

オルガノグループのサステナビリティマネジメント

サステナビリティ方針

わたしたちオルガノは、ステークホルダーとともに、未来に向けて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

わたしたちオルガノは、ステークホルダーとともに、未来に向けて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します

E



水で培った最適化技術[®]で、水環境保全や温暖化防止に貢献する環境配慮型製品・サービスを提供します

S



人権及び多様な価値観・個性を尊重し、従業員一人ひとりが成長し活躍する職場づくりを推進します

G



すべてのステークホルダーとの対話と連携を重視し、誠実かつ公正な企業活動を遂行します

※“水で培った最適化技術”には、水処理に関わる分離・精製、分析技術やエンジニアリングにおける技術の追求と、その組み合わせによって社会のニーズに合致した最適なシステムやサービスを提供するという意味が込められています。

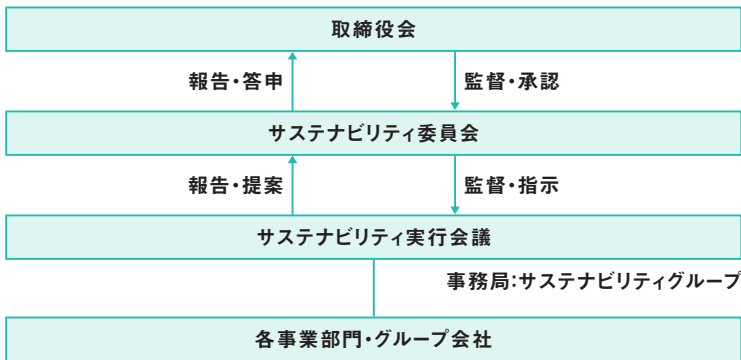
当社グループは2022年6月に「サステナビリティ方針」を策定いたしました。

当社グループの事業活動の持続可能性を高めるとともに、持続可能な社会および地球環境の実現に貢献するため、中長期経営計画と本方針を融合し、事業活動とESGへの取り組みが連動した経営を推進してまいります。

コンプライアンスの徹底とガバナンスの強化によって事業の基盤をしっかりと固め、水で培った最適化技術を持続的に発展させることで、お客様のサステナビリティや水環境の保全、地球温暖化防止に貢献する製品やサービスを提供してまいります。

サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ経営推進のための施策を企画・立案し、実行する組織として、2021年12月に「サステナビリティ委員会」を設置しました。また、その実行組織として施策の具体的な推進を行う「サステナビリティ実行会議」を設置しています。サステナビリティ委員会で協議・検討された事項に関する進捗や達成状況は取締役会へ答申や報告を行います。



ステークホルダーとのつながり

当社グループは持続的成長をしていくうえで関わりの深い5つのステークホルダーに対し、企業として社会的責任を果たしています。

ステークホルダー	オルガノの役割・使命	エンゲージメント
株主	適正な情報開示、安定的かつ適正な配当、企業価値の持続的向上	IR活動（決算説明会、IRミーティング）、株主総会、ホームページ
顧客	高品質で社会に役立つ製品及びサービスを適正価格で提供	営業活動を通じたコミュニケーション
取引先	公平・公正な取引	購買活動を通じたコミュニケーション
従業員	安定的雇用、人材育成、適正な給与、情報と課題の共有	社員集会、労使協議会、各種研修、イントラネット、グループ報、健康相談室
地域・社会・行政	適正な納税、安定的かつ公正な雇用、地域社会との対話	ホームページ、オルガノグループレポート

ステークホルダーエンゲージメント

2020年以降決算説明会は動画配信をしておりましたが、2021年度より株主や投資家との直接対話の機会を拡大するために双方向型のWeb説明会を実施しております。より一層の情報発信とステークホルダーエンゲージメントを高めてまいります。今後ともよろしくお願い申し上げます。

