

TOKIWA サステナビリティレポート

Sustainability Report 2022



Contents

1

🏠 📖 ◀ 2 ▶

3

の使用方法

1

Contents

2

編集方針

4

会社・グループ概要

5

トップメッセージ

6

ESG

2

SDGs

15

トキワが取り組むESGとSDGs17の目標

15

ESG経営

Sustainable Beauty

ESG

APPENDIX

2

> SDGs

> ESG経営

> ENVIRONMENT

> SOCIAL

> GOVERNANCE

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献）

サステナブルな原料調達 — 国際環境規制への対応—

サプライヤーアセスメント

4

APPENDIX-1 株式会社トキワ 購買基本方針

APPENDIX-2 株式会社トキワ CSR調達ガイドライン

APPENDIX-3 株式会社トキワ 持続可能な原材料調達ガイドライン

1 ナビゲーションボタン

- 🏠 クリックすると表紙に移動
- 📖 クリックすると目次に移動
- ◀ クリックすると1ページ戻る
- ▶ クリックすると1ページ進む

2 コンテンツカテゴリ

目次カテゴリ及び、各ページ上部のカテゴリタブをクリックすると、そのカテゴリ記事の先頭に移動します

3 カテゴリ詳細項目

目次カテゴリ内の詳細項目をクリックすると、そのカテゴリ記事に移動します

4 リンクボタン

記事内の ➡ ボタンをクリックすると、本レポート内の関連記事に移動します

Contents

PDFの使用方法	1
Contents	2
編集方針	4
会社・グループ概要	5
トップメッセージ	6
トキワのミッションとビジョン	7
- mission(使命) 10年後のビジョン	

Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty	9
- TOKIWA Sustainable Beautyとは？ - Mission - Incentive	
クリーン・グリーンビューティ処方の拡充	10
- 防腐剤フリー - マイクロプラスチックフリー - タルクフリー - GMOフリー - RSPO - ナノフリー - シリコーンフリー - 紫外線吸収剤フリー処方の開発	

サステナブルな処方開発 —労働環境への配慮—	12
児童労働に関与していない原料の使用（RMIへの賛同）	
環境負荷低減パッケージ（環境に配慮した容器）	13
3R・レフィル製品の拡充	

ESG

SDGs

トキワが取り組むESGとSDGs17の目標	16
-----------------------	----

ESG経営

ESG経営への取り組み	17
- 基本的な考え方 - 企業活動を通じての取り組み（イニシアチブ） - ESGプロジェクト組織 - 外部評価・認証獲得の基本的な考え方 - 外部評価・認証の獲得状況 - 脱炭素への取り組み状況	

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献）

サステナブルな原料調達 —国際環境規制への対応—	22
- RSPOのSCC認証 - FSC®認証（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会） - 容器材料のプラスチック規制 - サプライヤーアセスメント	

Contents

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

サステナブルな生産体制	26
- 世界最高水準の品質 - トキワ品質によるグローバル生産 - CO₂排出量低減への取り組み - 生産拠点内照明の完全LED化 - CO₂フリー電気の購入によるCO₂削減 - 太陽光発電 - 廃棄物の有効活用への取り組み（リサイクルによる資源化）	
ISO14001認証取得　＜トキワ　落合工場＞	32
- トキワ落合工場　環境スローガン - ISO14001　順守すべき環境法規制 - 削減目標 - トキワ落合工場の廃棄物実績（2021年度実績） - 廃棄物処理（2021年度　種類と内訳）	
Proposal type Development	39
製品提案型開発体制の強化	

SOCIAL（地域社会への貢献）

対象関係会社　事業所一覧	40
安全衛生	41
人権方針　—強制労働・人身売買・児童労働の禁止—	46
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	48

雇用・福利厚生	51
人材育成	53

GOVERNANCE（健全な企業経営の施策）

コンプライアンス（法令・ルール遵守）への取り組み	55
- コンプライアンス方針および社内規程の整備と運用 - コンプライアンス社内教育の実施 - 内部通報規程の制定と制度運用	
セキュリティ	56
- 基本的な考え方 - 体制と運用 - 教育 - 第3者機関セキュリティチェック	

APPENDIX

APPENDIX-1　サステナブルな原料調達　—国際環境規制への対応— 株式会社トキワ　購買基本方針	60
APPENDIX-2　サステナブルな原料調達　—国際環境規制への対応— 株式会社トキワ　CSR調達ガイドライン	62
APPENDIX-3　サステナブルな原料調達　—国際環境規制への対応— 株式会社トキワ　持続可能な原材料調達ガイドライン	64

編集方針

トキワは、「世界中に美と感動と喜びをお届けする」ことを使命とし、地球環境保全・生物多様性保護などに努め、2020年から製品開発と製造の中心にサステナブルビューティ（サプライチェーン全体において環境負荷を継続的に減少させつつ、人体に与える影響を最小化することを意識した製品開発）をおこなっています。

本レポートは、当社のサステナビリティへの取り組みとその実績を、弊社を取り巻く多くのステークホルダーの皆様へお伝えすることを目的として、「トキワ サステナビリティレポート」を編集しています。

対象範囲

株式会社トキワの国内拠点を報告対象としておりますが、一部トキワグループ企業の情報も含んでいます。

対象期間

2021年1月～2021年12月

※一部情報は、2020年12月以前と2022年1月以降の情報を含みます

発行時期

2022年11月28日

報告サイクル

年に一度



会社・グループ概要

会社概要

商号	株式会社トキワ
設立年月日	1948年7月23日
本社所在地	東京都北区王子1-9-5
代表	代表取締役社長 CEO 金井博之
資本金	7,670万円
従業員数	832名（2021年4月1日現在）

国内拠点

事務所：6ヶ所
拠点工場：5工場
（2022年9月1日現在）

グループ企業

国内：1社
海外：4社
（2022年9月1日現在）



トップメッセージ

『世界中に美と感動と喜びをお届けする』



株式会社トキワは木々に囲まれた自然豊かな岐阜県中津川市において1948年に創業し、一貫して消費者の皆様の生活を豊かにする為のモノづくりを営んでまいりました。

我々の社是である「世界中に美と感動と喜びをお届けする」はいつの時代も変わらず、化粧品の開発・製造を通じて世界中の人々の生活を豊かにすること、笑顔にあふれる世の中にすることを目指しています。

しかしながら、社会の変化、生活習慣の変化は化粧品という製品群においても捉え方が変わりつつあることも事実であり、製品の品質や機能のみを改善するだけでは人々の生活を豊かにすること、笑顔にあふれる世の中にする事への貢献は困難になりつつあります。

化粧品の使用を通じて、キレイになる、新しい自分を発見する、勇気を持つ、笑顔になれることは重要ですが、同時に製品をつくる過程でのCO₂ 排出や資源の消費、配送にかかるエネルギー等の有効活用を如何に包括的に捉え、次世代へより良い環境を引き継げるかという社会貢献も、モノづくりを社業とするトキワにとって非常に重要な課題です。

製造業である以上、事業成長と資源の消費は相関関係にあるとも考えられますが、詰め替え製品の開発・製造や、永く使える製品の開発、リサイクル可能な容器の開発、自然再生エネルギーの活用等により、より効率的な生産モデルへの投資を加速することで、持続的な事業成長と環境問題への取り組みは両立できると我々は考えております。

また、化粧品という肌に直接触れる製品の特質上、成分や処方に関しても我々は大きな注意を払う必要があります。法律的な問題がないからと言って、人体に影響を与える恐れがある成分の使用を行わないこと、より安全な原材料の調達に投資を行うこと、原材料の生産者の皆様の生活の改善にも注意を払う必要があります。化粧品である以上、品質面・機能面をより良いものに改善していきながら、地球環境、人体への影響を最小限にする為の投資を最優先で行うことが我々の使命である

と考えています。

加えて、化粧品をご使用になる方の多くが女性であり、より良い製品の開発や事業展開には女性の活躍が重要であることは言うまでもありませんが、この分野において現段階では我々は大きな機会を持っています。ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）& インクルージョン（受容・包括）を推進することは、我々にとって持続的な事業成長の推進力となることは事実であり、性別を超えたDE&Iの理解、取り組みの推進も同時に追求してまいります。

今回のサステナビリティレポートは、我々の社是を追求する為の取り組みの一つであり、お取引先様、サプライヤー様、社員の皆様を含む、全てのステークホルダーのご理解とご協力なくしては進めることは出来ません。是非、ご一読頂き、皆様と小さな一歩ではありますが、着実により良い社会づくりに貢献し「世界中に美と感動と喜びをお届けする」という社是を邁進してまいりたい所存でございますので宜しくお願いいたします。

代表取締役 CEO
金井 博之

トキワのミッションとビジョン

ミッション（使命）

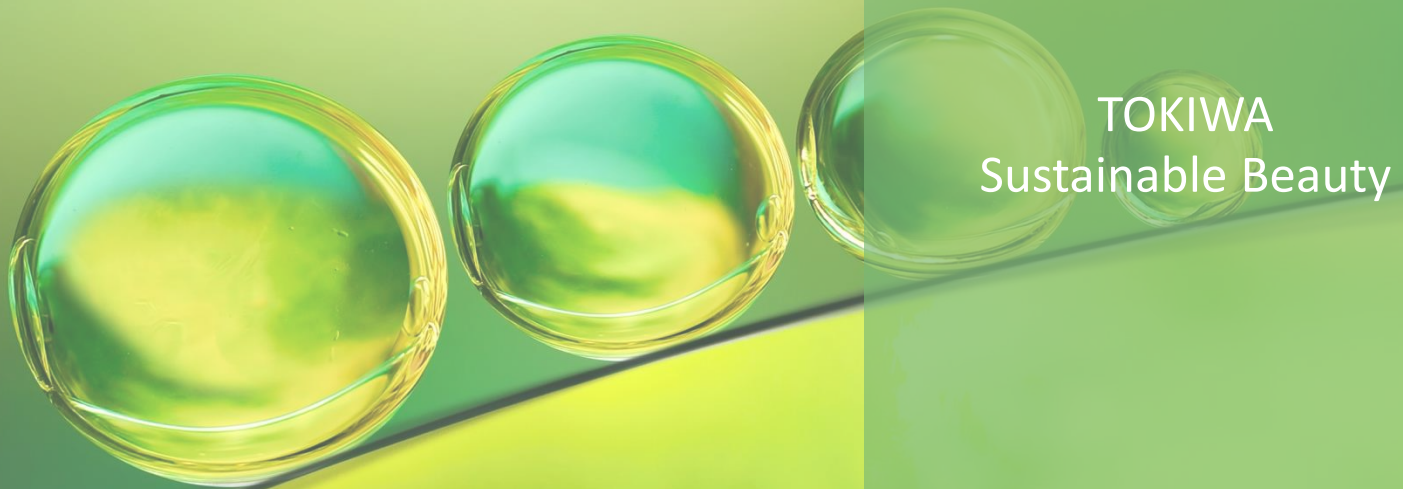
『世界中に
美と感動と喜びを
お届けする』

10年後のビジョン

事業成長と
社会貢献を両立する
真のサステナブルな
企業となる

- カラーコスメのプレスステージ・マステージの主要顧客にとっての第1番目の選択肢（ファーストチョイス）となる
- 顧客、サプライヤー、従業員、株主など全ての利害関係者にとってのベストパートナーとなる
- ヒトと地球に優しいモノづくり企業として社内外に認知される

Sustainable Beauty



TOKIWA
Sustainable Beauty

> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beautyとは？



*1：いずれか一つ以上の定義に該当する

*2：すべての定義に該当する

Mission

- トキワは「妥協のない開発」をモットーとし持続可能な社会に貢献する製品をお客様にお届けすることを約束いたします。
- トキワはOEM/ODMにおいては、世界の中で先駆けてCCBO（チーフクリーンビューティオフィサー）及び推進プロジェクトチームを組織し、ESG経営を推進しながらヒトと地球に優しい製品づくりを中心に事業展開を行い、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

Incentive

- クリーンビューティ+パフォーマンス+信頼性（技術力、品質、納期）をトキワの代名詞とします。
- 開発から製造、物流、消費のTotal Product Life CycleをESG経営を理念にトキワのクリーンビューティとして世界に届けSDGsに貢献します。
- 世界で勝利できるクリーンビューティケイパビリティの獲得を目指します。

> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

私達は、人と地球に優しい処方開発を積極的に推進しております

防腐剤フリー

化粧品には広く一般的にパラベンやフェノキシエタノール等の防腐剤が配合されておりますが、本当に人に優しい製品を目指し、トキワは防腐剤フリー処方を検討しております。

マイクロプラスチックフリー※1



海洋汚染に繋がるとされているマイクロプラスチックに関して、化粧品業界においては、洗顔等の洗い流し製品への配合について自主規制しておりますが、トキワはファンデーションや口紅等全てのアイテムに関しまして

配合を控える様に取り組んでおります。

また、シルクフィブロインを用いてマイクロプラスチック原料の代替品を開発し（IFSCC2020にて研究発表）、その原料を用いて使用性、機能性に優れたベースメイク処方の開発に取り組んでおります。（次ページに開発商品例）



マイクロプラスチックに関しては、アメリカやEUにおいてはマイクロビーズを含む水で洗い流すことができる商品の製造、輸入が禁止され、販売も禁止となっています。

日本の化粧品業界におきましても、洗顔等の洗い流し製品への配合について自主規制が進んでおります。

メイクアップ化粧品は感触改良剤やラメ剤等、マイクロプラスチック素材を使用した多くの原料が使用されております。

当社は洗い流し製品ではないメイクアップ化粧品においても、全てのアイテム（ファンデーションや口紅等）に関しまして配合を控えた処方開発に取り組んでおり、環境への配慮を行っております。



※1 マイクロプラスチック：5mm以下のポリマーと機能性添加物の混合物からなる固体のプラスチック粒子

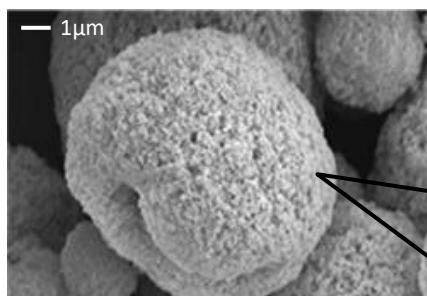
> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

