



ESG報告書

環境に優しい 持続可能な企業経営をめざして

(2026年版)

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 through 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無駄なく効率的に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。

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つ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。



シー・エス・ランバークループ

サステナビリティに関する基本方針

シー・エス・ランバークループは、社是である「Customer Satisfaction through Lumber 木材を通じて顧客に満足戴ける取引に徹する」の下、人権の尊重や地球環境への配慮、その他のサステナビリティを巡る課題へ対応することが重要な経営課題であると位置づけ、これらの課題に積極的に対応することにより、企業価値の向上を図り、持続的に成長してまいります。

人権の尊重・多様性

いかなる事業活動においても人権を尊重することを基本とし、人種、国籍、宗教、思想、性別、年齢、職業、学歴、出生地、居住地、心身の障がい、性別志向、その他の社会的身分・地位に関していかなる差別もすることなく、かつこれらを個性と捉え尊重し、その個性を活かした多様な人財の育成、登用を推進してまいります。

気候変動への対策－脱炭素社会の実現

カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現に向けて、炭素を貯蔵する働きのある木材資源を商品として取り扱っている強みを活かして、木材資源を有効活用するための様々な取り組みを推進し、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まいります。

女性の活躍推進、少子化・待機児童への対策

少子化・待機児童対策の一環として保育所施設の賃貸事業を展開するなどにより、安心して子育てができる環境を提供し、女性が活躍しやすい社会の実現に向けて貢献してまいります。

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、木材に関する事業を通じて、お客様に満足して戴くとともに、コーポレート・ガバナンスに関する体制の整備や施策の実施を通じて、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を構築し、かつ社会的責任のある企業として持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

なお、シー・エス・ランバークループは、その事業活動を通じて、上記の課題を含めサステナビリティに関する様々な課題に対応していくとともに、それらの活動についてステークホルダーの方々に対して説明してまいります。

コーポレートガバナンス・コード

当社は、コーポレートガバナンス・コードにおけるサステナビリティに関連する原則に対しては、次のように対応しております。

原則2－3

【社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

⇒ 当社は、その会社名の由来ともなっている社是「Customer Satisfaction through Lumber 木材を通じて顧客に満足戴ける取引に徹する」の下、炭素を吸収し、長期間貯蔵する働きのある木材資源を効率的に無駄なく有効活用していくことなどを実践していくことにより、環境に優しい持続可能な企業経営を行っており、それらの取り組みについては、本報告書「ESG報告書 環境に優しい持続可能な企業経営をめざして」において説明し、当社や東京証券取引所のウェブサイトで公表しております。

補充原則2－3①

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適切な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

⇒ 当社は、気候変動への対策および女性の活躍推進について重点的に取り組んでおります。

気候変動への対策については、木材を取り扱う企業として、炭素を吸収し、長期間貯蔵する働きのある木材資源を効率的に無駄なく有効活用することにより、カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現に寄与するとともに、プレカット加工における歩留まりの改善や、おが粉や木製チップの販売など新たな事業機会として積極的に取り組む、など収益につなげる取り組みを実施しております。具体的には、

- (1) プレカット加工により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こと、
- (2) プレカット加工により発生した端材を短材（およそ2m以下の短い建材）の材料として再利用すること、
- (3) プレカット加工により発生したおが粉を牛舎の敷料などに再利用すること、
- (4) プレカット製品の材料として再利用することができない端材を製紙用・バイオマス燃料用の木製チップとして再加工し再利用すること、
- (5) 木造大型施設の建築を促進すること、

などの取り組みを実践しております。

また、女性の活躍促進については、少子化・待機児童対策の一環として、地方公共団体や運営事業者と連携し、かつ近隣住民の方の理解を得ながら、東京都特別区を中心に、保育所施設の賃貸事業を積極的に進めており、それにより安心して子育てができる環境を提供し、女性が活躍しやすい社会の実現に向けて貢献するとともに、安定した賃料収入を得ることができ、当社の収益にも大きく貢献しております。

原則 2－4

【女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

⇒ 当社は、社内に異なる経験や技能、属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、当社が持続的に成長していくためには十分に強みになり得ると認識しており、その一環として、社内における女性の管理職への登用、外国人の正社員採用、ベトナム・ミャンマーからの外国人技能実習生の受け入れを含む多様性の確保を推進しております。

