

サステナビリティレポート 2021



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 2021

目次

| | |
|---------------------------------|----|
| 長谷川香料グループが考えるサステナビリティ | 2 |
| 1. トップメッセージ | 2 |
| 2. 長谷川香料グループの存在意義 | 4 |
| 3. 長谷川香料グループの価値創造プロセス | 5 |
| 4. 持続的成長に向けて | 6 |
| 5. 長谷川香料グループのサステナビリティ推進体制 | 7 |
| 6. 長谷川香料企業行動規範 | 9 |
| サステナビリティへの取り組み | 11 |
| 1. CSR 方針 1 調達 | 11 |
| 2. CSR 方針 2 環境 | 14 |
| 3. CSR 方針 3 人権労働 | 27 |
| 4. CSR 方針 4 品質安全 | 32 |
| 5. CSR 方針 5 ガバナンス 公正な企業活動 | 38 |
| 6. CSR 方針 6 イノベーション | 51 |
| データ編 | 55 |

編集方針

本レポートは、当社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、2020 年 11 月に策定した CSR 方針に基づき、当社にとって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性の強化や価値創造、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。

- ・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、2020 年度（2019 年 10 月～2020 年 9 月）。一部、2021 年度の取り組みも紹介しています。
- ・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

長谷川香料グループが考えるサステナビリティ

1. 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

国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定の発効を背景に、環境問題をはじめとする社会課題の解決に向けた動きが世界で加速しています。世界気象機関（WMO）の発表によると、2020 年の世界の平均気温は観測史上最高水準となり、これまでにない規模の洪水氾濫や土砂災害も頻発しています。異常気象は天然原料の収量や品質の低下、災害による施設・設備の損壊やサプライチェーンの断絶による事業活動の中断、気温上昇による顧客ニーズや消費者動向の変化をもたらし、長期的には水資源利用への影響も見込まれます。

このような環境の中、長谷川香料グループでは、変化を恐れず挑戦する組織を目指し、2017 年から経営改革を進めています。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大が長期化し、世界各国に甚大な被害をもたらしていますが、コロナ禍という非常に大きな経営環境の変化の中でも、2020 年度は最高益を達成することができました。これは時間をかけて改革を推進してきた結果、従業員一人ひとりの意識や企業風土に変化が生まれ、リスクに柔軟に対応できたからであると考えています。

また、当社グループでは、香りの技術を通して顧客の企業価値向上に貢献するという方針のもと、「カスタマーファースト」から一歩進んだ「カスタマーサクセス」に取り組んでいます。コロナ禍で顧客が経済活動の影響を受け、「新常態」への対応を余儀なくされる今、特にこの「カスタマーサクセス」の視点は非常に重要であると考えています。マーケット調査・分析等の活用による生活者の潜在的欲求の把握、提案力強化を推進し、顧客の多様化・高度化する要望により一層迅速に対応してまいります。そのため、2020 年 10 月に、研究、営業、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を立ち上げました。さらに、グローバルでサプライチェーン全体を見据えた環境や社会の影響を考慮し、複雑化する様々な社会的課題や要請、リスクに組織的に対応するため、経営企画部及び CSR 部が中心となって事業戦略と一体となった

サステナビリティへの取り組みを推進しています。

香りの可能性は無限大です。当社グループでは、少子高齢化を背景に高まる健康志向への対応、世界的に枯渇する食品原料を代替する香料の開発等に注力しており、それが食料不足をはじめとする現代社会が抱える課題解決につながると考えます。こうした香りの可能性を引き出し「カスタマーサクセス」につなげてきたのは、1903年の創業以来当社グループを支えてきた「人財」です。あらゆる部門の従業員がそれぞれの立場で「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」そして「仕事を成し遂げる力」を発揮することで、当社グループの香料づくりは発展してきました。社是である『技術立社』とは、各部門の壁を越え、常に連携し、刺激し合いながら、香料を通じて、よりよい世界へと貢献していく、我々の姿勢を表明したものです。当社グループは、世界が抱える課題を香りの技術を使って解決し、人々が平等で幸せに暮らせる世界を目指して、豊かな社会づくりに貢献してまいります。

2021年4月

長谷川香料株式会社

代表取締役社長

海野 隆雄

2. 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。

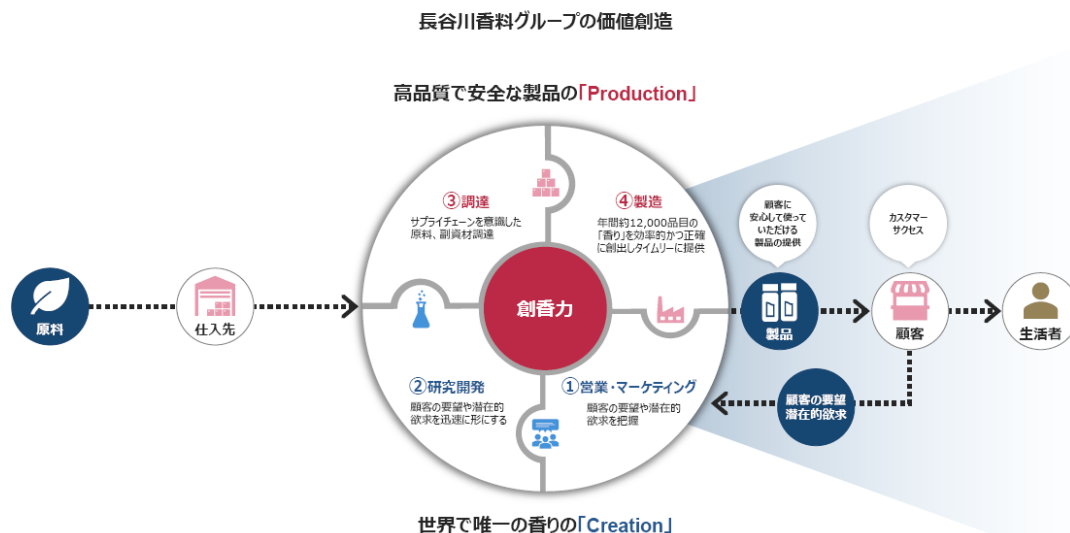


3. 長谷川香料グループの価値創造プロセス

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、安心・安全な製品を顧客にタイムリーに提供します。

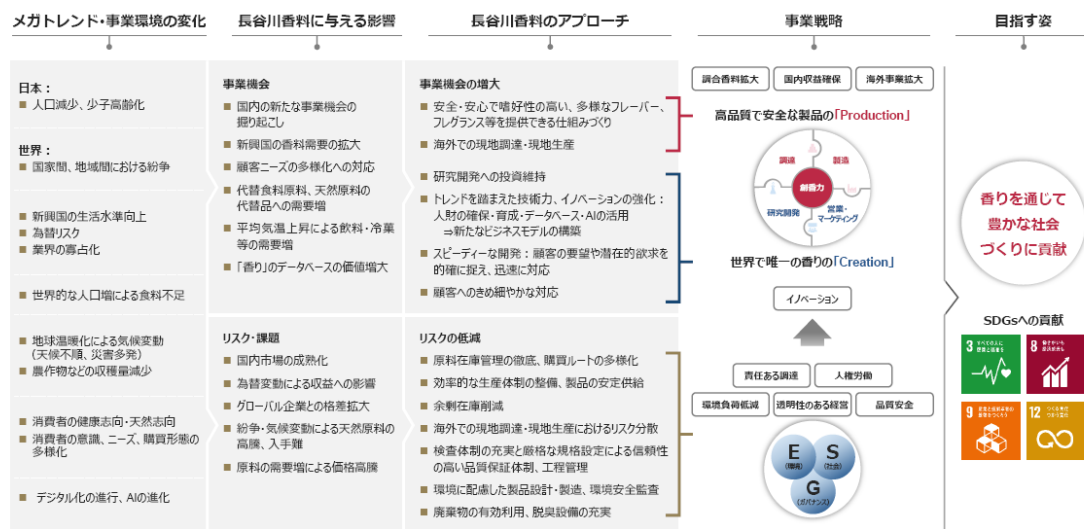


4. 持続的成長に向けて

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。



5. 長谷川香料グループのサステナビリティ推進体制

**サステナビリティへのグローバルな取り組みに賛同し、
推進体制の整備を進めています**

(1)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」）の会員であります。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 及び 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、従来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。

