

共鳴による企業理念の浸透

～グローバル社員とのエンゲージメント～

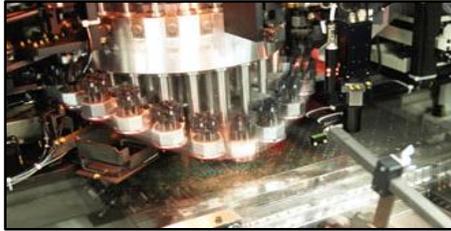


2019年2月18日

オムロン株式会社 代表取締役社長CEO 山田 義仁

オムロンの事業構成

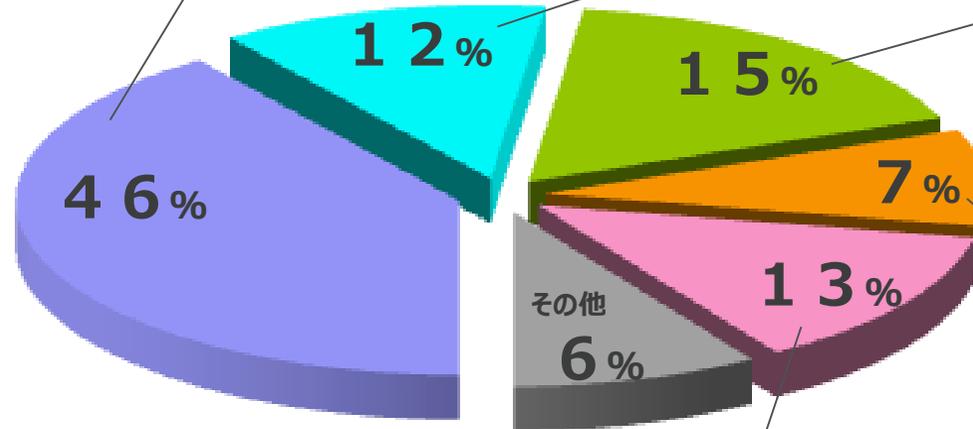
■工場自動化用制御機器事業
(IAB)



■家電・通信用電子部品事業
(EMC)



■自動車用電子部品事業
(OAE)



オムロングループ

売上高 : 8,600億円
営業利益 : 859億円
営業利益率 : 10%
(2018年3月期・連結)

■健康・医療機器事業
(OHQ)



■社会システム事業
(OSS)



Our Mission

(社憲)

われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょう

Our Values

私たちが大切にしている価値観

・ソーシャルニーズの創造

私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。

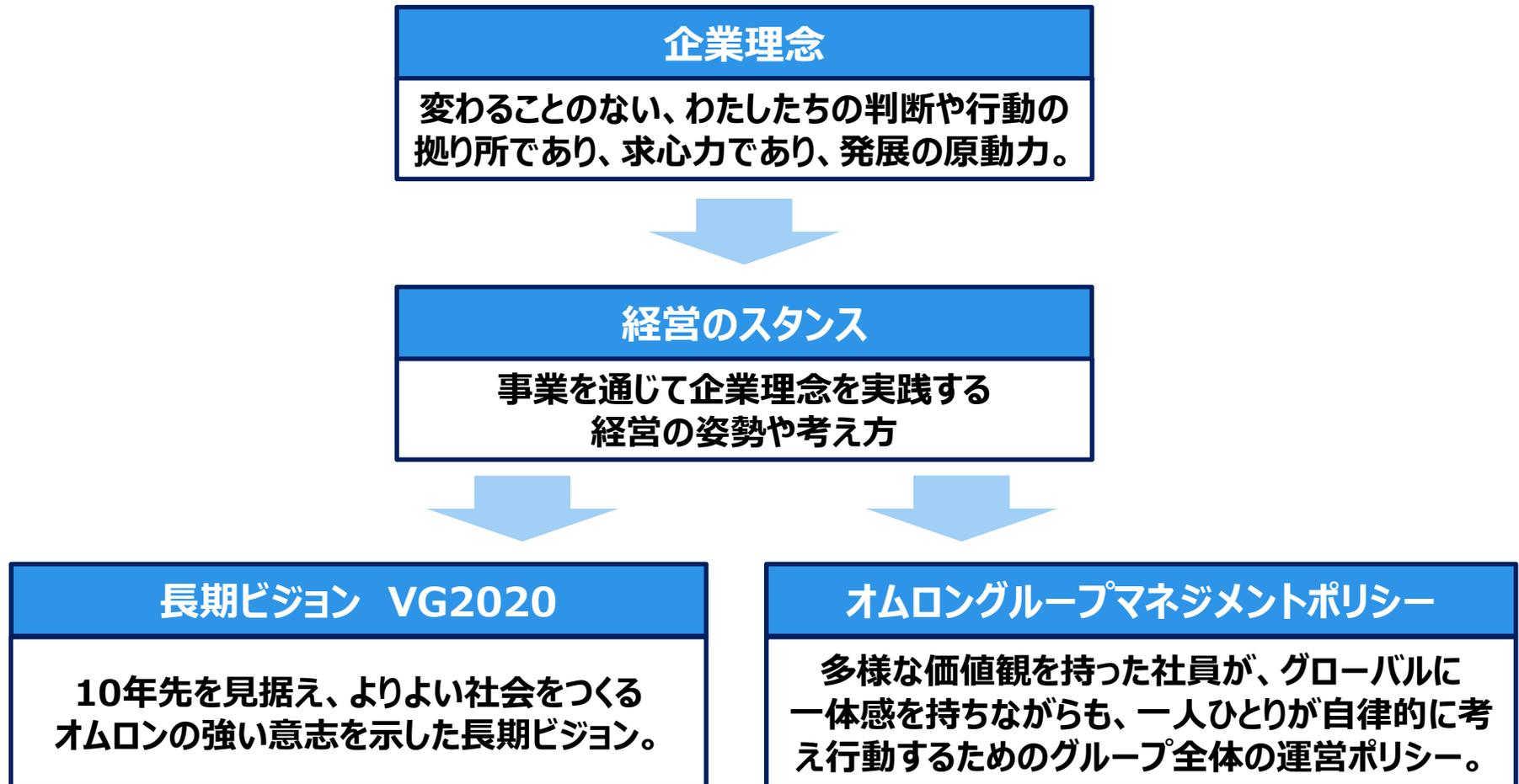
・絶えざるチャレンジ

私たちは、失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます。

・人間性の尊重

私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

「企業理念」に基づく「経営のスタンス」を宣言し、「長期ビジョン」を掲げ、
「オムロングループマネジメントポリシー」にのっとった運営



**いかに企業理念を現場と共有し、
共鳴させられるか？**

現場に浸透・共鳴させる、オムロンユニークの様々な活動を実践

社長車座



企業理念ダイアログ



取組1

The Omron Global Award (TOGA)



