

**オムロングループ
サステナブル調達ガイドライン**

Ver. 3.2

2023年11月

目次

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・ P. 3
2. オムロンの企業理念・・・・・・・・ P. 4
3. オムロンの環境方針と人権方針・・・ P. 6
4. オムロングループ購買方針・・・・・・・・ P. 10
5. サプライヤ行動規範・・・・・・・・ P. 11
6. 仕入先様へのお願い事項・・・・・・・・ P. 21
7. オムロン® ライフサポートラインについて・・・・ P. 22

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・物流本部 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

私たちが大切にする価値観

・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答え続けることが、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. オムロンの環境方針と人権方針

●オムロン環境方針 (2022年3月1日改訂)

<https://sustainability.omron.com/jp/enviro/management/vision/>

オムロン株式会社およびその子会社からなるオムロングループ（以下、オムロン）は、その企業理念に則って、気候変動問題に対する企業責任を果たします。具体的には、環境方針として「取り組むべき重要な環境課題」と「行動指針」を定め、脱炭素と環境負荷の低減に取り組めます。

■取り組むべき重要な環境課題

1. 温室効果ガス排出量の削減

オムロンは、カーボンニュートラル社会の実現に向け、気候変動による生態系および人間社会に対する深刻な影響の拡大を抑止するため、「脱炭素に向けた製品・サービスの提供」、「エネルギー効率の改善」、「再生可能エネルギーの使用拡大」などによりバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

2. 循環経済への移行

オムロンは、資源枯渇や環境破壊の問題を解決するため、「ビジネスモデルの変革」、「製品寿命の延長」、「回収・リサイクルの拡大」、「循環型の原材料調達」、「再資源化率の最大化」などにより循環経済への移行に取り組めます。

3. 自然との共生

オムロンは、将来世代を含めた人類の健康で文化的な活動機会を守っていくため、「汚染の予防」、「適正な化学物質の管理」、「水資源の有効活用」、「生物多様性の保全」、「持続可能性に配慮した責任ある調達」などにより自然との共生に取り組めます。

■行動指針

1. 責任遂行のためのガバナンス

オムロンは、グローバルに環境マネジメント体制を構築し、継続的な改善を実施します。バリューチェーンを俯瞰した責任体制としては、社長 CEO から権限委譲されたグローバル人財総務本部長、グローバル購買・品質・物流本部長、各事業部門長がそれぞれ責任を持って環境への対応を推進します。環境に関する重要な事項については、取締役会で決定します。決定された事項の執行状況を社長 CEO が取締役会に報告し、取締役会が監視・監督します。

2. 法的及びその他の要求事項の順守

オムロンは、法的要求事項の順守はもとより、国際社会の課題を捉え自律的に行動します。また M&A などによる事業拡大の際は潜在的な環境リスクを把握し適正に対応するためデューデリジェンスを実施します。

3. ステークホルダーとの協働による製品・サービスの提供

オムロンは、重要な環境課題の解決に向けて、様々なステークホルダーと協働し、持続可能な社会の実現に貢献する製品・サービスを提供します。

4. ステークホルダーとの対話と情報開示

オムロンは、顧客や投資家、サプライヤを始めとする様々なステークホルダーとの対話を重視します。また、TCFD 提言などの国際的な情報開示基準に則った定期的な開示を進めます。

5. 環境意識の向上

オムロンは、適切な教育や研修などを実施することで環境意識を向上し、すべての役員・社員が環境課題解決に取り組みます。

6. 環境方針の策定プロセスと見直し

オムロン株式会社は、取締役会にて本方針を決議しました。社会動向や事業環境に応じて変化する環境課題に対応できるよう、定期的の方針内容を見直し、改定を行います。

●オムロン人権方針（2022年3月1日制定）

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

オムロン株式会社およびその子会社からなるオムロングループ（以下、オムロン）は、その企業理念に基づき、企業としての人権尊重の責任を果たします。そのために、ここに「オムロン人権方針（以下、本方針）」を定め、常に国際社会と協調した経営や行動に努めます。

■人権方針の適用範囲

オムロンは、本方針をオムロンのすべての役員・社員に適用します。また、オムロンのサプライヤや販売代理店を含むビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

■人権尊重へのコミットメント

オムロンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デューディリジェンスを実施し、バリューチェーンにおいて、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ます。

オムロンは、上記のコミットメントを実現していくために、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言、OECD 多国籍ガイドラインなどに定められた人権を尊重します。また、オムロン株式会社は、国連グローバル・コンパクトに署名し、「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持しています。オムロンは、事業活動を行う国・地域の法令などを遵守することを基本に上記の人権の原則を尊重します。

