

# 社会性報告

## お客様との関わり

### 基本的な考え方

当社は各事業部門で ISO9001 を取得して業務の標準化を図るなど常に品質改善に努め、お客様の視点で良い製品・サービスの提供を行うことで社会に貢献してきました。

今後も、グループ経営重視の方針の下、お客様にとって魅力ある商品の実現に向けて、当社グループ全体でさらなる「品質力」の向上に努めています。

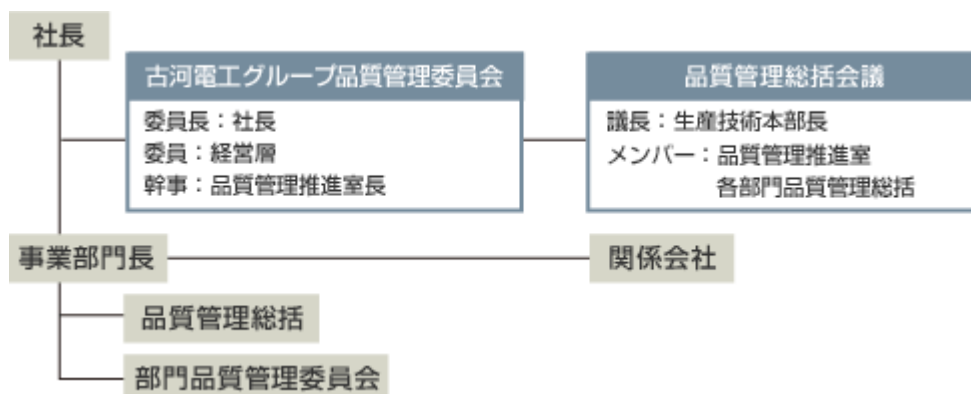
### 品質管理の基本方針

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。

### 品質向上を達成するための組織

当社では、グループレベルで品質管理を推進するための最高機関として、社長を委員長とした古河電工グループ品質管理委員会を設置しています。本委員会の主導のもと、各部門長直属の「部門品質管理委員会」が、製品・サービスおよび業務における継続的な品質の維持・向上を推進しています。

### 推進体制図



## 責任者のメッセージ

品質管理の基本方針にあるとおり、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サイクルを回し、品質の維持・向上を進めています。

お客様に魅力ある商品の実現に向け、商品の企画から最終製品がお客様に届くまでの全工程でのチェックを徹底していきます。さらに、源流からの品質の作りこみ、作りきる力を高めるため、固有技術への踏み込みも含めた製造プロセスそのものの改善を図っていきます。

また、一部の事業部門ではお客様満足度アンケートもスタートしていますが、お客様の生の声を改善に活かす方法も検討していきます。

生産技術本部 品質管理推進室長

柏原 一久



## 2013 年度の活動状況：お客様満足度の向上

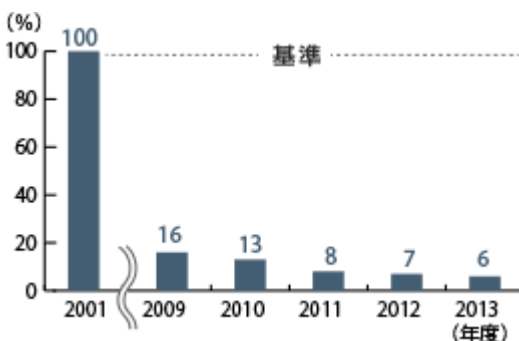
2013 年度は『お客様に魅力ある商品の実現へ向けて、品質力の抜本的強化を図る』という方針で活動を実施し、重点目標として『「3H」製品のクレームゼロ』を設定して取り組みましたが、結果として達成できませんでした。

特に「初めて」「変更」に該当する製品の量産化の過程でリスク評価が不十分なものでクレームが発生し、1 年を通して実施した監査により是正を進めましたが、徹底に至りませんでした。

クレーム全体では削減が進み、12 年前と比べ現時点までに 94%のクレームを削減したことになります。

また、品質、納期、アフターサービスなどを含めたお客様の満足度についてのアンケートや日常のコミュニケーションを通じてお客様満足度を把握し、向上に努めました。

### お客様クレーム件数比率(古河電工)



(注) グラフの数値は 2001 年度を 100 とした場合の比率

## 2014 年度の取り組み:「品質力」を抜本的に強化する

2014 年度も継続して当社グループ品質管理方針『“お客様に魅力ある商品の実現”へ向けて「品質力」の抜本的強化を図る』を掲げ、この方針を実現するため、3 つの施策を実施します。

### 3 つの施策

- 「源流からの品質の作りこみ」と「作りきる力」の徹底
- 情報の共有化を図り、グループ全体の横展開活動を推進
- 「工程内品質の見える化」を推進し、失敗コストの低減



品質力強化の検討

また、昨年の活動の中で実施した監査結果を踏まえて作成した 3H 製品の管理ガイドラインを活用し、引き続きクレーム削減を進めます。

## 各職場における継続的改善活動

当社グループでは、品質向上に向けたボトムアップ活動として各製造現場の従業員がサークルを結成してさまざまな問題解決に取り組む「QC サークル活動」を推進しています。活動の成果は、グループ全体の報告会を年 1 回開催して共有しています。

2013 年度は当社銅管事業部門にて報告会を開催し、国内 14 サークルと海外 4 サークルがそれぞれの活動内容を発表しました。金賞は国内サークルでしたが、上位 7 サークル中 3 サークルが海外サークルの受賞となるなど、海外の現場でも QC サークル活動が浸透しており、グループ全体の品質レベル向上に寄与しています。



金賞サークルによる発表



報告会の最後に参加者全員で記念撮影

## お客様へのソリューション提案活動

当社グループは、「グループ・グローバル経営強化」の方針に基づき、グループ横断的な海外マーケティング機能の強化に取り組んでいます。あわせてグループの総合力をベースとしたソリューション提案を行い、お客様との良好なコミュニケーションを図ることでお客様の満足度向上を目指しています。

その取り組み事例の一つが毎年開催している海外総合技術展です。2009 年以降、タイのバンコク、中国の深圳および上海、インドネシアのジャカルタで、当社グループの総力をあげたソリューション型技術展示会を行い、現地のお客様のニーズに合わせた提案活動を継続してきました。

2013 年は、11 月にブラジルのサンパウロにて「古河電工グループ総合技術展」"FURUKAWA Innovation Expo 2013 in Sao Paulo"を開催しました。当社の豊富な情報通信製品群や当社グループの総合技術力を結集した自動車部品に高い関心が集まったほか、超電導ケーブルなどの次世代エネルギー技術にも数多くの問い合わせがありました。

今後もコミュニケーションを重視し、お客様の声を製品・サービスの品質向上に活かしていきます。



展示会場(ブラジル・サンパウロ)



吉田会長による基調講演

## 課題と今後の方針

当社グループ品質管理方針の重点目標「3H 製品のクレームゼロ」は達成できませんでした。この活動の中で実施した監査結果を踏まえ 3H 製品の管理ガイドラインを作成しました。これを活かし、引き続きクレーム削減を進めます。

あわせて当社のモノづくり力アップに向けて、14 年度は上記クレーム削減活動に加え、源流からの品質の作りこみ、作りきる力を高めるため、固有技術への踏み込みも含めた製造プロセスそのものの改善を図っていきます。

