

オルガノグループのサステナビリティマネジメント

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の骨子

- 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

● 基本的な考え方

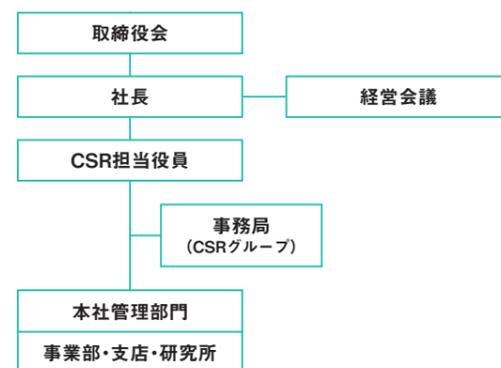
当社は、持続可能な社会の実現に向けて企業の社会的責任を果たしていくため、オルガノグループ役員と従業員が遵守すべき基本的な行動指針を定めています。

ステークホルダーの信頼に応え、社会的・環境的責任及びビジネス倫理を促進するためには、国内外の関係法令及び社内規程を遵守することはもとより、社会規範を尊重し、誠実かつ公正な企業活動を行う取り組みが重要です。

従業員の能力が発揮できる快適な職場づくりのために、安全衛生や緊急時への備え、労働災害や疾病の防止、各種ハラスメントや差別を排除し、一人一人の人権、多様性、個性を尊重し、働きやすい職場環境の維持・向上に努めています。さらに地域、環境、天然資源への影響を最小限にするため、商品・サービスの品質と安全性を確保しながら環境保護、エネルギーや廃棄物の削減にも取り組んでいます。これらの取り組みを推進しながら社会の一員として社会との共存・共栄を目指します。

● CSR推進体制

事業を通じたCSR活動を統括するために、当社社長を「CSR推進最高責任者」とし、直属にCSR推進最高責任者が任命する「CSR担当役員」を置いています。CSR担当役員のもとに設置したスタッフ部門であるCSRグループが、CSR活動を統括的・横断的に推進しています。事務局であるCSRグループは社内に関連委員会・各事業所から報告を受け、全社のCSR活動の取りまとめを行います。また統合報告書の発行など、対外的な情報発信を行います。CSR推進に関わる重要事項については、適宜取締役会及び経営会議に報告しています。



● 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	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

当社の新型コロナウイルス感染対策の一つとして、動画を利用した決算説明会を2020年5月に開催しました。これまで決算説明会は投資家の方のみを対象としており、今回動画配信で説明会を行うことでさまざまなステークホルダーの皆様にもご覧いただくことが可能となりました。当社コーポレートサイトのIR情報の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/>



Governance コーポレート・ガバナンス

当社は、公正かつ信頼性の高い経営の実現と経営効率の向上を目指し、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

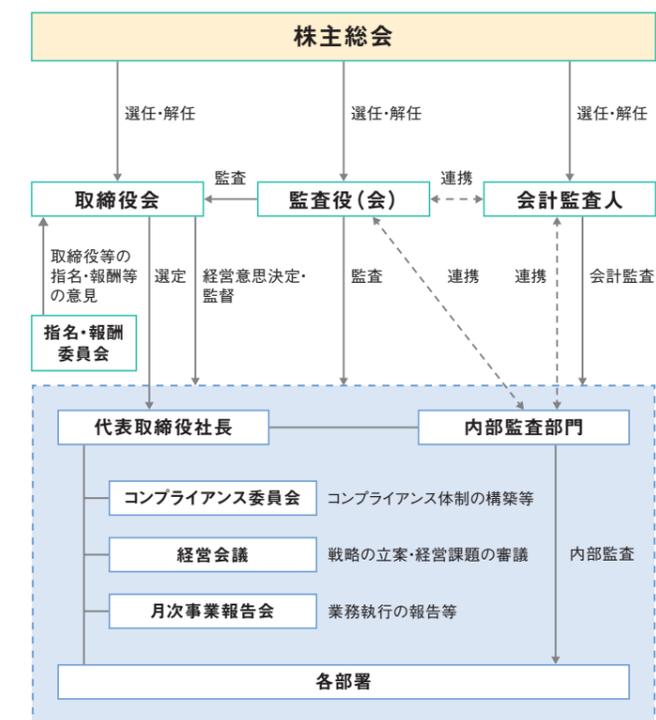
● コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- (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。

