

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。

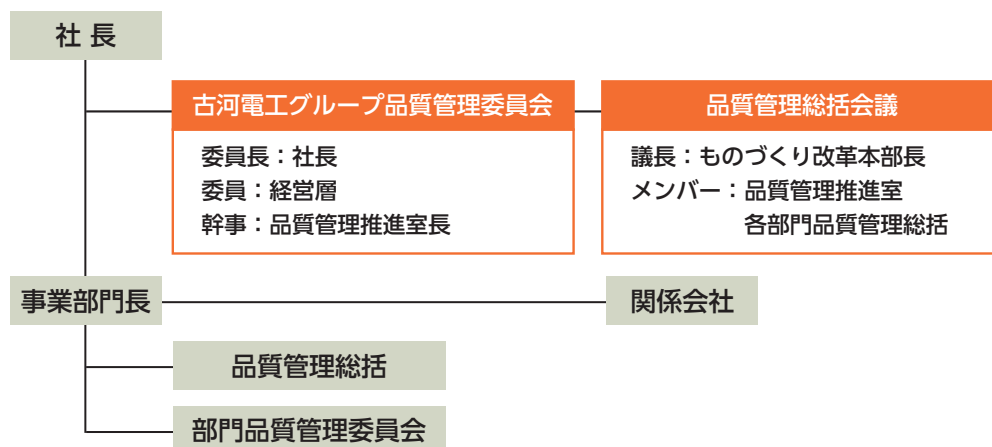
品質管理の基本方針

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



目標と実績（品質）

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2016年度			2017年度
目標	取組実績	達成度	目標
品質力の抜本的強化 ・「失敗コスト」2015年度比10%減	・事業部門ごとに行っていた品質改善活動の中から重要テーマを選定、推進する品質強化プロジェクト活動を継続して実施した	😊	一段上の品質を実現しよう！ ・「失敗コスト」2016年度比10%減

失敗コスト低減への取り組み

2014年度から開始した「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ごとに設定し、テーマごとにチーム活動を実施するものです。3年目となる2016年度のテーマは13件で、活動を推進するため、役員イベントを延べ20回開催しました。また、年度末には改善事例報告会を開催し、関係会社を含めたグループで改善事例を共有しました。

2016年度もグループ共通の課題を強化する活動を継続して、進めてきました。

「品質強化プロジェクト」のテーマ活動、および、事業部門内でのその他のテーマ活動の成果として、2016年度は「失敗コスト」低減の目標を達成することができました。



新たなイノベーションを生み出す空間が誕生

1884年の創業以来、私たち古河電工は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、さまざまなイノベーションを生み出してきました。

このイノベーションの歴史をいっそう進化・加速させるために生まれたのが「Fun Lab®」です。

古河のFを頭文字とし、楽しい (Fun) 未来を創造していく思いを込めました。

ここを訪れたゲストの皆さまとの、「共知」・「共感」・「共創」を通じて、豊かな社会の実現に貢献する新たなイノベーションを持続的に生み出していきます。



URL → <http://www.furukawa.co.jp/funlab/>

課題と今後の方針

「品質強化プロジェクト」活動でテーマ活動の進め方（考え方）を、事業部門内での他のテーマ活動に水平展開することによって、さらに大きな成果に繋がります。

一方、昨今はお客様からの要求も非常に複雑になっており、これに対応するためには、特に設計・開発につい

て更なる強化が必要と判断しています。このため、今後は従来の「品質強化プロジェクト」に加えて、設計・開発の仕組み・力量を向上させるプロジェクト活動を実施していきます。

今後は、これら2つのプロジェクト活動によって、一段上の品質を実現することを推し進めていきます

責任者の声



「一段上の品質」を実現するため、設計・開発プロセスのさらなる強化を目指します。

ものづくり改革本部 品質管理推進室長
柏原 一久

品質管理の基本方針にあるとおり、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を回し、品質の維持・向上を進めています。お客様に魅力ある商品の実現に向け、商品の企画から最終製品がお客様に届くまでの全工程の改善を進めていきます。