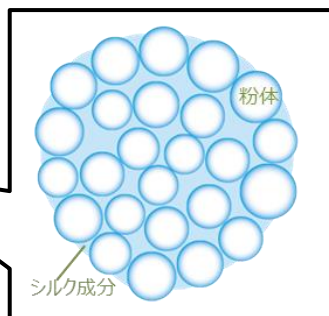
開発商品例

シルキータッチ パウダーファンデーション silkytouch powderfoundation

エコと良好な使用性を両立した次世代のパウダーファンデーション

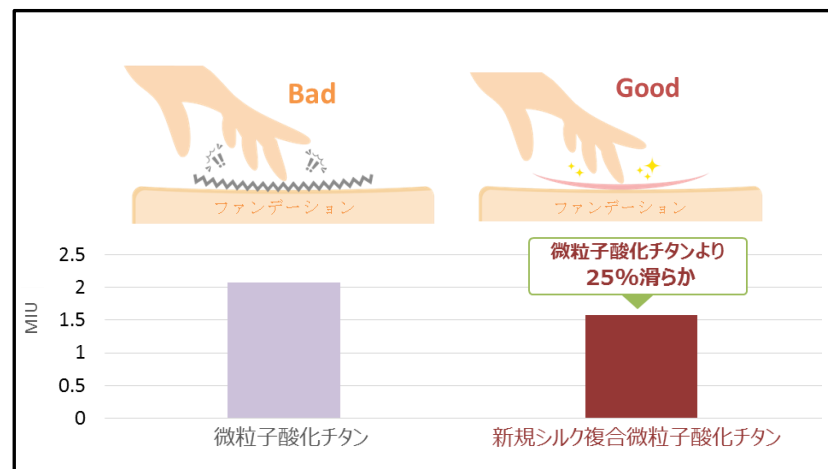


新規シルク加工粉体
(SEM画像)



商品特徴

- シルクメーカーと共同開発した『シルク複合微粒子酸化チタン』配合により、滑らかさとフィット感に優れた処方
(球状に加工することで、プラスチックビーズと同等の滑り性)
- シルクの吸油効果により皮脂による色あせが少ない
- 環境にも優しい処方 (マイクロプラスチックフリー)
- SPF 23 PA+++ (被験者3名による *in vivo* 測定値)



> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

タルクフリー

トキワでは発がん性物質であるアスベストが含まれないことを検査したタルクを使用しておりますが、消費者の方々により安心してお使いいただくため、タルクフリー処方を取り揃えております。

GMOフリー

植物由来原料の使用を積極的に行っておりますが、その中には遺伝子組換え植物由来の混入について懸念される物もあります。遺伝子組換え品は、安全性に関してまだ不透明な部分が多く残されており、消費者の不安につながるため、混入が懸念される原料に関しては使用を控える様にしております。

RSPO

自然環境を守るために、しっかりと管理されたパーム油を用いて製造された成分（原料）をトキワでは優先して使用を進めております。

ナノフリー

紫外線散乱剤として配合されている微粒子酸化チタン、微粒子酸化亜鉛は代表的なナノ原料であり、その安全性は様々な研究で確認されているものですが、米国や欧州ではまだ安全性に関して懸念の声が挙がっています。ナノ原料は紫外線散乱効果が高く、かつ透明感も高いため、広く汎用されているものではありますが、世界中の消費者の方々により安心してお使いいただくため、トキワではナノサイズでは無い紫外線散乱剤を用いて、機能性も維持した処方開発に取り組んでおります。

シリコンフリー

多くの化粧品に配合されているシリコンは、石油資源への依存度が低く、環境への負荷が小さい材料と言われてますが、自然環境では分解されず長期的な影響は解明されておられません。トキワは揮発性の環状シリコンをはじめ、シリコン化合物全般の配合を控える取り組みを行っております。

紫外線吸収剤※1フリー処方の開発

近年、「オキシベンゾン」や「オクチノキサート※1」等の紫外線吸収剤が海洋生物やサンゴ礁に悪影響を及ぼしているという研究結果が報告されました。それらはサンゴ礁の白化現象や海洋生物の遺伝子損傷などの原因のひとつとされています。



これらの成分を含む日焼け止めの販売や使用を禁止し、海の環境を守っていかうという動きが高まってきていることから、処方中に配合しない取り組みを行っております。

※1 表示名称：メトキシケイヒ酸エチルヘキシル、メトキシケイヒ酸オクチルなど

> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty サステナブルな処方開発 —労働環境への配慮—

児童労働に関与していない原料の使用（RMI※1への賛同）

メイクアップ化粧品の中でも特にキラキラとした輝きや艶めきを出すアイテムには、マイカ（雲母）という天然鉱物から採れる成分が多用されています。独特な光沢を放つこの天然資源は、化粧品に限らず、自動車、電気製品や塗料など様々な産業・製品で使われていて需要が非常に高い物です。これらのマイカのほとんどはインド東部が原産地とされています。



マイカの採掘にあたっては違法であるにも関わらず、インド東部の貧しい子供たちに児童労働させている問題があります。

当社はこれらのマイカ等の天然鉱物に関しまして、児童労働を行っていない採掘現場から採掘された原料を使用しております。



※1 Responsible Mica Initiative (RMI)

> TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beauty 環境負荷低減パッケージ（環境に配慮した容器）

3R・レフィル製品の拡充

持続可能な社会を実現すべく、パッケージ部門でも3R（Reduce, Reuse, Recycle）を念頭に置いた対応を行っています。

Reduceでは、使用プラスチックの削減のため、他材質（木材、紙、金属）やバイオマスプラスチックを使った容器開発や、通常より長くお使いいただけるロングユースの容器開発を進めております。

Reuseの面では、レフィル製品の拡充や、容器回収（トレーの回収）を進めております。

Recycleの面では、再生材（PCR材,PIR材）を使った製品も実績があり、単一素材（モノマテリアル）でよりリサイクルしやすい製品の開発も行っており、納品実績もございます。



3R

Reduce 発生抑制

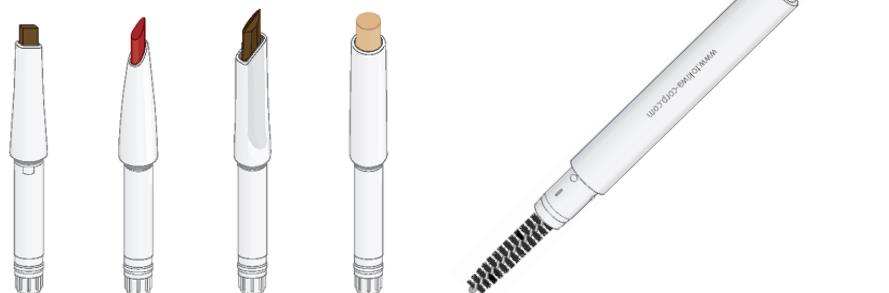
- プラスチック削減
（木材、紙、金属）
- 石油由来プラ削減
（バイオマスプラ）
- CO₂ 排出抑制
（ロングユース）

Reuse 再利用

- レフィル化
（詰替え、付け替え）
- レフィル化
（カスタマイズ）
- 容器回収
（トレー回収）

Recycle 再資源化

- 再生材の利用
（PCR, PIR）
- 単一素材製品
（モノマテリアル）





SDGs

ESG経営

ENVIRONMENT

持続可能な社会への貢献

ENVIRONMENT

サステナブルな生産体制

SOCIAL

地域社会への貢献

GOVERNANCE

健全な企業経営の施策

SDG s

トキワが取り組むESGとSDGs17の目標

トキワの取り組み		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
環境	CO ₂ 排出量の削減・気候変動への取り組み			●				●		●		●	●	●	●	●		
	環境リスク評価の実施 ※ISO14001認証取得※1							●				●	●	●	●			
	廃棄物削減及び有効活用への取り組み						●	●		●		●	●	●				
	環境に配慮した処方及びパッケージ開発			●				●					●	●	●	●		
	持続可能な原材料調達の推進 ※RSPOのSCC認証取得 ※FSC®認証 (Forest Stewardship Council® 森林管理協議会) 取得	●	●	●	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	●
社会	責任あるサプライチェーンの確立	●	●	●	●	●		●	●		●		●	●			●	●
	人体に配慮した処方開発			●									●					
	人権ポリシーの制定	●	●	●	●	●			●		●						●	
	安全衛生に関する取り組み			●			●											
	DEIの推進				●	●			●	●								
	キャリアマネジメントと社員教育				●	●												
	働きやすい職場づくり			●		●											●	
ガバナンス	コンプライアンスの確立																●	
	情報セキュリティ強化 ※ISMS認証取得※2																●	
トキワの実施項目		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※1 落合工場（岐阜県中津川市）、中国拠点において取得

※2 情報システム部門において取得

ESG経営 ESG経営への取り組み

基本的考え方

ESGとは、環境・社会・企業統治の頭文字を取ったものであり、企業が中長期的な成長を目指すためにはこれら3つの観点が必要であるという考え方です。今までのCSRの考え方を更に進化させ、企業の事業活動とともにCSR活動との一本化が今まさに求められていると言えます。

ESGが求められる時代における経営、すなわちESG経営とは、企業の経営理念に基づき、企業が目指す中長期的なビジョンから定められる事業領域において関係する社会課題を整理し、自社とステークスホルダーにとって最重要と考えられる課題を解決することを事業活動として取り組んでいく事と言えます。

トキワは、地球温暖化対策、生物多様性の保護活動、地域貢献活動、情報開示などESG関連の取り組みを強化することで、それをトキワの強みの一つにしようと考えています。

すなわち、環境に配慮した事業推進やCSR活動への取り組みの方向に経営の舵を切り、強化に向けた施策を打出すことにより、企業の信頼性を確保していきます。

企業活動を通じての取り組み（イニシアチブ）



Environment

環境

- CO₂排出量の削減
- エネルギー・資源使用量の削減
- 化学物質管理など



Social

社会

- 人権問題への対応
- 地域社会との連携と貢献
- 労働者の権利への配慮
- ダイバーシティ & インクルージョンの推進など



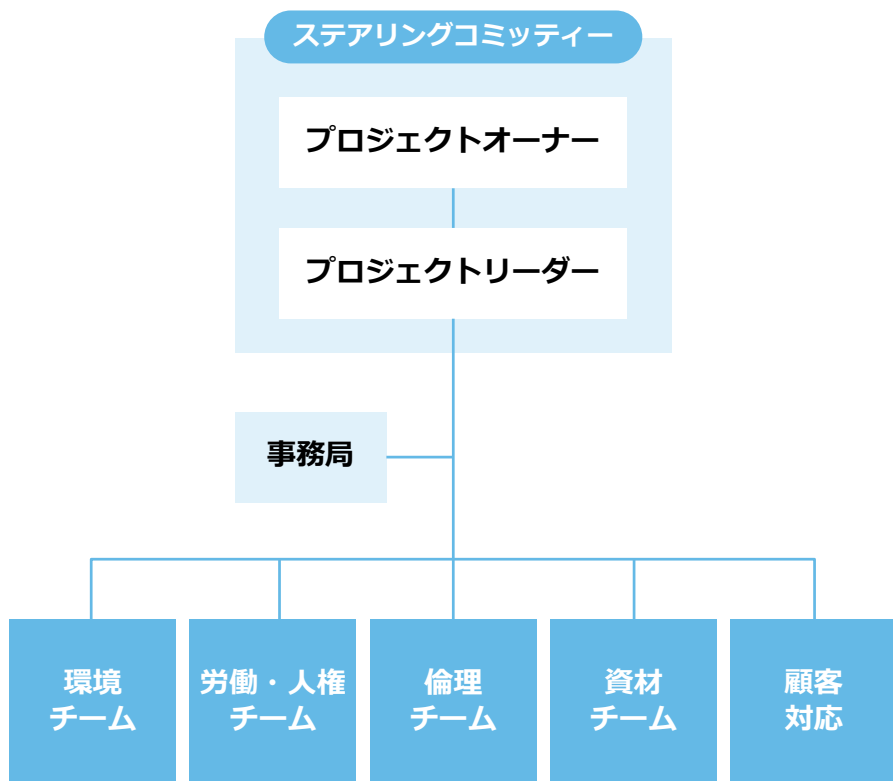
Governance

ガバナンス

- 経営の透明性
- コンプライアンスの遵守
- 情報開示など

ESG経営 ESG経営への取組み

ESGプロジェクト組織



トキワでは、ESG経営への対応の強化の為、EGSプロジェクトを発足しプロジェクトオーナーの指揮の下、日々ドライブをかけて課題へ取り組んでいます。

プロジェクトには4つのチーム、すなわち環境チーム、労働人権チーム、倫理チーム、資材チームを配置し、それぞれのチームオーナーのもとチームリーダー・推進担当を任命し、役割分担を明確にし、プロジェクトメンバー全員での意識を高め、全社的な見地から取り組むことにより、より大きな成果が達成できるよう推進しています。



ESG経営 ESG経営への取組み

外部評価・認証獲得の基本的な考え方

企業の事業活動とともにESG活動との一本化が今まさに求められている中、トキワは、地球温暖化対策、生物多様性の保護活動、地域貢献活動、情報開示などESG関連の取組みを強化することで、それを当社の強みの一つにしようと考えています。すなわち、環境に配慮した事業推進やCSR活動への取組みの方向に経営の舵を切り、強化に向けた施策を打出すことにより、企業の信頼性を確保していきます。

これを基本的な考え方とし、外部評価・認証獲得を進めております。



ESG経営 ESG経営への取り組み

外部評価・認証の獲得状況

CDP



気候変動対策など環境課題に特化した国際NGOであり、企業の戦略を収集・分析・格付評価して公表する、世界の機関投資家から要請を受け運営されるイニシアチブです。

当社は、2021年に気候変動プログラムにおいてB評価、サプライヤーエンゲージメント評価において、サプライヤーエンゲージメントリーダーに選定されました。

EcoVadis



企業のサステナビリティ（環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達の影響）に関する評価サービスを提供するフランスの評価機関で、世界各地で7万5,000社を超える取引先がEcoVadisの評価を受けており、企業のリスクを軽減するとともに、環境に良い影響を与え、透明性を確保し、イノベーションを推進しています。

当社は2022年に、ブロンズ評価を獲得しております。

Sedex



自社及びサプライチェーンを含む社会・環境面に配慮した責任ある事業慣行の推進を目指し活動しているNPO会員組織で、現在、世界150カ国、35以上の業界で50,000以上の企業や組織がSedexの会員となっています。当社もSedexに会員として登録しております。

