

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。

特集 2

29 ブラジルにおける 社会貢献

- 31 お客様との関わり
- 33 株主・投資家様との関わり
- 34 調達取引先様(パートナー様)との関わり
- 35 従業員との関わり
- 39 社会・地域との関わり



詳細データについては、データ集(PDFのみ)に掲載しています。
<http://www.furukawa.co.jp/csr/report/index.htm>

特集2 ブラジルにおける社会貢献

現地の発展に貢献し、愛される企業へ。

ブラジルに根付き、産業発展や雇用に貢献

ブラジルのパラナ州クリチバ市で通信ケーブルとその関連製品を製造・販売しているFISA(Furukawa Industrial S.A.)は、1974年の設立以来、ブラジルに根ざした経営を指針として、現地の産業発展や雇用促進に貢献してきました。その中で環境保全にも注力し、通信ケーブルのリサイクルや廃棄物の適切処理などを率先して進めるとともに、2008年にはブラジル国内で初めて「グリーンITプログラム」を導入。従来は焼却処理され土壌や大気への汚染につながっていた使用済みLANケーブルを回収し、環境負荷の少ない形で再生・活用することで、持続可能な社会づくりに寄与しています。

■ 使用済みLANケーブルを再生・活用するグリーンITプログラム

FISAでは、IT製品やその製造に関して、有害な化学物質の管理、温暖化防止やリサイクルへの配慮を行う「グリーンIT」の概念を基に、使用済みLANケーブルの再生・活用に取り組んでいます。



使用済みLANケーブル

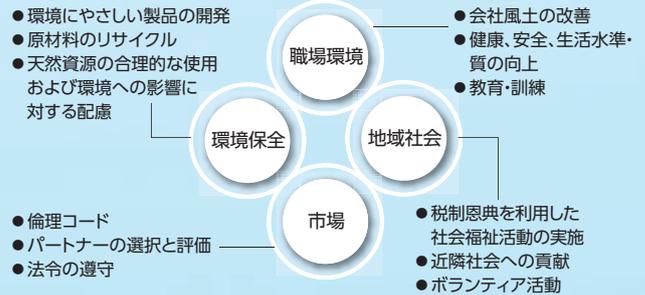


環境に優しい(Eco-friendly)製品へ

4つの分野でCSR活動を推進

FISAでは、環境保全への取り組みに加え、健康や安全、生活水準の向上に配慮した職場環境づくりを推進しています。さらに、福祉活動・ボランティアなどによる地域社会への貢献、法令遵守に基づいた市場や取引先との健全な関係づくりという計4つの分野でCSR活動を展開しています。例えば、従業員に労働安全のスキルを身に付けてもらう「安全道場」の活動もその一つ。このほか、地域の学校の子供たちが将来、自立した社会人となれる機会を提供する「近隣の子供たちを育てよう」プロジェクトは、独自の地域貢献活動として高く評価され、古河電工のCSR特別賞(2010年)を受賞しています。

■ FISAのCSR活動概要



FISA(Furukawa Industrial S.A.)の概要

所在地：本社・工場：ブラジル国パラナ州クリチバ市
 工場：アルゼンチン国ブエノスアイレス州ベラサテギ市
 ブラジル国サンパウロ州サウト市
 営業所：サンパウロ営業所、アルゼンチン支店
 資本金：61億円
 従業員数：総数637名(2011年5月現在)



教育、訓練(安全道場の様子)

クオリティ室室長メッセージ

クオリティ向上を FISAに関わる全ての人々へ

『製品の品質向上だけでなく、FISAに関わる全ての人々の生活や人生、ひいては社会のクオリティ向上に貢献したい』—それが、FISAのCSRの根底にある思想であり、私たちクオリティ室がCSR活動を統括・



ジャネさん
(Ms. Jane Regina de Barros)

推進している理由です。活動範囲は従業員の労働安全・満足度向上、環境負荷低減、さらにサプライヤに年少者労働の禁止や環境対応を要求するなど多方面に及んでいます。2008年からは、環境活動をさらに進め、製造段階から製品使用後—お客様先にまで広げた「グリーンITプログラム」を開始しました。焼却処分が当たり前となるケーブル市場で“廃棄物の適切な処理”を広く啓蒙していく一歩になればと考えています。また、クオリティ向上の思想を地域社会にまで広げた子供教育支援は、7年目を迎え、近隣学校との連携の下、大きな成果をあげています。今後は、OHSAS*の認証取得を通じて一層の労働安全強化に取り組むとともに、クオリティ向上の対象をさらに広げていきます。

