

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

2011年に国連において「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」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ました。その対象範囲は自社だけに留まらず、バリューチェーン全体に広がっていくことが社会から要請されています。こうした背景を踏まえ、サステナビリティ重要課題のひとつとして「バリューチェーンにおける人権の尊重」を設定し、その実現のためにオムロン人権方針を2022年3月1日に制定しました。特に近年では、UNGPsに沿った人権取り組みが法規制によりグローバルで企業に義務化される動きが高まり、また、顧客からの取り組み状況を確認する問い合わせも増加しています。このように法令対応や顧客要請の充足など、事業継続の観点からも重要性が増しています。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みます。

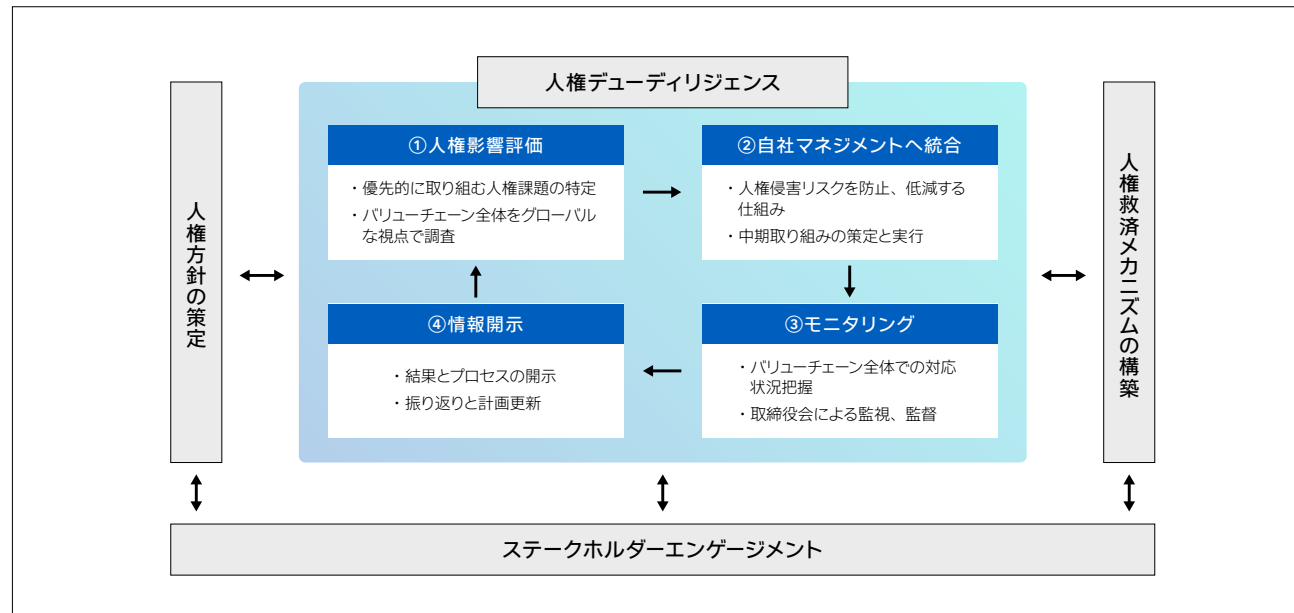
➤ オムロン人権方針

人権推進体制

オムロンは、以下[図1]の取り組みの全体像のもと、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。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビリティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部が中心となって取り組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物

流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。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取締役会に報告し、取締役会が監視・監督します。また、環境と同様に、23年度より人権担当の取締役を設置するとともに、サステナビリティ推進担当役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会において、グループ共通の人権施策などの議論、審議を行っています。

図1 オムロンの人権尊重取り組みの全体像



SF2030で注力する人権の取り組み

SF2030における目標達成に向け、2024年までの目標を設定し、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。

SF2030目標

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」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。

2024年までに達成すべき目標

〈UNGPs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。

目標に向けた取り組みとして、仕入先様、自社のデューデリジェンスについては、リスクの調査・評価・是正のサイクルづくりが進みました。またバリューチェーンの下流にあたるオムロンの製品・サービスが与える影響に対して、注力するAI倫理のガバナンス体制を構築しました。救済メカニズムについては、幅広

