

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」の向上に努めていきます。

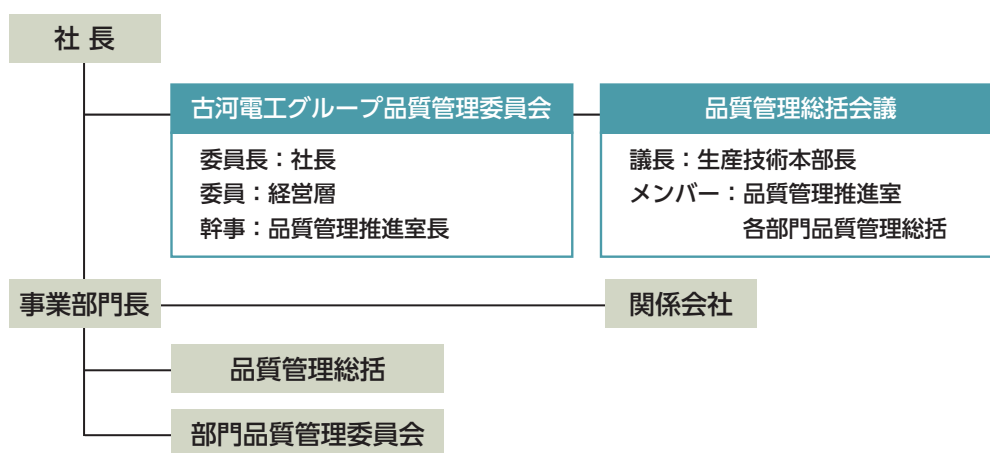
品質管理の基本方針

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



目標と実績 (品質)

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2014年度			2015年度
目標	取組実績	達成度	目標
品質力の抜本的強化 ・「失敗コスト」2013年度比 10%減	・従来、事業部門ごとに行っていた品質改善活動の中から重要テーマを選定、推進する品質強化プロジェクト活動を開始 ・結果として目標未達となったが、2014年度当社単体の内部失敗コストの7%に相当する大きな施策を実施	😞	品質力の抜本的強化 ・「失敗コスト」2014年度比 10%減

失敗コスト低減への取り組み

2014年度に開始した品質強化プロジェクト活動とは、失敗コストに関わる重要なテーマを事業部門と品質管理推進室とで選定し、テーマごとにチーム活動を実施するものです。2014年度のテーマ総数は16件で、活動推進のため、役員訪問イベントを延べ24回開催しました。また、年度末には、品質強化プロジェクトの改善事例報告会を開催し、関係会社を含めたグループ全体で改善事例を共有しました。



東海旅客鉄道(株)(JR東海) 殿より感謝状をいただきました。

東 海道新幹線開業50周年式典(2014年10月28日)にて、当社が東海道新幹線の安全安定輸送に大きく貢献したとして、東海旅客鉄道(株)(JR東海) 殿より感謝状をいただきました。



課題と今後の方針

2014年度は当社のモノづくり力強化を掲げ、重点目標として「失敗コスト」低減をグループ全体で取り組んできました。2014年度目標は単体の「失敗コスト」(=失敗コスト/売上高比)により評価していますが、目標未達となりました。

また、品質強化プロジェクト活動の結果をまとめ、考察した結果、共通的な弱点も浮かび上がりました。

この弱点の強化を念頭におき、品質強化プロジェクト活動を継続し、この活動でのテーマ解決の進め方(考え方)をグループ全体に展開していきたいと考えています。

責任者のメッセージ

生産技術本部 品質管理推進室長
柏原 一久



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、グループ全体で品質強化につながる活動を推進し、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

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。2014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において、お取引先様に当社の会社状況や購買方針の説明を通じて、当社への理解を深めていただいています。2014年度は6月に開催し、主要お取引先様90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。



