

2022年度 ESG説明会

2023年3月8日
オムロン株式会社

皆さん、おはようございます、オムロンの山田でございます。

本日はお忙しい中、
弊社のESG説明会にご参加いただき、誠にありがとうございます。

皆さまご存知の通り、
オムロンは昨年4月に新しい長期ビジョン「SF2030」を掲げ、
次の10年に向けた新しい道のりをスタートさせました。

本日のESG説明会では、
この1年で我々が進めてきた取り組みを事例とともにお話いたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

本日のAgenda

1. オムロンが目指す 企業理念経営と企業価値の最大化

代表取締役社長 CEO

山田 義仁

2. サステナブルな社会への貢献を通じた 「社会価値」と「経済価値」の創出

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

3. 非財務目標達成に向けた取り組み

サステナビリティ推進室 室長

劉 越

4. 人的創造性の向上

執行役員専務 CHRO*

富田 雅彦

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

* 2023年4月1日時点の役職

1

本日のアジェンダです。
大きく4つのテーマに沿って、説明いたします。

まず、初めに私から、
「オムロンが目指す企業理念経営と企業価値の最大化」
について、お話しいたします。

次に、
「サステナブルな社会への貢献を通じた社会価値と経済価値の創出」
この具体的な取り組みを、井垣より紹介いたします。

続いて、SF 2030で経営目標として設定した
非財務目標について、
具体的な取り組み、そして現在の進捗を、劉より紹介いたします。

そして最後に、「人的創造性の向上」です。
我々は「人的創造性」という新たな指標を掲げ、活動を続けてきました。
このテーマについては、4月より新たにCHROに就任する
富田より説明いたします。

1. オムロンが目指す 企業理念経営と企業価値の最大化

それでは第1章で、
「オムロンが目指す企業理念経営と企業価値の最大化」です。

次お願いします。

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」

創業者が社憲に込めた想い

「事業を通じて社会の発展に貢献する」という企業の公器性

「自らが社会を変える先駆けとなる」という決意

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

3

オムロンの企業理念は、1959年に創業者 立石一真が制定した会社の憲法である社憲に、その源流があります。

「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」

創業者は、この言葉に二つの想いを込めました。

一つ目は、

「事業を通じて社会の発展に貢献する」という企業の公器性です。

「企業は社会に役立ってこそ存在価値があり、利潤を上げることができ、存続していける」。

創業者は社憲の制定によって、そのことを明確に示しました。

そして二つ目は、

「自らが社会を変える先駆けとなる」という決意です。

よりよい社会は待っていてもやってきません。

誰かがチャレンジしてこそ、新たな価値を産み出すことができます。

その誰かにオムロンがなろう、という決意が込められています。

この社憲により、経営と社員の間に一体感が生まれ、その後の飛躍的な成長につながりました。

次のスライドをご覧ください。

オムロンの成長の軌跡

創業以来、多くのイノベーションを創出し、オムロンは着実に成長。
一方、企業規模の拡大に伴い、徐々に成長力が低下

【オムロンが創出した世界初製品の一例】



無接点近接スイッチ



自動改札システム



全自動感應式
電子信号機



オンラインキャッシュ
ディスペンサー

売上高

1970年度

80年度

90年度

2000年度

2011年度

2011.6
社長就任

東日本大震災

ITバブル崩壊

リーマンショック

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

4

オムロンは、この社憲を拠り所として、
創業以来、多くの世界初・日本初のイノベーションを生み出してきました。

自動改札システムや、オンラインキャッシュディスペンサー、ATMなど、
社会が抱える課題・ニーズに対して、
製品やサービスを解決策として生み出すことで、着実に成長を遂げてきました。

しかしながら、企業規模が拡大するにつれ、
創業当時からオムロンに根付いていた、
「どん欲に成長を果たそうという、ベンチャー精神やアニマルスピリット」も、
緩やかに失われ、成長力にも陰りが見え始めていました。

さらに、2000年代以降、ITバブルの崩壊やリーマンショックなど、
時代を揺るがす大きな外部環境の変化も重なり、
多くの製造業が、かつてない危機に直面しました。
オムロンもその例外ではありませんでした。

さらには、2011年3月に東日本大震災が日本を襲いました。
そのような厳しい事業環境の中、
2011年に、私は社長に就任しました。
その時、私は、この先にどのような逆風が吹いても、
オムロンを力強く利益成長できる企業へと、
鍛え上げていくことを強く決意しました。

では、強いオムロンを実現するために、取り組んできたことは何か？

“強いオムロン”の実現に向けて

強いオムロンの実現に向け、“稼ぐ力の強化”、“企業理念の浸透”に取り組む

“稼ぐ力”の強化

“企業理念の浸透”

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

5

それは、大きく二つあります。

一つ目は、“稼ぐ力”の強化です。

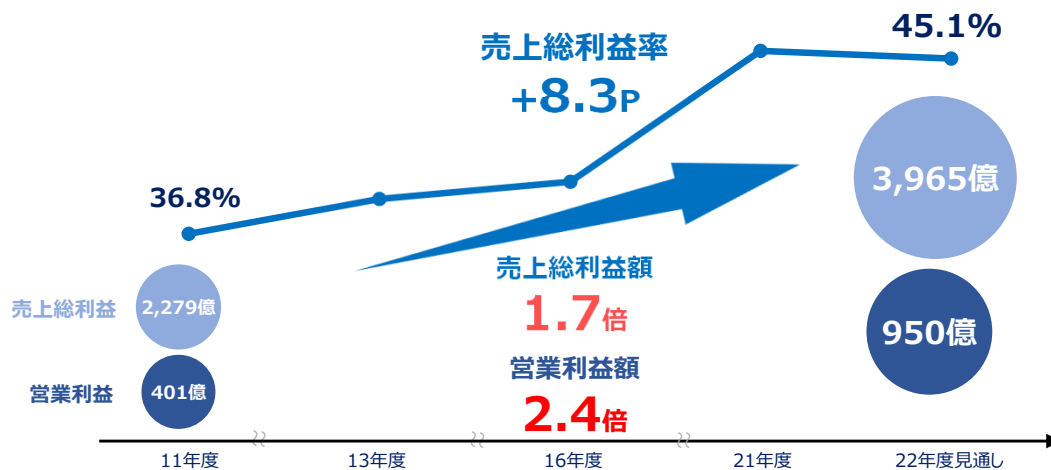
二つ目は、“企業理念の浸透”です。

一つずつ説明いたします。

“稼ぐ力”の強化

“売上総利益率”を経営目標に掲げ、稼ぐ力を大幅に強化。売上総利益額・営業利益額も拡大

売上総利益（額・率）・営業利益額の推移



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

6

まず、一つ目の“稼ぐ力”の強化です。

社長就任後、私は、“売上総利益率”の向上を、企業の稼ぐ力を示す経営目標として掲げました。

それは売上総利益率が、お客様からオムロンに対する評価をダイレクトに表す指標であること。そして、製造・販売・開発・企画の各部門がしっかり連結しないと高められない指標だからです。

