

サステナビリティレポート 2023



長谷川香料株式会社

長谷川香料株式会社 サステナビリティレポート 2023

目次

長谷川香料グループが考えるサステナビリティ	3
トップメッセージ	3
長谷川香料グループの存在意義	5
長谷川香料グループの価値創造プロセス	6
持続的成長に向けて	7
長谷川香料グループのサステナビリティ推進体制	8
ステークホルダー・エンゲージメント	12
賛同・参画している主な団体・イニシアティブ	13
長谷川香料企業行動規範	15
サステナビリティへの取り組み	17
CSR 方針 1 調達	17
CSR 方針 2 環境	21
CSR 方針 3 人権労働	30
CSR 方針 4 品質安全	41
CSR 方針 5 ガバナンス 公正な企業活動	51
CSR 方針 6 イノベーション	67

編集方針

本レポートは、当社グループとステークホルダーとの関係性や価値創造をお伝えするとともに、当社の CSR 方針に基づき、重要性の高い取り組みについて報告することを目的としています。本レポートを通じて、ステークホルダーとの関係強化や価値創造、サステナビリティへの取り組みの進展につなげていきます。

なお当社では、年に 1 回、原則として毎年 4～5 月にサステナビリティレポートを発行しています。本レポートは、代表取締役及び代表取締役が指名した執行役員で構成する戦略会議での承認を経て開示しています。また、本レポートを補足する資料として、ESG データに特化した ESG データブック 2023、GRI スタンダード内容索引も開示しています。

- ・ 参考にしたガイドライン：GRI スタンダード。本レポートは GRI スタンダードを参照して作成しています。
- ・ 報告対象組織：原則、長谷川香料株式会社。「長谷川香料グループ」「当社グループ」と記載の箇所は、当社及びその子会社を指します。
- ・ 報告対象期間：原則、2022 年度（2021 年 10 月 1 日～2022 年 9 月 30 日）。一部、2023 年度の取り組みも紹介しています。なお、ESG データブック 2023 に記載の事業年度は、前年の 10 月 1 日から当年の 9 月 30 日までを指します。
- ・ 本報告書に関する問合せ先：長谷川香料株式会社 CSR 部
E-mail: eco@t-hasegawa.co.jp
- ・ 前回発行：2022 年 4 月 26 日

長谷川香料グループが考えるサステナビリティ

トップメッセージ



長谷川香料株式会社
代表取締役社長
海野 隆雄

基本戦略とカスタマーサクセス

現在、当社グループは、「コアビジネス（調合香料）の拡大に注力」「国内市場における収益の確保」「海外市場における成長」の3つの基本戦略に沿って事業を展開しています。戦略を確実に成果に結びつけるために、経営改革を推進してきました。2022年度は、ウクライナ情勢に端を発した資源価格の上昇や急速な円安の進行による原材料価格の高騰といった厳しい事業環境となったものの、業績は好調に推移し、連結売上高は前期に引き続き過去最高を、連結当期純利益は3期連続で最高益を更新しています。連結売上高に占める海外売上高比率も45.9%に拡大しました。

国内では、ビジネスソリューション本部のもと、営業、研究、マーケティングの連携を強化し、営業活動、提案内容の質向上及び顧客対応のスピードアップを図ってきました。製品開発の効率化、新しい知見獲得のためデータの利活用を一層進めるためのDXプロジェクトを推進するとともに、技術革新に注力し、当社グループ独自の高品質・高付加価値製品の提供を通じたカスタマーサクセスに努めています。

当社グループは、カスタマーサクセスを顧客の企業価値向上への貢献と考えています。そのためには、顧客からの依頼を待つのではなく、顧客の課題や生活者の潜在的なニーズを調査・分析し、香りの技術を活用した最適なソリューションを提供することが不可欠です。原材料価格の高騰や物価上昇の中、私たちの顧客も原料や製造方法の見直しの必要性に直面しており、カスタマーサクセスの視点は一層重要になっていると感じています。多様化・高度化する顧客のニーズに応えるソリューション営業を通じて提案力を向上させ、カスタマーサクセスのさらなる強化を目指していきます。

成長ドライバーと位置付ける海外市場では、今後の成長を確保するために、米国、並びに中国、東南アジアを中心としたアジア地域に経営資源を効率的に投入し、各地域に合った事業戦略を立案・推進しています。米国では2021年度にMISSION社のPMI（買収後統合）が完了し、シナジー効果が出ています。また、新たな生産体制の構築に向け、カリフォルニア州ランチョ・クカモンガにおいて第2工場建設計画を推進しており、一部は2022年6月に稼働を開始しました。中国では営業体制を強化し、地場大手企業・中堅企業や代理店の活用を通じた商圏の拡大を進めています。また、研究機能の強化、業務の効率化を目

的に、新研究棟建設プロジェクトを推進しています。東南アジアではマレーシアにおける新工場の建設計画を進めており、同国拠点をハブとした東南アジア戦略の強化を図っています。世界に広がるサプライチェーンを管理し、経営の国際化を一層推進することで、当社グループが創出する価値をグローバルでより多くのステークホルダーに提供してまいります。

サステナブルな社会の構築に向けて

2015年の持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定の採択から7年超が経ち、社会課題の解決に向けた動きが世界で進展しています。自社の成長を追求するだけでなく、従来以上にステークホルダーを重視した持続可能な社会を実現するための取り組みが求められています。

当社グループは2020年、国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、私たちが取り組むべきこととして6つのCSR方針を策定しました。2021年には事業戦略と一体となったサステナビリティの取り組みを組織的に推進することを目的としてサステナビリティ委員会を設置しました。また、2022年には気候変動対応のさらなる推進に向けてTCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しています。

当社グループは創業以来、食料不足をはじめとする現代社会が抱える課題解決に寄与するものとして、枯渇する食品原料を代替する香料の開発や健康志向への対応を進めてきました。地球温暖化による異常気象は天然原料の収量や品質に大きな影響を及ぼすだけでなく、気温上昇によりもたらされる顧客ニーズや消費者動向の変化なども想定されます。これらの課題に対応する中で、無限に広がる香りの可能性を引き出し、カスタマーサクセスの実現を可能にするのは、ほかならぬ「人財」です。全ての従業員が品質管理と安全性の確保を第一に、安全・安心な製品の提供に努め、「専門家としての揺るぎない視点」「ニーズに対応していく熱意」「仕事を成し遂げる力」を発揮することで、当社グループは顧客に最適なソリューションを提供し、発展してきました。当社グループが社是とする『技術立社』は、各部門が常に連携し、刺激し合いながら香料を通じて世界へ貢献するという私たちの姿勢を表しています。

当社グループは、香りの技術を最大限に活用して世界が抱える課題を解決し、人々の豊かで健やかな暮らしを実現するサステナブルな社会の構築に貢献してまいります。

深谷事業所板倉工場での事故について

2022年9月15日に当社深谷事業所板倉工場において当社社員1名が死亡し、2名が負傷する重大な事故が発生しました。事故の発生は誠に遺憾であり、亡くなられた社員のご冥福を心よりお祈りいたします。また、ステークホルダーの皆様にご迷惑、ご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

当社は事故調査委員会を設置し、事故原因の究明及び再発防止対策の策定を実施いたしました。事故調査委員会における事故原因の調査内容及び再発防止対策の提言につきましては、同年11月11日に「当社社員死亡事故について（事故原因、再発防止対策及び稼働状況）」として公表しております。人的被害を発生させた本事故を真摯に受け止め、このような事故を二度と起こさないように、再発防止対策を確実に実施するとともに、実効性のある管理体制の構築を着実に進めてまいります。

2023年5月

長谷川香料グループの存在意義

『技術立社』を社是とし、香りを通じて豊かな社会づくりに貢献します

長谷川香料グループは、『技術立社』を社是として、香料に徹し顧客に安心して使っていただける製品の提供に取り組んでいます。各部門が常に連携し、切磋琢磨すると同時に外部との連携・共同研究を重ね、ものづくりのパートナーとして、生活者のニーズや潜在的欲求を捉えた顧客の期待を超える提案により、カスタマーサクセスへとつなげていきます。また、社会の一員として各ステークホルダーとの信頼関係を構築・強化し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決し、豊かな社会づくりに貢献していきます。

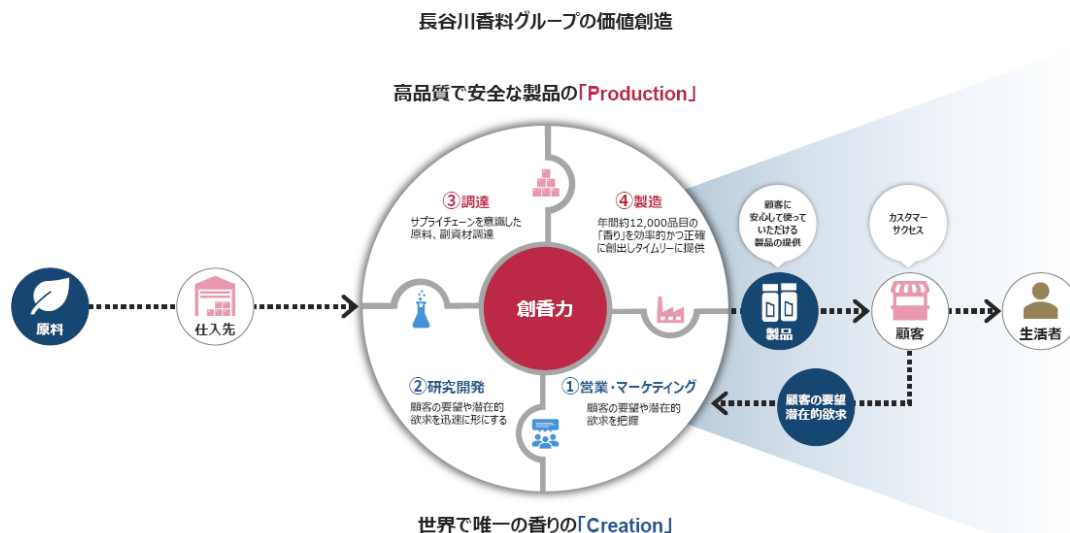


長谷川香料グループの価値創造プロセス

世界で唯一の香りの「Creation」及び高品質で安全な製品の「Production」の循環により
カスタマーサクセスへと導きます

長谷川香料グループの価値創造は

- (1) 営業とマーケティングが生活者のニーズを分析し、顧客の要望や潜在的欲求を把握するところから始まります。
- (2) 研究開発では、顧客の要望や潜在的欲求を形にした香料サンプルを迅速に創香します。
- (3) 調達では、サプライチェーンを意識した原料、副資材調達を行います。
- (4) 製造では、最適な生産設備を用いて年間約 12,000 品目の「香り」を効率的かつ正確に創り出します。そして、万全な品質管理体制のもと、安全・安心な製品を顧客にタイムリーに提供します。

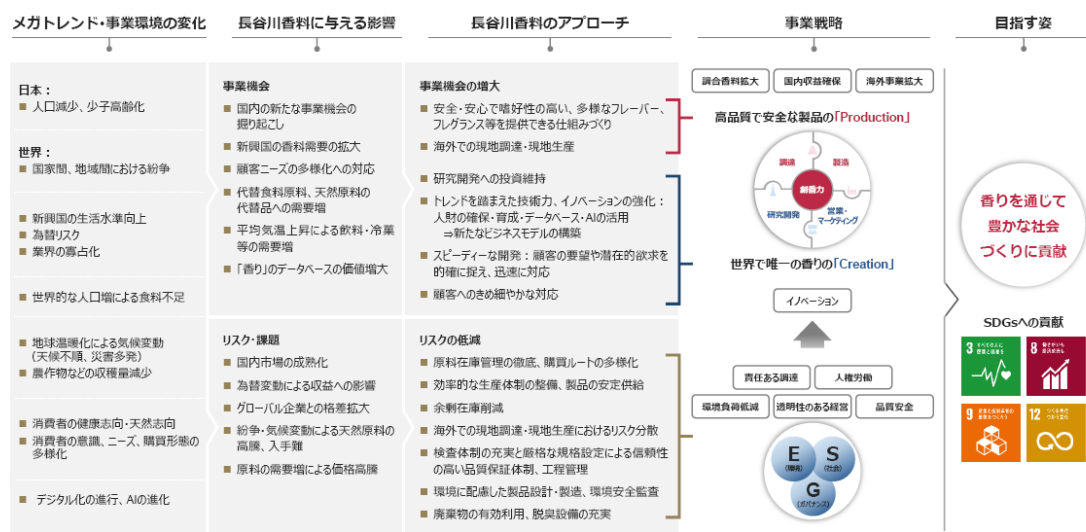


持続的成長に向けて

イノベーションで事業機会を拡大し、

環境・社会に配慮しながらリスクを低減することにより目指す姿を実現します

国内における少子高齢化や気候変動、食糧不足、生活者のニーズの変化などが香料業界にも大きな影響を及ぼします。こうした事業環境の変化に対応し、「創香力」によるイノベーションで事業機会を捉えつつ、責任ある調達、環境負荷軽減、人権労働、品質安全などサステナビリティへの取り組みも強化し、リスク管理を徹底することにより、香りを通じて豊かな社会づくりに貢献していきます。



長谷川香料グループのサステナビリティ推進体制

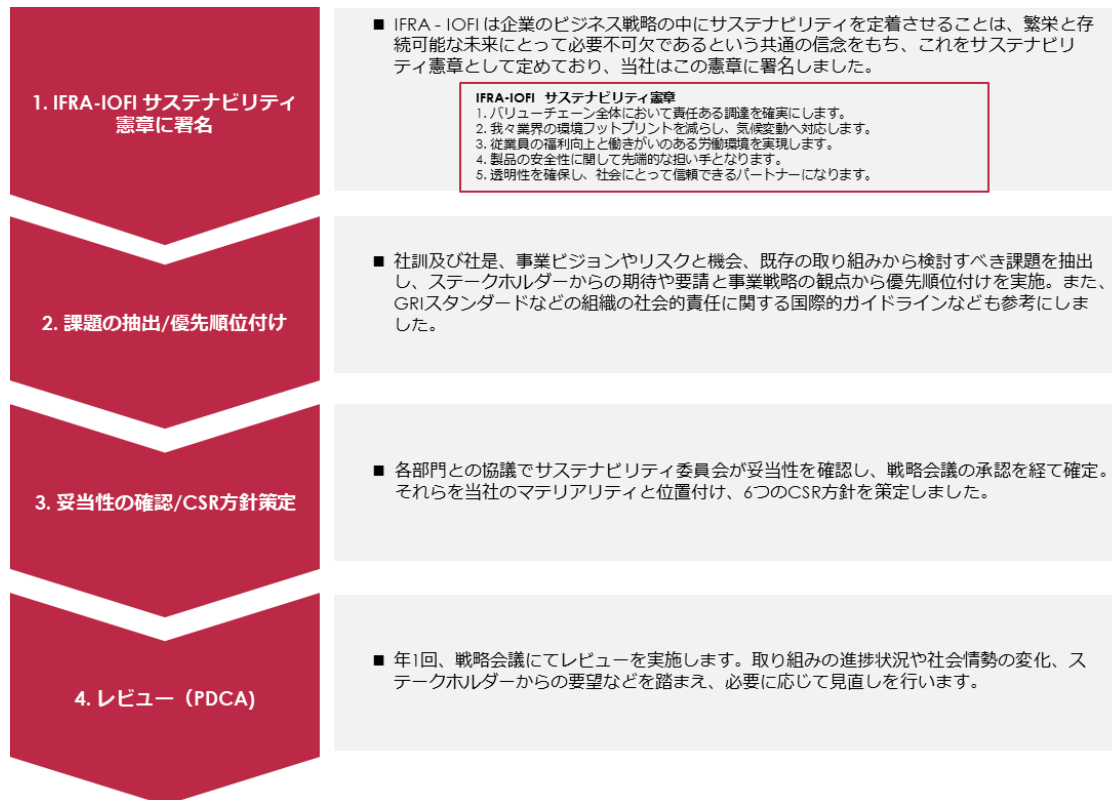
CSR 方針を策定し、全社的に推進体制を整備して進めています

(1) CSR 方針の策定

当社が以前から行ってきた CSR 活動と、IFRA-IOFI サステナビリティ憲章や、国連グローバル・コンパクトへの賛同を踏まえ、社会課題解決に対する「事業プロセスを通じた貢献」と「製品を通じた貢献」の2つの側面から当社のマテリアリティを検討し、6つのCSR方針として決めました。

【CSR 方針 策定プロセスと定期的なレビュー】

当社グループ及びステークホルダーの視点に立って重要性について検討し、代表取締役及び代表取締役が指名した執行役員で構成する戦略会議の承認を得て、CSR 方針を策定しています。また、今後 CSR 方針を変更する場合も戦略会議の承認のもと、変更することとしています。



【CSR 方針】

カテゴリー	CSR方針（マテリアリティ）		貢献を目指すSDGs
事業プロセスを通じて解決に貢献する社会課題	調達	バリューチェーン全体において責任ある調達を推進します。	
	環境	環境負荷軽減の重要性を理解し、積極的に環境保全・向上活動に取り組みます。	
	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。	
	品質安全	製品の安全性に関して先端的な担い手となります。	
	ガバナンス 公正な 企業活動	経営の健全性・公正性・透明性を確保し、社会にとって信頼できるパートナーになります。	
製品を通じて解決に貢献する社会課題	イノベーション	香料事業を通じて社会課題の解決に貢献します。	

