“特殊アクリル酸エステル”のリーディングカンパニー

大阪有機化学工業株式会社

CSR REPORT 2022

見えないけれど、あなたのそばに。

大阪有機化学工業グループの経営理念体系と創業者精神

［社　　是］

会社と従業員は、共に手を携えて進む
一心同体にしていわゆる運命共同体であり、
会社の繁栄は従業員の活動に負い
従業員の幸福の源泉は会社の繁栄にある。

会社の基本方針は常に偏向と独善の誤りを排し、
各自の誠実とたゆまざる努力と、お互いの信頼と
協力と愛情により、個人の人格を高め優れたる
生産活動を通じて社会に奉仕貢献することである。

［経　営　理　念］

わたしたちは、一人ひとりの個性を大切にし、ユニークな機能を備えた材料を提供することにより、お客様と共に社会の発展に貢献します。

［経営ビジョン］

特殊アクリル酸エステルのリーディングカンパニーとして、グローバル市場に価値を提供する。

［創　業　者　精　神］

研究開発型企業として今日まで発展してきた当社の原点は、創業者である鎮目達雄（しずめ・たつお）が、1941（昭和16）年に光学レンズ用接着剤「カナダバルサム」の国産化に成功したことにさかのぼります。鎮目は生涯にわたり、世のため人のために素晴らしい化学薬品を世に出すことに専念し、世界の人々に喜ばれる会社を目指しました。鎮目は「熱意が全てであり、努力する過程で素晴らしい何かが生まれてくる」という信念のもと、有機化学の夢とロマンを追い続け、社会への貢献に努めたのです。これからも創業精神を継承しつつ、時代の先を見据えて新たな価値の創出に努めています。

編集方針～本レポートでお伝えしたいこと

大阪有機化学工業グループは、経営理念の実践がCSR経営そのものであるという考え方に基づき、事業を通じて社会課題を解決していくことで、持続的な社会の発展に貢献することを目指しています。
本レポートは、CSR経営における取り組みを紹介するとともに、ステークホルダーの皆様との対話ツールとする目的で発行しており、さまざまな活動の中から特に重要と思われる取り組みについて情報を開示しております。

報告対象組織
大阪有機化学工業株式会社と国内連結子会社である神港有機化学工業株式会社を対象にしました。その他の記載については大阪有機化学工業グループ全体の情報を記載しました。一部、大阪有機化学工業株式会社の内容も含まれております。

報告対象期間
環境保全データは2021年4月から2022年3月、その他活動データおよび財務データについては2020年12月から2021年11月の当社の会計年度を対象期間としています。一部、当該期間以前もしくは以後の活動も報告内容に含まれております。

参考にした主なガイドライン
環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
ISO26000:2010 社会的責任に関する手引き
SDG Compass
GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

発　行　2022年8月

目　次

03 価値創造の歩みと強み
05 対談
新たな成長ステージに向けて、挑戦する社風の醸成とともに、仕事のやりがいのある組織づくりを目指してまいります。

株式会社ライプニッツ
山口 周 氏

当社 代表取締役社長
安藤 昌幸

特集：大阪有機の強み
09 OYPM活動 -日本一きれいな工場-
11 先端半導体材料
13 見えないけれど、あなたのそばに。

サステナブル経営の推進
15 サステナブルな社会実現のプロセス
17 長期経営計画実現に向けたESGに配慮した経営
19 マテリアリティに対する取り組み
23 大阪有機化学工業グループの事業領域

G ガバナンス
26 コーポレート・ガバナンス
30 リスクマネジメント

E 環境
32 気候変動リスクへの取り組み
33 環境への取り組み
34 脱炭素社会実現に向けた取り組み
35 環境負荷低減に向けた取り組み

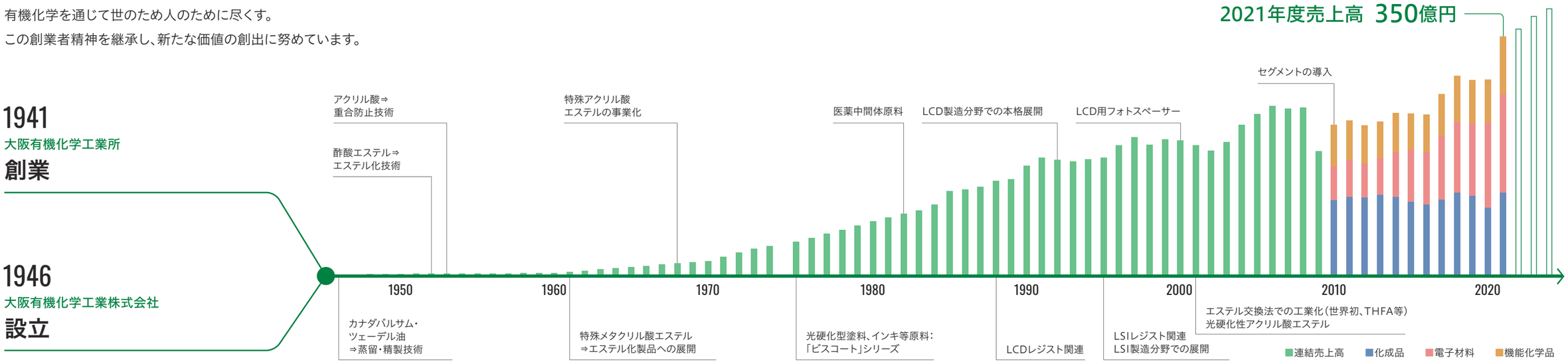
S 社会
36 従業員とのかかわり
▶人材確保と育成
▶多様な人材が活躍できる職場づくり
▶人権の尊重
▶健康経営の推進
▶労働安全衛生
43 地域社会とのかかわり
▶事業所紹介とトピック
45 ステークホルダー・エンゲージメント
46 第三者意見

Webサイトと冊子の棲み分け

事業・財務関連情報	サステナビリティ関連情報
CSRレポート2022 当社グループの活動を集約し、ステークホルダーの皆様に、わかりやすく伝える。 ※財務情報は一部のみ	
Webサイト 株主・投資家情報 決算短信 有価証券報告書	**サステナビリティ** 環境・社会・ガバナンスの側面から、当社のサステナビリティ情報を紹介しています。より詳細な情報を網羅的に掲載。

価値創造の歩みと強み

有機化学を通じて世のため人のために尽くす。
この創業者精神を継承し、新たな価値の創出に努めています。



強み1 対応力

世界でシェアの高い
数多くの製品を保有

多品種少量生産

お客様からの一つひとつの細やかなご要望に応えるため、少量多品種に対応した柔軟な生産体制を整えており、ニッチな事業領域で、世界でトップシェアの製品群を多数有しております。

自動車用塗料/接着剤/UVインクジェット用原料
「4-HBA」

「IBXA」

化粧品用アクリル樹脂

高機能化されたディスプレイ用材料

先端半導体用原料であるArFレジスト用モノマー

強み2 技術力

独自性を有する
競争優位性のある技術力

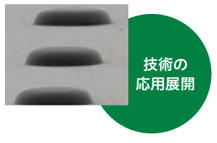
業界トップレベルの生産技術

当社はアクリル酸エステルの生産技術で業界トップレベル（重合防止・制御技術）。大胆な発想とものづくりに懸ける熱い情熱をもって、日々技術の研鑽を行い、新しい技術および新製品の開発に取り組んでいます。

1953
重合防止技術の確立による
アクリル酸の量産

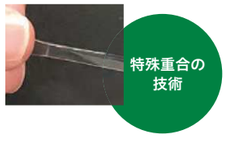
1968
特殊アクリル酸
エステルの事業化

1992
高分子設計技術
による事業展開（LCD）



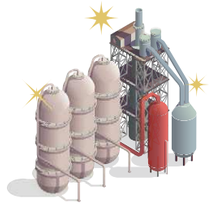
1995
超高純度化技術による
事業展開（半導体レジスト材料）

2020
塊状重合技術による製品化
（機能性アクリルエラストマー）



強み3 支える基盤

大阪有機化学工業グループ
独自の他社が真似できない強み



日本一きれいな工場

全従業員が参加する小集団での5S活動および業務改善活動として定着させており、当社の工場は“日本一きれいな工場”を目指し、安全性、品質の向上および環境保全を優先課題として日々取り組んでいます。

OYPM活動による人づくり
（問題解決力の向上）

『継続は力なり』と25年以上地道に続けてきたOYPM活動は、今も進化し続けています。

高い品質管理技術力

「いつもと同じ」の継続と顧客要求の個別化、高度化、複雑化に真摯に対応しています。

R&Dから工業化までの一貫対応力

- 提案力・顧客課題の解決力の高さ
- 研究・製造技術に基づいたサービスソリューションの提供
- 顧客/取引先業務の機能代行

対　談

新たな成長ステージに向けて、挑戦する社風の醸成とともに、仕事のやりがいのある組織づくりを目指してまいります。

企業経営に関する著作を多数発表されている山口周（やまぐち・しゅう）氏をお招きして、安藤社長との対談を通じて、当社グループの今後の成長に向けた提言を行っていただきました。

当社 代表取締役社長
安藤 昌幸

株式会社ライプニッツ
山口 周 氏

組織としてたゆまなく挑戦する社風を醸成することが持続的成長に不可欠

安藤　本日は山口先生に遠方からお越しいただき、ありがとうございます。
コロナ禍という厳しい経営環境にあって、おかげさまで当社グループは業績が堅調である上、事業が拡大基調にあります。一方で、中長期の持続的成長に向けた課題があるのも事実です。特に、新たな成長に向けた挑戦する社風の醸成や、組織が拡大する中でのコンプライアンスやダイバーシティのあり方など、取り組むべき課題があります。ここ数年、CSRレポートを発行する中で、さまざまな課題を洗い出すとともに、解決に向けた具体的な活動を進めてきました。こうした点を踏まえて、ニュータイプ時代における価値創造などに関する著作を多数出されている山口先生から、当社グループのサステナビリティに対してご助言をいただけると幸いです。
まずお尋ねしたいのは、コンプライアンスをはじめとして、企業として社会に対する責任を果たしていく上で、組織が共有すべき価値とは何であろうかという点です。私が山口先生のお考えに関心を抱いたのは、『世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか?』という著作を拝読したことにあります。経営者である私の問題意識として、組織が大きくなることで、コンプライアンスなどの問題が避けて通れない点が挙げられます。規則を厳しくすればそれで解決するわけでなく、組織として共有すべき大きな価値観が必要ではないかと考えていた際、「美意識」というキーワードに触れたことが新たな視点を抱くきっかけとなりました。

山口　生物の増殖や経済の発展などを説明する上で、ロジスティックス曲線がよく用いられます。物事の成長の過程では、最初はゆっくりで次第に加速するものの、一定の段階に達すると漸減していくという、いわばS字の曲線です。企業の成長に当てはめると、全員でがんばって事業を拡大させたものの、安定的に利益が出るようになると、その状態を維持させるべく日々の業務を続けるようになりがちです。日々の業務を確実に継続することは重要である反面、新たなことに挑戦する気概が次第に薄れがちです。これによって、時代の変化への対応力が乏しいものとなりかねません。
米国の経済学者、シュンペーターが「創造的破壊」という言葉で経済成長の根源について説いていますが、時代が変化する中で、新たな成長を呼び込むためには、創造的破壊を通じて競争力を高め、生産性の高い分野に移行していく必要があります。こうした挑戦は簡単ではないのですが、組織として取り組んでいかないと、次の成長ステージに上がるのは難しくなります。マラソンや登山にたとえると、苦しくなったから一休みしてしまうと、再度、始めたときが一番つらいものです。何かに挑戦することも同様で、組織としてたゆまなく継続する社風を醸成することが持続的成長に欠かせないものだと考えます。

【山口 周氏のプロフィール】

1970年東京都生まれ。独立研究者、著作家、パブリックスピーカー。株式会社ライプニッツ代表。
慶應義塾大学文学部哲学科卒、同大学院文学研究科修了。電通、ボストン コンサルティング グループ等で戦略策定などに従事。『世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか？』でHRアワード2018最優秀賞（書籍部門）などを受賞。その他、著作多数。

安藤　当社としても新たな成長に向けて挑戦する社風の醸成に努めているつもりですが、そうした社風を育てるために必要なことは何でしょうか？

山口　常に走り続けろと言うだけでは従業員はつらいと感じるばかりです。モチベーションを維持するための理想としては、一人ひとりが自ら挑戦したいと考えたことに取り組める組織の構築だと考えます。トップダウンで無理やり挑戦しろと命じても、好ましい成果に繋がる確率は低いといえます。それよりも挑戦したいと自発的に思った人が取り組む組織であることが大切なのです。

安藤　おっしゃる通りですね。当社としても、これからの時代に向けて挑戦する人材を育てていくため、ひと言で言えば、一人ひとりが面白いと思えることに取り組める組織でありたいと考えます。特に研究開発ではこの点が重要です。
世の中が大きく変わってきたと思うことの一つは、SNSが世界中で普及する現在、一個人の取り組みが評価される、場合によってはあっという間に世界中にブレークする点です。SNSを通じた個人の活動と企業活動は同一視できないのかもしれませんが、イノベーションの原点は突き詰めると、一個人が面白いと感じたり、夢を抱いたりすることにあるのではないでしょうか。当社としては、個人の発想を大切にして、そこから新たな挑戦を促進し、新たなビジネスの起点としていきたいのです。

他社が手がけないことにあえて挑んでいく意識をさらに高めていく取り組みが必要

山口　日本社会の現状で言うと、少子高齢化社会を背景にして企業のリーダーの高齢化が進んでいます。かつて明治維新で新しい日本を築いた人たちの多くは20歳代でした。太平洋戦争後の経済復興においても、50歳代が軒並み公職追放となる中、若い世代が奮闘しました。しかし、今日の日本では若い世代が活躍できる余地

対　談

が少なくなっていると言わざるを得ません。この状況で挑戦しろといってもモチベーションは上がりにくいと考えます。

安藤　若手の意欲をいかに高めるか、ここは当社にとっても大きな課題です。化学の世界は素材が持つ潜在力はとてつもなく大きいので、若い人たちがそれを生かして、早いうちから成功体験を積むことができるように、社内の環境を整えていくことが経営者の仕事であると考えます。加えて言えば、大企業にはできないことを我々がやっていくということです。ほかがやっていることを当社グループが同じく追いかけても面白くない。もっと尖ったことに挑戦することが我々の存在価値でなければならないと考えます。若い世代にはその先頭に立つ意識で挑戦してほしいです。
もっとも、面白いことといっても方向性を間違えては業績に繋がりません。現代でいえば、環境をはじめとした社会が求める課題の解決に取り組む姿勢が欠かせません。現在、当社の開発プロジェクトでは、大きくはエネルギーに関わる開発に取り組んでいます。たとえば、何かを電気エネルギーに変える材料であるとか、化学の力で物質の変換を可能にする材料ですね。こうした分野に対する取り組みをさらに加速させていきます。

経営の安定を維持するとともに、失敗を許容する企業風土の醸成に注力

山口　新たな挑戦に関しては、一人ひとりの自発性とともに、良質な経験をいかに積むかが大切だと考えます。これは何かというと、ある仮説を立てて取り組んだものの、想定外の結果に直面するということです。一見、組織としては想定通りの結果が出た方が良いと考えがちですが、これではイノベーションを望むべくもありません。ところが、残念なことに多くの企業においては、想定通りの結果を出す人の方が仕事ができると評価されがちです。もちろん、短期的な業績の確保においてこうした人材は重要であるものの、組織全体が予定調和で動いてしまうと、いつの間にか成長が止まっているということになりかねません。この事態を回避するため、想定外の結果をもたらすこと、すなわち失敗を許容する組織、失敗した人を評価する組織であることが肝要なのです。
この点、安定配当を重視する株主還元の面からは、無理に挑戦して失敗するよりも、今のままで安定して稼いでくれという意識が強いため、挑戦のことばかり強調するのも問題です。しかし、安定志向のままでは中長期にわたる持続的成長には繋がりません。ここは安定と挑戦に関して、経営者としてのバランス感覚が問われます。

安藤　たしかに、失敗を許容する企業風土の醸成については、経営者として覚悟が求められることですが、従業員一人ひとりが面白いことに挑戦していくためには、失敗を許容する組織づくりが重要と考えます。
現在、社内では先端プロジェクトを立ち上げたり、匠の会といった組織を設けたりとさまざまな仕掛けに取り組んでいます。それと、面白いこと、新しいことに挑戦する上で、社内が一つにまとまるイデオロギーが必要だと考えています。端的に言えば、「化学の力で明るい未来を創る」ということです。こうした理念を共有できる組織を目指したいのです。
それと、失敗の経験も大切ですが、失敗ばかりではだれもがやる気をなくしてしまいます。若い従業員には、たとえ小さいことでもいいから成功体験を積んで自信をつけさせることもまた必要だと考えます。それによって、さらに高い目標に向かって挑戦したいという気持ちに繋がっていくはずです。

従業員一人ひとりの努力を支援し、それぞれの個性を発揮できる組織を目指す

山口　挑戦に向けた企業風土の醸成と併せて、組織として個人の成長を促す支援体制が大切です。従業員に対する支援の中には業務支援とキャリア支援、精神支援とあるのですが、上司や同僚との関係の中で三つのバランスが大切だと考えます。人材が育つ組織というのは、これらの支援を組織の中で共有していて、業務に取り組む上での厳しさと安心感を高い次元で両立している点で共通しています。

