

# 社会への取り組み

古河電工グループは、全てのステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切に企業活動を展開しています。

- 28 | お客様との関わり
- 30 | 株主・投資家様との関わり
- 31 | お取引先様との関わり
- 32 | 従業員との関わり
- 37 | 社会・地域との関わり

詳細データについては、  
CSR資料編(PDFのみ)に掲載しています。  
<http://www.furukawa.co.jp/csr/report/index.htm>



# お客様との関わり

古河電工は、“品質への徹底的なこだわり”を持ち、お客様にご満足いただける、より良い製品づくりに取り組んでいます。

## 製品・サービス・業務品質の維持・向上

### 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。

当社では、全社レベルで品質管理を推進するための最高機関として、社長に直結した中央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。

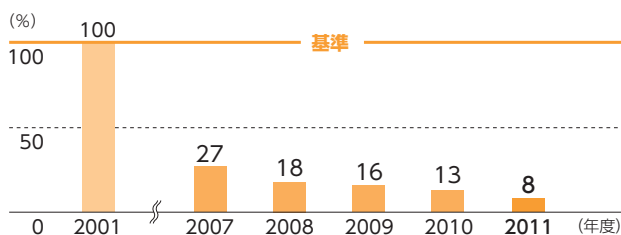
## 2011年度の活動状況

2011年度は2010年度の年度方針「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」を引き継いで、①設計品質、製造品質の見える化、②経験に学んだ未然防止活動の実施、③品質教育と人材育成への取り組みを続けました。

具体的な目標として「お客様クレーム件数を全社で前年度実績比10%以上削減」を掲げて取り組んだ結果、目標を上回る37%ものクレームを削減できました。10年前と比べ、現時点までに92%を削減したことになります。

2012年度も同様の年度方針を引き継ぎ、PDCAのサイクルを確実に回して、お客様にご満足いただける製品の提供に努めていきます。

### お客様クレーム件数(古河電工)



## QCサークル活動

当社グループでは、製造現場の従業員がサークルを結成して品質向上や人材育成に取り組む「QCサークル活動」を推進しています。活動にあたっては原則としてサークル員の自主性を重んじていますが、一過性の活動で終わらないように定期的な進捗状況フォローや活動結果へのコメントを行うなど、会社がサポートすることで、サークル員のレベルアップを促しています。

さらに、各事業所での「QCサークル大会」、そこで選ばれたサークルが参加する「全社大会」を年1回開催。従業員が互いに活動の質を競い、意欲を高める機会を提供しています。

2011年度は三重事業所で全社大会を開催し、事業所代表の国内8サークルと各カンパニー推薦の海外4サークルがそれぞれの活動内容を報告しました。そのうち、ブラジルの関係会社FISAからの参加サークルが銀賞を受賞するなど、海外の現場にもQCサークル活動が定着していることが確認できました。