2017年度からは、「品質強化プロジェクト」に加え

て、設計・開発の仕組み・力量を向上させるプロジェクトを立ち上げ、2本立てでの活動を進めます。

「品質強化プロジェクト」活動は、2016年度までに得られたような成果を更に広げていくことに主眼を置いた活動としていきます。

設計・開発の仕組み・力量を向上させるプロジェクト活動は、各事業部門での設計・開発の仕組みの改善と、設計・開発者の力量向上を目指します。

お取引先様との関わり

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・グローバル調達の拡大
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。2016年度は、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、お取引先様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。2016年度は6月に開催し、主要お取引先様57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。

2016年度は196社のお取引先様を評価し、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害による工場停止の経験から、一部のお取引先様については、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、お取引先様へ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。

サプライチェーンのBCM（事業継続マネジメント）

当社では、主要なお取引先様に対して、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。2016年度は、例年の製造拠点調査アンケートとあわせ、お取引先様およびお取引先様のサプライチェーンについての事業継続力についてのアンケートも実施しました。お取引先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お取引先様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、EICC（電子業界CSRアライアンス）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。

2016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EICC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。

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、サプライチェーンにおけるCSR活動の状況把握と推進を図っていきたいと考えています。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先様への働きかけを行うことでBCMの体制強化に努め、サプライ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、資材部での集合研修時に、BCM対応の演習を実施することで、資材部員の認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

2016年度			2017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 ・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 ・BCMアンケート結果をもとに、サプライチェーン強化に向けたパートナーとのコミュニケーション ・紛争鉱物調査（データ更新調査）とEICC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の積極推進	・主要お取引先様196社を対象にパートナー評価を実施し、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 ・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 ・BCMアンケート結果から、調達拠点複数化などサプライ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



お取引先様との相互理解に努め、さらにサプライ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、当社のみで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お取引先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サプライ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お取引先様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、2016年9月に第9回個人株主様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127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、2016年度（平成28年度）から開始した新中期経営計画「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、財務体質の改善を図ってまいります。

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。

2017年（平成29年）3月期の期末配当につきましては、当期の業績などと上記の株主還元の考え方を踏まえ増配することとし、1株につき55円の期末配当を実施しました。なお、当社は2016年（平成28年）10月1日付で、普通株式10株につき1株の割合での株式併合を実施しており、本期末配当は株式併合後換算で前期比15円の増配となります。

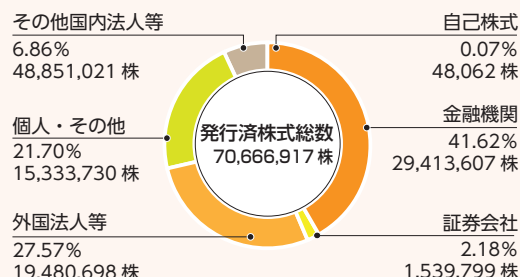
2018年（平成30年）3月期の配当につきましては、同期の業績を増益と見込むため、今後の事業展開並びに株主の皆様への利益還元を総合的に勘案して、期末配当1株につき60円を予定しております。

株式・配当情報

株式の概況 (2017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
(2017年3月31日現在)

1株当たり配当履歴(予想含む)

決算期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
中間(円)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
期末(円)	3.0	3.0	4.0	55 ^{注)}	60 ^{注)}
年間(円)	3.0	3.0	4.0	55 ^{注)}	60 ^{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、60円→6.0円となります。

大株主の状況 (2017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)	5,566,800株	7.88%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,959,900株	7.02%
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)	2,238,500株	3.17%
BBH BOSTON CUSTODIAN FOR JAPAN VALUE EQUITY CONCENTRATED FUND A SERIES OF 620135	1,465,500株	2.08%
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)	1,289,900株	1.83%
GOVERNMENT OF NORWAY	1,228,800株	1.74%
富士電機株式会社	1,100,000株	1.56%

