

長谷川香料

サステナビリティレポート 2024



CONTENTS

長谷川香料株式会社 サステナビリティレポート2024

会社概要		CSR方針1		CSR方針5	
2 会社概要	14	調達	38	ガバナンス 公正な企業活動	
トップメッセージ		CSR方針2		CSR方針6	
3 トップメッセージ	17	環境	49	イノベーション	
価値創造ストーリー		CSR方針3			
5 長谷川香料グループの存在意義	23	人権労働			
6 価値創造プロセス/ 環境・社会との共生		CSR方針4			
7 長谷川香料企業行動規範	32	品質安全			
長谷川香料グループのサステナビリティ					
8 長谷川香料グループのサステナビリティ					
12 ステークホルダー・エンゲージメント					
13 当社が賛同・参画している主な団体・イニシアティブ					

本レポートについて

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、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5月にサステナビリティレポートを発行しています。また、本レポートを補足する資料としてESGデータブック2024、GRIスタンダード内容索引も作成し、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での承認を経て開示しています。

参考にしたガイドライン

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、2023年度(2022年10月1日~2023年9月30日)。一部、2024年度の取り組みも紹介しています。なお、ESGデータブック2024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。

本レポートに関する問い合わせ先

長谷川香料株式会社CSR部 E-mail: eco@t-hasegawa.co.jp

発行年月

日本語版 2024年5月 英語版 2024年5月

会社概要

連結業績 (2023年9月期)

(百万円)

売上高	64,874
営業利益	7,507
経常利益	8,185
親会社株主に帰属する当期純利益	6,671

創業



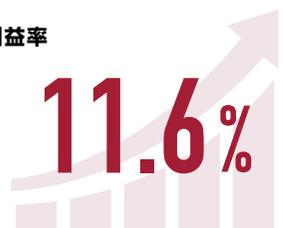
長谷川香料はわが国の香料産業の創世記である1903年に創業。以来120年以上にわたり香りのノウハウを蓄積してきた香料のリーディングカンパニーです。

市場シェア



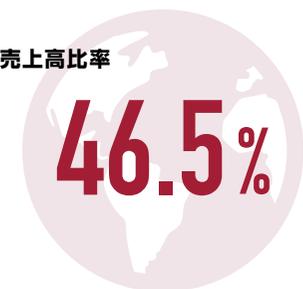
長谷川香料は売上高約650億円で国内2位、世界10位のシェアを誇ります。香りという面から飲料をはじめ様々な加工食品、日用品、トイレタリー製品の開発に関わっています。

営業利益率



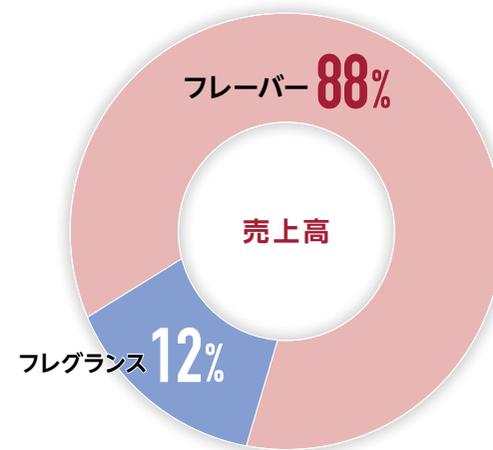
長谷川香料の営業利益率は例年10%前後と高い数字で推移しています。2000年の株式上場以来、高い利益率を維持する健全経営です。

海外売上高比率



長谷川香料の海外売上高比率は、いまや40%を超え、グローバルな香料会社へと発展しています。

セグメント情報



フレーバー



用途

飲料／冷菓／デザート／菓子／乳製品／チューインガム／インスタント食品／レトルト食品／飼料など

フレグランス



用途

香水／スキンケア製品／ヘアケア製品／ボディケア製品／入浴剤／洗剤／柔軟剤／芳香剤など

トップメッセージ



代表取締役社長

海野 隆雄

長谷川香料グループが考えるサステナビリティ

世界的な気候変動や自然災害により、貧困、食料不足、格差拡大など、様々な社会的課題が深刻化しています。また、国内における少子高齢化や生活者のニーズの変化などは、香料業界にも大きな影響を及ぼします。具体的には、気候変動による異常気象や生物多様性の喪失は、動植物由来の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、気温上昇による顧客ニーズや消費者動向の変化なども想定されます。

当社グループは創業以来、「技術立社」の社是のもと、研究・技術開発力の一層の向上により、特長のある差別化された製品開発に注力しています。その中で、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、食料不足をはじめとする社会的課題の解決に寄与することを目指しています。

また、今後の当社グループの成長を追求するためには、経営環境の変化や不測の事態に柔軟に対応できるレジリエントな組織を構築し、少子高齢化に伴う成熟化が進行する国内市場においてシェア拡大に努める一方で、グローバル展開をさらに強化していくことが不可欠です。当社が重点地域と位置付ける米国、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、市場の成長性や消費者の嗜好等を的確に捉え、経営環境の変化に応じた事業戦略を立案、推進してまいります。また、将来にわたる持続的成長の実現に向けた投資を行い、海外市場での業績拡大を目指してまいります。

企業価値の向上と社会的課題の解決に向けて

当社グループは、「目指す姿」として「香りを通じて豊かな社会づくりに貢献」を掲げています。イノベーションにより新しい価値を創造し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決することで、「目指す姿」の実現に努めるとともに、当社グループの持続的成長と企業価値向上を目指してまいります。

研究

国内におきましては、営業、研究及びマーケティングを統括するビジネスソリューション本部のもと、戦略的な研究開発を推進するため、重点分野を明確化した上で、既存技術のブラッシュアップ、新規技術の開発等に注力し、当社グループの持続的な成長に貢献する技術開発力の向上を目指してまいります。また、営業、マーケティングとの連携を活かし市場感覚と競争意識を高め、当社独自の特長のある製品の開発により競合他社との差別化を図るとともに、外部の知見を活用した新しい価値の創造、知的資産の共有、融合による技術革新の推進に注力してまいります。さらに、香料事業で培った技術を活かして社会が抱える課題の解決に貢献できるよう努めてまいります。

▶食品（フレーバー）

食品部門では、安全・安心の確保を第一に、引き続き健康志向に根ざした低糖・低塩・低脂肪の食品においしさをもたらす香料、及び安定性・持続性に優れた香料の開発に取り組みます。また、食資源不足をはじめとする社会的課題の解決に向け、食品原料を代替する香料の開発等に注力いたします。

▶フレグランス

フレグランス部門では、基礎研究を徹底し、安全性・安定性に優れた新しい香り創りにより、国内でのさらなるシェア拡大に注力いたします。海外におきましても市場調査及び嗜好性調査の結果を踏まえて現地の消費者に好まれる香り創りに努めてまいります。

営業

研究及びマーケティングと連携し、マーケット調査・分析等の活用により顧客の潜在的欲求の把握に努め、当社の総合力を活かした的確なソリューションを提供することで、顧客に信頼されるパートナーとしての地位確立、カスタマーサクセスへの貢献を通じた売上拡大及び販売シェアアップを目指してまいります。また、新規顧客の探索と開拓を強化し、将来の成長を支える営業基盤の拡充を図ってまいります。

調達

良質で価格競争力のある材料の安定調達の実現に向け、資源・環境・人権に配慮した調達活動を推進しています。「人権」「労働」「環境」「公正な企業活動」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「地域社会」「コーポレート・ガバナンス」等に関するサプライヤーアセスメント等を通じて、サプライヤーとの対話に努めます。

生産・品質管理

さらなる安全対策を推進し、労働安全衛生に関する体制整備を進めてまいります。また、生産品目の変化に対応するため、工場の再構築、生産設備の統合を図ってまいります。さらに、工場周辺への臭気の拡散防止による地域住民との共生や、長期的な温室効果ガス削減を推進してまいります。また、製造方法改良、物流体制見直し、在庫適正化の取り組みも継続し、製造原価低減に努めてまいります。

今後も徹底した品質管理と安全性の確保を第一に、代表取締役社長直轄の品質保証部を中心に、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のもと、顧客に満足いただける安全・安心な製品の提供に努めます。

海外展開

経営資源を効率的に投入し、着実なグローバル展開を図る戦略のもと、海外展開を進めています。

米国では、引き続き現地顧客向けの積極的な営業活動を推進し、米国市場での業績拡大を図ってまいります。また、2023年6月に稼働を開始したカリフォルニア州ランチョ・クカモンガ工場を活用し、米国における生産能力の増強及び生産効率化を図ってまいります。

中国では、マーケティング機能を活用した戦略的な営業活動により、新規顧客開拓・既存顧客深耕に注力するとともに、利益管理を徹底し、売上、利益の両面から業績拡大を目指してまいります。また、建設を進めていた新研究棟が2023年11月に竣工いたしました。新研究棟の機能を最大限に活用し、研究

開発力の強化、業務の効率化を図ってまいります。

東南アジアでは、同地域全体の営業戦略のもと、マレーシア、タイ、インドネシアの各拠点及び周辺地域の営業員との連携、アプリケーションラボラトリーの活用により営業活動を強化し、業績拡大を目指してまいります。また、今後の業績拡大及び香料需要の増大を見据え、マレーシアにおける新工場建設計画を推進してまいります。

サステナビリティ

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。わたしたちが取り組むべきこととして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、2020年に署名した、国連グローバル・コンパクトへの賛同を踏まえ、社会的課題解決に対する「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（調達、環境、人権労働、品質安全、ガバナンス公正な企業活動、イノベーション）を2020年に決めました。

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。

2022年3月には、気候変動対応のさらなる推進に向けて、TCFD（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。また、天然原料の安定した調達を考慮し、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）に基づく開示に向け、生物多様性への取り組みについて2023年度より対応の検討を開始しています。

また、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ました。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。

人的資本

外部環境が日々変化する中、世界が抱える様々な問題を解決していくためには、人種、国籍、性別、宗教、障がいなどにかか

わらず、変化に柔軟に対応できる人財を採用・育成し、人的資本を高めていくことが必要です。

当社グループでは、人財を「資本」と捉え、継続的に改善施策を検討・実行し、人財の価値を最大限引き出し、中長期的な企業価値の向上を目指す、「人的資本経営」を推進しています。

「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、経営戦略と人事戦略を連動させ、「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平等に提供することを定めています。

ステークホルダーとの信頼構築・強化に向けて

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の構築・強化に努めています。

一例として、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、株主に対するアカウンタビリティ（説明責任）の確保のため、アナリスト・機関投資家との個別面談の実施や機関投資家向けの決算説明会の開催、情報開示の充実を図るなど、IR活動を強化しています。

