

**オムロングループ
サステナブル調達ガイドライン**

Ver. 2.1

2020年9月

目次

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・ P. 3
2. オムロンの企業理念・・・・・・・・ P. 4
3. オムロングループ購買方針・・・・ P. 6
4. サプライヤ行動規範・・・・・・・・ P. 7
5. 仕入先様へのお願い事項・・・・ P. 17
6. オムロン・コンプライアンスホットラインについて・・・・ P. 19

1. はじめに

オムロングループは企業理念に基づき、事業を通じて社会的課題を解決していくと共に、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを通じて、持続可能な社会の発展に貢献することに取り組んでおります。調達活動においては、社会から高まる要望を受け、より大きな社会的責任を果たすべく、サプライチェーンの取り組みを強化しています。

具体的には、2015年に、「オムロングループCSR調達ガイドライン」を制定し、仕入先様にこのガイドラインの主旨のご理解と「サプライヤ行動規範」や「仕入先様へのお願い事項」の各要求項目を順守のために必要な行動・活動の実践をお願いしてまいりました。

この度、最新の社会から要望に対応すべく「オムロングループCSR調達ガイドライン」を「オムロングループサステナブル調達ガイドライン（以下、本ガイドライン）」と名称変更し内容を改訂いたしました。仕入先様におかれましては、内容をご確認いただき、引き続き仕入先様および仕入先様のサプライチェーンにも普及・浸透いただきますようお願いいたします。

また、本ガイドラインの各要求項目についての自社の取り組み状況をご認識いただくため、仕入先様によるセルフアセスメント・アンケートや、仕入先様への訪問による確認を実施していく予定です。

オムロングループは、持続可能な社会の構築に向けて、これからも仕入先様と一緒に取り組んでまいりまいる所存ですので、何卒引き続き、ご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

オムロン株式会社
グローバル購買・品質本部 購買プロセスマネジメント室
サステナビリティ推進室

2. オムロンの企業理念

Our Mission

(社憲)

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

Our Values

私たちが大切にしている価値観

・ソーシャルニーズの創造

私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。

・絶えざるチャレンジ

私たちは、失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます。

・人間性の尊重

私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

● Our Mission (社憲)

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

Our Mission(社憲)は、創業者の立石一真が、「企業は利潤追求だけではなく、社会に貢献してこそ存在する意義がある」、という「企業の公器性」について私たち社員向けにわかりやすい言葉でまとめたものです。

- 事業を通じて社会的課題を解決し、社会の持続的発展に貢献し続けることが、私たちの存在価値であり使命です。
- 社会の期待に十分に応え続けることが、オムロンの持続的な発展につながり、また、私たちの成長や世界中の人々の生活の向上につながっていきます。
- 私たちは、すべての人々が豊かさ・快適さを実感し、安心・安全に暮らせるよりよい社会の実現を追求し続けていきます。

● Our Values 私たちが大切にしている価値観

■ ソーシャルニーズの創造

私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。

- 「ソーシャルニーズの創造」とは、潜在するニーズを感知することにより、暮らしをより豊かにする、また社会の課題を解決する商品・サービスを先駆けて提供し、社会に役立つことです。
- 「ソーシャルニーズの創造」には、それまで市場に存在しなかった新しい商品・サービス・システムを開発することはもちろん、既存のものに手をくわえて、必要とする人がいつでもどこでも簡単に使えるようにすることや、これまでの仕事のやり方を革新的に変えていくことが含まれます。
- 未来を見通す先見性、社会の潜在ニーズを発掘する感知力、潜在ニーズを顕在化させる創造力を私たちが日々磨いていくことが大切です

