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

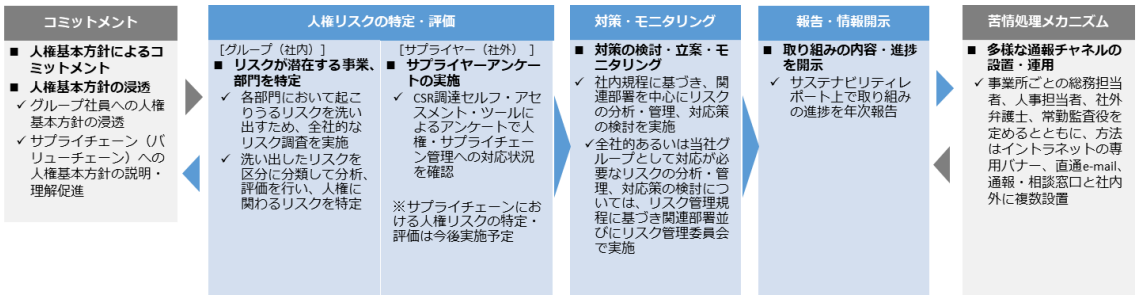
当社グループでは、コンプライアンス規程を制定し、事業活動を行うにあたり全ての従業員が従うべき事項として「長谷川香料企業行動規範」を定めており、その項目には「人権の尊重」が含まれています。人権尊重の意識の浸透とともに、人権課題の発生を未然に防ぐため、行動規範の周知、徹底に努めています。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

・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

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

・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さえあります。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

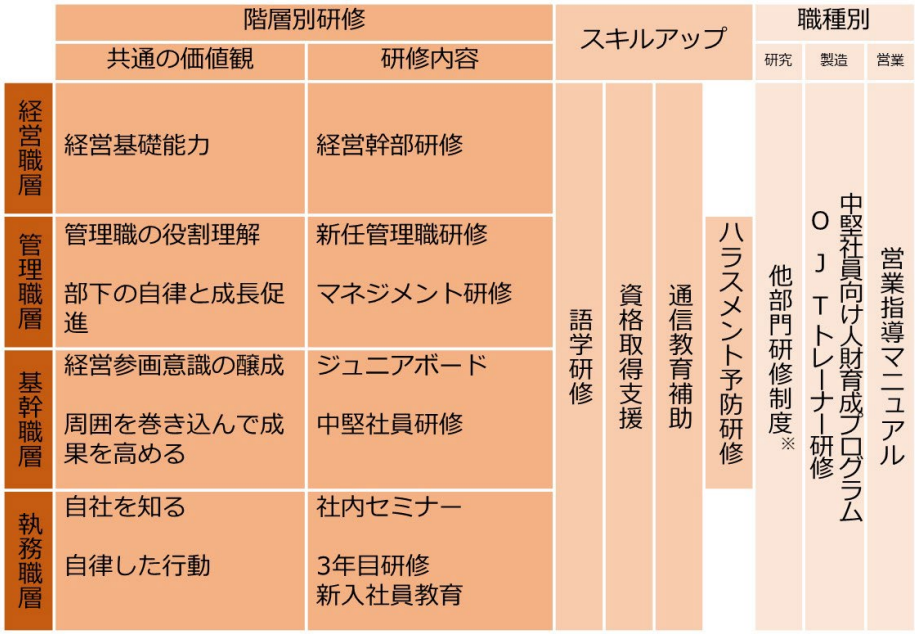
・職場環境改善による生産効率の向上

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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

教育体系



※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

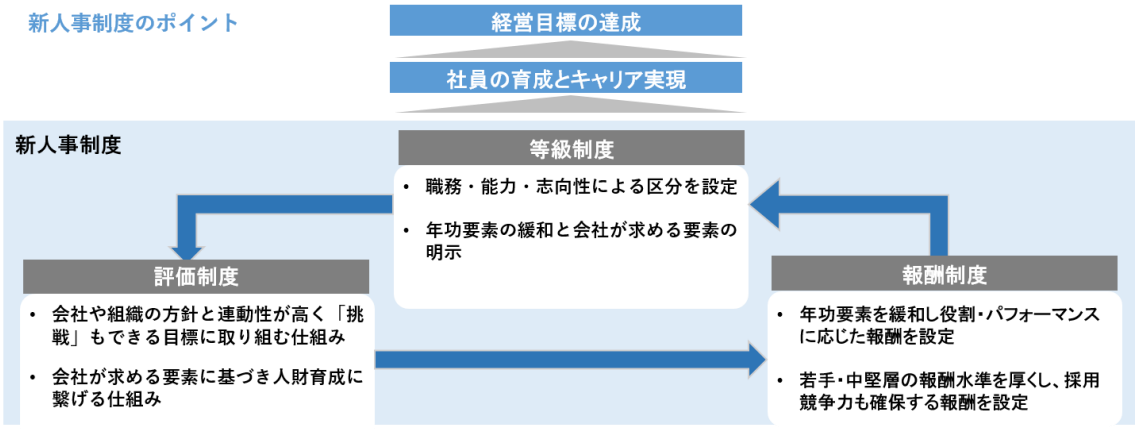
2022 年度の主な取り組み

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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

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できます。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できます。

・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。

グローバル人財の育成を支援する

・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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

・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）

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

【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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

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おいては、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

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

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

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved

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。

Copyright© T.HASEGAWA CO., LTD. All rights reserved