今後も引き続き、優秀な人財は国籍、性別を問わず、積極的に育成し、経営陣、管理職への登用を促進してまいります。

補充原則 2－4①

上場会社は、女性・外国人・中途者採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

⇒ 人々の趣味嗜好やライフスタイル、価値観の多様化により、建築市場のニーズは常に変化しており、多様な人財の活用は会社の持続的成長の為に欠かせません。当社では、人権を尊重し性別、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などに関係なく、適性や能力を基準にして、管理職への登用も含めて採用を行っています。また、社員が発揮した能力の質と量によって公正な評価・処遇を実施し、能力発揮をサポートしています。

(女性社員の活躍推進に向けた目標設定)

- ・ 全従業員に占める女性比率を30%以上とするため積極的に女性の採用を推進します。
- ・ 職場の女性用設備の整備を推進し、すべての職場で女性社員が活躍できる環境を整えます。
- ・ 管理職に占める女性比率を10%とします。

なお、2026年5月末現在、当社における女性社員数は60名(全体の24.0%)、女性の管理職社員数は4名(管理職の10.5%)となっております。管理職に占める女性労働者の割合は、女性活躍推進法の規定に基づき算出しております。また、労働者の男女の賃金の差異は、全労働者86.0%、うち正規雇用労働者80.1%、うち非正規雇用労働者84.8%となっております(対象期間：2025年6月1日から2026年5月31日まで)。

補充原則 3－1③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

⇒ 当社は、サステナビリティと企業価値の最大化をはかるためには、ガバナンスの強化が重要であると認識しております。

サステナビリティについての取組みについては、本報告書「ESG報告書 環境に優しい持続可能な企業経営をめざして」において説明し、当社や東京証券取引所のウェブサイトで公表しております。

また、経営戦略については、中期経営計画と決算説明会で開示しており、人的資本への投資についても積極的に開示、提供しております。

補充原則 4－2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。(以下省略)