※ 労働安全衛生に関するマネジメントシステムの国際規格

「近隣の子供たちを育てよう」プロジェクトコーディネーターメッセージ

成長に寄り添い、 未来を育む

寄付活動などの一時的な支援ではなく、子供たちの未来に役立つ支援を—との思いから、2004年、この活動を始めました。近隣の公立学校の授業は基本科目が中心となるため、10歳の子供たちの補習授業として、英語や文学、道徳、音楽、スポーツ、社会見学など広く社会を学べるプログラムを実施したのが始まりです。そして、子供たちの成長とともに範囲を拡大し、今では就職を目標に置いた支援まで行っています。すでに1



アナナさん
(Ms. Ana Emilia Fontes Ramos)



スエリさん
(Ms. Sueli Correia)

期生は年少研修生として企業で働き、社会人としての一歩を踏み出しています。今後は、研修期間を終えた子供たちが就職を果たせるようプログラムをさらに前進させること。さらに、彼らの家族への啓蒙活動も視野に入れ、子供たちの未来をサポートしていきたいと考えています。



工場内での歯科検診



工場内の教室で学ぶ子供たち



工場での生産管理



お客様との関わり

古河電工は、“品質への徹底的なこだわり”を持ち、お客様の視点で、より良い製品づくりに取り組んでいます。

古河電工の品質管理基本方針と品質向上を達成するための組織

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。

全社レベルで品質を確保するために、品質管理の最高機関として社長直属の「中央品質管理委員会」を設置しています。

また、各部門レベルでは部門長直属の「部門品質管理委員会」を設け、製品・サービスおよび業務における継続的な品質の維持・向上に努めています。

2010年度の品質向上活動状況

2010年度は、「品質への徹底的なこだわり」を持ち お客様の視点で良い製品づくりを品質管理の年度方針として掲げ、①設計品質、製造品質の“見える化”、②経験に基づく事故や不具合の未然防止活動、③品質教育と人材育成に取り組みました。

お客様クレームの件数については、全社で前年度比10%以上削減することを目標とし、各部門ごとに高い目標を設定し取り組んだ結果、前年度比24.5%削減を達成することができました。2011年度も、2010年度同様「品質への徹底的なこだわり」を持ち お客様の視点で良い製品づくりを品質管理の年度方針とし、お客様からの課題に真摯に対応し、良い製品を提供していきます。

お客様クレーム推移



QCサークル活動

品質向上に向けた下支え、ボトムアップ活動として各事業所で「QCサークル活動」を実施しています。

また、各事業所における活動内容を全社で共有するために、年1回、QCサークル活動の全社大会を開催しています。この大会には、各事業所におけるQCサークル発表会を経て選ばれた事業所代表サークルと、各カンパニーの推薦を受けた海外グループ会社のサークルが参加します。

2010年度は、千葉事業所において各事業所代表9サークルと海外関係会社5サークルによる全社大会を開催し、三重事業所の代表が金賞に輝きました。全社大会では、毎年さまざまな工夫をこらした活発な活動の成果が発表されています。



銀賞を受賞したカンパニー推薦の古河電工深圳有限公司(中国)の発表



QCサークル活動の全社大会参加者

品質向上の取り組み

古河AS株式会社で「オリンピック技能コンテスト」を開催

古河AS株式会社の主要製品のひとつである自動車用ワイヤハーネス(以下W/H)は、自動機械で製造することが困難な手作業組み立てが中心の製品です。自動車メーカーの海外展開に伴い、古河AS株式会社の海外拠点も世界中に広がっており、同社では「どこの国で、誰が作業しても、同一品質」のW/Hを提供できるよう、世界統一の教育訓練プログラムを整備し、スタッフの作業スキルの向上を図っています。

「オリンピック技能コンテスト」は、そうした教育訓練の成果を発表・共有する場として開催している大会で、6回目となった今大会では、国内5、ベトナム2、中国3、マレーシア、タイ、メキシコから各1チーム、53名が競技に参加し、個人戦3競技、団体戦1競技を実施しました。競技者が工場を代表して競技に参加し、お互いが切磋琢磨することで、技能やモチベーションの向上につながっています。



自動車用ワイヤハーネス



テーピング競技の様子 (FAPH)