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。

2014年度は、約150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」などに取り組んでいます。また、パートナーズミーティングにおいても、お取引先様へ当社の取り組み状況の説明や活動への協力をお願いなどを行うことで、継続的な働きかけを行っています。2014年度は、パートナー評価対象社に行っていたCSR対応状況アンケートを、後述の製造拠点調査対象のお取引先様に拡大しました。その結果、約650社から当社の活動について理解をしたとの回答をいただきました。

サプライチェーンのBCM(事業継続マネジメント)

当社では、主要なお取引先様に対して、アンケート形式によりBCMへの取り組みについての定期的な調査を実施しています。2014年度は従来のアンケートと併せて、納入いただいている原材料・部品の製造場所に関する製造拠点調査を実施しました。お取引先様からいただいた結果をデータベース化することにより、災害発生時に影響を受ける可能性の高いお取引先様の

迅速な把握が可能となりました。

紛争鉱物（コンフリクトミネラル）^{注1）}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、EICC（電子業界CSRアライアンス）行動規範遵守の活動の一環で、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。

2014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、2013年度と同様の調査を実施し、データの更新を図りました。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、タングステンまたはそれらの派生物」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

お取引先様に対する「パートナー様向けCSR推進ガイドライン」理解に関するアンケートの継続実施を通じて、サプライチェーンにおけるCSR活動の状況把握と推進を図っていきたく考えています。また、BCMに関するアンケートと製造拠点調査の結果をもとにお取引先様への働きかけを行うことでBCMの深化に向けた体制強化に努め、サプライチェーン全体で非常時における対応力の底上げを目指していきます。

目標と実績（調達）

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2014年度			2015年度
目標	取組実績	達成度	目標
パートナー（お取引先様）との戦略的関係の強化 ・パートナー評価制度の継続 ・「CSR推進ガイドライン」のお取引先様への周知 ・お取引先様へのBCMアンケート結果を踏まえた、サプライチェーン強化のための具体的な施策の検討 ・紛争鉱物調査（データ更新調査）	・主要お取引先様約150社を対象にパートナー評価を実施し、パートナーズミーティングを開催 ・CSR対応状況アンケートを実施し、約650社から回答を受領 ・重要製品の調達拠点複数化（場合によっては在庫推奨）を検討・実施 ・調査を実施	😊	パートナー（お取引先様）との戦略的関係の強化 ・パートナー評価制度の継続とフィードバック面談の活用 ・「CSR推進ガイドライン」のお取引先様への周知活動の継続 ・BCMアンケートと製造拠点調査の結果を活用した、調達拠点複数化などサプライチェーンの強化施策の検討・実施 ・紛争鉱物調査（データ更新調査）

責任者のメッセージ

財務・調達本部 資材部長
東坂 聡



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。ただし、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BCM強化などに取り組むことで社会貢献を続けていきます。

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、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。

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、2014年10月に第7回個人株主様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227名様の中から42名様をご招待しました。当日は、光ファイバや自動車部品などの製造工程を見学いただき、古河電工を体験していただきました。



光ファイバ・ケーブル工場をご見学



自動車部品工場をご見学

責任者のメッセージ

財務・調達本部 IR・広報部長
鈴木 治



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年以上経った今日では、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HPの拡充に加え、工場見学会の開催なども進めてまいりますので、引き続きご支援のほどよろしくお願いします。

株主様への利益還元

当社では、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。

2015年（平成27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の必要性など、諸般の事情を勘案し、1株当たり3円の期末配当を実施しました。

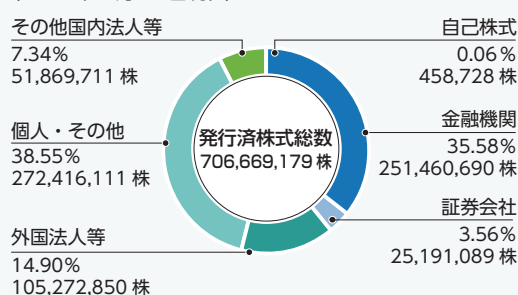
2016年（平成28年）3月期の配当につきましては、中間期末の配当は見送らせていただきますが、期末配当は1株当たり4円と、1円の増配を予定しています。

