

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。

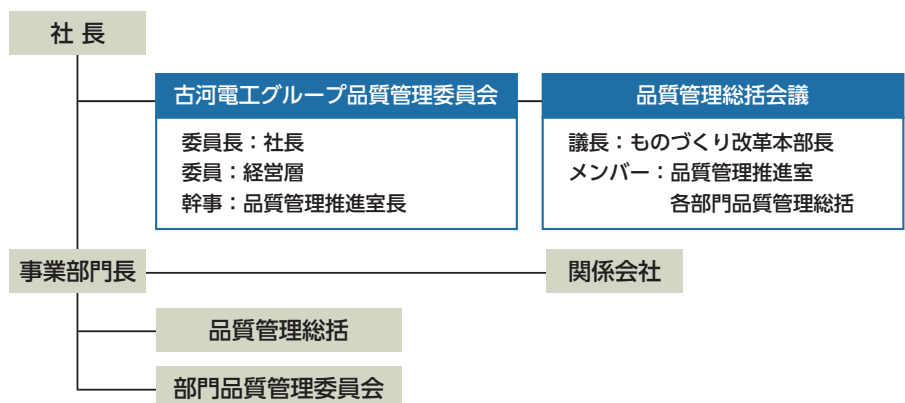
品質管理の基本方針

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



責任者の声



「一段上の品質」を着実に実現するため
品質意識、品質ガバナンス強化も進めます。

ものづくり改革本部 品質管理推進室長

柏原 一久

昨今の他社における品質不正に関する多くの記事、原因、対策に関する公開情報を踏まえ、これらを決して他人事とはせず、当社グループでも、それらから学び、改善に繋げていきたいと考えています。

2018年度は、2つのプロジェクトを始めとする今まで進めてきた様々な品質改善施策を継続するとともに、品質意識、品質ガバナンスに関する取り組みを、より強化、推進していきます。

目標と実績（品質）

😊 達成 😞 未達成事項有り 😞 未達成

2017年度			2018年度
目標	取組実績	達成度	目標
一段上の品質を実現しよう ・「失敗コスト」2016年度比10%減	・14事業部門すべてで品質強化プロジェクト活動の部門内拡大を図りました	😊	一段上の品質を着実に実現しよう ・「失敗コスト」2017年度比10%減

品質強化プロジェクト

4年目となる「品質強化プロジェクト」は、「失敗コスト」に関わる重要なテーマを事業部門（含む所管関係会社）ごとに設定、チーム活動により改善を実施します。2017年度は問題解決プロセスの「ガイドライン」により



り進め方を明確化、各部門にて自主的な活動の拡大を進めました。年度末には活動の報告会を開催し、改善事例を共有しました。

設計・開発の力量・しくみの向上（以下RFDプロジェクト）

「RFDプロジェクト」にて、設計・開発に関わる技術者、その責任者の意識変革による力量向上「考え方改革」と設計・開発のしくみ改善「仕組みの再整備」を開始しました。

2017年度は、「考え方改革」では、2020年度までに対象者全員の、さらなる力量向上を目指して、研修を開始しました。「仕組みの再整備」では、「ガイドライン」を作成、研修実施部門にて運用を開始しました。



TOPICS

エフレックス発売 50周年

当社の可とう電線管である地中埋設用防護管「エフレックス」は1967年の販売開始以来、2017年で50周年を迎えました。軽量、



角型エフレックス

長尺、可とう性が評価され、出荷累計は2017年度で、約52万km、実に地球約13周分にも達しました。

2020年東京五輪等を見据え、首都圏中心に無電柱化推進事業等、市場ニーズにお応えすべく2018年2月に新商品「角型エフレックス」全5サイズをフルラインナップし、販売開始しました。

今後も、真に豊かで持続可能な社会のニーズに対応していきます。

課題と今後の方針

一段上の品質の実現を目指して、2つのプロジェクトを継続します。

「品質強化プロジェクト」活動は、問題解決プロセスの進め方に部門間で差が見られたため、部門により取組方法を変えて、自主活動を継続します。また、この活動の中で品質向上のためのキーとなる人材を育成していきます。

