



Sustainability Report

2023

越智製作所 サステナビリティレポート

目次

概要	3
サステナビリティへの取り組み	4

環境 - Environment	5	社会 - Society	10	ガバナンス - Governance	16
気候変動への対応		従業員の健康と安全	11	コンプライアンスの徹底	17
温室効果ガス排出量の削減推進	7	労働災害の撲滅	12	公正な事業慣行の徹底	18
環境負荷の低減		DE&I		安心・安全な製品	
水消費量適正管理	8	多様性と女性活躍推進	13	安心・安全な製品の提供	18
その他の環境負荷の低減	9	ハラスメントの撲滅と人権の保護	14	情報セキュリティ	19
		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	14		
		人材育成			
		人的資本への拡大投資	15		
サステナビリティデータ					
環境	21				
社会	22				
ガバナンス	24				

概要

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めざしています。

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。

対象期間

2023年1月～2023年12月

一部 2022年12月以前と2024年1月以降の情報も含まれます。

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海外子会社）を報告対象としています。報告範囲は個別に対象を記載します。

構成

各活動を、環境、社会、ガバナンスに分類して報告しています。

発行日

2024年7月30日

発行者

株式会社越智製作所 CSR グループ

企業情報

本社：株式会社 越智製作所

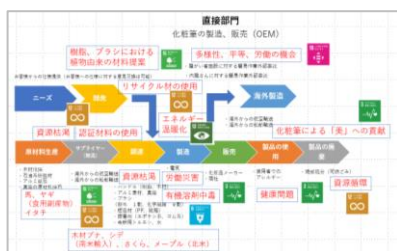
創業	1935年10月1日
設立	1970年10月1日
所在地	広島県安芸郡熊野町萩原2丁目6-8
代表	代表取締役 越智 清太郎
従業員数	96人（2023年12月末現在）

海外子会社

- 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.

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）に関する越智製作所の取り組みの決定と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、社会課題解決にどう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
株式会社越智製作所
代表取締役 越智 清太郎

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ます。







この方針は、当社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します。

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、以下の事項に取り組めます。

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。

Environment – 環境

マテリアリティ	取り組みテーマ	貢献する SDGs
気候変動への対応	温室効果ガス排出量の削減推進	 
環境負荷の低減	水消費量適正管理	 
	その他の環境負荷の低減	 

基本的な考え方

越智製作所の事業活動は地球環境に依存しており、地球環境の保全と気候変動などの問題への取り組みは、重要な課題と認識しています。

環境方針

2023年4月に環境方針を制定し、社内と社外に公表しました。

環境方針

制定日：2023年4月1日

株式会社越智製作所

代表取締役 越智 清太郎

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

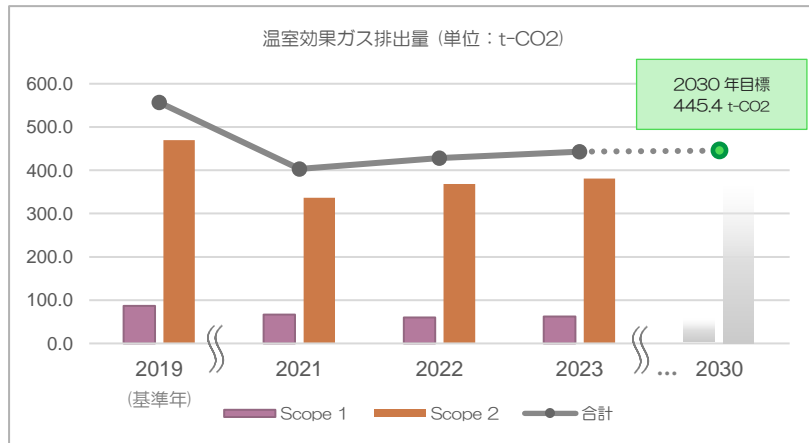
1. 環境関連法規制、条例、協定及びその他の要求事項を遵守し、環境負荷の低減、化学物質等に伴う環境汚染の防止・適切な取り扱いに努めます。
2. エネルギー使用量の削減に努め地球温暖化対策として、CO2削減に努めます。大気汚染を防止するため、エコドライブの実践、最新規制適合ディーゼル車や低公害車の導入を推進します。
3. 使用する原材料等について、持続可能な調達及び消費に努めます。
4. 環境教育、啓発活動を通じて全従業員に本方針を周知するとともに、社員の環境保全意識の向上を図り、地域の環境保護活動に積極的に貢献します。
5. 原材料、副資材、水など資源の有効利用を念頭に削減に努め、廃棄物の発生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

