

# 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

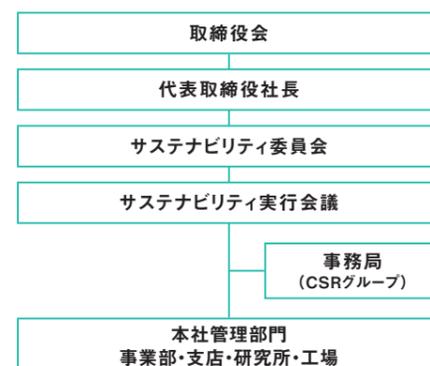
当社は、持続可能な社会の実現に向けて企業の社会的責任を果たしていくため、オルガノグループ役員と従業員が遵守すべき基本的な行動指針を定めています。

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。

## サステナビリティ推進体制

当社グループの企業活動が自然環境や社会システムの維持に貢献し、サステナビリティ経営活動を推進するため、2021年に「サステナビリティ委員会」を新設しました。同委員会は経営会議メンバーで構成され、サステナビリティ基本方針、重要課題（マテリアリティ）及び評価指標（KPI）について審議し、それらを取締役会へ諮ります。なお、同委員会の方針に基づいて取り組みを推進する「サステナビリティ実行会議」も設置しました。これら委員会や実行会議の運営はCSR活動の専門部署である「CSRグループ」が事務局として推進します。



## 重要課題（マテリアリティ）の特定

サステナビリティ活動をグループ全体の取り組みとして、より包括的、体系的に進めていくために設置されたサステナビリティ委員会では、企業として目指す方向性である経営理念、長期ビジョンへ向けての取り組みと社会課題への対応を具体化するため、経営重要課題（マテリアリティ）とその評価指数（KPI）の設定作業を進めています。将来に向けた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まいります。

## 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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により2020年5月より決算説明会の動画配信を行っております。2021年も動画配信となりましたが、さまざまなステークホルダーの皆様にご覧いただいております。より一層の情報発信をしてまいります。今後ともよろしくお願い申し上げます。

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。

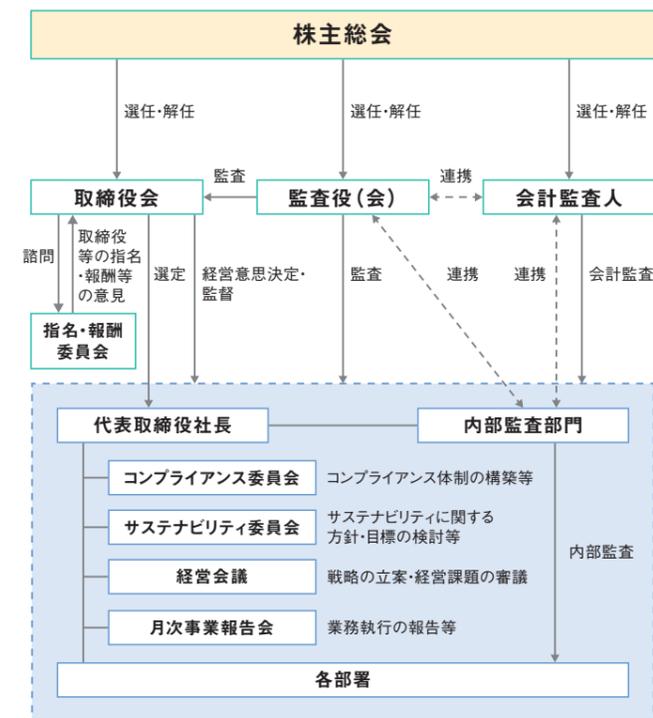
## ・コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- (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、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

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。

### 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。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。

### 評価の実施方法

実施対象:当社取締役全員(9名)、当社監査役全員(3名)計12名  
対象期間:2020年度(2020年4月~2021年3月)  
実施時期:2021年4月 実施方式:記名式アンケート

### 分析・評価結果の概要

取締役は必要な能力を備えており、独立社外取締役は求められる役割を十分に果たしていること、取締役会の議題は適切であり、取締役会は、目指すべき方向性や成長戦略を示し、その実行の促進・修正等に適切に対応していること、議長は、活発な議論がされるよう雰囲気を醸成し、議論を適切にコントロールしていること、取締役報酬のインセンティブ機能は適正であること、非業務執行役員の参加可能な会議体は適正であることなどの点で取締役会全体の実効性が確保されていると確認いたしました。