ISO14001



ISO14001とは、国際標準化機構（ISO）が策定した環境マネジメントシステムの国際認証規格です。弊社落合工場がISO14001を継続取得しております。

JIS Q 14001 / JSAE 403
トキワ落合工場にて認証取得

ESG経営 ESG経営への取り組み

脱炭素への取り組み状況

トキワでは、中期経営計画の一環として2025年までにCO₂の削減量をスコープ1、スコープ2合計で50%削減することを目標とし、この目標を達成するため、LEDへの転換、CO₂フリー電力の導入など、具体的な活動を実施しております。このことにより、社会がめざしている、2050年までに温室効果ガスの排出実質ゼロの実現に向け、環境への配慮を推進しております。

CDPによる評価結果推移

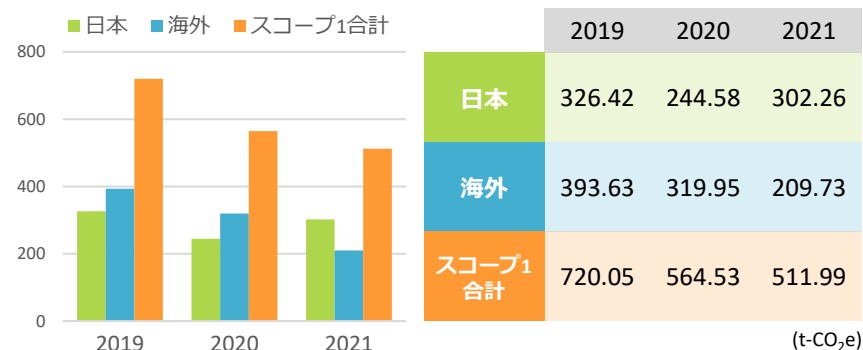
	2019	2020	2021
気候変動	C	B	B
サプライヤー エンゲージメント	なし	A-	A



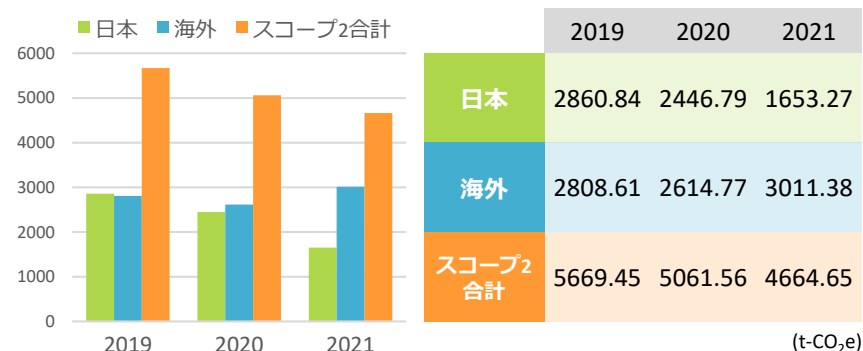
具体的な取り組み

- 原材料購入における取り組み
- 開発における取り組み
- 生産（工場、事務所、ロジスティクスセンター）における取り組み
- 廃棄・リサイクルにおける取り組み
- シナリオ分析

スコープ1 CO₂ 排出量の推移



スコープ2（マーケット基準）CO₂ 排出量の推移



スコープ1（直接排出）、スコープ2（間接排出）、スコープ3（スコープ1・2以外のサプライチェーンでの排出）それぞれ2019年度から2020年度にかけ、新型コロナウイルス感染拡大による事業減速の影響により、エネルギー使用においても縮小傾向にありましたが、2021年度は事業回復を受け、エネルギー量も若干の増加傾向にあります。

> SDGs > ESG経営 > **ENVIRONMENT** > SOCIAL > GOVERNANCE

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献） サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

RSPO※1のSC認証

パーム油は、東南アジア等を中心に生産されるアブラヤシから採取され、世界中で食品や化粧品、バイオマス燃料などの多様な用途に使用されています。一方で、アブラヤシ農園の拡大により熱帯林が破壊されるなどの環境問題や生産国の農園労働者への深刻な人権労働問題も指摘されています。



私たちの進捗状況を www.rspo.org で
チェックしてください

9-3473-19-100-00

このような中、原材料産地の社会課題や環境に配慮する持続可能な原料調達へ取り組むことを決め、当社は2019年にRSPOに準会員として加盟、2021年より生産工場のSC認証※2取得を進めております。

弊社はパーム油を使用する企業として、今後も自然環境の保全や社会への影響に配慮し、持続可能なパーム油の普及へ貢献していくとともに、認証製品を必要とするお客様のご要望にお応えいたします。



※1 持続可能なパーム油のための円卓会議（Roundtable on Sustainable Palm Oil）
パーム油に関わる多様なセクターの利害関係者が参加する、持続可能なパーム油製品の国際規格を開発し実行する非営利の国際会員制団体。

※2 サプライチェーン認証（Supply Chain Certification System）
認証パーム油がサプライチェーンの全段階（製造・加工・流通過程）を通じ間違いなく受け渡されるシステムが確立されていることの認証。
2021年落合工場、駒場工場SCC認証取得。

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献）

サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

FSC®認証（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）

持続可能な材料調達を進めるため、木製製品についてFSC®のCoC認証※1を2021年10月に取得いたしました。



責任ある森林管理
のマーク

（ライセンス番号：FSC®-C 170726）

FSC®（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）は、限りある森林資源を将来にわたって使い続けられるよう適切に管理された森林から調達された林産物に対する国際認証制度です。FSC®認証を受けた製品は、適切に管理された森林に由来する製品であることを表す環境配慮型の商品であり、専用のロゴマークを使用することが可能です。

当社は森林資源が豊かな岐阜県中津川市にて、1948年に鉛筆生産を祖業とし、木軸のアイブロウやリップライナーなどの化粧品製造を行ってまいりました。これら従来からの木軸鉛筆に加え、昨年開発した木製繰り出し

容器にもFSC®ロゴマークを使用できます。木製繰り出し容器は、繰り出し容器の一部を木材に置き換えることにより、最大約60%のプラスチック削減が可能となる新しい開発品で、アイブロウペンシル、アイライナーペンシル、リキッドアイライナー向けの容器をラインナップしています。

今後も、更なる持続可能な材料調達を進めるとともに、革新的な製品開発に注力していきます。



※1 CoC認証 CoC：Chain of Custodyの略。認証を受けた森林から産出された木材・紙製品を、適切に管理・加工していることを認証する制度。

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献）

サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

容器材料のプラスチック規制

化粧品容器に多く使われているプラスチック材料、その材質は多数あり、特徴、性質によって部品ごとに使い分けられているのが一般的です。

そのプラスチックに使われている成分が、人体や環境に悪影響を及ぼすことが懸念されており、世界的に使用規制がされてきています。

ただし、その規制も国や地域によって対応が異なっています。トキワはこれまでも材料規制にいち早く対応してまいりました。

そしてこれからも材料規制に沿ったサステナブルな材料をご提案してまいります。

※厚生労働省 HP より：食品用のプラスチック容器に用いられるポリカーボネート、ポリスチレン及びポリ塩化ビニルについては、引き続き調査研究を推進していくことが重要であると考えられるが、人の健康に重大な影響が生じるという科学的知見は得られておらず、現時点で直ちに使用禁止等の措置を講ずる必要はないものと考えられる。

https://www.mhlw.go.jp/www1/shingi/s9811/s1119-2_a_13.html

今までのプラスチック規制

1990年代	PVC	ポリ塩化ビニル ■ 低温で燃焼するとダイオキシンが発生する → オゾン層破壊懸念 ■ 可塑剤に「フタル酸エステル」→ CMR物質懸念 ・ 塩ビ協会・環境協会＝安全性は確認されている。 ・ 水道管や食品用ラップフィルムなどに多く使われている。
2000年代	PC	ポリカーボネート ■ 環境ホルモン（ビスフェノールAが検出）：CMR物質懸念 ・ 透明性が高く、飛行機の窓や防弾ガラスに使われている。
2018年	POM	ポリアセタール（ポリオキシメチレン） Low VOC グレード(<10ppm) ■ 揮発性有機化合物（ホルムアルデヒド）生成時に使用。 ・ 摺動性が高いためペンシル容器のねじ等の内蔵部品に多く使用されている。

今後のプラスチック規制対応

2022年	PS	PS ：ポリスチレン（スチロール樹脂） ABS ：アクリロニトリル、ブタジエン、スチレン SAN ：AS（アクリロニトリル・スチレン） ■ アクリロニトリル、スチレン CMR物質懸念 ・ ABSは成形性が高く、光沢、強靱性が高いので、化粧品容器の外観部品に多く使用されている。
-------	----	--

上記や左記のように政府や材料メーカーより、使用禁止の措置は取られておりませんが、トキワはこれらの素材の代替を自主的に進めています。

ENVIRONMENT（持続可能な社会への貢献） サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

サプライヤーアセスメント

トキワでは、パートナーであるお取引先の皆さまと協同した購買活動を通じ、持続可能な社会に向けての取り組みのために、「株式会社トキワ 購買基本方針」を基に「株式会社トキワ CSR調達ガイドライン」を策定致しました。

お取引先の皆さまに対しましては、定期的に「株式会社トキワ CSR調達チェックリスト」にご回答いただき、ハイリスクサプライヤーには、監査、是正活動を行ってまいります。

- ➡ **APPENDIX-1** 株式会社トキワ
購買基本方針
- ➡ **APPENDIX-2** 株式会社トキワ
CSR調達ガイドライン
- ➡ **APPENDIX-3** 株式会社トキワ
持続可能な原材料調達ガイドライン

2022年は、前年お取引実績のあった178社中44社に対しアセスメントを実施いたしました。

その結果、ハイリスクサプライヤーであった1社に対し、実地監査の実施予定となります。



ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

サステナブルな生産体制

世界最高水準の品質

トキワは独自の厳しい品質検査基準やGMP（ISO22716）に準拠した生産管理体制を持ち、世界最高水準の品質を実現しています。このトキワ品質の製品により国内外多くのプレステージブランドのお客様から高い信頼と継続したお取引を頂いています。

トキワ品質によるグローバル生産

日本だけでなく、中国・フィリピンの製造拠点においてもトキワ基準の生産・品質管理と製造設備によりトキワ品質を実現します。

国内の「化粧品/医薬部外品製造販売業」はもとより中国での「生産許可」などを取得しており、世界中のお客様に高品質の製品を安心とともにお届けします。



株式会社トキワ

化粧品製造販売業、医薬部外品製造販売業



落合工場

〒508-0006 岐阜県中津川市落合780-3

化粧品製造業許可（一般）、医薬部外品製造業許可（一般）、ISO14001



瑞浪工場

〒509-6104 岐阜県瑞浪市山田町字小洞2011

化粧品製造業許可（一般）



昆山永青化粧品有限公司

NO.188, SHENGRONG RD., SHIPU, QIANDENGZHEN, KUNSHAN, JIANGSU, CHINA, PC 215343

化粧品生産許可、ISO22716（認証）、GMPC（認証）、ISO9001、ISO14001

中津川工場

〒508-8555 岐阜県中津川市桃山町3-20

化粧品製造業許可（一般）、医薬部外品製造業許可（一般）、ISO9001



土岐工場

〒509-5115 岐阜県土岐市肥田町肥田2985-342

化粧品製造業許可（一般）



駒場工場

〒508-0011 岐阜県中津川市駒場1181-1

化粧品製造業許可（一般）



トキワ スービック

LOT17/18BLOCK C,SUBIC TECHNO PARK, BOTON AREA, SUBIC BAY FREEPORT ZONE, PHILIPPINES 2222

ENVIRONMENT (サステナブルな生産体制) サステナブルな生産体制

CO₂排出量低減への取り組み

トキワは、地球環境保全・生物多様性保護などに努め、持続可能な社会に貢献するものづくりを行っており、国内外生産工場から排出するCO₂の削減にグループ全体で取り組んでいます。

トキワでは、化粧品メイクアップを中心とするOEM/ODM製造をしており、それらを製造するために生産工程で多くのエネルギーを使用しています。内容物を製造するためのパルク製造工程や、アッセンブル工程で多くのエネルギーを使用し、2019年度のscope1・2は6,089t-CO₂を排出しました。

これらの取り組みの一環とし、2021年10月には電力会社と協力し、持続可能な再生エネルギーとしてCO₂フリー電気を購入し日本のトキワ所有の10拠点で変更し、scope1・2前年比比較で50%の削減が可能になりました。



