

現代奴隷法に対応する声明文(仮訳)

はじめに

本声明の報告主体である株式会社 IHI(「IHI」)およびその関係会社(総称して「IHI グループ」)は、英国 2015 年現代奴隷法および豪州 2018 年現代奴隷法に基づき、2023 年度(2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで)の IHI グループおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働を防止するための取組みについて開示します。

1. 組織構造・事業・サプライチェーン

(1) 企業構造および事業概要

1853 年に設立された株式会社 IHI は、東京都江東区に本社を置く日本の企業で、東京証券取引所に上場しています。現在、IHI グループは英国とオーストラリアを含む 21 ヶ所の海外事業開発拠点(英国、フランス、アルジェリア、イタリア、トルコ、ロシア、アラブ首長国連邦、インド、タイ、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インドネシア、香港、北京、上海、台湾、韓国、オーストラリア、米国、ブラジル)を有し、海外関係会社は 138 社、うち子会社が 116 社です。2023 年 3 月期は 28,486 人の従業員を雇用し、年間売上収益は約 13,529 億円でした。IHI グループは、「資源・エネルギー・環境」「社会基盤・海洋」「産業システム・汎用機械」「航空・宇宙・防衛」の領域で製品とサービスを提供しています。

(2) サプライチェーン

IHI は、世界中の取引先から【鋼材や原材料】、【電子部品】や【構造部品】、【組立品】などを調達しています。IHI は、材料、加工部品、サブアッセンブリー、製品、設備など海外の調達拠点から最適な場所で調達しています。サプライチェーンには、製造および非製造を担当する取引先が含まれており、IHI グループのビジネス活動を支える商品とサービスを提供しています。取引先とは適切な調達価格を意識した交渉を行い、合意された支払い条件で契約しています。把握できていない情報としては、全ての一次取引先の臨時・季節雇用者や外国人非正規雇用労働者の有無、全ての 2 次サプライヤー企業名があります。

==

IHI 個社としてのデータ

地域別の調達比率(金額ベース)：日本 60%、アジア 0.5%、北米 34%、欧州 5%、
その他 0.5%

事業領域別の調達比率：事業領域別の調達比率：資源・エネルギー・環境 21%、
社会基盤・海洋 2.5%、産業システム・汎用機械 2.5%、
航空・宇宙・防衛 67%、その他 7%

2. 現代奴隷に関する方針現代奴隷に関する方針

(1) IHI グループ基本行動指針

IHI グループでは人権の尊重を「IHI グループ基本行動指針」の第 2 条として定め、IHI グループの全役員・従業員が守るべき規範として明示しています。この基本行動指針の解説書は 19 か国語で作られ、全役員・従業員に配布されています。この解説書では、人権の尊重の条文については「児童労働、強制労働を許さない／私たちは、法定年齢に満たない子供を働かせることや、処罰の恐怖を与えて強制的に人びとを働かせることを許しません」という説明を含めています。

(2) IHI グループ人権方針

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、人権推進に取り組む社外専門家の意見も反映したうえで、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(20 か国語で利用可能)。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。

IHI グループは、「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」、国連グローバル・コンパクト 10 原則などにおいて定められている人権に関する国際基準を支持および尊重しており、「IHI グループ人権方針」は、IHI グループの全役員・全従業員(有期契約社員・嘱託・パートタイマー・派遣従業員を含む)に適用しています。

本方針は、定期的なリスク評価の結果を取り入れ、現代奴隷に関する課題を統合して国際規範やガイドラインを踏まえた内容とするために、見直しや改訂を行っていきます。

(3) IHI グループ調達基本方針

「公平・公正な取引」、「お取引先との相互繁栄」および「法令の遵守と社会的責任への対応」を軸とする調達基本方針を全ての取引先に明示しています。さらに、強制労働の禁止と児童労働の禁止も含まれる「法令の遵守と社会的責任への対応」に関しての具体的な実践事項をまとめた「取引先行動指針」を全ての取引先に配布しています(日英中の 3 か国語で利用可能)。

