

CSR *Corporate social responsibility*



つなく。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

トップコミットメント



**豊かな地球環境を次代に引き継ぎ人が息づく場に
新たな豊かさと新たな価値を提供していくことが伊藤忠建
材のCSRです。**

会社の使命について

伊藤忠建材は、高度成長期の1961年、拡大を続ける日本国内の住宅用資材の流通・販売体制の充実をめざして伊藤忠商事の木材部より分離独立。建材専門商社としてスタートしました。

創立50周年を迎えた2011年に策定した企業理念（MISSION）において、「生活空間にかかわる人・企業・モノ・サービスのすべての可能性を追求し、人が息づく場に新たな豊かさと新たな価値を提供」していくことを私たちの使命として明文化しました。建材商社としての社会的責任と存在意

義を再確認し、1600社にのぼるお客さまをはじめとするステークホルダーの期待に応えていくことを社員全員の共通認識としたのです。

「省エネ、創エネ、蓄エネ」を実現する家づくりのお手伝い

気候変動などの地球環境の深刻化と、将来の石油を中心とした化石エネルギーの逼迫を考えると、これからの日本の住まいは、「省エネ、創エネ、蓄エネ」の家づくりへと向かっていきます。また高齢社会にあって、健康で安全な住まいも求められます。

伊藤忠建材ではすでに2007年に「地球樹（ちきゅうぎ）」事業を立ち上げ、環境配慮型商品の普及促進に務めてきましたが、さらに一歩進めて、「省エネ、創エネ、蓄エネ」など、住まいのスマート化を加速させ、日本全体に広げていくお手伝いをしていくことが建材商社ならではのCSRであると考えています。

そのためにもお客さまとのパートナーシップを強化していくことが必要です。「パートナーサービス倶楽部」なども活用しながら、住まいのスマート化や健康で安全な家づくりのための制度や法律、最新の動きなどの情報をいち早く提供していきます。

持続可能な木材流通をめざして

社会活動に伴って排出されるCO2を吸収し、水源涵養、生物多様性保護などさまざまな機能を持つ森林を守り育て、後世にバトンタッチしていくためには、適切に管理された持続可能な森林の木材や、計画的に植林した木材を積極的に使っていくことが重要です。

伊藤忠建材は、2007年に持続可能な森林流通のためのCoC認証を取得。木材製品の流通に配慮してきました。また、先に述べた「地球樹（ちきゅうぎ）」にも、植林木を使った商品や、間伐材を活用した商品のラインナップがあります。「地球樹（ちきゅうぎ）」商品を拡大していくことで、持続可能な森林育成に貢献していくことも私たちのCSRの一つです。

社員のワークライフバランスに配慮

住まいに新たな豊かさと新たな価値を提案していく担い手となるのは、伊藤忠建材で働く一人ひとりの社員です。社員が能力を発揮できるよう、ワークライフバランスにも配慮し、社員一人ひとりが生き生きと働ける環境を整えることにも力を入れています。伊藤忠建材の財産は社員です。社員と良好なコミュニケーションを図りながら、建材専門商社ならではのCSRを果たしていきます。



