

# 2019年度 ESG説明会



2020年2月17日  
オムロン株式会社

# 目次

---

<b>1. 企業理念経営とサステナビリティ</b>	P. 2
<hr/>	
<b>2. 人財に関する取り組み</b>	P. 19
<hr/>	
<b>3. 気候変動に対する取り組み</b>	P. 27
<hr/>	
<b>4. コーポレート・ガバナンス</b>	P. 40
<hr/>	
<b>参考資料</b>	P. 46



# 企業理念経営と サステナビリティ

## オムロンの企業理念

**創業者 立石一真が1959年に社憲を制定。  
「事業を通じて社会的課題を解決すること」で成長してきた**

### 【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**



創業者 立石一真

# 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。

# 企業理念に基づく経営の構造

企業理念を浸透させ、実践するために、「経営のスタンス」を宣言している

企業理念

Our Mission / Our Values

経営のスタンス

私たちは、「企業は社会の公器である」との基本的考えのもと、  
企業理念の実践を通じて、持続的な企業価値の向上を目指します。

長期ビジョンを掲げ、  
事業を通じて社会的課題を  
解決します。

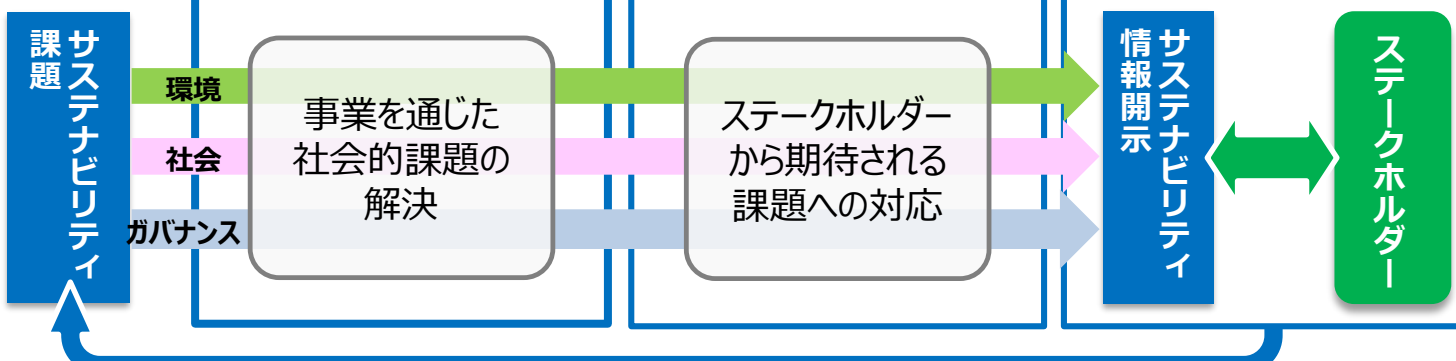
真のグローバル企業を  
目指し、公正かつ透明性の  
高い経営を実現します。

すべてのステークホルダーと  
責任ある対話を行い、強固  
な信頼関係を構築します。

中長期経営計画  
VG2020 (VG2.0)

オムロングループ  
マネジメントポリシー

ステークホルダー  
エンゲージメント



# 中期経営計画とサステナビリティ目標の連鎖

## 中期経営計画の業績目標・事業戦略とサステナビリティ重要課題を連鎖

企業理念

中期経営計画 VG2.0

業績目標・事業戦略

サステナビリティ重要課題

### 質量兼備の地球価値創造企業

- 1. 注カドメインを再設定し事業を最強化
- 2. ビジネスモデルの進化
- 3. コア技術の強化

×

パートナーとの協創

+

人財マネジメント・ものづくり・  
リスクマネジメント…

FA



ヘルスケア



ソーシャル  
ソリューション



×

パートナーとの協創



+

人財  
マネジメント



ものづくり



リスク  
マネジメント



「事業」を通じて解決する社会的課題

中期経営計画(VG2.0)において、オムロンが解決すべき重要課題を以下のように設定

社会 (注カドメイン)	注力領域における解決すべき重要課題	主管部門
ファクトリー オートメーション	世界的なモノづくりの課題である <b>労働力不足の解決</b>	IAB
	生産現場における <b>熟練労働者不足の課題解決</b> やより微細化するモノづくりへの対応	
ヘルスケア	<b>脳・心血管疾患イベントの発症をゼロ</b> に近づける (脳卒中や心筋梗塞をゼロにする)	HCB
	喘息の早期発見、早期治療の実現	
ソーシャル ソリューション	<b>交通事故削減、ストレスのない都市交通の創造</b> への貢献	SSB/ 環境事業本部
	<b>新エネルギー活用拡大と効率利用</b> により地球温暖化防止とCO2削減に貢献	



## FA事業を取り巻く社会的課題

モノづくりの現場では、世界中で大きな変化が起きている

熟練工不足



人件費高騰



高密度実装



世界同一品質



地産地消



大量一斉供給



生産の垂直立ち上げ



## FA事業の取組事例 X線基板検査装置 (AXI)

電子基板の高密度実装化に必要な生産効率と品質の向上を実現し、  
自動運転時代の安心・安全に貢献

## 従来の技術

各ポイントで停止してから撮影  
抜き取り検査

当日は動画を放映

## オムロンユニークな技術

移動しながら連続撮影  
インライン全数検査

当日は動画を放映

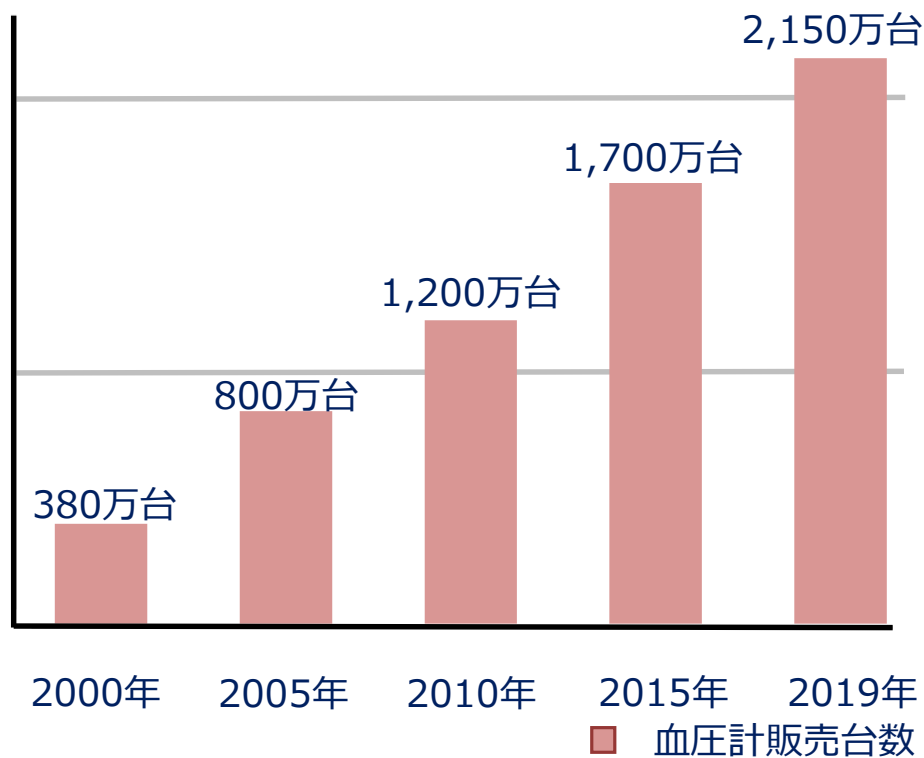
「事業」を通じて解決する社会的課題

社会 (注カドメイン)	注力領域における解決すべき重要課題	主管部門
ファクトリー オートメーション	世界的なモノづくりの課題である <b>労働力不足の解決</b>	IAB
	生産現場における <b>熟練労働者不足の課題解決</b> やより微細化するモノづくりへの対応	
ヘルスケア	<b>脳・心血管疾患イベントの発症をゼロ</b> に近づける (脳卒中や心筋梗塞をゼロにする)	HCB
	喘息の早期発見、早期治療の実現	
ソーシャル ソリューション	交通事故削減、ストレスのない都市交通の創造への貢献	SSB/ 環境事業本部
	新エネルギー活用拡大と効率利用により地球温暖化防止とCO2削減に貢献	