【CSR 方針とリスク・機会、事業戦略との関係】

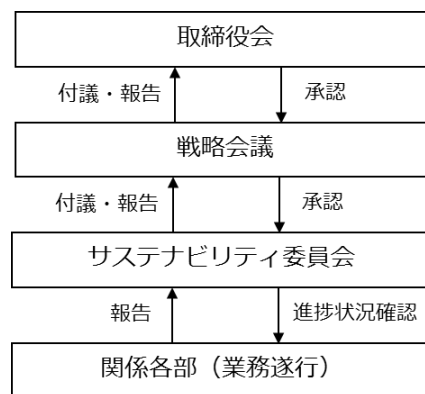
CSR 方針とリスク・機会、事業戦略との関係性を確認し、整理しています。

CSR方針（マテリアリティ）		事業戦略、アプローチ	
調達	バリューチェーン全体において責任ある調達を推進します。	事業機会の増大	■ 海外での現地調達・現地生産
		リスクの低減	■ 原料在庫管理の徹底、購買ルートの多様化 ■ 海外での現地調達・現地生産におけるリスク分散 ■ 代替原料の調査、開発 ■ サプライヤーへのサステナビリティ調査と支援
環境	環境負荷軽減の重要性を理解し、積極的に環境保全・向上活動に取り組みます。	事業機会の増大	■ 気候変動によって生じる社会的ニーズへの対応
		リスクの低減	■ 環境に配慮した製品設計・製造、環境安全監査 ■ 廃棄物の有効利用、脱臭設備の充実
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。	事業機会の増大	■ 生産効率の向上
		リスクの低減	■ 人財の確保 ■ 人権侵害の予防、救済 ■ 労働災害の防止
品質安全	製品の安全性に関して先端的な担い手となります。	事業機会の増大	■ 安全・安心で嗜好性の高い、多様なフレーバー、フレグランス等を提供できる仕組みづくり
		リスクの低減	■ 効率的な生産体制の整備、製品の安定供給 ■ 検査体制の充実と厳格な規格設定による信頼性の高い品質保証体制 ■ 高品質な製品を製造する技能者の育成
ガバナンス 公正な 企業活動	経営の健全性・公正性・透明性を確保し、社会にとって信頼できるパートナーになります。	リスクの低減	■ 透明性の高い経営
イノベーション	香料事業を通じて社会課題の解決に貢献します。	事業機会の増大	■ 研究開発への投資維持 ■ スピーディーな開発：顧客の要望や潜在的欲求を的確に捉え、迅速に対応 ■ 顧客へのきめ細やかな対応 ■ 気候変動を機とした代替原料の需要増への対応

(2) サステナビリティ推進体制の整備

当社グループは、香りを通じて豊かな社会づくりに貢献するために、イノベーションで事業機会を捉えつつ、サステナビリティへの取り組みを強化し、リスク管理を徹底しています。

当社のサステナビリティに関する責任者は代表取締役社長です。その中で、CSR 方針に掲げる事項や ESG を含めたサステナビリティへの取り組みをグループ全体で戦略的に推進していくため、サステナビリティ委員会を設置しています。同委員会では、グループ全体のサステナビリティに関する事業戦略の立案、取り組み内容等の重要事項についての審議・決議を行います。サステナビリティ委員会の審議事項は、必要に応じて戦略会議、取締役会に付議・報告します。また、内容に応じて関係各部に権限移譲を行っています。



サステナビリティ委員会の概要

・ 目的

CSR 方針に掲げる事項や ESG を含めたサステナビリティへの取り組みをグループ全体で戦略的に推進することを目的としています。

・ 委員

管理部門管掌役員を委員長とし、各部門の管掌役員の推薦により委員長が任命した委員で構成しています。

・ 事務局

経営企画部及び CSR 部で構成しています。

・ 2022 年 9 月期の実績

委員会を 1 回開催し、各 CSR 方針（マテリアリティ）の KPI（管理指標）の設定、サステナビリティレポートの発行に関する審議等を行いました。

(3) KPIの策定

当社は、CSR 方針（マテリアリティ）に実効的に取り組んでいくために、KPI を設定し、進捗を確認しています。

CSR方針 (マテリアリティ)		KPI	2022年度の実績	進捗に対する評価・今後の方針
調達	バリューチェーン全体において責任ある調達を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーアセスメント実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2022年度：実施率60% ・ 2023年度：実施率70% ・ 2024年度：実施率80% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーアセスメント実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 60%実施完了 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2023年度以降も計画に沿って実施予定 ■ サプライヤーアセスメント実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度：実施率70% ・ 2024年度：実施率80% ・ 2025年度：実施率90%
環境	環境負荷軽減の重要性を理解し、積極的に環境保全・向上活動に取り組めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001の認証継続 ■ エネルギー消費原単位 <ul style="list-style-type: none"> ・ 対前年1.6%削減 ■ CO₂排出量（スコープ1,2） <ul style="list-style-type: none"> ・ 2022年度に2013年度比25%削減、2030年度までに2013年度比46%削減 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001内部監査・外部監査実施。認証継続 ■ エネルギー消費原単位 <ul style="list-style-type: none"> ・ 対前年4.2%削減 ■ CO₂排出量（スコープ1,2） <ul style="list-style-type: none"> ・ 2013年度比22%削減 ■ グリーン電力の購入開始（本社2021年12月～100%、総合研究所2022年3月～10%） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001認証継続 ■ エネルギー消費原単位 <ul style="list-style-type: none"> ・ 対前年1.0%削減（2023年度） ■ CO₂排出量（スコープ1,2） <ul style="list-style-type: none"> ・ 2030年度までに2013年度比46%削減、2013年度比27%削減（2023年目標） ■ グリーン電力購入促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 100%（本社） ・ 10%（総合研究所、深谷工場、板倉工場）
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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年度までに18%以上 ■ 外国人従業員に占める管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 30%以上の維持 ■ 新人事制度を踏まえた面談実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 17.1% ■ キャリア採用者管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 18.2% ■ 外国人従業員に占める管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 33.3% ■ 新人事制度を踏まえた面談実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 99.8%（休業者などを除く） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年度まで18%以上維持 ■ 外国人従業員に占める管理職比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 30%以上現状維持 ■ 休業者を除く人事制度面談実施率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 100%
品質安全	製品の安全性に関して先端的な担い手となります。	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO9001、FSSC22000の認証継続 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO9001及びFSSC22000の定期監査を受け、重大な指摘はなく、規格の維持が承認された 	<ul style="list-style-type: none"> ■ マネジメントシステムの認証を継続し、より高い品質と食品安全の仕組みを構築する
ガバナンス 公正な 企業活動	経営の健全性・公正性・透明性を確保し、社会にとって信頼できるパートナーになります。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会実効性評価実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年1回 ■ コンプライアンス理解度テスト受験率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 100% ■ ハラスメント予防研修受験率（新任管理職対象） <ul style="list-style-type: none"> ・ 100% ■ 内部統制に関する研修実施（新入社員向け、新任管理職向け） <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年1回以上 ■ 重点リスク対応の経過報告（フォローアップ）実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年2回以上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会実効性評価実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年1回実施 ■ コンプライアンス理解度テスト受験率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 100% ■ ハラスメント予防研修受験率（新任管理職対象） <ul style="list-style-type: none"> ・ 100% ■ 内部統制に関する研修実施（新入社員向け、新任管理職向け） <ul style="list-style-type: none"> ・ 各1回実施 ■ 重点リスク対応の経過報告（フォローアップ）実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2回実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 実効性あるガバナンス体制の強化に向け、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する取り組みを継続し、各種指標の継続的な達成を目指す
イノベーション	香料事業を通じて社会課題の解決に貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 売上高に対する研究開発費比率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 連結ベースで8%程度 ■ オープンイノベーションの継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究開発費率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 8.0%（連結） ■ 共同研究数 <ul style="list-style-type: none"> ・ 13件（2022年度実績） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究開発費率8%を維持 ■ 共同研究も新たに探索し、社会課題解決に向けての体制強化を継続

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーとの信頼関係の構築に注力しています

当社グループは、当社グループの価値創造に関わる全ての組織・人をステークホルダーと捉え、ステークホルダーの皆様との対話を重視し、信頼関係の構築に注力しています。

ステークホルダー	基本的な考え方	主な対話の方法・事例	主に関連するCSR方針
顧客	安全・安心な製品の提供を通じて、顧客との信頼関係を構築し、カスタマーサクセスへの貢献を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> ・営業活動 ・顧客満足の把握 ・WEBサイト ・サプライヤー調査への回答 	CSR方針4 品質安全 CSR方針6 イノベーション
共同研究先 大学・研究機関	知識共有・意見交換等を通じて、最先端研究の吸収、技術の向上に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・共同研究、共同研究先への派遣 ・大学教授等による定期的な指導・レクチャー ・オープンイノベーション ・学会、研究会への参加 	CSR方針6 イノベーション
従業員	従業員一人ひとりの多様性を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる企業風土の醸成、働きやすい職場環境の整備に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修 ・労働組合 ・内部通報制度 ・人事考課面談（設定、中間、最終） ・ストレスチェック（年1回） ・自己申告制度（年1回） 	CSR方針3 人権労働
株主・投資家	信頼性・透明性の高い経営体制のもと、適時・適切な情報開示やコミュニケーションの機会を通じて、株主・投資家との信頼関係を構築し、持続的成長と企業価値の向上に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会（年1回） ・決算説明会（年2回） ・IR個別ミーティング ・各種開示資料 ・IRサイト 	CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動
仕入先	「長谷川香料グループ調達方針」に基づき、公正かつ公平で透明性の高い取引を通して長期的な信頼関係を構築する。	<ul style="list-style-type: none"> ・仕入活動 ・サプライヤー監査 ・現地視察動向 ・アンケートの実施 	CSR方針1 調達
自然環境	全ての事業活動において地球環境保全に配慮して行動する。	<ul style="list-style-type: none"> ・GHG排出削減対策の推進 ・省エネルギー対策の推進 ・環境安全委員会の実施（工場・研究所/毎月、全社/年3-4回） ・ISO14001の運用（外部・内部監査/年1回 本社対象外） ・環境安全監査（内部監査/年1回） ・各種巡視（安全、省エネ、静電気、防火対象物など各年1回） ・省資源/廃棄物の削減及び有効利用（一部堆肥化） ・臭気調査の実施（工場/毎日、研究所/月2回） 	CSR方針2 環境
地域社会	事業活動を通じて地域社会の課題解決と発展に寄与し、地域社会との共生を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動を通じた地域社会への貢献 ・環境パトロールの実施 ・地域貢献活動実施 	CSR方針2 環境 CSR方針6 イノベーション
行政・NGO	行政・NGOとの対話、業界団体活動への参加等を通じて、社会的課題の解決に向けて協働する。	<ul style="list-style-type: none"> ・業界団体活動への参加 ・行政、NGOとの対話 ・関連法規の遵守 	CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動
生活者	当社製品が使用された最終商品を通じて、豊かで健やかな暮らしの実現に貢献する。	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客を通じたフィードバック 	CSR方針4 品質安全 CSR方針6 イノベーション

賛同・参画している主な団体・イニシアティブ

幅広いサステナビリティへのグローバルな取り組みに賛同・参画しています

賛同・参画している主な団体・イニシアティブ
・ IFRA-IOFI サステナビリティ憲章
・ 国連グローバル・コンパクト
・ RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil: 持続可能なパーム油のための円卓会議)
・ CDP
・ TCFD
・ EcoVadis
・ Sedex
・ 日本化学工業協会
・ 日本香料工業会
・ International Organization of the Flavor Industry (国際食品香料工業協会)

IFRA-IOFI サステナビリティ憲章に署名

当社が加入する日本香料工業会は、国際的な団体である International Fragrance Association (国際化粧品香料協会、「IFRA」) の会員であり、また、当社は国際的な団体である International Organization of the Flavor Industry (国際食品香料工業協会、「IOFI」) の会員です。当社は、直接または日本香料工業会の活動への参加を通じて、これらの団体が実施する香料の安全性確保に向けた諸活動に寄与しています。IFRA-IOFI は、企業のビジネス戦略の中にサステナビリティを定着させることは、繁栄と存続可能な未来にとって必要不可欠であるという共通の信念をもち、これをサステナビリティ憲章として定めています。当社は、サステナビリティを最も重視して、以前から様々な活動を行ってきましたが、これらを公約として高いレベルで表明するため、2020年3月31日に上記サステナビリティ憲章に署名しました。当社は、サステナブルな社会の実現に向けて、上記サステナビリティ憲章に定める次の5つの領域に取り組んでいきます。

IFRA-IOFI サステナビリティへの取り組み

1. バリューチェーン全体において責任ある調達を確実にします。
2. 我々業界の環境フットプリントを減らし、気候変動へ対応します。
3. 従業員の福利向上と働きがいのある労働環境を実現します。
4. 製品の安全性に関して先端的な担い手となります。
5. 透明性を確保し、社会にとって信頼できるパートナーになります。

国連グローバル・コンパクトに署名

当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2020年8月24日付で参加企業として登録されました。また、同日付で日本における国連グローバル・コンパクトのローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。

当社は、国連グローバル・コンパクトの掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、持続可能な世界の実現に向けて、今後も全てのステークホルダーに対して責任のある経営を推進していきます。



長谷川香料企業行動規範

『技術立社』を社是とし、香りを通じて豊かな社会づくりに貢献するため、
一人ひとりが遵守すべき事項として企業行動規範を定めています

当社グループは、『技術立社』を社是とし、香料に徹して顧客に安心して使っていただける製品の提供に取り組んでいます。また、社会の一員として各ステークホルダーとの信頼関係を構築・強化し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決し、豊かな社会づくりに貢献することを目指しています。その目指す姿の実現に向け、「長谷川香料企業行動規範」を定め、当社グループ全体に周知徹底しています。当社グループの全役員及び全従業員がこの行動規範を理解・遵守し、高い倫理観を持って誠実で公正に行動し、社会的責任を果たしていきます。

長谷川香料企業行動規範

1. 法令等の遵守

わたしたちは、法令等に常に注意を払い、その理解に努め、社会的良識を持って行動します。

2. 環境問題への取組

わたしたちは、社会の一員として環境問題の改善に積極的に取組み、環境保全に努めます。

3. 反社会勢力との対決

わたしたちは、反社会勢力およびこれに類する団体とは断固として対決し、一切の関係を遮断いたします。

4. 人権の尊重

わたしたちは、一人ひとりの基本的人権を尊重し、不当な差別や嫌がらせは一切行いません。

5. 第三者の権利の尊重

わたしたちは、会社業務を遂行する上で第三者の権利を尊重し、その権利を侵害しません。

6. 品質安全基準の遵守

わたしたちは、厳格な品質管理体制のもと、法令に適合した安全な製品の提供に努めます。

7. インサイダー取引の禁止

わたしたちは、公正な株式売買を行い、インサイダー取引およびその疑いをもたれるような株式売買は一切行いません。

8. 利益相反行為の禁止

わたしたちは、下記に例示されるような、自己の利益と会社の利益が衝突するような、またはそのおそれのある行為は行いません。

- (1) 会社と競業する他の会社の役員・従業員になること。
- (2) 会社と競業する他の会社の営業活動を助長または支援する行為。
- (3) 会社の事業と競業する行為。

9. 社内情報の取り扱い

わたしたちは、会社の保有する情報および会社が第三者から提供された情報の価値を十分認識の上、社規の「機密情報管理規程」、「内部情報管理およびインサイダー取引規制に関する規程」を遵守し、厳重にこれを管理します。

10. 取引先に対する行動

わたしたちは、接待、贈答に関しては、贈収賄行為はもとより、社会通念上のビジネス慣習を逸脱した行為は一切行いません。

11. 納入業者との関係

- (1) わたしたちは、納入業者との商取引において、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に接します。
- (2) わたしたちは、納入業者に対し、会社の優越的地位を乱用するなどして不当に不利益を課すことはありません。
- (3) わたしたちは、納入業者からリベート等を一切受けません。

サステナビリティへの取り組み

CSR 方針 1 調達

バリューチェーン全体において責任ある調達を推進します。

基本的な考え方

顧客に安心して使っていただける製品を提供するためには、良質で価格競争力のある材料の安定調達を可能とするサプライチェーンの構築が不可欠です。公正かつ公平で透明性の高い取引を通じてサプライヤーと長期的な信頼関係を構築し、サプライチェーン全体で持続可能な成長を実現できるよう資源・環境・人権に配慮した調達活動を推進します。

長谷川香料グループ調達方針

1. 法令遵守・倫理的な取引

各国・各地域における法令・社会規範を遵守し、サプライヤーとともに高い倫理観と社会的良識をもった調達活動を推進します。

2. 人権への配慮

いかなる場合においても人権を尊重し、一切の差別を行わないようサプライチェーン全体において人権侵害につながるような活動を行わないように努めます。

3. 地球環境への配慮

全てのサプライヤーとともに環境負荷の低減を意識し、地球環境保全に配慮した持続可能な調達活動を行います。

4. サプライヤーとの相互信頼と共存・共栄

公正かつ公平な競争原則のもと相互信頼をベースに相手の立場を尊重し、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーと共存・共栄を図ります。

5. 安全・安心とカスタマーサクセス

顧客さらにはその先の消費者に安全で良質な製品を提供することにより、カスタマーサクセス及び安全・安心の実現を目指した調達活動を行います。

ステークホルダーとの関係性

サプライチェーン全体において責任ある調達を推進するため「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」を制定しています。公正かつ公平で透明性の高い取引を通してサプライヤーと長期的な信頼関係を構築します。

長谷川香料グループのサプライヤー概況

当社グループでは、化学メーカー、同業の香料メーカー、食品添加物メーカー、食品メーカー、商社、委託製造業者、副資材メーカーと取引を行っています。2022 年度に当社単体で取引のあったサプライヤーの総数は約 450 社で、仕入品目の総数は 3,200 品に上ります。主な内訳は香料原料（天然香料、合成香料）と食品、食品添加物であり、その比率は半々となっています。輸入品と国内調達の比率は 35 : 65 となっており、各サプライヤーの所在地は国内、中国、米国、EU、英国、インド、ブラジル、アルゼンチン等世界各国にわたります。少量多品種であり、比較的単価の高い原料を扱っていることが特徴です。