## お取引先様との関わり

### 安定的・継続的な最適購買

当社グループは、グループ購買方針として「安定的・継続的な最適購買を目指した事業パートナーの皆様との戦略的関係の構築」を掲げています。

#### 古河電工グループ購買方針

##### グローバルなパートナーシップによる古河電工グループの全体最適購買の実現

1. 購買における CSR 活動とコンプライアンス徹底
2. 安定的・継続的な最適購買を目指した事業パートナーの皆様との戦略的関係の構築
3. グループ・グローバル調達拡大
4. 原料・材料・部品の安定調達と購買における BCM の構築
5. 事業戦略に対応した継続的なコスト低減活動推進

#### 責任者のメッセージ

当社は創業以来、世の中に社会インフラの供給を行うことで事業を維持し、製品供給者として社会貢献を行ってきました。ただ、当社のみでの努力で事業を継続できたわけではなく、当社が製品を生み出すための原材料をお取引先様から安定的に納入いただいたおかげと考えています。

今後、従来よりもさらに事業環境の変化が激しくなると思われます。そのような中、今まで以上に社会貢献を果たしていくためにはサプライチェーンの強化が必要になります。パートナーズミーティング開催やパートナー評価などを通じてお取引先様との相互理解に努め、CSR 活動推進や BCP 強化などに取り組むことで社会貢献を続けていきたいと考えています。

財務・調達本部 資材部長

東坂 聡



#### 下請取引教育の実施

当社グループでは、法令遵守に基づく公正な取引を通じて、お取引先様と健全な関係を構築するために、下請取引に関する従業員教育を実施しています。2013 年度は、以前から実施してきた講習会を継続的に実施し、下請代金支払遅延等防止法(下請法)の内容について周知徹底を図りました。

## 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、定期開催のパートナーズミーティングで、お取引先様に当社の会社状況や購買方針、各事業の経営戦略について説明し、当社への理解を深めていただいています。2013年度は6月に開催し、主要お取引先様85社に参加いただきました。

また、主要なお取引先様の品質・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し、面談で結果をフィードバックするとともに、評価結果に関して意見を交換し、調達活動に関する意識合わせを行っています。



パートナーズミーティング

さらに、これら評価結果や、東日本大震災の経験から、一部のお取引先様については、事業継続や安定供給の取り組みについて、継続的な協力要請を行っています。

2013年度は、延べ約300社のお取引先様を評価し、結果をフィードバックしました。

## 調達活動におけるCSRの推進

当社では、「パートナー様向けCSR推進ガイドライン」に基づき、調達活動における「法令遵守、公正な取引の徹底」や「人権や安全、環境への配慮」などに取り組み、お取引先様に継続的な働きかけを実施しています。

## 紛争鉱物(コンフリクトミネラル)<sup>(注1)</sup>への対応

紛争鉱物への対応については、「責任ある鉱物調達への取り組み」としてグループ方針を定め、グループ各社やお取引先様への周知を図っています。

2013年度は、当社およびグループ会社の主要製品を対象として、自主的に調査を実施しました。責任ある鉱物調達については、今後も引き続き、グループ各社やお取引先様と協力し、業界団体のJEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会)とも連携しながら取り組んでいきます。

(注1)コンゴ民主共和国またはその隣接国で採掘された「タンタル、錫、金、タングステン又はそれらの派生物」で、その地域での紛争の資金源となっているものをいう。

## 課題と今後の方針

パートナー評価の一環として、お取引先様に対しガイドライン理解に関するアンケートを実施しています。今後も継続して取り組むことでCSR活動の状況把握と推進を図っていきたくと考えています。また、同様にBCPの取り組みについてアンケートを行っています。今後、回答結果に基づきお取引様に働きかけを行い、具体的な活動を通じてサプライチェーン全体でのBCP体制の強化に努めていきたいと思っております。

## 株主・投資家様との関わり

### 情報開示方針とIR体制

当社グループは、「古河電工グループ CSR 基本方針」において、すべ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ています。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。

これらの方針のもと、財務・調達本部長を IR 担当役員に据え、IR・広報部が担当部署となって IR 活動を運営しています。

### 責任者のメッセージ

当社の事業は銅の精錬と電線の製造からスタートしましたが、130 年経った今日では、これまで培ってきた素材力を核とした数々の製品が、通信・電力のインフラや自動車などの幅広い分野で世界中の皆様の生活基盤を支えています。

ただ「縁の下の力持ち」的な役割が多いため、株主・投資家の皆様にとっては、当社の事業内容が「なじみにくい」とのご意見をいただくことがあります。

皆様に当社の事業を、よりわかりやすく身近に感じていただけるように、日々のニュースリリースやホームページの拡充に加え、工場見学会の開催なども進めていきますので、引き続きご支援のほどよろしくお願いします。

財務・調達本部 IR・広報部長

鈴木 治



### 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・証券アナリストを対象に、経営説明会（中間・年間決算、中期計画発表時）を開催するほか、年間を通じて積極的なコミュニケーションを図っています。



機関投資家向け決算説明会の様子

### 個人投資家との関わり

当社は、2013 年 10 月に第 6 回個人株主向け工場見学会を開催しました。見学会の参加者は自由応募の中から抽選で決定しており、今回は応募総数 853 名様の中から 88 名様を招待しました。当日は、銅製品の製造工程や、水力発電所などを見学いただき、「超電導」現象についてわかりやすく説明する実験なども通して、古河電工を体験していただきました。



伸銅工場（熱間圧延工程を間近でご見学）



超電導実験(超電導現象を実験でご説明)

## 株主様への利益還元

当社は、株主の皆様への適切な利益還元を経営の最重要課題の一つと位置づけており、長期的視野に立って今後の収益動向と財務状況を見据えつつ、将来の事業展開も考慮の上、安定的に配当を継続することを基本方針としています。

平成 26 年 3 月期の配当につきましては、財務体質の改善を図りつつ、インフラ/自動車市場を中心とした成長戦略投資や、持続的成長に向けた基盤となる次世代新事業育成のための投資を行っていく必要があることなど、諸般の事情を勘案した結果、1 株当たり 3 円の期末配当を実施しました。平成 27 年 3 月期の配当につきましても、当社は業績回復及び財務体質改善の途上にあるため、中間期末の配当は見送り、期末配当 1 株当たり 3 円を予想しています。



## 従業員との関わり

### 人材マネジメント

#### 人材マネジメント方針

当社グループでは、グループ理念に掲げる5つの行動指針を率先して実践できる人材を継続的に創出することを人材マネジメントの基本方針としています。

#### 行動指針

1. 常に高い倫理観を持ち、公正、誠実に行動します。
2. あらゆる業務において革新、改革、改善に挑戦し続けます。
3. 現場・現物・現実を直視し、ものごとの本質を捉えます。
4. 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。
5. 組織を超えて対話を重ね、高い目標に向けて相互研鑽に努めます。

#### 基本的な考え方

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に取り組むことで、個々人が持てる力を最大限に発揮できる基盤を構築します。その上で、多様な能力や個性を活かせる人事制度を立案・導入することにより、「絶え間ない技術革新」の礎となる従業員の創造力を引き出しています。

#### 課題と今後の方針

2015 中期経営計画においては、大きな事業環境変化に対し足元を固めてグループ全体で成長するために、厳しいグローバル競争を勝ち抜ける「逞(たくま)しい人材」の育成と国内外の関係会社を含めた協働環境の構築をミッションに掲げ、グループ・グローバル経営に資する施策として「トップマネジメントの強化施策」および「組織風土改革・人材のボトムアップ施策」に注力します。具体的には、能力開発の方向性を従業員に明示しつつ、「採用・配置」「評価」「報酬」の「人事制度」の側面と、グローバル人材の育成強化に主眼をおいた「能力開発」の側面からの個別施策を実施していきます。