つなぐ。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

CSR基本方針

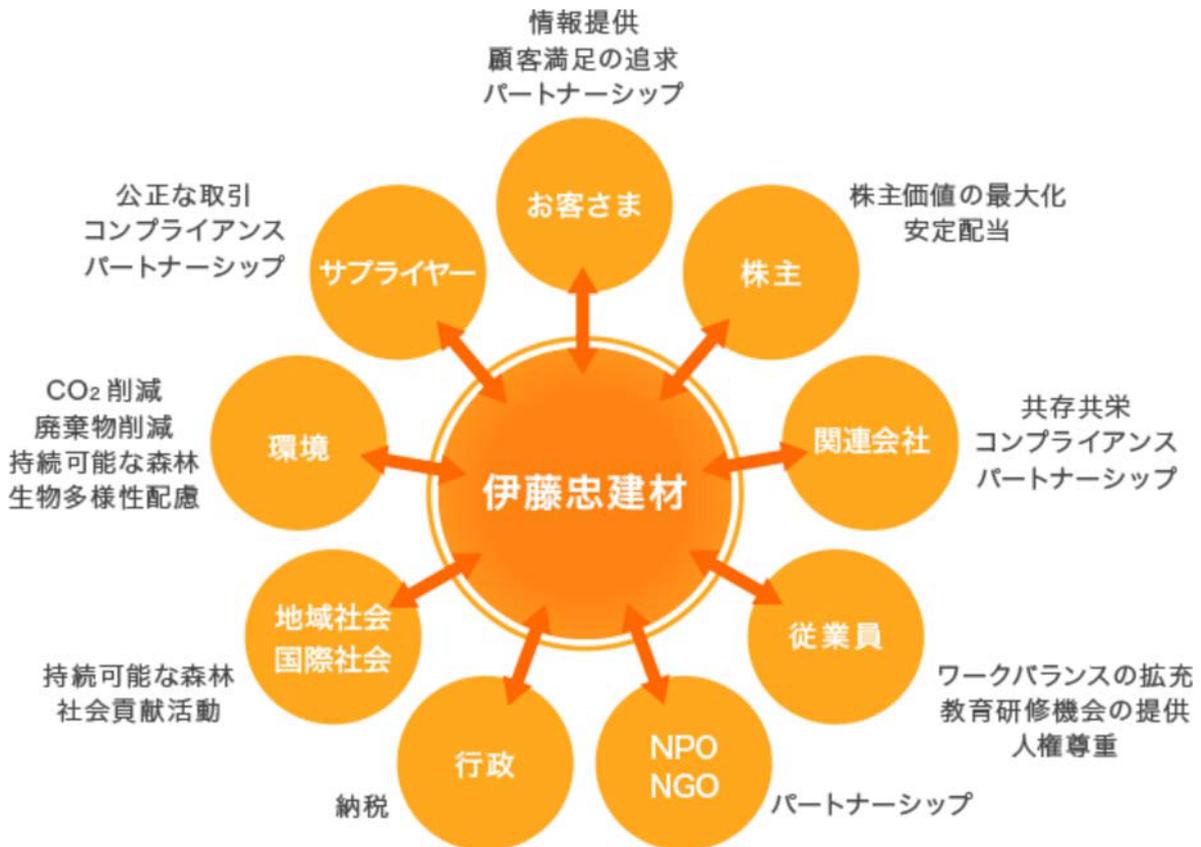
地球を愛し、社会から愛される企業グループへと歩み続けます。

伊藤忠建材グループのCSR基本方針

私たちは、住まいを核に、社会の持続的な発展に貢献します。

- (1) より良い住環境の実現を目指し、優良な商品・サービスを提供します。
- (2) コンプライアンス理念に基づいた誠実な事業活動を行います。
- (3) 人と自然が共存する優しい社会の実現のため、地球環境を守ります。
- (4) 一人ひとりの個性を尊重し、生き活きと働きやすい職場をつくります。
- (5) 良い企業市民として信頼され、社会から認められるように努めます。