株式・配当情報

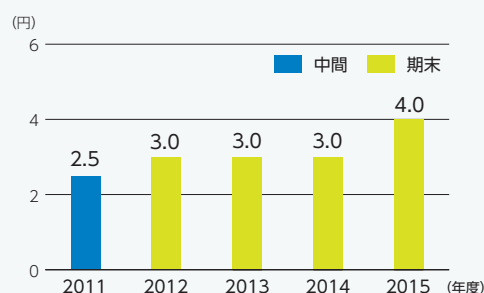
株式の概況（2015年3月31日現在）

証券コード	5801	
上場証券取引所	東京証券取引所 市場第一部	
発行可能株式数	総 数	2,596,000,000株
	普通株式	2,500,000,000株
	優先株式	50,000,000株
	劣後株式	46,000,000株
発行済株式数	普通株式	706,669,179株
1単元の株式数	1,000株	
株主名簿管理人	東京都中央区八重洲一丁目2番1号 みずほ信託銀行株式会社	
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで	
定時株主総会	毎年6月	

普通株式における所有者別株式分布 （2015年3月31日現在）



1株当たり配当履歴（予想含む）



大株主の状況（2015年3月31日現在）

大株主の氏名	持株数 (普通株式)	持株比率
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口4)	33,511,000株	4.74%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	31,148,000株	4.41%
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	25,028,000株	3.54%
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 資産管理サービス信託銀行株式会社	24,135,000株	3.42%
朝日生命保険相互会社	13,650,500株	1.93%
古河機械金属株式会社	13,290,455株	1.88%
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口9)	11,997,000株	1.70%
富士電機株式会社	11,000,000株	1.56%
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 古河機械金属口 再信託受託者 資産管理サービス信託銀行株式会社	10,919,000株	1.55%
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 朝日生命保険口 再信託受託者 資産管理サービス信託銀行株式会社	10,500,000株	1.49%

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。

なお、「古河電工グループ理念」につきましては、24ページをご覧ください。

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、グループ各社で人事戦略や人事施策を策定する際の統一の価値基準となるグループ・グローバル人材ビジョンおよびミッション「Shared Human Resource Vision & Mission for One Furukawa」を新たに策定するなど、「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

トップマネジメント強化施策

- 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

組織風土改革・人材のボトムアップ施策

- 1 「Shared Human Resource Vision & Mission for One Furukawa」の導入および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双方向の人材交流の促進
- 3 ダイバーシティ・マネジメント（女性活躍推進施策）の本格化

人材育成

教育プログラムの充実

経営の目指す変革を推進できる人材の育成に取り組んでいます。「主体的に考え実行できる感性豊かな人材」の育成を狙い、組織力を最大限に高めるとともにグループ経営の考え方を浸透しています。

リーダーのあり方が組織風土を変え業績に反映すると考え、全社員のリーダーシップ開発と、その基となる人間性、特に感性を鍛える取り組みを各階層別研修で実施しています。人に関心を持ち、他者を敬い尊重する感覚の涵養に努めています。