おわりに

企業の持続的な成長と持続可能な社会の実現を考えていく上で、1年後2年後といったすぐ先の未来と同時に、100年後の未来という広い視野での進化も見据えていかなければなりません。香りの世界はまだ未知の領域を残していますが、わたしたちには、最新の科学と、100年以上の歴史の中で受け継いできた感性があります。香料のもつ無限の可能性を追求するために、香りのトレンドの分析や新技術の開発、潜在的なニーズを先取りした提案力の強化など、モノづくりのパートナーとして、期待を超える提案を目指します。

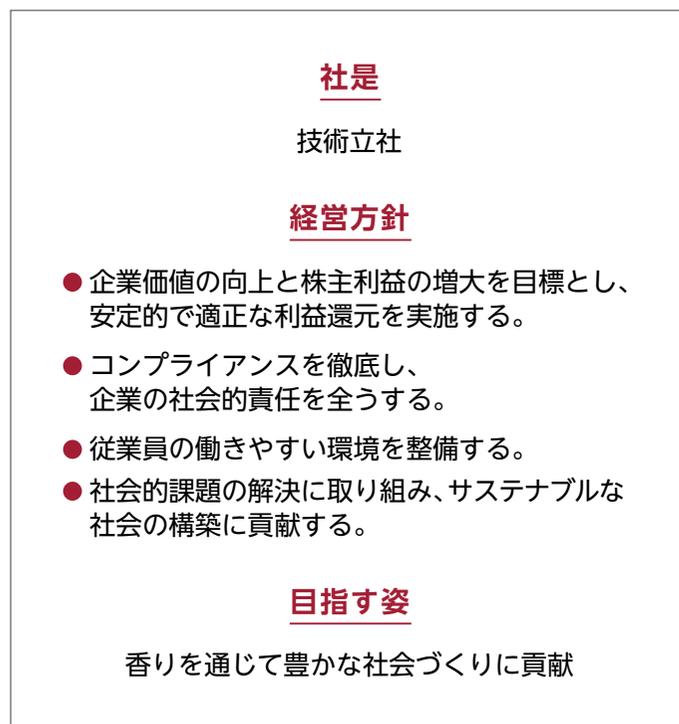
また、地球環境問題の深刻化、市場の成熟化や多様化、高齢化社会、食資源不足など、世界は様々な課題を抱えています。その解決に向け、香りの技術を使ってアプローチすることで、豊かな社会づくりに貢献していきたいと考えています。

長谷川香料グループの存在意義

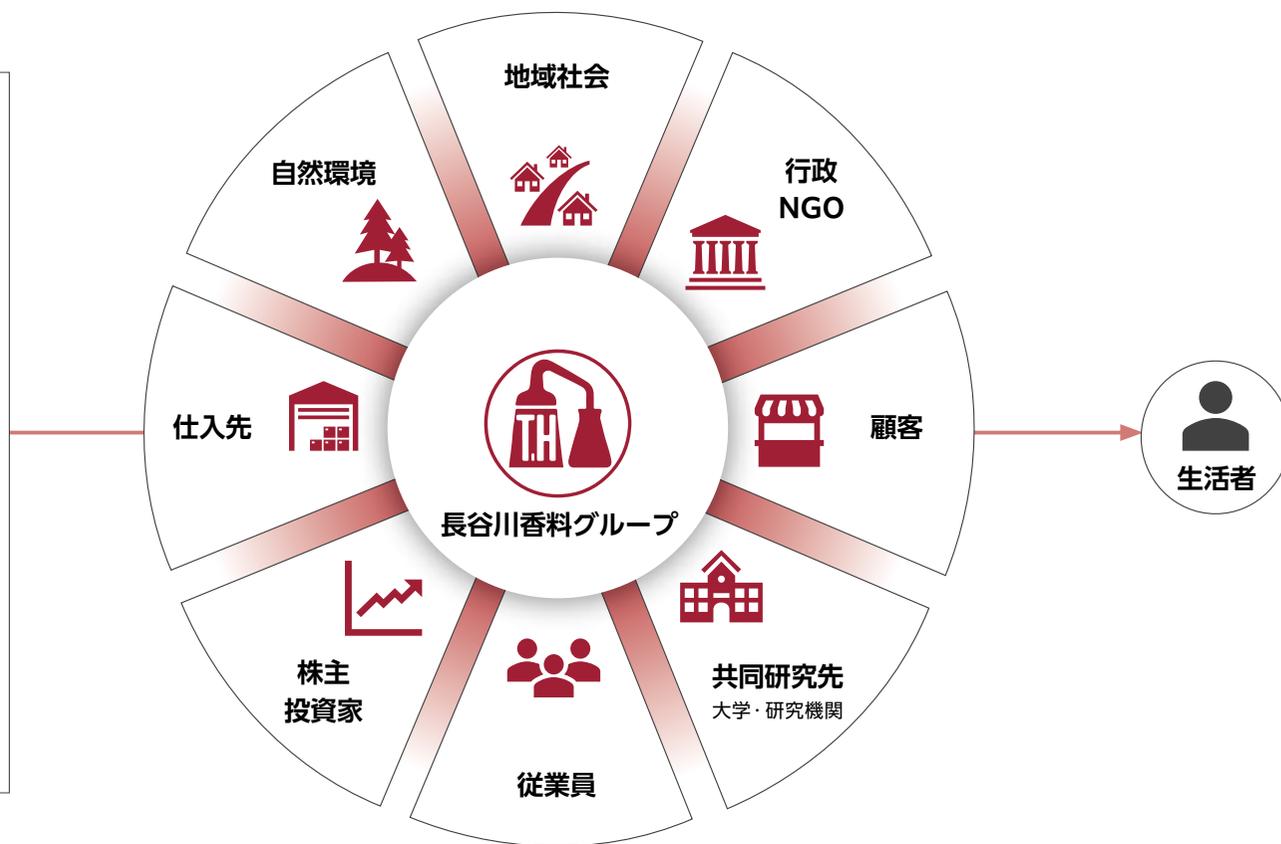
『技術立社』を社是とし、
香りを通じて豊かな社会づくりに貢献します

長谷川香料グループは、『技術立社』を社是として、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、モノ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考え方



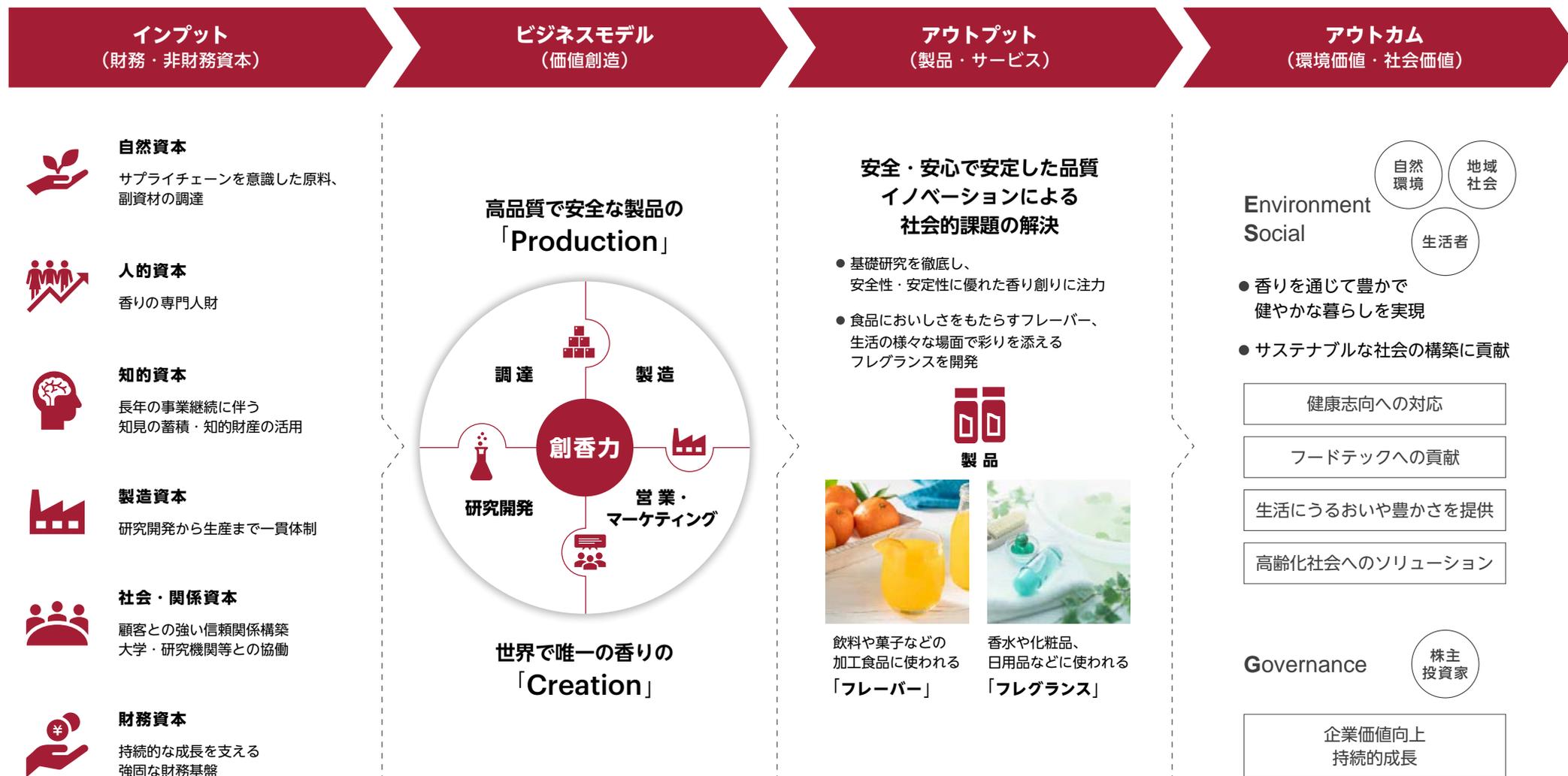
長谷川香料グループのステークホルダー



価値創造プロセス／環境・社会との共生

香りを通じて豊かで健やかな暮らしを実現するとともに、
社会的課題の解決を通じてサステナブルな社会の構築に貢献します

世界で唯一の香りの「Creation」及び高品質で安全な製品の「Production」という価値創造により、付加価値の高い製品の提供を通じて、豊かで健やかな暮らしの実現に貢献していきます。また、社会的課題を香りの技術を使って解決し、サステナブルな社会の構築に貢献していきます。



長谷川香料企業行動規範

当社グループ*は、『技術立社』を社是とし、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。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、一人ひとりが遵守すべき事項として「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、高い倫理観をも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。

※一部の海外拠点においては、本行動規範を基に、現地の実情に合わせ、一部内容を変更したものを行動規範としています。

長谷川香料グループのサステナビリティ

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。

基本的な考え方・方針

◆ 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、社会的課題解決に対する「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方針を定めました。

