

古河機械金属グループ

Sustainability Report 2022

サステナビリティ報告書

 古河機械金属株式会社

サステナビリティ推進部

〒100-8370 東京都千代田区大手町二丁目6番4号（常盤橋タワー）

TEL 03-6636-9511 FAX 03-6636-9550

URL <https://www.furukawakk.co.jp>

地球のいのち、つないでいこう

古河機械金属グループは生物多様性に配慮しています

2022年9月発行

FURUKAWA CO.,LTD.

古河機械金属グループ サステナビリティ報告書 2022

CONTENTS

グループ概要	2
トップメッセージ	3
古河機械金属グループのサステナビリティ	
経営理念	7
サステナビリティマネジメント	8
事業を通じた社会課題の解決	11
製品・技術・サービスを通じて貢献	13
成長に向けた経営基盤の強化	15
2021年度の目標と結果	17
活動報告	
環境	19
社会	25
企業統治	37

サステナビリティ報告書の位置づけ

財務情報

ウェブサイト「株主・投資家情報」ページ
有価証券報告書
決算短信
ほか

アニュアルレポート (統合報告書)

非財務情報

ウェブサイト「サステナビリティ」ページ
コーポレート・ガバナンス報告書
ESGデータ集

サステナビリティ報告書

サステナビリティ報告書2022 編集方針

古河機械金属グループは2003年に初めて環境報告書を発行し、2013年からは企業の社会的責任に係る情報を充実させCSR報告書を発行してまいりました。

2021年12月1日付で当社グループのCSR推進体制をサステナビリティ推進体制に改編したこと、また環境や社会情勢の変化に伴い、開示内容を充実させる必要があること等の理由により、本年から「サステナビリティ報告書」と名称を変更しました。当社グループのサステナビリティへの考え方や中長期の成長性を非財務面から分かりやすくお伝えするなど内容の充実に努めてまいります。

なお、本報告書は本年から環境への配慮等によりPDF版として発行しています。環境・人事に関する数値データにつきましては別途「ESGデータ集2022」をご覧ください。

また、本報告書の作成に当たっては各部門と連携・協力して編集を行っており、サステナビリティ推進会議議長である代表取締役社長の承認により発行しています。

報告対象期間

原則として2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)の取り組みを報告していますが、一部2022年度の取り組みも含まれます。

報告対象範囲

【環境データ】

古河産機システムズ(株)生産本部、古河ロックドリル(株)高崎吉井工場、古河ユニック(株)倉庫工場、古河電子(株)いわき工場、同半導体素材製造課(半導体素材分工場)、同光学部品製造課(光学部品分工場)、古河ケミカルズ(株)大阪工場、古河機械金属(株)足尾事業所、古河キャストック(株)、足尾さく岩機(株)、FRDいわき(株)

【環境会計】

環境データ報告範囲、古河機械金属(株)先端技術部、同新材料開発部

【環境データ、環境会計以外】

古河機械金属(株)、連結子会社

参考にしたガイドライン

- ・GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポートング・スタンダード」
- ・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- ・(一財)日本規格協会「JIS Z 26000:2012 社会的責任に関する手引 (ISO26000:2010)」

社名表示

古河機械金属(株): 当社グループの事業持株会社
古河機械金属グループ: 連結子会社 32社、持分法適用会社 5社
中核事業会社: 古河産機システムズ(株)、古河ロックドリル(株)、古河ユニック(株)、古河メタルリソース(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)

報告書発行日

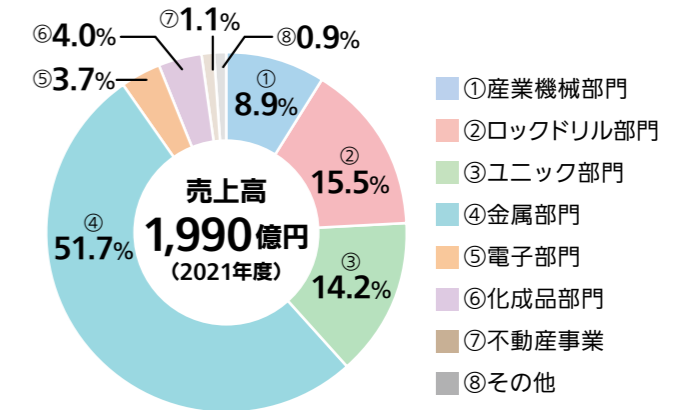
2022年9月(前回: 2021年9月、次回: 2023年9月予定)

グループ概要

会社概要 (2022年9月30日現在)

社名: 古河機械金属株式会社 (FURUKAWA CO., LTD.)
本社所在地: 〒100-8370
東京都千代田区大手町二丁目6番4号
(常盤橋タワー)
代表者: 代表取締役社長 中戸川 稔
創業: 1875年(明治8年)8月
設立: 1918年(大正7年)4月
資本金: 282億818万円 (2022年3月31日現在)
決算期: 3月31日
従業員: 2,804人(連結) (2022年3月31日現在)

