

## ID&E ホールディングス 人権に関する行動ガイドライン

ID&E ホールディングスグループ（ID&E グループ）は、人権基本方針に基づき、次に掲げる事項に取り組めます。

### 1. 人権の全体像の把握

企業が尊重すべき人権の全体像の把握に際しては、次に掲げる国際規範及び枠組を参照するとともに、国内外のビジネスと人権に関する最新の議論の把握に努めます。

- 世界人権宣言を含む「国際人権章典」
- 「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」
- 「子供の権利とビジネス原則」
- 「女性差別撤廃条約」
- 「OECD多国籍企業行動指針」
- 「人権と環境に関する枠組み原則（国連総会決議）」
- 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」
- 「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO 第 169 号）」
- 「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior, and informed consent：FPIC）の原則」

### 2. 企業活動における人権尊重の重要事項

ID&E グループの企業活動における人権尊重は、次に掲げる諸点に重点を置きます。

#### (1) 差別

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的志向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くことの防止

#### (2) ハラスメント

パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント／パタニティハラスメント、介護ハラスメント（ケアハラスメント）等違法又は不当な行為により労働者の就業環境を害することの防止

#### (3) 強制労働・児童労働

強制労働（処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない労働により、自由意志で働き、自らの仕事を自由に選ぶという基本的人権の侵害）及び児童労働（法規で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童）によって行われる労働の防止

#### (4) 労働時間と賃金

労働関連法規、労働契約及び就業規則に照らし、過剰・不当な時間の労働又は賃金の不足、未払いが生じることのない、適切な人事・労務管理の実施

### **(5) 労働組合の結成及び参加**

労働者の意思に基づいて労働組合を結成する権利及び参加又は不参加を選択する権利の尊重

### **(6) 役員・従業員の安全及び健康**

労働に関連して発生する事故又は負傷・疾病リスクの適切な予見及び当該リスクへの対策措置による、安全で健康的な職場環境の確保

### **(7) 表現の自由及びプライバシー**

従業員のみならず、顧客、サプライヤー、消費者等外部のステークホルダーの表現の自由の尊重及び個人情報を含むプライバシーの侵害の防止

### **(8) 地域社会**

企業活動を行う地域において、当該活動が先住民族及び地域住民のあらゆる人権を侵害すること並びに企業活動において環境を破壊したり、大気・土壌の汚染及び水質の汚濁を引き起こしたりするなどして、地域住民の「良い環境を享受し健康で快適な環境の保全を求める権利」を奪うことの防止

### **(9) 環境・気候変動**

環境破壊や地球温暖化を加速させることが明らかな事業などに対し資金の提供を行うことを通じて、人権の侵害を助長することの防止

### **(10) サプライチェーン上の人権**

企業活動のサプライチェーン全体で発生し得る人権侵害に対する適切な配慮と対応

## **3. 人権尊重のための実施体制整備**

人権基本方針及び人権に関する行動ガイドランを遵守するために必要な体制を、ID&E サステナビリティ推進会議を中心に関係する ID&E 重要会議体及びグループ企業が連携して構築し、人権尊重の責任を果たします。

## **4. 人権デュー・ディリジェンスの実施**

企業活動による人権への負の影響を防止・軽減するため、人権に関わるデュー・ディリジェンスを実施します。デュー・ディリジェンスのプロセス（人権への影響評価、予防・是正措置、モニタリング、外部への情報公開）を構築し、継続的に実施します。

## **5. 救済措置の整備**

ID&E グループは、人権侵害により引き起こされた負の影響に対応するため、苦情処理メカニズムの整備を行います。