

お客様との関わり



品質管理の基本方針

研究、開発、製造、営業、サービス、管理業務にいたるすべての段階、すべての部門、すべての階層において、常に事実に基づいて管理のサイクル（PDCA）を回し、製品、サービスおよび業務の品質の維持・向上に努め、当社の経営方針の実現をはかる。

品質管理活動の沿革

古河電工は、1949年に品質管理委員会を設置し、全工場・全社員を対象に統計的手法など品質管理の啓蒙普及活動を開始しました。これら当社の品質管理状態に対し「TQMの実施及び

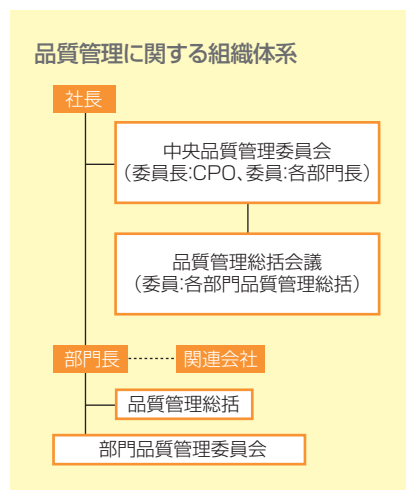
顕著な業績向上の確保」が認められ、1952年に『デミング賞実施賞』を受賞しました。

その後も品質の維持向上を目指し、全製造部門でISO9001品質マネジメン

トシステムを取得して業務の標準化とともに業務の効率化などの体質改善も図り、品質向上・顧客の信頼向上に向けた活動を推進しています。

品質向上を達成するための組織

全社レベルの品質を確保するために、社長に直結した全社の品質管理推進の最高機関として中央品質管理委員会を設置しています。また、各部門にも部門長に直結する部門品質管理委員会を設け、製品・サービスおよび業務の品質の維持・向上に努め、継続的な品質保証の遂行に努めています。



品質向上活動

品質を第一義に捉え、全社統一の品質管理の基本方針のもと毎年の全社品質方針を策定し、それを基に各事業部門で事業部門内品質管理方針を定めています。

2008年度は、『品質ダントツ活動で“不良「0」への挑戦”』を全社品質管理方針に掲げました。この方針を達成するために、各事業部門では未然防止活動・内部失敗コスト削減活動を主とした品質向上活動を推進しています。

また、各種活動の下支えとして、FR提案活動とQCサークル活動を実施しています。

FR提案は、古河電工の“F”とリフレッシュ・改革改善・合理化を表わす“R”の造語です。経営体質の強化を目的に、社員がアイデアを提言し実施に移し業務改善を行う活動で、毎年大きな成果を上げています。

職場における継続的改善は、QC手

法を活用する全員参加型の小集団活動である、QCサークルで実施しています。活動成果は、事業所単位および全社単位で報告会を持ち、近年は海外関連会社も参加し盛大に実施されています。

会社品質管理方針の展開

2008年度全社品質管理方針

品質ダントツ活動で不良「0」への挑戦

- ・未然防止活動の徹底
- ・“現場、現物、現実”を愚直に実践



未然防止活動

ポカミス防止・新製品監査

内部失敗コスト削減活動

改善活動

FR提案活動・QCサークル活動



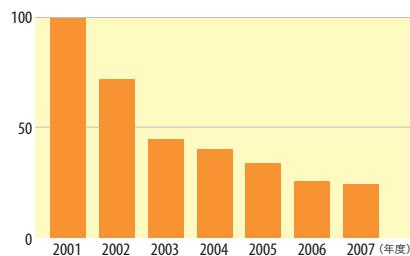
品質向上活動状況

各種品質向上活動を推進してきた中で、お客様クレームを大幅に削減できました。2001年度を基準とすると、2007年度では27%まで削減することができました。年々高度化・多様化・複合化していくお客様の課題に対し、古河電工は幅広い技術とノウハウを結集

して「お客様にとっての価値の創造」のお手伝いをしています。

これらに対しては、お客様からも高い評価を得ており、トヨタ自動車様からの軽量化・特別賞等各社様から表彰を受けています。

お客様クレームの推移 (2001年度を100)



古河電工グループ総合技術展開催

「価値創造の種が、ここにある。」をテーマに、古河電工グループ総合技術展「FURUKAWA INNOVATION EXPO' 07」を2007年10月3日・4日、東京国際フォーラムで開催しました。グループ34社と古河電工の4つのカンパニーの力を結集させ、「事業領域の幅広さ」「素材技術力の奥深さ」「未来への技術推進力」を広く発信しました。2日間で6,309名の皆様にご来場いた



