

啓蒙活動・社会貢献活動

啓蒙活動

従業員の環境に対する意識向上のため、環境保全活動に対するスローガン、環境基本方針、年度重点活動目標を盛り込んだポスターを作成し、各事業所などに掲示しています。また、6月の環境月間に中央環境管理委員長より全従業員に対して、環境月間

の意義や諸行事の要請を盛り込んだメッセージを配信しています。さらに事業所毎に環境月間行事のピラ入れ、看板の設置、環境に関する標語の募集、工場敷地内外の5Sや夜間パトロールなどを行っています。



経営層を対象にした環境セミナー

経営層の環境活動に対する意識をより一層深めるため、連結経営者層セミナーを開催しました。講師には環境問題をテーマに活躍されている大学教授や国内トップ企業の環境部長を招きました。

2003年9月に「エコエコノミーの展望」と「企業の環境経営における取り組み」の題目で第一回講演会を開催しました。当社からは社長を始めとして役員、中央環境管理委員会委員、事業所環境管理責任者など、関連会社からは社長など、合計102名の幹部が出席しました。



ホームページによる情報公開

当社のホームページでは、当社の環境への取り組み状況を公開するとともに、本報告書を始め、これまでに発行された環境報告書をPDFファイルにて紹介しています。

古河電工ホームページ

<http://www.furukawa.co.jp/>

社会貢献活動

千葉事業所では、市原市民会館で開催されている「エコフェアいちばら」に2002年度から積極的に参加したり、地元小学校との様々な交流を図っています。また、「ちば環境再生基金」への寄付を行いました。各事業所でも、所周辺の清掃活動を行っています。



「エコフェアいちばら」に出展



小学校の花壇は、事業所食堂で出た生ゴミから堆肥を作り小学校に配られ、それが利用されたものです



環境月間小学生は、工場に小学生を招いての工場見学会です



蒲原事業所
周辺の清掃



品川事業所
周辺の清掃

安全・衛生・人事

古河電工の財産は“人”です。社員が働きやすい環境への取り組みを紹介します。

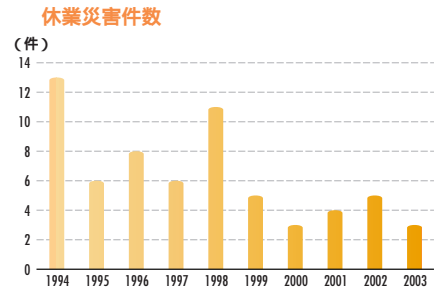
1. 安全・衛生活動体制

重大災害を契機に従来の事業所長責任から事業責任を担う事業部長責任とし、社長直轄とする安全衛生・環境の専門部隊からなる安全環境衛生推進部を設置する体制に変えて5年目を迎えました。安全衛生担当役員を委員長、事業部長を委員とする全社中央安全衛生委員会で全社施策を審議し全社統一重点施策を強力に進める実施体制のもとで安全衛生活

動を進めています。

さらに、経験豊富な外部講師のもと全事業所に対し安全衛生教育、現場現物による工場安全点検、設備安全設計、安全作業への標準化活動を推進しており全従業員の安全意識改革、不安全行動撲滅を推進しています。

現：安全環境品質統括室



2. 2003年度の重点実施安全活動

全社統一重点実施項目

1. 「危険作業は必ず指差称呼して確認」

危険作業に対する約5,000件の順守・禁止項目の決定と作業着手前の指差称呼の100%実施。

2. 「安全衛生資格の取得と作業教育」

法令順守管理体制の確立（標準化）と運営（日常管理）を掲げ、作業主任者業務の充実化。

3. 「全作業員への安全衛生教育」

養成した安全衛生インストラクターによる1年間の集中安全衛生教育を全作業員に実施し体系的な安全知識の習得と不安全行動の撲滅を推進。

全社統一重点実施項目

2003年度安全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。

安全教育

112名に対し、専門知識の習得、危険への

鋭い洞察力、部下への指導方法などについて3日間の安全衛生インストラクター教育をしました。

2日間に及ぶ工場安全点検を8事業所で、また設備安全衛生設計の教育を4事業所で実施しました。

標準の整備

ISO12100に準拠した設備安全設計標準化に力を入れ、2002年のA、B規格制定に続き、2003年はC規格に対応する個別設備の安全設計標準作成を推進しています。

