企業の公器性報告書 2006

Sustainability Report

OMRON

Sensing tomorrow

企業の公器性報告書 2006

Sustainability Report

CONTENTS

2 編集方針
3 オムロングループの概況
5 経営者緒言：未来から選ばれる企業を目指します
7 企業理念：「企業は社会の公器である」を実践します
9 対談：グローバル企業にとってCSRとは何か？
（スティーブ・ロックリン／作田久男）
11 CSR推進体制と基本方針・重点課題
13 コーポレート・ガバナンス
14 企業倫理とコンプライアンス
15 2005～2006年度の方針と実績

17 特集 事業を通じた、よりよい社会づくり
あんしんグーパス ／ セーフティビジネス ／
ホームメディカルケア

23 特集 公明正大な活動の実践
企業倫理とコンプライアンス活動のグローバル展開

25 特集 社会が抱える課題への取り組み
中国でのCSR活動 ／ RoHS指令への取り組み ／
障害者就業支援事業

社会的側面の報告
31 従業員とともに
33 取引先とともに
34 顧客とともに
35 株主とともに
36 社会とともに

環境的側面の報告
39 環境経営の目標と実績
41 環境経営の推進
43 マスバランス（投入と排出）
45 製品開発、調達での取り組み
47 事業所での取り組み

49 第三者コメント

編集方針

オムロンは、1998年度から毎年、環境報告書を発行してきました。2004年度からは、報告内容を環境的側面だけでなく、社会的側面にまで拡大したサスティナビリティ報告書として発行。報告書タイトルを、1959年に社憲を制定して以来オムロンが大切にしてきた『企業の公器性』にちなんで「企業の公器性報告書」としています。

編集にあたっては、オムロンにとって重要な課題であり、開示義務があると認識している事項・データを優先的に掲載し、その他の事項や詳細なデータなどについてはWEBサイトに掲載することとしました。また、報告対象期間内での計画(PLAN)や実践(DO)だけでなく、その結果に対する評価(CHECK)と改善策(ACTION)を含めた"P·D·C·A"の報告に努めました。

本報告書では、オムロンへの理解を深めていただくために、"事業を通じた、よりよい社会づくり"、"公明正大な活動の実践"、"社会が抱える課題への取り組み"の「3つの柱」に関する実践例を特集記事として紹介しています。同時に、ステークホルダーとの相互対話として、オムロンに対するステークホルダーからの意見を頂戴し、掲載しました。

報告対象期間

2005年度(2005年4月1日～2006年3月31日)を報告対象期間としています。

一部では2005年度以前および以降の事象についても報告しています。

経済報告の内容は
アニュアルレポート2006も
ご参照下さい。

次回発行予定

2007年6月下の旬発行を予定

参考ガイドライン

GRI※「サステナビリティ·レポーティング·ガイドライン 2002」
環境省「環境報告書ガイドライン(2003年度版)」
※ GRI=Global Reporting Initiative

WEBへの掲載情報について

本報告書に掲載できなかった事項、詳細なパフォーマンスデータ、関連情報などは、本報告書と同時期に公開するWEBサイトに掲載し、公開しています。

http://www.omron.co.jp/corporate/csr

報告対象組織

社会的側面の報告対象組織:

基本的にオムロングループ全体(報告書内ではオムロンと表記)。⇨グループの構成については3ページ参照

オムロン(株)のみ、あるいは特定の地域、特定の関係会社に限定される事象の報告については、本文中にその旨を明記しています。

環境的側面の報告対象組織:

環境マネジメントシステムを構築している次の拠点を対象としています。

- オムロン(株)の15拠点
- 国内主要関係会社14社(32拠点)
- 海外主要関係会社14社(北米エリア3社、欧州エリア3社、中国エリア4社、アジア·パシフィックエリア4社の計14拠点)

主要関係会社一覧

オムロン(株)

IAB (インダストリアルオートメーションビジネス)

オムロン出雲(株)　オムロン武雄(株)　オムロン阿蘇(株)
(株)エフ·エー·テクノ　オムロン関西制御(株)　業電社(株)
オムロン京都太陽(株)
OMRON Manufacturing of America.Inc. (米国)
OMRON Manufacturing of The Netherlands B.V. (オランダ)
OMRON (Shanghai)Co.,Ltd. (中国)

ECB (エレクトロニクスコンポーネンツビジネス)

オムロン倉吉(株)　オムロン山陽(株)　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)　オムロン太陽(株)
多摩ファインオプト(株)
OMRON Electronics Manufacturing of Germany G.m.b.H. (ドイツ)
OMRON Electronic Components Ltd. (イギリス)
Shanghai OMRON Control Components.Co.,Ltd. (中国)
OMRON Electronic Components (Shenzhen) Ltd. (中国)
OMRON Malaysia Sdn.Bhd. (マレーシア)
PT OMRON Manufacturing of Indonesia (インドネシア)

AEC (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)

オムロン飯田(株)
OMRON Automotive Electronics,Inc. (米国)
OMRON Dualtec Automotive Electronics,Inc. (カナダ)
OMRON Automotive Electronics Korea Co.,Ltd. (韓国)
OMRON Automotive Electronics Co., Ltd. (タイ)

SSB (ソーシアルシステムズビジネス)

オムロン ソフトウェア(株)
オムロン フィールドエンジニアリング(株)

HCB (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)
コーリンメディカルテクノロジー(株)
OMRON (Dalian)Co.,Ltd. (中国)

その他

オムロン直方(株)　オムロン エンタテインメント(株)
オムロン パーソネル(株)　オムロン ロジスティッククリエイツ(株)
オムロン マーケティング(株)

⇨各事業の内容は3～4ページ参照

IAB インダストリアル オートメーションサービス

世界の主要な製造業を対象とした幅広い顧客に対し、センシング技術とコントロール技術を武器に顧客ニーズを先取りしたものづくり支援を提供しております。

ECB エレクトロニクス コンポーネンツビジネス

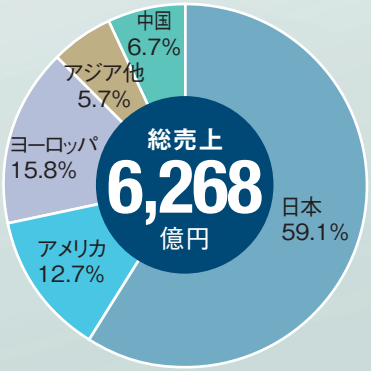
主に業務･民生用機器に内蔵する制御コンポーネントや携帯電話などのモバイル機器に内蔵するコンポーネントおよびモジュールを提供しております。

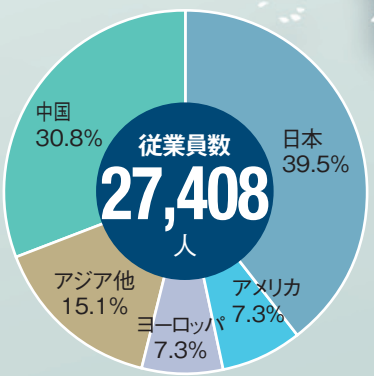
AEC オートモーティブエレクトロニック コンポーネンツビジネス

世界の自動車メーカー、電装品メーカーに対し、各種センサ、電装機器、コンポーネントなどの設計開発、生産を行い、さまざまな商品を提供しております。

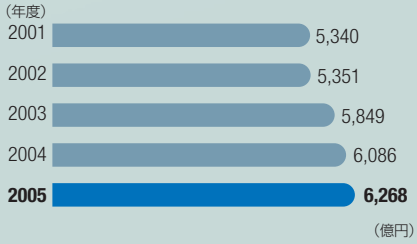
世界33カ国106拠点で 27,408人が働いています

売上高 626,782百万円（連結）
従業員 5,441人（連結27,408人）
子会社 144社（国内42社、海外102社）
関連会社 17社（国内13社、海外4社）

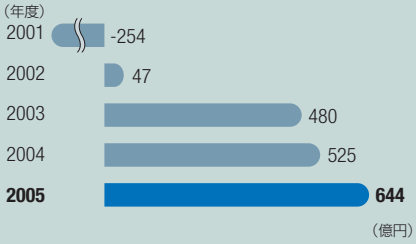




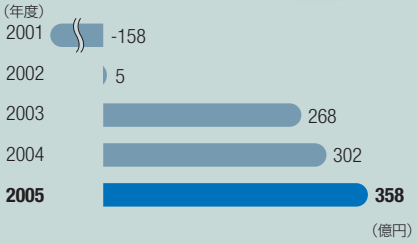
売上高推移（連結）



税引前純利益（連結）



当期純利益（連結）



SSB ソーシアルシステムズビジネス

第3次産業や公共サービス分野に対し、安全性、快適性、利便性の面から顧客課題を解決するトータルソリューションおよびメカトロやセンシングモジュールを提供し、最適化社会に向けて、より豊かでゆとりある暮らしづくり、社会づくりに貢献しております。

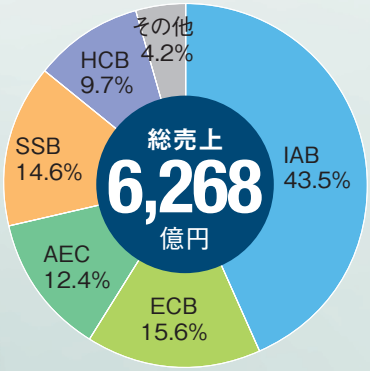
HCB ヘルスケアビジネス

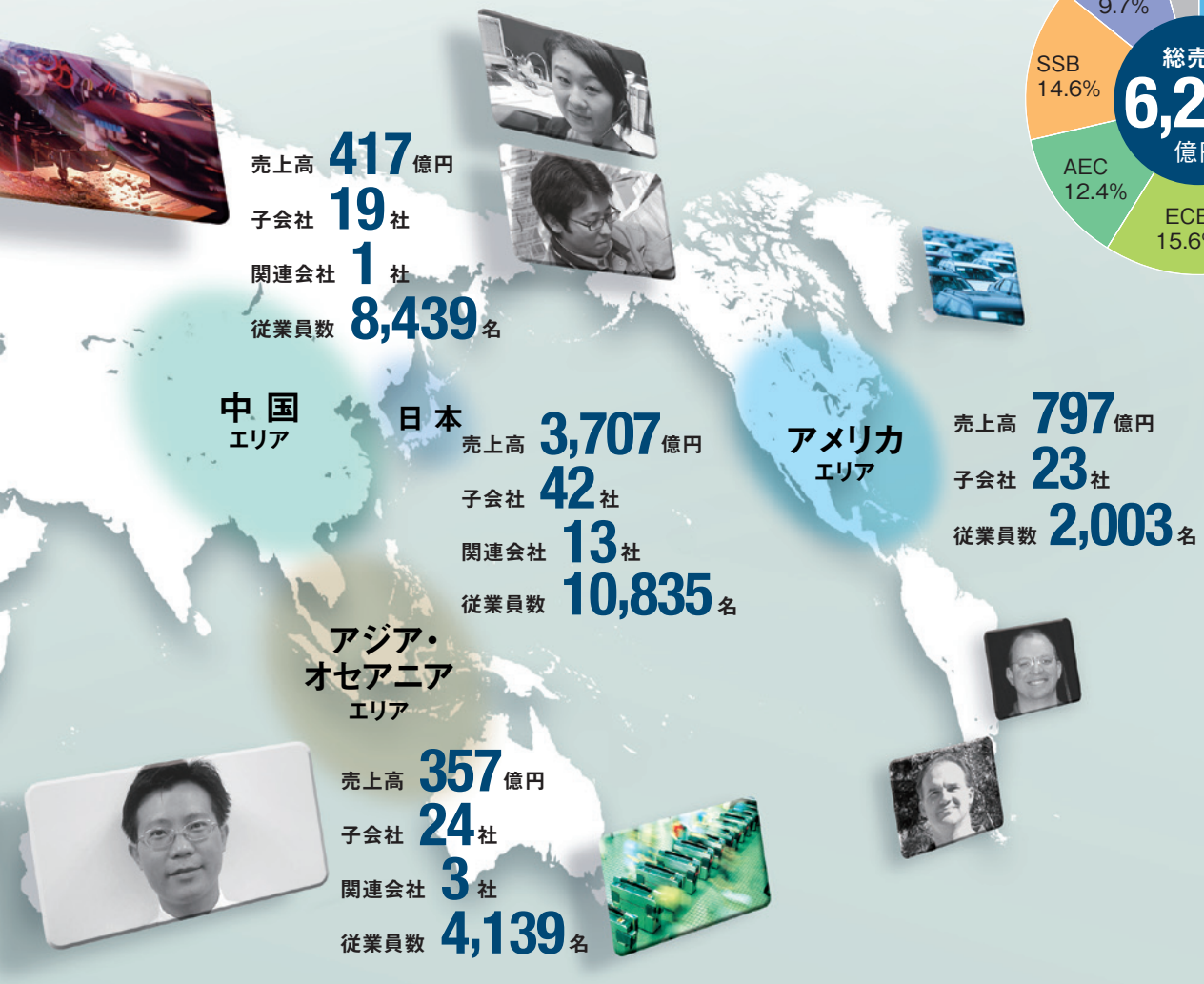
数多くの健康医療機器をグローバルに提供するとともに、それらを医療と結びつけたホームメディカルケア（循環器系計測、生化学系計測、肥満解消ソリューション、生活習慣改善プログラム）にも注力しております。

その他

グループ成長戦略の実現に向けた新規事業の育成・推進を行っております。

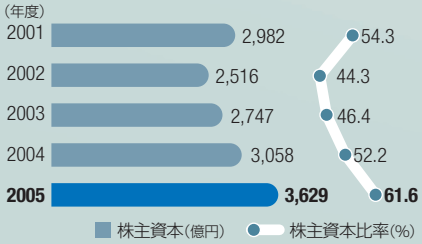
セグメント別売上高



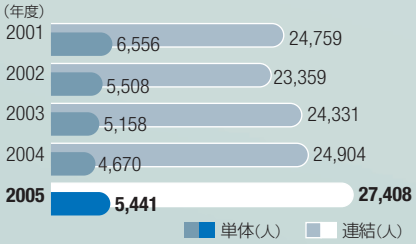


総資産（連結）

株主資本、株主資本比率（連結）



従業員数



注）嘱託、パート・アルバイトは除く

未来から選ばれる企業を目指します

代表取締役社長　作田 久男　　代表取締役会長　立石 義雄

CSRの体系化と実践を一歩前に進めました

オムロンは、経営構想「グランドデザイン(GD)2010」のセカンドステージ(2004年度～2007年度)の戦略に「CSRの体系化と実践」を組み込み、CSR総括室を中心にオムロン全体のCSRマネジメント体制の構築と整備に取り組んでいます。

この一環として、昨年の「企業の公器性報告書」では、CSR取り組みの「3つの柱」として「事業を通じてよりよい社会をつくること」「企業活動を進めるうえで常に公明正大であること」「社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと」を示すとともに、2007年度までの"重点課題"として「①事業を通じたソーシャルニーズの創造」「②コンプライアンス・企業倫理の強化」「③障害者支援強化や女性の活躍の場の拡大など多様性への対応」「④環境課題への取り組み」の4つを掲げました。2005年度は、これらの課題に組織的に取り組み、着実に成果をあげました。それらの内容は、本書15、16ページで報告しています。

さらに、2005年度は、オムロンもその一員であるザ・グローバル・リーダーシップ・ネットワーク(GLN)という国際組織(本書9、10ページ参照)の活動において、CSRマネジメントツールの開発への協力など、さまざまな活動に取り組みました。オムロン自身も一企業として、「GLNリサーチチーム」から第三者アセスメントを受けました。この過程で提起された課題、提案された施策、さらにはGLNに参加している世界の一流企業の事例を今後十分に検討し、オムロングループのCSR取り組みに反映させていきます。

また社会の変化に対応したCSRを果たしていくにあたっては、そのバックボーンとなる企業理念を見直し、基本的な価値観を再度明確にして、これを組織の全員で共有することが重要であると考えています。

「企業は社会の公器である」を実践します

かつて、企業を評価する基準は「収益性」と「成長性」でした。しかし今日では、いかに社会に対する責任を果たし、どのように社会の持続的発展に寄与しているか、という「社会性」が重要視されはじめています。こうした時代の変化を見据え、オムロンでは2006年5月10日の創業記念日を機に、新しい企業理念として再整理しました。

新しい企業理念の根幹にあるのは「企業は社会の公器である」という基本理念です。これは、1959年に「社憲」を制定して

以来、半世紀にわたってオムロンが経営のよりどころとしてきた考え方であり、これを確実に継承していくために、企業理念の中心に据えました。オムロンは今後、新しい企業理念のもと、あらためて「企業は社会の公器である」を実践していくことになりますが、これはまさにCSRへの取り組みであると言えます。そして、その真髄は「ステークホルダーを重視する経営」であると考えています。

企業は、さまざまなステークホルダーとの相互関係の中で成り立っており、したがって、そうしたステークホルダーが企業に寄せている期待や要請に応えなければなりません。オムロンは、さまざまなステークホルダーと誠実に対話し、可視性を高めるとともに、時にはステークホルダーと企業活動の企画や実行を共にすることにも挑戦します。こうした取り組みを通じて信頼関係を構築していくことが、ステークホルダーを重視する経営の実践であると考えています。

事業を通じた社会貢献を実践します

メーカーであるオムロンにとって最も重要な使命は「よりよい社会をつくる」ための製品・サービスを世に先がけて生み出し提供することです。オムロンでは、これを「ソーシャルニーズの創造」と呼び、これにチャレンジする精神の発揮を創業以来の「DNA」として受け継いできました。

GD2010の中では、「個人と社会」「人間と自然」「人間と機械」が最適なバランスを保ち融合する「最適化社会」を展望し、「人と機械のベストマッチング」を通して「安心・安全・環境・健康」をキーワードとするソーシャルニーズの創造を明確に打ち出しています。そうした「ソーシャルニーズの創造」に向けて、オムロンは今後も、未来社会を見通す先見性、社会の潜在ニーズを発掘する感知力、潜在ニーズを顕在化させ事業を生み出す創造力、そしてそれらを結合させるチャレンジ精神を発揮し続けます。

公正で透明な経営を実践します

オムロンは、グローバル企業として国際的に通用するコーポレートガバナンス体制の構築に取り組んできました。そして今後も、これまで以上にステークホルダーに対する説明責任を果たし、経営の透明性を高めながら、適正なガバナンス体制の維持・運営に取り組んでいきます。

オムロンはまた、法令や社会ルールの遵守は言うに及ばず、それらの背後にある精神や倫理観を尊重することが大切であると考えています。私たちの企業活動は決して法令や社会ルールに反してまで目標達成を求めるものではない――このことを社員に徹底するとともに、今後も継続して「公明正大」を追求し、法令遵守にとどまらない高い企業倫理の確立をめざして、社員に対するコンプライアンス・企業倫理プログラムをグローバルに推進していきます。

企業市民であることを自覚し実践します

企業市民とは、利益の一部を社会貢献活動に振り向ける段階をはるかに超えて、社会の一員として社会に対する責任を果たすことをもって社会の持続的発展に寄与する――そんな存在であると捉えています。地球社会は今、環境、資源、人権、労働、多様性、人口、貧困などに関わる多くの社会的課題を抱えています。オムロンは、こうした課題に対して、事業のプロセスを通じて、あるいは事業の特長を生かして取り組んでいくことが、企業市民としての「責務」であると考えています。

「企業は社会の公器である」という考え方のもとに、こうした「責務」を果たしていくことは、企業活動を支えてくれている地球社会を豊かに維持していくための「投資」でもあるとオムロンは考えています。

本書では、オムロンがCSRを果たしていくうえでの基本的な方針、目標と結果を報告し、可能な限り今後の施策を公表するよう努めました。これらを通して、オムロンのCSRのありのままを皆様にご理解いただければ幸いです。そして今後、オムロンは、皆様からの一層のご支援のもとに「私たちの存在そのものがCSRである」と言えるような存在となり、未来から選ばれる企業グループとなることを目指して取り組んでまいります。

2006年6月

オムロン株式会社 代表取締役会長

立石義雄

オムロン株式会社 代表取締役社長

作田久男

「企業は社会の公器である」を実践します

時代性・国際性にマッチした企業理念に

オムロンは、1998年に制定した企業理念体系を再整理し、2006年5月、新しい企業理念を制定しました。企業に対する社会の期待や要請が大きく変化する中で、オムロンとして企業理念の内容や構造、表現を時代性や国際性にマッチしたものへと見直すべきであると判断したからです。

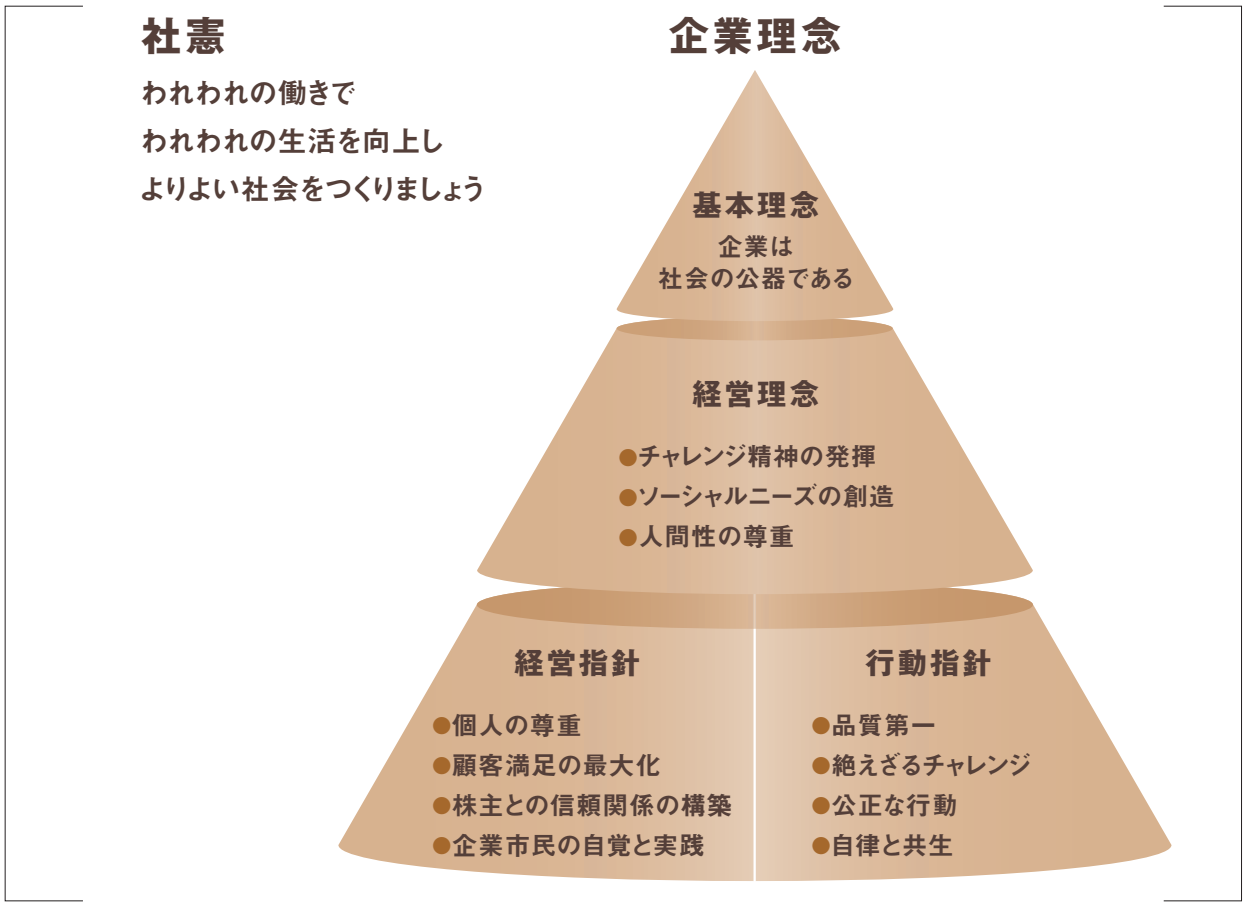
そこで、2005年7月に社内取締役と本社部門長から成る「企業理念検討委員会」を発足させ、2006年3月までの8カ月間にわたり検討を重ねました。そのさい、多様な価値観を反映させるために、オムロングループの社員を対象とした意識調査をグローバル規模で実施するとともに、社外の有識者の方々の意見を幅広く拝聴しました。

