



社会への取り組み

古河電工グループは、全てのステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切に企業活動を展開しています。

- 28 お客様との関わり
- 29 株主・投資家との関わり
- 30 調達取引先(サプライヤ)との関わり
- 31 従業員との関わり
- 35 社会・地域との関わり

お客さまとの関わり

古河電工は、絶え間ない技術革新と適正な品質管理に努めることで、サービスおよび業務の品質を維持・向上し、お客さまのさまざまなニーズに対応しています。

古河電工の品質管理活動

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・向上と継続的な品質保証の遂行に努めています。

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。

品質管理に関する組織体系



QCサークル活動、FR提案活動

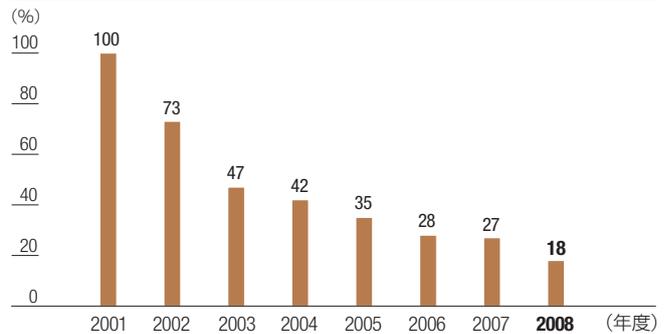
職場における品質管理手法の継続的改善は、QC(Quality Control、品質管理)手法を活用する全員参加型の小集団活動であるQCサークルで実施しています。活動成果の報告会は、事業所単位だけでなく、全社において開催しており、近年は海外関係会社もこの報告会に参加し、盛大に実施しています。

また、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FR提案活動でも、毎年大きな成果を上げています。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。

2008年度の品質向上活動実績

各種品質向上活動を推進してきたなかで、お客さまクレームを大幅に削減できました。2001年度を基準におくと、2008年度では18%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さまの課題に対し、古河電工は幅広い技術とノウハウを結集して「お客さまにとっての価値の創造」を実現しています。この活動および成果に対しては、お客さまからも高い評価を得ており、トヨタ自動車株式会社様から当社の自動車用ワイヤハーネスなどの製品における品質管理活動に対する感謝状をはじめ各社様から表彰を受けています。

お客さまクレームの推移(2001年度を100)



JISマーク認証の再取得について

古河電工では、他業界での事例を契機として、日本工業規格(JIS規格)に義務付けられた性能試験の実施状況について総点検を実施した結果、銅・銅合金の板・管製品の一部について、JIS規格に規定された試験方法とは異なった方法によって性能値を算出していることが判明したため認証機関に自主申告し、2008年8月にJISマーク認証の取消処分を受けました。

当該部門におきましては、試験評価設備の増強、管理体制の見直しを行い、9月には社内的是正措置を完了し、JISに規定された6ヵ月間の実績期間を過ぎた2009年3月に、再度の認証監査を受診し、4月に再認証を取得いたしました。この間、直接のお客さま、さらに先のお客さまをはじめ、多くの皆さまにご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

株主・投資家との関わり

古河電工では、株主・投資家の皆さま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IR(投資家広報)活動を行っています。

情報開示方針とIR体制

古河電工は、東京証券取引所の定める『適時開示規則』に則り、適時・適切な情報開示を行っています。当社では『会社情報の適時開示に関する規程』を定め、当社および子会社について適時開示を必要とする重要な会社情報が決定されたり、発生した場合、直ちに開示窓口であるIR・広報ユニット長に報告し、IR・広報ユニット長は上記社内規程に基づき必要な社内承認の手続き後、情報開示を行うことになっています。

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、年間を通じて積極的なコミュニケーション活動を行っています。2008年度は、決算説明会・海外ロードショーなどで延べ1,076人(2007年度比27%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。



