

# 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
<b>2. 人財に関する取り組み</b>	P. 19
<b>3. 気候変動に対する取り組み</b>	P. 27
<b>4. コーポレート・ガバナンス</b>	P. 40
<b>参考資料</b>	P. 46



# 企業理念経営と サステナビリティ

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

2

**(代表取締役社長 CEO 山田義仁によるプレゼンテーション)**

## 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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

3

- オムロンは創業以来、「事業を通じて社会的課題を解決する」ことを使命とし、成長の原動力としてきた。
- その原点は、1959年にオムロンの創業者・立石一真が制定した社憲。創業者はこの社憲の言葉に 2つの思いを込めた。それは、「企業の公器性」と「社会を変えるさきがけとなる決意」。
- この社憲を制定した当時のオムロンは、売上わずか 4億円、社員数たった 800人の小さな会社だったが、創業者はこのような大きな志を掲げた。
- この社憲が、現在も企業理念として息づいている。

## 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

私たちが大切にしている価値観

## ・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。

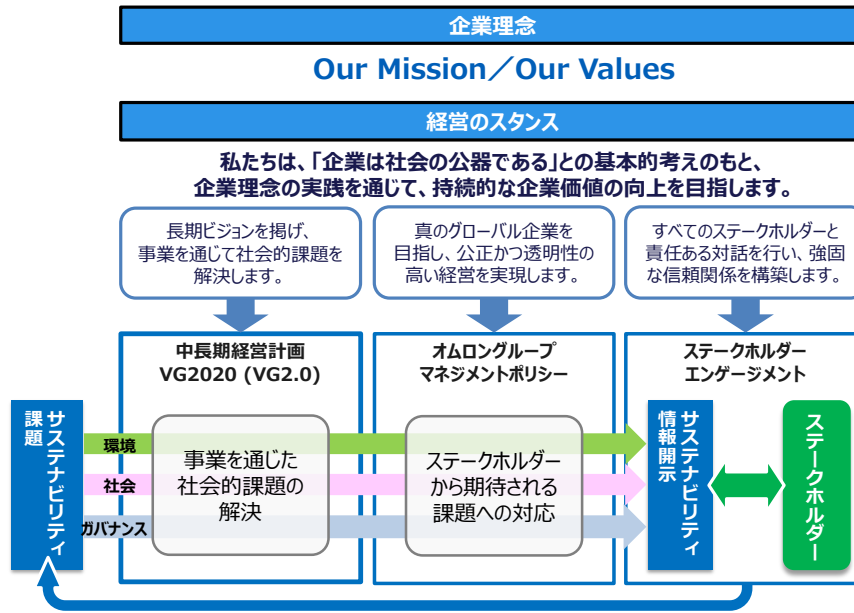
## ・人間性の尊重

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。

- これがオムロンの現在の企業理念体系。
- 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 2015年に“Our Values”として定めた。 これらをグローバル社員で共有している。

## 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



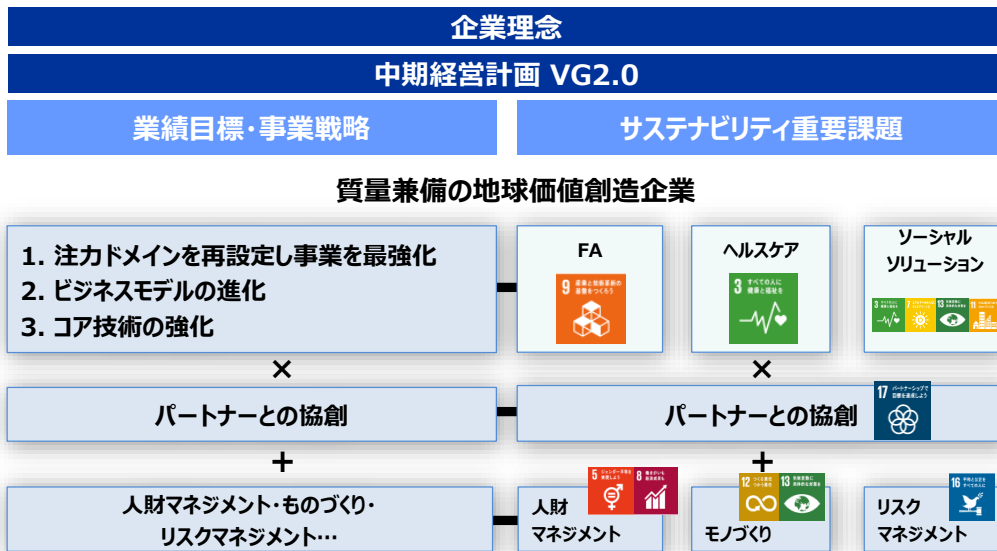
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

5

- 企業理念を浸透させ、実践するために、持続的な企業価値の向上を目指す経営の姿勢や考え方を「経営のスタンス」として宣言した。
- このスタンスに基づいて、中長期経営計画、オムロングループマネジメントポリシー、そして、ステークホルダーエンゲージメントの活動を展開している。
- オムロンが、非財務情報の開示を含めてステークホルダーエンゲージメントに注力しているのは、この経営のスタンスで「全てのステークホルダーとの責任ある対話を行い、強固な信頼関係を構築する」と明確に位置づけているから。

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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

6

- オムロンでは、中期経営計画における業績目標と事業戦略、そしてサステナビリティ重要課題を連鎖させ、一体として運営している。
- 社長である私は、サステナビリティ重要課題への取り組みと、その進捗について、取締役会に報告義務があり、執行長として責任を持って推進している。

## 「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	

- 中期経営計画において、注力領域における解決すべき重要課題を設定。例えば、ファクトリーオートメーションでは労働力不足の解決、ヘルスケアでは、脳・心血管疾患イベントの発症をゼロにすることなど。



## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

8

- ファクトリーオートメーションとヘルスケアの事例を紹介する。  
まずはファクトリーオートメーション。
- 今、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」、そして、ADASに代表される電子基板の  
「高密度実装化」によって生じる製品の品質確保など、様々な課題が山積。
- オムロンはこのような社会の変化から生まれる社会的課題を  
イノベーションを通じて解決することを目指している。

## 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

## 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

当日は動画を放映

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

9

- 自動車部品業界ではADASの普及に伴い、電子基板の高密度実装化が進んでいる。
- 人の命に関わる製品のため、電子基板の全数検査が必要だが、従来は1回の検査に時間がかかり、抜き取り検査しかできず、生産性と品質の両方を確保することが課題だった。
- AXIを使うことで、生産ラインの中にX線検査工程が組み込まれ、インラインでの全数検査が可能となり、生産性と品質、両方を確保できるようになった。
- このオムロンのイノベーションが、これから来る自動運転時代の安心・安全を支えていく。

## 「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	<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	

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

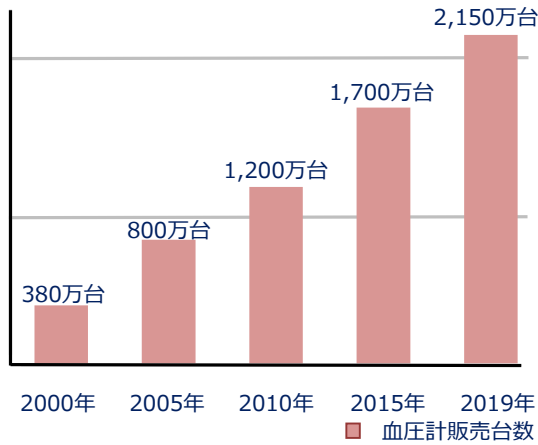
10

- 次にヘルスケアの事例を紹介。
- オムロンは脳卒中、脳梗塞、心筋梗塞などの脳や心血管疾患に関わる発作をゼロにしよう、この世からなくそうと真剣に考えている。  
それをゼロイベントというコンセプトで社員全員が共有し、取り組んでいる。

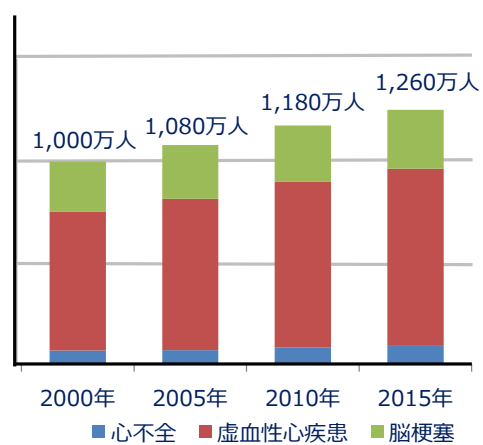
## ヘルスケア事業を取り巻く社会的課題

**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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

11

- オムロンは、家庭用血圧計のパイオニアとして、「家庭で血圧管理をする」という文化を作り、世界に広げてきた。  
今ではグローバルシェア 50%、販売台数は年間2,150万台にのぼる。
- しかし、世界中には、高血圧に起因する疾病で亡くなったり後遺症を患ったりする人が増え続けている。
- 脳卒中や心筋梗塞、これらの発作をゼロにしたい。  
これが私たちの願いであり、チャレンジ。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

12

- 「ゼロイベント」の実現に向けて、世界初となる革新的デバイスの発売や、データを活用した診断・治療サービスの提供など様々なイノベーションに挑戦している。
- ウェアラブル血圧計は、FDA認証や薬事承認を取得し医療機器として認められた、世界で唯一、常時計測できる腕時計型の血圧計。これまでの血圧計の概念を「メジャメント」から「モニタリング」へと変えた。
- 血圧を常時モニタリングして、自らの血圧変動パターンを把握し、異常血圧値を発作前の兆しとしてセンシングできれば、部屋を暖めたり、ニトログリセリンを接種したりと、発作の回避行動につなげることができる。つまり、ゼロイベントに一步近づくことができる。
- このウェアラブル血圧計は、北米で 2018年 12月に発売、日本で昨年 12月に発売を開始した。12月に米国のタイム誌が選出する「2019年の発明品ベスト100」に選ばれるなど、発売以来その技術力や革新性が高い評価を得ている。

## 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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

13

- 心電計付き血圧計は、血圧と心電の同時計測を世界で初めて実現した血圧計。
- 日常生活の中で血圧測定時に心電図を記録することによって、自覚症状のない方でも不整脈を把握でき、心疾患の早期発見が可能となる。こちら、FDAの認証を受けて医療機器として認められた世界で唯一の商品。
- オムロンは、これからも未来からのバックキャストにより、中長期の視点で社会的課題をとらえ、イノベーションへの挑戦を続けていく。

## 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？**

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

14

- このようなイノベーションをもっとたくさん呼び起こしていくために、社長である私の最大のチャレンジは、「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？」。
- 企業理念の「共有や共感」では足りない。「共鳴」、共に鳴るというレベルを目指して現場の最前線まで届くように、企業理念の浸透活動を行っている。

## 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



- 「企業理念の実践」に対する共鳴の輪を広げるために、様々な活動に取り組んでいる。
- その代表例が「The Omron Global Award (TOGA)」とエンゲージメントサーベイ「VOICE」。



## 共鳴するマネジメント（動画）

TOGA2018紹介Movie

*The OMRON Global Awards*

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

16

- TOGAの概要を紹介する動画を投影。

## 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】

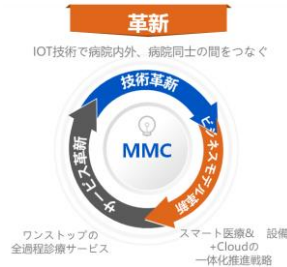
1年で100回もの学会に参加してMMCの重要性を説明し、中国政府、専門医、製薬会社、医療IT企業を巻き込み、ワンストップで患者の情報を管理し、最適な治療を提供する、MMCを立上げた