この売上総利益率の向上に向けて、成長力・収益力・変化対応力、それぞれの力を強化すべく、様々な取り組みを進めてまいりました。

その結果、売上総利益率は、2011年度以降で 36.8%から 45.1%へ、8.3ポイント向上し、また、同期間の売上総利益額は、1.7倍、営業利益額も 2.4倍に拡大しました。

ご覧の通り、オムロンの稼ぐ力は、この 12年間で大きく高まっています。

次に2つ目の柱、企業理念の浸透に向けた取り組みについて、説明いたします。7ページをご覧ください。

経営の基盤となっている「企業理念」

企業理念を2015年に改定。2022年に定款へ組み込んだ



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

7

こちらは、現在のオムロンの企業理念です。
2015年に改定し、昨年には、この企業理念をオムロンの定款に組み込みました。

現在の企業理念は、
創業者が制定した社憲を「Our Mission」として受け継ぎ、
社員一人ひとりが大切にしている価値観を、「Our Values」としてまとめました。
それは、「ソーシャルニーズの創造」、「絶えざるチャレンジ」、
「人間性の尊重」です。

では、なぜ企業理念を改定したのか。
それは、徐々に希薄になっていた創業時のアニマルスピリットを取り戻すことが一つ。
そして、社憲の精神を組織の求心力だけではなく、発展の原動力として
世の中に価値を創出する企業にしたいという、強い思いからです。

新しい企業理念には、
オムロンは、「よりよい社会を作る」ために存在する、
そして、「ソーシャルニーズの創造」こそ、我々の使命である、
という思いを込めています。

では、この企業理念経営を推し進めるため、経営トップとして
私の最大のチャレンジは何か。

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？

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

8

それは、「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？」ということです。

企業理念経営を実践していくためには、
企業理念に対する「共有や共感」だけでは足りません。

私たちが目指しているのは、「共鳴」です。
「共鳴」、共に鳴るというレベルを目指して、
様々な企業理念の浸透活動を行っています。

次のスライドをご覧ください。

企業理念浸透への取り組み

企業理念を現場に浸透・共鳴させる様々な活動を推進。その“実践”がオムロンの成長を支えている



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

9

企業理念浸透への取り組みは、全て地道な活動です。
いくつか詳しく説明いたします。

上段真ん中の写真をご覧ください。
会長の立石は、企業理念ダイアログで主に海外の中堅幹部クラスと対話を続けています。

左下の写真は、
私が、各事業所をまわり、現場のメンバーと対話する社長車座です。
この車座では、約2時間、企業理念実践の「種火」を育むために、社員と対話をします。
社長車座の終了後は、参加者全員からメールをもらいます。
私は、その倍以上の熱量で返信するようにしています。

そして、右上の「The OMRON Global Award（略してTOGA）」です。
TOGAとは、社員による企業理念実践の物語をグローバル全社員で共有するオムロン最大のイベントです。
発表を聞いて皆で讃え合い、共感と共鳴の輪を広げる年間を通じたプログラムです。
当社では、このTOGAを、10年間続けてきました。

「TOGA」について、3分ほどでまとめた動画がありますので、是非ご覧ください。

【TOGA動画（約3分6秒）】

The OMRON Global Awards



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

10

【TOGA動画終了】

いかがでしたでしょうか。TOGAの雰囲気伝わりましたでしょうか。

動画の中でも紹介しましたように、
昨年度のTOGAには、当社の社員数を大きく上回る、
のべ 51,736名が参加し、企業理念実践の活動は、年々広がっています。

また、TOGAには、隠れた狙いもあります。
それは、褒め称え合う文化を創ることです。

我々は、10年間、TOGAを通じて、
褒め称え合うことに徹底して取り組んできました。

その結果、個々人を尊重する風土、チャレンジする風土が
オムロンに広がってきたことを実感しています。

このようにオムロンにとって企業理念の実践は、
企業価値最大化の原動力であり、成長の源泉そのものです。

企業理念を浸透させるだけでなく、
共鳴するレベルを目指して、これからも取り組んでまいります。

次のスライドをご覧ください。

SF 2030

Shaping the Future 2030

人が生きるオートメーションで
ソーシャルニーズを創造し続ける



ここまで紹介いたしました通り、
“稼ぐ力”の強化や、“企業理念の浸透”の取り組みを経て、
少しずつではありますが、オムロンは強い企業へと進化を続けています。

では、次の 10年に向け、
オムロンが、どのような方向に、どのような道のりで成長していくのか。

これを力強く指し示したのが、
オムロンの新たな長期ビジョン Shaping the future 2030です。

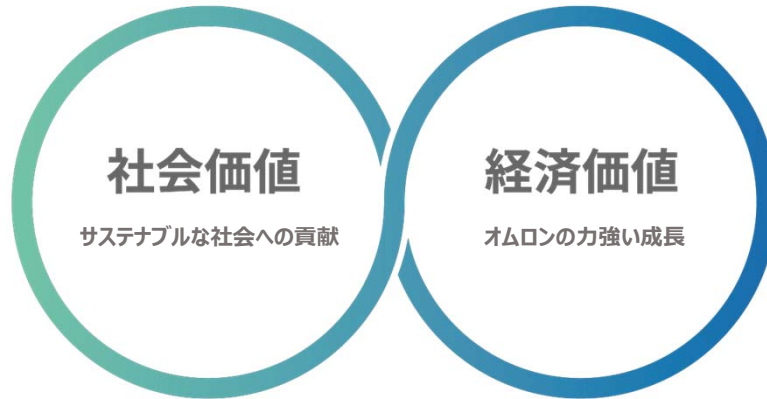
我々は、
「人が生きるオートメーションで、ソーシャルニーズを創造し続ける」ことで、
持続可能な社会を創りあげてまいります。

