

ステークホルダーの皆様の信頼にお応えし続けるために、さまざまなCSR活動の一つずつ着実に実行していきます。



Q 古河スカイグループのCSR活動の基本的な考え方をお聞かせください。

当社グループのCSR活動の考え方は、「経営理念」の1つ目に掲げている「お客様に満足いただける製品・サービスを開発・提供し、企業価値を高めるとともに、社会の発展に寄与します」という考え方に集約されています。

この理念の実現に向けて経営層から従業員一人ひとりに至るまで着実に取り組んでいくために、2007年度は、「法令遵守」「安全性向上」「環境保全」「人材育成」の4つの重点テーマのなかから、特に“コンプライアンスの徹底”“ゼロ災害の達成”“環境保全への対応・整備”の3つに焦点を当て、さらに“お客様満足度の最大化”“収益力の強化”の2つを加えた5つからなる年度方針を掲げました。

Q 活動方針を掲げた背景にある考え方や成果についてご説明をお願いします。

まず、コンプライアンスについて言えば、これはすべての企業活動のベースとなるものだと考えています。

近年、コンプライアンスに関する問題が相次いで発生し

て、企業を見る社会の目はますます厳しくなっており、日本版SOX法（金融商品取引法）や独禁法、労働関連法、公害防止関連法など、法令の整備・強化が進んでいます。当社グループは、企業活動のあらゆる側面で法令を遵守し、また社会的要請に確実に応えていくために、内部統制システムの構築を進めていますが、単なる法対応にとどまらず、グループ全体で経済・社会・環境それぞれのリスクを低減していくことをめざしています。

次に、労働安全では、当社の休業災害件数は1件だったものの、協力会社で2件の事故が発生するなど、全体で安全管理レベルが向上したと言える結果にはなりません。これを踏まえて、今後も安全指導の実施をさらに徹底していく考えです。

また、環境保全については、環境関連の法令違反や事故を発生させることがないように、環境保全投資と環境監査をそれぞれ強化して、設備・管理面の改善に取り組みました。

あわせて、地球温暖化対策が世界的な環境課題としてクローズアップされるなか、生産部門における燃料転換やオフィス部門も含めた省エネルギー活動、さらに物流部門におけるエネルギー使用の効率化を通じて、CO₂排出量の削減に力を注ぎました。

Q では、“お客様満足度の最大化”と “収益力の強化”についてはいかがですか。

お客様満足は、私たちのさまざまな取り組みの“総和”によって達成されるものであると考えています。なかでも、常に進化しているお客様の要求品質に応えられるだけの技術力を維持・向上させていくことが何より重要であると認識しています。また、社会的要請に対して、明確な考え方を打ち出し、具体的な取り組みを実行していくこともビジネスパートナーとして重要だと考えています。こうした考え方や認識のもとに、当社は現在、本社を含め各事業所で、地震・台風といった大規模な自然災害を想定したBCP(事業継続計画)の策定準備を進めています。

また、国内外で生産体制の増強にも取り組んでいます。当社は、ここ数年、福井工場での鋳造設備の増強や小山工場での最新鋭押出機の導入など、国内で大規模な投資を実施してきましたが、今後は成長著しい海外市場への製品供給を増やしていくために、海外においても生産体制をさらに強化していきます。

当社グループは、こうした取り組みによって、価値ある製品を広く世界のお客様に安定的に提供していくことで、お客様満足度の最大化を図るとともに、収益力の強化につなげていきたいと考えています。

Q 最後にステークホルダーの皆様 メッセージをお願いします。

当社グループは、ここで述べてきた取り組みを着実に実行して、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼される企業グループであり続けたいと考えています。

このCSRレポートでは、当社グループのさまざまな取り組みをできる限り具体的に紹介しています。ぜひご一読いただき、忌憚のないご意見やご指導をいただければ幸いです。

代表取締役社長

吉原 正照

古河スカイの経営ビジョン

「社会と地球環境に優しいアルミニウムを通じ、お客様に満足いただける製品・サービスの開発・提供により社会の発展に貢献します」

I. 経営理念

私たち古河スカイは、社会と地球環境に優しいアルミニウムを通じて、以下の経営理念を掲げ、事業活動を推進します。

1. お客様に満足いただける製品・サービスを開発・提供し、企業価値を高めるとともに、社会の発展に寄与します。
2. 良き企業市民として、持続可能な社会の構築に取り組みます。
3. 働く人を大切に、ゆとりと豊かさを実現します。
4. 倫理に基づき行動し、法令を遵守し、徳のある企業を目指します。

