

マネジメント報告

CSR マネジメント

グループ理念

私たちは 1884 年の創業以来、社会が求める技術や製品をつくり出してきました。「真に豊かで持続可能な社会の実現」に貢献することが私たちの使命であると認識し、これからも常に未来への視点を持ちながら、社会の期待と信頼に応え続けます。

古河電工グループ理念（2007 年 8 月制定）

基本理念

世紀を超えて培ってきた素材力を核として、絶え間ない技術革新により、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。

経営理念

私たち古河電工グループは、人と地球の未来を見据えながら、

公正と誠実を基本に、常に社会の期待と信頼に応え続けます。

お客様の満足のためにグループの知恵を結集し、お客様とともに成長します。

世界をリードする技術革新と、あらゆる企業活動における変革に絶えず挑戦します。

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を目指します。

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。

基本方針と CSR 行動規範

当社グループ各社は、以下のグループ基本方針に沿って CSR 活動を展開しています。

古河電工グループ CSR 基本方針（2011 年 3 月改定）

私たちは、古河電工グループ理念に基づき、

- ・ 国際社会の一員として、国内外の法令、社会規範や倫理に従い、社会・地球環境との調和のとれた事業活動を行い、技術革新を通じた社会的価値の創造に努めます。
- ・ 全てのステークホルダー（利害関係者）との健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。

グループ理念に基づき企業活動を展開するにあたり、企業の社会的責任の観点から当社グループの役員・従業員がとるべき基本的行動の規範を定めたものが、CSR 行動規範です。

古河電工グループ CSR 行動規範 (2011年3月改定)

1. 人権
2. 労働環境
3. 地球環境
4. 製品・サービス
5. 海外ビジネス・国際取引
6. 公正取引
7. 顧客・取引先・社会との関係
8. 資産の保全・管理
9. 情報開示
10. 役員・従業員の義務

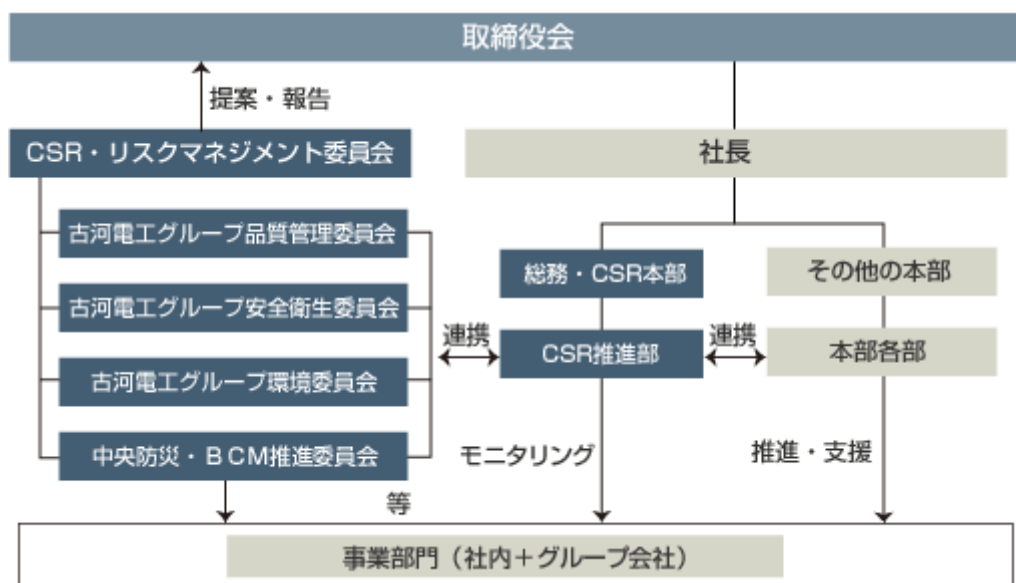
CSR 行動規範全文

http://www.furukawa.co.jp/csr/management/csr_manage_conduct.htm

CSR 推進体制

当社グループは、経営層による「CSR・リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンス、社会貢献等を含む CSR 活動を監督・推進する体制をとっています。また当社の総務・CSR本部の中に CSR 推進部を設け、各種の委員会やコーポレート各部とも連携して、CSR の推進を図っています。