■オムロンが重要と考える人権課題

オムロンは、開発、調達、製造、物流、販売などのビジネスプロセスの中で重点的に取り組むべき人権課題を以下の通り特定し、適切な手続きを通じて対処していきます。

1. 差別等不当な取扱い

オムロンは、国籍、市民権、出生地、人種、皮膚の色、信条、宗教、家系（民族）、婚姻の有無、性別、性的指向、性自認、障がい、年齢、社会的地位、その他各地域の法令で定めるもの等いかなる事由であっても、差別や個人の尊厳を傷つける行為、嫌がらせ、その他の不当な取扱いを行うことを許容しません。

2. 強制労働と児童労働

オムロンは、奴隷や人身取引を含めたすべての強制労働、児童労働を許容しません。

3. プライバシーと個人情報

オムロンは、常に一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人情報は細心の注意をもって取り扱います。個人情報保護に関する国や地域の法令を遵守し、漏洩や不必要に知ろうとする行為を許容しません。

4. ハラスメント

オムロンは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった身体的・精神的苦痛を与える行為を許容しません。

5. 労働安全と健康

オムロンは、各職場で働く人々がその能力を最大限発揮できるよう、安全で健康的な労働環境の形成に努めます。

6. テクノロジーの倫理的な活用

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。

■人権尊重責任遂行のためのガバナンス

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を構築します。バリューチェーンを俯瞰した責任体制としては、社長 CEO から権限委譲されたグローバル人財総務本部長、グローバル購買・品質・物流本部長、各事業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、取締役会で決定します。決定された事項の執行状況を社長 CEO が取締役会に報告し、取締役会が監視・監督します。

■人権デューディリジェンス

オムロンは、人権尊重責任を遂行するために、本方針に基づき人権デューディリジェンスを実行します。オムロン自らの活動が引き起こした人権への影響を評価し、特定された負の影響については、原因の回避または軽減を行います。また、オムロンとの取引関係によって、オムロンの事業、製品またはサービスとつながっている人権への影響についても、本方針が尊重されるよう働きかけます。

■是正

オムロンは、事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こした、もしくは助長したことが明らかになった場合は、適切な手続きを通してこれに対処します。

■ステークホルダーエンゲージメント

オムロンは、社内外の様々なステークホルダーとの対話や協議を通じることにより、本方針の一連の取り組みを進化させていきます。

■情報開示

オムロンは、公正で透明性の高い経営の実現を目指しています。影響を受けるステークホルダーや商取引上の秘密に十分配慮した上で、人権デューディリジェンスの結果および進捗状況について適宜公表していきます。

■周知浸透／教育

オムロンは、本方針をオムロンのすべての役員・社員に浸透するように適切な教育や研修に取り組むとともに、サプライヤや販売代理店などのビジネスパートナーに対しても本方針の理解を得るための活動を進めていきます。

■人権方針の策定プロセスと見直し

オムロン株式会社は、取締役会にて本方針を決議しました。社会動向や事業環境に応じて変化する人権課題に対応できるよう、定期的の方針内容を見直し、改定を行います。

4. 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。

5. 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.com/jp/ja/assets/img/sustainability/pdf_inquiry/omron_group_sustainable_conduct_policies_rules_for_ethical_conduct_fy21.pdf

-RBA (RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT) 「RBA 行動規範 Ver.7.0」

https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf

※サプライヤ行動規範のA項～E項はRBA行動規範に準拠しています。

-JEITA 社団法人 電子情報技術産業協会「責任ある企業行動ガイドライン」

<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

-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/csrbcp/csr/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は認められません。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、移動すること、またはその受け入れを含みます。
- 会社が提供する施設（該当する施設には、労働者の寮や住居を含みます）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課したりしてはなりません。
- 雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。
- 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の

同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。

- すべての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。
- 雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書など、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。
- 雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要がなくてはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

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。労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、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。
- 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リジェンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。また、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。
- 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ものでなくてはなりません。
- 児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

3) 労働時間

- ビジネス慣行に関する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とされます。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、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。
- 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、時間外労働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、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければ

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、認められません。
- 労働者が各支払期間に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が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。
- 臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、現地法の制限内とします。

5) 人道的待遇

- 労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、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、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような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／ハラスメントの排除

- 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取り組まなければなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、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、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。
- 労働者が宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。
- さらに、労働者または雇用見込みの者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（No. 111）をふまえたものです。

7) 結社の自由

- 現地法に従いすべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。
- 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、共有できなければなりません。

B. 安全衛生

安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着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、継続的な労働者への情報と教育が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。

