

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

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



人権および多様な価値観・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年に「サステナビリティ方針」を策定しました。この方針は、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向けた取り組みを行う上で指針となるものです。当社はこのサステナビリティ方針を中長期経営計画に織り込み、事業活動とESGへの取り組みを連動させた経営を推進しています。

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基盤を固め、水で培った最適化技術を持続的に発展させることで、当社グループはこれからも、お客様のサステナビリティ課題の解決を支援し、水環境の保全や地球温暖化防止に貢献する製品やサービスの提供を推進していきます。

サステナビリティ推進体制

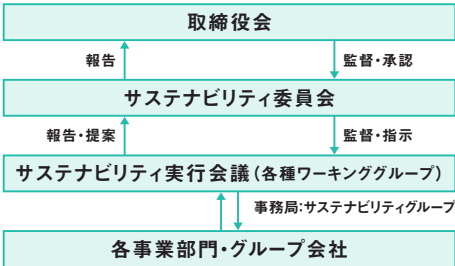
当社グループはサステナビリティ経営推進のための施策を企画・立案・監督する組織として「サステナビリティ委員会」を設置しています。また、同委員会が決定した施策を具体的に推進する実行組織として「サステナビリティ実行会議」を置いています。

サステナビリティ実行会議では、そのときどきのサステナビリティ課題に応じてワーキンググループを立ち上げ、関係する事業部門・グループ会社からワーキンググループ員を招集し、課題解決に向けた取り組みを行っています。

2023年10月現在、サステナビリティ実行会議には5つのワーキンググループがあり、それぞれの取り組み（GHG排出量の算定・削減施策、SDGs達成に向けた施策、CSR調達の推進、TCFD提言への対応）を行っています。

サステナビリティ実行会議が実施する施策の進捗状況は、サステナビリティ委員会に報告され、同委員会で協議・検討されたのちに取締役会に報告され、取締役会がこれを監督・承認します。

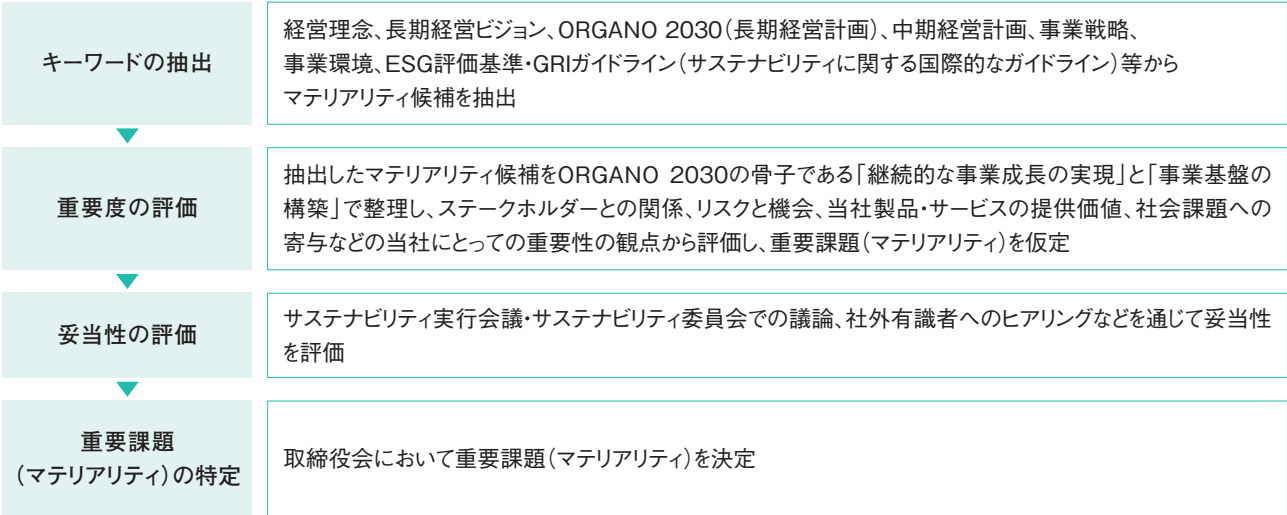
サステナビリティ委員会は最低でも年に2回開催することが決められており、緊急の検討事項がある場合には臨時で開催することができます。2022年度の実績では、書面による審議2回を含む計7回開催されました。



重要課題（マテリアリティ）

国際社会の動向や当社グループ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

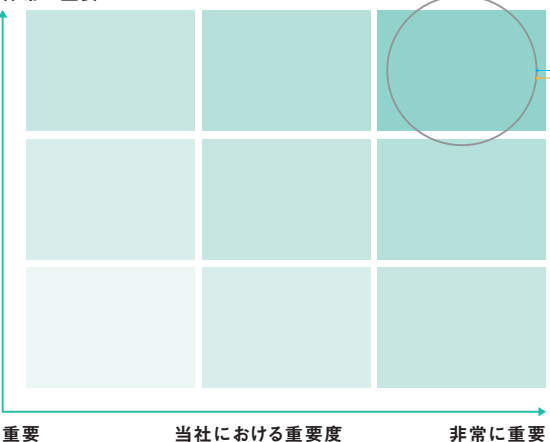
非常に重要

重要

当社における重要度

非常に重要

ステークホルダーにおける重要度



暮らしや産業および事業のために必須の地球環境保全と事業活動による価値創出に関わるもの

①持続可能な地球環境への貢献

- ・水資源問題への対応
- ・気候変動への対応
- ・環境配慮型製品・サービスの拡充
- ・3R（リユース・リデュース・リサイクル）の推進
- ・生物多様性の保全