温室効果ガス排出量の削減推進

気候変動の影響は、平均気温の上昇、豪雨災害の増加、海面水位の上昇などに現れています。2020年以降の温室効果ガス削減等削減のための国際枠組み「パリ協定」（2015年採択）では、世界の気温上昇を工業化以前から2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすることを世界共通の長期目標としていますが、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が2021年に発行した第6次評価報告書統合報告書では、世界の平均気温は既に1.1℃上昇し、2030年代前半までに1.5℃に到達する見込みであると報告されています。2023年は世界の平均気温が記録上最も温かい1年であり、グテーレス国連事務総長は「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰の時代が到来した」という言葉で温暖化回避を訴えました。

越智製作所では、温室効果ガス削減目標を「2019年度の年間排出量（Scope1・Scope2合計）を基準として2030年までに20%削減」としています。

実績



新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け温室効果ガス排出量は減少していましたが、2022年より回復傾向にあります。2023年の温室効果ガス排出量は、2019年比20%削減という目標に対し20.4%削減という実績で、目標を達成しました。

温室効果ガス排出量	2019年	2021年	2022年	2023年
Scope 1	86.7	66.5	59.7	62.0
Scope 2 (マーケット基準)	470.0	336.7	368.5	381.2
Scope 1・Scope2 合計	556.7	403.2	428.2	443.2

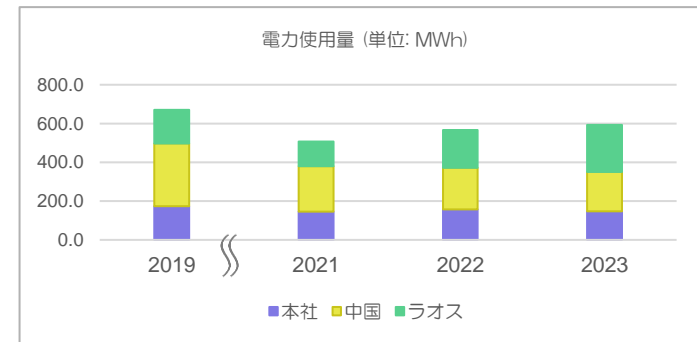
単位：t-CO2 / 対象：グループ全体

2023年に公表した実績の対象範囲に一部抜けがありましたので、基準年も含めた全年度のデータを修正しました。

効率的なエネルギー利用の推進

照明のLED化や、残業時間の削減を通じて、エネルギー使用量の削減につとめてきました。

ラオス工場は一年を通して暑いため、常時稼働しているエアコンの効率を向上させることがエネルギー使用量の削減につながります。2024年3月に、広い作業エリアをビニールカーテンで区分けし、従業員が働くエリアだけでエアコンを稼働するようにしました。毎月の電気使用量のモニタリングを続け、エネルギー効率の向上につとめます。



ラオス工場に設置したビニールカーテン

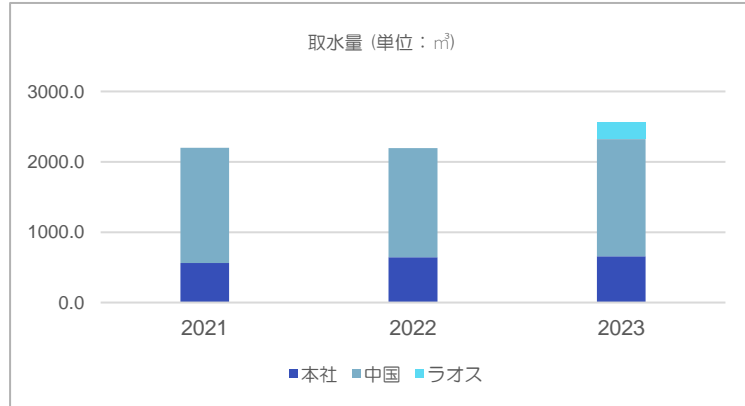


本社 LED



水消費量適正管理

業務での水使用量は多くありませんが、継続的なモニタリングをおこない、水資源の有効利用につとめています。



昨年公表した実績の対象範囲に一部抜けがありましたので修正しました。ラオス工場は2023年5月から集計を始めています。

効率的な水の利用の推進

中国工場では水の循環や再利用する機器を導入し、効率的な水の利用に取り組んでいます。

成形機の冷却水循環システム

樹脂のハンドルを成形する際、樹脂を溶かして金型に流し込み、冷水を用いて冷却します。

冷却システムの中には大量の水を使用するものもありますが、中国工場の成形機では冷却水を機械で冷やし、蒸発させることなく循環させるシステムを採用し、水の浪費を防いでいます。

