

# 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更なる「品質力」の向上に努めています。

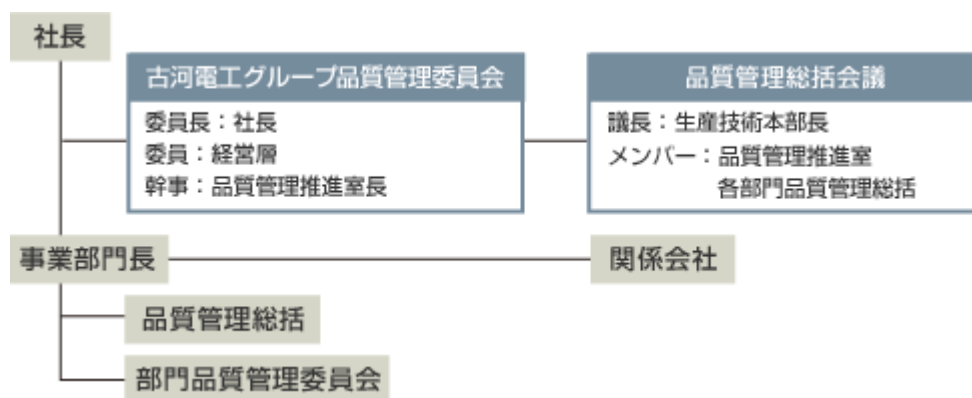
### 品質管理の基本方針

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。

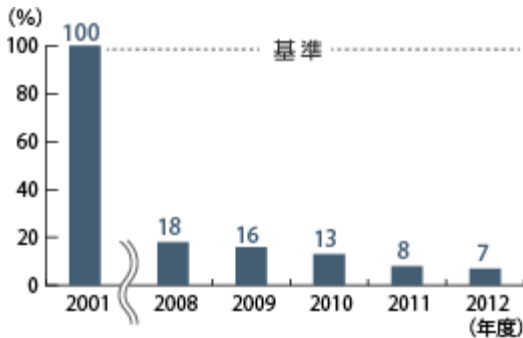
### 推進体制図



## 2012 年度の活動:お客様クレーム件数の削減

2012 年度は『品質への徹底的なこだわりを持ち、お客様視点で良い製品づくり』をベースにした活動を継続しました。その結果、目標である「お客様クレーム件数を全社で前年度実績比 10%以上削減」を達成することができました。10 年前と比べ、現時点までに 93%のクレームを削減したことになります。

### 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

## 2013 年度の取り組み:「品質力」を抜本的に強化する

『“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 2013 年度の当社グループ品質管理方針に掲げました。そ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
- ・ 3H 製品の品質リスクの低減  
(3H 製品: 初めて、変更、久しぶり に該当する製品)

## 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様々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。

2012 年度は当社日光事業所にて報告会を開催し、国内 8 サークルと海外 3 サークルがそれぞれの活動内容を報告しました。タイの関係会社 FFT (Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd) のサークルが金賞を受賞するなど、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。



金賞を受賞した FFT(タイ)の QC サークル

## トピックス

## インドネシア・ジャカルタで「古河電工グループ総合技術展」を開催

当社グループは、グローバル成長市場での商圏拡大を目指し、海外売上高比率を将来的に 50%に向上する活動を進めています。新興国を中心とした海外市場への展開を加速するため、2009 年よりタイ・バンコク、中国・深圳および上海で古河電工グループ合同の技術展を開催し、技術や製品についてプロモーションしてきました。



2012 年度は、新興国の中でもインドネシア・ASEAN 地区での商圏拡大とプレゼンス向上を目指し、2012 年 7 月に、インドネシア・ジャカルタ市にて、“古河電工グループ総合技術展”「FURUKAWA Innovation Expo 2012 in Jakarta」を開催しました。当社と 40 年来の重要な事業パートナーであるスカコ社と現地法人 6 社を含むグループ 27 社が参加し、環境・エネルギー、自動車・カーエレクトロニクス、情報通信の 3 つの分野で 56 の製品・技術を展示しました。