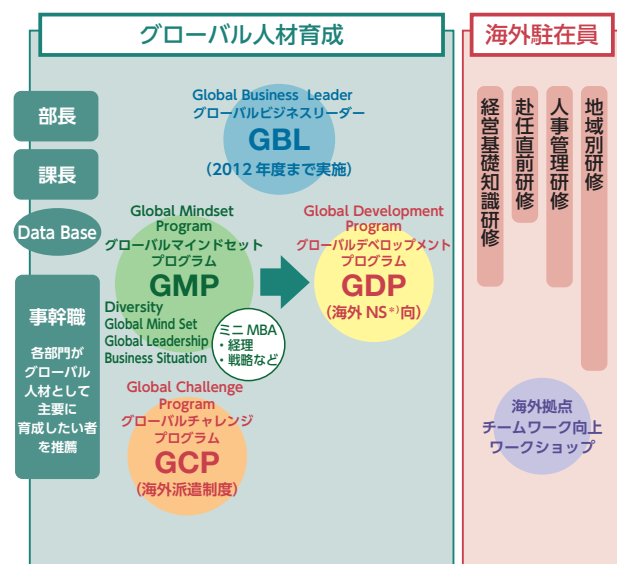
グローバル環境に適応したリーダーの育成

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年度から開始し、2013年度からは、グローバル人材の育成の観点を強化した「グローバルマインドセットプログラム（GMP）」に衣替えして継続実施しています。また、海外の現地従業員を対象に「グローバルデベロップメントプログラム（GDP）」を2010年度から開催しており、グループの結びつきの強化を狙って、一部のカリキュラムをGMPと合同で実施しています。さらに、2014年度からは若手社員を海外に派遣する「グローバル・チャレンジ・プロ

グラム (GCP)」を開始しました。

各種プログラムを連携し、グローバル環境でいきいきと活躍できる人材の育成に取り組んでいます。

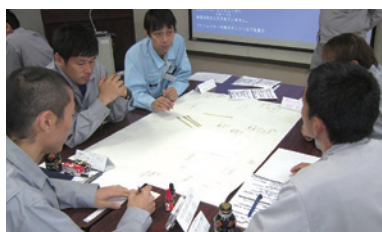
グローバル人材育成研修体系



*) NS：ナショナルスタッフ(現地従業員)の略称

現場力強化プロジェクト

2009年度から、当社各事業所で、製造現場の従業員を対象とした現場力研修を開始しました。現在までに、関係会社を含む多くの方が「作業長研修」、「中堅作業者研修」、「ベーシックプログラム」といった各研修を受講し、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」を育み、職場の「モノづくり力」の活性化を目指しています。



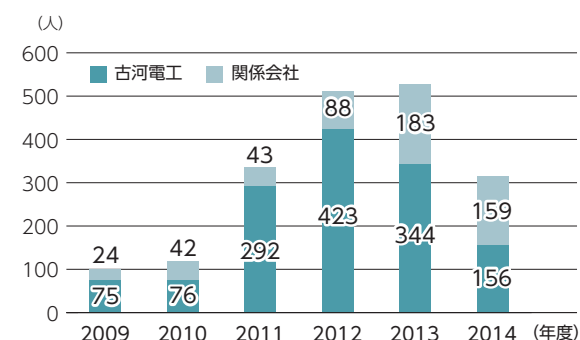
中堅作業者研修受講風景



モノづくりスタッフ現場力の研修風景 (グループワーク)

モノづくりスタッフ (製造部門で現場をサポートするスタッフ) を対象とした現場力研修も2013年度から開始しており、製造現場とスタッフが「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。2014年度は研修に参加する関係会社も20社を超え、海外工場でも取り組みが始まっています。国内外を問わず、当社グループ全体が一体となって「モノづくり力」の強化に取り組んでいます。

現場力研修受講者数



多様な人材の活用

当社グループは「多様な人材を活かし、創造的で活力あふれる企業グループの実現」を経営理念に掲げており、グループ・グローバル経営を進める上で多様な人材が活躍できる環境・風土づくりが不可欠と考えています。

2014年4月には「ダイバーシティ推進室」を設置し、多様な人材が活躍できる環境の構築を加速させています。

女性活躍推進活動

当社は2005年度より女性の就労環境整備とワーク・ライフバランス推進に継続的に取り組んできましたが、2014年9月より女性活躍推進活動「Furukawa “V” Challenge!!」をスタートさせ、以下の目標を掲げて、「働きやすさ」と「働きがい」の両立の実現に向け、女性のキャリア形成促進のための各種施策に総合的に取り組んでいます。

