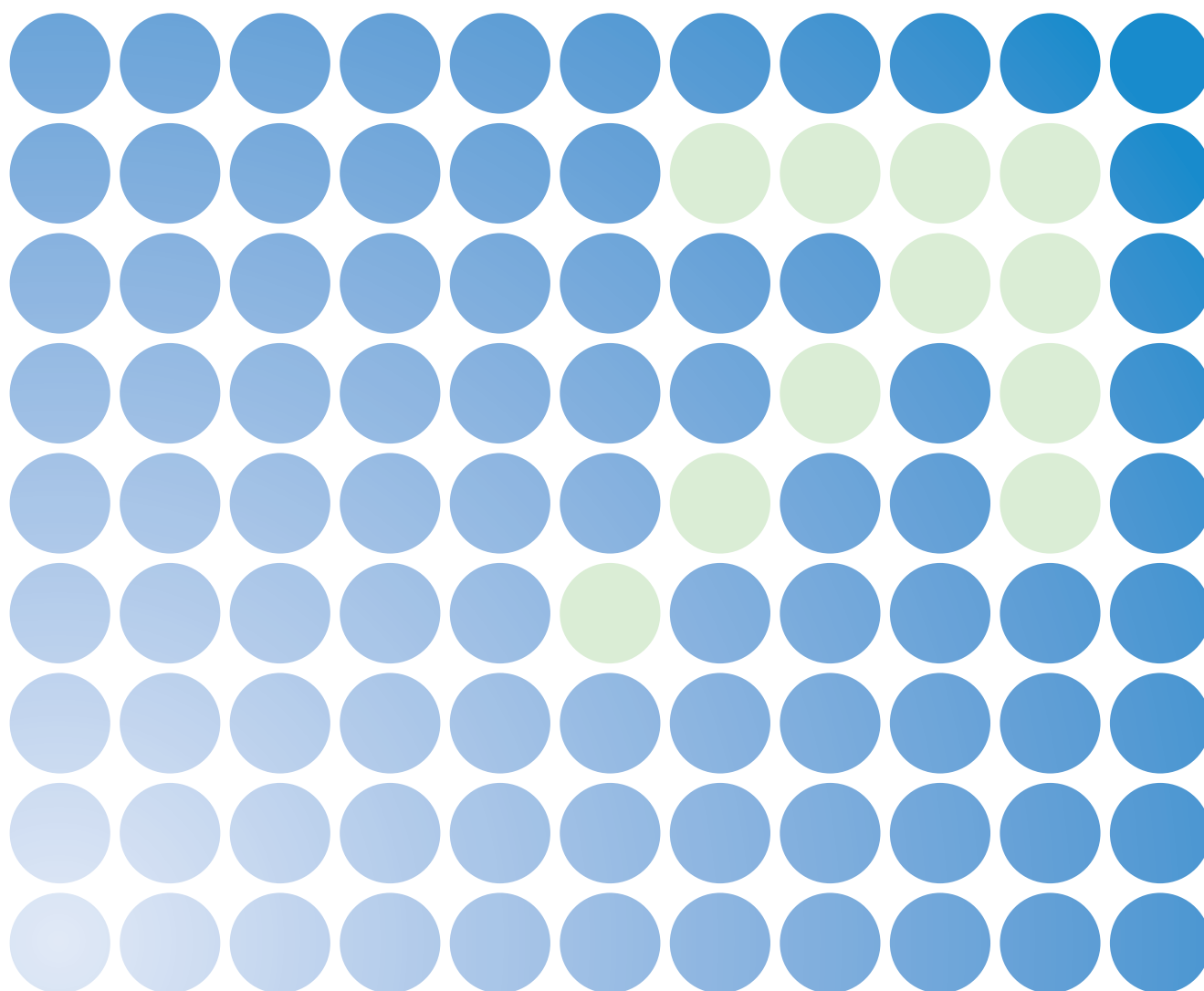


企業の公器性報告書 2011 (抜粋版)

Sustainability Report

OMRON

Sensing tomorrow™



INDEX

オムロングループ概要

企業概要2
売上高・経営利益(連結)2
事業別売上高構成比3
地域別売上高比率・従業員数比率3

全般の報告

企業理念4
企業理念の浸透と実践5
社長メッセージ6
基本方針7
CSRマネジメント体制8
国連グローバルコンパクト10
事業を通じた取り組み11
2010年度トピックス12

社会的側面の報告

目標と実績14
-------	---------

環境的側面の報告

環境方針・環境ビジョン16
目標と実績18
環境マシバランス20

ガバナンス報告

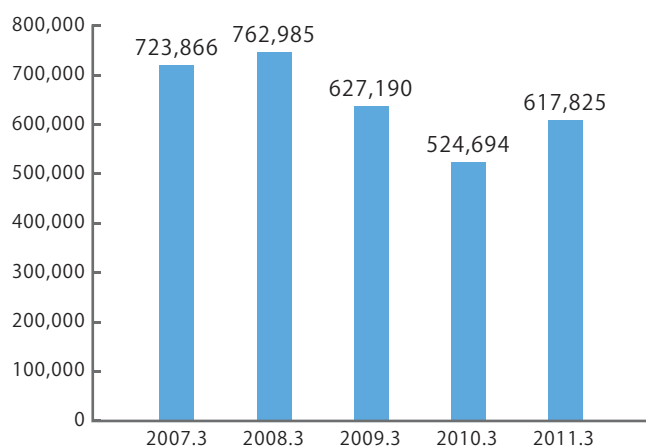
目標と実績21
-------	---------

企業概要

創設	業立	1933年(昭和8年)5月10日
資本金		1948年(昭和23年)5月19日
売上高		641億円(2011年3月末現在)
従業員数		6,178億円(2011年3月期・連結)
		オムロングループ 35,684人
		オムロン株式会社 4,768人
		国内子会社 6,653人
		海外子会社 24,263人
		(2011年3月末現在)

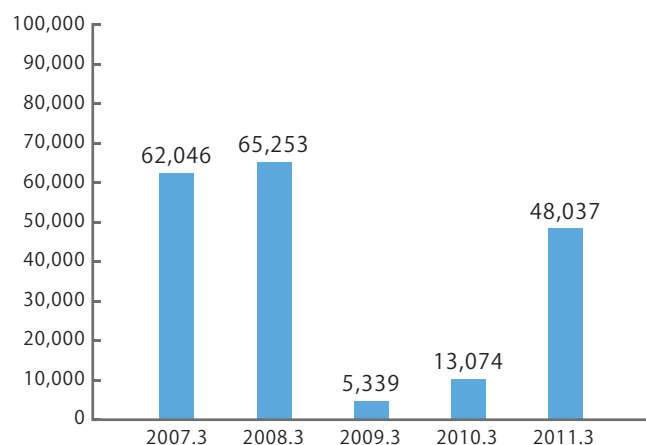
売上高・営業利益(連結)

売上高(連結)



単位:(百万円)

営業利益(連結)



単位:(百万円)

事業別売上高構成比

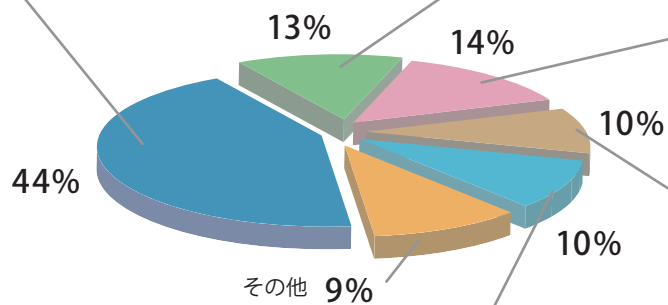
■ 工場自動化用制御機器事業



■ 家電・通信用電子部品事業



■ 自動車用電子部品事業



■ 健康・医療機器事業



■ 社会システム事業

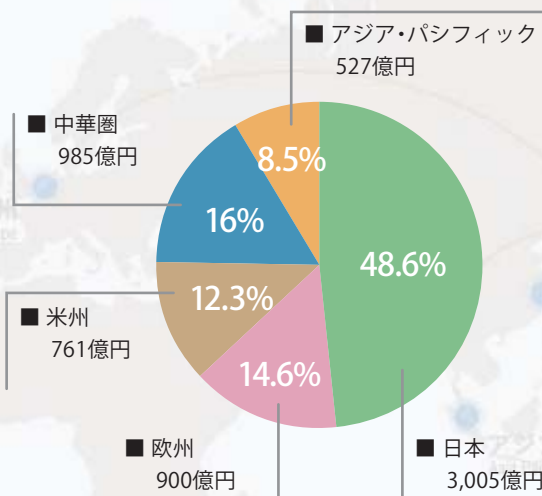


6,178億円

(2011年3月期・連結)