今後も、「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を強化します。併せてソリューション提案を重視することでグループの総合力を発揮し、お客様満足度の向上を図ります。



総合技術展の様子①



総合技術展の様子②

## 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



機関投資家向け決算説明会の様子

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。

### 個人投資家との関わり

当社は、2012年10月に第5回個人株主向け工場見学会を日光事業所で開催しました。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 1,295 名様の中から 84 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、安定配当を基本としながら、長期的な視野にたつて、今後の収益動向を見据えつつ、将来の事業展開を勘案し、配当を行うことを基本としています。

2013年3月期の配当につきましては、当社は業績回復および財務体質改善の途上にあることから中間の配当は見送り、期末に一株当たり3.0円の配当を実施しました。

## 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めざした事業パートナーの皆さまとの戦略的関係の構築」を掲げています。これに基づき、将来の持続的な発展を見据えて、お取引先様との相互信頼に基づく協調関係の構築に取り組んでいます。

[関連情報] 古河電工グループ購買方針  
<http://www.furukawa.co.jp/sizai/std.htm>

### 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。2012年度は、以前から実施してきた講習会とe-ラーニング(中級編)を実施し、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。2012年度は6月に開催し、主要お取引先様92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。

2012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。



パートナーズミーティング

## 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。

[関連情報] パートナー様向け CSR 推進ガイドライン  
<http://www.furukawa.co.jp/sizai/guide.htm>

## 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組み」としてグループ方針を定め、「パートナー様向け CSR 推進ガイドライン」を改正し、グループ各社やお取引先様に配付して周知を図っております。

今後は、グループ各社やお取引先様への本活動の協力要請とあわせて、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、責任ある鉱物調達に取り組んでいきます。

(注1) コンゴ民主共和国又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。

## 従業員との関わり

### 人材マネジメント方針／人材育成

#### 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。

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。そのうえで、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。

そうした中、厳しいグローバル競争を勝ち抜ける「逞しい人材」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、既存の施策のブラッシュアップと新たな施策の導入を図ってきました。

なお、2013 年度から始まる新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、「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置いた「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施策

<p style="text-align: center;"><b>トップマネジメント強化施策</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 業績評価の仕組みと報酬体系の見直し(役員・管理職層)</li> <li>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</li> <li>3. トップマネジメント層の戦略遂行支援プログラムの実施 等</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>組織風土改革・人材のボトムアップ施策</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 能力開発基本方針および新配置基準の策定と実行</li> <li>2. 研修実施による海外駐在員候補者の拡充</li> <li>3. 海外拠点(アジアや中国等)を統括する拠点の開設 等</li> </ol>

## 人材育成

### 教育プログラムの充実

経営が目指す、当社グループの変革を着実に実行するに相応しい人材の育成に取り組んでいます。「主体的に考え、自ら実行できる人材」の育成をねらい、研修・通信教育・資格取得支援等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、解決策を立案する能力や、感性を豊かにし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社員と合同で実施し、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名を超え、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。

## グローバル人材育成研修体系



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、海外各社のリーダー層を対象とした「グローバル開発プログラム(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。



グローバル開発プログラムでのプレゼンテーション



全体集合写真

## 現場力強化プロジェクト

当社では、製造現場の「モノづくり力」の強化に2008年度から取り組んでいます。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。

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て、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、「モノを作る楽しさ」を実体験したり、製造現場における危険行為を間近で認識することができる「モノづくり研修」を実施しています。

また、2011年度からは、製造現場の従業員に対して階層別に到達目標を定め、全体のレベルアップを図る「ベーシックプログラム」を開始しました。あわせて、ポスターの掲示や、研修受講者への「現場力」ロゴ入りバッジ配付なども実施し、学んだことを常に意識し、「現場力」を発揮してもらえるように促しました。