【女性活躍推進に関する目標】

- (1) 2018年までに「女性のライン長(部課長) + 専門職」人数の倍増を目指す。
- (2) 2018年までに採用者の女性比率倍増を目指す。

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。

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	2015年度
事技職	男性	84	79	73	66	49	26	21	28
	女性	17	13	9	12	10	6	5	7
	合計	101	92	82	78	59	32	26	35
	うち外国人採用	1	4	4	2	3	0	1	1
技能職	男性	86	44	15	21	2	0	0	0
	女性	1	0	0	1	0	0	0	0
	合計	87	44	15	22	2	0	0	0

障がい者雇用の促進

当社は障がい者雇用率の向上を目指して、2004年度に特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立し、2015年3月末現在で39人の知的障がい者を雇用しており、2015年3月末時点の当社の障がい者雇用率は2.29%です。

当社の平塚事業所・千葉事業所に加え、2013年度には新たに三重事業所にも活動拠点を開設して、雇用率向上に取り組んでいます。



古河ニューリーフ(株)従業員による作業風景



インターンシップ

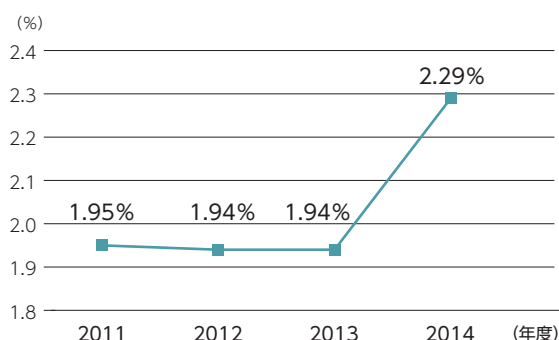
1997年に日本政府が産学官連携活動の一環としてインターンシップを導入して以来、当社では、メーカーとして将来の日本の技術者の育成に貢献するために、理工系学生を数多く受け入れてきました。各事業所で受け入れてきた学生はすでに200人を超えています。近年は国内の大学のみならず、海外の大学からの学生も積極的に受け入れていきます。



日光事業所でのインターンシップ実施の様子



障がい者雇用率(古河電工)



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年度から63年にわたって継続しているもので、開催回数は2015年5月

時点で通算125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。

目標と実績（人材育成/職場環境）

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2014年度			2015年度
目標	取組実績	達成度	目標
グローバル人材の育成強化 - グローバルデベロップメントプログラム (GDP) の実施 - 若手海外派遣プログラム (GCP) の実行	- GDP研修を実施 - GCPでは、One-Furukawaコースに4名を派遣し、Frontierコースに1名(メキシコ)を派遣	😊	グローバル人材の育成強化 - GDPの実施 - 若手海外派遣プログラム (GCP) の実行
「モノづくり力」の強化 - 現場力強化計画の見える化 - モノづくりスタッフ研修の展開 - 関係会社への現場力研修展開	- 関係会社2社 (FEIC九州^{注1)}、FMGW白根^{注2)}の現場力強化計画を作成し、現場力研修(ベーシックプログラム)を実施 - モノづくりスタッフ(製造部門で現場をサポートする人)を対象として研修を開催し、単体7部門、関係会社10社が参加	😊	「モノづくり力」の強化 - 階層・職務別の「あるべき姿」と「めざす姿」の策定 - 関係会社での現場力研修開催
多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 - 看護休暇の半日単位の取得導入 - 子の看護を目的とした積立休暇の半日単位の取得導入	看護休暇の半日単位の取得、ならびに、子の看護を目的とした積立休暇の半日単位の取得を導入	😊	多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 - 配偶者出産時の慶弔休暇の取得拡大 - 年次定例休暇取得日数が著しく少ない層の人数削減

