

## 2019 年度 英国現代奴隷法に関する声明（仮訳）

本書は 2015 年に成立した英国現代奴隷法 第 54 条に沿ったステートメントです。

オムロンは、自社事業およびサプライチェーンを通して人権侵害を犯さない、また加担しないよう努めております。奴隷労働・人身売買については大きなグローバル課題であり、事業の中では、強制労働や児童労働という形で起こりうるという認識を持っております。以下に現代奴隷および人身売買を防止するための当社及び当社サプライチェーンにおける取り組みについて説明します。

### 1. オムロンについて

当社は、独自のセンシング & コントロール技術を駆使して、制御機器・電子部品・社会インフラ・ヘルスケアなど、多岐にわたる事業を 148 社の連結対象会社、約 2 万 8 千人の社員と共に、約 120 か国で事業を展開しています。この声明は、直接または間接的に英国で製品販売を実施しかつ法令に適用される以下の企業に関するものです。

オムロン株式会社、オムロンヘルスケア株式会社、OMRON EUROPE B.V.、OMRON ELECTRONIC COMPONENTS EUROPE B.V.、OMRON HEALTHCARE EUROPE B.V.、OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS ITALY S.R.L

企業/事業の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.omron.co.jp/about/corporate/outline/>

### 2. 奴隷労働・人身売買防止に関する方針

#### ■ 企業理念

当社は、企業理念の中で、「われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょう」をミッション（社憲）、「ソーシャルニーズの創造」「絶えざるチャレンジ」「人間性の尊重」を私たちが大切にしている価値観と定めています。この「人間性の尊重」は、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けることを意味しており、人の多様性、人格、個性の尊重はもとより、人間らしい暮らしや仕事を追求するという当社のすべての活動の根底にある価値観です。

企業理念：

<https://www.omron.co.jp/about/corporate/vision/philosophy/>

#### ■ オムロングループサステナブル行動ポリシー・倫理行動ルール

当社は、「オムロングループサステナブル行動ポリシー・倫理行動ルール」を定め、経営上の基本的な取り

組み方針、および役員・社員の行動基準を明確にしています。この中で、人間が生まれながらにして自由で平等であることを常に意識し、個人の基本的人権を尊重すること、いかなる事由による差別やその他の人権侵害を行わないことなどを明記し、奴隷労働や人身売買を含めたあらゆる種類の強制労働や児童労働を行うことを禁止しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、人権への負の影響を特定・防止・軽減・是正するための手続きを構築することを通じ、企業としての人権尊重の責任を果たすことを明文化しています。2019年度の年度改訂では、「当社事業と関係するビジネスパートナーに対しても当社の方針の理解と遵守を期待する。」ことを追記し、社員以外のステークホルダーに対しても影響力を行使していく姿勢を明らかにしました。

オムロングループサステナブル行動ポリシー・倫理行動ルール：

[https://sustainability.omron.com/assets/img/sustainability/pdf\\_inquiry/omron\\_csr\\_guideline\\_w.pdf](https://sustainability.omron.com/assets/img/sustainability/pdf_inquiry/omron_csr_guideline_w.pdf)

#### ■ オムロングループ購買方針/サステナブル調達ガイドライン

サプライチェーンにおいては、「オムロングループ購買方針」を定め、法遵守はもとより、人権や環境への配慮などを含めた統合的な持続可能な調達をグローバルに推進することで、社会的責任を果たしていくことを明確にしています。この方針を具体的に実現するために「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」を定めており、この中で奴隷労働や人身売買による労働を用いてはならないことを明確にしています。このガイドラインの理解と実践は、全ての仕入先様に対して求めています。このガイドライン策定においては、RBA 行動規範を参照し作成しています。

オムロングループ購買方針：

<https://www.omron.co.jp/about/corporate/purchase/>

オムロングループサステナブル調達ガイドライン：

<https://www.omron.co.jp/assets/img/about/corporate/purchase/gideline.pdf>

#### ■ 国連グローバルコンパクト 10 原則の支持

当社は、2008年に「あらゆる種類の強制労働を排除する」ことを含んだ「国連グローバルコンパクト（UNGC）10原則」の支持を表明しています。

[https://sustainability.omron.com/jp/omron\\_csr/message/](https://sustainability.omron.com/jp/omron_csr/message/)

### 3. 奴隷労働・人身売買防止に関する取り組み

当社は、奴隷労働や人身売買などグローバルで高まる人権・労働課題をオムロンが注力すべきサステナビリティ課題として特定し、中期経営計画の中に組み入れて取り組んでいます。具体的には、人権リスクマネジメント体制を確立し、国際基準をベースにした人権デューデリジェンスを実施しています。