生産拠点内照明の完全LED化

各国内拠点工場(中津川工場、落合工場、駒場工場、瑞浪工場・土岐工場)では、2022年10月に全てLED照明器具への変更を完了しました。

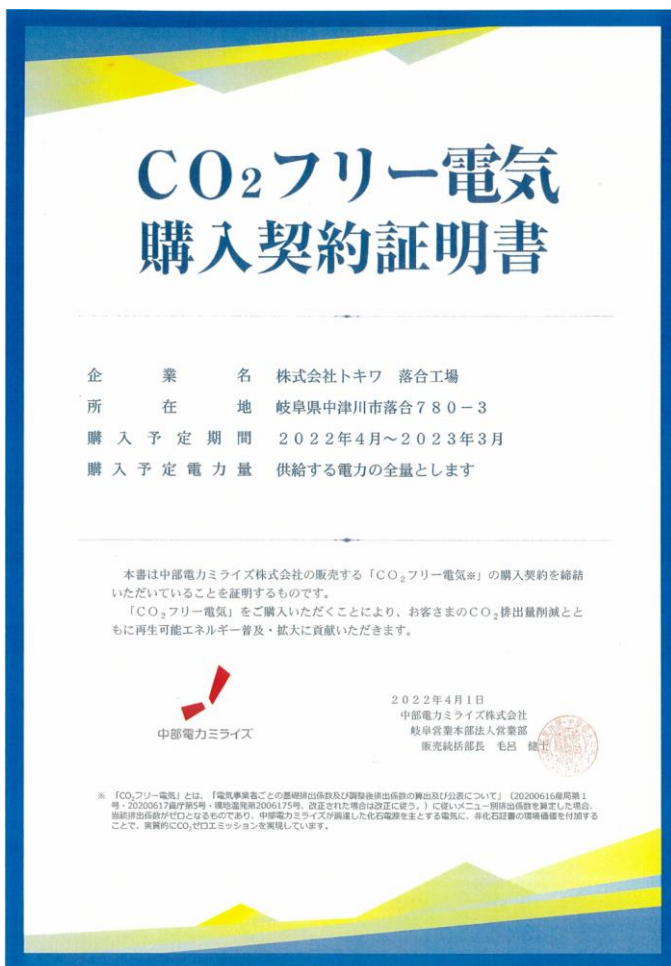


> SDGs > ESG経営 > **ENVIRONMENT** > SOCIAL > GOVERNANCE

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

サステナブルな生産体制

CO₂フリー電気の購入によるCO₂削減



2021年10月には電力会社と協力し、持続可能な再生エネルギーとしてCO₂フリー電気を日本のトキワ所有の10拠点で購入し、変更完了しております。

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

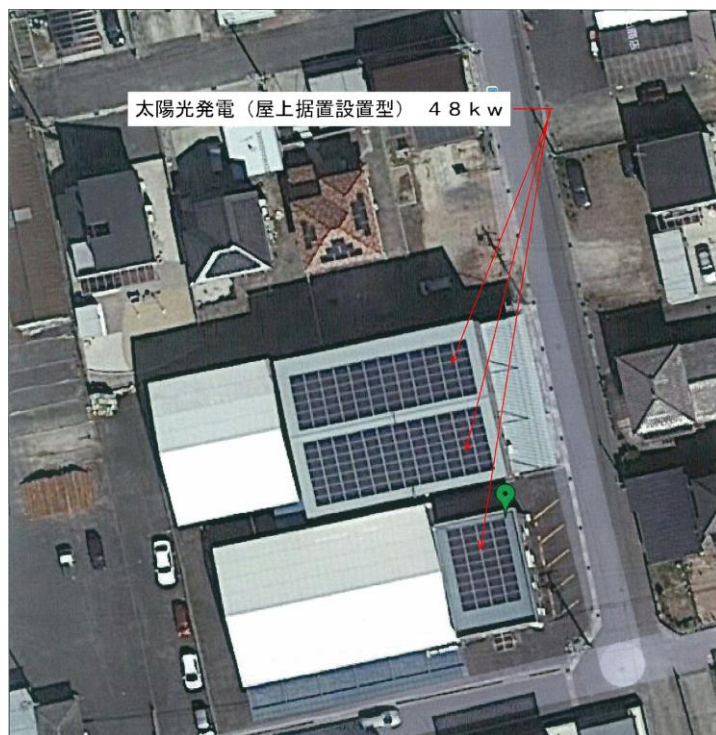
サステナブルな生産体制

太陽光発電

トキワ土岐工場では、工場屋根に太陽光パネルを設置し、発電をしております。

2021年4月から2022年3月までの総発電量は、48,350kwh（売電）となっています。

土岐工場 屋上状況写真



トキワで使用した場合の二酸化炭素削減量

太陽光発電量	48,350 kwh
売却二酸化炭素換算	20,5 t-co2

太陽光発電量 詳細	
月	kwh
4月	4,902
5月	4,958
6月	4,725
7月	5,307
8月	3,906
9月	3,829
10月	3,526
11月	2,379
12月	2,483
1月	3,194
2月	3,785
3月	5,356
合計	48,350
平均 (kwh/M)	4,029

ENVIRONMENT (サステナブルな生産体制)

サステナブルな生産体制

廃棄物の有効活用への取り組み (リサイクルによる資源化)

プラスチックトレイのリサイクル資源化

- トキワでは、包材として使用された廃棄されるプラスチックトレイ（LDPE・PSP）をリサイクル材料とする取り組みを行なっています。
- プラスチックトレイは、工場内に設置された「圧縮機」内で圧縮され、再生プラスチック材料に加工されます。



中津川工場

	LDPE (t) リサイクル	PSP (t) リサイクル	LDPE (t) リサイクル	PSP (t) リサイクル
月	2020年度		2021年度	
4月	0.25	2.632	0.283	3.256
5月	0.196	2.288	0.266	3.601
6月	0.246	2.731	0.289	3.163
7月	0.272	2.065	0.266	3.599
8月	0.229	2.62	0.283	3.449
9月	0.154	2.304	0.254	3.876
10月	0.179	2.667	0.207	3.337
11月	0.226	2.968	0.234	3.578
12月	0.246	2.659	0.234	3.047
1月	0.25	3.302	0.186	3.075
2月	0.25	3.4	0	0
3月	0.276	3.227	0.305	0.707
合計	2.774	32.863	2.807	34.688
平均	0.231	2.739	0.234	2.891

トキワで廃棄した場合の二酸化炭素量

PSPトレイリサイクルインゴット(t)	34.668	2.3056698
焼却二酸化炭素換算(t-co2)	84.159145	28.4927232



再生材料となった後、園芸用のパイプや園芸用のロープ（紐）にリサイクル加工されています。

> SDGs > ESG経営 > **ENVIRONMENT** > SOCIAL > GOVERNANCE

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制） サステナブルな生産体制

廃棄物の有効活用への取り組み
（リサイクルによる資源化）

製造過程廃棄物からの資源化

トキワ中津川工場では、化粧品木軸鉛筆の軸板加工工程から排出される木屑を集積し、圧縮機を使用しブリケット状に加工し、バイオマス発電所の燃料となるリサイクル加工を行っております。



木屑集塵



ブリケット

2020年	2021年	2022年	合計
19,440kg	19,700kg	14,110kg	53,250kg

2009年から2022年6月現在までに、597,090kgのブリケットを バイオマス発電所の燃料として使用して頂いています。

> SDGs > ESG経営 > **ENVIRONMENT** > SOCIAL > GOVERNANCE

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制） ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

トキワ落合工場 環境スローガン

私たちは、組織の活動、化粧品の製造を通じて、限りある資源と地球環境の保全を図り、環境と経済の調和による持続的発展を推進します

落合工場では、生産活動における環境リスクの低減するため、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得しております。

基本理念として、地球規模の保全が全人類共通の重要課題の一つであることを認識し、「環境と調和」を経営の最重要な課題の一つとして捉え、全従業員の参加による環境の継続的改善を推進しています。

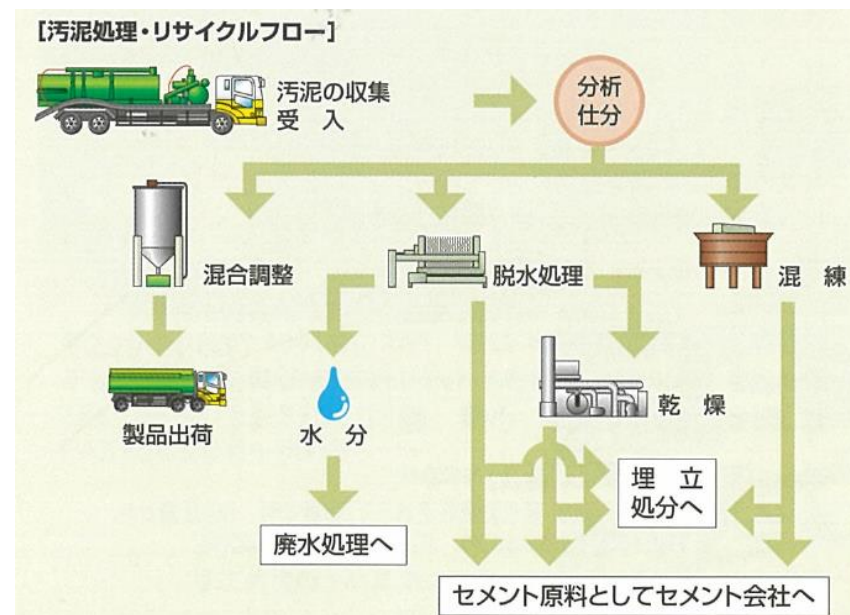


JIS Q 14001
JSAE 403
トキワ落合工場にて認証取得



廃プラをRPF化
(固形燃料)

廃バルクをセメント原料化

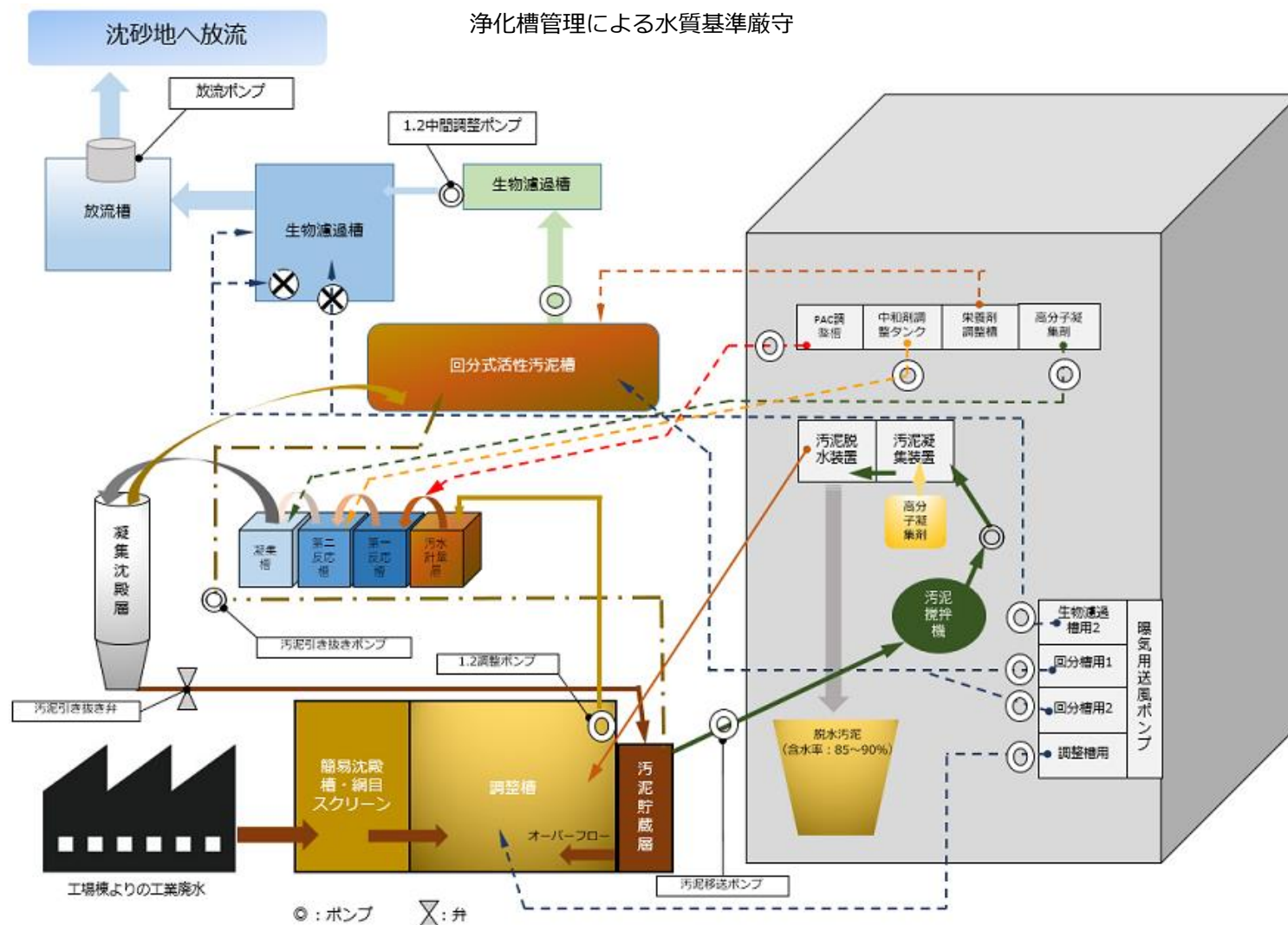


近隣河川の清掃活動



> SDGs > ESG経営 > **ENVIRONMENT** > SOCIAL > GOVERNANCE

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制） ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>



ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

分別回収によるリユース化

廃棄物排出場所



ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

ISO14001 順守すべき環境法規制

法規制区分	保護環境	適用法
土地関連規制	環境安全	工場立地法
公害関係規則	水質汚濁	水質汚濁防止法
公害関係規則	騒音	騒音規制法
公害関係規則	振動	振動規制法
廃棄物規制	廃棄物の処理及び清掃に関する法律	循環型社会形成推進基本法
防災関係規制	危険物	消防法
条例及び指針		中津川市公害防止協定

ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

削減目標

管理区分	項 目	2022年度目標	当該年度実施事項
省エネルギー (エネルギーの消費)	電気エネルギー	電力量削減 2100kw/年	消費電力削減 水銀灯とダウンライトのLED化 2100kw/年
	バルク削減	廃棄バルクの削減 8kg/月	タンク残廃棄バルクの見直しによる仕込み量の削減 8kg/月
省資源	燃料資源削減	燃料資源の削減	ビニル袋の再利用による削減 40kg/年
		廃プラスチック類サーマルリサイクル →リサイクル化 330kg/月	ブリスターの再生プラスチック原料化 330kg/月
	金属くずの削減	金属くずの削減	金属くずの削減 廃棄設備からの部品リサイクル 10件
内部課題	衛生環境	クリーンルーム管理基準 不合格 8ポイント以下	GMP活動の中での清掃活動、服装規則等でのクリーン度の不合格を8ポイント以下に削減する。 ヘパフィルターの効果の確認
	省人化	セールスフォース導入による 間接業務者の削減	日報入力業務者 -1名
		機械化による省人化1人	ブロック充填の一部機械化による省人化 -1名

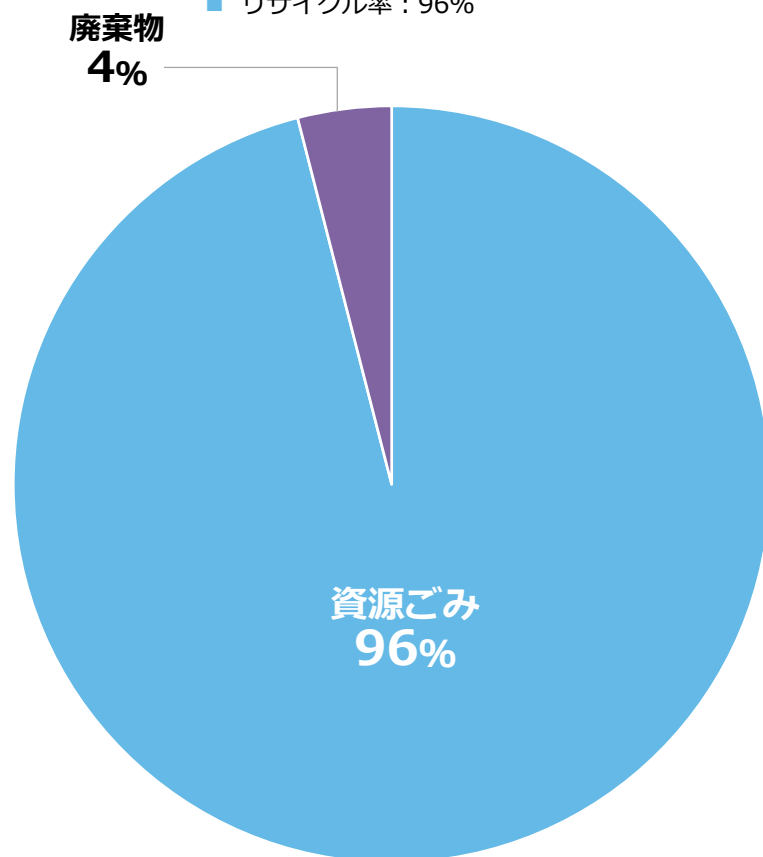
ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

