Society

社会への取り組み

古河スカイグループは、
お客様、株主・投資家、地域社会、従業員など、
ステークホルダーとの信頼関係を基本に、社会から信頼される存在として、
永続的に発展できるよう、
企業としての社会的責任を果たし続けます。

お客様との関わり

お客様第一の姿勢を基本として、お客様に満足いただける製品・サービスを追求します。

基本的な考え方

古河スカイグループは、経営理念に「お客様満足の追求」を掲げています。これに基づき、グループ全体が一丸となって、お客様に満足いただける品質の維持・向上と、新製品開発による社会貢献に重点をおいて、お客様第一の事業活動を展開しています。

品質保証活動

当社グループでは、「品質に関する会社全体の方針」をもとに、研究開発、生産技術、購買、営業などの各部門がそれぞれ責任を持って品質保証に取り組んでいます。

具体的には、「クレームゼロ体質」の構築に向けて、設計開発時のデザインレビューや日常の品質トレンド管理など、お客様と一体になった品質向上活動を展開しています。また、品質保証活動の一環として、欧州で施行されているELV指令、RoHS指令で使用が制限された鉛、カドミウム、水銀、6価クロムなどの環境負荷物質の管理体制を構築し、非含有証明書や分析値エビデンスデータなどの発行に迅速に対応しています。

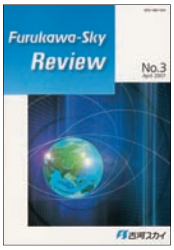
これらの活動により、お客様からグリーンパートナーとして認定されています。(P20 グリーン活動参照)

積極的な情報発信

お客様に当社グループの技術開発力や製品の特徴をご理解いただき、これをもとにお客様と永続的かつ強固な信頼関係を構築していくために、展示会、製品カタログやウェブサイトを通じて、積極的かつ継続的な情報発信に努めています。

技術研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の発行

当社は2005年から、お客様への技術情報の発信を目的とした「Furukawa-Sky Review」を毎年発行し、お客様への配布とともにウェブサイトにも掲載しています。2007年4月に発行した第3号では、お客様のご要望にお応えして技術解説やコラムなど読みやすい内容の充実を図りました。



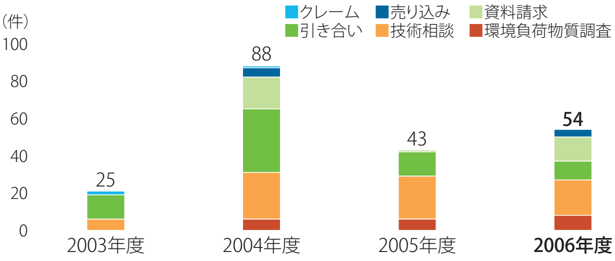
Furukawa-Sky Review

技術に関するお問い合わせ対応

当社はお客様からのお問い合わせに迅速かつ的確にお応えできるよう、ウェブサイト上で「お問い合わせコーナー」を設けています。お問い合わせ内容としては、アルミニウム材料の引き合いのほか、アルミニウム材料の使用に関する技術相談、資料請求が多く、最近では、環境負荷物質に関するお問い合わせが増加してきています。技術的なお問い合わせ件数の推移は下のグラフの通りです。

なお、お客様の個人情報については、当社の個人情報保護方針に同意の上で入力いただくとともに、ベリサイン社の認証を得た暗号化通信により情報を保護しています。

ウェブサイトへの技術に関するお問い合せ件数の推移



お客様からの評価

2007年5月、当社グループの主要なお客様である(株)デンソーより、「2007年デンソー仕入先総会」にて当社および当社海外拠点であるFIA(PT.Furukawa Indal Aluminum)とエルバル社(Hellenic Aluminum Industry S.A)が表彰されました。

授賞式の様子

［受賞内容］

「海外優良仕入先賞」…FIAが受賞

デンソー社海外拠点のサプライヤーの中で、品質・コスト・納期に優れていると評価された会社に贈られる賞。

「グローバル協力賞」…当社とエルバルが連名で受賞

積極的な海外展開による現地での供給など、デンソー社の調達活動への協力を評価された会社に贈られる賞。

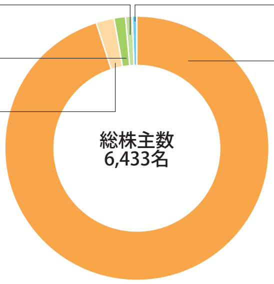
株主・投資家との関わり

公正でタイムリーな情報開示を通じて、株主・投資家との健全な関係づくりに努めます。

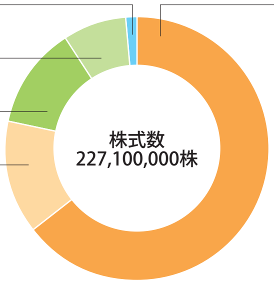
基本的な考え方

古河スカイは株主・投資家の皆様に対する積極的な情報発信を行動指針に掲げ、担当部門として「広報・IR室」を設置しており、あらゆるステークホルダーの皆様に対して公正で迅速な情報開示に努めています。