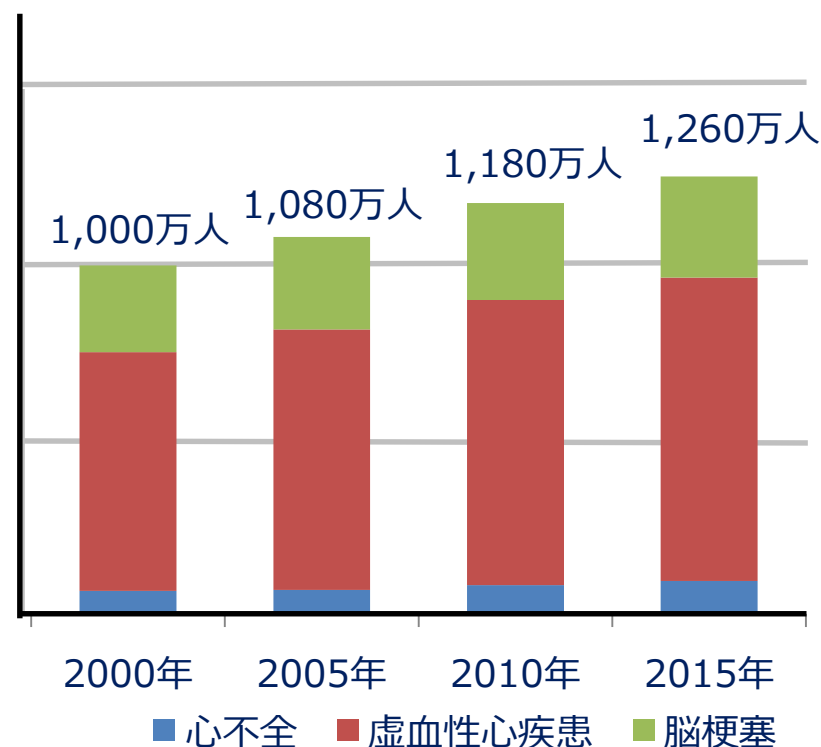
## ヘルスケア事業を取り巻く社会的課題

**オムロンは「家庭で血圧管理をする」という文化を広めてきたが、  
脳・心血管疾患による死亡者数は増加し続けている**

**家庭用血圧計の販売台数推移**  
(グローバルマーケットシェア 50%)



**脳・心血管イベントによる死者数(グローバル)\*1**



\*1:WHO Global Health Estimates2015

## ヘルスケア事業 ゼロイベント実現に向けた取り組み

ゼロイベント実現に向けて革新的なデバイスを続々とリリース。  
 ウェアラブル血圧計が米TIME誌の「2019年の発明品ベスト100」に選定



北米 FDA認可取得  
 日本 薬事承認取得



## ヘルスケア事業 ゼロイベント実現に向けた取り組み

### 心電と血圧の同時計測を実現する世界初の血圧計を発売

世界初

心電計付血圧計\*  
(心電と血圧を同時測定)



\*FDA認可取得

## 最大のチャレンジ

**いかに現場に企業理念を浸透させ、  
共鳴を呼び起こすことができるか？**

# 共鳴するマネジメント

## 企業理念を現場に浸透・共鳴させる、オムロンユニークの様々な活動を実践

### トップメッセージ



### 企業理念ダイアログ



### 取組1

### The Omron Global Award (TOGA)



### 社長車座



### 取組2

### エンゲージメント サーベイ



### 企業理念 職場対話





## 共鳴するマネジメント（動画）

TOGA2018紹介Movie



*The OMRON Global Awards*

## TOGAテーマ事例

## 【テーマ名】

医療革新による患者のワンストップ管理、「標準化代謝性疾患管理センターMMC（Metabolic Management Center）」の設立推進

## 【社会的課題】

中国の糖尿病患者は1.1億人以上。

専門医の不足、糖尿病および合併症患者に対する治療体制の未整備が課題

## 【実践した課題解決】

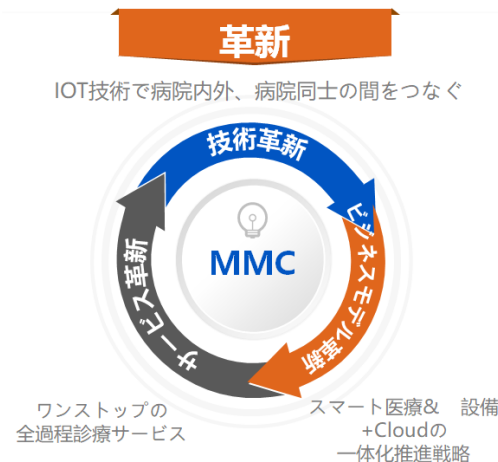
1年で100回もの学会に参加してMMCの重要性を説明し、中国政府、専門医、製薬会社、医療IT企業を巻き込み。ワンストップで患者の情報を管理し、最適な治療を提供する、MMCを立上げた

## 【成果】

MMCは3年で中国各地355か所の病院に導入され、700か所以上の病院が導入意思を表示。オムロンの製品を使っていたいただきヘルスケア事業の売上も拡大した



テーマリーダー：李振傑（中国）



MMCの実現に向け開発した  
糖尿病の一体型検査機

## TOGAテーマ事例（動画）

### TOGA2018 MMC事例紹介Movie





# 人財に関する 取り組み

## TOGAの取り組み

### 日々の仕事における企業理念実践を全社員で共有し、称え合う表彰制度

#### 3つの特徴

- ① チームで企業理念実践の取組みを宣言し、実行する（有言実行）
- ② 評価軸は、「企業理念の実践度合」
- ③ 実践したテーマ（＝価値創造）を全社で共有する