トキワ落合工場の廃棄物実績（2021年度実績）

リサイクル率

- 廃棄物合計量：約237,713kg／年
- リサイクル率：96%



品目種		2021年	
		年間(kg)	月平均(kg)
資源ゴミ	段ボール	40,025	3,335.42
	紙類	10,617	884.75
	回収イソパラフィン	5,814	484.50
	金属くず	14,307	1,192.25
	燃料資源	70,840	5,903.33
	プレス不良（アルミ皿）	1,573	131.08
	廃バルク	40,760	3,396.67
	脱水汚泥	29,090	2,424.17
	リサイクルガラス	180	15.00
	廃油	1,800	150.00
	蛍光灯	42	3.50
	廃プラ（破碎後セメント原料）	9,027	752.25
	再生廃プラスチック（PSP）	3,826	318.83
一般廃棄物	焼却用廃棄物	3,527	293.92
廃棄ゴミ	ガラスくず	60	5.00
	廃乾電池類	45	3.75
	廃プラ	6,180	515.00

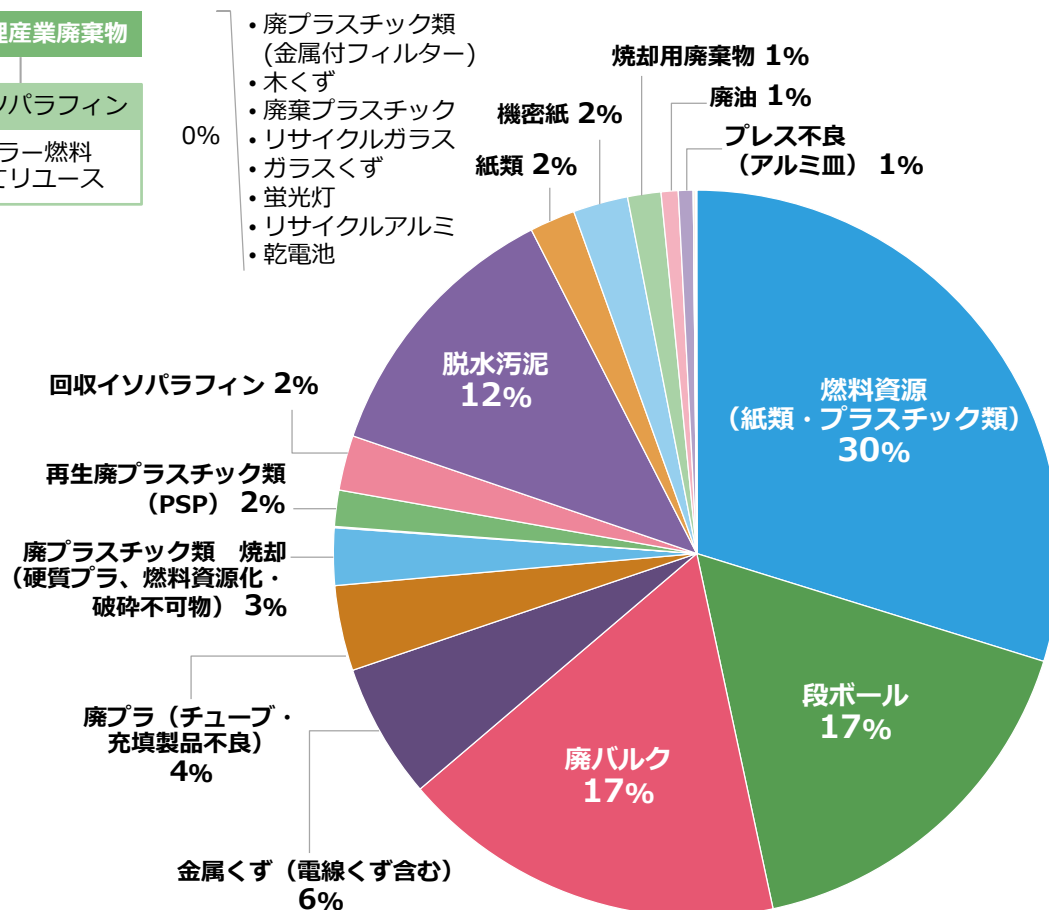
ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制）

ISO14001認証取得 <トキワ 落合工場>

廃棄物処理（2021年度 種類と内訳）

産業廃棄物	
その他廃棄物	特別管理産業廃棄物
廃バルク	処理：路盤材としてリサイクル
集塵バルク	焼成後、セメント原料として利用
脱水汚泥	路盤材として使用
燃料資源	RPF化（固形燃料）
廃プラスチック（チューブ充填不良・ガラス付コンパクト）	焼成後、セメント原料として利用
廃プラスチック（バルク付着他）	処理：路盤材としリサイクル
金属くず	処理：鉄原料としてリサイクル
リサイクルガラス	ガラス原料で再利用
蛍光灯	ガラスカレットへリサイクル
木くず	肥料化
焼却用廃棄物	焼却
乾電池	再利用
段ボール・紙類	段ボール原料としてリサイクル
リサイクルアルミ	アルミ原料としてリサイクル

2021年度



ENVIRONMENT（サステナブルな生産体制） Proposal type Development

製品提案型開発体制の強化

製品提案型の開発体制を強化してまいります。

トキワが今までに開発した製品は、どちらかというとお客様から求められたテーマに沿ってご提案し、要望に沿った案が試行錯誤を経て製品化になる、いわば受け身型の開発が多くを占めています。

お客様の要望により合致しやすいことや開発スピードが早いというメリットはあるものの、製品化をお手伝いしたその先のアプローチが出来ないという面も含んでいました。

そこで、内容物処方開発とパッケージ開発をセットでご提案できる強みを活かし、トキワから提案をかけていく提案型の体制を強化していくことで今までにはできなかった領域まで、ご提案が出来るようになると思います。

例えば、製品化することでのブランドイメージ構築であったり、ブランド成長にどう寄与するかなど、単に製品化のお手伝いだけでなくその先の成功に対してよりサポートでき、より貢献できると考えます。

社内体制もR&I部（Research & Innovation）、COI部（Center of Innovation）を新たに設立し、世界のトレンドや新しい情報を集約・周知できる体制を整えており、トレンドに沿った開発が出来ることも提案型開発が出来る強みとなっています。

今までのお客様の要望に沿った製品開発だけでなく、トキワからの提案型開発の両輪でお客様の成功に寄与できるよう開発体制を強化してまいります。

お客様の要望に沿った製品開発

こんなの
ありませんか？



お客様

それならこれは
いかがでしょう？



トキワ

強化していく提案型製品開発

なるほど！



お客様

このアイテムの製品化
いかがですか？
今のトレンドにあっ
て、こんなイメージ
をアピールできますよ



トキワ

SOCIAL（地域社会への貢献）

対象関係会社 事業所一覧

本レポートが対象とする関係会社および事業所の一覧

株式会社トキワ

事業所名	所在地	従業員数
東京本社	東京都北区	80名
グローバルテクノロジーセンター	埼玉県川口市	108名
グローバルロジスティクスセンター	埼玉県川口市	63名
中津川工場 (同一敷地の中津川本店を含む)	岐阜県中津川市	217名
落合工場	岐阜県中津川市	203名
瑞浪工場	岐阜県瑞浪市	35名
土岐工場	岐阜県土岐市	24名
駒場工場	岐阜県中津川市	37名
合計		767名

関係会社

会社名	所在地	従業員数
昆山永青化粧品有限公司 (略称：KTC)	中国昆山市	272名
Tokiwa Subic Corporation (略称：TSC)	フィリピン	214名
株式会社ソナックス	埼玉県川口市	25名
株式会社東京ビッグウェイ	東京都足立区	24名
株式会社ベネックス	岐阜県中津川市	8名
合計		543名

従業員数は2021/12/31現在

※ 従業員数が5名以下の事業所および関係会社については集計に含めておりません。

SOCIAL（地域社会への貢献）

安全衛生

方針

トキワグループ 人権に関するポリシー

5. 従業員の安全と健康の維持

私たちは、安全かつ衛生に配慮した職場環境を提供すると共に、安全・衛生に関する法令、規制、社内ルールを遵守し、健康リスクへ適切な対応を行うことで、その維持に取り組めます。

トキワグループ CSR企業行動基準【Ⅲ. 従業員】

1. 法的責任

1.12 従業員の安全と健康に対する配慮

私たちは、労働安全衛生法に基づき、従業員の安全と体と心の健康を確保するとともに、安全で快適な職場環境の向上に努め、社会から信頼される会社を目指します。

2. 経済的責任

2.6 安全かつ清潔な職場環境

私たちは、従業員の仕事の能率が上がる職場環境を整備します。また、業務遂行の悪影響になるような職場環境については積極的に改善します。

3. 倫理的責任

3.6 ヘルスケア・メンタルケアの対応

私たちは、従業員の肉体・精神の健全な発展を重視するとともに、その成長を積極的に促すことによって、個々の能力の最大限の発揮を心がけます。

従業員の安全と健康の維持は企業活動における重要な基盤であり、企業価値の向上にも繋がるものと考えています。トキワグループは、「人権に関するポリシー」の第5項として上記の「従業員の安全と健康の維持」を掲げ、労働災害の防止、職業性疾病の防止、健康の維持増進、快適職場づくりなどの安全衛生活動に取り組んでいます。

安全衛生方針の適用範囲には、当社事業所内で就業する派遣社員および下請業者（当社子会社）の従業員を含みます。



SOCIAL（地域社会への貢献）

安全衛生

労働安全衛生に関する基本方針

1. 安全安心な労働環境の提供

- 労働災害や健康障害につながるようなリスクを未然に抽出し低減させる。
- 安全衛生管理体制を整備し管理レベルを向上させる。
- コミュニケーションが密な風通しの良い職場づくり、快適職場づくりを推進する。

2. 予防重視の衛生管理施策の実施

- 作業環境管理、作業管理、健康管理を徹底し、業務に関連した疾病を予防する。
- メンタルヘルスクアを推進し、メンタルヘルス不調者の発生を予防する。
- 時間外労働、休日労働の削減を通じて過重労働による健康障害を予防する。
- 健康診断の100%受診と、その結果を活用した疾病予防を行う。
- 新型コロナ対策を徹底し、社内での感染者発生を防止する。

目標

- ① 全拠点でのゼロ災を実現する。
（目標：全災害度数率 0.7 / 強度率 0.001）
- ② トキワおよび国内関係会社について、従業員の健康管理を徹底するため、その基本となる健康診断の受診率100%を実現する。
（目標：受診率100%）
- ③ 国内外を含む全拠点において、新型コロナ感染者数をゼロとする。
- ④ 各拠点の安全衛生管理体制の再チェックを行い、全事業所で法定の管理体制が敷かれていることを確認する。
- ⑤ 「リスクアセスメント」を全ての生産拠点に展開する。
（目標：安全衛生委員会/衛生委員会 100%実施）



SOCIAL（地域社会への貢献）

安全衛生

実施対策と成果

安全衛生管理の取り組み

■ 安全衛生委員会/リスクアセスメント

各生産拠点において部署・工程毎の「リスクアセスメント」を実施しています。危険性・有害性の特定・把握のために、各拠点の安全管理者・衛生管理者による定期的な場内「巡視」や安全衛生委員会による「安全衛生パトロール」も活用し、リスクの大きさに応じた優先順位に従い、作業方法や手順の見直しなどの改善措置を実施します。実施後は改善ノウハウを蓄積し他の拠点にも展開するとともに、定期的な見直しも実施しています。

■ PM委員会活動

生産保全は「PM（Productive Maintenance）」と呼ばれ、新規設備を工場に導入してから劣化等によって廃棄するまでのライフサイクルにおいて、設備の生産性を高めるために行う保全のことです。

生産保全では、設計の段階から設備の製作・維持コストを下げることを考慮し、設備の経年劣化による損失コストも下げることで、トータルとして設備の生産性を高めることを目標としています。

■ 安全衛生保護具使用の徹底

従業員の作業時の「安全・健康」を守るため、「作業手順書」によって必要な安全衛生保護具を使用することを徹底しています。具体的には、有害物・粉塵から目を守る「保護メガネ」をはじめ、粉塵から呼吸を守る

「防塵マスク」、薬品・切創などから手を守る「保護機能付き手袋」、騒音などから耳を守る「イヤーマフ」等、工程や使用する有害物に適した保護具を使用します。

成果

災害度数率のKPI	2019年	2020年	2021年
株式会社トキワ	0.644	0.638	1.931
株式会社トキワグループ	-	-	0

災害強度率のKPI	2019年	2020年	2021年
株式会社トキワ	0.0013	0.0006	0.00
株式会社トキワグループ	-	-	0.00

全事業所に占める、従業員の安全衛生および健康リスク評価が行われた事業所		2020年		2021年	
		実施状況	割合	実施状況	割合
株式会社トキワ	実施	7	78%	9	100%
	未実施	2	22%	0	0%
	計	9		9	
株式会社トキワグループ全体	実施	-	-	12	50%
	未実施	-	-	12	50%
	計	-	-	24	

SOCIAL（地域社会への貢献）

安全衛生

健康管理の取り組み

従業員の健康を最重要な経営資源と捉え、個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進により、従業員が健康で充実した生活を実現できることを目指します。

■ メンタルヘルス対策

メンタルヘルスケアとして、「ラインケア」を推進しており、管理者向けメンタルヘルス教育を実施しています。また、年1回の「ストレスチェック」を毎年実施し、高ストレス者に対しては、面接指導など、適切なフォローを行っています。

■ 海外派遣従業員の健康管理

海外派遣者については、派遣前、派遣期間中、帰国後に健康診断を実施し、その結果により海外派遣の可否を判断しています。派遣にあたっては、感染症予防のため派遣先に応じて必要な予防接種を会社が費用負担し実施しています。また、海外において体調不良などで医療が必要になった際に、安心して医療機関を受診ができるサポート体制を用意しています。