社会からの期待と、伊藤忠建材グループが果たすべき責任



コンプライアンス

伊藤忠建材グループのコンプライアンス

1. 基本的な考え方

伊藤忠グループの企業理念である『三方よし』で求められる高い倫理観を実践するためにコンプライアンス体制を構築し、不断の強化と見直しが必要であると考えます。

2. コンプライアンス体制強化への重要施策

(1) コンプライアンス体制・制度の構築及び継続的改善

法令違反の未然防止の為、必要な体制の整備と定期的なレビューを実施しています。

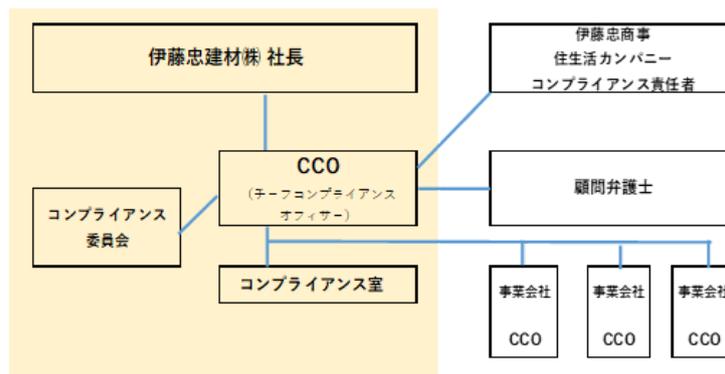
(2) コンプライアンスに関する継続的教育

役職員の一人ひとりが高い倫理観のもと法令を理解し遵守する為、コンプライアンスに関する継続的な教育・啓蒙活動を実践しています。

(3) コンプライアンス関連事案への適切な対応

関連事案が発生した場合、その〈原因究明〉〈再発防止策の策定・実施・モニタリング〉〈適切な社内処分〉を通じて、コンプライアンス体制の更なる改善に努めます。

3. 伊藤忠建材グループのコンプライアンス組織体制図



4. 内部情報提供制度（ホットライン）

伊藤忠建材グループ各社は、「内部情報提供制度（ホットライン）規程」を策定しており本制度を設けることで内部情報提供者の保護を図るとともに、不正行為等の早期発見と是正を図りコンプライアンス経営の強化につなげています。

5. コンプライアンスプログラム

コンプライアンスの重要性をグループ全体に浸透させるため、コンプライアンスプログラムを策定し、関連法規の注意点などにつき社員対して啓蒙に努めています。



つなぐ。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

環境方針

環境方針を策定し、「人と自然が共存する優しい社会」の実現をめざします。

伊藤忠建材では、環境問題への取り組みは企業経営の重要課題であると同時に、企業の社会的責任として遂行すべき課題であると認識し、下記のとおり環境方針を定めています。環境マネジメントシステムを構築し、PDCAのサイクルで事業における環境負荷を低減するとともに、2007年より「地球樹（ちきゅううぎ）」事業を立ち上げ、環境配慮型商品の普及促進と環境配慮活動を推進するプロジェクトを進めています。

「人と自然が共存する優しい社会」の実現に向け、社員の環境マインドを深め、お取引先企業とともに環境への取り組みを強化してまいります。

伊藤忠建材の環境方針

伊藤忠建材が販売・提供する建築用資材やサービスは環境問題と密接な関係があります。

お客様に安全・安心かつ健康的な資材・サービスをお届けし、自然環境保全への可能性を追求しながら機能型ビジネスを目指すことが、自然と共生する循環型社会形成の推進に繋がると考えています。

伊藤忠建材は、環境に優しく、自ら環境に配慮した製品開発を行い販売するとともに、環境に貢献できる商品を積極的に取り扱い、お客様にお届けすることを約束します。

伊藤忠建材は、より良い自然環境を次代に引き継ぐことを目指して、「人と自然が共存する優しい社会」の実現のために、以下の環境方針を定めます。

1. 伊藤忠建材は、事業活動全体を通じて環境に与える影響を的確に捉え、環境目的・目標を定め、環境マネジメントシステムと環境パフォーマンスの継続的改善、向上に取り組みます。また、定期的にレビューします。
2. 伊藤忠建材は、自主的な環境保全に取り組み、事業活動による直接的及び間接的な環境汚染の予防と防止に努め、環境リスクの低減を推進します。
3. 伊藤忠建材は、事業所では次の項目に取り組みます。
 - (1) 使用電力の削減
 - (2) 紙類の使用の削減
 - (3) 廃棄物の削減
 - (4) グリーン購入
4. 伊藤忠建材は、商品や取引先等の関係では次の項目に取り組みます。
 - (1) 省エネルギー・創エネルギー・蓄エネルギーなどの環境配慮機能を携えた建材や住宅用設備の普及促進
 - (2) 森林保全に有用な合法性が証明された木材製品やCOC認証製品の普及促進
 - (3) 取引先や協業会社に対して環境保護・保全や汚染の予防の提案と啓発の推進
5. 伊藤忠建材は、事業活動に関連する法律・規則・条例・協定及び伊藤忠建材が同意するその他の要求事項を遵守します。
6. 伊藤忠建材は、環境教育、社内広報活動等の推進により、全社員に環境方針の周知徹底を図り、環境に優しい社会システムの構築に貢献します。
7. 伊藤忠建材の社員一人ひとりは、環境意識を高め、自ら「グリーン・スピリッツ（環境配慮の精神）」に則り、環境の改善に取り組みます。
8. この環境方針は、社内外に公表します。