II. 行動指針

私たち古河スカイは、以下の指針に基づき行動します。

本指針を社内に徹底するとともに、グループ企業にも周知します。

また、本指針に反するような事態が発生したときは、原因究明、再発防止に努めます。

1. 社会的に有用な製品・サービスを開発・提供し、お客様の満足と信頼を獲得します。
2. 株主、投資家はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ適時、適切に開示します。
3. 地球温暖化対策や循環型経済社会の構築への取り組みは企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動します。
4. 「良き企業市民として」積極的に社会貢献活動を推進、支援します。
5. 当社グループで働く人の人格、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、安全で働きやすい職場環境を確保します。
6. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。
7. 反社会的勢力および団体とは断固として対決します。
8. 国際社会の一員として、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献します。

「法令遵守」「安全性向上」「環境保全」「人材育成」を重点テーマとして掲げ、取り組みを進捗させていきます。



CSR(企業の社会的責任)への取り組みの重要性が増すなか、当社は、2005年1月から「CSR委員会」を発足させ、「法令遵守」「安全性向上」「環境保全」「人材育成」という4つの重点テーマを掲げて、さまざまな取り組みを推進しています。

以下、それぞれのテーマごとに、2007年度の主な取り組みをご報告します。

重点テーマ

1 法令遵守

従業員のコンプライアンス意識の向上をめざし 内部統制システムの構築・整備や研修を計画的に実施

会社法や日本版SOX法(金融商品取引法)の制定を受けて、「内部統制推進室」を設置し、内部統制システムの構築・整備を進めました。2008年度からは、「内部統制報告書」を作成して、財務報告の信頼性に関する報告を行っていく予定です。

また、社内におけるあらゆる機会を捉え、企業風土にまで踏み込んで業務実態を確認したほか、2006年度に引き続き、弁護士や社内講師による独禁法・下請法などの研修を実施して、コンプライアンスに対する従業員の意識の向上を図りました。

一方、電子メールでの「企業倫理相談窓口」の利用を容易にするためイントラネットの設計を見直したほか、通報制度の周知徹底を再度図るなど、グループ会社を含めてコンプライアンス体制の充実に努めました。

重点テーマ

2 安全性向上

従業員教育やリスクアセスメントによって 全事業所の労働災害を大幅に削減

新人や配置転換者への安全確保のためのルールの浸透・定着に引き続き取り組みました。また、設備の危険点を排除するために、設備の本質安全化の活動に加えて、新たにリスクアセスメントを全社で導入しました。この結果、全事業所の労働災害を大幅に削減することができました。

今後は、当社事業所の構内で働く協力会社の従業員も含めて、「災害ゼロ」をめざします。

重点テーマ
3 環境保全

燃料転換によってCO₂排出量を削減、
環境リスクの低減対策にも積極的に投資

LNG(液化天然ガス)への燃料転換を推進して、2007年度は、全使用燃料に占めるLNGの使用比率を前年度の1.7倍にまで拡大させ、CO₂排出量を削減することができました。地球温暖化問題は、国民一人ひとりがその重大性を理解し、行動すべき問題であることから、当社はチーム・マイナス6%に参加し、全従業員参加の啓発活動を展開することにしました。

また、排水管理を強化するために、福井工場に排水監視設備と緊急避難槽を設置するなど、環境保全のための投資を進めました。さらに、品質保証の一環として、製品に含有する化学物質を適切に管理する体制を構築しました。

もに、地域社会の一員として、地域に暮らすさまざまな方々の自立や成長を支援する活動も積極的に展開しました。

具体的には、新卒採用をはじめ、中途採用や工場技能職の採用など、多様性に配慮した採用活動を継続するとともに、従業員に社内さまざまな階層別研修や社外研修の受講を奨励しました。

加えて、障がい者の雇用機会の創出と自立支援を目的に、2007年1月に深谷工場内に設立した特例子会社FSグリーンネット(株)では、5月から構内清掃・緑化・軽作業などの事業をスタートしました。また、同社の設立を契機に、深谷工場のある埼玉県深谷市が9月に「古河スカイ障害福祉基金」を設立し、当社と深谷地区の関係会社から行われた寄付金は、福祉施設への助成金として利用されています。