「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

○ コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

取締役会は、取締役9名（うち、独立社外取締役3名）で構成され、コーポレートガバナンス強化の観点から取締役会に占める独立社外取締役の比率を3分の1以上としています。

監査役会

監査役会は、監査役3名（うち、社外監査役2名）で構成され、監査役3名全員が財務・会計に関する適切な知見を有しており、うち1名は法務に関する適切な知見を有しています。

指名・報酬委員会

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、取締役会に報告しています。委員は取締役4名（うち、独立社外取締役3名）で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。

● 取締役会全体の実効性評価

当社は、毎年4月に全取締役及び監査役を対象にアンケートを実施し、その結果を参考に取締役会で取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の機能維持・向上に向けた取り組みについて議論しています。

実効性評価に基づく主な課題に対する取り組み状況

主な課題	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役選任、後継者計画	・取締役、社長に求められる資質を規定		・取締役解職検討基準を規定	・指名・報酬委員会設置 ・当社指名・報酬委員会と親会社指名・報酬諮問委員会の間で協議会を設置	
取締役報酬のインセンティブ、決定プロセスの透明性	・短期業績連動報酬割合増加 ・報酬委員会設置		・中長期業績連動報酬（株式報酬）導入		
取締役構成					・独立社外取締役の割合を1/3以上

● 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、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。

報酬体系

○ 業務執行取締役

金銭報酬	株式報酬（株式交付信託）	
	業績連動報酬	
固定報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ
役位に応じて決定	連結営業利益額に応じて0～170%の範囲で変動	連結ROEに応じて0～200%の範囲で変動
役位に応じて基準業績時に報酬総額の50～60%程度		

○ 非業務執行取締役及び監査役

職位に応じた定額報酬

Governance コーポレート・ガバナンス

● 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、日本語のほか英訳、中国語訳版を作成し、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。

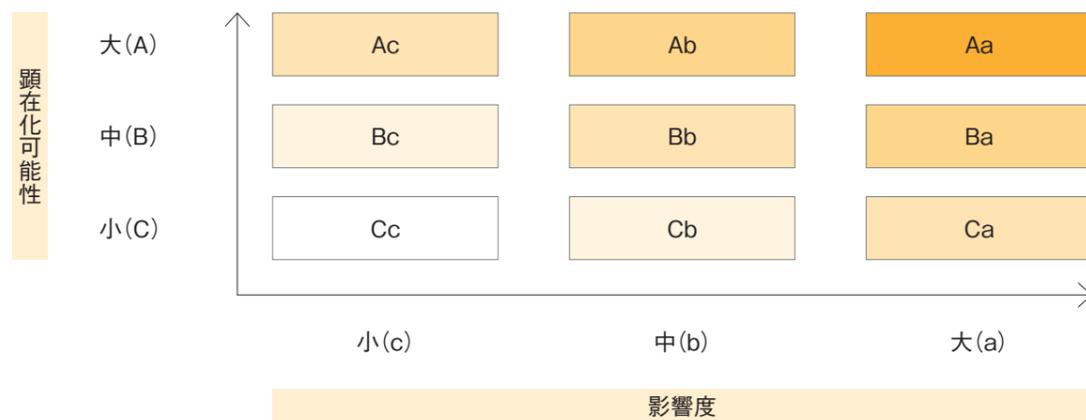
不正行為などの早期発見と是正を図りコンプライアンスの実効性を確保するため、内部通報制度を整備し、当社社内窓口のほか、監査役窓口、外部弁護士窓口を設置し、従業員の通報や相談を受け付けています。