「RFDプロジェクト」活動は、研修で得られた意識、知見の実務展開を進めていきます。

また、最近の日本の製造業での品質不正を踏まえて、「品質コンプライアンス」、「品質ガバナンス」を強化する活動を推進していきます。

お取引先パートナー様との関わり

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、お取引先パートナー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。2017年度も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、パートナー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。2017年度は6月に開催し、主要お取引先様55社に参加いただきました。

また、主要パートナーの品質・技術・価格・納入体制・社会・環境貢献度・与信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。その一環として、2017年度は、調達物流活動を加速させました。当社仕立て便でまとめて輸送する事により、CO₂削減など環境に配慮した取組みになると共に、物流の効率化で価格低減にもつなげる活動になります。

2017年度のパートナー評価は199社のパートナーを対象とし、結果についてフィードバックを実施しました。さらに、これら評価結果や、当社日光事業所での雪による工場停止の経験から、一部のパートナーについては、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。

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、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。

バリューチェーンのBCM(事業継続マネジメント)

当社では、主要なパートナーに対して、アンケート形式によりBCMへの取り組みについても調査を実施しています。2017年度も、製造拠点調査としてアンケートを実施し、パートナー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パートナーの迅速な状況把握を実施しています。

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、RBA（責任ある企業同盟）^{注2)}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。

2017年度は、引き続き当社およびグループ各社の主要製品を対象とした対象金属の使用状況調査を実施するとともにRBAのコンフリクトフリー製錬所プログラムで認証を受けた製錬所からの調達推進を積極的に進めています。

また、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、業界団体と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。

注2) 旧EICC

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、バリューチェーンにおける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パートナー様への働きかけを行うことでBCMの体制強化に努め、バリュー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。また、社内的には、集合研修時に、BCM対応の演習を実施することで、BCM意識も高めていきます。

目標と実績（調達）

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2017年度			2018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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・BCPアンケート結果から、調達拠点複数化などバリューチェーンの強化施策の検討 ・紛争鉱物調査（データ更新調査） 	<ul style="list-style-type: none"> ・主要お取引先様199社を対象に評価を実施し、パートナーズミーティングを開催 ・CSR推進ガイドラインを購買の受発注システムホームページで周知 ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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活動の継続 ・BCPアンケート結果から、調達拠点複数化などバリューチェーンの強化施策の検討 ・紛争鉱物調査（データ更新調査）

責任者の声



お取引先パートナー様との相互理解に努め、さらにバリューチェーンを強化します。

財務・調達本部 資材部長

高松 一弘

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、当社だけ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パートナー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バリュー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パートナー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（第二四半期・通期決算、中期経営計画発表時など）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、2017年10月に第10回個人株主様向け工場見学会を三重事業所にて開催しました。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、今回は応募総数約150名様の中から50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ご見学いただき、古河電工を体験していただきました。



通信工場をご見学



自動車部品工場をご見学

株主様への利益還元

当社では、資本効率を重視した経営を目指し、成長戦略投資や次世代新事業育成、財務体質の改善ならびに株主還元のバランスをとることを、資本政策の基本的な方針としています。

この基本方針のもと、中期経営計画「Furukawa G Plan 2020」においては、当社グループの持続的成長を支える注力事業分野（インフラ/自動車市場）での利益拡大および新事業創出のための設備投資・研究開発に対して優先的に経営資源を振り向け、当社グループの収益力を強化するとともに、財務体質の改善を継続し、株主還元については、安定配当の継続を経営の最重要事項の一つと位置づけております。

2018年3月期の期末配当につきましては、当期の業績などを踏まえ、株主の皆様への利益還元を増やすべく増配することとし、1株につき80円の期末配当を実施しました。

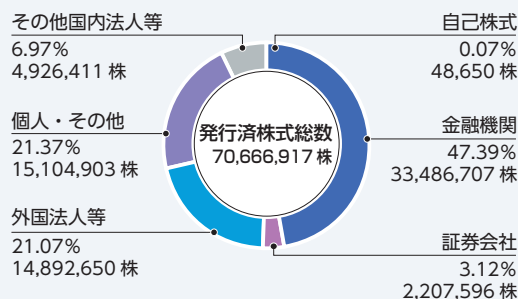
2019年3月期の配当につきましては、今後の事業展開並びに株主の皆様への利益還元を総合的に勘案して、当期と同額の期末配当1株につき80円とさせていただきます。