貢献を目指す SDGs



推進体制・ガバナンス

原料調達は主に資材部が推進します。また、代表取締役社長を委員長とし、取締役をメンバーに含むグループ会社の横断的な組織であるリスク管理委員会において調達に関するリスクの管理・検証を行います。その際、資材部が調達に関するリスクを収集し、リスク管理委員会に報告しています。

リスク・機会と戦略

リスク

- ・ 気候変動による天然資源由来の香料原料の調達不全
- ・ サプライチェーンの社会・環境問題への対応の遅れによる事業活動の停滞と企業価値の棄損

機会

- ・ 調達品目及び調達先の多様化による製造開発の強化やリードタイムの短縮化

戦略

- ・ グローバルな原料調達の実践
- ・ 代替原料の調査、開発
- ・ サプライヤーへのサステナビリティ調査と支援

2022 年度の主な取り組み

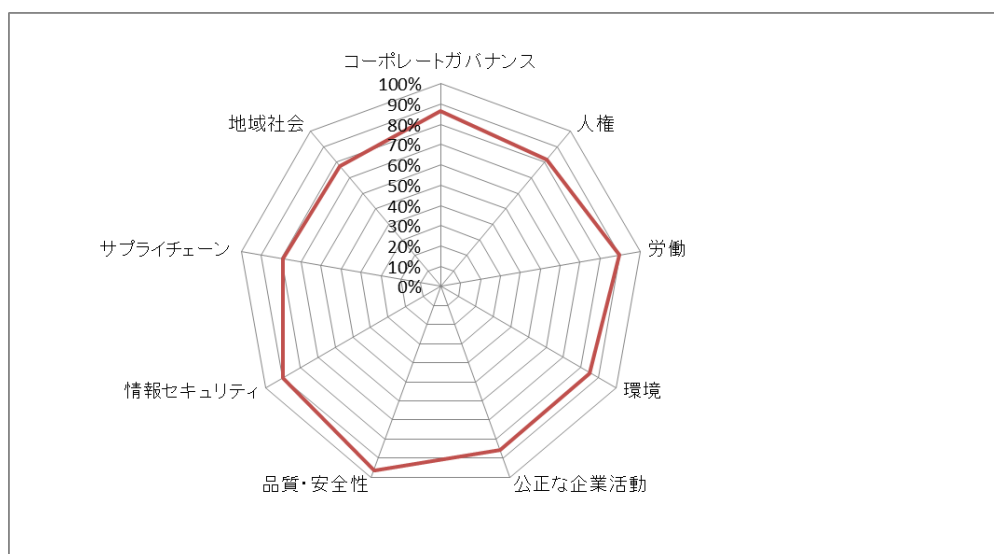
RSPO 認証を継続するとともに、サプライヤーに長谷川香料グループ・サプライヤーガイドラインを周知して、理解していただき、同意書の提出をお願いしました。同時に CSR 調達セルフ・アセスメント・

ツール（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）を活用したアンケートを実施しました。2022 年度の同意書、アンケートの回答率は取引金額の 60%をカバーしています。

サプライヤーアセスメントの実施

○2022 年度の調査

- ・ 調査形式：CSR 調達セルフ・アセスメント・ツールを活用したアンケート形式
- ・ 対象：全サプライヤー約 450 社のうち、仕入金額上位 89 社のサプライヤーが対象
- ・ 回答率：89%（回答社数 79 社）
- ・ 79 社の回答結果（得点率）



・ 回答状況を踏まえた傾向等：

- ①コーポレート・ガバナンスの得点が高いサプライヤーは CSR 推進体制の構築が充実しており、全体的に得点が高い傾向
- ②CSR 推進体制が整っていない場合でも、品質、安全性については各社とも概ね得点が高く、品質管理については整備が進んでいると見られる
- ③比較的高得点のサプライヤーであっても、人権、サプライチェーンの得点の低いサプライヤーが見受けられることから、ある程度 CSR の整備されている会社であっても、人権とサプライチェーン管理が今後の課題となっていると見られる

なお、アンケート結果からは児童労働事例・強制労働事例に関して著しいリスクがあるサプライヤーや、結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のあるサプライヤーはないと認識しています。

認証を受けた原料の調達

一部顧客の要請により JGAP（Japan Good Agricultural Practices）認証や ASIAGAP 認証、レインフォレスト・アライアンス認証農場より原料購入を実施しています。

シソオイルの調達

長谷川香料は国内の特徴のある香料原料について積極的に利用を推進して、日本特有の風味の開発に挑戦しています。その一つの重要な香料原料であるシソオイルの調達のために、下記の通り生産組合と連携を図り、品質・数量の安定的な生産と事業継続のための支援を行っています。

- ・ 種の提供：品質の安定、収量の安定を目的に毎年、生産者に種を提供しています。また種苗メーカーの協力のもと、生産地の状況確認を行っています。
- ・ 技術支援：生産性向上のために、当社より研究員・技術員を派遣し製法改良、装置改修の助言・支援を行っています。（※）
- ・ 品質向上支援：生産組合だけでは習得の難しい品質検査の方法について、研究員を派遣し教育・支援を行っています。
- ・ 包材等の支給：生産組合に充填容器、包装資材を提供しています。
- ・ 事業継続：生産者の収益が安定するよう、栽培面積を大きく増減させることなく複数年先を見据えた計画的な調達を推進しています。

（※）シソオイル採油設備の老朽化に伴う改修時、生産組合では設備の評価・設計が難しい面もあることから、当社より設備担当者及び設備業者を派遣し、2021 年に改修を実施しました。

今後に向けて

2023 年度以降は、サプライヤーアセスメントをさらに進め、調査結果に基づく課題を抽出して、サプライヤーと一緒に課題解決に向けて協調することで、サプライヤーとの関係性をより強固にして、サステナビリティ調達を推進します。

- ・ サプライヤーへの「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」の共有を継続します
- ・ サプライチェーンを構成するサプライヤーに対し、サステナビリティの推進を継続して依頼します
- ・ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンによる CSR 調達セルフ・アセスメント・ツールを活用し、サプライヤーへの回答を継続して依頼します
- ・ 海外子会社に現地サプライヤーへのアセスメントの実施を依頼します

サプライヤーアセスメントの実施率（予定）

- ・ 2023 年度：実施率 70%
- ・ 2024 年度：実施率 80%
- ・ 2025 年度：実施率 90%

CSR 方針 2 環境

環境負荷軽減の重要性を理解し、積極的に環境保全・向上活動に取り組みます。

基本的な考え方

当社では、環境保全に対する姿勢を明確にする目的で「環境理念」を制定するとともに、その理念の具現化を進めていくために「環境安全活動方針」を策定しています。

環境理念

長谷川香料株式会社はかけがえのない地球を未来に引き継ぐことが人類共通の重要課題であることを認識し、総合香料メーカーとしての全ての事業活動において地球環境保全に配慮して行動します。

環境安全活動方針

当社では、「環境保全」と同様に、「保安防災」「労働安全衛生」「化学品安全」についても企業の重要なテーマとして「環境安全活動方針」に盛り込み、取り組みを行っています。

環境保全

1. 省エネルギーの推進
2. 省資源、廃棄物の有効利用の推進
3. 臭気対策、環境汚染物質の排出低減
4. 環境管理体制の充実
5. グリーン購入の推進

保安防災

1. 危険物安全対策の推進
2. 防災安全対策の推進

労働安全衛生

1. 労働安全対策の推進
2. 労働衛生活動の推進
3. 労働環境の改善

化学品安全

1. 化学物質管理体制の整備
2. 化学品安全対策の推進

ステークホルダーとの関係性

顧客向けの情報開示

CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）、Sedex、EcoVadis、CDP 等のプラットフォームを通じた情報開示を行うとともに、お取引先からのサプライヤー調査への回答を実施しています。

従業員向け環境教育

環境教育を多面的に実施して、従業員の環境意識の向上に努めています。

- ・社内イントラネットによる教育、情報提供

環境関連ページを社内イントラネット上に掲載し、「サステナビリティレポート」をはじめ環境情報を提供しています。

2022 年度から海外出向者を含む国内全従業員（長期休業者を除く）を対象に SDGs 基礎知識に関する e ラーニングを実施し、受講後に理解度テストを行い、回答率は 100%を達成しました。また、回答結果をイントラネットで公開することで、サステナビリティに関する知識向上につなげています。

- ・社内環境セミナー

各事業所の環境安全委員会、教育委員会等が企画して、環境問題に関するセミナー・勉強会を開催しています。また、各拠点の要請により CSR 部員が講師を担当した勉強会を一部実施しました。

- ・社外環境セミナー

環境安全業務に携わる者は、専門的セミナー・講演会・展示会などに参加して、環境関連知識のレベルアップに努めています。

- ・新人教育

新入社員に対する教育を各事業所において実施しています。また、入社時の集合研修等、従業員に対する社内セミナーにおいて、環境・安全に関する研修を実施しています。

- ・環境マネジメントシステム（ISO14001）による環境教育

深谷工場、板倉工場及び総合研究所では、ISO14001 環境マネジメントシステムの中で教育・訓練を計画的に実施しています。また、各職場においては「ISO14001 掲示板」を設置して環境方針、環境推進ポスター、その他環境関連情報を掲示し、環境保全の促進に努めています。

株主への情報開示

当社 HP にてサステナビリティ（本レポート含む）に関する情報を開示しています。

貢献を目指す SDGs

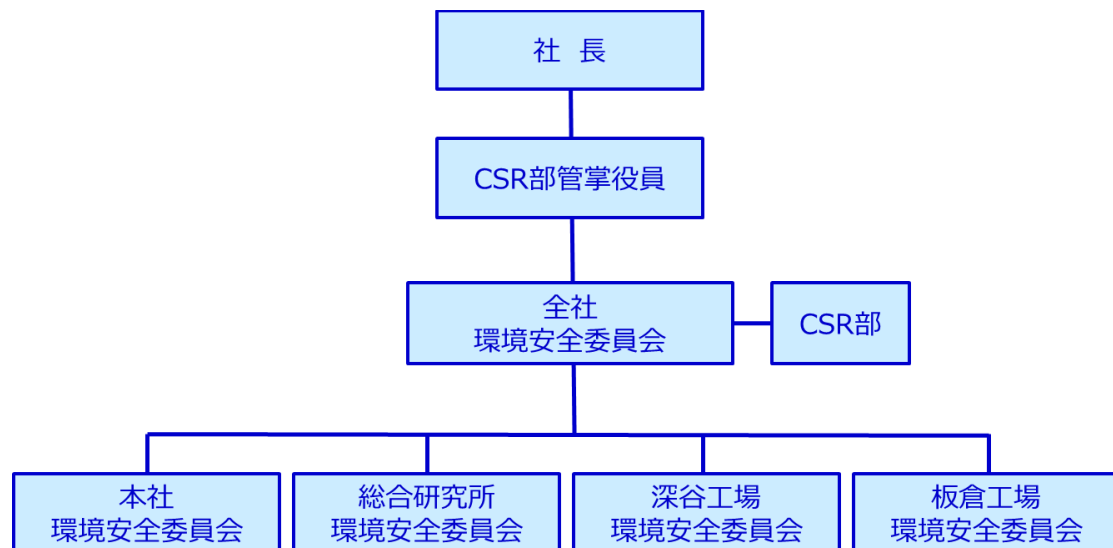


推進体制・ガバナンス

推進体制

「環境安全管理規程」に基づき環境安全管理体制を構築し、推進しています。

また、環境マネジメントシステムの国際規格 ISO14001 の認証を深谷工場・板倉工場・総合研究所で取得し、生産部門と研究部門が一体となって運用しています。



(1)全社環境安全委員会

- ①代表取締役社長が任命する CSR 部管掌役員を委員長とする委員会で、環境保全及び安全対策に関する全社的な方針、活動計画などを審議・決定します。
- ②各事業所の環境安全に関する活動計画・活動実績等の報告を受け、全社的な調整を行います。
- ③環境安全監査（環境保全 / 保安防災 / 労働安全衛生）の監査員を選任し、各事業所で毎年監査を実施します。

(2)各事業所環境安全委員会

- ①本社、総合研究所、深谷工場及び板倉工場に、それぞれ環境安全委員会を設置し、担当役員や工場長などを委員長として、本社を除き毎月開催しています。
- ②全社的な活動方針に則り具体的な活動方針・目標を定めて、環境及び安全に関する活動を推進しています。

(3)CSR 部

- ①CSR・SDGsに関する基本施策の立案・推進を行っています。
- ②長谷川香料の環境安全活動について総括管理を行っています。
- ③全社環境安全委員会及び環境安全監査などを事務局として計画・運営しています。
- ④サステナビリティレポートや当社 HP 等を通じて関連情報を開示しています。

(4)ISO14001

2001 年に深谷工場及び板倉工場において、一般財団法人日本規格協会より環境マネジメントシステム ISO14001 の認証を取得し、活動してきました。なお、現在の認証機関は DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社となっています。また、生産部門は、当社の中でも特に環境負荷の大きい部門ですが、両工場が協力し、ISO14001 のシステムに基づき、PDCA サイクルを回して継続的改善に取り組んでいます。また、2012 年 6 月には、総合研究所を適用範囲に加え、研究開発段階から環境負荷軽減への取り組みを強化しています。また、海外拠点においては 2015 年から蘇州工場で認証継続されています。

「ISO14001 環境方針」

長谷川香料株式会社深谷事業所、総合研究所は食品香料、香粧品香料、合成香料、食品添加物、食品および香粧品素材などの生産・研究開発を行う総合香料メーカーとして環境との調和の重要性を認識し、社会に信頼される企業を目指します。この実現のため、以下の方針に基づき環境に関する活動を実施していきます。

- ①省資源、省エネルギーを推進し、地球環境の保護に努めます。
- ②廃棄物の削減及びリサイクルを推進します。
- ③適用サイト及び周辺環境管理を強化し、汚染の予防に努め、地域社会との共生を図ります。
- ④環境に関する大気、水質等の法律、協定を順守します。
- ⑤内部監査等を行い、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図ります。
- ⑥環境教育を行い、全従業員の環境に関する意識の向上に努めます。

ガバナンス

各事業所において環境安全監査を毎年実施し、結果を戦略会議で報告することを環境安全管理規程で定めています。また、生産部門・研究部門では ISO14001 の認証を取得しており、環境管理システムが有効に機能していることを確認しています。

全社環境安全委員会による環境安全監査

1997 年から全社環境安全委員会が、環境保全と安全対策に関する監査を実施してきました。

2008 年以降、監査内容を「環境保全監査」「保安防災監査」及び「労働安全衛生監査」に区分し、きめ細かくチェックする仕組みに変更しました。監査に際しては、それぞれ専門的な監査員を選任し、監査員は環境に関わる法令の遵守、活動の状況、関連施設管理状況等をチェックし、改善事項には改善指摘書を発行します。これに対し被監査事業所では、指摘事項に対する改善計画を作成し、全社環境安全委員会に報告した上で改善を実施していきます。2022 年度は 7 月に各事業所についてそれぞれ監査を実施しました。結果は全社環境安全委員会で審議後、戦略会議へ報告し、必要に応じて取締役会に付議・報告することとしています。

ISO14001 と内部監査（環境）

当社では ISO14001 の認証を深谷工場・板倉工場・総合研究所で取得しています。内部監査の実施については、環境マニュアルで規定されている内部監査チームにより監査を実施しています。

当社の中でも特に環境負荷の大きい生産部門では、両工場が協力し、ISO14001 のシステムに基づいた運用（PDCA）を実施しています。

また、指摘事項が示された場合には迅速に是正対応を行い、他部署にも水平展開し、継続的な改善を図っています。

なお、中国の蘇州工場では 2015 年に ISO14001 認証を取得し、環境改善活動を実施しております。

リスク・機会と戦略

リスク

- ・ 法令・規制遵守徹底の不備による行政処分や訴訟
- ・ 地域社会の環境保全の阻害
- ・ 社会的評価の低下
- ・ 顧客からの取引停止等
- ・ 気候変動による原材料の不作
- ・ 災害等によるサプライチェーンの寸断

機会

- ・ 気候変動によって生じる社会的ニーズへの対応

戦略

- ・ 法令遵守やリスクへの対応を徹底します。
- ・ CSR 方針に則り、環境課題を解決し、成長戦略へとつなげていきます。

関連施策

- ・ 戦略会議における長期視点での目標検討・決定と全社環境安全委員会での施策の進捗管理、グループ全体への啓蒙
- ・ 地球温暖化対策の徹底（環境安全委員会活動を通じたエネルギー消費量・CO₂排出量の削減、省資源、廃棄物の堆肥化を通じた有効利用）
- ・ CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）、Sedex、EcoVadis、CDP 等のプラットフォームに加盟、情報開示による透明性の維持
- ・ 情報開示、トレーサビリティの担保による顧客との取引拡大
- ・ イノベーションの加速、SDGs の目標の実現に向けた新製品の開発・提案、販売
- ・ 炭酸感増強香料（炭酸エンハンサー®）、天然光劣化防止剤等の使用で、ペットボトルの薄肉化や軽量化により容器原材料の省資源化に貢献

2022 年度の主な取り組み

(1)TCFD への取り組みと CDP 評価

長谷川香料グループではTCFD 提言への賛同を 2022 年に表明し、気候変動リスク分析を開示しました。

その中で TCFD の要請事項を踏まえた、シナリオ分析を行っています。

詳細は「長谷川香料グループの気候変動リスク分析」をご覧ください。

ホーム> サステナビリティ> TCFD 提言に基づく開示> 長谷川香料グループの気候変動リスク分析

https://www.t-hasegawa.co.jp/files/hasegawa_group_tcfcd.pdf

なお、2022 年度の CDP 気候変動分野については、「環境リスクやその影響に対するアクションをとっていることを示す」とともに、「環境リスクやその影響をトラッキングし、緩和したりなくしたりしようとしている」ことを示すマネジメントレベルの「B」の評価を受けています。