基本理念：企業は社会の公器である

基本理念は、オムロングループの存在意義を示すものです。
「企業は社会の公器である」とは、「企業は社会に役立ってこそ存在価値があり、利潤も上げることができ、存続していける」という創業者・立石一真の信念を表しているもので、オムロングループに脈々と受け継がれている考え方です。

企業は、社会に対して有益な価値を提供するために存在し、社会の期待に十分に応えられてこそ、よき企業市民として社会から信頼され、存続を許されるのです。すなわち、社会に必要とされ信頼される企業が生き残る「適者生存」が、企業存続の道理なのです。

オムロングループは、企業が国際社会の一員であることを自覚し、経済・環境・社会的な要請にバランスよく応えるために、ステークホルダーと誠実に対話し、さらなる信頼関係を構築していきます。そして、社会の持続的発展に積極的かつ先駆的に寄与することや、公正かつ透明性の高い企業活動を行うことを通して、率先して「公器」としての役割を果たします。



基本理念を中核とした
ステークホルダー重視の経営

オムロングループの存在意義を示す『基本理念』は、過去から受け継いできた考え方に加え、CSRの観点から、多様なステークホルダーと対話し、信頼関係を構築していく「ステークホルダー経営の実践」※を改めて明確にしたものです。

「企業は社会の公器である」という考え方に基づいて、社会の中のさまざまなステークホルダーとともに歩む経営を実践していくことは、「最適化社会」を迎えた今の時代に適した、オムロンならではの特徴であると考えています。

新企業理念のもう1つの特徴は、グローバルな視野を確保しようという姿勢にあります。オムロングループは現在、世界33カ国で事業を展開しており、全グループ従業員のうち約60%が日本人ではありません。したがって新企業理念は、人種・文化・風土などの多様性を尊重しつつ、グローバルに通用するものでなくてはならず、まずは日本語・英語・中国語で表し、さらに今後、約20カ国語への翻訳を進め、全世界の拠点における理解・浸透を図っていきます。

グローバル化と分権化を進めるオムロングループにおいて、新企業理念が求心力の源泉となり、一人ひとりが当たり前のように、この理念にふさわしい行動ができるようになることを目指します。そして、オムロングループは社会と共生する企業であり続けたいと考えます。

※ ステークホルダー経営の実践：
ステークホルダーとは、企業の活動によって影響を受ける利害関係者。オムロンでは従業員、取引先、顧客、株主・投資家、社会を主なステークホルダーと整理しています。利害が相反する各ステークホルダーからの要請に対し、企業としての意志をもって応え、信頼関係を保ちながら企業活動を展開していくことが「ステークホルダー経営の実践」であり、企業が社会的責任を果たすことにつながると考え、オムロンはステークホルダーを重視した経営を行っています。

「最適化社会」実現のために――

「最適化社会」とは

オムロンの経営の羅針盤でもある「SINIC理論」では、農業社会に続く工業社会（手工業社会、工業化社会、機械化社会、自動化社会、情報化社会）を経て、2005年から「最適化社会」へ移行するとしています。

最適化社会とは、効率や生産性の追求といった工業社会の価値観から、次第に精神的な豊かさを求める方向へと価値観が高まり、「個人と社会」「人間と自然」「人間と機械」が最適なバランスを保ちながら融合していく社会のことです。

センシング&コントロール技術で

オムロンはこのSINIC理論に基づいて、社会の潜在的ニーズを察知し、独自のセンシング技術とコントロール技術にデバイス技術を組み合わせ、事業を通じた社会への貢献に尽力してきました。

それらの結果は、オートメーション時代の制御機器、社会システムなどさまざまな形として現れています。

人と機械のベストマッチングを

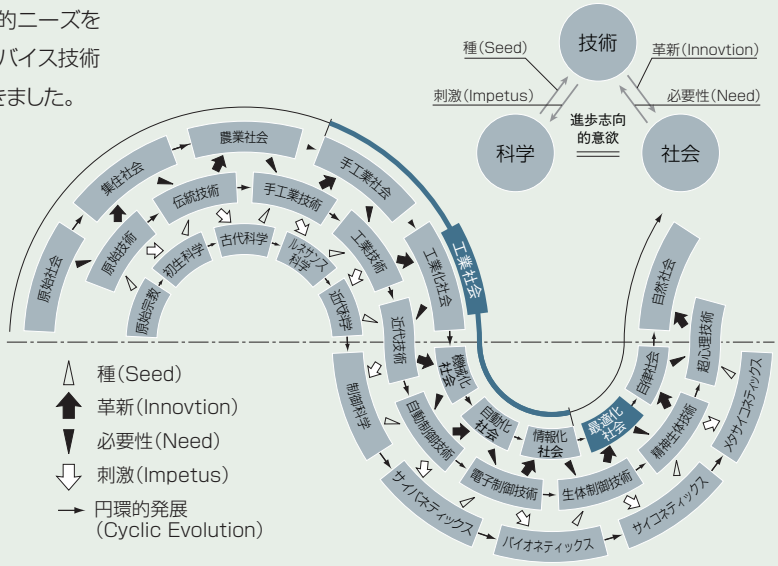
最適化社会においてオムロンは、人が機械に合わせるのでなく、機械が人に合わせてくれるような「人と機械のベストマッチング」の実現を目指します。

「機械にできることは機械にまかせ、人間はより創造的な分野での活動を楽しむべきである」という考え方の実践を通じて、オムロンは最適化社会という新たな時代を切り拓くパイオニアでありたいと考えます。

未来予測のためのSINIC理論

SINIC DIAGRAM
Seed-**I**nnovation to **N**eed-**I**mpetus **C**yclic Evolution

シニック理論では、科学と技術との間には円環論的な関係があり、次の2つの方向から相互にインパクトを与え合っているとしています。
ひとつの方向は、新しい科学が新しい技術を生み、それが社会へのインパクトとなって変貌を促すというもの。
もうひとつの方向は、逆に社会のニーズが新しい技術の開発を促し、それが新しい科学への期待となるというもの。
この2つの方向が相関関係により、お互いが原因となり結果となって社会が発展していくという理論です。



グローバル企業にとってCSRとは何か?

The Global Leadership Network スティーブ・ロックリン　　オムロン株式会社 代表取締役社長 作田 久男

世界をリードするCSR活動とは、いかにあるべきか

――このテーマを追求しているグローバルな企業ネットワーク、GLN※のスティーブ・ロックリン氏と、GLNに参加している当社の作田久男社長による2005年10月19日の対談から、当社の考え方を抜粋して紹介します。

⇨対談全文はWEBサイトに掲載

GLNとは

※ GLN(The Global Leadership Network)：
世界有数企業10社で構成する企業ネットワーク組織。CSRに精通した米国のThe Center for Corporate Citizenship at Boston Collegeと英国のAccountAbility社の指導・助言を受けながら、企業の価値を高めるためにCSR活動を事業戦略にどのような形で織り込んで行くべきかを明確にする取り組みを進めている。参加企業は、IBM(米)、GE(米)、FedEx(米)、Cargill(米)、3M(米)、Diageo(英)、Manpower(米)、General Motors(米)、Cemex(メキシコ)、OMRON(日)

スティーブ・ロックリン氏　略歴

ボストンカレッジ 企業市民センタ R&Dディレクター

CSR分野権威者として、記事や論文の寄稿や各地での講演も多数。世界トップクラスの企業のコンサルテーションや、グローバルなCSR組織の主任調査官としても活躍。ハーバード大学JFKスクール・オブ・ガバナンス パブリックポリシー(公共政策)修士課程修了

企業は社会にとって「適者」であるべき

ロックリン: オムロンのサスティナビリティ・レポート「企業の公器性報告書2005」を拝見したのですが、とても優れた内容で、強く印象に残りました。とくに、オムロンの中核的な価値観である「企業の公器性」の追求や、人々によりよい生活を提供するという社憲の精神に則って事業を推進してこられたことに感銘を受けました。そこで、そうした価値観が生まれた経緯と、これまでオムロンが社会に対して発してこられたコミットメントについて、まず伺いたいと思います。

作田: 当社の理念を提唱したのは創業者・立石一真です。当社の理念である「企業の公器性」という考え方は、50年近く前の、創業者の講演に端を発します。創業者は当時から、「企業は社会のものである」と強く考えていたのです。

また当社には、この他にもいくつかのコーポレートメッセージがあります。それらの根底にあるのが「強者生存ではなく適者生存であらねばならない」――つまり、強い者が生き残るのではなく環境の変化に適応した者が生き残る、という考え方です。

そんな当社の一番大切なミッションは「ソーシャル・ニーズの創造である」と創業者は常々言っていました。そして、こうした考え方は私自身の経営観の中に深く根付いており、今、私たちは「安心・安全・環境・健康」をキーワードとするソーシャル・ニーズの創造に努めています。

理念はグローバルに、行動はローカルに

ロックリン: グローバル化の時代にあって、どの企業もいろいろな挑戦課題を抱えていますが、その一つがCSRではないかと思います。国ごとに文化が違い、経済状況も違い、政治体制も違う中で、CSRをグローバルに徹底していくことは非常に難しいことです。オムロンでは、責任ある企業として何を優先し、どんな戦略をもってグローバルに事業を展開していくおつもりなのでしょうか。

作田: 豊かさのレベルは国ごと、地域ごとに違っていて、仕事や日常生活の規範は、豊かさのレベルとリンクしていますから、許されることと許されないことの判断にも国ごと、地域ごとに違った部分があるということですね。

当社は2006年5月10日の創業記念日に、新しい企業理念を全世界約2万5千人のオムロングループ社員全員に発表します。「新しい」とはいっても、創業の精神や基本の理念が変わるわけではありません。世界中のオムロングループの全社員にも理解しやすい言葉、理解しやすい内容に改め、これを彼らに問いかけていきます。そして、こうして共有した理念をベースに「オムロングループ社員として、必ずすべきことやしてはならないこと」を明確にします。この「必ずすべきことやしてはならないこと」は世界共通のグローバルなものとし、そこから先は各国・各地域で「自分たちが何をしていくのか」をローカルに決めていきなさい、と投げかけるつもりです。

そして最終的には「自分たちの存在自体がCSRである」と言い切れる企業グループになりたいと考えています。

自分たちの存在自体がCSRであるために

ロックリン: GLNは、世界のエクセレント・カンパニーと呼ばれる企業のCSR面での取り組みを特定し、ベンチマークしてきました。そして現在、CSRを戦略に組込むためのマネジメントツールを構築するプロセスに入っています。その中でオムロンは、世界有数の9社と共に積極的にリーダーシップを発揮していますね。

作田: 私どもが世界のトップ企業と対等に議論するのは、実はしんどいことなんですよ。他社の素晴らしいところを学ぶために参加した、というのが本音です。「To learn from others」は私の信念の一つですので。

ロックリン: GLNに参加している企業はみなCSRに真剣に取り組み、それぞれに成功しています。その中で、オムロンの取り組みは他社にとって学ぶ点が多く、企業理念もユニークであり、その強いリーダーシップにはとても感銘を受けています。

作田: ありがとうございます。しかし、日本は極東に位置する島国ですから「唯我独尊」的な面もあります。世界中の人々と共存、共生する――そんな気持ちをもっと強くもたないと、つまはじきにされかねません。外の世界の企業や民族が何を考え、何を求め、何をしようとしているのかを知らないと、国際社会に貢献すると言っても限界があります。

ロックリン: ところで、先ほどおっしゃっていた「自分たちの存在自体がCSRである」という最終目標を達成するには何が必要だとお考えですか。

作田: やはり「強者生存ではなく、適者生存で生き残る」ことが大切です。そして「企業は社会の公器である」と「ソーシャルニーズ創造で社会に貢献する」。この3つを実践することこそ、オムロンが生きていく道であり、最終目標につながっているのだと考えています。

ロックリン: 「利便性や生産性も大事だけど、もっと安全な、安心できる、環境を守るものが欲しい」――私の耳には、そんな人々の声、オムロンへの期待が聞こえてきます。今日はありがとうございました。

ステークホルダーからの期待に応えていくために

オムロンは「企業は、利潤を追求するだけでなく、社会に役に立ってこそ存在意義がある」と考えています。「企業は社会の公器である」を理念として掲げ、CSRに取り組む「3つの柱」と「4つの重点課題」の追求によって、ステークホルダーからの期待に応えながら、最適化社会への持続的発展に向けて自らの社会的責任を果たしていきます。

CSR推進体制

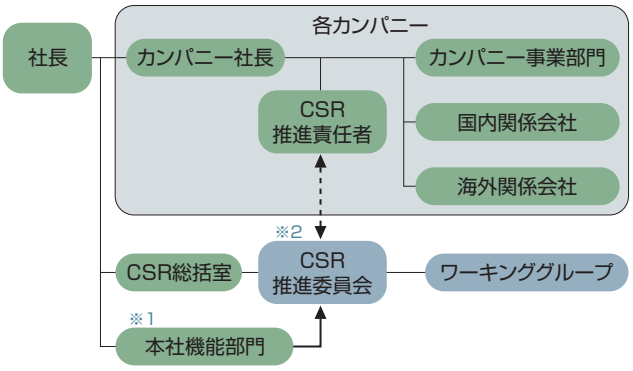
各カンパニーで推進体制を構築しました

オムロンではステークホルダーの期待に応えていくために、2004年10月、社長直轄組織として「CSR総括室」を設置し、基本方針を整理して重点課題を設定しました。

CSR総括室の役割は、CSRに関する企画機能、社内総括機能、対外的な代表機能を担うことであり、環境保全・人権尊重・適正労働推進・企業倫理の維持向上・企業市民活動などの具体的なCSRの実践は、それぞれの専門機能部門や関連グループ会社を統轄している社内カンパニーが主管しています。2005年度は各カンパニーにCSR責任者を設置して、CSR推進体制を構築しました。各カンパニーでは、CSRの「3つの柱」の考え方に基づいてCSR方針と取り組み内容を策定しました。

今後は、全社共通のCSRの各要素についてパフォーマンス尺度を討議・検討し、設定する計画です。

CSRマネジメント体制図



※1 本社機能部門：経営企画室、経営総務室、人材マネジメント室
※2 CSR推進委員会：CSR総括室長を委員長とし、機能部門の長をメンバーとする

グローバルな体制構築へ
――中国エリアにもCSR専任担当を設置しました

2005年度は、グローバルなCSR体制構築に向けた取り組みも開始しました。とりわけ、長期経営構想である「GD2010」の中で重点戦略地域としている中国エリアにおいて、エリア統轄会社に専任のCSR担当を設置し、コンプライアンス・企業倫理、環境保全、障害者雇用、地域貢献活動、サプライチェーンへのCSR調査の拡大に取り組みました。2006年度には、グローバルなCSR取り組みの体制を目指します。

CSR推進のための2005年度の重点取り組み

「4つの重点課題」への取り組みを着実に進めました

オムロンでは、2004年度、CSR取り組みの基本方針を「3つの柱」として整理するとともに、活動指針として「4つの重点課題」を設定しました。2005年度は、この4つの重点課題に沿って活動を進めました。

「ソーシャルニーズの創造」については、製造現場の“安全”ニーズに応えたセーフティ事業の充実、2007年問題などに関連する“品質の維持・向上”ニーズに応える品質ソリューションシステムの充実、“情報セキュリティ”へのニーズに応える顔認識システムの汎用化などに注力しました。

職場の「多様性」確保については、国内グループ全体の障害者雇用率の向上を進め、2007年度末に製造業上位水準の2.3%の達成を目指しています。また女性の活躍の場の拡大についても、女性リーダー研修を実施するなど、次世代の経営基幹職の役割を担う人材の育成にあたり、女性管理職登用率を向上しました。

「コンプライアンス・企業倫理」や「環境」への取り組みについても、それぞれのプログラムを着実に前進させました。

以上、4つの重点課題の「方針と実績」の全貌は、本報告書15～16ページに一覧表として報告しています。それぞれの詳細については「社会的側面の報告」「環境側面の報告」の各ページをご覧ください。

CSRの基本方針――「3つの柱」

① **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。

② **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。

③ **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。

CSRの活動指針――4つの重点課題

① **事業を通じたソーシャルニーズの創造**
② **コンプライアンス・企業倫理の強化**
③ **障害者支援強化や女性の活躍の場の拡大など多様性への対応**
④ **環境課題への取り組み**

研修とハンドブック配布で意識の浸透を図りました

2005年度は、社員に対するCSRの教育・啓発活動にも力を入れ、社内各カンパニーおよび国内関係会社の社員に対するCSR研修を全国拠点で延べ30回にわたって実施しました。

また、社員向けの「CSRハンドブック」を作成、「まずは読んでもらう」ことを強く意識し、読みやすさ・解りやすさに主眼をおいた冊子としました。これを社内各カンパニーおよび国内グループの全社員に配布し、CSR理解度の向上を図りました。2006年度には英語版・中国語版を発行することも検討しています。

CSRハンドブック

ステークホルダーダイアログを開始しました

オムロンは、「ステークホルダー重視の経営」を進めていくうえで、ステークホルダーの皆さまからご意見・ご要望などを伺って、それを自らの事業活動に活かしていくことが重要であると認識しています。また、ステークホルダーの皆さまとともにさまざまな施策を企画し実行していきたいと考えています。

その第一歩として、京都CSR研究会とのダイアログを開催しました。この京都CSR研究会は、大学・企業・行政・NPOなど幅広い分野の方々で構成された、「京都発のCSR」の実践を目的とする研究会です。ダイアログでは、オムロンの「企業の公器性報告書」に対する意見提言にはじまり、オムロンのCSR取り組みについての活発な議論や意見交換を行い、今後の課題や期待をご指摘いただきました。今後も、こうしたステークホルダーダイアログを継続的に実施していく計画です。

なお、上記のダイアログにご参加いただいたのは以下の方々です。(順不同)

京都CSR研究会とのダイアログ

⇨詳細はWEBサイト参照

島本晴一郎氏　京都文教大学　人間学部現代社会学科　教授
藤野正弘氏　きょうとNPOセンター
　　チーフ事業コーディネーター
藤倉基晴氏　大阪証券取引所　顧問
奥谷三穂氏　京都橘大学　文化政策学研究科
折居徳正氏　日本国際民間協力会(NICCO)事務局長

GLNの4つの視点から、オムロンのCSR取り組みをアセスメントしました

オムロンのCSR取り組みの一つに、2004年に参画したGLN(The Global Leadership Network)での活動があります。(GLNについては9〜10ページ参照)

GLNでは、CSR取り組みのフレームワーク構築にあたって重視すべき視点として、以下4つを提唱しています。

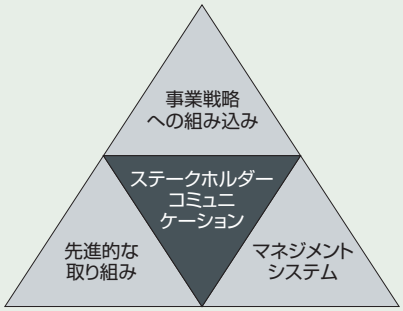
1. CSRを事業戦略の中に組み込むこと
2. ステークホルダーとのコミュニケーション
3. 世界をリードする先進的な取り組み
4. CSR推進のマネジメントシステム構築

オムロンは2005年度、GLNリサーチチームから、この4つの視点に立ったアセスメントを受け、またオムロン自身も、この4つの視点に立って自らを検証し、CSRについての「強み」と「課題」を評価・整理しました。

オムロンの最大の強みは、社憲の精神のもとで長年にわたって培われた、優れた「DNA」に基づいてCSRが事業戦略の中に組み込まれていることです。そして今後、この強みを資産として活かしていくとともに、グローバルに広がるさまざまなステークホルダーの観点から自らのCSRパフォーマンスを測る尺度とパフォーマンスの目標を設定していくことが課題であると考えています。

こうした課題に取り組んでいくさいに、GLNに参加している世界トップレベル企業の優れた取り組み事例を参考にしながら、方向性と目標レベルを模索していきます。

⇨GLNについては9〜10ページ参照



「企業価値の最大化」を証明する仕組みの充実へ

オムロンでは、グローバル企業として資本市場に対応できる、国際社会に通用するコーポレートガバナンスの確立に向けて、1999年以降、コーポレートガバナンス改革を進めてきました。経営監視と事業執行の分離を推進し、経営監視機能を強化することはもとより、環境変化にも迅速に対応できるようコーポレートガバナンスの強化に努めています。

「公器性」を支える企業統治体制を充実させます

オムロンは、コーポレートガバナンスの目的を、ステークホルダーの支持を得ながら「企業の永続的な成長を実現するために、企業競争力の強化を図るとともに、これを証明することができる仕組を構築して機能させることである」と考えています。

そこで、すべてのステークホルダーの期待に応えるために、その基礎となる『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を行うとともに、そのことを証明する経営・監視の仕組みを充実していきます。

こうした考え方に基づいて、事業執行体制として執行役員制度を導入し、各事業の最強化を目的とする社内カンパニー制のもと、カンパニー社長への大幅な権限委譲による意思決定の迅速化と業務の効率化を図るとともに、コミットメントの達成を徹底し、株主価値を重視する企業価値経営を実践しています。また、継続的なマネジメントサイクルを構築することで経営の意思決定の精度を向上するとともに、トータルリスクマネジメントの仕組みを構築することで社内外のさまざまなリスクを明らかにし、的確に対応しています。

取締役会を効率化し、かつ実質的な議論を深めるために取締役を7名に少人数化するとともに、事業執行を兼務する取締役は社長のみとして、他の取締役から日々の業務執行を分離することで執行モニタリング機能を強化しています。また、経営の客観性を高めるために、取締役会議長とCEOも分離して、経営監視機能の強化を図っています。