◆ 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。



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おり、当社はこの憲章に署名しました。

IFRA-IOFI サステナビリティ憲章

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。

社訓及び社是、事業ビジョンやリスクと機会、既存の取り組みから検討すべき課題を抽出し、ステークホルダーからの期待や要請と事業戦略の観点から優先順位付けを実施。また、GRIスタンダードなどの組織の社会的責任に関する国際的ガイドラインなども参考にしました。

各部門との協議でサステナビリティ委員会が妥当性を確認し、戦略会議の承認を経て確定。それらを当社のマテリアリティと位置付け、6つのCSR方針を策定しました。

年1回、戦略会議にてレビューを実施します。取り組みの進捗状況や社会情勢の変化、ステークホルダーからの要望などを踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

*IFRA (International Fragrance Association、国際化粧品香料協会) IOFI (International Organization of the Flavor Industry、国際食品香料工業協会)

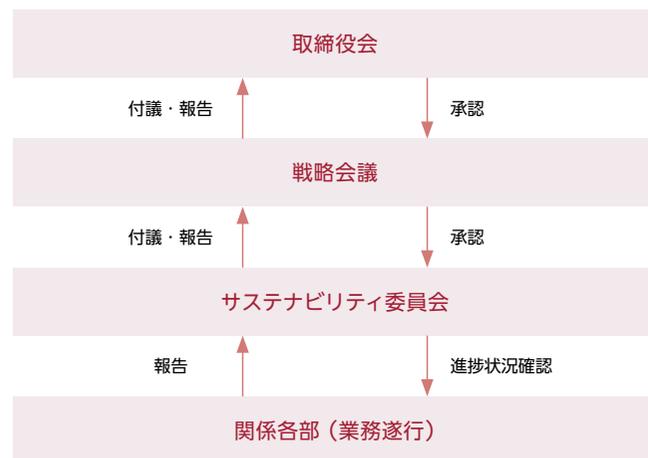
ガバナンス

◆ 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。

サステナビリティ推進体制図



◆ 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。

2023年9月期の実績

委員会を2回開催し、CSR方針の変更（貢献を目指すSDGsマークの追加）、サステナビリティレポートの内容及び発行に関する審議等を行いました。



戦略

◆ CSR方針とリスク・機会・事業戦略との関係

カテゴリー	CSR方針 (マテリアリティ)		事業戦略、アプローチ		貢献を目指すSDGs
事業プロセスを通じて 解決に貢献する 社会的課題	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。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	 	
製品を通じて 解決に貢献する 社会的課題	イノベーション	香料事業を通じて 社会的課題の解決に貢献します。	事業機会の増大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	    

指標・目標

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	2023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 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 70%実施完了（調達金額ベース） 	<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 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・向上活動に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001の認証継続 ■ エネルギー消費原単位 対前年 1.6%削減 ■ GHG 排出量（スコープ1、2） 2023年度に2013年度比30%削減、 2030年度までに2013年度比46%削減 	2013年度比 <ul style="list-style-type: none"> ■ グリーン電力調達率 本社 2021年12月～100% 総合研究所 2022年3月～10% 深谷工場 2023年1月、板倉工場同年6月～10% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001 認証継続 ■ エネルギー消費原単位 対前年1.3%削減（2024年度） ■ GHG 排出量（スコープ1、2ごとの目標を設定） ■ 2030年度までに2013年度比46%削減 2013年度比30%削減（2024年度目標） ■ グリーン電力（非化石エネルギー）調達率 2024年度は本社100%継続、 総合研究所、深谷工場、板倉工場については20%に調達率向上
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 2024年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 2024年度までに18%以上 ■ 外国人従業員に占める管理職比率 30%以上の維持 ■ 新人事制度を踏まえた面談実施率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性管理職比率 15.1% ■ キャリア採用者管理職比率 17.7% ■ 外国人従業員に占める管理職比率 33.3% ■ 新人事制度を踏まえた面談実施率 100%（休業者などを除く） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性管理職比率 2024年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 2024年度までに18%以上 ■ 外国人従業員に占める管理職比率 30%以上維持（2024年度） ■ 休業者を除く人事制度面談実施率 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 年1回 ■ コンプライアンス理解度テスト受験率 100% ■ ハラスメント予防研修受験率（新任管理職対象）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）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 年2回以上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会実効性評価実施 1回実施 ■ コンプライアンス理解度テスト受験率 100% ■ コンプライアンス研修（ハラスメント予防を含む）受験率（執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員対象）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）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 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 ■ 取締役会実効性評価実施 1回実施 ■ コンプライアンス理解度テスト受験率 100% ■ コンプライアンス研修（ハラスメント予防を含む）（執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員対象）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）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 2回実施
イノベーション	香料事業を通じて社会的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 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"> ■ 研究開発費比率 8.0%（連結） ■ 共同研究数 15件 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究開発費比率 8%を維持 ■ 共同研究も新たに探索し、社会的課題解決に向けての体制強化を継続

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

ステークホルダー・エンゲージメント

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 ■顧客満足度の把握 ■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 ■現地視察への同行 ■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排出量削減施策の推進 ■省エネルギー対策（非化石エネルギーへの転換）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 本社範囲外） ■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） 	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（臭気）パトロールの実施（各工場及び研究所周辺） ■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

当社が賛同・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IFRA (International Fragrance Association: 国際化粧品香料協会) の会員であり、また、当社は国際的な団体であるIOFI (International Organization of the Flavor Industry: 国際食品香料工業協会) 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と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、繁栄と持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。

◆ 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。

- UNGC (United Nations Global Compact : 国連グローバル・コンパクト)
- IFRA-IOFI サステナビリティ憲章
- IFRA (International Fragrance Association : 国際化粧品香料協会)
- IOFI (International Organization of the Flavor Industry : 国際食品香料工業協会)
- RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil : 持続可能なパーム油のための円卓会議)
- Jaspon (Japan Sustainable Palm Oil Network : 持続可能なパーム油ネットワーク)
- 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)
- CDP
- EcoVadis
- Sedex
- 日本化学工業協会
- 日本香料工業会



CSR方針1 調達

基本的な考え方・方針

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。

なお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調達方針」「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。

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。

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。

◆ 関連方針

- CSR方針
- 環境安全活動方針
- 人権基本方針
- 品質/食品安全方針
- 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税務方針

ガバナンス・リスク管理

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。

なお、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。2023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400社で、仕入品目の総数は3,100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。

戦略

◆ 機会

- 海外での現地調達・現地生産

◆ 施策

- 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

サプライヤーアセスメントの実施

当社グループでは、責任ある調達の推進に向け、「人権」「労働」「環境」「公正な企業活動」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「地域社会」「コーポレート・ガバナンス」等に関するサプライヤーアセスメントを実施しています。

▶ 2023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400社のうち、仕入金額上位169社のサプライヤーが対象

回 答 率：93%（回答社数157社／調査対象169社）

▶ 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。

▶ サプライヤー監査の実施

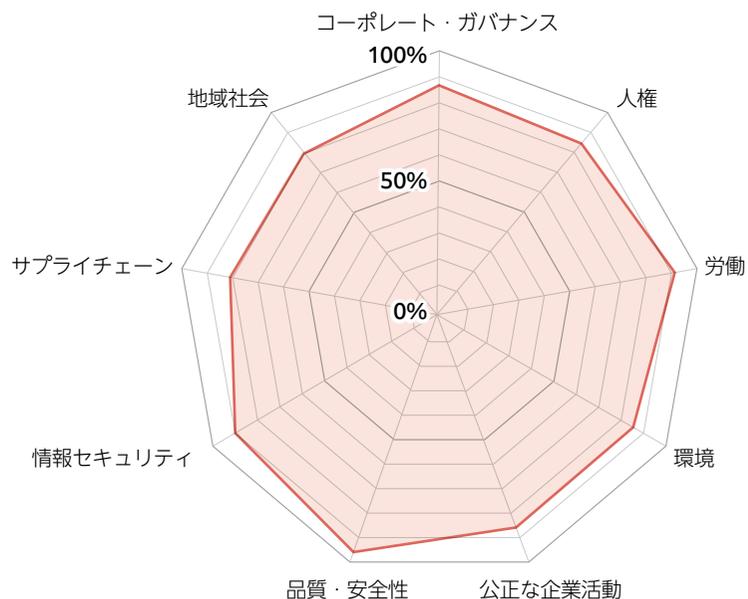
当社グループでは、いくつかのサプライヤーに対して、製品安全や品質に関する現地監査をこれまで継続的に実施していますが、監査の際には環境や人権、労働安全に関する確認も併せて行っています。

▶ 今後に向けて

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。

157社の回答結果（得点率）



- 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依頼を継続します。
- 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、国内外のサプライヤーとの対話を推進します。

認証を受けた原料の調達

JGAP (Japan Good Agricultural Practices) 認証、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の一部購入を実施しています。

▶シソオイルの調達

当社は国内の特徴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。

指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標
サプライヤーアセスメント 実施率 (調達金額ベースの割合)	%	単体	事業年度末	—	60	70	80 (2024年度) 90 (2025年度)

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照



CSR方針2 環境

基本的な考え方・方針

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」及びISO14001に基づく環境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」「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

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

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、化粧品香料、合成香料、食品添加物、食品および化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。

◆ ステークホルダーとの関係性

顧客向けの情報開示

CDP、Ecovadis、Sedex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

環境教育を多面的な方法で実施し、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」をはじめとした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ています。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、回答結果を社内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基礎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。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・展示会などに参加することで、環境関連知識のレベルアップを図っています。

▶ 社内教育

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、サステナビリティ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

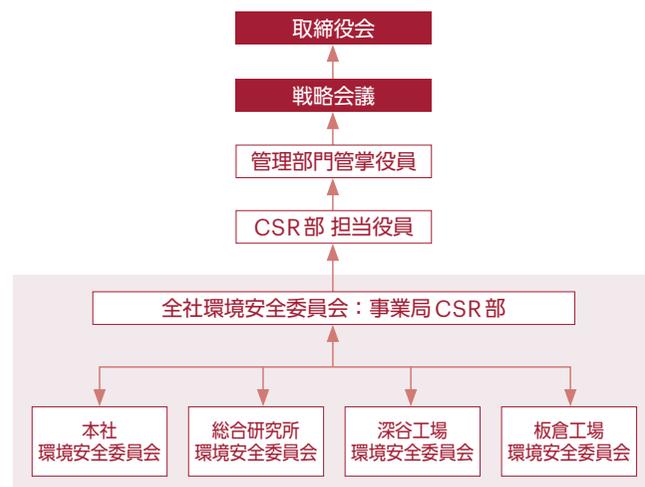
当社Webページにてサステナビリティ（本レポート含む）に関する情報を開示しています。