## 【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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

17

- TOGAの具体事例として、ヘルスケア事業の中国のテーマを紹介。
- 中国には、糖尿病患者が急増し、1億 1千万人以上いると言われている。糖尿病は、目や神経に関する合併症を引き起こすが、専門医が不足しており、病院の中でそれぞれの診療科が縦割りで運営されているので、患者がたらい回しにされるという現実があった。
- こちらは、その実態を変革しようと立ち上がり、旗を立てた事例。

## TOGAテーマ事例（動画）

## TOGA2018 MMC事例紹介Movie



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

18

- ヘルスケア事業の中国のテーマを紹介する動画を投影。
- この取り組みチームが素晴らしいのは、誰かにやれと言われて始めたのではなく、自分たちの意志でテーマアップして進めたプロジェクトだということ。
- オムロンには、血圧計や動脈硬化の計測機器はあるが、眼の診断機器や検査キットがないため、オムロンだけでは、MMCは充足できない。  
しかし、このチームが立てた旗に共鳴の輪が広がっていたことから、眼科の検査機器メーカーや製薬メーカーが協力を申し出てくれた。
- 米中貿易戦争の中、オムロンの中国ビジネスも苦戦しているが、ヘルスケア事業の中国の売上高は、今期昨対 113%と好調。その実績にMMCプロジェクトの売上が大いに貢献してくれている。



# 人財に関する 取り組み

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

19

**(執行役員常務 グローバル人財総務本部長 富田雅彦による  
プレゼンテーション)**

## 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

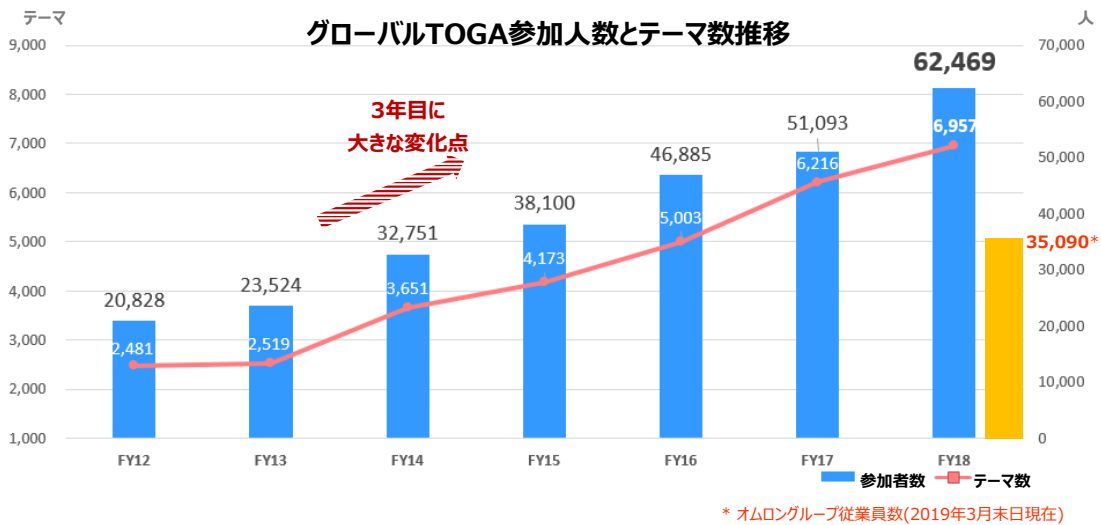
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

20

- TOGAは、単なる表彰制度ではなく「グローバル全社員参加型の企業理念実践の運動」。
- TOGAの特徴はスライドに記載している 3つ。
- そして 5つのプロセスで構成されている。  
このプロセスでのこだわりは、「何のためにやるのか？」「それは社会的課題とどうつながっているのか？」を自らの言葉で語り、腹に落とすこと。  
そして、そのチャレンジを表出し、称え合い、共鳴しあうこと。
- さらに、3つのルールがある。
  - ・企業理念の実践であること
  - ・事前に宣言し、エントリーすること
  - ・二人以上のチームでエントリーし、実行すること
 チームは、例えば、FAとヘルスケアといったカンパニーを越えたチーム、オランダの営業と中国の生産部門といった国を越える、クロスボーダーのチームであることが望ましい。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