株主構成比率（2007年3月31日現在）



株式分布状況（2007年3月31日現在）



配当政策

当社は、株主の皆様に対する配当の実施を、利益還元の重要な施策と考えています。配当については、業績に対応することを基本方針としながら、将来の収益動向も踏まえつつ、企業価値向上に向けた将来の事業展開などを総合的に判断した上で実施しています。

2007年3月期は、この基本方針に沿って、1株当たり年間8円の配当（うち中間配当4円）を実施しました。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

当社では、国内の機関投資家や証券アナリストの皆様に対し、本決算および中間決算発表時にラージ・ミーティングを開催しています。また、随時個別取材やワン・オン・ワンミーティングにも対応するほか、年に1度工場見学会を実施しています。

また、毎年6月末には定時株主総会を実施しています。株主総会では、当社製品や製品製造過程を紹介する展示物を設置し、株主の皆様に当社への理解を深めていただくよう努めています。

これらの活動により、多くの株主の皆様への適切な情報開示と密接なコミュニケーションを心がけています。

株主・投資家の皆様に対する情報発信

株主・投資家の皆様への情報開示をさらに充実させるため、業績や財務状況などを報告する「株主の皆様へ」を年2回（6月、12月）、会社概要および財務状況を報告する「Fact Book」を年1回発行しています。

また、当社ウェブサイト上にIR情報サイトを設け、詳細かつタイムリーな情報発信に努めています。

WEB IRサイトアドレス
http://www.furukawa-sky.co.jp/ir/index.htm

株主の皆様へ

IR情報サイト

Fact Book 2007

調達先・仕入先との関わり

公正、透明、適正な調達活動を通じて、健全な関係づくりに努めます。

基本的な考え方

古河スカイグループでは、自由競争の原理に基づいた公正、透明、適正な調達活動を行うことを基本的な考え方としています。

調達実績のある仕入先と新しい仕入先を問わず、公平に選定し、国内外に開かれた調達活動を行っています。また、新しい機能や従来品の代替機能を持った商品の購入を促進するなど、新たな商品の採用にも積極的に取り組んでいます。

仕入先や調達品の選定においては、競争力のある仕入先から適正な調達ができるよう、価格、品質、納期、安定供給、信頼性、環境への配慮などを考慮して、合理的基準を持って行います。また、経済、社会環境の変化に対応し、適正な調達を行えるよう、調達先、調達品、調達方法、調達条件について、常に最適化を心掛けています。

調達活動におけるコンプライアンス

適正な調達活動を行うため、常に関連法規を遵守する仕組みの向上を図り、遵法の徹底に努めています。また、購買部門に倫理規定を設けるなど、仕入先との応対にあたって購買担当者の私的な不公正を排除し、社会倫理を守っています。

なお、調達活動で得たお取引先の機密情報は、適切に管理し、保護しています。

2006年度の活動

資機材購買システムの統一

2006年4月には、一部工場別になっていた資機材購買システムを全社で統一し、全社の購買データをデータベース化することで、一元管理を可能にしました。

これに伴い、業務フローを適正化・標準化し、承認機能により各部門での購買活動をチェックできるなど、CSRを意識して設計されたシステムを全社で利用することで、全社共通の適正な購買プロセスを実施、管理しています。

事務用品のグリーン調達活動

事務用品について、エコマークなどが表示されている環境対応商品を優先して購入しています。2006年度はこの徹底を図るため、50品目を選定しました。これらの対象品目についてグリーン調達率の目標設定を行うことを決定し、工場ごとに過去の購入データを集計しました。2006年12月からは、環境対応商品を優先して資機材購買システムに登録し、調達を開始しました。2007年3月時点のグリーン調達率は96%となっています。

2007年度は、グリーン調達率99%を目標として活動に取り組んでいます。

エコマーク

グリーン購入法
適合商品

グリーンマーク

グリーン購入
ネットワーク

再生紙使用

省エネ
ラベリング制度

国際エネルギー
プログラム

地域社会との関わり

清掃活動や活発なコミュニケーションを通じて地域社会との共存共栄を図ります。

基本的な考え方

古河スカイグループは、事業を行う各拠点において、地域社会に調和し、共存共栄できる関係づくりに努めています。

地域清掃

地域貢献活動の一環として、各工場の周辺および河川の清掃活動を行っています。2006年度も、5月30日の「ゴミゼロの日」に合わせ、各地域で春のゴミゼロ運動が開催され、各工場の従業員が積極的に参加しました。