FISA推薦のサークルによる発表の様子



大会の最後に参加者全員で記念撮影を実施

## お客様との関わり

### 洋上風力発電の実証プロジェクトに参加

当社は、経済産業省の委託事業である「浮体式洋上ウィンドファーム実証研究事業」に参加します。

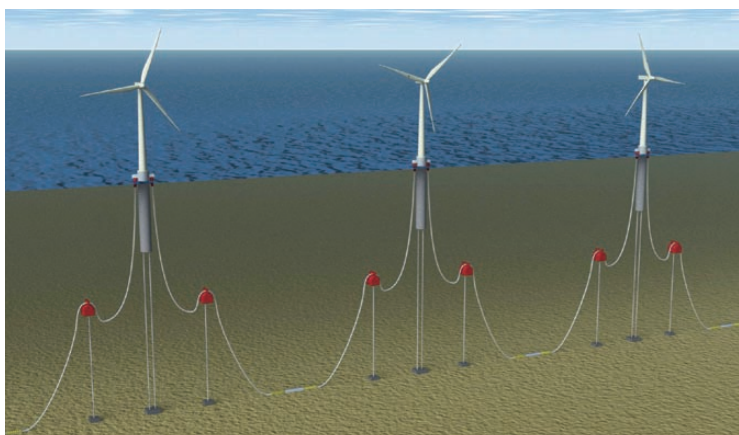
洋上ウィンドファームとは、次世代の発電方式として世界的に注目されている「洋上風力発電」を用いた大規模発電所です。海の上に多数の巨大な風力発電設備を設け、海底ケーブルで陸上に電力を送るもので、地上での風力発電所建設の余地が少ない日本でも注目を集めています。本事業ではその実証実験のため、2015年までに、福島県の沖合い約20キロメートルの太平洋上に数千キロワット級の風車3台と付帯設備を設置する計画です。

当社は、これらの発電設備から電力を運び超高压ライザーケーブル※システムの開発を担当します。しかし本事業で扱う設備は海底に基礎を持たない「浮体式」。深い海でも設置しやすい反面、設備が波や風の影響を受けやすい方式です。加えてライザーケーブルは、海上に浮かぶ設備の揺れと、海水自体の動きの両方から影響を受けます。したがって、海象・浮体条件に応じてケーブルの形状を最適化することはもちろん、風車と同じだけの長寿命で使用できるよう、繰り返し疲労にも耐える耐久性を持たせなければなりません。また、大容量の電力を長距離送電するため、システム全体の高電圧化、最適な光通信システムの

構築も必要となります。こうした課題を解決するために、当社が培ってきた大水深での設計シミュレーション技術や幅広い素材技術・海底ケーブル技術、信頼性と合理的なコストを両立する独自の光通信技術が活かせると考えています。

※浮体に接続され、常時海中に浮遊した状態で使用されるケーブル。洋上ウィンドファームにおいては、風車と海底の送電ケーブルをつなぐ

#### イメージ図



<b>高耐久性ライザーケーブル</b>	挙動解析技術に基づいて、当該海域・施設に最適のライザーケーブルを開発
<b>ライザーケーブル接続機材</b>	ライザーケーブルの大きな動きに耐える接続機材や副資材を開発
<b>光通信システム</b>	大規模ウィンドファームに適した、経済性・信頼性の高い光通信システムを開発

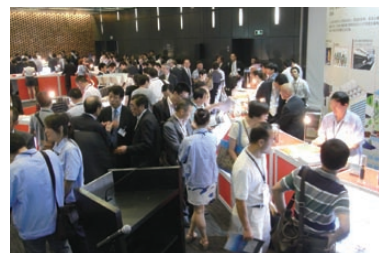
### 中国・上海で技術展を開催

当社グループでは新興国を中心とした海外への市場展開を加速するため、グループ横断的な海外マーケティング・商圏拡大活動に積極的に取り組んでいます。中でも東アジア地区では、2009年から毎年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。

2011年度は、その総仕上げとして、2011年7月22日に、中国・上海のランドマークである高層複合ビル・上海環球金融中心で「FURUKAWA Innovation Expo 2011 in Shanghai」を開催。当社と中国現地法人17社を含むグループ29社が参加し、環境をキーワードに、「スマートグリッド(エネルギー・建設)」「エレクトロニクス」「情報通信」「トランスポート」の4分野から85の製品・技術を展示しました。あわせて、当社の社長、CMO、CTOが経営戦略などについて説明する基調講演や、最新の技術動向を紹介する7つの技術セミナーを

開催。当社グループの製品・技術、グローバル展開戦略、将来像について情報発信しました。また、2012年7月には、インフラ整備や自動車産業への投資拡大で注目されているインドネシアのジャカルタでも技術展を開催。製品・技術を紹介するとともに、ASEAN各国で産業発展に貢献していることもアピールしました。

