of policies to address various issues in domestic and international supply chains
- Implementing measures to deepen the understanding and awareness of CSR procurement

policy.

- Revision of payment terms for suppliers, etc.

5. Training on Modern Slavery and Human Trafficking

5-1. Promoting Awareness of Human Rights

The Group concentrates on raising awareness of human rights among its officers and employees. We have established the Human Rights Expert Committee, which is chaired by the officer in charge of the human resources. This committee prevents infringement of human rights, ascertains human rights issues, and resolves such issues. It also promotes initiatives aimed at increasing awareness of human rights.

Every fiscal year, we provide education concerning basic knowledge on human rights during training sessions for newly hired employees and rank-specific training sessions. In FY2024, we provided all of the Group's officers and employees in Japan with online training on human rights and the supply chain (the participation rate was 96.1%). During these training sessions, we make thorough efforts to fully familiarize our officers and employees with our CSR procurement policy and human rights policy and our consultation desks.

The Harassment Prevention Department, a specialized unit, plays a central role in raising awareness of harassment. Under our Harassment Prevention Guidelines, we are working to prevent harassment by communicating the corporate policy on harassment, defining each type of harassment, and providing information on the specific response when a harassment incident occurs to all officers and employees.

Furthermore, every fiscal year, we provide all of our officers and employees with online training on the subject of harassment. The participation rate in FY2024 was 99.1%.

In Australia, we distribute human rights awareness training materials that include the Obayashi Group Human Rights Policy and the Obayashi Group CSR Procurement Policy to all employees every year to raise awareness of human rights.

We also conduct regular training for our suppliers. In FY2024, we provided training relating to human rights and CSR procurement for member companies of the Obayashi Rin-yu-kai (145 companies participated in the training). In addition, we provided training videos on human rights and CSR procurement when conducting the CSR procurement guideline survey.

We will continue to educate suppliers to further improve their understanding in the future.

See the following website link for further information on Obayashi Group initiatives on human rights:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/employee.html#section1>

5-2. Compliance Training

The Group has established the Corporate Ethics Committee, which is chaired by the president. This committee works to ensure compliance and maintenance of corporate ethics. As one of these initiatives, the committee has mandated that all officers and employees of the Group undergo compliance training every year. This training provides an opportunity to make officers and employees aware of their own actions from a corporate ethics perspective. Additionally, this is intended to help them acquire abilities to root out illegal conduct and corporate ethics violations within the Company and its supply chain.

For corporate ethics training KPI, we have set our goal for employees taking the training by FY2024 as 100%, and we have achieved 100% in FY2024. We will continue to promote compliance education to ensure that compliance awareness takes root in our corporate culture.

See the following website link for further information on the Obayashi Corporate Ethics program:
<https://www.obayashi.co.jp/en/sustainability/ethics.html>

6. Cooperation with Domestic, Overseas, and Group Companies

We formulated operating rules on management through alliances between each Group company and the managing department and business division at headquarters from FY2019. Such operating rules not only apply to the Company itself, but also to the businesses of Group companies in Japan and overseas. The local office and local Group company of the UK business and the local office of the Australian business covered by this Statement continually share information between the local office and the managing department and business division at headquarters in Japan. They strive to form timely, appropriate alliances with a wide range of individual Group companies through our networks in Japan and overseas, in addition to alliances with Obayashi, when necessary.

In addition to sharing management policies and goals, the Company also works to strengthen alliances between Group companies by having top management from Group companies in Japan and overseas participate in the regularly scheduled executive officers' meetings along with the executive officers. We are also working to strengthen the network between locations through regular business reporting meetings and liaison meetings held by Group companies in each overseas region, mainly in our North American Regional Headquarters and the Asia-Pacific Regional Headquarters.

At executive officers' meetings, we offer training on such topics as "harassment prevention" and "diversity and inclusion" and also explain the importance of initiatives aimed at respecting human rights. Moreover, those responsible for human resources at the main Group companies in Japan participate in the Company's Human Rights Expert Committee to share the awareness of human rights issues and launch joint initiatives aimed at preventing human rights violations.

The Human Rights Expert Committee and the Supply Chain Management Expert Committee will work together to take the lead in implementing specific initiatives with a view to strengthening cooperation throughout the Group and promote respect for human rights and human rights due diligence.

7. Future Initiatives

In accordance with the human rights due diligence roadmap developed in FY2022, we will implement specific initiatives to deal with the human rights issues identified. Our main initiatives are as follows.