(2)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。

(3)CSR 方針の策定

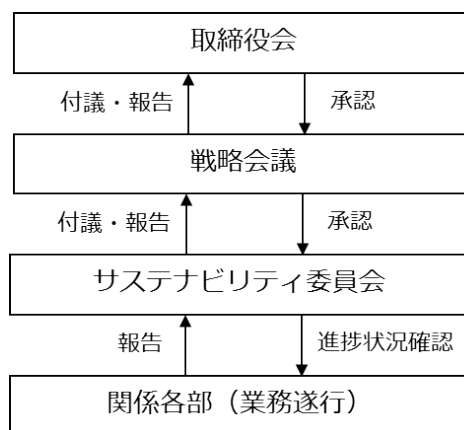
当社が従来から行ってきた企業の社会的責任の活動と、IFRA-IOFI サステナビリティ憲章や、国連グローバル・コンパクトへの賛同を踏まえ、6つのCSR方針を定めています。

| カテゴリー | 重点領域 | CSR方針 | 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。 |     |

(4)サステナビリティ推進体制の整備

当社グループは、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。

当社グループは、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、管理部門管掌役員を委員長とし、部門横断的な組織であるサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会では、今後、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を行います。サステナビリティ委員会の審議事項は、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に付議し意思決定を行うとともに、必要に応じて取締役会に付議・報告します。



6. 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

1. 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。

1-1. 基本的な考え方

当社グループは、『技術立社』の社是のもと、香りを通じて豊かな社会づくりに貢献することを目指し、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。そのためには良質で安価な原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し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。

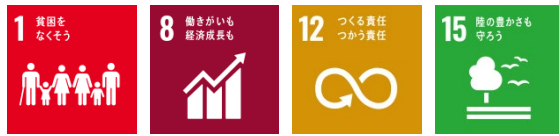
5. 安全・安心とカスタマーサクセス

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

「長谷川香料企業行動規範」に準じ、全てのステークホルダーとの揺るぎない信頼関係の確保に向けて努力します。そして、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。

・貢献する SDGs



1-2. 推進体制・ガバナンス

原料調達に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管理・検証を行います。

1-3. リスクと戦略

・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

・戦略

- ・グローバルな原料調達の実践
- ・代替原料の調査、開発
- ・仕入先に対する期待事項を明示して、CSR の実践を要請

1-4. 2020 年度の主な取り組み

RSPO*認証を継続するとともに、国連グローバル・コンパクトへの署名、IFRA-IOFI サステナビリティ憲章への署名を実施しました。

*Roundtable on Sustainable Palm Oil：持続可能なパーム油のための円卓会議

シソオイルの調達

重要な香料原料であるシソオイルの調達のために、下記のとお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。
- ・製造設備改修支援：シソオイル採油設備の老朽化に伴い改修が必要になっています。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、改修計画支援を

行っています。

1-5. 今後に向けて

2021 年度以降は、下記の取り組みを進めることで、サプライヤーとの関係性をより強固にし、サステナビリティ調達を推進します。

- ・ サプライヤーへの原料調達方針の共有
- ・ 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依頼
- ・ 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依頼

2. 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。

2-1. 基本的な考え方

・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。

・基本方針

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。

| 環境安全活動方針 | |
|----------|--|
| 環境保全 | <ul style="list-style-type: none">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 | <ul style="list-style-type: none">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 | <ul style="list-style-type: none">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 | <ul style="list-style-type: none">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

「長谷川香料企業行動規範」に準じ、全てのステークホルダーとの揺るぎない信頼関係の確保に向けて努力します。

(1)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います。

(2)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、「環境報告書」をはじめ環境情報を提供しています。

- ・ **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、社内あるいは社外から講師を招いて環境問題に関するセミナー・勉強会を開催しています。

- ・ **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、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、各職場では「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。

(3)株主への情報開示

2020 年までは毎年環境報告書を発行していましたが、今後はサステナビリティレポート「2. CSR 方針 2 環境」パートにて報告していきます。また、サステナビリティレポートは当社 HP にも開示しています。

- ・ **貢献する SDGs**

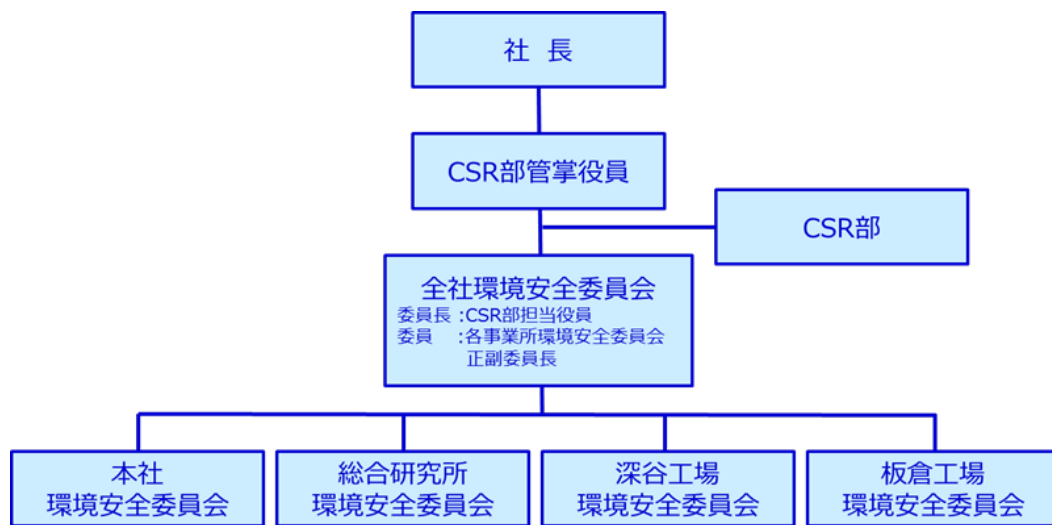


2-2. 推進体制・ガバナンス

- ・ **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、製造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 部担当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、事業所長等を委員長として、毎月開催しています。
- ②それぞれが具体的な活動方針・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等の事務局として計画・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、(財)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。製造部門は、当社の中でも特に環境負荷の大きい部門ですが、両工場が歩調を合わせて、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、総合研究所を認証登録範囲に加え、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。

「ISO14001 環境方針」

長谷川香料株式会社深谷事業所及び総合研究所は食品香料、香粧品香料、合成香料、食品添加物、食品及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の環境管理を強化し、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ています。その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、ISO14001 の認証を取得している製造部門・研究部門では、外部審査機関による定期維持監査を受ける一方、部門内においても内部環境監査を実施しています。これらの定期的な監査により環境管理システムが有効に機能しているかを確認し、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、改善すべき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。2020 年は 7 月に COVID-19 対応を行いつつ、各事業所において各監査を実施しました。

ISO14001 定期維持審査と内部環境監査

環境マネジメントシステム ISO14001 の認証を取得している深谷工場・板倉工場・総合研究所では、外部審査機関 DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の定期維持審査を受け、システムの定着・運用を確認しています。また、環境マニュアルで規定され登録承認された内部環境監査員により、全部署の内部環境監査を実施しています。指摘や改善推奨事項が示された場合には迅速に是正し、継続的な改善を図っています。