安藤　当社が目指しているのは、ほかが真似のできない技術、材料、ものづくりを可能にする企業です。しかも、大企業と異なり、当社の規模だからこそ生み出せる独自の化学技術を追求していきたいと考えます。
その意味では、おっしゃるように個人の取り組みを支援する体制を通じて、従業員一人ひとりが個性を発揮できる組織にしていきたいのです。多様な個性が集まって、意見を自由闊達に述べ合える組織ですね。幸い当社はまだ400名規模の組織であり、会社と従業員はいわば運命共同体として経営に取り組んできました。こうした点から互いの意思疎通が円滑であり、個々の意見が通りやすい会社だと思っています。
つまるところ、何か新しいことに挑戦しようとすると、高い志が不可欠です。特に業務の中核を担う中間管理職が高い志を抱いて仕事に取り組める会社でありたいのです。これがひいては若い世代も高い志を引き継いでくれると信じています。

倫理観や正義感、美意識、品位がこれからの時代においてますます重要に

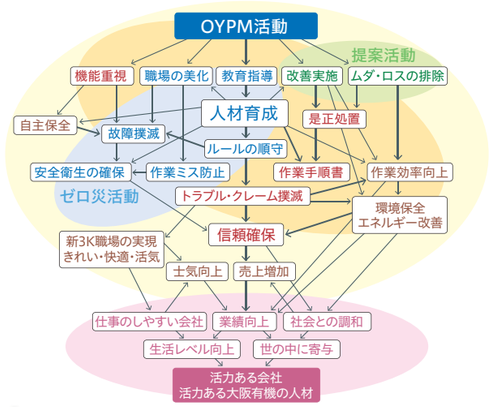
山口　挑戦する意識を社内で喚起していくことの大切さに加えて、今後、大阪有機化学工業グループが成長していく中で、安藤社長から冒頭にお尋ねのあった美意識を含めた従業員の考え方が重要になっていくはずです。私はこれまで多数の企業でワークショップを開催した中で、良い上司、悪い上司に関するヒアリングを行ってきました。この中で印象に残ったのは、悪い上司というのは要するに部下からみて格好悪い人ですね。たとえば、経費申請で少しばかり不正を働くとか。ところが、本人は自覚していないことが少なくないものです。「ちょっとばかりならいいだろう」という感覚です。しかし、こうした人が仕事ができるということで、いつの間にか組織の上に立つことで、コンプライアンス違反の芽となりかねません。犯罪学では割れ窓理論というのですが、建物の窓が一つでも割れたままにしておくと、治安悪化の原因となるといわれており、これは企業組織においても同様と考えます。

安藤　ご指摘の点は今後、当社グループがサステナビリティを追求していく上で、重要な点です。コンプライアンスの徹底に向けては、これまでも重視してきましたが、規則を設けてそれに従ってくださいと指示するだけの組織では、高い次元でのコンプライアンスは望めないと考えます。人としての倫理観や正義感、美意識、品位といったことがこれからの時代においてますます重要になっていくと考えます。その中には、何かあったときに立ち返るものとして、創業の原点である社是もあります。企業として利益を上げるのは使命でありますが、正々堂々と業務に取り組み、適切な収益を上げられる企業グループでありたいと願っています。本日は貴重なお話をありがとうございました。

特集

大阪有機の強み
OYPM活動 －日本一きれいな工場－

OYPM（Osaka Yuki Productive Maintenance）活動は、当社独自の生産保全活動として1993年12月に活動を開始しました。全社・全従業員が取り組む全員参加の生産保全活動であり、教育訓練・設備保全・品質管理を3つの核とし、5S活動による創意工夫の積み重ねから品質管理までトータルな活動を継続しています。基本方針として『OYPMを軸に設備と人を磨き、いかなる環境をも生き抜く会社を作る』を掲げ、日本一きれいな工場を目指しています。



重点項目

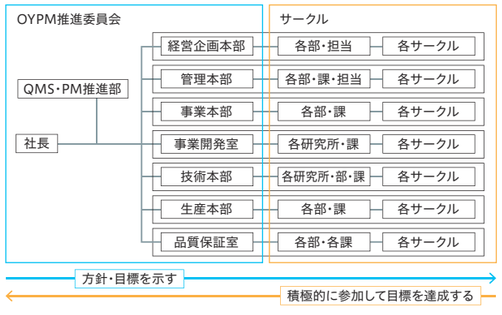
①全員参加で創造力・技能・品位を高め『活力ある人材（財）』を育成する。
②『５Sの徹底』を図る。
③徹底して『ムダ・ロス』をなくす。
④自主保全を通じ『設備の安全化』を目指す。
⑤『新３K職場』を実現する。（新３K・・・きれい・快適・活気）

推進体制

推進責任者を社長、推進メンバーを取締役・執行役員・室長（9名）とし、QMS・PM推進部（２名）が事務局となり２ヶ月に１回、推進委員会を開催しており、活動の方向性や各本部の課題など情報共有するとともに遅れが生じないようにサポートしています。
毎年12月から各本部・各部署で当社の重点施策や中長期計画などからテーマに取り組み、年間の活動の結果を推進責任者および推進メンバーが10月にTOP診断として評価します。

OYPM推進委員会

OYPM活動組織図（本部ごとの推進・実行組織）



サークル活動

2022年度は、推進委員会で決定した42サークルが活動しています。サークルが所属している部署の責任者（以下「PM所属長」という）が目標達成に向け、サークルへアドバイスや指導を行います。主な活動は、個別改善（業務改善）と自主保全（①人づくり②徹底した５S ③設備保全）で、個別改善（業務改善）は重点施策や中長期計画などを基に２つのテーマに取り組み、自分達が働いている職場をサークル管理エリアとし、自主保全改善に取り組んでいます。

活動期間

活動期間：1年（12ヶ月） ①実活動期間：12月～９月（活動計画に基づき活動） ②TOP診断：10月 ③準備期間：10月～11月（次期活動計画立案）

月次維持管理巡視チェック

日常の５Sが良好な状態に維持できるようにPM所属長が毎月サークルの維持管理エリアを巡視し、修正あるいは改善を指示し三現主義（現場・現物・現実）による指導を行っています。サークル員は指導された現場の不具合について「なぜ不具合なのか？」、５Sの意味を納得して対応しています。さらに2020年より巡視項目に品質、安全の要素を加えた品質パトロールを実施し、全員参加で品質トラブルゼロを目指しています。

各診断

各サークルは活動成果を上期・下期で発表します。上期・下期それぞれに中間診断、事前診断、TOP診断を行い、中間診断は個別改善（業務改善）、事前診断は自主保全（現場診断）、TOP診断は、①個別改善（業務改善）②活動板発表③現場診断④採点を実施します。
上期TOP診断は12月～４月までの途中経過を発表し、下期TOP診断は12月～８月までの活動成果を発表します。TOP診断は社長、取締役（2名）、実行委員長（1名）が各事業所へ訪問し、従業員代表者（1名）を含む5名で診断を行います。従業員が診断者として参加することで社長・推進メンバーのおもいを従業員へ伝え、従業員から社長・推進メンバーの考えを直接聞ける良い機会となっています。各診断では診断者から指導事項をサークルへフィードバックし、次回の診断でフォローアップします。
TOP診断は、指導事項を社長自ら全サークルへフィードバックしています。

2022年5月上期TOP診断

①個別改善（業務改善）

②活動板発表

③現場診断

④採点

表彰制度

各診断の合計点数を基に部門ごとで4グループに分けて上位13サークルを創立記念式典で表彰しています。表彰制度を導入することで各サークルの活動が活性化され、サークル員一人ひとりのモチベーション向上に繋がっています。また各診断の発表を通じて各サークルの活動内容が共有化され、横展開が図られ全体最適化で組織間の連携も強まっています。

ＯＹＰＭ活動展開（ステップ展開）

ＯＹＰＭ活動前

上記のような状態で生産を続けると安全・品質・生産性が低下。予期しない設備故障などで製造が停止する可能性がありました。またエネルギーロスなどさまざまな環境問題も発生しており、OYPM活動をスタートいたしました。

ＯＹＰＭ活動展開

ステップ① 初期清掃
ゴミ・汚れ・サビによる環境ストレスを排除し、強制劣化を防止。

設備本来の機能へ

ステップ② 発生源・困難箇所対策
ゴミや汚れの発生を突き止め、問題解決。

作業の効率化

ステップ③ 仮基準作成・MM管理
基準の設定と正常・異常が一目でわかる仕組みづくり。

異常の早期発見

ステップ④ 総点検
総点検の実施で設備の不具合などを発見し、復元を実施。

設備の改良

ステップ１～ステップ４を職場の第一線の担当者が繰り返し実施。
安全・品質安定・効率的・快適な職場づくりを目指しております。

自主保全（①人づくり ②徹底した５S ③設備保全活動）

当社は『日本一きれいな工場』を目指し、全社・全従業員が仕事としてＯＹＰＭ活動に取り組んでいます。

①人づくり（設備保全道場：シバ道場）（自分たちでスキルアップ）

学習

・工具
・工作機器
・電気
・機器類（カットモデル）etc

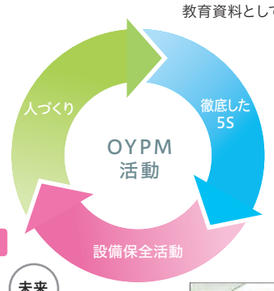
体験教育

体験教育
・感電、液吹きだしなど
現場で想定される危険の
疑似体験で安全意識向上！

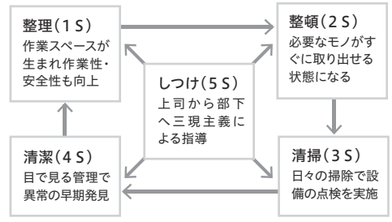
自分の設備は自分で守る・直す

②徹底した5S（自分たちで5S）

設備に強いオペレーターだからこそ５Sが実践できます。
2022年３月、当社独自の５Sをわかりやすく解説した５Sハンドブックを作成。
教育資料として活用し、５Sの技能伝承を効果的に進めています。



5S相関図



③設備保全活動（自分たちで整備）

5Sハンドブックを用いた教育を実施

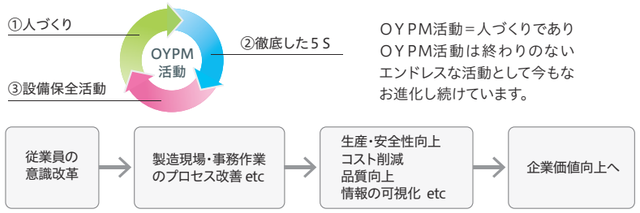
より良い品質はきれいな製造現場から生まれます

企業価値向上

顧客からの評価

工場見学の様子

二者監査や顧客によるＯＹＰＭ活動に関する工場見学で高い評価を受けており、当社の企業価値向上に貢献しています。



ＯＹＰＭ活動を通じて安全・環境・品質に配慮し、今後もより良いサービス・製品を提供いたします。

特集

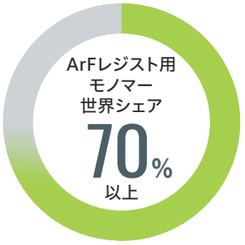
大阪有機の強み

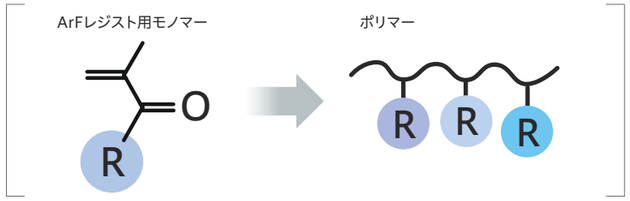
先端半導体材料

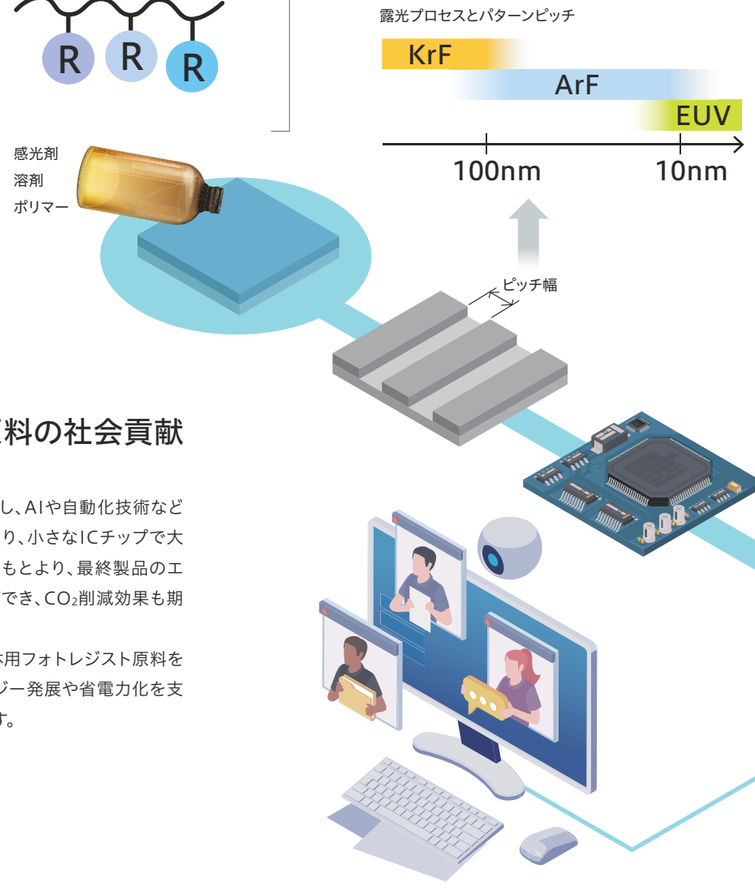
近年増加しているテレワークなどの「ニューノーマル」と呼ばれる新しい生活様式やDXの実現、AIの活用等には、デジタル機器や通信技術の発展が不可欠であり、その能力を決定する半導体の役割は、ますます重要になっております。
当社グループはこれまで培ってきた技術・強みを基に、半導体の製造に欠かせない半導体用フォトレジスト原料の開発・販売を行っております。

半導体フォトレジストの特徴

半導体フォトレジストとは、半導体の微細回路をつくるために必要な材料であり、光を利用した微細な凹凸を作り出すための材料です。この凹凸が微細であるほど、より高性能な半導体回路を作成可能であり、微細化に伴い、これらの材料への品質に対する要求は高まり続けております。
当社グループはこの超微細化への高い品質要求に対し、正確かつスピーディーに対応し続けることで、ArFレジスト用モノマー分野において世界トップシェアを誇っております。







半導体用レジスト原料の社会貢献

半導体が進化すると、情報処理速度が向上し、AIや自動化技術などが発展します。さらに、半導体の微細化により、小さなICチップで大容量の処理が可能となるため、川下製品はもとより、最終製品のエネルギーの消費量を大幅に削減することができ、CO_2削減効果も期待できます。
当社グループは、これからも最先端の半導体用フォトレジスト原料を開発し続けることにより、これらのテクノロジー発展や省電力化を支え、社会へ貢献していきたいと考えております。

半導体用フォトレジスト原料のニーズと大阪有機グループとのシナジー

半導体用フォトレジストは半導体特有のスピード・技術要望と、フォトレジスト特有の多様な特性影響因子を兼ね備えた非常に特殊な分野です。その特有性に対し、当社グループは自社の強みを最大限生かして、お客様の期待に応えております。
技術面では、当社のコア事業であるアクリル酸エステルで培った精製技術や、医薬中間体原料により発展させた合成技術が、半導体用材料の高い技術要求にお応えする技術基盤となっております。また、多品種少量生産やR&Dから工業化までの一貫した対応により、先端半導体製造において絶えず発生する新しい課題に対してタイムリーに解決することが可能です。
これら大阪有機の強みが半導体事業の特性に対して強いシナジーを生み、半導体事業の発展に貢献し続けております。

［材料の特徴］

- **超高純度**
  超微細パターンの形成には、不純物の存在が大きな影響を与えます。特に含有金属は厳しい基準が設けられており、最小でppt（1兆分の1）レベルの管理が必要です。
- **多様な化学構造と管理基準**
  化学構造だけではなく、特性に対する管理項目や水準も多様化しており、顧客・プロセスに特化した個別の対応が必要となります。
- **技術革新サイクルの速さ**
  業界の技術革新サイクルが速く、材料開発・工業化・化学物質への法対応などにスピードと確実性が求められます。

［自社の強み］

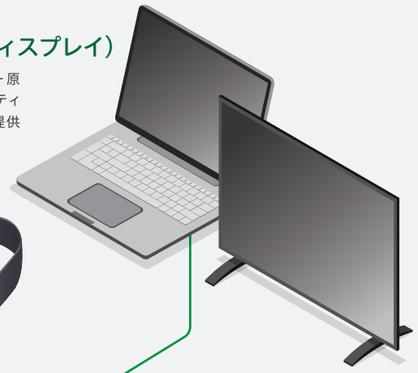
- **業界トップレベルのアクリル製造技術**
  創業初期からの強みである精製技術、医薬中間体事業で高められた合成技術により、高品質で特殊な化合物の製品化を得意としており、半導体材料に必要な超高純度化にも対応可能です。
- **多品種少量生産の強み**
  大阪有機グループの特徴である多品種少量生産体制により、お客様ニーズに合わせた材料カスタマイズやきめ細かな対応が可能です。
- **R&Dから工業化までの一貫対応**
  一貫した対応により、開発した材料を効率的に工業化でき、化学物質への規制に対してもスピーディーかつ確実に対応することが可能です。

