

SUSTAINABILITY REPORT 2025

ウッドワン サステナビリティレポート



木の文化を 暮らしへ、社会へ、 未来へ。

暮らしへ

木には、住まう人にやすらぎや気品を与えてくれる優れた魅力があります。
ウッドワンがお届けしてきたものは、
そのぬくもりや美しさを取り入れた豊かさにあふれる暮らしのかたちです。
これからも木にこだわり、その性質を活かした安心・安全・高品質な商品による
「ぬくもりのある、住まいづくり」をご提案し続けていきます。

社会へ

ウッドワンは株式を公開している企業として、収益を上げ、雇用を生み、
企業を存続させることが第一の社会的責任と考えています。
しかし、それだけではなく、木を活かしたもののづくりに携わる企業として、
自然環境に配慮し、地域に貢献し、
私たちが暮らす社会との共生をかたちにしていきます。

未来へ

木は、地球にとって貴重な資源です。
その限りある資源を育て、守り、有効に活用していくことは、
木に携わる企業にとって大切な役割だと考えています。
私たちが住まう美しい地球を未来へ残していくために、
ウッドワンはこれからも環境保全と共生に取り組み続けていきます。

CONTENTS

編集方針	01
トップメッセージ	03
価値創造	
事業展開エリア／企業概要	07
ウッドワンの価値創造プロセス	09
ウッドワン価値創造の軌跡	11
ウッドワンのバリューチェーン	13
1本の木を余すことなく使いきる	15
主要なブランド・商品	16
マテリアリティ	
マテリアリティ（重要課題）の特定	17
事業におけるESGのマテリアリティ／サステナビリティの推進体制	18
特集	
気候変動に対する当社の取り組み	19
重要課題 1 E:環境	
森林育成・保全を地球環境の最重要課題とした持続可能な経営	21
ニュージーランドの全森林・全工場で森林認証を取得しています	22
環境会計	23
ニュージーランド植林事業の環境会計	24
再生可能エネルギー／バイオマス発電	25

重要課題 2 S:社会①	
安心・安全・快適な住空間の実現	27
Topics 無垢フローリングのサンディングサービス	28
長寿命製品の開発／長期優良住宅「ONE'S CUBO」	29
Topics 国産材の有効活用	31
非住宅の木造化推進	32
重要課題 3 S:社会②	
労働生産性向上の実現	33
重要課題 4 S:社会③	
ワークライフバランス／ダイバーシティ & インクルージョン／健康リスクへの対策	35
人的資本戦略	37
座談会	
人生のイベントを乗り越え活躍の場を広げる女性リーダーたち	39
重要課題 5 G:ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	43
リスクマネジメント／コンプライアンス	44

環境報告	
環境マネジメントシステム	45
事業活動にともなう環境負荷低減のための取り組み	47
有害物質・化学物質の管理	48
廃棄物削減への取り組み／ペーパーレス化の推進／	
輸送時の環境負荷低減	49
事業活動と環境への影響	50

社会性報告	
ステークホルダーエンゲージメント	51
Topics Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンス PRO の	
実行について	52
第6回ESGファイナンス・アワード・ジャパン受賞	53
投資家との対話／庄原工場の工場見学	54
社会貢献活動	55
人権	57
サプライチェーンマネジメント	59
労働安全衛生	61

ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	63
リスクマネジメント／コンプライアンス	65

データ集	
環境関連データ／社会関連データ／財務データ	67

編集方針	
「ウッドワン サステナビリティレポート」は、ウッドワン及び当社グループのサステナビリティに関する考え方や現況をお伝えすることを目的として発行する年次レポートです。E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関する取り組みの現況と成果を具体的に、そしてわかりやすくご報告するとともに、さまざまなステークホルダーの方々とコミュニケーションを図ることを目指しています。	
基本項目	
・対象範囲…株式会社ウッドワン及び当社グループ	
※環境関連データ、社会関連データ等一部範囲が異なります。	
・対象期間…2024年4月1日～2025年3月31日	
・参考にしたガイドライン：	
環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」、GRIスタンダード	
・次回発行予定…2026年9月頃を予定しています。	
本レポートに関する問い合わせ先	
〒738-8502 広島県廿日市市木材港南1番1号	
TEL：0829-32-3333 FAX：0829-32-6237	
株式会社ウッドワン 戦略統括本部	
サステナビリティ推進室	

木とともに歩んできた 総合木質建材メーカーとして、 人と自然の循環、共生の輪を さらに広げること。 それこそが 当社の存在意義です。

ウッドワンは、山林経営から木材加工までの一貫生産体制により、バリューチェーン全体を通して、さまざまな価値を提供しています。木とともに歩んできた総合木質建材メーカーとして、新たな木の文化の創造と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

株式会社ウッドワン
代表取締役社長

中本 裕昌

気候変動への根本的なアプローチ

現在、起きている気候変動は、6,000万年にわたって地中に蓄積された炭素を人間が短期間で大気中に放出していることに起因していると言われています。石炭紀と呼ばれる時代、植物が獲得した炭素は木材腐朽菌などが存在しなかったため、分解されず、長期間にわたって地中に蓄積されました。石炭や石油はこの時代の遺産なのです。人類がこれらの化石燃料を燃焼させることで、長い年月をかけて固定されていた炭素が一気に大気中に放出されているのが現状です。解決策は、植物を再び地中に戻すか、新たに植物を育てることで炭素を固定することですが、現在のペースでは追いつかないでしょう。過去1万年の歴史の中でも、この100年間の環境に対する人間の影響度は桁違いに大きくなっています。カーボンニュートラルは世界的な課題であり、企業レベルでの対応が求められています。当社は総合木質建材メーカーとして、山林経営から木材加工までを一貫して手掛け、事業を通じて気候変動への対応を積極的に行っています。

2024年度の振り返り ―社会的評価と展望―

2025年2月には、環境省が主催する第6回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の「循環経済／サーキュラーエコノミー賞」を受賞しました。ニュージーランドの自社林での持続可能な森林経営に始まる原料調達から最終製品に至るまで、一貫した温室効果ガスの吸収・固定と、自社バイオマス発電事業などによる温室効果ガス削減の取り組みが評価されてのことです。賞へのエントリーを主導した広報が頑張ってくれました。

また、2024年9月には「Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPRO」を活用した資金調達を行いました。みずほ銀行が融資先のESGの取り組みを包括的に評価するもので、当社の活動が「ポジティブ・インパクトの創出及びネガティブ・インパクトの抑制が認められる」と評価されました(52ページ参照)。

当社のサステナビリティ経営が注目され、社会的評価

を受けたことはうれしいことであり、誇らしい気持ちです。ただ私たちにとっては以前から継続してきたことですし、これからもこのスタイルを変えることなく巡航速度で続けてまいります。より多くの方に当社商品を使っていただくことで、これまで進めてきた人と自然の循環、共生の輪をさらに広げていきたいと思います。それこそが当社の存在意義です。

木材利用促進の現状と課題

2024年度は構造材LVL「JWOOD工法」の出荷棟数が、1994年の販売開始から累計50,000棟を突破しました。高い耐震性や耐久性を実現する構造材として評価いただいた結果だと思っています。「JWOOD工法」は非住宅の構造材としても注目されています。鉄骨やコンクリートと比べて木造は自重が軽く、縦の干渉に強いので6～7階建てまでの中高層建築に適しています。柱の少ない大空間を確保できることから商業施設などさまざまな用途に活用されており、今後も大都市周辺地域を中心に需要があると見ています。

2025年4月に施行された改正建築物省エネ法・建築基準法では、建築分野の省エネ対策と木材利用促進が推進されています。木材は成長過程でCO₂を吸収し、建築や内装に使用されている間はその炭素を固定し続けます。補助金制度もあり木材利用が進んでいますが、鉄骨やコンクリートを組み合わせたハイブリッド構造や、化粧材としての利用にとどまるものが多く、本格的な木材活用とは言い難い状況です。

真の木材利用促進のためには、業界や社会全体での木材に関する知識向上と活用方法の検討が必要だと認識しています。

新素材として注目されてきたLVL(単板積層材)を当社では45年前から製造しており、長年蓄積してきた木材加工技術は当社の優位性だと言えます。木造建築への回帰は進んでおり、人口減少下においても木造建築の需要は増加すると見込んでいます。

また、省エネ基準への適合が義務化されたことで、今後は住宅の性能面での差別化が難しくなります。これ

までハウスメーカーや大手ビルダーは住宅性能の優位性を訴求してきましたが、これからは内装の美しさ、居住空間の居心地の良さなどが重要な差別化の要素になるでしょう。それは「無垢材を使った豊かな生活空間の提供」という当社の強みを活かす絶好の機会になります。

高品質な無垢材の価値向上

米価の高騰が社会問題になりましたが、物価高騰は当社の事業にも影響を及ぼしています。木を育て伐採するまでには地面をならし、木を植え、枝打ちや下刈りなど手間と時間をかけ、伐採後は製材・加工してお客様へお届けする。このすべての工程でコストが上がっています。一方で過去の木材相場に引きずられて植林木の価値が十分に価格に反映されていないという課題があります。そこで、高品質な植林木の価値を認めていただけるような商品を作りました。

2025年4月には、国産材の無垢フローリング「コンビット®ソリッドJ」を発売しました。節の部分を補修して耐久性や安全性を高め、無節、上小節、節ありという3つのグレードを用意しました。昨年2024年に発売した「WO Timeless standard collection」は、プロダクトデザイナー 深澤直人さんのディレクションで、30年かけて育んできたニュージーランドの木材を上質で時代に左右されない商品に仕上げました。幅30cmの一枚単板を使った床材をはじめ、ドアなどの建材、テーブルやシェルフなどの家具は、時間とともに味わい深く変化していくことが魅力です。

省施工からメンテナンスまでを総合的に考える

建設現場では、職人不足が深刻になっています。当社の省施工化の取り組みは、職人不足という社会課題への対応であると同時に、環境負荷軽減にも貢献しています。

当社の省施工商品は、例えるならば江戸前寿司です。寿司職人は入念に「仕事」をして、お客さんの前で寿司を握り、煮切りをひと塗りして提供します。同じように省

施工商品は、現場に届いた時点ですぐに使用でき、残材が発生しないこともメリットです。従来の方式では、現場で加工する際に端材が発生し、その処分にも手間とコストがかかっていました。そのコストやCO₂排出量の削減にも寄与するものです。

リフォーム用商品にも力を入れてきました。ライフスタイルに合わせてリフォームをして、愛着のある住まいを長く使いたいという人が増えてきています。アメリカの住宅では昔から床材に無垢材が使われてきました。15～20年の周期で表面をサンダーで削り、塗装し直すことで長期間美観を保つことができます。

一方、日本の一般的な住宅では、床材には合板に薄い単板を貼ったものが使われていることが多く、リフォームの際には張り替えるしかありません。初期投資は多少かかりますが、床を無垢材にすることで長く使い続けることができ、結果的には将来のコスト負担や環境負担を大幅に減らすことができます。

今後は、メンテナンスのしやすさも提案していきたいと思っています。省施工、メンテナンスまでを含めて、商品としての完成形が作れると考えています。

メンテナンス文化の復活

古くから日本建築は、実はメンテナンスによって文化と伝統技術を継承してきました。法隆寺は、1993年にユネスコの世界遺産に登録されましたが、当時、世界遺産登録にあたっては、ヨーロッパのレンガや石造の建築とは異なり、日本の木造建築はメンテナンスしながら使っていくことが前提であるという点について「過去の登録基準に適合しないのではないか」という意見があったと聞いています。

法隆寺には木材の中でも耐久性の高い桧が使われていますが、それでも北側や地面に近い部分は新しい木を接ぎ足し、1,300年もの間メンテナンスをしながら建物全体を維持してきた歴史があります。1960年代にアルミサッシが普及して以降、日本の住宅ではメンテナンスの概念がすっかり薄れてしまいましたが、かつては柱に木を接ぎ足し、汚れた床にはカンナを掛け、

建具を整えて障子を張り替えたり、住宅の維持管理は日常的な作業でした。そうした定期的な手入れによって100年保つと言われたのが木造住宅の本来の姿なのです。このようなメンテナンスへの理解を広めることが、これからの木材利用促進の鍵になると思います。

地域材活用と循環型林業の構築

先にお話した「コンビット®ソリッドJ」は、2024年4月に操業を開始した株式会社フォレストワン庄原工場で製材・加工した国産の桧を使っています。当社グループでは、自治体や地域の林業関係者と連携し、広島県庄原市で地域材を活用した循環型林業の構築にも取り組んでいます。当社は庄原に山林を所有していませんが、伐採した木の加工、流通など安定した活用をすることで地域の循環型林業に貢献していきます。

フォレストワン庄原工場では地域の小学校の工場見学を受け入れています。環境学習をしてきた子どもたちが親世代になり、またその子どもたちが木について学び、身近に感じてくれることで、木の文化のDNAが受け継がれていくことを願っての活動です。

学びの機会とチャレンジする行動力を育む

事業の成長や企業価値向上の原動力となるのが人材です。2023年4月に人事制度を改正し、時短勤務や育児休業制度の拡充、復職支援制度の導入など、女性や若手、シニアが働きやすい環境の整備を進めました。

本社や広島ショールームがある広島県廿日市市は10年間連続で人口が転入超過しているそうです。住みやすさや子育て環境の良さが要因ではないかと思いますが、当社も微力ながらその要因に貢献できているのではないかと自負しています。

社名に“ウッド”を冠する企業として、従業員は木材について学びと理解をさらに深めていってほしいし、これは経営者としての私の大切な役割でもあります。人材育成において重要なのは、新しいことにチャレンジする機会を提供することだと考えています。新商品開発や



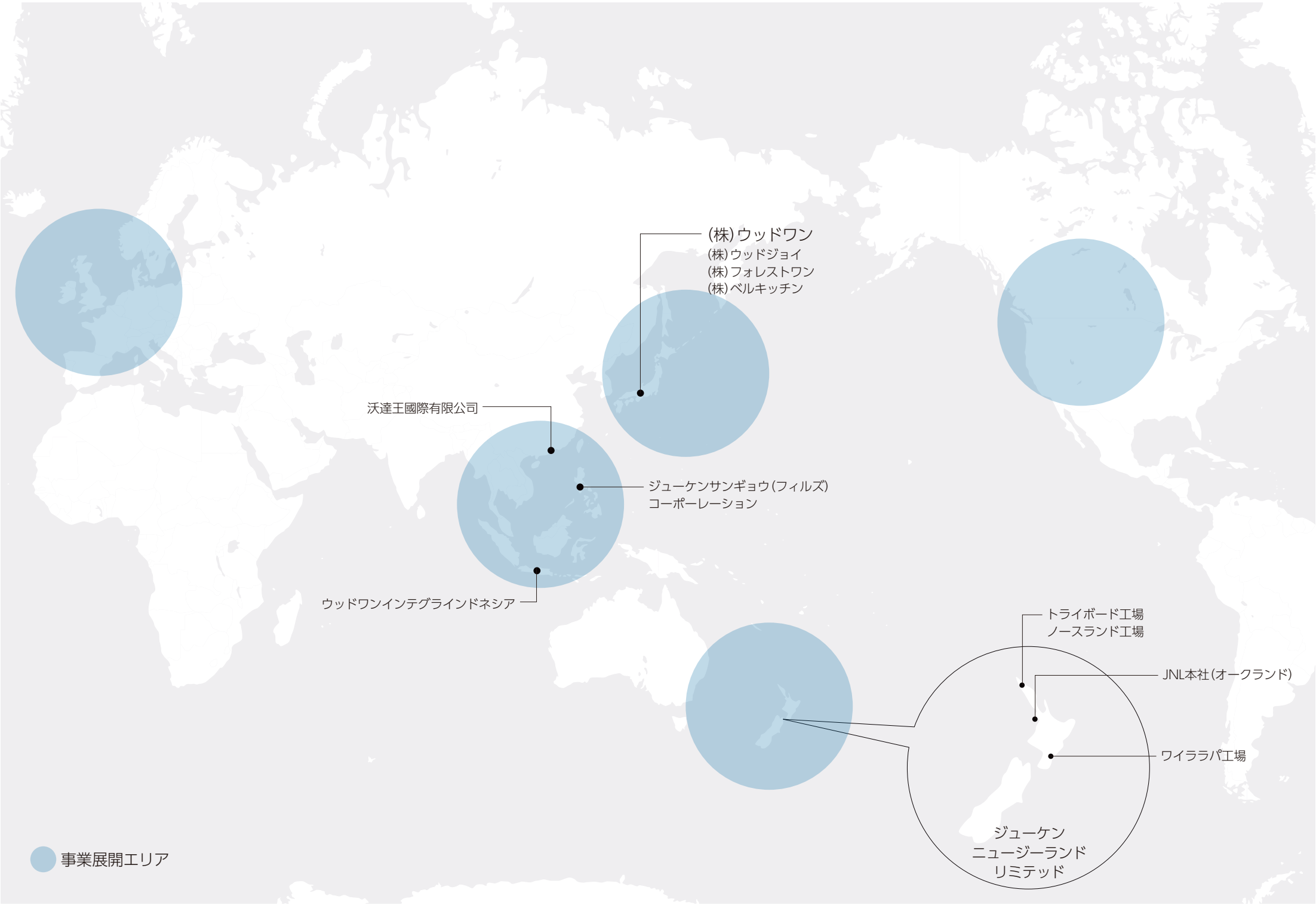
新事業創出など、責任ある立場で主体的に行動する経験が人を育てます。このような機会を創出し、従業員が自ら考え、チャレンジする行動力をもつことで、会社も発展していきます。

ステークホルダーへのメッセージ

林業では昔から「遠目と近目で見る」ことの大切さが言われてきました。当社のニュージーランドでの植林事業では約30年、日本の一般的な植林事業では60年という長いサイクルで事業を行っており、短期的な収益性と長期的な持続可能性のバランスをとっていくことが重要と常々考えています。ステークホルダーの皆様にもぜひ長期的な視点でお付き合いいただければ幸甚です。

事業展開エリア

地球規模の視点で生産ラインを構築。
国内はもちろん、海外にも生産拠点を配置し、ロスやリスクの少ない合理的な生産体制を築いています。



企業概要 (2025年3月31日現在) (単体)

創業
1935年**5**月

創立
1952年**4**月

資本金
7,324百万円

従業員数
1,179名

所在地 〒738-8502
広島県廿日市市木材港南1番1号

TEL 0829-32-3333 (代表)

URL <https://www.woodone.co.jp/>

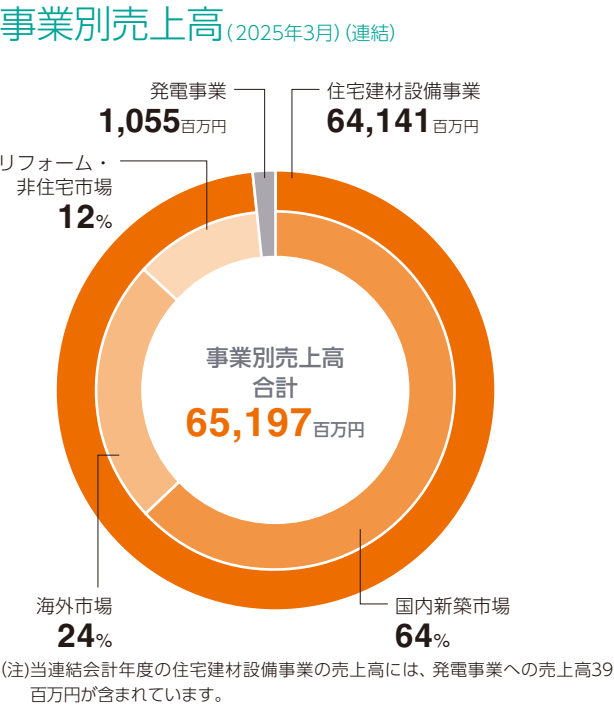
主な事業所 (国内)

支店 東京・名古屋・大阪・福岡

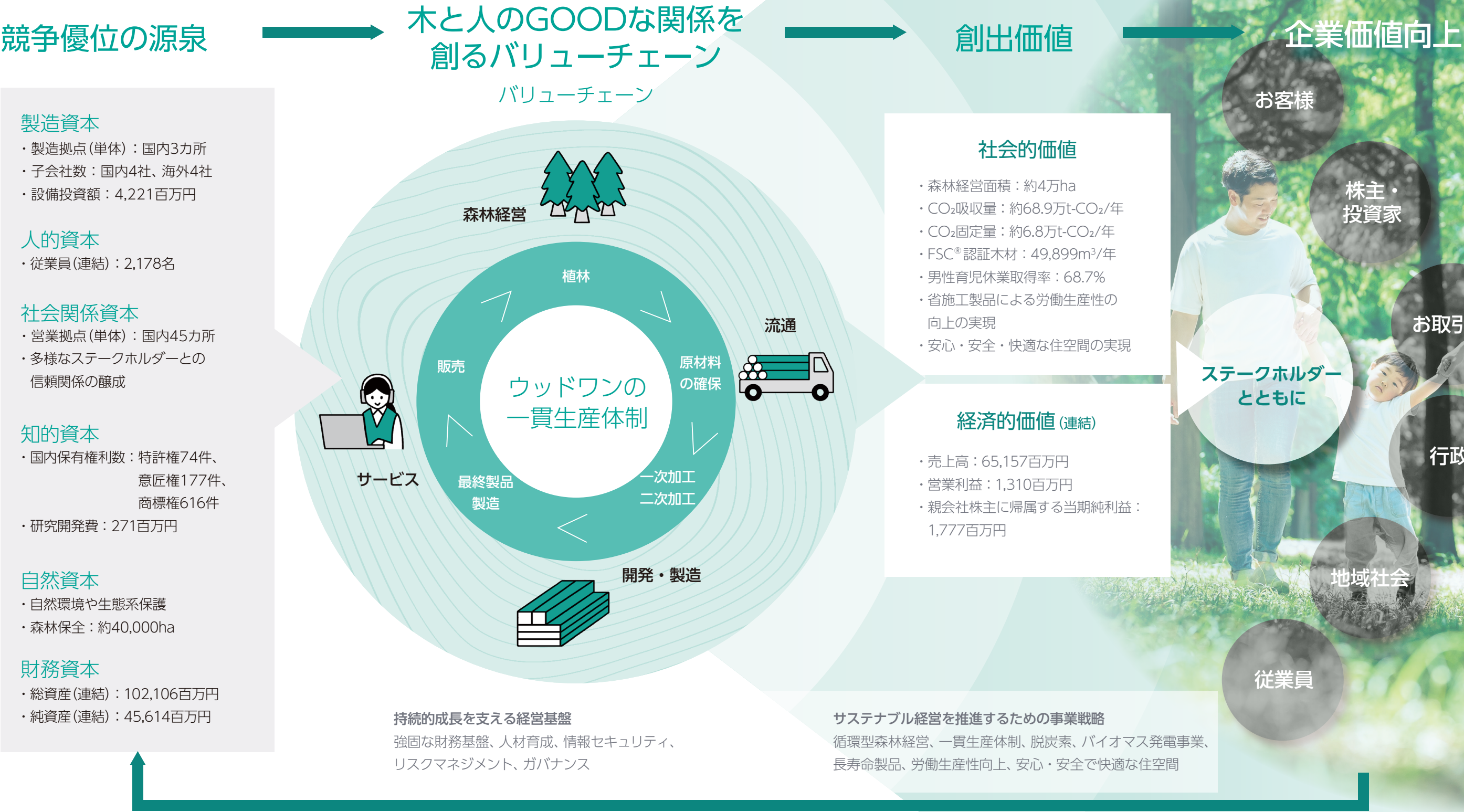
営業所 札幌・仙台・豊橋・広島 他32カ所

工場 本社(廿日市)・東海(豊橋、蒲郡)