● リスクマネジメント

リスクの把握

当社は、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を行い、取締役会で特に重要なリスクの把握及びその対応案の検討を行っています。

○ リスク評価のイメージ図



適切なリスクテイク

当社グループの主力事業領域である水処理エンジニアリング事業は、個別受注生産を主としており、大型のプロジェクトにおける採算性が業績に大きな影響を及ぼす可能性があります。そのため、大型のプロジェクトについては、金額規模などに応じて、経営会議及び取締役会において、契約、技術、原価、納期、財務、カントリーリスクなどのリスクを評価の上、入札・見積提出を行っています。

● 役員一覧 (2020年12月31日現在)

	内倉 昌樹 取締役社長 代表取締役 社長執行役員		堀 比斗志 取締役 常務執行役員 機能商品本部長		明賀 春樹 取締役 常務執行役員 技術開発本部長
	中山 泰利 取締役 常務執行役員 プラント本部長 兼プラント事業部長		須田 信良 取締役 常務執行役員 経営統括本部長 兼経営企画部長		山田 正幸 取締役
	永井 素夫 社外取締役		照井 恵光 社外取締役		平井 憲次 社外取締役
	豊田 正彦 常勤監査役		和田 正夫 社外監査役 公認会計士		樋口 達 社外監査役 公認会計士 弁護士

Message ● 社外取締役メッセージ

持続的発展の実現は執行と社外取締役双方にとってのミッション

私は2015年より独立社外取締役を務め二つのことを常に意識しています。一点目は「ガバナンスの強化」です。当社は指名・報酬委員会を設置し、社外取締役の人数を1/3にするなどガバナンスの強化に取り組んできています。そこに魂を入れるためには社内のリスク管理体制の整備を進める必要があります。取締役会では種々の管理状況が適切に運営されているかについて意見することを心掛けています。

二点目は「監督と執行の分離」です。20年の変化が2年で起こると言われている中、スピード感を持った経営が行われなければ変化に対応できません。経営判断において戦略的視点やリスク認識がきちんとできているかをモニタリングしますが、その上で執行を経営サイドに委ねることが必要です。そしてこの二点は執行側と社外取締役間で適度な緊張関係と信頼関係の上に成立つものと考えています。

当社は今年創業75年を迎えています。オルガノの持つ「水」で培った技術力を最大限に発揮し企業価値を最大化することについては執行取締役と社外取締役の違いはなく、協働して当社の持続的発展に寄与するべく努力してまいります。



社外取締役
永井 素夫

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。

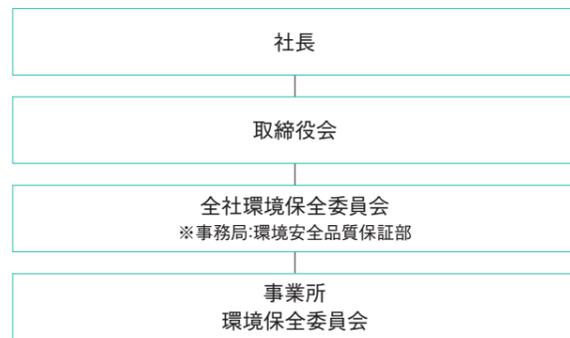
● 環境基本方針

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にて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ており、通信教育や受験料の負担などのバックアップを行っています。

【2019年度公害防止管理者資格取得者数】*累計184名

※水質関係第1種～4種、大気関係第1種、騒音・振動関係、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。当社では、「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」という企業行動指針を定め、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に努めています。また、一部の装置や事業場に太陽光発電装置を導入するなど、事業活動による温室効果ガス排出抑制に努めています。