12ページをご覧ください。

オムロンが目指す企業価値の最大化

「社会価値」と「経済価値」両方の創出を実現することで、
企業価値の最大化を目指す

企業価値最大化



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

12

SF 2030においても、
オムロンは、事業を通じた社会的課題の解決を進め、
企業価値の最大化を実現してまいります。

我々は、サステナブルな社会への貢献を果たし、
社会価値を創出していきます。

それによって、力強い成長を成し遂げ、
オムロンの経済価値も高めてまいります。

このように、
社会価値と経済価値の両方を創出していくことで、
企業価値の最大化を目指していきます。

次のスライドをご覧ください。

次の10年間で、オムロンが取り組む社会的課題

オムロンが捉える社会的課題は、社会インパクトが大きく、自社の強みが活かせる
「カーボンニュートラルの実現」、「デジタル化社会の実現」、「健康寿命の延伸」

カーボンニュートラルの実現



デジタル化社会の実現



健康寿命の延伸



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

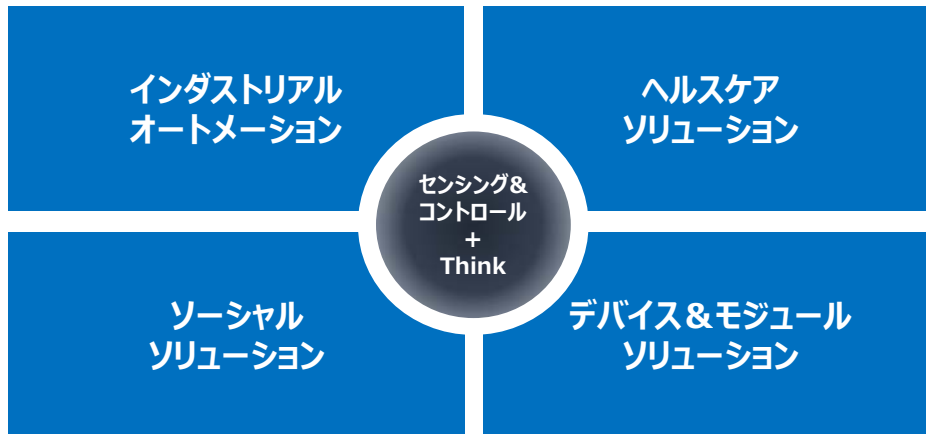
13

2030年に繋がる次の10年は、あらゆる社会の仕組み・価値観が変わる中で、多くの社会的課題が顕在化していきます。

そのような社会変化の中で、私たちは、社会インパクトが大きく、自社の強みが活かせる領域として「カーボンニュートラルの実現」、「デジタル化社会の実現」、「健康寿命の延伸」、この3つをオムロンが取り組む社会的課題と決めました。

社会価値を創出する4つのドメイン

社会的課題の解決に向けて、4ドメインで、事業を通じて社会価値を創出する



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

14

そして、私たちは、この3つの社会的課題の解決に向け、4つのドメインを設定しました。

「インダストリアルオートメーション」、
「ヘルスケアソリューション」、
「ソーシャルソリューション」、
そして「デバイス&モジュールソリューション」です。

では、私たちが目指す、持続可能な社会とはどのような社会か。
持続可能な社会をつくるために、どのような社会価値を創出していくのか、
その世界観を、2分程度の映像にまとめましたので、ご覧ください。

【SF2030動画（約2分4秒）】



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

15

【動画終了】

いかがでしたでしょうか。

オムロンが目指す、持続可能な社会をイメージして頂けましたでしょうか？

次の章からは、オムロンが描く 2030年の社会の実現に向けて、我々が進めてきた具体的な取り組みを紹介いたします。

では、井垣さんよろしく願いいたします。

2. サステナブルな社会への貢献を通じた 「社会価値」と「経済価値」の創出

山田さん、ありがとうございます。

皆さん、あらためまして、井垣でございます。
よろしくお願いいたします。

それでは、ここからは、
「サステナブルな社会への貢献を通じた社会価値と経済価値の創出」
について、具体的な取り組みと進捗を紹介いたします。

次のスライドをご覧ください。

SF2030における「事業を通じた社会的課題の解決」

社会的課題の解決に向けて、4ドメインで、事業を通じて社会価値を創出する

社会的課題	カーボンニュートラルの実現	デジタル化社会の実現	健康寿命の延伸
ドメイン・【コア事業】			
インダストリアル オートメーション 【制御機器事業 (IAB)】	「持続可能な社会を支えるモノづくりの高度化」への貢献		
ヘルスケア ソリューション 【ヘルスケア事業 (HCB)】			「循環器疾患の “ゼロイベント”」への貢献
ソーシャル ソリューション 【社会システム事業 (SSB)】	「再生可能エネルギーの普及・効率的利用と デジタル社会のインフラ持続性」への貢献		
デバイス&モジュール ソリューション 【電子部品事業 (DMB)】	「新エネルギーと高速通信の普及」への貢献		

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

17

さきほど山田がご説明した通り、
オムロンは3つの社会的課題の解決に4つのドメインで取り組みます。
その構造を示しているのが、こちらのスライドです。
スライドの表をご覧ください。

表の横軸は、オムロンが取り組む3つの社会的課題、
縦軸は、オムロンがアドレスする4つのドメインとコア事業です。
そして中央の青字が、事業を通じて創出する社会価値です。

ご覧のとおり、3つの社会的課題の解決に向けて、
各事業がそれぞれ社会価値の創出に取り組めます。

IABでは「持続可能な社会を支えるモノづくりの高度化」に貢献します。

HCBでは「循環器疾患の“ゼロイベント”」への貢献、

SSBでは、「再生可能エネルギーの普及・効率的利用と
デジタル社会のインフラ持続性」への貢献、

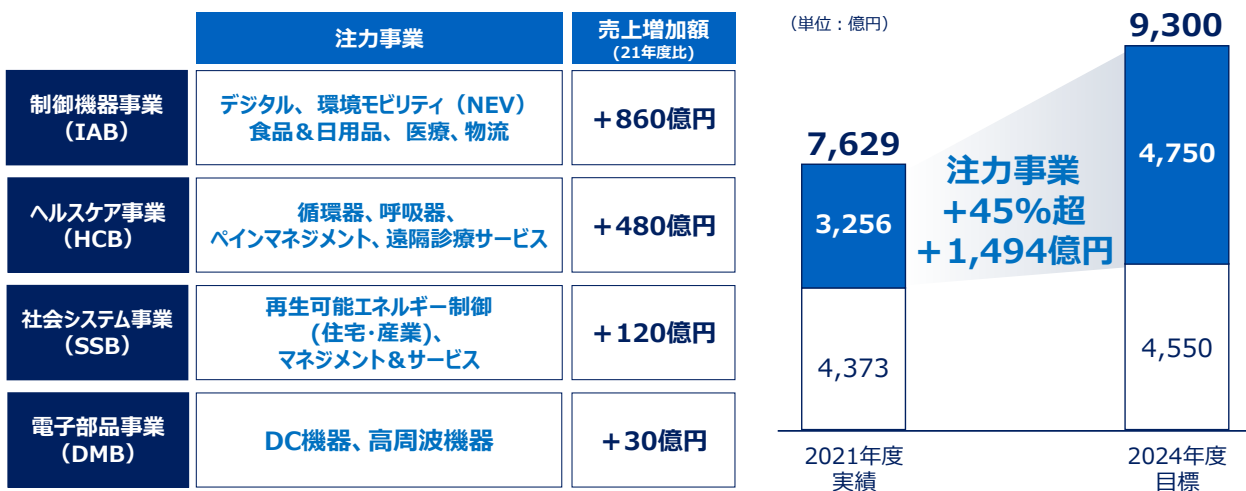
そしてDMBでは「新エネルギーと高速通信の普及」に貢献します。

次のスライドをご覧ください。

社会価値を経済価値につなげる

社会的課題を解決する「注力事業」がグループの成長を牽引する

注力事業の売上増加額と伸び率（2021年度比）



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

18

SF 2030の最初の中期経営計画であるSF 1st Stageでは、これらの社会的課題の解決に取り組む事業を「注力事業」と決めました。

スライドの左側をご覧ください。

SF 1st Stageにおける4コア事業の注力事業と、各事業の24年度までの売上増の計画を示しております。

次に、スライドの右側をご覧ください。

今後3年間の全社の売上成長の計画を示しています。

棒グラフの青い部分が、全社の売りに占める注力事業の売上高です。注力事業だけで、

今後3年間でプラス45%を超える1,494億円の売上成長を計画しており、全社の成長をけん引していきます。

では、具体的にどのようにして社会価値を創出し、それを経済価値につなげるのか。

本日は、時間も限られますので、3つの社会的課題の中から「カーボンニュートラルの実現」に焦点を絞って取り組みを紹介します。

19ページをご覧ください。

1

顧客や社会に対する 自社商品・サービスの提供を通じた カーボンニュートラルの推進



2

自社拠点における カーボンニュートラルの推進



オムロンは、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、
2つの異なったアプローチで貢献していきます。