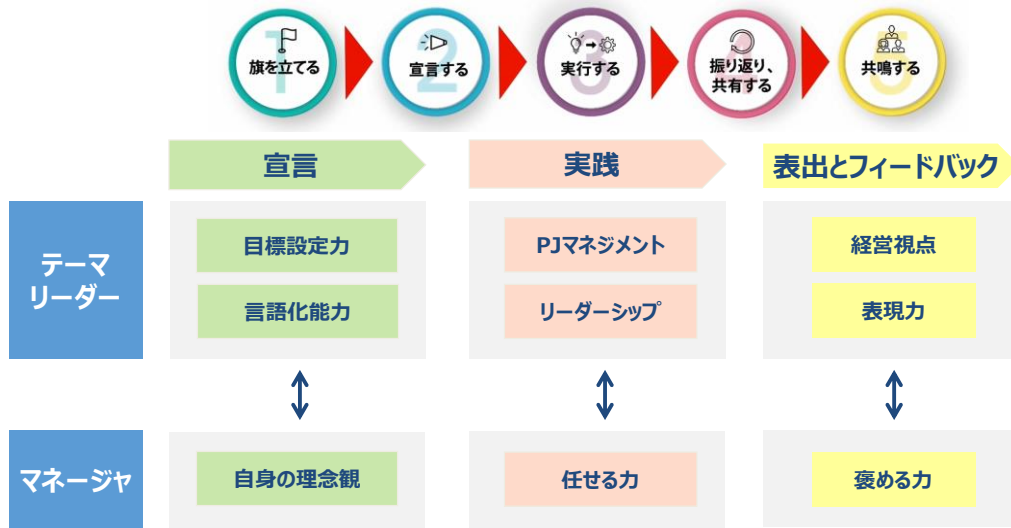
21

- TOGAは 2012年に、延べ 2万人の参加からスタートした。
- 3年目に大きな変化点を迎えた。  
初めのうちは本社主導で、欧米はやや様子見だった。  
しかし、過去の受賞者が伝道師となって、グローバルすべての地域において現場主導の自走的な取り組みのサイクルが回り始め、参加者数が大きく伸びた。  
そして、翌年の 4年目で当時の社員数を超える延べ参加者となった。
- 現在オムロンの社員数は約 35,000人。  
8回目となる昨年は延べ 65,000人の社員が参加。  
これは一人の社員が複数のテーマにエントリーしているということであり、企業理念実践にチャレンジし続ける風土が醸成出来てきたと考えている。

## 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



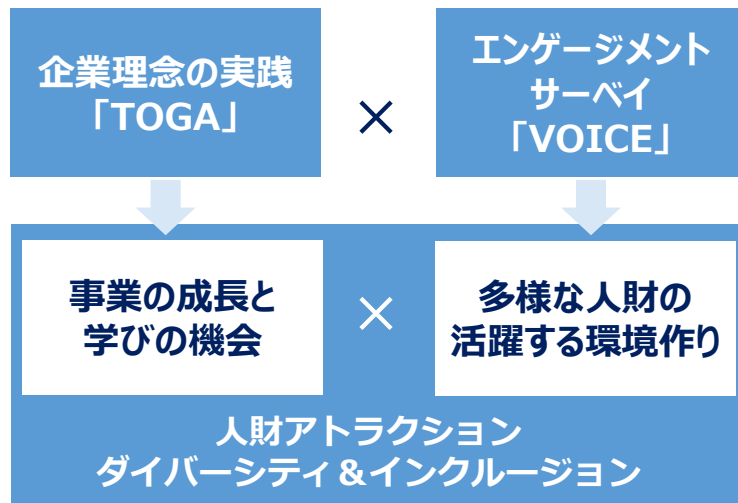
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

22

- TOGAの5つのプロセスには多くの学びの機会がある。
- 具体的には、「宣言」、「実践」、「表出とフィードバック」の3つのステージがある。テーマリーダーは、そのステージ毎に、「目標設定力」、「言語化能力」、そして、「PJマネジメント」と「リーダーシップ」、さらには、「経営視点」や「表現力」などを学ぶ機会がある。
- また、テーマリーダーの壁打ち相手となるマネージャも、相談を受け、アドバイスする中で、「自身の企業理念観」を見つめ直したり、自らが手を出すのではなく「テーマリーダーに任せること」、更には、「成果を褒めること」などを学んでいる。
- このようにTOGAは、全員参加型の企業理念実践のプラットフォームであると共に、すべての社員が多くの学びや気づきを得るプラットフォームとなっている。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

23

- このプラットフォームをより効果的に活用し、「人財の育成を加速」するためには、多様な人財が「やりがいを感じ、思う存分能力を発揮する“環境作り”」が大切。
- この環境作りを目的に、2016年よりエンゲージメントサーベイ「VOICE」をはじめた。



## 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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

24

- オムロンのエンゲージメントサーベイの目的はスライドに記載しているとおり。
- 「VOICE」とは名の通り、社員から経営に対する生の声を拾い出し、経営が魅力あるオムロンを作るためのマーケティングツールであり、一般的な満足度調査や組織診断ではない。
- 生産拠点のオペレータを除くすべてのグローバル社員、約 24,000人が対象。私たちが大切にしているのは、フリーコメント。社員がより魅力的なオムロンにするための提案やコメントが約 8,500件、経営に届いている。
- 社長の山田はこれらのコメントすべてに目を通し、他の役員も自組織のコメントに目を通して、重要な項目は、経営会議の場で議論し、必要なアクションを決めている。
- このサーベイを設計・実施をしている調査会社からは、目的のみならず、これだけ多くのフリーコメントが寄せられること、そして、すべてに役員が目を通し、議論していることがオムロンのエンゲージメントサーベイのユニークネスであるとコメントもらっている。

## 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

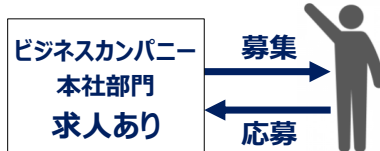
## 目的

「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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

25

- VOICEから生まれた新たな制度の代表例が応募制と公募制。
- オムロンでは、志があり、準備が出来ている社員が、チャレンジの機会を獲得することを徹底的に支援している。公募制と応募制はそれを実現する仕組み。
- 公募制とは、各部門の求人に対して、社員が手を挙げて異動する仕組み。
- 応募制とは、求人がなくても、チャレンジしたい部門に対して、自らを売り込み、異動する仕組み。  
VOICEフリーコメントから、2019年より応募制を新たに導入した。  
この応募制には、過去の2回で合計102名が手を挙げ、42名が異動した。  
異動した社員はモチベーション高く、自らの能力を思う存分発揮している。
- この応募制には副次的効果がある。応募制は、各部門のエース級が手を挙げ、異動が決まってから所属長が初めて知ることになる。  
エースが抜ける所属長にとっては大きな痛手。各部門長は、自部門の魅力を高め、メンバーを動機づけし続けることが必要で、いい意味の緊張感を生んでいる。
- 応募制は、一つの例ではあるが、社員の声を拾い、活躍できる環境作りを進めている。