Web説明会の動画や資料は、当社コーポレートサイトのIR情報ページよりご覧いただけます。ぜひご覧ください。

<https://www.organo.co.jp/ir/briefing/>

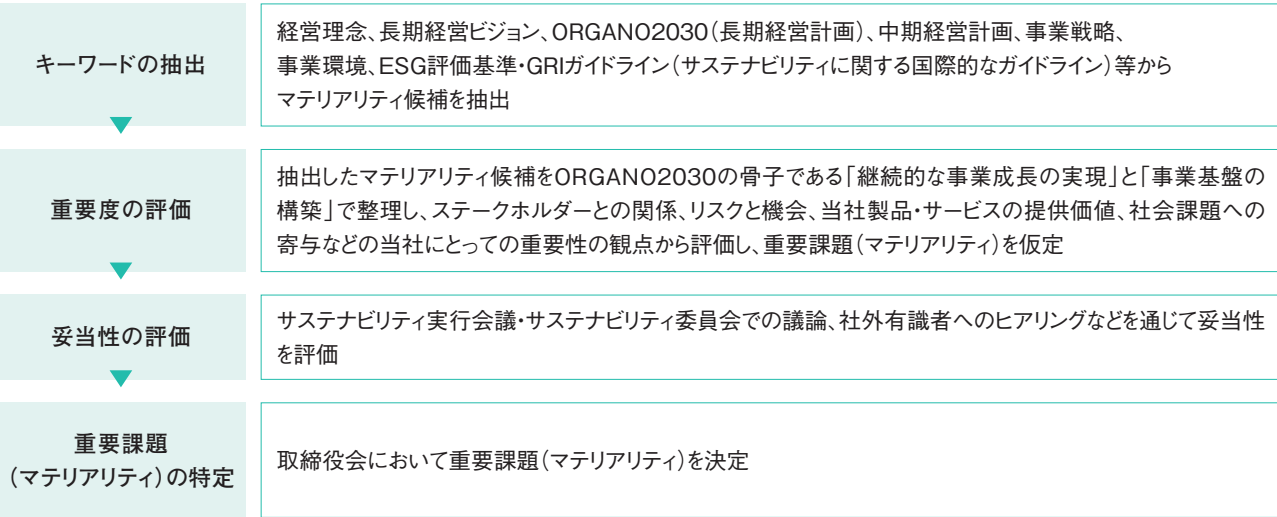


サステナビリティマネジメント

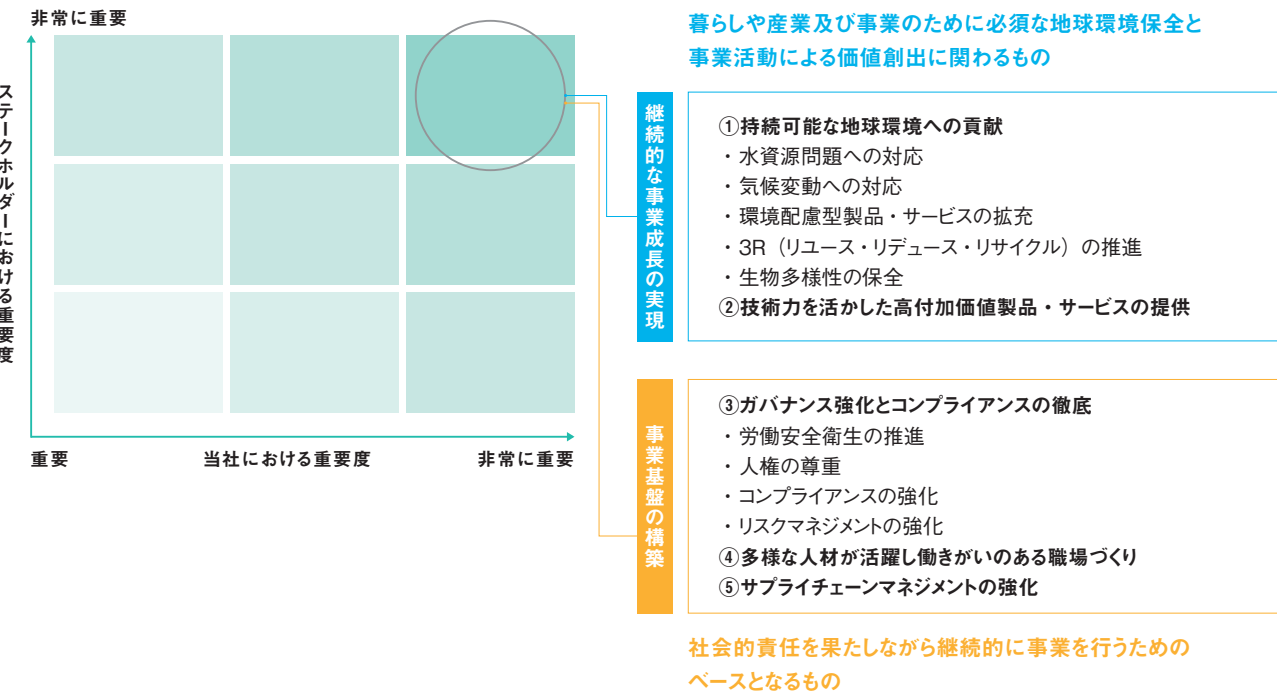
重要課題（マテリアリティ）

国際社会の動向や当社の事業と関係性が深い社会課題を「ステークホルダーにおける重要度」、「当社における重要度」の2つの視点で評価し、重要度の高い課題を抽出しました。それらの課題について取締役会を含む社内会議で議論し、その中で特に重要度の高い課題を重要課題（マテリアリティ）に特定しました。

特定プロセス



特定したマテリアリティ



重要課題（マテリアリティ）の一覧

マテリアリティ			取り組み姿勢	指標 (KPI)	基準年	2030年度目標
継続的な事業成長の実現	①持続可能な地球環境への貢献	・水資源問題への対応	・排水処理や回収技術の提供を通じて、産業や暮らしの水利用における健全な水循環の保全と水資源確保に貢献します。	当社が新たに納入する装置で処理され、工場などから外部に放出された排水量	2023	累計 6,000万㎡
		・生物多様性の保全	・排水処理、省エネ・省資源効果のある製品やサービス、廃棄物削減など、当社のマテリアリティへの取り組みで生物多様性の保全に寄与します。	当社が新たに納入する装置で回収再利用された水量	2023	累計 25,000万㎡
		・気候変動への対応	事業活動におけるエネルギー使用を最適化し、気候変動の緩和に貢献する商品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。	SBT提示法*1に則ったScope1&2 CO ₂ 排出量の削減率	2021	37.8%削減
				SBT提示法*1に則ったScope3 CO ₂ 排出量の削減率	2021	検討中
		・環境配慮型製品・サービスの拡充 ・3Rの推進	・省資源・省エネに寄与する製品やサービスを創造し実用化し、提供することを通じて、お客様も含めた企業活動における環境負荷を低減します。 ・当社の技術・サービスで、お客様も含めた企業活動で発生する廃棄物の3Rを推進します。	当社技術・製品の適用によるCO ₂ 削減量	2023	累計 32,000t CO ₂
	当社技術・製品の適用による汚泥削減量			2023	累計 10,000t	
	②技術力を活かした高付加価値製品・サービスの提供	お客様のサステナビリティ課題を解決する新たな技術やサービスを継続的に開発し提供します。		お客様のサステナビリティ課題を解決することを付加価値とした環境配慮型製品、サービスの開発件数	2023	2件/年
事業基盤の構築	③ガバナンス強化とコンプライアンスの徹底	・労働安全衛生の推進	事業活動における安全衛生を確実にするための社内指導や教育を充実し、重大な休業災 ^{※2} を旨します。	重大な休業災 ^{※2} の発生件数	2022	0件/年
		・コンプライアンスの強化	公正で自由な競争に基づく適正な取引を維持し、広く社会にとって有用な存在であり続けるためコンプライアンスの強化を推進します。	前年度末在籍対象者のコンプライアンス関連研修履修率	2022	100%
		・人権の尊重	人権に関する国際規範を支持・尊重し、企業の社会的責任を果たしていくために人権尊重についての取り組みを推進します。	前年度末在籍対象者の人権関連研修履修率	2022	100%
		・リスクマネジメントの強化	経営理念を実現するため、長期経営ビジョンにおけるリスクを認知し適切に対処するリスクマネジメント能力を高めていきます。	当社が定める「重要リスク」に対するPDCA実施率	2022	100%
	④多様な人材が活躍し働きがいのある職場づくり	様々な意思決定における多様性（立場・考え方）を担保します。		管理職（国内グループ会社）に占める女性の人数	2022	50人
		社員が多様な能力を向上し発揮することが働きがいと捉えて、その実現のため人材育成と制度の充実に取り組みます。		一人あたり研修費用（海外も含むグループ全社員）	2022	100,000円/人
		社員が心身ともに健全で働きがいを実感できる労働環境を提供します。		年間の法定外労働時間の上限を超過する社員数 ※国内グループ会社のみ	2022	600時間/年:0人
	⑤サプライチェーンマネジメントの強化	当社グループのCSR推進ガイドブックに基づいたサプライヤーの取り組みを支援し、グループサプライチェーンのCSR意識と遵守を向上します。		主要サプライヤーのCSR推進ガイドブック遵守企業数	2022	遵守企業数 300社以上

*1：SBTi(Science Based Targets initiative：科学的根拠に基づく二酸化炭素排出量削減目標を立てることを企業に求めるイニシアティブ)が定める二酸化炭素排出量の算定基準。
*2：休業4日以上

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- 「オルガノ コーポレートガバナンス・ガイドライン」 <https://www.organo.co.jp/company/governance/>

コーポレート・ガバナンス体制

The diagram illustrates the corporate governance structure, starting with the **株主総会** (Shareholders' Meeting) at the top. It oversees three main bodies: the **取締役会** (Board of Directors), the **監査役(会)** (Auditor(s)), and the **会計監査人** (Auditor). The **取締役会** is responsible for appointing and dismissing directors and auditors. The **監査役(会)** is responsible for appointing and dismissing the auditor. The **会計監査人** is responsible for auditing the company's financial statements. The **取締役会** also oversees the **特別委員会** (Special Committee) and the **指名・報酬委員会** (Nomination and Remuneration Committee). The **監査役(会)** oversees the **監査** (Audit) function. The **会計監査人** oversees the **会計監査** (Financial Audit) function. The **取締役会** also oversees the **経営意思決定・監督** (Business Decision-making and Supervision) function. The **監査役(会)** and **会計監査人** are connected by a **連携** (Cooperation) relationship. The **取締役会** and **監査役(会)** are connected by a **監査** (Audit) relationship. The **監査役(会)** and **会計監査人** are connected by a **連携** (Cooperation) relationship. The **取締役会** oversees the **代表取締役社長** (Representative Director and President). The **監査役(会)** oversees the **内部監査部門** (Internal Audit Department). The **代表取締役社長** oversees the **コンプライアンス委員会** (Compliance Committee), **サステナビリティ委員会** (Sustainability Committee), **経営会議** (Management Meeting), and **月次事業報告会** (Monthly Business Report Meeting). The **内部監査部門** oversees the **内部監査** (Internal Audit) function. The **コンプライアンス委員会** is responsible for the construction of the compliance system. The **サステナビリティ委員会** is responsible for the formulation of policies and goals related to sustainability. The **経営会議** is responsible for the formulation of strategy and the review of strategic issues. The **月次事業報告会** is responsible for the reporting of business performance.

```
graph TD
    A[株主総会] -- "選任・解任" --> B[取締役会]
    A -- "選任・解任" --> C[監査役(会)]
    A -- "選任・解任" --> D[会計監査人]
    B -- "監査" --> C
    C -- "連携" --> D
    B -- "答申" --> E[特別委員会]
    B -- "答申" --> F[指名・報酬委員会]
    B -- "選定" --> G[代表取締役社長]
    B -- "経営意思決定・監督" --> G
    C -- "監査" --> H[内部監査部門]
    D -- "会計監査" --> I[内部監査]
    G --> J[コンプライアンス委員会]
    G --> K[サステナビリティ委員会]
    G --> L[経営会議]
    G --> M[月次事業報告会]
    J --> N[コンプライアンス体制の構築等]
    K --> O[サステナビリティに関する方針・目標の検討等]
    L --> P[戦略の立案・経営課題の審議]
    M --> Q[業務執行の報告等]
    H --> R[内部監査]
```

