

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。



古河電工における品質管理活動の沿革

古河電工は、1949年（昭和24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をはじめとする品質管理の啓蒙普及活動を開始しました。この活動で、工場では統計的手法の活用や作業の標準化が図られ、また、研究所では実験計画法の採用により効率的な実験が行われるようになりました。その結果、品

質が大幅に向上し、操業の安定化や能率の向上が図られました。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、品質の維持向上を目指して、年度ごとに全社品質管理方針を掲げての全社活動を継続するとともに、各種品質管理

教育や当社が独自に実施している品質監査員教育などにより、従業員の品質管理能力の向上を図っています。

古河電工は全製造部門でISO9001品質マネジメントシステムを取得し、業務の標準化とともに効率化などの体質改善も図り、品質向上・顧客満足の上を目指し活動を推進しています。

品質に関する基本姿勢

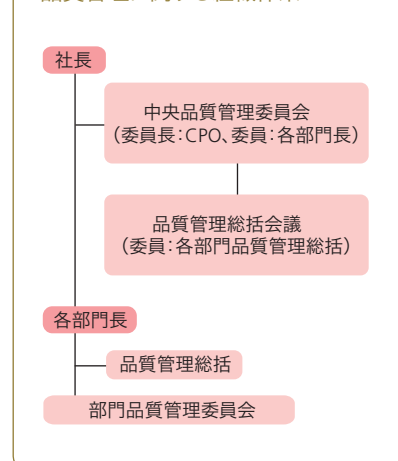
古河電工は、品質を第一義に捉え、全社統一の品質管理の基本方針のもと、お客様から信頼され満足していただけるような商品・サービスの一つでも多く提供できるように、常日頃から活動をしています。

品質向上を達成するための組織

古河電工としての全社レベルの品質を確保するために、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、継続的な品質保証を行っています。

また、部門内には、品質管理推進および品質保証に関し部門長を代行する品質管理総括を置いて、品質管理総括会議にて、部門を超えた相互の品質向上活動も進めています。

品質管理に関する組織体系



品質向上活動

中央品質管理委員会では、年度の全社品質方針を策定し、それを基に各事業部門では部門内品質方針を定めています。この方針は、方針管理の手法に従って実施・フォローされています。

2007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と定めました。この方針達成に向けて、各事業部門では不良未然防止活動・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、ボトムアップ活動として、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・合理化を表わす英語の頭文字“R”の造語です。体質強化を目的に、社員が

業務改善のアイデアを提案し、それを実施し、改善を図る活動です。特に直接部門では改善活動が日常活動の一つとして定着しており、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、全員参加型の小集団活動である、QCサークル活動で実施しています。QCサークル活動では、生産工程の歩留改善や効率化の施策も取り上げられて、大きな成果が得られるとともに、参加した社員のモチベーションアッ



QCサークル発表会

プにもつながっています。活動成果は、事業所単位および全社単位で報告会を持っています。QCサークル報告会には、近年は海外関連会社の代表も参加し、盛大に実施されています。

全社品質管理方針の展開

2007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
 ・先取り品質活動で不良の未然防止
 ・現場、現物、現実を愚直に実践する



不良未然防止活動
 相互監査・新製品監査・変化点管理

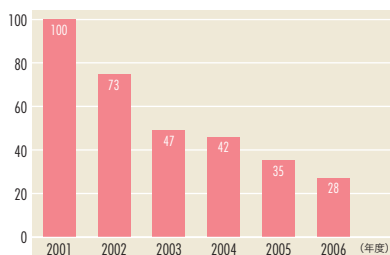
内部失敗コスト削減活動

提案・サークル活動
 FR提案活動・QCサークル活動

品質改善活動状況

各種品質改善活動を推進してきた中で、お客様クレームも大幅に削減できました。2001年度を基準とすると、2006年度では28%まで削減することができ、お客様からも高い評価を得ています。さらに、お客様の新たな課題に応えるために品質の一層の改善を進め、『品質ダントツ活動』で不良「0」を目指した活動を推進しています。

