

人権の尊重

考え方・方針

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。

●IHIグループ人権方針

私たちIHIグループは、「技術をもって社会の発展に貢献する」「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、地球的課題を意識し、その解決に貢献していくために活動しています。この活動のベースとして、私たちは、「IHIグループ基本行動指針」に基づき、「IHIグループ人権方針」を定めました。人権に関わる国際規範に基づく人権啓発活動をつうじて、人権を尊重する企業文化の醸成と事業活動全般に亘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。

(対象)

1. 本方針は、IHIグループの業務に従事するすべての役員・従業員・派遣従業員(以下、「役員・従業員」という。)に対して適用されます。
2. 私たちの製品やサービス等をとおしてつながる、すべての人びとの人権に配慮します。
3. 私たちの取引先やビジネスパートナーに対しては、本方針を理解し、人権を尊重するよう求めています。

(国際規範・法令・グループ規範等の遵守)

1. 人権に関わる国際規範(「国際人権章典」、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など)を支持・尊重し、これらの規範に基づいた取り組みを積極的に実施していきます。
2. 事業活動を行う国または地域においては、当該国または地域の法令等を遵守しつつ、国際規範の尊重に努めていきます。
3. 常に、IHIグループ基本行動指針の定めに沿って行動します。

(人権啓発推進体制と人権デュー・ディリジェンス)

1. 人権啓発活動を計画的かつ継続的に推進するための体制を整え、人権諸課題の解決に積極的に取り組みます。
2. 人権に関わるリスクを把握・評価し、私たちの取り組みの効果を検証・改善するための一連の仕組み(人権デュー・ディリジェンス)を整備し、これを継続的に実施します。

3. 人権に関わる潜在的または実際のリスクが評価・確認された場合は、適切な手続きを通じて、速やかに、そのリスクに関する是正措置と予防措置を講じます。

(教育)

本方針に基づいた行動が、私たちの事業活動の全般に亘って実践されるよう、役員・従業員に対し適切な教育を継続的に行います。

(対話と協議・情報開示)

1. 本方針の一連の取り組みについて、関連するステークホルダーとの対話・協議を継続的に行います。
2. 人権尊重への取り組み内容と結果について、その情報を定期的に開示します。

2020年12月10日

株式会社IHI 代表取締役社長 井手 博

人権の尊重

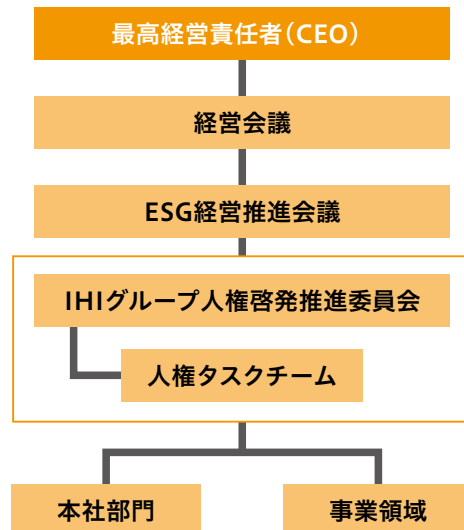
体制

IHIグループは、ESG経営推進会議のS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。委員会は、人権に関わる重要な方針を立案・審議し、活動を推進します。人事関連事項担当役員を委員長として、本社部門、事業領域で構成されています。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しています。

推進体制として、IHIグループ人権啓発推進委員会の下部にタスクチーム※を設置し、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。

※タスクチーム：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

●人権啓発推進体制図



●IHIグループ人権啓発推進委員会

委員長	グループ人財・人事担当役員
委員	各事業領域長、調達企画本部長、技術開発本部長、事業開発統括本部長、高度情報マネジメント統括本部長、営業統括本部長、秘書部長、経済安全保障統括部長、経営企画部長、コーポレートコミュニケーション部長、法務部長、総務部長、財務部長、プロジェクトリスクマネジメント部長、人事部長
2022年度の開催回数	3回

教育・浸透

ESG経営において特に重要な4つの課題の一つである人権について、各階層での教育・浸透を図っています。

(1)階層別教育

2022年12月、企業とステークホルダー、特に市民社会との連携について理解し経営に生かすことができるよう、外部専門家による役員勉強会を開催し、取締役、執行役員、監査役が参加しました。

また、新規入社者や新任管理職に対しても、毎年人権尊重やハラスメント防止をテーマにしたe-ラーニング研修を実施しています。

(2)国内外グループ会社でのe-ラーニング実施

2022年度は、IHIグループで働く一人一人が、ビジネスと人権についての考え方を身に付け、理解を深めるため、国内外グループの全役職員を対象としたe-ラーニング「ビジネスと人権」(20言語に翻訳)を実施しました。