株式・配当情報

株式の概況 (2018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	
発行可能株式総数	普通株式	250,000,000株
発行済株式総数	普通株式	70,666,917株
1単元の株式数	100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	

* 2016年(平成28年)6月27日開催の第194回定時株主総会決議に基づき、同年10月1日を効力発生日として当社普通株式の1単元の株式数を1,000株から100株に変更いたしました。

普通株式における所有者別株式分布
(2018年3月31日現在)

1株当たり配当履歴 (予想含む)

決算期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
中間(円)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
期末(円)	3.0	4.0	55 ^{注)}	80 ^{注)}	80 ^{注)}
年間(円)	3.0	4.0	55 ^{注)}	80 ^{注)}	80 ^{注)}

注) 当社は、2016年10月1日付で普通株式10株を1株の割合で株式併合を実施いたしました。株式併合を実施しなかったと仮定した場合の金額はそれぞれ、55円→5.5円、80円→8.0円となります。

大株主の状況 (2018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)	8,404,900株	11.90%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,741,100株	8.13%
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	2,413,500株	3.42%
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口4)	2,304,800株	3.26%
朝日生命保険相互会社	1,365,050株	1.93%
古河機械金属株式会社	1,329,045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5)	1,257,600株	1.78%
THE BANK OF NEW YORK, NON-TREATY JASDEC ACCOUNT	1,127,210株	1.60%
富士電機株式会社	1,100,000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	1,091,900株	1.55%

注) 1. 持株比率は自己株式(48,650株)を控除して計算しております。

2. 株式会社みずほ銀行については、同社が退職給付信託として設定した上記株式2,413,500株とは別に、同社が保有する株式が173株あります。

3. 朝日生命保険相互会社については、上記1,365,050株とは別に、同社が退職給付信託として信託設定した株式が1,050,000株あります。

責任者の声



多岐にわたる事業について、株主・投資家の皆様によりご理解いただけるように努めます。

財務・調達本部 IR・広報部長

増田 真美

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、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幅広い分野で世界中の皆様の生活基盤を支えています。

「インフラ」、「電装エレクトロニクス」、「機能製品」、「サービス・開発等」の4つの事業セグメントをベースに、当社の多岐にわたる事業について、株主・投資家

の皆様によりご理解いただけるような情報開示・ご説明に努めます。

普段はなかなか目にされる機会はないと思いますが、皆様の生活を支える当社の製品についてご紹介したWebサイト「あちこち古河」も大好評いただいております。将来にわたり皆様から信頼いただける企業であることを目指します。

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、グローバルで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となることを目指しています。グループ理念、コア・バリューを体現し、競争力強化に寄与できる人材を継続的に創出することが人材マネジメントの基本です。

注)「古河電工グループ理念」につきましては、20ページをご覧ください。

中期施策

2020中期経営計画においては、グローバル市場で成長し続けるために、多様性と主体性を追求し、事業環境変化への適応力を高め、創造的で実行力の高い「人」と「組織」を実現することを人事部門のミッションに掲げました。

「Group HR Vision」^{※)}の浸透活動や経営人材の育成等を通じたグループ・グローバルでのHR機能の強化と、従業員の自律的なキャリア意識の醸成やキャリア実現に向けた能力開発意欲の向上を通じ、グループの成長戦略を支える人材マネジメントを実施していきます。

注) 当社グループとしての人材のありたい姿。

グループ・グローバル経営に資する主な施策

- 1 グループ内重要ポジションのサクセッションプラン(後継者育成計画)と戦略的配置の実現
- 2 次世代の経営者育成に向けた、より早期での候補者選抜と、計画的な育成・配置
- 3 「Group HR Vision」の定着と浸透、キャリア開発支援の推進やそのための人事制度の整備
- 4 研修カリキュラムの充実と若手従業員の海外派遣などによる人材交流の促進
- 5 ダイバーシティ・マネジメントの取り組みを加速
- 6 働き方改革による生産性の向上と柔軟な働き方の促進

