

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。

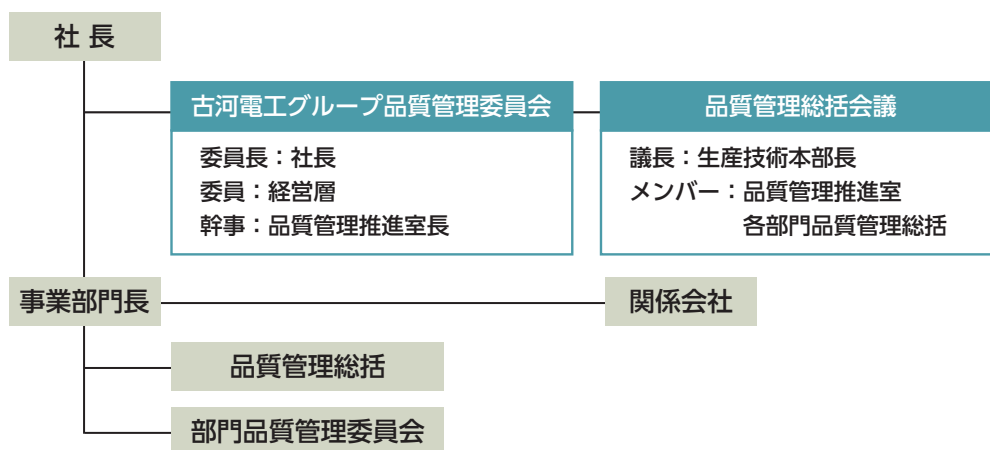
品質管理の基本方針

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

2015年度			2016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」2014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		品質力の抜本的強化 ・「失敗コスト」2015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活動は、失敗コストに関わる重要なテーマを事業部門と品質管理推進室とで選定し、テーマごとにチーム活動を実施するものです。2年目の2015年度のテーマ総数は15件で、活動推進のため、役員訪問イベントを延べ28回開催しました。また、年度末には、品質強化プロジェクトの改善事例報告会を開催し、関係会社を含めたグループ全体で改善事例を共有しました。



課題と今後の方針

2015年度は当社のモノづくり力強化を掲げ、重点目標として「失敗コスト」低減をグループ全体で取り組んできました。2015年度目標は単体の「失敗コスト」(＝失敗コスト/売上高比)により評価していますが、目標未達となりました。

また、品質強化プロジェクト活動の結果をまとめ、考察した結果、共通的な課題も浮かび上がりました。

この課題の強化を念頭におき、品質強化プロジェクト活動を継続し、この活動でのテーマ解決の進め方(考え方)をグループ全体に水平展開していきたいと考えています。

責任者のメッセージ



生産技術本部 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でのチェックを徹底していきます。

さらに、品質強化プロジェクト活動の分析結果を踏まえて、特に、「標準化」、「客観的事実に基づく議論・改善」を推進し、製造プロセスそのものの改善を図っていきます。

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。2015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。

では、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。

2015年度は、157社のお取引先様を評価し、結果についてフィードバック面談を行い、意見交換を行いました。

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。2015年度は6月に開催し、主要お取引先様94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。

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

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定期的な調査を実施しています。2015年度も、のべ238社へアンケートを実施し、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。

2015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の深化に向けた体制強化に努め、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対応の研修や演習を実施することで、資材部員の認識も高めています。

目標と実績（調達）

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2015年度			2016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とフィードバック面談の活用 ・「CSR推進ガイドライン」のお取引先様への周知 ・BCMアンケート・拠点調査結果活用のサプライチェーン強化施策の検討・実施 ・紛争鉱物調査（データ更新調査）	・主要お取引先様157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。評価結果のフィードバック面談実施 ・CSR推進ガイドラインを、のべ238社に周知 ・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 ・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	😊	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

責任者のメッセージ



財務・調達本部 資材部長
東坂 聡

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（中間・年間決算、中期経営計画発表時）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

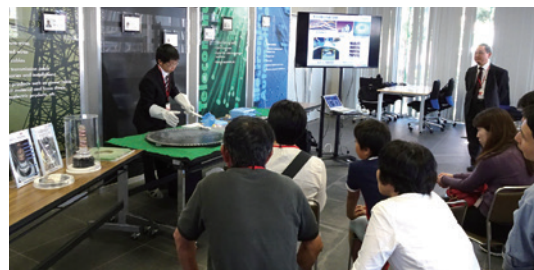
個人投資家との関わり

当社は、2015年10月に第8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416名様の中から150名様をご招待しました。三重事業所では光ファイバなどの工場を、横浜事業所では当社グループの研究開発