(2)環境会計

環境保全活動を効率的かつ効果的に進めていくために、環境省の「環境会計ガイドライン」を参考にし、環境会計を実施しました。(参照：ESG データブック 2023)

(3)環境負荷軽減に向けた取り組み

・エネルギー使用

当社は省エネルギーを重要な課題として捉え、積極的に取り組んでいます。全社的な省エネルギー活動を実施するほか、生産部門の全ボイラーをCO₂排出量の少なく燃焼効率の良い機種に更新するとともに、特別高圧受変電設備や、エネルギー監視システムを導入するなど省エネルギーを推進してきました。省エネ法の第一種エネルギー管理指定工場である深谷工場及び板倉工場では、エネルギー使用の合理化基準を定め、省エネルギーに努めています。

2022年度は製造工程の改良と処方合理化、運用見直しによる蒸気ロス削減、ボイラー運転の効率化等を実施しました。結果、エネルギー使用量を前年比1,372GJ削減し、エネルギー原単位は4.2%改善、目標値である前年比1.6%削減を達成しました。(参照：ESGデータブック2023)

・CO₂排出

2022年度スコープ1、2は前年比1.6%削減、また2013年度を基準とする2030年度46%削減目標に対して、22%削減しました。

削減計画の一環としてグリーン電力調達を開始し、本社ビルは2021年12月より使用量の100%、総合研究所は2022年3月より10%を調達しています。電力使用量の多い生産部門においては、深谷工場では2023年1月より10%の調達を開始するとともに、板倉工場では2023年6月より10%の調達を開始予定です。

CO₂排出量（スコープ1～3）第三者検証を、2021年度は当社単体、2022年度は国内連結で実施しています。(参照：ESGデータブック2023)

・ 用水使用

当社は、用水を冷却及び洗浄用にも使用しています。これまで製造方法の改善による冷却水の削減、洗浄方法の最適化や冷却水循環式設備の増設などで用水使用の削減に努めてきました。2022年度は用水使用量を前年比1.3%削減しました。

また、気候変動に加え世界的な水資源への関心の高まりや重要性を踏まえ、全社環境安全委員会（委員長：CSR部管掌役員）において水リスクに関する戦略と取り組みを監督する仕組みの構築を進めました。過去の用水使用量データを活用し、環境安全委員会で数値目標を設定しています。特に使用量の多い生産部門では増減理由及び実施した削減施策を毎月報告しています。（参照：ESGデータブック2023）現時点では当社生産エリアでの水リスクは高くないと把握していますが、世界的に水は貴重な資源であり、管理強化は重要と認識していることから、今後も継続して適切に対応していきます。

・ 排水処理

1969年、深谷工場に排水処理施設を設置して以来、活性汚泥法、加圧浮上法、嫌気性処理法、凝集沈殿法、膜濾過法など様々な排水浄化技術を採用した排水処理施設を増設し、排水処理の改善に努めてきました。

各工場の排水は排水処理設備で三次処理を行い適切に処理し、研究所の排水は排水処理設備で二次処理まで行い下水へ排水しています。水質汚濁防止法、県条例及び地域との協定で定められた排水規制値等の排水基準を遵守しています。（参照：ESGデータブック2023）



排水処理設備（板倉工場）

・ 廃棄物の有効利用

当社は多品種の香料製品を製造しており、様々な廃棄物が発生しますが、有効利用に取り組み、廃缶類、紙類、廃ガラス、廃油等の再資源化を積極的に推進しています。また、埋立廃棄物の発生抑制に努めています。2022年度の有効利用率は96.4%となりました。（参照：ESGデータブック2023）

臭いの少ない缶類は再生缶を製造する業者に、また廃液類の一部は再利用技術を有する業者に処理を依頼しています。

2022年の日本における「プラスチック資源循環法」の施行やプラスチック汚染に関する法的拘束力のある国際文書（条約）の策定に向けた政府間交渉の動きなどに見られるように、プラスチック類の使用削減と廃棄処理については、一層真摯に対応していかなければいけない課題と認識しています。当社では、プラスチック類をリサイクル可能な状態に分別しています。

廃棄物処理業者の選定は、処分場を見学し適正に処理が行われているかを確認するとともに、定期的に監査を実施しています。また、廃棄物は排出者責任があるため、環境安全監査にて年に一度深谷工場、板倉工場、総合研究所、本社の廃棄物処理状況の監査を実施し、指摘事項が生じた場合は速やかに是正しています。2022年度の環境安全監査では、管理が適正に行われていることを確認しました。

廃棄物の有効利用の一例として、多量に発生する天然物抽出後の残渣（植物性残渣）は長野県南佐久郡小海町にある株式会社小海コンポース（当社出資比率45%）で発酵堆肥化した後、高原野菜農家等で利用されています。



堆肥散布（長野県小海町）



野菜畑（長野県小海町）

・臭気対策

香料を製造する企業として、臭気対策（悪臭防止）には特別に注意を払っています。様々な脱臭技術を採用した多数の脱臭装置の稼働により、臭気の排出防止に努めています。

また、臭気対策の一環として、構内及び周辺地域の環境パトロールを定期的を実施しています。



脱臭設備（板倉工場）

・集塵対策

製造時における作業環境改善の一環として一部の製造部には、集塵機を設置しています。

・生物多様性の保全

香料の製造には、エネルギーや天然原料及び合成原料、水などの資源を利用しており、バリューチェーン全体でみると生態系に何らかの影響を与えている可能性があります。

香料が貢献できるテーマの一つが「消費量の多い食資源の代替品開発と使用量削減」です。例えば、肉類、乳、砂糖、ラード、パーム、コーヒー、茶、カカオ、ナッツなど需要の増加が見込まれる食品については、加工食品中の使用量を減らしても風味を香料で補えば、嗜好度を落とすことなく生活者に届けることができます。また香料の使用は、食資源保護につながることに加え、天然の食材よりも、低価格にて安定供給することが可能です。

もう一つは「フードロス削減」です。製剤化技術で香料を粉末化することで、香料を運ぶための容器コストと輸送コストの削減につなげるだけでなく、食品の保存性能の向上につなげることが可能です。また、炭酸感増強剤や光劣化防止剤を利用することで、ペットボトルの軽量化や食品の賞味期限の長期化に貢献しています。

当社の事業性や地域性に配慮した活動を推進するとともに、事業活動と生物多様性との関係性を体系的に把握し、社内教育などを通じて生物多様性への理解を深めていけるよう努めていきます。

2022年度は、次年度以降の生物多様性関連の情報開示に向けて、様々な活動を開始すべく、情報収集を開始しました。

(4)環境目標と実績

環境目的	2022年度目標	2022年度実績	中長期目標
1.環境管理体制の充実			
1)環境マネジメントシステムの継続的改善	環境保全活動の継続的運用、改善 ISO14001（認証取得部門）の継続運用、改善	長谷川香料全部門で実施 製造・研究部門でISO14001の継続運用、改善	継続実施 継続実施
2)環境監査の実施	環境安全監査の実施 ISO14001 審査、内部環境監査の実施	環境安全監査を実施 ISO14001 認証取得部門で実施	継続実施 継続実施
3)環境安全教育の推進	各種教育の計画、実施 ISO14001 教育訓練の計画、実施	社内イントラネット教育、その他の教育を実施 ISO14001 認証取得部門で実施	継続実施 継続実施
4)環境管理の改善	サステナビリティレポートの発行 環境会計の実施	サステナビリティレポートの発行 環境会計の実施	継続的改善 内容充実
2.省エネルギーの推進			
1)エネルギー使用の削減	エネルギー原単位 対前年度1.6%削減	1,372GJ削減(対前年度0.5%減) (生産量原単位4.2%削減→目標達成)	継続実施
2)CO ₂ 排出量の削減 (スコープ1,2)	CO ₂ 排出量 2013年度比25%削減(総量)	4,128 t 削減 (2013年度比22%減)	2030年度までに 2013年度比46%削減
3.省資源、廃棄物の有効利用			
1)省資源の推進	用水使用量 継続的改善 事務用紙使用量 継続的改善	用水使用量5,522m ³ 削減 (対前年度1.3%減) 事務用紙使用量871kg減 (対前年度5.7%改善)	継続的改善 継続的改善
2)廃棄物の有効利用の促進	廃棄物有効利用率 継続的改善	有効利用率96.4% (対前年度1.2ポイント悪化)	継続実施
3)埋立処分量の削減	埋立処分量ゼロ	埋立処分量0 t 埋立ガラス廃棄物の有効利用化	埋立処分量ゼロ
4.環境排出の抑制			
1)大気汚染、水質汚染の防止	自主規制値による管理(工場)	自主規制値内で適正管理 排水処理施設の改修	継続的改善
2)臭気対策	脱臭設備の増設、適正管理 臭気バトロールの実施(工場、研究所)、臭気苦情ゼロ	適正運転、臭気苦情0件	継続的改善
3)化学物質管理	PRTRの実施(PRTR法及び自主管理物質)	PRTR実施	継続実施
5.グリーン購入			
1)グリーン購入の推進	グリーン購入の推進	グリーン購入基本原則・ガイドラインによる運用	継続実施

今後に向けて

- ・再生エネルギー調達を促進し、スコープ 1、2 の中長期的な CO₂ 排出量削減に取り組みます。
- ・引き続きCO₂排出量第三者検証を実施し、算定方法の正確性とデータの信頼性を保持します。
- ・用水使用量削減目標を設定し、施策の進捗を確認しながら使用量の削減に努めていきます。
- ・生物多様性に関するリスク、機会とそれらが及ぼす影響を見極め、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）に沿った開示を進めるべく、検討を開始します。

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、「国際人権章典」「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、労働環境はコンプライアンスの根幹に関わるとともに、企業価値向上にも不可欠です。そのため、代表取締役社長を委員長とし、管理部門管掌の取締役や各部門の管掌役員等で構成されているコンプライアンス委員会にて部署横断で連携して人権、労働環境に関する課題を把握し、改善を図っています。また、必要に応じて取締役会に報告する体制となっております。

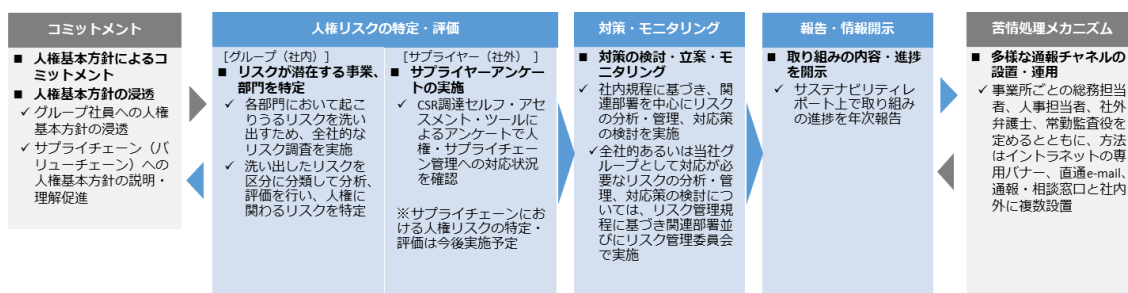
人権尊重への取り組み

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。

・人権リスクへの対応

当社グループでは、事業活動による人権への負の影響を予防・軽減するために、対応すべき人権リスクを特定しています。特定したリスクへの対策を行うとともに定期的にモニタリング・情報開示を実施し、取り組みの改善を図っています。

・人権リスクへの対応プロセス



・人権リスクの特定

リスク管理委員会とコンプライアンス委員会が毎年合同で実施している各部署へのリスク調査に、人権リスクの視点も織り込んでいます。本調査で抽出された人権リスクを分類し、リスクが潜む事業や部署を特定しています。

・人権リスクの評価

現在、当社グループでは主な人権リスクを以下のように整理し、対応しています。

特定した人権リスク (当社グループ)	対応の方針	2022年度の対応実績
ハラスメント	ハラスメントを社員が正しく理解し、ハラスメントのない働きやすい職場を作る	・ ハラスメント防止研修を全ての管理職に実施 ・ 啓発のためのポスター掲示を実施
個人情報漏洩	法令に則り正しく管理する	・ 個人情報に関する社内規程の改定 ・ 社内通達による啓もう
不適切なSNS利用	SNSの影響について、社員の認識を高める	・ 年1回社内通達でSNS利用についての注意喚起を実施 ・ 新入社員教育の一環としてSNSリスクについて説明し、注意喚起を実施
労使協議の阻害	労働者代表と適切かつ誠実に協議することを基本方針に定める	・ 毎月実施を原則とし、中央ならびに各支部で合計49回の労使協議会を実施
過重労働	法律で定められた労働時間を遵守し、従業員の働きやすい環境を整備する	・ 時間外労働の上限について、健康を害さないように考慮して協約を締結 ・ 時間外労働時間の上限に近づくとアラートを発するシステムを導入し注意喚起を実施
差別	いかなる差別も認めない	・ 「長谷川香料企業行動規範」を全ての従業員に配付し、周知
労働安全衛生	労災事故が起きない、安全な職場環境の整備と作業手順の作成及び周知徹底	・ 計画的な設備の保全、更新 ・ 定期的な安全巡視 ・ 定期的な安全教育

・人権リスクへの対策・モニタリング

社内規程を整備し、関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行っています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクの分析・管理、対応策の検討については、関連部署並びにリスク管理規程に基づくリスク管理委員会で実施しています。

・通報窓口の設置

苦情処理メカニズムの一環として、従業員からの通報・相談窓口に事業所ごとの総務担当者、人事担当者、社外弁護士、常勤監査役を定めるとともに、イントラネットの専用バナー、直通 E-mail を設けることで、社内外に複数設置する形としています。

・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あります。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、2022 年度は経営職能層に対しても研修を行いました。

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
経営職層	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			中堅社員向け人財育成プログラム OJTトレーナー研修 他部門研修制度※		営業指導マニュアル
管理職層	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						
基幹職層	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財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	17.1%	18%以上	2024年9月末
キャリア採用者管理職比率	18.2%	18%以上維持	2024年9月末
外国人従業員に占める管理職比率	33.3%	30%以上	現状維持

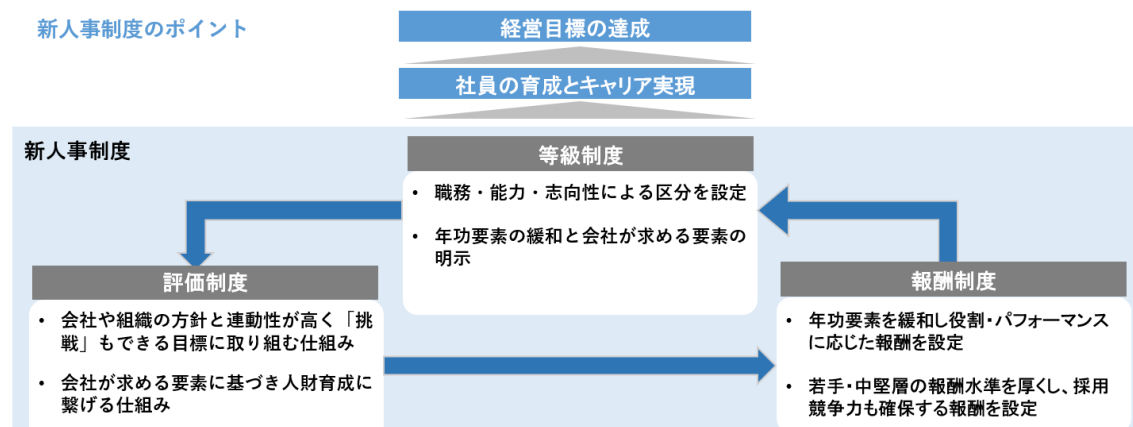
※現状は2022年9月末時点の実績

2022年度の主な取り組み

人事制度改革

当社では等級制度、評価制度、報酬制度、人財育成をトータルに見直しています。

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。2022年度は報酬制度以外を先行して実施しました。



人事制度の方針

頑張った人に報い、変化に対応する挑戦を促す風土を創り出すことを方針としています。

評価制度

・ 評価制度の考え方

考課のためだけの仕組みではなく、全社・組織目標の達成と個人の成長を促進するためのツールとします。そのために社員に期待する行動を明確にし、必要とされる行動・役割・専門性の充足度、そして実際の成果の達成度について評価を行います。また、考課結果は、フィードバックを通じて個人の成長を後押しするものであり、評価制度を人財育成の基盤になるものとして活かします。

・ 評価制度のポイント

成果評価

会社や組織の方針と連動性が高く「挑戦」もできる目標に取り組むものとし、全社目標につながる、目に見える成果物を求めます。また結果だけでなく、そのプロセスについても評価を行い、その結果は主に賞与に反映させます。

行動評価

会社が求める要素に基づき人財育成につなげる仕組みとし、等級やコースに応じて期待される行動が取られているかどうかを評価します。その結果は等級（昇格）、給与に反映させます。

いずれの評価においても、上司との面談を義務付け、適切なフィードバックを行うことで、人財育成につなげるものとしています。

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、クラウドサービスによる人事評価システムを導入しました。

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、評価対象者の面談実施状況を人事部が確認できる仕組みとしました。

キャリア開発の推進

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。よりよい研修となるようPDCAを実践し、企画、運営の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2020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。

若年層社員の経営意識を醸成する

- ・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

16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

人事制度改革の推進、運用

2022年度に導入した評価制度を用いて、新たな報酬制度を2023年4月より運用開始しました。

報酬制度

- ・報酬制度の考え方

社員に求める行動や成果の達成を促すため、望ましい行動や成果に対して重点的に処遇し社員の関心と努力を適切に方向付けていくものとします。

- ・報酬制度のポイント

年齢給を廃止し年功要素を緩和します。また、役職手当を設け、その役割に報いる仕組みとします。賞与について、各人の成果評価に応じた配分によりメリハリをつけ、高いパフォーマンスに報いるものとします。優秀な人財をキャリア採用にて採用するために、報酬水準を見直し特に中堅層を手厚くしています。