機関投資家向け決算説明会の様子

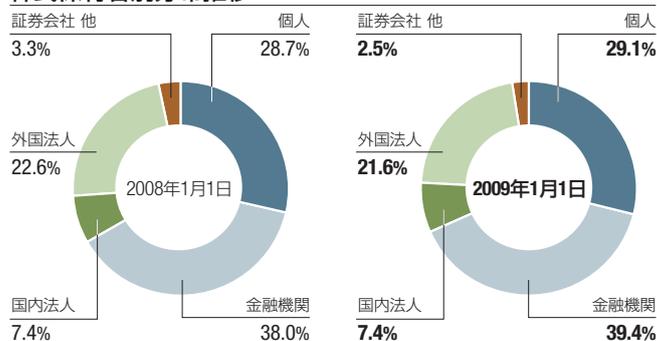
2008年の主なIR活動

2月	第3四半期決算発表
3月	海外工場見学会
4月	国内工場見学会
5月	決算発表、欧州投資家訪問
6月	株主総会、株主通信発行
8月	第1四半期決算発表
9月	米国投資家訪問
10月	個人株主工場見学会
11月	中間決算発表
12月	投資家カンファレンス

個人投資家との関わり

2008年度は初めて個人株主向け工場見学会を開催しました。応募総数1,570名の中から抽選で選ばれた168名さまに光ファイバや電力ケーブルの製造工程や、超電導の実験などの見学を通じて、古河電工の現在の技術、未来の技術について体験していただきました。また名古屋証券取引所主催の個人株主向け企業説明会にも参加し、会社の業績見通しなどをお伝えしました。なお、2009年3月末時点の個人株主数は69,549名(前年比578名増)で、保有株式比率は29.06%でした。

株式保有者別分布推移



工場見学の様子



工場見学会における超電導実験の様子

株主への利益還元

配当につきましては、事業環境の変動に左右されることなく、安定な配当を行うことを基本方針としています。2009年3月期の配当につきましては、世界同時不況の厳しい環境の中基本方針に則り、中間期末3.5円、期末2.5円の年間6.0円を実施しました。当期の配当は前期に比べ1株当たり1.0円の減配としました。

調達取引先(サプライヤ)との関わり

古河電工は、調達取引先とのコミュニケーションの充実を通じて、相互信頼に基づいた協調関係の構築に努めています。

安定的・継続的な最適購買をめざして

古河電工は、購買方針として「安定的・継続的な最適購買をめざしたサプライヤとの戦略的関係の構築」を掲げています。今後当社が持続的に発展していくためには、お取引先様との協調関係は今まで以上に重要なものになっていくと考えています。かねてより古河電工は、サプライヤ会議・サプライヤ評価制度を通して、お取引先様に向けて当社の状況や考え方を発信し、お取引先様各社との相互信頼に基づいた協調関係の構築に努めてきました。他にも以下の取り組みを進めています。

下請取引勉強会

昨今の厳しい経済状況下でこそ、法令を遵守した公正な取引を通じたお取引先様との健全な関係構築が重要と考えています。その取り組みの一環として、古河電工グループを対象とした下請法勉強会を開催し、グループ全体で法令遵守のための啓蒙活動を行ってきました。今後も継続して同様の活動を行っていきます。

調達活動におけるBCP策定

大規模災害を想定した調達活動における事業継続計画(BCP)の策定に着手しました。現在はお取引先様別に状況把握をしている状況ですが、今後、災害時の全体状況の把握が短時間で可能な仕組みとデータの体系的な整備を進め、万一の場合にも障害を最小限に抑えながら調達活動を可能にするために、リスク管理体制の整備を進めていきます。

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

サプライヤ会議とサプライヤ評価制度

古河電工では、定期的なサプライヤ会議の開催と、サプライヤ評価制度に基づく取引状況の評価と結果のフィードバックを通じて、お取引先様との協調関係の構築に努めています。

サプライヤ会議では、当社の会社概況と購買方針を説明するとともに、各カンパニーの経営戦略についても説明を行い、お取引先様に当社への理解を深めていただいています。サプライヤ評価制度では、お取引先様の品質・技術・価格・納入体制・社会的貢献度・財務状況などについて評価を行い、結果のフィードバック面談を行っています。面談ではお取引先様に対して評価結果の説明を行い、その内容を基に意見交換を行うことで、お取引先様との調達活動に関する意識合わせを行っています。

2008年度は、9月にサプライヤ会議を主要お取引先様100社に参加いただき開催しました。サプライヤ評価制度では、延べ約430社について評価を行い各社に対しフィードバック面談を行いました。

今後も、より強固なパートナーシップを築いていきたいと考えています。



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」に従い、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きました。現在、これまでの取り組みや考え方を整理し、CSR調達ガイドラインの策定を行っています。今後、各お取引先様に対しガイドラインの周知と活動への協力要請を行うことによって、社内で行ってきたCSR調達活動を、サプライチェーン全体を意識した活動に拡大させていく予定です。また、人権・環境に配慮しない鉱山(いわゆるDirty Mining)からの資源を使用しないようにというお客さまからの要求に対しては、取引先である精錬メーカーにDirty Miningの選別を要請するなど、継続的な働きかけを行っています。

