

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。

お客様との関わり	30
株主・投資家様との関わり	31
調達取引先様(サプライヤ)との関わり	32
従業員との関わり	33
社会・地域との関わり	37



お客様との関わり

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、お客様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、全事業所・全従業員を対象に統計的手法等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の実施およ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めざし、全製造部門でISO 9001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。

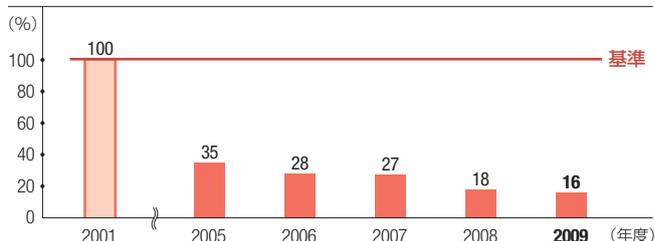
品質管理に関する組織体系



2009年度の品質向上活動状況

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年度を基準におくと、2009年度では16%まで削減することができました。年々高度化・多様化・複合化していく顧客の課題に対し、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」を実現しています。

お客様クレーム推移



品質向上活動状況

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方針を定めています。

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、各事業部門では設計品質・製造品質の見える化・お客様クレームの未然防止に向けた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・合理化を表す英語の頭文字「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、毎年大きな成果をあげています。

職場における継続的改善は、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。活動の成果は、事業所単位だけでなく、全社の報告会も開催しており、海外関係会社もこの報告会に参加し、盛大に実施されています。

株主・投資家様との関わり

古河電工は、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ための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

「古河電工グループ企業行動憲章」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・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(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。2009年度は、決算説明会・海外ロードショーなどで延べ1,005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、2010年3月末時点の外国人保有株式比率は約22%でした。



機関投資家向け決算説明会の様子

2009年の主なIR活動

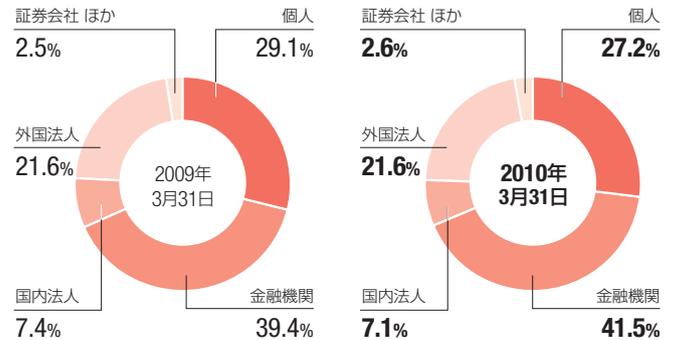
1月	
2月	第3四半期決算発表
3月	
4月	海外工場見学会
5月	決算発表、海外投資家訪問
6月	株主総会、株主通信発行
7月	国内工場見学会
8月	第1四半期決算発表
9月	
10月	個人株主向け工場見学会
11月	中間決算発表
12月	海外投資家訪問

個人投資家との関わり

2009年度に第2回個人株主向け工場見学会を開催しました。応募総数1,632名様の中から抽選で選ばれた119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、2010年3月末時点の個人株主数は64,770名(前年比3,460名減)で、保有株式比率は27%でした。

株式保有者分布推移



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、2010年3月期の配当につきましては、中間期末2.5円、期末2.5円の年間5.0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。

調達取引先様(サプライヤ)との関わり

古河電工は、調達取引先様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が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じて、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。ほか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います。2009年度のグループ下請取引講習会では関係会社18社60名の参加がありました。

■ 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段階ですが、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。

2009年度は、9月にサプライヤ会議を主要お取引先様91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350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様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。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く予定にしています。