2-3. リスク・機会と戦略・対応

・リスク

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

・機会

- (1)気候変動を機とした代替原料の需要増加
- (2)新規顧客の獲得
- (3)社会的認知度の向上
- (4)ESG 投資家の評価向上

・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。

・リスクへの対応

- ・代表取締役社長を含む管掌役員からなる会議において、設備投資を伴うボイラーの燃料転換の経済性の証明として、過去 15 年の CO₂ 排出量の削減、及び削減率が日本の目標（2030 年度に 2013 年度比で 26% 減）を上回っていることを議論。その結果パリ協定を踏まえた上での気候変動に対する取り組み意義の重要性を再認識
- ・環境安全監査を年 1 回実施するなど、チェック体制を強化。PDCA サイクルを回し、継続的に改善運動を展開
- ・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 の削減、原料等の省資源、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、情報開示の実施と透明性の維持

・機会への対応

- ・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
- ・炭酸エンハンサー® 炭酸感増強香料、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

2-4. 2020 年度の主な取り組み

(1)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。

対象期間：2019年10月1日～2020年9月30日

(単位：千円)

| 環境保全コスト | | | |
|--------------|----------------------------------|---------|---------|
| 分類 | 主な取り組みの内容 | 投資額 | 費用額 |
| (1)事業エリア内コスト | | 110,564 | 546,656 |
| 1 公害防止コスト | 排水処理設備改修 環境施設(排水、大気、臭気等)の適正運転 | 31,001 | 235,401 |
| 2 地球環境保全コスト | 省エネルギー対策 | 79,563 | 77,092 |
| 3 資源循環コスト | 廃棄物の有効利用促進 | 0 | 234,163 |
| (2)上・下流コスト | | (注) | (注) |
| (3)管理活動コスト | 委員会活動、ISO14001の運用、環境報告書の発行 | 0 | 62,895 |
| (4)研究開発コスト | | (注) | (注) |
| (5)社会活動コスト | | - | - |
| (6)環境損傷対応コスト | | - | - |
| 合計 | | 110,564 | 609,551 |

(注) 上・下流コスト、研究開発コストは正確な把握が困難なため記載を省略しています

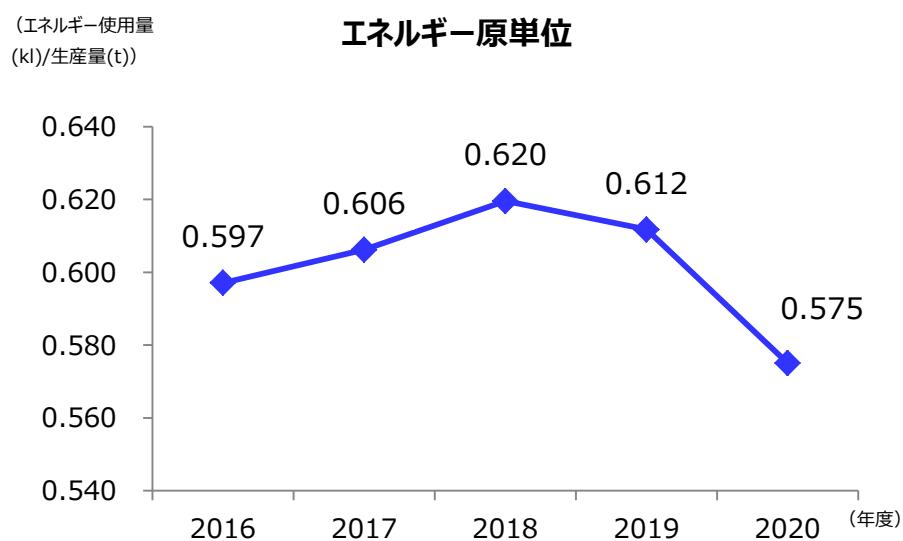
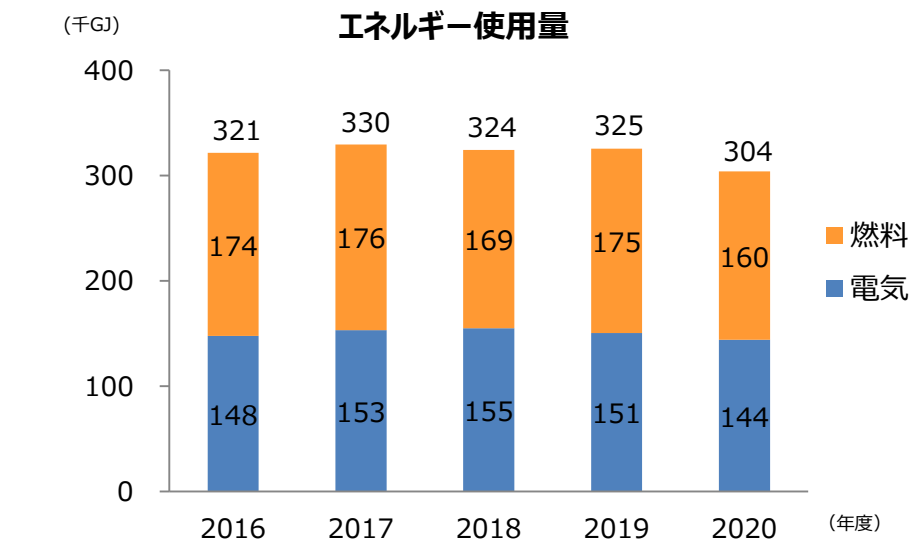
| 環境保全効果 | | | |
|---------------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|
| 効果の内容 | | 環境保全効果を表す指標 | |
| | | 指標の分類 | 指標の値 (対前年増減) |
| (1)事業エリア内コストに対応する効果 | ①事業活動に投入する資源に関する効果 | エネルギー | 21,606 GJ 減 |
| | | CO ₂ | 1,402 t 減 |
| | | 用水 | 26,257 m ³ 減 |
| | ②事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する効果 | 大気排出 水域排出 | 自主規制値を設定し、排出を管理した |
| | | 廃棄物等の排出 | 総廃棄物量 634 t 減 |
| | | | 有効利用率 96.6% |
| (2)上・下流コストに対応する効果 | 事業活動から産出する財・サービスに関する効果 | - | (注) |
| (3)その他の環境保全効果 | 輸送その他に関する効果 | - | (注) |

(注) 上・下流コストに対応する効果、その他の環境保全効果については、正確な把握が困難なため記載を省略しています

・エネルギー使用量

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効率の良い機種に更新するとともに、コージェネレーション設備、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。

2020年度は製造工程の改良、蒸気の有効活用による蒸気ロスの削減、ボイラー運転の効率化を実施することで、エネルギー使用量を前期比21.6千GJ 削減し、エネルギー原単位は6.0%改善しました。これからも、効果的な施策を実施してエネルギー使用量の削減に努めます。



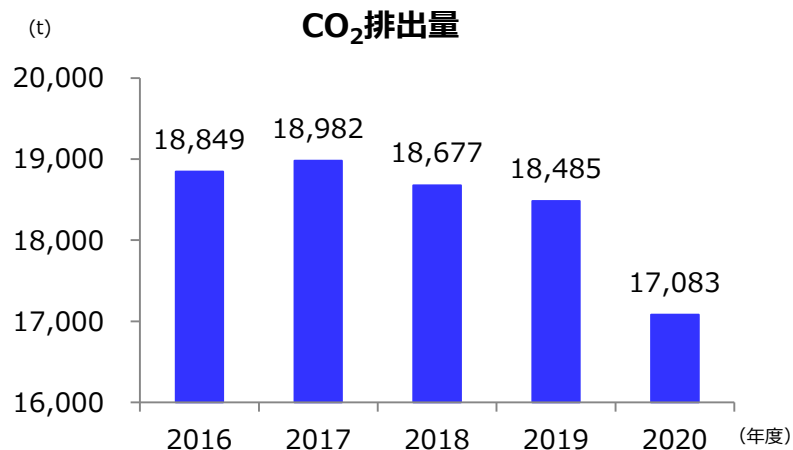
省エネ法定期報告書 / 事業者クラス分け評価制度にて6年連続“S”クラス評価を獲得