⇒ 当社は、本報告書にも掲載している「シー・エス・ランバグループ サステナビリティに関する基本方針」を定め、当社ウェブサイトにて公開しております。



序ー地球温暖化防止に果たす森林の役割

（「序ー地球温暖化防止に果たす森林の役割」は、

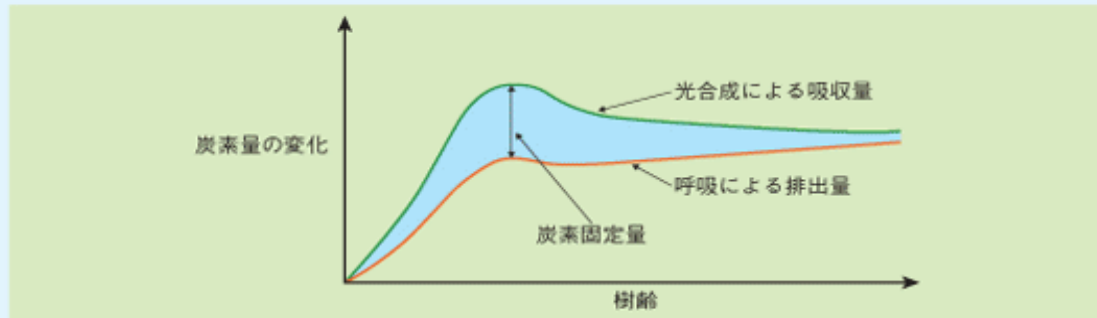
農林水産省林野庁ウェブサイト「地球温暖化防止に果たす森林の役割」（現在削除）

に記載されていた内容を一部編集・加工して当社が作成したものです。）

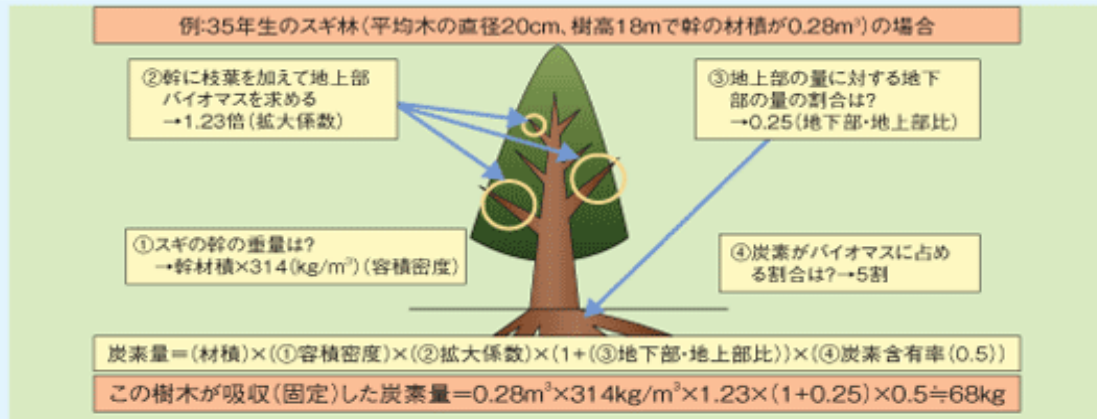
樹木は、太陽エネルギーによって光合成を行い、大気中の二酸化炭素と根で吸収した水から有機物を生成し、酸素を排出します。生成された有機物の一部は呼吸によって消費され、残りは樹木の組織を形成します。それにより、樹木には、幹や枝という形で炭素が長期間貯蔵（固定）されることになります。

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。

1. 木材資源の有効活用

◆2050年カーボンニュートラル

当社グループは、従前より、脱炭素社会の実現に向けて、炭素を貯蔵する働きのある木材資源を有効活用するための様々な取り組みを推進し、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まいりました。

この度、2050年カーボンニュートラル宣言を受けて、これまでの取り組みを継続して推進していくとともに、更に新たな取り組みについて検討、推進してまいります。

現在、当社グループが推進しております「木材資源の有効活用」は、グリーン成長戦略においては、

(1 2) 住宅・建築物産業・次世代電力マネジメント産業

i) 住宅・建築物

③炭素の貯蔵に貢献する木造建築物

に関する取り組みとなります。

また、当社グループのビジネスモデルに関連する次の戦略についても、当社グループにおける今後の検討課題となっていくと考えております。

(1 2) 住宅・建築物産業・次世代電力マネジメント産業

i) 住宅・建築物

①AI・IoTやEV等を活用したエネルギーマネジメント

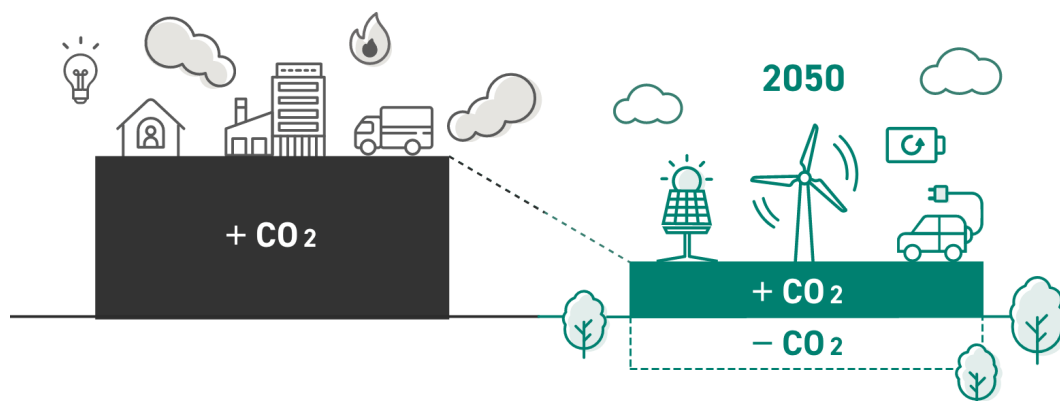
②LCCM住宅・建築物、ZEH・ZEB、住宅の省エネ性能向上

④高性能建材・設備

(1 4) ライフスタイル関連産業

①住まい・移動のトータルマネジメント

(ZEH・ZEB、需要側機器、地域の再生可能エネルギー、EV/FCV等の組合せを実用化)



◆木材資源を有効活用するビジネスモデル

当社は、1983年に株式会社千葉中井材木店として創業して以来、一貫して、社は「Customer Satisfaction through Lumberー木材を通じて顧客に満足戴ける取引に徹する」の下、木材建築に関するトータルサービス企業グループとして成長し続けております。

