

サステナビリティ

Sustainability Report

[レポート]

2025

丹羽鋼業株式会社

目次

contents

● トップメッセージ	1
● 組織・事業概要	2
● ビジネスモデル	2
● マテリアリティ	3
● KPI	3
● 環境	4
● 社会	5
● ガバナンス	9

トップメッセージ

Top message

関わるすべての人たちと
ともに笑い合える商売を。

代表取締役社長 丹羽 博俊



私たち丹羽鋼業株式会社は、名古屋に拠点を置く『鉄鋼専門商社』です。鉄は様々な産業に使われる素材だけにとどまらず、より快適な生活をするための社会インフラになくてはならない重要な素材です。

1946年の創業以来、丹羽鋼業はユーザー志向の経営方針の下、お客様とともに歩んできました。

近年、めまぐるしく変わるお客様のご要望にお応えすべく、加工品製作・加工品の集約ヤードとして2016年茶屋加工センターを竣工し、即納、加工体制の充実、また、子会社の海津運輸有限会社の車両増強を通じ、お客様へのよりきめ細かく、タイムリーな配送体制を整えました。

ご要望に対しスピーディかつシンプルにお応えし、鉄のプロとしてお客様のよき相談相手たることを心がけ更なる鋼材商社としての機能を充実していく所存であります。

パリ協定を契機に地球規模で進むカーボンニュートラルに向けた活動は技術革新を含め、鉄鋼業界でも最重要課題として積極的に推し進められております。

サプライチェーンの一翼を担う企業として、環境負荷低減・脱炭素社会実現に取り組むことは、お客様への価値提供にとどまらず、地域社会や未来の地球に対する責任であると考えております。

鉄は、より快適な生活をするための社会インフラになくてはならない重要な素材です。

『鉄鋼専門商社として、鉄のプロとして』

持続可能な社会実現に貢献するための当社の取り組みをご紹介いたします。

組織・事業内容

Organization/business

名 称	丹羽鋼業 株式会社	資 本 金	4,800万円
代 表 者	丹羽 博俊	社 員 数	60名
創 剥 業	1962年10月	本 社	名古屋市中川区篠原橋通1丁目16

事業内容

- 一般鋼材の（条鋼・鋼板製品全般）の販売・加工
- 特殊鋼・磨棒鋼・ステンレス・非鉄の販売・加工
- 土木建築用資材（鋼矢板・鋼製山留材・H形鋼・敷板等）の販売・リース
- 生産材（機械、電動工具、工具消耗品、工場備品等）の販売

特徴

機械メーカー・プラントメーカーなどに、部品製造に必要とされる鋼材を販売する鉄鋼商社。様々な形状、強度を持つ鉄鋼を取り扱っています。長年培ってきたお客様が必要とする品質・納期・量・価格に合わせる幅広い提案力と対応力に自信があります。