取締役会は、コーポレートガバナンス強化の観点から独立社外取締役の比率を3分の1以上とし、独立社外取締役3名を含む取締役9名で構成されています。

監査役会は、社外監査役2名(うち女性1名)を含む監査役3名で構成されています。財務・会計に関する適切な知見を有する者を2名、また、法務に関する適切な知見を有する者を2名選任しています。

取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しており、取締役及び執行役員の選任及び解任等の役員指名並びに取締役等の報酬等に関する事項を検討し、取締役に報告しています。独立性を担保するため委員の過半数は独立社外取締役とし、独立社外取締役3名を含む取締役4名で構成されています。また、委員長は独立社外取締役が務めています。

取締役会の任意の諮問機関として特別委員会を設置しており、当社支配株主（東ソー株式会社）及びその子会社との重要な取引等において、少数株主の利益保護の観点から審議し、取締役会に答申または報告を行います。独立性を確保するため独立社外取締役3名で構成されています。

取締役会全体の実効性評価

2020年度	主な課題	対応状況
	・企業価値創出の議論が不十分。 ・取締役会における説明・審議時間のバランスに課題。資料についても要点を絞ったものにすべきとの意見多数。 ・取締役会における業務執行に関する監督機能の強化。 ・取締役の報酬等の内容の決定手続等に関する透明性の向上。(会社法改正に伴う対応) ・非業務執行取締役及び社外監査役への支援体制が不十分。	・長期経営計画を見直し、新たな長期経営計画「ORGANO2030」の骨子を策定した。 ・取締役会における報告事項の適正化を図り、資料も改善された。 ・独立社外取締役の割合を1/3以上とした。 ・「取締役の報酬等の決定に関する方針」を策定した。 ・非業務執行取締役及び社外監査役に対してヒヤリングを実施して改善要望を確認し、事前説明の充実化、監査役会事務局を設置する等、支援体制の強化を図った。

2021年度

- ・議題数が多く、重要な議案の議論が不十分。
- ・取締役会の全体として、知識・経験・能力のバランス、多様性を意識した構成となるよう議論を進める必要がある。(コーポレート・ガバナンス報告書要開示)
- ・役員選任や幹部育成等の多様性に関わる課題の議論不足。
- ・ESG、SDGs対応等のサステナビリティの取り組みに関わる議論が不足。

- ・取締役会における議題を絞り込み、効率的な説明を実施したこと及び非業務執行取締役に対して重要案件の事前説明を実施したことにより、議論時間を十分に確保できた。
- ・女性監査役が1名就任した。
- ・「ORGANO2030」及び中期経営計画を実現するために当社取締役が備えるべきスキルセットを特定した。
- ・当社の役員選定基準である「役員等に求められる資質、能力」を見直し、取締役・社長候補者の適格性判断基準を明確にした。
- ・サステナビリティ委員会及びその下部組織であるサステナビリティ実行会議を設定した。

2022年度

- ・支配株主を有するプライム市場上場会社として、支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針を示す必要がある。
(コーポレート・ガバナンス報告書要開示)
- ・取締役候補者の育成方針、育成方法の明確化。
- ・女性取締役候補者、外国人取締役候補者の選定等、取締役会の多様性確保に向けた議論が必要。
- ・リスク管理体制の強化。
- ・プライム市場上場要件として、サステナビリティの取り組みについて要開示。

- ・支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う特別委員会を設置した。本委員会は独立社外取締役のみで構成することにより独立性を確保している。
- ・取締役会における執行役員や部門長による議案説明や報告の機会を増やし、執行役員が取締役会メンバーに対して自由テーマで発表する機会を設ける等、取締役候補者の育成に努めている。
- ・女性取締役候補者の選定等、取締役会の多様性確保に向けた議論を進行中。
- ・主要リスクの特定やリスクシナリオを想定し、2022年6月には、新たに経営統括部門下にリスク管理グループを設けるとともに、内部監査部門を増員する等グループ全体のリスク管理体制の整備を進めている。
- ・取締役会及び社内会議においてはリスク管理計画の進捗状況をモニタリングすることで、リスク管理の強化に繋げている。
- ・サステナビリティ委員会における議論を経て、2022年5月に、マテリアリティを特定し、6月には基本方針を制定した。今後は、KPI／目標等について取締役会で決定し、サステナビリティ経営の実現に向けた取り組みを行っていく。

取締役会の構成・取締役スキルマトリックス

当社は、取締役会の審議が多面的かつ実効的に行われるためには、取締役会の多様性を確保することが有用であると考えており、多様な知識・経験・能力を有する者をバランスよく選任することとしております。各取締役はそれぞれ、経営全般、経営管理、営業、研究開発、技術、産業政策等の分野の知識・経験・能力を有しており、取締役会全体として、バランス・多様性が保たれており、規模についても適正であると考えております。

氏 名	企業経営・ 経営戦略	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	グローバル	営業・ マーケティング	テクノロジー	人材戦略
内 倉 昌 樹	◎		◎	◎		◎	◎
山 田 正 幸	◎		◎	◎		◎	
中 山 泰 利	◎			◎	◎		◎
須 田 信 良	◎	◎		◎		◎	
本 多 哲 之	◎			◎	◎	◎	
菅 田 光 孝	◎			◎	◎		
永井 素夫(社外)	◎	◎	◎	◎			
照井 恵光(社外)	◎		◎			◎	◎
平井 憲次(社外)	◎		◎			◎	◎

(注) 1. 各取締役が保有するスキルのうち、特に専門性や経験の発揮が期待できるスキルに◎印をしております。 2. ESGスキルは、全取締役が有していると考えております。

役員報酬

基本方針

業務執行取締役の報酬制度については、固定報酬(金銭)に加えて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目的として、経営方針及び経営目標に合致した業務執行を促し、短期及び中長期の経営目標達成への強いインセンティブとなる報酬体系・報酬水準としています。社外取締役を含む非業務執行取締役の報酬制度については、その監督・監視機能を有効に機能させることを目的として、固定報酬(金銭)のみとしています。なお、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置し、報酬等の決定に係るプロセスの客観性及び透明性を確保しています。

