

バリューチェーンにおける人権の尊重

オムロンの人権に関する考え方

オムロンは、私たちが大切にしている価値観のひとつとして、企業理念の中で「人間性の尊重」を掲げています。

オムロンが考える人間性の尊重とは、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私たちのすべての活動の根底にある価値観です。私たちは、常に誠実さをもって人に接し、行動していくことが社会からの信頼向上につながり、会社の存続につながると考えています。

オムロン人権方針

オムロン人権方針は、サステナビリティ重要課題のひとつである「バリューチェーンにおける人権の尊重」を実現するため、2022年3月1日に制定しました。2011年に国連において「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」が採択されたことにより企業の人権尊重責任が明確化され、グローバルで企業を対象とする人権関連の法規制やルールづくりが進んでいます。近年では、UNGPに沿った人権取り組みが企業に義務化される動きが高まっており、事業継続の観点からも重要性を増しています。オムロンは、国際社会と協調した経営や行動に努め、バリューチェーン全体で人権侵害リスクの低減に取り組めます。

※オムロン人権方針は、こちらのQRコードからご覧いただけます。



人権推進体制

オムロンは、経営と現場が一体となってグローバルで人権尊重責任を遂行する体制の構築に取り組んでいます。バリューチェーンを俯瞰した責任体制として、社長CEOから権限委譲された各執行部門長がそれぞれ責任を持って人権尊重への対応を推進します。人権尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項については、社長CEOが取締役に報告し、取締役会が監視・監督します。2023年度からは、人権担当取締役を任命し、またサステナビリティ推進委員会の傘下に人権担当取締役や各執行部門長が参画する人権ステアリングコミッティを立ち上げました。この人権ステアリングコミッティでは、1st Stageの目標達成に必要な施策の導入、進捗状況、課題について議論を行い、意思決定を迅速化することでハイサイクルに取り組みを進めています。

人権ステアリングコミッティでの議論テーマ

- ・ 自社拠点のアセスメントの進捗状況
- ・ サプライヤーのアセスメントの進捗状況
- ・ AI倫理方針の検討状況
- ・ 第三者の苦情処理プラットフォームの活用
- ・ 国際的なイニシアチブへの加盟検討

SF2030の目標

オムロンは2030年の目標としてUNGPに沿って自社のみならずバリューチェーンで働く人々の人権の尊重に対して影響力を発揮し、人権侵害を許さない、発生させない風土と仕組みが形成されている状態を目指します。

1st Stageで注力する人権取り組み

SF2030のもと1st Stageでは、次の2つの目標を設定し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。

UNGPに沿った人権デューデリジェンスの実施

バリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価を実施することにより、「優先的に取り組む人権課題」を特定し、人権デューデリジェンスのサイクルを回せる状態を作り込んでいきます。

各国・地域に適した人権救済メカニズムの構築

オムロンが人権に対して悪影響を引き起こしたり、または助長を確認した場合、正当な手続きを通じた救済を実行できるよう、各国・地域に適した人権救済メカニズムを構築していきます。

1st Stageの取り組み事項	主な進捗
UNGPに沿った人権デューデリジェンスの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ バリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価の実施 ・ 高リスク国における自社拠点およびサプライヤーのアセスメント強化
各国・地域に適した人権救済メカニズムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本以外のサプライヤーに対して内部通報制度(コンプライアンス・ホットライン)の設置と周知 ・ 一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の人権救済プラットフォームの活用

UNGPに沿った人権デューデリジェンスの実施

▶人権影響評価

オムロンは、2022年度にUNGPに基づいたグループ全体での人権影響評価を米国NPO団体のBSR (Business for Social Responsibility)と共同で実施しました。この人権影響評価の実施にあたっては、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体において、オムロングループが自らの事業活動を通じて引き起こす、または加担する可能性のある人権侵害リスクの評価・特定を行いました。

