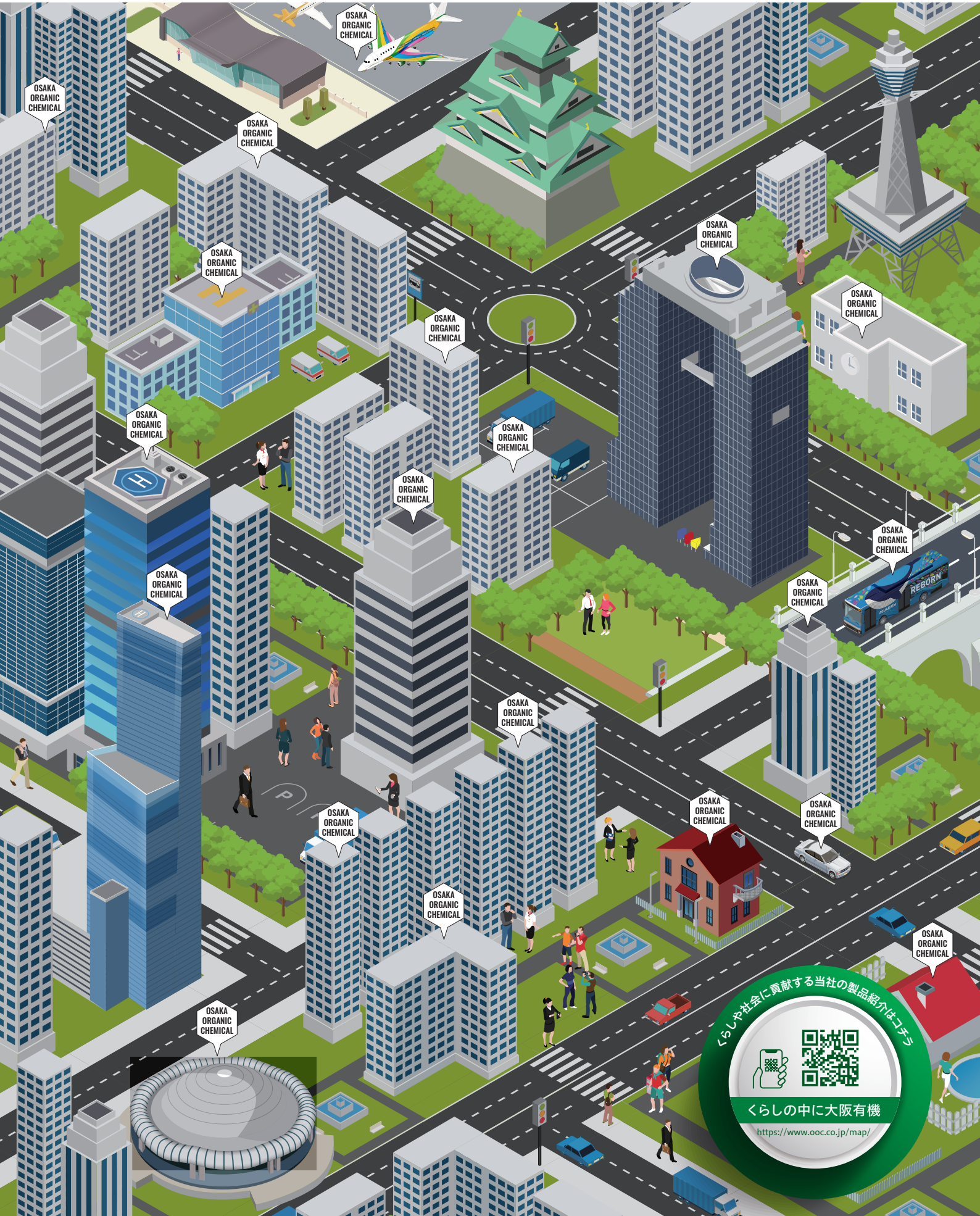
“特殊アクリル酸エステル”のリーディングカンパニー

大阪有機化学工業株式会社

CSR REPORT 2021

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めざしました。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、時代の先を見す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めざしています。
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さま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。

報告対象期間
環境保全データは2020年４月から2021年３月、その他活動データおよび財務データについては2019年12月から2020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　2021年7月　※次回発行は2022年7月

目　次

03 価値創造の歩みと強み
05 トップメッセージ
ステークホルダーの皆様の声に真摯に耳を傾け、これからの社会課題に貢献できる企業をめざしてまいります。

浄土宗・正覚寺 住職
鵜飼秀徳 氏
当社 代表取締役社長
安藤 昌幸

特集：事業を通じたSDGsへの貢献
09 バリューチェーンにおけるＳＤＧsのマッピング
11 未来へのチャレンジ –SDGsへの貢献–

サステナブル経営の推進
13 サステナブルな社会実現のプロセス
15 大阪有機化学工業グループの事業領域
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

G ガバナンス
23 コーポレート・ガバナンス
27 リスクマネジメント

E 環境
29 環境への取り組み
30 脱炭素社会実現に向けた取り組み
31 環境負荷低減に向けた取り組み

S 社会
32 従業員とのかかわり
▶働きがいの可視化
▶人材確保と育成
▶多様な人材が活躍できる職場づくり
▶ダイバーシティに向けた取り組み
▶ワークライフバランスの取り組み
▶人権の尊重
▶健康経営の推進
▶労働安全衛生
38 地域社会とのかかわり
▶事業所紹介とトピック
41 ステークホルダー・エンゲージメント
42 第三者意見

ウェブサイトと冊子の棲み分け

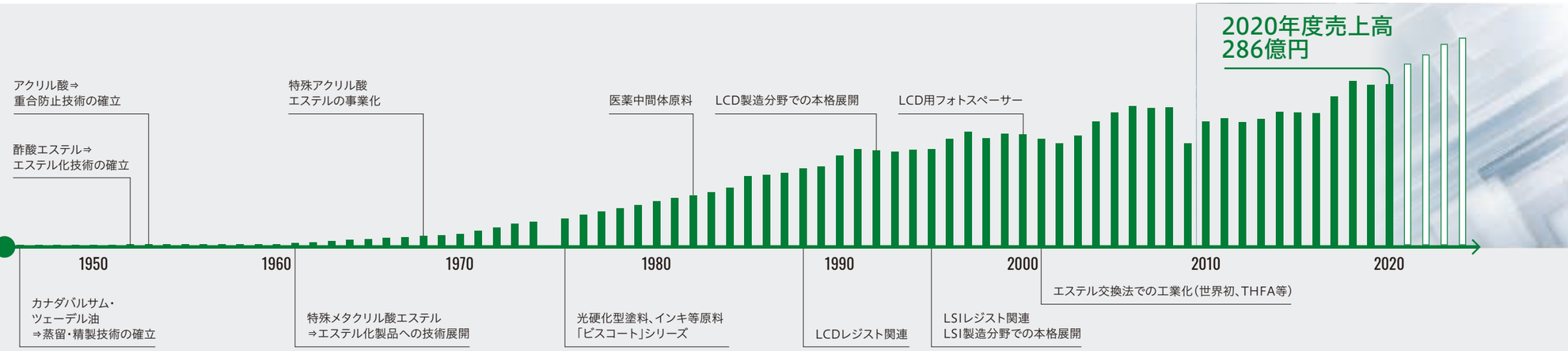
事業・財務関連情報		サステナビリティ関連情報
CSRレポート2021 当社グループの活動を集約し、ステークホルダーの皆さまに、わかりやすく伝える。 ※財務情報は一部のみ		
ウェブサイト 株主・投資家情報	決算短信 有価証券報告書	**サステナビリティ** 環境・社会・ガバナンスの側面から、当社のサステナビリティ情報を紹介しています。より詳細な情報を網羅的に掲載。

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。

1941
大阪有機化学工業所
創業

1946
大阪有機化学工業株式会社
設立



強み1 対応力

世界でシェアの高い
数多くの製品を保有

少量多品種生産

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

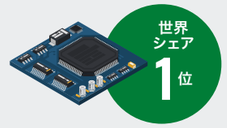
「4-HBA」

IBXA

化粧品用アクリル酸樹脂

高機能化された
ディスプレイ原料

先端半導体原料である
ArFレジストモノマー



強み2 技術力

独自性を有する
競争優位のある技術力

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）。大胆な発想とモノ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

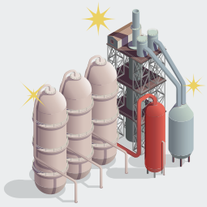
1968
特殊アクリル酸
エステルの事業化

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（半導体原料）

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”をめざし、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

トップメッセージ

コロナ禍を受けて持続可能な経営が一層求められる中、ステークホルダーの皆様の声に真摯に耳を傾け、これからの社会課題に貢献できる企業をめざしてまいります。

浄土宗・正覚寺 住職
鵜飼秀徳 氏

当社 代表取締役社長
安藤 昌幸

当社では、創業精神を継承しつつCSR経営に取り組んでいます。この一年間、コロナ禍を受けて、持続可能な企業経営のあり方が世界的に改めて問われる中、当社は普遍的な企業価値の向上をめざした活動を加速しています。そこで今回、トップメッセージの発信に際して、仏教と企業経営に関する執筆を展開されている浄土宗・正覚寺 住職の鵜飼秀徳氏にお越しいただき、代表取締役社長の安藤昌幸との対談を行いました。今後、当社が時代を超えた価値を提供していく上での課題について、鵜飼住職より忌憚のないご意見をいただきました。（本文中、敬称略）

時代を超えた普遍的な教えと企業の経営理念との共通点

安藤　本日はお忙しい中、京都からお越しいただき、ありがとうございます。仏教と企業経営の両面について造詣の深い鵜飼住職より、経営の心得について学ばせていただければ幸いです。

鵜飼　こちらこそよろしくお願いいたします。早速ですが、安藤社長が仏教に関心を持たれたきっかけを教えてください。

安藤　2014年に取締役に就任して以来、経営陣の一人として心掛けるべきことは何かを考えてきました。この間、さまざまな経営者の本を読む中で、仏教に触れるものが多いことがわかり、関心を持つようになりました。中でも鵜飼住職の著作を拝読したことから、ぜひお会いしたいと思っていました。
それと、かつて当社では新人研修の一環として、禅寺での修行を行っていました。わたし自身も入社してすぐに経験しており、そうした経験も今回のご縁につながっているかと思います。

鵜飼　なるほど、そうなのですね。わたしは住職を務めつつ、企業に呼ばれて研修や講演会の講師を務めています。いつも思うことですが、企業経営と仏教が追い求めることには共通点が多いように感じます。

