



社会への取り組み

古河スカイグループは、さまざまなステークホルダーに対して負っている責任を果たし、社会から信頼され、持続的に発展できる企業グループをめざしています。

TOPICS

アジア最大規模の
アルミニウム産業展
をはじめ、
国際展示会に出展

P.16



投資家向け
メールマガジンの
配信を開始

P.18



エコ推進事業所として
小山工場が2年連続で
認定取得

P.19



エコ・リサイクルを
テーマに
地元の工業高校で
出張授業を実施

P.20



お客様との関わり

品質管理の徹底・強化や積極的な情報発信を通じて顧客満足度の“継続的な向上”に努めています。

2009年度の活動ハイライト

- クレーム情報管理システムの説明会を、工場担当者を対象に実施
- MCS活動に取り組むことで、重大な品質不具合が前年度から大幅に低減
- アジア最大規模のアルミニウム産業展「Aluminium China 2009」に出展
- 技術研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の第6号を発行

品質管理活動

全社での情報共有の仕組みをつくるなど品質管理の徹底を図っています。

当社グループでは、品質に関する方針のもと、研究開発、生産技術、購買、営業を含むすべての部門が責任を持って品質管理活動に取り組んでいます。

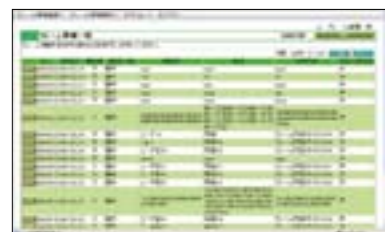
また、万が一のクレーム情報が入った場合、直ちに全社で情報を共有し、迅速に対応できる仕組みもついています。

クレーム情報管理システム

当社は、お客様窓口や関連部署だけでなく、本社の幹部や品質管理部門がクレーム情報を“見える化”することをめざし、2008年9月にクレーム情報管理システムを稼働させました。

このシステムは、全社でクレーム情報を迅速に把握・共有化するだけでなく、対応状況も継続的に監視しています。また、クレーム情報は社内LANを通じてWEBで閲覧することが可能で、入力時には関係部署へメールが送付されるようになっています。これによって他の部署の人が新規・改訂入力の見逃しを防止できるようになりました。

2009年度は、工場担当者へのシステム説明会を実施し、クレームの早期解決、リスク管理の強化を図りました。



クレーム情報管理システムWEB画面

顧客満足度の向上

品質改善目標を定めて、改善に取り組んでいます。

当社グループは、毎年品質改善活動を実施していますが、その内容が年々拡大し、多岐にわたってきました。そこで2006年から品質改善活動「MCS (Maximize Customer Satisfaction) 活動」をスタート。毎年、年度テーマと年度目標を定めて、改善に取り組んでいます。

2009年度も4つのテーマを掲げて(※下表参照)、「重大品質不具合発生ゼロ」「クレーム件数30%減少」「新商品比率の予算設定値達成」などを目標に掲げ、取り組みました。その結果、重大な品質不具合が前年度から大幅に低減するなど、成果をあげました。

また各工場では、ISO9001で定められた顧客満足度調査を、クレーム、納期、開発対応、迅速対応度などの観点から定期的に行っています。この調査結果をもとに、お客様窓口である営業部門と協力して、顧客満足度の継続的改善を図っています。