業務執行取締役の報酬構成比率

50%	25%	25%
①固定報酬	②短期インセンティブ報酬	③中長期インセンティブ報酬

※代表取締役社長の場合

業務執行取締役の報酬制度の概要

報酬	概要
①固定	・役位に応じて決定 ・金銭報酬
②短期 インセンティブ	・業績と報酬との関係性の明確化の観点から、当社グループの重要な経営指標である「連結営業利益額」を業績評価指標としている ・連結営業利益額に応じて0～170%の範囲で変動 ・金銭報酬
③中長期 インセンティブ	・中長期的な企業価値の向上及び株主との利害関係の一致の観点から当社グループの重要な経営指標であり、資本効率性を示す連結自己資本当期純利益率(ROE)を業績評価指標としている ・連結ROEに応じて0～200%の範囲で変動 ・信託を用いた株式報酬

コンプライアンス

当社は、「安全とコンプライアンスは企業存続の前提」との考え方のもと、安全とコンプライアンスを最優先に企業活動を行っており、全従業員を対象とした会議の際など折に触れて社長からメッセージを発信しています。

また、当社はグループ役員と従業員が遵守すべき基本的な行動指針として「オルガノグループ企業行動指針」を定め、日本語、英訳版に加え、マレーシア、中国、台湾、タイ、ベトナムでは現地の事情に合わせた現地法人版を作成し、国内外のグループ役員と従業員に共有しています。さらに、2年に1度、当社役員及び従業員を対象に企業行動指針の浸透、実践状況のアンケートを取り、その結果を取締役会や従業員に報告することにより、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

コンプライアンスの推進体制として、コンプライアンス委員会を設置しグループ従業員に対するコンプライアンス教育計画の立案、実施とともに、コンプライアンスに関する調査、是正措置の検討を行っています。

不正行為などの早期発見と是正を図りコンプライアンスの実効性を確保するため、内部通報制度を整備し、当社社内窓口のほか、監査役窓口、外部弁護士窓口を設置し、通報や相談を受け付けています。また、海外においては現地での通報窓口の整備を進め、マレーシア、台湾、タイ、ベトナムで内部通報制度の運用を開始しています。

リスクマネジメント

リスクの把握とPDCAサイクル

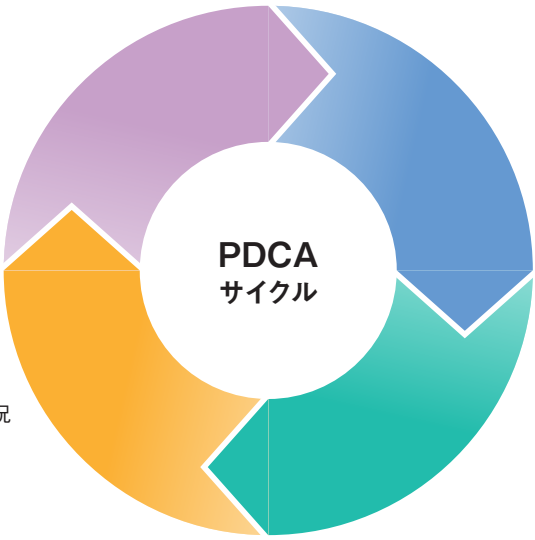
経営計画・戦略の遂行にあたり、各部署・各グループ会社から抽出されたリスクを「顕在化可能性」「影響度」の2つの評価軸に基づき取締役会において主要なリスクを特定します。特定された主要なリスクについては対応主管部門を決めてリスク管理計画を立案し、計画に基づきリスク対応を実行します。取締役会がリスク管理計画の進捗状況をモニタリングし、必要に応じ改善を対応主管部門に指示します。また、独立した立場から監査室がリスク管理プロセスの運用状況及びリスク管理計画の進捗状況について評価を行うことで、リスク管理の有効性を高めます。このようにPDCAサイクルを継続的に回すことで、リスクマネジメントの実効性を高めています。

Action

改善活動とリスクの洗い出し・評価
・対応主管部門による改善策立案と実行
・各部署・各グループ会社によるリスクの洗い出しと洗い替え、及び定量化

Check

プロセスと進捗の評価・モニタリング
・監査室によるリスク管理プロセス運用状況及びリスク管理計画進捗状況の評価
・取締役会によるモニタリング



Plan

リスクの特定及び対策立案
・取締役会によるリスクの特定
・対応主管部門によるリスク管理計画の立案

Do

リスク管理計画の実行
・対応主管部門による対策活動の実施

役員一覧 (2022年6月29日現在)

取締役

取締役会議長

内倉 昌樹

1982年 4月

2017年 6月

東洋曹達工業(株)(現 東ソー(株))入社
当社取締役兼専務執行役員
機能商品本部長
オルガノフードテック(株)取締役会長
(代表取締役)
(株)ホステック取締役会長(代表取締役)
2019年 6月 当社取締役社長(代表取締役)
社長執行役員
2022年 6月 当社取締役取締役会議長(現在)

取締役社長
代表取締役
社長執行役員

山田 正幸

1985年 4月

2019年 6月

東洋曹達工業(株)
(現 東ソー(株))入社
東ソー(株)取締役常務執行役員
研究企画部長兼機能商品セクター長
兼エンジニアリングセクター長
当社取締役
2021年 6月 当社取締役専務執行役員
2022年 6月 当社取締役社長(代表取締役)
社長執行役員(現在)

取締役
常務執行役員
プラント本部長
兼エレクトロニクス
事業部長

中山 泰利

1984年 4月

2014年 1月

当社入社
オルガノ(アジア)SDN.BHD.
取締役社長
当社執行役員
当社取締役兼執行役員プラント本部
副本部長兼プラント事業部長
当社取締役常務執行役員
プラント本部長兼エレクトロニクス
事業部長(現在)

常勤監査役

豊田 正彦

1978年 4月

2005年 5月

2012年 5月

2012年 6月

2013年11月

2015年 6月

2016年 6月

東洋曹達工業(株)
(現 東ソー(株))入社
トソー・ヘラスA.I.C.取締役社長
東ソー(株)理事ポリマー事業部
機能性ポリマー部長
当社取締役兼常務執行役員
機能商品本部長
(株)ホステック取締役会長
(代表取締役)
プラス・テック(株)社外監査役(現在)
当社常勤監査役(現在)
太平化学製品(株)社外監査役
(現在)

社外監査役
弁護士
公認会計士

樋口 達

1993年10月

1997年 4月

2002年10月

2007年10月

2016年 6月

2018年10月

2019年 6月

2019年10月

2022年 3月

監査法人トーマツ(現 有限責任監査
法人トーマツ)入所
公認会計士登録
弁護士登録(第一東京弁護士会)
成和共同法律事務所(成和明哲
法律事務所)入所
同所パートナー
丸紅建材リース(株)社外取締役
(監査等委員)(現在)
大手門法律会計事務所代表パートナー
(現在)
当社社外監査役(現在)
アドバンス・レジデンス投資法人
執行役員(現在)
公益社団法人日本プロゴルフ
協会監事(現在)

社外監査役
弁護士

花野 信子

1991年 4月

2000年10月

2004年10月

2019年 3月

2020年 4月

2021年 6月

(株)野村総合研究所入社
弁護士登録(第一東京弁護士会)
光和総合法律事務所入所
同所パートナー(現在)
カンロ(株)社外監査役(現在)
一般社団法人ドローンサービス推進
協議会監事(現在)
当社社外監査役(現在)

取締役

常務執行役員
技術開発本部長
兼開発センター長

須田 信良

1984年 4月

2013年 1月

2017年 6月

2019年 6月

2021年 6月

当社入社
オルガノ(蘇州)水处理有限公司
董事長兼総経理
当社執行役員
経営統括本部経営企画部長
オルガノ(ベトナム)CO.,LTD.会長
当社取締役執行役員
経営統括本部長兼経営企画部長
当社取締役常務執行役員
技術開発本部長兼開発センター長
(現在)