(4) 現代奴隷リスクを含む人権リスクに関する内部方針

採用や従業員の待遇に関わる現代奴隷リスクを含む人権リスクに関しては、就業規則、労働協約、IHI グループ安全衛生基本方針、安全 5 原則、採用に関する「してはいけない質問集」、健康診断実施基準といった内部ポリシーやマニュアル、ガイドラインで補足をしており、これらは継続的に見直しと改善をしています。

3. 人権デュー・ディリジェンスのプロセス

(1) IHI グループ拠点における現代奴隷リスクを含む人権リスク評価・管理

IHI グループは、現代奴隷リスクを含む人権リスクについて IHI グループ人権啓発推進委員会で定期的に審議・決定しており、2023 年度は 3 回実施しました。委員会は、人権に関わる重要な方針を立案・審議をしたうえで活動を推進し、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「人権タスクチーム」を設置し、関係部門やグループ各社の人権担当者と連携して人権尊重の取組みを推進しています。

- IHI グループ人権啓発推進委員会は、グループ人財・人事担当役員を委員長とし、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、人事部長からなる委員にて構成されています。
- 人権タスクチームは、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されています。

IHI グループでは 2021 年度に、潜在的・顕在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。手順は以下のとおりです。

手順 1:

IHI グループの事業活動が与える人権への潜在的・顕在的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

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・評価を実施

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

以上のリスクアセスメントの結果、IHI グループでは、強制労働の禁止、児童労働の禁止、均等な機会の提供、差別・ハラスメントの禁止、働く人びとの健康で安全な職場の確保、働く人びとの基本的な権利の尊重を重要な人権課題として設定し、人権デュー・ディリジェンスの取組みを推進しています。

社外専門家の協力のもと、人権リスクの高い地域・業種や、外国籍労働者のリスクなどの現代奴隷リスクを検討した結果、児童労働に関しては事業展開国であるミャンマーにおいて人権リスクの可能性が指摘されるとともに、強制労働・人身取引についてはロシア、インド、タイ、トルコにおける人権リスクに注視が必要であり、また、IHI グループのサプライチェーン上にある製造現場で働く外国籍労働者が脆弱な立場に置かれやすく深刻かつ対応が必要なリスクであると特定されました。この中には、日本での外国人技能実習生と強制労働リスクの関わりも含まれます。

人権リスクアセスメントの結果を踏まえて、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。これは、「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グループ拠点に対して行う評価であり、2022年度には59拠点、2023年度には37拠点に対して自己評価シートを展開し、それを回収してリスク分析を行いました。結果については、本声明中の「4. 人権リスク評価の結果および防止・軽減・是正の取組み」を参照ください。

IHIグループにおける人権リスクを適切に評価するための基準及びその評価方法を記した「人権リスク評価ガイドライン」を設定しています。リスク評価の進捗状況や社会や規制の動向などを踏まえ、今後、定期的に人権リスクやガイドラインを含む評価基準を見直します。

(2) サプライチェーンにおける現代奴隷リスクを含む人権リスク評価・管理

取引先に対するCSR推進活動は、グループ調達担当役員の責任のもと、調達企画本部の主導にて実施し、IHIグループ人権啓発推進委員会で定期的に審議・確認しています。本委員会での審議・決定を経たうえで、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。

2022年度に、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)のセルフアセスメントシートによるリスク評価(180社対象、173社回答)を実施し、日本の中小企業のリスクが高い結果が得られました。また、「取引先行動指針」に一对一に対応したIHIグループセルフチェックシートによるリスク評価(396社対象)の結果からも同様の傾向であることが示唆されました。いずれのリスク評価項目も、現代奴隷に関連する、強制労働や児童労働の禁止の項目を含むものとなっています。