今後も、MCS活動や顧客満足度調査などを通じて、継続的にお客様の満足度向上に取り組んでいきます。

2009年度のMCS活動テーマ

- 品質管理体制の強化
- 人間系のレベルアップ
- お客様の要望を正しく捉えた製品・サービスの提供
- 基幹となる技術力、設備力の強化

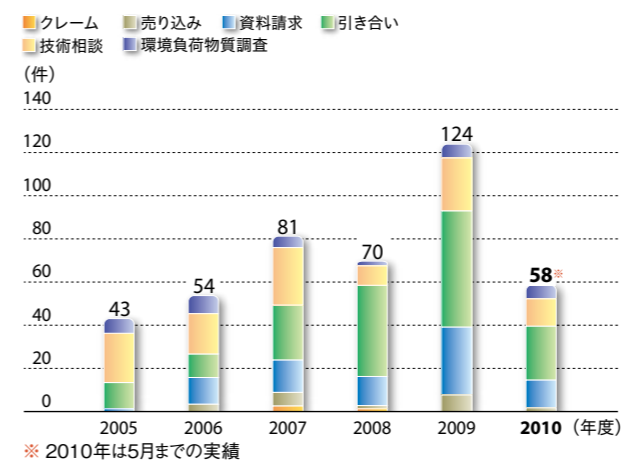
「お問い合わせコーナー」での対応

当社では、お客様からのアルミニウム材料のご注文や使用に関する技術相談、資料請求などのお問い合わせに対して、WEB上に「お問い合わせコーナー」を設けて、迅速かつ的確にお応えしています。

2009年度は、ご注文や資料請求が増加し、過去最高のお問い合わせ件数となりました。その理由として景気回復によって従来の件数増加傾向に戻ったこと、「古河スカイ」の社名がお客様に確実に浸透していることなどが挙げられます。

なお、お客様の個人情報については、「個人情報保護方針」に沿って適切な保護に努めています。

お問い合わせ件数の推移



新商品・技術に関する情報発信

展示会やカタログなどを通じて、積極的に技術・商品情報を発信しています。

当社グループは、お客様に当社グループの技術開発力や製品の特長をご理解いただき、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、展示会や製品カタログ、WEBなどを通じて、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

2010年4月に発行した技術研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の第6号では、No.1をめざす当社の研究開発の過去から現在までを「巻頭言」にまとめました。また、航空・宇宙関係に使用される高強度耐熱材の解説記事、当社の海外提携先であるブリッジノース社(英国)がまとめた印刷用PS版(リソシート)の欧州動向解説などを掲載するなど、古河スカイグループのプレゼンス向上に努めました。

Spotlight

アジア最大のアルミニウム産業展に出展

2009年6月28日～7月2日、当社グループは中国・上海市で開催されたアジア最大規模のアルミニウム産業展「Aluminium China 2009」に出展し、半導体製造装置用の厚板製品や熱交換器用押出製品などを展示しました。

また、2010年3月3日から5日まで東京ビッグサイトで開催された「第1回 国際二次電池展 ～バッテリージャパン～」に、当社・古河電気工業(株)・日本製箔(株)で共同出展しました。この展示会は初開催ながら14カ国から231社が出展しました。当社は、電池ケース「ENシリーズ」や精密押出関連製品、冷却・放熱部材などを展示し、古河電工は電解銅箔を、日本製箔はアルミニウム箔と圧延銅箔を展示し、多くの方に立ち寄っていただきました。



「Aluminium China 2009」



「第1回 国際二次電池展 ～バッテリージャパン～」

仕入先様との関わり

公正・透明・適正な調達活動を土台にした
“共存共栄”をめざしています。

2009年度の活動ハイライト

- 統制管理業務の運用の定着を徹底し、内部統制グループによる運用状況のテストで適正と評価
- グリーン調達率は99.9%で、目標を達成

公正な取引

購買プロセスのチェック体制を整え、
調達活動の法令遵守を徹底しています。

当社グループは、自由競争の原理に基づいた「公正・透明・適正な調達活動」を行うことを基本としています。また、経済社会の環境変化に対応して適正な調達活動が実践できるように、調達品・調達方法・調達条件などについて常に見直しています。

「調達実績のある仕入先様」「新しい仕入先様」を問わず、価格、品質、納期、安定供給能力、信頼性、環境への配慮など、合理的基準に基づいて仕入先様を選び、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など、新たな商品の採用にも積極的に取り組んでいます。