取締役執行役員
経営統括本部長
兼経営企画部長

本多 哲之

1986年 4月

2012年 4月

2018年 6月

2020年 6月

2021年 6月

当社入社
オルガノ(アジア)SDN.BHD.取締役
社長
当社執行役員
プラント本部電力事業部長
当社執行役員
技術開発本部開発センター長
当社取締役執行役員
経営統括本部長兼経営企画部長
(現在)

取締役

菅田 光孝

1986年 4月

2011年 6月

2016年 6月

2018年 6月

2022年 3月

2022年 6月

東洋曹達工業(株)(現 東ソー(株))入社
同社有機化成品事業部アミン部長
大洋塩ビ(株)取締役
東ソー(株)有機化成品事業部企画開発室長
同社執行役員購買・物流部長兼
原燃料グループ・リーダー
(株)マナック・ケミカル・パートナーズ
社外取締役(現在)
東ソー(株)執行役員有機化成品
事業部長兼企画開発室長(現在)
当社取締役(現在)

社外取締役メッセージ

オルガノの更なる飛躍に向けて

私が社外取締役に就任した2019年以前より当社では、CGをめぐる制度改革に積極的に取り組み、取締役会や監査役会のあり方や、取締役や監査役の責務・役割を明確にし、ガバナンス体制が強化されてきました。また、働き方改革やデジタル化による業務フローの効率化などの業務改革も進み、当社の企業文化・風土にも新風が吹き始めています。

一方、米中貿易摩擦や新型コロナウイルスの感染拡大、最近のウクライナ問題などの国際情勢の変化を背景とするサプライチェーンの混乱は、エネルギー・天然資源の供給を不安定化し、特に世界的な需要拡大期にある半導体の深刻な供給不足をもたらし、自動車や電機・電子産業界にさまざまな影響を及ぼしています。この半導体の需給ギャップを埋めるべく、台湾を中心とする大手半導体メーカーが生産拠点を新設して増産する動きが活発になる中で、半導体製造に不可欠な超純水の供給や排水処理などに関わる当社の事業において、一部の繁忙部署での長時間労働は是正すべき課題として残されているものの、ここ数年の過去最高益の達成は特筆に値する実績です。

他方、SDGs実現やESGへの対応、脱炭素化を軸とする環境対策を重視する世界的な動きが一段と加速する中、産業界に求められるニーズは刻々と変化し、それを具現化する革新技術の創生が強く求められています。同時に、多岐にわたる分野で進む情報通信革命は、単に既存の技術の組み合わせだけでなく、多様化・細分化した顧客の潜在的なニーズをも踏まえた、新たな社会的価値を付加したソリューションを提供することの重要性を再認識させるものです。このような社会課題に応えるべく当社は、半導体特需の次を見据えて、長計の重点事業に掲げる薬品及び機能材事業において開発した独自の技術・商材を駆使したビジネスモデルを時宜提供することが、当社の持続的な発展と企業価値向上を目指すうえでも、極めて重要と改めて思う次第です。

社外取締役

平井 憲次

Environment

—環境—

環境理念

オルガノは、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、企業活動のあらゆる面で、美しい地球環境との共存と共生に貢献していく。

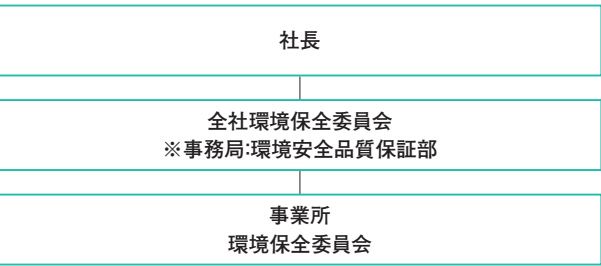
環境基本方針

継続的改善	企業活動が環境に与える影響を捉え、技術的・経済的に可能な範囲で、環境目的・目標を定めて、環境保全活動の継続的な改善を図る。	製品環境	環境負荷低減型の商品づくり及び技術開発を行う。
法令遵守・自主基準	環境関連の法律、規制、協定などを遵守し、さらに自主基準を制定して環境保全に取り組む。	環境監査	内部環境監査を実施し、環境保全活動の維持・向上に努める。
製造環境	省資源、省エネルギー、リサイクル、廃棄物の削減に企業活動のすべての領域で取り組む。	全員参加	環境教育、社内広報活動を実施し、全社員の環境基本方針の理解と環境に対する意識の向上を図る。

環境マネジメント体制

環境保全推進体制

当社の環境保全に関する方針、目標、施策は、「全社環境保全委員会」で審議、決定されます。国内各事業所では、会社の目標、施策を受け、さらに固有の課題も組み入れて環境保全委員会で事業所の方針、目標、施策を定め、活動を行っています。



環境マネジメントシステム

当社の環境マネジメントシステムは国際規格であるISO14001に基づいており、イオン交換樹脂の精製を行っているつくば工場では認証を取得しています。

環境教育

社内教育の推進

新入社員教育やエンジニアリング技術教育のカリキュラムの一つとして、公害防止法令について講習を実施しているほか、国家資格である公害防止管理者資格の取得を推奨し有資格者を増やすことで、当社の環境理念を実践しています。

【2021年度公害防止管理者資格取得者数】※

累計200名

※水質関係第1種～4種、大気関係第1種～4種、ダイオキシン類関係の合計

オルガノグループの気候変動問題への取り組み

基本的な考え方

気候変動は地球規模で社会や環境の安定性を失わせる脅威であり、水資源への関与が大きい当社においても注視すべきリスクと考えています。一方、環境配慮型商品・サービスへの需要の高まりを事業機会と認識しています。オルガノグループでは、企業行動指針に「環境負荷の少ない商品づくりや技術開発を行うとともに、環境問題の解決に貢献する商品・サービスの開発に努める。」と定め、また、マテリアリティ(経営重要課題)にも「気候変動対応」を設定し、取り組み姿勢として「事業活動におけるエネルギー使用を最適化し、気候変動の緩和及び気候変動への適応に貢献する商品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献する。」としています。水移送の効率化、ICTによるプラントの効率運用、水処理薬品による伝熱効率悪化防止、排水に含まれる熱エネルギーの回収再利用など水処理プロセスでのエネルギー削減などでお客様の脱炭素化支援に取り組みます。

気候変動の緩和と適応に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

CO₂排出削減の実績 (Scope1+2)

オルガノグループにおいて、温室効果ガスの排出削減を含む環境問題への取り組みは、重要なテーマと位置付けています。当社グループとして気候変動対応を具体化するために、2021年12月以降のサステナビリティ委員会において議論を重ねてまいりました。

その中で、スコープ1、2については、まずグループ全体の排出実態を把握したうえで、設備の省エネ化、業務プロセス改善、自社太陽光発電設置、低GHG排出係数電力の調達など、幅広く削減施策を検討しました。

そのうえで、当社グループの取り組みをパリ協定に沿ったものとするため、SBT[※]の手法に沿い、2021年度を基準年として2030年度目標をCO₂排出量削減率37.8%と設定しました。今後目標値の実現に向けて、環境マネジメントを実践していきます。

※Science Based Targetsは、地球の気温上昇を産業革命前の気温と比べて[※]2°C未満に維持するという科学的な知見と整合する企業の温室効果ガス削減目標
※集計範囲:オルガノ、オルガノプラントサービス、オルガノフードテック、オルガノエコテクノ、オルガノアクティー、オルガノ(アジア)、オルガノ(蘇州)、オルガノテクノロジー、オルガノ(タイランド)、オルガノ(ベトナム)、PTラウタン