工場周辺の清掃活動（小山工場［押出・鋳鍛］）

2ヵ月に一度、全職場が参加して、工場周辺の清掃活動を実施しています。

また、2006年は、工場南側の歩道に花壇を作りました。これらの環境保全活動は、地域の方々から好評をいただいています。

環境月間の取り組み（日光工場）

日光工場では、環境月間の取り組みとして、毎年工場近隣の清掃活動を実施しています。

2006年は、6月20日午後の始業開始時より間接部門全員の約80名が参加し、3班に分かれて工場近隣の道路を約45分間清掃し、空き缶などをゴミ袋（4ℓ）約15個分回収しました。

工場近隣とはいえ周辺には居住者も多く、地域も含めた環境保全活動に貢献できました。

回収したゴミ

地域の清掃活動に参加（福井工場）

福井工場では、毎年6月の環境月間中に福井県が実施する「クリーンアップふくい大作戦」に参加しています。

2006年度は110名が参加し、6月5日に工場前の道路を清掃し、多数の空き缶、ゴミの回収を行いました。

工場前道路の清掃

清掃ボランティア活動（深谷工場）

深谷工場では、10月28日に深谷市が主催した「秋のゴミゼロ運動」に合わせ、清掃ボランティア活動を行いました。地域の環境保全活動の一環として、43名が参加し、工場に近い前ノ川周辺を中心に清掃しました。また、前ノ川の清掃終了後は工場フェンス外周道路のゴミ拾い清掃も実施しました。

社会貢献活動

当社各工場では、地域への寄付・寄贈や施設の開放など、さまざまな社会貢献活動を実施しています。

工場見学（福井工場）

福井工場では、社会貢献活動の一環として、2006年7月から一般の方を対象とした工場見学会を実施しています。

従業員の家族ならびに近隣の小中高校を中心に、2007年6月末までに総勢290名の方々に工場内をご覧いただきました。今後も随時、工場見学会を実施していきます。

工場見学

アルミ缶回収活動（日光工場）

日光工場では、アルミ缶回収活動を通じて地域とのつながりがあり、年間約90万缶の回収実績があります。特に、県立今市養護学校とは、環境学習・作業学習の一助として、15年にわたる交流が続いています。

回収された缶は、洗浄・分別・加工・集計・梱包と、一缶ずつ丁寧に、生徒の皆さんの手作業が施され、2006年は1.6万缶もご提供いただきました。

アルミ缶回収の様子

従業員との関わり

従業員一人ひとりが、その能力を万全に発揮できるよう、安全で快適な労働環境づくりに努めます。

安全・衛生の徹底

安全体質の強化に向けて

古河スカイでは、従業員が安心して働ける労働環境づくりに向けて、審議機関である「安全衛生会議」を年2回開催するほか、工場長直轄の安全責任者（安全・衛生・環境課の課長）による「安全責任者会議」を開催しています。

安全責任者会議は、安全責任者と安全衛生委員長（副社長）、設備部長、総務部長、安全担当部長で構成され、月１回の会議を通じて、年度方針の策定や推進状況の確認、課題の全社展開を実施しています。また競技会などを通じて、各工場での活動状況の良い点を他工場へ横展開することで活動水準のレベルアップを図っています。

2006年は、全社統一フォークリフト運転基準、クレーン点検基準、新人・配置転換者への教育ルール、設備本質安全化のための規格化などの成果を上げています。

また、災害やヒヤリハット事例※が発生した際は、その原因などを分析。さらに、災害発生職場にて安全責任者による5Sパトロールを実施し、不安全行為や工場の状態を抽出しています。

