

長谷川香料

サステナビリティレポート 2025



CONTENTS

長谷川香料 サステナビリティレポート2025

会社概要

2 会社概要

トップメッセージ

3 トップメッセージ

価値創造ストーリー

5 長谷川香料グループの目指す姿 6 価値創造プロセス／環境・社会との共生

サステナビリティ推進体制

7 長谷川香料企業行動規範 8 CSR方針 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 14 社会貢献活動

CSR方針1 調達

15 調達

CSR方針2 環境

18 環境マネジメント 21 気候変動 23 生物多様性 27 汚染・廃棄物 29 水資源

CSR方針3 人権労働

30 人的資本 34 人権 37 労働安全衛生・健康

CSR方針4 品質安全

39 品質安全

CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動

45 コーポレート・ガバナンス 49 コンプライアンス 53 リスクマネジメント

CSR方針6 イノベーション

56 イノベーション

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、当社グループの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2025、GRIスタンダード内容索引を作成し、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、長谷川香料グループ。「当社」と記載の箇所は、長谷川香料株式会社を指します。

報告対象期間

原則、2024年度（2023年10月1日～2024年9月30日）。一部、2025年度の取り組みも紹介しています。

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

2025年6月

会社概要

連結業績（2024年9月期）

（百万円）

売上高	71,645
営業利益	9,371
経常利益	9,723
親会社株主に帰属する当期純利益	7,201

創業



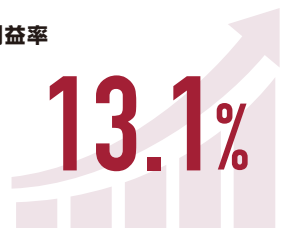
長谷川香料はわが国の香料産業の創世記である1903年に創業。以来120年以上にわたり、香りのノウハウを蓄積してきた香料のリーディングカンパニーです。

市場シェア



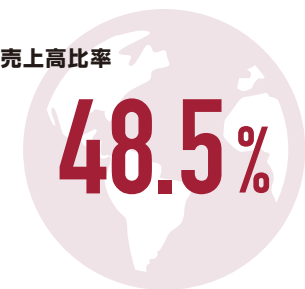
長谷川香料は売上高約720億円で国内2位、世界10位のシェアを誇ります。香りという面から飲料をはじめ様々な加工食品、日用品、トイレタリー製品の開発に関わっています。

営業利益率



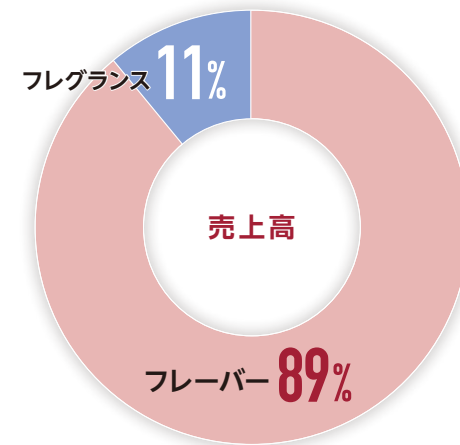
長谷川香料の営業利益率は例年10%前後と高い数字で推移しています。2000年の株式上場以来、高い利益率を維持する健全経営です。

海外売上高比率



長谷川香料の海外売上高比率は、いまや50%近く、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

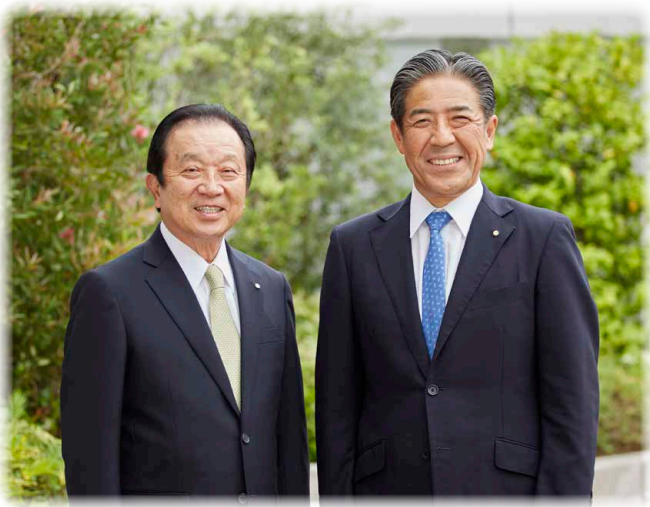
フレグランス



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



代表取締役会長(CEO)

海野 隆雄

代表取締役社長(COO)

長谷川 研治

私は代表取締役会長(CEO)の海野隆雄でございます。

日頃より当社グループの企業活動に多大なるご支援とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

当社グループは2024年10月に経営体制の刷新を行いました。代表取締役会長(CEO)に私、海野隆雄が、代表取締役社長(COO)に長谷川研治がそれぞれ選任されました。

今後は私、CEOの海野とCOOの長谷川がお互い手を携え、サステナビリティの各種施策を推進してまいります。

コーポレート・ステートメント

地球環境や世界での動きに目を向けると、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、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。

このような顧客ニーズや消費者動向の変化などを的確に捉え、

当社グループは創業以来、食料不足をはじめとする社会が抱える社会的課題の解決に寄与することを目指し、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などを進めてきました。当社グループでは、「わたしたちは、香りにとどまらず、幅広い技術をもって新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活に貢献する会社を目指します。」というコーポレート・ステートメントを2025年度に制定し、当社グループのありたい姿、目指す方向性を示しています。

これからもこのコーポレート・ステートメントの理念に則り、当社グループ一丸となって持続的に成長していくことで企業価値向上を目指してまいります。

当社グループの持続的成長を実現するためには、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

当社グループは調合香料の拡大、国内市場における収益拡大、海外市場における成長の3つの基本戦略を中心に据え、サステナビリティに関する取り組み、人的資源の充実、事業の選択と集中等を行ってまいります。

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めます。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

営業面におきましては、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原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、工場の再構築、生産設備の統合を図り、将来的な生産増加に対応できるよう生産効率の向上に努めてまいります。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排出量の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、製造原価低減や在庫回転率向上による経営資本の効率化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

世界全体の香料市場は、年平均3%程度で成長を続けています。当社グループの持続的な成長に向けて、経営資源を効率的に投入し、海外における売上拡大、顧客とのパートナーシップをさらに強化してまいります。

米国では、現地顧客向けの積極的な営業活動を推進し、セイボリー分野、健康分野、飲料分野での売上の拡大を目指してまいります。また、2024年9月に買収したABELEI社とのシナジー効果による米国中西部への販路拡大や、得意先に高い評価をいただいている日本技術の活用・展開を推進することで、米国市場における業績拡大を図ってまいります。

中国では、キャパシティ増強のための第三の生産拠点新設に向けて製造子会社を設立しました。研究体制と生産体制の強化を推進するとともに、研究との協働やマーケティング機能を活用した営業体制を強化し、未参入分野や潜在需要の開拓による売上拡大を図ってまいります。

東南アジアでは、マレーシアの製造販売拠点とタイ、インドネシアの販売拠点が連携し、売上の拡大を図ってまいります。また、マレーシアのエンステック工業団地に工場用地を取得済みであり、アジア市場・ハラル市場の需要拡大に向けて、生産キャパシティを増やしていきます。さらにアプリケーションラボラト

リー活用推進、ライブラリー拡充、フレーバーキット活用による効率化により、顧客対応のスピードアップを図ってまいります。

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。

この6つのCSR方針のもと、サステナビリティに関する取り組みを推進するため、サステナビリティ委員会を設置し、2022年3月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同、2024年6月にTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づく開示を、TCFDの提言に基づく情報開示と統合し公開しました。

また、事業活動におけ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。

人的資本

創業以来、当社を支えてきたのは「人財」です。外部環境が日々変化中、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、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。

「人的資本経営を推進し、エンゲージメントを高め働きやすい職場環境を構築する」という経営方針に則り、人事制度の改革や人材教育プログラムの推進など、経営戦略と人事戦略を連動

させた取り組みを継続して行い、従業員が変化を厭わず、チャレンジでき、誰もが魅力を感じる職場を作ってまいります。

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）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、10年後、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。

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、わたしたちは、香りにとどまらず、幅広い技術をもって新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活に貢献する会社を目指していきたくと考えています。

価値創造ストーリー

長谷川香料グループの目指す姿

香りにとどまらず、幅広い技術をもって
新たな価値と感動を生み出し、
より豊かな生活に貢献する会社を目指します

長谷川香料グループは、2025年度にコーポレート・メッセージ、コーポレート・ステートメント、行動指針を制定しました。
顧客に安心してお使いいただける製品を提供するため、ものづくりのパートナーとして、顧客の期待を超える提案を行い、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

コーポレート・メッセージ

感じるチカラで もっといいこと。

長谷川香料株式会社

行動指針

- ① わたしたちは、安全安心な製品を作り続けます。
- ② わたしたちは、お客様の成功に貢献します。
- ③ わたしたちは、協働により期待を超える製品・サービスを生み出します。
- ④ わたしたちは、サステナブルな社会づくりに貢献します。
- ⑤ わたしたちは、誠実に行動します。
- ⑥ わたしたちは、常に学び、成長します。
- ⑦ わたしたちは、変化を厭わず、チャレンジします。
- ⑧ わたしたちは、誰もが魅力を感じる職場を作ります。

コーポレート・メッセージ

企業のありたい姿を凝縮した言葉。
全ステークホルダーに対して、目指す方向性を示す。

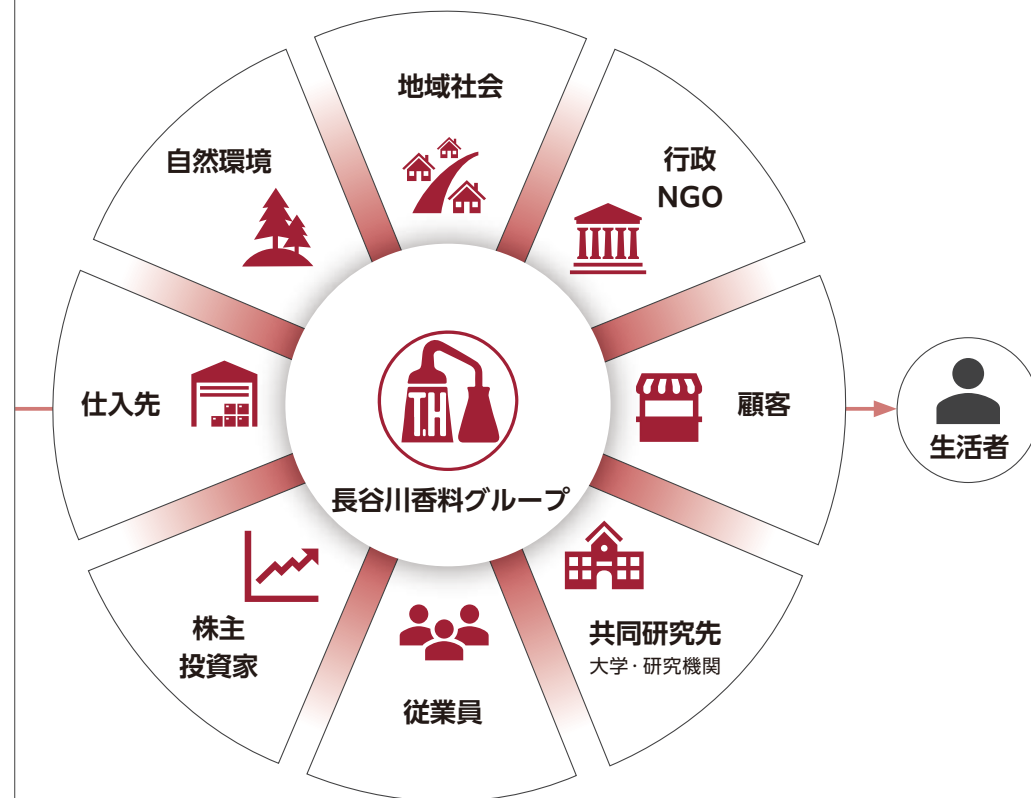
コーポレート・ステートメント

コーポレート・メッセージの元になるコンセプトを、
簡潔に表現した文章。

行動指針

会社が成長してゆくために、
役員・従業員が行動する際に持つべき心構え・意識。

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。詳細は[「長谷川香料グループの価値創造ストーリー（PDF）」](#)をご確認ください。

インプット
(財務・非財務資本)ビジネスモデル
(価値創造)アウトプット
(製品・サービス)アウトカム
(環境価値・社会価値)