地域別売上高比率・従業員数比率

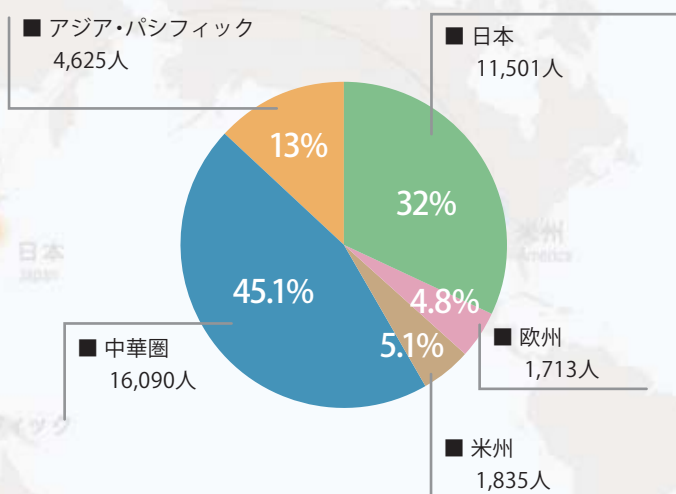
売上高地域別構成比率



6,178億円

(2011年3月期・連結)

地域別従業員数比率



35,684人

(2011年3月末現在)

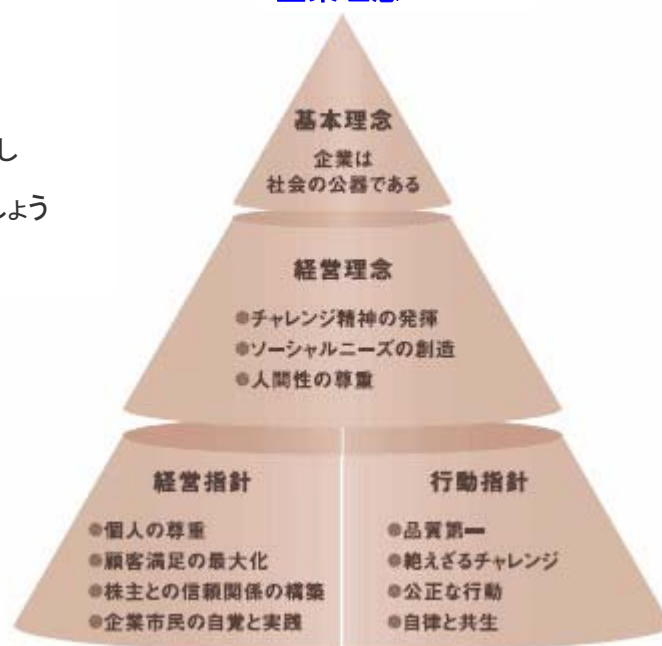
社憲と企業理念

企業理念は、オムロングループの存在意義とその存在意義にふさわしい企業活動を実現するために、オムロングループ構成員一人ひとりが共有すべき価値観と方針をさだめたものです。

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

企業理念



企業理念

基本理念「企業は社会の公器である」

「企業は社会の公器である」という考え方は、過去半世紀にわたりオムロングループの存在意義を示すものとして脈々と受け継がれてきました。

「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」という創業者・立石一真の信念を表しています。

企業は、社会に対して有益な価値を提供するために存在し、社会の期待に十分に答えてこそ、よき企業市民として社会から信頼され、存在を許されると考えています。

企業理念の浸透と推進

管理職を対象にした「行動指針体現度評価」

オムロン(株)は、2006年度に新たに制定された企業理念の浸透・定着を図るため、2007年度から、管理職を対象にした「行動指針体現度評価」を運用しています。これは、基本理念の「行動指針」に関して、管理職自らの「実践行動」と、部下への指導・助言など職場への「浸透行動」というふたつの観点から行動を評価し、人事評価に反映させるものです。評価項目のひとつには、「職場で行動指針実践ガイドラインにそったディスカッションの実践」を設けていますが、制度導入後、各職場でのディスカッションが定着し、一般職に行動指針が浸透するなど、企業理念の浸透・定着への効果が現れてきていると考えています。

世界中の社員を対象に、企業理念の浸透度を測る意識調査を実施

世界中の社員を対象に、行動指針の体現度、企業理念の浸透度、組織・職場の活性度などに関する意識調査を、2年に1度、インターネットを活用して実施しています。2010年度は、全社員約35,000人に対して実施し、インターネットへのアクセスが可能な社員を中心に約15,000人から回答がありました。今後は、事業が拡大している中国においてインターネットが使えない環境にいる工員層に対して、紙ベースによる意識調査を検討しています。

企業理念の実践を促進する「チャレンジ表彰制度」

4つの行動指針のひとつである「絶えざるチャレンジ」によって、一人ひとりの社員が企業理念を実践していける企業風土づくりを目指して、従来、オムロン(株)で運用していた表彰制度を2008年度からグループ全体に拡大し、「チャレンジ表彰制度」を運用しています。オムロン(株)と国内外の関係会社の社員だけでなく、嘱託社員や派遣社員も対象に、行動指針の「絶えざるチャレンジ」を実践しているテーマに対し、その体現度によってチーム・個人を表彰する制度で、表彰にあたっては成果よりもチャレンジへの努力や創意工夫といったプロセスを重視しています。2010年は141のテーマの応募があり、1283のチーム・個人が受賞しました。また、2010年度からは、欧州エリアが参加しました。グローバル全エリアで制度が定着しつつあり、チャレンジ精神が推奨される企業風土の醸成につながっていると考えています。

国内外約50拠点で企業理念共有のための活動を展開

国内外約50拠点で、企業理念の共有とCSR行動ガイドラインの浸透を目的とした「企業理念共有活動」を展開しています。オムロン本社の経営トップが、各拠点を訪問し、マネージャー層を対象に、オムロンの基本理念が生まれた背景や企業理念に基づいた行動の大切さを訴えるとともに、2008年度からは、各国・各地域で活躍するマネージャーを日本に招いて行う研修の充実を図っています。2010年度は国内外全エリアのジェネラルマネージャークラスを対象に、経営者による理念の共有やビジネスリーダーとしての姿勢や考え方を伝承する場として「グローバルリーダーセミナー」を実施し、21人が参加しました。また、マネージャー層がそれぞれの職場での浸透活動に活用できるテキストやマニュアルなどのサポートツールの整備も進めています。2009年度からは、過去半世紀にわたりオムロンの存在意義を示すものとして脈々と受け継がれてきた「企業は社会の公器である」という企業理念の理解と浸透を目的として、企業理念を制定した創業者・立石一真の生い立ちを紹介したマンガを英語とマレー語・タイ語・ベトナム語・インドネシア語・ヒンズー語の現地語で作成し、アジア・パシフィックエリアの従業員に配付しています。2010年度からは中国エリアの従業員にも配布しました。

社長メッセージ



東日本大震災で亡くなられました方々のご冥福をお祈りし、謹んでお悔やみ申し上げますとともに、被災されました地域の皆様に心よりお見舞い申し上げます。

当社グループ企業は、企業の社会的責任を全うするため、震災発生直後から社員が被災地に赴き、被災地の状況や被災者の皆様からの要望を踏まえて復旧・支援活動を進めました。今後も復興支援の取り組みを進めてまいります。

「ソーシャルニーズの創造」で、グローバル社会の発展に貢献します

2011年7月、2020年までの10年間の長期経営構想「Value Generation 2020(VG2020)」をスタートさせました。『感じる。考える。制御する。人と地球の明日のために』というビジョンのもと、お客様へ新しい価値を創造してご提供することを目指します。