このほか、各事業所でも、「作業長研修」「中堅作業員研修」「若手現場スタッフ研修」などを実施。製造現場の中心となる層に必要な知識を伝えるとともに、現場での意欲向上や技術・技能伝承を促進しています。この研修には、国内関係会社からも参加しており、グループ一丸となって現場力強化に取り組んでいます。また、一部の海外関係会社でも取り組みが既に始まっています。



## 現場力強化研修受講者数

年度	受講者
2009 年度	87 名
2010 年度	121 名
2011 年度	346 名
2012 年度	511 名

(注)グループ会社からの参加者含む



「モノづくり研修」危険体験



ベーシックプログラム研修の様子



研修受講者に配布した“現場力”  
ロゴ入りバッジ



中国 FAZ での 2S 演習

## 従業員との関わり

## 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、海外大学からのインターンシップも受け入れています。

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。



留学生に事業内容を説明

## 障がい者雇用の促進

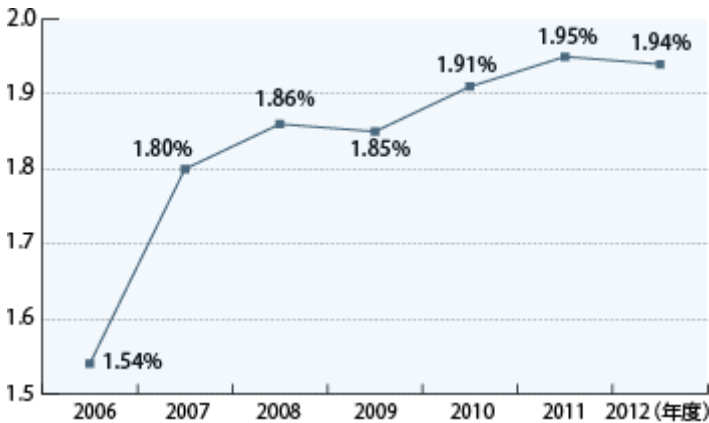
当社は 2004 年に、特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立しました。障がい者雇用率の向上をめざして、主として知的障がい者を積極的に雇用しています。

同社は当社事業所構内の清掃業務を請け負っており、2013 年 4 月現在、平塚事業所で 11 名、千葉事業所で 21 名の計 32 名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2012年度の障がい者雇用率は1.94%であり、法定雇用率を上回っていますが、特例子会社の業容拡大等によりさらなる雇用率向上に取り組み、2013年4月からの法改正にも適切に対応していきます。

障がい者雇用率(古河電工)



古河ニューリーフ(株) 従業員による作業風景

従業員との関わり

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とする「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・復興支援に取得目的を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使途を拡大しました。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。休暇取得による、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)の充実を狙っています。

私のボランティア活動報告

2013 復興支援サッカーフェスティバルに参加しました。

ファイテル製品事業部門製造部

花光 雅之



3月25日からの4日間、ボランティア休暇を利用して『2013 復興支援サッカーフェスティバル』(千葉県酒々井町にて開催)に参加しました。



福島県内の高校2チームをお招きし、県内外の5チームを交え、計7チームで交流試合を行いました。サッカーを通して、福島の方々のたくさんの笑顔を見ることが出来て、嬉しく思うと同時に、目に見えない不安と常に戦いなが

ら前向きに頑張っている姿を見て、逆に勇気をもらいました。

ボランティア休暇制度の拡大により、復興支援だけではなく、幅広いボランティアが可能となったことから、今後も微力では、ありますが職場、会社で和を広げ、少しでも何かのお役に立てたらいいと思います。

### 私のリフレッシュ休暇取得

#### 心身ともにリフレッシュできました！

銅条・高機能材事業部門製造部製条課

田中 泰廣



4月20日から約3週間、リフレッシュ休暇を取得しました。休暇中は、近隣の家族と一緒にバーベキューに行ったり、子供の授業参観に出席したり、家族でさくら市河内町へ出かけたりと、非常に有意義な時間を過ごすことができました。