くらしの中に大阪有機

見えないけれど、あなたのそばに。

携帯（ディスプレイ）

カラーフィルター原料、接着剤、コーティング剤の原料を提供しています。



TV/PC（ディスプレイ）

カラーフィルター原料、接着剤、コーティング剤の原料を提供しています。

VRゴーグル

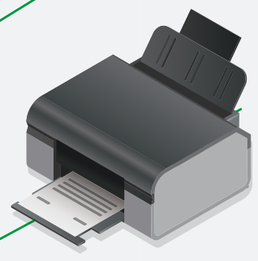
ゴーグルの表示部分の材料を提供しています。

コンタクトレンズ

酸素透過性、濡れ性の機能を持った原料を提供しています。

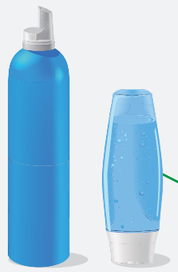
ジェルネイル

光を使うことで省エネになり、簡単に固まる原料を提供しています。



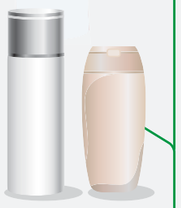
家庭用プリンタ

表面張力を下げる機能を持った水性インクジェット原料を提供しています。



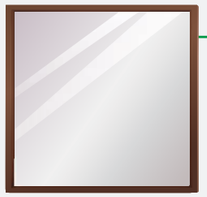
ヘアケア製品

髪を固めたり、ボリュームを持たせたりする機能を持った原料を提供しています。



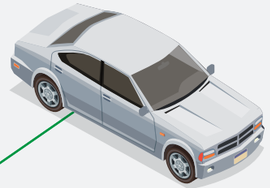
化粧品

においが少なく、保湿や抗菌効果があり、パラベンフリーの原料を提供しています。



お風呂の鏡用フィルム

曇らず、汚れにくい原料を提供しています。



自動車用トップコート

環境にやさしく、汚れをはねのけ、小さなキズを自動修復する原料を提供しています。

車載モニター

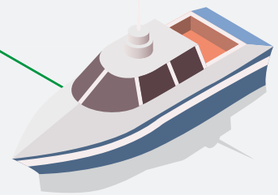
社内の電子機器のディスプレイや集積回路の原料を提供しています。

監視カメラ（バックモニター）

汚れにくく、曇らない材料を提供しています。

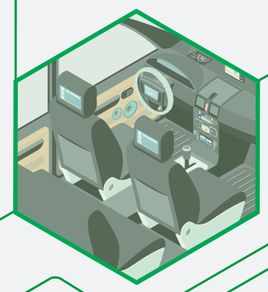
ラッピング

立体物でも何にでも印刷可能なUVインクジェットプリント。省エネで環境にやさしい原料を提供しています。



船底塗料

フジツボの付着防止に用いられる塗料の材料を提供しています。



監視カメラ

汚れにくく、曇らない材料を提供しています。

業務用冷蔵ショーケース

扉が曇らない材料を提供しています。

段ボール

段ボールや厚紙など凸凹した表面に印刷する樹脂プレート原料を提供しています。

マスク/防護服

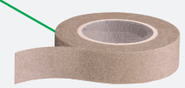
水や油を弾く原料を提供しています。

保護メガネ

汚れにくく、曇らない材料を提供しています。

医療用テープ・サージカルテープ

包帯、ガーゼなどを患部に固定するためのテープの材料を提供しています。



サステナブル経営の推進

サステナブルな社会実現のプロセス

社会課題を経営に取り込み、強みである「対応力」を生かし、持続可能な企業と社会の双方を実現します。

大阪有機化学工業の経営理念

わたしたちは、一人ひとりの個性を大切にし、ユニークな機能を備えた材料を提供することにより、お客様と共に社会の発展に貢献します。

大阪有機化学工業グループでは、NS10第2次5ヶ年中期経営計画見直しの時、サステナビリティを意識した理念体系を構築し、マテリアリティ、SDGsを関連付け、中期部門目標との紐付けを行い、活動しています。

社会環境

大阪有機化学工業が想定する社会課題

INPUT

財務資本
- 総資産　498億円
- 自己資本比率　77.5%

知的資本
- 研究開発費　13億円
- 特許保有件数　234件

人的資本
- 連結従業員数　447名

製造資本
- 設備投資額　16億円

社会関係資本
- 販売国数　18地域

自然資本
- 植物由来原料の使用

PM活動
- 日本一きれいな工場

戦略

経営ビジョン

特殊アクリル酸エステルのリーディングカンパニーとして、グローバル市場に価値を提供する。

長期経営計画

「Next Stage 10（NS10）」
（2015年11月期～2024年11月期）

NS10 第2次5ヶ年中期経営計画
（2020年11月期～2024年11月期）

中期方針
- 3つの意（誠意、熱意、創意）を育む風土づくり
- 生産性を意識した資源投入と堅実成長
- 『地球や社会と共存』に向けた企業活動

マテリアリティ

E：環境
詳細は P33-35 参照

S：社会
詳細は P36-44 参照

G：ガバナンス
詳細は P26-29 参照

OUTPUT

提供する製品サービス

化成品事業

売上高 120 億円
- 塗料原料
- 粘接着剤原料
- 環境配慮型アクリレート

P24 参照

電子材料事業

売上高 145 億円
- 表示材料
- 半導体材料

P24 参照

機能化学品事業

売上高 85 億円
- 化粧品原料
- 機能性材料

P25 参照

新規事業の開発

- 機能性アクリルエラストマー
- 有機圧電材料

P25 参照

OUTCOME

顧客企業への貢献
製品・サービスの安定供給
信頼の向上

株主への貢献
利益還元

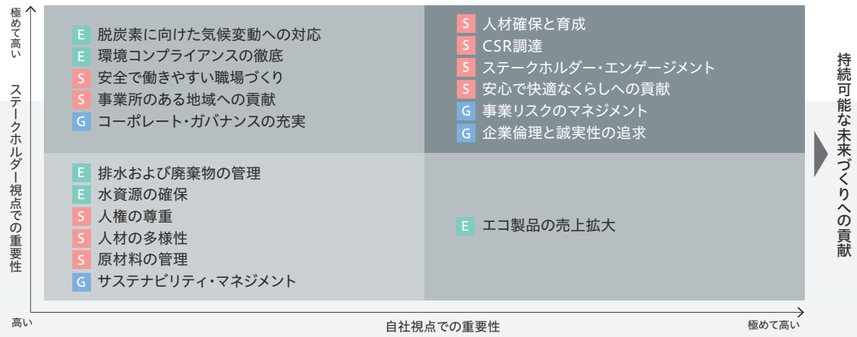
社会への貢献
サステナブルな
社会実現

従業員への貢献
安全・安心で
働きがいのある職場

サステナブル経営の推進

長期経営計画実現に向けたESGに配慮した経営

大阪有機化学工業グループでは、長期経営目標として、E（環境）S（社会）G（ガバナンス）と生産性、安全の５つのKPIを設け、CSR重要課題であるマテリアリティから、中期方針、行動指針、主な取り組みを実施していくことで、着実に長期経営計画を実行し、SDGｓ達成に貢献していきます。



	マテリアリティ	中期方針	行動指針	主な取り組み
E 環境	■脱炭素に向けた気候変動への対応 ■排水および廃棄物の管理 ■水資源の確保 ■エコ製品の売上拡大 ■環境コンプライアンスの徹底	■再生可能エネルギー活用 ■製品サイクルを通じ、化学物質および廃棄物の管理および削減 ■資源再利用の積極的活用	■気候危機を自分ごとに ■環境負荷低減 ■自然と社会の調和に配慮した製品開発	■バリューチェーン全体でのCO_2削減の検討 ■再生可能エネルギー活用の検討 ■水使用量の削減 ■各国、地域における環境関連の法規制遵守 ■環境コンプライアンスの遵守 ■環境にやさしい事業形態へのシフト ■資源再利用の積極的活用 ■TCFD提言に沿った情報開示
S 社会	■人材確保と育成 ■人権の尊重 ■安全で働きやすい職場づくり ■人材の多様性 ■CSR調達 ■原材料の管理 ■事業所のある地域への貢献 ■ステークホルダー・エンゲージメント ■安心で快適なくらしへの貢献	■顧客満足度の向上 ■従業員満足度の向上（働きがいのある職場づくり） ■ダイバーシティ（価値観、多様性）の積極的活用 ■地球や社会と共存	■製品の安全性・品質の確保 ■ユニークな機能材料を提供 ■尊厳と権利の尊重 ■安全で健康な環境づくり ■お互いの良さを生かし、補い合う公正・公平な取引関係の維持 ■積極的に社会に参画 ■WIN-WINな関係に建設的な対話	■健康経営の推進 ■ワークライフバランスの推進 ■ダイバーシティに向けた取り組み ■情報・価値観の多様性対応 ■CSR調達の構築 ■主要製品原料の安定調達 ■地域との継続的交流 ■サステナビリティを軸とした対話の促進
G ガバナンス	■サステナビリティ・マネジメント ■コーポレート・ガバナンスの充実 ■事業リスクのマネジメント ■企業倫理と誠実性の追求	■持続可能な開発のためグローバル・パートナーシップを構築 ■安全操業と経営効率の最適化	■持続可能な未来づくりに貢献 ■透明性の確保 ■積極的、効果的、公正な開示 ■約束を守る、誠実、謙虚 ■組織的な危機管理の徹底 ■安全を最優先	■価値創造による社会課題の解決 ■経営の透明性向上と経営システムの効率性向上 ■経営理念の浸透 ■リスクマネジメント体制の構築

長期経営目標 2024

■ CO_2排出量（2013年度比）
15%以上削減
2030年度
30%以上削減
2050年度
カーボンニュートラル達成

■ 働きがい指標
快活型組織
B判定（上位10%～30%）

■ CGC準拠率
100%
（より高いガバナンス水準を備える）

■ 休業災害
0件/毎年

持続可能な開発目標（SDGｓ）への貢献

サステナブル経営の推進

マテリアリティに対する取り組み

P.17で特定したマテリアリティに対する具体的な取り組みに対する目標・実績を示します。

重要課題（マテリアリティ）	ESG分野	ステークホルダー					主なステークホルダー	主な取り組み	2024年度目標（KPI）	2021年度		関連ページ	関連するSDGs
		従業員	お客様/仕入先様	投資家/株主	社会	未来の子どもたち				実績	主な活動実績		
脱炭素に向けた気候変動への対応	E	○	○	○	○	◎	未来の子どもたち	バリューチェーン全体でのCO_2削減の検討 再生可能エネルギー活用の検討	CO_2排出量削減率　15%以上 （対2013年度比）	5.2%	・省エネタイプのコンプレッサーに更新 ・太陽光発電システム導入と次期導入検討 ・再生可能エネ電力の購入検討	P34	
排水および廃棄物の管理			○	○	◎	○	社会	資源再利用の積極的活用	再資源化率　25%以上	20%	廃油ボイラーの設置に向けて、 環境アセスメントを計画中	P35	
水資源の確保			○	○	○	◎	未来の子どもたち	水使用量の削減	水使用量の現状維持 （対2019年度比　＋5%以下）	1.7%	熱交換器の整備、更新により現状を維持	P33	
エコ製品の売上拡大			○	○	○	◎	未来の子どもたち	環境にやさしい 事業形態へのシフト	環境配慮型製品の生産量 （対 総生産量　15%以上）	9.4%	バイオマス由来の原料または リサイクル原料を使用したアクリレートの開発	P24	
環境コンプライアンスの徹底			◎	○	○		お客様/仕入先様	各国、地域における 環境関連の法規制遵守	化学物質関連の法令遵守		JIS改正に伴う安全データシート（SDS）の改訂	P35	
		○			◎		社会		PRTR排出量削減率　60%以上 （対2019年度比）	4.5%	VOC燃焼設備の導入計画を作成		
人材確保と育成	S	◎			○		従業員	大阪有機の知名度アップ	エントリー母集団形成　10%UP （対2018年度比）	56.2%	健康経営優良法人2022の取得	P37	
		◎			○		従業員		入社3年後定着率　100%	91%	一部の部署で 入社1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月の面談を開始		
		◎					従業員	人材育成の充実	研修に対する受講満足度 3.5点以上／5点満点［エンゲージメント］	2.92点	65歳以降も働ける制度の導入		
人権の尊重		◎	○	○	○		従業員	ハラスメント対策 情報・価値観の多様化対応	コンプライアンス教育 受講率 100%（毎年実施）	100%	コンプライアンス研修実施 全従業員対象　1回 全管理職対象　1回	P39	
安全で働きやすい職場づくり		◎					従業員	健康経営の推進 ワークライフバランスの推進	エンゲージメント・サーベイ結果 快活型組織　B判定 （上位10%～30%）	C判定 （上位30%～45%）	エンゲージメント・サーベイ実施	P36	
		◎					従業員		1人あたりの売上総利益　50%UP （対2019年比）	29%	不採算品目の収益改善等 （製品の統廃合　等）		
		◎					従業員		（働きやすさ） 有給取得率　70%以上	55.6%	引き続き、有休取得に向けた施策検討・実施	P38	
		◎					従業員		（働きやすさ） フレックス導入率（要検討）	58.5%	アフターコロナを想定した Zoom会議、在宅勤務、フレックス導入推進		
		◎			○		従業員		（健康）健康経営優良法人 取得	取得	健康保険組合とのコラボ システムの導入	P40	
		◎			○		従業員		（安全）休業災害ゼロ/毎年	3件	現場巡視の強化による 不安全箇所の顕在化	P41	

◎ 主要なステークホルダー
○ 関係するステークホルダー

マテリアリティに対する取り組み

重要課題（マテリアリティ）	ESG分野	ステークホルダー					主なステークホルダー	主な取り組み	2024年度目標（KPI）	2021年度		関連ページ	関連するSDGs
		従業員	お客様/仕入先様	投資家/株主	社会	未来の子どもたち				実績	主な活動実績		
人材の多様性	S	◎		○	○		従業員	ダイバーシティに向けた取り組み	中途採用比率の向上　20%以上	5%	中途採用の広告強化	P38	
		◎		○	○		従業員		管理職に占める女性の割合 10%以上（2026年度目標）	2.4%	全事業所で女性従業員による 意見交換会を実施		
		◎		○	○		従業員		育児休業および育児を目的とした 休暇の取得率向上 20%以上（男性）	11%	休業取得予定者と所属長・総務部担当者 との三者面談を開始		
CSR調達			◎		○		お客様/仕入先様	CSR調達の構築	当社CSR調達ガイドラインへの賛同率 80%以上（購入金額ベース）	54%	委託先メーカーを中心に同意書送付 および回収	P30	
原材料の管理			◎		○		お客様/仕入先様	主要製品原料の安定調達	供給リスクの把握 （製造場所、供給元マップ）		・複数購買化に向け、 重要原料選定、サンプル評価実施 ・購入原料、仕入先リストの作成		
事業所のある 地域への貢献		○		○	◎		社会	地域との継続的交流	社会課題の解決に向けた地域 との活動件数　3件/月以上	2.5件	新型コロナウイルス感染拡大予防に 配慮しつつ、地域との交流推進	P43-44	
ステークホルダー・ エンゲージメント		○	○	◎	○	○	投資家/株主	サステナビリティを軸とした 対話の促進	社会のサステナビリティに向き合う ことで存在価値を発揮している （定性目標）		サステナビリティを意識した 各ステークホルダーとの対話の促進	P45	
安心で快適な くらしへの貢献		○	○	○	◎	○	社会	事業活動による社会貢献意識向上	新規売上高比率　10% （過去4年累積）	6.9%	テレワーク増加に伴う半導体材料、 表示材料の需要増加への対応	P11-12	
サステナビリティ・ マネジメント	G	○	○	○	○	◎	未来の子どもたち	価値創造による社会課題の解決			非石化原料を用いた バイオマスアクリレートの新規開発		
コーポレート・ ガバナンスの充実		○	○	◎	○		投資家/株主	経営の透明性向上と 経営システムの効率性向上	重大な法令違反件数　0件/毎年	0件	法令遵守意識の徹底	P26-29	
				◎			投資家/株主		CGC準拠率　100% （より高いガバナンス水準を備える）	96%	英文開示情報の充実 業績連動型株式報酬制度の導入 政策保有株式の削減		
事業リスクの マネジメント			◎	○	○		お客様/仕入先様	リスクマネジメント体制構築	認識リスクの顕在化に伴う 業績修正の発生　0件／年	0件	重点リスクの設定および対策案 開示（有価証券報告書）	P30-32	
企業倫理と誠実性の追求		◎	○	○	○		従業員	経営理念の浸透	経営理念の浸透度　4.0 以上	3.4	エンゲージメント・サーベイ 項目と経営理念紐付け、数値化	P45	

◎ 主要なステークホルダー
○ 関係するステークホルダー

その他、ESGデータの詳細はホームページに掲載しています。

「データで見る大阪有機」
https://www.ooc.co.jp/csr/data/

「ESGデータ集」
ガバナンス（G）データ
https://www.ooc.co.jp/csr/data/pdf/esg_governance.pdf?ver=1

環境（E）データ
https://www.ooc.co.jp/csr/data/pdf/esg_environment.pdf?ver=2

社会性（S）データ
https://www.ooc.co.jp/csr/data/pdf/esg_society.pdf?ver=2

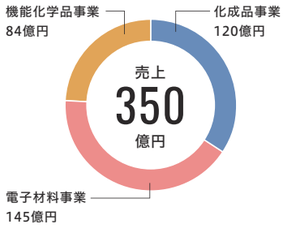
サステナブル経営の推進

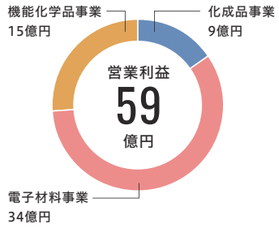
大阪有機化学工業グループの事業領域

アクリル酸エステルを基盤として、生活を支える身の回りのさまざまな樹脂原料となる素材を提供しています。

事業と主な製品

当社グループは特殊アクリル酸エステルの多品種少量生産を得意とするB to Bメーカーです。多様な製品群を有しており、世界でトップシェアの製品群を何種類も有しております。