従業員との関わり

古河電工グループは、従業員が誇りとやりがいを持てる企業グループであるために、さまざまな人事制度づくりや安全衛生活動に努めています。

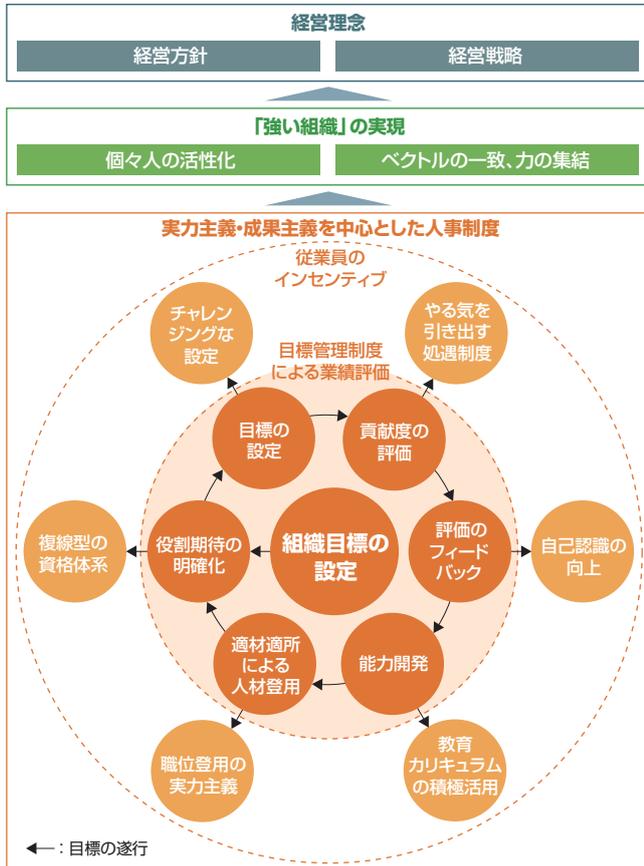
人材マネジメント方針

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す。

従業員一人ひとりが、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・健康的な職場環境の構築と差別や嫌がらせのない職場づく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、性別や年齢にとらわ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。

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、安全かつ優れた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をめざします。

人事制度の全体像



雇用の状況

採用について

古河電工のここ5年間の従業員採用実績を下表に示します。将来にわたって事業を維持・発展させる推進力となる人材、豊かな発想力と高い倫理観を持ち、成果を出せる人材の確保に努めています。また、事業のグローバル展開に対応するため、外国籍の人材採用も積極的に行っています。

採用人数推移

		2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
事技職	男性	30	55	81	84	75
	女性	5	8	16	17	12
	合計	35	63	97	101	(87)
	うち外国人採用	0	2	1	1	4
技能職	男性	0	73	49	86	38
	女性	0	0	1	1	0
	合計	0	73	50	87	38

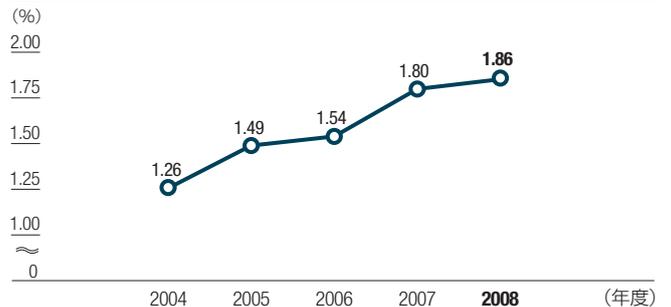
※ 2009年度合計は中途を含まず

障がい者雇用について

古河電工では、障がい者雇用率の向上をめざして、2004年に特例子会社古河ニューリーフを設立し、主として知的障がい者の雇用を積極的に推進しています。同社は、当社事業所構内の清掃業務を請け負っており、現在では平塚事業所で10名、千葉事業所で13名の計23名の障がい者を雇用しています。また、同社では、障がい者が社会人として自立できるように、きめ細かい指導を行っています。

