

社会への 取り組み

古河スカイグループは
事業継続性を高め、
お客様、仕入先様、株主・投資家、
地域社会、従業員など、
さまざまなステークホルダーに対する責任を
果たしていきます。

仕入先様との関わり

「CSR調達ガイドライン」を発行

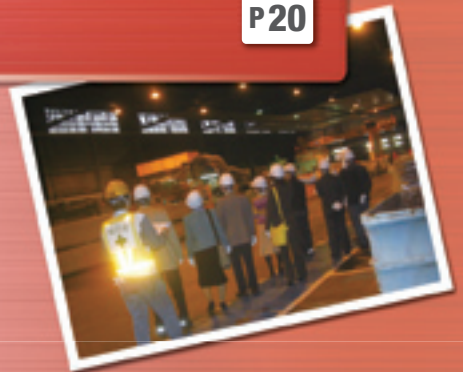
P19



株主・投資家の皆様との関わり

株主様対象の工場見学会を
初めて実施

P20



従業員との関わり

OSHMSの認証取得準備を開始

P23

目標と実績

	2011年度目標	2011年度実績	評価	2012年度目標
品質	重大品質クレーム 0件	重大品質クレーム 1件	×	重大品質クレーム 0件
	クレーム・苦情件数の削減			
調達	CSR調達の推進	CSR調達ガイドラインの検討・作成	○	CSR調達ガイドラインの発行と調達取引先への周知
地域貢献	地域貢献活動の推進	深谷市障がい者支援施設、福祉施設支援のための寄付の継続実施	○	継続実施
		福井県坂井市への福祉バス購入基金の寄付	○	継続実施
		地域清掃活動への積極参加。福井、日光、小山、深谷の各工場にて実施	○	継続実施
安全 / 衛生	古河スカイ本体 休業度数率 0 総合度数率 0.9以下	古河スカイ本体 休業度数率 0.66 総合度数率 2.84	×	古河スカイ本体 休業度数率 0 総合度数率 0.9以下
	長期傷病休業件数率1%以下	新規長期傷病休業件数率 1.35%	×	長期傷病休業件数率1%以下
	労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の認証取得準備	労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得準備を実施	○	労働安全衛生マネジメントシステムを当社4工場にて認証取得
労働・人材育成	男性従業員の育児参加促進	男性従業員の育児休暇取得2名 慶弔休暇制度の取得可能期間を 出産後1か月以内に延長	○	男性従業員の育児休暇取得奨励
	労働時間の適正管理と 時間外労働時間の削減	労働時間の日々管理と 週1回のノー残業デーを徹底	○	労働時間の日々管理と 週1回のノー残業デーを徹底
	グローバル対応のできる 人材の育成	古河電工グループ「グローバル・ビジネス・ リーダー研修」に2名派遣	○	古河電工グループ「グローバル・ビジネス・ リーダー研修」に継続派遣

お客様との関わり

価値ある製品の提供と品質の維持、安定供給によってお客様への責任を果たし、社会から必要とされる企業であり続けます。

製品の安定供給

事業継続のための危機管理体制を構築し、お客様への供給責任を果たします。

当社では、製品の安定供給を、お客様との信頼関係を構築するための基本として重要視しており、供給責任を最大限果たすよう努めています。そのための体制整備の一環として、2008年に本社・各工場において大規模地震の発生を想定したBCP^{*} (Business Continuity Plan: 事業継続計画) を策定しています。

当社では、大規模地震発生に備えて計画的に工場の建屋・設備の耐震診断、耐震補強工事に取り組んでいます。さらに、サプライチェーンの多重化についての検討や防災訓練等を通じてBCPの有効性の検証・見直しに注力しています。

また、当社グループの事業拠点において大規模地震等重大災害が発生した場合は、技術部、設備部、営業推進部、本社管理部門の部長をメンバーとする「災害対策会議」を本社に設置し、近隣住民や従業員の安全確保、消火活動などの災害の鎮静化および早期復旧のための対策を検討し、被災した事業所の災害対策組織に必要な指示・支援を行います。

このように平時から事業継続に向けた危機管理に取り組み、有事の際には迅速な対応を可能とする体制を整備することで、メーカーとしての供給責任を果たしていきます。

^{*}当社においてBCPとしてまとめているものは大規模地震対策のみですが、インフルエンザ等、リスクの高い事象については「対応マニュアル」としてまとめています。

品質管理活動

お客様との強固な信頼関係構築のため、厳格な品質管理体制の確立に努めています。

当社グループでは、お客様の満足度を高め、信頼関係を構築していくために、品質管理推進の最高機関として「品質委員会」を設置しています。

品質委員会は、品質担当役員を委員長に、役員、事業部長、本社部長、工場長、古河カラーアルミ社長、古河スカイ滋賀社長を委員として構成されています。委員会は原則として3か月に1回開催し、直近3か月の全社の品質状況、重大事故、その他重要品質案件の報告と審議を行っています。