ビジネスモデル

Business model

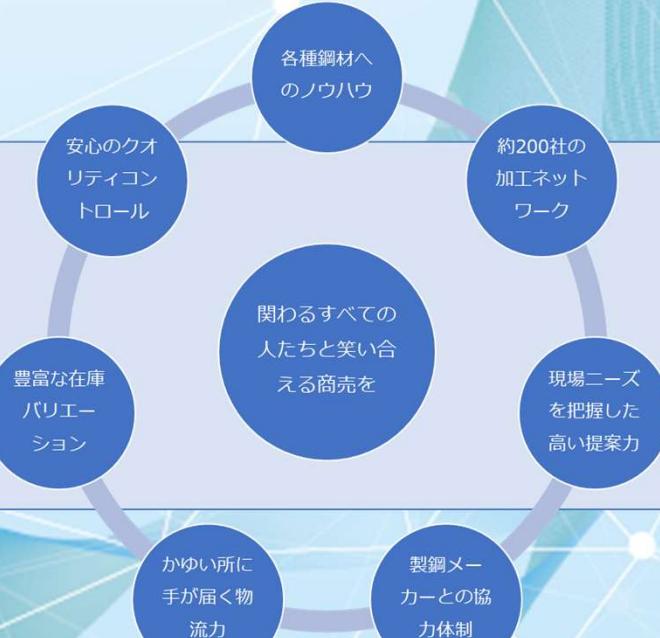
サステナビリティ

- カーボンニュートラル
- 人的資本経営
- リスクマネジメント

社会的価値の創出

- 環境負荷低減への貢献
- 健全な職場環境の提供
- 安心・安全な地域社会

持続可能な社会の実現



マテリアリティ

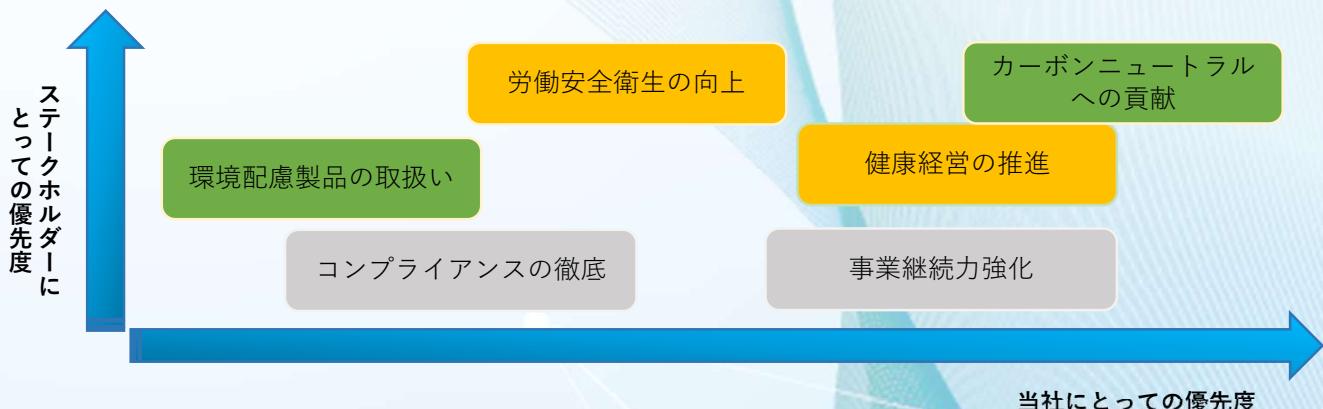
Materiality

■リスクと機会の分析

環境・社会・ガバナンス（E S G）の視点を取り入れたサステナビリティ経営を進めるにあたり、リスクと機会を分析しました。様々な角度から分析した結果、以下のリスクと機会を特定しました。

リスク	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 温室効果ガス排出量の規制強化による調達コストの上昇と取引先の購買先選定 ➤ 労働安全衛生
機会	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 低炭素・リサイクル鋼材の提案による既存顧客との関係強化・新規顧客獲得 ➤ 鋼材のトレサビリティを担保しサプライチェーンを可視化することで信頼獲得

■マテリアリティ（重要課題）の特定



KPI

KPI

特定されたマテリアリティをサステナビリティ経営の中核として位置付け、環境課題・社会課題の解決と当社の持続的成長を両輪で回していくます。各マテリアリティにおいてそれぞれK P I（目標）を設定し、進捗管理をしていきます。

環境	KPI
カーボンニュートラルへの貢献	CO ₂ 排出量を2030年までに2019年比46.2%削減

社会	KPI
健康経営の推進	健康経営優良法人認定の継続
労働安全衛生の向上	休業災害ゼロ

ガバナンス	KPI
事業継続力強化	事業継続力強化計画認定の継続
コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の定例開催

カーボンニュートラル

■ SBT認定

2023年6月、丹羽鋼業(株)が策定した温室効果ガスの削減目標が気温上昇を1.5°Cに抑えるための科学的根拠に基づいた目標であると認められ、SBTイニシアティブによる認定を取得しました。



認定された削減目標

スコープ1、2の排出量を2019年度を基準に2030年までに46.2%削減する

■ GHG排出量の把握

2019年度よりGHG排出量の把握を毎年行い、結果を実績レポートとして、当社webサイトにて公開しています。排出量の把握範囲は、当社グループ全社とし、売上100万円あたりの排出量も併せて開示しています。