なお、昨年度の障がい者雇用率は1.86%であり、法定雇用率を上回っていますが、特例子会社での採用を中心とした、さらなる雇用拡大に取り組んでいきます。

障がい者雇用率



※ 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

高齢者雇用について

60歳定年に到達した従業員について、健康上の問題などがなければ希望者全員を再雇用する制度を導入しています。再雇用期間を段階的に引き上げてきており、最終的には65歳まで再雇用することとしています。

2008年度の本制度利用者数は28名(60歳定年到達者の48%)、2008年度末時点の再雇用者数は74名です。

公正な評価と人材育成・処遇

配置・評価・処遇について

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立ち、個々人の意欲や能力を重視した機会提供に努めています。その一環として、各種面談制度の実施や自己のキャリアを考える機会を設定しています。

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。

人材育成・教育・研修について

古河電工では、会社の力は個々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」を始めており、当社ならびに国内外の関係会社の重要なポストで活躍する人材を輩出しています。

また、2008年度には、課長クラスの従業員を対象に、360°アセスメント(多面評価)およびフォロー研修を実施し、ミドル層の特性を分析して各種教育プログラムに反映することで、中堅社員層の能力強化に取り組んでいます。

さらに、製造現場の現場力強化を目的として、「現場力革新会議」を設置し、「ものづくり力強化」に関する効果的・効率的な「人材育成の仕組みづくり」、「教育カリキュラム」、「課題の抽出と解決策」への取り組みを強化しています。

多様な働き方、仕事と生活の両立を支援する取り組み

古河電工では、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働組合と共同で積極的に取り組んでいます。

当社は、2007年度に次世代育成に積極的に取り組む企業として認定を受けました。それ以降も、第2次行動計画(2007～2009年度)に沿って、男性も含めて育児休業を取得しやすくするために取得要件の大幅な緩和を行うとともに、育児休業や子の看護に積立休暇を活用することで経済面でもサポートする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きます。



次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」

また、2008年度には、会社が指定する形で年間2日の年次有給休暇を使用する制度(有給休暇の一斉取得)を新設し、総労働時間短縮への取り組みを強化するとともに、NPO法人である「J-Win」会員となり、ダイバーシティ推進(多様性を活かす人事戦略)、社外ネットワークへ積極的に参加するなど、さまざまな取り組みを進めています。

多様な働き方・仕事と生活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	業務の繁閑にあ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)。2008年度の平均取得日数は一人当たり年間12.1日でした。
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。
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)	休業中も賞与を一部支給、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。2008年度は男性2名、女性18名の利用がありました。
介護休業制度(および短時間勤務制度)	休業中も賞与を一部支給、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。2008年度の利用者はありませんでした(2007年度は男性2名、女性1名の利用)。
セカンドライフセミナー	中高年齢層(原則50歳到達者)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歳到達者)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。

従業員との関わり

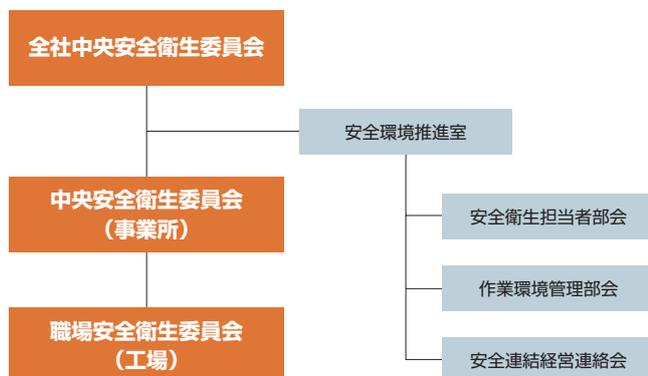
労働安全衛生活動

古河電工の安全衛生推進体制

古河電工では、安全と健康の確保、快適な作業環境の形成について最善の努力を払うことを社会的責任と考え、安全衛生活動に取り組んでいます。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では、全社安全衛生管理指針を策定し、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において、全社指針に基づく活動および事業所独自の活動を展開しています。全社指針には「全社統一重点実施項目」を定め、フォローすることで、各事業所の安全水準の向上に努めています。

