



環境に優しい持続可能な 企業経営をめざして

シー・エス・ランバーグループ



株式会社 シー・エス・ランバー
Customer Satisfaction through Lumber

持続可能な発展は、社会的に責任のある一企業として取り組むべき重要な課題の一つです。

当社、株式会社シー・エス・ランバーを中核とするシー・エス・ランバーグループでは、社是であり、当社の社名の由来となっている「Customer Satisfaction thorough Lumber 木材を通じて顧客に満足戴ける取引に徹する」の下、自然界に存在する木材という資源を効率的に無駄なく利用することにより、皆様の生活がより豊かなものになることに貢献することができるよう日々取り組んでいます。

また、2019 年 7 月に発表しました「中期経営計画 2022」では、短期的な経営課題にはしっかりとした対応をとることにより安定した利益を確保するとともに、中長期的な経営課題をも見据えた施策を実施し、持続的成長軌道に乗せることを目指しています。

当社グループは、これらの取り組みや施策に、持続可能性（Sustainability）のある企業としてあり続けかつ発展していく上で重要な要素である E S G にかかる諸課題に対する施策を取り入れ、実践しています。

特に、当社グループは、前述の社是に基づき、木材資源の有効活用を中心に、環境に優しい持続可能な企業経営をめざしております。

ここでは、諸課題に対する施策につきまして、ご報告いたします。

環境 — Environment —

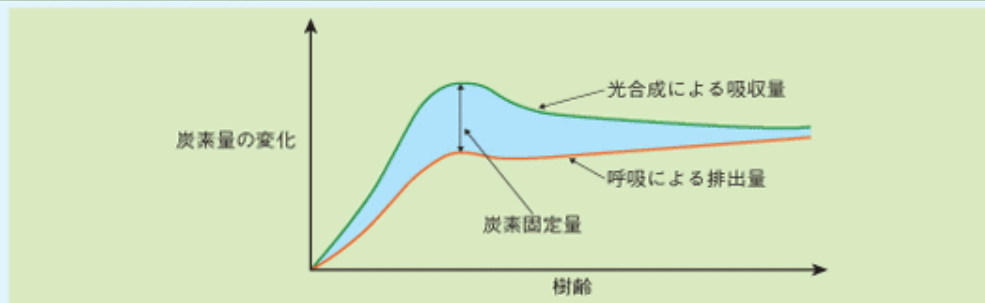
地球温暖化防止に果たす森林の役割

(下記は、農林水産省林野庁ウェブサイト「地球温暖化防止に果たす森林の役割」(URL http://www.rinya.maff.go.jp/j/kikaku/hakusyo/20hakusho_h/all/h05.html) に記載されている内容を一部編集・加工して当社が作成したものです。)

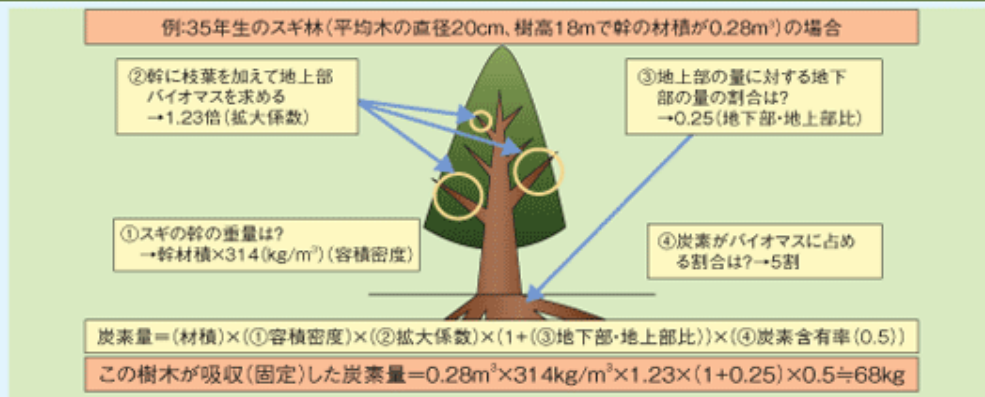
樹木は、太陽エネルギーによって光合成を行い、大気中の二酸化炭素と根で吸収した水から有機物を生成し、酸素を排出します。生成された有機物の一部は呼吸によって消費され、残りは樹木の組織を形成します。それにより、樹木には、幹や枝という形で炭素が長期間貯蔵(固定)されることになります。