■ 絶えざるチャレンジ

私たちは、失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます。

- 「絶えざるチャレンジ」は、新しい価値を提供したり、これまでにない解決方法を編み出したり、積極的に変化を生み出す原動力となります。
- 前例のない新しいことに挑戦し続けることは、様々な可能性を生み出し、「ソーシャルニーズの創造」につながっていきます。
- リスクや失敗を恐れず難しい課題に挑戦するほど、成功した時の喜びはより大きなものになり、私たちの自信につながります。成功体験・失敗体験を通じて私たちは成長することができ、その積み重ねが強い会社をつくっていきます。

■ 人間性の尊重

私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

- 「人間性の尊重」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。
- 私たちが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っていきます。
- 私たち一人ひとりが能力や個性を十分に発揮し、また他者を尊重しながら互いの強みを活かすことができれば、創造性を無限に広げることができます。

3. オムロングループ購買方針

オムロングループは、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で、社会的責任を果たしていきます。また、QCDS(Quality, Cost, Delivery, Service)トータルで常にベストな「もの・サービス」を調達することにより、価値の高い商品・サービスを実現して、顧客満足の上を目指しています。

これらを実現するために、「基本方針」「運営方針」「サプライヤ行動規範」から成るグループ購買方針を制定して、購買活動を実施しています。

仕入先様と一体となった取組みを実践することで、サプライチェーンを通じたサステナビリティを実現していきます。

●基本方針

■OPEN : 自由競争原理に基づき、開かれた購買でありつづけます。

国籍、企業規模、取引実績の有無等を問わず全ての仕入先様へ自由競争原理に基づいたオープンな参入機会を提供します。

■FAIR : 公正・公平に、そしてパートナーシップを大切にします

部材・サービスの調達に際しては、品質・価格・納期・環境保全・技術・健全な事業運営はもとより法令・社会規範の遵守等の項目を加味し、公正に仕入先を選定します。

■GLOBAL : グローバルに良きパートナーを求めます

国際的視野に立って、世界中の仕入先様から優れた部材・サービスを最適な地域から調達します。

●運営方針

■ECOLOGY : 地球環境の負荷低減に貢献する購買調達活動を行います。

有害化学物質を含まない部材を積極的に採用し、環境負荷低減に寄与するグリーン調達を推進します。

■COMPLIANCE : 高い倫理性をもって法令・社会規範を遵守します。

調達・購買活動に関連する法令や社会規範を遵守し、仕入先様とのパートナーシップを築きます。また、購買・調達活動で得た仕入先の機密情報・個人情報適切に管理・保護します。

4. サプライヤ行動規範

<<制定の考え方>>

本規範は、オムロングループのサステナブル行動ポリシー/倫理行動ルールを基本に、仕入先様に具体的に実践・遵守いただきたい行動・活動の基準についてまとめています。

なお、作成にあたって参考にした基準は以下です。

-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.co.jp/assets/img/sustainability/pdf_inquiry/omron_csr_guideline_w.pdf

-RBA (RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT) 「RBA 行動規範 Ver. 6.0」

http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Japanese.pdf

-JAPIA 社団方針 日本自動車部品工業会「CSR ガイドブック」

https://www.japia.or.jp/files/user/japia/work/csrbcpcsr/CSR_H22guidebook.pdf

<<サプライヤ行動規範>>

A. 労働

当社は労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することに取り組みます。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

労働基準は以下のとおりです。

1) 雇用の自由選択

- 強制、拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的 または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いてはなりません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。
- 会社が提供した施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の移動の自由に不合理な制約を科したりしてはなりません。
- 雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供する必要があります。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供するような変更が行われない限り、受け入れ国に到着した時点で雇用契約への代替または変更は許可されないものとします。
- すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者は随時職場を離れる、または雇用を終了する自由があります。
- 雇用者およびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、従業員の身分証明書または

移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは従業員による使用を阻止してはなりません。

- 労働者は、雇用者または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

2) 若年労働者

- 児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法規制が遵守されている限り、支援されます。
- 18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。
- 適用される法規制に従った、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなくてはなりません。また、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。
- 現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じ賃金率でなくてはなりません。