グループ売上高比率



グループ事業内容

機械事業		産業機械部門	古河産機システムズ(株)	ポンプ、破碎機、粉砕機、分級機、造粒機、ベルトコンベヤ、環境機器、リサイクルプラント、鋼構造物、橋梁等産業用機械の製造・販売・サービス、各種工事請負
		ロックドリル部門	古河ロックドリル(株)	油圧ブレーカ、油圧圧砕機、ブラストホールドリル(空圧・油圧クローラドリル、ダウンザホールドリル、アタッチメントドリル等)、トンネル工事・鉱山用機械(トンネルドリルジャンボ、コンクリート吹付機、鉱山用ドリルジャンボ等)の製造・販売
		ユニック部門	古河ユニック(株)	ユニッククレーン、ミニ・クローラクレーン、船舶用クレーン、ユニックキャリア等の製造・販売
素材事業		金属部門	古河メタルリソース(株)	銅、金、銀、硫酸等の製造・販売、石灰石の採掘・販売
		電子部門	古河電子(株)	高純度金属ヒ素、結晶製品、コア・コイル、窒化アルミニウム、光学部品等の製造・販売
		化成品部門	古河ケミカルズ(株)	硫酸、ポリ硫酸第二鉄水溶液、硫酸バンド、亜酸化銅、酸化銅等の製造・販売、酸化チタン等の販売
不動産事業等		不動産事業	古河機械金属(株)	不動産取引業、賃貸業等 主要なビル: 室町古河三井ビルディング
		その他		運輸業、金属粉製造・販売など

CSRからサステナビリティへ スピード感をもって 社会課題に対応し 経営理念の実現を目指します。

代表取締役社長 **中河川 裕**



2021年6月に社長に就任されて1年が経過しましたが、 振り返っていかがでしょうか。

2021年度は「中期経営方針2022」の中間の年であり、「2025年ビジョン」の実現に向けて経営基盤をしっかりと固める時期に当たりました。

コロナ禍に加え、ロシアによるウクライナ侵攻や半導体不足による部品の供給遅延等により事業活動に大きな制約がある中、日々変化する事業環境に対応しながら事業を運営してきました。2021年度は半導体や主要部品の不足、原材料価格やエネルギーコストの上昇、コンテナ輸送能力の不足による運賃高騰などのマイナス面はあったものの、コロナ禍で大きく後退した2020年度に比べれば当初予想を上回る増収増益となり、役職員の取り組みに感謝しています。

こうした状況下でも引き続きコア事業である機械事業の成長性と収益性の向上を戦略的に進めています。注力分野は、

持続可能な社会の実現を目指して環境を守り、安全・安心な社会の構築のために役立つものです。当社グループの製品・技術・サービスをお客さまの課題解決につなげていきたいと考えています。

古河機械金属グループの社会における 役割・使命についてお聞かせください。

古河機械金属グループは鉱山開発から始まり、創業147年に及ぶ長い歴史の中で事業は変遷して、現在では国内外のインフラ整備を支える機械製品や高度情報化社会の発展に欠かせない製品・技術・サービスなどを提供しています。

当社グループは困難な社会課題に真正面から向き合い、ステークホルダーと一緒に解決に取り組んできました。例えば、ロックドリル部門の全自動ドリルジャンボは山岳トンネル施工現場において作業員の安全性を確保したいという要

請や熟練作業員の減少といった課題を解決するために開発された製品で、ICTを活用し、せん孔作業を自動化することでこれまで以上に効率化・高精度化しました。

社会課題に真摯に取り組む姿勢は変わることのない当社グループのDNAといえます。

当社グループの社会における役割・使命は、これまで培ってきた技術力を活かし、更にはそれらを結合または革新することによって技術をより進化・発展させ、現在または将来の社会課題の解決につなげていくことだと考えています。

「CSR推進体制」が「サステナビリティ推進体制」に変更されました。その背景や狙いについて、 お聞かせください。

従来のCSR推進体制では2013年に設立したCSR推進会議を中心に、企業の社会的責任（CSR）に対する活動およびそれに関する非財務情報の開示要請に応えるべく、企画、実行、開示活動等を行ってきました。設立から8年が経過し、事業を取り巻く環境が大きく変化したことから、CSRよりも幅広く様々な課題を取り扱うサステナビリティ活動の推進を図るために2021年12月にサステナビリティ推進会議に改組し、サステナビリティ推進体制に変更しました。

また、CSR活動の推進役を果たしてきたCSR推進室をサステナビリティ推進部に改組し、サステナビリティへの取り組みを強力に推進して各活動をまとめる役割を担わせるとともに、CSR推進会議の下部組織であった危機管理委員会を廃止し、サステナビリティ推進会議の並列の組織としてリスクマネジメント委員会を設立し、サステナビリティ推進会議と連携しながら全社的なリスクを認識して管理する体制に変更しました。

サステナビリティ推進会議は社長である私が議長を務め、リスクマネジメント委員会はサステナビリティ推進部担当取締役を委員長とし、社長または取締役会の命により、その付議事項について調査・審議または立案してこれを答申することになっています。これにより経営陣が取り組むべき課題に優先順位をつけ、全社横断的な課題に対してもスピード感をもって取り組んでいきます。

同時に制定した「古河機械金属グループ サステナビリティへの取り組みに関する基本方針」では、当社グループがサステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題の一つと位置づけ、持続可能な社会の実現に貢献していくとともに、成長に向けた経営基盤の整備および事業を通じた社会課題の解決により、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していくと明記しました。この基本方針を具現化するための取り組みとして「守り」のサステナビリティと「攻め」のサステナビリティを定めています。