図I-3 森林による二酸化炭素の吸収量と炭素の固定量

○吸収量と排出量の推移(模式図)



○樹木1本に含まれる炭素の量



資料：独立行政法人森林総合研究所

木材は、鉄やコンクリート等の資材とは異なり、光合成によって固定された炭素を貯蔵しています。このため、森林から適切に生成された木材を住宅等に利用することは、木材中の炭素を長期間にわたって維持することにつながります。例えば、住宅一戸当たりの炭素貯蔵量は、木材住宅の場合は約 6 炭素トンであるのに対し、鉄骨プレハブ住宅は約 1.5 炭素トン、鉄筋コンクリート住宅は約 1.6 炭素トンと推定されています。こうした観点から見れば、木造住宅等のストックを増やしていくことは、街にもう一つの森林をつくることと同様な効果があると言えます。

また、木材は、鉄やプラスチック等の資材に比べ、製造や加工に要する化石燃料が少なく、このため、多くの化石燃料を消費する鉄等の資材の代わりに木材を利用すれば、その分だけ二酸化炭素の排出が削減されることにつながります。例えば、住宅一戸当たりの材料製造時の炭素放出量は、木造住宅の場合は約 5.1 炭素トンであるのに対し、鉄骨プレハブ住宅は約 14.7 炭素トン、鉄筋コンクリート住宅は約 21.8 炭素トンと推定されています。

図 I-4 住戸一戸当たりの材料製造時の炭素放出量と炭素貯蔵量

	木造住宅	鉄骨プレハブ住宅	鉄筋コンクリート住宅
炭素貯蔵量	 6 炭素トン	 1.5 炭素トン	 1.6 炭素トン
材料製造時の炭素放出量	 5.1 炭素トン	 14.7 炭素トン	 21.8 炭素トン

資料：「炭素ストック、CO₂放出の観点から見た木造住宅建設の評価」木材工業Vol53, No.4, 1998

さらに、木材は、樹木が成長するときに二酸化炭素と水から光合成によって生産される有機物です。木材をエネルギー用途として燃やすと二酸化炭素が排出されますが、この二酸化炭素は、樹木の伐採後に更新が図られれば、成長の過程で樹木に再び吸収されることになります。このように、木材のエネルギー利用は、大気中の二酸化炭素濃度に影響を与えないというカーボンニュートラルな特性を有しています。このため、化石燃料の代わりに木材を利用することにより、二酸化炭素の排出の抑制が可能になります。

木材資源の有効活用

当社グループは、「地球温暖化防止に果たす森林の役割」に記載するように二酸化炭素の削減や排出抑制などの効果を有している木材資源を有効活用することにより、地球環境の維持、特に地球温暖化防止に対して、積極的にその役割を果たしていきます。

◆ 端材の削減（Reduce）

木材をプレカット加工する際には、端材が発生します。

当社グループは、横架材の実寸調達など、発生する端材の量ができる限り少なくなるような寸法で木材を調達するように推進しています。

それにより、発生する端材の量を削減するとともに、歩留まり率を高め、生産性の向上を図っています。

◆ 端材・おが粉の再利用（Reuse）

端材については、上記のように発生する量を削減するようにしておりますが、木材のプレカット加工を行えば必ず端材は発生します。

当社グループは、プレカット加工により発生した端材を短材（おおよそ2 m以下の短い建材）として再加工し利用することにより、材料費の削減を図っています。

また、端材同様に、プレカット加工を行えば必ず大量のおが粉が発生します。

当社グループは、このおが粉を牛舎の敷料として利用していただくため、近隣の牧場に販売しています。

◆ 端材・木質建築廃材の再資源化（Recycle）

上記のように、当社グループは、発生する端材の量を削減したり、発生した端材を短材として再利用したりするなど、木材資源の有効活用を図っていますが、それでも建材として再利用することができない端材は発生してしまいます。