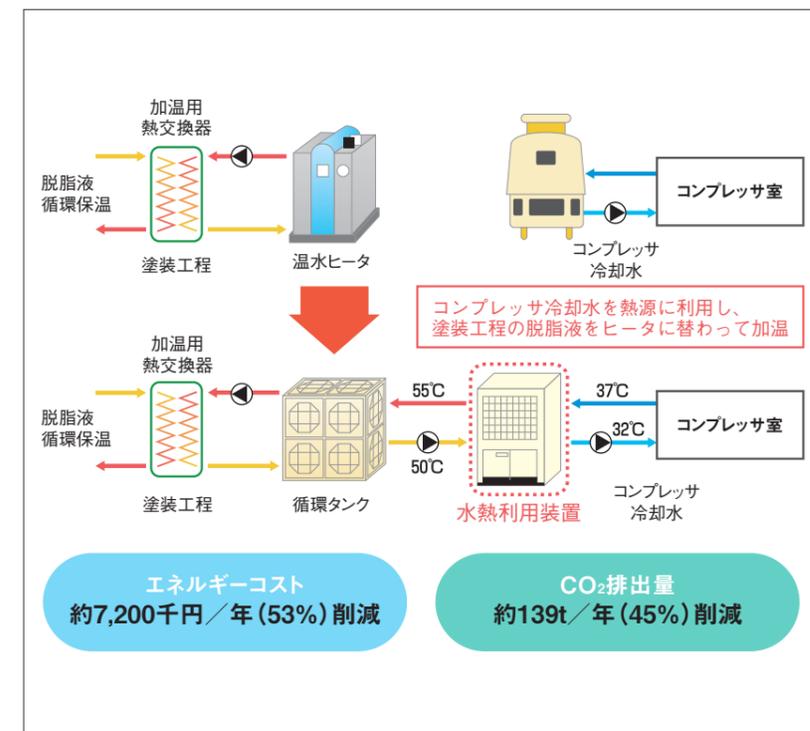
● 具体的な取り組み

みずねつ 水熱利用システム ～「水の熱」を高効率に回収利用～

工場や各種施設では、排水や冷却水、地下水などが持つ熱エネルギーが回収されず系外に捨てられていました。水熱利用システムは、ヒートポンプ技術を利用し、従来の熱交換器ではできなかった「低温側から高温側への熱移動」を可能にしました。これにより水が持つ熱エネルギーを高効率に回収することができます。

さらに本システムでは、冷水の冷却排熱を回収利用して温水加熱を行うため、温水・冷水の同時供給が可能です。温水・冷水の供給にそれぞれ独立した熱源機が必要だった従来システムに比べ、エネルギー消費量とCO₂排出量の大幅な削減が実現できます。

○ 導入試算例(機械部品工場)