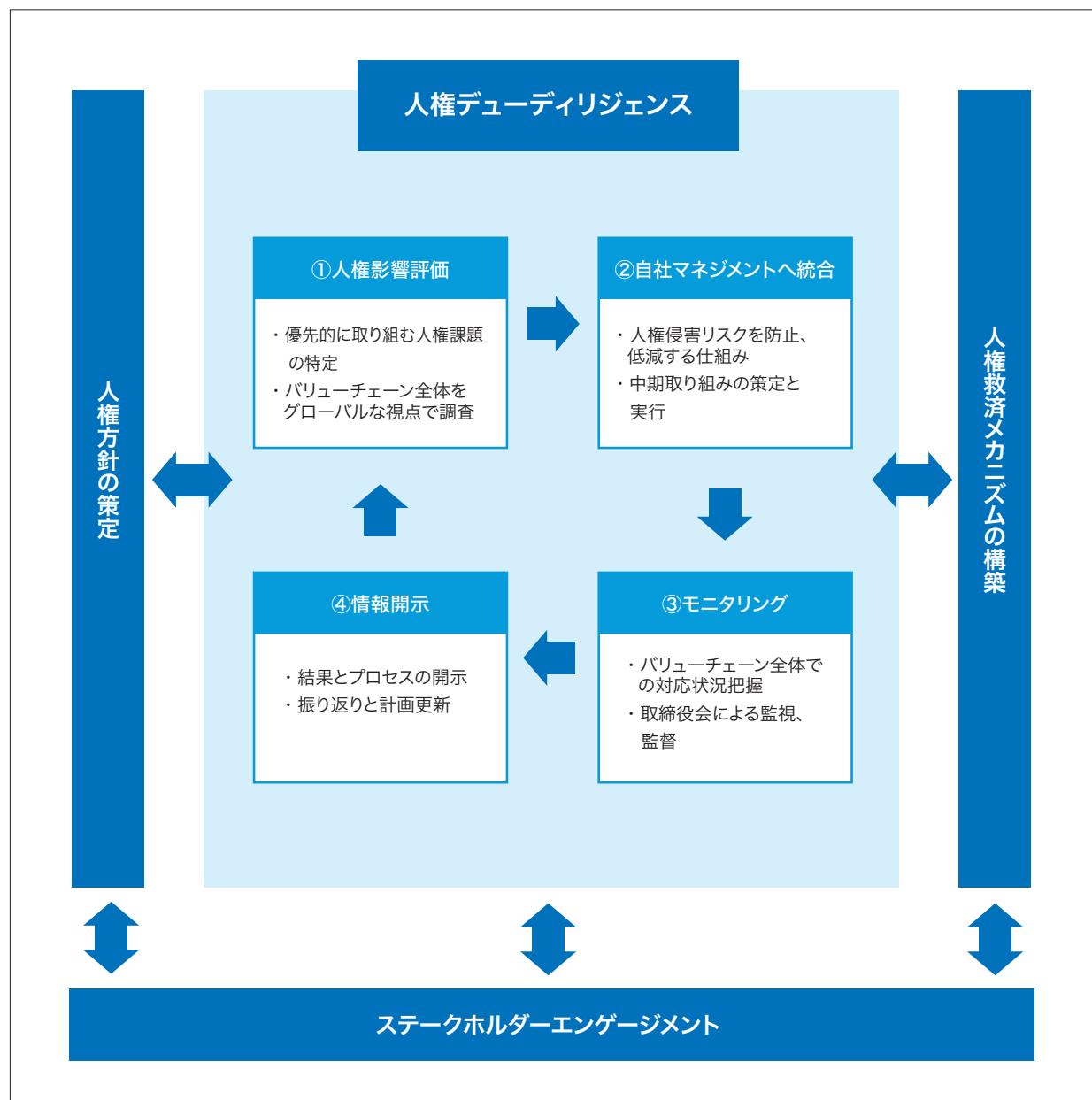
具体的なステップとしては、はじめに国際規範や業界・ステークホルダーの動向調査と、海外地域統括本社含む全社15部門に対する社内インタビュー調査を行いました。

次に、国際人権基準を踏まえ人権課題を網羅的に抽出した後、それらの中から電機電子業界特有の課題を絞り込みました。さらに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を19個まで特定しました。

最後に「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸からマッピング・優先順位付けを行い、優先的に取り組む7つの課題(顕著な人権課題)を特定しました。

2023年度は、2022年度の人権影響評価で特定した7つの課題に対して、各責任部門が実行計画を策定し取り組みを進めています。

〈人権デューデリジェンスの取り組みサイクル〉



〈人権影響評価のステップ〉

STEP 1

デスクトップ調査・社内インタビュー

- 国際規範や業界動向、ステークホルダー動向などの人権を取り巻く動向調査
- 各ビジネスカンパニー、本社機能部門、海外地域統括本社を網羅した15部門にインタビューを実施