企業としてのCSRのあり方の基本は、本業を通じて社会課題を解決していくことであると認識しています。当社グループは「企業は社会の公器である」をグループの基本的価値観とし、創業時より社会のニーズをいち早く感知し、時代を先取りした製品とサービスを次々とご提供することによって、社会の進歩と発展に貢献してきました。この精神は創業DNAとしてよりいっそう強く持ち続けていきます。そして、先進国のみならず新興国・地域の文化や歴史・慣習などを尊重し、ステークホルダーとの関わりを通じて、多様化する価値観やニーズを的確にとらえることで見えてくる新しい価値の創造により、未来をより豊かなものにしていきたいと思っています。

たとえば、安心・安全の確保、心や身体健康増進といった人々の欲求に加えて、枯渇しつつある資源への対策、自然環境の保全など、私たちが住む地球視点のソーシャルニーズの高まりに対しても、国際社会の一員であることを自覚し、お応えしていきます。特に地球規模での環境配慮へのニーズは益々高まっていくと考えており、当社グループ内でのCO2削減に向けた対策を継続することは勿論のこと、太陽光発電システムを支えるソーラーパワーコンディショナなどの「創エネソリューションビジネス」や、エネルギー消費の削減に貢献する「省エネルギーソリューションビジネス」をグローバルで強力に推進する計画です。お客様の地球環境保全活動をサポートし、持続可能な循環型社会の発展に貢献していきたいと考えています。

社員が成長できる会社づくりを目指します

VG2020を実行していくのは当社の社員一人ひとりです。社員の個性と多様性を尊重し、志をもった社員に活躍の機会を提供することによって、チャレンジする喜びを感じ、仕事への誇りと働きがいを持つ会社づくりに全力で取り組みます。

皆様から、オムロンは「グローバルに隆々と成長する企業」という言葉で表現いただけるように、全力で「変革」に取り組んでまいります。当社グループへの変わらぬご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

基本方針

オムロンらしさや緊急度を考慮して「重点取り組み課題」を明確化

オムロンがCSRを果たしていくうえで根幹となるのが、企業理念の中の「経営方針」です。ここには、ステークホルダーとの誠実な対話と信頼を重視する「ステークホルダー経営」を経営の基本とすることを明示しています。オムロンでは、この「経営指針」に基づいて、長期的なCSR戦略を策定し、経営戦略に組み込んだ取り組みを進めています。2005年度には「CSR取り組みの基本方針」を定めて取り組んでいます。

CSR取り組みの基本方針

- 事業を通じてよりよい社会をつくること
ソーシャルニーズを創造し、優れた技術、製品、サービスを提供し続けていく。
- 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと
人権・労働問題や環境問題など、さまざまな社会問題に対し、オムロンの特色を活かした取り組みを行う。
- 企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること
法令や社会ルールの遵守はもとより、説明責任を果たし、より透明で公明正大な経営を実践していく。

トリプルボトムラインを重視したフレームワークの整備

オムロンは、3つのCSR取り組みの基本方針を定めてステークホルダー経営を実践しています。コーポレート・ガバナンスや内部統制を基盤として、経済・環境・社会に関する課題に取り組んでいます。

CSR取り組みのフレームワーク



CSR マネジメント体制

グローバルなCSR推進体制の構築をめざして

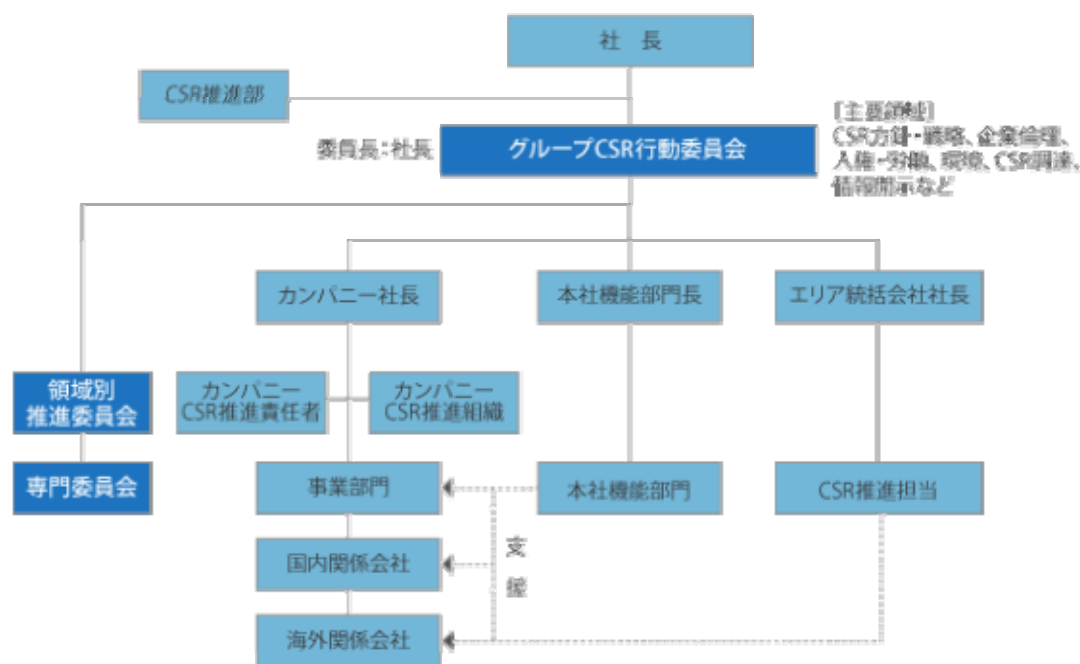
オムロンは、CSRを経営戦略に組み込み、本業を通じて責任を果たしていくことが重要であるという考えのもと、グローバルなCSR推進体制の整備に努めています。

経営陣自らがグループのCSR全般の現状と課題を把握し、CSRを方向付けるために、社長を委員長とし、カンパニー社長、本社機能部門長、海外エリア統括会社社長で構成する「グループCSR行動委員会」を、2007年度に設置。グループのCSR基本方針・戦略の決定、主要領域の活動推進とモニタリングを行っています。

従来は、企業倫理、環境、情報開示など個別の領域ごとに委員会組織を設置していましたが、グループCSR行動委員会はそれらを包括し、CSRの視点から執行全体を俯瞰し、戦略的にCSRを推進していく役割を果たしています。この委員会が決定した方針・戦略の具現化は、各カンパニーと環境部門、法務部門など本社各機能部門が担っています。なお、2010年度は委員会を2回開催し、生物多様性方針の策定や新長期ビジョンVG2020におけるCSRの中期計画について議論しました。

一方、海外エリアでは、2008年度に、欧州・米州・中国の各エリアにCSR担当者を設置しました。2010年度には、中華圏では関係会社にもCSR担当者を設置し、グローバルでのCSRマネジメント体制の強化を図っています。

CSRマネジメント体制



グローバルで生産拠点のCSR推進状況を調査

CSRに対する社会の要請が高まる中、オムロンは、2008年度に自社生産拠点におけるCSRの進捗状況を把握するため、電子業界行動規範(EICC)※による調査票をベースに自己診断のための調査票を作成し、調査票に基づく調査を実施しています。2008年度は、国内2カ所と欧州1カ所で、また、2009年度は、中華圏3カ所とアジア・パシフィックエリア2カ所の生産拠点、中華圏に所在する集中購買調達先3社において調査を実施しました。2010年度はベトナムの拠点(関係会社、調達先各1社)で調査を実施しましたが、その結果、特に大きな課題は発見されませんでした。

◆主な調査項目:

「労務及び倫理に関する方針および手順」「自由意思による労働」「児童労働の禁止」「労働時間」「賃金および福利厚生」「人道的な扱い」「結社の自由」「労務および倫理マネジメント・システムの構成要素」「非常時への備え」「職場でのけが/病気および肉体重労働」「職場安全および機械の安全性確保」「職場衛生」「環境許認可」「有害物質」「廃水および固形廃棄物」「大気への排出」「住環境」「企業倫理・情報セキュリティ」など

