TOKIWA

TOKIWA サステナビリティレポート

Sustainability Report 2026





















TOKIWA

世界中に
美と感動と喜びを
お届けする










Contents

企業概要

トップメッセージ 3
トキワの歩み 4
トキワ バリューチェーン 5
会社・グループ概要 6

TOKIWA Sustainability

トキワのサステナビリティ 8
マテリアリティの特定 9
マテリアリティへの取り組み 10
トキワの強み 11
外部評価・イニシアティブ・認証 12
サステナビリティ推進体制 13
ステークホルダーエンゲージメント 14

TOKIWA Sustainable Beauty

TOKIWA Sustainable Beautyとは 16
トキワ サステナブルビューティ 活動指標 17
クリーン・グリーンビューティ処方の拡充 18
サステナブルパッケージ 21
共生社会を目指して 23

ENVIRONMENT

トキワグループ環境方針 25
環境の負荷軽減 26
環境マネジメント 30
グループ会社での取り組み 32
責任あるサプライチェーン 33

SOCIAL

安全な製品のモノづくり 38
人権 40
強制労働・人身売買・児童労働の禁止 41
人材育成 42
安全・健康 43
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進 48
雇用・福利厚生 50
地域社会とともに 52

GOVERNANCE

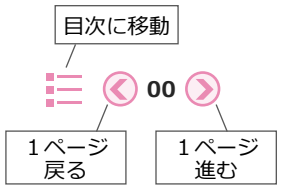
コーポレートガバナンス 54
コンプライアンス 57
内部統制・内部監査体制 59
情報セキュリティ 60

APPENDIX

ENVIRONMENT 64
SOCIAL 70
2024年CO_2排出量 第三者保証報告書 75

PDFの使い方

ナビゲーションボタン



コンテンツカテゴリ

目次及び各ページ上部のタブをクリックすると、その記事の先頭に移動します

リンクボタン

レポート内の関連記事に移動します

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」ことを使命として、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、人体への影響を最小限にすることを意識した製品開発）をおき、環境や社会課題の解決に取り組んでいます。「トキワ サステナビリティレポート」は、当社のサステナビリティへの取り組みとその実績を、ステークホルダーの皆様にお伝えすることを目的として、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いますが、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

2025年4月～2026年3月
※一部情報は、2025年3月以前と2026年4月以降の情報を含みます

発行時期

2026年10月

報告サイクル

年に一度

参照したガイドライン

GRIスタンダード
SASBスタンダード

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』

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、鉛筆製造を祖業として1948年に創業しました。その後、一貫して消費者の皆様の生活を豊かにするためのモノづくりを営む中で、1969年に鉛筆製造のノウハウを活用した「アイペンシル」の生産を開始し、化粧品事業に参入いたしました。

現在は化粧品事業に経営資源を集中し、「世界中に美と感動と喜びをお届けする」をトキワのミッション（使命）に掲げ、創業から受け継がれるモノづくりの情熱を胸に、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、笑顔あふれる世の中にすることを目指しています。

環境変化に対応したモノづくり

社会の変化、生活習慣の変化に伴い化粧品における価値の捉え方は常に進化しています。製品の品質や機能の優位性を伴うイノベーションが重要であることはもちろんですが、開発や製造における私たちの想いが使われる方の心に響く製品であることが、人々の生活を豊かにし、笑顔あふれる世の中にすることにつながると確信しています。

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、笑顔になれることに加えて、製造や配送過程でのCO_2排出量削減や資源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課題の解決への貢献も、モノづくりを社業とするトキワにとって非常に重要な使命です。

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、プラスチック使用量の少ない製品や、永く使える製品の開発、リサイクル可能な容器の開発、再生可能エネルギーの活用等、環境負荷の低減やより効率的な生産モデルへの投資をより一層加速することで、持続的な事業成長と環境問題への対応を両立すべく取り組んでいます。

サステナブルビューティの推進

トキワの推進するサステナブルビューティはクリーンビューティとグリーンビューティを掛け合わせたものであり、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ための取り組みです。

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注意が必要です。法律の遵守だけでなく、人体に影響を与える“おそれ”がある成分を使用しないこと、さらにはより安全な原材料の調達に投資を行うとともに、それら生産者の生活改善にも注意を払うなど、求められる最大限を意識して開発・製造を推進しています。2020年の取り組み開始以降、トキワのサステナブルビューティ製品は国内外の多くのお客様に採用いただいており、今や私たちのモノづくりの新たなスタンダードとして定着しつつあることに確かな手応えを感じています。

DE＆Iを事業成長の推進力に

化粧品の受託製造・開発事業においては、世界中の多様な生活者のニーズやトレンドを深く理解し、新たな発想で新奇性の高い製品を開発することが必要不可欠で、そのためにはダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）&インクルージョン（受容・包括）を推進することが極めて重要です。すべての従業員が、性別、国籍、人種などに関わらず、互いを尊重し合いながらその個性や技能を存分に発揮し、いきいきと活躍できる組織と環境、文化を醸成することは、持続的な事業成長の大きな推進力となります。より良いメイクアップ製品を開発・製造し、様々な事業会社の皆様との協業によって、世界中の人々が、昨日の自分より自信を持てるようになること、新たな自分を発見できることも、トキワが貢献できる社会貢献の大きな柱であるとも考えています。

80億人を超える世界の人口の半数以上は、日常的にメイクアップを使用されておらず、使いやすく、便利で、簡単に自身の魅力を引き立たせるメイクアップ製品を提供することが世界中の人々の生活を豊かにすること、笑顔あふれる世の中にすることに繋がっていくと従業員一同想いを一つにして新たな製品開発に取り組んでいきます。

トキワのミッション「世界中に美と感動と喜びをお届けする」の実現は、お客様、サプライヤー・取引先の皆様、従業員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進めることは出来ません。本サステナビリティレポートを通じて私たちの取り組みをご一読いただき、皆様とともに、着実により良い未来を目指して邁進する所存でございますので宜しくお願いいたします。

代表取締役社長
秋田　千収



トキワの歩み

鉛筆の軸板製造からスタートした当社は、製紙事業などの多角化を図りながら成長してきました。その中で1969年に化粧品事業に参入し、2009年からは化粧品OEM専業メーカーとして発展を続けています。

これまでに培ってきた製造に対する技術や精神は処方開発、容器開発にも受け継がれ、これらを一体的に行えることは当社を支える強みの一つとなっています。

研究員 **100人以上**

年間生産数 **1億個以上**
＊トキワグローバル 2024年実績

特許 **600以上**
＊日本国内外にて


創業時の工場


常盤産業株式会社　社旗

1948年
常盤産業株式会社を設立
鉛筆軸板を製造


自動製軸機1号機

1954年
自動製軸機を開発

1969年
東京に化粧品部門を開設


製紙　名古屋工場全景

1965年
製紙 名古屋工場の起工


軸板木目自動判別装置
（TAS-1）

1983年
軸板木目自動判別装置を開発

1980年
中津川工場に
化粧品ラインを新設


中津川工場



株式会社トキワ発足

1991年
事業ごとに分かれていた４社を合併
株式会社トキワ スタート

1996年
落合工場を新設


落合工場

2003年
昆山永青化粧品
有限公司（中国）を設立


東京本社

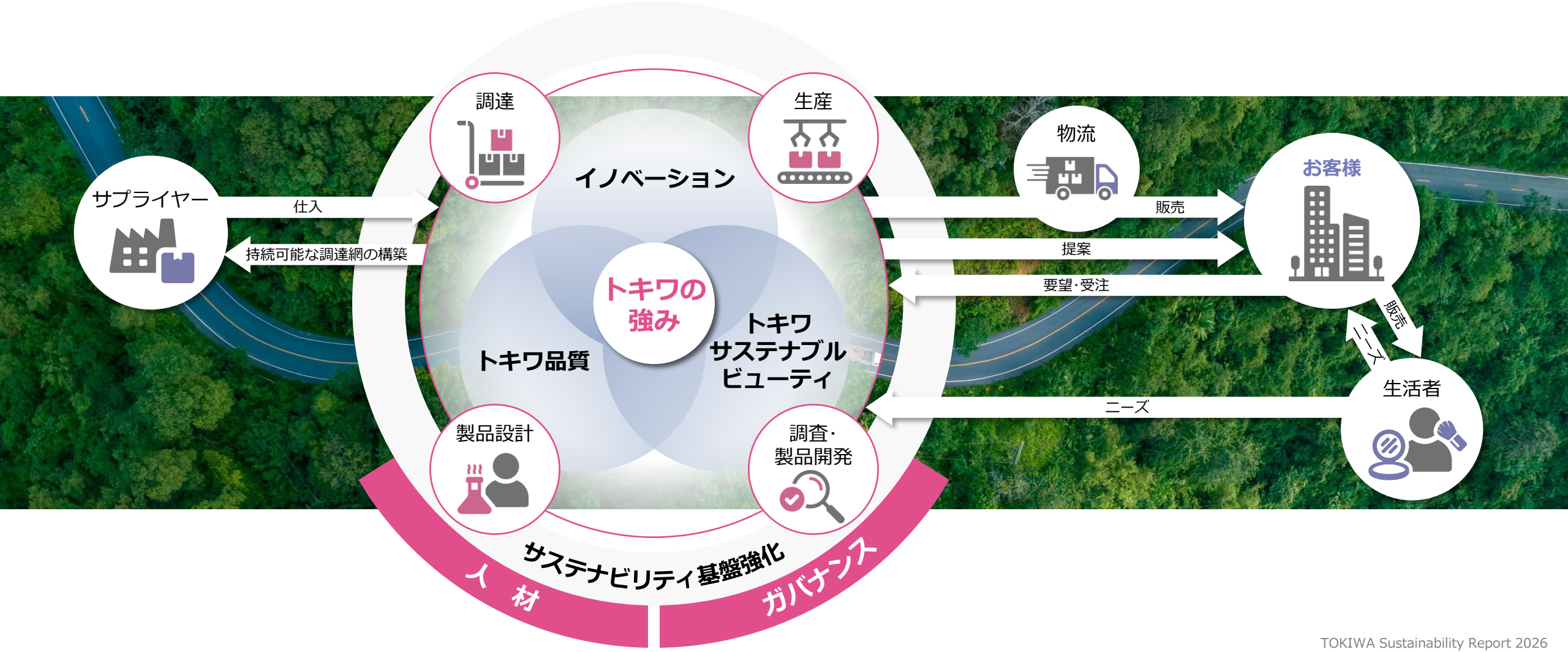
2009年
製紙事業を譲渡
化粧品OEM専業メーカーとなる

2024年
TOA株式会社との
パートナーシップ開始


昆山永青化粧品有限公司

トキワ バリューチェーン

トキワグループは、お客様やその先にある生活者の要望・ニーズを捉え、当社の強みを最大限に発揮することで「世界中に美と感動と喜びをお届けする」ためのバリューチェーンを構築しています。
今後も変化する社会・環境課題の解決に貢献するため、バリューチェーンにおけるサステナビリティを推進し、社会価値・経済価値創出の両立を目指します。



会社・グループ概要

商号	株式会社トキワ
創立	1948年7月23日
本社所在地	東京都北区王子1-9-5
代表者	代表取締役社長 秋田 千収
資本金	7,670万円
従業員数	1,010名

トキワグループ会社　6社

国内	海外
2社（製造拠点：8ヵ所）	4社（製造拠点：2ヵ所）

2026年3月31日現在

東京都
- 東京本社

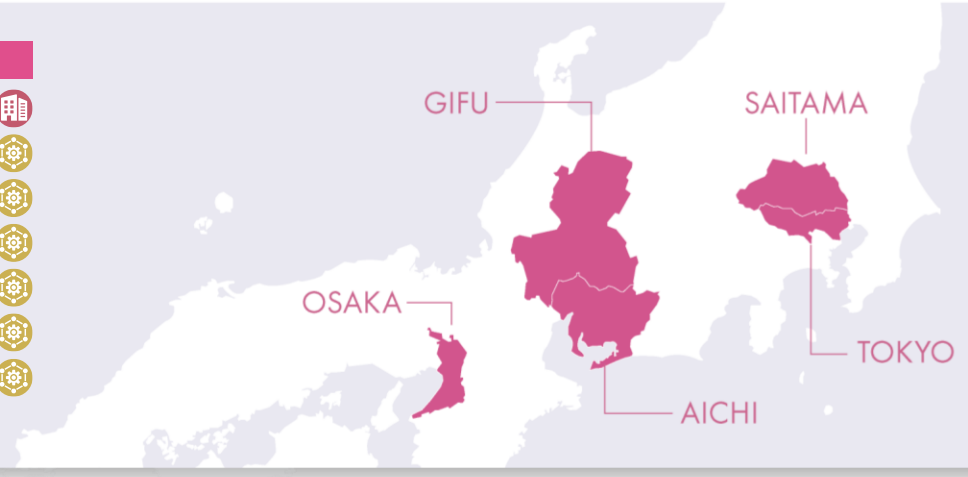
大阪府
- 大阪事務所

愛知県
- 名古屋事務所

埼玉県
- グローバルテクノロジーセンター
- グローバルロジスティクスセンター
- 株式会社ソナックス

オフィス　研究所　製造拠点

岐阜県
- 中津川本店
- 中津川工場
- 落合工場
- 瑞浪工場
- 土岐工場
- 駒場工場
- 坂本事業所





中国
- 昆山永青化粧品有限公司
- 上海オフィス
- 広州オフィス

フィリピン
- トキワ スービック

アメリカ
- トキワ コスメティクス インターナショナル

フランス
- 株式会社C.M.C（パリオフィス）

TOKIWA Sustainability



トキワのサステナビリティ

トキワは「環境に優しく」「人に優しく」を通じて「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」ことで「世界中に美と感動と喜びをお届けする」ことを実現していきたいと考えています。この考えのもと、マテリアリティ（重要課題）を特定するとともに取り組み目標を設定し、推進することで、持続可能な社会の実現と、企業価値の向上を目指します。

ミッション（使命）

世界中に
美と感動と喜びをお届けする

2030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テージ・マステージの顧客にとっての第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
- 人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

マテリアリティ（重要課題）

環境に優しく

- サステナブルな処方/容器の一体開発
- サステナブルな調達
- ライフサイクル全体のCO_2排出量削減

人に優しく

- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
- 人材育成及び人材開発
- パートナーシップに基づく価値の創造
- 継続的なイノベーションを生む、技術力の向上
- 製品の安全、安心確保



マテリアリティの特定

マテリアリティ（重要課題）特定プロセス

トキワのサステナビリティの大きな柱となる、「環境に優しく」と「人に優しく」を念頭に、モノづくり企業としての責任と地球環境や社会課題を熟慮した「社会視点での重要度」、グローバルな事業活動を展開するための国際的な規範等や企業としての成長に求められる「トキワにとっての重要度」の視点をもって、次のステップでマテリアリティ（重要課題）を抽出・特定しました。

各課題は、経営会議内で定期的にレビューを行い、課題に対する目標の進捗確認と重要度の変化に対応した見直しを行っていきます。



候補テーマの抽出
国連グローバルコンパクト、ISO26000, SDGs, 他企業例等を参考に、85の候補テーマ（環境分野：20、社会分野：46、ガバナンス分野：19）を抽出

重要度の評価
抽出した候補テーマについて経営会議メンバー、従業員、外部有識者が議論し、事業成長や企業価値向上における重要度を評価。評価結果を「社会視点での重要度」と「トキワにとっての重要度」の２軸でマッピングすることで、マテリアリティ・マトリクスを作成し、８のマテリアリティ（重要課題）を選定

妥当性の評価
各課題の担当部門、外部有識者との意見交換により、選定したマテリアリティ（重要課題）の妥当性や整合性を検証

承認
選定した８のマテリアリティ（重要課題）を取締役会で確認し、CEOが最終承認

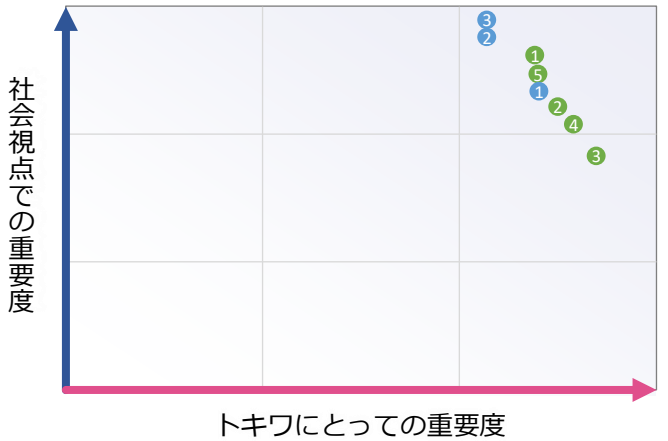
「環境に優しく」環境負荷の低減と自然との共生

1. サステナブルな処方/容器の一体開発
2. サステナブルな調達
3. ライフサイクル全体のCO_2排出量削減

「人に優しく」社会的責任の遂行

1. ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
2. 人材育成及び人材開発
3. パートナーシップに基づく価値の創造
4. 継続的なイノベーションを生む、技術力の向上
5. 製品の安全・安心確保

マテリアリティ マトリックス



マテリアリティへの取り組み

トキワでは、特定したマテリアリティ（重要課題）に基づく具体的な取り組み目標を各部門で設定しています。
その達成に向けては経営資源の重点的な配分を行うことを必要に応じて意思決定し、ESGプロジェクトやサステナブルビューティプロジェクトを通じて推進しています。
各々の取り組みはSDGsへの貢献にもつながるものであり、事業成長と社会貢献を両立する企業となるべく全社一体となって日々挑戦してまいります。

分類	マテリアリティ（重要課題）	目標（実施行動）	KPI			対応するSDGs
			2025年実績	2027年	2030年	
「環境に優しく」環境負荷の低減と自然との共生	**サステナブルな処方/容器の一体開発**	① クリーンビューティ処方の製品化推進（年度毎新規製品対応比率） ② サステナブル容器採用推進	① 70.6% ② 32.6%	① 75% ② 40%	① 85% ② 60%	  
	サステナブルな調達	① パーム油由来原材料のRSPO認証品の使用 ② 紛争地域で採掘された鉱物資源を用いた原材料調達をしない ③ REACH規則を遵守した原材料調達	① 75.0% ② 調達ゼロ維持継続 ③ 遵守の維持継続	① 80% ② 調達ゼロ維持継続 ③ 遵守の維持継続	① 90% ② 調達ゼロ維持継続 ③ 遵守の維持継続	  
	ライフサイクル全体のCO_2排出量削減	CO_2排出削減（対2019年　Scope1・2※）	89%	93% 全ての電力を再生可能エネルギー化	100%	
「人に優しく」社会的責任の遂行	**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン**	管理職に占める女性割合の向上	女性管理職： 12%	女性管理職： 14%	女性管理職： 18%	  
	人材育成及び人材開発	全社教育・育成プログラム 「トキワキャンパス」の開発と展開	• e-ラーニング導入 • 生産トレーニング体制構築 • 次世代リーダー研修	• トキワの教育体系の確立 • 階層別研修の充実	トキワキャンパスの浸透	
	パートナーシップに基づく価値の創造	企業間のパートナーシップを国内外との開発戦略の中に位置づけ、その相乗効果によりお客様に喜ばれる商品を提供する（パートナー企業との共同開発の推進）	共同開発件数： 3件/年	共同開発件数： 4件/年	共同開発件数： 5件/年	
	継続的なイノベーションを生む技術力の向上	開発プロジェクトを明確にして処方と容器の特徴を活かし、同時に開発を進め独自のイノベーションアイテムを創出する（イノベーションの特許化）	特許等出願数： 27件/年	特許等出願数： 30件/年	特許出願件数： 35件/年	  
	製品の安全・安心確保	重篤なトラブルゼロの維持	1件/年	0件/年	0件/年	

※温室効果ガス（GHG）排出量のスコープについて　Scope1：自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出
Scope2：自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出

