

Sustainability Report 2025

越智製作所 サステナビリティレポート

目次

編集方針	3
------------	---

サステナビリティへの取り組み	4
----------------------	---

社会	7	環境	13	ガバナンス	16
従業員の健康と安全	8	気候変動への対応	14	コンプライアンスの徹底	17
DE&I	10	環境負荷の低減	15	安心・安全な製品	18
多様性と女性活躍推進	10	水消費量適正管理	15	サステナビリティ調達	19
ハラスメントの撲滅と人権の保護	10	その他の環境負荷の低減	15	情報セキュリティ	21
育児による就業障害の排除とワークライフ バランスへの配慮	11				
人材育成	12				

サステナビリティデータ

社会	22
環境	24
ガバナンス	25

編集方針

越智製作所は「あなたの想いに、寄り添い続ける」を基本理念に掲げ、「多様な想いの化粧筆を創造する」という志のもと、さまざまな用途に応じた筆を提供する企業です。“熊野筆の歴史と伝統”を受け継ぎ、“誠実と謙虚”を重んじ、“心の豊かさ”を社会へ届けられる組織を築き上げ、従業員一丸となって広く社会に貢献していくことを目指しています。

本レポートは、越智製作所の持続可能な社会への取り組みと実績をステークホルダーの皆様にお伝えするために編集しました。

対象範囲

本レポートは、越智製作所グループ（株式会社越智製作所、および子会社）を対象としています。報告範囲は個別に対象を記載します。

対象組織

本社	株式会社越智製作所
中国工場	天津東方粧材有限公司
ラオス工場	LAO OCHI COSMETIC BRUSH Co., Ltd.

対象期間

2025 年 1 月～2025 年 12 月

一部 2025 年以外の活動内容も含まれます。

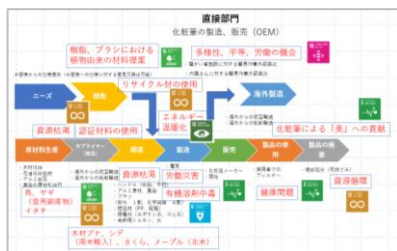
発行時期

発行日: 2026 年 7 月 31 日

次回発行予定: 2027 年 7 月（前回 2025 年 7 月 31 日）

サステナビリティへの取り組み

越智製作所は持続可能な発展を目指すため、基本中期計画として「SDGs 事業統合戦略計画 -SDGs アクションプラン 2030-」（対象期間：2030 年 12 月まで）を 2023 年に策定しました。ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組みの決定と、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた成果の報告を目的とし、事業を通して直面するさまざまな社会課題にどのように取り組み、どのように解決に繋げていくのかを示したものです。



ISO26000 の中核主題および SDGs の 17 の目標をベースに、事業活動から社会課題を抽出し、バリューチェーンマッピングと重要度評価を行い、越智製作所にとって重要な課題（マテリアリティ）を特定しました。

マテリアリティそれぞれの領域で取り組みテーマを定め、2030 年までの達成を目指した中期目標を設定しました。目標実現に対する取り組みを実施することで、サステナビリティ活動を推進しています。

方針

越智製作所は 2023 年 4 月、社会的責任を果たし発展していくことを目指し、サステナビリティ方針を制定しました。

サステナビリティ方針

制定日： 2023 年 4 月 1 日

改定日： 2024 年 4 月 1 日

株式会社越智製作所は、経営活動を通して、社会に対して責任を果たし、社会とともに発展していくために以下の方針を掲げる。この方針は、海外工場も含む当社グループおよび関連する場合には当社のお取引先についても適用することとする。

サステナビリティ基本方針

株式会社越智製作所は、熊野筆の歴史と伝統を受け継ぎ、化粧筆の製造・販売を通して社会課題の解決を目指し、持続可能な社会づくりに貢献するために、以下の事項に取組みます。

1. 当社のみならず、当社の取引先を含め、すべての人々の人権を尊重します。
2. 従業員の健康・安全を第一に考え、労働環境の向上に努め、多様性を重視し、人材活躍推進に取り組めます。
3. 従業員は当社にとって最も重要な資本であり、従業員の能力開発やキャリアアップのための枠組みを確立し、教育訓練や支援策への投資を推進することで組織の能力向上に努めます。
4. 良心に基づいた倫理判断で公正な職場と健全な取引関係を構築、並びに適正な労働条件の提供に努めます。
5. 私たちの事業活動は地球環境に依存しており、生物多様性を含む地球環境の保全と気候変動問題の改善ならびに持続可能な調達に努めます。ま

