

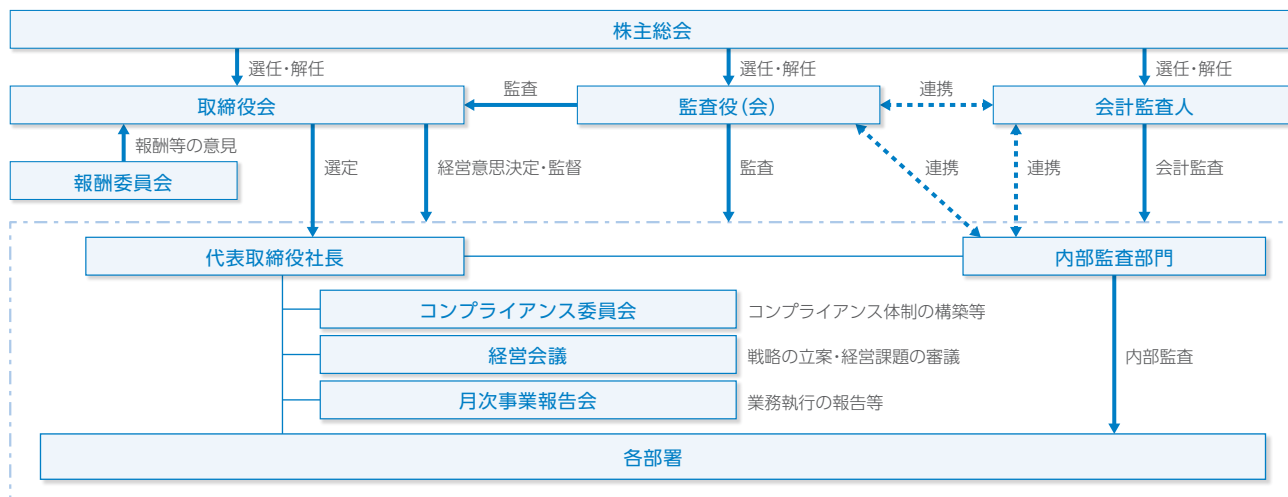
コーポレート・ガバナンス

適正な事業活動を持続的に営み、ステークホルダーに対する責務を果たして信任を得るため実効的なコーポレート・ガバナンスを確立・維持しています。

取締役会

取締役会は、戦略的な意思決定と執行役員による業務執行の監督を行っています。定例取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、経営計画、資金計画、投資、M&Aなど重要経営課題について審議、決定しています。また、意思決定に第三者視点を加え、経営の効率性・透明性・客観性を確保するため社外取締役2名を招聘しています。

◆ コーポレート・ガバナンス体制図



監査体制

オルガノは監査役会を設置し、取締役会とともに経営に対する監督機能の向上を図りながら経営の公正性および透明性の確保を推進しています。

経営会議

特定の重要課題について意思決定や審議を行う経営会議を設け、中期経営計画や投融資など経営上重要な課題について、取締役会の前置機関として役割を担っています。

オルガノ コーポレートガバナンス・ガイドライン

企業コンセプト、企業理念、経営理念のもと、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び指針を定めています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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。

- (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。

なお、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「オルガノ コーポレートガバナンス・ガイドライン」として定め、当社ホームページにて公表しています。

<http://www.organo.co.jp/company/governance.html>

人事制度

目標管理制度、育成面接・評価制度、資格取得支援制度等を整備し、個人の努力や成果を客観的に評価することにより、社員一人ひとりが働きがいを感じることができる職場づくりを目指しています。

ダイバーシティへの取り組み

様々な個性やバックグラウンドをも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2.27%(2017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)とあわせて有給休暇取得の推進を奨励しています。

・働きかた改革(柔軟な勤務制度)

柔軟で効率的な働きかた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等、業務効率化を推進しています。

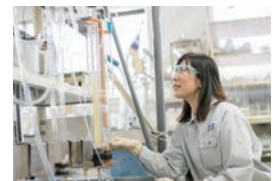
◆「えるぼし 三ツ星獲得」

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ました。

女性活躍推進法に関係する認定マーク「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全て満たし最高位の認定を受けました。

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等を導入してまいりましたが、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。



働きやすい職場環境づくり

・人権尊重の職場づくり

社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、全社員向けに企業倫理、コンプライアンス、ハラスメント防止等に関する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。

コンプライアンス

コンプライアンス確保の取り組み

行動指針

グループ社員及び役員が遵守すべき行動規範として、オルガノグループ企業行動指針を制定し、一人ひとりに携行可能な小冊子を配布するとともにホームページへ掲示し、指針の周知と実践を推進しています。

コンプライアンス確保体制

ステークホルダーの皆様と良好な関係を築けるよう、法令遵守はもとより、社会の良識、常識をふまえたコンプライアンス活動を行っています。社会に大きな影響を与える違法行為、その他小さな不正、ミスが企業で行われないように業務の適正を確保するために必要な基準・手続きである内部統制システムを策定し、3ヶ月に一回開催するコンプライアンス委員会で、コンプライアンス確保のための情報交換や不正防止策の検討を行っています。また、情報提供しやすい開かれた体制づくりと実効性確保のため、社内通報窓口のほか、第三者機関による外部通報窓口、監査役への通報窓口を開設しています。(2016年度の通報件数0件)

社員教育・啓発活動

全社員へのコンプライアンス教育、イントラ掲示板を用いた啓発および階層別研修を通じた教育を行いコンプライアンス違反につながりかねない行為の根絶を図っています。

リスクマネジメント

当社グループの持続的発展を脅かす様々な不確実性をリスクと捉え、その中でもコンプライアンス問題、環境問題、品質問題、情報セキュリティ問題などを主要なリスクと認識し、これらへの対策を講じています。会社の存続を危うくするようなリスクが高まり、危機が顕在化した際には、危機管理基本規程に基づき危機対策チームを編成し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講じます。

知的財産の尊重

特許、実用新案、商標、意匠などの知的財産の各権利はビジネス市場において独占性、排他性を法的に確保する上で重要なものです。これら知的財産は、研究開発、技術開発など日々の事業活動で生み出されており、2017年3月31日現在下記の件数を保有しています。

種目	権利数	合計
特許・実用新案	711件	1,043件
商標・意匠	332件	

購買基本方針に則った購買活動

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、法令順守、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。

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
<http://www.organo.co.jp/company/pdf/guidebook.pdf>

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。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。

BCP(事業継続計画)

大地震等の災害発生時の事業への影響や、これに伴うお客様への影響を最小限に留めるため主要事業のBCP(事業継続計画)を策定し、つくば工場での演習を行うなど、事業の継続能力を高めるため各種対策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。

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、安否確認メールを社員へ発信し、迅速に安否を確認するシステムを導入しています。