## ■ デューデリジェンス

当社は 2017 年度に奴隷労働や人身売買など人権リスクが当社のバリューチェーン上のどこで発生する可能性が高いかを国際的な人権 NGO のレポートを参考にしたり、また、外部コンサルティング会社のアドバイスを受けたりしながら自社分析を実施しました。その結果、奴隷労働・人身売買においては、日本、中国、東南アジアにおける自社生産工場およびサプライチェーン上で発生する可能性があると思定しました。この中でも特に生産に携わる派遣労働者、請負労働者、外国人労働者に潜在リスクが高いと特定しました。2019 年度もこのリスク評価結果に沿った取り組みを実施しました。

### <オムロングループ>

社内においては、日本、中国、アジアパシフィックを中心に自社生産工場 19 か所に対して、RBA の SAQ（セルフアセスメント）を活用し、現状調査・評価を実施しました。この中でベトナムの生産拠点においては、RBA-VAP 監査を実施し、第三者評価を受けました。また、重要課題として取り組んでいる自社の生産拠点で働く業務委託会社（生産、開発、構内物流、警備、給食、清掃等）の社員に対する人権保護対応については、日本において人権研修や内部通報制度の仕組みを充実させました。また、委託先会社に対する人権や労働慣行側面のモニタリングや監査のための準備を進めました。

### <サプライチェーン>

サプライチェーンの取り組みにおいては、仕入先様とともに発生防止に努めており、人権リスクを防止するため、定期的な仕入先様の調査を行っています。具体的には、仕入先様にセルフチェックシートを配布し、人権遵守、労働慣行を含めて、「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」の遵守状況を確認し、改善を求めています。2019 年度は、重要仕入先様（51 社）、日本エリアの仕入先様（666 社）、中国エリアの仕入先様（472 社）、アジア・パシフィックエリアの仕入先様（61 社）に対してセルフチェックを実施しました。中国エリアについては、セルフチェックに加えて 17 社に対して現場調査を行い、遵守状況を確認しました。現場調査の結果、長時間労働などのリスクが発見された仕入先様には、改善計画の立案を要請し、是正行動を実施いただいております。

2020 年度の仕入先様へのセルフチェックは、重要仕入先様と中国の仕入先様へ実施する予定です。

## ■ マネジメントレビュー

上記の人権デューデリジェンスの取り組み結果として、2019 年度において、奴隷労働および人身売買の事例はございませんでした。奴隷労働や人身売買など人権課題を含めた当社のサステナビリティ課題の取り組みは、毎年サステナビリティ推進委員会で評価を行い、執行会議や取締役会に報告しています。

## ■ 相談窓口の設置

オムロングループ社員向け（派遣社員含む）には、各社（または各地域）において容易に機密で各国の法令で禁止されていない限り匿名で報告・相談できる内部通報制度を整備しています。2019 年度は、当社の国内事業所構内で働いている委託先会社の従業員もこの制度を利用できるようにしました。また、

サプライチェーン上の窓口については、「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、仕入先様各社が利用して容易に報告・相談できる環境を整備しています。報告された事案については、極秘に調査され通報者が不利益を受けない運用を行っています。

#### ■社員研修

当社では、誠実で公正な事業活動推進のため、毎年10月を企業倫理月間と定め、子会社を含む国内外の役員・従業員に対するトップメッセージ配信（25言語対応）、職場研修、企業倫理カード配布などを行っています。

調達業務においては、「法遵守はもとより、人権遵守、強制労働防止への配慮などを含めた統合的なサステナブル調達をグローバルに推進すること」をポリシーとして定め、その実現に向けた手順として「グループ購買ルール」を設定しています。グループ全社の購買責任者による会議体での情報共有や工場購買部門への個別説明等を実施することにより、ルールの社内浸透を行っています。

2019年度は、本社の購買担当者および中国の購買担当者の代表者を対象に持続可能な調達の実現を目的とした勉強会を実施しました。この中で、グローバルなサプライチェーン上における強制労働や児童労働など人権リスクの防止の重要性について再確認し、現状の取り組み課題や今後の対策についての意見交換を行いました。

#### 4. 今後に向けて

2020年度も自社の生産拠点や仕入先様に対してRBAツールを活用したモニタリングや監査を実施し、リスクの把握や是正を進めて行きます。また、当社の事業所構内で働いている派遣社員や業務委託先会社（生産、開発、構内物流、警備、給食、清掃等）の社員に対する人権を尊重する仕組み構築については、2020年度中には日本において完了し、2021年以降にグローバル展開していく計画です。

本声明は、当社取締役会から委譲を受けた取締役が承認しています。オムロングループは、法令54条の第7項に従ってこの声明をグローバルウェブサイト [www.omron.com](http://www.omron.com) にて公開します。声明へのリンクについてはウェブサイトのホームページ上の目立つ場所に掲載します。

2020年9月

日戸 興史

日戸 興史

オムロン株式会社

取締役 執行役員専務 CFO