

2021 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オムロン及び自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

オムロンは、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 155 社の連結対象会社、約 2 万 9 千人の社員と共に、グローバルに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が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.

企業/事業の詳細については、オムロンのウェブサイトをご参照ください。

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

2. 奴隷労働・人身売買防止に関する方針

■ 企業理念

オムロンは、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オムロン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.com/jp/ja/about/corporate/vision/philosophy/>

■ オムロン人権方針

オムロンはグループ全体の人権取り組みの上位方針となる「オムロン人権方針」をオムロン株式会社の取締役会において決議し、2022年3月1日付で制定しました。この中で、奴隷や人身取引を含めたすべての強制労働、児童労働を許容しないことを明記しています。

オムロンは、開発、調達、製造、物流、販売などのビジネスプロセスの中で重点的に取り組むべき人権課題を特定し、適切な手続きを通じて対処していきます。オムロンは、本方針をオムロングループのすべての役員・社員に適用します。また、オムロン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。

オムロン人権方針：

https://sustainability.omron.com/jp/rights/human_rights/

■ 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

オムロンは、「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、個人の基本的な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。

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://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/pdf_inquiry/omron_group_sustainable_conduct_policies_rules_for_ethical_conduct_fy21.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 行動規範を参照しています。

オムロングループ購買方針：

<https://www.omron.com/jp/ja/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.com/jp/ja/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

オムロンは、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/

3. 奴隷労働・人身売買防止に関する取り組み

■ デューデリジエンス

オムロンは、2017 年度に奴隷労働や人身売買など人権リスクが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・人身売買については、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想定しました。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。2021 年度も引き続き、自社生産工場やサプライチェーンでのリスク評価と対策を継続して実施しました。詳細は以下の通りです。

<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、欧州の主要な自社生産工場 19 か所に対して、RBA の SAQ（セルフアセスメント）を活用して人権リスク分析の実施と是正を行いました。中国（大連市）とベトナムの生産拠点においては、RBA 基準による第三者監査を実施し、労働や安全衛生などに関する指摘を受け改善に取り組みました。特に大連工場では最終監査において、すべての監査項目で適正な管理が認められ、RBA 認証プログラムにおける最上位のステータスであるプラチナ認証を取得しました。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）や人材派遣会社の社員に対する人権保護対応として、日本では主要な事業所の運営に関わる業務委託先 31 社、人材派遣会社 65 社を選定し、人権リスクの調査を実施しました。海外では業務委託先との業務委託契約書に行動規範遵守の条項を記載し、委託先会社においても人権が保護されるよう要請しました。

<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、仕入先様とともに人権問題の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。重要仕入先様については毎年、それ以外の仕入先様については少なくとも 3 年に 1 回アセスメントを実施しております。2021 年度においては、重要仕入先様（50 社）に対して RBA の SAQ を実施し全社ローリスクであることを確認しました。また、グローバルで 603 社の仕入先様には独自のセルフチェックを実施し、基準を満たさなかった 1 社に対して改善を要望しました。

■ マネジメントレビュー

上記の人権デューデリジエンスの取り組み結果として、2021 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オムロンのサステナビリティ課

題の取り組みは、毎年執行会議や取締役会に報告しています。

■ 内部通報制度

オムロングループ社員(派遣社員を含む)については、オムロングループ各社(または各地域)で内部通報制度を設けています。この制度は、非倫理的な企業活動について、誰でも容易に内部告発したり、懸念事項に対して助言を求めたりすることができます。これらは各国の法令で禁止されていない限り匿名で行うことも可能です。また、日本国内のサプライチェーンにおいては、仕入れ先様が不正の疑いのある行為の報告や助言を求めることができる「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。海外においても同様の環境整備を進めています。報告された事案については、秘密保持を厳守し、通報者が通報したことにより不利益を受けないことを保証しています。また通報内容については中立公正に事実確認を行い、適正な措置を行っています。

■ 社員研修

オムロンでは、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(11 言語対応)、職場研修などを行っています。加えて、2021 年度は中長期的に国際基準に沿って経営レベルで人権課題に取り組むために、社内取締役、社内監査役および日本国内の執行役員などに対して、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」について勉強会を実施しました。

調達業務においては、オムロングループマネジメントポリシーの中に「法遵守はもとより、環境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」を定めており、その中には人権遵守、強制労働防止の取り組みも含めています。その実現に向けた手順として「オムロングループ購買ルール」を設定し、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。

4. 今後に向けて

オムロンは 2030 年に向けた長期ビジョンの中でオムロンが注力すべきサステナビリティ重要課題の 1 つとして「バリューチェーンにおける人権の尊重」を特定し、中期経営計画を策定しました。2022 年度は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿ったバリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価の実施や、グローバルでの人権救済メカニズムの構築に取り組めます。また、新たに制定した「オムロン人権方針」をオムロングループ社員に周知・浸透させていきます。

サステナビリティ重要課題：

https://sustainability.omron.com/jp/omron_csr/sustainability_management/

本声明は、オムロン株式会社の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 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。

2022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