TOPICS 『RO膜水処理設備』 省エネソリューションサービス オルスマートRO

本ソリューションは、各分野で普及しているRO膜(逆浸透膜)水処理設備において、膜障害の一つであるファウリング発生によるポンプ電力増加の課題を、①RO膜水処理薬品シリーズ、②ファウリング管理と薬品注入制御、③遠隔管理システムの3つの独自開発技術により解決する省エネソリューションサービスです。

受賞歴

2020年の冷却水処理剤「オルブレイドシリーズ」による省エネソリューションに続き、【『RO膜水処理設備』省エネソリューションサービス オルスマートRO】が、2021年度省エネ大賞(主催:一般財団法人省エネルギーセンター、後援:経済産業省)の製品・ビジネスモデル部門において、『審査委員会特別賞』を受賞しました。

Environment －環境－

エネルギー・廃棄物

オルガノグループは、ステークホルダーとともに、未来に向けて持続可能な社会の実現を目指しています。循環型社会に向けて資源の有効利用、環境負荷量の低減に努めます。当社事業活動に伴う環境負荷の主なものには、エネルギーの使用、廃棄物の排出などがあります。

○ 2021年度オルガノグループの環境負荷量

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量 原油換算	kℓ	3,824	3,942	3,970	4,083	4,168
リサイクル量	t	377	400	548	486	554
廃棄物排出量	t	445	471	737	679	617
水使用量	m³	488,900	516,352	542,256	539,185	624,755
排水量	m³	411,577	423,922	434,603	461,591	538,819

※算定対象:オルガノ本社、開発センター、つくば工場、いわき工場、オルガノフードテック株式会社本社工場
※水の収支については、蒸発、散水など及び製品による持ち出し、持ち込みは含んでいません。

エネルギー使用量（原油換算）

2021年度の主要事業所のエネルギー使用量は4,168kℓでした。事業繁忙により2020年度より85kℓ増加しましたが、前年よりも使用伸長率は鈍化しています。

当社は「エネルギーの使用の合理化に関する法律」における特定事業者に該当し、開発センターについては第二種エネルギー管理指定工場などに該当しているため、今後も全事業所において、省エネルギー活動に努めてまいります。

リサイクル・廃棄物排出量

2021年度の主要事業所の廃棄物排出量は617tでした。2020年度より62t減少しました。

2021年度の主要事業所のリサイクル量は554tでした。2020年度より68t増加しました。

今後もグループの各事業所において、一層の廃棄物排出量の抑制とリサイクル率の向上に継続して努めてまいります。

水使用量、排水量

2021年度の主要事業所の水使用量は624,755m³、排水量は538,819m³でした。2020年度より水使用量85,570m³、排水量で77,228m³増加しました。オルガノグループでは、事業所周辺の水資源の持続可能な利用に向け、取水の有効活用・排水水質の維持向上による水資源の保全に取り組んでまいります。

Social －社会－

人権の基本的な考え方

当社グループでは、人権尊重及び差別禁止を表明しており、国籍、性別、信条、身体的条件または社会的身分などによる差別を行うことなく、個人を尊重し、多様性を尊重する会社を目指しています。こうした基盤のもと、長期経営ビジョンで表明しているとおり、昨日までのやり方を、明日に向けて、今日変える人をつくり、一人ひとりが働きがいと活力に満ちた企業の構築に取り組んでいます。

人権尊重の取り組み

当社グループでは、「オルガノグループ企業行動指針」に人権の尊重、差別の禁止、ハラスメントの禁止を明記しています。従来から従業員全員が人権に関する正しい知識を身につけ、人権が尊重される職場づくりを推進するため、全従業員向けに企業倫理、コンプライアンス、ハラスメント防止などに関するeラーニング教育を実施しています。さらに、2022年6月に経営の重要課題（マテリアリティ）に「人権の尊重」を設定しました。人権に関する国際規範を支持・尊重し、当社グループで働くすべての人々の人権を尊重するとともに、企業活動に関わるすべての人の人権を尊重し、企業の社会的責任を果たしていくため、人権尊重の取り組みを推進いたします。

サプライチェーンマネジメントの基本的な考え方

当社グループは、「水で培った先端技術を駆使して、未来をつくる産業と社会基盤の発展に貢献するパートナー企業としてあり続けます」という経営理念のもと、オルガノグループ役員と従業員が遵守すべき「オルガノグループ企業行動指針」を定め、グループ全体でCSRへの取り組みを推進しています。

「オルガノグループ企業行動指針骨子」

- I.顧客、取引先および株主の信頼と期待に応える
- II.一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる
- III.社会の健全な発展に貢献する

購買基本方針

1.公平、公正な取引

購買取引の際は、取引条件を明らかにし、価格、品質、納期、その他の諸条件等を公平・合理的に評価し、購入先を決定します。購入先からは購買活動に必要な情報のみを取得します。業務上知り得た情報については適切に管理し、許可なく第三者に開示、漏洩したり、目的以外に使用するなど不正に使用しません。

2.法令および社会規範の遵守

独占禁止法、下請法、建設業法および関係法令を遵守し、優越的地位を濫用することなどにより、購入先に不利益を与える行為は行いません。
知的財産権は適切な契約をしたうえで使用し、不正に使用するなど知的財産権を侵害する行為は行いません。
購入先との個人的な利害関係は持ちません。
不当な利益や優遇措置の取得・維持を目的とした、接待、贈答、金銭その他の経済的利益の要求を行ったり、受けたりはしません。

3.パートナーシップの構築

購入先とは信頼関係を構築・維持することに努め、相互協力により共存共栄の関係を図ります。
購入先における法令遵守、環境、人権などの社会的責任への取り組みに関心をもち、お互いに社会的責任を果たせるよう努めます。

CSR調達の取り組み

製品・サービスがどのように作られ、提供されるのかといった事業プロセス全体に対するステークホルダーの関心が高まる中、当社グループのCSRを推進するだけでなく、サプライチェーン全体でCSRを推進していくことが求められてきており、当社グループは、2015年5月に「オルガノグループサプライチェーン CSR推進ガイドブック」(以下、本ガイドブック)を策定し、お取引先様と共通理解を深め、CSR活動に取り組んでまいりました。

当社の事業も従来の国内・アジアに加え、2021年に半導体製造用の水処理設備などの需要拡大が期待される米国に、現地子会社を設立して事業をスタートさせています。

このような事業拡大の中、当社CSRの取り組みの基準も、より国際的な基準に合わせるべきであるとして、2022年4月に本ガイドブックをグローバルサプライチェーンの社会的責任を推進する企業連盟であるRBA (Responsible Business Alliance)の行動規範に準拠する内容に改定いたしました。

今後、当社は本ガイドブックに基づき、CSR活動に取り組むとともに、お取引先様のCSR活動の取り組み状況を確認させていただき、必要に応じた支援を行ってまいります。

紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル）問題への対応方針

当社グループは、国際的に問題となっている紛争鉱物について適切な対応を図るため、コンゴ民主共和国及びその周辺国で採掘され、人権侵害、環境破壊等に関わる紛争鉱物(コルタン、錫石、金、鉄マンガ重石、及びその派生物であるタンタル、すず、タングステン)の不使用に向けた取り組みを推進します。

個人情報の適正管理

当社グループは、当社の業務を遂行するにあたり、個人の氏名、住所、電話番号等の個人情報(個人情報の保護に関する法律(以下、「個人情報保護法」と言います。))に定める個人情報を言います。)を取得することがありますが、以下の基本方針に従い、取得する個人情報を適正に取り扱います。