今後は、ブラジルやインド、欧米といった地域での商圏拡大活動を強化していきます。



中国・上海における技術展の様子

# 株主・投資家様との関わり

古河電工は、IR(投資家広報)活動を通じて株主・投資家様と相互にコミュニケーションし、企業価値の向上を図っています。

## 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、CFO(Chief Financial Officer)をIR担当役員に据え、経営企画室IR・広報ユニットが担当部署となってIR活動を運営しています。

### 株式保有者分布推移

(%)

	2011年3月31日	2012年3月31日
個人	30.0	33.1
金融機関	42.1	38.3
国内法人	7.2	7.3
外国法人	18.0	18.6
証券会社ほか	2.7	2.8

※2012年3月末時点の個人株主数は69,476名(前年比1,691名増)で、保有株式比率は33.1%でした

※2012年3月末時点の外国人保有株式比率は18.6%でした

## 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、2011年10月に第4回個人株主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1,935名様の中から189名様をご招待しました。当日は、光ファイバや銅製品、自動車部品などの製造工程や、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ご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。

なお、今回は、見学会の冒頭でカルテル問題についてのお詫びとご説明もさせていただきました。参加者の方からは、「(古河電工に)愛着は持てたが、コンプライアンスは遵守してもらいたい」などのご意見・ご感想をいただきました。



「超電導」現象を実験でご説明



できたばかりで1,100℃と熱い銅線を間近で見学

## 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おります。

2012年3月期の配当につきましては、中間期末は2.5円の配当を実施しましたが、連結営業利益が大幅減益となったことに加え、連結当期純損益も多額の損失計上となったことなどから期末配当は見送りました。

### 2011年度の主なIR活動(古河電工)

4月~6月	7月~9月	10月~12月	1月~3月
5月 期末決算発表	8月 第1四半期決算発表	10月 個人株主向け工場見学会	2月 第3四半期決算発表
6月 欧州投資家訪問		11月 第2四半期決算発表	
6月 株主総会		11月 シンガポール/香港ミーティング	
6月 株主通信発行		11月 国内投資フォーラム	

## お取引先様との関わり

古河電工は、「安定的・継続的な最適購買」をグループ購買方針に掲げ、お取引先様との信頼関係の維持・構築に注力しています。

### 安定的・継続的な最適購買

当社は、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。

#### 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 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
- ② 集中交渉・複数拠点からの購買体制の構築とグループ調達活動の推進
- ③ コンプライアンスと社会貢献
- ④ 当社重要製品の原料・材料・部品の安定調達
- ⑤ 継続的な購買価格低減活動による中期目標達成
- ⑥ 最適拠点からの調達拡大
- ⑦ 最適リードタイムに即した購買方法の実現

### 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。

2011年度は、以前から実施してきた講習会に加えて、新たにeラーニングを実施。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、各カンパニーの経営戦略についてご説明し、当社への理解を深めていただいています。2011年度は8月に開催し、主要お取引先様95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しています。あわせて、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。2011年度は、延べ約330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、2010年度に策定した「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。

2011年度は、新たに「パートナー様向けCSR推進ガイドライン」の英訳版を作成しました。今後は海外のお取引先様に対してもコンプライアンス意識の浸透を図り、サプライチェーン全体を対象としてCSR調達活動を推進していきます。

また、「人権・環境に配慮しない鉱山(Dirty Mining)からの資源を活用しない」という社会的要請に応えるため、今後もお取引先様に継続的な働きかけを実施していきます。

WEB 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>

### コンフリクトミネラル<sup>※</sup>への対応

米国証券取引委員会(SEC)による金融規制改革法の最終開示規則に対応して、お取引先様と協力しながら調達鉱物の原産国を確認し、該当鉱物を使用しないよう取り組んでいます。

※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

古河電工では、グローバル化に向けて能力の高い人材の育成に注力するとともに、多様な人材が活躍できる職場環境づくりを進めています。

### 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。

すなわち、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。

2010年度からの中期経営計画「ニューフロンティア2012」においては、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います。