#### グループ・グローバル経営に資する主な具体的施策

<b>トップマネジメント強化施策</b>	1. 業績評価の仕組みと報酬体系の見直し(役員・管理職層) 2. サクセッションプラン(後継者育成計画)導入による人材データベースの整備と戦略的配置の実現など
<b>組風織土改革・人材のボトムアップ施策</b>	1. 能力開発基本方針および FM-Career Design(新配置基準)の策定と実行 2. 研修カリキュラムの見直しや若手従業員の海外派遣などによる海外駐在員候補者の拡充

## 責任者のメッセージ

当社グループが激化するグローバル競争に真に勝ち抜き、持続的成長を成し遂げるためには、幾多の困難を乗り越え常にチャレンジする「逞(たくま)しい人材の育成」と、グループの総合力強化に向けた「協働環境の構築」が重要です。

こうしたことから、計画的配置を通じたキャリア形成と人材の流動化により、チャレンジする能力・意欲を有する個人とイノベティブな発想が生まれる組織への活性化を促す人事制度「FM-Career Design(エフエム・キャリア・デザイン)」や、若年層の海外経験促進を狙いとする「グローバル・チャレンジ・プログラム(GCP)」などの新たな施策も実施していきます。



また、グループ・グローバル経営を強化していく上では、年齢・性別・国籍といったさまざまな属性に関わらず、多様な考え方・能力・背景などを持つ従業員一人ひとりが、本音の意見を自由闊達(かつたつ)に出し合い、本気になって行動することも欠かせません。今後もダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組むことで、多様な人材が活躍できる環境・風土づくりを加速していきます。

総務・CSR 本部 人事総務部長

松村 泰三

## 人材育成

### 教育プログラムの充実

経営の目指す、当社グループの変革を着実に実行するにふさわしい人材の育成に取り組んでいます。「主体的に考え、自ら実行できる感性豊かな人材」の育成を狙い、研修・通信教育・資格取得支援などの学びの場を用意することで、自己成長を促し組織力を最大限に高めるとともに、グループ経営重視の考え方を浸透していきます。

教育体系図(古河電工採用ページ)

<http://www.furukawa.co.jp/gakusei/shinsotsu/selection/training.htm#trafig>

階層別研修では、職場内で議論を行う場を設け、単なる研修に終わらせず「気づきを行動に結びつける」工夫をしています。OJTリーダー制度では、階層や年代を超え問題意識を共有し、組織運営の実践や協働意識の醸成を通じ、組織変革を目指しています。中堅リーダー層に対しては、論理的に現状を分析し課題を発見して解決策を立案する能力や、感性を豊かにしてリーダーシップを鍛える研修を実施しています。各研修を関係会社の従業員と合同で実施することにより、グループ一体となった人材育成を目指しています。

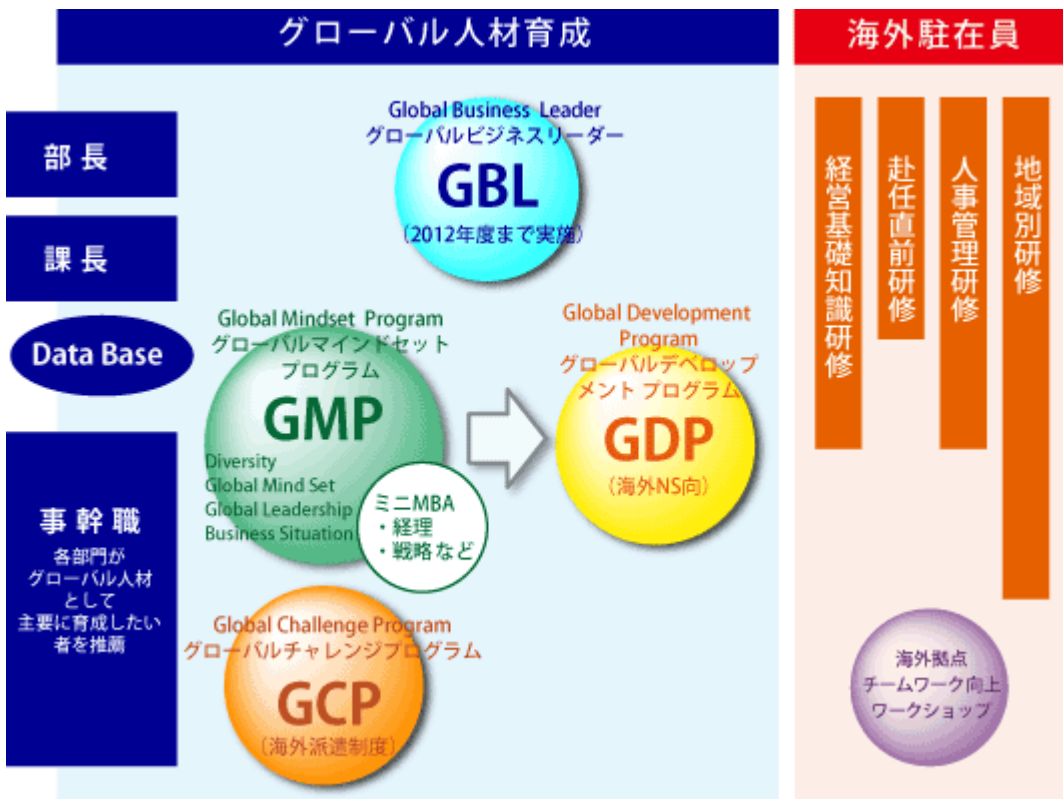
### グローバル環境に適応したリーダーの育成

当社では、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(GBL)研修」を2006年度から実施しています。卒業生は100人を超え、当社と国内外関係会社の重要なポストで活躍しています。

2013年度からは、グローバルに活躍できる人材を育成する「グローバルマインドセットプログラム(GMP)」を開始しました。グローバル感覚を磨き、多様性を理解するとともに、自己を見つめ直すプログラムになっています。あわせて海外赴任者や、海外業務遂行を支援するグローバル研修を重点的に充実させています。

さらに、2014 年度からは若手従業員を海外に派遣する教育プログラム「グローバル・チャレンジ・プログラム」(GCP)の運用を開始しました。

グローバル人材育成研修体系



また、海外関係会社の現地従業員を対象とした育成プログラムとして、2010 年度からは、海外各社リーダー層対象の「グローバルデベロップメントプログラム(GDP)」を日本で実施しています。当社グループへの理解を深めるとともに、日本人従業員との交流を通して互いに刺激し合うことで相互の国際感覚を育んでいます。



プレゼンテーションの様子



全体集合写真

## 現場力強化プロジェクト

当社では、2008年度から、製造現場の「モノづくり力」の強化に取り組んでいます。取り組みにあたっては、製造現場の従業員が、顧客のために「自ら考え、自ら行動する」ことができる「現場力」の醸成に注力しています。

2009年度から、当社各事業所で、「作業長研修」、「中堅作業員研修」を実施しており、製造現場の中心層に必要な知識を伝えています。また、2011年度からは、全体のレベルアップを図る「ベーシックプログラム」も開始しました。これらの研修を通して、「現場力強化プロジェクト」として製造現場の従業員の業務意欲向上や、技術・技能の伝承を促し、職場の「モノづくり力」の活性化を目指しています。

さらに、2013年度からは、技術系若手スタッフに対して、「若手モノづくりスタッフ研修」を実施し、製造現場と技術者が、現場力強化を共通言語として業務を遂行する風土づくりを促進しています。