#### 5つのプロセス

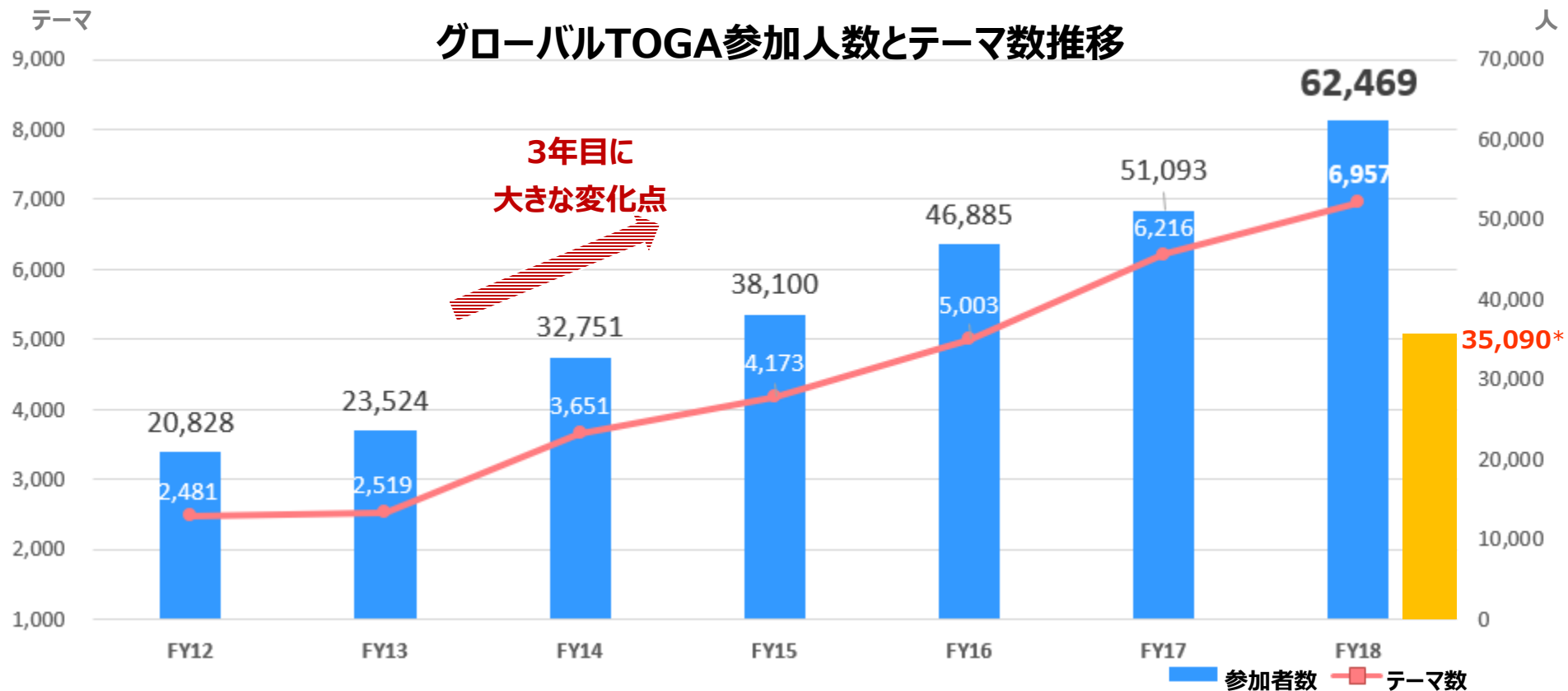


#### 3つのルール

1. 企業理念の実践であること
2. 事前に宣言し、エントリーすること
3. チームでエントリー

# TOGAの7年間の進化

参加人数、テーマ数ともに年々増加、今では社員数を超える参加人数に

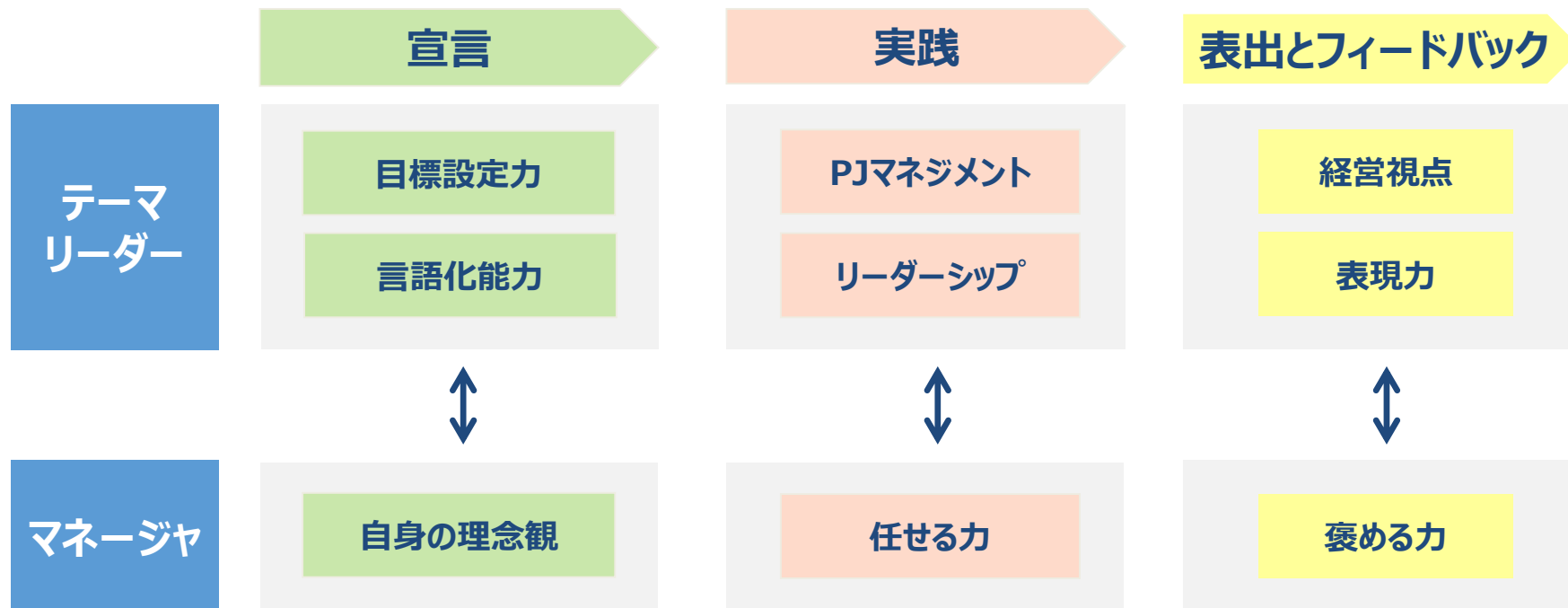


\* オムロングループ従業員数(2019年3月末日現在)

# 社員の成長機会としてのTOGAプロセス

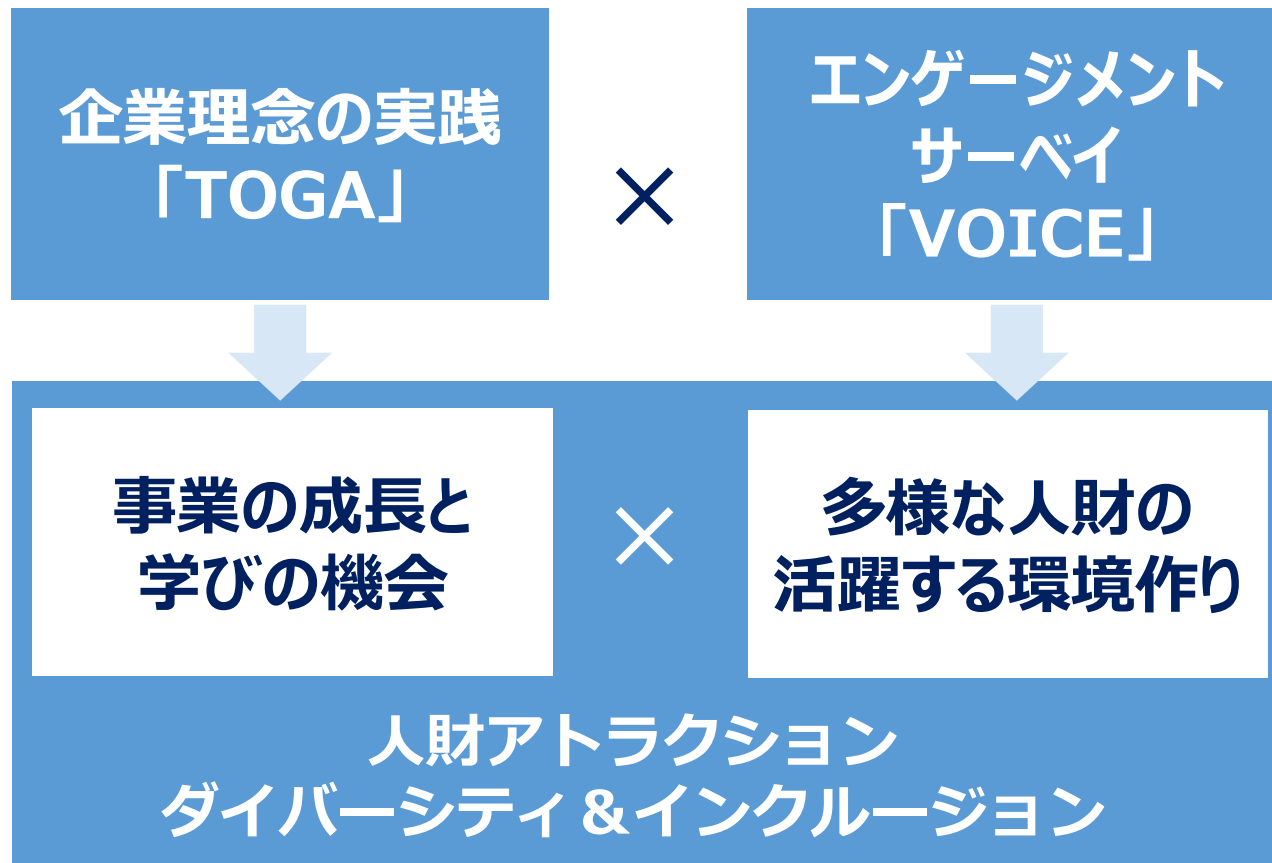
テーマリーダー、マネージャそれぞれがTOGAを通じて多くの学び・気づきを得ている