「オリンピック技能コンテスト」参加者

個人戦優勝

| | | |
|---------|----------------------|------|
| テーピング部門 | 古河汽车配件(香港)有限公司(FAPH) | 梁 新娣 |
| 部品装着部門 | 古河電工(深圳)有限公司(FESZ) | 李 晓艳 |
| 手圧着部門 | 古河電工(深圳)有限公司(FESZ) | 李 霞 |

団体戦優勝

フルカワ オートモーティブシステムズ ベトナム(FASV)

中国・深圳で技術展を開催

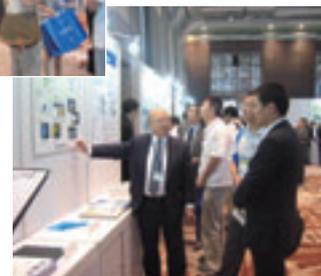
古河電工グループでは、グループ横断的なマーケティング活動を通して商権拡大と人材育成を進めており、2010年度からは中期経営計画「ニューフロンティア2012」で掲げた新市場開拓、特に海外での活動の拡大に注力しています。その一環として、新規のお客様とコミュニケーションをとる貴重な機会となっているグループ展示会を海外でも開催しています。

昨年は7月16日に中国深圳市において、中国華南地区での当社グループのプレゼンス向上と現地ローカル有力企業の新規開拓を目標として、古河電工グループ展示会「FURUKAWA ELECTRIC ECO-SMART TECHNOLOGIES FAIR 2010 in Shenzhen」を開催しました。在华南現地法人15社とグループ企業8社が出展し、環境調和製品を中心とした50製品・技術のパネル展示と4つの技術セミナーを行いました。また、2011年7月には、アジア地区でのマーケティング活動の総仕上げとして国際都市、中国上海で「上海総合技術展(FURUKAWA Innovation Expo 2011 in Shanghai)」を開催し、中国のみならずグロー

バルに事業を展開しているお客様に当社グループの製品・技術を紹介しました。今後は、ブラジルやインドなど他の成長地域においても同様の活動を進め、グローバルなマーケティング活動を加速していきます。



中国深圳における技術展の様子



株主・投資家様との関わり

古河電工は、IR(投資家広報)活動を通じて株主・投資家様と相互にコミュニケーションし、企業価値の向上を図っています。

情報開示方針とIR体制

「古河電工グループCSR基本方針」において、全てのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させることを定め、さらに「会社情報の適時開示に関する社内規定」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(Chief Financial Officer)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、年間を通じて積極的なコミュニケーション活動を行っています。2010年度は、決算説明会・海外ロードショーなどで延べ1,254名の機関投資家・証券アナリストとのコミュニケーションを実施しま



機関投資家向け決算説明会の様子

した。なお、2011年3月末時点の外国人保有株式比率は18.0%でした。

2010年の主なIR活動

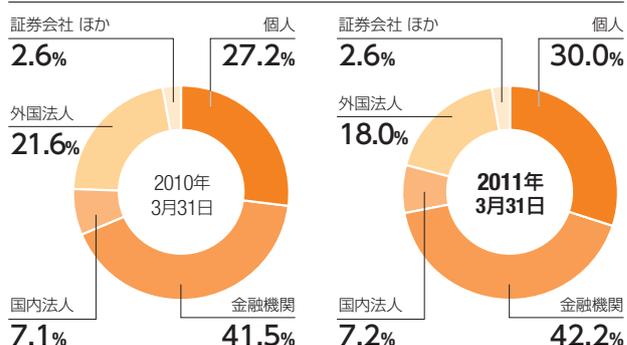
| | |
|-----|-----------------|
| 1月 | 証券会社主催説明会に参加 |
| 2月 | 第3四半期決算発表 |
| 3月 | 海外工場見学会、米国投資家訪問 |
| 4月 | 中期経営計画発表 |
| 5月 | 期末決算発表、欧州投資家訪問 |
| 6月 | 株主総会、株主通信発行 |
| 7月 | 事業説明会 |
| 8月 | 第1四半期決算発表 |
| 9月 | 米国投資家訪問 |
| 10月 | 個人株主工場見学会 |
| 11月 | 第2四半期決算発表 |
| 12月 | 海外工場見学会 |

個人投資家との関わり

2010年度に第3回個人株主向け工場見学会を開催しました。応募総数1,497名様の中から抽選で選ばれた208名様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、古河電工を体験していただきました。ご覧いただいた方々からは、知りたかった技術力や事業内容を実際に確認できてよかった、とのお声をいただいています。