人材育成

教育プログラムの充実

当社グループの発展に貢献する、豊かな人間性を備えチャレンジ精神旺盛な人材の育成に取り組んでいます。

また、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、全従業員のリーダーシップ開発に注力するとともに、「対話」による「人と人との関係性」の構築をねらい、人に関心を持ち、他者を敬い尊重するマインド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年度からは若手従業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。

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

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。

現場力強化プロジェクト

2009年度から、当社各事業所で、ものづくり現場の従業員を対象とした研修を実施しています。2017年度は、技能職新人を対象とした新人研修を再開しました。また、現役の作業長を対象とした「職場リーダー研修」を新たに開講し、新人からベテランまで一貫した研修を整えました。ものづくりスタッフ研修には国内グループ21社から現場スタッフが参加しており、また、複数のグループ会社の拠点工場で、従業員全員参加型の特別プログラムも展開しています。現場力研修の受講者はのべ3100名を超え、それぞれが自ら考え自ら行動する「現場力」を活かし、職場の「ものづくり力」の活性化を目指しています。



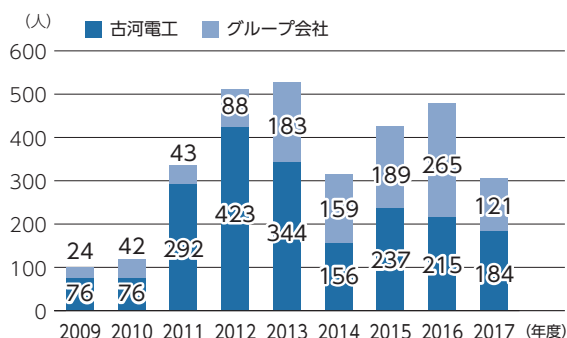
技能職新人研修
安全唱和指差称呼演習



ものづくりスタッフ
現場力研修 講義風景

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、国内外を問わず、当社グループ全体が一体となって「ものづくり力」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目指し、組織のマインド醸成や女性のキャリア形成支援、自律的なワークライフマネジメント等各種施策に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進活動

2017年度には、イクボス企業同盟への加盟や「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同等経営トップからの発信を強化、女性管理職の個別育成に取り組んだ他、男性向け育児パンフレットの作成や仕事と介護の両立セミナー開催などを行いました。

これらの取り組みが評価され、2018年3月には女性活躍推進に優れた上場企業として、非鉄金属業界における「なでしこ銘柄」に選定されました。



イクボス企業同盟



輝く女性の活躍を加速する
加速する
男性リーダーの会



なでしこ銘柄のロゴ

女性活躍推進に関する目標 (2018年度に新たな目標値を設定)

- 1 2025年度までに管理職層に占める女性比率7%を目指す
- 2 2025年度までに係長職に占める女性比率15%を目指す
- 3 2025年度までに大学卒採用者の女性比率40%を目指す

注) 当社の取り組み概要は厚生労働省の『女性の活躍推進企業データベース』に掲載しています。

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=529>

働き方改革

「ワークスタイル変革」と「組織風土改革」の両面から、「会社の持続的成長」と「個々人の生活(人生)の充実」の両立を目指し、活動を推進しています。2017年度においては、役員・部門長層の率先垂範活動を促したほか、

「働き方チャレンジ月間」と称したキャンペーンを実施し、各部門での取り組みを加速しました。さらに、成果を上げるためには、「言いたいことが言い合える組織」となりチーム一丸で取り組むことが重要と考え、社長と部課長層との「対話会」を全国8拠点で実施し、対話型リーダーシップの重要性について理解の深化を図りました。

人材採用

事業のグローバル展開に対応するため、当社グループが一体となって人材の確保に向け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、古河電工グループ会社説明会を東京で開催し、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。

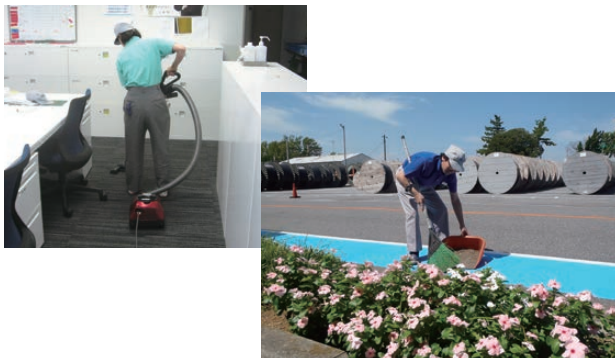
男女別採用人数 (単位: 人)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
事技職	男性	21	28	45	61	73
	女性	5	8	15	31	31
	合計	26	36	60	92	104
	うち外国人採用	1	0	0	1	0
技能職	男性	0	0	0	15	46
	女性	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	15	46