いステークホルダーからの相談・苦情を受け付ける体制を拡充しました。

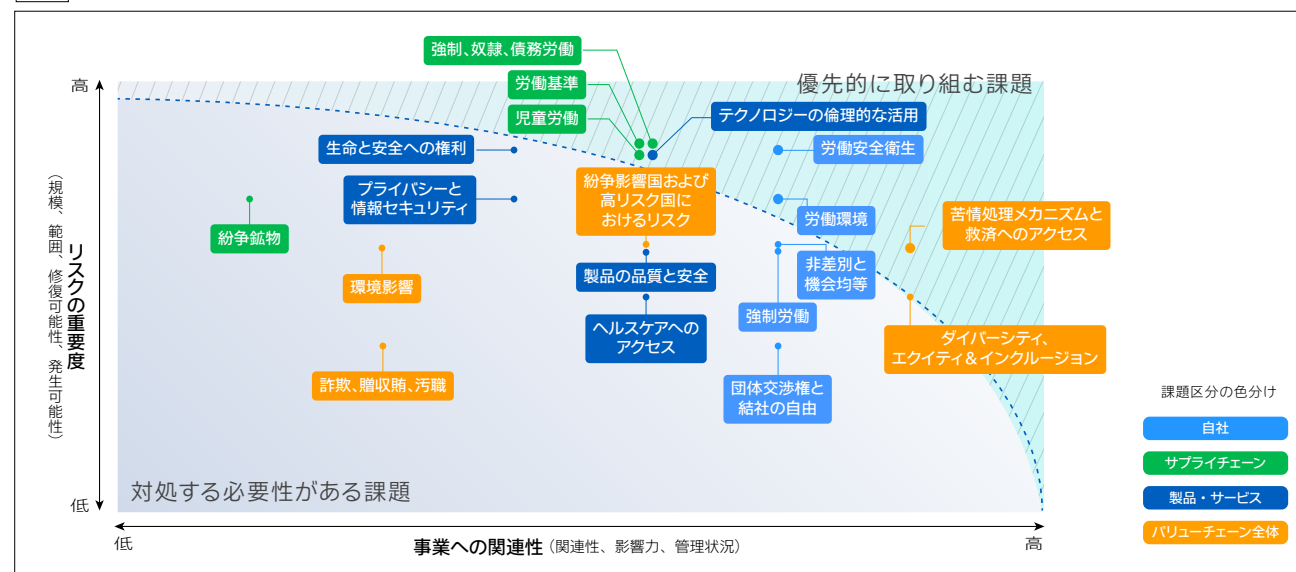
また、2024年1月には責任あるサプライチェーンの実現のための国際的なアライアンスであるResponsible Business Alliance (RBA) に加盟しています。当社はこれまでも同アライアンスが提供する行動規範を参照してきましたが、今後は自社・サプライチェーンの取り組みへの活用を強化していきます。このように今後は、構築したサイクルの実効性向上を図るための取り組みを進めていきます。

人権影響評価

オムロンは、22年度にUNGPsに基づいたグループ全体での人権影響評価を実施しました。この人権影響評価の実施にあたっては、バリューチェーン全体において、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。この評価を通じて特定した19課題のうち、以下[図2]の通り、「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抽出した、7つの優先的に取り組む課題(顕著な人権課題)を中心に各責任部門が対応を進めています。

> 人権影響評価の詳細なステップ

図2 特定した人権課題のマッピング



サプライチェーンの取り組み

サプライチェーンにおいては、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。このガイドラインはRBA行動規範に準拠して作成しています。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以下【図3】の通り、3年に1回アセスメントを実施しています。23年度は重要仕入先様60社、それ以外の仕入先様575社に対してセルフチェックを実施しました。重要仕入先様に対してはRBAより求められる要件のクリアを両社の共通目標として設定しています。また、22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24年度までの重点対象と定

めて活動を進めています。23年度は具体的に、次のような仕入先様へ人権に関する詳細なセルフチェックを実施しました。

- ・中国：労働集約型の業種の仕入先様
- ・マレーシア：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