そのため、当社グループで展開している事業は、次のように、炭素を貯蔵する働きのある木材資源を有効活用していくビジネスモデルとなっています。

- **木造建築物に使用するプレカット製品を加工し、販売する。**
(プレカット事業)
- **木造戸建住宅を建築または販売する。**
(建築請負事業・不動産販売事業)
- **木造大型建築物を建築する。**
大型建築物を木材で建築することを普及促進※する。
(建築請負事業・プレカット事業)
- **プレカット加工により生じる端材等を有効活用する。**
→次頁「木材資源に関する3R活動」をご覧ください。

※大型建築物への木材資源活用の普及促進

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始めており、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。



写真は株式会社シー・エス・ホーム施工 大型福祉施設

◆木材資源に関する 3 R 活動

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。

◆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-2-0068号
(株)シー・エス・マテリアル：HOWTEC-CLW-2-0069号
(株)シー・エス・ホーム：HOWTEC-CLW-2-0070号
(株)なのはなハウジング：HOWTEC-CLW-2-0077号
（登録実施機関：公益財団法人 日本住宅・木材技術センター）

PEFC-CoC認証

認証番号：CU-PEFC-COC-816575

幕張本社、山武工場（在来軸組工法）

2. 大気環境の保全に向けた取組

◆建築工事に伴う環境影響の低減

当社では、サイディング（外壁材）のプレカットの本格参入・展開を計画しており、従来、住宅建築現場において発生する粉塵や騒音による環境影響の低減を図ってまいります。

３．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。



1. 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、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。

ISO9001

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

優良木質建材等認証（AQ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-AQ)

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：株式会社マネジメントシステム評価センター

登録証番号： MSA-QS-4603

登録範囲： 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



◆地域福祉や地域医療への貢献

当社グループの建築請負事業では、住宅のほか、保育所やグループホーム、病院等の建築も行っております。これら施設の建設を通じて地域福祉の拠点づくりや地域医療体制の構築に貢献しております。

児童発達支援センター（千葉市）



◆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、東京都特別区を中心に保育所施設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。

保育所所在地一覧（23か所）



保育所（江戸川区）【2026/4開設】



学童施設（世田谷区）【2026/4開設】



2. 「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法令に基づき付与しております。

働き方改革の主旨に則り、少なくとも年5日以上の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、CAD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。

◆障がい者の採用

数名の障がい者の方を採用しております。

障害者の法定雇用率は2026年7月1日より2.5%から2.7%に引き上げられており、当社といたしましても、引き続き障がい者雇用の拡大に取り組んでまいります。あわせて、必要に応じて職場のバリアフリー化を進めるとともに、障害者差別解消法に基づく合理的配慮の提供に努めてまいります。