②技術力を活かした高付加価値製品・サービスの提供

継続的な事業成長の実現

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
- ・人権の尊重
- ・コンプライアンスの強化
- ・リスクマネジメントの強化

④多様な人材が活躍し働きがいのある職場づくり

⑤サプライチェーンマネジメントの強化

社会的責任を果たしながら継続的に事業を行うためのベースとなるもの

オルガノグループの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）の一覧

マテリアリティ			取り組み姿勢	指標 (Key Performance Indicator/KPI)	基準年 (取り組み開始年)	2030年度 目標	2022年度 実績	詳細 記載ページ
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 ●生物多様性の保全	・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。 ・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。	①-1 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㎡	(2023年取り組み開始であるため2022年度実績はありません)	—
				①-2 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㎡	(2023年取り組み開始であるため2022年度実績はありません)	—
		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。	①-3 SBTi*提示法に則ったScope1・2 CO ₂ 排出量の削減率	2021 (=基準年)	42%削減	CO ₂ 排出量:11,566 t-CO ₂ (2021年度比12%増) 国内外グループ会社を含む	P55
				①-4 SBTi*提示法に則ったScope3 CO ₂ 排出量の削減率	2021 (=基準年)	検討中	CO ₂ 排出量:893,606 t-CO ₂ (2021年度比37%増) 国内外グループ会社を含まない	P55
		●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・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。	①-5 当社技術・製品の適用によるCO ₂ 削減量	2023	累計 32,000 t-CO ₂	(2023年取り組み開始であるため2022年度実績はありません)	—
				①-6 当社技術・製品の適用による汚泥削減量	2023	累計 10,000 t	(2023年取り組み開始であるため2022年度実績はありません)	—
	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。	② 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	(2023年取り組み開始であるため2022年度実績はありません)	—
	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、重大な休業災害ゼロを目指します。	③-1 重大な休業災害**の発生件数	2022	0件/年	重大な休業災害発生件数 7件
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。	③-2 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%	履修必須講座18件中 履修率100%達成:13件 100%未達:5件	P50
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。	③-3 前年度末在籍対象者の人権関連研修履修率	2022	100%	人権eラーニング履修開始 (履修完了は2023年度)	P58
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。	③-4 当社が定める「重要リスク」に対するPDCA実施率	2022	100%	100%実施	P49
④多様な人材が活躍し働きがいのある職場づくり		さまざまな意思決定における多様性(立場・考え方)を担保します。		④-1 管理職(国内グループ会社)に占める女性の人数	2022	50人	22 人	P59
		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。		④-2 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	58,309円/人	P60
		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。		④-3 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	600時間/年 53人	P59
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。	⑤ 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	調査企業数 41社	P58	

*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

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2)株主・投資家、消費者・顧客、取引先、従業員、地域社会など、幅広いステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3)会社情報を適時・適切に開示し、透明性を確保する。
- (4)取締役、監査役及び執行役員は、受託者責任を認識し、求められる役割・責務を実効的に果たす。
- (5)株主との間で建設的な対話を行う。

取締役会の構成・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。当社のスキルマトリックスは以下のとおりであり、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	サステナビリティ
山田 正幸	◎		◎	◎		◎		◎
中山 泰利	◎			◎	◎		◎	◎
須田 信良	◎	◎		◎		◎		◎
本多 哲之	◎			◎	◎	◎		◎
照井 恵光(社外)	◎		◎			◎	◎	◎
平井 憲次(社外)	◎		◎			◎	◎	◎
和田 守史(社外)	◎	◎	◎				◎	◎
安部 大作(社外)	◎	◎	◎			◎		◎
花野 信子(社外)			◎					◎

(注) 各取締役の特に専門性や経験の発揮を期待しているスキルに◎印をしております。

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、経営方針および経営目標に合致した業務執行を促し、短期およ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・監督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およ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およ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

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上で関わりの深い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・投資家	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および 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

株主・投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主・投資家との建設的な対話の促進に努めています。正確で公平な情報提供を重視し、対話を通じて得られた意見や要望は取締役会で報告を行い、経営改善につなげてまいります。

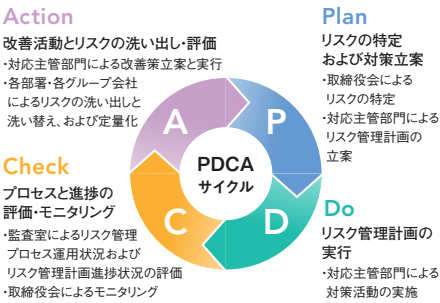
2023年3月期の主なIR活動

主な活動	活動実績
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	2回(メインスピーカー 社長)
スモールミーティング	1回(メインスピーカー 社長)
個別IRミーティング	180回
個人投資家向け会社説明会	1回(メインスピーカー 社長)
株主通信発行	2回

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つの評価軸に基づいて評価し、取締役会において主要リスクを特定します。特定された主要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。その後、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、必要に応じて対応主管部門に改善を指示します。また、監査室が独立した立場からリスク管理プロセスの運用状況およびリスク管理計画の進捗状況を評価することで、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。リスクマネジメント能力の向上は当社グループの重要課題（マテリアリティ）の一つであり、その取り組みの進捗を測る指標（KPI）として「当社が定める『重要リスク』に対するPDCA実施率100%」を定めています。2022年度、この実施率は100%でした。