だき、また併設の特別セミナー・技術セミナーもたくさんの皆様にご聴講いただき、創業123年ではじめての開催

となったグループ総合技術展は、盛況のうちに無事終了することができました。



招待者受付



ウェルカムロビー



テーマシアター



グループネットワーク



アドバンスゾーン/フォトニクス&ネットワーク



アドバンスゾーン/エレクトロニクス



フューチャーゾーン



特別セミナー会場

株主・投資家との関わり

当社では、株主・投資家の皆様との双方向コミュニケーションを通じ、企業価値向上に資するためIR（投資家広報）活動を行っています。持続的な成長を具体的に示すため、2006年3月に「2006-2009中期経営計画：イノベーション09」を策定いたしました。2009年度連結売上高1兆2500億円、営業利益700億円などの目標達成に向けての諸施策を実施しています。

情報開示方針とIR体制

「古河電工グループ企業行動憲章」において、全てのステイクホルダーとの健全で良好な関係を維持・発展させること

を定め、さらに「会社情報の適時開示に関する規程」において、適時・適切な情報開示を行うための体制を整備しています。

IR活動は、CFO（チーフ・フィナンシャル・オフィサー）を担当役員とし、経営企画室IR・広報ユニットで運営しています。

機関投資家・証券アナリストとの関わり

国内外の機関投資家・証券アナリストに対して経営説明会（中間・年間決算、中期計画）を行うとともに、年間を通じてミーティングを積極的に行っています。2007年度は、決算説明会・海外ロードショーなどで延べ899人（2006年度比100人増）の機関投資家・証券アナリストとのコミュニケーションを実施しました。なお、2008年3月末時点の外国人保有株式比率は22.64%でした。

2007年の主なIR活動

1月	
2月	第3四半期決算発表
3月	海外工場見学会
4月	
5月	決算発表、欧米ロードショー
6月	株主総会
7月	
8月	第1四半期決算発表
9月	アジアロードショー、欧米カンファレンス
10月	総合技術展
11月	中間決算発表、アジアロードショー
12月	海外工場見学会



決算説明会の様子

個人投資家との関わり

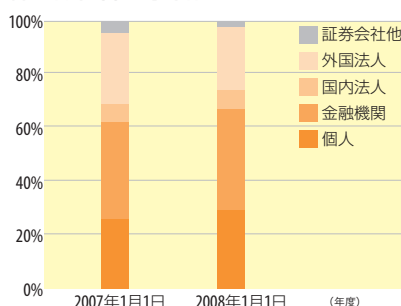
2007年度は、自社ウェブサイトの大規模リニューアルを実施しました（<http://www.furukawa.co.jp/zaimu/>）。特に株主・投資家情報を充実させ、古河電工をやさしく解説する「古河電工早分かり」や「よくいただくご質問」、そしてさまざまな資料など、個人投資家の皆様のお役にたつ最新情報をアップしていますのでぜひご覧ください。また、登録制のIRニュースメール配信サービスなど、重要な開示情報をタイムリーにお伝えする体制を整えています。その結果、当社のウェブサイトは日興アイ・アール株式会社の「2007年全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」において、非鉄金属部門第1位に選ばれました。なお、2008年3月末時点の個人

株主数は67,698名（前年比2,572名増）で、保有株式比率は28.7%でした。



ウェブサイトの株主・投資家情報画面

株式保有者別分布推移グラフ



株主への利益還元

当社は、安定配当を基本としながら、「2006-2009中期経営計画：イノベーション09」でめざす中・長期的な成長戦略に沿って配当を行うことを基本としています。

平成20年3月期の配当につきましては、中間期末3.5円、期末3.5円の年間7.0円を実施します。当期の配当は前期に比べ1株当たり0.5円の増配としました。



調達取引先（サプライヤ）との関わり

安定的・継続的な最適購買を目指して

古河電工は、購買方針として「安定的・継続的な最適購買を目指したサプライヤとの戦略的関係の構築」を挙げています。持続的な発展を目指すため

には、各サプライヤとの協調関係の重要性は以前よりもさらに増してきたと考えています。このため、サプライヤを公正かつ戦略的、透明性を高めた基

準で選定すべく、2006年度よりサプライヤ評価制度を開始し、サプライヤ会議を開催してきました。

サプライヤ会議とサプライヤ評価制度

2006年度の開催に引き続き、2007年10月には取引金額の多いサプライヤの中から約400社に参加いただき、第2回サプライヤ会議を開催しました。ここでは、当社の会社概況と購買方針について説明するとともに、当社固有の技術を理解いただくために当社の技術発展の歴史についても説明を実施しま

した。また、サプライヤ評価制度の詳細についても説明しました。

サプライヤ評価制度では、品質・価格・納期・各社の信頼性などを評価対象としています。2007年度は、各サプライヤに対して評価結果を基にしたフィードバックを行い、お互いに意見を交わすことによって相互理解と現状把

