

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、2025 年度（2025 年 4 月 1 日から 2026 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、116 社（うち子会社 102 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、2025 年度の最新の財務報告書に基づき、26,224 名の従業員を雇用し、年間売上収益は約 1 兆 6434 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の透明性向上に向けて継続的に取り組んでいますが、現在、一部の一次取引先に雇用されている派遣労働者、季節労働者、または外国人非正規雇用労働者に関する完全な情報、ならびに、一部の二次サプライヤーに関する完全な情報を保有していません。

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 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 グループは、ESG 経営推進会議の S の部分を担当する、全社委員会である人権 DE&I 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。2025 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い、必要に応じて IHI の取締役会に報告しています。人権 DE&I 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。

強制労働リスクへの対処として、デュー・ディリジェンスを実施し、グループ会社の対応状況を確認しています。また、調達先の対応状況については、サプライチェーンマネジメントを通じて確認しています。

(2) 強制労働の禁止を含む重要人権課題の特定プロセス

IHI グループでは、以下手順で、重要人権課題を特定しました。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、社外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。

(3) 社内審査プロセス

【案件審査】

IHI グループでは、2023 年度より、予想請負金が一定額以上のプロジェクト案件を対象に、採用候補となる取引先の一部を選定し、ESG 評価を実施しています。2024 年度までは「IHI グループセルフチェックシート」による評価を行なっていましたが、2025 年度から新たに第三者評価機関「EcoVadis」を活用した評価を導入しました。2025 年度は、20 件のプロジェクト案件を対象に、延べ 130 社の ESG 評価を実施し、そのうち 31 社については「EcoVadis」を用いた評価を行いました。その結果、3 社でリスクが認められたため、改善に向けた是正対応を要請しています。今後も、段階的に「EcoVadis」を活用した評価への移行を進めていく方針です。

【新規事業投資における環境・人権評価の実施】

投資前審査においては、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。

少数民族や先住民の権利、強制的住民移転の禁止、労働安全衛生などの観点から人権侵害リスクを審査し、投資・融資案件では買収前に投資先の人権推進体制と課題への対応状況も確認している。

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。

これらの調査結果をリスク評価に活用し、本ステートメントで説明している取引先評価、労働者インタビュー、ESG 評価および研修活動の実施対象や重点領域を決定しています。

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

(1) 推進体制

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、調達部の主導にて実施し、定期的に「IHI グループ人権 DE&I 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、取締役会に適宜報告しています。

(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、取引先との対話やヒアリングを通じて、強制労働または児童労働に該当する事案は確認されていません。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。

【具体的な取り組み】

- 取引先との対話は継続的に実施しており、2025 年 6 月から 2026 年 2 月にかけて、事業戦略上重要な日本国内取引先 33 社に対して、人権に関する対話を行いました。
- 事業戦略上重要な日本国内取引先のうち比較的小規模な企業 30 社に対して、人権を含む e-ラーニングの機会を無償で提供し、知識習得を支援しました。
- 日本国外の取引先については、現地法令や商習慣、政治体制を考慮した形で人権教育を行ないました（2025 年 12 月 10 日韓国で実施）。
- 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）を 2025 年度までに 7 事業所で 10 回実施しました。
- サプライチェーンにおける現代奴隷リスクを把握するために、第三者評価機関「EcoVadis」のスコアを活用し、事業戦略上重要な取引先の対応状況を確認しています。

	2024 年度	2025 年度
事業戦略上重要な取引先数	514	510
上記のうち EcoVadis 評価済の取引先数	41	78

6. IHI グループ内における現代奴隷リスクを含む人権リスクの評価・管理

(1) 現代奴隷リスクを含む人権リスクアセスメントの進捗

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アセスメントを、2022 年度～2024 年度の 3 カ年計画で実施しました。2022 年度 59 拠点、2023 年度 37 拠点、2024 年度 47 拠点を対象として実施しました。

強制労働の禁止や児童労働の禁止を含む Red Flag 該当拠点を対象に、社内規程・ルールを整備等の改善指示をしました。

2025 年度は改善状況を確認するため、9 拠点を対象に追跡評価を実施しました。追跡評価を通じて、今回の確認範囲では、重要人権課題に関する深刻なリスクは発見されませんでした。今後の実施においては、確認範囲を拡大してリスクを深堀していきます。

- 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	32	13	25

IHI グループは、現代奴隷リスクへの対応有効性について、以下の点を確認しています。

- 人権リスク評価を実施した拠点数
- 実施された是正措置の件数
- 取引先とのエンゲージメント活動の実施状況
- 取引先に対する ESG/EcoVadis 評価の実施状況
- 労働者インタビューおよび受領・解決した苦情・通報の件数
- 研修への参加状況

7. ステークホルダーとの対話

(1) NGO 団体との対話

2025 年度は IHI グループ人権方針および重要人権課題について、複数の社外ステークホルダーと意見交換を実施しました。非正規従業員や移住労働者等の視点を考慮し、事業展開すべきとのご意見をいただきました。今後の対応について検討していきます。

(2) 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

2024 年度に引き続き、2025 年度も社外人権 NGO の協力のもと、IHI グループ工場 2 拠点の構内協力会社 3 社が雇用または受け入れ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）と構内および寮の現地調査を実施しました。その結果、複数の課題が確認されたため、当該協力会社に対して是正対応を依頼し、課題が改善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 年度より順次 IHI グループ内に水平展開しています。

(3) 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、2025 年度にも団体交渉を行っています。さらに、2025 年度の IHI グループ安全衛生・Well-being 重点方針をテーマとした中央安全衛生委員会では、重大災害防止が最優先であるという認識を共有し、リスク管理を基軸とした取り組みの強化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。

8. グリーバンズ(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。2025 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（グリーンバンスメカニズム）を2024年4月1日に構築しました。2025年度の合計通報件数は17件、関係部門にて適切に対処しております。

IHI グループは、通報者および通報に関与した関係者に対する報復行為や不利益な取扱いを禁止しており、その防止と是正に取り組んでいます。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。

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ています。

• 人権リスク把握ワークショップ

人権に関するリスクの防止・軽減、必要に応じた是正および救済の仕組みづくりに現場の声を反映することを目的として、2025年8月に、人権リスク把握ワークショップを開催しました。本ワークショップには人権担当者に加え、事業の最前線で働く様々な社員が60名参加しました。製品の企画から製造、販売、使用に至るまでのバリューチェーン全体を俯瞰しながら、従業員、取引先、地域社会の方々など、事業活動に関わる多様なステークホルダーに対して、どのような人権リスクが生じ得るかについて検討・洗い出しを行いました。

(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、人権リスクに関する理解を深めています。

(3) 今後の取り組み

自社およびサプライヤーを中心とした取り組みから、バリューチェーン全体で強制労働を含めた重要人権課題に対処を広げていくため、①人権方針の社内浸透および重要人権課題に対応するための体制を構築し、②グループ内および③バリューチェーン全体での人権リスクマネジメントを推進します。

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、2026 年 8 月 24 日に開催された IHI 取締役会により承認されました。

代表取締役社長

井手 博

井手 博