# 企業の公器性報告書 2010

Sustainability Report

OMRON

*Sensing tomorrow™*

# 全般の報告

# 全般の報告

## オムロンの企業理念

企業理念と理念浸透のための活動について紹介します。

- 基本理念（「企業理念」のページへ）
- 企業理念の浸透と実践

## トップメッセージ

オムロンのCSRについて、会長および社長からのメッセージを掲載しています。

- 会長メッセージ
- 社長メッセージ

## CSRマネジメント

P・D・C・Aに沿ったCSRマネジメント推進への取り組みをご紹介します。

- 基本方針
- CSRマネジメント体制
- マテリアリティ分析
- ステークホルダーダイアログ
- 2020年のCSR達成イメージ

## 国連グローバルコンパクト支持

オムロンは国連の提唱するグローバル・コンパクト10原則を支持し、その実効に取り組んでいます。

## 中国での取り組み

オムロンの中国でのCSRへの取り組みをご紹介します。

- CSRマネジメント
- 環境的側面の報告
- 社会的側面の報告
- ガバナンス報告

## 事業を通じた取り組み

事業を通じた取り組みや目標・実績についてご紹介します。

## 生物多様性への取り組み

生物多様性に向けた基本方針や各拠点での保全活動をご紹介します。

- 基本方針策定プロジェクト
- 希少生物保護活動

# オムロンの企業理念

## 基本理念（「企業理念」のページへ）

「企業は社会の公器である」について紹介します。

## 企業理念の浸透と実践

企業理念を浸透、定着させるための取り組みについて掲載しています。

# 企業理念の浸透と実践

## 基本理念の「経営指針」と「行動指針」の浸透と実践を図る、二つのガイドライン

オムロンでは、2006年度に新しい企業理念を制定し、同時に「企業は社会の公器である」という基本理念の「経営指針」を実践につなげるための行動規範を示した「CSR行動ガイドライン」を制定しました。
さらに、2007年度には「行動指針」を実践につなげるための行動規範を示した「行動指針実践ガイドライン」を制定・発行し、企業理念の浸透と実践に取り組んでいます。

- CSR行動ガイドライン

## 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」を設けており、各職場でのディスカッションの定着や一般職への行動指針の浸透など、制度導入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

2006年度から、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、インターネットを活用して実施しています。

2008年度も、全社員約33,000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9,000人から回答がありました。

調査は、2008年度までは毎年、実施していましたが、2009年度以降は2年ごとの実施とし、2010年に実施します。

## 企業理念の実践を促進する「チャレンジ表彰制度」

2006年度に実施した意識調査では、4つの行動指針のうち「品質第一」と「公正な行動」に関しては実践度合いが高いことがわかりましたが、「絶えざるチャレンジ」と「自律と共生」については、実践度合いが低いことがわかりました。

そこで、企業理念の実践推進と、社員がチャレンジ精神を発揮できる風土づくりを目的に、2008年度から、従来、オムロン（株）で運用していた表彰制度を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、より高い目標を掲げ、新しいことに自発的にチャレンジしたチーム・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。

## 国内外約50拠点で企業理念共有のための活動を展開

2007年度から、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。

2008年度は米州エリアの人事担当マネージャクラスを対象に、企業理念の理解を深め、その実践を促進するための研修を実施しましたが、2009年度は欧州エリア、米州エリアのエグゼクティブクラスを対象にした研修を実施しました。

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年度は、アジア・パシフィックエリアと協力して、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、エリアの従業員に配付しました。

# トップメッセージ

## 会長メッセージ

オムロンのCSRについて、代表取締役会長・立石義雄からのメッセージを掲載しています。

## 社長メッセージ

オムロンのCSRについて、代表取締役社長・作田久男からのメッセージを掲載しています。

## 会長メッセージ

# 社会と企業の持続的発展をめざして

「企業は社会の公器である」という基本理念のもと、日夜企業活動を進めている当社グループ全員を代表し、すべてのステークホルダーの皆さまへ、日頃のご愛顧・ご支援・ご協力に対し心から感謝申し上げます。
お蔭さまで、当社グループは世界同時不況下における大変苦しい状況からリバイバル（復活）することができました。ここに改めて御礼申し上げます。
私ども経営および執行にあたるすべての者は、この苦境からの立ち直りの中で得た教訓を忘れることなく、今後とも持続可能な社会の実現に向けて経営努力をしていきます。

さて、世界経済に目を転じますと、新興国、とりわけ中国、インドをはじめとするアジア地域の発展によって牽引される傾向がますます強まっています。当社グループにおきましても、早くから中国を中心とした東アジアや東南アジアへの投資ならびに運営に注力してきましたが、今後は更にインドをはじめとする南西アジア地域においても活動を強化してゆく考えです。これにともない、日本や中国で培ったCSR活動、例えば企業倫理・労働環境・人権・それらの調達先への浸透、などの取り組みを、今後はアジアの他の地域へも展開してゆきたいと考えています。

一方、欧米や日本では、これまでの工業社会において大量生産・大量消費のもと、人々の物質的要求が満たされてきましたが、他方において、多くの社会的課題が未解決のまま残されています。私はそれを「工業社会の忘れ物」と呼んでいますが、今日ではそれを解決する（取り戻す）ための社会イノベーションが求められていると言えます。

そのような観点で世界を見ますと、現在はまさに「都市間競争の時代」と言えるのではないでしょうか。すなわち国や地域とは別に都市が工業社会の忘れ物を取り戻すために、独自の魅力で競い合う社会が到来しているように思います。
例えば生態系への配慮、資源エネルギーの有効活用、安心・安全の確保、心や身体の健康維持増進、きれいな水や安全な食料の確保など、その都市に住む人々の快適さや幸せの度合いが競われる時代が到来していると感じています。これはまさに、当社グループが創業の時代から目指してきました「ソーシャルニーズの創造」を、都市というステージで発揮し、よりスマートな都市づくりに貢献するチャンスが到来したものであると言えます。
当社グループは、特に創業の地でもあり多くの重要な拠点を有する関西エリアにおいて、重要な役割を担ってゆきたいと考えています。

ここで昨年度の報告書を振り返りたいのですが、私は「自らの力だけではすべての社会的責任（CSR）を果たせないことを自覚し、多くのステークホルダーの皆さまとの交わりの中でCSRに取り組んでゆくことが肝要であり、私どもが事業を展開するすべての地域において地域毎の総合的な取り組みを進める、いわば「地域の皆さまと共に担う社会的責任（SR）」を実現すべきである」ということを申し上げました。
オムロンは一昨年秋に国連グローバルコンパクト（UNGC）への支持を宣言し、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク（GC-JN）に加盟していますが、当社はこの活動の一環として、当社グループにおける10原則の実効に加え、2009年度より関西地域において多くのステークホルダーと交わりながら「関西の皆様と共に担う社会的責任（SR）」を遂行する活動の一翼を担っており、今年度も引き続きその充実を図ってゆきたいと考えています。

また、私どものバリューチェーン上には様々な規模の企業が存在しますが、グローバル規模で活動されている中小企業の皆様からは「CSRは難しい、コストがかかる」などの声を聞いています。GC-JN同様、世界中に広がるローカルネットワーク（GC-LN）の活動は、そのような企業にとっては有益・有用ではないかと思っていますので、私ども自身による情報提供などの活動に加え、加盟企業の拡大や各国・各地方における活動の活性化等出来る範囲でのご支援ができればと考えています。

当社グループは、2011年度から新たな10年ビジョンの時を迎えます。
現在グループを挙げてビジョン・戦略・計画作りに取り組んでいます。我々としては、地球全体を視野に入れた持続可能社会の実現に向けて、我々のコアコンピタンスである「センシングアンドコントロール技術」をもって是非お応えしてゆきたいと考えています。

今後とも、社会と企業の持続的発展に向けた私どもの活動について、全世界すべてのステークホルダーの皆さまの、一層のご理解を賜りますよう、心からお願い申し上げます。

2010年9月

オムロン株式会社
代表取締役会長 立石義雄

社長メッセージはこちら

# 社長メッセージ

## 一人ひとりが自律的・主体的に「なすべきこと」を

### 新たな世代が新たな価値を創出していくために

今、世界には、環境破壊、資源枯渇、貧富格差など、多くの課題が山積しています。また、それらの解決に取り組む主体には、国連などの国際機構から、国家、地方自治体、企業、家庭、個人に至るまで、さまざまなレベルがありますが、主体者が誰であろうとこれらの課題に取り組む際には「腹をくくる」ことが肝要だと私は考えています。

腹をくくるというのは「世の風潮だから」とか「誰かに命じられたから」というのではなく、自らの意志と考えで「なすべきこと」を定め、自己の責任において実践していくことです。
社会的な課題の解決について、第三者的立場から盛んに意見は言うものの、肝心の「自分にはこれができる、自分はこうする」とは明言しない人が、世の中には少なくありません。
しかし、自分には何ができるかを真剣に考え、何をすべきなのかを自分で決定しなければ、何事も成し遂げられないのではないでしょうか。大切なのは、当事者としての自律性であり、主体性なのです。

われわれ企業にとって「腹をくくる」とは、目標を定め、その達成への道筋を社内外に表明し、実践していくことを意味します。そこで、オムロンでは、いわゆるCSR（企業の社会的責任）について、「2020年のCSR達成イメージ」や「重点取り組み課題」を発表し、これらの中であげた目標の達成に取り組んでいます。また、CSRを重要な要素とする「中長期経営計画」の目標達成にも取り組んでいます。

2010年度は「リバイバルステージ」の最終年度であり、強固な収益構造の構築と再成長へのギアチェンジと、標準化･共通化･プラットフォーム化のさらなる推進に注力しています。

また現在、オムロンでは、2011年度からの10年間のための新たな計画づくりを進めていますが、企業として目指すべき目標（ミッション）、目標達成に向けた道筋（ビジョン）、そして最も重要な「なぜ私たちがそれをするのか」という価値観（バリュー）を、社内外にしっかり示せる計画にするつもりです。
新たな世代が、新たな価値を創出していく10年間にしていきたいと思っていて、その要諦もまた、自律性･主体性にあると考えています。

## 社会から預かった「資源」をより良いものにして再び社会に返す

人類にとって最も重要なのは、地球社会ができるだけ長く存在し続けること、すなわち「持続可能な世界」を実現していくことです。
その条件は、国連ブルントラント委員会が言う「将来世代のニーズを損なうことなく現在の世代のニーズを満たすこと」であり、これはオムロンが古くから掲げている「企業の公器性」「ソーシャルニーズの創造」という考え方に通じるものです。

「企業の公器性」とは、「企業は社会的な存在であり、社会と共に生きねばならない」ということであり、「ソーシャルニーズの創造」とは、社会課題を先取りしてとらえ、その解決に貢献する製品やサービスを世に先駆けて生み出すことを意味します。つまり、オムロンは、「世の風潮」や「誰かからの命令」に従って「公器」であろうとしているのでも「社会課題に取り組もう」としているのでもなく、自らが地球社会と共存し続けるために自律的・主体的に、そうありたい、そうしよう、と考えているのです。

オムロンは、原材料やエネルギー、資本や人材など、さまざまな「資源」を社会から預かり、事業のためにそれらを活用しています。
「企業の公器性」「ソーシャルニーズの創造」とは、それらの預かった資源を無駄なく有効に活用し、より良いものにして社会に返していくことに他なりません。

そこで、オムロンでは、原料資源のリユース（再使用）・リサイクル(再資源化)・セーブ（節約）を重視して、製品の開発・設計･生産に取り組んでいます。
例えば、工業用水として利用した琵琶湖の水を取水した時点よりも清浄な状態にし、リユース可能にして返すこと、石油のようなリユース・リサイクルできないエネルギー資源はできる限り節約して地球温暖化の原因であるCO2の排出量を削減することなどに努めています。

また、社会から預かった資本や人材という「資源」についても、無駄遣いをせず、より良い状態にして社会に返していくことを心がけています。
資本については、合理的な設備投資や研究開発投資によって、価値ある製品･サービスを創造し、利益を得て、これを還元することに努めています。人材については、価値ある製品・サービスを創造できる能力を獲得してもらうことに努めています。

こうして、あらゆる「資源」の無駄遣いを避けながら価値ある製品･サービスを社会に提供し続けることが、オムロンの「企業の公器性」であり、「ソーシャルニーズの創造」なのです。今、推進している業務の標準化・共通化・プラットフォーム化の目的も、ここにあります。

## 世界各地の人材が自律性・主体性を発揮できるように

今後のオムロンの方向性をひと言でいえば「真のグローバル化」です。

オムロンは現在、世界37カ国でビジネスを展開しており、すでに「グローバル化」しているとも言えます。しかし、各国の社会状況に応じた「ソーシャルニーズの創造」を進めていくには、各国のオムロンがこれまで以上に「現地化」する必要があります。言い換えれば「真のグローバル化」の追求です。

こうした｢現地化｣においても、最も重要になるのが各国スタッフ･従業員たちの自律性･主体性です。自らの意思で、自ら考え、自ら行動することなくして創造性は生まれません。そして、創造性が発揮できなければ、個人も企業も成長できません。したがって、今後は、欧米だけでなく中国・アジアにおいても現地化を進め、それぞれの個性を前面に出した経営ができるようになってもらいたいと考えています。

したがって、先に述べた「次の10年間の経営計画」の策定プロセスでは、各エリアの現地スタッフに積極的に参加してもらい、彼らの意見を反映させていきました。さらに来期以降は、４半期単位でグローバル戦略会議を開催し、各エリアの相互理解をより深めていくつもりです。

グローバルな品質管理や安全管理などに関しては、従来通りISOをはじめとするグローバル・スタンダードの視点で各エリアの体制を構築していきます。
また、コンプライアンスや内部統制に関しても、これまで国内で進めてきた制度・体制づくりの経験を生かし、各エリアで強固な管理体制の整備を進めていきます。ただし、ここでも重要になるのは、従業員一人ひとりが、オムロンという｢公器｣の中に身を置いていることを自覚し、規則や制度によってではなく、自らの価値観、倫理観に基づいて自らを律し、自ら行動し、その結果、正しい結果を出せるようにすることです。

このようにオムロンは、今後のグローバルでの発展においても、自律性・主体性に貫かれた組織であり続けたいと考えています。誰かから指し示された道ではなく、自らが考え、選びとった道を、腹をくくって歩み、それが社会のニーズ・価値観と一致するときに、真のビジネスが成り立つ---それが「ソーシャルニーズの創造」なのだと私は考えています。

今後とも、よろしくご指導・ご鞭撻のほど、お願い申し上げます。

2010年9月

オムロン株式会社
代表取締役社長 作田久男

会長メッセージはこちら

# CSRマネジメント

## 基本方針

オムロンのCSR活動の推進における基本方針についてご紹介します。

## CSRマネジメント体制

オムロンのCSRマネジメント体制についてご紹介します。

## マテリアリティ分析

新しく整理されたオムロンの取り組むべき重点課題（マテリアリティ）をご紹介します。

## ステークホルダーダイアログ

さまざまなステークホルダーとのオムロンのCSRについての対話をご紹介します。

## 2020年のCSR達成イメージ

CSR戦略における2020年のCSR達成イメージについてご紹介します。

# 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「経営指針」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**

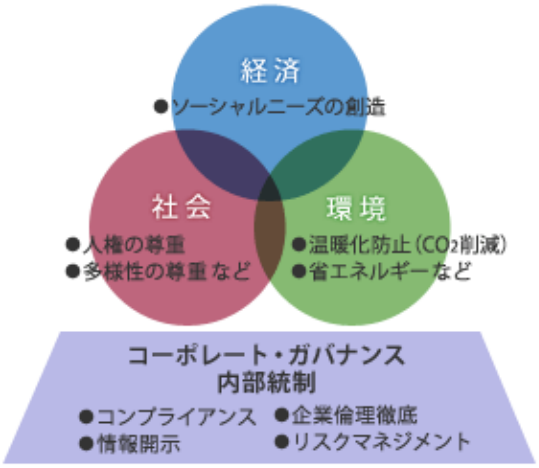
- 事業を通じてよりよい社会をつくること
  ソーシャルニーズを創造し、優れた技術、製品、サービスを提供し続けていく。
- 社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと
  人権・労働問題や環境問題など、さまざまな社会課題に対し、オムロンの特色を活かした取り組みを行う。
- 企業活動を進めるうえで、常に公明正大であること
  法令や社会ルールの遵守はもとより、説明責任を果たし、より透明で公明正大な経営を実践していく。

## 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きます。

### CSR取り組みのフレームワーク



# CSRマネジメント体制

## 戦略的にCSRを推進

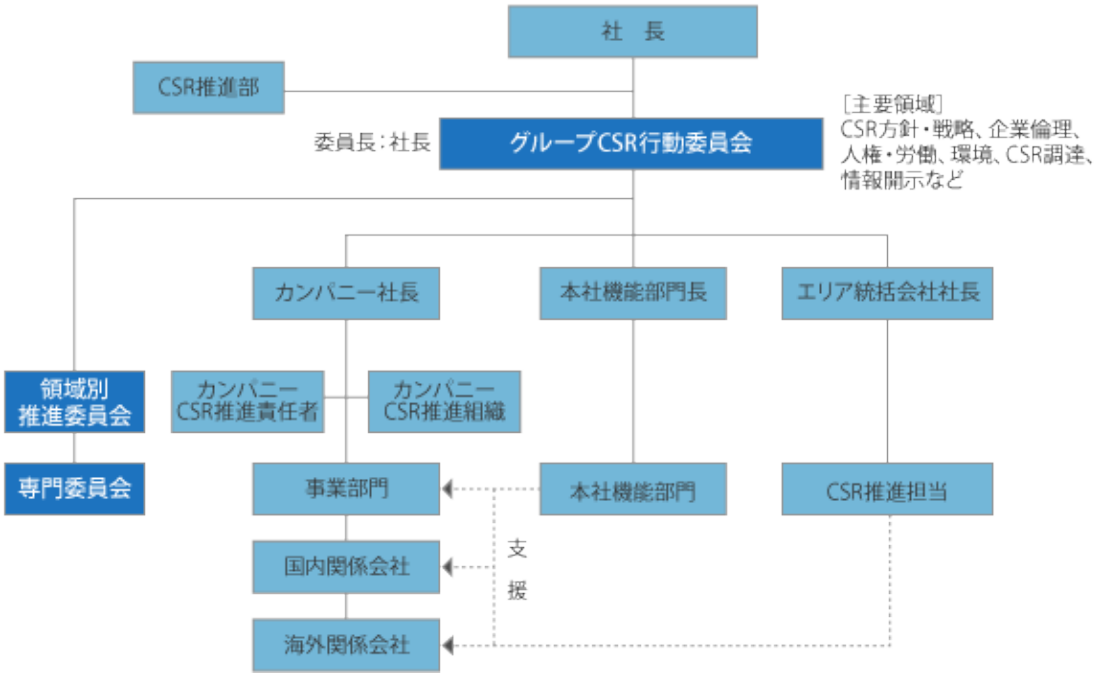
オムロンは、CSRを経営戦略に組み込み、本業を通じて責任を果たしていくことが重要であるという考えのもと、グローバルなCSR推進体制の整備に努めています。

2007年度末に、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「グループCSR行動委員会」を設置しました。委員会ではグループの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。また、メンバーは社長を委員長とし、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されています。

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、2009年度は、8月と2月の2回、委員会を開催しました。

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、アジア・パシフィックにも担当者を設置し、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ました。

2008年度は、日本国内2カ所と欧州1カ所のみでの調査でしたが、2009年度は、生産拠点のうち中華圏3カ所とアジアパシフィック2カ所、また、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。

調査の結果、大きな問題点は見られず、仕入先など同地域内の他社と比較しても、特に改善を要する点はないと判断できる内容でした。しかし、急速に生産量が拡大している中華圏では、オムロン内外共通の問題として、オーバーワーク防止のための労務管理に不十分な点が見られました。

そのため、今後は、同地域において特に管理職やCSR担当者に向けたCSR研修を実施して、従業員の人権課題への理解を深めるとともに、労務管理の改善が着実に進むようモニタリングを継続していく予定です。

2010年度は、中華圏の残りの3カ所とアジアパシフィック1カ所で調査を実施する計画です。

**◆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。

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2007年度に25言語に翻訳され、国内外の関係会社に冊子として配布しています。

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。

- CSR行動ガイドライン

# マテリアリティ分析

## 新たな考え方で「取り組むべき重要課題」を整理

オムロンは2007年度に、長期的観点から重点的に取り組むべき課題を明確にするため、「取り組み課題のマテリアリティ分析」を行いました。これは「ステークホルダーにとっての重要性」と「オムロンにとっての重要性」の2軸によって、取り組むべき重要課題の明確化をめざしたもので、その結果を「マテリアリティ・マップ」として整理し、2008年度以降は同マップに沿ってCSR活動を推進してきました。

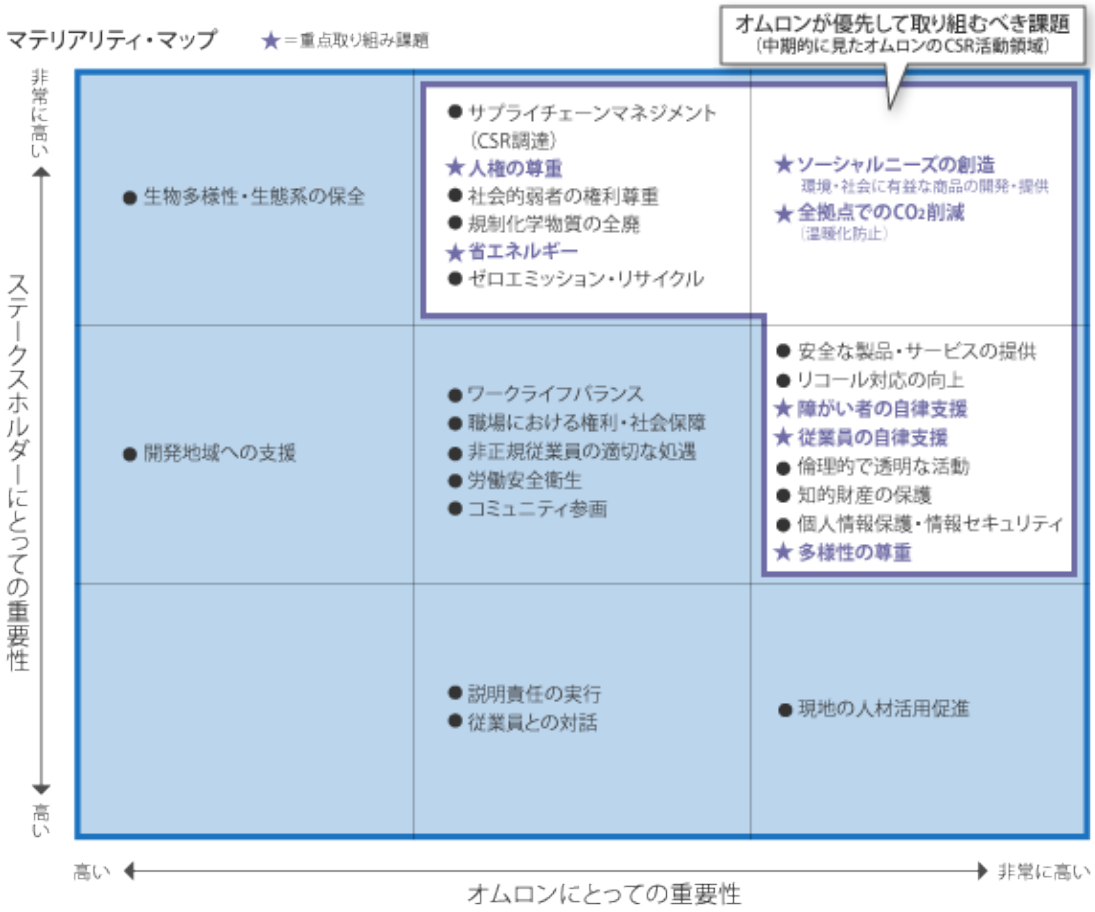
しかし、その後、当初作成したマテリアリティ・マップにいくつかの問題点（下図参照）が見つかったため、2009年度、経済環境の激変を背景に取り組み課題の絞り込みが必要になったことと合わせて「マテリアリティ分析」のやり方から見直しを行い、新たな考え方に基づいてマップを再作成しました。

新たなマテリアリティ分析では、E（環境）・S（人間社会）・G（ガバナンス）のそれぞれの領域ごとに取り組み課題の重要度を分析し、これに基づいて各領域ごとに「取り組み課題」を再整理したものを新マテリアリティ・マップとしています。オムロンでは現在、この新マテリアリティ・マップに基づいてCSR活動を推進していますが、今後も社会情勢の変化などをふまえ、必要な場合は見直しを行っていく方針です。

### これまでのマップの問題点

- 環境の課題、人間社会の課題、ガバナンスの課題というまったく性格の異なる課題を一つの図表の上で評価している。
- 「ステークホルダーにとっての重要性」軸（Y軸）のステークホルダーの中に、まったく性格の異なるステークホルダーが混在している。
- 「オムロンにとっての重要性」軸（X軸）の「オムロン（企業）」の定義が、曖昧になっている。

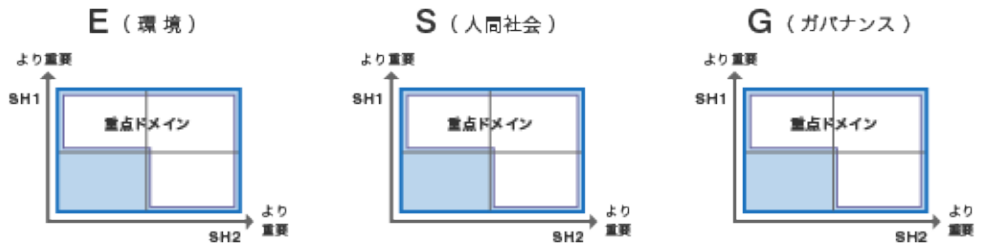
### 従来のマテリアリティマップ




## 新マテリアリティ・マップ

- ステークホルダーを「企業とベクトルの方向を異にするか」「共にするか」という観点で分類。前者をSH1群、後者をSH2群と設定。マップのX軸をSH2軸、Ｙ軸をSH1軸とした。
- E（環境）、S（人間・社会）、G（ガバナンス）ごとにマテリアリティを再分析。各領域ごとに取り組み課題を設定した。

### 新たに設定したステークホルダーの分類



## ESGの観点で再整理した取り組み課題

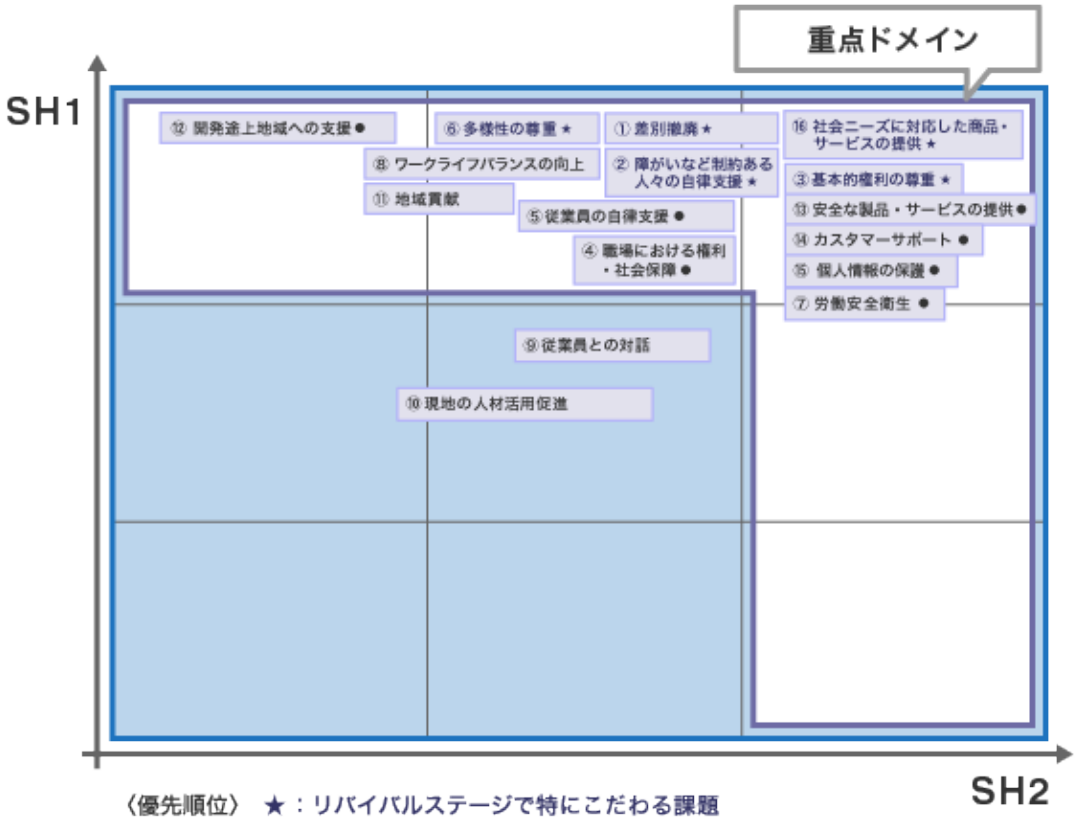
| | コア・イシュー | CSR課題 |
|---|---|---|
| E | 1. 汚染防止 | (1) 規制化学物質の全廃 |
| | 2. 持続可能な資源の活用 | (2) 資源生産性の向上 ●<br>(3) ゼロエミッション／リサイクル |
| | 3. 気候変動緩和及び適応 | (4) 全拠点で$CO_2$削減<br>(5) 省エネルギー |
| | 4. 自然環境の保護回復 | (6) 生物多様性・生態系の保全 |
| | 5. ソーシャルニーズ創造 | (7) 環境ニーズに対応した商品・サービスの提供 ★ |
| S | 1. 人権 | (1) 差別撤廃 ★<br>(2) 障がいなど制約ある人々の自律支援 ★<br>(3) 基本的権利の尊重 ★ |
| | 2. 労働慣行 | (4) 職場における権利・社会保障<br>(5) 従業員の自律支援<br>(6) 多様性の尊重<br>(7) 労働安全衛生<br>(8) ワークライフバランスの向上<br>(9) 従業員との対話<br>(10) 現地の人材活用促進 |
| | 3. コミュニティ参画／開発 | (11) 地域貢献<br>(12) 開発途上地域への支援 |
| | 4. 顧客／消費者の課題 | (13) 安全な製品・サービスの提供<br>(14) カスタマーサポート ●<br>(15) 個人情報の保護 ★ |
| | 5. ソーシャルニーズ創造 | (16) 社会ニーズに対応した商品・サービス提供 ★ |
| G | 1. 説明責任 | (1) 情報開示 ★<br>(2) 内部統制 ★ |
| | 2. 透明性の高い経営 | (1) 情報開示 ★<br>(3) 内部監査 ★<br>(4) 内部通報制度 ★ |
| | 3. 論理的な行動 | (5) 企業論理の徹底 ★ |
| | 4. SHの利害の尊重 | (1) 情報開示 ★<br>(2) 内部統制 ★<br>(3) 内部監査 ★<br>(4) 内部通報制度 ★<br>(6) 知的財産保護<br>(7) 個人情報・情報セキュリティ |
| | 5. 法の利害尊重 | (8) 法令遵守 ● |

●：重要度の高いテーマ
★：重要度が高く、さらに優先度の高いテーマ

## マテリアリティ分析 ー E（環境）

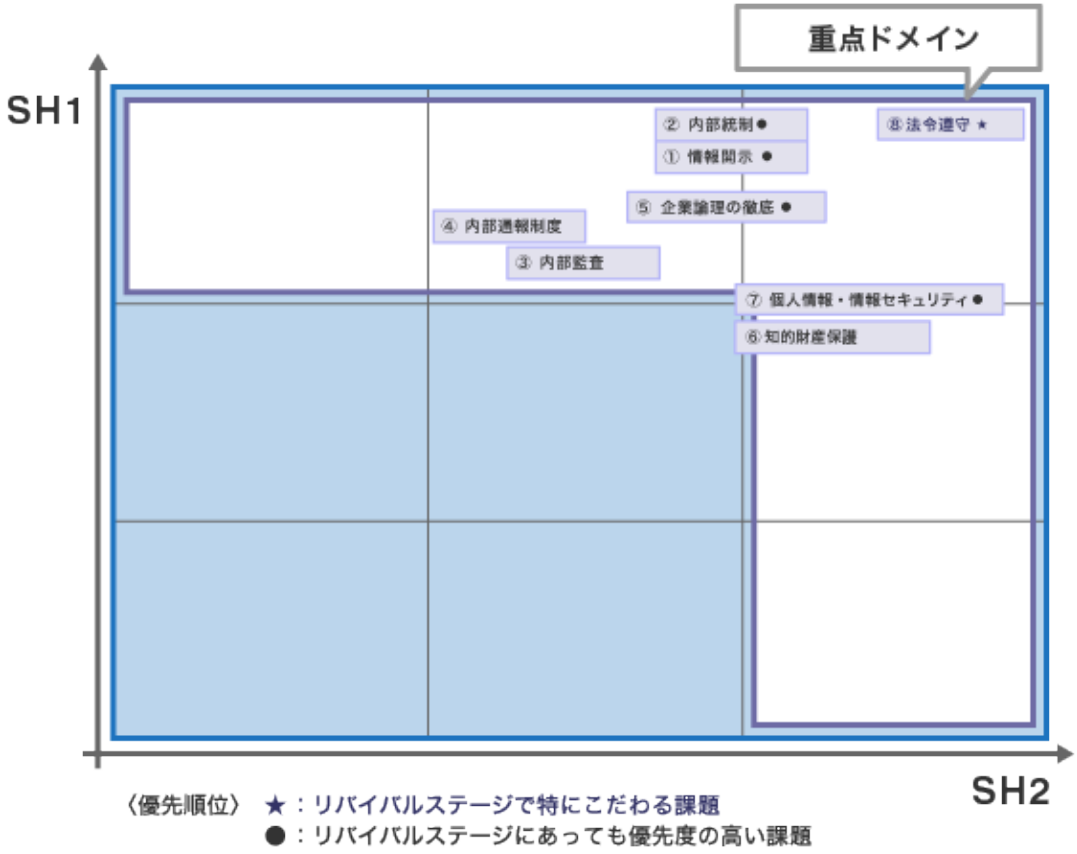
〈優先順位〉 ★：リバイバルステージで特にこだわる課題
●：リバイバルステージにあっても優先度の高い課題

## マテリアリティ分析 ー S（人間・社会）




〈優先順位〉 ★：リバイバルステージで特にこだわる課題
●：リバイバルステージにあっても優先度の高い課題

## マテリアリティ分析 ー G（人間・社会）



# ステークホルダーダイアログ

## CSR活動に対するオムロンの想いと活動をステークホルダーに正しく伝えるために

社外有識者の方々からオムロンの「企業の公器性報告書2009」に対する意見・感想をお聞きするとともに、「企業の公器性報告書2010」の編集方針案についてご意見を伺い、その妥当性を確認することを目的にダイアログを実施しました。

まずオムロンから「企業の公器性報告書2009」の反省点をご報告し、それを踏まえて改善した「企業の公器性報告書2010」の編集方針案をご説明しました。その概要を記載するとともに、それを受けた3つの議題についての社外有識者のご意見をまとめてご紹介し、オムロンからの発言も記載しています。

**参加ステークホルダー**

**浅野 令子 氏**
淡海ネットワークセンター（財団法人淡海文化振興財団）
常務理事兼事務局長

**折居 徳正 氏**
社団法人日本国際民間協力会
事務局長

**櫻井 暁子 氏**
京都CSR研究会
事務局

**藤野 正弘 氏**
特定非営利活動法人きょうとNPOセンター
理事兼プロジェクト・マネージャー

**ファシリテーター**

**宮本 武 氏**
オムロン株式会社 グループ戦略室 CSR推進部長

### 「企業の公器性報告書2009」の反省点と「企業の公器性報告2010」の編集方針

#### トリプルボトムラインからESGへ－マテリアリティ分析と報告の区分を転換

「企業の公器性報告書2009」はトリプルボトムライン（経済・環境・社会）を意識した区分けで取り組みを報告しました。その結果、ガバナンスに関する取り組みの目標と実績を報告できませんでした。
また、「編集方針」のページに掲載しているマテリアリティ・マップが「取り組み」についてのマップになっており、それをそのまま報告に展開するのは無理がありました。「取り組み」の重要性と「報告」の重要性は、別途分析しなければならないことに気づいたのです。

そこで「企業の公器性報告書2010」では、「取り組み」のマテリアリティ分析をESG（環境・社会（＝人間）・ガバナンス）ごとに実施し、マテリアリティ・マップのX軸・Y軸とも内訳を明確にして「ステークホルダー１軸」、「ステークホルダー２軸」とすることとしました。
また、「報告」についても、対象読者をESGごとに明確にする中で、マテリアリティ分析を実施します。さらに目標・実績の一覧についても、トリプルボトムラインに沿った記載ではなく、ESGの区分で記載します。

## 「企業の公器性報告書2009」を読んだ感想

### アウトプットよりもプロセス重視のレポーティングを（櫻井氏）

私は、分量は少ないのですが、報告書冒頭の「編集方針」が印象的に残りました。その理由としては、近年、ＣＳＲ報告書の課題として取り上げられることの多い「WEBと冊子のレポーティングの方向性」が明確に位置づけられていて、これは非常に重要だと思いました。

一方で、生物多様性保全への取り組みについては、オムロン様はリーディング企業としてさまざまな機会に、重要性を訴えているにもかかわらず、企業からのメッセージ性が弱いのでは、という感想を率直に受けました。

これはどの企業にも共通することなのですが、ＣＳＲ報告書は、アウトプットに偏りがちではないかと疑問に思うこともあります。報告書として当該年度の特徴を見せるべきなのか、または特集などを通してオムロンという企業を伝えるべきなのか、バランスが大切だと思います。

これは一つのアイディアに過ぎませんが、単に報告書としてのアウトプットだけでなく、編集会議のキックオフから発行に至るプロセスもステークホルダーに伝えることも「企業メッセージ」が伝わる報告書ではないでしょうか。

### ポイントを絞ってボリュームダウンし読みやすく（藤野氏）

私はオムロンのステークホルダーダイアログに何度か参加させていただき、「企業の公器性報告書」を継続して拝見してきましたが、2009年版はガラッと変わった印象を受けました。その一つはボリュームです。ポイントは冊子にして網羅性はWEBでというのは合理的で、一般的には読みやすくなったように感じました。

しかしその反面、従業員やサプライチェーンに関する記載が非常に少なくなりました。以前は従業員の顔写真やコメントも掲載されていたのに、2009年版はそれが大幅に削減されたように見受けました。従業員をとても大切にされている企業だけに、もう少し取り上げられたほうが良かったと思います。
また、WEBで補足はされているのでしょうが、サプライチェーンにおけるCSRへの取り組みが全く目に入らなかったのが気になるところです。

### CSRに詳しい読者だけでなく、一般の方にも理解しやすい表現を（浅野氏）

CSRに詳しい方なら、オムロンの「企業の公器性報告書」は無理なく読めて「素晴らしい！」という議論がなされるでしょうが、素人的に見ると「公器」自体がわかりにくく、大上段に構えた硬い印象を受けます。一般の方でも理解しやすいキャッチフレーズをつけたり、わかりやすい表現に落とし込んだりする必要があるのではないかと感じました。

また私は、WEBも拝見したのですが、網羅性ということで多くの情報があるのにサイトマップが細かくなくて、欲しい情報にたどり着くためにはいちいち全部クリックしなければなりませんでした。
アクセシビリティの観点から、サイトマップの丁寧な作り込みをお願いしたいと思います。

### 数値目標を定めて「見える化」していることを評価（折居氏）

例年感じることですが、本当にあらゆる面においてよく記載された報告書だと思います。
特に2009年度版は、いろいろと数値化して目標を定め、「見える化」していることが印象に残りました。
従業員が取り組んだ「地球環境保全に役立つエコ活動」や「地域でのボランティア活動」に対して会社がポイントを与えて寄付をする「エコボラン」も、社会貢献の一種の「見える化」ですから面白いと思います。

また、私たちはアフリカの貧困問題に長年取り組んでいますが、以前は「オムロンとしてはまだ先のこと」と言っておられたアフリカ支援について、今回は「エコボラン」の一環としてマラウイでの活動が掲載されていたことを個人的に嬉しく思いました。

## ESG区分によるマテリアリティ分析の妥当性について

### マップのステークホルダー2軸は表現を要検討（藤野氏）

一般的には2009年版で採用されていたマテリアリティ・マップが主流で、それを見慣れているせいか、率直に言って違和感がありました。

また、X軸・Y軸のステークホルダー軸1とステークホルダー軸2は「利害が対立している人」を指すという説明を受けましたが、いろいろなステークホルダーがいる中で、必ずしも全てが対立しているわけではないので、表現を変えられたほうがよいでしょう。

### ESG区分による重要性分析のわかりやすさを評価（折居氏）

私は逆に見慣れたマテリアリティ・マップというものがないので、ESG区分はすっきりするような印象を受けました。
ただし、ステークホルダー軸1とステークホルダー軸2に分けるときの「2」の方は、オムロンと利害を共にする人とまで言えるのかどうかに違和感があります。

### ターゲットを絞って報告しなければ企業姿勢が不明瞭に（浅野氏）

取り組みと報告を分離して、それぞれにESGで分析するというのはとてもわかりやすいですが、それを一つの報告書に合体させた時にうまくいくのかが不安に思えます。
読者の中には細まかいところまで読み込まれる専門家の方もいらっしゃいますし、分析手法を細分化すればするほど、オムロンの姿勢がかえって見えなくなるのではないでしょうか。

多種多様なステークホルダーの中で、オムロンはどのような人々に高い優先順位をつけて報告するのかを明確にされたほうが読者としてはわかりやすいように感じます。

### 各論過ぎる報告にならないかどうかを注意（櫻井氏）

私もステークホルダーの「利害の対立」に違和感を覚えました。2009年版のマテリアリティ･マップには、オムロンも感じておられたような矛盾を私も感じました。
しかし、今回のマップと並べて見た時に、こちらは各論過ぎるような印象を受けて、今の段階では評価しにくいというのが正直なところです。

## 今後のレポーティングに期待すること

### 「視点」ではなく「起点」、相手の立場での報告が重要（櫻井氏）

報告書は、ターゲットとなるステークホルダーへの「視点」ではなく、私はむしろ「起点」、顧客起点という言葉があるように誰の立場で報告するかが大切になってくると思います。オムロンの言う「最適化社会」をつくるには、今後ますます「次世代支援」がCSR活動の中でもプライオリティの高い領域になってくると考えられます。次世代を担う子どもたち起点の製品やCSR活動についての言及に、よりウエイトをおいても良いのではないでしょうか。

加えて言うと、従業員の皆さんやサプライヤーの方々も「起点」となります。等身大の従業員の姿やサプライヤーとのコミュニケーションをレポーティングしていただきたいというのが希望です。

### 数値目標に対するプロセスと結果を明確に報告すべき（藤野氏）

毎年感じることですが、オムロンの「企業の公器性報告書」は、非常に優等生のレポートです。
ただ、あえて言わせていただくなら、ネガティブ情報が全く記載されていないことが気になります。社会性は数値化しにくいと言われがちですが、数値化できる社会性もたくさんあると思いますので、目標とそれを実現するためのプロセスの構築、結果までを記載いただきたいと思います。

私はたとえ目標に達することができなくても、それはそれで伝えるべきだと考えています。
「70%しかクリアできなかったから、次年度はこうします」という報告でも、ステークホルダーは理解するのではないでしょうか。

### 多様な読者にフィットするコミュニケーションツールとして（浅野氏）

先ほど、WEB版のアクセシビリティの改善についてお願いしましたが、さらにユニバーサルデザインの観点も加えて、あらゆるブラウザ環境で読めたり、音声リーダーで聞けたりというところまで配慮していただけると大変ありがたいと思います。

また、読者は現在の顧客というよりは学生さんのような若者がこの報告書を見て、「就職したい」「かっこいい」と思えるようなカタチにして、将来的に従業員や顧客になるような方々を開拓する視点も必要ではないでしょうか。キッズ版などがあってもいいのかとも思います。

### CSRに真摯に取り組む動機や背景も伝えてほしい（折居氏）

オムロンは報告書一つをとっても毎回進化していて先進的に取り組んでおられるというイメージがある一方、あまりにも優等生なので、穿った見方かも知れませんが、ここまでやる動機や背景について伺いたいという気がします。
また、「綺麗に作りすぎている」感も否めません。従業員を巻き込んでボトムアップで作っていけば、自分たちの報告書として浸透していくはずです。

さらに、既存顧客にも営業担当者を通じて配布されていると伺いましたが、NGO等が啓発活動を行う際にその成果を評価する手法を参考に、冊子を配布することによって読み手の認識がどのように変化したのか、効果を評価してもいいのではないかと思います。

**ダイアログのご意見を踏まえて10年度報告書の編集に反映した点**

- 新しいマテリアリティ・マップのステークホルダー軸1とステークホルダー軸2については、オムロンとベクトルが合っている・合っていないという観点で区分することとしました。
- 主要読者は、「CSRに特に関心の強い方」すべてを想定することとしました。
- 読者が自分の興味のある記事をすぐに見つけられるよう、サイトマップを工夫し提供することとしました。また、WEBの特徴を活かして新規情報を随時更新するべく、広報部と連携していきます。
- 「従業員の顔が見えない」というご意見をいただきましたが、コーポレートサイト等オムロン広報活動全体の中で、工夫してまいりたいと考えています。

# 2020年のCSR達成イメージ

## ソーシャルニーズの創造・顧客課題

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | 企業は環境問題だけでなく、少子高齢化、教育、格差・貧困など国際社会が抱えるさまざまな課題を、製品やサービス、技術など本業を通して解決することがあたり前の社会になっている。企業の真価は、その取り組みの度合いと成果ではかられる。国の経済事情にかかわらず、大量消費・大量廃棄のライフスタイルは転換を迫られ、消費者の多くは「環境に配慮している」「不公正な取引に基づいていない」商品やサービスを求めるようになっている。その結果人々のライフスタイルは、「精神的な充足感」や「健康」を意識したものへと変わりつつあるであろう。企業の情報公開と情報通信の発達により、商品やサービスなど企業活動にかかわる消費者の知識や情報収集力は高まり、企業活動を見る目はいっそう厳しくなるため、本気で社会と共生する企業だけが継続して発展する事を認められる時代になる。 |
| **2020年の社会における役割認識** | 私たちは創業以来、「企業は社会の公器である」と考え、「人と社会」、「人と自然」、「人と機械」が最適なバランスを保つ最適化社会を見据えて、製品やサービスを世に先駆けて生み出す「ソーシャルニーズの創造」を、もっとも大切にしている。これはよりよい社会をつくる一助になるために事業を推進することであり、10年後の社会ではさらに強く求められると認識している。全社員はそれに応える責任感と、それを機会と捉えるチャレンジの姿勢を自覚している。<br>具体的には、個人のお客様向けには健康増進を、企業のお客様向けにはセンシング＆コントロール技術による安全や安心をさらに提供するようになっている。加えて、持続可能なライフスタイルや社会の仕組みに関わる事業を生み出し、日本、世界において社会にプラスの影響をもたらすよう、社員一丸となって取り組んでいる。同時に、厳しくなる企業活動への社会の目を意識しながら、メーカーとして公正さ、品質を追求し、環境にも配慮を尽くすなど、一層のこだわりをもって社会にマイナス影響のないよう責任を果たしている。 |
| **2020年の達成イメージ** | 「ソーシャルニーズの創造」を着実に実践するには、研究開発から生産・販売まで、社内外のさまざまなステークホルダーと協業・連携することが有効である。個人や法人のお客さま、仕入・取引先さまや行政、非営利組織などと新しい価値を生み出す「協創」の体制を確立している。さまざまなステークホルダーとの協業から得られる気付きがカタチとなり、社会の役に立つ革新的な商品やサービスが多数実用化している。<br>「協創」は、世界各地における社会・経済発展にも適用され、とりわけマイノリティと呼ばれる社会的支援・後押しを必要とする方々に対しても、健康や安全・安心面で支援している。これは社会の隠れたニーズに応えることに繋がる。またメーカーとして、製品の品質については引き続き高いプライドを持ってこだわり続け、グローバルでトップレベルの評判を獲得している。 |

