

### 3. CSR 方針 3 人権労働

人権と多様性を尊重し、従業員の福利向上と安全で働きやすい職場を実現します。

#### 3-1. 基本的な考え方

##### ・基本方針

当社は、「世界人権宣言」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト」等の国際的な人権基準を支持するとともに、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、以下の方針に従い行動します。

1. 児童労働や強制労働を決して行いません。
2. 法律で定められた労働時間、休日休暇、最低賃金を遵守します。
3. 採用や昇格、昇進にあたり、いかなる差別も行いません。
4. 労働者や職場環境を害するいかなるハラスメントも許しません。
5. 職場と労働者の安全衛生の確保を優先し、事故防止、災害防止に努めます。
6. 労働者代表と適切かつ誠実に協議します。

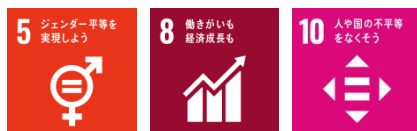
#### 3-2. 推進体制・ガバナンス

人権・労働はコンプライアンスの根幹にかかわるとの考えのもと、代表取締役社長を委員長とし、取締役をメンバーに含むコンプライアンス委員会で人権・労働に関する課題を把握し、必要に応じて改善を図ります。

##### ・人権尊重への取り組み

当社では、事業活動を行うにあたり全ての従業員が従うべき事項として「長谷川香料企業行動規範」を定めており、その項目には「人権の尊重」が含まれています。人権尊重の意識の浸透とともに、人権課題の発生を未然に防ぐため、行動規範の周知、徹底に努めています。また、当社ではコンプライアンス規程を制定し、同規程のもと、通報窓口を社内外に設置し、人権課題の早期発見並びに対応に努めています。

##### ・貢献する SDGs



## (1) 人材育成

### 3-(1)-1. リスク・機会と戦略

#### ・リスク

・適切なスキルを持つ人材が不足した場合、事業が停滞し、技術継承が難化

#### ・機会

- ・従業員のモチベーション向上
- ・職場環境改善による生産効率の向上

#### ・戦略

「従業員の働きやすい環境を整備する」という経営方針に則り、「人材が成長し、働く意欲・モチベーションを維持できる活気あふれる企業風土」を目指すとともに、キャリアアップの機会を人種、国籍、性別、宗教、障がいの有無などに関わらず平等に提供することを定めています。

#### ・教育体系

	階層別研修		スキルアップ	職種別		
	共通の価値観	研修内容		研究	製造	営業
経営職能層	経営幹部	経営基礎能力 経営幹部研修	語学研修 資格取得支援 通信教育補助 ハラスメント予防研修	他部門研修制度※	中堅社員向け人材育成プログラム トレーナー研修	営業指導マニュアル
	課長	管理職の役割理解 部下の自律と成長促進 マネジメント研修				
指導職能層	経営参画意識の醸成	ジュニアボード				
	周囲を巻き込んで成果を高める	中堅社員研修				
執務職能層	自社を知る	社内セミナー				
	自律した行動	3年目研修 新入社員教育				

※配属3年目を目安に配属先と異なる研究所で研修を行い、知見やスキルの向上を図る制度

### 3-(1)-2. 2020年度の主な取り組み

#### 各階層における役割を理解し、求められるスキルを身に付ける。

#### ・階層別研修

新入社員、中堅社員、新任管理職を対象とした研修を実施しています。各階層に応じた役割理解やスキルを身に付けることを目的とした研修を実施します。PDCAを実践し、よりよい研修となるように企画、運営をできるよう改善に努めています。

### **自ら学び、成長する従業員を応援する。**

- ・通信教育補助制度

自己啓発を促進するために、幅広いニーズに応えることができるように講座編成を行っています。スキルアップをより促すために当年度より優秀修了者への受講料の補助率を引き上げました。

- ・資格取得支援制度

税理士や社会保険労務士など会社が認めた資格を取得する際の受講料を最大半額補助します。また会社が指定した TOEIC スコアを取得するなど一定の要件を満たした従業員には、奨励金を支給しています。

- ・社内セミナー

当社の各部署所属の従業員が講師となり、自部署の業務や時事情報を講義しています。受講者が長谷川香料全体を理解するだけでなく、自部署と講義を担当した部署とのつながりや関係性を理解し、自身の業務に役立てることが出来ます。また講師も他者に教えることで自部署の業務理解を深めることが出来ます。