安藤　仏教は約2500年前に誕生し、日本に伝来してから約1500年が経過しています。これだけ長い期間にわたり持続している価値に対して、大いに関心があります。

鵜飼　日本最古の会社といわれる株式会社金剛組にしても、寺社仏閣の建築を1400年以上にわたって手がけてきました。その意味では仏教と経営の持続性は関係があるといえます。
わたしが思うに、仏教にしても企業にしても、その理念は相通じるものがあるはずです。たとえば、世の中をより良くしたい。多くの人を幸せにしたいという思いはいずれも一緒です。

安藤　おっしゃる通りですね。当社の社是は「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。」というものです。わたしはすばらしい社是だと思っており、その実現に向けて経営に尽力しています。

経済価値と社会価値の両立が不可欠な時代

鵜飼　運命共同体という考え方がよいですね。自分だけよければそれでよいという独善的な考え方は持続性がありません。共存共栄の視点が今日の経営に欠かせないものといえます。わたしが新聞記者だった時、倒産した企業を取材して回ったことがあります。その共通点というのが、自分だけの利益、目先の儲け、そして過度な成長でした。一時的に大儲けしても、自分だけよければよいという発想の経営に持続性はありません。

安藤　ご指摘の通り、収益第一で走ってしまうと、経営は危ういものとなります。もちろん、収益性の向上は重要ではありますが、これからの時代は特に経済価値と社会価値の両立が不可欠であると感じています。

鵜飼　実は寺の経営も同様なのです。儲ければそれでよいみたいなことをしていては、長くは続きません。檀家をはじめ、社会からどう見られているかという外からの視点を持つことが大切です。

安藤　確かに、内向きの視点だと社内で忖度ばかりとなってしまい、経営のあるべき姿を見失いがちです。

鵜飼　特に経営のトップに立たれる方は、経営者であるとともに一人の人間であるという意識が重要です。経営者としてのリーダーシップを発揮する一方で、人としての優しさ、思いやりの心を失ってはなりません。この点、わたし自身、寺の住職として常に心掛けていることです。現在、わたしで33代目の寺ですが、何より大切なことは34代目に継承することです。そのために住職として慢心することのないように心掛けています。また、寺として儲けすぎるのも戒めなければなりません。当

【鵜飼秀徳氏のご経歴】

新聞社や雑誌社の勤務を経て、浄土宗・正覚寺の33代目住職に就任。日々、宗務に携わるかたわら、ジャーナリストおよび作家として活躍。その他、一般社団法人良いお寺研究会代表理事をはじめ、東京農業大学非常勤講師、佛教大学非常勤講師、公益財団法人全日本仏教会広報委員などを兼任。仏教と企業経営に関連した執筆活動を幅広く行っている。

寺は嵐山の観光地にあり、商売をしようとしたらチャンスはいくらでもありますが、あえて手を出さないようにしています。

安藤　含蓄のあるお話ですね。経営も同じことで、従業員に無理を強いれば一時的に大きく儲かるかもしれない。しかし、それでは組織としてひずみが生じかねません。経営においては、事業の選択と集中が重要ですが、それに加えて小欲知足（欲に対して節度を知ること）を自らに課しています。過度に儲けようとすると、どこかに無理が生じる。化学メーカーとしてこれはあってはならないことです。

より良い品質はきれいな製造現場から生まれる

鵜飼　モノづくりにおける安全第一を徹底する上で重要なことですね。それと、貴社は「日本一きれいな工場」をめざしているとのことで、現場の清掃は大切にされているのではないでしょうか。

安藤　当社の主力製品はアクリル酸エステルという材料です。これは料理でいえば生もののような素材でして、加熱具合などで仕上がりが大きく変わります。品質面でしっかりした製品を作ろうとすると、調理場と同様に製造の現場を整えることが大切なのです。当社では25年以上前から整理・整頓・清掃・清潔・躾の5S運動に取り組んでいます。これは現場をきれいにするとともに、従業員一人ひとりの自己鍛錬にもつながっているのです。

鵜飼　それはすばらしいことです。寺の仕事も8割近くは掃除なのです。わたしは一日中ほぼ掃除の毎日です（笑）。現場の掃除を徹底することは生産性の向上に結びついていませんか？

安藤　それはあるかもしれません。現場では毎日同じように清掃を行います。これを積みかさねていくことが大切だと考えます。

鵜飼　それは写経の教えに通じますね。写経は台紙の通り正しく書き続けることに意味があります。くずし字はだめなのです。また、仏様に手を合わせるのも同様で、日々同じことを繰り返す。これによって、自己を見直し、自己の過度な欲や迷いを抑制することができます。

安藤　なるほど掃除一つにそれほど深い意味があるのですね。自己抑制というのは経営者として自覚しなければなりません。

鵜飼　自己抑制とは自らを律すること。つまりモラルですね。本来、これがしっかりしていれば、極端な話、企業経営を統制するルールは必要ありません。現代ではモラルが欠如しているがゆえにコンプライアンスという厳しい縛りが求められているのではないでしょうか。

安藤　何事もルールありきで問題が解決するとは限らないということですね。経営者も従業員も今一度、モラルについて自覚する必要があるわけです。

化学メーカーとして社会課題の解決に貢献していく

鵜飼　一昔前、日本人は悪いことをすると、「ばちが当たる」とか「お天道様が見ている」とかよく言ったものです。これは言わば、天の声に耳を傾けるということです。

安藤　なるほど天の声ですか。経営でいえば、ステークホルダーの声ですね。お客様をはじめ、従業員、協力会社、社会の声に耳をもっと傾ける必要があるわけです。当社としても、皆様の声を真摯に聞いて経営の改善に取り組んでいく考えです。全ての経営課題を一気に解決できるわけではないですが、優先課題を設けて一つひとつ取り組んでいきます。

鵜飼　経営課題への取り組みは容易なことではないと思います。その中にはすぐに取り組むべきことがあるでしょう。しかし、何事も即席で片付けてはならないと思います。中長期で根気よく取り組む姿勢が欠かせません。

安藤　はい、心してかかります。社内体制の強化に限らず、ESG経営やSDGsにしても即席で答えを出すものではないです。目標を定めて継続して取り組んでいきたいと思います。これから先、カーボンニュートラルなどの環境問題をはじめとして、さまざまな社会課題に化学メーカーとして貢献できることは多いです。投資すべきことにはお金を出し、加えて全員で智慧を出し合い、課題の解決をめざしてまいります。

鵜飼　貴社が諸課題に取り組んでいく上では、人材の育成、登用が重要です。わたしは大学の講義を担当していますが、若い学生さんは純粋で希望に満ちています。こうした方々をしっかり育てることも企業の使命だと思います。

安藤　ご指摘いただき、ありがとうございます。人材の育成には心して取り組んでいきます。

鵜飼　それと、貴社は業績が好調ですが、だからこそ慢心せずに謙虚な心を忘れてはなりません。

安藤　はい、好調なときほど危ないという危機感のもと、経営にあたります。特に安全については今一度、現場の徹底を図ります。絶対に事故を起こさないという意識を経営者と従業員全員が共有しなければなりません。写経のお話の通り、当たり前のことをちゃんとやっていきます。

鵜飼　もう一つ経営者として大切なことは、自らを省みる時間を持つということです。日々仕事に追われていると物事を冷静に考える時間を失いがちです。そのため、寺を訪れて、心静かにご自身を見直すことをお勧めします。

安藤　ご助言、ありがとうございます。確かに静かに考える時間を持つのは大切ですね。当社に対する期待がますます高まる中、社会の一員として使命をしっかり果たしていきたいと考えます。本日は貴重なご意見、ありがとうございます。

特集

事業を通じたSDGsへの貢献

バリューチェーンにおけるＳＤＧsマッピング

大阪有機化学工業の主要製品が、SDGsの17目標のどこに貢献しているかを、SDGコンパスのバリューチェーンマッピングを用いて検討し、大阪有機化学工業が優先的に取り組むべきSDGsの特定を進めています。

正の影響の強化

化成品事業

- バイオマス（植物由来）原料を使用した製品のラインナップの増加 P.12⑤

機能化学品事業

- エステル交換技術を使った製品の提供 P.11② P.12⑦
- 製造技術/工程改善による環境負荷の低減 P.30 P.31
- 川下製品、最終製品の省エネにつながる製品の提供 P.11② P.12⑦ P.11①③
- 健康に配慮した製品の提供 P.11④

電子材料事業

- 電化（重油使用から電力使用）に向けた事業変革
  UV硬化技術を使った製品の提供 P.11①③
  ※記載はないですが、当技術を使った製品です。
- IoT、AI（人工知能）の普及など 現在の生活を支え、豊かな未来を創造 P.11①

事業開発室

- 健康管理機能の拡充、遠隔医療の発展、建築や介護、農業水産業などの分野における労働の負担軽減、IoA（インターネット・オブ・アビリティズ）＝人間の能力拡張の提供、省エネルギーへの貢献 P.12⑥

地域社会 → 仕入先 工事業者 → 物流 → 製造 研究開発 → 物流 → 企業ユーザー → 最終ユーザー → 地域社会

- CS 向上をめざした安全講習会実施 P.37
- 働き方改革による働きがいと生産性の向上
  - DX推進
  - ダイバーシティ・インクルージョン
  - 健康経営推進
  P.32-36
- 水資源の使用を抑制するための技術革新（今後の検討課題）
- PRTR制度対象化学物質排出量の削減および化学物質管理を徹底し、生物多様性の保全に貢献。リユースによる廃棄物外部排出量を削減するための技術革新と製品改廃 P.31
- サステナビリティの観点からサプライヤーに対し、CSR調達ガイドラインの同意を求めていく P.22
- 太陽光発電システム導入による再生可能エネルギー利用 P.30
- ビジネスインパクトを考慮したリスクマネジメント体制を構築することによるサプライチェーン断絶リスクの低減 P.27-28（ビジネスインパクト分析は2021年度実施予定）

負の影響の最小化

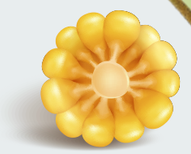
Strengths

事業を通じたSDGsへの貢献
未来へのチャレンジ – SDGsへの貢献 –

大阪有機化学工業グループでは、サプライチェーン全体の中で「強み」を生かして存在価値を発揮することで、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自らの持続的成長を実現したいと考えています。