トキワの強み

1969年に化粧品事業に参入し、培ってきた“強み”は、
多くの皆様にご愛用いただける製品を生み出し続けています。

Innovation

処方と容器の同時開発
独自設計と特許技術
アイデアを具現化する生産技術

株式会社トキワ 3つの強み

- イノベーション
- トキワ品質
- トキワ サステナブル ビューティ

TOKIWA Quality

世界最高水準の品質
納期遵守とサービス対応
トキワ品質によるグローバル生産

TOKIWA Sustainable Beauty

トキワサステナブルビューティフィロソフィ
処方（クリーン＆グリーン）
容器（クリーン＆グリーン）

メイクアップ受託製造市場の参入企業シェア（2025年度）33.9%（1位）

取扱いアイテム数 1,200以上（日本国内1,000以上）

取引社数 220社以上（日本国内180社以上）

※出所：矢野経済研究所 2025年版
化粧品受託製造・容器・原料市場の展望と戦略

外部評価・イニシアティブ・認証

2026年3月31日時点

トキワは、ミッションとして掲げる「世界中に美と感動と喜びをお届けする」を実現するため、2030年のビジョン「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」に向けて取り組んでいます。

これまでの取り組みは、国際的な環境非営利団体のCDPでは「気候変動」において2022年から4年連続でリーダーシップレベルであるA－、「フォレスト」では2年連続でB、2025年度初めて取り組んだ「水セキュリティ」においてはBの評価を受けています。また、世界的なサステナビリティ評価機関のEcoVadisにおいては、2024年から２年連続でシルバーメダルを獲得、2026年にはゴールドメダルを獲得しました。

また、従業員の安全・安心を最優先にし、安全で働きやすく、心身ともに健康な職場環境の実現を目指して、瑞浪工場において労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格「ISO 45001」の認証を取得しました。

今後も外部評価やイニシアティブへの賛同、関連する認証を取得し、化粧品のモノづくりを通じた「持続可能な社会」の実現に貢献していくことで、サステナブルな事業活動を推進し、企業活動における社会的責任を果たしてまいります。

CDP 2025
- 気候変動：A－
- サプライヤーエンゲージメントリーダー選定
- フォレスト：B
- 水・セキュリティ：B

EcoVadis　ゴールド評価

2026EcoVadis
評価はこちら

責任ある森林管理のマーク

FSC®CoC　認証取得

9-3473-19-100-00

RSPO　準会員
サプライチェーン認証取得

国連グローバル・コンパクト加入

労働安全衛生マネジメントシステム
認証取得

ISO 45001:2018　認証取得

※瑞浪工場

JIS Q 14001
JSAE 403

環境マネジメントシステム
認証取得

※落合工場

IS 759490 / ISO27001

※適用範囲：国際営業本部、情報システム部

サステナビリティ推進体制

トキワのサステナビリティ推進体制

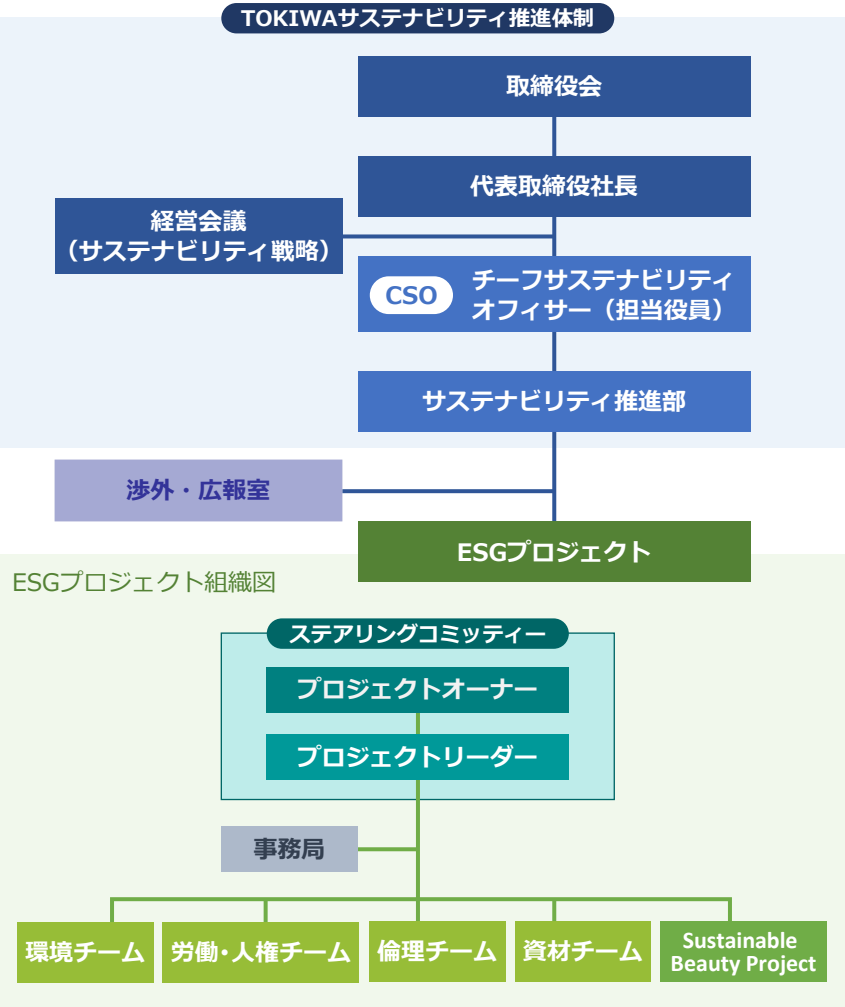
トキワでは、代表取締役社長が議長を務める経営会議において重要な課題や持続可能な環境、社会への貢献などのサステナビリティ戦略を策定し、その進捗を議論しています。その内容は取締役会に報告され、執行の監督を行っています。

サステナビリティ活動の推進に向けては、CSO（チーフサステナビリティオフィサー）を任命し、トキワグループ全体のサステナビリティ活動における責任と権限を与えており、CSOの指揮の下、推進に関する業務執行をサステナビリティ推進部が担い、推進と開示、社内浸透を行っています。

具体的な推進活動としては、ESGプロジェクトを組織し、環境チーム、労働・人権チーム、倫理チーム、資材チームの各チーム毎にESGの観点から客観的な評価と問題点の抽出を行い、改善を進めていく体制をとっています。

加えて、SDGsへの貢献を意識しながら、CSV（Creating Shared Value　共通価値の創造）に取り組み、研究開発を進めることがサステナビリティの推進には不可欠と考えています。

Sustainable Beauty Projectでは、これらの開発に向けた取り組みや目標・実績を管理するとともに、社内の共有を図り、当社の重要施策として経営計画の中心に置き推進しています。



チーフサステナビリティオフィサーからのメッセージ

人と環境に優しいモノづくりを行い、
持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

市場環境はライフスタイルの急速な変化の中、人々のものの見方や価値観の多様化が進み、従来の画一的な豊かさや幸福の概念は多様化の一途をたどっています。

トキワは、企業使命である「世界中に美と感動と喜びをお届けする」のもと、2030年に向けて「人と環境に優しいものづくりを通じて、サステナブルな社会の実現」を目指し、サステナビリティを企業経営の中心に据えて、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ことに取り組んでいます。

グループ内の各地域拠点やコーポレート部門だけでなく、バリューチェーンのステークホルダーと連携して、事業活動を通じたサステナビリティアクションを加速しています。

当社では、2020年にチーフクリーンビューティオフィサーの指揮下で、サステナビリティ商品開発を商品開発戦略の中心に据え、当社のコア技術を通じ、サステナブルな商品をお届けするアクションを本格始動しました。2021年には、トキワグループ全体のサステナビリティ関連課題について専門的に審議し管理運営するため、チーフクリーンビューティオフィサーをチーフサステナビリティオフィサーに改めるとともにサステビリティ推進部門を新設することで、全社での推進体制をより強化し、ESGを意識した経営にスピードを上げて取り組んでおり、徐々に実績も出ています。

今後も世界の急激な変化をとらえ、本業を通じて社会価値創出・社会課題の解決に邁進してまいります。

チーフサステナビリティオフィサー　専務執行役員　　市岡　真治

ステークホルダーエンゲージメント

トキワでは、従業員、お客様、サプライヤー、株主、業界団体、地域コミュニティを特に重要なステークホルダーとして捉えています。
ステークホルダーの皆様との対話や協働、相互理解に取り組むことで、ミッション（使命）として掲げる「世界中に美と感動と喜びをお届けする」の実現につなげるとともに、
持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

TOKIWA

従業員	適正な処遇、労働安全衛生に加えて一人ひとりがやりがいを感じ、会社とともに成長し続ける	タウンホールミーティング	年４回	会社の計画・業績・状況等を共有、経営陣と従業員の意見交換
		エンゲージメントサーベイ	年１回	従業員の会社とのつながりの強さを共有、課題の抽出
		安全衛生委員会	月１回	安全衛生情報の伝達と共有
		従業員の健康づくり支援	随時	産業医問診・ストレスチェック・メンタルヘルスケア実施
		内部通報窓口	随時	不正行為の早期発見、通報者の保護のための第三者窓口
		労使協議	随時	経営方針や業績の共有、労働環境改善・待遇面（賞与・昇給）の協議
お客様	アイデアの具現化に留まらず、お客さまのニーズの把握に努め、課題解決に向けた提案を行う	日常的営業活動	毎日	新製品受注拡販のための営業活動、新製品プロジェクト進行
		製品プレゼンテーション	随時	顧客ニーズを先取りした製品のプレゼンテーション
		規制・品質情報交換	随時	国内・海外の化粧品関連規制の情報交換と共有・意見交換
		化粧品関連展示会出展	年１回	国内・海外での化粧品関連展示会への出展による新規顧客の獲得
サプライヤー	人権や環境に配慮した調達とともに、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、良きパートナー シップを築く	購買方針説明	随時	サステナブルな購買方針の共有と理解
		CSR調達アンケート	年１回	方針の実践状況の評価把握
		品質検討会	随時	品質リスクの事前回避と機会の共有
		品質監査	随時	品質リスクの事前回避と機会の共有
株主	適時適正な開示と建設的な対話に基づく取り組みを実施	株主総会	年１回	事業報告、連結計算書類、監査結果等の報告・決議事項の審議と決議
		中期事業計画	年１回	中期事業計画の報告及び審議
		決算説明会	年１回	決算概況、経営戦略、事業取り組み等の報告
業界団体・会員企業	業界の更なる発展のため、建設的な情報共有を行う	日本化粧品工業会	随時	サステナブルな購買方針の共有と理解
		日本化粧品受託製造業懇談会・「JC・OEMセミナー」	２カ月1回・年1回	OEM業界動向・課題・情報等の共有
地域コミュニティ	地域にとって誇れる企業となるための活動・対話を実施	地域（国内・海外）に応じた地域との交流・協賛活動等	随時	地域行政や地域住民との交流、意見交換・企業活動への理解促進

TOKIWA
Sustainable Beauty



TOKIWA Sustainable Beautyとは

トキワでは Sustainable Beauty Project を通じて、人や環境に優しいサステナブルな製品開発を推進しています

研究開発においては、日々一歩ずつでも課題解決に向けた取り組みを進めていくことが重要と考えており、処方や容器が一つでも人や環境に優しいとされる基準に該当するものを「TOKIWA Sustainable Beauty」として、すべてを包含する定義としています。

またこの中で、化粧品を使用する人だけでなく、多くの人々に影響を及ぼす可能性のある環境課題については、その基準に一つでも該当するものを「TOKIWA Green Beauty」として捉えています。

「TOKIWA Clean Beauty」は、年々厳しくなる化粧品専門店や化粧品メーカーが策定するクリーン処方基準に加え、数年後のグローバル市場を予測し、先駆けて独自に制定した基準（トキワクリーン基準）すべてに該当するものとして、人にも環境にも優しい TOKIWA Sustainable Beauty の中で最も厳しい定義付けをしています。

登録第6760493号

トキワクリーン基準ロゴマーク



トキワ サステナブルビューティ 活動指標

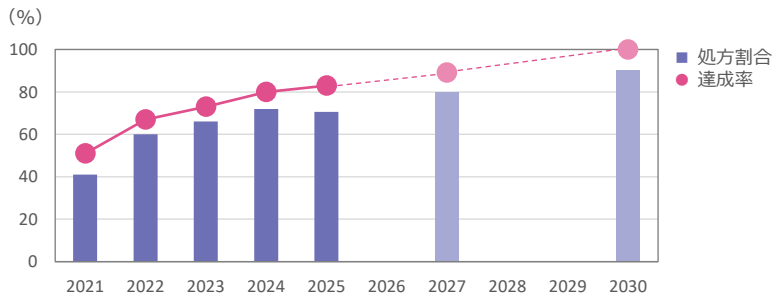
サステナビリティ活動の目標値と達成率

クリーン処方

新規登録のクリーン処方割合

■ **目標詳細**
トキワ処方製品数の内、欧米における一般的なクリーンビューティ定義の処方製品が占める割合

2030年 目標	85%	達成率 83%
2025年 実績	70.6%	

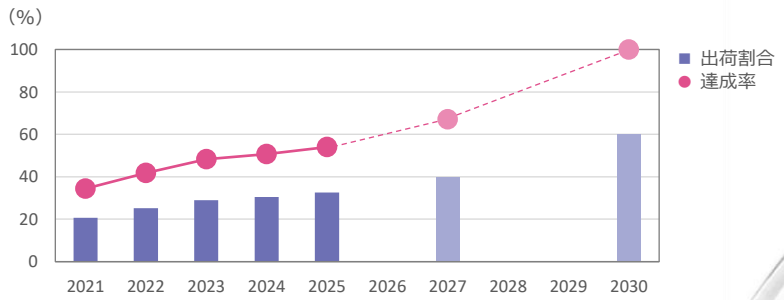


サステナブル容器

サステナブル容器※1製品 の出荷割合

■ **目標詳細**
総出荷量の内、サステナブル容器製品の出荷量が占める割合

2030年 目標	60%	達成率 54%
2025年 実績	32.6%	



※1 サステナブル容器とは：スチレンフリー、POMフリー、カーボンフリー、石油塗料フリー、レフィル、カスタマイズ、モノマテリアル、再生材（リサイクル）含有、PCR製品、木材主原料、木材　FSCミックスクレジット承認主原料、紙製（主原料）、バイオマス（主原料）、衛生・安全・清潔、インクルーシブデザイン



クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

私達は、サステナブルビューティを通じて、人と環境に優しい処方の開発を推進し、
生活者の方々に安心して使っていただける製品をお届けします

タルクフリー

タルクには発がん性物質であるアスベストが含まれていることがあります。タルクを使用する際にはアスベストを含んでいないことを確認して使用していますが、生活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います。

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います。安全性をより高め、人に優しい製品を目指して防腐剤フリー処方を検討しています。

シリコーンフリー

多くの化粧品に配合されているシリコーンは、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います。しかし、長期的な影響は解明されておらず、自然環境でも分解されないことが分かっているので、揮発性の環状シリコーンをはじめ、シリコーン化合物全般の配合を控える取り組みを行っています。

PEGフリー

PEGの使用にあたっては安全基準を満たしているものの、含まれる不純物に対する懸念に対応するため、PEGの使用を極力抑えた処方を検討しています。

PEG：Polyethylene Glycol

ナノフリー

ナノ原料（微粒子酸化チタン、微粒子酸化亜鉛等）は紫外線散乱効果が高く、かつ透明感も高いため、広く使用されています。その安全性は様々な研究で確認されているものの、米国や欧州では懸念の声もあります。世界中の生活者の方々により安心してお使いいただくため、粒子の大き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います 。

GMOフリー

遺伝子組換え植物は安全性に関してまだ不透明な部分が多く残されています。植物由来原料を積極的に使用するにあたり、生活者の不安を減らすため、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います。

GMO：Genetically Modified Organism

クルエルティフリー※1

多くの化粧品において、人体への安全性や有効性を確認するため、成分や最終製品を動物に投与・塗布する、いわゆる動物実験が広く行われてきました。

現在、米国や欧州では動物実験を禁止する法令を定めている国や州もあり、動物実験保護の観点から動物実験を行っていない原料・成分を採用し、処方設計を行っています。

※1 原料から開発、製造、製品の流通まですべての工程で動物実験が行われていないこと（EU化粧品規制1223/2009に準拠）。



クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

紫外線吸収剤フリー

近年、オキシベンゾンやオクチノキサート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言われています。

海の環境を守るため、これらの成分を含まない処方開発に取り組んでいます。

マイクロプラスチックフリー※1

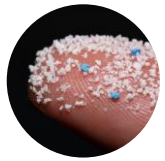
海洋汚染に繋がるとされているマイクロプラスチックに関して、米国や欧州においてはマイクロビーズを含む、水で洗い流すことができる商品の製造、輸入が禁止され、販売も禁止となっています。

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います。

当社の主力製品であるメイクアップ化粧品に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いますので、これらメイクアップ化粧品の全てのアイテム（ファンデーションや口紅等）に関しましてマイクロプラスチック素材の配合を控えた処方開発に取り組んでいます。

※1 マイクロプラスチック：5㎜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





REACH規則※2の準拠

化学物質が人の健康や地球環境へ及ぼす影響から保護するため、REACH規則に準拠した原料・成分を採用し、それらを配合した処方開発を進めています。

※2 Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals」の略で、欧州の化学物質管理における法規制。

SVHC不使用

SVHCとは、REACH規則の附属書ＸⅣに収載される認可対象物質の候補になる高懸念物質（substances of very high concern）のことです。これら高懸念物質を含んでいない原料・成分を使用しています。

Prop65の準拠

Prop65は、正式名称を「the Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986」といい、1986年11月に制定されたカリフォルニア州法です。

カリフォルニア州では、がんや生殖機能異常を引き起こすとされる化学物質がリスト化されており、2020年現在1,000を超える化学物質がリストに収載、随時更新されています。このリストを参照しProp65に準拠した処方開発を進めています。

RSPO SC認証油の使用

自然環境を守るために、持続可能な方法で栽培され、サプライチェーンが管理されたRSPO認証油を用いて製造された成分（原料）を優先して使用を進めています。



クリーン・グリーンビューティ処方の拡充

開発製品例



マイクロプラスチックフリー　ガナッシュアイブロウ

- 「固型状のバルク」「リキッドのような塗布感」「パウダリーな仕上がり」を併せ持ち、パウダーいらずで時短
- 近年の**グローバル成分規制に対応**



フィックスカの高いアイブロウジェル

- **SPM規制**に対応した、フレーキングしない、フィックスカが高い、ジェルタイプ処方



SPF付き自然由来指数100%のパウダーファンデーション

- SPF効果があり、**自然由来100%**



ノンケミで自然由来指数の高いサンスクリーンスティック

- **ノンケミカル**、白くなりにくい、**高自然由来指数**
- SPF50+、PA++++



サステナブルパッケージ（環境負荷低減や安全性等に配慮した容器）

サステナブル製品の拡充

サステナブルパッケージの開発においては、持続可能な循環型社会に向けた３Ｒ（Reduce，Reuse，Recycle）の取り組みに加え、再生産可能な原材料を活用することで環境に配慮するとともに各規制に対応した安心できる素材の容器・包装の開発を進めています。

３Ｒ＋リニューアブルの視点から、ロングユースも念頭にレフィルやカスタマイズ製品のラインナップ強化、モノマテリアルやバイオプラスチック、木材、紙といった原材料の転換を進めることで石油由来のプラスチック削減につなげています。スチレンフリーやPFASフリーなど、安心して使っていただける素材のほか、インクルーシブデザインやユニバーサルデザインといった誰もが使いやすい容器の開発にも積極的に取り組んでいます。

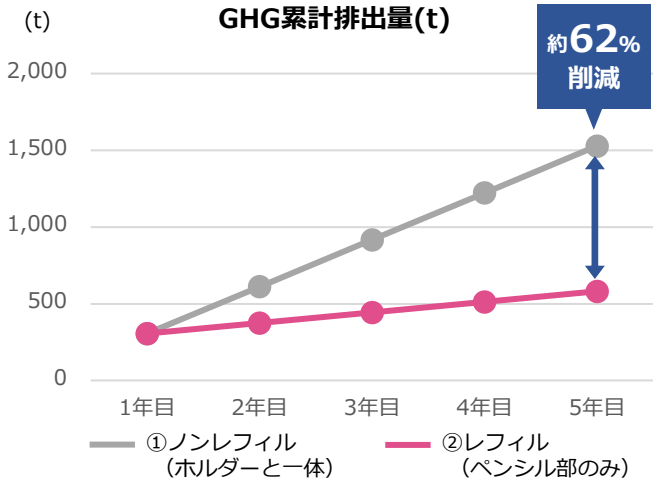




サステナブルパッケージ（環境負荷低減や安全性等に配慮した容器）

レフィル製品の環境負荷低減効果

トキワの製品は長年レフィルタイプを得意としています。レフィル製品はLCA（ライフサイクルアセスメント）の検証結果からノンレフィル製品と比較してGHG（温室効果ガス）排出量の低減につながることが判っています。