安全・品質・生産性の三位一体とする作業標準の作成を強力に展開しています。

重大産業事故防止総点検

2003年の夏以降頻発した国内大企業での重大産業事故に鑑み、爆発・火災等に対する建築物、機械設備の総点検を実施し重大事故予防に努めています。

3. メンタル・フィジカル両面からのトータルな健康管理

進むメンタルヘルス教育

当社では厚生労働省（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。

その中でメンタルヘルスに関する正しい知識と適切な対応のためのメンタルヘルス教育を毎年テーマ・対象を決めて展開しており、指針にある「ラインによるケア」については2002年管理監督者教育を、「セルフケア」については2003年に一般従業員教育を実施し、ほぼ全従業員の教育が終了しました。

そこで2004年は、これらの教育内容についての確認を、管理監督者から部下である一般従業員へ実施します。これは医療関係者が行

ったこれまでの教育と違い、上司から部下に行うことで、メンタルヘルスに関する正しい知識を職場内で共有化することを目的としています。

生活習慣アドバイス

2002年に健康診断情報の一元管理をスタートしたことにより、全社の健康診断結果や生活習慣を事業所別・年代別など多角的な分析が可能となりました。こうしたデータを虚血性心疾患・脳卒中などの生活習慣病予防に役立てるための「生活習慣アドバイス」を健診機関の協力を得て、2004年4月に開始しました。

これはBMI、血圧、コレステロールなどを、経年的に同年代の同僚や健診機関50万人

の平均値と比較したグラフシートをもとに、一人ひとりにあった生活習慣病予防のためのアドバイスを行うものです。ポピュレーション・ストラテジーに基づいて、一部のハイリスク者だけではなく全体に行うことで、より多くの従業員に行動変容の動機づけを目的としたものです。



生活習慣アドバイス

4. 従業員との関係

会社と従業員との関係に関する考え方

当社は、従業員との間で、信頼と責任にもとづく誠実な関係を築くように努めています。また、事業や仕事を通じて、会社と従業員が互いの能力や価値を高めあう発展的な関係の構築を目指しています。

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おり、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図っています。

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、信頼を得られる考課者の育成などを通じた制度運用レベルの改善にも努めています。

教育・研修制度

会社の力は個々の従業員が仕事で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。

当社では、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、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。

多様な働き方に対応する支援制度

当社は従業員のライフスタイルを尊重し、個々人が会社生活の充実を図れるように各種の支援制度を設けています。



	階層別研修	部門別研修	自己啓発支援	人事制度との連携 面接制度など
基幹社員	マネージャー研修 基幹社員研修	上級知財研修		人事調査表
中堅	中堅スタッフ研修	中級知財研修	資格取得奨励金支給制度 情報リテラシー教育 ヘルスケア	国内外留学・研修派遣制度・学会への参加・論文発表 ステップ・アップ・インタビュー
新人	研究発表会 後期集合教育 前期集合教育	初級知財研修 特許検索実習 学卒新人研修	原材料動向講演会 起業講習会 生産効率化推進 安全・衛生	PC面接(教育計画フォロー)

各種制度	目的・内容など
フレックスタイム制度	業務の繁閑に合わせて効率的に仕事ができるよう、フレックスタイム制度を導入しています。ライフスタイルに合わせたゆとりある生活を支援しています。
リフレッシュ休暇制度	計画的な休暇を取り、心身をリフレッシュしてもらうことを目的として、毎年3日間の連続休暇が、また勤続5年ごとに5日間の連続休暇が取得できます。
積立休暇制度	年次定例休暇の残存日数のうち、10日を上限に積立休暇に繰り入れることができます(5年間有効)。
育児休業制度	1歳未満の子供を持つ従業員(男女とも)が子供が満1歳に達するまでの間、本人が申し出た期間において休業することができます。
介護休業制度	配偶者・子・両親(配偶者の両親含む)に介護が必要な場合、一定の条件を満たせば1年以内の休業が取得できます。
セカンドライフ・セミナー	一定の年齢に達した組合員を対象に、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。