TOGAプロセスを通じた「学び」の一例



## 両輪の仕掛けと人財アトラクション

**TOGAを通じた人財の育成・活躍を加速するため、  
エンゲージメントサーベイ「VOICE」をスタート、多様な人財が活躍できる環境を整備**





## エンゲージメントサーベイ “VOICE”

### 目的

オムロンが持続的に発展し続けるため、“経営”が

- ① 働く場としての自社の魅力度を測り
- ② 経営課題を把握、特定
- ③ 課題解決のためのアクションを起こすための取り組み

### 2018 年度 実施 概要

#### 対象

グローバル全社員 23,920名  
\*海外の生産オペレーター除く

#### 結果

回答者数 20,161名、回答者率 84.3%、  
フリーコメント数 8,496件

### VOICEを起点とした主な制度・仕組み導入・見直し

- 在宅勤務制度拡充：'19年度（適用事由限定の廃止）
- 応募制度導入：'18年度
- 公募制度拡充：'18年度（制度対象会社の拡大）
- グローバルコーポレートシステムPJ開始：'18年度

## フリーコメントからの導入事例 キャリア実現機会の拡大

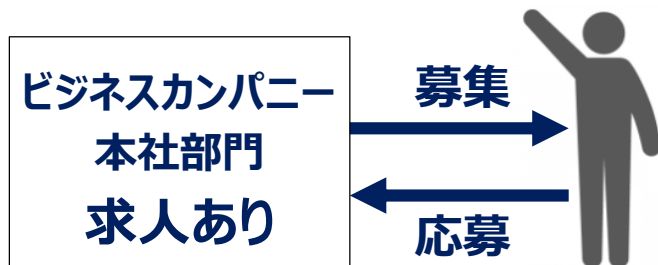
### 目的

「志があり、準備ができている」社員の意志・意欲に基づく活躍・チャレンジの機会を拡大し、社員が持てる力を最大限発揮することで、オムロンの持続的成長に繋げる

### 制度の概要

#### 公募制

- 各部門の求人に対し「手挙げによる異動」ができる制度



2019-2020年度実績  
120名が手挙げ。41名が採用

#### 応募制

- 自らを各部門に売込みチャレンジ機会を作ることができる制度



2019-2020年度実績  
102名が手挙げ。42名が採用

最後に

**TOGAを通じて**  
**「社会的課題を解決する」と共に「人の成長」を促し、**  
**VOICEを活用して**  
**「多様な人財が思う存分活躍する環境」を整え、**  
**更にチャレンジしていくことで、**  
**会社と社員が共に成長し、そのサイクルを回し続ける**



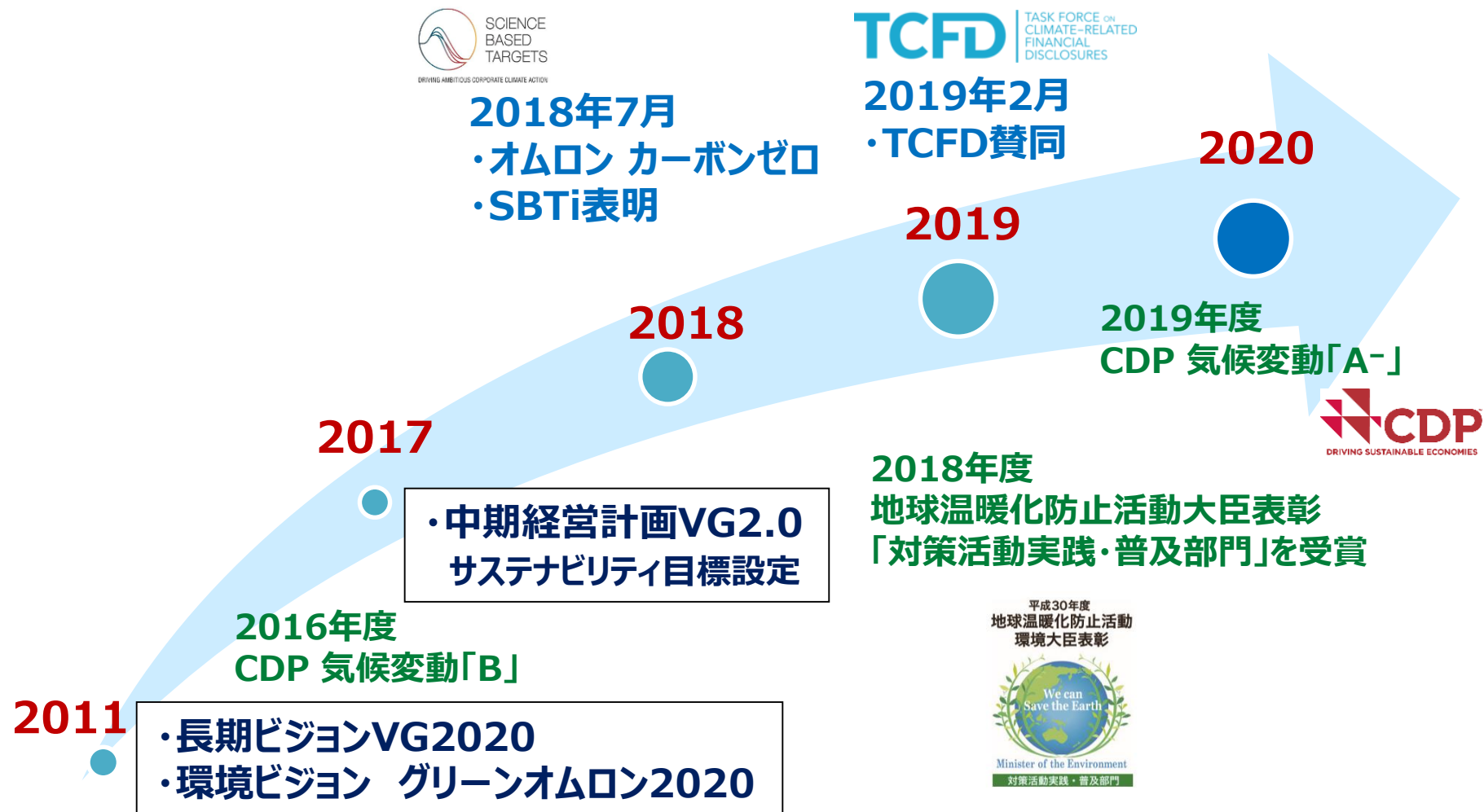
**オムロンの人財アトラクション、**  
**ダイバーシティ&インクルージョンの実践**