CSR 推進体制図



ステークホルダーとの関係

当社グループは、立場の異なるさまざまなステークホルダーへの責任を着実に果たすため、事業活動を適切にモニタリングし、より良いコミュニケーションの仕組みづくりに取り組んでいます。

ステークホルダーと主な責任



| ステークホルダー | 主な責任 | コミュニケーション方法 |
|--|--|---|
|  地球環境 | 地球温暖化ガス排出量の削減 省エネ、リサイクルの推進 生物多様性保全 産業廃棄物の削減 有害化学物質の管理と削減 | 各種法規制への対応 地球温暖化防止に関する京都議定書、生物多様性に関する名古屋議定書などへの対応 環境省などの推進する環境運動への対応 生物多様性保全に関して JBIB ^(注1) を通じた研究、情報交換 |
|  お客様 | 製品、業務およびサービスの品質維持・向上 社会的に有用な製品・サービスの提供 幅広い技術とノウハウによるお客様課題の解決 | 日常取引における対話 WEB サイト、サステナビリティレポート 技術展・展示会における対話 |
|  調達取引先 | 法令を遵守した公正な取引を通じた健全な関係の構築 「パートナー様向け CSR 推進ガイドライン」によるサプライチェーン全体での CSR の実現 | パートナーズミーティング 日常取引における対話 CSR アンケート パートナー評価結果のフィードバック面談 |
|  株主・投資家様 | 適正な利益の還元 適時・適切な情報開示 企業価値の向上 | サステナビリティレポート 株主通信、株主総会 経営説明会、決算説明会 投資家訪問 株主工場見学会 |
|  従業員 | 人権の尊重 人材の育成と公正な評価・処遇 労働安全衛生とメンタルヘルスを含む健康への対応 多様な働き方、仕事と生活の両立の支援 | 社内報、イントラネット 経営説明会 |
|  地域社会 | 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 | 工場見学会 スポーツ・伝統行事への協力、共催 地域 NPO 法人の業務支援、NPO 法人との協働 里山保全 |

(注1) JBIB: 企業と生物多様性イニシアティブ。2008年に設立された、生物多様性の保全をめざして積極的に行動する企業の集まり

コーポレート・ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「古河電工グループ理念」に基づき、意思決定の迅速化など経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、もって永続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本としております。また、適切な企業情報開示、コンプライアンス、リスクマネジメントなどを基礎として、社会・環境と調和のとれた事業活動を行うことにより、株主、取引先、地域社会、従業員ほか、当社グループを取り巻く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向上させるとともに、社会の持続的な発展に貢献し、企業の社会的責任を果たせるよう努めております。

2. 経営機関

古河電工は、会社の機関設計として監査役設置会社の形態を採用しており、取締役会から制度的に独立した監査役および監査役会の機能を重視しています。さらに、当社は取締役会の運営などにも工夫を凝らし、業務執行の監視・監督機能の強化や意思決定の迅速化を図っています。

取締役会

古河電工では、取締役 11 名のうち 3 名を社外取締役としています。これは、取締役会での議論・決議に社外の視点からの助言や意見を取り入れ、意思決定の透明性を確保し、経営全般に対する監督機能を強化することを目的としたものです。社外役員は、金融機関、商社、事業会社などでの豊富な経営経験あるいは法律・産業政策等の分野における専門性の高い知識・経験を有し、多様な観点から有益な提言・指摘をしており、取締役会はこれらを尊重しながら意思決定を行います。このため取締役会は、社外取締役、社外監査役が極力出席できる日に開催するよう配慮するとともに、議題に関して十分に理解を深められるよう詳細な事前説明を行うなど、社外取締役、社外監査役が円滑に職務を遂行できる体制を整えています。