また、昨年と比較して、指名・報酬委員会の議論の結果は取締役会に適切に報告されていること、取締役会の報告事項・内容は適正であり、取締役会資料は改善されていること、非業務執行取締役及び社外監査役に対する事務局の支援体制は強化され、非業務執行取締役及び社外監査役がアクセスできる経営情報は適切であること、非業務執行取締役及び社外監査役の意見は業務執行に適切に反映されていると判断いたしました。一方で、『企業価値の創出』に関する議論を深めること、取締役会は『取締役の選任・後継者計画』について、より効果的に関与すべきであること、『取締役会の議論の充実化』を図るため議題をより絞り込み、重要な議論についてはさらに議論の時間を多く確保すべきであること等が必要であると認識いたしました。

### 今後の対応

取締役会は、上記の分析及び結果に基づき主に以下の点で改善を進めており、今後更なる改善を実施してまいります。

#### ● 企業価値創出の議論

2020年度は長期経営計画を見直し、新たな長期経営計画「ORGANO2030」の骨子を策定しました。2021年10月に行われた長期経営計画推進会議では、長期経営計画の進捗確認・戦略の修正を行い、また、当社グループが重視すべき企業価値並びに資本政策についての議論を行い、今後も継続して議論を進めてまいります。

#### ● 取締役の選任・後継者計画

当社グループの経営の方向性を踏まえたくうで、取締役会に必要なスキルセットを指名・報酬委員会で議論し、取締役会で特定いたしました。

● ジェンダーや国際性を意識した役員構成・経営幹部育成方針  
役員の多様性確保を意識し、2021年6月に女性の社外監査役が1名就任いたしました。2021年度は特定したスキルセットを用いて当社経営方針・戦略に照らして確保すべき役員の多様性について指名・報酬委員会で議論してまいります。また、経営幹部の多様性確保に関する方向性については、長期経営計画推進会議にて議論を深めました。

#### ● 取締役会の議論の充実化

取締役会の議題を絞り込み、取締役会での議論時間を十分に確保するよう努めており、企業価値向上やESGやSDGs等特に重要な経営課題について議論を深めております。

## 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	2021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		・取締役会に求められるスキル特定
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		・「取締役の報酬等の決定に関する方針」策定	
役員構成					・独立社外取締役の割合を1/3以上	・女性監査役1名就任

・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・報酬水準といたします。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)のみといたします。

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)	
固定報酬	業績連動報酬		
	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

「JPX日経中小型株指数」への選定



当社は、日本経済新聞社と東京証券取引所が共同で算出する株価指数「JPX日経中小型株指数」(2021年8月31日から1年間)の構成銘柄に選定されています。

この指数は、「投資者にとって投資魅力の高い会社」を構成銘柄とする「JPX日経インデックス400」の考え方を中小型株に適用し、資本の効率的活用や投資者を意識した経営を行う企業で構成されています。構成銘柄には、時価総額が中小規模の東証上場企業の中から、過去3年間の平均自己資本利益率(ROE)と営業利益などの定量的な要素によるスコアリングに加え、決算情報英文資料の開示や取締役総数の3分の1以上の独立した社外取締役の選任等の定性的な要素を加味し、上位200銘柄が選定されます。

この指数の構成銘柄への選定は初となります。当社が投資者にとって投資魅力の高い企業であることを意味し、これにより知名度向上などの効果が期待できます。今後も収益性の向上に努め、継続的な構成銘柄への選定を目指します。

・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、英訳版のほか、現地語訳版を作成し、中国、台湾、タイ、ベトナム等の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

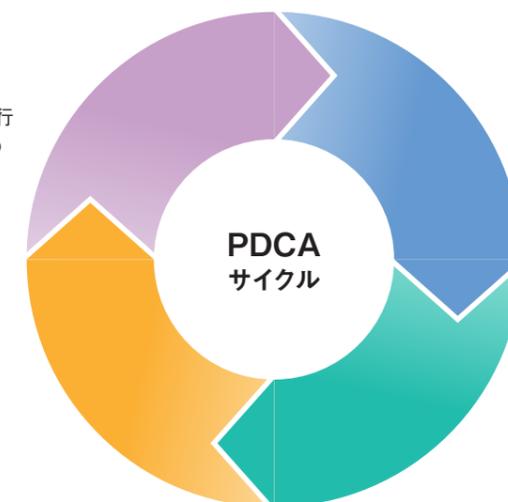
経営計画・戦略の遂行にあたり、各部署・各グループ会社から抽出されたリスクを「顕在化可能性」「影響度」の2つの評価軸に基づき取締役会において主要なリスクを特定します。特定された主要なリスクについては対応主管部門を決めてリスク管理計画を立案し、計画に基づきリスク対応を実行します。管理計画の進捗状況については監査室が評価を行うとともに、取締役会がモニタリングを実施し、計画の改善を対応主管部門に指示します。このようにPDCAサイクルを継続的に回すことで、リスクマネジメントの実効性を高めています。