当社グループは、この再利用が難しい端材を破碎し、バイオマス燃料用または製紙用の木質チップに加工し、販売をしています。

また、今後は、木造建築物の解体現場で発生する木質建築廃材を購入または回収し、端材と同様に、木質チップに加工し、再資源化を図っていくことを計画しています。

◆ 大型建築物への木材資源の活用

今後、現在にも増して、大型建築物へ木材資源を活用することのメリットが認知され、大型木造建築物の需要が拡大していくと見込まれています。

当社グループは、最大スパン「40m」の無柱空間を実現できる A T A ハイブリッド構法のプレカット加工に対応し、大型木造建築への参入をしております。

< A T A ハイブリッド構法の構造モデル >



◆ 合法木材の利用推進

当社グループは、森林関連法令上合法的に伐採された木材や、持続可能な森林経営が営まれている森林から産出された木材の利用を促進しています。

➤ 合法木材供給事業者認定

東金工場（ツーバイフォー工法）：団体認定番号：プレ協第 1006-1

山武工場（在来軸組工法）：団体認定番号：プレ協第 1006-2

（認定機関：一般社団法人全国木造住宅機械プレカット協会）

➤ クリーンウッド法に基づく第二種登録木材関連事業者

（株）シー・エス・ランバー：HOWTEC-CLW-Ⅱ 0068 号

（株）シー・エス・マテリアル：HOWTEC-CLW-Ⅱ 0069 号

（株）シー・エス・ホーム：HOWTEC-CLW-Ⅱ 0070 号

（株）なのはなハウジング：HOWTEC-CLW-Ⅱ 0077 号

（登録実施機関：一般社団法人日本住宅・木材技術センター）

➤ PEFC－CoC 認証

認証コード：CU-PEFC-816575

幕張本社

山武工場（在来軸組工法）

◆ 木材リユース協議会

当社グループは、2019 年に建築用木材加工事業者及びその関連事業者と共同して木材リユース協議会を設立いたしました（会長：ナイス株式会社代表取締役、副会長：当社代表取締役）。

この協議会は、会員の連携によって木材の価値向上に資する活動を行い、それによって循環資源である木材の、資源としての地位を更に高めることを目的としています。

当社は、この協議会での活動を通じて、木材資源の有効活用の更なる促進を図ってまいります。

再生可能エネルギーの活用・省エネルギーの推進

◆ 再生可能エネルギーの利用推進

当社の山武工場では、工場の屋根にソーラーパネルを設置し、そこで発電された電力を当該工場で使用する電力の一部として利用しています。

また、前述のとおり、端材などをバイオマス燃料用の木質チップとして加工し、発電事業者に供給することなどにより、再生可能エネルギーの利用を促進してまいります。

◆ 省エネルギー化の促進

当社グループは、消費電力がより少なく、かつ生産性が従前と同等またはそれ以上となるような製造設備等を導入することにより、省エネルギー化を促進してまいります。

(導入例)

当社山武工場プレカット加工ライン更新による省エネルギー事業

平成 28 年度エネルギー使用合理化等事業者支援補助金対象

実績省エネルギー量： 283.6 kl/年

補正省エネルギー量： 358.4 kl/年

(2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日実績)



社会 – Social –

社会的責任に対する取り組み

◆ 製品・サービスの品質保証

当社グループの主力製品であるプレカット製品の設計、製造に関して、品質マネジメントシステムに関する国際規格である ISO9001 を取得しており、同規格により求められている品質マネジメントシステムを実行し、プレカット製品の品質維持・向上を図っています。

また、JAS 認定や AQ 認証を受けている木材を利用したプレカット製品を加工・製造するなど木材自体の品質向上も図っております。

I S O 9 0 0 1	
認証機関：一般財団法人日本品質保証機構	
登録証番号：JQA-QM8720	
登録範囲：	
木造住宅用プレカット材の設計、製造	
登録事業者：株式会社シー・エス・ランバー	
関連事業所：当社東金事業所・山武工場	
株式会社シー・エス・物流	
JQA-QM8720	

J A S 認定工場	
登録認定機関：一般社団法人全国木材検査・研究協会	
認定番号：JLIRA-A-016	
認定品目：枠組壁工法構造用製材	
認定区分：人工乾燥枠組壁工法構造用製材	
認定工場：当社東金工場	