①ノンレフィル（ホルダーと一体）製品



②レフィル（ペンシル部のみ）製品



容器仕様　繰出し式アイブロウペンシル
加　　飾　ホルダー外観部品　UV塗装+印刷
製 品 力　年間50万個
納 品 先　EU輸出想定年間使用数量：　①ノンレフィル：50万個/毎年
②レフィル：本体50万個/初年＋レフィル50万個/毎年

＊上記条件の場合、②レフィル部のみの場合はGHG年間排出量が68.9ｔに対して①ノンレフィルの場合は305.5ｔとなり、2回目以降リピート使用時においては排出量が約77%削減できます。（1年目を基準として1年間で算出）

安全性への配慮

安全性への配慮から容器に使用する材料は状況に応じてREACH（EU化学物質の登録、評価、認可及び制限に関する規則）、FDA（米国食品医薬品局）、Prop65（米国カリフォルニア州環境保護庁有害物質管理局）等の各規制に対しての適合性確認を行っています。

また、材質選定においては人体への影響を考慮して懸念材料からの脱却を進めています。

（詳細：P.34容器材料のプラスチック規制）

製品例　Refillable Twisted sculpt brow



1. 縄状芯
機能性と美観性を兼ね備えたクリーン処方の革新的な芯

2. メタルホルダー
“Luxury”と“Eco-friendly”を両立させた前衛的なホルダー

3. モノマテリアルレフィル
環境に配慮した詰め替えタイプのレフィル仕様で永く使えるホルダーにも愛着感



共生社会を目指して

誰もが使いやすいユニバーサルデザインの容器開発

トキワはカラーコスメを通じて、世界中のより多くの方々が美と感動と喜びを実感し、より豊かな人生を歩んでいただきたいとの想いから、2023年よりこれまでの化粧品開発においてターゲットとしていなかった方々も含めた「インクルーシブデザイン」視点での開発に向けた取り組みを開始、数々のアイデアを生み出しました。

その経験から得られた革新的なアイデアが、多くの人々の日常を輝かせる心地よさへと広がるという気づきを得て、誰もが使いやすい「ユニバーサルデザイン」へと進化させる取り組みを進めています。

化粧品のユニバーサルデザイン（UD）

7原則

誰もが使いやすい
やさしいコスメを
目指して

1 公平に使える



キャップを
外さずに回して
使えるリップ

2 柔軟に使える



多様なスタイルや
個人差に対応できる
豊富なバリエーション

3 簡単でわかりやすい

キャップを開けて
すぐに使える
アイカラー



4 必要な情報が伝わる



色が一目でわかり
迷わずに使える

5 ミスしても安全



落としても
芯が折れにくい設計

6 少ない力で使える



軽い力で描けて
力を入れすぎても
芯が折れないアイブロー

7 十分な操作空間がある



容器全体が持ちやすく
しっかりコントロール
できる

製品開発例

背景・ユーザー	多様な人々の不便を解消
従来の課題	落下・紛失のストレス / 片手操作が困難
解決策（ソリューション）	ワンアクション・スライド機構（①キャップを前に引き出す / ②本体を回転）
体験	片手でスムーズ 紛失なし / 自信・安心
成果	メイクの楽しさをすべての人に / UDの実現



キャップレスリップ

※特許出願中

- キャップの紛失などの小さなストレスを解消
- キャップを完全に外す必要がないため、塗布する際に片手にキャップを持つ必要なし
- 機構を全て内側に設計したシンプルデザイン



ENVIRONMENT



トキワグループ環境方針

環境方針

トキワの環境に関する基本理念に従い、地球規模の保全が全人類共通な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する。

環境負荷軽減の考え方

異常気象などの気候変動の影響は、年々その深刻度を増しています。加えて生物多様性の保全や資源の有効活用も世界共通の課題と認識しており、2050年のカーボンニュートラルを目標として、重点アクションに「CO_2排出量の削減」「水消費量の削減」「廃棄物の削減」を置いています。

1. CO_2排出量の削減

- **エネルギー消費由来のCO_2排出（Scope1・Scope2）削減**
  事業活動で使用される電力や燃料から排出されるCO_2排出量の削減のため、CO_2フリー電気や再生可能エネルギー証書の購入、太陽光発電の導入などにより再生可能エネルギーの利用を促進します。
- **エネルギー効率の向上**
  建物の断熱設計、省エネルギーにつながる設備や効率的な設備の選定等によるエネルギー効率の向上に努めます。
- **バリューチェーンからの間接的なCO_2排出（Scope3）削減**
  原材料の製造や出荷輸送、販売した製品の使用時など、製品・サービスのバリューチェーンに関わるCO_2排出量についても、各ステークホルダーと協働しながら削減活動に取り組みます。

2. 水消費量の削減

- ステークホルダーと連携した水資源管理の重要性に鑑み、流域における水循環と環境の理解に努め、水の消費量の削減や有効利用、徹底した水質管理を図ることにより、持続可能な水資源の利用を推進します。
- 水系における健全な水循環や水に関連する地域固有の文化、水と衛生を尊重しながら、法令や規制を遵守するだけでなく、従業員に対しても水消費量削減に貢献できるよう働きかけていきます。

3. 廃棄物の削減

- 限りある資源を大切に使うために、低炭素化粧品の開発から化粧品容器開発や3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進まで、トータルなサービスでお客様の脱炭素化及び法令を遵守した製品提供を支援することを目指します。
- 国や地域ごとに定められた廃棄物管理に関わる法令や規制の遵守に努めるとともに、バリューチェーン全体を通して資源の使用を最適化し、廃棄物の発生を抑制します。

環境の負荷軽減

脱炭素への取り組み

全世界では、気候変動など環境対策として、脱炭素、脱化石由来原料が注目され、かつ法令や規制の強化も進められており、トキワグループにおいてもそれら環境、社会課題の解決を重要な経営課題と認識し、リスクの軽減とともに機会ととらえ、具体的には以下のような取り組みを行っています。

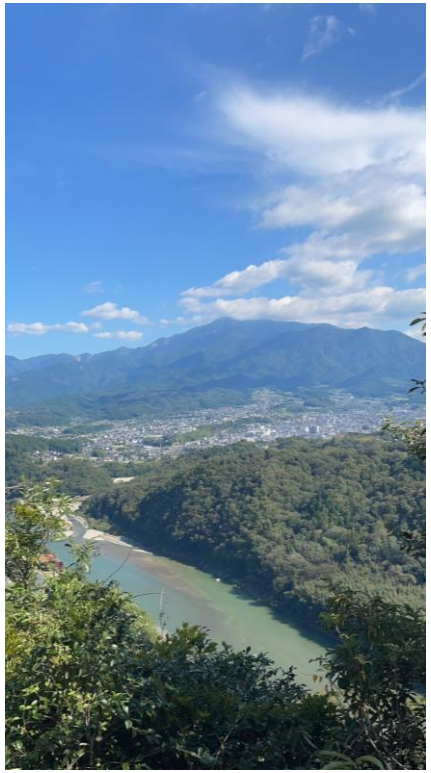
- 国内生産拠点における電力をCO_2フリー電気に切り替えることでCO_2を削減。
- 海外拠点において再生可能エネルギー証書を購入することで電力使用に伴うCO_2を削減。
- 2021年から2026年までに累計約１億円の投資を行い、低炭素化粧品処方の開発から化粧品容器※1の開発、資材調達での3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進など委託企業の脱炭素化を支援。

※1 PS（ポリスチレン）フリー・レフィル・再生材・モノマテリアル・木材FSC®認証・木材でのサステナブルパッケージ材料を使用したメイクアップ化粧品用容器

- 世界ではパーム油は2030年には2010年の3倍の消費量になることが想定されており、パーム油生産のための開発による森林破壊、供給の不安定化が懸念される。これらを防止するため、従来のパーム油から認証済みの持続可能なパーム油への切り替えを推進。

CDPによる評価

	2021	2022	2023	2024	2025
気候変動	B	A-	A-	A-	A-
サプライヤーエンゲージメントリーダー	○	○			○
フォレスト	—	—	—	B	B
ウォーター	—	—	—	—	B



CDP Discloser 2025

Supplier Engagement Leader CDP 2025

エネルギー消費由来のCO_2排出量の削減（Scope1・Scope2）

(t-CO_2-e)

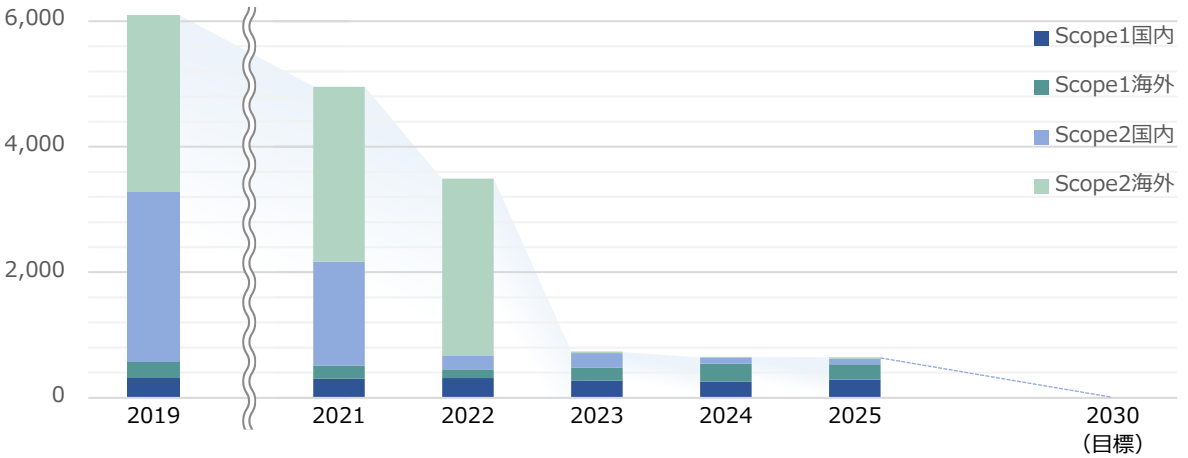
トキワは、事業活動で使用される電力や燃料から排出されるCO_2排出量の削減に取り組んでいます。その一環として、工場やオフィスなどの施設では再生可能エネルギーを使用し、常にエネルギー効率の向上を推進しています。

これまでの国内外各工場を中心とした再生可能エネルギー導入により、Scope2の大幅削減を実現しています。

Scope	拠点地域	2019	2021	2022	2023	2024	2025
Scope1	国内	326	305	315	276	264	292
	海外	247	210	136	201	285	244
	小計	574	515	451	476	548	536
Scope2	国内	2,707	1,653	215	237	102	83
	海外	2,809	2,784	2,827	23	15	26
	小計	5,516	4,437	3,042	260	117	109
	合計	6,090	4,952	3,493	736	665	645

※2019～2024年：第三者検証済み、2025年：実施中
※2019年：削減比率の基準年

カーボンニュートラルへの取り組み（Scope1・2）
Scope1・2　排出量推移

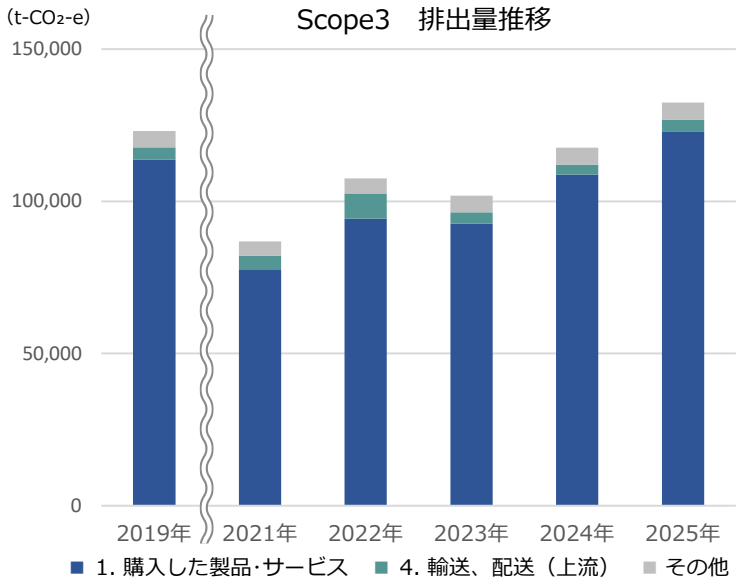


環境の負荷軽減

バリューチェーンにおける間接的なCO₂排出量の把握（Scope3）

原材料の製造や出荷輸送、販売した製品の使用時など、製品・サービスのバリューチェーンに関わるさまざまな場面でもエネルギーが消費され、CO₂が排出されています。こうしたバリューチェーンにおける間接的なCO₂排出量について、まずは当社が直接的に関わる範囲で把握を進め、原材料などの生産やその輸送、製品出荷輸送で全体の90%以上の排出を認識しています。

サプライヤーをはじめとするステークホルダーとの協働で、削減に向けた取り組みを進めてまいります。



(t-CO₂-e)

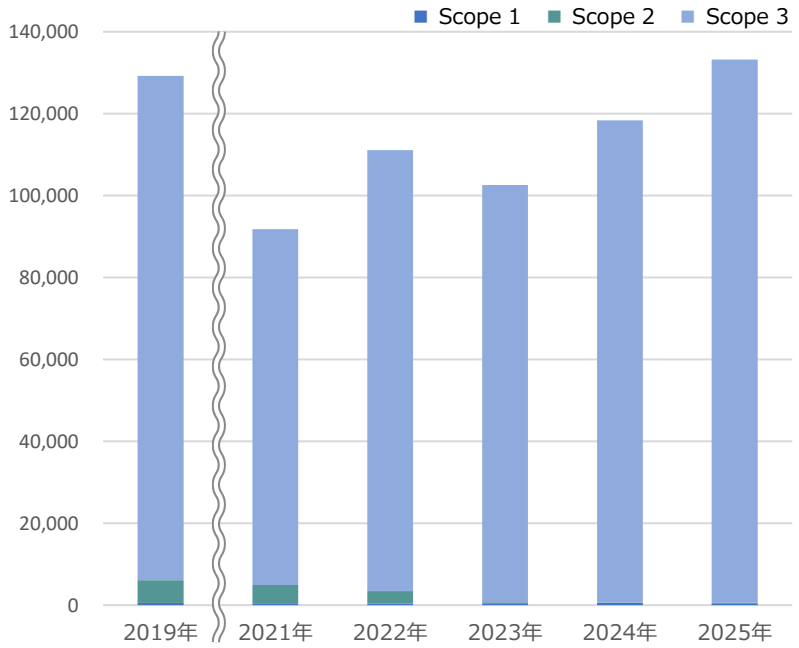
Scope	カテゴリ	2019年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Scope3	1. 購入した製品・サービス	113,787	77,726	94,353	92,752	108,830	122,995
	4. 輸送、配送（上流）	3,935	4,394	8,216	3,655	3,249	3,753
	その他	5,392	4,689	4,999	5,456	5,582	5,753
	合計	123,115	86,809	107,567	101,862	117,661	132,501

※2019～2024年：第三者検証済み　2025年：実施中
※2019年：削減比率の基準年

CO₂排出量推移（Scope1, Scope2, Scope3）

(t-CO₂-e)

	2019年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Scope1	574	515	451	476	548	536
Scope2	5,516	4,437	3,042	260	117	109
Scope3	123,115	86,809	107,567	101,862	117,661	132,501
合計	129,205	91,760	111,060	102,598	118,326	133,146





環境の負荷軽減

再生可能エネルギーの利用

日本国内の生産拠点を中心にCO_2フリー電気を購入しています。また中国、フィリピン、アメリカにおいては再生可能エネルギー証書を購入しています。これらにより2025年の電気に関わる再生可能エネルギー比率は98.3%となりました。

今後も、中国やフィリピンなどの工場や拠点では、太陽光パネルの設置を積極的に推進していきます。





エネルギー効率の向上

トキワの工場では、建物の断熱設計や、省エネルギーにつながる効率的な設備の選定等でエネルギー効率の向上に努めています。

■ 照明のLED化

工場照明のLED化を進め、消費電力の低減を図っています。（国内外の工場照明のうち90%以上をLEDに変更済）

■ 高断熱性建屋

瑞浪工場では、空調設備などのエネルギー使用量を抑えることでCO_2排出量削減に寄与するため、建物に軽量で断熱性能に優れた断熱材を採用しました。





環境の負荷軽減

廃棄物リデュース／リユース／リサイクル

工場を中心に社内で発生する廃棄物の抑制、再利用、再資源化をサステナブルビューティプロジェクトとして取り組んでいます。廃棄物は、素材別に厳密に分別管理して資源化するなど、リユース・リサイクルを推進しており、段ボールや紙はもちろん、廃プラスチックとなる輸送保護トレー（ブリスター）についても、自社内で圧縮・溶融により減容化し、再生材料として提供しています。

また、製品出荷以降に発生する廃棄物についても最小限に抑えるため、包装材の削減、容器包装の簡素化、能書の廃止、段ボールの軽量化などさまざまな取り組みをお客様に提案しています。

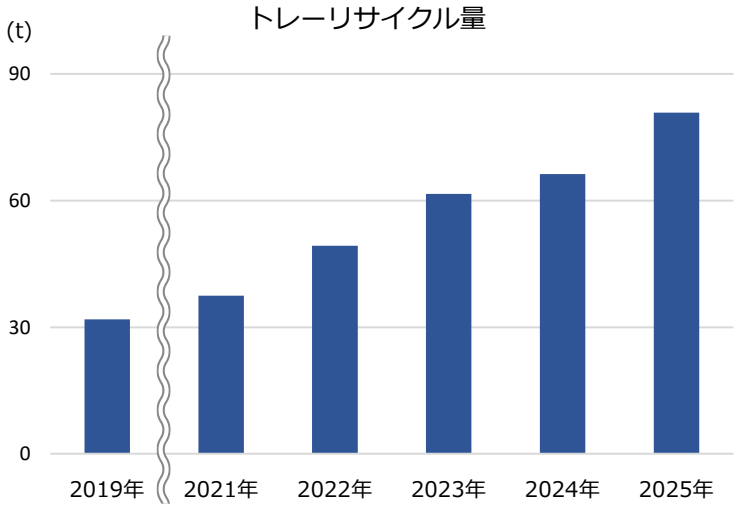








再生材料となった後、園芸用のパイルや園芸用のロープ（紐）にリサイクル加工されています。



水消費量の削減

化粧品製造における水の利用にあたり、排水処理による基準値の遵守はもちろんのこと、生産プロセスでの節水にも積極的に取り組んでいます。

目標：2030年　5%削減（2019年比）

単位:㎥

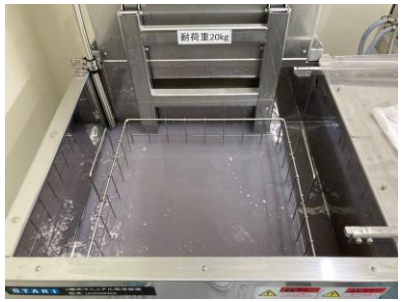
市水使用量	2019年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
生産本部	33,395	23,923	27,466	24,047	20,622	21,843
間接	3,023	3,283	3,387	3,779	3,992	3,863
海外	29,246	23,121	17,918	19,939	21,847	27,215
合計	65,664	50,327	48,771	47,765	46,461	52,921

■ 超音波洗浄機導入による水使用量の削減

生産プロセスにおける水の使用量のうち、設備洗浄には、手作業で多くの水や熱湯を使用していました。

各工場の製造設備に合わせて超音波洗浄機を順次導入し、効率的に洗浄できるようにすることで、水使用量の削減、作業負荷の軽減を図っています。

また、熱湯の削減によって、CO_2削減にも寄与しています。





環境マネジメント

ISO14001への取り組み

トキワグループでは、環境方針に基づき、生産活動における環境リスクを低減するため、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を落合工場（岐阜県中津川市）、昆山永青化粧品有限公司（中国昆山市）で取得しています。