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。

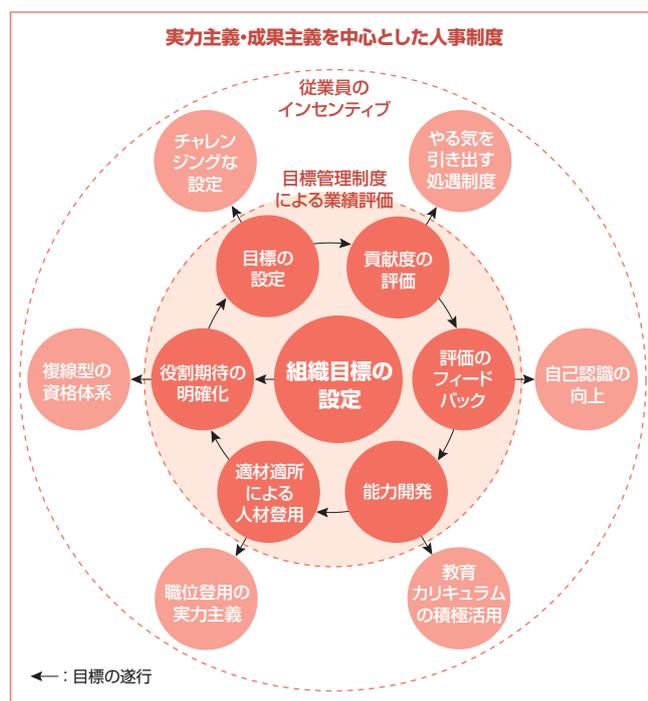
人材マネジメント方針

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」に掲げる5つの行動指針を実践できる人材の創出です。

従業員一人ひとりが、コンプライアンスを実践し、人権に配慮した職場づくりを実現することにより、能力を最大限に発揮できる基盤を構築していきます。この基盤の上に立って、業績貢献を中心とした処遇制度や、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・導入し、「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。

2010年度から始まった新中期経営計画「ニューフロンティア2012」においては、厳しいグローバルな競争環境下で勝ち続ける「正しい人材の育成」と国内外の関係会社との「協働環境の構築」をミッションに掲げ、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。

人事制度の全体像



雇用の状況

採用について

2010年度から「素チカラ」という新たな採用コンセプトを掲げています。当社は素材力を競争の源泉としておりますが、採用においても「その人の素の力(可能性・ポテンシャル)」に着目し、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を確保するとともに、グローバル展開に対応するため、外国籍人材の採用も積極的に行っています。

また、大学・大学院生向けのグループ会社合同会社説明会「古河電工グループフォーラム」を開催しています。

採用人数推移

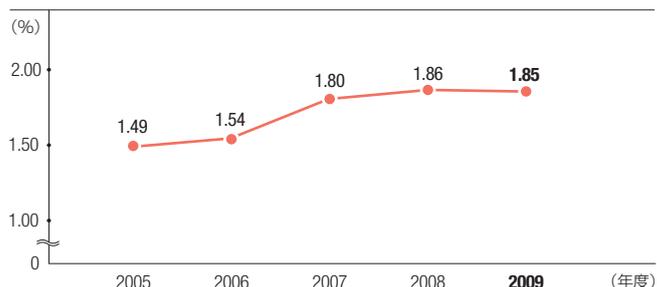
		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
事技職	男性	55	81	84	79	51
	女性	8	16	17	13	8
	合計	63	97	101	92	59
技能職	うち外国人	2	1	1	4	2
	男性	73	49	86	44	15
	女性	0	1	1	0	0
合計		73	50	87	44	15

※ 2009年度合計は中途を含みます

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、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、昨年度の平均障がい者雇用率は1.85%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



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。

2009年度の本制度利用者数は56名(60歳定年到達者の約42%)、2009年度末時点の再雇用者数は104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

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。2009年度には個人の能力や職務経験、専門性などをデータベース化して一元管理し、事業展開に合わせた適材適所による人材配置を実現しています。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、合わせて受講者の教育も実施し、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、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、教育・資格取得支援などの機会を提供しています。