# 気候変動に対する 取り組み

# 気候変動への取り組みの沿革

## 環境ビジョン・方針に則り、気候変動への取り組みを強化



## 企業理念に基づく環境ビジョン

オムロンの環境ビジョンは2つの柱で成り立つ

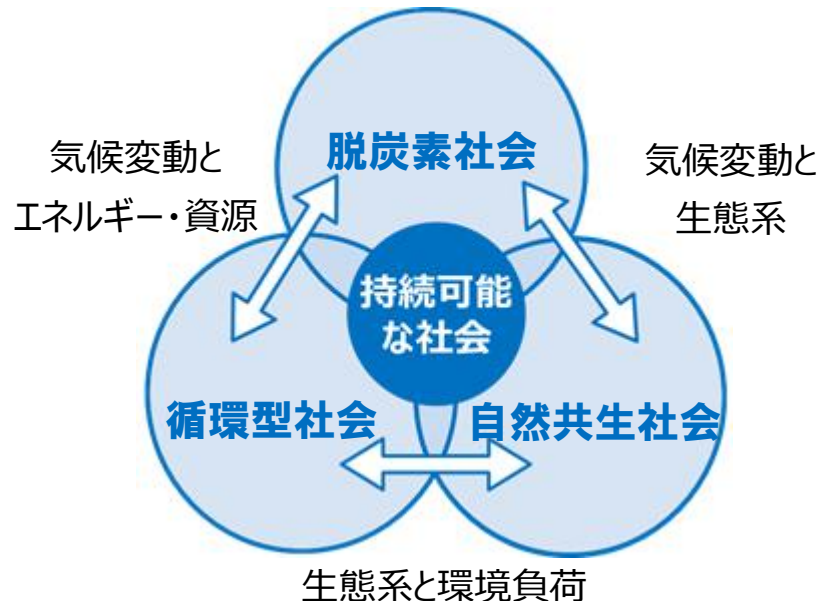
- ・地球環境に貢献する商品やサービスの提供
- ・すべての経営資源を最大限有効活用することによるグローバルで持続可能な社会の実現

### Our Mission

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

### 持続可能な社会



### 環境ビジョン グリーンオムロン2020

#### オムロングループ環境方針

私たちは、オムロングループの企業理念に基づき、地球環境に貢献する商品・サービスの提供と、すべての経営資源を最大限、有効に活用することにより、グローバルで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

1. 地球環境に貢献する商品・サービスの提供
2. 地球温暖化防止
3. 資源の有効活用
4. 自然との共生
5. 環境マネジメントの推進

#### オムロングループ環境目標

1. 温室効果ガス排出削減
2. 化学物質の適正な管理と削減
3. 廃棄物の削減
4. 大気・水・土壌汚染の防止
5. 水資源の有効活用
6. 環境マネジメントの推進

# 中期経営計画とサステナビリティ目標の連鎖

## 気候変動問題を事業を通じて解決すると共に、事業活動における環境負荷低減に取り組む

企業理念

中期経営計画 VG2.0

業績目標・事業戦略

サステナビリティ重要課題

### 質量兼備の地球価値創造企業

- 1. 注カドメインを再設定し事業を最強化
- 2. ビジネスモデルの進化
- 3. コア技術の強化

FA



ヘルスケア



ソーシャルソリューション



事業を通じた気候変動問題解決

×

×

パートナーとの協創

パートナーとの協創



+

+

人財マネジメント・ものづくり・リスクマネジメント…

人財マネジメント



ものづくり



リスクマネジメント



事業活動における環境負荷低減

## 具体的な取り組み

## 「商品・サービスによる環境貢献の拡大」と「事業活動での環境負荷の低減」の両方を目指す

## 商品・サービスによる環境貢献の拡大

## 【商品事例】

〔ファクトリーオートメーション〕

- ・セーフティライトカーテン
- ・温調器
- ・環境あんどん

〔ヘルスケア〕

- ・太陽光発電式血圧計
  - ・省エネタイプのネブライザ
- 〔ソーシャルソリューション〕
- ・太陽光発電用パワーコンディショナ
  - ・蓄電システム
  - ・高度交通管制システム

## 【サービス事例】

〔ソーシャルソリューション〕

- ・エネルギーの地産地消化(宮津市)