障がい者雇用の促進

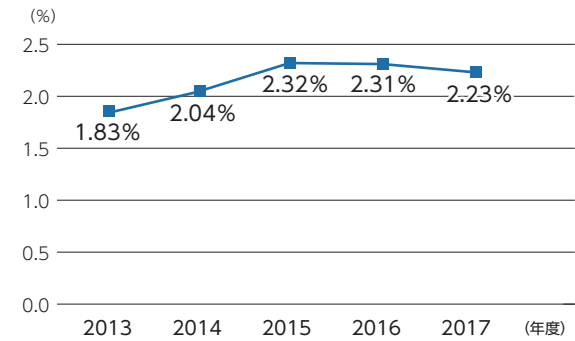
当社は障がい者雇用率の向上を目指して、2004年度に特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立し、2018年3月末現在で41人の知的障がい者を雇用しており、2018年3月15日時点の当社の障がい者雇用率は2.13%です。

当社の平塚事業所・千葉事業所・三重事業所を活動拠点として、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

実雇用率 (当社の障がい者雇用状況報告書より)



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。



インターンシップ実施の様子

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66年にわたって継続しているもので、開催回数は2018年5月時点で通算131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/report/>

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

2017年度			2018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 <ul style="list-style-type: none"> OneFurukawaマインドの浸透とCoreValueを意識した研修内容へ見直しをして実施 GCPの継続的派遣 	<ul style="list-style-type: none"> 8/28～9/2に15ヶ国30名の参加でGDPを実施 研修内容を見直し、Core Valueに基づいて自分の考え、行動を見直し、アクションプランを策定 GCP-One-Furukawa コースに1名参加(法務部からOFSへ3ヶ月間派遣) 	😊	グローバル人材の育成強化 <ul style="list-style-type: none"> OneFurukawaマインドの浸透とCoreValueを意識したGDP研修の実施 GCPの継続的派遣
「ものづくり力」の強化 <ul style="list-style-type: none"> 「ものづくり力」強化のための教育体系づくり 関係会社（国内・外）の現場力強化活動の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり教育体系作成済 関係会社の現場力強化支援として、国内関係会社（株式会社KANZACC）にて現地開催型現場力研修を実施済 	😊	「ものづくり力」の強化 <ul style="list-style-type: none"> ものづくり教育の実施 関係会社（国内・外）の現場力強化活動の継続
多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 <ul style="list-style-type: none"> 出産や育児の父親の参画を促進、当社制度の認知度向上、不妊治療のための時間確保支援 	<ul style="list-style-type: none"> 男性育児休業取得者は前年度比20名増の27名 ワーク・ライフ・バランス関連制度を周知する社内サイトを更新し男性育児参画のガイドブックも掲載済 不妊治療のための休暇制度を導入済 	😊	多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 <ul style="list-style-type: none"> 年次定例休暇取得日数が5日未満の人数をゼロとする 育児休業取得者へのキャリア開発支援としてのセミナーを導入する

責任者の声



「人を大切に活かす」ことを基軸に、変化に挑戦し続けます

執行役員 戦略本部副本部長 兼 人事部長

田中 雅子

急速に進む日本の少子・高齢化、技術革新に伴う仕事と働き方の多様化、グローバルな事業展開を支える人材の不足など、人事部門の課題はますます高度化しています。「人材と組織のあり方」は、企業の競争力を左右し、事業継続上、最も重要であると言っても過言ではありません。

当社グループは、130年を超える歴史の中で、「人を大切に活かす」ことをDNAとしてきました。人事部門

の責任者として、この原点を踏まえつつ、今の時代を勝ち抜くために、勇気を持って、人事部門自らが変わり、新しい課題に挑戦したいと考えています。

「多様な人材がそれぞれの強みを活かし、協働することで新しい価値が生まれる」、「個々人が成長し、主体的に人生を充実させることは、会社の持続的な成長にとっても不可欠である。」これらの考え方に共感し、一緒に考え、実践する仲間を増やしていきたいと思えます。