2013年8月

伊藤忠建材株式会社
代表取締役社長 柴田 敏晶



つなぐ。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

森林保護のために

保護された森林から産出した木材製品の調達を推進しています。

伊藤忠建材では、国が掲げる「違法伐採された木材やその製品は使用しない」という方針に基づき、合法性が証明された木材製品の供給に取り組むため、2006年5月に合法木材供給事業者認定を、また、持続可能な森林保全を推進するため2007年3月にCoC（FSC®、PEFC）認証を取得し、木材・木材製品の調達に関する基本方針と合法性・持続可能性の証明に係る行動規範を定めております。



合法木材供給事業者認定
【認定番号】
輸入協-007



責任ある森林管理
のマーク
FSC-CoC認証
【登録番号】
SA-COC-001661
SA-CW-001661



PEFC-CoC認証
【登録番号】
SA-PEFC/COC-001661

🍊 ビジネスと環境配慮の両立

伊藤忠建材は、その経済活動を通じ、環境に配慮した商品を積極的に取り扱い、お客様にお届けすることを目的に、2007年に「地球樹（ちきゅうぎ）」事業をスタートしました。

例えば、循環型の植林木を活用した製品を開発するなど、ビジネスと環境配慮の両立に取り組んでいます。



納品書・請求書へのCoC認証製品表示について

伊藤忠建材では、CoC認証（FSC®・PEFC）取扱い業者の認証を取得しており、CoC認証製品を販売した場合、原則として、その認証製品表示を納品書・請求書等に記載しています。ただし、納品書・請求書等のスペースに限りがあることから、略記号を使用しています。当社のCoC認証製品略記号表示とその正式表示の対比表は次の通りです。

CoC認証製品の略記号表示と正式表示

| 略記号表示 | 正式表示 |
|--------------------|--|
| FSC100 | FSC 100% SA-COC-001661 |
| FSC0** (**は数字2行) | FSC Mix **% SA-COC-001661 |
| FSC-CW | FSC Controlled Wood SA-CW-001661 |
| FSC-R100 | FSC Recycled 100% SA-COC-001661 |
| FSC-R0** (**は数字2行) | FSC Recycled **% SA-COC-001661 |
| FSC-MC | FSC Mix Credit SA-COC-001661 |
| FSC-RC | FSC Recycled Credit SA-COC-001661 |
| PEFC100 | PEFC 認証 100% SA-PEFC/COC-001661 |
| PEFC0** (**は数字2行) | PEFC 認証 **% SA-PEFC/COC-001661 |
| PEFC-CS | PEFC Controlled Sources SA-PEFC/COC-001661 |

伊藤忠建材CoC認証登録番号

| | |
|----------------------------|--------------------|
| FSC 認証登録番号 | SA-COC-001661 |
| FSC-Controlled Wood 認証登録番号 | SA-CW-001661 |
| PEFC 認証登録番号 | SA-PEFC/COC-001661 |

ブルー&グリーンプロジェクト

「ブルー&グリーンプロジェクト」に参加。

高田松原（岩手県陸前高田市）の再生活動を支援しています。

「ブルー&グリーンプロジェクト」は、一般財団法人ベターリビングとガス業界が共に推進している、日本の家庭に省エネ型ガス給湯・暖房機（エコジョーズ・エコウィル・エネファーム）の普及を図り、同時に植樹活動の支援を行う環境貢献活動です。

伊藤忠建材では、CSR基本方針、環境方針に合致する企画であることから、2009年から毎年サポーターとして参加し、営業活動を通じ省エネ型高効率ガス給湯・暖房機の普及に積極的に取り組むことで、CO2削減及び植樹活動の支援をしています。

