



# Sustainability Report



持続可能な森林を育て  
人々の豊かな暮らしと  
よりよい未来へ



# Contents

金沢森林組合とは

はじめに	1
金沢森林組合が考えるサステナビリティとは？	3
重要課題の特定	5
金沢森林組合のコミットメント	7
環 境	9
社 会	11
市 場	12
職 場	13
用語説明	16

# 金沢森林組合とは

---

## 【事業内容】

森林整備…森林の育成、木材生産、木材供給  
造園業…庭造り、花木の販売、観葉植物のリース、墓地管理  
木材加工…住宅・土木資材、木製品、防腐加工  
キャンプ場…運営管理、森林サービスの提供、森育

## 【経営理念】

持続可能な森林を育て、人々の豊かな暮らしとよりよい未来へ貢献します

## 【行動指針】

1. より速く、より正確に、より安全に
2. 今日の行動が組合に貢献したか問い直せ
3. 「従来の方法が一番いい」という考え方を捨てよ

## 【基本方針】

1. 組合員の森林を環境に配慮した持続可能な循環型経営林として提案し豊かな森を育て、組合員の森林を守り、収入を増やす
2. 地域産材の増産とぬくもりのある商品を作り提供します
3. 従業員や協力事業体が進化しながら夢をもって働ける環境をつくります
4. 自律性を育て、目標を達成する生き生きとした組織を目指します
5. 人々の豊かな暮らしとよりよい未来へ貢献します

## 【人事理念】

社会に思いやる行動をとれる人材の育成

## 【倫理規範】（コンプライアンスマニュアルより）

本組合は、森林所有者の協同組織である森林組合系統の一員として、組合員と協同して森林・林業の振興を図るための各種事業実施を通じて所属員の経済的社会的地位を高めていく基本的使命を有するとともに、森林の保続培養及び森林生産力の増進を図り、国民経済の発展に資する社会的責任と公共的使命を自覚し、事業遂行上、広く社会を構成する一員としても自己規律・自助努力を踏まえ、本組合自身が大きな環境の変化に常に適切に対応し、一層内外の負託に応えて基本



# はじめに 金沢森林組合からのメッセージ

---

代表理事組合長 山崎 浩一

本来、林業は持続可能な産業であり、森林資源を循環利用することで私たちの生活に欠かせない木材生産はもとより、水源涵養や県土の保全機能など様々な公益的機能を発揮してくれます。しかしながら、生活様式の変化や木材価格の長期に渡る低迷により森林所有者の経営意欲が低下し林業離れにより生産活動が停滞し、森林の多面的機能を維持していくことが大きな課題となっています。金沢森林組合が管轄するのは、金沢市・かほく市・津幡町・内灘町の2市2町で、スギを中心とする人工林が約9千ha、広葉樹を中心とする天然林が約1万8千ha、竹林1千haの2万8千haの民有林があります。このうち積極的に人が関与し管理が求められる森林は、人工林に加え、かつては薪炭林等として活用された里山林1万3千ha（天然林の約7割と竹林）を合わせて2万2千haに及びます。そして、これらの森林の多くは伐採の適期を迎えているか過ぎていく現状にあります。こうした中、山村地域の過疎化・高齢化等により森林所有者自らの森林整備は益々困難なものとなり森林所有者の協同組織である森林組合が、その役割と責務を担っていくことが強く求められています。

このため森林組合では、下刈りや間伐など適切な森林整備と森林資源の循環利用を通じ林業を本来の持続可能な産業へ回復させていくことが使命となっています。とりわけ、森林資源の循環利用では、皆伐・再造林と更新伐を積極的に進めていく必要があります。日本と同程度の森林を有する林業先進国であるスウェーデンでは、120年周期で皆伐が行われ、年間成長量の75%に相当する森林が毎年、伐採され利用されています。伐採された1本の木は余すことなく建築資材、製紙原料、バイオマス燃料としてカスケード利用され利用率は100%になります。