■ 健康診断の実施と生活習慣病対策

従業員の健康管理として、海外駐在員を含めた全従業員の定期健康診断を、受診率100%を目指して実施しています。健康診断の実施後、有所見者に対しては、二次検査の受診を勧奨するとともに保健指導を実施しています。また、健康保険組合とも連携し、メタボリックシンドロームの該当者に対する、特定保健指導も積極的に実施しています。

健康診断の受診率の向上に関しては、巡回検診を行う事業所に関してはほぼ100%の受診率となりますが、指定クリニックに赴いて受診する事業所に関しては、コロナ禍の影響もあり、若干低い受診率となっています。職制を通じての指導を強化することで向上を図ります。

■ 受動喫煙防止対策

2020年4月の「健康増進法」の改訂に対応し、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく喫煙専用室の設置など受動喫煙対策に取り組んでいます。

健康診断受診率のKPI	2019年	2020年	2021年
株式会社トキワ	92.5%	84.3%	91.9%
昆山永青化粧品有限公司	-	-	100.0%
Tokiwa Subic Corporation	-	-	100.0%

■ 感染症予防対策

海外出張者および海外駐在予定者に対し、渡航先に応じて必要な予防接種を実施しています。また、新型コロナウイルス感染症対策として、手洗い、検温、換気、三密の回避などの啓発を行うとともに、政府方針に従い予防および拡大防止に向けた各種ガイドラインを定め、従業員への周知徹底を行っています。また、感染者または感染の可能性のある従業員に対しては、特別有休を付与することで出社を制限し、感染拡大の防止を図っています。

SOCIAL（地域社会への貢献）

安全衛生

■ 安全衛生管理体制

「安全衛生管理規程」に基づき全社および事業所の安全衛生管理体制を確立しています。従業員の安全衛生を確保し、健康を増進させるとともに、快適な職場環境を実現することを目的に計画的に対策を推進しています。全社の総括責任者が定める施策に基づき、各事業所において拠点長の統括管理により安全衛生活動が展開されています。

■ 労働協議

当社は、「トキワ労働組合」との間で「労働協約」および「安全衛生に関する労使協定書」を締結し、安全衛生に関する課題についても労使協議の議題として扱っています。また、各事業所に設置する「安全衛生委員会」では、法定通り委員の半数を「トキワ労働組合」の推薦者とし、危険や健康障害を防止するための対策および労働災害の原因と再発防止対策に関する事項を毎月審議しています

■ 安全衛生委員会の設置・活動状況

トキワおよび国内関係会社については、法定通り常時使用する労働者が50人以上である全事業所において、「安全衛生委員会」または「衛生委員会」を設置しています。海外事業所については、フィリピンの「TSC」はフィリピン法制に従って「安全衛生委員会」を設置しています。

安全衛生委員会の設置状況

株式会社トキワ 事業所名	対象労働者数	設置状況
東京本社	80名	衛生委員会を設置
グローバルテクノロジーセンター	108名	安全衛生委員会を設置
グローバルロジスティクスセンター	63名	〃
中津川工場・中津川本店	217名	〃
落合工場	203名	〃
瑞浪工場	35名	〃
土岐工場	24名	対象外
駒場工場	37名	対象外

関係会社 会社名	対象労働者数	設置状況
昆山永青化粧品有限公司	272名	安全衛生委員会を設置
Tokiwa Subic Corporation	214名	〃
株式会社ソナックス	25名	対象外
株式会社東京ビッグウェイ	24名	対象外
株式会社ベネックス	8名	対象外

SOCIAL（地域社会への貢献）**人権方針 —強制労働・人身売買・児童労働の禁止—**

方針

トキワグループ 人権に関するポリシー**3. 強制労働・人身売買・児童労働の禁止**

私たちは、あらゆる形態の強制労働、人身取引および児童労働を禁止、人権を侵害する労働慣行の是正あるいは根絶に取り組みます。

9. 人権尊重に向けた取り組み・体制

私たちは、人権侵害の発生を防ぐための適切な報告窓口を設けることで、実効性のある対策の仕組みづくりを行います。事業活動が及ぼす人権への影響を評価するため、人権デューデリジェンスを実施し、継続的な影響の監視・適切な関係者への報告を行います。また、万が一事業活動を通じて人権への負の影響が生じた場合には、その解消に向けて公正かつ公平な救済措置を行い適切に対応します。

トキワグループ CSR企業行動基準 [Ⅲ. 従業員]**1. 法的責任****1.10 児童労働、強制労働の禁止**

私たちは、就業の最低年齢に達しない児童労働および従業員の意思に反する不当な強制労働は、基本的人権を侵害することから禁止します。

トキワグループでは「トキワグループ 人権に関するポリシー」と「トキワグループCSR企業行動基準」を策定し、グループ内の事業活動はもとより、バリューチェーン全体における「強制労働・人身売買・児童労働の禁止」を含めた人権課題を正しく理解・認識し改善するための取り組みを進めています。ビジネスパートナーおよびサプライヤーの皆様に対しても、本ポリシーへの理解と支持を期待するとともに、CSR調達ガイドラインに沿った対応を求めています。

目標

- ① グループ会社を含めた人権研修の実施（目標：1回/2年）
- ② 人権デューデリジェンスの実施展開

実施対策と成果

■ 人権デューデリジェンスのプロセス

トキワグループでは、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」で示されている手順に従い、以下の人権デューデリジェンスのプロセスを決定し活動しています。

1. 方針のコミットメント

- 1) 「トキワグループ 人権に関するポリシー」
- 2) 「購買基本方針」「CSR調達ガイドライン」

SOCIAL（地域社会への貢献）**人権方針 —強制労働・人身売買・児童労働の禁止—****2. リスクの特定・評価**

- 1) バリューチェーンにおける人権課題の特定
- 2) リスク評価
- 3) 重点課題の決定

3. 防止策の実施・レビュー

- 1) 重点課題についての防止策の実施とレビュー
- 2) 人権に関する教育

■ 「強制労働・人身売買・児童労働の禁止」に関するリスクの確認

トキワグループの国内の拠点においては、採用は健康や福祉の確保のための保護規定がある18歳未満の年少者に該当しない18歳以上に限定し、その旨「就業規則」にも明記しています。派遣社員についても、派遣元に対して18歳以上に限定した派遣を要請しています。このため、「児童労働」のリスクは存在しません。

日本の労働慣行等から「強制労働」や「人身売買」は低リスクですが、唯一リスクの可能性のある派遣社員についても、信用度の高い派遣会社を利用しCSRセルフチェックを行うことで回避を図っています。

海外子会社への取り組み

中国を含むアジア圏は人権や採用に関するリスクが高いと考えられていますが、当社は中国とフィリピンに海外子会社（KTCおよびTSC）を持ち、現地の従業員を雇用しています。幹部社員に対する人権研修を行うと共に、CSRセルフチェックを行うことで「強制労働・人身売買・児童労働の禁

止」を含めた人権侵害が生じないように注視しています。

資材サプライヤーへの取り組み

CSR調達を推進する中で、RBAで求められている項目をベースとしたCSRセルフチェックを毎年実施しています。チェック項目の中には、「強制労働・人身売買・児童労働の禁止」以外に安全衛生、その他人権に関わる項目が含まれます。2020年度も購買部門において資材サプライヤーに対するセルフチェックを実施した結果、CSR適合サプライヤー比率は96%です。継続しサプライヤーへの働きかけを強化していきます。

■ 従業員教育

トキワグループの従業員に対し、e-ラーニングまたは法務省が提供するPowerPoint教材「ビジネスと人権」を利用した集合教育を実施し、人権課題の理解促進を図っています。

これまでに海外関係会社を含めた幹部従業員に対する研修が終了しており、今後監督職以下に対象を拡げ、教育の充実を図る予定です。

■ 苦情処理の仕組み

トキワグループの従業員には、潜在的な人権課題を含めた企業倫理のあらゆる問題について、業務ラインからは独立した社外の「通報窓口」を通じて相談・報告できるグローバルな内部通報の仕組みを準備しており、通報のあった苦情等の案件については、社内ルールに基づいた対応を行っています。

SOCIAL（地域社会への貢献） ダイバーシティ&インクルージョンの推進

方針

トキワグループ 人権に関するポリシー

4. 多様性の尊重

私たちは、共に働く仲間の多様性を尊重し、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別およびハラスメントを許容しません。機会は常に平等であり、採用、配置、評価、報酬および昇進は、本人の能力・経験や成果に基づいて適正に行います。

トキワグループ CSR企業行動基準【Ⅲ. 従業員】

1. 法的責任

1.4 差別的採用の禁止

私たちは、国籍、人種、性別、性的指向、年齢、出身、学歴、縁戚関係、障害など個人の能力以外の項目で採用を差別しません。また、採用に関する情報は、Webや就職雑誌などを通じて広く一般に公表します。

1.5 差別的な人事・処遇の禁止

私たちは、従業員個人の能力とは関係なく、不当労働行為、思想信条、国籍、人種、性別、性的指向、年齢、出身、学歴、縁戚関係、

障がい等に基づく差別的な人事異動や、昇進・昇格の差別を行いません。

1.9 男女雇用機会均等の推進、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの禁止

私たちは、従業員の募集・採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇等において、性別による差別を行わず、また、性別や職場内の地位の違いによって、従業員が解雇、降格、転勤、職場環境などの不利益を被ることを禁止します。

3. 倫理的責任

3.2 職場における平等

私たちは、同じ企業、職場のなかでは、性別、職種などの違いはもちろん、労働組合加入の有無、正規従業員・非正規従業員の区別などに基づく差別的な対応を行わず、常に平等な対応を行います。

3.3 職場環境および雇用のバリアフリー

私たちは、従業員が健全かつ能率的に業務推進するために、十分な職場環境を整えるとともに、障がい者が健常者と同様に就業できる環境づくりに配慮します。

3.5 女性や障がい者の積極登用

私たちは、職場における性差別や障がい者に対する差別を排除することはもちろんのこと、これらの従業員の活躍を支援する企業風土・制度を積極的に導入し、その能力の最大限の活用を図ります。

SOCIAL（地域社会への貢献）

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

市場の多様なニーズに対応し、企業が持続的に成長発展していくためには「組織としての多様性」が不可欠の要素であると考えます。トキワグループは、「人権に関するポリシー」の第4項として上記の「多様性の尊重」を掲げ、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別等あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。職場において従業員がハラスメントを受けることなく、また妊娠中や育児介護を行う従業員については制度を適切に仕事との両立が可能となるよう、啓発・施策を実施しています。また、「トキワグループCSR企業行動基準」においても、多くの項目を割き具体的な行動基準の明確化を図っています。

目標

- ① 「法定雇用率」の唯一対象となる「トキワ」において、「法定雇用率」以上の「障がい者」雇用を維持すると共に、「障がい者」にとっ て働きやすく魅力的な職場づくりを推進する。
（目標：法定雇用率100%）
- ② 「女性活用」に向けた具体的なアクションを「トキワ」にて始動する。
（目標：2024年 女性管理職 課長以上 25% / 部長以上 25% / 役員 30%）
- ③ 「ダイバーシティ」に関する継続的な社員教育を計画・実施する。

実施対策と成果

■ 障がい者雇用

身体障がいや知的障がい等のハンデキャップを持つ方々に活躍の機会を設けるため、障がい者雇用に取り組んでいます。2020年以降においては法定雇用率を上回っており、さらなる法定雇用率アップを見据え、障がい者の職域拡大と採用を推進します。（環境整備）

■ 特別支援学校からの職場実習受入

卒業後の就業を念頭に近隣の特別支援学校高等部生徒の職場実習を受入れています。参加生徒は、卒業後に働くための基本的な姿勢や行動、自身の障がいの特性を理解することができ、会社は、その生徒の特徴や能力を雇用する前に確認することができるので、卒業後の円滑な就業に効果を発揮しています。

成果

法定雇用率の100% KPI		2020年	2021年
株式会社トキワ	対象者数	22名	21名
	従業員数	853名	805名
	割合	2.6%	2.6%
株式会社トキワグループ	対象者数	-	21名
	従業員数	-	1,351名
	割合	-	1.6%

SOCIAL（地域社会への貢献）

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

■ 女性活用／DEIプロジェクトの発足

当社では、ユーザーの大半と従業員の半数以上が「女性」であるにもかかわらず、幹部にしめる女性の比率も低く、女性従業員の活用に遅れているのが実態でした。しかしながら、企業経営においては、社員それぞれが持つ多様な個性が最大限に活かせることがより高い価値創出につながるという認識が近年拡がりつつあります。

当社において、特に女性活用推進を目的として、「Diversity（ダイバーシティ、多様性）」「Equity（エクイティ、公平性）」「Inclusion（インクルージョン、包括性）」の頭文字からなる「DEIプロジェクト」を2021年12月に発足させ、女性が輝く組織風土を構築して参ります。

■ ハラスメントの禁止

トキワグループでは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場でのあらゆる嫌がらせを認めません。この方針はハラスメント研修などを通じて周知しています。

相談や苦情に対応するため社外に通報窓口を設け、コンプライアンス部門を中心とした体制を整備し、相談者等のプライバシー保護に留意した対応を行っています。

■ ダイバーシティ研修

ダイバーシティの浸透を図る目的で、継続的な社員研修を実施しています。教材としては法務省が提供する『ビジネスと人権』を使用し、集合またはオンライン研修により教育を強化して参ります。

成果

女性管理職比率

		2021年
株式会社トキワ	管理職数（人）課長以上	70名
	男性	67名
	女性	3名
	女性管理職比率（％）課長以上	4.3％
株式会社トキワグループ	管理職数（人）課長以上	102名
	男性	83名
	女性	19名
	女性管理職比率（％）課長以上	19％



SOCIAL（地域社会への貢献）

雇用・福利厚生

方針

トキワグループ 人権に関するポリシー

6. 福利厚生と賃金

私たちは、賃金、労働時間、超過勤務時間および福利厚生に関する適用法令の遵守に取り組みます。加えて、法令遵守にとどまらない過剰な労働時間の削減に取り組み、地域および業界の労働市場と比較しても競争力のある、生活賃金を超える報酬を従業員に支給します。

トキワグループ CSR企業行動基準 [Ⅲ. 従業員]