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

リスク評価の検証・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 (2021年12月31日現在)

取締役



取締役社長  
代表取締役  
社長執行役員  
**内倉 昌樹**

1982年4月 東洋曹達工業(株)  
(現 東ソー(株))入社  
2017年6月 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(現在)



取締役  
専務執行役員  
**山田 正幸**

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  
当社取締役  
2021年6月 当社取締役専務執行役員(現在)



取締役  
常務執行役員  
機能商品本部長  
**堀 比斗志**

1984年4月 東洋曹達工業(株)  
(現 東ソー(株))入社  
2012年3月 環境テクノ(株)取締役社長  
(代表取締役)  
2014年6月 当社取締役常務執行役員  
2019年6月 当社取締役常務執行役員  
機能商品本部長(現在)  
オルガノフードテック(株)  
取締役会長(代表取締役)(現在)

監査役



常勤監査役  
**豊田 正彦**

1978年4月 東洋曹達工業(株)  
(現 東ソー(株))入社  
2005年5月 トーソー・ヘラスA.I.C.取締役社長  
2012年5月 東ソー(株)理事ポリマー事業部  
機能性ポリマー部長  
2012年6月 当社取締役常務執行役員機能  
商品本部長  
2013年11月 (株)ホステック取締役会長  
(代表取締役)  
2015年6月 プラス・テック(株)社外監査役(現在)  
当社常勤監査役(現在)  
2016年6月 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 監査法人トーマツ(現 有限責任監査  
法人トーマツ)入社  
1997年4月 公認会計士登録  
2002年10月 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)入社  
2007年10月 同所パートナー  
2016年6月 丸紅建材リース(株)社外取締役  
(監査等委員)(現在)  
2018年10月 大手門法律会計事務所代表パートナー  
(現在)  
2019年6月 当社社外監査役(現在)  
2019年10月 アドバンス・レジデンス投資法人  
執行役員(現在)



社外監査役  
弁護士  
**花野 信子**

1991年4月 (株)野村総合研究所入社  
2000年10月 弁護士登録(第一東京弁護士会)  
光和総合法律事務所入所  
2004年10月 同所パートナー(現在)  
2019年3月 カンロ(株)社外監査役(現在)  
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)  
2021年6月 当社社外監査役(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**

1984年4月 当社入社  
2014年1月 オルガノ(アジア)SDN.BHD.  
取締役社長  
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)



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 当社入社  
2013年1月 オルガノ(蘇州)水処理有限公司董  
事長兼総経理  
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  
(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 当社入社  
2012年4月 オルガノ(アジア)SDN.BHD.取締役  
社長  
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  
(現在)



社外取締役  
**永井 素夫**

1977年4月 (株)日本興業銀行入行  
2005年4月 (株)みずほコーポレート銀行  
(現(株)みずほ銀行)執行役員  
2007年4月 同行常務執行役員  
2011年4月 みずほ信託銀行(株)副社長執行役員  
2011年6月 当社取締役副社長(代表取締役)  
兼副社長執行役員  
2014年4月 同社理事  
2014年6月 日産自動車(株)社外監査役(常勤)  
当社社外監査役  
2015年6月 (株)日清製粉グループ本社社外監査役  
当社社外取締役(現在)  
2019年6月 日産自動車(株)社外取締役(現在)  
(株)日清製粉グループ本社社外  
取締役(現在)



社外取締役  
**照井 恵光**

1979年4月 通商産業省(現 経済産業省)入省  
2008年7月 同省大臣官房技術総括審議官  
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法人テレメータリング推進協議  
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)  
2016年3月 宇部興産(株)社外取締役(現在)  
2016年6月 (株)プリヂストン社外取締役(現在)  
一般財団法人化学物質評価研究機構理事  
当社社外取締役(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  
**平井 憲次**