守りのサステナビリティは成長に向けた経営基盤の整備のために全社的なリスクマネジメント体制を強化・拡充し、当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上を図っていく取り組みです。攻めのサステナビリティはCSV^{*1}の視点を織り込んだマーケティング経営による古河ブランドの価値向上を図っていくとともに社会課題の解決に役立つ製品・技術・サービスを提供することで、企業価値を創造すると同時に社会価値の創造に寄与していく取り組みです。このようにサステナビリティへの取り組みを強化することでリスクおよび資本コストの低減を図るとともに、事業機会の最大化および収益力の向上を図っていきます。

*1 CSV (Creating Shared Value: 共通価値/共有価値の創造): 企業が社会問題や環境問題などに関わる社会課題に取り組み、社会価値と企業価値を両立させようとする経営フレームワークです。

気候変動課題に関する取り組みおよび それに係る情報開示についてお聞かせください。

気候変動については最優先課題であると認識しています。日本政府は2030年度に温室効果ガス排出量を2013年度比で46%削減し、2050年までにカーボンニュートラルを達成することを目標に掲げています。当社グループとしても当然取り組むべき責務があると認識しており、「2030年度までにCO₂排出量を2013年度比46%削減すること」、「2050年度までにカーボンニュートラルを達成すること」を前提として、早期に取り組みをまとめ上げる予定です。

当社の場合、CO₂排出量のScope1^{**2}、Scope2^{**3}のうち、Scope2である電力が8割を占めます。省エネルギーや設備の合理化など自助努力による排出量の削減のほか、再生可能エネルギー由来のクリーンエネルギーへの転換を検討しています。また、当社が保有する山林によるCO₂吸収量を算定し、削減量に加味することも検討したいと考えています。

更に、Scope3^{**4}の算定に着手してバリューチェーン全体での排出量を正確に把握できるよう、計画づくりを進めています。

時代は既に大きく脱炭素社会に向けて走り出しており、経済と環境のバランスを意識した社会へのシフトが一層加速していると認識しています。そのような社会づくりで重要なことは、カーボンニュートラルを達成するための研究開発やイノベーションです。研究開発の目的は社会の課題を解決するためであり、そういったものを研究し開発していきたいと考えています。

例えば、油圧クローラドリルやユニッククレーンなど機械事業の製品開発においては、燃料消費量を少なくしたり、あるいはガソリンを使わない電動化製品の開発を進めたりするなど、実際に様々な取り組みを進めています。

CSVの視点を織り込んだ「マーケティング経営」実践の好機



率化を図りました。

また、感染症対策等の観点からウェブ会議または動画配信による研修を増やしたり、より身をもって安全対策を実感できるようXR^{※6}を活用した安全指導教育などを実施したりしました。

※6 XR: Extended RealityまたはCross Realityの略称。現実世界と仮想世界を融合させることで現実にはないものを知覚できる技術。

最後に、ステークホルダーの皆さまへのメッセージをお願いします。

経営を預かる立場として2022年度においては経営基盤の盤石化に引き続き取り組みますが、次期中期経営計画の策定が大きな課題と位置づけています。前回の中期経営計画策定期間は新型コロナウイルス感染症の影響が見通せない時期であったために中期経営計画を策定することができず、「中期経営方針2022」を策定して現在に至っています。また、長期ビジョンである2025年ビジョンの前提条件も変わってしまいました。この変化に対応するためには現在の2025年ビジョンの内容にこだわることなく成長戦略を考え、中期経営計画を策定したいと考えています。同時に、サステナビリティへの取り組みを中長期の経営計画に織り込んでいくことが必要と考えています。当社グループの持続的な価値創造のために、事業を通じた社会課題への貢献や気候変動関連リスクの事業活動への影響を経営戦略に取り入れた経営計画の策定に向けて注力しています。

事業環境が激変する中、持続的に当社グループが成長していくために私自身を含めた全役職員が同じビジョンを共有し、将来への希望と強い覚悟とともに、ビジョン達成に向け、気概をもって取り組んでいきます。

今後も全てのステークホルダーの皆さまの期待に応えて「社会に必要とされる企業であり続ける」という経営理念の実現を目指します。

きました。また、当社資材部ではサプライチェーン上の国内の取引先に対してアンケートを実施し、児童労働などを含む人権課題への対応状況を確認しています。しかしながら、欧州などで求められる人権デュー・ディリジェンスへの対応など、人権の尊重に向けた課題は社会の変化に応じて変わっていきます。

今後は人権課題について議論する組織を設け、当社グループの従業員における人権はもちろんのこと、バリューチェーンにおける人権課題についても議論していく予定です。また、現在は「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」において人権の尊重を明記していますが、今後は、国際的な規範にのっとった人権方針の策定を検討していきます。

人権尊重への取り組みを推進するためには全社横断的な対応が必要であり、サステナビリティ推進会議やリスクマネジメント委員会を中心に全社一丸となって対応していきます。

ガバナンスの強化についてはどのような取り組みをされているのでしょうか。

ガバナンスの強化、とりわけ取締役会の活性化・機能充実については社外取締役が事前に議案の内容を十分に確認のうえ取締役会に参加できるように事前説明を行い、審議の活性化・充実化を図っています。また、毎年、全取締役・全監査役にアンケートを実施し、そこに出された意見を取締役会の運営に反映して、更なる実効性向上に取り組んでいます。

なお、現在進めている2015年に策定した「2025年ビジョン」の改訂や次期中期経営計画の策定においても、社外取締役が有する専門的な経験・知見を踏まえて客観的な意見を述べていただき、中長期的な事業戦略について継続的に議論を重ねていきます。