この結果を受けて、2023年9月から11月にかけて、人権リスクが高いと思われる日本の中小企業から59社をサンプリングし、IHIグループセルフチェックシートの各社回答結果に基づきヒアリング活動を行いました。ヒアリング活動では、取引先行動指針に記載されている「人権・労働」、「公正取引・倫理」、「情報セキュリティ」に絞り、それらに対する取り組みをさらに進化するための課題感を聞き取りました。その結果、「人権意識がまだまだ希薄であること」および「リソース不足により社内教育に手が回らないこと」の2点がクローズアップされました。従い、まずはIHIグループ主催の人権教育を行ないレベルの底上げを図っていくことにしました(2024年6月28日実施済)。

日本国外の取引先(特に中小企業)については、現地法令や商習慣、政治体制を考慮した上で、日本で行った教育をアレンジした形で人権教育を行う予定です(2025年2月頃を予定)。

IHIグループセルフチェックシートの使用によるヒアリングは続けますが、評価の妥当性や公正性、透明性をより高めるために、評価方法について定期的に見直し、EcoVadis等の第三者機関での評価に切り替えていきます。

(3) 新規事業投資における環境・人権評価の実施

2023年度から新規事業参画時に、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」等を参照の上作成したESGチェックリスト(環境、人権)による環境や現代奴隷リスクを含んだ人権に関する影響評価を実施しています。

現代奴隷リスクを含む人権リスクに関しては、IHIおよび請負会社における児童労働の禁止、強制労働の禁止、プロジェクトサイトでの労働安全衛生の徹底、安全教育などの観点から社内審査を実施しています。

(4) ステークホルダーとの対話

• 外国人非正規雇労働者(外国人技能実習生を含む)との積極的対話

2023年、社外人権NPO法人の協力のもと、IHIグループの関係会社1社および構内請負業者が雇用する外国人技能実習生に対して積極的対話(直接のインタビュー)を実施し、職場環境や労働条件における苦情を把握しました。苦情の解消に関しては、是正のループを回しています。例えば、「構内表示が日本語のみである」、「勤務場所は一カ所だと聞いていたが実際は複数個所存在した」といった苦情がありました。前者は、出身国の言語での表示を追加することで解決を図りました。後者は、外国人技能実習生自身が契約条件を理解していなかったことが原因であることが分かりましたので、構内請負業者経由で外国人労働者管理団体と対話を行い、その管理団体には外国人技能実習生に対して契約に関する説明会を実施しました。説明会にはIHIグループ員も出席し、出席した技能実習生が説明会終了後に内容を理解した旨の同意書に自発的にサインするところまで見届けました。未然防止の観点から、当該団体には、新しい外国人技能実習生を雇用する際の説明会開催に加え、既雇用者に対しても定期的に説明会を開催するよう依頼しました。他の外国人技能実習生の管理団体に対しても、当該団体の教訓をもとに、事前の説明会を依頼する等の水平展開を、2024年度から順次実施する予定です。

• 労使協議

IHI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、従業員とのエンゲージメントとして、労働組合との相互信頼に基づき、2023年度にも団体交渉を行っています。さらに、2023年度実施した中央安全衛生委員会では、建設・サービス部門にかかわらず未熟練作業者の安全対策がIHIグループ全体の課題であり、労働災害ゼロの職場を目指した安全対策などについて協議を行いました。労使間では、相互理解に根ざす信頼関係に基づき「労働協約」を締結しているほか経営協議会などの定期的な実施を通じて経営状況に関する説明および意見交換を行い、職場の環境整備にも取り組んでいます。

4. 人権リスク評価の結果および防止・軽減・是正の取組み

以下の人権リスク評価の結果および防止・軽減・是正の取組みについては、IHI グループ人権啓発推進委員会での審議・決定を経たうえで、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、現代奴隷リスクと必要な対応について見直しを行っています。