中堅作業員研修受講風景



若手モノづくりスタッフ研修修了式

2010年9月に、当社横浜事業所内に現場力強化トレーニングセンターを開設し、当社グループのさまざまな集合研修に活用しています。特に新入社員に対しては、技術系、事務系を問わず、顧客要求をチーム活動で解決する「モノづくり研修」を研修の一環として実施しています。また、モノづくりの難しさを体験する「加工体験」や、製造現場に潜む危険を認識する「危険体感」などの体験・体感実習も行っています。



新人モノづくり研修(加工体験)



新人モノづくり研修(危険体感)

当社で開催するこれら「現場力研修」には、国内関係会社も参加しています。また、一部の海外関係会社でも取り組みが始まっており、国内外を問わず、グループが一体となって「モノづくり力」の強化に取り組んでいます。

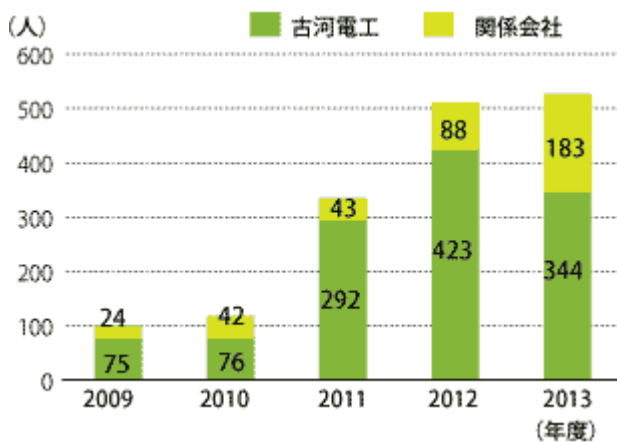


中国 FAS での 2S 演習



ブラジル FISA 社員への安全道場演習

## 現場力研修受講者数



## 多様な人材の活用

### 人材採用

事業のグローバル展開に対応するため、当社では外国籍の人材や留学生を積極的に採用しています。

また、当社グループでは、優秀な人材の確保に向けてさまざまな取り組みを実施しています。情報交換会を通じてグループ内で採用ノウハウを共有しているほか、グループ合同の会社説明会「古河電工グループフォーラム」を東京と大阪で開催し、当社グループの魅力を学生に積極的にアピールしています。

## 障がい者雇用の促進

当社は2004年に、特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立しました。障がい者雇用率の向上を目指して、主として知的障がい者を積極的に雇用しています。

同社は当社事業所構内の清掃業務を請け負っており、2014年3月末現在、平塚事業所で14人、千葉事業所で21人、三重事業所で2人の計37人の知的障がい者を雇用しています。社会人として自立できるように、会社での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、きめ細かく指導しています。

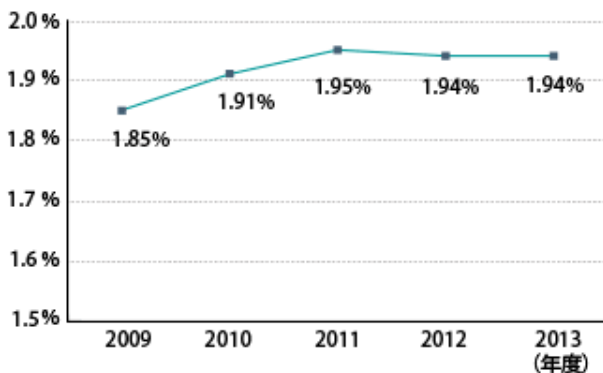
さらに、実際の作業風景や指導現場の見学を通じて、就業経験のない障がい者のお子さんを持つ保護者の方に就業についての理解や認識を深めていただいています。

なお、当社の2013年度の障がい者雇用率は1.94%であり、残念ながら法定雇用率を下回っていますが、特例子会社の業容拡大などにより雇用率向上に取り組んでいきます。



古河ニューリーフ(株)  
従業員による作業風景

### 障がい者雇用率(古河電工)



## インターンシップ

1997年に日本政府が産学官連携活動の一環としてインターンシップを導入して以来、当社では、メーカーとして将来の日本の技術者の育成に貢献するために、理工系学生を数多く受け入れてきました。各事業所で受け入れてきた学生はすでに200人を超えています。近年は国内の大学のみならず、海外の大学からの学生も積極的に受け入れています。



日光事業所でのインターンシップ実施の様子

## 職場環境の整備・拡充

### ボランティア休暇制度・リフレッシュ休暇制度

当社は、従業員が個人で行う社会貢献活動をサポートする取り組みとして、勤続満1年以上の従業員を対象に「ボランティア休暇」制度を設けています。2011年の制度新設時には、東日本大震災の復旧・復興支援に限定していましたが、2012年5月からはその制約をなくし、従業員が自発的に、かつ報酬を得ないで社会に貢献する活動へと用途を拡大しました。今後も従業員の社会貢献活動参画を支援していきます。

また、当社では、2011年から勤続満25年の従業員が14日連続以上31日連続以下の「リフレッシュ休暇」を取得できる制度を導入しています。休暇取得によって、業務遂行への活力再生、組織としての仕事の進め方の見直し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)の充実を狙いととしています。なお、休暇を取得した従業員に限り、休暇中のさまざまな活動を資金面から支援する目的で、30万円の奨励金を支給しています。

#### 私のボランティア活動報告

##### 「ひかりの郷日光国体」に競技役員として参加しました。

メタル総合研究所業務グループ試験職場測定作業組

高柴 和宏

2014年1月28日から5日間、ボランティア休暇を利用し『第69回国民体育大会冬季大会スケート競技会』(於 栃木県日光市)にスピードスケートの競技役員として参加しました。

担当は『フォトフィニッシュジャッジ』、つまり写真判定です。本番の1年前から複数の競技会に出向き、全国の担当者からご指導いただきました。競技は一度に最大12人が滑走し、ゴール付近は大混戦。肉眼での着順判断は困難です。そこでゴールの瞬間を撮影し、着順とタイムを記録します。

一瞬も気が抜けない仕事でしたが、判定を重ねるうちに選手たちの一生懸命さが写真を通して感じられ、この仕事ならではの感動と、何事も一生懸命やる姿の素晴らしさを感じました。

今回の経験を活かし、今後も微力ではありますが、可能な限りボランティア活動をしていきたいと思っています。



競技の様子

**私のリフレッシュ休暇取得****神々の集う出雲で、リフレッシュ！**

銅箔事業部門・テクニカルサポート部・生産技術グループ・試験業務チーム

齋藤 勤

2013年10月15日から11月15日まで、リフレッシュ休暇を取得しました。

2013年は伊勢神宮と出雲大社の遷宮が60年に一度重なる年で、遷宮に湧いた1年でした。この機会を利用して、鳥根県の出雲大社に行ってきました。ちなみに、10月は全国の八百万(やおよろず)の神々が出雲の国に集まる月。他の土地では神様が留守になるので神無月といいますが、ここ出雲では神在月と呼ぶそうです。

旅行中は晴天にも恵まれ、歴史的建築物の見学や、出雲に伝わる神話を聞いたり、その土地の名産品を食したり、とても楽しい旅行になりました。

その他に、両親の通院の手伝いや、見たかった映画を見たりと、有意義に過ごすことができました。



出雲大社本殿などの景観

**コアレスフレックスタイム制度**

当社では、フレックスタイム制度において必ず勤務しなければならない時間帯:コアタイムについて、業務環境に応じてより柔軟で効率的な勤務を実現することを目的とし、標準コアタイム(10:00~15:00)とショートコアタイム(13:00~14:00)の2つのパターンを運用していました。