光ファイバ工場を見学

の取り組みを見学いただき、古河電工を体験していただきました。



超電導の実験をご見学

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（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。

2016年（平成28年）3月期の配当につきましては、当期の業績および連結有利子負債残高削減の進捗などを勘案し、株主の皆様への利益還元を増やすべく、昨年比1円増配の1株につき4円の期末配当を実施しました。

2017年（平成29年）3月期の配当につきましては、同期の業績見通しを前期並みと予想し、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、2016年（平成28年）3月期と同水準の期末配当1株につき40円^{*}を予定しております。

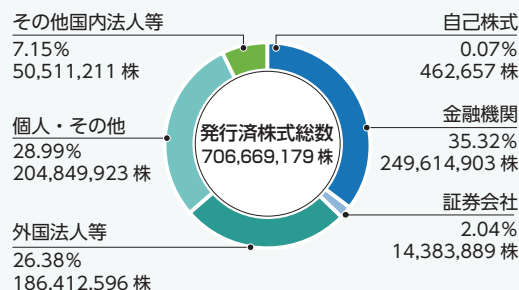
^{*}当社は、2016年（平成28年）6月27日開催の第194回定時株主総会決議に基づき、同年10月1日を効力発生日として普通株式10株につき1株の割合で株式併合を行います。株式併合を行わなかったと仮定した場合には当年度の配当金は1株につき4円の期末配当となります。

株式・配当情報

株式の概況 (2016年6月27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 2,500,000,000株
発行済株式総数	普通株式 706,669,179株
1単元の株式数	1,000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単元の株式数を現在の1,000株から100株に変更いたします。

普通株式における所有者別株式分布
(2016年3月31日現在)

1株当たり配当履歴 (予想含む)

決算期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
中間(円)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
期末(円)	3.0	3.0	3.0	4.0	40.0 ^{注)}
年間(円)	3.0	3.0	3.0	4.0	40.0 ^{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する予定であるため、当該株式併合を考慮した金額を記載しております(なお、株式併合を実施しなかった場合には、この金額は4.0円となります)。

大株主の状況 (2016年3月31日現在)

大株主の氏名	持株数 (普通株式)	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	36,552,000株	5.18%
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	30,982,000株	4.39%
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	24,135,000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)	23,992,000株	3.40%
朝日生命保険相互会社	13,650,500株	1.93%
古河機械金属株式会社	13,290,455株	1.88%
BBH BOSTON CUSTODIAN FOR JAPAN VALUE EQUITY CONCENTRATED FUND A SERIES OF 620135	12,595,000株	1.78%
富士電機株式会社	11,000,000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	10,919,000株	1.55%
CHASE MANHATTAN BANK GTS CLIENTS ACCOUNT ESCROW	10,754,914株	1.52%

^{注)} 1. 持株比率は自己株式(462,657株)を控除して計算しております。

2. 朝日生命保険相互会社については、上記13,650,500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10,500,000株あります。

責任者の
メッセージ

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、130年以上経った今日では、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の幅広い分野で世界中の皆様の生活基盤を支えています。ただ「縁の下の力持ち」的な役割が多いため、株主・投資家の皆様にとっては、当社の事業内容が「なじみにくい」とのご意見をいただくことがあります。

皆様に当社の事業を、よりわかりやすく身近に感じていただけるように、2016年6月にHPをリニューアルしました。今後も日々のニュースリリースなどの確かな情報発信に努めてまいりますので、引き続きご支援のほどよろしくお願い致します。

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、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、24ページをご覧ください。

課題と今後の方針

2016年度からスタートする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、創造的で実効力の高い「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 業績評価の仕組みと報酬体系の見直し(役員・管理職層)
- 2 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