	スコープ1	スコープ2	合計
2019	430.0	180.6	610.6
2020	409.6	127.5	537.0
2021	419.1	126.8	545.9
2022	397.4	162.0	559.4
2023	408.3	193.5	601.7
2024	401.1	134.7	535.8

■ 排出量削減施策

削減目標達成のため、排出源に応じた効果的な削減施策を検討し、計画的に実施しています。

	対象排出源	削減方法
スコープ1	営業車の燃料	・EV車両の導入 ・エコ運転の徹底
スコープ2	系統電力の使用	・自家消費型太陽光発電設備の導入 ・低排出係数メニューへの変更

■ EV/HV車の導入

CO₂排出量削減するためEV車・ハイブリッド車を導入しています。EV車は日産のサクラを使用しています。



■ Neary ZEB 社屋

本社社屋は、環境省が推進するZEB化認定を取得しました。地球温暖化対策やエネルギー需給の安定化、快適な室内環境など、環境配慮型の建物とすることで、持続可能な社会をめざす取り組みに貢献してまいります。

Nearly ZEB (ニアリー・ネット・ゼロ・エネルギー・ビル (ニアリーゼブ))として、主に下記の取り組みを行なっています。

- ・太陽光発電による自然エネルギーの活用
 - ・熱交換式空気清浄機による高効率な設備システム
 - ・先進的な建築設計によるエネルギー負荷の抑制や断熱性の高い高機能建材の活用
- 省エネ (50%以上) + 創エネで75%以上の一次エネルギー消費量の削減を実現しています。



■ 環境への取り組みに対する評価

■ 自家消費型太陽光発電設備の導入

茶屋加工センターに自家消費型太陽光発電装置を導入。金属加工にかかるCO₂排出量削減に取り組んでいます。



■ めいぎんサステナビリティ・リンク・ローンの契約

SPTsを達成された場合に優遇金利を適用することで、環境的・社会的に持続可能な経済活動及び経済成長の促進・支援を目的とした融資商品を利用。



安全への取り組み

■安全管理体制の確立

事故ゼロを目指した安全管理体制を構築しています。安全推進責任者を設置し、安全管理体制を確立し強化することにより安全を確保しています。

項目	具体的な取組
交通事故	<ul style="list-style-type: none"> ■全車ドライブレコーダー搭載 ■地域警察署長より安全運転表彰受賞
安全対策	<ul style="list-style-type: none"> ■「事業継続力強化計画」単独型・連携型認定取得 ■安全経路の周知 ■避難訓練の定期実施 ■力の弱い人でも鋼材を移動させられるクレーンの導入
災害	<ul style="list-style-type: none"> ■安否確認のため、「ラインワークス」を導入 ■非常用食品、水とOS1、災害備品の常備

■安全講習の開催

当社は、外部講師を招き、労働安全衛生に関するセミナーを継続受講しています。特にフォークリフト、クレーンのように事故時の影響が大きい作業については、現場で起こり得るリスクを前提にした訓練と危険予知活動を重点的に実施しています。万一の事故発生時は、安全管理責任者が事実確認と原因調査を行い、設備改善・手順見直し・再発教育を含み再発防止策を策定し、速やかに全従業員へ展開します。安全は企業活動の土台であり、妥協なき取り組みは災害リスクの低減だけでなく、品質安定や業務効率、人材定着といった機会の創出にもつながると考え、継続強化してまいります。



■交通安全

交通安全を重点課題と位置づけ、社用車の全車両にドライブレコーダーを装着しています。映像に基づく運転の振り返りと安全講習を実施し、ヒヤリハットの可視化と運転行動の改善を促進。事故未然防止の成果が評価され、警察署長より安全運転表彰を受賞しました。記録データは個人の批判には用いず、傾向分析・再発防止策の策定に活用し、ミーティングにて共有しています。

■健康経営

■健康経営優良法人の認定

2025年3月、「健康経営優良法人」に認定されました。健康経営優良法人認定制度は、経済産業省が健康経営®を実践している企業を「見える化」し、社会的評価が向上することを目的に創設した制度です。当社では、社員の健康保持・増進に体系的に取り組み、働きやすい職場環境を整備を経営の重要課題として推進しています。これにより、生産性の向上や人材の定着・採用力強化といった機会を創出するとともに、労働災害やメンタルヘルス不調に伴う損失のリスクの低減にもつなげて参ります。