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  
1990年4月 同所主任研究員  
1998年4月 同所主席研究員  
2002年1月 同所副所長  
2004年4月 同所副理事長・所長  
2018年12月 同所副理事長(代表理事)・所長  
2019年4月 同所副理事長(代表理事)・研究顧問  
2019年6月 当社社外取締役(現在)  
2021年6月 公益財団法人相模中央化学研究所  
研究顧問(現在)

社外取締役メッセージ

持続的な成長と企業価値の向上を目指して

私は2016年から社外取締役を務めています。当社は2018年頃から電子産業分野を中心に売上が拡大し過去最高レベルの業績を達成しています。さらに2030年を目標として長期経営計画の骨子をまとめ、さらに成長を目指しています。私は社外取締役として計画の実現のため3つの観点、すなわち、一つ目は少数株主の観点、二つ目は社外からの観点、そして三つ目は、執行側を監督する観点に軸足を定めて経営を見ることによりガバナンスの強化が図られるよう意識しています。当社は、指名・報酬委員会の設置、社外取締役の人数を1/3にするなど着々とガバナンス体制を強化してきています。また、当社の取締役会は自由闊達に発言できる雰囲気が醸成されています。今後、サステナビリティの観点も強化し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が実現できるよう努力してまいります。



社外取締役  
**照井 恵光**

# 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。

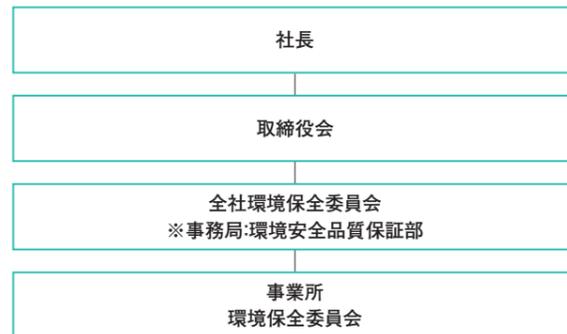
## ・環境基本方針

<b>継続的改善</b>	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。	<b>製品環境</b>	環境負荷低減型の商品づくり及び技術開発を行う。
<b>法令遵守・自主基準</b>	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。	<b>環境監査</b>	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。
<b>製造環境</b>	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。	<b>全員参加</b>	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。

【2020年度公害防止管理者資格取得者数】\*累計188名

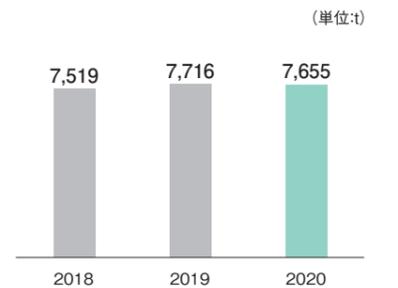
\*水質関係第1種～4種、大気関係第1種～4種、ダイオキシン類関係の合計

## 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。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。

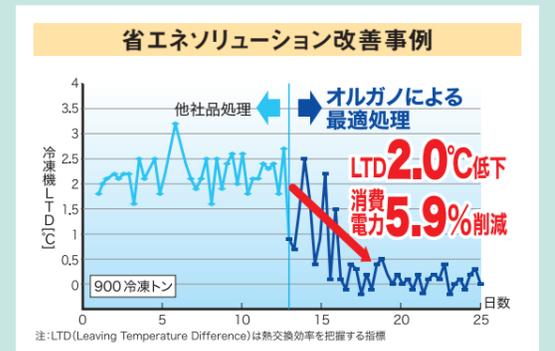
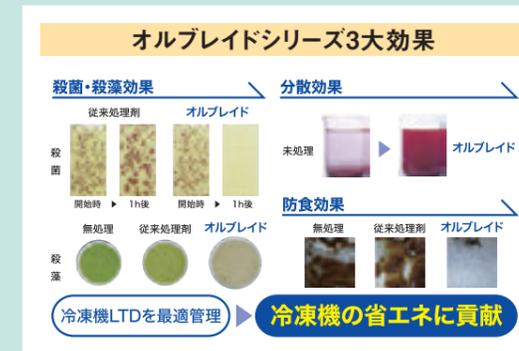
### CO<sub>2</sub>排出量推移