7-1. Monitoring of Human Rights Risks

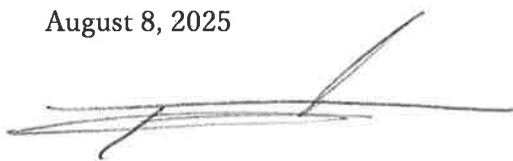
In FY2024, following the three major business division implemented in FY2023 (civil engineering, building construction, and real estate development), we conducted monitoring of the Administration Department (General Administration Department, Human Resources Department, Harassment Prevention Department) and Procurement Division. In FY2025, we plan to expand the scope of the program to include sales departments and construction sites. As for our overseas business, we conducted interview surveys with each Group company to identify issues. We will continue to conduct interviews in FY2025.

7-2. Promotion of Supply Chain Management

We will provide training to member companies of the Obayashi Rin-yu-kai and major domestic suppliers, aiming to raise their awareness about human rights and to further familiarize them with the CSR Procurement Guidelines. We will also conduct a CSR procurement guideline survey at the Group companies. As for the situation of hiring of foreign technical trainees and traceability of materials procured, we will continuously carry out surveys and inspection.

This statement has been approved by Board of Directors of Obayashi Corporation on August 8, 2025.

August 8, 2025



Toshimi Sato
Representative Director
President and CEO
Obayashi Corporation

株式会社大林組 現代奴隷および人身取引に関するステートメント(2024 年度)

株式会社大林組（以下「当社」）は、2015 年英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015) 第 6 章第 54 条および 2018 年豪州現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2018) の定めに基づき、2024 年事業年度 (2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日) において、大林グループ（以下、「当社グループ」という）内およびそのサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引を防止するための取り組みにつき、以下のとおり開示いたします。

「奴隷労働」や「人身取引」の定義は、両法で規定されていますが、これらは現地の事情によりその定義が異なり得るものであることから、本ステートメントではあらゆる形態の「現代奴隷」を防止するとともに、あらゆる関連法規・国際規範を遵守すべく行っている取り組みを開示しています。

当社は、2019 年から本ステートメントを年次で開示しており、作成にあたっては、社外専門家とアドバイザー契約を締結し、事業とサプライチェーンにおける現代奴隷および人身取引のデュー・デリジェンスについて包括的な見直しを行っています。

1 組織の構成、事業内容およびサプライチェーン

1-1 当社グループの事業および構造

当社は、1892 年に創業した総合建設会社であり、本社を東京に置いています。当グループは、子会社 123 社、関連会社 29 社を有し、連結従業員数 17,305 名（2025 年 3 月 31 日現在）を抱え、日本、北米、アジアを中心に世界 19 の国と地域で主に建設事業、不動産開発事業、グリーンエネルギー事業、新領域事業（PPP 他）を展開しており、グループ全体でデュー・デリジェンスに取り組んでいます。当社に設置しているヒューマンライツ専門委員会（委員長：人事部担当役員）が中心となり、グループ・部門横断的に人権課題の解決および人権の啓発を推進しています。

事業展開している国と地域は、以下のとおりです。

米国、カナダ、シンガポール、マレーシア、タイ、ミャンマー、インドネシア、ベトナム、カンボジア、台湾、バングラデシュ、フィリピン、スリランカ、英国、アラブ首長国連邦、カタール、ニュージーランド、豪州

英国においては、ロンドンに当社の欧州事務所と現地グループ会社「OBAYASHI PROPERTIES UK Limited(以下、「OPUK」という)」（2020 年 6 月設立）を置き、主にオフィスビルを中心とした不動産賃貸・開発事業を行っています。

豪州においては、シドニーに当社の豪州事務所を構え建設事業を行っています。

当社グループの連結売上高 26,201 億円(2024 年度)のうち、英国および豪州の連結売上

高比率は、英国約 0.19%、豪州約 0.15%です。当社グループの連結従業員数のうち、英国の従業員数は 5 名、豪州の従業員数は 6 名となっています。

欧州事務所と OPUK および豪州事務所は、ヒューマンライツ専門委員会、サプライチェーンマネジメント専門委員会などの会議体において、マネジメントの対象となっています。

企業・事業の概要については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

会社情報：<https://www.obayashi.co.jp/company/>

セグメント情報：<https://ir.obayashi.co.jp/ja/ir/finance/segment.html>

事業所一覧：<https://www.obayashi.co.jp/company/offices/index.html>

推進体制：<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/humanrights.html#section1>

1-2 サプライチェーンの概要

当社グループは、全事業のサプライチェーンに関わるすべての取引先をサプライヤーとして認識し、重要なステークホルダーの一員と考えています。当社グループの主要事業である建設事業のサプライヤーは、主に労務の協力会社と資機材の調達会社に区分されます。日本においては、当社の建設事業で約 8,800 社のサプライヤーが確認されており、そのうち、基本契約を締結している主要なサプライヤーは約 3,800 社です。基本契約は継続的に取引が行われるサプライヤーと締結するもので、すべての取引に共通する事項を定めています。また、当社と技術・品質・安全面などで協力関係にある約 1,200 社は、「大林組林友会」を組織しています。