金沢森林組合は、管内で持続可能な林業を実践することで森林の多面的機能を高度に発揮させSDGsそして地域社会に貢献できるよう一步一步、前進してまいります。まずは、当面の目標である皆伐・再造林年間25ヘクタールの達成に向け役職員が一致団結し取り組みます。

## 参 事 河 崎 仁 志

私たちは社会と自然環境に貢献するために、金沢森林組合の柱となる 1. 環境に配慮した循環型経営林の整備 2. 地域産木材の生産加工流通 3. 市街地の緑化4. 地域の子どもから大人、団体への環境教育を通して、身近な地域の社会や森林、組合員の満足を目指すことで社会に貢献します。これらを達成するには、従業員の人間力と強い志が不可欠と考えます。「規律性・責任性・協調性・積極性」を備え「気づき、学び、発見、ひらめき、思考を働かす思考力」・「困難や新しいことに立ち向かう行動力」・「お互いに助け合うチーム力」を発揮する人材の育成や組織づくりに取り組んでいます。目標に向かって動くことで、豊かな森林と安定した地域産木材の流通、森林所有者の所得向上が達成できると信じています。これまでに、従業員の待遇と職場環境の改善、個人面談を重要視した人事考課制度の導入、経営者から従業員、協力事業体の安全意識の改革、ハラスメント研修の開催、全員参加の 5S 活動、新規事業の取り組み促進、若者の新規雇用の増大など試行錯誤しながら一步一步前進してきました。安心安全で健康な働く場をつくり、目標を達成し社会への貢献につなげます。これからも相互扶助により価値ある森林や木材を育て「森づくりは人づくり」と考え、SDGs を取り入れながら、光が十分に当たるあかるい森林・将来の希望や喜びが持てるあかるい社会や林材業、そして人材を育て未来につながる「あかるい林業」を目指します。



# 金沢森林組合が考えるサステナビリティとは

---

## 【CSRの定義】

林業を通して、社会と環境に及ぼす影響への責任

## 【CSR/サステナビリティのビジョンの定義】

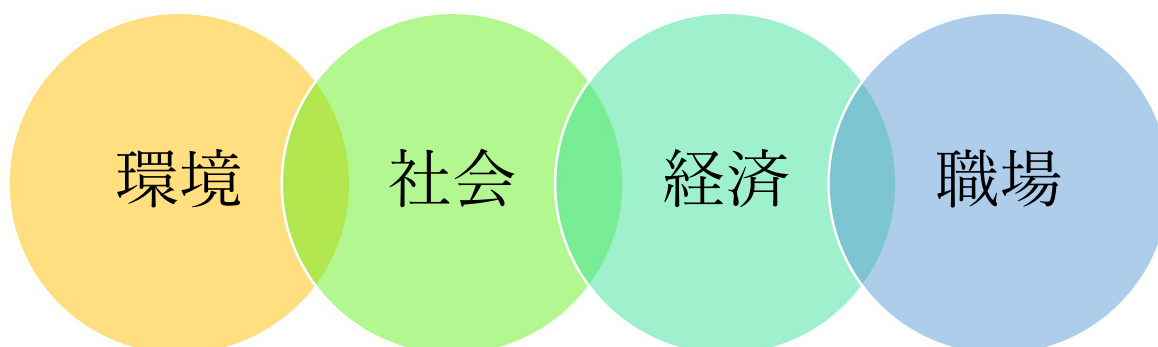
金沢森林組合は、持続可能な森林を育て、人々の豊かな暮らしとよりよい未来へ貢献します。という考えに基づき、事業を通じて社会への責任を果たす戦略的な活動を筆頭に、法令や社会のルールを遵守し、良き市民として社会の絆を深めます。

持続可能な社会の実現に向けて、各ステークホルダーと対話を深めながら、私たちの事業そのものを通じて、社会課題を解決したいと思っています。

金沢森林組合は、環境、社会、市場、職場に対する4つの取組の長期目標を策定。

長期ビジョンの達成を目指す取組として、2023年～2030年の達成目標として20項目の重要テーマを設定しました。国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の17のゴールにも関連付け、持続可能な社会の実現に向けて日々前進していきます。