JIS Q 14001
JSAE 403
落合工場

ISO14001
GB/T24001
昆山永青化粧品有限公司

落合工場　ISO14001

■ 落合工場　環境スローガン

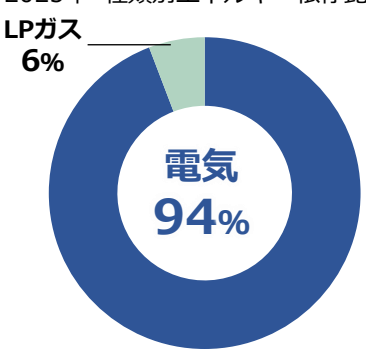
私たちは、組織の活動、化粧品の製造を通じて、限りある資源と地球環境の保全を守り、環境と経済の調和による持続的発展を推進します。


落合工場

■ 落合工場　エネルギー使用概要（2025年実績）

工場で使用するエネルギーの比率は電気が94%、LPガスが6%です。
電気は、すべてCO_2フリー電気に切り替えており、CO_2の排出量の削減と再生可能エネルギーの普及・拡大に貢献しています。

2025年　種類別エネルギー依存比率



電力	
電力使用量	2,543.3 MWh/年 （211.95 MWh/月）
自家発電率	0％
その他エネルギー	
ＬＰガス	156MWh（5,104.4㎥）



環境マネジメント

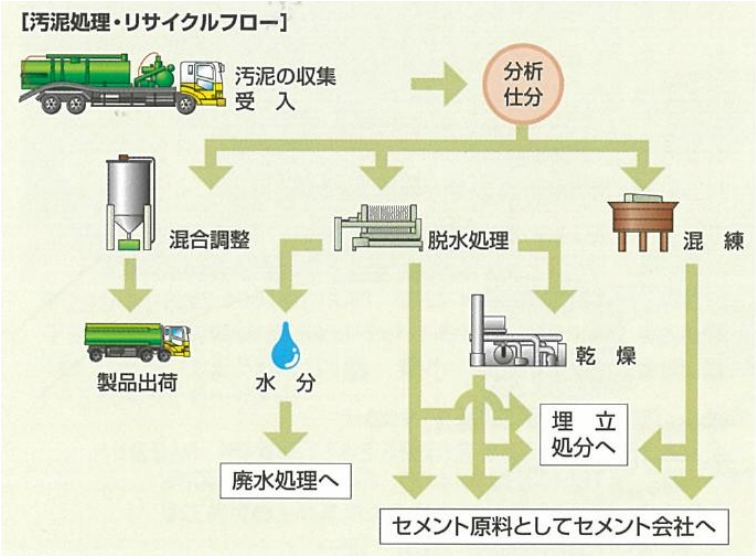
落合工場　ISO14001

■ 廃棄物の削減

落合工場では、排出される廃棄物を資源ゴミと一般廃棄物へ分別して回収を行っており、2024年度は、廃棄物の99%をリサイクル化するなど、廃棄物削減に向けて積極的な取り組みを行っています。

製造過程で排出された/不要になった廃バルクは、浄化槽（右図）で回収した汚泥状の廃バルクとともに、専用業者で下図のように各処理工程を経た後、セメント原料としてセメント会社へ送られて再利用しています。

廃バルクをセメント原料化



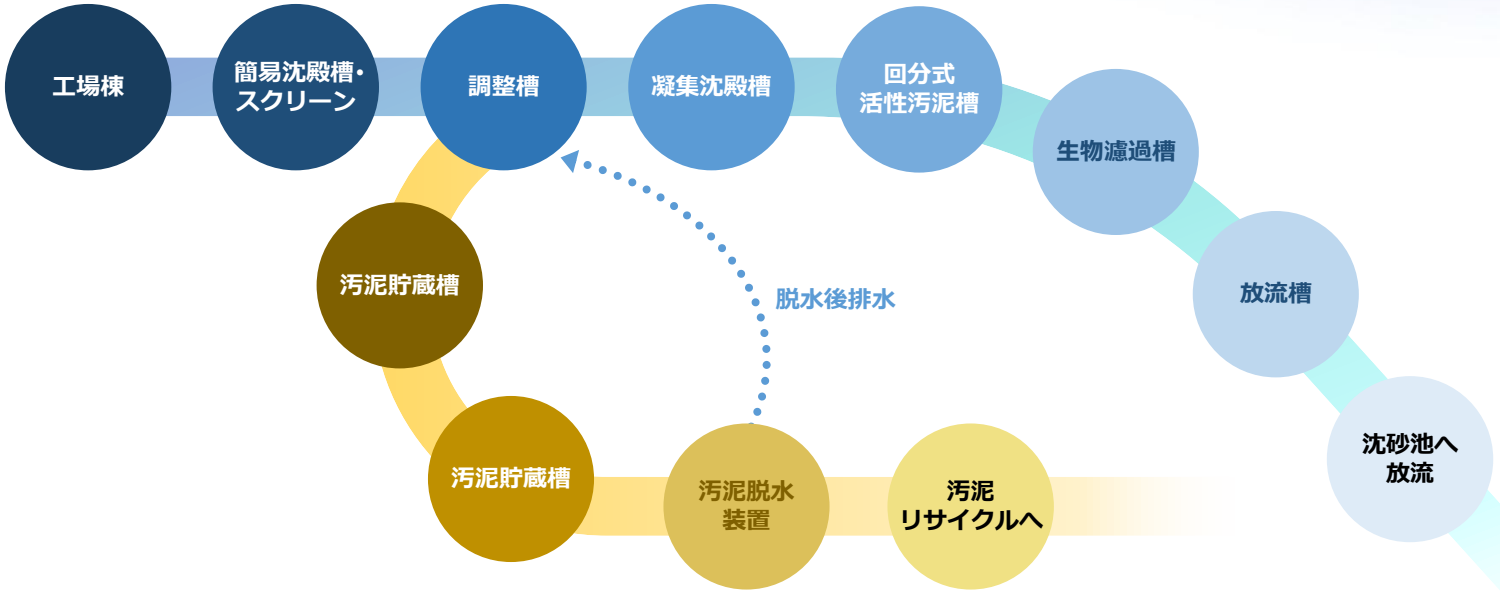
■ 浄化槽管理による水質基準厳守

落合工場の製造工程で発生する排水は、事業所敷地内に設置した「物理的処理法」と「化学的処理法」を併用した浄化槽施設で排水処理水と汚泥に分離することで、水質汚濁防止法の基準に適合した処理を行っています。

このような排水処理フローの厳格な管理により、過去、排水水質での行政指導等の事例はありません。

今後も法令順守を徹底し、自然豊かな木曽川水系への負荷低減に努めてまいります。

排水・汚泥分離フロー



グループ会社での取り組み

取り組み事例

グループ会社名：昆山永青化粧品有限公司（KTC） 所在国：中国

■ 環境

KTCでは、従業員の環境意識の向上、職場環境改善を目的とした植樹祭を2025年3月に工場敷地内で開催、その後同年10月～11月にかけては追加で植樹を行いました。これらの活動を通じて、従業員にとって健康的で快適な職場環境と生活環境が実現し、環境保全に対する従業員の意識も一層高める機会となりました。





その他にも、下記の活動を行いました。

粉塵排出量の削減
工場から出る排気をクリーンにする設備の改造を実施、排出される粉塵を約86%削減



バグフィルター型集塵機

省エネの取り組み
コンプレッサーを節電タイプに変更することにより、消費電力を約18%削減



節電タイプのコンプレッサー

グループ会社名：トキワ　スービック（TSC） 所在国：フィリピン

■ 環境

TSCの所在する工業団地スービック・テクノパークの企業と協同で、植樹や海岸清掃を行っています。

生活と環境における木々の重要性について意識を高めるとともに、地球環境の改善に向けて生態系の回復を促し、気候変動の影響を最小限に抑えることを目的に植樹を行っています。







廃棄されたごみの収集を通じて、海洋ごみ問題への意識を高めるため海岸清掃を行っています

■ 環境／社会

TSCがある、スービック・テクノパーク地区では、TSCを含むスービック・テクノパークの全ロケーターが参加する公害防止管理者（PCO）会議を毎月開催しています。この会議では、ロケーターが遭遇するあらゆる不都合を含め、環境に関する懸念が話し合われています。

その他、社会的な活動として、先住民族に関する国家委員会に参加し、スポンサー活動を行っています。

また、TSCでは、生産計画を考慮しつつ、稼働日の削減によるエネルギー消費低減やワークライフバランスを向上させるため、2021年10月より期間を区切ってコンプレスワーク（週の労働時間を維持したまま週休二日とする）を導入しています。

責任あるサプライチェーン

基本的な考え方

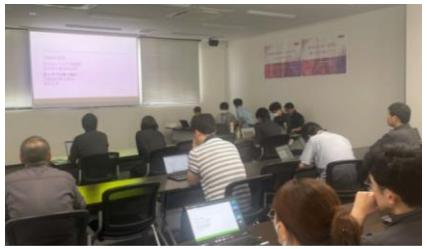
トキワグループは、原材料や部品などの調達において、持続可能な社会への貢献のためにサプライヤーの皆様と連携を強化し責任あるサプライチェーンを構築していくことが重要な課題であると考えています。
責任あるサプライチェーンを構築していくため、「トキワグループ　CSR調達ガイドライン」を2020年６月に策定いたしました。
また、生物多様性の保全や森林破壊ゼロ、児童労働や強制労働、人権問題などに配慮した、「トキワグループ持続可能な原材料調達ガイドライン」を2020年８月に策定いたしました。

CSR調達の推進「トキワグループCSR調達チェックリスト」

社会及び企業の持続可能性を高めるCSR調達の促進を図っていくため、「トキワグループ　CSR調達チェックリスト」によるセルフチェックを依頼しています。セルフチェックは、コンプライアンスやリスクマネジメント、人権・労働、環境、安全・安心や情報セキュリティの4分野について行っていただき、回収した回答による定期的なモニタリングとサプライヤーへのフィードバック等のPDCAサイクルを回すことで責任あるサプライチェーンの構築を目指しています。

持続可能な調達に向けた研修

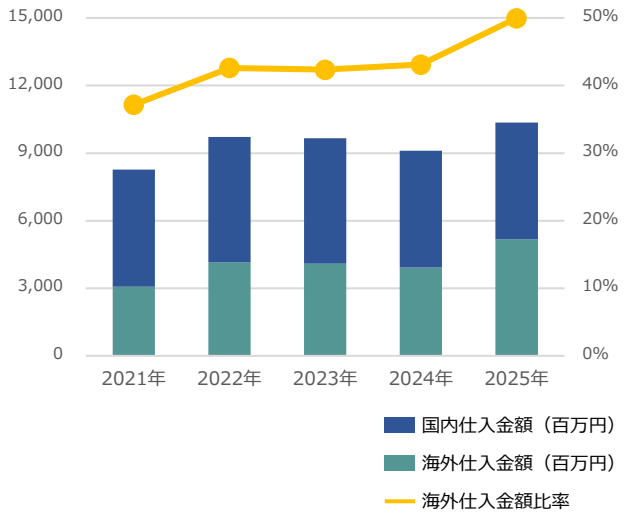
購買調達部門のバイヤーを対象に持続可能な調達に向けた研修を行っています。（2025年７月実施）

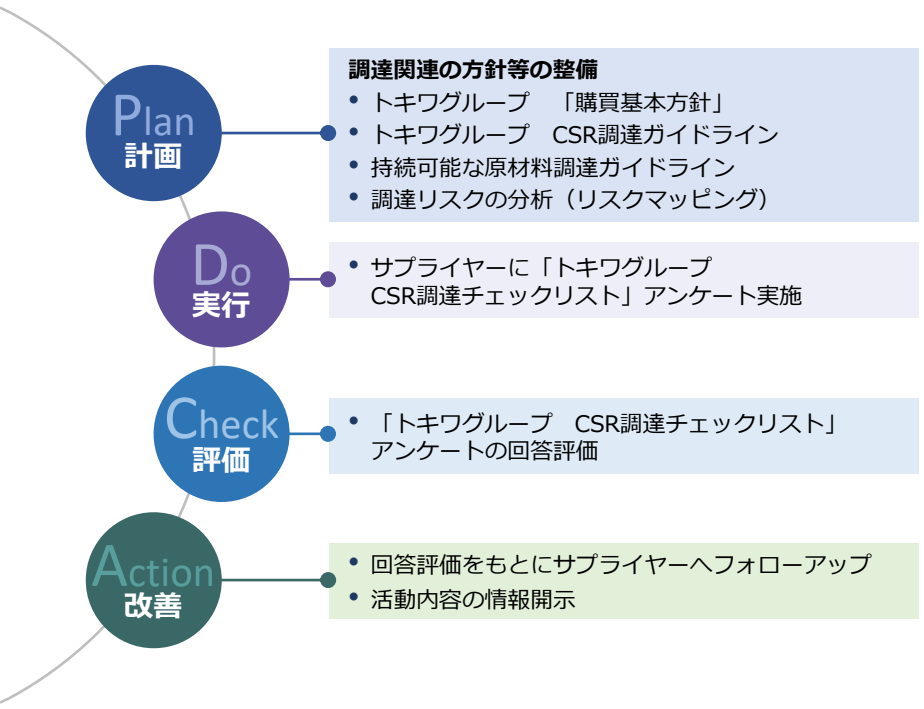


国内部材調達比率

部品等を日本国内サプライヤーと主にアジアを主体とした海外サプライヤーから調達を行っています。

2025年の海外仕入れ金額比は、日本50%・海外50%となっています。





調達関連の方針等の整備
- トキワグループ　「購買基本方針」
- トキワグループ　CSR調達ガイドライン
- 持続可能な原材料調達ガイドライン
- 調達リスクの分析（リスクマッピング）

- サプライヤーに「トキワグループ CSR調達チェックリスト」アンケート実施

- 「トキワグループ　CSR調達チェックリスト」アンケートの回答評価

- 回答評価をもとにサプライヤーへフォローアップ
- 活動内容の情報開示

CSR調達チェックリスト実施先

	CSR対象	回答件数	回答率
2023年	71社	69社	97.2%
2024年	80社	80社	100.0%
2025年	136社	134社	98.5%

※2025年実施対象の購入金額比率91.9%

CSR調達チェックリスト回答結果
目標：2030年 ハイリスクサプライヤーからの調達０社

	ローリスク	ミドルリスク	ハイリスク
2023年	59社	10社	0社
2024年	74社	6社	0社
2025年	132社	4社	0社

APPENDIX
トキワグループ　購買基本方針
APPENDIX
トキワグループ　CSR調達ガイドライン
APPENDIX
トキワグループ　持続可能な原材料調達ガイドライン

責任あるサプライチェーン

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進んでいます。

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。

トキワでは、これら政府やメーカーによる規制への対応に加え、環境や安全性への影響が懸念される材質など、規制に先立ち自主的に代替を進めています。

※ 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

化粧品容器の規制材料やリサイクル対応

PVC **ポリ塩化ビニル**
- 低温焼却時のダイオキシン発生懸念。フタル酸エステル（可塑剤）のCMR物質懸念
  - 1990年代から非使用

PC **ポリカーボネート**
- 製造過程でBPA（ビスフェノールA）を使用。内分泌かく乱物質懸念
  - 2000年代から非使用（厚生労働省の基準で溶出量などが厳しく定められており安全性が管理されている）

POM **ポリアセタール**
- ホルムアルデヒドが主原料。高温環境にて発生懸念（CMR物質懸念）
  - LOW VOCグレードまたは代替樹脂対応

PS **ポリスチレン、ABS樹脂、SAN（アクリロニトリル、スチレン）**
- アクリロニトリル CMR 1B、スチレン CMR 2、（CMR※物質懸念）
  - 代替樹脂対応

PFAS **有機フッ素化合物の規制**
- 難分解性物質（環境や体内に蓄積しやすい）
  - 摺動部の油剤。印刷インク、塗装・蒸着に使用する塗料の代替対応。

PPWR **包装・包装廃棄物規則（循環経済の推進を目的にしたEU域内の規則）**
- 包装のライフサイクルを全体を厳しく規制
  EU加盟国に適用 (EUへの輸出製品も対象)
  - リサイクルを考慮した設計、リサイクル材の使用、単一材料（モノマテリアル）容器の開発。

※CMR物質とは、REACH規則で設定されている高懸念物質（SVHC）の内の人体に影響する可能性がある物質



責任あるサプライチェーン

RSPO※1のSC認証油を使用した処方開発

私達はパーム油を使用する原料に関しては、RSPO認証油を使用した処方開発を優先的に行っており、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。

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で取得を進めており現在5工場※3で取得しています。

今後も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んでいきます。

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

※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。

※3 2021年 落合工場、駒場工場SC認証取得
2022年 中津川工場、土岐工場SC認証取得
2023年 瑞浪工場SC認証取得

児童労働に関与していない原料の使用

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。

当社ではこれらのマイカ等の天然鉱物に関して、児童労働に関与していないことが確認されている原料のみを使用しています。



責任あるサプライチェーン

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。

FSC®認証は、責任ある管理をされた森林と、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調達された林産物に対する国際認証制度です。FSC®のCoC認証を取得したことで、森林破壊や違法伐採等の環境・社会的な問題のリスクの低い原材料が責任を持って調達され、使用されている木製製品として、専用のFSC®マークを使用することができます。

FSC
www.fsc.org
FSC® C170726

責任ある森林管理のマーク

ライセンス番号
FSC®-C170726



トキワ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、開発した木製繰り出し容器にもFSC®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。加工・流通過程が適切に管理されているか確認されており、トレーサビリティが確保されているという認証。



100%木材製品を目指す スペーサーレス木軸ペンシルの開発

従来の木軸ペンシル製品では芯移動の懸念から芯の後端に樹脂製のスペーサーを使用していました。芯の収まる溝部を舟形形状に加工する新規設備を導入することで、スペーサーレスを実現し、木軸ペンシルの材質構成を100%木材にすることが可能となります。2027年の本稼働を目指し、現在準備を進めています。





SOCIAL



安全な製品のモノづくり

トキワは、「世界中に美と感動と喜びをお届けする」をミッションとして、世界中に安全で高い品質の化粧品をお届けできるよう、原材料の安全管理と製造工程でのISO22716に準じた高レベルな品質管理体制を作り上げており、以下のとおり品質方針を定め日々更なる高レベルな管理に向け取り組んでいます。

株式会社 トキワ 品質方針

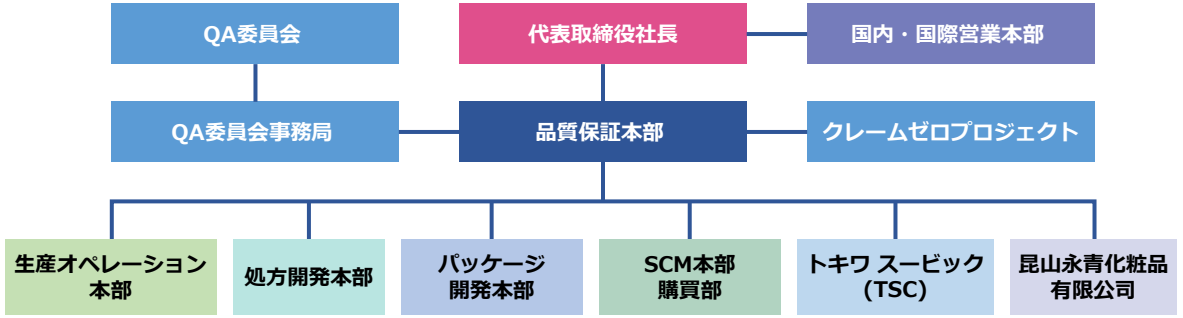
当社はお客様のニーズを的確に把握し、「満足」と「信頼」を満たす製品を供給するため、品質保証の構築と継続的な品質改善を図ります。

方針を達成するため

- 全員が「モノ」づくりを通して、品質の重要性を認識し品質向上の実現を目指します。
- 法令、規則要求事項、社内ルールを遵守し、お客様の要望に応える製品を提供します。
- クレームゼロを目指します。
- 新製品の設計から製品出荷までの品質管理、保証の更なる充実を図ります。
- コストを踏まえた品質の構築とともに他社を凌ぐ製品品質の供給を目指します。