注) 1. 持株比率は自己株式(48,062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。
 4. 古河機械金属株式会社については、上記1,329,045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1,091,900株あります。

責任者の声



多岐にわたる事業内容をご理解いただけるよう、
情報開示・説明対応に注力してまいります。

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。

当社は、2016年度より、関連性の強い事業間の連携強化と共通機能集約を目的に、複数の事業を束ね

る統括部門を新設。この新しい体制をふまえ、事業セグメントを「インフラ」、「電装エレクトロニクス」、「機能製品」、「サービス・開発など」の4部門に再編成しました。この事業セグメントをベースに、多岐にわたる事業内容を株主・投資家の皆様に理解いただけるような情報開示・説明対応に注力し、末永く信頼いただける企業になりたいと考えています。

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、グループ理念を体現し、競争力強化に寄与できる人材を継続的に創出することを人材マネジメントの基本方針としています。

なお、「古河電工グループ理念」につきましては、26ページをご覧ください。

課題と今後の方針

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、創造的で実効性の高い「人」と「組織」を実現することをミッションに掲げ、グループ・グローバル経営に資する施策として「トップマネジメントの強化施策」および「組織風土改革・人材のボトムアップ施策」に注力します。

具体的には、グループ各社で人事戦略や人事施策を策定する際の統一の価値基準となる「Group HR Vision」^{注1)}を制定した上で、採用・配置・評価・報酬の人事諸制度の連関性を高めつつ、グローバル人材の育成強化に主眼をおいた「能力開発」の側面から個別施策を実施していきます。注1) 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具体的施策

トップマネジメント強化施策

- 1 人材データベースを活用したサクセッションプラン（後継者育成計画）や戦略的配置の実現など
- 2 行動評価を通じた、リーダーシップの発揮と行動変革の活性化

組織風土改革・人材のボトムアップ施策

- 1 「Group HR Vision」の制定およびFM-Career Design（新配置基準）の定着と浸透、キャリア開発支援の推進など
- 2 研修カリキュラムの充実を図るとともに、若手従業員の海外派遣などによる双方向の人材交流の促進
- 3 ダイバーシティ・マネジメント（女性活躍推進施策）の取り組みを加速
- 4 働き方改革の推進による持続的成長の実現

人材育成

教育プログラムの充実

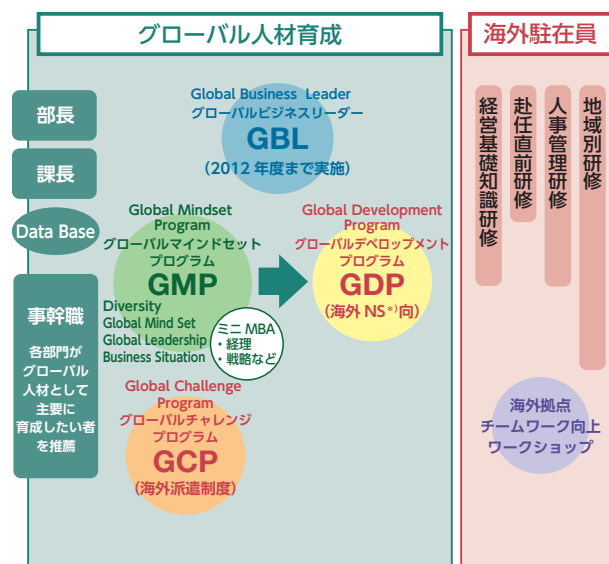
当社グループの発展に貢献する、豊かな人間性を備えチャレンジ精神旺盛な人材の育成に取り組んでいます。「主体的に考え実行できる感性豊かな人材」の育成を狙い、組織力を最大限に高めるとともにグループ経営の考え方を浸透しています。

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と、「対話」による「人と人との関係者」の構築を基本に、人に関心を持ち、他者を敬い尊重する感覚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