松やトウモロコシの芯、アブラヤシの種などの天然由来の植物を原料としています。

松の樹脂を採取し、生松脂にします。

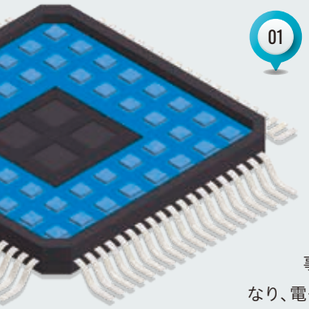


トウモロコシの芯の搾りかすが加水分解などの工程を経て石油由来ではない有機化合物になります。

一例ですが、生松脂を蒸留して、精油を抽出します。

この精油が多く含まれる原料を使って、当社独自の技術（エステル化、重合防止技術）により製品化しております。

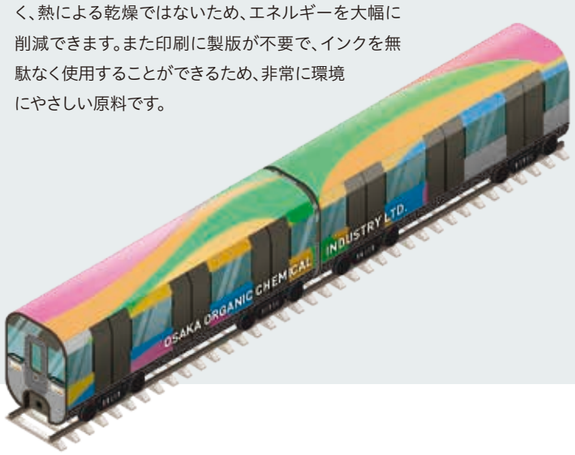
01 半導体用原料



半導体原料の製造工程では、重油より電力の消費エネルギーが多く、半導体市場の成長性を考えると当社の事業構成割合が今後大きくなり、電化が進むと予想されます。電化が進むことで、CO_2削減施策による効果が出やすくなります。また微細化が進むことで、小さなICチップで大容量の処理が可能となり、川下製品はもとより、最終製品エネルギーの消費量を大幅に削減することができます。

02 UVインクジェット用原料

印刷方式の中で、近年注目されているUVインクジェット印刷。UV（紫外線）で乾燥させるため、光化学スモッグの原因であるVOC（有機溶剤）の蒸発がなく、熱による乾燥ではないため、エネルギーを大幅に削減できます。また印刷に製版が不要で、インクを無駄なく使用することができるため、非常に環境にやさしい原料です。



03 表示用材料

UV（紫外線）硬化樹脂はその特徴から、あらゆる産業で使用されています。特に近年では、環境に配慮した塗料が求められており、UV（紫外線）塗料は溶剤を使用せずに塗布することが可能なことから、低公害、省資源、省エネルギーの塗料と言われ、当社および企業ユーザーでは、液晶、半導体といった電子材料分野を中心に、幅広い製品の製造工程でUV硬化技術が使われております。

04 化粧品原料

化粧品に広く使用されている防腐剤成分は、近年アレルギーの原因とも言われ、世界的に化粧品への使用が抑制される動きがあります。当社は代替品として、においが少なく、保湿や抗菌効果があり、パラベンフリーの機能性材料を提供しています。

05 バイオマス（植物由来）アクリレート

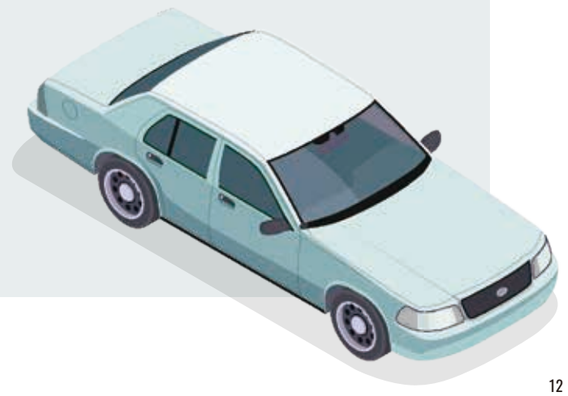
脱炭素社会実現に向け、バイオマス（植物由来）原料が注目されています。当社は、量産品、開発品（各５製品）を有しております。今後もバイオマス由来の炭素比率の高い製品の研究開発を進め、ラインナップを増やしていくことで、脱炭素社会実現に貢献していきます。

06 伸縮性エラストマー／伸縮性導電材料

スポーツ、医療などの分野において、日常生活における健康管理に対する社会ニーズの高まりから、生体情報を常時センシング（感知）する技術の開発が進んでいます。当社では、これからの時代における健康管理に役立つ伸縮性エラストマーや導電材料の開発を行っています。今後、生体センサや感圧センサ、ストレッチャブルデバイスなどの実用化に役立てたいと考えています。

07 自動車塗料用原料

一般的な自動車の塗装は、ボディ全体が収まる大掛かりな塗装ブースの中で空調により熱を加え、塗布した塗料を乾燥・硬化させる工程があり、この時大きなエネルギーを消費します。一方、当社の原料を使用したウレタン塗装は、塗料に反応性の高い材料を使用することで、塗料を硬化させる温度を下げることが可能となり、消費エネルギーの低減につながり、CO_2削減に貢献しています。



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。

大阪有機化学工業が想定する社会課題

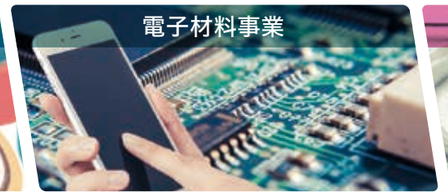
長期経営計画「Next Stage 10（NS10）」（2015年11月期～2024年11月期）

社会課題の解決に取り組む

NS10第２次５ヶ年中期経営計画（2020年11月期～2024年11月期）

事業拡大・高収益 「行動方針」と「マテリアリティ」「SDGs」を関連付ける

大阪有機化学工業の事業領域



CSR領域

マテリアリティ（優先的な取り組み）

大阪有機化学工業グループの活動が長期的な視点に立ち、環境や社会に与える影響を把握、管理しながら事業を行うために、「GRIスタンダード」「ISO26000」など国際規格をもとに課題を特定

SDGsの視点

E　環境
- 脱炭素に向けた気候変動への対応
- 水資源の確保
- 排水および廃棄物の管理
- 環境コンプライアンスの徹底
- エコ製品の売上拡大

S　社会
- 安心で快適なくらしへの貢献
- 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

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
- 企業倫理と誠実性の追求
- 事業リスクのマネジメント

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、お客様と共に社会の発展に貢献します。　ユニークな機能を備えた材料を提供することにより、

サステナブルな社会の実現

持続的な価値創造企業

長期経営計画「Next Stage 10（NS10）」の達成

「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

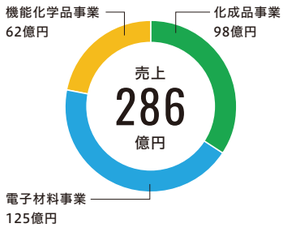
サステナブル経営の推進

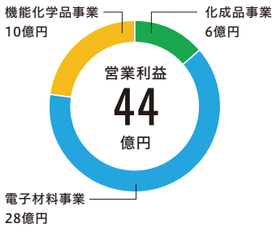
大阪有機化学工業グループの事業領域

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
435名
（単体 391名）

設備投資
200億円
2020–2024年

研究開発費
12.0億円

売上高営業利益率
15.5%

ROE
9.9%

時価総額
912億円
2021/5/31現在の数値使用
株価×発行済株式数

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。

バイオマスアクリレート　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）の原料を使用した特殊アクリレートをバイオマスアクリレートと名付け、開発を行っております。

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。

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。

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。

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 ■ 水資源の確保 ■ 排水および廃棄物の管理 ■ 環境コンプライアンスの徹底 ■ エコ製品の売上拡大	■ 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
S 社会	■ 安心で快適なくらしへの貢献 ■ 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	■ 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・公平な取引関係維持 ■ 積極的に社会に参画 ■ WIN-WINな関係 ■ 建設的な対話	■ 事業活動による社会貢献意識向上 ■ 大阪有機の知名度アップ ■ 人材育成の充実 ■ ハラスメント対策 ■ 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 ■ 企業倫理と誠実性の追求 ■ 事業リスクのマネジメント	■ 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

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）	2020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）	11.3%	省エネにつながる投資の実施 太陽光発電システム導入検討	P30	
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（対2015年度比）	21.5%	廃油の外部処理を社内燃料化へ転換促進	P31	
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（検討中）		工程改善および製法の変更の検討実施	P29	
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	環境配慮型製品の売上高（検討中）		エコ製品売上把握、開示内容の検討	P9-12	
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徹底		含有化学物質管理についてサプライヤーへ展開実施	P31	
		○			◎		社会		PRTR排出量削減率 60%以上（対2019年度比）	3.2%	VOC燃焼設備の導入を検討		
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）	43.2%	HP「採用情報」リニューアル	P33	
		◎			○		従業員		入社3年後定着率 100%	100%	入社３年以内面談実施		
		◎					従業員	人材育成の充実	教育時間 年間労働時間の１%以上	0.67%	複線型資格等級制度の導入		
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	P35	
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	P32	
		◎					従業員		生産性指標（検討中）		生産性指標検討		
		◎					従業員		（働きやすさ） 有給取得率 70%以上	58.3%	目標設定および施策検討	P34	
		◎					従業員		（働きやすさ） フレックス導入率（要検討）	55.6%	アフターコロナを想定した在宅勤務、フレックス導入推進		
		◎			○		従業員		（健康）健康経営優良法人 取得		健康保険組合とのコラボシステムの導入	P36	
		◎			○		従業員		（安全）休業災害ゼロ/毎年	0件	毎月の安全衛生の会議におけるヒヤリハット報告の徹底	P37	

◎ 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）	2020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	16%	中途採用の強化およびヘッドハンティングなどの情報収集	P34	
		◎		○	○		従業員		管理職に占める女性割合 10%以上（2026年度目標）	3.1%	女性活躍推進法に基づく目標設定および行動計画策定		
		◎		○	○		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）	4%	育児休業および育児を目的とした休暇に関する目標設定 上記内容の認知度向上		
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）		購買方針に基づく CSR調達ガイドライン作成 同意書の作成	P9	
原材料の管理			◎		○		お客様/仕入先様	主要製品原料の安定調達	供給リスクの低減指標 （検討中）		複数購買化に向け、重要原料 選定、サンプル評価実施		
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	2.3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	P38-40	
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	P41	
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% （2021年度以降）	1.4%	既存事業の新規材料開発に加え 周辺分野への応用展開も実施	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			社会課題を解決するための 事業・製品群の育成		
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	P23-26	
				◎			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）		取締役会実効性評価の充実 英文開示情報の充実 役員報酬制度の見直し 政策保有株式の縮減		
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	サプライチェーン断絶リスク低減に向けた指標（検討中）		重点リスクの設定および対策案 開示（有価証券報告書）	P27-28	
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	P41	

◎ 主要なステークホルダー
○ 関係するステークホルダー

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つつ、経営システムの効率性と意思決定の迅速化の向上を目的としています。また、コーポレート・ガバナンスは、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ます。今後、社内外とのゴーイング・コンサーン（事業活動の継続）に関する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て、その改善に継続して取り組んでまいります。

