

IDEC 人権方針

制定：2023/12/1

改正：2024/2/1

バージョン：1.1

発行：IDEC 経営戦略企画本部

名称

IDEC 人権方針

目的・適用範囲

IDEC は、IDEC グループの人権尊重に関する考え方およびその取り組みにおける方針を明確にするために、本方針を制定します。

本方針は、IDEC の全ての役員・社員に適用されます。また、IDEC のサプライヤーや販売代理店を含む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。

内容

IDEC 人権方針

1. 人権	p.2
2. ダイバーシティ&インクルージョン	p.5
3. 推進体制	p.6
4. 関連文書	p.6
【別紙 1】 IDEC 人権宣言	p.7
【別紙 2】 責任ある雇用への対応方針	p.10

文書承認者

IDEC 株式会社 経営戦略企画担当上席執行役員 吉見 晋一

主管部署

IDEC 経営戦略企画本部

IDEC 人権方針

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）で働くすべての役員および有期・短時間雇用者、嘱託、契約社員を含む社員および派遣社員に適用します。また、IDEC グループのサプライヤーを含むすべ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。

1. 人権

1.1 差別等不当な取り扱いの禁止

IDEC グループは、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関わらず、いかなる差別も行いません。

1.2 強制労働や児童労働等の禁止

IDEC グループは、人の意思に反した強制労働、児童労働、奴隷労働、人身取引、人身売買に係る行為を一切行いません。児童労働防止のため、採用時は政府発行の写真付本人確認資料により年齢を確認します。政府発行の写真付本人確認資料を所持していない場合は、複数の公的証明書により年齢を確認します。なお、ここでいう「児童」とは、「15 歳になっていない全ての者」または「当該国が定める義務教育修了年齢に達していない者」または「当該国が定める雇用最低年齢に達していない者」という条件の中で、いずれか最も高い年齢に達していない者としてします。

また、万が一これらの強制労働や児童労働等が発覚した場合は、以下の是正措置を講じます。

- **児童労働** 児童労働者の保護者を追跡して連絡を取り、その後当該児童が義務教育を修了するまで継続的な教育を受けることができるように支援します。
- **強制労働・奴隷労働・人身取引・人身売買** 速やかに当該労働者を業務から引き離し、所管官庁や NGO と連携して被害者のリハビリテーションを支援します。

1.3 個人情報とプライバシー

IDEC グループは、個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しません。個人情報保護に関係する国や地域の法令を遵守し、漏洩や不必要に知ろうとする行為を許容しません。

1.4 責任ある雇用

IDEC グループは、社員が自らの雇用契約を正しく理解できるよう、社員の母語または理解できる言語により作成された雇用契約書を社員に提供します。また、外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取ることとし、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約と同等以上の条件を提供する変更以外は認めないものとします。

なお、採用に要した手数料、またはその他の手数料を労働者に請求することを禁じます。そのような手数料を労働者が支払ったことが判明した場合は、当該手数料を速やかに労働者に払い戻します。

1.5 本人確認資料の原本や賃金等の所持

IDEC グループは、社員のパスポートや政府発行の本人確認資料等の原本、賃金やその他の貴重品等を保持しません。本人確認資料の原本等は、社員自身によって保管されるものであり、社員が自国に帰国する際も、IDEC グループがこれらの重要書類の原本や賃金等を保持することは認めません。

1.6 移民労働者

IDEC グループは、人権宣言、人権方針、その他の社内規程等において、移民労働者をその他の社員と区別することなく、公正な雇用を行います。

1.7 結社の自由と団体交渉権

IDEC グループは、結社の自由及び団体交渉権を含む、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」を尊重します。労働組合の結成を認めている国や地域においては、IDEC グループ各社と各々の企業内組合とが労働協約を結び、健全な関係の構築や問題解決に努めます。法令等により労働組合の結成が認められていない国や地域の事業拠点においても、労使間対話を通じた課題解決を推進し、国際的に認められた人権の原則を尊重します。また、これらの権利を行使したことを理由に、社員に対して不利益な処遇を行うことはありません。

1.8 同一労働同一報酬

IDEC グループでは、男性労働者と女性労働者との間および正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間に、客観的かつ具体的な実態に照らして、正当な理由なく賃金やその他の待遇に差を設けることを禁じます。もし不合理な待遇差が発覚した場合は、速やかに待遇の相違の解消に努めます。なお、ここでの正当な理由とは、職務内容、職務責任、職務内容や配置・勤務地の変更範囲、役職等の相違を指します。