た、私たちは錫、タンタル、タングステン、金などの紛争鉱物は一切使用しません。

6. 事業展開する国・地域の文化・慣習を尊重し、地域社会との調和に努めます。
7. 安全・安心に使用できる高品質の製品を提供し、お客さまおよび化粧筆を使用するみなさまの精神的健康と美に貢献します。
8. 児童労働・強制労働・人身売買の撲滅に努め、当社ではこれらに関わらないことを約束します。
9. 法令を遵守し、腐敗防止と堅牢なガバナンス体制の構築、維持を約束します。

倫理方針・行動規範

【倫理方針】

株式会社越智製作所は良心に基づいた倫理判断で公正な職場と健全な取引関係を築きあげ、仕事を通して社会の発展に貢献していきます。ビジネスはフェアであることを基本とし、社会を豊かにすることを使命とします。

【行動規範】

1. 法令及び企業倫理の遵守 私たちは、法令を遵守し、公明正大な企業活動を推進します。また、事業活動に関係する各国の法令に対応するため社内体制を整備し、その周知徹底と遵守に努めます。
2. コンプライアンス通報窓口と通報者の保護 社内規程に基づき、法令違反行為等に関する通報窓口を設置しています。不正行為等の早期発見と是正に努めるとともに不正行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置および再発防止措置を講じます。また、通報者等に対しては、いかなる不利益な取扱いも行いません。
3. 贈収賄等の防止 公明正大な企業活動を継続するため、贈収賄、強要、そ

の他の形態による腐敗的行為並びに資金洗浄（マネー・ローンダリング）に関わることは行いません。

4. 過剰な贈答・接待の禁止 コンプライアンス・マニュアルを遵守し、常識の範囲を超えるような贈答や接待を行いません。また、お取引先様からの接待・贈答などの提供の申し入れに対して慎重に対応し、個人的な利益供与は受けません。
5. 情報開示 当社グループのすべてのステークホルダーの皆様に対して、企業情報を適時・適切に開示し、企業経営の透明性の確保に努めます。
6. 知的財産権の保護 自らによって生み出された知的財産を適正に権利化し、活用することにより企業価値の向上を図ります。また、知的財産権を尊重し、他者の権利を無断で使用したり、自らの権利を濫用することはいたしません。
7. 公正な営業活動の実践 グローバルに事業活動を行うにあたり、各国の法令を遵守します。ビジネスはフェアであることを基本とし、不正取引、反競争的行為を排除し、公明正大な取引を行います。

労働安全衛生方針

株式会社越智製作所は、職場の安全と従業員の健康を守り、事故・災害「ゼロ」実現のため全社一丸となって安全衛生活動に取り組みます。

また、従業員の労働環境に常に配慮し、適正な労働条件の提示と従業員の人権と権利の保護、および対話を促進することで、より良い職場づくりを目指します。

【労働安全衛生基本方針】

1. 全従業員が安全最優先の考え方や行動がいつでも自然にできるよう、社内での教育・情報伝達等を行います。
2. 業務実施にあたっては、いついかなる場合でも安全の基本ルールを守

り、不安全行動・不安定状態を徹底的に排除します。

3. 従業員の心と体の健康保持増進のため、健康診断やコミュニケーション等を通じた健康管理、メンタルヘルス対策を推進します。
4. 従業員の適正な労働条件・環境の維持、改善と、人権・権利の保護のために従業員代表と定期的な対話の機会を設けるとともに、すべての従業員からの要望に耳を傾け、よりよい職場づくりを目指します。

環境方針

株式会社越智製作所は、地球環境・自然資本に依存していることを自覚し、限られた資源の有効利用、取水・排水、廃棄物、大気など環境への負荷軽減、地球温暖化対策、人や生物への健康と安全への配慮に努めます。この方針は、当社のみならず、当社の取引先、当社の製品の使用者やステークホルダーを幅広く考慮します。

【環境基本方針】

1. 環境関連法規制、条例、協定及びその他の要求事項を遵守し、環境負荷の低減、化学物質等に伴う環境汚染の防止・適切な取り扱いに努めます。
2. エネルギー使用量の削減に努め地球温暖化対策として、CO2削減に努めます。大気汚染を防止するため、エコドライブの実践、最新規制適合ディーゼル車や低公害車の導入を推進します。
3. 使用する原材料等について、持続可能な調達及び消費に努めます。
4. 環境教育、啓発活動を通じて全従業員に本方針を周知するとともに、社員の環境保全意識の向上を図り、地域の環境保護活動に積極的に貢献します。
5. 原材料、副資材、水など資源の有効利用を念頭に削減に努め、廃棄物の

発生抑制、適正処理、リサイクルを推進します。これにはお客様が使用した後の製品においてもリユース・リサイクル可能な製品となるような製品設計上の考慮もすすめていきます。