その取り組みの一環として、役職などを問わず、高度な専門性によって事業の発展に貢献している人材を認定し、手厚く処遇する「プロフェッショナル制度」を2011年度から導入しました。この制度は、変革を生み出す優れた人材の輩出を促すとともに、各領域における専門家を明らかにし、計画的な人材配置・育成に役立てることを目的としたものです。2012年4月現在で20人をプロフェッショナルとして任用しています。

### 人材育成

#### 研修・教育プログラムの充実

個人の成長を促し、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・資格取得支援などさまざまな機会を提供しています。特に2008年度からは、組織の力を最大限に引き出し、活性化するうえで必要となるファシリテーションスキルの浸透に注力しています。

また、課長を対象に多面評価を使った研修を実施し、効率的な組織運営の実践や協働意識の醸成を支援しています。このほか、管理職になる直前の階層に、論理的に現状を見つめて課題を発見し、解決策を組織全員で議論するよう指導しています。さらに、後進の指導を担う中堅層を対象としたOJTリーダー制度を設置。集合研修のほか、指導上の問題を共有化し、皆で解決にあたることを通して、責任の自覚を促しています。

#### グローバル環境に適応したリーダーの育成

事業のグローバル化を踏まえて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研修」を2006年度に開始し、これまでに100名を超える卒業生を輩出しています。これらの人材は、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。

あわせて、海外関係会社の現地従業員のリーダー層向け教育「グローバル開発プログラム」を日本で実施。当社グループへの理解を促進し、日本人従業員との交流を通して異文化適応能力やリーダーシップ能力を磨くことで、グローバルに活躍できる人材の育成を図っています。



グローバル開発プログラムでのグループ討議

## 従業員との関わり

### 現場力強化プロジェクト

当社では、製造現場の「ものづくり力」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、横浜事業所内に「古河電工グループ現場力強化トレーニングセンター」を開設。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「ものづくり研修」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。さらに、本社、関係会社の従業員が所属を問わず交流できる場も設定し、ノウハウ共有を支援しています。



研修受講者に配布した「現場力」ロゴ入りバッジ



ベーシックプログラム研修の様子  
(役付経験者による講義)

### 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。

このほかにも、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

▶CSR資料編

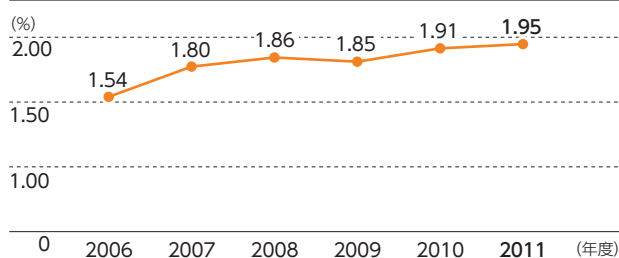
#### 障がい者雇用の促進

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、現在では平塚事業所で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。障がい者が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、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、実際の作業風景や指導現場を見学していただくことで、障がい者の就業についての理解や認識を深めています。

#### 障がい者雇用率(古河電工)



ただいています。

なお、当社の2011年度の平均障がい者雇用率は1.95%であり、法定雇用率を上回っていますが、特例子会社を中心として、さらなる雇用拡大に取り組んでいきます。



古河ニューリーフ(株) 従業員による作業風景

## 職場環境の整備・拡充

### ボランティア休暇制度の新設

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

#### 私のボランティア活動報告



岩手県の陸前高田市・大船渡市で復興支援ボランティア活動に参加しました。

環境・エレクトロニクス研究所  
太田 耕治

9月18日から一週間、東日本大震災の被災地で復興支援ボランティアに参加しました。廃校になった小学校の教室に寝泊まりし、毎日早朝から夕方遅くまで田畑の瓦礫を撤去。少しも減らない瓦礫に、まだまだ被災地が人手を必要としていることが肌で感じられました。