なお、役員の報酬等に関する方針や個人別報酬の内容などについては、その決定過程での透明性の確保、恣意性の排除のため、社外役員を含む報酬委員会が、取締役会の委任に基づいて決定しています。

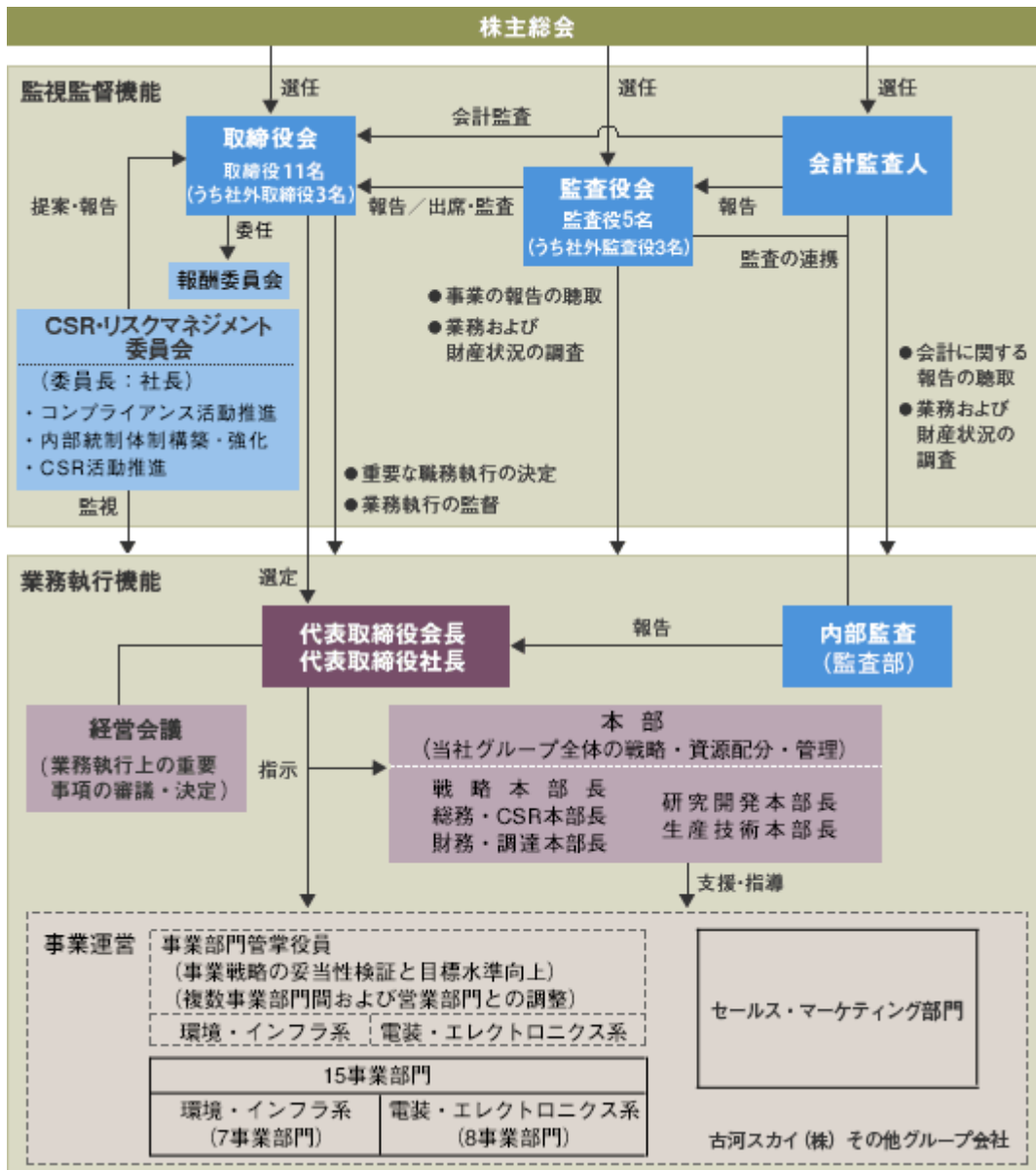
監査役会

古河電工では、監査役設置会社の形態を採用しています。取締役会から制度的に独立した監査役・監査役会を設置しており、その機能を重視しています。また、監査役、会計監査人、内部監査部門である監査部が、情報・意見交換により連携し、監査機能の強化を図っています。