■健康宣言の実施

社員が健康で働きやすい職場環境をつくるため、健康経営に注力しています。2024年2月には協会けんぽ愛知支部から「健康宣言チャレンジ認定証」の交付を受けました。健康経営は経済産業省が推奨しており、社員の健康保持・増進の取り組みがパフォーマンスや労働生産性を向上させ、将来的に収益性向上の効果が期待できます。

■健康セミナーの開催

2024年9月、外部から健康経営エキスパートアドバイザーを講師に招き、全社向けに「健康経営セミナー」を開催しました。健康経営の導入がもたらす生産性の向上や人材定着、労災・疾病リスク低減といった効果を解説するとともに、保健師からは「禁煙のススメ」「女性の健康」「生活習慣病を防ぐ正しい食事」をテーマに、職場で実践できる具体策（休憩時の喫煙対策、月経・更年期への配慮、食事選択のポイント等）を教えていただきました。セミナーの中で野菜摂取量を可視化する「ベジチェック」も実施し、一人ひとりが自身の生活習慣を振り返る機会になりました。

受講後は社内ポータルで資料とチェックリストを共有し、各部署での行動目標づくりにつなげています。今後は、禁煙支援の仕組み化や食の環境改善、女性の健康に配慮した働き方のルール整備を段階的に進め、定期測定による効果検証を行いながら健康経営を継続強化いたします。



■福利厚生の充実

福利厚生の充実を図るため、「リゾートトラスト会員権」や「リゾートトラスト・グランドハイメディック俱乐部」を法人契約しています。会員料金や優遇特典を活用することで、宿泊・レジャー・接遇の選択肢が広がるとともに、専門医による総合健診を受けられる体制を整え、社員の健康リスクにも対応しています。大手企業に遜色ない水準の福利厚生を実現しており、一部利用は家族同伴も可能にしています。繁忙期を避けた計画的な取得を促すことで、ワークライフバランスの向上と心身のリフレッシュにつながっています。利用規定など公平なルールを整備し、部署・年齢・雇用形態を問わず活用しやすい環境づくりを進めています。今後は、利用データをもとに満足度や健康経営施策との相乗効果を検証し、必要に応じてメニューの充実やコストの最適化を図ることで、従業員エンゲージメントの一層の向上につなげていきます。

■喫煙対策

禁煙の推奨と受動喫煙対策のため、事務所・倉庫も含め建物内は全て禁煙としています。喫煙者のために屋外に専用の喫煙ブースを設置していますが、喫煙していた社員も徐々に禁煙するようになり、結果的に喫煙率は低下してきています。

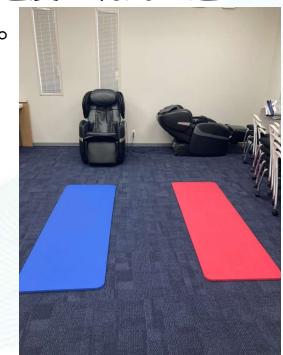


■健康診断受診率98.4%

定期健康診断を毎年実施し、育児休業中等の特別な事情を除き、毎年実施率100%を維持しています。健診の結果、要再検査の対象となった社員には声掛け・個別メールにより、受診勧奨を行っています。また、35歳以上の社員には、生活習慣病予防検診を実施しています。生活習慣の改善が必要な社員へは、特定保健指導も実施しています。

■運動機会の提供

リラクゼーション室にストレッチマシンやマッサージ器（チェア）を導入し、社員が就業前後や休憩時間に自由にコンディショニングや疲労回復ができる環境を整備しています。混雑緩和のための簡易予約ルールと使用時間の目安を設け、利用後の消毒など衛生管理も徹底。安全面では体調不良時・持病がある場合の使用注意を喚起し、過度な利用を避けるよう声掛けをしています。今後は利用のモニタリングと満足度アンケートにより改善点を把握し、危機の更新や環境整備（照明・BGM等）を進めて、業務集中度と健康維持の双方に資する場として継続強化いたします。