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**

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

26

- 「TOGA」と「VOICE」は人と組織が持続的に成長していくための両輪。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、さら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。これが、オムロンの人財アトラクションであり、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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

27

**(サステナビリティ推進室長 平尾佳淑によるプレゼンテーション)**

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

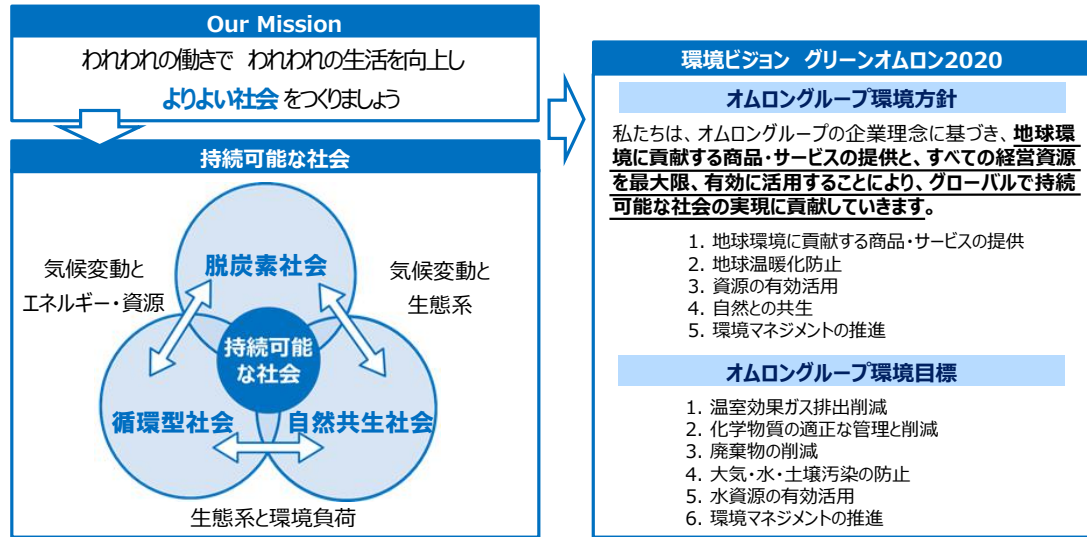
28

- オムロンは環境分野においてサステナブルな社会をつくることが、企業理念にある「よりよい社会をつくる」ことと捉えている。
- 2011年度に長期の環境ビジョン「グリーンオムロン2020」を策定し、気候変動の取り組みを進めてきた。
- パリ協定の登場以来、より一層の気候変動対策を企業に要求する世界の潮流は激しくなっている。
- その中で、オムロンも 2018年に科学的根拠に基づく温室効果ガス削減目標の策定をSBTiへ表明し、「オムロンカーボンゼロ」を新たな目標として掲げた。2019年にはTCFDへの賛同を表明。
- オムロンの取り組みへの評価も向上しており、先日発表されたCDPでは昨年の「B」から「A-」に評価が向上した。

## 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



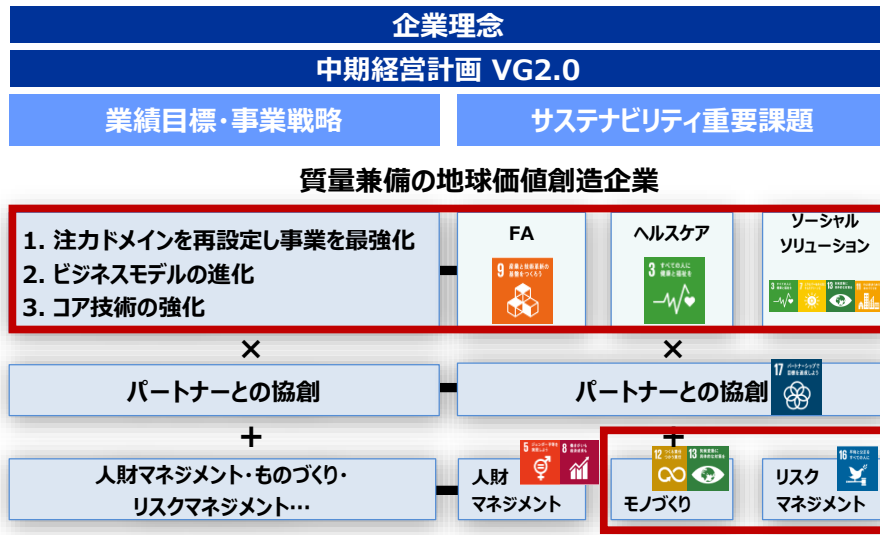
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

29

- オムロンの環境ビジョンは、2つの柱から成り立っている。
  - ・事業を通じて地球環境に貢献する商品やサービスを社会に提供すること
  - ・すべての経営資源（材料、エネルギー、人財等）を最大化、有効活用し、グローバルで持続可能な社会の実現に貢献すること

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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

30

- 現在の中期経営計画では、サステナビリティ目標の達成が、事業目標同様に重要であると位置づけている。
- 気候変動というグローバルで喫緊の社会的課題に対しても、事業を通じて解決すると同時に、オムロンの事業活動においても環境負荷低減を目指している。この両面での取り組みを同時に加速させている。