全役員（取締役・監査役・執行役員）に対する指名・昇格・報酬については、取締役会の中に人事諮問委員会・報酬諮問委員会を設置して、社外取締役を各々の委員長とすることで、客観性と透明性を確保しています。いずれの委員会でも、会長・社長のいない席で、全役員の人事と報酬を論じる場を確保して設けています。

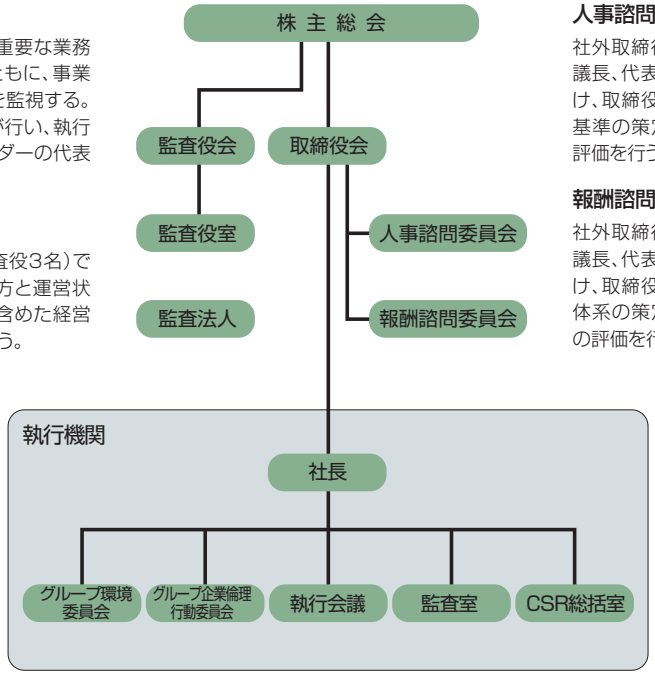
2005年度には、株主をはじめとするステークホルダーからの高度化する情報開示ニーズに応えていくために、証券取引所の適時開示規則の基準よりも厳格なオムロン独自の情報開示の方針と開示基準を検討しました。その結果を受けて、2006年6月には社長を委員長とする情報開示委員会を設置し、グループ全体の情報開示に関する活動を監視していくことにしました。

このようなガバナンス体制の適正な運営のために、アカウンタビリティ（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つの視点を常に意識し、コーポレートガバナンスを強化しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会
経営目標・経営戦略など重要な業務執行戦略を決定するとともに、事業執行（代表取締役社長）を監視する。議長は代表取締役会長が行い、執行を兼務せずステークホルダーの代表として執行監視を行う。

監査役会
監査役4名（うち社外監査役3名）で構成。ガバナンスのあり方と運営状況を監視し、取締役会を含めた経営の日常的活動の監視を行う。



人事諮問委員会
社外取締役を委員長とし、取締役会議長、代表取締役社長から諮問を受け、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。

報酬諮問委員会
社外取締役を委員長とし、取締役会議長、代表取締役社長から諮問を受け、取締役・監査役・執行役員の報酬体系の策定、評価基準の設定、現職の評価を行う。

執行会議
代表取締役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。社内カンパニー制のもと、各カンパニー社長への大幅な権限委譲により、意思決定の迅速化と業務の効率化を実現。

グループ環境委員会
⇨41ページ参照

グループ企業倫理行動委員会
⇨14ページ参照

監査室
各本社機能部門および各カンパニーの会計、業務、事業リスク、コンプライアンスなどの内部監査を定期的に実施し、監視と業務改善に向けて具体的な助言を行う。

CSR総括室 ⇨11ページ参照

P・D・C・Aの体制を構築して

オムロンは1998年に「企業倫理行動ガイドライン」を制定して企業倫理のグローバルな浸透・定着に努めてきました。2003年には「グループ企業倫理行動委員会」を設置し、リスクマネジメントとコンプライアンス活動を統合。CSR基本方針では「企業倫理・コンプライアンスの強化」を重要な柱と位置づけ、現在、グループ全体で企業倫理とコンプライアンスに関するP・D・C・Aを実行できる体制の構築を進めています。

グループ企業倫理行動委員会

各現場に自律的な活動が浸透し始めました

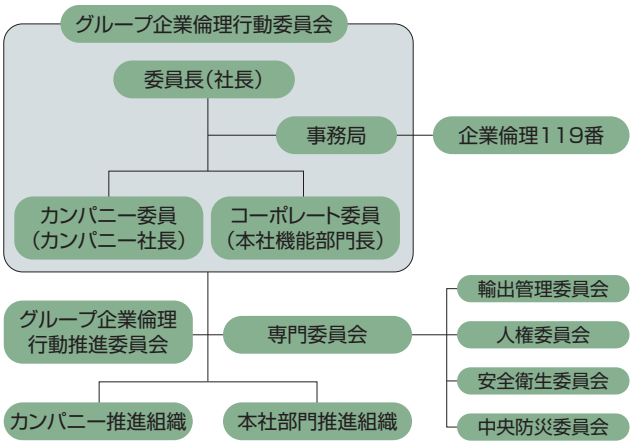
オムロンは、「グループ企業倫理行動委員会」が2004年2月に策定した4つの重点戦略（①モニタリングの実施　②P・D・C・Aサイクルの実行　③コンプライアンス教育の充実　④コンプライアンス態勢の再構築）に基づき、事業現場への自律的なコンプライアンス・リスクマネジメント活動の浸透定着に取り組んできました。

2005年度は、各カンパニーが統括する関係会社におけるコンプライアンス・リスクマネジメント活動を再構築しました。まず、活動を組織化するため、2005年9月にすべての国内関係会社で企業倫理推進委員を選任するとともに、これら委員を対象とした教育訓練も開始しました。また、比較的小規模で厳しい市場競争を展開している「営業機能を有する」関係会社に対して、優先的にモニタリングやマネージャー研修を行い、コンプライアンス・リスクマネジメントの浸透・定着を図りました。

また、各カンパニーではそれぞれの事業にあわせたコンプライアンス研修を実施していますが、2005年度は、コンプライアンス研修だけでなくCSR全般に関する研修を同時開催したカンパニーもあり、独自の工夫が見られるようになりました。このように、各カンパニー・関係会社において自律的な活動が始まったことは「グループ企業倫理行動」の推進体制が活性化してきたことの表れであると考えています。

⇨国内外グループでの取り組みの詳細は25～26ページ参照

グループ企業倫理行動委員会体制図



内部通報窓口「企業倫理119番」

WEB「企業倫理119番の相談内容内訳」

周知の徹底と、対応体制の充実を図ります

オムロンでは、国内グループの役員・従業員およびその家族を対象に、電話・電子メール・郵便による通報窓口「企業倫理119番」を2003年に社内に設置し、2005年から社外の法律事務所での電話受付も開始しました。

2005年度の受付件数は、2004年度と比較してやや減少したものの、窓口を設置した2003年度と比較すれば増加しています。これは、この窓口が定着してきたことを示していますが、窓口の存在をさらに周知徹底するために、通報状況を社内の電子掲示板などに公開しています。通報を受け付けた後は、企業倫理担当が守秘性に留意して社内調査にあたります。

なお2005年度は、2006年4月の公益通報者保護法施行に向けて運用を見直し、改善しました。今後は、企業倫理とコンプライアンスに関するリスク情報がさらに集まりやすくなるように窓口の周知を継続するとともに、調査のいっそうの迅速化など通報への対応体制のさらなる充実を図っていきます。

企業倫理徹底のための周知・教育活動

ケースブックの作成を進めています

「企業倫理行動ガイドライン」を従業員に周知するために、社内報への掲載や研修の実施のほか、グループ役員・従業員をも対象としたイントラネットに「グループ企業倫理掲示板」を設け、企業倫理に関する各種情報を掲載しています。

2005年度は、ガイドラインの理解と適切な判断に役立つ「ケースブック」の作成に取りかかりました。2006年度にはこれを完成させ、配布する予定です。

企業倫理月間の活動

① 各事業所でのポスター配布
② 国内グループ会社の全社員への企業倫理カード配布
③ 国内グループ会社での企業倫理職場研修
④ オムロン（株）社長、各カンパニー社長、各国内関係会社社長から、各社員に向けたトップメッセージを発信
⑤ 外部弁護士による役員対象の企業倫理講演会

「3つの柱」を基本に「4つの重点課題」に取り組んでいます

2005年度に、CSR取り組みの「3つの柱」として「事業を通じてよりよい社会をつくること」「企業活動を進めるうえで常に公明正大であること」「社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと」を掲げ、2007年度までの“重点課題”として「①事業を通じたソーシャルニーズの創造」「②コンプライアンス・企業倫理の強化」「③障害者支援強化や女性の活躍の場の拡大など多様性への対応」「④環境課題への取り組み」の4つを掲げました。以下に、この重点課題を含む主なCSR取り組みの実績と、2006年度の方針を掲載します。

	基本方針	2005年度方針
1.事業を通じてよりよい社会をつくること		
事業を通じたソーシャルニーズの創造	「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・環境・健康」をキーワードとする商品・サービスを提供する。	・基本方針に基づき、技術・商品・サービス開発を行う。
ユニバーサルデザインの追求	ユーザーのさまざまなニーズに応えるとともに、機械が人に合わせるという視点でのユニバーサルデザインを追求する。	・基本方針に基づき、ユニバーサルデザイン商品の開発を行う。
2.企業活動を進めるうえで常に公明正大であること		
コーポレート・ガバナンス	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、「企業競争力の強化」を図り、これを証明することができる仕組み(監視システム)を構築して、機能させる。	・ステークホルダーからのより高度な情報開示ニーズに応えるための情報開示方針ならびに開示基準を検討する。 ・ステークホルダーの価値観の多様化、グローバル化の進展を背景に、企業理念体系を再整理する。
コンプライアンス・企業倫理の強化	社会の一員として、企業倫理は何よりも優先されなければならない。すべての企業活動や一人ひとりの行動に「公明正大」を徹底させる。	・国内関係会社の体制整備とモニタリングを実施する。 ・グループ企業倫理行動ガイドラインをより具体化し、適切な判断基準を示すケースブックを作成する。 ・グループ企業倫理行動ガイドラインをグローバルに徹底する。
3.社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと		
労働・多様性	**働き甲斐と公正処遇** 個人の能力が発揮できる経営を推し進め、従業員に対して自己実現の場の提供を行うと共に、実績と成果に基づく利益配分を志向し、従業員も企業も共に成長を図っていく。	・専門職制度の定着と拡大を図る。
	多様性の尊重 性別などの属性に関わらず、多様で能力の高い人材に活躍機会を提供し、その能力を十分に発揮してもらう。	・障害者雇用を推進する(国内グループ障害者雇用率1.8%)。 ・女性の活躍の場の拡大に向けて条件を整備する。
	職場での人権啓発 人権意識の高揚を図り、従業員一人ひとりを大切にする職場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を目指す。	・オムロン(株)の人権研修の参加率を向上する。 ・関係会社の人権啓発体制を強化する。
サプライチェーンマネジメント	信頼される商品づくりにご協力いただける仕入先様と強固でグローバルなパートナーシップ関係を築き上げるため、仕入れは、オープンで公正に行われるべきである。また、仕入先様とともにCSRを推進できるように意識の共有化を図り、実践する。	・仕入先様とともにCSRを推進するための意識の共有化を図る。
社会貢献活動	障害者などの制約ある人々のQOL(Quality Of Life)向上と、制約ある人々が自律し個性を輝かせる社会づくりを目指す。	・制約ある人々のQOL向上をテーマにした活動、協賛、寄付を実行する。
環境課題への対応	環境を企業責任として取り組むべき重要な経営課題と捉え、事業活動にともなう環境負荷を低減するとともに環境貢献商品・技術の創出に取り組む。	・RoHSなど欧州法規制の有害物質を全廃する。 ・COP3目標達成にむけて国内の省エネ取り組みを強化する。 ・ゼロエミッション達成に向けて廃棄物処理マネジメントを強化する。
マネジメント課題		
ステークホルダーとの対話	ステークホルダー経営を進めていくうえで、さまざまなステークホルダーの方々の声を聞くとともに、ステークホルダーと企業活動を企画し、実行していく姿を目指す。	・ステークホルダーとの対話機会を充実する。

	2005年度実績	2006年度方針
	・製造現場の「安全」ニーズに応えた、セーフティ事業を充実した。 ・2007年問題とも関連する、製造現場の技能伝承の重要な要素である品質の維持向上を支援する品質ソリューションシステムを充実した。 ・情報セキュリティに貢献する顔認識システムを汎用化した。	・基本方針に基づき、技術・商品・サービスの開発を行う。
	・健康商品において、ユニバーサルデザイン原則をまとめるとともに、ユニバーサルデザイン評価指標を作成し、社外モニターによって血圧計を評価した。	・基本方針に基づき、ユニバーサルデザイン商品の開発を行う。 特に、ユニバーサル評価指標による評価の結果を製品に反映する。
	・証券取引所の適時開示規則の基準より厳格な情報開示とする方向で検討を進めた。 ・オムロンの価値観を社内外に分かりやすく伝えるとともに、オムロングループとしての求心力強化のために企業理念を見直した。基本理念に「企業は社会の公器である」を置き、CSR経営を宣言した。	・情報開示委員会を設置し、グループ全体の情報開示に関する活動を監視する。 ・企業理念をグローバルの組織や個人の行動に反映させるために、浸透を図る。
	・営業機能を有する国内関係会社に対し、モニタリングと研修を実施した(15回)。 ・全ての国内関係会社に企業倫理推進委員を設置して活動を推進した。 ・ケースブック作成をスタートしケースの洗い出しを行った。 ・グループ企業倫理行動ガイドラインのタイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語、タミル語の各語版を作成し、現地関係会社社員に配布した。	・国内関係会社の活動の自律的P·D·C·A化を推進する。 ・ケースブックを発行する。 ・グループ企業倫理行動ガイドラインの徹底に向けて、グローバルでの推進体制を強化する。
	・専門職認定領域を4領域拡大した。2005年度の認定者は、オムロン(株)6名、関係会社1名。	・専門職制度の趣旨に沿って運用を定着する。 ・引き続き、認定領域の拡大と関係会社への展開を図る。
	・国内グループ障害者雇用率を1.88%(前年比0.28増)に向上した。 ・女性リーダ研修を継続実施した。女性管理職を新たに2名登用した。 ・ライフイベント時も働き続けやすい施策(ex.育児短時間勤務・休職制度の柔軟化・期間延長、育児介護休職からの復職支援策)の検討を完了した。	・国内グループ の障害者雇用率2007年度末2.3%達成に向けて計画的に障害者雇用を推進する。 ・女性リーダ研修を継続し、内容を充実する。 ・保育所など、仕事と家庭の両立への環境整備を実行する。
	・オムロン(株)の人材研修の参加率を向上した(前年比8%増)。 ・関係会社の人権啓発体制のモニタリングと指導を実施した。	・企業理念の浸透とあわせて、人権意識の浸透を図る。 ・関係会社の体制を改善する。
	・購買調達方針発表会でオムロンのCSRの考え方を説明し共有化を図った。 ・購買方針にCSR項目を組み込むように改定を検討した(2006年6月改定予定)。 ・中国において、取引基本契約書の遵守事項にCSR項目を追加した。	・CSR項目を組み込んだ購買方針を仕入先様と共有化する。 ・グローバルにおいて取引基本契約書の遵守事項にCSR項目を追加する。 ・仕入先様のCSR充実のために、モニタリングの実施を検討する。
	・車いすイベント、障害者スキー、親守唄など、継続して取り組んだ。 ・新たな取り組みとして「障害者就労」のニーズ調査を実施した。 ・創業記念日に実施したオムロンデー参加者がグローバル総数で前年度より8%増加した。2004年度7,500名から2005年度8,100名に増加。	・「制約ある人々のQOL向上」に合致する新たな支援プログラムを構築する。
	・2005年3月末にRoHSへの対応を完了した。 ・1990年度比-8.6%達成に向けて社内対策を合わせて、外部から排出権を調達した。 ・廃棄物処理一元管理システムを国内全拠点に導入した。 ・国内非生産3拠点でゼロエミッションを達成した。	・有害物質を全廃した環境保証製品の提供を継続する。 ・海外拠点でのCO_2削減取り組みを強化する。 ・国内全非生産拠点でゼロエミッションを達成する。 ・グローバル環境監査を実施する。
	・京都CSR研究会とのダイアログを実施した。「企業の公器性報告書」に対する提言を得るとともに、オムロンの取り組むCSRについて活発な議論や意見交換を行った。	・ダイアログでいただいた提言を今後の取り組みに反映していく。 ・ステークホルダーダイアログを拡大し、継続実施する。

撮影協力：阪急電鉄株式会社

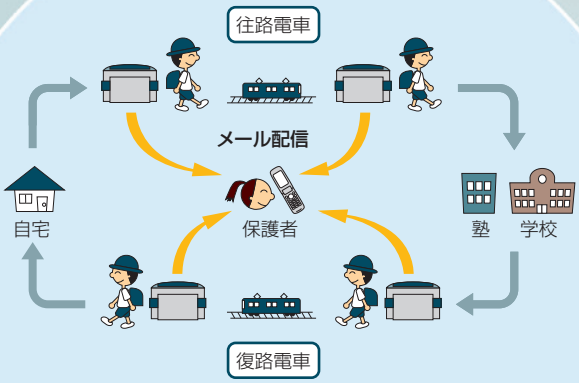
携帯電話を利用して、どこにいても子供の登下校の状況がわかるサービスを開始

子供の駅改札通過情報を保護者に伝える「あんしんグーパス」サービス

「あんしんグーパス」とは、自宅最寄駅と学校など目的地の最寄駅を事前に登録しておき、子供が登下校などをするさいに「PiTaPa（ピタパ）※」カードを使って駅の改札を通過した時点で、『今、駅に入場しました』『駅から出場しました』という情報を、保護者の携帯電話にメールで即時配信するサービス。子供とその保護者に安全と安心を提供しています。

※ PiTaPa（ピタパ）：関西の私鉄、バス、地下鉄など50事業者が加盟している「スルッとKANSAI」が提供する、ICカードを使った決済サービス。乗車券だけでなくショッピングなど多彩なシーンで利用できる。

「あんしんグーパス」1日の配信例



保護者からの声に応えて、新しいサービスを開発

近年、登下校時の子供をねらった犯罪が増えています。そんな中にあって、株式会社スルッとKANSAI様とPiTaPaグーパス株式会社では、2006年1月10日から、子供の安全確保、保護者への安心感提供に役立てようと「あんしんグーパス」サービスを開始しました。この開発をサポートしたのがオムロンです。

スルッとKANSAI様とオムロンは、両社の共同出資で合弁会社PiTaPaグーパス株式会社を設立し、2004年8月1日から阪急電鉄様、京阪電気鉄道様、能勢電鉄様で、IC決済サービス「PiTaPa」を利用した「PiTaPaグーパス」サービスを開始しました。PiTaPaグーパスは、PiTaPaカード利用者があらかじめ携帯電話のメールアドレスを登録しておけば、改札を通過した時に、携帯電話にお得な情報がメールとして送られてくる、というサービスです。このサービスを開始してから、子どもを持つ家庭をはじめ、各方面から「子供が駅を通過したという情報を受信できないか」という問い合わせが寄せられるようになりました。そこでスルッとKANSAI様とPiTaPaグーパス社は、「PiTaPaカード（キッズカード、ジュニアカード）」を利用する小中学生を対象とした「あんしんグーパス」というサービスを共同開発したのです。

この「あんしんグーパス」では、自宅や通学先の最寄駅を事前に登録しておけば、通学の行きと帰り、1日4回、駅を通過するたびに「改札を通過した」という情報が保護者宛にメールで即時配信されます。「あんしんグーパス」は有料サービスなのですが、「子供たちの安全・安心」という大切な社会的ニーズに応えるため、初期費用なしの月額315円（6ヵ月単位）という低料金に設定しています。

安心・便利という評判を得て、利用者は急増

「あんしんグーパス」の開発にあたっては、阪急電鉄様、京阪電気鉄道様、能勢電鉄様、スルッとKANSAI様、PiTaPaグーパス社が共同で、2005年9月1日から12月16日まで、雲雀丘学園小学校様（兵庫県宝塚市）と学習塾・日能研関西様（兵庫、大阪、京都、奈良などに22校を展開）の生徒約100名を対象に実証実験を行いました。その結果、ほぼ全ての利用者から「安心感が増した」との評価をいただくことができました。

ICカード対応改札機の開発風景
（草津事業所）

なお、メール受信者が保護者であることを確認するために住民票をご提出いただき、サービスの安全性確保を図っています。また、利用者が中学生の場合は本人の署名を頂戴することでプライバシーの保護にも配慮しています。

子供たちに特別なことをさせずに安全確認ができ、且つ送り迎えのタイミングもわかるので便利――そんな評判が広がり、「あんしんグーパス」の利用者は予想を大幅に上回るペースで増えています。すでに、2006年5月の時点で1,000組を超えるお客さまが、このサービスに加入しておられます。

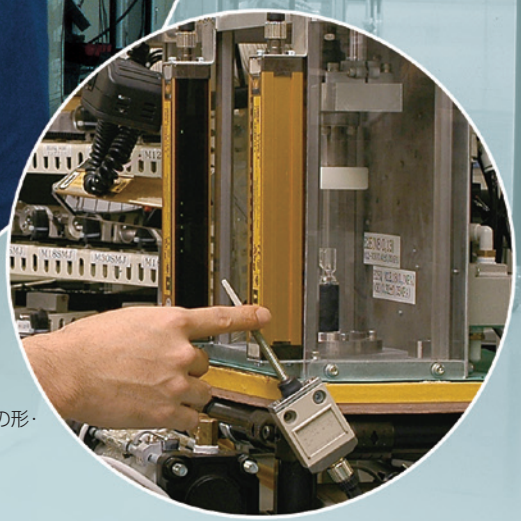
世界で初めて、無人駅システムやオンラインATMを開発するなど、従来からソーシャルシステムの分野で活躍してきたオムロンは、今後も保有技術を活かし、社会の様々な場面で安心・安全のニーズにお応えしていきます。

PiTaPaの可能性を広げた「あんしんグーパス」

もともと「PiTaPa」カード は、これ1枚で電車の乗り降りはもちろん、買い物などあらゆる生活シーンで利用できる日常生活に欠かせないカードとして開発したもので、この仕組みを応用した「あんしんグーパス」は、「子供たちを守りたい」という保護者の皆さんの切実な声に応えたサービスです。今後は保護者の方々などの間でファンを増やし、利用者拡大にもつながればと思っています。2006年4月1日から立命館小学校様で児童証として「PiTaPa」を採用され、同時に「あんしんグーパス」もご利用いただくことになるなど、利用者は期待していた以上に増えています。

今後もオムロンさんと協力して、まだこのサービスを提供できていない電車やバスの路線へ、「PiTaPa」と「あんしんグーパス」を広げるとともに、「PiTaPa」に社会に役立つ便利な機能を加えていくことで、地域に密着したサービスの提供、社会貢献に努めていきたいと考えています。