省エネ法定期報告書 / 事業者クラス分け評価制度とは、経済産業省が定期報告書を提出する全ての事業者をS・A・B・Cの4段階にクラス分けし評価、同省のHPで公表する制度です。当社は2020年度報告/2019年度実績において、エネルギー原単位の過去5年の平均の変化が99.0%となり、省エネ法で定められているエネルギー原単位年平均1%以上の改善を達成することができました。当社は2015年に初めてSクラスを獲得し、以降6年連続でSクラス評価を継続しております。全社環境安全委員会が中心となり、省エネ施策を立案し、製造部門を中心にエネルギー効率のよい新型設備への切り替えや、エネルギー設備の運用状況の監視、改善を実施しています。

製造部門と研究部門のコラボレーションによる製造工程の改良等による省エネの実現等、全社一丸となってエネルギー対策のPDCAサイクルを回すことにより、このような高い評価を獲得することができました。今後もさらなる省エネ対策を実施してまいります。

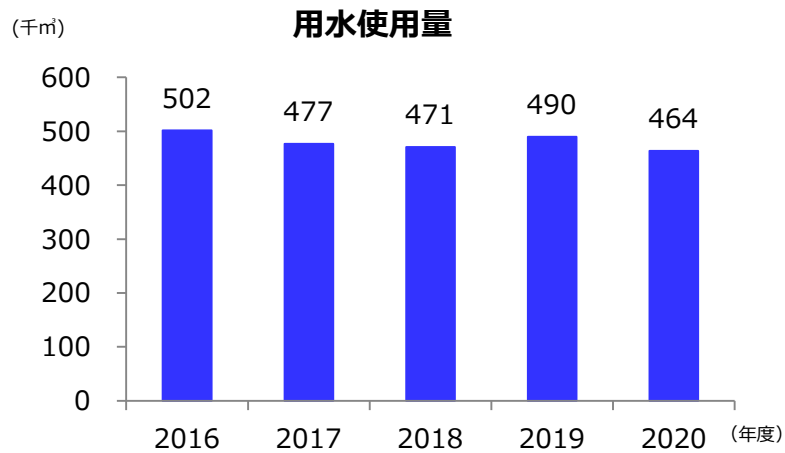
・CO₂排出量

2020年度は、製造部門を中心に効率的なエネルギー使用により、エネルギー使用量を大幅に削減。その結果CO₂排出量を前期比7.6%削減しました。引き続き効果的な施策を実施し、中長期的にCO₂排出量の低減に努めていきます。



・用水使用量

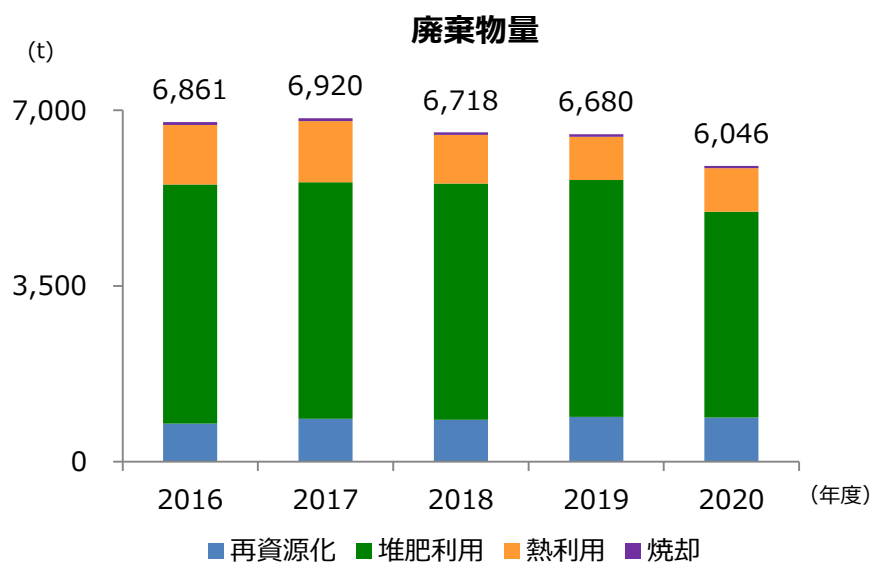
当社は、用水を製造水以外にも冷却及び洗浄用として使用しています。これまで製造方法の改善や水循環設備の増設など用水使用の削減に努めてきました。2020年度は、用水使用量463,648m³と前期比5.4%削減しました。今後も用水使用の削減に努めます。



・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、その製造に伴い、様々な廃棄物が発生します。この廃棄物の有効利用、埋立廃棄物の削減に取り組むとともに、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。

2020年度は、廃棄物量は前年比9.5%減少、廃棄物の有効利用率は 96.6%でした。また埋立廃棄物ゼロを継続しています。



また、当社では、特に天然物抽出後の残渣（植物性残渣）が廃棄物として多量に発生します。この植物性残渣は、長野県南佐久郡小海町に長谷川香料（出資比率 45%）及び廃棄物運搬会社の出資堆肥製造会社である株式会社小海コンボースで醗酵堆肥化された後、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）



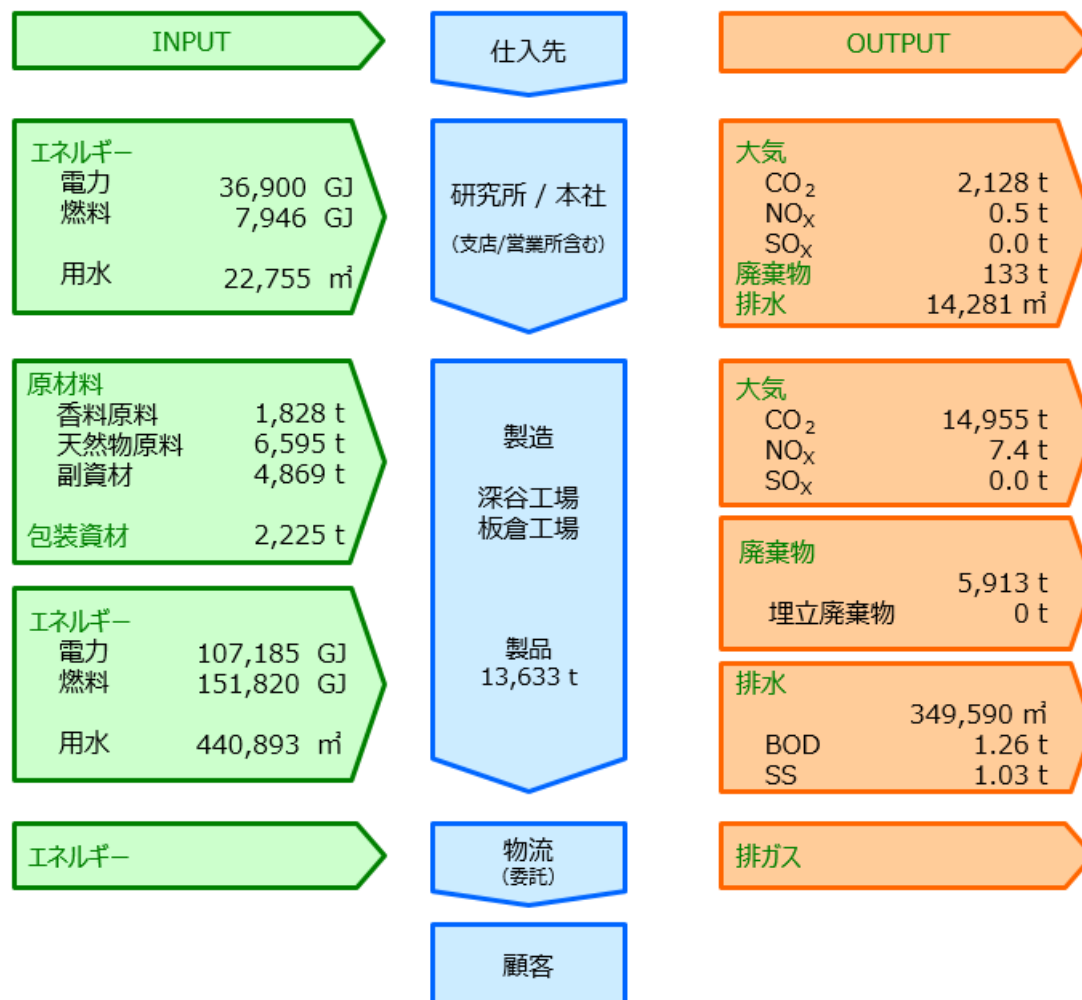
脱臭設備（総合研究所）

・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。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の遵守はもとより、さらに低濃度の自主規制値を設定して排水の浄化に努めています。