## 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）

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

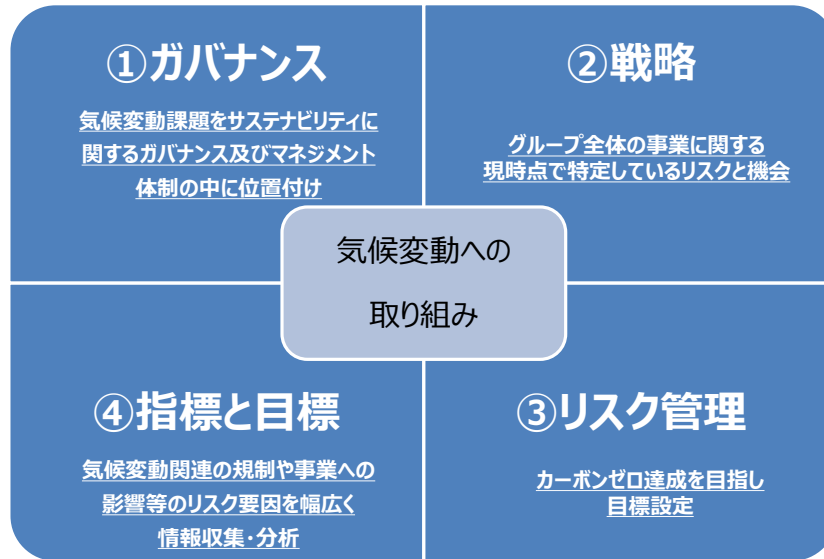
31

- 事業を通じての気候変動問題解決に対しては、オムロンの全事業ドメインにおいて、商品・サービスによる環境貢献の拡大に努めている。
- 例えば、太陽光発電に必要なパワーコンディショナーや、発電した電力を有効活用するための蓄電システムなどの事業の他、地域の活性化と連動した地産地消のエネルギーシステムやサービスの導入を行っている。
- 事業活動での環境負荷低減の事例としては、自社工場での消費電力を見える化し、適切に制御し省エネに努めている。
- 再エネについても日本と中国では自家消費型の太陽光発電の設置を進めている。



## 気候変動への取り組み：TCFDの枠組みに沿った開示

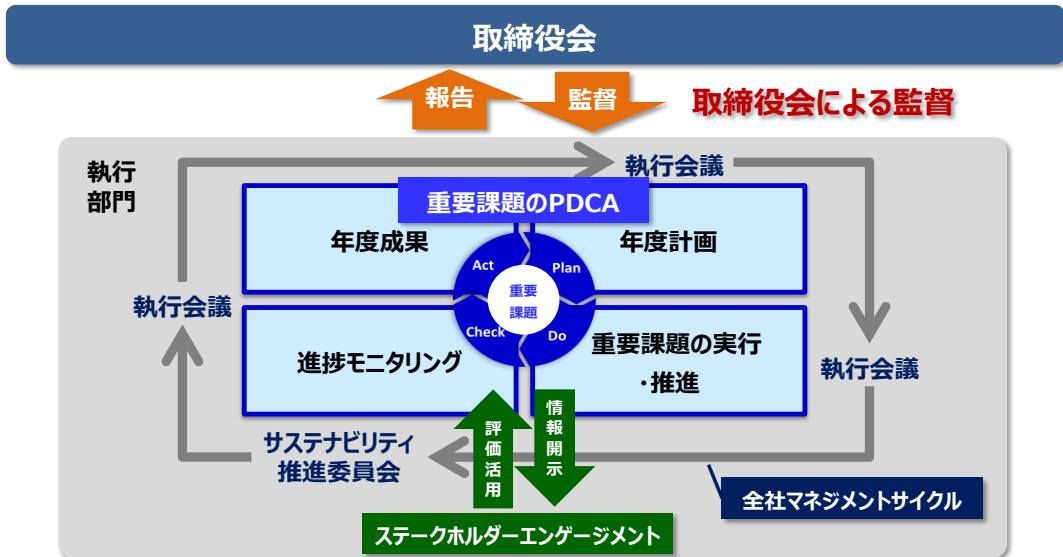
## TCFDで推奨されている情報開示の項目に沿って説明



- オムロンは約 1年前にTCFD提言へ賛同した。それ以降、TCFDの枠組みを活用し全社的な取り組みを進め、進捗に合わせて開示を順次実施している。

## 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



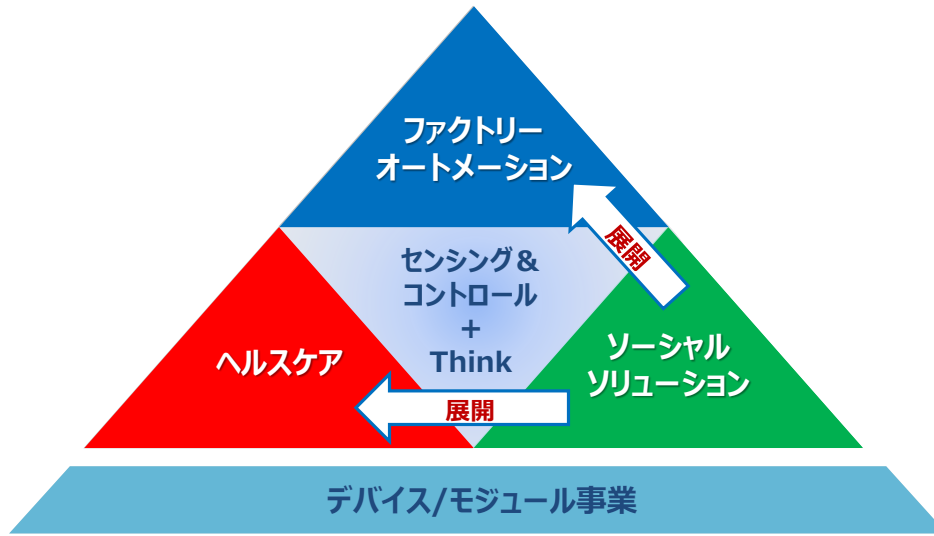
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

33

- TCFDで推奨されている 4つの項目についてそれぞれ説明する。
- ①「ガバナンス」について。
- 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している。
- 執行部門では、毎年の目標と具体的な計画の実行と進捗を、サステナビリティ推進委員会と執行会議にて共有し、課題がある場合は解決策を議論している。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

