

英国現代奴隷法に関する声明（2025 年度）

1. はじめに

NTN 株式会社（以下、当社）は、2015 年英国現代奴隷法第 54 条に基づき、NTN グループおよびそのサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引の発生を防止するための方針や取り組みについて、以下のとおり開示いたします。

2. NTN グループおよびサプライチェーンについて

当社は、1918 年に創業したベアリング（軸受）やドライブシャフト（CVJ）などの研究・開発、生産、販売を行う精密機器メーカーです。

主力商品のベアリングは機械の回転を支える重要かつ精密な部品で、自動車や風力発電装置、鉄道車両、医療機器などあらゆる機械に使用され、世界中の人々の生活を支えています。

世界を取り巻く社会的課題の解決に貢献し、人と自然が調和し、人々が安心して豊かに暮らせる「なめらかな社会」の実現を目指します。

NTN グループは世界 32 カ国に 202 拠点を有します（2026 年 3 月末時点。販売 112 拠点、生産 70 拠点、研究開発 14 拠点、その他 6 拠点）。グローバルの従業員数は 2 万人以上にのぼります。

NTN グループにおける各社の位置づけは、概ね次のとおりです。

- ・ 国内の製造については主に当社が行っておりますが、製造の一部を国内製造関係会社に委託し当社が購入しております。また、部品加工の一部を国内部品加工関係会社に委託しております。
- ・ 国内の販売については主として当社が直接行っており、一部については国内販売関係会社を通じて行っております。
- ・ 海外の製造については、海外製造関係会社が当社より一部の半製品の供給を受けて行っております。
- ・ 海外の販売については、当社と当社および海外製造関係会社より製品を購入した海外販売関係会社、並びに海外製造関係会社が行っております。

当社の事業グループとその活動内容の詳細は、こちらをご参照ください。

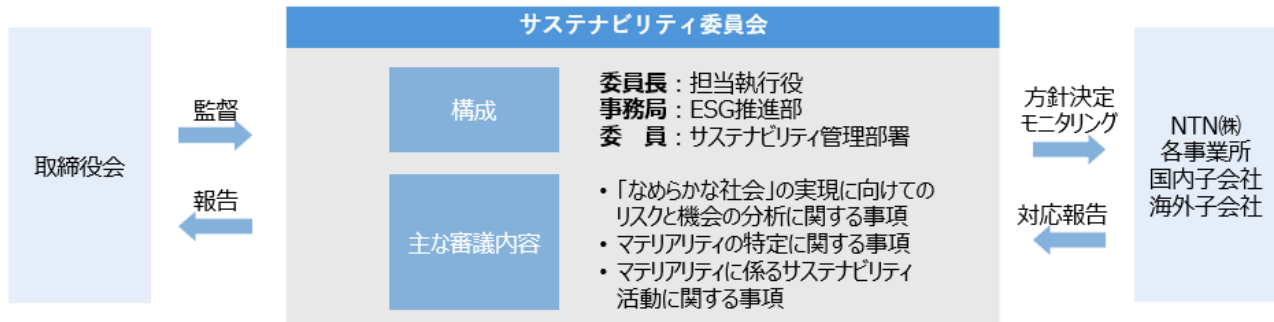
<https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/index.html>

NTN グループのサプライチェーンは、原材料等の調達、製品開発、製造およびロジスティクス等に渡り、各拠点の所在国・地域を中心に、世界各国に広がっています。

3. 奴隷労働と人身取引に関する NTN グループの体制・方針・諸規範

当社は、奴隷労働と人身取引に関する課題を含む、「なめらかな社会」の実現に向けた課題の特定と課題の解決に向けて必要なサステナビリティ活動に関する審議機関として、ESG 推進部を担当する執行役（サステナビリティ活動の統括責任者）を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、委員会の内容を定期的に取り締役会に報告する体制を構築しています。

■体制図



また、当社は、国際社会が持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりである「国連グローバル・コンパクト」に2015年に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止からなる4分野10原則を支持しています。