例えば事業のグローバル化に対応した「グローバルビジネスリーダー研修」を実施し、当社および国内外関係会社で活躍する人材を育成しています。2010年度には、海外関係会社の現地リーダー層向け教育を日本で開始し、当社従業員との活発な交流を図る予定です。2008年度からコミュニケーション力強化の研修を拡充してきましたが、その一つである課長クラスに対する360°アセスメントおよびフォロー研修は2010年度中に完了し、2010年度からは新設のOJTリーダーによる職場でのOJT実践を支援するカリキュラムを開始します。

さらに、2008年度からは、「現場力革新会議」を設置し、「ものづくり力強化」に関する「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」への取り組み強化と「ものづくり研修」「中堅作業員研修」等を開始しました。今後は、教える人の養成や技能伝承の仕組みづくりと、製造現場の監督職・課長・技術スタッフ向け階層別研修を企画・実施していきます。

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。続く第2次行動計画(2007～2009年度)においては、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。引き続き、第3次行動計画(2010～2012年度)に沿ってさらなる制度の充実や新設を行うことで、働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

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、多様な働き方や仕事と生活の両立に関する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。



次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」

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。
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。2009年度は男性4名、女性20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。2009年度の利用者はありませんでした。
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。

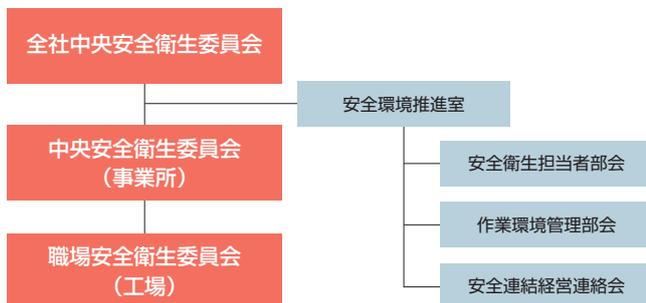
労働安全衛生活動

古河電工の安全衛生推進体制

古河電工グループでは、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。

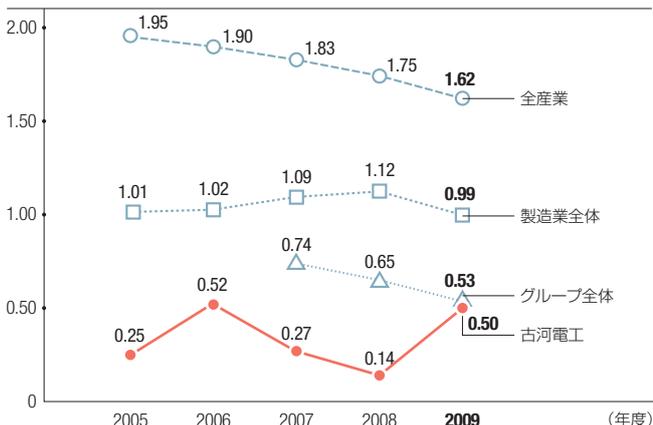
安全衛生管理体制



労働災害発生状況

2009年度(2009年1月~12月)の休業災害度数率は、古河電工単体では0.50、グループ全体では0.53でした。

休業災害度数率



古河電工の安全活動

■ 全社安全衛生グループ活動発表会

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。7月に千葉事業所において開催した第38回全社安全衛生グループ活動発表会には、各事業所より13グループが参加し、安全衛生活動について発表しました。今回は、フォークリフトでの運搬作業の安全化に取り組んだ銅管事業部のグループが最優秀に選ばれました。



全社安全衛生グループ活動発表会

■ 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めざして10月に第5回フォークリフト安全技能向上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21名が参加しました。日頃の運転とあるべき姿とのギャップに気づく、より安全な運転を心がける意識向上の機会にしています。



フォークリフト安全技能向上大会

■ 安全連結経営連絡会

グループ内で発生した労働災害の内容や対策などの情報を共有化し、類似災害の防止に努めています。古河電工による工場安全点検、会合での各社の安全活動の紹介、および古河電工銅管事業部の見学会などで、安全施策の横展開を図っています。