品質保証推進体制

トキワは、安心してお使いいただける高品質な化粧品をお届けし、お客様からの信頼が得られるよう製品設計から製造まで関係全部門で連携し、日々高品質な化粧品の製造と品質トラブルの未然防止に努めています。



中津川工場･落合工場
瑞浪工場･駒場工場
土岐工場・坂本事業所

品質保証教育の実施

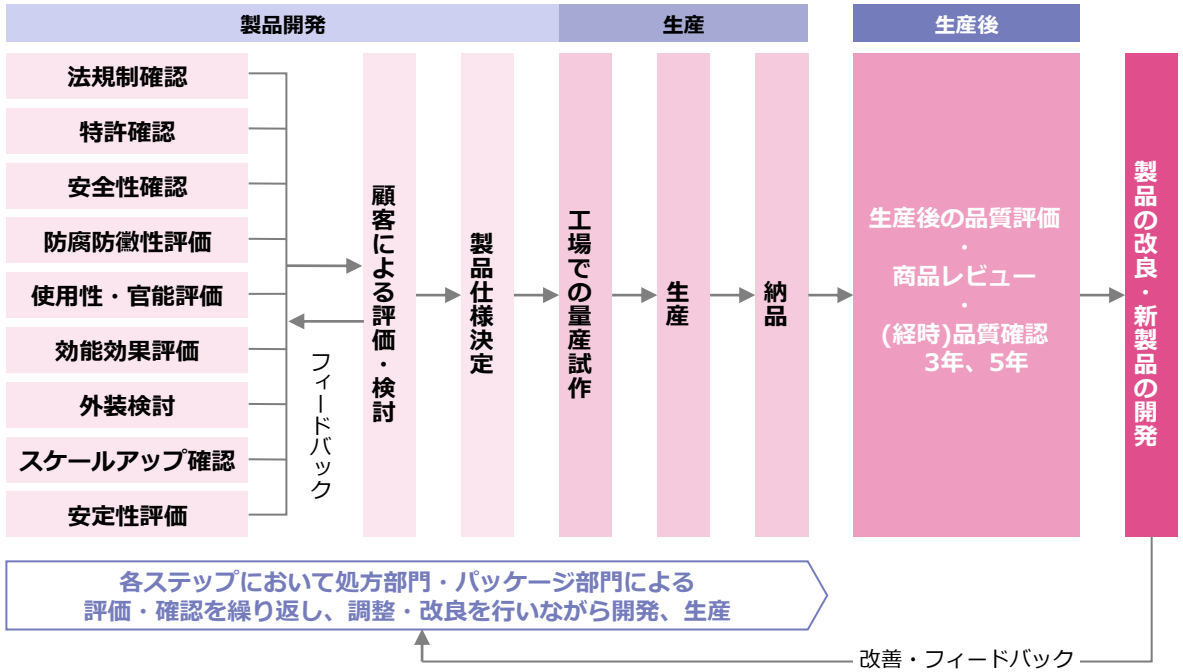
製品の品質・安全性の確保や品質トラブルを未然に防止する体制の強化に取り組んでおり、その一環として、従業員が身につけておくべき基礎知識や業務を遂行するうえで必要な品質保証に関する教育を実施しています。（2025年度は全3回実施）

安全な製品のモノづくり

製品の安全確保

トキワは、ユーザー様の安全を第一に、化粧品内容物の原材料については、化粧品基準（厚生省告示第 331 号）やその他関連法規を遵守し、原料選定を行い人に優しい化粧品の開発と生産を行っています。
また、日本化粧品工業会における自主基準やガイドラインの把握に努め、お客様とのコミュニケーションを密にし、情報共有と早期対応が可能な体制を整えています。

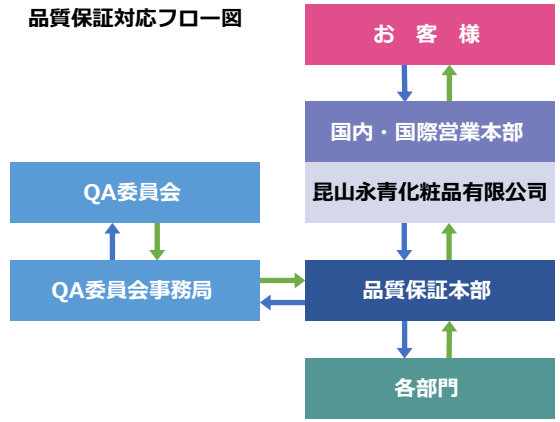
製品は必要に応じ、量産に入る前に小規模試験、中規模試験生産を行い、安全性と安定性の様々な評価・試験を実施しています。お客様へのご報告と品質情報の共有を行い、安全で安心な製品をお届けできるよう日々努力を続けています。



品質保証対応体制

ユーザー様からのご使用中の不具合等に関する、お客様からの調査依頼に対し、迅速に受付、調査、回答ができるよう「お客様への品質保証対応フロー」を定め運用しています。
調査依頼を品質保証本部での受付後、社内関係部署への配信は、社内顧客管理システム内のご指摘品調査システムで配信されます。

品質保証対応フロー図



品質問題の社内共有と再発防止

お客様よりご指摘頂いた内容は、品質保証部門より各拠点工場の責任技術者或いは品質管理責任者に対し情報を共有し、必要に応じて緊急の場内点検等を行い、拡大波及の防止措置を取ります。

月１回、品質保証部門の主催で全拠点工場の責任技術者或いは代表者が出席する「品質会議（クレームゼロプロジェクト）」を開催し、各ご指摘事例の詳細な内容の共有と、再発防止や他製品での未然防止に繋げていく取り組みを行っています。

半期（半年）に１回、責任役員と部門長クラスが出席する「QA委員会」を開催し、半期のご指摘問題の総括と品質に関わる重要事項等の決裁が行われています。

人権

人権方針

トキワグループは、「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、国際人権基準に照らし、事業活動を継続するうえで影響を与えうる人たちすべての人権が尊重されなければならないことを理解し、これらの人たちの尊厳が守られるように力を尽くします。この方針を明確にするため「トキワグループ　人権に関するポリシー」を定めています。

また、サプライヤー・ビジネスパートナーなどに対しても、これらの原則に則って人権を尊重し、侵害しないことを求めます。

人権尊重に向けた取り組みを進めるため、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うとともに、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。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　人権に関するポリシー

ポリシーに定める取り組み

1. 強制労働・人身売買・児童労働の禁止
2. 多様性の尊重
3. 従業員の安全と健康の維持
4. 福利厚生と賃金
5. 表現の自由とプライバシーの保護
6. 結社の自由・団体交渉の権利行使の尊重

行動基準

トキワグループの行動指針である「CSR企業行動基準」において、人権方針に基づく行動基準を明記し、人権を尊重した事業活動を推進しています。

トキワグループ　CSR企業行動基準

人権に関する行動基準

- 児童労働、強制労働の禁止
- 差別的採用の禁止
- 差別的な人事・処遇の禁止
- 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
- 職場における平等
- 職場環境および雇用のバリアフリー
- 女性や障がい者の積極登用
- 従業員の安全と健康に対する配慮
- 安全かつ清潔な職場環境
- ヘルスケア・メンタルケアの対応
- 妥当な賃金・報奨金の支給
- 妥当な福利厚生制度・施策
- 公平かつ公正な人事評価、適正な人事異動
- 従業員教育、能力向上の支援



強制労働・人身売買・児童労働の禁止

「トキワグループ　人権に関するポリシー」、「CSR企業行動基準」に基づき、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。

トキワグループ内において、従業員の認識を高めるための人権研修を実施しており、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。

取り組み

グループ会社を含めた人権研修の実施

目標

1回/2年毎

人権研修	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	1回	—	1回
昆山永青化粧品有限公司	—	—	—
トキワ　スービック	1回	1回	1回
株式会社ソナックス	1回	—	1回

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、右記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」

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

従業員教育

トキワグループの従業員に対し、「ビジネスと人権」の研修を実施しました。また、同時に人権に関するアンケート調査も実施し、現在リスク分析/評価を行い、対策を検討しています。

「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が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。

海外については、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（昆山永青化粧品有限公司およびトキワ スービック）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ともに、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注視しています。

苦情等の対応

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。

国連グローバルコンパクト分科会への参加

国連グローバルコンパクトの会員を主体に開催される分科会は、特定の領域における専門知識や指導力を高める機会として有用です。関連する担当者が分科会の活動やディスカッションに参加することで、最新のトレンドやベストプラクティスにアクセスし、当社の取り組みの改善に生かしていきます。

人材育成

トキワグループは、事業成長と社会貢献を両立できる事業戦略を実現し、私たちの使命である「世界中に美と感動と喜びをお届けする」の実現を目指しています。そのためには従業員一人ひとりが意識を高く持ち、個々の力を結集して、全員参加の経営で更なるビューティイノベーションを起こしていく必要があると考えており、そのような人材の育成に向け、さまざまな取り組みを行っています。

人材育成においては、「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。更に、個々の従業員の適性やキャリアプラン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。

主な人材育成制度

人事評価制度

トキワでは、年１回の「人事評価」を面談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。

人事評価制度の改定

年功序列型の昇進・昇格制度からの脱皮を進めています。社歴・年齢・性別・国籍などにとらわれない高い業務遂行能力を持つ人材の活用を目指して、個々のキャリアプランに即した適材適所型の昇進・昇格制度を導入し、次世代育成型のキャリアプランを確立する取り組みを進めています。このために、目標管理（MBO）や職能評価・行動特性相互チェックを2023年に導入しました。

また、協力社員に対しても、役割等級制度の導入を検討しており、担当している業務において果たす役割のレベル（技能レベル・代替性・複雑性・裁量レベル・対人関係レベルなど）に応じた報酬水準の策定を進めています。

また協力社員のキャリアパスとして、正社員登用制度を導入しました。

従業員教育と能力向上の支援

トキワでは、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ています。

2026年度においては従業員の研修体系を見直し、再構築を進めています。その一環として管理職に求める役割・管理機能の再定義、概要を整理し、遅くても2027年度中の階層別研修の開始を目指しています。

従業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」、「新任管理職研修」や「評価者研修」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て実施しています。2022年度からは対象範囲を広げ、「協力社員」に対する研修も実施しています。

取り組み
計画的な従業員研修の実施

目標　2028年
研修時間：2時間
研修金額：8,500円

（時間・円）

時間・研修費（年間1人あたり）		2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	時間	4.1	1.22	1.42
	研修費	4,324	8,034	6,248
昆山永青化粧品有限公司	時間	10.7	8.5	8.2
	研修費	23,135	37,626	6,662
トキワ　スービック	時間	1.1	0.3	0.6
	研修費	3,145	3,323	4,730

安全・健康



従業員の健康と働きやすい職場環境の実現

「従業員」は当社グループにとって最大の財産です。個々の従業員が心身ともに健やかに、安全安心を追求した職場で、その能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がると考えています。

この従業員の健康と働きやすい職場環境の実現に向けては、「トキワグループ　人権に関するポリシー」、「CSR企業行動基準」に基づき、「労働・健康に関する基本方針」を定めて取り組みを進めています。

労働安全衛生の取り組み

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、労働災害の防止、職業性疾病の防止、健康の維持増進、快適な職場づくりなど、その維持・改善に取り組んでいます。

2025年は安全衛生推進体制を改めて整備するなど、取り組みの強化を図りました。

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。

安全・健康に関する基本方針

1. 安全安心な労働環境の提供

- 労働災害や健康障害を未然に防ぐために、リスクを抽出し、徹底的に低減させる取り組みを行います。
- 安全衛生管理体制を強化し、管理レベルの向上に努めます。
- コミュニケーションを密にし、風通しの良い職場づくりを推進し、快適な職場環境を整備していきます。

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、業務に関連する疾病を予防します。
- メンタルヘルスケアを推進し、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぎます。
- 時間外労働や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します。
- 健康診断の100%受診を確保し、その結果を活用して疾病予防に努めます。

安全・健康

安全衛生管理の取り組み

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。全社を統括する責任者（安全衛生推進責任者）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。



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。
PM活動では、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指します。
このプロセスにおいて、安全性と衛生環境の向上も重要な要素として考慮されます。設備の適切な保守と点検が行われることで、設備の故障やトラブルが減少し、これに伴う安全リスクや衛生上の懸念事項も軽減されます。

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、月に１度の割合で開催、情報伝達・共有が行われ、議事録が従業員に共有されています。海外の昆山永青化粧品有限公司（中国）、トキワ　スービック（フィリピン）についても、各国法制に従い「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	118名	衛生委員会を設置
グローバルテクノロジーセンター	117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	73名	〃
中津川工場・中津川本店	371名	〃
落合工場	368名	〃
瑞浪工場	164名	〃
土岐工場	141名	〃
駒場工場	45名	〃

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	289名	安全衛生委員会を設置
トキワ　スービック	204名	〃

安全・健康

取り組み

全拠点でのゼロ災害の実現

目標　2028年

全災害度数率　0.7 / 強度率　0.001

災害度数率	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0.602	0.831	6.200
昆山永青化粧品有限公司	0.00	0.00	0.00
トキワ　スービック	0.00	0.00	0.00
トキワ コスメティクス インターナショナル	0.00	0.00	0.00
株式会社ソナックス	0.00	0.00	0.00

災害強度率	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0.001	0.001	0.007
昆山永青化粧品有限公司	0.00	0.00	0.00
トキワ　スービック	0.00	0.00	0.00
トキワ コスメティクス インターナショナル	0.00	0.00	0.00
株式会社ソナックス	0.00	0.00	0.00

ISO45001の認証取得

ISO45001認証の取得を通じて、現状の安全衛生活動を見直し、すべての働く人の労働に関わる負傷や疾病の予防、安全で健康的な職場環境を提供することを目指しています。

＊認証取得：2024年4月　瑞浪工場
　また、他の拠点においても、認証取得を目指し、具体的な取り組みを推進していきます。

安全衛生リスクの是正プロセス

トキワ瑞浪工場ではISO45001に基づき、従業員や下請負業者、来訪者を含む全人員を対象としたリスクアセスメントを実施しています。定常・非定常・緊急時のすべてを想定し、SDSや過去の災害事例からハザードを特定。作業頻度・発生確率・重度からなる独自の公式でリスクを5段階評価しています 。

「許容できないリスク（81点以上）」や高頻度なリスクは労働安全衛生委員会で審議の上、経営層が承認する「改善目標」へ反映し、部門長主導で低減を図ります。進捗は毎月の委員会で把握し、確実なPDCAサイクルを回しています。万が一の労災発生時は速やかに原因を究明し、再発防止策を全社へ水平展開する体制を整えています。



安全・健康

安全衛生保護具使用の徹底

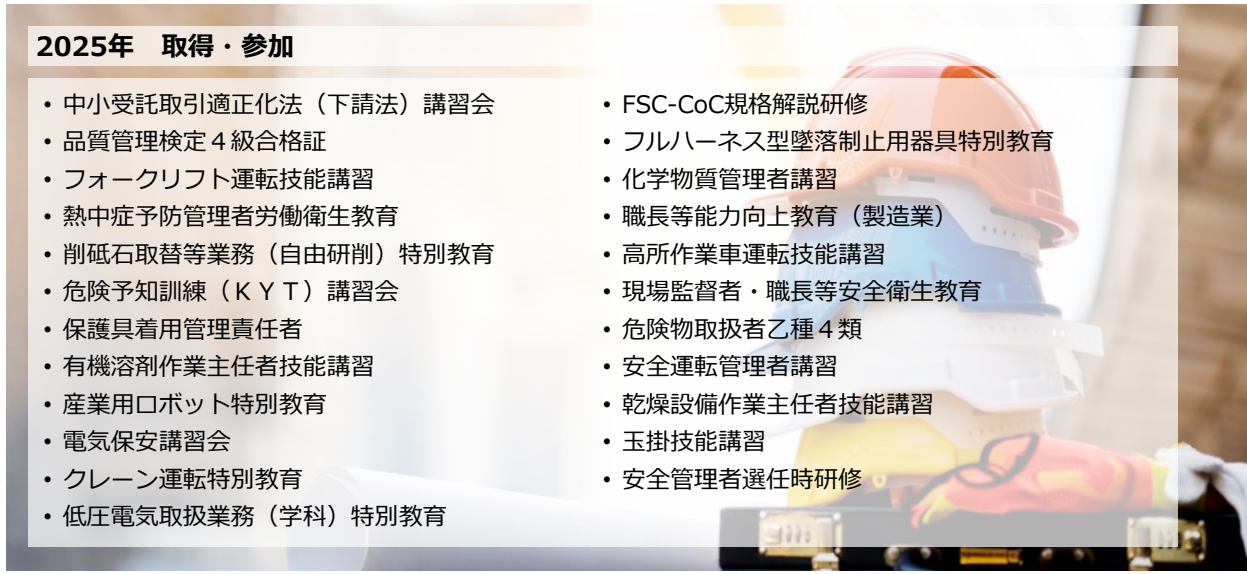
従業員の作業時の「安全・健康」を守るため、「作業手順書」によって必要な安全衛生保護具を使用することを徹底しています。
具体的には、有害物・粉塵から目を守る「保護メガネ」をはじめ、粉塵から呼吸を守る「防塵マスク」、薬品・切創から手を守る「保護機能付き手袋」、騒音などから耳を守る「イヤーマフ」等、工程や使用する有害物に適した保護具を使用しています。





安全衛生に関する資格取得・研修・セミナー

従業員が各種安全衛生に関する研修に参加し、安全と健康を保護し、リスクを最小限に抑えることを学び、安全意識の向上に努めています。



2025年　取得・参加

- 中小受託取引適正化法（下請法）講習会
- 品質管理検定４級合格証
- フォークリフト運転技能講習
- 熱中症予防管理者労働衛生教育
- 削砥石取替等業務（自由研削）特別教育
- 危険予知訓練（ＫＹＴ）講習会
- 保護具着用管理責任者
- 有機溶剤作業主任者技能講習
- 産業用ロボット特別教育
- 電気保安講習会
- クレーン運転特別教育
- 低圧電気取扱業務（学科）特別教育
- FSC-CoC規格解説研修
- フルハーネス型墜落制止用器具特別教育
- 化学物質管理者講習
- 職長等能力向上教育（製造業）
- 高所作業車運転技能講習
- 現場監督者・職長等安全衛生教育
- 危険物取扱者乙種４類
- 安全運転管理者講習
- 乾燥設備作業主任者技能講習
- 玉掛技能講習
- 安全管理者選任時研修

避難訓練の実施

地震や火災を想定した避難訓練を定期的に実施することに加え、従業員の安全意識向上のため、避難訓練の際に地震体験車と煙体験を実施し、危機管理の実務的な理解を高め、冷静で適切な対応ができるよう努めています（一部の対象拠点に限る）。

安否確認システムの運用

2024年5月より安否確認システムを導入し、災害時の安否情報を迅速に把握可能となりました。同年10月には地震を想定した全社訓練を実施。システムの有効性を確認するとともに、従業員の対応能力向上を図りました。今後も定期的な訓練を通じて、従業員の安全意識と有事の際の対応力を継続的に強化し、従業員の安全を確保できる体制を構築していきます。

安全・健康

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。

海外派遣従業員の健康管理

海外駐在者については、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、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。

取り組み

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%の維持実現

目標　2028年

健康診断受診率100%

健康診断受診率	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	97.6%	94.4%	97.4%
昆山永青化粧品有限公司	100%	100%	100%
トキワ　スービック	100%	100%	100%
株式会社ソナックス	100%	100%	100%

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談指導など適切なフォローを行っています。また、新たな取り組みとして、全社員を対象としたeラーニングを実施したほか、一人で悩みを抱え込まず誰もが気軽に相談できるよう、メンタルヘルス相談窓口の案内と周知徹底を図っています。

受動喫煙防止と禁煙推進

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。あわせて、毎年5月31日の「世界禁煙デー」に合わせた禁煙推進ポスターの掲示など、社員の健康増進に向けた意識啓発活動を行っています。

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、感染症対策として、手洗い、検温、マスク、換気などの啓発を行うとともに、テレワークも実施し、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、特別休暇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。

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。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

推進の目的

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行くためには「組織としての多様性」が不可欠であり、人材の多様性の確保と正しい理解が重要であると考えています。 「トキワグループ　人権に関するポリシー」、「CSR企業行動基準」に基づき、 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ています。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活用し、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。