株式会社スルッとKANSAI 執行役員
PiTaPaビジネスサークル コアリーダー
松田 圭史様



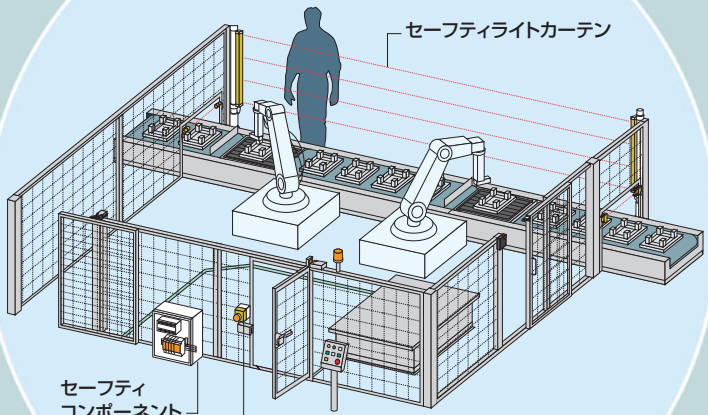
セーフティライトカーテン
光軸をカーテン状に放射し、光を阻む物の形・大きさなどから、危険物を察知する装置

製造業の「安全」ニーズの高まりに応えて、労働災害を防ぐセーフティ事業

ワンストップサービスのオムロンだから工場ラインのあらゆるシーンに対応

製造業の現場では、働く人々の「安全性」を確保・向上させることが以前にも増して重視されるようになっています。2003年に「機械安全」の国際規格ISO12100が発効し、我が国も早期のJIS化を目指すなど、工場内労働安全へのニーズはますます高まっています。それに応えていくのが、オムロンのセーフティ事業です。

安全な生産現場



セーフティコンポーネント
機械的なガードの閉鎖検出、人の危険区域への進入確認や安全回路の構築に使用する装置

製造現場での労働安全確保・向上は企業としての社会的責任

早くから工業化を達成していた欧米では、長きにわたって労働者の安全を守るためのさまざまな工夫がなされてきました。そして今、日本の製造業においても、現場での労働安全の確保・向上へのニーズが急速に高まっています。

その理由の一つが、世界的にCSRが注目される時代にあって、各企業が労働災害の防止措置について「従業員に対して果たすべき重大な責任である」と認識するようになってきたことにあります。また、景気が回復基調にある中、生産量の増加と比例して生産ラインの作業スピードが速くなり、それにともなって安全性に対する感度が低下することによって、工場内の危険性が増してきたこと。さらに、「団塊の世代※」の熟練労働者が大量に退職する“2007年問題”をひかえ、未熟練なパート労働者などを生産現場に迎え入れざるを得ないという問題、生産拠点を海外に移し、経験を積んでいない労働者を大量に雇用する企業が増えているといった問題など、従来どおりのやり方では製造現場の労働安全を保ちにくくなっていることなども、理由として挙げることができます。

そこでオムロンは、“お客様に対して、労働安全の確保に関する最適な方策を、グローバルに提供する”をコンセプトに、ファクトリーオートメーション分野でのセーフティ事業の強化に取り組んでいます。

※ 団塊の世代：第二次大戦後、1947年から1952年頃にかけて生まれたベビーブーム世代。この年代の人口が多いことから、こう呼ばれる。

最小限のコストで最大限の安全を実現

オムロンのセーフティ事業、その第一の特長は、セーフティスイッチ、セーフティライトカーテン、セーフティリレーから、これらを組み合わせたセーフティコンポーネント、セーフティシステムまで製造の全てのシーンで安全性を高める製品をワンストップ（オムロンだけ）で提供できるところにあります。

第二の特長は、自社製の各種装置製品の設計から製造、据え付け、メンテナンスに至る全段階で培ってきた安全ノウハウを活かして、安全を確保するためにラインの全てを止めてしまうのではなく「ここだけを止めればいい」といった、最小限のコストで最大限の安全を実現するコンサルティングができることです。その結果、無駄に機械を止める必要がなくなり、逆に生産性が向上した事例もあります。

第三の特長は、グローバル企業として、世界中で製品・システムとサービスを提供できることです。だから、日本企業の海外生産拠点でのニーズにも容易に応えることができます。

そして2006年4月、オムロンは、このセーフティ事業をいっそう強化するため、北米におけるセーフティ機器のトップメーカーであるSTI社（所在地：カリフォルニア州フリーモント市）のセーフティ事業部門を買収、セーフティ事業における市場対応力を大きく広げました。

そして今後は、工場全体の安全システムの最適化を目指し、安全性と生産性を両立させる技術の研究をさらに深めていきます。

セーフティライトカーテンの開発風景
（草津事業所）

“安全”のグローバルスタンダードを目指して

日本でも安全性に対する意識が高まってきていますが、欧米に比べて、まだまだ十分とは言えません。しかし、産業のグローバルスタンダード化が進む中で、安全も例外ではないことから、オムロンでは世界の潮流に合致した、しかも日本企業にも歓迎される「生産性と安全性を高度に両立させる高度な安全コンポーネンツ」の開発を目指しています。また、こうした装置は、次のグローバルスタンダードになるはずです。そして将来的には、製造現場で働く一人ひとりの属性を判断して全体最適を実現するシステムの開発を目指しています。

そんな我々の根本にあるのは「人は間違えるもの」「機械は壊れるもの」という考え方です。だからこそ、安全規格に基づいた設計を行い、作るメーカーの責任と使うユーザー様の義務――この両方を果たすことを前提とした「機械の安全化」という国際規格の原則を大切にしたいと考えています。そして、これからも安全実現のための製品・サービスを国内外のお客様に、さらにリーズナブルな価格で提供できるよう努めてまいります。

セーフティコンポ事業部
事業部長　**藤本　茂樹**

世界的な生活習慣病予防ニーズの高まりに応えて新しい技術・サービスを創造

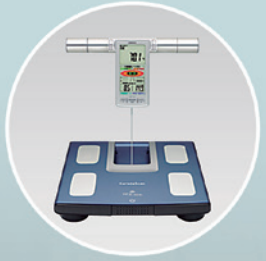
家庭用と医療機関用――両方の生体計測機器を開発・提供するユニークなメーカーとして

オムロンでは「地球上の一人ひとりの健康で健やかな生活に貢献すること」をミッションの一つとして掲げ、世界中で家庭用の「血圧計」や「体組成計」などを開発・提供してきました。そして今、世界規模で高まりつつある生活習慣病に対する予防医療ニーズに応えて、医療機関用の生体計測機器の開発に力を注いでいます。

携帯型心電計
症状をその場で記録。
医師の診断にも活かせます

手首式血圧計
「手首高さガイド」が
測定精度を高めます

デジタル自動血圧計「スポットアーム」
ユニバーサルデザインが
正しい測定姿勢をつくります



体重体組成計「カラダスキャン」
内臓脂肪レベルを表示します

今、世界中で深刻化する生活習慣病

食生活の乱れや運動不足、過度の喫煙などがもたらす肥満、高血圧症、高脂血症、糖尿病…。こうした生活習慣病は、日本人の死因のトップを占める脳梗塞、心筋梗塞、それを引き起こす動脈硬化の原因となります。また、この病気は気づかないうちに症状が悪化してしまうため、その予防や早期発見は現代社会における最重要課題の一つとなっています。これは日本だけでなく、欧米など多くの先進国に共通する問題でもあります。世界保健機関（WHO）は、全世界で10億人が肥満あるいは太り過ぎの状態にあり、この傾向が続けば2015年には15億人に膨らむと警告しています。そして、2005年に生活習慣病で亡くなった人々は全世界で3,500万人にのぼり、死因の約6割を占めています。

このように世界中で生活習慣病が蔓延する時代にあって、オムロンヘルスケア（株）では、家庭で計測した生体情報や行動情報を医療機関での診断・治療に役立てる「ホームメディカルケア」という考えのもと、予防医療のための製品やサービスの開発に取り組んでいます。

商品開発風景（四条事業所）

家庭と医療機関を結び生活習慣病予防に貢献

生活習慣病を予防するためには、家庭での日常的な健康・疾病管理が大切になります。そこでオムロンは、独自のセンサー技術を活かして、家庭で、誰でも、簡単そして正確に、生体情報を計測できる、血圧計や体重体組成計などの家庭用健康医療機器の開発に取り組んできました。現在では、「ホームメディカルケア」を事業コンセプトに、医師による生活習慣病の診断・治療をサポートする医療機器の開発を推進しています。

この「ホームメディカルケア」の実現を加速するために、生体情報モニター、動脈硬化検査装置などに強みをもつコーリンメディカルテクノロジー（株）を買収。これによって、家庭から医療機関まで、幅広いフィールドで予防医療のための生体計測機器を提供していく体制を整えました。

また、損害保険会社と合弁で健康増進・疾病予防サービスを行う新会社を設立し、現在は健康保険組合をはじめとした公的保険者向けのサービスを提供しています。

家庭での計測データを医療現場で活用できるよう「実用精度」を追求

家庭での測定数値を医師の診断に活用するには、何よりも「正確さ」が求められます。だから、オムロンの家庭用手首式血圧計ではカフ（手首を圧迫するための腕帯）が正しい位置、つまり心臓の高さにならないと計測を開始しないようにすることで、血圧計の間違った使い方による測定誤差を解消しました。また、携帯型心電計では、測定中のわずかな体の動きや力の入れ具合が波形に影響してしまうため、電極の位置や形状など、余計な力が入らず、持ちやすいデザインを追求。これらの工夫で、医師の診断にも役立つ心電図波形を実現しました。また他の製品においても、家庭で誰もが簡単に正確に計測できる「実用精度」の向上に注力しています。

人々の健康にたずさわる企業の一員としての責任と誇りをもち、生活習慣病予防という世界的課題の解決と、「健康で長生きしたい」という人々の願いの実現に貢献できるよう、これからも製品の開発に取り組んでいきます。

オムロンヘルスケア株式会社　商品事業統轄部
生体計測事業部　血圧計グループリーダー
田中 孝英

日本でも、海外4エリアでも、企業倫理とコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

オムロングループでは、日本と世界4エリアの計144社で27,408人の従業員が働いています。各エリアの言語で発行した「企業倫理行動ガイドライン」に基づく行動実践と、コンプライアンス状況のモニタリングの実施などによって、オムロングループは、人と事業の「公明正大な活動」を世界中で推進しています。

China

経済の成長とグローバル化に対応して研修を強化し、モニタリングを開始しました。

急速に経済が成長しグローバル化している中国エリアでは、こうした状況にみあった企業倫理・コンプライアンスを浸透させることが重要課題の一つです。

そこで2005年度は、本社から法務担当者を迎えて従業員へのコンプライアンス研修を実施したほか、モニタリングも開始しました。

今後は、ますます拡大していく事業に対応して、教育研修などを拡充させていきます。

Fumihiro Matsuzaki

Dai Ogihara

Asia-Pacific

民族、文化、言語の多様性を配慮して5言語に翻訳し、配布しました。

アジア・パシフィックエリアでは、従来、英語版の「企業倫理行動ガイドライン」によって企業倫理とコンプライアンスの強化を図ってきましたが、2005年度は、英語が堪能ではない従業員や、言語や文化の多様性に配慮して、5言語※に翻訳し、配布しました。

今後は、2007年度末までに全従業員が「ガイドライン」を理解し順守する体制をつくることを目指して、教育研修とモニタリングを進めます。

※ 5言語：タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語、タミル語

企業倫理行動ガイドライン

海外4エリアでは——教育体制や組織体制の整備に注力しています

オムロングループでは、1998年に日本語版「企業倫理行動ガイドライン」を発行しました。その後、北米、欧州、アジア・パシフィック（AP）、中国の各「エリア版」として編集し直し、2004年度までに全エリアで発行を完了。2005年度は、APエリアで各国語版を発行しました。

コンプライアンスに関しては、北米エリアで先行して進めていたモニタリングを、2005年度から中国・APエリアでも開始しました。またこの2つのエリアでは、担当マネージャーを対象としたコンプライアンス研修も開始しました。

全エリア共通の課題としては、組織的な体制整備とリーダーの育成、教育ツールの整備、リスクの把握などが挙げられます。2006年度は、担当マネージャーに対する教育訓練プログラムを開始して組織体制の強化を図るとともに、各エリアでモニタリングを進めていきます。

North America

コンプライアンスオフィサーを設置し、監査とモニタリングを継続しています。

BlakeThatcher

Bill Abbott

北米エリアでは、法令順守状況を監督するコンプライアンスオフィサーを各社に設置し、製造拠点を中心に監査を実施しています。2005年度も、企業倫理と法令順守のモニタリングを実施しました。また、このエリアの相談・通報窓口には、11件の通報・相談が寄せられました。

2006年度もモニタリングと相談窓口・通報窓口の周知を継続します。

Patrick Duregger

Europe

本社との連携のための専用窓口を設置し、推進体制の整備を進めました。

欧州エリアでは、本社のリスクマネジメント委員会のもと、定期的に監査とマネージャー研修を実施し、コンプライアンスの強化を進めてきました。2005年度は、委員会との連携窓口の設置準備を進め、コンプライアンス推進体制の整備も進めました。

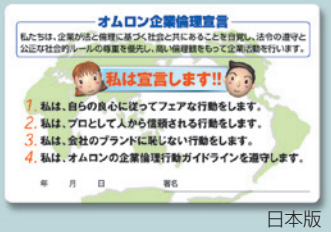
今後も、本社や他エリアとの法務担当者と連携して、コンプライアンスの強化を進めます。

各国語版の企業倫理カード

オムロン企業倫理宣言を掲載した「企業倫理カード」を国内外グループの全社員に配布しています。

台湾版

アジア版



日本版

大陸版

アメリカ・ヨーロッパ版

日本国内では――各組織での主体的なP・D・C・Aサイクル構築に注力しています

日本国内では「企業倫理行動ガイドライン」の周知徹底のため、さまざまな具体例を挙げ、それぞれに適切に対処するための判断基準を示した「ケースブック」の作成に2005年度から着手しました。また「職場モニタリング」を実施し、各現場の実態把握に努めました。さらに10月の企業倫理月間には、企業倫理・コンプライアンスに関するポスターやカードの配布、職場ミーティング、トップからのメッセージ、役員対象の講演会などを実施しました。

従来からの継続的取り組みとしては、全社的な教育機会を設けているほか、カンパニーごとに事業内容に合致した研修を実施しています。

こうして、国内グループ全体で全役員・従業員が主体的に企業倫理・コンプライアンスを強化していくP・D・C・Aサイクルを構築していきます。

オムロンデーでの
地域清掃活動

手話教室への支援活動

中国でも「企業は社会の公器である」を実践するオムロン

中国社会との共生を目指して

1979年に技術交流を開始して以来、さまざまな交流を持つオムロンは、中国社会の発展のために貢献してきました。現在では中国本社を中心とした20の現地法人のもとで、8,000人を超える中国人従業員が働いています。また「企業は社会の公器である」と考えるオムロンは、事業の中で人とマネジメントの現地化を追求する一方、中国社会との共生を目指した社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

市民への
無料血圧測定

「中国の企業」として、事業の中で企業の社会的責任を果たす

オムロンは中国で「コンプライアンス・企業倫理への取り組み」「CSR調達※の拡大」「環境保全への取り組み」「障害者の雇用・支援」「オムロンの特色を活かした地域貢献」の5つをCSRの重点課題として設定しました。

この中でも障害者雇用は、日本国内で福祉工場、オムロン太陽(株)とオムロン京都太陽(株)を運営するなど、障害者の就業機会の拡大に取り組んできたオムロンにとって極めて重要なテーマであると考えています。そんな取り組みの一環として、中国各地の法定雇用率(上海1.6%、北京1.7%、大連1.7%、広州1.5%、深圳0.5%)を2008年度中に全拠点で達成することを目指しています。

すでに欧姆龍(大連)有限公司と上海欧姆龍控制电器有限公司の2つの生産拠点では法定雇用率を達成しています。

※ CSR調達：33ページ参照

障害者の自立促進のために職業訓練を支援する寄付活動を開始

中国において教育支援、健康支援、環境保護、障害者支援の4つに重点を置いて社会貢献活動を推進してきたオムロンは、障害者助成のために2005年度から3年間にわたって毎年100万元(約1,500万円)を寄付していきます。また初年度は、2つの生産拠点がある上海市を選び、職業訓練用の設備購入を目的として、上海市障害者連合会に寄付しました。こうした寄付を通じて、障害者の方が社会で自立するための支援をしていきたいと考えています。

このほか継続的な活動として、高齢者を中心とした上海ウォーキングラリーの実施や大連国際マラソンへの協賛、教育機関へのファクトリーオートメーションの実験設備寄贈などを行いました。また、全世界のオムロングループ各社では毎年5月10日を「オムロンデー」と定めて従業員がボランティア活動を展開しており、中国でも植樹や清掃、福祉施設への訪問を行いました。

経済発展が著しい中国において、第二の創業を目指すオムロンは、この国でも「社会の公器」であり続けます。

中国理工科大学へのファクトリーオートメーション実験設備贈呈式

上海市障害者連合会への寄付贈呈式

障害者が働ける職場が増えることを切望

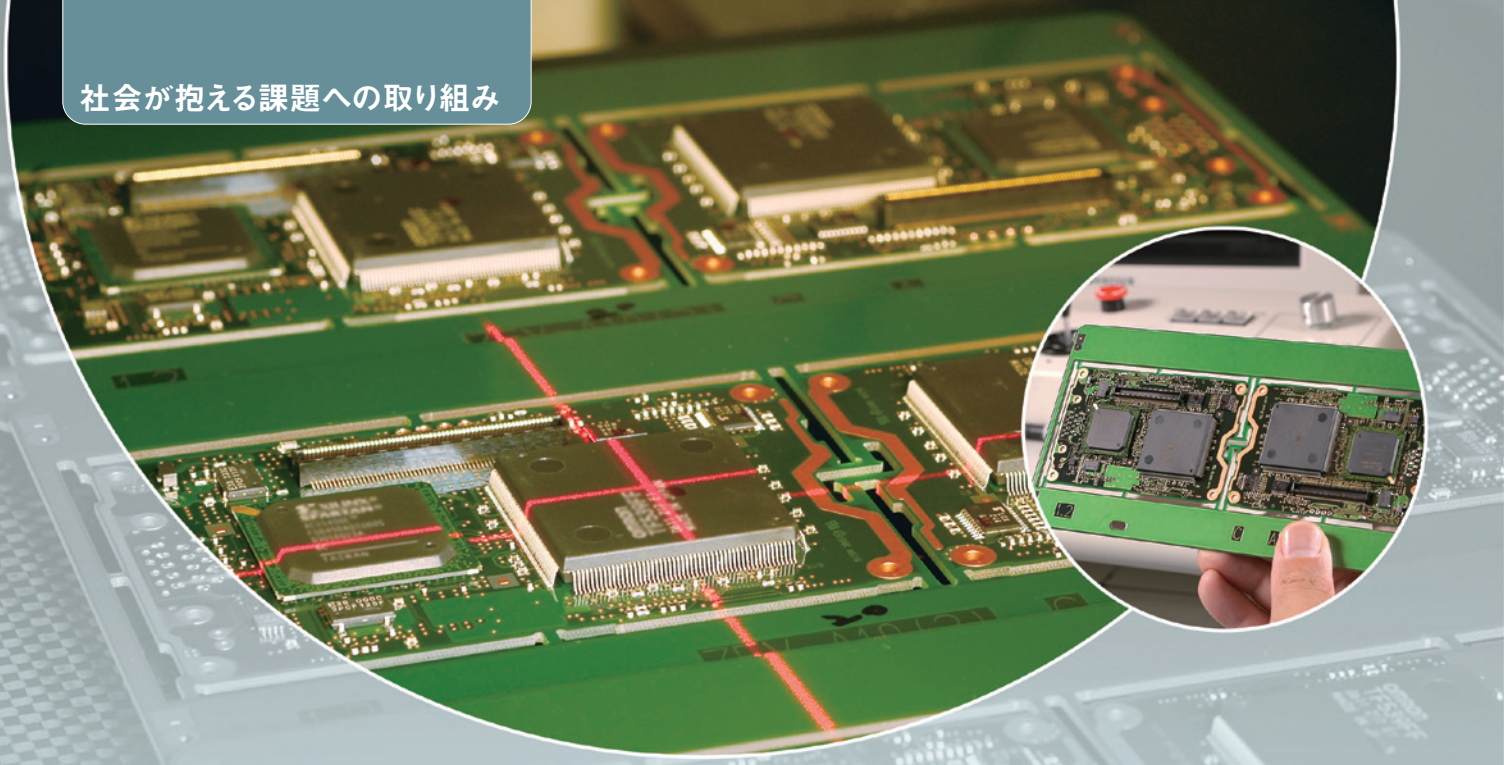
上海市には、約54万人の障害者が暮らしています。大勢の障害者の方が、職に就くために職業訓練を受けることを望んでいますが、なかなかその希望が叶わないというのが現実です。

その背景には、障害者の就労機会が広がっていないことがあります。外国企業が多く進出している上海市浦東新区では約13,000社が活動しています。しかし、障害者を雇用している企業は1割にも満たない1,183社しかありません。今後、職業訓練を充実させ、障害者が働ける機会を増やしていくことが私たちの大切な役割になっています。

オムロンさんから助成いただいた100万元は、2006年4月に開校した上海市障害者研修施設の設備購入費用として活用させていただきました。

心より感謝を申し上げるとともに、今後、オムロンさんのように多くの企業が積極的に障害者の雇用機会を増やしていっていただきたいと願っています。

上海市浦東新区
障害者連合会労働サービスセンタ 主任 **顧 天任**様



欧州RoHS指令発効に対応するだけでなく、全世界に「環境を保証した製品」を提供するために

約2万機種の製品の構成部品、部材を調査し、2年半をかけて有害6物質を全廃

電気・電子機器について6種類の有害物質の使用を制限するEU（欧州連合）のRoHS※指令。これが発効する2006年7月以降は、6物質を含む製品を販売できなくなることから、EU市場を重視するメーカーにとって、指令への適合は必達課題です。こうした状況にあって、約2万機種もの製品を、多くの電気・電子機器メーカーに部品やユニットとして提供しているオムロンは、発効の3カ月前、2006年3月末にRoHS指令への対応を完了しました。

※ RoHS：Restriction on Hazardous Substances（危険物質使用制限）の略称。

規制化学物質全廃に取り組む
環境プロジェクトチーム（綾部事業所）

綾部事業所でRoHS対応専従チームを組織化

6種類の有害物質――鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、ポリ臭化ビフェニル(PBB)、ポリ臭化ジフェニルエーテル(PBDE)を電気・電子機器に使用することを制限するRoHS指令が公布されたのは2003年2月。オムロンはその直後から対策に乗り出し、全社的な取り組みをスタートさせました。