物流センター 本社(廿日市)・東海(豊橋)・関東(坂東)



目指す姿 自然と人と社会が循環共生する持続可能な社会へ
ウッドワンの価値創造プロセス



木を育み、木の恵みを受け取る、木と人のgood communication
ウッドワン価値創造の軌跡

ウッドワンの強み

強み1

苗木づくりから家づくりまで住宅事業の展開

広島島の地に林業を起こし、建材の加工・製造、建築部材の設計・生産を行う木質総合建材メーカーとして70年余の歴史を刻んできました。

強み2

木を知り木を科学する

自ら育てた木を高度な加工技術でさらに建材として適材適所に活かすウッドワンでは、木を究めたプロフェッショナル人材を育成。素材の持ち味を引き出しながら強度・耐震性など機能面でも優れた建材に再生させてきました。

強み3

40,000haの森林を経営

国内だけでなく海外の森林を調査し、1990年代からニュージーランドに良質なニュージーパイン®の森林を取得。再生可能な資源である森林を育む植林、間伐、伐採を30年周期で繰り返しながら事業を展開し、国産材とともにグリーン調達、安定供給しています。

強み4

省施工・省資源の推進

少子高齢化等の社会構造の変化にともない、大工や職人の減少が社会課題となっています。ウッドワンは省施工商品の開発や、施工現場の独自の廃材削減を通じて課題解決に取り組んでいます。

強み5

高付加価値商品で世界を豊かに

1本の木を無駄なく利用し、化学物質などシックハウス症候群の原因を取り除いて自然な木材のぬくもりをお届けする—ウッドワンは人に優しい高付加価値商品で世界を豊かにしています。

…1960

1970

1980

1990

2000

2010

2020

ウッドワンの歩み

1935年

広島県に木材業創業

1952年

(有)中本林業設立、1960年に株式会社に組織変更

1967年

わが国初の超大型合板プラントによる長尺合板縁甲板「フロング」生産開始

1969年

(株)住建産業へ社名変更

1970年

蒲郡工場新設

1970年

豊橋工場新設

1974年

長尺合板壁材「羽目ロング」発売



「フロング」の廊下

1980年

LVL工場、集成材工場完成

1984年

新造作材工場完成



LVL階段 (銘木樺)

1990年

ニュージーランドに現地法人設立

1992年

ニュージーパイン®の無垢材を使った無垢ドア「ジュピーノシリーズ」発売

1999年

フィリピンに現地法人設立

2002年

(株)ウッドワンに社名変更

2006年

株式会社ベルテクノ(現ベルキッチン)を子会社化

2008年

ウッドワンブランドで初のシステムキッチン「スイージー」発売



スイージー

2009年

ニュージーランドの全森林・全工場で森林認証を取得

2010年

国内外の木質建材関連工場で森林認証を取得

2015年

バイオマス発電設備新設。発電事業参入

2016年

株式会社フォレストワン設立

2018年

インドネシアの現地法人を子会社化

2022年

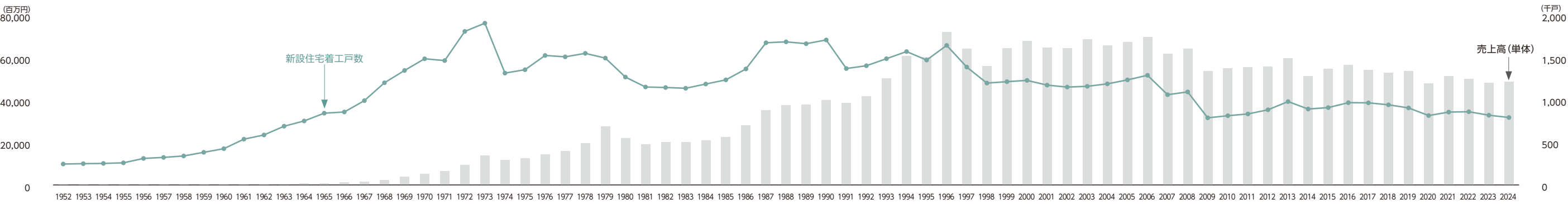
広島県庄原市と立地協定を締結

2024年

建材新シリーズ「WO Timeless standard collection」発表



「WO Timeless standard collection」

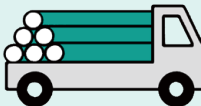
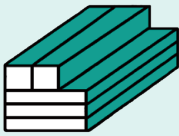
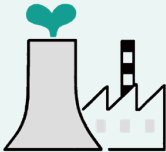


木と、人の、GOODな関係。 ウッドワンのバリューチェーン

私たちウッドワンは創立70余年、木とともに歩んできた木質総合建材メーカーです。
半世紀以上にわたり培ってきた、森林に対する豊富な知識と、高度な加工技術を
基盤に、森の育成から加工・販売までの全フィールドを活動の場としています。
森と人の共生＝「木(wood)と、人(one)のよりよい関係」を掲げ、
グローバルな視点から、人と自然、社会、そして未来に貢献します。



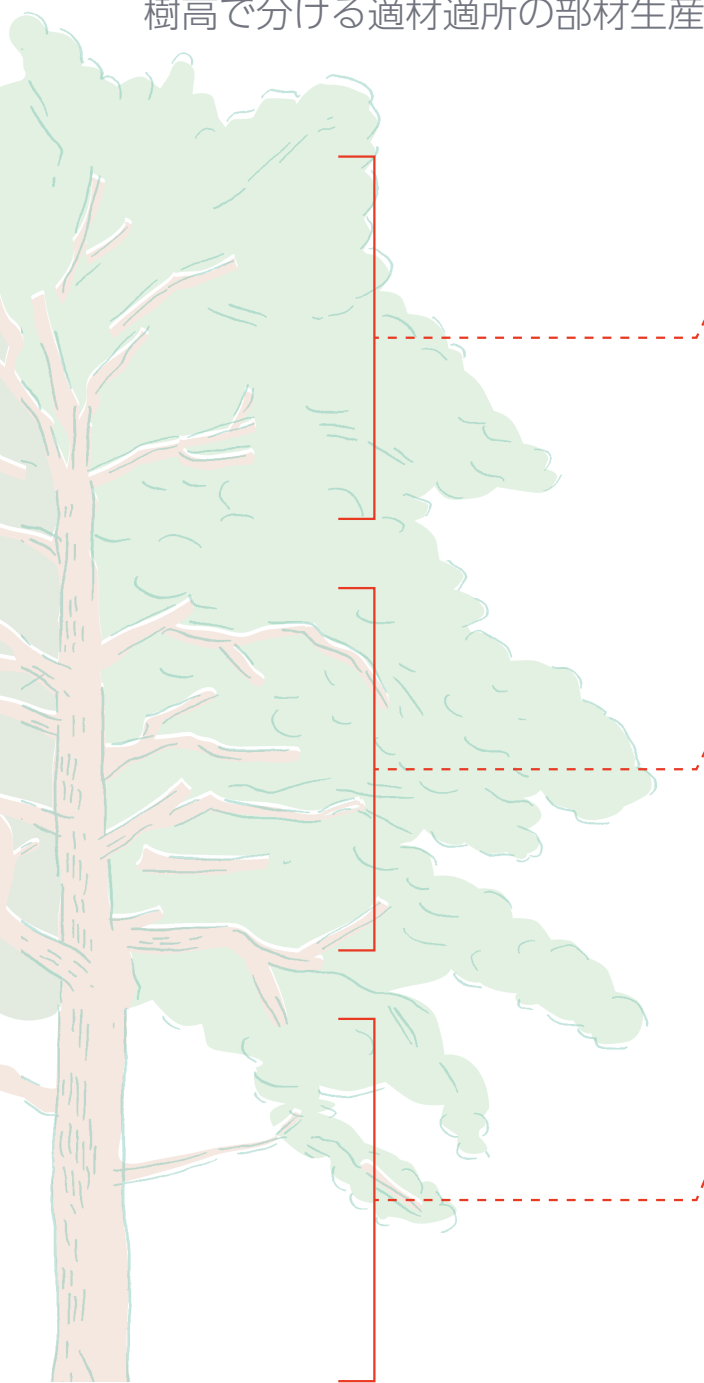
バリューチェーン

住宅建材設備事業	森林経営	 法正林施業 (植林／育林／間伐／伐採) 原木加工 搬出
	流通	 合法性確認 調達 出荷／販売 納品
	開発・製造	 基礎研究 商品開発 製造 納品
	サービス	 ショールーム メンテナンス コールセンター 構造設計
発電事業	再生可能 エネルギー	 調達 バイオマス発電 販売

1本の木を余すことなく使いきる

ウッドワンでは、脱炭素の担い手である森林を育て、そこから資源としての木材を有効に活用するために、自ら植えて育てたニュージーパイン®のあらゆる部位を、建築用材に加工しています。目をかけ、手をかけ、大切に育ててきた木だからこそ、適材適所で活用し、余すことなく使いきる。それがウッドワンの商品開発のスタイルです。

樹高で分ける適材適所の部材生産



■ 高強度のボードとして

ビスの保持力が高いストランド(木の薄片)層を表面平滑性に優れるファイバー層で挟み込んだ三層構造ボードは、たわみが少ない高強度素材で、クローゼットの扉や押し入れ中段の基材などの内装材として最適です。



■ トライウッド®
ストランド(木の薄片)層をファイバー層で挟み込んだ三層構造ボード

■ 合板・単板積層材として

単板積層材は、強度にバラつきが少なく、反りや狂いも少ないので、床の下地材などに活用できる建材です。住宅の構造材としても用いられます。



■ LVL
(Laminated Veneer Lumber)
単板の繊維方向を平行に揃え接着した単板積層材

■ 無垢材、集成材として

無垢材は床材やドアなどの建材として用いられます。集成材は無垢材や挽き板、小角材などを集成接着したもので、キッチンの扉などさまざまな建材として活用されます。



■ 無垢材
自然の木の魅力を最大限に活かした住宅用高級建材



■ 集成材
挽き板や小角材などを集成接着した、応用力豊かな建材

主要なブランド・商品

私たちの強みは、自ら木を育て、加工・販売までを行う一貫生産スタイルです。商品の完成形を見据え、最適な木を育てられるということです。自ら育てた木だからこそ、その長所も短所も熟知しています。「木」を知り尽くしたプロとして、素材が持つ木の面白さ、日本人の暮らしに深く根ざす木のぬくもりを、未来へ伝えていきます。

ピノアース

■ 苗木から育てた木のぬくもりを

ニュージーランドで計画的に植林されたニュージーパイン®を使用した無垢シリーズです。木の素材感を最大限活かす「浮造り仕上げ」が特徴的で、無垢材の持つ温かさ、優しさを最大限に活かしたシリーズです。



ピノアースシリーズ
(ドア、床材、階段材)

su:iji [スイージー]

■ 木を育てている会社を作る木のキッチン

スイージーに使われている素材たちは使い続ける中で過ごした時間が刻まれ、じっくり味わいを深めていきます。何十年たっても使い続けられる上質な素材を厳選し、ひとつずつ丁寧に人の手で作られたキッチンです。



su:iji [スイージー]
NZ20
ウォームベージュ色

木十彩[KITOIRO]

■ 素のままよりも、楽しい

質のよい本物の木に彩をプラス。鮮やかな色彩や豊富なデザインで、木を取り入れた空間のアイデアがさらに広がります。



木十彩 [KITOIRO]
(床材、壁材、長押)

無垢の木の収納

■ 自由に組み合わせて、たのしく仕舞う

部屋全体を包み込む無垢の木の優しさ。お部屋のインテリアや収納物に合わせて自由に組み合わせ、自分好みのオリジナル収納を作ることが可能です。



無垢の木の収納

WO Timeless standard collection

■ 上質で時代に左右されず、暮らすうちに味わい深く変化していく

ニュージーパイン®の魅力を最大限に活かした幅30cmの床材に始まり、ドア、クローゼット扉、階段、手すりなど、木製の統合された建材を提案します。

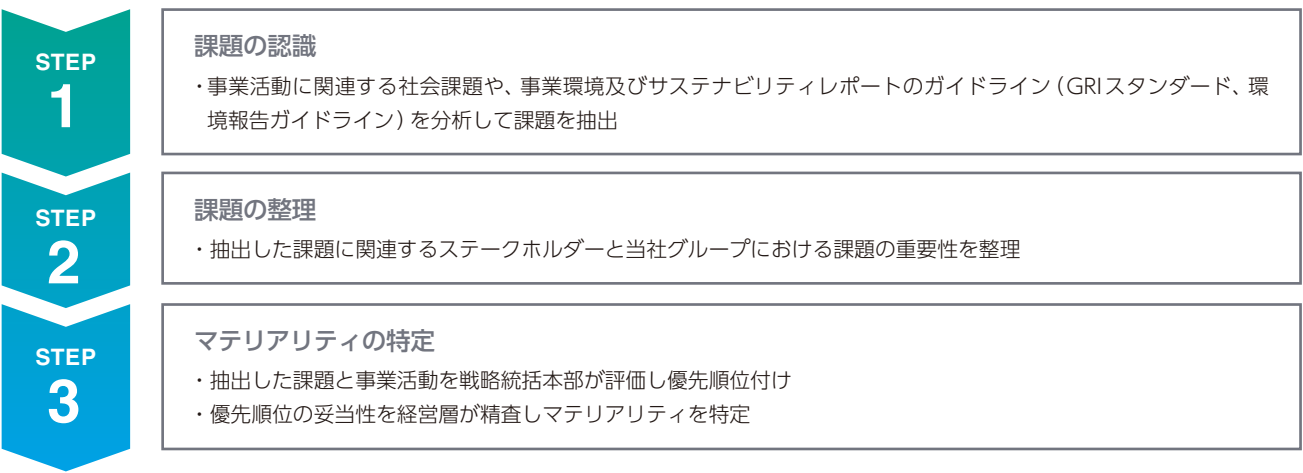


WO
Timeless standard
collection

マテリアリティ (重要課題) の特定

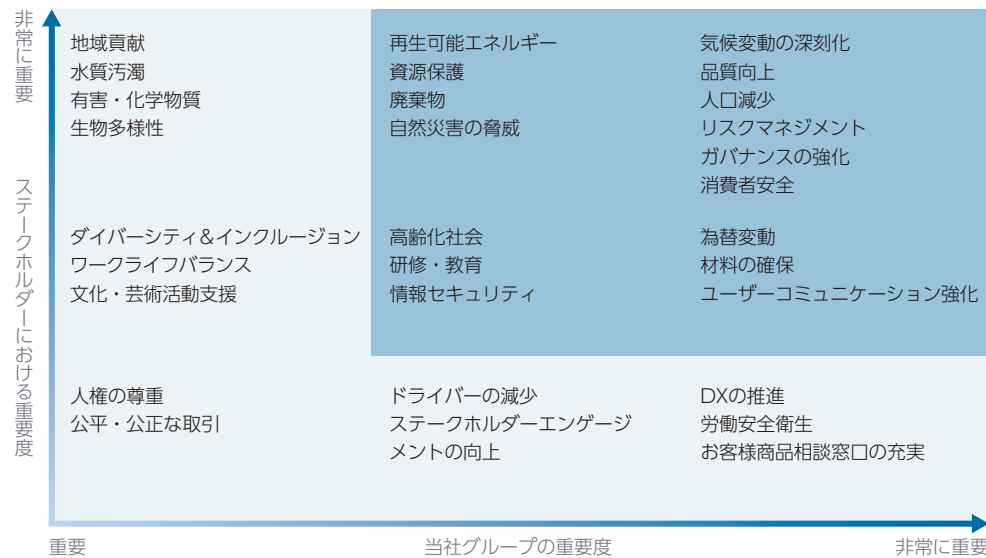
ウッドワンは、環境、社会、労働に関する多岐にわたる課題の解決に注力し、社会貢献と持続可能な社会の実現を目指しています。2022年度には、当社グループが優先して取り組むべき項目を経営のマテリアリティとして特定。事業活動を通じて、これらの重要な課題の解決と企業価値の向上に取り組んでいます。

マテリアリティの特定プロセス



特定したマテリアリティ

事業活動に関連する社会課題、ニーズをステークホルダーにおける重要度と当社グループの重要度により整理及び評価し、優先順位付けすることでマテリアリティを特定しています。



事業におけるESGのマテリアリティ



サステナビリティの推進体制

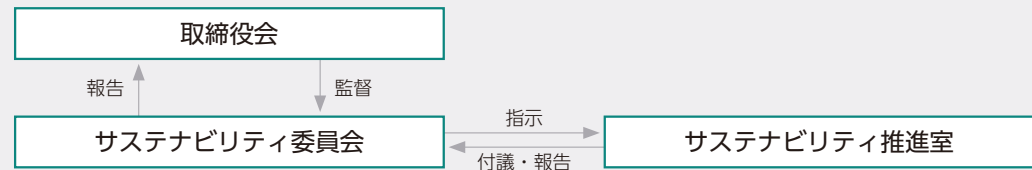
当社は、自然と人が循環共生する持続的な社会と企業の持続的な成長を同時に目指すサステナビリティ経営を推進することを目的として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティに関する専任組織である「サステナビリティ委員会」を設置しています。

サステナビリティ委員会の主な役割は以下の通り。

- 基本方針や戦略、重要課題（マテリアリティ）の審議、決定
- 基本方針や戦略、重要課題（マテリアリティ）に沿った施策の推進及び目標に関する進捗管理
- その他上記すべてに関連する事項

また、サステナビリティ委員会の事前協議機関として、戦略統括本部内にサステナビリティ推進室を設置しています。

組織体制



気候変動に対する当社の取り組み

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD※1)

当社は「業界一流のメーカーとして、本業を極め、本業に徹し、一流の商品をお客様にご提供することを通じて、社会の発展に貢献する。」という経営理念の下、自然と人が循環共生する持続的な社会と企業の持続的な成長を同時に目指すサステナビリティ経営を推進しています。具体的には、ニュージーランドの自社森林では、循環型の法正林施業を実践し、原料調達の安定と森林減少の抑制を両立させ、サステナブルな木材サプライチェーンを構築しています。また、木材の炭素固定機能を活かした建材の提供に加え、国内工場ではバイオマス発電由来の再生可能エネルギーを活用するなど、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。

こうした取り組みを基盤に、当社はTCFDの提言に基づき、気候関連リスクと機会を特定・評価し、経営戦略へ統合しています。今後も自然と人と社会が循環共生する持続可能な社会の実現を目指し、脱炭素社会への貢献と企業価値向上を両立させつつ、透明性の高い情報開示を継続していきます。

■ 分析のプロセス

TCFD提言で示された各リスク・機会の項目を参考に、気候変動問題が当社の事業に及ぼすリスク・機会に関して、以下のステップで検討いたしました。

シナリオについては、1.5℃シナリオと4℃シナリオを用いており、政策や市場動向の移行(移行リスク・機会)に関する分析と、気象災害などによる物理的变化(物理リスク・機会)に関する分析を実施いたしました。



■ 気候変動シナリオ

	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	2100年までの平均気温上昇を2℃未満に抑えるため、脱炭素社会を実現する施策・規制が実施される世界	2100年までの平均気温が約4℃上昇することにより、気候変動による異常気象の激甚化が進行し、物理的影響が生じやすい世界
参照シナリオ	【物理】IPCC※2 SSP※3 1-1.9 【移行】IEA※4 NZE※5	【物理】IPCC SSP5-8.5 【移行】IEA STEPS※6
対象	当社グループ 木質建材設備事業、発電事業	

※1 TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。G20の要請を受け、金融安定理事会(FSB)により設立された気候関連財務情報の開示に関するタスクフォースで、企業等に対し、気候変動が及ぼす財務インパクトを把握し、開示することを推奨している。TCFDは、国際財務報告基準の策定を担うIFRS財団に監督機能を引き継ぎ、2023年10月に解散した。

※2 IPCC：気候変動に関する政府間パネル(Intergovernmental Panel on Climate Change)

※3 SSP：共通社会経済経路(Shared Socioeconomic Pathways)

※4 IEA：国際エネルギー機関(International Energy Agency)

※5 NZE：ネットゼロ排出シナリオ(Net Zero Emissions by 2050 Scenario)

※6 STEPS：公表政策シナリオ(Stated Policies Scenario)

主要なリスク及び機会と影響度

分類		考えられるリスク／機会が当社へ及ぼす影響	財務対象	時間軸 ※1	影響度 ※2、※3	対応策
移行リスク	市場	市場での低炭素型商品ニーズの増加に合わせた新商品の開発や、既存商品の製造方法の転換などによる研究開発費や設備投資額の増加	費用	中期～長期	大	・顧客ニーズを詳細に分析し、確実に需要が見込める技術・製品に集中投資する ・初期投資の回収期間を短縮できる価格設定や販売計画を立案する
		木材需要の逼迫による原材料調達コストの増加	費用	中期～長期	中	・複数の供給元を確保し、特定の地域やサプライヤーへの依存度を低減する
		電源構成における再生可能エネルギー比率の増加にともなう電力コストの上昇	費用	中期	中	・省エネルギー型の設備やLED照明、効率的な空調システムを導入し、エネルギー消費を削減する
	評判	ステークホルダーの環境意識の高まりにともなうGHG削減の取り組み遅れや情報開示不足による顧客からの評価の低下	売上	中期	大	・継続的なステークホルダーへの情報開示を強化する ・CDP等の外部格付けへの対応を強化する ・SBT基準の削減目標の設定及び認定取得を検討する
物理リスク	急性	サプライヤーの被災によるサプライチェーンの分断にともなう生産量の低下	売上	中期	小	・複数の供給元から資源を調達し、リスクを分散することで、一地域の気候変動影響に左右されない安定供給を実現する ・供給網が寸断された場合に備え、代替輸送ルートを事前に計画する
		自社拠点の事業活動停滞／停止にともなう販売機会の喪失と売上の減少	売上	中期	小	・BCP(事業継続計画)強化により稼働停止リスクの低減を図る
機会	資源効率	製造ラインにおけるデータ活用的高度化等による製造プロセスの効率化にともなうエネルギーコストの削減	費用	中期～長期	大	・工場での製造DXの推進によるIoTの活用などエネルギー効率(電力使用量・稼働状況)のモニタリングと継続的改善を実施する
		省エネ設備導入によるエネルギー消費と製造コストの削減	費用	中期	小	・省エネ設備・機材を導入する
	エネルギー源	再生可能エネルギーの導入による電力購入コストの削減	費用	中期	小	・自社のバイオマス発電を有効利用する
	製品及びサービス	環境配慮型製品の開発による売上の増加	売上	中期～長期	大	・環境負荷の低減に資する短工期かつ容易に施工できる商品(リフォームしやすい内装部材等)の開発を一層推進していく
	市場	再生可能な原材料や製品の価値上昇にともなう売上の増加	売上	中期～長期	大	・植林からの一貫生産体制を構築している製品群の新規開発、売上拡大・国内外の原木・立木の調達先を増やし、供給能力を強化する
		政府の2050年カーボンニュートラルを見据えた施策による中大規模建築物への木材利用の推進と売上の増加	売上	中期～長期	中	・長期間炭素貯蔵し、建築時のGHG排出量を抑制できる構造材の特徴を活かしたブランディングを強化する ・中大規模建築物向けの耐久性の高い工法等の開発を強化する