○ 受賞歴

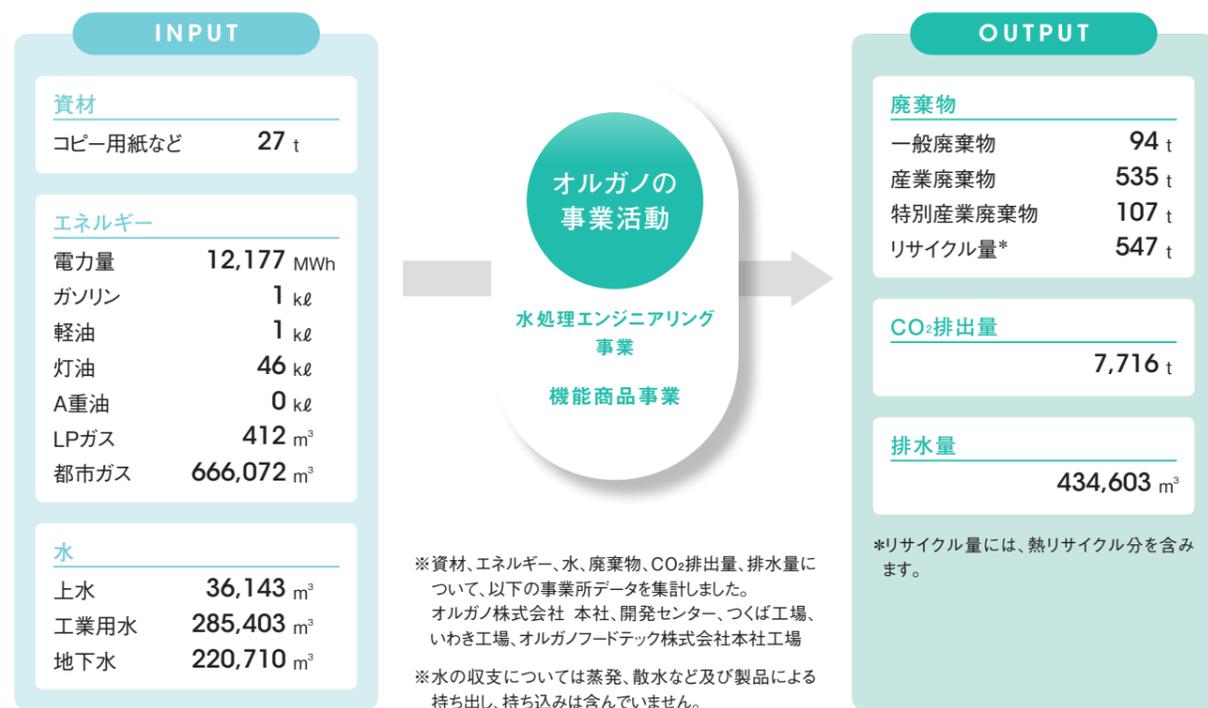


Environment 環境

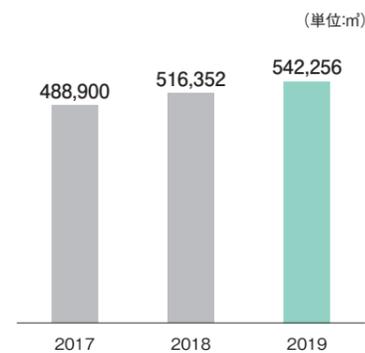
● エネルギー・廃棄物

当社グループの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。今後も環境負荷量の低減に努めてまいります。

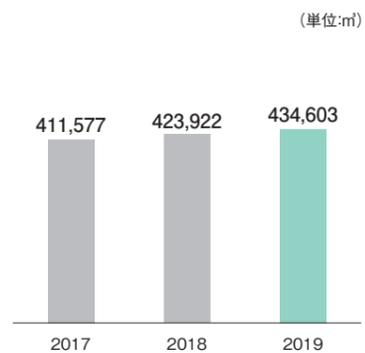
2019年度オルガノグループの環境負荷量のインプット・アウトプット



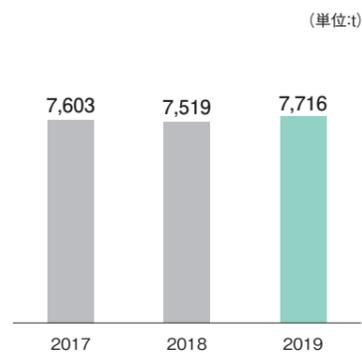
水使用量推移



排水量推移



CO₂排出量推移

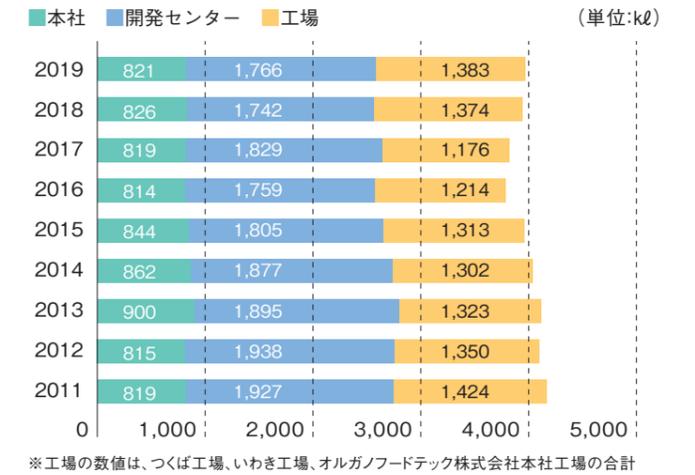


エネルギー使用量(原油換算)