握を深めることができました。今後も、サプライヤ会議の継続的な開催とサプライヤ評価を通じて、各サプライヤとの協調関係を推進し、共に持続的に発展できる関係を築いていきたいと考えています。

古河電工の購買方針（要旨）

- 最適購買を目指したサプライヤとの戦略的関係構築
- 資機材の信頼性・安全性の確保と、その安定調達
- 生産方法に密着した購買方法の実現
- グローバル調達の実現
- グリーン調達の実施とコンプライアンスの徹底



サプライヤ会議

調達におけるCSR活動の推進

古河電工では、「古河電工グループ企業行動憲章」にのっとり、資機材の調達においてもコンプライアンスに対する取り組みを推進していきます。また、

購買システムのサプライヤ側の画面に最新のCSRIに関する取り組みを各社で入力いただく項目を追加しました。今後は、各サプライヤとの協調関係を持

ちながらCSR調達活動を推進していきます。

従業員との関わり

従業員との関係

人材マネジメントの方針について

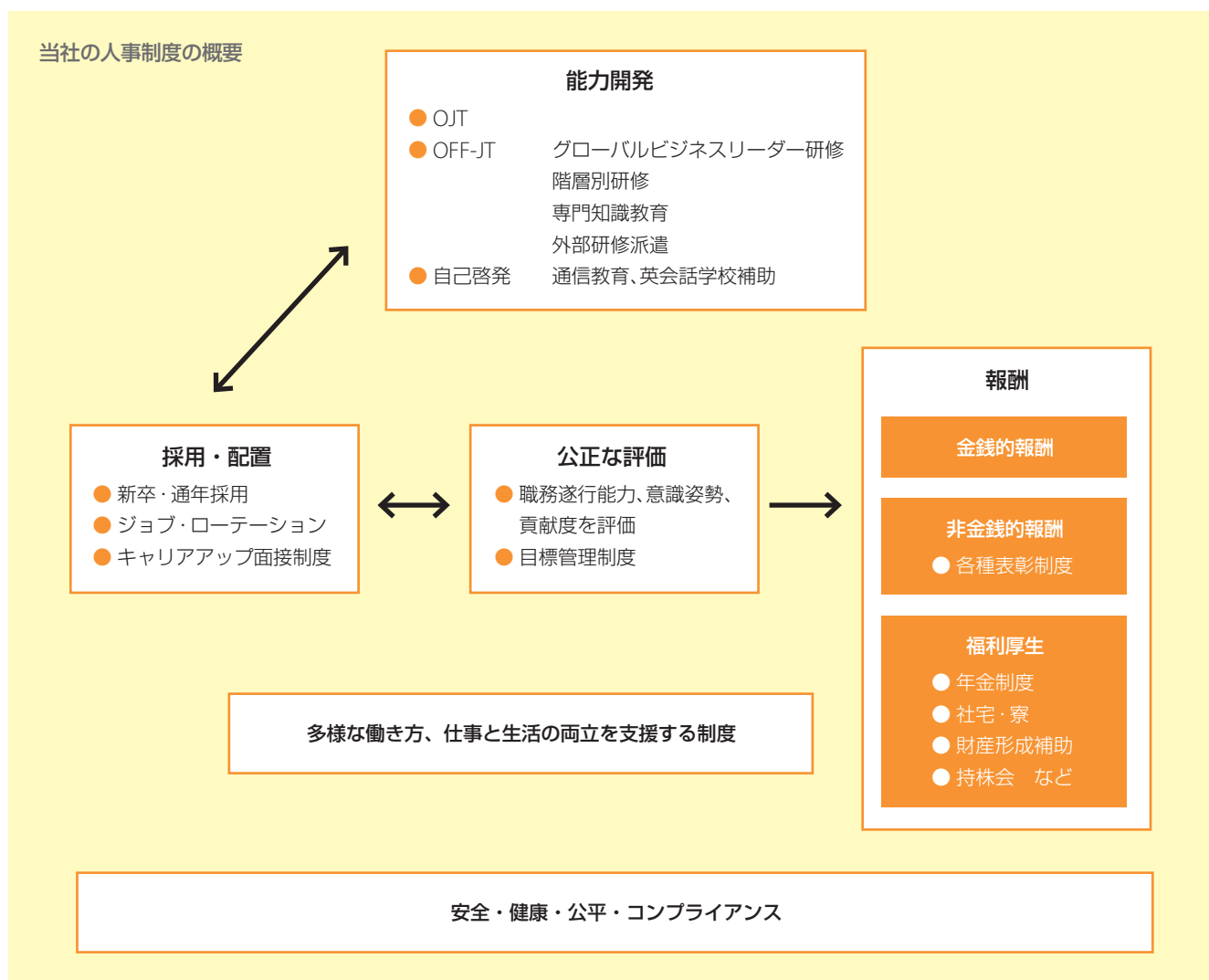
古河電工グループ理念に掲げる5つの行動指針を実践することができる人材の創出が、人材マネジメントの基本的な方針であります。