○ 当社グループの主要なリスク

リスク分類	リスク項目	内容	対応
(1) 市場および事業に関するリスク	特定の市場・顧客への依存	・特定の市場・顧客に集中することにより、市況悪化・重要顧客喪失時の業績悪化や損害賠償などの損失発生時の影響が拡大するリスク	・ソリューションサービス強化によるプラント分野の受注変動影響の低減 ・納入リソース創出のための業務自動化・効率化、外注活用 ・電子産業市場に対するマーケティング強化 ・技術開発ロードマップに基づいた研究開発の加速 ・安全対策の強化
	海外事業	・米中対立を背景とした輸出入規制、台湾有事・中台関係の緊張の高まりによる事業活動の制限など、進出先の国・地域の政治経済の混乱や法規制等のカントリーリスク	・差別化技術の確立、代替品の確保・提案によるサプライチェーンの強化 ・新たな地域・市場への展開加速による特定地域への集中の分散化
	重要資材の確保	・特定の取引先に依存している主要資材の価格高騰や調達困難・長納期化が発生するリスク	・重要取引先との安定的な関係維持、調達先の複線化・代替品の検討、供給能力向上に向けた投資
	デジタル化・データ活用	・デジタルを活用したサービス展開や業務効率化施策の遅延によって業績が悪化するリスクや、システム障害等による情報システムの機能不全、機密情報の漏えいが発生するリスク	・DX推進専任部署を中心としたDX戦略の立案・推進および要素技術の開発、デジタル人材の育成・確保 ・ITインフラの強化、ウイルス検知や対策ツール等の導入、セキュリティ教育の強化
	技術・研究開発	・市場や顧客が求める技術開発の遅延やICT／AI技術の活用遅れ等によって成長戦略の実行が困難になるリスク	・研究開発実験棟の増築、顧客の技術開発ロードマップに基づいた研究開発計画、オープンイノベーションの推進
	サステナビリティ	・環境負荷を低減する製品・サービスの開発の遅延などにより、サステナビリティ課題への対応が困難になるリスク	・「サステナビリティ委員会」および「サステナビリティ実行会議」による、マテリアリティへの取り組み推進
(2) その他事業基盤に関するリスク	人材の確保	・人材確保や育成が進まなかった場合に、長期的に当社グループの競争力が低下するリスク	・階層別研修・機能別研修に加えて、デジタル人材育成のための教育の推進 ・「多様な人材が活躍し働きがいのある職場づくり」の推進
	安全	・建設工事や生産活動における重大な労働災害や事故が発生するリスク	・労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用・改善 ・安全教育、労災発生状況や改善策の情報共有
	製品の品質等	・製品・サービス等の重大な品質問題が発生するリスク	・品質マネジメントシステムの整備・取引先の品質調査の強化・生産プロセスの改善、不適合情報の水平展開による再発防止、各種保険の拡充
	災害	・地震や台風等大規模な自然災害による事業活動へ重大な影響が発生するリスク	・主要事業の事業継続計画（BCP）の策定、BCPの拡充や範囲拡大、グループ全体での管理体制強化
	感染症	・想定を超えるまたは想定していない感染症による事業活動の制限・遅延などが発生するリスク	・新型コロナウイルス感染症での経験を踏まえた事業継続に向けた戦略の立案・実施
	コンプライアンス・内部統制	・法令・コンプライアンス違反や、財務報告に係る内部統制の重要な不備が検出されるリスク	・代表取締役社長によるメッセージ発信、社員教育の充実 ・「オルガノグループ企業行動指針」浸透に向けた取り組み ・コンプライアンス委員会によるコンプライアンス体制の構築、教育計画の策定 ・国内外での内部通報制度の整備および浸透に向けた取り組み
	知的財産権	・当社グループの知的財産権が侵害される、または意図せずに当社グループが他社の知的財産権を侵害してしまうリスク	・国内外での積極的な特許出願による知的財産の保護、海外を含めた他社出願状況の定期的な監視
(3) 株主・株式に関するリスク		・親会社である東ソー株式会社の資本政策や経営戦略の変更に伴い、当社グループの事業展開や株価等へ影響が生じるリスク	・東ソー株式会社との適切なコミュニケーション継続による同社の資本政策等の変更を行った際の影響軽減

コンプライアンス

当社グループは「安全とコンプライアンスは企業存続の前提」との考え方のもとに企業活動を行っています。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、英語版に加え、マレーシア、中国、台湾、タイ、ベトナムで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、当社役員および従業員を対象に企業行動指針の浸透および実践状況に関するアンケートを行い、その結果を取締役会や従業員に報告し、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は、専門の委員会を設置し、コンプライアンス教育計画を立案、実施するとともに、コンプライアンスに関する調査や是正措置の検討を行っています。また、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に内部通報制度を整備し、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。海外においても現地の通報窓口の整備を進め、マレーシア、中国、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。

マテリアリティの指標（KPI）としてコンプライアンス関連研修履修率100%を掲げていますが、2022年度は履修必須講座18件中5件が未達となりました。未履修者については、翌年の履修を必須とし、履修漏れを防ぐフォローアップ体制を整えています。

事業継続計画（BCP）

大地震等大規模災害時における被害の最小化と事業継続を図るため事業継続計画（BCP）を策定するとともに、緊急事態への備えや教育・訓練の実施によりBCPの実効性の向上に取り組んでいます。当社の事業継続の基本方針は以下のとおりです。