ガバナンス・リスク管理

◆ 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、環境管理システムが有効に機能していることを生産部門と研究部門が一体となって確認し、運用しています。

環境安全管理体制図



(1) 全社環境安全委員会

- ① CSR部を管轄する管掌役員を委員長とし、各事業所の環境安全委員会の委員長副委員長等がメンバーとなる委員会となり、環境保全及び保安防災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）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、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 全社環境安全委員会で決定した活動方針に則り具体的な活動計画・目標を定めて、環境保全、保安防災に関する活動を推進しています。

(3) CSR部

- ① CSR・SDGsに関する基本施策の立案・推進を行っています。
- ② 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事務局として運営すると共に、非化石エネルギー転換計画の立案と進捗管理を行っています。
- ④ 事務局として環境安全監査を運営し環境安全監査の結果を取りまとめ、戦略会議で報告しています。
- ⑤ 関連情報をサステナビリティレポートや当社Webページ等を通じて開示しています。

ISO14001に基づく環境マネジメントシステム

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。当社の中でも特に環境負荷の大きい生産部門（深谷工場、板倉工場）が協力し、ISO14001のシステムの基本である、PDCAサイクルを回して継続的改善に取り組んでいます。さらに、2012年6月から、総合研究所を適用範囲に追加し、製品設計から環境負荷軽減への取り組みを強化しています。

また、中国蘇州工場では、認証が2015年から継続されています。ISO14001の認証は、当社グループの生産及び研究開発拠点10拠点中4拠点において取得しています。（ISO14001 認証取得事業所割合：40%）

内部監査（ISO14001）

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プログラムに沿って監査を実施しています。

指摘事項が抽出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することで、継続的な改善を図っています。

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。2023年度は8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。

2024年度より「労働安全衛生監査」については、各事業所の安全衛生委員会が主体となり、実施予定です。

戦略

◆ 機会

- 気候変動によって生じる社会的ニーズへの対応

◆ 施策

- 法令遵守やリスクへの対応を徹底
- CSR方針に則り、環境課題を解決し、持続可能な成長戦略へとつなげる

◆ 関連施策

- 戦略会議における長期視点での環境目標検討～決定
- 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発
- 地球温暖化対策の徹底（環境安全委員会の活動を通じたエネルギー消費量・GHG排出量の削減、省資源、廃棄物の堆肥化を通じた有効利用）
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、CDP、Ecovadis、Sedex等への加盟継続と、プラットフォーム上での情報開示による透明性の維持
- 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

◆ 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_tcfid.pdf

CDP評価では、2023年度も気候変動分野において、「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。

また、水セキュリティ分野においては、水課題に関する活動や方針、戦略の策定と実行ができてい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。

◆ 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。

◆ 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GHG排出量が少なく燃焼効率の良い機種や燃料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。エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（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ると共に、非化石エネルギーへの転換も国内グループを含めて計画しています。

2023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、空調及び照明の稼働

時間の適正化等を実施しました。結果、エネルギー使用量を前年比13,865GJ削減し、エネルギー原単位は0.9%改善、目標値である前年比1.0%削減を達成することができませんでした。

GHG排出

2023年度スコープ1、2は前年比7.7%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、28%削減しました。

削減計画の一環として2030年グリーン電力調達比率100%を目指しており、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、2023年1月より深谷工場、同年6月より板倉工場で10%の調達を開始しました。当社は、2年以内のSBT認定取得を目指し、SBTiにコミットメント・レターを提出しており、今後はスコープ3および海外グループを含めた中長期的なGHG排出量削減に取り組みます。

GHG排出量（スコープ1～3）第三者検証を、2021年度は当社単体で、2022年度からは国内連結で実施しています。

今後も、GHG排出量第三者検証の実施を継続することで、算定方法の正確性とデータの信頼性を保持します。

詳細は「ESGデータブック2024」をご覧ください。

用水使用

当社は、用水を冷却及び洗浄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。2023年度は用水使用量を前年比43,431m³削減し、生産量原単位は6.4%改善、目標値である0.5%削減を達成できました。

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において水リスクに関する戦略と取り組みを管理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、全社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。

現時点では日本国内における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おり、今後も継続して適切に対応していきます。今後も、用水量削減目標の設定と、施策の進捗を確認しながらの使用量の削減に努めていきます。

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の設置や更新を実施してきました。

生産工場の排水は排水処理設備で三次処理まで行い適切に処理し、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放流しています。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。



排水処理設備（板倉工場）

廃棄物処理業者の選定

排出者責任が問われる廃棄物の処理業者選定は、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、定期的な監査を実施しています。社内では、年に一度の環境安全監査において深谷工場、板倉工場、総合研究所、本社の廃棄物処理状況の確認を実施し、指摘事項が抽出された場合は速やかに是正処置しています。2023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が確認できました。

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、廃油等の分別を行い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。2023年度の有効利用率は95.7%（国内連結では96.0%）となりました。

匂い移り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。

また、2022年の日本におけるプラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律（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。当社の製品特性上、プラスチック容器の削減は難しい課題ですが、社内で使用済みのプラスチック類でリサイクル可能な状態の物は分別し、有効利用に努めています。また、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%）では、廃棄物の有効利用の一環として、当社から多量に発生する天然物抽出後の残渣（植物残渣）を発酵堆肥化し、高原野菜農家等での利用につなげています。さらに、国産香料原材料の安定調達とサーキュラーエコノミー実現の観点から、この堆肥を使用したレモンガラスの試験栽培を小海町で実施しています。



野菜畑（長野県小海町）



堆肥散布（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（悪臭防止法）には特に注意を払っています。様々な脱臭技術を採用した脱臭装置の稼働により、臭気の拡散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（臭気）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、製造部の一部には集塵機を設置しています。

化学物質管理

PRTRの対象香料物質及び自主管理物質を定め、化学物質の排出管理を行っています。

生物多様性の保全

2023年度は、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）に沿った情報開示に向け、TNFDが推奨するLEAPアプローチに基づいた自然関連のリスク・機会の特定及び評価の分析を開始しました。主要な香料の天然原材料を対象としてバリューチェーンの整理を行い、当社及び主要なサプライヤーの拠点情報を収集し、TNFDで定められた評価基準に該当する「優先地域」の特定を進めています。また、当社の事業と生物多様性との依存関係及び影響の特定による重要度の評価、将来的に想定される自然に関連するリスク及び機会の特定・評価を行うとともに、対応の検討を進めています。



鳥類や両生類、水生昆虫など、周辺の動物がビオトープを利用しています。



ビオトープ内には在来種を中心とした様々な植物を植栽しています。



総合研究所の敷地内に池と小川で構成されたビオトープを設置しています。

今後、生物多様性に関するリスク、機会とそれらが及ぼす影響の分析を進め、TNFDとTCFDを統合した情報開示を行います。

指標・目標

指標		単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標	
GHG排出	GHG排出量（スコープ1）	t-CO ₂ e	単体	事業年度	7,442	6,873	6,477	スコープ1.2のGHG排出量を2013年度比で2030年まで46%削減を目標としておりましたが、2030年まで非化石証書による電力調達率を100%と変更したことに伴い、スコープ2 GHG排出量は2030年「0」とします。スコープ1については、引き続き2013年度比2030年まで46%削減を目標としますが、SBT認定取得に向けてスコープ3を含んだ野心的な目標へ見直しを行います。	
	GHG排出量（スコープ2）				7,463	7,792	7,052		
	GHG排出量（スコープ3）				115,143	135,029	144,131		
エネルギー	エネルギー使用量	GJ	単体	事業年度	299,602	298,230	284,366	2023年度 エネルギー原単位 対前年度比1.6%削減。	
	うち燃料				136,437	125,078	117,647		
	うち電力				163,165	173,153	166,719		
廃棄物	廃棄物発生量	t	単体	事業年度	5,993.5	5,310.9	4,483.1	埋立廃棄物ゼロ。	
	有効利用率				97.6	96.4	95.7		
	有害廃棄物量				0.5	3.1	4.3		
水資源	用水総使用量	m ³	単体	事業年度	441,691	436,169	393,028	2023年度 生産量原単位 対前年度比0.5%削減。	
	うち上水道				156,748	155,629	148,540		—
	うち工業用水				125,918	129,433	119,503		—
	うち地下水				159,025	151,107	124,985		—
	総排水量				348,838	345,019	307,318		
	うち地表水				335,207	328,257	291,178		
	うち第三者				13,631	16,762	16,140		

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

CSR方針3 人権労働 ～人的資本～

基本的な考え方・方針

当社では、人財を「資本」と捉え、継続的に改善施策を検討・実行し、人財の価値を最大限引き出し、中長期的な企業価値の向上を目指す、「人的資本経営」を推進しています。

「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、経営戦略と人事戦略を連動させ、「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、障がいなどにかかわらず平等に提供することを定めています。

今後、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、以下の推進体制で取り組みます。

ガバナンス・リスク管理

◆ 推進体制

「従業員の働きやすい環境を整備する」という経営方針に基づき、人事部は各種の人事施策を企画し、毎期の活動方針として計画します。それぞれの企画は職務権限規程に基づいて承認、執行されます。重要と判断されるものや実績については四半期ごとに取締役会に報告されます。

戦略

◆ 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

◆ 施策

<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、新人事制度を2023年9月期に導入しました。

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しました。

また、報酬については等級レベルに沿って職能給を設定することで、勤続年数や性別などによらずパフォーマンスに見合った報酬を提供するものとしています。

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。

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。

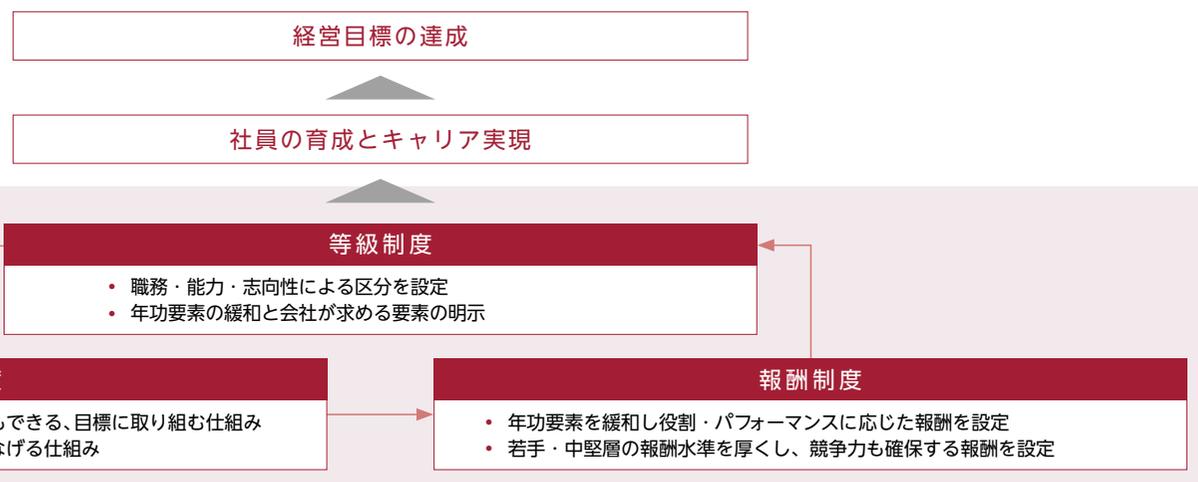
▶報酬制度のポイント

年功要素を緩和するため、従来の制度にあった年齢給を廃止しています。等級レベルにあった職能給を設定し、職能と報酬をマッチさせています。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、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。