優良木質建材等認証（A Q 認証）	
認証機関：公益財団法人日本住宅・木材技術センター	
認証番号：AQ-099-A1-1	
製品名：CSL 高耐久性機械プレカット部材 (2 種-ACQ)	
認証工場：当社山武工場 株式会社シー・エス・マテリアル	

さらに、当社グループの主要事業の一つである建築請負事業においても、ISO9001 を取得しており、建築物の設計、施工などの品質維持・向上を図っております。

ISO9001	
認証機関：一般財団法人日本品質保証機構	
登録証番号：QC10J0094	
登録範囲：	
一般建築物及び分譲用住宅建築物の設計 ・ 施工及びリフォーム工事	
登録事業者：株式会社なのはなハウジング	
	QC10J0094

◆ 地域社会（コミュニティ）との関係

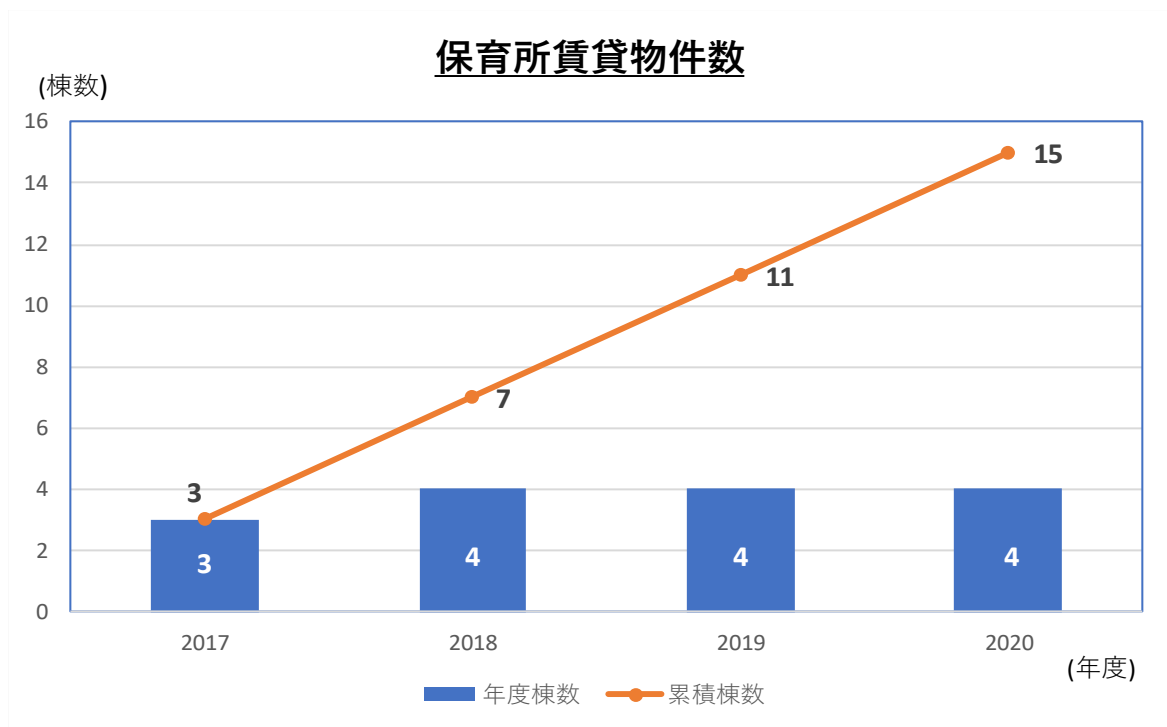
事業拠点の一つである千葉北エリアでは、近隣住民との友好的な関係を継続していくために、毎年1回、『近隣ふれあい会』を開催しています。なお、ここでの収益については、千葉市社会福祉基金や東日本大震災義援金などに寄附をさせていただいております。



◆ 少子化・待機児童対策

不動産賃貸事業では、近年、少子化・待機児童対策の一環として、地元自治体や事業運営者からの協力を得て、東京都内を中心に保育所の賃貸事業を展開しております。

これにより、女性の方々が社会で活躍しやすい環境づくりに貢献しております。



保育所（大田区）



保育所（文京区）



「人」を重視する企業経営

◆ 労働時間の適正化

時間外労働時間の管理、業務負荷の平準化、業務の効率化・合理化など、適正な労働時間を実現するために施策を講じてまいりました。

今後も引き続き、働き方改革の主旨に則り、従業員の心身の健康を損なわせることのないような適正な労働時間の実現を図ってまいります。

◆ 雇用形態による労働条件格差の是正

当社グループにおいては、正規従業員の他にも嘱託社員、契約社員、派遣社員およびパート・アルバイトとして業務に従事している多くの従業員がいます。

そのため、働き方改革の主旨に則り、これらの従業員と正規従業員との間に、給与、労働時間などの労働条件について合理性の欠く違い（格差）が生じないようにしてまいります。