また、グループでの安全を確保するため、2007年よりグループ内製造会社を対象にした「安全連結経営連絡会」を設置しています。

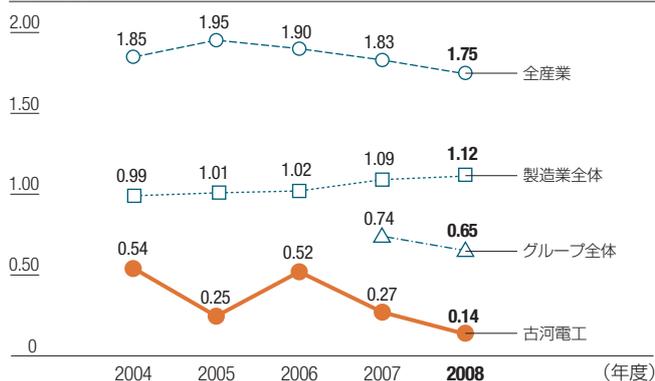
古河電工の安全衛生推進体制



労働災害発生状況

2008年度（2008年1月～12月）の休業度数率については、古河電工単体では0.14、グループ全体では0.65でした。

休業災害度数率



古河電工の安全活動

安全道場

全ての事業所に「安全道場」を設置しました。安全道場は、基礎的な安全知識や災害事例の展示のほか、危険性を体感できる設備・装置を設置した教育施設で、危険を体感することで安全行動を身につけることができます。新入社員をはじめ全ての従業員を対象に教育を進めています。



安全道場(高所体感)

全社安全衛生グループ発表会

製造部門では、毎年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。7月に日光事業所において開催した第37回全社安全衛生グループ活動発表会には、各事業所より11のグループが参加し、その活動の成果を発表しました。銅の転回だし作業をリスクアセスメント手法で改善したグループと保全作業でのヒヤリハットを分析し設備の取り扱い作業を改善したグループが最優秀に選ばれました。



会社安全衛生グループ活動発表会

中央労働災害防止協会の認証取得

全社で労働安全衛生に関するマネジメントシステムの構築に取り組んでいます。2009年1月には千葉事業所が社内で初めて中央労働災害防止協会のJISHA方式適格OSHMSの認証を取得しました。他事業所においても、今後3カ年を目処に認証の取得をめざします。



認定証

安全連結経営連絡会

安全連結経営連絡会では、情報交換や各社の安全活動の状況を報告する場として、年2回会合を開催するとともに、グループ会社で発生した労働災害について、都度災害の内容や対策などの情報を交換しています。2008年度は古河電工日光事業所と古河スカイ福井工場にて工場見学会や安全コンサルタントによる安全講演会および工場安全点検を実施しました。



安全見学会

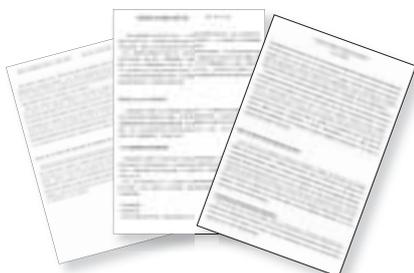
古河電工の衛生活動

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。産業医や管理監督者による基礎的な教育に加え、2005年度以降は外部講師を招き、2005～2006年度は管理監督者層を対象としたアドバンスコース教育、2007～2008年度は30～35歳の従業員を対象に、一次予防を目的としたストレスコントロール研修を実施しました。

新型インフルエンザ対策

古河電工「衛生管理センター」が中心となり、新型インフルエンザ対策マニュアルを作成し、事業所ごとで予防教育を実施するとともに、衛生・医療品の備蓄を実施しました。対策マニュアルの英語、中国語、スペイン語版を作成し、海外グループ会社に配布しました。また、「インフルエンザ速報」を発行するなど、情報発信と注意喚起を行うなど、フェーズに対応した対策を実施しました。



新型インフルエンザ対策マニュアル

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健診結果に基づく就業制限の徹底、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。



問診票

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」に即して、2004年度には、70カ所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2008年度40.6%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。

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石綿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ました。有所見者は、現在のところ在职者1名、退職者9名(健康管理手帳申請)です。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。

社会・地域との関わり

古河電工グループでは、「古河電工グループ社会貢献活動基本方針」に則り、「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、活動を充実させています。

社会貢献活動基本方針

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。

古河電工グループの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」「地域との共生」を軸として、着実にたゆまぬ社会貢献を行います。

周辺地域とのコミュニケーション

環境イベントへの参加

エコメッセ2008inちば(2008年9月、幕張メッセ)