ガバナンスに関するハイライト（2020年11月30日現在）

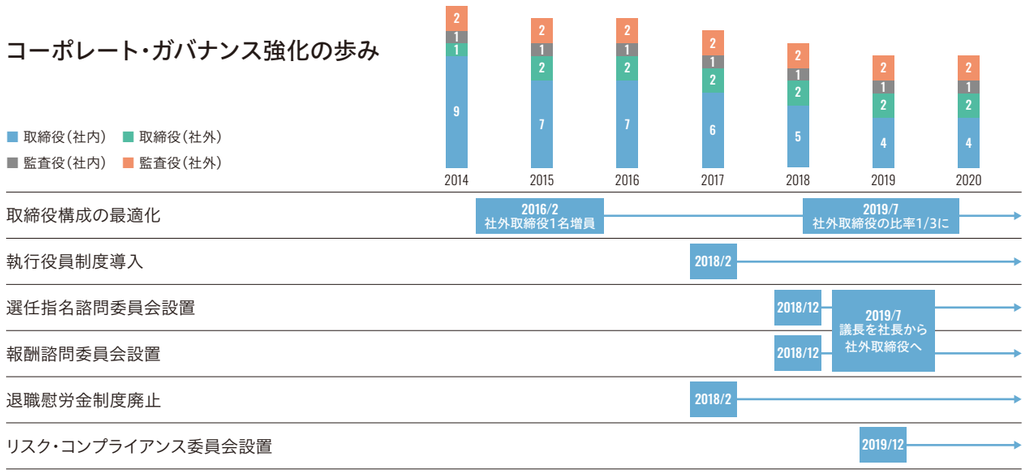
取締役会開催回数	監査役会開催回数	諮問委員会開催回数		CSR/ESGに関する面談数
16回	15回	選任指名 2回	報酬 3回	2回

重要課題：コーポレート・ガバナンスの充実

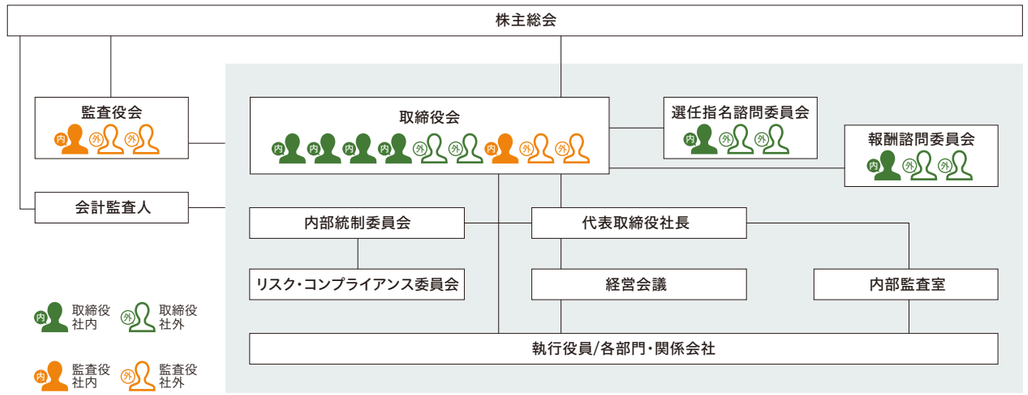
2020年度［目標・課題］	**経営の透明性向上と経営システムの効率性向上** ●積極開示の推進（英文開示情報の充実）　●役員報酬制度の見直し　●取締役会実効性評価の充実 ●政策保有株式の縮減
2021年度［目標・課題］	**経営の透明性向上と経営システムの効率性向上** ●取締役会の実効性向上に向けた各課題への対応　●改訂CGコードへの対応　●ESG情報の開示の充実と積極的対話

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（2020年11月30日現在）

社外監査役	社外取締役	取締役	代表取締役社長	取締役会長	取締役	社外取締役	常勤監査役	社外監査役
檜山 洋子	川上 尚貴	小笠原 元見	安藤 昌幸	上林 泰二	本田 宗一	濵中 孝之	永柳 宗美	吉田 恭子

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							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	海外	財務	法務	行政
取締役会長	上林 泰二	議長		構成員	構成員	構成員			専門性		専門性	専門性	専門性			
代表取締役社長	安藤 昌幸	構成員		議長	議長	議長	構成員	構成員	専門性		専門性	専門性				
取締役	本田 宗一	構成員		構成員	構成員	構成員				専門性	専門性	専門性	専門性	専門性		
取締役	小笠原 元見	構成員		構成員	構成員						専門性	専門性	専門性			
社外取締役	濵中 孝之	構成員		構成員	構成員		議長	議長	専門性	専門性			専門性		専門性	
社外取締役	川上 尚貴	構成員		構成員	構成員		構成員	構成員	専門性	専門性				専門性		専門性
常勤監査役	永柳 宗美	構成員	議長	陪席	陪席	陪席						専門性				
社外監査役	檜山 洋子	構成員	構成員	陪席	陪席				専門性	専門性			専門性		専門性	
社外監査役	吉田 恭子	構成員	構成員	陪席	陪席				専門性	専門性				専門性		

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、育成計画策定および全体の確認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。

英語による各種情報提供の状況

	決算短信	招集通知	決算説明会資料	CSRレポート
2019年度	×	×	×	×
2020年度	○	○	○	○

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、2021年11月期より中期業績連動報酬を導入する予定です。

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ともな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。

2020年度実績

取得銘柄数	2	取得株数	1,310株	取得価額	0.06億円
売却銘柄数	2	売却株数	53,000株	売却価額	1.26億円

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。
- 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・運用を開始いたしました。
- 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もとに、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

省庁出身者としての知見を生かして、取締役会などの審議の場で貢献していきます

社外取締役
川上　尚貴

全てのステークホルダーの視点をバランスをもって経営に反映させること、他方で、企業価値の向上のためには、社内経営陣とワンチームで協働することが役割と認識しています。この1年は、社内経営陣との忌憚のない議論を通じ、幹部人事や、M＆A案件をはじめとする個別事案の方針決定、初のCSRレポートの作成やコーポレート・ガバナンス強化のための諸規定の整備などで、相応の役割は果たせたのではないかと思っています。わたしは省庁出身であり、マクロの経済社会情勢や行政の動向をとらえ、持続可能な企業価値向上につなげていくことにも努めたいと思います。

ステークホルダーの視点から、健全な経営の維持に資する提言に努めていきます

社外監査役
吉田　恭子

社外監査役の役目は、取締役会に出席し業務が適正に行われているかを監査することです。取締役会、経営会議では毎回さまざまな報告や活発な議論が行われており、会社はまさに生き物、「有機体」であると実感しています。生き物ゆえに正直、体調は良い時ばかりではなく悪い時もありますが、症状が軽いうちに指摘・助言することを心掛けています。
社内経営陣は、企業価値向上のために社外役員の発言に対して真摯に応えてくれていると感じますし、わたし自身、社外監査役として会社を良くするために何らかの貢献ができたと感じた時にやりがいを感じます。
わたしの専門は会計ですが、ステークホルダーの視点に立った見識も身に付けるよう努め、経営を健全に維持する役割を果たしていきたいと思います。

リスクマネジメント

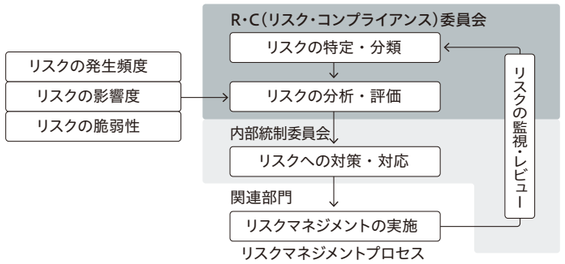
リスクマネジメント基本方針

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付け、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。

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
評価結果をもと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

重点リスクとその対応

リスクの項目	対策
原材料の調達、石油価格および原料価格の変動	重要原料の複数購買化と安定調達
法的規制	事業活動を展開している国内外の地域において情報収集を行い、法規制および社会的ルールを遵守し事業活動を行っております。
情報セキュリティ	当社および子会社が保有する機密情報については、厳正な管理、適切なシステム管理体制の構築、セキュリティ対策、社員教育などを行い、当該リスクが顕在化しないよう努めております。
内部統制、コンプライアンス	当社および子会社では、コンプライアンスの徹底に向け、各種研修や教育を実施し、周知・啓蒙に努めております。また、内部通報制度を設置し、コンプライアンス違反の未然防止、早期解決のための体制を整えております。

新型コロナウイルス感染症の対応

新型コロナウイルス感染症に関する会社の方針

1. 従業員の健康保護を最優先とします。
2. 生産拠点の保護を目的に部署間および取引先との移動を制限します。

当社グループの感染状況

2021年5月末現在、当社グループでは2名の感染者を確認しており、うち生産工場における感染者は1名です。
生産活動では、新型コロナウイルス感染症拡大による操業の停止などはございません。

新型コロナウイルス感染予防チーム

2020年5月22日に当社グループ役職員の新型コロナウイルス感染予防を目的に、新型コロナウイルス感染予防チームが発足しました。
BCP担当がチームリーダーとなり、全事業所に1名ずつメンバーを選出し、安全衛生組織と連携して日常のマスクや消毒液などの衛生備品管理や当該感染症に関する情報収集、および当社グループの対応策などを検討し上申を行っています。

主な検討・上申内容
・ツインデミック対応（新型コロナウイルスと季節型インフルエンザが同時に流行すること）で従業員と家族に対して予防接種に要した金額を会社負担とした。
・全事業所にPCR検査キットの備蓄を行った。

当社グループの主な感染対策

1. 勤務	・在宅勤務 ・時差出勤の推奨
2. 出張	・国内出張の制限 ・感染拡大地域からの各工場への出張を原則禁止 ・海外出張の原則禁止
3. 会議・イベント	・社内のイベント研修・会議は基本的にTV会議やWeb会議を利用 ・飲食をともなう社内懇親会を原則禁止 ・社外セミナーや学会、展示会等へはWebセミナーを利用
4. 健康・衛生管理	・手洗い・マスク着用の徹底

各事業所での感染予防

個別の感染予防は、地域性も踏まえた対応策を各事業所の判断に基づいて実施しています。

本社

受付の消毒・検温

会議室のパーテーション

東京オフィス

受付の消毒・検温

執務室のパーテーション

金沢工場

受付の消毒・検温

食堂のパーテーション

酒田工場

受付の消毒・検温

会議室のパーテーション

大阪事業所

受付の消毒・検温

食堂の『黙食』表示

八千代事業所

受付の消毒・検温

来客用の使い捨てスリッパ

神港有機化学工業

会議室のパーテーション

流水式手指消毒用除菌水生成器の設置

BCPの取り組み

BCP基本方針
1. 人命尊重
・・・従業員とその家族の安否確認、安全確保を最優先にします。
2. 早期復旧による事業継続
・・・お客様の事業を中断しないよう、早期復旧による安定供給を図り、お客様から信頼される存在となります。
3. 地域社会への支援
・・・地域社会の一員として周辺住民の避難・援助などにできる限り協力します。

