



# 2023年度 神鋼商事株式会社SDGs年間報告

SDGs委員会

林 弘樹

# 目次

- **SDGs活動の目的**
- **2023年度 活動報告**  
各SDGs項目について
- **2024年度 取組項目**
- **SDGs委員会 所感**

# SDGs活動の目的

当社の事業の発展と、ES（従業員満足度）向上への取組みとして、今年度もSDGs委員会として活動を行いました。

中でも当社の事業活動におけるCO2の排出量を可視化し、削減案を実行することで、地球環境の保全に貢献します。

SDGs活動を通じ、企業として社会課題の解決に貢献します。

パートナー企業と協力体制を構築し、地域や若い世代に対して神鋼商事SDGsを広く伝えたいと考えています。

当社の事業の発展

ES（従業員満足度）向上

社会課題の解決に貢献

パートナー企業との協力体制の構築

地域や若い世代に対する啓蒙

# 2023年度 SDGs委員会 活動報告

## 神鋼商事が取り組むSDGs

- ・目標3 すべての人に健康と福祉を
- ・目標7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- ・目標8 働きがいも経済成長も
- ・目標11 住み続けられるまちづくりを
- ・目標12 つくる責任 つかう責任
- ・目標13 気候変動に具体的な対策を
- ・目標14 海の豊かさを守ろう
- ・目標17 パートナーシップで目標を達成しよう

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# 神鋼商事株式会社 SDGs

3 すべての人に  
健康と福祉を



## 目標3 すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

### 神鋼商事SDGs

質の高い健康診断を必ず年1回以上実施し、随時インフルエンザ予防接種を提供できる体制を整えることを目標とする

2023年度は上記の健康診断と予防接種に加え、ストレスチェックの実施、健康イベントの開催、平塚法人会を通じたペットボトルキャップの寄付活動を行いました。





# 取組内容

## 目標3 すべての人に健康と福祉を

取組項目	取組内容	目標	成果
従業員全員の健康診断の実施	従業員の健康をサポート	受診率100%	受診率100%達成 対象者に対する再検査の推進
従業員全員の ストレスチェックの実施	従業員の健康をサポート	受診率100%	受診率100%達成 対象者に対する再検査の推進
健康イベントの実施	従業員の運動機会の増進	参加率70%	参加率80%達成
従業員の怪我対策	週初の朝礼でストレッチ体操	参加率100%	参加率100%達成
ペットボトルキャップの寄付を 通じたワクチンの提供	公社) 平塚法人会に6kg寄付	6kg	8kg達成
かながわ健康企業宣言の実施	神奈川県協会けんぽの実施する 健康宣言事業への参加	参加	参加 HPへの掲載

# かながわ健康企業宣言を致しました

## かながわ健康企業宣言証

神鋼商事 株式会社

代表取締役 山口 一樹

当社は、従業員一人ひとりが、心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境の構築を目指し、以下を宣言します。

- ① 経営者自身が率先して、健康づくりに取り組みます
- ② 健康づくり担当者を設置します
- ③ 当社の健康課題を把握し、改善に努めます
- ④ 協会けんぽと連携し、健康づくりを推進します
- ⑤ 労働基準法、労働安全衛生法などの法令を遵守します
- ⑥ 被保険者(40歳以上)の健診受診率を 95.0% 以上とします
- ⑦ 被扶養者(40歳以上)の健診受診率を 22.5% 以上とします
- ⑧ 被保険者の特定保健指導(実績評価)の実施率を 8.4% 以上とします
- ⑨ 健康づくりに向けて次の取り組みを実施します  
・ 運動機会の増進 ・ 感染予防対策 ・ メンタルヘルス対策

上記の企業は以上のとおり、健康宣言をしたことを証します。

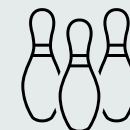
令和5年8月23日

全国健康保険協会 神奈川支部  
支部長 吉原 利夫

 全国健康保険協会 神奈川支部  
協会けんぽ

# ボウリング大会風景

2023年度は従業員の健康増進イベントとして、当社初の試みとなるボウリング大会を開催いたしました。



久しぶりの  
ボウリング!