グローバル人材育成研修体系



ロプログラム (GCP)」を開始しました。

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

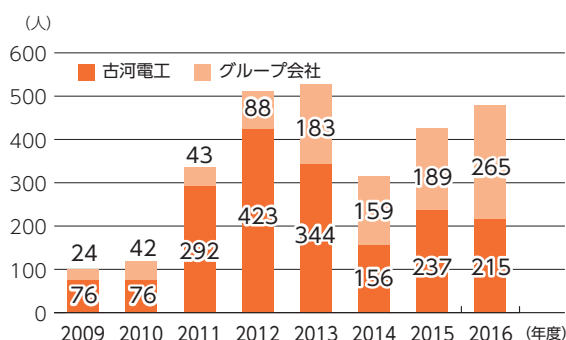
2009年度から、当社各事業所で、製造現場の従業員を対象とした現場力研修を開始しました。現在までに、グループ会社を含む2500名以上の方が「作業長研修」、「中堅作業者研修」、「ベーシックプログラム」といった各研修を受講し、顧客のために「自ら考え、自ら行動することが出来る「現場力」を育み、職場の「ものづくり力」の活性化を目指しています。



左上：平塚地区第8回
中堅作業者研修受講者
右上：ものづくりスタッフ
現場力研修のグループ
ワークの様子
左：ものづくりスタッフ
現場力研修のグループ
ワーク発表の様子

2013年度からものづくりスタッフ（製造部門で現場をサポートするスタッフ）を対象とした現場力研修を開始しており、2014年度は研修に参加するグループ会社も20社を超え、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を展開しています。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加速させています。

ダイバーシティ推進活動

当社では2014年9月より女性活躍推進活動「Furukawa “V” Challenge!!」を開始し、以下の目標を掲げて、女性従業員ネットワーキング活動や女性のキャリア形成促進、組織全体でのマインド醸成のための各種施策に総合的に取り組んでいます。

2016年4月には女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業の認定「えるぼし」三段階目（最高評価）を取得し、また同年、ダイバーシティ&インクルージョンの意識啓発のための全管理職向けeラーニングの実施、採用活動強化のための「女子学生向けパンフレット」作成などを行いました。



【女性活躍推進に関する目標】

(1) 2018年までに「女性のライン長（部課長）＋専門職」人数の倍増を目指す。

(2) 2018年までに採用者の女性比率倍増を目指す。

注) 当社の取り組み概要は厚生労働省の『女性活躍・両立支援総合サイト（一般事業主行動計画公表サイト）』に掲載しています。

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

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、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」を東京と名古屋で開催し、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)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
事技職	男性	26	21	28	45	61
	女性	6	5	8	15	31
	合計	32	26	36	60	92
	うち外国人採用	0	1	0	0	1
技能職	男性	0	0	0	0	15
	女性	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	15

障がい者雇用の促進

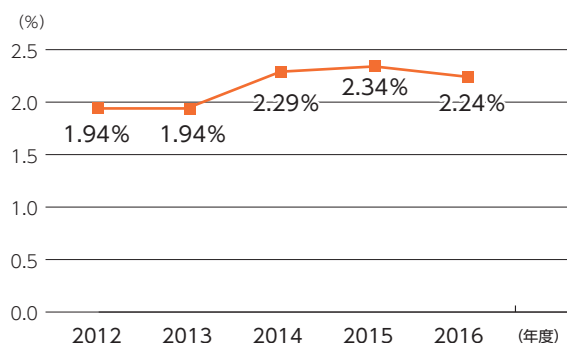
当社は障がい者雇用率の向上を目指して、2004年度に特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立し、2017年3月末現在で40人の知的障がい者を雇用しており、2017年3月15日時点の当社の障がい者雇用率は2.24%です。

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

障がい者雇用率 (古河電工)



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

働き方改革

当社では、2015年5月に専任組織を設置して以来、「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。2016年度においては、会議の効率化や会議資料の簡潔化に関する施策のほか、トライアル期間を経て「テレワーク勤務制度」を導入しました。2017年度は、各種施策の実効性をさらに高める活動を進めていきます。