6. 環境目標を定め、定期的に見直すことにより、環境保全活動の継続的な改善に努めます。

社会

従業員の健康と安全 / DE&I / 人材育成



越智製作所にとって従業員は重要なステークホルダーです。安全な職場環境を整備し従業員の健康を守ることは、重要な課題と認識しています。

労働災害の撲滅

指標と実績

労働災害度数率と強度率をモニタリングし、数値の改善を目指しています。

指標	対象	2023 年	2024 年	2025 年
労働災害度数率	全体	2.51	2.55	0.00
	本社	7.13	7.03	0.00
労働災害強度率	全体	0.30	0.01	0.00
	本社	0.85	0.02	0.00

労働災害の発生状況

指標		2023 年	2024 年	2025 年
死亡災害		0 件	0 件	0 件
休業災害	1～3 日	0 件	1 件	0 件
	4 日以上	1 件	0 件	0 件

対象：グループ全体

2025 年、労働災害の発生はありませんでした。

安全衛生管理体制

本社では安全衛生委員会が各部門の活動を監督し、改善活動を推進しています。衛生管理者や安全管理者による職場巡視と従業員へのヒヤリングから安全衛生上の懸念点を発見し、改善する仕組みを設けています。

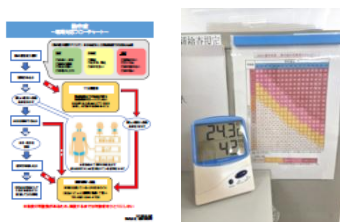
現場部門では部門ごとに月に一度の安全衛生会議を行い、ヒヤリハットの振り返りや危険予知活動をおこなっています。



中国工場では安全委員会が安全制度の制定、工場の検査や危険作業の監督、避難訓練の計画・実施などを行い、安全衛生活動を推進しています。

取り組み

- 職場における熱中症の重篤化防止対策を義務化した改正労働安全衛生規則が 2025 年 6 月に施行されました。越智製作所でも対応体制とフローの整備、WBGT 値早見表の掲示をおこないました。物流部門ではフォークリフト操業や倉庫での荷物の運搬など空調設備のない場所での作業があります。ファン付作業服の導入や体調管理チェックシートでの体調把握をおこない、熱中症の発生予防につとめています。

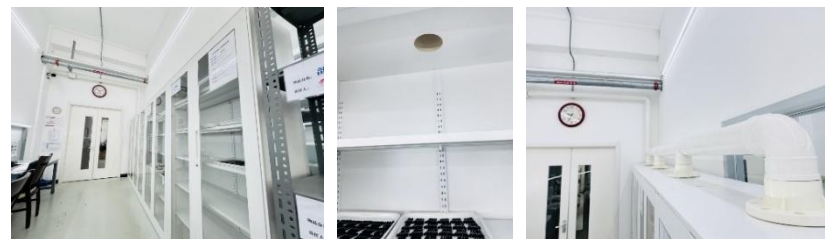


- 現場部門の安全衛生会議では、転倒災害による長期休業が発生した事例から、2025 年は転倒災害に関する危険予知活動を集中的に実施しました。
- 新規作業導入時にリスクアセスメントを実施しています。手作業で行うと作業者が手首を痛めるリスクが高い作業では、機器を使うことでリスクを低減しました。
- 従業員に対する騒音が発生しうる作業現場では年 2 回騒音測定を実施し、作業環境の継続的維持につとめています。
- 座位で同一姿勢での作業が中心のため、肩こりや腰痛、血流悪化など身体的負担が課題です。一部現場部門では、始業前に体操を実施し、その日の作業における負傷リスクを低減しています。
- 2025 年も例年通り、本社と中国工場で避難・消火器訓練を実施しました。

化学物質管理

ブラシの組み立てや印刷工程で、危険有害性のある化学製品を使用します。有害物質に曝露するリスクを低減し、労働災害の防止につとめています。

- 本社では 2025 年に化学物質および化学製品を取り扱う作業のリスクアセスメントを完了しました。労働安全衛生法に基づくリスクアセスメント対象物は拡大されています。定期的な見直しを行い、労働災害の発生防止につとめます。
- 本社では法令に則り有機溶剤業務に従事する労働者に対して特殊健康診断を実施しています。
- 中国工場では従業員の有害物質への曝露を低減するため、接着後の製品を密封式の棚に保管しています。有害物質は排気パイプを通り、VOC 除去装置を通して環境への有害性を低減した上で外に排出されます。



- 本社と中国工場では、有害物質を取り扱う現場に局所排気装置を設置しています。



性別や年齢、民族、国籍などにかかわらず、従業員ひとりひとりが能力を最大限に発揮することは、事業の発展にとっても重要です。越智製作所は日本、中国、ラオスに展開しており、グローバルな人材が活躍しています。差別のない職場環境を整備することが、重要と考えます。