推進体制
経営企画本部に設置されたBCP担当が中心となり全社的活動を推進しています。また、当社グループのBCP策定・見直しはリスク・コンプライアンス委員会にて審議され、内部統制委員会に付議したのち取締役会にて承認される仕組みとなっています。

BCP演習
これまでは事業所単位での防災訓練にとどまっていましたが、2020年12月には当社初となる全社的なBCP-防災・事業継続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などにより重大な損害を被った場合、BCP発動時に従業者が混乱することなく迅速に施設の被災状況確認、安否確認などを実施し、速やかな事業復旧へつなげることができるよう、BCP発動直後の“初動対応”および対策本部と金沢工場との拠点間通信に着眼点を置いた演習内容としました。

地震対応訓練・避難訓練

構内放送または固定電話により、地震対応訓練（シェイクアウト訓練）の実施を周知し、身体防護行動をとった後に敷地内一時避難場所へ避難し、点呼が確実に実施できているかを確認した。

地震が発生した際の“安全行動三原則”

避難場所へ避難

点呼

安否確認訓練

本社から安否確認システムを利用して安否確認メールを発信し、各自が適切に安否回答を実施できているかを確認した。

施設の被災状況確認訓練

被災状況を記載した「被災状況シート」を金沢工場の施設および設備などに貼り付け、2名1組のチームにより、被災状況確認及び報告が速やかに実施できるかを確認した。

被災状況シートを発見

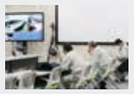
金沢工場対策本部へ報告と対応指示

人命救助

自衛消防による消火活動

拠点間通信訓練

対策本部と金沢工場対策本部でTV会議を行い、現地での被災状況などについて対策本部長（社長）に報告が的確に行えるかを確認した。対策本部長は、BCPの発動とともに対策本部への事業継続に向けての指示を行った。


金沢工場対策本部

TV会議

対策本部長（右）

対策本部

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、環境保全にかか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、環境負荷の低減をめざして活動しています。

中期方針（2020-2024年）における課題

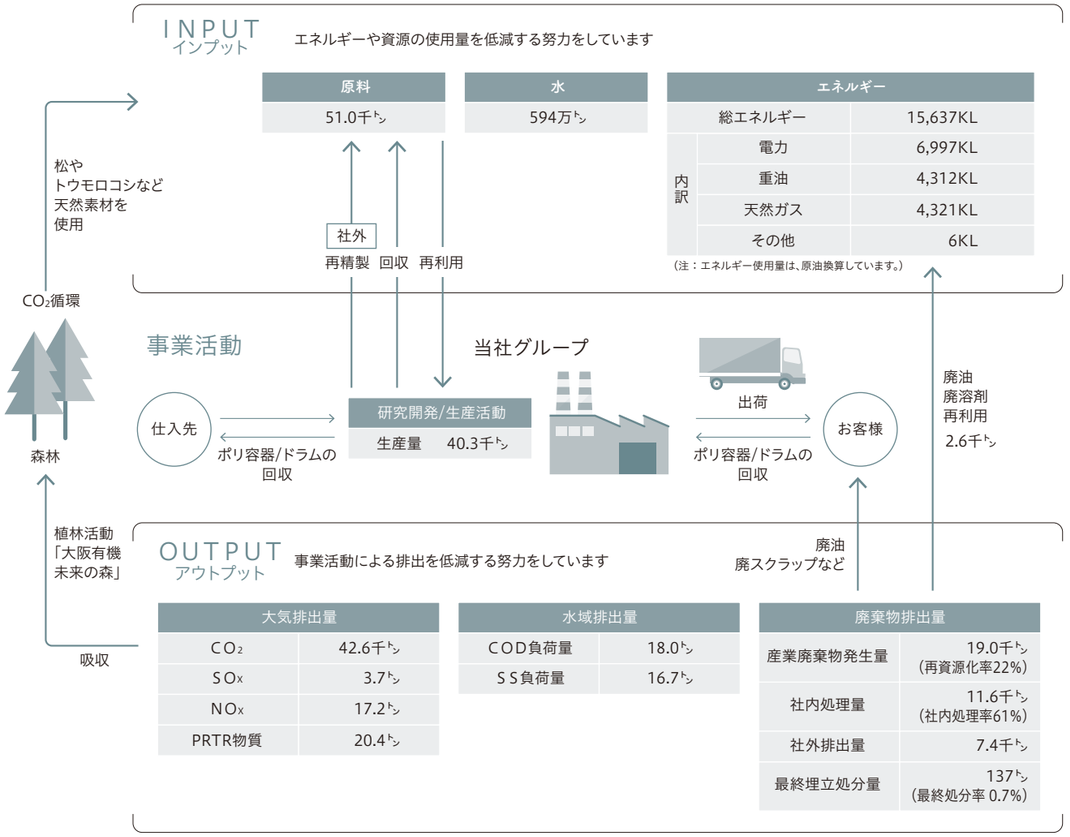
「地球や社会と共存」に向けた企業活動

・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

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予定です。（2021年9月）



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、それにともな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めざすことを宣言し、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、製品の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。

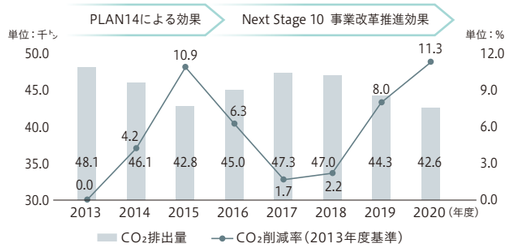
当社グループにおけるCO_2削減に向けた施策

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	●設備機器インバータ化による節電 ●設備洗浄方法見直し（工程短縮）による節電 ●空調機/冷凍機の更新および運転見直しによる節電
神港有機本社工場	●電動リフトへの切替
全事業所	●屋内外の照明のLED化による節電

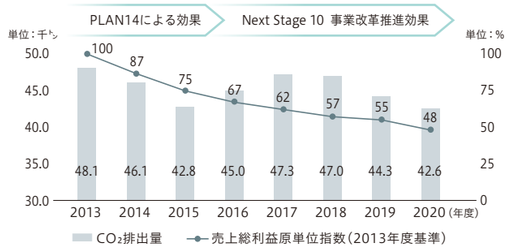
冷凍機の更新

2020年度は、冷凍機更新、コンプレッサーの入替など省エネ効果の高い投資を実施いたしました。

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



カーボンニュートラル実現検討委員会の設置

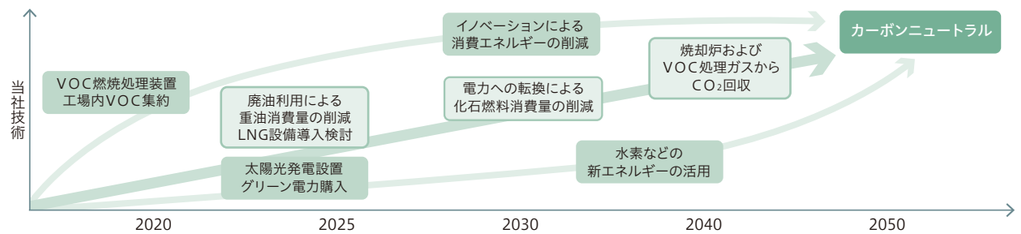
2050年、脱炭素社会実現に向け、目標に対する実効性を高めていくため、2021年3月カーボンニュートラル実現検討委員会を発足させました。
経営企画本部を事務局に、金沢工場、神港有機のエネルギー関連の責任者を中心に構成されたプロジェクトです。
長期目標に対し、マイルストーンの設置の設定を行い、2021年度の目標および具体的な施策を経営会議で提案しました。

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経営会議で随時報告を行い、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

2020年度実績	2021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）
11%	12%	15%以上	30%以上	実質ゼロ

【2021年度活動予定】省エネ活動、高付加価値製品への移行、太陽光発電（金沢工場）稼働、電力契約の見直し検討



環境負荷低減に向けた取り組み

基本的な考え方

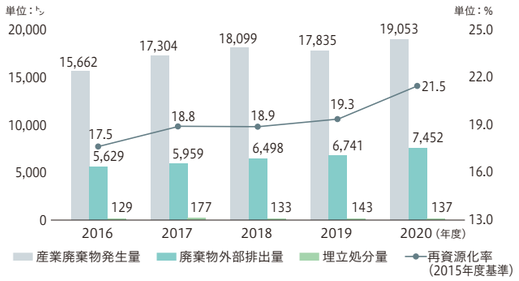
当社グループでは、事業活動の中で多くのエネルギー、化学物質、水質源などを使用しており、環境に対してさまざまな影響を与えることから、事業活動にともなう環境負荷の低減活動を行っております。
活動の基盤である環境コンプライアンスについては、各国および地域における環境関連の法令遵守を徹底しております。加えて、継続的な教育や監査の実施を通して、従業員に法令遵守の重要性を浸透させています。一方、地域住民の方々と定期的にコミュニケーションを図ることにより、住民の方々への環境配慮を心掛けております。
2020年度においては、重要な環境コンプライアンス違反件数はゼロでした。引き続き、地域住民の方々へ安全・安心を提供し、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（対2015年度） 2020年度実績 **21.5%** ｜ 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めざしています。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。2020年度については、外部処理廃油から社内燃料化処理が進み、再資源化率は前年度比2.2ポイント増の21.5%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

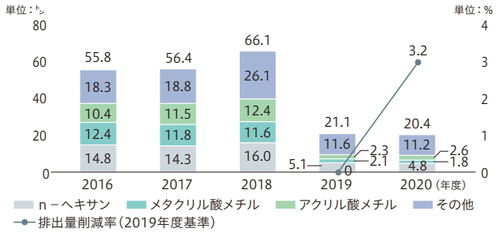


PRTR制度対象化学物質排出量の削減

排出量削減率（対2019年度） 2020年度実績 **3.2%** ｜ 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。2020年度については、排出量削減率は対前年度比3.2%となりました。今後の取り組みとしては、VOC燃焼設備の導入を検討し、更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量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めざしてまいります。