さらに、NTNグループは、以下の基本方針等を定め、NTNグループの事業のいかなる部分においても、またNTNグループのいかなるサプライチェーンにおいても、奴隷労働と人身取引を防止していくことを表明し、人権尊重に関する企業責任を果たしています。

・ 企業理念

NTNグループは、「新しい技術の創造と新商品の開発を通じて国際社会に貢献する」ことを「企業理念」に掲げ、この理念の実践を通じ、人と自然が調和し、人々が安心して豊かに暮らせる社会（なめらかな社会）の実現を目指しています。

・ NTNスピリット

当社が1918年の創業から大切にしてきた創業者精神は、挑戦し続ける「開拓者精神」と社会とともに発展する「共存共栄精神」の2つです。これらの創業者精神は、NTNグループのDNAとして企業理念に込められ、100年以上経った今でも受け継がれています。

企業理念を実践するために、NTNグループ従業員は目指すべき意識・行動を明文化した「NTNスピリット」を業務の拠り所としています。

企業理念の実践を通じて、世界を取り巻く社会的課題に対し当社の技術力やサービスにより貢献し、持続可能な「なめらかな社会」の実現を目指しています。

企業理念・NTNスピリット：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/corporate_philosophy.html

・ 経営の基本方針

NTNグループの経営の考え方や姿勢を表したもので、「開拓者精神」と「共存共栄精神」から成る創業者精神や、それらの思いが込められた企業理念に基づいています。また、NTNグループに関わる各ステークホルダーに対する姿勢を明文化しました。

NTNグループは、持続可能な社会に貢献し、「社会に必要な企業」であり続けるためには、人権尊重に関する企業責任を果たし、社会からの信用を獲得することが必要不可欠であると考え、経営の基本方針の中に「人権の尊重」を掲げています。

経営の基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor01

・ 人権基本方針

NTN グループは人権への取り組みをなお一層推進するために、NTN グループ全従業員が人権に関し統一した価値観を共有し、日々の行動や業務遂行の拠り所となる「人権基本方針」を策定し、人権尊重に取り組んでいます。この人権基本方針をもとに、ますますグローバルスタンダード化する人権課題へ取り組み、人権尊重に関する企業責任を果たしてまいります。

人権基本方針の骨子

1. 国際的に認められた人権を尊重すること
2. 他者の人権を侵害しないこと
3. 自社の事業活動上人権への負の影響に関与した場合には適切に対処すること

人権の基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor04

この人権基本方針は、NTN グループの経営の基本方針に基づき、人権尊重への責任を明確にするものです。

・ 調達基本方針

NTN グループでは、調達基本方針を策定し、「公平・公正」「法令遵守」「グリーン調達」「共存共栄」の観点のもと、本社調達部門を中心に、取引先との信頼関係を構築し、人権の尊重、労働者の安全、機密情報保護に十分配慮し、環境法令の遵守、環境保全への取り組みを行っている取引先より、環境負荷の低減に配慮した調達を推進しています。また、調達基本方針のもと、「NTN グループ サステナブル調達ガイドライン」(以下、調達ガイドライン) を定め、取引先へのサステナブル活動の積極的な推進も要請しています。

調達基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor06

NTN グループ サステナブル調達ガイドライン：

https://www.ntn.co.jp/japan/csr/pdf/csr_guideline.pdf

4. 人権リスクへの対応について

・ NTN グループにおける人権リスクの把握と対応

NTN グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、強制労働、児童労働および従業員の自由や権利の侵害といった事業活動における人権への負の影響を検討・評価しています。

具体的なリスクの把握方法としては、NTN グループでは国内関係会社 19 社を対象に実施した人権リスクアンケートを実施しており、その結果、想定されるリスクのひとつとしてハラスメントが挙げられました。この結果を踏まえ、関係会社においてもハラスメント防止に向けた研修の実施および相談窓口の整備を進めております。