- 1.当社は、個人情報保護法その他の法令等を遵守します。
- 2.当社は、個人情報に関する社内規程を策定し、個人情報の保護に関する管理体制を構築するとともに、その継続的な維持・改善に努めます。
- 3.当社は、個人情報をあらかじめ特定した利用目的の範囲内で取り扱います。
- 4.当社は、個人情報をご本人様の同意その他法令等で許容される場合を除き、第三者に開示または提供しません。
- 5.当社は、個人情報について、ご本人様からの開示等のご要望に対して誠実に対応します。

労働安全衛生

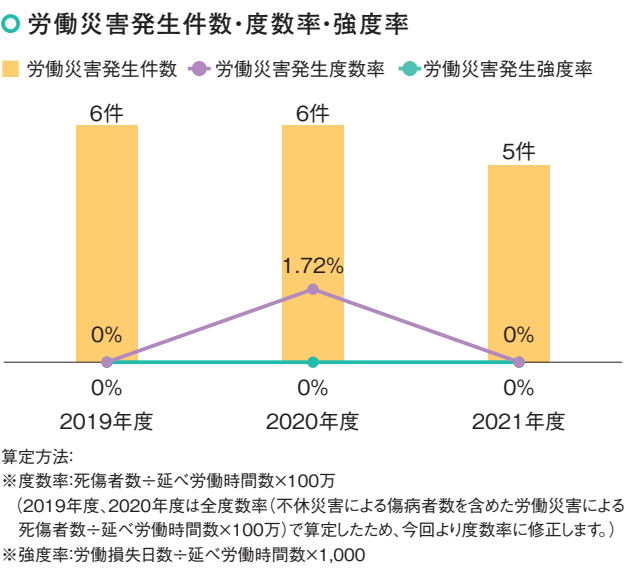
現場業務の多い当社にとって重大な労働災害はリスクと認識しています。安全はすべてに優先すべきテーマであり、2022年6月に経営の重要課題(マテリアリティ)に設定しました。グループ会社やビジネスパートナーが安心して働ける取り組みを継続的に推進します。

プラント設置工事や薬品取り扱いにあたっては手順書の作成、チェックシートによる確認、建設現場や工場への定期的な安全パトロールを行っています。安全パトロールでは不安全事項へ直ちに是正を指示し、安全教育が適切に行われていることも確認しています。また作業前の危険予知、リスクアセスメントなどの自主的な安全活動を指導し、安全管理の強化を図っています。またイントラへの安全だより掲示、災害発生状況報告と改善策の周知、さらに取引先の表彰制度などを通じて安全最優先というメッセージを発信し、安全な職場づくりに努めています。

安全に働ける職場づくり

従業員の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成促進のため、安全衛生管理規程に基づいて安全衛生管理体制と役割を定め、職場環境の維持管理、労働災害の防止・緊急時の措置及び関連する教育訓練を実施しています。

定期健康診断と併せて5年毎に生活習慣病検診を実施。希望者には産業医による定期的な問診も行っています。さらに従業員の配偶者を対象にした主婦検診も実施しています。



メンタルヘルスケア

全従業員を対象にメンタルヘルス研修(eラーニング)を実施し、ストレスチェックを毎年実施しています。自分自身や同僚・部下の不調に気付いたときには社内の相談窓口で専門医や看護師のカウンセリングを受けることができます。

働きやすい職場環境づくり

人権尊重の職場づくり
従業員全員が人権に関する正しい知識を身につけ、人権が尊重される職場づくりを推進するため、全従業員向けに企業倫理、コンプライアンス、ハラスメント防止などに関するeラーニング教育を実施しています。

安否確認システム

災害発生時における初動対応の中で、従業員及び家族の安否確認は最も重要な項目です。当社は一定以上の震度や災害情報などに応じて、安否確認メールを従業員へ発信し、迅速に安否を確認するシステムを導入しています。

労働組合との関わり
オルガノ労働組合と労働協約を締結し円滑な労使関係を維持しています。定期的な経営トップ参加の労使協議会を通じて経営方針の浸透と組合員意見の経営戦略・方針への反映を図っています。

ダイバーシティへの取り組み

さまざまな個性やバックグラウンドを持つ多様な従業員一人ひとりが、能力を発揮し、成長を実感できる環境構築を目指しています。

女性活躍推進

当社の女性管理職は、2022年3月末現在16名（女性管理職比率4.3%）となっており、2026年までに30名とすることを目指しております。

障がい者雇用

現在の障がい者雇用率2.30%（2022年6月1日現在）をさらに高めるべく、雇用拡大に努めています。

グローバル人材活用

海外展開の拡大に合わせ、異なる価値観や異文化の経験を活かすためグローバル人材の雇用、育成を推進しています。

シニア人材の活用

60歳定年退職後もこれまで培ってきた技能や専門知識を活かして意欲的に働けるよう、65歳までの再雇用を可能とする再雇用制度を導入しています。

育児支援

ライフステージに合わせて女性だけでなく男性も利用可能な育児休職制度を導入し、また小学校3年生まで対象となる育児短時間勤務制度も導入しています。

働き方改革

柔軟で効率的な働き方ができるようフレックスタイム制度や半日休暇制度、在宅勤務制度を導入、またICTの活用による業務効率化を推進しています。有給取得率向上策の一環として、夏季休暇や勤続15年と25年のリフレッシュ休暇（特別休暇）に有給休暇を併用することで長期休暇の取得を奨励しています。

ダイバーシティへの取り組み方針

当社は「オルガノグループ企業行動指針」において、「一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる」ことを掲げ、一人ひとりの人権、多様性、個性を尊重し、国籍、性別、信条、身体的条件、または社会的身分などによる差別を行わないことを定めています。そのうえで、さまざまな知識と経験をもった人材のダイバーシティをお互いにインクルージョンすることが持続的成長の原動力であり、多様な考えが交錯してこそ、当社の企業価値を向上させるイノベーションが実現すると考え、女性活躍推進、障がい者雇用、グローバル人材活用、シニア人材の活用、育児支援、働き方改革といった諸施策に取り組んでいます。これがオルガノグループのダイバーシティの考え方です。

えるぼし 三ツ星獲得

当社は、女性活躍推進への取り組みが認められ、厚生労働大臣から優良企業の認定を受けています。

女性活躍推進法に關係する認定マーク「えるぼし」は、女性が個性と能力を十分に発揮できる社会実現を目指す法律に関連した認定制度で、①採用時の競争倍率、②勤続年数、③労働時間、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース実績の5項目から評価されます。

当社はこれらの項目をすべて満たし認定を受けています。

これまでに当社は育児とキャリアを両立するため、法定を上回る支援制度導入やキャリアアップに応えるコース転換制度などを導入してまいりましたが、さらに女性活躍推進法に基づく一般事業行動計画を策定しており、今後さらにワーク・ライフ・バランスに配慮し、女性が職場で能力を発揮し活躍できる環境づくりを推進いたします。



多様性確保に向けた内部環境整備

当社は、さまざまな個性やバックグラウンドを持つ多様な従業員一人ひとりが、能力を発揮し、成長を実感できる環境構築を目指しています。男性社員が中心であった施工管理担当部署への女性社員の配属、外国籍社員への日本語教育の充実化、社員食堂の配慮や祈祷室の設置などの取り組みを行っています。

ワーク・ライフ・バランス

オルガノでは従業員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、休日・休暇制度や出産育児関連休暇、その他諸制度があります。オルガノでは、法定以上の出産・育児関連の制度を設けています。妊娠休暇、妊娠時の通院休暇、産前産後休暇（産前6週・産後8週）、復職後の育児中も100%給与を保障しています。女性の育児休職取得率は100%であり、復職後は育児短時間勤務制度を活用するなどして、ほとんどの人が働き続けています。育児休職を経て管理職になった女性社員もおり、安定してキャリアを築ける環境があると言えます。