## 事業活動での環境負荷の低減

## 【省エネ】

- ・消費電力を見える化するシステムの導入
- ・日本・中国・アジアでのポテンシャル診断及び対策立案・実施
- ・CFC・HCFC・蛍光灯の全廃

## 【再エネ導入】

- ・自家消費型の太陽光発電導入(日本・中国)
- ・再エネ電力調達を拡大

\*ポテンシャル診断：省エネ・再エネ活用への対応策立案のための現場診断（オムロングループ内の事業知見を活用）



## 気候変動への取り組み：TCFDの枠組みに沿った開示

### TCFDで推奨されている情報開示の項目に沿って説明

#### ① ガバナンス

気候変動課題をサステナビリティに関するガバナンス及びマネジメント体制の中に位置付け

#### ② 戦略

グループ全体の事業に関する現時点で特定しているリスクと機会

気候変動への  
取り組み

#### ④ 指標と目標

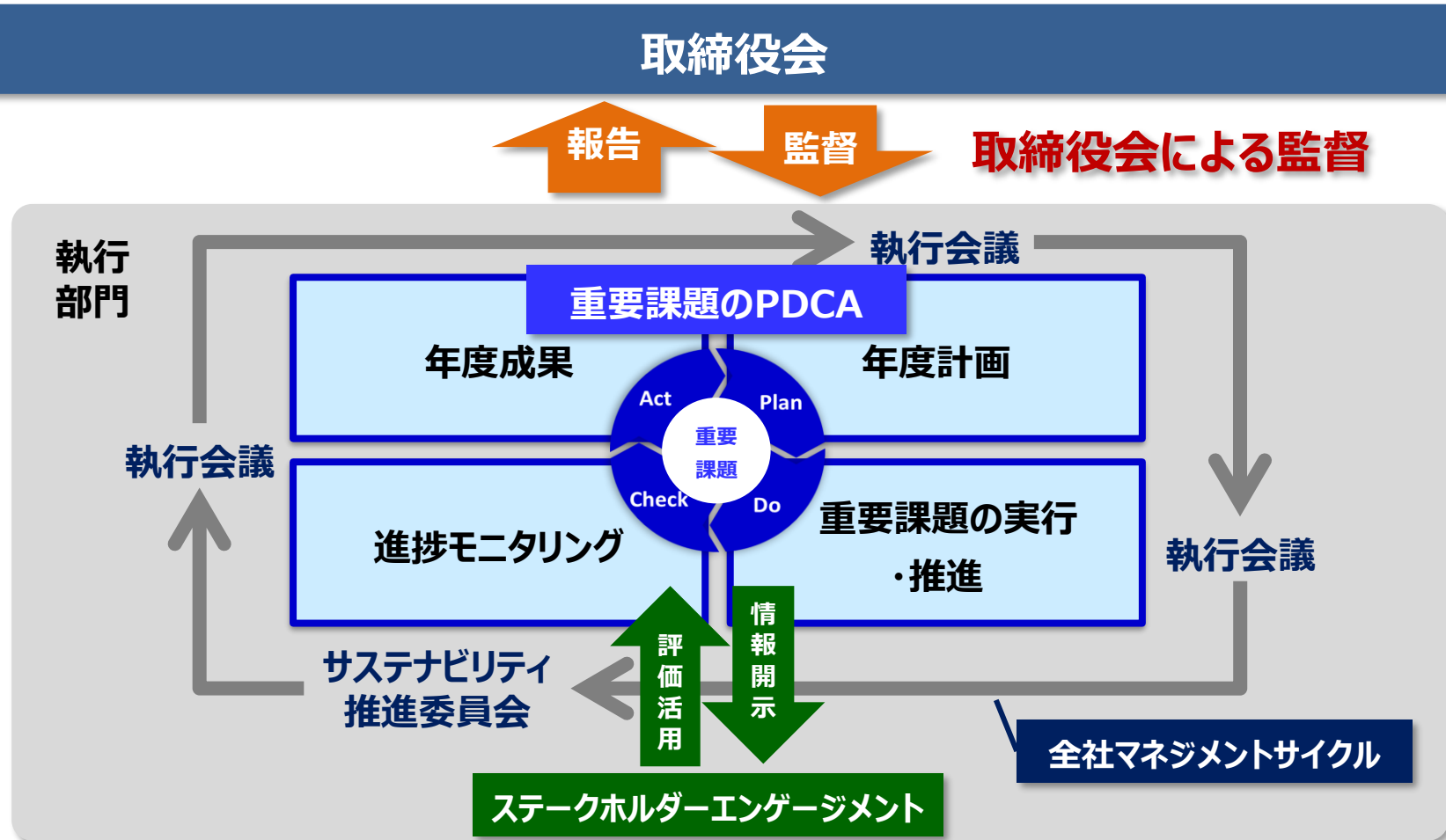
気候変動関連の規制や事業への影響等のリスク要因を幅広く情報収集・分析

#### ③ リスク管理

カーボンゼロ達成を目指し目標設定

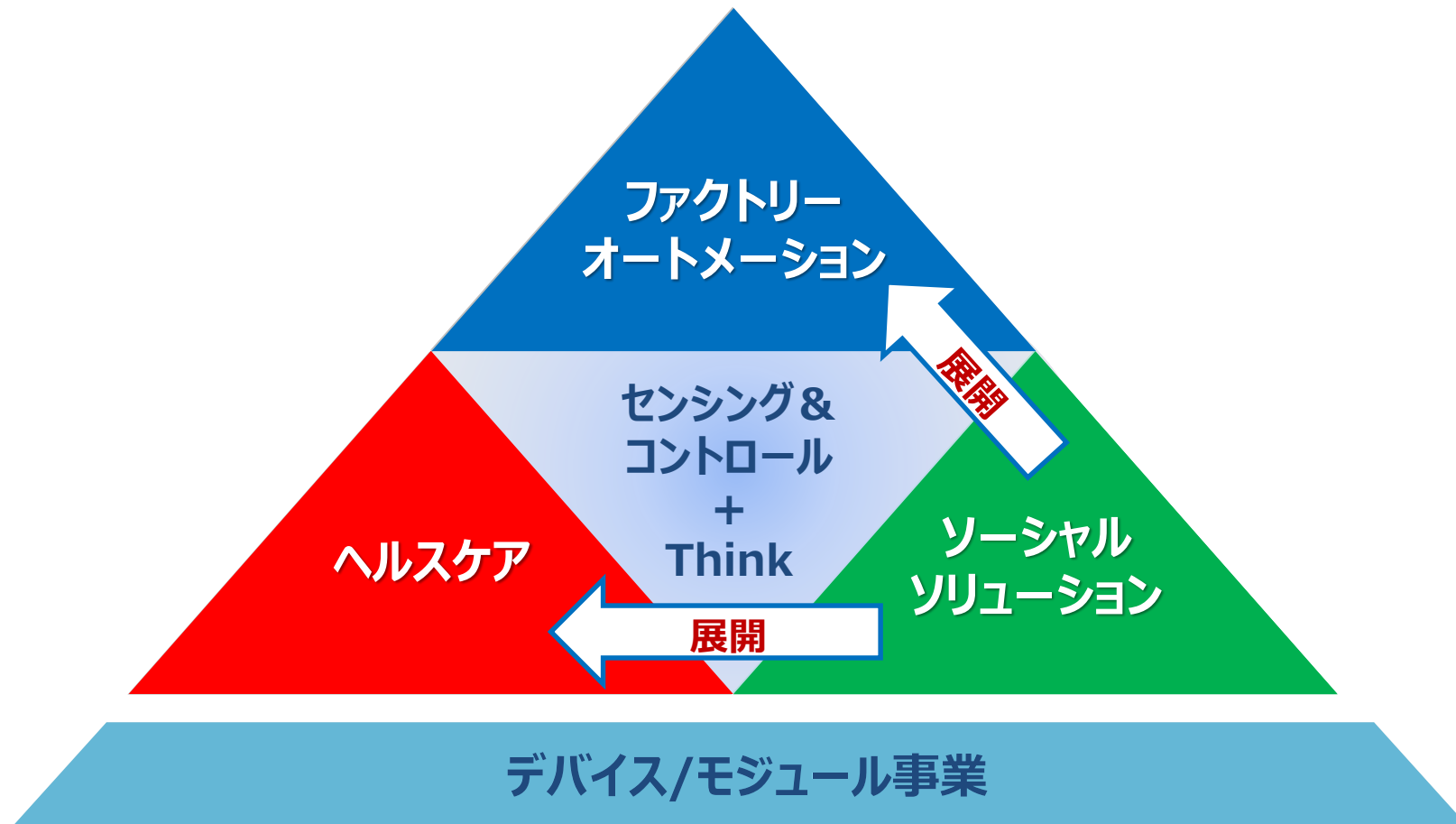
①ガバナンス

気候変動に対する取り組みは、中期経営計画におけるサステナビリティ重要課題として取締役会が監視監督



## ②戦略：シナリオ分析

創エネ、畜エネ、省エネ製品・サービスを提供し、お客様のエネルギー効率の最大化に貢献するビジネスを持つソーシャルソリューションドメインでシナリオ分析を開始。  
今後、ファクトリーオートメーションとヘルスケアドメインに展開していく