数字で見る大阪有機化学工業グループ

従業員数 連結
447名
（単体 399名）

設備投資
200億円
2020-2024年

研究開発費
12.9億円

売上高営業利益率
16.7%

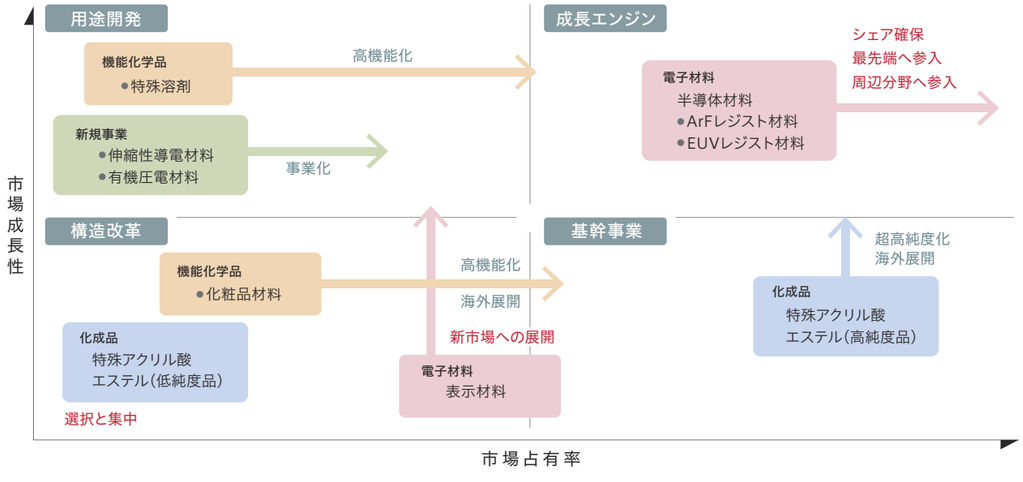
自己資本利益率（ROE）
13.6%

時価総額
818億円
株価×発行済株式数

事業ポートフォリオ

当社材料群の特性を明確にして活動を行います

- 半導体事業は、最先端材料でさらに伸ばしていきます
- 特殊アクリル酸エステルでは、低純度品は製品の選択と集中を進めます
  一方、高純度品は海外展開と高純度化による付加価値向上を目指します
- 機能化学品においては、高機能化や海外展開により利益貢献度の向上を目指します
- 新規事業については、研究環境を整備し、用途開発を進めていきます



化成品事業

塗料原料

粘接着剤原料

製品詳細はWEBサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/products/chemical/

戦略
卓越した蒸留精製技術により差別化した高純度製品に資源を集中すること、および、有機合成技術を生かした新製品を継続的に上市することにより、特殊アクリル酸エステルのグローバル市場において、絶対的な地位を構築する。

外部環境
（機　会）脱炭素社会実現に向け、植物由来原料の需要の高まり
（リスク）気候変動、生物多様性リスクによる化学物質管理の規制の厳格化

当社の状況
（強　み）有機合成技術、重合防止技術、蒸留精製技術、豊富な製品ラインナップと知識
（課　題）不採算製品の改廃

製品

塗料原料
自動車用、スマートフォン用などで使われており、汎用品では達成できない高反応性、高密着性などの機能を付与することができます。純度が高いため、低着色、低粘度などのメリットがあります。

粘接着剤原料
通常の溶剤にも、UV硬化型の粘接着剤や嫌気性の粘接着剤にもご使用いただけます。その他、塗料向けと同様に、低着色、低粘度、低臭気などのメリットがあります。

環境配慮型アクリレート
持続可能な開発目標（SDGs）に向けた活動として、バイオマス由来（植物由来）の原料またはリサイクル原料を使用したアクリレートの開発を行っています。

中期計画
（施　策）不採算品目の収益率改善
（進　捗）製品の統廃合を実施中
（施　策）新規市場への進出と、環境配慮型製品の創出
（進　捗）バイオマスアクリレート（ビスコート＃Eシリーズ）を環境配慮型製品として上市

電子材料事業

表示用材料

半導体用材料

製品詳細はWEBサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/products/electronic/

戦略
拡大する市場に対し十分な供給能力を保ちながら、ますます厳しくなる品質要求に応えるために、引き続き積極的な設備投資を行う。また、既存事業で培った高い品質管理能力と合成技術を生かすことにより、次世代材料の開発、および、周辺材料への展開を図る。

外部環境
（機　会）周辺分野を含む電子材料市場の拡大
（リスク）サプライチェーンの断絶、代替製品および代替技術の台頭

当社の状況
（強　み）迅速な設備投資、有機合成技術、原料からの一貫製造、高い品質管理技術
（課　題）顧客ニーズの多様化、海外市場への対応

製品

表示用材料
ディスプレイの高機能化に対応したパターン形成材料や光学材料などの光硬化型レジストやディスプレイ向けレジスト用ポリマーを開発しております。

半導体用材料
半導体材料の製造に使用されるレジストの原料であるアダマンチル系モノマーやラクトン系モノマーをはじめとする高品質で新しいアクリルモノマーを開発しております。

中期計画
（施　策）新規設備での試生産、顧客認定
（進　捗）さらに新規設備の検討

機能化学品事業

化粧品原料

機能性材料

製品詳細はWEBサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/products/function/

戦略　特殊アクリル酸エステルの合成技術と、それらの重合技術を共に有することで実現した、特別な機能を付与した材料を、グローバル市場に提供する。

外部環境
（機　会）脱炭素社会実現に向け、植物由来原料の需要の高まり
（リスク）代替製品および代替技術の台頭、価格競争に陥ることによる販売喪失

当社の状況
（強　み）機能を分子構造から提案できる知識、原料からの一貫製造を実現できる製造技術
（課　題）既存製品の用途展開による新たな市場の開拓、新規製品群の育成

製品

化粧品原料　ムース、ジェル、ワックスに加え、事業譲受によりシャンプー、リンス、ヘアカラーと使用用途も充実し、ヘアケア用の化粧品原料として、開発・提供しております。

機能性材料　特色のある機能性材料として、インクジェット材料、コーティング材料、超親水性コーティング材料などの開発・提供をしています。

中期計画
（施　策）海外拡販の強化
（進　捗）事業譲受に伴い、海外販路を拡大
（施　策）親水性コーティング剤の拡販
（進　捗）監視カメラ、冷蔵庫、炊飯器等にて拡販

事業開発室

機能性アクリルエラストマー材料

有機圧電材料

製品詳細はWEBサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/research/project/

戦略　ターゲット市場の明確化と共同開発の深耕を通じて、特殊アクリルをベースとした新しい価値を創造し、次世代の事業の柱を確立する。

外部環境
（機　会）SDGs達成に向けた取り組みによる新規ビジネス創出機会の増大。ポストコロナ社会によって遠隔、非接触に関するビジネスの成長加速
（リスク）DXの加速による経営資源の統合などで、独自技術の優位性確保の難しさ

当社の状況
（強　み）アクリル材料に関するノウハウの蓄積、唯一無二の特性を有する材料に関わる高い技術・豊富な知識
（課　題）新たな事業領域への進出であり、エンドユーザーまでの距離感が長く、新規事業の創出に時間がかかる。製品供給体制の構築

製品

新規開発品　独自のアクリル酸エステル化技術・特殊重合・配合技術を駆使し、高伸張性、かつ高柔軟性を有する「伸縮性アクリルエラストマー材料」、アクリルエラストマーに導電性を付与させた「伸縮性導電材料」を開発いたしました。また、柔軟性を有した「有機圧電材料」も開発しており、これらの開発品はウエアラブル、各種センサ、アクチュエータ、ロボティクス分野向け素材、自動車分野における樹脂添加剤などさまざまな分野にて有効活用が期待されます。

中期計画
（施　策）新規事業領域の新製品上市
（進　捗）エラストマー、導電材、有機圧電材、調光材をはじめとした4製品群を柱とした新規事業領域の確立

コーポレート・ガバナンス

中長期にわたり企業価値を持続的に高めていくため、
経営の透明性および効率性の向上に努めています。

基本的な考え方

当社グループにおけるコーポレート・ガバナンスは公正な企業活動を期すとともに、経営の透明性を高め経営システムの効率性とスピードの向上を目的とし、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るための仕組みと捉えており、社内外とのゴーイング・コンサーン（事業活動の継続）の共通認識を醸成しながらコーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題とし、その向上と改善に取り組んでおります。

ガバナンスに関するハイライト（2021年11月30日現在）

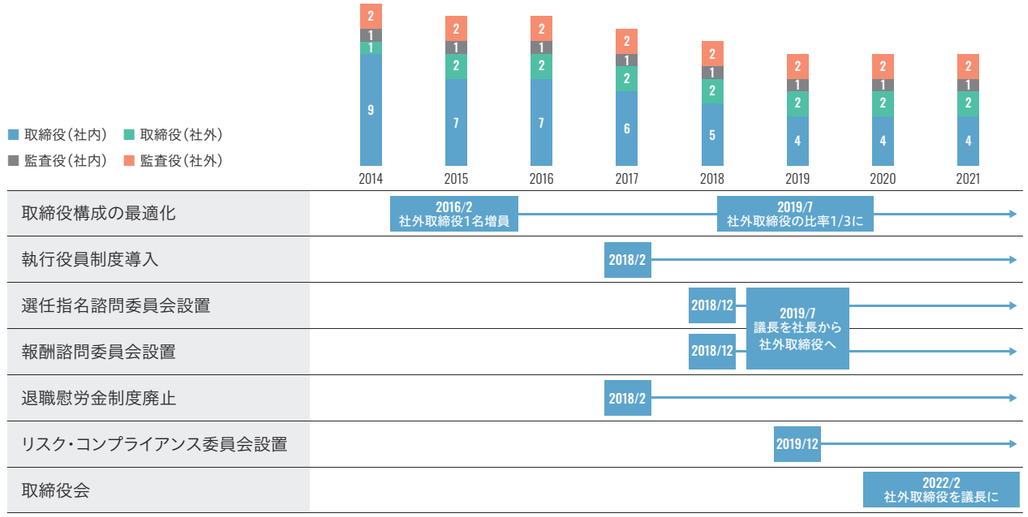
取締役会開催回数	監査役会開催回数	諮問委員会開催回数		CSR/ESGに関する面談数
16回	16回	選任指名 5回	報酬 6回	3回

重要課題：コーポレート・ガバナンスの充実

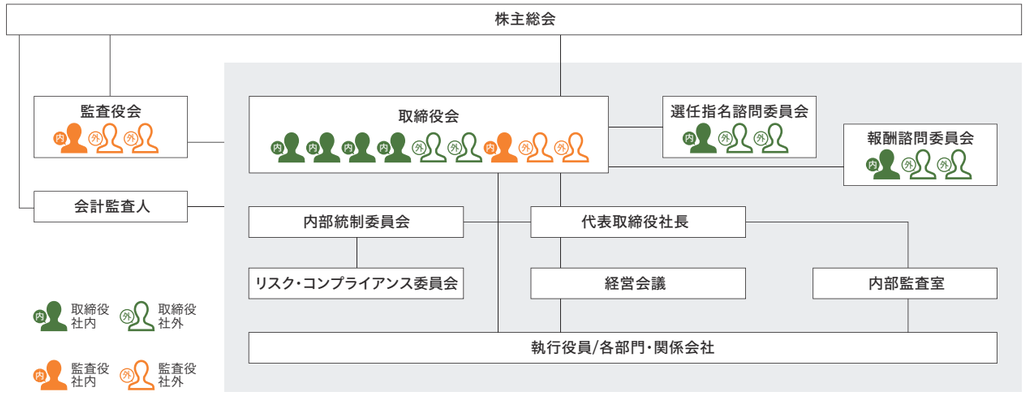
2022年度［目標・課題］	経営の透明性向上と経営システムの効率性向上
	●取締役会の実効性向上に向けた各課題への対応　●改訂CGコードへの対応　●ESG情報の開示の充実と積極的対話

詳細はWebサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/ir/material/governance_doc/
コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス強化の歩み



当社グループのコーポレート・ガバナンス体制



役員紹介 （2022年2月25日現在）

社外監査役	社外取締役	取締役	取締役	代表取締役社長	取締役	社外取締役	常勤監査役	社外監査役
吉田 恭子	榎本 直樹	渡辺 哲也	本田 宗一	安藤 昌幸	小笠原 元見	濵中 孝之	永柳 宗美	高瀬 朋子

役員のスキルマトリックス

● 議長、委員長　● 構成員　● 陪席　● 専門性と経験

		会議体							知見・経験・専門性							
役職名	氏名	取締役会	監査役会	経営会議	内部統制委員会	リスク・コンプライアンス委員会	選任指名諮問委員会	報酬諮問委員会	経営	ESG	営業	技術	国際性	財務・会計	リスク・内部統制	法務法規制行政等
代表取締役社長	安藤 昌幸	●		●	●	●	●	●	●		●	●				
取締役	本田 宗一	●		●	●	●				●	●			●	●	
取締役	小笠原 元見	●		●	●						●	●	●			
取締役	渡辺 哲也	●		●	●	●				●	●	●				
社外取締役	濵中 孝之	●		●	●		●	●	●	●			●		●	●
社外取締役	榎本 直樹	●		●	●		●	●	●	●				●	●	●
常勤監査役	永柳 宗美	●	●	●	●					●		●			●	
社外監査役	吉田 恭子	●	●	●	●				●	●				●	●	
社外監査役	高瀬 朋子	●	●	●	●				●	●			●		●	●

独立社外取締役および諮問委員会の役割と権限

当社は、「コーポレートガバナンス・コード」の「任意の仕組みの活用（補充原則4-10①）」に準じて、独立社外取締役の選任および諮問委員会の設置などコーポレート・ガバナンス体制の強化を継続して進めております。
現在、独立社外取締役は2名を選任しています。この2名ともに専門性の高い知識と豊富な経験を生かして、取締役会にて意見を述べているとともに、必要に応じて各取締役に対して助言を行っております。なお、独立社外取締役を取締役会の過半数にする点については、引き続き対応を検討してまいります。
また、当社の取締役に関する指名および報酬などの重要な事項に関する検討は、取締役会の下に設けた選任指名諮問委員会および報酬諮問委員会の2つの諮問委員会が行っています。両委員会ともに、2名の独立社外取締役と代表取締役社長が構成員となり、独立社外取締役が議長を務めるとともに、適切な関与と助言を行う体制としております。

後継者計画の構築と実施

中長期にわたる事業の持続的成長の観点から、当社では経営人材の育成がきわめて重要な課題の一つであると認識しております。そのため、「コーポレートガバナンス・コード」の「取締役会の役割・責務（補充原則4-1③）」に準じて、取締役会が後継者計画の策定・運用を主体的に担っています。
具体的には、当社において、社長の後任候補者の選定は現任者自身が主体的に関与するものであり、その後継者育成計画の立案責任も現任者が負うものと考えています。なお、現任者が後任候補者を選定する際に支障があるなどの場合には、選任指名諮問委員会が主導的な役割を担うこともありえます。
一方で、現任者の再任という選択肢を含む場合には、審議の公正性を確保するため、再任の要否の検討は、選任指名諮問委員会において委員長および社外取締役である委員のみで行います。また、選任指名諮問委員会は、社長より後継者育成計画や具体的な後任候補者の指名について十分な報告を受け、意見を交換し、独立した立場から社長に対する評価や当社の経営課題も踏まえて検討を加え、フィードバックを行います。
具体的な後任候補者の評価については、現任者が選定した候補者案に対し、選任指名諮問委員会が、独立かつ客観的な立場からその妥当性について判断します。

下記は、2021年1月22日に策定した「後継者計画方針」および「育成計画方針」です。

❶後継者計画方針
社長の後継者計画の策定・実行は、社長の権限であり義務である。
選任指名諮問委員会は、社長候補者の選定基準の策定、選定プロセス策定、育成計画策定、全体の確認および後継者計画のモニタリングを行い、候補者に関する答申などを取締役会にて行う。

❷育成計画方針
継続的成長を支える次世代の経営執行を担う人材を育成するため、社長は取締役、執行役員を中心に常に後継者候補を想定し、その育成に努める。

経営の透明性向上に向けた取り組み

海外の投資家への情報提供の充実

当社は海外投資家向けに英語での情報提供を進めております。現在、英語での情報提供は、株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料およびCSRレポートを当社ホームページなどに開示するとともに、株式会社東京証券取引所のホームページの東証上場会社情報サービス、上場会社詳細（基本情報）の『Summary of Financial Results』にて英語での情報開示・提供を行っており、海外投資家への英語での情報提供の拡充に努めております。

役員報酬制度

当社は、経営理念に則り、中長期的な業績の拡大と企業価値の向上を実現するため、取締役および監査役の報酬体系と報酬水準を決定しております。取締役の報酬は、基本報酬となる月額報酬、業績連動報酬となる年次賞与および譲渡制限付株式報酬で構成されております。また、社外取締役および監査役につきましては、その役割と独立性の観点から、基本報酬となる月額報酬のみとしております。なお、2022年11月期から中期業績連動賞与を廃止し、事後交付による業績連動型株式報酬を導入いたしました。業績連動型株式報酬に関しては、2022年2月25日開催の第75期定時株主総会において、前述の取締役の報酬枠とは別枠で、一定の業績評価期間における業績目標の達成度等に応じて、業績評価期間終了後に、金銭債権（当社からの普通株式の交付に際しての現物出資財産）及び金銭を支給することとし、また、それぞれの上限については、当社の普通株式40,000株に交付時株価を乗じた額（当該定時株主総会終結時の取締役の員数は6名）と決議されております。

政策保有株式の縮減

❶政策保有株式の縮減に向けた方針
当社の保有する政策保有株式は、保有基準を定め、毎年取締役会にて個別の案件ごとに検証を行い、縮減に向けた判断を行ってまいります。

❷株式の保有基準について
当社は、顧客および取引先などとの安定的・長期的な取引関係の維持・強化や当社の中長期的な企業価値向上に値するなど、当該株式を保有する合理性があると判断される場合に限り、株式の保有を行います。保有株式については、定期的に取締役会へ報告を行い、個別銘柄ごとに取引関係の維持・強化、中長期的な保有メリットおよび保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを総合的に勘案し、保有の適否を検討しております。