※ 電子業界行動規範(EICC: Electronics Industry Code of Conduct)

世界の主要エレクトロニクス企業とそのサプライヤーが採用・実行しているCSRの実践規範

グローバルでのCSRの浸透と定着を目指したガイドラインの制定

オムロンでは、企業理念の中の「経営指針」に示したCSRの基本的な考え方を、全グループの一人ひとりが着実に実践していくために、2006年度に「CSR行動ガイドライン」を制定しました。また2007年度には企業理念の中の「行動指針」を社員が実践できるよう「行動指針実践ガイドライン」を制定しました。いずれも日本国内の全従業員に配布し、基本理念である「企業は社会の公器である」という考え方に基づくCSRの浸透と定着に取り組んできました。配布したガイドラインは、年1回、職場ミーティングを開催して内容を確認・議論し、理解を深めています。

2007年度からは、日本以外の従業員への浸透活動にも取り組み、「CSR行動ガイドライン」については、事業を展開しているエリアごとの法制や慣習の違いを反映した欧州版、米州版、アジア・パシフィック版、中華圏版を英語で作成するとともに、韓国語、中国語、フランス語、ポルトガル語、インドネシア語、タイ語、マレー語、ベトナム語など、25言語で翻訳されています。なお、「行動指針実践ガイドライン」についても25言語に翻訳しており、いずれもイントラネット上に掲載して、国内外の全社員が閲覧できるようにしています。

今後もグローバルなCSRの浸透をさらに強化するとともに、個別課題の発見・解決に努めていきます。

国連グローバルコンパクト支持

「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持します

オムロンは、2008年に国連が提唱する「人権・労働基準・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト(UNGC)10原則」への支持を表明し、UNGCのローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク(GC-JN)に加盟しました。以来、関西地区におけるGC-JNの活動の活性化と加盟企業の拡大に協力しています。また、2011年には、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク(GC-JN)に社員を事務局長として派遣し、運営を支援しています。

今後もGCの10原則を支持し、ステークホルダーの皆さまからのご期待にお応えすべく、誠実に取り組んでまいります。

2011年9月
オムロン株式会社
代表取締役会長
作田 久男



UNGC10原則へのオムロンの取り組み

オムロンは、2006年度にCSRIに関するグループの行動規範として「グループCSR行動ガイドライン」を発行しました。現在、25ヶ国語に翻訳し、グローバルの全役員・社員に配布しています。

グローバル・コンパクト10原則			グループ内規定の整備状況	実効に向けた活動状況
人権	原則1	企業は、その影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	グループCSR行動ガイドラインに、世界人権宣言、OECD多国籍企業ガイドライン等の主要な国際基準に基づく「人権尊重」の基本方針を明記。	従業員の人権尊重 取引先への責任
	原則2	人権侵害に加担しない。	2-1-1. 人権の尊重 2-1-2. 労働基準と多様性を尊重した職場づくり	
労働基準	原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	グループCSR行動ガイドラインに、ILO「労働における基本原則及び権利」尊重を明記。 2-1-2. 労働基準と多様性を尊重した職場づくり	労働者の権利尊重 取引先への責任
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。	グループCSR行動ガイドラインに、ILO「労働における基本原則及び権利」尊重を明記。	雇用・処遇・就労環境 従業員の人権尊重
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。	2-1-1. 人権の尊重 2-1-2. 労働基準と多様性を尊重した職場づくり	労働者の権利尊重 多様性確保
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。		ワークライフバランス 取引先への責任
環境	原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	グループCSR行動ガイドラインに、「環境保全」に関する基本方針を明記。	環境的側面の責任 取引先への責任
	原則8	環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。	2-3. 環境の保全 2011年、新オムロングループ環境経営ビジョン「グリーンオムロン2020」を制定。	
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。		
腐敗防止	原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	グループCSR行動ガイドラインに、「腐敗行為の防止」の基本方針を明記。具体的条項は次の通り。 2-2-4. 腐敗行為の防止	コンプライアンス 取引先への責任

事業を通じた取り組み

CSR課題と基本方針

「人と機械のベストマッチング」をコンセプトに、「センシング & コントロール技術」を強みとして、「安心・安全、健康、環境」をキーワードとする社会課題を解決する製品・サービスを提供する。

2010年度の目標と主な実績

ソーシャルニーズ創造

2010年度の方針と目標	2010年度の主な実績	評価
安心・安全 (社会のさまざまな領域における安心・安全に向けた製品・サービスの提供)		
【安全な生産現場の実現】 ●制御システムの高度化に追従し、入力から出力まで、柔軟にトータルの安全制御を提供する。 ●稼働率と安全性を両立するトータル安全システムの次世代プラットフォームを開発する。	【安全な生産現場の実現】 ●入力から出力に至る安全機器の拡充とそれを支える技術・プラットフォーム開発を実行し、新ジャンルの安全機器を品揃えた。さらに、安全規格の世界最高水準への準拠も進め、安全高度化への対応力を強化できた。	○
【安心・安全な車社会の実現】 ●安全運転支援システム(DSSS)では、自動車メーカーと連携し実証実験を進め、その効果を検証する。 ●高速道路等への立ち入り者検知システムを導入する。	【安心・安全な車社会の実現】 ●安全運転支援システム(DSSS)を関東の一部でシステム導入し、実証実験フェーズを経て、2011年度より本運用開始した。 ●8インターチェンジ、16レーンに立ち入り者検知システムを導入した。	○
【安心・安全な機器内蔵PCの実現】 ●「RASセンシング技術」の共通化・標準化・オプション化の持続的な研究開発と、適用製品の拡大を推進する。	【安心・安全な機器内蔵PCの実現】 ●高い信頼性(止めない・止まらない)が要求される、FA向け製造装置、駅務システム機器、医療診断装置など幅広い分野にRASセンシング技術を適用した。	○
健康 (生活習慣病予防・治療に役立つ製品で人々の健康に貢献)		
●家庭から医療まで、生活習慣病の予防、治療、疾病管理に役立つ製品・サービスをグローバルに提供する。引き続き、新興国と成長国でのニーズに応え、販売拡大を目指す。	●電子血圧計の販売国数を拡大した。 販売国数: 110カ国(2011年9月現在)。	○
環境 (低炭素化社会に向けた製品・サービスの提供)		
【環境ソリューション事業】 ●スマートコミュニティ社会の到来に向けたビジネスモデルを開発する。 ※政府の日本版スマートグリッドの実証実験に参加し検証を実施する。	【環境ソリューション事業】 ●政府の日本版スマートグリッド実証実験に参加し、エネルギーの最適制御事業を推進に貢献した。	○
【環境コンポーネント事業】 ●多数台単独運転検出技術(AICOT)の普及により太陽光発電システム導入を促進する。	【環境コンポーネント事業】 ●AICOTをベース技術として標準化作業が進められ2011年6月に認証制度が改定された。さらに、日本電機工業会(JEMA)の標準規格と検討されている。	○
●ソーラーパワーコンディショナ、および関連新商品リリースによる事業を推進する。	●新シリーズ(Kシリーズ)および新カラーモニタを11年7月に発売した。国内初AICOT搭載でソーラータウンの実現を加速する。	○
●「環境まるごと見える化」と「省エネルギー」の両立をコンセプトとし、環境状態を測定し、制御する商品の拡大(5機種)を図る。	●「製造環境の品質」と「省エネルギー」の両立を可能にするセンシング商品のプラットフォームを開発し、温湿度センサを含む、3機種の商品を11年1月に発売。そのプラットフォームをベースに、アプリケーションの拡大を推進。	△
●電気自動車普及に向けた商品開発を行う。	●三菱自動車様「i-MiEV」のモデルチェンジに継続採用された。(対象:セルモニタリングユニットおよび漏電センサ)	○
【環境対応アプリ向けデバイス事業】 ●ハイブリット車や電気自動車等へ向けてのDC/パワーリレーの商品群を拡大する。 ●電気自動車等向けバッテリー急速充電ユニットへ制御コンポが採用される。	【環境対応アプリ向けデバイス事業】 ●予定通り、商品群拡大に向けた次世代バージョンの開発を実施した。	○