いい運動になった  
という声も聞かれました。



今後も、従業員の  
コミュニケーションが増える  
ような健康増進イベント  
を開催していきます。



7 エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに



## 目標7 エネルギーをみんなに、そしてクリーンに

手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する

### 神鋼商事SDGs

我が国に於ける、2050年カーボンニュートラルに関する日本鉄鋼業の基本方針にある、スクラップ利用拡大に伴い、鉄スクラップを安定仕入れ、これを適正加工し需要家へ供給することでCO2排出削減を促進し、クリーンな地球環境を目指す。

11 住み続けられる  
まちづくりを



## 目標11 住み続けられるまちづくりを

都市を包括的、安全、レジリエントかつ持続可能にする

### 神鋼商事SDGs

神奈川県で発生した金属スクラップは、地場の電炉メーカーを中心に循環させ、地産地消を実現させる。



# 取組内容

目標7 エネルギーをみんなに、そしてクリーンに

目標11 住み続けられるまちづくりを

取組項目	取組内容	目標	成果
金属の安定仕入れ 需要家への供給	営業活動の実施	年間目標値	90%
入荷数量の増加	新規のお客様からの 入荷数量増加	年間目標値	102%達成

## 鉄スクラップは、 鉄鋼原料として再利用されます。

新たな鉄鋼製品を作る際に鉄鉱石などの天然資源を原料とせず、鉄スクラップを再利用することで、鉄鉱石の採掘に伴う二酸化炭素排出量を、

鉄1tあたり**約1.39t**削減できるとされています。

**CO<sub>2</sub> 1.39t**

1tの鉄スクラップから鉄を再生すると、1.39tのCO<sub>2</sub>削減につながります。

TOKYO ▶ NAIROBI  
13,696km

23km/h

NAIROBI TOKYO

1.39tは東京からケニア・ナイロビまで自動車で行った場合のCO<sub>2</sub>排出量に相当します。

ハイブリット車(燃費:23km/l)で走行した場合

活かして、へらす

Jisri 一般社団法人 日本鉄リサイクル工業会  
<https://www.jisri.or.jp>

**CO<sub>2</sub> 1.39t**

活かして、へらす

鉄スクラップは、大切な資源です。1tの鉄スクラップから鉄を再生すると、1.39tのCO<sub>2</sub>削減と同時に天然資源である鉄鉱石の保全にも繋がります。

※1. 日本鉄鋼連盟公表「ISO 20915/JIS Q 20915に基づいた原料ごとのLCIデータ及びその計算の前提となる鉄スクラップのLCIデータ」より

Jisri 一般社団法人 日本鉄リサイクル工業会  
<https://www.jisri.or.jp>

**CO<sub>2</sub> 1.39t**

I'll be back

鉄スクラップは、大切な資源です。1tの鉄スクラップから鉄を再生すると、1.39tのCO<sub>2</sub>削減と同時に天然資源である鉄鉱石の保全にも繋がります。

※1. 日本鉄鋼連盟公表「ISO 20915/JIS Q 20915に基づいた原料ごとのLCIデータ及びその計算の前提となる鉄スクラップのLCIデータ」より

Jisri 一般社団法人 日本鉄リサイクル工業会  
<https://www.jisri.or.jp>



## 目標 8 働きがいも経済成長も

すべての人々のための包括的かつ持続可能な経済成長、雇用および  
ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしいしごと）を推進する

### 神鋼商事SDGs

働きやすい職場環境づくりのため、ビジョン実現型人事評価制度（Grab Sustainable Happiness Project）を通じ、社員にやりがいや明確な目標を提供し、公平な評価をもって生活安定への指針を示し、長く安心して働ける職場環境を確立する。  
また社会から必要とされる鉄リサイクル企業であり続けるため、新しい技術・機械・設備の導入により生産性の向上を図り、経済成長を促進させる。