※1 時間軸の定義：中期(2030年)、長期(2050年)

※2 影響度の評価軸：売上 大(10億円以上)、中(5億円以上～10億円未満)、小(5億円未満)、費用 大(6億円以上)、中(2億円以上～6億円未満)、小(2億円未満)

※3 影響度の赤色はリスクを、緑色は機会を示しています。これらについては今後も検討を行い、適宜更新を行う予定です。

E

環境
Environment

森林育成・保全を地球環境の最重要課題とした持続可能な経営

基本的な考え方

森林を減らすことなく、木材をどう入手していくか。ウッドワンはこの課題に対してニュージーランドでの法正林施業による半永久的な資源確保を実現することで答えを出しました。地球環境保全と木材調達を両立させた経営により、気候変動の要因となる森林減少などの社会課題解決に貢献していきます。

森林資源の再生と活用

理想の木を求め、ニュージーランドの広大な森を活用し、苗木を育てることから始める。それがウッドワンの植林事業です。時間と手間をかけて計画的に森林を管理することで、木材の有効活用とともに、環境保全と共生に取り組んでいます。

■ ニュージーランドの植林事業

約40,000haの森で、森林経営を行っています

1990年6月、ウッドワンはニュージーランド北島で森林経営権を取得し、現在では約40,000haの森林経営を行っています。植林しているのは、ニュージーパイン®。約30年で樹高30～40mになるという生長の早さとまっすぐ伸びることが特徴です。

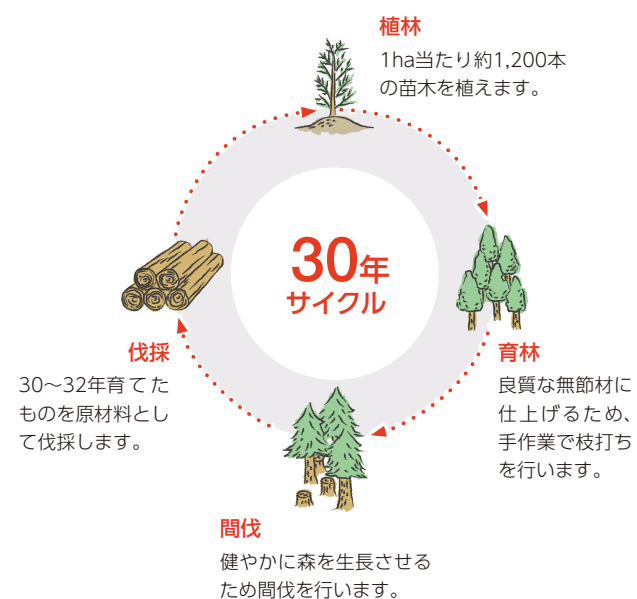
ニュージーランド



■ ニュージーランドの森林経営

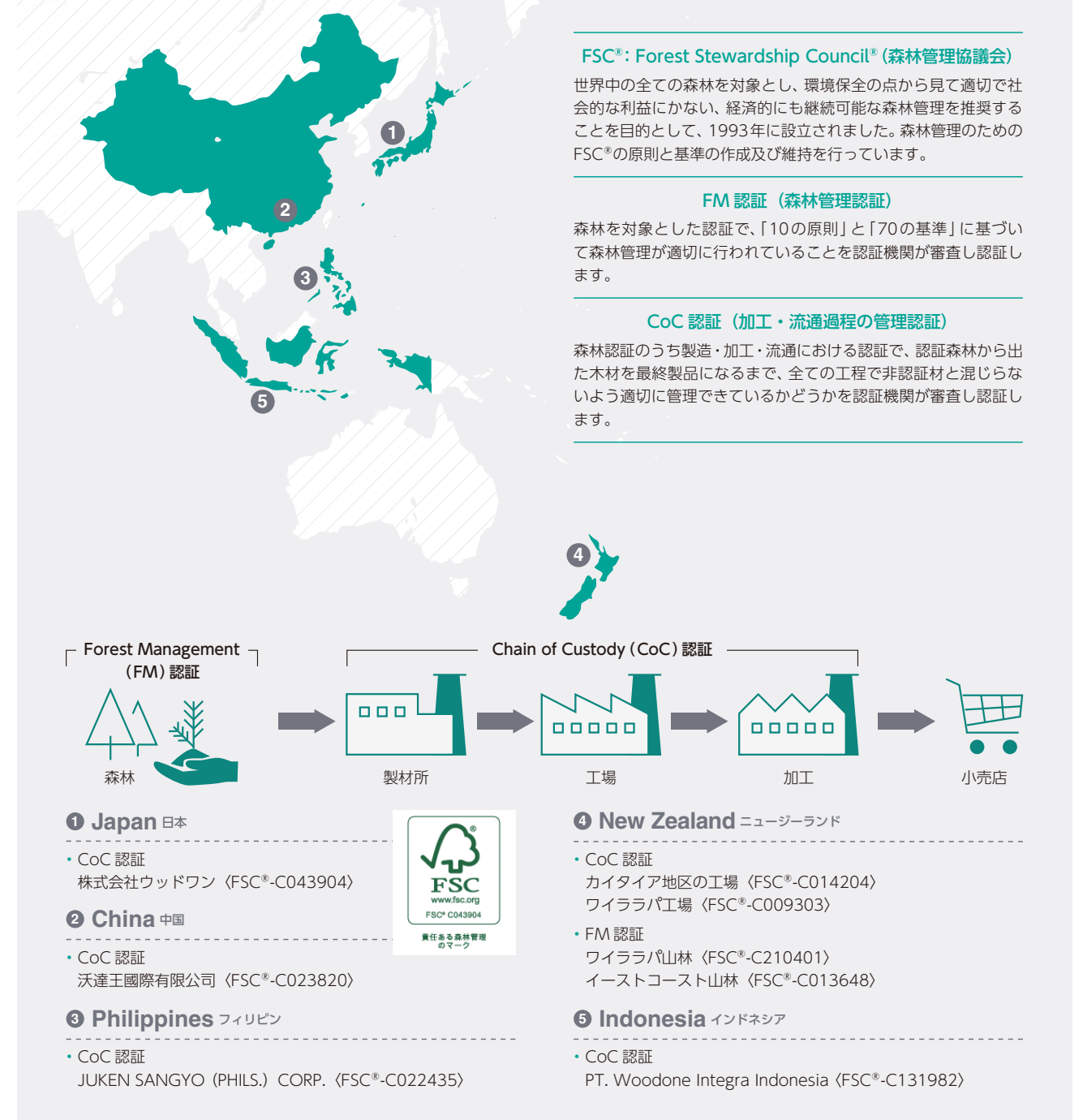
30年サイクルで計画的な植林を実施

ニュージーランドでは約25年で伐採され、梱包材の用途しかなかったニュージーパイン®を、付加価値の高い木質建材として活用するために、ウッドワンは標準伐期を30～32年とし、その間数度の間伐と高い位置まで枝打ちをすることを森林経営の方針としています。



ニュージーランドの全森林・全工場で森林認証を取得しています。

ウッドワンでは、ニュージーランドの全森林・全工場及びフィリピン、中国、インドネシア、日本国内の木質建材工場でも森林認証を取得しています。環境、社会、経済の観点で適切な森林管理が行われていることを審査するFM認証、製造・加工・流過程における全ての工程で認証材が適切に管理されていることを審査するCoC認証。この2つの認証を取得することにより、一貫した森林認証製品の出荷体制を確立しています。



環境会計

ウッドワンでは2003年度から環境会計を導入し、効率的な環境負荷の削減に活用しています。

2024年度環境会計の概要

2024年度の環境保全コストにおいて、費用額は965百万円で、前年と比べ2.1%の増加となりました。環境保全効果においては、電気使用量の削減対策により前年から0.2%減少させることができました。国内の全ての製造拠点で使用する電力を実質的にCO₂排出ゼロの自社バイオマス発電所由来の再生可能エネルギーに切り替えたことで温室効果ガス排出量を抑制しています。環境保全対策にともなう経済効果については、バイオマス発電所で発電した電力を販売したことにより1,055百万円の収入を得ています。

● 2024年度環境会計

集計範囲：株式会社ウッドワン

対象期間：2024年4月1日から2025年3月31日まで

集計方法：環境会計ガイドライン2005年版を参考に、ウッドワンの事業を考慮した独自の区分により集計

環境保全コスト

区分	主な取り組み内容	(単位：百万円)			
		2023年度		2024年度	
		投資額	費用額	投資額	費用額
バイオマス発電	木くずによる自家発電にかかる費用	－	888	－	889
省資源・リサイクル	廃棄物削減・処理費用	－	36	－	66
商品の化学物質対策	ホルムアルデヒド、VOC対策費用	－	4	－	1
公害防止	大気汚染、水質汚濁、騒音・振動防止費用	－	5	－	6
管理活動	環境負荷物質の測定、EMS関係の費用	－	4	－	1
環境に配慮した製品開発	環境に配慮した製品の研究開発費用	19	5	－	－
合計		19	945	－	965

※人件費については、時間に全社平均賃率を乗じて計上しています。

※減価償却費については財務会計上の金額を計上しています。

※複合コストについては原則100%環境保全目的のコストを計上しています。

環境保全効果

環境パフォーマンス指標	環境保全効果 [※]		
	2023年度	2024年度	前期との差
電気購入量(千kWh)	20,395	20,342	-53
電気使用量(千kWh)	26,266	26,210	-56
水資源投入量(m ³)	258,760	224,558	-34,202
温室効果ガス排出量 (Scope 1+2)(t-CO ₂)	2,890	2,857	-33
廃棄物等総排出量(t)	4,139	3,536	-603
化学物質(t)	6.0	5.5	-0.5

※環境保全効果＝基準期間の環境負荷の総量－当期の環境負荷の総量。

環境保全対策にともなう経済効果

(単位：百万円)		
区分	金額	主な内容
有価物売却	1,055	売電収入
	3	金属くず売却

ニュージーランド植林事業の環境会計

CO₂の“吸収源”としての森林

当社グループのジューケンニュージーランドリミテッド(JNL)が運用する約40,000haの森林のうち、ニュージーパイン[®]によるCO₂の吸収量は、年間68.9万t-CO₂になります。

CO₂の“貯蔵庫”としての木材

温室効果ガスであるCO₂は、森林で樹木に吸収された後も木材中に固定されています。木材製品を生産することは、植林で吸収したCO₂を、炭素として固定する貯蔵庫を生産しているといえます。JNLが2024年度に創出した木材の量は81,834tで、これによる炭素固定量をCO₂に換算すると、6.8万t-CO₂でした。

ニュージーランド植林事業の環境会計

植林・育林コスト

年度	投資額	費用額	環境保全効果	
2023年度	2,145百万円	8,280百万円	CO ₂ 吸収量	68.7万t-CO ₂
			CO ₂ 固定量	9.4万t-CO ₂
2024年度	2,110百万円	6,603百万円	CO ₂ 吸収量	68.9万t-CO ₂
			CO ₂ 固定量	6.8万t-CO ₂

創出した木材の量

年度	木材創出量
2023年度	113,118t
2024年度	81,834t

森林経営の地をニュージーランドにした理由とは…

日本の杉が60年かかって成長し用材となるのに対して、北米原産のニュージーパイン[®]は多雨多湿で生育条件のよいニュージーランドでは30年という短期間で生長し、強度的にも申し分のない樹種であることがわかったからです。

各目標のマネジメント(単体)

環境面における重要課題の達成のため、以下の評価指標を定めて進捗管理を行う。

指標及び目標

指標	単位	定性目標	数値目標 (2030年)	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)
CO ₂ 排出量(Scope1+2) 売上高100万円あたりの原単位	t-CO ₂	温室効果ガスの排出量を低減させ、地球温暖化対策に貢献する	0.048	0.058	0.060	0.059
電気使用量 売上高100万円あたりの原単位	千kWh	温室効果ガスの排出量を低減させ、地球温暖化対策に貢献する	0.523	0.567	0.545	0.540
返品率	%	返品率を低減することで、廃棄物を削減する	0.21	0.29	0.31	0.24

再生可能エネルギー

ウッドワンでは、生産過程で発生した木くず、未利用材などを燃料とするバイオマス発電所を中心に、環境に配慮した再生可能エネルギーの利用を推進しています。

バイオマス発電の実施

ウッドワンでは、「木を活かしきる」という考え方に基づき、生産過程で発生する月間約800tもの木くずを木質資源として有効利用するため、木質バイオマス発電所の運用による発電事業を展開しています。

1980年に愛知県の蒲郡工場にバイオマス発電設備を初めて導入し、当時は発電した電力を自社使用していましたが、2015年に本社敷地内に新設したバイオマス発電設備では発電した電力はFIT制度(再生可能エネルギーの固定価格買取制度)^{※1}により全量売電し、本格的に売電事業に参入しています。

発電燃料は生産過程で発生する木くずのほかに、本社を置く広島県内産の未利用材を積極的に活用することで国産材の活性化に貢献しています。

※1 再生可能エネルギー固定価格買取制度：太陽光、風力、地熱、小規模水力、バイオマス発電により発電された電力を、電力会社が全量20年間固定価格で買い取る制度です。買い取り価格は電源の種類、使用燃料(バイオマスの場合)によって細かく設定されています。

自社のバイオマス発電所由来の再生可能エネルギー導入

2022年4月よりウッドワンでは、事業活動における環境負荷軽減のため、関西電力株式会社が提供する「再エネECOプラン(トラッキング付帯)」^{※2}を活用し、自社の木質バイオマス発電所で発電された、再生可能エネルギー由来で実質的にCO₂排出ゼロの電気を自社工場で使用しています。再生可能エネルギー由来の電気が持つ環境価値(CO₂を排出しないこと)を証書化したFIT非化石証書にウッドワンバイオマス発電所の属性情報(電源種や発電所在地などの情報)を付加した「トラッキング付非化石証書」を購入することにより、ウッドワンバイオマス発電所に由来するCO₂排出量ゼロの電気を国内全ての当社製造拠点にて使用しています。

トラッキング付非化石証書は、脱炭素社会を目指し、企業が自ら事業で使用する電気を100%再生可能エネルギー由来の電気で賄うことを目指す国際イニシアティブ「RE100」への適応が可能です。

自社バイオマス発電所由来の再生可能エネルギーに切り替えた電力はウッドワンが使用する電力量の約75%に相当します。

輸入木質バイオマス燃料の使用実績について

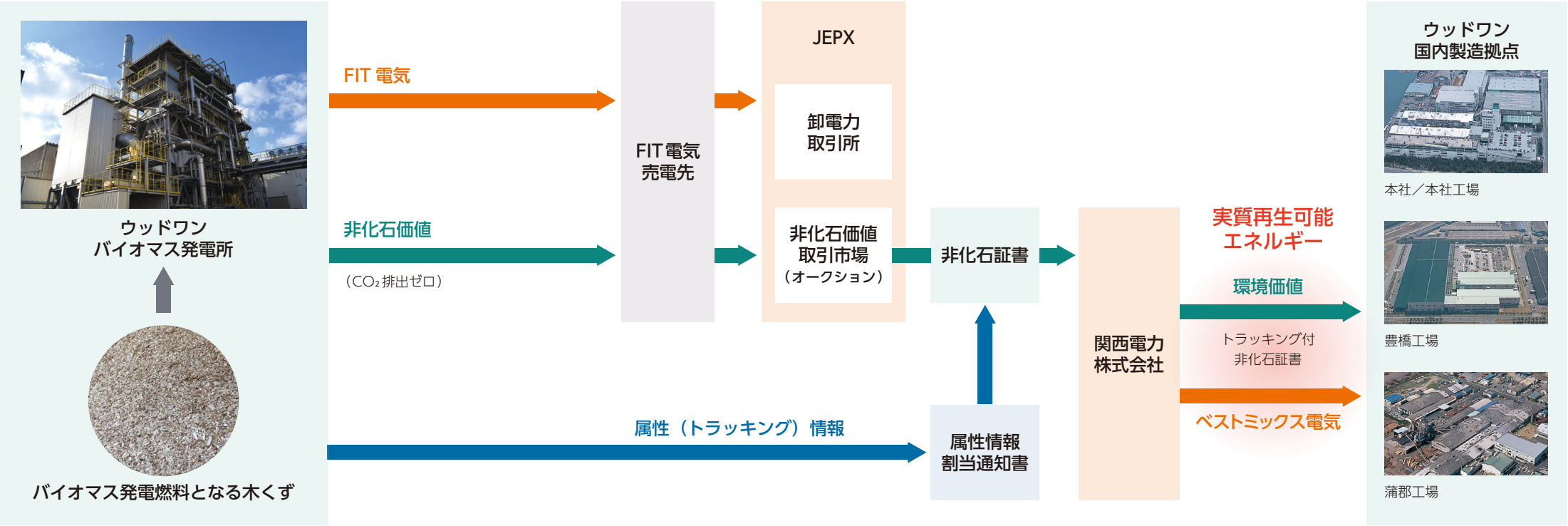
FIT/FIP^{※1}に基づくバイオマス発電事業については、燃料の安定調達・持続可能性を確認する観点から、輸入燃料について一定の情報公開が義務化されています。ウッドワンでは、資源エネルギー庁策定の事業計画策定ガイドライン(2024年4月改訂)に基づき、【輸入木質

バイオマス】についての情報をWebサイト上で公開しています。

https://www.woodone.co.jp/sustainability/environment/pdf/woody_biomass_fuel_2024.pdf

年度	燃料名	持続可能性(合法性)を担保している 第三者認証スキーム等の認証	発電所使用量(t)	固有の識別番号
2024	木質チップ(工場残材由来/国内)	FSC ^{※2}	10,205	-
	木質チップ(工場残材由来/海外)	FSC [®]	4,801	-

※1 FIP(フィード・イン・プレミアム)制度：再生可能エネルギー発電事業者が電力卸市場への売却など市場価格で電力を販売する際に、プレミアムを上乗せする制度。売電単価に市場変動の要素を加味しつつ、プレミアム分だけ売電単価を高くすることで再エネの事業性を高め、かつ段階的に市場原理に近づけようとするもの。
※2 FSC[®]: Forest Stewardship Council[®](森林管理協議会)



※2 再エネECOプラン(トラッキング付帯)：再生可能エネルギー由来の非化石証書を持つCO₂排出量ゼロの付加価値(環境価値)に再エネ電源のトラッキング情報を付加するメニュー。

S
社会
Social 1

安心・安全・快適な住空間の実現

基本的な考え方

「人が生き、そして暮らす」という住宅の本質。お客様にとって住宅はいつまでも美しく丈夫で長持ちし、安全で快適なものであることが重要です。ウッドワンは木材を扱うプロとして、常に木材の「安心・安全・快適」な住宅部材としての本質を追究していきます。

安全で快適な製品づくり

大切に育てた木を、お客様のライフスタイルや社会のニーズを満たしながら、安心して使える高品質で環境負荷低減に貢献する環境配慮型製品としてお届けします。

品質保証体制

品質マネジメントを適正化することで、「長期的に優良品質の製品やサービスを顧客へ提供し、高い顧客満足度を維持する」ことを目的として、全生産工場及び営業拠点で「ISO9001」の認証を取得し、品質管理体制を維持・展開しています。



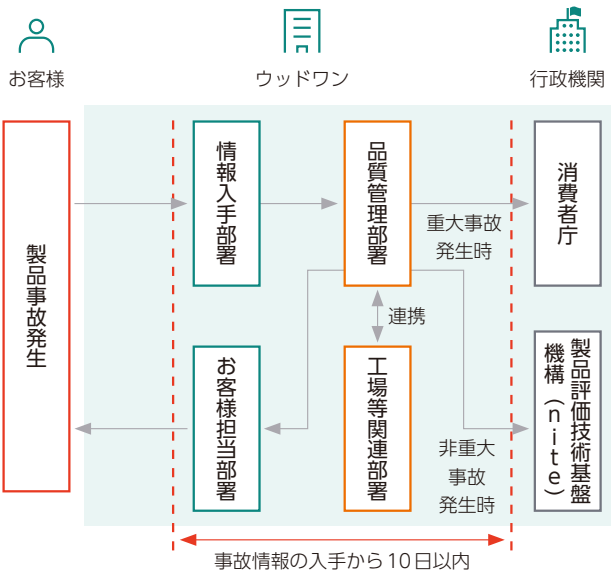
認証済み ISO ロゴ
※一部間接部門を除く全事業所で取得

製品事故発生時の対応

当社では、製品事故が発生した場合に備えて、速やかに品質管理部署に情報を集約し、関連部署と緊密な連携を図る体制を整備しています。行政機関に対しては、「消費生活用製品安全法に基づく製品事故情報報告・公表制度」に従い10日以内に報告を行っています。また、品質管理部署と工場等の関連部署が連携し、事故原因の究明と、再発防止に向けた商品開発を行っています。

法規制違反件数・重大製品事故発生件数

	2023年度	2024年度
法規制違反件数	0	0
重大製品事故発生件数	0	0



より長く、より快適にご使用いただくための長期保証

「キッチンの心地よさは、暮らしの心地よさ」をポリシーとする当社では、製品を長く安心してお使いいただけるよう、最長5年の「もっとあんしんキッチン延長保証サービス」を提供しています。



Topics ～永く大事に使い続けてほしい。ウッドワンがお届けする床のReborn!～

「無垢フローリングのサンディングサービス」

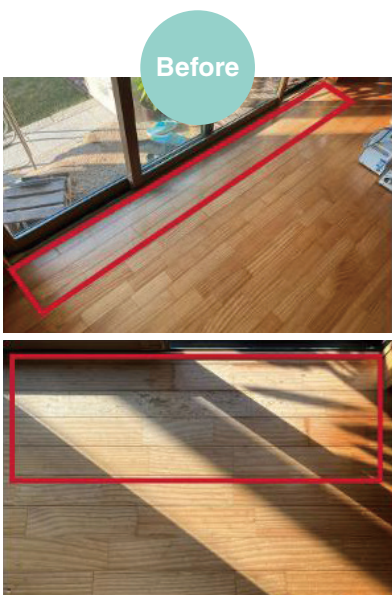
ウッドワンは「無垢フローリング ピノアース」をご利用のお客様を対象に、表面のサンディング(研磨)サービスを開始しました。サンディングすることにより、長年ご使用いただいたフローリングを新築時のような美しさに蘇らせるとともに、自社森林で約30年かけて育てた木材資源を永く大切にご利用いただきたいという思いから、このお手入れサービスに取り組みました。

フローリングを長年ご使用いただくと、日焼けやシミ、生活キズが少しずつ目立つようになります。しかし、表面を研磨して素地を新たにすることで、キズを目立ちにくくするだけでなく、新たなカラーに変更することもできます。

床材のサンディングは無垢の木を使ったフローリングだからこそできるお手入れ方法で、床の張り替えのような大規模な工事をしなくても新築時のような美しさを蘇らせることができます。そこで木材資源を永く大事に使い続けていきたいという思いから、ウッドワンでは「無垢フローリング ピノアース」のサンディングサービスを始めました。長年フローリングを研究及び製造してきたプロとして、木のある暮らしをサポートしていきます。

専用Webサイト: <https://www.woodone-onlineservice.com/pages/sanding-service>

広島地区限定対応
※エリア順次拡大の予定



雨水による吹き込み劣化も……

研磨して、塗装してReborn!