トップメッセージ



取組2

エンゲージメント サーベイ



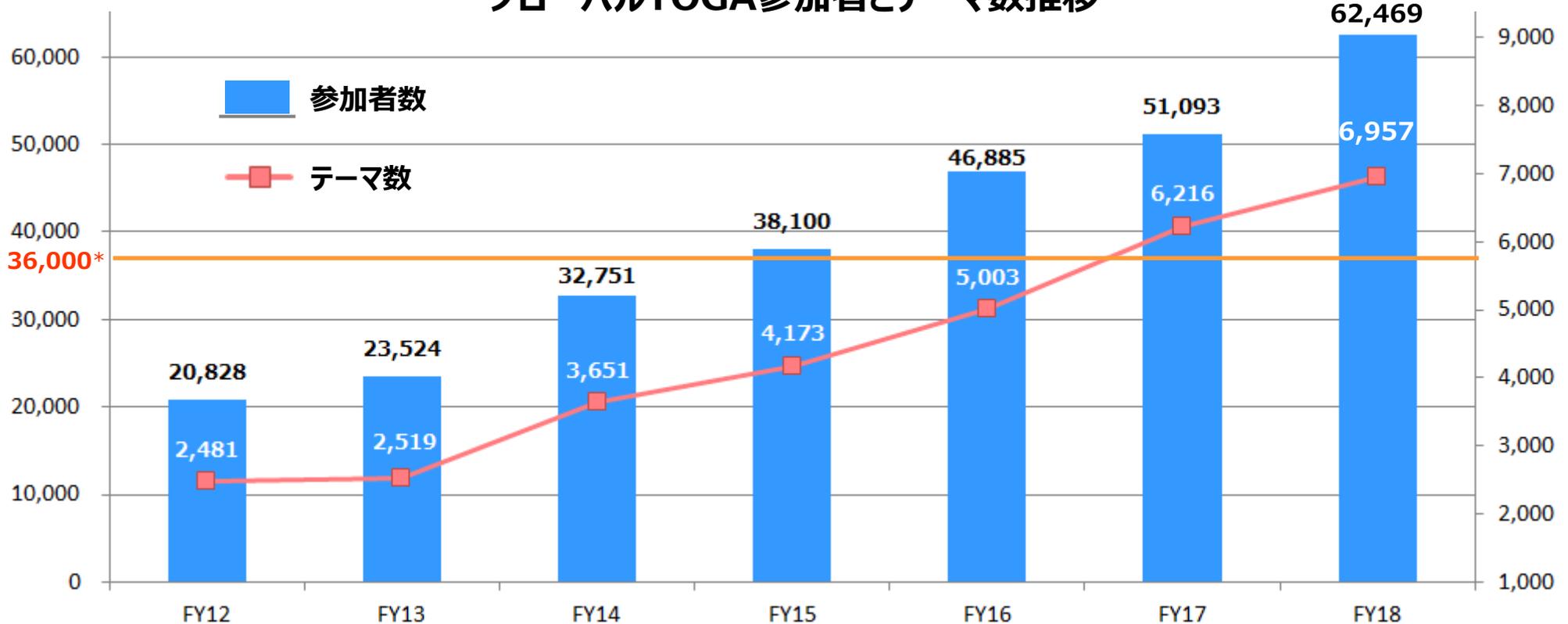
企業理念 職場対話



“TOGA”: The OMRON Global Awards

社員が自ら立てる目標で業務と企業理念の結びつきを実感し、
「理念実践にチャレンジし続ける風土」を醸成

グローバルTOGA参加者とテーマ数推移



* オムングループ従業員数(2018年3月末日現在)

フィリピンの人々の健康増進への貢献

【社会的課題】

フィリピンにおける死因1位は心疾患。原因は成人の28%にもものぼる高血圧患者。

【実践した課題解決】

政府との連携のもと、医療コミュニティ施設(保健所のようなもの)への血圧計整備により、日常の血圧測定を根付かせる、という新しい課題解決策を導いた。

【成果】

44,000の医療コミュニティ施設に血圧計を整備

44,000 BARANGAYS

Reach **101** MILLION Filipinos



発表者: ジャニス (Janis Ian Calaquí : フィリピン)

- ・「本当に社会に貢献したい」というメンバーの想いが国境を越えたチームワークを実現。
顧客が必要とする要求仕様/納期に対応
(フィリピン/シンガポールの販社、ベトナムの工場)
- ・フィリピン政府とのパートナーシップ構築
(ソーシャルアプローチ: テストケースに参画)



Omron Products will reach even the farthest and poorest community in the Philippines, and will contribute to a better health for all.