また、研究開発、製造、生産技術、購買、営業等のすべての部門は、品質委員会で策定された全社統一の方針に基づいて、それぞれが責任を持って品質管理を徹底しています。

品質改善活動

「2012中期経営計画」の全社品質管理スローガンとして、「SDCA^{*1}とPDCA^{*2}を回し、お客様満足度を最大化しよう!」を掲げ、国内工場においては、「MCS (Maximize Customer Satisfaction) 活動」として取り組むべき重要課題を明確にして、品質改善に取り組んでいます。

2011年度は①不具合の再発と流出防止 ②お客様との強固な信頼関係の構築 ③品質を支える技術力の強化 ④人材育成をテーマとして掲げて品質改善活動に取り組みました。この活動により、お客様との共同開発で新製品が生まれるなどの成果も挙がっています。

また、技術部が年2回、各工場ヒアリングを実施し、取り組むべき新技術や課題の抽出を行うとともに、2か月に1回技術部と各工場の品質保証責任者とで定例会を開催し、品質不具合削減活動の進捗を確認しています。

^{*1} Standardization (標準化) - Do (実行) - Check (評価) - Action (改善)
^{*2} Plan (計画) - Do (実行) - Check (評価) - Action (改善)

顧客満足度向上への取り組み

当社グループは、お客様とのコミュニケーションを重視し、お客様満足度を最大限に高めるための改善や、新製品開発等に取り組んでいます。

当社ではISO9001で定められた顧客満足度調査について、お客様に質問表を出し、回答をいただく直接評価の形式をとっており、お客様の生の評価を定期的に把握するように努めています。

さらに、お客様から直接ご意見を伺うための交流会も実施しており、顧客満足度調査の結果と交流会でいただいたご意見をもとに、具体的な計画を立て、改善活動に取り組んでいます。

2011年度の主な実績

- 高強度厚板材をお客様と共同開発
- お客様の要請により、微小異物改善活動を継続
- 缶材にてお客様における成形時の問題への対応を実施
- 語学力向上等により海外顧客とのコミュニケーション能力を向上させ、対応を迅速化
- お客様と交流会を実施

クレーム情報管理システム

お客様から寄せられるクレームに迅速かつ的確に対応するため、2008年から「クレーム情報管理システム」を導入しています。

当システムは、クレームの発生、その内容、対応の進捗状況を、営業、品質管理、製造等の関係部門の担当者および経営幹部がイントラネット上でタイムリーに把握できるようになっています。



クレーム情報管理システムウェブ画面(サンプル)

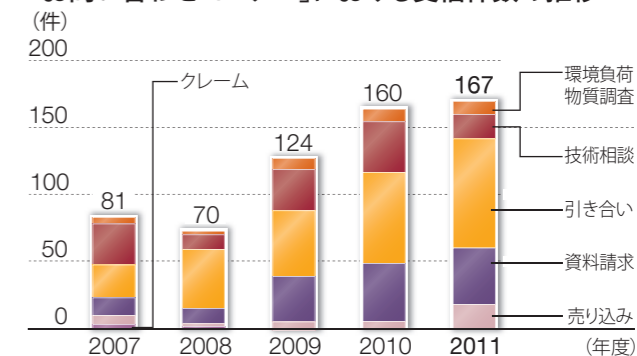
具体的には、当システムにお客様窓口の営業担当者がクレーム情報を登録すると、該当工場の品質管理、製造等関連部門に登録通知メールが配信されます。各担当者はイントラネット上でクレーム情報を確認し、具体的な対策内容を登録します。ネットワークシステムを活用しクレーム情報の「見える化」を図ることによって、クレーム対応の迅速化と未然防止に努めています。

「お問い合わせコーナー」での対応

アルミニウム材料の注文、使用に関する技術相談、資料請求など、お客様からのお問い合わせに対して、当社グループではウェブサイト上に「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。

お問い合わせ件数は、2009年度124件、2010年度160件、2011年度167件と増加傾向にあり、海外からのお問い合わせ件数は、2011年度は前年度と同数の26件ありました。

「お問い合わせコーナー」における受信件数の推移



新商品・技術に関する情報発信

独自の最新技術、新製品情報を世界に向けて効果的に発信しています。

お客様と永続的かつ、強固な信頼関係を構築していくことをめざし、展示会や製品カタログ、当社ウェブサイトなどを通じて積極的に情報発信を続けています。

2011年10月には、当社ウェブサイトをリニューアルし、これまで高機能性アルミニウム塗装材と加工製品主体だった製品紹介コーナーを主要製品を含めた38製品に拡大し、ウェブサイトの充実を図りました。

