

サステナビリティの取り組み

社会のサステナビリティと 自社のサステナビリティの両立で 企業価値の最大化を目指します。

執行役員常務
グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部長 兼
サステナビリティ推進担当

井垣 勉



オムロンにとって、社会のサステナビリティと自社のサステナビリティを両立させることは、企業としての存在意義そのものです。その原点は、創業者の立石一真が1959年に制定した社憲に遡ります。「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」。この社憲に創業者は、二つの意味を含めました。1つは「企業は社会の公器である」という思いです。社会に最もよく奉仕する企業には、社会が最も多くの利潤を与えるとして、企業と社会は共存共栄の関係にあると、創業者は語っています。もう1つが、「自らが先駆けとなる決意」です。よりよい社会というのは、ただ待っていてもやっては来ない。誰かが失敗を恐れずにチャレンジし続けて、世に先駆けてイノベーションを起こすことで、よりよい社会はつくられる。その存在にオムロンがなる、という決意です。オムロンは、この社憲を制定して以来、事業を通じて社会のサステナビリティと自社のサステナビリティを両立させることで成長してきました。

そのサステナビリティの重要性が近年、加速度的に増してきました。なぜならば、現代ではサステナビリティが「企業価値」に直結する経営課題になったからです。企業価値とは、企業が営む事業から将来生み出されるキャッシュフローを現在の経済価値に割り戻したものに他なりません。つまり、気候変動や人権問題などのサステナビリティ課題が、将来に向けた企業のエクイティストーリーに「機会」と「リスク」の両面から著しい影響を与える要素となったということです。その結果、企業とステークホルダーとの対話において、サステナビリティは重要な役割を果たすようになりました。

その転換点となったのが、2006年に国連が提唱したPRI(Principles for Responsible Investment: 責任投資原則)です。日本ではGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が2015年にPRIに署名したことをきっかけに、ESGの概念が一気に普及しました。また、サステナビリティ課題を機会とリスクの両面からとらえる国際社会共通のフレームワークとなったのが、国連が2015年に採択したSDGsです。オムロンは、これらの社会的な動きとも連動して、創業の時代からのサステナビリティ経営を継続的に進化させてきました。

昨年度からスタートした「Shaping the Future 2030(以下、SF2030)」では、長期ビジョンとしては初めて事業戦略とサステナビリティ戦略を検討の初期段階から完全に一体化して策定しました。つまり、エクイティストーリーとサステナビリティストーリーの完全なる統合です。では、SF2030において、サステナビリティ課題が将来のキャッシュフロー創出にどのような影響を与えるのでしょうか？

私たちは、SF2030において、ビジョンを実現する上での機会とリスクを「5つのサステナビリティ重要課題」として特定しました。それらは、「事業を通じた社会的課題の解決」「ソーシャルニーズ創造力の最大化」「価値創造にチャレンジする多様な人財づくり」「脱炭素・環境負荷低減の実現」「バリューチェーンにおける人権の尊重」の5つです。

「事業を通じた社会的課題の解決」では、2024年度をゴールとする最初の中期経営計画「SF 1st Stage(以下、1st Stage)」において、オムロンが取り組む3つの社会的課題を解決する事業を「注力事業」に定め、三年間で+45%の成長を目指します。全社の売上高の伸

びが年率+7%の計画ですから、社会的課題の解決に取り組む注力事業が全社の成長をけん引する構図が判りいただけだと思います。昨年度は+28%の実績を上げ、当初計画を上回る順調なスタートを切りました。

「ソーシャルニーズ創造力の最大化」では、2024年度の目標である、「新規事業創出数:3事業以上」にむけて、昨年度は目標の32を上回る37の候補を創出しました(詳細については、「イノベーション推進本部」の章をご参照ください)。また「価値創造にチャレンジする多様な人財づくり」においても、グローバル女性管理職比率を除くすべての項目で目標を達成しました(詳細については、「People」の章をご参照ください)。

「脱炭素・環境負荷低減の実現」においては、Scope1・2のGHG排出量を計画通り着実に削減できました。また、Scope3において当社が優先的に取り組むカテゴリー11においては、算出方法の実測値化による2030年の目標達成に目途をつけました。

「バリューチェーンにおける人権の尊重」では、SF 1st stageで目指す人権デューデリジェンス構造の構築に向け短計目標を着実に達成するとともに、人権取り組みのロードマップ策定を完了させることができました。

サステナビリティが企業価値に直結する経営課題と位置づけられる中、サステナビリティ情報と財務情報の連結性(コネクティビティ)の重要性が増してきています。このような中、当社では、今後、サステナビリティ情報が財務情報と同様に外部監査や第三者保証の対象となることを見越し、コネクティビティの仮説検証を開始しています。その最初の取り組みとして、1st Stageで当社が掲げている人的創造性向上に向けた指標と財務指標の相関関係の証明に挑戦しました。具体的には、

2022年8月に内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局が策定した「人的資本可視化指針」の中で例示されているROIC逆ツリーの考え方を踏襲して、当社の人的資本関連指標が財務指標にどのようなインパクトを与え、どのように企業価値に転換していくのかを仮説検証する相関分析を試みました。その結果を、この後のページでご紹介しています。当社では今回の仮説検証の結果を踏まえて、今後もサステナビリティ情報が将来の財務価値に与えるインパクトの見える化を進めていくことで、来るべき外部監査や第三者保証に耐える質の高いサステナビリティ関連情報の開示をこれからも実現してまいります。

最後になりますが、当社ではこのようなサステナビリティ取り組みのオーナーシップとリーダーシップを取締役会が担っています。株主と社会から付託を受けた取締役会が、執行側のサステナビリティ取り組みを経営課題のひとつとして監視・監督する体制をとることで、中長期の視点に立った社会のサステナビリティと自社のサステナビリティの両立を担保しています。今年度からは、取締役会の中に「環境担当」と「人権担当」の取締役を任命し、そのコミットメントをさらに強固なものいたしました。

オムロンはこれからも、取締役会と執行の両輪でサステナビリティ取り組みを推進していくことで、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

〈サステナビリティ推進のための全社マネジメント構造〉