今回は新設されたボランティア休暇を利用したのですが、まとまった休みを取りやすいのがいいですね。目的が社会貢献なので、職場の協力も得やすかったです。

これを機に、復興支援ボランティアに参加する人が増えてくれればと思います。きっとそれぞれの心に感じるものが残ると思います。



大船渡市での作業の様子

「ボランティア休暇」制度を新設しました。この制度は、東日本大震災の復旧・復興支援ボランティアに参加するにあたって、年間5日までの休暇を取得できるものです。2011年7月16日から運用を開始しました。

今後も従業員の社会貢献活動参画を支援し、ボランティア休暇の使途拡大など、制度の充実を図っていきます。

▶CSR資料編

## 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推進本部が共同で迅速に対処しています。2011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、関係会社の役員や管理職を含め、役員向けから新入社員向けに至るまでの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。

## 労使での意見交換による就労環境の整備

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60年にわたって継続しているもので、開催回数は2012年5月時点で通算119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をはじめとするCSR実践状況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

### 労働安全衛生活動

当社グループでは、従業員の安全と健康の確保、快適な作業環境の形成を社会的責任と考え、安全衛生活動に取り組んでいます。

安全担当役員(CSRO)を委員長とする「全社中央安全衛生委員会」で、安全衛生管理指針の策定や、各事業所における活動状況の確認、改善指示を行っています。さらに、グループ全体で活動内容や災害事例について情報交換する「安全連結経営連絡会」を設置しています。

また、当社では、各事業所において、労働安全衛生に関するマネジメントシステム(OSHMS)の構築に取り組んでいます。すでに認証を取得している千葉、平塚、三重に続き、2011年度には日光事業所が中央労働災害防止協会(JISHA)によるマネジメントシステム認証<sup>※</sup>を取得しました。2012年度は銅管事業部での取得をめざします。

このほか、安全活動についてのグループ活動発表会を開催し、優秀な活動を表彰しています。例年、事業所ごとに発表会を行い、そこで選抜されたグループが参加する全社大会を開催しており、2011年度は、各事業所から選抜された13組が全社大会で発表しました。



全社大会

※対象組織のOSHMSが、JISHA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

### 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となることが多く、また、フォークリフトを使う作業は運転者の技術によるところが大きいことから、「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。2011年度の大



フォークリフト安全技能向上大会

会では、事業所内関係会社や協力会社も含めて23名が参加し

ました。

また、大会に参加していない作業員も、各事業所において競技コースを使用した練習を行っています。

### 「安全道場」を活用した従業員教育

当社の全製造拠点に、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。

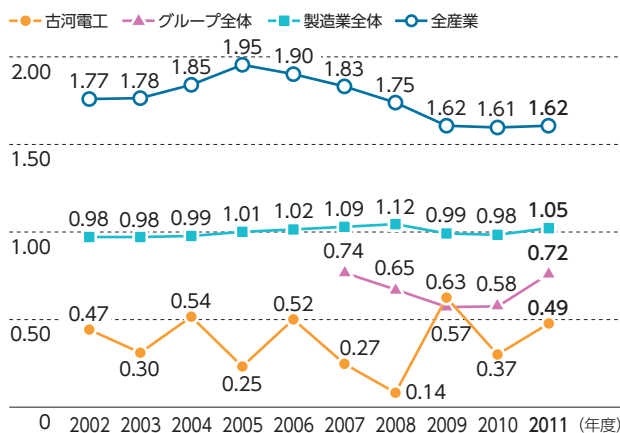
### 相互パトロール

当社では、事業所パトロールを毎月実施し、危険を確認しています。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、この点検を、良好な活動事例について安全衛生担当者同士が情報交換する機会としても活用しています。こうした活動を通して、点検する側・される側の双方で安全衛生活動のレベルを高めています。