自然資本

サプライチェーンを意識した原料、
副資材の調達



人的資本

香りの専門人材



知的資本

長年の事業継続に伴う
知見の蓄積・知的財産の活用



製造資本

研究開発から生産まで一貫体制



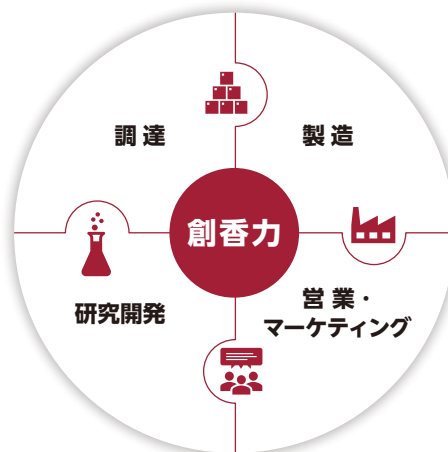
社会・関係資本

顧客との強い信頼関係構築
大学・研究機関等との協働



財務資本

持続的な成長を支える
強固な財務基盤

高品質で安全な製品の
「Production」世界で唯一の香りの
「Creation」安全・安心で安定した品質
イノベーションによる
社会的課題の解決

- 基礎研究を徹底し、
安全性・安定性に優れた香り創りに注力
- 食品においしさをもたらすフレーバー、
生活の様々な場面で彩りを添える
フレグランスを開発



飲料や菓子などの
加工食品に使われる
「フレーバー」

香水や化粧品、
日用品などに使われる
「フレグランス」

Environment
Social

- 香りを通じて豊かで
健やかな暮らしを実現
- サステナブルな社会の構築に貢献

健康志向への対応

フードテックへの貢献

生活にうるおいや豊かさを提供

高齢化社会へのソリューション

Governance

株主
投資家企業価値向上
持続的成長

サステナビリティ推進体制

長谷川香料企業行動規範

当社グループ*では、「わたしたちは、香りにとどまらず、幅広い技術をもって新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活に貢献する会社を目指します。」というコーポレート・ステートメントを2025年度に制定し、当社グループのありたい姿、目指す方向性を示しています。

そのありたい姿の実現に向け、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。

主要方針一覧

◆ CSR方針

◆ 環境

- [環境理念](#)
- [環境安全方針](#)
- [ISO14001 環境方針](#)

◆ 社会

- [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 \(PDF\)](#)
- [長谷川香料グループ・サプライヤー選定基準 \(PDF\)](#)
- [人権基本方針](#)
- [労働安全衛生・健康推進方針](#)
- [品質／食品安全方針](#)

◆ ガバナンス

- [「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」 \(PDF\)](#)
- [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](#)
- [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](#)

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。

※ 当社グループのうち、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。

CSR方針

従来、当社グループが取り組んできた企業の社会的責任を果たす活動について、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

当社グループ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方針を定めています。

◆ 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。

社訓及び社は、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、国際香粧品香料協会)
IOFI (International Organization of the Flavor Industry、国際食品香料工業協会)

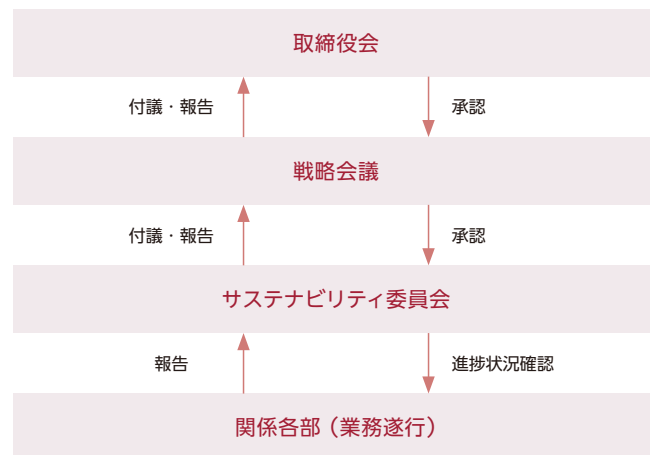
ガバナンス

◆ サステナビリティ推進体制の整備

当社グループは、香りにとどまらず、幅広い技術をもって新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活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。

当社グループのサステナビリティに関する責任者は代表取締役会長（CEO）です。CSR方針に掲げる事項やESGを含む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。

サステナビリティ委員会構成員

▶委員長

管理部門管掌役員もしくは副管掌役員

▶委員

各部門の管掌役員の推薦により委員長が任命した委員

▶事務局

経営企画部及びCSR部

2024年度の実績

2024年度はサステナビリティ委員会を2回開催しました。

CSR方針をレビューし、SDGsマークの追加及びサステナビリティレポートの発行に関する審議等を行いました。



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

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	2024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 2024年度：実施率 80% 2025年度：実施率 85% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーアセスメント実施率 82%実施完了（調達金額ベース） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーアセスメント実施率 2025年度：実施率 85% 2026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 1.3% 削減 ■ GHG 排出量（スコープ 1、2） 2024年度に2013年度比30%削減 2030年度までに 2013年度比46%削減 ■ グリーン電力の調達 ■ 用水使用量の削減 原単位 対前年 2.1%削減 — 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001 認証継続 ■ エネルギー消費原単位 対前年 3.6%削減 ■ GHG 排出量（スコープ 1、2） 2013年度比 36.0%削減 ■ グリーン電力調達率 18.3% ■ 用水使用量 原単位 対前年 2.7%削減 — 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ISO14001 認証継続 ■ エネルギー消費原単位 対前年1.0%削減（2025年度） ■ GHG 排出量（スコープ 1、2 ごとの目標を設定） 2013年度比 33%削減（2025年度目標） 2030年度までに 2013年度比 46%削減 ■ 2029年度までにグリーン電力調達率 100% ■ 用水使用量 原単位 対前年 1.7%削減（2025年度） ■ 2030年度までに 2022年度比 18%削減
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 2027年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 2027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 16.8% ■ キャリア採用者管理職比率 16.8% ■ 外国人従業員に占める管理職比率 40.0% ■ 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 2027年度までに18%以上 ■ キャリア採用者管理職比率 2027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（現状維持） ■ 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 ■ 市場回収を伴う重大品質事故（リコール件数） 年 0 回 	<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 ■ 重大な品質事故 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> ■ マネジメントシステムの認証を継続し、より高い品質と食品安全の仕組みを構築する —
ガバナンス 公正な企業活動	経営の健全性・公正性・透明性を確保し、社会にとって信頼できるパートナーになります。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会実効性評価実施 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"> ■ 取締役会実効性評価実施 1 回実施 ■ 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 ■ 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 7.7%（連結） ■ 共同研究数 14 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 [「長谷川香料グループESGデータブック（PDF）」](#)をご確認ください。

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。	■営業活動 ■顧客満足の把握 ■Webサイト ■サプライヤー調査への回答	CSR方針4 品質安全 CSR方針6 イノベーション
共同研究先 大学・研究機関	知識共有・意見交換等を通じて、最先端研究の吸収、技術の向上に努める。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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。	■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

当社グループでは、人々が豊かで健やかな暮らしができる持続可能な社会の構築に貢献するため、サステナビリティ活動に積極的かつ継続的に取り組んでいます。

◆ 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をはじめとするサステナビリティに関する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、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。

◆ 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。

当社グループは、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。

UNGC 10 原則について

▶ 人権

- 原則1 人権擁護の支持と尊重
- 原則2 人権侵害への非加担

▶ 労働

- 原則3 結社の自由と団体交渉権の承認
- 原則4 強制労働の排除
- 原則5 児童労働の実効的な廃止
- 原則6 雇用と職業の差別撤廃

▶ 環境

- 原則7 環境問題の予防的アプローチ
- 原則8 環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則9 環境にやさしい技術の開発と普及

▶ 腐敗防止

- 原則10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

WE SUPPORT



◆ EcoVadisにおける評価

当社グループは、EcoVadis社（本社：フランス）のCSR（企業の社会的責任）年次審査において高く評価されています。2023年度はブロンズメダル、2024年度はコミットメント・バッジを取得しました。

◆ CDPにおける評価

当社グループはCDPの質問書に回答しており、2024年度は気候変動、水セキュリティ共にスコアはマネジメント (B) でした。

◆ 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)
- TNFD (Task Force on Nature-Related Financial Disclosures : 自然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



社会貢献活動

主な取り組み

◆ 春めきの香りを開発し社会貢献の新たなスタイルに挑戦

当社は、視覚障害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。

“春めき”は甘い香りと濃いピンク色が特徴の早咲きのさくらです。さくらは多くの品種がありますが香りの強い品種は多くありません。“春めき”は其中でトップクラスの強い香りを持つのが特徴です。

当社はこの“春めき”の香りをクリエーションしたことをきっかけに、財団の活動プログラムの一部に参加しています。



その1. 植樹プログラムへの参加

「春めき財団」には、財団に寄付を行うことで“春めき”の普及を支援し、視覚障害者をサポートするプログラムがあり、長谷川香料はそのプログラムに賛同し、売上の一部を還元しております。

また、当社は自社の総合研究所、深谷事業所に“春めき”の植樹を行いました。

その2. 商品開発プログラムへの参加

「春めき財団」には、「春めき」の香りをイメージした当社香料を使用して商品を開発し、その売上の一部を、財団へ還元するというプログラムがあります。

当社もこのプログラムへ参加すると同時に、商品開発のサポートを行っております。

当社は、今後も財団のプログラムを通じて社会貢献活動を引き続き行まいります。

◆ 書籍『香料の科学』の発行と印税の寄付

香料を科学的に理解していただくことを目的として2013年に発行した書籍『香料の科学』の第2版を2024年10月1日に全国書店にて発売しました。本書の印税は盲導犬の育成を支援する目的で、引き続き公益財団法人日本盲導犬協会へ寄付してまいります。



◆ 書籍『絵でわかるシリーズにおいと香りの不思議』の発行と印税の寄付

暮らしの中で感じている「におい」や「香り」について、専門家でなくとも理解しやすいように絵(イラスト)を多用し、できるだけ分かりやすい言葉で説明した書籍として2022年に発行しており、2024年12月に電子書籍版も出版しています。またその印税は、フードバンクとして活動している認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパンへ寄付しています。



◆ 能登半島地震への義援金寄付

当社グループは、令和6年能登半島地震により被災された方々を支援するべく、義援金を寄付しました。

◆ 地域コミュニティや子どもに向けた社会貢献活動

当社グループは、人権基本方針において「子どもの権利とビジネス原則」を支持することを表明しており、子どもや地域コミュニティに向けた社会貢献活動を行っています。2024年度も以下の取り組みを実施しました。

- 高校化学教科の副読本に香料に関する記事の掲載に協力
われわれの生活の身近に存在し、かつ世界を豊かにする物質として、香料を紹介。(サイエンスビュー化学総合資料/実教出版編集部)

- 本社では加盟する町内会の一員として地域に古くからある稲荷神社お社に会社敷地を提供
従業員が代々、事務局として維持管理や祭礼運営を受け持ち、地域行事の伝統を守るとともに、地域との良好な関係構築に寄与しています。2024年の祭礼にも町内会の方々と参加しました。
- 総合研究所では有事の際は近隣へ飲料水の供給と一時避難場所の提供
- 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）
- 総合研究所近隣の高校生の見学対応・職業紹介
「理系進学を目指す生徒への進路選択の一助とし職業観を養いたい」との想いを受け入れ、研究所の見学を実施し、研究の楽しさや学業の重要性等を伝えています。
- 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）
- 企業版ふるさと納税（深谷・板倉）
当社工場所在地へ、企業版ふるさと納税制度を活用し寄付を行いました。ふるさと納税の主な対象事業は以下の通りです。
深谷市：産業振興、ゼロカーボンシティ推進など
板倉町：雇用拡大、結婚から子育てまでの支援体制の拡充など
- 深谷市総合防火訓練に5名がボランティアで参加
深谷工場では火災予防啓発品の配布の役割で社員5名が参加しました。
- 長谷川香料（上海）有限公司では大学との公益助學プロジェクトを実施
- T.HASEGAWA U.S.A., INC.ではおもちゃの寄付活動を実施
同社は米国海兵隊予備役が運営するおもちゃ収集活動「Toys for Tots」と提携し、従業員は新品のおもちゃをToys for Totsに寄付し、支援を必要とする子どもたちに配布されます。このおもちゃの収集活動はホリデーシーズンに行われ、通常は毎年10月～11月に開始されます。

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原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。

当社グループでは、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。既存のサプライヤーにサプライヤーガイドラインへの同意書の提出を求めるとともに、新規サプライヤーに対しても、取引開始時に同意書の提出を要請しています。

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。

◆ 長谷川香料グループのサプライヤーガイドライン

詳細は「[長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン\(PDF\)](#)」をご確認ください。

◆ 関連方針

- [CSR方針](#)
- [環境安全方針](#)
- [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

原料調達は主に調達部が推進します。また、代表取締役会長（CEO）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、調達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。

2024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3,000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。仕入品目は少量多品種であり、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

◆ 事業機会の増大

- 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。また、新規取引の際には、「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」への同意書への署名を求めると同時に、CSR調達セルフ・アセスメント・ツールを通じた調査を実施し、サプライヤーアセスメントを行っています。

▶ 2024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174社のサプライヤーが対象

回 答 率：97%（回答社数169社／調査対象174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にあります。
- ② CSR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、整備が進んでいます。
- 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考えられます。

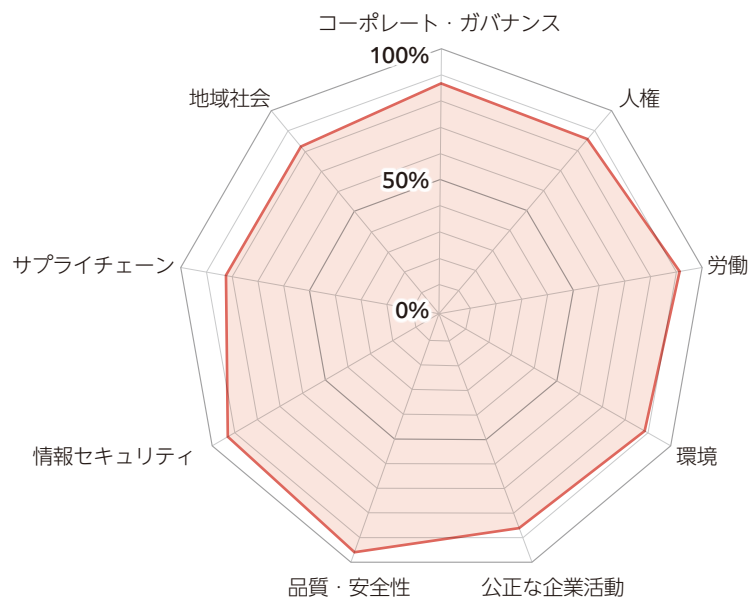
昨年より回答率が4ポイント上がりました。昨年と比較して大きな傾向の変化はありませんが、「環境」「情報セキュリティ」「地域社会」などの項目で改善が進んでいます。

