

## 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。**

### 基本的な考え方

#### 人権基本方針

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。

上記方針 1~6 の遵守状況を確認するとともに、当社の事業活動に関係する人権への負の影響を特定し、防止、軽減するための仕組みを構築するよう努めます。

また、当社が人権への負の影響を及ぼした、あるいは助長したことが明らかになった場合は、適切な手続きを通じてその救済・是正に取り組みます。

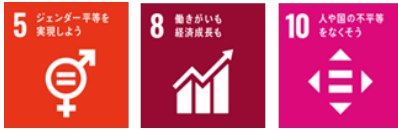
### 推進体制・ガバナンス

人権・労働はコンプライアンスの根幹に関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

当社グループでは、コンプライアンス規程を制定し、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、当社では同規程のもと、従業員からの通報の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。また通報がない場合でもリスクを掌握できるように、リスク管理委員会並びにコンプライアンス委員会が合同で毎年、各部署へリスク調査を実施しています。

貢献を目指す SDGs



【人財育成】

リスク・機会と戦略

リスク

- ・適切なスキルを持つ人財が不足した場合、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※	中堅社員向け人財育成プログラム 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 新任管理職研修 マネジメント研修				
指導職能層	経営参画意識の醸成 周囲を巻き込んで成果を高める	ジュニアボード 中堅社員研修				
執務職能層	自社を知る 自律した行動	社内セミナー 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

中核人財の登用等における多様性の確保

- ・多様性確保についての考え方

当社は、社員一人ひとりの多様性を尊重し、性別・国籍・キャリア採用者に関わりなく優秀な人材を積極的に管理職として登用してきました。管理職登用後も、マネジメント研修をはじめ継続的に教育を実施しスキルアップを図ります。当社は女性管理職比率についてさらなる向上を目指し、今後も変化する経営環境に対応すべく、女性・キャリア採用者の管理職登用を進めてまいります。また、成長戦略における海外事業の拡大を進めるべく、優秀な外国人の登用も継続していきます。

【多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び状況】

項目	現状	目標	達成時期
女性管理職比率	16.8%	18%以上	2024年9月末
キャリア採用者管理職比率	16.3%	18%以上	2024年9月末
外国人従業員に占める管理職比率	30.0%	30%以上	現状維持

※現状は2021年9月末時点の実績

## 2021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。

#### ・ライフプランセミナー

定年退職後の充実したセカンドライフを過ごすための社外セミナーを希望する従業員とその配偶者へ全額会社負担で提供しています。

- ・定年退職者向けの再就職等支援

定年退職後の新たな一歩を踏み出すために、再就職を目指す人へ再就職のノウハウ等を提供する「再就職支援プログラム」と起業や海外移住等のセカンドキャリアを目指す人への「セカンドライフプログラム」を希望者に提供しています。

### **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、経営管理能力の習得、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。