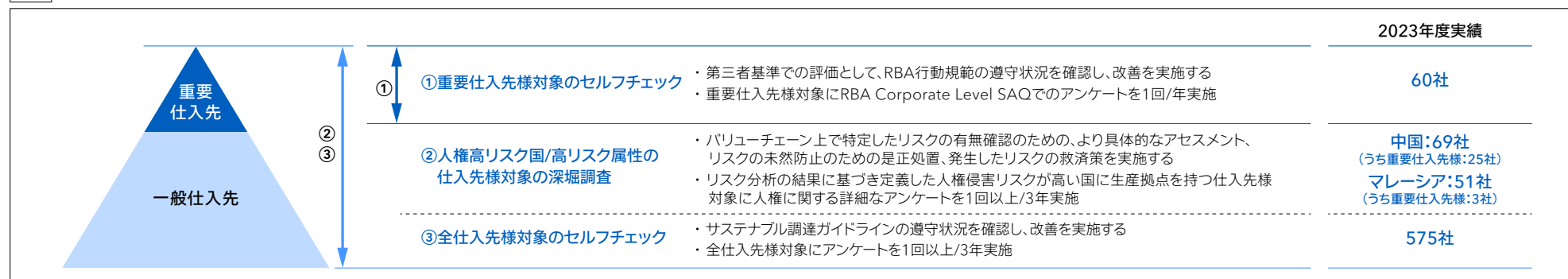
セルフチェックの回答を精査した結果、リスクが高いと懸念される仕入先（中国：2社、マレーシア：3社）へ当社従業員による現地確認による実態調査を実施し、「負傷、発病した労働者へ医療上の応急処置を行うための訓練を受けた要員が設置されていない」（中国）、「雇用時に外国人労働者の母国語での契約が締結されていない」（マレーシア）等の事象が確認されました。これらの結果については対面でフィードバックを行い、改善計画を合意しました。現在は改善計画に基づき是正行動を進めています。また、軽微なリスクが発見された仕入先（中国：16社、マレーシア：1社）については、個別に評価結果を報告して改善点を合意し、立案いただいた改善計画に基づき是

正行動を進めていただいています。24年度については、これらは是正計画の進行を確認すると同時に、まだ調査を実施していない中国・マレーシアの仕入先様への詳細なセルフチェックを同様に進めることで対象範囲を拡大します。また重要仕入先、それ以外の仕入先へのセルフチェックも継続し、人権デューデリジェンスのサイクルを継続していきます。

自社拠点の取り組み

自社拠点では人権影響評価で特定された優先課題である、「労働安全衛生」と「従業員の労働環境（強制労働を含む）」を中心に対応を進めています。拠点の現状調査や取り組みの達成度を測るツールとしては、RBAのSAQ（自己評価質問書）を毎年活用しています。23年度は日本、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25か所に対してSAQを実施し、人権侵害リスクの分析と是正を行いました。

【図3】 仕入先様に対する階層別サステナビリティアセスメント



優先課題への個別の対応として、労働安全衛生については、拠点別の安全衛生・労災状況の課題分析と是正を進めました。24年度も継続して重点エリア・拠点に対する労災モニタリングと是正を進めていきます。従業員の労働環境については、RBA行動規範に準拠した労働マネジメントシステムの導入・展開をグローバルに進めました。中国の生産拠点や、構内委託先に移民労働者を抱えるマレーシアの生産拠点や、構内委託先に外国人技能実習生を抱える日本国内の生産拠点に対しては、強制労働の潜在リスクが高いと想定されることから、構内サプライヤ管理手順の運用徹底に向け、構内委託先にオムロングループ「サプライヤ行動規範」の遵守の同意確認を実施した他、強制労働・児童労働を防止・発見・救済する手順の文書化などを進めました。加えて、日本国内の構内委託先の外国人技能実習生に対しては、拠点ごとの人数・国籍等の実態調査の結果を受けて、24年度は、構内委託先で外国人技能実習生を受け入れている5拠点において、強制労働に該当する事案がないことの確認を進めています。また、長時間労働リスクに対しては、同じくリスクが高いと想定される中国・マレーシア・日本の生産拠点を重点的にモニタリングしました。24年度はグローバルでのモニタリング体制構築が強化のポイントです。

これらの人権侵害リスク低減の取り組みに加えて、中国（大連市）とベトナム、マレーシアの生産拠点においては、RBA基準による第三者監査を受審しており、その監査結果に基づく労働環境や労働安全衛生などに関する改善に取り組みしました。23年度も、第三者監査を受審したベトナム工場では、指摘にもとづき、適正な作業用個人防護具への改善を行いました。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た

大連工場では、設定した項目の遵守レビューを毎月行い、RBA遵守状況の維持向上に取り組みしました。マレーシア工場においては、監査で確認された構内サプライヤ管理や雇用条件、避難設備に関する課題の是正を進めています。自社拠点の取り組みにおける今後の方針としては、以上のような優先度の高い課題・拠点到注力したアクションを進める一方で、モニタリングの仕組み化や、各エリアをまたいだナレッジ共有を進めることで、グループ全体の人権侵害リスクの低減を目指していきます。