なお、アンケート結果からは、環境の項目で著しいリスクのあるサプライヤー、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、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、労働安全等社会に関する確認も併せて行っています。監査の結果、環境や社会の項目に関して違反に該当する問題は発生していないと判断しています。問題があった場合は、追加の監査を行い原因を追究し、是正措置計画の提出を求めて、対応が完了するまでサプライヤーをフォローします。

169社の回答結果（得点率）



▶ 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、サプライヤーと課題解決に向けて協働することで、サプライヤーとの関係性をより強固にして、サステナビリティ調達を推進します。

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

◆ 調達に関する教育

当社では、「長谷川香料企業行動規範」、「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」の浸透を目的に、調達部門のメンバーに対して、定期的な研修会を実施しています。

サプライヤーとのエンゲージメント

当社グループの責任ある調達に関する考え方をサプライヤーに理解し実践してもらうため、「長谷川香料グループ調達方針」や「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」の周知に努めています。具体的には、新規サプライヤーや既存サプライヤーに対して、「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」の同意書への署名を求めています。こうした取り組みを通じて、サプライヤーによる環境面・社会面への負の影響を低減することに努めています。

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。

▶ シンオイルの調達

当社は国内の特徴ある香料原料の利用を積極的に推進し、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ン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。

指標・目標

当社は、サプライヤーアセスメントに関する目標を定め、サプライチェーンマネジメントの高度化に取り組んでいます。

2024年度のサプライヤーアセスメント実施率は82%（調達金額ベース）です。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック\(PDF\)](#)」をご確認ください。

CSR方針2 環境 ～環境マネジメント～

基本的な考え方・方針

当社グループでは、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「環境安全方針」及びISO14001に基づく環境方針を策定しています。

環境に関する各種の方針のもと、取締役会が環境マネジメント全体についての監督責任を有し、環境マネジメントを推進しています。

環境理念

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

環境安全方針

当社グループでは、「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. GHG排出量の削減
3. 省資源、水の保全
4. 廃棄物の有効利用の推進
5. 臭気対策、環境汚染物質の排出低減
6. 環境管理体制の充実
7. 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、香粧品香料、合成香料、食品添加物、食品および香粧品素材などの生産・研究開発を行う総合香料メーカーとして環境との調和の重要性を認識し、社会に信頼される企業を目指します。この実現のため、以下の方針に基づき環境に関する活動を実施していきます。

1. 省資源、水の保全、省エネルギーを推進し、地球環境の保護に努めます。
2. 温室効果ガス（GHG）排出量の削減を推進します。
3. 廃棄物の削減およびリサイクルを推進します。
4. 適用サイトおよ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。
5. 環境に関する大気、水質等の法律、協定を順守します。
6. 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。
7. 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。2024年度は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、従業員の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。2024年度は、サステナビリティ、外部ステークホルダーとのコミュニケーション、ISO14001とSDGsの関連性、ESG経営、カーボンニュートラルなど、幅広いテーマについて社内セミナーや勉強会を実施しました。

▶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。2024年度は外部講師を招いて水に関する教育訓練を実施。その他、環境関連技術についての講演会や環境をテーマにした展示会に参加しました。

▶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。2024年度はSDGs、カーボンニュートラル、排水処理、環境関連法などの教育訓練を実施しました。

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」やイントラネットを活用して、環境方針、環境推進ポスター、その他環境関連情報を配信、環境保全の促進に努めています。

ステークホルダーへの情報開示

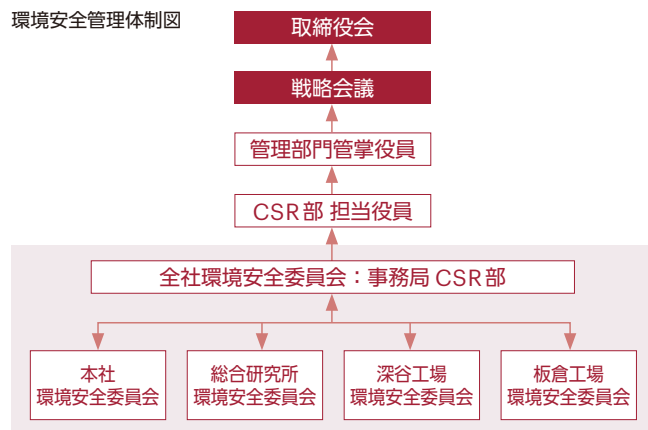
当社Webサイトにサステナビリティ（本レポート含む）に関する情報を開示しています。

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。取締役会が、環境マネジメント全体についての監督責任を有しており、必要に応じて、全社環境安全委員会委員長より報告を受け監督しています。

環境安全管理体制図



(1) 全社環境安全委員会

① 事務局であるCSR部を管轄する管理部門管掌役員もしくは副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・副委員長等で構成されています。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ともに、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 環境安全監査を事務局として運営、結果を取りまとめ、戦略会議で報告しています。
- ⑤ 当社Webサイトやサステナビリティレポート等を通じて、サステナビリティ関連情報を開示しています。また、定期的に開示情報の見直しを行っています。

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、2015年から認証を継続しています。2024年度現在、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%）

ISO14001に基づく内部監査

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。

指摘事項が検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。

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、実施しています。

監査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・報告することにより取締役の監督を受ける体制としています。2024年度は8月に各事業所についてそれぞれ監査を実施、10月に戦略会議で監査結果を報告しました。

戦略

◆ 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

◆ 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
- イノベーションを加速し、社会的課題の解決に貢献する製品の開発・提案、販売

◆ ステークホルダーへの情報開示

CDP、EcoVadis、Sedex等のプラットフォームを通じて当社グループのESG対応状況の開示を行うとともに、課題認識と改善活動を推進しています。また、お取引先からのサプライヤー調査への回答も随時行っています。さらに、TCFD及びTNFDの開示提言に基づき、気候変動・自然資本に関するリスク・機会の分析と情報開示を行っています。他にも、Webサイト上にてサステナビリティ関連情報（サステナビリティレポート、ESGデータブック及びGRIスタンダード内容索引含む）を適宜公開しています。

◆ 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、環境会計を実施しています。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。

指標・目標

当社グループでは、エネルギー使用量、GHG 排出量（スコープ1,2,3）、廃棄物の有効利用率等を指標として、グループ全体の環境マネジメントの推進を図っています。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。



CSR方針2 環境 ～気候変動～

基本的な考え方・方針

気候変動や自然資本の劣化は、天然原料の収量・品質の低下や各種規制の強化等、様々なリスクをもたらします。一方、環境意識・健康意識向上に伴う代替食品へのフレーバー需要の増加や省プラスチック等の環境保全型商品の需要増加、サステナビリティ関連の取り組みに対するこれまで以上の評判向上等、多くの事業機会も創出すると考えられます。

このような将来の環境変化に対して、当社グループは、世界が抱える課題を香りととどまらず、幅広い技術をもって解決し、新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活への貢献を目指します。当社では、パリ協定や日本政府目標を踏まえ、「GHG 排出量 2030年度46%削減（2013年度比）」を掲げています。また、「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）や「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）など、気候変動対応に関連した法令を遵守し、求められる報告を実施しています。さらにパリ協定への整合性を検証する SBT（Science Based Targets）認定の取得を目指すため、2024年5月17日に SBTi 事務局へコミットメント・レターを提出、2025年度中の申請を目指しています。バリューチェーン全体を通じて、カーボンニュートラルやネイチャーポジティブの実現に向けて、取り組みを進めます。

当社グループは、2022年3月に「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言」への賛同を表明しています。また、TCFD 及び TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の開示提言を踏まえた情報開示に取り組んでいます。

詳細は [「長谷川香料グループの TCFD・TNFD 開示（PDF）」](#) をご確認ください。

ガバナンス・リスク管理

◆ ガバナンス

気候変動及び自然関連のリスク・機会は、当社グループのサステナビリティ推進体制の中で管理しています。気候変動や生物多様性をはじめとするサステナビリティに関する責任者は代表取締役会長（CEO）です。

詳細は [サステナビリティレポート P.9「サステナビリティ推進体制」](#) をご確認ください。

◆ リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスクの分析・管理、対応策の検討を行うためのグループ横断的な組織として、代表取締役会長（CEO）を委員長としたリスク管理委員会を設置しています。当社グループの事業に影響を与える気候変動及び自然関連のリスク・機会については、TNFDの示す LEAP アプローチに基づく分析により、特定と評価を行っています。特定・評価した気候変動及び自然関連のリスク・機会の分析結果については、その他のリスクと同様に、リスク管理委員会及び取締役会に報告を行っています。

詳細は [サステナビリティレポート P.53「リスクマネジメント」](#) をご確認ください。

戦略

◆ シナリオ分析・LEAP分析

当社グループでは、これまで実施してきたTCFDに基づく気候変動リスク分析に、TNFDに基づく自然関連リスク分析の内容を加え、統合的に情報開示を行っています。分析においては、気候変動の要素がTNFD 開示提言の対象範囲に包含されることから、TNFDの示すLEAPアプローチに沿って、シナリオを踏まえ、分析を行っています。

詳細は [サステナビリティレポート P.24「生物多様性」](#) をご確認ください。

◆ エネルギー使用量の削減

当社グループはエネルギー使用量の削減を重要な課題として捉え、積極的に取り組んでいます。

当社は、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ます。

2024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、当社はエネルギー消費原単位を3.6%改善し、目標値である前年比1.3%削減を達成しました。

◆ GHG排出量の削減

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を継続しています。

当社は、2024年度スコープ1、2のGHG排出量を前年比11.6%削減、また2013年度を基準とする2030年度46%削減目標に対して、36.0%削減しました。

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。

当社は削減計画の一環として2029年度グリーン電力調達比率100%を目指しています。本社ビルは2021年12月より使用量の100%の調達を継続し、総合研究所、深谷工場、板倉工場では段階的に調達比率を引き上げ2024年は18.3%を調達しました。今後はグループ全体へ拡大していきます。

当社は、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めます。

◆ 各種イニシアティブを通じた気候変動への対応

当社グループでは、パリ協定や日本政府目標に賛同するとともに、気候変動への対応に向けた取り組みを進める団体を支持しており、TCFDをはじめとした気候変動に関する各種イニシアティブや業界団体へ賛同・参画しています。

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、香料の安全性確保をはじめとするサステナビリティ関連の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、繁栄と存続可能な未来にとって必要不可欠であるという共通の信念をもち、これをサステナビリティ憲

章として定めています。当社は、サステナビリティを最も重視して、以前から様々な活動を行ってきましたが、これらを公約として高いレベルで表明するため、2020年3月31日に上記サステナビリティ憲章に署名しました。当社は、サステナブルな社会の実現に向けて、GHG排出量をはじめとする環境フットプリントを減らし、気候変動に対応します。

なお、これら業界団体の会員として気候変動に関する方針を定期的に確認しており、仮に業界団体の気候変動に関する方針が、パリ協定をはじめとするカーボンニュートラルに向けた目標や、当社グループの気候変動に関する方針と著しく異なった場合、業界団体と対話を図り、方針の是正を求めます。

指標・目標

当社は、GHG排出量等に関する目標を定め、気候変動や生物多様性の問題に取り組んでいます。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。



CSR方針2 環境 ～生物多様性～

基本的な考え方・方針

気候変動や自然資本の劣化は、天然原料の収量・品質の低下や各種規制の強化等、様々なリスクをもたらします。一方、環境意識・健康意識向上に伴う代替食品へのフレーバー需要の増加や省プラスチック等の環境保全型商品の需要増加、サステナビリティ関連の取り組みに対するこれまで以上の評判向上等、多くの事業機会も創出すると考えられます。

このような将来の環境変化に対して、当社グループは、世界が抱える課題を香りにとどまらず、幅広い技術をもって解決し、新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活に貢献する会社を目指します。当社では、パリ協定や日本政府の目標を踏まえ、「GHG排出量 2030年度46%削減（2013年度比）」を掲げていますが、パリ協定への整合性を検証するSBT (Science Based Targets) 認定の取得を目指すため、2024年5月17日に SBTi 事務局へコミットメント・レターを提出しました。

バリューチェーン全体を通じて、カーボンニュートラルやネイチャーポジティブの実現に向けて、取り組みを進めます。

なお、当社グループは、2022年3月に「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言」への賛同を表明しています。また、TCFD 及び TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の開示提言を踏まえた情報開示に取り組んでいます。

詳細は「[長谷川香料グループの TCFD・TNFD 開示 \(PDF\)](#)」をご確認ください。

TNFD一般要件

TNFDの開示提言に基づく一般要件の内容について、以下に記載します。

◆ マテリアリティの適用

自然に関連するリスク・機会の評価では、全社リスクマネジメントやTCFD開示との整合性からシングルマテリアリティアプローチを採用し、自然資本が事業に与える影響について評価を行っています。

