

目標と実績

古河電工グループでは、CSR行動規範に基づく具体的な活動目標を策定し、PDCAサイクルを回すことで、各活動のレベルアップを図っています。

社会への取り組み

	2011年度目標	2011年度実績	達成度	2012年度目標
品質 (P.28)	●品質クレームを低減 …2010年度比で10%低減	●2010年度比で37%低減	○	●2011年度比で10%低減
調達 (P.31)	●パートナー評価とフィードバック面談を実施 ●海外パートナー向けに「CSR推進ガイドライン」英語版を公開	●主要なパートナーを対象に、評価とフィードバック面談を実施 ●「CSR推進ガイドライン」英語版を当社ホームページで公開	○	●パートナー評価とフィードバック面談を継続 ●お取引先様に「CSR推進ガイドライン」を展開
人材育成/ 職場環境 (P.32-34)	●グローバル・デベロップメント・プログラム(GDP)の実施を継続	●海外現地法人メンバー(リーダークラス19名)を対象にGDPを実施	○	●GDPの実施を継続(課長層を対象に) ●2013年度までに、新しいグローバル人材育成体系にあわせて各研修内容を再構築
	●現場力強化研修を全ての事業所に展開 ●講師(シニアトレーナー)の増員	●「ものづくり教育」の基本システムを完成 ●運営担当が全事業所で「整い活動」を開始 ●現場力強化研修を全事業所に展開完了	○	●新たな教育プログラムを導入 …職場長研修・特別教育 ●講師役を養成 …インストラクターを増員するほかにレベルアップ研修を実施 ●グループ・グローバル展開のルールづくりを推進
	●震災による電力不足への対応として各種勤務制度を検討し、運用を開始	●計画停電や他の不測の停電に備えて、以下の制度の運用を開始(2013年3月31日まで) ・臨時休業 ・1時間単位の年次定例休暇 ・コアレスフレックス ・在宅勤務	○	—
	●育児休業者を対象とした在宅勤務制度、出産や育児を理由に退職した社員の再雇用制度などを導入	●以下の制度を導入(2012年4月30日より) ・育児・介護休業対象者の在宅勤務制度 ・出産や子育てによる退職者の再雇用(リターン雇用)	○	●コアレスフレックスタイム制度を恒常的に導入、育児目的以外での在宅勤務制度を導入
労働安全衛生 (P.35-36)	●安全活動を強化 …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	×	●重大災害を0件、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を構築	●日光事業所でJISHA方式適格OSHMS認証を取得	○	●銅管事業部でJISHA方式適格OSHMS認証を取得
社会貢献 (P.37-38)	●社会貢献活動を活性化	●東日本大震災の復旧・復興支援のためのボランティア休暇制度を導入 ●イントラネット内サイトでボランティア活動を支援する情報を提供	○	●ボランティア休暇制度の対象拡大 ●従業員が個人で行っているボランティア活動を社内外に紹介

マネジメント強化の取り組み

	2011年度目標	2011年度実績	達成度	2012年度目標
リスクマネジメント/ コンプライアンス (P.41-43)	●コンプライアンス意識を醸成し、現場に浸透	●「社長と現場のこだわり対話」を本社と3支社、7事業所で実施 ●第2回 従業員コンプライアンス意識調査を実施	○	●CSR座談会を各事業所で開催 ●国内関係会社の従業員を対象に、コンプライアンス意識調査を実施
	●コンプライアンス教育を充実	●「古河電工グループCSR・コンプライアンス・ハンドブック(第4版)」を発行し、周知・教育を実施 ●国際版、中国版のハンドブックを発行	○	●安全保障輸出管理と贈収賄規制に関して教育を実施 ●中国現地法人でコンプライアンスセミナーを開催
	●独占禁止法・競争法違反の再発防止活動と、コンプライアンス自主点検活動を推進	●グループ共通の「競争法コンプライアンスガイド」を発行 ●「分野別チェックリスト」による部門ごとの自主点検活動を実施	○	●贈収賄防止に向けたグループ基本方針、ガイドラインを策定 ●海外拠点の経営責任者向けに、「チェックリスト」を作成
	●事業継続計画(BCP)を見直し、深化	●東日本大震災で浮かび上がった課題を基に、危機管理規程・関連マニュアルを全面的に見直し ●本社、千葉事業所、平塚事業所でBCP訓練を実施し、結果をBCPIに反映	○	●事業継続マネジメント(BCM)の国際規格「ISO22301」への対応を推進 ●BCM体制を強化するため、全社で内部監査員教育を実施

環境への取り組み ▶ 本レポート(P.21)「目標と実績(環境)」に記載