「地球温暖化防止と生物多様性の保全 めざせ持続可能な社会」をテーマとした環境活動見本市『エコメッセ2008inちば』に出展し、全発電量の5%にもよる伝送ロスを用ケーブルの25%まで低減できる超電導送電に使用する超電導ケーブルや高速・大容量通信に欠かせない光ファイバケーブルとその関連製品の展示・説明を行いました。超電導実験コーナーでは、「液体窒素中で電気抵抗がゼロになる実験」と「風船を使った空気の液化実験」の実演を行い、次世代を担う子供たちの好奇心を大いに刺激し、大盛況でした。またECO募金を実施し、募金者には当社が出資しているサッカーJリーグのJEFユナイテッド千葉のグッズをプレゼントするとともに、集まった募金を「千葉環境再生基金」に寄付しました。



超電導実験コーナー「風船を使った空気液化実験」

ひらつか環境フェア(2008年2月、平塚市教育会館)

市民や事業者などの環境への優れた取り組みを表彰し、環境活動団体による活動内容の紹介パネルの展示などをする「ひらつか環境フェア」が開催されました。

古河電工は、環境にやさしいハロゲンフリー電線「エコエースプラス」、蛍光灯の本数削減やLEDとの組み合わせによる照明などで省エネ効果がある超高反射率素材「MCPET(マイクロ発泡PET)」など、環境対応製品の展示・説明を行いました。



MCPET、エコ電線など環境調和製品の展示

周辺住民との交流

滋賀県甲良町梅祭り(古河AS)

3月15日に「地域の人同士集まって交流しよう」と、呉竹区むらづくり委員会が毎年開催している梅祭りに、古河ASにFAPV(古河オートモーティブパーツベトナム)より研修に来ていたベトナム人女性40名が参加し、歌を通して幸福のメッセージを伝えました。

甲良町の皆さまには大変に喜んでいただき、またベトナム人研修生にとっても貴重な体験となりました。



ベトナム人研修生の感想

「練習は大変でしたが、上演できて大変に嬉しかった。ベトナムでは見ることのできない梅を觀賞し、また甲良町の皆さんより日本語の歌を聞き、日本の文化を体験でき、本当に良かった。」

三重事業所納涼祭

三重事業所では、毎年夏休み最後の日曜日に、従業員家族や近隣の住民の皆さまを招き、納涼祭(夏祭り)を開催しております。納涼祭では、従業員、関係会社社員による模擬店や鈴鹿太鼓保存会による鈴鹿太鼓の演奏、よさこいソーラン踊りなどの催しや花火大会を行いました。鈴鹿太鼓の演奏では、鈴鹿サーキットのレースをイメージした曲(鈴鹿の音)や江戸時代ロシアに漂着し、帰国後は数少ない異国見聞者として蘭学の発展に寄与した伊勢国白子の船頭・大黒屋光太夫の生涯をモチーフにした曲が披露され、祭りを大いに盛り上げました。



鈴鹿太鼓保存会の皆様による実演

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・森林などの地域の清掃活動を積極的に行っています。

国道25号クリーン作戦(古河電工、古河物流 三重県亀山市)

亀山市では自然環境の保全と美化意識の高揚を図るため市内各所でクリーン作戦を実施しています。古河電工は、国道25号クリーン作戦、鈴鹿川クリーン作戦、国道1号クリーン作戦の協力団体としてクリーン作戦に参加しています。

日光杉並木街道クリーン作戦(古河電池、栃木県日光市)

古河電池今市事業所では、我が国で唯一、国の特別史跡・特別天然記念物の二重指定を受けた貴重な文化遺産である日光杉並木街道の保護を目的とした「日光杉並木クリーン作戦」に参加しています。

大和クリーンキャンペーン(岡野電線、神奈川県大和市)

大和クリーンキャンペーン「美化清掃の日」(2008年11月21日)に参加し、岡野電線本社工場周辺の道路を中心に清掃活動をしました。



日光杉並木街道クリーン作戦



大和クリーンキャンペーン

社会・地域との関わり

環境社会貢献活動

里山保全活動

里山保全活動 かめやま会故(エコ)の森(三重事業所)

三重県亀山市では「かめやま会故の森環境整備構想」を基に、平成20年から5か年で市民、事業者、行政が協働して、森の手入れに取り組み、「歩ける森・遊べる森・育てる森」づくりを進めています。古河電工三重事業所はかめやま会故の森環境整備構想に参加しています。3月8日の森づくり体験には、三重事業所の従業員が親子連れでボランティア活動に参加し、ヤマモモやイロハモミジ、ヤマザクラなど14種類の樹木を植栽しました。