❸政策保有株式に係る議決権の行使について
政策保有株式の議決権行使については、適切な対応を確保するために、取引先企業の中長期的な企業価値を高め、持続的成長に資するか、また当社の利益に資するかなどを総合的に判断できる具体的な議決権行使基準を定め、議決権の行使を行っております。

2021年度実績

取得銘柄数	3	取得株数	70,600株	取得価額	6.98億円
売却銘柄数	6	売却株数	728,295株	売却価額	12.36億円

今後も引き続き、縮減に努めてまいります。

経営の効率性向上に向けた取り組み

取締役会の実効性の向上

当社の取締役会全体の実効性については、取締役と監査役を対象に取締役会の運営・審議・構成・課題の実施状況・支援体制・総合評価に関するアンケートを実施し、その回答の集計結果を取りまとめ、取締役会にて分析・評価を行いました。
その結果、当社の取締役会の実効性は「おおむね良好」との評価を得ており、取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。

取締役会の実効性が「おおむね良好」と確認した理由

- 独立性・客観性を有する取締役会の構成について、取締役6名の内2名が独立社外取締役であり、社外取締役比率が1/3となり、取締役会の諮問機関である選任指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、その議長には独立社外取締役を選任し、適切な答申を行うことにより、取締役会の監督機能を確保しております。
- 2020年8月に理念体系の整備を行い、当社グループでの理念の浸透を図り、CSRレポートの発行により、当社ステークホルダーへESGに係る情報開示の強化を図っております。また、2021年より、決算短信、決算説明資料、招集通知、CSRレポートの英文開示を行っております。
- 2019年12月より、取締役会の下部組織である内部統制委員会の下にリスク・コンプライアンス委員会を新たに設置し、リスクマネジメント体制の強化を図るとともに経営リスクなどに対する取締役会でのモニタリング体制の整備を図ってまいりました。また、新型コロナウイルス感染症に関する対応を適切に行い、事業継続に対するリスク対応を図っております。
- 2020年2月末に買収防衛策の廃止を行うにあたり、取締役会での十分な議論を行い廃止することの決議を行うとともに、中長期経営計画の達成に向けた対応により一層の企業価値向上に努めております。
- 半期ごとの会社説明会と四半期ごとの機関投資家とのIRを行い投資家とのコミュニケーションの強化を図り、取締役会への四半期ごとの報告・審議、従業員労働環境整備や地域・社会貢献の強化の議論と実施によりステークホルダーを意識した審議をしております。
- ガバナンスの課題でありました後継者計画および業績連動報酬制度についての議論を行い、体制の整備・運用を行っております。
- 取締役会の運営にあたり、メンバーへの情報提供の改善を図り、取締役会で議論・審議を行っております。また、コロナ禍における当社取締役会などの取締役・監査役が出席する重要会議体は、リモート会議などを通じて開催しており、当社運営は問題なく対応をしております。
- 役員個別研修にとどまらず、役員共通テーマの集合研修を開催し、さらなる支援体制の強化を図ってまいりました。

中長期経営計画策定における社外取締役の関与の深化

中長期経営計画策定において、社外取締役に対して計画に関する十分な説明を行ってまいりました。今後も社外取締役を交えた中長期経営計画策定に関して、さらに議論を深めることが重要であると認識し、継続的な課題としてまいります。

リスクマネジメントに関する対応

2019年12月より、内部統制委員会の下部組織であるリスク・コンプライアンス委員会を発足させ、当社のリスクマネジメントの運用を行ってまいりました。取締役会は、内部統制委員会の報告により、当社のリスクマネジメントの状況のモニタリングを行ってまいりました。今後も、モニタリング内容を基に、取締役会での事業などリスクに関する議論を深めてまいります。

取締役会と経営会議に関する事項

全取締役・監査役が、取締役会のみならず、取締役会における議論・審議の事前会議として、業務執行・会社経営に関する内部統制項目の報告などを行う経営会議および内部統制委員会に出席することにより、報告・審議は適切になされております。今後さらに取締役会における議論・審議を強化するため、取締役会と経営会議の役割分担・機能改善に関しては継続課題としております。

配布資料と内容のさらなる充実

当社では、取締役会などで議論するテーマの配布資料および内容に関して改善を行ってまいりました。今後も引き続き社外取締役・監査役への審議事項のさらなる理解の向上および議論の深化のための工夫を行ってまいります。

コーポレート・ガバナンス対応の議論

中期的な業績連動報酬導入および後継者計画については議論および検討を行い、体制の構築、運用を行ってまいりました。今後は、これらの運用に関してモニタリングを行ってまいります。
一方、取締役のジェンダーに関する事項については、現時点で議論が十分でないことから、今後の継続課題として議論を重ねてまいります。

以上の諸課題の解決に向けて、役員（取締役、監査役）同士のコミュニケーションが今後とも重要であると認識しており、引き続き取締役会の実効性の向上、強化を図ってまいります。

社外役員としての立場から

進化するCGを踏まえて、企業価値の向上に資する議論を深めていきます

社外取締役
榎本 直樹

企業価値の向上を図る上では、あらゆるステークホルダーの視点を踏まえて、多様な経営課題について役職員間での議論を深めていくことが重要です。統合報告書などを巡る議論を見ていても、今では非財務情報、例えば気候変動関連の情報や人的資本の情報などを開示していくことが求められており、まさにコーポレート・ガバナンス（CG）への取り組みは日進月歩の感を強くしています。私は、マクロ経済政策や産業政策などにおける行政経験を踏まえつつ、進化する多様なCGの課題に留意しながら、企業価値の向上に資する議論を通じて職責を果たしたいと考えています。

ステークホルダーの代表として社外から監査していきます

社外監査役
高瀬 朋子

コーポレート・ガバナンスにおいて、社外監査役の役割は、取締役会の意思決定において、プロセスが適切に実施されているか、内部統制がきちんと機能しているか、少数株主や従業員、地域社会を含めたステークホルダー全体の公平性が図られているかを監視することであると考えています。そのためには、取締役や執行役員の話に常に耳を傾け、ステークホルダーの代表として社外にいる者の視点で率直な意見を出していくことが必要であると思っています。また、監査役会の一員として、内部監査部門や会計監査人との連携にも積極的に関わっていきたいと思います。
これまでの弁護士としての経験を生かして社外監査役に期待される役割に努め、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現、ひいては企業価値の向上に貢献していく所存です。

リスクマネジメント

リスクマネジメント基本方針

当社グループは、事業を取り巻くあらゆるリスクを認識しリスク発現の抑止と万が一、緊急事態が発生した際に役員・従業員や地域住民の安全を守り事業を継続していけるよう、リスクマネジメントを推進していきます。

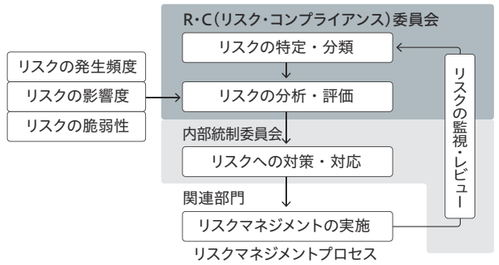
1. 当社グループは人命の安全確保を最優先とする。
2. リスクマネジメントを重要な経営課題と位置づけ、全社的視点で活動に取り組み、リスク発現の未然防止を図る。
3. リスクに関する情報は、迅速に報告し全社での共有化を図る。
4. 当社グループにおける全ての役員・従業員がリスク感性を向上させ、全員参加によりリスクマネジメントを推進する。
5. リスク発現時には迅速かつ的確に対応し、損失を最小限に留めるよう努める。

目 的

1. 人命の安全確保
2. 事業の継続
3. リスク低減による損失の回避
4. ステークホルダーからの信頼確保
5. 企業価値の向上

リスクマネジメントのプロセス

1. リスクの洗い出し・評価
   年度ごとに事業計画に影響を与えるリスクを洗い出しそれらについて、経営への影響度と発生頻度・脆弱性で評価を行う。
2. 重点リスクを決定
   評価結果を基に当社グループの重点リスクを選定し必要な対策を検討、決定する。
3. リスク対策の実施状況のモニタリング他
   計画したリスク対策の実施状況を含めた、重点リスクのモニタリングを行う。



リスクマネジメントプロセス

事業等リスクとその対応

リスクの項目	リスク対策
(1) 原材料の調達、原油価格および原料価格の変動	原材料の調達先を複数確保するなどして安定的な原材料の調達に努めております。また、製品価格への連動や、原価低減などの施策により、影響の低減を図っております。
(2) 事故・災害・感染症拡大による生産への影響	製造設備の定期点検や従業員の教育・訓練等の実施のほか、BCP（事業継続計画）を策定し、BCP発動時の演習を定期的に行いリスクの低減を図っております。新型コロナウイルス感染症に対して、事業拠点での感染防止策を徹底し、各自治体および当社および子会社で作成した感染防止方針に従い対策・事業活動を行っております。
(3) 法的規制	国内外の法令等の運用や改訂動向に関する情報収集を行い、化学物質に関する法規制等を遵守し事業活動を行っております。2021年3月にカーボンニュートラル実現検討委員会を設置し、脱炭素社会実現に向けた取り組みを進めております。
(4) 海外での事業活動	現地における優秀な人材の確保と育成を進め、いち早く正確な情報を入手し、的確に対応することによりリスクの最小化を図るとともに、海外拠点における内部統制の整備を進めてまいります。
(5) 特定分野への依存	新製品開発および市場を見据えた製品展開を行い、設備や人員配置の最適化を進めております。また、脱炭素社会で必要とされる高機能材料の創出にも取り組んでおります。
(6) 経済変動による製品市況の動向	需要動向などの影響を受け難い収益構造を目指し、製品の新陳代謝を進めるとともに、高機能で高付加価値の製品群の増加に努めております。
(7) 買収、資本提携	企業買収、事業買収、資本提携等を行う際には、対象企業や事業等の投資先について詳細な調査を行い、慎重にリスクを検討するとともに、投資案件については、業績と当初計画との乖離を確認し、必要に応じて対策を講じております。
(8) 情報セキュリティ	情報セキュリティポリシーを定め、適切なシステム管理体制の構築、セキュリティ対策を実施するほか、継続した社員教育を随時実施し情報管理の徹底に努めております。
(9) 訴訟	法令を遵守するとともに、紛争の発生や訴訟等のリスクを未然に防ぐように努めております。また、弁護士事務所等と連携し、訴訟等に対応する体制を整えています。
(10) 研究開発投資	特殊アクリル酸エステルに対する先進的かつ独自の技術を生かした製品を適時に提供するため、市場の要望に迅速に対応する体制を整えています。
(11) 人材の確保	人材の採用方法について適宜見直しを行い、必要な人材の確保に努めております。また、社員教育や研修による能力開発に加え、ワークライフバランスや健康意識の向上に取り組み、働きやすい職場づくりに努めております。
(12) 製品の品質	品質マネジメントシステムを基に、品質保証体制の強化に努めております。また、製造物賠償責任保険を付保し、リスクに備えております。
(13) 知的財産	保有する技術・ノウハウを厳格に管理するとともに、当社および子会社が他社の知的財産権に抵触していないか十分に調査を行い、他社の権利を侵害することがないように事業展開をしております。

新型コロナウイルス感染症の対応

大阪有機化学工業グループは、感染症が発生した際に、人命の安全確保、事業への影響の極小化ならびに迅速かつ効率的な事業の復旧を可能とするため、感染症マニュアルを制定しています。

当社グループの主な感染症対策

1. 勤務
- ・在宅勤務
- ・時間差出勤の推奨

2. 出張
- ・国内出張の制限
- ・各工場への出張は原則禁止
- ・海外出張は原則禁止

3. 会議・イベント
- ・社内会議等はTV会議、Web会議を利用
- ・社内セミナーや学会、展示会等へはWebセミナーを利用
- ・飲食を伴う懇親会は原則禁止

4. 健康・衛生管理
- ・手洗い、消毒、マスク着用の徹底

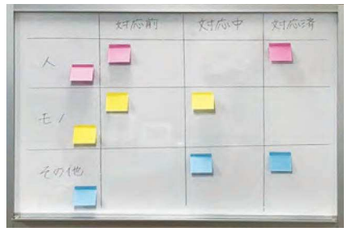
BCP取り組み　～2021年度 BCP 訓練（防災・事業継続演習 机上演習）～

演習の目的

2021年12月、当社に導入済みの事業継続計画（以下、「BCP」という）の有効性を検証し、さらなるブラッシュアップを図ることを目的とした「2021年度　BCP検証机上演習」を実施しました。なお、今回の演習実施にあたっては当社が不慮の災害や事故等により重大な損害を被った場合（BCP発動時）に、次々に降りかかるさまざまな問題を対策本部として判断・指示することができるかどうかの検証に着眼点を置いた演習内容としました。

演習実施要領の説明　　脅威：南海トラフ巨大地震

被害状況を想定したシナリオと“状況付与（直面するさまざまな問題）”を用意し、本社の対策本部メンバーが一連の状況付与に対応しました。



対策本部として判断を行うためには、もたらされる情報を適切に管理する必要があります。例えば、対策本部用備品（模造紙、付箋、ペンなど）“人”“モノ（施設や設備）”“その他（利害関係者や顧客といったサプライチェーン等）”に関することを記載することで、各属性の情報を明確にします。

企業の存続にBCPは必要不可欠であり、今後も演習の実施、従業者への教育、BCPのブラッシュアップを継続して実施し、事業継続に関する意識と組織対応能力向上を図ることが重要です。

本社移転　～事業継続に関する災害対策を最重要課題～

昨年まで入居していたビルの耐震基準は、1981年5月31日まで適用された旧耐震基準となっており、震度5強より大きな地震に対しては定めていません。現実に日本で発生している地震を想定すると、基準に辛うじて適合しているレベルでの耐震性では、倒壊リスクが比較的高いと言えます。また、地震が発生した時の安全性を考慮すると、新耐震基準に適合したオフィスビルに移転することが、最善であると考えました。そこで、耐震基準以外にも災害対策（3回線受電方式、非常用発電機は避難防火設備用、非常用エレベータ2台など）に適した物件である野村不動産大阪ビルへの本社移転を2021年11月に行いました。

耐震基準

	旧耐震基準	新耐震基準
中規模地震（震度5強程度）	倒壊しない	軽微なひび割れ程度に留める
大規模地震（震度6～7程度）	規定なし	倒壊しない

写真提供：野村不動産株式会社

気候変動リスクへの取り組み

基本的な考え方

大阪有機化学工業グループは、化学メーカーとして気候変動問題に対し真摯に向き合い、リスク対応と機会の獲得の両面から積極的に取り組んでおります。
また、長期的な視点に立ち、カーボンニュートラル達成に向けた活動（後述）やTCFD提言に沿った情報開示への対応を進め、社会貢献・価値創造に努めてまいります。

TCFD提言に沿った情報開示について

TCFD提言では、気候変動に関するリスク・機会に対し、「ガバナンス」「経営戦略」「リスク管理」「指標と目標」の４項目に関する情報開示が推奨されております。
当社グループでは、これまでに実施してきた気候変動に関わる活動を、TCFD提言に基づいたフレームワークに落とし込み、分析したリスク・機会の情報開示を実施することで、社会やステークホルダーの皆様への信頼獲得に努めてまいります。
TCFD提言に沿った情報開示の具体的内容は、2022年6月に弊社ホームページにて公開をしております。

TCFD開示項目

ガバナンス
どのように検討され、企業経営されるか

戦略
短期・中期・長期にわたって、企業経営にどのような影響があるか

リスク管理
気候変動リスクをどのように特定・評価し、低減しようとしているか

指標と目標
気候変動リスク・機会はどのような指標で判断し、目標に対する進捗状況を評価しているか

実施中の気候変動対策

脱炭素への取り組み（P34）
CO_2排出量の定期的なモニタリングを実施。CN実現検討委員会によりCO_2排出量削減目標を設定し削減活動を実施。

リスク・コンプライアンス委員会（P30）
気候変動リスクを含む事業リスクに対し、基本方針、リスク洗い出し、評価、対策と実施状況の把握を実施。

BCPの取り組み（P31）
災害等の緊急事態に対し、事業継続計画書を作成。事業継続計画に沿って定期的な訓練や見直しを実施。

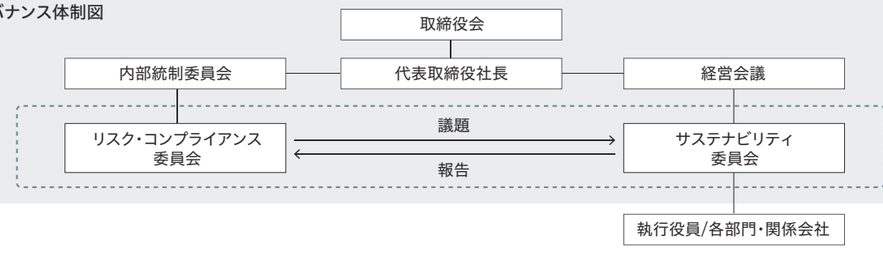
気候変動に対する活動のガバナンスとリスク管理

気候変動に関連するリスクと機会に対するガバナンス体制の整備を進めております。当社レジリエンスに関わる活動に関し、活動を行う組織として、サステナビリティ委員会を設置いたしました。この組織は代表取締役社長をリーダーとした組織横断的なメンバーで構成されております。

基本方針などの重要事項は取締役会にて審議・決議を行い、それ以外はサステナビリティ委員会にて活動を行います。委員会の活動として、年６回協議を行い、協議した内容を取締役に年２回報告いたします。その際、審議が必要な場合は審議・承認を行います。