当社の 2024 年度日本国内の建設事業における全サプライヤーとの取引額のうち、基本契約を締結している企業との取引額は約 79%、大林組林友会加盟企業との取引額は約 51%を占めています。

大林組林友会の概要については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.rinyu-kai.com/index.html>

2 現代奴隷および人身取引に関するポリシー

2-1 基本理念

当社グループは、「企業理念」「企業行動規範」「三箴」から成る「大林組基本理念」において、持続可能な社会の実現に貢献することを定め、全役職員で共有し実践しています。基本理念の実践は企業活動そのものであるとの考え方のもと、すべてのステークホルダーに信頼される企業であり続けるため、社会的使命や責任を明確にして CSR を含めたサステナビリティ全般に関する様々な取り組みを推進しています。

人権の尊重は企業の社会的責任を果たすうえで重要な課題として位置付けており、「企業理念」で「事業に関わるすべての人々を大切にする」ことを掲げ、「企業行動規範」では「人を大切にする企業の実現」「調達先との信頼関係の強化」「社会との良好な関係の構築」「企業倫理の徹底」を企業理念実現への指針として定めています。

大林組基本理念の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/company/philosophy.html>

2-2 人権方針

当社グループは、世界人権宣言に則り「大林グループ人権方針」を制定しています。国際労働機関（ILO）の労働基準などの国際ルールを支持し、全役職員および当社グループの事業に関わるすべての人の人権の尊重を定めています。大林グループ人権方針では、あらゆる形態の児童労働、強制労働、人身取引への加担、外国人労働者などへの人権侵害の禁止を徹底することを宣言しています。

大林グループ人権方針の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html#section1>

2-3 安全衛生理念・方針

当社グループの主要事業である建設事業において、その建設現場で働くすべての人々の安全と健康の確保が最重要であるとの考え方に基づき、当社は「安全衛生理念・方針」を定めています。

大林組安全衛生理念・方針の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/safeenv.html#section1>

2-4 CSR 調達方針

当社グループは大林組基本理念で掲げる持続可能な社会の実現に向けて、法令遵守、人権の尊重、安全衛生・品質の確保や環境への配慮などの項目を「大林グループ CSR 調達方針」として制定しています。同方針に基づき、当社グループの全役職員が CSR 調達を推進するうえで遵守すべき事項を「CSR 調達活動の基本方針」として定めています。

調達先とそのサプライチェーンに対しては、この基本方針に基づき実践すべき事項を「CSR 調達ガイドライン」として定め、「差別やハラスメントなど人権を侵害する行為を行わないこと」「強制労働や児童労働など不正な労働は行わない、または行わせないこと」「平等な雇用機会の確保、適正な労務管理、適正な賃金の支払い、健全で働きやすい労働環境の維持・向上に努めること」「社員の結社の自由と団体交渉権を保障すること」「大林

グループ各社が実施する人権デュー・デリジェンスの理解に努め、協力すること」など、具体的な取り組みを求めています。

大林グループ CSR 調達方針および CSR 調達ガイドラインの詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

大林グループ CSR 調達方針

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html

大林グループ CSR 調達ガイドライン

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/suppliers/csr_procurement.html#section2

2-5 国連グローバル・コンパクトへの参加

当社グループは 2013 年から国連グローバル・コンパクトに署名しています。国連グローバル・コンパクトの一員として、その原則に基づき、人権を尊重しあらゆる形態の強制労働・児童労働の禁止を徹底することを支持しています。

3 事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷労働および人身取引に関するデュー・デリジェンスの推進

当社グループは、執行側に設置したヒューマンライツ専門委員会（委員長：人事部担当役員）およびサプライチェーンマネジメント専門委員会（委員長：調達本部長）で、人権デュー・デリジェンスの取り組みとともに、サプライチェーンを含めた人権課題の解決および人権の啓発を推進することにより、その実効性を高めています。両委員会は、それぞれ人事部門、調達部門が中心となり、関係部署が協働して部門横断的に取り組みを進めています。

両委員会では、毎年、デュー・デリジェンスの進捗や「CSR 調達ガイドラインに関するアンケート調査」、「調達資材のトレーサビリティ調査」および「外国人技能実習生の受け入れ状況調査」など各種調査結果について、レビューし、必要に応じて取り組みの改善を図っています。

当社グループがこれまで実施した人権デュー・デリジェンスの手順は以下のとおりです。

3-1 主な人権課題の特定

- (1) 事業およびサプライチェーンを当社グループの主な事業である建設事業、不動産開発事業、新領域事業（主に再生可能エネルギー事業）に分け、ステークホルダーごとにリスクを洗い出す。
- (2) 各国政府や NGO のレポートなどを参照し、また、専門家のアドバイスを得たうえで洗い出したリスクを評価。
- (3) 優先的に取り組む人権課題（顕著な人権課題）を特定。
ステークホルダーに関する主な人権課題は、以下のとおりです。