多様性と女性活躍推進

指標と実績

指標	2023 年	2024 年	2025 年
全従業員における女性率 ※1	81.4 %	80.9 %	82.9 %
正社員における女性率	73.9 %	74.4 %	77.0 %
管理職における女性率	50.0 %	50.0 %	54.5 %
女性社員率に対する女性管理職率 ※2	67.7 %	68.4 %	74.2 %
役員における女性率	60.0 %	60.0 %	60.0 %

対象：グループ全体 (12/31 時点)

※1: 正社員以外の従業員も含む

※2: 正社員のみを対象に、全拠点の加重平均で算出

従業員と管理職の女性率が高い一方で、正社員における女性率に対する女性管理職率は 74.2%と低い状況です（この指標では、女性正社員率と女性管理職率が同じ場合、100%になります）。

取り組み

2025 年本社では、性別にかかわらず働きやすい職場環境を整備するため意識調査アンケートを実施しました。

ハラスメントの撲滅と人権の保護

ハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、個人の能力の発揮を妨げ、職場秩序や業務の遂行を阻害する問題です。越智製作所はあらゆるハラスメントを撲滅し、働きやすい労働環境の整備と人権の保護を徹底することを目指しています。

方針

越智製作所はハラスメント防止方針を定め、従業員に周知しています。

防止措置

- 本社で 2025 年 3 月にハラスメントアンケートを実施しました。研修の実施により改善したという意見がある一方で、今まで見過ごされていた行為がハラスメントと認識されるようになり、依然としてハラスメントが課題であることがわかりました。
- 2025 年 10 月にハラスメント対策として、従業員からの要望を受け管理職・リーダーを対象とした教育的指導スキルアップ研修を実施しました。



- ハラスメントの早期発見と未然防止を目的とした通報・相談窓口を社内設置し、従業員に周知しています。

育児による就業障害の排除とワークライフバランスへの配慮

越智製作所では子育て世代や介護世代の従業員が多く働いています。育児や介護を含めた生活と仕事の両立を支援し、働き続けやすい職場環境を整備することが重要と考えます。

指標と実績

指標	性別	2023 年	2024 年	2025 年
産前産後休業取得率	女性	100.0 %	100.0 %	100.0 %
育児休業取得率	男性	0.0 %	-	100.0 %
	女性	100.0 %	100.0 %	100.0 %
育児休業取得者の復職率	男性	-	-	100.0 %
	女性	100.0 %	50.0 %	-
介護・看護休業取得者		0 人	0 人	0 人
介護・看護による時短勤務取得者		0 人	0 人	0 人
年次有給休暇取得率 ※1		108.4 %	105.3 %	94.6 %

対象：本社

※1: 有給休暇取得日数÷有給休暇付与日数×100 で算出。取得日数には前年度繰越分も含むため、取得率は100%を超えうる。

育児休業の取得希望者に対する取得率は、統計を取りはじめた 2020 年以降、男女ともに 100%です。

方針

ハラスメント防止方針にて、育児休業や介護休業の利用を妨害する言動や、取得者へのハラスメントを許容しない旨を明記しています。

取り組み

- 2025 年から、産前産後休業、育児休業、介護休業などの休業により不在となった従業員の業務を代替・補完しておこなう従業員に対して、フォロ一手当の支給を開始しました。休業を取得しやすい環境整備を目的としています。
- 多様な働き方を推進するため、短時間正社員制度を導入しています。
- 時間単位の年次有給休暇制度を設けています。年間 5 日を上限に、1 時間単位の年次有給休暇の取得が可能な制度で、従業員からの要望を受け 2024 年に整備しました。
- 2025 年に職場環境アンケートをおこないました。柔軟な働き方がしやすい雰囲気があるという回答が 92%に上った一方、介護休業制度の周知が課題との声がありました。育児・介護休業法に基づき介護休業制度を整備していますが、制度を必要とする従業員が安心して利用できるよう、社内周知を強化していきます。
- 従業員やその家族の誕生日に合わせて特別有給休暇を付与する誕生日休暇制度を導入しています。
- 所定外労働時間の管理を行い、労働環境の改善をおこなっています。業務改善を通して、残業時間の削減を進めています。

指標	対象	2023 年	2024 年	2025 年
一人当たりの所定外労働時間 月平均	正社員	8.4 h	9.4 h	3.9 h
	全従業員	2.2 h	2.9 h	0.9 h

対象：本社

教育を推進し個人の能力を伸ばすことは、従業員の意欲の向上だけでなく組織力の強化にも繋がり、事業にとっても重要と考えます。

人的資本への投資拡大

指標と実績

指標	対象	2023 年	2024 年	2025 年
一人当たりの平均研修受講時間 ※1	全体	1.5 h	2.7 h	2.3 h
	本社	2.0 h	6.1 h	5.7 h
総研修時間	全体	347.7 h	564.4 h	498.8 h
	本社	194.2 h	466.4 h	411.8 h
資格取得支援件数		3 件	6 件	5 件