1.9 生活賃金（Living Wage）

IDEC グループは、生活賃金に関する検討を進め、将来的に各種制度に生活賃金の考え方を適用するよう努めます。なお、ここでの生活賃金とは、各国や地域において健康で文化的な最低限度の生活のために必要な賃金を指し、衣・食・住および保健・医療に係る費用や交通・通信費、教育費等により算出されるものとします。

1.10 責任ある鉱物調達

紛争地域で採掘および取引される紛争鉱物は、強制労働や人権侵害に深く関連しています。IDEC グループは、これらのいかなる人権侵害も容認しません。また、人権侵害や紛争に関与する相手先とのビジネス関係を構築しないよう、デューデリジェンスを実施していきます。

1.11 ステークホルダーエンゲージメント

IDEC グループでは、社内外の幅広いステークホルダーとの対話を重視しています。情報の発信や直接的な対話などのコミュニケーション活動を通じ、ステークホルダーのさまざまな意見や課題を経営に反映しながらサステナビリティの推進を図ります。

特に、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、それらの方々と直接の、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。

1.12 環境に関する責任

IDEC グループは、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する人権を、人権の享受のための重要な権利として認識します。環境に関連する必要なすべての許可、承認、および登録を取得、整備した上で最新の状態に保ち、その業務および報告に関する要件を遵守します。

1.13 救済措置

IDEC グループは、IDEC グループ社員に加えて、サプライヤーやビジネスパートナー、お客様、地域コミュニティの皆様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置し、人権への負の影響を含む懸念の早期発見と問題解決を図っていきます。万が一、IDEC グループの事業活動等が前述のような人権課題に対し負の影響を及ぼした場合は、必要な手続きを通して救済を提供します。

2. ダイバーシティ&インクルージョン

2.1 ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

IDECグループではダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、多様な経験、専門知識、知見を有する多様な人材が、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、社会身分、門地、宗教等を問わず活躍できる環境の整備や支援体制の充実に取り組みます。

2.2 多様な人材の活躍

IDECグループでは、雇用、配置、昇進、昇格等のあらゆる場面において、2.1で挙げた性別や年齢、国籍、障がいの有無等による差別を行いません。これらの差別が生じないよう、社員に対する適切な研修の実施や、障がいのある社員が勤務しやすい就業環境の整備に取組みます。また、高い専門性を持つ人材を積極的に採用し登用するとともに、国際社会において、多様な価値観を持つ人々とコミュニケーションを取りながらIDECグループのビジネスを推進できるグローバル人材の採用・育成を積極的に推進します。その他の属性についても、ダイバーシティ&インクルージョンに関する社員教育を実施し、多様な人材が不当な差別なく活躍できる職場環境を整えていきます。

2.3 家庭と仕事の両立支援

IDECグループでは、社員が仕事と子育てを両立し、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような働きやすい環境づくりを促進するため、妊娠期間、出産時、育児期間それぞれで取得できる休暇や、短時間の勤務体制に関する制度を整備しています。また、子育て中の社員に限らず、全社員が仕事と家庭（プライベート）を両立できるよう、勤務時間や場所をより柔軟にコントロールするための制度の整備を進めます。

2.4 能力開発の機会の提供と奨励

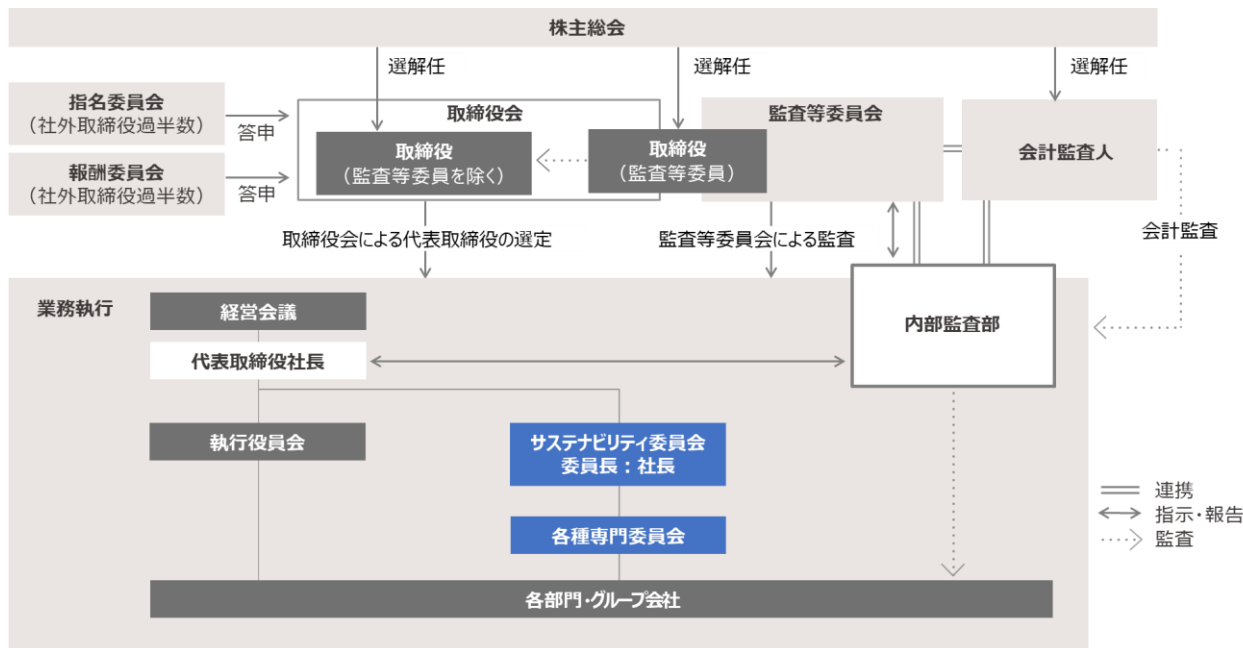
IDECグループでは、体系的な社内外研修制度やキャリアアップ支援制度のほか、次世代の経営を担う経営者候補を選抜し早期育成を図る為のプログラム等に取り組んでいます。また、社員の能力開発を促進するため、個人で選択可能な通信教育やe-Learningの受講機会を提供しています。育成を目的としたローテーションも行い、個人のキャリア開発を支援しています。