制度種類	概要
育児休職制度	職業生活と家庭生活の調和を図るため、お子様の最大2歳の誕生日の前日まで取得可能です。また小学校3年生まで対象となる育児短時間勤務制度も導入しています。
妊娠休暇	産前産後休暇とは別に、つわり及び妊娠に関連して発病したとき分割または一括して15日の休暇が取得できます。
介護休職制度	配偶者、親などの介護が必要になった際、のべ365日間取得できます。

人材育成の推進

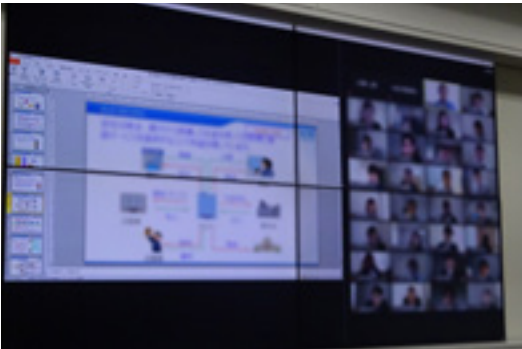
従業員のスキルアップやキャリアアップのために、階層別研修や機能別研修を実施しています。また、従業員の自己啓発を援助する制度として、資格取得支援制度やオルガノ大学(通信教育受講金補助制度)を導入しています。

○ 主な研修制度

研修種類	概要
新入社員研修	約半年間の研修で社会人としての一般知識やオルガノの技術を学び、研修の後半は建設現場にて前半で習得した技術や知識を実践します。
フォローアップ研修	入社1年目の秋に実施。改めて会社経営の全体感を把握するとともに、企業会計への理解を深めます。
Engineering Seminar Basic Course (ESB)	オルガノの基礎的技術について、技術分野毎に受講。業務上直接関わらない技術についても、将来のキャリアに備え広範に習得します。
入社3年目キャリア研修 中堅キャリア研修	主体的なキャリア形成の意識づけを行い、自律的に成長する力を養います。
その他	階層別に社会人基礎力養成のための研修を用意しています。



入社時集合研修の様子



フォローアップ研修の様子

管理職のコース複線化

ORGANO2030のありたい姿として、「多様な人材が、働きやすく、やりがいと成長を感じ、成果をあげられる企業」としています。その具体策の一つとして「管理職のコース複線化『部門統括職』『エキスパート職』『指導実務職』」を2021年に導入いたしました。今後により成果創出を期待できる人材活用体制を構築してまいります。

資格取得支援制度

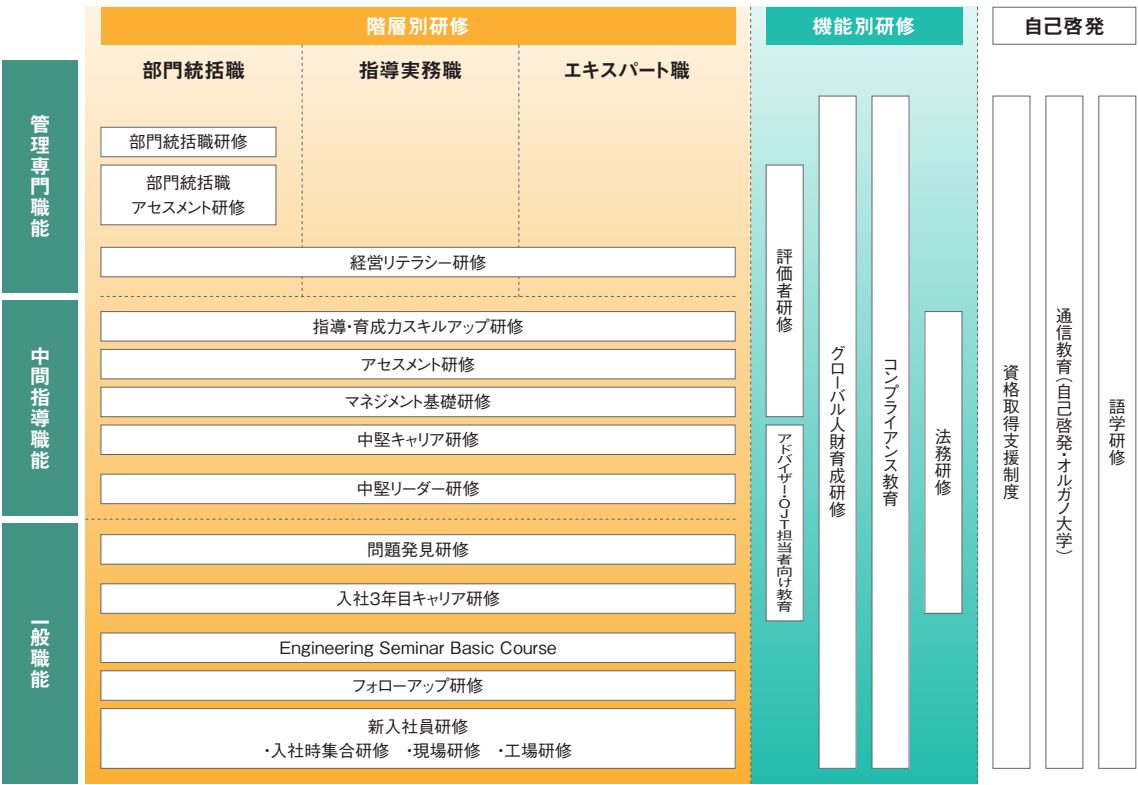
自ら学ぶ従業員を支援するため、約300種類の公的資格を対象に取得費用の一部を補助します。対象の資格は、技術士、技術士補、公害防止管理者など技術系のほか、語学系、IT系など多岐にわたります。

オルガノ大学(通信教育受講金補助制度)

「オルガノ大学」は業務に必要な技術系・営業系講座、階層別に求められるマネジメントスキルなど10分野173通信教育講座を取り揃え、学びの機会を提供しています。

教育体系

「人財」育成のために、さまざまな教育の機会を用意しています。



水環境保全技術の発展に関わる支援活動

当社グループでは、水処理事業を通じて環境保全に貢献するとともに、水環境技術や教育に関わる支援活動に積極的に取り組んでいます。

中国の若手研究者を支援する「オルガノ賞」

中国では近年、産業の発展に伴って環境に対する意識が高まるとともに、政府による水環境保全に関する政策が推進されています。当社は2007年度より、中国科学院生態環境研究センター及び蘇州工業園区とともに、中国において水質・水環境保全に関する分野で優秀な研究成果をあげている大学院生を表彰、支援する活動として、奨学金制度(通称:オルガノ賞)を設けています。2021年度も中国に在住している大学院生を対象に研究テーマを募集し、2021年7月に中国・蘇州において優秀研究者の選考と表彰を行いました。これまでに約900名以上が参加し、約350名以上の受賞者の皆様は世界各地の環境保全分野で活躍しています。

水環境分野の若手研究者の研究を支援
～(公社)日本水環境学会 博士研究奨励賞～

本賞は、博士後期課程の大学院生などの若手研究者による水環境分野の優れた研究成果を広く紹介し、更なる研究発展を支援する目的で設立されたものです。当社は本賞の主旨に賛同し、出捐という形で協力しています。第15回を迎えた2021年度は、9月に開催された同学会シンポジウムにおいて、研究発表、選考並びに表彰式が行われ、3名が受賞されました。これまでの受賞者の皆様は国内外の水環境分野で活躍しています。