お客様クレームの推移 (2001年度を100)



お客様からの評価

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製品、サービスおよびノウハウを結集

し、「お客様にとっての価値の創造」のお手伝いをしています。それら活動に対し、お客様からも表彰を受けています。

2006年度の主な社外表彰

表彰名	納入先 (敬称略) など	(順不同)
NTT 西日本社長表彰	西日本電信電話株式会社	
NTT 東西資材センタ所長表彰	東日本電信電話株式会社 西日本電信電話株式会社	
品質優良取引先	三菱電機株式会社	
原価改善賞	トヨタ車体株式会社	
Best Partner	スズキ株式会社	
SUPPLIER PERFORMANCE AWARD	AMERICAN HONDA (アメリカ)	
「青木 固」技術賞	社団法人プラスチック成形加工学会	

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、社会に貢献する企業としての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」を策定し、目標達成に向けての諸施策をスタートしています。

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（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、決算前の沈黙期間を除き、年間を通じてミーティングを積極的に行っています。2006年度は、説明会、海外投資家訪問などで延べ799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した。なお、2007年3月末時点の外国人保有株式比率は26.4%です。

2006年の主なIR活動

1月
2月 第3四半期決算発表
3月 中期経営計画発表
4月 欧米投資家訪問
5月 決算発表
6月 株主総会
7月
8月 第1四半期決算発表
9月 アジア投資家訪問、米国カンファレンス
10月
11月 中間決算発表、個人投資家説明会
12月



決算説明会

個人投資家との関わり

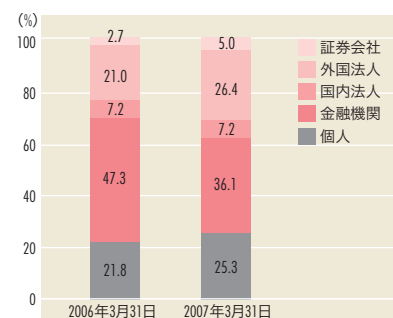
2006年度は、名古屋証券取引所主催の企業研究セミナーに参加し、個人投資家、証券会社営業担当者計240名に経営に関する説明を行いました。また、自社のウェブサイト（<http://www.furukawa.co.jp/zaimu/index.html>）へのタイムリーな最新情報のアップをはじめ、登録制のIRニュースメール配信を開始し、重要な開示情報をタイムリーに伝える体制を整えています（ウェブサイトからIRメール配信サービス

の登録が可能です）。なお、2007年3月末時点の個人株主数は65,126名で、保有株式比率は25.3%です。



個人説明会

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。

2007年3月期の配当は、中間期末3.0円、期末3.5円の年間6.5円を実施します。これ

により2007年3月期の配当は前期に比べ1株当たり3.5円の増配となります。

調達取引先との関わり

調達取引先とともに

環境負荷の低い製品の開発・製造や、産業廃棄物の発生量の削減をはじめとする事業活動を通じた環境・社会への貢献を行うに際し、当社の資機材の購買方針を、調達取引先に理解いただくことが必要であり、また、調達取引先から一層の支援・協力をいただきたいと考えています。

このため、別記のグリーン調達を進めるだけでなく、調達取引先とより緊密な関係を構築すべく、2007年3月に約200社の

調達取引先に参加いただき「第1回サプライヤ会議」を開催しました。そこでは購買方針のほか、資機材調達に関する役職員行動指針・環境方針などを説明するとともに、調達取引先による環境保護・人権や安全への配慮・コンプライアンスの推進などをお願いしました。今後も、この会議を継続して開催し、調達取引先とのコミュニケーションの一層の強化を図りたいと考えています。



サプライヤ会議

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關係構築
- 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