調達活動におけるコンプライアンス

適正な調達活動を実践するため、常に関連法規を遵守する仕組みを用意し、コンプライアンスの徹底を図っています。特に下請法関連事項については、社内で講習会を定期的に開催するなどして、その遵守に努めています。

また、全社的なコンプライアンス体制の推進に合わせて、購買部門の接待・贈答を排除する倫理規定を2006年11月に設け、社会倫理を守っています。なお、調達活動で得た仕入先様の機密情報については、適切に管理・保護しています。

購買業務のリスク管理の強化

購買業務のミス洗い出す統制管理業務を2008年12月に組み入れました。これは、6つの購買プロセス（購入依頼、見積採択、発注、受入、検収、支払い）の各段階で担当者と別の担当者のダブルチェックを実施し、その結果を上司がチェックするという仕組みです。

2009年度も全社の統制管理業務の運用が定着したため、内部統制グループによる評価テストにおいて、2008年度に引き続き、「適正」と評価されました。

事務用品のグリーン調達

当社グループは、エコマークなどが表示されている事務用品を「グリーン適合品」として優先して購入しています。毎年、対象品目の選定と目標の設定を行い、グリーン調達率^{*}の向上に努めています。購買データはデータベースにして全社で一元管理し、環境対応製品を優先的に登録するようにしています。

2009年度は対象品目を39品目選定し、グリーン調達率は99.9%となりました。2010年度は、再生紙偽装問題が解決した紙関連品などを追加して対象品目を52品目、目標を99%に設定し、グリーン調達活動を継続的に推進します。

^{*} 全グリーン購入対象事務用品の全購入件数に占めるグリーン適合品の購入件数の割合

株主・投資家の皆様との関わり

安定的・継続的な配当と、株主・投資家の皆様との
積極的なコミュニケーションに努めています。

2009年度の活動ハイライト

- 1株当たり年間2円の配当を実施
- 登録者を対象に「古河スカイIRニュース」の配信を開始

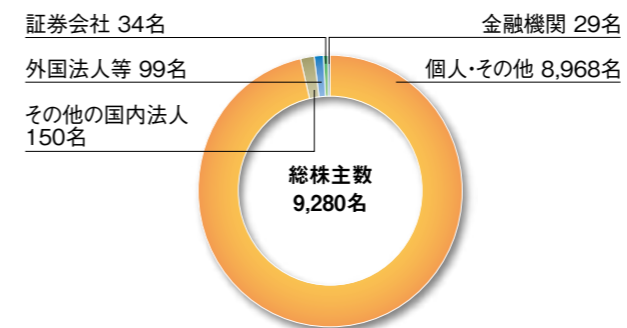
配当政策

将来の事業展開などを勘案しながら、
安定的かつ継続的な配当を実施しています。

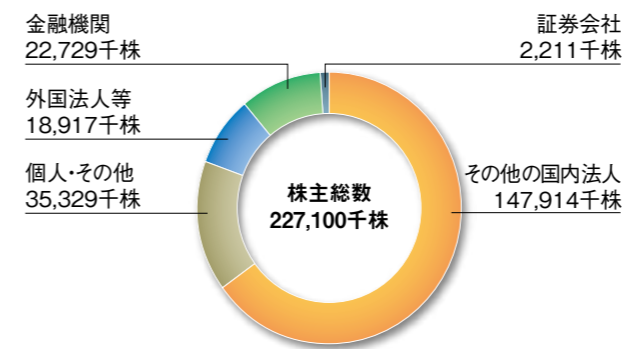
当社は、株主の皆様に対する安定的かつ継続的な配当の実施を利益還元の重要な施策と考えています。配当は業績に連動させることを基本方針としながら、将来の収益動向も踏まえつつ、企業価値の向上に向けた将来の事業展開などを総合的に判断したうえで、行うこととしています。