品質への影響を最小限に抑え、 生産現場の省エネルギーをさらに加速

従来以上に省エネルギー対策が求められている今、オムロンは生産現場での電力消費を削減する、全く新しい方法を開発しています。機械の稼働を最適化するこのシステムは、製品の品質を守り、生産現場の省エネルギー化に貢献していきます。

一層の省エネルギー対策を 迫られている日本の製造業

製造業が使う電力は、日本の消費電力全体の約45%にものぼっています。これを減らしていくために、従来から各工場では省エネルギーの努力を続けてきました。さらに、東日本大震災の影響によって、日本各地で今まで以上の対応が求められています。

各工場の生産現場では、機械を省エネルギータイプのものに置きかえる、使っていない時は電源をこまめに切るなどの方法で対策を進めてきました。より進んだ工場では、一つひとつの機械が消費する電力量を計って無駄を見つけ、減らしていく方法も採用しています。しかし、消費電力を今まで以上に大きく減らすには、根本的に発想を変える必要があります。

盲点となっていた 「品質を守るため」の過剰な電力消費

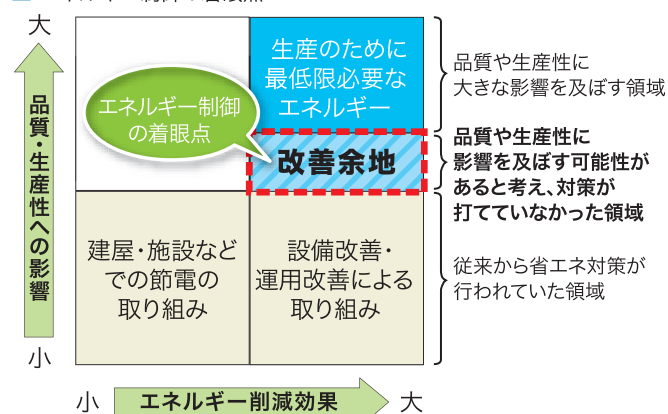
これまで懸命に省エネルギー対策を進めてきた工場にあって、盲点となっていた部分。それは「『品質を守るために』という理由から必要以上に消費されていた電力です」

とASC推進事業部長の大塚は指摘します。考えられる限りの対策を実行し、世界でもトップレベルのエネルギー削減を実現していると言われる我が国の製造現場ですが、大塚たちは「まだ大きな無駄が残っているのではないかと考え、さまざまな検討を加えました。その結果、特に「製品の品質を守るための機械が過剰に運転されているケースが多いこと」が判明したのです。

たとえば、精密な部品を製造する作業場では、ほんのわずかな塵・埃(パーティクル)でも品質に悪影響を及ぼすことから、多くの場合、空気をクリーンな状態に保つためのファンフィルタユニット(FFU)という装置を常時フル稼働させています。しかし、実際のところ、フル稼働させておかないと品質に問題が生じるのか否かは、明確になっていませんでした。そのため、今まではFFUの運転を止めることで品質に問題が生じてしまうのではないかとという恐れから、FFUの稼働を止めることができなかったのです(図1)。大塚たちは「この問題の解決にオムロンのセンシング&コントロール技術が生かせる」と気づきました。FFUを例にとると、空気のクリーン度をセンサで細かくチェックし、どういう状況でパーティクルが増加するかを分析。そ

【図1】

■ エネルギー制御の着眼点



品質や生産性への影響を恐れ、工場の機械は余裕をもって動いています。オムロンの新システムは、この改善余地の部分を明らかにし、品質や生産性に影響を与えることなく「必要最小限の運転」を実現します。

◀ パーティクルセンサ

クリーンな環境が求められる作業場に設置されたセンサで常に空気中のパーティクル量をリアルタイムに測定



クリーンブース ▶

精密部品の製造では高いクリーン度が求められるため
周囲をビニールシートで囲い、きれいな空気環境を維持

の結果をもとにFFUを最適に制御することで、品質に影響
を与えることなく、必要な時に必要なだけFFUを稼働させ
ることが可能になると考えたのです。

オムロンだからこそ可能になった エネルギーの最適化運転

このアイデアを検証するために、開発部は実際に精密
部品を製造している生産ラインの複数箇所にパーティクル
量を計測する自社のセンサを取り付け、パーティクル増加
の要因を徹底的に調査しました。その結果、パーティクル
量が増えるのは、特定の機器が稼働しているときであり、
それ以外はFFUを常時フル稼働する必要はないという
ことが分かったのです。

そこで開発部は、パーティクル量の変化と機器の稼働状況
をパターン化。パーティクル量のわずかな変化をセンサで
キャッチし、パーティクル量の増加を予測してFFUの稼働
を強め、減少時は弱めます。このようにFFUの運転を最適
制御するシステムを構築しました。また、このシステムの
導入によって現場改善意識も高まり、発生源となっている
機器自体の対策や現場清掃の徹底なども進めました。その

結果、この作業場では、品質を高めながら、FFUの電力
消費40%削減とともに達成することができました(図2)。
しかも、この作業場は、オムロンの中でも先進的な省エネ
ルギー対策を続けてきた工場の中にあつたのです。

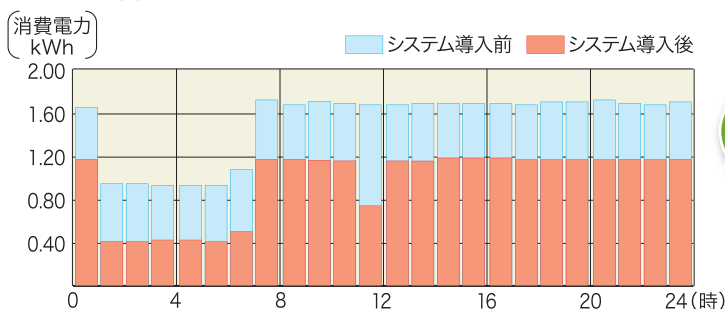
これは、オムロン自身が精密部品をつくるメーカーだから
こその成果と言えます。大塚は、その重要性をこう語ってい
ます。「今後、こうしたシステムをお客様に提案していく際
には、本当に品質に悪影響を及ぼさないと立証できなけれ
ば、採用していただけません。厳しく品質管理している自社
工場で実証実験できることが、我々の強みであり、お客様
からの信頼につながるんです」。

製造業の工場では、空気のクリーン度のほか、ヒーター
の温度、冷却水の流量、コンプレッサのエア圧などを制御
する多くの機械が動いています。「それらの中にも、必要
以上に運転されているものが多くあるはず。必要最小限の
運転に制御することで、生産現場はもっともっと省エネ
ルギー化できます。それは今の日本だけでなく、これから
世界中で求められることでもあると思います」と、大塚。

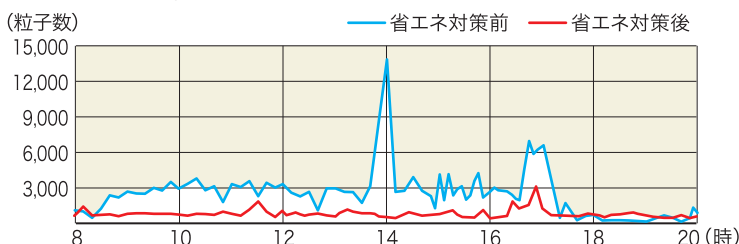
製造業の省エネルギーを加速させるために。オムロン
の新たな挑戦がはじまっています。

【図2】

■ FFUの消費電力



■ クリーンブース内のパーティクル量



電力消費量
40%削減

インダストリアル
オートメーション
ビジネスカンパニー
ASC推進事業部長
大塚 隆史

社会的側面の報告

CSR課題と基本方針

人権の尊重

職場における人権意識の啓発に努め、一人ひとりの個性や能力を尊重する職場風土づくりを進めることにより、差別のない明るい社会の実現に貢献する。

多様性の尊重

国籍や性別、また障がいの有無などにかかわらず、多様な人材に能力、実績に応じた活躍機会を提供する。

障がいなど制約のある人の自律支援

企業市民としての自覚を持ち、制約ある人々のQOL※向上への支援を軸に、積極的にコミュニティ発展への貢献に取り組む。
※QOL ある人がどれだけ人間らしい望み通りの生活を送ることができたかを計るための尺度として働く概念。

