

2021年度 大崎電気グループ 現代奴隷法に関する声明(仮訳)

1. はじめに

本声明は 2015 年に成立した英国現代奴隷法、及び 2018 年に成立した豪州現代奴隷法に沿って、2021 年度の声明として開示するものです。

当社は、自社並びにグループ企業(以下、「大崎電気グループ」という)、及びサプライチェーンを通して人権侵害を発生させない、また加担しないよう努めています。奴隷労働・人身売買は大きなグローバル課題であり、事業活動を行う中で、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おります。また、大崎電気グループは、国連の「国際人権章典」(世界人権宣言、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約)、「国連グローバル・コンパクト」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を支持し、尊重します。

以下に、大崎電気グループの活動において、直接・間接を問わず、現代奴隷の使用及び人身売買等の人権侵害が発生しないことを確実にすることを目的とした取組みについて説明します。

2. 大崎電気グループの事業と組織

大崎電気グループは“Global Energy Solution Leader”をビジョンに掲げ、スマートメーターなど電力量計の製造・販売、電気の計測・制御技術を活かしたエネルギーマネジメントサービスや IoT を活用したソリューションなどを提供しています。世界 14 カ国に拠点を持ち、100 ヶ国以上に製品・サービスを提供、連結従業員数はおよそ 3,000 人です。

東京証券取引所プライム市場に上場している大崎電気工業株式会社は、大崎電気グループの事業持株会社であり、日本国内で事業を行っています。

海外事業は EDM I LIMITED を親会社とする EDM I グループが推進しており、大崎電気工業株式会社は海外持株会社 OSAKI United International Pte. Ltd.を通じて EDM I グループを統括しています。英国では EDM I Europe Limited がスマートメーター及び通信ハブ、豪州では EDM I Pty Limited 等がスマートメーター及びソリューションサービスの開発・販売などの事業活動を行っています。

<大崎電気グループの企業理念>

<https://www.osaki.co.jp/ja/profile/message/vision.html>

<大崎電気グループの企業・事業>

<https://www.osaki.co.jp/ja/profile/group.html>

3. 奴隷労働・人身売買防止に関する方針および取組み

本声明を作成するにあたり、当社は本声明の対象となる各グループ会社と連携・協力しました。

当社および各グループの取組みについて以下報告します。

●人権リスクモニタリング体制

当社の経営幹部で構成されたコンプライアンス委員会のリスク管理体系に「人権リスク」を組み込み、大崎電気グループ全体のモニタリングを行っています。

●大崎電気グループ企業行動憲章

大崎電気グループでは、企業行動の指針である「大崎電気グループ企業行動憲章」に、「グローバル社会におけるすべての人々の人権を尊重し、いかなる差別も行わない」ことや、「グループ社員の多様性を重視し、公正な労働条件と成長機会を提供する」こと、また、「実効性の高いガバナンスを構築してグループ全体に周知徹底を図り、サプライチェーンにも本憲章の精神による行動を促す」ことを明記しています。

<大崎電気グループ企業行動憲章>

<https://www.osaki.co.jp/ja/profile/message/charter.html>

●コンプライアンス規程(マニュアル)

大崎電気グループ企業行動憲章に基づく業務上の指針である「コンプライアンス・マニュアル」には、「法規範の遵守」「人権尊重・差別禁止」「ハラスメントの禁止」「職場の安全衛生」「労働関係法の遵守」を明記しています。また、その解説本である「大崎電気グループコンプライアンス・ハンドブック」(EDMIグループでは、「EDMI General Compliance Rule」)をグループ役職員の教育に活用しています。

●社内監査対応

大崎電気工業では、人権リスクのモニタリングの一環として、「リスク自主点検制度」の運用を開始し、大崎電気工業の各部署と各グループ会社に展開しました。今後は「リスク自主点検制度」のPDCA サイクルによるさらなる管理強化を目指します。

EDMIグループでは、自社工場の人権遵守状況の監査の実施を2021年度予定していましたが、新型コロナウイルスによる出張規制のため、2022年度に延期されました。今後は新型コロナウイルスによる出張規制の解除状況を見極めながら実施時期を検討していきます。

●ヘルプラインの設置

大崎電気グループでは、問題の早期発見・是正を図るため、国内外の全グループ従業員向けに人権に関する内容を含む、報告・相談の窓口であるヘルプラインによる通報制度を設けています。国内においては、第三者機関の外部通報窓口も設置しており、匿名での通報も可能です。また、通報等を理由とした解雇その他いかなる不利益な取扱いも行ってはならないとの責務を定めて通報者の保護を図っています。

●サプライチェーン・マネジメント(リスク評価を含む)

大崎電気工業では、人権遵守の内容を盛り込んだ調達基本方針を作成しました。2022年度を目途に、当社HPにて開示予定です。また、取引先調査票に人権に関する調査項目を追加し、取引

先の人権リスクへの取組み状況の確認を実施しました。今後は新規取引先に対しても引き続き人権リスクへの取組み状況の確認を行うと共に、購入先の品質監査時等に人権対応状況の確認を強化していく予定です。

EDMIグループでは、取引先選定プロセスのリスク管理規程を策定し、取引額上位40社に対して人権に関する調査を行い、約8割の取引先から回答を受領しました。回答内容を確認した結果、そのうち約9割の取引先が現代奴隷法を認識しており、従業員に対しての人権教育を実施しており、7割弱が定期的に人権対応状況の監査を行っていることを把握しました。今後は取引先からの回答内容の分析を行い、今後の対応について検討していきます。また、新規取引先に対する調査は都度実施していきます。

なお、今回の調査を通して、サプライチェーンにおける強制労働・児童労働・人身売買等の事例は現時点では認められませんでした。その他のグループ会社においては、今後の調査や対応方法を含め、引き続き検討していきます。

以上の取組みを今後も継続的に実施していくことにより、サプライチェーンにおける人権リスクの把握を適切に行い、当社グループの人権リスクマネジメントの有効性を評価していきます。

●研修・教育

2021年度も社内報に人権に関する記事を掲載し、国内グループ会社の従業員に対して人権教育を実施しました。

大崎電気工業では、国内の購買担当者を対象に、動画での人権教育を実施し、幹部職を対象に、eラーニングを活用したハラスメント防止研修を実施しました。今後は、eラーニングを活用した人権教育の継続と各グループ会社への展開を行い、継続的に人権教育の機会を設けると共に、教育体制を整備していきます。

国内グループ会社のエネゲートでは、毎年人権教育を実施しており、2021年度は新型コロナウイルス対策として庶務担当者のみ集合教育とし、その他の従業員に対しては動画を用いて教育を実施しました。今後も継続して人権教育を実施していく予定です。

EDMIグループでは、従業員へ人権行動規範・現代奴隷法に関する人権教育を実施し、本社(シンガポール)と主要販売会社(英国・豪州・ニュージーランド)と主要工場(マレーシア・中国)の従業員の9割以上が受講済みです。今後は、未受講者、新規従業員に対しての教育は2ヵ月に1回実施予定です。既に受講済みの従業員に対しても継続的に年1回の人権研修を実施予定です。

本声明は2022年6月7日開催の当社取締役会にて承認され、取締役社長執行役員(代表取締役)の渡辺光康により署名されました。

2022年6月7日

渡辺光康

大崎電気工業株式会社

取締役社長執行役員

渡辺 光康