人権課題の特定

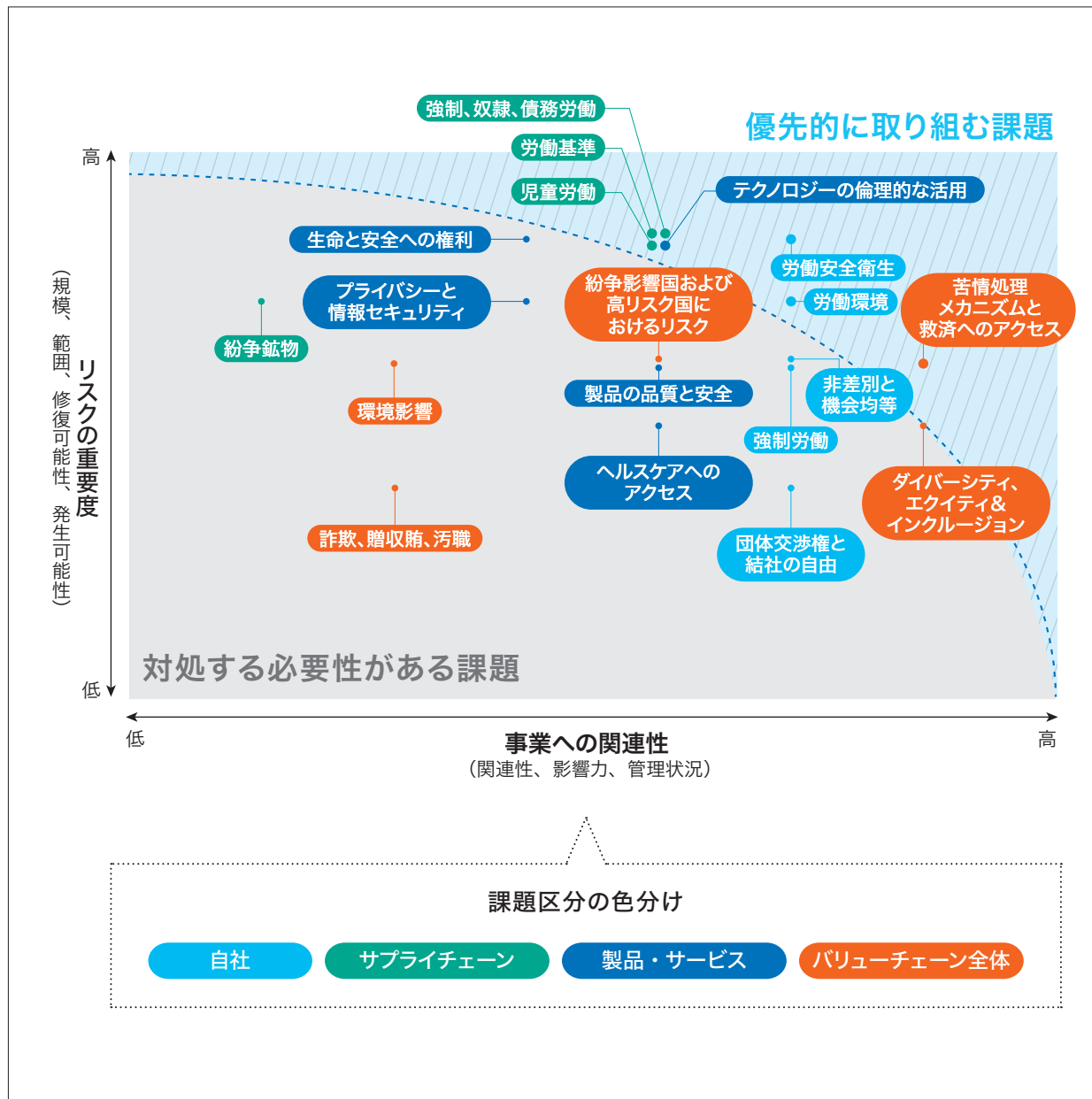
- 国際人権基準を踏まえ人権課題を網羅的に抽出
- 電機電子業界特有の課題に絞り込み
- 社内インタビューなどから示唆された当社に関わる潜在的な人権課題項目を19個まで特定

課題の優先順位付け

- リスクの重要度と事業への関連性の2軸から特定した人権課題をマッピング
- 優先順位付けを行い7つの優先的に取り組む課題を特定

STEP 3

〈特定した人権課題のマッピング〉



(バリューチェーン全体(上流/自社/下流)を網羅したデューデリジェンス)

