

人権の尊重

基本的な考え方

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」における人権尊重の考え方のもと、取締役会の確認を経て、2020年12月に「IHIグループ人権方針」を策定しました。

「IHIグループのESG経営」において、「人権の尊重」は特に重要な課題の一つと特定しています。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動を通じて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般にわたる人権尊重の取り組みを推進することで、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を積極的に果たしていきます。

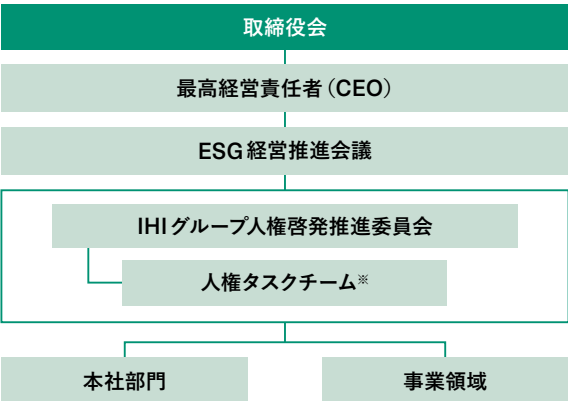
人権に関する取り組みの変遷

2015年度	•「IHIグループ基本行動指針」の策定 •「IHIグループ調達基本方針」の策定
2017年度	•全社同和推進委員会から IHIグループ人権啓発推進委員会に改組
2020年度	•「IHIグループ人権方針」の策定 •「IHIグループ調達基本方針」の改訂
2021年度	•人権リスクアセスメントの開始
2022年度	•人権インパクトアセスメントの開始 •「IHIグループ取引先行動指針」の策定・展開
2023年度	•「IHIグループ人権方針実行ガイドライン」策定
2024年度	•グリーンパス窓口の運用開始

人権啓発推進体制

IHIグループは、ESG経営推進会議のS（社会）の部分を担当する全社委員会として、IHIグループ人権啓発推進委員会を設置しています。本委員会は、人権を尊重する企業文化の醸成と取り組みを推進することを目的として、「人権の尊重」および「多様な人材の活躍」に向けDE&Iの推進に関わる重要な方針を立案・審議し、活動を進めています。活動方針、重点施策および実績評価などの重要な活動内容はESG経営推進会議での議論を経て、取締役会に適宜報告する体制としています。また、IHIグループ人権啓発推進委員会の下部にタスクチームを置き、関係部門やグループ各社の人権担当と連携して人権尊重の取り組みを推進しています。

人権啓発推進体制図



※ 人事部、調達企画本部、コーポレートコミュニケーション部、プロジェクトリスクマネジメント部、経営企画部、法務部、営業統括本部のメンバーから構成

人権デュー・ディリジェンス

IHIグループは、自社の事業活動により影響を受ける人びとの人権尊重の責任を果たすため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進め、人権尊重の実現に向けて取り組んでいます。

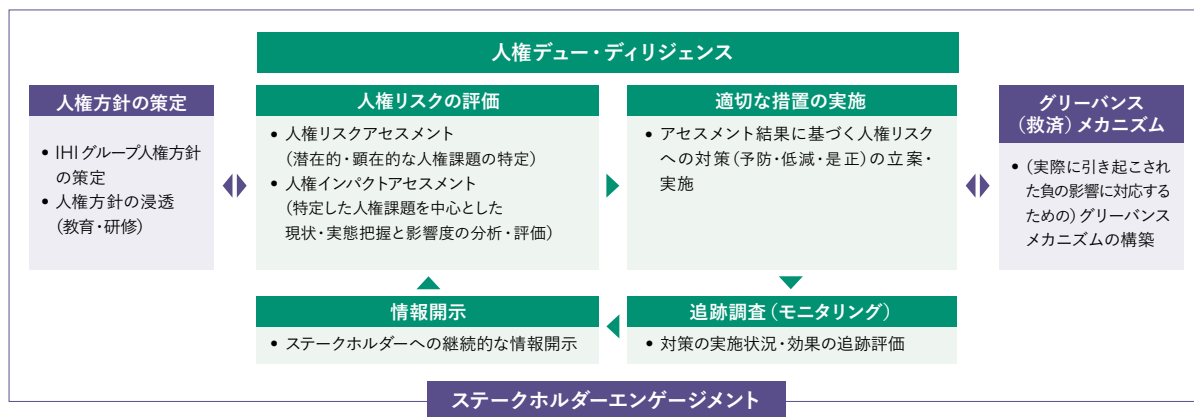
• 人権リスクアセスメント

IHIグループでは、2021年度に、社外の専門家の助言を受けながら、国内外のIHIグループを対象に潜在的・顕示的な人権課題を特定する人権リスクアセスメントを実施しました。この分析・評価結果等を踏まえて、IHIグループにとっての「重要な人権課題」を特定しました。そして、最も優先度の高いライツホルダーとして、IHIグループの従業員およびお取引先を選定しました。