事業所の取り組み

当社の各事業所では良き企業市民として地域社会と調和する活動に取り組んでいます。

日光事業所

美しい大自然との共存を図る

当社伸銅品部門の主力工場であり、送電線の研究や最先端技術の超電導分野にも進出している日光事業所。日光国立公園内に位置し風光明媚な大自然に囲まれる環境の中、日本最大規模を誇る銅の溶解設備等を抱える当事業所では、環境負荷の低減を最大の課題として環境保全に取り組んでいます。具体的には、環境リスクの低減、廃棄物削減、省エネルギー、有害化学物質の低減についての積極的な活動で成果を上げるよう努めています。

特に廃棄物削減については、生活ゴミ



社会科見学によく小学生が来ます



ゴミ回収



ミの再資源化を推進、事業所内の各ゴミステーションをパトロールし再分別を実施するなどの社員教育を徹底し、焼却ゴミを約2分の1にしました。

また、有害化学物質の低減では、超電導線の洗浄などに利用していた塩素系有機溶剤の代替に取り組み、全廃を達成しました。

一方、アルミ生産を担う製板工場では、アルミ鑄造に必要なエネルギーをこれまでの重油からLNG（液化天然ガス）に転換することで、CO₂排出と省エネルギーの環境改善を実現しました。

ところで、当事業所の電力は、古河電工100%子会社である古河日光発電（株）が、当地の豊富な水を利用する水力発電によって供給されています。ク

リーンなエネルギー資源を最大限に活用すると同時に、環境負荷の低減を常に目指しながら、豊かな大自然との共存を図っています。

日光事業所



所在地：栃木県日光市清滝町500番地
敷地面積：466,000m²
従業員数：1,405人（2004年3月25日現在）
製板工場を含みます

一人ひとりの意識改革に期待

当事業所がISO14001の認証取得したのが2002年。一人ひとりの環境保全に対する意識の高まりは“これからだ”というのが正直なところです。当事業所の活動の中で、安全・衛生・品質はもうあたり前のテーマですが、これに環境を含めた取り組みがようやく日常的に行われるようになってきました。

当事業所が他の事業所と最も大きく異なるのが国立公園内に位置していること。豊かな自然との調和を図り、後の世代へと引き継ぐ使命を充分に理解し行動していかなければなりません。環境保全の意識は一夜漬けで学べるものではありませんが、その活動を進化そして深化させていくことで、地域住民とともに大切な自然を守っていきたく思います。一昨年の環境月間で実施した構内清掃が昨年は構外清掃へと広がりました。活動の芽は着実に伸びています。



日光事業所 所長
田頭登志久

平塚事業所

環境にやさしい 製品・技術開発を担う

2000年にISO14001の認証取得をした平塚事業所は、ネットワーク、エレクトロニクス、産業機材、電力機器そして世界トップシェアを誇る3層絶縁電線など、幅広い分野の製品を取り扱っています。当事業所の最大の特徴は2000年に開設した環境・エネルギー研究所における環境調和型製品の開発。古河電工の環境にやさしい製品や技術の多くがここから誕生し、現在も数多くのプロジェクトが進行中です。

その他の環境保全活動についてはゼロエミッション活動、地球温暖化ガス



清掃活動



平塚市環境フェア全景（市役所ホール）



古河ブース

削減、有害化学物質削減に全従業員で取り組み、特にゼロエミッション活動では、2003年度の目標を大幅に達成することができました。数多くの部門が共存している事業所ですが、所長およびEMS事務局が年2回、各ブロックを訪問し、環境目標への進捗状況や課題解決のためのフォローをしています。情報交換・情報共有により事業所一丸となって環境保全の継続的な改善に努めていきます。

また、当事業所はすでにゼロエミッションを達成した企業に出向きアドバイスを受けるなど近隣企業との交流が盛んです。そうしたつながりを生かして「平塚市をきれいにする」活動も始めました。これは毎月1回、事業所周