## 公正な事業活動・組織統治

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | 貿易･投資の自由化が進み経済のグローバル化が加速することにより、経済活動に関する国際ルールの確立と各現地のルールとの整合が急務になる。また、企業間や国家間に広がる経済格差などを背景に、途上国が不利益を被る恐れは解消されず、倫理的な行動の徹底を求め企業活動を監視する動きがさらに高まる。このため、事業活動の上流・下流ともに関係者が広がると同時に、行政や非営利組織等との関係も深まってくる。<br>これらの事から、事業を公正に運営する努力や組織統治の質の向上が、社会からいっそう強く求められる時代になると考えられる。 |
| **2020年の社会における役割認識** | これまでどおり、倫理的な行動と経済性は両立するとの信念のもと、これを社内に徹底し実践することが、私たちの長期的な信頼性と企業価値を高めていくと認識している。とくに新興経済国での事業展開が活発化するなかで、企業倫理・国際ルールの共有と徹底に責任をもって取り組むべきである。この責任には直接取引のみならず、サプライチェーン全体にフェアな取引・企業活動が浸透するよう、状況を把握し必要な支援をすることも含まれる。<br>また、多様なステークホルダーからの信頼を獲得できるよう、説明責任・透明性を向上させるべく、誠実な情報開示に努めている。 |
| **2020年の達成イメージ** | グローバルに一貫性のある法令遵守や企業倫理のガイドラインを、徹底して運用する仕組みを確立している。この取り組みはグループ内にとどまらず、日本の企業が国際ルールを共有するのに役立てられ、この分野におけるリーダーシップの一翼を担っている。相互尊重・相互発展の考え方を常に発信し、サプライチェーン上においてもフェアな取引が浸透している。中でもサプライヤーに対しては、法令遵守・倫理的行動を推進する仕組みを構築している。<br>また、社会環境の変化に敏感に対応するために、ステークホルダーと積極的に双方向コミュニケーションを行う体制を整えている。その結果を受けて、オムロングループとして課題解決に取り組むだけでなく、必要に応じて国際社会で共有できる価値観・ルールづくりに貢献している。 |

## 人権尊重

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | グローバル競争や国際的な人材流動化がさらに進展することの負の側面として、労働力の不当な取り扱いが懸念されている。また、地球環境の破壊や紛争・政治不安、感染症の蔓延に起因する人権問題に加えて、医療・健康やセキュリティ等の事業・サービスが高度化し個人情報の蓄積が進むことなども、新たな人権侵害要因を生み出しかねない。このようなグローバル化や人権侵害要因の多様化等が進むにつれて、組織として取り組むべき課題はますます拡大・複雑化していくと考えられる。 |
| **2020年の社会における役割認識** | 企業活動も従業員もグローバル化・多様化が進むため、世界各拠点の組織および従業員個人の価値観に人権尊重の精神を備えることが、極めて重要になる。事業側面においては、人々の健康に関連する事業、社会インフラに関連する事業を中心に、不適切な技術活用が人権侵害につながる可能性を認識し、適切な活用を促す行動を起こすことが私たちの責務と考える。一方、社会課題の側面では、人権侵害の温床にもなっている貧困問題の解決への貢献も視野に入れて、創業以来取り組んできた障がい者の社会参加支援を拡充すべきと考える。 |

| | |
|---|---|
| **2020年の達成イメージ** | 雇用にあたっての差別をなくし、すべての従業員に教育や昇進の機会を平等に提供している。加えて、グローバル基準での人権教育を徹底し、人権尊重の精神をもった人材の育成と、多様な能力が豊かに発揮できる力強い組織を実現している。事業においては、ステークホルダーとともに技術使用に関するガイドラインづくりに取り組んでいる。このガイドラインはオムロングループが取り扱う分野が中心となるが、さらに拡張して、広く「人権擁護と科学技術活用の両立」に関する活動にリーダーシップを発揮している。<br>また、人権侵害の起きている地域に対しては、政府や非営利組織等に協力し、その解消に貢献している。なかでも障がい者が抱える課題に関し、社会貢献活動や製品･サービスの提供等に積極的に取り組んでいる。これらの活動を通じて課題の存在を社会に広く認知してもらい、関心を高める役割を果たしている。 |

## 労働慣行

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | 日本では「兼業社会」「フリーエージェント社会」と呼ばれる時代に突入し、「雇われない働き方」が大幅に増加すると想定される。また、ワークライフバランスの浸透やグローバルベースでの人材流動化により、働くことに対する価値観の多様化も進むと考えられる。<br>このような背景の下、企業では個々の従業員がさまざまな価値観に応じた最適な働き方と職場環境を選択できるように、仕組みとサポートのあり方を探る葛藤が続く。管理職には経営資源を最適化するコーディネーターとしての役割が一層期待され、管理職のプロ化が図られる。組織内には人材育成のプロが要所に配置され、独自の育成プログラムが展開される。採用活動においては、多様な才能を伸ばす人材育成への取り組みが、各社の差別化要因となる。 |
| **2020年の社会における役割認識** | 私たちは、自らの意思で、自ら考え、自ら行動する「自律型社員」こそが企業の創造力の源泉であると考えている。この延長に、自らの知恵やスキルを武器に、その都度適切な形態を選んで仕事をする「フリーエージェント」が位置づけられる。自律型社員と外部のフリーエージェントの最適な組み合わせにより、組織と個人の双方が満足し、成長する企業へと進化していきたいと考えている。<br>この進化の過程を通じて、個の違いを認識し尊重できる価値観と行動力を身につけた、好奇心豊かな人材を豊富に有する企業となることを目指している。また、ワークライフバランスと多様性尊重が浸透し、構成員の高い満足度を得るとともに、多くの求職者から選ばれる企業になっている。 |
| **2020年の達成イメージ** | 従業員が個性を発揮できる職場づくりのため、特に管理職のマネジメント能力、人材育成力の向上に継続して取り組んでいる。人材の多様化、国際化に対応し、人材の育成・評価・活用のための仕組みをグローバル基準で設計・導入し、運用は現地で柔軟に対応できるよう本社がサポートを行っている。現地人材の活用を優先しつつも、グローバル企業として優秀な人材を必要な部門や国に柔軟に配置する適材適所を推進している。その一方、即戦力の外部「フリーエージェント」を最大限活用できるよう、制度や仕組みを整備するとともに最適な人材構成を模索し、有能な人材が有機的に協業するネットワーク型の組織を実現している。性別や障がいの有無などに関わらず、多様な人材が活躍できる職場風土をつくりあげるとともに、様々な支援の仕組みを整備している。 |

## 環境保全

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | ポスト京都議定書の目標達成期限（2020年）を前に、世界の温暖化対策の限界を各国が認識している。国レベルでは、数値目標に依然反対する大国、先進国はもとより、途上国での温暖化ガス排出量の削減にも目処が立たず、EU、日本も未達成が続いている。炭素税・環境税も議論段階で導入に踏み切る国は少なく、ジレンマが続いている。こうした動きをよそに、複数の小島が消滅し、森林火災などの気候変動による災害が増加している。淡水資源も減り続け、安全な飲料水の不足が明らかとなり「水資源の争奪戦」が勃発する。さらに、石油エネルギー不足や地球温暖化問題からバイオエタノールへのシフトが加速する中、食料か燃料か、の議論が再燃し、改善の兆しが見えない。<br>企業においては、環境技術自体の進展と並行して、途上国への技術移転が進んでいく。 |
| **2020年の社会における役割認識** | キャパシタやバックライトなどの環境負荷低減型製品や、環境破壊に起因する健康不安に応えるヘルスケア製品の需要が途上国を中心に拡大するなか、技術移転や国際貢献などの形で途上国の環境保全に貢献することが重要になると考えられる。同様に、新興経済国での企業活動が活発化するなかで、自社の事業活動による環境負荷を削減するにとどまらず、その地域・国の環境課題解決を支援する必要性を感じている。<br>このような認識にもとづき、世界的な地球温暖化問題、エネルギー不足に対して、グローバルレベルで効果が高い取り組みや対象地域を検討し、資源を集中して解決に貢献している。 |
| **2020年の達成イメージ** | 環境関連技術の移転など、民間企業として事業を通じて貢献できる領域でリーダーシップを取っている。温暖化問題に関しては、CDM（クリーン開発メカニズム）等の枠組みを有効に活用して、途上国の排出削減に目に見える形で貢献している。またセンシング＆コントロール技術を活用して、環境問題を「見える化」するなど、コア技術の社会貢献活用の方向性も積極的に模索するほか、環境課題解決に向けた国際的な議論を先導する役割を担っている。 |

## コミュニティの社会的及び経済的発展

| | |
|---|---|
| **2020年の社会像** | 人口増加、環境負荷増加が続き、今以上に企業と社会との共生が重要になってくる。新興経済国の経済発展の陰で地域格差・貧富の差の拡大、食糧・水問題の悪化などが懸念され、社会開発※1の第一の責任は政府にあるものの、さまざまな組織も相応の責任を果たすよう求められるようになる。責任の領域は、貧困及び飢えの軽減はもとより、教育訓練の提供、公衆衛生および生活環境の向上、文化遺産の保存にまで及び、とくに日本においては少子高齢化によって引き起こされる問題への対処も責務として期待される。<br>このような社会的問題を解決するには、経済的発展と同時に、コミュニティ参画※2がより重要となる。自らの与える影響を理解し、自己と社会にとって最大の利益となるように活動を適応させることが望まれている。<br><br>**※1 社会開発：**<br>コミュニティの社会的･経済的発展を促す取り組み<br>**※2 コミュニティ参画：**<br>コミュニティのよき一員としての行動・積極的な援助 |
| **2020年の社会における役割認識** | 企業が対処すべき課題はより広範で複雑になるため、まず自社の影響の及ぶ範囲と実態を把握することが必要になる。コミュニティ参画を促し社会開発に積極的に関与して、社会の状況や期待の変化を的確に把握することが、企業の責務であると同時に、「ソーシャルニーズの創造」を掲げる私たちにとっての財産にもなると考える。その上で、事業の特性やさまざまなノウハウを活かし、場合によっては他企業・他分野の組織とも連携した社会投資をリーダーシップを持って行っていくことが、私たちらしい社会開発のあり方である。<br>また、世界で起きている問題について日本社会にフィードバックし、関心を高めたり解決のための行動を促したりする事も、日本発のグローバル企業として果たすべき役割と認識している。 |
| **2020年の達成イメージ** | 私たちの考える持続可能な社会の姿を発信し、社会開発における国際的なリーダーシップの一翼を担っている。貧困地域においては、健康衛生・社会インフラ整備・雇用を中心に取り組んでいる。一方、より高齢化の進んだ先進国においては、心身両面の健康・安心・安全面でのリーダーとして取り組んでいる。<br>これらの取り組みは、「ソーシャルニーズの創造」プロセスの一環として行われ、オムロングループならではの事業を通じた社会開発のあり方（＝行政や非営利組織等との協業による社会と一体となった企業の発展モデル）を国際社会に提示している。また、「制約ある人々のQOL向上」を基本方針としながら、各コミュニティのニーズに合った様々な社会貢献活動を行っている。社員個々のコミュニティ参画が促進され、事業における社会開発と個人のコミュニティ参画との相乗効果が表れている。 |

# 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

オムロンは、2008年度に国連が提唱する「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」への支持を正式に表明し、GC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。オムロンは、以前よりCSRに取り組んできましたが、現在はこの10原則を企業活動に取り入れ、その実効に努めています。

2009年度は、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積極的に協力しました。

- グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク

## UNGC10原則へのオムロンの取り組み

オムロンは、2006年度にCSR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、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 | 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。具体的該当条項は次の通り。<br>2-1-1. 人権の尊重<br>2-1-2. 労働基準と多様性を尊重した職場づくり | ▸ 従業員の人権尊重<br>▸ 取引先への責任 |
| | 原則2 | 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 | | |
| 労働基準 | 原則3 | 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、 | 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。具体的該当条項は次の通り。<br>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<br>▸ 取引先への責任 |
| | 原則4 | あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 | 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。具体的該当条項は次の通り。<br>2-1-1. 人権の尊重<br>2-1-2. 労働基準と多様性を尊重した職場づくり | ▸ 雇用・処遇・就労環境<br>▸ 従業員の人権尊重<br>▸ 労働者の権利尊重<br>▸ 多様性確保<br>▸ ワークライフバランス<br>▸ 取引先への責任 |
| | 原則5 | 児童労働の実効的な廃止を支持し | | |
| | 原則6 | 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 | | |
| 環境 | 原則7 | 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 | 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。具体的条項は次の通り。<br>2-3. 環境の保全<br>加えて2002年に「環境経営」の方向性を示す環境経営ビジョンと、活動内容・目標を明確にした環境行動計画からなる「グリーンオムロン21」を制定。 | ▸ 環境的側面の責任<br>▸ 取引先への責任 |
| | 原則8 | 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 | | |
| | 原則9 | 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。 | | |
| 腐敗防止 | 原則10 | 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。 | 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。<br>2-2-4. 腐敗行為の防止 | ▸ コンプライアンス<br>▸ 取引先への責任 |

## ミレニアム開発目標（MDGs）への取り組み

オムロンは、国連の定めるミレニアム開発目標（MDGs）の達成にも取り組んでいます。

目標4「幼児死亡率の引き下げ」に対する活動として、血圧計の累計販売台数1億台達成記念–ユニセフ支援キャンペーンを実施しました。

- キャンページの詳細はこちら
- 国連ミレニアム開発目標（MDGs）

# 中国での取り組み

## CSRマネジメント

中国でのオムロンのCSR推進する取り組みを紹介しています。

- 中国本社社長メッセージ
- ステークホルダーダイアログ
- CSR教育
- CSR表彰

## 環境的側面の報告

中国での省エネルギー・省資源などの環境への取り組みを紹介しています。

- 省エネルギー
- 事業を通じた取り組み

## 社会的側面の報告

中国での製品責任、人材育成、地域貢献などへの取り組みを紹介しています。

- 人権教育
- 製品安全への取り組み
- カスタマーサービス
- 被災地支援（「みんなの社会貢献活動」のページへ）
- 事業を通じた取り組み

## ガバナンス報告

中国でオムロンのCSRを支える体制強化への取り組みを紹介しています。

- 企業倫理の徹底
- 内部監査

# CSRマネジメント

## 中国本社社長メッセージ

［ **中国本社社長メッセージ**｜ステークホルダーダイアログ｜CSR教育｜CSR表彰 ］

オムロンは現在、中華圏に8つの工場と約17000名の従業員数を擁しています。
2008年後半からの国際金融危機は、世界経済に深刻な影響を及ぼしましたが、2009年度の中華圏での売上高は8.98億米ドルと、オムロングループにおいて日本市場に次ぐ規模にまで成長しています。研究開発・生産・販売・サービスなど、ビジネスプロセスのすべての機能が整いつつあり、オムロンが中国でも持続可能な発展を成し遂げるための基盤が構築されようとしています。

今や世界中の製造業が生産拠点を置く中国では、「省エネルギー」「$CO_2$排出削減（低炭素化）」が、国家の重要課題となっています。これらはオムロンが長年注力してきた分野でもあり、2009年11月20日に上海で行われたGGM（Green Group Membersの略称）の設立式において、当社は（メンバーの一員として）、「省エネルギー分野における新たなビジネスモデルの探索を通じ、中国の社会課題の解決により強力に貢献していく」ことを宣言しました。

こうした事業展開を通じた社会貢献とともに、当社では、障害者の雇用、スポーツ・教育振興への助成など、多くの分野で積極的な社貢献活動を推進しています。2009年4月に青海省で発生した大地震にさいしては、援助物資を現地に送るとともに、被災地の人々に血圧計と体温計を寄贈しました。さらに中国地区従業員による「愛の募金」活動による募金も被災地に寄付され、被災地の人々を思いやる社員たちの気持ちを伝えました。

オムロングループがグローバルでCSR課題として取り上げる「人権の尊重」に関しても、2009年度から、中国の生産関係会社における従業員へのCSR教育を開始するなど、積極的な取り組みを開始しています。従業員一人ひとりのレベルアップと意識改革により、中国社会の現状を踏まえた調和の取れた労使関係を構築し、会社と個人が共に成長できる企業を創っていくことが目標です。

「企業は社会の公器である」というオムロングループの理念に基づいて、当社は今後も「安心・安全、健康、環境」をキーワードに研究開発を強化し、中国社会で今後生まるであろう新たなソーシャルニーズに応える商品やサービスの提供に努めていきます。
そして、事業を含むすべての企業活動を通して、「中国に根ざしたグローバル企業」をめざしていこうと考えています。

## ステークホルダーダイアログ

［ 中国本社社長メッセージ｜**ステークホルダーダイアログ**｜CSR教育｜CSR表彰 ］

### 政府・メディアに対する業務報告会の実施

オムロンは、中国における主要なステークホルダーと交流を深めると同時にステークホルダーへの情報発信（開示）を行うことを目的に、毎年、中国政府と関係メディアに対して業務報告会を開いています。

オムロンの中国における発展状況を説明

2009年度は、2010年１月20日に政府への業務報告会を、同21日にメディアへの業務報告会をそれぞれ開催し、各々10～20名の関係者が参加されました。両報告会では、オムロン（中国）有限公司の社長である後藤龍之介が、2009年度のオムロン中国地区での事業回復の状況とCSR関連の活動状況を説明しました。日頃のご支援へ感謝を述べました。

# CSR教育



## 中華圏でCSR教育を推進

オムロンは経営理念の中で「人間性の尊重」を謳っており、中華圏においてその実現のため、地域統括会社である欧姆龍（中国）有限公司では、2009年度から中国エリアの従業員へのCSR教育を開始しています。2009年度は、まず生産関係会社のうち従業員数の最も多い、欧姆龍電子部件（深圳）有限公司を対象に、深圳当代社会観察研究所（ICO）を講師に招いて従業員各階層に対し、良好な労働環境の構築に必要な研修を実施しました。

この研修では、一般従業員・組長・班長・係長・部課長の5つの階層ごとに教育目標を設定し、「人間関係の涵養」「心理的健康」「チームビルディング」「現場管理と管理技術」など、20のテーマで講義を行いました。特に重点を置いたのは、生産現場でのリーダーとなる班長・組長層の意識向上です。これらの階層が、職務に必要な資質・技能を向上させると同時に、コンプライアンスや人権に対しても意識を高め、それによって現場従業員と調和のとれた労使関係を構築していくこと、そして最終的には企業と個人が共に成長する会社になっていくことを研修の目的としています。

参加者の多くは今回の教育を高く評価しており、「多くのことを得て成長できた」と語るとともに、さらなる学習についても高い意欲を示し、「今後も同様の教育をもっと多く展開してほしい」という要望が多く寄せられています。

従業員によるCSR討論会の実施

すべての従業員の人権意識などを高め、個性と能力を尊重する職場の雰囲気を醸成し、自己実現を助け、従業員と企業の共同成長を実現していくことがオムロンの目標です。そのためには管理層のCSR意識の向上はもちろん、一般従業員にも多くの成長配慮と学習機会を提供していくことが求められます。欧姆龍（中国）有限公司では今後、華南エリアを中心に、他の生産関係会社にも従業員のCSR教育を継続的に展開していくことを計画しています。

# CSR表彰



## 中華圏での社外からの評価

### 欧姆龍（中国）有限公司<br>「2009年多国籍企業中国貢献賞」を受賞

中国企業報社および中国企業CSR研究センターから「2009年多国籍企業中国貢献賞」を授与されました。この賞は中国で活動する多国籍企業をCSRの関係項目全般にわたり総合的に評価するもので、欧姆龍（中国）有限公司の受賞は今回が二度目です。

### 欧姆龍（中国）有限公司<br>世界高血圧大会にて「特別感謝賞」を受賞

世界高血圧大会にて、同社の健康事業が「特別感謝賞」を授与されました。これまでの高血圧予防治療領域における貢献が評価されたものです。

**欧姆龍（上海）有限公司**
**「上海市清潔生産モデル企業」に認定**

欧姆龍（上海）有限公司は、上海清潔生産審査に合格し、上海市認定清潔生産モデル企業に指定されました。この審査は、製品の生産工程およびその管理全般における環境面への配慮について、上海市の基準を満たしているかを審査するものです。

**欧姆龍電子部品（深圳）有限公司**
**「障害者就業環境改善の優秀企業」と評価**

欧姆龍電子部品（深圳）有限公司は、「障害者就業環境改善の優秀企業」に選ばれました。同社は一貫して障がい者雇用に取り組んできただけでなく、障がい者の方々が、自らの特長を発揮して成果を生みしていくことを積極的に支援しており、「障害者就業促進への貢献度が非常に高い」との評価を受けました。同社には画家である傅小蘭氏や2008年度北京パラリンピックアーチェリー女子団体で金メダルを受賞した粛彦紅氏が在籍しています。

**欧姆龍電子部品貿易（上海）有限公司**
**「2009中国市場電子部品リーディングメーカー」の称号を受賞**

欧姆龍電子部品貿易（上海）有限公司は、第74回中国電子展に出展し、「2009中国市場電子部品リーディングメーカー」の称号を受賞しました。これは、同展示会の出展企業を対象に（電子部品技術）ウェブサイトでの投票で選ばれるもので、今回の受賞企業は16社でした。

# 環境的側面の報告

## 省エネルギー

［ **省エネルギー** | 事業を通じた取り組み ］

### 生産現場の改善で大幅な省エネルギーを実現

欧姆龍（上海）有限公司では、省エネルギーや廃棄物ゼロエミッションなどの環境活動に以前から積極的に取り組んでいます。2009年度は、同工場の生産量が急速に拡大する中、空気圧縮機の改善に注力しました。

以前は、生産ラインで8台のコンプレッサ（空気圧縮機）を常時稼動していましたが、設備を調整した結果、2台を常時稼動しながら生産状況に応じて1台を稼動することで、必要な供給量を満たせることがわかりました。この生産改善によりコンプレッサの稼動電力消費量を従来の40%に抑えることができ、大幅な省エネルギー効果を生むことができました。また、1台当たりの稼動時間が短縮されたことにより、設備の消耗も軽減され、保守回数減少と設備寿命延長にも繋がりました。

コンプレッサの効率運転で稼働台数を減少

現在、欧姆龍（上海）有限公司の環境活動は、上海市の先進企業22社の1社に選ばれ「清潔生産示範企業」として認証を取得しているほか、「低炭素製造グリーンライフーみんなで進める生態環境保全の宣伝拠点」にもなっており、従業員や周辺企業と共同で様々な環境保全活動を実践しています。

## 事業を通じた取り組み

［ 省エネルギー | **事業を通じた取り組み** ］

### 中国で省エネルギー・環境保護事業へ積極的に参画

2009年11月20日、上海で開催されたGGM※設立儀式において、オムロンは環境保護やエネルギー節約領域における各種テーマを通じ、GGMメンバーの一員として、中国での「社会課題の解決」に対してより強力に貢献していくことを表明しました。

2010年3月22日、中国唐山市において、GGMと中国科学院は省エネルギー・環境事業に関する戦略的協調に関して調印式を行いました。調印式では、欧姆龍（中国）有限公司の後藤龍之介社長が、中国科学院と日中メディアにGGMのメンバーを紹介し、中国政府が環境改善の重点施策に掲げる「エネルギー節約」「CO2排出削減」「低炭素」について、これらを解決する製品や技術開発に経験と実績のある日本企業の貢献を約束しました。

**※ GGM**
Green Group Membersの略称であり、環境保護やエネルギー節約事業を推進する日系企業連合。中国において、日本の先進的エネルギー節約と環境保護技術を架け橋とし、中国のエネルギー節約と環境保護における目標の実現と中国国内の環境保護関連企業の組織化、集約化を促進し、世界的なエネルギーの節約と環境改善に貢献することを目的とする。

## GGMと中国科学院の締結内容

**戦略合作**

1. エネルギー節約と環境保護モデルの立案
2. エネルギー節約と環境保護情報の共有と開示
3. エネルギー節約と環境保護領域における調査の推進
4. 日中双方の人材交流

**共同事業**

1. 日本の省エネ技術を導入し、より効率的に省エネ・環境事業を推進する。
2. 省エネ・環境事業導入モデルプランを実行する。
3. 共同の省エネ・環境ブランド製品を確立する。

# 社会的側面の報告

## 人権教育

[ **人権教育** | 製品安全への取り組み | カスタマーサービス | 被災地支援 | 事業を通じた取り組み ]

### 中華圏の全拠点で人権研修を実施

“人権”は国際社会において広く関心をもたれる課題であり、人権意識の普及と人権問題の解決は、社会の進歩にとって重要なものの一つです。
オムロンでは“人権の尊重”を優先的に取り組むべきCSR課題と位置づけ、グループ全体でさまざまな活動を推進しています。すでに日本国内と米州の一部地域では、社内人権意識啓発活動を展開し、従業員への研修を進めており、今後こうした活動を欧州や中国へも拡大していく方針です。全世界の従業員が高い人権意識を持ち、一人ひとりの個性と能力を尊重する企業文化をグローバルで確立していくことで、公正な社会の実現に貢献していきたいと、オムロンは考えています。

2010年3月、欧姆龍（中国）有限公司は中国全域の拠点全てにおける管理職を対象に、人権研修を実施しました。この研修では、中国エリアの全管理職（従業員）が「オムロングループ人権教育教材」、「国家人権行動計画」、「浦東新区社会責任標準」の中の人権に関連する内容を学習し、参加者全員が各自の観点と感想についてレポートを提出しました。
レポートの中では、中国が国を挙げて“人権の尊重”に取組んでいるということを改めて認識し、自分達も自社の中で日々の事業活動を通じて人権の尊重ということを重視していかなければいけないことを自覚したとの意見もありました。

## 製品安全への取り組み

[ 人権教育 | **製品安全への取り組み** | カスタマーサービス | 被災地支援 | 事業を通じた取り組み ]

### 安全規格に対応するため、UL61058-1試験を独力で新規導入に挑戦

オムロンの経営理念の中の一つ「チャレンジ精神の発揮」について、中華圏の各社においても力を入れています。
欧姆龍電子部件（深圳）有限公司では、2005年9月に交付されたUL規格の最新要求に基づき、操作スイッチの安全規格を、2015年までにUL1054に対応しUL61058-1に変更することになりました。2008年から対象となるスイッチの規格変更に取り組みましたが、規格変更の最も重要なポイントである「UL61058-1の試験導入」については、中国国内で独力に対応することに挑戦しました。

UL61058-1の試験導入にあたっては、まず試験室がUL機関の正式認定を受ける必要があり、技術スタッフ全員でこの課題に取り組みました。設備構造やUL規格に関する基礎知識を学んだことで、設備の故障を自分たちで対応できるようになり、またULの英文版マニュアルと実際の設備の操作が結びついたことでULの基礎知識の理解が深まりました。こうした全員の努力によって、試験室のUL評価認定を受けることができました。

試験室の認定後は、UL61058-1試験サンプル抽出のための試験を開始しました。これに伴い毎回の試験期間を3週間から1週間に短縮したことで、試験実施期間中の対象商品の出荷停止を予防できました。

今回の独立実践型の活動を通じ、欧姆龍電子部件（深圳）有限公司では、安全規格にいち早く対応できただけでなく、技術能力の向上と技術の共有化を進めることができました。この成功体験は、事業発展のためのモチベーション向上にもつなるもので、今後同社では、これを生かし、リレーなど、他の事業におけるUL規格変更にも自律的に対応していく考えです。

UL規格認証に向けた
設備の調整と試験の実施

# カスタマーサービス



## カスタマーサービスの向上に向けた取り組み

欧姆龍自動化（中国）有限公司では、"お客様の「ものづくり」におけるすべての工程（企画～構築～導入～運用～保守）で、タイムリーで質の高いサービスを提供する"との方針のもと、各種のサービス提供に取り組んでいます。

2009年度は、厳しい経済環境を受けて「コスト削減」と「効率アップ」が図られるなか、少数精鋭の技術サポート部隊を構成することで、よりよいサービスを提供し、お客様の満足度をさらに向上させることを目標に取り組みました。

### カスタマーサービスセンタの主な機能

**［技術相談］**
カスタマサポートセンターでは、約40の技術者を擁し、商品の選択や使用上で発生した問題に関して、適切な回答を随時提供できる体制を整えています。
2009年からは、業務相談機能とクレーム受理機能を増強しました。お客様電話相談サービスでは、業界初の「FAQセルフサービス式録音回答」により、24時間・365日での回答を実現しています。
2009年度は、電話相談件数：239304件、応答率：85.43%でした。

**［技術データベース］**
技術データベースの整備にも力を入れています。取扱商品が一目瞭然で分かるよう、製品型・名称での検索を可能にしています。
また、FAQ以外の質問とその回答についても幅広くデータベースを構築し、ご質問やお問い合わせに迅速に対応できるようにしています。

**［技術セミナー］**
上海、北京、広州に設置したトレーニングセンターでは、中国全国のお客様を対象に、専門セミナーや特定のお客様に向けた多くの技術セミナーを開催しています。各セミナーの内容は商品の種類・機能ごと分けており、豊富な体系を整えることで、お客様の多様なニーズに対応しています。
2009年度は、セミナー開催件数・人数：207回/2149名、VIPセミナー開催件数・人数：75回/846名でした。

**［オンライントレーニング］**
基礎過程と新商品紹介を主要コンテンツとするオンライン視聴覚教育システムを整備しています。
豊富な種類・内容の課程を揃えおり、いつでもどこにいても、基礎学習を開始できます。また、自分の理解度を確認でき、修了認定を受けることもできます。

**［商品修理］**
専門の修理陣が、オムロン自動化商品全てを対象に修理サービスを提供しており、お客様からの品質クレームにも対応しています。最短時間での修復によってお客様の損失を最小限に抑えるよう努めています。
2009年度は、対応修理件数：16785件/年、稼働日1日以内一次打診率：97.2%、同4日以内修復率：88.5%でした。

**［満足度調査］**
お客様が感じていることを知り、それをサービスレベルの向上に生かしていくために、各種サービスに対する満足度調査を実施しています。調査でいただいたご意見やご提案には関連部門から対応策を回答するとともに、サービス水準を絶えず向上させるよう努力しています。
2009年度は、989社のお客様を対象に満足度調査を実施しました。その結果、特に修理サービスの改善後は顧客満足度が急上昇していることが分かりました。

## 被災地支援



- 「みんなの社会貢献活動」へリンク

## 事業を通じた取り組み



### 中国の労働面における社会課題の解決に「オムロン教育訓練拠点」で貢献

当初オムロンは、工業自動化の分野におけるFA機器の認知拡大を目的に、中国全土の工業系大学に「オムロン実験室」を設置し、実験機材の納入、教員への教育、教材の作成等などを通して中国の大学教育に貢献してきました。

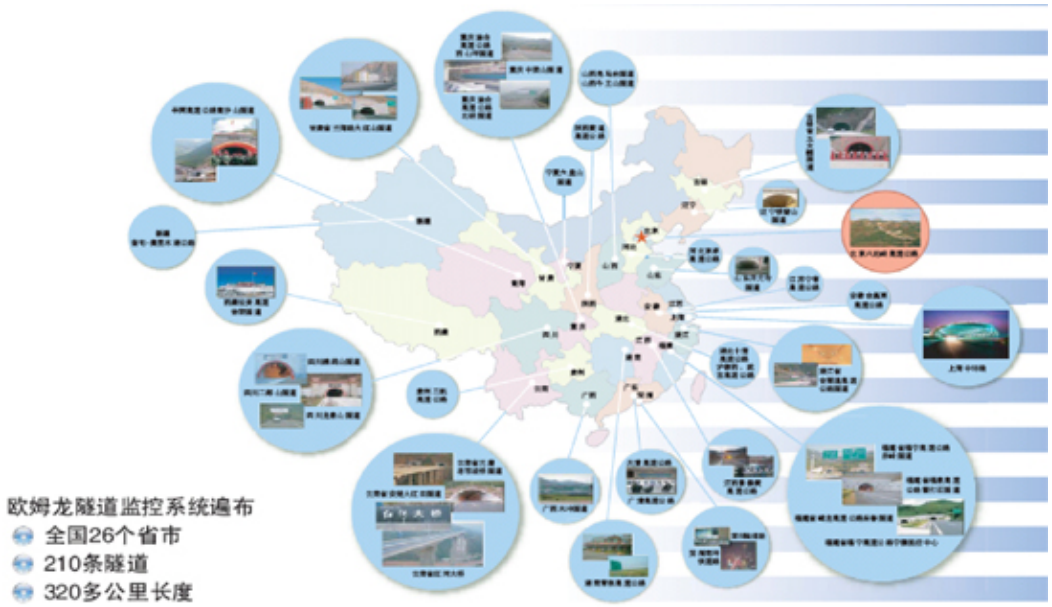
その後、中国における国営企業等の再編成に伴い「早期退職者の再教育」への必要性が高まり、「オムロン実験室」を活用した社会貢献を検討しました。その結果、中国電工技術学会と連携して中国労働部（現在は人力資源及び社会保障部）の就業訓練技術指導中心への働きかけを行い、2004年には「ハイテク模範訓練」の認定を受け、これにより「オムロン教育訓練拠点」で訓練を受けた方々に、早期退職者の再就職を有利にする技能証書（CETTIC）が付与できるようになりました。現在では、多くの方々に再就職のためにこの訓練拠点を活用いただいています。

2009年度は、中国全国の24箇所の教育訓練拠点で915名が教育訓練を受け、874名が技能証明を取得しました。

### 中国における社会問題解決のための社会インフラの整備に制御技術で貢献

中国における貧困や格差の問題や環境汚染やエネルギーの不足に関する問題を解決するために中国ではさまざまな社会インフラの整備が進められています。オムロンは、工業自動化での貢献に加えて2001年から中国での社会インフラ整備事業においてもセンシング&コントロール技術で社会の発展に貢献しております。

今では、交通網整備（高速道路・トンネル・地下鉄など）、発電所、水処理場など、多くの分野において当社の技術（空調制御・照明制御・水処理制御など）・製品が活躍しています。




中国におけるオムロンの製品を活用したトンネルモニタリング&コントロールシステムの導入事例
（全国26省または市において総数210本／距離約320km）

# ガバナンス報告

## 企業倫理の徹底

［ **企業倫理の徹底**｜内部監査 ］

### eラーニングでの企業倫理教育の実施

欧姆龍自動化（中国）統轄集団では、2006年から企業倫理の普及教育を全社的に展開しており、新入社員の研修中にも企業倫理教育を盛り込んでいます。

一方、同社では2009年10月からeラーニングを開始し、従業員がインターネットを使ってオンライン学習ができるようになりました。
このeラーニングシステムには「オフライン学習・オンライン更新」の機能を持たせており、出張時あるいは外出時の空いた時間を利用した効率的な学習が可能です。現在、eラーニングのコンテンツは、取引契約や自己啓発など多岐にわたり、半年で10数件の課程を展開しました。

2010年には、eラーニング化の実現に伴い、これまでの「企業倫理講座」を最新の情報を盛り込んだ「eラーニング版企業倫理講座」に更新しました。
新しいeラーニング課程では、オムロン創業者や特例子会社の太陽の人々の紹介、企業倫理やプライバシー保護を定めたTS規定の解説を行っており、「公正な交易」「個人の行為」「関連する法律法規」などの参考資料も提供しています。

eラーニングでの企業倫理学習

2010年からは、新入社員の企業倫理教育をeラーニングで進めており、すでに約60名の新入社員がeラーニングでの企業倫理学習に参加しました。

## 内部監査

［ 企業倫理の徹底｜**内部監査** ］

### 中国で内部統制総合監査を実施

欧姆龍（中国）有限公司では、独自の監査基準による「内部統制総合監査」を実施しています。
この監査は、「業務の有効性・効率性確保」「法令遵守」「財務報告の信頼性確保」「資産保全」を目的としたもので、業務監査、不正防止監査、JSOX監査の3つの監査により構成されます。

中国、香港、台湾エリアにあるすべてのグループ会社を対象としており、各会社のリスクの大きさに応じて、毎年実施する会社、2年に1回の会社、3年に1回の会社に分類することで、計画的な監査を実施しています。
今後は、3年間に1回の周期で各グループ会社の監査を行う予定です。

監査計画や監査結果については、日本の監査室によるレビューを受けるなど、本社と連携しながら、監査スキルの向上にも取り組んでいます。

# 事業を通じた取り組み

[ 2009年度の目標と主な実績｜2010年度の方針・目標とGDIIIの重点テーマ・目標 ]

## 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。

## 2009年度の目標と主な実績

### ソーシャルニーズ創造

| 2009年度の方針と目標 | 2009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】<br>● 引き続きグローバル規模での生産現場における安全確保を提供するセーフティ事業を推進する。<br>※進捗を客観的に計測するための指標については2009年度中での確立を目指す。 | 【安全な生産現場の実現】<br>● 北米拠点で実績のある機械装置の安全化サービスのアジア、欧州への展開を検討した。パイロット客先での評価は得たが、グローバルへのサービス展開には未着手だった。 | △ |
| 【安心・安全な車社会の実現】<br>● 駅、道路、産業、商業の4ドメインを対象に、街、社会の安心・安全に貢献する「ソーシャルセンサ・ソリューション事業」へ取り組む。<br>● 安全運転支援システム（以下DSSS）では、自動車メーカーと連携しながら実証実験を進め、その効果を検証する。 | 【安心・安全な車社会の実現】<br>● DSSSの実証実験については、外部要因で2009年度は延期となり、効果検証を実施することができなかった。<br>● 逆走検知システムの導入を開始した。 | ○ |
| 【安心・安全な機器内蔵PCの実現】<br>● PC技術を利用した産業用電子機器の信頼性・可用性・保守性を高める「RASセンシング技術」の共通化・標準化・オプション化を推進し、適用製品を拡大する。<br>※進捗を客観的に計測するための指標については2009年度中での確立を目指す。 | 【安心・安全な機器内蔵PCの実現】<br>● 「RASセンシング技術」の共通化・標準化・オプション化を実施・整理し、新製品への適用、販売を開始した。 | ○ |
| **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。2009 年度は、新興国と成長国でのニーズに応え、売上拡大を目指す。<br>※進捗を客観的に計測するための指標については2009年度中での確立を目指す。 | ● 電子血圧計の販売国数と年間生産台数を拡大した。販売国数：107カ国（2010年2月現在）。<br>※ 年間血圧計生産台数推移 | ○ |

| **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】<br>● 地球温暖化の防止に貢献する「企業向けCO2削減ソリューションビジネス」を推進する。<br>● 顧客企業各サイトにおける平均CO2削減率：約10%を達成する。<br>● さらなる削減のためのメソッドの開発と社内検証を実施する。 | 【環境ソリューション事業】<br>● 「企業CO2削減ソリューションビジネス」を推進した。<br>● 顧客企業各サイトにおける平均CO2削減率：10件の顧客で10%以上達成（金額ベース）した。<br>● 社内4拠点でさらなる削減のための検証を実施中。 | ○ |
| 【環境コンポーネント事業】<br>● 新エネルギー関連の「ソーラーパワーコンディショナ」事業を推進する。<br>※ソーラーパワーコンディショナ：太陽電池が発電した直流電力を家庭で使用できる交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置 | 【環境コンポーネント事業】<br>● ソーラーパワーコンディショナ事業拡大によってCO2の削減に貢献し、国内売上台数は前年度比で330%となった。 | ○ |
| ● 環境センシング事業（製造現場のクリーン環境づくりに貢献する「イオナイザー」「パーティクルセンサ」などの提供）を推進する。<br>※イオナイザー：生産工程などで発生した静電気を取り除く（除電）する装置<br>※パーティクルセンサ：浮遊するパーティクル（微粒子）を高精度にセンシングする装置 | ● クリーン環境を測定する新パーティクルセンサ：2機種、同時に温湿度を測定するエアサーモセンサを発売。二次電池製造現場での環境管理を中心に引き合いが多数あり、売上高は前年度比で126%となった。 | ○ |
| ● 新世代電気自動車のバッテリーマネジメントシステムへの搭載を実現する。<br>※進捗を客観的に計測するための指標については2009年度中での確立を目指す。 | ● 三菱自動車様「I-Miev」向けに漏電センサおよびセルモニタリングユニットが搭載された。 | ○ |
| | 【環境対応アプリ向けデバイス事業】<br>● DCパワーリレー、キャパシタ等のデバイスを提供。 | - |

## 2010年度の方針・目標とGDIIIの重点テーマ・目標

### ソーシャルニーズ創造

| 2010年度の方針と目標 | GDIII（2008－2010年度）の重点テーマと目標 |
|---|---|
| **安心・安全** | 「安心・安全、健康、環境」の４領域に重点を置きながら、社会課題の解決に貢献する製品・サービスの創造に挑戦する。 |
| 【安全な生産現場の実現】<br>● 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。<br>● 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の開発する。 | |
| 【安心・安全な社会の実現】<br>● 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。<br>● 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・安全な機器内蔵PCの実現】<br>「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。 | |
| **健康** | |
| ● 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。 | |
| **環境** | |
| 【環境ソリューション事業】<br>● 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。<br>※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。 | |
| 【環境コンポーネント事業】<br>● 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。<br>● 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。 | |
| ● 「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。 | |
| ● 電気自動車普及に向けた商品開発を行う。 | |
| 【環境対応アプリ向けデバイス事業】<br>● 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。<br>● 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。<br>● 生産技術革新、MFCA等により生産工程で省材料化を推進する。 | |

# 生物多様性への取り組み

## 基本方針策定プロジェクト

生物多様性保全の基本方針策定に向けた取り組みを紹介しています。

## 希少生物保護活動

希少生物保護への取り組みを紹介しています。

# 基本方針策定プロジェクト

## NGOとの協働による生物多様性方針案の策定プロジェクト

オムロンは、2009年11月より、国際NGOである、コンサベーション・インターナショナル（CI）※との協働のもと、生物多様性方針案の策定プロジェクトを発足させました。

初回はプロジェクトメンバーに対して、『生物多様性の本質と企業の関わり～なぜ企業は生物多様性に取り組む必要があるのか～』というテーマでCIバイスプレジデント 兼 日本プログラム代表の日比保史様より講演いただき、オムロングループがなぜ生物多様性に取り組むのかという本質の議論を行いました。また、方針・取り組みを考えていくうえで、『妥当性』『有効性』『効率性（貢献性）』という観点をもちつつ考えるべきとの指導を受けました。

その後、数回のダイアログを経て、『企業というものは人間社会の上に成り立っているが、人間社会は自然社会のうえに成り立っている。オムロンでは、「企業は社会の公器である」という経営理念の精神に則り、生物多様性を環境の一分野として捉えるのではなく、より良い社会の実現のための、CSR活動の基盤として生物多様性を考える』という結論に達しました。

オムロングループ生物多様性方針は、2010年上期中に取締役会の審議を受け、発表予定です。

**※ コンサベーション・インターナショナル（CI）**
自然生態系と人とのかかわりを重視して環境問題を解決することを目的に設立された民間非営利の国際組織（NGO）。科学、パートナーシップ、そして世界各地での実践に基づき、次世代に豊かな自然を引き継いでいく社会を実現し、人類の幸福に貢献することをミッションに活動している。

コンサベーション・インターナショナル
バイスプレジデント 兼 日本プログラム代表
**日比 保史 氏**

# 希少生物保護活動

## 飯田市の天然記念物「ギフチョウ」の保護に協力

2010年10月の生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）の名古屋開催を機に、生物多様性保全への関心が高まっています。
オムロングループのオムロン飯田（株）（長野県飯田市）は飯田市の天然記念物に指定されているギフチョウの保護に協力しています。

ギフチョウに配慮して黒色に塗装した建屋の壁

ギフチョウは、開長（羽を広げたときの左右の長さ）5～6cmの小型のアゲハチョウ科の蝶で、春に孵化することから"春の女神"という愛称でも知られており、愛好家の中では人気が高く、一時は乱獲されて絶滅の一歩手前まで個体数が減少していました。
オムロン飯田（株）は、1989年に当時の環境庁に「ふるさといきものの里」に選ばれた「ギフチョウ公園」内に位置しています。同社は飯田市の誘致を受けて2004年に第2工場を建設するにあたり、太陽光に弱いとされるギフチョウ生息の妨げにならないよう建物の外壁は黒を基調とし、また第1工場と第2工場の連絡専用道路の整備を断念して、現在も歩道のない市道を利用するなど、生物多様性の保全に配慮しています。

ほかにも、20年にわたりギフチョウの調査研究を続ける市民団体「飯田昆虫友の会」が年1回開催している「飛んでいるギフチョウを見る会」への駐車場貸し出しや、ギフチョウの食草であるヒメカンアオイの保護などにも協力しています。

# 環境的側面の報告

# 環境的側面の報告

| 基本方針 | 環境マスバランス | 環境行動計画 | パフォーマンスデータ |
|---|---|---|---|

### エコ・マインド

- 環境教育・啓発

### エコ・マネジメント

- 環境推進体制
- 環境会計
- 環境監査
- 環境リスクマネジメント
- 環境ISO取得推進

### エコ・プロダクツ

- エコ商品開発
- グリーン調達
- 製品リサイクル・リユース

### エコ・ファクトリー/オフィス/ラボラトリー

- CO2排出量削減
- 廃棄物・原材料削減
- PCB無害化処理
- PRTR法対象物質削減
- 水使用量削減
- 紙使用量削減
- 大気汚染防止
- 水質汚濁防止

### エコ・ロジスティクス

- 物流CO2排出量削減
- 物流省資源

### エコ・コミュニケーション

- 環境情報発信
- 環境貢献活動

びっくり! エコ100選

チャレンジ25
未来が変わる。日本が変える。
私たちは地球温暖化防止国民運動、
チャレンジ25キャンペーンに参加しています。

# 基本方針

## オムロングループ環境方針

オムロンは、「環境や自然との共生」は企業活動の絶対条件であり、「環境保全」は企業の責任として取り組むべき重要な経営課題であると認識しています。この認識のもと、１９９６年に「オムロングループ環境方針」を制定しました。

環境方針では、事業活動にともなう環境負荷低減に取り組むとともに、環境保全に貢献する製品や技術の創出・普及に取り組み、エコロジーとエコノミーを両立させる環境経営を推進すること、さらに、環境経営の基盤づくりとして、社員に対して環境教育および啓発活動を行ない、環境意識の醸成に努めることを明記しています。