さらに、福井工場では、2008年3月から福井県坂井市に障がい者送迎用マイクロバスの取得資金の寄付を行っています。

重点テーマ
4 人材育成

多様な人材が個性を発揮し、能力を十分に
発揮できる企業風土づくりに注力

2006年度に引き続き、多様な人材が個性を発揮し、持てる能力を十分に発揮できる企業風土づくりを進めると

代表取締役副社長
(CSR委員長、安全衛生委員長、環境委員長)

岩 淵 勲

古河スカイのめざすCSR

法令遵守のために

法令遵守や公正で倫理的な行動を誓約した「経営理念」「行動指針」を実践するために、CSR委員会を設置するとともに、社員教育の徹底や内部監査体制の強化に取り組んでいます。

環境保全のために

全事業所でISO14001認証を取得し、ゼロエミッションや省エネルギー、地球温暖化防止、リサイクル、環境調和型製品の開発などをテーマとした継続的な活動を推進しています。

安全性向上のために

安全で快適な労働環境を確保するために、経営層が自ら先頭立って安全衛生研修を実施しているほか、地道に5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を展開するなど、「全工場互いに助け合い」をスローガンに活動しています。

人材育成のために

アジアを中心とした生産拠点のグローバル化が進むなか、古河スカイは多様な価値観を尊重し、さまざまな個性や才能が発揮できる倫理的で自律性溢れる人材育成プログラムの整備を進めています。



コーポレート・ガバナンス／コンプライアンス

経営の透明性確保とリスク管理の強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンス(企業統治)に関する基本的な考え方は、株主、お客様、仕入先様、地域社会、従業員など、さまざまなステークホルダー(利害関係者)の信頼に応えることにあります。そのために、取締役会の機能強化により経営監督機構を確立し、また監査役会の監査機能強化を図ることで、財務・経営情報の適切な開示、企業倫理の確立、コンプライアンスの徹底、リスク管理の徹底などを一層推進していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

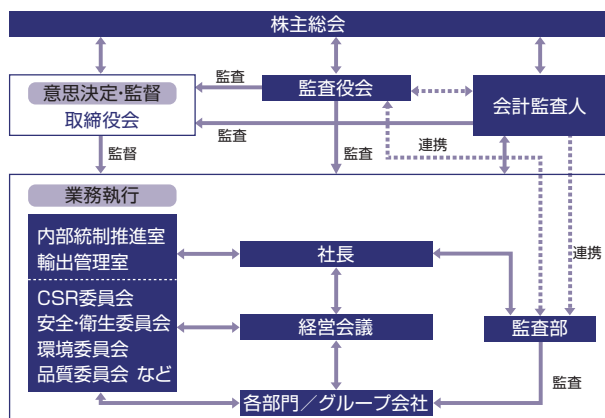
取締役会

取締役11名(うち社外取締役1名)と監査役4名(うち社外監査役3名)の合計15名で構成される「取締役会」を毎月開催し、「付議・報告基準」に則り審議・報告を行います。また、経営層の一層の意思疎通を図るため、そのメンバーのうち常勤取締役の10名と常勤監査役1名による「経営会議」を毎週開催しています。

監査役会

監査役制度を採用しており、コーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立した機関として常勤監査役1名と非常勤監査役3名の合計4名で構成される「監査役会」を設置しています。監査役は、「監査役監査基準」に則り取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席するなどして、取締