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・産業看護職や外部講師による管理監督者および一般従業員の教育を実施してきましたが、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年度からは、ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化によるメンタルヘルス増進のための職場環境改善の教育・研修を実施します。

■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、「新型インフルエンザ対応基本方針」および「新型インフルエンザ対策マニュアル」を作成し、予防教育および衛生・医薬品の備蓄を実施しました。2009年に国内外で新型インフルエンザが流行した際には、全社的に感染予防対策の徹底、発熱報告の提出を義務付け、感染拡大防止に努めました。また、実態に合わせ、「基本方針」および「対策マニュアル」を弱毒型インフルエンザにも対応する内容に改訂しました。2010年度以降も、弱毒型の再流行や強毒型の流行に備えて、衛生・医薬品の備蓄および海外拠点も含めた教育支援を継続します。



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。

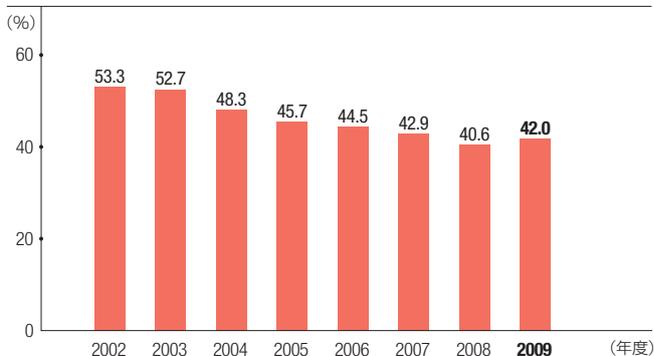


問診票

■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」に即して全社的に分煙対策を実施し、全社男性の喫煙率は、2002年度53.3%から2009年度42.0%まで低下しました。今後はさらに、2010年2月厚生労働省健康局長発「受動喫煙防止対策」に連動した活動として、受動喫煙防止・禁煙促進に関する啓蒙や行事を全社的に展開します。

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。

社会・地域との関わり

古河電工グループでは、「古河電工グループの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3つを軸として、活動を充実させています。

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。

CSR特別賞の設置

古河電工では、毎年6月に収益や経営体質の改善など、主に業績面で顕著な実績をあげた関係会社を、優秀関係会社として表彰しています。今年度から、本業以外の社会貢献や環境保全活動においてすぐれた実績をあげ、他の模範となる活動をした関係会社を表彰する「CSR特別賞」を新設しました。

国内・海外関係会社8社から推薦があり、古河電工グループ社会貢献活動基本方針を基に、社内・社外を問わず多くの方を巻き込む活動になっているか、創意工夫、発展性があるか、継続的な活動となっているか等を勘案し、社会貢献賞としてブラジル、タイの2社、社会貢献奨励賞として国内の1社を選定しました。

CSR特別賞受賞会社には古河電工社長から表彰状と表彰金を授与しました。表彰式には各社代表と社会貢献賞を受賞したFISA、TFUからは実際に活動を行っている現地スタッフの方が出席し、活動内容の紹介をしました。



FISA 受賞活動の報告の様子



TFU 表彰状授与の様子

対象となる主な活動

次世代育成、スポーツ・文化振興、地域社会との共生、環境保全等への優れた取り組み、従業員の社会貢献活動を支援する仕組みの整備など

第1回CSR特別賞受賞会社

社会貢献賞

- 隣接地域の子供たちの育成プロジェクト
(Furukawa Industrial S.A. Produtos Eletricos: FISA、ブラジル)
- 創立記念日の社会貢献
(Thai Furukawa Unicomm Engineering Co.,Ltd.: TFU、タイ)

社会貢献奨励賞

- 福祉活動
(旭電機、日本)



吉田社長と優秀関係会社表彰を受賞した関係会社の代表者 (CSR特別賞受賞3社を含む)