環境データライブラリー

(1)事業活動における環境への影響（2020 年度）



(2)環境目標と実績（2020 年度）

| 環境目的 | 2020年度目標 | 2020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 | 環境報告書の発行、環境会計の実施 | 環境報告書2020の発行、環境会計の実施 | 環境報告書の継続的改善、環境会計の内容充実 |
| 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2.0% 削減 | 21.6千GJ減少(対前年度6.6%減) (生産量原単位6.0%改善) | 継続実施 |
| 2)CO ₂ 排出量の削減 | CO ₂ 排出量 対前年度0.7% 削減（総量） | 1,402 t 削減（対前年度7.6%減） | 継続実施 |
| 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 | 用水使用量26,257㎡削減 (対前年度5.4%減)(原単位4.7%改善) | 継続的改善 |
| | 事務用紙使用量 継続的改善 | 事務用紙使用量1,563kg減 (対前年度8.8%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 | 廃棄物有効利用率96.6%(対前年度0.2%悪化) | 継続実施 |
| 3)埋立処分量の削減 | 埋立処分量ゼロ | 埋立処分量ゼロ 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 臭気バトリールの実施(工場、研究所)、臭気苦情ゼロ | 適正運転、臭気苦情1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 |

(3)PRTR 法対象物質の排出/移動量データ（過去3年）

(単位：kg/年)

| 工場 | 政令 番号 | 物質名 | 2017年度 (2017/4/1-2018/3/31) | | | 2018年度 (2018/4/1-2019/3/31) | | | 2019年度 (2019/4/1-2020/3/31) | | |
|----------|----------|-------------------------|--------------------------------|----------|--------|--------------------------------|----------|--------|--------------------------------|----------|--------|
| | | | 取扱量 | 大気 排出 | 移動量 | 取扱量 | 大気 排出 | 移動量 | 取扱量 | 大気 排出 | 移動量 |
| 深谷 工場 | 12 | アセトアルデヒド | 3,528 | 0 | 0 | 4,460 | 0 | 0 | 3,782 | 0 | 0 |
| | 28 | アリルアルコール | - | - | - | 1,194 | 0 | 0 | 1,193 | 0 | 0 |
| | 204 | ジフェニールエーテル | 1,891 | 0 | 0 | 1,669 | 0 | 0 | 1,868 | 0 | 0 |
| | 207 | 2,6-ジ-ターシャリーブチル-4-クレゾール | 4,097 | 0 | 0 | 4,994 | 0 | 0 | 3,849 | 0 | 0 |
| | 232 | N,N-ジメチルホルムアミド | 1,144 | 0 | 1,093 | 1,041 | 0 | 1,035 | 1,539 | 0 | 1,514 |
| | 300 | トルエン | 3,865 | 376 | 3,489 | 9,497 | 680 | 8,817 | 4,994 | 476 | 4,519 |
| | 392 | n- ヘキサン | 24,829 | 1,909 | 14,809 | 22,904 | 1,957 | 15,247 | 36,819 | 1,407 | 31,329 |
| | 399 | ベンズアルデヒド | 1,166 | 0 | 0 | 1,318 | 0 | 0 | 1,626 | 0 | 0 |
| | 436 | アルファメチルスチレン | 2,903 | 0 | 0 | 2,900 | 0 | 0 | 2,902 | 0 | 0 |
| 板倉 工場 | 392 | n- ヘキサン | 1,280 | 1,254 | 0 | 1,204 | 1,198 | 0 | - | - | - |

注：PRTR 法対象物質の排出/移動量データの報告年度は、当社事業年度と期間が異なります。

3. CSR 方針 3 人権労働

人権と多様性を尊重し、従業員の福利向上と安全で働きやすい職場を実現します。

3-1. 基本的な考え方

・基本方針

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

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

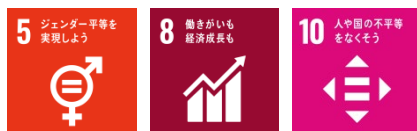
3-2. 推進体制・ガバナンス

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

・人権尊重への取り組み

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

・貢献する SDGs



(1) 人材育成

3-(1)-1. リスク・機会と戦略

・リスク

- 適切なスキルを持つ人材が不足した場合、事業が停滞し、技術継承が難化

・機会

- 従業員のモチベーション向上
- 職場環境改善による生産効率の向上

・戦略

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

・教育体系

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

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

3-(1)-2. 2020 年度の主な取り組み

各階層における役割を理解し、求められるスキルを身に付ける。

・階層別研修

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

自ら学び、成長する従業員を応援する。

- ・通信教育補助制度

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

- ・資格取得支援制度

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

- ・社内セミナー

当社の各部署所属の従業員が講師となり、自部署の業務や時事情報を講義しています。受講者が長谷川香料全体を理解するだけでなく、自部署と講義を担当した部署とのつながりや関係性を理解し、自身の業務に役立てることができます。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。

若手への経営意識の醸成を行う。

- ・ジュニアボード

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

グローバル人材の育成を支援する。

- ・語学研修

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

- ・海外赴任前研修

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

3-(1)-3. 今後に向けて

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

成長と自律を促すマネジメントを支援する。

- ・マネジメント研修

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

経営幹部を育成する。

- ・経営幹部研修

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

(2) 安全で働きがいのある職場づくり

3-(2)-1. リスク・機会と戦略

・リスク

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

・機会

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

・戦略

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

3-(2)-2. 2020 年度の主な取り組み

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

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

■関連データ（2020 年度）

- ・雇用形態別従業員数

| | | | | |
|------|----|-------|----|-------|
| 執行役員 | 男性 | 11 人 | 女性 | 1 人 |
| 社員 | 男性 | 672 人 | 女性 | 333 人 |
| 常勤嘱託 | 男性 | 56 人 | 女性 | 15 人 |
- ・男女別平均勤続年数 男性：17.5 年、女性：15.2 年
 ※対象者には期間の定めのある者（嘱託）も含みます
- ・団体交渉協定の対象となる従業員の割合（カッコ書きはその母数）
 全従業員を母数とした場合 54.0% （1,088 人）
 非管理職の正規雇用者を母数とした場合 95.3% （616 人）
- ・有給休暇取得率 63.6%
- ・離職率 1.4%
 ※前期末従業員数に対する期中の自己都合退職者の過去 3 期平均
- ・育児休業を取得した従業員の総数 男性 3 人 女性 12 人
- ・報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数 男性 3 人 女性 10 人
- ・育児休業から復職した後、12 カ月経過した時点で在籍している従業員の総数 男性 1 人 女性 9 人
- ・育児休業後の従業員の復職率及び 12 カ月後定着率

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

■働きやすい職場環境のための制度

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

■くるみんマーク取得

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



3-(2)-3. 今後に向けて

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

4. 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。

4-1. 基本的な考え方

・基本方針

当社では顧客からの「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、安心・安全な製品の供給を重視しています。