## 取組内容

取組項目	取組内容	目標	成果
ビジョン実現型人事評価制度の運用、実施	公平な人事評価を通じた働きやすい職場環境の提供	半期ごとの適正評価	達成
従業員全員が安心して働ける職場作り	ハラスメント研修の実施	参加率100%	参加率100%達成

# 神鋼商事株式会社は従業員が安心して働ける職場を提供します



当社は社内にハラスメント相談窓口を設置し、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・モラルハラスメントなど、あらゆるハラスメントを許しません。  
また、心の健康づくり推進担当者が中心となり、従業員の心身の健康増進に努めます。

## ハラスメント防止宣言書

### ハラスメント防止宣言書

#### 1. 目的

職場におけるハラスメントは、社員個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、社員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。  
当社は、差別的な言動やハラスメント行為、暴力行為など個人の尊厳を損なう行為を許して許しません。すべての個人が尊重され、互いの信頼のもとに良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指します。

#### 2. 当社は下記のハラスメント行為を容認しないことを宣言します。

- ①パワーハラスメントに類する行為
- ②セクシュアルハラスメントに類する行為
- ③妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント行為
- ④その他のハラスメント行為（精神的嫌がらせの繰返しや差別的発言等も含まれます）

#### 3. 各種ハラスメントの対象者

この方針の対象者は、正社員、嘱託社員、派遣社員・パート・アルバイト等、当社において働いている全ての社員です。妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性社員および育児・介護休業等の制度を利用する男女社員の上司および同僚が行為者となり得ます。  
セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者および行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。

#### 4. 懲戒

この宣言は、従業員のみならず、当社に關係するすべての方を対象とし、全ての関係者が、互いの信頼のもと、良好な人間関係を構築できることを目指します。  
当社従業員がハラスメントをおこなった場合、就業規則に基づき懲戒処分を含めて厳正に対応します。また、行為者の異動等、被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置も講じます。  
処分の内容は、次の要素を総合的に判断し決定します。  
① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）  
② 当事者間士の関係（職位等）  
③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

#### 5. 相談窓口

ハラスメントを受けていると思う従業員は、上司あるいは社内に設けられた相談・苦情処理窓口の担当者に相談・苦情を申し出る事ができます。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

<責任者>……統括管理本部：渡井  
<担当者>……総務部門：渡辺

また、連絡制度を用いて相談・苦情を申し出ることもできます。

<連絡制度受付窓口>

電子メール等による受付窓口は、下記の通りです（どちらでも構いません）。  
会社宛て：h.watai@shinkoh-kk.com  
従業員代表宛て：h-watanabe@shinkoh-kk.com

#### 6. 不利益扱いの禁止

相談者は勿論、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いは行いません。

#### 7. 苦情の処理・解決

相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

ハラスメントのない、働きやすい職場をみんなで作りましょう！

2023年8月1日

社名 神鋼商事株式会社

署名 代表取締役社長

山口一樹

## 「心の健康づくり宣言」

### 神鋼商事 株式会社「心の健康づくり宣言」

作成：2023年8月1日

#### 1. 心の健康づくり活動方針

##### (1) 位置づけ

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また会社の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく職場のコミュニケーションの活性化などを含めて広い意味での心の健康づくりに積極的に取り組めます。

宣言者：代表取締役社長 山口 一樹

##### (2) 心の健康づくりの目標

- ①管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになり、
- ②円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行います。
- ③管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させないよう取組みます。

#### 2. 心の健康づくり活動

##### (1) 推進事項

ア 医師又は産業医による精神的健康の状況を把握するためのメンタルチェックの実施  
長時間労働等には医師又は産業医による精神的健康の状況を把握する面談を実施します。  
検査結果は本人に通知され、必要に及び会社に通知されます。

##### イ 面接指導

アのメンタルチェック、産業医による面談の結果メンタルヘルス不調があると判断された場合は、専門医等による受診を促します。

##### (医師意見聴取)

医師の面接指導を受けた場合は会社は労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を要します。

##### (就業上の措置)

会社は医師の意見を勘案して、必要に応じて、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の検討を講じます。また、医師の意見は安全衛生委員会に報告します。