2010年3月期は、この基本方針に沿って、1株あたり年間2円の配当を実施しました。

株主構成 (2010年3月31日現在)



株式分布状況 (2010年3月31日現在)



株主・投資家の皆様との コミュニケーション

メールマガジンの配信をはじめ、株主・投資家の
皆様との積極的な対話に努めています。

2009年度は決算説明会（第2四半期決算、第4四半期決算）、工場見学会を実施したほか、国内外の機関投資家・アナリストと個別ミーティングを実施し、寄せられたご意見は社内にフィードバックしました。また、データ集「Fact Book」、株主通信「株主の皆様へ」を年2回発行し、IR活動を充実させるよう努めました。

なお、2010年6月に開催した定時株主総会から、議決権行使については、従来の郵送による方法に加えて、パソコン・携帯電話を用いてのインターネットによる行使も可能としました。

迅速な情報開示

当社WEB内に設けている「IR情報」コーナーを、株主・投資家の皆様が必要な情報を迅速に入手できるようにリニューアルしました。

また2010年5月からは、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションツールとして、メールマガジン「古河スカイIRニュース」の配信を開始しました。



地域社会との関わり

地域清掃や施設開放を通じて、地域住民の皆様とのより良い関係づくりに取り組んでいます。

2009年度の活動ハイライト

- 昨年度に引き続き、各工場で地域清掃、施設開放を実施
- 小山工場が2年連続で、「エコ・リサイクル推進事業所」認定を取得

地域清掃

地域社会の一員として、各工場では河川や工場周辺の清掃を行っています。

福井県主催の環境美化活動に参加(福井工場)

福井県は、行政・市民が一体となった県下一斉環境美化活動「クリーンアップ福井大作戦」を年4回実施しています。

福井工場では、この活動に毎回80名以上の従業員が参加しており、工場周辺の清掃活動を行っています。



「クリーンアップ福井大作戦」の様子

工場周辺を清掃(小山工場)

小山工場は、周囲が住宅地で囲まれているため、地域住民の皆様と工場が共存できる環境の整備に力を入れています。2ヶ月に一度、工場周囲約2.5kmの歩道の清掃を従業員約50名で行い、地域住民の皆様から感謝の言葉をいただいています。



工場周辺の清掃の様子

道路のゴミ拾いを実施(日本製箔(株))

野木工場では、毎年環境美化月間期間中に従業員の有志約25名で野木工場から野木駅までの道路のゴミ拾いを行っています。また拾ったゴミを分別し、町の指定置き場に運んでいます。

Spotlight

小山工場が「エコ・リサイクル推進事業所」認定を2年連続で取得

小山工場は、小山市の「エコ・リサイクル推進事業所」の認定を2年連続で取得しました。これは、渡良瀬川クリーン作戦(2009年4月18日)や小山花火大会翌日のゴミ拾い活動(2009年8月11日)をはじめ、同工場の3R(Reduce:廃棄物の発生抑制、Reuse:再使用、Recycle:再資源化)や省エネルギーの推進などの積極的な取り組みが評価されたものです。

審査では「周辺の歩道に沿って花壇を作ってください、地域の方々が毎日気持ちよく通勤・通学しています」との評価をいただきました。



「エコ・リサイクル推進事業所」認定証



「エコ・リサイクル推進事業所」認定ポスター

また、滋賀工場では、草津市から「ポイ捨て防止市民行動」への参加を要請されたことを受け、5月と11月に工場周辺の清掃活動を実施しました。あわせて、同工場では草津市環境協会の依頼により、毎年7月1日の「琵琶湖の日」に琵琶湖周辺の清掃活動に参加しています。

次世代教育支援

地域住民の皆様にも、交流や教育の場として施設を開放しています。

工場見学会を開催(小山工場)