2011~2019年度の主要事業所のエネルギー使用量は右のとおりでした。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ます。

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。

○ エネルギー使用量



廃棄物排出量

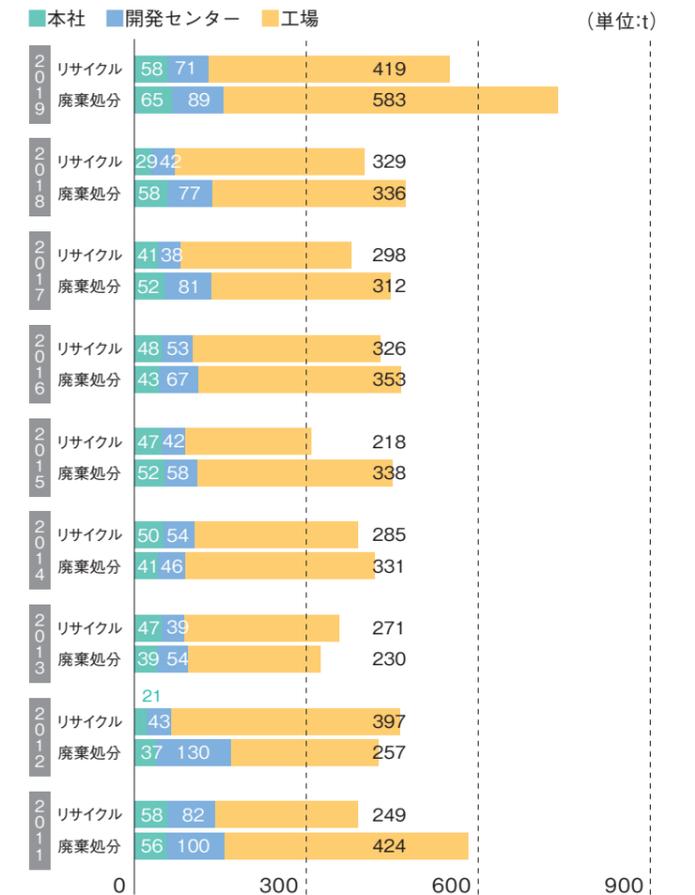
2011~2019年度の主要事業所の廃棄物排出量は右のとおりでした。

リサイクル率については、高い水準を維持しています。今後もグループ各事業所において、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。



開発センター内の廃棄物分別

○ 廃棄処分量とリサイクル量



電子マニフェスト導入

当社では電子マニフェストの本格導入を開始しました。

従来型の印刷物によるマニフェストでは、廃棄物の運搬や廃棄処分など各工程での記入や確認に時間差が生じ、情報確認の即時性に欠けるデメリットがありました。電子化の導入により、処理状況の確認や集計の迅速化、省力化が可能となり、業務効率化へ寄与しています。

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、一人一人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。

● 人権問題に関する取り組み

RBA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。今後は、SDGsやRBA行動規範の準拠に向けたCSR活動を強化し、人権への取り組みを推進していく所存です。

RBAとは 電子業界を中心とした国内外150社を超える企業から構成され、企業がグローバルサプライチェーンを通じた社会的、倫理的、環境的責任を果たすことを目的とし、労働環境が安全であること、敬意と尊厳を持って労働者を処遇すること、さらに環境への責任を果たすとともに、業務を倫理的に行うための基準を規定しています。

サプライチェーンの人権問題に関する取り組み

当社はサプライチェーン全体でCSRを推進し、調達先とともに持続可能な社会の実現に向けて取り組むため2015年に「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」を策定し、人権尊重、安全衛生の確保、法令遵守、環境への配慮など7項目を定め、サプライチェーンへの浸透を図っています。