2010年度の目標と主な実績

人権の尊重

2010年度の方針と目標	2010年度の主な実績	評価
(1) 国連グローバルコンパクトの10原則を実効に移すために、エリア別方針および実行計画を立案し、実行する。		△
●中国政府が進める人権擁護に関する条例等(国務院新聞弁公室発布—国家人権行動計画2009-2010など)の情報を収集し、早期に各拠点への周知徹底を図る。	●中国政府が進める人権擁護に関する条例等(国務院新聞弁公室発布—国家人権行動計画2009-2010、人権(労働者権益)に関する上海市政府CSR企業認定条件をイントラネットに掲示して、各拠点のスタッフが自習で実施した。	
●深圳当代社会研究所の指導のもと、中国における健全な労使関係に関する従業員教育を実施する。	●OMRON PRECISION TECHNOLOGY (HK) LTD. DONGGUAN QINGXI OPT Electronic Factoryで教育実施。	
●中国・ベトナムの主要生産関係会社に対してCSRモニタリングを実施し、人権等CSR課題の現場状況把握を行う。	●OMRON HEALTHCARE MANUFACTURING VIETNAM CO., LTDのモニタリングを実施。 ●中国でのモニタリングは未達成	
●インドにおける人権擁護に関する実態の把握を外部団体と協力しながら進める。	●未達成	
●韓国、台湾における人権課題の棚卸しとテーマ選定、教育カリキュラムを立案し、実施する。	●未達成	
●人権研修の受講率 [日本]社員:90%以上 [韓国]管理職:85%以上 [米州]USA・カナダ・メキシコ、ブラジル一般職:80%以上 [欧州]目標設定中 [中華圏]中国本土—管理職:85%以上、香港・台湾:85%以上 [アジア・パシフィック]管理職:85%以上	●人権研修の受講率 [日本]社員85% [韓国]未実施 [米州]全社員80%(e-ラーニング含む) [欧州]目標設定できず [中華圏]2008年度の継続として、イントラネット通じてe-ラーニングを継続した。受講率のデータは把握していない。(台湾地区対象外) [アジア・パシフィック]未実施	
(2) ISO26000を研究しCSR推進に必要な方針・規定・教材を洗い出す。	(2) マネージャ向けグローバル教材を開発中	
(3) ISO26000に規定されている、企業として取り組むべき人権課題および対応について、国際人権団体等との交流を通じて研究する。	(3) 日本国内の3人権団体との交流を実施した。また、鉱物資源を起因とした人権侵害についてダイアログを実施した。	

多様性の尊重

2010年度の方針と目標	2010年度の主な実績	評価
(1) 日本において国籍や性別や障がいの有無に関わりなく多様な人材が活躍する機会の拡大を目指す。	(1) 日本において国籍、性別、障がいの有無などに関わりなく多様な人材が活躍する機会を増大させることができた。 GD3rd.期間には採用人数面では一定の実績を達成できた。	△
●外国人総合職採用数: 6名(6.3%以上) ※上記数値データは、オムロン(株)を対象とする。	●外国人総合職採用数: 9名(11%)で、目標をクリアできた。 ※上記数値データは、オムロン(株)を対象とする。	
(2) 女性活躍推進プロジェクト「シャイン☆いきいき推進プロジェクト」が提言した具体的施策である拠点での交流会、勉強会の継続・拡大、経営からのメッセージ発信、職場課題の明確化と解決策の立案・実行などに取り組む。	(2) 各拠点単位で検討し、女性ネットワーク拡大、相互研鑽、講演会などを実施した。	
(3) 日本・中国においては、身体障がい者雇用に関する機会を提供していく。特に、特例子会社を含めない雇用率と目標未達部門における雇用率の向上(ノーマライゼーション推進)にも取り組む。 また、日本では法定雇用率未達成の関係会社での障がい者雇用を促進する。引き続き、身体以外の障がい者雇用にあたっての検討も行う。	(3) ノーマライゼーション推進も含め、身体障がい者雇用に関し機会を提供したが、日本での目標は未達成。また、日本の関係会社13社が法定雇用率を未達成。身体以外の障がい者の雇用は引き続き検討中。	
●障がい者雇用率 〔日本〕 特例子会社を含むオムロン(株)での障がい者雇用率:3.0%。 〔中華圏〕 主要生産4拠点での法定障がい者雇用率の達成・維持を目指す。	●障がい者雇用率 〔日本〕 特例子会社を含むオムロン(株)での障がい者雇用率:2.88%。 〔中華圏〕 主要生産6拠点のうち1社で法定障がい者雇用率の達成。	

障がいなど制約のある人の自律支援

2010年度の方針と目標	2010年度の主な実績	評価
(1) 国内グループ各社へのエコボラン活動の定着と参加向上を目指す。7月よりアジア・パシフィックエリア、10月より中華圏にも拡大し、グローバル活動の展開と定着を図る。	(1) グローバルでエコボラン活動を実施 ●[国内]8,770名マッチングギフト(寄付総額2,493,065円) [中国]8,956名が参加(寄付総額36,135人民元) [アジア・パシフィック]シンガポールでは109名が参加しマッチングギフト(寄付322,673円) その他のアジアパシフィックエリアでは450名が参加。	△
(2) 各エリアごとの特性に合わせて支援の方策を検討する。中国及びインド等の各地域ごとにどのような制約のある人々を対象とすべきなのかを明確にし、そのQOL向上への支援の方策を行ってゆく。制約ある人々の中でも障がい者・被災者・貧困飢餓にある人々・非識字者というのは全世界共通であるため、全世界の拠点の情報を収集し、支援の実態把握を行う。 ※支援策については、その活動の性格上数値目標はなじまないため、今後もグローバル実績のみを報告する。	(2) 中国・インドなど新興国を中心に制約のある人々の対象を調査中。 中国においては、障がい者、農民工を対象に絞り現在取り組み中。	

環境方針

私達は、オムロングループの社憲・企業理念に基づき、ヒト・モノ・カネ・エネルギーなどの経営資源を最大限、有効に活用し、社会にとって有用な商品・サービスを提供することにより、グローバルの環境負荷低減に貢献していきます。

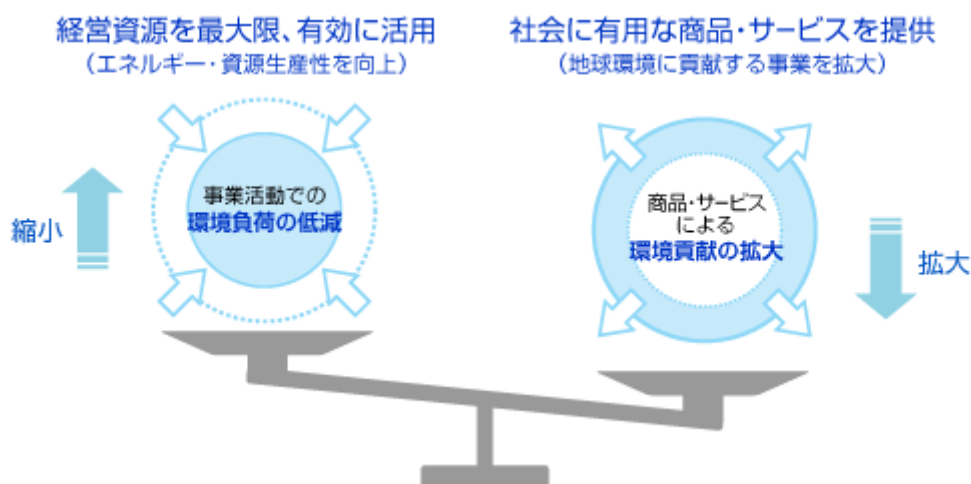
1. オムロングループの事業活動、製品及びサービスが環境に与える影響を考慮し、グローバルに環境マネジメントシステムを確立し、継続的な改善を図ります。
2. 環境側面に関する環境法規制及び受入れを決めたその他の要求事項を順守するとともに、環境保全及び汚染の予防に取り組みます。
3. 環境方針のもとで、目的・目標・計画を定めて取り組み、定期的評価を通じて維持・改善と活動の見直しに努めます。
4. 環境方針を円滑かつ効率的に達成するため、全従業員に対して環境教育及び啓発活動を行い周知するとともに、オムロングループのために働く業務委託先にも伝達します。
5. 環境方針及び環境取り組み状況は、必要により適切な形で一般に公開します。