- ① 児童労働
- ② 強制労働および人身取引
- ③ 差別および脆弱な立場に置かれやすい人への合理的配慮
- ④ ハラスメント
- ⑤ 劣悪な労働環境および生活環境
- ⑥ 適正な労働条件の整備
- ⑦ 建造物の安全性確保
- ⑧ 地域住民の生命および健康の侵害
- ⑨ プライバシーの権利侵害

これらの人権課題のうち、①から⑥までが現代奴隷および人身取引に関連します。

3-2 特定した顕著な人権課題（上記①～⑨）に関する現状把握

3-2-1 当社

当社の各本部・事業部、担当部署へのヒアリングの結果、日本において児童労働に該当する年齢の労働者および「日本法に基づく外国人技能実習生」（以下、「外国人技能実習生」という）を雇用することはない、現代奴隷のリスクが低いことが分かりました。一方、当社のサプライヤーが雇用する労働者においては、外国人技能実習生の人身取引、強制労働、児童労働などの潜在的な現代奴隷のリスク状況について実態を把握するため、関係するサプライヤーへのアンケートなど継続的に調査を実施しています（「4-3 サプライチェーンマネジメント」に詳述）。

2024年度は、管理部門（総務部、人事部、ハラスメント対策室）および調達部門を対象に、人権尊重の取り組みに関するアンケートおよびヒアリング、土木部門を対象に、建設現場の実地調査を実施しました。今回の調査では、人権に関する大きな課題は顕在化していないことを確認しましたが、建設現場で作業を行う外国人への配慮として現場内掲示物・作業手順書などの多言語化や掲示場所の見直しの実施、サプライヤーにおける労働時間の管理および外国人労働者の労働環境・労働条件・実際の業務内容等の把握に努め、法令違反および人権侵害がなされていないか継続的に調査を実施します。

3-2-2 国内グループ会社

【2021年度】

- ・主要グループ会社6社（大林道路、大林ファシリティーズ、オーク設備工業、内外テクノス、大林新星和不動産、オーク情報システム）へのヒアリングを実施。
- ・日本において児童労働に該当する年齢の労働者および外国人技能実習生を雇用することがないこと、外国人労働者については、出身国の現地仲介業者を利用した募集は行っておらず、日本人と同様の採用手続きに則り採用されていることから、現代奴隷のリスクが低いことを確認。

- ・以降、グループ会社各社における外国人労働者の雇用状況についてモニタリングを継続

【2023 年度】

- ・大林道路と大林ファシリティーズに対して、採用責任者および外国人労働者へのヒアリングを実施し、現時点で大きな課題は顕在化していないことを確認。

【2024 年度】

- ・2025 年度から大林ファシリティーズにおいて、外国人技能実習生の受け入れを開始するにあたり、採用責任者へのヒアリングを実施。必要な手続きを漏れなく行い、強制労働のリスクが低いことを確認。
- ・受入部門の社員を対象に、外国人労働者の人権課題ややさしい日本語、異文化交流をテーマにした研修を実施。

3-2-3 海外グループ会社

【2022 年度】

- ・当社の海外事業所および海外グループ会社 19 の事業所を対象に、人権尊重の取り組みに関する調査を実施。
- ・すべての事業所・グループ各社で人権研修や、外国籍の役職員および建設現場における外国籍労働者に対する言語的配慮などの取り組みが実施されていることを確認。

【2023 年度】

- ・現状把握および課題抽出を目的に、北米支店およびアジア支店にヒアリングを実施。

【2024 年度】

- ・グループ会社（ジャヤ大林、タイ大林、ウェブコー）へのヒアリングを実施。
- ・いずれも定期的なハラスメント研修が実施されており、独自の救済メカニズムを整備していることを確認。
- ・米国ウェブコー社では、18 歳未満の採用は行っていないが、インターンシップによって学生を受け入れる際は児童虐待とネグレクトの特定・報告に関する研修を実施。

今後も、海外グループ会社へのヒアリングを継続し、現状把握を進めていきます。

3-3 人権デュー・デリジェンスのロードマップ策定

2023～2026 年度における人権デュー・デリジェンスのロードマップ（実施計画）を策定しました。上記のとおり特定した人権課題と把握できた現状を踏まえ、人権デュー・デリジェンスの実施プロセス構築に向けて取り組むべき具体的な施策を設定し、このロードマップに基づき、人権尊重の取り組みを進めています。