また、NTN グループでは、当社の海外関係会社 44 社を対象に人権に関するアンケートを実施しており、全ての海外関係会社から回答を得ています。2025 年度のアンケート分析の結果、ほとんどの会社で人権を守るための方針や仕組みの作成がなされており、人権侵害に関する重大な事案の発生はなかったとの回答を得ていることから、リスク発生の可能性は低いと評価しました。もともと、今後は、アンケート結果が示す意味や潜在的リスクの有無をより適切に把握するため、回答内容の深掘り（ヒアリング等）を実施するとともに、調査結果に基づく必要な是正・改善対応を順次進めるなど、人権デューデリジェ

ンスの実効性向上に取り組んでまいります。

・ 従業員における人権リスク対応

＜労使協議に基づく健全な労使関係＞

NTN グループは、各国の労働関係法令を遵守し、労使双方が情報交換できる場を設け、労使で各施策の内容を共有していくことに努めています。

当社では、経営者から事業運営方針や経営環境などについて労働組合に十分な説明を行い、労働組合の意見にも耳を傾ける場である「労使経営懇談会」を四半期ごとに開催しています。また、“働きがい”や“働きやすさ”の向上につながる各施策に応じた労使委員会を適宜に開催し、意見交換を密に行い、働く場としての魅力向上につながる働き方を決定しています。

＜外国人労働者の人権尊重に関する取り組み＞

NTN グループは、国籍や出身にかかわらず、すべての従業員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが重要であると考えています。特に、日本において就労する外国人労働者は、言語や文化の違いなどから、情報へのアクセスや意思疎通の面で課題を抱えやすい状況にあることを踏まえ、必要な配慮に取り組んでいます。具体的には、作業手順書や業務マニュアルについては、母国語で記載した資料を整備し、業務を安全かつ円滑に遂行できるよう取り組みを進めています。処遇面においては、国籍による違いを設けることなく、職務内容や役割・成果に基づき、公平に運用するとともに、長期的なキャリア形成を支援しています。

・ サプライチェーンにおける人権リスク対応

＜取引先へのサステナブル調達アンケートの実施＞

NTN グループは、「人権基本方針」および調達ガイドラインに基づき、サプライチェーン全体における人権尊重を重要な責務と捉えています。

サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを推進するためには、NTN グループだけでなく、取引先の理解と協力が不可欠です。当社は、NTN 方針説明会を通じて、主要な取引先に対し、人権の尊重を含む調達ガイドラインの遵守を要請しています。

日本では、サプライチェーン上に潜在する人権を含むさまざまなリスクを把握・低減することを目的として、「NTN グループ サステナブル調達アンケート」（以下、調達アンケート）を定期的の実施しています。調達アンケートでは、調達ガイドラインに基づき、強制労働や児童労働、労働安全衛生上の課題など、人権に関わる項目について取引先の状況を確認し、改善につなげています。

2025 年度は、465 社の取引先を対象に調達アンケートを実施し、79%から回答をいただきました。回答内容を分析し一部の取引先に対して詳細の状況をヒアリングした結果、現時点では重大な人権リスクの発生は認められていません。

調達アンケート結果を踏まえ、優先的に改善が求められる事項については、改善提案を含む当社作成の改善ガイドを取引先と共有し、人権に関する理解促進を図り、対応を支援しています。また、調達アンケートを継続的に実施する中で、取引先の回答内容の変化をモニタリングし、取り組みが改善されたかを確認しています。今後も調達アンケートを継続し、サプライチェーンにおける人権リスクの軽減に努めます。

＜紛争鉱物調査の実施＞

コンゴ民主共和国（DRC）および隣接国の紛争地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金（3TG）の採掘から得られる利益は武装勢力の資金源となり、人権侵害や違法採掘、密輸につながる可能性があります。

当社は、自社製品に使用している材料や構成部品に含まれる鉱物資源が、紛争地域・高リスク地域から

採掘されたものでないか継続的に監視しています。2025 年度は、対象取引先 122 社についてサプライチェーンを遡り、製錬所を特定する調査を実施し、93%の取引先に協力を得て回答をいただきました。調査の結果、紛争鉱物の使用は確認されませんでした。今後も定期的に調査を実施してまいります。

また、米国証券取引所に上場している企業は、米国ドッド・フランク法に基づき、紛争鉱物の使用の開示が義務づけられています。当社は、同法の適用対象ではありませんが、お客さまからの紛争鉱物に関するお問い合わせに対し、同法の趣旨に沿った調査を実施し、回答しています。