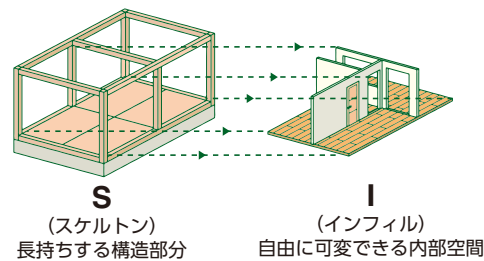
長寿命製品の開発

ウッドワンは、樹木は木材に姿を変えても生き続けて、メンテナンス次第で永い「寿命」を保つことを知っています。この自然素材の特性を活かし、長寿命化住宅を実現するための技術・部材開発を行うことで、省エネルギー、省資源など環境配慮型製品としてお届けします。

■ SI住宅に対応した長寿命製品の開発

当社は「生活価値創造住宅開発プロジェクト(ハウスジャパンプロジェクト※1)」に参画し、戸建て住宅のSI対応技術に取り組みました。SI住宅※2を実現するために、①耐久性の高い構造部材の開発、②強固な構造、③リフォームしやすい内装部材の開発などで当社の技術が活用されています。

※1 ハウスジャパンプロジェクト：旧通産省が1994～2000年度に実施した国家プロジェクトで、ゼネコン、ハウスメーカー、建材メーカー等34社が良質な住宅ストック形成のための技術開発を実施。
※2 SI住宅：住宅の構造部分をS(スケルトン)、それ以外の非構造部分をI(インフィル)に区分した住宅。S(スケルトン)に耐久性の高い構造部材を使用して強固な構造とし、I(インフィル)を自由に取換え可能な内部空間とすることで、住まい手のライフスタイルの変化に合わせたリフォームが実現でき、住宅の長寿命化につながる。



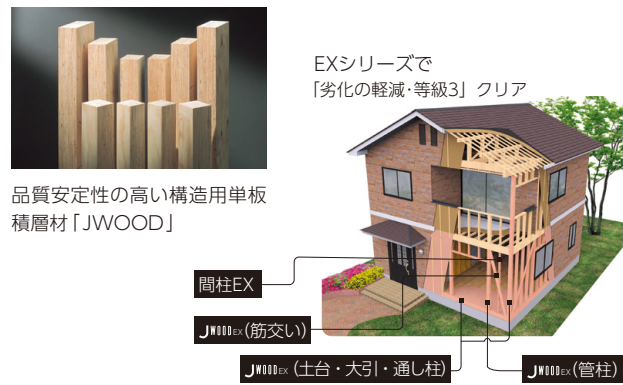
■ SI住宅を実現させるための技術 ①耐久性の高い構造部材の開発

木造住宅の構造部には、木材を薄く削った単板を積層接着し、強度のばらつきや反りねじれといった木材の欠点を改良した構造用単板積層材LVL(商品名：JWOOD)を製品化しました。さらに、土台、大引、通し柱等といった住宅の中で最も耐久性を要する部分には、LVLの優れた薬剤浸透性を活かして、木材の内部まで防腐防蟻処理した「JWOOD EX」を開発・製品化しました。これらの技術によって、住宅性能表示制度※3における「劣化の軽減」住宅型式性能認定※4で最高等級の等級3を取得し、住宅としては価値ある75～90年の耐用年数を誇る耐久性を確保しています。

※3 住宅性能表示制度：住まいの性能を10分野に分け、共通の基準(モノサシ)で第三者が等級や数字で表示する制度。2000年より運用を開始した。
※4 「劣化の軽減」住宅型式性能認定：土台、柱の腐りにくさといった劣化を軽減する部材の組み合わせを認定したもの。

JWOODとJWOOD EXの特徴

- 木材の欠点である反りねじれを克服
- 内部まで乾いているので施工後の乾燥収縮がなく、建物のがたつきを最小限に抑える
- 断面の奥深くまで防腐防蟻処理された高耐久材料
- 人や環境に害のない安心安全な薬剤を使用



■ SI住宅を実現させるための技術 ②強固な構造「JWOOD工法」

JWOODは、寸法安定精度が高く乾燥による縮みが少ない材料です。また、JWOODと専用金物を採用した「JWOOD工法」は、従来の伝統的な在来軸組工法と比べて接合部を強固にし、地震に強い長寿命化住宅が可能になります。JWOOD工法は「構造の安定に関す

ること」住宅型式性能認定※5の最高等級(耐震等級3)を取得し、耐震性の高い構造躯体を実現しました。また、高強度の梁材と金物接合は、梁下の柱材を減らし大きな内部空間を作れることから、間取りの自由度を高めています。

※5 「構造の安定に関すること」住宅型式性能認定：住宅構造の耐震性の程度を認定したもの。

■ SI住宅を実現させるための技術 ③廃棄物を削減できるリフォームしやすい内装部材の開発

SI住宅では可変自在なインフィル※6が不可欠ですが、現状のリフォームでは内装部材の取り外しが難しく、リフォームしない部分の壁も傷つけるためにクロスの貼り替えが必要になるなど、リフォーム工事が大掛かりになっていました。これらの問題を解決するために、ウッドワンは従来の施工方法の考え方を逆転させた後付け施

工の考え方を追求し、リフォームやメンテナンスに容易に対応できる部材を開発しました。これらの開発製品を組み合わせることにより、リフォーム工事を容易にするだけでなく、現場での加工や養生の手間を最小限に抑え、廃棄物の削減にも努めています。

※6 インフィル：住戸の間仕切り・仕上げ材など内装や設備を指す用語。

■ 地域工務店の「長期優良住宅」認定取得をサポート

当社では、地域工務店による「長期優良住宅」建設を支援するため、構造(耐震)計算や省エネ計算等の設計サポート業務を2009年より行い、長く住まえる家づくりに貢献しています。

「いつもの安心・快適」が、いつまでも続く「JWOOD工法」を採用した住宅、「ONE'S CUBO」

累計50,000棟超の販売実績(2024年9月時点)があるLVL材プラス金物工法の「JWOOD工法」を採用しているワンズキューボは「いつもの安心・快適」が、いつまでも続くために長期優良住宅の基準を満たした高性能な住まいです。ワンズキューボは、地震から大切な生命や財産を守るための耐震性をはじめ、多くの基準で最高等級を獲得し、高いレベルでその性能を満たしています。より快適で安心な住まいを追求しつつ、手入れをしながら永く大切に使う。持続可能な社会の実現に向けて、これからの家づくりに大切な在り方です。

■ 繰り返しの地震にも安心できる「耐震性」

ワンズキューボは、強靱な構造用LVL「JWOOD」を、専用金物で緊結した強固な構造体「JWOOD工法」を採用し、耐震性能に関する国内最高基準である「耐震等級3」を確保しています。

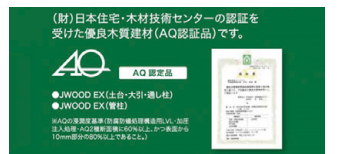
茨城県つくば市「国立研究開発法人土木研究所」の三次元振動台装置にワンズキューボ規格型Type Aを設置して、過去実際に発生した震度7クラスの地震を10回連続で加振する実大振動実験を行いました。結果は建具の開閉にも問題なく、室内にも外観にも大きな損傷は見当たりませんでした。つまり、震度7の地震が複数回発生した後も、必要に応じて補修すればそのまま自宅に住み続けることができる、安心して家族の命と生活を守ることのできる木の家だと言えます。



実験の様子をYouTubeで公開中

■ 永く安心して使い続けられる「耐久性」

ワンズキューボは工場での防腐防蟻薬剤を乾式注入した高耐久性部材「JWOOD EX」を使用し「腐らない」「シロアリにも負けない」家づくりを行い、建物の長寿命化を実現しています。



「JWOOD EX」優良木質建材等認証

■ 快適さがいつまでも続く「初期性能維持」

家は建築直後が耐震性や省エネ性など性能が最も高い状態です。長い年月を経る中で、繰り返しの地震を受けたり、構造材のやせなどから建物にすき間が生じ、建築直後の性能が徐々に低下していきことがあります。

どんな家にも壁と床の接ぎ目、窓まわりなど、至るところにすき間は存在しますが、そのすき間を通り道に熱や湿気が入りして、室内の空気環境は安定しません。健康で快適な暮らしを実現するためには、このすき間を防ぐことが第一歩となり、建築直後の性能を長く維持していくことが大切です。

Topics ～森を循環させることが日本の未来を作る|～ NEW 国産材シリーズのご紹介!～

「国産材の有効活用」

日本の循環型林業に貢献する国産材シリーズより、「コンビット®ソリッドJ」と「コンビットグラード®J 152 / 101」をご紹介します。

■ 無垢フローリング コンビット®ソリッドJ



備北地域をはじめとした、日本で育った桧を使った無垢の床材です。桧の素材感を活かした塗装を施し、永くお使いいただける製品に仕上げました。桧の3つのグレードに、クリアホワイト色／無塗装を展開。同樹種の階段材とトータルコーディネートが可能です。



無垢フローリング コンビット®ソリッドJ 桧 節あり クリアホワイト色

資材を活かす3つの商品グレード



Point
1

永く安心して使える床材

フローリング同士を結合させるエンドマッチ加工による施工性の向上、木材の特徴である“節”には補修を施し、ささくれなどによる安全性への懸念にも配慮しています。無垢フローリングの寸法変化を抑制するための乾燥加工と裏面処理を実施し、木質建材メーカーならではの高い品質を備えています。

Point
2

桧の素材感を大切に仕上げ

一般的なクリア塗装品と比較して、素地の色合いをしっかりと楽しんでもいただける塗装仕上げ(クリアホワイト色)を施しています。お手入れのしやすさはそのままに、空間にすっとなじむ自然な風合いです。

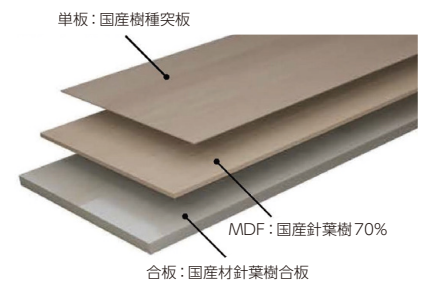
Point
3

心地よく住まえる空間

玄関廻り部材と階段部材もご用意しています。玄関框やオープン階段などスタイリッシュなデザインから、定番のデザインまで幅広くコーディネートが可能です。

■ 突板フローリング コンビットグラード®J 152 / 101

桧3色、樺3色の計6色展開。同系色の階段材LVチェルードとトータルコーディネートが可能です。



突板フローリング コンビットグラード®J 桧 アイボリー色

Point
1

基材まで国産材

化粧単板はもちろん、基材にも国産材針葉樹合板、国産材70%以上を配合したMDFを使用しています。資材の循環を図り、環境面にも配慮したフローリングです。

Point
2

木の表情を活かした塗装色

力強い木目が特徴の樺、柔らかな雰囲気と光沢のある木目が特徴の桧をご用意。それぞれの特徴を活かしながら、まるで落ち着きのある塗装を施しています。木目の際立つ仕上がりは、日常に安らぎを与えてくれます。

非住宅の木造化推進

当社は環境問題、災害、職人不足などの社会課題解決に貢献するため、事務所・店舗・学校・保育所などの公共性の高い非住宅の木造化を推進しています。強度に優れたJWOOD LVLが、中大規模木造建築の可能性を拡大します。

■ STRONG ONE 工法開発背景

建築業界では、CO₂の固定化や建物長寿命化など環境配慮に関するさまざまな施策が行われ、公共事業や非住宅の木造化が進んでいます。一方で、耐震性や熟練工の高齢化などによる職人不足など、さまざまな課題も抱えています。このような課題解決のため、木造でありながら大空間を確保し、スケルトン・インフィルを実現することで用途変更も自在に行える中大規模木造や耐震性の高い建物、画一化され現場施工性の高い合理的な建築物が求められています。

当社は平成30年度の国土交通省による「住宅・建築物技術高度化事業」に採択され、木材・木質部材を活用した高性能接合部の技術開発を行いました。

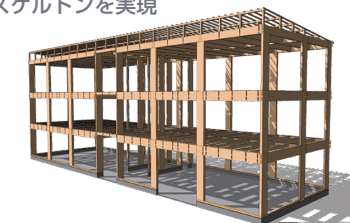
開発は、「従来であれば、鉄骨造で計画されている建物をSTRONG ONE 工法で建てられること」を前提に行いました。

社会的背景	求められる建築物
○環境配慮への施策	○中大規模木造の長寿命化
○大地震による被害	○耐震性の高い建物
○職人不足	○合理的な工法

■ STRONG ONE 工法

高性能なモーメント抵抗接合システムによるラーメン構造を用いることで、壁・柱を少なくし、用途変更やリノベーションに対応させたスケルトン・インフィルの実現を可能としました。

■ 鉄骨造と同等の柱割リスケルトンを実現



■ 建築事例



施工例：リパブル・フットボール・センター・川崎
建築設計：山代悟+ビルディングランドスケープ
撮影：新良太

■ JWOOD150幅&140Eシリーズで、「大スパン、大架構」を実現

6mを超える大スパン、2層を貫く大きな立体空間バリューム(立体架構)を木造で実現するためには、高い曲げ剛性を持つ大きな梁断面や座屈しにくく、高耐力の大きな断面、高い曲げヤング係数の部材が必要です。一般的に大断面部材は受注生産品が多く高価となり木造で建築するメリットが半減しがちです。当社は幅150、140Eの高ヤング部材をレギュラーでラインナップしているためコスト面での制約を受けません。



JWOOD150幅&140E材
施工例：広島県廿日市市
まちの駅ADOA大野

■ B種LVLパネル柱が、壁の少ない開放的な木造大空間を実現

B種LVLとは一定量の直交層を配置したLVLです。これにより、反りにくく寸法安定性に優れた高強度部材とすることができます。

B種LVLパネル柱の必要最小限の配置で、開放感のある大空間を実現可能です。



B種LVL
施工例：ウッドワンプラザ金沢

労働生産性向上の実現

基本的な考え方

建築現場における職人不足などの課題が深刻化すると予測されています。ウッドワンでは「木の魅力を活かし、新しい木の文化を創造する」を理念として商品を創り続けてきました。木と対話することで生まれた商品を通じて、さまざまな社会課題の解決を目指すとともに、社会の発展に貢献していきます。

大工人数の減少をはじめとする社会課題への取り組み

国内の大工人数は減少が続き*、1985年には約81万人でしたが、2015年には半数以下の約35万人に、2040年には13万人にまで減少する見込みです。さらに、その約4割を60歳以上が占めており、深刻な職人不足に陥っています。こうした状況から建築業界では、職人不足による工期遅れ、コスト高騰が発生し社会課題となっています。

当社では、将来の職人の減少を見据え、35年以上にわたり現場の職人の声を聴き、省施工商品の開発、構造設計を見直すことで労務工数を効率化する省施工システムの研究・提案を行ってきました。こうした活動を通して、社会課題の解決に貢献していきます。

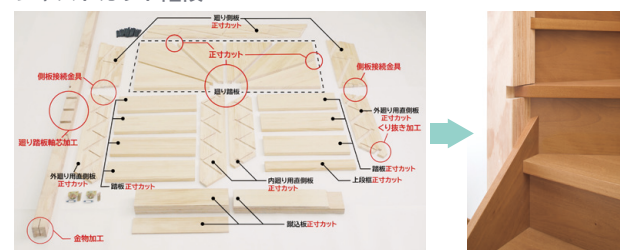
※大工人数の実績は国勢調査、予測は野村総合研究所による。

①省施工商品の開発

製造段階でほぼ全ての部材を正寸にプレカットし、さらにウッドワン独自の簡単施工ができる特殊技術を組み入れた「ジャストカット階段」や「丸棒手摺ジャストカットシステム」などの商品・サービスを展開しています。現場カットの必要がないジャストカットされた商品は、作業効率の向上と品質の均一性が保たれるというメリットのほか、現場での残材がなくなることで地球環境にも優しい商品です。そのほかにも多数の省施工商品の開発に取り組んでおり、各商品は「省施工カタログ」にまとめて皆様へご提供しています。

①省施工商品の開発

ジャストカット階段



踏板や側板の接続部をプレカットしたことで、現場では差し込むだけの簡単施工が実現。センター柱も欠き込み加工済みで納品できます。

ジャストカット手すり



手すりは図面通りにカットされた上、取り付け箇所がわかるようナンバリングされています。

ブラケットも必要個数だけを同梱。

ブラケットの仮固定ビス取り付け位置が踏面と壁面からの寸法で書かれた図面。

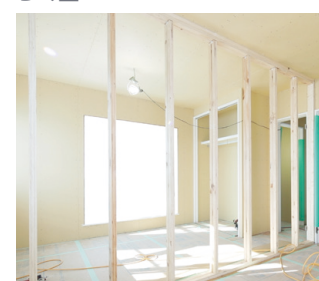
階段に合わせて丸棒手摺をジャストサイズにカット。カットするだけでなく、現場に合わせた金具位置の図面も提供することで作業を効率化しています。

②構造設計の見直しによる省施工への取り組み

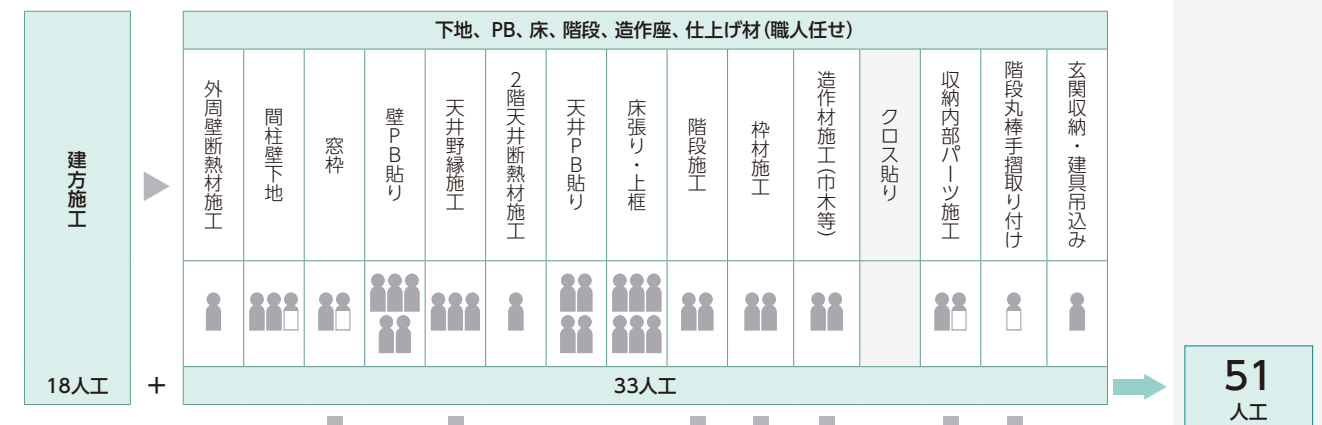
収納下地パネル



らく壁



一般的な工程の事例



省施工部材活用の事例



②構造設計の見直しによる省施工への取り組み

■スケルトン設計による省施工提案

当社では、「スケルトン設計の考え方に基づいた柱の配置」により、空間を広くとり、後から間仕切りを設置する、ウッドワンオリジナルの内装省施工システムをご案内しています。

床や天井の施工効率化を図るだけでなく、当社のオリジナルの間仕切り部材を開発することで、造作壁の施工の効率化までも可能となります。これは、内装建材から構造材までを取り扱う当社だからこそできるご提案です。

一般的な間仕切りの区画だと

9区画



天井野縁区画平面図

天井床先行・後間仕切りの施工により大空間にすることで

5区画!



