



人間性尊重経営

創業時より「人間性尊重経営」を掲げ、IDECグループで働く社員はもとより、ステークホルダーの皆さまの人権に配慮した事業展開を行っています。

- IDECグループが支持する国際原則・行動規範**
- 国連グローバル・コンパクト10原則
 - 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
 - 国際労働機関 (ILO) 「労働の基本原則および権利に関する宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」
 - Responsible Business Alliance (RBA) 行動規範

関連するマテリアリティ

企業基盤

主なサステナビリティ KPI (2022~2024年度)

■ 人権・コンプライアンス研修の受講率 **100%**(国内)

基本的な考え方

IDECグループは、1945年の創業当時より「人間性尊重経営」を推進しており、企業理念である『The IDEC Way』においても全ての基盤に位置付けています。人間性を尊重し、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無等にかかわらず、いかなる差別も行わないよう努めています。

グローバルでビジネスを展開する企業として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際原則・行動規範を支持し、人権の尊重に取り組むとともに、企業活動が多様なステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を低減・防止していく必要があると考えています。

IDECグループを取り巻く全ての人々が高い人権意識を持ちながら、持続的な社会の発展に貢献していくために人権方針を制定しており、2023年には「IDEC人権宣言」を新たに策定し、IDEC人権方針を改定しました。IDECグループのサプライヤーさまを含む全てのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持していただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけていきます。

推進体制

代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会の、専門委員会であるリスクマネジメント委員会の中に、2024年に人権部会を設置しました。

人権部会は、経営戦略企画担当執行役員のもと、グローバルでの人権に関する取り組みや活動状況を確認し、対応事項を明確にしていく場として運営しており、必要に応じて関係する機能と連携して対応を推進していきます。

活動内容は取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会にて審議、報告を行います。



人権対応プロセス

2023年度に、人権に関する対応を推進していくためのプロセスを明確化しました。今後は、プロセスに沿って各種取り組みを推進していきます。

人権対応プロセス

方針の策定	2023年度 <ul style="list-style-type: none"> ■ IDEC人権宣言の策定、IDEC人権方針改定 ■ Webサイトに日本語、英語、中国語(簡体字・繁体字)で開示
人権影響評価	2024年度 <ul style="list-style-type: none"> ■ 人権影響評価の実施 ■ 優先度が高い人権課題の特定 ■ 優先度が高い人権課題を踏まえたサプライヤーへのCSRセルフアセスメントの拡充、社内の人権アセスメントの検討
予防・是正措置(計画)	■ 特定した優先度の高い人権課題に対する予防・是正措置を行うための具体的な取り組みの推進
モニタリング(計画)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 予防・是正措置を実施した後の状況の把握 ■ 取締役会、リスクマネジメント委員会での監視、監督
情報開示(計画)	■ Webサイト、統合報告書 (IDEC Report) を通じた取り組みの開示
人権救済メカニズム構築(計画)	■ 人権への負の影響に対応するための、社内外に向けた苦情処理メカニズムの構築



人権影響評価

リスクマネジメント委員会の人権部会において、IDECグループのビジネス上の意思決定と業務の遂行により、バリューチェーン上で発生する可能性のある人権への

負の影響を特定・評価しました。人権関連項目は、IDEC人権宣言の「IDECグループが重要と考える人権項目」をベースとしています。今後は、特定した優先度が高い人権課題に対する、予防・是正措置を実施していくための方針を策定していきます。

人権課題と負の影響が想定されるステークホルダーの関係性

■ Tier1: 優先度が高い人権課題 □ Tier2: 対応する必要があるリスク

人権関連項目	影響を受けるステークホルダー			
	社員	サプライチェーン	お客さま	地域社会・コミュニティ
雇用の自由選択	□	■		
児童労働の禁止と若年労働者の保護		■		
適正な労働時間	■	■		
適正な賃金と福利厚生	□	■		
差別・ハラスメントの排除	■	■		■
結社の自由	□	■		
職務上の安全衛生	■	■		
個人情報とプライバシーの保護	□	■	■	
テクノロジー・AIに関する人権問題		□	□	□

優先度が高い人権課題(Tier1)と想定される負の影響例

■ 社員

適正な労働時間	安全・健康的な休日の未確保、長時間労働による健康阻害、法定外の時間外労働
差別・ハラスメントの排除	多様性・マイノリティに対する配慮不足、各種ハラスメントによる人権侵害
職務上の安全衛生	労働環境による事故、身体・精神または認知状態への悪影響