対象：グループ全体

※1: 従業員数は 2024 年から FTE 換算。

2022 年からサステナビリティ活動に本格的に取り組みはじめ、社内研修実施と社外研修受講を推進しています。

取り組み

- 本社では資格手当制度の枠組みに沿い、手当の支給をおこなっています。
- ベテラン従業員が培ってきた技能や知識を次世代に継承していくことは、越智製作所にとって重要な課題です。2025 年役職定年制度を改定し、役職定年後の役職手当を一律に停止するのではなく、数年かけて段階的に減額していく制度に変更しました。役職定年後も一定の処遇を維持しながら、後進へ権限を移譲できる環境を整え、組織の活性化と役職人事の円滑化を図る目的です。

環境

気候変動への対応 / 環境負荷の低減



越智製作所の事業活動は地球環境に依存しており、気候変動の影響は社会や事業に大きな影響を与えることから、重要な課題と認識しています。

温室効果ガス排出量の削減推進

目標と実績

越智製作所は温室効果ガスの排出量を、2030年までに2019年に比べ20%削減する目標を立てています。2025年の温室効果ガス排出量の削減実績は-35.1%でした。

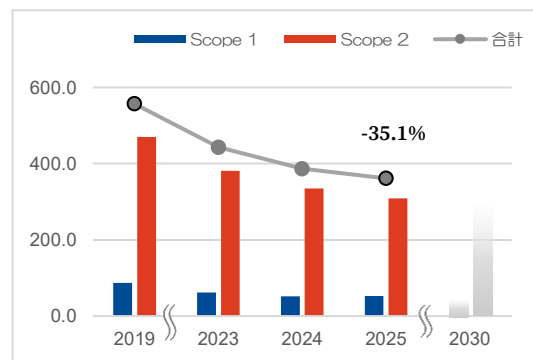
温室効果ガス削減率

指標	実績			目標年
	2023年	2024年	2025年	2030年
Scope 1 + 2 削減率	20.4 %	30.5 %	35.1 %	20 %
Scope 1 削減率	28.5 %	39.8 %	39.5 %	-
Scope 2 削減率	18.9 %	28.7 %	34.3 %	-

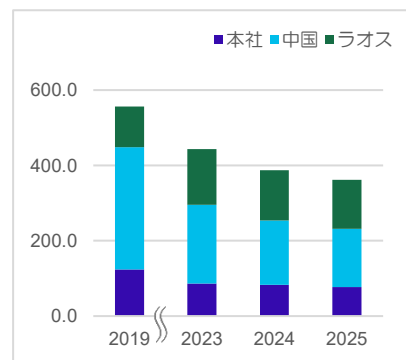
対象：グループ全体

温室効果ガス排出量 (単位: t-CO₂)

全体



拠点ごと



取り組み

- 2023年に中国工場で1台ガソリン車から電気自動車への切り替え、ガソリンの消費量が減りました。
- 年間を通して気温が高いラオス工場は、冷房による電力消費量が多いことが課題です。作業エリアが広いので、2024年に従業員が働くエリアだけに冷房が効くようビニールカーテンで区切り、約16%電力使用量を削減しました。



- 2025年本社で省エネ研修を実施しました。身近な節電のポイントの紹介をし、従業員に省エネ対策のアイデアを募りました。



- すべての拠点で、照明をLED化しています。

水消費量適正管理

生産プロセス上で水の使用は多くありません。水使用量のモニタリングを継続し、いちじるしい増減や異常があれば都度対応し、水資源の有効活用につとめています。

取水量の実績

拠点	2023 年	2024 年	2025 年
本社	657.0 m ³	572.0 m ³	580.0 m ³
中国工場	1,664.0 m ³	1,594.0 m ³	1,207.9 m ³
ラオス工場 ※1	234.0 m ³	524.0 m ³	276.0 m ³
合計	2,555.0 m ³	2,690.0 m ³	2,063.9 m ³

※1: 2023 年 5 月から集計開始

- 中国工場では、成形機で冷却水を再利用する水循環システムを導入しています。



- 中国工場では浄水処理装置で廃水を浄化し、水洗トイレの洗浄水として再利用しています。



その他の環境負荷の低減

騒音対策

作業工程は手作業が多いため、近隣の方に迷惑となる騒音は発生しづらいですが、騒音の発生源となるコンプレッサーを室内に設置したりモーターに囲いを設け、騒音となりにくいようにしています。

指標	2023 年	2024 年	2025 年
騒音クレーム件数	0 件	0 件	0 件

対象：グループ全体

本社では騒音測定を年 2 回実施し、近隣への騒音となっていないか確認しています。

大気汚染対策

中国工場では VOC 除去装置を設置し、大気汚染の防止につとめています。

環境負荷の低い製品へ

OEM メーカーとして、金属を使わないブラシ、リサイクルしやすい接着剤不使用のオールプラスチックブラシ、バイオ素材など、環境負荷の低い製品の提案をおこなっています。また、プラスチックから FSC 紙パッケージへの切り替えを、顧客の要望に応じておこなっています。