お客様との関わり

また、会社案内カタログのデザインをウェブサイトと統一し、当社グループが展開する飲料缶・包装容器分野、電気・電子分野、自動車分野、航空・宇宙・船舶・鉄道分野、機械・工業分野ごとにアルミニウム製品や設備・生産技術・研究開発を紹介しています。

特に近年成長著しい中国、アジア市場をはじめ、欧州、北米市場における製販拠点の拡充をわかりやすく紹介し、映像を駆使して製造工程をダイナミックに解説するなど、当社グループの強みを前面に打ち出しています。



ウェブサイト画面

会社案内

技術・研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の発行

当社グループでは、技術・研究論文誌「Furukawa-Sky Review」を発行し、当社グループの研究成果や、新製品・新技術を紹介しています。最新の第8号（2012年4月発行）では、お客様から好評をいただき6回にわたりコラムとして連載してきた「アルミニウムの腐食のおはなし」の集大成として、「解説・アルミニウムの腐食挙動の電気化学的解析」を掲載しました。

製品・技術に関して紹介するコーナーでは、自動車分野をはじめ、製品分野ごとに力を入れている現行製品と今後開発・上市していく予定の次世代製品・技術をわかりやすく紹介しています。

また、国際二次電池展に出展したEV（電気自動車）のコンセプトモデルや、EVに搭載される各種アルミニウム部品の事例を図解付きで掲載し、当社の最先端の取り組みを発信しています。

TOPICS

中国の「ALUMINIUM CHINA 2011」に出展

2011年7月13日～15日、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 2011」に出展しました。

世界約30カ国から370社が参加し、日本からは当社を含む4社が参加。入場者数は延べ1万1,282名でした。当社の出展は5回目となり、面積120平方メートルのブースに、厚板、自動車用ボディシート材、EV車、リチウムイオン電池関連製品、熱交換器部材などを展示したほか、中国子会社が持つ技術を紹介しました。

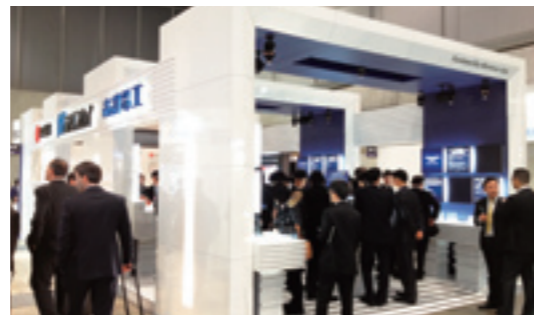


「ALUMINIUM CHINA 2011」出展ブースの様子

「第3回国際二次電池展」に出展

2012年2月29日から3月2日まで東京ビッグサイトで開催された「第3回国際二次電池展～バッテリージャパン～」に、古河電気工業（株）、日本製箔（株）と共同で出展しました。361社が出展し、入場者数は延べ9万3,497名でした。

当社は、リチウムイオン電池ケース用アルミニウム合金板、冷却・放熱部材、KO処理材などを展示、紹介しました。



「第3回国際二次電池展～バッテリージャパン～」出展ブースの様子

仕入先様との関わり

法令遵守、公正な取引を徹底し、環境にも配慮した調達活動を実践します。

公正な取引

内部統制の体制を整え、公平公正な調達活動を周知徹底しています。

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」を行うことを基本方針としています。また、経済社会の環境変化に対応した適正な調達活動を実践するため、調達品の内容、調達方法、調達条件などについて常に見直しを行っています。

取引先の選定は、これまでの当社グループとの取引実績の有無にかかわらず、国内外に広く門戸を開き、価格、品質、納期、安定供給能力、信頼性、環境への配慮など、合理的な基準に基づいて行っています。

また、新機能や従来品の代替機能を持った新たな製品の採用にも積極的に取り組んでいます。

CSR調達の徹底

サプライチェーン全体を通してCSRに配慮した調達活動を推進するため、2012年7月に「CSR調達ガイドライン」を発行しました。

「CSR調達ガイドライン」には、児童労働・強制労働等の不適正な労働や人権侵害の禁止、環境、安全衛生、品質等に関する当社グループの考え方や取引先様へのお願い事項を掲載しています。「CSR調達ガイドライン」はお取引先様に直接配布するほか、当社ウェブサイトにも掲載し、広く周知を図っていきます。なお、当社では、現在のところコンフリクトミネラル（米国金融規制改革法の対象となっているコンゴ共和国およびその周辺国産のタンタル、錫、チタン、金）の購入実績はありません。しかし、今後当社が購入している鉱物資源が規制の対象となった場合は、速やかに対応を検討します。