数あるオムロンの生産拠点の中でも、当初からRoHSへの対応が一番難しいと予測されたのが綾部事業所(京都府)でした。この事業所の生産機種は約1万点にもおよび、その構成部品は莫大な点数になるからです。指令の発効まで約3年間。この期間内に全製品の含有物質調査から、代替部品・部材の選定・評価、生産切り替えまで、全てをやり切るには膨大な人員と新しい設備が必要でした。

そこで、綾部事業所に「環境プロジェクトチーム」を編成。最大時100名のメンバーがRoHS対応専従スタッフとなり、さまざまな最新鋭の分析装置を導入して、6物質の全廃に取り組みました。

規制対象外製品にも適用し、6物質以外にも取り組みを拡大

製品から有害化学物質を全廃するには、部品や部材の仕入先様の協力が欠かせません。そこでオムロンは、数百社にのぼる仕入先様側での部材調査、仕入先様からの報告を円滑に進める「部材含有化学物質調査支援システム」を開発して、これを提供。また、そのデータを用いて、当社側で有害化学物質を用いない製品開発を可能にする「環境保証製品設計支援システム」も開発し、これらのシステムを綾場事業所だけでなくオムロングループ全体で活用しました。

しかし、このようなシステムを活用しても、従来品から「RoHS対応品」への切り替えを一挙に実行しようとすると、各仕入先様からの新しい部材供給の切り替え納期調整、新しい製品の生産管理課題が生じます。もし製品に使用する使用する部材にRoHS非対応部材が混じれば、お客様にご迷惑をおかけすることになります。そこで、お客様の状況と仕入先様の状況を見ながら、現場スタッフ間で情報を共有するためのミーティングを頻繁に実施し、2004年後半から順次切り替えを進めました。こうして、2006年3月末までにRoHS対応を完了したのです。

各種分析装置で部材に
含まれる物質を解析(綾部事業所)

実は、綾部事業所が生産している製品は、主に産業用の制御機器で、現時点ではRoHS指令の適用対象外です。しかし、オムロンでは「環境を保証した製品」を全世界のお客様にご提供するという方針のもと、RoHSの規制対象外である制御機器についても、6物質の全廃対象※1としました。また、社内独自基準として、RoHSの6物質以外にも含有物質の調査範囲を拡大し、数十種類の化学物質※2の全廃に取り組んでいます。

今、中国やアメリカをはじめとして、EU圏以外でも同様の化学物質規制が検討されています。オムロンは常に業界に先駆けた対応で、製品からの有害物質全廃を目指します。

※1 6物質の全廃対象：欧州に出荷されない機種など一部対象外としています。
※2 数十種類の化学物質：オゾン層破壊物質、ダイオキシン類、安衛法製造禁止物質、劇毒法特定毒物、ハロゲン化炭化水素など。

「有害物質を使わないことが当たり前」のモノづくりへ

オムロンは、産業機器業界の中で、いち早くRoHSへの取り組みを開始し、対応を完了しました。今や、RoHS指令は広く知れ渡っていますが、オムロンが取り組みを開始した2003年の段階では、仕入先様にご協力をお願いしても積極的に応えてくれる企業は多くありませんでした。先頭を走るトップランナーにかかる風圧は強い――そんなふうに感じたことを覚えています。ところが、1～2年経って同業他社も対応に乗り出した頃、少なからぬ仕入先様から「オムロンと取り組んできたから、他社からの要請にも簡単に対処できる」といった声が聞こえてきました。この時は、多くの人員・設備を集中的に投入した甲斐があった、と本当に嬉しく思いました。

「環境プロジェクト」は2006年秋に解散しますが、製品からの有害物質全廃の取り組みが終わるわけではありません。次なる課題は、今回のプロジェクトのようにタスクフォースで取り組むのではなく、誰もが日常業務の中で当たり前にできる状態にすること。そして将来は、オムロンだけでなく、どの業界でも、どのメーカーでも「有害物質を使わないことが当たり前」のモノづくりへと進化させていく必要がある、と考えています。

綾部工場生産管理部
環境プロジェクトリーダー　**川島　一仁**

オフィス内に車椅子が使える
トイレを設置

まずは「ともに働く」ことから
障害者の職域拡大とノーマライゼーションの推進

人材派遣業界には「派遣するスタッフが、派遣先企業ではなく自社の常用労働者総数として カウントされるため、法定の障害者雇用率達成が困難になる」という共通の課題がありました。 そこで、総合人材サービス会社のオムロンパーソネル(株)は、自社内に新たな職域を開発し、 障害者のための各種訓練校や共同作業所と連携して人材の採用を進め、 実雇用率1.98%を達成。2006年4月には、それまでの経験とノウハウを活かした 「障害者による障害者就業支援事業」を開始しました。

京田辺オフィスでの
ミーティング風景

ホームページ製作と
マーケティング調査を担当。
社内外から高い評価を受けています

オムロンパーソネル株式会社
設立：1992年
事業所：本社（京都市下京区）、
京田辺オフィス
従業員数：150名
（うち重度障害者11名）
※2006年5月現在

自社の経験とノウハウを活かして「障害者による障害者人材紹介事業」を開始

オムロンパーソネルは2004年12月、ノーマライゼーション※を目指して京都府南部京田辺市にバリアフリー化したオフィスを開設。以来、介助者常駐体制や在宅勤務制度を整えるなど障害者が能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んできました。現在、京田辺オフィスと京都本社で重度障害者のある11名の社員が自社や顧客企業のホームページの調査・企画・製作・運営管理を行っています。そんな経験やノウハウと人材サービス業の実績を活かして、2006年4月から「障害者による障害者就業支援事業」を開始しました。

この事業では、重度障害のある当社コンサルタントが働く意欲のある障害者と面談、必要なスキルや就業について助言し、障害者雇用を課題としている企業に対して人材を紹介するのはもちろん、就業環境などに関するコンサルティングも行っています。

オムロン株式会社の創業者、立石一真の「最もよくひとを幸福にするひとが最もよく幸福になる」という言葉を経営訓とするオムロンパーソネルでは、「ハートフルコミュニケーション」をコンセプトに多様な働き方を求める多様な人々がともに働く、人と人の心が通うハートフルな職場づくりを進めていきます。

※ ノーマライゼーション：心身に障害を持っていても「普通」の生活を営むことができ、差別されない「普通」の状況をつくろうという考え方、行動。国連の「障害者の権利宣言」などでもうたわれている。

自分の経験を活かして一人でも多くの方の就業を支援したい

オムロンパーソネルはオムロンの企業理念を受け継いで、障害のある人たちの雇用に積極的に取り組み、そのための環境づくりや職域拡大を進めてきました。障害者雇用には、バリアフリー化のための改装工事などが必要になるなど企業にとって難しい面もります。しかし、意欲と能力を持った障害者は世の中に大勢おられ、また障害者雇用は企業のCSR推進にも大きなプラスとなります。企業の皆様には是非この点をご理解いただき、一人でも多くの障害者が就職できる道を拓いていただければと思っています。

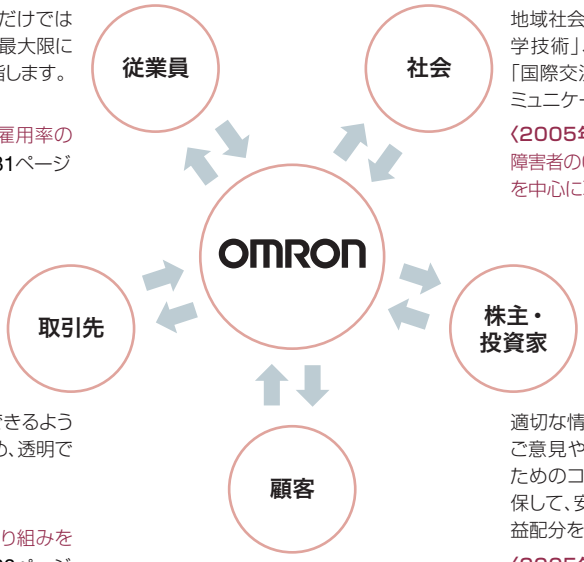
また私自身の、障害を持ちながらの就業経験に基づくアドバイスが、障害者の皆様の就業に少しでもお役に立てばと考えています。

オムロンパーソネル株式会社
関西営業本部
人材紹介センター
コンサルタント
鳳崎　泰治

社会的側面の報告

オムロンでは従業員、顧客、株主・投資家、取引先、社会（地域社会、国際社会、官公庁・自治体、NGO・NPOなど）を主なステークホルダーと考え、ステークホルダーごとの期待に応え、責任を果たすためのコミュニケーションを重要視しています。

ステークホルダーとの関わり



従業員

単に労働の機会を提供するだけではなく、個人がその持てる力を最大限に発揮できる機会の提供を目指します。

〈2005年度の実績〉
国内グループ全体の障害者雇用率の向上に取り組みました。 ⇨31ページ

社会

地域社会、国際社会の一員として、「科学技術」、「社会福祉」、「文化芸術」、「国際交流」の分野での社会貢献とコミュニケーションの充実を図ります。

〈2005年度の実績〉
障害者のQOL向上・科学技術・災害支援を中心に取り組みました。⇨36ページ

取引先

パートナーとして共に発展できるよう最大限の努力をお互いに求め、透明で公正な取引を徹底します。

〈2005年度の実績〉
取引先様とのCSR調達の取り組みを開始しました。 ⇨33ページ

株主・投資家

適切な情報開示で説明責任を果たし、ご意見やご要望を経営に反映させるためのコミュニケーションルートを確保して、安定した企業経営と適切な利益配分を目指します。

〈2005年度の実績〉
株主・機関投資家様との対話機会の拡大、積極的な適時情報開示に取り組みました。 ⇨35ページ

顧客

品質、性能の追求だけではなく、環境や安全、健康に配慮した製品開発と、安定供給で製品責任を果たします。

〈2005年度の実績〉
今後のグローバル化を視野に入れたカスタマーサービス充実に取り組みました。 ⇨34ページ

個人を尊重し、成果を公正に評価して処遇します

オムロンは従業員の「多様性」を重視しています。その意図は、世界でともに働く従業員一人ひとりを個人として尊重するとともに、成果を公正に評価し、処遇するということです。そのため、健全な雇用・労働環境を整備し、各国・地域の適用法令を遵守して、従業員を処遇することを基本方針とするとともに、「個人の尊重」を企業理念として掲げています。

雇用と処遇

WEB「人材公募制度」

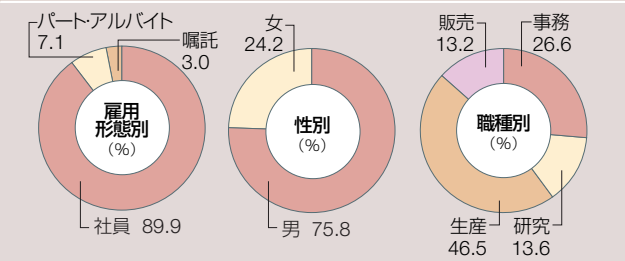
世界2万8,240人の多様性を尊重しています

従業員については、その雇用契約の形態にかかわらず、雇用機会均等と多様性を尊重し、人種・宗教・国籍・年齢・性別などによって差別し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情報提供を男女別で行わない、採用試験・面接で性別により異なる取り扱いをしないなど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。

2006年3月末現在、嘱託、パート・アルバイトを含むグループの従業員は、オムロン(株)と国内関係会社で11,670人(うちパート・アルバイト830人)、海外関係会社で16,570人となっています。

従業員内訳(国内)



専門性を評価・処遇する制度を充実させています

オムロン(株)では、2005年度に専門職制度を導入し「専門能力の発揮・活用を通じて組織および自らのミッションを完遂することにより、企業価値の向上や業績向上に貢献する」高度専門人材像を明確化するとともに、専門能力とその成果を反映した処遇ができるようにしました。

2005年度は、認定領域拡大と一部関係会社への展開を行い、オムロン(株)と関係会社で新たな認定者が出ました。

専門職には最長1年間の探求休暇など特有の条件が与えられ、また専門能力発揮による60歳以降の就労が可能となっています。

従業員との対話

WEB「労使間協議」

経営トップと従業員の対話の場を設けています

オムロンでは、立石会長が「DNAサロン」、作田社長は「SAKUTA's Free Talk」と名づけた経営トップと従業員との双方向コミュニケーションを2004年度から継続的に開催しています。前者は若手社員が社会観、企業理念、価値観の背景を知ることで、後者は全ての社員を対象に自ら取り組む仕事やそれにかける思いを真剣に語ることで、自らの仕事の意義に気づき、考え、創造性豊かな行動を起こすことを目的としています。2006年度は新たに制定した企業理念の浸透を図るため海外拠点でも開催していきます。

DNAサロン

「専門職」として、新しい価値と人材像を創造したい

仲島 晶

技術本部 センシング&コントロール研究所
知識情報制御グループ

私が「専門職」を志した理由は、「新しい価値を世の中に創出する」ことに重きをおいた仕事がしたかったからです。

私は、「専門職」とは知識・アイデア・技術を社会的価値に変換する“イノベーション・アーキテクト”だと考えています。自らの意志で行動してイノベーションを実現してく—そんな今の仕事は、本当に素敵だと思います。

21世紀を迎え、企業には、経済的価値の追求だけではない、地球環境や社会に与える影響まで考慮した活動が求められています。企業をとりまく環境が変化し、新しい人材像が求められている中、私は「専門職」として新しい価値と人材像を創出していきたいと考えています。

WEB 能力開発「社内研修制度」「自己啓発支援制度」
福利厚生「オムロン共済会WITH」

多様性の尊重

WEB「定年退職者再雇用」「仕事と家庭の両立支援」

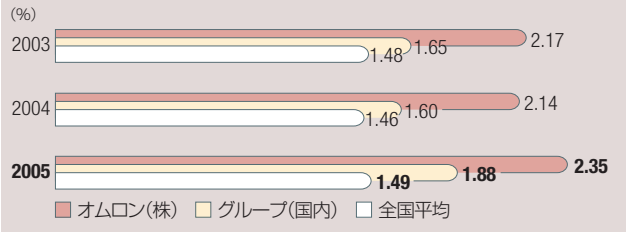
国内グループ全体で製造業トップ水準の障害者雇用率を目指します

オムロンは、障害者法定雇用率を遵守することはもとより、ノーマライゼーションを推進し、障害者の能力発揮の場を拡大していくことを目指しています。

オムロン(株)の2005年度の障害者雇用率は2.35%であり、前年より0.2ポイント向上し、法定雇用率(1.8%)を0.55ポイント上回りました。この結果には障害者に特別の配慮をした特例子会社であるオムロン太陽(株)、オムロン京都太陽(株)での雇用維持拡大が寄与しています。

一方、国内グループ各社では未だに1.8%に満たない会社もありますが、国内グループ全体での障害者雇用率は1.88%という状況です。昨年策定した具体的目標に向けた雇用計画を実行することで、2007年度にはグループ会社すべてにおいて障害者雇用率1.8%を達成し、障害者雇用率国内製造業トップ水準の2.3%を目指します。

障害者雇用率の推移(国内)



女性の活躍機会の拡大を進めています

オムロンは、性別など属性に関わらず、多様で能力の高い人材を獲得し、その能力を十分に活かしていくことが重要と考えています。

女性従業員に対しては、一層の活躍の支援と、管理職への登用率向上に積極的に取り組んでおり、2005年度も、仕事と家庭の両立を支援する勤務制度の拡充や女性リーダー研修の実施など、女性の活躍機会の拡大に継続的に取り組みました。今後も施策を継続するとともに、より実効力あるものとしていきます。

人権啓発活動

WEB「人権への取り組み」

相談しやすい環境づくりでセクハラ防止を進めています

オムロンは、企業倫理行動ガイドラインに「セクシャルハラスメントの禁止」を掲げるとともに、人権啓発活動の一環としてこれを推進してきました。

1999年には「相談・苦情処理」の窓口を国内の主要拠点に開設。近年は、相談員の所属部署氏名をイントラネットで公開し、女性相談員を配置するなど、相談しやすい環境づくりに取り組んでいます。

2005年度は19の拠点でセクシャルハラスメント相談員が対応しました。現在、セクシャルハラスメントに対する大きな問題は発生していません。

労働安全衛生

WEB「業務上災害件数・労働災害度数率推移」

心身両面のヘルスケアマネジメントを推進しています

労働災害については、オムロン(株)と国内グループ会社の生産ラインは危険有害作業が比較的少ないために、2005年度も休業をともなうほどの重大な労働災害はほとんどありませんでした。

従業員の健康づくりと健康維持にあたっては、健康管理センタが中心となって、生活習慣病をはじめとする疾病予防のため、一人ひとりにあった保健指導を実施しています。2005年度は生活習慣を改善するプログラムを試行しました。

またメンタルヘルスについては、2005年度は全従業員対象の「こころの健康診断」(1991年度から隔年実施)を行ったほか、健康管理センタなどでカウンセラーを増員しました。2006年度以降は、相談体制の整備など、さらに取り組みを強化する計画です。

アスベストによる健康問題は発生していません

アスベストによる健康被害が社会問題となっている中、オムロンでは2005年7月に建屋におけるアスベスト使用状況を調査し、対策が必要ないことを確認しました。また、定期健康診断時に社員の健康への影響を調査し、現状では問題がないと判断しました。

今後も引き続き定期健康診断時にアスベストによる健康影響の確認を続けていきます。

オープン、フェア、グローバルな調達を徹底します

オムロンは、お客様に信頼される商品をつくるためには、取引先様と強固でグローバルなパートナーシップを築くことが重要であり、そのためには取引先様からの調達活動はオープンでフェアでなければならないと考えています。こうした考え方に基づく購買方針を1999年に定め、企業倫理行動ガイドラインでも取引規定を設けています。

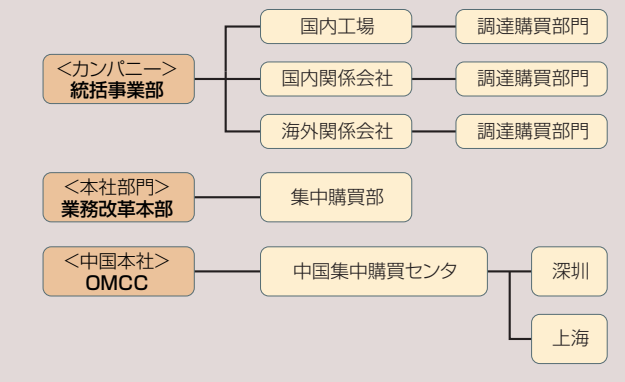
調達購買体制

集中購買部門と事業部門が連携し、CSRに配慮

オムロンでは、日本、中国、東南アジア、北米、欧州などの生産拠点で、電気機器、電子部品、加工部品、原材料などの資材を約2,500社から調達しています。

そのさい、本社機能である集中購買部門と各カンパニーの統括する工場、関係会社がグローバルに連携し、CSR活動の推進を含む基本的な取引の考え方を共有しながら進めています。

購買組織



調達購買におけるCSRの実践

取引先様とCSR調達への取り組みを開始しました

事業活動のグローバル化が加速しているなか、取引先様に対するオムロン側の法令違反あるいは取引先様の事業活動での法令違反などの不祥事が発生した場合、調達購買活動に大きな支障をきたすだけでなく、多くのステークホルダーの皆様にご迷惑をかけます。そこで、①取引先様とCSR調達※についての情報を共有化 ②取引先様の状況の把握 ③適切な管理 に順次取り組んでいきます。

2005年度は、まず①を実行する年と位置づけました。日本では、8月に方針発表会を開催し、複数の事業で共通の部材を調達している取引先様約100社との間で事業方針や開発購買·調達革新の重点取り組みに関する情報の共有化を図り、CSR調達を進めていくことを説明しました。

また、中国では、他地域に先んじて、取引先様選定時に、「労働、環境保全に関する取引先側での取り組みの調査」や「労働、環境保全取り組みの適正化」を義務化した購買取引基本契約を結ぶこととし、まずは既存取引先様との契約を開始しました。

2006年度は、CSRについてオムロンが求めていることを取引先様に開示し、状況を把握することを計画しています。

現在 JEITA（社団法人電子情報技術産業協会）のCSRワーキンググループに参画し、取引先様へのCSR活動の解説と自己評価項目をまとめたガイドラインの作成を同業他社とともに検討しています。

調達購買方針発表会

※ 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の実践を求めること。その例として「商取引、労働条件、安全衛生、環境保全などの法令遵守」「強制労働や児童労働の禁止」「人権·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。

法令遵守·公正取引の徹底に継続して取り組みます

調達購買部門での法令遵守の取り組みとして、日本では、社外での講習会の参加や監督官庁への不明点の確認を行い、下請法の遵守に努めています。

今後も、国内拠点や海外拠点を問わず、各地域の法令を精査しながら購買方針に沿った「法令遵守·公正取引」の徹底を継続していきます。

中国でもCSR調達を推進しています

購買マネジャー 任 琥
オムロン（中国）有限公司
深圳分公司
集中購買センタ（深圳）

中国での調達購買活動の基盤整備を担う中国集中購買センタでは、拡大する当地での生産事業に対応して、取引先様との購買取引基本契約の整備に取り組んでいます。

CSR調達の観点から、契約条項に労働や環境に関する法令遵守の内容を盛り込み、現在、120社と契約交渉しているところです。この契約を完了した後、取引先様におけるCSR活動を把握する取り組みを強化していく予定です。

顧客満足の最大化を図り、社会に役立つ価値を創造します

オムロンは、企業理念に「顧客満足の最大化」を掲げています。その基本は、まず品質第一を旨として、安全で、より良い製品を、安定して供給することです。さらに、開発・生産・販売・サービスのすべての段階で顧客満足の最大化を図ることで、社会の発展に役立つ新しい価値を創造していきます。

製品責任

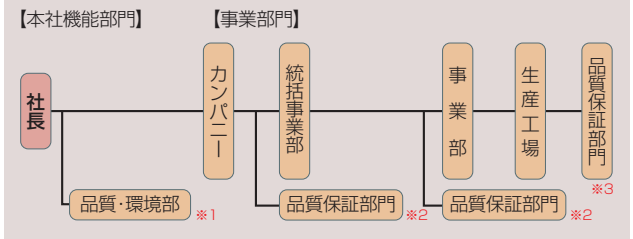
WEB 「品質基本方針」

継続的な活動で、品質の保証と向上を図っています

製品の企画·開発から調達、生産、営業·アフターサービスに至るまで、すべての段階で、オムロンは品質保証活動に取り組んでいます。品質向上プログラムに沿って、各カンパニーは毎年改善に向けた実行計画を策定し、その達成状況を評価、次の改善につなげるというP·D·C·Aを徹底するとともに、各職場でも品質向上の活動を進めるなど継続的な改善を図っています。

また、お客様の被害極小化と品質改善の迅速化を実現するために、万が一、職場において重大なクレームが発生した場合は、その情報が経営トップ層に早く、正しく、漏れなく伝えられる手順を制度化しています。また、定期的にグループ本社の品質部門が各拠点の監査を実施しています。