従業員の一人ひとりが、各種の法令やルールを守り、社会的・道義的責任を念頭において行動し、全ての人に公正・誠実に接することにより、安全で

衛生的・健康的な職場環境と非合理的な差別や嫌がらせのない職場作りを実現していきます。これこそが従業員の持てる力を最大限に発揮できる基盤であると考えます。この基盤の上に立って、性別や年齢にとられない処遇制度や仕事と生活の調和を支援する仕組みなど、多様な能力や個性を活かせる人事

制度を立案・実施することにより、従業員の創造力を引き出していきます。

こうして発揮される従業員一人ひとりの力を結集して、時代のニーズにマッチした事業を創出し、安全な製品を提供することにより持続可能な社会に貢献するとともに、働く人々が誇りとやりがいの持てる企業にしていきます。





多様な働き方、仕事と家庭の両立を支援する取り組み

従業員の多様な働き方を支援する各種制度運営にとどまらず、少子高齢化対応という社会情勢も踏まえ、労務管理や人事制度についてもそうした趣旨を反映しうよう見直しを重ねています。また、会社生活を活性化するとともに個々人のライフスタイルや健康管理を側面支援する教育などにも労使共催で積極的に取り組んでいます。

2007年度には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の第1次計画(2005～2006年度)の実施が評価され、次世代育成に積極的に取り組む企業として「認定」を取得するとともに、2007年度からの第2次行動計画に沿って、育児休業を男性も取得しやすくなるため取得要件を大幅に緩和しました。ま

多様な働き方、仕事と家庭の両立を支援する各種制度

各種制度、教育	目的・内容など
フレックスタイム勤務制度	業務の繁忙に合わせて効率的に仕事ができ、生活との調和を図れるライフスタイルを支援します
年次有給休暇	最大25日付与しています(勤続満11年以上の場合)
連続休暇取得制度	従業員全員が毎年、年次有給休暇の範囲内で3日連続取得ができる制度です。5年ごとにプラス2日(計5日連続)取得も可能です
半日有給休暇制度	有給休暇の半日単位での取得を可能とすることで、平日の短い私用などを済ませることができま
慶弔休暇制度	妻の出産時には5日取得(有給)できるなど、慶弔関係の休暇制度を設けています
積立休暇制度	年次有給休暇の残存日数のうち、10日(5年間有効)を上限に積み立てられる制度です。病気や介護の場合に加えて育児休業や子の看護に使用することができます
育児休業制度(および短時間勤務制度)	休業中も給与を一部支給、復帰後も子の小学校入学前まで短時間勤務ができるなど、法律の規定を上回る制度として、育児と仕事の両立を支援します
介護休業制度(および短時間勤務制度)	休業中も給与を一部支給、休業期間は最長1年間まで可能(短時間勤務も選択可能)とするなど、法律の規定を上回る制度として、個別事情と仕事の両立を支援します
定年後の再雇用制度	60才定年に到達した従業員のうち健康の問題などがなければ希望者全員を対象とする再雇用制度です。再雇用期間は段階的に引き上げてきており、最終的には65才まで再雇用することとしています(2006年の法改正に対応)
セカンドライフセミナー	中高年齢層(原則50才到達者)の組合員を対象に、在職時の活性化と定年後の人生設計支援を目的として、毎年労使共催で実施しています
ミドルエイジセミナー	中年層(原則40才到達者)の従業員を対象に、疾病予防など個々人の健康管理支援を目的として、毎年労使共催で実施しています

た、育児休業や子の看護に積立休暇を活用することで経済援助も行う仕組みを

構築しました。今後も第2次行動計画を順次実施していく段階にあります。

採用について

ここ5年間の従業員採用実績は右記の数で推移しています。社会のニーズに合わせて事業展開を行い、将来にわたっても事業を維持発展させる推進力

となる人材、高い倫理観を持ち正々堂々と新しいことに挑戦できる意欲的な人材の確保に努めています。

採用人数推移

年度	2004	2005	2006	2007	2008
大卒新人	34	32	53	71	85
うち女性	3	2	6	8	10
通年採用	0	1	10	14	未定
実務職	1	2	0	10	未定
技能職	0	0	47	50	29

* 2008年度の数字は新卒採用人数

障がい者雇用について

当社では2008年3月時点で、障がい者法定雇用率(1.8%)を上回っております(1.84%)が、さらに障がい者の雇用を

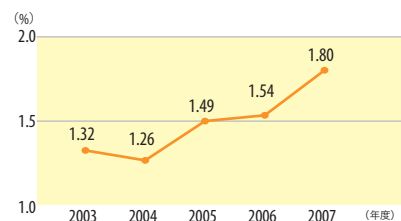
積極的に推進しています。2004年に設立した特例子会社古河ニューリーフでは、平塚事業所において清掃業務を請け負い、10名の障がい者が活躍していますが、2007年度には千葉事業所にも事業を拡大し、8名の障がい者を雇用しています。