一つ目は、「顧客や社会に対する自社商品・サービスの提供を通じた
カーボンニュートラルの推進」、
二つ目は、「自社拠点におけるカーボンニュートラルの推進」です。

この 2つの異なったアプローチを掛け合わせることで、
社会価値を創出するとともに、それを経済価値にもつなげます。

順を追って説明します。

まずは、「顧客や社会に対する自社商品・サービスの提供を通じた
カーボンニュートラルの推進」について、制御機器事業の取り組みを
紹介します。

次のスライドをご覧ください。

製造業を取り巻く状況

高まる
社会的要求

持続可能な社会の実現に向けた、サステナブルなモノづくりの実現

新たな変化

世界の分断・地政学リスクを踏まえたサプライチェーンの再編・再構築
→ 競争力の維持向上に向けた自国への生産回帰

解決が求められる、モノづくりの課題

要求品質
の高まり



脱炭素/
環境負荷の低減



深刻な
人手不足



熟練技術者
の不足



急峻な設備の
立ち上げ



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

20

現在、製造業各社には、「持続可能な社会の実現に向けた、サステナブルなものづくりの実現」が、求められています。

また、新たな変化として、米中対立などによる分断や地政学リスクによる世界規模でのサプライチェーンの再編が必要となり、競争力の維持・向上に向けた自国への生産回帰の動きが加速しています。

このようななか、製造業各社は、脱炭素・環境負荷低減や人手不足など様々な課題に直面しています。

なかでも、脱炭素・環境負荷低減への取り組みは、サステナブルなモノづくりの実現に向けた待ったなしの課題となっています。

そこで、オムロンの制御機器事業では、脱炭素・環境負荷低減を、事業の競争力につなげると同時に、その実効性を担保する、様々な取り組みを進めています。

その一環として、オムロンは、昨年10月、日本の製造業で初めて「EP100」に加盟しました。

CLIMATE GROUP
EP100

EP100は、“100% Energy Productivity” の略称。国際環境NPO法人「The Climate Group」が主催し、事業活動の「エネルギー生産性」を倍増させることを目標に掲げる企業が参加する、国際企業イニシアチブ。



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

21

EP100とは、事業活動のエネルギー生産性を倍増させることを目標に掲げる国際企業イニシアチブです。

エネルギー生産性 “Energy Productivity” の高い技術や取り組みを通じて、事業のエネルギー効率の倍増を目指す企業が参加しています。

オムロンは、このEP100の理念に賛同し、2040年までに、エネルギー生産性を200%にすることを宣言しました。

では、どのようにして、エネルギー生産性を向上させるのかについて説明します。

22ページをご覧ください。

エネルギー生産性の向上

「エネルギー生産性の向上」は、企業の脱炭素・環境負荷低減を加速する。
付加価値向上と消費エネルギー削減の両立を、
製造現場における脱炭素取組みの本丸と捉え取組んでいく



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

22

オムロンが考える、エネルギー生産性の向上とは、
製造現場において消費エネルギーを削減するだけでなく、
生産性や品質を高め生産量も向上させるということです。

オムロンでは、この考え方を、
製造現場における脱炭素取組みの本丸と捉え、
現場データを活用した技術やソリューションの提供を通じて実現します。
自社は元より、お客様やパートナーを含むバリューチェーン全体での
取組みを加速させていきます。

その一例として、制御機器事業の顧客である
村田製作所様との共創プロジェクトを紹介いたします。

村田製作所様とのエネルギー生産性向上に向けた共創

これまでに国内複数拠点にて、エネルギー削減のポテンシャルを算出。
今後、エネルギー生産性ソリューションの導入を通じて生産現場の省エネを加速する

【～22年度】
国内複数拠点での現場診断の実施

現地調査を通じたクリーンルームの
エネルギー削減ポテンシャルの算出



【23年度～】
オムロンの3つの提供価値

エネルギー生産性ソリューション

- ①エネルギー情報の常時見える化
- ②データ分析とコンサルティング
- ③革新アプリによる最適な電力制御

muRata

生産現場における
省エネと生産性向上
の両立

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

23

村田製作所様は、工場におけるエネルギーの効率化に向けて、製造設備の中でもエネルギー消費の大きい、クリーンルームのエネルギー最適化を検討されていました。

オムロンは、そのパートナーとして、3つの提供価値で貢献を目指します。スライドの真ん中、23年度からの取り組みをご覧ください。

1つ目は、「エネルギー情報の常時見える化」です。電力情報だけでなく、生産情報と品質情報も常時見える化することで、クリーンルームのような品質が厳しく求められる環境下でのエネルギー削減を可能とします。

2つ目は、「データ分析とコンサルティング」です。見える化で取得したデータに基づき、異物の発生源の特定や、過剰にエネルギーを使用する時間帯を特定することなどで、最適な解決策を提案します。

3つ目は、「オムロン独自の革新アプリケーションによる最適な電力制御」です。このアプリケーションは、非稼働時の空調のON/OFF制御を通じて、必要な時に必要なだけのエネルギーを供給し、クリーンルーム内の環境を維持しながら、空調電力の最適化を実現します。

これらのソリューションを通じて、オムロンは村田製作所様の生産現場における省エネ実現と生産性向上の両立に貢献してまいります。

以上、「顧客や社会に対する自社商品・サービスの提供を通じたカーボンニュートラルの推進」についてご説明しました。

1

顧客や社会に対する
自社商品・サービスの提供を通じた
カーボンニュートラルの推進



2

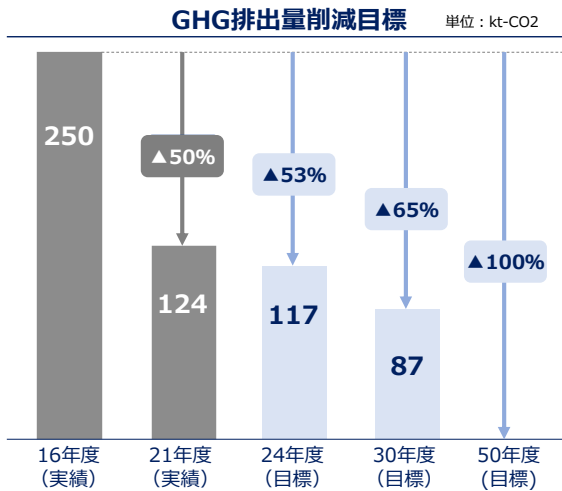
自社拠点における
カーボンニュートラルの推進



続いて、「自社拠点におけるカーボンニュートラルの推進」について説明します。

自社拠点におけるカーボンニュートラルの推進（Scope1・2）

2050年までに温室効果ガス排出量をゼロにすることを目指し、
24年度には基準年（16年度）比53%削減、30年度に65%削減を目標として設定。
SF 1st Stageでは、国内全拠点のカーボンゼロ実現などに取り組む