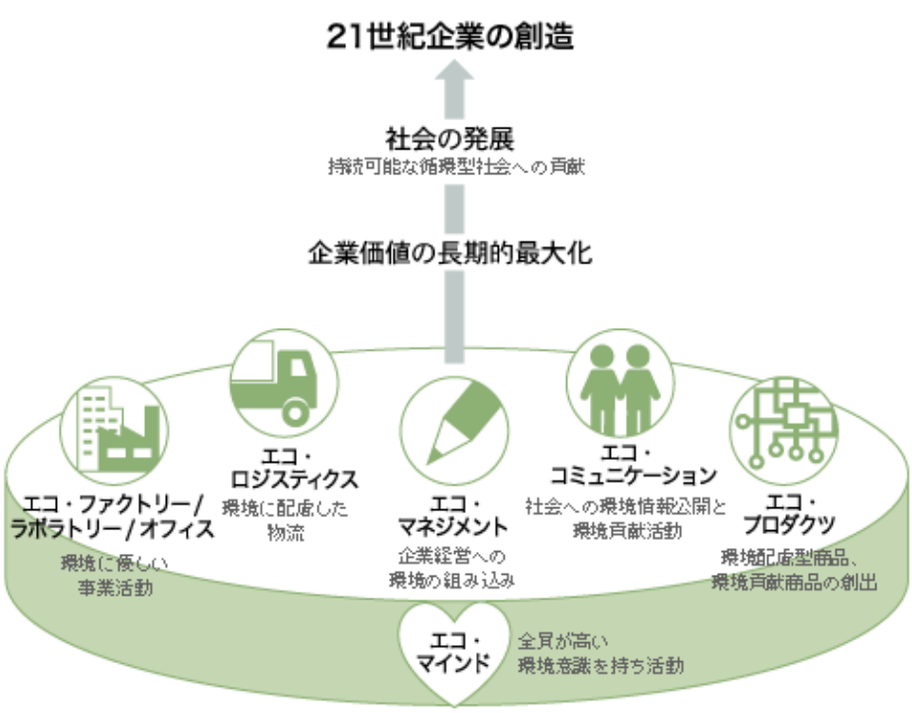
▸ 環境方針

## グリーンオムロン２１

21世紀企業としての「環境経営」の方向性を示す環境経営ビジョンと、活動内容・目標を明確にした環境行動計画からなる「グリーンオムロン21」を2002年に制定しました。

「グリーンオムロン21」では、エコ・マインドをベースに、エコ・マネジメント、エコ・プロダクツ、エコ・ファクトリー／ラボラトリー／オフィス、エコ・ロジスティクス、エコ・コミュニケーションの6つの領域を活動の柱とし、企業価値の長期的最大化と持続可能な循環型社会への貢献に向けた環境負荷低減に取り組んでいます。

そして、全社の行動計画はカンパニーや本社部門が管轄する各拠点へ伝達・展開され、各拠点における行動計画の実行状況をグループ環境監査でチェックしています。



## エコ・マインド
ECO-Mind

### 全員が高い環境意識をもち活動

社員一人ひとりが社会、会社、家庭のあらゆる場面で環境を意識し、自律して行動する。
当社が地域～グローバルまでの環境意識高揚と啓発のための発信基地となることを目指す。

取り組みテーマ
- 階層別環境教育の実践
- 環境啓発施策、イベントの実行

## エコ・マネジメント
ECO-Management

### 経営への環境の組み込み

企業経営に環境を組み込み、経済性・利益追求と環境効率・効果の追求とを全経営シーンにおいて同じベクトルで取り組む。

取り組みテーマ
- 環境会計の導入
- 環境ISOの取得
- 汚染管理、環境リスクマネジメント

## エコ・プロダクツ
ECO-Products

### 環境配慮型商品／環境貢献商品の創出

環境に配慮した価値観の転換やライフスタイルの変化に対応したソーシャルニーズを創造し、商品創出によって環境・社会・事業に貢献する。

取り組みテーマ
- エコ商品の開発
- 規制化学物質の全廃
- グリーン調達の推進
- 製品のリサイクル、リユース

## エコ・ファクトリー／ラボラトリー／オフィス
ECO-factory/Laboratory/Office

### 環境に優しい事業活動

職場のすべての業務においてムダ・ムラの排除、効率・効果を追求した環境活動を実施する。
結果として、地域において環境貢献企業として認知され、模範となる。

取り組みテーマ
- 省エネによる$CO_2$削減
- 廃棄物の削減、リサイクルの推進
- 資源生産性の向上
- 大気汚染、水質汚濁の防止

## エコ・ロジスティックス
ECO-Logistics

### 環境に配慮した物流

お客様や仕入先様を繋ぐ物流領域で、最大限の効率追求により、環境負荷低減に取り組む。

取り組みテーマ
- 輸送時の$CO_2$削減
- 脱段ボール化など省資源の推進

## エコ・コミュニケーション
ECO-Communication

### 情報公開と社会貢献活動

環境取り組みを積極的に情報開示。パートナーシップ形成により地域、社会に環境面で貢献し、環境貢献企業として認知、評価されることを目指す。

取り組みテーマ
- 報告書、WEBの発行
- 環境広告、展示会への参加
- 環境貢献活動の推進

# 環境方針

私たちは、企業理念に基づき、環境問題を経営の重要課題の一つとして位置づけ、マイクロエレクトロニクス事業、サービス事業等、オムロングループの全ての活動と製品、サービスを対象に以下の方針のもとで行動する。

**1　法遵守：**　環境基本法をはじめとする環境関連法を遵守することは勿論、可能な限りその施行に先立ち適応させるとともに、環境保全を促進するための自主的な基準を定める。

**2　外部への対応：**　利害関係者からの環境についての要望は、誠意をもって対応する。

**3　組織体制：**　オムロン本社に環境担当役員と専従の組織を設置する。また全てのカンパニーおよびサイトは環境と人との調和を指向する組織・体制 を設置する。

**4　システム：**　ISO14001に適合した環境マネジメントシステム（以下EMSという）を構築する。

**5　継続的改善：**　上記環境関連の各組織は、下記の重点課題より、該当する課題を選択し、環境負荷とEMSの継続的な改善をする。

**6　計画とレビュー：**

1. 顧客の環境負荷低減に寄与する商品と技術の創出を推進する。
2. 環境に優しい部材・什器・備品の購入を推進する。
3. 資源生産性向上に向けた活動を推進する。
4. $CO_2$発生量の削減に向け、省エネ活動を推進する。
5. 地域環境の汚染軽減及び防止を推進する。

**7　周知と啓発：**　環境改善の目的と目標は文書化し、その達成状況を定期的に監査し、環境管理の見直しおよび維持向上に努める。
環境方針を全社員に対して教育および啓発活動を行い周知する。

**8　社会貢献：**　環境に関する社会貢献の場には積極的に参加する。

**9　情報の公開：**　環境方針、環境に対する取組みは、適切な形で一般に公開する。

1996年4月1日制定
1999年10月1日改定
2003年7月1日改定
2009年4月1日改定

オムロン株式会社
作田 久男

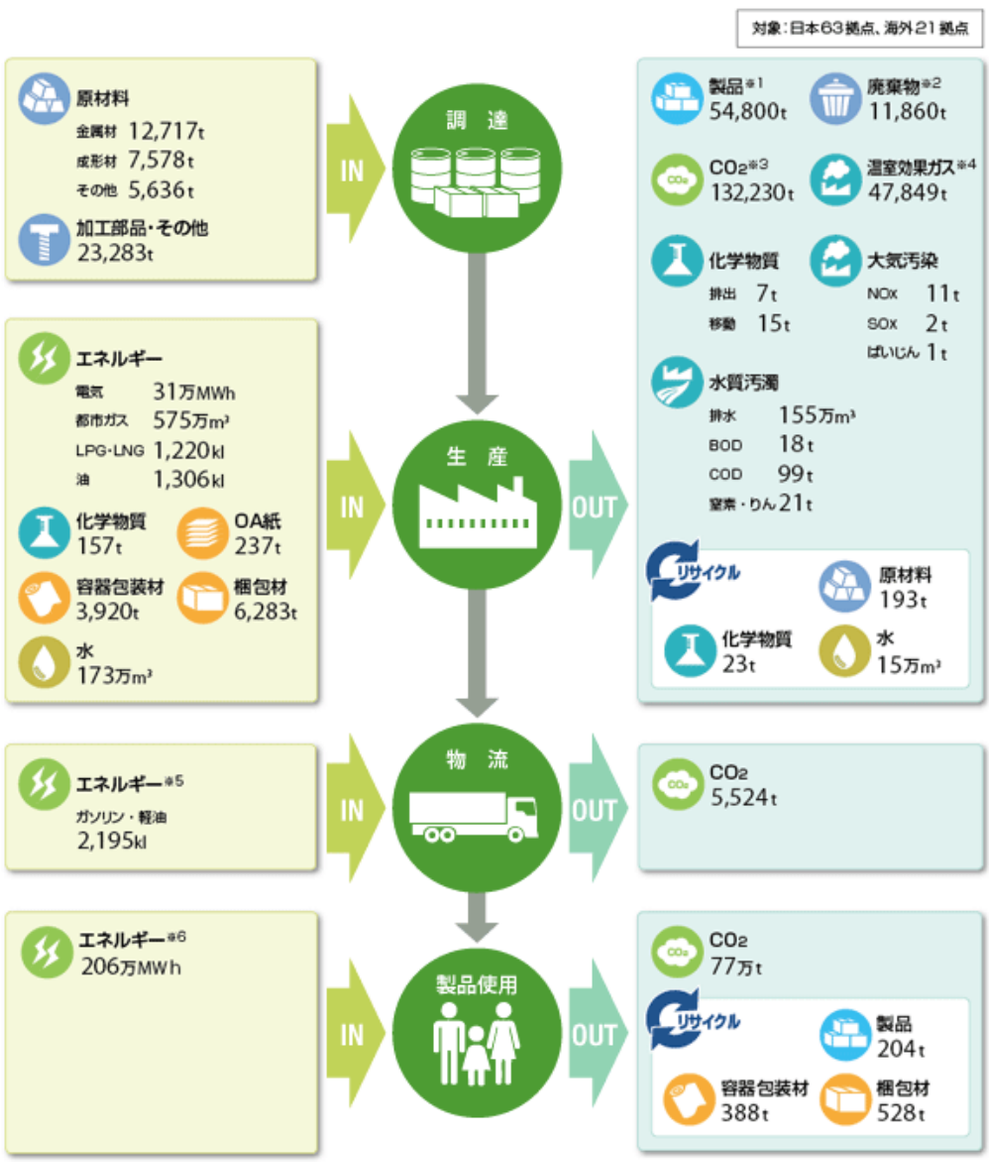
基本方針

# 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、$CO_2$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80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。

### 環境マスバランス




※1 各事業の主要製品の2009年度出荷台数から試算。
※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$CO_2$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（0.453kg/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（$CH_4$、$N_2O$、HFC、PFC、SF 6）は改正温対法に定められた地球温暖化係数を使用して$CO_2$に換算。
※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 2008年度主要製品の販売台数×時間あたりの消費電力量×年間の平均使用時間から試算。

# 環境行動計画

## 「環境」的側面の目標と実績

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| テーマ | | 2009年度の目標 | 2009年度の実績 | 評価 | 2010年度の目標 |
|---|---|---|---|---|---|
| エコ・マインド | 環境教育／啓発 | ● 環環境教育プログラムの運用継続<br>● 社内メディアを活用した啓発活動の展開 | ● 新入社員への環境教育（4月）<br>● e-ラーニングによる内部監査員研修（年間）<br>● 社内メディアを活用した啓発活動の実施<br>● エコボラン活動の継続 | ○ | ● 環境教育プログラムの運用継続<br>● 環境啓発施策の充実 |
| エコ・マネジメント | 環境会計 | ● 環境会計の展開継続<br>● 海外1 拠点にMFCA導入 | ● 日本で新たに新規2拠点に展開<br>● 海外展開は延期し、日本のサプライチェーンへの導入開始 | △ | ● 日本では環境会計の展開継続 |
| | 汚染管理／リスクマネジメント | ● 法規制違反、事故、クレームの0件継続<br>● 草津事業所：浄化完了<br>● 岡山事業所：浄化範囲の縮小 | ● 法規制違反、事故、クレーム：0 件<br>● 草津事業所：行政へ浄化完了報告<br>● 岡山事業所：測定値が検出限界まで濃度低下し、浄化範囲を縮小 | ○ | ● 0件継続<br>● 岡山事業所：浄化中 |
| | 環境ISO認証取得 | ● 環境ISO認証維持と拡大 | ● 海外1拠点（AUTOMOTIVE ELEKUTRONICS ITALY S.R.L／イタリア）で新規に認証取得 | ○ | ● 環境ISO認証維持と拡大 |
| エコ・プロダクツ | エコ商品の開発／提供 | ● 新商品のエコラベル商品化率：10% | ● 新商品のエコラベル商品化率：27% | ○ | ● 新商品のエコラベル商品化率：10% |
| | 規制化学物質の全廃 | ● 規制化学物質の全廃継続<br>● REACH対応のITシステム立ち上げ | ● 規制化学物質の全廃継続<br>● REACH対応のITシステム立ち上げ完了 | ○ | ● 規制化学物質の全廃継続<br>● RoHSとREACH対応のITシステム統合 |
| | グリーン調達 | ● グリーン仕入先からの調達継続 | ● グリーン仕入先からの調達継続 | ○ | ● 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 | ● 製品リサイクル／リユース継続 | ● 自動改札機、券売機のリサイクル継続<br>● CAT（信用照会端末）のリユース継続 | ○ | ● 製品リサイクル／リユース継続 |
| | CO2排出量削減 | 〔日本〕<br>● 2008年度比2%削減<br>〔海外〕<br>● 2002年度比生産高原単位7%削減 | 〔日本〕<br>● 2008年度比13%減（72,967トン）<br>〔海外〕<br>● 2002年度比生産高原単位1%減 | △ | 〔日本〕<br>● 1990年度比8.6%減（排出枠購入含めて）<br>〔海外〕<br>● 2002年度比8%減 |
| | 廃棄物削減／リサイクル | 〔日本〕<br>● 1998年度比生産高原単位21%削減<br>〔海外〕<br>● 全生産拠点でゼロエミッション（レベルI）推進<br>● 2002年度比生産高原単位14%削減 | 〔日本〕<br>● 1998年度比生産高原単位32%減<br>〔海外〕<br>● 新たに1拠点でゼロエミッション（レベルI）達成<br>● 2002年度比で生産高原 | △ | 〔日本〕<br>● 1998年度比生産高原単位22%減<br>● 全拠点でゼロエミッション（レベルII）達成<br>〔海外〕<br>● ゼロエミッションの推進<br>● 2002年度比生産高原単 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 単位2%増加 | | 位16%減 |
| エコ・ファクトリー／オフィス／ラボラトリー | PCB廃棄物の無害化処理 | • 2事業所で処理実施 | • 2事業所でPCB含有コンデンサ16台を無害化処理完了 | ○ | • 新たに2事業所で無害化処理実施 |
| | PRTR法対象物質の削減 | • 2005年度生産高原単位を維持 | • 排出量：2005年度比22%削減<br>• 移動量：2005年度比165%増加 | △ | • 生産高原単位を維持 |
| | 省資源（水・紙） | • 2005年度総量を維持（国内） | • OA紙：2005年度比22%削減<br>• 水：2005年度比16%削減 | ○ | • 総量を維持（国内） |
| | 大気汚染防止 | • 2005年度生産高原単位を維持（国内） | • NOx：2005年度比94%削減（国内）<br>• SOx：2005年度比95%削減（国内） | ○ | • 生産高原単位を維持（国内） |
| | 水質汚濁防止 | • 2005年度総量を維持 | • BOD：2005年度比57%削減（国内）<br>• COD：2005年度比36%削減（国内） | ○ | • 総量を維持 |
| エコ・ロジスティックス | 物流領域での CO2削減 | • 排出量削減目標の設定 | • 目標未設定<br>日本：5,492トン（改良トンキロ法で計算）<br>海外：27,862トン（改良トンキロ法で計算） | × | • 2011年度以降の目標を検討 |
| | 物流領域での省資源 | • 代理店へのリターナブルシステム展開<br>• 外箱サイズ標準化による折り畳みコンテナのパレット積み付けを検討 | • リターナブルシステム展開済代理店での取り組みを継続<br>• 外箱標準化による折り畳コンテナ積み付けの実施 | △ | • 運用継続 |
| エコ・コミュニケーション | 報告書／サイトレポートの発行 | • 報告書の発行継続<br>• 報告対象範囲の拡大 | • 冊子での報告書発行中止<br>• 日本1事業所、海外6事業所を追加（合計84事業所） | △ | • 報告書の発行継続<br>• 報告対象範囲の拡大 |
| | 環境広告／展示会 | • ウェブサイトでの環境情報発信の継続<br>• 環境展示会への出展継続<br>• メディアでの環境情報発信の継続 | • ウェブサイトでの情報発信継続<br>• エコプロダクツ2009出展（12月）<br>• 日経エコロジー広告掲出（2010年3月） | ○ | • 環境フォーラムの開催 |
| | 環境社会貢献活動 | • 社会貢献活動の実施継続 | • 日本12拠点で森林保全活動の継続<br>• 小学校での環境出前授業（3校／160名） | ○ | • 社会貢献活動の実施継続 |

# エコ・マインド

## 環境教育・啓発

従業員の環境意識向上のための取り組みを紹介しています。

# 環境教育・啓発

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 環境教育プログラムの運用継続<br>• 社内メディアを活用した啓発活動の展開 | |
| **2009年度の実績** | • 新入社員への環境教育（4月）<br>• e-ラーニングによる内部監査員研修（年間）<br>• 社内メディアを活用した啓発活動の実施<br>• エコボラン活動の継続 | ○ |
| **2010年度の目標** | • 環境教育プログラムの運用継続<br>• 環境啓発施策の充実 | |

## 基本方針

オムロンは環境問題を経営の重要課題のひとつとして位置づけ、企業理念に基づき定められた環境方針を全社員に周知・浸透させるための教育や啓発活動に取り組んでいます。
社員一人ひとりが社会・地域・会社・家庭のあらゆる場面で環境を意識し自律して行動するとともに、当社が地域からグローバルにわたる環境意識高揚と啓発のための発信基地となることを目指す姿とし、環境教育・啓発の各種施策を展開しています。

## 2009年度総括

毎年4月に、新入社員を対象にした配属前の環境教育を本社および各地域の事業所で実施しました。新入社員たちからは積極的な質問も多く寄せられ、時代の変化とともに若年層の環境意識が高まっていることが伺えました。
また、内部環境監査員の育成のためのプログラムとして、本社のある京都から離れた事業所に勤務する従業員も参加できるようにe-ラーニングを実施しました。このほか、事業所主催で下記の環境教育プログラムを実施しました。
一方、6月の環境月間には、品質・環境センタ長から社内メディア「ON-net」を通じて、「企業は社会の公器である」という企業理念を掲げるオムロンが環境に取り組む必要性について全社員に向けたメッセージを発信しました。

メッセージでは、当社の環境経営ビジョンの中心的目標である$CO_2$削減について、商品自体の省エネ・省資源による削減のみならず、社会や顧客の環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供が求められていることなどを呼びかけ、従業員の環境意識の高揚を図りました。

**2009年度実施プログラム（本社主催）**

| テーマ | 対象者 | 内容 | 実施時期 | 参加者数 |
|---|---|---|---|---|
| 新入社員環境教育 | 本社採用新入社員 | 新入社員配属前の環境教育 | 2009年4月 | 227人 |
| e-ラーニング | 内部環境監査員研修受講者 | 内部環境監査員研修の事前学習 | 年間 | 120人 |

**2009年度実施予定プログラム（事業所主催）**

| テーマ | 対象者 | 内容 | 実施時期 | 参加者数 |
|---|---|---|---|---|
| 新入社員環境教育 | 事業所採用新入社員 | 新入社員配属前の環境教育 | 年間 | 196人 |
| 階層別環境教育 | 一般社員，経営基幹職 | 一般社員・経営基幹職向けの環境教育 | 年間 | 9,034人 |
| 環境有資格者教育 | 内部環境監査員，環境影響評価者 | 新規・既存内部環境監査員の育成教育 | 年間 | 421人 |
| 製品アセスメント・レビュアー教育 | 技術者・開発者 | 製品アセスメント手法・規制化学物質 等 | 年間 | 20人 |

## 環境マネジメントシステムのマルチサイト化に向けた環境有資格者教育の充実

内部環境監査員や環境影響評価者のスキルアップを図るため、事業所ごとに環境有資格者教育を実施しています。
2009年度はこれに加えて、環境マネジメントシステム（ISO14001）のマルチサイト化（一括認証）を推進する中で、日頃、環境有資格者の指導にあたっている内部監査指導員や環境影響評価指導員に対する専門教育を、EMS（環境マネジメントシステム）事務局主催の共通プログラムとして事業所単位で実施しました。
今後は、環境マネジメントシステムマルチサイト化の対象拡大とともに、環境有資格者に対する教育内容のさらなる充実を図っていきます。

環境影響評価者研修の受講

# エコ・マネジメント

## 環境推進体制

グループの環境経営を推進するための体制を紹介しています。

## 環境会計

オムロンの環境保全コストとその効果、経済効果を紹介しています。

## 環境監査

環境法遵守や環境活動支援のための監査活動を紹介しています。

## 環境リスクマネジメント

環境リスクに対する危機管理の体制と取り組みを紹介しています。

## 環境ISO取得推進

グローバルでの環境ISO取得推進の取り組みを紹介しています。

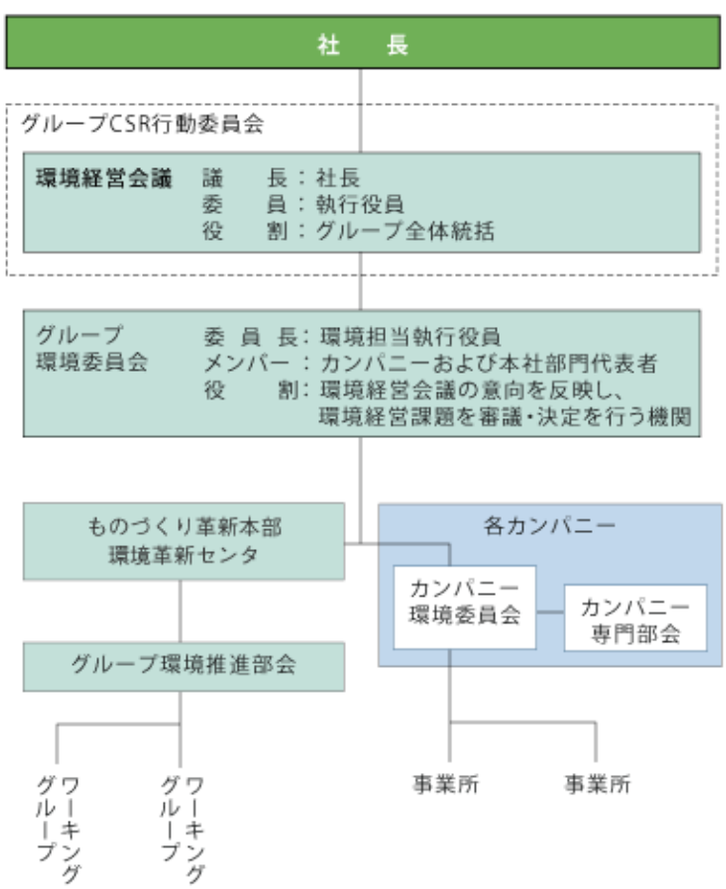
# 環境推進体制

オムロンでは、環境経営ビジョンとその行動計画を定めた「グリーンオムロン21」を制定し、社長を議長とし、グループ全体を統括する「環境経営会議」のもとに環境担当執行役員を委員長とする「グループ環境委員会」を設置して、グループ全体の環境経営を推進しています。

「グループ環境委員会」は6・12月の年2回開催し、グループ環境施策と目標を決定しています。2009年度は、改正省エネ法やREACH規制（欧州の化学物質規制）に対応する環境施策と、エコラベル認定商品の創出やCO2排出量に関する目標を決定しました。各カンパニーに設置している「カンパニー環境委員会」では、これらの施策・目標を事業内容と整合させながら自律的な活動を計画し、これを各事業所で実行しています。

また、グループ環境施策の企画・推進を担う「ものづくり革新本部」の環境革新センタ（2010年7月に「品質・環境センタ」から名称変更）のもとに設置した「グループ環境推進部会」では、グループ共通の環境施策や課題について必要に応じてワーキンググループを設置して専門的に検討し、グループ環境委員会に上程しています。　2009削減量を共通の算出式によって推定する方法や、ソリューション型製品CO2年度は、製品による環境貢献ワーキンググループを設置し、製品の使用・待機時などにおけるなどの間接的な貢献度を推定する方法を検討し、上程しました。

環境経営推進体制



# 環境会計

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 環境会計の展開継続<br>• 海外1拠点にMFCAの導入 | |
| **2009年度の実績** | • 日本で新たに新規2拠点に展開<br>• 海外拠点は延期し、日本のサプライチェーンへの導入開始 | △ |
| **2010年度の目標** | • 日本では環境会計の展開継続 | |

## 基本方針

オムロンでは、環境保全コストと環境保全効果およびその経済効果を定量的に把握する手段として、環境会計に取り組み、2006年度から、環境管理会計手法のひとつであるMFCA（マテリアルフローコスト会計）の導入を国内外で推進しています。

MCFAとは、従来の製造コスト評価に加わっていなかった製造プロセスにおいて発生する原材料や加工エネルギーのロスに対して、投入された材料費、加工費、設備償却費なども勘案してコストを評価する手法です。このようなロスに対する投入コストは資源・エネルギーの無駄遣いですので、MFCAによるコストダウンが結果的に省資源や省エネにもつながることになります。

オムロンでは、MFCAにおけるロスを「見える化」し製造工程のロス発生源に対する改善を進め、省資源・省エネルギーを実現しています。

## 2009年度総括

2009年度は、日本では新しく2拠点で環境会計を導入し、導入拠点は51拠点となりました。

2009年度の環境保全コストにおける環境投資額は約0.6億円、環境費用額は約26億円で、2008年度比で環境投資額は約4.3億円の減少、環境費用額は約16億円の減少となりました。環境保全効果は事業量の減少によってエネルギー、廃棄物排出量ともに減少しました。経済効果は、有価物売却益などが2008年度から約3.5億円減少し、約5.5億円になりました。また、原材料投入量の削減によって費用の節減も図ることができました。

一方、2006年度から国内の生産事業所で導入を進め、成果を上げてきたMFCAについては、国内のサプライチェーンへの導入に注力しました（「トピックス」参照）。海外では1拠点で導入することを目標にしていましたが、インフルエンザ対策のため、導入を2010年度以降に延期しました。

DATA 環境保全効率・保全コスト・経済効率

## オムロンリレーアンドデバイスが「サプライチェーン省資源化モデル大賞」を受賞

サプライチェーン省資源化
モデル大賞の受賞

オムロンの電子部品事業を展開する「エレクトロニック＆メカニカルコンポーネンツビジネスカンパニー」（EMC）に属する子会社「オムロンリレーアンドデバイス（株）」（OER）と、同社が加工委託をしている生産協力会社様3社とともに、2010年3月、第2回「サプライチェーン省資源化モデル大賞」を受賞しました。

この賞は、MFCA分析の導入によって省資源化を促進する経済産業省の「サプライチェーン省資源化連携促進事業」において、最も優れた成果を上げたと認められる企業チームに授与されるものです。

OERと各生産協力会社様では、2009年10月から、「マテリアル製品部材の加工委託工程にMFCA分析を導入し、各工程に潜在するロス（資源利用や製造原価におけるムダやムラ）の「見える化」に取り組みました。その結果、レアメタルを含む原材料の省資源化余地に加え、加工工程で発生するCO2排出量や水資源使用量の削減余地を抽出することができました。

この成果をもとに、OERと各協力会社様では連携して優先順位をつけた改善活動を順次展開しています。

# 環境会計
環境保全効率・保全コスト・経済効率

対象範囲：生産17サイト／非生産34サイト
対象期間：2009年4月1日～2010年3月31日

## 環境保全コスト

単位（百万円）

| | 内容 | 2009年度 | |
|---|---|---|---|
| | | 投資額 | 費用額 |
| **（1）事業エリア内コスト** | | 57.3 | 501.5 |
| （1）-1　公害防止コスト | 大気、水質、土壌汚染防止などのコスト | 1.2 | 194.3 |
| （1）-2　地球環境保全コスト | 省エネルギー対策、地球温暖化防止などのコスト | 56.0 | 110.3 |
| （1）-3　資源循環コスト | 廃棄物のリサイクル、処理などのコスト | 0.1 | 196.9 |
| **（2）上・下流コスト** | 製品・容器包装等のリサイクル、回収などのコスト | 0.0 | 8.9 |
| **（3）管理活動コスト** | 環境推進活動、ISO14001認証取得・維持、環境負荷測定などのコスト | 0.0 | 425.2 |
| **（4）研究開発コスト** | 環境配慮商品の研究開発コスト | 0.0 | 1,617.4 |
| **（5）社会活動コスト** | 緑化、地域清掃などの環境改善コスト | 0.0 | 28.3 |
| **（6）環境損傷対応コスト** | 土壌、地下水汚染などの修復コスト | 0.0 | 0.1 |
| | | **57.3** | **2,581.5** |

## 環境保全効果

| | 内容 | 2009年度 |
|---|---|---|
| **1）事業活動に投入する資源に関する効果** | エネルギー使用量（TJ） | 287 減少 |
| | 水使用量（万m3） | 5 減少 |
| | 各種資源の投入量（t） | 7,276 増加 |
| | 化学物質取扱量（t） | 10 減少 |
| **2）事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する効果** | $CO_2$排出量（t-$CO_2$） | 10,865 減少 |
| | 排水量（万m3） | 1 増加 |
| | 廃棄物総排出量（t） | 1,680 減少 |
| | 化学物質排出量（t） | 0.7 減少 |
| **3）事業活動から算出する財・サービスに関する効果** | 容器包装使用量（t） | 233 増加 |
| **4）輸送その他に関する効果** | 輸送量（t） | 3,653 減少 |

## 環境保全対策に伴う経済効果

| | 2009年度 |
|---|---|
| （1）収益 | 550.3 |
| （2）費用節減 | 1,744.0 |

環境会計

# 環境監査

## 基本方針

オムロンのISO14001認証サイト（事業所）では、要求事項に基づき最低年１回の内部監査を実施しています。加えて外部の第三者機関（ISO14001　登録認証機関）による定期審査を受けて環境マネジメントシステムの有効性・妥当性による客観性を担保しています。

また、本社環境部門による「グループ環境監査」をISO14001認証取得サイト（事業所）に対し原則2年に1回監査を実施しています。監査内容は環境負荷と環境法順守に特化し、サイトの環境取り組みの改善支援を推進しています。

## 2009年度総括

2009度のグループ環境監査は、諸事情によってこれまで監査が実施されていなかった中国生産サイト（事業所）（1カ所）に絞り込んで実施しました。これによって、日本・中国のほぼすべてのISO14001認証サイト（事業所）でグループ監査が実施されました。

2010年度も従来と同様に、日本・中国サイト（事業所）からサンプリングでグループ環境監査を実施します。監査結果を踏まえ、各サイト（事業所）での環境負荷低減推進と環境法順守によるリスク低減推進によるり環境取り組みの改善加速を支援していきます。

事業所での環境監査

**オムロンの監査体系と監査項目**

| 監査の種類 | 監査基準 |
|---|---|
| グループ環境監査<br>• １回／２年から３年<br>• 各事業所を監査 | • グリーンオムロン21　環境行動計画<br>• 環境関連法規制およびその他の要求事項<br>• 全社環境関連規定<br>• 環境汚染リスク対策 |
| 事業所内部環境監査<br>• 最低１回／年以上<br>• 環境マネジメントシステム（EMS）規定内容に従う | • ISO14001：2004規格要求事項<br>• 事業所環境マネジメントシステム各文書の規定事項<br>• 事業所適用環境関連法規制およびその他の要求事項<br>• 事業所環境目的・目標および実施計画 |

**監査実施事業所数**

| エリア | 内部監査 | 外部審査 | グループ環境監査 |
|---|---|---|---|
| 国内 | 35 | 35 | 0 |
| 海外 | 21 | 121 | 1 |

DATA 指摘事項・指摘件数（国内・海外）

## 内部環境監査員の育成

名の内部監査員を育成してきました。育成1,122年度までに累計2009においては、レベルの均質化と引き上げを目的に、研修を実施しています。実際の内部監査にあたる監査チームに対して事前に監査前研修を実施し、監査指摘基準のレベル合わせや内部環境監査のポイントを教育することによって監査力向上を支援しています。

DATA 内部監査員数（国内・海外）

内部環境監査員研修

# 環境監査
指摘事項・指摘件数

## 改善指摘件数

| 国内サイト名 | 内部監査指摘件数 | | 外部審査指摘件数 | | グループ環境監査指摘件数※ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Major | Minor | Major | Minor | Major | Minor |
| 国内サイト計 | 19 | 99 | 0 | 6 | - | - |
| 海外サイト名 | 内部監査指摘件数 | | 外部審査指摘件数 | | グループ環境監査指摘件数 | |
| | Major | Minor | Major | Minor | Major | Minor |
| 海外サイト計 | 5 | 215 | 1 | 30 | 0 | 3 |

※グループ環境監査は「OMRON (GUANGZHOU) AUTOMOTIVE ELECTRONICS Co., Ltd」のみ受審

## 改善指摘内容

| | |
|---|---|
| 内部監査 | • 従業員への環境教育訓練の不足/li><br>• 新規設備導入時の手順説明が不足<br>• 環境文書の管理不徹底<br>• 廃棄物の分別管理に不備<br>• 緊急時の対応手順書に不備<br>• 化学物質等安全データシートの保管に不備<br>• 目標未達・指摘事項に対する是正処置の未実施 |
| 外部審査 | • 不適合報告書の記載内容に不備<br>• 廃棄物処理業社の選定基準に不備<br>• 危険物保管リストの記載内容に不備<br>• 化学物質等安全データシートの保管に不備<br>• 産業廃棄物管理票交付等状況報告書の記載内容に不備<br>• 危険化学物質保管量が社内制限量を超過 |
| グループ環境監査 | • 環境関連法令に該当しない設備導入時のアセスメント不足<br>• 環境影響報告書の対する環境データの管理不足 |

▸ 環境監査

# 環境監査
内部監査員数（国内・海外）

## 国内　内部監査員数

単位（人）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 内部監査員 | 458 | 378 | 702 | 866 | 819 |
| 公的審査員 | 17 | 25 | 36 | 50 | 35 |

## 海外　内部監査員数

単位（人）

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2008年度 |
|---|---|---|---|---|
| 内部監査員 | 210 | 249 | 316 | 303 |
| 公的審査員 | 17 | 22 | 31 | 30 |

（人）
1,000
800
600
400
200
0
210
17
249
22
316
31
303
30
2006
2007
2008
2009
（年度）
内部監査員
公的審査員

▸ 環境監査

# 環境リスクマネジメント

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | ● 法規制違反、事故、クレームの0 件継続<br>● 草津事業所：浄化完了<br>岡山事業所：浄化範囲の縮小 | |
| **2009年度の実績** | ● 法規制違反、事故、クレームの0 件継続<br>● 草津事業所：行政へ浄化完了報告<br>岡山事業所：測定値が検出限界まで濃度低下し、浄化範囲を縮小 | ○ |
| **2010年度の目標** | ● 0件継続<br>● 岡山事業所：浄化中 | |

## 基本方針

オムロンでは、企業理念・CSR行動ガイドラインに基づき、環境法令等を遵守しています。　環境汚染などの環境リスクが発生した場合は、迅速かつ的確に対応し、人の身体生命の安全を最優先に、被害の最小化、事業継続、早期復旧、再発防止に取り組み、社会的責任を果たすとともに、ステークホルダーとの信頼関係を維持・向上すること基本方針としています。

発生した環境リスクに対しては、社内規定で定めた危機レベルの判定基準に基づき、会社へ社会的な責任が問われる重大な事態などの場合は、社長を対策本部長とする全社緊急対策本部を立ち上げ、事象に応じた組織を構築して対応する体制をとっています。

## 2009年度総括

2007年度にオムロン草津事業所敷地内の土壌・地下水から、環境基準値を上回る揮発性有機塩素化合物が検出されましたが、2007年度中に土壌の浄化作業を実施・終了して、地下水の浄化状況のモニタリングに移行。2009度には浄化を完了して報告書を行政に提出しました。

また、草津事業所と同様に敷地内の土壌や地下水から環境基準値を上回る有害物質が検出された岡山事業所は、2009年度も継続して地下水の浄化を実施しています。監視井戸の濃度は、検出限界値（定量限界値）前後まで低下しているため、汚染範囲は縮小していると考えられます。

2009年度の目標にしていた「法規則違反、事故、クレーム0件」は、データを把握し始めた2001年度から8年間連続で達成しましました。

## 事業所・関係会社での緊急時訓練実施

国内関係会社でも環境汚染などのリスクが発生した場合に備えた緊急訓練を実施しています。高圧ガスや有機溶剤などの漏洩、火災発生時の対応、化学物質の流出防止などを目的にした緊急時訓練を関係部署で実施しています。

燃料漏洩時の緊急時訓練

例えば、スイッチなどの電子部品を製造しているオムロンスイッチアンドデバイス株式会社の倉吉事業所では、地上のタンクから空調用燃料に使う灯油が漏洩したことを想定した緊急時訓練を実施しています。2009年度も訓練を実施し、漏洩した量に応じて、少量の漏洩の場合は吸着マット、ウエスで拭き取り、それらをナイロン袋に入れ、分別廃棄する、また、多量に漏洩した場合は、最終放流口を遮断して流出防止をする、といった緊急時の手順を確認しました。

DATA 緊急時訓練（国内）

# 環境リスクマネジメント
緊急時訓練

## 事業所での緊急時対応訓練一覧

| 区分 | 拠点名 | 緊急時対応訓練の内容 |
|---|---|---|
| **オムロン株式会社** | 草津事業所 | ● 危険物・溶剤漏洩時の対応<br>● 電鋳装置使用時・エキシマレーザー加工時の緊急対応<br>● 油流出事故時・拡散防止の対応 |
| | 岡山事業所 | ● 薬品漏洩による異常反応（ガス・発火・爆発）発生時の対応 |
| | 三島事業所 | ● 危険物倉庫での有機溶剤漏洩時の対応<br>● 地震・火災発生時の対応 |
| | 京阪奈イノベーションセンタ | ● 一般実験室でのガス漏洩時の対応<br>● クリーンルームでのガス漏洩時の対応<br>● クリーンルームでの廃液漏洩時の対応 |
| **関係会社** | オムロンオートモーティブエレクトロニクス株式会社 | ● 東南海地震（震度6）発生時の対応 |
| | オムロンリレーアンドデバイス株式会社 | ● ガス・灯油・溶剤漏洩時の対応<br>● 油流出事故発生時の対応<br>● 浄化槽からの汚水の漏洩時の対応 |
| | オムロンスイッチアンドデバイス株式会社 | ● 液体漏洩時の対応 |
| | オムロンアミューズメント株式会社 | ● アルコール・潤滑油漏洩時の対応 |
| | オムロン直方株式会社 | ● 火災発生時・油漏洩時の対応 |
| | オムロン山陽株式会社 | ● ガス漏洩時の対応 |
| | オムロン松阪株式会社 | ● 危険物・有機溶剤漏洩時の対応<br>● 処理・浄化槽汚水流出時の対応<br>● コンプレッサーオイル流出時の対応 |
| | 株式会社業電社 | ● 火災発生時の避難訓練 |
| | 株式会社エフ・エー・アネックス | ● 火災発生時の避難訓練 |

環境リスクマネジメント

# 環境ISO取得推進

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 環境ISO認証維持と拡大 | |
| **2009年度の実績** | • 海外1拠点（AUTOMOTIVE ELEKUTRONICS ITALY S.R.L／イタリア）で新規に認証取得 | ○ |
| **2010年度の目標** | • 環境ISO認証維持と拡大 | |

## 基本方針

オムロンでは、環境マネジメントシステム（EMS）を、環境経営に取り組むための基本的な仕組みであると考え、ISO14001認証取得をグローバルで推進しています。

1996年に綾部サイト（事業所）で初めて認証を取得して以来、順次認証サイト（事業所）を拡大しています。2009年度からはグローバルでの統合EMS認証に着手しています。

## 2009年度総括

2009年度は、海外でイタリアのAUTOMOTIVE ELECTRONICS ITALY S.R.Lが新規にISO14001認証を取得しました。この結果、グループ全従業員35,842人のうち、74%にあたる26,536人がISO14001認証取得サイト（事業所）に所属することになりました。

2010度は海外の1サイト（事業所）が新たに認証取得する予定です。

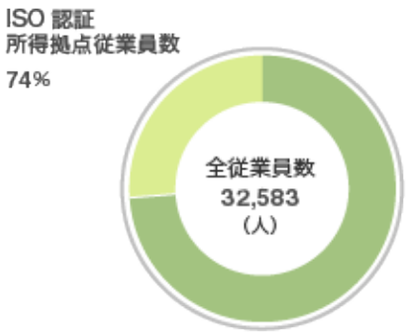
ISO14001認証取得サイト（事業所）の拡大と同時に、2009年度からは、グローバル統合認証（G-EMS）に着手しています。従来は、サイト（事業所）別に所在の国別でISO14001認証を取得してきました。しかしながら、環境を取り巻く世界的な状況、すなわち環境課題の地球規模化や環境法規制の強化にさらに対応していくため、2009年3月に「G-EMS環境方針」を定め、グローバルな環境経営体制の構築を目指して取り組むことになりました。

2012年度までにグローバルで統合していく計画で、初年度の2009年度は、日本エリア20事業所、中国エリア７事業所で統合を達成しました。2010年度も統合を進め、日本エリア13事業所、中国エリア5事業所を加え、日本・中国の各エリアでは2010年度中に統合を完了する予定です。

**環境ISO14001取得 事業所数（2010年3月末時点）**

| エリア | 拠点数 |
|---|---|
| 日本 | 35 |
| アジア・パシフィック | 4 |
| 中国 | 12 |
| 北米 | 3 |
| 欧州 | 2 |

全従業員数に占める割合




DATA ISO14001認証取得一覧

# 環境ISO取得推進
ISO14001認証取得一覧

## 環境ISO取得拠点一覧

２０１０年３月末時点

［国内］生産：１７拠点、非生産：１８拠点
［海外］生産：１７拠点、非生産：６拠点
合計：５８拠点

| 国内外 | 区分 | 拠点名（認証組織） | 初回認証日 |
|---|---|---|---|
| 国内 | オムロン株式会社 | 綾部事業所 | 1996/11/16 |
| | | 草津事業所 | 1998/12/25 |
| | | 野洲事業所 | 2000/10/31 |
| | | オフィス＆ラボラトリー※1 | 2001/04/03 |
| | 関係会社 | オムロン飯田株式会社 | 1998/10/02 |
| | | オムロンアミューズメント株式会社 | 1996/12/08 |
| | | オムロン武雄株式会社※2 | 1998/02/23 |
| | | オムロン直方株式会社 | 1997/07/26 |
| | | オムロン山陽株式会社 | 1999/01/08 |
| | | オムロン松阪株式会社 | 1998/02/21 |
| | | オムロン出雲株式会社※3 | 1998/01/25 |
| | | オムロン阿蘇株式会社 | 1997/09/15 |
| | | オムロン倉吉株式会社※3 | 1997/09/29 |
| | | オムロンリレーアンドデバイス株式会社 | 2003/04/18 |
| | | オムロン京都太陽株式会社 | 1998/03/31 |
| | | オムロン太陽株式会社 | 2000/09/30 |
| | | オムロンフィールドエンジニアリング株式会社※4 | 2002/09/30 |
| | | オムロンソフトウェア株式会社※5 | 2003/09/27 |
| | | オムロンヘルスケア株式会社※6 | 2004/04/12 |
| | | 株式会社エフ・エー・テクノ※7 | 2005/03/16 |
| | | オムロン関西制御機器株式会社※8 | 2005/06/15 |
| | | オムロン住倉ロジスティック株式会社 | 2005/11/14 |
| | | オムロンプレシジョンテクノロジー株式会社 | 2004/10/29 |
| | | オムロンレーザーフロント株式会社※9 | 2004/7/2 |
| | | 株式会社エフ・エー・アネックス※10 | 2007/3/7 |
| | | 株式会社業電社※11 | 2007/3/28 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 海外 | 中国（上海） | Shanghai OMRON Control Components.Co.,Ltd. | 1999/02/5 |
| | 中国（上海） | OMRON (Shanghai)Co.,Ltd. | 2007/01/22 |
| | 中国（大連） | OMRON (Dalian)Co.,Ltd. | 1998/12/14 |
| | 中国（深圳） | OMRON Electronic Components (Shenzhen) Ltd. | 2004/01/30 |
| | 中国（深圳） | Omron Electronics (HK) Ltd.（Shenzehen office） | 2007/06/20 |
| | 中国（大連） | OMRON Healthcare Product Development (DALIAN) Co.,Ltd | 2007/01/29 |
| | 中国（東莞） | OMRON PRECISION TECHNOLOGY (HK) Ltd. DONGGUAN QINGXU OPT Electronic Factory | 2006/07/04 |
| | 中国（蘇州） | OMRON PRECISION TECHNOLOGY (SUZHOU) Co., Ltd. | 2006/08/02 |
| | 中国（上海） | OMRON (CHINA) Co.,Ltd | 2007/08/09 |
| | 中国（北京） | OMRON (CHINA) Co.,Ltd (Beijing Office) | 2001/04/03 |
| | 中国（広州） | OMRON (GUANGZHOU) AUTOMOTIVE ELECTRONICS Co., Ltd | 2007/04/08 |
| | 中国（楽清） | OMRON ELECTRONICS ASIA LTD | 2007/08/09 |
| | 韓国 | OMRON Automotive Electronics Korea Co.,Ltd. | 1999/03/27 |
| | マレーシア | OMRON Malaysia Sdn.Bhd. | 1998/12/18 |
| | インドネシア | P.T. OMRON Manufacturing of Indonesia | 1997/08/26 |
| | タイ | OMRON Automotive Electronics Co., Ltd. | 2004/03/26 |
| | タイ | OMRON ELECTRONICS Co., Ltd. | 2005/05/11 |
| | ドイツ | OMRON Electronics Manufacturing of Germany G.m.b.H. | 1999/04/16 |
| | オランダ | OMRON Europe B.V. Control Business Unit ／ OMRON Manufacturing of The Netherlands B.V. | 1996/11/28 |
| | イタリア | OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS ITALY S.R.L | 2009/11/20 |
| | アメリカ | OMRON Automotive Electronics,Inc. | 1999/03/31 |
| | カナダ | OMRON Dualtec Automotive Electronics,Inc. | 1999/04/23 |
| | ブラジル | OMRON COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA. | 2009/01/06 |

※1　京都事業所（京都事業所、京都駅前事業所、三旺京都駅前ビル）、東京本社、大崎事業所、三島事業所、名古屋事業所（名古屋事業所、名古屋伏見オフィス）、小牧車載事業所、大阪事業所、岡山事業所、福岡事業所（福岡事業者、熊本事業場）、京阪奈イノベーションセンタを一括認証取得。また、上記拠点に属する以下の関係会社も対象内。