2.5 ハラスメント防止

IDECグループは、安全・安心で労働災害の無い、健康で働きがいのある職場環境づくりを推進しています。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、パタニティハラスメント、ジェンダーハラスメント、SOGI ハラスメント、モラルハラスメント等については、人権を侵害し職場環境を害する行為であり、一切これを禁じています。また、これらのハラスメントが生じないよう、ハラスメント防止研修を実施しています。また、お客さま、お取引先さまとのコミュニケーションの中で、社員の尊厳が不合理に傷つけられるできごとが生じた場合、IDECグループとしては、誠意をもち、毅然とした態度で、適切な対処を行います。

3. 推進体制

IDEC グループでは、前述の人権課題に取り組むために、社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会内に専門部会を設置しています。また、社外・社内関連部署と連携して人権デューデリジェンスプロセスを構築していきます。



4. 関連文書

- IDEC Group Code of Conduct
- IDEC 人権宣言
- IDEC グループ CSR 調達ガイドライン
- 個人情報保護ポリシー
- 多様性確保に向けた人材育成方針・環境整備方針
- IDEC グループの健康宣言
- 責任ある雇用への対応方針
- 人事基本方針（IDEC 経営基本規程、規程番号 1-02-01）

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）で働くすべ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すべ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、人権尊重に取り組みます。

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) 人道的待遇
- 6) 差別／ハラスメントの排除
- 7) 結社の自由
- 8) 職務上の安全衛生
- 9) 個人情報とプライバシーの保護

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、お客様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・地域で適用されるすべ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。まず、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 CSR 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、人権侵害に加担し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様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、それらの方々と直接の、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、すべての役員及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様に対しても、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ます。

2023 年 12 月 1 日

IDEC 株式会社

代表取締役会長兼社長

船木 俊之

責任ある雇用への対応方針

IDEC 株式会社は、「責任ある雇用」の実現に向け、社員が雇用時または雇用中に不当に扱われることが無いよう以下の対応方針を定めるとともに、弊社と取引関係にある職業紹介会社様にも同対応を遵守いただくことを要請します。

とりわけ、国や地域を越境して働く移民労働者は雇用時に差別的な処遇を受けやすい立場にあり、特に注意してこれらの方針を遵守します。

1. 採用に要した手数料、またはその他の手数料を社員から徴収しないこと。そのような手数料を社員が支払ったことが判明した場合は、当該手数料を社員に払い戻すこと。
2. 採用前に基本的な労働条件が通知されていること。特に、外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取ることとし、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更のみとすること。
3. 社員が自らの雇用契約を正しく理解できるよう、社員の母語または理解できる言語により作成された雇用契約書により雇用契約を交わすこと。
4. 社員のパスポートや政府発行の本人確認資料等の原本、賃金やその他の貴重品等を会社が保持しないこと。本人確認資料の原本等は社員自身によって保管され、移動の自由が確保されていること。社員が自国に帰国する際も、会社はこれらの重要書類の原本や賃金等を保持しないこと。

2023 年 12 月 1 日

IDEC 株式会社
経営戦略企画本部 本部長
兼 人事総務部 部長
小川 泰幸