また、家族がいない平日の昼間は、ドライブや愛車の洗車などの趣味に充てたり、テレビを見てゆっくりするなど、自分自身の時間をつくることもできました。このリフレッシュ休暇によって家族サービスなど普段なかなかできないことを実施できたことで、心身共にリフレッシュできたと感じています。

### 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。2012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、互いに誠意をも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61年にわたって継続しているもので、開催回数は2013年5月時点で通算121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。

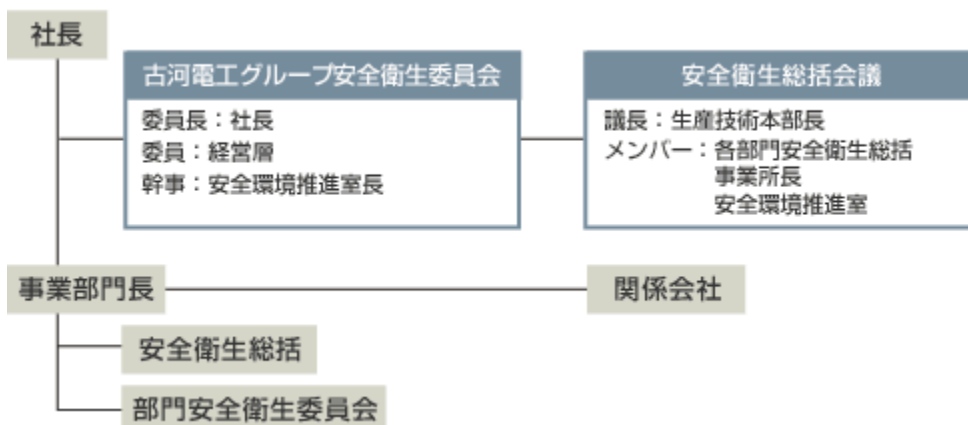
## 従業員との関わり

## 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組み

当社の2012年度の安全成績は、休業災害1件以下という目標に対し、4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・ゼロ疾病への取組みを強化し、風土改革を図っていきます。

当社の2013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6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. 安全衛生マネジメントシステムを活用し、自己診断と維持改善を図り自立する
5. メンタルヘルス・メタボ対策による健康づくりで快適職場を目指す
6. 就業時間内禁煙実現を目指した喫煙対策の実施

## 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。

2012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
古河スカイ	福井工場	2012年11月29日
古河スカイ	小山工場	2012年12月20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。



## 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になる傾向があります。また、フォークリフト作業の安全は運転技術の優劣によるところが大きいと推測しています。そこで当社では、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。



## 「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。



## 事業所パトロール／工場点検

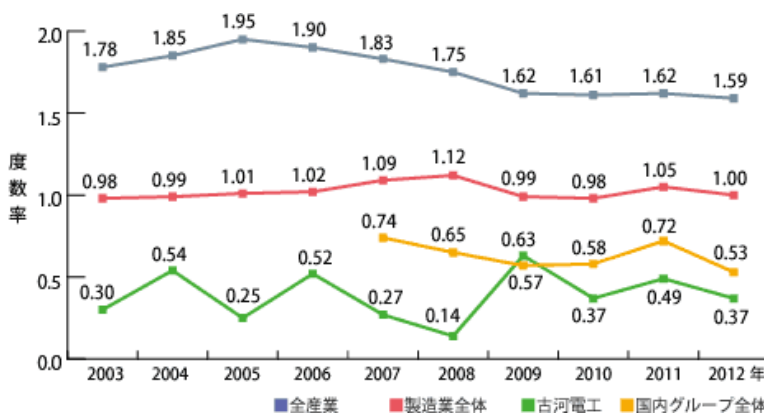
当社では、事業所パトロールを毎月実施し、危険箇所を洗い出し改善しています。これに加えて、年1回、他の事業所の安全衛生担当者による工場点検を実施し、普段とは異なる視点から、見逃していた危険がないか検証しています。

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

2012年度(2012年1月から12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>ともに度数率が低下し前年度から改善しました。