・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。

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。

・貢献する SDGs



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、安心・安全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。

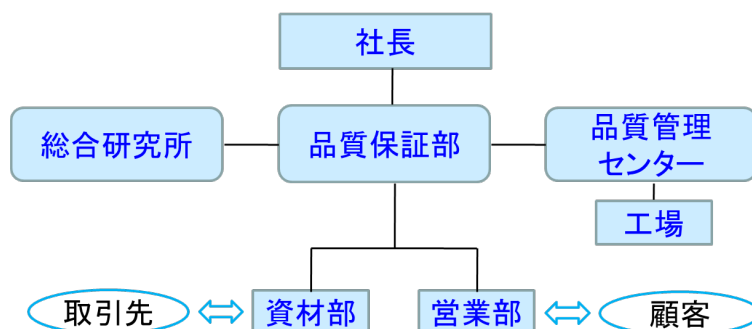
香料成分の化学物質としての情報管理を積極的に実施しており、GHS 対応の SDS を発行し、法規制対象物質に関する情報を開示して顧客に安全にご使用いただける製品の提供を行っています。

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、顧客からのお問合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。

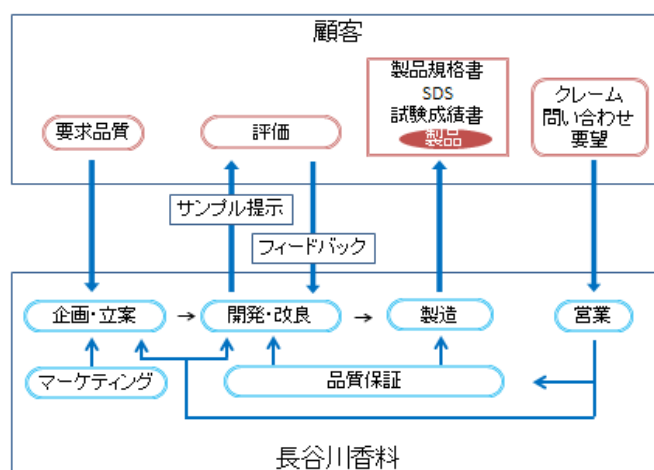
4-2. 推進体制・ガバナンス

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、高品質な製品提供を心掛けています。

■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、安心・安全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 2020年度には約9,000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 | 全ての製品は製造バッチ毎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 2020年度には約26,200品の製品検査を行っています | 顧客へ販売した後も、クレームや問い合わせに対応しています |

(1)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。

(2)品質管理センター

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。

(3) ISO9001

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。代表取締役社長のマネジメントのもと、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。

(4)FSSC22000

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心・安全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。

(5)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。

(6)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、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。

(7)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。

(8)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。全社において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。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。

(9)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、安心・安全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、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、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。

(10)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保証部と品質管理センター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、再発防止に役立てています。

4-3. 戦略

・推進体制の継続的な強化

(1)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、積極的に業界団体への委員派遣を行っています。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。

(2)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。こうした情報の変化に対していち早く対応し、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になります。顧客への新たな情報提供として活用も可能となり、常に最新の安心・安全情報に基づいた製品開発や顧客への製品提供が可能な情報収集を目指しています。

(3)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 化技術の導入により、常に安定した品質の製品を提供することを目指しています。

4-4. 2020 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、工場内の監視カメラの増設、入退室管理システムの導入、防鼠対策機器の設置を進めています。また、工場では業務の改善提案制度を実施しており、本年度も従業員から年間 1,500 件程度の提案が提出されています。従業員一人ひとりが品質・食品安全に対する意識を持って製品提供に取り組んでいます。

4-5. 今後に向けて

顧客の安心・安全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。

5. 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。

(1) コーポレート・ガバナンス

5-(1)-1. 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

・貢献する SDGs

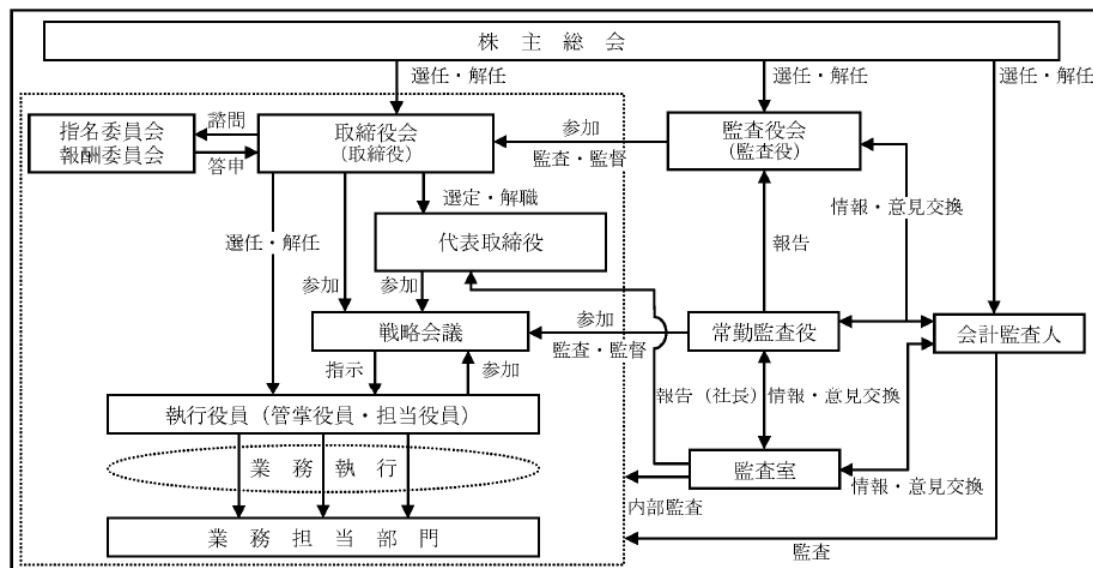


5-(1)-2. 推進体制・ガバナンス

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るため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、次の図のとおりです。



・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・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 | 品質 | ESG サステナビリティ | 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 |
| 長谷川 徳二郎 | 代表取締役会長 | ● | ● | ● | | ● | | | ● | | ● |
| 海野 隆雄 | 代表取締役社長兼社長執行役員 | ● | ● | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● |
| 知野 善明 | 取締役兼副社長執行役員 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | | | ● |
| 中村 稔 | 取締役兼専務執行役員 | ● | | ● | | | | | ● | ● | ● |
| 大門 進吾 | 社外取締役 | ● | | | ● | | | ● | | | ● |
| 湯原 隆男 | 社外取締役 | ● | | | | | | ● | ● | | ● |
| 片岡 康二 | 常勤監査役 | | | | | | | | ● | | ● |
| 有田 知徳 | 社外監査役 | | | | | | | | ● | | ● |
| 山村 一仁 | 社外監査役 | | | | | | | ● | ● | | ● |
| 井村 順子 | 社外監査役 | | | | | | | | ● | | |