新しいリスクに関してはリスク・コンプライアンス委員会にて議論し、TCFD関連と判断された場合、サステナビリティ委員会にてシナリオ分析・重要リスク抽出を実施いたします。分析結果は、リスク・コンプライアンス委員会・取締役会に報告します。今後、脱炭素社会実現に貢献するための活動など、気候変動問題への取り組みとともに、TCFD提言に沿った情報開示を行ってまいります。

ガバナンス体制図



環境への取り組み

基本的な考え方

化学工場での生産活動が事業の中心となる当社グループでは、環境保全に関わる取り組みを優先課題の一つととらえています。当社グループの環境への取り組みは、法規制を遵守した環境汚染の防止はもとより、当社グループを取り巻く状況や将来的な変化予測を踏まえて、環境負荷の低減を目指して活動しています。

中期方針（2020-2024年）における課題

「地球や社会との共存」に向けた企業活動

・持続可能な開発のためグローバル・パートナーシップを構築
・製品ライフサイクルを通じ、化学物質の管理および廃棄物の削減
・資源再利用の積極的活用と再生可能エネルギーの活用

金沢工場　事務棟の屋根に設置された太陽光パネル

環境負荷の状況

当社グループは、原料の調達、生産、廃棄、リサイクルに至るまでの事業活動において、環境に与える影響を正確に把握し、使用量、排出量の削減および再利用を定性的、定量的に把握し、環境負荷低減に努めてまいります。

各種ESGデータは、ホームページに公開しております。
（P22 URL・二次元コード参照）

INPUT インプット　エネルギーや資源の使用量を低減する努力をしています

原料	水
54.6千トン	599万トン

エネルギー		
総エネルギー		17,287KL
内訳	電力	7,548KL
	重油	5,379KL
	天然ガス	4,347KL
	その他	13KL

（注：エネルギー使用量は、原油換算しています。）

松やトウモロコシなど天然素材を使用

社外

再精製　回収　再利用

CO_2循環

森林

事業活動

当社グループ

仕入先

ポリ容器/ドラムの回収

研究開発/生産活動

生産量　45.1千トン

出荷

ポリ容器/ドラムの回収

お客様

廃油
廃溶剤
再利用
2.2千トン

植林活動「大阪有機未来の森」

吸収

OUTPUT アウトプット　事業活動による排出を低減する努力をしています

廃油
廃スクラップなど

大気排出量	
CO_2	45.7千トン
SOx	7.5トン
NOx	16.0トン
PRTR物質	20.1トン

水域排出量	
COD負荷量	20.3トン
SS負荷量	21.9トン

廃棄物排出量	
産業廃棄物発生量	20.9千トン（再資源化率20%）
社内処理量	13.0千トン（社内処理率62%）
社外排出量	7.9千トン
最終埋立処分量	170トン（最終処分率 0.8%）

脱炭素社会実現に向けた取り組み

近年、大型台風や集中豪雨、干ばつや熱波などの異常気象と、それに伴う災害が世界各地で発生し、甚大な被害をもたらしています。気候変動によって、極端な気象現象が増え、インフラなどの機能停止リスクや食糧の安全保障が脅かされる可能性が指摘されています。一方、2020年10月、日本政府は2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指すことを宣言し、地域や民間企業も次々に表明し、政府や民間企業などで検討や活動を進めています。当社グループでは、長期的視点に立ち、脱炭素に向けた気候変動への対応を重要課題に掲げ、中期的に低炭素社会実現に向けた取り組みを進めております。

低炭素社会実現に向けたこれまでの歩み

事業改革による低炭素社会への貢献

2014年度までに大阪工場を停止し、事業改革を推進する「PLAN14」により、製品改廃に取り組みました。その結果、生産効率の悪い製品や環境負荷のかかっていた製品の見直しが進み、CO_2排出量およびエネルギー使用量の削減が進みました。また2015年度より、長期経営計画（Next Stage 10）がスタートし、電子材料へ注力する一方、不採算事業の見直しなどによる事業改革推進が進行中です。その結果、売上高および利益が増加する中で、CO_2の排出増加を抑えることができました。

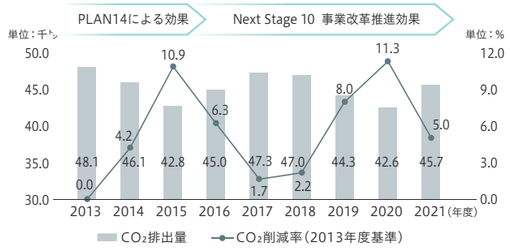
当社グループにおけるCO_2削減に向けた施策

大阪事業所/金沢研究所	●省資源／省エネルギーに貢献する製品の開発
金沢工場/酒田工場	●事務所屋上に太陽光パネルの設置 ●空調機／冷凍機の更新および運転見直しによる節電 ●設備機器インバータ化による節電 ●スチームトラップの一斉点検 ●設備洗浄方法見直し（工程短縮）による節電
神港有機本社工場	●電動リフトへの切り替え
全事業所	●屋内外の照明のLED化による節電

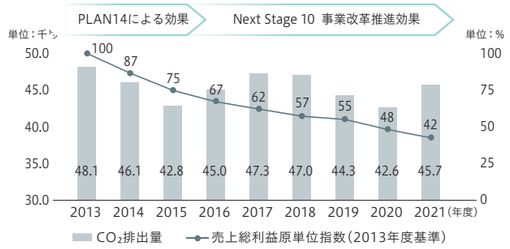
コンプレッサーの更新

2021年度は、コンプレッサーの更新に併せ供給圧力を見直し、最適化を実施しました。

CO_2排出量とCO_2削減率推移（2013年度対比）



CO_2排出量と売上総利益原単位指数推移（2013年度対比）



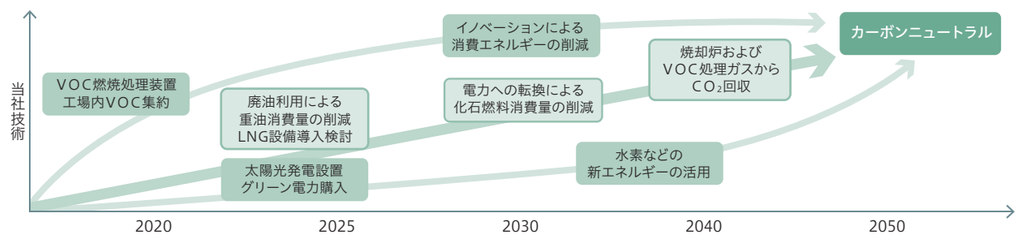
カーボンニュートラル実現検討委員会の設置

2050年、脱炭素社会実現に向け、目標に対する実効性を高めていくため、2021年3月カーボンニュートラル実現検討委員会を発足させました。経営企画本部を事務局に、金沢工場、神港有機のエネルギー関連の責任者を中心に構成されたプロジェクトです。長期目標に対し、マイルストーンの設置の設定を行い、2021年度の目標および具体的な施策を経営会議で提案しました。今後、TCFDに準じたシナリオ案、目標達成に向けた具体的施策などを経営会議で随時報告し、グループ全体一丸となって、カーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいきます。

脱炭素社会実現に向けたCO_2削減率目標

2021年度実績	2022年度目標	2024年度（中期目標）	2030年度（中期目標）	2050年度（長期目標）
5%	13%	15%以上	30%以上	実質ゼロ

【2022年度活動予定】省エネ活動、高付加価値製品へ移行。再生可能エネ電力の購入検討。廃棄溶剤の再生（精製）と燃料化を検討。廃油ボイラーの設置準備（環境アセスメントの実施）。



環境負荷低減に向けた取り組み

基本的な考え方

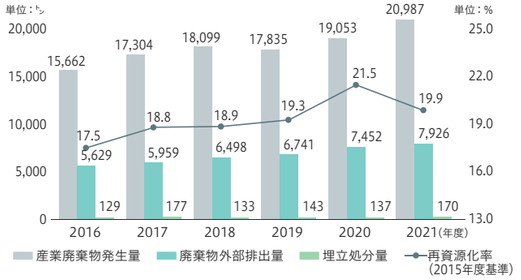
当社グループでは、事業活動の中で多くのエネルギー、化学物質、水資源などを使用しており、環境に対してさまざまな影響を与えることから、事業活動に伴う環境負荷の低減活動を行っております。
活動の基盤である環境コンプライアンスについては、各国および地域における環境関連の法令遵守を徹底しております。加えて、継続的な教育や監査の実施を通して、従業員に法令遵守の重要性を浸透させています。一方、地域住民の方々と定期的にコミュニケーションを図ることにより、住民の方々への環境配慮を心掛けております。
2021年度においては、重大な環境コンプライアンス違反件数はゼロでした。引き続き、地域住民の方々へ安全・安心を提供し、地球環境に配慮した活動を続けていきます。

産業廃棄物の排出抑制

再資源化率　2021年度実績 **19.9%** | 2024年度目標 **25%以上**

当社グループでは、環境負荷のさらなる低減に向け、3R（リデュース、リユース、リサイクル）活動を展開しています。これにより、産業廃棄物の発生量を抑制するとともに、発生した廃棄物の分別を徹底し、廃棄物の再資源化を増やすことで、限りある資源の有効活用を目指しています。これまで、副生油処理システムによる廃油の燃料化、廃溶剤のボイラー燃料化を行い、社内の再資源化を進めています。2021年度については、新規廃溶剤のボイラー燃料の計画を進めていますが、計画以上に廃溶剤の発生量が増加したことによる外部処理廃油の増加で再資源化率は前年度比1.6ポイント減の19.9%となっています。今後の取り組みとしては、廃油の処理方法の検討を行い、資源循環を意識した活動に取り組んでいきます。

廃棄物に関するデータ推移

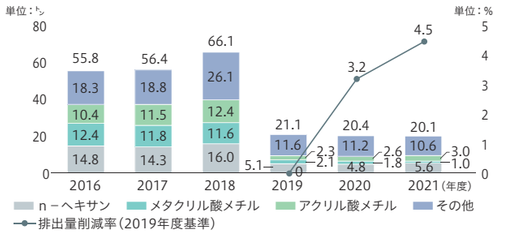


PRTR制度対象化学物質排出量の削減

排出量削減率（対2019年度）　2021年度実績 **4.5%** | 2024年度目標 **60%以上**

環境負荷低減の一環として、事業を通じて生じる化学物質を適正に管理し、排出量の削減を進めています。この取り組みとして、日本化学工業協会の自主的なPRTR調査に参加し、化学物質の環境への排出量の削減に取り組んでいます。これまでの削減施策として、屋外タンクやプラントの脱臭設備強化に取り組みました。2021年度については、排出量削減率は対前年度比1.4ポイント増となりました。今後の取り組みとしては、VOC燃焼設備の2024年度導入を計画し、さらなる排出量の削減に努めてまいります。

PRTR排出量（上位3品目および総量推移）および排出量削減率推移



大気汚染防止

当社グループは、これまでにボイラーや焼却炉の適正運転を進めるなどの対策を通じて、大気汚染の防止に注力してきました。そして、大気への有害物質の排出削減をさらに進めています。今後も引き続き排出装置の監視を継続的に行うとともに、排出の削減に努めてまいります。

水質汚染防止

当社グループは、排水処理の継続的監視を行い、法規制値を遵守することで、水質汚染の防止に尽力しています。特に、活性汚泥処理施設や廃水焼却炉の適正な運転を進めることで、水域への環境負荷低減に継続的に取り組んでいます。
規制値を十分下回っており、今後も引き続き監視を継続しながら、削減に努めてまいります。

従業員とのかかわり

従業員が業務を通じて、働きがいと成長を実感できる企業を目指してまいります。

基本的な考え方

当社グループにおける働き方改革は、労働時間の単なる削減にとどまるのではなく、従業員一人ひとりの「働きがいの向上」を図っていく中で、生産性の向上を目的としています。そのため、従業員の主体性や挑戦意欲を引き出し、「誠意・熱意・創意」を育む風土を創り、個人の幸せと会社の持続的成長の両立を実現してまいります。

重点戦略－人材育成・働き方改革－

▶「働きがい」の継続的な向上
- 「働きがい」の可視化と、その向上に向けた継続的な取り組み
- 「人生100年時代」を見据えた人材の活躍環境の整備および第2の人生設計支援（働き方、生き方の多様化促進）
- 多様で柔軟かつ時間意識の高い働き方の定着に向けた取り組み

働きがいの向上
働きやすい職場 | 意欲・能力の向上 | 健康確保

一人あたりの労働時間の削減

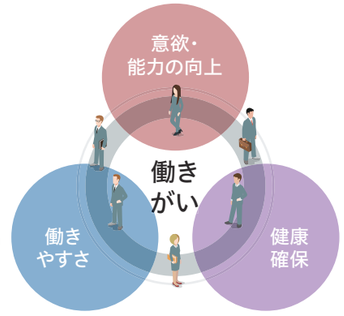
働き方の可視化（働きがい指標）
●外部機関によるエンゲージメント・サーベイ（従業員のやりがい度調査）の結果をKPIに

人材確保
戦略的中途採用の推進
（デジタル人材/グローバル人材など）

多様な人材が活躍できる職場づくり

ダイバーシティ
一人ひとりの個性を尊重（バイアスの排除）
ジェンダー格差解消

ワークライフバランス
働き方の多様性を推進



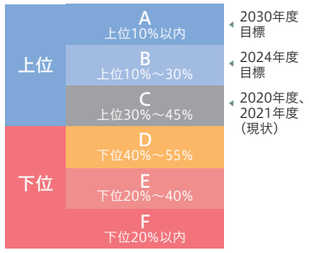
人材育成/人事制度
若手社員への面談
育成目的の評価制度
→ 複線型資格等級制度
教育研修制度
→ 階層別研修
部門別強化研修（2021年開始）
選抜型研修（検討中）

健康経営
体の健康管理
心の健康管理

人権の尊重
ハラスメント対策
内部通報制度の実効性を高める施策

エンゲージメント・サーベイの実施

エンゲージメント・サーベイを2020年と2021年の2回実施してきました。1回目は調査実施と結果の分析を行い、2021年度の年間活動計画の中にアクションプランとして盛り込み、エンゲージメント向上に取り組みました。2回目は、2021年度の活動途中での調査実施となり、結果は1回目と変わらない評価となりましたが、引き続きアクションプランが確実に実行されていることを定期的に確認し、その結果をレビューすることにより、2022年の年間活動計画に繋げております。
今後は、エンゲージメントの結果をKPIに盛り込み、より効果的な施策を検討し、実施することで、従業員の働きがいに繋がる活動に取り組んでいきます。
※エンゲージメント…企業と従業員との前向きな関係のこと。従業員の一人ひとりが目標を確実に理解することで、自分の力を自発的に発揮しようとする意欲を生み出します。



人材確保と育成

当社グループは「人事方針」を定め、社会の発展に持続的に貢献できる企業集団を目指して、従業員が自分の能力を最大限発揮し、個人個人が活き活きと活躍できる社風を培っていくため、人材確保と育成に向けてさまざまな取り組みを行っています。

人事方針 | 私たち経営者は、従業員を信愛し、偏向と独善を排することで、常に挑戦する人を応援します。

人材確保

採用活動

2021年度（2022年3月末卒）の採用活動におきましては、2020年からの新型コロナウイルス感染症流行に伴い、学生の皆様の健康・感染防止を最優先と考え、オンラインにて会社説明会および選考を行いました。また、感染流行が沈静化している時期には金沢工場および大阪事業所において工場・研究所見学を実施いたしました。
来年度におきましても、感染流行状況を確認しながら、実施する予定です。

インターンシップの実施

化学工場の仕事について詳しく知っていただくために、定期的にインターンシップを実施しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症流行に伴い、オンラインにて実施いたしました。短い期間にもかかわらず、多くの学生にご参加いただきました。

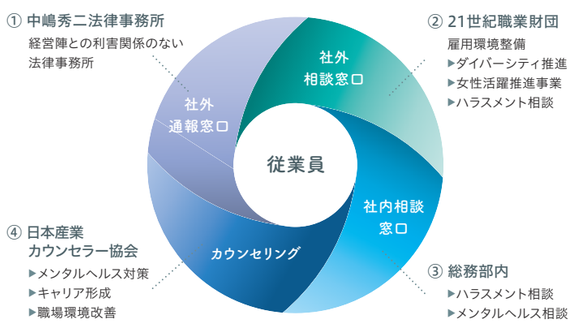
学内合同企業説明会への参加

2021年は4校へ出展を行い、多くの学生の方にお越しいただきました。

オンラインにて実施 3校 | 大学内にて実施 1校

若手社員への面談の実施

当社グループでは、人権を尊重した事業を遂行するとともに、いかなる人権侵害にも与しないという方針のもと経営に取り組んでおります。その一環として社内外に相談窓口を設置し、従業員が気兼ねなく相談できる体制を整えています。
その他にも入社3年未満の若手社員を対象に入社半年後～順次、総務部による面談を実施しております。
入社後半年は先輩社員からのOJT教育が中心であるため、その後独り立ちしてエンジニアとしての技量を高めていく若手社員は仕事内容だけでなく、メンタル面でも不安が伴います。若手社員の話を聞き、アドバイスを行うことによって不安解消に繋げています。



複線型資格等級制度を通じた人材育成

当社では従業員一人ひとりが個人の長所を最大限に発揮できる場を提供するため、さまざまなキャリアパスを設定しています。特にダイバーシティの観点からも、よりキャリアゴールを意識したキャリア設定や意識改革を行うことが大切であると考えています。
そこで、入社後の新入社員研修から「キャリア研修」を設定し、自身のキャリアデザインを行う研修を実施しています。
その他、働き方の多様性を促進するために育児・介護・看護を含めた今後の働き方を考える「交流会」も実施しています。