2011年7月1日改定
オムロン株式会社
代表取締役社長
山田 義仁

環境ビジョン

グリーンオムロン2020

オムロンは、1996年にグループ環境方針、2002年に環境経営ビジョン(グリーンオムロン21)を制定し、主に国内のCO₂総排出量、廃棄物の事業活動での環境負荷を低減する活動を中心にして、環境経営の推進に取り組んできました。新オムロングループ環境経営ビジョン(グリーンオムロン2020)では、今までの取り組みに加えて、企業理念の基本理念「企業は社会の公器である」に基づき、社会の環境負荷を低減するための有用な商品・サービスを創造・提供することで、環境経営を更に推進し、持続可能な循環型社会への貢献をしていきます。



環境目標

オムロンでは、1990年代に、日本国内事業所のエネルギーや資源の消費などの環境負荷低減に取り組みはじめました。2002年からは、長期目標を定め、グループ活動をオムロングループの海外事業所にも徐々に広げて、環境負荷低減に取り組みました。現在は、グリーンオムロン2020環境目標(オムロングループ2020年度環境目標)を設定し、達成に向けて取り組んでいます。

グリーンオムロン2020環境目標(オムロングループ2020年度環境目標)

1. グローバルの売上高CO₂生産性
2010年度比で30%向上(対象:グローバルの生産拠点)
2. 商品・サービスによる環境貢献
環境貢献量>グローバル生産拠点のCO₂排出量

環境負荷低減は、国内の直接の事業活動を中心に取り組んできました。オムロンでは、仕入先様の事業活動、製品の物流、お客様の使用時にも、エネルギーや資源を消費していることを認識しており、グリーンオムロン2020では、サプライチェーンの環境負荷低減の活動を強化していきます。また、グローバルの事業活動での取り組み強化が必要と認識しており、グリーンオムロン2020では、グローバルの主要な拠点で、環境ISOの認証取得とマルチサイト化に向けて取り組み、環境経営推進体制を強化していきます。

行動指針

オムロンでは、環境ビジョン「グリーンオムロン2020」の実現に向け、6つの領域を柱とし、活動を推進していきます。



エコファクトリー/
オフィス/ラボラトリー

事業活動で使用するエネルギー・資源の投入量を最小化するとともに循環利用を進め、排出削減に取り組む



エコプロダクツ

顧客に環境を保証した商品を提供するとともに、ライフサイクル全体を通して社会の環境負荷低減に貢献する



エコロジスティックス

原材料の調達から生産・販売・物流に至るサプライチェーン全体で環境負荷を把握・改善に取り組む



エコマネジメント

環境ISOの認証の拡大、マルチサイト体制を確立し、環境リスクの低減およびコンプライアンス徹底を図る



エコマインド

社員一人ひとりが環境意識を高め、環境保全活動のレベルアップが図れるように環境教育、啓発活動を充実する



エココミュニケーション

環境保全の取り組み内容や成果を積極的に情報開示し、地域・社会に貢献する

環境的側面の報告

目標と実績

評価 ○:目標達成 △:目標を一部達成 ×:目標未達成

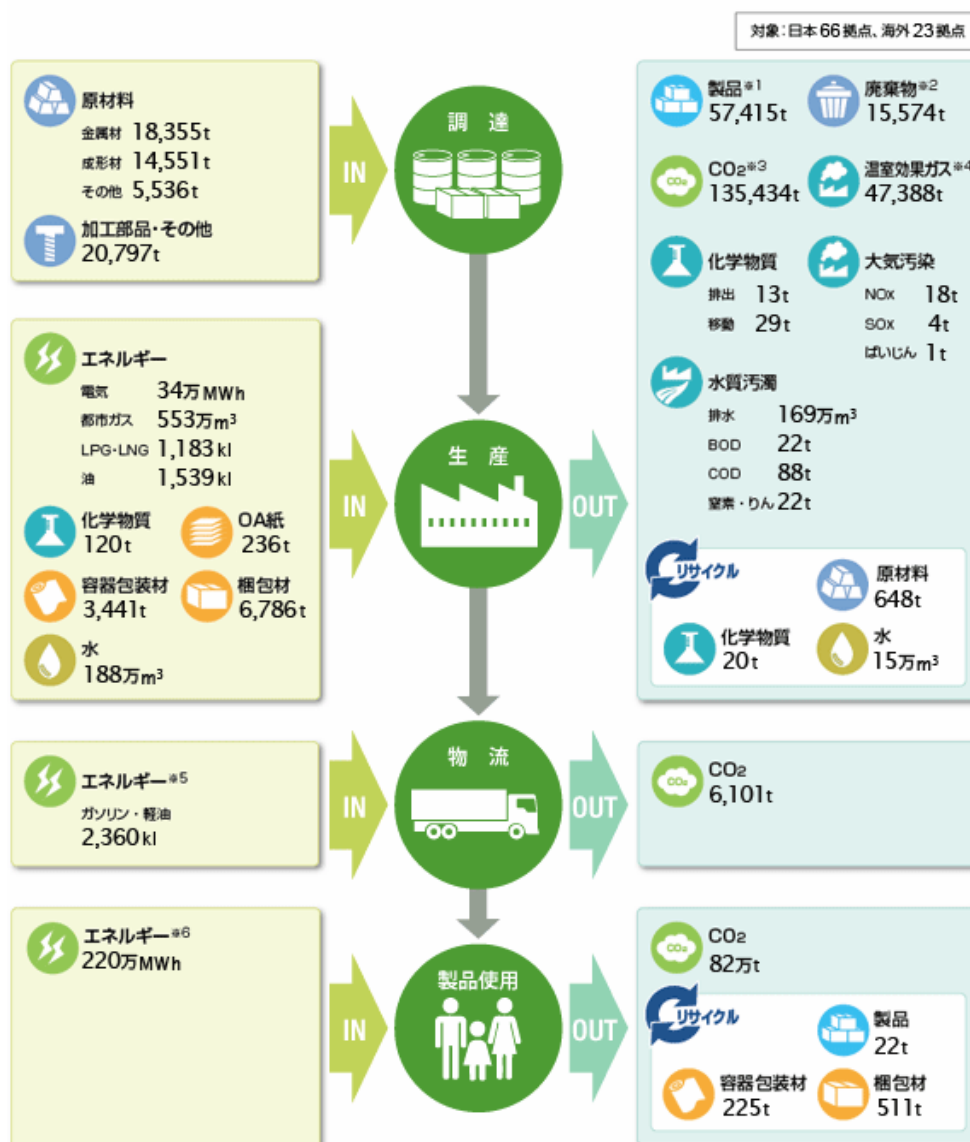
テーマ	2010年度の目標	2010年度の実績	評価
 環境教育／啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●環境教育プログラムの運用継続 ●環境啓発施策の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ●新入社員への環境教育(4月) ●e-ラーニングによる内部監査員研修(年間) ●社内メディアを活用した啓発活動の実施 	○
 環境会計	<ul style="list-style-type: none"> ●環境会計の展開継続 ●MFCA(マテリアルフローコスト会計)導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●あらたに2拠点に展開 ●MFCAを新たにサプライヤー様1社へ導入 	○
 汚染管理／リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ●法規制違反、事故、クレームの0件継続 ●岡山事業所:浄化対策の実施継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●法規制違反:3件 ●岡山事業所:浄化対策を井戸水モニタリングへ移行 	×
 環境ISO認証取得	<ul style="list-style-type: none"> ●環境ISO認証維持と拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●海外1拠点(OMRON HEALTHCARE MANUFACTURING VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)で新規に認証取得 	○
 エコ商品の開発／提供	<ul style="list-style-type: none"> ●新商品のエコラベル商品化率:10% 	<ul style="list-style-type: none"> ●新商品のエコラベル商品化率:24% 	○
 規制化学物質の全廃	<ul style="list-style-type: none"> ●規制化学物質の全廃継続 ●RoHS&REACH対応のITシステム統合 	<ul style="list-style-type: none"> ●規制化学物質の全廃継続 ●ITシステム統合完了、2011年7月より運用開始 	○
 グリーン調達	<ul style="list-style-type: none"> ●グリーン仕入先からの調達継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●認定グリーン仕入先からの調達継続 	○
 製品リサイクル／リユース	<ul style="list-style-type: none"> ●製品リサイクル／リユース継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●自動改札機、券売機のリサイクル継続 	○
 CO ₂ 排出量削減	<ul style="list-style-type: none"> 〔日本〕 ●総排出量81,876トン 〔海外〕 ●2002年度比で生産高原単位を8%減 	<ul style="list-style-type: none"> 〔日本〕 ●72,269トン 〔海外〕 ●2002年度比で8.5%減 	○
 廃棄物削減／リサイクル	<ul style="list-style-type: none"> 〔日本〕 ●1998年度比で生産高原単位を22%減 ●全拠点でゼロエミッション達成 〔海外〕 ●2002年度比で生産高原単位を16%減 ●ゼロエミッションの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 〔日本〕 ●1998年度比54%減 ●2拠点でゼロエミッション未達成 〔海外〕 ●2002年度比16%増 ●2拠点であらたにゼロエミッション達成 	×
 PCB廃棄物の無害化処理	<ul style="list-style-type: none"> ●あらたに2拠点で無害化処理実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●4拠点でPCB含有コンデンサ15台の無害化処理 	○
 PRTR法対象物質の削減	<ul style="list-style-type: none"> ●排出量、移動量2005年度生産高原単位を維持 	<ul style="list-style-type: none"> ●排出量:2005年度比31%増 ●移動量:2005年度比585%増 	×
 省資源(水・紙)	<ul style="list-style-type: none"> ●2005年度総量を維持(日本) 	<ul style="list-style-type: none"> ●OA紙:2005年度比28%減 ●水:2005年度比15%増 	△
 大気汚染防止	<ul style="list-style-type: none"> ●2005年度生産高原単位を維持(日本) 	<ul style="list-style-type: none"> ●NOx:2005年度比90%減 ●SOx:2005年度比91%減 	○
 水質汚濁防止	<ul style="list-style-type: none"> ●2005年度総量を維持(日本) 	<ul style="list-style-type: none"> ●BOD:2005年度比38%減 ●COD:2005年度比17%増 	×