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継続実施します。

■関連データ（参照：ESGデータブック2023）

【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。

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。 短時間勤務制度：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・介護のための時間単位有休制度	看護休暇、介護休暇を時間単位で取得できる制度。
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。

制度	内容
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、スポーツ大会等の全社行事、観劇等の事業所行事、各種クラブ活動等を実施しています。

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

なお、当社はいずれの雇用区分においても事業所が所在する各都道府県の最低賃金以上の支払いを行っています。

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・防災の確保を最優先とした上で職場の衛生的な整備に努めます。全社環境安全委員会が全社的な方針・活動計画を策定し、各事業所が消防法をはじめとした安全と防災に関する法令等を遵守して職場の安全環境と保安防災活動に取り組みます。深谷事業所において化学物質を取り扱う職場で、環境安全委員会が主体となり、定期的な職場の巡視、危険個所のチェックと改善を強化します。

危険性の特定、リスク評価、事故調査の仕組み

各事業所で月 1 回の安全衛生委員会を開催し、事故・労働災害の要因分析や対策、疾病休務者の状況を踏まえて安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。また各職場の部署長が、各職場における作業の危険性の特定とリスク評価を行い、適切に対策を図ります。特に化学物質の取り扱いの危険性や有害性を従業員に周知徹底するとともに、定期的な有機溶剤の作業環境測定を行い、従業員の健康への影響についても評価を実施しています。深谷事業所全体として労働災害の低減、健康障害を防止するための措置を講じています。

重大事故や労働災害発生時には、全社横断的な事故調査委員会が設置されます。同委員会に速やかに事故を報告し、原因究明、再発防止策の策定、実行を進める体制を構築しています。

2022 年 9 月 15 日には社員 1 名が死亡、2 名が負傷する重大な事故が発生したことから、事故調査委員会を設置し、事故原因の究明及び再発防止対策の策定を実施いたしました。事故調査委員会における事故原

因の調査内容及び再発防止対策の提言につきましては、同年 11 月 11 日に公表しております。当社は、人的被害を発生させた本事故を真摯に受け止め、このような事故を二度と起こさないように、下記再発防止対策を着実に実施します。

- ・製造工程の変更
- ・作業エリアの改善（送気、局所排気実施等）
- ・一酸化炭素濃度測定器の常設、警報装置等の設置
- ・安全教育、訓練の実施

2022 年度に深谷事業所では労働災害が 6 件（死亡事故 1 件含む）発生しました。労働災害に対しては、特別安全巡視による危険個所の改善や教育の徹底等の対策を実施し再発防止に努めました。今後も労働災害をなくすために、潜在的なリスク、根本原因の究明と是正対応の徹底を図ります。

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の環境安全、労働安全に関する改善すべき事項を速やかに改善し、「是正処置報告書」等にまとめています。

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、作業場の潜在的な危険性の認識を全員で共有しています。さらに安全衛生委員会でもヒヤリハットを報告する仕組みを構築し他の職場へ水平展開しています。報告されたヒヤリハットに対してはリスク低減の措置を講じています。

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。

2022 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

- ・新入社員に対して、社会人生活・組織活動への戸惑いや業務遂行への不安を解消するため、年齢の近い若手社員が定期的に面談しメンタル面やキャリア形成のサポートを行うメンター制度を導入
- ・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

働きやすい環境整備の取り組み

- ・ 時差通勤制度の導入
- ・ 育児・介護の短時間勤務のシフトパターンの追加

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

労働安全衛生への取り組み

- ・ 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できるようにしており、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 2023）

今後に向けて

人権基本方針に基づき、安全で働きがいのある職場づくりを一層推し進めるために、以下の取り組みを進めます。

- ・ 人権デュー・ディリジェンスの仕組みを整備、構築します。
- ・ 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、制度の検討を引き続き行います。
- ・ 障がい者が働きやすい環境、制度の検討を引き続き行います。

CSR 方針 4 品質安全

製品の安全性に関して先端的な担い手となります。

基本的な考え方

当社グループでは顧客からの「安心かつ安全に使える」という要求に応えるため、品質保証体制を確立し、安全・安心な製品の供給を重視しています。

品質／食品安全方針

わたしたちは、お客様に安心して使っていただける製品をご提供するために、次の方針を実行いたします。

1. わたしたちは、お客様とのコミュニケーションを大切にし、お客様のニーズを具現化し、満足いただける製品を提供できるよう努めます。
2. わたしたちは、研究・開発、原材料調達、製造、物流、販売、事務管理に至る全てで、各自の職務、役割を確実に行之、お客様に信頼される品質の製品とサービスを提供いたします。
3. わたしたちは、関連する法律、規制を遵守し、安全で高品質の製品を提供できる品質保証システムを確立し、継続的な改善を図ります。

ステークホルダーとの関係性

顧客に安心して使っていただけること、カスタマーサクセスのために価値ある製品を提供し続けることを目指しています。

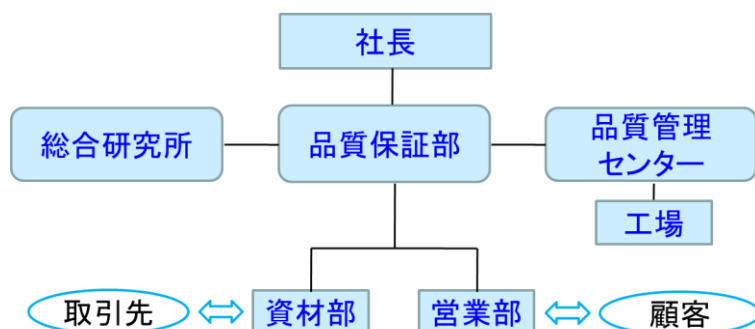
貢献を目指す SDGs



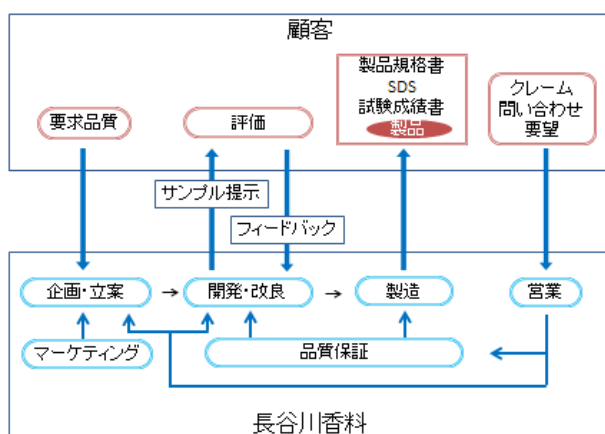
推進体制・ガバナンス

顧客と消費者に対して香料製品の品質と安全を保証するため、代表取締役社長直轄の品質保証部を中心とした品質保証体制を構築し、顧客とのコミュニケーションを大切にすることで、品質・安全に対する活動を推進しています。当社で使用する原料は全て登録制として、品質・安全性を確認できた原料のみを使用したサンプルワーク、製品製造を行っています。顧客に提供する製品は全て完成検査を実施し、高品質な製品提供に注力しています。

当社の品質保証体制



顧客とのコミュニケーション



原料から製品までの品質管理

原料		開発		製造		製品
原料登録	試作	サンプル提供	原料受入れ	製造	品質検査	フォローアップ
全ての原料は法規の適合や安全性の確認を行い、承認された原料だけが使用できる原料として登録されます。	登録された原料を使用して、顧客の要望に合った香料製品を開発します。	法規や規制に基づく表示情報や安全性情報を確認し、安全・安心なサンプルワークを行います。	工場に入荷される原料は全て受入検査が実施され、当社規格に合致していることを確認します。2022年度には約9,200品の原料検査を行っています。	FSSC22000運用とバーコードシステムを活用した製造管理により、高品質な製品製造を実施します。	全ての製品は製造パッチごとに完成検査を実施し、製品ごとに決められた規格に合致していることを確認します。2022年度には約27,400品の製品検査を行っています。	顧客へ販売した後、クレームや問い合わせに対応します。

当社では、製品の品質に関しては、顧客に安心してご使用いただけるよう、原料の受け入れから製品出荷までバーコードを使用したトレーサビリティシステムを採用しています。製品ロットから、製造記録、製品検査結果、その製品に使用された原料のロット、原料の受け入れ検査結果までトレース可能となっています。

使用する原料は、規格、アレルギー、残留農薬等の品質・安全情報を確認しています。香料化合物においても食品衛生法、消防法、労働安全衛生法（安衛法）、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）等の関連法規への適合を確認しており、常に品質が担保された原料を使用し、その品質を製品につなげることで、安全・安心な製品を提供するとともに、環境への影響にも配慮した製品づくりを行っています。

また、トレーサビリティシステムによって情報のトレースを可能にすることにより、顧客からの問い合わせに対する回答時間の短縮を目指し、持続可能な情報提供を行っています。

化学物質の関連法規と当社の対応

当社では、取り扱う香料成分が化学物質でもあるという観点から、製造、輸送の際に化学物質を扱う労働者の保護、使用者の安全性を確保し、環境を守るために、関連法規への適切な対応を積極的に実施しています。

① 国内法に基づく新規化合物の登録申請

化審法への対応として以下を実施しています。

- 低生産量新規化学物質の届け出
- 少量新規化学物質の申出

安衛法への対応として以下を実施しています。

- 新規化学物質の申請登録
- 少量新規化学物質の申請

② GHS（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals：化学品の分類および表示に関する世界調和システム）対応の SDS（Safety Data Sheet）の発行

当社では全ての製品について、顧客に安全にご使用いただくために、SDS を通じて、香料製品中の法規制対象物質に関する情報を開示しています。対象となる関連法規は以下の通りです。

- ・労働安全衛生法
- ・化学物質排出把握管理促進法（化管法）
- ・消防法
- ・船舶安全法
- ・海洋汚染等及び海上災害の防止に関する法律（海洋汚染防止法）
- ・毒物及び劇物取締法

また、輸出用製品に関しても、輸出先国の GHS 制度に対応した SDS を発行しています。

③ 各国の化学品規制動向、及び国内法改正に関する情報管理と対応

当社では、各国の化学品関連規制動向や化学品登録リスト（インベントリー）収載品目について、国内外法規検索データベースのほか、業界団体を通じて情報を入手しています。当社で使用している化学物質に関しては、社内システムに入手情報を登録して管理しており、顧客からの問い合わせに対応しています。

国内法改正に関しては、関係省庁からのお知らせのほか、業界団体からの情報入手に努めています。特に近年法改正が頻繁に行われている安衛法と化管法においては、PRTR 該当香料物質の排出量の集計、SDS

の更新、ラベル表示の変更、及びリスクアセスメント対象物質が今後さらに増加することを踏まえ、原料情報の収集、社内システムの整備など、関連部署と連携しながら法改正への対応を進めています。

④ 海外子会社の対応

海外子会社においても、現地で適用される化学品関連法規への対応を実施しています。

・中国

(1) 中国子会社（上海、及び蘇州工場）における主な化学品管理規制：

- 安全生産に関する「中華人民共和国安全生産法」「中華人民共和国消防法」「危険化学品安全管理条例」「危険化学品登録管理弁法」「危険化学品目録」
- 職業衛生防護に関する「中華人民共和国職業病防治法」「職場の職業衛生管理規定」「職場の職業病危害警告標識」
- 環境保護に関する「中華人民共和国環境保護法」「国家危険廃棄物目録」「危険廃棄物移転管理弁法」

(2) 長谷川香料(上海)有限公司は2020年に中国生態環境部令第7号「新化学物質環境管理弁法」に基づき、一品簡易登録を申請しました。（なお、中国の新化学物質管理に関する現行法規は、中国生態環境部令第12号「新規化学物質環境管理登記弁法」（施行2021年））

(3) SDS 提出

「GB 30000 化学品の分類とラベルの規範」「GB 12268 危険貨物品名表」「GB 6944-2012 危険な貨物の分類と品名の番号」に準拠した SDS を発行しています。サプライヤーの提供する原料情報を社内システムに登録することにより、GHS 法規情報を完備し、顧客の要求に応じて SDS を提供しています。

・マレーシア

(1) マレーシア子会社における主な化学品管理規制：

- 1994 年労働安全衛生法（OSHA 1994）
- OSHA 1994 の下位法令 Occupational Safety and Health (Use and Standard of Exposure Chemical Hazardous to Health) Regulations 2000 (USECHH Regulations)（2000 年 健康に有害な化学物質の使用および暴露基準に関する規則）

マレーシア工場では食品香料製造のみであるため、化学物質の登録は適用されませんが、CLASS Regulations 2013（2013 年有害化学品の分類、表示および安全データシートに関する規則）の危険有害化学物質のインベントリーに記載された物質名を社内にて記録管理しています。

(2) SDS 提出

CLASS Regulations 2013 に準拠した SDS を発行しています。サプライヤーから食品香料用原料として使用される化学物質の SDS を入手し、サンプルと製品に対して、顧客の要求に応じて SDS を発行しています。

・米国

(1) 米国子会社（カリフォルニア州 3 拠点）における主な化学品管理規制：

米国子会社においては、食品香料製造のみであり、新規化学物質の製造は行っていないため、新規化学物質登録申請法規は適用除外となりますが、化学物質管理関連法規として、プロポジション 65（カリフォルニア州法）が適用されます。プロポジション 65 に関するステートメントを顧客が製品を初回注文する前、および／または顧客からの要請により提供しています。

(2) SDS 提出

GHS に準拠した SDS をサンプルと製品に対して顧客の要求に応じて発行しています。

製品リスク評価（化学物質のリスクアセスメント）

工場の従業員は、当社で取り扱う原料である化学品について、化学物質を適切に管理するため、化学物質の危険有害性や適切な取り扱い方法、国内外の化学品規制などの教育を定期的に受けています。また、原料や中間品の SDS を基に化学物質のリスクアセスメントを行い、リスクの低減対策を検討して作業手順書に反映しています。化学物質を取り扱う全作業員へ化学物質の有害性と取り扱い時の注意点、暴露防止の施策（局所排気装置の設置や保護具の着用）を実施しています。

総合研究所においては、取り扱いのある化学物質について、安衛法に基づきリスクアセスメントを実施し、リスクレベルに応じた対策シートを作成し、社員がいつでも利用できるよう社内イントラネットに掲載しています。

安衛法改正に伴う今後のリスクアセスメント対象物質の増加にも対応していきます。

海外子会社においても、現地の実情に応じて実施しています。

・中国

上海と蘇州では、現地の要求事項に合わせてそれぞれ独立に管理していますが、安全生産、職業衛生安全、環境保護及び生産リスク管理の観点から、以下の管理措置を策定して運用しています。

- ① 原料サプライヤーから SDS を入手し、社内システム内で検索可能な情報登録をしています。
- ② 法的要件に従い、作業場に対して評価を実施し、職業上の危害要因を明らかにします。毎年定期的に検査を行い、その結果を公示し、作業場には職業衛生の警告マークを掲載しています。
- ③ 可燃性の危険化学品は特定の倉庫に保管しています。
- ④ 年に一回、安全生産リスク評価を行い、危険な化学品の使用、貯蔵、輸送などのリスクを識別し、制御措置と緊急対策を制定し、安全生産事故の発生を防止しています。

・マレーシア

マレーシア子会社では、全ての化学物質についてリスクアセスメントが行われていることを確認し、従業員への影響を把握するために、Occupational Safety and Health (Use and Standard of Exposure Chemical Hazardous to Health) Regulations 2000 (USECHH Regulations)（2000 年 健康に有害な化学物質の使用および暴露基準に関する規則）に則り、マレーシア労働安全衛生部（DOSH）に登録された外部の認定評価者による化学物質健康リスクアセスメントを実施しています。リスクアセスメントの結果と規則に基づき、局所排気装置（fume hood）を研究室に設置し、従業員への許容暴露限界を確認するた

めの管理措置も行っています。さらに、SIRIM-DOSH（マレーシア標準産業調査研究所-労働安全衛生部）が承認した保護具を従業員に提供しています。

・米国

米国子会社のシステムにおいて原材料を承認するプロセスでは、FEMA（米国食品香料製造業者協会）による呼吸器ハザードリスク情報、またはサプライヤーから提供された情報に基づき、原材料のリスク評価が行われます。全ての従業員がハザードコミュニケーション（危険有害性情報伝達）の訓練を受けています。施設は政府機関の要件に準拠し、労働安全衛生法（Cal/OSHA）にも従っています。フレーバー製造における従業員の呼吸器暴露については、FEMA による健康と安全のための優先度の高い化学物質リストに従っています。安全に関する注意事項は全て製造工程シートに反映され、従業員が守ることができるようになっています。

品質保証部

購入する原料の段階から法規への適合性を確認し、顧客に安心して使っていただける製品を提供しています。日本国内の法規への適合はもとより、海外の顧客への対応として輸出品においては輸出先の法規を確認し、それぞれの国・地域の法規に適合した製品を提供しています。

さらに当社では、顧客に対して迅速かつ正確な情報を提供するために、製品規格書の自動作成化（IT 化）を推進しています。

品質管理センター

深谷・板倉の両工場の品質管理センターでは、工場内の品質システムの管理や工場で製造する製品や購入した原料の品質検査などを行っています。安定した品質の製品を顧客に提供するために、工場内で取り扱う全ての製品・原料の品質を検査しています。

品質検査においては、製品・原料の品質確保のために必要な検査機器の導入を進め、全ての検査を自社で実施できる体制を整えています。検査結果は自動転送システムにより検査機器から自動でコンピューターシステムへ転送され、測定、合否判定、検査票発行を全自動で行い、データの改ざん防止にも役立っています。また、香りを扱う企業として官能検査員の養成にも力を入れています。香りをかぎ分ける訓練を積み、社内の認定試験に合格した者だけが官能検査員として官能検査に携わっています。

国際規格認証

・ ISO9001

当社では、1998 年に品質マネジメントシステムの国際規格 ISO9002 の認証を工場で取得し、2003 年に ISO9001 認証に移行、2007 年には範囲を全社に拡大して認証取得しました。代表取締役社長をトップマネジメントとし、事業活動に携わる全ての従業員が協力し、全員参加型の品質活動を行っています。