教育研修制度の充実

当社グループは、教育研修制度を通じて自らを成長させることへのチャレンジを促し、高度な専門知識を有するプロフェッショナルな人材集団の実現を目指していきます。
2021年は「部門別強化研修」を開始し、より専門性の高い教育研修を取り入れました。2022年は選択科目を加え、自分の将来に向けた目標への課題に取り組む環境を提供していきます。

多様な人材が活躍できる職場づくり

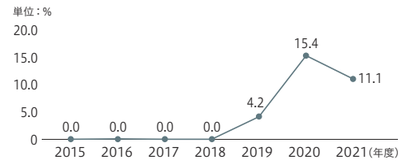
当社グループでは、企業としての持続的成長において、お互いがお互いを理解し、尊重し合うことから生まれる個人の活力が組織力を育み、さらには会社がともに成長できるという考えのもと、ダイバーシティに向けて取り組んでいます。また同時に従業員の多様なライフステージやキャリアプランに応えるため、ワークライフバランスの充実に向けた取り組みにも注力しています。

ダイバーシティに向けた取り組み

男性の育児休業取得の推移

当社では次世代育成支援対策推進法の一般行動計画に基づき、育児休業および育児を目的とした休暇の取得率向上を目指しています。女性の育児休業の取得率は100%を維持しているものの、男性の取得率が低いことが問題となっていました。2019年より積極的に周知を行い、現在徐々に認知され取得されております。

男性育児休業の取得率



ワークライフバランスの取り組み

従業員の多様なライフステージに応えるため、育児を行う従業員のためのワークライフバランスの充実に向けた取り組みの改善を行いました。

❶休業取得者の復帰時の不安解消
今までは休業前に1度のみ、本人と総務で面談を行っており、その内容は主に休業中の給与や手続きにかかるものでした。それでは、休業取得者の不安解消には繋がらなかったため、面談を本人・上司・総務での三者面談へ変更し規程に盛り込みました。面談実施を休業取得者の取得前後や復帰前後などで計6回行うことで、スムーズに取得・復帰を行えるようにしました。

❷育児休業を延長（3歳に達して以後の4月1日まで）
今まで育児休業は子の1歳の誕生日前日まで（保育園に入園できない等の場合は2歳の誕生日前日まで延長可）でしたが、子の誕生月によっては保育園の入園が難しく、復帰できないことがありました。また首都圏においては2歳（4月1日時点で1歳児）でも入園が難しく、復帰に対して「保育園入園」は大きな壁として影響していたため、「3歳に達して以後の4月1日まで」延長可としました。

❸育児と仕事を両立する働き方の対象期間の引き上げ
昨今では男性の家事・育児への参画が重要になっています。そのため、女性社員だけでなく男性社員も積極的に育児と仕事を両立できるように社内整備を行いました。
（1）子の看護休暇（チャイルドケア休暇）・時間短縮勤務・時差勤務等の子育てと仕事を両立できる制度の対象を一律「小学校卒業まで」に引き上げました。特にチャイルドケア休暇の利用範囲は傷病・子の健診・予防接種だけでなく、小学校・保育園等の休校・学校行事・その他育児のために幅広く利用可能としました。
（2）育児休暇（子が1歳の誕生日前日までに育児をするために特別有給休暇を5日間取得可能）を導入しました。今までは子が出生した当日に1日のみ特別有給休暇を取得できましたが、日数および利用可能期間を延ばすことにより、子の出生の立ち合いや配偶者の入院・退院の付き添いなど、育児のためとして子どもと向き合う時間を確保できるようにしました。

❹妊娠期間中の配慮
妊娠中の女性社員および妊娠している配偶者をもつ男性社員に対して、妊婦検診を「最大10日特別有給休暇の取得」が可能としました。また、妊娠中は時間短縮勤務・時差勤務・在宅勤務を併用することができ、所属長と本人・総務で話し合い多様な働き方ができるように社内整備を行いました。

これらの取り組みは、社内使用の勤怠システムにて掲載し、周知を行っています。

働きやすい職場づくり

社内初「妊婦検診休暇」取得者の声

制度については入社当時の上司より説明を受けて知っていたのですが、早々に使用することになるとは思ってもいませんでした。入社したてで自分が使用していいものなのか不安な面もありましたが、有休残数も少なかったことや上司や同僚の勧めもあり、思い切って取得することにいたしました。

コロナ禍の影響で、取得した検診休暇を本来の目的である一緒に検診を受診したり、マタニティ講習などの参加に使用したりすることはできませんでしたが、病院までの送り迎えや体調不良時のサポートのために取得させていただきました。コロナ禍で日頃から在宅勤務が多かったので、取得しやすい環境だったとも言えますね。（笑）
里帰り出産から帰ってきたら、チャイルドケア休暇についても積極的に取得したいと思います。

海外事業部
黒石さん

人権の尊重

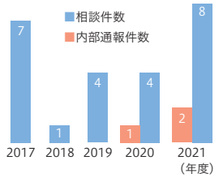
基本的な考え方

当社グループは、2020年に経営理念、経営ビジョンに基づいて「行動指針」を策定し、業務の遂行に際して、人権の尊重を遵守するとともに、実効性のある仕組みづくりに向けた取り組みを強化しています。また、サプライチェーンにおいても、行動指針に則り「購買方針」を制定して、社会が求める企業の責任や価値の創造に応えるため、お取引先様とともに持続的な発展を目指します。

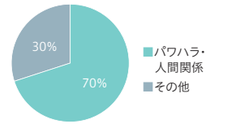
内部通報規程：内部相談件数

当社グループは、内部通報に関する規程を制定し、社内相談窓口と社外相談窓口を設置しています。これにより、組織的または個人的な不正行為に関して、従業員などからの相談を受け付けるとともに、不適切行為の早期発見と自浄作用の向上、社会的信頼の確保に努めています。
しかしながら、2021年度の内部相談の件数の内訳では、7割がパワハラや人間関係に起因する内容でした。右に示すパワハラ防止を目的とした研修の中では、パワハラと指導の違いを示し、指導上の注意を喚起しているものの、未だに上司と部下、あるいは周りの人との間で生じる思いや意識のギャップから、相談に至るケースが見受けられます。
今後の取り組みにおいては、思いを伝え合えるコミュニケーション能力の向上や、相手を尊重した「適切な指導」力の向上が課題となります。

内部通報件数・相談件数



内部通報・相談の分類（2021年度）



直近の取り組み

2021年1月
大阪有機化学工業グループの全従業員を対象としたコンプライアンス教育

2021年1月
社外講師を招いてのパワハラ防止研修（全管理職対象）

2021年12月
社長から全社員に対し、ハラスメント防止に関するメッセージを発信

2022年2月
社内相談窓口を１事業所増設

社長のメッセージ（創立記念式典）

昨年、社内教育現場において教育者が受講者に対して行き過ぎた行為、不適切な行為を行ったことが確認され、審査委員会にてパワーハラスメントと判断されました。
会社として重く受け止め、ハラスメントの防止、撲滅を最優先課題と位置づけて、全従業員に向けて2021年12月の創立記念式典にて社長からハラスメントに関するメッセージがありました。
「パワハラのない、より良い会社を作る」

パワハラの６類型
①**身体的な攻撃**（暴行・傷害）
②**精神的な攻撃**（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
③**人間関係からの切り離し**（隔離・仲間外し・無視）
④**過大な要求**（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
⑤**過小な要求**（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
⑥**個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）

自分自身がそのような行為を行っていないか、今一度思い返してみてください。
仕事をしていると段々自分の長所・短所がわかってきませんか？
パワハラが発生しやすい職場も厚生労働省の調査によると
①上司と部下のコミュニケーションが少ない
②残業が多い、休日がとりにくい
それではどうすればよいか？
①業務上必要性があるか
②言動が適切であるかどうか
パワハラや指導の仕方で悩んだときは一番重要なのはすぐに相談することです。それも他部署の上司や人です。
是非、相談してください。何よりも貴重な人材を失いたくありませんし、より良い職場を作っていきたいと思っています。

ダイバーシティ＆インクルージョン

障がい者差別解消・LGBTQ＋への理解

当社では「一人ひとりの個性を大切にする」という経営理念のもと、その個人を尊重し認め、生かしていくことを推進するため、障がい者・LGBTQ+への理解と対応を進めています。
2020年に開所した大阪事業所の研究棟や厚生棟には、ユニバーサルデザイン視点を取り入れ、設計されました。
出入口にはスロープを設置し、食堂やトイレ、更衣室などへの通路もフラットな床にしております。

大阪事業所 CREO 内ユニバーサルトイレ

大阪事業所 CREO 入口

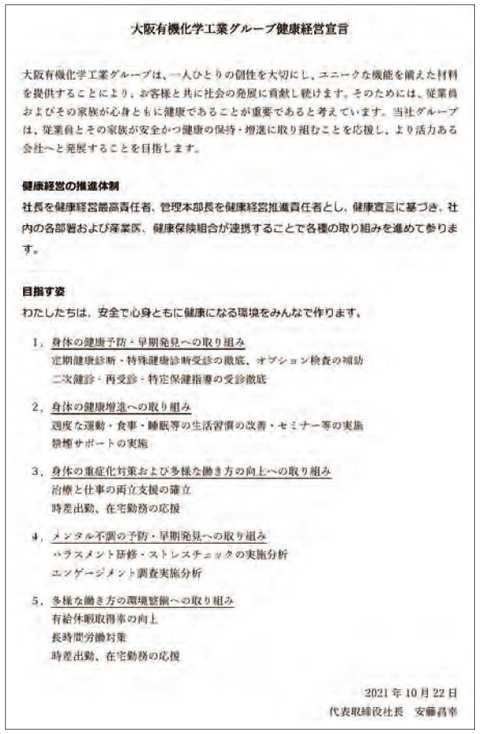
健康経営の推進

基本的な考え方

当社グループは、従業員が身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることが、個人の能力を最大限に発揮し、創造性や生産性の向上に結び付くと考えています。この度、「健康経営宣言」を策定し、会社・従業員とその家族、さらに健康保険組合との協働により健康意識を高め、健康経営への取り組みを通じて、より活力ある会社へと発展することを目指します。

健康経営宣言

当社グループでは従業員およびその家族の健康保持・増進に取り組むことを応援しております。そこで、健康経営宣言を行いました。



大阪有機化学工業グループ健康経営宣言

大阪有機化学工業グループは、一人ひとりの個性を大切にし、ユニークな機能を備えた材料を提供することにより、お客様と共に社会の発展に貢献し続けます。そのためには、従業員およびその家族が心身ともに健康であることが重要であると考えています。当社グループは、従業員とその家族が安全かつ健康の保持・増進に取り組むことを応援し、より活力ある会社へと発展することを目指します。

健康経営の推進体制
社長を健康経営最高責任者、管理本部長を健康経営推進責任者とし、健康宣言に基づき、社内の各部署および産業医、健康保険組合が連携することで各種の取り組みを進めて参ります。

目指す姿
わたしたちは、安全で心身ともに健康になる環境をみんなで作ります。

1．身体の健康予防・早期発見への取り組み
定期健康診断・特殊健康診断受診の徹底、オプション検査の補助
二次健診・再受診・特定保健指導の受診徹底

2．身体の健康増進への取り組み
適度な運動・食事・睡眠等の生活習慣の改善・セミナー等の実施
禁煙サポートの実施

3．身体の重症化対策および多様な働き方の向上への取り組み
治療と仕事の両立支援の確立
時差出勤、在宅勤務の応援

4．メンタル不調の予防・早期発見への取り組み
ハラスメント研修・ストレスチェックの実施分析
エンゲージメント調査実施分析

5．多様な働き方の環境整備への取り組み
有給休暇取得率の向上
長時間労働対策
時差出勤、在宅勤務の応援

2021 年 10 月 22 日
代表取締役社長　安藤昌幸

2022年度健康経営度調査

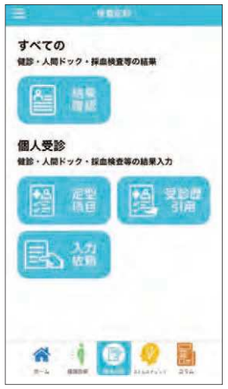
経済産業省が設計し日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、今年度「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。
健康経営の取り組みは、社員の健康リテラシーの向上、コミュニケーションの活性化等、成長を支える組織づくりに必要な「生産性を高める働き方改革と環境整備」に寄与しています。

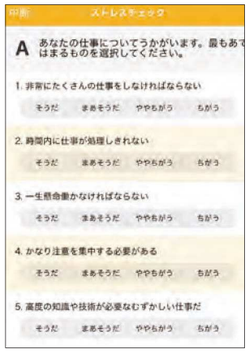
2022
健康経営優良法人
Health and productivity

健康経営　ココロとカラダの健康サポート

健康支援システム「ヘルス×ライフ」を活用したストレスチェック実施と健康診断受診管理で会社の健康経営の可視化ができるようになりました。
従業員はスマートフォンでいつでも気軽にストレスチェックが受診できるようになりました。事業所ごとに実施していたため、会社全体、本部毎の集団分析ができていませんでしたが、システムを利用することで、会社、各本部、部署など集団分析できるようになり、職場環境改善に繋げることができるようになりました。
また自身の健康診断結果をいつでも閲覧できるようになりました。歩数、運動、血圧、体温など日々の生活におけるデータを個人で入力管理もできますので、従業員のココロとカラダの健康を継続的にサポートしていきます。

「ヘルス×ライフ」のスマホ画面例





労働安全衛生

基本的な考え方

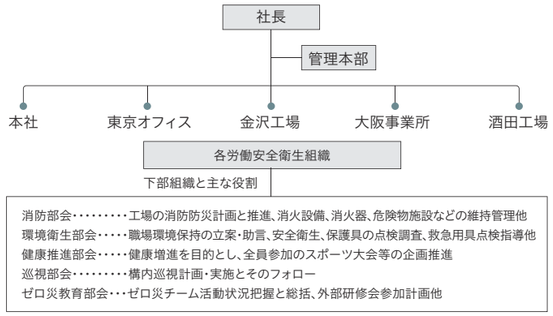
労働衛生の主な目的は、従業員の安全と健康を保持するとともに、災害および事故を未然に防止することです。
当社グループは、労働安全衛生法および関連法令を遵守することはもとより、従業員の健康増進を推進していきます。その結果、従業員が健康で組織が元気になり、労働生産性の向上に繋がるため、従業員の健康増進や組織風土の改善に取り組んでいます。

当社グループにおける
休業災害件数

3件

（2020年12月～2021年11月）

労働安全衛生の組織体制（大阪有機）



2021年度保安防災訓練実施結果（当社グループ）

対象期間：2020年12月～2021年11月

	金沢工場	酒田工場	大阪事業所	神港有機
毒劇物取扱教育	●		●	
運送業者教育	●	●	●	
静電気教育	●	●	●	
避難訓練	●			
消火訓練	●	●	●	●
緊急時対応テスト（漏洩・臭気・火災・重合など）	●	●	●	
消防用設備教育（消火栓・自火報など）	●		●	●
高圧ガス教育	●			
衛生教育	●			●
リスクアセスメント			●	
緊急・救急・保護具教育	●		●	
がん原生指針教育	●	●		
化学物質による健康障害リスクについて	●			
末端回収訓練			●	●
予防規程		●	●	
刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育			●	
溶接ヒューム教育		●		
消火器具取扱い教育	●			
消防用設備教育（化学消防車）	●			

本社

コロナウイルス対応（玄関）

受付にて消毒と検温を実施

コロナウイルス対応（会議室）

会議室にパーテーションを設置

東京オフィス

コロナウイルス対応（玄関）

受付にて消毒と検温を実施

コロナウイルス対応（執務室）

執務室にパーテーションを設置

大阪事業所

新型コロナウイルス感染症に関する対策

コロナウイルスワクチンと二年連続になるインフルエンザワクチンの職域接種を実施

刈払機取扱作業者教育

場内の草刈りを実施する作業者に対する教育を実施

給食メニュー

普通食とは別に、ヘルシーメニューの選択が可能

金沢工場

化学工場の火災は一般火災と異なることを認識して、防消火設備の教育や機器使用教育の充実を図っています。また、各訓練実施時に挙がった課題について改善討議を行い設備の見直しに繋げています。

消火訓練

放水能力を有した大型消防車（左写真右）に加え、多機能消防車（左写真左）を新規に導入し、自衛消防隊による消火訓練を実施

総合防災訓練

緊急時の集合場所を設定し、迅速な対応指示を行う総合防災訓練や津波等も想定し製造現場事務所の屋上に避難する訓練を実施

資機材・備蓄

あらゆる災害や緊急時を想定して、処置機材を工場中央に一括管理。また、帰宅困難時の対応として飲料水・災害食・毛布等を備蓄

放送設備

場内放送設備の見直しを実施し、工場全体を網羅して放送が聞こえるように各箇所にスピーカーを設置（工場内17ヶ所・厚生棟2ヶ所・研究棟7ヶ所）。

酒田工場

酒田工場では年間の保安管理計画を作成し、消火訓練や4RKYT等の各種教育訓練を実施しています。また、毎月の安全衛生会議を通じて、ヒヤリハットの掘り起こしや新しい原料・機器情報の共有化を図り、リスクアセスメントを通じて危険源をなくして、安心安全な環境を構築しています。

新型コロナウイルス感染症に関する対策

玄関：来客には検温と手指消毒の実施　会議室：会議室にはパーテーションを設置
炭酸ガス濃度計：会議室や食堂、事務所には換気の目安となる炭酸ガス濃度計を設置

消火訓練

各直単位で、普通勤務も交えて実施する消火訓練

漏洩訓練

各直単位で、普通勤務も交えて実施する漏洩訓練

熱中症対策

生産プラントに熱中症対策用のミネラルウォーターを設置

神港有機

コロナウイルス対応

①会議室に空間除菌用、次亜塩素酸水噴霧器を設置
②細菌やウイルス除去用に紫外線空気清浄機を設置
③CO_2計による換気率の監視

熱中症対策

熱中症対策では、遮熱材を活用した熱中症リスクの低減

照明

照度基準に沿ったLED照明器具の導入

地域社会との関わり

基本的な考え方

当社グループは、事業を展開する地域社会の皆様との共存共栄を重視し、安全な操業を第一に掲げるとともに、環境負荷の低減に向けた取り組みを加速しております。また、地域の方々と連携してさまざまな社会貢献活動を展開するなど、地域社会から信頼される事業所を目指しております。