品質保証組織体制



※1 本社品質·環境部：オムロンの品質に関する基本的施策を策定し、各事業部門の監査を実施して全社の品質保証活動を推進する。
※2 カンパニー事業部品質保証部門：事業部門における品質システムを構築し、企画·開発設計、生産、営業、据付、付帯サービスにおける品質保証活動を統轄する。
※3 生産工場品質保証部門：製品の品質を造り込み、かつ保証する活動を実行する。工場内および市場品質状況の把握と改善活動を行う。

カスタマーサービス

IABで、お問い合わせ窓口を一元化しました

産業用制御機器を製造しているインダストリアルオートメーションビジネスカンパニー（IAB）は、2006年4月お客様へのサービス強化を目的としたグローバルカスタマサービスセンタを静岡県三島市に開設しました。

これまでは営業部門や商品技術部門が個別にサービスを提供しており、サービスのメニューやレベルが統一されていませんでした。そこで、お客様からの技術相談、修理、購入など、あらゆるお問い合わせの窓口を一元化しました。

今後は、お客様からのご相談、ご意見を蓄積し、反映させていくことで、さらにサービスを向上させていきます。さらに、この機能をグローバルに展開し、高品質で標準化されたサービスをお客様に提供していく予定です。

ユニバーサルデザイン（UD）

誰にでも使いやすいデザインを進めています

オムロンは、企業理念である「企業の公器性」追求の一環として、製品を誰にでも使いやすいものとしていくユニバーサルデザイン（UD）を推進しています。例えば、オムロンヘルスケア（OHQ）では一般ユーザーの製品の使用実態をまとめ、「OHQ-UD原則」として、ユニバーサルデザインの考え方を製品に反映しています。

高齢者が使いやすい低周波治療器を発売しました

2005年10月に低周波治療器HV-F3000を発売。この製品の開発では「70歳の高齢者が使えること」を目標に、本体デザインの設計や仕様·マニュアルの作成を進めました。

そのさい、開発者が実際に高齢者疑似体験グッズを身につけての製品評価や、老眼の方がモニターとなってのマニュアル評価などを実施しました。

低周波治療器 HV-F3000

多くのお客様の声に真摯にお応えしていきます

西塙 有美
グローバルサービスセンタ
カスタマーサポートセンタ
お客様相談室

毎日、購入前のご相談、使用方法のご確認、購入方法のお尋ねなど、多くのお客様からご連絡をいただいています。

最近はWebサイトをご覧になられてご連絡いただくケースが増えており、Webに詳細な商品情報や、マニュアル、営業へのコンタクト方法をわかりやすく記載することや、オンライン購入などの機能をもたせることが求められています。

そんな中にあって、グローバルサービスセンタでは、Webサイト、カタログやマニュアル、さらには商品そのものにお客様の声を反映していくことを追求しています。今後ともお客様からの声を真摯に受け止め、さらなるサービス向上に貢献したいと思います。

双方向コミュニケーションを一層強化します

オムロンは企業価値を高め、収益を適正に還元することで株主・投資家様からの信頼と期待に応えることを目指しています。さらに、株主・投資家様に対する説明責任と情報開示を実行すると同時に、株主・投資家様からのフィードバックを経営に反映するという双方向コミュニケーションを一層強化することで、より透明性の高い企業を目指しています。

株主総会

WEB 「電子投票推移状況」

多くの株主様に参加いただける株主総会を目指します

開かれた株主総会を目指し、オムロンでは1998年から集中日を避けて株主総会を開催し、利便性が高いJR京都駅階上のホテルを会場としています。2005年度（第68期）の株主総会は6月23日に開催し、前年より55名増加の482名にご参加いただきました。また、当日ご出席いただけない株主様がインターネットを通じて議決権を行使していただける「電子投票」では、前年比134名増加の446名にご利用いただきました。本総会の模様は、会場外設置のTVモニターを通じて、報道関係者にも公開しています。

本総会では積極的な質疑応答が行われ、さらに、総会の終了後には、「経営状況説明会」（経営の現状について説明）、「株主懇談会」（株主様と経営陣との対話の場）を開催することで、双方向コミュニケーションの機会が充実しました。

株主総会

情報開示

積極的な情報開示が評価され2つの賞を受賞しました

オムロンは、積極的なIR活動により、機関投資家様のみならず個人投資家様への適切な情報開示にも注力しています。機関投資家様向けには、四半期ごとの決算・業績概要説明会や、電話会議を開催しています。さらに、社長自らが国内外の機関投資家様のもとに赴き、個別面談を実施しています。その結果、2005年度において、年間を通した機関投資家様との対話数は、前年比15%増加の639社となりました。

一方、個人投資家様向けには、会社説明会や投資家フェアなどに積極的に参加することにより、前年度より対話機会を充実させた他、インターネットを利用した説明会も実施しました。その結果、2005年度において、年間を通した個人投資家様との対話数は前年実績の3倍以上となる35件となりました。また、IRサイト内に個人投資家様向けコーナーを新設することにより、親しみやすい情報提供の場としました。このような積極的、継続的な活動が外部から評価され、2005年度「IR優良企業特別賞」（日本IR協議会様主催）や、「東証ディスクロージャー表彰」（東京証券取引所様主催）を受賞しました。

なお株主様および投資家様との対話は、主に社長直轄の財務・IR室にて担当しています。対話によりいただいたご意見などは、当室長を通じて社長および経営会議に伝えられ、さまざまな経営施策に反映されています。今後も積極的に適正な情報開示を継続することにより、双方向のコミュニケーションを通じ株主・投資家様からの信頼を得る活動に注力していきます。

SRIインデックスへの組入状況

複数のSRIインデックスに組み入れられています

オムロンは、積極的なCSRへの取り組みが高く評価された結果として、モーニングスター社の社会的責任投資株価指数、エティベル社のサスティナビリティー・インデックスなどのSRIファンドに組み込まれています。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の組み入れ銘柄にも加わっています。

株主還元

WEB 「配当金」「内部留保」「有利子負債」「研究開発費」「設備投資費」の推移

適正な株主還元を目指します

オムロンの利益配分に関する基本方針は、「企業価値の長期的最大化」に向けた成長投資のための内部留保を第一優先としながら、残余利益は可能な限り株主様に還元するというものです。配当性向の目標は、連結当期利益の20%前後とした業績連動型ですが、長期安定配当として、1株あたり10円の年間配当金は最低限維持するというものです。また、長期にわたり留保された余剰資金は、自己株式の買入れなどにより機動的に株主様に還元していく方針で、2005年度は3,773千株の自己株式の買入れを実施しました。

2006年3月期の年間配当金は、1株あたり6円増配の30円で総額71億円、配当性向は19.8%となりました。また売上高比8%程度という目安をもとに設定している研究開発費は505億円、設備投資は411億円となりました。今後も成長に向け同等レベルの研究開発費投資と、継続的な設備投資を実施し、企業価値の長期的最大化を目指します。

国内外で企業市民活動を展開しています

「企業は社会の公器である」―― この理念のもと、オムロンは特に障害者などの「制約ある人々」のQOL（Quality Of Life）向上と、こうした人々が自律し個性を輝かせる社会づくりに取り組んでいます。また、国内にとどまらず各国、各地域の文化、風土に合わせたグローバルな企業市民活動を展開しています。

「良き企業市民推進センタ」の活動

WEB 「企業市民宣言」

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

オムロンは、企業として自らの特長が活かせる分野での“寄付”“NPOなどの活動への参加・支援”などを行う「直接的な社会貢献活動」と、従業員に“社会貢献を目的とする各種ボランティア活動”の情報を発信してそれらへの従業員の参加を支援する「間接的な社会貢献活動」の二つを重視しています。

そのさい、活動テーマに応じて「オムロングループとして」「複数の事業所で」「事業所ごとに」など適切な取り組み規模を設定して効果を高め、また「直接的な活動」への積極的参画を従業員に呼びかけるなどして「間接的な活動」との相乗効果を狙っています。

こうした活動を円滑に進めるため、「良き企業市民推進センタ」が要となってグループ全体をマネジメントしています。

身体障害者就労を支援する新たな検討を始めました

2005年度、身体障害者の就労に関する新たな支援活動（プログラム）を検討するため、「良き企業市民推進センタ」が近畿圏と東京で、障害者就労を推進するNPO、福祉施設への調査を行いました。

2005年度オムロンデー

WEB 「2005年度各地のオムロンデー活動一覧」

約8,100人が世界各地でボランティアとして活動しました

オムロンは、1991年から創業記念日の5月10日を「オムロンデー」と定め、世界中の拠点でボランティア活動を展開しています。

2005年度は、オムロン（株）の従業員約4,200人、国内関係会社約2,000人、海外関係会社約1,900人の総計約8,100人が、世界各地でボランティアとして社会貢献活動に参加しました。

これまでは、地域清掃活動、障害者支援活動、老人ホーム慰問交流、献血などを行う拠点が多かったのですが、近年、世界中で環境保全や地震防災への意識が強くなっていることから、これらに関連する講習会などを開催する拠点が増加しました。

また、多くの従業員が在籍している規模の大きい拠点については、一人ひとりの積極的参加を促して活動の成果をいっそう大きなものとするために、部門・カンパニーごとに計画を立て、組織的にこれを推進していくケースも出てきました。

さらに、障害者や老人、病気の子供たちへの支援、こうした人々との交流を行う場合、従業員だけで進めるのではなく、社外の経験豊富な専門団体と連携することで、いっそう効果的な活動としていく、という動きも定着してきました。

オムロンデーでの清掃活動（仙台事業場）

国内外の地域貢献活動（拠点ごとの活動）

WEB 「2005年度各地の地域貢献活動一覧」

日本

オムロン本社のある京都では、京都オムロン地域協力基金を通じて社会福祉活動や青年育成支援、生活環境整備など、地域社会の貢献に取り組んでいます。

京都オムロン地域協力基金贈呈式

アジア・パシフィック

シンガポールでは、知的障害者施設を訪問し、マレーシアの民族舞踊を一緒に学びました。また、タイでは養老院にミルクや玩具などを持って訪問しました。

知的障害者との文化交流

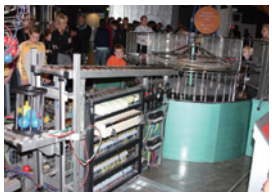
北米

アメリカでは、セントチャールズ公園で敷地の整備、清掃を行いました。また、スプリングバレー保護区でも敷地内の雑草除去など清掃を行い、同保護区への寄付をしました。

セントチャールズ公園の清掃作業

欧州

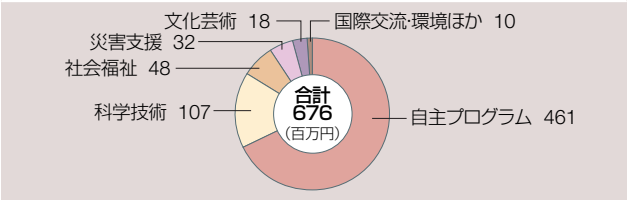
オランダでは、癌患者の子供たちと一緒に技術博物館を見学しました。また、スウェーデンでは、ホームレス生活支援施設での清掃活動を行いました。



子供たちとの博物館見学

社会貢献の分野別費用

社会貢献活動の支出内訳



社会貢献活動支出については、2005年度は96百万円ダウンしましたが、これは2004年度にスマトラ沖地震等の災害支援費用が急遽発生したためです。

他の分野別では自主プログラム、科学技術が減少し、社会福祉、文化芸術分野、環境の分野が増加しています。

関係各位のご協力でさらに楽しい講習会に

委員長 小滝 頼介 様
社団法人日本職業スキー教師協会
教育普及部 障害者スキー委員会

今年で2回目を迎えるオムロン障害者スキー講習会は、会場であるびわ湖バレイスキー場様のご協力を得て無事終了することができました。この講習会は、京都太陽の家※の従業員を中心とする障害者の皆さんを対象としたものです。

ご参加いただいた皆さんからは「自分達はスキーができないと考えていたが、この講習会に参加し、今まで知らなかったスキーの楽しさを体験できた」「次回は友達を誘い、この楽しさを同じような障害を持つ皆さんに体験してもらいたい」といった声をお聞きしました。

今後も、さらに楽しくステップアップした講習会を関係各位のご協力を得ながら開催していきたいと思います。

※ 京都太陽の家：1986年、社会福祉法人太陽の家の京都事業本部として設立された。

2005年度の主な社会貢献の分野別活動（オムロングループとしての活動）

科学技術分野

「立石科学技術振興財団第16回助成金贈呈」に協賛
（2005年5月 京都府）
「研究助成テーマ」を20件、「国際交流助成課題」を4件選定し、合計4,695万円の助成を決定

NPO「人道目的の地雷除去支援の会（JAHDS）」のピース・ロードプロジェクトを支援 （2006年3月）
ピース・ロードプロジェクト：タイとカンボジアの周辺地域約40万m²を、1年間にわたり地雷を除去するプロジェクト。両国間の恒久的平和と、貧困の撲滅と紛争の予防が大きな目的として掲げられている。

社会福祉分野

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」を協同開催 （2005年3月 滋賀県）
KIDSプロジェクト（TDLエスコートボランティア）へ協賛
（2006年6月 東京都）
「第25回大分国際車いすマラソン」へ協賛（2005年10月 大分県）
「第17回全国車いす駅伝競走大会」へ協賛（2006年2月 京都府）
「障害者の社会参加を支援する企業展示会」に出展
（2005年12月 大阪府）

災害支援活動

米国南部ハリケーン被害に対して30万米ドル寄付 （2005年9月）
パキスタン地震被災者に対して1,000万円を支援 （2005年10月）

文化・芸術分野

財団法人たんぽぽ家主催の「親守唄・歌会」へ協賛
（2005年5月、奈良県）
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2005」へ協賛 （2005年11月、東京都）
「21世紀日本・アジアの子守唄の創造」へ協賛
（2005年3月、京都府）
全文連・東京音協からの聴覚障害イベントへの協賛
（2005年8月、東京都）
NHK京都文化センターと「オムロン文化フォーラム」を共催
（毎月、京都市）
2006年3月で215回を数え、入場者数は累計で約48,000人となりました。
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
（4回/年開催、京都市）

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の参画
セーターを62枚、セルビア・モンテネグロの子供たちに届けました。
NGOフォスタープラン主催の「フォスターペアレント」の取り組みを支援
8名のフォスターチャイルドを支援しました。

立石科学技術財団

車いす駅伝

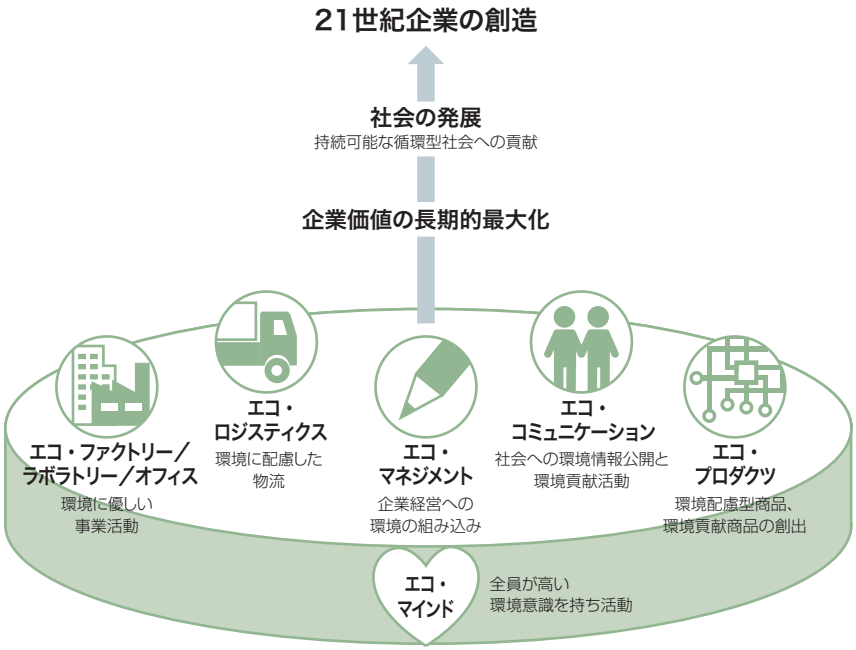
オムロン文化フォーラム

フォスターチャイルドからの手紙

環境的側面の報告

オムロンは、環境保全を企業の責任として取り組むべき重要な経営課題と認識しています。
この認識のもと2002年5月に制定した環境経営ビジョン「グリーンオムロン21」は、
企業価値を長期的に最大化していくことと持続可能な循環型社会構築に貢献することを目的としています。
2005年度は、下記の6つの取り組み領域で、2010年までの環境行動計画を見直し新たな取り組みを開始しました。

環境経営ビジョン「グリーンオムロン21」



環境行動計画を見直し2010年度までの目標を設定しました

オムロンの環境ビジョン「グリーンオムロン21」の環境行動計画では、2005年度末までに取り組むテーマと達成目標を定めていましたが、2005年10月、グランドデザイン（GD2010）の最終年である2010年を目標年度として取り組むテーマと達成目標を見直し、下記の通りVer.2としてまとめました。

テーマ		2005年度目標	2005年度実績
エコ・マインド	環境教育	・環境e-ラーニングのコンテンツ拡充 ・国内関係会社へシステム運用拡大	・環境e-ラーニング6コンテンツ追加 ・国内関係会社（26社）への運用拡大
	環境啓発	・環境月間講演会の実施 ・環境提案と環境標語の募集 ・環境小冊子を全社員に配布 ・環境家計簿コンテストの実施	・環境月間講演会の実施（6月） ・環境提案1,835件、環境標語4,245件の応募（6月） ・環境小冊子を全社員に配布（8月） ・環境家計簿コンテスト1,262人参加（2月）
エコ・マネジメント	環境会計	・環境会計の機能充実 ・海外関係会社への展開準備	・機能充実未完了 ・海外関係会社への展開準備未完了 ・国内関係会社（3社）へ導入拡大
	汚染管理／ 環境リスクマネジメント	・環境関連法規制違反、汚染事故、 環境クレーム0件継続	・環境関連法規製違反、汚染事故、環境クレーム0件
	環境ISO取得推進	・ISO14001（2004年版）での認証維持 ・西部流通センタ、福岡事業所でISO認証取得 ・グリーン経営認証制度による第三者認証取得 （東部、中部、福岡流通センタ）	・ISO14001（2004年版）への認証切替完了 ・西部流通センタ、福岡事業所でISO認証取得 ・グリーン経営認証制度による第三者認証取得 ・非生産14事業所での新規認証と認証範囲拡大
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認定商品化率 50%	・新商品のエコラベル認定商品化率　83%
	規制化学物質削減・ 全廃商品の創出	・規制化学物質（鉛、カドミウム、水銀、六価クロム）の全廃	・対象製品で規制化学物質を全廃
	グリーン調達の推進	・新基準によるグリーン仕入先認定完了 それ以外との取引を0件に設定	・一部仕入先の認定未完了
	製品リサイクル／ リユース	・ATM事業の移管に伴い、新たな対象製品を選定	・駅務システム機器のリサイクル／リユースを検討
エコ・ファクトリー／ オフィス／ ラボラトリー	CO_2削減活動の促進	・国内主要拠点のCO_2排出量合計58,312トン （1990年度比　-4.5%）	・66,313トン （1990年度比　+8.6%）
	廃棄物削減／リサイクル	・国内非生産拠点でのゼロエミッションの加速 ・国内拠点での廃棄物総量削減強化	・国内非生産3拠点でゼロエミッション達成 ・国内の廃棄物排出量 330トン増加
	PCB廃棄物の無害化処理推進	2006年度から新規テーマを設定	・蛍光灯安定器　376個 ・コンデンサ　66台 ・トランス　9台
	PRTR法対象物質の削減		・排出量生産高原単位　3.4kg／億円 ・移動量生産高原単位　0.9kg／億円
	事業所での省資源活動推進		・水使用量　98.1トン ・OA紙使用量　234.5トン
	大気汚染防止		・NOx排出量生産高原単位　59.9kg／億円 ・SOx排出量生産高原単位　19.8kg／億円
	水質汚濁防止		・BOD　8.2トン ・COD　5.8トン
エコ・ロジスティクス	物流領域でのCO_2排出量 削減活動	・CO_2排出量削減活動の継続	・国内 6,640トン(前年度比+257トン) ・海外 63,554トン(前年度比-3,041トン)
	物流領域での省資源活動推進	・流通センターと工場間でのコンテナ リターナブルシステム導入拡大 ・薄肉タイプのストレッチフィルム導入検討	・流通センターと3工場間へのコンテナリターナブルシステム導入 ・5流通センタでの薄肉タイプストレッチフィルム導入
エコ・ コミュニケーション	環境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 ・国内非生産関係会社の情報開示充実	・「企業の公器性報告書」発行（6月） ・国内非生産関係会社（3社）の情報開示
	環境コミュニケーション （環境広告、展示会）	・ウェブサイトでの環境情報発信の継続 ・環境展示会への出展継続 ・メディアでの環境情報発信の継続	・CSRウエブサイトの更新（7月） ・びわ湖環境ビジネスメッセ（10月）、 エコプロダクツ（12月）出展 ・日経エコロジーへの環境広告掲載（06年3月）
	環境社会貢献活動	・各拠点で地域と連携した社会貢献活動の実施 ・環境教育授業の継続	・オムロンデーの社会貢献活動実施（5月） ・小学校での環境出前授業（12月）