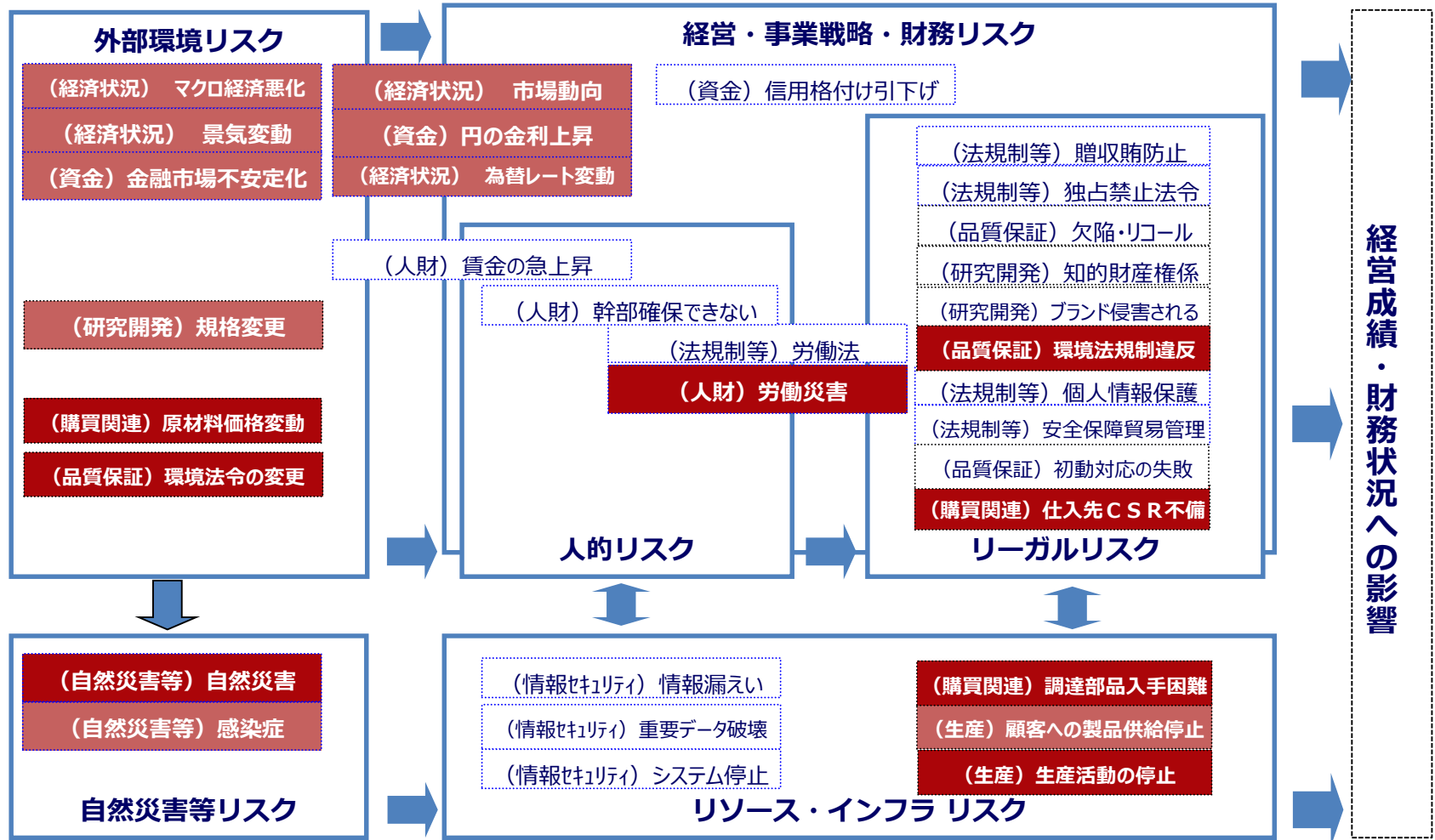
## ②戦略：シナリオ分析

シナリオ分析は現在、スマートエネルギー領域（温室効果ガスの削減と災害に強いレジリエントなエネルギーシステム）で実施中



### ③リスク管理

## 気候変動を「統合リスクマネジメント」の中に位置づけ、リスクを分析

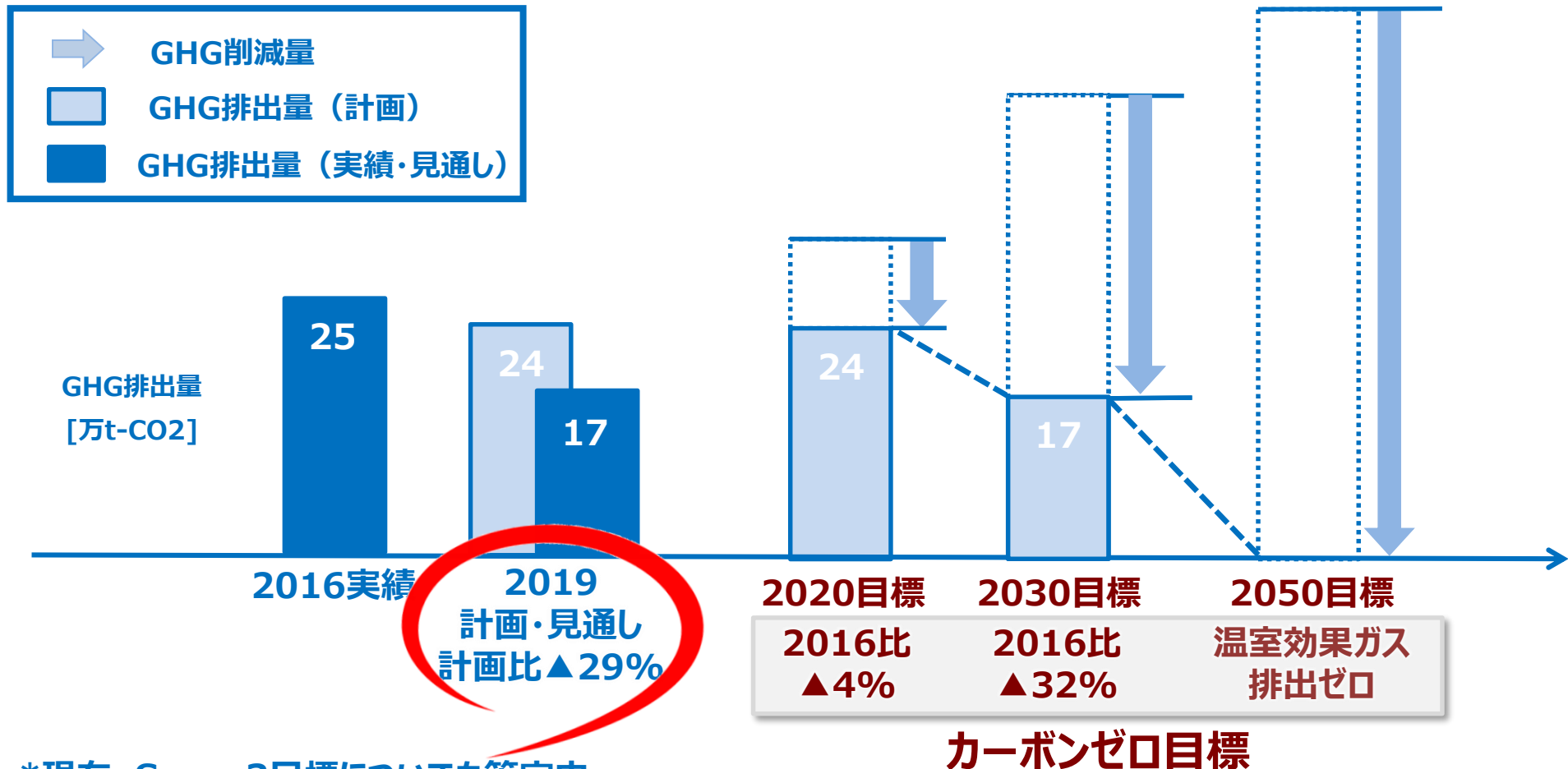


**■** : 気候変動と関連性の高いリスク

**■** : 気候変動と関連性のあるリスク

## ④ 指標と目標：オムロンカーボンゼロ

徹底した省エネと使用電力のグリーン化を推進。2019年度は、再エネ電力調達エリアを拡大し目標達成の見通し



\*現在、Scope3目標についても策定中

## ④ 指標と目標：取り組み事例

総電力消費量の70%を占める日本・中国エリアから取り組みを開始。現在はアジアでもポテンシャル診断をスタート

## 日本

**日本での取り組み**  
ポテンシャル診断を終え、国内主要拠点の27%に新規PVを設置。



**再エネ電力調達強化**  
集中購買により積極的再エネ電力調達強化。国内主要拠点40%に再エネ導入を完了。

## 中国

**中国での省エネ**  
ポテンシャル診断を終え、コンプレッサーの最適稼働や、生産ラインの見える化といった省エネを中心に活動を開始。



## その他

**アジアでもスタート**  
日本,中国について温室効果ガス排出量の多いアジアでポテンシャル診断を実施。診断結果より中期計画を策定。

**グローバル共通**  
CFC・HCFC・蛍光灯の全廃を1年前倒しで達成見込み。

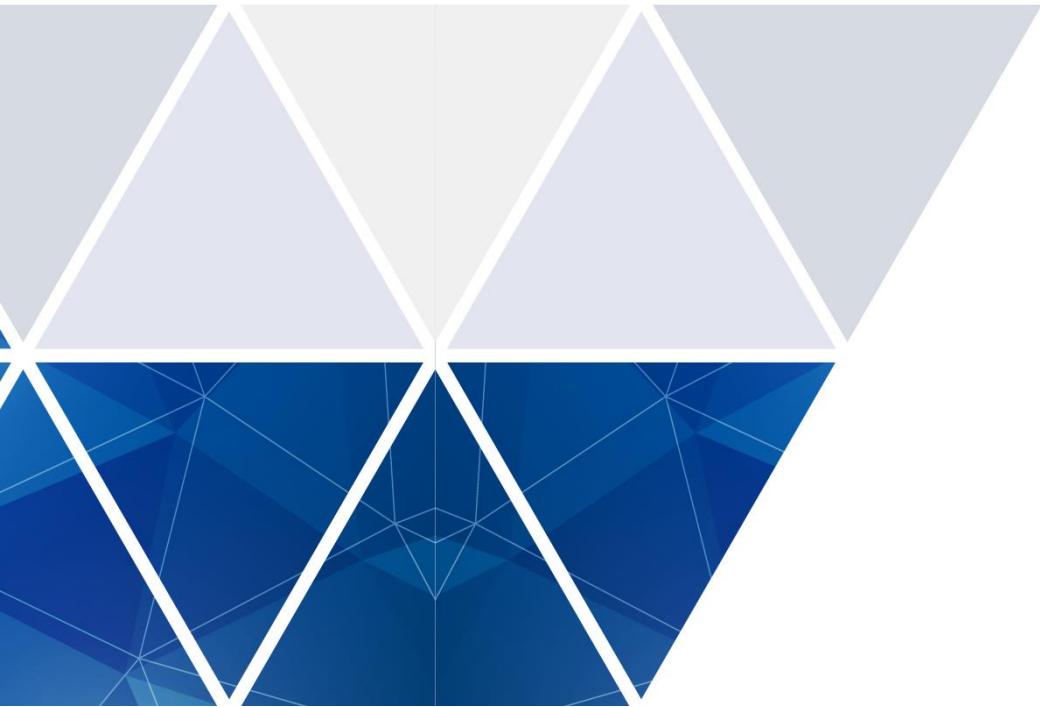
\*ポテンシャル診断：省エネ・再エネ活用への対応策立案のための現場診断（オムロングループ内の事業知見を活用）