・後継者計画

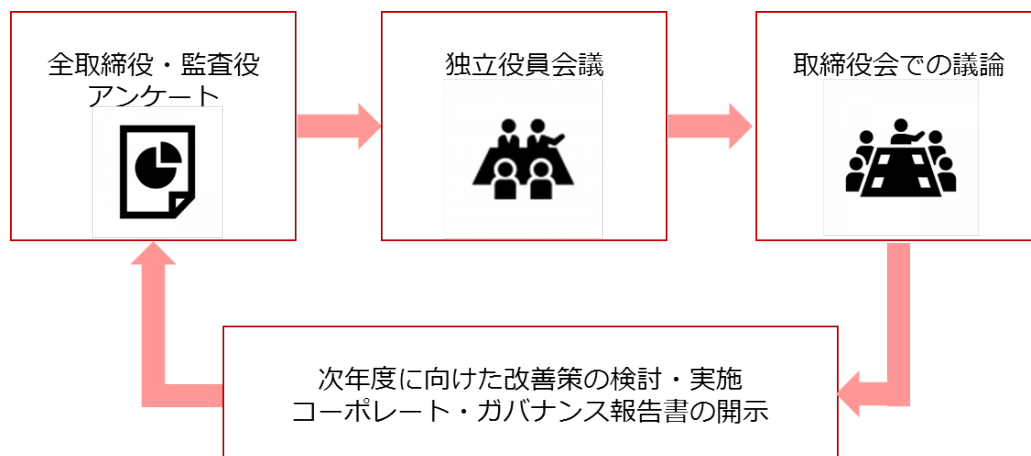
当社グループは、将来にわたり企業価値を継続的に向上させていくためには、代表取締役社長の後継者を計画的に育成していくことが経営戦略上重要であると認識しています。「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に基づき、候補者が業務の執行並びに取締役会や戦略会議等の重要会議への出席を通じた経営への参画経験等を積むことで、代表取締役社長に必要な能力、経験・知識・スキル等を養えるよう、後継者の計画的な育成に取り組んでいます。

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、代表取締役及び社外取締役で構成す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



5-(1)-3. 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 4.0%以上、2023 年 9 月期に連結売上高営業利益率 11.0%、連結売上高経常利益率 12.0%を目標としています。

5-(1)-4. 2020 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 12 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、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・工場の往査を行いました。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す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する任意の報酬委員会を 1 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纏め、取締役会で分析・評価を行いました。その結果、2020 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ています。

5-(1)-5. 今後に向けて

- ・取締役会の実効性評価の分析を踏まえ、事前説明の時間を十分に確保することで、会議での議論時間を増やしてまいります。また、業務内容、業務執行状況に対する社外役員の理解促進のため、各部門からの報告内容の充実を図るほか、研究所・工場の視察、社外役員と管掌役員との定期的な面談の実施等、引き続きガバナンスの向上に取り組みます。
- ・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、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。

(2) コンプライアンス

5-(2)-1. 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。

5-(2)-2. 推進体制・ガバナンス

(1)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。

(2)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います。

(3)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。

(4)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。

5-(2)-3. 目標

(1) コンプライアンス理解度テスト：年 1 回実施

(2) ハラスメント防止研修：年 1 回実施（管理職に昇格した者全員へ受講を義務付け）

5-(2)-4. 2020 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。その上で、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、理解度テストを実施し、コンプライアンス意識の醸成に努めました。
- ・コンプライアンス規程に基づき、2020 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。2020 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。
- ・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、新任管理職を対象としたハラスメント防止研修を実施しています。

5-(2)-5. 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。

(3) リスクマネジメント

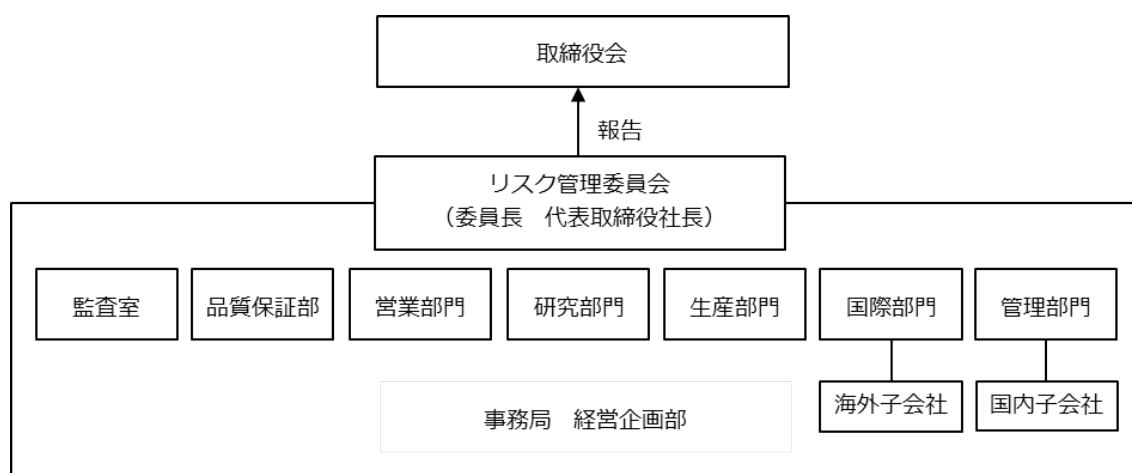
5-(3)-1. 基本的な考え方

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。

5-(3)-2. 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

当社グループが認識している主要なリスクと、リスクに対する主な取り組みは以下のとおりです。

| リスク項目 | 関連するリスク | 主な取り組み |
|-------------|---|---|
| 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）の最終製品の販売が低迷し、当社グループの業績に影響を与える。 | ・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 | ・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、伝染病等）、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。 | ・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 | ・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、伝染病等）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。 | ・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 | ・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。 | ・「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 | ・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。 | ・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推進し、進出地域を分散する。 ・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。 |

| リスク項目 | 関連するリスク | 主な取り組み |
|-------------|---|--|
| 環境に係るリスク | <ul style="list-style-type: none"> ・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。 | <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"> ・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。 | <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、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。 | <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 |

| リスク項目 | 関連するリスク | 主な取り組み |
|----------------------|---|---|
| | | 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 | ・ 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 中国、東南アジアを中心としたアジア地域及び米国におけるグローバル展開の推進により、円、米ドル、人民元等の複数の通貨に分散する。 ・ 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。 |
| 新型コロナウイルスの感染拡大に係るリスク | ・ 中華人民共和国湖北省武漢市を中心に 2020 年 1 月以降に顕在化した新型コロナウイルスの世界的な感染拡大が続いており、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る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、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、新型コロナウイルス対応を目的とした全社非常対策本部を設置した。全社非常対策本部では、事業継続に向け国内外の情報収集を行い、対応策を立案・推進するとともに、新型コロナウイルスの感染拡大防止及び従業員の安全確保のため、生産部門を除く日本国内拠点において時差通勤の導入、交代制の在宅勤務の実施等の措置を講じた。 ・ 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。 |

5-(3)-3. 2020 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、2020 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、当社の情報資産を適切に保護することを目的に、情報セキュリティ基本方針及び対策基準、情報セキュリティ実施要領を定め、情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。また、「長谷川香料企業行動規範」に「社内情報の取り扱い」を定め、全役員及び全従業員に周知徹底し、情報管理意識の強化に努めています。

- ・ 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。

- ・ 新型コロナウイルスへの対応

世界的な新型コロナウイルスの感染拡大を受け、新型コロナウイルス対応を目的とした全社非常対策本部を設置しました。全社非常対策本部では、日本国内において、感染防止対策の徹底、時差通勤の導入、交代制の在宅勤務の実施、国内外の出張制限、大人数・長時間の社内外会議の制限等、具体的な施策を検討し、実行しました。また、海外の状況についても当社グループ全体で情報共有を徹底し、状況に応じて迅速に対応しています。

5-(3)-4. 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。

6. 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。

6-1. 基本的な考え方

・基本方針

当社では、分析・合成・素材開発・調香技術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。

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、新製品開発・新規事業探索へとつなげています。

・ステークホルダーとの関係性

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。そして製法の合理化・効率化により納期の短縮が可能となり、当社及び顧客双方のコストダウンにつなげています。

・貢献する SDGs



6-2. 推進体制・ガバナンス

ビジネスソリューション本部は、営業部門及び営業企画部、マーケティング部、研究部門の連携を強化し、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一丸となって取り組み、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。