## 【組合の4つの柱】





## ステークホルダーの特定

ステークホルダー (関係者)	リスク	影響	可能性	優先順位
組合員（森林所有者）	組合員の減少、世代交代による森林離れ	5	2	10
行政	制度変更による事業の減少	5	3	15
工事発注業者	公共事業による増減	4	4	16
従業員	高齢化、事故、コンプライアンス、従業員の流失	4	4	16
協力事業体	高齢化による人材不足、技術不足	4	4	15
(員外) 森林所有者	コミュニケーション不足、森林離れ	3	2	6

\* 優先順位の計算根拠 影響 × 可能性

## ステークホルダー・エンゲージメント・テーブル

ステークホルダーグループ (関係者)	コミュニケーションの方法	頻度	期待 - 懸念	組織の対応
①ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議</li> <li>・研修</li> <li>・工事受注時</li> </ul>	日々	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的成果</li> <li>・労働安全の推進</li> <li>・技術革新</li> <li>・技術の衰退</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・信頼関係の構築</li> <li>・情報提供</li> </ul>
②お客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HP</li> <li>・営業時</li> <li>・会議</li> <li>・工事受注時</li> <li>・報告書</li> </ul>	日々	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質</li> <li>・サービスの創出</li> <li>・適切な製品、サービス情報の開示</li> <li>・環境に対する責任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・信頼関係の構築</li> </ul>
③従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議</li> <li>・セミナー</li> <li>・ボランティア活動</li> <li>・書面</li> </ul>	日々	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的成果</li> <li>・労働安全の推進</li> <li>・環境責任</li> <li>・全ての関わりについての倫理的行動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的にキャリアプランについて話会う</li> <li>・定期的な実績評価</li> <li>・研修制度</li> </ul>