ISO45001 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

- 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、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）の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。これらの手段により、危険減を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。
- 妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。
- 防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければなりません。
- 緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれます。
- このような対策および手順は、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かなければなりません。

3) 労働災害および疾病

- 労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みが運用されなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含ま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、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。
- 潜在的な危険源が特定された場合は、その潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索

しなければなりません。

- その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。
 - このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、これが使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについて教材を含まれなければなりません。
- 5) 身体に負荷のかかる作業
- 人力による原材料の取り扱いや重量物の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源への曝露は、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。
 - 会社または人材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源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含みますがこれに限定されません）について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に提示するか、労働者が確認、労働者が確認、アクセスできる場所表示しなければなりません。
 - 労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

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、製造活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、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) などの認知された管理システムを参照しており、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求事項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、発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。
- 水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源に関しては、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクルその他手段などを実践することで、その使用を抑えなければなりません。

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、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、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

- 操業中に発生する揮発性有機化合物（VOC）、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施しなければなりません。
- オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されなければなりません。
- 大気排出制御システムの動作を定期的に監視するものとします。

6) 物質の制限

- 特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、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、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければなりません。
- あらゆる廃水は、特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。
- 廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保しなければなりません。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

- 全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければなりません。
- 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、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表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する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（誠実性）が支持されなければなりません。
- あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトレランスの方針を保持しなければなりません。

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したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、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実にするために、監視、記録保存、および施行手順が実施されなければなりません。

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。
- 記録の改ざんやサプライチェーンにおける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実施するとともに、顧客およびサプライヤの情報を保護し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守秘、匿名

性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。企業は、それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、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、および金の採掘源および管理の連鎖に関し、これらの鉱物が、経済協力開発機構（OECD）紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス、または同等で認められたデュー・ディリジェンスフレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。

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、取引を行うすべての人の個人情報に関係する合理的な期待に添うようコミットし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求事項を遵守しなければなりません。

E. 管理システム

本規範の内容に関連する範囲のある管理システムを採用または構築しなければなりません。管理システムは、以下を確保することを目的としなければなりません：（a）自社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。また管理システムによって継続的改善を促進します。

管理システムには、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自社の取り組みを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

2) 経営者の説明責任と責任

- 管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。経営層は、定期的に管理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、安全衛生および自社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、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、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化目標、ターゲット、および実施計画。また、このような目標達成に対する企業のパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。
- 6) トレーニング
 - 管理職および労働者が自社の方針、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教育訓練プログラム。
- 7) コミュニケーション
 - 企業の方針、実践、期待、およびパフォーマンス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
 - 本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。
 - 労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。
- 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および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
 - 本規範の要求事項をサプライヤに伝達し、サプライヤの本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、コンピュータウイルス、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

6. 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いたします。

(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いたします。

(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いたします。

(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いたします。

(5) グリーン調達

「エコロジー（環境負荷の低減）」と「コンプライアンス（法令・社会規範の遵守）」をサプライチェーンで実施すべき重要な施策と位置づけ、EMS（環境マネジメント）構築とCMS（含有化学物質管理）構築の二つの観点から仕入先様の「グリーン認定」に取り組んでいます。グリーン調達基準書*に沿った活動の実施をお願いいたします。

*グリーン調達基準書：[グリーン調達 | 環境 | サステナビリティ | オムロン \(omron.com\)](#)

(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いたします。

(7) 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。

(8) 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

7. 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やご要望がございましたら、当ホットラインにご通報をお願いします。なお、通報の内容によって対応する部門は異なりますので、ご了承ください。
- 通報先はエリアによって異なりますので下記をご覧ください。

■日本

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

■中国

<https://www.omron.com.cn/csr/purchase.html>

■米州、EMEA(ヨーロッパ・中東・アフリカ地域)、アジア・パシフィック

SPEEKI: <https://omron.portal.speeki.com>

■韓国

電子メール: omronhotline@kimchang.com

電話: 02-3703-4617 受付時間 09:00~18:00

手紙: 03170 大韓民国ソウル特別市鐘路区社稷路8ギル39

金&張法律事務所(オムロンコンプライアンス・ホットライン)

<<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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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
2021/6	3.0	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤ行動規範について RBA Ver. 7.0に準拠した内容に更新 ・JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」を<参考にした基準>に追加
2021/12	3.1	文言やリンクの誤りを修正
2023/11	3.2	<ul style="list-style-type: none"> ・オムロンの環境方針と人権方針を追加 ・グローバルの苦情窓口の連絡先掲載 ・仕入先様へのお願い事項を修正 ・発行部門名を変更、リンクの誤りを修正