なお、2011年3月末時点の個人株主数は67,785名(前年比3,015名増)で、保有株式比率は30.00%でした。

株式保有者分布推移



工場見学会における超電導実験の様子



工場見学の様子

株主様への利益還元

配当につきましては、事業環境は厳しいものの、安定配当の基本方針に則り、2011年3月期の配当につきましては、中間期末2.5円、期末3.0円の年間5.5円を実施しました。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。

調達取引先様(パートナー様)との関わり

古河電工は、「安定的・継続的な最適購買」を購買の方針に掲げ、サプライヤとの信頼関係の維持・構築に注力しています。

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、お取引先様との相互信頼に基づいた協調関係の構築が必要と考え、以下の取り組みを進めています。

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

下請取引勉強会

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のための取り組みとして、古河電工グループ全体を対象とした下請取引の勉強会を継続的に開催し、啓蒙活動を行っています。2010年度のグループ下請取引講習会では関係会社20社50名の参加がありました。

パートナーズミーティングとパートナー評価制度

当社では、定期的なパートナーズミーティングの開催と、パートナー評価制度に基づく取引先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。パートナーズミーティングでは、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。パートナー評価制度では、お取引先様の品質・技術・価格・納入体制・社会貢献度・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。

2010年度は、9月に主要お取引先様108社に参加いただきパートナーズミーティングを開催しました。パートナー評価制度では、延べ約280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実施しました。今後も、より強固なパートナーシップを築くため、活動を継続しさらに充実させていきます。



パートナーズミーティング

調達におけるCSR活動の推進

当社では、「古河電工グループCSR行動規範」に従い、資機材の調達においてもコンプライアンスに取り組んできました。2010年8月にはこれまでの取り組みや考え方を整理した「CSR推進ガイドライン」を策定し、パートナーズミーティングやFAX配信を通してお取引先様に周知し、活動への協力要請をしました。今後も、サプライチェーン全体を意識したCSR調達活動を推進していきます。

また、人権・環境に配慮しない鉱山(いわゆるDirty Mining)からの資源を活用しないようにというお客様からの要求に対しては、取引先である製錬メーカーにDirty Miningの選別を要請するなど、CSR推進ガイドラインに沿って継続的な働きかけを行っています。さらに、Dirty Miningの課題は当社だけで解決できる課題ではなく、所属する業界の課題として取り上げています。

コンフリクトミネラルへの対応

古河電工では、資材・原材料などとして使用する錫がコンゴ民主共和国および周辺紛争地域産鉱石(いわゆるコンフリクトミネラル)でないことを、購入先であるお取引先様を通じて確認しています。

従業員との関わり

古河電工グループでは、グローバル化に向けて能力の高い人材の育成に注力するとともに、多様な人材が活躍できる職場環境づくりを進めています。

人材マネジメントの方針

古河電工グループにおける人材マネジメントの基本的な方針は、「古河電工グループ理念」の5つの行動指針を自ら率先して実践できる人材を継続的に創出することです。こうした考え方は中期経営計画「ニューフロンティア2012」にも組み込まれており、厳しいグローバルな競争環境下で勝ち続ける「遅い人材の育成」と国内外の関係会社の従業員も一緒になった「協働環境の構築」に向けて、既存の施策のブラッシュアップを図るとともに、新しい施策の導入にもチャレンジしていきます。

人材育成の各種施策

人材マネジメント方針を実現する研修プログラム

会社の力は個々の従業員が発揮する能力の総和であり、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ています。そのため、研修・通信教育・資格取得支援などを通じて、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しています。

例えば、管理職になる直前の階層に対しては、論理的に現状を見つめ、自ら課題を発見し、その解決策を組織全員で議論する場を主体的に創出するよう促しています。また、2010年度からは、「OJTリーダー制度」を新設して、新入社員を含む下位者の指導・育成が求められる中堅層に対し、集合研修でのノウハウの提供にとどまらず、現場で下位者に指導をするうえでの悩みを出しあい、皆で問題解決に取り組む、指導・育成する立場にある者の自覚と責任を促すプログラムを実施しています。

グローバルビジネスリーダー研修(GBL)／グローバル・ディベロップメント・プログラム(GDP)

事業のグローバル展開に対応して、将来の経営を担う人材を育成する「グローバルビジネスリーダー研修」を2006年度に開始しました。100名を超える卒業生は、古河電工や国内外関係会社の重要なポストで活躍しています。