オールプラスチックブラシ

ガバナンス

コンプライアンスの徹底 / 安心・安全な製品 / サステナビリティ調達 / 情報セキュリティ



企業倫理を尊重し法令遵守を徹底することは、企業にとって言うまでもなく重要です。コンプライアンス意識の高い企業文化を形成することは、不祥事を未然に防ぐなどリスク管理になるのみならず、従業員にとって働きやすい職場環境を形成することにもつながります。

越智製作所は公正な事業慣行を徹底し、企業としての社会的責任を果たしていきます。

公正な事業慣行の徹底

目標と実績

社内研修の実施を通し、コンプライアンス意識の高い企業風土の形成を目指しています。

指標	対象	2023 年	2024 年	2025 年
企業倫理に関する教育実施回数	本社	2 回	2 回	3 回
	海外	0 回	0 回	0 回
倫理に関する教育を受けた従業員率	本社	98.9 %	95.7 %	94.4 %

取り組み

2025 年に本社でコンプライアンス研修を実施しました。2023 年から毎年コンプライアンス研修を実施しており、2025 年は従業員のコンプライアンス意識の向上と自分ごととしての認識を狙い、身近に起こりうる事例をケーススタディで学ぶ機会を提供しました。コンプライアンス違反が発見された場合、速やかに適切な対応がとられることが重要です。研修で、違反に気づいたらただちに上長や主管部門または通報窓口に報告することを呼びかけました。



通報・相談窓口

越智製作所では、2024 年から企業倫理通報・相談窓口を設置しています。

指標	2024 年	2025 年
企業倫理通報・相談件数	1 件	4 件
重大なコンプライアンス違反件数 ※1	0 件	0 件

対象：グループ全体

※1: 事業に重大な影響を与え、企業価値を大きく毀損するコンプライアンス違反

寄せられた通報・相談のうち、重大なコンプライアンス違反は 0 件でした。

顧客・消費者に安全な製品を提供することは重要です。また、近年 EU を中心に化学物質規制が強化されており、適切な情報開示をおこない顧客の安心と信頼を得ることも重要と考えます。

越智製作所は、顧客と消費者に安心・安全な製品を提供し、透明性のある情報開示につとめます。

安心・安全な製品

指標と実績

越智製作所は、当社製品の使用による健康被害の撲滅につとめています。顧客からのクレームをモニタリングし、健康被害発生抑制と改善につなげます。

指標	2023 年	2024 年	2025 年
アレルギー被害件数	0 件	0 件	0 件
製品の重大事故発生件数 ※1	0 件	0 件	0 件

対象：グループ全体

※1: 製品を使用した消費者が怪我を負うなど、身体的被害を被る事故

管理体制

本社品質管理課を主管部門として、海外工場の品質管理課や各拠点の生産部門と連携し、品質管理体制を構築しています。品質管理課は、部材や製品の受入・出荷検査などを通じて、製品の品質を継続的に確認・維持する役割を担っています。

また、化学物質規制の世界的な強化を背景に、2025 年に品質保証課を新設しました。顧客からの化学物質含有調査への回答や、顧客が定める化学物質関連基準の照会対応を担い、製品に含まれる化学物質の適正管理を進めています。

情報開示

EU の REACH 規則や PFAS の規制をはじめ、世界的に化学物質規制は強化されています。越智製作所でも、顧客に対して適切な情報開示に取り組んでいます。

気候変動や大気汚染などの環境課題や人権侵害をはじめとした社会課題は、越智製作所だけでなく、調達先も含めたサプライチェーン全体で取り組む課題と認識しています。サプライチェーン上で発生した環境破壊や人権侵害などの問題は、該当サプライヤーのみならず当社、さらには納品先企業の事業活動にも影響を及ぼしうるリスクです。こうしたリスクを把握し低減していくことが、事業継続および、お客様・社会からの信頼をいただく上で重要と考えます。

実態の把握に努め、責任ある調達活動に取り組んでまいります。

サステナビリティ調達

方針

越智製作所では、2025 年 8 月に『調達基本方針』と『お取引先に遵守いただきたい事項』を策定・公表しました。

調達基本方針

越智製作所は、購買活動を通じて持続可能な社会の実現を目指します。企業としての社会的責任を果たし、公正・公平な購買活動を行います。

1. 公平・構成

- 購買取引にあたり、原材料の品質・価格・納期・供給能力・経営安定性・環境保全・人権尊重への取り組みなど、総合的な基準に基づき、お取引先を決定します。
- 購買取引にあたり、国の内外を問わず、すべてのお取引先に公平な競争の機会を提供します。

