

# サステナビリティ経営方針

2025年3月

柴産業株式会社

代表取締役 柴 知良

# サステナビリティ経営方針

## 世界の状況と企業への期待

現在、世界は気候変動等の環境問題の深刻化、格差や貧困の拡大、感染症の拡大、紛争の勃発等、難題に直面しており、企業を取り巻く環境も急速に変化、多様化、複雑化しています。その様な状況のもと、当社は企業には「持続可能(サステナビリティ)な社会の実現」に貢献する社会的責任があると認識し、環境負荷低減、人権尊重等に取り組んでおります。

また、近年、SDGsへの関心の高まりなど、社会課題の解決に向けた企業への期待も高まっております。

## 当社事業の意義

日本の国土は、約3分の2が森林で、その約4割が人工林です。現在、多くの人工林が、本格的な利用期を迎えています。木材の利用は十分に進んでいません。木は二酸化炭素を吸収して、炭素を蓄え、成長します。その木を住宅などに利用することは、二酸化炭素を蓄積することに結び付きます。

また、国土を災害から守るといった森林の持つ多くの働きを発揮させるためにも、木材の利用は大切です。言うまでもなく、当社の事業は木材を利用するもので、プレカットなどにより木材の利用促進にも貢献しており、社会課題の観点からも意義のあるものと考えております。

## 今回の検討結果

今回のサステナビリティ経営方針の策定にあたり、今までの取り組み、社内外の情勢をあらためて見つめてみますと、環境負荷低減に取り組んできたものの温室効果ガス排出の観点では更なる取り組みの余地があります。

また、海外のグループ会社も含めて従業員の採用・育成、労働環境の整備については、人権の尊重、従業員の育成、働きがいのある仕事などを重視してまいりましたが、社会からの要請の変化を踏まえ、また、グローバルな視点も含めて検討しますと更なる取り組みが必要であると考えられます。

そのため、次の三つを重要課題(マテリアリティ)として、取り組みを充実・強化してまいります。

環境負荷の低減



差別のない雇用、  
従業員の成長支援



働きがいのある  
職場づくり



# サステナビリティへの具体的な取り組み

## マテリアリティ

### 環境負荷の低減

#### 選定理由

気候変動問題は世界的な課題となっている。

長期利用が可能な耐久性の高い製品、省エネ効果の高い住宅用パネルの供給拡大を行うことで、事業成長が期待されることからマテリアリティとして選定。

#### アクションプラン

- ・ 省エネルギー化、脱炭素化への取り組み
- ・ 合法性、持続可能性の証明された木材による高品質で高性能な建設資材の販路拡大

#### 取組効果

- ・ サプライチェーンを含めた事業活動に伴う温室効果ガス排出削減
- ・ 高品質な住宅供給



#### KPI(目標と指標)

- ・ 2027年までにCO2の可視化に取り組み、生産活動に伴うCO2排出量の実態を把握した上で、生産量当たりのCO2排出量の削減計画を策定。
- ・ 2027年までに高性能なプレカットマシンと集塵設備等省エネに資する設備の導入。
- ・ 耐久性の高い製品を、2027年度までに2022年度比売上を20%拡大。(2022年度実績7,540百万円)
- ・ 2025年度までに木造軸組パネルの供給を2022年度比売上を20%拡大。(2022年度実績約2,882棟)

# サステナビリティへの具体的な取り組み

## マテリアリティ

### 差別のない雇用、従業員の成長支援

#### 選定理由

年齢、性別、障害、人種等に関わりなく全ての人々の能力が発揮されることが求められている。

女性活躍や障がい者雇用制度を利用し、属性に関わりなく採用、登用を行い従業員の成長支援をすることは生産性の向上に結び付き、持続的な経済活動が期待されることからマテリアリティとして選定。

#### アクションプラン

- 年齢、性別、障害、人種等に関わりなく従業員が活躍できる機会の創出
- 女性管理職比率を増加させる

#### 取組効果

- 雇用の創出
- 生産性の向上



#### KPI(目標と指標)

- 65歳以上の従業員を2027年度までに4名以上雇用する。(2024年4月現在2名)
- 障がい者を2025年度以降5名以上雇用する。(2024年4月現在3名)
- 2027年までにグループ全体で女性管理職6名以上の登用を行う。(2024年4月時点4名)

# サステナビリティへの具体的な取り組み

## マテリアリティ

### 働きがいのある職場づくり

#### 選定理由

育児休業を取得しやすい雇用環境が義務付けられる等ワークライフバランスの実現が重要とされている。  
また、多様な働き方を実現することで従業員のモチベーションや生産性の向上に繋がり、企業の持続的な成長に寄与することからマテリアリティとして選定。

#### アクションプラン

- 全ての従業員の育児休暇取得率の向上
- 有給休暇を取得しやすい環境の整備

#### 取組効果

- 生産性向上
- 従業員の健康



#### KPI(目標と指標)

- 女性の育児休暇取得率100%を維持する。(2022年度実績 女性100%)
- 2027年度までに男性の育児休業取得率を20%以上にする。(2022年度実績 男性取得無し)
- 2027年度までに平均有給休暇取得日数を15日以上にする。(2022年度実績13日)