また、2010年度から、海外関係会社の現地従業員のリーダー層向け教育「グローバル・ディベロップメント・プログラ

ム」を日本で開始しました。当社グループをより深く理解し、当社の日本人従業員との活発な交流を通じて、異文化適応能力やリーダーシップ能力を磨き、グローバル環境でいきいきと活躍できる人材の育成をめざしています。



グループ討議結果の発表(GDP)

現場力強化プロジェクト

2008年度からものづくり力のさらなる強化を目的に、製造に携わる従業員の“現場力”を強化する諸施策を進めており、経営幹部も定期的に参画して活動の方向性を決定・確認しています。その一環として、2010年9月には横浜事業所内に「古河電工グループ現場力強化トレーニングセンター」を開設して、さまざまな集合研修を実施しています。また各事業所でも、「中堅作業員研修」「作業長研修」「若手現場スタッフ研修」などを開始し、製造現場で中心的な役割を担う層のモチベーションの向上や技術・技能の向上・伝承を図るとともに、関係会社を含めた交流の場も設定してノウハウの共有に努めています。

さらに、直接製造に携わらない学卒の新入社員に対しては、技術系、事務系を問わず、製造業の基盤である「モノを作る楽しさ」や製造現場における危険や生産方式を実体験を通して理解する「ものづくり研修」を実施しています。



技能伝承講習の様子



グループディスカッション

多様な人材の活用

人材採用

事業のグローバル化をさらに加速するため、外国籍人材を積極的に採用しています。日本に留学している学生を対象とした説明会を開催するとともに、海外でも採用活動を行っています。

また、当社グループの採用力を強化するため、採用ノウハウを共有する情報

交換会や、関係会社と合同で行う会社説明会「古河電工グループフォーラム」を開催して

います。▶データ集



留学生を対象とした説明会で学生に説明する元留学生の当社社員

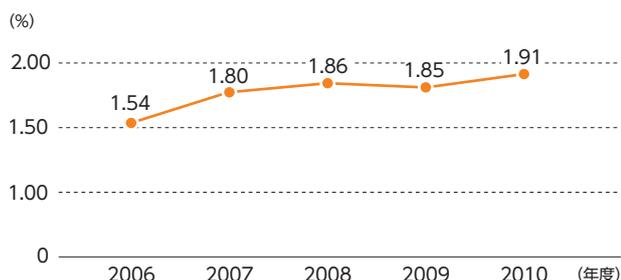
障がい者雇用の促進

古河電工では、2004年に特例子会社古河ニューリーフを設立し、知的障がい者を中心に積極的に雇用しています。現在平塚事業所で10名、千葉事業所で21名の計31名が働いており、主として構内清掃作業に従事しています。同社では職業訓練だけでなく、社会人として自立できるように、日常の振る舞いから他者との良好な人間関係の築き方に至るまで、きめ細かい指導を行っています。さらに、就業経験のないお子さんを持つ保護者の方には、作業や指導現場を見学していただき、同社の取り組みへの理解を深めていただくよう努めています。



身だしなみを確認する服装点検

障がい者雇用率



なお、当社の2010年度の平均障がい者雇用率は1.91%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に、さらなる雇用拡大に取り組んでいきます。

リフレッシュ休暇制度の新設

当社は、勤続満25年の従業員が14日以上31日以下の連続休暇を取得できるリフレッシュ休暇制度を新設し、2011年1月から運用を開始しました。

当社ではこれまで、長年にわたる業務でストレスや疲労が蓄積した従業員の心身のリフレッシュを図るために、本人の年次定例休暇の残存日数の範囲内で、毎年、3連続休暇(5年ごとに5連続休暇)を取得できる制度を運用してきました。

リフレッシュ休暇制度は、こうした制度をさらに拡充したものです。対象となる勤続満25年の従業員には、事業の中核を担いながら引き続き今後の活躍が期待される第一線のリーダークラスが多く、リフレッシュ休暇は、個人の業務遂行への活力再生やワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)の向上だけでなく、組織としての生産性向上などにもつながるものと考えています。▶データ集

人権尊重に向けた啓発活動

「古河電工グループCSR行動規範」において、「人権尊重と差別待遇の禁止」「ハラスメントの禁止」を定め、人権尊重に取り組んでいます。社内の人権問題に対しては、社内外に相談窓口を設置し、従業員からの相談に人事総務部とCSR推進本部が迅速に対応しています。古河電工グループでは2010年度末現在で差別的処遇を巡る人権問題を抱えていません。