業務執行

古河電工は、業務執行体制として事業部門制および本部制を採用しています。業務執行の最高責任者である社長のもと、事業運営を行う事業部門長のほか、グループ全体の営業・マーケティング活動を展開するセールス・マーケティング部門長、事業部門の事業戦略の妥当性を検証し目標水準を高める役割や複数事業部門間および営業部門との調整等の機能を担う事業部門管掌役員、グループ戦略機能や事業支援機能を担う本部長などが、それぞれ責任者となって業務を執行しており、これらの業務執行の状況を、四半期ごとに取締役会に報告しています。

ガバナンス体制図



リスクマネジメント

リスク管理の体制と概要

当社の CSR・リスクマネジメント委員会では、定期的なリスク評価等によりリスクを俯瞰して、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対策を推進しています。分野別には、環境・品質・安全・防災といった各種の専門委員会活動等を通じて、事業活動に関するリスク管理の推進を図っています。

CSR マネジメント「CSR 推進体制図」へ

http://www.furukawa.co.jp/csr/management/csr_manage.htm#manage03

グローバル市場への事業展開に伴い、当社グループが直面するリスクは年々多様化、複雑化しています。今後は特に、新興国を中心とした海外事業に関するリスクや、サプライチェーンの視点からのリスクについての管理を強化していきます。

全社共通重要リスク

- コンプライアンス
- 品質管理
- 地震など大規模災害
- 情報セキュリティ
- 関係会社管理

大規模災害等の危機発生時には、必要に応じて、社長をトップとする緊急対策本部・現地対策本部等を設置することを定めるとともに、各部門の役割等を明確化しています。また、初動マニュアルの整備、必要物資類の備蓄、連絡体制・安否確認の仕組みの整備などを行うとともに、定期的に訓練を実施しています。

BCM(事業継続マネジメント)活動

防災対策・危機管理の進展

2012年3月の内閣府による東南海地震等の大規模地震に伴う津波リスクの見直しを受け、当社は被災が想定される関連する国内拠点において防災対策を実施しました。お客様、従業員の被災を防止するために、事業所ごとの津波避難マップを作成するとともに、事業所内の主要通路・施設には津波避難指示板を整備しました。

また、2011年10月のタイの洪水の経験等を踏まえ、従来は国内・海外、個別に規定していた危機管理規程、マニュアルを統合し、2012年7月にグループ内への周知を図りました。



津波避難指示板

ISO22301 取得

事業継続マネジメントシステム(BCMS)の国際規格 ISO22301 が 2012 年 5 月に正式発行されたことから、グローバルな視点でお客様の要求に応えるため、当社は 2013 年 2 月に ISO22301 のシステム認証を取得しました(適用範囲は「光半導体デバイス事業」)。国内の電線・非鉄金属総合メーカーとしては初めての取得です。

認証取得に向けた体制整備の一環として、2012 年 9 月に ISO 22301 に対応した内部監査員教育を実施し、各拠点、事業部門の代表者 14 名が参加しました。



ISO22301 認証授与式



BCMS 内部監査員教育

情報セキュリティ

当社グループが対応すべき重要度の高いリスクの一つとしての情報セキュリティ分野については、複数の視点から対策を進めています。知的財産保護の観点では、海外拠点ヒアリング等を通して無形財産流出対策を強化しています。情報システムの観点からは、ハードウェア(主にモバイル機器)の持ち出し管理による情報漏えい対策や、ソフトウェアライセンス管理等による IT 資産管理を推進しています。また、不正アクセス禁止法、不正競争防止法(営業秘密)および個人情報保護法に関わる自己点検リストを各部門に配布し、推進部門にフィードバックをもらうなど、継続的な改善活動を行っています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「単なる法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」と認識し、「気づく」・「話す」・「正す」を 3 つの約束としてコンプライアンス活動を推進しています。