SF 1st Stage 対象と取り組み目標

国内

全76拠点のカーボンゼロ^{*}の実現

- 創エネ・省エネ拡大
- 社会システム事業のエネルギー事業で得るJクレジットの活用

グローバル

全拠点への創エネ・省エネの拡大

- 生産拠点での省エネ設備の更新
- 太陽光自家発電の新設 等

* 生産13拠点、非生産（本社・研究開発・販売）63拠点における自社の電力使用により排出されるGHG（Scope2）が対象

25

オムロンは、2050年までに自社拠点から排出される温室効果ガスをゼロにする「オムロンカーボンゼロ」を宣言しています。

スライドの左側のグラフをご覧ください。

GHG排出量は、昨年度までに、基準年である16年度と比較して、50%削減してきました。

この実績をベースに、24年度では53%の削減、SF2030のゴールとなる2030年時点では65%の削減を目標としています。

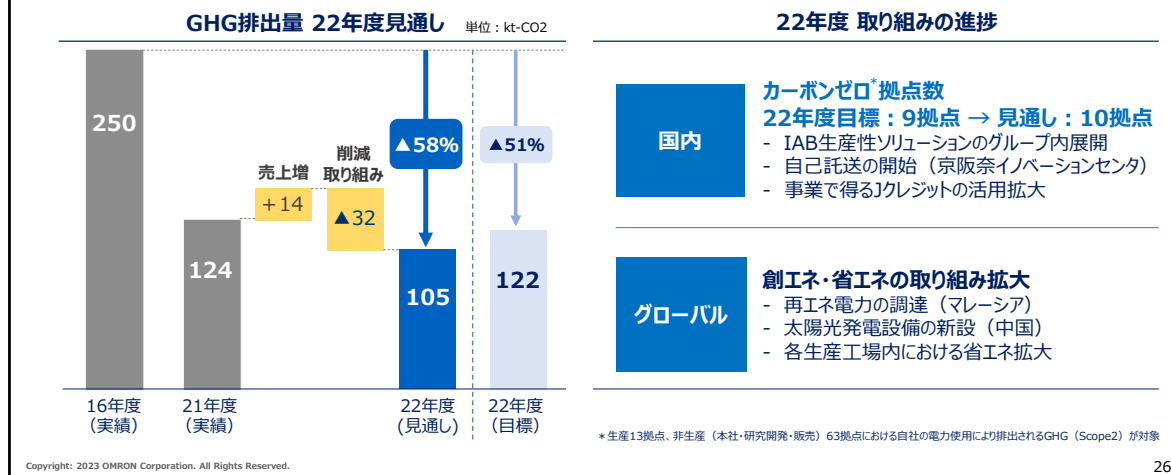
次にスライドの右側をご覧ください。

SF 1st Stageでは、目標達成に向けて、国内では全76拠点のカーボンゼロを進めると同時にグローバル全拠点での省エネ・創エネの拡大を推進しています。

次のスライドをご覧ください。
22年度の進捗見通しです。

22年度 取り組みの進捗 (Scope1・2)

オムロンカーボンゼロに向けた取り組みが加速。
今年度のGHG排出量 (Scope1・2) は、掲げた削減目標を大きく超えて進捗



まず、スライドの左側をご覧ください。

22年度は、削減目標である51%を大きく上回る58%の削減を見通しております。
ご覧の通り、売上増に伴う排出量の増加を上回る削減効果を生んでおります。

次に右側をご覧ください。その主な取り組みです。

国内拠点のカーボンゼロは、

当初目標の9拠点を上回り、10拠点まで進捗しています。

これは、先程紹介しましたIABのエネルギー生産性ソリューションのグループ内展開や、オムロングループで初となる再エネ電力の自己託送の取り組みなどの成果です。

また、グローバル拠点では、主にマレーシアや中国での創エネの取り組みが拡大し、各エリアでのGHG排出の削減も進んでおります。

このように当社の自社拠点における削減取り組みは順調に進捗し、

カーボンニュートラル社会の実現に向けて着実に社会価値を創出しています。

また、自社拠点のカーボンニュートラル化は、

オムロン商品に「カーボンゼロ」という付加価値を付与し、

競合他社との差別化にもつながります。

当社は、自社拠点のカーボンニュートラル化を積極的に進めることで、

社会価値を経済価値にもつなげてまいります。

当社の取り組みに関する説明は以上です。

次のスライドをご覧ください。

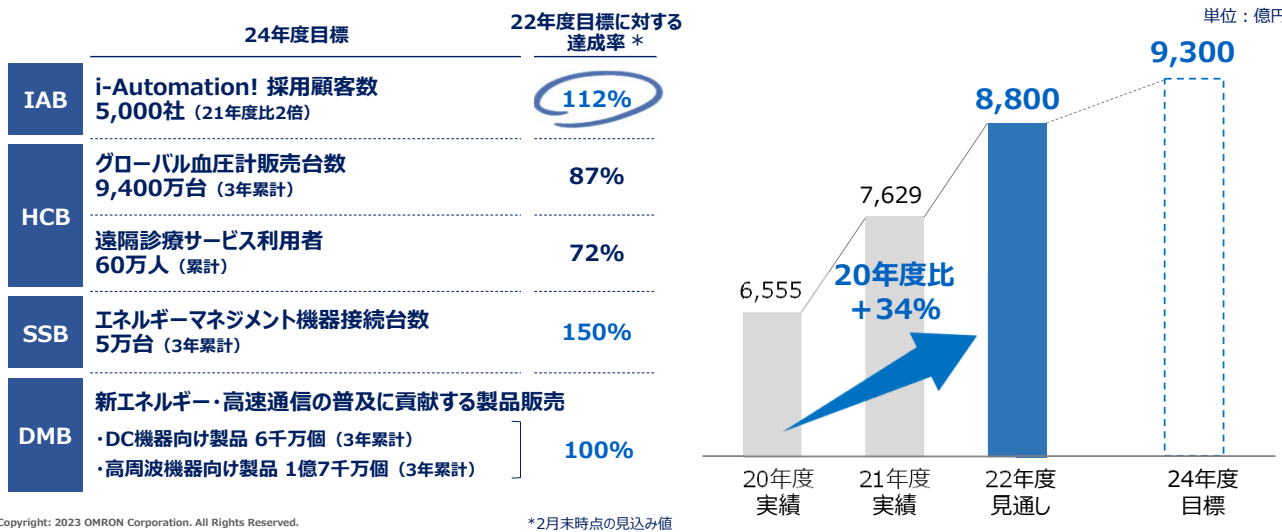
社会価値KPIと財務価値の拡大

各事業の社会価値KPIは着実に前進。
お客様の本質的課題に対しソリューションを提供し続けることで力強い成長を遂げていく

社会価値KPI 進捗状況

売上推移

単位：億円



22年度は、厳しい事業環境の中でも着実に社会価値を創出し、それを経済価値につなげる取り組みを進めてまいりました。

スライドの左側をご覧ください。

当社の社会価値創出を定量的に示すKPIの進捗状況です。ご覧の通り、各事業で着実に前進しており、オムロンが提供する商品・サービス・ソリューションが社会に対するアウトカムに繋がっていることを表しています。