調達におけるコンプライアンスの推進について

古河電工では、「古河電工グループ企業行動憲章」に則り、資機材の調達においてもコンプライアンスの推進をしています。

従来から下請代金支払遅延等防止法や廃棄物の処理および清掃に関する法律に関する社外講習会への参加・社内勉強会

の開催を行ってきましたが、近年、海外調達が増加しつつあることから、今後、外国為替および外国貿易法、関税法他の各種法規制についても適宜講習会・勉強会を行う予定です。また、国内外取引先との公平・公正な關係の維持に努めるとともに、

提供された各種情報についても目的外使用とならぬように管理に留意し、古河電工グループの調達業務におけるコンプライアンス遵守状況の維持と一層の向上を図っていくつもりです。

従業員との関わり

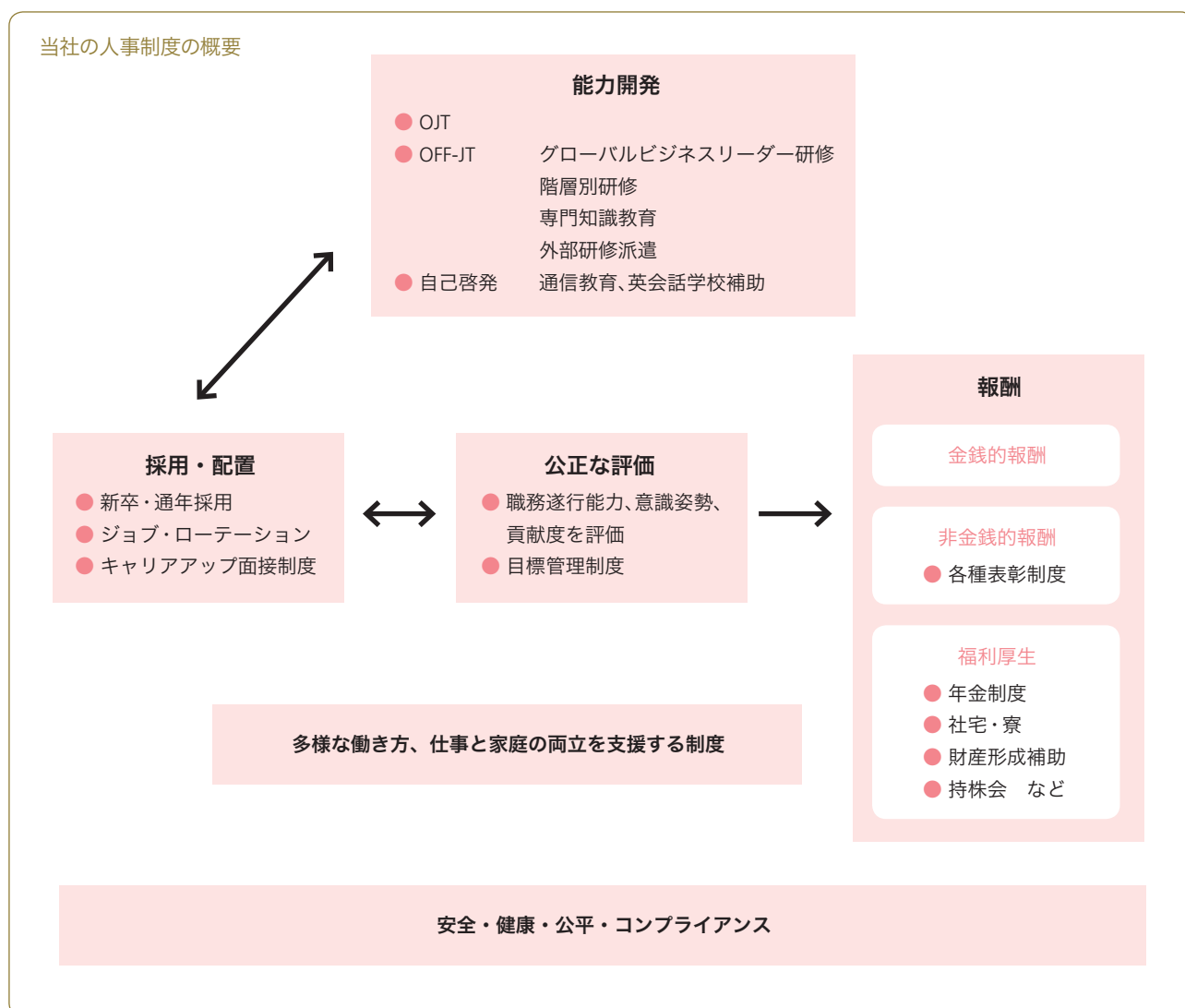
—従業員との関係—

人材マネジメントの方針について

古河電工グループ企業行動憲章では「国際社会の一員として、人権、文化、伝統を尊重します。」「社員の働きがいやゆとりと豊かさを感じられる企業を創ります。」と謳っており、人材マネジメントもこの基本的な考え方に沿って実行しています。まず、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こそが、従業員が持てる力を最大限に発揮できる基盤だと考えています。この基盤の上に立ち、性別・年齢にとらわれない処遇制度や仕事と家庭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し、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、社会に貢献し、働く人々が誇りとやりがいを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。

2006年度では、定年後の再雇用制度見直し、育児休業制度の改定などを行いました。また、次世代育成支援対策推進法で義務付けられている一般事業主行動計画策定については、第1次計画（2005～2006年度）内容を予定通り実施し、次世代育成支援に積極的に取り組む企業として『認定』を取得、現在は2007年度からの第2次行動計画の策定・届出を済ませ、順次実施していく段階にあります。

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出来ます