当プロジェクトは2006年6月、「ガスで森をつくる」をキャッチフレーズにベトナムで植林活動をスタートしました。省エネ型ガス給湯・暖房機の普及に合わせて行った、約8年にわたる植樹活動で390万本（約2,200ha）の植樹を達成。対象機器の普及と樹木の成長によるCO2削減効果は年間105万tにもなり、これは日本の家庭約21万世帯の年間CO2排出量に相当します（1世帯/年のCO2排出量=5tとして計算）。植樹活動を通じ、ベトナムでの林業の雇用創出などの効果ももたらすことができました。

2014年からは東日本大震災で流失した「高田松原（岩手県陸前高田市）」の再生活動の支援を行っています。省エネ型ガス給湯・暖房機の普及による家庭のCO2排出削減に引き続き取り組むとともに、高田松原を守る会など市民とともに松苗の保育、植栽などに取り組み、高田松原再生による被災地の自然環境や歴史的風土の再生を支援しています。



ブルー&グリーンプロジェクト



取引先とともに

公正な取引に努め、サプライヤー、顧客企業とともに発展をめざしています。

伊藤忠建材は、川中に位置する建材専門商社として、川上のサプライヤーと川下のお客さまのニーズをつなぎ、さまざまなソリューションを提供し、次代の住環境を共にしていく新たなビジネスを創造しています。CSR調達に対する社会的要請が高まるなか、自社だけでなく、お取引先さまとの公正でコンプライアンスにのっとった取引を重視し、情報管理を徹底していきます。

また、「パートナーサービス倶楽部」を通じて、お客さまへ住宅エコポイント、長期優良住宅などの各種住宅施策の情報提供などを行っています。



従業員とともに

ワークライフバランスに配慮し、 働きやすい職場環境づくりを心がけています。

伊藤忠建材では、すべての従業員の人権を尊重するとともに、一人ひとりがワークライフバランスに配慮しながら、能力を発揮できる環境を整備するために、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づいた行動計画を推進しています。また、キャリア開発の機会を提供し、従業員のスキルアップを支援しているほか、「さん付け運動」などを通じて、のびやかな企業風土づくりをめざしています。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
(2021年4月1日 第7次) 

女性活躍推進法に基づく行動計画 (2021年4月
1日 第2次) 

ワークライフバランスの向上をめざして

過重労働の防止とタイムマネジメントの推進

「人」が財産である当社にとって、従業員のワークライフバランスに配慮することは非常に大切です。年次有給休暇、長期傷病特別休暇制度、個人別年次有給休暇計画付与制度、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇などを整備しています。ことに、過重労働を防止し、タイムマネジメントを推進するため、次の施策を展開しています。

- ・ノー残業デー制度 (毎週水曜日)
- ・時差勤務制度 (従業員本人の申請により1時間の早出または遅出による勤務が可能)
- ・年次有給休暇の半休取得制度 (午前半休または午後半休として取得可能)
- ・年次有給休暇計画付与制度 (毎年度、全従業員が年度内に最低基準取得日数 (9日) を取得するように計画表を提出させ、取得率の向上を図る。)
- ・パソコンの時間外使用を制限するシステムの活用

制度だけでなく、実際に実施されているかを確認するため、全従業員の総労働時間の実態をデータとして管理しその結果に基づいて所属長に指導をおこない、「時間外労働の削減」に真摯に取り組んでいます。

出産・育児・介護への対応

育児・介護の責任のある従業員に対しては、育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護休業制度、介護短時間勤務制度を設けています。また、妊娠中および産後1年以内の女性の保護に関しては母性保護規程において配慮すべき項目を明記し運用しています。育児短時間勤務については法令を上回り、子が小学校6年生の学年度末に達するまで (法令では子が3歳に達するまで) としており、介護休業、介護短時間勤務に関しても、対象家族1人あたり通算1年間まで (法令は対象家族1人あたり通算93日まで) と充実した内容としています。