調達活動におけるコンプライアンス

調達活動におけるコンプライアンスの徹底のため下請法等関連法規を遵守する仕組みを整備しています。特に下

請法関連事項については、社内定期的に講習会を開催し、遵守に努めています。

2011年度は、深谷工場で外部の講師を招き、関連会社も対象とした講習会を開催しました。

購買部門の担当者は必要に応じて外部の講習会に参加して最新情報の収集に努め、社内に展開しています。

購買業務のリスク管理の強化

購買業務におけるミスを未然に防ぐため、ミスを洗い出す統制管理の仕組みを導入しました。

詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

事務用品のグリーン調達

環境管理を推進し、2年連続グリーン調達率100%を達成しています。

当社および古河スカイ滋賀（株）、古河カラーアルミ（株）では環境負荷の低減を考慮して、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、優先的に購入しています。

毎年、対象品目の選定と目標設定を行い、グリーン調達率^{*}の向上に取り組んでいます。具体的には、「グリーン適合品」の全社統一のカタログを作成し、コード化することにより、各部門が事務用品の購買を依頼する際に環境対応製品を選択しやすしたり、毎月グリーン適合品・非適合品の購入実績を各部門にフィードバックすることで、グリーン適合品の購入を促す工夫をしています。

2011年度は、対象品目を50品目とし、グリーン調達率の目標値を99%に設定しましたが、結果として100%を達成することができました。2012年度も引き続き、グリーン調達活動を推進していきます。

^{*} 同一アイテムでグリーン適合品と非適合品がある場合において、グリーン適合品を購入した割合

株主・投資家の皆様との関わり

株主・投資家の皆様と積極的に対話し、良好な関係構築に努めます。

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っていきます。

2012年3月期は、この基本方針に沿って、昨年度と同じ、一株あたり年間6円の配当を実施しました。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

情報開示と双方向コミュニケーションに努め、皆様の期待に応えていきます。

株主や投資家の皆様に当社グループを理解していただき、長期的な信頼関係を構築・維持していくことを目的に、当社情報の公開と双方向コミュニケーションを行っています。

2011年度は、第1、3四半期決算発表後にテレフォン・カンファレンスを実施。10月に実施した深谷工場見学会では、応募者約400名の中から抽選で選ばれた32名の株主様に製造工程や技術設備をご覧いただき、さらに、映像・パネル展示などを通じて、アルミニウム製品が現代社会に不可欠なものであること、身近でさまざまな形で使われていることを紹介しました。

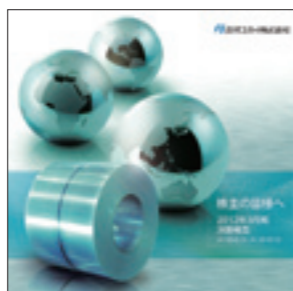
こうした取り組みの中から寄せられた株主・投資家の皆様のご意見は、すべて社内にてフィードバックしています。株主・投資家の皆様と当社との双方向コミュニケーションを積み上げていくことで、企業価値の向上に努めています。

各種IRツールでの情報提供

当社グループは、株主・投資家の皆様に、年2回、株主通信「株主の皆様へ」を発行しています。さらに、当社ウェブサイト内に「IR情報」のコーナーを設け、より迅速で公

平な情報開示に努めています。

また、グローバルに広がる投資家の皆様に対して、当社の知名度向上と理解の促進を目的に発行していた「Fact Book」を、2011年度はさらに充実させ、「Investors Guide」として和文版、英文版、中文版を発行し、グローバルな情報提供に努めています。



株主の皆様へ

株主議決権行使の電子化を導入

2010年開催の株主総会から、株主の利便性の向上のために議決権行使の電子化を導入しました。インターネットによって議決権を行使することが可能になった結果、2009年に比べて、議決権数、出席株主数ともに増加しました。

TOPICS

IRサイト評価機関から高い評価を獲得

2011年10月にリニューアルした当社のウェブサイトは、日興アイ・アール株式会社の「2011年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」で総合ランキング16位、業種別ランキング1位を獲得するなど、IRサイト評価機関から高い評価をいただきました。