2021年度のサステナビリティに係る活動や成果等についてお聞かせください。

当社グループには前述のように創業150周年を迎える2025年に向けた2025年ビジョン「FURUKAWA Power & Passion 150」に併せて策定した「CSR2025年のあるべき姿」があります。これに基づき、2025年度からのバックキャストによりCSR中期目標(2020～2022年度)を策定して活動を推進しています。

主な取り組みとしては、前述の研修体系の見直し、サプライチェーン上の取引先へのアンケート実施、カーボンニュートラルの検討のほか、2021年7月に行われた本社の移転を機に導入した、部署間のコミュニケーションを促すためのフリーアドレスや、ペーパーレス化、オンライン決裁促進による業務効

果が明確に昇進・昇格に結び付くことにより従業員のモチベーション向上につながることを期待しています。教育・研修については、物事を多角的に捉えて様々な方向から柔軟に考えられる思考を育てるためにリベラルアーツの研修を取り入れています。また、技術者に対して経営的・財務的な視点も入れた技術研修を実施しています。更に、従来の年次ごとの研修制度を改正し、2022年度から社員資格に応じた研修制度をスタートさせました。

これからは時代が加速度的に変化していくことが予想されます。そうした変化を先取りし、いかなる社会課題にも対応できる柔軟な発想ができる人材の確保・育成が一段と求められます。そのため、教育制度の充実を進め、また採用についても中途採用を積極的に行い、多様な人材を活用するとともに、働き方の多様化も推進しています。働きがいのある会社を実現すべく、一人ひとりが能力を最大限に発揮して新たな価値を創造することができ得る職場を目指し、グループの成長戦略を踏まえた優秀な人材の確保・育成に努めます。

人権尊重の取り組みについてお聞かせください。

人権の尊重については、昨今、世界的な人権問題の顕在化や欧州におけるサプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスの法制化の動きなど、企業活動においても重要視されるようになりました。人権に配慮することは当たり前ですが、グローバルに事業を展開している当社グループにとって人権課題に係る適切な対策と情報開示は経営課題としての重要性がより高まってきていると認識しています。

これまで当社グループ内における人権課題については、人権研修の実施、コンプライアンス意識の向上、内部通報制度の整備、労働組合との協議など、様々な取り組みを実施して

と捉え、温室効果ガスの排出量削減効果の高い製品・技術・サービスなどを提供することで脱炭素社会の実現に貢献していきます。

また、気候関連財務情報の開示については改訂コーポレートレポートガバナンス・コードでTCFD^{※5}提言に沿った開示が求められており、気候変動に関連するガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の開示に努めていく考えです。

古河機械金属グループの経営を預かる立場として私自身が率先し、スピード感をもって進めていきます。

※2 Scope 1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)

※3 Scope 2: 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※4 Scope 3: Scope 1, Scope 2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

※5 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures): 気候関連財務情報開示タスクフォース。G20の要請を受けた金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため設立された。

人的資本、人への投資に関してお聞かせください。

当社グループの原動力であり強みは、「人」であると考えています。当社グループは銅山開発に始まり、産業機械、さく岩機、運搬用機器、電子材料、化成品に至るまで社会に必要とされるものを提供してきました。150年近い歴史の中で取り扱うモノが多様化し事業が拡大してきましたが、モノづくりを担ってきたのは従業員一人ひとりであり、150年近く続けてきたのは「人の力」によって支えられてきたからです。

そのため、当社グループが今後も持続的な成長を果たすうえで人への投資が極めて重要と考えています。

具体的な取り組みとしては、2020年度に人事制度を改正して若手の登用を積極的に進めるようにしました。意欲と



経営理念 (2015年8月8日制定)

古河機械金属グループは、鉱山開発に始まり社会基盤を支えてきた技術を進化させ、常に挑戦する気概をもって社会に必要とされる企業であり続けます。

行動指針 (2015年8月8日制定)

私たちは、経営理念を実現するために、「運・鈍・根」^{※1}の創業者精神を心に刻み、「変革・創造・共存」を行動指針として実践します。

- 「**変革**」 未来に向けた意識改革により絶えざる自己革新を行う。
- 「**創造**」 市場のニーズに対応し、信頼され、魅力あるモノづくりを目指す。
- 「**共存**」 経営の透明性を高め、環境と調和した社会の発展に貢献する。

※1 創業者である古河市兵衛の経営哲学に「運・鈍・根」があります。これは、人間にとって最も大切なのは運だとしても、何か重要なことをやり遂げるには愚鈍さと根気が必要だということを示しています。

2025年ビジョン

「FURUKAWA Power & Passion 150」

「カテゴリトップ・オンリーワンを基軸として成長する企業グループの実現」
—創業150周年を迎える2025年度に向けて、連結営業利益150億円超の常態化を目指します—