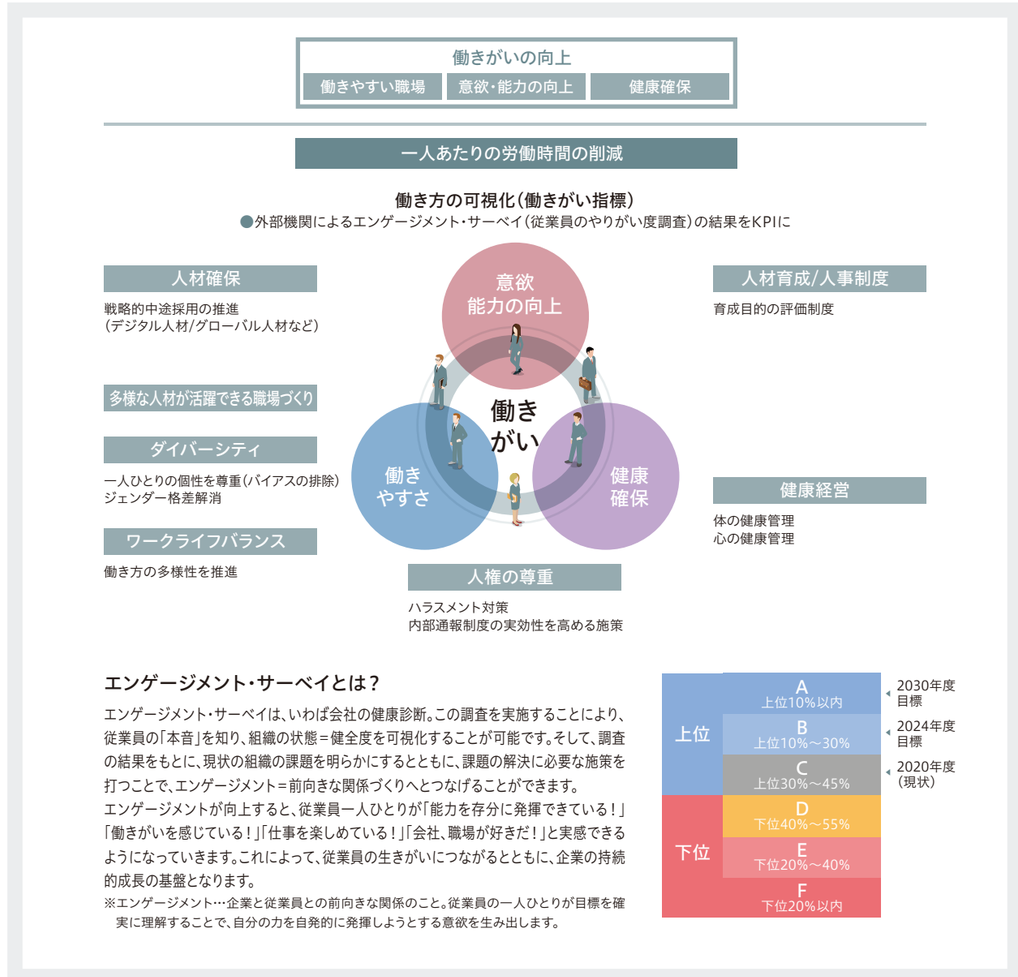
基本的な考え方

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



エンゲージメント・サーベイとは？

エンゲージメント・サーベイは、いわば会社の健康診断。この調査を実施することにより、従業員の「本音」を知り、組織の状態＝健全度を可視化することが可能です。そして、調査の結果をもとに、現状の組織の課題を明らかにするとともに、課題の解決に必要な施策を打つことで、エンゲージメント＝前向きな関係づくりへとつなげることができます。
エンゲージメントが向上すると、従業員一人ひとりが「能力を存分に発揮できている！」「働きがいを感じている！」「仕事を楽しめている！」「会社、職場が好きだ！」と実感できるようになっていきます。これによって、従業員の生きがいにつながるとともに、企業の持続的成長の基盤となります。
※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、社会の発展に持続的に貢献できる企業集団をめざして、従業員が自分の能力を最大限発揮し、個人個人がいきい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。

人材確保

2020年12月に、採用ホームページの採用情報をリニューアルしました。これによって、ホームページのエントリーBOXからの応募数が約10倍に増加しました。学生の方々からは「福利厚生や会社の制度がわかりやすかった」との好意的なご意見をいただきました。今後、従業員や工場の紹介などさまざまなコンテンツを追加していくことで、ホームページの充実に努めてまいります。

エントリー数の推移

2021年卒 24名 → 2022年卒 247名 約10倍

詳細はWebサイトをご参照ください。
https://www.ooc.co.jp/recruit/
大阪有機化学工業：採用サイト

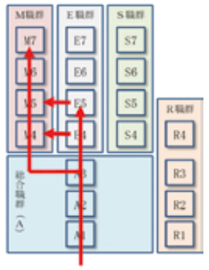
複線型人事考課制度職群

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。職群は所属長との面談を通じ、従業員本人の希望に沿って話し合うことにより決定しています。

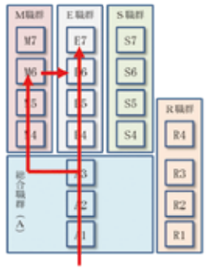
＊ 入社３年目に希望職群を選択していただきます（総合職群または一般職群）。
＊ 職群転換は所属長との面談を通じ、従業員本人の希望職群を確認します。
＊ 組織改編により、職群転換する場合があります。
＊ R職群に職群転換した場合、原則として３年間は職群転換を制限します。

このように、さまざまなキャリアパスを選択することにより、従業員一人ひとりの個性を発揮できる環境を作り、また働き方の多様性を促進してまいります。

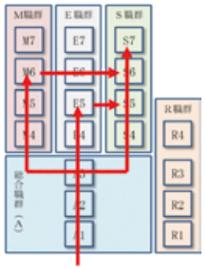
①キャリアゴールM職群
→M職群をキャリアゴールとする人材



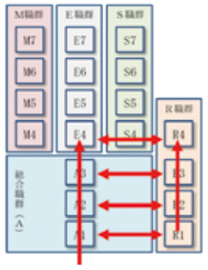
②キャリアゴールE職群
→E職群をキャリアゴールとする人材



③キャリアゴールS職群
→S職群をキャリアゴールとする人材



④キャリアゴールR職群
→管理職ではなく、特定分野・地域での活躍を期待する人材



従業員を支援および応援する制度

現在、当社では84種類の資格に対して、最大で500,000円の資格取得時奨励金を支給しています。たとえば、化学設備従事者に必須な危険物取扱者免状については、甲種の取得者に60,000円、乙種第４類の取得者に8,000円を支給しています。この他、英検準1級の取得者に100,000円を支給するなど、業務ごとの多岐にわたる資格の取得を支援しています。また、社内表彰制度を設けており、１年間頑張った従業員の表彰を行い、従業員の創意工夫を応援しています。

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、多様な人材が欠かせない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、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／ワークライフバランスの取り組み

次世代育成支援対策推進法　一般行動計画

計画期間：2020年11月1日から2024年10月31日までの4年間
目標　育児休業および育児を目的とした休暇の取得率を向上させる。
・男性：20%以上（現状：4%　2019年度実績）

女性活躍推進法　一般行動計画

計画期間：2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間
目標　女性管理職（相当）の登用をめざし育成強化を行うため、下記（1）または（2）の割合を向上させる。
（1）　管理職（相当）に占める女性割合：10%以上（現状：3.1%）
（2）　男女別ステージ昇級比率を同等にする。

認定マークの取得実績

大阪市女性活躍リーディングカンパニー
二つ星認証（2020年11月1日認証）

大阪府
「男女いきいき・元気宣言」
認証（2020年12月10日認証）

石川県
いしかわ男女共同参画推進宣言企業
「女性活躍加速化クラス」
認定（2020年12月8日認定）

休業時の三者面談でさまざまな不安を解消

初めての育児休業を取得するにあたり、薬品を扱う研究職だったこともあり、妊娠期の自分の仕事内容がどうなるか、また復帰後の姿が想像できず不安でした。加えて、初めて行う手続きが多かったという問題もありました。
その点、三者面談を通じて、総務部からの確認や制度の説明などを踏まえて、上司と話し合いをすることで、今後のスケジュールを細かく確認でき、休業前に感じていた仕事内容への不安が和らぎました。その際、上司も熱心に質問してくれて、一緒に考えてくれていることがわかり、うれしかったです。仕事の引継ぎ以外の現状も共有しやすくなり、相談や報告のタイミングを迷ってしまう人にも良いきっかけになると思います。
最近、育休6か月後面談を行いましたが、それまでに細かな質問がいっぱいたまっていたので、休業前に気軽に質問しやすい環境を築けていると、さらに良いと思います。実際に育児休業を取得された先輩の話は本当に貴重な情報です。これから利用される方もこの面談を有効に活用してほしいです。

大阪研究一課
南さん

令和2年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰 大規模企業部門「優秀賞」を受賞しました

当社は、令和2年度の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰における大規模企業部門「優秀賞」を受賞しました。この賞は、二つ星認証を受けている従業員301名以上の企業の中から優れた活動を行っている企業を大阪市長が表彰するものです。仕事と子育ての両立を支援するため、子どもを養育する従業員の時間短縮勤務・時差勤務の対象について、子どもの年齢を3歳から9歳までに拡大したことにより、小学校に就学することにともなう子どもの預け先に関する不安（いわゆる「小1の壁」）などの解消につなげている点が評価されました。
https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000528714.html）

在宅勤務制度／フレックスタイム制

2021年1月より、パソコンおよび電話などを用いて業務を行う従業員を対象に在宅勤務制度を開始しました。妊娠や育児・介護などを担う従業員を支援することで、ワークライフバランスの充実を図ってまいります。また当社はフレックスタイム制を導入しており、本社、東京オフィスの営業部門、管理部門は100%導入、所属長が認めた場合は導入しているなど、多様な働き方を選択できる環境を整えています。

社内初「半育休」取得

第2子誕生を機に育児休業の一形態である「半育休」を取得しました。これは育休を取得しつつ、短時間だけ業務するという育児と仕事を両立できる制度です。
上司や同僚から取得を快く認めていただき、仕事の引継ぎもスムーズだったので取得時の不安はありませんでした。休業中は上の子と一緒に遊んだり、日常のお世話をしたりとあわただしく過ごしました。その中では普段仕事をしていては見ることができない子どもの成長を日々感じることができ、とても有意義な時間となりました。
今回、「半育休」の選択によって仕事への復帰を不安なく行うことができました。今は仕事にメリハリをつけて、効率よく進めることの大切さを実感しています。
※半育休とは育休を取得しつつ、短時間業務するスタイルのことをいいます。