受賞活動紹介

社会貢献賞 隣接地域の子供たちの育成プロジェクト

Furukawa Industrial S.A. Produtos Eletricos 通信ケーブル、電子線の製造販売

工場に隣接した市立初等科校の生徒(10~15歳)を対象に、「初めての就職までの準備と斡旋まで含めた子供たちの育成プロジェクト」を推進しています。手・工芸のワークショップを通して、仕事をして収入を得るという意識を植え付け、実際の生産方法や知識を習得するだけでなく、人間性、価値観、道徳などに関する講義も実施し、モチベーションを高め自己啓発を促すような配慮をしています。また、工業高校への進学を希望する生徒には15歳以上になった時点で奨学金の授与をしています。プロジェクトのための資金は、FISAで発生する廃棄紙、プラスチック(コップ、包装材料)などのリサイクル業者への売却代金をあてるなど、いろいろな面で従業員が参加できる工夫をし、活動を通して大いに従業員とボランティア参加者のモチベーションの向上を図ることもできました。



FISAプロジェクトメンバーと生徒さん

社会貢献賞 創立記念日の社会貢献

Thai Furukawa Unicomm Engineering Co.,Ltd. 通信ケーブル工事

長年地域社会への寄付活動を行ってきましたが、2008年度は単純な金銭的な援助ではなく、設備計画はあるものの資金がない児童施設や公立学校へ、設備そのものを寄付する活動とし、さらに2009年度は従業員がより大勢で、かつ直接参

加できる活動にするために「禿山への植樹」を中心とした活動にしました。この活動は地元の学校と連携して実施し、参加していただいた学校には文房具等を寄付し、生徒たちとは一緒に食事やスポーツを楽しむなどの交流を行い、地域を巻き込んだ、広がりのある活動に成長していくように努めました。



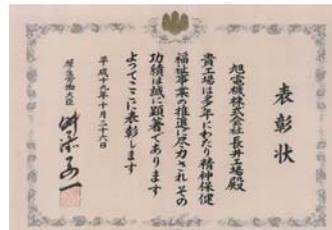
TFUの主要な活動メンバー

社会貢献奨励賞 福祉活動

旭電機

スパーサー、ダンパーなど送配電用付属品の製造販売

旭電機長井工場の隣接地には障がい者のための施設が複数あり、30年前よりこれらの施設と旭電機合同で防災訓練を実施するなどの交流を続けています。またこれらの施設の一つから、入所者の社会復帰に向けた職場実習の場を提供してほしいとの要請に応え、常時5名程度の方を受け入れ、安全な製品選別作業に従事していただいています。実習者の安全面への配慮やコミュニケーションの難しさなど、いろいろと苦労した点はありませんでしたが、関係者全員で協力し、今日まで地域貢献・福祉活動を継続してきました。これらの活動が評価され、2007年には厚生労働大臣表彰を受賞しています。



2007年には厚生労働大臣表彰を受賞

各地域での活動

次世代育成

- 日光、鹿沼地区のニートおよび支援関係者工場見学を行い、ニート雇用支援を実施(日光銅箔)
- 地元小学校の工場見学の受け入れや地元中学校の工場見学とミーティング学習を実施(日光)



自然観察会(昆虫採集)(三重)



支援学校企業アドバイザー(銅箔)

スポーツ・文化振興

- 地元主催の七夕まつり、花火大会への寄付(平塚)
- 八幡臨海部の企業42社と八幡商店会および町会が協力し、八幡運動公園を会場に模擬店、園芸、ものまねおよびキャラクターショーを開催(千葉)
- 尼崎職域親善ソフトボール大会開催時に銅管事業部のグラウンドを提供(大阪銅管)
- 亀山市駅伝大会に参加(1チーム)(三重)



古河FC主催年少者サッカー大会(古河電池)

その他の活動

- 「ちば環境再生基金」へ寄付を行い、感謝状を受領(千葉)
- 緑の募金活動に対する貢献が認められ国土緑化推進機構から感謝状を受領(日光)
- 地域活性化活動「町づくり委員会」へ参画(日光)



門司海浜公園清掃活動
(古河物流九州支社)