法定雇用率を大きく上回る目標の実現に向けて、今後は特例子会社でのさらなる雇用拡大と合わせて、当社での雇用も推進してまいります。



古河ニューリーフの元気な仲間たち(千葉事業所)

障がい者雇用率の推移(各年6月1日現在)



* 2004年4月に雇用率算定時の除外率が引き下げられたことにより雇用率が減少している

* 4月から翌年3月までの各月1日現在の障がい者雇用率の平均

従業員との関わり

配置・評価・処遇

従業員の配置や職務の付与にあたっては、機会平等の考え方にたち、個人個人の意欲や能力を重視した機会提供に努めております。その一環として、各種面談制度の実施やキャリアを考える機会の提供を行っています。

評価・処遇においては、発揮した能力や成果に応じた正当な評価と公正な処遇が実現できる人事・処遇制度を導入しており、考課者の教育も実施し、制度運用のレベルアップにも努めています。

教育・研修

会社の力は個人個人の従業員が発揮する能力の総合であり、従業員の能力は日常の仕事を通じて実践的に高められるものと考えます。

仕事を通じて個人の成長の場を提供するとともに、意欲ある従業員の主体的な能力開発をサポートするため、研修・通信教育・資格取得支援などの機会を提供しています。

2006年度からは、事業のグローバル展開に対応し、将来の経営を担う人

材を育成するプログラム「グローバルビジネスリーダー研修」を始めています。

また、2007年度に制定された古河電工グループ理念について、さまざまな研修の機会を活用してその浸透を図っています。そのほかにも、「モノづくり力」強化のための教育、コンプライアンス教育、人権を尊重し意識を高めるための人権教育にも力を注ぎ、入社時研修、管理職昇格時研修などで実施しています。

衛生への取り組み

メンタルヘルス対策

厚生労働省(当時、労働省)による「事業場における心の健康づくりのための指針」を基本に、2002年より全社的なメンタルヘルス対策を推進しています。その対策の要として、メンタルヘルス

教育を毎年実施しており、2002年度は管理監督者教育、2003年度は一般従業員教育、2004年度は正しい知識の共有化を目的とした管理監督者による一般従業員教育、2005・2006年度は

管理監督者を対象とした実際的なアドバンスコース教育、2007年度は30～35歳の従業員を対象としたストレスコントロール研修を実施しています。

石綿による健康障害への対応

2005年から2006年にかけて、過去に石綿製品を取り扱った職場を改めて調査し、その職場の従業員に対する特殊健康診断を実施するとともに、該当職場の退職者についても健康診断の受

診勧奨を行い、有所見者は、在職者1名、退職者8名(健康管理手帳申請)でした。なお、電力地中線工事に従事していた退職者に、中皮腫による死亡が1名発生し、2006年に労災認定がされ

ました。また、2007年10月の労働安全衛生規則改正に伴う健康管理手帳交付要件変更については、当該職場の退職者にその旨を通知するなどの継続フォローをしています。

長時間勤務者の健康管理

労働基準局指針「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」に基づき、①健診後の就業制限の徹底、②長時間勤務者の産業医面談制度を実施し、長時間勤務者の健康管理にも注力しています。

分煙の推進

2003年労働基準局長通達「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」に則して、2004年度には70力以上の喫煙室を設置し分煙を推進してきました。これにより全社男性の喫煙率は、2002年度53.3%から2007年度42.9%まで低下しました。今後も引き続き受動喫煙の防止、禁煙の推進に積極的に取り組んでいきます。

喫煙率推移(男性)





安全への取り組み

古河電工グループでは、ゼロ災害とゼロ疾病を目指し、全社安全衛生管理指針を各事業所や各社ごとに展開し、さまざまな安全活動を行っています。

古河電工グループの安全活動

古河電工グループの製造会社を対象に「安全連結経営連絡会」を7月に発足させ、グループ全体での災害防止に向けた活動を開始しました。2007年度は、年2回の会合の他、古河電工三重事業所を見学するツアーも開催し、安全施策横展開の参考にしました。災害

内容や安全施策の情報を共有化し、横展開などの予防対策および安全教育や工場安全点検によりレベルアップを目指していきます。



三重事業所見学会

古河電工の安全活動

●安全衛生管理体制

古河電工では、安全担当役員CSROを委員長とする全社中央安全衛生委員会を設置し、全社の安全衛生活動を推進しています。各事業所では、事業所長を委員長とする中央安全衛生委員会を設置し、全社統一活動や事業所独自の活動を実施しています。