(注2) 度数率=(死傷者数/延べ実労働時間)×100万

(注3) 2012年度の集計範囲は、古河電工および国内関係会社24社の従業員および派遣社員です。

## 長時間勤務者の健康管理

当社では、労働基準局「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。

## メンタルヘルス対策

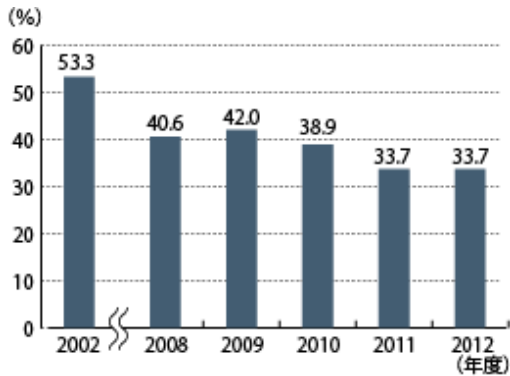
当社では、2002年度からメンタルヘルス対策に取り組んでおり、産業医や産業看護職を講師に招いて、管理監督者・一般従業員を対象とした教育・研修を実施しています。これまでに、30～35歳の従業員を対象としたストレスコントロール研修や、ワーク・エンゲージメント<sup>(注4)</sup>に着目した職場でのメンタルヘルスについての研修などを実施しました。さらに2011年度からは、職場環境改善を目的とする「快適職場検討会」を全社的に展開して、個人と職場の活性化を実現しています。

(注4)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年間で約20%低下しました。遅くとも2020年度までの全社全面禁煙をめざして、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3月末時点で、労災認定された方は3名、有所見者は9名です。

### 健康診断の結果

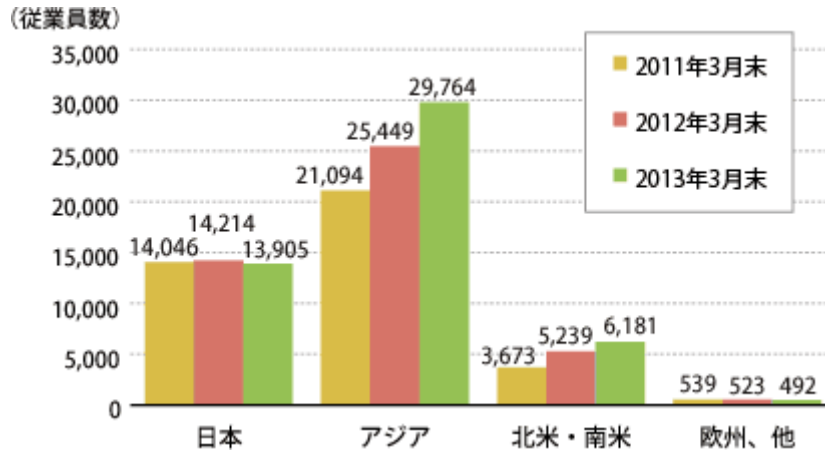
- 労災認定者 : 3名(内、2名の方は中皮腫と肺がんで死亡)
- 有所見者 : 9名(在職者1名、退職者8名)