(1) IHI グループ拠点における現代奴隷リスクを含む人権リスク評価

2022 年の調査においては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る関係会社があったため、強制労働と児童労働でのガバナンスの整備が遅れている会社に対して、フォローアップの追加質問表調査と面談を行い、各社での社内規定・ルールの整備を指示しました。2023 年度調査においても同様に、児童労働防止のための最低就労年齢を規定していない会社や、差別の禁止を表明していない会社に対して、規定の策定表明を行うよう改善を促し、対応完了である旨を確認しています。規定の不足など、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」) を含む「IHI グループの重要な人権課題」と関連して人権課題となる可能性のある改善項目、すなわち Red Flag 項目については、該当社数の改善に向けたモニタリングとして IHI グループ人権啓発推進委員会事務局である人事部より継続的なフォローアップを実施しています。

また、現代奴隷リスクを含む人権リスクについて、グループ各社の人権担当者のトレーニングが不足していたため、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 年度には「IHI グループ人権方針実行ガイドライン」(日本語、英語、中国語)を作成し、各社人権担当者へ周知するとともに、IHI 社内イントラネットへ掲載し、全役員・従業員が常に参照できる状態としています。

KPI として、IHI グループ拠点に対する人権インパクトアセスメントにおいては、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」と関連する改善項目 (Red Flag) の該当数と改善数を設定しています。

(2) サプライチェーンにおける現代奴隷リスクを含む人権リスク評価の結果と対策

- 取引先に対して 2023 年 9 月から 11 月にかけて行ったヒアリング活動においては「強制労働」「児童労働」「差別行為」および「非人道的な扱い」に関して顕在化したリスクは見つかりませんでした。国内外の中小企業はガバナンスが弱く、自力で教育体系を構築したり、充実させることが難しい状況にあることが再認識できました。個別指導は限界があるので、IHI グループは重要な一次取引先への教育の機会提供することで(詳細は本声明中の「6. (2) CSR 調達モニタリングでの取組み」を参照)潜在的な人権リスクを効果的に低減することを目指します。

5. グリーバンス(救済)メカニズム

(1) IHI グループ内で働く従業員のための内部通報窓口

コンプライアンス・ホットライン(日本国内および IHI 事業国全領域(イギリスまたはオーストラリアを含む全拠点国))

IHI グループは、全ての役員・従業員などによる、法令、社内規定や社内外のルールに対する違反やその恐れのある行為などを未然に防止し、あるいは早期に把握し、適切な是正を図るための内部通報制度として、コンプライアンス・ホットラインを運用しています。2023 年度は労務問題やハラスメントに関するものを含めた複数の通報をうけ、事案ごとに関連する部門のメンバーからなる調査チームを編成したうえで、速やかに調査にあたり、調査の結果、通報された内容が事実であると判明したときは、関係部門での是正措置および再発防止措置を講じました。

(2) 社外ステークホルダーの通報窓口

IHI グループはビジネスと人権に関する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(「JaCER」)が運営する対話救済プラットフォームに参加し、幅広いステークホルダーからのビジネスと人権に関する苦情や通報を受け付けて解決するメカニズム(グリーバンスメカニズム)を2024年4月1日に構築しました。

IHI グループは、すべてのステークホルダーからの苦情および通報に適切に対応するために、このプラットフォームを活用していきます。

6. 有効性の評価

社外専門家の協力のもと、現代奴隷リスクを含む人権リスクに対する取り組みについて以下の目標を定め、有効性を評価しています。2023 年度は IHI グループ人権啓発推進委員会(2023 年 5 月および 10 月、2024 年 3 月)にて計画、評価を実施しました。

(1) IHI グループ拠点内の取り組み

- リスク評価を実施した IHI グループ拠点の件数(実施率):
調査対象 135 拠点のうち 96 拠点(2022 年度 59 拠点、2023 年度 37 拠点)、実施率 71%
- IHI グループ拠点における、強制労働の禁止や児童労働の禁止を含む Red Flag 該当数およびその改善数:

	2022 年度	2023 年度
Red Flag 該当数	39	15
改善数	31	(対応中)