目的

オムロンが持続的に発展し続けるため、“執行チーム”が

- ① 働く場としての自社の魅力度を測り
- ② 経営課題を把握、特定
- ③ 課題解決のためのアクションを起こす ための取組み

今年度 概要

対象

グローバル全社員 23,920名
*海外の生産オペレータ除く

設問

グローバル共通設問 15カテゴリ/76設問 + フリーコメント

結果

回答者数 : 20,161名

回答者率 : 84.3%

フリーコメント数 : 8,496件

回答率84.3%と高水準を維持。社員はサーベイに対して前向き。

*VOICE : **V**G **O**MRON **I**nteractive **C**ommunication with **E**mployees

【ゴール】

人が育ち、仕事を楽しみ、高いパフォーマンスを上げ続けることができる強い会社を創る

【グローバル重点テーマ】

経営と事業をけん引する
リーダ人財の育成

多種多様な人財採用・
育成・活躍

自律型人財の育成

【重点施策】

- ・社員の意志・意欲に基づく「チャレンジ機会（活躍機会）」の拡充
- ・適財をつくるための「育成プログラム」「自己啓発プログラム」の整備
- ・ダイバシティ推進のためのプログラムの整備 他

公募制度と応募制度

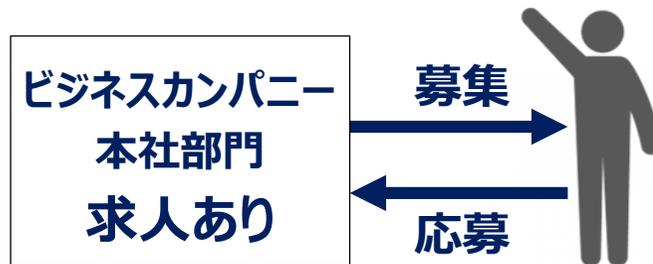
目的

「志があり、準備ができている」社員の意志・意欲に基づく活躍・チャレンジの機会を拡大し、社員が持てる力を最大限発揮することでオムロンの持続的成長に繋げる。（国内グループ会社対象）