# 重要課題の特定

重要課題とKPIを特定し、着実なPDCAの実施

## ■金沢森林組合の重要課題

ステークホルダーの要請度と時間の2軸で分類を行った。  
優先度を踏まえた CSR/ サステナビリティ重要課題を特定するプロセスを採用。

## ■重要課題の分析プロセス

### 1.日々の対話

ステークホルダーからの意見

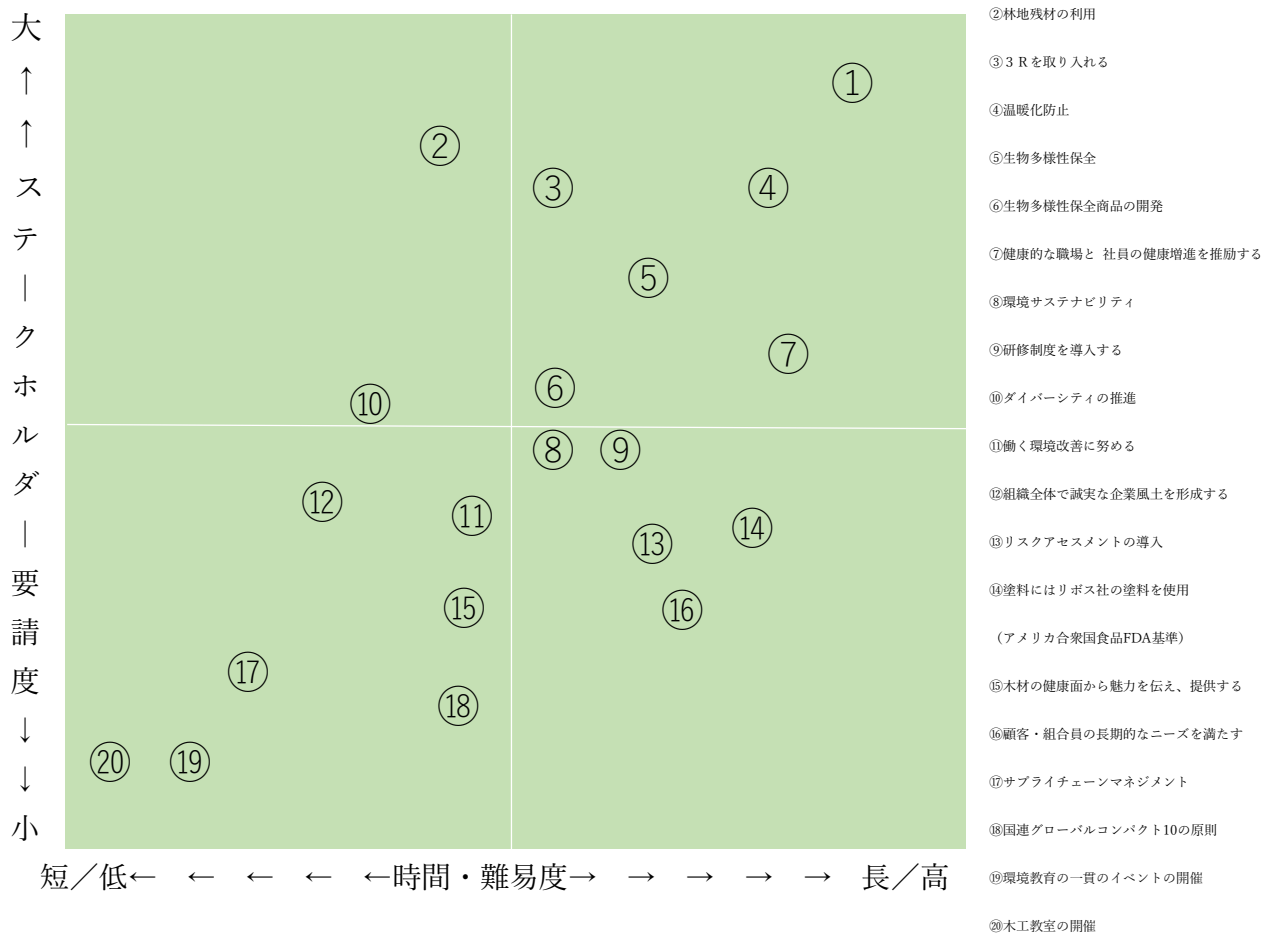
### 2.グローバルのトレンド

持続可能な開発目的 (SDG s)

### 3.CSRに関する国際的なガイドライン

GRI (グローバル・リポーティング・イニシアチブ)

## ■取組むべき課題



## 金沢森林組合の存在意義

持続可能な森林を育て、人々の豊かな暮らしと  
よりよい未来へ貢献します

## 金沢森林組合の長期的な目標

お客様、従業員、社会、森林の幸せを最大化する

## 金沢森林組合の注力分野

環境、社会、市場、職場

## 金沢森林組合のSDGs 宣言

長期的な目標を通じて持続可能な開発目標を統合していきます

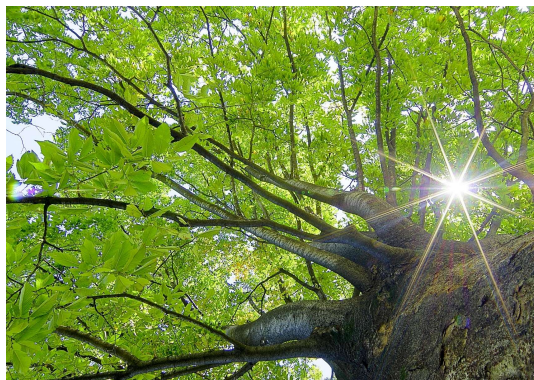
# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# 森林組合のコミットメント一覧

## 重要なテーマ

### 環境



- ・ 温暖化防止
- ・ 人と自然の共存
- ・ 省エネ、節電

### 社会



- ・ 社会貢献活動
- ・ 森育

### 市場



- ・ 顧客満足度
- ・ サプライチェーンマネジメント

### 職場



- ・ 人材育成
- ・ ダイバーシティ推進
- ・ 働き方改革
- ・ 労働安全衛生
- ・ コーポレート・ガバナンス

## 関連する主なSDGs



## KPI

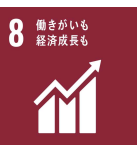
- ・ 持続可能な森林経営
- ・ 生態系に配慮した植栽
- ・ 産業廃棄物比率
- ・ 廃棄物リサイクル率
- ・ 環境負荷低減への取組
- ・ 責任ある資材調達
- ・ 循環型の製品開発