新人事制度のポイント



<人財育成>

人的資本向上の取り組み

教育体系

	共通の価値観	階層別研修	全社 共通	職種別			スキルアップ		
				研究	製造	営業			
経営職層	経営基礎能力	経営幹部研修	ハラスメント研修等 コンプライアンス研修 ・	他部署研修制度※	中堅社員向け人財育成プログラム OJTトレーナー研修	営業指導マニュアル	語学研修	資格取得支援	自己啓発用eラーニング
管理職層	管理職の役割理解 部下の自律と成長促進 経営戦略の分析と実践	新任管理職研修 組織力向上研修 THBC Advance							
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	THBC Basic 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

キャリア開発の推進

● 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ています。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。

● 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。

▶ 自ら学び、成長する従業員を応援する

● 自己啓発用e-ラーニング

幅広い知識を習得するために、時間や場所を問わず自身のペースに合わせて受講ができるe-ラーニングを導入しました。受講講座数に制限なく、かつ費用負担もなく受講することが可能です。

● 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ています。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。

● 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定期的に提供しています。

● 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

● TH Business College (THBC)

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、自ら学ぼうとする人へ能力開発の機会を提供しています。

THBC Basic：Critical Thinking、財務・会計、経営戦略の基本、マーケティング基礎など講義・演習を中心に経営管理の基本の習得を目指します。

THBC Advance：経営の技量、経営意思決定の技法、経営計画・経営戦略の分析と実践的トレーニングを行います。

▶ 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文化や法律、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

● 組織力向上研修(旧マネジメント研修)

新任管理職に対する研修プログラムの一環と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、考え方をもつことができるように管理職へ登用された翌年に実施しています。

▶ 経営幹部を育成する

● 経営幹部研修

2023年度は3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。

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。

<多様性の尊重と働きやすい職場づくり>

中核人材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、組織力向上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いきます。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。

非正規従業員に対する公正な処遇・評価

- 正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。



新卒・キャリア採用社員へのサポート

●メンター制度

新卒社員に対して、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っています。

●個人面談の実施

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サポートを行っています。

働きやすい環境整備の取り組み

- 時差通勤制度
- 育児・介護の短時間勤務制度
- 2023年度に有給休暇を時間単位で取得できる制度を導入

有給休暇取得の促進

- 有給休暇取得を促進するために定期的に部員の取得状況を通知し、部署長へ休暇を取りやすい環境づくりへの働きかけを実施

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

指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標
女性管理職比率	%	単体	事業年度末	16.8	17.1	15.1	18%以上
キャリア採用者管理職比率	%	単体	事業年度末	16.3	18.2	17.7	18%以上
外国人従業員に占める管理職比率	%	単体	事業年度末	30.0	33.3	33.3	30%以上維持

従業員の状況	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度			2022年度			2023年度		
				合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
正社員	名	国内連結	事業年度末	1,087	719	368	1,097	718	379	1,086	704	382
常勤嘱託社員	名	国内連結	事業年度末	68	52	16	69	50	19	75	53	22
臨時雇用従業員	名	国内連結	事業年度末	75	34	41	69	19	50	63	17	46

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

CSR方針3 人権労働 ～人権～

基本的な考え方・方針

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。また、「人権基本方針」に則り、事業活動における人権尊重の取り組みを推進します。

また、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。

ガバナンス・リスク管理

◆ 推進体制

人権尊重はコンプライアンスの根幹に関わるとともに、企業価値向上においても不可欠な要素です。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います。

主な人権リスク

特定した人権リスク (当社グループ)	対応の方針	2023年度の対応実績
ハラスメント	ハラスメントを従業員が正しく理解し、ハラスメントの無い働きやすい職場を作る	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメント予防を含む「コンプライアンス研修」を実施 ■ 啓発のためのポスター掲示を断続的に実施
個人情報漏洩	法令に則り正しく管理する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新卒社員教育の一環として情報システム部より情報漏洩に関する注意喚起を実施 ■ 生成 AI を使用することによる個人情報漏洩リスクについて注意喚起を実施
不適切な SNS 利用	SNS の影響について、従業員の認識を高める	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年 1 回社内通達で SNS 利用についての注意喚起を実施
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設定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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整備を方針とする 現時点では過剰な労働時間は発生していないが、そのような事案が発生した際には原因を分析し、その対策により削減に努める	<ul style="list-style-type: none"> ■ 時間外労働させることのできる上限を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アラートを発するシステムを通じ注意喚起を継続
差別	いかなる差別も認めないことを記載した「長谷川香料企業行動規範」を全従業員に配付し理解を高める	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権尊重の遵守を求める「長谷川香料企業行動規範」を今年度に入社したすべての従業員に配付し、周知する
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および周知徹底を継続的に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各種設備の安全対策強化 ■ 作業毎のリスク洗出し、行動リスクアセスメント実施、作業手順の改定 ■ 製法上のリスク調査と安全教育の実施

戦略

◆ リスク

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。

サプライヤーアセスメントの実施

当社グループでは、責任ある調達の推進に向け、「人権」「労働」を含むサプライヤーアセスメントをアンケート形式で実施しています。詳細は [p.15](#) をご覧ください。

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を実施しています。

通報窓口の設置

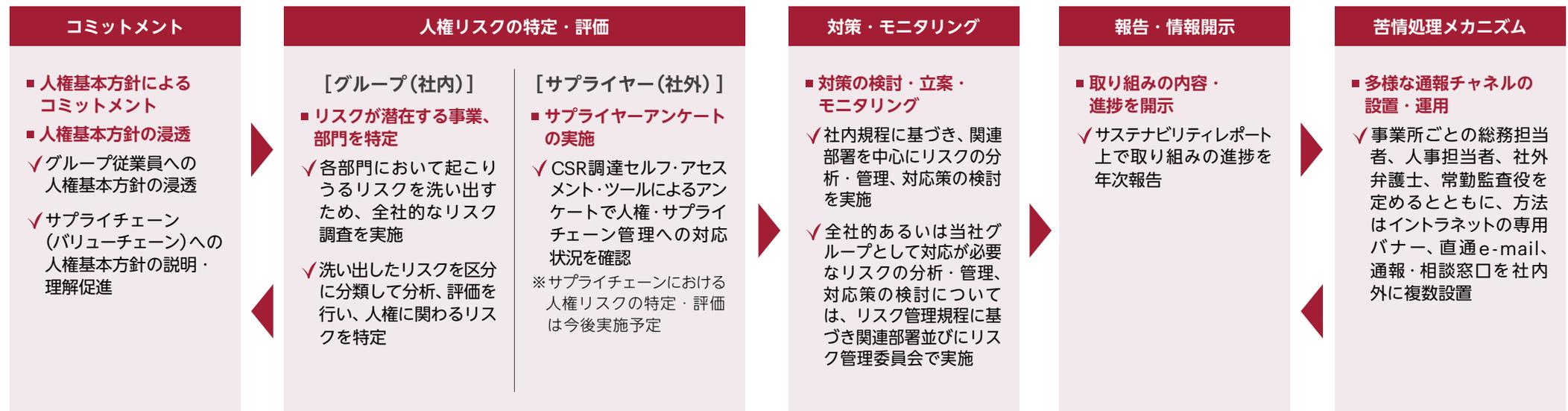
苦情処理メカニズムの一環として、従業員からの通報・相談窓口に事業所ごとの総務担当者、人事担当者、社外弁護士、常勤監査役を定めるとともに、イントラネットの専用バナー、直通e-mailを設けることで、社内外に複数設置する形としています。

相談者に関する個人情報や意見・相談内容は厳重に管理され、相談者の承諾なしに社外に漏洩することはありません。

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代えて、2023年度は全従業員を対象としてハラスメント予防を含む「コンプライアンス研修」をe-ラーニングを用いて実施しました。

人権リスクへの対応プロセス



指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標	備考
入社時内部統制研修 (内容に人権を含む)	%	単体	事業年度末	100	100	100	100	入社時、着任時 (派遣社員も含む)
コンプライアンス研修 (ハラスメント予防研修含む)	%	単体	事業年度末	100	100	100	100	2021年度 指導職層向け 2022年度 管理職向け 2022年 管理職登用時 2023年度 全従業員

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照



CSR方針3 人権労働 ～労働安全衛生～

基本的な考え方・方針

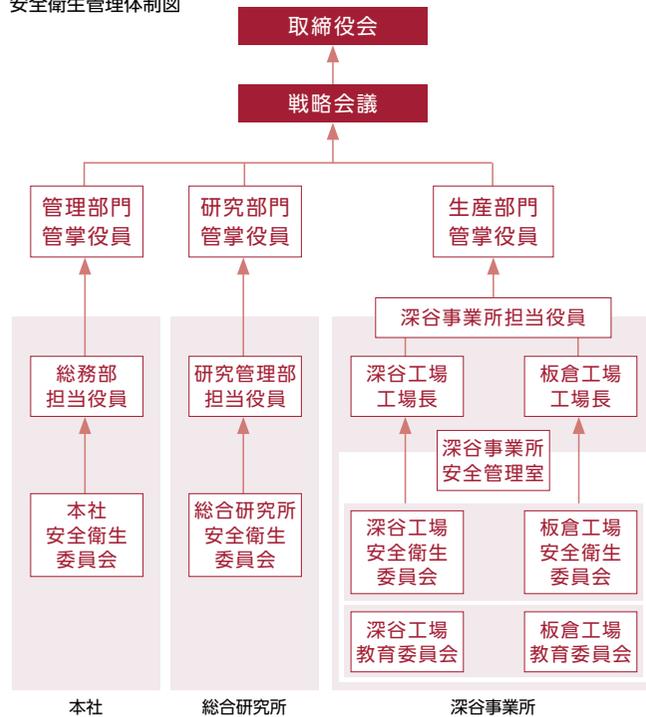
当社では、「労働安全衛生」について、重要なテーマとして取り組みを行っています。

ガバナンス・リスク管理

◆ 推進体制

各事業所に安全衛生委員会を設置し、従業員の身の危険や健康問題を防止するための対策を実施しています。取締役会においてインシデント報告が年2回定期開催されています。また、重大なインシデントについては、都度報告・対応について協議されます。