小山工場では、2008年度から工場近隣地域の住民を招いて、工場見学会を実施しています。

また、毎年1月と2月に近隣にある自治医科大学の医学部と看護学部の学生を対象とした見学会も開催しています。この見学会では、重油から都市ガスへの燃料転換によるCO₂削減の取り組みや有害化学物質の全廃に向けた取り組みなどを紹介しています。参加した学生からは、「工場従業員の作業内容や人と地球に優しい工場をめざす小山工場の取り組みを直接見聞きすることができ、今後の産業医や看護師としてのキャリア形成への貴重な体験になった」などの感想が寄せられています。



工場見学会の様子

地元の工業高校を訪問(古河スカイ滋賀(株))

古河スカイ滋賀(株)では、近江八幡市内各高等学校との講和会などを通じて、地元産業界と連携して“ものづくり人材”の育成に取り組んでおり、2008年度から近江八幡市内の工業高校へ従業員を講師として派遣しています。

2009年度は、滋賀県立八幡工業高等学校の生徒40名を対象にエコ・リサイクルをテーマとした講演を行い、アルミのリサイクルなどの企業活動を紹介しました。



出張訪問の様子

インターンシップの開催(古河カラーアルミ(株))

古河カラーアルミ(株)は、栃木県立宇都宮工業高等学校のインターンシップ推進事業に賛同し、2006年度から生徒を受け入れています。2009年度も、「就業体験を通して、仕事への関心・理解を深め将来に役立てる」という趣旨のもと、機械科の学生2名を5日間受け入れ、表面品質の検査実習などを行いました。

生徒たちからは、「安全作業の重要性や仕事を進めるためには人と人との信頼関係を築くことが大切であることなど、学校では学ぶことのできない貴重な体験ができた」という感想が寄せられました。

従業員との関わり 労働安全衛生の確保や多様な働き方の支援を通じて 安心して働ける環境の創出に努めています。

2009年度の活動ハイライト

- 不休業災害件数が前年の15件から6件に削減
- 長期傷病休業率が前年度から削減
- 障がい者の雇用を促進する「FSグリーンネット小山営業所」を開設

労働安全衛生の確保

「ゼロ災害」の職場づくりと従業員の心身の健康づくりに取り組んでいます。

安全衛生管理体制

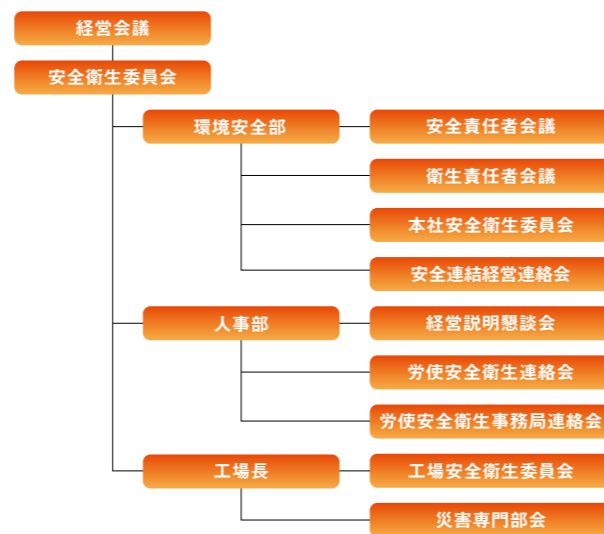
当社は、従業員が安心して働ける労働環境づくりをめざして安全衛生担当役員を委員長とする「安全衛生委員会」を毎年1月と7月に開催しています。この委員会には安全衛生担当役員のほかすべての役員、工場長、関係会社社長が出席しています。

2009年1月の委員会では、前年の安全成績と長期傷病者数^{*}の推移を踏まえて、全工場の安全責任者が参加する「安全責任者会議」で策定した5つの「重点実施項目」(右記ポスター参照)を確実に推進することを確認しました。また、2009年7月の委員会では、新型インフルエンザ対策を含めた上半期の安全衛生活動の実施状況について審議し、当社社長と安全衛生担当役員が各工場長と関係会社社長に課題点への対応を指示しました。