・京都事業所 ー　オムロンネットワークアプリケーションズ株式会社、オムロンビジネスアソシエイツ株式会社、オムロンマーケティング株式会社、オムロンファイナイス株式会社、オムロンパーソネル株式会社

・大阪事業所 ー　オムロンロジスティッククリエイツ株式会社

・岡山事業所 ー　オムロンスイッチアンドデバイス株式会社

・小牧車載事業所 ー 2010年5月オムロンオートモーティブエレクトロニクス株式会社として分社化

※2　オムロン武雄株式会社は、2010年4月にオムロンリレーアンドデバイス株式会社と経営統合し、オムロンリレーアンドデバイス株式会社武雄事業所に変更。

※3　オムロン出雲株式会社、オムロン倉吉株式会社は、2010年4月にオムロン株式会社スイッチ事業部と経営統合し、オムロンスイッチアンドデバイス株式会社を設立。

※4　本社／東京事業所、首都圏第二支店・千葉テクノセンタ、首都圏第二支店・さいたまテクノセンタ、東北支店、大阪事業所、京都事業所、中四国支店・広島テクノセンタ、中部支店・名古屋事業所、ヒューマンテクニケーションセンタ、オムロンフィールドエンジニアリング北海道株式会社（本社・札幌事業所）、オムロンフィールドエンジニアリング九州株式会社（本社・福岡事業所・倉庫を除く全営業所）を一括認証取得。

※5　本社、川崎事業所、オムロンソフトウェア九州株式会社（本社）を一括認証取得。

※6　本社、東京事業所。

※7　本社、東京営業所、さいたま営業所、長岡営業所、横浜営業所、厚木営業所、柏営業所、物流拠点、新潟営業所、熊谷営業所、幕張営業所、北千住営業所を一括認証取得。

※8　本社、京滋営業所、神姫営業所、甲府営業所、和歌山営業所を一括認証取得。

※9　本社、橋本技術センター、中部サービスセンター、関西サービスセンターを一括認証取得。

※10　本社、北上営業所を一括認証取得。

※11　本社、水戸営業所、つくば営業所、結城営業所を一括認証取得。

▸ 環境ISO取得推進

# エコ・プロダクツ

## エコ商品開発

環境負荷低減に貢献する製品開発への取り組みを紹介しています。

## グリーン調達

サプライチェーンでの環境負荷低減の取り組みを紹介しています。

## 製品リサイクル

自社製品のリサイクル・リユースへの取り組みを紹介しています。

# エコ商品開発

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 新商品のエコラベル商品化率：10% | |
| **2009年度の実績** | • 新商品のエコラベル商品化率：27% | ○ |
| **2010年度の目標** | • 新商品のエコラベル商品化率：10% | |

## 基本方針

オムロンでは、製品の企画・設計段階で製品アセスメント（下図）を導入・実施し、その環境目標を満たす商品を「エコ商品」として認定する制度などを運用することで、製品ライフサイクルの各段階で省エネルギーやリサイクル性などの環境負荷低減を実現するとともに、各国の法規制に遵守した製品を開発しています。
当社の製品アセスメントは、開発者自身による評価とあわせて、開発者以外の第三者である製品アセスメント・レビュアーが客観的データをもとに環境負荷を事前に評価する仕組みで、2005年度から国内外の全拠点で全製品を対象に運用しています。
また、「エコ商品」の中でさらに高いレベルの環境負荷低減基準をクリアした製品を「エコラベル商品」に認定しています。

### アセスメントフロー

DATA アセスメント

## 2009年度総括

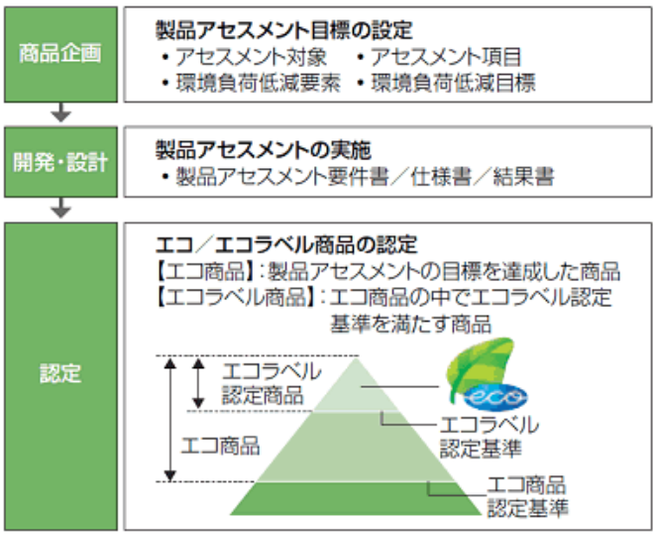
2009年度のエコラベル商品認定数は37件で、新製品に対する商品化率は目標の10パーセントを上回る27%でした。2010年度も継続して目標を10%に設定し、エコラベル商品の創出に取り組んでいきます。
また、環境負荷低減に貢献する商品開発や販売が促進できる仕組みのひとつとして、製品やサービスによる貢献量（$CO_2$削減量）を算出する「ものさし（算出式）」と運用ルールを社内で検討しました（「製品やサービスによる社会への貢献量（$CO_2$削減量）」の項目を参照）。
今後は、この指標を活用した事業目標の策定を検討し、お客様の$CO_2$削減に貢献する製品やサービスの商品開発に努めます。

DATA エコラベル認定商品数、商品化率

DATA 製品やサービスにより社会への貢献量（$CO_2$削減量）

## エコ商品認定制度

1988年から、製品アセスメントの環境目標を達成した製品を「エコ商品」、その中でさらに高いレベルの環境負荷低減基準をクリアした製品を「エコラベル商品」に認定しています。また、当社が独自に定めたエコラベルを表示し、お客様にわかりやすい形でエコ情報を提供しています。




### エコ商品認定基準

| 環境要素 | |
|---|---|
| **省エネルギー** | 使用時・待機時の消費電力削減 |
| **省資源** | 主要材料の使用量削減 |
| **リサイクル** | 再生プラスチックの使用促進 |
| **直接貢献** | 環境貢献を直接目的とする製品 |
| **化学物質** | 環境汚染物質の不使用（業界トップレベル） |

※エコラベル認定商品は、当社基準に基づき、上記の環境要素に対して評価・認定する。

DATA 2009年度　エコラベル認定商品リスト

DATA 2008年度　エコラベル認定商品リスト

DATA 2007年度　エコラベル認定商品リスト

## 製品やサービスによる社会への貢献量（$CO_2$削減量）

当社の製品やサービスが社会にどれだけの環境貢献をしているかを定量的に算出することができる「ものさし（算出式）」づくりを、2008年度から検討してきました。貢献量は、製品自身で貢献する「直接効果」と、製品・サービスを活用することで貢献する「間接効果」から算出します。

**［直接効果］**
製品のライフサイクル全体による環境負荷において、基準製品と比較した製品自身の消費エネルギーや資源の削減などによって得られる効果

**※算出方法参考**
$CO_2$削減量の算出式＝省エネ効果（W/台）×稼動時間（h/年間）×$CO_2$換算係数×市場での稼動台数
省エネ効果＝基準製品（2000年度）の消費電力－比較製品の消費電力

**［間接効果］**
製品やサービスを活用することによって、顧客の製品・事業活動のエネルギーや資源などを削減する効果、または再生可能エネルギーを生成させる効果

**※算出方法参考**
$CO_2$削減量の算出式＝製品1台による年間のエネルギー削減効果量×$CO_2$換算係数×貢献度×市場での稼動台数

**※該当製品事例**
- ソーラパワーコンディショナー：クリーンエネルギーを生成供給するシステムの一部としての貢献
- エネルギーマネジメントシステム：エネルギー使用の「見える化」と運用改善による省エネへの貢献
- 電動パワーステアリングコントロールシステム：油圧パワーステアリングから電動パワーステアリングへの切替えによる燃費改善への貢献
- リアルタイム予測型信号制御システム：道路交通の円滑化による自動車の燃費改善への貢献

# エコ商品開発
アセスメント

## アセスメント項目

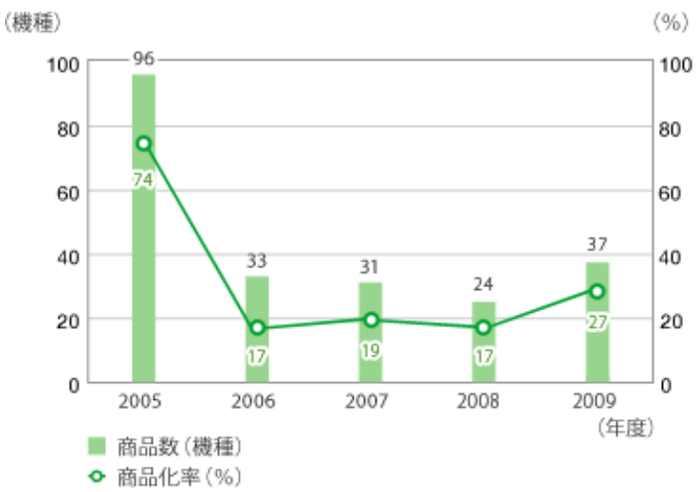
| アセスメント対象 | | 製品本体 | 梱包材 | 生産工程 | マニュアル・カタログ |
|---|---|---|---|---|---|
| 環境負荷低減要素 | 省資源 | • 減容化<br>• 軽量化<br>• 部品点数削減<br>• 再生材利用<br>• 再生消耗品利用<br>• アップグレード | • 減容化<br>• 軽量化<br>• 発泡材削減 | • 廃棄物削減<br>• 無洗浄化<br>• 金型再利用<br>• 設備再利用 | |
| | 省エネルギー | • 使用時の消費電力<br>• 待機時の消費電力 | | • 生産時の省エネルギー | • 使い方 |
| | リサイクル（再資源化） | • 再資源化容易材利用<br>• 材料名表示<br>• 材料の統合<br>• 解体容易性<br>• 破砕容易性 | • 再資源化容易材利用 | | • 材料名リスト<br>• 解体方法 |
| | リユース（再使用） | • 再使用 | • 再使用 | | |
| | 規制化学物質の不使用 | • 規制化学物質不使用 | • 規制化学物質不使用 | • 規制化学物質不使用 | • 製品使用時の保全性<br>• 廃棄方法 |
| | REACH対応 | • SVHC含有率確認 | • SVHC含有率確認 | | |
| | 社会での$CO_2$削減効果 | • 省エネルギー、省資源、間接効果による推定 | | | |

エコ商品開発

# エコ商品開発
エコラベル認定商品数、商品化率

## エコラベル商品数、商品化率

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| エコラベル商品数（機種） | 96 | 33 | 31 | 24 | 37 |
| エコラベル商品化率（%） | 74 | 17 | 19 | 17 | 27 |



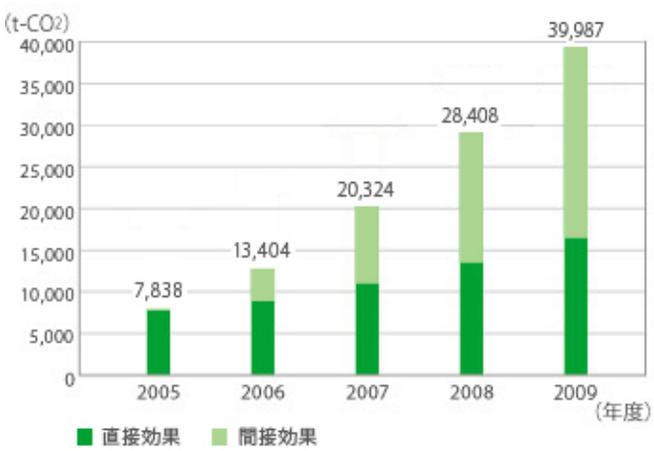

▸ エコ商品開発

# エコ商品開発
製品やサービスにより社会への貢献量（$CO_2$削減量）

## 製品やサービスによる社会への貢献量（$CO_2$削減量）の推定

単位（t-CO2）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 直接効果 | 7,703.7 | 9,601.0 | 11,996.7 | 13,815.3 | 16,152.7 |
| 間接効果 | 135.2 | 3,803.1 | 8,328.0 | 14,593.0 | 23,834.5 |
| 合計 | 7,838.9 | 13,404.2 | 20,324.7 | 28,408.4 | 39,987.2 |




**[直接効果]**
製品のライフサイクル全体による環境負荷において、基準製品と比較した製品自身の消費エネルギーや資源の削減などによって得られる効果

**※算出方法参考**
CO2削減量の算出式＝省エネ効果（W/台）×稼動時間（h/年間）×CO2換算係数×市場での稼動台数
省エネ効果＝基準製品（2000年度）の消費電力－比較製品の消費電力

**[間接効果]**
製品やサービスを活用することによって、顧客の製品・事業活動のエネルギーや資源などを削減する効果、または再生可能エネルギーを生成させる効果

**※算出方法参考**
CO2削減量の算出式＝製品1台による年間のエネルギー削減効果量×CO2換算係数×貢献度×市場での稼動台数

▸ エコ商品開発

# 2009年度エコラベル認定商品

**アイコンの意味**

省エネルギー　有害物質禁止　新エネルギー　省資源　再資源化

※RoHS対応のエコラベル認定商品について
2006年7月に発効するRoHS規制で使用制限された6物質（鉛、カドミウム、六価クロム、水銀、ポリ臭化ビフェニル類（PBB）、ポリ臭化ジフェニルエーテル類（PBDE））の全廃を2005年度中に完了したもの。（ただし、RoHS規制の適用除外用途を除く）

## インダストリアルオートメーションビジネス

### コントロール

**電子サーモ：E5L-A□**
機器内蔵用の簡易温度制御に最適で、AC250V 10Aの高容量開閉が可能なため直接負荷の開閉が可能。

・製品質量を従来比42%削減

発売時期：2009年4月

### プログラマブルコントローラ

**SYSMAC　CJシリーズ　アナログ入出力ユニット（高速タイプ）：CJ1W-AD042/CJ1W-DA042V**
ばらつきのないマイクロ秒のスループットへ。進化したダイレクト変換機能搭載タイプを新たに追加。

・製品容量を従来比で61%削減
・製品質量を従来比で48%削減

発売時期：2009年8月

## オムロンヘルスケア

### 血圧計

**ローコア手首血圧計：HEM-6200**
初めての方でも簡単で使いやすい、手首式血圧計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年11月

**ローコア上腕自動血圧計：HEM-7200**
大型表示で測定結果が見やすい、ベーシックタイプの血圧計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年10月

**コア上腕自動血圧計：HEM-7210**
カフが正しく巻けたか確認できる機能を新たに追加。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年1月

---

**プレミアム上腕自動血圧計：HEM-7420**
安心機能充実のコンパクトタイプの血圧計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年2月

---

**プレミアム上腕自動血圧計：HEM-7430**
安心機能充実のカフ収納タイプの血圧計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年2月

---

**プロフェッショナル全自動血圧計：HBP-9020**
一人での簡単正確測定をサポートするシンプルタイプ。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年10月

## 体温計

**一般予測体温計わきセンサー付60秒：MC-674**
シンプルなスタンダードタイプの60秒予測式体温計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年9月

---

**医科向け予測式60秒体温計：MC-677W-HP**
医療現場での使いやすさにこだわった、60秒予測式体温計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年1月

## 体重体組成計

**BT内蔵両足式体組成計：HBF-206IT**
無線機能が付いた医療機関・保険事業者対象の体重体組成計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年3月

**価格対応ローコスト両足式体組成計：HBF-202**
乗るだけで簡単に測れるシンプルな両足タイプの体重体組成計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年9月

---

**ベーシック両足式：HBF-204**
ダイエットの進捗状況が分かる、両足タイプの体重体組成計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年11月

---

**既存HBF-361/362リニューアル：HBF-373**
過去からの測定値変化をグラフで表示する、両手両脚タイプの体重体組成計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年2月

---

**既存HBF-361/362リニューアル：HBF-375**
部位別に過去からの測定値変化をグラフ表示する、両手両脚タイプの体重体組成計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2010年2月

## 歩数計

**低価格薄型ポケットイン歩数計：HJ-203**
軽くて持ち歩きやすい、７色展開のカラフル歩数計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年9月

---

**ジョギング計：HJA-300**
ジョギングも歩数も正しくカウントする歩数計。

・規制化学物質フリー化を業界で先駆けて実現

発売時期：2009年6月

## 環境事業推進本部

### 小型電力量計

**スマート電力量モニタ：KM50-C1/E1**

インバーター次側の電力計測に対応した電力量計で、エネルギー仕分機能により稼動状態のムダ・ムラを見える化。

・消費電力を従来比で28%（C1）･10%（E1）削減

・顧客での環境負荷低減を目的とした商品

発売時期：2010年3月

### $CO_2$見える化システム

**ene-brain**

施設･設備のエネルギー消費の「見える化」「改善余地抽出」「省エネルギー効果の定量把握」で企業の省エネルギーを支援。

・顧客での環境負荷低減を目的とした商品

発売時期：2010年3月

## 電子機器事業本部

### PC

**E-50：NPC-E50A1105CB**

超小型・超低消費電力を実現したインテル®Atom™プロセッサ搭載組込用小型CPUボード。

・使用時消費電力を従来比の27.5%に削減

発売時期：2009年12月

# 2008年度エコラベル認定商品

**アイコンの意味**

省エネルギー　有害物質禁止　新エネルギー　省資源　再資源化

※RoHS対応のエコラベル認定商品について
2006年7月に発効するRoHS規制で使用制限された6物質（鉛、カドミウム、六価クロム、水銀、ポリ臭化ビフェニル類（PBB）、ポリ臭化ジフェニルエーテル類（PBDE））の全廃を2005年度中に完了したもの。（ただし、RoHS規制の適用除外用途を除く）

## インダストリアルオートメーションビジネス

### コントロール

**CPUユニット：CJ2H**
入力～演算～出力のシステムスループットの高速性を究め、ばらつきのない定時性に優れた制御を実現

・ＣＰＵユニットとＥＴＮユニットを合体させて、従来品比で14%減容化

発売時期：2008年6月

### パワーコンディショナ

**ソーラーパワーコンディショナ：KP100G−IT/KP100G-KR**
太陽電池が発電した直流電力を交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置（イタリア、韓国向け）

・環境貢献を直接の目的とする商品

発売時期：2008年4月

**ソーラーパワーコンディショナ：KP４０H-KR**
太陽電池が発電した直流電力を交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置（韓国向け）

・新エネルギー発電に貢献

発売時期：2009年3月

### コネクタ

**コネクタ： XF3C**
0.25㎜ピッチタイプにて上下接点回転バックロック方式を実現した、ＦＰＣコネクタ

・ＬＣＰ樹脂使用量を従来品比28%削減

発売時期：2008年7月

### 磁気センサ

**広エリア磁気センサ： W2DN-01**
検知領域が従来品比で５倍になったエリアセンサ

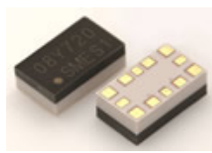
・ＬＣＰ樹脂使用量を従来品比28％削減

発売時期：未定

## エレクトロニクス＆メカニカルコンポーネンツビジネス

### ＲＦスイッチ

**ＡＴＥ用リレー（ＲＦスイッチ）： 2SMES-01**
高周波対応の小型・高速・高信頼なＭＥＭＳスイッチ



・大幅な長寿命化

発売時期：2008年9月

## ヘルスケアビジネス

### 低周波治療器

**低周波治療器：HV-F5000**
「こり」と「痛み」症状別治療を1台で実現

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2008年6月

**低周波治療器：HV-F5200**
「こり」と「痛み」症状別治療を1台で実現
大型温熱サポーターで、温熱医療も可能

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2008年6月

### 体組成計

**体組成計：HBF-601**
内臓脂肪レベルと骨格筋率の変化からダイエットの進捗状況をチェック

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2008年9月

**体組成計：HBF-363IT**
携帯端末で体組成を管理

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2008年9月

**体組成計：HBF-701**
部位別の皮下脂肪率・骨格筋率の変化からダイエットの進捗状況をチェック

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2008年9月

## 補聴器

**補聴器：AK-05**
デジタルだから、「電話」も快適、「大きな音」もきれいに聴こえる

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2009年1月

## 血圧計

**血圧計：HEM-1020**
測定姿勢チェック表示とらくらくサポート腕置きで、正確測定をサポート

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2009年2月

**血圧計：HEM-6050**
正しい手首の位置を光と音がお知らせ

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2009年3月

**血圧計：HEM-6051**
正しい手首の位置を光と音がお知らせ

・医療機器で環境汚染物質を業界トップで不使用

発売時期：2009年3月

# 2007年度エコラベル認定商品

**アイコンの意味**

省エネルギー　有害物質禁止　新エネルギー　省資源　再資源化

※RoHS対応のエコラベル認定商品について
2006年7月に発効するRoHS規制で使用制限された6物質（鉛、カドミウム、六価クロム、水銀、ポリ臭化ビフェニル類（PBB）、ポリ臭化ジフェニルエーテル類（PBDE））の全廃を2005年度中に完了したもの。（ただし、RoHS規制の適用除外用途を除く）

## インダストリアルオートメーションビジネス

### コントロール

**サーマックNEO温度調節器（デジタル調節計）：E5□N-Hシリーズ**
豊富な品揃えで幅広い用途に対応する高性能汎用温度調節器。

・当社従来品比65%主要材料削減

発売時期：2007年12月

### パワーコンディショナ

**海外ソーラーパワコン：KP40G-OD-1**
太陽電池が発電した直流電力を交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置。（イタリア，スペイン向け）

・新エネルギー発電に貢献

発売時期：2007年9月

**海外ソーラーパワコン：KP100G-OD-ES**
太陽電池が発電した直流電力を交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置。（スペイン向け）

・新エネルギー発電に貢献

発売時期：2007年11月

**国内向けソーラーパワコン：KP40H**
太陽電池が発電した直流電力を交流電力に変換し、電力会社の電力系統に接続できる装置。（国内専用品）

・新エネルギー発電に貢献

発売時期：2007年9月

### コントロール

**プロセス入力ユニット：CJ1W-PH41U**
温度センサ、電流・電圧信号、ポテンショメータに１台で対応できるプロセス入力ユニット。

・当社従来品比65%主要材料削減

発売時期：2008年3月

## エレクトロニクスコンポーネンツビジネス

### コネクタ

**0.4mmピッチ基板対FPC用コネク： XB4A/XB4B**
超低背、嵌合高さ0.9mmで、高操作性、高接触信頼性を実現した、基板対FPC用コネクタ。

・当社従来品比96%主要材料削減

発売時期：2007年6月

## オートモーティブエレクトロニックコンポーネンツビジネス

### 車載装置

**軽自動車向けBCM：G8C-278S,279S/G8C-278S-B1,-B2**
車室内の各種負荷制御および、スマートエントリー機能、プッシュエンジンスタート機能を一体化した制御ユニット。

・他社同等製品比　容積32%減、重量50%減

発売時期：2008年1月

## ソーシアルシステムズビジネス

### 社会システム

**車両認識撮影装置：3P5JZ-01,02**
車両ナンバーの認識と車両画像の撮影を一体化した車両認識撮影装置。

・当社従来品比70%消費電力削減

発売時期：2008年2月

**UD型回線対応ユニット：P2164-1、P2164-2**
交通信号制御機と交通管制センタを接続するIP回線対応ユニット。

・当社従来品比75%消費電力削減

発売時期：2007年12月

## ヘルスケアビジネス

### 血圧計

**ハンディ上腕血圧計：HEM-7301-IT**
健康管理ソフト付のデジタル自動血圧計。

・業界に先駆けてRoHS指令物質全廃

発売時期：2008年1月

**太腕対応スポットアーム：HEM-1040**
健康管理ソフト付のデジタル自動血圧計。

・業界に先駆けてRoHS指令物質全廃

発売時期：2008年1月

### 体温計

**グラフィック婦人体温計：MC-440**
見やすい、管理しやすい、大型画面＋折れ線グラフ　表示の約60秒の予測式婦人体温計。

・業界に先駆けてRoHS指令物質全廃

発売時期：2007年7月

### 心電計

**携帯心電計：HCG-901**
外部電極やUSBポートなど診療に必要な機能を備えた医療向け携帯心電計。

・業界に先駆けてRoHS指令物質全廃

発売時期：2007年11月

## その他事業

### エネルギーマネジメントシステム

**RFアナログ入力計：EW640、RFパルスカウント計：EW650**
エネルギー監視装置と無線センサーおよび無線電力計から構成されるエネルギー遠隔監視システム。

・省エネルギーに貢献

発売時期：2007年5月

RFアナログ入力計：EW640

RFパルスカウント計：EW650

**エネルギーマネジメント端末：EW330L**

エネルギー監視装置と無線センサーおよび無線電力計から構成されるエネルギー遠隔監視システム。

・省エネルギーに貢献

発売時期：2007年7月

## RFID

**基板型リードライトモジュール：V720S-HMC75**

アンテナコイルも含めた回路設計をコンパクトにすることで、基板1枚構成を実現。「微弱無線局」の規格に適合。

・当社従来品比47%消費電力削減、50%使用材料削減

発売時期：2007年12月

# グリーン調達

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • グリーン仕入先からの調達継続<br>• 規制化学物質の全廃継続<br>• REACH対応のITシステム立ち上げ | |
| **2009年度の実績** | • グリーン仕入先からの調達継続<br>• 規制化学物質の全廃継続<br>• REACH対応のITシステム立ち上げ完了 | ○ |
| **2010年度の目標** | • グリーン仕入先からの調達継続<br>• 規制化学物質の全廃継続<br>• RoHSとREACH対応のITシステム統合 | |

## 基本方針

オムロンでは、サプライチェーンにおける環境保全活動の一環として、環境保証した部材を調達する「グリーン調達」を積極的に進めています。
調達先の環境マネジメントシステムの（ISO14001など）の第三者認証取得を推進するとともに、含有規制化学物質の情報提供・内容保証を満たしたグリーン仕入先からの部材の優先的な調達に努めています。
また、国内グループでは、事業活動の中で必要になるオフィス関連用品などの間接材についても、「グリーン購入ガイドライン」を定め、環境負荷の低い「グリーン品」を優先して購入する「グリーン購入」を推進しています。

| 文書・帳票名 | 日本語版<br>Japanese | 英語版<br>English | 中国版<br>Chinese |
|---|---|---|---|
| オムロングリーン調達基準書　ver 2.1<br>（2008年12月24日改訂）<br>※別紙2：非含有証明書/別紙4：調査シート1～3の変更 | [PDF：320KB] | [PDF：246KB] | [PDF：381KB] |
| 仕入先認定申請書 | [Excel：21KB] | [Excel：21KB] | [Excel：21KB] |

## 2009年度総括（グリーン調達）

2004年5月から、「エコロジー」（環境負荷の低減）と「コンプライアンス」(法令・社会規範の遵守)を重点方針として明示し、グリーン調達を推進しています。その結果、2008年度にはグリーン仕入先からの調達割合を示すグリーン調達金額率を95%にまで高めることができました。
2009年度も国内のグリーン調達金額率は95%を維持しました。一方、海外におけるグリーン調達金額率は85%でした。

DATA グリーン調達数（国内・海外）

## 規制化学物質管理の取り組み

オムロンでは、有害性が懸念される物質を含む部材は使わない基本方針のもと、規制化学物質の削減ならびに全廃に取り組んでいます。

欧州では、EU（欧州連合）域内で流通する全ての化学物質について、登録・評価・認可・制限などを義務づける化学物質規制「REACH規則」が、2007年6月から施行されています。これは化学物質そのものだけでなく、オムロンのように化学物質を含む製品を製造・販売・輸入する事業者も法的な義務を負うものです。

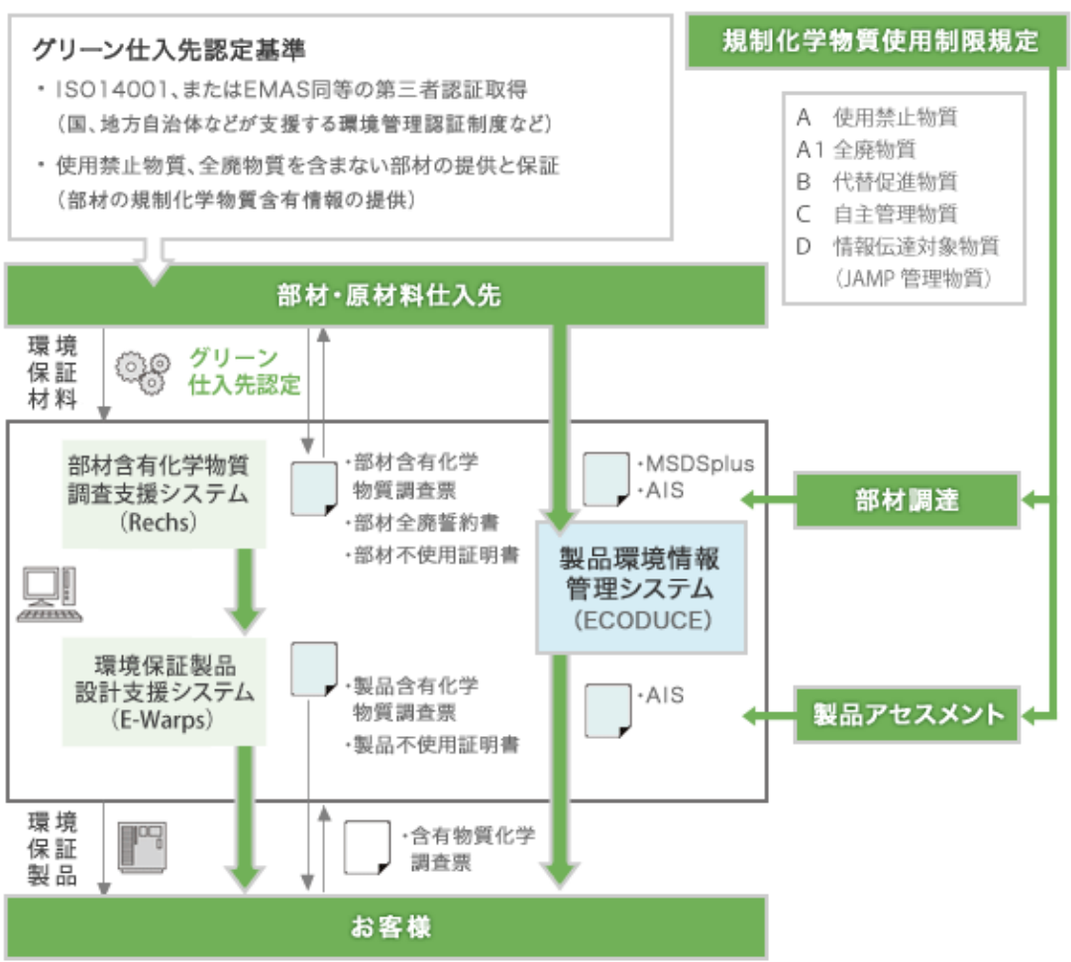
2008年10月には、REACH規則における認可対象候補物質（SVHC）として、人間や環境に対する有害性や蓄積性が高いと懸念される15物質がリストアップされ、以降、欧州では全ての製品におけるそれらの含有情報の把握とサプライチェーンへの情報伝達が求められています。（2010年7月現在SVHC38物質）
そこで、オムロンでは、サプライチェーンにおける化学物質の情報伝達を円滑に実施するため、化学物質管理の国際的な課題に対する活動を推進しているJAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）※が提案する情報伝達シートを活用した化学物質管理の仕組みを、2008年度に社内に導入することを決定しました。
2009年度は、その決定を受けて、オムロンのREACH対応方針を仕入先様に説明し、順次、部材調査に協力いただいています。

一方、社内ではJAMPが提案する情報伝達の仕組みに対応するため、社内規定を変更するとともに、REACHに対応した新ITシステム（ECODUCE）を導入しました。

欧州における化学物質の規制に関しては、REACHとは別に、2006年7月から施行されている「RoHS指令」があります。これは、電気・電子機器への特定有害化学物質の使用を制限するもので、オムロンでは、RoHS指令対応を主とする「部材含有化学物質調査支援システム」などのITシステムを運用しています。2010年度には、これら既存のITシステムをREACH対応のために導入した新ITシステム（ECODUCE）へ統合する予定です。

**※JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）**
アーティクル（部品や成形品）が含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的な仕組みを作り普及させることを目的に、2006年9月に17の企業が発起人となって業界横断の活動推進主体として発足させた団体。2010年7月22日現在、オムロンを含む366社が会員企業として参加している。

## 製品開発での環境保証システム



## グリーン購入への取り組み

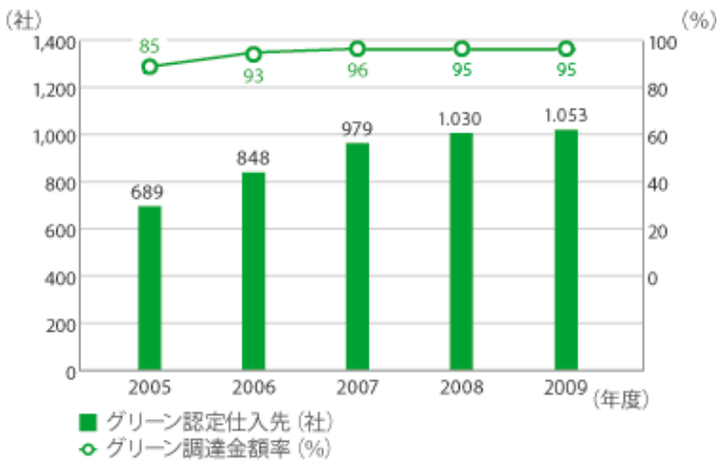
2009年度は、グリーン品の選定購買を進める一方、全社緊急収益対策で経費削減が進み、グリーン品購入額も前年に比べて大きく減少しました。また、収益対策から安価品の購入ニーズが高まったことも影響し、グリーン品の購入比率は前年よりも2.5 %低下しました。
2010年度は、購買部門と連携して仕入先様とグリーン品の利用を促進する方法について意見を交換し、グリーン購入の推進を図っていきます。

DATA 全購入金額に占めるグリーン購入金額（国内）

# グリーン調達
グリーン調達数（国内・海外）

## 国内 仕入先・グリーン調達実績データ

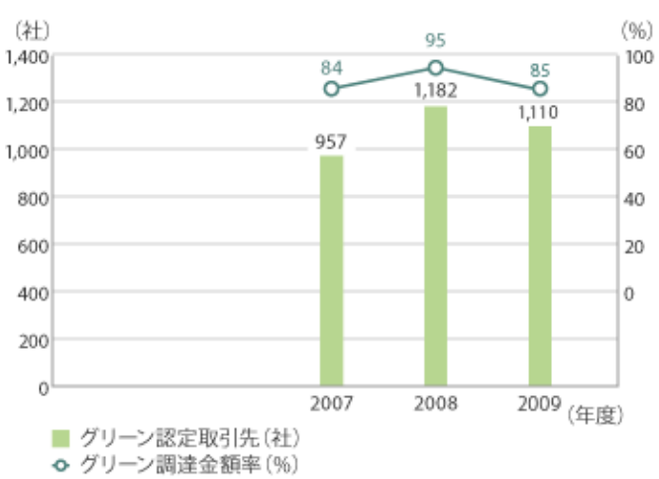
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| グリーン調達金額率（%） | 85 | 93 | 96 | 95 | 95 |
| 認定仕入先（社） | 689 | 848 | 979 | 1,030 | 1,053 |




グリーン調達金額率：
全仕入先の調達金額に対するグリーン仕入先から調達した金額の比率

## 海外 仕入先・グリーン調達実績データ

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| グリーン調達金額率（%） | — | — | 84 | 95 | 85 |
| 認定取引先数（社） | — | — | 957 | 1,182 | 1,110 |



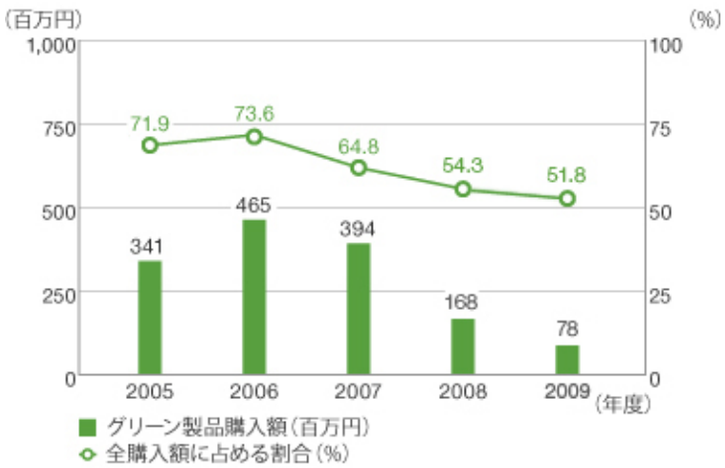
**グリーン調達金額率：**
全仕入先の調達金額に対するグリーン仕入先から調達した金額の比率

## グリーン調達

# グリーン調達
全購入金額に占めるグリーン購入金額（国内）

## 国内　文具、事務用品グリーン購入額

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| グリーン品購入額（百万円） | 341 | 465 | 394 | 168 | 78 |
| 全購入額に占める割合（%） | 71.9 | 73.6 | 64.8 | 54.3 | 51.8 |




▸ グリーン調達

# 製品リサイクル・リユース

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度目標** | • 製品リサイクル／リユースの継続 | |
| **2009年度の実績** | • 自動改札機、券売機のリサイクル継続<br>• CAT（信用照会端末）のリユース継続 | ○ |
| **2010年度の目標** | • 製品リサイクル／リユース継続 | |

## 基本方針

オムロンでは、お客様が使用しなくなった当社製品を回収・解体・分解し、原材料へのリサイクルや製品のリユースを推進しています。
自動券売機や改札機などの駅務機器を対象にした製品リサイクルの仕組みを構築し、実施・定着を図っているほか、2008年度からは、クレジットカードの信用照会をするCAT（信用照会端末）について、カード会社と連携したリユースにも取り組んでいます。過去には、使用済みATM（現金自動預金支払機）のリサイクル・リユースにも取り組みました。

## 2009年度の総括

2007年度から、首都圏の自動券売機や改札機などを対象に新たな製品リサイクルの仕組みを構築し、その定着を図っています。使用済み製品を回収し、素材ごとのリサイクル量を把握できる廃棄業者への切り替えも順次進めています。
2009年度は首都圏への販売量が少なかったため、リサイクル量は７トンと2008年度の72トンに比べ、少ない結果でした。
現状では首都圏のみが対象ですが、首都圏以外の中部や関西地区でも同様にデータ把握ができる委託業者と契約し、全国一律でデータ把握ができる仕組みを順次構築して、リサイクル量の拡大を推進していきます。
また、2008年度からは、クレジットカードの信用照会をするCAT端末について、カード会社と連携した回収・リユースのシステムを構築し、運用しています。2009年度も継続運用しましたが、市場の冷え込みによるカード会社様の端末設置抑制のため、リユース台数は2008年度の321台（リユース率：4%）よりも少ない251台（2%）でした。

リサイクル素材別収集

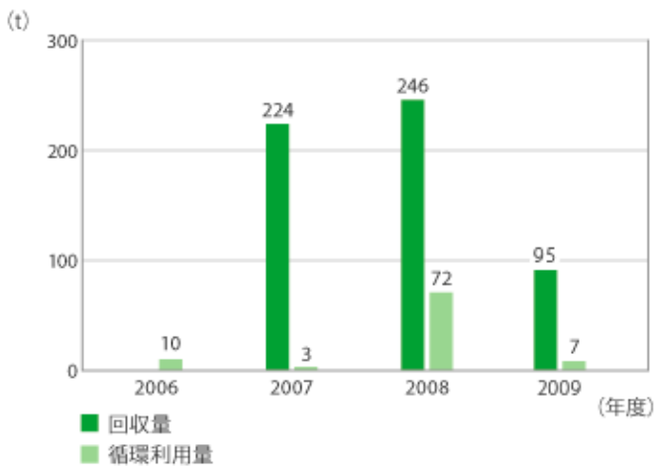
DATA リサイクル・リユース（国内）

# 製品リサイクル・リユース
リサイクル・リユース（国内）

## 国内　使用済み製品回収量、循環利用量

単位（t）

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|
| 使用済み製品回収量 | - | 224 | 246 | 95 |
| 回収した使用済み製品循環利用量 | 10 | 3 | 72 | 7 |




※循環利用量は数値が明確に把握できている分のみ。

製品リサイクル・リユース

# エコ・ファクトリー／オフィス／ラボラトリー

## CO2排出量削減

CO2削減、地球温暖化防止に向けた取り組みを紹介しています。

## 廃棄物・原材料削減

廃棄物削減、省資源に向けた取り組みを紹介しています。

## PCB無害化処理

有害物質であるPCB無害化処理の状況を紹介しています。

## PRTR法対象物質削減

PRTR法対象物質削減のための取り組みを紹介しています。

## 水使用量削減

水資源活用と使用量削減の取り組みを紹介しています。

## 紙使用量削減

紙資源活用と使用量削減の取り組みを紹介しています。

## 大気汚染防止

大気汚染物質（NOx・SOx）削減への取り組みを紹介しています。

## 水質汚濁防止

BOD・CODの抑制と水質汚濁防止への取り組みを紹介しています。

# $CO_2$排出量削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | 〔日本〕<br>• 2008年度比 2%削減<br><br>〔海外〕<br>• 2002年度比生産高原単位 7%削減 | |
| **2009年度の実績** | 〔日本〕<br>• 2008年度比 13%減　72,967トン<br><br>〔海外〕<br>• 2002年度比生産高原単位 1%減 | △ |
| **2010年度の目標** | 〔日本〕<br>• 1990年度比 8.6%減（排出枠購入も含めて）<br><br>〔海外〕<br>• 2002年度比 8%減 | |

## 基本方針

オムロンは、地球温暖化対策の推進を現在および将来の社会に対して担うべき責務として考え、「京都議定書」に定められた日本の削減目標（1990年度比-6%）を達成すべく、グループ全社を挙げて省エネルギーに取り組んでいます。
国内では総量目標を設定し、その達成に向けてビジネスカンパニーごとに目標を設定して取り組んでいます。
海外については、事業拡大という経営戦略のもとエネルギー削減が困難であることや、国によって総量目標の設定に差があることから、総量ではなく、エネルギー使用効率の改善を目指して生産高原単位を目標としています。
具体的な削減方法としては、適正な冷暖房や日常管理、また設備のエネルギー監視システムを用いた「見える化」推進によるエネルギー消費量の削減や、省エネルギー・クリーンエネルギー設備の導入などを実践するとともに、京都メカニズム（※1）を活用した排出枠購入（※2）も加えて削減目標の達成を目指します。

**※1　京都メカニズム**
「京都議定書」で定められた、温室効果ガス削減を達成するため、他国での温室効果ガスの排出量削減を自国での削減に換算できる柔軟性措置のこと。

**※2　排出枠**
先進国が途上国で温暖化対策事業を実施し、それによって減った$CO_2$排出量を削減分として算入できる権利（排出枠）。

## 2009年度総括

**【国内】**
国内では、グループの数値目標として、2010年度までに総量で1990年度比-8.6%削減という目標を掲げて取り組んできました。しかし、2007年度にM&Aによって半導体関連の部品製造を担う野洲事業所がグループに加わり、排出量が大幅に増加したため、自社努力だけでの目標達成が難しくなりました。そこで京都メカニズムを活用した排出枠購入を決定し、それを加えて達成を目指します。
2009年度の取り組みとしては、野洲事業所の建屋増築に伴い熱源設備を最新のターボ冷凍機に切り替えることで約3,000トン削減しました。現在は24時間稼動でエネルギーを多く消費する半導体製造のクリーンルームでの省エネルギー対策にも取り組んでいます。他事業所でも空調や照明の省エネルギータイプへの切り替えや、主要生産拠点でのエネルギー使用量の「見える化」とその運用改善に取り組んだ結果、事業悪化も影響し、2009年度の国内における$CO_2$排出量は、2008年度比13%減の72,967トンまで下がりました。

**【海外】**

海外では、生産高原単位で2002年度の44.6トン／億円から７％減の41.1トン／億円を2009年度の目標にしていました。しかし、生産量の減少に設備関連の省エネルギーが追いつかず、44.1トン／億円の結果となり、目標を達成することができませんでした。
2010年度は、次項で述べる省エネルギー診断などで設備の省エネルギー化をさらに推進し、2002年度比8％減を目指します。
また、2011年度からは国内で成果を上げているエネルギー使用量の「見える化」の導入による削減を図っていく計画です。

DATA $CO_2$ 排出量（国内・海外）

DATA エネルギー使用量（国内・海外）

DATA 温室効果ガス（国内）

DATA 再生可能エネルギー（国内）

DATA 社有車燃料使用量（国内・海外）

## エネルギー「見える化」への取り組み

国内の生産拠点では、エネルギー使用量を測定し、建屋・設備ごとの全エネルギー使用量を「見える化」する当社製のエネルギー監視装置の導入を進めています。

エネルギー監視装置を導入

熱源ポンプ、空調機器、コンプレッサ、クリーンルームの送風などに関して、「時間外使用」「使用量のばらつき」といった観点からエネルギー使用の「ムラ・ムダ」を抽出し、これらの改善ポイントについて、現場の従業員を交えてまず1カ所の運用改善策を策定・試行。効果があった改善策は、マニュアル化して他の建屋・設備でも実行します。このC・A・P・Dサイクルを回すことで工場全体のエネルギー消費量を徐々に減らしていく取り組みです。
2009年度末までに「見える化」は6拠点で導入を完了。運用改善による削減策2,750トン分を抽出し、2,000トン分まで実施しています。

中国で省エネルギー診断を実施

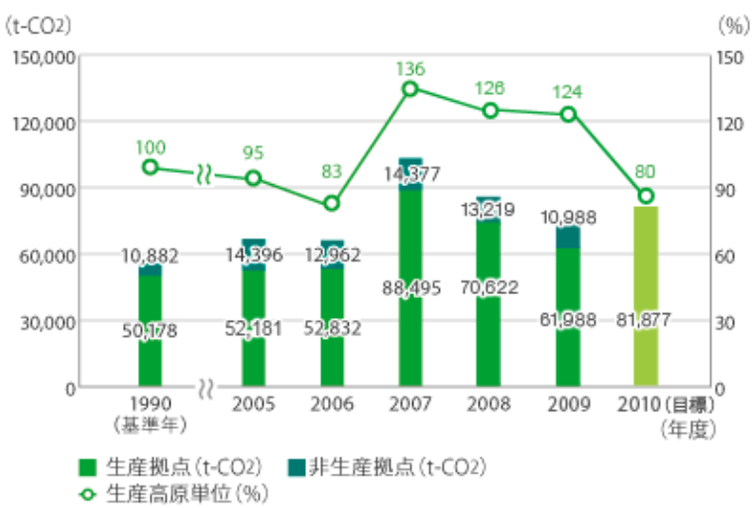
2010年度には新たたに3拠点で導入を予定しています。これによって国内17拠点のうち計9拠点で導入が完了し、3,000トンまで削減できる見込みです。
2010年度中に国内の排出量上位を占める主要生産拠点での導入が完了することから、2011年度以降は国内よりも海外生産拠点での導入を進める計画で、まず中国７拠点のうち5拠点で導入に向けた省エネルギー診断を実施する予定です。
また、非生産拠点では、2010年度に、すでにエネルギー監視が整備されている京都本社に装置を追加するほか、12月に2オフィスが統合される品川新オフィスにもエネルギー監視装置を導入する計画です。2011年に竣工のオムロンヘルスケア（株）新本社にも導入予定です。