今後も、ウェブサイトのさらなる充実をはじめ、株主・投資家の皆様に充実した情報を提供していきます。



当社ウェブサイト

地域社会との関わり

当社グループは、地域社会との共生をめざし、さまざまな貢献活動を行っています。

地域清掃

環境美化・清掃活動を通じて地域社会に貢献しています。

当社グループは、地域に根ざしたCSR活動の一環として、グループ全社で自治体の環境美化活動への積極的な参加や工場周辺の清掃に取り組んでいます。

日光工場

日光工場では、環境月間の取り組みの一環として、毎年6月に約70名が参加して工場周辺の道路・歩道の清掃を実施しています。



日光工場周辺の清掃の様子

小山工場

小山工場は住宅地と近接しているため、特に環境整備に力を入れています。工場周囲約2.5kmの歩道を2か月に1度、従業員約50名で清掃し、地域の皆様から感謝の言葉をいただいています。

また、小山市が主催する三大清掃活動について、4月の「渡良瀬遊水地クリーン作戦」に13名、7月に開催された花火大会「小山の花火」の翌日の清掃活動に3名、10月の「ふるさと清掃運動会 in 思川」に11名がそれぞれ参加しました。

深谷工場

深谷工場では、毎年5月と11月に、深谷市主催の「ゴミゼロ運動」に取り組んでいます。工場内の関連会社従業員を含むそれぞれ約60名が参加し、工場敷地西側を流れる前ノ川周辺の清掃を実施しています。

福井工場

福井工場では、美しい自然環境を守るための市民総ぐるみ環境美化活動「クリーンアップふくい大作戦」に参加し、2011年度は6月、10月、12月の3回で延べ356名が工場周辺の清掃活動を行いました。

2012年度についても4回の清掃活動の実施を計画しています。

古河スカイ滋賀

古河スカイ滋賀(株)では、滋賀県の環境美化活動に参加しています。「琵琶湖クリーン作戦」には毎年約10名が参加し、ゴミ拾いなど琵琶湖周辺の清掃活動を行っています。なお、2011年度は日野川の河川敷の除草作業に12名が参加しました。



古河スカイ滋賀周辺の清掃の様子

地域社会との関わり

次世代教育支援

工場見学や学習会を通じて若い世代の育成に協力しています。

工場見学会を実施

地域住民の皆様や若い世代の方々に当社グループの事業活動への理解を深めていただくため、工場見学会を実施しています。

2011年度の当社福井工場での工場見学会では、6月に越前町立四ヶ浦小学校の5年生12名、12月にあわら市立細呂木小学校の5年生18名がアルミニウム板の製造工程を見学し、アルミニウムリサイクルや工場の安全活動について、楽しく学習しました。来場した小学生の皆様は、初めて見る大きな工場と従業員からかけられる「ご安全に!」という独特の挨拶に最初は戸惑っていましたが、工場見学終了後には、「ご安全に!」と元気に挨拶し帰っていきました。



工場見学会の様子

寄付などを通じて地域社会の発展に寄与

地域社会との共生をめざし寄付活動やイベントに参加しています。

地域に根ざした貢献活動として、小山工場では非営利法人を通じて、被害者支援センターとちぎや、栃木県防犯協会、おやまサマーフェスティバル、小山市社会福祉協議会などに対する寄付やイベントへの参加などの支援活動を行っ

ています。

深谷工場では、2007年度から深谷市に対して、深谷市内の障がい者支援施設や、障がい者福祉施設を支援するための寄付を実施しています。2011年度は200万円(子会社からの100万円を含む)を寄付しました。

福井工場では、2007年度から障がい者の方のための福祉学校通学用のリフト付きマイクロバスを購入する費用として、坂井市に対して2011年度までの5年間で総額900万円を寄付しました。2012年度以降についても、坂井市と協議し、支援を継続していく方針です。

TOPICS

小山工場が「エコ・リサイクル推進事業所」認定を3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3年連続で取得するとともに、桜2つ星から最上級の桜3つ星(2つ星ランク認定後1年を経過し、特に顕著な実績が認められた事業所を認定)へのランクアップを達成しました。

これは、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をはじめ、小山市が要請するゴミ拾い等の環境美化活動に積極的に参加していることなどが評価されたものです。

審査では「事業所内は非常に省エネ、リサイクル活動がなされ、事業所外でもリサイクル品の管理ができており、細かい分別もされていることを確認しました」とのコメントをいただきました。