(2) CSR 調達モニタリングでの取り組み

- 潜在的なリスク低減のために行う積極的対話(IHI グループ構内請負業者が雇用する外国人技能実習生への直接インタビュー)の回数:対象となる全事業所8社のうち 2023 年度は2事業所で実施、残る6事業所は 2024 年度から順次実施予定
- より公正かつ客観的な評価ができる第三者機関による評価を受けた取引先の割合(2024 年 4 月より):第1回教育時に参加を促す
- 取引先への教育予定(2024 年度):第1回教育(「人権・労働」)第2回教育(「公正取引・倫理」)、第3回教育(「カーボンニュートラル」)

7. IHIグループの従業員および取引先への研修

(1) グループ従業員向け研修の実施

現代奴隷や人身取引を防止するために、以下の教育を実施中です。教育内容は、社外専門家の指導を受けながら、IHIグループ内の人権DD結果や国際ルールの動向などを踏まえて適時見直し、改善をしていきます。

• 人権啓発に関するEラーニング

IHIグループの全役員・従業員を対象として、IHIグループの重要な課題である強制労働・児童労働の禁止に関する内容も含めたビジネスと人権のEラーニングを定期的の実施しています。2021年には、「IHIグループ人権方針」(22か国語で受講可能)をテーマに、2022年度には「ビジネスと人権」をテーマにして実施しました。さらに、IHIグループ基本行動指針第2条人権の尊重では、現代奴隷の禁止とあわせて差別の禁止を定めており、差別を禁止しDE&Iを推進するために、2023年12月には「DE&I」をテーマにEラーニングを実施しました。2023年度の新規入社者にはIHIグループ基本行動指針の解説書に関するトレーニングおよびIHIグループ人権方針についてのEラーニング受講を必須としており、全ての従業員が人権の尊重について理解をしている状態を維持しています。

• 人権啓発推進委員向け研修

2023年5月には「人権・DE&I」をテーマとして、10月には「Just Transition」をテーマとし、社外専門家を講師として招き、研修を実施しました。研修では、子どもや移住労働者といった脆弱な立場に置かれやすい人びとの人権の考慮の重要性や、バリューチェーンにおける人権・DE&Iに関して企業が取り組むべき課題などについて講義が行われ、人権啓発推進委員全員が研修に参加しました。

• 人権タスクチーム向け研修

人権タスクチームが、専門性をもって現代奴隷リスクを含む人権リスクに対処するため、毎月1回、社外専門家との定例勉強会を実施するとともに、IHIグループの人権施策への助言を受けて、活動に反映しています。タスクチームの構成については、「3.(1) IHIグループ拠点における現代奴隷リスクを含む人権リスク評価・管理」に記載の通りです。

(2) イニシアティブへの参加

社外の議論の場に積極的に参加することで最新動向・事例を把握し自社のグローバルな人権課題への取り組み改善・強化を図っています。IH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。2023年度も継続参加し、現代奴隷リスクを含めた人権リスクを含めた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ています。

2023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、現代奴隷を含めた人権課題や人権デュー・ディリジェンスについて体系的に学んでいます。

(3) 今後の取組み

新規事業投資における環境・人権評価の実施に関連して、管理職レベルの従業員が自職場における現代奴隷リスクを含む人権リスクの兆候を見つけ、対処する能力の向上が必要であることが明らかになったため、各事業内容に沿ってカスタマイズした研修を計画(2024年10月以降を予定)するとともに、グループ全従業員にむけた現代奴隷を含むビジネスと人権に関するEラーニング展開(2024年12月頃を予定)や、重要取引先に対する人権に関する教育の研修の実施(2024年7月頃を予定)などを進めていきます。

8. 協議プロセス

IHIは、本声明の策定にあたり、英国および豪州に拠点を置く関係会社(Terratec Australia PTY.Limited, Indigo TopCo Limited, Bernex UK Limited, Ionbond UK Limited, IHI ENGINEERING AUSTRALIA PTY.LTD., IHI Europe Ltd.)と協議を実施しました。

本声明文は、2024年8月26日に開催されたIHI取締役会により承認され、代表取締役が責任者として、取締役会を代表して署名しました。

代表取締役社長
井手 博

井手 博

以上