◆ 開示の範囲

今回の開示では、当社グループの主要事業である香料事業（フレーバー及びフレグランスの製造・販売）を分析対象としました。また、香料の製造では石油由来品を含む多岐にわたる原料を使用していますが、バリューチェーン上流の分析では自然資本への依存・影響が比較的大きい植物由来原料のうち、バニラ、コーヒ、レモン等の主要なものを選定して分析対象としました。



◆ 自然関連課題がある地域

分析の対象範囲に該当する原料の生産地や調達先拠点、当社グループ全拠点について、位置情報の特定を行い、TNFDの示す優先地域に該当するか評価を行いました。なお、現段階で位置情報が確認できなかった調達先拠点については、公開情報等を参考におおよその位置・範囲を推定しています。また、物流及びバリューチェーン下流については情報入手の難易度から現段階では場所の特定を行っていません。

◆ 他のサステナビリティ関連開示との統合

気候変動と生物多様性に関連するリスク・機会は、本開示の中で統合的に整理しています。

◆ 考慮する対象期間

リスク・機会の評価に用いる時間軸として、短期（2024年）、中期（2030年）、長期（2050年）を設定しています。

◆ 先住民族、地域社会と影響を受ける

ステークホルダーとのエンゲージメント

当社グループでは「長谷川香料グループ調達方針」に基づき、サプライヤーアセスメント等を通じたステークホルダー・エンゲージメントを実施しています。また、一部の原料については海外の生産地に足を運び、生産者やサプライヤーとの直接的なコミュニケーションを行っています。

ガバナンス・リスク管理

◆ ガバナンス

気候変動及び自然関連のリスク・機会は、当社グループのサステナビリティ推進体制の中で管理しています。気候変動や生物多様性をはじめとする当社のサステナビリティに関する責任者は代表取締役会長（CEO）です。

詳細は[サステナビリティレポート P.9「サステナビリティ推進体制」](#)をご確認ください。

◆ リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスクの分析・管理、対応策の検討を行うためのグループ横断的な組織として、代表取締役会長（CEO）を委員長としたリスク管理委員会を設置しています。当社グループの事業に影響を与える気候変動及び自然関連のリスク・機会については、TNFD の示すLEAPアプローチに基づく分析により、特定と評価を行っています。特定・評価した気候変動及び自然関連のリスク・機会について、その他のリスクと同様に、リスク管理委員会及び取締役会に報告を行っています。

詳細は[サステナビリティレポート P.53「リスクマネジメント」](#)をご確認ください。

◆ 自然と関連するステークホルダー・エンゲージメント

TNFDの開示提言において求められる、自然関連の依存、影響、リスク、機会の評価と管理に関連する人権方針とエンゲージメント活動について、当社グループでは「長谷川香料グループ調達方針」に基づき、サプライヤーに対して人権への配慮を求めており、また、サプライヤーアセスメント等を通じたステークホルダー・エンゲージメントを実施しています。加えて、一部の原料については、海外の生産地に足を運び、生産者やサプライヤーとの直接的なコミュニケーションも行っています。

戦略

◆ シナリオ分析・LEAP分析

当社グループでは、これまで実施してきたTCFDに基づく気候変動リスク分析に、TNFDに基づく自然関連リスク分析の内容を加え、統合的に情報開示を行っています。分析においては、気候変動の要素がTNFD開示提言の対象範囲に包含されることから、TNFDの示すLEAPアプローチに沿って、シナリオを踏まえ、分析を行っています。

◆ Locate：自然との接点の発見

原料の生産地や調達先拠点、当社グループ拠点の位置を特定・推定し、事業に関連する拠点の位置を確認しました。また、確認した拠点についてTNFDのLEAPアプローチに基づく評価を行い、優先的に考慮すべき地域（優先地域）を確認しました。

- バニラの栽培地であるマダガスカル北東部は生物多様性の重要性が高い地域に所在している
- 当社グループで使用しているレモンの一部はスペイン及びイタリアで栽培されており、いずれも水ストレス地域に該当する等

◆ Evaluate：依存と影響の診断

事業活動による自然への依存・影響を特定・評価するためのツール「ENCORE」を用いて、バリューチェーンの各工程に関連する依存・影響の内容と大きさを確認し、ヒートマップにまとめました。

依存・影響のヒートマップ ※ VH：Very High、H：High、M：Medium、L：Low、VL：Very Low

工 程		依 存																影 響														
		家畜による労働	繊維等の素材の提供	遺伝子資源の提供	地下水の利用	地表水の利用	受粉	土壌の質の維持	植物による換気	水循環の維持	水質の維持	汚染物質の浄化	水や大気による希釈	汚染物質の濾過	騒音・光害の軽減	河川等の流量の調節	気候の安定化	病害の調節	風水害からの保護	土壌浸食からの保護	害虫の調節	水の使用	陸上生態系の利用	淡水生態系の利用	海洋生態系の利用	その他	温室効果ガス排出	水質汚染	土壌汚染	大気汚染	固形廃棄物	騒音・振動・光害
上 流	原料の栽培	VL	M	M	VH	H	VH	VH	L	VH	H	M	M	M		H	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH		L		H	H			
	原料の加工				VH	VH		VL	VL	M	M	L	L	L	L		L		M	L		H	H				H	H	H	H	H	
	物流																H		M	M					M		H	L	L	H		H
直接操業	香料の製造				H	H			VL	L	L	VL		VL	L		L		M	L		H	H				H	H	H	H	H	
下 流	香料を使用した製品の製造				VH	VH		VL		M	M	L	L	L					M	L		H					H	M	M	M	H	
	製品の販売											VL								L		H						H	H	M	M	

◆ Assess：リスクと機会の評価

Locate や Evaluate での分析結果に基づき、リスク・機会の特定と当社グループに与える影響の評価を行いました。物理リスクについては気候変動が進行するシナリオ（4℃シナリオ）に加え、自然資本が損失して生態系サービスが減少する状況を想定して評価を行いました。移行リスクについては、脱炭素が実現するシナリオ（1.5℃・2℃未満シナリオ）に加え、自然資本を守る方向性にも社会が変容する状況を想定して評価を行いました。機会については TNFD の示す機会のカテゴリに加え、気候変動リスク分析の際に特定した物理機会（4℃シナリオで生じる機会）も考慮して記載しています。

当社グループではこれらのリスク・機会に対し、「創香力」によるイノベーションで事業機会を捉えつつ、リスク管理を徹底することで、豊かな社会づくりへの貢献と、持続的成長の実現を目指します。

主なリスクと機会

項目	分類	名称	内容	影響度	影響度の考え方	時期
物理リスク	急性 慢性	生態系サービスの劣化による栽培コスト増加	受粉サービスや土壌の質の維持といった生態系サービスの劣化や、気候変動による風水害の激甚化、病害虫被害の急増等の影響によって、原料となる作物の収量や品質が悪化する恐れがあります。	中	調達している原料の一部において、収量減少や品質低下、価格上昇等が懸念されます。	短期 中期 長期
	急性	渇水による調達先の製造中断	調達先の工場等において渇水により生産活動が中断する恐れがあります。	小	水不足地域と関係する原料の割合から、影響は限定的であると予想しています。	中期 長期
	急性	風水害による物流網寸断	風水害の発生により物流網が寸断される恐れがあります。	小	調達している原料の一部において、調達難や品質低下、価格上昇等が懸念されます。	中期 長期
	急性	風水害による当社グループ拠点での製造中断	洪水等の自然災害により、当社グループの拠点が影響を受け、施設・設備の損壊や事業活動中断等の影響を受ける恐れがあります。	大	洪水リスクが高い一部の拠点において、浸水による設備の破損や事業中断が懸念されます。	中期 長期
	慢性	創香に利用できる生物種の減少	生物の絶滅や個体数減少が続き、創香に利用できる生物種が減少する恐れがあります。	中	研究開発力の低下による売上・利益の減少が懸念されます。	長期
移行リスク	政策・法規制	環境法規制による栽培コスト増加	原料となる作物の栽培地において、農地の拡大や肥料・農薬の使用等に対する法規制が強化され、調達先の対応コストが増加する恐れがあります。	小	環境法規制による原料作物の価格上昇は限定的であると予想しています。	中期 長期
	政策・法規制	環境法規制による製造コスト増加（調達先）	調達先の工場等において、温室効果ガス排出や取水、汚染物質排出、プラスチック廃棄等に対する法規制が強化され、対応コストが増加する恐れがあります。	小	対応コストが 価格に転嫁された場合、原料価格の上昇が懸念されます。	中期 長期
	政策・法規制	環境法規制による流通コスト増加	物流業において、温室効果ガス排出や大気汚染、騒音・光害等に対する法規制が強化され、対応コストが増加する恐れがあります。	小	調達コストの中に占める物流費の割合が低い為、影響は限定的と予想しています。	中期 長期
	政策・法規制	環境法規制による製造コスト増加（当社グループ）	当社グループの製造拠点において、温室効果ガス排出や取水、プラスチック廃棄等に対する法規制が強化され、カーボンプライシングや設備導入等による財務的な負担が増加する恐れがあります。	中	カーボンプライシングや設備導入等により一定程度の財務的負担の発生が予想されます。	中期 長期
	市場	一部原料の需要増加	一部の原料について、バイオマス燃料やバイオマスプラスチックとしての需要が高まり、価格が高騰する恐れがあります。	小	対象となる原料が調達品目全体に占める割合から、影響は限定的であると予想しています。	中期 長期
	技術 市場 評判	顧客選好の変化による売上減少	環境負荷の低い製品や先進的な環境対応を行う企業への顧客選好の高まりに対して、当社グループの対応が遅れ、競争力が低下する恐れがあります。	中	環境対応や研究開発の遅れによる売上の減少が懸念されます。	中期 長期
	評判	調達先の悪影響による評判悪化	取引先による自然資本への毀損行為が発覚し、調達方針との齟齬等から当社グループの評判が悪化する恐れがあります。	中	ESG評価の低下による株価下落や訴訟の発生が懸念されます。	中期 長期
	評判	ESG評価の低下	気候変動や自然資本・生物多様性への取組みや情報開示の遅れにより、当社グループの評判が悪化する恐れがあります。	小	ESG評価の低下による株価下落や訴訟の発生が懸念されます。	中期 長期
機会	市場製品・サービス 評判資本	顧客選好の変化による売上増加	環境負荷の低い製品や先進的な環境対応を行う企業への顧客選好の高まりに対して、当社グループが先進的に対応を行うことにより、競争力が向上する可能性があります。	中	環境配慮型製品の開発やESG評価の向上による売上拡大が期待されます。	中期 長期
	製品・サービス	気温上昇による飲料・冷菓等の需要増	気温の上昇により、清涼飲料やアイスクリーム等の冷菓等の販売が増加し、添加される香料への需要が増加すると予測されます。	小	スポーツドリンクについて、気温の上昇により、2030年時点において、売上が数%上昇すると見込んでいます。併せて香料の売上が拡大することが期待されます。	中期 長期
	市場 評判資本	ESG評価の向上	気候変動や自然資本・生物多様性への先進的な対応や情報開示が評価されることにより、当社グループの評判が向上する可能性があります。	中	ESG評価が向上し、株価上昇につながることが期待されます。	中期 長期
	資金フロー・資金調達	資金調達方法の多様化	グリーンファイナンスによる資金調達が活発化する可能性があります。	中	環境負荷の低い設備への更新費用や環境配慮型製品の開発費用がグリーンボンド、グリーンローン等により調達可能となることが期待されます。	中期 長期

上記以外の取り組みの詳細については、サステナビリティレポート「環境マネジメント」、「気候変動」、「汚染・廃棄物」、「水資源」、「調達」の各ページをご確認ください。

◆ 総合研究所内でのビオトープ設置

総合研究所の敷地内に在来種を中心とした植栽と池、小川により構成されたビオトープを設置しており、鳥類や両生類、水生昆虫等、周辺の動物の生息場所となっています。



鳥類や両生類、水生昆虫など、周辺の動物がビオトープを訪れます。



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。



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おり、季節ごとに様々な表情を楽しめます。

指標・目標

当社国内グループは、空間フットプリントや緑地面積等に関する指標を定め、気候変動や生物多様性の問題に取り組んでいます。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。

CSR方針2 環境 ～汚染・廃棄物～

基本的な考え方・方針

当社グループでは、汚染・廃棄物に対する取り組みを事業上の重要な課題と捉え、「環境安全方針」の中で、「臭気対策、環境汚染物質の排出低減」、「省資源、水の保全」、「廃棄物の有効利用の推進」を掲げています。揮発性有機化合物（VOC）排出量、埋立廃棄物、廃棄物の有効利用率等について目標を定め、汚染・廃棄物の削減や廃棄物の有効活用に取り組んでいます。

ガバナンス・リスク管理

詳細は[サステナビリティレポート P.19「環境マネジメント」](#)をご確認ください。

戦略

◆ リスクの低減

- 廃棄物の有効利用、脱臭設備の充実

◆ 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については処分場を視察し、適正に処理が行われているかを確認するとともに、許認可の内容、処理方法、処理能力等を確認するほか、廃棄物の有効利用にも配慮して選定します。また、委託契約後も定期的な視察を実施します。2024年度についても問題ないことを確認しています。

◆ 廃棄物の管理

社内での廃棄物管理については、年に一度の環境安全監査のほか、ISO14001 認証取得拠点においては、環境マネジメントシステム監査（EMS 監査）で管理の運用状況を確認し、指摘事項が検出された場合は速やかに是正処置しています。