重要な人権課題

強制労働の禁止	処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないあらゆる労働を禁止します。
児童労働の禁止	事業を行う国・地域の法定就業最低年齢に満たない労働者の労働・雇用を禁止し、これを利用しません。
均等な機会の提供	多様性と個を尊重し、採用・昇進・報酬・研修など求人・雇用における機会の均等と公正さを確保します。
差別・ハラスメントの禁止	人種、肌の色、性別、宗教、出身地、思想・信条、年齢、障がい、性的指向・性自認などによる不当な差別やハラスメントを許しません。
働く人びとの健康で安全な職場の確保	各職場で働く人びとがその能力を最大限発揮できるよう、安全で健康的な労働環境の形成・維持に努めます。
働く人びとの基本的な権利の尊重	結社の自由、労働者の団結権および団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重します。賃金支払いや労働時間の管理を適切に行います。

人権デュー・ディリジェンスの全体像



人権インパクトアセスメント

IHIグループは、2022～2024年度の3カ年計画で、「重要な人権課題」を中心とした現状・実態把握と影響度を分析・評価する人権インパクトアセスメントを実施しています。人権リスクアセスメントにおいて、相対的にリスクが高いと考えられた海外関係会社から優先的に調査をしています。2022年度は59社、2023年度は37社を対象に実施しました。

また、IHIグループの重要な人権課題についてグループ各社への周知が不足していたため、2023年度に「重要な人権課題に関する対応ガイドライン」を日本語・英語・中国語の3カ国語で作成し、グループ内に展開しました。

人権インパクトアセスメント 直近調査結果（2022～2023年度）

	課題	対策状況
全体傾向	グリーバンスメカニズムの整備の不足	2024年4月に通報窓口の設置を完了、運用を開始している
	ステークホルダーとの対話の不足	コーポレート部門での対話実施と並行して、各社には労使対話などの重要性を周知している
	従業員の均等な機会および待遇の確保に関するダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の取り組みの遅れ	ダイバーシティを重視した組織風土の醸成に向けた取り組みを実施している
Red Flag*	児童労働	各国の法定最低労働年齢を遵守した社内規定・ルールを整備している
	最低労働年齢の社内規定	
	検証可能な手段による年齢確認	
	差別・ハラスメント	雇用および待遇における機会均等確保に関する方針の策定などに取り組んでいる
	平等な雇用機会及び昇進の提供、雇用上の差別をしないことの表明	
	働く人々への健康で安全な職場の確保	安全衛生に関する方針の策定・従業員への伝達などを実施している
	安全衛生の体制や役割の明確化	
	安全衛生の方針、従業員への伝達	

※国際労働機関（ILO）が設定する中核的労働基準の5分野（「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康な環境」）および「IHIグループの重要な人権課題」と関連するもののうち、特に重要な設問項目

グリーバンス（救済）メカニズムの整備

IHIグループは、2024年4月、グリーバンス（救済）メカニズムとして、バリューチェーン上の全てのステークホルダーが利用使用できる人権侵害に関する通報窓口（グリーバンスメカニズム）をIHIコーポレートサイト上に開設しました。この窓口から通報された案件は、IHIグループが正会員として加入している一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する「対話救済プラットフォーム」を通じて、公正かつ適切に処置されます。

人権に関する啓発活動

IHIグループは、人権を尊重する企業文化を醸成するために、人権に関する啓発活動を実施しています。

2023年度の実績

区分	対象	研修内容
教育・研修	役員	企業とステークホルダーとの連携
	全従業員	人権尊重、ハラスメント防止（e-ラーニング）
	新入社員、キャリア採用者	IHIグループ人権方針（e-ラーニング）
	新任基幹職	チームビルディングで起こりえるハラスメント事例と対策
	担当者*	ビジネスと人権
DE & I推進月間（12月）		社長メッセージ発信（人権尊重、ジェンダー平等の重要性）

※ マネジメント層、リスク管理やコンプライアンス担当、受注・案件審査に関わる担当者