● 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、鉄マンガン重石、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必要となる個人の氏名、住所、電話番号などの個人情報を取得することがありますが、以下の基本方針に従い、個人情報を適正に取り扱います。

1. 当社は、個人情報の保護に関する法律その他の関係法令を遵守します。
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、個人情報を明示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正当な理由がある場合を除き、第三者に開示または提供しません。

● 労働安全衛生

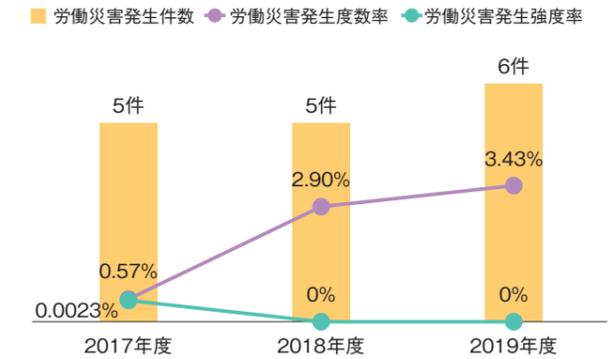
労働安全衛生は最も重要なテーマの一つです。グループ会社やビジネスパートナーが安心して働ける取り組みを継続的に推進しています。プラント設置工事や薬品取扱いにあたっては手順書の作成、チェックシートによる確認、建設現場や工場への定期的な安全パトロールを行っています。安全パトロールでは不安全事項へ直ちに是正を指示し、安全教育が適切に行われていることも確認しています。また作業前の危険予知、リスクアセスメントなどの自主的な安全活動を指導し、安全管理の強化を図っています。またイントラへの安全だより掲示、災害発生状況報告と改善策の周知、さらに取引先の表彰制度などを通じて安全最優先というメッセージを発信し、安全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。

○ 労働災害発生件数・度数率・強度率



算定方法:
 ※度数率: 死傷者数 ÷ 延べ労働時間数 × 100万
 ※強度率: 労働損失日数 ÷ 延べ労働時間数 × 1,000

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。

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。

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付け、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。

○ 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。

Social 社会

● **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一人が、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。

<p>障がい者雇用 現在の障がい者雇用率2.31% (2020年3月現在)をさらに高めるべく継続的な雇用拡大に努めています。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>育児支援 育児短時間勤務 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。</p> <p>年次有給休暇取得の奨励 ワーク・ライフ・バランスを実現するため、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)と合わせた有給休暇取得の推進を奨励しています。</p> <p>働き方改革(柔軟な勤務制度) 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を導入、また順次WEB会議システムを普及させるなど、業務効率化を推進しています。</p>
--	--

「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ました。女性活躍推進法に関する認定マーク「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ました。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。

● **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、法定以上の育児休職制度を設けています。産前産後休暇(産前6週・産後8週)、育児休職期間中も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、お子様の満1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
入社時集合研修	約1ヶ月間の集合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、その後は建設現場や工場の研修で実務に必要な知識を習得します。
フォローアップ研修	入社1年目の11月に実施。各部署に配属された同期との相互啓発や仕事に対する疑問を共有し、オルガノ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年研修	主体的なキャリア形成の意識づけを行い、仕事で成長を自らプランニングする力を養います。

資格取得支援制度

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。人気の資格は、技術士、技術士補、公害防止管理者、衛生管理者、電気主任技術者、TOEIC、日商簿記検定などであり、技術系、語学系、情報処理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)

通信教育講座の「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9分野174講座を取り揃え、一定の条件をクリアして修了すると受講料の一部を表彰金として受け取ることができます。

● **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挙げている大学院生を表彰、支援する奨学金制度(通称:オルガノ賞)を行っています。2019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、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。



2019年度「オルガノ賞」表彰式(中国・蘇州)

**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、さら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13回を迎えた2019年度は、9月に北海学園大学で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。



2019年度「日本水環境学会博士研究奨励賞」表彰式(北海学園大学)