金沢工場　主力工場として安全向上と環境負荷の低減を追求

当工場は、1981（昭和56）年に第二工場として操業を開始し、現在は主力工場に成長しています。工場から望む霊峰白山の恵みにより、生産活動における地下水を有効に活用しながら、最先端の技術を駆使して事業を通した社会貢献を目指しています。
また、省エネルギーや環境負荷の低減に向けて、生産プロセスの改善をはじめ、省エネルギー機器の導入、再生可能エネルギーの活用などの取り組みを積極的に進めることで、持続可能なものづくりを追求しています。
さらには、地域におけるさまざまな社会貢献活動を通じて、地域の皆様と交流を深めています。

大阪有機未来の森づくり活動
「大阪有機未来の森づくり活動」（社員と家族によるボランティア活動）：従業員10名、ご家族8名（子ども含む）が参加し苗の肥料やりを行いました。

石川県立工業高校　進路ガイダンスへの協力
学生が今後の自分自身のあり方・生き方について、真剣に考える契機となる進路ガイダンスに講師として参加しました。

献血
石川県赤十字血液センターの献血活動に協力し、当工場において昨年の2倍以上となる55名にご協力いただきました。病気や怪我などで輸血を必要としている方々の尊い命を救えるよう、これからも献血活動に協力していきます。

白山市にマスク１万枚を寄付
白山市に新型コロナウイルス感染症対策の一環として、不織布マスク1万枚の寄付を行いました。これからも企業市民として少しでも地域貢献を進めてまいります。

金沢工場（金沢研究所含む）
- ●所 在 地：石川県白山市松本町1600番1
- ●設　　立：昭和56年6月
- ●従 業 員：235名（2021年11月30日現在）
- ●主力製品：半導体用材料、塗料・粘着材料樹脂原料 など

大阪事業所　西日本の物流拠点と情報集約型研究所のハイブリッド型事業所へ

大阪事業所は1961（昭和36）年より柏原工場として操業を開始しており、当社の経営基盤を築いた最も古い事業所です。敷地面積27,000m²で従業員は最大140名程度を擁しておりましたが、他工場を建設するに伴い生産拠点の再整備が進んでいます。2014（平成26）年に完了した製造拠点の再配置計画「PLAN14」により、柏原工場から大阪工場へ、そして大阪事業所として名称変更を経て現在に至っております。
従来、化学品の生産拠点として安全および環境に対する万全の体制で事業に臨んでいました。近年、再配置計画により旧設備を一新したことで危険物の取扱量が激減し、安全および環境の両面で安心感がさらに増しています。今後は、西日本の物流拠点と情報集約型研究所の２つの機能を併せ持つ事業所として事業を展開してまいります。

事業所周辺の清掃・除草活動を実施しています。

事業所だけでなく近隣での火災発生にも対応可能な消防用消火栓を設置しています。

大阪事業所
（大阪研究所・先進技術研究所含む）
- ●所 在 地：大阪府柏原市片山町18番8
- ●設　　立：昭和36年7月
- ●従 業 員：53名（2021年11月30日現在）

酒田工場　恵まれた自然資本を大切にしながら生産活動を展開

酒田工場は2000（平成12）年7月に、当時の第三工場として操業を開始しました。出羽富士と呼ばれる鳥海山をのぞみ、最上川が育んだ庄内平野に位置し、安定した地盤と自然災害リスクが少ない立地の工業団地で、地域と共存した森林工場を目指しています。化学メーカーであることから、環境負荷の低減、省エネルギーを意識しながら、安全第一の生産活動を推進しております。さらに、地域の皆様と共生することを心がけ、さまざまな社会貢献活動にも参加し、交流を深めております。

食品容器環境美化協会がサポートする「アダプトプログラム」に参加、工場周辺の清掃・美化活動を実施しました（2021年9月13日）。また、毎年庄内マイロードサポート事業にも参加しており、植栽を行っています。4月には工場横の道路にきれいな水仙が咲きました。

山形県環境保全協議会主催の「美しい山形の海　クリーンアップ運動」に参加、酒田市の大浜海岸にて海岸清掃と海中のマイクロプラスチックの研修を行いました。（2021年10月30日）

毎年行われる遊佐町　服部興野地区の海岸清掃に参加しています。早朝から行い、トラック一杯のゴミを回収しました。（2021年7月4日）

遊佐町に不織布マスク4,000枚を寄付しました（2021年11月25日）。病院、各種施設にて有効活用していただいています。

酒田工場
- ●所 在 地：山形県飽海郡遊佐町藤崎字茂り松157番23
- ●設　　立：平成12年7月
- ●従 業 員：40名（2021年11月30日現在）
- ●主力製品：液晶表示材パターン形成材料、化粧品材料、塗料樹脂原料 など

神港有機化学工業　本社工場　小粒ながら安全で最先端化学品の製造工場へ

当工場は、1969（昭和44）年に酢酸エステルの生産会社として操業を開始しました。工場の特徴として、臨海工業地域に立地し、海運輸送の利便性を生かしながら、半導体用途など最先端の化学品の製造を行っております。
1995（平成7）年における阪神・淡路大震災の経験を踏まえて、防災対策に取り組んできました。近年、台風の大型化による風水害被害が増えている中、工場が海岸沿いにあることから、従業員の災害リスクに対する意識は高く、社内外の活動に真摯に取り組んでおります。今後も危険物を取り扱う工場として安全操業と製品の安定供給を推進してまいります。

近隣事業所と連携した合同消防訓練や、当社が経験した高潮水害を事例研究テーマとした地域防災協議会での講演などを行っております。

ボトラーメーカーと「災害支援協定」を結んだ、災害支援型自動販売機を設置しています。

神港有機化学工業株式会社
- ●所 在 地：神戸市東灘区住吉浜町18-26
- ●設　　立：昭和44年4月
- ●従 業 員：44名（2021年11月30日現在）
- ●主力製品：電子材料用溶剤、化粧品材料、塗料/接着剤溶剤 など

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

大阪有機化学工業グループでは、ステークホルダーの皆様との建設的な対話を通じ、
未来の子どもたちが幸せにくらせる持続可能な社会を共創してまいります。

ステークホルダー・エンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主な対話の方法・機会	主な対話窓口
お客様	●日々の営業活動 ●R＆D/品質会議　4～5件/月 ●品質監査　1件程度/月	営業部門 品質保証部門
お取引先様	●日々の調達活動 ●サプライヤー監査　1件程度/月 ●技術・品質ミーティング　1～2件/月 ●安全講習会(物流事業者対象) 金沢工場/酒田工場/大阪事業所　各1回/年	購買部門 エンジニアリング部門 品質保証部門 業務部門(運送関連)
株主・投資家	●株主総会 ●個人投資家向け説明会　大阪　1回/年 ●機関投資家向け説明会　東京　2回/年 ●ONE-on-ONEミーティング　30～50回/四半期 ●事業報告書/有価証券報告書	IR広報部門 経営企画部門
従業員	●従業員エンゲージメント調査　1回/年 ●所属長との面談　6回/年 ●入社3年内従業員との面談　1回/年 ●社内報　3回/年(2021年)	総務部門 経営企画部門
地域社会	●地域団体・イベントへの参加　2～3回/月 ●大学との共同研究　3テーマ ●学生との対話　4回/年	事業所 技術部門 営業・経営企画部門

大学での講義 ～失敗から得られることもある～(北海道大学)

大学からの要請で2018年より北海道大学大学院の客員准教授として授業(単位:1)をしています。授業では「電子論を用いた高分子化学の基礎」と「公開特許をベースに私たちの身近にあるアクリル材料」について教えています。また逞しい研究者になってほしいという思いから課題では失敗から生まれた発明を調査してもらい、研究者にとって何が必要か?をレポートとして提出してもらっています。学生からのレポートには電子レンジ、ペニシリン、バイアグラ、ミノキシジル、導電性高分子、タンパク質の質量分析などさまざまな例が挙がるとともに普段の研究において「よく観察すること」や「なぜ失敗したかを考えること」「好奇心を持つこと」などが大切であることが書かれています。また講義の後の待機時間では学生からの個別の研究に関する相談に乗っています。

大学での講義 ～サステナブルな社会を考える～(同志社大学)

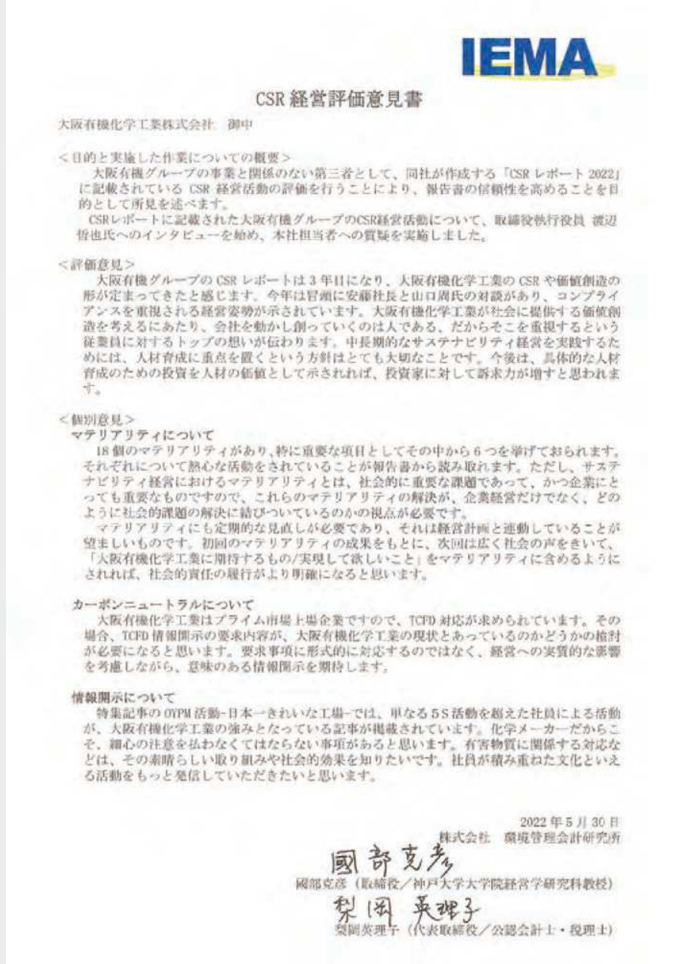
「CSRレポートを通してサステナブルな社会を考える」をテーマに講義を行いました。当社のCSRレポートを事例に発行されるまでの道のりや苦労話を交えて「サステナブル」に対する考え方について紹介し、グループディスカッションでは「脱炭素社会における化学会社の未来像と役割期待」をテーマに話し合い、最後にグループで発表を行っていただきました。さらに、「2050年、どんな未来を予測し、自分が未来づくりに貢献しているか?」というテーマでレポート作成を依頼し、後日提出していただきました。

参加いただいた学生さんからは、化学会社に対するカーボンニュートラル等への貢献に関する期待や、自らが社会に対して貢献できる内容などがレポートにて報告されており、サステナブルな社会を目指す一員としての意識を高める機会となっております。

第三者意見

大阪有機化学工業グループは、昨年に引き続き、今年度のCSRレポートの作成につき、CSR経営活動に関する評価を株式会社環境管理会計研究所に依頼し、第三者意見を表明していただきました。
当レポートに記載された当社グループのCSR活動については、國部克彦氏(神戸大学大学院経営学研究科教授)および公認会計士の梨岡英理子氏から、当社の取締役　渡辺哲也経営企画本部長がインタビューを受けるとともに、当社CSR担当が質疑を受けております。
その際、当社から統合報告書を見据えた今後のスケジュールを基に今年度のCSRレポートの位置づけの説明を行い、昨年度のCSR活動の総括と自己評価の説明を行った上で、価値創造モデル、カーボンニュートラル、TCFDに沿った開示、マテリアリティとKPIについての社内マネジメントおよび今後の課題について、質疑応答が活発に行われました。
これらの取り組みを基に、当社グループのCSR活動に対する総評と助言をまとめた意見書をいただきました。

CSR経営評価意見書はWebサイトに掲載しています。
https://www.ooc.co.jp/csr/report/


IEMA

CSR 経営評価意見書

大阪有機化学工業株式会社　御中

<目的と実施した作業についての概要>
大阪有機グループの事業と関係のない第三者として、同社が作成する「CSR レポート 2022」に記載されている CSR 経営活動の評価を行うことにより、報告書の信頼性を高めることを目的として所見を述べます。
CSRレポートに記載された大阪有機グループのCSR経営活動について、取締役執行役員 渡辺哲也氏へのインタビューを始め、本社担当者への質疑を実施しました。

<評価意見>
大阪有機グループの CSR レポートは 3 年目になり、大阪有機化学工業の CSR や価値創造の形が定まってきたと感じます。今年は冒頭に安藤社長と山口周氏の対談があり、コンプライアンスを重視される経営姿勢が示されています。大阪有機化学工業が社会に提供する価値創造を考えるにあたり、会社を動かし創っていくのは人である、だからそこを重視するという従業員に対するトップの想いが伝わります。中長期的なサステナビリティ経営を実践するためには、人材育成に重点を置くという方針はとても大切なことです。今後は、具体的な人材育成のための投資を人材の価値として示されれば、投資家に対して訴求力が増すと思われます。

<個別意見>
マテリアリティについて
18 個のマテリアリティがあり、特に重要な項目としてその中から 6 つを挙げておられます。それぞれについて熱心な活動をされていることが報告書から読み取れます。ただし、サステナビリティ経営におけるマテリアリティとは、社会的に重要な課題であって、かつ企業にとっても重要なものですので、これらのマテリアリティの解決が、企業経営だけでなく、どのように社会的課題の解決に結びついているのかの視点が必要です。
マテリアリティにも定期的な見直しが必要であり、それは経営計画と連動していることが望ましいものです。初回のマテリアリティの成果をもとに、次回は広く社会の声をきいて、「大阪有機化学工業に期待するもの/実現して欲しいこと」をマテリアリティに含めるようにされれば、社会的責任の履行がより明確になると思います。

カーボンニュートラルについて
大阪有機化学工業はプライム市場上場企業ですので、TCFD 対応が求められています。その場合、TCFD 情報開示の要求内容が、大阪有機化学工業の現状とあっているのかどうかの検討が必要になると思います。要求事項に形式的に対応するのではなく、経営への実質的な影響を考慮しながら、意味のある情報開示を期待します。

情報開示について
特集記事の OYPM 活動-日本一きれいな工場-では、単なる5S活動を超えた社員による活動が、大阪有機化学工業の強みとなっている記事が掲載されています。化学メーカーだからこそ、細心の注意を払わなくてはならない事項があると思います。有害物質に関係する対応などは、その素晴らしい取り組みや社会的効果を知りたいです。社員が積み重ねた文化といえる活動をもっと発信していただきたいと思います。

2022 年 5 月 30 日
株式会社　環境管理会計研究所
國部克彦
國部克彦（取締役／神戸大学大学院経営学研究科教授）
梨岡英理子
梨岡英理子（代表取締役／公認会計士・税理士）

第三者意見をいただいて

CSRレポートを発行して3年目になり、当社グループトップのコンプライアンスに対する考え方や経営理念に掲げる『一人ひとりの個性を大切にする』という思いを、徐々に伝えることができるようになったと考えています。今後は、投資家の皆様への訴求力を高めていくため、教育を含めた人材への投資を、具体的に示していきたいと考えています。また、マテリアリティに関しては、その解決に向けて積極的に取り組んできました。しかし、社会課題との関連性についての言及や、社会環境の変化に応じた定期的な見直しはできていませんでした。次回は、社会の当社に対する期待をマテリアリティに的確に含めることで、これまで以上に、当社の社会的責任の履行について明確に示すようにしていきたいと思います。
また、TCFDに準拠した情報開示を行う際には、形式的な対応ではなく、意味のある情報開示が必要であることは十分に認識しています。当社はカーボンニュートラル達成に向け積極的に取り組んでいますので、気候変動に対する考え方と併せて、その取り組みについて皆様にご理解いただけるような形で開示するようにいたします。
日本一きれいな工場を目指した当社のOYPM活動は、活動開始から29年を超え、既に当社の文化となって根付いています。この企業文化こそが現在の好業績を支える強みの一つであり、お客様からの信頼獲得にも大きく寄与しています。こういった独自の強みを積極的に発信し、当社に対する未来への期待に繋げていきたいと思います。

大阪有機化学工業株式会社
取締役経営企画本部長
渡辺 哲也

アンケートご協力のお願い

「CSRレポー ト」をお読みいただき、ありがとうございました。
皆様の声を今後の取り組みやレポート作成の参考にさせていただきたく、アンケートにご協力をお願いします。
https://www.ooc.co. jp/csr/form/

“特殊アクリル酸エステル”のリーディングカンパニー
大阪有機化学工業株式会社

問合せ先：経営企画本部経営戦略部
〒541-0052 大阪市中央区安土町1-8-15（野村不動産大阪ビル11階）
TEL 06-6264-5071
https://www.ooc.co.jp/

本レポートは、以下の配慮をしています。

ユニバーサルデザイン（UD）の考えに基づいた見やすいデザインの文字を採用しています。

このレポートは、FSC®（森林管理協議会）の規程に従って環境に配慮し、適切に管理された森林から切り出された木を原料とした紙を使用しています。またインクは揮発性有機化合物の発生の少ない植物油インキを使用しています。