女性活躍推進／DEIプロジェクトの推進

企業経営においては、従業員それぞれが持つ多様な個性が最大限に活きることがより高い価値創出につながるという認識が広がっています。

しかしながら、当社では、ユーザーの大半と従業員の半数以上が「女性」であるにも関わらず、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す。

この状況を改善するため、特に女性活躍推進を目的として、「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、女性を含む全従業員が輝く組織風土の構築を推進しています。

2025年度 DEIプロジェクト活動内容

- 時短勤務制度の延長に向けた検討
- ウェルネス休暇の新設に向けた制度設計
- 「D&Iアワード2025」への参画・挑戦
- 障がい者雇用の更なる推進
- 社内トイレの洋式化・バリアフリー化の拡充

えるぼし（３段階目）認定取得

女性の活躍推進に関する取り組みを推進する優良企業として、認定項目5項目全ての基準を満たし、厚生労働大臣認定「えるぼし（3段階目）」を取得しています。

取り組み

「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　2030年

女性管理職18%

女性管理職比率	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	9%	12.1%	10.7%
トキワグループ	19%	20.7%	20.2%

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

その他取り組み

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、継続的な従業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、対面研修またはオンライン研修により教育を強化しています。

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人事総務本部にハラスメント相談窓口を設置し、当事者および部門監督者への指導や人事的措置によりハラスメントの排除を行います。

また相談窓口とは別に社外に内部通報窓口を設け、コンプライアンス部門およびリスク審議委員会による調査・処罰体制をもつことで、ハラスメント排除の徹底に努めています。

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。

和式トイレを洋式トイレに改修

洋式トイレは高齢者や身体的な障がいのある人々にとって利用しやすい場合があります。トイレの利用がより簡単になることで、多様なユーザーが快適に使用できる環境の整備を行い、バリアフリー性の向上を図ることで快適な労働環境を提供いたします。

2024年に実施（中津川工場・駒場工場・グローバルテクノロジーセンター・東京本社）
2025年に実施（中津川工場）

病気休暇の導入

年間最大5日間を上限として、従業員本人または同居の家族が病気で通院する際に、有給で休暇を取得できる制度を新設、2023年から導入し、多くの従業員が利用しています。これにより、有給休暇の日数が少ない方や、お子様がいる方も、体調不良の際に安心して休める環境を整えました。

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のある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。引き続き「障がい者」にとって働きやすく魅力的な職場づくりとともに職域拡大と採用を推進します。

取り組み
法定雇用率を上回る雇用維持

目標 2030年
法定雇用率（2.7%）以上（トキワ単体）

障がい者雇用率	2022年	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	2.7%	2.5%	2.3%	2.6%

中津川市「障がい者雇用優良事業所」に認定

トキワの「中津川工場」および「落合工場」において、お互いの個性を尊重し合いながら日々の業務に取り組んでいることが評価され、中津川市より「障がい者雇用優良事業所」として認定されました。

今後も、すべての人が自分らしく活躍できる職場環境づくりを推進していきます。

認定日：2025年12月23日



雇用・福利厚生

雇用・福利厚生への取り組み

「トキワグループ　人権に関するポリシー」、「CSR企業行動基準」に基づき、「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。

取り組み
働き方改革に向けた施策の充実を図る

目標　2028年
有給休暇取得率 70%

有給休暇取得率	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	78.8%	74.1%	89.0%
昆山永青化粧品有限公司	48.0%	40.1%	50.6%
トキワ　スービック	10.9%	21.0%	21.0%
トキワ　コスメティクス インターナショナル	100.0%	100.0%	100.0%
株式会社ソナックス	82.6%	87.9%	82.4%

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。

人事異動については労働協約に基づき、その内容に配慮を払いつつ1ヶ月以上の期間を以って労働組合と対象となる組合員本人に伝えています。

10名以上の組合員に影響を及ぼす可能性のある配置転換、職場異動、出向、移籍、新規事業所や拠点の設立、統廃合、組織変更などについては、その内容をできるだけ早い時期に労働組合に通知し、協議を行うこととしています。

雇用の透明性

有用な人材を確保し、採用プロセスを透明化するために、「ハローワーク」や専門の「求人サイト」への公募を行います。選考においては、応募者の能力と経験を採用試験と面接を通じて評価し、複数の担当者による合議で決定します。採用プロセスについては、応募者に適切なタイミングで通知を行います。更に、差別防止のため、選考書類に不要な情報を求めず、面接で関係のない質問を行わないよう採用担当者に教育を行っています。これにより、雇用の透明性と差別の防止を確保しています。

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。

主な取り組み・制度

2020年　在宅勤務制度の導入
2021年　フレックスタイム勤務制度の導入
2023年　病気休暇制度の導入

「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2016年2月に「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定され、2026年4月1日に認定更新が完了しています。

岐阜県ホームページ
https://www.pref.gifu.lg.jp/page/8314.html



雇用・福利厚生

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「借上社宅」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。

福利厚生倶楽部RELO CLUB（リロクラブ）の加入

2024年5月より、株式会社リロクラブが提供する「福利厚生倶楽部」に加入しました。これにより、宿泊施設やレジャー、育児・介護サービスなど、自己啓発のための学習機会の提供、多岐にわたる優待・割引サービスが利用可能となり、従業員とその家族の生活の質の向上を支援しています。

エンゲージメントサーベイ

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調査を実施しています。調査結果を受け課題の抽出、改善策の検討と実行を関連部門において取り組んでいます。

調査結果を受けて、社長以下執行役員・本部長クラスの選抜メンバーにおいて、ワークショップを開催し、従業員が能力を発揮できるための施策を検討しました。

- 新たな報奨制度の創設
- 経営方針等に関する情報共有強化

その他関連部門においても課題の抽出と改善策の検討、実行に取り組んでいます。

取り組み

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　2028年

エンゲージメントスコア 65%

エンゲージメントスコア	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	38%	40%	41%

従業員との対話の促進

トキワでは、より働きがいのある会社を目指し、四半期ごとの業績報告会を通じて経営方針や事業戦略などの共有を図るなど、経営陣と従業員との対話を実施しています。2025年以降はこれらに加え、年次総会や主要6拠点における拠点別タウンホールミーティングを開催し、中期経営計画を経営陣から直接伝える場を設けました。

さらに、社長と直接語り合う少人数でのグループセッションも新たに実施し、従業員との対話の機会を継続的に設けています。



地域社会とともに

トキワは、事業活動を行う地域社会の一員としてビジョンに掲げる「事業成長と社会貢献の両立」を目指し、地域との共生に取り組んでいます。事業所周辺の環境美化活動や、次世代を担う学生への教育支援などを通して、地域のみなさまとの信頼関係を深め、地域に根差した企業であり続けたいと考えています。

地域の清掃活動の実施

労働組合の主催による事業所周辺の定期清掃活動を実施しています。事業所周辺のゴミ拾いや美化活動を通じて、快適で暮らしやすい地域環境の維持・改善に貢献しています。また、従業員自らが街に出て作業を行うことで、環境美化にとどまらず、トキワが地域社会の一員であることを自覚するとともに、清掃中の地域のみなさまとのあいさつを交わすなど、貴重な機会となっています。

- 中津川工場：2025年6月、2026年3月実施
- 落合工場　：2025年6月、2026年3月実施

落合工場近隣の清掃





中津川工場近隣の清掃





地域社会を担う次世代教育への協力

地域産業への理解を深めることを目的とした高校生などの企業訪問を受け入れ、モノづくりの面白さを実感できる場を提供しています。体験や交流を通じて地元企業の技術力を体感し、将来の進路・職業の選択の一助となることを願うとともに、地域社会の次世代を担う学生の成長と未来への挑戦を応援し続けます。

- 2025年11月：地元高校 30名 工場見学



GOVERNANCE



コーポレートガバナンス



基本的な考え方

トキワグループは、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ことで、私たちの使命である「世界中に美と感動と喜びをお届けする」を実現するため、コーポレートガバナンスの実践と強化を図るとともに、経営の透明性と迅速な意思決定の仕組みを正しく運用しています。また、社会動向を常に把握し、ステークホルダーとのエンゲージメントを積極的に行うことで、コーポレートガバナンスのあり方を随時検証し、適宜必要な対策や改善を実施してまいります。

コーポレートガバナンス基本原則

トキワグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、下記の５つの基本原則に基づき企業運営を行います。

株主の権利・平等性の確保

1. 当社は、株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、株主の権利行使にかかる環境整備に努めます。
2. すべてのステークホルダーとの適切な協働
   当社は、従業員、お客様、サプライヤー、株主、業界団体・会員企業、地域コミュニティを重要なステークホルダーと認識し全ステークホルダーとの共生を目指し、協働に努め、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図ります。
3. 適切な情報開示と透明性の確保
   当社は、法令に基づく開示を適切に行うとともに、当開示以外の情報も積極的・主体的に発信し、透明性の確保に努めます。
4. 取締役会による経営監督と独立性のある監査体制の確立
   当社は、透明・公正かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めるとともに、独立性のある監査体制を維持します。
5. 株主への説明責任と対話による信頼性の確保
   当社は、持続的な成長の方向性を株主に開示・説明し、建設的な対話に努めます。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

トキワグループにおいては、健全なコーポレートガバナンス体制を確立し、継続的に企業価値を向上させていくために、以下のガバナンス体制が有効であると判断しています。

取締役会
取締役会は、重要な業務執行を決定し、業務執行の監督を行っています。取締役会には、監査役も出席をし、必要が認められる場合、意見を述べなければならないとしています。

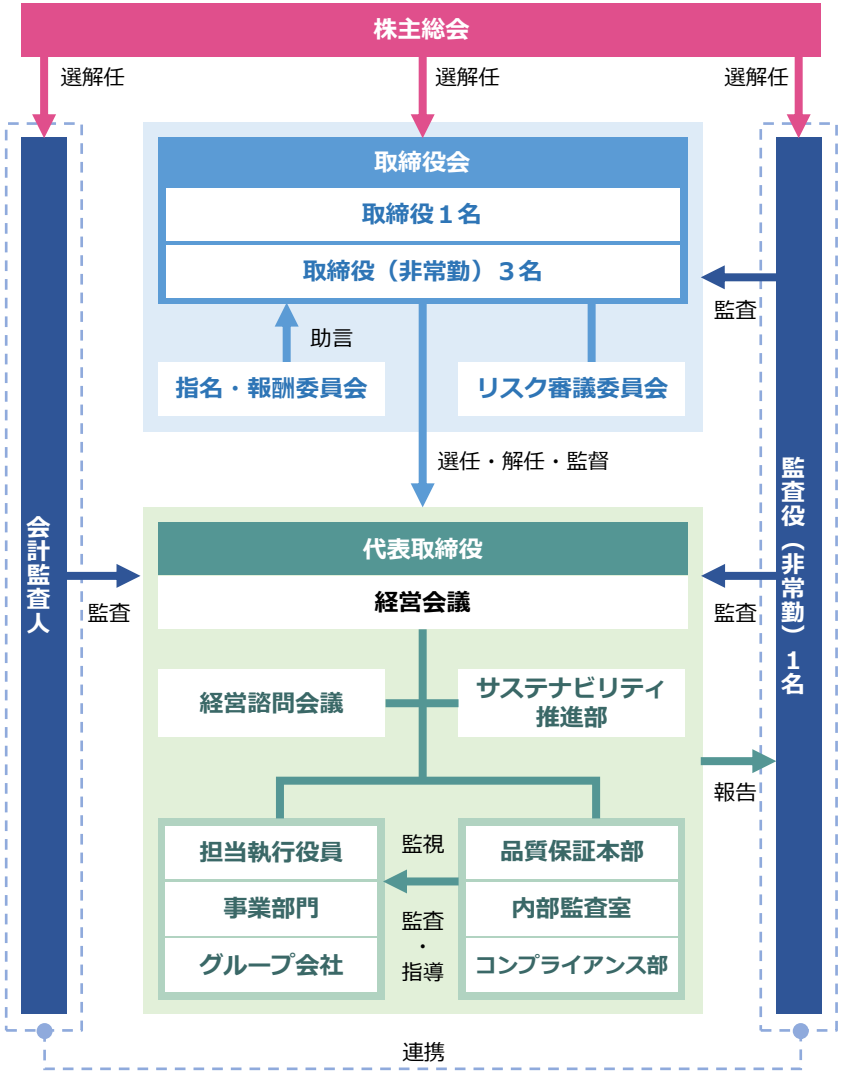
指名・報酬委員会
代表取締役社長、取締役（非常勤）、および監査役から成る任意の「指名・報酬委員会」を設け、執行役員の選任に際しては、所定の要件を満たすと認められる者の中から代表取締役社長が候補を推薦し、その推薦の公正・妥当性を当該委員会にて確認の上、取締役会に議案として提出、審議しています。

監査役
当社グループの事業、経営体制、法律、財務・会計、内部統制などに精通した監査役を置いています。監査役は、会計監査人、内部監査部門、コンプライアンス部門と連携して職務の執行状況や会社財産の状況などを監査し、経営の健全性を確保します。監査役は、取締役会、経営会議など社内の重要会議への出席、取締役などからの報告の聴取、重要な決裁書類などの閲覧、当社グループの業務および財産の状況の調査などを行っています。監査役は、必要な場合には補助使用人または本社管理部門などに調査を指示することができます。これらにより、内部統制システムの整備・運用状況を含む取締役などの職務執行に対する厳正な監査を実施し、経営への監視機能を果たしています。また、内部監査部門および会計監査人と密接に連携することなどにより、監査の実効性の向上を図っています。

経営会議
経営会議は取締役、監査役、執行役員およびこれに準ずる者として経営会議の決議にて指名された者で構成され、取締役会の決定した方針に基づいて具体的執行方針を樹立し、経営に関する一切の重要事項を審議するとともに、経営会議審議事項の以降の経過ならびに結果、月次決算および最新年次見込、および取締役会の基本方針に従って行う、前条以外の個別的執行方針に関する事項について報告しています。

経営諮問会議
経営諮問会議は 執行役員およびこれに準ずる者として取締役会の決議にて任命された者で構成され、経営会議の審議事項について経営会議に先立ち必要な役員等の間での事前に協議すべきまたは経営会議での決議事項ではないが経営上役員等の間での協議をすべきと社長が判断した事項について審議しています。

リスク審議委員会
リスク審議委員会は、コンプライアンス最高責任者（社長）の社内リスク全般に関する諮問機関として設置しており、コンプライアンス違反等に関するリスク管理を行っています。



コーポレートガバナンス

取締役・執行役員に対するトレーニングの方針

トキワグループでは、取締役・執行役員における、スキルアップと経営業務遂行上の役割や必要な知識の向上を目的とし、必要に応じて随時、専門家または外部講師による指導、研修を実施しています。

取締役会の実効性評価

トキワグループでは、これらのガバナンス体制の実効性を確保・維持するために、2023年度より、取締役会の有効性について以下の項目で、監査役による実効性評価を行っています。

1. 取締役としての経営姿勢・理念・倫理観
2. 取締役としての品性
3. 取締役の義務
4. 取締役の責任
5. 取締役の不正行為
6. 取締役の欠格事由
7. 取締役の競業取引
8. 取締役の利益相反取引
9. 株主権の行使に関する利益供与
10. 関連当事者との取引
11. インサイダー取引
12. その他の事項



コンプライアンス

コンプライアンス方針・規程

トキワグループは、当社のビジネス遂行におけるあらゆる面で、倫理・法律上の最高基準を実現すべく積極的に取り組んでおり、当社のすべての従業員および当社の代理として活動するすべての者に対し同様の基準を維持することを期待します。この取り組みの一環として、当社は「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」を定めています。本方針は、上級管理職、役員、取締役、（正社員、有期雇用、臨時雇用などの別を問わず）従業員、コンサルタント、請負業者、その他当社と関係を有する者などを含め、当社のために業務を行うすべての個人に適用されます。当社を代理して業務を行う第三者も本方針に規定する原則を遵守するものとしています。

当社は、本方針の遵守・徹底を担保するために、本方針に基づく「コンプライアンス規程」を定め、全従業員に対してコンプライアンス方針の理解を深める教育を定期的に実施するとともに、匿名性の担保された内部通報制度を確立し、独立した第三者機関にて、国内外の従業員のみならず、取引先など社外からの通報も受領できる体制を整備しています。

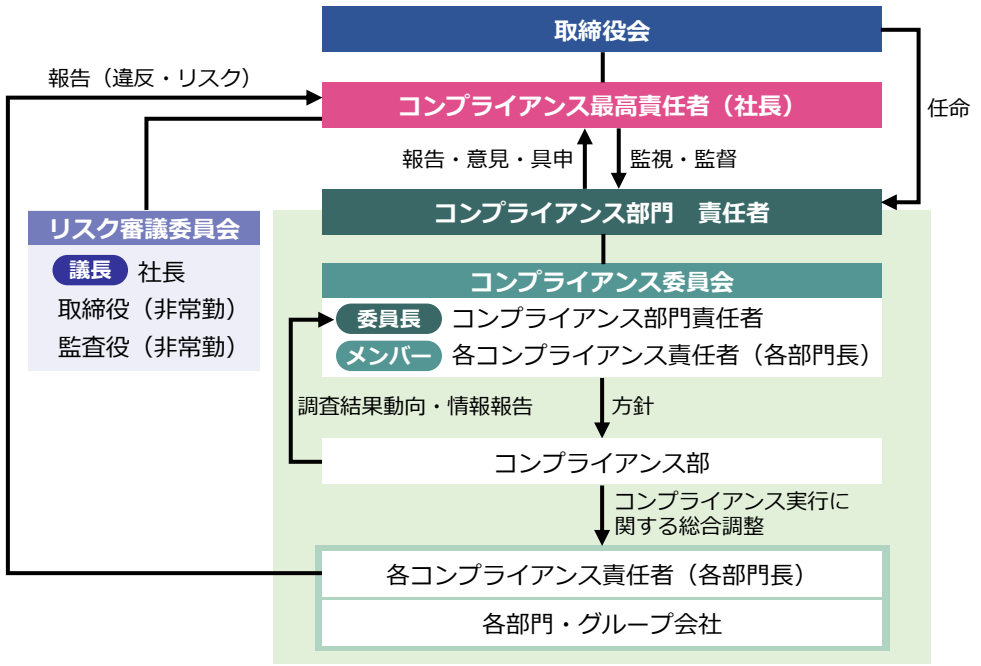
コンプライアンス推進体制

トキワグループの「コンプライアンス最高責任者」は、社長としており、最高責任者の社内リスク全般に関する諮問機関として「リスク審議委員会」を設置しています。
リスク審議委員会は、社長・取締役（非常勤）・社外監査役で構成され、社長を議長としています。

コンプライアンス最高責任者の下、取締役会で任命された「コンプライアンス部門責任者」がコンプライアンス推進上の重要事項を決定し、腐敗防止をはじめとするコンプライアンスを推進、統括しています。

各部門のコンプライアンスを統括する「コンプライアンス委員会」は、コンプライアンスに関わる方針、施策、年次計画の策定等、全社的なコンプライアンスの推進の他、各部門のコンプライアンス対策の進捗確認、指導、助言等を行い、その内容についてリスク審議委員会に報告しています。

コンプライアンス推進体制図



コンプライアンス教育

コンプライアンス意識の向上を目的として、役員含め、全従業員、派遣会社へのコンプライアンス方針の周知研修を行い、コンプライアンス方針同意書を取得しています。この他、役職限定とし、e-ラーニングでの倫理関連研修を実施し、その理解度を深めていく教育を実施しています。

業務の公正性・利益相反

トキワグループは業務の全ての側面において誠実性、公正性および公平性を重視し、取引を行うすべての関係者との関係性においてもコンプライアンス方針に則った対応を求めています。

当社のすべての役員および従業員（雇用形態を問わず）は、各自の私的な活動と当社事業の遂行における各自の役割との間の利益相反を避けなければなりません。

この「個人的利益相反」は、個人の私的な利益が当社、当社構成員、当社投資者または当社関連会社の利益に不正に干渉する場合に発生するため、コンプライアンス責任者による書面の承認がない場合は、当社の方針として禁止しています。

具体的には、当社従業員は、当社での地位を利用して、自身、自身の家族またはその他の者のために、いかなる個人または企業からもローンや債務保証を含む不正な個人的便宜を得るなどの行為を禁止しています。