亀山会故の森 森づくりツアー

地域社会との共生

- 毎月1回、東八幡地区を中心とした工業会「加和楽会」による地域美化運動の一環として、平塚事業所周辺の道路のゴミ拾いや除草などを事業所全体で実施(平塚)
- 日光地区NPO法人へ業務支援として副資材清掃などの作業を依頼するほか、寄付、バザー商品提供やボランティア活動への参加などを実施(日光銅箔)
- 打ち水大作戦in尼崎に参加(大阪銅管)
- 平成21年度クリーン作戦不法投棄防止キャンペーンに参加(三重)



クリーン作戦不法投棄防止
キャンペーン(三重)



打ち水大作戦in尼崎(銅管)



相模川、現地調査と清掃、植栽行事の参加(平塚)



献血協力(ミナル通信)



NPO法人との勉強会(銅箔)

支援協力

- 障がい者自立支援法人へ構内の除草作業を5回/年依頼(日光)



支援先障がい者施設との交流会(銅箔)



特別支援学校との交流(銅箔)

外部表彰

「エルビウム光ファイバ増幅器(EDFA)の開発とその高度化」で、第7回産学官連携功労者表彰 内閣総理大臣賞を受賞

古河電工情報通信カンパニーファイナル製品部長・大越春喜は、第7回産学官連携功労者表彰において、最高の栄誉である内閣総理大臣賞を受賞しました。

「エルビウム光ファイバ増幅器(EDFA)の開発とその高度化」に関して、東北大学電気通信研究所中沢正隆教授、NTT未来ねっと研究所・萩本和男所長との共同受賞となります。

表彰式および受賞内容の展示は、2009年6月20日、21日に



デスクトップ型EDFA

国立京都国際会館で開催された第8回産学官連携推進会議の会場で行われました。

受賞理由

エルビウム光ファイバ増幅器(EDFA)は、光信号を直接増幅するため、従来の光通信技術のように光ファイバ内で減衰した光信号を一旦電気に変換する必要がなく、大容量・高速・長距離光通信システムを、容易・安価に実現する基本技術です。EDFAとそれを用いた光通信システムの開発およびその高度化が、光通信ネットワークの新技術として世界中に広く採用され、今日のインターネット普及の原動力となるなど広く光産業を牽引したことが高く評価され、今回の受賞となりました。当社は、東北大学の中沢教授および株式会社NTT様のご指導のもと、EDFAの実用化と製品化に取り組んできました。特に高出力の1.48μmの半導体励起レーザーの開発に成功し、それを用いた高出力なEDFAの実用化を進めてきました。当該製品は、現在では当社の光部品事業の中核製品に成長し、タイおよび中国の生産拠点より日本、および世界に向けて出荷しております。当社は引き続きEDFA関連製品の充実と事業拡大を進めていきます。

Column

古河電工・秘書室発「ちょこっとボランティア」

「年末にいただいたカレンダーがたくさん残ってもったいない。何か有効活用ができないだろうか?」という職場ミーティングでの話題をきっかけに調査したところ、「不用となる手帳・カレンダー」を回収しチャリティーカレンダー市を開催し、災害防止、被災地支援などに活用している(特)日本災害救援ボランティアネットワーク様を知りました。2008年1月、関係会社の秘書ネットワークを通じて口コミでカレンダー・手帳の収集をお願いしたところ、カレンダー910点、手帳58点、合計968点が集まり、送付しました。2008年度については、古河電工内の本社・支社・各事業所をはじめ、関係会社に正式に参加をお願い

し、カレンダー1,610点、手帳124点、合計1,734点、前年比179%を集めることができ、2009年度についてもほぼ同数を収集し、送付しました。

このほかにも秘書室では、「古切手」回収などのボランティア団体を見つけ、「ちょこっとボランティア」と銘打って、秘書室カウンターに回収箱を設置するなど、社内にボランティアの輪を広げています。



ダンボール一杯の手帳・カレンダー