- ・ 森や木の魅力について伝えつづける
- ・ 環境教育
- ・ 社有林の活用
- ・ 里山保全活動



- ・ パートナー企業との連携
- ・ 品質向上、生産性向上



- ・ 職場風土の形成
- ・ 業務上必要な主要資格累積取得数
- ・ 女性管理職人数
- ・ 林業部門の休業災害度数率
- ・ 林業部門の業務上疾病度数率
- ・ 1人あたり月平均総労働時間
- ・ ガバナンス意識調査（パワハラを許さない風土）



## 基本的な考え方

金沢森林組合は、組織の活動が直接的に生物多様性への影響、間接的に変化を引き起こす要因を考え、持続可能な森林経営を実現する。また、脱炭素社会の実現に向けて、省エネに加え、再生可能エネルギーの活用に組織全体をして取り組んでいきます。金沢森林組合はSDGsの貢献のために事業活動による環境負荷削減に取り組んでいきます。

## 重点取組テーマ

### 1.温暖化防止

会社全体で地球温暖化の防止に貢献できるよう働きかけていきます。

### 2.人と自然の共存

環境問題についてお客様とともに取り組んでいくために地域木材を利用した商品を提案します。

### 3.省エネ、節電

環境負荷削減に向けて、省エネ、省資源、リサイクル活動を推進します。



## 1.温暖化防止

### ■地球温暖化防止マネジメントシステムの構築

日常業務の遂行におけるさまざまな環境への負荷を考えリスクマネジメントを徹底します。

## 2.人と自然の共存

### ■生物多様性保全商品の開発

お客様に商品を通して森の大切さを伝えつづけるために、地域材を利用した商品を展開していきます。

## 3.省エネ・節電

### ■クールオフィス

事業所内での節電対策、営業活動におけるエネルギー使用料削減に取り組んでいきます。また、節電対策として夏季休暇の一斉取得、クールビズ・ウォームビズの実施や空調室温調整を実施します。

### ■節電対策

- ・事業所内LED照明の導入
- ・定時退社の推進
- ・消費電力の見える化





## 基本的な考え方

事業を通じて、組織を取り巻く環境（家族・お客・関係者・社会）を豊かにすることを目指します。金沢森林組合としてどういった価値を提供できるのか？を考え木材を通して木の魅力を伝えること、脱炭素社会の実現、循環型社会の実現を考えました。これらと社会貢献活動を通じて事業への側面支援と社会課題の解決を目指していきます。

## 重点取組テーマ

### 1.社会貢献活動

全社員が年間で1件以上の社会貢献活動に参加することを目標にする。

### 2.森育

「森育」を通して、森を次世代に引き継いでいく。

## 1.社会貢献活動

### ■社会貢献活動への参加

地域清掃や、里山保全活動をはじめ、献血、イベントの企画など自らの意思で参加することを前提に全社員が1年に1件以上の社会貢献活動に参加する事为目标とする。

### ■フォレストファミリーワークショップ

林業ってどんな仕事？木を伐るということ、伐採された木材がどのように私達の手元に届くのかを現場から学ぶワークショップの開催。

## 2.森 育

### ■かなざわの森から学ぶ

かなざわの森を整備するところからはじめとし、森と触れ合う機会を創出します。



## 基本的な考え方

サプライチェーンを構成する森林所有者や取引先との協働・共創を通じて、環境や社会全体に与える影響に十分配慮し事業を行うことで、社会から信頼され、サステナブルな社会価値創造に貢献できると考えています。こうした考えのもと、森林所有者や取引先と、社会における重要課題と事業が社会に及ぼしうる影響についてともに学びながら、よりよいサプライチェーン構築に向けた取り組みを続けています。

## 重点取組テーマ

### 1.顧客満足度

取引先、顧客の要望に合った木材や木製品を提供します。

### 2.サプライチェーンマネジメント

森林認証木材を生産し、管理を徹底します。

## 1.顧客満足度

### ■品質生産量の安定供給

木材の品質、量、納期を安定させ取引先の要望に応えるために森林所有者を取りまとめ、皆伐・再造林を推進します。また、消費者のニーズに応える木製品などの商品を開発し提供します。