従業員との関わり

従業員データ集

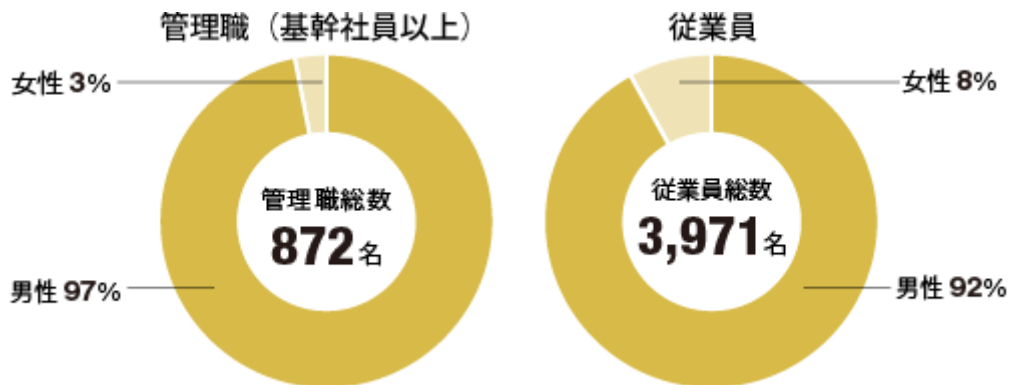
グループ(連結)のデータ

地域別グループ従業員数



古河電工のデータ

従業員男女構成比(2013年3月末)



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



## 所定外労働時間（単位：時間／月平均）

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
直接業務	21.62	23.36	24.15	23.84	24.33
間接業務	18.44	14.06	17.03	17.45	18.14
平均	20.1	17.75	19.72	19.85	20.46

## 年次定例休暇取得状況

項目	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	単位
一人あたり繰越日数(A)	22.8	22.5	22.0	22.6	21.8	日
一人あたり付与日数(B)	24.1	24.0	23.9	23.9	23.6	日
一人あたり取得日数(C)	12.1	13.6	13.3	13.1	13.0	日
取得率(C÷B)	50.2	56.7	55.6	54.8	55.1	%

(注)年次定例休暇は、休暇年度(9/16-翌年9/15)管理

(注)2012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
女性	0	0
男性	1	5
合計	1	5

(注)2012年度の取得者は5名だが、のべ取得回数は9回

## リフレッシュ休暇取得者（単位：人）

	2011年	2012年
女性	1	4
男性	63	77
合計	64	81

(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出来る制度

## 育児休業取得者（単位：人）

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
女性	45	39	35	35	33
男性	2	4	4	10	7
合計	47	43	39	45	40

## 介護休業取得者（単位：人）

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
女性	0	0	0	0	0
男性	0	0	1	2	2
合計	0	0	1	2	2

## 地域・社会との関わり

# 社会貢献基本方針

当社および当社グループでは、これまでも地域に根ざした様々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」の三つを軸として、今後さらに充実した活動を行ってまいります。

## 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。

## 地域・社会との関わり

# CSR 特別賞

## 第4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

#### 古河スカイ株式会社(日本)

古河スカイは、行動指針「『良き企業市民として』積極的に社会貢献活動を推進、支援します。」に基づき、地域に根差した活動を展開しています。とりわけ注力しているのが、障がい者福祉です。2007年に当社の寄付に基づき「深谷市古河スカイ障害福祉基金」が設置されて以来、毎年の資金提供だけでなく、助成事業審議会に2名の委員が出席し、助成対象の審議・決定を行っています。また福井工場では、坂井市の「障がい者にやさしいまちづくり事業」に協力し、養護施設の通学バス等、障がい者福祉設備の充実に取り組んでいます。このほかにも各工場で、障がい者就労支援を目的に特別支援学校の先生や生徒の工場見学を受け入れるなど、幅広い活動を行っています。



銀河号(2012年寄贈、坂井市嶺北養護学校の生徒の通学に使用されています。)

環境保全賞

古河電池株式会社(日本)

自動車用バッテリーは、使用済みを適切に管理する必要がありますが、不法投棄されたり、一般廃棄物として捨てられることがあります。このような中、常に安全かつ適正にバッテリーを管理することができれば、有害物質の拡散防止や自然環境保護に寄与でき、資源循環や資源枯渇抑制にもつながります。古河電池では、2007年に自動車用バッテリーの管理体制を構築し、各関係先の協力を得て、独自のリサイクルシステムを稼働しました。このシステムにより、年間約20万個以上のバッテリーを回収し、再資源化、その再生品を市場にフィードバックしています。これからも、お客さまに安心して利用いただける製品をお届けするとともに、環境保全と社会的貢献を果たしていきます。

カーバッテリーリサイクルの流れ



CSR 特別賞トピック

第3回 CSR 特別賞受賞 FMT 社  
麻薬撲滅活動でシルバー賞受賞

「To Be Number One 活動(麻薬撲滅活動)」により第3回 CSR 特別賞社会貢献賞

([http://www.furukawa.co.jp/csr/social/region\\_affiliated03.htm#fmt](http://www.furukawa.co.jp/csr/social/region_affiliated03.htm#fmt))を受賞した Furukawa Metal(Thailand)Public Co., Ltd.