先進技術研究所　研究課
水森さん

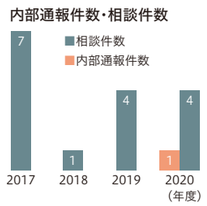
人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、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。今後は、「世界人権宣言」をはじめとする国際基準を踏まえて、人権に関する基本方針を定めていく考えです。

内部通報規程：内部相談件数

当社グループでは、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。



直近の取り組み

毎年2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
2018年度	職場のハラスメント防止に関する取り組みについての説明（社長、管理本部長） 大阪有機化学工業グループ全従業員へ周知 21世紀職業財団によるハラスメント社外相談窓口を設置
2021年度	社外講師を招いてのパワハラ防止研修（全管理職対象）

パワーハラスメント研修（2月度管理職研修）

2020年6月、改正労働施策総合推進法（通称、パワハラ防止法）が施行されました。これにともない、当社グループにおいては、職場におけるハラスメントを防止する観点から各種の取り組みを行っています。毎年2月には、当社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を実施しています。

管理職教育を追加することによるパワハラ防止の徹底

2021年2月、全管理職を対象としたパワハラ防止研修を行いました。新型コロナウイルス感染予防対策のため、在宅勤務を行っている従業員に対しては、Web配信による研修も併せて実施しました。

研修の講師には、当社の顧問弁護士である共栄法律事務所の濱先生をお迎えして、以下の2つのテーマで研修を行いました。

①パワーハラスメントに対する法的規制

2020年6月施行の改正労働施策総合推進法によるパワハラ防止対策の義務化、法律で定められた講ずべき措置と、それを怠った場合の罰則および民事責任での賠償請求の説明がされました。また、注意・指導が相手方の人格否定や人格への攻撃におよぶかなど、判断の難しいパワハラと指導・注意との境界線については、判例をもとに一審、二審で判断が分かれた裁判事例を詳しく解説していただきました。

これらの判例から読み解けるパワハラを予防する指導法、組織のあり方の説明があり、部下を指導する立場にある管理職の方々にはたいへん参考になる研修でした。

②組織論からみたパワーハラスメント

研修の最後に、濱先生からパワハラを生みやすい組織体質として、古くから続く企業の慣習が個人の組織への依存度を高め、パワハラを生みやすい環境を作っているとの助言をいただきました。この点を踏まえて、在宅やテレワーク、仕事や権限・責任の範囲、キャリア・処遇の明確化、貢献度や成果の見える化によって得られる組織から個人への分化とパワハラ組織体質からの脱却の方法を勧めていただきました。

ハラスメント防止／育児休業面談

妊娠・出産、育児休業・介護休業などに対する事業主の不利益取り扱いは、法律で禁止されていますが、平成29年に「上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメント」をマタニティハラスメント（マタハラ）として禁止され、セクハラと同様に、雇用主に対して防止措置を講じることが義務付けられました。当社グループでは、育児休業の開始および復帰の前後には、本人と上司、総務の三者による面談を実施し、休業取得者の復帰時の不安解消と上司の理解の促進に取り組んでいます。これにより、職場における妊娠期間中の体調や復帰後の働き方に対する理解の促進、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の排除に努めております。

面談時期	種類	内容
妊娠報告後	三者面談①	育児休業に関する手続き、制度の説明
休業2か月前	三者面談②	体調、仕事負荷確認。育児休業中のスケジュール確認
出産6か月後	総務部と二者面談	育児休業中サポート。近況報告
復帰2か月前	三者面談③※延長時は半年ごとに延長時面談	復帰に向けてサポート。近況報告
復帰2か月後	三者面談④	体調、仕事負荷確認。復帰後のサポート

健康経営の推進

基本的な考え方

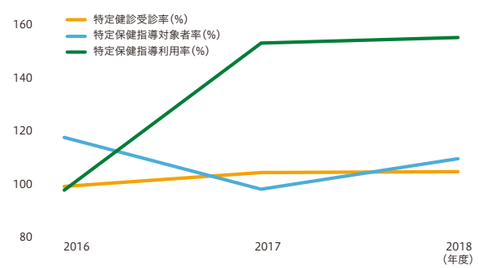
当社グループは、従業員が健康に働くことができる職場づくりをめざす一環として、健康経営の推進を図っています。従業員の健康の維持、向上に対して、さまざまな施策に取り組むことで、将来的には健康経営優良法人の認定取得をめざしています。

従業員の健康管理

❶健康保険組合との連携による取り組み

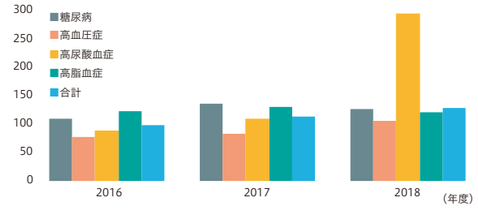
具体的には、健康保険組合に過去の特定健診・特定保健指導データの分析依頼を行い、2016年度より3年分のデータの推移を把握しました。これによると、特定健診の受診率・特定保健指導利用率は、年々上昇していることで健保組合平均を上回っている一方、特定保健指導対象者率は、2016年度および2018年度において健保組合平均より上回る結果となりました。

また、生活習慣病に関わる一人当たりの医療費においても、2016年度は健保組合平均より下回っていましたが、2017年度以降上昇傾向を続け組合平均を大きく上回る結果となっています。そのために特定保健指導対象者に対して特定保健指導利用の案内を強化し、健康に関する意識向上を推進します。従業員が安心して仕事ができる健康状態を維持してもらうよう、運動・睡眠・食生活・ストレス面などのサポートを充実してまいります。



＊健保組合平均値を100とする。

一人当たり医療費推移



＊健保組合平均値を100とする。

❷システムの導入

システム導入により、健康診断受診状況、再検査対象者受診状況などの全社一元管理が可能になり、情報共有化が進み、受診漏れを防ぐことができるようになりました。また、勤怠管理との連携により、多残業者の把握、リアルタイムでのストレスチェック実施、産業医との情報共有が可能となり、面談実施の可否の把握がしやすくなります。さらに、各自がパソコンおよびスマートフォンより健康診断結果を閲覧することができるので、従業員の健康意識向上へ寄与するものと期待しています。

インフルエンザ予防接種補助金対象者枠の拡大

新型コロナウイルスと季節型インフルエンザの同時流行に備えて、会社のインフルエンザ予防接種補助金の対象者を、健康保険の被保険者・被扶養者に加えて、同居家族にも拡大したことにより接種率が増加しました。

	従業員（10/1時点）	扶養家族（9/17時点）	接種人数	接種率
2019年度	388	459	303	35.8%
2020年度	399	472	444※	51.0%

※同居も含むと接種人数は490名

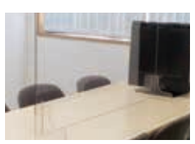
新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の予防を徹底するため、玄関に非接触型の体温検知カメラを設置した他、受付にはアクリル板を設置しています。また、ミーティング室、会議室、各事務室には空気清浄機、アクリル板、二酸化炭素濃度計などを設置して感染予防を図っています。

非接触型体温検知カメラ

手指消毒液

空気清浄機


アクリル板

二酸化炭素濃度計

労働安全衛生

基本的な考え方

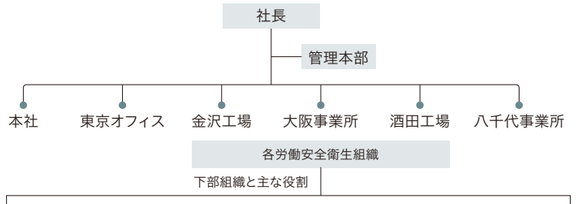
労働安全衛生の主な目的は、従業員の安全と健康を保持するとともに、災害および事故を未然に防止することです。
当社グループは、労働安全衛生法および関連法令を遵守することはもとより、従業員の健康増進を推進していきます。その結果、従業員が健康で組織が元気になり、労働生産性の向上につながるため、従業員の健康増進や組織風土の改善に取り組んでいます。

当社グループにおける
休業災害件数

0件

（2019年12月～2020年11月）

労働安全衛生の組織体制（大阪有機）



消防部会・・・・・・・・・・工場の消防防災計画と推進消火設備、消火器、危険物施設などの維持管理他
環境衛生部会・・・・・・職場環境保持の立案・助言、安全衛生保護具の点検調査、救急用具点検指導他
健康推進部会・・・・・・健康増進を目的とし、全員参加のスポーツ大会などの企画推進
巡視部会・・・・・・・・・・構内巡視計画・実施とそのフォロー
ゼロ災教育部会・・・・ゼロ災チーム活動状況把握と総括、外部研修会参加計画他

【酒田工場】ゼロ災に向けた取り組み：ゼロ災達成　3498日

酒田工場では、毎月1回安全衛生委員会を実施しており、委員会の中で、ヒヤリハットを各課から報告、情報共有を行うことで、注意喚起につなげています。また、重要なヒヤリハットが発生した場合、リスクアセスメントに落とし込み、改善テーマに挙げて、工場全体で取り組んでいます。このように災害につながるかもしれないヒヤリハットまで意識を向け、従業員の安全はもとより、地域の皆さまにも安心を提供できるよう日々活動しております。

2020年度保安防災教育実施結果（当社グループ）

対象期間：2019年12月～2020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	●			
がん原性指針教育	●	●		
化学物質による健康障害リスクについて	●	●		●
端末水路管理等教育			●	
予防規程			●	

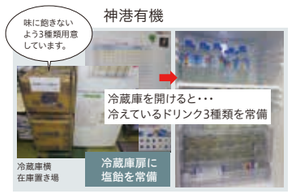
夏場の熱中症対策

熱中症対策グッズ、塩飴、タブレット配布、水分補給用ペットボトル飲料無償提供（金沢工場、酒田工場、神港有機）、月、水、金は食事に乳製品追加（金沢工場）

酒田工場

プラントは有機溶剤を触るのでペットボトルではなく紙コップで随時飲用可能に

神港有機



昼食の給食にヘルシーメニューを追加（神港有機）

通常メニュー：およそ800kcal
（白米、肉と揚物が主菜の食事）
ボリュームがあり、腹持ちがいい！

ヘルシーメニュー：およそ500kcal
（十六穀米、魚と野菜が多い食事）
魚は骨が抜いてあり、食べやすい！

大規模火災および初期消火活動（金沢工場）

以前より配備していた航空消防車の放水能力を有した大型化学消防車（右）に加え、多機能小型化学消防車（左）を新規に導入し大規模火災への対応と初期消火活動を迅速に行う機動力を考慮した化学消防車を配備しています。2020年11月に、新規導入した化学消防車の訓練を実施しました。

ISO45001取得（酒田工場）

適用規格	登録番号	取得年月
JIS Q 45001：2018	JCQA-O-0101	2007年11月6日

労働安全衛生マネジメントシステムの国際認証資格であるOHSAS18001が2021年3月廃止にともない、酒田工場では第三者機関の審査を経て、2020年12月、ISO45001に移行しました。