2024年度の環境安全監査・EMS 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

当社グループは多種多様な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。

当社の有効利用率については目標である「2022年度を基準年とし2030年度まで有効利用率95%以上を継続」に対し、2024年度の有効利用率は96.5%（国内連結では96.9%）となりました。

埋立廃棄物については「2022年度を基準年とし2030年度まで埋立廃棄物ゼロを継続」を目標としており、2024年度もゼロとなっています。

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委託しています。

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）の締結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。

当社グループが主に製造・販売する香料の特性上、プラスチック容器に高いバリア性が求められることや、充填後の容器内部には使用後も匂いが残り、現状では無臭にする過程でGHG排出量が増えてしまうこと等の課題が存在するため、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。

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。



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、地域社会の一員として地域行政・住民との信頼関係の構築・強化に努めています。総合研究所、深谷事業所では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。

集塵対策

工場では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

◆ 化学物質に関する法令対応

当社グループ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、以下に示すような法令対応を行っています。

- 国内法に基づく新規化合物の登録申請
- GHS対応のSDSの発行
- 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
- 海外子会社における対応

◆ 製品リスク評価（化学物質のリスクアセスメント）

深谷事業所では、原料や中間品のSDSを基にした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。また、従業員に対して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等の教育を定期的に行っています。

総合研究所では、取り扱いのある化学物質について労働安全衛生法に基づく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の作成と社内イントラネットへの掲載を行っています。

海外子会社においても、現地の法令を遵守し、実情に応じた管理施策を実施しています。

◆ PRTR法対象物質の管理

深谷事業所ではPRTRの該当物質及び自主管理物質を設定し、排出管理を行っています。

詳細は[サステナビリティレポート P.41「品質安全」](#)をご確認ください。

指標・目標

当社は、大気汚染の原因となる揮発性有機化合物（VOC）排出量、埋立廃棄物、廃棄物の有効利用率等について目標を定め、汚染・廃棄物の削減や廃棄物の有効活用に取り組んでいます。2024年度も、引き続き埋立廃棄物ゼロ、有効利用率は96.5%と、高い水準を維持しています。

詳細は[「長谷川香料グループESGデータブック（PDF）」](#)をご確認ください。

CSR方針2 環境 ～水資源～

基本的な考え方・方針

当社グループでは、水資源の有効活用を事業上の重要な課題と捉え、用水使用量に関する目標を定め、水資源の有効活用に取り組んでいます。

ガバナンス・リスク管理

詳細は[サステナビリティレポート P.19「環境マネジメント」](#)をご確認ください。

戦略

◆ 用水使用量の削減

当社グループでは、用水を冷却及び洗浄用にも使用しています。国内拠点のみならず海外拠点を含め、水マネジメント計画が必要な10拠点のうち5拠点で当計画を推進し、水資源の有効活用に取り組んでいます。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を通じて、用水使用の削減に取り組んでいます。特に使用量の多い国内生産部門では、増減理由及び実施した削減施策を環境安全委員会ですべて報告しています。2024年度は製造量の増加により、対前年比5.6%増加しました。

◆ 排水処理

1969年、深谷工場に排水処理施設を設置して以来、生産工場においては活性汚泥法、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。

◆ 水ストレス分析

当社グループは、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ています。

水ストレスについて、世界資源研究所(WRI)のAqueduct Water Risk AtlasやWWFのWater Risk Filterを用いて分析しています。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、米国および中国の生産エリアにある4拠点においては、水ストレスが高いという結果になっています。そのため、例えば、水ストレスが高い中国の拠点においては、生産量あたりの消費水量が過去5年平均値を超過しないという目標を設定し、連続生産を増やし、洗浄頻度を減らすなどの施策に注力しています。

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、継続して適切に対応していきます。今後も、用水使用量削減目標の達成に向け、施策の進捗を確認しながら使用量の削減に取り組んでいます。



指標・目標

当社は2024年度、用水使用量対前年比2.1%削減（原単位）という目標に対し、2.7%削減しました。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック\(PDF\)](#)」をご確認ください。

CSR方針3 人権労働 ～人的資本～

基本的な考え方・方針

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。

「人的資本経営を推進し、エンゲージメントを高め働きやすい職場環境を構築する」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、宗教、国籍、性別、年齢、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

「人的資本経営を推進し、エンゲージメントを高め働きやすい職場環境を構築する」という経営方針に基づき、人事部および各部署は各種施策を企画し、毎期の活動方針として計画します。活動方針は管掌役員が承認し、その活動の成果を期末に評価します。重要と判断される事項や実績については管掌役員または管掌役員が指名した者が戦略会議・取締役会に報告します。

戦略

◆ 事業機会の増大

- 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
- 採用競争力の向上

◆ 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。

会社が求める役割をより明確にした等級制度とし、これに沿った評価制度を導入しています。

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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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みむものとし、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。

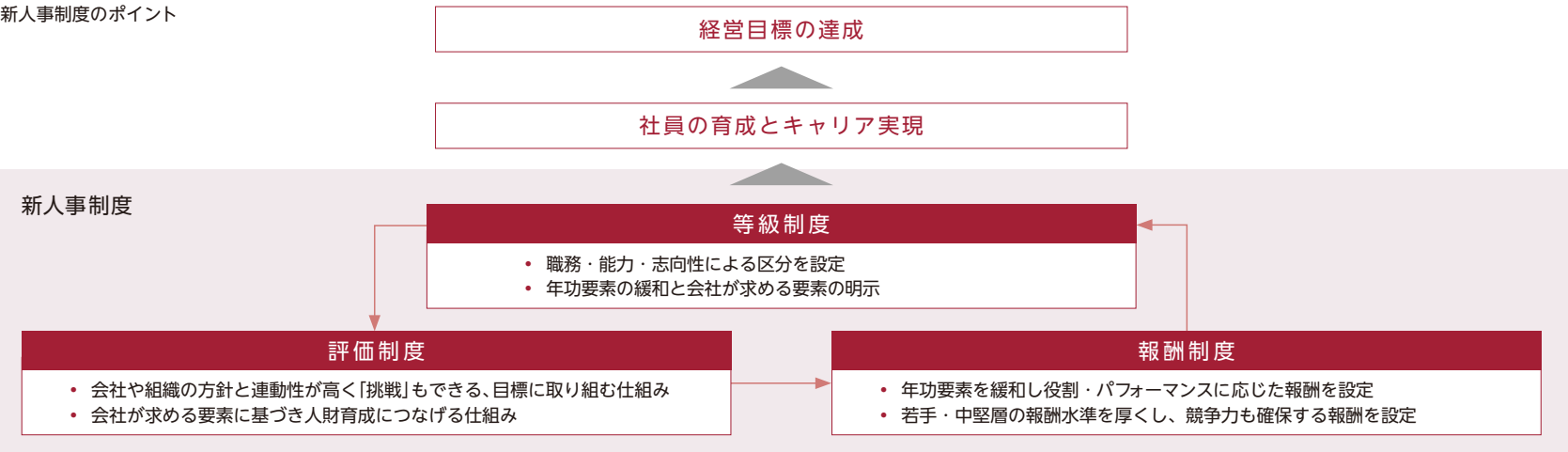
報酬制度

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ています。
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。等級レベルに合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も取り入れています。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ています。優秀な人財をキャリア採用にて採用するために、報酬水準を見直し特に中堅層を手厚くしています。

人事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ています。目標設定、評価の各面談において実施記録の確認を容易にし、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ています。

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			目的別	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	コンプライアンス研修・ ハラスメント予防研修等	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	グローバル人財育成プログラム	語学研修	資格取得支援	自己啓発用e-Learning
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。
自ら学び、成長する従業員を応援する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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ています。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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 海外赴任者用 e-ラーニング 海外子会社へ赴任が決定した従業員を対象に、グローバル人材育成に特化した e-ラーニングを導入しました。幅広くスキルを磨き応用力を身に付けることができる内容となっています。
成長と自律を促すマネジメントを支援する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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、考え方をもち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。

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>

中核人財の登用等における多様性の確保

▶多様性確保についての考え方

当社グループは、社員一人ひとりの多様性を尊重し、人種、宗教、国籍、性別、年齢、障がい、キャリア採用者に関わりなく優秀な人財を積極的に管理職として登用してきました。管理職登用後も、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、当社グループは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。同時に、現地雇用を積極的に行い、海外事業の拡大に加えて、事業展開地域の発展にも貢献します。

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2025年に4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
- ノー残業デー
- 時間単位有給休暇制度
- 在宅勤務制度（2025年度導入）

有給休暇取得の促進

- 有給休暇取得を促進するために、定期的に人事部より部署長へ部員の取得状況を通知し、休暇を取りやすい環境づくりの働きかけを実施

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

当社グループでは、女性管理職比率、キャリア採用者管理職比率、外国人従業員に占める管理職比率について目標を定め、改善に取り組んでいます。外国人従業員に占める管理職比率は、30%以上を維持しています。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック\(PDF\)](#)」をご確認ください。

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。

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

当社グループは、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト」「子どもの権利とビジネス原則」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、人身売買を決して行いません。
2. 事業活動を行う国・地域で適用される法令で定められた労働時間、休日休暇を遵守し、過剰労働を削減します。また、最低賃金およびジェンダー間での同一労働同一賃金の原則を遵守するとともに、最低賃金を上回る、もしくは生活賃金を満たす賃金を支払います。
3. 採用や昇格、昇進にあたり、人種、宗教、国籍、性別、年齢、障がい等を理由としたいかなる差別も行いません。
4. 事業活動を行う国・地域で適用される法令を遵守し、個人のプライバシーを尊重し、個人情報の適切な取り扱いに努めます。
5. 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。
6. 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。

7. 労働者の結社の自由に関する権利および団体交渉権を尊重し、労働者代表と適切かつ誠実に協議します。
8. 自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や先住民を含む地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮します。

上記方針1～8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。

以上、本人権方針は、当社グループの取締役会において、2025年4月25日に承認されました。

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、代表取締役会長（CEO）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しています。

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、当社グループの取り扱う事業において顕著な人権リスクを以下のように整理し、対応しています。なお、人権リスクを評価する際には、当社グループにおけるステークホルダーの一員である従業員の意見を聴取した上で顕著な人権リスクを特定しました。今後も、人権リスクを特定する際には、ステークホルダーとのエンゲージメントを行います。



当社グループの取り扱う事業において顕著な人権リスク

特定した人権リスク（当社グループ）	対応の方針	2024年度の対応実績
ハラスメント	ハラスメントを社員が正しく理解し、ハラスメントのない働きやすい職場を作る	<div>■ ハラスメント予防を含む「コンプライアンス研修」を実施</div> <div>■ 啓発のためのポスター掲示を断続的に実施</div>
個人情報漏洩	法令に則り正しく管理する	<div>■ 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</div> <div>■ 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</div> <div>■ 役員・全従業員に対して情報セキュリティ研修の実施</div>
不適切なSNS利用	SNSの影響について、社員の認識を高める	<div>■ 年1回社内通達でSNS利用についての注意喚起を実施</div>
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する	<div>■ 毎月実施を原則とし、中央並びに各支部で合計49回の労使協議会を実施</div>
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職場環境を構築する	<div>■ 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。上限に近づくアラートを発するシステムを導入し注意喚起を行う</div>
差別	いかなる差別も認めないことを人権基本方針に記載	<div>■ 人権の尊重を遵守を求める「長谷川香料企業行動規範」をすべての従業員に配付し、周知する</div> <div>■ 役員・全従業員に対し、人権についての研修を実施</div>
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	<div>■ 転落防止、巻き込まれ防止の設備対策を実施</div> <div>■ 行動リスクアセスメントおよび製法上リスク調査を随時実施、かつ安全教育実施</div>

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[サステナビリティレポート P.16「調達」](#)をご確認ください。

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で実施しています。

通報窓口の設置

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

寄せられた通報・相談の内容に応じて適切に調査を行い、差別や嫌がらせをはじめとする人権侵害行為が認められた場合には、戒告・けん責や減給などの懲戒処分を行います。

ハラスメント予防研修の実施

職場におけるハラスメントは、それを受けた人の人格や尊厳が傷つくだけでなく、仕事に対する意欲や自信をなくすこととなり、心の健康の悪化につながることもあります。ハラスメントは許さないという会社としての信念に基づき、幅広くハラスメント防止のための研修を実施し、従業員を啓発しています。