(FMT)は、To Be Number One 活動 10 周年記念大会でシルバー賞を授与されました。

Furukawa Metal(Thailand)Public Co., Ltd.(FMT)

タイ王国

FMT は 2004 年から、タイのウボンラット王女をプロジェクトリーダーとする麻薬撲滅の国家プロジェクト「To Be Number One 活動」に参加しています。昨年 10 周年記念大会で、シルバー賞を受賞しました。これからもサラブリ工場の近隣の村々に訪問し、麻薬の知識・怖さを青少年に広める意識発活動を地域の行政機関・地元住民・学校と協力して行っています。



10周年記念大会でのウボンラット王女と記念撮影



サラブリー地区で行政機関・学校との共同活動時の記念撮影



サラブリー近隣の村での植樹活動



サラブリー近隣村でのPR活動時のビラ・お菓子の配布

## 地域・社会との関わり

### 各地域での活動

#### 近隣小学校へのドングリ提供(古河電工平塚)

平塚事業所構内にはドングリのなる木があり、秋にはたくさんの実をつけます。教材としてドングリを利用することを事業所近隣の平塚市立八幡小学校に提案し、2005年頃からドングリ提供は始まりました。ドングリは構内の緑化を担当する古河ライフサービスが集め、当社総務課が八幡小学校の校長先生・教頭先生そして子供たち(1年生)に毎年届けています。子供たちがとてもいい笑顔で迎えてくれ、ドングリも私たちもとても嬉しく思っています。子供たちに喜んで頂けるようにこれからもドングリをお届けしていきます。



子どもたちから届いたお礼のポスター



たくさんドングリがとれるマテバシイの木

## 近隣地域への貢献活動(古河電工銅箔事業部門:今市)

銅箔事業部門では、以前より地域への社会貢献に力を入れています。NPO 法人や特別支援学校などの活動方針に賛同し、催し物や行事にボランティアとして参加するなど長年活動を支援してきました。たとえば、工場内休憩所にて週に1度、昼休みにNPO 法人「ふれ愛の森」のパン販売所を設置し、障がいを持つ方への就労の機会を提供しています。また、NPO 法人「はばたき」には客先から戻ってくる梱包材の選別、清掃業務を委託するなど、就労の場を提供し、「はばたき」主催の地域交流会にボランティアとして積極的に参加するなど、障がいをもつ方との交流に努めています。



販売風景(NPO 法人「ふれ愛の森」)



7月七夕会(NPO 法人「はばたき」)



12月そば打ち会(NPO 法人「はばたき」)

**NPO 法人「ふれ愛の森」:**精神障がいや引きこもりなどを始めとするさまざまな障がいにより就労が難しい方へ「ゆるやかな就労場所」を提供するため、パン販売事業や資格取得指導を行っています。

**NPO 法人「はばたき」:**障がいのある方への就労支援や福祉施設への作業受注援助を行っています。

## ちょこっとボランティア



### 本社労使共催 東北復興を応援するチャリティイベント— 本気で備える! —(古河電工本社)

昨年度に引き続き、当社本社では労使共催の東北復興支援イベントを開催しました。宮城県唐桑半島の漁師さんたちの取り組みを伺ったり、産業医から AED(自動体外式除細動器)の使い方を教えてもらったりしながら、私たちの備えを確認し、微力でも東北復興の一助になることを目的とする参加型のイベントです。当日は、年末の多忙の中、多くの役員、従業員が来場し、集まった募金は東日本大震災で、両親またはひとりの親を亡くされた小・中・高校生に、毎月奨学金を支給している「東日本大震災子ども未来基金」に寄付しました。