2. 経済的責任

2.2 妥当な賃金・報奨金の支給

私たちは、従業員およびその家族が適正な生活水準を維持できるに足りる賃金を支払います。また、発明者や業績優秀な従業員に対して、妥当性、納得性のある報奨金を支給します。

2.4 妥当な福利厚生制度・施策

私たちは、従業員に優しく、働きやすい福利厚生制度や施策を整備、提供します。

従業員は企業活動における重要な基盤です。トキワグループは、「人権に関するポリシー」の第6項として上記の「福利厚生と賃金」を掲げ、「働き方改革」、福利厚生制度の充実など労働条件の更なる改善を推進し、多様な人材がその能力を発揮出来る職場環境の実現に向けて取り組んでいます。

目標

- ① 働き方改革に向けた施策の充実を図る。
（目標：有給取得率 2ポイントUP・フレックス制度導入 35%）
- ② エンゲージメント調査の実施と改善策の実施によりエンゲージメントの向上を図る。（目標：社員満足度 5ポイントUP）

実施対策と成果

■ 労働条件の周知

報酬・労働時間と休日、労働安全衛生・福利厚生、服務規律等の労働条件に関して、「就業その他」および関連規程をグループウェアと社内共有ドライブで常に閲覧可能とし、労働条件の浸透に努めています。また、入社時教育の研修項目として周知を行っています。

■ 雇用の透明性

従業員の採用にあたっては、有用な人材の確保と採用活動の透明性を図るため、「ハローワーク」ないし専門の「求人サイト」への公募を行っています。選考については、応募者の能力や経験を採用試験や面接を通

SOCIAL（地域社会への貢献）

雇用・福利厚生

じて判断し、複数の採用担当者の合議によって決定しています。採用の過程については、適時応募者に対し通知を行っています。

また、採用における差別防止策として、選考書類に本来自由であるべき事項の記載を求めない、面接で適性や能力に関係の無い本人に責任の無い質問を行わないなどの注意事項を、採用担当者に対し教育を行っています。

■ エンゲージメント・サーベイ調査

従業員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、その能力を自発的に発揮している度合いを指す「エンゲージメント」を継続して高めていくことが、企業価値の向上に繋がるものと理解しています。

トキワでは、全従業員を対象とした第1回目の調査を2019年に、第2回目の調査を2021年に実施しました。調査結果を受け課題の抽出と改善策の検討と実施を関連部門において実施しております。第3回目の調査は2022年中に実施予定で、グループ会社への調査の展開も検討しております。



■ 働き方改革

企業にとって「従業員」は最大の財産であり、個々の従業員がその能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がります。すべての従業員が特性を活かして、安心して仕事に集中できる職場環境の実現に向け、「働き方改革」にも取り組んでいます。2020年に「在宅勤務制度」を、2021年には「フレックスタイム勤務制度」を導入しました。

■ 福利厚生

従業員の働きがいの醸成に向けて、「慶弔見舞金」の支給や「借上住宅」の提供、当社が加入する「東京化粧品健康保険組合」が提供する国内外の保養・レジャー施設の利用など、福利厚生制度の充実を図っています。

■ 岐阜県ワークライフバランス推進エクセレント企業認定

仕事と家庭の両立支援などに取り組む企業活動の成果が認められ、岐阜県より「ワークライフバランス推進エクセレント企業」として認定され2021年12月に認定更新が完了しました。



SOCIAL（地域社会への貢献）

人材育成

方針

トキワグループ CSR企業行動基準【Ⅲ. 従業員】

2. 経済的責任

2.3 公平かつ公正な人事評価、適正な人事異動

私たちは、従業員の能力・適性、業績を正当に評価する人事考課制度の整備とともに、自己申告制度、目標管理制度などによって、従業員が積極的に自らの能力を最大限に発揮できる環境を提供します。

2.5 従業員教育、能力向上の支援

私たちは、従業員個人の能力や創造性発揮のために、関連するスキル・ノウハウの習得や自己啓発を奨励し、教育・研修の場を設定したり、従業員が学習するためのセミナーや教育講座等の受講を支援します。

トキワグループでは、「CSR企業行動基準」において「従業員教育、能力向上の支援」と「公平かつ公正な人事評価、適正な人事異動」に関する方向性を提示しています。

トキワグループでの人材育成は、「OJTによる実務経験習得」を基礎とし、「人事評価とフィードバック」「社内外での研修によるスキル習得」により補強を図ります。さらに、個々の従業員の適性に応じた成長機会を提供することで、グローバルな事業展開に適応した人材育成を目標としています。

目標

- ① 適正な人事評価を実施する前提として、管理職に対する「360度評価」、管理職と部下との間での「1on1ミーティング」を導入する。
- ② 従業員に対する研修を計画的に実施する。（目標：研修時間 5%UP）

実施対策と成果

→①の対策

■ 「360度評価」および「1on1ミーティング」の実施

公平で客観的な評価の実施と上司と部下の間のコミュニケーション向上を目的として、2021年より管理職を対象とした「360度評価」と、管理職による部下との間の「1on1ミーティング」を導入し、評価に対する納得性を高めるための施策として位置づけました。

■ 社員研修の計画的実施

直面する課題解決に向け、「ハラスメント研修」、「人権研修」、「管理・監督者研修」等を、「対面」・「オンライン」・「eラーニング」等の実施方法を組み合わせ実施しています。2022年度からは、「協力社員」に対する研修も予定しています。

SOCIAL（地域社会への貢献）

人材育成

■ 人事評価制度

トキワでは、年3回の「人事評価」を「面接」により行っています。当社の人事制度は「職能資格制度」に基づいており、評価が昇給・昇進昇格・賞与に反映されますが、「人事評価面接」では単なる評価にとどまらず、個々の所属従業員の「育成計画」と「フィードバック」による成長の機会として捉えています。

また、各関係会社においては、トキワの人事評価制度に準じて、企業規模等に応じた人事評価を実施しています。

■ 人事異動希望

異動を希望する従業員は、上記の「人事評価面接」の際に用いる「人事評価シート」の「異動希望記入欄」に記入することで、直接上司に対し異動希望を伝える。また、面接時以外では、「異動希望申請書」により随時申し出る事ができます。異動希望は人事部門に伝達され、条件が整った場合には異動が可能となります。



GOVERNANCE（健全な企業経営の施策）

コンプライアンス（法令・ルール遵守）への取り組み

コンプライアンス方針および社内規程の整備と運用

社員一人ひとりがトキワグループにおけるコンプライアンスを理解し、業務の中で法令、規則、社会倫理を遵守した行動をとるよう努めております。当社ではコンプライアンスの遵守を徹底・強化するために、以下の取り組みを推進しております。

■ 方針・規程の策定および第三者デューデリジェンスの実施

- CSR企業行動憲章
- 汚職・マネーロンダリング防止および経済制裁に関するコンプライアンス方針（以下「コンプライアンス方針」）
- コンプライアンス規程
- 内部通報規程、ハラスメント防止規定、内部監査規程
- 第三者デューデリジェンスの実施

■ 贈収賄防止・不正行為防止への取り組み

コンプライアンスリスクの一つである贈収賄については、コンプライアンス方針の中で贈収賄防止を明言し、また具体的に贈答・接待の提供に関する基準を設け利益相反取引を原則禁止するとともに、取引先選定時には第三者デューデリジェンスを通じて贈収賄リスクの評価を実施するなど、贈収賄防止・不正行為防止に向けたルールを規定し運用しています。

コンプライアンス社内教育の実施

当グループにおいてはコンプライアンスの遵守の実効性を担保するために、「CSR企業行動憲章」「コンプライアンス方針」および各種規程については、海外子会社を含む当社グループ全社員に対して周知・展開するとともに、全社員に対してコンプライアンス研修を実施しております。これにより、汚職・贈収賄・マネーロンダリング防止等に対する理解を深め、日々の業務においてコンプライアンス遵守を意識して活動することを求めています。

また汚職・贈収賄・マネーロンダリング防止だけでなく、ハラスメント、労務管理、内部統制、個人情報保護等についても教育を実施することにより、社員のコンプライアンスに対するより幅広い理解と自覚を深め、コンプライアンスに対する全社的な取り組みと各社員の意識への浸透を推進しております。

内部通報規程の制定と制度運用

社員一人ひとりがコンプライアンス違反を起こさないとの意識を持つとともに、コンプライアンス違反を発見した場合は速やかに報告され適切な対応がとられる風通しの良い職場を実現するため、社外の第三者機関によるコンプライアンス通報窓口を設置し匿名での通報が可能な内部通報制度を整備しております。また社長直属のコンプライアンスオフィサーを任命し、社外弁護士との連携体制も整備することで、コンプライアンス通報・疑義への対応・調査・報告における独立性を担保しております。これらの体制を整えることで、不正・法令違反の早期発見、早期解決を担保するとともに、不正・法令違反の抑止・防止に努めております。

GOVERNANCE（健全な企業経営の施策）

セキュリティ

基本的な考え方

デジタル技術の急速な発展に伴い、それらを活用した企業活動の変化は当社の事業機会を広げるとともに、外部からのサイバー攻撃による情報漏洩、および企業活動やサプライチェーンの阻害リスクも高まっています。個人情報を含む多くの情報資産を適切に保護することは、お客様を含む外部の関係者と良好かつ継続的な関係を構築し、トキワの競争力を高めるために、重要な経営課題です。

当社では、情報セキュリティマネジメントシステム：ISO27001（以下、ISMS）を構築・運用しており、情報管理における以下の3点において、重視しております。

1. 機密性（confidentiality）認可された者だけが、その情報にアクセスが出来る状態。
2. 完全性（integrity）情報が破壊・改ざん・消去されていない状態。
3. 可用性（availability）必要な者が必要な時にその情報にアクセスできる状態。

当社を取り巻く環境変化を踏まえ、このシステムの継続的改善に全社を挙げて取り組んでいます。

情報セキュリティ方針

第1版

2022年1月1日

株式会社トキワ

代表取締役社長 金井 博之

当社の事業活動において、お客様からお預かりする個人情報を含む多くの情報資産を活用しており、すべてのステークホルダーの期待に応えるためには、これらの情報資産を保護する事は、経営上の最重要課題であると認識しています。

よって、私たちは、情報セキュリティ方針を策定し、本方針に基づいて、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）を構築・運用し、当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、継続的改善に全社を挙げて取り組むことをここに宣言します。

さらに、当社は以下のセキュリティ目的を設定し、この目的を達成するための諸施策を確実に実施します。

- ・お客様との契約及び法的または規制要求事項を尊重し遵守する。
- ・情報セキュリティ事故を未然に防止する。
- ・万一情報セキュリティ事故が発生した場合、影響を最小限にする。

以上

GOVERNANCE（健全な企業経営の施策）

セキュリティ

体制と運用

セキュリティ担当役員を配置し、その配下にセキュリティ委員会を組織し、ISMSの構築と社内展開、および継続的な改善を行っています。各部門にセキュリティ窓口を設定し、セキュリティ委員会と連携し、部門内教育およびインシデントの報告および対策を行っています。

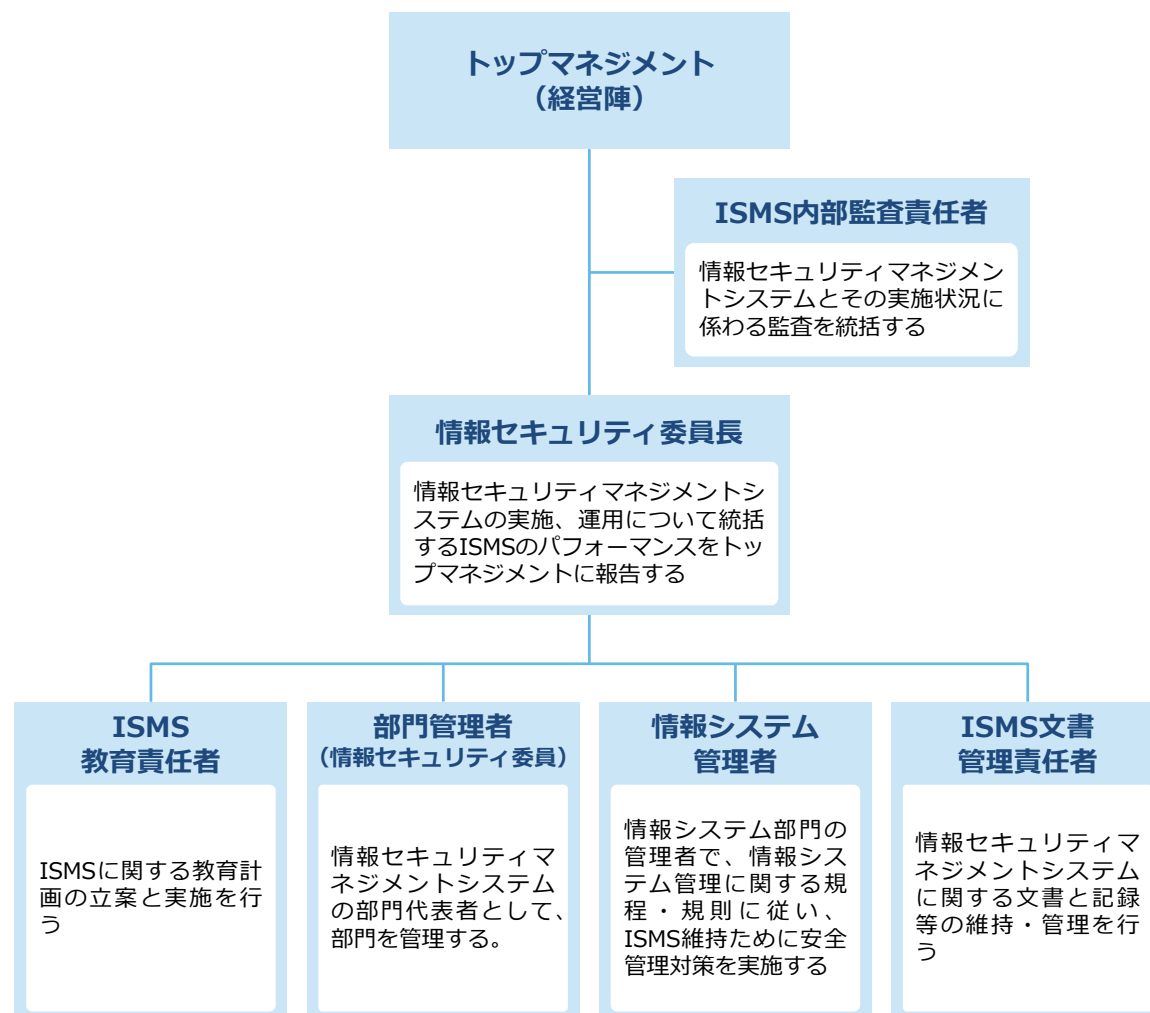
ISMSは、セキュリティ委員会の主体であるIT本部から始め（22年度）、今後営業部門、開発部門、生産部門にも順次展開していく予定です。