(3)国際デーでの社長メッセージ発信

2022年度は、世界人権デー(2022年12月10日)と国際女性の日(2023年3月8日)に合わせ、IHIグループ国内外従業員に向けて人権尊重やジェンダー平等の重要性を喚起する社長メッセージを発信しました。

●人権教育・研修の受講者数

(単位：名)

項目	2022年度	
	受講者数	対象
e-ラーニング「ビジネスと人権」	28,021	IHIおよび国内関係会社、海外関係会社
e-ラーニング「ハラスメント」	24,883	IHIおよび国内関係会社
新規入社者、キャリア採用者向け人権研修	98	IHI
選択型 人権研修	576	IHI
(スタッフ編)	108	
(マネジメント編)	468	

人権の尊重

取り組み

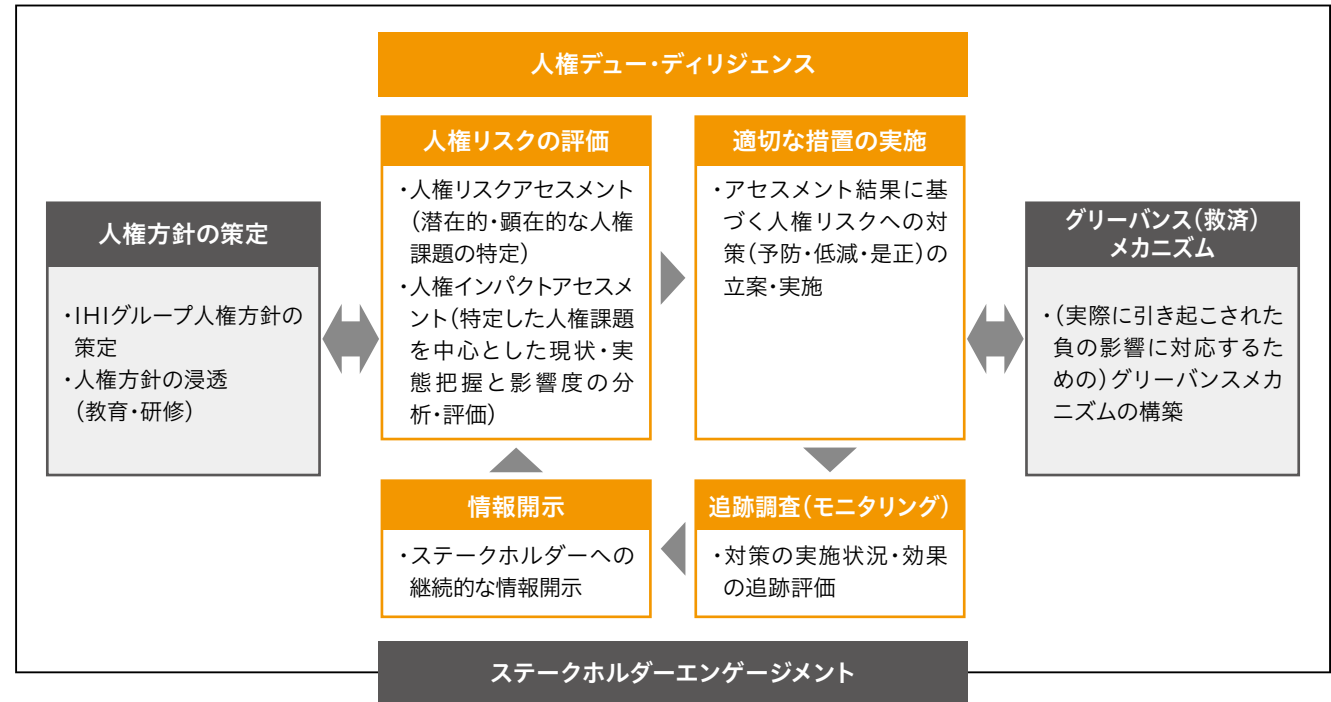
人権デュー・ディリジェンス

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。

人権デュー・ディリジェンスとは、①人権リスクアセスメントで特定した重要な人権課題について、影響度の分析・評価をするための人権インパクト・アセスメントを行い、②これらの人権リスク評価の結果に基づいてリスク低減に向けた適切な対策を各業務の方針・運用プロセスに組み込み、③リスク低減対策の実施状況や結果をモニタリングし、④その進捗ならびに結果について外部に開示する、継続的なプロセスです。

人権デュー・ディリジェンスのプロセスを進める際には、事業活動が人びとの権利に与える影響を知るため、全てのプロセスにおいて継続的なステークホルダーエンゲージメントを重視しています。

●人権デュー・ディリジェンスの全体像



人権の尊重

人権リスクアセスメント

IHIグループでは2021年度に、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。この結果を踏まえて、2022年度～2024年度の3年間で、特定した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。