渡良瀬遊水地クリーン作戦の様子

従業員との関わり

すべての従業員が安心して働ける職場環境づくりを進めています。

労働安全衛生の確保

従業員の職場の安全確保と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

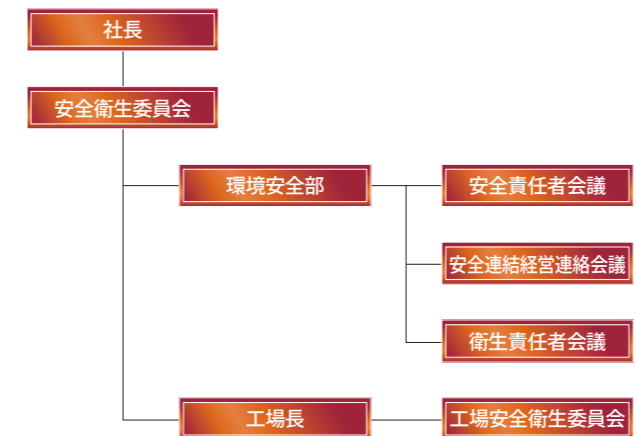
当社グループは、従業員が安心して働ける労働環境づくりをめざして、安全衛生担当役員を委員長とし、すべての役員、工場長、関係会社社長等を委員とする「安全衛生委員会」を毎年2回開催しています。

2011年1月の委員会では、前年の安全成績と長期業務上災害休業者数*の推移を踏まえて、安全確認キャンペーン、全社横断チームの安全点検実施、関係会社の安全管理体制への取り組み、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)認証取得準備の開始を決定しました。

同年8月には、上半期の安全衛生成績と挟まれ巻き込まれ災害防止、クレーン災害防止活動の成果を報告し、評価と審議を実施。上半期に確認不足が原因となる災害が多発したことを受けて、「大きな声で『安全確認』しよう」という新たな安全キャンペーン活動を展開しています。また、工場の安全を担う工場長は、「下半期無災害達成に向けた工場長決意表明」をしました。

また、毎月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作業環境の点検を実施するとともに、

安全衛生管理体制



「重点実施項目」の進捗を確認、フォローしています。

上記活動により、引き続き、万全な安全衛生管理体制の実現に向けて取り組んでいきます。

* 2011年に30日以上継続して業務上災害で休業した被災者数は1名。新たに30日以上継続して病気で休業したのは32名でした。当社において安全年度は1/1から翌年12/31までとなっています。

労働安全衛生マネジメントシステム

当社4工場は、中央労働災害防止協会の「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS認証)」を2012年度内に取得することをめざしています。

2011年度はその準備期間として、環境安全部と各工場の安全責任者、安全担当者の中央労働災害防止協会主催の講習会の受講、必要書類や安全衛生管理体制の整備などに取り組みました。

各工場では、安全責任者が管理監督者などを集め、OSHMS認証取得準備開始のキックオフ会を実施。活動内容やスケジュールを説明し、全員共通の認識のもと活動を開始しました。

また、安全衛生活動の実施計画は、年初に各工場が立案し、「安全衛生計画表(OSHMSスタイル)」を提出します。計画の内容や進捗状況は、工場安全衛生委員会が毎月確認しています。2012年度の安全衛生活動の実施計画は、2011年度の反省をもとに、作成しています。

安全衛生活動方針は当社ウェブサイトに掲載しています。

労働災害の発生状況

当社グループでは、グループ全社が一丸となって事業活動における労働災害の撲滅に向けた安全管理体制の強化に取り組んでいます。労働災害の大小にかかわらず撲滅をめざすため、2009年度からは、労働災害の防止に向けた目標管理指標として「総合度数率」を追加しています。

2011年度は2010年度の実績を踏まえ、休業災害ゼロと総合度数率0.9%という目標を設定しました。当社の起源である古河鋳業足尾鋳業所所長が、1912年当時にアメリカ産

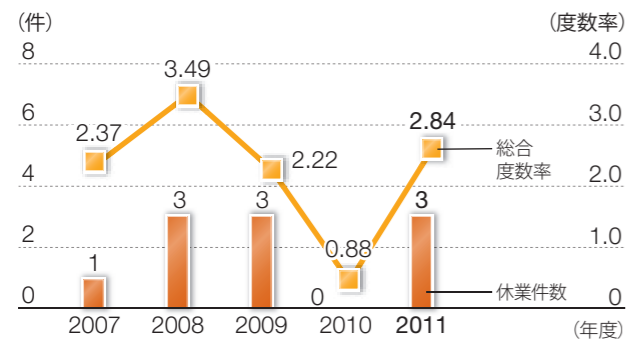
従業員との関わり

業界で提唱されていた「セーフティ・ファースト」を「安全専一」と訳し社内安全活動を進めてから100年目であることを記念し、スローガンを、「『安全第一』の基本に戻り、決めたルールを守ろう!」とし、サブスローガンに「大きな声で『安全』を確認しよう!」を掲げました。