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

人材育成

教育プログラムの充実

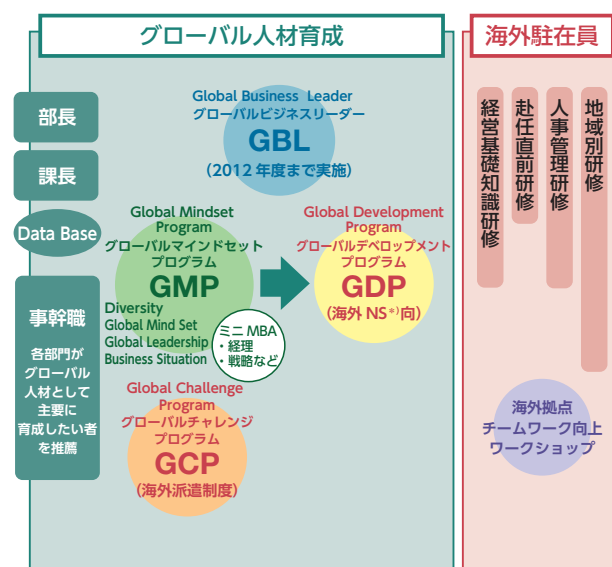
経営の目指す変革を推進できる人材の育成に取り組んでいます。「主体的に考え実行できる感性豊かな人材」の育成を狙い、組織力を最大限に高めるとともにグループ経営の考え方を浸透しています。

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、その基となる人間性、特に感性を鍛える取り組みを各階層別研修で実施しています。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

グローバル人材育成研修体系



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。

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多くの方が「作業長研修」、「中堅作業員研修」、「ベシックプログラム」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」ことができる「現場力」を育み、職場の「モノづくり力」の活性化を目指しています。

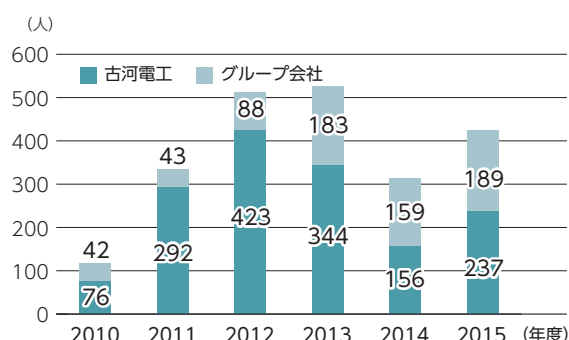


日光地区第7回
中堅作業員研修受講者

モノづくりスタッフ
現場力研修の研修風景例

2013年度からモノづくりスタッフ（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社を超えました。さらに2015年度は、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開始しています。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「モノづくり力」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。

女性活躍推進活動

当社は2005年度より女性の就労環境整備とワーク・ライフバランス推進に継続的に取り組んできましたが、2014年9月より女性活躍推進活動「Furukawa “V” Challenge!!」をスタートさせ、以下の目標を掲げて、「働きやすさ」と「働きがい」の両立の実現に向け、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。

また、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定するとともに、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等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。

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」を東京と大阪で開催し、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)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
事技職	男性	48	26	21	28	45
	女性	11	6	5	8	15
	合計	59	32	26	36	60
	うち外国人採用	3	0	1	0	0
技能職	男性	2	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	合計	2	0	0	0	0

障がい者雇用の促進

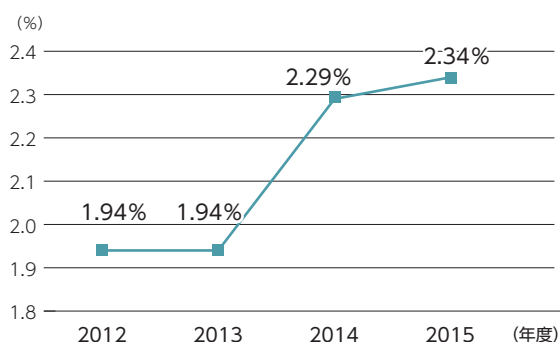
当社は障がい者雇用率の向上を目指して、2004年度に特例子会社古河ニューリーフ(株)を設立し、2016年3月末現在で40人の知的障がい者を雇用しており、2016年3月末時点の当社の障がい者雇用率は2.34%です。

当社の平塚事業所・千葉事業所に加え、2013年度には新たに三重事業所にも活動拠点を開設して、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

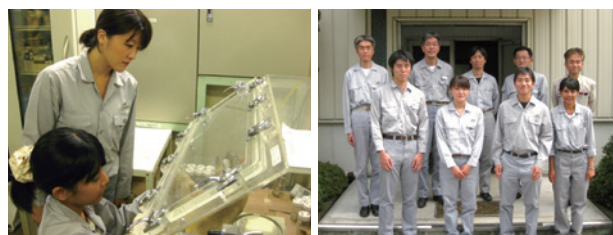
障がい者雇用率(古河電工)