特に今日紹介した制御機器事業では、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みが進み、社会価値KPIが大きく進捗していることが、おわかりいただけると思います。

また、スライドの右側をご覧ください。

これらの社会価値のアウトカムを経済価値につなげることで、22年度は、20年度比でプラス34%の売上成長を見通しております。

オムロンは、事業を通じて社会的課題を解決し、サステナブルな社会の実現に貢献することで、これからも成長し続けてまいります。

私からの説明は以上です。

次は、非財務目標達成への取り組みについて、劉から説明します。

3. 非財務目標達成に向けた取り組み

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

28

井垣さん、ありがとうございます。

皆さん、あらためまして、
サステナビリティ推進室長を務めております劉と申します。
どうぞよろしくお願いいたします。

ここからは、
SF 2030で経営目標として設定した非財務目標について、
現在の進捗と、目標達成に向けた具体的な取り組みを紹介いたします。

次のスライドをご覧ください。

SF2030 : 非財務目標 (24年度達成目標)

1. 3つの社会的課題解決への貢献を示すサステナビリティ売上高*1を2021年度比+45%成長させる
 2. グローバル女性マネージャー比率18%以上を実現する
 3. 海外28拠点での障がい者雇用の実現と日本国内の障がい者雇用率3%を継続する
 4. Scope1・2でのGHG排出量を2016年度比53%削減を実現する
 5. 国内全76拠点*2のカーボンゼロ*3を実現する
 6. UNGP*4に沿った人権デューデリジェンスの実施とバリューチェーンにおける人権救済メカニズムを構築する
 7. サステナビリティの取り組みを着実に実践し続け、DJSI Worldに選定され続ける
 8. 多様な人財の能力を引き出すマネジメントトレーニングをグローバル管理職が100%受講する
 9. DXの基礎知識となる統計、データ分析、AIなどの研修プログラムを全エリアに導入する
 10. デジタルツールの駆使により、ペーパー使用量を2019年度比50%超削減する
- +1. 各リージョンのトップマネジメントが、オムロンのサステナビリティ方針に則り、地域社会に対するコミットメントを宣言し、実行を継続する

社員投票
による設定

*1 「カーボンニュートラルの実現」、「デジタル化社会の実現」、「健康寿命の延伸」に繋がる注力事業の売上高

*2 生産13拠点、非生産(本社・研究開発・販売)63拠点 *3 自社の電力使用により排出されるGHG(Scope2)が対象 *4 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

29

このスライドでは、SF2030において掲げた
11個の非財務目標を示しています。

1番から7番は、グループで定めた目標であり、
オムロンが生み出す社会価値と、
その価値を生み出す能力の獲得を示した目標です。

次の8番から10番は、
グローバルの社員が自ら投票により定めた目標です。
ではなぜ、全社の目標を社員の投票で定めたのか？

それは社員が、自ら達成したいと思う目標を、自らの意思で選ぶ、
そのプロセスを踏むことで、取り組みへの参画意欲が高まり、
目標達成に向けた社員の行動力、
そして企業の競争力へと繋がると考えたからです。

そして、最後のプラス1の目標は、
各リージョンのトップマネジメントが、オムロンのサステナビリティ方針に則り、
地域社会に対するコミットメントを宣言し、実行することを
目標として設定いたしました。

次のスライドをご覧ください。

非財務目標 FY24目標に対する進捗

非財務目標	進捗状況 (22年度末見込)
1. 3つの社会的課題解決への貢献を示すサステナビリティ売上高を2021年度比+45%成長させる	+15%成長
2. グローバル女性マネージャー比率18%以上を実現する	女性マネージャー比率 16.8%
3. 海外28拠点での障がい者雇用の実現 ・日本国内の障がい者雇用率3%の継続	28拠点達成
	3.11%
4. Scope1・2でのGHG排出量の2016年度比53%削減を実現する	58%削減
5. 国内全76拠点のカーボンゼロを実現する	10拠点 (計画超過)
6. UNGPに沿った人権デューデリジェンスの実施とバリューチェーンにおける人権救済メカニズムを構築する	計画通り進捗
7. サステナビリティの取り組みを着実に実践し続け、DJSI Worldに選定され続ける	22年度 選定
8. 多様な人財の能力を引き出すマネジメントトレーニングをグローバル管理職が100%受講する	46%受講済
9. DXの基礎となる統計、データ分析、AIなどの研修プログラムを全エリアに導入する	計画通り進捗
10. デジタルツールの駆使により、ペーパー使用量を2019年度比50%超削減する	計画通り進捗
+1. 各リージョンのトップマネジメントが、オムロンのサステナビリティ方針に則り、地域社会に対するコミットメントを宣言し、実行を継続する	22年度 宣言・実行

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

30

このスライドでは、
24年度達成目標に対して、今年度末の進捗状況をお示ししています。

各項目ごとに、今年度のマイルストーンが異なるため、
全体の進捗率に差はあるものの、
全ての項目において、必要なアクションプランは着実に遂行されており、
24年度目標の達成に向け、順調に進んでいます。

今後も、オムロンの成長の原動力となる重要目標として、
グローバルの全社員が、
達成に向けた取り組みを力強く推進していきます。

本日はこの中から、青枠で囲っている
+ 1として定めた各リージョンによる地域社会に対するコミットメントについて、
一つ事例を共有させていただきます。

次のスライドをご覧ください。

地域社会へのコミットメント

米州	<ul style="list-style-type: none"> 社員一人ひとりの多様な価値観に基づく、各地域の課題解決に根差したボランティア活動を実施する
欧州	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者や社会的弱者（難民やマイノリティグループなど）のエンプロイアビリティの向上をサポートする
アジア	<ul style="list-style-type: none"> エリア内各国の地域社会のニーズに基づくボランティア活動を実施する 障がいのある人や恵まれない人が、技術やスキルを習得し、就労能力を高めるためのインターンシッププログラムを実施する
中華圏	<ul style="list-style-type: none"> 貧困エリアでの教育格差を是正するため、学校への図書室の設置やパソコンの寄贈などのボランティア活動に取り組む
韓国	<ul style="list-style-type: none"> 健康増進、人手不足解消、経済的弱者支援につながるボランティア活動を実施する
日本	<ul style="list-style-type: none"> リアルとリモートの活用により、どこからでも地域社会貢献に参加できる環境を整備し、社員一人ひとりの価値観に基づく、地域のボランティア活動に取り組む

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

31

このスライドは、リージョンごとに設定した、コミットメントの内容です。どのエリアも、地域やコミュニティで抱えている社会問題の解決に貢献したいという、想いにあふれたコミットメントとなっています。