## 最後に

今後も事業を通じて気候変動問題をはじめとする社会的課題を解決し、同時に事業活動における環境負荷削減にも取り組んでいく







# コーポレート・ ガバナンス

# コーポレート・ガバナンスの歴史

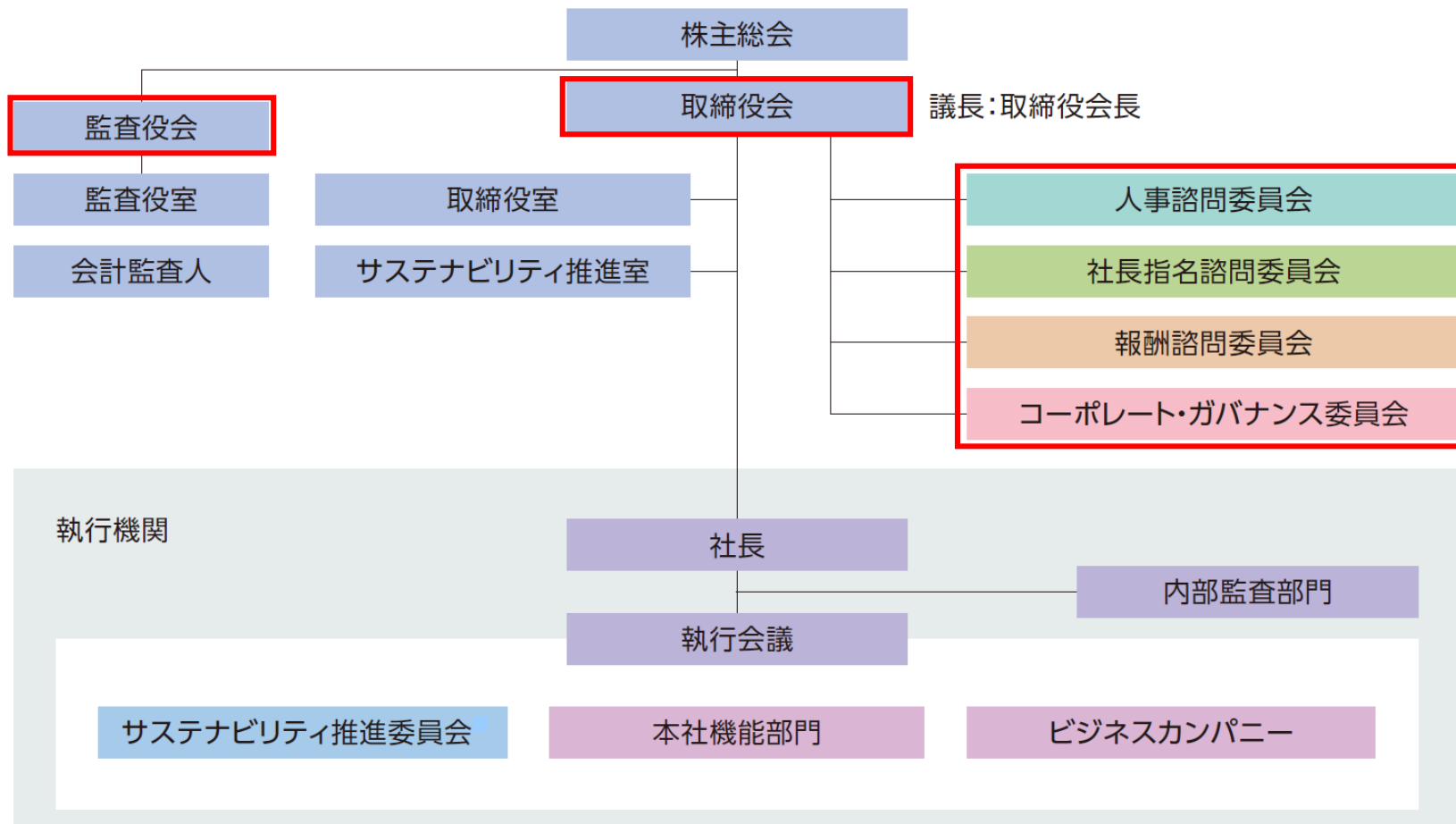
## 企業理念とともに、コーポレートガバナンスを進化させてきた

	1999年	2003年	2011年
社長	87年～ 立石義雄	03年～ 作田久男	11年～ 山田義仁
取締役会議長／CEO	社長が議長とCEOを兼務	03年～ 会長が議長／社長がCEO	
監督と執行の分離	取締役30名	99年 定款に定める取締役員数を10名以内に改定	17年～ 取締役の役位を廃止*2
		99年 執行役員制度を導入	17年～ 社長を執行役員の役位に変更
アドバイザー・ボード	99年 アドバイザー・ボード		
社外取締役		01年1名 03年～ 2名 (取締役7名)	15年～ 3名 (取締役8名)
社外監査役	98年1名 99年～ 2名	03年～ 3名 (監査役4名)	11年～ 2名 (監査役4名)
諮問委員会など	96年～ 経営人事諮問委員会	00年～ 人事諮問委員会	
		03年～ 報酬諮問委員会	
		06年～ 社長指名諮問委員会	
		08年～ コーポレート・ガバナンス委員会	
企業理念	1959年 社憲制定 90年制定 98年改定	06年改定	15年改定
オムロン コーポレート・ガバナンス ポリシー			15年制定

\*2 取締役会長を除く。

# コーポレート・ガバナンス体制

**取締役会の監督機能の強化を目的に、指名委員会等設置会社の優れた面も取り入れたハイブリッド型の機関設計を構築**



## コーポレート・ガバナンスの特徴

- ✓ **監督と執行の分離**
- ✓ **監督機能の強化**
- ✓ **コーポレート・ガバナンスの継続的進化**

**事業を通じて社会的課題を解決することで  
「経済的価値」と「社会的価値」の  
両方を創出し続け、  
オムロンの持続的な「企業価値」の  
向上を実現する**

**OMRON**



# 參考資料



## オムロンのコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

オムロングループにおけるコーポレート・ガバナンスとは、「企業理念」および「経営のスタンス」に基づき、すべてのステークホルダーの支持を得て、持続的な企業価値の向上を実現するために、経営の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を行うとともに、監督から執行の現場までを有機的に連携させ、経営のスピードを速め、企業の競争力の強化を図るための仕組みであり、その仕組みを構築し機能させることです。

オムロングループは、この基本的な考え方に基づき、オムロンコーポレート・ガバナンスポリシーを制定し、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組んでまいります。

出所：

オムロンWebサイト コーポレート・ガバナンス

<https://www.omron.co.jp/about/corporate/governance/policy/>