例年実施している新任管理職向けに代えて、2024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。

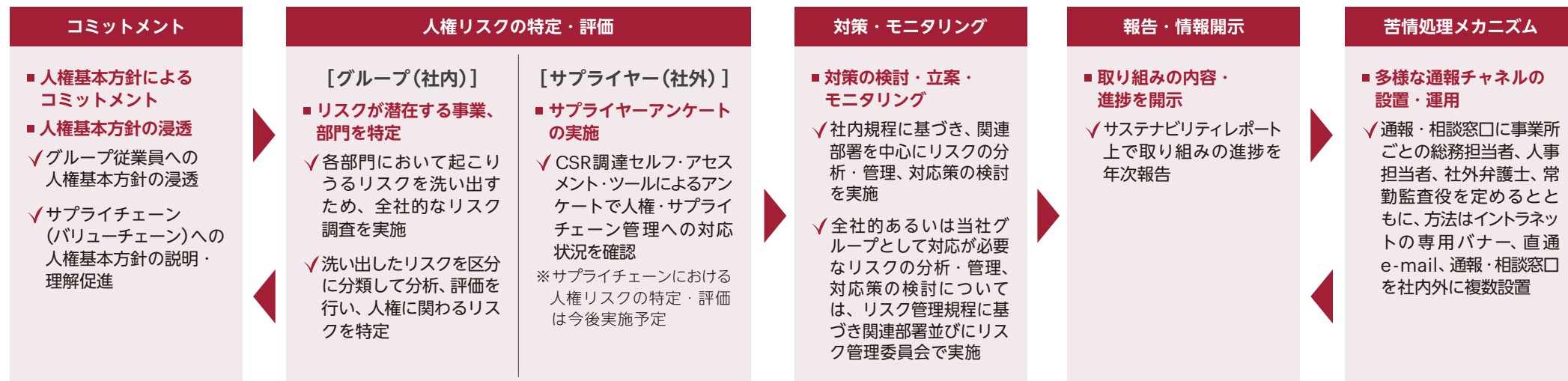
2025年度には現在の研修に管理職を対象とした通報・相談を受けた際の伝達経路や対応に関する内容を加え、より実効性を高めてまいります。

指標・目標

当社グループでは、法律に抵触するような人権侵害事案を「重大な人権侵害事案」と定義し、モニタリングしています。2024年度は重大な人権侵害事案はありませんでした。

詳細は[「長谷川香料グループESGデータブック\(PDF\)」](#)をご確認ください。

人権リスクへの対応プロセス



CSR方針3 人権労働 ～労働安全衛生・健康～

基本的な考え方・方針

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

労働安全衛生・健康推進方針

当社グループは、働く人々の安全衛生の確保および健康の推進がグループにとって重要な責任であると認識しており、以下のとおり労働安全衛生および健康に関する方針を定めます。

1. 当社グループの事業において、派遣社員や請負業者等を含めた従業員の労働安全衛生を最優先事項ととらえ、安全でかつ働きやすい環境を確保します。
2. 労働安全衛生に関する法令やルールを遵守します。
3. 従業員の健康はすべての基本であるという認識のもと、従業員の心身の健康維持および増進を支援します。
4. 労働安全衛生および健康推進に関する目標およびアクションプランを設定し、定期的に見直しを行い、職場環境の継続的改善に努めます。
5. 従業員との協議および対話の機会を設け、労働安全衛生および健康推進に関して従業員に相談・意見を求めます。
6. 従業員に対して、労働安全衛生および健康推進に関する継続的な教育を実施します。

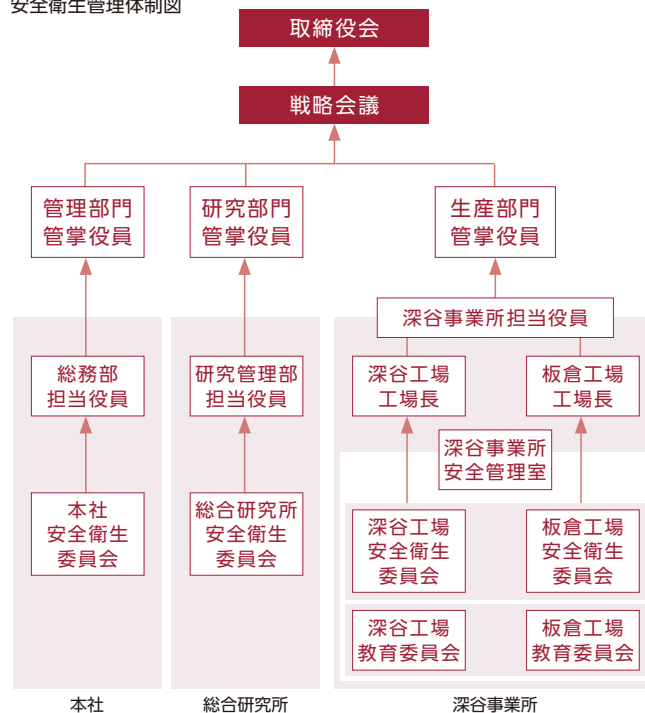
以上、本労働安全衛生・健康推進方針は、当社グループの取締役会において、2024年11月28日に承認されました。

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。年に1回職場においてリスク評価を行っています。既存の事業だけではなく、新たな設備の導入時など、新規事業開始の際にも、入念なリスク評価を実施し、安全優先を徹底しています。また、年に2回取締役会においてインシデントの定期報告を行っています。重大なインシデントが発生した際には、その都度、取締役会に報告し、対応について協議を行います。

安全衛生管理体制図



戦略

◆ 事業機会の増大

- 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

労働災害事故の撲滅を目標に、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、安全衛生活動の審議、情報共有などを行っています。労働安全衛生法に則り設置する安全衛生委員会には、各事業所の管理職および従業員、労働組合代表者、産業医などが参加しています。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、定期的に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。

重大な事故や労働災害発生時には、全社横断的な事故調査委員会が設置されます。同委員会に速やかに事故を報告し、原因究明、再発防止策の策定、実行を進める体制を構築しています。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働災害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」に制定しています。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、全社環境安全委員会の監査により工場の環境安全、労働安全に関する改善すべき事項を速やかに改善し、「是正処置報告書」等にまとめていましたが、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ています。

従業員が危険性を報告する仕組み

深谷事業所では、従業員が各職場で、朝礼や安全懇談会等でヒヤリハットや改善要望を発表し、作業場の潜在的な危険性の認識を全員で共有しています。さらに安全衛生委員会でも審議・リスク低減措置を講じ、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の教育（雇入れ時教育、配置転換時教育、定期的なリスク教育など）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し、自らの体調不良等に気付けるよう促しています。

● 健康診断

35歳以上の従業員に対して人間ドックを全額会社の費用負担で受診できるようにしており、積極的な受診を促しています。

● ストレスチェックの実施

毎年1回ストレスチェックを行い、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、産業医面談を推奨しています。また、集団分析の結果は戦略会議にて報告するとともに部門ごとの報告会を行い、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

- 健康保険組合発行の「保険だより」を毎月配付
- 健康診断結果を産業医が確認し、措置の必要な従業員へ受診の促進
- 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

指標・目標

当社グループでは2024年度から2028年度までに労働災害件数0件を目標としています。当社の2024年度の労災件数は6件でした。それぞれの事案は発生した事業所の安全衛生委員会での原因の究明と再発防止策の策定を行い、社内イントラネットで公開し全社に水平展開しています。引き続き労働安全衛生の強化に取り組んでいきます。

当社の2024年度の労働災害強度率は0.06（0.0598）で業界平均（製造業）の0.08を0.02ポイント下回っています。

また実績として、業務上死亡者数、休業災害件数、不休災害件数、休業災害度数率、労働災害強度率、職業性疾病度数率等を管理しています。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック（PDF）](#)」をご確認ください。



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。

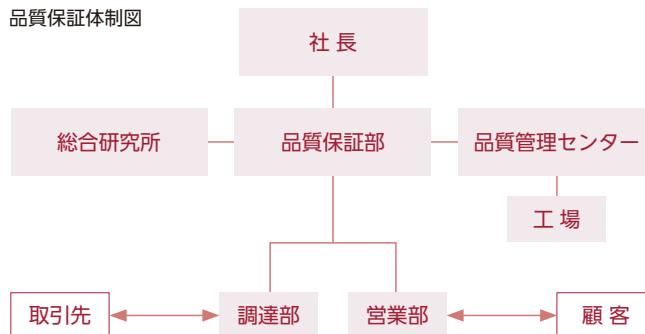
◆ ステークホルダーとの関係性

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。

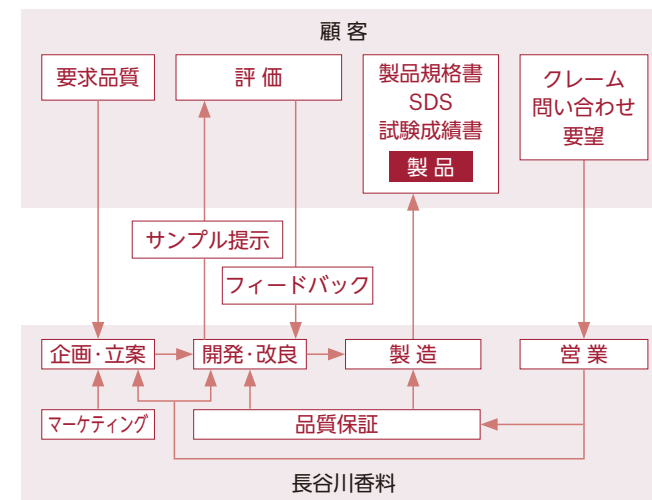
さらに当社では、顧客に対して迅速かつ正確な情報を提供するために、製品規格書の自動作成化（IT化）を推進しています。

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。香りを識別する訓練を積み、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。

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

③ 各国の化学品規制動向、及び国内法改正に関する情報管理と対応

当社では、各国の化学品関連規制動向や化学品登録リスト（インベントリー）掲載品目について、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」「全国危険化学品安全リスク集中管理計画」「一企業一品一コードに基づく危険化学品の出入庫及び危険物の積み卸しの情報化管理に関する通知」（上海市応急危険化学品〔2024〕12号）

労働安全衛生に関する「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」「GB 12268 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ーに掲載された物質名を社内で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2拠点、イリノイ州1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。化学物質管理関連法規として、「プロポジション 65」、および「緊急対処計画および地域住民の知る権利法（The Emergency Planning and Community Right-to-Know Act: EPCRA）」に基づく「有害物質排出目録（Toxics Release Inventory: TRI）Tier II 報告」（イリノイ州拠点のみ）が適用されています。プロポジション 65については、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、労働安全衛生、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、作業場には労働安全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1回、安全生産リスク評価を行い、危険化学品の使用、貯蔵、輸送などのリスクを識別し、制御措置と緊急対策を策定し、生産事故の発生を防止しています。
- ⑤ 上海工場では、工場で生産するフレグランス、輸入された危険化学品原料などの情報を、国家化学品登録センターのWebサイトに登録し、QRコードを生成し、更新された登録証を取得し、要求に従って管理を実施しています。

▶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、労働安全衛生局(OSHA)の要件にも従っています。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の認証を工場で取得し、2003年にISO9001認証に移行、2007年には範囲を全社に拡大して認証取得しました。代表取締役社長をトップマネジメントとし、事業活動に携わる全ての従業員が協力し、全員参加型の品質管理を行っています。

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、以降継続して品質管理を行っています。

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ための認証取得に変更しています。

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

海外子会社 食品安全に関する国際規格認証取得状況

拠 点	認証の種類（取得年）
中国	FSSC22000(2012年) (食品香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2拠点) (イリノイ州1拠点)	BRC(British Retail Consortium) グローバル食品安全規格認証をカリフォルニア州2拠点で取得。(Cerritosは2012年、 Rancho Cucamongaは2022年) SQF(Safe Quality Food)食品安全システムをイリノイ州1拠点(ABELEX Inc.)で2016年に取得。 ※BRC、SQFともにGSFI承認認証規格の一つ

◆監査

内部監査

国際規格認証対象の全部署に対し、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の発見や業務の効率化に役立っています。指摘事項は他部署へも水平展開を行い、全部署の継続的な改善を図っています。

5 S 監査

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

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

マネジメントレビュー

1年間の品質・食品安全に関わる活動のレビューとして経営層への報告を行っています。1年間の活動を振り返り、それに対して、経営層からの評価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。

宗教対応委員会

イスラム圏の顧客へのハラール認証製品、およびユダヤ教の食品規制であるコーシャ認証製品の供給に対応するため、営業、研究、生産、品質等の関連部門から委員を選出して宗教対応委員会を設置しています。また、当社海外拠点や社外関連団体と連携を取りながら適切に対応し、ハラール認証、コーシャ認証の維持管理を行っています。

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

◆ 事業機会の増大

- 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よ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、作業手順書の見直し活動を工場全体で実施し、作業の見える化、品質の安定化を推し進めていきます。品質向上と食品安全維持のため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高い品質の製品の製造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教育・研修により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従業員や地域住民の健康や環境

に配慮することは、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

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

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

研究開発における品質への対応の強化

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

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の活用により、常に定められた品質の製品を提供しています。

2024年度も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、コーシャ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、調達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。