2012 年の食品安全マネジメントシステム FSSC22000 取得を機に、ISO9001 と FSSC22000 の統合マネジメントシステムを展開してきましたが、現在では、各部門で最適な規格に絞り込んで活動を行うために、本社、支店・営業所、総合研究所、フレグランス製造工場を ISO9001 の対象範囲とし、フレーバー製造工場は 2019 年より FSSC22000 認証のみに変更しています。

また、中国では上海で 2004 年、蘇州で 2010 年に ISO9001 を取得し、品質活動を行っています。

・ FSSC22000

当社では、2012 年にフレーバー関連の全部門において食品安全マネジメントシステム FSSC22000 の認証を取得しました。GFSI (Global Food Safety Initiative) に承認された国際規格の認証を取得することで、食品安全に関わるリスクの低減や国内のみならず海外の顧客にも認められる安全・安心な製品の提供を行っています。

FSSC22000 が食品安全に特化した規格であることから、2019 年よりフレーバー製造工場のための認証取得に変更しています。

また、海外子会社においても、食品安全に関する国際規格認証を現地で取得しています。

・ 海外子会社 食品安全に関する国際規格認証取得状況

拠点	認証の種類（取得年）
中国	FSSC22000（2012年） （食品香精製造を行う蘇州のみ）
マレーシア	HACCP（2011年）、ISO22000（2013年）、FSSC22000（2014年）
米国 （カリフォルニア州3拠点）	BRC(British Retail Consortium)グローバル食品安全規格認証 （1拠点 2012年、2拠点 2022年） （BRCはGSFI承認認証規格の一つ）

監査

・ 内部監査

全部署を対象とした品質・食品安全内部監査を年 1 回実施しています。内部監査員として教育を実施し、認定された従業員を内部監査員として従業員同士で監査を実施することにより、普段気が付かない細かな改善点や業務の無駄の排除に役立っています。指摘事項は他部署へも水平展開を行い、全部署の継続的な改善を図っています。

・ 5 S 監査

深谷・板倉の両工場においては、品質管理センターのメンバーが製造工場内に入り、ISO9001 及び FSSC22000 の外部監査に準じた監査手法を用いて、5 S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）に基づく衛生監査を行っています。工場内の衛生管理は食品安全の基本であり、異物混入や微生物汚染の防止に役立っています。

また、中国（上海、蘇州）においても 5 S 管理委員会による定期的な巡回、監査を行っています。

マネジメントレビュー

1 年間の品質・食品安全に関わる活動のレビューとして経営層への報告を行っています。1 年間の活動を振り返り、さらに経営層からの決裁や課題を受けることで、継続的な改善活動を行っています。

コンプライアンスへの取り組み

高品質の製品を顧客に提供するためには従業員の意識が重要であると考え、コンプライアンス意識の向上に向けた活動を行っています。当社では入社時や昇格時に品質に関する教育を繰り返し実施しています。特に、法規情報は日々更新されるため、業界団体や様々なメディアから常に情報を収集し、社内イントラネットや定期研修会、各種勉強会を通じて、従業員に対し迅速に法規関連情報を伝達できるように取り組んでいます。こうした情報は社内イントラネットに掲載することにより従業員がいつでも確認できるようになっています。深谷・板倉の両工場では食品安全に関する勉強会を定期的開催し、従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

内部ハラル委員会

イスラム圏の顧客からの要望に対応するため、東南アジアへの輸出品はハラル認証を受け、安全・安心な製品の供給を図っています。営業、研究、生産等の関連部門から委員を選出して内部ハラル委員会を設置し、中国や東南アジアの拠点ともハラル関連の情報共有を行うとともに、ハラル認証の維持管理を行っています。また、当社では、NPO 法人日本アジアハラル協会とアドバイザー契約を結び、様々な問題の解決を図っています。

クレーム発生時の対応と品質管理委員会

クレーム発生時には品質関連部門が連携して発生原因と対策を明確にし、顧客への迅速な対応を行っています。重大なクレームが発生した際には速やかに経営層に報告し、顧客の視点で適切な措置を講じます。クレーム情報は品質管理委員会で共有し、関連部署へ水平展開を図り、再発防止に役立てています。製造時のトラブルが発生した際もクレーム対応と同様に原因と対策を明確にして、品質管理委員会で情報共有を行い、再発防止に活かしています。

リスク・機会と戦略

リスク

- ・製品の品質不備に伴う信頼低下

機会

- ・製品の品質向上に伴う信頼向上

戦略

- ・老朽化設備に対する投資
- ・検査員の検査技能のレベルアップ
- ・製造方法や製造条件の見直し
- ・製造者の教育及び研修による製造技能のレベルアップ
- ・生産体制（供給体制）の強化
- ・検査票発行の全自動化（DX化）の促進によるリードタイム短縮

- ・製造担当者の官能検査部門研修における香気判定レベルの向上

推進体制の継続的な強化

- ・香料業界の発展と業界を取り巻く環境への対応の強化

常に変化する法規情報への対応や香料業界全体の発展のために、積極的に各国の業界団体への委員派遣を行っています。当社では、日本香料工業会や日本食品添加物協会などの国内団体や、日本香料工業会の特命委員として IFRA や IOFI といった国際的な業界団体へも参加しています。業界を取り巻く様々な規制に対して業界全体として迅速かつ適切な対応を行い、香料業界全体の発展のために活動を行っています。

また、中国では CAFFCI（中国香料香精化粧品工業会）、米国では FEMA（米国食品香料製造業者協会）に加盟して委員を派遣し、業界団体活動に参加しています。

- ・研究開発における品質への対応の強化

様々な法規制は日本国内のみならず、海外においても常に変化しています。こうした変化にいち早く対応し、製品への対応や顧客への情報伝達を行うためにも、業界団体活動へ積極的に参加し情報収集を行う必要があります。収集した情報は社内データベースに登録し、速やかに製品情報として反映されます。更新された情報は研究員がいつでも参照でき、常に新しい情報に基づいた製品開発が可能となるほか、顧客への情報提供としても活用しています。

- ・製造工程における品質への対応の強化

製造工程においては常に一定品質の製品をつくることが求められています。当社では全ての原料と製品にコード番号を割り当て、これをバーコード管理することで原料の誤投入や製品の取り違えを防止しています。また、調合香料工場や粉末工場では原料の計量や製品充填に使用する秤は計量データがシステムに記録され、バーコード管理と併用することで製造管理やトレーサビリティに役立てています。工場では IT 技術の導入により、常に定められた品質の製品を提供することを目指しています。

2022 年度の主な取り組み

ISO9001 及び FSSC22000 の定期監査を受け、重大な指摘はなく規格の維持が承認されました。ハラル認証においても監査が実施され更新が認められています。

食品安全への取り組みとして、工場敷地内の植栽剪定や防鼠機器を設置して防鼠対策を強化しました。当社で使用する原料は世界中から入荷するため、資材部と協力し受入照合作業の強化を図りました。工場から取引が密接な顧客へサンプル直送を推進することで対応スピードを上げ、サービス向上に努めました。

食品向け香料製造に従事する従業員は、HACCP 講習を受講し、食品安全に対する知識及び意識向上に取り組んでいます（深谷事業所における 2022 年度 HACCP 講習受講者数：12 名）。

また、ISO9001 や FSSC22000 においても講習を行い、各部門の従業員の品質及び食品安全システム要件に関する認識と運用の向上に取り組んでいます（FSSC22000 講習：1 回実施、受講生 25 名、ISO9001 内部監査員セミナー 1 回実施、受講生 20 名）。

今後に向けて

顧客の安全・安心に対する要求は絶えることはありません。顧客に信頼され続ける品質を目指し、品質保証体制の充実を図ってまいります。代表取締役社長直轄の品質保証部を中心に、生産部門の品質管理センターとの連携、さらには海外拠点の品質保証部門との連携を密にして、国内外の全ての顧客に満足いただける品質の製品を提供してまいります。工場においてはクレーム削減や工場内不合格品のさらなる削減のため、製法の見直しや作業改善に努めてまいります。また、食品工場への入退室管理システムの導入を拡大します。品質向上と食品安全の維持のためISO9001、FSSC22000の認証を継続してまいります。

さらに、生産部門においては香料生産を担う高技能者を育成するため、総合研究所での研修を積極的に行いスキルアップを図ります。品質管理センターにおいては検査員のレベルアップを図り、検査体制の強化に努め、高品質の製品を顧客に提供することを目指します。

海外拠点においても、当社と同様に「生産に関わる従業員の教育訓練」「業務の改善提案システム導入」「生産部門での工程管理」を継続してまいります。

また、化学物質を適正に管理し健康や環境の維持を図ることは「持続可能な社会」構築のためにも重要な課題であると認識しています。今後も安衛法改正など関連化学品規制動向のモニタリングを行い、該当化学物質のリスクアセスメントの実施やSDSへの反映を継続してまいります。

CSR 方針 5 ガバナンス 公正な企業活動

**経営の健全性・公正性・透明性を確保し、
社会にとって信頼できるパートナーになります。**

【コーポレート・ガバナンス】

基本的な考え方

当社は上場会社としてコーポレート・ガバナンスにおける下記の5つの基本原則を尊重し、経営チェック機能の充実とコンプライアンス（法令遵守）の徹底を図りながら、的確で迅速な経営判断と適時・適切な職務執行により企業価値の持続的成長とその最大化を図ります。

- (1)株主の権利の保護及び平等性の確保
- (2)ステークホルダーとの円滑な関係の構築
- (3)従業員が働きやすい環境の整備
- (4)適時適切なディスクロージャー（情報開示）と透明性の保証
- (5)取締役会・監査役会の経営監督の充実と株主に対するアカウンタビリティ（説明責任）の確保

貢献を目指す SDGs

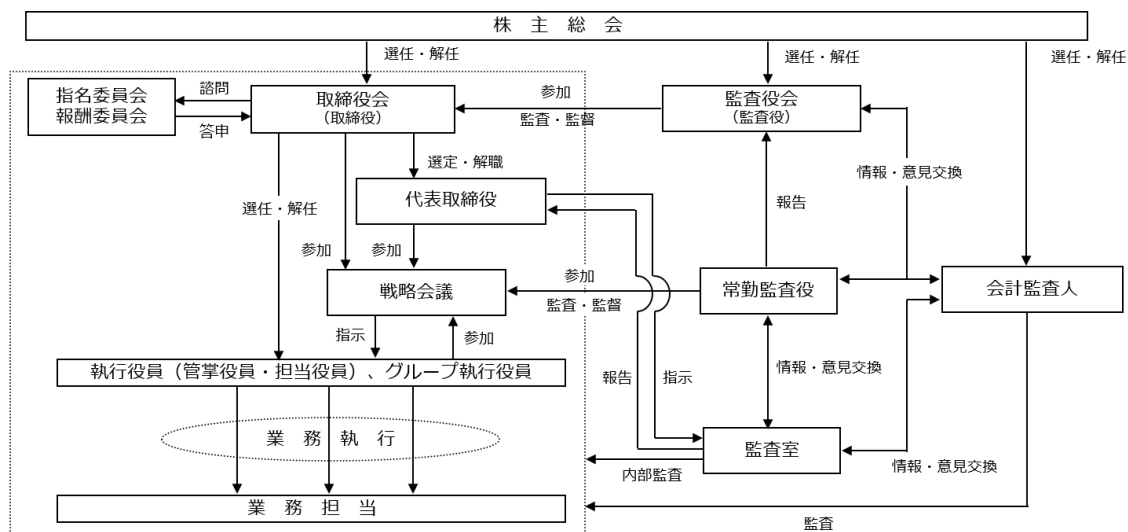


推進体制・ガバナンス

当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用しており、取締役会において経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、取締役の業務執行状況等の監査を実施しています。また、経営と執行の適切な役割分担を図り、経営意思決定の迅速化、業務執行機能を強化するために、執行役員制度及びグループ執行役員制度を導入しています。

さらに、任意の機関として、経営戦略の立案及び当社グループ運営に係る重要事項を含む業務執行についての審議等を機動的に行うことを目的とした戦略会議、取締役候補者の選任及び報酬の決定に係る透明性・客観性を確保することを目的とした指名委員会及び報酬委員会を設置しています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要は、次の図の通りです。



取締役・監査役の多様性

当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを実現するため、取締役・監査役の指名にあたっては、社内外を問わず、人格、見識、様々な分野に関する豊富な知識、経験、職歴、ジェンダー、年齢等を勘案して選任し、取締役会の多様性を確保しています。また、定款に基づき取締役の員数は10名以内とし、適正人数で構成することで活発な議論及び検討、迅速な意思決定を行っています。

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名		役職名	当社が求める専門性のうち、特に活かすことができるスキル									
			企業経営 経営戦略	ESG サステナビリテイ	品質	営業 マーケティング	研究開発	生産	海外戦略 国際	会計 財務	人事 人材育成	法務 コンプライアンス リスク管理
海野 隆雄	M	代表取締役社長兼社長執行役員	●	●	●	●			●	●	●	●
知野 善明	M	代表取締役兼副社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●			●
中村 稔	M	取締役専務執行役員	●	●				●		●	●	●
中村 哲也	M	取締役兼常務執行役員			●		●					●
加藤 宏一郎	M	取締役兼常務執行役員	●			●			●			●
大門 進吾	M	社外取締役	●			●			●			●
湯原 隆男	M	社外取締役	●						●	●		
和泉 昭子	F	社外取締役	●	●		●					●	
松本 健宏	M	常勤監査役	●						●	●	●	●
有田 知徳	M	社外監査役								●		●
山村 一仁	M	社外監査役							●	●		●
井村 順子	F	社外監査役								●		

※M：男性、F：女性

後継者計画

当社グループは、将来にわたり企業価値を継続的に向上させていくためには、代表取締役社長の後継者を計画的に育成していくことが経営戦略上重要であると認識しています。「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に基づき、候補者が業務の執行並びに取締役会や戦略会議等の重要会議への出席を通じた経営への参画経験等を積むことで、代表取締役社長に必要な能力、経験、知識、スキル等を養えるよう、後継者の計画的な育成に取り組んでいます。

また、代表取締役社長の候補者選定に係る透明性・客観性を確保するため、代表取締役及び独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名委員会において当該内容を審議し、取締役会に報告しています。取締役会は、指名委員会の報告、助言を踏まえながら、後継者育成に向けた取り組み全体を継続的に監督しています。

役員の報酬

当社は、2021年4月16日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決議しています。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

a. 基本方針

当社の取締役の報酬等は、株主価値向上に対する貢献意欲や士気を高めるとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益とも連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、社内取締役の報酬等は、固定報酬としての「基本報酬」、業績連動報酬としての「賞与」及び非金銭報酬としての「株式報酬型ストックオプション」により構成し、社外取締役の報酬等は、その職務に鑑み、「基本報酬」のみを支払うこととする。

b. 基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当社の取締役の固定報酬として、「基本報酬」を毎月一定の時期に支給する。

「基本報酬（固定報酬）」に係る個人別の報酬額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、役職に応じた基準に基づき、業績、財務状況、経済情勢及び市場水準等を考慮の上、支給額を決定する。

c. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額若しくは数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

業績連動報酬である「賞与」は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で支給総額の上限を定め、連結経常利益を業績連動報酬の指標とし、連結経常利益の計画達成率に応じたインセン

ティプを乗じて算出した支給単位に、取締役の役職に応じた係数を乗じ、各取締役の業績評価を加味して支給額を算定し、毎年一定の時期に一括して支給する。

なお、連結経常利益は、経営活動全般の利益を表すものであり、取締役の職務執行を評価する指標として適切であると考えられるため、業績連動報酬に係る指標は連結経常利益とする。

- d. 非金銭報酬等の内容及び額若しくは数又は算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

非金銭報酬である「株式報酬型ストックオプション」は、行使することにより交付を受けることができる株式1株当たりの行使価格を1円とする新株予約権を、原則として毎年1回付与する。なお、その付与数は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、役職に応じた基準等に基づき決定する。

- e. 固定報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社内取締役の報酬等は、「基本報酬（固定報酬）」、「賞与（業績連動報酬）」及び「株式報酬型ストックオプション（非金銭報酬）」により構成し、社外取締役の報酬等は、基本報酬のみで構成する。

社内取締役の報酬等の支給割合は役位、職責、当社と同程度の事業規模を有する他社の動向等を総合的に勘案し、株主価値向上に対する貢献意欲や士気を高めるとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、適切な割合となるよう決定する。

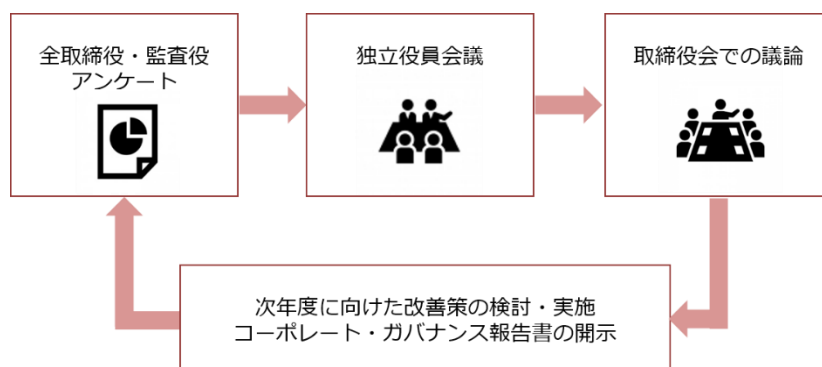
- f. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等の額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、任意の報酬委員会の審議内容を踏まえ、取締役会において決定する。なお、任意の報酬委員会については、報酬の決定に係る透明性・客観性を確保するため、代表取締役及び社外取締役で構成する。