# $CO_2$排出量削減

$CO_2$排出量（国内・海外）

## 国内 $CO_2$ 排出量推移

| | 1990年度（基準年） | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 | 2010年度（目標） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生産拠点（t-$CO_2$） | 50,178 | 52,181 | 52,832 | 88,495 | 70,622 | 61,988 | 81,877 |
| 非生産拠点（t-$CO_2$） | 10,882 | 14,396 | 12,962 | 14,377 | 13,219 | 10,988 | - |
| 生産高原単位（%） | 100 | 95 | 83 | 136 | 126 | 124 | 80 |



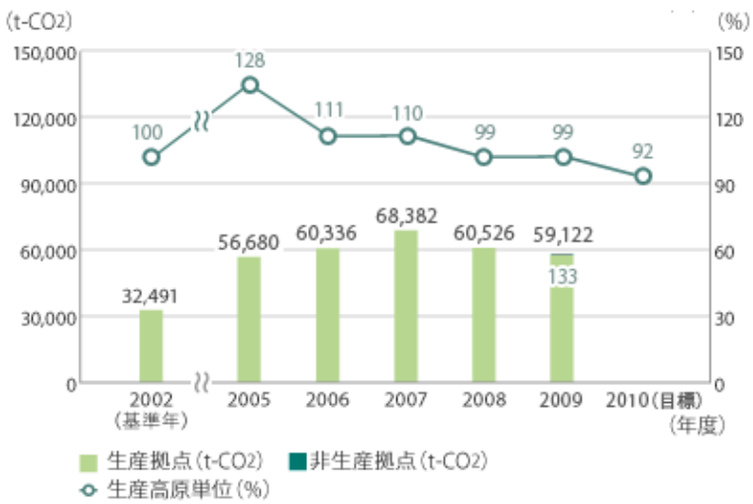

※各燃料のCO２換算係数は環境省の係数を使用

※電気は電気事業連合会発表の全国平均受電端係数を使用

※原単位は基準年度を100とした場合の増減率（%）を記載

## 海外 $CO_2$ 排出量推移

| | 2002年度（基準年） | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 | 2010年度（目標） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生産拠点（t-$CO_2$） | 32,491 | 56,680 | 60,336 | 68,382 | 68,526 | 59,122 | - |
| 非生産拠点（t-$CO_2$） | - | - | - | - | - | 133 | - |
| 生産高原単位（%） | 100 | 128 | 111 | 110 | 99 | 99 | 92 |




※各燃料のCO 2換算係数は環境省の係数を使用

※電気は電気事業連合会発表の全国平均受電端係数を使用

※原単位は基準年度を100とした場合の増減率（%）を記載

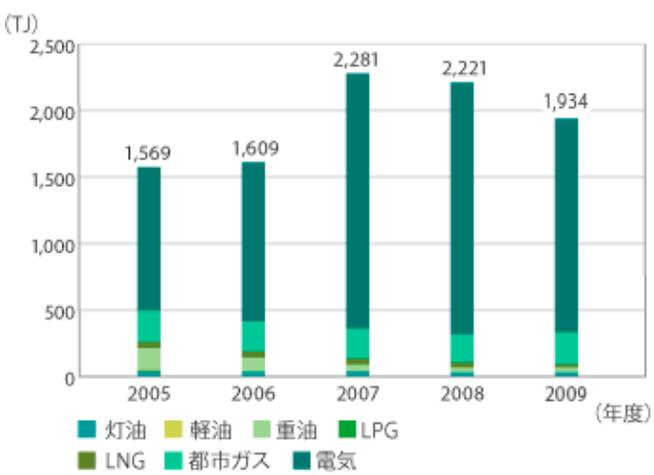
## CO2排出量削減

# $CO_2$排出量削減
エネルギー使用量（国内・海外）

## 国内 エネルギー使用量（ジュール換算）

単位（TJ）

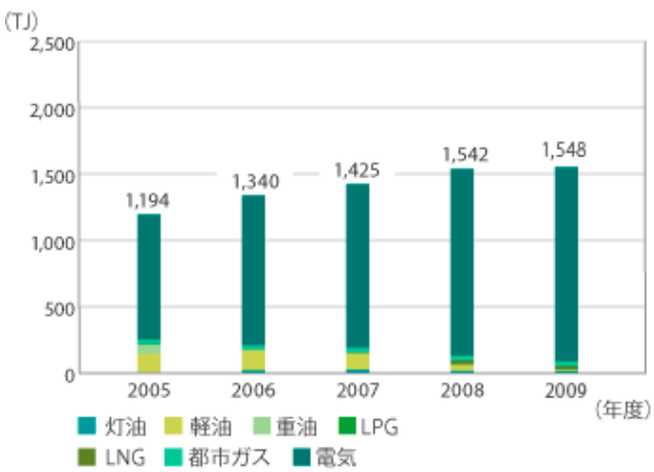
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 灯油 | 49 | 34 | 36 | 32 | 16 |
| 軽油 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 重油 | 155 | 106 | 50 | 35 | 15 |
| ＬＰＧ | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| ＬＮＧ | 41 | 40 | 46 | 42 | 22 |
| 都市ガス | 238 | 226 | 225 | 210 | 226 |
| 電気 | 1,078 | 1,197 | 1,918 | 1,896 | 1,650 |
| **合計** | **1,569** | **1,609** | **2,281** | **2,221** | **1,934** |



## 海外 エネルギー使用量（ジュール換算）

単位（TJ）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 灯油 | 0 | 19 | 26 | 17 | 18 |
| 軽油 | 144 | 153 | 122 | 49 | 0 |
| 重油 | 71 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| ＬＰＧ | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| ＬＮＧ | 2 | 2 | 2 | 30 | 38 |
| 都市ガス | 34 | 34 | 39 | 36 | 32 |
| 電気 | 942 | 1,128 | 1,234 | 1,408 | 1,460 |
| 合計 | 1,194 | 1,340 | 1,425 | 1,542 | 1,548 |



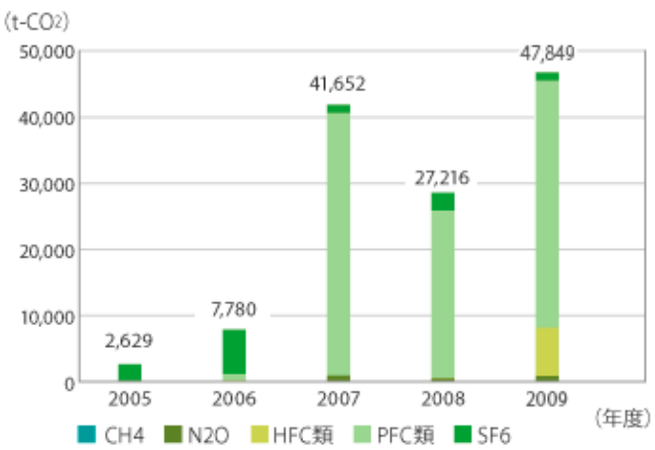

CO2排出量削減

# $CO_2$排出量削減
温室効果ガス

## 国内 エネルギー起源$CO_2$以外の温室効果ガス排出量

単位（t-CO2）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| **$CH_4$** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **$N_2O$** | 0 | 0 | 930 | 512 | 735 |
| **HFC類** | 0 | 140 | 0 | 35 | 6,962 |
| **PFC類** | 0 | 948 | 39,470 | 25,192 | 38,682 |
| **SF6** | 2,629 | 6,692 | 1,252 | 1,477 | 1,470 |



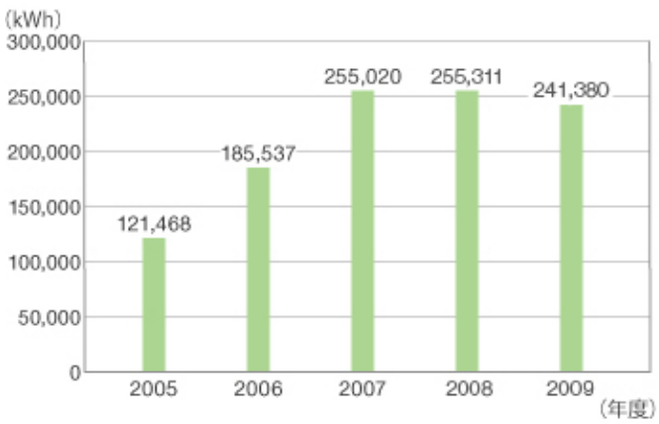

- $CO_2$排出量削減

# $CO_2$排出量削減
再生可能エネルギー

## 国内 太陽光発電量

単位（kWh）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 発電量 | 121,468 | 185,537 | 255,020 | 255,311 | 241,380 |



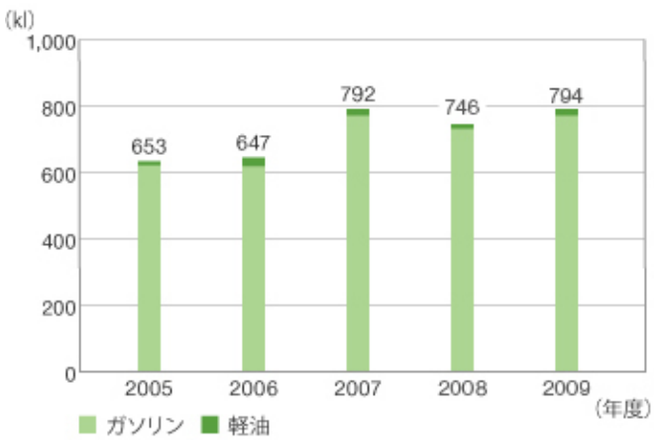

▸ $CO_2$排出量削減

# $CO_2$排出量削減
社有車燃料使用量（国内・海外）

## 国内 社有車燃料

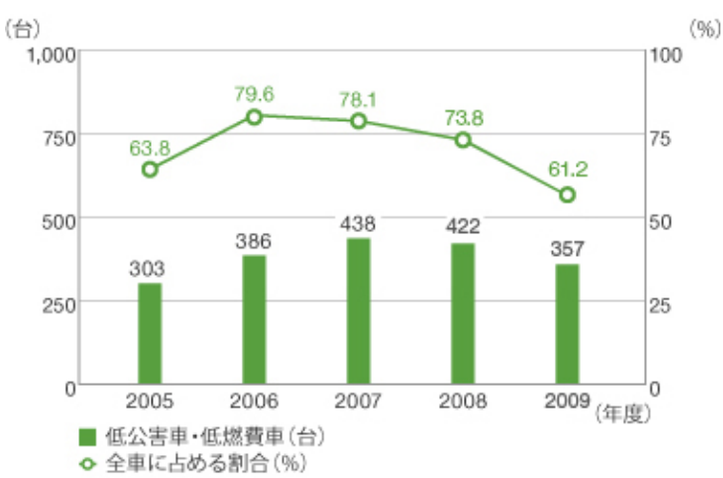
単位（kl）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| ガソリン | 622 | 620 | 772 | 731 | 774 |
| 軽油 | 31 | 27 | 20 | 15 | 19 |




## 国内 低公害車・低燃費車台数

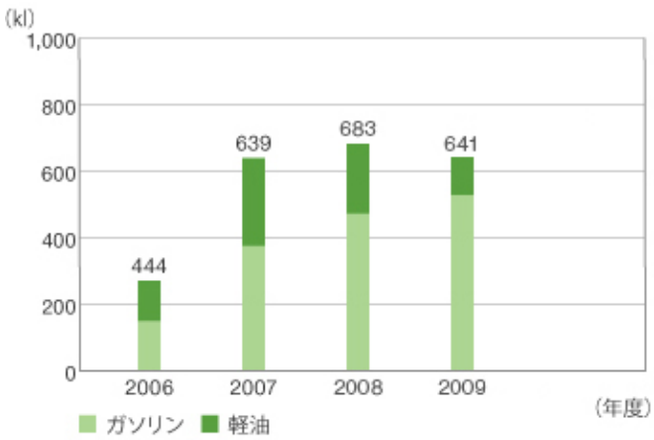
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 低公害車・低燃費車（kl） | 303 | 386 | 438 | 422 | 357 |
| 全車に占める割合（%） | 63.8 | 79.6 | 78.1 | 73.8 | 61.2 |



## 海外 社有車燃料

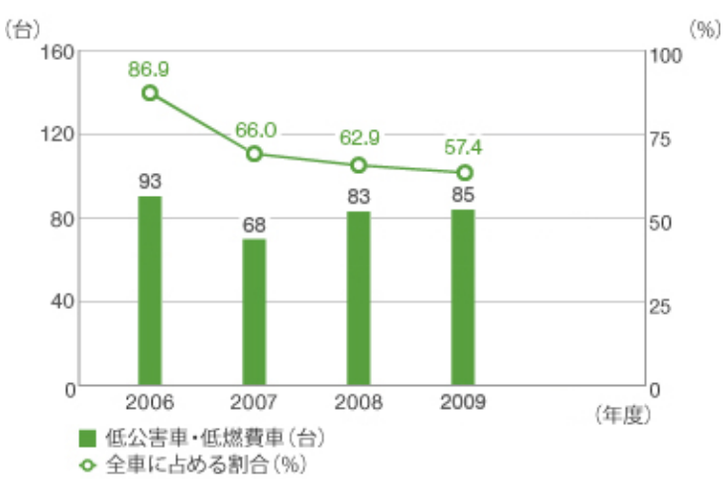
単位（kl）

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|
| ガソリン | 322 | 376 | 473 | 529 |
| 軽油 | 122 | 264 | 210 | 112 |




## 海外 低公害車・低燃費車台数

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|
| 低公害車・低燃費車（kl） | 93 | 68 | 83 | 85 |
| 全車に占める割合（%） | 86.9 | 66.0 | 62.9 | 57.4 |




▸ CO2排出量削減

# 廃棄物・原材料削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | 〔日本〕<br>• 1998年度比生産高原単位21%削減<br><br>〔海外〕<br>• 全生産拠点でゼロエミッション（レベル1）推進<br>• 2002年度比生産高原単位 14%削減 | |
| **2009年度の実績** | 〔日本〕<br>• 1998年度比 生産高原単位 32%削減<br><br>〔海外〕<br>• 新たに1拠点でゼロエミッション（レベル1）達成<br>• 2002年度比で生産高原単位 2%増加 | △ |
| **2010年度の目標** | 〔日本〕<br>• 1998年度比 生産高原単位 22%減<br>• 全拠点でゼロエミッション（レベル2）達成<br><br>〔海外〕<br>• ゼロエミッションの推進<br>• 2002年度比 生産高原単位 16%減 | |

## 基本方針

オムロンは、持続可能な循環型社会の実現を目指し、全社を挙げて廃棄物の総発生量の削減に取り組むとともに、事業活動で発生する廃棄物において、『サイトから出る全ての排出物を単純焼却や埋め立て処分することなく、100%再資源化・再利用化する』ゼロエミッション活動を推進しています。
そのゼロエミッション活動においては、「レベル1」※1と、さらに厳密な基準である「レベル2」※2という二つの達成基準を設け、すでにレベル1を達成した国内拠点ではレベル2を、また海外では全拠点でのレベル1達成を目指して取り組みを進めています。
一方、生産現場では、原材料・加工部品のロス削減による「少ない材料」でのものづくりに取り組んでいます。インプット（投入材料）とアウトプット（製品・廃棄物）の実態データの把握と精度向上を進め、資源生産性を管理指標とした取り組みを継続的に推進します。

**オムロンにおけるゼロエミッションの基準**

※1 「レベル1」：
廃棄物を再資源化目的で処理を委託し、再資源化後の残渣（ざんさ）は考慮しない再資源化率100%であること
※2 「レベル2」：
：廃棄物を再資源化目的で処理を委託し、残渣も含めて再資源化率98%以上であること（オムロンでは「実質再資源化率」と定義)

## 2009年度総括

【国内】
2009年度は、国内では1998年度比で生産高原単位32%減となり、目標にしていた21%を上回る結果となりました。廃棄物総発生量も、2008年度比で1,680トン減少し4,173トンでした。事業量の減少に伴い生産拠点、非生産拠点いずれでも廃棄物が減少したためです。2010年度は、生産高原単位で1998年度比22%減を目指します。
一方、廃棄物の実質再資源化率は、2008年度に比べ1%改善して97%でした。国内のゼロエミッション活動で目指している、「実質再資源化率98%以上」というレベル2の基準は、2拠点で達成しました。2010年度は、国内全拠点でレベル2の達成を目標に取り組んでいきます。

【海外】
海外では、2002年度比で生産高原単位14%削減を目標にしていましたが、生産高原単位で2%の増加という結果になりました。しかし、廃棄物総排出量では、7,687トンで、2008年度比で1,401トン減少しました。これも国内と同様に事業量の減少によるものです。2010年度は2002年度比で生産高原単位16%減を目指します。
また、海外におけるゼロエミッションは、1拠点で新たにレベル1のゼロエミッションを達成しました。海外では、実質再資源化率は、2008年度の79%から96%に大幅に伸びました。2010年度はさらにゼロエミッションを推進していきます。

DATA 排出量（国内・海外）

DATA 最終処分量（国内・海外）

## 「少ない資源でのものづくり」の推進

2008年度から、原材料だけでなく一部加工品も投入材料として実態把握を進め、「投入資源の見える化」を目指して、〝少ない資源でのものづくり〟への取り組みを推進しています。
また、日常の生産現場でも、発生したロスの場所情報、重量情報、ロス要因情報を共有し、「見える化」することで、現場での発生ロス削減を図り、投入資源の削減に努めています。
省資源の取り組みのひとつとして、2006年度オムロン倉吉（現オムロンスイッチアンドデバイス）に導入したMFCA（マテリアルフローコスト会計）は、以降、国内3拠点、海外1拠点に展開し、投入量の大きい金属材料、成形材料を中心に省資源に取り組んでいます。

DATA 原材料投入量（国内・海外）

DATA 容器包装材使用量（国内・国外）

MFCA導入による
省資源への取り組み

# 廃棄物・原材料削減
排出量（国内・海外）

## 国内 廃棄物等発生量・原単位推移

| | 1998年度（基準年） | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 総排出量（t） | 5,718 | 5,234 | 5,949 | 6,803 | 5,853 | 4,173 |
| 生産高原単位（%） | 100 | 82 | 78 | 90 | 84 | 68 |

※生産高原単位は基準年（1998年度）を100%とした増減率

## 海外 廃棄物等発生量・原単位推移

| | 2002年度（基準年） | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 総排出量（t） | 3,301 | 4,779 | 8,346 | 7,938 | 9,088 | 7,687 |
| 生産高原単位（%） | 100 | 123 | 139 | 116 | 159 | 102 |

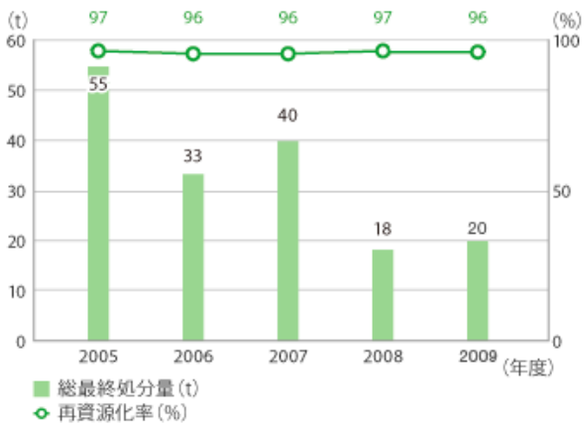
※生産高原単位は基準年（2002年度）を100%とした増減率

▶ 廃棄物・原材料削減

# 廃棄物・原材料削減
最終処分量（国内・海外）

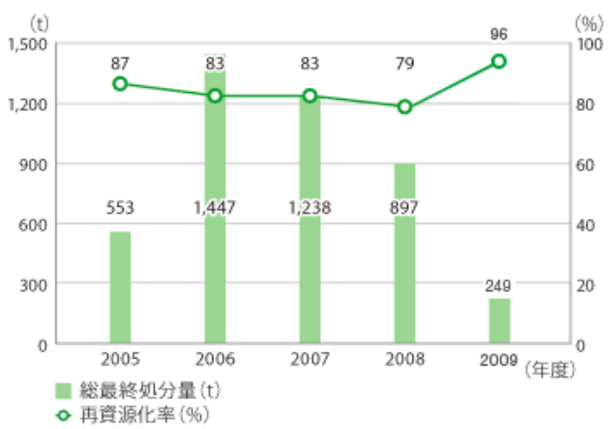
## 国内 廃棄物最終処分量・実質再資源化率推移

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 最終処分量（t） | 55 | 33 | 40 | 18 | 20 |
| 再資源化率（%） | 97 | 96 | 96 | 97 | 96 |




## 海外 廃棄物最終処分量・実質再資源化率推移

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 最終処分量（t） | 553 | 1,447 | 1,238 | 897 | 249 |
| 再資源化率（%） | 87 | 83 | 83 | 79 | 96 |



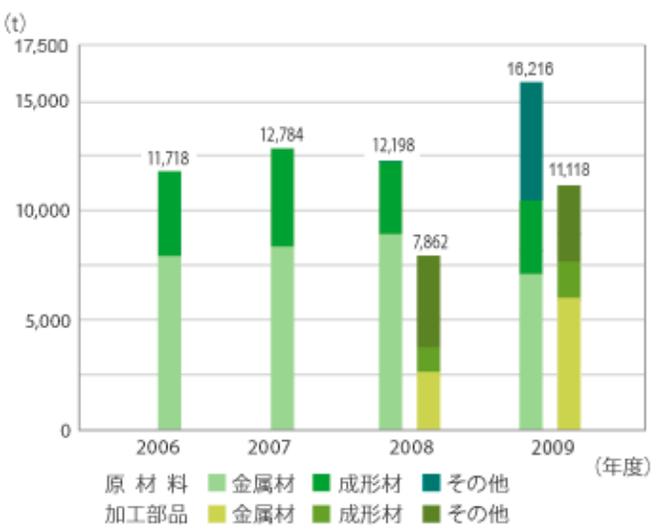

廃棄物・原材料削減

# 廃棄物・原材料削減
原材料投入量（国内・海外）

## 国内　原材料、加工部品投入量

単位（t）

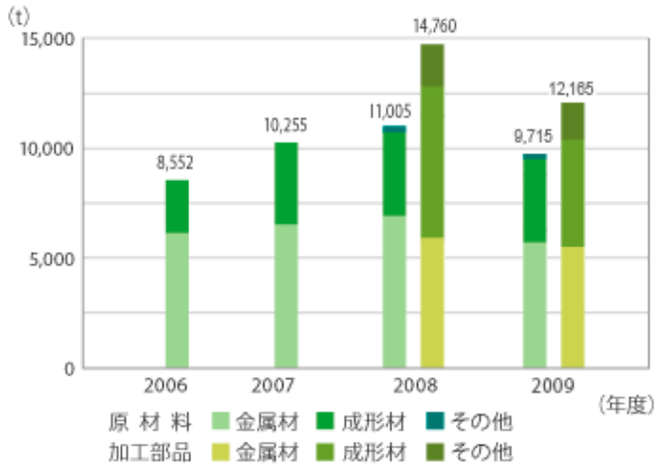
| | | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 原材料投入量 | 金属材 | 7,913 | 8,340 | 8,909 | 7,269 |
| | 成形材 | 3,805 | 4,444 | 3,273 | 3,412 |
| | その他 | — | — | 15 | 5,535 |
| 加工部品投入量 | 金属 | — | — | 2,568 | 5,689 |
| | 成形 | — | — | 1,194 | 1,443 |
| | その他 | — | — | 4,099 | 3,986 |




## 海外 原材料、加工部品投入量

単位（t）

| | | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 原材料投入量 | 金属材 | 6,079 | 6,485 | 6,920 | 5,448 |
| | 成形材 | 2,472 | 3,739 | 3,765 | 4,166 |
| | その他 | — | — | 319 | 101 |
| 加工部品投入量 | 金属 | — | — | 6,308 | 5,553 |
| | 成形 | — | — | 6,886 | 5,437 |
| | その他 | — | — | 1,564 | 1,175 |


(t)
15,000
10,000
5,000
0
8,552
10,255
11,005
14,760
9,715
12,165
2006
2007
2008
2009
(年度)
原 材 料
金属材
成形材
その他
加工部品
金属材
成形材
その他

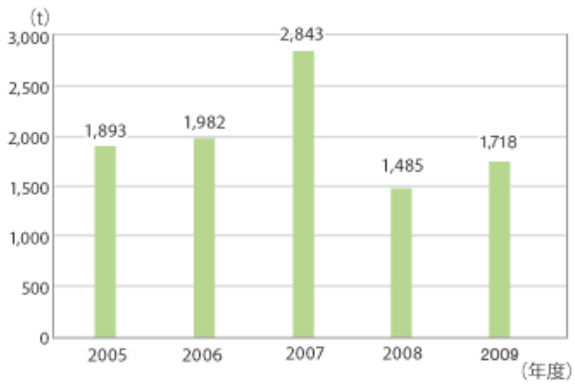
▸ 廃棄物・原材料削減

# 廃棄物・原材料削減
容器包装材使用量（国内・国外）

## 国内 容器包装材使用量

単位（t）

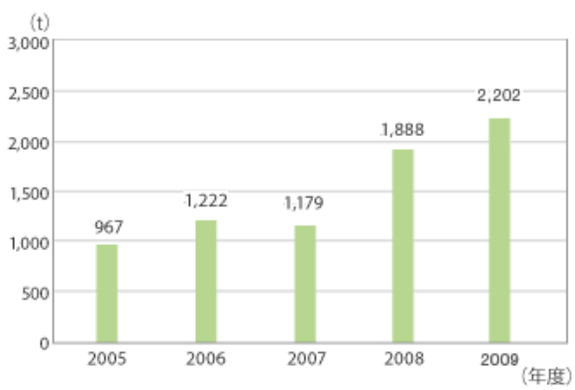
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 容器包装材使用量 | 1,893 | 1,982 | 2,843 | 1,485 | 1,718 |




## 海外 容器包装材使用量

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 容器包装使用量 | 967 | 1,222 | 1,179 | 1,888 | 2,202 |




▸ 廃棄物・原材料削減

# PCB無害化処理

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2事業所で処理実施 | |
| **2009年度の実績** | • 2事業所でPCB含有コンデンサ16台を無害化処理完了 | ○ |
| **2010年度の目標** | • 新たに2事業所で無害化処理実施 | |

## 基本方針

オムロンは、有害物質であるPCB（ポリ塩化ビフェニル）を含む電力コンデンサ、変圧器、蛍光灯安定器などを「PCB廃棄物特別措置法」に基づいて保管・管理しています。保管にあたっては、厳重な漏洩防止対策と台帳管理による数量把握をしたうえで、定期的な監視を実施しています。

## 2009年度総括

オムロンでは、保有するPCB含有機器については、国の指導・監督のもとでPCB含有機器のPCBを無害化処理している日本環境安全事業（株）に委託して処理しています。
2009年度は、日本環境安全事業（株）のPCB無害化処理計画の対象地域に該当していた２事業所で、保有するPCB含有コンデンサ16台の無害化処理を完了しました。
2010年度は、新たに２事業所が同社の無害化処理計画の対象地域に該当するため、処理を完了する計画です。
2009年度末現在、今後、無害化処理が必要なPCB含有機器を保有している事業所は、14事業所あります。今後も、同社の無害化処理計画の進捗スケジュールに合わせて全事業所での無害化処理を実施していきます。

### PCB保管状況

| | 保管量（台数） | |
|---|---|---|
| | 高濃度PCB（台） | 低濃度PCB（台） |
| **変圧器（高圧トランス）** | 0 | 20 |
| **電力コンデンサ** | 54 | 0 |
| **蛍光灯安定器** | 376 | 0 |

## PCB廃棄物の適切な保管について

PCB廃棄物は無害化処理するまでは、各保有事業所での適切な保管と保管状態を各自治体に届出が義務づけられています。
例えば、パチンコの遊技用機器部品などを製造しているオムロンアミューズメント（株）ではチェーンで固定されたPCB廃棄物をプラスチック容器に入れて施錠保管し、その保管状態を年2回チェックリストに基づき点検しています。また、都道府県知事には保管状態を定期的に届出しています。

PCB廃棄物保管状況

# PRTR法対象物質削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2005年度生産高原単位を維持 | |
| **2009年度の実績** | • 排出量：2005年度比 22%削減<br>• 移動量：2005年度比 165%増加 | △ |
| **2010年度の目標** | • 生産高原単位を維持 | |

## 基本方針

化学物質の全般については、国内外の法規制やその動向などによって、社内で管理する化学物質を定め、開発段階から生産工程での使用量削減に取り組んでいます。

国内拠点では、PRTR法（化学物質排出把握管理促進法）で、排出量と移動量の届出が義務づけられている第一種指定化学物質について、排出量および移動量で2005年度生産高原単位を維持します。
2008年の法改正によって、2011年度の届出分から対象物質が変更されるため、2010年度からは法改正後の462物質（旧354物質）について実績把握を始めます。

## 2009年度総括

2009年度は、2005年度生産高原単位比で排出量22%減少、移動量165%増加でした。移動量が増加したのは、M&A伴って野洲事業所が集計の対象となったことが要因ですが、これを除くと、2005年度比で排出量24%削減、移動量14%削減しています。
2010年度も継続し、2005年度生産高原単位維持を目標とします。

DATA 化学物質量（国内・海外）

## 化学物質の適正管理の取り組み

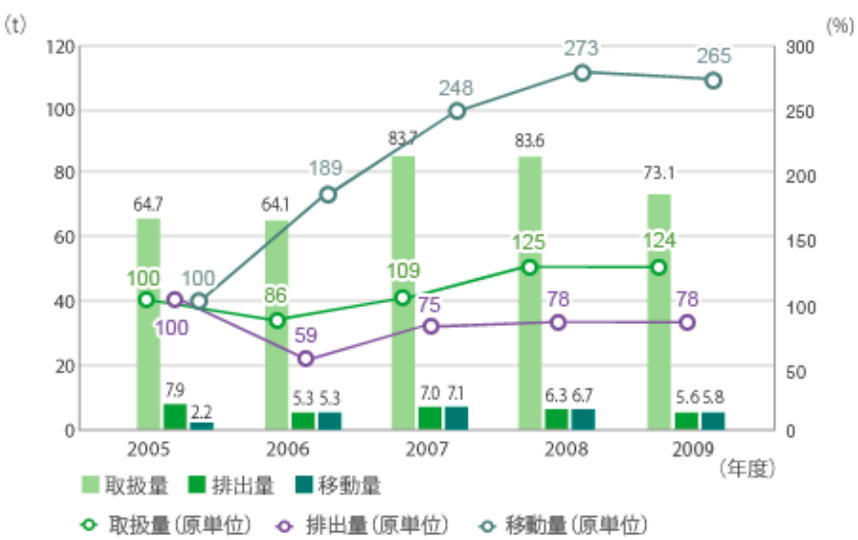
研究・開発拠点である京阪奈イノベーションセンタでは、事業所内で使用する化学物質管理のセキュリティ向上とコンプライアンスのために入出庫管理システムを独自に構築し、2005年から運用しています。
管理倉庫には、事前にユーザーIDを登録した担当者のみ入室可能で、薬品などの出庫に関してはバーコードで出庫数などの入力をしないと退室できない仕組みになっています。このシステム導入によって、セキュリティが向上し、法律で保管数量が指定される薬品の管理徹底が可能になりました。また化学物質の在庫切れによる開発進行への影響を防止することにも役立っています。

バーコードシステムを使った
薬品出庫におけるユーザー管理

# PRTR法対象物質削減
化学物質量

## 国内 PRTR法対象物質

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 取扱量（t） | 64.7 | 64.1 | 83.7 | 82.6 | 73.1 |
| 取扱量：<br>生産高原単位（%） | 100 | 86 | 109 | 125 | 124 |
| 排出量（t） | 7.9 | 5.3 | 7.0 | 6.3 | 5.6 |
| 排出量：<br>生産高原単位（%） | 100 | 59 | 75 | 78 | 78 |
| 移動量（t） | 2.2 | 5.3 | 7.1 | 6.7 | 5.8 |
| 移動量：<br>生産高原単位（%） | 100 | 189 | 248 | 273 | 265 |

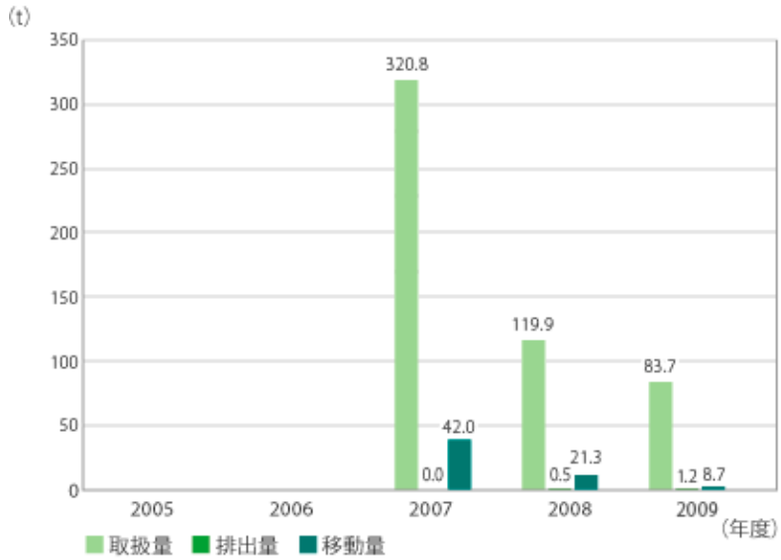



※各年度の生産高原単位は、2005年度を100として算出

## 海外 PRTR法対象物質

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 取扱量 | — | — | 320.8 | 119.9 | 83.7 |
| 排出量 | — | — | 0.0 | 0.5 | 1.2 |
| 移動量 | — | — | 42.0 | 21.3 | 8.7 |




## 国内　PRTR法対象物質（取扱量、排出量、移動量）

単位（t）

| 物質番号 | 化学物質名 | 取扱量 | 排出量 | 移動量 |
|---|---|---|---|---|
| 25 | アンチモン及びその化合物 | 26.43 | 0.00 | 0.92 |
| 29 | ４，４′－イソプロピリデンジフェノール | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 30 | ４，４′－イソプロピリデンジフェノールと１－クロロ－２，３－エポキシプロパンの重縮合物　（液状のものに限る） | 7.19 | 0.00 | 0.51 |
| 40 | エチルベンゼン | 1.51 | 0.91 | 0.00 |
| 43 | エチレングリコール | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 63 | キシレン | 2.65 | 1.15 | 0.76 |
| 64 | 銀及びそのその水溶性化合物 | 1.05 | 0.00 | 0.00 |
| 95 | クロロホルム | 0.14 | 0.14 | 0.00 |
| 129 | ３－（３，４－ジクロロフェニル）－１，１－ジメチル尿素 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 202 | テトラヒドロメチル無水フタル酸 | 0.90 | 0.00 | 0.11 |
| 203 | テトラフルオロエチレン | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 224 | １，３，５－トリメチルベンゼン | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 227 | トルエン | 10.35 | 2.21 | 0.00 |
| 230 | 鉛及びその化合物 | 17.15 | 0.39 | 0.01 |
| 231 | ニッケル | 0.36 | 0.00 | 0.04 |
| 232 | ニッケル化合物 | 0.49 | 0.00 | 0.05 |
| 283 | ふっ化水素及びその水溶性塩 | 4.20 | 0.81 | 3.39 |
| 341 | メチレンビス（４，１－シクロヘキシレン）＝ジイソシアナート | 0.65 | 0.00 | 0.00 |
| | 合計 | 73.08 | 5.61 | 5.79 |

## 海外　PRTR法対象物質（取扱量、排出量、移動量）

単位（t）

| 物質番号 | 化学物質名 | 取扱量 | 排出量 | 移動量 |
|---|---|---|---|---|
| 30 | ４，４′ーイソプロピリデンジフェノールと１ークロロー２，３ーエポキシプロパンの重縮合物　（液状のものに限る） | 55.04 | 0.00 | 7.67 |
| 40 | エチルベンゼン | 0.48 | 0.06 | 0.00 |
| 63 | キシレン | 1.20 | 0.33 | 0.00 |
| 64 | 銀及びそのその水溶性化合物 | 0.01 | 0.00 | 0.00 |
| 227 | トルエン | 3.81 | 0.77 | 0.01 |
| 230 | 鉛及びその化合物 | 19.69 | 0.00 | 1.03 |
| 231 | ニッケル | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 232 | ニッケル化合物 | 3.30 | 0.00 | 0.00 |
| 341 | メチレンビス（４，１ーシクロヘキシレン）＝ジイソシアナート | 0.22 | 0.00 | 0.01 |
| | 合計 | 83.73 | 1.15 | 8.72 |

PRTR法対象物質の削減

# 水使用量削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2005年度総量を維持　（国内） | |
| **2009年度の実績** | • 2005年度比 16%減　（国内） | ○ |
| **2010年度の目標** | • 総量を維持（国内） | |

## 基本方針

オムロンでは、限りある水資源を保全するため、事業活動に伴う水の使用量削減や再利用とともに、社員への環境意識の啓発に取り組みます。

## 2009年度総括

国内では、2005年度の水使用量98万$m^3$を維持することに取り組んだ結果、2005年度比で16%減少し、目標を達成しました。不況の影響による生産量減少で、生産拠点の水使用量が大きく減ったことも、影響しています。
また、海外拠点でも、水の使用量を軽減できる蛇口の設置などの施設改善、漏水項目の検査と改善、トイレ水浄化効率の改善とともに、社員に対する水使用に関する節約意識の啓発に取り組んでいます。その結果、2009年度の水使用量は69万$m^3$と、2008年度の水使用量110万$m^3$から大幅に減りました。
2010年度も引き続き、水使用量の維持管理に努め、削減に取り組みます。

DATA 水使用量（国内・海外）

## 水使用量削減の取り組み

京都事業所では、水使用量削減のため、節水バルブを手洗いに取り付けるなどの取り組みを進めています。また、海外の生産拠点では定期的に漏水検査を行い、節水の意識を高める工夫や改善などを行っています。

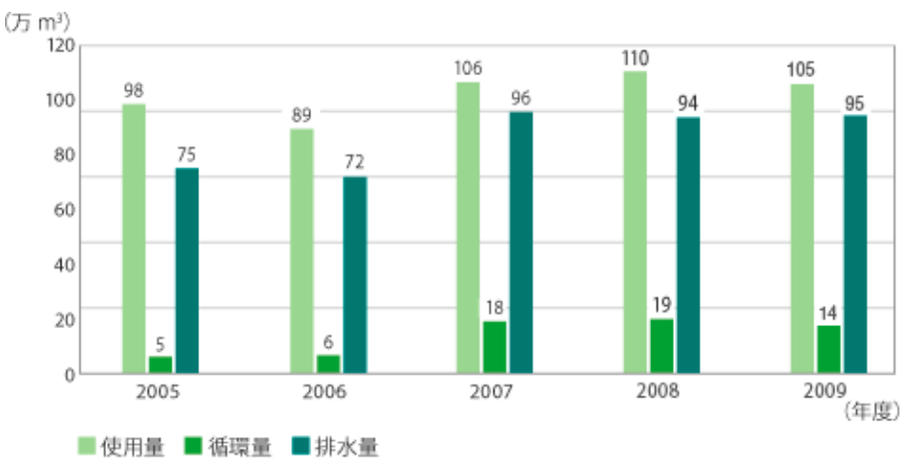
中国の生産拠点での節水事例

# 水使用量削減
水使用量（国内・海外）

## 国内 水使用量、循環利用量、排水量

単位（万m3）

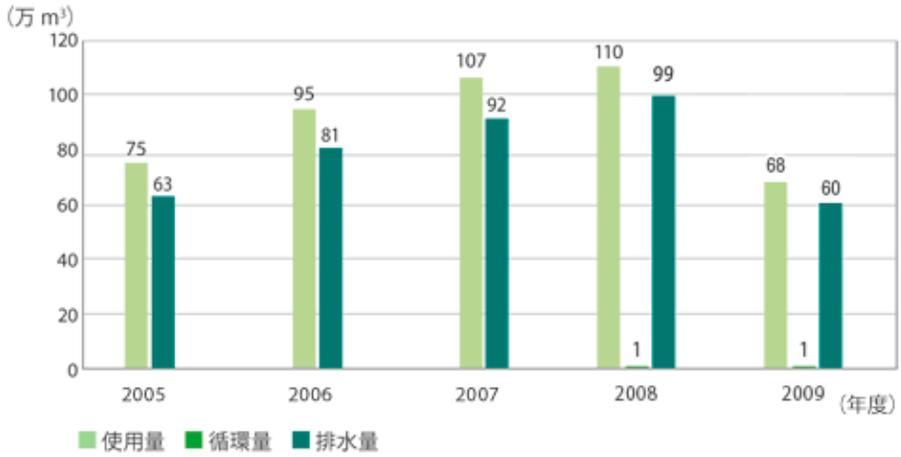
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 使用量 | 98 | 89 | 106 | 110 | 105 |
| 循環量 | 5 | 6 | 18 | 19 | 14 |
| 排水量 | 75 | 72 | 96 | 94 | 95 |




## 海外 水使用量、循環利用量、排水量

単位(万m3)

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 使用量 | 75 | 95 | 107 | 110 | 68 |
| 循環量 | — | — | — | 1 | 1 |
| 排水量 | 63 | 81 | 92 | 99 | 60 |


(万 m³)
120
100
80
60
40
20
0
75
63
95
81
107
92
110
1
99
68
1
60
2005
2006
2007
2008
2009
(年度)
使用量
循環量
排水量

▸ 水使用量削減

# 紙使用量削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2005年度総量を維持 （国内） | |
| **2009年度の実績** | • 2005年度比 35%削減（国内） | ○ |
| **2010年度の目標** | • 総量を維持（国内） | |

## 基本方針

オムロンは、森林資源を保護するため、ペーパーレス化やコピー用紙の節約によるOA紙使用量削減活動、再生OA紙の購入・使用に取り組みます。

## 2009年度総括

国内では、2005年度の紙使用量（226トン）を維持することに取り組んだ結果、2005年度比で36%の減少となりました。緊急収益対策の中で全社一丸となって経費削減に取り組んだことや、帳票の電子化を進めたことが、紙の削減につながりました。
また、海外拠点でも、両面印刷や複合機の活用によるペーパーレス化を進め、部門別使用量管理に取り組んでいます。その結果、2007年以降、紙使用量は年々減少しています。
2010年度も、引き続き紙の使用量の削減に取り組んでいきます。

DATA 紙使用量（国内・海外）

## 中国でのＯＡ紙削減の取組み

ISO14001（環境マネジメントシステム）グローバルマルチサイト化への取り組みの中で、オムロン中国ではOA紙の削減に取り組んでいます。両面印刷によるペーパーレス化を進めるため、使用済みOA紙の回収ボックスを設置し、社内に裏紙の再利用徹底を周知しています。

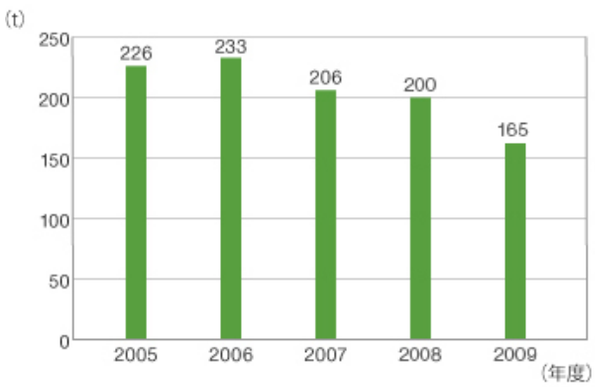
オムロン中国（深圳分公司）の
用紙分別回収ボックス

# 紙使用量の削減
紙使用量（国内・海外）

## 国内 紙使用量

単位（t）

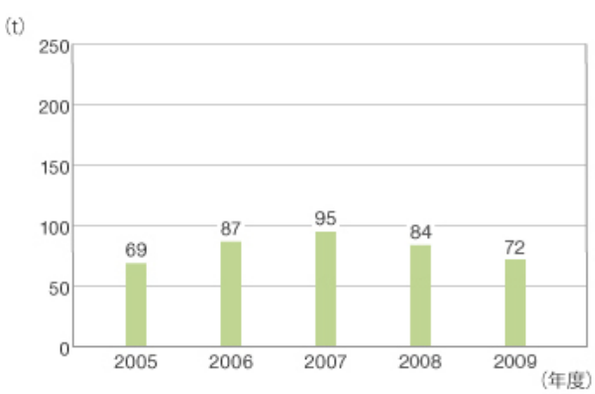
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2004年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 紙使用量 | 226 | 233 | 206 | 200 | 165 |




## 海外 紙使用量

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 紙使用量 | 69 | 87 | 95 | 84 | 72 |




紙使用量の削減

# 大気汚染防止

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2005年度生産高原単位を維持（国内） | |
| **2009年度の実績** | • ＮＯx：2005年度比 94%削減（国内）<br>• ＳＯx：2005年度比 95%削減（国内） | ○ |
| **2010年度の目標** | • 生産高原単位を維持（国内） | |

## 基本方針

オムロンは、大気汚染物質であるNOx（窒素酸化物）、SOx(硫黄酸化物）の排出濃度を大気汚染防止法の規制基準値以下に抑制するための自主ガイドラインを策定しています。ガイドラインに基づき、環境保護と健康リスク防止を目的に、大気汚染物質の排出量削減に取り組んでいます。

## 2009年度総括

国内では、NOxおよびSOxの排出濃度を「自主基準値以下」で管理し、2005年度生産高原単位の維持管理に取り組んだ結果、NOｘ（窒素酸化物）は、2005年度比で生産高原単位94%削減、SOｘ(硫黄酸化物）は2005年度比で生産高原単位95%削減と大きく改善しました。
滋賀県の水口にあった生産ラインを野洲事業所の新しい生産ラインに移管したことが、改善の主な要因です。
2010年度も、NOxおよびSOxの排出濃度の維持管理に取り組みます。

DATA Nox/Sox（国内・海外）

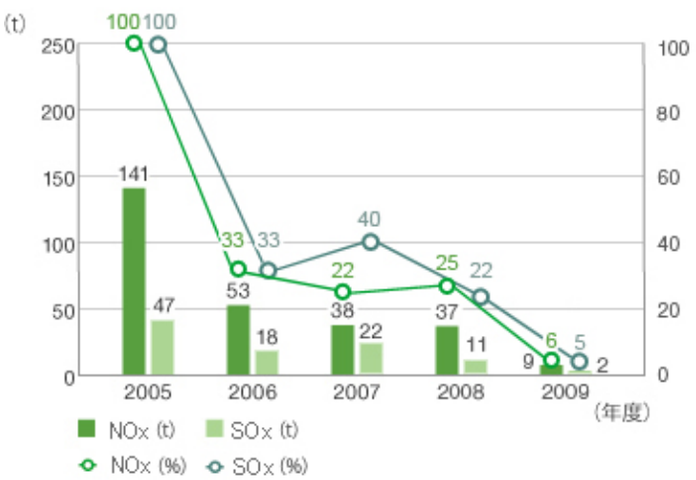
## 大気汚染防止への取り組み

大気汚染物質（NOx、Sox、ばいじん）の排出濃度を抑制するため、排出状況の監視・測定、ボイラーなど設備の定期点検、およびボイラー自体の廃止、発電機の運転台数・運転時間の削減などに取り組んでいます。