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

採用について

ここ5年間の従業員採用実績は右記の数字で推移しています。社会のニーズに合せ、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、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	2003	2004	2005	2006	2007
大卒新人	51	34	32	53	71
うち女性	2	3	2	6	8
通年採用	1	0	1	10	未定
実務職	0	1	2	0	未定
技能職	0	0	0	47	29

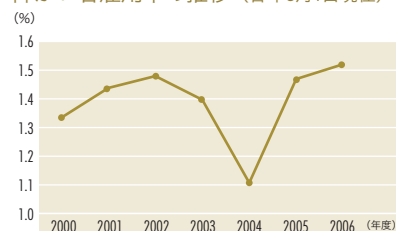
* 2007年度の数字は新卒採用人数

障がい者雇用について

当社では障がい者法定雇用率（1.8%）を未だ達成していませんが、2004年に特例子会社古河ニューリーフを設立し、障がい者の雇用を積極的に推進しています。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、一層の雇用拡大に努めていきます。また、当社での雇用も推進し、特例子会社での雇用と合わせて近年中に法的雇用率を達成する目標を立てています。

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

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、広く世界で活躍できる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。「モノづくり」強化のための教育やコンプライアンス教育にも力を注いでいます。

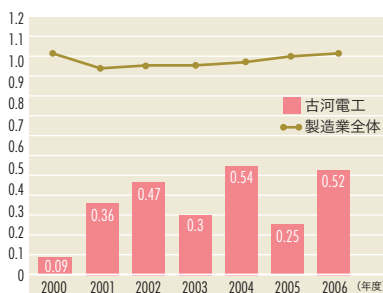
また、人権を尊重し意識を高める目的で、入社時研修、管理職昇格時研修などで人権教育を行っています。

一安全への取り組み一

安全成績

2006年度の休業度数率は0.52、休業件数は4件でした。

休業度数率



全社統一重点実施項目

2006年度全社安全衛生管理指針にて、全社統一重点実施項目を決め重点的に活動しています。

全社統一
重点実施項目

1. 「作業標準化推進による不安全行動の撲滅ーII」
～三位一体の作業標準で正しい作業と技能の伝承～
2. 「配置転換者、派遣労働者等への安全衛生教育の徹底ーII」
～「安全衛生作業フォロー」の仕組みでOJTの推進～