2025年ビジョン達成のための方針

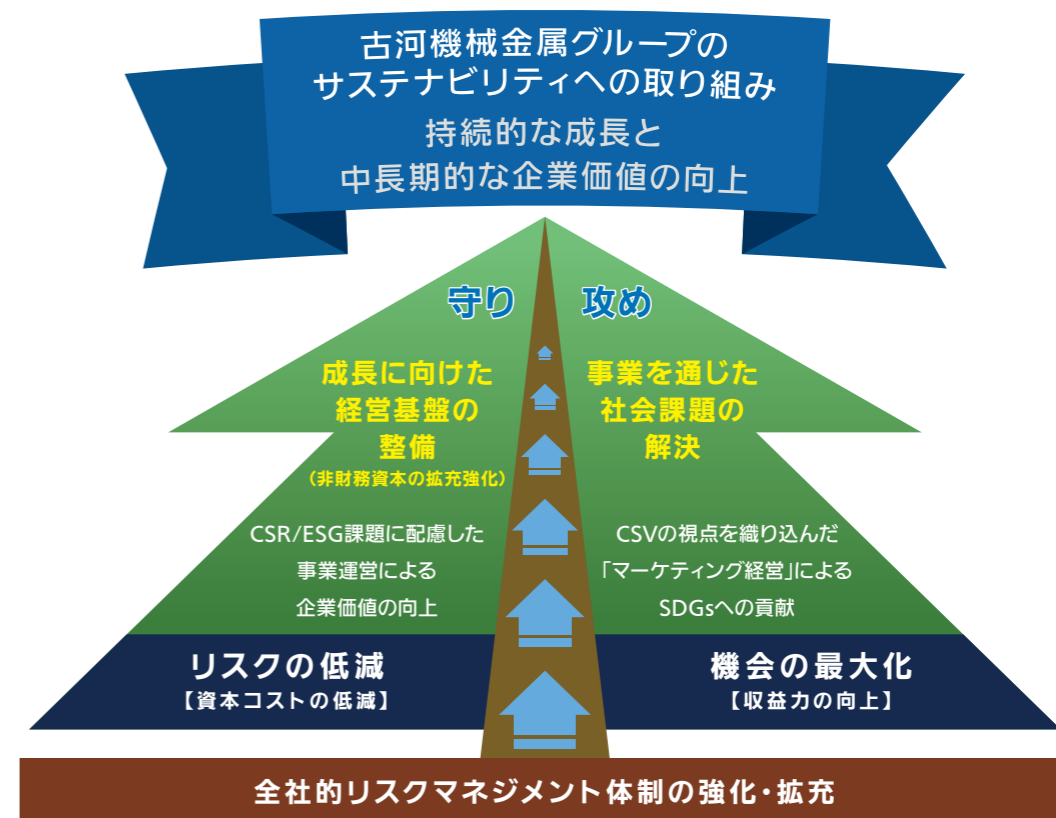
- 1 CSV^{※2}の視点を織り込んだ「マーケティング経営」による古河ブランドの価値向上
 - マーケティングを経営の根幹に据え、激変する市場の中で価値を認められる製品やサービスを提供し、顧客が抱えている課題を解決することにより「企業価値の向上と持続的な成長」を成し遂げるとともに、SDGs (持続可能な開発目標) をはじめ、我が国における国土強靱化、生産年齢人口の減少など、様々な「社会課題」を解決し「持続可能な社会の実現」に貢献していく。
 - ①顧客ニーズを捉えた技術営業力(提案型・ソリューション型)の強化
 - ②市場ニーズに合致した製品・技術・サービスの開発
 - ③強みを活かせるニッチ製品への集中と差別化戦略によるカテゴリトップ化の推進
 - ④新たな市場・カテゴリの開拓・創造と新たなビジネスモデルの構築
 - ⑤社会基盤を支えてきた製品・技術・サービスを進化させ、「社会課題」の解決に貢献
- 2 機械事業の持続的拡大
 - ①インフラ関連・資源開発等を中心に拡大する海外市場における収益基盤の強化
 - ②ストックビジネスの拡充・強化
 - ③グループ総合力の発揮、エンジニアリング力の強化によるビジネスチャンスの拡大
- 3 人材基盤の拡充・強化
 - ①新しい古河の活力あふれる人づくり・風土づくり
 - ②国内外の多様な人材の確保・活用・育成
 - ③営業・サービス人材の重点強化
- 4 企業価値向上に資する投資等の積極的推進
 - ①成長に必要な設備投資の積極的実施
 - ②戦略的なM&A、アライアンスによる事業拡大
- 5 経営基盤の整備
 - ①二桁台のROEを意識した収益性・資本効率の改善による企業価値の向上
 - ②堅固な財務基盤の確立
 - ③成長投資と株主還元へのバランスのとれた配分
 - ④当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上

※2 CSV (Creating Shared Value: 共通価値/共有価値の創造): 企業が社会問題や環境問題などに関わる社会課題に取り組み、社会価値と企業価値を両立させようとする経営フレームワークです。

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

古河機械金属グループはガバナンス体制とコンプライアンスの強化を図りながら、本格的なモノづくり、仕組みづくりを通じた事業活動、環境保全活動、社会貢献活動、人材育成活動などの様々なCSR活動を推進してきました。これからもこのCSR活動を継続して推進するとともに、「2025年ビジョン」に明記している「CSVの視点を織り込んだ『マーケティング経営』による古河ブランドの価値向上」および「当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上」を従前にも増して強力に推進して持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、サステナビリティへの取り組みを推進します。



経営理念について

当社グループは今後予想される事業環境の変化に対応するために、当社グループの役職員全員が普遍的に共有できる価値観をより分かりやすい言葉で表現した「経営理念」と「行動指針」を創業140周年の節目の年である2015年8月8日に制定しました。この経営理念は価値観が多様化する現代社会において当社が必要とされ、信頼される企業であり続けるためにはもう一段のレベルアップを図る必要があると判断して制定されたもので、1999年5月に制定した「企業理念」は「行動指針」として残し、継続して実践しています。