本日は、オムロン中国の「子どもの教育機会格差の是正に向けた取り組み」についてご説明します。

次のスライドをご覧ください。

オムロン中国：子どもの教育機会格差の是正に向けた取り組み

農村部の教育支援に貢献することで、公平な教育を実現し、豊かで持続可能な社会を目指す

地域社会の課題

都市部と農村部との間の
教育格差が深刻化



オムロンの取り組み

- ・小学校に約45,000冊の児童書を寄贈
- ・学用品寄付や学校現場への訪問活動を予定



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

32

中国では、都市部と農村部の間で児童の教育格差が深刻化しています。

例えば、学校の蔵書数です。

農村部の多くの小学校では、児童数に対して蔵書が不足しています。

そこでオムロン中国では、
現地の基金と連携し公益プロジェクトを立ちあげ、
貧困地域にある複数の小学校に
約 45,000冊の児童書を寄贈しました。

今後も、学用品の寄付や、学校現場への訪問活動など、
継続的な取り組みを進めていく予定です。
現地の子供たちからは感謝の声も届いており、
活動を進める社員のモチベーション向上にも繋がっています。

また、これらの取り組みは、
中国農村部の教育格差の是正だけが目的ではありません。
我々オムロンが、地域に根差し、
現地コミュニティとの友好的パートナーシップを構築するということに繋がっています。

ここまでご説明したように、
非財務目標の達成にむけた取り組みは、順調に進んでいます。
今後も、企業価値の最大化に向け、取り組みを加速してまいります。

本章は以上です。
次に、「人的創造性」の話に移りたいと思います。
富田さん、よろしくお願いいたします。

4. 人的創造性の向上

劉さん、ありがとうございます。
続いて、人的創造性の向上について、
富田より説明いたします。

どうぞよろしくお願いいたします。

オムロンのダイバーシティ&インクルージョン（D&I）

オムロンの考える「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」とは、価値創造を実現する鍵



求める 人財像

- ・社会的課題の解決を志す人財
- ・志の実現に向けて、スペシャリティを自ら磨き続ける人財
- ・チームを大切に、自らリーダーシップを発揮する人財

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

34

今までお伝えしてきたように、
オムロンはSF2030で描いた社会の実現に向けて、
事業を通じて価値創造を進めております。

オムロンでは、この価値創造の実現の鍵は、
「ダイバーシティ&インクルージョン」にあると考えています。

我々は、オムロンにおけるダイバーシティ&インクルージョンとは何か？
繰り返し議論を重ねてまいりました。

まず、ダイバーシティを、
「よりよい社会づくりへ挑戦する多様な人たちを惹きつける」、
そして、インクルージョンを「一人ひとりの情熱と能力を解放し、
多様な意見をぶつけ合うことでイノベーションを創造し成果を分かち合う」
このように定義しました。

このダイバーシティ&インクルージョンを加速させることで
価値創造を力強く推進していく、
この実践がどれだけできているのか？
それを測るのが、人的創造性という指標です。
次のページから説明いたします。

人的創造性の考え方

オムロンでは、人財に積極的な投資を行い、より大きな付加価値を創造することで、人的創造性を向上させていく



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

35

オムロンでは、人的創造性を重要な戦略目標として位置付け、2024年度に21年度比で+7%向上させるという目標を掲げています。

このスライドには、人的創造性の計算式を掲載しています。分子には、付加価値額、つまりオムロンが市場に向けて届けた価値を、そして、分母には、人件費総額、その価値を創出する人財への投資の大きさを置いています。

我々が成し遂げたいことは、価値創造です。この計算式の分母と分子の双方を伸ばすことに大きな意味があります。

我々は、分母である人財への投資をしっかりと行うことで、それ以上に、分子である付加価値を生み出していきます。具体的には人財への投資を15%増加させることで、付加価値を22%増加させ、その結果、人的創造性をプラス7%向上させていきます。

次のページからは、人的創造性の向上を高めるポイントについて詳しく説明いたします。

人的創造性を高める3つのポイント



Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

36

人的創造性を高めるには、大きく 3つのポイントがあります。

一つ目は、人財の最適な配置です。

事業の成長領域に適所適材となる人財配置を行うことで、社員のパフォーマンスを向上させ、付加価値の拡大につなげることです。

二つ目は、事業の成長につながる人財の能力獲得・強化です。

価値創造のプラン、つまり事業戦略を実行するために必要な能力の獲得、その実現に向けた育成プログラムの準備や経験の場を提供していくことです。

三つ目は、社員の持つ保有能力の発揮です。

社員が本来持つ多様な能力を、最大限発揮できる環境整備が重要と捉えています。

では、実際にこれらが、

どのようにオムロンの価値創造に結びついているのか「人財の能力獲得」と「保有能力の発揮」、この2つの側面から、皆さまに事例を共有いたします

人財の能力獲得・強化：オムロン サイニックエックス（OSX）

OSXは、革新的技術を創出するだけでなく、社会実装までを描く研究拠点。より良い社会をつくりたいという志を持つ、「最先端領域のトップ人財」が集まる

OMRON SINIC X

Mission

近未来の社会で必要な革新的技術を創出し、社会実装を具体化するための全体像をデザインする

知能情報処理

Dr. 牛久 祥孝



画像認識

Dr. 橋本 敦史



学習理論

Dr. 小津野 将



取締役

Prof. 栗原 聡



(慶應義塾大学)

各分野の第一人者で構成される研究者集団

OSXに人財が集まる理由

研究者の共感を呼び起こす
OSXのミッション

研究者のポテンシャルを引き出す
働く環境

イノベーションを加速させる
社外との共創

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

37

まず、人財の能力獲得の事例として、オムロン サイニックエックスを紹介いたします。

オムロン サイニックエックスは、2018年に社会的課題の解決を目指し、革新的技術の創出を担う会社として誕生しました。

AIやロボティクス技術など最先端分野のトップ人財が、集まっています。

なぜ、優秀な人財が集まっているのか。

その理由は3点あります。

一つ目は、オムロン サイニックエックスが掲げるミッションにあります。

「近未来の社会で必要な革新的技術を創出し、社会実装を具体化するための全体像をデザインする」多くの研究者がこのミッションに共感しています。

単なる技術開発に留まるのではなく、創出した技術を社会に実装することで世の中をかえていくという志を持つ優秀な研究者の働く意義に繋がっているからです。

二つ目は、働く環境です。研究者が、自由な発想で研究に没頭できることを狙い、オムロン違う独自の雇用形態やルールを持っています。

最後に、社外との共創です。AI企業や研究開発機関が集まる、東京・本郷に拠点を構え、外部の企業や研究機関、大学とオープンイノベーションを実施しています。

この本郷から、社会に大きなインパクトを与える研究開発テーマが数多く生まれています。

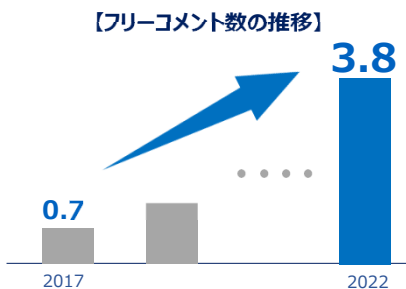
主要な国際会議で採択されたテーマは、40本以上にも上り、非常に高い評価を獲得しています。