辺の歩行者用道路の清掃を隣接の企業とともにやるものです。今後は商工会議所や市役所にも働きかけ、地域全体の取り組みへと盛り上げていくつもりです。

平塚事業所



所在地：神奈川県平塚市八幡5丁目1番9号
敷地面積：283,000m²
従業員数：968人（2004年3月25日現在）



平塚事業所 所長
菊田 俊夫

地域に根ざす 環境保全の実現を

2002年度と比較して2003年度は埋立廃棄物を大幅に減少させることができました。これは廃プラなどを燃料として再利用する方法によります。2004年度はさらに高い目標を掲げて取り組んでいます。すでにゼロエミッションを達成した企業からのアドバイスでは、徹底した細分化分別の実

行が有効策だとのこと。そのために、私自ら廃棄物収集所に出向き、職場長らと一つひとつ「これはリサイクルできるのではないかとチェックしながら現場教育に力をいれています。現場に足を運び、一緒に取り組んでいるのは環境保全だけではありません。実は先日、衛生工学衛生管理者の資格を取得しました。作業環境を科学的に測定しながら、安全衛生面でのサポートも心がけていきたいと考えています。

福井事業所

あらゆる視点で 環境保全活動に挑戦

北陸屈指の景勝地・東尋坊から対岸に望める福井臨海工業地帯に位置する福井工場は、国内最大幅の4,000mmのLNGタンク用厚板から飲料用の缶材、さらには箔用材料など多くの産業分野にアルミ製品を提供しています。

当工場は、世界最大級のアルミ圧延工場でありながら観光地近傍に立地するということもあり、1983年に操業を開始して以来地元の自治体と締結した排水・排ガス等に関する公害防止協定値を遵守すべく、公害防止には積極的に取り組んできました。

さらに、2002年4月にはISO14001を認証取得し、環境マネジメントシステムに基づく環境保全活動の継続的な改善に取り組んでいます。

活動の一環である産業廃棄物の削減で、2003年度は工場から出る汚泥をセ

メント原料にリサイクル化、木製廃パレットを工場内で栈木としてリサイクル化、あるいは廃プラスチック・紙くず・繊維屑などをRPF原料にリサイクル化するなどの方法により産業廃棄物の循環資源化等に大きな成果を上げることができました。

梱包資材削減活動も積極的に行っておりますが、パレットは木製から鉄製に変更することで何回も使用することができ省資源となるうえに安全衛生面でも利点があるので、鉄製パレット化もお客様のご協力を得ながら推進しています。

全従業員に対する啓蒙活動の一環として、環境月間を利用して各種の行事を行ないましたが、そのスタートに当たって工場長名で行事案内のチラシを作成し、従業員の出勤時に配って積極的な参加を促しました。

環境標語の募集や環境クイズの実施などは、環境問題について楽しく勉強ができたこと好評でした。



記念植樹

また、当工場は2003年に創立20周年を迎えましたので、それを記念して11月に全従業員で桜の苗木等112本を植樹しました。

苗木の根本には植樹者の氏名を記念したプレートが立てられていますが、これは苗木が成長するように環境保全活動も全従業員で大きく育てていこうとの祈念も込められています。

福井事業所



所在地：福井県坂井郡三国町黒目21-1
敷地面積：850,000m²
従業員数：470人（2004年3月25日現在）

改善前



① 解体作業



② 解体完了

改善後



③ 加工屑栈木



④ 屑栈木



古河スカイ株式会社
福井工場 工場長
雄谷助十紀

地域をリードしていく 存在でありたい

当工場は環境負荷の大きい素材型産業であるアルミ圧延工場ですが、越前海岸国立公園を代表する東尋坊の近傍に立地しているということもあって、創立以来周辺地域の環境と調和した工場を目指して環境保全活動を進めてきました。

特に、ISO14001の認証を取得した2002年には工場に隣接する県営サッカー場がサッカーのワールドカップでメキシコチームの合宿場とな

るようなこともあり、継続的な改善を伴う環境保全活動の重要性を再認識した次第です。

私は、ISO14001の認証取得をホップ、そして創立20周年の記念植樹をステップとして、さらに全従業員の積極的な参画による環境保全活動によって、当工場をより環境に優しい工場へとジャンプさせていきたいと願っております。

当工場は、福井臨海工業地帯の中核を占めるため、環境保全に対する取り組みは地域でも注目されています。

それだけに地域・社会をリードできる活動の実践をより一層積み重ねていくつもりです。