2025年ビジョン「FURUKAWA Power & Passion 150」について

当社グループは経営理念の具現化のため、創業150周年を迎える2025年度に向けた2025年ビジョン「FURUKAWA Power & Passion 150」とその達成のための方針を2015年に制定しました。また、当社は2020年5月8日に「2025年ビジョン」の第2フェーズを迎えるに当たり、当社グループの経営理念に掲げる「社会に必要とされる企業であり続けます。」に込められた存在意義・使命を再認識し、グループを挙げて推進してきている「マーケティング経営」にCSVの視点を織り込み再定義するとともに、「経営基盤の整備」の一つとして「当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上」を明記するために、2025年ビジョン「FURUKAWA Power & Passion 150」を一部改正しました。

CSR2025年のあるべき姿

古河機械金属グループでは2025年ビジョン「FURUKAWA Power & Passion 150」が実現した時にどのようなCSR活動を行っているべきなのかを考え、「CSR2025年のあるべき姿」を定めました。

当社グループが社会に必要とされ、信頼される企業であり続けるために、あるべき姿の実現に向けて活動を推進していきます。

● CSR2025年のあるべき姿 (2022年5月改訂)

<p>■ 環境・安全活動を推進する。 環境負荷低減、環境・安全の確保、生物多様性保全の推進、環境・安全活動成果の公表、休廃止鉱山における無事故・無災害の継続</p>
<p>■ FURUKAWA製品のブランド力向上とカテゴリートップを目指す。</p>
<p>■ 人材基盤を拡充・強化する。 従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮して新たな価値を創造することができ得る働きやすい環境を整備することによる働きがいのある会社の実現</p>
<p>■ 顧客に信頼される製品を持続的に生産、販売するためにサステナビリティ活動を基盤としたQCD[※]を追求する。</p>
<p>■ サステナビリティへの取り組みを推進する。 全社的リスクマネジメントの体制拡充、サステナビリティに係る開示の推進、攻めのサステナビリティ活動の推進、環境および人権デュー・ディリジェンスの体制確立、カーボンニュートラルへの対応</p>
<p>■ 全ての役職員が国際社会に通用する高いコンプライアンス意識を備え持つ。</p>

※ QCD: Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (納期)

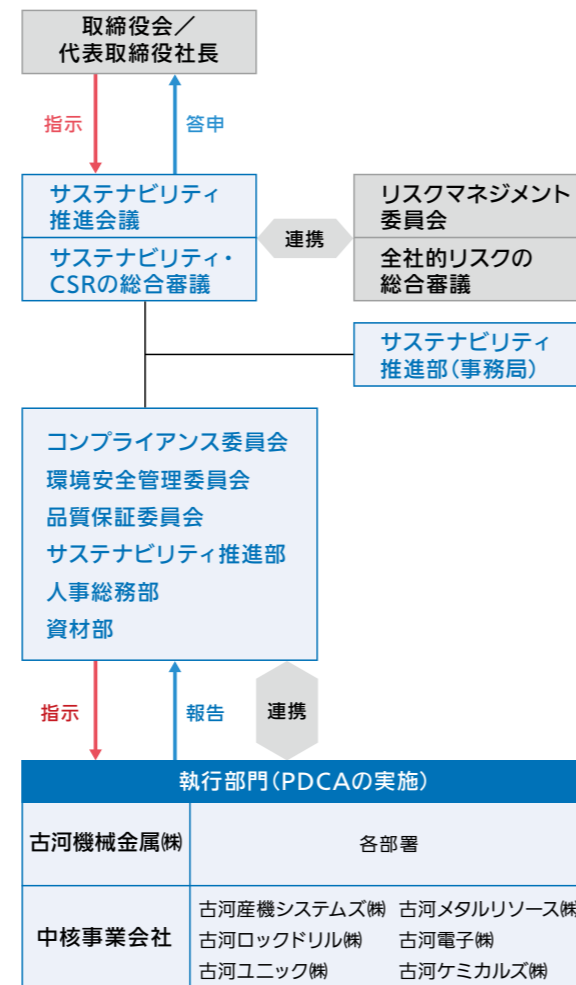
サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティへの取り組みを一層強化するため、これまで古河機械金属(株)に設置していたCSR活動を推進するための組織である「CSR推進会議」を、2021年12月に「サステナビリティ推進会議」に改組しました。これによりステークホルダーの皆さまに対する責任を明確にして、「古河機械金属グループサステナビリティへの取り組みに関する基本方針」を具現化するための活動に積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ推進会議は当社代表取締役社長を議長として当社のサステナビリティ推進部が事務局となり、原則年1回開催されます。同会議では当社グループのサステナビリティおよびCSR活動の基本方針・活動計画の策定、推進体制の整備、活動状況の検証・評価、教育・広報対策など、サステナビリティおよびCSRにおける様々な課題を審議します。

また、当社取締役、各中核事業会社社長に加え、当社の組織であるコンプライアンス委員会、環境安全管理委員会、品質保証委員会の三つの委員会の委員長と当社のサステナビリティ推進部、人事総務部、資材部の三つの部署長がサステナビリティ推進会議の委員を務めており、会議での審議内容や指摘事項を踏まえたうえでサステナビリティおよびCSR活動の執行部門であるグループ各社や当社の各部門との連携を図り、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを展開していきます。