サステナビリティ推進体制の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

サステナビリティ推進体制： <https://www.obayashi.co.jp/sustainability/organization.html>

4 具体的な取り組み

4-1 労働安全に関する取り組み

国際労働機関（ILO）の強制労働の指標である「虐待的な労働・生活環境」に関連して、自発的に離職することが難しいサプライヤーの外国人労働者については、劣悪な労働環境と重なることにより、強制労働のリスクが高まると考えています。そのため、当社は、適切な労働環境の整備のために、中央安全衛生委員会を設置しています。年に2回以上、同委員会を開催し、労働災害や健康障害の防止、健康の保持増進など安全衛生に関する基本的な事項を審議検討しています。

当社は、次の安全衛生理念や安全衛生方針を確実に実行するため、安全に関する管理方法を体系化した「労働安全衛生マネジメントシステム」を日本の全建設現場にて運用しています。

「安全衛生理念」

建設現場で働く人全員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進する。

「安全衛生方針」

- ① 労働安全衛生法その他の関係法令および大林組社内規定を遵守する。
- ② 労働安全衛生マネジメントシステムを適切に実施し、運用する。
- ③ 協力会社の自主的安全衛生管理を向上させる。

労働安全衛生マネジメントシステムは、組織の労働安全衛生方針を明確にし、実施から達成、見直し、維持までのサイクルについて、推進体制や計画策定、手順などをマネジメントするものです。この労働安全衛生マネジメントシステムでは、現代奴隷につながる劣悪な労働環境の防止に寄与する「安全衛生管理能力の向上、教育の強化」「健康に配慮した職場環境づくりの推進」を重要な目標としています。

当社は、目標の達成に向け具体的な実施策を定めてPDCAサイクルを回し、実施状況を定期的にモニタリングすることで、継続的な安全衛生管理活動の改善をめざしています。年に2回（半期に1回）すべての建設現場の工事事務所を対象に、労働安全衛生マネジメントシステムで定める評価項目の達成度を確認し、改善策を講じています。

また、建設現場に勤務する当社職員や協力会社による日常パトロールのほか、安全担当部門、施工担当部門による定期パトロールならびに中央安全衛生総括責任者や本支店の安全衛生総括責任者による建設現場の安全パトロールも実施しています。2022年度からは「安全衛生管理能力の向上、教育の強化」の具体的な施策として、建設現場での対話を通して潜在的なリスクや課題を見つけ出す、より実効性の高い現場巡視の手法として「対話型パトロール」を導入しました。

今後も、労働災害の防止、安全衛生意識の向上、安全に関する法令などの理解を深めるため、当社職員の安全衛生研修の実施や調達先の教育支援に取り組んでいきます。

労働安全衛生マネジメントシステムの詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/safeenv.html#section2>

4-2 長時間労働防止に関する取り組み

当社では、日本の労働基準法の改正により 2024 年度から時間外労働時間の上限規制が適用されたことを受け、働き方改革アクションプランを策定し、総労働時間を削減するため、以下の取り組みを実施しています。

- ・適正な勤怠管理の徹底
- ・ICT 技術を活用した業務効率化
- ・残業時間の削減
- ・休暇の取得推進
- ・業務の平準化

2024 年度は、適正な労働時間管理に向けて上限規制超過防止のための勤怠モニタリングや、出勤簿の未入力・未承認の催促などを実施しました。

4-3 サプライチェーンマネジメント

当社グループは、企業行動規範に「調達先との信頼関係の強化」を掲げ、その実現に向けては、サプライチェーン全体での取り組みが不可欠であると認識しています。サプライヤーに対して大林グループ CSR 調達ガイドラインの遵守を徹底するため、法令遵守、人権の尊重、安全衛生、品質の確保など主要な項目を契約約款に盛り込み、契約時に確認しています。2024 年 11 月から、「企業の社会的責任（CSR）及び人権尊重に関する追加特約」を追加し、CSR 条項の遵守を徹底するとともに、監査の実施や不遵守が判明した際の是正要求、不遵守が継続した際の契約解除について規定しています。

4-3-1 建設現場における取り組み

当社が請け負う日本の建設工事においては、建設現場で作業を行うすべての人を対象に作業に臨む前にあらかじめ所要の事項（性別、年齢、移住労働者かどうか、経験年数、健康状態など作業上安全の配慮が必要な属性）について確認することで、合法的な範囲内で雇用した年少者、女性や高齢者、外国人技能実習生を含む移住労働者などを人権リスクの高いものとして特定しています。その情報を当社職員間で共有し、作業配置の配慮や法令に基づく危険作業への就業制限などの対策を講じています。また、建設現場で作業を行うすべての人に対して、その国における法令遵守や安全などの関係法令、国際規格に関する事前研修を義務付けています。労働安全に関する研修などの一部では、移住労働者の母国語に翻訳した資料や動画を用意しています。