省施工提案の天井野縁区画平面図

“柱配置を変える”
ことにより…

①
5.5人
効率化

構造設計
の見直し
による
省施工提案

②
4.5人
効率化

①+②を
合わせると
10人
効率化

41
人



挑み、成長できる組織づくり

基本的な考え方

ウッドワンは全ての従業員とその家族が心身ともに健康であり、多様な価値観が尊重され、その能力を十分に発揮できる企業を目指しています。持続的な価値向上には従業員の成長とスキルアップが重要と考え、社は「挑む」の通り、やりがいを持って挑み、成長し続けられるよう取り組みます。

ワークライフバランス

従業員とその家族が心身ともに健康で充実した生活を送ることができるための取り組みをしています。

■ **次世代育成支援対策推進法 行動計画(令和7年3月21日から令和9年3月20日までの2年間)**
次世代育成支援対策推進法(次世代法)に則り、より働きやすい職場環境の構築を通じて多様な働き方の支援を図っています。

目標1

男性の子育て目的の休暇取得促進

▼

対策

①特別有給休暇制度の周知、取得率の向上
②子の誕生により男性社員が利用できる制度について、社内報で周知し利用を促す
③子の誕生により出生届の提出、扶養申請が発生した場合に、本人及び上司宛に育児休業に関する案内文を送付

目標2

育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復帰した社員に対するメンター制度の導入

▼

対策

①社員へのアンケート調査、ヒアリングの実施
②運用ルールの検討、メンターを選定
③運用ルールの決定、メンター研修の実施

ダイバーシティ＆インクルージョン

■ **女性活躍推進法 行動計画(令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間)**
女性活躍を推進し、個性と能力を十分に発揮できる雇用環境の整備に取り組んでいます。

目標1

男女別の再雇用または中途採用の実績数10% UP

▼

対策

①課題の分析
②中途採用の実施
③採用者のフォローアップと課題分析、継続雇用となる人員配置の検討と人材育成の実施
④成功モデルケースの水平展開検討

目標2

所定外労働時間を10%以上削減

▼

対策

①各部門における問題点の検討及び研修の実施
②月間平均所定外労働時間16.3時間から10%以上の段階的な削減

健康リスクへの対策

ウッドワンは生活習慣病およびメンタルヘルス対策、感染症対策等を行い、作業能率の低下および労働力の損失を防止し、組織全体の活性化に取り組んでいます。

■ **健康管理体制**
従業員健康管理システムを導入し、従業員の健康管理、効果的な健康施策の検討に役立てています。
また産業医、保健師、各地の衛生管理者、安全衛生推進者が連携し、従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。

■ **生活習慣病対策**
健康診断の結果をもとに産業医や保健師による保健指導を実施、二次検査が必要な場合には受診勧奨を行うとともに、受診にかかる費用補助を行っています。

■ **メンタルヘルス対策**
メンタルヘルスに関する方針決定機関として、総務人事部長を委員長とし、産業医を含めた「メンタルヘルス委員会」を設け、ストレスの予防・緩和、およびメンタルヘルス不調の早期発見と改善に向けた取り組みを実施しています。

年に一度全社員へのストレスチェックを推奨・実施しており、ストレスチェックの結果は、職場環境の改善、社内施策への活用に使われています。また、高ストレス者への医師面接等を通じたフォローを行っています。

■ **感染症対策**
感染症に関する多様なリスクを鑑み、海外出向者および帯同者へは、当該地域のリスク状況を検討し、必要に応じた予防接種を会社負担で実施しています。
インフルエンザについては、職場での集団感染予防を目的に、インフルエンザ予防接種の費用補助および職場での集団接種体制を設けています。

■ **健康に関する相談窓口の設置**
産業医・保健師による相談体制を整備しています。対面面談やオンライン面談の他、メールや電話による相談に応じています。

各目標のマネジメント(単体)

社会面における重要課題の達成のため、以下の評価指標を定めて進捗管理を行う。

指標及び目標						
指標	単位	定性目標	数値目標 (2030年)	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)
有給取得率	%	ワークライフバランスを実現させる	70	58.1	58.3	64.9
従業員の男女の賃金の差異	%	男女の賃金格差をなくす	80	73.7	73.3	74.4
男性労働者の育児休業取得率	%	ダイバーシティ＆インクルージョンを実現させる	85	57.1	83.3	68.7
女性管理職比率	%	男女に関係なく、優秀な人材を管理職に登用する	10	2.1	2.2	1.7

人的資本戦略 ーウッドワンを支える人づくりー

ウッドワンでは、人材を最も重要な経営課題であると認識しています。事業の新たな成長を促し、さらなる企業価値向上の原動力となるのは従業員一人ひとりの「プロフェッショナルなスキルと挑戦力」にあります。そこで人材とそれを育む組織風土を強靱化するため、2023年に人事制度を見直し、新たな人材育成を目指した人づくりと組織づくりの改革を行いました。

■ 人材育成の取り組み

当社は、人材ビジョンを「木と人を観る力・活かす力で、独創的な新市場を創り続け、『木のぬくもりと豊かな暮らし』を世界の人々に提供し続けるプロフェッショナル人材」と定義づけ、人事ポリシーを「成果・組織貢献に報いる仕組みを設け、各人と当社の成長のためにチャレンジする行動力のある人材を生み出す」と定めています。従業員一人ひとりの自主自律を軸に、各人の成長につながり、また、当社の成長戦略を実践することのできる人材育成を目指しています。

■ 人事制度改革の推進

従業員とのコミュニケーションを図り、従業員の能力開発や組織全体を強化するための社内環境整備面での取り組みとして人事制度の運用を見直し、2023年4月より人事制度を改正し、運用を開始しています。

また、この人事制度は女性従業員の仕事と育児等の両立支援に係る育児休暇、時短勤務、職場復帰や、男性従業員による育児休暇の各種制度と併せて、女性・若手の活躍、シニア従業員等高齢者の活躍にも対応できるものとなっています。さらに変化の激しい市場環境に対応し、スピード感をもって事業を創造できるスペシャリストの活用を強化するための専門職制度等の仕組みも導入しています。

■ 社内環境整備に関する指標と目標

当社グループでは、人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針及び社内環境整備において、以下の指標と目標を掲げています。定量的な目標設定については重要な経営課題と認識し、早期に対応できるよう取り組んでいきます。

参照 P.36 各目標のマネジメント 指標及び目標

「第三の創業」に向けて

■ 人事制度改正の目的

新人事制度は、現在の当社のビジネスモデルや働き方改革に合わない箇所の見直しを行い、次世代を担う若者やシニアの従業員にも活躍しやすい場を提供する制度の設計を付加したものです。改正にあたっては、「第三の創業」の達成を基盤整備の面からバックアップすることを目的としており、経営戦略を実行できる組織・人材づくりにつなげていきます。

新人事制度は育成・評価・報酬の3つの方針の下、職責に応じて細かく要件を設定し、人事委員会での審査によって評価を決定しています。

・ 達成方針

従業員一人ひとりの自主独立を軸に、各人の成長につながる育成を目指す。

・ 評価方針

一人ひとりの成果・成果の最大化に向けた行動、組

織貢献を軸に各人の成果を反映したわかりやすい評価を目指す。

・ 報酬方針

一人ひとりの成果・組織貢献・チャレンジを軸に、各人の成果・努力・自己成長に報いる処遇を目指す。

■ 人事評価制度

人事評価においては管理職(マネージャー)・専門職(スペシャリスト)・非管理職(ジェネラリスト)ごとに等級・目標を細かく設定し、目標に対して行動した過程と成果を評価しています。目標は業務単位、組織目標単位、全社的な領域である経営戦略の3段階で設定され、それぞれの段階でのPDCAを動かすことで全社戦略の連鎖性を強化しています。

・ マネージャーライセンス制度

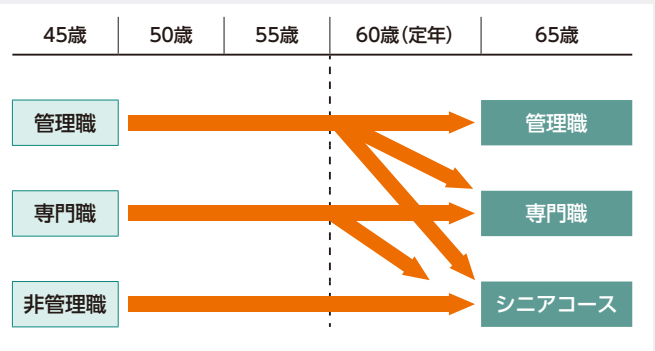
今後の経営を担う人材を育成することは、当社の成長に欠かせない仕組みです。①自ら考え行動することができる人材、②社外のどこでも通用するプロ人材、③当社のDNAを継承できる人材、④事業を任せられる経営幹部人材、の育成について積極的に取り組んでいます。

そのひとつとして、人事制度ではマネージャーライ

センス制度を取り入れています。マネージャーライセンスは職責の大きさとマネージャーの力量のギャップを少なくするため、ジョブサイズによる任用に加え、マネージャーライセンス及び上級マネージャーライセンスを取得していることを必須条件とします。マネージャーライセンスを取得する従業員は、マネジメント研修を終了したのち適性検査、論文でのプレゼンテーションを経て人事委員会で審査し決定されます。

・ シニア制度

当社では、60歳定年を迎えたあともシニア従業員として活躍いただけるよう、再雇用の道を拓いています。等級と評価に応じて再雇用のコースを振り分け、再雇用後の役割を決定することで、本人の希望と会社側の判断がマッチした無理のない活躍の場を提供しています。



ダイバーシティ 女性リーダー座談会

家族の支え、企業・社会の制度的支援、そして柔軟な働き方によって、人生のイベントを乗り越え活躍の場を広げる女性リーダーたち



商品企画開発部
商品企画室 係長
N・H



営業本部ショールーム
営業企画課リーダー
R・I



設備発電室 設備保全課
機械保全係 担当係長
N・K

ウッドワンではダイバーシティ実現に向けた取り組みの一環として「女性活躍推進」や「次世代リーダー育成、キャリア支援」などさまざまな制度を整備してきました。今回は、職場の女性リーダー 3名に現状の課題や目標と女性活躍のさらなる基盤強化について語って頂きました。

出産、育児というイベントを経て職場復帰を果たした現在

N・K：私は2005年に入社し、最初は収納システム工場（現在の収納工場製造1課）の事業管理課という部署で、主に工場が使用する材料などの発注や購買入力等、総務・経理関係の社内業務全般を行っていました。途中で産休と育休を1年2カ月取得させて頂き、復帰後は設備発電室に異動して現在に至っています。

設備発電室の中には、設備発電課と設備保全課があり、両方の総務・経理関係の社内業務全般を担当しています。

N・H：私は2009年入社で営業所からのスタートでした。名古屋支店で商品の見積もり・受発注、返品申請や

クレーム処理、営業同行しての商品提案や勉強会などを幅広く教えて頂きました。その後名古屋ショールームで接客と見積業務に携わったのち、商品企画室に異動してからは、キッチン・洗面を中心とした水回り商品の企画・開発を中心に仕事をさせて頂いています。

結婚を機に、グループ会社の㈱ベルキッチンに出向しました。商品の設計や品質管理関連、工場での試作などに携わって、2022年に古巣の商品企画室に戻ってきました。昨年産休・育休を取得し、2025年4月末に育休からの復帰直後で毎日慌ただしく過ごしています。

R・I：私は2015年入社で、大阪のショールームスタッフとして、主に住設商品や建材商品の接客をしていました。接客や見積もりの傍ら日々、接客スキルの向上を目

指し、自社商品の知識を深めるとともに、他メーカーの商品情報の収集等を行ったり、営業職と連携を取りながら業務をしていました。

その後、ショールーム営業企画課に異動になって6年、その間2回出産を経験して、合わせて約2年半ほど産休・育休を取得させて頂きました。ショールーム営業企画課では、ショールーム運営の改善やスタッフの教育や接客研修など、社員教育が中心の業務をしています。

行政支援とも連携したワークライフバランスの充実を

N・K：社会的にワークライフバランスというものが広く周知されて、ウッドワンでも制度をしっかりと運用していると思います。未就学児童を抱えた女性社員に対する職場の空気も温かくて、そういう意味ではいい職場環境が整っていると感じますね。

R・I：私は二人の子どもが保育園で交互に風邪をもらってきてしまうので、復帰後すぐは一人が治っても片方が発熱するなど毎週のように保育園からの呼び出しを受けていました。子どもの病気やケガで休んだり予定変更をすると業務が滞ってしまうのですが、職場の先輩や上司と日々情報共有をすることでフォロー頂いており、とても助けられています。

N・K：私は子どもが三つ子だったこともあり、頻繁に誰かが発熱や体調不良になるので病児保育を使っていました。病児保育は行政上の制度ですが、会社の有休の上限もあるので、仕事を続けるためには、ほぼ病児保育に頼らざるを得なかった。今はもう小学生なので急な休みというのはかなり減りましたが、保育園に通っているときは、保育園から会社へ電話がかかる度に恐怖でしたね。

N・H：ウッドワンには子の看護等休暇^{*1}がありますね。

N・K：色々な制度がありますよね。当時は有休の範囲内で何とか頑張ろうと思っていて、有休残数とにらめっこの毎日でした。

N・H：私の場合、初めての育休から復帰したてなので、皆さんが話されたことが今リアルタイムな状態です。N・Kさんは三つ子で、うちは双子なので大変さは身に染みてわかります（笑）。廿日市市の広報誌で取材されていた記事を読みましたが、旦那さんも育休を1年近く取

られたのですよね。

N・K：三つ子の育児は一人では手が足らず、夫には8カ月育休を取ってもらいました。

R・I：ウッドワンにも「男性の育児休業制度」がありますが、営業や管理職などの方々にとっては、なかなか取得しづらい印象があります。実際、私の夫もウッドワンで営業をしており、今回は育休の取得はしませんでした。できるだけ早く帰宅できるように配慮頂きました。部門に関係なく、誰もが取得しやすい職場体制が整うことで、さらに働きやすい環境になるのではと感じています。

N・H：会社のワークライフバランスとして育児や看護、介護を抱える社員にこんな制度があったらいいなと思うことのひとつは、有休を1時間単位で取れたらもっとコントロールできるのではないかと思います。当社の場合、有休取得は半日が全日かのどちらかでしか取れません。急なお迎えなどで退社1時間前に早退するだけでも（有給で休暇を取得したい場合は）制度上は半日休暇になるので、時間単位の休暇として細かく計算できると、限られた有休日数でも大事に消化できると思います。

（※補足：「子の看護等休暇」は時間単位での取得が可能です）

R・I：私も現在子どもの通院で、半日休みを何度も取得しており、年間の上限を計算しながらなので、その制度があればとても助かります。

N・H：会社にもよると思いますが、時間単位の休暇が取れる、急な看護がある日はテレワークを認めて頂ける、そういう融通の利く部分が増えたら、ある程度落ち着いて仕事と育児に集中できる気がします。N・Kさんは行政が支援する病児保育を使っておられたとおっしゃいましたが、私も病児保育は登録しています。まだ使ったことはありませんが、双子を抱えて働く私も、保育園児を二人育てるR・Iさんもしつ必要になるかわからない、そういう緊張感の中に常にいます。会社の制度上どうしても不足する部分は、国や自治体の支援にどのようなものがあるかを調べて有効に使っていくことでやりくりを考えています。

R・I：私もそう思いますね。

N・H：担当の助産師さんから教えてもらいましたが、こども家庭庁で「ベビーシッター券」^{*2}というものを発行していて、企業が登録していれば社員が使えるそうです。その事業を使えるようになると、社員が費用の持ち出しをかなり抑えられてベビーシッターを利用できます

し、そのシッターさんが病児保育可能であれば、在宅保育もしてもらえるなど、さまざまな支援が可能だそうです。

当社の場合、育休復帰前に本社に確認したら、現時点では未登録だったのですが、幸い夫の勤務先がこの春からそれに登録していたので、準備ができました。当社もワークライフバランスをさらに充実させていく一環として登録してくれたら、小さな子どものいる親でも仕事と家庭を両立しながら責任ある立場で働くという選択肢は広がるのかなという想いはあります。

N・K: ウッドワンでもぜひ取り入れてほしいですね。

N・H: 当社も育児中の女性社員のフォローアップ制度が整ってきているとは思いますが、ただ、有休の使い方でも、子の看護等休暇でも、女性が働きやすいようにというよりは、性別関係なく、男性社員も同じように取得できることが、最適解ではないかと。

R・I: そうですね。女性だからではなく、働く親にとって、フルタイム勤務は非常に過酷ではないかと感じています。仕事をしながら、保育園の送迎、家事、育児と一日の中でやるべきことが山積みです。私たちの後に続く世代の親たちが、もう少し余裕をもって仕事と育児を両立できる環境になってほしいと思います。

次世代リーダーとしての課題と 目指す方向性

N・H: 出産、育休を終えて仕事に復帰して、最近、ようやく以前のように仕事が軌道に乗り始めようとしている



PROFILE R・I

役職は営業本部ショールーム営業企画課リーダー
2015年入社。営業本部 西日本営業部 ウッドワンプラザ大阪に配属。
2018年からショールーム営業企画課のエリアトレーナーとなり、
2023年に現在の役職へ。

中で、夕方からのミーティングなど、なかなか参加が難しい場合があります。職場の理解はありがたいのですが、そういう場面が続くほど、仕事で置いてきぼりになってしまうという焦りがつのります。もちろん自分都合だけで会議の時間を決められませんから、育児と仕事との兼ね合いが難しいなと感じ始めています。

N・K: 子どもたちが小学生になって少し子育てに余裕が出てくると、今度は自分の仕事やスキルアップに対する不安のようなものが出てきますね。私の部署は事務が私一人でほかには現場勤務の方だけなので代わりに業務を頼める人はいません。そのため子どもの急な通院やお迎えなどでは夫と協力するのですが、先日子どもが体調不良のときに、夫も私も休めず、私の母も仕事で、最終手段で父に頼みました。一家総動員です(笑)。

理解ある職場環境とはいえ、周囲への負担などを考えると申し訳なさがどうしても積もっていく。ですから例えば、部署は違ってフォローし合える社内サポートネットワークのようなシステムを作れたら、精神的に少し楽だなと思うことがあります。人材の多能工化(マルチスキル化)などを目指していきたいですね。

R・I: そういうときに相互フォローできる仕組みがあるだけで精神的なゆとりが生まれますね。

N・K: これから出産・育児を控えた社員のためにも、社内横断的なサポートシステムが確立するといいですね。業務内容にもよりますが例えば、突発的な看護が発生したらその日だけでもリモートに切り替えられる環境、システムがあると助かるのではないかと思います。

R・I: 私の場合、教育や研修を担う立場として学びたいことは多くありますが、子どもがまだ幼いため、仕事のスキルアップに充てられる時間を確保するのが難しい状況です。

N・K: 先日会社から「マネジメント能力養成通信講座」の受講生募集の案内がありました。これはリーダーを対象とした講座で、汎用的なマネジメントスキルを学ぶための実践的な教育を主眼としたものです。勉強してスキルアップにつなげたいという気持ちはありますが、まだそこまで余裕がなくて参加できずにいます。

会社のために、マネジメントスキルだけでなく業務知識、例えばバイオマス発電や電力の制度についてもっと学びたいし、それが私の課題でもあります。今は子どもとの時間を大事にしたいので、もう少し子どもが育っ



PROFILE N・H

役職は商品企画室 係長
2009年入社。名古屋支店、名古屋ショールームを経て2012年に営業本部商品企画室(当時)へ。2019年よりグループ企業である株式会社ベルキッチンに転出。その後、2022年より転出から戻り、現在の役職へ。

て自分の時間を取れるようになってから挑戦しても遅くはないと考えています。

R・I: 1年でも環境は変化していくので、私も復帰後まだ数カ月、まずは育休を頂いていた期間に起きたことなどを把握する必要があると思っています。より効率的な新人の研修や指導の仕方を考えたり、基本である日々の業務のスキルアップをしっかりとやりたいですね。もちろん将来的には、そのときの環境次第で自分に必要なスキルアップはしていきたいと思っています。

子どもたちを安心安全な ウッドワンの空間で育てたい

R・I: これはショールームの現場感覚ですが、やはり子どものいるご家庭ならシートの床よりも無垢の床のほうが自信をもってお勧めできます。お掃除面でも、子どもがはいはいしたり、いろいろなところに手が届き始めると、シートの床はほこりが舞うのでふと子どもの手が汚れていると気づくことがあります。その点、無垢だとべたつきが少なかったり、ほこりが舞いにくく、静電気が起こりにくいなど実感するようになりました。

子どもは家の中でもよく転びますよね。シートの床や硬い床と違い、足元に優しい無垢材の「ピノアース」※3は、万が一転んでも安心感があります。私自身がそう感じているので、お客様にも自信をもってお勧めでき、より実体験に沿って説明できるようになったなと感じますね。育休から復帰して、あらためてウッドワンの商品は

子どもと暮らしやすい優しい商品、化学物質を減らした安心安全で環境にも対応した商品が多くて、子育て世代に訴求できる強みを感じました。

N・H: 商品企画開発部として伺っていても貴重なご意見です！

R・I: 私の個人的な意見ですが、いつか無垢材でおまごとのキッチンセットを作ってほしいというのが切実な願いだったりします(笑)。実は友人宅にウッドワンの無垢の木のキッチン「スイージー」を入れてくれたのですが、家を建てる時に使った床や柱の残りを使ってDIYで木のおまごとのキッチンを作ったそうです。お子さんの名前とスイージーを掛け合わせて「ツムジー」と可愛い名前がついていました。子どもは大人の真似事が好きだと思うので親も子どももウッドワンのキッチンと似た雰囲気のおまごとのキッチンで、楽しく一緒に料理ができる姿は素敵だなと感じました。もっと無垢のキッチン「スイージー」に愛着をもって頂けると思うので、いつか子ども向けのおまごとのキッチンを作ってほしいなと思っています。

N・H: 本当の意味で親にも子どもにも心地よい時間と暮らしを提供することを目指して、キッチンや木質建材を無垢材で用意できる当社だからこそ、できることがあると思いますから、今後取り組んでいきたいですね。



PROFILE N・K

役職は機械保全係 係長
2005年入社。収納システム工場製造1課に配属。2016年に本社製造部 設備発電室 設備発電課(現在の設備保全課)に異動し、2024年に現在の役職へ。

- ※1 子の看護等休暇：小学校3年生修了までの子を養育する労働者が取得できる休暇(育児・介護休業法)
- ※2 ベビーシッター券：子ども家庭庁による企業主導型ベビーシッター利用支援事業に承認事業主として登録した企業が従業員に配布する券で、ベビーシッターを利用した際に使用できる。
- ※3 ピノアース：ニュージーランドの森でウッドワンが育てたニュージーパイン®材。そのままでは活用の難しい幅の狭い材もまっすぐな木目を活かした意匠性の高い床材として余すことなく使いきっている。



ガバナンス
Governance

公正かつ健全な事業活動の継続

基本的な考え方

ウッドワンでは、高い企業倫理の育成と健全な企業風土の醸成を図るため、各種規程やルールを整備し、当社監査役、内部監査室及び関係部署と連携してこれらを運用・推進しています。

コーポレート・ガバナンス

経営のチェック機能としてのコーポレート・ガバナンスを強化するとともに、当社の企業理念を実践していくため、経営に対する考え方、仕事への取り組み姿勢、判断の基準等を整備し経営トップを含めた全従業員の日々の規範とし、周知徹底しています。今後さらに高い企業倫理の育成と健全な企業風土の醸成に努め、この規範等の充実、整備を進めていく方針です。

■ コーポレート・ガバナンス体制

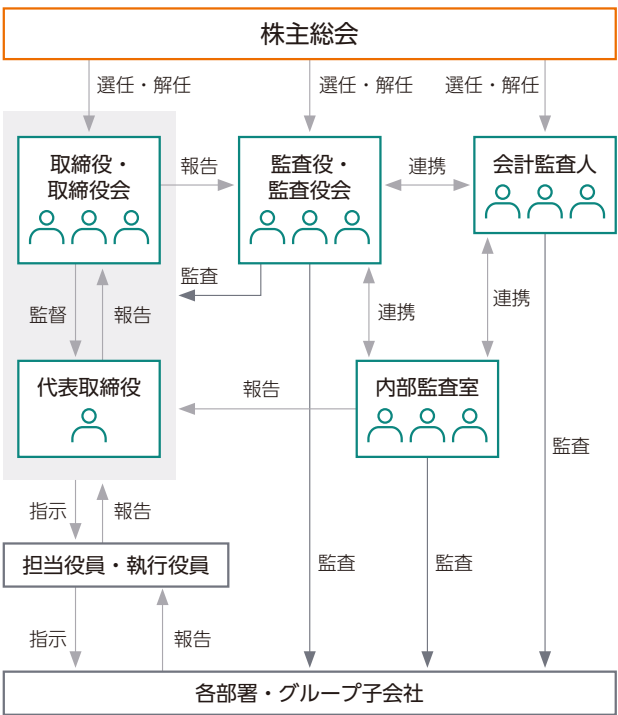
当社は、監査役制度を採用しております。4名の監査役(うち社外監査役2名)により、取締役及び執行役員について厳正な監視を行っています。

当社取締役会は2025年6月25日現在12名(うち社外取締役2名)の取締役で構成され、重要な業務執行の決定及び取締役の職務の執行状況の監督を行うため、原則月1回以上の定例の当社取締役会を開催しています。

また、経営効率を向上させ、職務の執行を効率的かつ機動的に行うために、関係取締役及び関係各部署の幹部をメンバーとする経営統括会議を原則毎週開催しています。

なお、業務の有効性、効率性を検証するため、内部監査室が、監査役、会計監査人及び関係部署と連携して定期的に各部門の監査を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