2014年、2016年に導入



浄水処理装置

2016年に浄水処理装置を導入しています。

廃水を浄化して、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

製造工程では手作業が多いため、近隣の方に迷惑となるような騒音は発生しにくいですが、一部工程でコンプレッサーを使用しています。

コンプレッサーは室内に設置し、近隣への騒音の発生源とならないようにしています。また、従業員が作業をおこなう部屋とは別室に置いており、作業をする際は間の扉を閉めて、従業員の騒音となりにくいようにしています。



室内に設置したコンプレッサー



コンプレッサーと作業室の間の扉



作業中は扉を閉める

環境負荷の低い製品へ

越智製作所で製造する製品は OEM のため、当社独自で仕様を決定することはできませんが、お客様のご要望を受け、リサイクル原材料の使用やプラスチックから FSC 紙への切り替えなど、環境に配慮した材料の利用を進めています。

対象：グループ全体	2022 年	2023 年
騒音クレーム件数	0 件	0 件

また、中国工場では周辺環境への騒音検査を実施しています。

廃棄物の発生抑制

ブラシを 1 本ずつ検査して不良と判定されたものもすべては廃棄せず、一部パーツが生かせるものは完成品をバラし、再利用をしています。

Society – 社会

マテリアリティ	取り組みテーマ	貢献する SDGs
従業員の健康と安全	労働災害の撲滅	 
DE&I Diversity Equity & Inclusion 多様性・公平性 & 包括性	多様性と女性活躍推進	  
	ハラスメントの撲滅と人権の保護	 
	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	 
人材育成	人的資本への拡大投資	

基本的な考え方

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あり、職場の安全と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。

方針

2023年4月、労働安全衛生方針を制定し、社内と社外に公表しました。

労働安全衛生方針

制定日：2023年4月1日

株式会社越智製作所

代表取締役 越智 清太郎

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、より良い職場づくりを目指します。

労働災害の撲滅

越智製作所は労働災害の撲滅を目指しています。安全衛生への意識を高めるため、定期的に安全衛生会議を開催し、ヒヤリハットの振り返りと危険予知活動を行っています。健康診断の実施とフォローと、ストレスチェックも実施しました。

労働災害の発生状況と傾向

2023 年は、越智製作所グループ全体で発生した労働災害は 1 件でした。

対象：グループ全体	2021 年	2022 年	2023 年
死亡災害	0 件	0 件	0 件
休業災害	2 件	0 件	1 件

越智製作所で発生する労働災害の主な要因は「転倒」です。女性従業員が多い職場ですが、厚生労働省によると、一般的に加齢とともに身体機能が低下し転倒しやすくなり、特に女性は一般的に男性より筋肉量が少ないため転倒時の衝撃を和らげにくく、また加齢とともに骨折のリスクも著しく増大するため「転倒」が重大な怪我に繋がる危険性があるといわれています。転倒による長期休業も発生しているため、転倒災害防止対策を中心に実施していきます。

教育

2023 年は本社および中国工場では避難訓練を行いました。中国工場では応急処置訓練も実施しています。



2024 年 4 月には、本社の化学物質取り扱い業務に携わる従業員を対象に、化学物質管理の研修を実施しました。

化学物質管理

ブラシを組み立てる工程や印刷工程で、危険有害性のある化学物質を使用します。取り扱う化学物質のリスクアセスメントを進め、リスク低減措置に取り組んでいます。

対象：本社	2022 年	2023 年
有機溶剤使用量	276.5 kg	235.1 kg

中国工場では有機溶剤を取り扱う現場に排気装置を設置し、従業員の健康被害防止につとめています。



基本的な考え方

性別や年齢、国籍等にかかわらず、従業員一人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。日本・中国・ラオスに展開し、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と風土づくりを目指します。

方針

サステナビリティ方針において、すべての人々の人権を尊重すること、多様性を重視すること、児童労働・強制労働・強制労働に関わらないことを明記しています。

» サステナビリティ方針 (P4)