4-3-2 CSR 調達の推進

当社は、大林組林友会加盟企業および国内主要サプライヤーに対して、以下の調査を

実施し、CSR 調達の理解、浸透を図るとともに、健全性を定期的にモニタリングしています。

4-3-2(1) CSR 調達ガイドラインに関するアンケート調査

- ・毎年度、大林組林友会加盟企業および主要サプライヤーに対し、CSR 調達ガイドラインの周知および浸透状況に関する調査を実施。調査回答企業からの調達割合が当社の全調達額の 70%を上回ることを KPI に設定。
- ・2022 年度から、外国人労働者・技能実習生の雇用状況、紛争鉱物・調達木材の取り扱い状況など調査内容を拡充。
- ・2024 年度の調査回収率は 83%（回収企業からの調達額合計は当社国内調達額のうち 79%に相当）。
- ・CSR 調達ガイドラインの内容を十分に理解していると回答したサプライヤーは 42%に留まっており、サプライヤーへの理解浸透が課題。今後、研修や動画などの情報発信により浸透を図る。

4-3-2(2) 資材調達のトレーサビリティ調査

- ・資機材の調達会社に対して、納入品に関して関係法令や国際規格などに則った品質であることを確認。
- ・日本の建設工事で使用する資材のうち、人権リスクが高いとされる海外調達木材と太陽光パネル部材について、毎年トレーサビリティ調査を実施。
- ・2024 年度の調査結果から、現時点では環境破壊や強制労働、児童労働といった人権侵害リスクは顕在化していない。
- ・同トレーサビリティ調査は、毎年、前年度を上回る回答企業数を KPI に設定。

4-3-2(3) 外国人技能実習生の受け入れ状況調査

- ・2022 年度から、外国人技能実習生を雇用しているサプライヤーに対して、詳細な受け入れ状況を把握することを目的に調査を実施。
- ・数社には、その調査結果をもとに個別にヒアリングを実施し、外国人技能実習生の労働環境や各社の具体的な取り組み実態を直接確認。
- ・調査およびヒアリング項目には、労働時間や賃金の支払い、宿泊施設の状況、移動の制限、渡航前の採用に関する手数料の有無など、ILO の強制労働の 11 の指標に関連する項目も含む。
- ・2024 年度から、外国人技能実習生に加えて特定技能外国人についても調査を開始。
- ・当社の一次サプライヤーが雇用する外国人技能実習生（2,508 人）のうち約 31%（767 人）が当社の建設現場に従事したことがある。
- ・当社の一次サプライヤーが雇用する特定技能外国人（881 人）のうち約 39%（345 人）が当社の建設現場に従事したことがある。

- ・回答内容について人権リスクにつながる事項が見られる場合には内容の確認や是正依頼を実施。

今後も継続して外国人労働者の受け入れ状況の把握と改善に努めていきます。

4-3-3 グループ会社の取り組み

【2023 年度】

- ・国内グループ会社 2 社の外国人労働者に対して、労働条件、労働時間、賃金などについてヒアリングを実施のうえ、人権侵害にあたるリスクは顕在化していないことを確認。

【2024 年度】

- ・国内グループ会社のサプライヤーに対し、グループ会社から CSR 調達方針の周知を実施。
- ・大林道路において、CSR 調達ガイドラインの周知および浸透状況についてのアンケートを実施（回収率は 50%）。アンケートの回収率が低いこと、多くのサプライヤーが「CSR 調達の意識向上と社内浸透」の取り組みが不十分と感じていることが課題。今後、ガイドラインの浸透とサプライヤーへの CSR 調達への意識啓発を図る。

大林グループの ESG 課題の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

https://www.obayashi.co.jp/sustainability/upload/file/esg_kpi_20250411.pdf

4-4 通報窓口の設置

人権に関する窓口として、「企業倫理相談・通報制度」に基づく通報窓口を設置しています。加えて、ハラスメントに関する案件については、専用相談窓口を設置しています。両窓口とも、当社グループの全役職員およびサプライヤーを含む社外関係者を対象としており、通報手段は電話やメール、郵送などから選択できます。通報があった場合は、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底したうえで、それぞれのルールに則り速やかに対応します。

【2024 年度 相談・通報件数】

- ・大林グループ企業倫理相談・通報制度窓口：63 件（※）
※人権以外の法令違反などの相談・通報を含む
- ・ハラスメント相談窓口：140 件

2024 年度において、奴隷労働や人身取引などの人権侵害につながる相談・通報はありませんでした。

4-4-1 企業倫理相談・通報制度

不法行為または疑わしい行為を報告し、人権に関する諸問題を提起できる窓口として、社内（企業倫理委員会と監査役への直通）と社外（弁護士事務所など）の窓口を設置しています。

本制度については様々な機会を通じて周知しています。当社グループの全役職員に対しては、イントラネットへの掲載や職場内のポスター掲示、定期研修での説明に加え、年次で告知メールを配信しています。社外関係者に対しては WEB サイトへの掲載によりいつでも誰でも確認できる環境としているほか、当社の事業所・建設現場のポスター掲示、サプライヤーとの連絡会でも説明しています。

