

ODEV お取引様向け人権・労働状況確認アンケート

○ 調査概要

今回の調査は、米国子会社ODEV社の年間調達額の約30%を占める主要サプライヤー8社（米国・欧州・アジア）に関する人権リスクを確認しました。

○ 調査期間

2025年9月1日～2025年10月10日

○ 調査項目・内容

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で定められた4つの中核的労働基準を基軸として、以下の項目を確認しました。

評価結果

主要サプライヤー8社は人権、及び労働問題に対する高いレベルの理解を示しており、順守及び改善に積極的に取り組んでいることが確認されました。

▶ 人権方針と体制

主要サプライヤー8社は、人権問題に対応するためのポリシーと社内体制を確立していました。

▶ 内部通報制度

主要サプライヤー7社は、内部通報制度を導入しておりました。残る1社も内部通報制度を年内に導入すべく取り組んでいました。

▶ 労働慣行、及び雇用における差別の禁止

主要サプライヤー8社は、国際的な中核的労働基準を遵守しており、雇用プロセス全般において、人権を尊重する労働慣行が確立されていました。

▶ 強制労働と児童労働の禁止

主要サプライヤー8社は、強制労働または児童労働の使用を示す証拠は提示されず、主要サプライヤー8社が自国の労働法の遵守を徹底するよう取り組んでいました。

▶ 差別の禁止と多様性への配慮

主要サプライヤー8社は、就業環境において差別は認められませんでした。また、主要サプライヤー1社は、祈祷室の設置や金曜日の礼拝への参加許可など、多様な従業員の宗教的慣行に配慮した取り組みが見られました。

▶ 公正な賃金と労働条件

主要サプライヤー8社は、公正な賃金と労働条件を遵守するために適用される自国法令に従っており、基本的な労働者の権利が保護されていました。

▶ 結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重

主要サプライヤー8社には労働組合は存在しませんが、従業員の団体交渉権を禁止せず、労働者の権利を尊重する姿勢が確認されました。

▶ 労働安全衛生

主要サプライヤー5社は、従業員の健康と安全に関する取り組みは実施されており、雇用主は安全な労働環境の確保に努めていることが確認されました。

残るサプライヤー3社は、従業員の健康と安全に関する取り組みは実施されておりましたが、ストレスチェック制度の実施が確認されませんでした。