6-3. 2020 年度の主な取り組み

香りを通じて豊かな社会づくりに貢献しています。

- ・柑橘系フレーバー製造における製法改良による消費エネルギー、CO₂削減への貢献
- ・生活臭のマスクング素材の開発
- ・敏感肌対策素材提案

■解決に貢献する社会課題

(1)食糧不足

当社では、植物性の代替素材用の香料開発、市場分析、販売促進に注力しています。植物性タンパク質由来の代替肉用香料を開発することで、代替肉による畜肉の削減が可能となります。

また、当社が手掛ける MILK COLLOID®やユーティリティ フレーバー®は酪農家の減少による牛乳不足を補える素材となっています。また、FATENHANCER®も脂肪感やコクを与え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。

(2)フードロス

品質再検証による保証期間の延長や、過剰在庫低減によるフードロス削減、炭酸感を感覚的に補う素材によるペットボトルの薄肉化に貢献しています。

(3)健康・高齢化社会

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おいさを付与する取り組みを行っています。

■イノベーションに関する詳細

| 製品・ソリューション | 概要・取り組み |
|---------------------|---|
| 高齢化社会へのソリューション | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・超高齢社会における「食」分野での取り組みとして、介護食に食べやすさとおいしさを付与（NIRS、嚥下マップ™（筋電位計測）の活用、開発） |
| 食資源不足へのソリューション | <ul style="list-style-type: none"> ・将来的な食資源不足予想対策としての、植物性タンパク質由来素材へのミートフレーバーの活用による畜肉消費の削減 |
| 炭酸エンハンサー® 炭酸感増強香料 | <ul style="list-style-type: none"> ・炭酸飲料の炭酸感のアップ効果による、ペットボトル容器薄肉化への提案素材 ・炭酸エンハンサー®の主要香気成分ユズノン®は、当社が天然の柚子から発見した成分 |
| HASEAROMA® ハセアロマ® | <ul style="list-style-type: none"> ・素材本来の香りを詳細に探索し、当社の分析、合成、調香技術を駆使して開発した天然感あふれるフレーバーシリーズ。「よりおいしく」をコンセプトに食品の香りを様々な切り口で解明し、そこにフレーバーリストの感性を吹き込み創作 |
| まるかじりフレーバー® | <ul style="list-style-type: none"> ・果実をまるかじりした状態を再現 ・新鮮な旬の果実を食べているときのレトロネーザルアロマ（食品を食べているとき口中から喉を通して鼻へと抜け、おいしさを感じるために重要な役割を担う）に着目して開発したフレーバーシリーズ |
| マスキングフレーバー | <ul style="list-style-type: none"> ・甘味料の風味改善、酸味感・酸臭、苦味感抑制など顧客の用途に合わせたマスキング素材を開発 ・香気成分の中には食品全体の風味に影響を与える成分が存在。このような成分が、素材の香りを詳細に探索する HASEAROMA®の開発過程において食品中から見つけ出されており、効果を検証することで、マスキングに効果的なフレーバーとして応用 |
| BOOSTRACT® ブーストラクト® | <ul style="list-style-type: none"> ・コク付与素材 |

| 製品・ソリューション | 概要・取り組み |
|----------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・食品の美味しさへの追究 |
| HASELATTE® ハセラテ® | <ul style="list-style-type: none"> ・乳風味付与素材 ・食品の美味しさへの追究 |
| HASELOCK® ハセロック® | <ul style="list-style-type: none"> ・粉末香料 ・食品の美味しさへの追究 |
| Aquaspace Aroma® アクアスペースアロマ® | <ul style="list-style-type: none"> ・自然でみずみずしいフレグランス製品用香料 ・植物を採取せずに香気成分を捕集、分析、そして香りを再現 |
| ユーティリティ フレーバー® | <ul style="list-style-type: none"> ・油脂感、乳脂感を香りの面から強化する風味改善素材 ・低脂肪食品、冷菓・デザート・飲料、パン・焼菓子、クリームシチュー等を使用 ・酸味マスキングとプロテイン臭のマスキング効果 |
| FATENHANCER® ファットエンハンサー® | <ul style="list-style-type: none"> ・低カロリー・低脂肪食品やノンオイル商品等への調理した油脂の風味付やコクなどを付与する素材 |
| ReplaTH® | <ul style="list-style-type: none"> ・価格高騰や品質のばらつきのあるセイボリー系天然原料を代替する風味改善素材 |
| MILK COLLOID® ミルクコロイド® | <ul style="list-style-type: none"> ・乳原料を使用せずに乳脂感をアップ、乳原料不足に対応 |
| 天然光劣化防止剤 | <ul style="list-style-type: none"> ・ペットボトル軽量化への提案素材 |
| ハセガワシーズニングオイル | <ul style="list-style-type: none"> ・加熱、攪拌等の物理的操作により、素材の持つ風味、また加熱により生成した風味を動植物油脂に移行させた油であり、風味改善素材 ・風味油、SEASONING OIL ともよばれる ・加工食品の風味を強化、美味しさを向上 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・視覚障がい者を支援する目的で設立された一般社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 ・商品開発のサポートと同時に、売上げの一部を同財団へ寄付 |

データ編

環境

| | | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------------------|----------------|----------------|---------|---------|
| エネルギー使用量 | GJ | 324,397 | 325,457 | 303,851 |
| CO ₂ 排出量 | t | 18,677 | 18,485 | 17,083 |
| 生産量 | t | 13,510 | 13,726 | 13,633 |
| 大気 | SOx | kg | 0 | 0 |
| | NOx | kg | 6,505 | 7,881 |
| 水質 | BOD | kg | 1,219 | 1,257 |
| | SS | kg | 1,094 | 1,030 |
| | 排水量 | m ³ | 360,770 | 363,871 |
| 用水使用量 | m ³ | 471,065 | 489,905 | 463,648 |
| 廃棄物排出量 | t | 6,718 | 6,680 | 6,046 |

人権労働

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---|--------|--------|--------|
| 執行役員（男性） | 10 | 10 | 11 |
| 執行役員（女性） | 1 | 1 | 1 |
| 社員（男性） | 653 | 666 | 672 |
| 社員（女性） | 316 | 332 | 333 |
| 常勤嘱託（男性） | 46 | 47 | 56 |
| 常勤嘱託（女性） | 7 | 10 | 15 |
| 団体交渉協定の対象となる従業員の割合（母数：全従業員） | 54.4% | 54.5% | 54.0% |
| 団体交渉協定の対象となる従業員の割合（母数：非管理職の正規雇用者） | 92.6% | 93.3% | 95.3% |
| 有給休暇取得率 | 57.8% | 59.7% | 63.6% |
| 離職率（前期末従業員数に対する期中の自己都合退職者の過去3期平均） | 1.6% | 1.6% | 1.4% |
| 育児休業を取得した従業員の総数（男性） | 2 | 1 | 3 |
| 育児休業を取得した従業員の総数（女性） | 9 | 13 | 12 |
| 報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数（男性） | 2 | 1 | 3 |
| 報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数（女性） | 16 | 9 | 10 |
| 育児休業から復職した後、12ヵ月経過した時点で在籍している従業員の総数（男性） | 1 | 2 | 1 |
| 育児休業から復職した後、12ヵ月経過した時点で在籍している従業員の総数（女性） | 14 | 16 | 9 |
| 育児休業後の従業員の復職率（男性） | 100% | 100% | 100% |
| 育児休業後の従業員の12ヵ月後定着率（男性） | 100% | 100% | 100% |
| 育児休業後の従業員の復職率（女性） | 100% | 100% | 100% |
| 育児休業後の従業員の12ヵ月後定着率（女性） | 100% | 100% | 100% |

ガバナンス

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 取締役数（人） | 10 | 9 | 8 |
| うち社外取締役（人） | 2 | 2 | 2 |
| 取締役会開催回数 | 11 | 12 | 11 |
| 監査役数（人） | 4 | 4 | 4 |
| うち社外監査役（人） | 3 | 3 | 3 |
| 監査役会開催回数 | 10 | 11 | 12 |