教育研修・キャリア形成支援

職務に必要なスキルをOJTで身につけるほか、e-ラーニング、通信教育などさまざまな手段を提供しています。資格取得を会社が支援する「能力開発支援」として、資格レベルに応じて報奨金を提供する制度もあります。



つなぐ。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

安全・健康のために

定期健康診断、35歳以上を対象とした人間ドックの受診（受診率は法定どおり100%）と受診結果の保健師によるチェック（必要に応じ保健指導）などで従業員の身体面の健康管理を行う一方で、メンタルヘルスも重視し、全社員を対象にwebで心の状態をQ&A式で回答することで、状況を把握するストレスチェックの実施をはじめ、管理職を対象にしたメンタルヘルスの研修を通じて、心の健康への気づきの重要性を啓発しています。また、EAPと契約し「社外電話相談窓口」を設置、産業カウンセラーと契約するなど、心の健康管理も積極的におこなっています。

また、オープンで活力のある職場作りをめざして、（1）人権尊重、（2）健康、（3）労働時間の適正化を図るため、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメント、長時間労働とメンタルヘルス、サービス残業についての職場環境相談窓口を設けています。

また、ハラスメント防止に関する規程も定めています。その他にも、コンプライアンスホットライン、社長に匿名でメールで相談できる「柴田社長に一言」があります。

女性のさらなる活躍を推進するために

女性がより活躍できる環境の整備

女性活躍推進法を遵守し、上記のような従業員の職場環境および教育研修の充実化を図るだけでなく、女性がより活躍できる雇用環境の整備を行っています（特に、継続的に管理職候補者を輩出するために、基幹職掌において今後も定期的・継続的に女性の採用を行います）。

改正女性活躍推進法に基づく情報公表

①採用者数の男女区分（2020年度）

| | | | | | | |
|-----|----|------|----|-----|---|-----|
| 基幹系 | 女性 | 2名、 | 男性 | 8名、 | 計 | 10名 |
| 事務系 | 女性 | 9名、 | 男性 | 0名、 | 計 | 9名 |
| 合計 | 女性 | 11名、 | 男性 | 8名、 | 計 | 19名 |

②1ヶ月あたりの平均・時間外労働時間数（2020年度）

19.5時間

※当社所定労働時間・1日7時間15分間を超える時間外労働

③新規付与有給休暇の取得率（2020年度）

69.0%

労働施策総合推進法に基づく情報公表

①正規雇用者数に占める中途採用比率（直近3事業年度）

2018年度 40%

2019年度 45%

2020年度 31%



つなぐ。つくる。こたえる。
伊藤忠建材株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第7次）

伊藤忠建材株式会社

会社は安全配慮義務を遵守し、従業員の仕事と個人生活の両立を図り、身心ともに健康で生き活きと働くことができる環境をつくることで、すべての従業員が自らの能力を十分に発揮できるようにするため次のとおり策定する。

1. 基本方針

- ①過重労働の防止（安全配慮義務に関するコンプライアンスの遵守）
- ②タイムマネジメント（仕事の効率を考えた時間管理）の推進
- ③ワークライフバランスの推進（仕事と個人生活の両立）

2. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

3. 計画内容**目標1: 時間外労働の削減(残業削減に対する意識付け)**

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①ノー残業デー制度の全社一斉実施（原則毎週水曜日、部署毎に変更設定可）
- ②人事管理システムによる就業管理
- ③過重労働が懸念される従業員について、当該従業員の上司へ報告と指導を実施
- ④パソコンの時間外利用を制限するシステムの活用（2019年度から）
- ⑤継続して社員への啓蒙を行う。

**目標2: 精勤休暇(年次有給休暇)取得の推進
精勤休暇・当年度付与分取得率 70%以上**

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①計画的付与制度の実施
4月～10月の取得日数が基準取得日数（9日）未満の場合、3月末までに取得できるよう計画書を作成し、当該日数を取得する。また、前年度の取得日数が基準取得日数に達しなかった場合、当該年度の10月末までに基準日数を取得するよう計画する。
- ②毎年レビューを実施し、社員への啓蒙を行う。