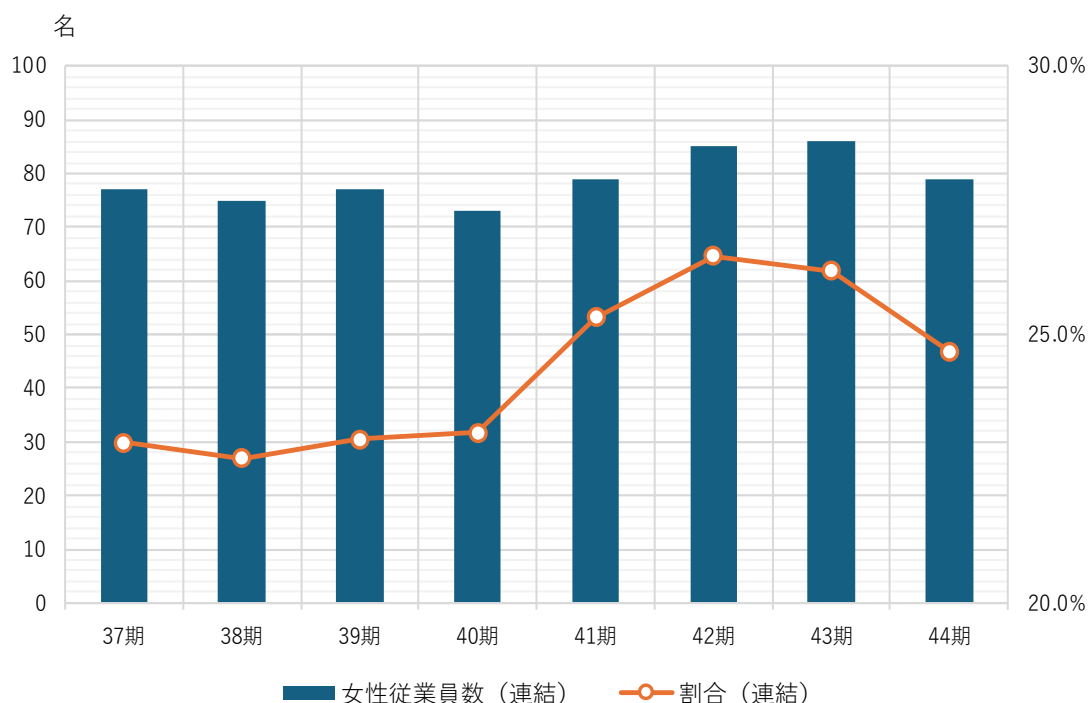
◆女性の採用・登用

当社グループでは、79名、割合としては約24.6%（正規従業員のみ。2026年5月31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。



◆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、60歳を過ぎても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、積極的に採用しております。

◆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。

◆人財育成

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、今まで以上に人財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

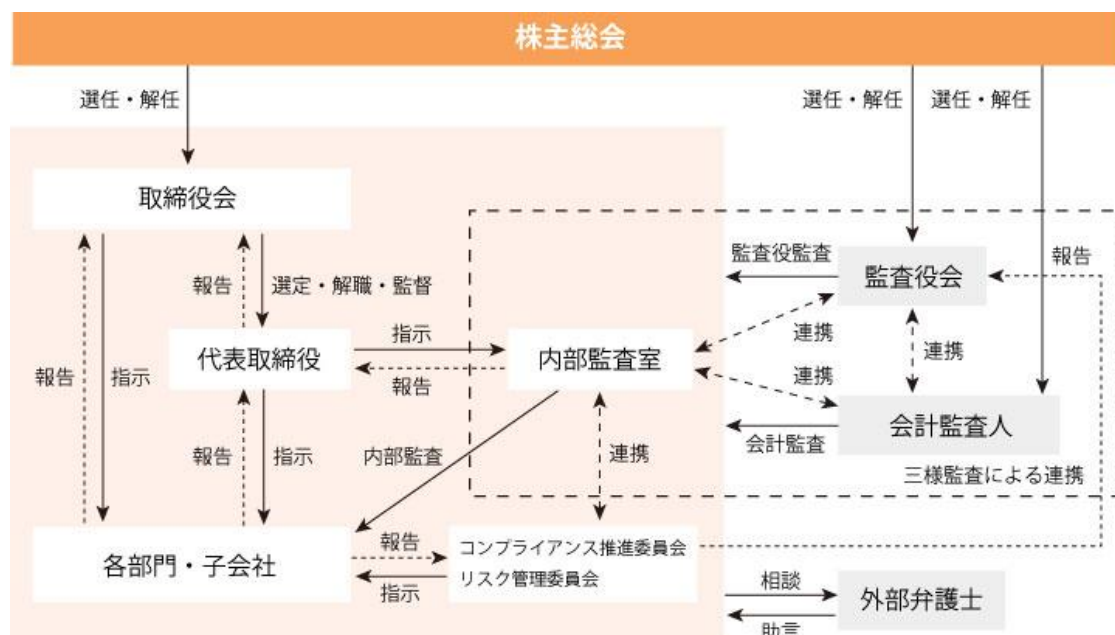
産業医や社会保険労務士などの専門家による指導、助言をもとに、定期健康診断、ストレスチェック、面接指導等を実施し、従業員の心と身体健康維持・向上に努めております。

ガバナンスーGovernanceー

1. 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4名のうち独立性を有する社外取締役を2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7名のうち、社外役員は4名となり、役員の過半数が社外役員となっております。

当社の社外役員は、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。

２．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しております。

(<https://www.c-s-lumber.co.jp/ir/message/>)

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つながります。

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、以下のルートを用意しています。

- 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
- 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

「コンプライアンス・ヘルプライン」については、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、社内ルートによる報告・相談が適当ではない、などのケースにも利用できるようにするため、「コンプライアンス・ヘルプライン」を通じて相談・報告した従業員の氏名等の個人情報がか社に知られることはありません。

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業務上、人事考課上などにおいて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 初版 発行
2022年 1 月 第 2 版 発行
2024年 8 月 第 3 版 発行
2025年 8 月 第 4 版 発行
2026年 8 月 第 5 版 発行

発行：



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