取り組みテーマ

1. 多様性と女性活躍推進
2. ハラスメントの撲滅と人権の保護
3. 育児による就業障害の排除とワークライフバランス

多様性と女性活躍推進

女性活躍の推進

女性従業員率は高く、本社正社員に占める割合は 65.2%です。

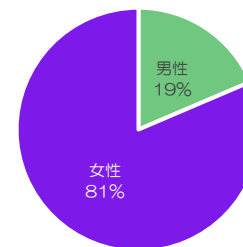
対象範囲：グループ全体		2021年	2022年	2023年
従業員数	男性	49人	45人	42人
	女性	187人	192人	184人
従業員の女性比率		79.2%	81.0%	81.4%
管理職における女性比率		50.0%	50.0%	50.0%
役員における女性比率		60.0%	60.0%	60.0%

12/31時点

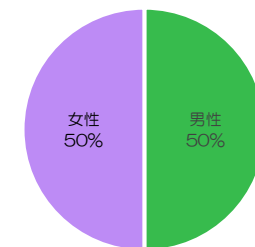
管理職の女性率

管理職の女性率は50%以上を目標としており、2023年は50%を維持しています。

対象：グループ全体



従業員男女比率



管理職男女比率

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、心地よい労働環境の維持と人権の保護を徹底することを目指しています。

方針

ハラスメント防止方針を策定し、社内に公表しています。方針では、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを許容しない旨を定めています。あわせて、妊娠や出産に関する嫌がらせや、制度利用の阻害等の不利益な取り扱いを許容しない旨も明記しています。

窓口

ハラスメントの早期発見や未然防止を目的とし、社内にハラスメント通報・相談窓口を設置しています。

教育等

2023年11月、本社全従業員を対象にハラスメント研修を実施しました。セクハラ・パワハラの知識を深め、ハラスメント発生の防止を目的としたものです。本社従業員に対して、ハラスメントアンケートも実施しました。また、児童労働に関わらないため、採用前の年齢確認を行っています。

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

越智製作所は従業員のワークライフバランスを考慮することを目標としており、有給休暇および産休・育児休業の取得を推進しています。

育児休業の取得推進

女性従業員に産休・育児休業の取得を推進し、柔軟な勤務体系の実施を通して休業後の職場復帰を支援してきましたが、2020年からは個人面談などを通して男性従業員の育児休業取得も推進しています。併せて、ハラスメント防止方針にて育児休業取得者へのハラスメント防止を明記し、育児休業を取得しやすい職場環境を目指しています。

対象：本社	性別	2021年	2022年	2023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	100.0%	100.0%	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	66.7%	100.0%	100.0%

ワークライフバランスの尊重

育児や子育て中の従業員が多いことから、ワークライフバランスの向上を目指し2024年6月に時間単位の年次有給休暇を開始しました。年間5日を上限に、1時間単位の年次有給休暇取得が可能です。また、従業員やその家族の誕生日にあわせて特別有給休暇を付与する誕生日休暇制度も導入し、本社全従業員が取得しています。

対象：本社	性別	2021年	2022年	2023年
育児による時短勤務取得人数	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	1人	0人

対象：本社	2022年	2023年
年次有給休暇取得率 ※1	96.1%	108.4%

※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%を超える。

人的資本への拡大投資

人材の教育を推進し個人の能力を伸ばすことは組織力の強化にも繋がり、事業にとっても重要です。

方針

サステナビリティ方針において、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すること、教育や支援策への投資を推進することを明記しています。

また、労働安全衛生方針では安全最優先の考え方や行動がいつでも自然にできるための教育を、情報セキュリティ基本方針では情報資産の適切な取り扱うために必要とされる知識や感覚、技術を持ち、これらのに基づき行動するための教育を実施することを明記しています。

» サステナビリティ方針 (P4)

» 労働安全方針 (P11)

» 情報セキュリティ基本方針 (P17)

枠組みの確立

2023年に資格取得支援の補助制度と資格手当の枠組みを決め、手当の支給を開始しました。研修を受講しやすい体制を整備し、従業員の能力向上を目指します。

社内研修の推進





2023年には本社で、営業・開発部門を対象に、知識の共有、若手育成、継承を目的とした勉強会を実施しました。また、コンプライアンス研修やハラスメント研修、情報セキュリティや安全衛生の研修も実施しています。

実績

対象：本社	2021年	2022年	2023年
総研修時間（全従業員合計）	127.3 h	115.3 h	163.9 h
一人当たりの平均研修受講時間	1.3 h	1.1 h	1.7 h
資格取得数	0 件	1 件	3 件

当社においては従業員の 81%が女性です。当社が設定するプログラムは女性のためのプログラムです。

Governance – ガバナンス

マテリアリティ	取り組みテーマ	貢献する SDGs
コンプライアンスの徹底	公正な事業慣行の徹底	
安心・安全な製品	安全な製品の提供	 
情報セキュリティ	情報セキュリティ	