コンプライアンス

内部通報制度

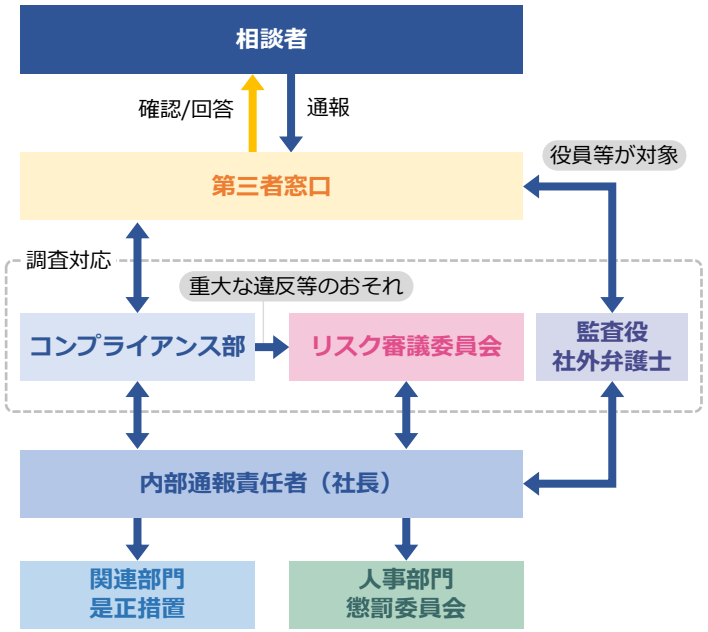
トキワグループでは、あらゆるコンプライアンス問題に対し、情報・意見に関する通報または相談に適切に対処することにより、コンプライアンス違反行為の早期発見と是正を図る手段として、通報窓口の設置と、内部通報規程を定めています。

内部通報規程には、通報対処体制や通報への対処、通報者等の保護のための関係者の責務を定めています。

法令違反行為、重大な規程違反行為、商慣習に反する行為、不公正取引、社会通念に反する重大な行為等、以下のいずれかに該当する通報案件は、リスク審議委員会の指揮監督のもとに対応しています。

1. 法令違反（汚職/賄賂収受、マネーロンダリング、背任・横領・窃盗、不正会計、独禁法等違反、事業運営上の関係法令違反）
2. 重大な規程違反行為（不正な経費精算、不正な出張、継続的な不正勤怠、不正な接待、不正な贈答品提供収受、秘密の漏洩等で重大なもの）
3. 公正でない行為（公正なレビューを経ていない取引、会社と個人との取引等利害相反のある取引）
4. 社会通念/倫理行動規範に反する重大な行為（ハラスメント等の不適切行為を含む）

内部通報「不正行為事案等」対応フロー



税務に関するコンプライアンス

トキワグループは、グローバルに事業展開をする企業として、各国・各地域の税法や租税ガイドライン等を遵守し、税務コンプライアンスの維持・向上を図るため、以下のように税務方針を定め取り組んでいます。

税務方針

基本方針
当社グループは、使命として掲げる「世界中に美と感動と喜びをお届けする」の実現に向け、国内外を問わず法令等を遵守し、社内ルールの整備と運用を行っています。
税務においても国際ルールや税務関連法令等を遵守し、事業を展開する各国への適正な納税を通じて社会的責任を果たすとともに、企業価値の最大化を図ります。

税務リスク管理
当社グループは、税制改正等への計画的対応のほか、税務当局との見解相違の可能性など重要な事項については、税務専門家から助言を受けるなどの検討に加え、必要に応じて税務当局に事前照会をすることにより、税務リスクの最少化に努めます。

税務プランニング
当社グループは、キャッシュフローの最大化および企業価値の向上のため、優遇税制の有効活用など適切な税務プランニングは重要であると認識しています。
各国の法令等の趣旨を逸脱するような租税回避を意図した行為は行いません。

税務当局との関係
当社グループは、税務当局とのコミュニケーションを通じて、良好な関係を構築・維持するよう努め、誠意を持って事実に基づく説明・対応を行います。税務調査等において指摘された問題は適切に対処し改善に努めます。

移転価格
当社グループは、国外関連者との取引に適用する取引価格の設定は、各国・地域の法令等や、経済協力開発機構（OECD）が公表している移転価格ガイドラインに基づき、独立企業原則に従って行います。また、文書化義務のある場合や、取引規模や税務リスク等から必要な場合、適切に文書化を行います。

内部統制・内部監査体制

基本的な考え方

当社は、コーポレートガバナンスの実効性を高めるため、日本の公認会計士資格を有する専任担当者による内部統制および内部監査の体制を整備しています。

内部統制については職務分離の原則に基づき、受注、出荷、請求、売上計上等の業務プロセスにおいて、担当部門間の相互牽制が機能する体制を構築するとともに、定期的な業務プロセスレビューを通じて統制上の課題を継続的に把握・改善しています。

内部監査については、独立した立場から年間監査計画に基づく監査を実施しています。

監査の対象は財務報告の信頼性、業務プロセスの効率性、法令遵守の状況にまで及びます。監査結果は経営層に報告されるとともに、識別された課題については是正計画の策定と実施状況のフォローアップを行い、継続的な改善につなげています。

また、海外子会社に対しても年1回の内部監査を実施しており、不正リスクおよび人権リスクへの対応に加え、現地の労働法・税務・贈収賄防止法等の法令遵守状況、情報セキュリティ管理体制を確認しています。これにより、グループ全体における品質・コンプライアンス水準の維持と、不正の予防・早期発見、人権尊重の取り組みの実効性を継続的に検証しています。

さらに、当社は監査法人による会社法に基づく外部監査を受けており、財務諸表の適正性について独立した第三者による検証を受ける体制を確保しています。内部監査と外部監査の両面からのチェック機能により、非上場会社でありながら上場企業に準じた水準のガバナンス体制の構築に努めています。

今後も、引き続き国内外の内部統制・内部監査体制の強化を図っていきます。



情報セキュリティ

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。

当社では、情報セキュリティを重要な経営課題と捉え、情報セキュリティ方針と情報管理規定を定めて情報セキュリティを高める取り組みを推進しています。個人情報を含む多くの情報資産を適切に保護し、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することでトキワの競争力を高めてまいります。

当社の情報セキュリティ方針および情報管理規定は、情報セキュリティマネジメントシステム：ISO27001 （以下、ISMS）を基に構築・運用しており、情報管理における重点項目は以下の3点です。

機密性 confidentiality	完全性 integrity	可用性 availability
認可された者だけがその情報にアクセスが出来る状態	情報が破壊・改ざん・消去されていない状態	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。

IS 759490 / ISO27001

※適用範囲は、国際営業本部、情報システム部

情報セキュリティ方針

第1.1版
2025年4月1日
株式会社トキワ
代表取締役社長　秋田　千収

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

情報セキュリティ

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。各部門に情報セキュリティ委員を設定し、他の委員会メンバーと連携しながら、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。

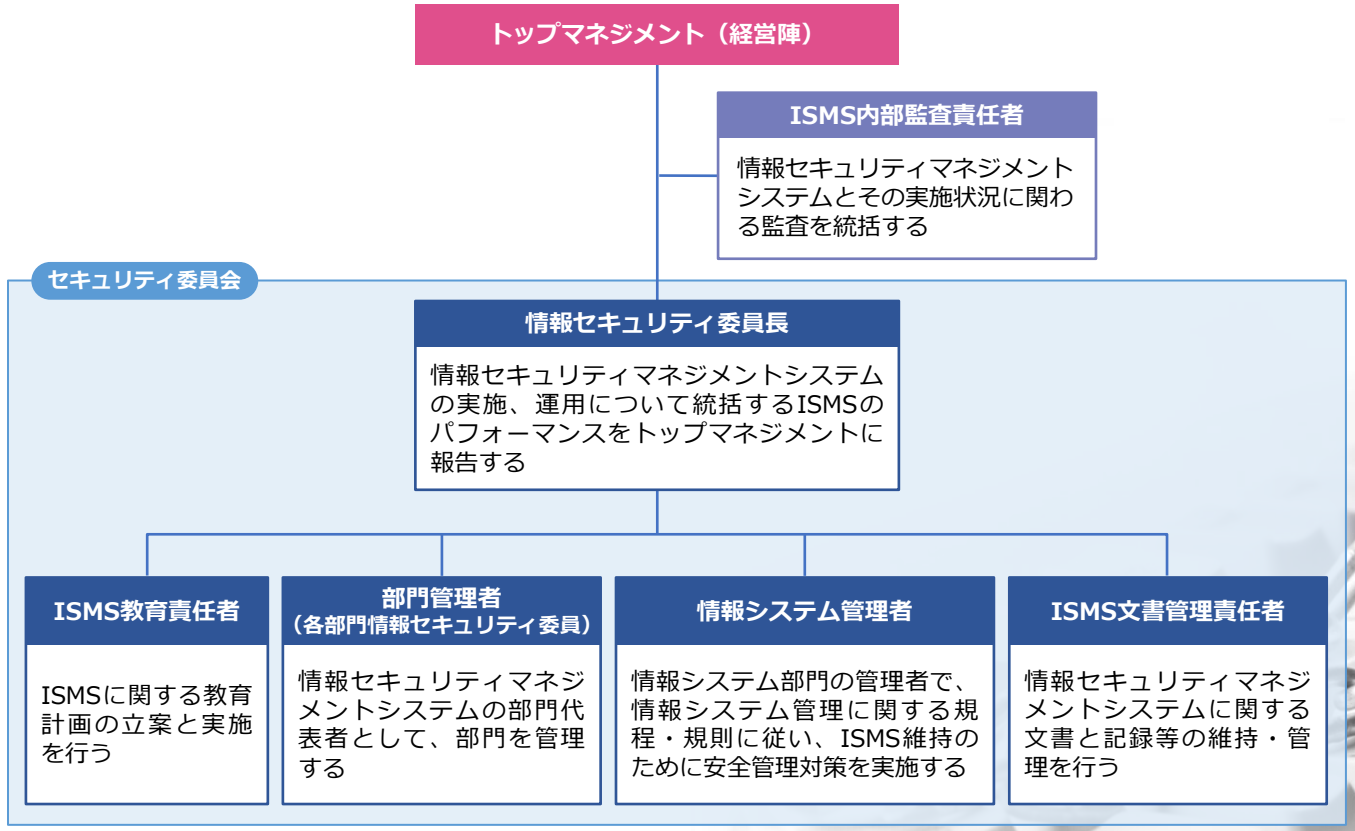
ISMSは、セキュリティ委員会の主体である情報システム部から始め（2022年）、2023年は国際営業本部に適用範囲を拡大しました。2024年および2025年は、情報システム部および国際営業本部において継続的な運用と改善活動を実施し、ISMSの定着および有効性の向上に取り組んでおります。今後は、これまでの運用実績を基盤として、全社への段階的な展開を予定しています。

各部門の情報セキュリティ委員は、毎年、情報資産の特定とそれぞれに対するセキュリティ対策の検討と実施をしていきます。

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、定期的に担当役員へ報告され、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。

情報セキュリティ体制

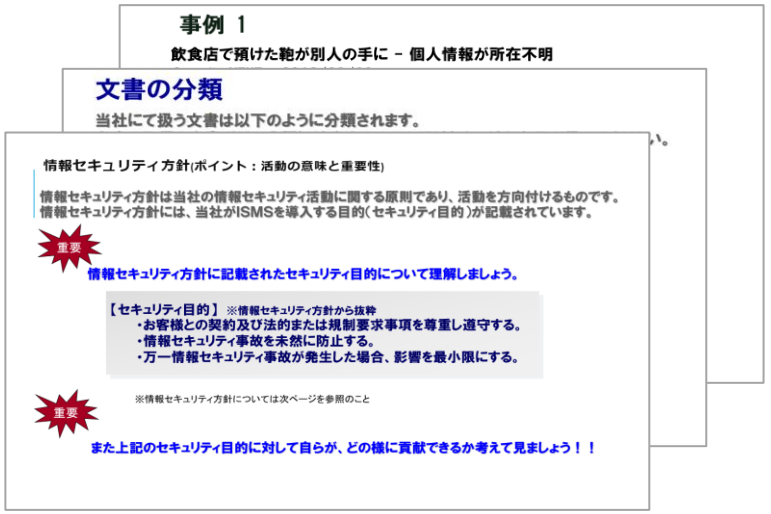




情報セキュリティ

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責任者が、毎年e-ラーニング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、定期的にサイバー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-ラーニング

第三者認証に基づく情報セキュリティ管理

当社は、認証機関による定期的な第三者審査を通じて、情報セキュリティ管理体制の有効性を客観的に評価しています。

審査で確認された課題や改善機会に継続的に取り組むことで、情報資産の保護と情報セキュリティレベルの向上に努めています。

また、適用部門において四半期ごとに活動レビューを実施し、情報セキュリティ目標の達成状況やリスク対応状況を確認しています。

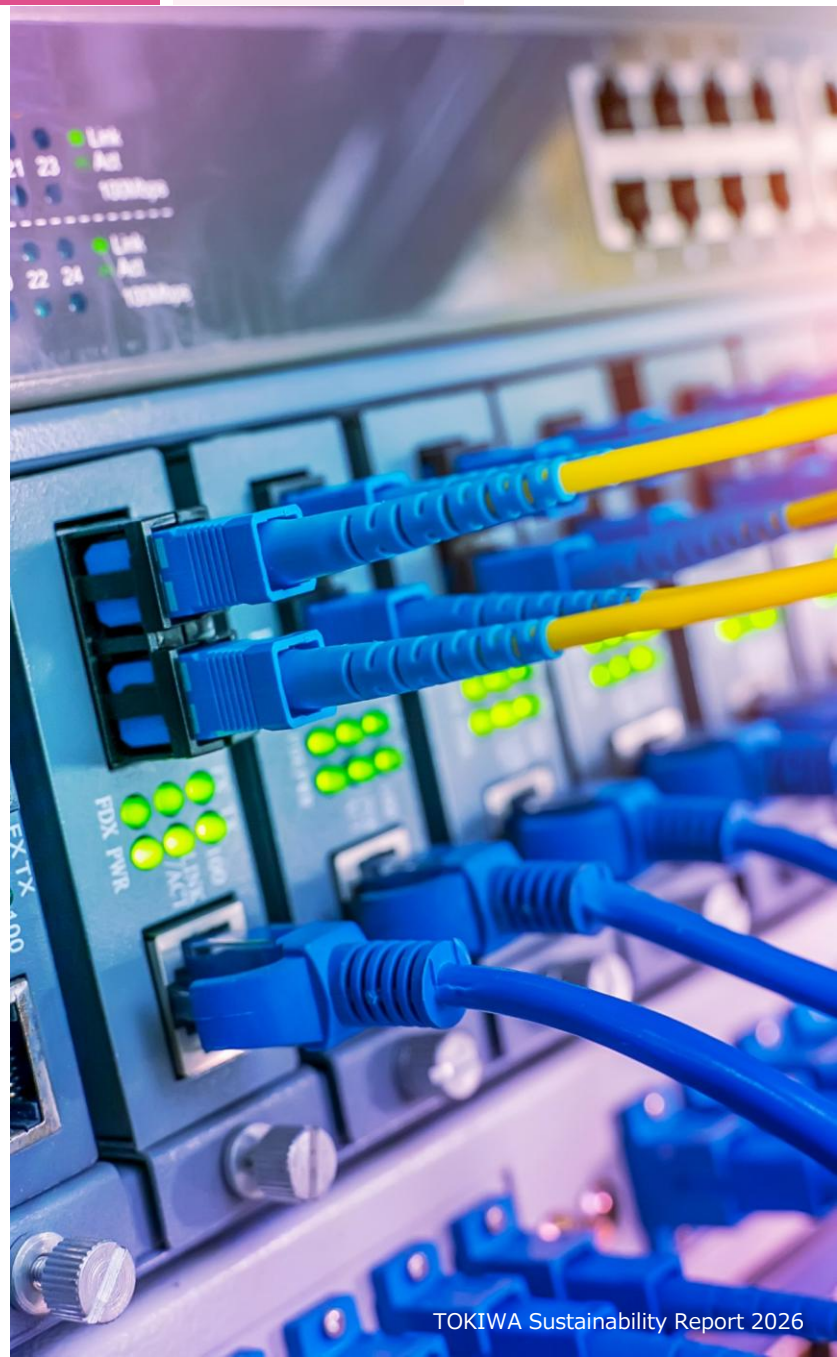
情報セキュリティの強化

これまで、ISMSの運用拡大と社内での情報セキュリティに対する啓発活動を推進するとともに、海外拠点を含むすべての役職員に対して、EDR（Endpoint Detection and Response）を導入し、エンドポイントセキュリティの強化を図ってきました。これらの取り組みにより、2025年まで重大なセキュリティインシデントは発生していません。

さらに、利用者や端末の安全性を継続的に確認する高度なセキュリティ対策を導入し、インターネット利用や社内システムへのアクセスに対するセキュリティ強化と利用状況の可視化を推進しています。これにより、場所やネットワーク環境に依存しない安全なアクセス環境を実現するとともに、不正アクセスやサイバー攻撃に対する防御力の向上に取り組んでいます。

※本対策は「ゼロトラストセキュリティ」の考え方に基づき、社内外を問わず利用者や端末の安全性を都度確認し、安全なアクセスを実現する仕組みです。

重大セキュリティインシデント発生件数	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0%	0%	0%



APPENDIX



ENVIRONMENT

責任あるサプライチェーン

トキワグループ　購買基本方針

トキワグループは、「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 トキワグループの「品質方針」に沿って品質と安全を優先し、更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り引き

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努めます。

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、障がい、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、お取引先とともに持続可能な社会の発展に貢献していきます。

本方針はトキワグループ全体に適用され、関連法規の改正、社会情勢の変化、事業環境の変化、及びステークホルダーからの要請等を踏まえ、5年毎にその内容の適切性について見直しを行い、必要に応じて改訂します。これにより、本方針の実効性を維持し、継続的な改善を図ります。

策定日 ： 2020年 6月 20日
改訂１ ： 2022年 9月 30日
改訂２ ： 2025年 5月 30日
改訂３ ： 2026年 7月 31日

ENVIRONMENT

責任あるサプライチェーン

トキワグループ 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・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定のうえ、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、身体障がい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。

2-5. 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。

2-6. ダイバーシティとインクルージョンの推進
人材の多様性を認め互いに受け入れ合い、排除なく参加でき、人材の属性に捉われることなく平等に機会が与えられ、いきいきと働き続けられる環境の整備に取り組む。

2-7. 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。

2-8. 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。

2-9. 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、従業員一人ひとりが安全で健康的に働くことのできる環境づくりを行う。

2-10. 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。

ENVIRONMENT

責任あるサプライチェーン

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。

本ガイドラインは、体制・コンプライアンス・リスクマネジメント、人権・労働、環境、安全・安心・情報などに関する国際規範、関連法規の動向、社会からの要請、及びサプライチェーンにおけるリスク評価に基づき、5年毎にその内容を見直し、必要に応じて改訂します。
この見直しを通じて、サプライヤーの皆様と共に、より持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

策定日 ： 2020年 6月 20日
改訂１ ： 2023年 1月 1日
改訂２ ： 2025年 5月 30日
改訂３ ： 2026年 7月 31日



ENVIRONMENT

責任あるサプライチェーン

トキワグループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

トキワグループ「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

トキワグループ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、経済的に存続可能であること、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。

2. 紛争鉱物

トキワグループで購入する 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

トキワグループ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。

本ガイドラインは、関連する国際基準、認証制度の動向、科学的知見の進展、及び原材料調達における環境・社会リスクの変化等を考慮し、5年毎にその内容の妥当性を検証し、必要に応じて改訂します。これにより、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献する調達活動を推進します。

策定日 ： 2020年 8月 20日
改訂１ ： 2025年 5月 30日
改訂２ ： 2026年 7月 31日



ENVIRONMENT

CO_2排出量

Scope1

(t-CO_2-e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国 内	326	245	305	315	276	264	292
海 外	247	320	210	136	201	285	244
合 計	574	565	515	451	476	548	536

Scope2

(t-CO_2-e)

マーケット基準	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国 内	2,707	2,447	1,653	215	237	102	83
海 外	2,809	2,615	2,784	2,827	23	15	26
合 計	5,516	5,062	4,437	3,042	260	117	109