更に、2021年12月に廃止した危機管理委員会に替わり、全社的リスクマネジメントに取り組む組織として新設した「リスクマネジメント委員会」とも連携し、当社グループの事業に関わるリスクの低減と機会の最大化を行う体制を整備していきます。



世界共通の課題解決への貢献

2015年9月に国連総会でSustainable Development Goals (SDGs: 持続可能な開発目標) が採択され、人間、地球および繁栄のための行動計画が示されました。SDGsは2030年に向けて持続可能な開発に関する地球規模の優先課題や世界のあるべき姿を明らかにして、17の目標と169のターゲットを軸に地球規模の取り組みを推進しようとするものです。

当社グループは事業活動や企業の社会的責任を果たすための取り組みを通じて、国際社会が協調して定めたSDGsへの貢献を目指しています。



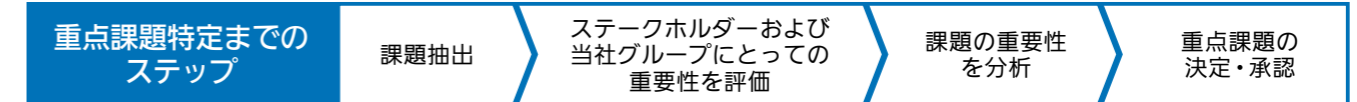
CSR重点課題

当社グループは事業活動を通じた社会への貢献を実現するために重点課題を特定し、CSR活動への取り組みを強化していきます。

CSRの重点課題特定においてはステークホルダーと当社グループの双方の視点からCSRに関連する重要な課題を抽出し、その課題の重要性の分析・評価を行い、当社グループの重点課題を特定しました。

CSR 重点課題	関連ページ
環境保全活動の推進	P19
お客さまから満足を得られる製品・サービスの提供	P25
取引先との公正かつ公平な取引関係と互恵的信頼関係の構築	P29
従業員にとって働きやすい職場環境の実現と公正な評価と待遇	P31
社会貢献活動の推進	P36
グループガバナンス体制の徹底	P37
コンプライアンスの強化	P40
株主・投資家とのコミュニケーション	※

※ ウェブサイト「株主・投資家情報」ページ



ステークホルダーとの関わり

当社グループでは、サステナビリティへの取り組みの強化と経営理念の実現に当たり、当社グループが考えるステークホルダーを「お客さま」「取引先」「株主・投資家」「従業員」「地域社会」「地球環境」と決めました。そのうえで、それぞれのステークホルダーに対する責任を明確にし、適切なコミュニケーション活動を通じ、信頼関係を構築して企業価値の最大化を目指します。

ステークホルダー	ステークホルダーに対する責任	ステークホルダーとのコミュニケーションの機会・手段
お客さま	安全で高品質な製品とサービスを提供し、お客さま満足度の向上を目指します。	サービス活動、営業活動、ウェブサイト、展示会、販売店・代理店との意見交換会など
取引先	公正かつ公平、経済合理性に基づく安定的な調達を實踐し、共存共栄ができる互恵関係の維持と構築に努めます。	調達活動および情報交換、CSR推進ガイドラインアンケート、技術指導、生産説明会など
株主・投資家	適時かつ適切な開示とIR活動を通じたコミュニケーションにより、企業価値の増大を目指します。	決算説明会、株主総会、機関投資家・アナリストとのIRミーティング、工場見学会、アニュアルレポート(統合報告書)等のIRツールやウェブサイトでの情報開示、IRニュース配信など
従業員	安全で健康かつ多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境を実現し、適正な評価基準と公平な処遇を実施します。	階層別研修、人事考課・目標評価制度、自己申告制度、経営層と労働組合との協議、従業員サーベイ、内部通報制度など
地域社会	地域社会との共生を目指した社会貢献活動を通じて、良好な信頼関係の維持と構築に努めます。	事業を通じた地域コミュニティへの貢献、ボランティア活動への参加など
地球環境	環境配慮型の技術と製品の開発を進め、省エネルギー、省資源、廃棄物削減など地球への負荷軽減に努め、生物多様性の保全に取り組みます。	植樹活動を行う団体・NPOとの協働、地域住民との生態系の再生・回復活動、環境データ等のサステナビリティ報告書での開示など

事業を通じた社会課題の解決

産業機械部門(古河産機システムズ(株))

インフラ整備、水害対策・水環境への寄与、高齢化社会への対応

産業機械部門ではインフラの老朽化対策として道路施設における橋梁の架け替えや補修工事に携わるほか、防災・減災などの災害対策においては、津波対策のための土地のかさ上げ工事に破碎機やベルトコンベヤ設備を提供しています。

また、気候変動に起因する水害対策においては、都市部の河川水量を制御する調節池やダム建設などに必要な設備を提供しています。そのほかにも下水道施設向けポンププラント設備の提供により水環境の保全に貢献するほか、エネルギー消費削減のための効率的な機械や環境配慮型機械を提供しています。

今後もプロジェクトを計画するお客さまのニーズへの対応と社会課題の解決が両立できる設備の提供を目指します。また、高齢化社会へ対応すべく、設備メンテナンスの省力化が可能な機械の提案にも努めていきます。



ロックドリル部門(古河ロックドリル(株))