##### ウ 相談体制

メンタルヘルス不調になったと思われる従業員が相談しやすい相談窓口を設置します。不調者がいた場合、当社の制度や体制を丁寧に説明し、必要に応じて関係者（必要最低限）に伝えます。

不調者については、相談窓口で十分な対応ができないことがあるので、必要に応じて、専門機関に取り次ぎます。

管理者が社員の不調に対応できるようにします。

##### エ 教育・研修及び情報提供

人事労務担当者への教育を行います。

社員・管理監督者への教育を行います。

社員・管理監督者へのメンタルヘルス不調の事例やメンタルヘルス自己チェック票などの情報提供を行います。

##### オ ストレス対策

社員がストレスに気づいて対応できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように安全衛生委員会等で対策を検討します。

##### カ プライバシーへの配慮

全社員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮します。

#### 3. 心の健康づくり推進について、社員・管理監督者・産業医・人事労務部門及び安全衛生委員会が担当すべきこと

##### ア 社員

社員はストレスや心の健康について理解し、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてメンタルヘルス相談を利用します。

##### イ 管理監督者（リーダー以上）

管理監督者は、職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行います。また、管理監督者自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用します。

##### ウ 事業場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む全社員の活動を支援します。

##### (ア) メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等がその役割を担うものとし、産業医の助言を得ながら、心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの業務を担当し、会社の心の健康づくり活動を中心的に推進します。

##### (イ) 衛生管理者等（総括安全衛生管理者）

産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進します。

##### (ウ) 産業医

・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力

・社員・管理監督者からの相談への対応と面接指導

・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減

・従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修

・外部医療機関等との連絡

・就業上の配慮についての意見

##### (エ) 人事労務部門

人事労務管理担当者は、社員・管理監督者からの相談があれば、その対応を行います。

人事労務管理の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題（職域配属・人事異動・休職・復職等）に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行います。

##### (オ) 安全衛生委員会

安全衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画について審議します。また、計画どおりの心の健康づくりが進められているか検討を行い、積極的な活動を推進します。



# 目標12 つくる責任つかう責任

持続可能な消費と生産のパターンを確保する

## 神鋼商事SDGs

適正かつコンプライアンスに基づいたスクラップの回収、選別、加工による再資源化をおこない、純度の高い良質な製鋼原料を作りあげ安定供給をおこなう事で、循環型社会を促進させる。

## 取組内容

取組項目	取組内容	目標	成果
金属スクラップの再資源化	回収、選別、加工	リサイクル率100%	達成
新規のお客様の増加	新規のお客様を増やし、安定的な仕入に繋げる	獲得目標数	146%達成





# 目標13 気候変動に具体的な対策を

気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る

## 神鋼商事SDGs

2030年までに営業車の環境適応比率（電気自動車、ハイブリッド車等）を60%にし、CO2排出量の削減を図る。

社内のBCP構築および包括的な地域ネットワークを通じての相互支援システムの構築により、気候関連災害や自然災害に対しての強靭性を図り災害に強い会社にする。

## 取組内容

取組項目	取組内容	目標	成果
2030年CO2排出量50%削減	見える化 (クラウドサービスの導入)	導入	導入、運用開始（達成）
2030年CO2排出量50%削減	2023年度の月間排出量の測定	月平均の算出	算出達成 (次スライド参照)

# 二酸化炭素 月間排出量について



## 目的

当社における二酸化炭素排出量（以下CO2排出量）を数値化し、可視化することで2030年に掲げるCO2排出量50%削減のロードマップ策定の足掛かりとする。

## 前提

2023年度の平均CO2排出量を、閑散期と繁忙期の4か月を抽出し算出した。

## 抽出月

2023年7月、11月、12月、2024年2月

## 抽出月平均

CO2排出量 16,941kg-co2/月

# 1か月あたりのCO2排出量

**16,941**kg-co2

## 電気設備 ⚡

ギロ	4,393 kg
クレーン	3,475 kg
待機電力 (含事務所)	918 kg
プレス	656 kg
水銀灯	20 kg

## 軽油、ガソリン、灯油、ガス 🛢️

トラック軽油	4,950 kg
重機軽油	1,982 kg
営業車ガソリン	592 kg
ガス	84 kg
灯油	33 kg

# 二酸化炭素排出割合

トラック(軽油)