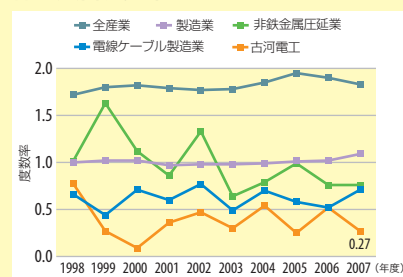
●全社統一重点活動

古河電工では、全事業所の安全水準を高めるために統一した活動を展開する「全社統一重点実施項目」を定め、労働災害の防止に取り組んでいます。

2007年度全社統一重点実施項目

- ・不安定作業による災害の低減
- ・作業標準化の推進
- ・配置転換者、派遣労働者などへの安全衛生教育の徹底

休業災害度率



休業災害度率率 = (死傷者数/延べ実労働時間) × 100万

●全社安全衛生グループ発表会

各製造現場では、各々の職場で安全衛生に関する改善活動に取り組んでいます。各事業所より選ばれた11グループが大阪事業所に集まり、その活動の成果を発表しました。



全社安全衛生グループ発表会

●フォークリフト安全技能向上大会

安全で確実なフォークリフトの運転技術の向上を目指して全社大会を開催しました。大会には、各事業所より協力会社も含めて18名が参加しました。



フォークリフト安全技能向上大会

社会・地域との関わり

社会貢献活動基本方針の制定

古河電工グループは、2008年5月に「古河電工グループ社会貢献活動基本方針」を制定しました。

古河電工グループでは、これまでも地域に根ざした様々な社会貢献活動を

行っていますが、今回定めた「次世代育成」「スポーツ・文化振興」「地域社会との共生」の三つを軸として、今後さらに充実した活動を行い、社会の一員としての責任を果たしていきます。

古河電工グループ社会貢献活動基本方針

古河電工グループは、世紀を超えて培ってきた社会との絆を継承・発展させ、より良い次世紀を来るべき世代に引き継いでいくために、本業を通じた社会貢献はもとより、「次世代育成」「スポーツ・文化振興」「地域社会との共生」を軸として、着実にたゆまぬ社会貢献活動を行います。

支援・協力

自然災害被災者や環境関連基金に対して、支援・協力を行っています。

名称	支援・協力内容
中国・四川大地震被害に対する義援金	2,000万円
新潟県中越沖地震被害に対する義援金	300万円
ちば環境再生基金	33万6千円

※その他に土壤汚染対策基金や各環境関連団体に参加・支援をしています。

また、福祉施設や障害のある人たちの社会参加・社会復帰の支援なども行っています。千葉事業所では毎年、従業員を対象としたチャリティーゴルフ大会を開催し、集まったチャリティー基金を市原社会福祉協議会や地震被災者に義援金として寄付しています。

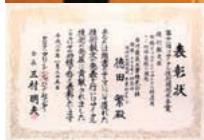
外部表彰

「リサイクル技術開発本多賞」受賞

2007年電気学会全国大会において、東京電力(株)殿、(株)ビスカス殿と3社連名で発表した「架橋ポリエチレンリサイクル材適用OC絶縁電線の開発」で、(財)クリーン・ジャパン・センターの第12回「リサイクル技術開発本多賞」を受賞しました。この賞は、リデュース・リユース・リサイクルの3R技術開発分野で優れた発表を行った国内の研究者・技術



第12回「リサイクル技術開発本多賞」授賞式



者が対象で、世界初となる架橋ポリエチレン(XLPE)電線被覆材のリサイクルを実現した成果が認められたものです。

トヨタグローバル仕入先総会で軽量化・特別賞を受賞

2008年2月に名古屋国際会議場において「トヨタグローバル仕入先総会」が開催され、トヨタ自動車(株)殿より招待サプライヤー441社に2008年グローバル調達方針説明、ならびに2007年度表彰仕入先への表彰式が実施されました。当社は、軽量化・特別賞を受賞し、石原社長がトヨタ渡辺社長から賞状と盾を贈呈されました。



トヨタ渡辺社長から盾を贈呈される石原社長

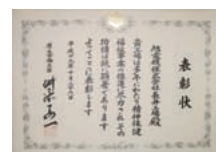
神奈川県「地域共生型工場等表彰」受賞

平塚事業所は、2007年12月に神奈川県から、「地域共生型工場等表彰」を受賞しました。この賞は、積極的に地域社会に貢献し、地域との共生に努めている工場や研究所に贈られるもので、神奈川県内の6事業所が選ばれました。



「厚生労働大臣表彰」受賞

旭電機 長井工場(山形県長井市)では、約30年前から隣接障がい者施設と協力して、障がい者の社会復帰支援を目的とした職場実習を行ってきました。このような地域貢献・福祉活動が評価され、2007年10月に精神保健福祉全国大会で「厚生労働大臣表彰」を受賞しました。