# 大気汚染防止
Nox/Sox（国内・海外）

## 国内 大気汚染物質測定結果 （NOx、SOx）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| ＮＯｘ（t） | 141 | 53 | 38 | 37 | 9 |
| ＮＯｘ：<br>生産高原単位（%） | 100 | 33 | 22 | 25 | 6 |
| ＳＯｘ（t） | 47 | 18 | 22 | 11 | 2 |
| ＳＯｘ：<br>生産高原単位（%） | 100 | 33 | 40 | 22 | 5 |

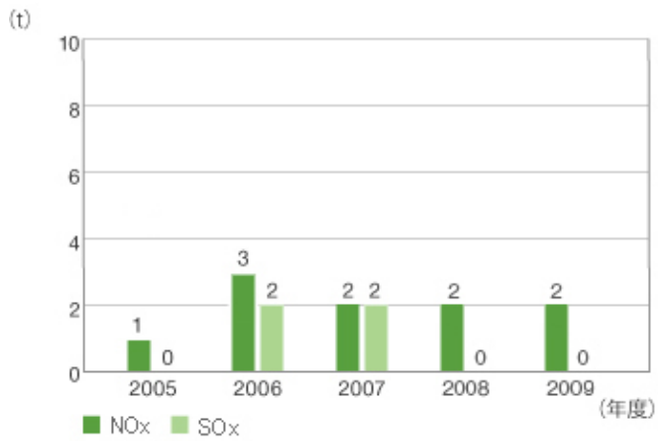



※原単位は基準年（2005年度）を100とした増減率（%）を記載

## 海外 大気汚染物質測定結果（NOx、SOx）

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| ＮＯｘ | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| ＳＯｘ | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |




▸ 大気汚染防止

# 水質汚濁防止

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 2005年度総量を維持（国内） | |
| **2009年度の実績** | • ＢＯＤ：2005年度比57%削減（国内）<br>• ＣＯＤ：2005年度比36%削減（国内） | ○ |
| **2010年度の目標** | • 総量を維持（国内） | |

## 基本方針

オムロンは、水質汚濁の防止を目的に、BOD（生物化学的酸素要求量）、COD（化学的酸素要求量）の排出濃度を規制基準以下に抑制するための自主ガイドラインを策定しています。各拠点では、排出物の監視・測定を行うとともに、排水路への有機物分解除去装置の新設や浄化槽の定期点検の徹底などにより、排出量削減に努めています。

## 2009年度総括

国内では、BODおよびCODの排出濃度を「自主基準値以下」で管理し、2005年度総量維持を目標に取り組んだ結果、BOD排出量は2005年度比で57%減少、COD排出量は2005年度比で36%減少しました。生産量の減少と海外への生産シフトも減少の要因となりました。
2010年度は、2009年度同様、BODおよびCODの排出濃度について2005年度の総量の維持管理に努めていきます。

DATA BOD/COD（国内・海外）

## 水質汚濁防止への取り組み

国内では、浄化槽の点検清掃時に微生物を活性化することで、水質汚濁物質（BOD，COD）の排出濃度を抑制しました。
海外では、食堂ゴミ処理を独立させ、油水と汚水を分離させることで、汚水濃度を抑制しました。
今後も、水質汚濁物質（BOD、COD）の排出濃度抑制のため、排出状況の監視・測定を引き続き実施し、環境負荷低減に努めます。

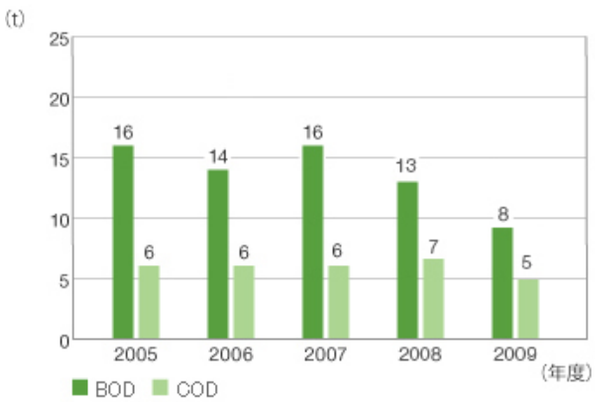
野洲事業所の排水設備

# 水質汚濁防止
BOD/COD（国内・海外）

## 国内 水質汚濁物質測定結果（BOD、COD）

単位（t）

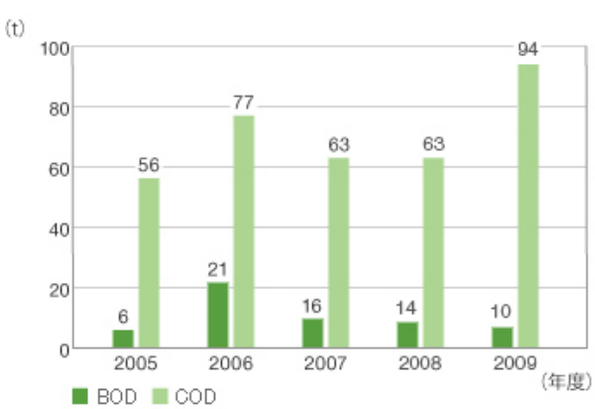
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| BOD | 16 | 14 | 16 | 13 | 8 |
| COD | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 |




## 海外 水質汚濁物質測定結果（BOD、COD）

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| BOD | 6 | 21 | 16 | 14 | 10 |
| COD | 56 | 77 | 63 | 63 | 94 |




▸ 水質汚濁防止

# エコ・ロジスティック

## 物流$CO_2$排出量削減

物流プロセスでの$CO_2$削減の取り組みを紹介しています。

## 物流省資源

物流プロセスでの省資源の取り組みを紹介しています。

# 物流$CO_2$排出量削減

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 排出量削減目標の設定 | |
| **2009年度の実績** | • 目標未設定<br>日本：5,492トン（改良トンキロ法で計算）<br>海外：27,862トン（改良トンキロ法で計算） | × |
| **2010年度の目標** | • 2011年度以降の目標を検討 | |

## 基本方針

輸送効率の改善やモーダルシフトを推進し、物流における$CO_2$排出の削減に取り組んでいます。
国内輸送は、省エネ法における特定荷主（※2）に該当しませんが、荷主（※1）の社会的責任として、巡回ルートの見直し、混載便・共同便の拡大、環境配慮型トラック（天然ガス車）への更新を推進しています。
海外輸送は、輸出入の拠点の集約や、航空便から、環境負荷の少ない船便へのモーダルシフトを推進し、$CO_2$削減に努めます。

**※1　荷主**
自らの事業に関して自らの貨物を継続して貨物輸送事業者に輸送させる者。省エネ法に基づき、貨物輸送にともなう省エネに努める義務があります。

**※2　特定荷主**
荷主として貨物輸送を委託している輸送量（トンキロ＝貨物重量量×輸送距離）の合計が、年間3,000万トンキロ以上になった事業者。特定荷主になると、省エネ計画の作成や使用エネルギー量などの定期報告が義務づけられます。

## 2009年度総括

国内では、生産量減少の影響と混載便・共同便の拡大などの取り組みの結果、前年度比での輸送量は4.6%減少し、$CO_2$排出量は0.6%減少しました。海外についても、生産量減少の影響を受け、前年度比で輸送量は29.8%減少し、$CO_2$排出量は15.1%減少しました。

輸送における$CO_2$排出量削減の目標の設定を検討しましたが、2009年度は生産減の影響が大きく、目標設定まで至りませんでした。2010年は、検討している目標設定について継続検討するとともに、これまでの活動を継続し、$CO_2$の削減に努めます。

大阪流通センタ

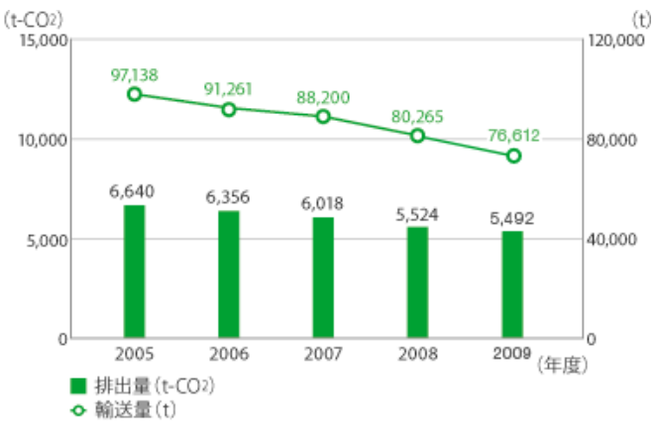
DATA $CO_2$排出量（国内・海外）

DATA 手段別輸送量

# 物流CO2排出量削減
CO2排出量（国内・海外）

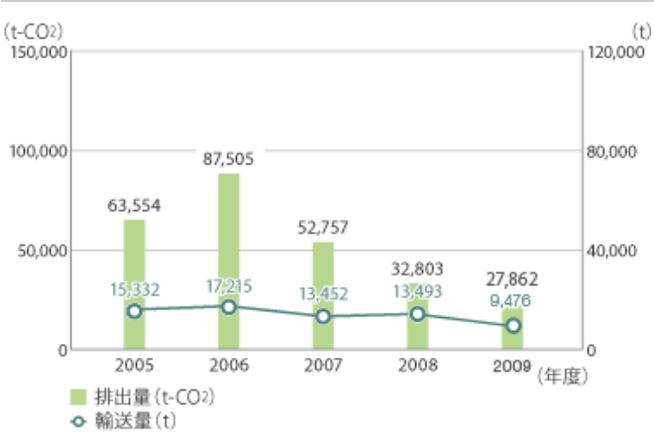
## 国内 輸送時CO2排出量推移

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| CO2排出量（t-CO2） | 6,640 | 6,356 | 6,018 | 5,524 | 5,492 |
| 輸送量（t） | 97,138 | 91,261 | 88,200 | 80,265 | 76,612 |




## 海外　輸送時CO2排出量、輸送量

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| CO2排出量（t-CO2） | 63,554 | 87,505 | 52,757 | 32,803 | 27,862 |
| 輸送量（t） | 15,332 | 17,215 | 13,452 | 13,493 | 9,476 |



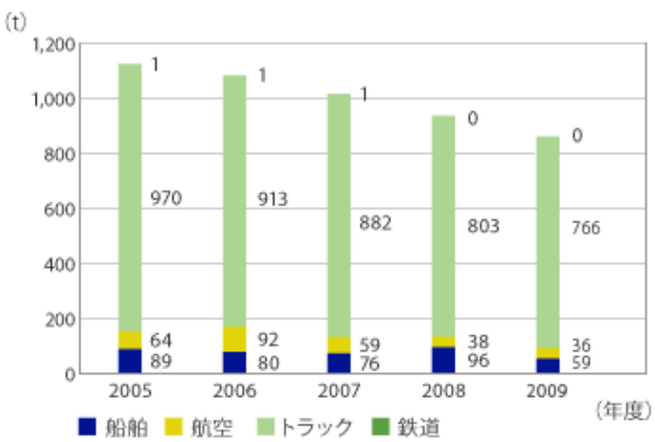

物流CO2排出量削減

# 物流CO2排出量削減
手段別輸送量

## 手段別輸送量推移

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 船舶 | 89 | 80 | 76 | 96 | 59 |
| 航空 | 64 | 92 | 59 | 38 | 36 |
| トラック | 970 | 913 | 882 | 803 | 766 |
| 鉄道 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |




物流CO2排出量削減

# 物流省資源

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 代理店へのリターナブルシステム展開<br>• 外箱のサイズを標準化し、折り畳みコンテナによるパレットへの積み付けを検討 | |
| **2009年度の実績** | • リターナブルシステム展開済の代理店での取り組みを継続<br>• 外箱標準化による折り畳みコンテナ積み付けの実施 | △ |
| **2010年度の目標** | • 運用継続 | |

## 基本方針

オムロンでは輸送効率向上による$CO_2$排出量削減に取り組むとともに、製品輸送に関わる梱包材料の削減にも取り組みます。
国内の全工場と流通センター間の輸送において、折り畳みコンテナのリターナブルシステムの導入と、荷崩れ防止のために使用していた使い捨てストレッチフィルム（※1）から再利用が可能なグリーンバンド（※2）への切り替えも進めます。 また、製品輸送用の梱包材の軽量化・リユースの観点からも、物流における環境負荷低減に取り組みます。

一方、「容器包装リサイクル法」における特定事業者として、法令に定められた責務（容器包装使用量の帳簿および記載消費者向け商品の容器包装のリサイクル義務）を果たし、容器・梱包材の環境負荷低減を推進しています。

**※1　ストレッチフィルム**
パレットに積んだタンボールを固定するために使用する接着剤のいらない自己粘着性のある包装フィルム
**※2　グリーンバンド**
ストレッチフィルムに代わる荷崩れ防止用のバンドで、繰り返し使用が可能

## 2009年度総括

2009年度、国内では、外箱標準化による折り畳みコンテナ積み付けの実施など、梱包材の削減に取り組みましたが、梱包材の使用量は、前年度、2.0%増の2,665トンとなりました。今後は、引き続き、折り畳みコンテナのリターナブル（再利用）、荷崩れ防止に繰り返し使用が可能なグリーンバンド利用も継続することで梱包材使用量の減少に努めます。
一方、海外では62.3%増の4,918トンとなりました。

2009年度は、グループ会社間の輸送だけでなく、全ての代理店への直送分についても、コンテナリターナブルシステムを展開する計画でしたが、既に展開した代理店に関してのみ、そのまま継続しました。
一方、製品輸送用の梱包材については、2006年から付属品梱包材の小型化や製品個装箱内の梱包材点数の削減などによって軽量化を図っています。

グリーンバンド

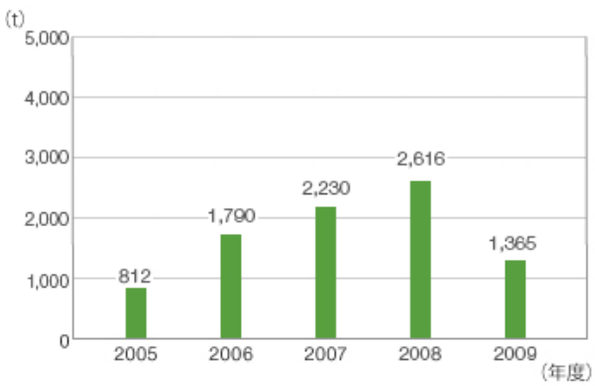
DATA 梱包材使用量（国内・海外）

# 物流省資源
梱包材使用量（国内・海外）

## 国内 梱包材使用量

単位（t）

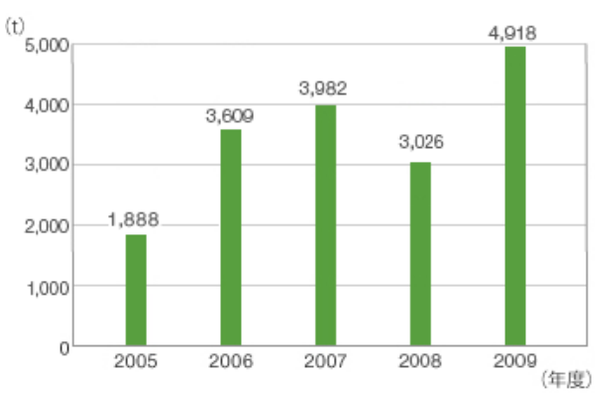
| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 梱包材 | 812 | 1,719 | 2,230 | 2,616 | 1,365 |




## 海外 梱包材使用量

単位（t）

| | 2005年度 | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 梱包材 | 1,888 | 3,609 | 3,982 | 3,026 | 4,918 |




物流省資源

# エコ・コミュニケーション

## 環境情報発信

ステークホルダーへの環境情報の開示について紹介しています。

## 環境貢献活動

地域での環境貢献活動への協賛・参画について紹介しています。

# 環境情報発信

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | ● 報告書の発行継続<br>● 報告対象範囲の拡大<br>● ウェブサイトでの情報発信継続<br>● 環境展示会への出展継続<br>● メディアでの情報発信継続 | |
| **2009年度の実績** | ● 冊子での報告書発行中止<br>● 日本1事業所、海外6事業所を追加（合計84事業所）<br>● ウェブサイトでの情報発信継続<br>● エコプロダクツ2009出展（12月）<br>● 日経エコロジーなどで広告掲出 | ○ |
| **2010年度の目標** | ● Webでの環境報告継続<br>● 報告対象範囲の拡大<br>● 環境フォーラムの開催 | |

## 基本方針

環境保全活動に積極的に取り組み、その結果や計画をさまざまな媒体を通じてステーク・ホルダーに開示してコミュニケーションを深めていくことは、持続可能な社会を実現していくための有効な手段であるとオムロンは考えています。

CSR報告（企業の公器性報告）のウェブサイトでの情報発信、環境展示会への出展などに積極的に取り組み、情報開示を進めています。

## 2009年度総括

2008年度は、環境コミュニケーション活動として、以下のような情報発信に取り組んできました。

2010年度は、引続き報告対象範囲の拡大に努めるとともに、目的に応じてさまざまなメディアでの情報発信を検討していきたいと考えています。

## ウェブサイトでの情報開示

オムロンでは1998年から毎年「環境報告書」を発行し、環境経営の理念や活動内容を情報開示してきました。2004年版からはCSR全般に視野を広げた内容として、環境側面だけでなく、社会・経済側面についても充実してご報告しています。

2009年度は、ステークホルダーからの適時情報開示へのニーズと、省資源・CO2削減など環境の取り組みに関する社会からの要請のいっそうの高まりを受け、報告書の冊子発行を中止しまし、ウェブサイト上での情報発信に一本化しました。

今後は、ウェブサイトを通じてステーク・ホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを強化していきます。

## 環境展示会への出展や環境イベントへの参加

オムロンの環境貢献商品、環境活動を紹介し、多くの人々からのご意見・ご要望を頂戴する場として、環境関連展示会に積極的に出展しています。

2009年度は、「エコプロダクツ展」（12月）と「NEW環境展」（5月）に出展し、エネルギー見える化でお客様の省エネルギーを支援する監視装置など、当社の環境技術をアピールしました。

エコプロダクツ2010に出展

## 環境メディアへの広告掲出

オムロンの環境取り組みの内容や環境貢献商品・技術をさらに多くの方に紹介するために、新聞や雑誌などへ企業広告を掲載しています。

日経エコロジーの広告掲載

# 環境貢献活動

## 行動計画

評価　○：目標達成　△：目標を一部達成　×：目標未達成

| | | |
|---|---|---|
| **2009年度の目標** | • 環境貢献活動の実施継続 | |
| **2009年度の実績** | • 日本12カ所で森林保全活動展開<br>• 小学校での環境出前授業（3校、160名） | ○ |
| **2010年度の目標** | • 環境貢献活動の実施継続 | |

## 基本方針

地域社会の一員として、事業活動を通してだけでなく、事業外においても積極的に環境への貢献を果たしていくことは企業の責務であるという考えのもと、地域住民やNPOと連携した環境保全活動やオムロンの環境取り組みを伝える活動に継続して取り組みます。

## 2009年度総括

子どもたちに向けた環境教育活動やさまざまなステークホルダーと連携した地球温暖化防止の啓発活動に取り組みました。2010年度も引き続き、環境保全に貢献する活動を推進します。

## 森林保全活動の実施

オムロンでは、1991年から創業記念日の5月10日を「オムロンデー」と定め、世界の各拠点でさまざまなボランティア活動を実施しています。2008年度からは新たな取り組みとして、国内の事業所ごとに労働組合と連携し、社員による地域の森林保全活動を推進しています。2009年度は、12カ所で社員と家族が参加して、植樹や間伐、下草刈りなどの活動を展開しました。

DATA 森林保全活動一覧

地域で森林保全活動を実施

## 小学生への環境授業の実施

京都商工会議所が主催する「小学生に対する環境学習事業」に参画し、京都市内の小学校で引き続き「出前授業」を実施しています。

この事業は、環境問題に積極的に取り組んでいる京都企業の環境技術を小学生に紹介することによって、「科学する心」を養い、環境問題への意識づけ、環境技術への興味を深める機会を提供することを目的としています。

京都の小学校で環境授業を開催

当社は「地球環境に優しい製品の提供」をテーマに、健康機器を使って当社の環境取り組みを紹介しています。講師は、オムロン全体の環境取り組みを紹介する環境部門の担当者と、環境貢献商品創出の取り組みを紹介する製品開発・企画担当者がチームで担当しています。

2009年度も、京都市内3校で160名の児童に出前授業を実施しました。心電計、血圧計を題材にエコ商品創出の取り組みを紹介しただけでなく、実際に子どもたちに計測してもらうことで血液の流れと働きにつ

いても学んでもらいました。子どもたちからは、「オムロンが身近な商品を作っていること、健康機器以外にもさまざまなエコ商品作りに取り組んでいることなどがわかって勉強になった」といった感想が寄せられました。

## 環境に関する地域貢献活動の推進

オムロンでは、ステークホルダーと連携して、脱地球温暖化に向けたさまざまな啓発活動を行っています。

びっくり！エコ100選への出展

取り組みのひとつが、地球温暖化を市民に浸透させるために、京都の産官学と市民が連携する「びっくり！エコ100選」実行委員会への参画です。

実行委員会では、京都議定書の発効日（2月16日）前後に京都市内を練り歩いて市民に温暖化防止を訴える「京都議定書バースデーウォーク」や、びっくりするほどエコな商品や技術を100個集めて展示する「びっくり！エコ100選」（8月）など各種イベントを企画・開催しています。「バースデーウォーク」には、2009年度も約200名が参加して沿道の市民に温暖化防止を訴えました。

2005年から始まったこれらの取り組みが評価されて、実行委員会は2009年度の「京都環境賞」を受賞しました。この賞は、温暖化防止や循環型社会の形成などに、先進的・斬新な手法で将来性のある活動に取り組んでいる団体や事業者を表彰するものです。

オムロンは、議定書が誕生した京都に本社を置く企業として、自社の事業活動で発生する$CO_2$削減はもちろん、温暖化防止に向けた社会への啓発、普及活動に今後も積極的に取り組んでいきます。

# パフォーマンスデータ

## エコ・マネジメント

[環境会計]
- 環境保全効率・保全コスト・経済効率

[環境監査]
- 指摘事項・指摘件数（国内・海外）
- 内部監査員数（国内・海外）

[環境リスクマネジメント]
- 緊急時訓練（国内）

[環境ISO取得推進]
- 環境ISO取得拠点一覧

## エコ・プロダクツ

[エコ商品開発]
- アセスメント
- エコラベル認定商品数、商品化率
- 製品やサービスにより社会への貢献量（$CO_2$削減量）

[グリーン調達]
- グリーン調達数（国内・海外）
- 全購入金額に占めるグリーン購入金額（国内）

[製品リサイクル・リユース]
- リサイクル・リユース（国内）

## エコ・ファクトリー/オフィス/ラボラトリー

[$CO_2$排出量削減]
- $CO_2$ 排出量（国内・海外）
- エネルギー使用量（国内・海外）
- 温室効果ガス（国内）
- 再生可能エネルギー（国内）
- 社有車燃料使用量（国内・海外）

[廃棄物・原材料削減]
- 排出量（国内・海外）
- 最終処分量（国内・海外）
- 原材料投入量（国内・海外）
- 容器包装材使用量（国内・国外）

[PRTP法対象物質削減]
- 化学物質量（国内・海外）

[水使用量削減]
- 水使用量（国内・海外）

[紙使用量削減]
- 紙使用量（国内・海外）

[大気汚染防止]
- NOx／SOx（国内・海外）

[水質汚濁防止]
- BOD／COD（国内・海外）

## エコ・ロジスティクス

[物流$CO_2$排出量削減]
- $CO_2$排出量（国内・海外）
- 手段別輸送量

[物流省資源]
- 梱包材使用量（国内・海外）

## エコ・コミュニケーション

［環境貢献活動］

- 森林保全活動一覧
  （「みんなの社会貢献活動」ページへ）

# 社会的側面の報告

# 社会的側面の報告

## CSR関連情報

最終更新日:2010年9月24日

**2010.9.24**　社会的側面の報告を更新しました。

### 重点テーマと長期目標

オムロンのCSR戦略における重点テーマと長期目標についてご紹介します。

### 目標と実績

2009年度の目標・実績、2010年度の目標を紹介しています。

### 従業員への責任

オムロンは、「個人の尊重」を大切にし、職場の多様性と機会均等を追求しています。

- 雇用・処遇・就労環境
- 従業員の人権尊重
- 労働者の権利尊重
- 労働安全衛生
- 教育研修
- 多様性確保
- ワークライフバランス
- 従業員との対話

### 顧客への責任

オムロンは、「顧客満足の最大化」を第一に考え、安全で高品質な製品の安定供給に努めます。

- 品質保証
- ユニバーサルデザイン
- 顧客との対話

### 取引先への責任

オムロンは、取引先さまと強固なパートナーシップを築き、持続可能な関係を追求します。

- 取引先への責任
- CSR調達
- 取引先との対話

### 株主への責任

オムロンは、経営指針に「株主との信頼関係の構築」を掲げ、適正な利益還元を図っています。

- 株主還元
- 株主との対話

## 地域社会への責任

オムロンは、「企業市民の自覚と実践」を方針とし、地域の皆さまとともに発展する企業を目指します。

- 地域社会貢献活動

# 重点テーマと長期目標

## 長期的な視点を持ち、中期的な目標を設定

オムロンは2008年度から2010年度までの期間を、長期経営構想「ＧＤ2010」を達成するための第３ステージ（ＧＤ-III）と位置づけています。このＧＤ-IIIの開始にあたってＣＳＲにおいても戦略を策定しました。
まず、「10年後の社会像」を想定し、そこから「10年後のオムロンのCSRの達成イメージ」を設定することで、長期的な視点からオムロンが目指すべき方向性を明らかにしました。そのうえで、「ステークホルダーにとって」「オムロンにとって」の２軸でマテリアリティ（重要性）を分析し、多くの課題の中て、オムロンが特に重点を置いて取り組むべき課題を明確にしました。こうしたステップを経て、GD-IIIにおけるCSR課題と基本方針を策定し、それに基づく重点テーマと2010年度目標を設定しました。

注）　経済環境の激変にともない2009年2月から2011年3月までの期間を「リバイバルステージ」と位置づけて構造改革に取り組んでいますが、CSRに関しては、GD-III開始時に設定した目標から変更はありません。

「人間・社会」面の戦略

| CSR課題と基本方針 | | 重点テーマと2010年度目標 |
|---|---|---|
| **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。 | ● 全世界の拠点で人権啓発教育を定期的に実施する。<br>● 人権に関する社内の問題状況を把握し、改善につなげるための仕組みを構築する。 |
| **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ることなく、多様な人材に能力、実績に応じた活躍機会を提供する。 | ● 制度、風土の両面から女性の活用促進と活躍の場の拡大に努める。<br>● 日本においてノーマライゼーションを推進し、障がい者雇用率の一層の向上を図る。 |
| **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。<br>※ ＱＯＬ（Quality of Life）： 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。 | ● 「制約ある人々のＱＯＬ向上」に合致する支援活動、プログラムを充実させる。<br>● 身体障がい者の在宅就労に向けた「障害者就労エージェントネットワーク」の活動を引き続き推進する。 |

# 目標と実績

［ 2009年度の目標と主な実績｜2010年度の方針・目標とGDIIIの重点テーマ・目標 ］

## 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ることなく、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。

## 2009年度の目標と主な実績

### 人権の尊重

| 2009年度の方針と目標 | 2009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。 | (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、下記の様にエリア別の取組みを実行した。 | |
| ● 日本、韓国、米州、欧州における国別に抱え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。 | ● 日本を除いて国別に抱える人権課題の棚卸しはできなかった。韓国を除く日本、米国、欧州における人権教材の作成・選択をすることができた。 | |
| ● 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。 | ● 中華圏向け人権教育教材に、国家人権行動計画や上海市CSR基準等の内容を盛込み、各拠点へ周知徹底した。<br>● 欧姆龍電子部件（深圳）有限公司において深圳当代社会研究所の指導のもと、階層別従業員教育を行った。 | |
| ● 中国におけるCSR認定企業として、欧姆龍自動化（中国）有限公司 、欧姆龍電子部件貿易（上海）有限公司、上海欧姆龍控制電器有限公司の3社が認定されることを目指す。 | ● 3社とも認定を受けることができた。<br>※上海市浦東新区政府の事情により、認定スケジュールが遅れたため、2010年7月13日の認定となった。 | |
| ● アジア・パシフィックエリアの各拠点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。 | ● 拠点における人権擁護に関する実態の把握を行うことはできなかったが、国別の国連ミレニアム開発目標の達成状況を把握することにより、人権課題の概要を掴むことができた。 | |

| | | |
|---|---|---|
| • 各極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とともに人権教育を実施する。<br>〔中華圏〕<br>欧姆龍（大連）有限公司、欧姆龍電子部件（深圳）有限公司、主要調達先<br>〔アジア・パシフィック〕<br>P.T. OMRON MANUFACTURING OF INDONESIA | • 客先からのCSR調達の要望への対応において重要と思われる生産関係会社のうち、以下に対してCSRモニタリングを実施し、人権等CSR課題の現場状況把握と指導を行った。<br>〔中華圏〕<br>欧姆龍（大連）有限公司、欧姆龍電子部件（深圳）有限公司、欧姆龍（広州）汽車電子有限公司、主要調達先3社<br>〔アジア・パシフィック〕<br>P.T. OMRON MANUFACTURING OF INDONESIA、OMRON MALAYSIA SDN. BHD | △ |
| • **人権研修の受講率**<br>［日本］社員：90%以上<br>［韓国］管理職：85%以上<br>［米州］USA・カナダー管理職：85%以上、その他地域ー関係会社社長：100%<br>［欧州］中欧・北欧・南欧ー管理職：85%以上、その他地域ー関係会社社長：100%<br>［中華圏］中国本土ー管理職85%以上、香港・台湾ー85%以上<br>［アジア・パシフィック］シンガポール・タイ・オセアニアー管理職：85%以上、インドネシア・マレーシア・ベトナム・インドー関係会社社長：100% | • **人権研修の受講率**<br>［日本］オムロングループ全体：83.3%（オムロン（株）：83.2%、関係会社：83.3%）<br>※職場横断的に研修を行ったため細かい日程調整ができず、結果として参加率が下がった。<br>［韓国］体制整備ができず、未実施。<br>［米州］USA管理職：約80%<br>［欧州］管理職：約50%（イントラネット上の掲示板による）<br>［中華圏］中国本土・香港ー管理職： 90%（いずれもイントラネット上の掲示板による）、台湾は体制整備ができず未実施。<br>［アジア・パシフィック］体制整備ができず、未実施。 | |
| (2) ISO26000CD※を研究し、CSR推進に必要な方針・規定・教材を洗い出す。グループ共通のグローバル人権教育教材については、日本語・韓国語・英語版を完成し、中国語・ポルトガル語版の概成を目指す。<br>※CD：コミッティードラフト（委員会原案） | (2) 欧州のCSR担当者を中心にCSR全般の概要についてグローバル教材（英語版）を作成したが、オムロングローバルにおいて普遍的なものにまで仕上げることはできなかった。各国語への翻訳は見合わせた。 | |
| (3) ISO26000CD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人権団体との交流実施。ISO26000CDについては、社内ワーキンググループでの研究を行うと共に滋賀県及び奈良県の人権団体の要請に基づき講演を実施し交流による理解を深めることができた。 | |
| (4) 国際人権団体との交流を通じてグローバルレベルでの人権侵害の状況について中立かつ客観的情報が得られるような態勢を構築する。 | (4) 日本国内の3人権団体との交流により、グローバルレベルでの人権侵害の状況について学ぶことができたが、中立客観的情報が得られるような態勢の構築までに至ることはできなかった。 | |

## 多様性の尊重

| 2009年度の方針と目標 | 2009年度の主な実績 | 評価 |
|---|---|---|
| (1) 引き続き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。 | |
| • **女性総合職採用数**：16名以上（20%以上）<br>• **外国人総合職採用数**：5名（6.3%）<br>※上記数値データは、オムロン（株）を対象とする。 | • **女性総合職採用数**：15名（19.2%）<br>• **外国人総合職採用数**：7名（9.0%）<br>• **女性管理職数**：19名（1.2%）、オムロン（株）：7名（0.8%）、関係会社：12名（1.7%）<br>• **育児休職制度利用者実績**：48名（女性：46名、男性：2名） | |

| | | |
|---|---|---|
| | ● **育児短時間制度利用者実績**：36名（女性：36名、男性：0名）<br>※上記数値データはオムロン（株）を対象とし、「女性管理職」のみグループ（日本）を対象とする。 | △ |
| (2) 日本における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の立案・実行を目指す。 | (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仕事と家庭の両立支援ガイドの発行や、各拠点単位で検討・実施した女性ネットワーク拡大、相互研鑽、講演会などを日本で実施した。 | |
| (3)　引き続き日本・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。さらに、身体以外の障がい者の雇用も検討する。 | (3) 引き続き、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の提供したが、日本での目標は未達成。また、日本の関係会社15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**<br>〔日本〕<br>特例子会社を含むオムロン（株）での障がい者雇用率：2.9%。<br>〔中華圏〕<br>主要生産4拠点での法定障がい者雇用率を達成・維持を目指す。 | ● **障がい者雇用率**<br>〔日本〕<br>特例子会社を含むオムロン（株）での障がい者雇用率：2.73%。<br>〔中華圏〕<br>生産6拠点中3拠点が法定障がい者雇用率を達成。 | |
| (4) 欧州における多様性の課題を整理し、具体的な対策を検討する。中華圏、米州、ＡＰについては引き続き多様性の課題の把握に努める。 | (4) 多様性の課題は国や地域によって違っており、エリアでくくることは非常に難しいことが分かった。 | |

### 障がいなど制約のある人の自律支援

| 2009年度の方針と目標 | 2009年度の主な実績 | 評価 |
|---|---|---|
| (1) 各エリアに応じた運用方法でエコボラン活動を継続する。 | (1) 国内グループ会社のエコボラン活動に8970名（70%）が参加し計736万ポイントを獲得。ポイントを金額換算して、各拠点ごとに「環境関連・障害者関連・地域密着等」を選定基準としてマッチングギフト（寄付総額：1,853,744円）を実施した。 | △ |
| (2) 今後とも各エリアごと、エリアの特性に応じた制約ある人々としての対象を明確にし、そのQOL向上への支援の方策を行ってゆく。 | (2)　エリアごとの支援の方策検討は進んでいない。制約ある人々としての対象は国や地域によって違っており、エリアにおいてくくることはできなかった。但し、中国においてはステークホルダーとの対話（2010年6月実施）の中で「農民工」の人々が最も注目されるべき対象であるとの知見を得た。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ことが分かった。<br>※障がい者団体への寄付と協賛<br>※被災者への寄付<br>※貧困飢餓救済団体への寄付<br>※識字率向上のための教育支援<br>▶ 制約ある人々への支援はこちら | |

## 2010年度の方針・目標とGDIIIの重点テーマ・目標

### 人権の尊重

| 2010年度の方針と目標 | GDIII（2008－2010年度）の重点テーマと目標 |
|---|---|
| (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。 | • 全世界の拠点で人権啓発教育を定期的に実施する。<br>• 人権に関する社内の問題状況を把握し、改善につなげるための仕組みを構築する。 |
| • 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。 | |
| • 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。<br>• 中国における健全な労使関係に関する研究と実践を進める。 | |
| • 上海市以外に展開する各拠点への中国におけるCSR認定を拡大する。 | |
| • 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。 | |
| • 引き続き、中国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。<br>〔中華圏〕<br>欧姆龍（上海）有限公司、上海欧姆龍控制電器有限公司、欧姆龍精密電子（蘇州）有限公司<br>〔アジア・パシフィック〕<br>OMRON HEALTHCARE MANUFACTURING VIETNAM CO., LTD | |
| • **人権研修の受講率**<br>［日本］社員：90%以上<br>［韓国］管理職：85%以上<br>［米州］USA・カナダ・メキシコ、ブラジル－一般職：80%以上<br>［欧州］目標設定中<br>［中華圏］中国本土－管理職：85%以上、香港・台湾：85%以上<br>［アジア・パシフィック］管理職：85%以上 | |
| (2) ISO26000を研究しCSR推進に必要な方針・規定・教材を洗い出す。 | |
| (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。 | |
| (4) 引き続き国際人権団体との交流を通じて、グローバルレベルでの人権侵害の状況について情報を得る。 | |

### 多様性の尊重

| 2010年度の方針と目標 | GDIII（2008−2010年度）の重点テーマと目標 |
|---|---|
| (1) 引き続き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。<br>● 外国人総合職採用数：6名（6.3%以上）<br>※上記数値データは、オムロン（株）を対象とする。<br>(2) 引き続き、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。<br>(3) 引き続き、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。<br>● **障がい者雇用率**<br>〔日本〕<br>特例子会社を含むオムロン（株）での障がい者雇用率：3.0%。<br>〔中国〕<br>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。<br>(4) 中国における多様性の課題を整理し、具体的な対策を検討する。 | ● 制度、風土の両面から女性の活用促進と活躍の場の拡大に努める<br>● 日本においてノーマライゼーションを推進し、障がい者雇用率の一層の向上を図る。 |

### 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 | GDIII（2008−2010年度）の重点テーマと目標 |
|---|---|
| (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。<br>(2)　引き続き、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。<br>※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。 | ● 「制約ある人々のQOL向上」に合致する支援活動、プログラムを充実させる。<br>● 身体障がい者の在宅就労に向けた「障害者就労エージェントネットワーク」の活動を引き続き推進する。 |

# 従業員への責任

## 雇用・処遇・就労環境

従業員の雇用・処遇・就労環境に関する方針、各種制度を紹介しています。

- 基本方針
- 人事配置

## 従業員の人権尊重

従業員の人権を尊重するための方針、仕組みについて紹介しています。

- 基本方針
- 人権啓発推進体制
- 人権教育
- 児童労働・強制労働の禁止
- ハラスメント防止

## 労働者の権利尊重

従業員の権利を守るための方針、仕組みを紹介しています。

- 基本方針
- 従業員の発明に対する報奨

## 労働安全衛生

職場の安全や、従業員の健康を守るための方針、仕組みについて紹介しています。

- 基本方針
- 労働安全衛生管理体制
- 従業員の健康への配慮

## 教育研修

従業員の教育に関する方針、研修体系などを紹介しています。

- 基本方針
- 教育研修体系

## 多様性確保

職場の多様性を尊重するための取り組みについて紹介しています。

- 障がい者雇用
- 高齢者再雇用制度
- 女性の活躍支援

## ワークライフバランス

家庭と仕事の両立を支援する取り組みについて掲載しています。

- 育児・介護支援制度
- その他の生活支援

## 従業員との対話

経営トップと従業員とのコミュニケーション活動について紹介しています。

- 従業員との対話

# 雇用・処遇・就労環境

## 基本方針

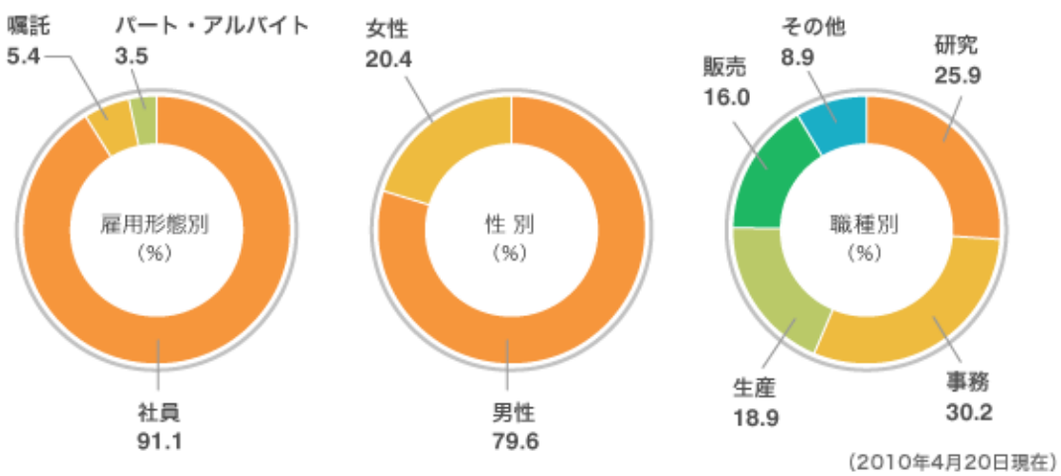
［ **基本方針** | 人事配置 ］

### 機会均等と多様性の尊重、あらゆる差別の排除

従業員の雇用と処遇については、雇用契約の形態にかかわらず、機会均等と多様性尊重を基本とし、文化的背景・宗教・国籍・年齢・性別などによる差別がないことを基本方針としています。

国内の採用活動では、男女雇用機会均等法を遵守し、説明会や資料送付などの情報提供に男女の差を設けないことや、採用試験・面接時に性別によって異なった対応をしないことなどを採用マニュアルで細かく規定しています。また、ホームページ、各種広報媒体を活用し、応募機会を広く提供しています。

#### 雇用形態




## 人事配置

［ 基本方針 | **人事配置** ］

### 高度な専門人材が活躍できる人事制度を導入

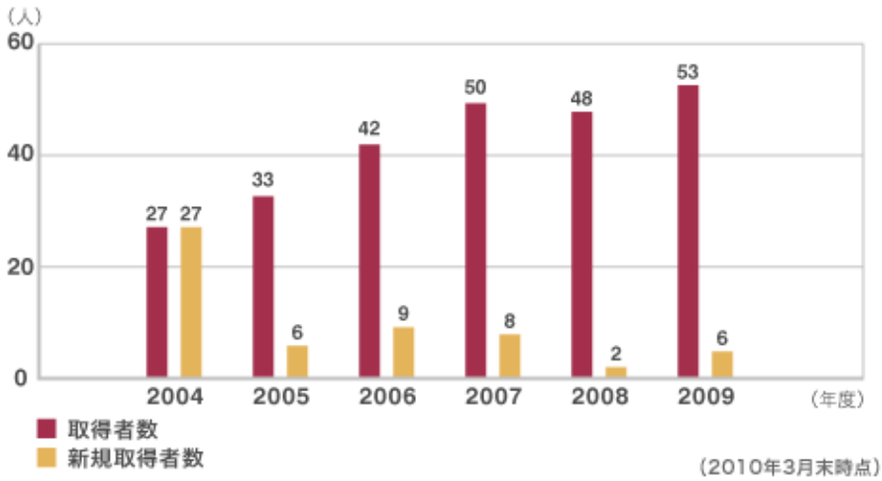
オムロン（株）では、高度な専門性を有し、専門分野での活躍を希望する社員に対し、その活躍機会の拡大を図るための「専門職制度」を2005年度に創設しました。

これは、経営幹部としての高い見識を有し、高度な専門性を発揮することで事業貢献する社員を「専門職」として会社が認定するオムロン独自の制度で、認定を受けた社員は専門性を高めるために最長1年の探求休暇を取得でき、定年後も「マスター専門職」としての契約できるなど、自己実現へのチャレンジが可能になります。

会社が求める「高度専門人材」像を明確に示し、そうした人材を能力と成果に応じて処遇する仕組みを構築したことで、社員は自己の成長イメージを持ちやすくなり、モチベーションにも好影響を与えています。

実際、専門職制度の導入によって、管理職を目指す以外にも昇格の道が開けたことで、「専門職として頑張りたい」という従業員が増えています。

## 専門職認定者数


（人）
60
40
20
0
27
27
33
6
42
9
50
8
48
2
53
6
2004
2005
2006
2007
2008
2009
（年度）
取得者数
新規取得者数
（2010年3月末時点）

# 従業員の人権尊重

## 基本方針

［ **基本方針**｜人権啓発推進体制｜人権教育｜児童労働・強制労働の禁止｜ハラスメント防止 ］

### グループの各職場で人権意識の浸透と向上に取り組む

オムロンは、CSR行動ガイドラインに基本的人権の尊重を掲げ、国内グループ全社の各職場で、全従業員を対象とした人権研修を実施しています。

**CSR行動ガイドライン　人権の尊重**

**基本方針**
オムロングループは、人間が生まれながらにして自由で平等であることを常に認識し、個人の基本的人権を尊重する。国籍、人種、皮膚の色、宗教、家系（民族）、婚姻の有無、性別、障害、年齢、その他各地域の法令で定めるもの等、いかなる事由による差別もその他の人権侵害も行わない。また、役員・社員の人権意識の教育啓発に取り組む。

**行動ガイドライン**

1. **差別等不当な取り扱いの禁止**
   私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、差別や嫌がらせ、その他一切の不当な取り扱いをしてはならない。
2. **公正で誠実な対応**
   私たちは、他者に対して常に敬意と感謝の念をもって接し、公正かつ誠実に対応する。
3. **プライバシーの尊重・個人情報の保護**
   私たちは、プライバシーの尊重・個人情報の保護について、2-2-2-(2)「プライバシーの尊重・個人情報の保護」に従う。
4. **人権に関する学習**
   私たちは、研修の受講など学習機会を積極的に活用し、人権に関する学習を行う。

## 人権啓発推進体制

［ 基本方針｜**人権啓発推進体制**｜人権教育｜児童労働・強制労働の禁止｜ハラスメント防止 ］

### グローバルでの人権啓発推進体制の構築に向けて

オムロンでは、差別のない職場、一人ひとりの人権を大切にする職場をめざして、本社に「中央人権委員会」を設け、これを核に各拠点・国内グループ会社（＊社）「人権委員会」を置いた人権啓発推進体制を構築し、従業員の人権意識の向上に取り組んでいます。

中央人権委員会で立案した全体方針や啓発テーマに基づいて、各職場の推進人権委員が人権啓発研修や職場討議、人権標語の募集と優秀標語の選定、人権ポスターの掲示などを行っているほか各事業所・国内グループ会社では活動実績をまとめた「人権啓発活動報告書」を毎年提出しています。