◆ 年次有給休暇の取得の促進

当社グループの従業員に対して年次有給休暇を年 10 日以上付与しております。

そのため、働き方改革の主旨に則り、少なくとも年 5 日以上 of 年次有給休暇を取得するように従業員に働きかけるとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりや、制度上の整備も進めてまいります。

◆ 労働環境の多様性

労働時間や就業場所などの労働環境の多様性に対する取り組みの一つとして、在宅勤務制度を採用しております。

現在、C A D 入力払出業務を中心に数名の従業員が、在宅勤務制度を利用しております。

今後は、引き続き在宅勤務制度を活用していくと共に、サテライトオフィスなど労働環境の多様性に関する施策を検討、導入してまいります。

◆ 障害者の採用

数名の障害者の方を採用しております。

今後も、障害者の採用を進めていくとともに、必要に応じて職場のバリアフリー化も進めてまいります。

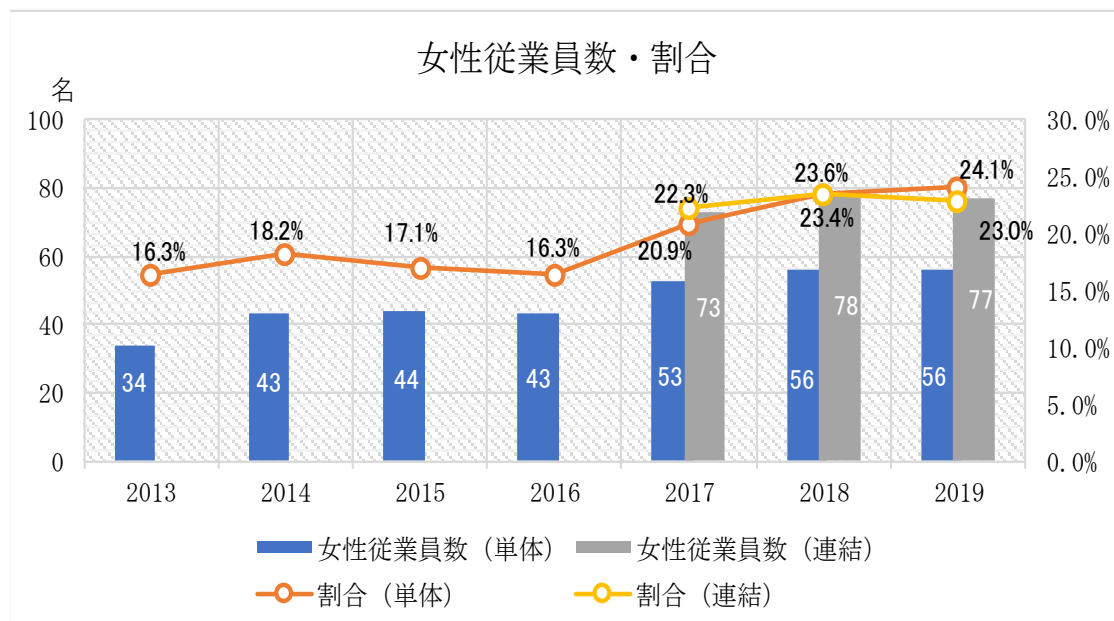
◆ 女性の採用・登用

当社グループでは、77 名、割合としては約 23.0%（正規従業員のみ。2019 年 11 月 30 日現在）の女性従業員が働いています。

今後も、積極的に女性従業員の採用を進めていくとともに、在宅勤務制度の積極的な活用などの女性が働きやすい環境づくりも進めてまいります。

また、女性の管理職候補の育成も進め、有能かつ適任であれば、積極的に女性を管理職として登用してまいります。

さらに、経営に携わる能力・資質を持ち合わせた女性管理職については、役員候補に選任させていただきます。



※人数・割合は、各年の11月30日時点のもの

※2013～2016年は単体、2017～2019年は連結・単体を表示

◆ 高齢者の採用

