

# 社会的側面の報告

## CSR課題と基本方針

### 人権の尊重

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

### 多様性の尊重

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

### 障がいなど制約のある人の自律支援

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

## 2010年度の目標と主な実績

### 人権の尊重

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

## 多様性の尊重

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

## 障がいなど制約のある人の自律支援

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