里山保全活動 小山総合公園ほたるの館(古河物流小山支社)

かつてのほたるの名産地・小山市西部一帯にホタルの里をよみがえらせ、史跡鷲城址から小山総合公園一帯にホタルが飛び交う光景を再現すべく、地域住民・一般市民・企業・行政が連携して環境づくりを進めております。古河物流小山支社では、保存会主催のほたるの生息地の除草作業に参加しました。



かめやま会故の森植樹祭



ほたるの生息地の除草作業

生態系保全活動

アレチウリの駆除(東京特殊電線)

アレチウリは、その旺盛な繁茂により在来の生態系を破壊し、動植物に悪影響を及ぼしており、環境省も駆除すべき「特定外来生物」に指定しています。長野県では民間団体、市町村、県などが協力し、県下各地で駆除活動を展開しております。

東京特殊電線では、近隣のビオトープ型市民緑地公園(美穂が池緑地公園)のアレチウリ駆除を実施しました。



アレチウリ駆除の様子

キャリア教育支援活動

「ものづくり企業の魅力を高校生に伝える」

古河電工グループの社会貢献活動の一つの軸である『次世代育成』の一環として、地域の高校でのキャリア教育支援活動を行いました。この活動は当社グループの『技術』、『製品』について、一般の方にわかりやすく伝えるスキルやノウハウをグループ内に蓄積することも、目標の一つにしています。

2009年3月には、神奈川県立S高校で、同校のOBである関尚弘(人事総務部人材育成ユニット・マネージャー)が講師として出席し、「ものづくり企業の魅力」というテーマで講話を行いました。

自分達とものづくり企業とのつながり、当社の主要製品、文系、理系の人がメーカーでどのような仕事をしているかを紹介し、ナノ・テクノロジー、光ファイバの細さと伝送距離、主要製品の機能など、技術的な事項についても親しみやすい解説を行いました。中でも、銅箔製品、光ファイバのプリフォーム、芯線の実物に触れる体験、形状記憶合金を用いた実験は、大好評でした。

「ものづくり企業の魅力」の一端を楽しく伝え、キャリア教育の支援におおいに貢献できたと思えます。



光ファイバ・プリフォームを片手に熱く語る

スポーツ・文化振興

■ 今市スポーツ少年団リレー競争の支援

古河サーキットフォイル(2008年10月より古河電工銅箔事業部)では、毎年1回開催される「今市スポーツ少年団リレー競争」にボランティアとして参加しています。また、参加者には賞品の提供も行っています。



今市スポーツ少年団リレー競争

その他

■ 特別支援学校支援

古河サーキットフォイルでは、今市特別支援学校の生徒を受け入れ、体験学習を実施しております。また、父兄が主催する「バーキュー大会」「流しそうめん会」「運動会」や「学習発表会」などにボランティアとして参加しています。



特別支援学校における「流しそうめん会」の様子

古河サーキットフォイルの社会貢献への取り組み

古河サーキットフォイルでは、2005年2月にCSR推進チームを組織し、社会貢献リーダーを置き、「会社と従業員が協力して地域の活性化、発展に寄与していきます」という基本方針のもと、主に「福祉施設や障がいのある人たちへの支援」と「地域協力活動」などを行ってきました。また、従業員のボランティア活動への参加を促進するために、年2回社会福祉協議会や地元NPO法人より講師を招き、講演会を開催するなど、従業員の啓蒙に努めています。「ボランティアカード規程」「ボランティア表彰規程」を設け、従業員のボランティア活動を推進、社会貢献活動に参加した従業員を年1回表彰するなど、個人の活動を支援しています。

外部表彰

■ 東日本旅客鉄道株式会社様より、グリーントラフで「2007鉄道技術育成購買表彰」を受賞

東日本旅客鉄道株式会社様財務部(資材購買部署)より、「2007鉄道技術育成購買表彰」を初受賞しました。これは、東日本旅客鉄道グループの株式会社東日本アクセス様と、約2年間をかけて、駅ゴミのPETボトルキャップをグリーントラフ(鉄道などで使用される電線保護管)の材料として利用する仕組みを作り上げたことに対し、「地球環境保全推進並びにトラフ作業の安全性向上への貢献」を評価していただいたものです。



グリーントラフ