2013年6月には従来の2つのパターンに加えて、コアタイムを設定しない「コアレスフレックス」を正式導入しました。これにより、深夜時間帯における設備の立ち上げ・メンテナンスや、昼夜を通して立ち合いが必要となる実験、時差の生じる海外拠点对応など、コアタイムにおける就業を回避することでより効率的な勤務が可能になります。

今後も、多様な働き方を可能にし、仕事と生活の両立を支援する環境づくりに向け取り組んでいきます。

**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「人権」の項目を設け、人権尊重と差別待遇の禁止、ハラスメントの禁止などを定めています。また、社内外に相談窓口を設置しており、問題が報告された場合には、人事総務部とCSR推進部が共同で迅速に対処しています。2013年度末現在、当社社内に、差別的取り扱いを巡る人権問題は発生していません。



さらに、未然防止の観点から、関係会社(役員・管理職)を含め、階層別研修カリキュラムの中で、女性に対する差別的取り扱いの禁止や、高齢者・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人権啓発教育を実施しています。

## 労使での意見交換

当社では、互いに誠意を持って話し合いを尽くすことを、労使対話の基本姿勢としています。これに従って、対話を重視しながら、さまざまな課題を解決するとともに、労使の相互理解に努めています。

公式での意見交換の場としては、年2回の「中央経営説明会」を開催しています。1952年から62年にわたって継続しているもので、開催回数は2014年5月時点で通算123回を数えます。説明会には労使双方の代表者が参加し、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を交換、情報を共有しています。

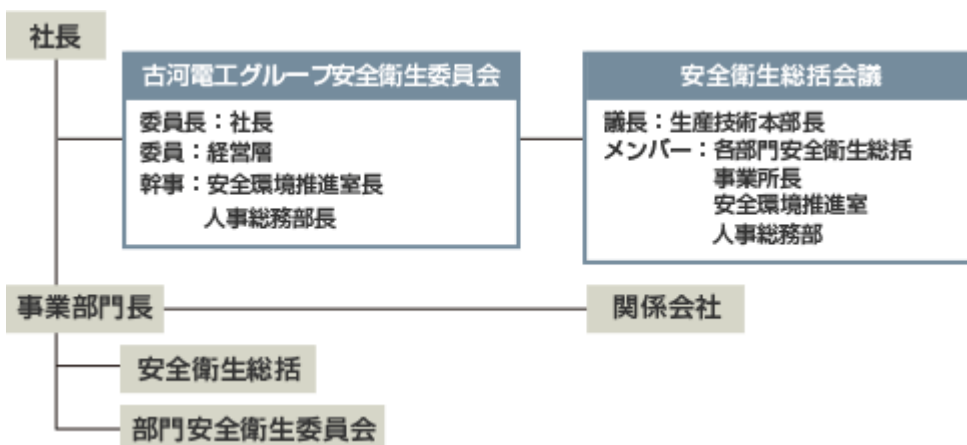
また、「人事制度検討委員会」「時短検討委員会」など、就労環境整備を目的とする各種の委員会においても、日常的に労使が話し合っています。これらの話し合いを通して、制度の改善や、コンプライアンス対応のモニタリング機能強化など、各種の課題の解決に取り組んでいます。

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生管理 推進体制

新中期経営計画の方針「グループ経営強化」に対応して、活動推進体制の見直しを行い、2013年度に社長を委員長とする「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しました。本委員会では、経営層が委員となって、グループ全体の安全衛生活動の方針や施策について、審議、決定およびフォローを行っています。

#### 推進体制図



### 活動状況と今後の取り組み

当社の2013年度の安全成績は、休業災害1件以下という目標に対し、3件の発生となり、未達成という結果でした。安全成績が後戻りしないゼロ災害・ゼロ疾病への取り組みを強化し、風土改革を図っていきます。

2014 年度よりグループとしての基本方針を設定しました。当社グループの 2014 年度の基本方針は、基本的な“法令遵守”はもちろん、“安全人間化”および“本質安全化”を重点的に進めていき、風土改革につなげていく内容としています。

具体的には、次の 5 項目を掲げています。

1. 労働安全衛生法の主旨に沿って、災害撲滅を図る
2. 本質安全化により災害リスクを低減する
3. コミュニケーションと 5S で安全人間を育成する
4. 自己診断と維持改善を図り、自主管理を目指す
5. 健康保険組合と連携し、心と身体の健康づくりで、グループ衛生管理活動を推進する

### 責任者のメッセージ

古河電工グループに働くすべての人々は、安全で健康に働けるべきです。

“安全”は、衛生も含めてすべてに優先します。モノづくりの基盤である“安全”は人の命、“環境”は地球の命、“品質”は製品の命、“効率”は事業の命、を守ることにつながると理解でき、優先順位があります。

2013 年度より活動の基本は“安全人間化”と“本質安全化”の 2 本柱としました。

“安全人間化”では、知識増強と意識改革を！“本質安全化”では、設備や工程の抜本的見直しを！安全衛生管理の 5 段階レベルで評価しながら、現場活動を通して、誰もが安心して働ける会社に創り上げて参りたいと考えています。



生産技術本部 安全環境推進室長

岩間 久

### 労働安全衛生に関するマネジメントシステム (OSHMS) 認定

当社グループは、マネジメントシステムの構築が、労働災害の防止に効果的であると認識し、同システムの構築および外部認定を推進しています。

2013 年度末の時点で、次の拠点にて、マネジメントシステム認定<sup>(注1)</sup>を受けています。

会社名	拠点名	取得年月日
古河電工	千葉事業所	2009 年 1 月 13 日
古河電工	平塚事業所	2010 年 11 月 15 日
古河電工	三重事業所	2010 年 11 月 15 日
古河電工	日光事業所	2012 年 3 月 23 日
古河電工	銅管事業部	2012 年 12 月 20 日
古河マグネットワイヤ	三重工場	2010 年 11 月 15 日

(注1) 対象組織の OSHMS が JISHA (中央労働災害防止協会) の基準に沿ったものであることを保証するもの。JISHA 方式適格 OSHMS

## 安全衛生活動発表会

当社の安全衛生活動についての活動発表会を開催し、優秀な活動を表彰しています。事業所ごとに所内職場が参加する発表会を行い、そこで選抜されたグループが全社大会に参加して発表を行います。



## 「安全道場」を活用した従業員教育

当社の製造拠点に、危険体感ができる「安全道場」を設置しています。道場内には重量物、刃物、高所作業、回転物、感電など、各種の危険を体感できる教育設備を設け、危険に対する従業員の感受性向上に役立っています。



## 役員による災害フォロー

当社では、安全担当役員によるフォローを災害発生時や前年度発生した災害に対して行っています。対策の適切性や定着度を確認したり、本質安全化に向けた意見交換などを行い、再発防止に努めています。



## 事業所パトロール／工場点検

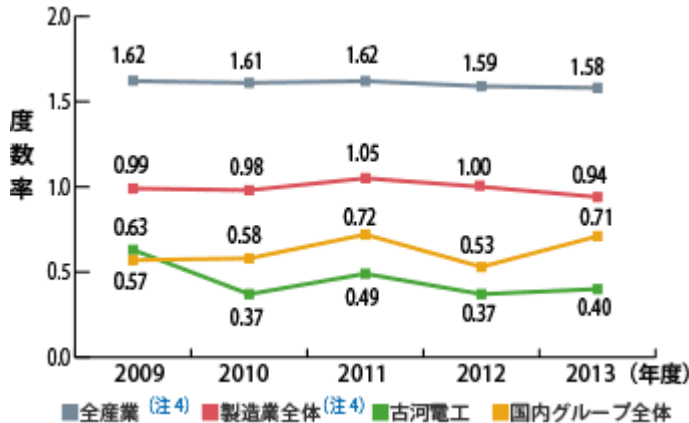
当社では、事業所パトロールを毎月実施し、危険箇所を洗い出し改善しています。これに加えて、年1回、他の事業所の安全衛生担当者による工場点検を実施し、普段とは異なる視点から、見逃していた危険がないか検証しています。