また、古河電工では、新入社員から役員に至る社員だけでなく、関係会社の役員就任者や管理職を対象とした人権啓発教育を実施しており、女性に対する差別的取り扱いの禁止、高齢者や障がい者の雇用の促進、同和問題に対する理解向上を中心とした各種研修を、毎年約150名が受講しています。

従業員との関わり

労使での意見交換による 就労環境の整備

古河電工では、労使双方が互いに誠意を持って話しあいを尽くすという基本的な姿勢のもと、さまざまな課題の解決や相互理解を深めることに力を注いでいます。

公式な労使の意見交換の場としては、年2回開催する「中央経営説明会」があり、開催回数は2011年5月時点で117回を数えます。この説明会では、労使双方の代表者が事業環境や経営状況、時事的なテーマに至るまで幅広い事項に関して、積極的に意見交換・情報共有を図っています。

また、「人事制度検討委員会」「時短検討委員会」などの各種委員会活動を通じ、日常的に労使が諸課題の解決、各種制度の改善、コンプライアンス対応も含めたモニタリング機能強化に向けた話しあいを行い、多方面にわたって就労環境の整備に継続的に取り組んでいます。

労働安全衛生活動

古河電工グループでは、安全と健康の確保、快適な作業環境の形成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」で全社の安全衛生管理指針の策定や、各事業所における活動状況の確認・改善指示を行い、さらに、グループ全体で「安全連結経営連絡会」を設置し、災害事例や活動の情報交換を行っています。

また、古河電工では、各事業所において、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年度の千葉事業所に続き、2010年度は、平塚事業所・三重事業所が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。2011年度は日光事業所が認証取得をめざしています。さらに、各職場での安全活動に関する発表会を開催し、優秀な活動を表



全社安全衛生グループ活動発表会

彰しています。2010年度は、各事業所から選抜された13組が全社大会で発表しました。

フォークリフト安全技能向上大会

フォークリフトでの事故は重篤な災害となることが多く、また、フォークリフトを使う作業は運転者の技術によるところが大きいことから、「フォークリフト安全技能向上大会」を開催し、運転者の安全意識と運転技術の向上に取り組んでいます。

2010年度の大会では、事業所内関係会社や協力会社も含めて23名が参加しました。

大会に参加していない作業員も、各事業所において競技コースを使用した練習を行っています。



フォークリフト安全技能向上大会

安全教育

古河電工の全ての製造拠点に、高所作業、感電、刃物、回転物への巻き込まれなどの危険体感ができる「安全道場」を設置し、2010年度は、新入社員を含め、延べ約2,000名が安全教育を受講しました。安全道場では、近隣の企業や団体の体感訓練も受け入れています。



素材により見た目と重さが違うことを知ることで、思わぬ怪我を防止する「重さ体感」



カッターナイフによる
カッティング作業の危険体感

相互パトロール

古河電工では、毎月の事業所内パトロールのほかに、全ての事業所で年1回、他事業所の安全衛生担当者による工場

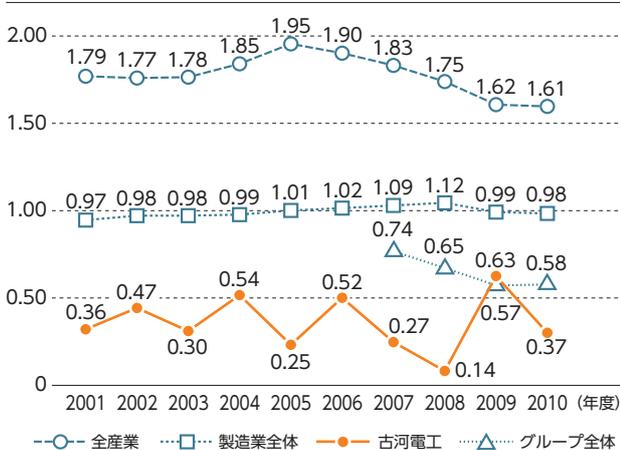
点検を実施しています。

普段とは異なる視点の点検を受けることで、見逃しがちな危険を発見したり、他所の好事例を知るなど、点検する側・される側相互で安全レベルを高めあっています。

労働災害発生状況

2010年度(2010年1月～12月)の休業災害度数率は、当社単体では0.37、グループ全体では0.58でした。

休業災害度数率



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、健診結果に基づく就業制限を徹底するとともに、長時間勤務者の産業医面談を実施し、長時間勤務者の健康管理に注力しています。▶データ集