安全活動状況

「先取り安全で不安全行動の撲滅」、「再発防止から予知予測」を目指した安全活動を推進しています。

1 作業標準と設備本質安全化の推進

安全・品質・生産性の三位一体の作業をうまく実行するためのカン・コツ、判定基準などを織り込んだ作業標準化2年度の推進と、個別設備の本質安全化を推進しています。

2 配置転換者、派遣労働者等への安全衛生教育

作業経験1年未満の人への教育を重点的に捉え、定期的に作業観察、安全個人面談、技能評価を行う仕組みを用いてOJT教育を実施しています。

3 法令順守状況監査

安全管理体制の中から「資格取得と配置」、また作業別管理として「化学物質の取扱い」、「重筋作業」についてチェックリストに基づき法令順守状況を内部監査しました。

4 ヒヤリハット活動

全員参加で残留リスクを拾い出し、リスク評価のもと不安全作業の改善、不具合設備の改善、環境改善活動を積極的に展開しています。

5 フォークリフト安全大会

安全確実なフォークリフトの運転を競う全社大会を協力会社も含めて実施しました。



フォークリフト安全大会

一衛生への取り組み一

メンタルヘルス対策

厚生労働省による「事業場における労働者の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。2002年度から2004年度にかけて、全従業員を対象にメン

タルヘルスに関する基礎教育を行いました。さらに2005年度と2006年度は、管理監督者を対象として実際の対応力を身につけるため、ケーススタディを取り入れたアドバンスコース教育を実施しています。

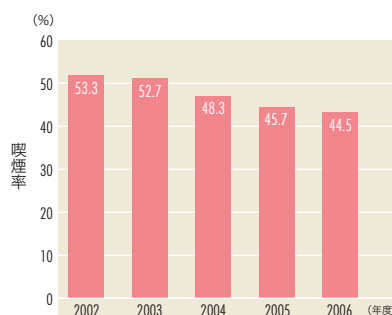
長時間勤務者の健康管理

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2006年度44.5%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（男性）



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特殊健康診断の受診勧奨を行いました。なお、現在、石綿を含んだ製品を取り扱っている職場はありませんが、石綿に起因する疾病は、曝露してから20年、30年と大変長い年月を経過して発症するので、今後も引き続き、継続フォローしていきます。

社会・地域との関わり

古河電工グループは、災害復興支援や地域社会との交流などを通じて、社会の一員としての責任を果たしていきます。

支援・協力

自然災害被災者や環境関連基金に対して、支援・協力をを行っています。

名称	支援・協力内容
インドネシア大地震被害への義援金	100万円
日本経団連自然保護基金	100万円
ちば環境再生基金	14万7千円

※その他に土壌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。

外部表彰

「青木 固」技術賞受賞

「微細発泡PETシートの開発および光反射板への展開」として(社)プラスチック成形加工学会「青木 固」技術賞を受賞しました。

微細発泡技術をPET樹脂に適用し、世界で初めて工業化に成功しました。これにより開発したPET微細発泡体は、可視光の反射特性に優れることが特徴で、「MCPET®」として電飾看板や液晶TVバックライト用反射板として事業拡大を行ってきました。こ

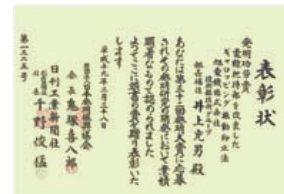


れら業績が実用化に向けて大きなブレークスルーであり、成形加工分野において顕著な業績をなすものと評価されました。

発明大賞「発明功労賞」受賞

第32回発明大賞において、旭電機 技術部 井上充男が、ルーズスペースに関する発明（特許）「電線把持部を改良したギャロッピング振動抑止法」で「発明功労賞」を受賞しました。送電線に雪や氷が付着して強風が吹き付けると、雪や氷が飛行機の翼のように作用して 電線が大きく揺動するギャロッピングが起こることがあります。これを防止するために多導体送電線の電線間隔を保つスペーサという器具の電線