地域清掃

古河電工グループ各社は事業所・工場の周辺や海岸・河川など地域の清掃活動を積極的に行っています。



犬上川クリーン作戦 (古河AS)



神田駅周辺地区合同パトロール
(古河物流)



いわき薄磯海岸清掃ボランティア
(古河電池)



鈴鹿峠クリーン作戦 (三重事業所)

地域とのコミュニケーション

地域のイベントに積極的に参加しています。また事業所内で開催する祭りなどに従業員家族や地域の方々をお招きし、コミュニティとの交流をはかっています。



エコフェアいちほら出展
(千葉事業所)



平塚環境フェア出展 (平塚事業所)



テクノフェア出展 (平塚事業所)



養護学校の運動会に参加
(古河サーキットフォイル)



日光和楽踊り (日光事業所)



納涼祭 (三重事業所)

地元小中学生や先生方、従業員家族を招いて工場見学会を行っています。また、中学・高校の職場体験学習生の受入れも積極的に行っています。



小学生の工場見学会 (千葉事業所)



家族工場見学会 (三重事業所)



中学生の職場体験学習 (正電社)

千葉事業所では、2007年4月から1年間、企業スピリッツ研修として青森県立五所川原工業高校の教諭を受け入れました。この研修は、教師が民間企業を実際に体験することで生徒に適切な進路指導を行い、入社後のミスマッチを防ぐことを目的としたものです。

所内の4部門で、現場作業・保全作業・開発部門・職場長業務などを実習体験していただき、実習終了時には1年間の総括として、発表を行っていただきました。



測定実習風景
(生産技術開発センターにて)



職場長とともに

社会・地域との関わり

海外での社会貢献活動

Furukawa Industrial S.A. Produtos Eletricos(FISA: ブラジル)では積極的な社会貢献活動を進めています。2007年には以下のような活動を行いました。

1 将来に備えた子供の育成プログラム

本プログラムの主目的は、FISAのそばにある貧しくて危険の潜んだ地域に住む10歳~15歳の子供達を対象として、市民としての基本を身に付け、モチベーションと自己開発を促進しようとするものです。

Stage I : 2004年に開始。FISAの従業員組合に週3回(半日ずつ)来て、FISAのボランティアが教育(英語、算数、音楽、パソコン

など)するもの。2007年には17人の子供達が参加し、延べ340時間の教育を行いました。

Stage II : 2006年に開始。ここ3年間で上記Stage Iに参加した子供達に土曜日の午後、FISAのボランティアが教育(工芸品の作成、空手、陸上、ダンス、コーラスなど)するもの。2007年には52人の子供達が参加し、延べ100時間の教育を行いました。

2 FISAに近い市立小・中学校へのサポート

従業員組合の行事に参加してもらっ

たり、500人の生徒さんへ年2回(クリスマスと復活祭の時に)贈り物を贈ります。

3 献血プログラム

2004年に始まり、2007年は62個の血液袋が献血されました。

4 公的病院への寄付(所得税の1%分)

子供ベッド数の増加を支援する目的で、2006年は65,000リアル、2007年は67,000リアルの寄付を行いました。

5 食べ物と衣服の寄付

2007年は、病院へ衣服と400kgの食べ物を寄付しました。



英語教室



パソコン教室



コーラス教室



ダンス教室



空手教室



工芸品の教室

各事業所の社会貢献活動

千葉事業所 Chiba みんなで止めよう地球温暖化



千葉事業所 所長
隈部 融

千葉では、「止めよう温暖化」を合言葉に、CO₂の削減に取り組んでいます。重油やLPガスを都市ガス(天然ガス)に切り替える燃料転換、設備更新による省エネルギーなど大きな設備改善と、照明やパソコンなどのこまめなオン・オフ、空調機の温度調節とクール・ウォームビズの導入など生活者としての改善など、多面的に取り組んでいます。

昨年来の「緑化・美化活動」の成果として、「ウェルカムガーデン」が完成しました。これは、地域と共生する緑豊かな事業所を構築した証として、所内従業員だけでなく、お客様や地域の方々への環境メッセージの発信になれば、との思いで作りました。事業所にお越しの際は、ぜひ、ご覧いただきたいと思

ひ、ご覧いただきたいと思

また、地域社会への貢献や調和を図るために、近隣小学校生・従業員家族への工場見学会での環境教育、エコ・フェアいちばら、まち美化サポーター制度、八幡臨海まつりなどへの参画、などを積極的且つ継続的に行っています。



ウェルカム
ガーデン

日光事業所 Nikko 「自然エネルギー電力90%以上」の工場です



日光事業所 所長
神代 博之

日光事業所の発祥は、明治の産業復興に不可欠な電力ケーブルの国産化を果たすことでしたが、そのためには、足尾銅山の粗銅を電線に使える純度の高い電線用電気銅を量産する必要がある。そして電気銅を作るのに必要な大量の水と電気は、自ら調達しなければならない時代でした。そこで大谷川などの水系を利用して水力発電所をつくり、工業用水を引き込んで事業所の創業へと繋がっていくのです。