■ サプライチェーン

雇用の自由選択	強制労働、人身売買、外国人労働者のパスポートの取り上げ・自由の制限、転職の自由侵害
児童労働の禁止と若年労働者の保護	年齢確認不足による誤認、児童の健康・安全の侵害、学習や成長機会の阻害
その他労働環境全般に係わる課題	長時間労働による健康阻害、労働環境による事故、個人情報・プライバシー情報の流出

■ お客さま

個人情報とプライバシーの保護	個人情報・プライバシー情報の流出、同意を得た用途以外での利用、不適切な方法による取得
----------------	--

■ 地域社会・コミュニティ

差別・ハラスメントの排除	多様性・マイノリティに対する配慮不足、各種ハラスメントによる人権侵害
--------------	------------------------------------

強制労働や児童労働等の禁止

IDECグループでは、IDEC人権方針の中で、奴隷・人身売買を含めた全ての強制労働、児童労働を禁止しています。サプライチェーンにおいても、IDECグループCSR調達ガイドラインの中で、奴隷や人身売買を含めた強制労働の禁止を定めており、サプライヤーさまにも本内容の遵守を求めています。

人権教育・研修

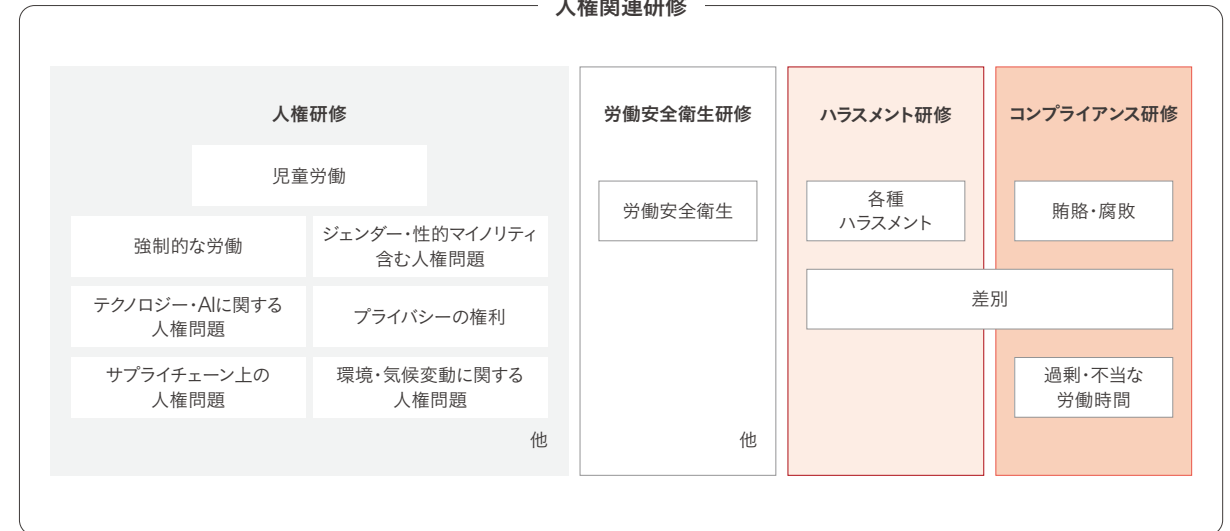
新卒・キャリア採用者、昇格・昇進者を対象に行う階層別研修では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした人権研修、およびワークショップを実施しています。その他にも、企業が尊重すべき人権の分野を広く捉え

た人権関連研修として、ハラスメント研修、コンプライアンス研修、労働安全衛生研修に人権テーマを含めて教育研修を実施しています。

2023年度は、国内グループ会社を対象として、動画によるハラスメント研修とコンプライアンス研修を実施し、ハラスメント研修、コンプライアンス研修ともに受講率は100%となりました。研修と合わせて、部下を持つ社員には「IDECグループハラスメント事例カード」を配布し、ハラスメントに関する正しい知識を浸透させて、これを未然に防ぐよう取り組んでいます。今後、グローバルにも人権関連研修を拡大していく予定です

また、強制労働や児童労働に関する動画や、人権と自社のビジネスの関係を確認する「チェックリスト」をイントラネット上に公開し、人権問題に関する従業員の理解促進と意識向上を図りました。