2. 法令・社会規範の遵守

- 購買取引にあたり、各国・地域の法令・社会規範を遵守します。
- 購買取引にあたり、弊社製品・サービスの販売を目的とする相互取引は行いません。
- お取引先との接待・贈答は社会常識の範囲内とし、社内基準に従います。
- 購買部員個人のお取引先との接待・贈答品の授受を原則として禁止します。
- 第三者の知的財産権などの権利を侵害するような購買取引は行いません。

3. 情報管理

- 購買取引を通じて知り得たお取引先の機密情報および個人情報、厳重に管理・守秘します。

4. 社会的責任

- 「お取引先に遵守いただきたい事項」等、各種ガイドラインを定め、サプライチェーン全体で社会課題の解決に貢献します。

2025 年 8 月 1 日

株式会社越智製作所

代表取締役 越智 清太郎

お取引先に遵守いただきたい事項

越智製作所は、サステナブルな社会の実現を目指し、お取引先を共に歩み進めていくパートナーと考え、「調達基本方針」に基づき「お取引先に遵守いただきたい事項」を定めます。

お取引先は、本事項をご理解の上遵守していただき、お取引先のサプライチェーンへも周知してください。

また、定期的に遵守状況の確認を行い、必要に応じて改善協力をお願いします。是正されない場合は原則としてお取引を停止いたします。

本事項は、社会や地球環境の変化に応じて適宜見直しを行います。

人権に対する基本姿勢

- 人権の尊重と差別の禁止
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 安全な職場環境の提供、従業員の健康への配慮

- 事業活動を行う国や地域で適用される労働法令の遵守
- 最低賃金および生活賃金を含む労働条件の遵守
- 労働組合の結成や加入の自由、および団体交渉の権利の尊重

公正な企業活動に対する基本姿勢

- 腐敗防止
- 公正な競争
- 反社会的勢力との関係排除
- 個人情報を含む機密情報の保護
- 適切な情報開示

環境への取り組みに対する基本姿勢

- 温室効果ガスの排出量削減
- 化学物質の適正管理
- 排水、汚泥、排気の管理および発生の削減
- 資源（エネルギー・水・原材料等）の持続可能で効率的な利用
- 廃棄物の特定・管理・削減、および責任ある廃棄またはリサイクルの推進

2025 年 8 月 1 日
株式会社越智製作所
代表取締役 越智 清太郎

取り組み

2025 年 9 月本社の調達部門を対象に、サステナビリティ調達研修を実施しました。国連『ビジネスと人権に関する指導原則』を中心に、方針を策定した背景、サステナビリティ調達に取り組む重要性を周知しました。

指標	対象	2025 年
調達部門を対象としたサステナビリティ研修受講率	本社	100 %
	海外	0 %

サプライヤーの皆様と共有し、対話を通じて実態の把握に努めながら、責任ある調達活動を一步ずつ進めてまいります。

ランサムウェアによる被害は国内でも多発しており、その影響は被害企業の事業活動停止だけに留まらず、関連企業やサプライチェーンにまで波及することもあります。情報漏洩や事業活動の停止など、起こりうるリスクも深刻です。

越智製作所は情報セキュリティのリスク管理を重要な課題と認識し、継続的改善を進めます。

情報セキュリティ

方針

2023 年に情報セキュリティ基本方針を策定し、社内と社外に公表しています。

情報セキュリティ管理体制

越智製作所では、代表取締役を責任者とした情報セキュリティ社内管理体制を設けています。年間計画の作成・管理、教育計画の立案・実施、セキュリティの見直しや改善活動をおこなっています。計画は社内 **KPI** で管理しています。

リスク管理

リスクアセスメントを年 1 回全拠点で実施し、リスクを特定しています。結果をもとに、リスク低減措置を実施し、改善につなげています。

取り組み

体制の強化、ルールの整備、運用の見直し、従業員への浸透を推進し、継続的な改善に取り組んでいます。

- 本社では従業員全員との間で秘密保持契約を締結し、適切な情報の取り扱いを徹底しています。
- 認証情報漏洩に起因する不正アクセスは、依然として社会全体で大きな問題です。越智製作所ではパスワード規定を明文化し、認証情報の強化に取り組み、全社的なセキュリティレベルの向上を継続的に進めています。
- 2025 年本社では、適切な情報資産管理の徹底と情報共有の円滑化を目的に、社内における情報管理ルールを策定しました。運用開始に先立って対象従業員に研修を実施し、情報管理の重要性と具体的なルールの周知をおこないました。また、管理ルールを徹底するため、部署ごとに情報資産の棚卸と適正化をおこないました。
- 2025 年、本社の全従業員を対象に情報セキュリティ研修をおこないました。ケーススタディ形式で、SNS や生成 AI 利用時に注意すべき点や、重要情報が漏洩した際に会社が被る影響を周知しました。