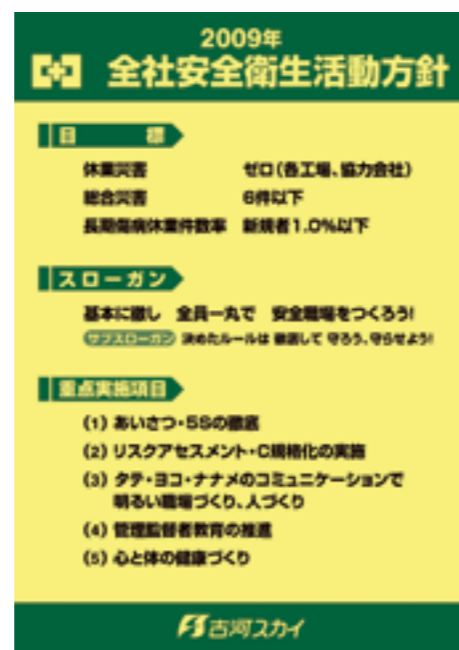
なお、月1回開催している「安全責任者会議」では、工場設備の安全性や職場環境の点検を実施するとともに、「重点実施項目」の進捗や活動課題について確認・共有しています。

^{*} 30日以上継続して休業した傷病者数

安全衛生管理体制



安全衛生活動方針ポスター



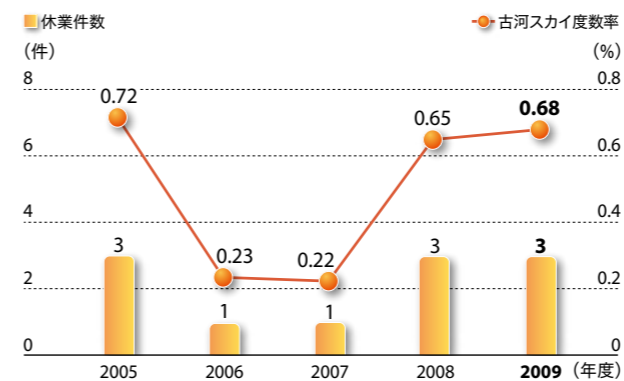
労働災害の発生状況

当社グループでは、労働災害の撲滅のためには、重大な事故だけでなく、軽微な事故の発生状況も正確に把握し、その低減を図ることが重要であるとの考えのもと、2009年度から労働災害の防止に向けた目標管理の指標として「総合度数率^{*}」を追加しています。各工場や関係会社では、個別に総合度数率の目標値を定め、「安全責任者会議」で策定した方針に沿って、始業時ミーティングでの安全意識の徹底、管理監督者による声かけパトロール、階層別の安全教育などを通じて、事故発生防止に努めています。

こうした取り組みの成果もあって、2009年度は不休業災害件数を前年の15件から6件に削減、総合度数率も前年の3.90から2.05へと低下しましたが、前年同様、3件の休業災害が発生しました。今後も引き続き労働安全の徹底を図り、「ゼロ災害」の達成をめざします。

^{*} 労働時間100万時間あたりの「死傷者」「休業災害者数」「普及災害者数」の合計数で算出する。従来は、「死傷者」「休業災害者数」をカウントする「休業度数率」を採用していた。