食品向け製品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。

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。

コンプライアンスへの取り組み

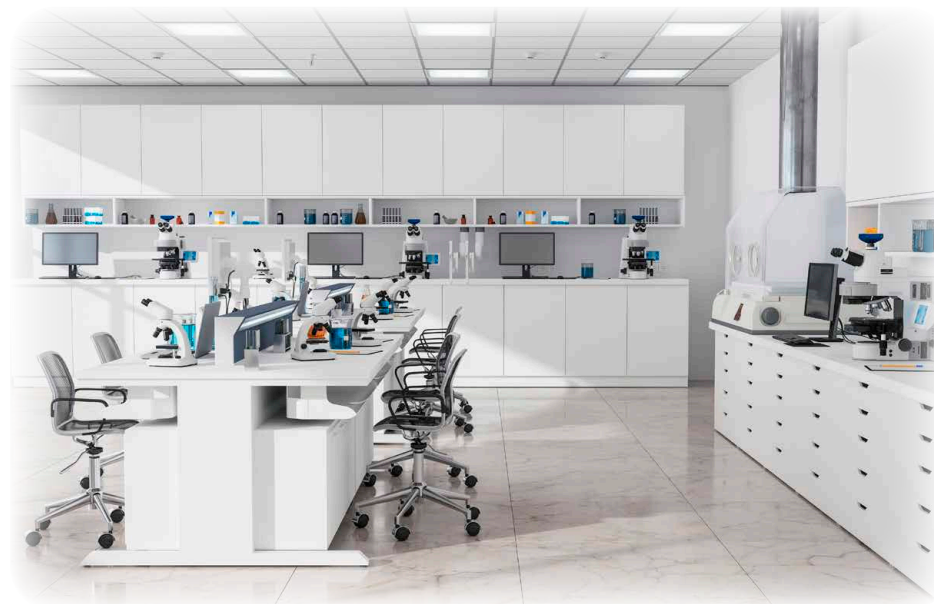
高品質の製品を顧客に提供するためには従業員の意識が重要であると考え、コンプライアンス意識の向上に向けた活動を行っています。当社では入社時や昇格時に品質に関する教育を繰り返し実施しています。特に、法規情報は日々更新されるため、業界団体や様々なメディアから常に情報を収集し、社内イントラネットや定期研修会、各種勉強会を通じて、従業員に対し迅速に法規関連情報を伝達できるように取り組んでいます。こうした情報は社内イントラネットに掲載することにより従業員がいつ

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で開催し、従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

指標・目標

当社グループは、ISO9001・FSSC22000の認証を継続するため、製造工程の管理徹底、従業員への教育訓練を実施しています。2024年度は、当社の市場回収を伴う重大品質事故（リコール件数）は0件でした。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック（PDF）](#)」をご確認ください。



CSR方針5 ガバナンス 公正な企業活動 ～コーポレート・ガバナンス～

基本的な考え方・方針

当社グループでは、コーポレート・ガバナンスは、企業経営を監視・統制する仕組みであり、その機能が失われると不正や経営破綻のリスクが高まるため、企業経営の要と考えています。

コーポレート・ガバナンスにおける基本原則

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

また、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（PDF）](#)」を当社Webサイトに掲載しています。

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、香りにとどまらず、幅広い技術をもって新たな価値と感動を生み出し、より豊かな生活に貢献する会社を目指します。

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。

◆ 役員報酬に関する考え方

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。

体制

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。

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

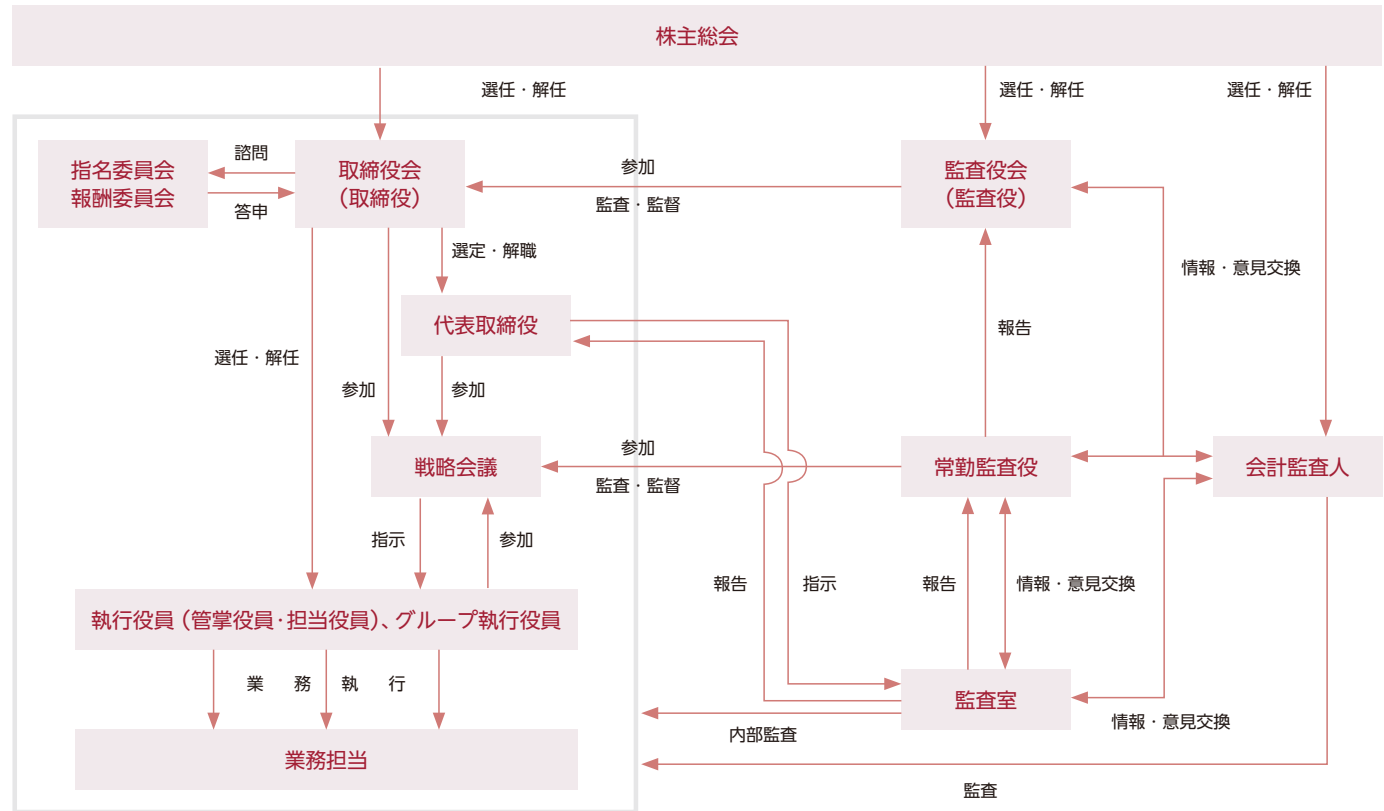
さらに、任意の機関として、戦略会議※、指名委員会及び報酬委員会※を設置しております。

2024年度は、取締役会を12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。

※ 戦略会議…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

※ 指名委員会・報酬委員会…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

コーポレート・ガバナンス体制



◆ 取締役・監査役のスキルマトリックス

(2025年4月30日現在)

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	代表取締役会長	●	●	●	●			●	●	●	●
長谷川 研治	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	取締役兼専務執行役員	●	●	●		●	●	●			●
天池 正康	取締役兼常務執行役員	●			●	●	●	●			●
大門 進吾	社外取締役	●			●			●			●
和泉 昭子	社外取締役	●	●		●					●	
Paul Dupuis	社外取締役	●			●			●	●	●	●
只 雄一	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										●

◆ 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、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。また、取締役・監査役の指名にあたっては、中長期的な企業価値向上を目的に、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、性別、人種や民族、国籍、出身国等の国際性、年齢等を勘案して選任し、取締役会の多様性確保を推進しています。

◆ 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。

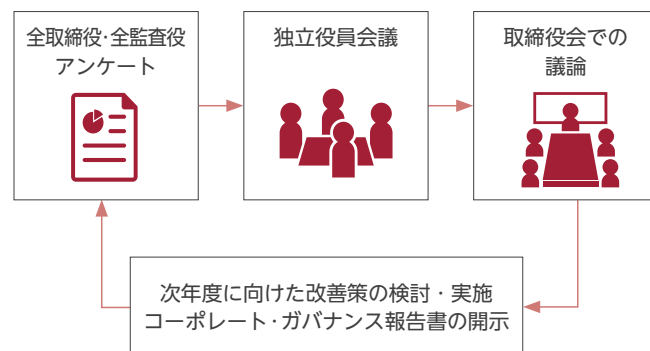
◆ 取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、毎年1回、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。

2024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。

今回の分析・評価結果を踏まえ、2025年は、要点のわかりやすい資料の共有を推進するとともに、知り得た情報の早期の報告を行うことや事前説明の時間を十分に確保した上で、承認議案の議論を行ってまいります。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てまいります。さらに、業務内容、業務執行状況に対する社外役員の理解促進を目的に、国内工場見学、海外拠点訪問の実施を検討しています。加えて、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んでまいります。

◆ 取締役会の実効性向上に向けたPDCAサイクル



◆ 監査役会

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、2024年度は監査役会を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。

◆ 指名・報酬委員会

2024年度は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3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3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。

戦略

◆ コーポレート・ガバナンス報告書の開示

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。

詳細は[コーポレート・ガバナンスに関する報告書 \(PDF\)](#)をご確認ください。

◆ IR活動の強化

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。2024年度は、アナリスト・機関投資家との個別面談を55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。代表取締役会長(CEO)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Webサイトで開示し、情報開示の充実に努めました。

指標・目標

当社グループでは、実績として、取締役数（うち独立社外取締役比率、女性取締役比率）、取締役会の開催回数、取締役会の平均出席率（取締役・監査役）、監査役会の開催回数、監査役会の平均出席率等を管理しています。2024年度は、取締役会を12回開催しました。平均出席率は99%でした。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。

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、「コンプライアンス規程」及び「長谷川香料企業行動規範」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・腐敗防止に関する方針の制定

当社グループは、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。「長谷川香料グループ贈収賄・腐敗防止に関する方針」については、毎年9月開催のコンプライアンス委員会においてレビューし、内部統制や委員会での審議等の状況とともに、取締役会に報告、監督を受けています。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、贈収賄を含むあらゆる腐敗行為は、公平公正な事業活動を行う上で絶対に許されるものではないとの認識のもと、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。

本基本方針では、自国・外国公務員や取引先に対し、不正な利益を求める目的で金品、便宜その他の利益供与を行うことや、過剰な接待、贈答品の授受などの贈収賄および、詐欺、談合・癒着等の不正競争を含むあらゆる形態の腐敗行為を禁じます。

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、あらゆる贈収賄・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に協力を要請します。
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または副管掌役員を充てることとし、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。

以上、本贈収賄・腐敗防止に関する方針は、当社グループの取締役会において、2024年11月28日に承認されました。

◆ 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。

◆ 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、各国・各地域での税務関連法令・規制の立法趣旨を理解し、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。

以上、本税務方針は、当社グループの取締役会において、2024年11月28日に承認されました。

体制

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・強化を図っています。

◆ コンプライアンス委員会

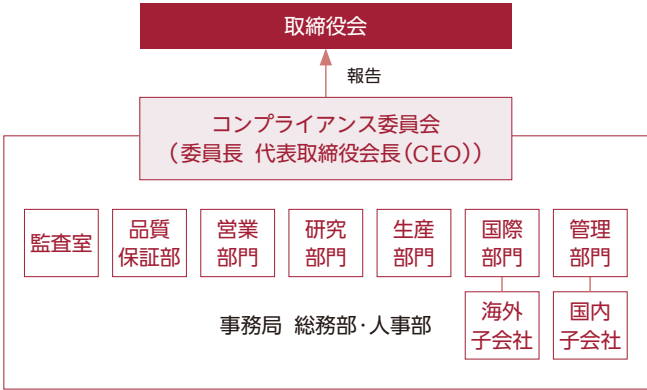
コンプライアンス規程に基づき設置され、代表取締役会長（CEO）を委員長とし、取締役を含むメンバーで構成されています。コンプライアンス委員会は、違法行為の発生を未然に防ぐとともに、潜在する違法行為の放置、隠蔽を防ぐことを目的としています。委員会では社内に違法行為がないかを定期的に調査しており、違法行為が発見された際には、その実態を早急に把握し、対策を協議して是正します。

コンプライアンス委員会は、年に1回開催しており、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。

コンプライアンス委員会構成員（2024年11月21日付）

委員長	海野 隆雄（代表取締役会長（CEO））
副委員長	長谷川 研治 （代表取締役社長兼社長執行役員（COO））
委員	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（取締役兼専務執行役員）
	天池 正康（取締役兼常務執行役員）
	他委員10名
オブザーバー	松本 健宏（常勤監査役）
事務局	総務部・人事部

コンプライアンス委員会体制図

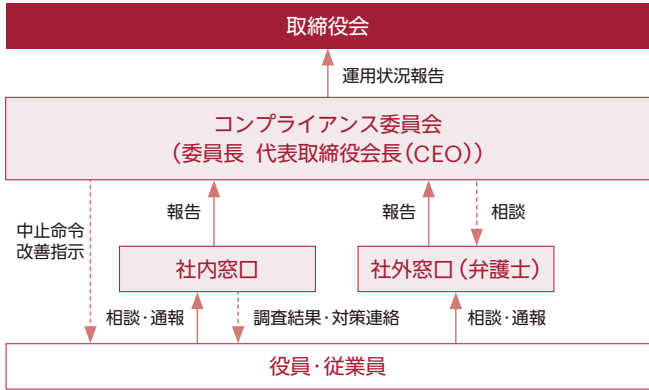


◆ 社内通報制度

横領、過剰な接待、贈答品の授受、不正競争等あらゆる贈収賄・腐敗を含むコンプライアンス違反やハラスメント行為の通報窓口として、当社グループにおいて社内通報制度を設けて、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、匿名性と守秘義務を保証しています。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としています。また、通報者の個人情報や通報者の特定につながるおそれのある情報は社内通報窓口において、厳重に管理しています。コンプライアンス委員会及び同事務局は、常勤監査役と連携して、通報者に対する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。

コンプライアンス委員会は、当社グループ各社における社内外の窓口からの内部通報の状況を確認し、事実関係の調査及び対策の検討を行い、定期的に取り締り委員会へ運用状況を報告しています。

