

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。

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グループサス

テナブル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。

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

推進体制

人権への取り組みを推進するため、2024年にリスクマネジメント委員会内に人権部会を設置しました。リスクマネジメント委員会は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中の専門委員会として位置付けられ、人権部会の活動内容はサステナビリティ委員会での報告を通じて、取締役会にも報告されます。

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。

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、2024年度は人権影響評価や人

権課題の特定、サプライヤーに対するセルフアセスメントを実施しました。2025年度は上半期にIDEC本社、国内生産拠点で、マイノリティ社員に対しての働く環境や制度に関するアンケート調査を実施し、下半期には従業員全体に人権デューデリジェンスとしての社内アンケートを実施し、結果を社内で公開しました。

人権対応プロセス

方針の策定	2023年度
	・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

人権デューデリジェンス	人権影響評価	2024年度	2025年度
		・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	・優先度が高い海外のサプライヤーへのCSRセルフアセスメントの実施 ・従業員に対する人権デューデリジェンスの実施
	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)	・IDEC本社、国内生産拠点のマイノリティ社員に対する調査の実施	
		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	～2024年度	2025年度
	・社内の内部通報窓口として「IDEC Hotline」を設置 ・サプライヤーさまからの相談、通報の窓口として「IDECグループ パートナーホットライン」を整備	・幅広いステークホルダーからの苦情、相談に対応するため、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟
		2026年度(予定)
		・一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)への通報窓口の社外公開

また、人権救済メカニズムの整備として、既存のIDEC Hotline で対応することと合わせ、2025年度に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)へ加盟し、社外公開の準備を進めています。

2026年度は、従業員に対する人権デューデリジェンスの国内・国外グループ会社への拡充を進めます。

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。影響評価で特定された優先度が高い人権課題に対しては、デューデリジェンスやセルフアセスメントを実施して現状を把握し、予防・是正措置の策定や実施を推進していきます。

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障害、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障害、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
--------------	------------------------------------

社員に対する人権デューデリジェンス

IDEC本社、国内生産拠点で、人権リスクが高いと予想されるマイノリティ社員に対し、働く環境や制度に関するアンケート調査を2025年度上半期に実施しました。
2025年度下半期には従業員全体にアンケート調査を実施し、結果を社内で公開しました。今後、調査結果に基づいて継続的な改善活動やモニタリングを推進していきます。

サプライヤーに対するセルフアセスメント

日本の主要サプライヤー205社に対して、IDECグループのサステナブル調達ガイドラインに沿った人権項目を含む6つのカテゴリで、2024年度にCSRセルフアセスメントを実施しました。セルフアセスメントの結果、リスクが高いと懸念されるサプライヤーがあった場合は、詳細のヒアリングや現地調査などを実施し、人権課題への対応を促していきます。

人権救済メカニズムの構築

内部通報窓口として設置している「IDEC Hotline」では、全IDECグループの従業員から、人権問題やコンプライアンス違反などを含む、さまざまな懸念・苦情について通報や相談を受け付けています。
また、サプライヤーさまからの人権問題やコンプライアンスの相談・通報を受け付ける窓口として「IDECグループパートナーホットライン」を設置しています。
幅広いステークホルダーからの問い合わせに対応するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームを提供している、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に2025年度に加盟しました。

JaCERを通じた苦情受付窓口の社外への公開は2026年度を予定しており、人権侵害がなされた場合に適切な救済へのアクセスが備わっていることを確保する仕組みを構築していきます。

人権教育・研修・啓発

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。
誰もが生き生きと働くことのできる職場環境構築に向けて、LGBTQ+に関する社内教育を2021年度より継続して実施しています。2024年度に、LGBTQ+当事者を支援し、寄り添う存在であるアライに賛同する社員の登録と、登録証およびレインボーリボンの配布を行う「LGBTQ+アライキャンペーン」をグローバルに展開し、IDECグループ全体で実施しました。2025年度には、「LGBTQ+にフレンドリーな職場づくりのためのガイドライン」を新たに制定するとともに、LGBTQ+の理解促進とSOGIハラスメントについての研修をIDEC本社および国内グループ会社を対象に実施し、受講率は100%となりました。

ハラスメントの未然防止のため、管理職には「IDECグループハラスメント事例カード」を配布しており、ハラスメントの正しい知識の浸透を図っています。