製品・サービスの取り組み

オムロンでは、「テクノロジーの倫理的な活用」を優先して取り組む課題として特定しており、人権方針の中で、「**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、テクノロジーを適切に活用します。**」と宣言しています。

中でもAIについては急速な技術の進化を遂げる一方で、国内外でリスクが顕在化しており、G7やOECD、国連等が各国にAIの安全・適切な使用に向けた対処を求めるなど、利活用と規制のバランスを模索した議論が続いている現状です。

オムロンは、AIを搭載した製品・サービスを展開しており、今後もそうした製品・サービスは益々増える見込みです。これらを受けて、AIガバナンス体制を構築するため、2024年6月に「オムロンAI方針」を策定しました。「オムロンAI方針」（P78 図4 参照）を基に、オムロン内でAIの適正な利用を啓発し、AI活用に起因する事故や人権侵害等のリスクを最小限にすうえで安全・安心な

AI利用を目指します。また、2024年3月よりAIガバナンス委員会（P78 図5 参照）の運用を開始しています。本委員会ではオムロンAI方針を受けた適切なAI使用の支援・リスク低減を図ります。また政府がAI事業者に求めるガイドラインに対応したガバナンス体制とプロセスを構築し、情報収集や助言を行います。本委員会では今後、必要となる法令対応やガイドラインの策定・改定、グループ各部門から寄せられるAI使用に関する具体的な相談事項への対応を進めます。これらを通じて、AIガバナンスの強化に努め、オムロンの提供する製品・サービスを通じた人権侵害の発生を防ぎます。

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。

23年度における内部通報件数はグローバルで106件でした。オムロンでは、ある程度の通報件数があることが適正と考えています。

また、サプライチェーンにおいては、23年度より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22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、オムロンは本プラットフォームを23年度より運用開始しています。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苦情を受け付けます。

このように23年度までの取り組みで幅広いステークホルダーからの相談・苦情を受け付ける体制を拡充しました。今後は拡充した体制の運用強化を注力テーマとして、相談・苦情

モニタリングを進め、救済メカニズムの実効性を向上させていきます。

> 内部通報窓口の運用状況

人権教育

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(14言語対応)、職場研修などを行っています。23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ラーニングでの自己学習と、「ビジネスのために人権対応が必要である」ことの認識を深めることを目的とした相互啓発ディスカッションなどを実施しました。グローバルで98.9%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、「UNGP」、「RBA行動規範」を主

とする国際ガイドラインの理解浸透を目的とした研修を実施しました。さらに、取締役、監査役に「高まる人権尊重責任と取締役会に期待される役割」をテーマとした勉強会、および執行役員に「高まる人権への対応要請と事業への影響」をテーマとした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。

また、仕入先においては、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。23年度は、グローバルで481社の仕入先に研修を受講していただきました。

図4 オムロンAI方針

オムロンAI方針(前文)
オムロンは、よりよい社会をつくるため、AIを正しく活用します。 AIは、推論や判断等の知的な機能を実現する技術です。オムロンは、AIの活用に起因する事故や人権侵害等の重大な問題が発生するリスクに適正に対処するために、AIの活用に際して留意すべき内容を定めたAI方針を制定します。本方針は、オムロンが自ら開発するAIに加え、オムロンが利用するAIに対しても、適用されます。オムロンは、本方針の精査と改善に継続的に取り組みます。 オムロンは、人間性の尊重を最も重要な原則とした上で、国際的な人権基準や社会の規範に基づき適正な配慮を行いつつAIを活用し、社会課題の解決に挑戦し続けます。その実現に向け、AIの適正な取り扱いと、AIガバナンスへの取り組みについて、それぞれ定めます。
※ Webで全文公開しています > オムロンAI方針

図5 AIガバナンス委員会の概要

主な役割	参加部門
1. リスク要因の収集・分析 2. ガイドラインの策定と改定及び周知 3. 教育コンテンツの作成と啓発 4. AIを活用した業務や製品開発におけるリスクに対する相談対応 5. 企業倫理リスクマネジメント委員会との連携 6. グローバルガバナンス体制の確立 7. 各国関連法令への対応指針の明確化と必要な対応の準備	・ 技術・知財本部(事務局・技術・知財) ・ グローバルビジネスプロセス&IT革新本部(ITセキュリティ) ・ グローバルリスクマネジメント・法務本部(法令・機密情報保護・個人情報保護) ・ グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部(社会受容性・人権) ・ 各ビジネスカンパニー(技術・知財・個人情報保護) ※ ()内は担当領域