34

- ②「戦略」について。
- TCFDでは、シナリオ分析を通じて、予想される将来の気候変動に伴う事業へのリスクと機会等、現在及び潜在的な影響を開示することが求められている。
- オムロンは 3つの事業ドメインがあるが、特に創エネ、畜エネ、省エネの商品・サービスを提供し、顧客のエネルギー効率の最大化に貢献しているソーシャルソリューションドメインにて、現在シナリオ分析を実施している。
- 今後はFA、ヘルスケアドメインにもシナリオ分析を展開する予定。

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



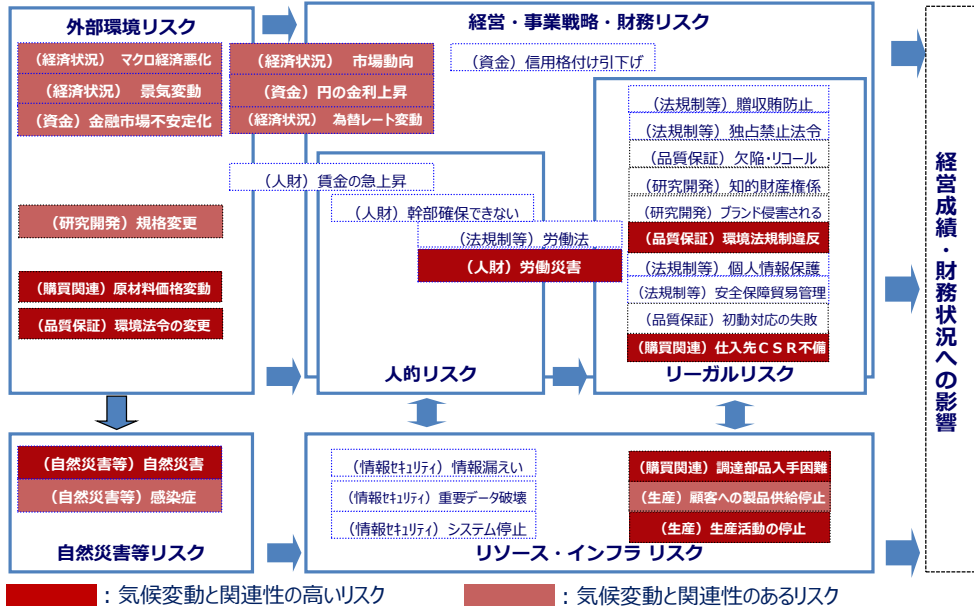
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

35

- 昨年 11月末より、ソーシャルソリューションの事業側でもプロジェクトチームを結成し、サステナビリティ推進室と連結しシナリオ分析を進めている。現在はStep 3を終了し、Step 4に入るところ。
- Step 1 では、ソーシャルソリューションの 4つの事業領域で移行リスク・物理リスク・機会を検討。事業が多岐に渡るため、まず直接的に気候変動問題解決につながる商品・サービスを持つスマートエネルギー領域に絞った。
- Step 2 では、スマートエネルギー領域における重要ファクターを特定し、2030年の2℃、4℃における将来事業展開イメージを検討。
- Step 3 では、Step 2 で検討した将来の事業展開イメージを事業インパクトとして定量的に把握している。
- 3月末にはスマートエネルギー領域での検討は終了し、ソーシャルソリューションの他の 3つの領域での分析を継続する予定。このような分析を今後の中長期の事業戦略に繋げていく。

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



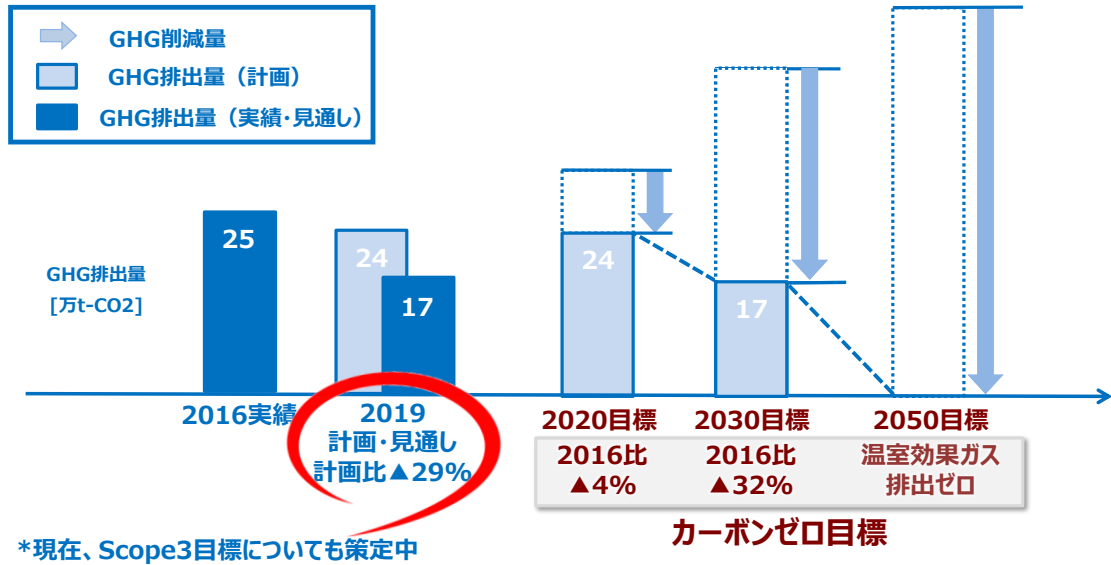
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

36

- ③「リスク管理」について。
- 気候変動を統合リスクマネジメントの中に位置づけて、リスクを分析している。
- こちらのスライドでは、気候変動と関連性の高いリスクを濃い赤色、高くはないが、関連性があるとされるリスクを薄い赤色で示している。
- 自然災害のリスクマネジメントについては、BCPの見直しや訓練を定期的に行っている。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