評価 ○ :目標達成 △ :目標を一部未達成 × :未達成

評価	2006年度目標	2007年度目標	2010年度目標	参照ページ
○	・環境教育プログラムの運用継続 ・海外拠点向け教育教材の提供	・環境教育プログラムの運用定着	・環境教育プログラムの運用継続	42ページ
○	・環境月間講演会の実施継続 ・環境提案と環境標語の募集継続 ・環境家計簿コンテストの実施継続	・環境月間講演会の実施継続 ・環境提案と標語募集継続	・環境啓発施策の充実	42ページ
×	・環境会計の機能充実 ・国内関係会社への拡大	・海外関係会社への展開着手	・海外関係会社での運用定着	42ページ
○	・0件の継続	・0件の継続	・0件の継続	42ページ
○	・ISO14001認証維持と非生産拠点への認証取得拡大	・ISO14001認証維持と拡大	・ISO認証維持の継続と拡大	41ページ
○	・新エコラベル商品認定基準の運用開始	・新基準に基づくエコラベル商品化率目標の達成	・新基準に基づくエコラベル商品化率目標の達成	45ページ
○	・全廃継続	・全廃継続	・全廃継続	45ページ
△	・グリーン仕入先認定完了	・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	46ページ
○	・リサイクル／リユース開始準備 ・新たな対象商品の選定	・新たな製品リサイクル／リユースに着手	・新たな製品リサイクル／リユースの定着	WEB
×	〈外部活用策を含めた目標設定へ見直し〉 ・国内生産拠点は2003年度基準で生産高原単位を3%削減 ・国内非生産拠点は2003年度基準で排出量を1.5%削減	・国内生産拠点は2003年度基準で生産高原単位を4%削減 ・国内非生産拠点は2003年度基準で排出量を2%削減	・日本のCOP3目標達成（1990年度比 -8.6% 国内主要拠点のCO_2排出量合計 55,810トン）	47ページ
△	・国内非生産拠点でゼロエミッション達成 ・国内生産拠点の排出量を1998年度基準で生産高原単位を15%削減	・海外生産拠点でゼロエミッション達成 ・1998年度基準で生産高原単位を17%削減	・国内全拠点でゼロエミッション達成 ・1998年度基準で生産高原単位を22%削減	48ページ
	・処理施設スケジュールに沿って無害化処理実施	・無害化処理継続	・無害化処理完了	WEB
	・2005年度生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	WEB
	・2005年度の総量を維持	・総量を維持	・総量を維持	WEB
	・2005年度の生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	・生産高原単位を維持	WEB
	・2005年度の総量を維持	・総量を維持	・総量を維持	WEB
○	・国内でCO_2排出量原単位目標設定	・国内は原単位削減目標の達成 ・海外は原単位削減目標の設定	・削減目標の達成	WEB
○	・コンテナリターナブルシステム導入拡大 ・薄肉タイプストレッチフィルム導入拡大の検討	・リターナブルシステムの運用継続と経路拡大検討 ・薄肉タイプのストレッチフィルム運用継続	・運用継続	WEB
○	・報告書の発行継続と情報開示の充実 ・国内非生産関係会社へ報告対象範囲の拡大	・報告書の発行継続と情報開示の充実 ・海外非生産関係会社へ報告対象範囲の拡大	・報告書の発行継続と情報開示の充実 ・報告対象範囲の拡大	WEB
○	・ウェブサイトでの環境情報発信の継続 ・環境展示会への出展継続 ・メディアでの環境情報発信の継続	・ウェブサイトでの環境情報発信の継続 ・環境展示会への出展継続 ・メディアでの環境情報発信の継続	・環境フォーラムの開催	WEB
○	・各拠点で地域と連携した社会貢献活動の実施 ・環境授業の実施継続	・社会貢献活動の実施継続	・社会貢献活動の実施継続	WEB

国内外で着実に環境経営を推進しています

オムロンでは環境を経営の重要課題の一つと位置づけ、エコロジーとエコノミーを両立させる環境経営を追求しています。環境マネジメントシステムの構築は環境経営に取り組むための基本であると考え、全社的なISO14001認証取得を推進し、世界中の全生産拠点および国内の主要な非生産拠点で取得を完了しています。

環境経営推進体制

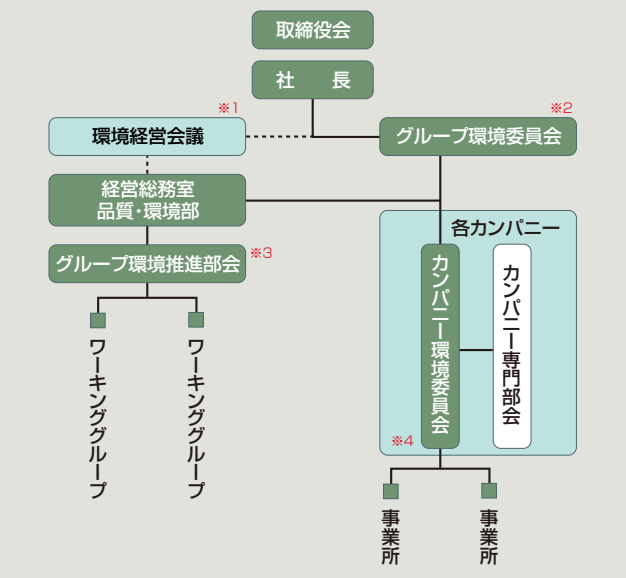
グループ一体となって環境経営を推進しています

オムロングループの環境経営推進体制は、全体を統括する最高意志決定機関として「環境経営会議」を置き、その意向を反映して、環境経営課題を審議・決定する「グループ環境委員会」を置いています。

環境経営会議は、社長を議長として、執行会議メンバーから構成されます。グループ環境委員会は、環境担当役員を議長として、各カンパニーおよび本社機能部門の代表者から成り、環境戦略、方針、課題の審議・決定・推進と、本社機能執行部門と事業執行部門(各カンパニー)の戦略調整を行います。

このグループ環境委員会のもと、各カンパニーに置いた「カンパニー環境委員会」が環境保全活動を実行推進する組織体制を構築・運営しています。

推進体制図



※1 環境経営会議：環境経営の最高意思決定機関(グループ全体の統括)
※2 グループ環境委員会：環境経営会議の意向を反映し、環境経営課題の審議・決定を行う機関。環境経営施策の意思決定機関とし、グループ全体の環境経営の方向付けを行う。グループ環境委員会メンバーは、委員長：経営総務室長(環境担当執行役員)、副委員長：経営総務室　品質・環境部長、委員：グループ本社各部門代表/各カンパニー代表で構成される。
※3 グループ環境推進部会：グループ共通の環境課題(取り組み)について専門的に検討する機関とし、グループ環境施策についてグループ環境委員会に上程する。〈個別テーマを具体的に推進するため、ワーキンググループ(WG)を設置〉
※4 カンパニー環境委員会：各カンパニーにおける環境経営の最高意思決定機関。グループ環境委員会で審議、決定された環境についての方針、課題、目標などをカンパニー内に反映するとともに、カンパニーが自律的に行う環境取り組みに対する方向付けと実行を行う。

ISO14001認証取得状況

WEB 「ISO14001認証取得事業所一覧」

グループ従業員の92%が認証取得事業所に所属

2005年度は、新たに国内および海外の14拠点でISO14001認証を取得しました。この結果、2006年4月現在での認証取得は、国内で55拠点、海外で16拠点となりました。これによって、グループ全従業員27,408人中25,288人(92%)がISO14001認証取得事業所に所属していることになります。

地　　域	認証取得拠点数
日本	55
北米	3
欧州	3
アジアパシフィック(うち中国)	10 (6)
計	71

2006年度 ISO14001認証取得予定

[海外] OMRON HEALTHCARE PRODUCT DEVELOPMENT DALIAN CO.,LTD.(中国)、OMRON HEALTHCARE, INC.(北米)、および中国本社3事務所(上海、北京、香港)一括取得
[国内] オムロンフィールドエンジニアリング(株)認証範囲拡大

環境監査

WEB 「監査項目」「監査結果と指摘事項」

2つの環境監査で活動をチェックしています

各拠点の環境マネジメントシステムに基づく「サイト内部環境監査」とグループ本社による「グループ環境監査」の2つの環境監査を実施しています。また、ISO14001の外部審査機関が、規格の適合状況を定期的に審査しています。

2005年度のサイト内部監査では、環境関連法規制違反や届出不備は発見されませんでした。国内10拠点と中国の生産2拠点で実施したグループ環境監査では、国内だけでなく中国でも継続的な環境保全活動が確認できました。2006年度も国内10拠点と中国生産2拠点のグループ環境監査を行う計画です。

中国でのグループ環境監査風景

WEB 「環境コミュニケーション実績」

BC(ビジネスカンパニー)環境経営度評価制度

2006年度からの正式運用を目指します

オムロンでは、国内外生産事業所および関係会社を統括する各カンパニーの環境への取り組みを加速し、環境重視の風土を形成することを目的として、2003年度から「BC環境経営度評価制度」を試行導入しています。

この制度は、各カンパニーの取り組みを、①「製品」による環境負荷低減、②「事業所」の環境負荷低減、③「環境法規制違反」の有無、の3項目について、A～Cの3段階にランク付け評価するものです。これによって、カンパニー間の競争意識を醸成することで環境に対するアテンションを強化し、評価結果がCランクのカンパニーには環境保全への追加投資を義務づけて具体的な取り組みの改善を図っていきます。

この評価制度は2005年度からの正式運用開始を目指していましたが、カンパニーごとの環境取り組み項目や目標値にばらつきがあり、カンパニーとの評価方法整合に時間を要したことから実現できませんでした。今後、目標レベル統一化や、ガイド未達目標に対する評価段階での考慮などを検討し、2006年度から正式に運用を開始します。

環境リスクマネジメント

環境リスクを特定し、未然防止を図っています

各拠点の環境マネジメントシステムを有効に活用して、拠点ごとの立地条件や事業内容から想定される環境リスクを特定しています。特定されたリスクについては、設備･施設の定期的な点検保守や緊急事態対応訓練などを実施し、リスクの未然防止と最小化を図っています。

また、環境法規制の改正情報や環境関連事故情報など、事業活動に重大な影響を及ぼすような環境情報を入手した場合は、環境通達制度に基づいて社内に周知し、事業部門でのリスク対策の実行を徹底しています。

これらの取り組みの結果、2005年度も国内外ともに環境に関する法規制違反、環境事故、環境に関する苦情、および環境に関する罰金、科料、訴訟はありませんでした。

従業員への環境教育･啓発活動

WEB 「環境教育体系」

教育と啓発で一人ひとりの環境意識を醸成します

環境経営を推進するためには、従業員一人ひとりの意識向上と実践が欠かせません。そこでオムロンは、環境教育･啓発活動を重視し、強化してきました。

2005年度は、本社主催で階層別環境教育プログラムを実施しました。また、環境e-ラーニングに「製品アセスメント実務基礎」「ゼロエミッション講座」など6コンテンツを追加するとともに、国内の26関係会社にe-ラーニングシステムを展開しました。2006年度は、環境教育テキスト(英語、中国語)を整備し、海外拠点へも提供する予定です。

啓発活動として、環境提案と環境標語の募集を1997年から継続実施しています。2005年度の提案件数は前年度比1.8倍の1,835件、標語の応募件数は1.2倍の4,245件に増加しました。また、家庭での省エネアイデアを掲載した小冊子を全社員に配布し、環境家計簿コンテストを実施するなど、家庭での省エネ取り組みも奨励しています。

新入社員教育研修

環境会計

WEB 「環境保全コスト」「環境保全･経済効果」

環境保全コストは前年度から36億円増加しました

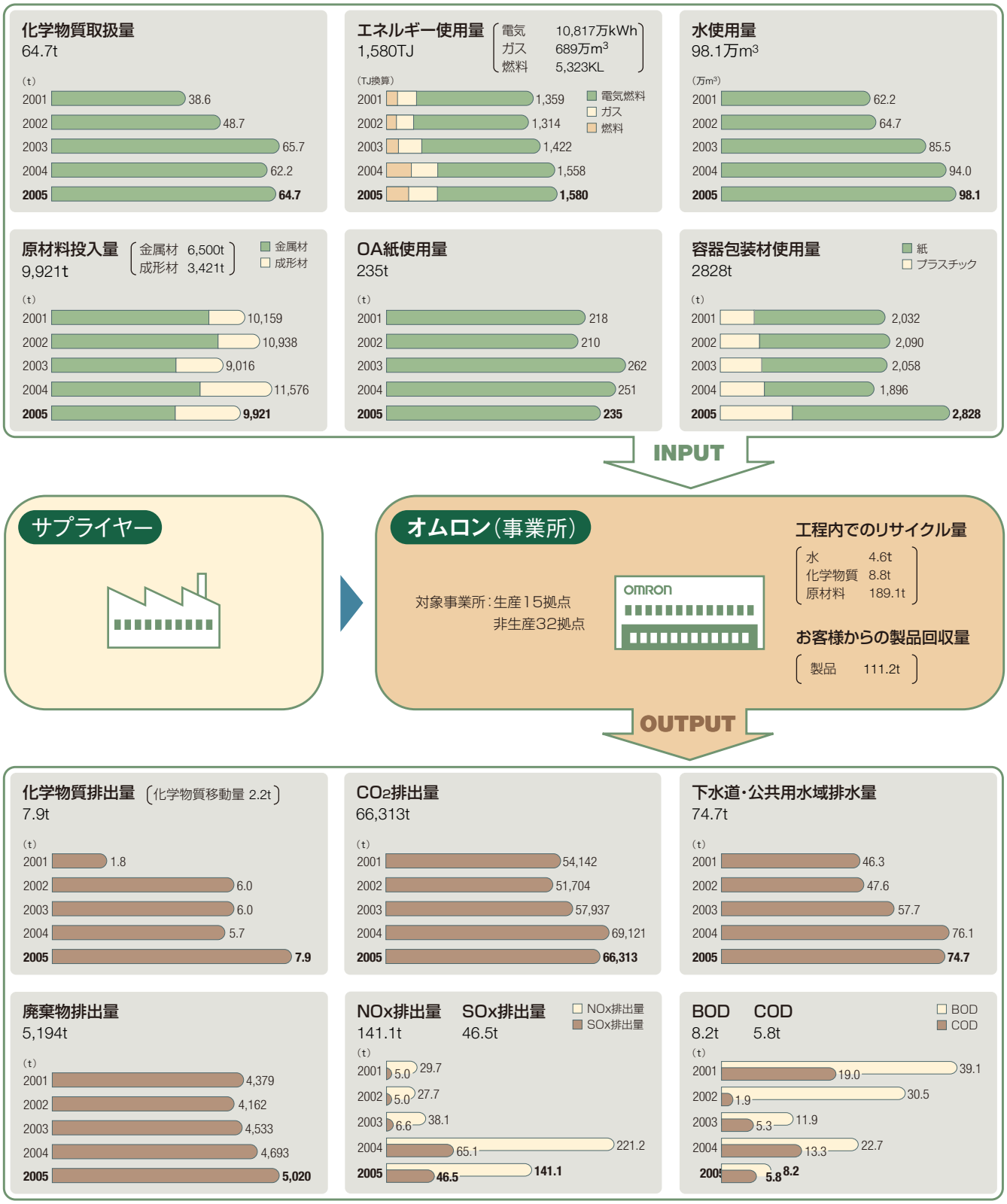
環境保全に関する投資や費用を定量的に管理し、その効果を把握することで環境改善への投資の効率化を支援するツールとして、環境会計を国内47拠点で導入しています。

2005年度の環境保全コストは74.3億円で、2004年度比で36.2億円増加しました。これはRoHSなど欧州法規制に対応するための研究開発コストが35億円増加したためです。この投資によって3月末までにRoHS対応を完了し、欧州域内での事業継続が可能となりました。

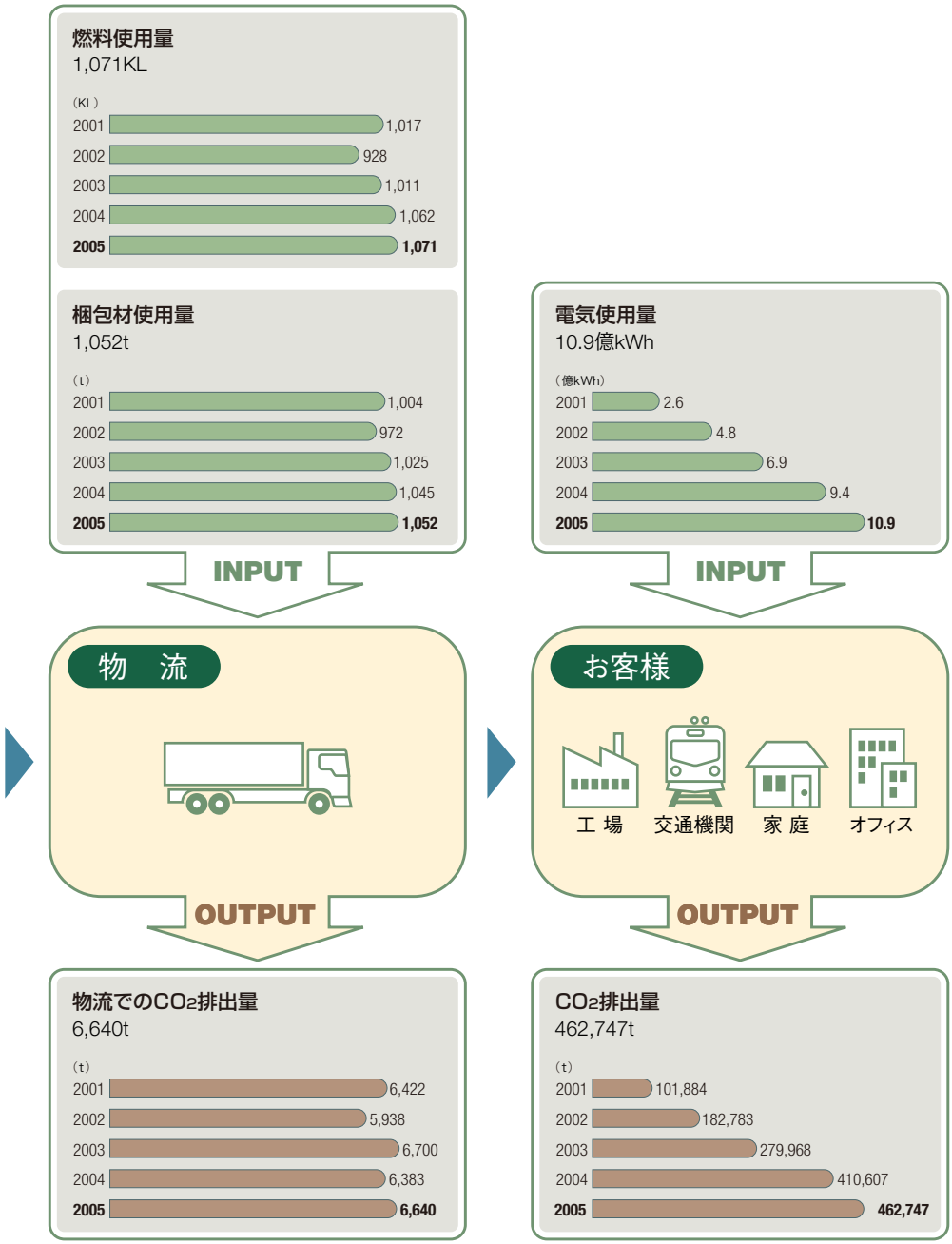
今後は、よりいっそう環境改善の効率化に役立つツールとするために、環境会計の仕組みの見直すとともに、国内拠点だけではなく海外拠点への導入を拡大していきます。

製品のライフサイクルで環境負荷を把握しています

オムロンでは、事業活動にともなって発生する環境負荷を低減するために、資材調達から、廃棄、回収までの製品のライフサイクルにおける資源・エネルギーの投入量（INPUT）、廃棄物などの排出量（OUTPUT）を把握、分析しています。2005年度はCO_2排出量を削減できましたが、多くの環境負荷項目で前年度より増加しました。



WEB「サイト別実績」「PRTR実績」「PCB保管量」



INPUT（投入）

電気	工場・オフィスで使用する電力会社からの購入電力
	製品使用時の電力消費量（推定値）
ガス	エネルギーとして使用する都市ガス・LNG・LPG
燃料	エネルギーとして使用する灯油・軽油・重油
水	水道水・工業用水・地下水
化学物質	工場、オフィスで使用する規制化学物質（PRTR法対象物質）取扱量
OA紙	工場・オフィスで使用するコピー用紙
原材料	製品製造に投入する成形材料・金属材料
梱包材	製品輸送に使用するダンボール
容器包装材	製品個装に使用する紙・プラスチック

OUTPUT（排出）

CO_2	電気・ガス・燃料の使用にともなって発生する二酸化炭素
NOx	ガス・燃料の使用にともなって発生する窒素酸化物
SOx	ガス・燃料の使用にともなって発生する硫黄酸化物
下水道・公共用水域	工場、オフィスからの生産系排水・生活排水
化学物質	大気・土壌・公共水域への排出量
	廃棄物、下水道への移動量
廃棄物	事業活動にともなって生じた産業廃棄物・事業系一般廃棄物
BOD	微生物で水質汚濁をなくすのに必要な酸素量
COD	酸化剤で水質汚濁をなくすのに必要な酸素量

（参考）海外グループ ［2005年度対象拠点］生産：中国4拠点、アジア、パシフィック4拠点、北米3拠点、欧州3拠点

分 類		計	中国	アジア・パシフック	北米	欧州
CO_2排出量（t-CO_2）		**54826.4**	24155.0	21524.4	7724.6	1422.4
エネルギー使用量	電気（万kWh）	**9436.0**	3513.6	3773.6	1820.7	328.1
	ガス（万㎥）	**78.5**	30.4	0.4	28.1	19.6
	石油燃料（kL）	**5525.3**	3432.8	2092.5	0.0	0.0
水使用量（万㎥）		**67.3**	52.1	10.5	4.0	0.7
はんだ使用量（t）	合計	**117.4**	35.4	20.8	47.8	13.5
	鉛含有タイプ	**65.9**	6.7	1.5	44.4	13.3
	鉛フリータイプ	**51.6**	28.6	19.3	3.5	0.2
廃棄物排出量（t）	総排出量	**3297.6**	1996.9	302.5	780.3	217.9
	再資源化量	**2835.7**	1845.3	183.0	616.1	191.4

エコプロダクツの開発、化学物質削減に注力しています

オムロンでは、地球環境に配慮した製品（エコプロダクツ）の開発に取り組むことで、社会全体の環境負荷低減に貢献することを目指しています。また、規制化学物質を製品から全廃する取り組みを推進し、その一環として、欧州で2006年7月から実施されるRoHS指令への対応を完了しました。

エコプロダクツ創出

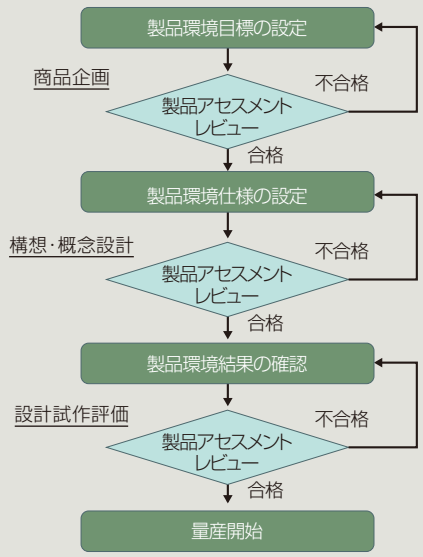
WEB 「エコラベル認定基準」「エコラベル商品一覧」「製品アセスメント項目」

グローバルに製品アセスメントの運用を定着させました

製品の製造･流通･使用･保守･回収･廃棄･リサイクルの各ステージでの環境負荷低減と、各国の法規制や基準を遵守した環境保証のために、製品アセスメントを実施し、商品企画･開発･設計段階において製品が社会に与える環境負荷を事前に評価しています。

製品アセスメントでは、商品企画段階で適用するアセスメント項目を明確にし、商品開発の各ステージで開発者以外の第三者（製品アセスメント･レビュアー）がエビデンス（判断の根拠となる客観的データ）をもとに妥当性を検証します。アセスメント項目ごとに目標が設定され、かつアセスメント項目の判定基準を満たしている場合は合格となり、生産に移行します。

製品アセスメントフロー図



2005年度は、2006年3月を全廃目標にお客様製品への規制化学物質の不使用を世界中のお客様に保証するために、海外に生産拠点を持つ全カンパニーで、製品アセスメント運用の導入を完了させました。