労働安全衛生

労働安全衛生管理の基本的な考え方

当社グループは、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、ゼロ災害とゼロ疾病を目指すことを基本的な考え方としています。

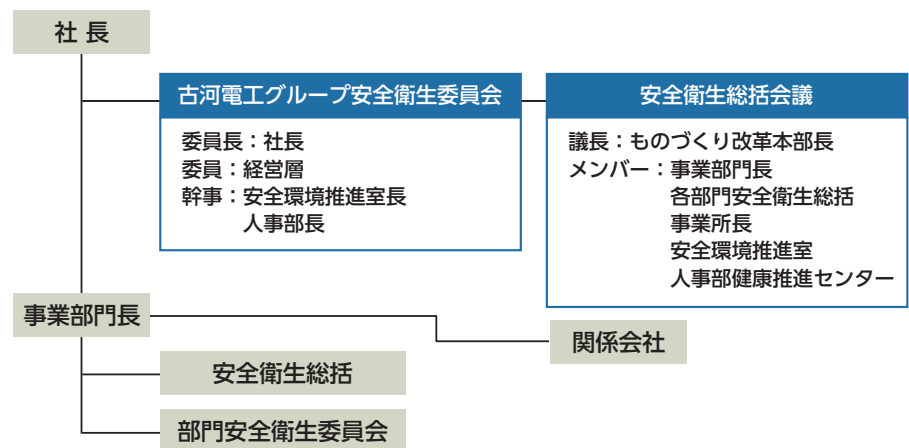
安全衛生管理の基本方針

- ・労働安全衛生法の主旨に沿って、点検・管理し、災害撲滅を図る
- ・本質安全化の推進で、歩車分離と安全装置の段階レベルⅢ以上を目指す
- ・実践教育と危険予知で『安全力』を向上させ安全人間化を推進する ※『安全力』：①危険箇所発見能力 ②改善提案力
- ・安全衛生管理度を向上し、中期的にⅣ段階レベル以上を目指す
- ・(健康保険組合との連携を強化し) グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

推進体制

当社グループでは、グループレベルの労働安全衛生管理を推進する最高機関として、社長を委員長とした「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しています。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



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。2017年度は、各事業部門から選ばれた計14組（うち、グループ会社5組）が発表し、社長表彰を受けました。



古河マグネットワイヤ(株)の発表の様子

役員による現場点検

当社の安全担当役員が、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の現場を訪問し、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。国内外のグループ会社に訪問し、2017年度は10社と意見交換しました。



(株)横浜ドラム製作所での役員現場点検

目標と実績 (災害)

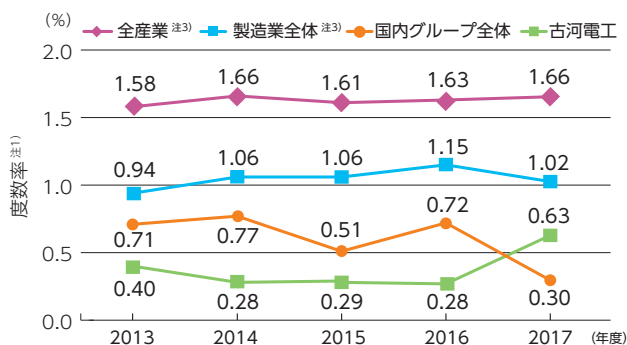
😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2017年度			2018年度	
目標	取組実績	達成度	目標	
休業災害0件	休業災害5件	☹️	休業災害0件	

労働災害発生状況

当社の2017年度の安全成績は、休業災害0件という目標に対し、5件の発生となり、未達成という結果でした。休業災害度数率^{注1)}は、当社は0.63と増加、国内グループ全体^{注2)}は0.3と減少しました。

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) 2017年度の集計範囲は、古河電工および国内グループ会社36社の従業員および派遣社員です。集計対象会社は、61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、2017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0.8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