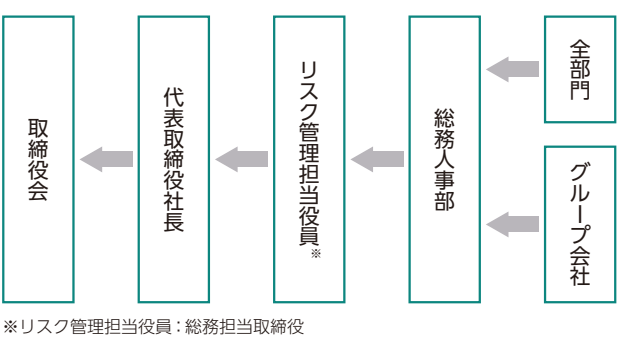
リスクマネジメント

企業の継続的な価値向上を図るためには、社会的責任を果たし、社会的信用を確保することで、経営方針の実現を阻害するリスクを最大限排除することが重要であると考えています。当社ではあらかじめ事業や投資家の判断に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクの評価を行い、想定される重大リスクを抽出しています。抽出されたリスクは、関連する部門、グループ会社と連携して未然に防ぐことのできる仕組みづくりに努めています。

■ リスクマネジメント体制

当社は、リスク管理を推進するため、「リスク管理規程」に従いリスク管理担当役員を置いています。リスク管理担当役員は、総務担当取締役がこれにあたり、総務人事部が中心となり全社的なリスク管理体制の構築、運営、リスク管理に関する内部監査の実施等を行っています。各部門においては、顕在的リスク及び潜在的リスクの検証を行い、リスク現実化の未然防止策及びリスク現実化の際の対応策等を策定しています。

リスクマネジメント体制図



コンプライアンス

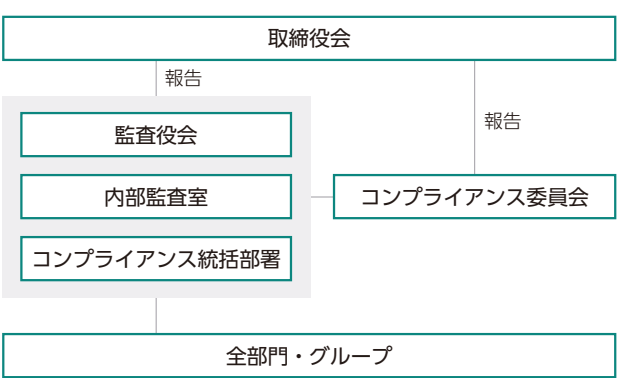
「法律違反や倫理義務に反する行為は行わない、行わせない」との方針から、「コンプライアンス基本規程」「コンプライアンス・マニュアル」「コンプライアンス運用細則」を定め、これらを経営の基本と位置付けています。グループ全従業員に浸透させ、法令や社会的ルールなどを遵守し、公正・透明な行動を推進する企業文化の醸成に取り組んでいます。

■ コンプライアンス推進体制と内部通報制度

コンプライアンス統括部署では、年に1回、コンプライアンスチェックを全部署に対して実施するほか、法令、社会的ルール・マナー等に違反している事案がないか情報収集し、問題となる可能性のある事案があれば、関係部署で情報共有を行います。

疑わしい事案や社会的ルール・マナー等に抵触する事案が発生した場合は社内通達を行い周知しています。必要に応じて総務人事部長を議長とするコンプライアンス委員会が招集され懲戒処分を決定をします。また、内部監査室において監査の過程で問題となる可能性を認識した場合、監査役、コンプライアンス統括部署とその他関係部署で情報を共有し連携しています。組織的または個人的な法令違反、社内規程違反、重大な企業倫理違反に関する相談または通報は、総務人事部、内部監査室内に設置された相談・通報窓口において受け付け、「内部通報規程」に基づき、適正に制度を運用しています。

コンプライアンス推進体制図



環境マネジメントシステム

持続可能な社会の実現に貢献するために、計画・実行・監査・見直しのPDCAサイクルを整え、環境経営を推進しています。

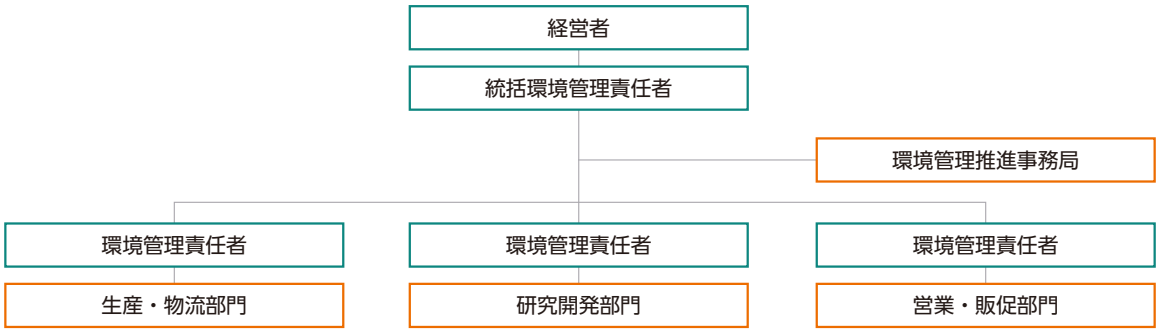
組織体制

■ 環境マネジメント体制の構築

当社では、環境保全活動を継続的に実施し、環境パフォーマンスを改善するために、環境マネジメント組織を構築し、体制を整えています。各部門に環境管理責任者を置き、活動の進捗状況を管理し、その結果を、統括

環境管理責任者に報告しています。統括環境管理責任者は状況を踏まえて検討し、環境管理責任者に改善すべき点を指示したり、定期的に統括総合マネジメント評価会議を実施することによって、環境保全活動のスパイラルアップを図っています。

環境マネジメント組織図



ISO14001取得の状況

■ ISO監査

環境マネジメントシステム「ISO14001」を2001年4月に認証取得し、全社において環境保全活動の取り組みを実施してきました。2024年度は、ISO統合(品質／環境)マネジメントシステムの定期監査を受審し、引き続き認証が有効であると認められました。



認証済みISOロゴ
※一部間接部門を除く全事業所で取得

■ 環境監査

環境活動における環境マネジメントシステムの定着・運用・維持を目的に、全サイトの統合(品質／環境)内部監査を実施しています。事業所間の監査のほか、ISO推進事務局の監査員による監査を計画的に行っています。監査にあたっては独自のチェックリストを監査員に配付・活用して精度を高めています。監査結果は、全社にその内容を通知して、類似する問題の改善を水平展開しています。

環境教育

■ 新入社員研修

全社で環境経営を実践していくために定期的な教育や啓蒙活動を実施しています。

新入社員研修において、ウッドワンの経営理念と環境保全活動の関連など、環境に関する基本的な知識を習得するためのプログラムを盛り込んでいるほか、各サイトにおいては環境に関する規程類の改正ごとに教育を行っています。



新入社員研修

規制遵守の状況

■ 法規制の遵守

個々の事業所では環境法規制一覧表等を作成し、遵守しなくてはならない環境法規を一目でわかるようにしています。また、環境管理推進事務局では、環境情報の収集に努め、改正された法令について速やかに各事業所に伝達しています。さらに、各事業所でも条例・協定等を確認し、環境法規制の更新を図り、法規制遵守に努めています。この結果、直近24年間に於いて、法令・条例等の違反なく活動を進めています。

直近 24 年間の環境法令・条例違反件数

0 件

緊急時への対応

■ 漏洩事故の未然防止

各事業所は、漏洩事故など万一の緊急事態に備えて、作業手順書を整備し、日常的な対応状況をチェックシートによりチェックするとともに、定期的な手順書の評価・見直し・改善を実施しています。

特に、各事業所の塗装工程から発生する溶剤の廃液は、万一事故が発生した場合、土壌汚染や水質汚濁の原因となります。そのため、密閉できるドラム缶に集め、転倒・漏洩防止策を施しています。さらに、これら廃棄物の保管してある場所では、オイルフェンス、土のうなどの備品類を整備し、また、たとえ発見が遅れても海に流出しないように海との境に漏洩防止の壁を設置するなど、事業所外へ廃液が流出しないための未然防止策を実施しています。

■ 定期的な防災訓練の実施

当社では過去の工場火災を教訓に、火災を起こした5月16日を「ウッドワン防災の日」と定め、全事業所で毎年一斉に防災訓練を行い、防災意識の向上に努めています。



防災訓練



消火器による初期消火訓練

事業活動にともなう環境負荷低減のための取り組み

省エネルギーや省資源など、生産や販売などの事業活動にともなう環境負荷の低減に努めています。

環境目標と実績

2024年度は2023年度をベンチマークとして環境目標を設定しています。環境に配慮した製品開発を目的に、PRTR対象物質の対前年度比で1%削減を目標に活動した結果、8.7%減少と目標を達成できました。

使用電力量については対前年比で原単位1%削減を目標に活動した結果、1.0%減少と目標を達成することができました。

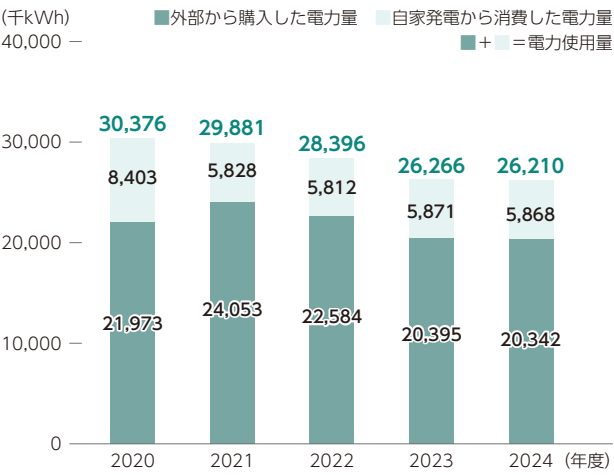
環境目的	2024年度目標	実績
環境に配慮した製品開発	PRTR対象物質 2023年度比1%削減	2024年度目標達成 (8.7%減少)
環境負荷の低減	使用電力2023年度比 原単位1%削減	2024年度目標達成 (1.0%減少)

使用電力量の削減

当社では、特に生産工程で電力を多く使用しており、省エネが重要な課題となっています。このため、生産工程におけるロスの改善や、電力消費量の多い集塵機を集約し稼働台数の削減およびコンプレッサーを省エネタイプに変更するなどの対策を実施し、使用電力量の削減に努めています。

参照 P.23 重要課題1「環境会計」

電力使用量の推移（直近5年）



事業者クラス分け評価制度

資源エネルギー庁の管轄する、エネルギー定期報告書による事業者クラス分け評価制度において、2024年度は「省エネが優良な事業者」である「Sクラス」の評価を受けました。Sクラス評価を受けるためには、過去5年間でエネルギー効率を1%以上改善、あるいは業界ごとに設定されたエネルギー効率の基準（ベンチマーク）を達成する必要があり、当社としてはバイオマス発電による再生エネルギー生産に加え、生産活動における使用電力の削減による取り組みが評価されました。

有害物質・化学物質の管理

生産活動にともなう環境負荷の発生を最小限にするために、大気や水質などの汚染予防活動を実施しています。そこで、まず各事業所の実態を把握するために、環境側面を抽出し、社内基準の環境リスク基準をもとに評価しています。評価の結果、環境影響が著しく大きいと判断された環境側面に対しては、目的と目標を設定して改善活動に取り組んでいます。また、作業手順書に落とし込み、その基準を遵守することにより、環境負荷の低減と汚染の未然防止に努めています。

■ 大気汚染防止の取り組み

2008年4月より、「廿日市桂公園測定局（一般局）」の開設にともない、本社のある廿日市地区において、光化学オキシダント^{※1}の緊急時発令が実施されることになりました。当社では、広島県環境対策室からの依頼を受け、大気汚染緊急時における排出ガス量等の削減に協力することになっています。

当社のバイオマス発電所から排出する大気汚染物質には、窒素酸化物、硫黄酸化物等があります。その中で、光化学オキシダントの原因となる窒素酸化物を主に削減することになります。SOx（硫黄酸化物）排出量、NOx（窒素酸化物）濃度ともに法規制値以下を遵守していますが、発令を受けて、さらに総量規制を敷き環境汚染の進行防止及び健康被害の発生防止に努めています。

■ 水質汚濁防止の取り組み

生産工場の多くは、海または河川に面しているために、工場排水がそのまま海に流れてしまうと海洋汚染や河川の水質汚濁につながります。従来、排水については自主基準を設けて管理してきましたが、工場から排水を一切流さなければ、水質の汚濁もなくなるため、排水ゼロを目指して活動してきました。現在では、工場から出る排水は、ボイラーの管理された排水とコンプレッサーのろ過された排水のみとなっています。また、万一の漏洩事故等の緊急事態に備えて作業手順書や監督官庁への連絡網も整備しています。今後も現状を維持管理し水質汚濁防止を図っていきます。



ろ過器

■ 化学物質の管理

PRTR法^{※2}の施行を受け、使用化学物質を管理し、排出量や移動量の届出をしています。

環境へ排出している物質で届出対象となった物質は、ジクロロメタンと酢酸ビニルでした。そのほかではホルムアルデヒドの使用量を359kg/年間で削減した結果、PRTRの届出が不要になるレベルまで低減できました。



化学物質の専用保管庫

届出対象物質

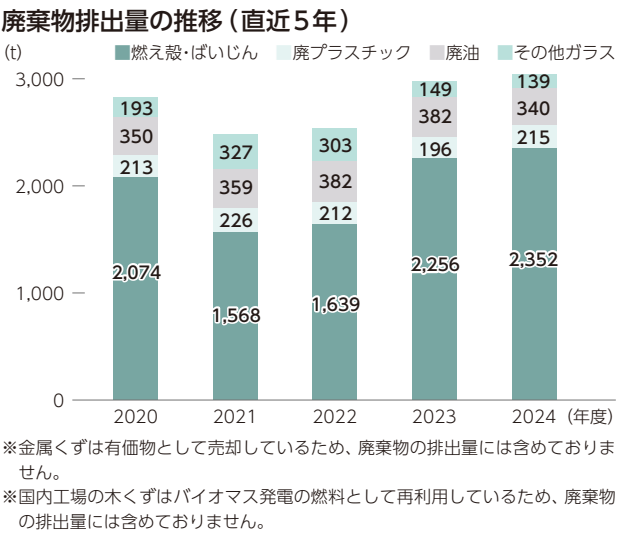
(単位：t)				
PRTR番号	化学物質名	使用量 (2022年)	使用量 (2023年)	使用量 (2024年)
186	ジクロロメタン	5.4	3.9	3.6
134	酢酸ビニル	2.4	1.8	1.5
411	ホルムアルデヒド	0.5	0.3	0.4
合計		8.3	6.0	5.5

※1 光化学オキシダント：工場の煙や自動車の排出ガスなどの大気中に排出された窒素酸化物や炭化水素が、太陽光線によって複雑な光化学反応を起こして作られるオゾン、PAN、アルデヒドなど酸化性物質の総称で、その約9割はオゾンです。光化学オキシダントによる大気汚染を光化学スモッグといいます。

※2 PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。第一種指定化学物質の排出量及び移動量が年間1t以上（特定第一種は0.5t以上）の事業者はその物質について国に届出をすることが義務付けられています。

廃棄物削減への取り組み

循環型社会の構築のためには、廃棄物の発生抑制、再使用、資源化の促進が必要です。ウッドワンでも廃棄物の削減の重要性を認識し、抑制する活動を行っています。それでも発生した廃棄物については、熱回収等でリサイクルに利用しています。引き続きリサイクル促進に取り組み、廃棄物の削減はもとより最終処分で有効活用できるように努めます。



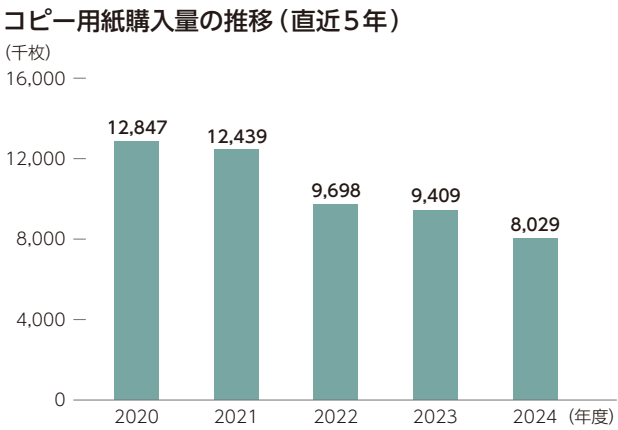
輸送時の環境負荷低減

● 排出ガスの削減

輸送手段としてはトラックが中心ですが、当社では環境への影響を考え、モーダルシフトを推進しています。具体的には、北海道向け、関東エリア向けの一部の輸送は船を利用しています。また、一部を鉄道コンテナへ変更するなど、環境負荷の低い輸送手段に転換しています。物流倉庫での作業においてはフォークリフトを軽油車からバッテリー車に変更することで社内でも環境負荷の低い運搬手段をとっています。また、積み山を一定にしたり、パレット枚数を減らしたりすることでトラック1台当たりの積載量を増やし、トラック台数の削減にも努めています。さらに、ドライバーの安全教育とともにアイドリングストップを励行しています。

ペーパーレス化の推進

ウッドワンは、資源保護、輸送時に発生するCO₂排出量の削減、廃棄物削減のためペーパーレス化を推進しています。ペーパーレスFAXへの切り替え、Web会議の活用、電子帳票システムの導入のほか、2022年には全営業部門の受発注業務の完全ペーパーレス化を実施しました。引き続き紙資源の一層の削減に努めます。



● 資源の有効活用

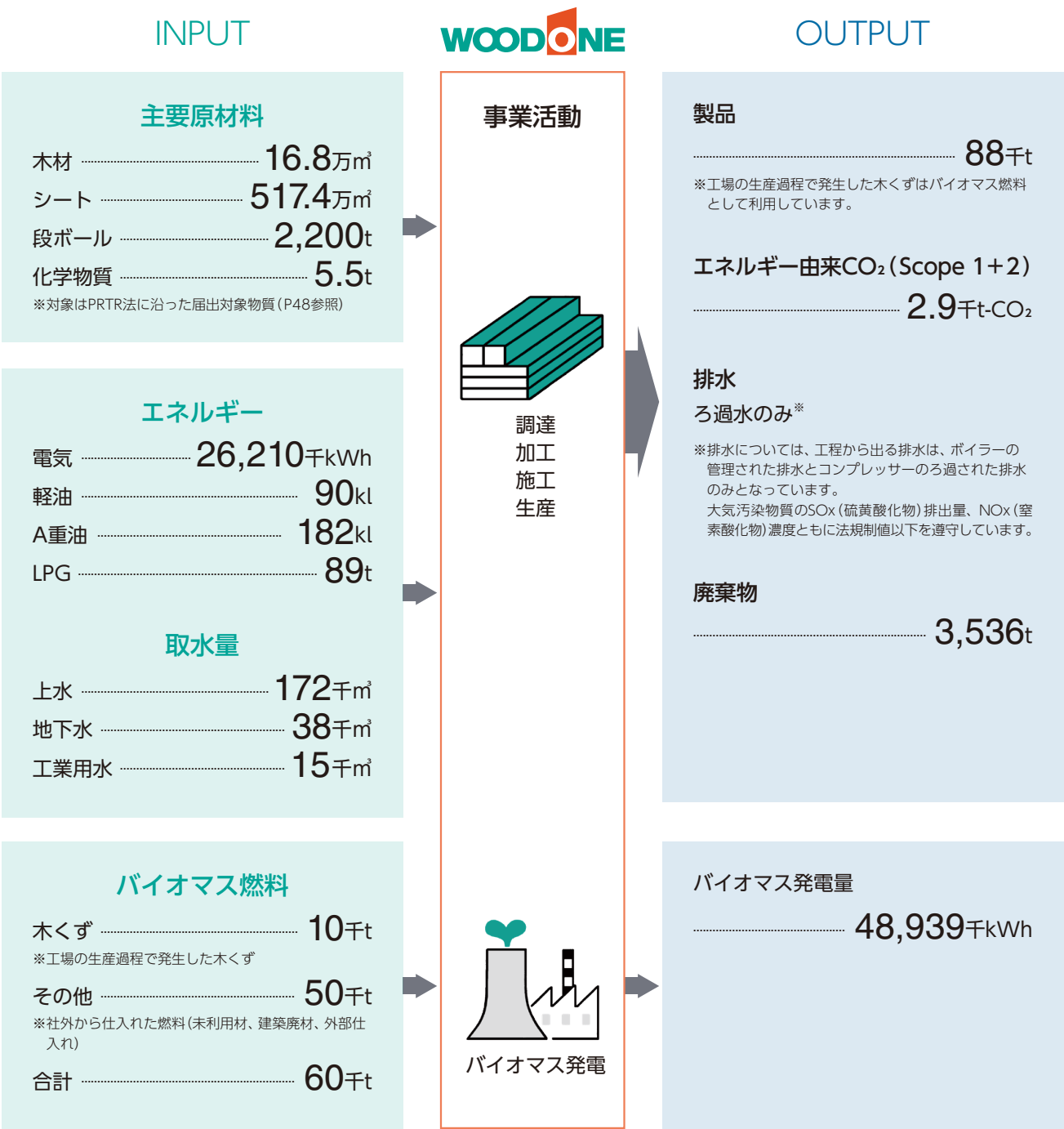
建築中の施工現場において、一般的に階段などは保護シートを用意する必要がありますが、当社では梱包材を有効利用することで省資源に努めています。階段部材の梱包用段ボールは施工現場で開梱後、施工中のキズを防止する保護材として使用できます。また、1本の木を有効活用するため、ニュージーパイン®の原木から製品用として取った後の残材(芯材)を物流用のパレットとして使用しています。このパレットは納品先で有効活用されるとともに、適宜回収して資源の有効活用をさらに進めています。

事業活動と環境への影響

マテリアルバランス

ウッドワンは木材の生産、調達、加工、輸送、施工、回収からリサイクルに至るバリューチェーン全体の事業活動を通じて環境に配慮した取り組みを続けています。利用した資源及びエネルギーの投入量(インプット)と活動に発生した環境負荷物質(アウトプット)を確認することで、環境課題の解決に努めています。

マテリアルバランス（2024年度実績）



ステークホルダーエンゲージメント

ウッドワンは持続可能な社会を目指した事業活動において、お客様、株主・投資家、お取引先、行政、地域社会、従業員などのステークホルダーの皆様との日々のコミュニケーションを大切にし、いただいたご意見やご要望を真摯に受け止め、商品・サービスの改善、満足度向上につなげていきます。

マルチステークホルダー方針

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいきます。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引き上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながる

という観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、取り組みを進めていきます。方針や具体的な取り組み内容は下記をご参照ください。

マルチステークホルダー方針：
<https://www.woodone.co.jp/company/idea/multi-stakeholder/>
パートナーシップ構築宣言：
<https://www.woodone.co.jp/news/release/1595/>