— 基本方針 —

人命の安全確保を最優先

人命が第一、役員・従業員とその家族の安全確認、安否確認を最優先する。

地域社会の安全確保

当社拠点内と周辺地域の安全確保及び二次災害防止を優先し、地域との共存を図る。

事業の早期復旧

当社の施設や事業所、また当社施工物件、施工中物件の被害状況を迅速に把握し、素早い復旧活動により、業務停止に伴うビジネス上の悪影響、風評リスクの極小化を図る。特に、業務停止が人命を脅かすインフラ関連のビジネス、社会インフラを支えるビジネス、各事業部門で重要と考えるビジネスの継続に努める。当社の事業継続に準じて考え行動することで、お客様の事業継続に貢献する。

BCP（Business Continuity Plan）の見直し

災害等のリスクに強い企業になることを目指し、定期的に訓練・教育を行い、継続的に事業継続計画（BCP）を見直し、改善する。

大規模災害に備えた取り組み

災害発生時に社員の安全確認を迅速かつ効率的に行い、円滑な事業継続・復旧を図るため、当社は安否確認システムを導入しており、災害情報に応じて対象地域社員に安否確認メールを発信しています。2023年9月には実効性確保のため全社員に対して安否確認システムへの応答訓練を実施いたしました。

社員の健康・生命維持とオフィスの衛生環境の確保のため、主要拠点には非常食、飲料水、毛布、救急薬品、非常用トイレなどの緊急時備品を配備しています。

役員一覧 (2023年6月29日現在)

取締役			監査役		
	取締役社長 代表取締役 社長執行役員	山田 正幸		常勤監査役	田實 嘉宏
1985年 4月	東洋曹達工業(株) (現 東ソー(株))入社		1985年 4月	東洋曹達工業(株) (現 東ソー(株))入社	
2019年 6月	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		1995年 4月 2005年12月	同社経営管理室 同社経営管理室兼新システム プロジェクトチーム	
	当社取締役		2008年 1月 2010年 6月	同社経営管理室 プラス・テック(株)社外監査役 東邦アセチレン(株)社外監査役 東ソー(株)経営企画・連結経営部 同社監査役会事務局長	
2021年 6月	当社取締役専務執行役員		2013年 2月 2019年 6月	同社監査役会事務局長 同社監査室長	
2022年 6月	当社取締役社長(代表取締役) 社長執行役員(現在)		2022年 5月 2022年 6月 2023年 6月	同社執行役員監査室長 当社執行役員経営統括本部副本部長 当社常勤監査役(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		社外監査役 弁護士 公認会計士	樋口 達
1984年 4月	当社入社		1993年10月	監査法人トーマツ (現 有限責任監査法人トーマツ)入所	
2014年 1月	オルガノ(アジア)SDN.BHD. 取締役社長		1997年 4月	公認会計士登録(司法修習期間は除く) (現在)	
2016年 6月	当社執行役員		2002年10月	弁護士登録(第一東京弁護士会) (現在)	
2018年 6月	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			成和共同法律事務所 (成和明哲法律事務所)入所	
2021年 6月	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)		2007年10月 2016年 6月	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)	
	取締役 常務執行役員 技術開発本部長	須田 信良	2018年10月	大手門法律会計事務所代表パートナー (現在)	
1984年 4月	当社入社		2019年 6月 2019年10月	ダイナバック(株)社外監査役 カゴメ(株)取締役 (常勤監査等委員)(現在)	
2013年 1月	オルガノ(蘇州)水処理有限公司董事長兼総経理		2022年 3月	アドバンス・レジデンス投資法人 執行役員(現在)	
2017年 6月	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			公益社団法人日本プロゴルフ 協会監事(現在)	
2019年 6月	当社取締役執行役員 経営統括本部長兼経営企画部長				
2021年 6月	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				
2023年 6月	当社取締役常務執行役員技術開発本部長(現在)				
	取締役 常務執行役員 経営統括本部長	本多 哲之		社外取締役	平井 憲次
1986年 4月	当社入社		1981年 4月	財団法人相模中央化学研究所 (現 公益財団法人相模中央化学研究所) 入所	
2012年 4月	オルガノ(アジア)SDN.BHD.取締役社長		1990年 4月	同所主任研究員	
2018年 6月	当社執行役員 プラント本部電力事業部長		1998年 4月	同所主席研究員	
2020年 6月	当社執行役員 技術開発本部開発センター長		2002年 1月	同所副所長	
2021年 6月	当社取締役執行役員 経営統括本部長兼経営企画部長		2004年 4月	同所副理事長・所長	
2023年 6月	当社取締役常務執行役員 経営統括本部長(現在)		2018年12月	同所副理事長(代表理事)・所長	
	社外取締役	照井 恵光	2019年 4月	同所副理事長(代表理事)・研究顧問	
1979年 4月	通商産業省(現 経済産業省)入省		2019年 6月	当社社外取締役(現在)	
2008年 7月	同省大臣官房技術総括審議官		2021年 6月	公益財団法人相模中央化学研究所 研究顧問	
2011年 1月	同省関東経済産業局長				
2012年 4月	同省地域経済産業審議官				
2013年 8月	NPO法人テレマーケティング推進協議会理事長(現在)				
2013年10月	一般財団法人化学物質評価研究機構主席研究員				
2014年 6月	一般財団法人日本科学技術連盟理事(現在)				
	宇都興産(株)(現UBE(株))社外取締役 (株)ブリヂストン社外取締役				
2016年 3月	一般財団法人化学物質評価研究機構理事				
2016年 6月	当社社外取締役(現在)				
2018年 8月	特定非営利活動法人保全力向上センター理事(現在)				
2020年 6月	一般財団法人化学研究評価機構専務理事(現在)				
	社外取締役	和田 守史		社外取締役	花野 信子
1978年 3月	栄研化学(株)入社		1991年 4月	(株)野村総合研究所入社	
2005年 4月	同社生産統括部生産企画管理室長兼調達部長		2000年10月	弁護士登録(第一東京弁護士会)(現在)	
2006年 6月	同社執行役生産統括部生産企画管理室長兼調達部長			光和総合法律事務所入所	
2007年 4月	同社執行役生産統括部野木工場長		2004年10月	同所パートナー(現在)	
2007年 5月	同社執行役生産統括部野木工場長兼東金工場長		2019年 3月	カンロ(株)社外監査役(現在)	
2011年 4月	同社常務執行役生産統括部野木工場長兼東金工場長		2020年 4月	一般社団法人ドローンサービス推進 協議会監事(現在)	
2011年 6月	同社取締役兼常務執行役生産 統括部野木工場長兼東金工場長		2021年 6月	当社社外監査役	
2012年 4月	同社取締役兼常務執行役営業統括部長		2023年 6月	公益社団法人日本ホッケー協会監事(現在)	
2014年 6月	同社取締役兼代表執行役社長			当社社外取締役(現在)	
2021年 6月	同社取締役兼代表執行役会長				
2022年 6月	同社取締役会長(現在)				
2023年 6月	当社社外取締役(現在)				