把持部に回転機構を取り入れ、この回転機構に回転角度の規制をもたせた工夫を行った結果、雪や氷の付着を抑制しつつ、揺動を抑止します。これまで6電力会社殿に採用されています。



地域清掃

各々の拠点周辺や海岸・河川など地域の清掃活動を行っています。本社地区でも大手町や丸の内町内会活動に参画し、毎月1回の地域環境美化活動として歩道上のごみ収集活動を行っています。



各事業所や各社での清掃活動

地域とのコミュニケーション

- 当社の事業所や関連会社の工場では、地元小中学生や先生方を招いて工場見学会を行いました。また、千葉事業所では、家族を所内に招いて工場見学会を実施しました。



家族工場見学会（千葉事業所）



社会科先生の工場見学会
(古河サーキットフォイル)



小学生工場見学会（日本製箔）

- 当社の事業所や関連会社では、立地する地域でのイベントに積極的に参加したり、休日に運動場などの施設を地域の方々に開放したり、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図っています。



日光和楽踊り（日光事業所）



サマーフェスティバル（千葉事業所）



日光市ボランティアフェスタに協力
(古河サーキットフォイル)

- 平塚事業所では、平塚市と平塚市環境共生型企業懇話会が主催する「環境フェア」に参加し、環境への取り組みの内容を市民のみなさまに紹介しました。



平塚環境フェアでの出展

各事業所の社会貢献活動

千葉事業所 Chiba 環境メッセージの発信基地へ



千葉事業所 所長
隈部 融

千葉事業所では、景観の向上・安らぎの場づくりのために、「緑化・美化委員会」を設置、運営しました。その活動は、全員参加のMIC（みんなでMいっしょにIクリーンC）活動や環境パトロールのサポート、緑地管理の強化などですが、所内従業員だけでなく、お客様や地域の方々への環境活動メッセージの発信に心がけました。事業所にお越しの際は、ぜひ、私たちの成果をご覧いただきたいと思えます。もう一つの全員参加の成果としては、一昨年のゼロエミッション達成を受け、さらなる取り組みとして廃棄物の再資源化率向上を取り上げ、再資源化率95%を達成しました。引き続き99%以上達成を目標に取り組んでいます。

また、地域社会への貢献や調和を図るために、近隣小中学校生・従業員家族への工場見学会での環境教育、ちば環境再生基金への募金協力、八幡臨海まつりへの参画などを積極的かつ継続的に行っています。



日光事業所 Nikko 「一言環境宣言」の言葉に託して



日光事業所 所長
神代 博之

環境に国境はないのと同様に「環境には境界が無い」。塀の外も内も同じなのだということに、一人ひとりが気付いてくれて、工場でも家庭でも環境維持の行動を起こすことを期待しています。工場が汚れることは家庭が汚れるのと同じという気持ちを「一言環境宣言」の言葉に託して、日光従業員は環境方針カードに個人宣言を記入して携帯しています。

過去100年の事業の中で構外に廃棄物が持ち出されていた過去の遺産処理について、2003年から足掛け5年にわたって実施してきた廃棄物回収処理工事が2007年6月に終了しました。長年にわたる地域の皆様のご協力に感

謝し、再び元の自然に戻るよう工事跡地には草の種をまきました。「過去の教訓を活かし、環境にやさしい事業所を心がける」が私の一言宣言です。



平塚事業所 Hiratsuka 3R推進! 目指そうエコ事業所!