また、グループ会社の工場安全点検も実施しており、活動の成果をグループ内で横展開しています。



## 労働災害発生状況

2013年度(2013年4月から2014年3月)の休業災害度数率<sup>(注2)</sup>は、当社単体および国内グループ全体<sup>(注3)</sup>ともに度数率が増加し前年度より少し悪化しました。



(注2) 度数率 = (死傷者数 / 延べ実労働時間) × 100 万

(注3) 2013年度の集計範囲は、古河電工および国内関係会社38社の従業員および派遣社員です。

(注4) 全産業および製造業全体のデータは厚生労働省調査の結果より

### 2013年度 休業災害度数率 (集計対象 国内関係会社38社)

- |                           |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1 アクセスケーブル株式会社            | 21 古河産業株式会社                       |
| 2 FCM株式会社                 | 22 古河C&B株式会社                      |
| 3 岡野電線株式会社                | 23 古河樹脂加工株式会社                     |
| 4 奥村金属株式会社                | 24 古河精密金属工業株式会社                   |
| 5 株式会社エヌ・テック              | 25 古河テクニサーチ株式会社                   |
| 6 株式会社KANZACC             | 26 古河電工エコテック株式会社                  |
| 7 株式会社正電社                 | 27 古河電工産業電線株式会社                   |
| 8 株式会社成和技研                | 28 古河電工パワーシステムズ株式会社               |
| 9 株式会社ビスキャス               | 29 古河電池株式会社                       |
| 10 株式会社フォーム化成             | 30 古河日光発電株式会社                     |
| 11 株式会社古河エスアンドディ          | 31 古河ニューリーフ株式会社                   |
| 12 株式会社古河テクノマテリアル         | 32 古河ネットワークソリューション株式会社            |
| 13 株式会社古河電工アドバンスエンジニアリング  | 33 古河ファイナンス・アンド・ビジネス・サポート株式会<br>社 |
| 14 株式会社明星電気商会             | 34 古河物流株式会社                       |
| 15 古河スカイ株式会社(現:株式会社UACJ)  | 35 古河マグネットワイヤ株式会社                 |
| 16 次世代パワーデバイス技術研究組合       | 36 古河ライフサービス株式会社                  |
| 17 東京特殊電線株式会社             | 37 ミハル通信株式会社                      |
| 18 古河インフォメーション・テクノロジー株式会社 | 38 理研電線株式会社                       |
| 19 古河AS株式会社               |                                   |
| 20 古河エレコム株式会社             |                                   |

また、2013年度より新たに海外グループ会社も含めて災害統計データを集計しました。対象災害は休業災害および不  
休業災害です。2013年度のグループ全体としての災害度数率は、1.78でした。

## 長時間勤務者の健康管理

当社では、厚生労働省労働基準局からの通達「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」を指針として、健康診断結果に基づく就業制限を徹底するとともに、長時間勤務者に対して産業医による面談を実施し、長時間勤務者の健康管理に注力しています。

## メンタルヘルス対策

当社では、2002年度からメンタルヘルス対策に取り組んでおり、産業医や産業看護職を講師として、管理監督者・一般従業員を対象とした教育・研修を実施しています。これまでに、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、ワーク・エンゲージメント<sup>(注5)</sup>に着目した職場でのメンタルヘルス研修、職場環境改善を目的とする「快適職場検討会」を全社展開しており、個人と職場の活性化を実現しています。

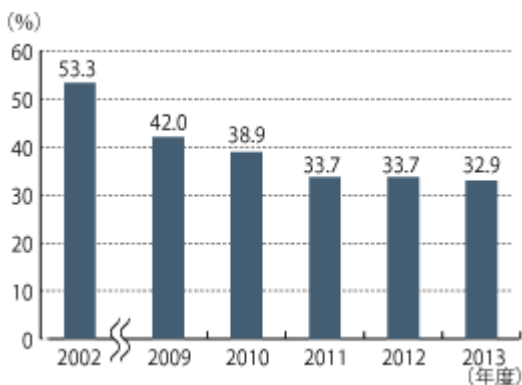
2014年度、2015年度は、40歳代前半の従業員全員、および中間管理職を対象として、あらゆる変化に対応できるセルフケア研修、ラインケア研修を展開していきます。

(注5)心の健康度を示す概念。仕事に関する「熱意」「没頭」「活力」が揃った心理状態をさす。

## 喫煙対策の強化

当社では、2003年度から本格的に喫煙対策に取り組み、受動喫煙防止・禁煙促進に関する活動を実施しています。こうした取り組みの結果、当社の男性従業員喫煙率は、2002年度以降の10年間で20%低下しました。2017年度には就業時間内禁煙を、また、遅くとも2020年度までの全社全面禁煙を目指して、三位一体(情報提供、禁煙支援、禁煙環境整備)の多角的な取り組みを続けています。

### 男性従業員の喫煙率(古河電工)



## 石綿による健康障害への対応

当社は、2005年度から2006年度にかけて、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しました。あわせて、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。

2013年度末時点で労災認定された方は3人、有所見者は9人です。

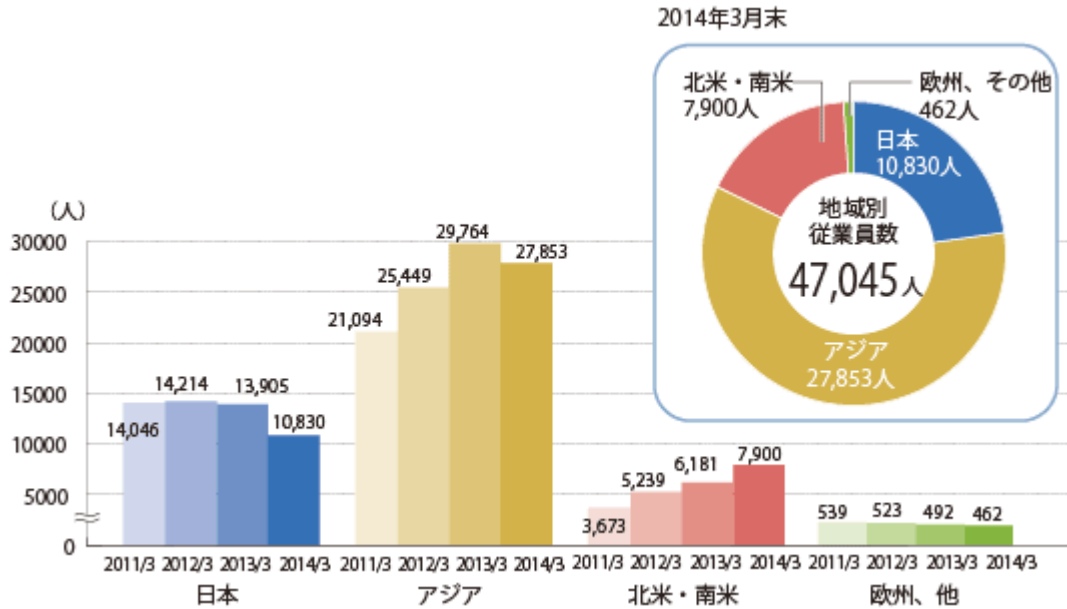
### 健康診断の結果

- 労災認定者 : 3人(内、2人の方は中皮腫と肺がんで死亡)
- 有所見者 : 9人(在職者1人、退職者8人)