社外取締役メッセージ

「その先へ」

2021年から2年間、社外監査役を務め、このたび取締役役に就任しました。

この間に印象に残った出来事の一つが、今年6月の株主総会です。コロナ禍による自主規制の解除もあり、多くの株主に来訪いただき、海外事業展開、女性管理職比率、社会貢献等に関して質疑が交わされ、オルガノへの期待を実感するとともに、取締役として将来への責任をあらためて認識しました。

「変化しないこと＝退化」となりうる時代、「その先へ」どう進もうとしているかを明示し、スピード感をもって実現していく必要性を強く感じています。そのための経営には、長期的なリスクへの対応力(ex.TCFD)、変化の時代の開拓力(ex.ダイバーシティ)、そしてそれを支え、時には後押しする体制(ガバナンス)の強化が必要だと考えています。

オルガノが培ってきた水の最先端の技術がさらに「その先へ」と広がり、企業価値を高めることができるよう努めてまいります。

社外取締役
弁護士
花野 信子

Environment

—環境—

環境理念・基本方針

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。

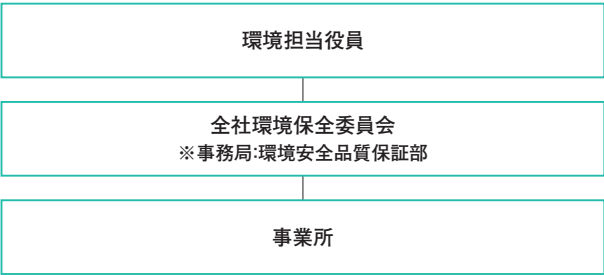
環境基本方針

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

環境保全体制

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、環境保全責任者を選任し、会社の目標、施策を受け、さらに固有の課題も組み入れて事業所独自の方針、目標、施策を定め、環境保全活動を行っています。



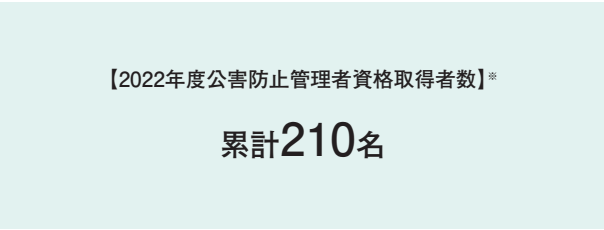
環境マネジメントシステム

当社の環境マネジメントシステムは国家規格もしくは公的規格に準拠したものであり、事業所の環境保全業務と活動は当該環境マネジメントシステムに則って実施し、内部環境監査も実施しています。また、当社基幹材であるイオン交換樹脂の精製を行っているつくば工場では、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO 14001認証を取得しています。



環境教育

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。



※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

水資源問題への対応・生物多様性の保全

基本的な考え方

水は生命の源です。地球上を循環し、さまざまな動植物を育んでいます。その水を守ることは、生命を守ることに繋がります。そして、当社には「水を守る」技術があります。当社はグループ内で使用する水を管理するとともに、水を守る技術をお客様に提供することで、水資源の持続可能な利用を促進し、生物多様性を保全していきます。

取り組み1 自社が使用する水の管理

昨今、水資源の利用と保全はグローバルなサステナビリティ課題として注目度が増しており、当社は、水資源の枯渇、河川の氾濫、水質汚染などが企業活動に及ぼす影響をリスクとしてとらえています。当社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います。今後も水リスクを注視しながら、事業活動を通じた環境保全への貢献に努めていきます。

水使用量、排水量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水使用量	m ³	516,352	542,256	539,185	624,755	618,948
排水量	m ³	423,922	434,603	461,591	538,819	587,049

※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、散水などおよび製品による持ち出し、持ち込みは含んでいません。