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要について開示しています。

取締役会の実効性向上に向けた PDCA サイクル



戦略

当社グループは、社会の一員として各ステークホルダーとの信頼関係を構築・強化し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決し、豊かな社会づくりに貢献していくことを目指しています。当社グループが社会的責任を果たし、持続的成長と長期的な企業価値向上を図るためには、信頼性・透明性の高い経営体制のもと、経営環境の変化に柔軟に対応した迅速な意思決定及び業務執行を実現していくことが不可欠です。当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを重要な課題と位置付け、実効性あるガバナンス体制の強化に向けた取り組みを継続します。

経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標

当社グループでは、持続的・安定的な発展を通じて中長期的な企業価値の向上を実現していくために、必要かつ可能な範囲を意識して、連結売上高伸長率 5.0%以上、2025 年 9 月期に連結売上高営業利益率 13.0%、連結売上高経常利益率 14.0%を目標としています。

2022 年度の主な取り組み

- ・コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえ制定した「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に沿った運用を行っています。
- ・取締役会を 11 回開催し、法令や定款等に定められた事項や経営方針、予算の策定等の経営に関する重要事項を決定するとともに、月次の業績の分析・評価を行い、法令や定款等への適合性と業務の適正性の観点から審議を行いました。
- ・当社の監査役会は、社外監査役 3 名を含む監査役 4 名で構成されており、監査役会を 11 回開催し、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議を行いました。また、監査役は取締役会などの重要な会議に出席し、取締役の職務執行の状況を監査・監督するとともに、代表取締役社長及び執行役員・部（所）長と年 2 回意見交換を実施し、監査計画に則って子会社・工場の監査を行いました。さらに、会計監査人及び内部監査部門と定期的に意見交換を行い、監査機能の向上に努めました。
- ・代表取締役及び社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名委員会を 1 回開催しました。指名委員会は、優れた人格、見識、高い経営能力など多角的な観点から、取締役候補者を選定し、取締役会に答申しています。
- ・代表取締役及び社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬委員会を 2 回開催しました。報酬委員会は、取締役の報酬に係る事項等を審議し、取締役会に答申しています。
- ・取締役会の実効性を確保するため、全取締役及び全監査役に対して取締役会の構成・運営等に関するアンケートを実施し、その回答結果を取りまとめ、取締役会で分析・評価を行いました。その結果、2022 年度において、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
- ・2021 年 6 月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づくコーポレート・ガバナンス報告書を東京証券取引所に提出し、当社のコーポレート・ガバナンスの状況に関する情報開示を行いました。

今後に向けて

- ・当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となる、実効性あるコーポレート・ガバナンス体制の強化に向けた取り組みを継続します。
- ・取締役会の実効性を確保するため、取締役会実効性評価を年に1回実施します。
- ・2022年度に実施した取締役会の実効性評価の分析・評価結果を踏まえ、2023年度は、事前説明の時間を十分に確保するとともに、資料の早期共有、セキュリティ強化を目的に資料の電子化を推進し、会議での議論時間を増やしていきます。また、経営戦略、リスクについて議論する機会を増やしていくよう努めます。さらに、外部セミナーへの参加等を通じた取締役・監査役のトレーニング内容の充実を図るとともに、業務内容、業務執行状況に対する社外役員の理解促進を目的に、各部門からの報告内容の充実に努めます。また、社外役員と管掌役員との定期的な面談機会を設けるなど、引き続きガバナンスの向上に取り組めます。

【コンプライアンス】

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスを企業活動における最重要課題の一つとして位置付けています。全役員及び全従業員の職務の執行が法令及び定款に適合するように、かつ企業の社会的責任を果たすため、「長谷川香料企業行動規範」とコンプライアンス規程を定め、それを全役員及び全従業員に周知し、コンプライアンスの徹底を図っています。

贈収賄・腐敗防止への取り組み

当社は、国連グローバル・コンパクトの掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、持続可能な世界の実現に向けて、今後も全てのステークホルダーに対して責任のある経営を推進してまいります。

長谷川香料グループ贈収賄・腐敗防止に関する方針

長谷川香料グループは、世界各国での贈収賄・腐敗行為に対する法規制強化の流れに鑑み、贈収賄・腐敗防止に関する以下の基本指針を定め、事業を展開する国及び地域の法令等を遵守した事業活動を徹底します。

1. 長谷川香料グループは、就業規則及び「長谷川香料企業行動規範」に明記している「法令等の遵守」、「取引先に対する行動」及び「納入業者との関係」に基づき、国内外で適用される贈収賄・腐敗防止関連の法令及び企業道徳を遵守し、贈収賄・腐敗行為を一切容認しません。

2. 長谷川香料グループは、いかなる理由があっても、贈収賄・腐敗行為やこれに類する不正な手段によらなければ得られない利益は一切求めません。また、国内外において当社グループの事業に関与する一切のビジネスパートナーにも、本方針の趣旨を十分ご理解いただき、これらの不正な手段により当社グループのために利益を図ることがないよう協力を要請します。
3. 長谷川香料グループは、贈収賄・腐敗防止に関する統括責任者に管理部門管掌役員を任命し、贈収賄・腐敗防止に必要な教育及び内部通報システムの拡充等の対策を講じ、コンプライアンス体制の整備に努めます。

税務方針の制定

当社グループは、グローバル展開の推進に伴い、税を取り巻く状況が複雑化する中、当社グループが事業を展開する各国・各地域における税務リスク等に適切に対応するため、税務ガバナンスの強化に取り組んでいます。この取り組みの一環として、当社グループの全役員及び全従業員の税務コンプライアンス意識の醸成を目的に、「長谷川香料グループ税務方針」を制定しています。

長谷川香料グループ税務方針

基本方針

長谷川香料グループは、「長谷川香料企業行動規範」に基づいて法令を遵守し、当社グループが事業を展開する各国・各地域において、納税義務を適正に履行することで企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値のさらなる向上を目指します。

1. 法令遵守

当社グループは、税務関連法令を遵守し、納税義務を適正に履行します。事業実態を伴わない施策による優遇税制の利用や、タックスヘイブンとみなされる地域を利用した租税回避は行いません。また、国際取引においては、各国・各地域の法令及び租税条約、国際的な課税ルールを遵守します。

2. 透明性の確保

当社グループは、準拠すべき会計基準、開示基準に従い、全てのステークホルダーに対して適切な情報開示に努めます。また、税務当局から要請があった場合には、必要な情報提供を行い、当局との信頼関係を構築します。税務上の問題点の指摘などがあった場合には、速やかに改善措置を講じ、再発を防止します。

3. 税務リスクの最小化

当社グループは、税制の正しい理解を通じて、企業価値向上に向けた税務リスクの最小化を目指します。事業活動における税務上の解釈が不明確な取引については、専門家からのアドバイスを受けて事前に十分な検討を行い、必要に応じて税務当局への確認を実施することで、税務リスクの低減に努めます。

4. 税務ガバナンス

当社グループは、事業環境の変化や各国・各地域の税制改正等に対し、外部専門家からのアドバイスを受けながら、税務関連法令の解釈に正確性を期すべく、各拠点において適時適切に対応しており、当社に対しても速やかに情報共有できる体制を整えております。

動物実験に関する考え方

当社グループは、フレーバー、フレグランス製品の研究開発に際して、動物実験を行わない方針です。また、動物実験を伴う活動に対して援助は行いません。

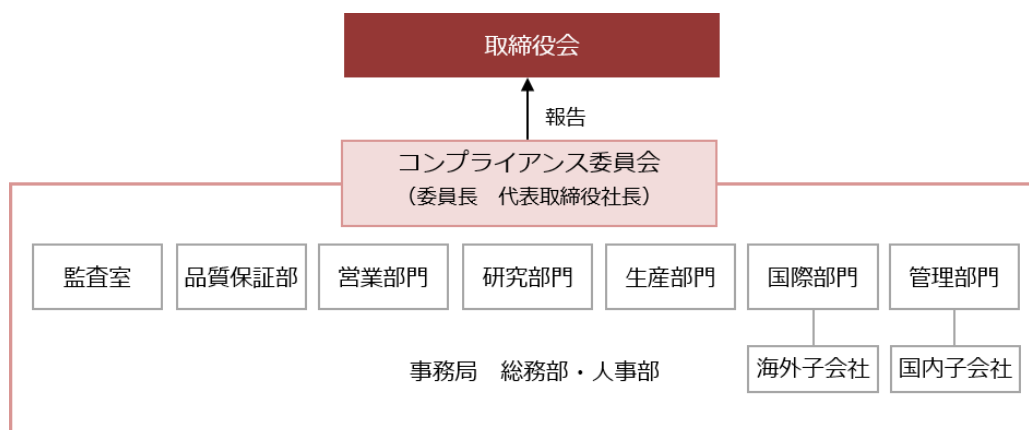
ただし、行政当局から求められた場合、動物実験が避けられないことがあります。

推進体制・ガバナンス

コンプライアンス委員会

コンプライアンス規程に基づき設置され、代表取締役社長を委員長とし、取締役を含むメンバーで構成されています。コンプライアンス委員会は、違法行為の発生を未然に防ぐとともに、潜在する違法行為の放置、隠蔽を防ぎ、違法行為があったときは、その実態を早急に把握し、対策を協議して是正することを目的とし、社内に違法行為がないか、定期的に調査しています。

コンプライアンス委員会体制図

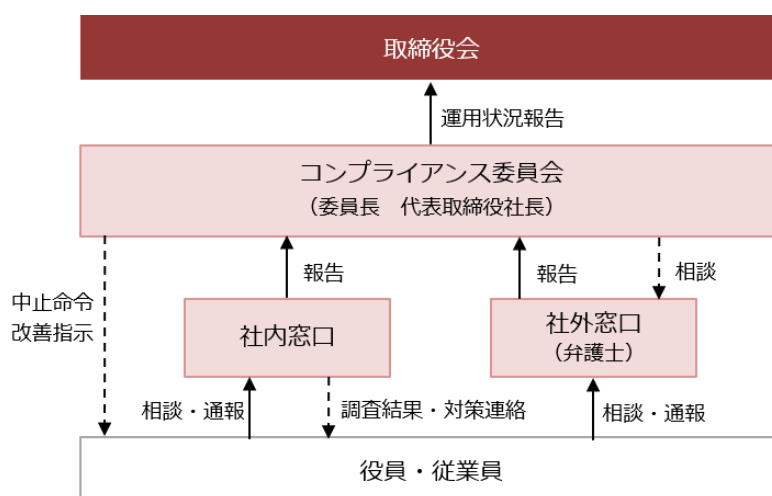


・コンプライアンス委員会構成員（2022年12月1日付）

委員長：海野 隆雄（代表取締役社長兼社長執行役員）

副委員長：中村 稔 （取締役兼専務執行役員）
 委員：知野 善明 （代表取締役兼副社長執行役員）
 中村 哲也 （取締役兼常務執行役員）
 加藤 宏一郎（取締役兼常務執行役員） 他委員 10 名
 オブザーバー：松本 健宏 （常勤監査役）
 事務局：総務部、人事部

社内通報制度



違法行為の通報の受け皿として社内通報制度を設けており、複数の社内通報窓口に加え、経営陣から独立した窓口として外部の弁護士への通報窓口を設置しています。社内通報制度の運用にあたっては、いかなる場合においても、関係法令及びコンプライアンス規程に従って行われた相談・通報を理由として、当該相談・通報者及び調査協力者に対し、不利益な取扱いをとらないこと、また、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス委員会事務局は、常勤監査役と連携して、不利益な取扱いの有無について監視することをコンプライアンス規程に明記し、当社グループの全役員及び全従業員に周知徹底しています。

社内通報制度の担当部署は、当社グループ各社における役職員からの内部通報の状況を確認し、その状況につき、取締役をメンバーに含むコンプライアンス委員会において定期的に報告するとともに、取締役会へ運用状況を報告しています。

コンプライアンスに関する研修・教育の実施

全役員及び全従業員に対し、その職務の執行に係る法令等に関する研修・教育の実施等により、コンプライアンスを尊重する意識の醸成に努めています。

内部統制の整備・運用

財務報告の信頼性を確保するため、内部統制規程を定め、財務報告に係る内部統制を整備、運用し、その有効性を適正に評価する体制を構築しています。

内部監査

内部監査部門は、内部監査計画に基づき、当社の業務について内部監査を実施しています。

目標

- ・コンプライアンス理解度テスト：年 1 回実施
- ・ハラスメント予防研修：年 1 回実施（新任管理職全員へ受講を義務付け）

2022 年度の主な取り組み

- ・「長谷川香料企業行動規範」を定め、全役員及び全従業員に周知徹底するとともに、本規範を配布し、随時確認することができる環境を整備しています。2022 年度は、誠実性及び倫理観を遵守することを求める行動基準や規範が周知されているかを確認するため、全従業員に対して、コンプライアンス理解度テストを 1 回実施し、コンプライアンス意識の向上に努めました。
- ・コンプライアンス規程に基づき、2022 年度はコンプライアンス委員会を 1 回開催しました。コンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する重要事項の審議、理解度テストの結果等の報告を行っています。2022 年度においては、当社グループの事業継続に関わる重大なコンプライアンス違反はなく、当社グループの事業が適切に運営されていることを確認するとともに、理解度テストの正答率は 99.9%であり、コンプライアンスに関する各種規程への理解が深まっていることを確認しています。
- ・当社及び子会社において社内通報制度を設け、社内及び社外に相談・通報窓口を設置し、相談・通報に対しては事実関係の調査及び対策の検討を行いました。なお、各社の相談・通報の状況については、コンプライアンス委員会にて常勤監査役に報告しています。また、社内通報制度の活用促進に向け、コンプライアンス理解度テストにおいて社内通報制度に関する設問を出題し、全従業員への理解を促しました。
- ・当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断するとともに、同勢力や団体からの不当な要求には断固たる行動をとるものとしています。そのため、「長谷川香料企業行動規範」にこの主旨を定め、全役員及び全従業員が遵守しています。平素より警察等の関係行政機関及び団体からの情報収集に努め、事案の発生時にはこれらの機関及び団体、弁護士等と密接に連携し、迅速かつ組織的に対処できる体制を構築しています。
- ・当社は、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント等）の防止を目的として、従業員が遵守すべき事項並びに言動に起因する問題について管理上の措置をハラスメント防止規程に定め、周知徹底しています。また、2022 年度は、全管理職を対象としたハラスメント予防研修を実施しました。

今後に向けて

- ・当社グループは、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるための上記取り組みを今後も継続するとともに、グループ各社と連携し、当社グループ全体のコンプライアンス体制の充実・強化を図ります。

- ・誠実性及び倫理観を遵守することを求める行動基準や規範が周知されているかを確認するため、全従業員に対して、引き続きコンプライアンス理解度テストを年 1 回実施してまいります（2023 年度におけるコンプライアンス理解度テスト受験率目標：100%）。
- ・社内通報制度の活用促進に向け、年 1 回実施するコンプライアンス理解度テストにおいて社内通報制度に関する設問を出題し、全従業員への理解を促してまいります。
- ・管理職に昇格した者全員へ受講を義務付けているハラスメント予防研修を年 1 回実施し、職場におけるハラスメントの防止に努めてまいります。
- ・内部統制への理解促進のため、新入社員及び新任管理職に対し、それぞれ年 1 回内部統制に関する研修を実施してまいります。

【リスクマネジメント】

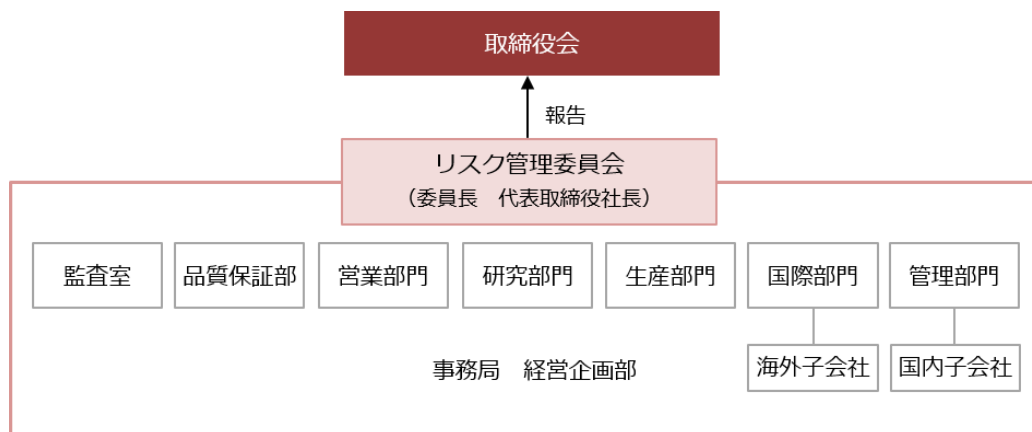
基本的な考え方

リスク管理体制については、社内規程を整備し関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行うことを定めています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクについては、関連部署あるいはグループ会社の横断的な組織であるリスク管理委員会を設置し、リスクの分析・管理、対応策の検討を行うことを定めています。また、不測の事態や危機の発生時に当社の事業の継続を図るため、事業継続規程及びその下位規程である事業継続要領を定め、当社の全役員及び全従業員に周知徹底することを基本的な考え方としています。

推進体制・ガバナンス

社内規程を整備し、関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行っています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクの分析・管理、対応策の検討については、関連部署並びにリスク管理規程に基づくリスク管理委員会を実施しています。なお、リスク管理委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役をメンバーに含むグループ会社の横断的な組織として設置されています。

リスク管理委員会体制図



・リスク管理委員会構成員（2022 年 12 月 1 日付）

委員長：海野 隆雄（代表取締役社長兼社長執行役員）

副委員長：中村 稔（取締役兼専務執行役員）

委員：知野 善明（代表取締役兼副社長執行役員）

中村 哲也（取締役兼常務執行役員）

加藤 宏一郎（取締役兼常務執行役員） 他委員 10 名

オブザーバー：松本 健宏（常勤監査役）

事務局：経営企画部

リスクの特定プロセス

当社グループは、リスク管理規程に基づき、毎年全社的なリスク調査を実施し、リスクの洗い出しを行っています。リスク調査の分析結果は、リスク管理委員会及び取締役会に報告されています。分析結果の報告を踏まえて、リスク管理委員会においてモニタリングを行う重点リスクを選定し、定期的に進捗状況を確認しています。