29%

ギロ(電力)

26%

クレーン(電力)

20%

重機(軽油)

12%

待機  
電力  
5%

プレス  
4%

営業車  
3%

トラック・ギロ・クレーンが排出量全体の

**75%** を占めている

目標

二酸化炭素排出量の50%削減



今年度は**削減案の検討**

- ・ 電力会社の変更（排出係数の削減）
- ・ ギロ、クレーン等設備入替
- ・ 電気自動車の導入
- ・ オペレーションに対する意識改革…etc.

**2030年 目標**





# 目標14 海の豊かさを守ろう

海洋と海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する

## 神鋼商事SDGs

鉄スクラップを加工し、専門漁に使用するおもりを製造～提供し、水質汚染を防止する。

鉄製のおもりは海中で数年後には錆びて消滅。また消滅していく過程で鉄分を海に供給、海藻を生成し、プランクトンが集まり、魚も集まる。鉄を利用することにより、エネルギーをつかわずに自然循環が可能となる。

## 取組内容

取組項目	取組内容	目標	成果
ビーチクリーン活動	湘南地域の海岸清掃に参加し 海洋環境保全に努める	年間2回の参加	達成
鉄筋おもりの製造販売	鉄筋を加工した製品を販売し 海洋環境の保全に貢献する	販売数量目標値	85%



# ビーチクリーン活動参加風景

2023年度は湘南地域のビーチクリーン活動に2回参加いたしました。







# 目標17 パートナーシップで目標を達成しよう

持続可能な開発に向けてグローバル・パートナーシップを活性化する

## 神鋼商事SDGs

神鋼商事株式会社に関わる団体、組合等でSDGsの取組みに関する各パートナー企業への啓蒙活動を実施し、社会貢献のインパクトを拡大していく。  
同様の志、目標を共に持つパートナーと、業種の垣根を越え提携し、共通の持続可能な開発目標を達成する。

## 取組内容

取組項目	取組内容	目標	成果
ペットボトル、古紙などの再資源化	再資源化を行うSDGs パートナー企業に提供する	回収率100%	達成

# 2024年度 SDGs委員会 取組項目

## 健康経営の取得

- これまで以上に従業員の心身の健康に目を向け、健康経営の取得を目指します。

## 性別に関わらず働きやすい職場の創出

- 性別に関係なく、誰しものが働きやすい職場環境を創出するために、討議を重ねていきます。

## CO2排出量削減案の検討

- 二酸化炭素排出量の削減に向けた具体的な施策を検討します。

## 年間計画に則ったSDGs活動の推進

- ビーチクリーン活動の参加、コンプライアンス強化月間、ペットボトルキャップ寄付、健康増進イベントの開催など、年間計画に基づき社内におけるSDGs活動を推進します。

SDGs委員会

神鋼商事SDGsとして発信



# SDGs委員会 所感

SDGs委員会が発足して2年が経過しました。日々の委員会活動を通じ、メンバーの意識の高まりと同時に、委員会メンバー以外の従業員にもSDGsの意識が根付いてきていると感じます。

今年度も自由参加のイベント（ビーチクリーン活動、健康増進イベント、ペットボトルキャップ寄付活動等）を実施しましたが、昨年度に比べて高い参加率でした。自発的に参加してくれる従業員が増え、協力を得られることや個々の意識が高まっていることを実感し嬉しく思っています。

来年度（2024年度）も従業員にとっても分かりやすく、取り組みやすい目標を立てながら、SDGs活動を継続したいと考えています。委員会としては健康経営の取得や働きやすい職場づくりを目指し、社内外への発信も続けていきます。