取り組み2 水資源の持続可能な利用と生物多様性保全の促進

当社グループは、排水処理や排水回収の技術をお客様に提供することで、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ています。2022年に「水資源問題への対応」と「生物多様性の保全」を重要課題(マテリアリティ)に掲げ、翌2023年には「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」と「当社が新たに納入する装置で回収再利用された水量」を指標(KPI)としました。法規が定める基準を超えて産業排水を浄化する排水処理技術と、河川に放出する排水量を減らすことのできる排水回収技術をさらに普及させ、社会における水資源の持続可能な利用を促進し、多様な生物が生息できる豊かな水環境を守り、生物多様性を保全していきます。

気候変動への対応

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オルガノグループ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。

気候変動の緩和と適応に積極的に取り組み、また、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。

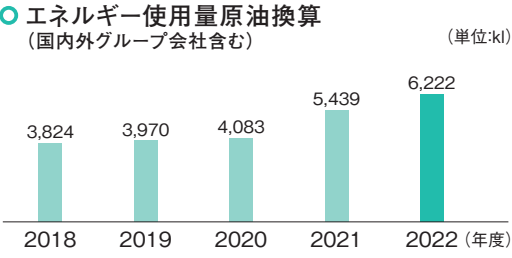
取り組み

2022年度のScope1・2排出量は、基準年である2021年度比で12%増となりました。増加の主な要因は、相模原にある開発センターにおいて新しい実験棟の運用を開始したことです。

しかし、本社ビルにおいて、2023年1月から電力で、同3月からガスで再生可能エネルギーの導入を開始するなど、排出削減に向けた取り組みを行っています。また、2030年度のScope1・2排出削減目標を37.8%から42%に引き上げ、再設定しました。

2022年度のScope3排出量は、基準年である2021年度比で37%増加しました。主な原因は好調な業績です。業績が好調だった分、購買量と販売量が増え、同時にGHG排出量も増加しました。

今後の予定としては、2024年3月までに国内外グループ会社の2021年度／2022年度のScope3排出量の算定を終える見込みです。今年度、オルガノ単体の排出量を把握できたことで、Scope3のどの分野(カテゴリ)の排出量が多いのか、実態を把握できました。今後はこの情報の解析を進め、Scope3の削減目標を検討してまいります。



項目	目標	2021年度実績(基準年)	2022年度実績
Scope1・2	2030年度 42%削減(2021年度比)	排出量 10,324 t-CO ₂ (国内外グループ会社含む)	12%増加(2021年度比) ・排出量 11,566 t-CO ₂ (国内外グループ会社含む)
Scope3	検討中	排出量 558,991 t-CO ₂ (国内外グループ会社含まず)	37%増加(2021年度比) ・排出量 893,606 t-CO ₂ (国内外グループ会社含まず)

カテゴリ	2021年度(t-CO ₂)	2022年度(t-CO ₂)
カテゴリ1 : 購入した製品・サービス	256,147	358,215
カテゴリ2 : 資本財	8,650	8,454
カテゴリ3 : Scope1・2に含まれない燃料およびエネルギー活動	1,586	1,690
カテゴリ4 : 輸送・配送(上流)	6,078	6,179
カテゴリ5 : 事業から出る廃棄物	1,527	1,309
カテゴリ6 : 出張	143	142
カテゴリ7 : 雇用者の通勤	295	292
カテゴリ8 : リース資産(上流)	—	—
カテゴリ9 : 輸送・配送(下流)	380	510
カテゴリ10 : 販売した製品の加工	—	—
カテゴリ11 : 販売した製品の使用	236,505	476,435
カテゴリ12 : 販売した製品の廃棄	3,238	3,414
カテゴリ13 : リース資産(下流)	44,442	36,966
カテゴリ14 : フランチャイズ	—	—
カテゴリ15 : 投資	—	—

3Rの推進

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。その取り組みとして2022年に「3Rの推進」を重要課題(マテリアリティ)に掲げ、翌2023年に「当社技術・製品の適用による汚泥削減量」を指標(KPI)として設定しました。今後も引き続き、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、循環型社会の実現に向けて資源の有効利用、環境負荷の低減に努めます。

リサイクル量、廃棄物排出量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リサイクル量	t	400	548	486	554	491
廃棄物排出量	t	471	737	679	617	636

※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

環境配慮型製品・サービスの拡充

オルガノは「冷却水処理のDXによる省エネソリューション【オルスマートCW】」により、2022年度省エネ大賞資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。当社が省エネ大賞を受賞するのは、3年連続4度目となります。

ビルや工場の大型空調などに採用されることの多い冷却水。その主な障害の一つに、微生物由来のスライムがあります。スライムの発生は電力ロスにつながるだけでなく、周辺環境や気温の条件により急激に増殖すると、高圧カット(強制的な運転停止)を引き起こします。

オルスマートCWとは、冷却機の温度データをリアルタイムで監視し、AIと遠隔管理システムを用いて、スライムの増殖を抑える薬品の投入を迅速に自動制御するサービスです。これによって運転環境を常に最適に保つことができ、年間を通じた省エネルギーと安定稼働が可能となります。導入事例では電力ロスを40.3%削減しました。

冷却水の処理は空調をはじめとするさまざまな製造現場で必要とされており、このサービスは幅広い分野の省エネルギーに貢献するものです。

オルガノは今後も、企業価値向上に資する省エネソリューションの開発に挑戦してまいります。

オルスマートCWの特長

- **LTDのリアルタイム監視**
熱交換器の汚れ状態(LTD)を指標にした処理
- **独自のAIによる最適な薬品注入制御**
熱交換器の状態に最適な薬品注入量の操作
- **高セキュリティの一括管理サービス**
事前調査～処理管理まで

冷却水処理剤はオルブレイドシリーズを使用!