上流

サプライチェーンでのデューデリジェンスの実施

オムロンはすべてのサプライヤーに対して、「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」で定めるRBA*に準拠した「サプライヤー行動規範」の遵守と、当社の定めるミニマム要件達成を依頼しています。重要仕入先に対しては、RBAより求められる要件のクリアを両社の共通目標に設定し、継続的に現状調査・評価を実施しています。

これらに加えて、2022年度に実施したサプライチェーンの人権影響評価の結果をもとに、中国・マレーシアに生産拠点を持つサプライヤーを2024年度までの取り組み対象と定めて深掘りした調査と改善を進めています。2023年6月までに中国で業種ごとに抽出した仕入先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。その結果、1社において確認された事象に対して、是正計画に基づき改善を進めるなど取り組みを進めています。

*Responsible Business Allianceの略。電子機器業界を中心とした企業の責任あるグローバルサプライチェーンの構築を目指す企業同盟

自社

自社拠点でのデューデリジェンスの実施

オムロンは、グローバルの自社生産拠点に対してRBAのSAQ(セルフアセスメント)を活用し、現状調査・評価を実施しています。2022年度は、オムロングループの日本、中国、アジアパシフィック、欧州、北米の自社生産拠点24か所に対して、RBAのSAQおよびその他の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。2023年度においてもRBAのSAQを継続していきます。

また2022年度に実施した人権影響評価を踏まえて、労働環境改善の取り組みを実施しました。具体的には、職場のハラスメントについての継続的な啓発および問題事案への懲戒処分、社員寮の安全衛生基準の確認、生産性向上を伴った労働時間の短縮・改善、移民労働者雇用に関する派遣業者の見直しなどを行いました。また日本における外国人技能実習生の雇用条件に関するヒアリングを実施しました。今後は2024年度までに、人権侵害の発生可能性が高いと考えられる中国・マレーシアおよび外国人技能実習生が働いている日本の生産拠点において、第三者監査の実施を予定しています。

下流

製品・サービスにおける人権の取り組み

(AI倫理方針・ルールの策定)

近年、AI技術の急速な発展とそれを可能にするデータ量の増加により、国内外のさまざまな産業においてAI活用が進み、労働力不足などの社会課題の解決や、社会の利便性の向上が期待されています。一方で、AIに学習させる際に使用したデータの偏りなどが原因となり、利用者が意図しない差別的な評価や選別が行われてしまうなど、人権を侵害する可能性があることも指摘されています。このような社会動向の変化をふまえて、AIをはじめとするテクノロジーの倫理的な活用について人権方針の中で次の通り宣言しています。

オムロンは、AI・ロボティクス・IoTなどのテクノロジーが人権に与える影響を理解し、事故の発生・差別・プライバシー侵害などの問題を発生させることがないように、テクノロジーを適切に活用します。

2022年度には、オムロンのAI倫理に対する姿勢や取り組みを示すものとして「AI倫理方針」の策定に着手しました。また、この方針を事業で実践するため、社内ルールの整備も並行して進めています。

各国・地域に適した人権救済メカニズムの構築

内部通報制度

オムロンでは、内部通報制度をグローバルに運用しています。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行為について国内外に設置する内部通報窓口に通報したり、助言を求めたりすることができます。通報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。

窓口寄せられた情報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。

この窓口は、オムロングループ従業員（派遣社員を含む）およびサプライヤーが利用することができ、日本以外のサプライヤーに対しても、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。