また、当社4工場以外の関係会社の安全成績がふるわないことから、関係会社を安全衛生委員会の監視下におきました。2011年度は年初から、「確認不足」や「設備不具合」による災害が多く発生しましたが、①安全確認の見える化 ②指差称呼を大きな声で、安全確認を徹底 ③安全確認の評価 ④管理者によるパトロールで安全確認を実施した結果、下半期は災害の発生が減少し、年間では休業災害3件、不休業災害10件となりました。

2012年度は、特に2011年上半期の成績を反省材料に、引き続き安全活動を実施していきます。

労働災害の発生状況



全社横断安全点検

各工場の重点職場の安全点検を毎月1回、持ち回りで実施しています。

点検には、環境安全部、各工場の安全責任者、点検を受ける工場の工務課長が参加し、作業が基準どおりに行われているか、リスクアセスメントの評価に不備がないかなどを確認します。

安全点検で指摘された作業箇所や内容については直ちに改善に取り組み、2ヵ月後、是正状況を環境安全部が確認し、安全対策をフォローしています。

安全教育

毎年秋に、新任管理者（新任課長）の安全衛生教育研修会を開催しています。講師は2010年度から環境安全部員と

各工場の安全責任者が主体となり、行っています。

この研修会では、管理者として必要な姿勢、知識と心構えを身につけ、安全管理を実行できることを目的にしています。工場での実習後、新任管理者は自分の職場の安全点検を実施し、法令上、作業環境上、安全配慮上の問題点を見つけ出して是正に取り組み、作業環境向上に取り組んでいます。

心身の健康づくり

当社グループは、企業にとって大切な資産である従業員の心身の健康維持・増進に力を入れています。

■相談窓口

職場や家庭での悩みを気軽に相談できるよう、社外に相談窓口「古河スカイ こころの相談」を設置しています。

利用促進への取り組みとして、従業員全員に連絡先を記した携帯用カードを配布。また、心身の健康に関する情報提供や社外相談窓口の利用案内のため、毎月1回「こころの通信」をイントラネットで配信しています。

■メンタルヘルス教育

20～30歳代の従業員を対象としたメンタルヘルスのセルフケア研修を開催しています。

2011年度は当社提携医療機関の臨床心理士を講師に、本社と4工場で合計12回の研修会を開催し、193名が受講しました。受講者からは、「ストレスに関する基本的な知識や対処法について知る機会になって良かった」といった声が寄せられました。

早い段階からセルフケア能力を身につけることによってメンタルヘルスの向上が期待されることから、2012年度も継続して、セルフケア研修に取り組んでいきます。

■喫煙対策の推進

従業員の健康の維持増進を目的に、2011年度から3ヵ年計画で全社的な喫煙対策を実施しています。

3年後には喫煙率を3%減少させることを目標に掲げ、喫煙所の整備や禁煙による健康増進の効果などの啓蒙活動を進めた結果、2011年度の全社喫煙率は39.2%と、2010年度比で4.4%減少し、3ヵ年計画の目標を達成しました。

そこで、2012年度は2011年度比でさらに4%喫煙率を減少させることを目標に、全社的な喫煙対策に取り組んでいきます。

人権の尊重と多様な働き方支援

人権を尊重した企業風土づくりを進めています。

人権の尊重

非合理的な差別や嫌がらせをなくし、従業員一人ひとりが安心して働ける企業風土づくりに向けて取り組みを行っています。

社内・社外に設置している企業倫理相談窓口ではセクシュアルハラスメントなどのいじめ・嫌がらせや差別などで悩んでいる従業員からの相談を受け付け、問題解決に努めています。

■啓発・教育

「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。コンプライアンス・ハンドブックでは、人権尊重のためとるべき行動を具体的に示し、全従業員に配付して周知徹底に努めています。

階層別教育としては、新入社員を対象に、人事部が人権擁護をテーマとした映像による教育を行っています。また、各工場では新任現場管理者を対象に、工場総務部が人権に関する講習を実施し、人権を尊重し、非合理的な差別を行わないよう教育を行っています。

また、中部・関西（子会社本社も含む）・九州の各支社では、本社総務部が、労働者派遣法やハラスメントに関する研修を実施しています。この研修には、支社からは合計36名、子会社からは18名が参加しました。

多様な働き方の支援

当社グループでは、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。

育児休業制度は、産休をとった女性の90%以上が利用し、

育児休業終了後職場に復帰しています。

また、男性の育児休業制度の利用を促すため、社内報で利用者のコメントを紹介するとともに、子供が生まれた男性従業員に対し、人事総務部門が個別に育児休業制度の説明を行い、利用の相談を受けています。

さらに、2011年7月より、出産の日から1ヵ月以内であれば、5日間の休暇を分割して取得できるよう、慶弔休暇の規程を改正し、利用促進と支援に取り組んでいます。2011年度の育児休業取得者は4名で、内訳は女性2名、男性2名でした。