注1) FEIC：古河電工産業電線株式会社の略称

注2) FMGW：古河マグネットワイヤ株式会社の略称

責任者のメッセージ

総務・CSR本部 人事総務部長
松村 泰三



を自由闊達(かっただ)に出し合い、本気になって行動することが欠かせません。

当社では、グループ・グローバル経営の強化のため、2014年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダ

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には、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

イバーシティ・マネジメントに、より一層積極的に取り組んでいます。特に喫緊の課題である女性活躍推進については、定量的目標も設定し、最優先課題としています。

また、グループの総合力強化に向けて、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)」を導入することで、「遅(た)くま)しい人材の育成」と「協働環境の構築」にも取り組んでいます。

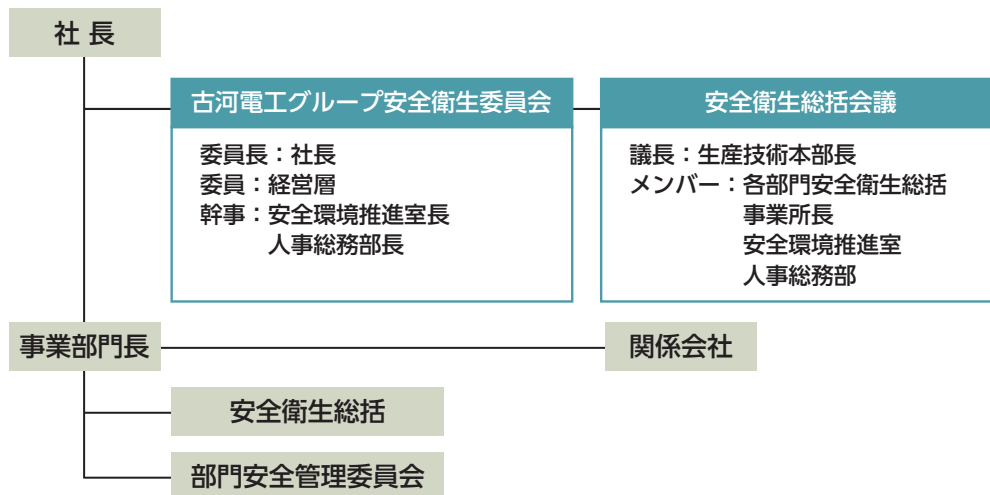
今後とも上記をはじめ、さまざまな施策に積極的に取り組むことで、多様な人材が活躍できる環境・風土づくりを加速していきます。

労働安全衛生

労働安全衛生管理 推進体制

2015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年度から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2014年度の安全成績は、休業災害1件以下という目標に対し、2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。

当社グループの2015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

安全衛生活動発表会

当社グループ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。2014年度は、初めて、グループ会社も参加した大会にしました。



各事業部門から選ばれた計13組（うち、グループ会社4組）が発表し、社長より表彰を受けました。

「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てています。



役員による災害フォロー

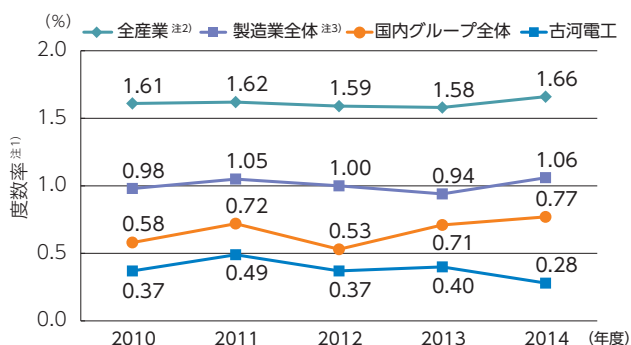
当社の安全担当役員によるフォローを災害発生時や前年度の成績に応じて、当社およびグループ会社に対して行っています。対策の適切性や定着度の確認、本質安全化に向けた意見交換などを行い、再発防止に努めています。