### 労働災害発生状況

2011年度(2011年1月~12月)の休業災害度数率は、当社単体では0.49、グループ全体では0.72となりました。

#### 休業災害度数率<sup>※</sup>



※1 度数率=(死傷者数/延べ実労働時間)×100万

※2 グラフ内の「製造業全体」および「全産業」の数値データは、厚生労働省「平成23年労働災害動向調査」から引用しました。

## 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、厚生労働省策定(当時、労働省)の「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年度からメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

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>\*</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います。

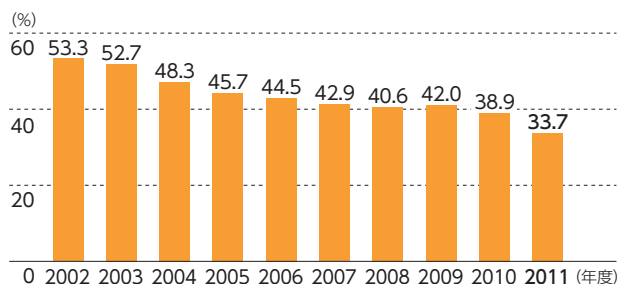
<sup>\*</sup>心の健康度を示す概念。仕事に関する「熱意」「没頭」「活力」が揃った心理状態をさす

## 喫煙対策の強化

当社では、2003年の労働基準局長通達「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」を受けて分煙対策を開始しました。さらに、2010年2月の厚生労働省健康局長発「受動喫煙防止対策」に対応して、受動喫煙防止・禁煙促進に関する啓発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年度の53.3%から2011年度は33.7%まで低下しました。将来的には全面禁煙することをめざして、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、2005～2006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するとともに、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。

2011年度末時点での有所見者は、在職者1名、退職者10名(健康管理手帳申請)です。なお、電力地中線工事に従事していた退職者に、中皮腫による死亡が1名、肺がんによる死亡が1名発生し、ともに労災認定されています。

また、2009年4月の労働安全衛生規則改正に伴う石綿健康管理手帳の交付要件変更については、当該職場の退職者にその旨を通知するなど継続的に対応しています。

## 横浜事業所が厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞

2011年10月、古河電工横浜事業所が、2011年度「安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する厚生労働大臣表彰」の奨励賞を受賞しました。同事業所は、2001年にも神奈川労働局長表彰優秀賞を受賞しています。

今回の受賞では、長時間労働による健康障害への対策やメンタルヘルス向上への積極的な取り組み、化学物質管理による健康障害対策のほか、健康に影響を及ぼす可能性がある業務(有害業務)での作業環境管理に注力していることなどが、「健康確保対策について優秀」と評価されました。



授与された盾(右)と表彰状(上)

# 社会・地域との関わり

古河電工グループは、「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」の観点から社会貢献に取り組んでいます。

## 古河電工グループ社会貢献基本方針

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。

### CSR特別賞

古河電工では2009年度に、本業以外で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」を設けました。3回目となる2011年度も社会・地域に根差した特徴のある活動が寄せられ、社会貢献賞を2社、環境保全賞を1社が受賞しました。

### 社会貢献賞

#### P.T. Tembaga Mulia Semanan (TMS) インドネシア共和国

TMSでは小さな社会貢献を継続的に行うことを活動方針としており、1980年頃からインドネシア国内の貧しい人々を支援し続けています。自社の資金と社員からの寄付を基に、資金や食料の援助、母子家庭や孤児を対象とした学用品配付などの活動を実施しています。



学用品代の補助を受け取る子供たち



寡婦への支援

### 社会貢献賞

#### 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。このプロジェクトは委員会・資金・活動の「3主義」に沿って、①麻薬撲滅の意識を育てる活動、②麻薬から遠ざける活動、③麻薬撲滅ネットワークをつくる活動の「3活動」に取り組むもの。FMTでは県の行政機関や地元住民、学校、教育機関、企業と協力し、社内外で音楽やスポーツを通じた意識啓発活動を積極的に展開しています。この取り組み姿勢・内容が認められた結果、各地のチームが活動内容を発表しあうTo Be Number One活動10周年記念の全国大会に参加する、タイ中央部・東部の代表チームとして選ばれました。大会は2012年7月13日から15日の3日間に開催予定です。