コーポレート・ガバナンス体制



役の職務執行を監視しています。なお、監査役会は、各監査役間の情報の共有化が十分図れるよう、毎月開催しています。

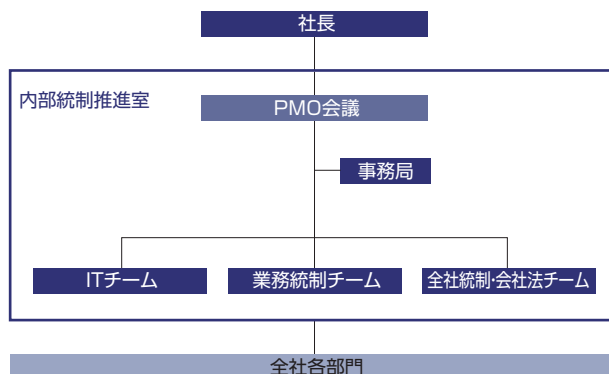
内部統制体制とリスク管理の取り組み

当社では、内部統制システムの構築にあたり、「リスク管理」を最重点テーマと位置づけ、そのための体制強化を図っています。

内部統制推進室

内部統制システムの構築・整備を担う組織として、2006年11月から「内部統制推進室」を設置しています。副社長・財務担当役員をメンバーとする「PMO(Project Management Office)会議」のもと、「全社統制・会社法チーム」「業務統制チーム」「ITチーム」の3チームを設けて活動しています。

内部統制推進体制



①全社統制・会社法チーム

「全社統制ガイドライン」に基づき、「統制環境」「リスク評価」「統制活動」「情報と伝達」「モニタリング」の各項目をチェックリストで評価し、会社の基本的事項についての内部統制の整備・改善を促しています。

②業務統制チーム

金融庁実施基準に従って評価対象範囲を定め、「業務記述書」「リスクコントロールマトリックス(RCM)」「業務フロー図」で評価しています。特に財務報告の信頼性を阻害するリスクをコントロールする仕組みの整備状況を検証し、不足の部分については改善を促しています。

③ITチーム

業務におけるIT活用で、IT全般・IT業務処理について内部統制評価を実施しています。具体的には、各情報へのアクセス者・修正者の制限、情報漏洩防止など、セキュリティ管理の検証を行っています。

リスク管理の取り組み

当社では、全社各部門・各種委員会において選出された責任者が、自部門内にワーキングチームを設置し、リスクの洗い出しや評価・対策を実施しています。さらに、こうした各部門での取り組みを「内部統制推進室」が全社共通の「リスク管理調査表」に取りまとめ、特に重要なリスクについては、その改善をフォローすることで、全社横断的なリスク管理を行っています。

2008年1月からは、地震と新型インフルエンザについてのリスク対策として、BCP(Business Continuity Plan=事業継続計画)の策定を各部門でスタートさせています。

コンプライアンス教育

コンプライアンス(法令・倫理遵守)の基本は、各国・地域の法令遵守、慣習や文化の尊重はもちろん、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動することにあります。

こうした考えのもと、当社では、従業員に向けてコンプライアンスに対する意識の浸透を図るとともに、相談窓口の設置をはじめとする体制整備に取り組んでいます。

コンプライアンス体制

当社は、2007年3月に「コンプライアンス規程」を定めました。この規程は、当社グループの業務に従事する者が「経営理念」「行動指針」に基づいてすべての業務を行うことを求めており、法令や社内規程、倫理に違反する行為は絶対に行ってはならないことを改めて明示しています。

あわせて、具体的な行動基準を記載した「コンプライアンス・ハンドブック」を発行し、国内グループ会社を含めた全従業員に配布しています。各職場では、ハンドブックをもとに職場内教育を実施し、コンプライアンスの徹底に努めています。また、毎年、社長が年頭挨拶のなかでコンプライアンス

の徹底を指示しているほか、2007年度は、7月に役員、関係部長、営業関係者を対象とした弁護士による改正独占禁止法の研修、秋にはグループ会社を含めた全従業員を対象とした社内講師による人権・パワーハラスメントの研修、購買担当者を対象にした下請法の研修をそれぞれ実施しました。人権・パワーハラスメントの研修は、13回開催しました。この研修に参加した合計約400名が各職場で研修の内容を展開しています。



パワーハラスメント研修

寄付・課金委員会

「寄付・課金委員会」では、すべての寄付行為・広告掲載・団体加入について、対象組織・団体の概要や目的、金額の妥当性などをチェックしてその透明性を高め、反社会的勢力との関係遮断に努めています。

相談窓口

当社は、2005年度から内部通報制度「企業倫理相談窓口」を設けており、これには社内窓口と専門機関に委託している社外窓口の2つの窓口があります。窓口の運用にあたっては、公益通報者保護法の趣旨に沿ったルールを策定し、グループ会社を含めた全従業員に利用マニュアルを配布しています。

2007年度の相談件数は2件で、いずれも社内窓口へ寄せられたものでした。いずれについても、相談者のプライバシーに最大限に配慮しながら、関係者と協議の上、対応を完了しました。