安全衛生管理体制図



戦略

◆ 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

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。各事業所の安全衛生委員会が、活動方針・計画を策定し、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んでいます。

危険性の特定、リスク評価、事故調査の仕組み

労働災害事故の低減を目標に、各事業所では月1回の安全衛生委員会を開催しています。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、各職場の部署長が従業員の意見を聞きながら、職場作業の危険性の特定とリスク評価を行い、適切な対策を講じています。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。

重大事故や労働災害発生時においては、本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。

生産工場である深谷事業所では2023年4月に安全管理室を設置し、労働災害を発生させない職場環境の整備を最重要課題として取り組んでいます。全従業員がルールの確認・遵守を徹底するように努めています。

また、厚生労働省の労働安全衛生マネジメントシステム指針に従い、深谷事業所を対象に、自社構築となる労働安全衛生マネジメントシステムを運用推進しています。

2022年9月15日に発生した板倉工場での労災事故を風化させることのないように、9月15日を「安全の日」に制定し

ました。労働安全に対する意識向上を図ることを目的とし、全従業員が安心して働ける職場環境の整備や労働安全の教育を進めています。

一連のプロセスを改善する仕組み

2023年度までは、本社環境安全委員会の監査により工場環境安全、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」等にまとめていましたが、2024年度からは、各事業所の安全衛生委員会が主体となり、労働安全についての監査を実施します。

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審議・リスク低減処置を講じ、他の職場へ水平展開しています。また、各職場で事故・労働災害の原因となる作業の危険予知活動(KY活動)を行い、従業員自身が作業における危険性を予知し、予防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、全従業員を対象に安全衛生関連技能講習(雇入れ時教育、配置転換時教育、フォークリフト技能講習など)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積極的に参加しています。

従業員の健康管理

- 過重労働の防止と産業医の面談

管理職を含めた全従業員の勤務時間を適正に把握し、長時間労働者に対して産業医面談の希望の有無を確認、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、従業員のストレスへの気付きを促すとともに職場環境改善に活用しています。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。また、

集団分析結果の報告を部門ごとに実施し、各部署において改善策を策定、実施しています。

- 健康関連情報の提供

健康保険組合が発行している「保険だより」を毎月配付しています。健康診断結果を産業医が確認して、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。

指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標	備考
業務上死亡者数	名	単体	事業年度	0	1	0	0	
休業災害件数	件	単体	事業年度	1	5	4	0	通勤災害を除く
不休災害件数	件	単体	事業年度	7	6	6	0	通勤災害を除く
休業災害度数率	—	単体	事業年度	0.53	3.17	2.13	0	通勤災害を除く 不休災害を除く
労働災害強度率	—	単体	事業年度	0.0048	3.9843	0.0188	0	通勤災害を除く
職業性疾病度数率	—	単体	事業年度	0	0	0	0	

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照



CSR方針4 品質安全

基本的な考え方・方針

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、役割を確実に履行し、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。

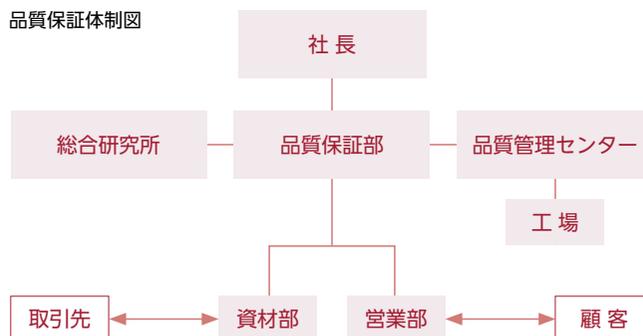
◆ ステークホルダーとの関係性

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。

ガバナンス・リスク管理

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。

品質保証体制図



◆ 当社の品質保証体制

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。

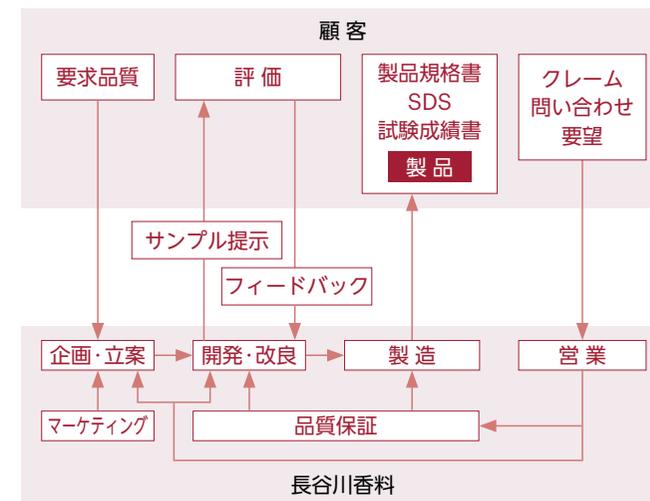
さらに当社では、顧客に対して迅速かつ正確な情報を提供するために、製品規格書の自動作成化（IT化）を推進しています。

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。

品質検査においては、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、転記ミスの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に携わっています。

◆ 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

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迅速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を発行し、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) 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 対象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」「安全生産許可証条例」

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) 新規化学物質の登録、届出申請

長谷川香料(上海)有限公司はこれまでに、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、1品目簡易登録

申請、及び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)に基づき2品目届出申請を行いました。

(3) SDS提出

「GB 30000 化学品の分類とラベルの規範」「GB12268 危険貨物品名表」「GB 2944 危険な貨物の分類と品名の番号」に基づき、全ての製品についてSDSを発行しています。

▶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及び暴露基準に関する規則)

マレーシア工場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、表示及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に記載された物質名を社内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、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、従業員がいつでも利用できるように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して管理していますが、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、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、USECHH Regulations 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。

◆ 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 (The Global Food Safety Initiative : 世界食品安全イニシアチブ) 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み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) (食品香料製造を行う蘇州のみ) (中国は上海蘇州ともに ISO9001 取得認証継続中)
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GFSI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。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。

5S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、5S (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5S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。

内部ハラール委員会

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ール認証を受け、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ール委員会を設置し、中国や東南アジアの拠点ともハラール関連の情報共有を行うとともに、ハラー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ー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、再発防止に努めています。

戦略

◆ 機会

- 製品の品質向上に伴う信頼向上

◆ 施策

- 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

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いきます。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いきます。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いきます。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の認証を継続していきます。

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」を継続していきます。

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いきます。

◆ 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。

指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標 (年間)
市場回収を伴う重大品質事故（リコール件数）	件	単体	事業年度	0	0	0	0
得意先からの製品クレーム	件	単体	事業年度	5	3	0	0
FSSC22000講習 開催回数	回	単体	事業年度	2	1	3	1
FSSC22000講習 受講者数	名	単体	事業年度	92	37	58	10
ISO9001内部監査員セミナー 開催回数	回	単体	事業年度	1	1	2	2
ISO9001内部監査員セミナー 受講者数	名	単体	事業年度	32	20	77	70

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

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作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。

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。ハラー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2023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：3回実施、受講者数58名、ISO9001内部監査員セミナー：2回実施、受講者数77名）。

◆ 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・監査役の名指にあたっては、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。

◆ 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。

◆ 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 サステナビリティ	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 人財育成	法務 コンプライアンス リスク管理
海野 隆雄	代表取締役社長兼社長執行役員	●	●	●	●			●	●	●	●
知野 善明	代表取締役兼副社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●			●
中村 稔	取締役兼専務執行役員	●	●				●		●	●	●
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	●			●			●			●
長谷川 研治	取締役兼常務執行役員	●	●		●				●		●
大門 進吾	社外取締役	●			●			●			●
湯原 隆男	社外取締役	●						●	●		
和泉 昭子	社外取締役	●	●		●					●	
Paul Dupuis	社外取締役	●			●			●	●	●	●
松本 健宏	常勤監査役	●						●	●	●	●
有田 知徳	社外監査役								●		●
山村 一仁	社外監査役							●	●		●
鈴木 真紀	社外監査役										●

◆ 役員の報酬等

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ブ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

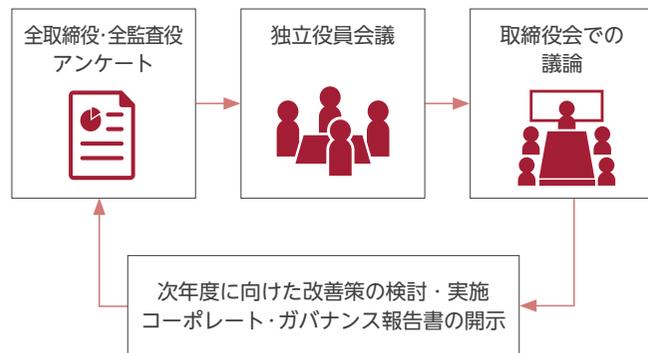
取締役の個人別の報酬等の額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、任意の報酬委員会の審議内容を踏まえ、取締役会において決定する。なお、任意の報酬委員会については、報酬の決定に係る透明性・客観性を確保するため、代表取締役及び社外取締役で構成する。

◆ 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。

2023年度につきましても全取締役及び全監査役に対し、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、当社の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。

◆ 取締役会の実効性向上に向けたPDCAサイクル



2023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・部署長と年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2回開催しました。指名委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役候補者及び監査役候補者の選任に係る事項について審議し、当該審議結果を取締役に答申しています。

- 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、取締役会の諮問に基づき、取締役の報酬等の額について審議し、当該審議結果を取締役に答申しています。
- 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、2023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。
- コーポレート・ガバナンスに関する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。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

<https://www2.jpx.co.jp/disc/49580/140120231205599463.pdf>

- 当社は、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、株主に対するアカウンタビリティ（説明責任）の確保のため、IR活動を強化しています。2023年度は、アナリスト・機関投資家との個別面談を58回実施し、当社グループの経営方針、グローバル戦略、資本政策等について理解を深めていただきました。また、機関投資家向けの決算説明会を2回開催しました。代表取締役社長がプレゼンターとなり、当社グループの決算概要、経営方針、グローバル戦略、中期3ヵ年計画、資本政策等の内容についてアナリスト・機関投資家に対して直接説明を行いました。さらにIR関連資料（日本語・英語）を当社ホームページで開示し、情報開示の充実に努めました。

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1回実施します。
- 2023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、2024年度は、資料共有のさらなる早期化を推進するとともに、事前説明の時間を十分に確保し、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と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、執行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みます。