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65年にわたって継続しているもので、開催回数は2017年5月時点で通算129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

2016年度			2017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 - GDPの実施 - 若手海外派遣プログラム(GCP)の実行	8/22～27に14か国29名の参加でGDPを実施 - GCP-One Furukawaコースに2名参加(知財部、ブロードバンド(資材部への移動見込))	😊	- 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
「ものづくり力」の強化 - 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実行	- 本部連携で、ものづくり教育体系の検討開始 - 関係会社(①(株)正電社、②岡野電線(株))にて、全従業員対象の現場力研修(ベシックプログラム)を実施	😊	「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
多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 年次定例休暇取得日数が著しく少ない層の人数削減(継続)、「在宅勤務制度」の対象拡大	- 年次定例休暇取得日数が5日未満の人数は1.4%にまで削減達成 - 育児や介護目的に限定しない「テレワーク勤務制度」を新たに導入済	😊	多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 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

責任者の声



多様な人材が活躍できる環境・風土づくりを加速していきます。

戦略本部 人事部長

福田 隆志

当社グループがグローバル市場で成長し続けるためには、多様性と主体性を追求して、事業環境への適応力を高め、創造的で実行力の高い「人」と「組織」を実現することが重要です。そのためには、年齢・性別・国籍といったさまざまな属性に関わらず、多様な考え方・能力・背景などを持つ従業員一人ひとりが、正々堂々と行動し、革新を志向し、本質追求を意識し、主体的・迅速に動き、協働を意識することが欠かせません。

当社では、2004年度に特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立し、障がい者雇用を推進し、2014年度には「ダイバーシティ推進室」を設置し、多様性について、より積極的に取り組んでいます。また、グローバル視点での人材育成のために「グローバルビジ

ネスリーダー(GBL)研修」、「グローバルマインドセットプログラム(GMP)」「グローバル・チャレンジ・プログラム(GCP)」を導入し、「切り拓き・やり抜く人材の育成」と「協働環境の構築」に取り組んでいます。

一方、主体性を体現するべく、チャレンジする能力・意欲を有する個人と、イノベティブな発想が生まれる組織の活性化を促すため、人事制度「FM Career Design(エフエム・キャリア・デザイン)」を導入・運用することにより、計画的な人員配置を通じたキャリア形成と人材の流動化を進めています。

今後も上記をはじめ、さまざまな施策に積極的に取り組むことで、多様な人材が活躍できる環境・風土づくりを加速していきます。

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。

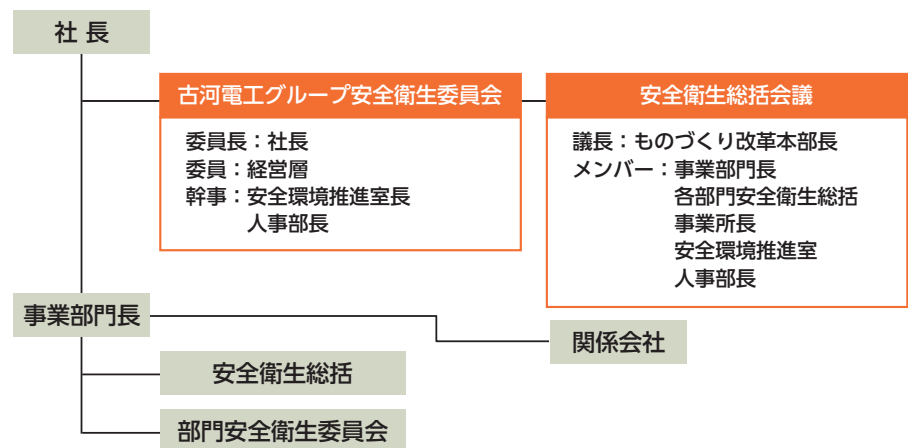
安全衛生管理の基本方針

- ・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、中期的に歩車分離と安全装置の段階レベルⅢ以上を目指す
- ・コミュニケーションと5Sと教育(体感・実践)で安全人間を育成する
- ・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、経営層が委員となつて、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。2016年度は、各事業部門から選ばれた計15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。