宮城県唐桑半島の漁師さんの活動を伺う



AED 使用法の体験



災害対策備蓄品の展示

## 地域・社会との関わり

## 社外表彰

## 2013 年

月	名称	受賞者	賞の概要
2 月	<b>研究・開発</b> 2012 年度 光ファイバ応用技術研究会 奨励賞:空孔付加型 Aeff 拡大低マイクロバンド損失のメカニズムとその最適化検討 <b>実施団体</b> (社)電子情報通信学会 光ファイバ応用技術研究専門委員会	ファイテルフォトニクス研究所 土田幸寛	電子工学および情報通信に関する学術または関連事業について、業績のある者の表彰または表彰を行っている。
2 月	<b>環境</b> 平成 24 年度かながわ地球環境賞・節電大賞 <b>実施団体</b> かながわ地球環境保全会議、神奈川県	古河電気工業(株)横浜事業所	地球環境保全の取組みに対して、その業績または功労が顕著で他の模範となる個人・団体を表彰している。 使用電力の見える化、夏季ピーク電力削減により、最大使用電力を大幅に削減した活動が評価された。

## 2012 年

月	名称	受賞者	賞の概要
11 月	<b>研究・開発</b> 日本銅学会 第 46 回技術研究会 論文賞:Cu-Ni-Si 系合金条のヤング率に及ぼす結晶方位分布の影響 <b>実施団体</b> 日本銅学会	メタル総合研究所 金子洋、他 1 名	銅学会として、年間 8 件程度を表彰しています。 電子機器に使用される高強度銅合金のヤング率と結晶方位分布との関連性を、実験と理論によって究明したことが高く評価された。
6 月	<b>研究・開発</b> 2012R&D 100Awards 高磁場対応 Y 系超電導線材 <b>実施団体</b> R&D マガジン(米国)	スーパーパワー社(当社米国子会社)  (注)オークリッジ国立研究所およびヒューストン大学との共同受賞	米国科学技術雑誌の R&D マガジン社が 1963 年以来、世界で新たに市場に導入された革新的な技術に対して表彰を行っているもの。
5 月	<b>研究・開発</b> 「エレクトロニクス実装学会 技術賞:低消費電力 1060nm 10Gbit/sx12ch 並列光モジュール」 <b>実施団体</b> 一般社団法人 エレクトロニクス実装学会	ファイテルフォトニクス研究所:那須 秀行、他 4 名 情報通信カンパニー ファイテル製品事業部:吉原 正和、他 1 名	エレクトロニクス実装技術の発展に顕著に寄与した技術を表彰するもので、実用化実績が必須です。受賞した技術賞は年間 2 件以内で、学会賞(年間 1 件)に次ぐ栄誉です。
4 月	<b>研究・開発</b> 「平成 23 年度 レーザー学会 産業賞 奨励賞:ファイバレーザを基本波に用いたバイオ用共焦点レーザースキャン顕微鏡用 555nm 緑色レーザ」 <b>実施団体</b> 一般社団法人 レーザー学会	ファイテルフォトニクス研究所:松浦 寛	独創的、将来性のある研究に対して贈られ、今回は優秀賞 2 件、奨励賞 3 件が選ばれた。
4 月	<b>総合</b> 「BCAO アワード 2011 優秀実践賞:古河電気工業グループの BCM 活動の推進」 <b>実施団体</b> 特定非営利活動法人 事業継続推進機構(BCAO)	古河電気工業(株)	日本国内で、事業継続(BC)活動の普及・実践に貢献した個人や団体を表彰するものです。 「委員会活動を通じて全社的に BCM 活動を推進していること」、「策定した BCP が実際に活かされ、東日本大震災で被災した事業所の早期復旧を実現したこと」、「その経験を積極的に社外に発信していること」の 3 点が評価されたものです。