## 2.サプライチェーンマネジメント

### ■森林所有者、取引先、協力事業者との連携を図る

森林施工地の集約化を進め、協力事業者と共に生産量を増やし取引先やお客様に届ける一連の流れを商品、データ、財務管理する。



## 基本的な考え方

少子高齢化や労働力人口が減少する中、十分な人材を確保しダイバーシティを推進するために女性や、高齢者が活躍できる環境を整えていく必要があります。金沢森林組合では、倫理規範や行動規範において多様性の確保、尊重を定めて性別や年齢、国籍を問わず多様な人材が能力を発揮していきいきと働け、安全かつ快適な職場環境づくりに取り組めます。

また、誠実な組織を目指して多様なステークホルダーの期待に答えるという使命感と高い倫理観を持った信頼される組織を目指します。

## 重点取組テーマ

### 1.人材育成

多様な人材が能力、個性を発揮できるよう、活躍できる環境を整備します。

### 2.ダイバーシティ推進

年齢、性別、障がいの有無、国籍や経験などにかかわらず、違いを認めあう組織づくりを目指します。

### 3.働き方改革

社員がいきいきと誇りを持って働ける組織を目指し、人事制度改革を実施します。

### 4.労働安全衛生

社員の健康、安全が組織の発展と1人ひとりの幸せの基盤であると考えます。

### 5.コーポレート・ガバナンス

組合の倫理に基づき、経営の透明性を確保し、ガバナンスの構築を進めていきます。

### 6.リスクマネジメント

組織と関わる全ての人に重大な悪影響を及ぼすリスクに対してリスクマネジメントを実施してきます。

### 7.コンプライアンス

高い倫理観を持って、金沢森林組合の信用を守り続けるためにコンプライアンス活動を継続していきます。

## 1.人材育成

### ■研修制度の導入

働く従業員が他律的ではなく自律的に自らキャリアを選択できるように、新人研修の導入、リーダーシップ研修、ロジカルシンキング研修を実施し社員の自律的な成長を目指します。また、生物多様性保全に対しての直接的影響を考え環境に関する研修も実施していきます。組織が持続的に成長し続けるためには、風通しのよい職場・人材の育成が重要であり、そのための育成制度を新人から管理職にいたるまで実施する。

### ■プロフェッショナル育成

林業の技術衰退の懸念と、従業員や協力事業体の意識向上を目指し、技術力・技能を磨くためのコンテストを実施する。金沢森林組合として林業のプロフェッショナル集団を目指します。

## 2.ダイバーシティ推進

### ■女性管理職候補育成

女性の長期的な成長を実現するため、専門性とリーダーシップを持ち組織を引率していく次世代リーダーが必要と考えています。そのために能力、意欲ある社員を育成し、上位ステージで活躍できるようにリーダーシップ研修や、管理職育成プログラムの研修を実施する。また、対象社員育成のための上司に向けた研修も実施する。これらの取組を実施する事で女性管理職の増加につなげていきます。

### ■多様な人材の活用

多様な人材を生かし、個の能力を最大限に発揮できる組織作りに勤めます。さまざまな個性の従業員が違いを認めあい、誰もが自分らしく安心して働ける社会の実現を目指し、障がいのあるかたの雇用の定着を目標に活動します。

## 3.働き方改革

### ■人事制度の変革

従業員が誇りをもって働き、いきいきできる職場を目指し仕事のベースとなる人事制度の変革を実施していきます。他にも、社員満足度向上、技術革新による業務全般のさらなる効率化、生産性向上を目指し、全分野で改革を進めることで、働きがいのある従業員がいきいきとできる組織となることを目指します。