一方、開発設計段階での規制化学物質不使用のチェックと、証明データに基づく開発者以外の第三者レビューでは、製品アセスメントへの理解の徹底とともに、製品アセスメント実施者やレビュアーの育成が課題でした。そこで、2005年度は教育ツール（英語･中国語）を整備し、海外拠点での教育を実施しました。今後はすべてのオムロン製品の環境保証を確実なものとするため、海外拠点での製品アセスメント実施者、レビュアーの充実を図ります。

「エコラベル商品」化率は83%となりました

製品アセスメントで掲げた環境目標を達成した製品を「エコ商品」とし、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」として認定し、オムロンが独自に定めたエコラベルを表示しています。

2005年度の新商品開発におけるエコラベル商品化率は83%で、目標を達成しました。

またオムロンでは、創出したエコラベル商品の使用による省エネルギー、省資源効果を試算しています。2005年度1年間での省エネルギー効果は約985万kWh（平均家庭約2,647世帯の年間消費電力量に相当）で、CO_2換算で4,150トンの削減効果となりました。一方、省資源効果では、プラスチック材料約117トン、金属材料24トンを削減しました。

オムロンには、環境負荷低減に寄与していながら、現行のエコラベル認定基準では該当する評価項目がないため、認定ができない商品があります。2006年度には、お客様での環境負荷低減貢献をエコラベル認定基準の視点に加えて改訂し、エコラベル商品の創出加速を図ります。

2005年度エコラベル商品事例

RoHS規制6物質を全廃

デジタル自動血圧計（HEM-5001）

家庭で測定した2年間分の血圧データを、かかりつけの医師と共用し、治療に役立てる上腕式自動血圧計です。

省資源（従来同等品と比較し金属材料を30%削減）

交差点画像センサ（3P5JX）

交差点に設置し、通行車両の画像を捉える装置で、信号機を制御することで交通渋滞緩和に貢献します。

製品の規制化学物質削減

WEB 「グリーン調達基準書」

欧州法規制化学物質への対応をすべて完了しました

「環境を保証した製品」をお客様へ提供するために、2006年3月末までに全てのオムロン製品からの規制化学物質全廃を目標とした取り組みを推進。製品を構成する部材調達の方針を、従来の「*******」から規制化学物質が含まれた部材を「買わない、使わない」へと変更しました。それにともないグリーン仕入先認定基準として、「環境保証を可能とする環境マネジメントシステムとしてISO14001などの第三者認証取得」と「納入部材に含有する規制化学物質の情報提供とその内容の保証」を条件に定めたグリーン調達基準書を2004年5月に改訂し、仕入先様のご理解とご協力を得ながらグリーン調達に取り組んできました。

2005年度の国内グリーン仕入先様からの部材調達金額は約1,200億円で、全購入金額の85%になりましたが、グリーン仕入先認定社数は全仕入先の70%となっています。

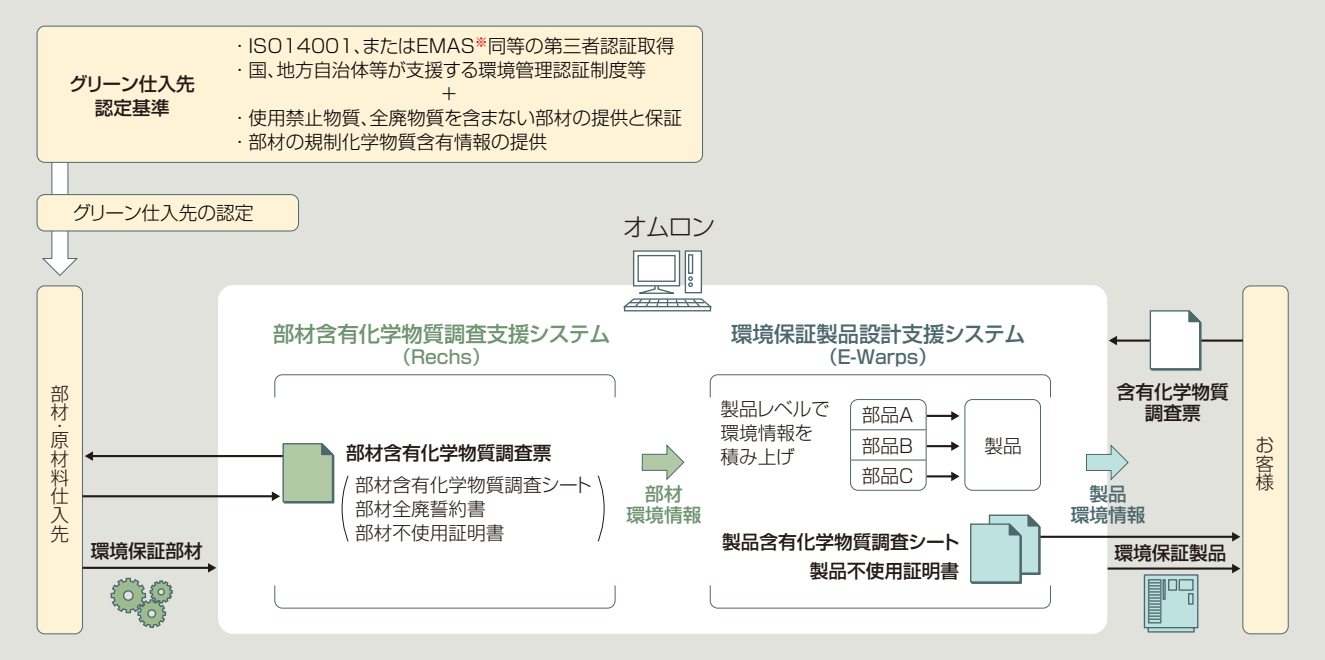
今後は、環境を保証した部材の調達を定着させるとともに、海外仕入先のグリーン認定を推進します。

また、部品や原材料などについては、仕入先様から必要な情報をインターネット経由で収集する「部材含有化学物質調査支援システム」(Rechs)と、そのデータを用いて環境を保証した製品開発を可能とする「環境保証製品設計支援システム」(E-Warps)を開発し、2004年4月から運用を開始しています。以降、製品アセスメント支援、部材選定支援、顧客への情報開示支援などの機能を順次追加し、2005年3月に、部材情報収集から製品情報提供までの一連の機能開発を完了しました。本システムは、日本国内だけでなく海外でも中国や欧州の一部拠点において、部材の規制化学物質調査、製品アセスメントのエビデンス出力などに活用されています。

これらの取り組みの結果、原材料や電子部品等の市販部品と加工品の部材調査を進め、国内約16万点、海外工場の部材についても約2万点の調査を完了、2006年3月末にRoHS指令への対応を完了しました。なお対応費用として2005年度は約38億円を投資いたしました。

今後は、環境を保証した部材調達の推進やRechs/E-Warpsシステム活用による規制化学物質を全廃した環境保証製品提供を継続するとともに、欧州新規制や欧州以外の地域の法規制への対応を検討していきます。

環境保証製品提供の要件



※ EMAS:Eco-Management and Audit Scheme 欧州内で適用される環境管理・監査制度欧州規則であるが、認証取得は任意

CO_2、廃棄物排出削減など環境保全に取り組んでいます

オムロンでは事業活動で発生する、さまざまな環境負荷低減に取り組んでいます。省エネルギー設備や太陽光発電システムの導入によるCO_2などの温室効果ガスの削減、廃棄物の100%再資源化（ゼロエミッション）などの取り組みをグローバルに推進しています。

地球温暖化防止

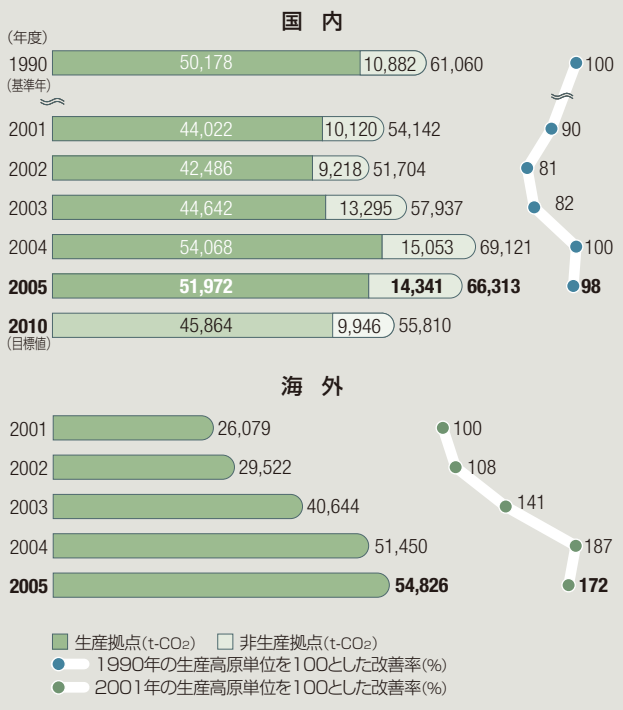
WEB「物流でのCO_2削減の取り組み」

CO_2排出量は国内では削減、海外では増加しました

国内グループでは、京都議定書で定められた日本の削減目標（温室効果ガス排出量の6%削減）を受けて、2010年度を目標年度としてCO_2排出量を1990年度比8.6%削減するという目標を掲げ、グループ全社で省エネ活動に取り組んでいます。

2005年度は、地球温暖化防止に向けた国民的プロジェクト（チーム・マイナス6%）に参加、グループ全社でクールビズ、ウォームビズの活動を展開し、空調のエネルギー使用量削減に取り組みました。また、各拠点で省エネルギー設備や太陽光発電などのクリーンエネルギーの導入、CO_2排出の少ない燃料への転換などを推進しました。この結果、生産拠点でのエネルギー使用によるCO_2排出量は51,972トンとなり、前年度に比べて約2,100トン削減しました。エネルギー使用効率改善の指標である生産高原単位（単位生産高あたりのCO_2排出量）も2%改善しました。非生産拠点の排出量も前年度より約700トン減の14,341トンとなりました。

CO_2排出量推移



しかし、1990年度と比較すると+8.6%となり、現状の施策のまま今後の事業成長率で試算すると、2010年度には+13%になると予測されます。今後、更なる事業成長を目指す中で、総排出量を抑制することは非常に困難であることから、排出権購入などの外部活用を決定し、あわせて生産各拠点別に設定していた総量目標を、2003年度を基準年として生産高原単位の毎年1%改善するという、エネルギー使用効率改善の目標に変更しました。非生産拠点は、引き続き総量目標を設定して省エネルギーに取り組んでいきます。これら社内対策を継続、強化するとともに、外部活用とあわせて-8.6%達成を目指します。

海外のCO2排出量は前年度比3,400トン増の54,826トンとなっています。生産高原単位の毎年1%改善という共通の目標を掲げ、省エネルギーに取り組んできましたが、近年中国地区で大規模工場の竣工が続き、新製造ラインの調整や試運転など本稼動前のエネルギー使用量が増加したため、生産量に比例し、生産高原単位も悪化しています。2006年度には、各拠点のエネルギー使用実態、事業成長予測に基づき個別の目標を再設定し、排出量削減の取り組みを強化する計画です。

CO_2以外の温暖化ガス排出量は低い数値にあります

CO_2以外の温室効果ガスは早い時期から削減に取り組んでおり、2005年度の国内での排出量はCO_2換算で約3,000トン、全排出量の4.5%と低い数値になっています。

水口工場では、シリコンウェハのドライエッチングとしてSF_6（フッ素化合ガス）を年間110kg（CO_2換算で2,630トン）使用していましたが、2006年度から除去装置を設置し、約97%削減する計画です。

SF_6除去装置

コージェネシステムの導入で省エネを図りました

綾部事業所では、2005年6月に液化天然ガス（LNG）コージェネレーションシステムを導入しました。ガスエンジン（610kW2基）で自家発電し、その排熱蒸気や温水を空調用の冷熱源として活用することでエネルギー使用効率向上を図っています。

このシステムにより、CO_2排出量を年間で約800トン削減しました。

LPGコージェネレーション

ゼロエミッション

非生産3拠点でもゼロエミッションを達成しました

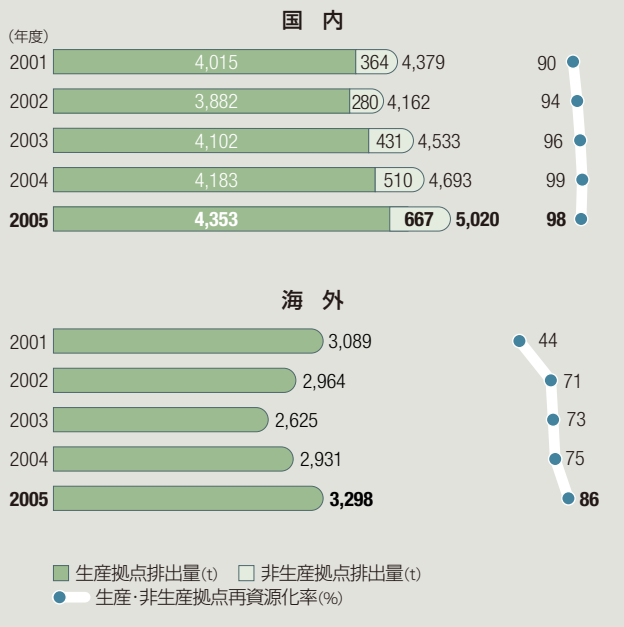
事業活動で発生する廃棄物を、単純焼却や埋め立て処分することなく、100%の再資源化と再利用化を図る「ゼロエミッション」に取り組んでいます。

国内全生産拠点がすでにゼロエミッションを達成しており、2005年度は新たに3つの非生産拠点が達成しました。2006年度中に全非生産拠点での達成を目指します。また、ゼロエミッションを達成した拠点では、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルへと再資源化のレベルを高め、より高度な資源の循環的利用に取り組みます。総排出量は、大型廃棄物の多い車載電装部品事業での生産量増加などによって、前年度から約330トン増加し5,020トンとなりました。

一方、海外では、特に中国地区での生産量増加にともない、排出量は約365トン増の3,297トンとなりましたが、再資源化方法に合わせて分別の見直しと徹底を図った結果、再資源化率は86.0%と11.3%向上しています。

今後は生産量に比例して増加する排出量の抑制と、海外でも2007年度中に全生産拠点でゼロエミッションの達成に向けて取り組みを強化します。

排出量・再資源化率推移



廃棄物処理の適正化と管理の効率化を図ります

2005年度、法令を遵守した廃棄物処理を徹底するために、目まぐるしく改正される法令に迅速で均一に対応し、また電子マニフェストシステムにも対応した「廃棄物処理一元管理システム」を導入しました。このシステムは、国内オムロングループ全体の産業廃棄物処理委託契約書、許可証、マニフェスト(産業廃棄物管理票)等の内容を一括管理できるものです。そして、廃棄物処理業者の再資源化情報、処分情報さらに一般廃棄物処理業者情報、有価物(再資源化業者)情報、委託業者の現地確認結果情報、法令・条例改正情報をグループ全体で共有化し、廃棄物処理の適正化と管理の効率化を進めることができます。

今後はさらに、廃棄物の違法処理や不法投棄に巻き込まれないためのリスク対策として、担当者の教育を徹底していきます。

全従業員がゼロエミッション活動に参加しています

岡山事業所では、2002年度にゼロエミッションを達成し、現在は低コストでのマテリアルリサイクルの実現に取り組んでいます。

発泡スチロールは、サーマルリサイクルから、溶融固化し再度発泡化するマテリアルリサイクルへ改善しました。また、廃製品、廃部品、廃基板から金、銀などの稀少金属を回収する方式に変更しました。これは"『還そう!』と思う気持ちでリサイクル"をスローガンに、従業員全員による徹底した分別(35分類)に支えられています。

35種類に分類された廃棄物

オフィスでの環境負荷低減にも取り組んでいます

グループ長　梅 強
オムロン(中国)有限公司
深圳分公司
華南事業支援グループ

当拠点は2006年1月にISO14001認証を取得し、オムロンの環境経営ビジョン「グリーンオムロン21」と連動して、省エネ、廃棄物削減、ゼロエミッション、OA紙の削減などの目標を掲げ、環境負荷低減に取り組んでいます。また、中国地区の集中購買拠点として、「環境を保証した製品」を全世界のお客様に提供するために、仕入先の第三者認証取得支援と部材の規制化学物質含有情報の収集などグリーン調達を推進しています。

オムロングループ
「企業の公器性報告書 2006」に対する意見

麗澤大学 国際経済学部 教授

高 巌

ここ数年、企業を取り巻く法的･倫理的な環境が激変している。2006年は、改正独禁法、会社法、公益通報者保護法が施行され、2007年には、さらに改正証取法や消費者団体訴訟制度が始動する予定だ。国際的にも、ISO社会責任規格の発行が続く。

こうした変化の中、2006年5月、オムロンが新たな企業理念を制定したことは、時代を先取りする動きとして評価される。また理念だけではなく、自ら参加するとともに貢献を果たしてきたGLNの成果を踏まえ、独自の態勢作りを推し進めている。この点でもオムロンのチャレンジは注目される。評価すべき点は多々あるが、今後の一層の改善を期待し、あえて3つの課題をあげておきたい。

第1は、本報告書で紹介された「2005年度のCSR活動の総括と方針」に関する一覧表が理解しにくいことである。昨年度の方針を示し、成果を掲げ、さらに来年度の方針を示すという形式になっているが、CSR活動はもう少し長いタイムスパンで方針をたて、成果を追っていく方が合理的ではなかろうか。質的な取り組みであるため、数値化は難しいかもしれないが、できるだけ数値で表す工夫もこらしてもらいたい。たとえば、課題毎に「2010年にはどのような状態にまで達するか」（仮に目標レベルを6に設定）を示し、その上で、「今年度はそれに向かいどこまで進んだのか」（レベル2までに到達）を示す、という方式もあろう。

第2は、ネガティブ情報が比較的少ないことである。もっともネガティブな事態が起こっていないため、という理由もあろうが、いかなる組織であろうと、ネガティブなことが発生しない組織などない。今年、あるメーカーは「土壌汚染について、すべての事業所で調査を実施した結果、数サイトにおいて汚染の事実が発見された」と報告書に記載した。こうしたネガティブ情報を開示する会社は、実は、浄化に向けて組織的･計画的な取り組みを既に開始している会社でもある。

第3は、外国公務員贈賄防止に向けた取り組み情報が少ないことである。グローバル･マーケットで活動する限り、これは避けて通ることのできない課題だ。確かに、地域毎で文化や慣習が異なるため、企業側だけで簡単に解決できる問題ではない。ただ難問であるだけに、オムロンには、是非とも、この分野でもリーダーシップを発揮し、解決に向けてのチャレンジを本格化してもらいたい。

3つの課題を指摘したが、これらをもって、オムロンの先進性を否定するつもりはない。むしろ、①内部統制、②社会報告、③環境報告それぞれにおいて、多数の評価すべき点がある。最後にそのいくつかを紹介しておきたい。

①内部統制については、経営と監視をできるだけ明確に分離していること、関係会社が抱えるリスクを包括的に洗い出し、グループとしてのリスク･コントロールを強化していること、などがあげられる。現場の声を吸い上げるため、通報窓口スタッフのスキルアップにも力を注いでいる。

②社会報告については、定年退職者の再雇用を進めていること、全社をあげてアスベスト使用状況を確認していることなどに注目したい。また労働問題、法令遵守、部材評価などに関するCSR調達も推進されており、災害など緊急時には、躊躇することなく地域の支援に動いている。

③環境報告については、国内主要拠点で環境規格の認証を取得し、欧州法規制化学物質への対応も終えていること、またこれにとどまらず、2003年度より「BC環境経営度評価制度」を構築･活用し、グループとして環境経営を推進していることなどが高く評価されよう。同制度は、製品による環境負荷、事業所の環境負荷、環境法規違反の有無などの観点から各カンパニーを評価し、評価の低いカンパニーに対しては、環境保全に関する追加投資を義務づけるものである。

Deloitte.

オムロングループ「企業の公器性報告書 2006」について　第三者としてのコメント

株式会社トーマツ環境品質研究所
代表取締役社長　榎 宏

オムロングループ「公器性報告書 2006」（以下「報告書」と称する）を拝見すると共に、明致親吾取締役副社長へのインタビュー及び本社（CSR総括室、品質･環境部、法務･総務部、人事勤労部、良き企業市民推進センタ、集中購買部）、京阪奈イノベーションセンタにおける視察、質問等に基づいて、オムロングループのCSRへの取り組みについて、第三者としてのコメントを述べさせていただきます。なお、本コメントは、報告書に記載されている情報の正確性に関する第三者としての審査意見の表明を行うものではありません。

1.CSRマネジメントシステム

昨年、CSRを実践していく上の基本方針として3つの柱と4つの重点課題をまとめられましたが、当期はこれらの課題に対して確実に取り組んで行くためのマネジメントシステムを構築し、運用されています。その実施結果は「2005年度CSR活動の総括と方針」として2005年度の方針及び実績と2006年度の方針にまとめられています。このように課題に対する取り組み方針を明確にし、実績を把握した上で方針の見直しを行うPDCAの運用は、CSRの推進をより確実にする上で効果的だと思われます。また、京都CSR研究会とのダイアログを実施されていますが、報告書を介してステークホルダーとのコミュニケーションを推進することは、ステークホルダーのニーズとオムロングループの将来目標が整合しているかを確認することにつながり、オムロングループのCSRを効果的に実践する上で有効だと思われます。このような取り組みにより、ステークホルダーのニーズを特定するとともに、これらのニーズに対してどのように対応したかを情報開示していくことはステークホルダーの理解と信頼を得るために非常に重要な取り組みだと言えるでしょう。なお、当期に社内カンパニーへのCSR推進体制の拡大やグローバルなCSR推進体制の構築を進められていますが、今後オムロングループ全体で効果的にCSRを推進していくためには、既に課題として認識されているように、具体的な取り組みについて、達成度や進捗状況を管理するための評価指標の開発が期待されます。また、CSRへの取り組みをグループ内に確実に定着させていくためにも、内部監査と教育についてはこれからも充実していくことを期待しています。

2.ソーシャルニーズの創造

オムロングループのCSRへの取り組みで、特徴的なものの一つに「事業を通じたソーシャルニーズの創造」があります。「CSRは余裕のある企業が行うもの」といった指摘がありますが、社会が期待している製品･サービスを提供するといった「ソーシャルニーズの創造」という考え方は、企業と社会の持続可能性は相反することなく、企業として当たり前のことを実行することがCSRを実践することになります。

CSR先進企業として、オムロングループには、この考え方を基本に他の3つの課題に関しても、企業活動の中で当たり前に実行できるような事業戦略への組み込み、事業計画の策定を期待したいと思います。

3.最後に

オムロングループのCSRは、多種多様なステークホルダーのニーズへの対応により満足度を向上していく「ステークホルダー経営」の実践という段階に入りますが、グローバルへの展開、ステークホルダーとのコミュニケーションのフォローも含めて、取り組み内容や成果について今後も、積極的な情報開示を期待します。

以上