全社クレーン操作・玉掛け技能競技会

※ ヒヤリハット事例：事故や災害になりかねなかった危険な事例

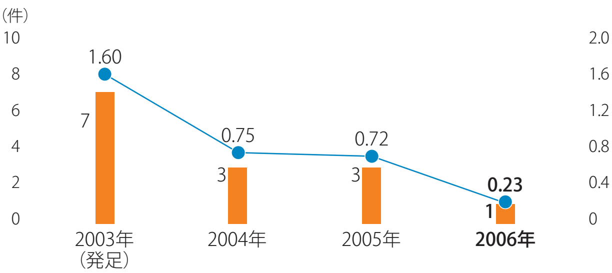
安全衛生管理体制図

- **経営会議** 主催：社長 / 出席者：全役員
- **安全衛生会議** 主催：安全衛生委員長（副社長） / 出席者：全役員、工場長、関係会社社長他
  - **総務部**
    - **安全責任者会議** 主催：総務部長 / 出席者：安全担当役員、工場安全責任者他
    - **安全衛生委員会** 主催：総務部長 / 出席者：人事部長、産業医、保健師、組合代表
  - **人事部**
    - **経営説明懇談会** 主催：人事部長 / 出席者：社長、担当部長、労組中央執行部
    - **労使安全衛生連絡会** 主催：人事部長 / 出席者：総務部長、安全担当部長、保健師 労組中央執行部
  - **工場長**
    - **工場安全衛生委員会** 主催：工場長 / 出席者：労使代表安全衛生委員、協力会社（オブザーバー）
      - **災害専門部会** 主催：安全衛生委員会副委員長（製造部長） / 出席者：全部課長、全職場長

労働災害の発生状況

当社設立初年となる2003年の安全成績は、休業災害が7件発生しましたが、各工場において、安全活動を着実に推進し、2006年は休業災害1件となりました。しかし、協力会社の休業災害は2006年で2件発生しており、真の実力がついた状態とはいえません。今後は目標とする「ゼロ災害」の達成に向けて、さらに実効性のある取り組みを推進していきます。

労働災害の発生状況



2006年の活動方針・目標

当社では、毎年、全社安全衛生活動方針を策定し、全社統一の重点実施項目や目標を定めて活動しています。

2006年全社安全衛生活動方針

1. 目標
休業災害　ゼロ（各工場、協力会社）
長期傷病休業件数率　新規1.0%以下

2. スローガン
互いに学びあい、全社一丸となって安全リーディングカンパニーを目指そう！

3. 基本方針
（1）5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の徹底
（2）管理監督者の職場実態把握の徹底
●管理監督者と部下とのコミュニケーション再構築
（3）不安全行動の撲滅
●新人・配置転換者等への安全衛生教育の徹底
●全社ルールの統一化
●決めたルールは守る！
（4）設備本質安全化の推進
●リスクアセスメント・C規格化の導入
（5）心と体の健康づくり
●長時間勤務者の健康管理
●メンタルヘルス教育の実施

経営トップによる工場安全巡視と5S診断

毎年7月の全国安全週間には、社長をはじめ経営幹部が一斉に全国6つの生産拠点で早朝から安全に関するビラを配布し、その後、安全週間社長メッセージ、安全講話と工場安全巡視を実施しています。また、準備月間の6月には、安全衛生委員長である副社長による全工場の安全監査を実施し、安全衛生活動方針の実施状況を現場で確認し、問題点の確認と意見交換を実施しています。

安全講話

5S活動

5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）活動は安全、品質、生産性など、すべての改善活動の基本です。

当社はこの活動を徹底することで、企業体質も変わっていくものと考えています。2006年度は、全社安全衛生活動方針の重点実施項目に「5Sの徹底」を掲げ、次のような取り組みを実施し、安全な作業スペースを確保することによる作業性の改善など、成果を上げました。

5S推進掲示板

［取り組み］

- 相談役、副社長、全社5Sチーム員による毎月各工場5S巡回
- 全工場で特に2S（整理・整頓）の推進、定着

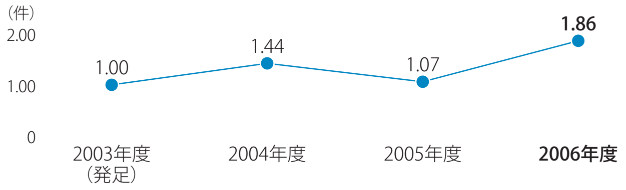
心身の健康づくり

当社では、産業医や健康管理スタッフが一丸となって、従業員の心身の健康づくりを支援しています。

●生活習慣病対策

2006年の6工場における30日以上休業した新規長期傷病休業者率は1.86％で、目標（1.0％）未達成となりました。多くは生活習慣病（高脂血症、高血圧、糖尿病など）であり、その対策として産業医、看護職による面談、食事指導、運動指導などを実施しています。

長期傷病休業件率推移



●メンタルヘルス対策

長期傷病で休職する原因には精神疾患もあるため、外部の医療機関と提携し、家族を含めた全従業員を対象とした日常の「こころの相談」に加え、メンタルヘルス教育を実施しています。2005年からは、予防と早期対応の観点から、対応力を身につけるため、管理監督者へのアドバンスコース教育を実施しています。