制度の概要

公募制度

各部門の求人に対し「手挙げによる異動」ができる制度



- 兼務型(負荷割合30%程度、1年間)を追加導入
- 関係会社間を跨る異動も可能

応募制度 NEW

自らを各部門に売込みチャレンジ機会を作ることができる制度



- 2019年3月より新制度として導入
- 国内グループ230部門への応募が可能

企業理念

中期経営計画 VG2.0

業績目標・事業戦略

売上高 1兆円 営業利益 1,000億円

1. 注カドメインを再設定し事業を最強化
2. ビジネスモデルの進化
3. コア技術の強化

×

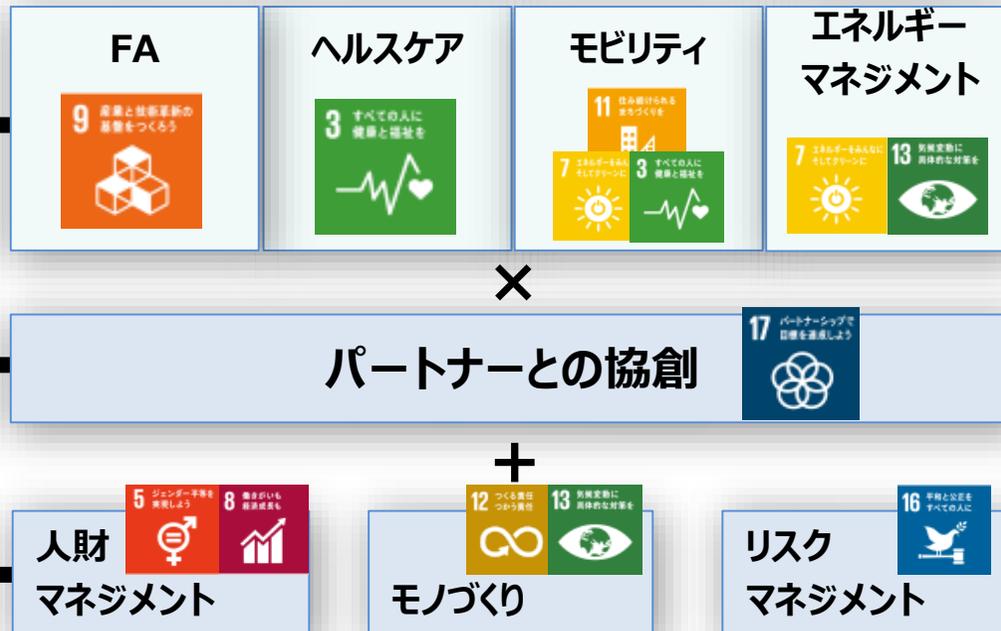
パートナーとの協創

+

人財マネジメント・ものづくり・
リスクマネジメント…

サステナビリティ重要課題

質量兼備の地球価値創造企業



中期計画に対する経営のコミットメント

中長期業績連動報酬に第三者機関によるサステナビリティ指標を組み込む。
(取締役および執行役員)

中長期業績連動報酬
(業績連動型株式報酬)

計算式

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

$$\text{基準額} \times \text{業績評価} \times \text{ROE評価} \times \text{サステナビリティ評価} = \text{株式報酬}$$

短期業績連動報酬
(賞与)

基本報酬

基本 : 短期 : 中長期 = 1 : 1 : 1.5

(代表取締役社長の場合)

1) 報酬構成比率

役員報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬で構成。各業績連動報酬の基本報酬に基本報酬に対する報酬構成比率は、役割に応じて決定。

$$\text{基本報酬} : \text{短期業績連動報酬} : \text{中長期業績連動報酬} = 1 : 1 : 1.5 \text{ (代表取締役社長の場合)}$$

2) 基本報酬 (対象：取締役、執行役員)

固定報酬として基本報酬を支給。外部専門機関の調査に基づく同輩企業（報酬諮問委員会が定める同業種、同規模等のベンチマーク対象企業群）の役員の基本報酬水準を参考に、役割に応じて報酬額を決定。

3) 短期業績連動報酬 (対象：社外取締役を除く取締役、執行役員)

単年度の業績指標や目標達成度に応じて賞与を支給。取締役(社外取締役を除く)の賞与額は、年間計画に基づき設定した営業利益、当期純利益およびROICの目標値に対する達成度等に応じ0%~200%の範囲で変動。

$$\text{役位別の基準額} \times \text{業績評価 (営業利益50\%、当期純利益50\%)} \times \text{ROIC評価} = \text{賞与}$$

4) 中長期業績連動報酬 (対象：社外取締役を除く取締役、執行役員)

業績連動部分(60%)と、非業績連動部分(40%)からなる株式報酬を支給。業績連動部分は、中期経営計画に基づき設定した売上高、EPS、ROEの目標値に対する達成度、および第三者機関の調査に基づくサステナビリティ評価*等に応じ0%~200%の範囲で変動。

$$\text{役位別の基準額} \times \text{業績評価 (売上高30\%、EPS70\%)} \times \text{ROE評価} \times \text{サステナビリティ評価} = \text{株式報酬}$$

非業績連動部分は中長期の株価向上への動機づけとリテンションを目的とし、一定期間の在籍を条件に支給。

なお、当株式報酬により交付した当社株式は、原則として在任期間中は保持し続ける事とする。また、取締役在任期間中に、会社に損害を及ぼす重大な不適切行為があった場合には、報酬諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により株式報酬の支給を制限する。

*サステナビリティ評価：長期的な株主価値向上の観点から、企業を経済・環境・社会の3つの側面で統合的に評価するESGインデックスであるDow Jones Sustainability Indices (DJSI) に基づく評価。



<免責事項>

- 本資料の記載事項は現時点のものであり、今後変更となる可能性がございます。
- 全ての情報について当社の許可なく転用することを禁じます。