従業員データ集

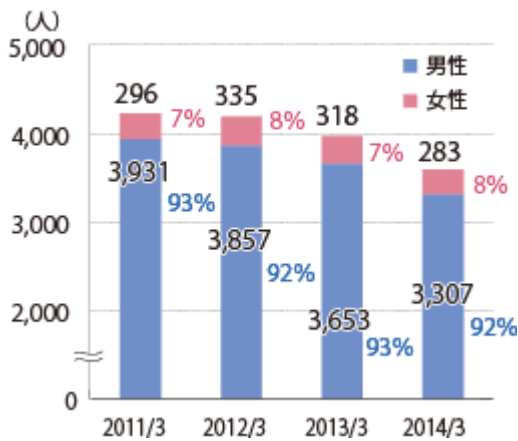
グループ(連結)のデータ

地域別グループ従業員数

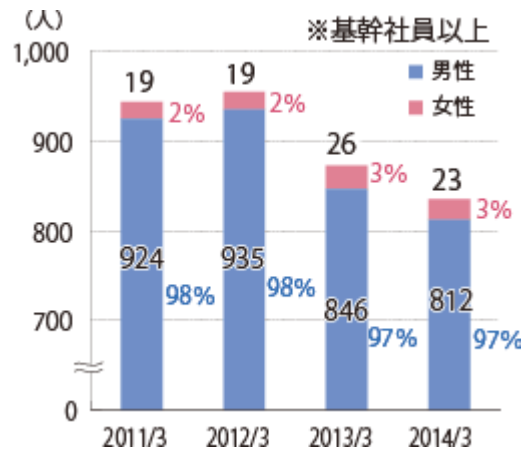


古河電工のデータ

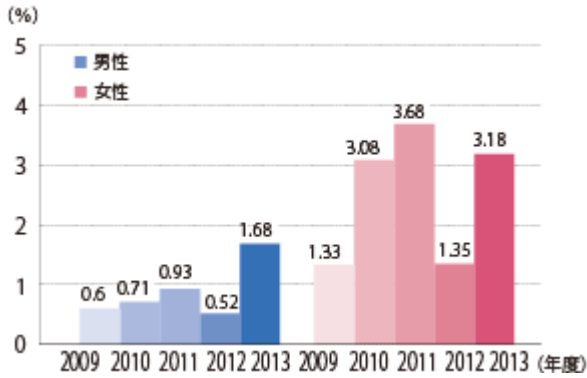
男女別従業員数



男女別管理職数



## 男女別離職率



## 男女別採用人数 (単位:人)

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
事技職	男性	84	79	73	66	49	26	21
	女性	17	13	9	12	10	6	5
	合計	101	92	82	78	59	32	26
	うち外国人採用	1	4	4	2	3	0	1
技能職	男性	86	44	15	21	2	0	0
	女性	1	0	0	1	0	0	0
	合計	87	44	15	22	2	0	0

## 男女別平均給与 (単位:円)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
男性	6,730,669	7,130,016	7,148,857	6,922,703	7,164,395
女性	4,478,994	4,708,913	4,591,206	4,554,577	4,802,456
平均	6,551,629	6,929,268	6,747,553	6,570,185	6,851,869

## 労働組合加入率 (単位:%)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
男性	99.64	99.68	99.75	99.67	99.72
女性	97.56	97.11	98.23	98.62	98.07
合計	99.46	99.45	99.61	99.57	99.57

## 所定外労働時間 (単位:時間/月平均)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
直接業務	23.36	24.15	23.84	24.33	26.17
間接業務	14.06	17.03	17.45	18.14	19.27
平均	17.75	19.72	19.85	20.46	21.83



## 年次定例休暇取得状況

項目	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	単位
一人あたり繰越日数(A)	22.5	22.0	22.6	21.8	22.1	日
一人あたり付与日数(B)	24.0	23.9	23.9	23.6	23.7	日
一人あたり取得日数(C)	13.6	13.3	13.1	13.0	14.1	日
取得率(C÷B)	<b>56.7</b>	<b>55.6</b>	<b>54.8</b>	<b>55.1</b>	<b>59.5</b>	<b>%</b>

(注)年次定例休暇は、休暇年度(9/16-翌年9/15)管理

(注)2013年度分は休暇年度が終了していないことから未算出

## ボランティア休暇取得者 (単位:人)

	2011年度	2012年度	2013年度
女性	0	0	0
男性	1	5	5
合計	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

(注)2013年度の取得者数は5名だが、延べ取得回数は8回

## リフレッシュ休暇取得者 (単位:人)

	2011年	2012年	2013年
女性	1	4	2
男性	63	77	74
合計	<b>64</b>	<b>81</b>	<b>76</b>

(注)リフレッシュ休暇は、暦年(1/1-12/31)管理

(注)リフレッシュ休暇は、勤続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制度

## 育児休業取得者 (単位:人)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
女性	39	35	35	33	22
復職率(%)	100.0	97.1	97.1	97.0	95.5
男性	4	4	10	7	5
復職率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>27</b>
復職率(%)	<b>100.0</b>	<b>97.4</b>	<b>97.8</b>	<b>97.5</b>	<b>96.3</b>

## 介護休業取得者 (単位:人)

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
女性	0	0	0	0	0
復職率(%)	-	-	-	-	-
男性	0	1	2	2	0
復職率(%)	-	100.0	100.0	100.0	-
合計	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## 地域・社会との関わり

### 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、着実にゆまめ社会貢献活動を行います。

### 社会貢献活動の基本的な考え方

当社グループでは、これまでも地域に根差したさまざまな社会貢献活動を行ってきました。「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3つを軸として、今後さらに充実した活動を行っていきます。

### 課題と今後の方針

東日本大震災復興チャリティイベントにて「社会問題の解決や社会貢献の対象として、関心のあるテーマ」、「当社らしさを活かした活動のテーマ」には何があるかなどのアンケート調査を行ったところ、「スポーツ振興」「自然エネルギーの利用」「技術・ものづくり教育」への関心が高いことがわかりました。当社グループ社会貢献基本方針に沿い、当社らしさを活かしたプログラムを実現させていきます。

## CSR 特別賞

### 第5回 CSR 特別賞

当社では、特筆すべき社会貢献活動・環境保全活動に取り組んだ子会社を表彰する「CSR 特別賞」を設けています。CSR 特別賞を受賞した会社では、日々、活動を工夫し、継続して社会に貢献しています。

#### 社会貢献賞 古河産業株式会社

東日本大震災の被災地支援について、古河産業はこれまでも本業を通じて地域復興に参加してきましたが、2013年は新たな活動として現地 NPO 法人と連携した「被災地訪問研修」を実施しました。若手社員を中心とする従業員 26 名が宮城県内の被災地を 1泊2日 で訪問し、被災した方々との交流や防潮堤整備のボランティア活動に参加しました。交流を行った方々から、「話ができて良かった」、「悲しみを真摯に受け止めてくれた」とのお言葉を頂き、感謝の気持ちの大切さを改めて実感しました。また研修後に社内でも「研修報告会」を開催し、参加者の貴重な体験を共有化しました。今後もこの研修を継続し、製品を介した結びつきだけでなく「共感」による心のつながりを広げていくことで地域の復興に貢献します。