コンプライアンス活動 3 つの約束



①気づく

- 理念、CSR 行動規範に沿っているか？
- 悪しき慣行はないか？
- 社会の要請・期待に反していないか？

②話す

- 放置しない
- 相談する
- 迷ったら情報を上げる

③正す

- 気づいたらすぐ直す
- 常に改善する

コンプライアンス活動

従業員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるべく、さまざまな教育や啓発活動を行っています。

コンプライアンス教育

主要な共通教材として、「古河電工グループ CSR 行動規範」の手引き書である「古河電工グループ CSR・コンプライアンス・ハンドブック」を、当社グループ従業員に配布し、さまざまな機会でも活用しています。新入社員から役員までのあらゆる階層別教育にコンプライアンス教育を組み込むと同時に、テーマ別の集合研修やeラーニングを実施し、グループ全体でコンプライアンス教育に取り組んでいます。

教育実績(2012年度)

| | 講習名 | 対象 | 受講者 | 古河電工 | グループ |
|-----------------------|-------------------|---------------------|---------|------|------|
| 階層別教育 ^(注1) | 役員研修 | 新任役員 | 21名 | ● | ● |
| | 管理職研修 | 新任課長およびマネージャー | 48名 | ● | ● |
| | 基幹社員研修 | 新任管理職および専任職 | 83名 | ● | ● |
| | 作業長研修 | 作業長 | 36名 | ● | - |
| | 新入社員研修 | 新入社員 | 59名 | ● | ● |
| テーマ別教育 | 競争法および贈収賄規制に関する講習 | 役員 | 約80名 | ● | ● |
| | | 従業員 | 約480名 | ● | ● |
| | 下請法講習 | 調達部門、製造部門 | 約330名 | ● | ● |
| | eラーニング下請法 | 調達部門、製造部門 | 約960名 | ● | - |
| | eラーニング輸出管理 | 従業員 ^(注2) | 約2,500名 | ● | - |

(注1)階層別教育の管理職研修および新入社員研修は、講習内容に人権教育を含む。

(注2)直接部門については作業長以上を対象に実施。

コンプライアンス月間の取組み

当社では、10月～11月をコンプライアンス月間と定めています。全従業員がコンプライアンスに関する共通の取組みを実施し、基本事項の確認や自主点検を通じて、コンプライアンス意識の定着を目指しています。

2012年度コンプライアンス月間 主な取組み

1. 分野別チェックリストによる職場自主点検
 <分野別チェックリスト >
 ①独占禁止法 ②派遣・請負業務 ③下請取引
 ④労働安全 ⑤資産保全 ⑥情報セキュリティ
2. 職場ミーティング実施
3. 競争法および贈収賄規制に関する講習会
4. 「コンプライアンス誓約書」の提出(基幹社員以上が対象)

グループ会社においても、分野別チェックリストの活用やグループ対象の講習会への参加を通じて、情報の共有化を図り、グループ全体の意識向上を目指しています。

コンプライアンス意識調査

当社とグループ会社(国内)では「コンプライアンス意識調査」を隔年で実施しています。従業員のコンプライアンスに関する意識や理解度を測定するとともに、従業員にコンプライアンスに関する「気付き」を促すことを目的としたものです。

2012年度はグループ会社21社の従業員を対象に調査を実施し、2660名からアンケート回答を得ました。その結果、前回調査(2010年度)からコンプライアンス浸透度が改善したことを確認しました。

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口(古河電工グループ・ホットライン)を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることが無いよう十分に配慮しながら、迅速に調査し適切に対応しています。

安全保障貿易管理

当社の輸出取引は年々増加傾向にあります。この変化に対応するため、従来以上に大量破壊兵器や民生品の兵器転用に関する国際的な枠組み(レジーム)に適合する管理体制の整備と継続的な強化を図っています。