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年から全社でメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

産業医・産業看護職や外部講師による管理監督者・一般従業員の教育を推進し、2007～2009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。2010年度は、ワーク・エンゲイジメント^{*}に着目した職場のメンタルヘルスと、個人と組織の活性化のための教育・研修を実施し、2011年度からは職場環境改善のための快適職場検討会を全社的に展開しています。

^{*}心の健康度を示す概念。仕事に関する「熱意」「没頭」「活力」が揃った心理状態のこと

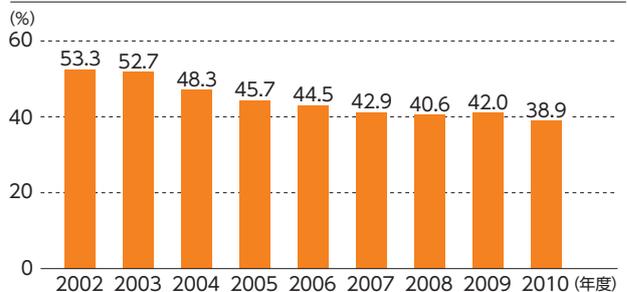
新型インフルエンザ対策

2008年にCSR推進本部と衛生管理センターが中心となり作成した「新型インフルエンザ対応基本方針」「新型インフルエンザ対策マニュアル」に基づき、海外拠点も含めた教育予防と衛生用品・医薬品の備蓄を実施しました。さらに、2010年度は「基本方針」「対策マニュアル」を改訂し、弱毒型インフルエンザにも対応する内容とするなど、インフルエンザ対策を強化しています。

喫煙対策の強化

2003年の労働基準局長通達「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」に沿って全社で分煙対策を開始し、さらに、2010年2月の厚生労働省健康局長発「受動喫煙防止対策」に対応し、受動喫煙防止・禁煙促進に関する啓発や行事を全社で展開しています。全社男性の喫煙率は、2002年度の53.3%から2010年度は38.9%まで低下しました。今後については、喫煙者個人個人にあった禁煙方法を指導し、定期的な面談などの取り組みを継続し、毎年前年度比10%の喫煙者の減少をめざします。

全社男性の喫煙率



石綿による健康障害への対応

2005～2006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、該当する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継続的に対応しています。

社会・地域との関わり

古河電工グループは、「次世代育成」「スポーツ・文化振興」「自然環境・地域社会との共生」の観点から社会貢献に取り組んでいます。

古河電工グループ社会貢献基本方針(2011年3月改定*)

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」「自然環境・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。

* 社会貢献活動の3つめの軸「地域との共生」を「自然環境・地域社会との共生」と改め、自然環境への配慮を明示しました

社会貢献活動

公立学校教員のキャリア研修に協力

2010年8月、古河電工は、港区にある港陽小・中学校のキャリア研修プログラムに協力し、教員2名を招いて研修を実施しました。研修の主旨は「企業などでの見学や講義、体験活動から、経営理念に基づいた経営戦略、顧客対応、組織



港区立お台場学園全景



研修風景

における個々の役割などを学び、校務運営や授業改善に活かす」というもの。参加者がさまざまな体験をできるよう配慮し、座学・見学・グループ討議などを取り入れました。

研修プログラム

| | 実施場所 | 内容 |
|-----|---------------|--|
| 1日目 | 古河電工 本社 | ●お台場学園、古河電工 相互紹介 ●当社グループ理念、人材育成、CSR活動の説明 |
| 2日目 | 古河電工 日光事業所 | (当社作業長研修プログラム*に参加) ●古河電工の歴史(座学) ●日光事業所工場見学 ●作業長の役割について(座学、グループ討議) |
| 3日目 | 古河電工 日光事業所 | ●仕事の進め方(座学) ●コンプライアンスについて(座学、グループ討議) ●足尾銅山などゆかりの施設見学 |

* 作業長向けの研修プログラム。古河の歴史をたどり、他事業所の社員ともコミュニケーションしながら、ものづくりの中で自らが果たすべき役割について考える

研修を終えて

港区立港陽小学校 渡辺 香里 教諭

今まで企業に対して「冷たい」イメージを持っていましたが、今回の経験でイメージが変わりました。古河電工の人や会社の雰囲気は良い意味で和やか。それに仕事に対する強い思いや誇りを皆さまから感じました。