現地 NPO および被災者の方々との懇親会



岩沼市「千年希望の丘」でのボランティア活動

## 環境保全賞

### FURUKAWA INDUSTRIAL S.A PRODUTOS ELETRICOS [FISA](ブラジル)

LAN ケーブルの回収リサイクル(Green IT プログラム)を 2008 年から実施するなど、FISA は環境汚染の防止と CO<sub>2</sub> 削減に業界に先駆けて取り組んできました。その取り組みをさらに発展させ、ブラジル規格協会が環境にやさしい商品に対して認定するエコラベルを LAN ケーブルで取得しました。このエコラベルは製品のライフサイクルすべてで環境にやさしいことが必須条件のため、社内のみならずサプライヤー、顧客、物流会社などへの働きかけが必要でした。本社クリチバ工場が中心となって取り組んだ結果、2011 年 8 月に同認定を取得し、以後その認定を維持しています。現在(2014 年 6 月時点)でも、LAN ケーブルでエコラベル認定を受けた他社製品はなく、地球環境の保全のみならず Furukawa ブランド力の向上にもつながっています。



エコラベル認定証

## エコラベル取得・維持のための活動

- **開発:** 環境に配慮した材料選択 (RoHS 対応)
- **製造:** 電力使用・水消費・廃棄物排出の削減活動
- **販売・物流:** トラックへの積載効率向上
- **廃却・回収:** リサイクルシステム (Green IT Program) の構築

## 環境保全賞

Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc. [FEAP](フィリピン)

FEAP では CSR チームのメンバーが中心となって学校施設の清掃・修繕や老人ホームの援助などのボランティア活動を継続的に行っています。その活動のうち、次世代育成・地域との共生・環境保全を目的として毎年参加しているのがマキリン山とカリラヤ湖周辺でのボランティア活動です。マキリン山では歩道(エコトレイル)の整備、カリラヤ湖周辺では植樹活動を行うことで、失われつつある貴重な自然環境の保護および生態系保全の取り組みに参加しています。



マキリン山での歩道整備



カリラヤ湖周辺での植樹

## 各地域での活動

### 活動トピックス

#### 平塚市《市民アカデミー》大人の社会見学（古河電工 平塚）

平塚事業所では中央公民館主催の市民アカデミー講座「大人の社会見学」の受け入れを実施しました。これは、平塚市では初めて実施された講座であり、当社を含む平塚市内のメーカー3社を平塚市民の方々に見学していただくものです。当社では、当社および平塚事業所の理念、歴史、事業内容、概況等について説明を行った後、工場で実際のものづくりの現場を見学いただきました。見学の途中や質疑応答の時間には、沢山の質問をいただき、受講者のものづくりへの関心の高さが感じられました。また、当社としても事業所の活動について地域の方々に、関心や理解を深めていただく良い機会になりました。今後も、地域の方々との交流を積極的に行っていきます。



## 町内オータムコンサート（古河 AS 株式会社）

古河 AS はベトナムから研修生を受け入れており、その研修生の住む寮が滋賀県彦根市の川瀬馬場町駅地区にあります。この地区では毎年、自治会が主催するおたのしみ会「オータムコンサート」が開催されます。

2013 年のオータムコンサートには、当社（古河 AS）の研修生が招待されました。地域の方々にスライドを使用してのベトナムの紹介や民族衣装を着て歌や踊りを披露するなどし、懇親と共にベトナムへの理解を深めていただきました。



今回の行事をきっかけに、地域の方々と研修生がお互いに顔なじみとなりました。これからは朝晩のあいさつ含め、さらに親睦を深めていきます。

### VOICE

一日ですっかり町内の方と仲良くなることができました。今後もこのような交流できる機会に参加したいと思っています。

今回を契機に私たちと住民の方々との交流がますます深まりました。一日で仲良しになりました。

古河 AS 株式会社 製造課  
NGUYEN THI KIM DUYEN, VO THI VAN



## 各地域での活動

当社グループは各地域においてさまざまな活動を行っています。

### 次世代育成

#### 例)小中高生の職場体験等の支援、協力

- 古河電工  
(千葉事業所 平塚事業所 日光事業所 銅箔事業部)
- アクセスクーブル
- 古河電工パワーシステムズ
- 岡野電線
- 古河電池
- 古河物流



古河電工千葉事業所・古河物流  
地元小学校の工場見学会にて  
40t フォークリフトを披露

### スポーツ・文化振興

#### 例)スポーツ大会への参加・支援、祭りの開催・参加・支援(寄付を含む)

- 古河電工  
(平塚事業所 三重事業所 日光事業所 銅箔事業部)
- アクセスクーブル
- 古河電工パワーシステムズ
- KANZACC
- 古河 AS
- 古河精密金属工業
- 古河電池
- ミハル通信
- 古河マグネットワイヤ
- 古河日光発電



古河日光発電  
当社調整池での地元住民による  
マス釣り大会の開催

## 自然環境との共生

### 例)地域の環境美化運動への参加

- 古河電工  
(千葉事業所 平塚事業所 三重事業所 日光事業所 銅箔事業部 銅管事業部 横浜事業所)
- アクセスケープル
- エヌ・テック
- 岡野電線
- 東京特殊電線
- 古河電工産業電線
- 古河 AS
- 古河産業
- 古河 C&B
- 古河精密金属工業
- 古河物流
- 古河テクノマテリアル
- 理研電線
- 古河電工エコテック
- 古河マグネットワイヤ
- 古河日光発電



古河精密金属工業  
細尾自治会と合同で近隣  
児童公園の草刈り



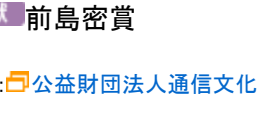
古河電工 平塚事業所  
労組青女部主催湘南海岸  
クリーンキャンペーン





古河電工 三重事業所  
不法投棄撲滅運動

## 社外表彰

## 2014年

月	名称	受賞者	賞の概要
3月	<b>社会貢献</b> 前島密賞 実施団体: 	古河電気工業(株) 相談役 石原廣司	情報通信および放送の進歩発展に著しい功績のあったと認められる者に贈呈

## 2013年

月	名称	受賞者	賞の概要
11月	<b>品質・原価等</b> 経済産業省産業技術環境局長表彰: 適正計量管理事業所計量管理貢献者 実施団体: 	(株)古河電工アドバンスエンジニアリング 松井幸雄	多年にわたって計量制度の運営等に尽力し、その功績が顕著であると認められた者を表彰
9月	<b>研究・開発</b> 電子情報通信学会フェローの称号を受贈: 高出力・広帯域エルビウムドープ光ファイバ増幅器の技術開発 実施団体: 	古河電気工業(株) ファイテルフォトニクス研究所 所長 大越春喜	学会への貢献が大でかつ学問・技術 または関連する事業に関して功績が認められる正員に対して授与される
7月	<b>研究・開発</b> Best Paper Awards of OECC/PS 実施団体: Conference on Lasers and Electro-Optics Pacific Rim and OptoElectronics and Communications Conference	古河電気工業(株) ファイテルフォトニクス研究所: 高橋正典、他3名 ファイテル製品事業部門: 川島洋志	ZrO <sub>2</sub> -SiO <sub>2</sub> Based Low Loss Ultra-High D PLC について検討した結果が高く評価された

## 公共政策との関わり

通信およびエネルギーなどのインフラ環境を支える企業として、政策形成の場に参加し、政治との透明かつ公正な関係を保ちながら、課題解決に向けた取り組みを行ってまいります。