

現代奴隷法に関する声明文（日本語訳）

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、2015 年英国現代奴隷法および 2018 年豪州現代奴隷法に基づき、2024 年度（2024 年 4 月 1 日から 2025 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り組みを開示します。

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

IHI は、1853 年に日本で設立され、現在は東京都江東区に本社を置き、東京証券取引所に上場しています。IHI グループの海外関係会社は、131 社（うち子会社 110 社）です。IHI グループは、ベルギー、英国、アルジェリア、イタリア、トルコ、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、ブラジルに 20 の事業開発拠点を有しています。

IHI グループは、2024 年度の最新の財務報告書に基づき、27,990 名の従業員を雇用し、年間売上収益は約 1 兆 6268 億円でした。IHI グループは、「資源・エネルギー・環境」「社会基盤」「産業システム・汎用機械」「航空・宇宙・防衛」の各領域で製品・サービスを提供しています。

(2) サプライチェーン

IHI グループは、鋼材や各種金属、原材料、電子部品、構造部品、組立部品など、世界中の取引先からさまざまな材料や部品を調達しています。これらの資材・部品は、グローバルに展開する IHI グループの複数の調達拠点で購入されており、当社のビジネスニーズを踏まえ、最適な調達先を選定していきます。私たちのサプライチェーンは、世界中 IHI グループの事業活動を支えるさまざまな製品・サービスを提供する取引先で構成されています。また、取引先との契約条件交渉にあたっては、調達価格や支払条件の公平性を確保し、それに基づいて契約を締結しています。

当社のサプライチェーンに関連して、当社は現在、一次取引先に雇用されている派遣労働者、季節労働者、外国人非正規雇用労働者におよび、二次サプライヤーに関する情報を保有していません。

==

IHI 個社としてのデータ：

地域調達比率（金額ベース）：日本 55%、アジア 0.4%、北米 39%、欧州 6%、その他 0.1%
事業分野別調達比率：資源・エネルギー・環境 8%、社会インフラ 0.5%、
産業システム・汎用機械 0.9%、航空・宇宙・防衛 83%、
その他 8%

2. 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、「[IHI グループ基本行動指針](#)」の第2条に「人権の尊重」を定め、IHI グループのすべての取締役、役員および従業員が遵守すべき行動規範を定めています。この[基本行動指針の解説書](#)は、19カ国語で書かれており、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

私たちは、「[IHI グループ基本行動指針](#)」に基づき、2020年12月に「[IHI グループ人権方針](#)」を設置(20カ国語版)しました。この方針は、人権に関する社外有識者の意見を踏まえたもので、IHI の取締役会で確認・承認されました。

IHI グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）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 グループのすべての取締役、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、私たちの定期的なリスク評価の結果を盛り込むとともに、最新の国際規範やガイドラインに沿って、現代奴隷や人権に関する問題に対処するために、随時見直し、改訂を行っていきます。

(3) IHI グループ調達基本方針

私たちは、「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カ国語で利用可能）。

(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」、健康診断実施基準などの社内方針やマニュアル、ガイドラインで対応しており、これらは継続的に見直し、更新しています。

3. 人権デュー・ディリジェンスのプロセス

(1) 推進体制

IHI グループでは、IHI グループ人権啓発推進委員会を通じ、現代奴隷リスクを含む人権リスクに対して、どのような対策を講じるべきかを定期的に審議・決定しています。2024年度は3回開催しました。人権問題の審議、課題対応方針の策定、方針に基づく活動の推進などを行っています。重要な活動については、ESG経営推進会議で詳細に検討し、必要に応じてIHI の取締役会に報告しています。IHI グループ人権啓発委員会のもとに「人権タスクチーム」を設置し、関連部門やIHI グループ各社の人権担当者と連携し、人権尊重への取り組みを推進しています。

(2) 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・管理プロセス

IHI グループでは、以下手順で、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ています。

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、①強制労働の禁止、②児童労働の禁止、③均等な機会の提供、④差別・ハラスメントの禁止、⑤働く人びとの健康で安全な職場の確保、⑥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り組みを推進しています。

4. 現代奴隷制度のリスク

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、以下の通りです。

- ・児童労働についてミャンマーにおいて人権リスクの可能性が指摘される。
- ・強制労働・人身取引についてはインド、タイ、トルコにおける人権リスクに注視が必要である。
- ・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。

人権リスクアセスメントの結果を踏まえて、2022 年度から 2024 年度までの 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ました。2022 年度は 59 拠点、2023 年度は 37 拠点、2024 年度は 47 拠点に対して自己評価シートを展開し、それを回収しリスク分析を行いました。結果については、本声明中の「6. 人権リスク評価の結果および防止・軽減・是正の取り組み」をご参照ください。

5. 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の評価・管理

取引先に対する CSR 推進活動は、IHI グループの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、定期的に「IHI グループ人権啓発委員会」で審議・確認しています。本委員会の審議・決定を経たうえで、重要な活動は、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。

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」へ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、(i)人権・労働、(ii)公正取引・倫理、(iii)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グループで主催の人権教育を行いレベルの底上げを図っていくことにしました。

取引先へのヒアリングは継続的に実施しており、2024年12月から2025年2月にかけて、事業戦略上重要な日本国内取引先10社サンプリングし、(i)人権・労働、(ii)環境、(iii)公正取引・倫理に関するヒアリングを実施しました。ヒアリング結果は、2025年度に実施する人権教育に反映させていきます。