労働災害の発生状況

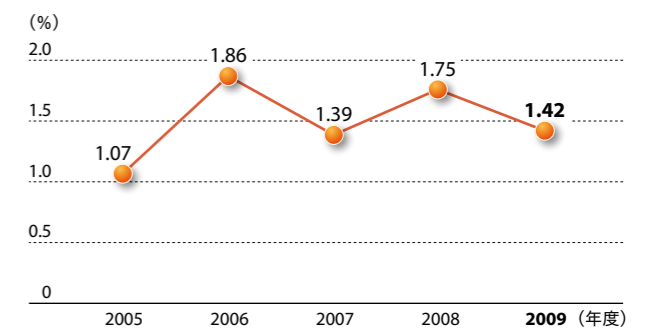


心身の健康づくり

当社は、従業員の心身の健康を維持・増進に向けた取り組みに力を入れています。例えば、メンタルヘルスケアの取り組みとして、管理監督者の部下の不調に気づき、対応する力を高める教育を実施しているほか、従業員が悩み事を気軽に相談できるよう社外に相談窓口を設置しています。また、生活習慣病予防として、産業医をはじめとする保健スタッフによる栄養指導・運動指導などを実施しています。

2009年度は、課長、作業長などを対象に、提携医療機関の臨床心理士によるうつ病をテーマとした管理監督者研修を本社および4工場で実施しました。なお、2009年度における30日以上長期傷病休業率は1.42%となり、目標の1.0%以下を達成することはできませんでしたが、2008年度の1.75%からは減少しました。

長期傷病休業率の推移



人権の尊重と多様な働き方支援

制度整備や啓発活動を通じて、働きやすい職場環境づくりを進めています。

人権の尊重

従業員が安心して働ける職場づくりを進めるため、安全な労働環境の確保や心身の健康づくりの支援に加えて、セクシュアルハラスメントや非合理的差別・嫌がらせを防止するための社内連絡窓口や社外通報窓口を設置しています。

また、コンプライアンス・ハンドブックやポスターを作成・配布し、人権尊重に対する従業員の意識向上を図っています。



人権啓発ポスター



従業員との関わり

多様な働き方の支援

当社では、従業員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各種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	業務の繁閑に合わせて効率的・計画的に仕事ができるよう、出退社時間を調整できます。
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)
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休業できます。(積立休暇(有給)も利用可能)
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年以内の休業ができます。
看護休暇制度	中学校入学前の子供の傷病の看護のために取得できます。(積立休暇(有給)も利用可能)
シニアキャリア制度	定年到達した全従業員を対象に、65歳を上限として、引き続き勤務が可能です。また、本人の希望により、短時間勤務もできます。
裁判員休暇制度	裁判員(補充裁判員を含む)や裁判員候補者として、その責務を円滑に果たすことができるよう、会社として有給休暇とは別に休暇を付与します。

Spotlight

障がい者雇用のための特例子会社「FSグリーンネット」が小山営業所を開設

障がい者の自立支援を目的に設立した特例子会社「FSグリーンネット」では、2009年12月に小山営業所を開設しました。

同営業所の開設時は、障がいのある2名の従業員でスタートしましたが、現在は3名となり、当社小山工場の美化作業に従事しています。今後は順次、業務内容を拡大していく予定です。



FSグリーンネット 小山営業所

雇用と人材育成・開発

次世代を担う人材を計画的に採用し、その成長を積極的に支援しています。

雇用の状況

将来を支える次世代層の人材の採用・育成活動を計画的に実施し、関連会社からの出向者や派遣従業員も含めて、適切に人員を配置しています。2010年4月には、技術系16名、事務系6名の合計22名の大学卒および大学院修了者が入社しました。

採用状況

(名)

	技術系	事務系	計
2006年度	9	2	11
2007年度	12	6	18
2008年度	17	7	24
2009年度	16	5	21
2010年度	16	6	22

雇用の状況

「企業は人なり」と言われるように、会社としてのパワーは、従業員一人ひとり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ていくことが基本であると当社は考えます。こうした考えのもと、OJT(日常の業務を通じた教育)で従業員に成長の場を提供するとともに、集合研修や資格取得を支援する通信教育も用意し、意欲ある従業員の主体的な能力開発をサポートしています。

また、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、上司と部下がコミュニケーションを図る場を設け、従業員各自が上司と一緒に自身のキャリア形成を考える機会を提供しています。



研修の様子