4-4-2 ハラスメント相談窓口

ハラスメント相談、通報および苦情など、ハラスメントに特化した窓口として、社内（海外拠点含む大林組各店・グループ会社各社に設置）と社外（国内ホットライン）および求職者専用の窓口を設置しています。

本窓口については様々な機会を通じて周知しています。当社グループの全役職員に対しては、イントラネットへの掲載や職場内のポスター掲示、各種研修による説明および年 1 回実施のアンケート調査時に告知を行っています。求職者に対しては、WEB サイトへの掲載によりいつでも誰でも確認できるようにしています。さらに、学生の求職者に対しては、面談対応者による窓口の告知を義務付けています。

4-4-3 日本国内の現場で作業に従事する外国人労働者向けの相談・通報窓口

日本国内の現場で作業に従事する外国人労働者に対する社外の相談・通報窓口として、民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など多様なステークホルダーが集まり 2020 年に設立されたプラットフォーム「JP-MIRAI」が提供する企業協働プログラム「JP-MIRAI アシスト」を利用しています。本サービスは、日本国内の外国人労働者の問い合わせに対して、やさしい日本語およびその他 22 言語で対応することが可能です。人権侵害につながる通報を受け付けるだけでなく、日常の困りごとの相談にも対応しています。

当社の日本国内の現場では、すべての労働者に対し、個々の現場で初めて作業に従事する前に、法令遵守や安全などの関係法令、国際規格に関する事前研修を受講することを義務付けています。その際、外国人労働者には、当相談・通報窓口が設置されていることを周知するよう徹底しています。

なお、OPUK では、独自に 2020 年度に内部通報方針を制定し、同方針に基づき企業倫理全般に関する内部通報窓口を開設し、社内（内部通報担当者）と社外（公益通報支援団体）の窓口を設置しています。

豪州では、独自に通報窓口を開設してはいませんが、企業倫理研修を通じて、大林グル

ープの相談・通報窓口（社内窓口、社外窓口）を周知しています。

大林グループの企業倫理相談・通報制度およびハラスメント相談窓口の詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

相談窓口（企業倫理相談・通報制度、ハラスメント相談窓口）

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee/humanrights.html#section4>

企業倫理相談・通報制度のフロー図

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/ethics.html#section3>

4-5 実効性について

取締役会にて人権の尊重を含むサステナビリティに関する経営方針を決定し、その方針に基づき執行側に設置した経営計画委員会およびサステナビリティ分野の専門委員会（ヒューマンライツ専門委員会、サプライチェーンマネジメント専門委員会）において、人権課題に対する方針の策定や施策の立案、推進および各部門における実施状況、KPI 実績の把握を行い、その取り組みの評価・改善を図り実効性を高めています。

また、取締役会の下にサステナビリティ委員会を設置し、人権課題を含めたサステナビリティ課題への対応方針の検討および取締役会への報告ならびに業務執行部門における実施状況の確認を行っています。

サステナビリティ分野の専門委員会の委員長、開催頻度、2024 年度に主に議題に上がったテーマは以下のとおりです。

4-5-1 ヒューマンライツ専門委員会

委員長：人事部担当役員

開催頻度：定例年 1 回のほか必要の都度

2024 年度 主に議題に上がったテーマ

- ・人権デュー・デリジェンスの実施
- ・海外グループ会社に対するヒアリング調査
- ・国内グループ会社の調査および活動
- ・人権に関する e-ラーニングの実施 など

4-5-2 サプライチェーンマネジメント専門委員会

委員長：調達本部長

開催頻度：年 1 回以上

2024 年度 主に議題に上がったテーマ

- ・建設現場における就労環境整備に関するアクションプランの検討
- ・国内外のサプライチェーンにおける諸問題への対応方針の検討、実施

- ・CSR 調達方針の浸透・理解促進方策の実施
- ・サプライヤーに対する支払い条件の改定 など

5 現代奴隷および人身売買に関する研修

5-1 人権に対する啓発推進

当社グループは、全役職員の人権意識の向上に注力しています。人事担当役員を委員長とする「ヒューマンライツ専門委員会」を設置し、人権侵害の防止および人権課題の把握とその解決を図るとともに人権啓発の取り組みを推進しています。

毎年度、新入社員研修や階層別研修において人権の基礎知識に関する教育を実施しています。2024 年度には、日本国内の当社グループ全役職員に対して、「サプライチェーンと人権」をテーマとした e ラーニングを実施しました（受講率 96.1%）。これらの研修では、CSR 調達方針や人権方針、救済窓口についても周知し、理解浸透を徹底しています。