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、日本で行った教育をアレンジした形で人権教育を行いました(2024年12月4日ベトナム、2025年2月19日マレーシアで実施)。

「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、評価方法を定期的に見直し、EcoVadis等の第三者機関での評価に切り替えていきます。

(1) 新規事業投資における環境・人権評価の実施

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。

(2) ステークホルダーとの対話

- 外国人非正規雇用労働者(外国人技能実習生を含む)との積極的な対話

2023年度に引き続き、2024年度も社外人権NGOの協力のもと、IHIグループ会社1社が受け入れている外国人派遣労働者と、IHIグループ工場の構内請負業者社4社が雇用している外国人非正規労働者に対し、積極的対話(直接のインタビュー)を実施しました。その結果、構内請負業者の職場環境に関する苦情を把握したため、当該請負業者と対話を重ね、外国人労働者が納得する形で職場環境の是正と再発防止策を実施し、苦情が解消されたことを確認しています。これまで積極的対話で得られた教訓は、2025年度から順次IHIグループ内に水平展開予定です。

- 労使協議

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、従業員とのエンゲージメントとして、2024年度にも団体交渉を行っています。さらに、2024年度のIHIグループ安全衛生・健康管理重点方針をテーマとした中央安全衛生委員会では、未熟練作業者の安全対策がIHIグループ全体の課題であるという認識共有するとともに、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しました。労使間では、「労働協約」を締結しているほか、定期的に経営状況に関する説明および意見交換を行い、職場の環境整備に取り組んでいます。

6. 人権リスク評価の結果および防止・軽減・是正の取り組み

IHIグループ人権啓発推進委員会での審議・決定を踏まえ、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

2024 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を行い、各社での社内規定・ルールの整備を指示しました。「IHI グループの重要な人権課題」と関連する 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を実施しています。

また、国内外の IHI グループ各社の担当者への理解促進を図るため、2023 年度は「IHI グループ人権方針実施ガイドライン」（日英中の 3 か国語で利用可能）を作成し、各社の人権担当者へ周知しています。また、イントラネット上にも同ガイドラインを掲載し、すべての取締役、役員・従業員が常に参照できるようにしています。

(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

2023 年以降、取引先への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、「非人道的取扱い」に関する顕在化したリスクは見つかっていません。しかし、国内外の中小企業はガバナンスが弱く、自力での教育体系の構築と充実が難しいことを再認識できました。IHI グループでは、重要な一次取引先へ教育の機会を提供すること（詳細は、本文「8. (2) CSR 調達モニタリングでの取り組み」参照）により、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。

7. グリーバンス(救済)のメカニズム

(1) IHI グループ内で働く従業員のための内部通報制度

IHI グループでは、すべての取締役、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（日本国内および英国とオーストラリアを含む全拠点国）を運用しています。2024 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策を講じました。

(2) 社外ステークホルダーの通報窓口

IHI グループは、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。2024 年度の合計通報件数は 8 件、関係部門にて適切に対処しております。

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、今後もこのプラットフォームを活用していきます。

8. 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。2024 年度は、IHI グループ人権啓発推進委員会（2024 年 5 月および 10 月、2025 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 グループ拠点数：
全調査対象 143 拠点 (2022 年度 59 拠点、2023 年度 37 拠点、2024 年度 47 拠点)
- 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	2024 年度
Red Flag 該当数	39	15	25
改善実績	31	8	20

(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 グループの国内事業所・工場等で働く外国人非正規雇用労働者への直接インタビュー) の回数：2024 年度までに 6 事業所で 8 回実施済、2025 年度以降も優先順位をつけて継続実施。
- より公正かつ客観的な評価ができる第三者機関 (EcoVadis) による評価を受けた取引先の割合 (2024 年 4 月より)：教育や訪問対話時に参加を促す。
- 取引先への教育 (2024 年度)：第 1 回教育 (「人権・労働」、実施済)、第 2 回教育 (「公正取引・倫理」、実施済み)

9. IHI グループの従業員への研修

(1) IHI 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 グループ内の人権デュー・ディリジェンス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 グループのすべての取締役、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。「IHI グループ人権方針」(20 言語対応)、「ビジネスと人権」は常時受講可能とし、2024 年度には、新たに「アンコンシャスバイアス」をテーマとして実施しました。E ラーニング受講を通して、すべての取締役、役員・従業員が、人権の尊重について理解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

2024 年 5 月には、「ビジネスを通じた人権課題の解決」をテーマとして、10 月には「組織変革のための DE&I」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。これらの研修も人権啓発推進委員全員が参加し、事業活動や職場における人権の視点について講義を受けました。

- 人権タスクチーム向け研修

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。

(2) 社外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。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。2024 年度も継続参加し、人権リスクに関する理解を深めました。

(3) 今後の取り組み

2022年度から2024年度にかけて実施した、自社・取引先の労働者を中心とした人権リスクの特定・評価・対処・追跡評価の結果を総括し、ライツホルダーの範囲を広げ、重要な人権課題を見直します。また、高リスク国での事業展開時の人権リスクアセスメントに向けた体制を整えていきます。

10. 協議プロセス

IHIグループは、本声明の策定にあたり、英国、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.)と協議しました。

本声明文は、2025年8月25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署名しました。

代表取締役社長

井手 博

井手博