●長時間勤務者の健康管理

当社規定を超える長時間勤務者については産業医面談や健康チェックを実施し、健康管理を行っています。

働きやすい職場づくり

安心して働ける職場づくりに向けて

従業員が安心して働ける職場づくりのため、安全の確保や心身の健康づくりのほか、セクハラをはじめ、あらゆる非合理な差別や嫌がらせを防ぐための社内連絡窓口や外部通報窓口を設置しています。また、従業員の意識を高めるため、ポスター掲示やハンドブック作成なども実施しています（P7 コンプライアンス教育参照）。

多様な働き方を支援する制度

当社では、従業員一人ひとりのライフスタイルを尊重し、従業員が会社生活と家庭生活の充実を図れるように各種の支援制度を用意しています。

多様な働き方に対応する制度

制度	目的・内容など
フレックスタイム制度	業務の繁閑にあわせて効率的・計画的に仕事ができるよう、フレックスタイム制度を導入しています。
積立休暇制度	毎年の各人の休暇の残存日数のうち、10日を上限に積立休暇に繰り入れることができます。（5年間有効で最大50日となる）
育児休業制度	子供が満1歳に達した後の最初の4月末日もしくは1歳6ヶ月になるまでの間、従業員が申し出た期間を休業することができます。
介護休業制度	配偶者・子供・両親（配偶者の両親を含む）に介護が必要な場合、一定の条件を満たせば1年以内で休業することができます。
シニアキャリア制度	60歳定年に到達した全従業員を対象に、一定の条件を満たす希望者には1年単位での再雇用契約を結び、厚生年金定額部分の支給開始年齢を上限として、引続き勤務できます。また、本人の希望により、短時間勤務も可能です。

従業員との関わり

人材育成・開発

会社と従業員との関係についての考え方

当社グループでは、従業員の人格・個性・多様性を尊重するとともに、個人の能力を最大限発揮できるよう、人材の育成・開発に努めています。すべての従業員から「古河スカイグループで働いてよかった」と思われるように、会社と従業員が互いの能力や価値を高めあう発展的な関係の構築をめざします。

雇用方針と採用活動

従業員の雇用については、「長期的・安定的な雇用確保が企業の重要な社会的責務である」という認識に沿って対応しています。近年、"団塊の世代"が定年を迎えるなかで、毎年の状況変化を加味し、将来を支える次世代層の採用・育成活動を計画・実施しています。また、直接雇用の従業員（嘱託社員やパートタイマーなどを含む）以外にも、関連会社からの出向者や派遣従業員の方々も含めて、適切に人員を配置しています。

採用活動については、2006年春入社の新卒入社者から、古河スカイとしての採用活動を実施しています。大学卒および大学院修了者では、2007年4月に、技術系12名、事務系6名の合計18名が入社しました。また、中途採用や工場技能職の採用など、多岐にわたる活動も展開しています。

従業員が成長できる仕組み

従業員の配置や担当職務に関しては、「適材適所」「機会平等」の考え方に立ち、毎年の自己申告制度や面談制度の場を通じて、上司とのコミュニケーションを図るなかで、自分自身のキャリア形成を考える機会を提供しています。

また、「企業は人なり」と言われるように、会社としてのパワーは従業員各人が仕事で発揮した能力の総和であり、従業員の能力は日常の業務遂行を通じて実践的に高められていくことが基本だと考えます。こうした考えのもと、当社はOJTという形で、各々の仕事を通じて従業員に成長の場を提供するとともに、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・資格取得支援などの機会も提供しています。

FSグリーンネット（株）の設立
～障がいを持たれる方々の雇用機会の創出と
自立支援のために～

古河スカイでは、2007年1月に、障がいを持たれる方々の雇用機会を積極的に創出し、自立を支援していくための子会社「FSグリーンネット（株）」を設立しました。スタート時の陣容は、知的障がいを持たれる6名の方を含め、全体で9名となっています。

この新会社の設立は、「良き企業市民として積極的に社会貢献活動を推進、支援するとともに、働く人の個性、多様性を尊重し、能力を最大限発揮できるようにする」という当社の行動指針に沿ったものです。同社では、まず深谷工場内での美化・清掃作業や事務関連事業などからスタートし、今後、事業の拡大を図っていく計画です。さらに、深谷地区でのビジネスモデルを他の工場地域に展開することも検討していきます。

なお、同社は2007年5月に障害者雇用促進法に基づく「特例子会社」の認定を取得しました。当社の2007年度（6月1日現在）の障がい者雇用率は、このFSグリーンネットを含めて2.10％となっています。

清掃作業