3) 労働時間

- ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除き、残業時間を含めて週60時間を超えてはなりません。
- 従業員に7日間に1日以上以上の休日を与えなくてはなりません。

4) 賃金および福利厚生

- 労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律に準拠していなければなりません。現地の適用法を遵守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。
- 懲戒処分としての賃金からの控除は、認められないものとします。
- 各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供するものとします。
- 臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

5) 人道的待遇

- 労働者に対するセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待などの不快で、非人道的な待遇があってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手続き

が明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別の排除

- 企業は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力する必要があります。会社は、賃金、昇進、報酬、およびトレーニングの利用などの雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。
- 労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。
- さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

7) 結社の自由

- 現地法に従い、参加企業は、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、自分が選択した労働組合を結成し、また労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える労働者の権利も尊重するものとします。
- 労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。

B. 安全衛生

業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境は、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させます。また、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることを企業は認識しておかなければなりません。

OHSAS 18001 と ILO 労働安全衛生ガイドラインなどの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 職務上の安全

- 労働者の潜在的な危険（たとえば、化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火、車両、および落下の危険）への曝露の可能性に対し、適切な設計、工学的および管理による統制、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト／タグアウトを含む）、および継続的な安全上のトレーニングを通して、特定、評価、管理されなければなりません。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で、正しく保守された個人保護具および教材が

提供されなければなりません。

- 高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親をシフトし、妊娠中の女性・育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくすか軽減するための適切な措置が取られなければなりません。かかる措置には、職務の割り当てに関連する措置、および育児中の母親への適切な便宜の提供などが含まれます。

2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価され、その影響は、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な退出施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えられなければなりません。かかる対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

- 労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、ケースの調査、および原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定を含む、手順および体系が、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために実施されなければなりません。

4) 産業衛生

- 労働者の化学的、生物学的、物理的媒体への曝露は、階層構造の制御システムに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。
- 危険の可能性は、適切な設計、工学的および運営管理による制御によって、除去するか、制御されなければなりません。かかる手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者は、適切な、よく維持された、個人保護具が提供され、これを使用しなければなりません。保護プログラムには、これらの危険に関わるリスクに関する教材が含まれます。

5) 身体に負荷のかかる作業

- 手作業による原材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露は、特定、評価、管理されなければなりません。

6) 機械の安全対策

- 生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

- 労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されるものとします。
- 会社または労働者斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる

適切な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

- 労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険（機械、電気、化学、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報とトレーニングを提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定、アクセスできる場所に格納されるものとします。
- トレーニングは、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供します。労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励されます。

C. 環境

企業が環境面の責任を持つことは世界水準の製品の製造に不可欠です。製造作業においては、公衆の安全衛生を守りながら、地域、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。ISO 14001 と環境管理・監査システム（Eco Management and Audit System, EMAS）などの認められたマネジメントシステムが、本規範の策定にあたって参照されており、そこから役に立つ追加情報が得られる可能性があります。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

- 必要とされるすべての環境許可証（例：排出の監視）、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要件を遵守しなくてはなりません。

2) 汚染防止と資源削減

- 汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生元で、または公害防止機器の新設、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更などの実践、あるいは他の手段で、最低限に抑えるか除去する必要があります。
- 水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源の使用は、浪費しないようにするか、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクル、または他の手段などを実践する必要があります。

3) 有害物質

- 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定、ラベル付け、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。

4) 固形廃棄物

- 固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減、および責任ある廃棄またはリサイクル

を行うための体系的なアプローチを実施するものとします。

5) 大気への排出

- 揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御、および処理をしなければなりません。
- 大気排出制御システムの動作を日常的に監視するものとします。

6) 材料の制限

- 製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含みます）における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

- 水源、水の使用・排出を文書化し、特性を示し、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を管理する水の管理を実施するものとします。
- あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施するものとします。
- 廃水処理システムと封じ込めシステムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保するものとします。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- エネルギー消費、およびすべての関連するスコープ 1 および 2 の温室効果ガスの排出は、施設および／または会社レベルで追跡および文書化されなければなりません。
- エネルギー効率を改善し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小化できるコスト効率の良い方法を追求しなければなりません。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、企業は、以下を含む最高基準の倫理を支持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

- すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティが支持されなければなりません。参加企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を保持するものとします。

2) 不適切な利益の排除

- 賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。この禁止には、ビジネスを獲得または保持する、ビジネスを何者かに割り当てる、またはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または

受領することが含まれます。

- 腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリングおよび実施手順が実施されるものとします。

3) 情報の開示

- すべての商取引は、透明性をもって実施され、会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
- 労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。
- サプライチェーンにおける記録の改ざん、または状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

- 知的財産権が尊重され、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行われなければならない、また、顧客およびサプライヤの情報が保護されなければなりません。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

- 公正なビジネス、広告、および競争の規範が支持されなければなりません。

6) 身元の保護と報復の排除

- 法律により禁止されていない限り、サプライヤおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性、および保護を確保するプログラムが維持されなければなりません。企業は、その従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

- 製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっていないことを合理的に保証する方針を保持するものとします。
- 鉱物の原産地と流通過程についてデューディリジェンスを実施し、また顧客の要望に応じてその手段を顧客に開示するものとします。

8) プライバシー

- サプライヤ、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的なプライバシーへの期待に添うよう取り組まなければなりません。
- 個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守しなければなりません。

E. マネジメントシステム

本規範の内容に関連する範囲のあるマネジメントシステムを採用、または構築するものとします。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とするものとします。(a) 参加企業

の業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および (c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより、継続的改善が期待できます。

マネジメントシステムには、以下が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

- 経営幹部により是認され、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善への参加企業の取り組みを確認する、企業の社会環境に対する責任方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

- マネジメントシステムと関連プログラムの実施の確保を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

3) 法的要件および顧客要求事項

- 本規範の要件を含み、適用される法規制、および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

4) リスク評価とリスク管理

- 法令遵守、環境安全衛生、および参加企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

5) 改善目標

- 社会的・環境的責任を改善するための文書化された業績目標、ターゲット、および実施計画（かかる目標の達成における参加企業の業績に関する定期的評価を含む）。

6) トレーニング

- トレーニングマネージャーおよび労働者が企業の方針、手続き、および改善目標を実施し、適用される法規制要件を満たすためのプログラムです。

7) コミュニケーション

- 企業の方針、実践、期待、および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤ、および顧客に伝達するためのプロセス。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

- これは、継続的なプロセスであり、本規範に記載されている慣行および条件に関して、従業員の理解度を評価し、またそれに関するフィードバックおよびその違反事例を取得し、その上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理システムが含まれます。

9) 監査と評価

- 法規制要件、本規範の内容、および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要

件に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

10) 是正措置プロセス

- 社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

11) 文書化と記録

- 規制の遵守、会社の要件への適合、ならびにプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

12) サプライヤの責任

- 規範の要求事項をサプライヤに伝達し、サプライヤの規範の遵守を監視するためのプロセス。

F. その他

1) 製品安全性の確保

- 製品設計を行う際には、十分な製品安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売しなければならない。
- 製品安全性に関しては法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮しなければならない。製品安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含む。
- 製品の内容や取扱いなどについて、法令遵守はもとよりお客様の視点に立ち必要な情報を適切に表示しなければならない。
- 不具合情報の収集・伝達の体制を構築・運用しなければならない。

2) 事業継続計画の策定

- 災害・事故に対応した早期復旧のための事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan) を策定しなければならない。
- BCP の運用・見直しを含めた戦略的な運営（「事業継続マネジメント BCM : Business Continuity Management」）を行わなければならない。

3) 顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

- 顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護しなければならない。機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等（電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指す。

4) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

- コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理しなければならない。コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウィルス、コンピュータワーム、スパイウェア、ランサムウェア、標的型攻撃などを指す。