平塚事業所 所長
菊田 俊夫

分別の徹底と再利用業者の開拓により、2006年度にゼロエミを達成しました。リサイクル率は97.6%を達成していますが、工場・研究が一体となってさらに3Rを推進し、2009年度には99.1%を目標に運動を進めます。写真のように、産廃に出していた剪定枝をチップ化し、樹木の周りに敷き詰めることで、雑草予防・ヒートアイランド抑制にも役立っています。

省エネでは、つる性植物による日除け棚に加え、ネットワーク棟屋上にサツマイモのつるを這わせることで屋上緑化を行い、夏場の屋上温度低下を試みます。オマケとして、秋には焼き芋パーティーができるかもしれません。

巻線工場の西側半分が解体され、正門左手に広大な空き地が出現しました。跡地の再利用を核とするリファイン計画を進めており、事業所開設50周年を迎える2009年までには整備を完成させる予定です。



三重事業所 Mie 環境保全活動の転換

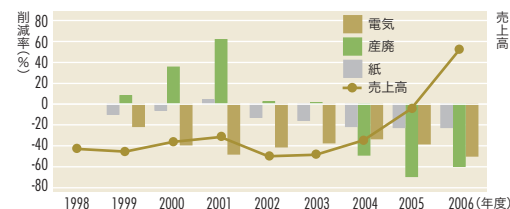


三重事業所 所長
新井 宣夫

三重事業所は1998年11月にISO14001の認証取得以来約10年間、様々な環境保全活動を展開し、いわゆる紙・ゴミ・電気ならびに化学物質、大気汚染物質、水質汚濁物質などの環境負荷項目を、売上高の推移と比較しても大幅に削減してきました(1998年度を基準とした場合、紙の購入量23%削減、産業廃棄物外部処理委託量61%削減、エネルギー原単位51%削減)。一方、環境保全活動のさらなる向上を図るため、プラスの環境活動として一般事業活動の改善に取り組むことによって環境保全に寄与する活動を実施してきました。2006年度からは一般事業活動の環境影響評価など、システムとしての体制を構築し推進しています。具体的には原材料の低減または再使用、製品歩留の向上、不良率の低減などによって省資源、省エネ(CO₂削減を含

む)、廃棄物の削減などに寄与しています。今後 三重事業所では、従来からの環境負荷物質の削減活動を継続するとともに、一般事業活動の改善によって環境保全に寄与する活動を拡大していく計画です。

1998年度比削減率と売上高の推移



大阪事業所 Osaka 地域社会の交流に貢献



大阪事業所 所長
吉末 龍夫

大阪事業所のグラウンドは、土日の休日になると子供たちの元気な声が弾みます。

事業所の従業員が、監督やコーチを務める少年野球チームやサッカーチームの練習が活発に行なわれています。また同僚のお母様方が真剣な表情で子供たちを見守っている姿もみられます。グラウンド開放は、心豊かな人材を育成するための一助として、地域の皆様に親しまれています。

10月になると、当事業所が加盟している尼崎経営者協会主催のソフトボール大会があり、毎年グラウンドを提供しています。毎日曜日5週間にわたり、一日4試合約100名の方が、試合に、応援に汗を流しています。参加会社の規模の大

小を問わず、協会会員企業の親睦にも貢献しています。

地元の人達に愛される企業を目指し、地域社会に貢献する取り組みを今後も続けていきます。



横浜事業所 Yokohama 環境保全を先取りした事業所に



横浜事業所 所長
柳川 久治

2006年4月に横浜研究所から横浜事業所になり、新規加入の事務部門も2007年から本格的にEMS活動を開始しました。2007年は、新しくEMS活動に加わった部門のレベルアップはもちろんですが、従来から重点的に進めている「環境に配慮した研究開発」を最重点で進めています。研究開発部門では、製品に含まれる有害物質を削減するための支援活動、また、研究開発のプロセスにおける有害物質使用の削減、設計段階から環境を配慮した設計をするためのDfEの活用など環境に配慮した研究開発に積極的に取り組んでいます。事務部門は、省エネ、廃棄物の削減、紙の使用量削減を重点テーマとして取り組んでいます。地

域への環境配慮としては、環境月間に敷地内外の環境パトロール、敷地周辺の清掃活動などを実施しています。今後も横浜事業所の特色を生かして環境保全を先取りした事業所作りを目指します。