実績データ	単位	2021年度	2022年度	2023年度
取締役数	名	6	8	8
独立社外取締役比率	%	33.3	37.5	37.5
女性取締役比率	%	0	12.5	12.5
取締役会の開催回数	回	12	11	11
取締役会の平均出席率(取締役・監査役)	%	97.5	100.0	99.2
監査役会の開催回数	回	11	11	11
監査役会の平均出席率	%	100.0	100.0	97.7

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動 ～コンプライアンス～

基本的な考え方・方針

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、「長谷川香料グループ贈収賄・腐敗防止に関する方針」を制定しています。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。

※「腐敗行為」とは、地位や権限を濫用して不正な利益を得るあらゆる行為を指し、贈収賄、過剰な接待、贈答品の授受、横領行為、談合や癒着等の不正競争、強要、詐欺、不正経理、資金洗浄等を含みます。

◆ 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、タックスヘイブん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。

体制

◆ 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構成員（2023年12月21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）

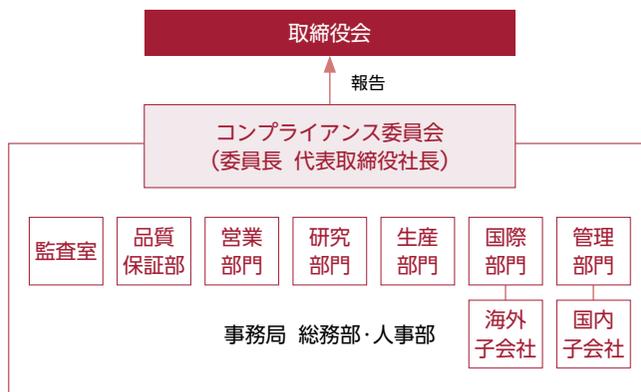
長谷川 研治（取締役兼常務執行役員）

他委員 9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

コンプライアンス委員会体制図

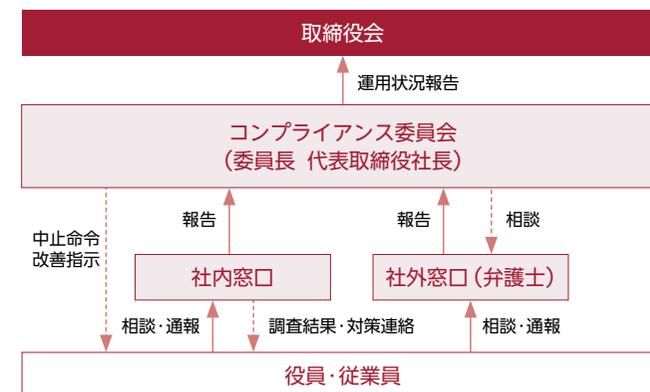


◆ 社内通報制度

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、不利益な取り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、不利益な取り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。

社内通報制度



◆ 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。

2023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、本規範を配付し、随時確認することができる環境を整備しています。2023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、2023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。2023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100.0%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。当該内容を「長谷川香料企業行動規範」に定め、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、コンプライアンス徹底の観点からもハラスメント予防は重要であるとの認識のもと、2023年度は、執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員を対象に、ハラスメント予防を含むコンプライアンス研修を実施しました。

指標・目標

- コンプライアンス理解度テスト：年1回実施、受験率100%
 - ハラスメント予防研修：年1回実施、受験率100%（新任管理職全員へ受講を義務付け）
- ※ 2023年度は、執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員を対象に、ハラスメント予防を含むコンプライアンス研修を実施

実績データ	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標
内部通報件数	件	単体	事業年度	6	7	9	—
重大なコンプライアンス違反件数	件	単体	事業年度	0	0	0	0
コンプライアンス関連研修実施回数	回	単体	事業年度	6	5	4	—
罰金総額	円	単体	事業年度	0	0	0	0

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

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左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回実施していきます（2024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いきます。
- ハラスメント予防を含むコンプライアンス研修を、執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員に対して引き続き実施します。
- 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いきます。

CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動 ～リスクマネジメント～

基本的な考え方・方針

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。

体制

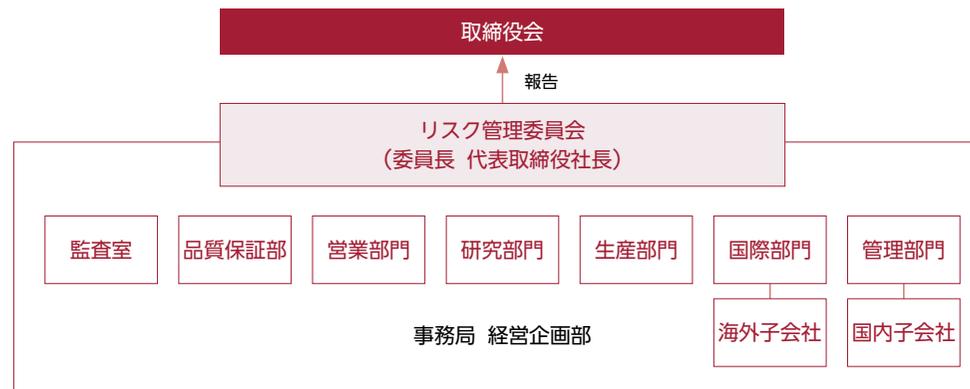
社内規程を整備し、関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行っています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクの分析・管理、対応策の検討については、関連部署並びにリスク管理規程に基づくリスク管理委員会を実施しています。なお、リスク管理委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役をメンバーに含むグループ会社の横断的な組織として設置されています。

- リスク管理委員会構成員（2023年12月21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）
長谷川 研治（取締役兼常務執行役員）
他委員 8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。

リスク管理委員会体制図



◆ 主要なリスク

当社グループが認識している主要なリスク項目とリスクの内容は以下の通りです。

(2023年12月22日時点)

リスク項目	リスクの内容（リスクが顕在化した場合に経営成績等の状況に与える影響の内容）
人権に係るリスク	当社グループに関わる事業領域全体で人権を侵害する行為が発生した場合、当社グループの社会的信用の失墜につながり、業績に影響を与える。
天候に係るリスク	天候不順により顧客業界（飲料業界、食品業界、トイレタリー業界等）の最終商品の販売が低迷し、当社グループの業績に影響を与える。
原材料調達に係るリスク	生産地における異常気象（サイクロン、ハリケーンの発生等）による被害、社会不安（テロ、戦争、感染症等）、調達先における事故等により原材料の調達が困難になり、当社グループの業績に影響を与える。
災害等に係るリスク	当社グループの生産拠点に、自然災害（地震、台風等）や社会不安（テロ、戦争、感染症等）による被害が発生し、当社グループの業績に影響を与える。
品質に係るリスク	製品の欠陥に起因する損害が発生し、当社グループの業績に影響を与える。
経済情勢等に係るリスク	当社グループが事業を展開する各国の経済情勢や景気動向、金融情勢、並びにこれらの影響を受ける個人消費の動向等により、顧客の最終商品の販売が低迷し、当社グループの業績に影響を与える。
環境に係るリスク	国内外で環境関連法令等が厳格化された場合、費用負担の増大、事業活動の制限等により当社グループの業績に影響を与える。
減損損失に係るリスク	当社グループの資産の時価が著しく下落した場合、又は事業の収益性が悪化した場合には、減損会計の適用により固定資産の減損損失が発生し、当社グループの業績に影響を与える。
子会社管理に係るリスク	当社グループは、日本国内のほか、海外市場を成長ドライバーと位置付け、中国、東南アジアを中心としたアジア地域及び米国においてグローバル展開を強化している。しかしながら、国内外の子会社管理（企業統治）が不十分であることにより、不正・不祥事等が発生した場合、企業イメージの悪化、信用失墜等により、当社グループの業績に影響を与える。
為替レートの変動に係るリスク	海外現地法人の現地通貨建ての財務諸表項目は、連結財務諸表の作成のため円貨換算されており、換算時の為替レートによって、当社グループの業績に影響を与える。
情報セキュリティに係るリスク	当社グループの事業活動に係る情報資産が、サイバー攻撃、コンピューターウイルスへの感染、システム障害等により、逸失、棄損あるいは外部に漏洩した場合、業務停止や当社グループの社会的信用の失墜につながり、業績に影響を与える。

リスクの詳細は有価証券報告書をご覧ください。

2023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/S100SIRV/00.pdf

2023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、2023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 (BCP)

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。



深谷工場での防火訓練

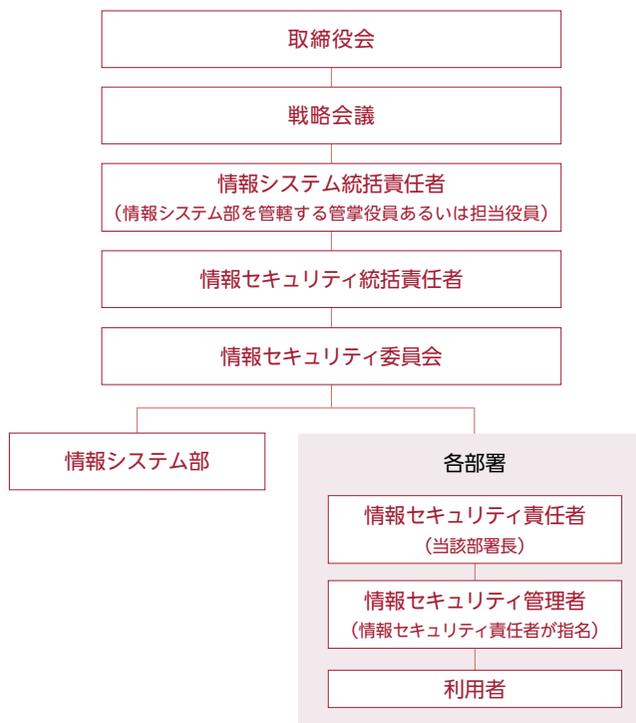


板倉工場での防火訓練

◆ 情報セキュリティ

当社は、「情報セキュリティ基本方針及び対策基準」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も実施しています。

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。

◆ 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。

◆ 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。

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・低減と危機発生の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

基本的な考え方・方針

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、新規香気成分の発見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、社会的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」「高齢化社会へのソリューション」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。

ー 香料事業を通じた社会への貢献 ー

健康志向への対応

生活にうるおいや豊かさを提供

フードテックへの貢献

高齢化社会へのソリューション

◆ 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を行っています。また、唾液腺活動などの生理応答計測や、香りを色で表現する Aroma Rainbow® などの技術を組み合わせ、Aroma Value Visualizer® という独自のコミュニケーションツールを開発し、香りの価値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