働き方改革

■働き方改革への取り組み

働き方改革に力を入れ、仕事とプライベートが両立して働く環境を目指してきました。

項目	具体的な取組
ジェンダー	<ul style="list-style-type: none"> ■男女の賃金格差なし ■男性の育休取得
勤務体系	<ul style="list-style-type: none"> ■時短勤務の導入 ■時差勤務の導入
過重労働対策	<ul style="list-style-type: none"> ■時間管理を人事評価の評価項目にしている

■変形労働時間制の導入

柔軟な勤務体系として変形労働時間制を導入しています。所定労働時間は8時間を基本に、受注・出荷の繁閑や個々の事情に応じて、日・週・月単位で配分を調整。時短勤務・時差出勤も選択でき、育児・介護に加え通院等の理由でも申請可能です。本人と上長で就業計画を合意し、チーム内の業務分担・引継ぎルールを整備することで、計画との整合と全行抑制、公平性の担保を図ります。運用面では、同僚間の相互支援を重視し、突発的人員不足やコミュニケーションの低下といったリスクを最小化。勤怠の可視化と定期レビューを通じて改善を継続し、多様な働き方の選択肢を広げることで、定着率の向上・生産性改善・健康保持につなげていきます。



ダイバーシティ

■育児両立支援の取り組み

男女ともに育児休業が取りやすい環境を整備することが重要であり、男性社員も育休を取得しました。仕事と育児が両立できる働きやすい職場環境をつくることは、社員が仕事に集中して十分に能力が発揮できる状態につながります。今後、関連物流会社では女性ドライバーも積極的に雇用していく方針であり、育児両立支援を高めています。

■多様な人財の活用

当社は、重量がある鋼材を取り扱う卸売・加工・物流現場の特性を踏まえ、体力差に左右されない職場づくりを一層推進しています。力の弱い高齢者や女性でも安全に鋼材を移動できるよう、リフティングマグネット付きクレーン（磁石式）を導入し、手吊り・持ち替えを原則廃止。腰・肩の負担とヒヤリハットを大幅に低減しつつ、段取り時間の短縮と品質安定を両立しました。非常停止の徹底、許容荷重・吊り角・重心確認の標準化で、作業の再現性を高めています。併せて、操作訓練の標準化、吊り具点検のルール化（日常・月次・年次）、作業同線の見直し（段差解消・ピッキング高さの最適化）を実施しています。その結果、重量物工程のリスク管理を強化しつつ、採用の裾野拡大と定着率向上、生産性の向上を実現。フォークリフトの稼働抑制によるエネルギー・騒音低減、顧客監査への対応力向上といった機会も生まれます。今後は、クレーンの稼働データの見える化を進め、誰もが安全に安心して成長できる職場づくりを進めて参ります。



コミュニケーション

■社内イベント、同行会

当社では、職場内外の円滑なコミュニケーションを組織力の源泉と位置づけ、社内イベントを積極的に実施しています。全社での社内旅行、ゴルフコンペに加え、部署横断の懇親を定期的に実施し、費用の一部は会社が補助しています。さらに、社内部活動として、ツーリング、サウナ、フットサルを公認クラブとし、活動費の一部を助成しています。クラブ活動については、社員からの提案を尊重し、適宜追加をしています。世代・職種・雇用形態を越えた交流が心理的安全性とエンゲージメントを高め、業務連携や定着率にも寄与。飲酒に関するガイドラインや安全運転等の配慮を徹底し、健全で包括的な社内文化の醸成を図っています。今後は、家族参加型や地域との交流企画も検討して参ります。



人財育成

■資格試験の費用補助、研修の実施

人材を最大の資本と捉え、現場力と営業力の双方を高める育成に注力しています。業務に直結するクレーン・玉掛け・中型自動車の各資格取得に加え、特殊鋼販売に関する専門知識の習得を会社が計画的に支援し、受験費用や講習費用、就業時間内受講も支援しています。また、従業員育成を目的に外部機関による新人研修・中堅社員研修を体系的に受講し、現場安全、品質基礎、提案営業、コンプライアンス、リーダーシップ等を段階的に学びます。個々の成長と組織の成長の両立を目指しています。