## 4.労働安全衛生

### ■事故 0 宣言

社員の安全が第一とし、事故0を目指し事故0防止の対策を実施します。現場のパトロール強化を実施し、緊張感をもって業務に取り組む仕組みづくりを目指します。

## 5.コーポレート・ガバナンス

### ■コーポレート・ガバナンス制度の構築

コーポレート・ガバナンスを構築し、組織の持続的な成長と組合としての価値の増大を図ります。また、事業目標や戦略を組織として機能させ達成させるために内部統制の整備・運用をするとともに統合的なリスクマネジメントに取り組んでいきます。

## 6.リスクマネジメント

### ■災害時の対応

労働災害の削減に向けて「安全衛生年間計画」の基本方針として「全現場に各種安全施策を定着させる」「物損・人損を防ぐ」を掲げ災害防止策に取り組みます。

- 重大災害（人命にかかわる災害）への対策には一層注力し、死亡災害ゼロを継続します。
- 重機の横転、墜転落等の安全対策を着実に実践し、定着を見届け、事故を未然に防ぐ体制の確立を目指します。

### ■トータルリスクマネジメント

当森林組合のリスク管理は、各所属において実施するとともに、職務別に取り組んでいます。また、複数の所属を包括する部門を置き、各担当の責任と権限を明確化しています。大規模自然災害や感染症などの発生に対処するため事業継続計画を整備しています。

## 7.コンプライアンス

### ■定着のための施策

組合行動規範をもとにコンプライアンスの浸透、社員意識向上のための活動を定着する風土をつくります。法令・ルール・マナーを遵守できる人材の育成、組織風土を醸成しりためのチェックリストの作成をする。また、従業員の意識を高めるための学習を実施する。

## 用語説明

- ・ Sustainability (サステナビリティ) …持続可能性
- ・ CSR…企業の社会的責任
- ・ ステークホルダー…企業が経営をするうえで、直接的または間接的に影響を受ける利害関係者
- ・ ステークホルダー・エンゲージメント・テーブル  
…事業者がステークホルダーのことをよく理解し、ステークホルダーとその関心事を、事業活動と意思決定プロセスに組み込む組織的な試み。
- ・ KPI…業務のパフォーマンスを計測・監視するために置く指標のこと。
- ・ PDCA…Plan (計画)、Do (実行)、Check (測定・評価)、Action (対策・改善)の仮説・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念。
- ・ コミットメント…業務や業績目標に対して「責任を持つ」「約束をする」という意味。
- ・ サプライチェーンマネジメント  
…原材料の調達から最終目的地での製品の配送まで、製品やサービスに関連する商品、データ、財務の流れを管理することです。
- ・ ダイバーシティ  
…直訳すると多様性を意味します。集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好などさまざまな属性の人が集まった状態のことです。もともとは人権問題や雇用機会の均等などを説明する際に使われていました。現在では多様な人材を登用し活用することで、組織の生産性や競争力を高める経営戦略として認知されています。
- ・ コーポレート…企業の組織ぐるみの不祥事を防ぐために、社外取締役や社外監査役など、社外の管理者によって経営を監視する仕組み
- ・ コンプライアンス…会社の規則、法令、社会で守られているルールを守ること
- ・ ロジカルシンキング…理論をもとにした一貫して筋が通っていて矛盾がないという考え方、論理的思考力
- ・ フレームワークKPT…「Keep (継続)」「Problem (問題点)」「Try (挑戦)」の頭文字を取った言葉です。何かについて反省したり、フィードバックを得ようとした際、この3つの観点から思考を整理する方法
- ・ リードタイム…リードタイムとは、スタートからゴールまでに要した時間のことで、物流業界における言葉です。
- ・ 国連グローバルコンパクトの10の原則…「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10の原則。





金沢森林組合

電話：076-229-1131 FAX:076-229-1083

メール：[office@kanazawa-forest.com](mailto:office@kanazawa-forest.com)

- 金沢支所      〒920-1301 石川県金沢市永安町77番地
- 森本事業所      〒920-0172 石川県河原市町口61番地
- 河北支所      〒929-0307 石川県河北郡津幡町字種ラ 48-1
- 宮野工場      〒920-0153 石川県金沢市宮野町リ440番地
- 緑化木センター 〒920-1302 石川県金沢市末町12字148-1