 エコ・ロジスティクス	物流領域での CO ₂ 削減	●CO ₂ 排出量削減目標の設定	●目標未設定 日本:6,101トン(改良トンキロ法で計算) 海外:51,432トン(改良トンキロ法で計算)	×
	物流領域での省資源	●物流資材の削減継続	●代理店へのリターナブルシステム展開 ●外箱標準化によるオリコン積み付け実施	○
 エコ・コミュニティ	報告書／ サイトレポートの発行	●報告書の発行継続 ●報告対象範囲の拡大	●企業の公器性報告書2011年版の発行中止 ●ウェブサイトでの情報発信継続 ●報告対象範囲に日本3拠点、海外2拠点を追加(合計89拠点に拡大)	×
	環境広告／展示会	●環境フォーラムの開催	●経費削減の一環で、展示会や環境フォーラムの企画を中止 ●日経エコロジーなどで広告掲出	×
	環境社会貢献活動	●社会貢献活動の実施継続	●日本11カ所で森林保全活動を実施 ●小学校での環境出前授業(3校、143名)	○

環境マスバランス

投入量と排出量をグローバルに把握

事業活動は、天然資源の消費、CO₂や有害物質の排出など、さまざまな形で環境に負荷をかけます。そんな環境負荷を低減するために、オムロンでは、環境省の「環境報告ガイドライン2007」に準じて、事業活動におけるエネルギー・資源の投入量(INPUT)と廃棄物・排気・排水などの排出量(OUTPUT)を世界89拠点で把握、集計し、環境マスバランス(物質収支)を分析し、対策を講じています。



※1 各事業の主要製品の年間出荷台数から試算。

※2 事業活動にともなって発生する産業廃棄物、事業系一般廃棄物、および有価物。

※3 購入電力のCO₂排出係数は電気事業連合会発表の最新の全電源平均受電端係数(0.351kg/kWh)を使用、
 その他燃料は改正温対法に定められた係数を使用。

※4 5ガス(CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆)は改正温対法に定められた地球温暖化係数を使用してCO₂換算。

※5 日本のトラック、営業車で使用するガソリン、軽油が対象。

※6 主要製品の年間販売台数 × 時間あたりの消費電力量 × 時間の平均使用時間から試算。

ガバナンス報告

CSR 課題と基本方針

組織統治

ステークホルダーの支持を得ながら持続的な成長を実現していくために、「説明責任の実行」「透明性の高い経営の実現」「倫理性の追求」の3つの視点を重視しながら、効率的で透明性の高い企業統治システムを構築し、機能させる。

公正な事業活動

社会の一員として、法令の遵守と公正な社会的ルールを尊重を優先し、高い倫理観をもって企業活動を行うべく、すべての組織活動と一人ひとりの行動に「公明正大」を徹底させる。

2010 年度の目標と主な実績

組織統治

2010 年度の方針と目標	2010 年度の主な実績	評価
(1) コーポレートガバナンス ●最適な経営体制の構築と適正な企業運営の確立を目指す。	(1) コーポレートガバナンス ●最適な経営体制の構築と適正な企業運営に取り組んだ。 ●2006 年に設置した社外取締役を委員長とする社長指名諮問委員会を開催して新社長候補を選出し、取締役会で審議して内定した。	○
(2) 内部統制 ●引き続き、内部統制システム決議を見直す必要性を確認し、適切な対応を実施する。	(2) 内部統制 ●内部統制システム決議を見直し、改訂を行った。 (発行は2011年4月27日)	○
(3) 内部監査 ●「内部統制総合監査のフレームワーク」の充実を図る。 経営業務監査5テーマを実施する。	(3) 内部監査 ●「内部統制総合監査のフレームワーク」に基づき、監査を実施し、VG2020へ向け、検討課題を抽出した。 ●経営業務監査5テーマを実施した。	○
(4) 情報開示 ●法令の定める適時開示規則の遵守、啓発活動に継続して取り組む。 関係会社へのインサイダー取引規制の展開に取り組む。	(4) 情報開示 ●法令の定める適時開示規則の遵守と啓発活動を実施した。結果は、適時開示件数15件、開示漏れ件数:0件 関係会社36社で、「内部者取引規定」の整備が2010年度中に完了した。	○

公正な事業活動

2010 年度の方針と目標	2010 年度の主な実績	評価
(1) コンプライアンス・リスクマネジメント ●リスクマネジメント ●ワンストライクアウトリスク対応を継続する。 ●国内グループ社員へ企業倫理教育する。 ●リスクモニタリングをグローバルで継続する。	(1) コンプライアンス・リスクマネジメント ●ワンストライクアウトリスク対応を継続した。 ●企業倫理研修受講率:91% ●リスクモニタリングを北南米、ヨーロッパ、アジア・パシフィックで実施した。	○
(2) 内部通報制度 ●継続運用を実施する。	(2) 内部通報制度 ●国内・北米での継続運用を実施した。 通報件数:国内25件、北米4件	○
(3) 情報セキュリティ ●情報セキュリティ管理施策継続を向上させる。 ●海外情報漏洩対応を強化する。	(3) 情報セキュリティ ●海外関係会社にて規定制定率:100% ●アジア・パシフィック・中国にて情報セキュリティリスクモニタリングを実施した。アジア・パシフィックでは情報セキュリティ教育を実施した。	○



オムロン株式会社

取締役室 CSR部
〒600-8530 京都市下京区塩小路通堀川東入
TEL : 075-344-7174 FAX : 075-344-7111
URL : <http://www.omron.co.jp/corporate/csr/>