製品の輸出に際しては「安全保障輸出管理規程」に基づく取引審査等を通して関連諸法令の遵守と共に、懸念国等への迂回輸出の防止にも細心の注意を払っています。

2012年度はeラーニングによる輸出管理の従業員教育を実施し、約2,500名が受講しました。

贈収賄防止体制の構築

近年、米国海外腐敗行為防止法(US Foreign Corrupt Practices Act)や英国贈収賄防止法(UK Bribery Act)をはじめとして、贈収賄に関する法規制とその執行が世界的に強化されてきています。これに伴い、グローバルに事業を展開する企業では、贈収賄リスクへの対策がこれまで以上に重要になっています。

当社グループでは、2012年4月に「古河電工グループ贈収賄禁止基本方針」を制定し、同年12月に「贈収賄防止ガイド」を発行し、グループ全体での贈収賄リスク管理体制の構築に向けた活動を推進しています。

 [古河電工グループ贈収賄禁止基本方針\(PDF 144KB\)](http://www.furukawa.co.jp/csr/management/anti-bribery_j.pdf)
http://www.furukawa.co.jp/csr/management/anti-bribery_j.pdf

グループ各社での取組み(2012年度)

1. 方針・ガイドラインの周知
2. 体制整備の責任者選任
3. 業務規程・手続き等の整備
社内教育の実施

贈収賄防止教育は、各社それぞれの教育に加え、eラーニングによる従業員向けの動画およびテキストを当社より配信し、グループ共通の教育内容を各社で利用できるようにしています。

2013年度は各社における運用状況のモニタリング体制を構築し、さらなる管理体制の強化を図ります。



競争法・贈収賄防止コンプライアンス研修資料
(英語、中国語、日本語)

独占禁止法違反問題と再発防止の取り組みについて

当社は、過去に行われていた自動車部品カルテルに関し、海外当局の調査を受けておりましたが、2013年4月、カナダ当局より5,000千カナダドルの罰金、同年7月、EU当局より4,015千ユーロの制裁金を課せられました。また、国内においては2012年11月、架空送電工事の取引について公正取引委員会の立ち入りを受け、調査継続中です。

一連のカルテル問題に関し、関係の皆さまには、数年にわたって多大なご心配、ご迷惑をおかけしておりますことを改めて深くお詫び申し上げます。

当社では、独占禁止法違反問題に関して、社外有識者を中心とした第三者調査委員会を組織し、2009年12月には再発防止策の提言を含めた同委員会報告書が取締役会へ提出されました。これを受け、経営陣が先頭に立って法令遵守を含む企業倫理のさらなる徹底を図るとともに、同業他社との接触や価格決定に関するものを含めた社内ルール、手続きの制定・改善や、法令遵守教育の徹底、内部監査部門によるモニタリングの強化など再発防止策を着実に実施してまいりました。今後は、競争法のみならず、贈収賄法規制など、事業のグローバル展開に伴うコンプライアンス・リスクに留意し、当社および国内外のグループ各社において、コンプライアンスの徹底を図ってまいります。

目標と実績

リスクマネジメント／内部統制／コンプライアンス

【達成度】 ○:達成 △:未達成事項有り ×:未達成

| 2012 年度 | | | 2013 年度 | |
|--------------------|--|-----|---|--|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 | |
| コンプライアンス教育の充実 | 安全保障貿易管理の e-ラーニング教育を実施(約 2,500 名受講)、グループ各社・各部門の輸出管理責任者への教育を実施 競争法・贈収賄規制について集合教育の実施と e-ラーニング資料を配信 | ○ | コンプライアンス教育の継続 階層別およびテーマ別の集合研修の継続 | |
| 事業継続マネジメント(BCM)の強化 | 関連規程・マニュアルを国際規格に対応させた上で、新規規程・マニュアルでの教育を実施し、ISO22301 認証 ^(注1) を取得 全事業所、全関連事業部門から活動窓口担当者 14 名が参加して内部監査員教育を実施、社内認定書を授与 | ○ | 事業継続マネジメント(BCM)の強化 BCM 活動におけるお取引様との連携強化 BCM の演習、維持、レビュー活動強化 | |
| コンプライアンス意識の浸透 | 中国主要 3 拠点にて贈収賄防止体制構築のための意見交換会を実施 コンプライアンス意識調査を国内グループ会社(21 社)で実施、コンプライアンス意識が前回調査(2010 年)から向上 | ○ | 新興国リスクの点検と海外子会社支援強化 東南アジアと中国でリスク管理セミナーを開催 | |
| グローバル・コンプライアンスの推進 | 贈収賄禁止基本方針策定および贈収賄防止ガイド発信を行い、グループ各社の贈収賄防止体制構築を支援 「経営責任者のためのチェックリスト」による海外赴任前教育を実施し、海外グループ会社のリスクマネジメントを支援 | ○ | グローバル・コンプライアンスの基盤強化 競争法遵守の徹底と贈収賄防止体制の構築 | |