制度の詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

退職者支援制度

当社グループは福利厚生施策の一環として、退職者支援制度を実施しています。

この制度は、定年前に独立開業や他企業でのセカンドキャリアをめざす退職者に対し、特別一時金、転進支援金、退職慰労金等で支援するものです。2011年度の転進支援金適用者は4名でした。

また、希望者には、再就職支援サービスの提供を通じて、再就職のサポートも行っています。

雇用と人材育成・開発

次代を見据えた採用と育成を推進するとともにグローバルな人材育成も強化しています。

雇用状況

2012年3月現在、当社の従業員は男性1,851名、女性108名の合計1,959名となっています。

2012年4月の新入社員は、技術系21名（男性のみ）、事務系11名（男性7名<うち1名外国籍>、女性4名）の合計32名で、いずれも大学卒業もしくは大学院修了者を採用しました。今後も将来を担う次世代の新人採用を計画的に実施し、併せて子会社からの出向者、派遣従業員も含めて適切な人材採用を積極的に展開していきます。

採用状況の詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

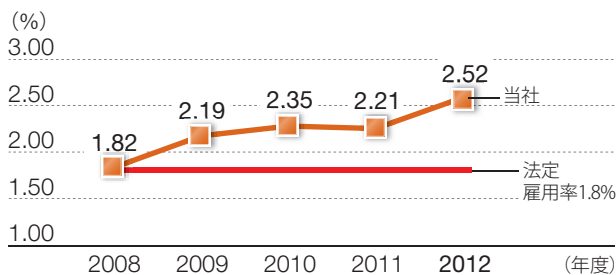
従業員との関わり

障がい者雇用について

2012年6月時点で、子会社の日本製箔(株)および特例子会社のFSグリーンネット(株)を含む当社グループの障がい者雇用率は2.52%であり、法定雇用率の1.8%を上回っています。

今後も、企業としての社会的責任を果たすべく、当社の行動指針に沿ってさらなる障がい者雇用促進に努めます。

障がい者雇用率(各年6月1日時点)



※1 特例子会社FSグリーンネット株式会社を含みます。

※2 2011年度から特例子会社FSグリーンネット株式会社および子会社日本製箔株式会社を含みます。

人材育成・開発

「企業は人なり」の言葉のとおり、企業の土台は人材であり、企業の総合力は従業員一人ひとりが発揮した能力の総和であると考えています。そして、従業員一人ひとりの能力は、日常の業務を通じて実践的に高めていくことが基本であり、人材育成の要であると考えています。

今後ますます加速が予想される変化の激しいビジネスフィールドの中で、当社の従業員が創造的に能力を発揮していくため、「集合研修」、「OJT(日常の業務を通じた教育)」、「自己啓発」を教育の3本柱として展開しています。

2011年度からは、当社グループの海外展開に対応できるグローバルな人材を育成するために、1年間に2名、古河電工主催の「グローバル・ビジネスリーダー研修」に参加しています。

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取りながら、一緒にキャリア形成を考える場と機会を提供しています。



研修の様子

 従業員支援プログラムの詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

適正な労働時間管理と時間外労働の削減

当社グループでは、労働時間の適正な管理と過重労働を防止するため、自己申告の時間外労働時間と各自のパソコンの電源オン・オフ記録、入退室ICカードの記録とを照合し、管理しています。

時間外労働時間数が一定の基準を超えた従業員に対しては、産業医との面談を実施しています。

また、総労働時間の短縮と業務の生産性・効率性の向上を目的として、週1回「ノー残業デー」を実施しています。

TOPICS

障がい者雇用優良事業所表彰を受賞

当社グループは、障がいのある方にとって安全で働きやすい職場環境づくりと継続的な雇用の推進を目的に、特例子会社「FSグリーンネット(株)」を2007年1月に設立しました。

同社は「障がい者ワークフェア2011 in さいたま」で、障がい者雇用の促進と福祉の向上に寄与した優良事業所として、埼玉県知事賞を受賞しました。

同社が優良事業所として表彰されるのは、2010年度の雇用開発協会会長賞に続く2度目となります。

また、2011年度は、同社の従業員の一人が入社時から変わらぬ勤勉さを認められ、優秀勤労者として表彰されました。埼玉県知事賞と併せて、同社設立5年目にふさわしいダブル受賞となりました。

今後も近隣支援機関、行政との連携をいっそう密にしながら新たな業務開拓に取り組み、誰もが働きやすく、地域からも愛される企業をめざしていきます。



埼玉県知事賞表彰状