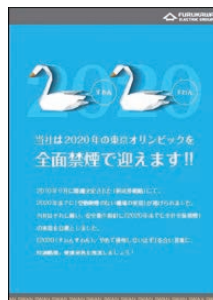
当社では、厚生労働省労働基準局からの通達「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」を指針として、健康診断結果に基づく就業制限を徹底するとともに、長時間勤務者に対して産業医による面談を実施し、長時間勤務者の健康管理に注力しています。

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、2016年度以降は、ラインケア研修を継続実施すると共に、法改正に伴うストレスチェック制度を導入しています。

喫煙対策の強化



禁煙ポスター
(スワンスワン)

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、従業員喫煙率(男性)は、2002年53.3%→2017年28.9%と減少しており、2017年度には就業時間内禁煙を達成しました。今後も「当社は2020年東京オリンピックを全面禁煙で迎えます!!」の標語の下、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ます。

転倒災害防止対策の導入

転倒災害は年齢と共に増加し、当社でも高齢化が進むにつれ、転倒災害(歩行時の通勤災害含む)の増加が危ぶまれるため、2016年度より、転倒災害の防止教育、体操(筋トレ)を導入しています。また、身体機能測定を、2016年度には50代以上、2017年度からは40代以上に対象を拡大して実施しています。

健康経営宣言と健康経営優良法人2018認定

当社は、経済産業省の健康経営優良法人認定制度で、優良な健康経営を実践している「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」に、2年連続で認定されました。

また、2017年5月15日には、経営的な視点から、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりに取り組む「健康経営」を推進していくため、「古河電工グループ健康経営宣言」を制定しました。「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」ため、安全と健康をすべてに優先させて、健康経営を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていきます。



ホワイト500 認定証

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。

横浜市のキャリア教育「はまっこ未来応援団」の取組み

当社は横浜市が推進する、「自分づくり教育」の取組みに参画し、小・中学生を対象とした職場体験学習や出前授業を実施しています。

2017年度横浜事業所では、基礎研究の面白さを伝えるために、100年後の世界について、グループワークを行い、超電導技術を用いて、リニアモーターカーの模擬走行実験を行いました。参加された中学生たちからは、「未来がどんな社会になるのか、一緒につくっていくことがとても楽しみです。」との声を頂きました。

身近な古河電工、夢ある古河電工として、これからも地域社会に密着し、貢献してまいります。



横浜事業所での中学生職場体験学習の様子

教員の民間企業研修を実施

2017年8月1日から3日まで、一般財団法人経済広報センター主催の教員の民間企業研修を実施し、中央区、新宿区の小学校と中学校の10名の教諭が参加しました。「学校と企業の社会的責任」、「安全・環境活動」、「人材育成とは何か」などをテーマに、気づくことの楽しさと達成感を大切にしつつ、演習・工場見学・企業研修体験を通して共に学びました。



グループ演習



安全道場での実習

CSR特別賞

第9回 CSR特別賞

当社では、グループ会社の優れた社会貢献活動・環境保全活動を表彰する「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。

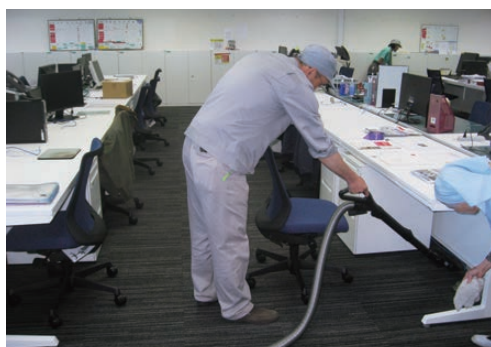
社会貢献賞

古河ニューリーフ株式会社

古河ニューリーフ株式会社平塚支社では、近隣の養護学校や支援校の生徒に就労体験の機会を提供しています。高等部2年生、3年生を中心に1名を1週間から2週間程預かり、当社の従業員と共に清掃活動に従事してもらい、企業にて就労している先輩たちとのコミュニケーションや作業方法の指導を受けながら、社会人としての日々の生活を実際に経験する場の提供です。