(注1) 事業継続マネジメントシステム(BCMS)の国際規格

品質

| 2012 年度 | | | 2013 年度 | |
|------------------------------|-----------------------|-----|--|--|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 | |
| 品質クレームを低減 2011 年度比で 10%低減 | 品質クレーム件数を前年度比 15 に%低減 | ○ | 品質力の抜本的強化 3H 製品のクレームゼロ (3H 製品:初めて、変更、久しぶり) | |

調達

| 2012 年度 | | | 2013 年度 | |
|------------------------|--|-----|---|--|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 | |
| パートナー(お取引先様)との戦略的関係の構築 | お取引先様約 300 社を対象に、パートナー評価とフィードバック面談を実施 「CSR 推進ガイドライン」の対応状況について、アンケート調査を主要お取引先様 343 社に対して実施 | ○ | パートナー(お取引先様)との戦略的関係の強化 パートナー評価とフィードバック面談を継続 紛争鉱物対応改訂版「CSR 推進ガイドライン」のお取引先様への周知 | |

人材育成／職場環境

| 2012 年度 | | 2013 年度 | |
|--------------------|--|---------|--|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 |
| グローバルに活躍出来る人材の育成 | 課長層を対象にして GDP(グローバル・デベロップメント・プログラム)研修を継続 グローバル人材育成体系を再構築し、それに合わせた研修内容の設計を完了 | ○ | グローバル人材の育成強化 GDP の実施 新規設計研修の実行 |
| 「ものづくり力」の強化 | モノづくりスタッフの現状レベル把握および研修を実施 インストラクターレベルアップ研修を3回実施 ベーシックプログラムを5事業所で展開完了 | ○ | 「ものづくり力」の強化 現場力強化計画の見える化 現場力強化研修をモノづくりスタッフに展開 グループ会社の研修参加率の向上 |
| 多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 | コアレスフレックスタイム制度に関して、試行導入を実施 | △ | 多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 コアレスフレックスタイム制度の正式導入 |

労働安全衛生

| 2012 年度 | | 2013 年度 | |
|-------------------------|--|---------|-----------------------|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 |
| 重大災害を0件、休業災害を1件以下に | 重大災害0件、休業災害4件 | × | 休業災害の低減 休業災害を1件以下に |
| 労働安全衛生マネジメントシステム認定取得の推進 | 銅管事業部が JISHA 方式適格 OSHMS 認定 ^(注2) を取得 | ○ | |

(注2) JISHA 方式適格 OSHMS 基準に適合している事業場を中央労働災害防止協会が認定するもの。

社会貢献

| 2012 年度 | | 2013 年度 | |
|------------|---|---------|--------------------------------|
| 目標 | 取組み実績 | 達成度 | 目標 |
| 社会貢献活動を活性化 | 取得目的を東日本大震災の復興支援に限定していたボランティア休暇制度を見直し、より休暇取得しやすい制度に改善 ボランティア活動を社内報、当社ホームページなどで紹介 | ○ | 社会貢献活動を活性化 活動事例の紹介等、情報提供の継続 |

環境

P.42 環境報告の目標と実績を参照下さい。