2020年度省エネ大賞受賞
冷却水処理剤 オルブレイドシリーズ

特長

- ・業界初・当社独自の新殺菌成分を配合
- ・全17種類の豊富なラインアップ
- ・殺菌成分は無機系のためTOCゼロで低環境負荷

オルスマートCWが提供する価値

年間を通じて高圧カット発生領域にならず
冷凍機安定稼働・生産機会損失を防止

LTD上昇に伴う冷凍機電力ロス
40.3%削減

※LTD(Leaving Temperature Difference): 冷凍機の「冷媒凝縮温度-冷却水出口温度」で熱交換器の汚れ指標

Social

－社会－

労働安全衛生の推進

基本的な考え方

現場業務の多いオルガノグループにとって、労働災害は重大なリスクです。安全はすべてに優先すべきテーマであり、2022年に「労働安全衛生の推進」を経営の重要課題（マテリアリティ）に設定しました。グループ会社の従業員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。

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を促進するため、安全衛生管理規程に基づいて社長直轄の安全衛生管理体制と各員の役割を定め、安全な職場環境の維持管理、労働災害の防止、緊急時の適切な措置に努めるとともに、関連する教育訓練を実施しています。

プラント設置工事や薬品取り扱いにあたっては手順書を作成してチェックシートによる安全確認を実施し、建設現場や工場では定期的な安全パトロールを行っています。安全パトロールで不安全事項が明らかになった場合は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、事故を未然に防ぐための自主的な安全活動について指導し、安全管理の強化を図っています。さらに、労働安全衛生に関する社内報である「安全だより」をイントラ掲示し、災害発生状況の報告と改善策の周知を行っています。加えて、安全衛生意識の高揚ならびに同活動の活性化を目的として、取引先や社内事業所に対して労働安全表彰を行い、「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。

労働災害防止活動

当社グループは、労働安全衛生管理方針を掲げ、働く人の安全確保および健康保持を、事業活動を行う上での最優先事項と位置付け、快適な職場環境の形成を促進しています。特に労働災害においては「安全は、納期、コスト、利益よりも優先する」との社長メッセージのもと防止活動を展開してきましたが、2022年度は8件の労働災害が発生しました。このうち、2022年度に設定した重要課題（マテリアリティ）の指標（KPI）対象は7件です。過去数年の件数より増加したのは、国内グループ会社の発生件数を含めたことによります。また、これらの原因として、非定常作業、転倒・薬傷、慣れ、確認不足、不注意などがあげられました。今後は計画的な従業員教育・訓練、従業員の安全意識の醸成など、グループ全体での安全レベルの向上に注力し、重大な休業災害発生件数0件を目指していきます。

○ 労働災害発生件数・度数率・強度率

	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数(件)*	6	7	8
労働災害発生日数率(%)*	1.02	0.68	1.36
労働災害発生強度率(%)*	0.004	0.004	0.036

※国内グループ会社を含んだ数値に変更しました。
〈算定方法〉
・度数率：100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数であり、災害発生の頻度を表す。
度数率＝（労働災害による死傷者数／延べ実労働時間数）×1,000,000
・強度率：1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数であり、災害の重さの程度を表す。
強度率＝（延べ労働損失日数／延べ実労働時間数）×1,000

従業員の健康に対する取り組み

当社グループは持続的な成長を実現するため、従業員の健康を重要な経営資源の一つとして捉えています。定期健康診断結果に基づいた生活習慣の見直し相談や、メンタルヘルス対策としてのストレスチェックを、全従業員を対象に毎年実施しています。また、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。

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。経営トップが参加する定期的な労使協議会を通じ、従業員への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。

人権の尊重

基本的な考え方

オルガノグループは人権尊重およ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、長期経営ビジョンに表しているとおり、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。

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。2022年には「人権の尊重」を重要課題（マテリアリティ）と定め、取り組みの成果を測る指標（KPI）として「前年度末在籍対象者の人権関連研修履修率100%」を設定しました。人権が尊重される職場づくりを推進するには、従業員が人権に関する正しい知識を身につけている必要があります。そのため、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人権eラーニング教育を行っています。人権に関する国際規範を支持・尊重し、当社グループ従業員のみならず、当社の企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重して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引き続き推進いたします。

サプライチェーンマネジメント

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、オルガノグループだけでなく、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います。当社グループは2015年に策定した「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）を改訂しながら、お取引先様にCSRの取り組みを呼びかけ、その重要性について共通理解を深めてきました。また、2022年には「サプライチェーンマネジメントの強化」を経営上の重要課題（マテリアリティ）と定め、その指標（KPI）として「主要サプライヤーのCSR推進ガイドブック遵守企業数」を設定しました。取り組みは順調に進展しており、2022年度に41社の主要サプライヤー調査を終えました。2023年度以降も本ガイドブックに基づき、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。

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
<https://www.organo.co.jp/company/society/collaboration/>

オルガノグループ企業行動指針
<https://www.organo.co.jp/company/ecology/>

紛争鉱物（コンフリクト・ミネラル）問題への対応方針
<https://www.organo.co.jp/company/society/mineral/>

ダイバーシティへの取り組み

基本的な考え方

オルガノグループは「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・社会的身分などによる差別を行わないことを宣言しています。

そして、「さまざまな考え方が交錯してこそ、企業価値を向上させるイノベーションが実現する」という考え方のもと、従業員の多様性を確保するために、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。