## TOPICS

### 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

本ソリューションは、当社独自の殺菌成分「非塩素系無機殺菌剤」を配合した世界初の冷却水複合処理剤と各種専用処理剤の全17種類で構成される冷却水処理剤『オルブレイドシリーズ』の選択・組み合わせによって、冷凍機冷却水のさまざまな水質条件の伝熱障害に対し最適な処理を提供し、冷凍機のエネルギー使用量削減を実現いたします。



### 受賞歴

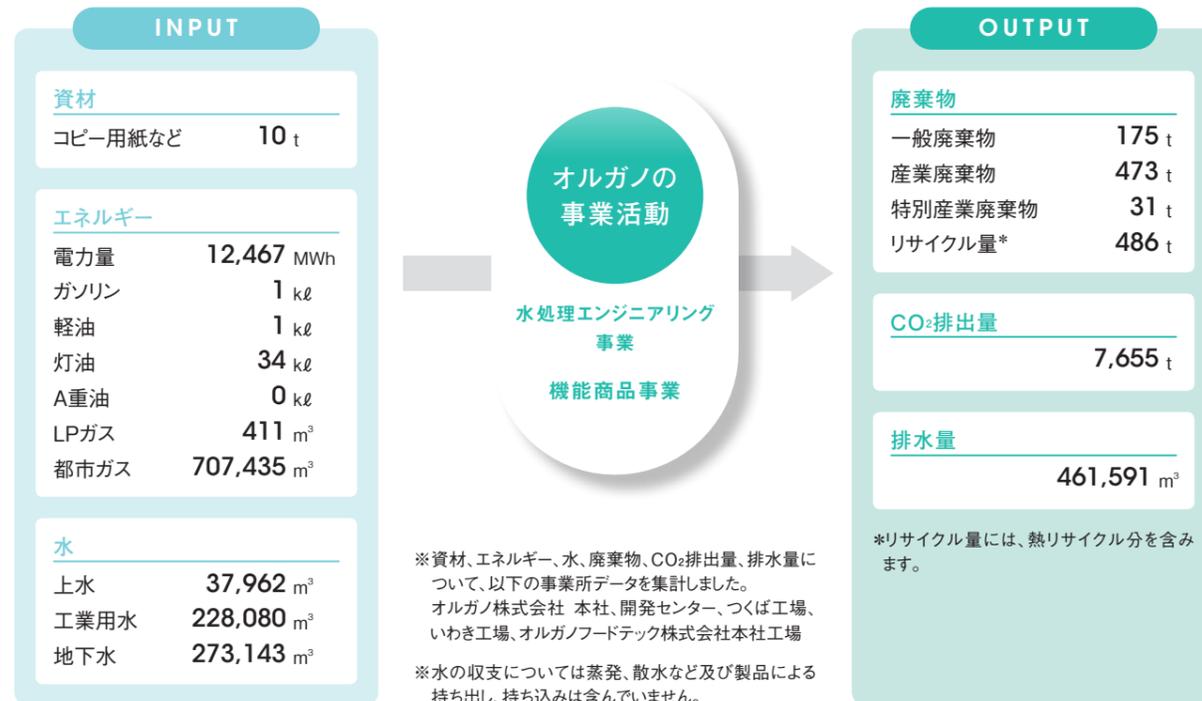
「冷却水処理剤『オルブレイドシリーズ』による省エネソリューション」が、2020年度省エネ大賞(主催:一般財団法人省エネルギーセンター、後援:経済産業省)の製品・ビジネスモデル部門において、『省エネルギーセンター会長賞』を受賞しました。

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。

2020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



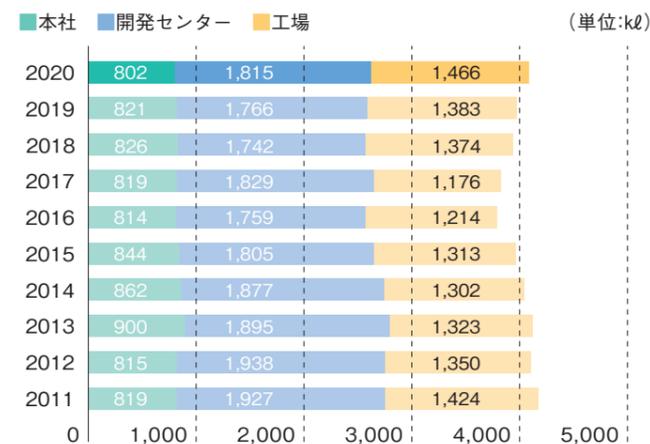
エネルギー使用量(原油換算)