ステークホルダーエンゲージメントの向上

当社はお客様商品相談窓口や各種アンケート、日々の営業活動などでいただいたご意見を参考に、ステークホルダーエンゲージメントの向上に取り組んでいます。ステークホルダーの皆様からいただいたお声は、定期的に

実施している各部署の幹部をメンバーとする経営統括会議やマネジメントレビュー等の会議で取り上げ、ステークホルダーのニーズ及び期待を分析・評価し業務の見直しをしています。

ステークホルダーのニーズの把握について

ステークホルダー	ステークホルダーのニーズ及び期待		主なコミュニケーション方法	
お客様	・品質の安定性 ・環境配慮特性 ・納期 ・クレーム削減	・安全性 ・施工性 ・価格 ・クレーム対応	・お客様商品相談窓口 ・各種展示会／セミナー ・アフターサービス	・販売サイト ・コーポレートサイト ・ウッドワン空間デザインアワード
株主・投資家	・事業継続 ・企業価値 ・利益確保	・配当 ・CSR	・株主総会 ・アンケート ・決算説明会	
お取引先	・コスト ・保証内容 ・購買情報の精度アップ	・リードタイム ・要求性能レベル	・購買・調達活動 ・新年互礼会	・各種セミナー ・サプライヤーホットライン
行政	・法令遵守 ・指導事項の遵守	・従業員への法令教育	・各種法令の遵守及び報告・届出	
地域社会	・地域貢献 ・地域協定 ・近隣苦情	・従業員のモラル ・地域活動への参加 ・法令遵守	・文化・芸術活動の支援 ・従業員による各種ボランティア ・社会科学習支援(職業体験など)	
従業員	・報酬 ・福利厚生 ・衛生管理 ・内部コミュニケーションの充実	・業務負担 ・自己実現／満足度 ・安全／環境整備	・個人面談 ・各種研修 ・イントラネット／社内報 ・労働組合との情報交換など	

Topics Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPROの実行について

ウッドワンは、株式会社みずほ銀行(頭取：加藤 勝彦)とのシンジケーション方式による「Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPRO」^{*1}の契約を2024年9月26日に締結しました。

当社は、森と人の共生＝「木(wood)と、人(one)のよりよい関係」を掲げ、グローバルな視点から、人と自然、社会、そして未来に貢献していくことを目指しています。

この融資は、このような企業活動を中心に、特にサステナブルな取り組みがインパクトを与える活動として、以下に記載のテーマについて定性的・定量的に評価され、融資実行に至ったものです。

特定されたインパクト	KPI (単体)	SDGs
		17の目標
住居(ポジティブ)	・リフォーム及び非住宅(高齢者向け施設等を含む)売上比率(構成比)(単年) 目標：2023年3月期実績値対比、2031年3月期までに、売上比率(構成比)を2倍以上にする。	  
健康及び安全性(ネガティブ)	・労働災害(休業災害)発生件数(工場・物流部門)(単年) 目標：0件を維持。	
ジェンダー平等(ネガティブ)	・女性管理職比率(単年) 目標：2031年3月期10%	
気候の安定性(ネガティブ)	・CO ₂ 排出量(Scope1+2)(単年) ※原単位(単体)＝CO ₂ (t-CO ₂)/売上(百万円) 目標：2023年3月期実績0.058を基準とし、以降毎年2.5%ずつ削減により、2031年3月期に0.048とする。	 
資源強度／廃棄物(ネガティブ)	・返品率(単年) [*] 当社の取り扱い全製品が対象。 目標：2019年3月期実績0.42%を基準とし、2031年3月期に0.21%に半減する。	

「Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンス PRO一次評価書」より

■ Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPROを通じて

当社は、みずほ銀行によるインパクト評価ならびにインパクト測定・マネジメント^{*2}を通じて、ポジティブ・インパクトの創出及びネガティブ・インパクトの抑制に取り組んでいきます。また、今後もサステナビリティへの取り組みについてステークホルダーからの多様なニーズにも応え、サステナビリティ経営を念頭においた事業活動に取り組んでいきます。

※ 1 2022年10月6日付プレスリリース「Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンス PRO」の取り扱い開始について https://www.mizuho-bank.co.jp/release/pdf/20221006release_jp.pdf

※ 2 インパクト測定・マネジメント (Impact Measurement and Management, IMM)：グローバル・インパクト投資ネットワーク (GIIN) の定義に基づき、ネガティブなインパクトを低減させ、ポジティブな社会的・環境的インパクトの意図的な創出について、その測定とマネジメントを実行すること。

本件の概要

借入人：株式会社ウッドワン
組成総額：41億円
資金使途：運転資金
実行日：2024年9月30日
契約期間：5年

Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPRO 一次評価書：
https://www.mizuho-bank.co.jp/corporate/finance/growing_field/pif_pro/pdf/2024_01.pdf
ニュースリリース サステナビリティ経営を推進し目標達成に向けた取り組みを加速
「Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスPRO」の実行について：
<https://www.woodone.co.jp/news/release/1908/>

Topics 第6回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」
資金調達者部門 テーマ別賞
「循環経済/サーキュラーエコノミー(CE)賞」受賞

ウッドワンは2025年2月19日、環境省が主催する第6回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の資金調達者部門において、テーマ別賞「循環経済/サーキュラーエコノミー (CE)賞」を受賞しました。

これまで当社グループが行ってきた、ニュージーランドの自社林での持続可能な森林経営に始まる原料調達から最終製品に至るまで、一貫した温室効果ガスの吸収・固定と自社バイオマス発電事業による温室効果ガスの削減などの取り組みが評価され、今回の受賞に至りました。

今回の受賞を励みに、今後も当社事業活動を通じてESG経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



■ 受賞理由

木材というバイオ素材の利用を振興しつつ、ニュージーランドの自社森林でFSC認証を取得するなどの持続可能な森林経営を行っている。また、木くずや未利用材を利用した自社バイオマス発電で、日本の製造拠点から生じるGHG排出量を実質ゼロとする、積極的な取り組みがみられる。事業に結びついたKPI設定により、資金調達を通じて社会のカーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーの事業モデルが構築されており、今後の取組発展が期待され、サーキュラーエコノミー賞となった。

出典：第6回ESGファイナンス・アワード・ジャパン受賞理由[PDF 783KB]より
<https://www.env.go.jp/content/000291276.pdf>

■ ESGファイナンス・アワード・ジャパンとは

「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」は、環境省が主催する、ESG(環境、社会、ガバナンス)金融の普及・拡大とその質の向上につなげることを目的とした表彰制度です。ESG金融に積極的に取り組む金融機関、諸団体や環境サステナブル経営に取り組む企業を評価・表彰し、その内容をESG金融や環境サステナブル経営に取り組む多くの関係者と共有することで、ESG金融への関心を高め、より多くの企業や金融機関が持続可能な社会の実現に向けた取り組みを促進することを目指しています。

■ 当社の取り組み

当社グループでは、持続的な森林経営による原料調達から最終製品に至るまで、一貫した温室効果ガスの吸収・固定と削減の努力により、カーボンニュートラルに取り組んでいます。

1. 持続的な森林経営による二酸化炭素の吸収・固定

ニュージーランドの自社林での森林経営において、二酸化炭素を吸収する森林面積を減らすことなく、一定の周期で毎年一定の木材を永続的に収穫することを基本方針とする、資源循環型の環境経営を目指しています。

2. バイオマス発電所由来の再生可能エネルギー

カーボンニュートラルを目指し、生産過程で発生する木くずと広島県内産の未利用材を有効活用したバイオマス発電を実施しています。自社のバイオマス発電所に由来するトラッキング付非化石証書を購入することで、自社の日本国内すべての製造拠点の使用電力から生じるCO₂排出量を実質的にゼロにしています。

3. クリーンな材料調達の証明

ニュージーランドの全森林・全工場及びフィリピン、中国、日本国内の木質建材工場でも森林認証を取得しています。環境、社会、経済の観点で適切な森林管理が行われていることを審査するFM認証、製造・加工・流通過程における全ての工程で認証材が適切に管理されていることを審査するCoC認証。この2つの認証を取得することで、原料調達から一貫した森林認証製品の出荷体制を確立しています。

4. 製品ごとの環境価値の見える化

ニュージーランドの自社森林で育てた木材から製造加工した内装建材の製品カタログに、CO₂固定量を明記することで製品ごとの環境価値が見える化し、木質建材を選択する際の指標のひとつとして活用していたくとともに、木質建材の環境価値を訴求する取り組みを行っています。原料調達から一貫した森林認証製品である弊社の建材をご購入していただくことで、地球環境保全に貢献できることを示しています。

■ 投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、以下の方針の下、株主・投資家の皆様との間で建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みを行っています。また株主の皆様への安定的な利益還元を経営の最重点施策のひとつと認識し、経営基盤の強化を図りつつ安定配当を維持する中で、業績の動向を勘案し、自社株の取得なども含めて利益還元の一層の充実を図っています。

【対話の方針】

1. 統括責任者：代表取締役社長を統括責任者として、株主・投資家との間で建設的な対話を実現するための体制整備・取り組みを行っています。

2. 対話手段の充実：主に右記の開示を行っています。

右記の法定開示に加え、当社Webサイトでの積極的な情報開示を行っています。対話によって得られた意見は取りまとめられ、定期的に取り締役会で報告、フィードバックしています。またこれらの情報はIR担当部門(経理部・戦略統括本部)が中心となり、専門部署に限定されない横断的な連携を図っています。

- ▶ 定時株主総会(年1回)
- ▶ 株主・投資家向け決算説明会(年4回)
- ▶ 機関投資家との個別ミーティング開催(随時)

■ フォレストワン庄原工場の工場見学

2024年4月より操業を開始した株式会社フォレストワン庄原工場では、地域と林業の活性化を目的として「工場見学」を受け入れています。2024年度は8回の実施となり、庄原市のみならず、広島県全域から林業関係者や日本林業経営者協会、大学生の見学・研修会を行いました。

2025年7月には株式会社FOREST WORKERの主催で、庄原市の小学校から16名の児童を迎え、原木の土場や製材ラインを見学してもらいました(写真はその時の様子)。



社会貢献活動

人の営みから生まれる文化は、人の心を豊かにしてくれます。ウッドワンはそれを、森や木との対話の中から学びました。自然を愛し、自然とともに生きることまた、文化だからです。同じ時代を生きる人々と文化という素晴らしい言葉で語り合いたい。そうした想いが、当社の文化活動や社会貢献活動を支えています。

■ ウッドワン美術館による展示

当社が所有する美術品約800点を展示・公開する美術館として1996年、本社のある広島県廿日市市に開館しました。ゴッホや岸田劉生はじめ素晴らしい美術品を所蔵し、ウッドワンの文化発信基地として地域貢献に努めています。



ウッドワン美術館



岸田劉生
「毛糸肩掛せる麗子肖像」



マイセン磁器
「色絵花卉文香炉」

美術館では、子どもたちにアートを身近に感じてもらえる取り組みを実施しています。2024年は、地元廿日市市の小中学校の児童・生徒を招き、アーティストの話を聞いたり、アーティストとともに作品を制作するワークショップを開催しました。



子どもたちとアーティストがともに制作した作品

■ けん玉ワールドカップへの協賛

けん玉は日本の伝統的な玩具であり、世界的にも人気が高まっています。当社では、けん玉発祥の広島県廿日市市で毎年開催される「けん玉ワールドカップ」に冠スポンサーとして協賛し、継続的に応援しています。



けん玉ワールドカップ



■ one's artプロジェクトの推進

当社は、障がいのある方の雇用促進と活躍の場の提供を目指し、創作活動を応援するone's artプロジェクトを推進しています。

■ 2024年度 主な活動

- 2024.05 Webサイト・オンラインショップオープン
- 2024.06 はつかいち美術ギャラリー展覧会開催
- 2024.07 けん玉ワールドカップ出展
- 2024.09 24時間テレビ作品提供(地方版)
- 2024.09 はつかいち・みやじま情報センター展覧会開催
- 2024.11 ウッドワンプラザ金沢展覧会開催
- 2025.01 ウッドワンプラザ新宿展覧会開催
- 2025.03 ウッドワン美術館企画展覧会開催

■ Webサイト・SNSによる情報発信を開始

one's artのホームページでは、本プロジェクトや所属作家、作品の紹介に加え、原画やグッズ等のアート作品の販売も行っています。WebサイトやSNSでの情報発信を通じて、より多くの方に私たちの活動を知っていただくとともに、人と人、人とアートが出会う場所づくりを目指しています。

■ 展覧会の開催

ウッドワン美術館で開催しました展覧会「わたしのアート～つくることは生きること～」では、広島県内で創作活動をされている障がいのある作家の方々にご参加いただき、当社所属の3名を含む44名の作家及び団体による約140点の作品を展示しました。多くの方にご来場いただき、大変有意義な展覧会となりました。障がいのある作家それぞれの豊かな感性と表現をお楽しみいただくとともに、地域社会とのつながりを深める場として、定期的に作品展覧会を開催しています。

Webサイト：<https://onesart.jp/>
オンラインショップ：<https://store.onesart.jp/>



人権

当社及び当社グループは「業界一流のメーカーとして、本業を極め、本業に徹し、一流の商品をお客様にご提供することを通じて、社会の発展に貢献する」を経営理念とし、自然と人と社会が循環共生できる事業活動を行うことが大切だと考えています。その実現のためには、事業活動の基本として、すべての人が生まれながらにして持つ基本的権利である人権の尊重が不可欠であるという理解の下、人権尊重の徹底を図っていきます。

当社及び当社グループの人権尊重に対する取り組み

人権方針

世界各国で人権・環境・気候変動等の問題が山積、深刻化する中、社会が企業に期待する責任は、これまで以上に増大しています。こうしたさまざまな顕在化した

社会問題に対して真摯に向き合い、持続可能な社会の実現を目指すことを目的として当社は「人権方針」を制定しています。

マルチステークホルダー方針

当社が、人権方針を実効性のあるものにするためには、株主にとどまらず、従業員、取引先、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの対話と協働が不可欠です。

マルチステークホルダー方針は、この対話の枠組みを提供することにより、人権デューデリジェンスのプロセ

スを強化する基盤にするとともに、当社が人権を尊重する姿勢を明確にして実際に行動することにより、多様なステークホルダーからの信頼を獲得することができま

す。これは、当社が持続的に成長する上で非常に重要なものとなります。

参照 ▶ P.51 社会性報告 ステークホルダーエンゲージメント

FM認証とCoC認証

当社グループは、FM認証（森林管理認証）及びCoC認証（加工・流通過程の管理認証）を取得することで、持続可能な森林管理と責任あるサプライチェーンを構築しています。これにより、森林管理の現場及び加工・流通の過程において、児童労働や強制労働の排除、労働者の安全衛生確保、先住民族の権利尊重といった人権への配慮を徹底しています。

特にCoC認証の取得においては、国際労働機関（ILO）

の中核的労働要求事項（児童労働の禁止、強制労働の排除、職業と雇用における差別の撤廃、結社の自由と団体交渉権の尊重、安全で健康的な労働環境）の遵守が義務付けられており、当社は、これらの基準を満たすことで、自社の事業活動における人権尊重を実践しています。

参照 ▶ P.22 重要課題1 森林育成・保全を地球環境の最重要課題とした持続可能な経営

クリーンウッド法への対応

当社は、クリーンウッド法が定める「登録木材関連事業者」に登録されています。当社が取り扱う木材等が合法的に伐採されたものであることが確認できるものです。これにより、違法伐採が引き起こす環境破壊（森林減少、生物多様性の喪失、気候変動への影響）や人権侵害（先住民族の権利侵害、強制労働、劣悪な労働環境など）

といった社会・人権問題、さらには国際的な木材市場の混乱を防ぐことにも貢献しています。FSC®認証も取得していることで、国際的な基準に基づき、サプライチェーン全体での人権尊重と持続可能な森林管理を推進しています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、人権尊重の考え方をサプライチェーンにおける具体的な取引慣行や協力関係に落とし込むことにより、サプライチェーン全体における持続可能な共存共栄関係を構築し、下請事業者を含む取引先との適正な取

引、働き方改革への配慮、環境負荷の少ない調達を目指しています。

参照 ▶ P.60 サステナビリティ調達調査（P60）結果

カスタマーハラスメントに対する当社方針

当社は、カスタマーハラスメントをお客様からのクレーム・言動のうち「当該クレーム・言動の要求内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、従業員の就業環境が害されるもの」と定義しています。

お客様からの暴言、差別、暴力などの多様な事例を挙

げ、発生時にはサービスの拒否や法的処置を含む対応や被害を受けた従業員へのケアとサポートを組織で行い、人権が尊重される職場環境づくりを目指しています。

カスタマーハラスメントに対する当社方針：
https://www.woodone.co.jp/company/idea/customer_harassment/

当社の主な取り組み

原材料調達	当社	お取引先
人権方針		
ステークホルダーエンゲージメント／マルチステークホルダー方針 ▶P.51		
FSC® FM認証（森林管理認証）▶P.22		
FSC® CoC認証（加工・流通過程の管理認証）▶P.22		
クリーンウッド法への対応		
サプライチェーンマネジメント		
●サステナビリティ調達ガイドライン・サステナビリティ調達方針 ●サプライヤーホットライン ●サステナビリティ調達調査 ▶P.59, 60		
労働安全衛生マネジメントシステム ●安全パトロールの実施 ●リスクアセスメントの実施 ▶P.61, 62		
従業員の健康リスクへの対策 ▶P.36 ●各種疾病対策と健康相談窓口の設置		
コンプライアンス推進体制 ●内部通報制度 ●内部通報規定 ▶P.44, 66		
パートナーシップ構築宣言 ▶P.51, 60		
カスタマーハラスメントに対する当社方針		

サプライチェーンマネジメント

当社グループは、あらゆる法を遵守し高い倫理観をもって、公平かつ公正な調達活動を行います。そして、世界中のお取引先と健全なパートナーシップを築くとともに、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を目指し、相互協力による取り組みを強化していきます。

サステナビリティ調達方針・サステナビリティ調達ガイドライン

サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を目指し、相互協力による取り組みを強化するための方針、ガイドラインを定めています。「人権方針」「サステナビリティ調達方針」「統合(品質／環境)方針」をもとに、当社及び当社グループとお取引先様がともに社会的責任を果たし、サプライチェーン全体でサステナブルな調達活動を強化していきます。

相談窓口(サプライヤーホットライン)

当社及び当社グループのサプライチェーンに関わる企業、組織に所属する従業員の方々を対象とした苦情処理・問題解決の仕組みとして、「サプライヤーホットライン」を設置しています。サプライヤーの皆様とともに、法令遵守や地球環境保全、人権尊重、適正な労働慣行、公正な事業慣行など持続可能なサプライチェーン構築に努めるため、サプライヤーの従業員の方からの通報を受け付けます。本ホットラインを手段として、「人権方針」の実現、及び「サステナビリティ調達ガイドライン」の遵守に向け、積極的に取り組んでいきます。

サプライヤーホットライン：
https://www.woodone.co.jp/supplier_hotline/

2024年度サステナビリティ調達調査結果

当社は持続可能な調達をする上でサプライチェーンにおける潜在的なリスクを特定し、適切に対応するために、主要サプライヤーに対するサステナビリティ調達調査を毎年実施しています。また、調査結果に基づき、サプライヤーの皆様と共同で改善活動に取り組み、サプライチェーン上における持続可能な調達リスクのマネジメント強化を図っていきます。

■ 調査対象及び回収状況

当社は、主要サプライヤーに対するサステナビリティ調達調査を2023年度から開始し、毎年実施することとしています。2025年度については、物流関連の取引先も調査対象取引先として拡充し、回収率80%以上を目標として設定しています。

調査にあたっては、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)にて作成されたセルフ・アセスメント質問票(SAQ*)を採用し、実施しています。

※ SAQ は、グローバル・コンパクト 10 原則・ISO26000 等の国際ガイドライン、特定業界の CSR アンケートをベースに 9 つの中核項目「① CSR に関わるコーポレート・ガバナンス、②人権、③労働、④環境、⑤公正な企業活動、⑥品質・安全性、⑦情報セキュリティ、⑧サプライチェーン、⑨地域社会との共生」を抽出し、業界を問わずバイヤーとサプライヤー間で共有できるよう構成されています。

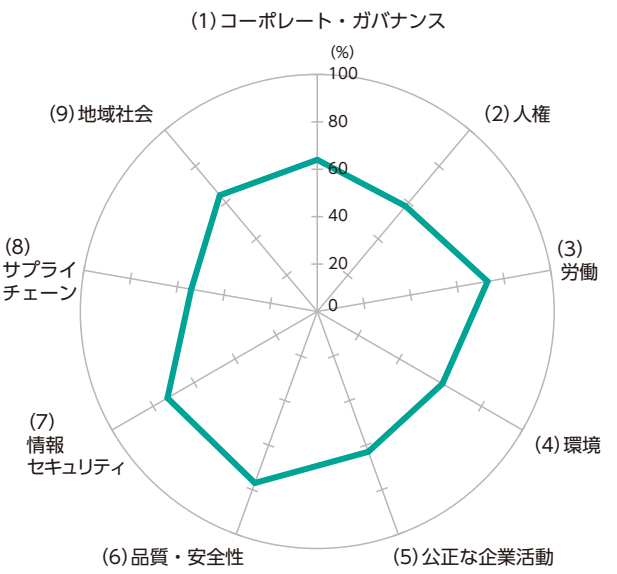
調査対象	回答数
216社	176社
回収率	平均得点率
81.5% 昨年度 72.6%	65%

■ セルフ・アセスメント質問票 集計結果

2024年度のSAQの9項目を合計した全体の平均得点率は、65%でした。得点率の高い項目は、「(3)労働」「(6)品質・安全性」「(7)情報セキュリティ」である一方、得点率の低い項目は、「(2)人権」「(8)サプライチェーン」でした。

調査対象サプライヤーに対して、各項目の分析結果をフィードバックし、サプライヤーが自社の得点率と他社の平均得点率を項目ごとに比較することにより、自社の活動における強みや弱みを再確認し、継続的な改善・向上に努めていただくこととしています。

また、SAQの結果について、取引先と直接対話し、本取り組みへの理解を深め、相互協力して改善に努めるなどの活動を始めています。



■ 各種方針・ガイドライン

人権方針：<https://www.woodone.co.jp/company/idea/humanrights/>
統合方針：<https://www.woodone.co.jp/company/idea/quality/>
サステナビリティ調達方針：<https://www.woodone.co.jp/company/idea/procurement/>
サステナビリティ調達ガイドライン：https://www.woodone.co.jp/company/idea//sustainability_guideline/
パートナーシップ構築宣言：<https://www.biz-partnership.jp/declaration/59910-05-04-hiroshima.pdf>

労働安全衛生

ウッドワンは従業員の災害及び疾病を防止し、安全で衛生的な労働環境を作ることにより、従業員の安全を守り、身体及び心の健康の維持・増進を図ることを目的として「安全衛生規程」を定めています。この規程の中で、安全衛生管理体制を定めるとともに、労働災害を防止するために必要な対策を実施しています。