2012年度全国大会での中央部・東部の代表に選ばれた活動事務局のメンバー

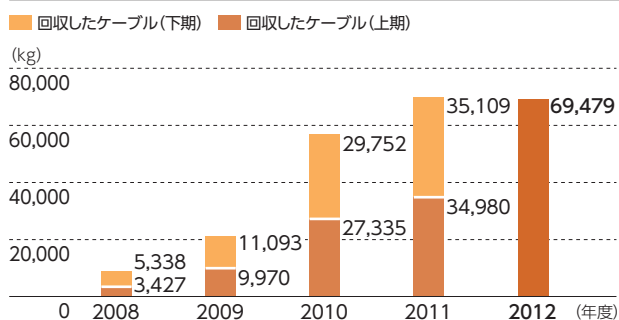
### 環境保全賞

#### Furukawa Industrial S.A. Produtos Eletricos (FISA) ブラジル連邦共和国

FISAでは、ブラジル全土をカバーする独自・業界初のLANケーブルの回収・リサイクル・プログラムを実施しています。「グリーンIT」と名付けたこの取り組みは、撤去された古いLANケーブルの焼却による環境汚染の防止とCO2削減を目的としたものです。このプログラムでは、回収量に応

じて、参加した会社に環境に優しいRoHS対応LANケーブルをプレゼント。回収したプラスチック材はFISAの工場、銅線は銅加工メーカーでリサイクルしています。2008年のプログラム開始以来336社が参加し、回収できたLANケーブルの総量は226,483kgになりました。(2012年6月末現在)

### LANケーブル回収量推移



## 社会貢献活動事例

### 山道整備活動(古河電工日光)

当社日光事業所にある古河日光山岳部は、創部以来80年以上の歴史があり、栃木県や日光市の山岳連盟の中心的存在です。遭難や登山中の事故防止を目的に毎年山道整備に取り組んでおり、2012年は6月23日に、奥日光・太郎山で実施。山岳連盟のみなさんと案内板の取り付け、道標の更新、登山道に飛び出ている木の根や倒木の除去などを行いました。今後も安全登山を目的に活動を続けていきます。



山道での草刈り



倒木の撤去



案内板の取り付け

### 賞味期限間近の災害備蓄食料の寄付 (古河電工本社)

当社本社では、東京で発生すると予測されている直下型大地震に備えて、防災備蓄品を整備しています。2012年2月、防災備蓄食料であるパンの缶詰1,800個(24缶入り75箱)の賞味期限が同年4月までに切れることを受けて、新たな食料を補充することになりました。この際、古い食料を廃棄せず、いま必要とする方々に届けることに決定。NPO法人「セカンドハーベスト・ジャパン<sup>\*</sup>」に寄付することとし、2月29日に浅草橋の事務所へお届けしました。

<sup>\*</sup>まだ食べられるのにさまざまな理由により廃棄されてしまう食料を引き取り、生活困窮者や福祉施設・団体に無償で配布しているNPO法人



賞味期限切れが近付いた備蓄食料

WEB 日本国内各地域での活動  
<http://www.furukawa.co.jp/csr/social/activity.htm>

### 海外関係会社による東日本大震災被災地復興支援

#### Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd. (FFT) タイ王国



FFTでは、社内の有志が社名入りのオリジナルTシャツを作って販売。経費を除く収益金を義援金にあてました。



#### Furukawa Electric Autoparts (Philippines) Inc. (FEAP) フィリピン共和国



FEAPでは会社からの資金に加えて、従業員たちが寄付を募り、それらを合計したものを義援金としてフィリピンの赤十字社に委託しました。



義援金を赤十字に委託