5) 適切な輸出管理

- 法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、規則と管理体制を整備して適切に行わなければならない。

6) 反社会的勢力との不適切な利益供与の禁止

- 社会的秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とは一切の関係をもってはならない。
- 反社会的勢力へのいかなる利益の供与も行ってはならない。

7) 従業員の健康管理

- 全ての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければならない。適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要がある。

以上

5. 仕入先様へのお願い事項

オムロンがお客様により信頼される商品をつくる上で、企業の社会的責任を果たすためには、仕入先様のご協力が不可欠です。そのため、仕入先様には、前述のサプライヤ行動規範の遵守をお願いいたします。

また、双方にとって良い取引関係が構築できるよう、下記項目の実現にご努力願います。

(1) 法令と社会規範の遵守

仕入先様が事業活動を行っている国、地域において、関連する法令・社会規範の遵守をお願いします。

●関連する法令・社会規範例

1. 法令遵守
2. 児童労働、強制労働の禁止
3. 贈収賄など不公正な取引の禁止
4. 求人・雇用における差別の禁止
5. 適切な労働環境の整備

(2) 最良な品質の確保

オムロングループの要求品質を満足する部材を安定して提供できるよう、品質保証体制の整備と維持向上をお願いします。

(3) 最適な部材価格の提供

市場競争力のある価格での部材提供と継続的な価格低減活動の推進をお願いします。

(4) 部材の安定供給

オムロングループの調達革新の取り組みに合った部品供給体制を確立し、部材の安定供給をお願いします。

(5) 環境への配慮

お客様へ環境保証をした商品を提供するためには、仕入先様においても ISO14001 準拠の環境保全体制の整備とともに、提供いただく部材に使用される有害化学物質の把握と削減の実施が不可欠です。オムロングループの「グリーン調達基準書」に沿った活動をお願いします。

(6) 技術力

専門性を活かした技術・工法等の情報を商品開発段階から積極的にご提案をいただけるよう技術提案力の強化をお願いします。

(7) 紛争鉱物の不使用

コンゴ民主共和国およびその周辺諸国から産出された紛争鉱物（錫、タンタル、タンゲステン、金）を原材料として使用しないようお願いします。

(8) 健全な事業運営

良きパートナーとして取引関係を継続して築くために、健全で安定した会社経営の推進をお願いします。そのため、仕入先様の経営状況・財務内容の開示をお願いします。

(9) 情報管理の徹底

オムロングループとの取引を通じて知り得た機密情報・個人情報適切に管理・保護するようお願いします。

(10) 健全な取引関係の維持

公平・公正な取引関係を構築、維持するために、以下については原則禁止とさせていただきます。

- 就業時間外の会食
- ゴルフや旅行など懇親を目的としたイベントへの招待
- 中元、歳暮など、金品の授受、交換
- その他、客観的に「接待」と認識される行為

6. オムロンコンプライアンス・ホットラインについて

- オムロンでは、「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」を制定し、グループをあげてコンプライアンス(法規・倫理遵守)を推進しており、その一環として、仕入先様からの「コンプライアンス相談・申告窓口(名称:コンプライアンス・ホットライン)」を開設しております。
- 資材購買に関する相談・申告対象について、当社のコンプライアンスでお気付きのことがございましたら、当ホットラインに、ご通報をお願いいたします。
- 詳細については、下記ホームページをご覧ください。

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

<<改訂履歴>>

改訂年月	Ver.	主な改訂内容
2015/3	1.0	「オムロングループCSR調達ガイドライン」制定
2015/5	1.1	企業理念の改定を反映
2019/11	2.0	・「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」に改名 ・サプライヤ行動規範について ①RBA Ver. 6.0に準拠した内容に更新 ②その他の最新社会課題トレンドを反映 ・仕入先様へのお願い事項について 第10項を追加
2020/9	2.1	・発行部門名を変更 ・JEITA「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を<参考にした基準>から削除