地域社会とのかかわり

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めざしております。

2020年度は、新型コロナウイルスの感染が広がる中、従業員の健康保護を最優先とし、部署間および取引先との移動制限を徹底することで、事業所内でのクラスター発生リスク低減に努めることが、結果として地域の皆さまの健康保護につながると信じ、感染拡大防止に配慮を行い、可能な限りの活動を行ってまいりました。また、新型コロナウイルス感染症対策寄付金として、各事業所のある地域へ合計1,000万円寄付を行いました。

奨学金制度（一般財団法人エス・シー・ビー育英会）
当社では、社会奉仕の一端として人材育成のため育英事業に着目し、その実現の方法として育英会を設立しました。一般有為の子弟のうち心身健全、成績優秀で向学心旺盛であるにもかかわらず、経済的理由で修学することが困難なものに学資を貸与しその修学を助けて社会に貢献する優位の人材を補導育成することを目的としております。

詳細はWebサイトをご参照ください。
http://scbss.net/
一般財団法人エス・シー・ビー育英会

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めざしています。
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、持続可能なモノ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。

海岸愛護活動「クリーン・ビーチいしかわinはくさん」は、毎年5月に海岸清掃を実施してきましたが、今年はコロナ禍の影響で延期し、10月に実施しました。

白山市より植樹の話をいただき、CSR活動の一環として2010年より「大阪有機未来の森づくり」活動を実施しています。これまでにミズナラ・ブナ・ヤマハンノキの苗を約1,000本植樹してきました。今では2mぐらいの木まで成長しています。10月は植樹した木の肥料やりを行いました。

白山市企業立地促進助成金交付式
積極的な設備投資により、地域経済および雇用創出に貢献していきます。

金沢工場で湧き出ている温泉を地域の皆さまに無料提供しております。

2013年春に建設された5階建て社員寮は、津波災害が想定される場合、地域住民の皆さまの避難場所として提供しております。

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　：　233名（2020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

地域社会とのかかわり

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、当社の将来の事業展開を踏まえて、2000（平成12）年に第三工場として操業を開始しました。当工場の特徴としては、地盤が安定している上に地下水が豊富であるなど自然資本に恵まれている点が挙げられます。一方、生産活動によって、化学物質を取り扱い、CO_2や廃棄物などを排出することから、環境負荷の低減に向けた改善や安全操業に努めています。また、美化運動などを通じて地域との共生を進めることで、地域の皆様から信頼される工場をめざしております。

遊佐町 森林整備ボランティア（2019.12）

服部興野海岸清掃（2020.7）

企業研究セミナー（2020.2）

災害時の周辺地域の医療救護活動の充実に寄与するため、ドクターヘリの場外離着陸場に登録しています。

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　：　37名（2020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

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ともない生産拠点の再整備が進んでいます。そして、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。

2020年秋完成した新しい研究棟「CREO」。環境共生を意識した「光と緑と創造を」をコンセプトに 、研究開発を加速させ、事業を通じた社会貢献をめざしています。

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

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　：　50名（2020年11月30日現在）

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。

神戸市危険物安全協会会長表彰
（優良危険物取扱者）

近隣一般通行者の救護要望に応えるため、救護用具の拡充（保温ブランケット、包帯など）

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　：　41名（2020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さま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　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　東京/大阪　各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 30～40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年以内従業員との面談　58名(100%実施) ●社内報　2回/年 ●経営理念浸透に関する説明会　2回/年:管理職対象	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　2回/年	総務部門 経営企画部門 事業所 技術部門

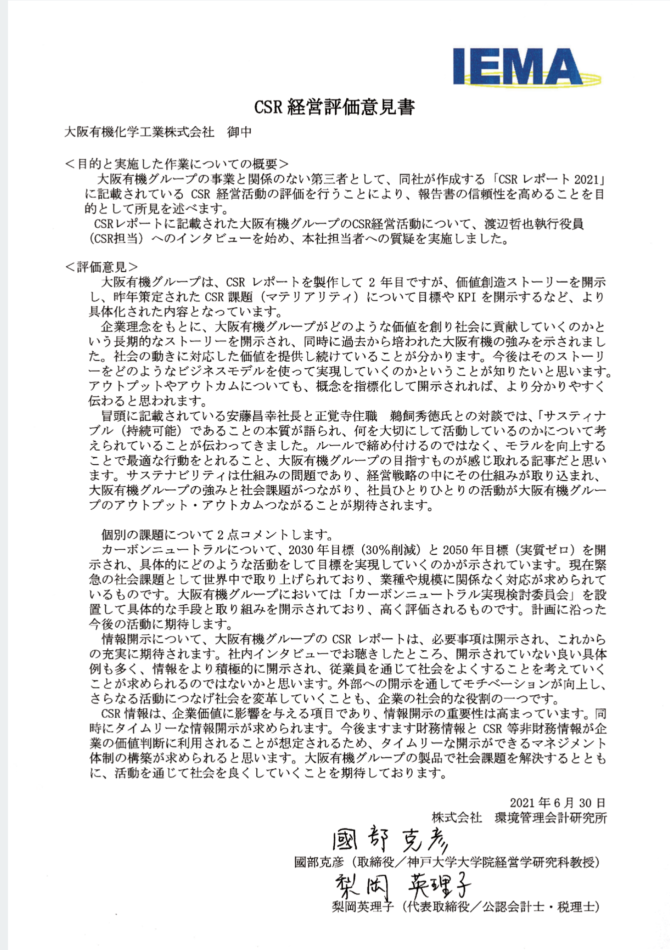
大学での講義およびグループディスカッション(同志社大学)

「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。また、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、講義をもとに話し合っていただき、最後にグループで発表を行ってもらいました。
講義およびディスカッションを通して学生の前向きな感想を頂き、勇気をもらいました。

参加いただいた学生さんのご意見・ご感想
・産業全体のイノベーションを支えている化学会社の地位の向上をめざし、その魅力を不特定多数の沢山の人に伝えてほしい。
・サステナブルな社会をめざしていくにあたって、発想次第で化学は味方に変わるということがわかった。
・これまで化学会社と環境は相反するものだというイメージがあったが、環境問題に熱心に取り組まれていることを知り、ネガティブなイメージが一掃されました。

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もとに今年度の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、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もとに、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。



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 2021」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、渡辺哲也執行役員(CSR担当)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＞
大阪有機グループは、CSR レポートを製作して 2 年目ですが、価値創造ストーリーを開示し、昨年策定された CSR 課題(マテリアリティ)について目標や KPI を開示するなど、より具体化された内容となっています。
企業理念をもとに、大阪有機グループがどのような価値を創り社会に貢献していくのかという長期的なストーリーを開示され、同時に過去から培われた大阪有機の強みを示されました。社会の動きに対応した価値を提供し続けていることが分かります。今後はそのストーリーをどのようなビジネスモデルを使って実現していくのかということが知りたいと思います。アウトプットやアウトカムについても、概念を指標化して開示されれば、より分かりやすく伝わると思われます。
冒頭に記載されている安藤昌幸社長と正覚寺住職　鵜飼秀徳氏との対談では、「サスティナブル(持続可能)であることの本質が語られ、何を大切にして活動しているのかについて考えられていることが伝わってきました。ルールで締め付けるのではなく、モラルを向上することで最適な行動をとれること、大阪有機グループの目指すものが感じ取れる記事だと思います。サステナビリティは仕組みの問題であり、経営戦略の中にその仕組みが取り込まれ、大阪有機グループの強みと社会課題がつながり、社員ひとりひとりの活動が大阪有機グループのアウトプット・アウトカムつながることが期待されます。

個別の課題について 2 点コメントします。
カーボンニュートラルについて、2030 年目標(30%削減)と 2050 年目標(実質ゼロ)を開示され、具体的にどのような活動をして目標を実現していくのかが示されています。現在緊急の社会課題として世界中で取り上げられており、業種や規模に関係なく対応が求められているものです。大阪有機グループにおいては「カーボンニュートラル実現検討委員会」を設置して具体的な手段と取り組みを開示されており、高く評価されるものです。計画に沿った今後の活動に期待します。
情報開示について、大阪有機グループの CSR レポートは、必要事項は開示され、これからの充実に期待されます。社内インタビューでお聴きしたところ、開示されていない良い具体例も多く、情報をより積極的に開示され、従業員を通じて社会をよくすることを考えていくことが求められるのではないかと思います。外部への開示を通してモチベーションが向上し、さらなる活動につなげ社会を変革していくことも、企業の社会的な役割の一つです。
CSR 情報は、企業価値に影響を与える項目であり、情報開示の重要性は高まっています。同時にタイムリーな情報開示が求められます。今後ますます財務情報と CSR 等非財務情報が企業の価値判断に利用されることが想定されるため、タイムリーな開示ができるマネジメント体制の構築が求められると思います。大阪有機グループの製品で社会課題を解決するとともに、活動を通じて社会を良くしていくことを期待しております。

2021 年 6 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)

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

第三者意見をいただいて

昨年度、当社グループにとって最初となるCSRレポートを発行いたしました。今回のレポートでは、前回ご指摘いただいた点はもちろんのこと、各ステークホルダー様からのさまざまなご意見を参考に、KPIおよび目標値を設定し、CSR課題の具体化に努めました。今後は、アウトプットやアウトカムについても、概念を指標化し開示することで、よりわかりやすいレポートにしていきます。
今回はカーボンニュートラルについて、具体的な数値目標を設定しました。事業を拡大しながら、温室効果ガスの排出量を削減していくことは、当社グループのような化学企業にとって、非常にハードルが高いものです。しかし、必ず成し遂げなくてはならないことであると認識しています。そして、その実現には、社内の技術革新だけでなく、社外の新技術を取り入れていくことが必要です。幸い当社グループは、新たな技術の導入に対し、とても積極的で柔軟な社風です。そういった点も含め、今回開示しきれなかった事項については、ホームページや、今後のレポートで開示してまいります。また、その他の目標に対しても、数値を設定するだけではなく、実現していくことの難しさと責任は十分に理解しています。具体的な施策を実行することは当然として、さらにチャレンジングな目標を立てられるように、社員の意識を高め、皆で知恵を絞っていきたいと思います。
社会課題の解決につながるような新製品を提供していかなくては、社の持続的な繁栄はあり得ません。当社グループ内の力だけでなく、大学などの研究機関や、ベンチャー企業を含む他社との連携も模索しながら、引き続き「社会に役立つ」新製品の開発に邁進いたします。

大阪有機化学工業株式会社
経営企画本部長
渡辺 哲也

“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1-7-20（新トヤマビル5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。