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。

近年は国内の大学のみならず、海外の大学からの学生も積極的に受け入れています。



日光事業所での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、会社の持続的成長と会社で働く個々人の生活(人生)の充実の両立を目指した「働き方改革」活動をスタートしました。間接部門の生産性向上と個人の働きがいの向上をねらいとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのコアバリューである「革新」「主体・迅速」「協働」の促進をねらいとする「組織風土改革」の両面から、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のほか、在宅勤務の対象拡大やグループ・グローバルの情報共有基盤(新グループウェア)を活用したスマート・ワークの推進など、新しい取り組みにもチャレンジします。

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64年にわたって継続しているもので、開催回数は2016年5月時点で通算127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

2015年度			2016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 - グローバルデベロップメントプログラム (GDP) の実施 - 若手海外派遣プログラム (GCP) の実行	- GDPを実施 - GCPでは、One Furukawaコースに4名を派遣し、Frontierコースに1名(メキシコ)を派遣	😊	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
「モノづくり力」の強化 - 階層・職務別の「必須能力」と「期待する能力」の見える化 - 関係会社での現場力研修開催	- 技能・スタッフそれぞれに必要な必須の能力と、3～5年後を見据えた(期待する)能力を定め、現場力強化の目標を明確化 - 関係会社 (FMGW白根^{注1)}) にて、現場力強化計画を作成し、全従業員を対象に現場力研修(ベーシックプログラム)を実施	😊	「モノづくり力」の強化 - モノ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
多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 - 配偶者出産時の慶弔休暇の取得拡大 - 年次定例休暇取得日数が著しく少ない層の人数削減	- 配偶者出産時の慶弔休暇日数を「暦日5日以内」から「営業日5日」に拡大 「ワーク・ライフ・バランス関連諸制度一覧」を作成し従業員に展開。 - 連続休暇取得者の割合が90%超	😊	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

注1) FMGW: 古河マグネットワイヤ株式会社の略称

責任者のメッセージ



総務・CSR本部 人事総務部長
福田 隆志

当社グループが激化するグローバル競争に真に勝ち抜き、持続的成長を成し遂げるには、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・背景を持つ従業員一人ひとりが、本音の意見を自由闊達(かつたつ)に出し合い、本気になって行動することが欠かせません。

当社では、グループ・グローバル経営の強化のため、2014年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティ・マネジメントに、より一層積極的に取り組んでいます。特に喫緊の課題である女性活躍推進については、定量的目標も設定し、最優先課題としています。

また、グループの総合力強化に向けて、計画的配置を通じたキャリア形成と人材の流動化により、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への活性化を促す人事制度「FM Career Design(エフエム・キャリア・デザイン)」や、若年層の海外経験促進を狙いとする「グローバル・チャレンジ・プログラム(GCP)」を導入することで、「遅(たくま)しい人材の育成」と「協働環境の構築」にも取り組んでいます。

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。

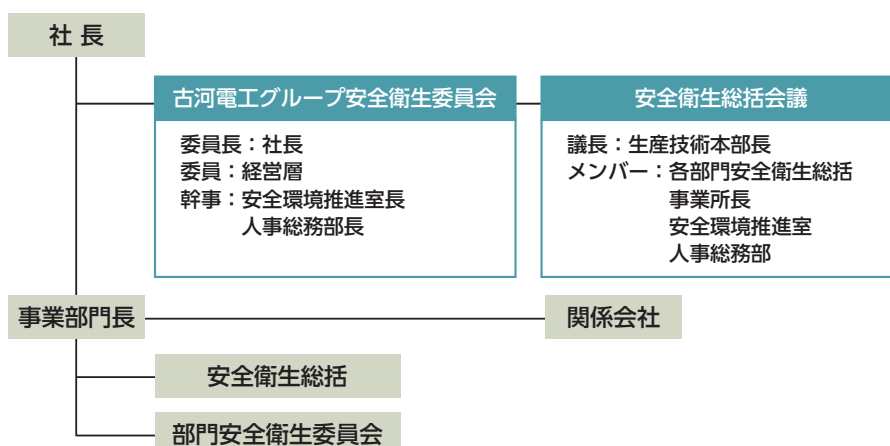
安全衛生管理の基本方針

- ・労働安全衛生法の主旨に沿って、災害撲滅を図る
- ・本質安全化により災害リスクを低減する
- ・コミュニケーションと5Sで安全人間を育成する
- ・安全衛生マネジメントシステムを構築し、自主管理する
- ・心と身体の健康づくりで、グループ衛生管理活動を推進する