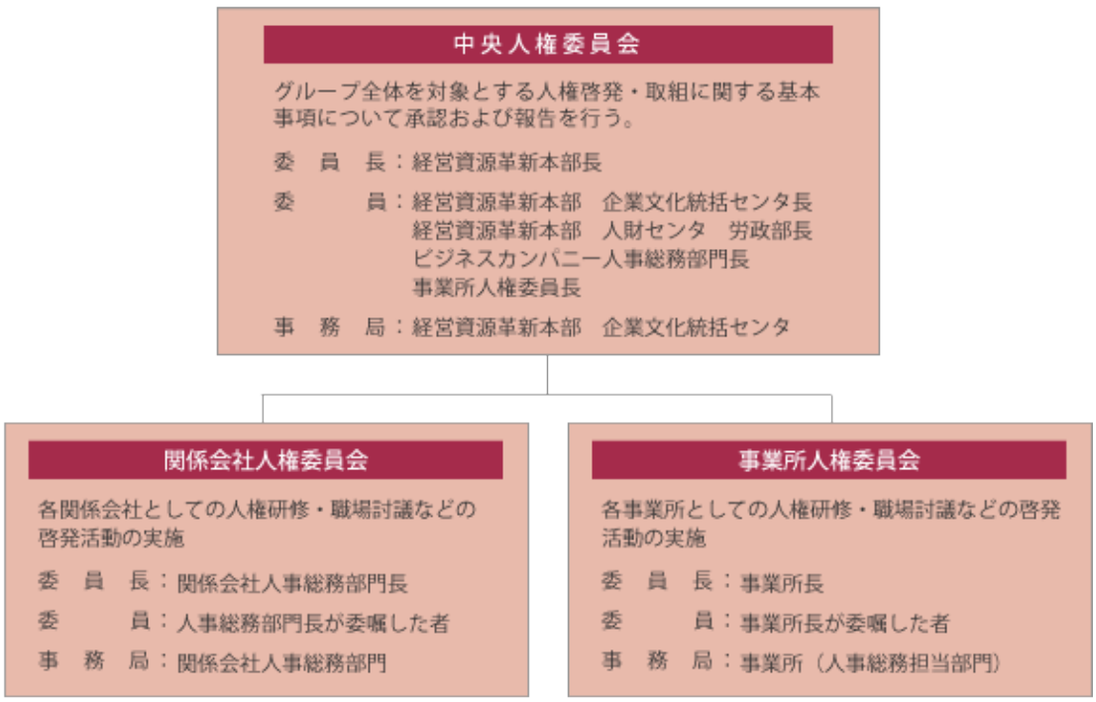
2009年度は、オムロングループの人権啓発の取り組みの均質化・標準化を図るため、「人権啓発に関する基本ルール」を定め社内規定化しました。この基本ルールに沿って、各種手順書の作成などを進めています。

また、2008年度からは4つの海外事業地域（中国、アジア・パシフィック、米州、欧州）それぞれに置いているCSR推進担当者の役割のひとつに「人権啓発」を位置づけ、海外のグループ会社においても人権啓発活動を推進しており、2009年度は、国内では全社員，海外では主に管理職を対象に、各エリアの実情に合わせた教材でグローバルに人権研修を実施しました。

さらに、本社の支援のもとで中国、アジア・パシフィックのエリア本社が2009年度に実施したCSRの進捗

状況把握のための生産拠点のモニタリングの中で、人権に関する大きな問題の無いことを確認しており、2010年度も、引続きモニタリング実施計画に従い確認を行う予定です。

### 人権啓発推進体制




## 人権教育

［ 基本方針｜人権啓発推進体制｜**人権教育**｜児童労働・強制労働の禁止｜ハラスメント防止 ］

### 人権についての職場討議と人権研修を実施

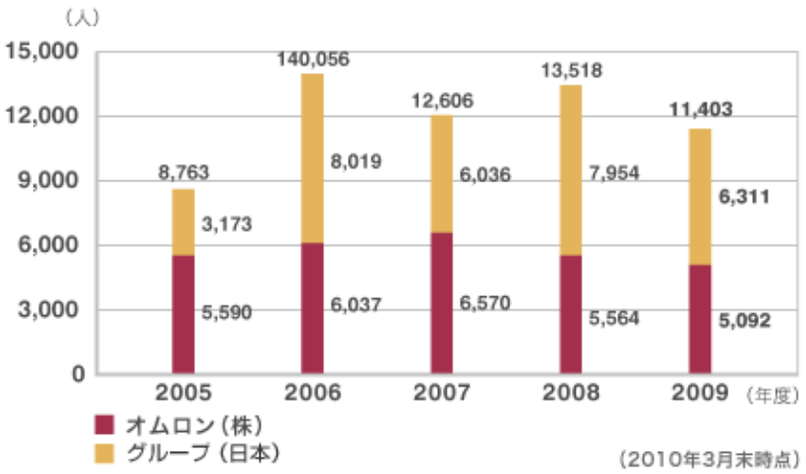
オムロングループでは、各職場で全従業員を対象に、人権についての職場討議研修を実施しています。また、オムロン（株）では、新入社員、キャリア入社者、新任主事、新任経営基幹職、中央人権委員、役員を対象にした階層別の人権研修を実施しています。

2009年は、「パワハラを起こさない職場作り」をテーマに、国内のグループ全従業員を対象とした人権研修を実施し、関係会社の社員やパート社員、派遣社員らを含む計11403名が参加しました。パワハラに発展する可能性のある事象を題材にディスカッション形式で討議を進めたことで、参加者からは「いっそう理解が深まった」という肯定的な感想が多く寄せられました。

この他にもセクハラ相談員研修や、関係会社の新任管理職・人権啓発担当者を対象とした人権研修を2009年度も継続的に実施しました。

2010年度は「ハラスメントをしない・させないための意識の向上と行動の見直し」をテーマに研修を実施する方針です。今後も継続的な取り組みを通して従業員の理解をさらに確実なものにしていきます。

### 人権研修参加者数




注） 2006年度は新企業理念の制定年で特別職場討議実施

## 児童労働・強制労働の禁止

［ 基本方針｜人権啓発推進体制｜人権教育｜**児童労働・強制労働の禁止**｜ハラスメント防止 ］

### 労働基準と多様性を尊重した職場づくりのために

オムロンは、CSR行動ガイドラインに児童労働・強制労働の禁止を盛り込み、サプライチェーンを含む全体で国際的な人権尊重に取り組んでいます。

**CSR行動ガイドライン：労働基準と多様性を尊重した職場づくり**

**基本方針**
オムロングループは、ILOによる「労働における基本的原則および権利」を尊重する。
すなわち、結社の自由および団体交渉権を尊重し、雇用および職業における違法または不適切な差別をしない。強制労働、児童労働を行わない。

## ハラスメント防止

［ 基本方針｜人権啓発推進体制｜人権教育｜児童労働・強制労働の禁止｜**ハラスメント防止** ］

### 全拠点窓口を設け、相談しやすい環境づくりに注力

人権啓発活動の一環として、CSR行動ガイドラインにセクシャルハラスメント・パワーハラスメントを含むハラスメントの禁止を掲げ、推進しています。

1999年に国内の主要拠点に開設した「セクハラ相談窓口」は、2007年度までにオムロン（株）と日本のグループ会社を合わせた国内全拠点に開設。相談員の所属部署や氏名はイントラネットや事業所掲示板などで周知し、相談希望者が相談員を選んで相談できるようになっています。
また、女性相談員を配置し、面談だけでなくメールによる相談もできるなど、相談しやすい環境づくりに取り組んでいます。

受け付けた相談への対処については、対応フローを作成して手順を標準化するとともに、問題の大きさに応じて関係各部門と連携を取りながら問題解決にあたっています。相談者のプライバシー保護について相談員の意識向上を図る研修も定期的に実施しています。

パワハラ相談については、セクハラ相談窓口とは別に、国内の各事業所・関係会社の人権担当責任者が対応をしています。

## 問題が発生しない土壌づくりに向け、全社員研修を実施

2009年度は、2008年度に続いて、グループの全社員を対象にパワハラをテーマにした研修を実施、パワハラについての基礎的な理解の浸透を図りました。

また、セクハラについては、相談員の相談対応力強化を図るため、外部講師によるロールプレイングを主体とした実効性の高い研修を実施しています。
2009年度は、このほか、新規に相談員になった社員にビデオ教材などを紹介し、相談員として必要なスキルの修得を図りました。

ハラスメントが実際に問題化するのは、ごく一部の社員によるものですが、地道に問題が発生しない土壌づくりに取り組んでいくことが大切であるという考えのもと、2010年も、ハラスメントについての全社員研修を実施します。

# 労働者の権利尊重

## 基本方針

［ **基本方針** | 従業員の発明に対する報奨 ］

### 相互の誠実と信頼を基調とした労使関係の確立・発展

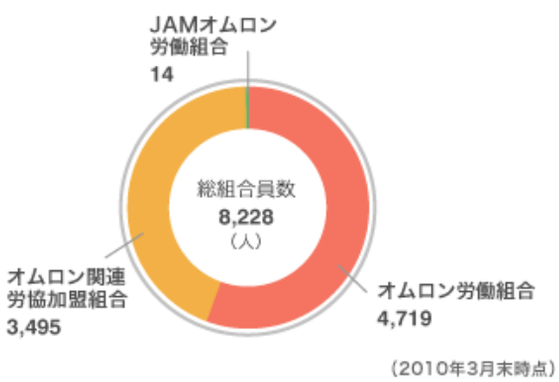
オムロン（株）は、オムロン労働組合と労働協約を結び、相互の誠実と信頼を基調とした労使関係の確立・発展のために、双方が誠意をもってこれを遵守することを約束しています。
経営方針や事業計画、経営施策・事業施策については、「中央経営協議会」や「事業所経営協議会」を適宜開催して、会社から組合員へ十分な説明を行う一方、組合の意見を聞き、労使で理解を深めながら各種施策の実現に取り組んでいます。

2009年度は、主に制御機器関連の3つのビジネスカンパニーの再編と、車載電装事業の分社化という経営施策について協議を実施し、施策の充分な理解を得ました。
また、労働条件については、労使協議会にて労使間の合意を得るための協議を尽くして決定しています。
さらに重要なテーマについては、各種の労使検討委員会を設置し、労使での課題解決への取り組みや課題認識を共有するため、随時意見を交換しています。

国内関係会社においても、オムロン（株）同様、労働組合のある会社では協議会の場で対話を行い、労使で理解を深めながら各種施策の実現に取り組んでいます。

また、中華圏の関係会社では、各会社で「工会」を組織し、代表と経営層が対話しながら理解を深める活動を始めています。

#### 労働組合員数




## 従業員の発明に対する報奨

［ 基本方針 | **従業員の発明に対する報奨** ］

### 優秀な発明に対する報奨制度の充実

従業員の発明に対しては、特許法における職務発明の規定に従い、適正な補償制度を定めています。

また、発明に対する従業員のモチベーションを高め、企業の成長を支える強い特許を創出できる風土の醸成を目的として「エクセレントパテント制度」を設けています。これは、新たな事業の創出もしくは収益への寄与が期待される発明を表彰し、さらに優れた特許として登録され、事業への貢献が再評価された場合には報奨金を支給する制度です。

# 労働安全衛生

## 基本方針

[ **基本方針**｜労働安全衛生管理体制｜従業員の健康への配慮 ]

### 従業員の働きやすい職場づくりのために

オムロンは、CSR行動ガイドラインに職場の安全衛生に関する方針を定め、従業員の働きやすい環境づくりに努めています。

**CSR行動ガイドライン　2-1-3. 職場の安全衛生**

**基本方針**
オムロングループは、職場の安全衛生に関する各国・地域の法令や規定を遵守するとともに、社員が安全で快適な労働環境で働く権利および安全でない労働環境を拒否する権利を有することを尊重する。
社員が能力を発揮するためには健康な心身と職場の安全衛生の確保が不可欠であることを認識し、あらゆる事業活動において健康・安全に優先的に取り組み、安全で快適な労働環境の形成に努める。
また、災害や事故、テロなどのリスクを想定し、職場の安全衛生に関するリスク管理体制を整える。

**行動ガイドライン**
(1) 安全で快適な職場づくり
私たちは、職場の安全衛生に関する法令や社内規定を遵守しなければならない。また、心身ともに安全で快適に仕事ができる職場づくりに取り組む。
(2) 事故等への迅速な対応と再発防止
私たちは、職場で災害・事故、感染症、環境汚染等が発生した場合、上司や会社の担当者の指示に従い迅速かつ適正に対応するとともに、会社が行う拡大防止や再発防止の取り組みに協力する。

## 労働安全衛生管理体制

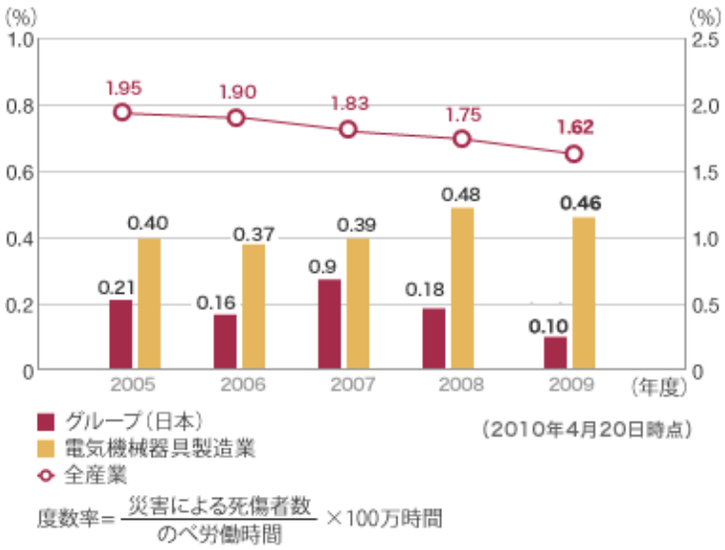
[ 基本方針｜**労働安全衛生管理体制**｜従業員の健康への配慮 ]

### 労働安全衛生法に従って事業場ごとに安全衛生委員会を設置

オムロンは、労働安全衛生法に従って国内の事業場ごとに安全衛生委員会を設置し、安全衛生に関する活動を推進しています。これらの安全衛生委員会では、生産・研究・営業など、それぞれの拠点の業務内容に応じて年間テーマを定め、「労働災害ゼロ件」をめざして活動に取り組んでいます。

また、各事業所が主体となって、労働安全衛生に関する国際規格であるOHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム）の認証取得を行っており、オムロン（株）で2拠点、オムロングループで4会社がOHSAS18001認証を取得しています。

### 労働災害度数率




## 経営協議会で「安全および衛生」に関して労働組合と取り決め

オムロン（株）では、労働協約で、「安全および衛生」に関して下記のとおり取り決めています。

**オムロン（株）における「安全および衛生」に関する取り決め（「労働協約」第7章から抜粋）**

**第58条（安全および衛生）**

1. 会社は安全および衛生に関し、組合員の危険防止と保健の為に必要な措置を講じ、作業環境の改善に努める。
2. 組合は安全および衛生に関し意見ある場合は、これを会社に申し出または経営協議会に付議することができる。

**第59条（安全衛生委員会）**

会社は前条の安全および衛生に関する必要な措置を講ずる目的として、事業場ごとに安全衛生委員会を設置する。

**第60条（健康診断）**

会社は年1回定期に健康診断を行う。組合員は会社が実施する健康診断を受けなければならない。

**第61条（安全衛生教育）**

会社は必要に応じ、組合員に安全および衛生に関する教育を行う。組合員は会社が行う教育を受けなければならない。

# 従業員の健康への配慮

[ 基本方針｜労働安全衛生管理体制｜**従業員の健康への配慮** ]

## 従業員の心身の健康増進を目指し、一人ひとりにあわせた保健指導を実施

従業員の心身の健康増進を図るために、生活習慣病をはじめとする疾病の予防対策やメンタルヘルス対策を実施しています。特に近年は、内臓脂肪型肥満型（メタボリック症候群）を対象とした保健指導に力を入れており、健康管理センタが中心となって一人ひとりに応じた生活改善を指導しています。

また、継続して取り組んできたメンタルヘルス対策については、2010年度にはオムロン（株）の全社員を対象に、ストレスチェックを目的にしたメンタルヘルス調査を実施する予定です。調査結果は、不調者のケアや職場風土の改善に活用していきます。

## メンタルヘルスに関する教育研修を実施

2007年度からは、労働安全衛生法の規定に基づいて厚生労働省の打ち出した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿った教育体系を整備し、全従業員に対するメンタルヘルスに関する教育研修（メンタルヘルスセミナ）を階層別に実施しています。

2009年度、このセミナは経営基幹職のみを対象として実施しましたが、2010年度は、一般職層へも研修を展開する計画です。

## 「オムロン危機管理基本規定」に従った、従業員の深刻な病気への対策

オムロンでは、特異なインフルエンザやウイルスによる感染症などが広範囲にわたって伝染し、従業員への健康被害が拡大する恐れがある場合には、リスクとして捉え、「オムロン危機管理基本規定」に従って対処することを定めています。

2009年度の新型インフルエンザの世界的流行に対して、インフルエンザ対策本部を設置し、国内･海外のグループ会社を含めて、動向情報の収集、連絡、注意喚起、対策方針の通達などを実施しました。

# 教育研修

## 基本方針

［ **基本方針** | 教育研修体系 ］

### OJT（実務を通じた教育）を中心に、教育制度を整備

オムロンの能力開発制度は、日常の業務遂行のなかでの能力開発（OJT）を育成策の柱としています。
また、それを補完するものとして「社内研修制度」や従業員が自らの意志で行う自己啓発を支援する「自己啓発支援制度」を整備しています。こうした従業員への教育・研修・能力開発の成果は、受講者アンケートによって検証し、改善に活かしています。

また、高齢化社会への対応として59歳を超える全従業員を対象に、定年後の生活設計を支援する「ニューライフプラン研修」を実施しています。
このほか、自らのキャリアを見直す機会として、キャリア開発支援研修を実施しています。

## 教育研修体系

［ 基本方針 | **教育研修体系** ］

### 一人ひとりにあわせた各種研修を実施

一人ひとりに合わせた社内研修や自己啓発支援制度の充実によって、個人の専門性・スキルの向上を図り、自律した社員の育成や働きがいの向上に取り組んでいます。

#### 社内研修制度

| 分類 | 内容 | 主な研修 |
|---|---|---|
| 階層別研修 | 資格ごとに求める役割・能力の変化を、MBO（目標による管理）をベースに理解し実践につなげることを目的とした研修 | 新任参与研修、新任経営基幹職研修、主査昇格時研修、主事昇格時研修、中堅社員初級研修 |
| ビジネスリーダー育成研修 | 経営幹部を育成する目的で、意欲と適性のある社員を選抜して実施する研修 | ミドルビジネスリーダー研修 |
| 役割別研修 | 職務上の役割に対し、期待される知識・スキルを習得することを目的に実施する研修 | 総合職新入社員指導者研修、考課者研修 |
| アセスメント研修 | 求められる能力に対する診断・啓発計画作成を目的に実施する研修 | マネジメント能力アセスメント研修 |
| キャリア開発支援研修 | 社員一人ひとりが自らのキャリアを見直す機会として自己の棚卸とキャリアプラン検討を目的にした研修 | イニシャルキャリアプラン研修、ニューキャリアプラン研修、ニューライフプラン研修 |
| 重点課題研修 | 経営上の重点課題の解決を狙いとする研修 | 海外赴任前研修、女性リーダー研修 |
| 職能別研修 | 職掌・職種ごとの業務遂行に必要な専門知識・技能の習得を目的に実施する研修 | 各カンパニー主体で実施 |

### 自己啓発支援制度

| 項目 | 内容 |
|---|---|
| e-ラーニング | 集合型研修の補完的機能と自己啓発支援を兼ねたシステムとして運用 |
| 通信教育 | 所定の通信教育を修了した場合、受講料の半額を補助（上限は設定） |
| Smart Skill | ブロードバンド学習教材（マネジメント・ビジネススキル強化） |
| 簡易能力診断システム | イントラネット上の簡易能力診断 |
| 資格取得奨励金制度 | 所定の公的資格についてその取得者に資格取得奨励金を支給 |
| 自己啓発講座 | 英会話レギュラーコースなどの自己啓発講座を事業所ごとに実施 |

# 多様性確保

## 障がい者雇用

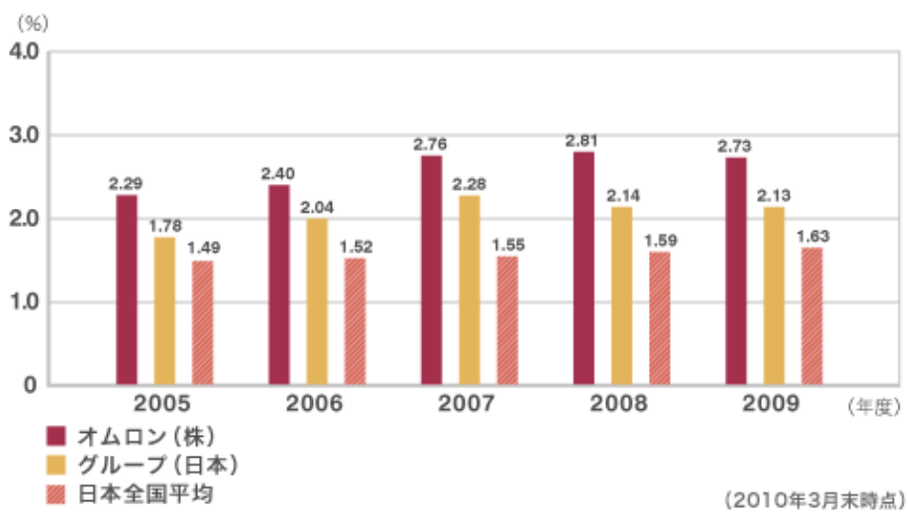
［ **障がい者雇用** | 高齢者再雇用制度 | 女性の活躍支援 ］

### 障がい者雇用率2.7%　製造業トップ水準を維持

オムロン（株）の障がい者雇用率は、2009年6月現在で法定の1.80%を上回る2.73%です。これは特例子会社での雇用を含む数値ですが、今後は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にも努めていく方針です。

日本のグループ会社25社を含めた平均雇用率は2009年6月現在で2.13%となっており、製造業トップ水準を維持しています。しかし、15社が1.8%に達しておらず、今後はこれらの会社での障がい者雇用を促進します。

**障がい者雇用率（各年度6月報告値）**




## 高齢者再雇用制度

［ 障がい者雇用 | **高齢者再雇用制度** | 女性の活躍支援 ］

### 定年退職者再雇用制度

2006年に施行された改正高齢者雇用安定法では、各企業に65歳までの雇用を確保する措置が求められています。オムロン（株）およびグループ会社の定年は60歳ですが、オムロン（株）では、すでに2001年度から「定年退職者再雇用制度（エルダー・パートナー・プログラム）」を導入しています。

また、主要グループ会社17社[注)] でも再雇用制度を導入しており、法改正で求められる継続雇用制度と同等内容で65歳までの雇用を確保しています。

**［国内グループ制度導入会社］**

17社（2010年3月末時点）

オムロンリレーアンドデバイス（株）、オムロンアミューメント（株）、オムロン阿蘇（株）、オムロン武雄（株）[1]、オムロン倉吉（株）[2]、オムロン出雲（株）[2]、オムロン山陽（株）、オムロン飯田（株）、オムロン直方（株）、オムロン松阪（株）、オムロンソフトウェア（株）、オムロンレーザーフロント（株）、オムロンフィールドエンジニアリング（株）、オムロンコーリン（株）、オムロンプレシジョンテクノロジー（株）、オムロンビジネスアソシエイツ（株）、オムロンパーソネル（株）

※1）2010年4月　オムロン武雄（株）は、オムロンリレーアンドデバテス（株）と経営統合しました。

※2）2010年4月　オムロン（株）スイッチ事業部、オムロン倉吉（株）、オムロン出雲（株）は、経営統合し、オムロンスイッチアンドデバイス（株）を設立しました。

## 女性の活躍支援

［ 障がい者雇用｜高齢者再雇用制度｜女性の活躍支援 ］

### 女性の活躍機会の拡大を目指し、プロジェクトを各拠点に展開

性別や国籍などの区別なく、従業員一人ひとりが輝き、高い意欲を持って能力を発揮することが、会社と個人の双方の成長につながります。特に、女性の働きがい向上は重要なテーマであることから、2008年10月にオムロン（株）は「シャイン☆いきいき推進プロジェクト」を発足させ、女性の活躍機会の拡大に向けた検討をスタートさせました。

初年度の2008年度はオムロン（株）の国内社員5,400名を対象にアンケート調査を実施し、「女性の活躍を妨げている要因」を、女性自身、会社、職場・マネジメントの３つの観点から分析。
2009年度は、その分析内容から、「アクションプラン」を立案、実行に着手しました。具体的には、仕事と家庭の両立支援ガイドの作成・発行、各拠点を主体とした女性交流会・勉強会・講演会などです。

2010年度も引き続き、各拠点での女性ネットワークの継続・拡大に取り組むともに、経営トップ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、アクションプランの実行に取り組んでいきます。

### 女性の活躍の場を拡大するために、「女性リーダー研修」を実施

オムロンは、さまざまな分野で性別を問わず能力ある人材の雇用に努めるとともに、その能力を十分に発揮させ、経営に活かしていくための環境整備に取り組んでいます。中でも、「女性の活躍の場の拡大」はCSR重点課題のひとつに掲げており、その一環として女性管理職の登用拡大に取り組んでいます。

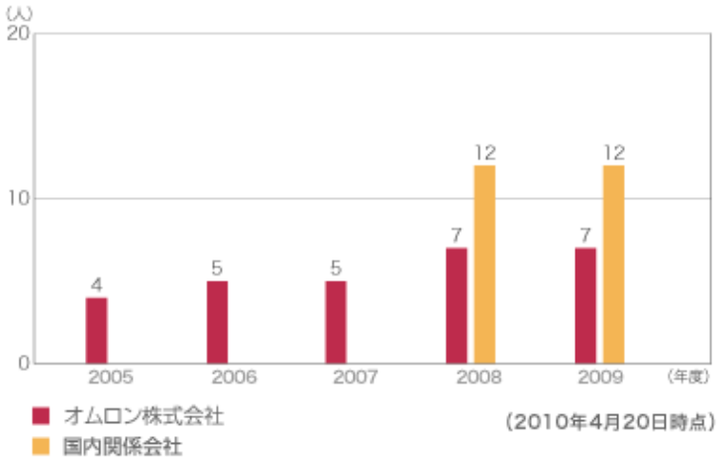
2001年からは、取り組みのひとつとして、女性の中堅社員や係長層を対象とした「女性リーダー研修」を開始。2008年度までに87名が受講しています。

こうした取り組みの結果、女性の経営基幹職（管理職・専門職以上の役職に就いている者）、職場リーダーは徐々に増加しており、2010年4月現在、オムロングループの女性管理職は19名、係長職層は199名となっています。

#### 女性リーダー研修

| 期 | 内容 |
|---|---|
| **第1期** | ● コミュニケーションスキル、ミニMBA、戦略MBOをテーマとする講義<br>● Eラーニング |
| **第2期** | ● 状況対応リーダーシップ、オーナーシップ、論理思考<br>● 戦略思考、経営戦略<br>● マーケティング、プロジェクトマネジメントをテーマとする講義<br>● 自己課題ワークショップ |
| **第3期** | ● セルフマネジメント<br>● コミュニケーション・マネジメント基礎<br>● オーナーシップをテーマとする講義<br>● 業務課題解決ワークショップ |
| **第4期** | ● ワークライフバランス・キャリア意識<br>● リーダーシップをテーマとする講義<br>● 業務課題解決ワークショップ |
| **第5期** | ● ワークライフプランとリーダーシップ<br>● 業務課題解決へのアクションプランの立案と実行内容の評価<br>● プレゼンテーションスキルの習得と成果発表会、上司とのディスカッション |

## 女性管理職数




(2010年4月20日時点)

※国内関係会社は、2008年度からデータの収集を開始した

# ワークライフバランス

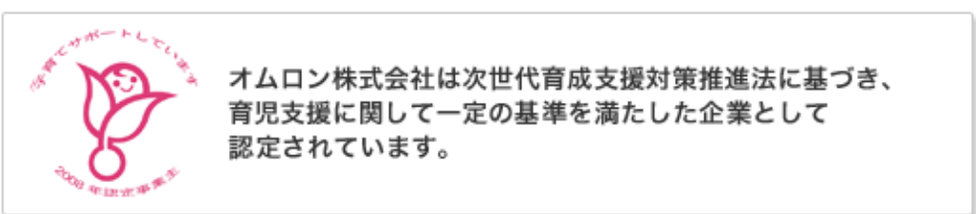
## 育児・介護支援制度



### 法定以上の制度を設け、従業員の仕事と家庭の両立を支援

オムロン（株）は「仕事と家庭の両立」を支援する制度の充実に注力しています。
育児休職の期間は原則「1歳の3月末または1歳6カ月のどちらか長い方の期間」ですが、最長「2歳の3月末」まで延長することが可能です。また育児短時間勤務の最長期間についても法定を超える「小学3年修了まで」としています。
そのほか、休職後に無理なく職場へと復帰できるように、休職満了3カ月前に上司と面談する制度も設けています。

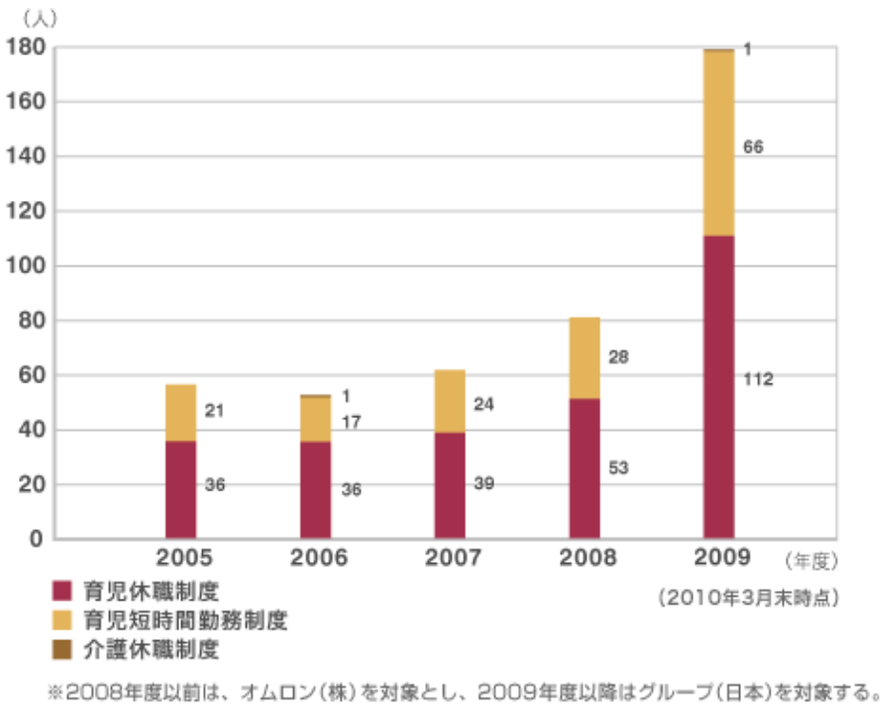
こうした制度の充実によって、オムロン（株）は、厚生労働省より次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定を2008年に受け、認定マーク「くるみん」を取得しました。また、2009年度の育児休職者は48名、育児短時間勤務制度利用者は33名でした。




| | 法定 | オムロン（株） |
|---|---|---|
| **育児休職制度** | 1歳6カ月 | 2歳の3月末まで |
| **育児短時間勤務制度** | 小学校の始期 | 小学校3年終了まで |
| **産前産後休暇制度** | 産前6週間、<br>産後8週間 | 産前8週間、<br>産後8週間 |

| | 法定 | オムロン（株） |
|---|---|---|
| **介護休職制度** | 3カ月 | 1年 |
| **介護短時間勤務制度** | 3カ月 | 3年 |

### 制度利用者数




## その他の生活支援



### 中長期的な視点に立って家庭と仕事の両立を支援する「キャリア・リエントリー制度」

オムロン（株）は、2007年度に、家庭と仕事の両立を中長期的視点で支援する「キャリア・リエントリー制度」の運用を開始しました。

この制度は、結婚や配偶者の転勤にともなう転居、妊娠、出産、育児、介護などにより働き続けることが難しくなって退職した元従業員が、オムロンでキャリアの再開を希望する場合、優先して選考するものです。選考の受付期間は退職後3年以内とし、正規従業員として雇用します。制度運用後の再雇用実績は4名です。

この制度によって、「能力ある従業員の確保・活用」というオムロンの雇用方針を実現していくとともに、「家庭と仕事を両立させるキャリア・プラン」への従業員ニーズに応えていきます。

| | |
|---|---|
| **対象** | 以下のいずれかの事由により退職した、勤続3年以上の元正社員を対象とする。<br>1. 結婚に伴う転居で通勤が困難になった場合<br>2. 本人の妊娠・出産および小学校就学の始期に達するまでの子の育児<br>3. 要介護状態にある2親等以内の親族介護（在職中介護休職取得者）<br>4. 海外勤務への帯同を含む配偶者の転勤<br>※制度の適用回数については、特段の制限を設けない。 |
| **受付期間** | 退職後3年以内とする。なお、育児・介護休職中に本制度の適用事由で退職した場合、本制度の対象とする離職期間（退職後の経過期間）については、休職期間と退職後の離職期間を通算して3年を上限とする。 |
| **条件** | 応募については以下の条件を全て満たすことを条件とし、再雇用可否は採用選考（面接）を経て決定する。 |

| | |
|---|---|
| | 1. 退職時に再入社の意思表示をしていること<br>2. 募集職種に合致する経験・能力・適性を有していること |
| **処遇** | 正社員での雇用とする。 |

## 年次有給休暇を補う「不妊治療休職制度」

少子化が日本の社会問題となっている状況にあって、オムロン（株）とグループ会社14社では、2005年度から不妊治療休職制度を設けています。これは、年次有給休暇を上回る長期間の休業が必要な、高度な不妊治療を受ける場合に休業を認めるものです。

また、オムロン（株）が会費の半分を拠出している、グループ従業員の共済会「WITH（ウィズ）」では、2005年度から不妊治療への補助金を支給しています。これは、従業員あるいはその配偶者が治療を受けた場合、各市町村からの公的補助との合計金額が実治療費を上回らない範囲で、通算200,000円まで補助するものです。

| | |
|---|---|
| **期間** | 2年以内 |
| **条件** | 各市町村で助成された公的補助の合計額が実治療費（体外受精などの保険診療費の自己負担額および保険適用外医療費の合計額)を上回らない範囲で支給 |

# 従業員との対話

## インターネットを使った新しい社内コミュニケーションを構築

オムロンでは、社内コミュニケーションの活性化と、それによる社員・組織が持つ知識・ノウハウの共有化・資産化、新しい人材ネットワークの構築・拡大を目的に、2008年10月にSNS型のコミュニケーションサイト「NetWave」を立ち上げ、国内グループ社員を対象に展開しています。

NetWaveは、ユーザ間で質問・回答を投稿しあう「知恵の輪」、社員のエコ活動を紹介しあう「エコライフ」、特定の業務、関心ごとについて情報交換するコミュニティ機能「しゃべり場」など、社員間の双方向コミュニケーションを促進するさまざまなコンテンツで構成され、さらに、経営トップの考えを社員に発信・共有していくために、社長が定期的に自らの考えを掲載するブログページも設けています。

NetWaveトップ画面

同サイトの開設以来、個々の社員の知恵やノウハウをグループ全体でより共有しやすくなり、各職場での業務改善や仕事の効率化にもつながっています。

# 顧客への責任

## 品質保証

製品・サービスの品質保証や顧客満足に対する取り組みを紹介しています。

- 基本方針
- 品質保証体制
- 品質保証活動
- 品質危機管理

## ユニバーサルデザイン

誰にとっても使いやすい製品を社会に提供するように努めています。

- ユニバーサルデザイン

## 顧客との対話

「顧客満足の最大化」を目指した、顧客との対話に関する取り組みを紹介しています。

- カスタマーサポート
- ユーザーモニタリング
- CSR調達への対応

# 品質保証

## 基本方針



### 安全性を、機能・性能、コストに優先するものと位置づけ

オムロンでは経営指針のひとつである「顧客満足の最大化」を実現するため、「品質第一」を基本に、提供する製品・サービスの品質はもとより、社員ひとり一人が日々、あらゆる仕事の質を高める努力を続けています。

品質を決定する要素の中でも安全性は、機能・性能・コストに優先するという方針のもと、企画・開発から生産・販売・保守・廃棄にいたるまでの事業活動全段階で、製品・サービスの安全性の確保・向上に取り組んでいます。

**品質基本方針**

- 顧客に満足いただける品質レベルを実現する。
- ISO品質関連規格を基本とした品質システムを確立し、維持向上する。
- 全員の参加と協力による品質保証活動を推進する。

オムロングループ製品安全自主行動計画（「企業情報」のページへ）

## 品質保証体制



### 品質マネジメントシステムを確立し、P・D・C・Aサイクルを徹底

オムロンでは、グループ全体の品質保証規定で「品質基本方針」を定めるとともに、事業部門やグループ会社ごとに「品質マニュアル」を策定し、品質保証システムを確立しています。

2009年度現在は、オムロン（株）の4事業、日本のグループ会社14社、海外のグループ会社23社で品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得しています。各組織では、「改善計画策定」「改善実行」「達成状況の評価」「次の改善への反映」のPDCAサイクルを徹底し、製品安全と上流での品質のつくりこみ、継続的品質改善、品質問題の未然防止に努めています。

また、ものづくり革新本部では、開発組織力強化・購入部品の品質認定・故障解析技術の高度化など、本社機能部門として品質向上を推進する体制を整えています。

#### ISO9001取得一覧

| | |
|---|---|
| インダストリアルオートメーションビジネス | オムロン（株）　産業機器統括事業部 |
| | オムロン（株）　オートメーションシステム統括事業部 |
| | オムロン阿蘇（株） |
| | OMRON ELECTRONICS B.V. |
| | OMRON ELECTRONICS MANUFACTURING OF GERMANY G.m.b.H. |
| | OMRON MANUFACTURING OF THE NETHERLANDS B.V. |
| | OMRON ELECTRONICS PTY. LTD. |

| | |
|---|---|
| | OMRON ELECTRONICS CO., LTD. |
| | OMRON (SHANGHAI) CO., LTD. |
| | OMRON ELECTRONICS (HK) LTD. |
| | OMRON SCIENTIFIC TECHNOLOGIES INCORPORATED |
| エレクトロニック&メカニカルコンポーネンツビジネス | オムロンアミューズメント（株） |
| | オムロンリレーアンドデバイス（株） |
| | オムロンスイッチアンドデバイス（株） |
| | オムロン山陽（株） |
| | オムロン太陽（株） |
| | OMRON ELECTRONIC COMPONENTS EUROPE B.V. |
| | OMRON MALAYSIA SDN. BHD. |
| | P.T. OMRON MANUFACTURING OF INDONESIA |
| | SHANGHAI OMRON CONTROL COMPONENTS CO., LTD. |
| | OMRON ELECTRONIC COMPONENTS (SHENZHEN) LTD. |
| オートモーティブエレクトロニックコンポーネンツビジネス | オムロンオートモーティブエレクトロニクス（株）※ |
| | オムロン飯田（株） |
| | OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS UK LTD. |
| | OMRON DUALTEC AUTOMOTIVE ELECTRONICS INC. |
| | OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS, INC. |
| | OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS KOREA, CO., LTD.※ |
| | OMRON AUTOMOTIVE ELECTRONICS CO., LTD.※ |
| ソーシアルシステムズ・ソリューション＆サービス・ビジネス | オムロン（株）　ソーシアルシステムズビジネスカンパニー |
| | オムロンフィールドエンジニアリング（株） |
| | オムロンソフトウェア（株） |
| ヘルスケアビジネス | オムロンヘルスケア（株） |
| | オムロン松阪（株） |
| | OMRON HEALTHCARE, INC. |
| | OMRON (DALIAN) CO., LTD. |
| | OMRON HEALTHCARE PRODUCT DEVELOPMENT (DALIAN) CO., LTD. |
| その他 | オムロン（株）　マイクロデバイス事業部 |
| | オムロン直方（株） |
| | オムロンプレジョンテクノロジー（株） |
| | OMRON PRECISION TECHNOLOGY (HK) LTD. |

| | |
|---|---|
| | OMRON PRECISION TECHNOLOGY (SUZHOU) CO., LTD. |

※TS16949認証取得

## 品質保証活動



### 品質保証活動を確認する品質監査を実施

ものづくり革新本部では、カンパニーや事業部門、グループ会社に対する品質監査を実施しています。この中で、各組織が「品質基本方針」に基づく品質マネジメントシステムで品質作り込み、製品安全の取り組み、品質目標達成の取り組み、品質人材育成、継続的改善など品質力を確認します。

また、社長によるPTQ（President Tour for Quality)を実施し、トップの品質に対する思いが直接伝わる現場コミュニケーションともに、現場の品質意識向上にも繋がっています。

### 品質を担う人材の継続的な育成計画を実行

オムロンでは、各カンパニーがそれぞれ品質作り込みや品質保証に携わる人材の育成に取り組んでいます。さらに、全社的な取り組みとして、各階層の従業員を対象とする「品質研修」や、開発・設計・品質保証・生産の担当者を対象とする「FMEA※」を実施しています。2009年度は品質に関わる社員を対象に、品質事例研究やケーススタディを中心としたさまざまな品質研修を開催に加えて、拠点に出向いての「出前品質研修」も実施しました。

また、「継続的な人材育成」という観点から、新入社員や昇格者に対する品質教育に重点を置き、品質管理・品質保証に携わる人材の育成強化に努めました。さらに、生産拠点の多くを中国にもつオムロンでは、現地生産拠点のマネージャを対象にした品質研修も実施しました。

**※FMEA**
Failure Mode and Effect Analysis（故障モードとその影響の解析）の略。さまざまな故障の可能性を想定し、設計段階で対策を立てる事前の管理手法。

#### オムロングループ　品質研修

| |
|---|
| 主幹昇格者集合・出前品質研修 |
| 主事昇格者集合・出前品質研修 |
| 基幹人材対象品質研修 |
| 中国生産拠点マネージャ対象品質研修 |
| 開発技術者対象新人研修 |
| 新人社員対象品質研修 |
| 機器組込用アダプタ電源安全研修 |
| FMEA集合・出前研修 |

### お客様が「安全に使用できること」と「適切に判断できること」を重視して情報を提供

お客様が商品やサービスの購入・利用・廃棄などに関して適切にご判断していただけるよう、仕様書・取扱説明書・パンフレット・ホームページなどを通じて的確な情報を十分に提供するよう努めています。

# 品質危機管理



## 重大クレームの早期発見と万が一の発生時への対応体制を構築

全社的な品質情報管理によってお客様からの相談情報や不具合情報などを日常的に把握し、重要なクレームの早期発見と、同様のクレームの未然防止に努めています。

万が一の人身・火災事故などの重大な事故については、社長がトップで対応する「オムロン危機管理基本規定」を設けています。また、適切・迅速に対応するため、経営トップ層に早く・正しく・漏れなく伝えられるように手順化し、迅速なお客様対応とともに品質を改善する「重大クレーム報告制度」を設けています。

製造物責任法（PL法）で定められた「製造物の欠陥」に対応して、「PLP（注）基本規定」を制定し、下記4項目の活動を定めています。これらに基づいて、当社が製造・販売する製品の欠陥によって、お客様の生命や財産などに被害を及ぼすPL事故（注）の発生の未然防止と、安全性の高い製品の供給に取り組んでいます。

1. 製品安全確保のための活動
2. PL事故発生時の対処、および被害拡大・再発防止のための活動
3. PLリスク回避のための活動
4. PLPに関する啓発・広報のための活動、およびPLP活動状況の査察

**※PLP（Prevention Product Liability）**
製品の欠陥によって、その製品の消費や第三者の生命、身体または財産に被害を発生した事故（PL事故）の発生を予防するための対策のこと。

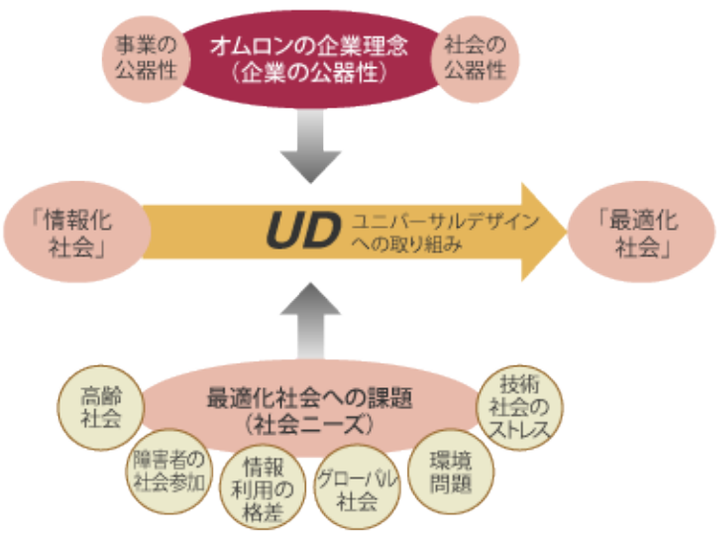
# ユニバーサルデザイン

## 誰もが使いやすい製品づくりを目指して

オムロンは、経営指針に「顧客満足の最大化」を掲げています。その基本は、品質を旨とし、安全でよりよい製品を安定的に供給することにあると考えています。

「顧客満足の最大化」の追求の一環として、誰にとっても使いやすいユニバーサルデザイン製品の開発に取り組んでいます。

### ユニバーサルデザインの考え方




- 音波式電動歯ブラシ『メディクリーン』 「iFプロダクトデザイン賞」ほか3賞を受賞

# 顧客との対話

## カスタマーサポート

［ **カスタマーサポート** | ユーザーモニタリング | CSR調達への対応 ］

### 業界最高クラスのサービス・サポートの提供を開始

オムロンは、企業理念における経営指針の一つに「顧客満足の最大化」を掲げ、お客様視点でタイムリーに高品質なサービスの提供に努めています。

オムロンの主力ビジネスカンパニーの一つであるIABにおいては、2006年度に「グローバルサービスセンタ」を設立し、2006～2007年度には世界各地の各拠点単位で「顧客満足度調査」を実施し、世界全拠点でのサービスレベルの高品質化を目指し様々なの「標準化」を推進してきました。
また、2008年度は、『お客様の利便性を徹底的に追求します。』を方針に掲げ、特に日本国内からお寄せいただいた様々なお客様の声をもとにサービスの改善に取り組みました。

2009年度は、「お客様の設備をいち早く動かす、稼動中の設備を止めない」ことをサービス･サポートのコンセプトとし、お客様に安心して当社の制御機器をご利用いただき、お客様から信頼していただけるような業界最高クラスのサービス･サポートの強化・充実を図りました。

- 業界最高クラスのサービス･サポート体制を強化

## ユーザーモニタリング

［ カスタマーサポート | **ユーザーモニタリング** | CSR調達への対応 ］

### モニターの方々のご意見を開発に活用

誰もが使いやすい製品を社会に提供していくために、オムロンヘルスケア（株）では製品開発の各段階でユニバーサルデザイン評価を実施し、ユーザビリティ品質の確保を図っています。また、約1,200名のモニターの方々に開発中の製品をご使用いただき、頂戴したご意見を開発に活かしています。

販売後も、カスタマーサービスセンタやご愛用者カード、顧客満足追跡調査などを通じて、使用後のお客様のご意見やご要望を分析。時にはお客様を訪問して使用シーンを観察させていただき、課題を抽出するなど、さまざまな方法で情報を収集し、ユーザビリティの向上に努めています。

## CSR調達への対応

［ カスタマーサポート | ユーザーモニタリング | **CSR調達への対応** ］

### 顧客からのCSR調達の依頼に真摯な対応を実施

昨今、CSRの取り組みが進むにつれて、その取り組み範囲を自社内のみならず自社の関わるサプライチェーン全体まで広げる企業が増えてきています。特に、仕入先・業務委託先にもCSRの実行を求めることをＣＳＲ調達と言いますが、オムロンの顧客である企業でもこのCSR調達が進んでおり、仕入先であるオムロンに対してもCSRに関する要望や調査を求められるケースが増えてきています。

