

## 2024 年度 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、およびカナダのサプライチェーンにおける強制労働、児童労働との闘いに関する法律に基づくオムロンの報告義務を満たすように設計されています。

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・人身取引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。2025 年 3 月 31 日に終了した会計年度（2024 年度）を対象とした、現代奴隷および人身取引を防止するためのオムロンの自社事業及びサプライチェーンにおける取り組みを以下に説明します。

### 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・太陽光発電・ヘルスケアなど、多岐にわたる事業を 154 社の連結対象会社、約 2 万 6 千人の社員と共に、グローバルに事業を展開しています。オムロン株式会社は各地域で開示義務の対象となる複数の海外子会社を代表して、この声明を提供します。

オムロングループにおいて英国現代奴隷法の適用対象となる法人は以下の 5 社です。

- ・ 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.

また、カナダのサプライチェーンにおける強制労働、児童労働との闘いに関する法律の適用対象となる法人は以下の 4 社です。

- ・ オムロン株式会社
- ・ オムロンヘルスケア株式会社
- ・ OMRON CANADA INC.
- ・ OMRON HEALTHCARE INC.

オムロングループの企業/事業：

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

オムロングループは全世界で 1,900 社以上の仕入先様と取引を行っています。当社は原材料、加工部品、組立、製品、設備などを調達品目や現地の事業状況に応じて最適な場所で調達するよう努めています。サプライチェーンのうち、支出額ベースではアジア地域（日本、中国、アジア・パシフィック）の仕入先様が 90%以上を占めています。

オムロングループのサプライチェーン：

<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/procurement/policy/>

### 2. 奴隷労働・人身取引防止に関する方針

#### 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エンスを実施し、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://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/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、奴隷労働や人身取引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](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取引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 行動規範を参照しその内容を組み込んでいます。

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/global/en/assets/file/about/purchase/purchaseguideline\\_jp.pdf](https://www.omron.com/global/en/assets/file/about/purchase/purchaseguideline_jp.pdf)

## 3. 奴隷労働・人身取引防止に関する取り組み

### A. デューデリジエンス

#### (i) デューデリジエンスプロセス

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。優先課題の1つである奴隷労働を含む強制労働については、日本、中国、東南アジアにおいて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ことを2022

年度に実施した人権影響評価で特定しました。この中でも特に生産に携わる外国籍の派遣・請負労働者に潜在リスクが高いと判断し、2024年度はこれらのリスクに対して追加のアセスメントを実施しました。

また、オムロンはグローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する世界最大の企業同盟である RBA (Responsible Business Alliance) に加盟しています。オムロンは RBA 行動規範を尊重し、RBA 基準のデューデリジェンスを通じて自社生産拠点やサプライチェーンにおける強制労働の防止に努めています。

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

2024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、および米州の自社生産拠点 22 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に向けた活動を行いました。

マレーシアの生産拠点では、2024年3月に RBA による外部監査 (初回監査) を行い、RBA 行動規範の要求事項と現地法令および会社方針との相違により不適合となった事項に対し、2024年12月にクローザー監査を行いました。初回監査では人材派遣業者を介して雇用している外国籍労働者による就職斡旋手数料の支払い、雇用契約書内容と現地法令との相違が確認されました。これらの不適合は、外国籍労働者に対する就職斡旋手数料の返還を行い、また、雇用契約形態を正社員へ変更し、これまでと同様の仕事に従事いただく環境を整備することで是正されました。この結果マレーシア工場では、監査結果の評価としてシルバー認証を取得しました。

また、重要課題として継続的に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運用しました。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するとともに、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を周知しました。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の周知を要請するとともに、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 次仕入先様への周知徹底を要請し、書面での同意確認を行いました。さらに、構内委託会社で外国人技能実習生を受け入れている日本の拠点では、人権責任者が外国人技能実習生の雇用環境をヒアリング調査し、就職斡旋手数料の本人負担がないこと、母国語もしくは労働者が理解できる言語で雇用契約を締結していること、身分証明書を本人が所持していることを確認しました。

### 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。取引金額や重要度などの観点で選定した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。2024年度は重要仕入先様 60 社、それ以外の仕入先様 389 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活動しました。2024 年度に実施した具体的な取り組みとしては、中国で 2023 年度にセルフチェック未実施の仕入先様 151 社、マレーシアで人権リスクが高いと考えられる、マレーシア近隣国から外国人労働者を雇用している仕入先様のうち 2023 年度にセルフチェック未回答であった 5 社に対して、人権に関するより詳細なセルフチェックや開示情報の確認、個別のヒアリング等を実施しました。各社の回答を精査した結果、リスクが高いと懸念される仕入先様（中国 1 社）へ現地確認による実態調査を実施し、「負傷、発病した労働者へ医療上の応急処置を行うための訓練を受けた要員が設置されていない」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 ) 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、職場研修などを行っています。2024 年度の人権研修は、「ビジネスと人権」をテーマに、オムロン人権方針と国際基準に基づく人権課題の周知浸透を目的とした E-learning での自己学習を実施しました。グローバルで 98.5%の従業員と構内委託業者が研修を受講し、人権尊重への理解を促進しました。また、人権尊重推進の取り組みをリードする管理責任者・啓発推進者向けには、国際基準に基づき当社が優先的に取り組んでいる課題についての理解および知識向上を目的とした研修を実施しました。

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、事業部門の購買責任者や購買担当者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。2024 年度は、全ての直接材仕入先様に研修を実施しました。

### **( iv ) 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を毎年実施し、また第三者監査を必要に応じて実施しています。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。従業員の研修受講率や、仕入先様での研修受講者数も同様にモニタリングしています。強制労働や児童労働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。

## **B. 救済・是正**

オムロンの従業員(派遣社員を含む)に対しては、地域ごとにオムロングループ各社の従業員が利用できる内部通報窓口を設けています。この窓口は、差別・ハラスメント等の人権に関する懸念をはじめ、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、サプライチェーンにおいては、全エリアで仕入先様からの通報を受け付けており、仕入先様も上記窓口を利用し、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。

加えて、オムロンは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ています。JaCER は UNGPs 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。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からの苦情を受け付けています。

内部通報窓口：

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

ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）：

<https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/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であるSF2030（Shaping the Future 2030）の中で「バリューチェーンにおける人権の尊重」を注力すべきサステナビリティ重要課題として特定し、グループ全社一丸となって人権尊重の取り組みを推進しています。2025年度も年次のSAQ、継続的なRBA VAP監査受審などを通じて、負の影響に対する定期的なアセスメントを実施し、強制労働や人身取引に対するリスク低減に取り組んでいきます。

サステナビリティ重要課題：

[https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/omron\\_csr/sustainability\\_management/](https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/omron_csr/sustainability_management/)

#### 5. 承認と署名

本声明は、英国現代奴隷法の第54条、およびカナダのサプライチェーンにおける強制労働、児童労働との闘いに関する法律の第11条に従って、主要統治機関であるオムロン株式会社の取締役会から権限委譲を受けた取締役が承認しています。またオムロンは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。

私は、英国現代奴隷法の第54条およびカナダのサプライチェーンにおける強制労働、児童労働との闘いに関する法律の第11条に従って、オムロングループの各事業体について、報告書に含まれる情報を確認したことを証明します。私の知識に基づき、合理的な注意を払った結果、2024年度の報告書の情報が真実かつ正確であり、すべての重要な点において法令の目的に沿って作成されたことを証明します。

氏名：富田 雅彦

役職：オムロン株式会社 取締役、執行役員専務、CHRO

日付：2025年5月19日

署名： 