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。2015年度は、各事業部門から選ばれた計12組（うち、グループ会社4組）が発表し、社長表彰を受けました。



FACE社（チェコ）の発表風景

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。2015年度より海外グループ会社にも訪問し、10社と意見交換しました。



FAPH社（中国）での役員現場点検

目標と実績（災害）

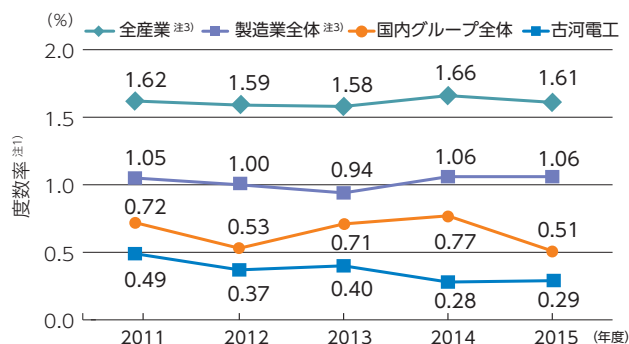
😊 達成 ☹️ 未達成事項有り 😞 未達成

2015年度			2016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1件以下

労働災害発生状況

当社の2015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0.29とほぼ横ばい、国内グループ全体^{注2)}は0.51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) 2015年度の集計範囲は、古河電工および国内グループ会社37社の従業員および派遣社員です。集計対象会社は、59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、2015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1.23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年度も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ます。

中央労働災害防止協会より 会長賞を受賞

当社は、中央労働災害防止協会の平成27年度会長賞を受賞し、表彰状を受領しました。「安全専一」の理念のもと、長年、古河電工グループ全体の安全衛生活動の推進をはかり、他の企業の模範となる顕著な成果をあげたことが高く評価されました。



受賞式の様子



表彰状とトロフィー

喫煙対策の強化

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、また、遅くとも2020年度までの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。

石綿による健康障害への対応

当社は、2005年度から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しました。あわせて、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。

2015年度末時点で労災認定された方は4人（内3人死亡）、有所見者は9人（OB）です。

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。

教員の民間企業研修を実施^{注)}

2014年度に引き続き、2015年度は、2015年7月28日から7月30日まで、東京都品川区の小学校教諭9名の民間企業研修を実施しました。学校と企業の社会的責任、安全・環境活動、人材育成とは何なのかなど、気づくことの楽しさと達成感を大切にしながら、演習・工場見学・社内教育研修体験を通して共に学んだ3日間でした。

注) 経済広報センター主催



当社での研修の様子

小学校への出張授業を実施

2016年2月12日、千葉縣市原市立小学校への出張授業を実施しました。テーマは「未来をつくる技術と電磁石」。電磁石を使用した実験を通して、理科学習と最先端の科学技術とのつながりや、生活と科学技術のかかわりについて知り、理科学習への興味を高めることが目的です。超電導線を使用したデモ実験に児童達は目を輝かせていました。



市原市立小学校での出張授業の様子

CSR 特別賞

第7回 CSR 特別賞

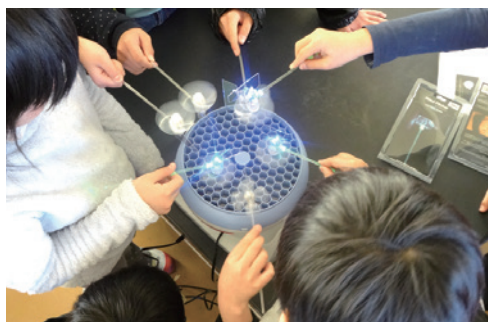
当社では、特筆すべき社会貢献活動・環境保全活動に取り組んだ子会社を表彰する「CSR 特別賞」を設けています。CSR 特別賞を受賞した会社では、日々、活動を工夫し、継続して社会に貢献しています。

社会
貢献賞

古河電池株式会社

古河電池（株）では2012年度より小学校での出前環境教室を実施しています。テーマには「再生可能エネルギーを利用するこれからの仕組み」を掲げ、未来の電気利用のかたちを身近に感じる機会を提供することができました。

