

2022 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 162 社の連結対象会社、約 2 万 8 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

A. 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/>

B. 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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づく人権デューデリジェンスを実施し、奴隷や人身取引を含めたすべての強制労働、児童労働など人権への負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避することを宣言しています。

オムロン人権方針：

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

C. 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

D. 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>

3. 奴隷労働・人身売買防止に関する取り組み

A. デューデリジエンス

(i) 人権影響評価（HRIA）

オムロンは、人権デューデリジエンスプロセスの一環として、全社レベルでの人権影響評価を実施しており、潜在的な問題のリスクマッピングの体系的な定期レビューを実施しています。2022年度は、外部コンサルティング会社の支援の下で、UNGP に基づいてオムロンのバリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価を実施しました。具体的なステップとしては、オムロンのバリューチェーンにおいて権利保有者に影響を及ぼす可能性のある課題の特定、マッピング、優先順位付けを行い、19個の課題を抽出し、その中からさらに優先的に取り組む7個の課題を特定しました。その結果、奴隷労働を含む強制労働については、日本、中国、東南アジアにおける自社生産拠点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。これらの高リスクなエリアや対象者に対しては、2024 年度までの中期経営計画（SF 1st Stage）を通じてアセスメントを強化していきます。

オムロンの人権取り組み：

<https://sustainability.omron.com/jp/social/human-rights/>

（ii）リスク評価と対策

2022 年度も昨年度に引き続き、自社生産拠点やサプライチェーンにおいて RBA 基準でのリスク評価と対策を実施しました。詳細は以下の通りです。

オムロングループでの取り組み：

社内においては、日本、中国、アジア・パシフィック、欧州、北米の主要な自社生産拠点 24 か所に対して、RBA の SAQ（セルフアセスメント）を活用して人権侵害リスクの分析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）の社員に対する人権保護対応については、日本、中国、アジア・パシフィック、欧州、および米州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。さらに、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を進めました。具体的には、入構時にオムロンの人権方針や人権尊重の取り組みについて説明しています。加えて、社内の人権相談窓口や内部通報制度など人権救済の仕組みが利用できることも周知しています。また、委託会社の現場責任者に人権研修を行い、委託会社の職場内でも周知いただくとともに、オムロングループの「サプライヤ行動規範」の遵守と構内人員情報の提供、および 2 次サプライヤーへの周知徹底をお願いし、書面での同意確認を行っています。

サプライチェーンでの取り組み：

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、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、人権尊重、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。2022 年度は、オムロングループがパートナーとして認定した重要仕入先様 69 社、それ以外の仕入先様 356 社に対してセルフチェックを実施しました。

また、2022 年度に実施した人権影響評価の結果に基づき、特に中国・マレーシアに生産拠点を持つ仕入先様を 2024 年度までの取り組み強化する対象と定めて活動を進めています。2022 年度に実施した具体的な取り組みとしては、中国で業種ごとに抽出した仕入先様 18 社に対して、人権に関する

より詳細なセルフチェックとエビデンスの提出を要請し、全社から回答を入手しました。調査の結果、1社が「書面による雇用条件の事前通知を行っていない」事象が確認されました。オムロンはその旨を当該企業に指摘し、是正計画に基づき改善を進めていただいています。

(iii) 取り組みの有効性

オムロンは、前述のように自社生産拠点と仕入先様に対して RBA 基準でのセルフアセスメントや第三者監査を毎年実施しています。その実施件数やスコアをモニタリングすることで、人権侵害を防止する取り組みの有効性を検証しています。

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。

(iv) 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。2022年度の人権研修は、「バリューチェーンにおける人権の尊重」をテーマに、E-learningで行いました。オムロンがグローバルで事業を行っていくにあたり注意すべき人権課題を取り上げたほか、新たに策定された「オムロン人権方針」の解説を行いました。

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。

仕入先様においては、サステナブル調達の理解促進のために研修教材を作成し、E ラーニングの受講を推進しています。2022 年度は、セルフチェックの対象となった中国の仕入先様のうち業種単位で抽出した 18 社 61 人に研修を受講していただきました。

B. 救済・是正

オムロングループ社員(派遣社員を含む)に対しては、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、法令や社内ルールの違反および非倫理的な社内の行為について、社内の誰でも容易に通報したり、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、仕入先様が不正の疑いのある行為の報告や助言を求められることができる「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。海外の仕入先様に対しても、2023年度より全エリアで通報を受け付ける体制を構築し、継続的な運用の改善を行っています。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。内部通報制度の運用状況については、当社ウェブサイトにて公開しています。

また、オムロングループは2022年度に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しました。JaCERはUNGPに準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供しています。オムロングループは、上述する内部通報制度のほか、この対話救済プラットフォームを通じて地域社会や顧客、直接取引関係のない2次以降の仕入先様も含めたあらゆるステークホルダーに対する人権救済・是正の取り組みを進めています。

内部通報制度：

<https://sustainability.omron.com/jp/compliance/>

ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）：

<https://sustainability.omron.com/jp/social/human-rights/>

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「人権の尊重」を注力すべきサステナビリティ重要課題として特定し、2030年までの長期目標および2024年度までの中期経営計画（SF 1st Stage）を設定しました。SF 1st Stageでは、「オムロン人権方針」をグローバル社員に周知・浸透させるとともに、UNGPに沿って人権デューデリジェンスと人権救済メカニズムの構築に取り組み、グローバルにおける人権ガバナンス体制の確立を目指しています。

2023年度は、2022年度に実施した人権影響評価の結果に基づいて、リスクが高いと分析した中国・マレーシアの生産拠点と仕入先様、および外国人技能実習生が働いている日本の生産拠点でのアセスメントを強化します。

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。

2023年9月



富田 雅彦

オムロン株式会社

取締役 執行役員専務 CHRO