### **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一定期間を経過した従業員を受講対象としています。

### **経営幹部を育成する。**

- ・経営幹部研修

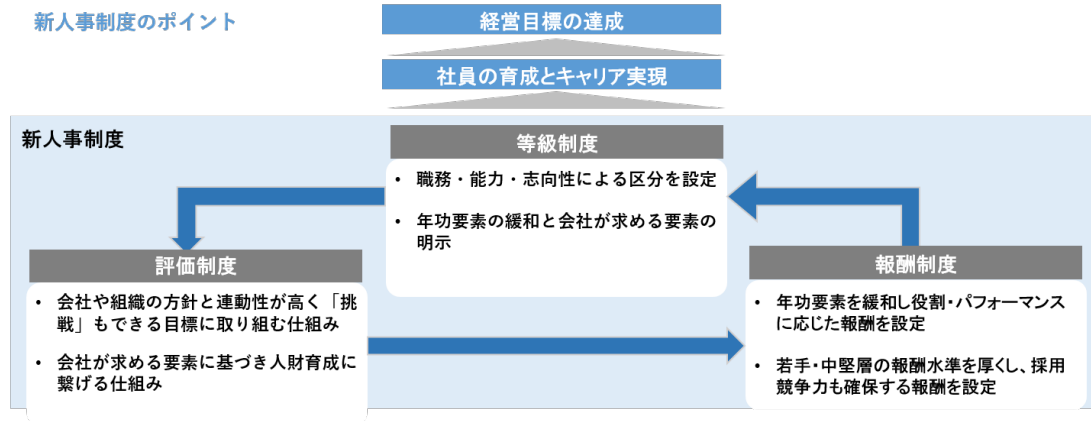
2名の経営幹部がビジネススクールの講座を受講しました。

## **今後に向けて**

### **人事制度改革**

等級制度、評価制度、報酬制度、人材育成をトータルに見直しました。

会社の求める役割（等級制度）を明示し、これに沿った評価制度を導入することでパフォーマンスに見合った報酬に報いる人事制度としました。



また、2021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教育制度を検討しています。

#### 人事考課と育成のための面談の確実な実施

新人事制度改革に合わせ、人事評価のシステム化を進めます。

目標設定、評価の各面談において実施記録の確認を容易にし、休業者などを除いた評価対象者の面談実施100%を目指します。

#### 人事制度改革に合わせた考課者研修の実施

新人事制度改革の意図を理解し、正しい評価、育成を行えるように考課者を対象とした研修を実施します。

## 【安全で働きがいのある職場づくり】

### 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材の離職
- 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。

### 働きやすい職場環境のための制度

制度	内容
自己申告制度	職場の活性化、適正かつ有効な人員配置、人財の有効活用を目的として、従業員が自身の仕事のみならず個人の事情などを会社に伝えることができる制度。
ノー残業デー	毎週水曜日はノー残業デーとし仕事のやり方を見直して業務効率化を図っています。併せて所定外労働を削減することによりプライベートの時間を充実させ健康的な生活を促します。
育児/介護のための休暇や短時間勤務制度	休暇：該当する家族がいる従業員が1年間につき5日間（2名以上の場合は10日間）を有給にて休暇を取得できる制度。 短時間制度：該当する家族がいる従業員は1日の所定時間を5時間または6時間とする制度。
育児/介護による離職者の求職登録制度	育児・介護等を事由で退職し、中途採用情報の提供を希望する従業員に対し、該当する求人があった際に情報提供を行う制度。
永年勤続表彰	勤続15、25、35周年を迎えた従業員にリフレッシュ休暇及び副賞を授与しています。
文化体育行事	従業員の自主的な参加により、仕事以外でも相互の親睦を図るとともに仕事に対する意欲を高めることを目的として、スポーツ大会などの全社行事、観劇などの事業所行事、各種クラブ活動などを実施しています。

### 非正規社員に対する公正な処遇・評価

- ・正規社員と同条件の家族手当、住宅手当、慶弔見舞金の支給
- ・長期欠勤、休職制度の拡充
- ・評価制度を導入し、評価についてのフォローアップ面談を実施
- ・モチベーションを高めるため、評価結果は給与、賞与に反映



## 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 2022 年に 3 回目の認定を受けています。

## 労働安全衛生への取り組み

業務上の安全・衛生の確保を最優先としています。労働安全衛生法、消防法をはじめとした安全・衛生に関する法令等を理解、遵守し、安全で衛生的な職場環境整備に努めています。全社環境安全委員会が環境安全、安全対策に関する全社的な方針、活動計画などを決定しています。各事業所において環境安全委員会が主体となり、定期的な職場の巡視、危険個所や健康障害となり得る要因のチェックと改善支援等、事業所内の環境安全と保安防災活動を指導するとともに、安全衛生委員会が労働安全に関する事項を指導し、全従業員が環境安全、労働安全、保安防災の重要性を認識して、これらの活動に取り組んでいます。