人権関連研修



IDEC人権宣言

IDECグループは、「全ての人々に幸福と安心をもたらす、より安全で持続可能な社会の実現を目指します。」とのグループビジョンを踏まえ、人権尊重に関する考え方を明確にするため、その取り組みにおける最上位の指針として、外部の専門家の意見も取り入れ本人権方針（以下、本方針）を制定しました。

人権方針の適用範囲

本方針は、IDEC株式会社とIDEC株式会社の連結子会社（以下、IDECグループ）で働く全ての役員および有期・短時間雇用者、嘱託、契約社員を含む従業員および派遣社員（以下、従業員）に適用します。また、IDECグループのサプライヤーを含む全てのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

人権尊重へのコミットメント

IDECグループは国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」ならびに国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に加え「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する国際的な規範・原則を支持し、人権尊重に取り組めます。

IDECグループが重要と考える人権項目

IDECグループは、本方針の策定時点で以下の人権項目が特に重要であると考えています。

- 1 雇用の自由選択
- 2 児童労働の禁止と若年労働者の保護
- 3 適正な労働時間
- 4 適正な賃金と福利厚生
- 5 差別／ハラスメントの排除
- 6 結社の自由
- 7 職務上の安全衛生
- 8 個人情報とプライバシーの保護
- 9 テクノロジー・AIに関する人権問題

上記人権項目は網羅的なものではなく、本方針に基づいて継続的に実施する人権デューデリジェンスの人権影響評価のプロセスの結果を踏まえ適宜アップデートしていきます。

救済

万が一、IDECグループの事業活動や製品・サービスが、お客さまや地域コミュニティをはじめとしたステークホルダーの皆さまの人権へ負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済を提供します。またIDECグループのサプライヤーを含むビジネスパートナーがIDECグループの事業活動や製品・サービスに関連してステークホルダーの方々の人権へ負の影響を及ぼした場合は、IDECグループのビジネスパートナーへの影響力を行使することにより救済に努めます。

適用法令の遵守

IDECグループは、ビジネス上の意思決定に際して、事業活動を行う各国・地域で適用される全ての法令を遵守します。万が一、当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合や、相反する要求に直面した場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス

IDECグループは、人権を尊重する責任を果たすために、本方針に基づいた人権デューデリジェンスの取り組みを着実に実践する社内体制を整備します。また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、人事、調達他関連する方針や手続き・業務に反映します。

人権デューデリジェンス

IDECグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスのプロセスを構築します。先ず、IDECグループのビジネス上の意思決定と業務の遂行によりそのバリューチェーン上で発生する可能性のある人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減していきます。次に、そのような人権への負の影響の防止・軽減のための対応の実効性を継続的に追跡・評価します。そして、それらの取り組みを、Webサイト等を通じて定期的に開示します。

上記人権デューデリジェンスにおいては、上述の人権に関する国際的な規範・原則に従うと同時に、電子部品のサプライチェーンのための国際的サステナビリティ基準であるResponsible Business Alliance (RBA)が制定した行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して取り組みを行っていきます。なお、IDECグループが意思決定をコントロールできないステークホルダーに関する状況では、本方針が尊重されるよう継続的な影響力の行使に努め、人権侵害に及ぼさないよう働きかけます。

苦情処理メカニズム

IDECグループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、IDECグループの従業員向けのIDEC Hotlineに加え、サプライヤーやビ

ジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまを含むあらゆるステークホルダーも利用可能な通報窓口を社内外に設けます。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘匿性の確保はもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底していきます。

ステークホルダーエンゲージメント

IDECグループは、人権への負の影響については影響を受ける人々または集団の視点で取り組むことが重要と認識しています。そのため、それらの方々との直接的、もしくは労働者、NGO他のそれらの方々の正当な代弁者との対話・協議に努めます。また、外部の専門家の意見も参考にしていきます。

周知浸透／教育

IDECグループは、本方針が社内に浸透するよう、全ての役員および従業員に適切な教育・研修を実施します。また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や手続き・業務に反映するとともに、人権デューデリジェンスが効果的に実施されるよう、担当者の能力開発にも取り組みます。併せて、サプライヤーやビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針の内容を周知・徹底することで、サプライチェーン全体で人権尊重に努めます。

人権方針の策定プロセスと見直し

IDECグループは、社会動向や事業環境の変化、ステークホルダーの皆さまとの協議・対話等を踏まえ、定期的に本方針を見直し、人権尊重の取り組みの充実に努めていきます。

 より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/social/human-rights>