2009年度には、電子部品を扱うEMCカンパニーを中心に、計15社の顧客企業より「CSR取り組みの実態調査」や「顧客のCSR調達基本方針の確認」などの依頼があり、内容をよく確認・吟味のうえ、オムロンとしてできる限り真摯な対応を実施しました。全体の依頼件数は増え続ける傾向にあり、特に海外からの依頼が目立つ様になってきています。

また、オムロン自身の仕入先に対するCSR活動のアプローチに関しては、現状は主要な仕入先を対象にしたオムロンの方針説明・CSR活動把握の調査を進めてきています。

オムロンは、自社のCSRの取り組みを社会の中でより効果的なものにするためにも、顧客のサプライチェーンの中での責任を自覚し、顧客の要望への真摯な対応を継続していきます。

# 取引先への責任

## 取引先への責任

オムロンにおける調達・購買体制についての方針や取り組みを紹介しています。

- 基本方針（「企業情報」のページへ）
- 下請法の遵守

## CSR調達

CSRの取り組みを調達購買にまで広げ、取引先にもCSRの実行を求めています。

- CSR調達推進
- グリーン調達（「環境的側面の報告」のページへ）

## 取引先との対話

持続可能な関係を築いていくために、相互の対話を重視しています。

- 取引先との対話

# 取引先への責任

## 基本方針

［ **基本方針** | 下請法の遵守 ］

- 「オムロングループ購買方針」へリンク

## 下請法の遵守

［ 基本方針 | **下請法の遵守** ］

### 公正な取引の「基本」と位置づけて従業員への各種教育に注力

取引先さま・委託先さまと対等・公正な取引を進めるうえで基本となるのが「下請法の遵守」です。
オムロンではこれを徹底するため「CSR行動ガイドライン」に下請法の遵守を明示し、遵守状況についての業務監査を実施するとともに、下請法に関する従業員教育に注力しています。

取引先さま・委託先さまの窓口を担当者に対しては、社外講習の受講や監督官庁への不明点の問い合わせなどにより、必要な知識の習得を図っています。その他、グループ全体の従業員を対象とするe-ラーニングの仕組みを通じて、下請法遵守への意識向上に努めています。

2009年度は、野洲事業所にて管理者・実務者を対象とした下請法の教育を実施しました。
引き続き、下請法の遵守を徹底するため、従業員向けの教育内容の拡充に努めていきます。

# CSR調達

## CSR調達推進

［ **CSR調達推進** | グリーン調達 ］

### 購買方針を定め、公平な取引に基づくCSR調達を推進

オムロンでは、1999年に「オープン」「フェア」「グローバル」という3つの購買方針を設定し、資材や商品の購買・仕入先であるサプライヤーとの公正な取引に基づくCSR調達の実践に努めてきました。

2007年4月には、「エコロジー」（環境負荷の低減）と「コンプライアンス」(法令・社会規範の遵守)を重点方針として明示し、これらをサプライチェーン全体で共有し、強化していくための取り組みを進めています。
今後もCSR調達をさらに推進し、社会や顧客の期待に応えていきます。

### 取引先さまと取り組むCSR調達

オムロンは、取引先さまとともにCSR調達を推進するため、1．CSR関連の情報共有化、 2．取引先さまにおけるCSR活動の把握、3. 適切な管理に順次取り組んでいます。

また、品質確保や環境保全、人権尊重や適正労働など8項目について「求人・雇用における差別の禁止」や「児童労働、強制労働の禁止」「適切な労働環境の整備」などを盛り込んだ依頼書を（主要な）取引先さまに配布し、CSRに関する考え方の共有化を図るとともに、各項目の遵守をお願いしています。

今後も、仕入先さまに対しオムロンのCSR調達に関する方針説明とCSR活動把握の調査をさらに進めるとともに、明文化した基準をサプライチェーン全体へ展開していく方針です。

**注） CSR調達：**
CSRの取り組みを調達・購買にまで広げ、取引先さまにもCSRの実行を求めること。「法令遵守」「強制労働や児童労働の禁止」「人情・人格の尊重」「不正取引の禁止」「化学物質などの適切な管理、製品に含有する物質の規制遵守」などが挙げられる。

## グリーン調達

［ CSR調達推進 | **グリーン調達** ］

▸ グリーン調達（「環境的側面の報告」のページへ）

# 取引先との対話

## 「パートナー」としての関係を強化するために個別面談会を実施

オムロンは毎年、パートナーとしての関係を強化するため、日本の主要な取引先さまと面談会を実施し、担当役員からオムロンのCSR調達についての基本的な考えをお伝えしています。2009年度は事業方針を中心した説明会を開催しました。

また、主要な取引先さまに対してCSRに関するアンケートを実施し、回答の分析から、取引先さまのCSR取り組みの実態を確認しています。直近では、2007年11月に69社に対してアンケートを実施しました。

海外では中国での事業が拡大しているため、今後は、中国の取引先さまのCSR取り組み状況について把握していく計画です。

# 株主への責任

## 株主還元

利益配分に関する基本方針や、SRIインデックスの組み入れを紹介します。

- 株主還元
- SRIインデックスへの組み入れ状況

## 株主との対話

IR活動の基本として、株主・投資家との対話機会の充実を図っています。

- 株主総会
- IR活動

# 株主還元

## 株主還元

［ **株主還元**｜SRIインデックスへの組み入れ状況 ］

### 20%以上の配当性向を目標に、株主さまに利益を還元

オムロンは、事業を拡大していくためには研究開発費や設備投資などの成長投資が不可欠であると考えています。そのため利益配分に関しては、内部留保の確保を優先しながら、残余利益は、可能な限り株主の皆さまに還元していく方針です。

最終利益（当期純利益）の20%以上を還元するという配当性向目標と、安定的な配当を目的とした株主資本配当率（DOE）2%※）を目安としています。

※ 株主資本配当率（DOE）＝株主資本利益率（ROE）×配当性向

## SRIインデックスへの組み入れ状況

［ 株主還元｜**SRIインデックスへの組み入れ状況** ］

### 国際的なSRIインデックスなどへの組み入れ

オムロンのCSRへの取り組みは、国際的に高く評価されており、SRIインデックス（※1）の「モーニングスター社　ー　社会的責任投資株価指数」（※2）と「エティベル社　ー　サステナビリティ・インデックス」（※3）に組み入れられています。また、厚生年金基金連合会が創設した「コーポレート・ガバナンスファンド」など数社のSRIファンド、エコファンド（※4）の組み入れ銘柄にもなっています。

また、2008年度から継続してオランダ最大手のSRI専業銀行ーASNバンクのSRI投資信託にも組み入れられています。

※1 SRIインデックス
企業の財務面だけでなく、社会的責任(CSR)を投資決定の重要な判断要素とする社会的責任投資の指標

※2 モーニングスター社ー社会的責任投資株価指数
日本企業銘柄だけで構成されたSRIインデックス

※3 エティベル社ーサステナビリティ・インデックス
ベルギーSRI評価機関による構成銘柄

※4 エコファンド
環境問題に積極的に取り組む企業を投資対象とした投資信託の一種

# 株主との対話

## 株主総会

［ **株主総会**｜IR活動 ］

### 開かれた株主総会を実現

「開かれた株主総会」の実現に努めるオムロンでは、できるだけ多くの株主さまが参加できるように、集中日を避け、利便性の高いJR京都駅の会場で株主総会を開催しています。さらに、総会に参加できない方々が議決権を行使できるように電子投票を導入しています。

2006年度からは、機関投資家がインターネットを介して議決権を行使できる「機関投資家向け議決権行使電子プラットフォーム」を導入しています。これにより、信託銀行などに運用を委託している機関投資家やいわゆる外国人投資家の皆さまにも、適確な議決権の行使を実施いただける環境を提供しています。

株主総会後には「経営状況説明会」を実施し、株主総会の中だけではお伝えしきれないオムロンの取り組みについて、株主の皆さまにご説明しています。

2009年度の株主総会出席者数は書面・インターネットで議決権を行使された株主さまを含め、前年度より1,645名多い11,281名で、議決権行使率は83.5%でした。

## IR活動

［ 株主総会｜**IR活動** ］

### 「対話」を通じたコミュニケーションの充実を目指して

オムロンは、IRの基本方針として株主・投資家の皆さまとの「対話」による双方向コミュニケーションを掲げ、当社の経営状況や運営方針を正確・迅速に説明することに努めるとともに、皆さまからのご意見やご要望を事業経営へ反映することによって、企業価値の最大化に取り組んでいます。

個人投資家の皆さまとの「対話」の機会として、会社説明会や投資家フェアなどのIRイベントを実施しています。2009年度は39回を実施し、約3,000名の方々にご参加いただきました。

機関投資家に対しては、社長自らが国内外の投資家を訪問する個別面談、決算・業績説明会や電話会議、IRカンファレンスへの参加などを実施しており、2009年度は約750回の「対話」の機会を持ちました。

こうした対話を通じて得た皆さまのご意見やご要望は、担当部門を通じて社長や経営会議に伝え、さまざまな経営施策に反映しています。

#### ▪2009年度の主なIR活動

四半期ごとの決算・業績概要説明会の実施
決算発表時の日・米・欧対象　電話会議の開催
機関投資家向けのIRカンファレンスへの参加
社長自らが国内外の機関投資家のもとに赴き、個別面談を実施
個人投資家向けの会社説明会の実施
社長とアナリスト・投資家との意見交換会の実施
投資家フェアへの参加

▸ 株主・投資家情報

### さまざまな対話機会を設定するとともに、積極的に情報を開示

株主・投資家の皆さまとの「対話」を補足するために、IRサイト（パソコン用、携帯電話用）をはじめ、各種ツールを通じ市場の特性にあった商品の開発・販売活動に関する情報や業績情報を開示しています。

IRサイトでは、社長メッセージや戦略・業績の説明に加え7カ国語による株価関連情報なども提供しており、さらに、「はじめてのオムロン」というコーナーを設け、オムロンの事業内容や技術の特徴を動画でわかりやすく説明しています。

また、株主・投資家さまとの「対話」を深めるためにIRサイトでのアンケートを実施しています。アンケートで得た皆さまのご意見やご要望は、今後のIRサイトの改訂に活かしていく考えです。

2009年度は、昨年度に引続き、日経新聞社が主催する「日経アニュアルリポート アワード」において入賞（上位15社）を受賞しました。

2009年度発行のアニュアルレポートにおいて、「特集」ページで企画した社長と社外取締役の対談や、スマイルスキャンの開発ストーリーなど、株主・投資家の皆さまに経営や開発の現場を感じていただくための工夫が評価されました。

# 地域社会への責任

## 地域社会貢献活動

直接的・間接的な二つの側面から企業市民活動に取り組んでいます。

- 基本方針
- 推進体制
- 分野別地域貢献活動
- 地域社会との対話

# 地域社会貢献活動

## 基本方針

［ **基本方針**｜推進体制｜分野別地域貢献活動｜地域社会との対話 ］

### 「直接的」「間接的」という二つの側面で取り組む社会貢献活動

従来の「企業市民宣言」をさらに発展させた「企業市民活動の基本方針」を「CSR行動ガイドライン」に盛り込み、このガイドラインに基づいて「直接的」「間接的」という二つの側面から社会貢献活動に取り組んでいます。

「企業は社会の公器である」と企業理念に明確に掲げるオムロンでは、早くから障がい者の雇用に取り組んできました。
障害者など制約のある人々が活躍の場を得て生きがいが得られる社会づくりこそ、オムロンの特徴を活かした社会貢献であると考え、「直接的な社会貢献活動」では、障がい者の働く場づくりに取り組む社会福祉法人「太陽の家」やNPO各種への寄付活動、車いすマラソン・車いす駅伝などの障がい者スポーツ支援を実施しています。

一方、「間接的な社会貢献活動」としては、従業員に各種ボランティア活動への参加を促すための情報発信を進めています。途上国の子どもたちを支援している財団法人日本フォスター・プラン協会の寄付・文通活動や、世界各地の紛争・被災地で心や身体に傷を負ったこどもたちに編み物を贈るチャリティセーター編み手ボランティアなど、さまざまなボランティア活動を紹介し、参加を奨励しています。

また、従業員の個人参加にとどまらず、活動テーマに応じて「グループ全体で」「複数の事業所で」「事業所単独で」などと取り組み規模を設定し、それぞれの社会貢献活動の効果を高めています。
さらに、「太陽の家」のサマーフェスティバルや障がい者スポーツの運営ボランティアを募集し、従業員がこれに参加することで、「直接的な社会貢献活動」と「間接的な社会貢献活動」との相乗効果も図っています。

**CSR行動ガイドライン　社会貢献活動**

**基本方針**
オムロングループは、企業市民として社会貢献活動に積極的に取り組む。社会貢献活動にあたっては、各国・地域の文化、風土または抱える課題と、オムロングループの価値観、資源（資金、人材、製品、設備等）や専門能力（技術・ノウハウ等）に合致したテーマを選び、地域社会や関係組織等（NGO/NPOを含む利害関係団体等）との協働をはじめ、最善の成果が得られる方法をとる。また、社員が自発的に社会貢献活動に取り組める環境づくりに努める。

**行動ガイドライン**

1. 自発的な社会貢献活動の実践
   私たちは、地域社会や国際社会が抱える課題に関心をもち、社会貢献活動に取り組む。
2. 会社の行う社会貢献活動への積極的な参画
   私たちは、会社または部門等が実施する社会貢献活動に積極的に参加する。

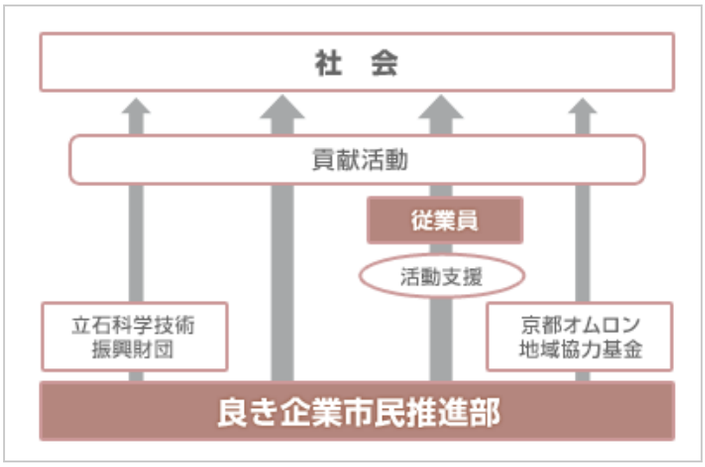
## 推進体制

［ 基本方針｜**推進体制**｜分野別地域貢献活動｜地域社会との対話 ］

### 「良き企業市民推進部」を設置して グループ全体の社会貢献活動をマネジメント

オムロンは、社会貢献活動を企画・推進する組織として2007年度から「良き企業市民推進部」をオムロン本社に設置し、オムロングループ全体の社会貢献活動をマネジメントしています。

活動テーマに応じて「グループとして」「複数の事業所で」「事業所ごとに」など、取り組み規模を設定し、それぞれの活動を効果的なものとすることを追求しています。




## 分野別地域貢献活動

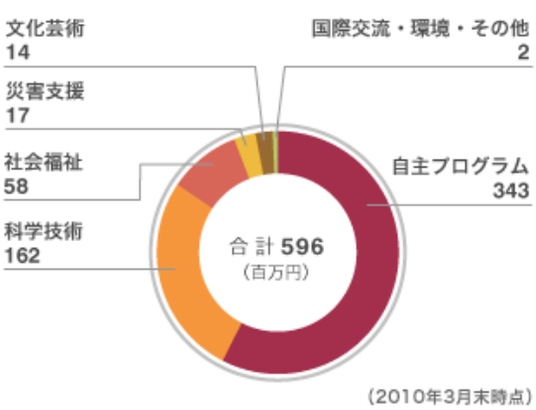


### 障がい者支援をはじめ、科学技術、社会福祉、災害支援など多分野に拠出

オムロンは、障がい者など制約のある人々のQOL（生活の質）の向上と、社会参画にかかわる事柄に優先的に寄付しています。寄付案件は、その成果を客観的に厳しく評価し、実りある寄付行為となるよう努めています。

2009年度は、自主プログラム（自社が独自に実施する社会貢献事業）のほか、科学技術分野や社会福祉分野、災害支援など多分野に対し、総額596百万円を社会貢献支出として拠出しました。

#### 社会貢献活動の分野別支出




### 2009年度の分野別地域貢献活動

#### 科学技術分野

- 「立石科学技術振興財団」第20回助成金贈呈式を開催（研究助成テーマ26件、国際交流助成テーマ6件を選定）
- 全国の国公立高等専門学校59校へのFAキット（教育機材）・学科寄付の提供、「オムロン制御技術セミナー」の実施

### 社会福祉分野

- 「京都オムロン地域協力基金」贈呈式を開催
- 「第29回大分国際車椅子マラソン大会」への協賛・ボランティア参加
- 「第21回全国車いす駅伝競走大会」への協賛・ボランティア参加
- 「KIDSプロジェクト」への協賛・ボランティア参加
- 社団法人日本職業スキー教師協会と障害者スキー講習会を協働開催
- 「北九州国際車椅子バスケット大会」への協賛
- 「2009 京都てんとう虫マラソン大会」への協賛
- 「ピポ・ユニバーサル駅伝」への協賛
- 2009障害者週間協賛行事「障害者の社会参加を支援する企業展示」への出展

### 災害支援分野

- フィリピン台風（ケッツァーナ）水害救援に、ジャパンプラットフォームを通じて、500万円を寄付。
- インドネシア・スマトラ島沖地震の被災に対し、社団法人日本国際民間協力会を通じて500万円を寄付。また被災国の現地法人であるP.T.OMRON MANUFACTURING OF INDONESIAの社員募金をDOMPET KAMANUSIAAN MEDIA GROUP MUMATERAに寄付。
- ハイチ地震に対し、ジャパンプラットフォームを通じ500万円、OMRON Foundation INC.からアメリカ赤十字社を通じ2万ドル寄付。オムロンヘルスケア(株)よりソーラー式血圧計500台を寄贈。
- チリ地震に対し、ジャパンプラットフォームを通じ200万円、OMRON Foundation INC.からアメリカ赤十字社を通じ1万ドル寄付。

### 文化芸術分野

- NHK京都文化センターと「オムロン文化フォーラム」を共催
- 「京都コンサートホール」主催のパイプオルガンコンサートへ協賛
- 日本国際ボランティアセンター主催の「国際協力コンサート2009」へ協賛

### 国際交流分野

- 世界の子供たちに編み物を贈るプロジェクトへ参画
- 財団法人日本フォスターペアレントへの取り組みを支援
- 国内エコボラン活動のマッチングギフトとして、世界の子どもにワクチンを委員会へ寄付

### 地球環境分野

- 全国事業所における森林保全活動を支援
- 京都 産・学・官・市民連携の「びっくり！エコ100選」への協賛

## 地域社会との対話

［ 基本方針｜推進体制｜分野別地域貢献活動｜**地域社会との対話** ］

### 地域社会との共生を目指して

良き企業市民として地域社会との共生を目指すオムロンでは、各地域における法令・ルールを遵守するだけでなく、それぞれの地域社会の慣習や文化を尊重し、地域住民や地域団体との積極的なコミュニケーションを通して相互理解に努めています。

2009年度も引き続き、社会福祉法人大阪ボランティア協会が定期的に主催する「フィランソロピー・CSRリンクアップフォーラム」に参加しています。関西圏を中心とした企業の社会貢献・CSR担当者とNGO・NPOが集い、専門家も交えて意見交換し、地域社会への貢献に協働していけるような信頼関係を構築するために交流を深めています。

# ガバナンス報告

# ガバナンス報告

CSR関連情報　最終更新日:2010年9月24日

**2010.9.24**　ガバナンス報告を更新しました。

## 重点テーマと長期目標

オムロンのCSR戦略における重点テーマと長期目標についてご紹介します。

## 目標と実績

2009年度の目標・実績、2010年度の目標をご紹介しています。

## コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに対する方針・体制、取り組みをご紹介しています。

- 基本方針
- コーポレート・ガバナンス体制
- 情報開示
- 内部統制

## コンプライアンス

コンプライアンス（法令遵守）に向けた方針・体制、取り組みをご紹介しています。

- コンプライアンス活動の推進
- コンプライアンス教育の推進
- 情報セキュリティ
- 公正な取引

## リスクマネジメント

災害などのリスクに対応する危機管理への方針や取り組みをご紹介しています。

# 重点テーマと長期目標

## 長期的な視点を持ち、中期的な目標を設定

オオムロンは2008年度から2010年度までの期間を、長期経営構想「ＧＤ2010」を達成するための第３ステージ（ＧＤ-III）と位置づけています。このＧＤ-IIIの開始にあたってＣＳＲにおいても戦略を策定しました。
まず、「10年後の社会像」を想定し、そこから「10年後のオムロンのCSRの達成イメージ」を設定することで、長期的な視点からオムロンが目指すべき方向性を明らかにしました。そのうえで、「ステークホルダーにとって」「オムロンにとって」の２軸でマテリアリティ（重要性）を分析し、多くの課題の中て、オムロンが特に重点を置いて取り組むべき課題を明確にしました。こうしたステップを経て、GD-IIIにおけるCSR課題と基本方針を策定し、それに基づく重点テーマと2010年度目標を設定しました。

注）　経済環境の激変にともない2009年2月から2011年3月までの期間を「リバイバルステージ」と位置づけて構造改革に取り組んでいますが、CSRに関しては、GD-III開始時に設定した目標から変更はありません。

「ガバナンス」面の戦略

| CSR課題と基本方針 | | 重点テーマと2010年度目標 |
|---|---|---|
| **組織統治** | ステークホルダーの支持を得ながら永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。 | ● 企業理念のグローバルな浸透に継続して取り組む。<br>● コンプライアンスリスクの可視化の手法およびモデル開発を行う。 |
| **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の尊重を優先し、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。 | ● 世界各エリア毎に企業倫理の推進体制を整備し、全世界の拠点で推進活動を行う。<br>● グローバルにコンプライアンスリスクの可視化を図り、現場業務プロセスへ対策の組み込みを行う。 |

# 目標と実績

## 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永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の尊重を優先し、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。

## 2009年度の目標と主な実績

### 組織統治

| 2009年度の方針と目標 | 2009年度の主な実績 | 評価 |
|---|---|---|
| (1) コーポレートガバナンス<br>● 最適な経営体制の構築と適正な企業運営に取り組む。 | (1) コーポレートガバナンス<br>● 最適な経営体制の構築と適正な企業運営に取り組んだ。 | ○ |
| (2) 内部統制<br>● 内部統制システム決議見直しの必要性を確認し、適切な対応を実施する。 | (2) 内部統制<br>● 適切な対応を実施した。 | ○ |
| (3) 内部監査<br>● 内部統制総合監査レベルの向上を図るため「内部統制総合監査のフレームワーク」を整備する。 | (3) 内部監査<br>● 内部統制総合監査レベルの向上を図るため「内部統制総合監査のフレームワーク」の整備を完了した。 | ○ |
| ● 経営業務監査5テーマを実施する。 | ● 経営業務監査5テーマを実施した。 | |
| (4) 情報開示<br>● 法令の定める適時開示規則の遵守と啓発活動の実施する。 | (4) 情報開示<br>● 法令の定める適時開示規則の遵守と啓発活動の実施した。<br>結果は、適時開示件数：19件、開示漏れ件数：0件。<br>● オムロン（株）のインサイダー取引規制の社内規定を改定し、その周知活動に注力した。 | ○ |

### 公正な事業活動

| 2009年度の方針と目標 | 2009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<br>● ワンストライクアウトリスク対応（輸出管理、危機対応、中国コンプライアンス等）を継続する。 | (1) コンプライアンス・リスクマネジメント<br>● ワンストライクアウトリスク対応を実施した。 | ○ |
| ● 国内グループ社員への企業倫理教育する。 | ● **研修受講率**：80% | |
| ● リスクモニタリングを継続実施する。 | ● 国内を中心にリスクモニタリングを実施した。 | |
| (2) 内部通報制度<br>● 継続運用を実施する。 | (2) 内部通報制度<br>● 継続運用を実施した。<br>● **通報件数**：国内17件、北米4件 | ○ |
| (3) 情報セキュリティ<br>● 国内グループ社員への教育および社内規定遵守状況の確認する。 | (3) 情報セキュリティ<br>● **研修受講率**：95.1%<br>**規定遵守率**：94.9% | ○ |
| ● 海外関係会社における社内規定を整備する。 | ● **規定整備率：**：91%（63社／69社） | |

## 2010年度の方針・目標とGDIIIの重点テーマ・目標

### 組織統治

| 2010年度の方針と目標 | GDIII（2008−2010年度）の重点テーマと目標 |
|---|---|
| (1) コーポレートガバナンス<br>● 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。 | ● 企業理念のグローバルな浸透に継続して取り組む。<br>● コンプライアンスリスクの可視化の手法およびモデル開発を行う。 |
| (2) 内部統制<br>● 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。 | |
| (3) 内部監査<br>● 「内部統制総合監査のフレームワーク」の充実を図る。<br>● 経営業務監査5テーマを実施する。 | |
| (4) 情報開示<br>● 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。<br>● 関係会社へのインサイダー取引規制の展開に取り組む。 | |

## 公正な事業活動

| 2010年度の方針と目標 | GDIII（2008－2010年度）の重点テーマと目標 |
| --- | --- |
| (1) コンプライアンス<br>● リスクマネジメント<br>● ワンストライクアウトリスク対応を継続する。<br>● 国内グループ社員への企業倫理教育する。<br>● リスクモニタリングをグローバルで継続する。 | ● 世界各エリア毎に企業倫理の推進体制を整備し、全世界の拠点で推進活動を行う。<br>● グローバルにコンプライアンスリスクの可視化を図り、現場業務プロセスへ対策の組み込みを行う。 |
| (2) 内部通報制度<br>● 継続運用を実施する。 | |
| (3) 情報セキュリティ<br>● 情報セキュリティ管理施策継続を向上させる。<br>● 海外情報漏洩対応を強化する。 | |

# コーポレート・ガバナンス

## 基本方針

オムロンのコーポレート・ガバナンスにおける基本方針についてご紹介します。

## コーポレート・ガバナンス体制

オムロンのコーポレート・ガバナンス体制を紹介します。

## 情報開示

オムロンの情報開示における方針・体制、取り組みをご紹介します。

## 内部統制

オムロンの内部統制における方針・体制、取り組みをご紹介します。

# 基本方針

## ステークホルダーの期待・要請に応えるために

オムロングループにおけるコーポレート・ガバナンスの目的は、ステークホルダーの支持を得て、「企業の永続的な成長」を実現するために、企業の競争力の強化を図るとともに、それを証明できる仕組み（監視システム）を構築し、機能させることにあります。
全てのステークホルダーの期待に応えるべく、『企業価値の長期的最大化』を経営目標とし、効率的で競争力のある経営を実現するために、最適な経営体制の構築と適正な企業運営に取り組んでいます。同時にそれらを証明する経営・監視のしくみの充実に努めています。

こうしたコーポレート・ガバナンスを継続的に充実させ、経営の公正性・透明性を高めていくため、社外取締役を委員長とするコーポレート・ガバナンス委員会を取締役会の諮問委員会として設置しています。

# コーポレート・ガバナンス体制

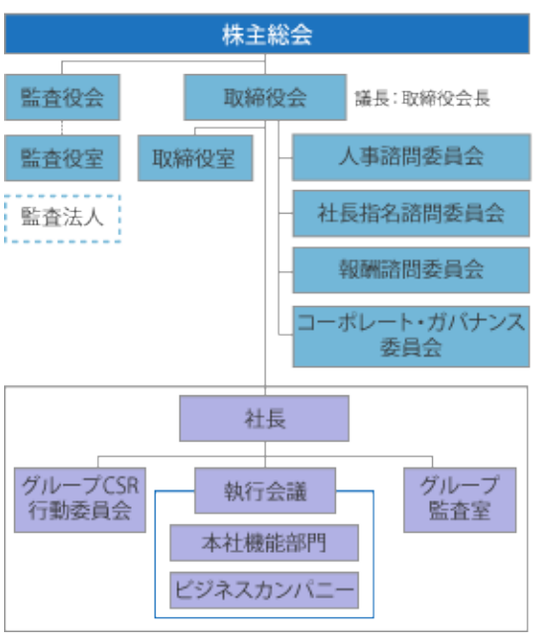
## 経営監視と業務遂行を明確に分離

オムロンでは、公正性・透明性の高い経営と環境変化への迅速な対応を目指すガバナンス体制を構築しています。

取締役が株主をはじめとするステークホルダーの代表として機能しているか否かを監視するため、7名の取締役中2名を社外取締役とし、監査役も4名中3名を社外監査役としています。さらに、これらの社外取締役・監査役の実質的な独立性を確保するため、新任社外役員の選定にあたっては、候補者当人と当人が帰属する企業・団体が「過去5年間、オムロングループの会計監査人ではなかったこと」「オムロングループの大株主でないこと」など、7項目にわたる要件を定めています。

また、事業推進にあたっては、執行役員制度によって経営監視機能と業務執行機能の明確な分離を図り、社長以外の取締役は執行役員を兼務しないことを定めています。また、社内カンパニー制によって各事業部門トップへ権限を大幅に委譲し、意思決定の迅速化と業務効率化を図っています。

### コーポレート・ガバナンス体制図




**取締役会**
経営目標・経営戦略などの重要な事項を決定するとともに、執行を監視する。

**監査役会**
コーポレート・ガバナンスの体制と運営状況を監視し、取締役を含めた経営の日常的活動を監視する。監査役4名のうち3名は社外監査役で構成。

**人事諮問委員会**
社外取締役を委員長とし、取締役、監査役、執行役員の選考基準の策定、候補者の選定、現職の評価を行う。

**社長指名諮問委員会**
社外取締役を委員長とし、社長の選定に特化して次期の社長人事、緊急事態が生じた場合の継承プランなどを議論する。

**報酬諮問委員会**
社外取締役を委員長とし、取締役、監査役、執行役員の報酬体系の策定、評価基準の選定、現職の評価を行う。

**コーポレート・ガバナンス委員会**
社外取締役を委員長とし、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実と、経営の公正性・透明性を高めるための施策について議論する。

**執行会議**
社長の権限の範囲内で、重要な業務執行案件の審議・決定を行う。

▸ コーポレートガバナンス（「株主・投資家情報」のページへ）

# 情報開示

## 高い情報開示ニーズに応えるために

オムロンは、透明性の高い経営の実現を目指して、積極的に情報を開示することを基本方針としています。
株主をはじめとするステークホルダーの皆さまからの高い情報開示のニーズに応えるため、東京証券取引所が定める適時開示規則の遵守はもちろん、より厳しい基準で情報を開示しています。

## 適時開示体制概要書（抜粋）

### 1. 適時開示に係る当社の基本姿勢

当社は、「透明性の高い経営の実現を目指し積極的な情報開示を行うこと」を基本方針とし、つぎのとおり運営方針を定め、重要情報の適時開示を実行します。

1. 証券取引法および証券取引所の定める適時開示規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダー各位からの高い情報開示のニーズに応えるべく、より厳格な開示基準で開示を行います。
2. 個別的判断が必要となる定性的な情報については、速やかに情報開示実行委員会(以下、実行委員会)を開催し、実行委員会が開示の要否および内容を協議し決定します。
3. 重要情報については、全てのステークホルダーに対する公正さを確保するために、速やかに証券取引所に開示するとともに、2社以上の報道機関に公表します。
4. 社長を委員長とするグループCSR行動委員会を設置し、グループ全体の情報開示に関する活動を監視します。

### 2. 適時開示に係る当社の社内体制

**適時開示の実行体制**
当社は実行委員会を設置し、実行委員会が、当社グループ内で決定または発生した事実が適時開示規則で開示が求められている事項または当社として適時開示すべき事項に該当するか否かを、決定しております。実行委員会が開示すべきものと決定した事項は、情報取扱責任者に報告され、情報取扱責任者の指示によりIR部門がTDnet※で適時開示しています。また実行委員会が漏れなく重要情報を入手できるように、つぎの(1)および(2)の要嶺で重要情報の報告を受けることとしております。

1. 事業部門および本社機構部門の各情報所轄部門が、自部門内で発生した重要な事実について、開示すべき事項に該当するか否かの判定を行い、判定の結果開示すべき事項に該当する場合および該当するか否かが不明な場合は、その旨を実行委員会に報告する。
2. 重要案件を審議する機関として設置している取締役会または執行会議に上程された重要事項については、取締役会または執行会議の事務局より実行委員会に連絡される。

※ TDnet（ティー・ディー・ネット）：東京証券取引所の運営する適時開示情報伝達システム（Timely Disclosure network）

**適時開示に関する監視体制**
当社は、グループ全体の情報開示に関する活動を監視するために、実行委員会の上部機関として社長を委員長とするグループCSR行動委員会を設置しており、当該委員会はつぎの役割を担っております。

1. 情報開示方針の改廃
2. 情報開示の健全性と有効性、および規則の遵守状況などの監督
3. 取締役会への情報開示状況などの報告

# 内部統制

## 健全かつ効率的に組織を運営するために

オムロンでは、健全かつ効率的に組織を運営するために、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定しております。この基本方針をもとに、財務報告の信頼性、法令遵守、業務効率、資産保全という4つの目的すべてを満たすための内部統制システムを、オムロングループ全体を対象に整備し、運用しています。

2006年6月に成立した金融商品取引法によって義務づけられた内部統制報告制度（いわゆるJ-SOX）については、各部門・関係会社が業務プロセスの整備・運用状況の自己点検を行った結果に対し、内部監査部門がモニタリングを行う体制により対応しております。自己点検により、各部門・関係会社における財務報告に係る内部統制への理解がより一層深まり、自律的なコントロールが促進される仕組みとなっています。

2009年2月には、コンプライアンスや内部統制システム整備に積極的に取り組む企業を表彰する「日本内部統制大賞2009」の優秀賞を受賞しました。長期の経営戦略に「CSRの体系化と実践」を組み込んでいることなどが評価されました。

## 健全性と効率性を確保する2種類の監査を実施

健全かつ効率的な組織運営を図るために、オムロンでは2種類の監査を実施しています。ひとつ目は、財務報告の信頼性、法令遵守、業務効率、資産保全という4つの目的すべてを満たす内部統制が機能していることを保証するための「内部統制総合監査」、ふたつ目は、特定の経営課題に対して、解決方法や改善策を提案する「経営業務監査」です。いずれの監査においても、監査の結果、改善提言事項があった場合は、改善完了まで支援しています。

また、オムロングループでは日本以外にも4エリア（北米、欧州、アジア・パシフィック、中華圏）に監査室を設置し、専任の監査人を配置することにより、現地商習慣・法制度等を踏まえた内部監査を実施しています。

## 統合マネジメントシステム（TMS）の認定

SSBカンパニーは2010年の2月15日～19日に審査機関JQAによる外部審査を受審し、ISO規格である品質マネジメントシステム（ISO9001）と情報セキュリティマネジメントシステム（ISO27001）の更新に加え、新たにオムロンでは初めて、JQA独自のIMS運用基準に基づくIMS審査に合格し、3月26日にIMSとしての運用を認定されました。

SSBは、すでにISO9001とISO27001の二つの規格の認証を取得していますが、企業として求められる要件は、環境マネジメントシステムや内部統制など幅広い分野に渡り、品質や情報セキュリティの側面からだけではカバーしきれなくなってきています。
SSBでは、オムロンの企業理念に基づき、「安心・安全・信頼される社会システムを提供すること」をSSBのCSRの実践ととらえていますが、その実行にあたっては、いろいろな要件を意識して「広義の品質」を高めていくことが重要と考えています。そして、顧客満足の視点や社会への責任を果たす中では、ISO9001やISO27001を個別のマネジメントシステムとしてPDCAを回すのではなく、「マネジメントシステムは一つである」との原点に立ち返り、SSBとして相応しいマネジメントシステムを再構築し、マネジメントシステムの運営を通じて業務の「質」の向上にSSB全体で取り組むことが必要であるとの認識に至りました。
2007年度より三年計画でマネジメントシステムを統合・再構築することに取り組み、今回は、それらを統合した初めての審査となりました。統合マネジメントシステムの認定は、経営目標達成のためのマネジメントシステム（方針策定やマネジメントレビュー、リスク管理、内部監査等）が一元的・効果的に構築され運用されているかが問われる審査です。JQAによると、1000人規模の大企業で統合マネジメントシステムの運営を行っている企業は稀で、初回での合格もまた稀とのこと。これは、SSBの持つ総合力と三年間で構築から運用までを実現した取り組みが評価されたものと考えられます。

今後もマネジメントシステムのレベルアップを目指し、業務の精度と効率アップを実現し、更なる業務の「質」の向上に取り組んでいきます。

# コンプライアンス

## コンプライアンス活動の推進

オムロンのコンプライアンス活動の推進についてご紹介します。

## コンプライアンス教育の推進

オムロンのコンプライアンス教育の推進についてご紹介します。

## 情報セキュリティ

オムロンの情報セキュリティについてご紹介します。

## 公正な取引

オムロンの公正な取引についてご紹介します。

# コンプライアンス活動の推進

## 内外の環境変化から発生するリスクへの対応を強化

オムロンでは、グループ全体のコンプライアンス活動を推進するための組織として、グループCSR行動委員会のもとに「グループ企業倫理行動推進委員会」を設置しています。メンバーは、各カンパニーと本社の企業倫理行動推進委員で構成されます。

2009年度は3回の委員会を開催し、リスク対応力強化に向けた企業倫理活動などについて審議し、決定内容に基づいてリスク分析手法の見直し・標準化や教育体系の策定などを実施しました。

また、国内関係会社についても、各社のコンプライアンス教育の実施などを担う「企業倫理推進責任者」をマネジメント層以上から選任し、全推進責任者が参加する「企業倫理推進責任者会議」を年1回開催して行動計画に基づくP・D・C・Aサイクルの推進状況などについて情報交換するとともに、研修を実施しています。

今後は、法規制等の外部環境の変化とともに、新規事業、新興国への進出等の内部環境の変化から発生するリスクを早期に検知・共有する場として、委員会活動を継続・強化していきます。

海外においても2006年の中華圏に続き、2008年にはアジア・パシフィックエリアにも企業倫理推進責任者を新たに設置しました。米州でも、企業倫理推進の責任者であるコンプライアンスオフィサの設置を進めるなど、体制の充実を図っています。

## 通報者保護を明文化した運用規定を定めて、通報窓口を運用

日本と北米エリアでは、役員・従業員・派遣従業員とその家族を対象とした内部通報者窓口「企業倫理119番」を社内および社外に設置しています。

社内窓口は法務部門が、また社外窓口は、外部弁護士事務所がそれぞれ通報を受け付けています。通報手段は電話、電子メールのほか、日本では2008年度からイントラネット上の電子掲示板でも通報・相談を可能にしています。

2009年度の日本での通報・相談件数は17件、北米エリアでの通報・相談件数は4件でした。国内では、「労働基準と多様性を尊重した職場づくり」に関する相談がもっとも多く、12件でした。

内部通報者窓口の運用にあたっては、秘密の厳守や通報によって不利益な扱いを受けないことなどを運用規定で明文化しています。また企業倫理カードやイントラネット、入社時研修などで、窓口の存在に対する従業員の周知を図っています。今後も引き続き周知徹底と通報への対応体制強化策を実施していきます。

# コンプライアンス教育の推進

## 階層別のコンプライアンス研修を実施

オムロングループでは、国内・海外の全従業員に対し、CSR行動ガイドラインに基づき、コンプライアンス意識の向上をめざした教育研修を実施しています。

CSR行動ガイドラインは、国内では全従業員に配布しています。海外においても、アジアパシフィック版、米州版、欧州版、中国語地域版、韓国版など、計25言語に翻訳したものを現地従業員に配布しています。

国内においては各階層別の研修にコンプライアンス教育を組み込んでいるほか、毎年10月の「企業倫理月間」にコンプライアンス強化を目的とする活動を実施しています。

2009年の企業倫理月間では、「労働基準と多様性を尊重した職場づくり」、「健全な競争と公正な取引」、「職務権限の濫用による私的行為の禁止」などをテーマに、各職場単位でディスカッションを実施し、国内グループ全体の約8割が参加しました。

海外においても、各エリアや海外生産会社の課題を踏まえたコンプライアンス教育を強化しています。

今後は、さらに体系的な仕組みやカリキュラムの整備・拡充に取り組んでいきます。

## インサイダー取引防止の教育を強化

2009年度は、金融市場監視体制の強化の流れにかんがみ、オムロン（株）のインサイダー取引規制の社内規定を改定し、その周知活動に注力しました。

管理職に対しては、全国の事業所で説明会を開催（計16回）、全従業員に対しては、e-ラーニングを実施しました。

2009年度、インサイダー取引にかかわるコンプライアンス違反は発生していません。今後は関係会社への展開を計画していきます。

# 情報セキュリティ

## P･D･C･Aサイクルに沿って継続的に向上

オムロンでは、「取引先などから提供された情報や個人情報、自社情報の適切な管理を行うことにより、すべてのステークホルダーに対する責任を果たす」という基本方針に沿って、情報セキュリティの向上に努めています。

2007年度に、秘密情報と個人情報の統合管理体制を強化するために「情報セキュリティ管理委員会」を発足し、基本方針を具体化した管理規定を新たに制定。以来毎年、日本国内において従業員教育や職場の管理状況のモニタリングを実施しています。また重要情報の漏洩リスク分析に基づく対策の実施や委託先の情報セキュリティ管理状況の調査などの新たな活動も追加してきています。
管理規定についても社外環境の変化や職場モニタリングの結果を踏まえ、携帯電話からの情報漏洩リスクの低減のためのルールを追加するなど、継続的な見直しを実施しています。

このように、情報セキュリティ管理委員会を中心とする推進体制の下、全社P・D・C・Aサイクルに沿った活動を実施しています。

さらに海外についても、2007年度に情報セキュリティに関するグローバル共通ルールを制定し、これに基づいて海外各エリアで規定制定を進めています。2009年度末現在、海外関係会社の大半が規定制定を完了しています。

今後も、国内においては全社P・D・C・Aサイクルに沿って、情報セキュリティ管理の継続的向上を進めます。
また、海外においてはすべての関係会社で規定制定を完了するとともに、情報セキュリティ教育やリスク分析の実施にも着手します。

# 公正な取引

## 企業倫理の徹底による不正取引防止

オムロンは、2006年に制定したCSR行動ガイドラインに「健全な競争と公正な取引」「腐敗行為の防止」に関する規程を定め、グループ企業倫理行動推進委員会が中心となって、不正競争や不当な取引、不法行為が起きないよう各カンパニー、関係会社への企業倫理の徹底を図っています。

2009年度は、不正取引防止の徹底を図るため、下請法順守などに関するe-leaning教材を作成し、イントラネットに掲載するとともに、関連部門への集合研修を実施しました。

**CSR行動ガイドライン　健全な競争と公正な取引**

**基本方針**
オムロングループは、公正で自由な競争が経済活動の基本原理であることを十分に認識し、これに従って行動する。顧客・消費者の利益保護や経済の健全な発展、個々の組織の独立性を重視し、同業他社、特約店等、仕入先、顧客とは相互に公正・透明な関係を構築し、自由な競争と公正な取引を実践する。また、仕入先に対しては、オムロングループのCSR 調達活動への賛同と協力を期待する。

**行動ガイドライン**
＜同業他社との健全な競争＞
(1) 自由な企業活動を制限する行為の禁止
私たちは、同業他社との自由な企業活動の制限につながる話し合いや申し合せ等をしてはならない。

1. 同業者間の申し合せ（カルテル）の禁止
   私たちは、同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合せを行ってはならない。
2. 入札談合の禁止
   私たちは、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めなどいわゆる談合行為を行ってはならない。
3. 業界団体における申し合せの禁止
   私たちは、業界団体の活動または同業他社との会合を通じて、同業他社とカルテル、入札談合、新規参入阻止、市場からの締め出し等の申し合せを行ってはならない。他社がそのような行為を提案した場合は、それに同意したと誤解されないよう、明確に拒絶しなければならない。

(2) 不正競争行為の禁止
私たちは、他社の営業秘密を正当ではない方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うことなど、不正競争行為を行ってはならない。

# リスクマネジメント

## オムロン危機管理基本規定に定める基本方針

オムロン危機管理基本規定（1999年制定、2009年6月改訂）では、危機発生時に全従業員が迅速かつ的確に対処し、被害の最小化、事業の継続・早期復旧、再発防止に取り組むことを定めています。

**基本方針**

1. 人の身体生命の安全を最優先する。
2. 法令の遵守と社会的ルールの尊重を優先する。
3. 顧客や社会への悪影響を抑える。
4. 当社業務への悪影響を抑え、円滑な業務の継続および迅速な復旧に努める。
5. 一貫して誠実な対応をする。
6. 適切な情報開示を行い、説明責任を果たす。

## オムロングループ危機（初動）対応マニュアルを新たに制定

2009年度は、従来当社内で実施してきた危機発生時のシミュレーション訓練を、国内関係会社にも展開しました。また、これまでの対応事例や訓練時の知見を集約し、危機発生時の緊急対策本部運営の参考指針として、「オムロングループ危機（初動）対応マニュアル」を新たに制定しました。

## オムロン災害対策基本規定をより実効的なものに改訂

危機管理基本規定に基づき、1999年にオムロン災害対策基本規定を策定しました。オムロン災害基本規定では、社長を災害対策本部長とする全社災害対策本部の設置や、緊急連絡の基本ルートなどを定めています。

2008年度は、いっそう実効性のある全社危機管理体制の構築をめざし、オムロン災害基本規定を改訂。災害発生時の具体的な初動対応や安否報告ルートの事例などを追記しました。また、2008年度から、新型インフルエンザの脅威に対して、国が定める対策行動ガイドラインなどに沿って、グループ全体の指針や具体的な行動計画の策定の検討を始め、2009年度も継続して実施しています。2009年度に国内でも流行した豚インフルエンザに対しては、社内に対策本部を設置して、対応にあたりました。

現在、災害対策を含めた危機管理対策が国内中心となっているため、今後はグローバルで災害や製品事故等の危機に対応できる体制の整備を進めていきます。

## 防災訓練や避難訓練を各職場で実施

各職場で、防災訓練や避難訓練を毎年実施しています。また、広範囲に被害の及ぶ可能性のある災害が発生した場合は、オムロンの従業員自らが、本人と家族の安否情況を携帯電話やインターネットを利用して登録・確認できるシステムを保有しています。

致死率の高い新型インフルエンザ（強毒性）が感染拡大した場合、多くの社員が休業することが予測されるため、社員本人および家族の感染状況が把握できるように感染管理システムを準備しています。

2009年度は、新型インフルエンザ対策のため実施できませんでしたが、毎年、震度6弱以上の地震発生を想定して、安否確認登録訓練を国内で実施しています。

**表紙について**

2010年10月に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）を機に、生物多様性とその保全への関心が高まっています。
オムロン飯田株式会社（長野県飯田市）では、生物多様性への取り組みの一環として飯田市の天然記念物に指定されている「ギフチョウ」の保護に協力しています。

OMRON


オムロン株式会社

グループ戦略室 CSR推進部
〒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/