研修内容も面白く、「時代が変わると要求される能力も変わる」「情報を正確に伝えることはとても難しい」「自分の話は15%くらいしか相手に伝わっていないと思ったほうが良い」といったお話からは、子供たちに情報をわかりやすく伝えることが大切な教員という仕事について、改めて考えさせられました。さらに演習を通して、「伝えること」の難しさも実感しました。

今後は今回の研修で見たこと、学んだこと、感じたことを大切に、子供と関わっていかうと思います。

港区立港陽中学校 鈴木 敦子 教諭

古河電工の歴史や経営理念、行動指針について詳しくうかがったり、作業長の方と一緒に研修に参加させていただいたりして、「ものを作るのは人であり、その人を育てているのが企業である」ことを強く実感しました。

特に印象に残ったのは、行動指針の中の「常に高い倫理観を持ち、公正、誠実に行動します。」「主体的に考え、互いに協力して迅速に行動し、粘り強くやり遂げます。」というフレーズです。人に公正・誠実に接すること。受け身にならず自律的に行動し、周囲と連携・協力してそれを最後までやり抜くこと。これらは教員として求められる行動でもあると思いました。

3日の間に、多くを学ぶことができました。今後は繰り返し学んだ内容を振り返り、教員生活に役立てていきたいと思っています。

CSR特別賞

第2回CSR特別賞で2社を表彰

古河電工では2009年度に、子会社の本業以外の社会貢献活動および環境保全活動を表彰する「CSR特別賞」を設けました。2010年度は環境調和製品の開発、事業活動における環境負荷低減など、本業を通じた環境保全活動を新たな審査対象としました。審査の結果、次の2社が環境保全賞を受賞しました。

環境保全賞 旭電機株式会社

旭電機では、微風による送電線の振動を抑える「ダブルトーションアルダンパ」を設置する際、撤去・回収した古い装置の劣化部品を交換するなどして再加工し、新規製品に再生するサービスを扱っています。この工程の中で、顧客やサプライヤと連携しながら既存の物流インフラを有効活用し、輸送のCO₂削減やコスト削減の効果をあげた取り組みが評価され、受賞につながりました。

環境保全賞 株式会社エコテック

エコテックは、40年にわたって電線ケーブルなどのリサイクル事業に取り組み、着実に成果をあげてきた当社子会社です。この実績に加え、リサイクル技術などの開発によって、難題であった廃光ケーブルのリサイクル率100%を達成したことが評価されました。



社会貢献賞授賞記念のポロシャツを着たTFUの社員

地域での活動

日光和楽踊り

日光和楽踊りは大正2年に大正天皇皇后両陛下の行幸啓の栄誉を記念して始まった歴史ある行事です。2010年8月は2年ぶりの開催で、事業所内の和楽池畔ににぎやかな日光和楽踊唄とお囃子が戻ってきました。これからは、和楽踊りを地域の伝統文化として中断することなく継承・発展させるため、地域との共同開催の行事へ進化させていきます。

 各地域での活動
<http://www.furukawa.co.jp/csr/social/activity.htm>

第1回CSR特別賞受賞社では、さらに活動を発展

CSR特別賞の過去の受賞社では、その後も活動を発展させています。社会貢献賞を受賞した2社の活動をご紹介します。

Furukawa Industrial S.A.(FISA)

ワークショップを通じた子供たちの育成ボランティアに取り組んできた当社では、2009年度の社会貢献賞受賞が参加者全員のモチベーション・アップにつながりました。これが引き金となってプロジェクトルームも新装。プロジェクトルームを宣伝活動にも活用し、新たなボランティア参加者の勧誘に役立てています。現在、外部慈善団体と提携した活動も計画しています(FISAの活動については、P.29～30を参照)。

Thai Furukawa Unicom Engineering Co., Ltd.(TFU)

2010年度は、2009年度に引き続き寄付・植樹の2つの活動に取り組みました。デング熱予防のために地区の保健所を通して殺虫剤と散布機を寄付。また、バンコクから東へ約200キロのパチンブリ県で、地元の小学校の児童と一緒に植樹を実施しました。同時にその小学校のトイレを改修したり、児童の道路への飛び出しを防止する可動式フェンスも設置するなど、新たな活動にも積極的に取り組んでいます。



和楽池を囲んで、和楽踊りに興じる地域の皆さま