2020年度の主要事業所のエネルギー使用量は4,083kl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

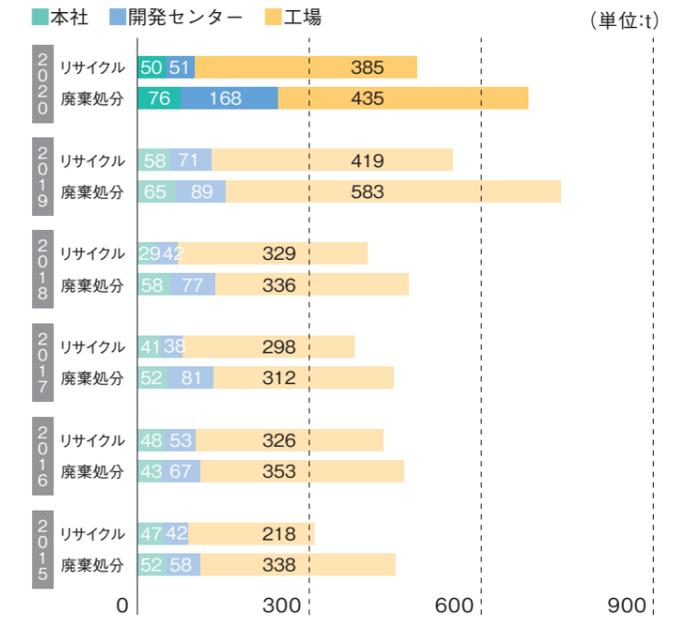
2020年度の主要事業所の廃棄物排出量は679tでした。前年度より若干(58t)減少しており、リサイクル率は前年同様に高い水準を維持しています。

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を導入して廃棄物の管理をしています。

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、業務効率化に寄与しています。

水資源の保全・有効活用

オルガノグループにとって、「水」は事業だけではなく重要な資源でもあります。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います。

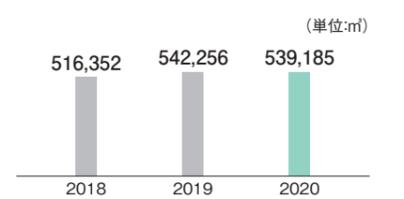
1.健全な水環境・水循環への貢献<排水処理システム>

工場などでの生産活動で発生した排水を適切に処理し、「安全・適切な水」として環境に還すシステム・サービスを提供します。

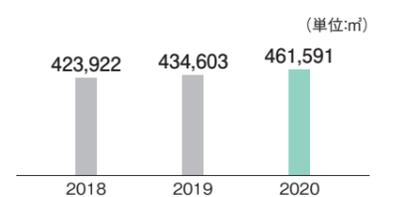
2.水資源の有効利用<排水回収・再利用システム、節水型水処理装置>

工場排水を回収・再利用するシステム・サービス、また節水型の水処理装置の販売などを通じて水資源の有効利用に貢献します。

水使用量推移



排水量推移



# 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。

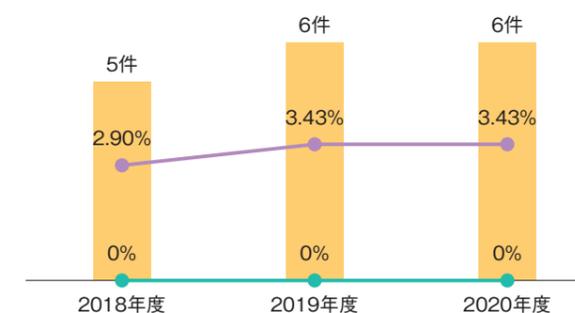
### 安全に働ける職場づくり

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

■労働災害発生件数 ●労働災害発生度数率 ◆労働災害発生強度率



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。

### 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。

### 障がい者雇用

現在の障がい者雇用率2.34% (2021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。

### 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 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。

### 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。

### 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、在宅勤務制度を導入、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。

## 「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ています。

これまで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・バランスの充実に図るため、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。

### 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『指導実務職』『部門統括職』『エキスパート職』」を2021年に導入いたしました。今後も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

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10分野182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あ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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりオンラインで開催し、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・北京において優秀研究者の選考と表彰を行いました。

### 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、出捐と言う形で協力しています。第14回を迎えた2020年度は、9月に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりオンライン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。