

メタルワングループの CSR

メタルワンの CSR とは鉄鋼製品の流通という事業活動を通じて、新たな価値を創造し、社会の持続的な成長に貢献することです。メタルワンのグループ各社では鉄鋼製品の製造・販売から加工、物流、リサイクルまで幅広い機能とサービスをグローバルに展開し、あらゆる産業のサプライチェーンに貢献するとともに、お客様や取引先、従業員、株主、地域社会など幅広いステークホルダーから期待される様々な CSR 活動に取り組んでいます。



事例紹介 株式会社スズヤス

「鋼材屋」の機能を持つコイルセンター

1933年に鋼材問屋として創業したスズヤス。関東屈指のコイルセンターとして事業拡大した現在も「鋼材屋」としてのこだわりを持ち続け、小ロット・多品種・短納期といった地域密着のニーズにも対応しています。自動車メーカーから町の問屋さん、金属加工屋さんに至るまで幅広い産業のサプライチェーンを支え続けています。東日本に 6 拠点(工場)を構える同社は、日々様々な鋼板加工を手がけているため、工場の安全衛生にも余念がありません。近年は働き方改革にも注力し、社員が安心して働ける職場環境の実現に積極的に取り組んでいます。

▶ 「Tebiki」を活用した現場教育 1

動画マニュアル作成サービス「Tebiki」を活用し、設備の操作手順や安全のポイントなどをわかりやすく現場に伝えています。各工場で社員自ら動画を撮影し、簡単に字幕編集までできるため、すでに全社で 800 本以上の動画が共有されています。設備に貼ってある QR コードをスマホで読み取ればその場で視聴することもでき、技術やノウハウの効果的な伝承に役立っています。



▶ レンタルユニフォーム 2

在宅勤務ができない現場社員に配慮した施策の一環で、レンタルユニフォーム制度を導入。これまで社員が自宅で洗濯していた作業着を会社負担でクリーニング業者に委託することで、社員のプライベートの時間の充実に寄与しています。



▶ スキッド(台木)のリユース 3

コイルセンターでは、切板の運搬などに木製のスキッド(台木)が使用されます。同社では出荷した後のスキッドを回収し、必要に応じてメンテナンスを行なながら、繰り返し使用しています。



▶ 電動フォークリフトの導入 4

静岡支店や埼玉支店では工場内で使用するフォークリフトの電動車を導入し、CO₂の削減に貢献しています。また、各拠点で使う営業車を順次、燃費効率の高いHV(ハイブリッド)車に切り替えるなど環境に配慮した取り組みを進めています。



▶ 環境ボランティア 5

各支店(工場)では定期的に構外清掃などの環境ボランティア活動を実施しています。また、今年 10 月からは本社のある東京都中央区の推進する「まちかどクリーンデー」に参加し、毎月、本社社員が地域の清掃活動を行っています。



メタルワングループの CSR

言いたいことを言い、議論ができる職場をつくる

株式会社スズヤス

代表取締役社長 谷 宏樹



スズヤスは創業して 90 年以上の歴史を誇る老舗コイルセンターでありながら、切板や形鋼などの店売り(在庫販売)も手がける「鋼材屋」の機能を併せ持つユニークな会社です。栃木や埼玉、静岡など東日本の 6 支店(工場)で自動車をメインに電機、建材など幅広い産業のサプライチェーンに貢献するほか、小ロット・多品種といったきめ細かいニーズに対応し、常時 1,000 社を超える顧客を持つことも大きな強みです。

鉄鋼流通業の直面する大きな課題は人材不足です。わが社でも若手人材の確保は喫緊の課題でした。このため数年前から健康経営を前面に打ち出し、働き方改革やワークライフバランスの取り組みを積極推進することで採用活動を充実させてきました。

働き方改革については、本社と各支店で選出されたメンバーで構成される「働き方改革委員会」が中心となり、経済産業省の「健康経営優良法人(ネクストブライト 1000)」の認証を取得したほか、各自治体のワークライフバランスや女性活躍などの認証を積極的に取得してきました。こうした

認証も大事ですが、本当に社員が働きやすい会社にするために必要なのは「皆が言いたいことを言い、議論ができる職場をつくる」ということです。これは今年度の定性目標にも掲げていますが、変化の激しいこの時代に、同質性の高い私たち経営陣がすべてを判断するのはリスクがある。若い世代の意見やアイデアを吸い上げる仕組みがなければ、企業の持続的成長は望めません。このため、社長に就任してから毎年 200 人を超える社員一人ひとりと面談を実施してきました。すると、ある社員から「なぜ女性がお茶出しをするのか?」という素朴な疑問を投げかけました。論理的に反論できませんので、すぐに社長室に小型冷蔵庫を設置して、お客様には自分でペットボトルのお茶を出すようにしました。重要なのは「意見したことが実行される」という社風だと思うんです。工場でレンタルユニフォームを導入しましたが、これも中途採用社員のアドバイスがきっかけです。自分たちが良いと思うことはどんどん取り入れる。スズヤスにはそんな土壤がある。この文化をもっと醸成させてきたいと思っています。

「働き方改革委員会」の取り組み

業務や環境の違いを越えて、働きやすい職場を目指す

スズヤスは 2023 年に「働き方改革委員会」を設置して、拠点ごとに働きやすい職場づくりに取り組んでいます。2023 年から 3 年連続で健康経営優良法人(中小規模法人部門)に認定され、2025 年には上位 501 ~ 1500 位の法人への顕彰枠「ネクストブライト 1000」を取得。各支店でも地元自治体の認証を積極的に取得してきました。四半期に 1 度、開かれる委員会では約 40 人の委員が集まって様々なことを議論しますが、若手からベ

テランまで活発な意見交換ができます。

ただ、コイルセンターという業態は、事務職と現業職では業務内容や働く環境も異なります。できるだけ公平性を担保できるよう知恵を絞り、在宅勤務ができない工場の現業社員にはレンタルユニフォームを貸与して、洗濯にかかる時間や労力を有効活用してもらう仕組みを導入しました。また、1 時間単位で取得できる有給休暇制度も現業や若手社員には好評

です。業務や環境が違っても互いを尊重しながら、一体感をもって働きやすい職場を目指す努力が続けられています。



働き方改革委員会の皆さん