ロケーション基準	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国 内	2,926	2,540	3,164	3,172	3,360	3,224	3,264
海 外	2,534	2,615	3,011	2,826	3,619	4,309	3,731
合 計	5,460	5,155	6,175	5,998	6,979	7,532	6,995

サプライチェーン排出量（Scope1・2・3）

(t-CO_2-e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	574	565	515	451	476	548	536
Scope2	5,516	5,062	4,437	3,042	260	117	109
Scope3	123,115	83,671	86,809	107,567	101,862	117,661	132,501
合 計	129,205	89,297	91,760	111,060	102,598	118,326	133,146
売上高原単位	4.2	4.4	4.0	3.9	3.4	3.8	4.2

※Scope2はマーケット基準
※2019～2024年：第三者検証済、2025年：実施中

Scope3

(t-CO_2-e)

カテゴリ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1. 購入した製品・サービス	113,787	71,999	77,726	94,353	92,752	108,830	122,995
2. 資本財	2,557	4,914	1,868	1,970	2,257	2,366	2,373
3.（スコープ1または2に含まれない）燃料およびエネルギー関連活動	824	794	939	885	954	1,016	1,040
4. 輸送、配送（上流）	3,935	4,105	4,394	8,216	3,655	3,249	3,753
5. 事業から出る廃棄物	326	395	360	398	425	391	409
6. 出 張	176	180	168	181	197	201	203
7. 雇用者の通勤	611	618	583	626	676	691	696
12. 販売した製品の廃棄	898	666	771	939	947	917	1,033
合 計	123,115	83,671	86,809	107,567	101,862	117,661	132,501

Scope3　算定方法

カテゴリ	算定方法
1. 購入した製品・サービス	購入・取得した製品またはサービスの金額に排出原単位を乗じて算定
2. 資本財	購入・取得した資本財別の金額に排出原単位を乗じて算定
3.（スコープ1または2に含まれない）燃料およびエネルギー関連活動	各種エネルギーの物量データ（使用量）に排出原単位を乗じて算定
4. 輸送、配送（上流）	輸送、保管など物流形態ごとに燃料使用量や支払い費用などに排出原単位を乗じて算定
5. 事業から出る廃棄物	各種廃棄物排出量に排出原単位を乗じて算定（海外子会社分は除く）
6. 出 張	従業員数に排出原単位を乗じて算定
7. 雇用者の通勤	従業員数に年間の営業日数、排出原単位を乗じて算定
12. 販売した製品の廃棄	推定した各種廃棄物の排出量に排出原単位を乗じて算定

※排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.5）」などを使用。カテゴリ8～11、13～15は算出が困難、該当しないなどにより対象外。

ENVIRONMENT

エネルギー使用量

（油・ガス/電気・蒸気:MWh）（売上高原単位:MWh/百万円）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
油・ガス	2,030	1,750	1,725	1,678	1,722	2,248	2,336
電気・蒸気	10,556	9,563	12,120	11,600	12,514	13,225	13,595
合 計	12,586	11,313	13,845	13,278	14,236	15,473	15,932
売上高原単位	0.4	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5

再生可能エネルギー使用量

(MWh)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
生産本部	0	0	2,697	5,299	5,380	5,289	5,393
間 接	0	0	447	1,359	2,111	2,116	2,100
海 外	0	0	0	0	4,746	5,572	5,772
合 計	0	0	3,144	6,657	12,237	12,977	13,265

廃棄物量

(t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有害廃棄物	22.9	15.5	194.2	30.4	60.9	76.4	70.0
非有害廃棄物	863.3	939.2	676.3	692.8	751.1	679.0	667.3
合 計	886.2	954.8	870.5	723.2	812.0	755.4	737.3

市水使用量

(㎥)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国内（生産本部）：市水	33,395	29,811	23,923	27,466	24,047	20,622	21,843
国内（間接部門）：市水	3,023	2,583	3,283	3,387	3,779	3,992	3,863
海外：市水	29,246	27,093	23,121	17,918	19,939	21,847	27,215
合 計	65,664	59,487	50,327	48,771	47,765	46,461	52,921



SOCIAL

参考 グループ会社所在国
- トキワ、ソナックス：日本
- 昆山永青化粧品有限公司：中国
- トキワ スービック：フィリピン
- トキワ コスメティクス インターナショナル：アメリカ
- C.M.C：フランス

従業員数、年齢構成、女性比率

株式会社トキワ

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	52	59	59
	30歳から49歳	203	198	203
	50歳以上	103	117	120
		358	374	382
女 性	30歳未満	92	103	111
	30歳から49歳	250	261	241
	50歳以上	259	266	276
		601	630	628
従業員（人）		959	1,004	1,010
女性従業員比率（%）		63%	63%	63%

トキワ スービック

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	8	10	6
	30歳から49歳	26	23	31
	50歳以上	2	3	7
		36	36	44
女 性	30歳未満	97	79	59
	30歳から49歳	60	71	94
	50歳以上	1	2	3
		158	152	156
従業員（人）		194	188	200
女性従業員比率（%）		81%	81%	78%

トキワ コスメティクス インターナショナル

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	1	1
	30歳から49歳	1	1	1
	50歳以上	1	1	1
		2	3	3
女 性	30歳未満	2	3	3
	30歳から49歳	3	3	2
	50歳以上	0	0	0
		5	6	5
従業員（人）		7	9	8
女性従業員比率（%）		71%	67%	63%

昆山永青化粧品有限公司

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	8	13	11
	30歳から49歳	38	42	44
	50歳以上	12	13	14
		58	68	69
女 性	30歳未満	12	20	21
	30歳から49歳	211	216	192
	50歳以上	9	16	10
		232	252	223
従業員（人）		290	320	292
女性従業員比率（%）		80%	79%	76%

株式会社ソナックス

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	10	9	9
	50歳以上	2	3	2
		12	12	11
女 性	30歳未満	2	1	0
	30歳から49歳	11	6	6
	50歳以上	12	11	10
		25	18	16
従業員（人）		37	30	27
女性従業員比率（%）		68%	60%	59%

株式会社C.M.C

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	0	0	0
	50歳以上	0	0	0
		0	0	0
女 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	1	1	1
	50歳以上	0	1	1
		1	2	2
従業員（人）		1	2	2
女性従業員比率（%）		100%	100%	100%

SOCIAL

雇用形態別従業員数

株式会社トキワ

	2023年	2024年	2025年
正社員	487	517	565
協力社員（フルタイムパート）	321	325	288
その他（短時間、契約）	151	162	157
従業員（人）	959	1,004	1,010

昆山永青化粧品有限公司

	2023年	2024年	2025年
正社員	284	314	286
協力社員（フルタイムパート）	6	6	6
その他（短時間、契約）	0	0	0
従業員（人）	290	320	292

トキワ スービック

	2023年	2024年	2025年
正社員	194	188	200
協力社員（フルタイムパート）	0	0	0
その他（短時間、契約）	0	0	0
従業員（人）	194	188	200

株式会社ソナックス

	2023年	2024年	2025年
正社員	12	13	12
協力社員（フルタイムパート）	25	17	15
その他（短時間、契約）	0	0	0
従業員（人）	37	30	27

トキワ コスメティクス インターナショナル

	2023年	2024年	2025年
正社員	7	9	8
協力社員（フルタイムパート）	0	0	0
その他（短時間、契約）	0	0	0
従業員（人）	7	9	8

株式会社C.M.C

	2023年	2024年	2025年
正社員	0	0	0
協力社員（フルタイムパート）	0	0	0
その他（短時間、契約）	1	2	2
従業員（人）	1	2	2

役職別女性比率

株式会社トキワ

	2023年	2024年	2025年
役 員	40%	0%	0%
部長相当	9%	9%	8%
課長相当	9%	12%	12%

※役員：取締役、監査役
部長相当：執行役員、本部長、副本部長、統括部長、本部長付、専任部長、工場長、部長、主席技師、主席研究員、上席研究員
課長相当：副工場長、工場長代理、部長代理、次長、課長、室長、主幹研究員、参事、主幹技師、専門課長

上級管理職所在国籍者比率

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ（日本）	100%	100%	100%
昆山永青化粧品有限公司（中国）	87%	78%	70%
トキワ スービック（フィリピン）	58%	60%	38%

※上級管理職：執行役員～部長クラス

派遣労働者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	481	452	496
トキワ スービック	162	179	213

SOCIAL

新規採用者数（正社員）

株式会社トキワ

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	19	17	10
	30歳から49歳	25	12	22
	50歳以上	7	1	2
		51	30	34
女 性	30歳未満	21	28	33
	30歳から49歳	16	5	3
	50歳以上	1	0	0
		38	33	36
計（人）		89	63	70

トキワ スービック

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	6	0	5
	30歳から49歳	0	0	8
	50歳以上	0	0	0
		6	0	13
女 性	30歳未満	13	0	18
	30歳から49歳	0	0	15
	50歳以上	0	0	0
		13	0	33
計（人）		19	0	46

トキワ コスメティクス インターナショナル

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	1	0
	30歳から49歳	0	0	0
	50歳以上	0	0	0
		0	1	0
女 性	30歳未満	1	1	0
	30歳から49歳	2	0	0
	50歳以上	0	0	0
		3	1	0
計（人）		3	2	0

昆山永青化粧品有限公司

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	6	6	3
	30歳から49歳	5	6	3
	50歳以上	0	1	0
		11	13	6
女 性	30歳未満	8	11	4
	30歳から49歳	10	18	4
	50歳以上	0	0	0
		18	29	8
計（人）		29	42	14

株式会社ソナックス

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	3	1	0
	50歳以上	0	0	0
		3	1	0
女 性	30歳未満	3	0	0
	30歳から49歳	7	0	0
	50歳以上	4	2	0
		14	2	0
計（人）		17	3	0

株式会社C.M.C

		2023年	2024年	2025年
男 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	0	0	0
	50歳以上	0	0	0
		0	0	0
女 性	30歳未満	0	0	0
	30歳から49歳	0	0	0
	50歳以上	0	0	0
		0	0	0
計（人）		0	0	0

SOCIAL

育児休暇（2026年3月31日時点）

株式会社トキワ

			2023年	2024年	2025年
男 性	権利者数		5	14	9
	取得者数	（取得率）	3 (60%)	10 (71%)	9 (100%)
	復職者数	（復職率）	4 (66%)	7 (233%)	9 (90%)
	復職後12カ月経過者数	（定着率）	5 (60%)	4 (100%)	6 (85%)
女 性	権利者数		5	9	7
	取得者数	（取得率）	5 (100%)	9 (100%)	7 (100%)
	復職者数	（復職率）	4 (57%)	5 (100%)	6 (66%)
	復職後12カ月経過者数	（定着率）	7 (114%)	4 (100%)	5 (100%)

※復職率=当該年の復職者数/当該年前年の取得者数で算出

一人当たり研修時間・研修費（年間1人あたり）

		2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	時間	4.1	1.2	1.4
	研修費	4,324	8,034	6,248
昆山永青化粧品有限公司	時間	10.7	8.5	8.2
	研修費	23,135	37,626	6,662
トキワ スービック	時間	1.1	0.3	0.6
	研修費	3,145	3,323	4,730
トキワ コスメティクス インターナショナル		0.0	0.0	0.0
株式会社ソナックス		0.0	0.5	0.6

業績評価実施者割合

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	100%	100%	100%
昆山永青化粧品有限公司	97%	99%	96%
トキワ スービック	97%	100%	100%
トキワ コスメティクス インターナショナル	57%	78%	100%
株式会社ソナックス	100%	100%	100%

業務関連傷害・疾病者数

傷害死亡者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0	0	0
昆山永青化粧品有限公司	0	0	0
トキワ スービック	0	0	0
トキワ コスメティクス インターナショナル	0	0	0
株式会社ソナックス	0	0	0
計	0	0	0

重大傷害者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0	0	0
昆山永青化粧品有限公司	0	0	0
トキワ スービック	0	0	0
トキワ コスメティクス インターナショナル	0	0	0
株式会社ソナックス	0	0	0
計	0	0	0

傷害者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	13	10	15
昆山永青化粧品有限公司	0	0	0
トキワ スービック	0	0	0
トキワ コスメティクス インターナショナル	0	0	0
株式会社ソナックス	0	0	0
計	13	10	15

疾病死亡者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0	0	0
昆山永青化粧品有限公司	0	0	0
トキワ スービック	0	0	0
トキワ コスメティクス インターナショナル	0	0	0
株式会社ソナックス	0	0	0
計	0	0	0

疾病者数

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	0	0	0
昆山永青化粧品有限公司	0	0	0
トキワ スービック	0	0	0
トキワ コスメティクス インターナショナル	0	0	0
株式会社ソナックス	0	0	0
計	0	0	0



SOCIAL

※人事関連データは特に記載のない限り2025年12月31日時点のデータに基づきます

従業員一人当たりの基本給男女比

株式会社トキワ

（男性を100）	2023年	2024年	2025年
正社員	78	74	70
協力社員（フルタイムパート）	98	99	94
新卒社員	100	100	100
新卒社員 最低賃金比率	120	114	107

※最低賃金：主要工場の所在する岐阜県を100
※男女間の賃金差に関しては、同一労働の賃金に差はなく、等級別の人員構成等の差によるものです。

労働組合員割合、労使交渉回数

株式会社トキワ

	2023年	2024年	2025年
トキワ労働組合	40%	41%	45%
	7回	5回	4回

昆山永青化粧品有限公司

	2023年	2024年	2025年
KTC労働組合	91%	93%	84%
	0回	0回	0回

離職率

	2023年	2024年	2025年
株式会社トキワ	8%	9%	10%
昆山永青化粧品有限公司	10%	6%	11%
トキワ スービック	19%	22%	15%
株式会社ソナックス	25%	42%	8%

※トキワ・ソナックス：2026年3月31日時点
　海外グループ：2025年12月31日時点
※従業員：正社員・契約社員・協力社員を含む

無期・有期雇用別 福利厚生

分野	制度内容	株式会社トキワ		昆山永青化粧品有限公司		トキワ スービック		トキワ コスメティクスインターナショナル		株式会社ソナックス		株式会社C.M.C	
		無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険	○	○	○	○	○	×	○	×	○	○	×	○
	生育保険、住宅積立金、	×	×	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×
年金	確定拠出年金	○	×	×	×	○	○	○	×	×	×	×	×
生活支援	通勤費補助、ユニフォーム貸与、昼食代補助（一部適用）	○	○	×	×	○	○	×	×	○	○	×	×
自己啓発	通信教育・資格取得助成	○	×	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×
財産形成	財形貯蓄	○	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	従業員持株会	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
住宅	社宅・独身アパート貸与	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
育児・介護	育児・介護に関わる休暇・休職・短時間勤務	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	×	×
その他	慶弔見舞金、永年勤続表彰	○	○	○	○	○	×	×	×	×	×	×	×
	団体保険	○	○	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×

2024年CO_2排出量 第三者保証報告書



CERTIFICATION INTERNATIONAL
SOCOTEC

独立した第三者保証報告書

株式会社トキワ
代表取締役社長　秋田千収　殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は、株式会社トキワ（以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報(“GHG 排出量算定報告書(2024 年度)”(期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1　主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、“GHG 排出量算定報告書(2024 年度)”(期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日)に記載された会社と会社の連結会社(国内 15 事業所、海外子会社 3 社)における日本及び海外の運営並びに活動。を対象範囲とする、“エネルギー起源 CO2 排出量(Scope1,Scope2(ロケーション基準、マーケット基準))及び企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量(Scope3(カテゴリー：1,2,3,4,5,6,7,12))に関する報告”である。

主題情報を作成する規準は、“温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)算定手順書(Ver1.4)”である。

主題情報　期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日								
エネルギー起源 CO2 排出量			企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量					
Scope 1：	548	t-CO2e	Scope 3：117,661 t-CO2e					
Scope 2：ロケーション基準	7,532	t-CO2e	内訳(t-CO2e)					
マーケット基準	117	t-CO2e	ｶﾃｺﾞﾘｰ 1：	108,830	ｶﾃｺﾞﾘｰ 2：	2,366	ｶﾃｺﾞﾘｰ 3：	1,016
			ｶﾃｺﾞﾘｰ 4：	3,249	ｶﾃｺﾞﾘｰ 5：	391	ｶﾃｺﾞﾘｰ 6：	201
			ｶﾃｺﾞﾘｰ 7：	691	ｶﾃｺﾞﾘｰ 12：	917		

2　経営者の責任

“GHG 排出量算定報告書(2024 年度)”(期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日)は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、開述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示並びに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“GHG 排出量算定報告書(2024 年度)”(期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3　保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO 14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

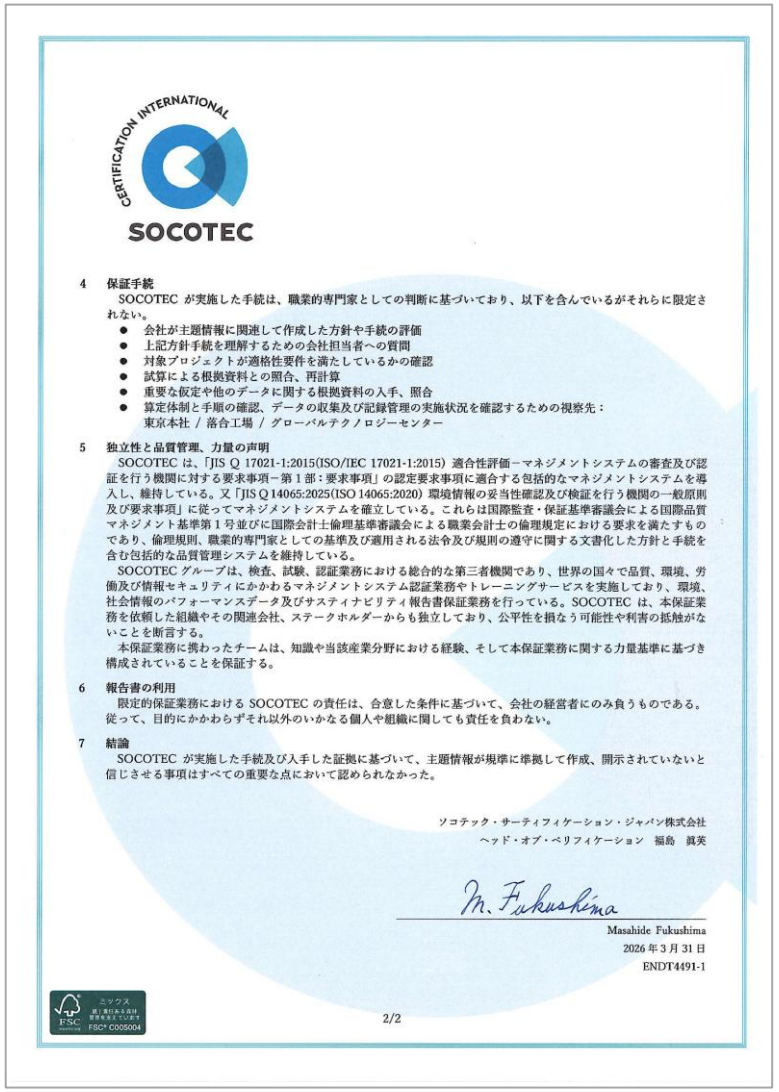
限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

FSC ミックス 認証番号 FSC® C005004

1/2



CERTIFICATION INTERNATIONAL
SOCOTEC

4　保証手続

SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先：
  東京本社 / 落合工場 / グローバルテクノロジーセンター

5　独立性と品質管理、力量の声明

SOCOTEC は、「JIS Q 17021-1:2015(ISO/IEC 17021-1:2015) 適合性評価－マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項－第 1 部：要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「JIS Q 14065:2025(ISO 14065:2020) 環境情報の妥当性確認及び検証を行う機関の一般原則及び要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質マネジメント基準第 1 号並びに国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。

SOCOTEC グループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステイナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTEC は、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6　報告書の利用

限定的保証業務における SOCOTEC の責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7　結論

SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
ヘッド・オブ・ベリフィケーション　福島　眞英

M. Fukushima

Masahide Fukushima
2026 年 3 月 31 日
ENDT4491-1

FSC ミックス 認証番号 FSC® C005004

2/2

TOKIWA

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
問い合わせ窓口：サステナビリティ推進部