FPT社(タイ)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、2016年度は17社と意見交換しました。



OFS社(米国)での役員現場点検

目標と実績 (災害)

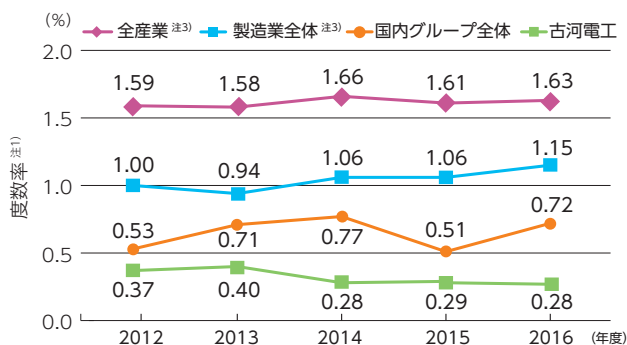
😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2016年度			2017年度
目標	取組実績	達成度	目標
休業災害1件以下	休業災害2件	☹️	休業災害0件

労働災害発生状況

当社の2016年度の安全成績は、休業災害1件以下という目標に対し、2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0.28とほぼ横ばい、国内グループ全体 注2) は0.72と増加しました。

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) 2016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、2016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1.28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、当社の男性従業員喫煙率は、2002年度以降の10年間で20%低下しました。2017年度には就業時間内禁煙を、

2020年度には「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ています。

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、50代以上の従業員には身体機能測定も実施しており、2017年度からは40代以上にも実施していきます。

健康経営優良法人2017(ホワイト500)に認定

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2017(ホワイト500)」に認定され、認定証を受領しました。これは年度ごとに定めた衛生管理基本方針を基に、地道に実施してきた、当社の「心と身体の健康づくり」の活動が、評価されたものと考えます。今回の認定を契機に、改めて健康経営を推進していきます。



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。

「熊本地震」被災地支援

当社グループは、地震発生後直ちに、当社グループの製品を被災自治体などに無償でお届けし、避難所などでお使いいただきました。また、被災者に対する支援活動を行う団体・ボランティア組織への活動資金に役立てて貰う「支援金」を社会福祉法人中央共同募金会を通じて寄付しました。

被災した当社グループ会社2社に対しては、当社グループ会社従業員による「個人義援金」を募集し復興応援の気持ちを込めて渡しました。



災害時に水などの液体を入れるだけで発電し、
使用後は一般的なゴミ処理ルートで廃棄できる
非常用携帯電源MgBOX
(古河電池(株) 提供)

「ふくしま応援企業ネットワーク」による復興支援

当社は、福島県での原発事故による風評被害払拭のために、福島県産品の購入促進や福島県内観光施設の利用促進などを図ることを目的とした、有志企業からなる会員組織「ふくしま応援企業ネットワーク」に参加しています。2016年度は 本社、千葉事業所、平塚事業所にて、企業マルシェとして福島産の特産物、果物、日本酒などの販売会を開催し、大盛況でした。



企業マルシェの様子
(上：本社、下：平塚事業所)

CSR 特別賞

第8回 CSR 特別賞

当社では、特筆すべき社会貢献活動・環境保全活動に取り組んだグループ会社を表彰する「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

FURUKAWA MEXICO, S. A. DE C. V.