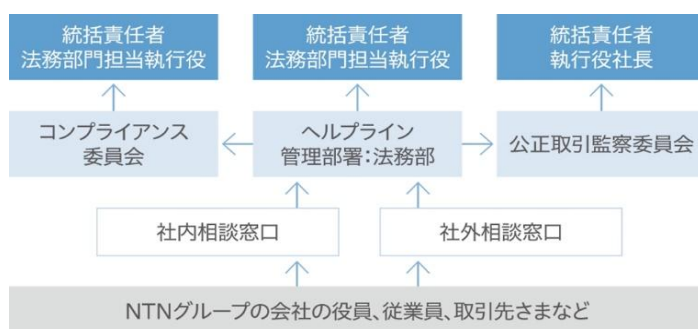
・ 救済におけるアクセスの構築

＜ハラスメント相談窓口の設置と周知活動＞

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、個人の能力の有効な発揮を妨げる深刻な問題であることから、安全で働きやすい職場を実現することと、ハラスメントが発生した場合に適切に対応することを目的に関連諸規程を制定し、各事業場にハラスメント相談窓口を設置しています。さらに、「ハラスメントの基礎知識」に関する e ラーニングを通じて、ハラスメントが及ぼす影響や相談窓口利用時の会社の守秘義務・相談者に対する不利益な取り扱いの禁止などを改めて全従業員に周知しています。

＜ヘルプライン（内部通報制度）の運用と周知活動＞

当社は、法令や業務行動規準、社内規程に違反する行為や違反する恐れのある行為に関する相談を記名・匿名を問わず広く受け付ける窓口として「ヘルプライン（内部通報制度）」を社内・社外に設置しています。守秘義務や、相談者や調査協力者に対する不利益な取り扱いの禁止などのルールを遵守して調査対応を行うことを「ヘルプライン管理規程」に定めた上で、ハラスメントなどの各種相談対応を行っています。またヘルプラインは、違反行為の通報手段としてだけでなく、業務行動規準遵守に関する疑問や意見を受け付ける手段、会社と役員、従業員および取引先との良好な関係を維持する手段としても活用しています。海外においても、各地区のニーズと実情にあわせて地区ごとの内部通報制度を順次整備・運用しています。



5. 研修・教育について

NTN グループでは、人権基本方針に基づき、従業員への人権教育の取り組みを推進しています。

当社では、経営層および従業員に対し、ハラスメントやダイバーシティをはじめとする人権に関する研修の実施および周知を継続的に行っています。例えば、自己啓発の一環として、従業員が自主的に受講できる「ダイバーシティの基礎知識」や「LGBTQ の基礎知識」に関する e ラーニングを通年で開講しています。

2024 年度は、従業員一人ひとりにとって最も身近であり、日常業務とも密接に関わる人権課題である「ハラスメント」をテーマに、e ラーニングを実施しました。これは、人権課題を抽象的なものではなく、「自分ごと」として捉えるための基盤づくりとして位置づけたものです。

一方、英国現代奴隷法をはじめとする国際的な要請への対応においては、個別のテーマ対応にとどまら

ず、「企業活動全体が人権にどのような影響を与えるか」という、より広い視点が求められています。こうした背景を踏まえ、当社は人権課題を個別論点としてではなく、事業活動全体に関わるテーマとして体系的に捉える必要があると認識しています。2025 年度は、2024 年度に培った「人権を自分ごととして捉える基盤」を踏まえ、ハラスメントを含むさまざまな人権課題をひとつの枠組みで理解することを目的として、「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを実施しています。国内外の関係会社についても、約 70%の関係会社では従業員への人権教育への取り組みを実施しており、残りの関係会社についても、人権教育への取り組みを進めてまいります。

本声明は、2026 年 7 月 30 日に、当社の取締役会にて承認されました。

2026 年 7 月 30 日

NTN 株式会社

取締役 代表執行役

執行役社長

CEO（最高経営責任者）

鵜飼 英一