ハラスメントに関しては、専門部署であるハラスメント対策室が中心になり啓発活動を行っています。「ハラスメント防止ガイドライン」を作成し、ハラスメントに関する会社の方針、各種ハラスメントの定義、ハラスメント事案が発生した場合の具体的な対応などを当社グループ全役職員に向けて情報発信し、ハラスメントの防止に努めています。

また、毎年度、ハラスメントに関連するテーマを取り上げ、当社の全役職員を対象とした e ラーニングを実施しており、2024 年度の受講率は 99.1%でした。

豪州では、毎年、大林グループ人権方針や大林グループ CSR 調達方針を記載した人権啓発研修資料を所属員全員へ配布して周知することで、人権意識の向上を図っています。

サプライヤーに対しても、定期的に研修を実施しています。2024 年度は、大林組林友会加盟企業に向けて、人権や CSR 調達に関する研修を行いました（参加企業数：145 社）。また、CSR 調達ガイドライン調査実施時に、人権や CSR 調達に関する研修動画を提供しました。今後さらなる浸透に向けた教育などを進めていきます。

大林グループの人権に関する取り組みの詳細については、以下の WEB サイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html#section1>

5-2 コンプライアンス研修

当社グループは、社長が委員長を務める「企業倫理委員会」を設置し、コンプライアンスと企業倫理の徹底を図っています。その取り組みの一つとして、当社グループの全役職員に毎年コンプライアンス研修の受講を義務付けており、この研修が企業倫理に基づいた行動を役職員に自覚させる機会となり、また、社内およびサプライチェーンの不法行為や企業倫理に反する行動を根絶する能力習得につながることを意図しています。

コンプライアンス研修受講率については、当社グループとして2024年度のKPIを100%と設定しており、2024年度実績は100%となっています。引き続き、コンプライアンス意識が企業風土に定着するための教育を進めていきます。

大林組企業倫理制度の詳細については、以下のWEBサイトにてご覧いただけます。

<https://www.obayashi.co.jp/sustainability/ethics.html>

6 国内外およびグループ会社との連携

当社は2019年度から自社だけでなく、国内外のグループ会社の事業に関しても、各社と日本の本社管理部門および各事業部門が連携してマネジメントすることを業務規程で定めています。当該ステートメントの対象である英国での事業については現地事務所および現地グループ会社が、豪州での事業については現地事務所がそれぞれ日本の本社管理部門および事業部門と常に情報を共有し、必要に応じて当社だけでなく国内外のネットワークを通じて適時、適切な連携を図っています。

また、定期的に行われる執行役員会議では、執行役員だけでなく国内外のグループ会社のトップも参加することで、経営方針や目標を共有するだけでなくグループ会社間の連携強化も図っています。さらに、当社の北米支店とアジア支店を中心として、それぞれの地域のグループ会社による定期的な事業報告会や連絡会を実施するなど、拠点間のネットワークの強化を進めています。

執行役員会議では、ハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョンなどをテーマとした研修のほか、人権尊重の取り組みの重要性に関する説明も行っています。また、当社のヒューマンライツ専門委員会では、日本の主要なグループ会社の人事責任者も参加し、人権課題に対する意識の共有や人権侵害を防止する取り組みを連携して進めています。

今後、ヒューマンライツ専門委員会とサプライチェーンマネジメント専門委員会が中心となり協働して具体的な取り組みを実施することにより、グループ全体の連携を強化し、人権の尊重および人権デュー・デリジェンスを推進していきます。

7 今後の取り組み

2022年度に策定した人権デュー・デリジェンスのロードマップに沿って、特定した人権課題に対する具体的な取り組みを進めていきます。主な取り組みは以下のとおりです。

7-1 人権リスクに対するモニタリング

2024年度には、2023年度に実施した主要3事業（土木事業、建築事業、開発事業）に続き、管理部門（総務部、人事部、ハラスメント対策室）および調達部門に対するモニタ

リングを実施しました。2025 年度はさらに対象部門を広げ、営業部門や建設現場にも展開していく予定です。海外事業については、課題抽出のため各グループ会社への個別のヒアリング調査を実施しました。2025 年度も引き続きヒアリング調査を実施します。

7-2 サプライチェーンマネジメントの推進

大林組林友会加盟企業および国内主要サプライヤーを対象に研修会を実施し、人権意識の向上と CSR 調達ガイドラインのさらなる浸透を図ります。また、グループ会社においても CSR 調達ガイドラインアンケートを実施します。外国人技能実習生の受け入れ状況や調達資材のトレーサビリティに関しては、継続的に現況調査を実施します。

本ステートメントは 2025 年 8 月 8 日の取締役会において承認され、代表取締役社長によって署名されています。

2025 年 8 月 8 日

株式会社大林組

代表取締役 社長 兼 CEO 佐藤 俊美