各部門からセキュリティ担当者をアサインし、その担当者を通して、情報資産の特定とそれそれぞれに対するセキュリティ対策の検討を実施していきます。

また、導入施策の運用状況は、内部監査員による定期監査を実施し、適切に運用しているかどうか、また、改善の機会がないかを評価していきます。

活動内容、および内部監査内容は、定期的にマネジメントへ報告され、今後の方針、セキュリティ施策の検討に生かされる仕組みを構築します。

セキュリティ委員会組織図



GOVERNANCE（健全な企業経営の施策）

セキュリティ

教育

万全のセキュリティマネジメントのシステムがあっても、それを正しく運用するためには、個々の従業員が正しい理解と認識を持つ必要があります。セキュリティ委員会の教育担当者が、毎年E-learningのコンテンツを更新し、全従業員に対して受講させています。理解度も確認テストによって把握し、必要であれば再教育も行います。また、実践を経験し、学ぶためにも、定期的に攻撃を模倣したメールを送付し、対応を誤った従業員に対しては、個別のフォローを行います。

教育マテリアル e-learning

事例 1

飲食店で預けた鞆が別人の手に - 個人情報所在不明

文書の分類

当社にて扱う文書は以下のように分類されます。

情報セキュリティ方針(ポイント：活動の意味と重要性)

情報セキュリティ方針は当社の情報セキュリティ活動に関する原則であり、活動を方向付けるものです。情報セキュリティ方針には、当社がISMSを導入する目的(セキュリティ目的)が記載されています。

重要

情報セキュリティ方針に記載されたセキュリティ目的について理解しましょう。

【セキュリティ目的】※情報セキュリティ方針から抜粋

- ・お客様との契約及び法的または規制要求事項を尊重し遵守する。
- ・情報セキュリティ事故を未然に防止する。
- ・万一情報セキュリティ事故が発生した場合、影響を最小限にする。

※情報セキュリティ方針については次ページを参照のこと

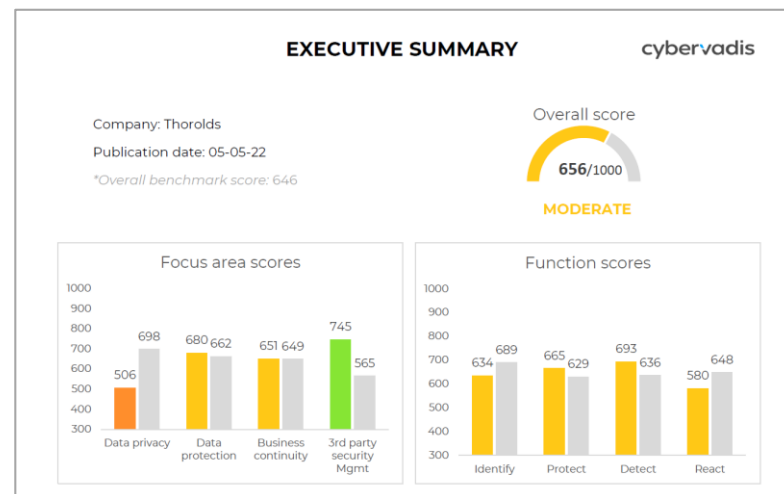
重要

また上記のセキュリティ目的に対して自らが、どの様に貢献できるか考えて見ましょう！！

第三者機関セキュリティチェック

現在のセキュリティレベルを客観的に評価し、課題を明確化するために、第三者機関のセキュリティチェックを受けており、その課題に対応することで、さらなるセキュリティシステムの改善を行っております。

- cybervadis
- 四半期毎のセキュリティ会社との活動レビュー
- 年に1度のセキュリティ会社との活動計画レビュー



Appendix

Appendix-1

購買基本方針

Appendix-2

CSR調達ガイドライン

Appendix-3

持続可能な原材料調達ガイドライン

>APPENDIX

APPENDIX-1 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

株式会社トキワ 購買基本方針

株式会社トキワは、「世界中に美と感動と喜びをお届けする」という使命のもとで、革新的なイノベーション、優れた製品品質と対応力、人体および環境に優しいクリーンビューティによりお客様の期待に応えるとともに、持続的に社会に貢献する企業を目指しています。この実現に向けて、以下に掲げる方針に基づいた購買活動を行います。

1. 品質本位

- ① 株式会社トキワの「品質方針」に沿って品質と安全を優先し、さらにコストについても重視します。
- ② お客様にとっての価値を向上させる新しい技術やご提案を歓迎します。

2. オープンでフェアなお取引

- ① 合理的なプロセスと判断に基づく公平・公正かつ開かれた取引により、適正な企業活

動を支える調達活動を行います。

- ② お取引先の選定は、品質（Q）・コスト（C）・納期（D）・安定調達のほかに、CSRへの取り組み、経営状況、技術力、提案力等を総合的に評価したうえで行います。

3. コンプライアンスの遵守

- ① 社会規範、関連する法令およびその精神を遵守し、社会に信頼される良識のある活動を実施します。
- ② 購買に関わる担当者は、いかなるお取引先とも個人的な利害関係を持ちません。また、不適切なビジネス上の便宜を得たりこれを確保することを目的としての謝礼、贈答、接待は一切受けません。
- ③ 寄付や商品・サービス等の利用を強要しません。
- ④ 暴力団などの反社会的勢力に対しては、関係を遮断し、不当な要求を拒絶し、資金提供を行いません。
- ⑤ 汚職防止、マネーロンダリング防止に努め、

経済制裁に関する各種貿易制裁法を厳正に遵守します。

4. 人権への配慮

- ① 国際的に認められた人権を理解し、人権に関する国際行動規範を尊重した事業活動を行います。
- ② 広くステークホルダーと協力し、自らが人権侵害に加担することがないように努めます。



ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント

>APPENDIX

APPENDIX-1 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

③ 労働における基本的原則および権利である、

- ・ 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、
- ・ あらゆる形態の強制労働の禁止、
- ・ 児童労働の禁止、
- ・ 雇用および職業における差別の排除、
- ・ 非人道的扱い・ハラスメントの禁止

を尊重します。

④ 多様性、平等、包摂性を重視するとともに、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、言語、宗教、信条、政治上その他の意見、出身、財産、門地その他の地位、婚姻の状況、家族関係、ライフスタイル、障害、疾患、経歴等の事由によって差別されないことを目指します。また、あらゆる活動において、さまざまな国籍と文化的背景を持つ人々を受け入れ、様々な属性や背景を理由に不当に排除されることなく、いきいきと働き続けられる環境の整備に取り組みます。

5. 環境への配慮

- 法令、条例、業界の自主基準を厳守し、自然と調和・共存する社会づくりを目指します。環境への配慮、汚染の防止を心がけ、お取引先と協力して地球環境に配慮した購買活動を実践します。

6. お取引先との相互の信頼と繁栄

- お取引先と長期的な信頼関係を築き共存共栄を図ります。また、お取引先と協力し各種リスクの適切な管理と未然防止を徹底し、社会と経営への影響を回避する取り組みに努めます。

7. 機密情報の管理

- お取引先より提供頂いた個人情報および機密情報については適切に管理し、了解なく社内外に公表しません。

8. CSR購買の推進

- CSR購買を積極的に推進し、お取引先と共に持続可能な社会の発展に貢献していきます。



ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント

>APPENDIX

APPENDIX-2 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

株式会社トキワ CSR調達ガイドライン

1. 体制・コンプライアンス・ リスクマネジメント

1-1. 法令遵守

それぞれの国の法令を遵守する。また、国際的な規範・ガイドラインおよび業界基準やそれらの動向を常に注視し、これらを尊重した取引に努める。

1-2. 汚職・賄賂の禁止

政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行わない。

1-3. 優越的地位の濫用禁止

優越的な地位を利用して、取引先に不利益を与える行為を行わない。

1-4. 不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わない。

1-5. 競争制限的行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない。

1-6. 知的財産の尊重

他社の知的財産を侵害しない。

1-7. 反社会的勢力との関係根絶

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を持たない。

1-8. 不正行為の予防と早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための制度を整える。

1-9. 情報公開

法令等で公開を義務づけられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して経営状況に関する情報を含め積極的な情報提供・開示を行う。

1-10. 緊急時の対応

生命・身体を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する。

1-11. サプライチェーンの取り組み

このガイドラインの事項を含む社会的責任を取引先にも求める。

2. 人権・労働

2-1. 強制労働の禁止

いかなる形態においても、強制されたまたは本人の意に反する労働を行わせない。

2-2. 児童労働の禁止

法令で定められた最低就業年齢に満たない児童の労働を禁止している。

2-3. 差別の禁止

各国・地域の法令や文化を尊重し、人権、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、身体障害などを理由に雇用機会、採用、昇進、報酬などの処遇で差別しない。

2-4. 非人道的扱い・ハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント（嫌がらせ）をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する。

ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント

>APPENDIX

APPENDIX-2 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

2-5. 適切な賃金の支払

最低賃金、超過勤務、法定給付を含む全ての賃金関連法を遵守したうえで、従業員に対し給与の支払いを行う。

2-6. 労働時間の適正管理

法令限度を超えないよう従業員の労働時間を適切に管理する。

2-7. 結社の自由と団体交渉権の尊重

結社の自由と団体交渉権を尊重する。

2-8. 労働環境の安全衛生管理

職場の安全に対するリスクを評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。また、職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し適切な対策を講じ、従業員一人一人が安全で健康的に働くことのできる環境づくりを行う。

2-9. 従業員の定期的な管理

従業員の健康状態を把握し、適切な健康管理を行う。

3. 環境

3-1. 環境マネジメントへの取り組み

環境に配慮したマネジメントの仕組みを構築し運用する。

3-2. 化学物質の管理

製造工程で取り扱う法令等で指定された化学物質を管理する。

3-3. 環境への影響の最小化

事業による環境への影響を最小限にするよう努めている。

3-4. 許認可と法規制遵守

環境に関する法令等で定められた許認可を受け、必要に応じて報告している。また、汚染や健康被害を防止するとともに環境に関する法令等の遵守を徹底する。

4. 安全・安心・情報

4-1. 品質マネジメントへの取り組み

品質に配慮したマネジメントの仕組みを構築し、運用する。

4-2. 製品・サービスに関する正確な情報の提供

製品・サービスに関する正確な情報を提供する。

4-3. 製品安全性の確保

製品・原材料が各国の法令等で定める安全性の基準を満足するとともに、取引先の要求水準を満足している。

4-4. 個人情報・機密情報の漏洩防止

情報セキュリティを徹底し、個人情報および機密情報を適切に管理・保護する。

ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント

>APPENDIX

APPENDIX-3 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

株式会社トキワ 持続可能な原材料調達ガイドライン

株式会社トキワ「購買基本方針」にある持続可能な社会の発展を推進するため、環境や社会問題を抱えるパーム由来原材料、紛争鉱物原材料について、持続可能な原材料調達ガイドラインを設定し、持続可能な調達を推進します。

また、化学物質が人の健康や環境へ及ぼす影響から保護するため、REACH規則に準拠し、持続可能な調達を推進します。

1. パーム油

株式会社トキワで購入するパーム由来原材料について環境や社会問題に配慮した調達を推進します。

新規調達のパーム由来原材料については、RSPO認証品を採用いたします。また、2030年までには購入する全てのパーム由来原材料について、RSPO認証品に切り替えます。

RSPOは、正式名称を「持続可能なパーム油のための円卓会議（Roundtable on Sustainable Palm Oil）」といい、パーム油に関わる7つのステークホルダーによって構成される非営利組織です。RSPOが考える持続可能なパーム油の生産には、関連する法制度に違反していないだけでなく、経済的に持続可能であること、環境的に適切かつ社会的に有益であることが求められます。「RSPOの原則と基準（The RSPO Principles and Criteria、P&C）」には、7つの原則の下に40項目の基準が定められ、個々の基準ごとに、具体的指標とガイダンスが示されています。原則と基準の内容は、状況の変化に対応できるように、5年おきに見直しが行われます。各工程の認証制度として、生産段階で「原則と基準（P&C）」に則って持続可能な生産がおこなわれていることの認証（P&C認証）と、認証パーム油がサプライチェーンの全段階を通じ間違いなく受け渡されるシステムが確立されていることの認証（SC認証）という、2つの制度を設けています。



ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント

>APPENDIX

APPENDIX-3 サステナブルな原料調達 ―国際環境規制への対応―

2.紛争鉱物

株式会社トキワで購入する 鉱物原材料については、紛争地域で採掘された鉱物資源を用いない原材料調達を推進します。

紛争鉱物（Conflict minerals）とは、アフリカ諸国などの紛争地域で採掘された鉱物資源のことです。特に2017年3月に成立した米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）は、規制対象の鉱物資源を、スズ、タンタル、タングステン、金（3TG）の4物質と定義しています。その後も2017年には、欧州でもEU紛争鉱物規則が成立しています。

紛争地域：コンゴ民主共和国（DRC） および隣接諸国（コンゴ共和国、アンゴラ、ザンビア、タンザニア、ウガンダ、南スーダン、ルワンダ、中央アフリカ共和国、ブルンジの9ヶ国）

紛争鉱物：スズ、タンタル、タングステン、金及びその派生物

3.REACH規則

株式会社トキワで購入する原材料については、REACH規則に遵守した原材料の調達を推進します。

REACH（化学品の登録、評価、認可及び制限に関する規則）は、2007年6月1日に発効したEU（欧州連合）における化学品規則です。

REACH規則では、既存・新規を問わずEU域内で1トン/年以上の化学品を販売するには、一部例外を除き、欧州化学品庁（ECHA）への「登録」が必要となります。また、製品についても意図的な放出がある場合は「登録」、有害性に関して高い懸念のある物質（SVHC）が含まれている場合は「届出」や「情報伝達」等の対応が必要となります。



ENVIRONMENT
サステナブルな原料調達
サプライヤーアセスメント



TOKIWA Corporation

東京本社

〒114-0002 東京都北区王子1丁目9番5号 京徳ビル5F

TEL : 03-3914-2111 (代) FAX : 03-3913-8411

<https://www.tokiwa-corp.com>