内部通報窓口の運用状況等については、P.106をご参照ください。

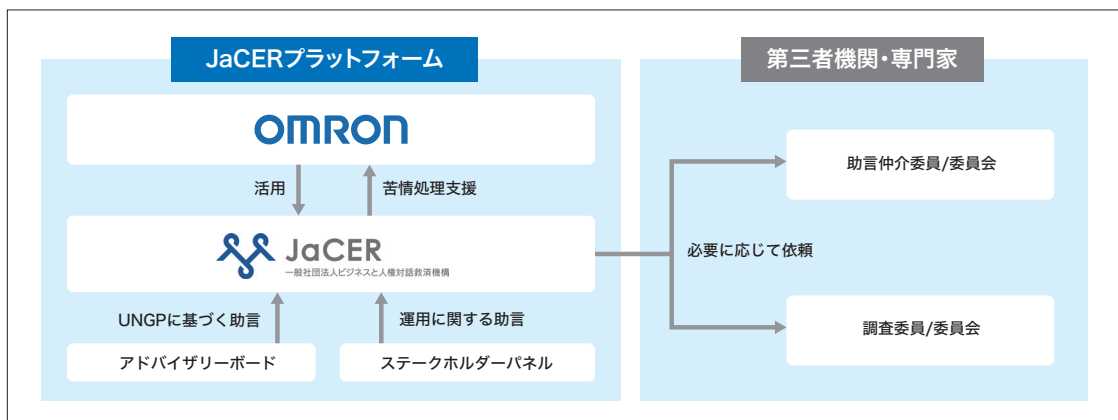
人権救済の対象ステークホルダー拡大

オムロンは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」を提供しており、オムロンではこの対話救済プラットフォームを活用し、地域社会や顧客、直接取引関係のない2次以降のサプライヤー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ます。

ステークホルダー・エンゲージメント

オムロンは、サステナビリティ方針の中で「すべてのステークホルダーと責任ある対話を行い、強固な信頼関係を構築します。」と宣言しています。人権の取り組みにおいても、社外の人権専門家と定期的に対話を行うことで、国際基準での人権尊重に対する理解を深め、取り組みの実効性を高めていきます。

〈JaCERの仕組み〉



共創パートナーのコメント

人権専門家からのご意見

オムロンは、企業理念に沿った経営の実践の一環として「オムロン人権方針」を定め、国際的な「ビジネスと人権」に沿った取り組みを着実に進めています。取締役会も含めた責任体制の明確化や2030年目標の設定など中長期的な視点をもつ一方で、人権デューデリジェンスの一環として国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った全社レベルでの人権影響評価を実施し、自社拠点での取り組みや一部サプライチェーンでの取り組みも進めている点などが評価できます。

今後は、「① 自社・サプライチェーンにおける継続的なリスク低減」「② 責任あるテクノロジー（AI等）の活用や、顧客デューデリジェンスを含めた製品・サービスの使用に関するリスク低減」「③ ステークホルダー・エンゲージメントの構築」の3つを中心にさらに活動を強化されることを期待します。

BSR (Business for
Social Responsibility)
マネジング・ディレクター
永井 朝子 氏



人権教育

オムロンはUNGPに沿った実効性のある人権取り組みを推進するため、すべての役員・従業員に適切な教育や研修の機会を提供しています。また、サプライヤーや販売代理店などのビジネスパートナーに対しても、人権尊重の理解を得るための活動を進めています。

▶取締役・監査役向け人権研修

人権に関する世界的な規制や社会の期待は、より具体化し、法規制・国際基準への対応のみならず、サプライチェーン管理、外部評価対応などの経営責任としての優先度合いが増しています。バリューチェーンを俯瞰した人権尊重に取り組むためには、経営トップがビジネスと人権に関する国際基準や社会要請を深く理解し、より有効性のある取り組みにつなげる必要があると見られます。オムロンは、取締役および監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングおよび情報提供を適宜実施しています。

2023年上期に実施した勉強会は、社外の人権専門家を招き「高まる人権尊重責任と取締役会に期待される役割」をテーマに実施し、複雑で多様化する人権課題への対応について、ディスカッションを通じて理解を深めました。

▶オムロンで働く人々への人権教育

国内の全従業員（パート／派遣社員含む）および請負社員を対象に人権研修を実施し、人権意識の向上を図っています。また、新入社員・キャリア入社者・新任経営基幹職・役員を対象にした階層別の人権研修も実施

しています。人権侵害なく製品をつくるには、自社だけでなく取引先にも目を向ける必要があります。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ラーニングで行いました。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、「オムロン人権方針」の解説を行いました。そして、eラーニングに加え、動画視聴に基づくグループディスカッションも行い、相互研鑽を図りました。

海外では各地域本社が主導し、人権啓発の活動に取り組んでいます。海外のグループ事業所の請負社員の方々にも、当社従業員と同様の研修を受講いただきました。

▶サプライヤーへの学びの機会の提供

重要仕入先にRBA準拠のセルフチェックアンケートの対応を毎年依頼しており、目標達成にむけて改善のための意見交換や打合せ等学ぶ機会を設けています。特に加工品のサプライヤーにおいては、必要によりサプライヤーの拠点を訪問して現場の実態を確認しながらの打合せも実施しています。

2022年度は、サプライヤーでの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、中国のサプライヤーのうち業種単位で抽出した18社61人に、eラーニングでの研修を受講いただきました。