基本的な考え方

越智製作所は公正な事業慣行を徹底し、コンプライアンス意識の高い企業文化を形成することを目指しています。

方針

2023年4月には、良心にもとづいた倫理判断で公正な職場と健全な取引関係を築くことを目的に倫理方針・行動規範を制定し、社内および社外に公表しました。

倫理方針・行動規範

制定日：2023年4月1日
株式会社越智製作所
代表取締役 越智 清太郎

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を行いません。
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。

公正な事業慣行の徹底

教育

公正な事業慣行を徹底するためには、従業員ひとりひとりがコンプライアンス違反を起こさないための意識と知識を持つことが必要です。2023年11月、本社全従業員を対象にコンプライアンスの基礎知識を周知する研修を実施しました。

通報・相談窓口

2024年2月には、コンプライアンス違反を早期に発見し適切に対応することを目的とした企業倫理通報・相談窓口を設置し、社外と社内に発表しました。

安心・安全な製品の提供

越智製作所は、お客様における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。アレルギー等のクレームをモニタリングし、健康被害の発生抑制と改善に繋がります。

対象：グループ全体	2022年	2023年
アレルギーについてのクレーム件数	0件	0件

基本的な考え方

機密情報や個人情報の流出や改ざんといった情報セキュリティの事故は、越智製作所のみならず関連する企業やサプライチェーンまでにも被害や影響を与える恐れがあります。ランサムウェアの攻撃により事業活動が停止する被害は国内でも多数発生しており、事業中断のリスクでもあります。したがって、情報セキュリティ対策は重要な社会課題と認識しています。

方針

2023年2月に情報セキュリティ基本方針を制定し、社外と社内に公表しました。

情報セキュリティ基本方針

株式会社越智製作所(以下「当社」)は、お客様からお預かりした情報資産を活用し、製品の提供を行っています。お客様の信頼を得るため、維持するためには、事業活動で用いる情報資産を適切に保護し、取り扱うことが重要な課題と考えます。

この現状認識から、当社では以下の方針を制定し、全社的に継続的改善に取り組むことを宣言します。

1. 法令および契約上の要求事項の遵守

当社は、情報セキュリティに関する法令、規制、規範、ならびに契約上のセキュリティ義務を遵守します。

2. 社内体制の整備および継続的改善

当社は、情報セキュリティの維持および改善のために管理体制の構築、運用し、継続的に改善します。

3. 情報セキュリティ教育の実施

当社は、すべての役員および従業員が情報資産の適切な取り扱いのために必要とされる知識や感覚、技術を持ち、これらの基づき行動するために情報セキュリティに関する教育を実施します。

4. 違反および事故への対応

当社は、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反および事故が発生した場合には、適切に対処し、再発防止に努めます。