社内通報制度



◆ 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。

戦略

◆ 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、「長谷川香料企業行動規範」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。またその職務の遂行に係る法令等に関する研修・教育の年1回以上の継続的な実施により、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。

誠実性及び倫理観を遵守することを求める行動規範が周知されているかを確認するため、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、コンプライアンス理解度テストを年1回実施しています。その内容には、法令違反のみならず、贈収賄・腐敗防止方針、インサイダー取引の禁止等を含む長谷川香料グループ行動規範、社内通報制度、ハラスメント予防等を含んでいます。

また、内部統制への理解促進のため、新入社員、中堅社員、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。

◆ ハラスメントへの対応

当社及び子会社では、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、全役員及び全従業員を対象に年に1回、ハラスメント予防研修を実施し、ハラスメント予防に向けて、継続して取り組んでいます。

◆ 反社会的勢力や団体への対応

当社グループは、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。

◆ 贈収賄・腐敗防止に向けた取り組み

持続可能な世界の実現に向けて、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くために、当社グループは、全役員並びに全従業員が高い倫理感をもって誠実で公正に行動し、社会的責任を果たしていく必要があると考えています。

倫理監査

当社グループでは、一般に公正妥当と認められる監査の基準に従って、職業的専門家としての監査人による、不正または誤謬による重要な虚偽表示リスクを識別、評価を受けています。また、重要な虚偽表示リスクに対応した監査手続きを立案し、実施しています。

また当社は、SMETAを活用し、第三者監査機関による倫理監査を実施しています。今後も継続するとともに全拠点での実施をしてまいります。SMETA監査基準は、国際労働機関（ILO）が定める国際労働基準や Ethical Trading Initiative (ETI) のベースコードを基に設計されており、就業時間や賃金等の適切な労働条件や雇用条件、安全かつ衛生的な労働環境、差別やハラスメントのない職場環境、贈収賄や汚職等のない国や地域に適用したコンプライアンス等を主な監査事項としています。

上記のほか、取引先等からの監査にも積極的に対応しています。

腐敗防止に関する内部統制

当社グループでは、M&Aや新工場建設等の比較的风险が高いと考えられる事業活動においては、腐敗防止も含めたデュー・デリジェンスを実施しています。

腐敗が発生するリスクが高い部署、担当者（階層）、事業地域などを特定し防止策を講じています。

一例として接待に関しては稟議規程および職務権限規程に基づき、事前に権限者の承認を受け行います。被接待および贈答品に関しては、記録簿に記録し四半期ごとに管掌役員に提出しています。

指標・目標

当社グループでは、年1回のコンプライアンス理解度テスト受験率100%、全役員及び全従業員を対象としたハラスメント予防研修受講率100%を指標として、グループ全体のコンプライアンス体制の充実・強化を図っています。2024年度においては、コンプライアンス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類への理解が定着していることを確認しています。

また実績として、内部通報件数、重大なコンプライアンス違反件数、コンプライアンス関連研修実施回数、罰金総額、贈収賄・腐敗防止方針に違反した従業員の処分件数、贈収賄や腐敗に関連する罰金総額等を管理しています。重大なコンプライアンス違反とは、当社グループの事業継続に関わるもので、長谷川香料企業行動規範に含まれるすべての項目を対象としております。2024年度は重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック \(PDF\)](#)」をご確認ください。

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

当社グループでは、リスク管理体制については、「リスク管理規程」で社内規程を整備し、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。当社グループとして対応が必要なリスクについては、関連部署並びに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しています。

体制

◆ リスク管理委員会

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。当社グループとして対応が必要なリスクの分析・管理、対応策の検討については、関連部署並びにリスク管理規程に基づくリスク管理委員会で実施しています。なお、リスク管理委員会は代表取締役会長(CEO)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常設されています。

リスク管理委員会構成員（2025年1月17日付）

委員長	海野 隆雄（代表取締役会長（CEO））
副委員長	長谷川 研治 （代表取締役社長兼社長執行役員（COO））
委員	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（取締役兼専務執行役員）
	天池 正康（取締役兼常務執行役員）
	他委員11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、毎年グループ全体の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。

◆ リスク管理委員会における取り組み

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っています。なお、2024年度においてはリスク管理委員会を1回開催しました。

今後も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回取締役会への経過報告（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。

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。

(2024年12月20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、また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。

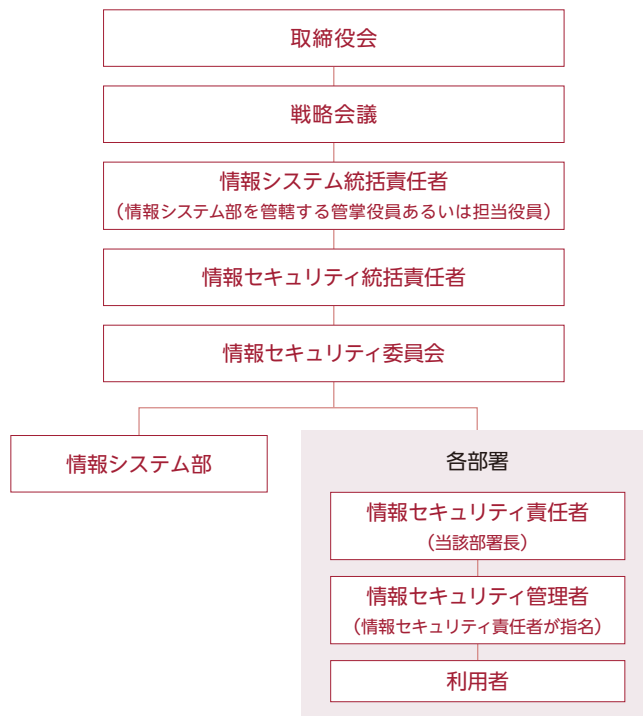
リスクの詳細は有価証券報告書をご覧ください。[\(2024年9月期有価証券報告書：事業等のリスク\)](#)

◆ 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制定し、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実施しています。

2024年度においては、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、生成AIを使用することによる機密情報漏洩リスクについての注意喚起、役員・全従業員に対しての情報セキュリティ研修などを実施しました。

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しています。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、その責任を負います。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があります。

※ 情報セキュリティ委員会委員長は、管掌役員です。

※ 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ます。

◆ 内部監査体制

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。

◆ 知的財産権の管理

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しています。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。

また、第三者の特許侵害リスク予防の取り組みとして、開発初期段階における先行技術調査や、収集した特許情報を基にした特許検討会を研究所にて毎月実施しています。商標並びに著作権侵害リスク予防の取り組みとして、外部発信用原稿の事前確認を実施しています。このほか関連部門の社員を対象として、知的財産権に関する理解度テストを実施しています。

◆ 事業継続(BCP)対応

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定期的実施しています。



深谷工場での防火訓練



板倉工場での防火訓練

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、環境や省資源に配慮した製法の合理化・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、香りを通じて豊かで健やかな暮らしの実現と、サステナブルな社会の構築への貢献を目指しています。

— 香料事業を通じた社会への貢献 —

健康志向への対応	生活にう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持つ顕在的のみならず潜在的な課題まで認識を共有し、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

気候変動などの影響により、供給が不安定になっている食資源を補い、おいしさを向上させる香料や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向上素材の他、炭酸感を感覚的に補う素材により炭酸飲料に使用するペットボトルの薄肉化が可能となり、省資源に貢献しています。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行っています。

共同研究先（大学・研究機関）

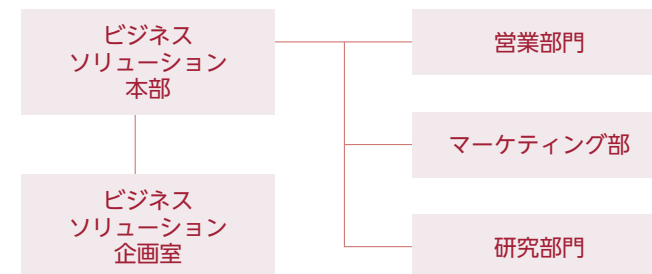
知識共有・意見交換等を通じて、最先端研究の吸収、技術の向上に努めています

ガバナンス・リスク管理

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が立案した戦略のもと、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・素材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。

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、環境問題を最優先と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います。2024年度も調香技術、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的確な把握、コスト低減につながる研究などに取り組みました。その結果、数多くの製品が国内外の顧客に採用されました。

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) 食品（フレーバー）部門

消費者の生活様式や嗜好の多様化に対応するため、メーカーや流通の競争は激しくなり、結果として商品のライフサイクルが短くなっています。当社グループは多様化、迅速化する顧客の要望に応えるべく、顧客に寄り添った研究開発を行っています。例えば、より本物感を追求したフレーバー、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、顧客のニーズに应运てきました。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、2024年度も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挙げています。

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挙げています。

中国子会社の長谷川香料(上海)有限公司では、2023年11月に竣工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、業務の効率化を進めています。

マレーシア子会社のT HASEGAWA FLAVOURS (KUALA LUMPUR) SDN. BHD.では、主要な商材である粉末シーズニングに加え、調合香料をアジア各国で拡販するため、引き続き研究開発体制の強化を進めています。

(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や、既存製品の製造工程の合理化を目的と

した製法改良など、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。また、最終製品の製造プロセスまで考慮したフレーバーを使用したフルーツ加工品も開発しています。これらの技術に基づく当社独自のソリューションを提案しています。

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行っています。

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

◆ 事業機会の増大

- 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実施をKPIとし、製品開発や提案力強化のために継続的な新技術開発を大学・研究機関等と共同で推進します。また、一層の組織体制の強化を図ります。

◆ 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います。

◆ 長谷川香料グループのオリジナル技術

当社オリジナル技術を多数ご紹介しています。
詳細は「[オリジナル技術](#)」をご覧ください。

◆ 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。

アラビアガムの代替となる素材の開発

アラビアガムはマメ科アカシア属の幹から採取される天然の乳化素材であり、乳化力の高い添加物として世界中で多くの食品に使用されています。しかしアラビアガムの主要生産地では、その社会的な情勢から供給不安のリスクが高まっていることに課題があります。そこで当社では、食品原料として広く使用されているタンパク質素材と多糖類素材をメイラード反応にて複合化させることで、持続的に入手でき、かつアラビアガムと同等の乳化分散能をもつ素材を開発しました。

この研究成果は2024年8月29日～31日に開催された日本食品科学工学会 第71回大会（会場：名城大学 天白キャンパス／愛知県）にて、「メイラード反応により複合化したタンパク質／多糖類複合体がもつ乳化特性の解析」の演題で口頭発表を行いました。

◆ 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。

オレンジ果汁代替素材の開発

当社は、香料の乳化技術を応用したオレンジ果汁の代替素材開発に取り組んでおり、独自素材（特許出願済みの乳化香料）の開発に成功しました。新素材には、「果汁感」や「飲みごたえ」を増強させる効果が確認されており、オレンジ果汁の風味を損なうことなく果汁使用量を抑えた製品設計が可能になります。

効果の検証には、専門パネルによる官能評価に加えて、精密機器を用いた分析も実施しており、果汁代替効果の検証結果*を2024年10月8日に開催された第33回日本清涼飲料研究会（会場：日本教育会館／東京都）で発表しました。

社会情勢や気候変動により、オレンジ果汁には価格高騰や調達不安のリスクが存在するため、当社が開発した新素材は、オレンジ果汁使用製品の安定供給や価格安定化に貢献します。

* 効果検証実験の一部は、横浜国立大学との共同研究によるものです。

◆ 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ています。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ています。

フードテックへの貢献

▶ 食資源不足へのソリューション

不足が懸念される食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使用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原料の使用量を減らしても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コジュワ®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。

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、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®を開発しました。

詳細は [\[NANOLYS\]](#) をご覧ください。

▶ 風味と情緒的なコンセプトの関係性を表現する方法の開発

近年、商品開発において、リラックスしたい時に使うシャンプー、休日に飲みたいコーヒーなどシーンや気分・感情あるいはイメージといった、情緒的なコンセプトに基づいた設計が重要視されています。当社は、香りの持つ情緒に着目し、「産地別コーヒー」を例に、産地による風味特徴と情緒的なコンセプトの関係性を明らかにすることを試みました。コーヒーの代表的な4つの産地（ブラジル、エチオピア、コロンビア、ガテマラ）の深煎り豆の抽出液を調製し、①専門パネルによる詳細な風味評価と、②一般パネルによる情緒に関する情緒評価を実施しました。①と②の統合解析により、「消費者がほっとすると感じたコーヒーは甘い香りが特徴」など特定の感情やシーンが特定の風味特徴に紐づくことが確認されました。このように、香りの専門家（専門パネル）による風味評価と生活者（一般パネル）による情緒評価を組み合わせることで、データに基づく情緒のコンセプトと香り・風味の関係性を可視化できる手法を確立しました。

この研究成果は2023年11月26日に開催された日本官能評価学会2023年大会（会場：東京農業大学／東京都）において、「産地別コーヒーにおける風味と情緒的なコンセプトの関係性を

表現する方法の開発 ～風味＆情緒をつなぐ～」の演題にてポスター発表を行い、学会優秀発表賞を受賞しました。

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おいさを付与する取り組みを行っています。

指標・目標

当社グループでは、研究開発費、特許出願数、外部機関との共同研究数等を指標としています。

また実績として、2024年度は、研究開発費比率7.7%（連結）、共同研究数14件となっています。

詳細は「[長谷川香料グループESGデータブック（PDF）](#)」をご確認ください。

感じるチカラで もっといいこと。

 **長谷川香料株式会社**