まさにこの事業所は創業から現在に至るまで、大量の電気を消費する工場でありながら、その電力は90%以上水力発電でまかない、水も水道水を極力使わない環境対応の事業所なのです。地球温暖化というグローバ

ルな課題解決が急がれる中、先人の先見の明に改めて感謝するとともに、こうした社会貢献のあり方を次世代に残していきたいと願ってやみません。

導水管の今昔



大正時代



現在

平塚事業所 Hiratsuka 全員参加の小さな社会貢献活動



平塚事業所 所長
横田地 宏之

日本は戦後復興の急成長に伴う保健医療・福祉の発展により、乳幼児期に命を落とす子供たちは格段に減りました。平和な日本に住む私たちは、ほんの少しの医療や援助が足りないために、命を落とす子供たちが世界に大勢いることを忘れてはなりません。そこで、平塚事業所では2007年8月より、飲み終わったペットボトルのキャップを集めて「Reライフスタイル」というNPO法人を通じて、小児麻痺の予防接種に使用するポリオワクチンを世界の子供たちに寄付する「全員参加の小さな社会貢献活動」をスタートさせました。

ワクチンは一人分約20円で、ペットボトルのキャップ約400個(約1kg)で一人の子供の大切な命が救われま

す。平塚事業所の活動によって08年3月までに約270人の子供たちの命が救われたこととなります。

私も平塚事業所に就任して直にこの話を聞いて大変

共感を得ましたので、さっそく我が家の台所にキャップの回収袋を備え、小さな社会貢献活動に参加しています。



各事業所の社会貢献活動

三重事業所 Mie 環境に配慮したバランスよい工場経営を



三重事業所 所長
新井 宣夫

住まいから会社までの道のりを徒歩で通勤して、四季折々の風景を眺めるにつれ、改めて亀山の自然の豊かさを感じます。当事業所は古河電工の西日本における拠点工場として、三重県亀山市にて1971年操業開始以来、1998年にISO14001の認証を取得し、環境の保護・環境への貢献を第一に、バランスの取れた事業所運営に取り組んでいます。地域貢献についても、ボランティア活動としての地域清掃などにより、従業員の環境意識の向上に努めています。

公害防止は当然のこと、日常的な大気・水質の厳しい管理により、また、科学の進歩により新たに分かってくるさまざまな汚染の状況にも適切に対応し、亀山の美しい

自然を損なうことのないよう、地域に誇れる企業の一員として、積極的な取り組みを進めていきたいと考えています。



事業所周辺清掃活動風景



排水槽

大阪事業所 Osaka 安全・安心の工場出入りに!



大阪事業所 所長
吉末 龍夫

大阪事業所で『西門』と呼んでいる正門は、一般車道および自転車通行が許可されている歩道に面した唯一の出入り口です。

最近になって近隣に大手メーカーや運輸会社が進出してきて、以前にも増して『西門』前では車両および自転車・歩行者が増加している状態です。当事業所は、従業員用、外来者用の駐車場が事業所内にあるため、『西門』を出入りする車両も多いこと、また、車両が事業所内から一般道へ出る際に、塀の一部が障害となって『西門』前を横切ろうと近づいて来る自転車、歩行者の姿が間際でないと見えないことから、「事故が起こる前に」との強い願いをこめて塀の一部を改修し、歩道との見通しを良く

する様にしました。この改修により『西門』は「お互いの姿が見える工場出入り口」に大変身を遂げました。

これからも、通行者、および近隣の地域住民の方々に対してもお互いに「かけがえのない人」と思う気持ちを大切に、さらなる『安全、安心の大阪事業所』になることを目指して行きたいと考えています。



改修前



改修後

横浜事業所 Yokohama 社会へ貢献できる活動を推進する



横浜事業所 所長
柳川 久治

横浜事業所は、ISO14001認証取得から6年目に入り、2回目の更新監査を迎えました。

当事業所は、研究所、関連会社、本部機構と複合組織から成っており、それぞれの特徴に合わせた活動を進めています。

研究部門は、環境負荷軽減に貢献できる新商品の開発を目指し、研究開発のプロセスにおいて有害な化学物質、ナノ物質などリスクの削減、歩留まりを向上させ省エネや廃棄物の削減に繋がるための間接的支援という形で新商品にかかわっています。本部機構など、事務部門は、直接的な省エネ、廃棄物の削減はもちろんのこと、紙の使用量削減を重点テーマとして取り組んでいます。

また、昨年から社会貢献としてペットボトルキャップのリサイクル活動を行い、世界の子供にワクチンを送る運動に参加しています。



ペットボトルキャップのリサイクル活動