労働災害発生状況

2014年度（2014年4月から2015年3月）の休業災害度数率^{注1)}は、当社単体は、0.28と減少、国内グループ全体^{注2)}は、0.77と増加しました。

休業災害度数率



注1) 度数率 = (死傷者数 / 延べ実労働時間) × 100 万

注2) 2014年度の集計範囲は、古河電気および国内グループ会社37社の従業員および派遣社員です。集計対象会社は、59ページをご覧ください。

注3) 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

また、2014年度の海外グループ会社も含めたグループ全体としての災害度数率は1.65でした。ここでの対象災害は休業災害および不休業災害です。

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、これまでに、ストレスコントロール研修、ワーク・エンゲージメントに着目したメンタルヘルス研修、「快適職場検討会」を全社展開してきました。

2014・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ます。

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む、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。

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。

2014年度末時点で労災認定された方は3人（いずれも死亡）、有所見者は9人（OB）です。

従業員データ集

従業員のデータ集は、当社ホームページのCSR活動に掲載していますので、ご覧ください。

CSR活動へ



<http://www.furukawa.co.jp/csr/index.htm>

地域・社会との関わり

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。

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。

教員の民間企業研修を実施^{注)}

2014年7月30日から8月1日まで、東京都および横浜市の小学校、高等学校、支援学校の教諭9名の民間企業研修を実施しました。学校と企業の社会的責任、安全・環境活動、人材育成とは何なのかなど、気づくことの楽しさと達成感を大切にしながら、演習・工場見学・教育研修体験を通して共に学んだ3日間でした。

主なプログラム

1日目（テーマ：社会的責任）

1. グループ理念、CSRの取り組み
2. 事業継続マネジメント
3. グループの安全・環境への取り組み、安全活動

2日目（テーマ：安全と環境）

1. 事業所の安全・環境・地域社会との関わり
2. 安全道場実習
3. 工場見学
4. 特例子会社古河ニューリーフ見学

3日目（テーマ：教育）

1. CSR教育概要
2. 企業内社員教育概要・体験
3. 振り返り

注) 経済広報センター主催。教員に企業活動の考え方、人材育成への取り組み、果たすべき社会的責任や環境問題への対応などの理解を深めてもらい、この体験を、授業などを通して子供たちに伝え、今後の学校運営にも活かしていくことなど目的としています。

1 番印象に残ったこと（研修後のアンケートより抜粋）

- ★目標があり、検証をして、業務を改善していくということは、学校でも企業でも形態は違っても同じということ
- ★「徹底させよう」とする姿勢
- ★1つ1つのちょっとした事が、どれだけ大きなことにつながるのか改めて実感



安全道場での体験実習



横断歩道での指差称呼

CSR 特別賞

第6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

古河ニューリーフ株式会社^{注)}

古河ニューリーフ(株)は、障がい者雇用を推進するため、平塚、千葉、三重の3事業所に支社を構え、重度の障がい者31名を含む障がい者39名を雇用している総従業員50名の企業です。2004年の設立以来各事業所のご支援・ご協力をいただきながら構内清掃を中心に活動しています。当社の主な業務は、事業所内の会議室、ロビー、廊下、階段、トイレや所内外の道路の清掃ですが、最近は障がいの有る人にも可能な新たな業務として通信機器の部品やワイヤーの解体作業、文書類のシュレッダー作業などにも取り組んでいます。また近隣の養護学校生の職業体験実習の受け入れを通して障がい児の就業に向けた支援も実施しています。

注) 古河電気工業(株)の特例子会社



事業所内の清掃の様子(平塚事業所)



全国障がい者技能競技大会(アビリンピック)に向けた練習風景(三重事業所)

社会貢献賞

Furukawa Electric Autoparts Central Europe, s. r. o. [FACE] (チェコ)