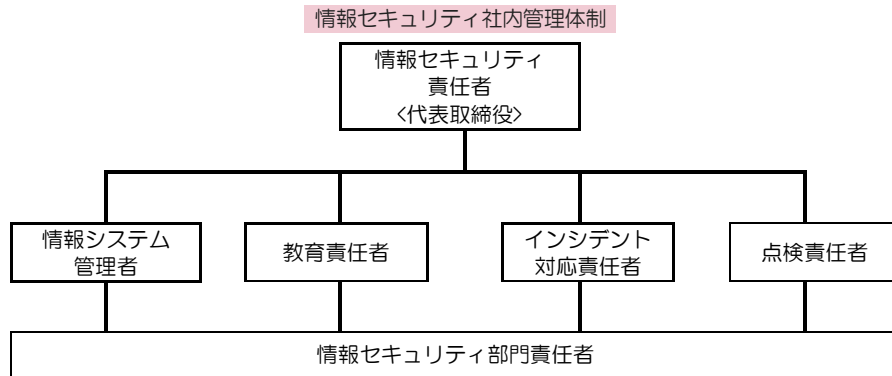
制定日：2023年2月1日

株式会社越智製作所

代表取締役社長 越智 清太郎

体制・インシデント対応

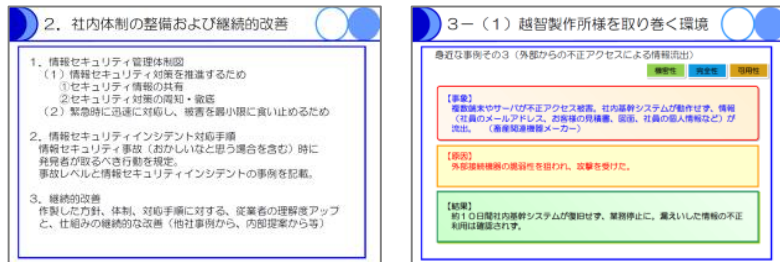
2023年11月には情報セキュリティの社内管理体制の整備をおこないました。



また、インシデント発生の際、被害とその影響範囲を最小限に抑えるため、従業員の初動対応を定めたインシデント対応手順を取り決め、社内に公表しました。

教育

2024年2月には本社のパソコンユーザーを対象に研修を実施しました。身近な事故事例も交え、情報セキュリティ対策への意識を向ける重要性を周知しました。また、社内体制・手順および就業規則の周知もおこないました。



リスク管理

2023年11月にリスクアセスメントを実施しました。各部門の重要情報の取り扱い方法の見直しや、共用サーバー上の権限の見直し、個人情報の削除などを行いました。工場見学者からの情報漏洩懸念の声を受け、工場見学を受け入れた者が従業員に事前通達する事柄を定めたルールを策定し、2024年1月から運用しています。

サステナビリティデータ

(各年度 1月～12月期間を対象としています)

環境		2021年	2022年	2023年	対象範囲
エネルギー					
温室効果ガス排出量 (t-CO2)	Scope1	66.5	59.7	62.0	グループ全体
	Scope2 マーケット基準	336.7	368.5	381.2	
	Scope2 ロケーション基準	323.8	350.9	363.7	
総エネルギー使用量 (MWh)		781.9	813.2	848.8	グループ全体
電力使用量 (MWh)	通常電力	506.7	566.1	592.2	グループ全体
ガソリン使用量 (L)		27,655.4	24,956.8	26,203.8	グループ全体
軽油使用量 (L)		676.2	390.6	266.0	グループ全体
灯油使用量 (L)		205.6	294.7	185.1	グループ全体
LPG 使用量 (m ³)		6.1	5.8	4.9	グループ全体
水					
取水量		2,197.8 m ³	2,193.2 m ³	2,555.0 m ³	※1
排水量		2,197.8 m ³	2,193.2 m ³	2,555.0 m ³	※1

※1: 2021・2022年は本社と中国工場、2023年5月からラオス工場も含めたグループ全体

サステナビリティデータ

(各年度 1月～12月期間を対象としています)

社会		2021年	2022年	2023年	対象・備考
Diversity & Inclusion					
従業員数	全体	236人	237人	226人	グループ全体 (12/31時点)
	男性	49人	45人	42人	
	女性	187人	192人	184人	
女性従業員比率		79.2%	81.0%	81.4%	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%	50.0%	グループ全体 (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	100.0%	100.0%	0.0%	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	66.7%	100.0%	100.0%	
育児による時短勤務取得人数		0人	1人	0人	本社
年次有給取得率		-	96.1%	108.4%	本社
一人当たり年間総労働時間	全体	1,164.8 h	1,258.4 h	1,597.4 h	2021・2022年本社、2023年グループ全体
	正社員	1,662.5 h	1,824.7 h	1,853.4 h	
一人当たり所定外労働時間 月平均	全体	2.8 h	3.0 h	2.2 h	本社
	正社員	8.3 h	10.4 h	8.4 h	
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		2件	0件	1件	グループ全体
休業災害度数率		16.67%	0.00%	2.51%	2021・2022年本社、2023年グループ全体
休業災害強度率		0.18%	0.00%	0.30%	2021・2022年本社、2023年グループ全体

サステナビリティデータ

(各年度 1月～12月期間を対象としています)

社会		2021年	2022年	2023年	対象・備考
健康診断受診率		100.0 %	100.0 %	94.1 %	本社
ストレスチェック受検率		100.0 %	99.0 %	100.0 %	本社
キャリアマネジメント					
教育・研修 合計時間		127.3 h	115.3 h	317.4 h	2021・2021年本社、2023年グループ全体
一人当たり平均研修受講時間		1.3 h	1.1 h	1.4 h	2021・2021年本社、2023年グループ全体

サステナビリティデータ

(各年度 1月～12月期間を対象としています)

ガバナンス		2021年	2022年	2023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	0.0 %	29.0 %	98.9 %	
	グループ全体	-	-	41.6 %	
情報セキュリティインシデント数		1 件	1 件	0 件	2021・2022年本社、2023年グループ全体
品質保証					
アレルギー関連のクレーム数		0 件	0 件	0 件	グループ全体