2012年度から2017年度の6年間で計46名の生徒に体験してもらいました。

初めての環境で、年齢も大きく異なる人々の中で過ごすことは、大きな不安やストレスを伴いますが、就労を目指す生徒にとって貴重な体験となっています。



清掃活動の就労体験

環境保全賞

古河電池株式会社

気候変動対策に関する世界的な合意や目標設定の動きのなか、地球環境への関心は益々高まっています。環境対応車などに蓄電池は欠かせないものとなっていますが、古河電池(株)は環境活動への取り組みの一環として電気自動車の省エネレースであるワールド・エコノ・ムーブ(通称 WEM)に協賛しています。

WEMは1995年から開催されている歴史ある大会で、大会側から支給される同一コンヴェンションのバッテリー(古河電池製)を用いて一定時間内に走る距離を競う省エネルギーレースです。この協賛を通じ、幅広い世代の方々に地球環境への興味を持ち続けて頂きたいと考えています。



タイの大会(2007年8月、バンコク)

千葉大会[日本自動車大学]でのスタート(2010年10月、成田市)



秋田大会の表彰式の模様(2017年5月、大潟村)

インドネシアチーム古河電池メンバー(2018年5月、大潟村)



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。

次世代育成

■小中高生の職場体験等の支援、 協力をしました

- 古河電工(千葉事業所 日光事業所 横浜事業所)
- 古河産業 ●古河電工パワーシステムズ ●古河物流



日光中学校「社会体験学習」にて
(古河電工 日光事業所)



近隣の小学校
「工場見学」にて
(古河電工 千葉事業所・
古河物流)

■教員の民間企業研修の支援をしました

- 古河電工(平塚事業所)

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 日光事業所 平塚事業所
三重事業所 銅管事業部門 銅箔事業部門)
- エヌ・テック ●岡野電線 ●東京特殊電線
- 古河AS ●古河産業 ●古河精密金属工業
- 古河テクノマテリアル ●古河電工エコテック
- 古河電工産業電線 ●古河物流
- 古河マグネットワイヤ ●理研電線 ●古河日光発電

地域社会との共生

■NPO法人・支援学校などへ支援・ 協力をしました

- 古河電工(日光事業所 銅箔事業部門)
- 古河産業



NPO法人「はばたき」地域交流ボランティアにて
(銅箔事業部門)

■地域のパトロールに協力しました

- 古河電工パワーシステムズ ●古河物流

■釣り大会を開催しました

- 古河日光発電

スポーツ・文化振興

■スポーツへの参加、支援、場所の提供をしました

- 古河電工(日光事業所 平塚事業所
三重事業所 銅管事業部門)
- 古河AS ●古河産業 ●古河電工パワーシステムズ
- フォーム化成 ●古河日光発電

■祭りの開催、参加、支援をしました

- 古河電工(日光事業所 平塚事業所
三重事業所 銅箔事業部門)
- エヌ・テック ●古河精密金属工業
- 古河電工パワーシステムズ ●古河マグネットワイヤ
- ミハル通信 ●古河日光発電



渡良瀬遊水地「クリーン作戦」にて (古河物流)



美穂が池緑地公園「アレチウリ駆除」にて
(東京特殊電線)



細尾自治会合同「近隣児童公園の草刈り」にて
(古河精密金属工業)

■ 構外美化活動をしました

- 古河電工 (千葉事業所 日光事業所 平塚事業所
三重事業所 横浜事業所
銅管事業部門 銅箔事業部門)
- エヌ・テック ● 東京特殊電線 ● 古河 AS
- 古河電工産業電線 ● 古河物流 ● 古河マグネットワイヤ

その他の活動

■ 熊本地震への寄付をしました

- 古河電工 (横浜事業所)

■ 募金活動などを行いました

- 古河電工 (日光事業所 横浜事業所)
- ミハル通信 ● 古河日光発電

■ 献血をしました

- 古河電工 (千葉事業所 平塚事業所 横浜事業所
銅箔事業部門)
- 古河精密金属工業 ● 古河物流
- 古河マグネットワイヤ

■ 従業員家族向けの工場見学会をしました

- 古河電工 (平塚事業所) ● 古河 AS



従業員家族向け「オープンオフィス」にて
(古河 AS)

■ 東北復興支援をしました

- 古河電工 (千葉事業所 平塚事業所)
- 古河産業

課題と今後の方針

当社各事業所、支社や当社グループ会社などでは、工夫を凝らし地域に密着した活動を行っています。今後も、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の検討を続けていきます。