## 危険性の特定、リスク評価、事故調査の仕組み

各事業所の安全衛生委員会メンバーが主体となり、安全衛生の向上を図るために、危険作業及び取り扱い原料（化学物質）の危険性や有害性を特定・評価・見直しを行い、その結果に基づいて危険または健康障害を防止するための措置、関連する作業に重視する全従業員への保護具の提供を実施しています。

また、年 2 回の採光及び騒音測定や揮発物質の作業環境測定を行うことで従業員の健康に配慮しています。加えて、工場内特別巡視チームによる年 1 回の労働安全巡視を実施し、工場内の潜在的な危険個所を調査し、安全性向上を目指して改善を継続しています。

なお、工場内の業務上の事故や労働災害発生時には、速やかに事故調査委員会への報告、情報の共有化を図り体制を構築しています。

## 一連のプロセスを改善する仕組み

全社環境安全委員会の監査により工場内の環境安全、労働安全に関する改善すべき事項を指摘し、工場において指摘事項を「是正処置報告書」等により速やかに改善しています。

## 従業員が危険性を報告する仕組み

深谷事業所では従業員が各職場で朝礼や安全懇談会等でヒヤリハットや改善要望を発表し、上長に報告する仕組みを構築しています。

### 従業員への安全衛生に関する研修

深谷事業所では定期的に全従業員を対象にした労働安全の勉強会を開催し、安全作業に関する従業員の意識向上に努めています。

また、作業に必要な資格を取得するための外部講習会へは積極的に参加しています。

## 2021 年度の主な取り組み

### 新入・キャリア採用社員へのサポート

- ・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、いち早く能力を發揮できるように、個人面談を実施

### 有給休暇取得の促進

- ・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

### 労働組合による従業員の要望の把握

- ・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

### 人権リスクへの取り組み

- ・人権リスクの把握

下記のように相談・通報窓口を複数チャネル設置することで、情報提供のハードルを下げるとともに課題の早期発見につながるよう努めています。

- ・事業所ごとの担当者
- ・イントラネットに専用バナーを設置
- ・直通 e-mail
- ・通報箱
- ・社外弁護士

また、内部通報制度が定める窓口に通報がない場合でもリスクを掌握できるように、リスク管理委員会並びにコンプライアンス委員会が合同で毎年、各部署へリスク調査を実施しています。

- ・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。例年実施している新任管理職向けに加え、2021 年度は指導職能層に対しても研修を行いました。

なお、2021 年度もこれまでと同様、当社グループの事業継続に関わる重大な人権侵害や差別に関して確認された事例はありませんでした。



## 労働安全衛生への取り組み

- ・「安全巡視」：安全衛生委員会で毎月実施
- ・「5S活動」：安全衛生委員会を中心に、各課の活動を年間を通じて巡視、採点し、年1回表彰。5S活動を啓発
  - ※5S「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、年間を通じて各課で掲示。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、各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
- ・過重労働の防止と産業医の面談：残業時間が当社規程水準を超えた従業員に対して産業医面談の希望の有無を確認し、自らの体調不良等に気付けるよう促しています。
- ・健康診断：35歳以上の従業員に対して人間ドックを全額会社の費用負担で受診出来るようにしており、積極的な受診を促しています。
- ・ストレスチェックの実施：毎年1回ストレスチェックを行い、集団分析結果はメンタルヘルスケアに活用しています。高ストレスと判断された従業員には医師面談を推奨しています。
- ・健康関連情報の提供：毎月保険だよりを配布しています。健康診断結果を産業医に確認いただき、措置の必要な従業員には受診を促します。産業医作成の健康問題や職場環境に関する資料を社内掲示板で周知しています。

■関連データ（参照：ESG データブック 2022）

## 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改革を継続します。
- ・高齢者が働きやすい環境/制度の検討を行います。
- ・障がい者が働きやすい環境/制度の検討を行います。