サプライチェーン

■情報発信

業界動向など最新ニュースを「さむらい通信」にまとめ、月に一回定期発行し情報提供をしています。また、鋼材加工サービス・調達をサポートする専門サイト「鋼材加工技術Navi」を運営し、顧客のニーズに対応しています。また、ウェビナーを主催、業界の最新動向をわかりやすく発信しています。



人権

■ハラスメント防止の取り組み

人権尊重を経営の前提とし、ハラスメントの防止を徹底しています。社員へ、安心して働ける環境を整えています。上司・部下間の飲酒の強要や不適切な接待、私的関係強要の禁止を徹底しています。

■定期的な面談の実施

定期的な面談として1on1面談を実施しています。公平な人事制度・人事評価制度を運用するため、ハイブリッド評価を導入し年2回の面談を実施しています。

社会貢献

■地域貢献・寄付活動

社会貢献活動の一環として、地元のお祭りや町内会に積極的に寄付をしています。大変感謝される取り組みであり、今後も地域との良好な関係を維持発展させていき、当社の社会的な存在意義を高めていきたいと考えています。

コンプライアンス

■ コンプライアンス体制の構築

ステークホルダーからの信頼を高め、企業価値向上を図るために、コンプライアンス重視を企業活動の基盤と位置づけています。コンプライアンス意識の啓発・浸透を図るため、コンプライアンス方針を制定しています。企業活動における法令遵守、公正性、倫理性を確保し、実践していくことを全社員で共有しています。

■ プライバシーポリシーの策定

社員へのコンプライアンス意識の醸成は経営層から繰り返し発信していくことが必要です。当社では、社内会議の際にコンプライアンスの周知を図ったり、研修の実施をしています。コンプライアンス研修では、法令の知識習得、事業運営に必要となる関連規制等も含めた実務的な知識、スキル向上を図っています。

BCP

■ 「事業継続力強化計画」単独型・連携型認定取得

当社は、ガバナンスの要としてBCP対策を強化し、経済産業省の「事業継続力強化計画」認定制度における単独型・連携型認定を取得しました。この認定は、中小企業が策定した防災・減災の事前対策に関する計画を経済産業大臣が「事業継続力強化計画」として認定する制度です。

地震・風水害・感染症・サイバー攻撃等を対象に、重要業務の優先順位、代替手段、復旧目標を明確化。備蓄、

クラウドバックアップ、非常時通信、代替拠点・代替仕入先の確保、社員の安否確認と連絡網の運用を整えています。取引先・地域企業との相互支援を通じて、サプライチェーン寸断リスクを低減。顧客・地域への供給責任を果たす基盤となります。



サイバーセキュリティ

■ 情報セキュリティ対策

業務上知り得たお客様や取引先の情報を適正に管理するため、安全で健全な情報セキュリティを維持することは企業としての責任だと考えています。情報管理方針、マニュアルを策定し、個人情報を含むお客様や取引先の情報の安全を確保するための対策を講じています。

不正アクセスやサイバー攻撃からネットワークを保護するためのセキュリティシステムを導入し基幹システムおよびサーバーへの侵入をブロック、ログ監視を行っています。

腐敗防止

■ 公正な取引のために

公正で透明性のある企業活動を推進するため、腐敗行為を防止する方針を掲げています。その一環として、接待、被接待、贈答に関する社内規定を設け、金額や頻度の上限、事前承認の要否、報告義務などを定め、不当な影響や誤解を招く行為を禁止しています。

さらに、内閣府や中小企業庁などが推進する「パートナーシップ構築宣言」を取得し、取引先との共存共栄と適正な商慣行の徹底を明示しました。宣言の趣旨に基づき、サプライチェーン全体において公正な取引を広げることで、健全な企業風土を育み、社会から信頼される企業運営を実現していきます。



リスクマネジメント

■ 顧問弁護士や社労士との連携

リスク管理の観点から弁護士や社労士と顧問契約をしています。法令が関係する事案については、自社内のみで判断せず、必要に応じて弁護士と相談し適切な対応をしています。また、労務リスクの観点から社労士とも契約し、常に最新の法令に適した就業規則のアップロードを行っています。法令やコンプライアンスに準じた経営を徹底しています。