自動車部品事業部門所管の海外グループ会社、FURUKAWA MEXICO, S. A. DE C. V. (略称FURMEX)では会社設立以来、地域社会に対して、特に教育関連の支援に取り組んできました。メキシコでは麻薬問題、家庭内暴力、貧困などの問題が潜んでおり、これらを少しでも快方に向かわせることも大きな狙いとして、地元メヒカリ市などとも連携して、いろいろな活動に取り組んでいます。一例としては、地元の高校生、大学生などを対象に、工場見学や職場体験を行っています。また、会社の実験設備などを地元の大学に開放し、使用してもらっております。今春には電子顕微鏡、元素分析装置などの測定機材およびCNC機械加工装置などが揃いましたので、より一層、大学生や大学院生の実習に役立ててもらいたいと思っています。

今後も、地元の市や州に密着した活動を進めていき、地域社会に貢献してまいります。



地元高校生の工場見学

大学関係者を招待しての
研究設備開放記念式

環境保全賞

古河テクノリサーチ株式会社

古河テクノリサーチ (株) では、2015年6月より生物多様性保全の取り組みとして、環境省レッドリストで絶滅危惧Ⅱ類 (絶滅の危険が増大している種) に指定されている「オキナグサ」の育成活動を行ってきました。

古河電工横浜事業所の一角に苗を移植し、社員全員参加の班活動として毎日の水やり、雑草取り、虫取り、観察日誌の作成等の活動を行い、2017年春には約40株のオキナグサが育ち、150輪の花を咲かせました。種の採取を行い、事業所全体の環境活動として種まきを実施するとともに、希望者へ種の配布も行い、さらなる増殖を狙っています。3年目となる今年は事業所内だけではなく、地域社会に還元することも目指した活動を進めて行く所存です。

なお、2016年からは横浜事業所だけではなく、古河電工グループの活動として平塚事業所、千葉事業所でもオキナグサの育成活動が行われています。



育成したオキナグサの花



オキナグサの種まきの様子

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などの支援、 協力をしました

- ・古河電工（千葉事業所 日光事業所）
- ・古河電工パワーシステムズ ・古河電池
- ・古河物流



米沢工業高校「工場見学」にて
（古河電工パワーシステムズ）



竹富町大原小学校
「特別授業」にて
（古河電工）

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）
- ・古河産業 ・古河電工パワーシステムズ
- ・古河電池 ・古河日光発電



いわきサンシャインマラソン（古河電池）

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 銅箔事業部門
平塚事業所 三重事業所 銅管事業部門）
- ・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 ・古河電工産業電線
- ・古河電池 ・古河物流 ・古河マグネットワイヤ
- ・理研電線 ・古河日光発電

「打ち水大作戦
inあまがさき 2016」にて
（古河電工 銅管事業部門）



労組青婦部主催 「湘南海岸クリーンキャンペーン」にて
（古河電工 平塚事業所）



栃木古河会※第3回「古河の森」植樹活動にて
（古河精密金属工業）

※栃木県古河グループの環境保全活動の会
当社グループから

- ・古河電工（日光事業所 銅箔事業部門）
- ・奥村金属 ・古河精密金属工業
- ・古河電池 ・古河日光発電 が参加

▶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）
- ・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 ・古河電池
- ・古河日光発電 ・古河マグネットワイヤ
- ・ミハル通信

▶ 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 銅箔事業部門
横浜事業所 平塚事業所
三重事業所 銅管事業部門)
- ・エヌテック ・岡野電線 ・古河 AS
- ・古河 C&B ・古河電工エコテック
- ・古河電工産業電線 ・古河電工パワースystemズ
- ・古河電池 ・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) ・エヌテック
- ・古河電工パワースystemズ ・古河日光発電

▶ 募金活動などを行いました

- ・古河電工 (横浜事業所) ・古河電池
- ・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 日光事業所 銅箔事業部門
横浜事業所 平塚事業所)
- ・古河精密金属工業 ・古河電池
- ・古河マグネットワイヤ



献血活動
(古河電工 千葉事業所)

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)

▶ 釣り大会を開催しました

- ・古河日光発電



調整池での地元住民によるマス釣り大会にて
(古河日光発電)

▶ 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 銅管事業部門)



従業員家族向け工場見学会にて
(古河電工 平塚事業所)

▶ 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の工夫を凝らした地域密着の活動に加え、公立学校の先生方の民間企業研修の受け入れなどを実施してきました。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などの検討を続けてまいります。