主要なリスクと主な取り組み

当社グループが認識している主要なリスク項目と主な取り組みは以下の通りです。

（2022 年 12 月 23 日時点）

リスク項目	主な取り組み
天候に係るリスク	・天候不順による影響を最も大きく受ける飲料向け以外のカテゴリーの売上高構成比率向上を目指す。
原材料調達に係るリスク	・世界各国の複数の取引先からの原材料調達に努め、調達先の分散、調達手段の多様化を推進する。 ・当社グループの国内外各拠点の連携によるグローバル購買を実施する。
災害等に係るリスク	・災害等の不測の事態や危機の発生時に事業の継続を図るため、事業継続規程及びその下位規程である事業継続要領を定め、運用する。また、大規模災害を想定した消防訓練及び安否確認訓練を実施し、実効性を高める。
品質に係るリスク	・「食の安全性」に関わるメーカーとして、安全性を第一に、顧客に満足いただける品質の製品供給に努める。 ・代表取締役社長直轄の品質保証部を中心として、研究開発、原材料調達、生産、販売を含めた総合的な品質保証体制を構築し、製品の安全性確保に万全を期す。 ・万一に備え、製造物賠償責任保険を付保する。
経済情勢等に係るリスク	・米国、並びに中国、東南アジアを中心としたアジア地域においてグローバル展開を推進し、進出地域を分散する。

リスク項目	主な取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループが進出する各国・各地域において市場の成長性や消費者の嗜好等を的確に捉え、変化の著しい経営環境に迅速かつ柔軟に対応可能な事業戦略を立案・推進する。
環境に係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・環境問題に対して、事業を展開している各国・各地域の環境関連法令等の遵守を徹底する。 ・CSR 方針及び「長谷川香料企業行動規範」に、環境保全及び環境問題の改善に積極的に取り組む旨を定め、環境に配慮した事業活動を行う。
減損損失に係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・保有する固定資産の収益性について適宜評価を実施し、その評価に基づく保有の継続可否、活用策の立案等を検討する。また、固定資産の安定的な維持管理のための設備投資を行い、資産価値の向上に努める。 ・M&A を実施する際は、事業計画の策定、将来価値の測定について十分な検討を行う。また、M&A 実施後は、想定したシナジー効果を最大限に発揮するため、PMI（買収後統合）を計画的に推進する。
子会社管理に係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを重要な課題と位置付け、子会社を含め、実効性あるガバナンス体制の強化に努める。 ・「長谷川香料企業行動規範」とコンプライアンス規程を子会社にも適用し、当社グループ全体のコンプライアンス体制の構築に努める。また、子会社において違法行為の通報の受け皿として社内通報制度を設ける。 ・海外子会社において重要基本規程を整備し、海外子会社のガバナンス体制を強化した。 ・海外子会社の運営リスクを当社グループの重点リスクと位置付け、整備した重要基本規程の運用等を含め、策定した海外子会社に対する業務監査の実施要領・計画に基づき、定期的に海外子会社に対する業務監査を実施する。
為替レートの変動に係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・米国、並びに中国、東南アジアを中心としたアジア地域におけるグローバル展開を推進し、海外で現地生産、現地販売を行うことにより為替レートの変動リスクの低減を図る。 ・為替レートの変動を織り込んだ経営計画を策定する。 ・当社単体では、日本国内からの輸出額と海外からの原材料の輸入額がほぼ同額であるため、為替レートの変動による影響はほとんど受けない。
情報セキュリティに係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・「情報セキュリティ基本方針および対策基準」をはじめとした情報セキュリティに関する規程を整備し、当社グループが保有する情報資産の適切な運用・管理を徹底する。 ・情報セキュリティソフトの導入等により、早期検知・防御・対応が可能な環境を整備する。

リスク項目	主な取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・全役員及び全従業員に対し、情報セキュリティに関する定期的な教育を実施するほか、通達等による啓蒙活動を行い、情報セキュリティに対する意識の向上を図る。
新型コロナウイルス感染症の感染拡大に係るリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の今後の収束時期を正確に予測することは困難な状況であり、感染の動向は依然として不透明である。今後の経過によっては、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があり、引き続き状況を注視する。 ・当社グループでは、事業継続規程及び事業継続要領（パンデミック編）に基づき設置した全社非常対策本部において、事業継続に向け国内外の情報収集を行い、対応策を立案・推進した。

リスクの詳細は有価証券報告書をご覧ください。

2022 年 9 月期 有価証券報告書：事業等のリスク

https://ssl4.eir-parts.net/doc/4958/yuho_pdf/S100PUV1/00.pdf#page=12

2022 年度の主な取り組み

・リスク管理委員会

リスク管理委員会では、リスクの分析・管理、重点リスクへの対応に関する評価報告及びリスク管理に関する年次計画、対策の立案・実行推進等を含むリスク管理計画の審議を行いました。なお、2022 年度においてはリスク管理委員会を 1 回開催しました。

・事業継続

不測の事態や危機の発生時に当社の事業の継続を図るため、事業継続規程及び事業継続要領を定めています。その内容を全役員及び全従業員に周知徹底するとともに、大規模災害を想定した消防訓練及び安否確認訓練を実施しました。

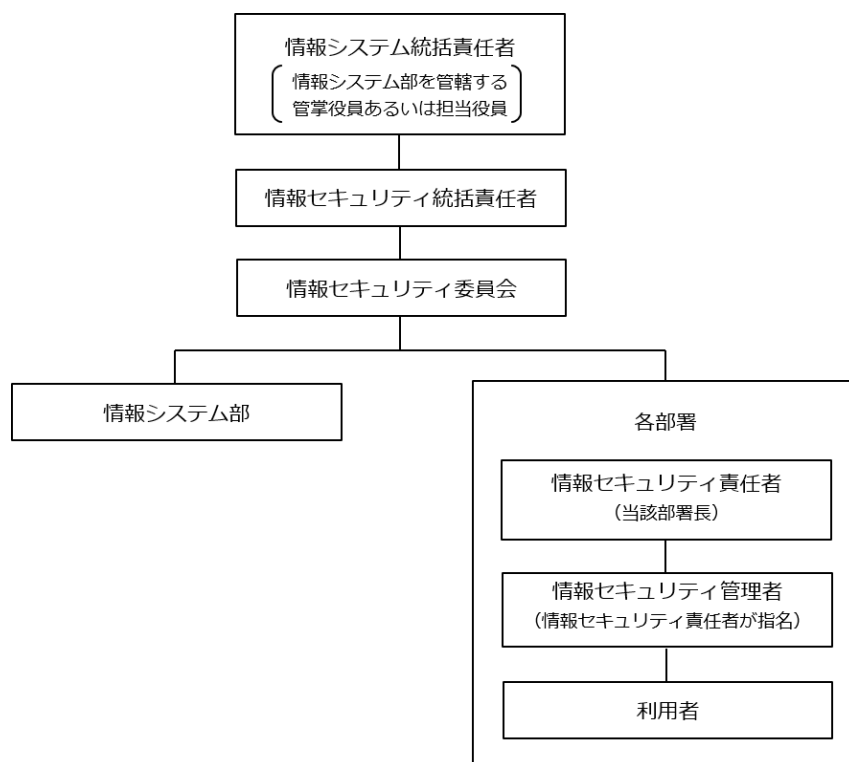
・内部監査

内部監査部門は、内部監査計画に基づき、当社の業務について内部監査を実施しています。

・情報セキュリティ

当社は、「情報セキュリティ基本方針および対策基準」をはじめとした情報セキュリティに関する規程を策定し、情報セキュリティ組織体制を整備することで、当社グループが保有する情報資産の適切な運用・管理を徹底しています。また、複数のシステムやセキュリティ対策ツール、監視サービスを組み合わせることで、早期検知・防御・対応が可能な環境を整備しています。全役員及び全従業員に対し、情報セキュリティに関する定期的な教育や通達等で注意喚起に注力するほか、インシデントハンドリング対応訓練を定期的に実施しています。

情報セキュリティ組織体制図



※情報システム統括責任者は、情報システム部を管轄する管掌役員あるいは担当役員とする。

情報システム統括責任者は、全社の情報セキュリティを統括管理し、その責任を負う。

ただし、情報セキュリティ統括責任者を別途任命する場合もある。

※情報セキュリティ委員会委員長は、管掌役員とする。

※情報セキュリティに関する重要な事項については、戦略会議に付議・報告するとともに、必要に応じて取締役会に報告する体制となっている。

・知的財産権

社会における知的財産権への意識の高まりや国による数々の施策により、知的財産権の重要性は年々増えています。当社グループでは、知的財産権を統括する部署として法務部を設置し、研究開発等を通じて獲得した成果を知的財産として権利化し、当社グループの高品質・高付加価値製品の提供に活用しています。

・新型コロナウイルス感染症への対応

世界的な新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当社グループでは、事業継続規程及び事業継続要領（パンデミック編）に基づき設置した全社非常対策本部において、事業継続に向けた国内外の情報収集を行い、対応策を立案・推進しました。

今後に向けて

- ・リスク管理委員会において策定したリスク管理計画書に基づき、重点リスクを中心にモニタリングを行い、リスク低減に向けた取り組みを継続します。また、潜在するリスクの洗い出しを定期的に行い、リスク回避・低減と危機発生未然防止に努めます。
- ・具体的には、当社グループを対象としたリスク調査を年 1 回実施し、全社的なリスクの洗い出しを行います。リスク管理委員会において、リスク調査の分析結果の報告、重点リスクの選定を行い、選定した重点リスクについては、年 2 回の経過報告（フォローアップ）を実施し、対応状況の進捗確認を行います。

CSR 方針 6 イノベーション

香料事業を通じて社会課題の解決に貢献します。

基本的な考え方

当社では、調香技術・分析・合成・素材開発を駆使した香料開発、新規香気成分など当社独自の香りの探索と製法の合理化・効率化等に取り組んでいます。

また、社会課題の解決を起点とした顧客のニーズ・潜在的要望に応えることにより、「健康志向への対応」「フードテックへの貢献」「生活にうるおいや豊かさを提供」「生活臭の軽減への対応」などの視点で新製品開発・新規事業探索へとつなげ、香りを通じた豊かで健やかな暮らしの実現と、サステナブルな社会の構築への貢献を目指しています。

—香料事業を通じた社会への貢献—

健康志向への対応

フードテックへの貢献

生活にうるおいや豊かさを提供

生活臭の軽減への対応

ステークホルダーとの関係性

顧客

高品質・高付加価値製品の提供を通じて、顧客の求める最適な「香り」を提供します。

カスタマーサクセスの事例

マーケティングデータと官能評価データを統合し、顧客の課題の見える化と商品開発のサポートとなる提案手法を確立しました。また、独自の香り可視化ツールを活用し、香り・香料の良さを見える化しています。これらを用いて顧客の課題の認識を共有し、顧客の要求に的確に対応できるようにしています。

自然環境

消費量の多い食資源の代替品開発と使用量削減のために、生活者の嗜好度を落とすことなく加工食品中の使用量を減らすことができる香料・素材の開発を行っています。合成研究においては、グリーンケミストリーを考慮した、溶剤使用量の削減、有害物質の代替を継続し、環境に配慮した素材開発を目指しています。生物多様性を守り、食資源保護につながる天然原料の風味アップ素材のほか、炭酸感を感覚的に補う素材の開発を通じてペットボトルの薄肉化、省資源化に貢献しています。

共同研究先、大学・研究機関

知識共有・意見交換等を通じて、最先端研究の吸収、技術の向上に努めています。

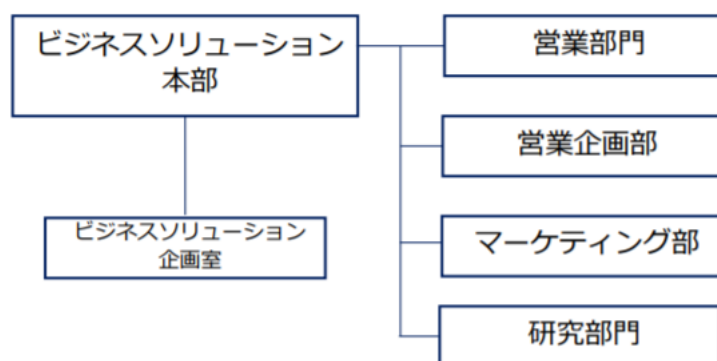
貢献を目指す SDGs



推進体制・ガバナンス

2020 年に設置されたビジネスソリューション本部において、営業部門及び営業企画部、マーケティング部、研究部門の部門間連携を強化しています。ビジネスソリューション企画室の戦略立案のもと、顧客に対する高品質・高付加価値製品の提供に組織的に取り組み、社会課題の解決への貢献と持続的成長を目指します。

また、香料開発の中核は総合研究所（神奈川県川崎市）が担っています。フレーバー研究所、フレグランス研究所、技術研究所がそれぞれ専門分野を探究するとともに、各研究所が連携し、その成果を融合することで研究開発力を強化しています。



機会と戦略

機会

- ・当社グループが技術で貢献できる社会課題
- ・サステナブルな社会の構築への関心や必要性の高まり
- ・香料の新たな価値創造の可能性

戦略

- ・マーケティングデータや AI を活用した提案活動
- ・スピーディーな開発：顧客の要望や潜在的欲求を的確に捉え、迅速に対応
- ・顧客へのきめ細やかな対応
- ・気候変動を機とした代替原料の需要増への対応
- ・研究開発への投資維持

- ・大学・研究機関との積極的な意見交換による最先端技術、知識の吸収

2022 年度の主な取り組み

組織体制の整備

ビジネスソリューション本部として営業部門、マーケティング部、研究部門の連携強化が進み、顧客対応のスピードが加速しています。カスタマーサクセスの実現に向けて、マーケティングデータ、技術資料、研究成果の情報共有を強化し、ソリューション営業のさらなる推進を目指しています。

売上拡大に向け研究開発に継続して注力しており、2022 年度の研究開発費率は 8.0%（連結）となりました。

製品開発・提案

マーケティングデータと官能評価データを統合した新たな提案手法を確立しました。また、官能評価データなどの知的財産の積極活用を推進し、調査、分析、アプリケーション、官能評価の連携を強固にして、当社独自の新たな製品開発に努めています。

製品開発、提案強化に向け、継続して大学・研究機関との共同研究の推進を図っています。

共同研究数：13 件（2022 年度実績）

社会課題への貢献

- ・健康志向への対応

——低糖・低塩・低脂肪の食品においしさを付与

甘味感、うま味感、塩味感を強化する素材を開発し、顧客での「健康とおいしさ」を追求する製品開発に対応し、糖質や塩分を抑えた食品においしさを付与する素材を提案します。また、油脂感やコクを与える製品を開発することで、低カロリー、ノンオイル製品に油脂感を与え、カロリーの摂り過ぎを抑える効果を担っています。

- ・フードテックへの貢献

——食資源不足へのソリューション

不足が懸念される食料資源を代替するための香料開発として、セイボリー系天然原料代替を可能にするフレーバーシリーズや柑橘精油の代替調合香料も展開しています。バニラビーンズの不足に対しては、調合香料と加熱反応技術の応用でバニラエキスの一部を代替しています。また、香気分析を基にした調合香料を開発し、それを油脂の乳化物と組み合わせることで乳の一部を代替します。

環境負荷低減にも有効なプラントベースフードに対しては、動物原料を使わずに、その原料が使われているかのような風味・おいしさを付与する素材であるプラントリアクト®で特徴風味の再現に寄与しています。

天然の植物油脂から酵素の力を利用して生み出すコクジュワ®は、食品に豊かなコクが広がる効果を付与することで使用原料の削減にも寄与し、天然資源の保護にも貢献しています。

このほか、食品に使用される製品の品質を再検証することで、保証期間の延長を実現し、フードロスの削減につなげています。

・生活にうるおいや豊かさを提供

——生活空間への香りの活用やスキンケア製品向けの新技術の開発

生活空間に効果的に香りを提供する持続性香料素材の開発を行っています。また、乳液、クリーム、化粧水、ヘアケア等の様々な商品に高配合可能な、あらゆる肌悩みに革新的なソリューションを提供するオリジナルリポソームの開発に取り組んでいます。

・生活臭の軽減への対応

——高齢化社会へのソリューション

生活の中にある様々な不快臭対策として、不快臭そのものを詳細に研究・解明し、そのデータを基にそれらを軽減・解消する香料の開発を行っています。病院、介護現場の環境改善に向けた生活臭のマスキング素材の開発のほか、NIRS（頭部血流計測装置）の活用や嚥下マップ™の開発などを通して、介護食に食べやすさとおしさを付与する取り組みを行っています。

長谷川香料グループのオリジナル技術

当社 HP にてオリジナル技術を多数ご紹介しています。

ホーム> 研究開発> オリジナル技術

<https://www.t-hasegawa.co.jp/research/technique>

香料事業を通じた社会貢献活動

当社は、視覚障がい者を支援する目的で設立された一般財団法人春めき財団の植樹プログラムと商品開発プログラムに参加しています。また、書籍「絵でわかる においと香りの不思議」（講談社）を研究員執筆のもと、発行しています。香り・香料についてわかりやすく解説するとともに、その印税はフードバンクの活動団体へ寄贈しています。

ホーム> サステナビリティ> 社会貢献活動

<https://www.t-hasegawa.co.jp/sustainability/social>

今後に向けて

売上高に対する研究開発費比率の維持、向上及びオープンイノベーションの継続実施を KPI とし、継続的な新技術開発のため大学・研究機関等との共同研究を推進することで製品開発・提案強化を図るとともに、組織体制の整備を継続的に強化します。