目標3: 育児短時間勤務の弾力運用

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①以下運用実施
期間：小学校6年生の学年度末まで
勤務パターン：9時～16時、10時～17時勤務の2パターン
但し、上記2つの勤務パターンでは対応できないやむを得ない事由がある場合は、会社の許可を得て個別のニーズに対応する。
- ②育児短時間勤務につき、社員への啓蒙を行う。

目標4: テレワーク勤務の制度化

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①現行の対策の運用継続
新型コロナウイルス罹患防止の非常時対応を実施中（2020年2月から）
- ②平常時におけるテレワーク勤務の制度化。目的は、労働生産性の向上と多様な働き方の実現。

以上

女性活躍推進法に基づく行動計画（第2次）

伊藤忠建材株式会社

会社は女性活躍推進法を遵守し、女性がより活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、従業員の教育研修制度および職場環境のさらなる充実を図ることで、すべての従業員が自らの能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2.当社の課題

2021年3月31日現在で女性の基幹職掌19名、地域基幹職掌1名、専門基幹職掌2名の22名が在籍しているが、その中で役職に就くことができる管理職層まで昇格している女性は6名に過ぎず、その他はまだその職層に達していない。（定期的に女性の基幹職掌を採用し始めたのが2005年度からであるため。）よって、以下の観点（方針）から目標設定を行っていく。

- (1)採用：継続的に管理職候補者を輩出するために、今後も定期的・継続的に女性の採用を行う。
- (2)教育：将来の育成を目的とした研修の性別に関わりない実施。
- (3)職場環境：仕事と家庭の両立を支援する職場環境を、今後も整備していく

3.目標と取組内容および実施時期

| |
|---|
| 目標 1:女性社員の継続的な採用 採用した社員に占める女性の割合 40%以上 |
|---|

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①求職者に対する積極的な広報（女性が活躍できる職場であることについて）。
- ②女性の定期的・継続的採用に向けたインターンシップ等イベントの実施（社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらう）。

| |
|--|
| 目標 2:将来の育成を目的とした研修の性別に関わりない公平な実施(従来通り継続)。 |
|--|

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①将来の育成を目的とした研修の実施。女性受講率30%以上
- ②産休、育休期間中にも利用できる自己啓発ツールの充実化を検討。

| |
|--|
| 目標 3:働きやすい職場環境の整備 精勤休暇(年次有給休暇)・当年度付与分取得率 70%以上 |
|--|

≪2021年4月より適宜実施≫

- ①時間外労働の削減（削減の意識付け。パソコンの時間外利用を制限するシステムを継続活用）。
- ②有給休暇の計画的付与を継続実施する（10月末までに9日を取得）。
- ③育児短時間勤務制度の弾力運用。
- ④テレワーク勤務の制度化（現状の非常時対応から、平常時の制度化へ）

4.女性の活躍に関する情報公表

- (1)男女の平均勤続勤務年数の差異（2021年3月現在）
男女の平均継続勤務年数の差異：77.28%
（男性の平均勤続年数：15.98年 女性の平均勤続年数：12.35年）
- (2)採用者数の男女区分（2020年度）
基幹系 女性2名、男性8名、計10名
事務系 女性9名、男性0名、計9名
- (3)1ヶ月あたりの平均・時間外労働時間数（2020年度）
19.47時間（労働者派遣除く）
※当社所定労働時間7時間15分間を超える時間外労働

以上

社会とともに

企業市民として、地域の発展に貢献するとともに、
国際社会の一員として社会貢献活動を行っています。

伊藤忠グループの一員として

伊藤忠商事とともに、国内外の社会貢献活動に参加しています。

その一つが、世界の飢餓・貧困問題を少しでも解消するため、国連の食糧支援機関であるWFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である「国連WFP協会のイベント」。

2016年5月に横浜、大阪で開催された子どもたちの飢餓をなくすためのチャリティキャンペーン「ウォーク・ザ・ワールドin横浜、大阪」に当社は伊藤忠グループの一員として参加しました。

また、「レッドカップ」等の募金活動も毎年行っています。