オムロンサイニックエックスに集う多様で多様な研究者たちによって、オムロンの未来を担う多くの価値創造が進められています。

VOICEを通じて2016年から社員一人ひとりの声を吸い上げ、
経営が、社員が活躍できる環境づくりに取り組み続けている

VOICEに対する社員の反応

【FY22実績】
回答率；91%
フリーコメント；3.8万件



VOICEを起点とした取り組み

- コーポレートシステム刷新の着手
- ヘルスケア事業における設計プロセス電子化
- JOB型をベースとした人事評価制度の見直し
- 360度フィードバックによる管理職の課題抽出とトレーニング実施

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

*フリーコメント制度は2017年開始

38

次に、「保有能力の発揮」の事例として、社員エンゲージメントサーベイVOICEを紹介します。VOICEは、経営メンバが社員一人ひとりの声を聞き、課題を認識し、解決に向けてアクションを起こす取り組みです。

今年度のVOICEの回答率は 91%、社員からのフリーコメントは3.8万件でした。VOICEの対象者約2万人に対して、このフリーコメントの数は、サーベイを担う調査会社からも、他社と比べて極めて高い数値と驚かれます。

この結果は、社員が、自分の声を届けることで、経営メンバが会社をより良くしてくれると期待していることの証です。経営と社員の信頼関係が確かなものになってきたと感じています。

山田と私は、社員からのコメントの全てに目を通します。大変な作業ですが、いつも新たな気づきや課題発見があり、とても楽しみでもあります。VOICEを通じて、オムロンを常にバージョンアップすることが出来ていると感じています。

右側をご覧ください。実際に、寄せられたコメントから、取り組んだ主な事例です。例えば、グローバル・事業横断のテーマであるコーポレートシステム刷新の着手、ヘルスケアにおける事業プロセス効率化など、多種多様な改善テーマをVOICE発で進めております。

VOICEにより、グループ全体の改善が進んだことは多くありますが、一方で、権限委譲や、業務プロセスのシンプル化に関する改善要望や提案も多く寄せられています。

決して簡単ではないテーマではありますが、経営自らがアクションを起こし、改善・改革へと繋げていきます。

これからも、経営と現場をつなぐ仕掛けであるVOICEを活用し、社員が思う存分に能力を発揮できる環境を整備してまいります。

SF1st Stage 人財施策

人財施策の取り組みを重層的に進め、オムロンのパフォーマンス向上を実現していく

	人財施策の進化	1st Stage目標	22年度目標 に対する進捗状況
<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center;">多様な人を惹きつける</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; text-align: center;">情熱と能力を解放し イノベーションを創造する</div> <div style="background-color: #0083c9; color: white; padding: 5px; text-align: center;">共創と成果を共有する仕組み</div>	価値創造をリードする専門人財のグローバルでの採用	人財ポर्टフォリオ充足率*	22年度計画通り充足
	グローバル重要ポジションの現地化推進	現地比率：80%以上	80%以上
	次世代リーダーの育成による女性活躍の推進	グローバル女性管理職比率18%以上	16.8%
	キャリア・雇用形態・働き方の多様な選択肢の拡充	VOICE SEI 70P以上	76P
	成長意欲のある人財への投資	人財開発投資 3年累計額60億円	22年度計画比：98%
	役割責任・スペシャリティを定めるジョブ型人事制度	ジョブ型人事制度導入完了	計画通り進捗
	成長と挑戦を後押しする“応援文化”の醸成	VOICE&360°FB 該当スコア	該当スコア 計画超過
	社会的課題解決の成果を分かち合う仕組み・制度	・TOGAの進化 ・グローバルのマネージャー層への業績連動株式報酬制度導入	・TOGA参加者133% ・株式報酬制度導入完了

*単年度ごとに設定

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

39

本日は、人的創造性向上にむけた、具体的な取り組み事例の一部を、皆様に共有させて頂きました。

ダイバーシティ&インクルージョンの実践、そして人的創造性の向上は簡単な道程ではありません。

その実現に向けては、画面にお示しするような多くの取り組みを掛け合わせることで、効果が表出するケースが大半です。

私は、人的投資・人財施策が付加価値の向上につながり、成果が出るまでには時間が必要と考えています。

だからこそ、各施策の取り組みを愚直に進めていくと同時に、中期的な視点での評価を行うことが重要と捉えています。

これからもオムロンが、スペシャリティを備えた多様な人財が集い、一人ひとりが主体性を持って能力発揮する集団であり続けられるよう定めたアクションプランを着実に前進させてまいります。

それでは、最後に、山田さんにもう一度バトンを渡したいと思います。

CEOメッセージ

Copyright: 2023 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

40

富田さん、ありがとうございました。

プレゼンの最後に一言、私から皆様へご挨拶をさせていただきます。



皆様ご存じのように私はこの3月をもって社長を退任いたします。
12年間本当にお世話になりました。
振り返りますと2011年の社長就任以来、私は一貫して
“強いオムロン”を作り上げることを目指して企業運営を行ってきました。

オムロンにとって「強い企業」とは、成長力・収益力・変化対応力を
兼ね備えた企業です。
しかしながら強い企業になること、それ自体が真の目的ではありません。
「事業を通じて社会価値を創出し、社会の発展に貢献し続けること」、
これこそがオムロンの存在理由であります。
つまり私が目指したのは、“理念溢れる強い企業、オムロン”の実現で
した。
毎年進化していますが、まだまだ道半ば、オムロンは発展途上にあります。

事業を通じて社会の発展に貢献する、
これからのオムロン発展の物語は、
新たな長期ビジョンSF 2030に描きました。
まだ始まったばかりではありますが、
22年度は良いスタートを切ることができました。
そしてこの先の物語は、新しい執行チームに任せます。



4月からは、新CEO辻永のもと、
4事業のカンパニー社長全員が新任となり、
グループ全体の執行体制は大きく変わります。
しかしながら私はまったく心配しておりません。
オムロンの未来を託す優秀な経営人財が数多く育ってきているからです。
新体制の発足に伴い、総勢 20名以上の経営幹部が
新たにプロモーションされました。
彼らの熱気、成長意欲、新しい発想がオムロンに新たな、
そして大きな推進力を与えてくれるでしょう。
熱意にあふれる“新しい経営チーム”、“次世代のチームオムロン”に
皆様ぜひ、ご期待ください。

そして私自身は今後、取締役会長の立場から新しい執行チームを
見守ると同時に、取締役会議長としてコーポレートガバナンスの
強化につとめ、オムロンの企業価値向上に貢献して参ります。

最後に、本日ご参加いただいている投資家の皆様、
市場関係者の皆様に心から感謝を申し上げます。
皆様との対話を通じ、大いに学び、
成長させて頂いた12年間ありがとうございました。本当にありがとうございました。
これからも引き続き、“チームオムロン”にご支援を賜りますよう、
改めてお願い申し上げます。

本日のプレゼンテーションは以上です。
ご清聴、ありがとうございました。

OMRON