生活者の嗜好度を落とすことなく、加工食品中の貴重な食資源使用量を減らすことに貢献する香料・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製造プロセスの改善による溶剤使用量の削減、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。具体的な取り組みとしては、IFRAが公開している「THE IFRA GREEN CHEMISTRY COMPASS」を利用して、グリーンケミストリー12箇条に基づいた化学プロセスのグリーンケミストリーへの適合度の評価を進めています。これにより取り組むべき課題が明確となり、より効率的な改善活動が可能となります。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。また、当社独自のサーキュラーエコノミーの取り組みとして、2023年から当社関連会社小海コンポースの植物性残渣堆肥を使用して、小海町でレモンガラスの試験栽培を開始しました。

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。

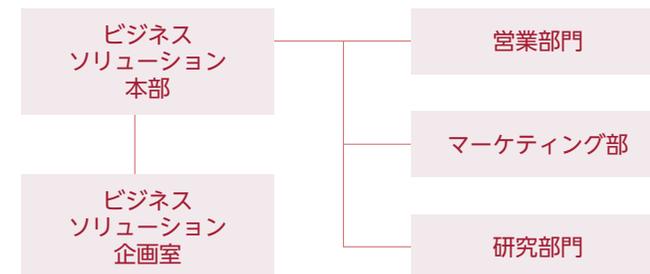
ガバナンス

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、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、社会的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索するとともに、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。

組織図



(1) フレグランス部門

国内の香粧品香料市場は今や成熟期にあり、国内外の香料メーカー間の競争は一段と厳しさを増し、また資源環境の変化による原材料の高騰等にも直面しています。

このような状況下において、安全、品質、環境問題を最優先しつつ調香技術のさらなる向上に努め、営業、マーケティングと一体になって研究開発を行ってきました。調香技術、分析技術、合成技術を活用し、持続性、拡散性のある完成度の高い香料の開発、アプリケーション面での新しい製品形態の提案、嗜好性やマーケティング調査からの顧客ニーズの確実な把握、コスト低減につながる研究などに取り組まれました。その結果、数多くの製品が国内外の顧客より採用されました。

また、グローバル化を推進する中で、海外各国・各地域の市場調査等を踏まえた技術支援をさらに強化し、新規顧客の獲得に全力をあげています。

中国子会社の長谷川香料(上海)有限公司では、多様化する顧客ニーズに応えるため、調香研究部門に加え、官能評価、応用研究の強化を進めています。

(2) フレーバー部門

フレーバー市場では国内外の香料メーカー間の競争が一段と激しくなっています。また、顧客の商品のライフサイクルも短くなっています。

こうした状況下において、生活様式の多様化や嗜好の変化を的確に捉えるとともに、顧客のニーズに即応すべく、顧客と一体となった研究開発を行ってきました。また、天然の香りをリアルに再現するフレーバー、あるいは各種抽出技術や加工技術を駆使した新しい香料素材やコクを付与する香味アップ素材を組み合わせたフレーバーを研究開発し、これらについて顧客へ積極的なプレゼンテーションを行い、顧客のニーズに応じてきました。さらに、フレーバーの新用途に関する研究開発を行い、その結果、国内外の顧客の主要な新製品に当社製品が採用されるという成果をあげました。

また、グローバル化を目指す中で、各国のユニークな嗜好に合ったフレーバーの開発及び顧客の商品への応用研究を行うとともに、海外子会社並びに各国代理店に対する技術支援の強化を図り、顧客からの当社製品の採用を着実に増やしています。

米国子会社のT. HASEGAWA U.S.A., INC.の研究部門においては、顧客の商品への応用研究を拡充し、新規顧客の獲得に成果をあげています。長谷川香料(上海)有限公司では、顧客のニーズに応えるため、調香研究部門、応用試作部門並びに基礎研究部門の強化・拡充を進めています。

(3) 基礎研究部門（フレグランス部門・フレーバー部門共通）

①合成香料の研究

当社のフレグランス製品及びフレーバー製品の香調を特徴づける合成香料の開発並びに既存製品の製造工程の合理化を目的とした製法改良と、環境保全(サステナビリティ)に配慮した香料の製法開発を行いました。例えば製造中の合成原料の一つでは、希少な植物から得られる原料を使用する製法から、香料産業で生じる副産物を利用するアップサイクル型の製法へ切り替えました。

②天然物に関する研究

種々の香気捕集方法及び最新の分析機器を駆使して、香気分析手法を開発し、微量香気成分の分析精度向上を図ることで、多くの天然物の香気成分組成を明らかにし、香料開発に応用しました。また、天然の香味をそのままに活かす抽出技術によるフレーバー素材の開発を進めるとともに、天然由来の素材として天然色素、天然抗酸化物質やその他機能性食品素材の開発を行いました。一方、フルーツ加工製法やフルーツ加工に適合したフレーバーの開発をフレーバー研究所と連携して継続しました。

③官能評価・生理応答・バイオテクノロジーの研究

官能評価や生理応答(頭部血流、筋電位など)測定技術による、独自の評価手法の開発、提案活動への活用を行いました。また、微生物や酵素の基礎的研究、並びにその利用により香味強化素材物質等の開発を継続しています。

④その他香料開発に関する研究

香料の用途に適した乳化、粉末化等の形態化技術による付加価値の高い香料製品の研究開発や香料製造における工程改良による合理化を継続するとともに、市場のニーズに即した安全性の高い、新しい食品素材の開発も行いました。

戦略

◆ 機会

- 当社グループが技術で貢献できる社会的課題
- 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

◆ 施策

- 研究開発への投資維持
- 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
- 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

今後も、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。

◆ 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、2023年度の研究開発費比率は8.0%(連結)となりました。

◆ 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>

新たな技術として、世の中の全ての敏感肌に革新的なソリューションを提供する NANOLYS® を開発。当社HPにて発信しています。

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

◆ 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提案を行っています。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、アプリケーションと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。

ビターオレンジに関する香気成分の発表

お菓子、酒類の風味付けや香水にも利用されているビターオレンジは、その花から2種類の異なった方法により、それぞれ性質の異なる精油が抽出されます。Orange flower absolute と Neroli oil と呼ばれるそれらの精油は、香りの特徴が大きく異なるものの、香気に寄与する成分については明らかになっていませんでした。そこで当社では、それらの精油の香気の違いについて調べました。

各精油の官能評価の結果から、それぞれの特徴をあげ、さらに香気貢献度の高い成分を Aroma Extract Dilution Analysis 法を実施し、各精油の重要香気成分を明らかにしました。さらに生花と比較することにより、ビターオレンジの花の香りの骨格に重要な成分や生花に特徴的な香気成分も解明することができました。

この研究成果は2023年10月28日～30日に開催された第67回香料・テルペンおよび精油化学に関する討論会(会場：千葉大学

／千葉県)にて「ビターオレンジ (Citrus aurantium) フラワー精油の重要香気成分に関する研究」の題目で口頭発表を行い、ベストプレゼンテーション賞に選出されました。

◆ 外部連携

製品開発、提案強化に向け、知識共有・意見交換等を通じた最先端研究の吸収、技術の向上に努めており、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：15件（2023年度実績）

色彩を用いた香りの表現

当社では新しい香りの表現手法として Aroma Rainbow® を開発しています。香りを「色」で表現することと、「言葉」で表現することにどのような共通点があるのかを学術的にも明らかにするため、早稲田大学(現湘南工科大学)若田忠之講師との共同研究を実施しました。

色や香りの「印象」の表現について心理学的な検討として言語による表現と色による表現を行いました。その結果、「香りの印象を“言語”で評価」、「香りの印象を“色”で評価」、「色の印象を“言語”で評価」の3者の結果には共通性がみられることから、色が香りの印象を反映し、香りを非言語的に表現できる可能性が示されました。これらの研究成果は、2019、2020、2021年の日本味と匂学会にて発表しています。

また、香りや味の表現に用いられる25対の対義語について、新規に開発したiPad アプリケーションを用い、対義語のイメージと調和する色を調査しました。その結果、ほぼ全ての対義語について、調和する色も対の関係にあることが判明しました。この研究成果は、2022年10月20～21日に開催された第7回 Asia Color Association Conference(ACA)2022(台北、オンライン開催)にて、「EXPRESSION OF IMPRESSION WORDS WITH COLOR」の演題で、若田講師より口頭発表を行っています。

これらの結果は、目に見えない香りや生活者が心に抱くイメージ

の表現、あるいは香りを表現する言葉の意味を補う手段として色の可能性を強く示唆するものであり、Aroma Rainbow® の可能性を広げるものと考えています。

バラの香気成分 DAMASCENOLIDE® の合成について

DAMASCENOLIDE®は、バラの重要香気成分として見出されたシトラス様香気を有する化合物で、「バラに天然らしさを付与する効果」などを有する有用な香料化合物であることがわかっています。そこで当社では、より優れた新規香料化合物の開発を目的として、DAMASCENOLIDE®の類縁体に関する研究を、東京農業大学分子設計学研究室と共同で行いました。これまでにDAMASCENOLIDE®の類縁体を計40種合成しましたが、そのうち9種の類縁体の合成方法及び香気特性について学会で発表しました。現在、香料としての有用性を検証している段階ですが、これらの使用により様々な製品の嗜好性が高まることが期待されます。

◆ 社会的課題への貢献

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、満足感を付与する素材を提案します。

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ビーンズの量を減らしてもバニラ感を演出できる素材を開発しています。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風味を補える素材を提案しています。

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供給懸念のある油脂原料の使用量低減に寄与しています。

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

必要な場面で香りを提供できる高付加価値な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配合することが可能な、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プレリポソーム製剤の開発に取り組んでいます。

高齢化社会へのソリューション

—— 病院、介護現場での生活の質向上

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クング素材の開発のほか、NIRS（頭部血流測定装置）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いしさを付与する取り組みを行っています。

指標・目標

指標	単位	範囲	集計期間 集計時点	2021年度	2022年度	2023年度	中長期目標
研究開発費	億円	国内連結	事業年度	47	50	52	研究開発費比率で連結ベース売上高の8%程度
特許出願数 ()内国内出願数	件	国内連結	事業年度	33 (25)	30 (25)	24 (16)	—
外部機関との 共同研究数	件	国内連結	事業年度	14	12	15	継続実施

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

◆ 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、発行しました。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>

- 総合研究所の近隣の学生の見学対応・職業紹介（川崎総合科学高等学校）
- 有事の際は総合研究所の近隣へ飲料水を供給、一時避難場所の提供
- 総合研究所周辺の定期的な臭気調査（2回/月）、騒音調査。環境（臭気）パトロールは外周及び近隣公道を巡回。巡回時にゴミ拾いも実施
- 公的機関へのサンプル提供と職業紹介（国立医薬品食品衛生研究所 一般公開）
- 高校、大学での講義・講演への研究員の協力（該当研究員の出身校）

Th