

2025 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います。奴隷労働・人身取引は重要なグローバル課題であり、事業運営において、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います。2026 年 3 月 31 日に終了した会計年度（2025 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、ヘルスケア、社会システム、電子部品、そしてこれらの事業をつうじて取得した多種多様なデータを活用したデータソリューションなど、多岐にわたる事業を 163 社¹の連結対象会社、約 2 万 6 千人²の社員と共に、グローバルに展開しています。また、日本、中国、米国、インドネシア、マレーシア、ベトナム、オランダ、イタリアに合わせて 24 の製造拠点³を有しています。

オムロンは全世界で 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企業/事業：

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

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/>

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.

¹ 2026 年 3 月 31 日時点

² 2026 年 3 月 31 日時点

³ 2026 年 3 月 31 日時点

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）とし、また、「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」を私たちが大切にす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、2026 年 4 月 1 日に改訂を行いました。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、その影響を助長していない場合であっても、取引関係によってオムロンの事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努め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

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。全ての仕入先様に対して、このガイドラインの理解と実践を求めています。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

3. 奴隷労働・人身取引防止に関する取り組み

A. 監督と執行の体制

オムロングループの「バリューチェーンにおける人権の尊重」の取り組みの一部として現代奴隷制のリスクに関する取り組みを進めています。現代奴隷制のリスクに関する重要な事項については取締役会に報告され、取締役会が監視・監督を行います。取締役会には人権担当の取締役を設置しています。

執行にあたっては、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を委員長とするサステナビリティ推進委員会がグループ共通の方針を定めています。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全体統括の役割をもち、各課題に対しては、以下のように責任者の割り当てを行っています。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ストラテジック R&D 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。

リスクの特定・評価はサステナビリティ推進委員会が担当しています。このプロセスは、グループ共通の統合リスクマネジメントのフレームワークとも連携しており、人権リスクはグループ重要リスクと識別・評価されています。

B. 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の一環として人権影響評価を実施し、実際および潜在的な人権への影響を特定・評価するとともに、その結果に基づき体系的かつ定期的なレビューを行っています。全社レベルでの人権影響評価は 2022 年度に実施しており、この際、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、奴隷や人身取引を含むすべての強制労働、児童労働については、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ことを特定しました。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ています。これらの課題は年次の見直しの中で、継続して優先課題として評価しており、2025 年度においても追加のアセスメントを実施しています。

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エ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および児童労働の防止に努めています。

オムロンの人権取り組み：

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

(ii) リスク評価と対策

2025 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 拠点に対して、RBA の生産拠点向け SAQ（自己評価質問書）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。大連（中国）の生産拠点では、2025 年 10 月に RBA による外部監査を行い、前回実施した監査に続きプラチナ認証を取得しました。ベトナムの生産拠点では 2025 年 11 月に同じく RBA による外部監査を行いました。この中で、従業員に支払う残業代の計算式の不備や、構内業務の委託先である警備会社社員の超過労働時間などの課題が確認されました。前者の課題に対しては、未払い分の差額支給および計算式の是正を行った上で、管理体

制の強化や従業員トレーニングを実施しました。後者については、労働時間を削減するための対策を協議した上で、委託会社の管理体制の強化を行うなどの是正を行いました。

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。委託会社に対して、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、および二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。

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 SAQ 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 回のアセスメントを実施しています。2025 年度は重要仕入先様 55 社、それ以外の仕入先様 362 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取り組み強化する対象と定めて活動しました。2025 年度に実施した具体的な取り組みとしては、中国で 2023 年度および 2024 年度にセルフチェック未実施の仕入先様 154 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新規仕入先様 1 社に対して、強制労働を含む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 16 社）へ個別のヒアリングを実施し、「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」「1 週間の労働時間が現地法または週 60 時間を超えた労働者が 40% 以上いた」事象等が確認されました。オムロンはその旨を当該企業に指摘し、両社で合意した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を行っています。2025 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 99.2%の従業員が研修を受講するとともに、業務委託会社も受講し、人権尊重への理解を促進しました。研修では人権相談窓口やコンプライアンス・ホットラインなどの救済メカニズムを、従業員が直面する可能性のある事象に対して適切に活用できるよう、利用方法やアクセス先の周知を行っています。また、研修実施後に全参加者に人権アンケートを実施し、必要により速やかに適切な救済措置を実施しています。

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。2025 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、また外部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とともに、これらのプロセスを通じて得られる結果およびスコアをレビューすることにより、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。

具体的には、自社生産拠点においては、RBA の生産拠点向け SAQ⁴において、リスク評価結果が Low リスク、もしくは Medium リスクとなることを KPI として掲げ、リスク評価と是正のサイクルを回しています。この中で、Medium リスクの拠点においては Low リスクに近づくよう改善を進めています。2025 年度においては、SAQ を実施した全ての生産拠点が Low リスク（16 拠点）もしくは Medium リスク（6 拠点）の評価結果となりました。

仕入先様に対しては、毎年度、期初に当年度の仕入先様向けリスク評価の実施件数を定め、100%の達成率に至るよう四半期ごとにモニタリングを行っています。直近 3 年間の完了率は概ね 90%以上を維持しており、当年度に実施できなかった仕入先様は翌年度に実施いただくなどの対応をとり、少なくとも 3 年に一度は全ての仕入先様にリスク評価を実施いただいています。リスク評価で発見された課題については、仕入先様に改善を依頼し、その進捗をモニタリングしています。一定期間内に改善が実施されない仕入先様に対しては、今後の取引関係を見直すこととしています。これらに加え、従業員の研修受講率や生産拠点の労働時間、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。取り組み全体の進捗モニタリングはサステナビリティ推進委員会で実施し、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。

C. 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 の提供する非司法的な苦情処理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二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 RBA の提供する生産拠点向け SAQ では、リスク評価基準をリスクの高い順から High リスク、Medium リスク、Low リスクの 3 段階で設定し、評価が行われています。

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。2026 年度も年次の SAQ、継続的な RBA による外部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、現代奴隷制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/

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 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、2025 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 兼 CRO

日付：2026 年 5 月 25 日

署名： 