安全衛生基本方針

— 基本理念 —

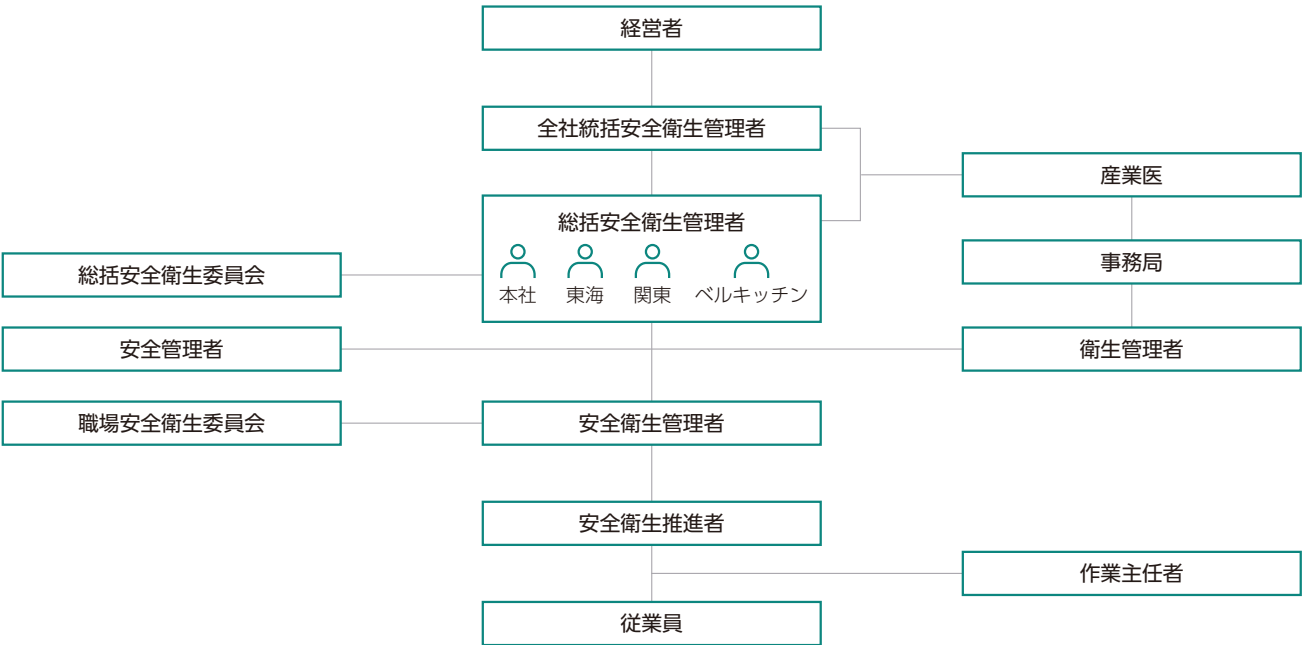
人間尊重を基本として、
安全で衛生的な作業及び環境の向上と、一人ひとりが健康で
働き甲斐のある職場を目指して私たちは活動します！

労働安全衛生マネジメントシステム

- 安全衛生管理組織

当社は労働災害をはじめとする危険または健康障害を防止するため、安全衛生管理組織を設置し、統括安全衛生管理者、安全衛生管理者などを配置したマネジメント体制を整備しています。
- 当社における安全衛生に関する事項は総務人事部が管理しており、全社統括安全衛生管理者は総務担当取締役がこれにあたり、総務人事部が事務局となって労働安全衛生に関する事務処理全般、指導を行い安全衛生管理体制の確立を図っています。

安全衛生管理組織図



労働災害に関する目標と実績

- 目標と実績

当社は従業員の労働災害の防止、健康の保持増進を図るため、毎年安全衛生基本方針及び目標を策定しています。2024年度の度数率は4.0、休業災害件数は1件と安

全社安全目標

	2024年度目標	2024年度実績
度数率 ^{※1}	3.6以下	4.0
休業災害件数 ^{※2}	休業災害ゼロ	1件

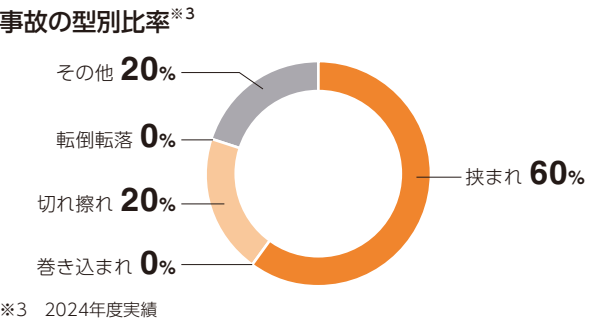
※1

度数率＝労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000

※2

工場・物流部門が対象

全目標未達となりました。この結果を踏まえ、リスクアセスメントの実施、安全パトロールのさらなる強化を実施し、労働災害撲滅に取り組んでいきます。



労働災害防止の取り組み

- 安全パトロールの実施

1) 毎月職場安全衛生委員会にて対象工場のパトロールを実施
2) 職場安全衛生委員会にて対策を検討・実施
〈2024年度の重点ポイント〉
・挟まれ・巻き込まれ対策
→安全柵・安全カバーの設置
安全柵については、電磁ロック付きキーシステムを取り付け、設備が停止しないと安全柵が開かない仕組みに変更
- 安全道場の活用

当社は模擬体験機を利用して、危険(惰性回転・挟まれ・巻き込まれ)を体感し、安全意識を高める安全道場を本社地区、東海地区、関東事業所、ベルキッチンに設置しています。
工場・物流の全従業員を対象に年1回以上の体験を義務付けており、安全教育強化に取り組んでいます。新入社員に関しては、入社時、3カ月、半年と1年に3回実施しています。これは業務経験3年未満の若年従業員による災害を防止するもので、労働災害発生の減少につながっています。

- リスクアセスメントの実施

安全パトロール等で各工場により抽出されたリスクは、リスクアセスメントの対象とし、毎月1回職場安全衛生委員会に結果報告しています。報告内容は安全対策に活用され、他部署への水平展開や根本的な安全対策の実施、事故発生の防止に役立てられています。



コーポレート・ガバナンス

当社の経営理念を実践し、収益性と企業価値の向上を図るために定めた基本方針を経営トップを含めた全従業員の日々の規範とし、高い企業倫理の育成と健全な企業風土の醸成に努めています。コーポレート・ガバナンスにおいては経営の透明性や健全性を確保しながら、ガバナンス体制のさらなる強化を推進します。

コーポレート・ガバナンス推進体制

コーポレート・ガバナンス体制の概要(2025年6月25日現在)

機関	主な取り組み内容	役職	氏名
取締役会 12名	重要な職務執行の決定及び取締役相互に職務執行状況の監督を行うため、原則毎月1回の定例の取締役会を開催しています。	代表取締役社長	中本 祐昌
		常務取締役	川戸 宏之
			奥田 清人
		取締役	久保 好永
			向原 政昭
			松本 真明
			野口 貴博
			伊永 成伸
			坪井 寿之
			伊藤 慎次郎
監査役会 4名	取締役及び執行役員の業務執行状況について、厳正な監視を行っています。原則毎月1回の監査役会を開催し、監査の方針、監査結果の情報共有等を行っています。	社外取締役	秦 清
			石橋 三千男
		監査役	江草 善行
			早田 三樹夫
		社外監査役	三輪 洋二
			森川 和彦

■ 取締役会の構成

取締役会は「営業部門」「製造部門」「間接部門」の各事業分野から選任された取締役と、会社を取り巻く法令に関して専門知識を有する社外取締役(2名)の12名で構成されています。性別や国籍を問わず、当社の経営資源である木材に関する専門知識や、経営に関する各種知識や経験及び優れた人格などを有する人材を取締役に登用しておりますが、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性も考慮のうえ、今後も取締役会の構成を検討してまいります。

■ 監査役会の構成

監査役会は、当社の事業について詳しい監査役と、弁護士・税理士等の資格を有する社外監査役(2名)の4名で構成されており、いずれも適切な経験・能力を有し、また財務・会計・法務に関する知識を有しております。うち1名は財務・会計に関する十分な知見を有しております。

■ 当該体制を採用する理由

当社の取締役は、各自が自由・独立の立場から経営に参画しており、活発な意見交換を行いながら職務遂行状況を客観的に把握し、互いに監督できる状況にあります。社外取締役は、その客観的な立場から、取締役会のより一層の透明性の向上及び監督機能の強化に取り組みます。また監査役は、常時取締役会に出席し、客観的な立場から随時発言がなされています。

これらにより、監査機能が十分に機能する体制であると判断し当該体制を採用しています。

■ 取締役会の実効性分析方法

取締役会は、取締役会全体の実効性を分析するため、定期的に全ての取締役、監査役を対象にアンケートを実施しています。アンケートは各項目5段階評価で、項目ごとに意見を記載できるようにしております。5段階評価では、平均点によりおおむねの判断をする一方、少数意見であっても低評価の項目については、その理由の把握に努めております。5段階評価の結果、項目ごとに記載された意見について集約し、取締役会において審議を行い、さらなる取締役会機能向上を図っております。

■ 取締役会の実効性評価

2024年度のアンケートの結果、取締役会の実効性について大きな問題は見受けられないとの結論が得られましたが、社外役員への情報提供、社外役員と経営陣との意見交換の機会の提供について、引き続き検討が必要な点として確認しております。情報提供の方法やタイミング、より有意義な意見交換の場の設定など、社外役員の意見を考慮しながら検討してまいります。

アンケート項目の概要

- 1.取締役会の構成
- 2.取締役会へ上程される議案、報告事項
- 3.取締役会における審議の状況
- 4.取締役会における利益相反の管理
- 5.その他(情報提供、意見交換の機会など)

役員報酬

■ 役員報酬(2025年3月期)

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

区分	人員 (名)	総額 (百万円)
取締役 (うち社外取締役)	12 (2)	160 (6)
監査役 (うち社外監査役)	4 (2)	18 (7)

リスクマネジメント

ウッドワンではあらかじめ事業や投資家の判断に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクの評価・抽出を行い、リスクの未然防止活動とリスク対応の向上に努めています。

リスクマネジメントに関する取り組み

■ リスク管理の推進

当社は、リスク管理を推進するため、2007年3月に「リスク管理規程」を定め、規程に従いリスク管理担当役員を置いています。担当役員は、総務担当取締役がこれにあたり、総務人事部が中心となり全社的なリスク管理体制の構築、運営、リスク管理に関する内部監査の実施等を行っています。各部門においては、顕在的リスク及び潜在的リスクの検証を行い、リスク現実化の未然防止策及びリスク現実化の際の対応策等を策定しています。

また、万が一の場合には代表取締役社長を本部長、総務人事部長を事務局長とする対策本部を設置し、危機の解決・克服もしくは回避し、再発防止策の検討、決定、実施を行います。

■ 事業等のリスク

事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は以下の通りです。

(1)業績の変動要因について

- ①新築住宅着工戸数の減少や職人不足による工期遅れの影響
- ②原材料の調達リスク及び価格変動リスクによる影響
- ③木質バイオマス燃料の安定確保の影響
- ④為替変動による影響
- ⑤温室効果ガス削減(脱炭素)への世界的な取り組みの進展
- ⑥固定資産の減損会計による影響
- ⑦情報システムに関するリスク
- ⑧地震・津波・台風等の大規模な自然災害による影響
- ⑨海外展開にともなうリスク
- ⑩財務制限条項の抵触

(2)ニュージーランドにおける事業内容及び業績・純資産の推移について

ジューケンニュージーランドリミテッドを通じて行っているラジアータパイン等の植林を含む山林経営は、木材市況変化への対応力を高めると同時に原材料調達の安定化や部材調達コストの低減に役立っています。そのため、投資活動により使用する資金の多くはニュージーランドにおける投資に充当しています。

(3)有利子負債依存度について

当社グループにおける有利子負債依存度は、2025年3月期末39.1%となっています。今後も経営資源の効率化等により、有利子負債を適正水準に保つ方針ですが、今後の金利動向等金融情勢の変化によって業績に影響を与える可能性があります。

コンプライアンス

法令や社会的ルールなどを遵守し、公正・透明な行動を推進していく組織文化の醸成に取り組み、グループ全体の社会的信頼度向上に努めています。

コンプライアンスに関する取り組み

■ コンプライアンスの推進

当社及び当社グループ会社の取締役及びすべての従業員は、その職務を執行する際の基本姿勢、理念、行動規範等についての基本的な考え方として、「コンプライアンス・マニュアル」を策定し、当社及び当社グループ会社の取締役及びすべての従業員に対し遵守すべき行動規範等を周知・徹底させ、高い企業倫理の育成と健全な企業風土の醸成に努めています。

取締役の職務の執行については、「取締役会規程」に従い、取締役会を適切に運営し、原則月1回開催する取締役会等の会議において、取締役間の意思疎通を図るとともに、相互に業務執行を監督することにより、法令または定款違反を未然に防止するものとしています。

コンプライアンスの徹底を図るため、「コンプライアンス基本規程」を定め、コンプライアンス担当の役員を置くものとします。担当の役員は総務担当取締役がこれにあたり、総務人事部が中心となり当社の全社的なコンプライアンス体制の構築、運営等を統括し運用しています。

■ グループ会社のコンプライアンス体制

グループ各社にコンプライアンス推進責任者を置き、「コンプライアンス基本規程」の遵守等適切な法令及び定款の遵守体制を構築・運営しています。

グループ各社の経営について、各社の自主性を尊重しつつも、各社から事業内容の定期的な報告を受け、各社の重要案件については事前に協議を行い、当社またはグループ各社に重大な影響を及ぼす事項については、当社取締役会または経営統括会議の事前承認を必要としています。

■ コンプライアンスに関する監査

当社の内部監査は、内部監査室(5名)がこれにあたっています。法令や規程を含む社内ルールの遵守状況及び業務の有効性・効率性などを定期的に監査し、被監査部門にフィードバックしています。指摘事項については、被監査部門が改善を行い、その結果を内部監査室へ報告することを求めており、確実な改善を行うように指導しています。監査は、できる限り監査役が同行し、連携を図った監査を実施していますが、監査役の同行がなかった場合は、監査結果を速やかに監査役に報告しています。また、監査役会・会計監査人・内部監査室で、定期的な意見交換の場を持ち、連携を図ることにより、内部監査の実効性向上に努めております。

コンプライアンスに関わる実績

	2024年度
内部通報件数	1件
コンプライアンスに関わる事故・事件での刑事告発	0件

■ インサイダー取引の防止

当社では、インサイダー取引を未然に防止するため、「インサイダー取引管理規程」を定めてこれを遵守しています。この規程により、情報の管理、開示方法の明確化等を図り、役員・従業員等によるインサイダー取引の未然防止に努めています。

環境関連データ

項目		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		
		単体 ウッドワン	連結	単体 ウッドワン	連結	単体 ウッドワン	連結	単体 ウッドワン	連結	単体 ウッドワン	連結	
エネルギー												
総エネルギー投入量	GJ	218,099 ^{※3}	888,309	252,152 ^{※3}	1,042,331 ^{※4}		253,744 ^{※3}	1,023,797 ^{※4}	227,713 ^{※3}	864,845 ^{※4}	225,520 ^{※3}	843,373 ^{※4}
原材料												
木材	万㎡	19.6	－	20.4	－		20.0	－	20.2	－	16.8	－
補助材料（シート）	万㎡	527.8	－	568.9	－		485.1	－	474.6	－	517.4	－
梱包材（段ボール）	万㎡	623	－	620	－		460	－	460	－	453	－
水と排水（取水）												
上水	㎡	99,690	426,870	82,605	430,580 ^{※4}		121,662	509,988 ^{※4}	149,919	524,917	171,911	503,057
工業用水・地下水	㎡	192,736	192,736	192,403	227,362 ^{※4}		208,348	264,773 ^{※4}	108,841	121,831	52,647	100,249
合計	㎡	292,426	619,606	275,008	657,942 ^{※4}		330,010	774,761 ^{※4}	258,760	646,748	224,558	603,307
CO ₂ 吸収量 ^{※1}	t-CO ₂	0	750,000	0	700,000		0	699,000	0	687,000	0	689,000
CO ₂ 固定量 ^{※2}	t-CO ₂	0	135,000	0	145,000		0	138,000	0	94,000	0	68,000
CO ₂ 排出量												
Scope 1（単体 or 連結）	t-CO ₂	1,828 ^{※3}	4,331	1,921 ^{※3}	5,407 ^{※4}		1,968 ^{※3}	5,336 ^{※4}	1,856 ^{※3}	4,762 ^{※4}	1,759 ^{※3}	4,816 ^{※4}
Scope 2（単体 or 連結）	t-CO ₂	6,223	21,306 ^{※8}	7,665	28,255 ^{※4※8}		958 ^{※7}	17,811 ^{※4※8}	1,034 ^{※7}	14,668 ^{※4※8}	1,097 ^{※7}	16,486 ^{※4}
小計（Scope 1+Scope 2）	t-CO ₂	8,051	25,636 ^{※8}	9,586	33,662 ^{※8}		2,926	23,148 ^{※8}	2,890	19,430 ^{※8}	2,857	21,302
廃棄物（主な排出量） ^{※5}												
廃棄物の重量とその内訳												
廃プラスチック	t	213	－	226	－		212	－	196	－	215	－
廃油	t	350	－	359	－		382	－	382	－	340	－
その他ガラス	t	193	－	327	－		303	－	149	－	139	－
燃え殻、ばいじん	t	2,074	－	1,568	－		1,639	－	2,256	－	2,352	－
認証取得状況事業所												
ISO9001取得事業所数	事業所数	59	－	60	－		59	－	57	－	57	－
ISO14001取得事業所数	事業所数	58	－	59	－		58	－	57	－	57	－

※1 CO₂吸収量＝植林面積×年間平均生長量×（1－生材含水率）×炭素含有率×CO₂換算係数。
※2 ジューケンニュージーランドリミテッドによる1年間の木材創出量から算出。
※3 敷地外における自社車両燃料（ガソリン）の燃焼にともなう実績を含む（エネルギーとCO₂排出量にかかる）。
※4 海外子会社であるウッドワンインテグラインドネシアの実績を含む。
※5 金属くずは有価物として売却しているため、廃棄物の排出量には含めない。木くずはバイオマス発電の燃料として再利用しているため、廃棄物の排出量には含めない。
※6 2019年にバイオマス発電の冷却水を上水から地下水に切り替えたことで大きく変化。
※7 国内の全ての製造拠点で使用する電力を実質的にCO₂排出ゼロの自社バイオマス発電所由来の再生可能エネルギーに切り替えたことで大きく減少。
※8 CO₂排出量を算出する際に使用した排出係数が誤っていたため、排出係数を再選定して修正。

環境面における評価指標（単体）

項目	単位	目標	目標年	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量（Scope1+2） 売上高100万円あたりの原単位	t-CO ₂	0.048	2030年	0.186	0.058	0.060	0.059
電気使用量 売上高100万円あたりの原単位	千kWh	0.523	2030年	0.581	0.567	0.545	0.540
返品率	%	0.21	2030年	0.31	0.29	0.31	0.24

社会関連データ (単体)

従業員データ

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数（正社員）							
合計		人	1,270	1,252	1,240	1,211	1,179
男性		人	957	943	932	892	862
女性		人	313	309	308	319	317
従業員数（嘱託、パートタイマー含む）							
合計		人	1,372	1,363	1,349	1,320	1,296
男性		人	1,009	1,004	995	961	942
女性		人	363	359	354	359	354
平均年齢		歳	41.6	42.1	42.6	43.2	43.7
平均勤続年数		年	18.0	18.5	19.0	19.5	20.0
職種別男女数※ ¹							
キャリア職	男性	人	443	443	442	431	417
	女性	人	105	99	95	114	114
オペレート職	男性	人	34	36	45	42	37
	女性	人	148	151	153	148	147
テクニカル職	男性	人	477	462	443	417	407
	女性	人	60	59	60	57	56
パートタイマー	男性	人	52	61	63	69	80
	女性	人	50	50	46	40	37
新入社員数		人	52	59	43	56	44
新規登用数（役職別）							
執行役員		人	2	0	1	1	1
次長		人	9	0	2	5	4
課長		人	13	6	11	3	14
所長		人	6	3	3	3	4
係長		人	11	20	9	13	18
退職率（※離職者数には定年退職者を含む）		%	6.5	5.7	4.6	8.1	7.1
有給取得							
平均取得日数		日	8.3	10.3	11.6	11.3	11.4
取得率		%	47.6	58.9	65.2	65.1	64.9
障害者雇用							
人数		人	32	29	28	27	26.5
雇用率		%	2.22	2.03	1.98	1.96	1.96
育休取得者数							
男性		人	1	3	4	4	5
女性		人	13	10	10	9	6
育児休業取得率※ ²							
男性		%	－	46.1	57.1	83.3	68.7
女性		%	－	125.0	83.3	128.5	100.0
育休取得者の復帰率							
男性		%	100	100	100	100	100
女性		%	100	90	90	91	82

※¹ ウッドワンへの出向者は除く。
※² 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したもの。男性の取得率は育児目的休暇の取得を含みます。女性の取得率は100%ですが、事業年度に基づいた取得率となります。

労働時間

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1人当たり年間総実労働時間	時間	1,891	1,988	1,955	1,908	1,932
1人当たり年間所定外労働時間	時間	150	180	148	138	151
月平均残業時間	時間	13	15	12	11	13

賃金

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	千円	4,486	4,762	4,725	4,619	4,934
労働者の男女の賃金差異※ ³ ※ ⁴	全労働者	%	－	－	73.7	74.4
	うち正規雇用労働者	%	－	－	73.7	73.2
	うち非正規労働者	%	－	－	113.2	108.8

労働安全衛生

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害	発生件数	件	9	10	10	5
	休業災害	件	2	3	3	1

コンプライアンス

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報件数	件	0	0	0	0	1

社会面における評価指標

項目	単位	目標	目標年	2022年度	2023年度	2024年度
有給取得率	%	70	2030年	58.1	58.3	64.9
従業員の男女の賃金の差異	%	80	2030年	73.7	73.3	74.4
男性労働者の育児休業取得率	%	85	2030年	57.1	83.3	68.7
女性管理職比率	%	10	2030年	2.1	2.2	1.7

※³ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したもの。
※⁴ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。平均勤続年数、管理職比率など男女間に差異があることで賃金に差が出ていますが、賃金制度・体系において性別による処遇差は一切ありません。

財務データ (連結)

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	百万円	59,076	66,582	65,829	64,779	65,157
売上高営業利益率	%	4.0	3.5	1.2	△1.5	2.0
営業利益	百万円	2,343	2,351	766	△939	1,310
経常利益	百万円	2,068	2,147	668	△1,286	537
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,170	1,308	365	△2,315	1,777
純資産	百万円	41,129	44,188	44,404	44,717	45,614
自己資本比率	%	44.0	45.2	44.6	43.0	43.7
ROE	%	3.1	3.1	0.8	△5.3	4.0
ROA	%	1.3	1.4	0.4	△2.3	1.7
1株当たり配当金（年間）	円	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0



<https://www.woodone.co.jp/>

🔍 検索