37

- ④「指標と目標」について。
- 2018年7月に、「オムロンカーボンゼロ」を新たな目標として設定。2050年にScope 1、2の温室効果ガス排出量ゼロを目指し、2030年には2016年度比32%削減する目標を設定した。
- 目標達成に向けて、徹底した省エネの推進と再生可能エネルギーを活用した使用電力のグリーン化を展開している。それにより毎年着実に排出量を削減している。2019年度は、再エネ電力の調達により計画を達成する予定。

## 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年前倒して達成見込み。

\*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）

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

38

- オムロンカーボンゼロの具体的な取り組みとして、電力消費量の70%を占める日本、中国エリアから着手している。今年度に、日本では、主要拠点の約27%において、ポテンシャル診断を終えて、PVを新たに設置した。
- 2018年度から関西エリアにおいて再エネ電力調達を開始し、2019年度には東京エリアにも拡大し、国内主要拠点の40%に再エネ導入を完了。
- 中国においては省エネ活動を中心とし、今年からはアジアにおいてポテンシャル診断を行っている。

## 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




Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

39

- 今後も事業を通じて気候変動問題をはじめ様々な社会的課題を解決し、同時に事業活動の中で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

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

40

**(代表取締役社長 CEO 山田義仁によるプレゼンテーション)**

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 <sup>*2</sup>
		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	
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

<sup>\*2</sup> 取締役会長を除く。

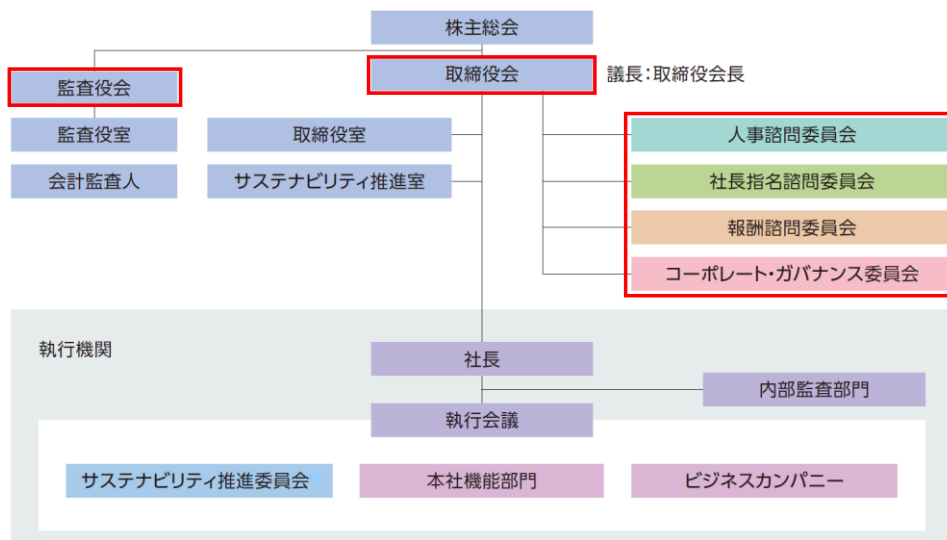
Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

41

- オムロンのコーポレート・ガバナンスは、企業理念経営を推進するための仕組みであり、企業理念に基づき、持続的な企業価値の向上を実現することを目的としている。
- 1996年に「経営人事諮問委員会」を設置して以来、一步一步、オムロンは、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んできた。
- 社会の変化と会社の成長に合わせて、監督と執行の分離を進めたり、各種委員会を設置したりするなど、オムロンユニークなガバナンス体制を企業理念経営の実践とともに進化させてきた。
- 形から入るのではなく、常にコーポレート・ガバナンスの実効性を担保しながら少しずつ進化させていることが、オムロンの特徴。

## 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



Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

42

- オムロンは、監査役会設置会社だが、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にしている。
- 特徴は2つ。すべての委員会の委員長を独立社外取締役が務め、各委員会の過半数を独立社外取締役で構成していること。また、社長である私は、どの委員会のメンバーにも入っていないこと。
- オムロンが指名委員会等設置会社に移行しない理由は、現在のオムロンにとって、監査役会設置会社の方がメリットがあり、このハイブリッド型が現時点でベストだと考えているから。
- オムロングループには、多様な事業があり、各ビジネスカンパニーがグローバルに事業を展開している。監査役一人ひとりが取締役を監督する視点で、グローバルの各事業の現場まで往査に行っている。つまり、オムロンにとっては、監査役会設置会社の監査役が持つ「独任制に基づく調査権」が、グループガバナンス上、非常に有効に機能している。
- これらを踏まえ、オムロンは、機関設計として「監査役会設置会社」を選択し、その上で監督機能を補完するため、「指名委員会等設置会社」のメリットである「各種委員会」を設置するハイブリッド型を取ることが、ベストであると考えている。

## 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**

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

43

- オムロンのガバナンスの特徴の 1つ目は、監督と執行の分離。  
執行長である私は、どの委員会にも属していない。
- 2つ目は、取締役会の監督機能の強化。  
監査役会設置会社でありながら、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採用している。
- 3つ目は、コーポレート・ガバナンスの継続的進化。  
コーポレート・ガバナンスの進化に終わりはない。  
今後も事業環境の変化や会社の成長に合わせてガバナンスの在り方も継続的に進化させ、常に実効性にこだわり、企業価値を高めていく。

**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**

Copyright: 2020 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

44

- オムロンは企業理念の実践に徹底的にこだわっている。  
オムロンは、事業を通じて社会的課題を解決することにより、経済的価値と社会的価値の両方を創出し続けていく。
- サステナビリティ課題への取り組みは、まさに企業理念の実践そのもの。  
企業理念を実践し続けることで、「オムロンは社会から評価され、持続的に企業価値を向上させることができる」と考えている。

**OMRON**



# 參考資料

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/>