当社グループでは、60 歳を定年と定めております。

定年を過ぎても、当社グループにて継続して就業する意欲のある従業員につきましては、嘱託社員として採用をし、65 歳まで働くことができます。

また、新たに当社グループにて就業する意欲のある 60 歳を超える方についても、嘱託社員または契約社員として採用しております。

◆ 外国出身者の採用

ベトナム出身者を含む外国出身者の方々を従業員として採用しております。

また、外国人技能実習制度を利用して、多くのベトナム出身者やミャンマー出身者の方々を技能実習生として受け入れております。

今後も、優秀で将来性のある外国出身者の従業員の採用を進めてまいります。

◆ 人材育成

従業員を重要な経営資源である「人財」と捉えております。

その「人財」である従業員のスキルの向上やキャリアパスの推進を図ることにより、従業員一人一人の仕事に対するモチベーションを維持・向上させることができますし、それにより、企業価値全体を向上させていくこともできます。

そのため、今まで以上に人材育成に注力するとともに、その質の向上も図ってまいります。

◆ 労働安全衛生・メンタルヘルス

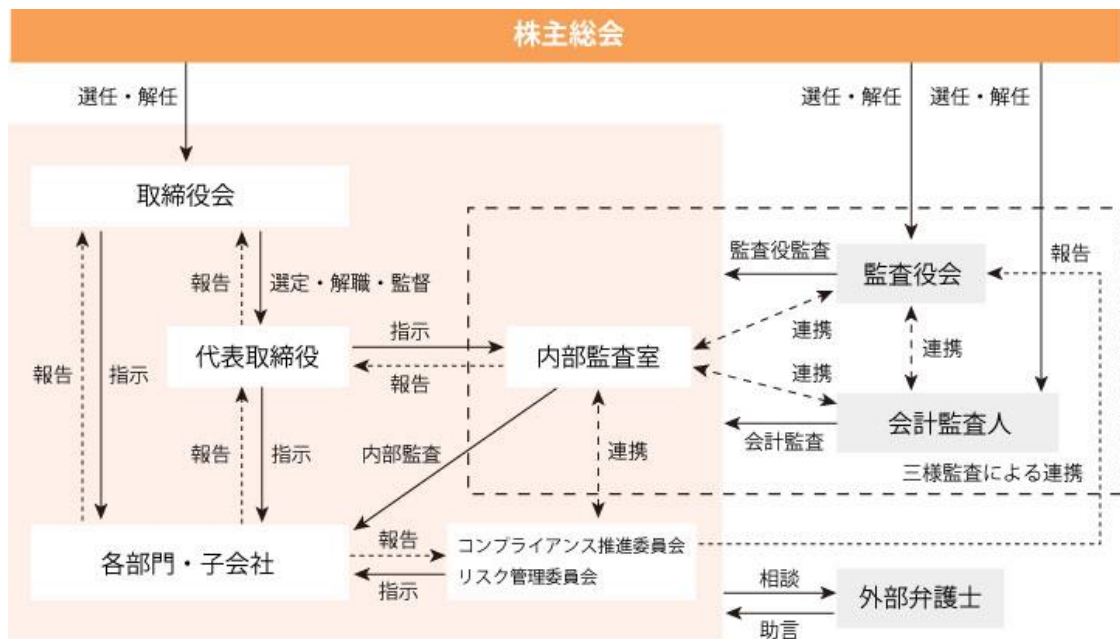
産業医や社会保険労務士などの専門家による指導、助言をもとに、定期健康診断、ストレスチェック、面接指導等を実施し、従業員の心と身体健康維持・向上に努めております。

ガバナンス – Governance –

コーポレート・ガバナンス体制

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、木材に関する事業を通じて、お客様に満足して頂くとともに、株主・従業員・取引先等、すべてのステークホルダーとの良好な関係の構築による企業価値の向上を目指すことにあります。

