

**1. サステナブル調達アンケートに伴う取引先訪問ヒアリング
当社に対する主なご意見・ご要望 及び 当社回答について**

- 実施期間：2024 年 12 月 5 日～2025 年 2 月 27 日
- 対象会社：サステナブル調達アンケートにご回答いただいた取引先のうち、選定した全国 43 社
- ヒアリング結果

	主なご意見・ご要望	当社回答（今後の対応）	所管 本部
①	社内外に啓発できるような啓発動画、資料がほしい。（複数）	<ul style="list-style-type: none"> ・ サステナビリティの取り組みに関する e ラーニングを継続配信する ・ アンケート実施時に、大成建設グループのサステナブル調達ガイドラインと、サプライチェーン・サステナビリティ・ハンドブックを配信する ・ 人権尊重や環境保全に関する研修用動画を作成し配信する ・ 取引先向けのメールマガジンを配信し、情報共有する 	サステナビリティ
②	サステナビリティの取り組みについて、どこまで実施するのかを明確な基準等を示してほしい。（複数）		
③	サステナビリティの取り組みの主旨は理解できるが、中小規模の会社では人員、コストなどの面から全てに対応することは難しい。（複数）		
④	労務単価のアップをお願いしたい（複数）	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートナースhip構築宣言等の各種方針を尊重し、価格転嫁に関する協議を誠実かつ公正に行う 	全社
⑤	最近の工事規模の大型化と資材価格の高騰は大きな問題である。自社が着工するまでに数年かかる現場の場合、物価スライドに対応してくれるのかというリスクを感じる。		
⑥	時間外労働、休日出勤が多い支店がある。（複数）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正工期での受注を進めると共に、支援部署によるフロントローディング化、プッシュ型の支援を実施し、工程遅延リスクの低減に向けフォローを継続する 	建築
⑦	適正な工期があれば解決できる問題は多い。元請は全体工程の着工時点で当社と契約を締結するが、着工時には全体工程遅延のしわ寄せが及んでいる。		
⑧	全体工程をきちんと把握している大成の社員が少なくなっている気がする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各支店に共有推進室の設置や、ジョブローテーションによる教育制度を強化するなどし、工程管理能力の向上を図っている 	建築
⑨	要員に限られる中、休日出勤の代休をとらせることがなかなか難しいため、大成の若手社員に周知いただき、働き方改革の推進に協力していただきたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入手については案件の選択と集中による適正工期の確保を進めていると共に、働き方改革についての教育を継続する ・ また、安全書類システム（ワークサイト）といった DX 技術導入により、職長をはじめとした取引先の管理業務負荷低減も継続して進める 	建築
⑩	大成の若手社員と取引先とのコミュニケーションが希薄になっている気がする。とりとめのない会話の中から見出せるものもある。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日々の打合せや職長との会話などで、引き続き取引先に寄り添った対応を推進していく 	建築
⑪	大成との契約（支払条件）について、以前は、労務と材外（材料費・外注費）で分けて契約してくれていたが、最近は少しでも材外が含まれると、材外 1 本での契約となる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労務費が主である契約については、労務の契約（現金払）にするよう、支店や作業所に周知する 	土木

⑫	人手不足が心配。雇用については、倉友会の力を借りて取り組んでおり、引き続き力をお借りしたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・取引先の担い手確保は喫緊の課題であると認識している ・採用支援や各社の採用動画作成支援など、会員のニーズを踏まえた支援を継続して実施する 	安全
---	--	--	----

以 上