取り組み

女性活躍推進	子育て世代の女性従業員が育児とキャリアを両立できるよう、法定を超える出産・育児関連制度を制定し、柔軟な働き方を可能とする仕組みづくりを推進中。また、2030年までに女性管理職を50名(2023年11月現在26名)まで増やすことをグループのマテリアリティに位置付けている。こうした取り組みが認められ、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する企業に与えられる「えるぼし」認定を厚生労働大臣から授与される。	
障がい者雇用	現在の障がい者雇用率2.3%(2023年11月末現在)をさらに高めるべく、雇用拡大に尽力。	
グローバル人材活用	海外事業の拡大にともない、異なる価値観や異文化の経験を活かせるグローバル人材の雇用、育成を推進。	
多様性確保に向けた内部環境整備	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進めている。男性社員が中心であった施工管理担当部署に女性社員を配属し、外国籍社員に対しては日本語教育の充実化や社員食堂での配慮、祈祷室の設置など、多様なバックグラウンドに配慮した取り組みを実施。	
シニア人材の活用	60歳定年退職後も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、70歳までの再雇用制度を導入。	

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、柔軟な働き方をサポートするさまざまな制度を整えています。また、長時間労働の撲滅に向けた活動を推進し、社員の健康をサポートする仕組みづくりに取り組んでいます。

法定外労働時間の削減は当社グループの重要課題(マテリアリティ)の一つでもあります。たとえば、課題である長時間労働については、組織改革による業務遂行体制の見直しを行う他、DXの活用による業務効率化を進めています。その結果、2022年度には年600時間を超えて法定外労働(時間外労働)をした従業員の数は大幅に減少しました。

さらに、当社は法定以上に手厚い出産・育児関連制度を設けています。たとえば、妊娠休暇や妊娠時の通院休暇、産前産後休暇(産前6週・産後8週)の取得期間中の給与を100%保障しています。2022年度の育児休業取得率については、女性社員はこれまでと同様に100%でしたが、男性社員の育児休業取得率は2018年度の2.3%から2022年度の55.3%へと大幅に増加しました。また子供が小学校3年生になるまで対象となる育児短時間勤務制度の導入や、地域限定勤務を可能とするコース転換制度の制定など、社員のライフイベントに配慮しています。育児休業を経て管理職になった女性社員もあり、安定してキャリアを築ける環境があると言えます。

また、柔軟で効率的な働き方ができるよう、コアタイムの無い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し、ICT(通信技術を活用したコミュニケーション)による業務効率化を推進しています。加えて、有給休暇取得率向上策の一環として、有給休暇取得奨励日を定める他、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)と有給休暇を併用しての長期休暇の取得を奨励しています。

人材育成の推進

基本的な考え方

「付加価値の高い分離精製・分析・製造技術を基に事業領域と展開地域を拡大し、産業と社会の価値創造と課題解決を推進する製品・サービスを絶えず提供できる人」「昨日までのやり方を、明日に向けて、今日変える人」を育成するために、以下のさまざまな施策に取り組んでいます。

研修制度については、これまでの階層別に決められた「与えられる研修」から、社員一人ひとりがセルフアセスメントを行って自身に不足している部分を見出し、それを補う研修メニューを自ら選択する「選ぶ研修」の仕組みにシフトしていきます。

当社グループは重要課題(マテリアリティ)として2030年までに社員一人あたりの年間研修費用を100,000円(現在の約2倍)とする目標を掲げています。2022年度の実績は一人あたり58,309円と道半ばではありますが、広範にわたる学びの機会を従業員に提供しています。

また、キャリア形成やリスキリング(学び直し)を推進するには、人材のローテーションやグローバル規模での人材交流が効果的です。加えて、1on1ミーティングの導入といった心理的安全性を強化する試みも人材育成に不可欠です。このような取り組みはデジタル人材や自律型社員の増加につながり、そうした人材が仕事のやり方に変革をもたらすと考えています。

制度・取り組み

階層別研修	新入社員研修	約半年間の研修の前半で社会人としての一般知識やオルガノの技術を学び、後半で習得した技術や知識を実践。
	DX研修	デジタルトランスフォーメーション(DX)を推進するため、デジタル技術をビジネスに活用できる人材を育成。
	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。将来のキャリアに備え、業務上直接関わらない技術も広範に習得。
	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う。
選択型研修	マネジメント研修	2021年に管理職のコースを『部門統括職』『エキスパート職』『指導実務職』に複線化することで管理職の役割を明確化。役割に応じたマネジメント力を習得。
	自己啓発	社員自身がアセスメントにより自身の不足部分を見出し、それを補う研修メニューを自ら選択して受講。
自己啓発	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。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系など多岐にわたる。
	オルガノ大学(通信教育受講金補助制度)	「オルガノ大学」では、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181通信教育講座を取り揃え、学びの機会を提供。

社会貢献活動

当社グループでは地域社会との協調・連携や信頼関係の構築を重視し、事業拠点周辺地域の社会貢献活動を積極的に推進しています。

「アートパラ深川おしゃべりな芸術祭」の支援

本芸術祭は、障がいのある方などさまざまな人たちと「共に生きる」社会の実現を目指すことを目的にした全国障がい者アート公募展で、当社本社所在地近隣の東京都江東区深川の街全体を美術館にするユニークな芸術祭です。当社は2020年の初回よりサポートパートナーとして参加しており、今後も地域文化・芸術の発展と障がい者の方の社会参加の推進に寄与してまいります。