### **若手への経営意識の醸成を行う。**

- ・ジュニアボード

中長期に及ぶビジョンを描く能力を養うこと、経営への参画意識を高めることを目的とした選抜型の研修を実施しています。

### **グローバル人材の育成を支援する。**

- ・語学研修

英語、中国語のスキルが必要な従業員へ全額会社負担でネイティブスピーカーによるレッスンを提供しています。

- ・海外赴任前研修

海外子会社へ赴任が決定した従業員を対象に、社外講師を招いて赴任先の海外文化や赴任先の法律、商習慣などを講義しています。

### **3-(1)-3. 今後に向けて**

2020 年度の取り組みを継続するとともに、人事制度に合わせたより効果的な体系的な教育制度を検討しています。

### **成長と自律を促すマネジメントを支援する。**

- ・マネジメント研修

管理職に対して部下の成長と自律を促すマネジメントを理解して実践できるようになることを目的として実施します。皆が同じ視点、考え方を持つことができるように管理職へ登用された従業員を受講対象とします。

## 経営幹部を育成する。

- ・ 経営幹部研修

経営マインドの醸成を図るため、経営幹部に対してビジネススクールの受講を推奨します。

## (2) 安全で働きがいのある職場づくり

### 3-(2)-1. リスク・機会と戦略

#### ・ リスク

- ・ 労働災害の発生
- ・ 労働災害の発生に伴う行政処分、訴訟、社会的評価の低下
- ・ 職場環境の悪化による優秀な人財の離職
- ・ 介護や育児を理由とした離職
- ・ 社会的評価の低下による採用の難化

#### ・ 機会

- ・ 採用応募者の志望度向上と従業員の定着
- ・ 職場環境改善による生産効率の向上

#### ・ 戦略

「従業員の働きやすい環境を整備する」という経営方針に則り、「人財が成長し、働く意欲・モチベーションを維持できる活気あふれる企業風土」を目指しています。

### 3-(2)-2. 2020 年度の主な取り組み

- ・ 新入社員、キャリア採用社員に対して、新しい環境への不安を取り除き、いち早く能力を発揮できるように、個人面談を実施
- ・ 有給休暇取得を促進するために部署長へ働きかけを実施
- ・ ハラスメント予防研修の実施  
職場におけるハラスメントは、それを受けた人の人格や尊厳が傷つくだけでなく、仕事に対する意欲や自信をなくすこととなり、心の健康の悪化につながることもさえます。ハラスメントは許さないという会社としての信念に基づき、幅広くハラスメント防止のための研修を実施し、従業員を啓発しています。
- ・ 従業員の要望を適宜、把握するために労働組合との話し合いを毎月開催
- ・ 「安全巡視」：安全衛生委員会で毎月実施
- ・ 「5 S 活動」：安全衛生委員会を中心に、各課の活動を1年を通じ巡視、採点し、年1回表彰。5 S 活動を啓発  
※ 5 S 「整理、整頓、清掃、清潔、躰」
- ・ 「安全標語」：従業員から募集、安全衛生委員会で選定、年間を通じ各課で掲示。意識の啓発に尽力
- ・ 「安全懇談会」：各課で毎月開催。安全衛生委員会など、工場内諸委員会の情報を共有

- ・「総合防火訓練」：年 2 回実施
  - ※「消火」「通報」「避難・誘導」「救護」「警備」の要素を含む

#### ■関連データ（2020 年度）

- ・雇用形態別従業員数
 

執行役員	男性	11 人	女性	1 人
社員	男性	672 人	女性	333 人
常勤嘱託	男性	56 人	女性	15 人
- ・男女別平均勤続年数 男性：17.5 年、女性：15.2 年
  - ※対象者には期間の定めのある者（嘱託）も含まれます
- ・団体交渉協定の対象となる従業員の割合（カッコ書きはその母数）
 

全従業員を母数とした場合	54.0%	（1,088 人）
非管理職の正規雇用者を母数とした場合	95.3%	（616 人）
- ・有給休暇取得率 63.6%
- ・離職率 1.4%
  - ※前期末従業員数に対する期中の自己都合退職者の過去 3 期平均
- ・育児休業を取得した従業員の総数 男性 3 人 女性 12 人
- ・報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数 男性 3 人 女性 10 人
- ・育児休業から復職した後、12 カ月経過した時点で在籍している従業員の総数 男性 1 人 女性 9 人
- ・育児休業後の従業員の復職率及び 12 カ月後定着率
 

男性	復職率	100%	定着率	100%
女性	復職率	100%	定着率	100%

#### ■働きやすい職場環境のための制度

- ・自己申告制度
- ・ノー残業デー
- ・育児/介護のための休暇や短時間勤務制度
- ・育児/介護による離職者の求職登録制度
- ・永年勤続表彰
- ・文化体育行事

#### ■くるみんマーク取得

次世代育成支援対策推進法に基づく基準に適合したとして 2015 年、2019 年に認定を受けています。



#### 3-(2)-3. 今後に向けて

- ・育児/介護と仕事の両立を目指し、育児者、介護者への時間単位有給休暇制度を導入します。
- ・従業員がやりがいをもって仕事に取り組めるように人事制度の見直しをします。
- ・高齢者が働きやすい環境/制度の検討をします。
- ・障がい者が働きやすい環境/制度の検討をします。