◆ コーポレート・ガバナンス体制図



◆ 社外役員によるガバナンス

当社は、取締役8名のうち独立性を有する社外取締役を3名選任し、また監査役3名のうち社外監査役を2名選任しております。それにより、全役員11名のうち、社外役員は5名となり、全役員に対する社外役員の割合は、過半数に迫る割合(45.5%)となっております。

当社の社外役員は、当社グループが属している住宅関連業界に精通している総合商社、建材商社及び建設・不動産会社の出身者や、各分野での専門家である弁護士及び税理士から構成されており、各自の専門的で豊富な知識や経験をもとに、社内取締役等の経営陣が行う業務執行への監督や、適時適切な指導、助言を行っております。

コンプライアンス推進・リスクマネジメント体制

◆ コンプライアンス推進体制

「ルールを守る」ということは、責任のある企業として当然に行わなければならない基本的なことです。

そのため、コーポレート・ガバナンスの重要な要素としてコンプライアンスの推進を位置づけ、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス推進委員会」を毎月1回定期的に開催し、コンプライアンス推進の基本方針の策定や、法令等の違反その他の問題発生 of 事前予防などを推進しております。

また、コンプライアンスのガイドブックとして、「コンプライアンス・マニュアル」を従業員へ配付するとともに、インサイダー取引規制を含むコンプライアンスに関する社内教育を実施するなど、コンプライアンスに関する啓蒙活動を実施しており、コンプライアンスを尊重した風土を醸成するとともに、常にコンプライアンスを意識した業務遂行を徹底させてようにしております。

なお、「コンプライアンス・マニュアル」は、当社ウェブサイトにて公開をしております（URL：https://www.c-s-lumber.co.jp/ir/pdf/compliance_manual20170707.pdf）。

コンプライアンスに関する社内規程として、当社グループにおけるコンプライアンス推進体制やその他基本的事項については「コンプライアンス規程」に定め、また、株主・投資家などのステークホルダーに対する適時・適正な情報開示やインサイダー取引抑止に関する基本的事項については「重要情報管理規程」に定めております。

◆ リスクマネジメント体制

リスクマネジメントを適正かつ的確に実施することが、多くのステークホルダーの方々の利益を守ることに繋がります。

そのため、コーポレート・ガバナンスの重要な要素としてリスクマネジメントを位置づけ、代表取締役社長を委員長とする「リスク管理委員会」を毎月1回定期的に開催し、リスクマネジメントの基本方針の策定や、潜在的なリスクへの発生予防策や顕在化したリスクへの対応策の審議検討などしております。

また、顕在化したリスクのうち当社グループの経営に大きな影響を与えるものについては「危機」と捉え、代表取締役社長を本部長とする「危機対策本部」を設置し、危機への対応策などを講じていくことにしております。

リスクマネジメントに関する社内規程として、当社グループにおけるリスクマネジメントの基本的事項については「リスク管理規程」に定め、また、危機に対する基本的な対応や危機管理本部の運営などについては「危機管理規程」に定めております。

◆ 内部通報制度

従業員がコンプライアンス違反に該当する行為またはその疑いのある行為（以下、「問題行為等」といいます。）を発見した場合、所定のルートにより報告・相談するという内部通報制度を設けております。

問題行為等を報告・相談するルートとしては、①直属の上司に報告・相談する、②コンプライアンス推進委員会に直接報告・相談する、および③「コンプライアンス・ヘルプライン」（顧問弁護士事務所が窓口）に報告・相談する、の3つのルートを用意しています。

「コンプライアンス・ヘルプライン」は、問題行為等がハラスメントなど従業員のプライバシーを保護することが優先される場合や、社内ルートによる報告・相談が適当ではない場合（あってはなりませんが、組織ぐるみの問題行為等、など）に利用されるものとして、匿名での報告や相談をすることができます。

内部通報制度により報告・相談を受けた問題行為等については、「コンプライアンス推進委員会」を中心に、事実関係や関連法令・規則などの調査・把握、対応策の審議・決定、是正措置や再発防止策の策定・実施など、問題行為等に対する適切な措置を講じます。

そして、問題行為等を報告・相談したことにより、報告・相談をした従業員が何らの不利益も被らないように対処し、また、問題行為等に対して講じた措置の内容について、報告・相談した従業員にフィードバックいたします。

2020 年 6 月発行

発行： 株式会社シー・エス・ランバー