また、2015年度からは「ものづくりと環境」をテーマにした理科実験プログラムを追加しました。当社の新製品「MgBOX（マグボックス）」を身近にある牛乳パックで作り、科学への興味喚起と環境保全について考える機会を提供することができました。開始から4年間で延べ14校、約700名の生徒に実施してきましたが、まだまだ小さな活動であるため、より多くの小学校でこの出前環境教室を開催していきたいと考えています。



小学校での「出前環境教室」の様子

環境
保全賞

古河電工産業電線株式会社

古河電工産業電線（株）九州工場は生産量急増による産業廃棄物発生増加・処理費用が大きな問題となっていました。従来より環境管理活動は実施していましたが、部署別の活動に終始していたため、工場全体の効果は低い状況でした。そこで産業廃棄物削減＝品質向上＝決算向上という全員意識改善活動や、架橋溶融塩凝縮処理装置導入などの設備面改善活動を実施しました。さらには敷地内グループ会社にも協力要請し、OPEN施策を進めた結果、産業廃棄物削減に大きく寄与することができました。また、これらの活動が北九州市環境局に認められ「資源化減量化優良事業所賞」、「産業廃棄物排出優良事業者」認定をいただくにいたりしました。今後はこの賞に恥じないよう活動推進以外にも他工場への横展開も実施していく所存です。



認定業者表彰式の様子

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） ・古河電池
- ・古河電工パワーシステムズ ・古河物流



近隣の小学校の「工場見学会」にて
(古河電工 千葉事業所
・古河物流)

●教員の民間企業研修^注)を実施しました

- ・古河電工（本社 平塚事業所） 注）経済広報センター主催

スポーツ・文化振興

●スポーツ大会への参加、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）
- ・古河電池 ・フォーム化成

●祭りの開催、参加、支援をしました



「八幡臨海まつり」にて
(古河電工 千葉事業所)

- ・古河電工（千葉事業所 日光事業所
平塚事業所 三重事業所）
- ・古河電池 ・ミハル通信
- ・古河精密金属工業
- ・古河電工パワーシステムズ
- ・エヌ・テック
- ・古河日光発電
- ・古河マグネットワイヤ

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 銅箔事業部門
平塚事業所 三重事業所）
- ・古河産業 ・古河電池 ・理研電線
- ・岡野電線 ・古河テクノマテリアル
- ・古河AS ・古河電工産業電線
- ・KANZACC ・古河電工エコテック
- ・古河物流 ・正電社 ・古河日光発電
- ・古河マグネットワイヤ ・横浜ドラム



「やまとの環境をよくする会」 河川美化活動
(岡野電線)



新門司海浜公園 清掃活動
(古河物流・横浜ドラム)

●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 平塚事業所
三重事業所 銅管事業部門）
- ・岡野電線 ・古河AS
- ・古河電工産業電線 ・古河電工エコテック
- ・古河物流 ・古河C&B ・エヌ・テック
- ・古河マグネットワイヤ



敷地外清掃活動
(古河電工エコテック)

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）
- ・古河日光発電



今市特別支援学校「運動会」にて
（古河電工 銅箔事業部門）

●地域の展示会に参加しました

- ・古河電工（千葉事業所）

その他の活動

●義援金、募金活動などをしました

- ・古河電工（横浜事業所） ・古河電池
- ・KANZACC ・ミハル通信 ・古河日光発電



赤い羽根協同募金対応型 自動販売機の設置
（古河電工 横浜事業所）

●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



（株）ビスカス共催「福島物産品販売会」にて
（古河電工 千葉事業所・平塚事業所）

●献血をしました

- ・古河電工（銅箔事業部門 横浜事業所 平塚事業所）
- ・古河電池 ・古河精密金属工業

●従業員家族向けの工場見学会をしました

- ・古河電工（千葉事業所 平塚事業所）



宮城県相野釜地区
「千年希望の丘」での
整備ボランティア活動
（古河産業）

課題と今後の方針

当社では従業員の関心が高いテーマ、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重ねてきました。グループ会社、当社各事業所や支社などの工夫を凝らした地域密着の活動に加え、2014年度からは公立学校の先生方の民間企業研修の受け入れを実施しました。また、2015年度は、当社ならではの技術を教育資源とした出張授業型理科教育プログラムを実施しました。