社会		2023 年	2024 年	2025 年	対象・備考
DE&I					
従業員数	全体	226 人	230 人	234 人	グループ全体 (12/31 時点)
	男性	42 人	44 人	40 人	
	女性	184 人	186 人	194 人	
女性従業員比率		81.4 %	80.9 %	82.9 %	グループ全体 (12/31 時点)
役員における女性比率		60.0 %	60.0 %	60.0 %	グループ全体 (12/31 時点)
管理職における女性比率		50.0 %	50.0 %	54.5 %	グループ全体 (12/31 時点)
女性社員率に対する女性管理職率	全体 ※1	67.7 %	68.4 %	74.2 %	正社員のみを対象 (12/31 時点)
	本社	51.1 %	50.0 %	51.1 %	正社員のみを対象 (12/31 時点)
障がい者雇用人数		1 人	1 人	1 人	本社
産前産後休業取得率		100.0 %	100.0 %	100.0 %	本社
育児休業取得率	男性	0.0 %	-	100.0 %	本社
	女性	100.0 %	100.0 %	100.0 %	
育児休業取得者の復職率	男性	-	-	100.0 %	本社
	女性	100.0 %	50.0 %	-	
育児・介護による時短勤務取得人数		0 人	0 人	0 人	本社
年次有給取得率		108.4 %	105.3 %	94.6 %	本社
一人当たり年間総労働時間	全体	1,597.4 h	1,669.9 h	1,639.6 h	グループ全体
	正社員	1,853.4 h	1,828.0 h	1,829.2 h	グループ全体
一人当たり所定外労働時間 月平均	全体	2.2 h	2.9 h	0.9 h	本社
	正社員	8.4 h	9.4 h	3.9 h	

※1: 全拠点の加重平均で算出

社会	2023 年	2024 年	2025 年	対象
労働安全衛生				
死亡災害	0 件	0 件	0 件	グループ全体
休業災害	1 件	1 件	0 件	グループ全体
休業災害度数率	2.51	2.55	0.00	グループ全体
休業災害強度率	0.30	0.01	0.00	グループ全体
健康診断受診率 ※1	94.1 %	97.8 %	100.0 %	本社
ストレスチェック受検率	100.0 %	100.0 %	100.0 %	本社
キャリアマネジメント				
教育・研修 合計時間	347.7 h	564.4 h	498.8 h	グループ全体
一人当たり平均研修受講時間 ※2	1.5 h	2.7 h	2.3 h	グループ全体

※1: 2025 年から集計対象を労働安全衛生法上健康診断の受診義務がある従業員に変更しています。受診義務がない従業員にも検診受診を推奨しており、全従業員における受診率は 93.5%です。

※2: 2024 年から従業員数を FTE 換算して算出

環境		2023 年	2024 年	2025 年	対象
エネルギー					
温室効果ガス排出量 (t-CO2)	Scope1	62.0	52.2	52.5	グループ全体
	Scope2 マーケット基準	381.2	334.9	309.0	
	Scope2 ロケーション基準	363.7	320.2	299.8	
総エネルギー使用量 (MWh)		848.8	754.4	726.2	グループ全体
電力使用量 (MWh)	通常電力	592.2	543.0	513.6	グループ全体
ガソリン使用量 (L)		26,203.8	22,301.2	22,345.8	グループ全体
軽油使用量 (L)		266.0	208.0	413.4	グループ全体
灯油使用量 (L)		185.1	210.2	71.6	グループ全体
LPG 使用量 (m ³)		4.9	5.9	6.4	グループ全体
水					
取水量		2,555.0 m ³	2,690.0 m ³	2,063.9 m ³	グループ全体 ※1
排水量		2,555.0 m ³	2,690.0 m ³	2,063.9 m ³	グループ全体 ※1

※1: 本社と中国工場は全年度集計、ラオス工場は 2023 年 5 月から集計開始

ガバナンス		2023 年	2024 年	2025 年	対象
コンプライアンス					
倫理教育を受けた従業員の割合	本社	98.9 %	95.7 %	94.4 %	
	グループ全体	41.6 %	39.1 %	39.0 %	
企業倫理通報・相談件数		-	1 件	4 件	グループ全体
重大なコンプライアンス違反件数 ※1		-	0 件	0 件	グループ全体
情報セキュリティ					
情報セキュリティ重大インシデント数		0 件	0 件	0 件	グループ全体
品質保証					
アレルギー被害件数		0 件	0 件	0 件	グループ全体
製品の重大事故発生件数 ※2		0 件	0 件	0 件	グループ全体

※1: 寄せられた通報・相談のうち、事業に重大な影響を与え、企業価値を大きく毀損するコンプライアンス違反

※2: 製品を使用した消費者が怪我を負うなど、身体的被害を被る事故