FACEは、ハンディキャップを持つ若い世代を支援する団体「SLUNICKO」(チェコ語で陽光を意味します。)を2004年から継続的にサポートしています。

当社とその従業員は「SLUNICKO」からクリスマスカードや花の枕、スカーフといった手作りの製品を購入しています。また通学用に使う特別仕様車の購入費用を寄付しました。さらには当社の簡単な作業を彼らに委託する活動を2014年から開始しました。これは彼らに雇用の場を提供し、かつ彼らに自信を与え、将来に好影響するものと考えています。加えて当社においても6名の障がいを持った従業員を採用しています。FACEはこれらの活動が地域コミュニティと調和し、彼らの将来の生活に変革をもたらすものと信じています。



寄付により購入された特別仕様車(後部ドアにサポーターである当社[FURUKAWA]のロゴ)



「SLUNICKO」施設内での作業風景

各地域での活動

活動トピックス

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。

次世代教育

小中高生の職場体験などの支援、協力をしました

- ・古河電工
(千葉事業所、平塚事業所、三重事業所、日光事業所)
- ・古河電工パワーシステムズ
- ・古河物流 ・岡野電線



「やまとの環境をよくする会」親子環境教室にて
(岡野電線)

自然環境との共生

地域の環境美化運動へ参加しました

- ・古河電工
(千葉事業所、平塚事業所、三重事業所、銅管事業部門)
- ・東北アクセスケーブル ・KANZACC
- ・正電社 ・古河産業
- ・古河精密金属工業 ・古河物流
- ・古河テクノマテリアル
- ・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



細尾自治会と合同で近隣児童公園の草刈り
(古河精密金属工業)



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 平塚事業所)

スポーツ・文化振興

スポーツ大会への参加、支援、場所の提供をしました

- ・古河電工
(平塚事業所、三重事業所、銅箔事業部門、銅管事業部門、日光事業所)
- ・古河電池



亀山市駅伝大会に2チーム参加
(古河電工 三重事業所)

祭りの開催、参加、支援をしました

- ・古河電工
(平塚事業所、三重事業所、銅箔事業部門)
- ・古河電工パワーシステムズ
- ・古河電池
- ・古河日光発電
- ・東北アクセスケーブル
- ・KANZACC
- ・古河電池

地域社会との共生

構外美化活動をしました

- ・古河電工
(千葉事業所、平塚事業所、三重事業所、
銅箔事業部門、銅管事業部門、日光事業所)
- ・エヌテック ・岡野電線
- ・古河電工産業電線 ・古河AS
- ・古河C & B ・古河物流
- ・古河電工エコテック
- ・古河マグネットワイヤ



敷地外清掃活動
(古河電工 三重事業所・古河マグネットワイヤ)

NPO法人・支援学校へ支援、協力をしました

- ・古河電工(銅箔事業部門、日光事業所)



NPO「はばたき」地域交流会にて
(古河電工 銅箔事業部門)

地域の展示会に参加しました

- ・古河電工(千葉事業所、平塚事業所)



「エコメッセ2014 in ちば」にて
(古河電工 千葉事業所)

その他の活動

義援金、募金などを行いました

- ・古河電工(日光事業所)
- ・岡野電線 ・古河電池 ・古河日光発電 ・ミハル通信

献血をしました

- ・古河電工(横浜事業所、平塚事業所)
- ・古河精密金属工業 ・古河電池

従業員家族向けの工場見学をしました

- ・古河電工
(千葉事業所、
銅管事業部門)
- ・古河マグネット
ワイヤ



従業員家族向け工場見学会にて
(古河電工 千葉事業所)

課題と今後の方針

当社では従業員の関心が高いテーマ、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などの検討を重ねてきました。グループ会社、当社各事業所や支社などの工夫を凝らした地域密着の活動に加え2014年度は公立学校の先生方の民間企業研修の受け入れを実施しました。また、当社ならではの技術を教育資源とした出張授業型理科教育プログラムの作成を、実施に向けて進めています。