●2021年に実施した人権リスクアセスメントの手順

手順1

IHIグループの事業活動が与える人権への潜在的・顕示的なリスクの洗い出しを、事業内容および事業展開国ごとに実施。社外専門家から提供を受けた社会・労働安全衛生・環境リスクデータを使用した上で、幅広くリスクを抽出した。

手順2

抽出したリスクのマネジメント状況について、関連部署（各事業領域、調達企画本部、人事部、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）へのインタビュー調査を実施し、事業内容や労働者の雇用状況、サプライチェーン等に関する実態確認・評価を行った。

手順3

手順1と2の結果を踏まえ、人権専門家の協力のもと、IHIグループとして、優先的に発生の防止と対応に取り組むべき人権課題を特定した。

●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。

人権の尊重

人権インパクト・アセスメントの進捗

IHIグループは、「重要な人権課題」を中心とした現状・実態把握のため、国内外のIHIグループ拠点に対する人権インパクト・アセスメントを開始しました。2022年度の人権インパクト・アセスメントの概要は以下のとおりです。

対象：IHIグループ海外関係会社59社（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グループ会社）

実施内容：IHIグループ人権方針の構成や国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下「UNGP」）およびUNGP報告フレームワーク、ESG評価機関での人権や労働のセクションに関する確認事項などを参考にして作成した「IHIグループ拠点人権デュー・ディリジェンス自己評価質問票」による調査（一部の会社に対するリモートインタビュー調査を含む）

特定された課題：各社の調査結果においては、国際規範が求める事項に抵触するような大きな人権侵害問題は認められませんでした。一方で、以下3点の課題が見られたため、それぞれの取り組みを進めています。

- ①全体の傾向として、「社外のステークホルダーが利用できるグリーンバンス（救済）メカニズムの整備の不足」、「社内外のステークホルダーとの対話の不足」、「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」が見られました。この点については、IHIグループ全体での対策を推進中です。
- ②8社において、法定最低就労年齢の順守や安全衛生方針等についての社内規定に不足がありました。この点については、各社での社内規定・ルールの整備が完了しています。

- ③IHIグループの重要な人権課題について、グループ各社の人権担当者への周知が不足していました。この点については、IHIグループ国内外各社の担当者の理解を促進するため、2023年度中には「重要な人権課題に関する対応ガイドライン（日本語、英語、中国語）」を作成し、各関係会社への教育を実施します。

均等な機会の確保

従業員の人権

IHIグループは、「IHIグループ人権方針」のもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進、すなわち多様性と個の尊重を重んじ、公正な採用、公正な労働条件、機会の均等、ハラスメントのない職場づくりなどに取り組んでいます。

また、IHIグループは、労働組合および組合員が行う組合活動の自由を認め、組合活動を行ったことを理由に、組合員が不利益となる対応はしません。また、労働組合との相互信頼に基づき、誠意をもって団体交渉を行います。

P.62 多様な人財の活躍

差別・ハラスメントの禁止

ハラスメント防止体制の強化

IHIグループでは、これまでハラスメント防止に向けた周知・啓発活動や、会社に相談しやすい環境の整備を進めてきました。会社がハラスメント事案を把握しやすい環境整備を進めてきたことを踏まえ、IHIグループとして、パワーハラスメント事案に対して厳正に対処していく方針を、IHIグループ従業員に対して表明しました。

新規事業投資における環境・人権評価の実施

IHIグループでは、2023年度から新規事業参画時に、ESGチェックリスト（環境、人権）※による気候変動対策、廃棄物、土壌汚染、生態系等の環境や人権に関する影響評価を行っています。人権侵害リスクに関しては、少数民族・先住民の権利、非自発的住民移転の禁止、プロジェクトサイトでの労働安全衛生の徹底などの観点から社内審査を行います。また、投資融資案件においては、買収前に投資先の人権推進体制や人権課題などについても確認を行っています。

※ESGチェックリスト：国際金融公社（IFC）パフォーマンス・スタンダードや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等を参照の上作成。

人権に関する外部イニシアチブへの参画

IHIグループは、「国連グローバル・コンパクトの10原則」の支持を表明しており、その一環で2022年から「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）」にメンバーとして参加しています。このワークショップにおいて、人権尊重や人権デュー・ディリジェンス、各種人権教育に関する理解を深めました。

また、2022年度には、UNDP（国連開発計画）が主催する「ビジネスと人権アカデミー」に参加し、人権タスクチームの担当者が人権に関する国内外の専門家による講義や、参加企業によるグループワークなどを通じて、人権デュー・ディリジェンスについて体系的に学びました。

人権の尊重

外国人技能実習生の調査

2022年度、IHIグループは2021年度の調査で外国人技能実習生の直接雇用実績があった関係会社(3社)に対して状況調査を行い、1社での受け入れを確認しました。今後も定期的な調査を通じて、適正な労働環境を維持していきます。