ICT活用による作業省力化、安全性向上、ライフサイクルサポート

近年、国内のトンネル工事現場や鉱山・砕石現場では熟練作業員の高齢化と担い手不足により、作業の省力化や安全性の向上が強く求められています。これらのニーズに応えるべく、ロックドリル部門ではICTを活用したドリルジャンボのほかトンネル工事関連製品・クローラドリルの自動化・機械化を提供して課題解決に貢献しています。いまだ空圧さく岩機製品が多い東南アジアに対しては、油圧ドリフタを搭載したショベル用アタッチメントドリルを投入し、作業効率向上と作業環境の改善を提案しています。

また、さく岩機製品の国内アフターサービスとして、IoTによる稼働サポートシステムの搭載や製品・サービス体制の見直しを図り、製品ライフサイクルを通じたサポートを提供しています。

今後も、排ガス規制やCO₂削減などの環境負荷低減に配慮した製品・サービスの提供に努めていきます。



ユニック部門(古河ユニック(株))

事業の効率化・省力化および気候変動対応

ユニック部門においては、物流の効率化・省力化ではユニッククレーンやユニックキャリア、漁業の省力化ではオーシャンクレーン、林業の省力化では折り曲げ式クレーンが活躍するなど、高齢化対策や人手不足などの社会課題の解決に貢献しています。また、海外では、開発途上国などにおいて社会資本の充実に向けたインフラ工事の現場で活躍しています。

環境面では、低騒音や燃費効率を追求することで周辺環境への配慮を行っているほか、CO₂削減にも寄与しています。カーボンニュートラルが重視される時代となり、クレーンを搭載するトラックの電動化への取り組みも加速しています。ミニ・クローラクレーンの電動化は既にも実現していますが、ユニッククレーンやユニックキャリアにおいてもトラックに併せて電動化を進め、CO₂削減に貢献していきます。



金属部門(古河メタルリソース(株))

産業の基盤となる製品の安定供給

電気銅は自動車産業、インフラ整備を進める建設業、情報通信産業など、様々な産業に活用される必要不可欠な素材であり、金属部門はその安定供給に努めています。また、硫酸は、製紙、肥料、農薬、食品添加物、水道水の殺菌、医薬品、自動車、通信など、幅広い用途で用いられており、各産業の発展を支えています。

また、子会社の大分鉱業(株)では、石灰石製品を生産し、安定的に供給しています。石灰石は、セメント原料やコンクリート骨材などの建設用のほか、鉄鋼用、農業用、化学工業用、浄化材料など社会インフラの基盤を支える数多くの分野で使用されており、今後も便利で快適な社会づくりに貢献していきます。



電子部門(古河電子(株))

環境対策、便利で快適な社会づくりへの貢献

電子部門の高純度金属と素子や窒化アルミニウムは、ICやLSIなどのエレクトロニクス機器、各種半導体素子、センサーなど自動車産業をはじめ、インフラ構築やイノベーション促進に寄与しています。コイルは、PHVやEV、燃料電池自動車などに用いられ、環境対策や低燃費の実現に貢献しています。また、酸化物結晶は、医療用のX線CT検査機器に用いられるほか、空港施設などに必要な大型の貨物用検査機などにも使用され、物流の省力化に貢献しています。

更には、窒化アルミニウムの高付加価値化や回折光学素子(DOE)などのレーザー加工用光学部品の改善を通じてお客さまの課題解決につながる製品開発を推進し、自動化、省力化、健康促進など、便利で快適な社会づくりに貢献していきます。



化成品部門(古河ケミカルズ(株))

高付加価値製品の安定供給

化成品部門では良質な水道水の供給に寄与するため、無機系水処理剤の硫酸バンドを提供しています。また、食品添加剤やサプリメント向けには硫酸第一鉄を、電子材料関連向けには不純物を低減した高付加価値品である高品質硫酸を提供しています。

新規開発製品である金属銅粉は、自動運転や電気自動車の制御に必要な部品の原料として、また通信分野における5G拡大のための材料として期待されています。

高品質硫酸などの既存製品の高付加価値化によりお客さまの新たなニーズに応え、課題解決を目指しています。また、新規開発製品では金属銅粉などの品質、量産・販売体制を整え、高品質な製品を安定供給することで自動運転や通信システムなどの分野への貢献に努めていきます。



製品・技術・サービスを通じて貢献

毎日の暮らしをよく見てみると、実に身近なところで古河機械金属グループの製品や技術が活躍しています。便利で豊かな生活を実現し、安心・安全な社会を守るために当社グループは日々の暮らしを隅々で支える製品、技術やサービスを提供しています。



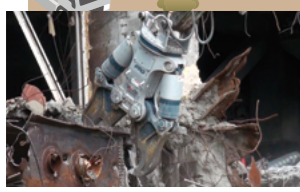
■ミニ・クローラークレーン
海外では高層ビルなどの建設現場で活躍しています。



■油圧ブレーカ
岩石の小割りやコンクリートの破砕に使用されています。



■密閉式吊下げ型コンベヤ
搬送物を密閉して自由自在に垂直搬送できます。



■圧砕機
ビル解体現場などでコンクリートの破砕や鉄骨・鉄筋の切断に使用されています。



■高純度金属化合物
モバイル機器やレーザーの原料として使用されています。



■AlNセラミックス
電子機器の高性能化に伴う熱対策素材として使用されています。



■亜酸化銅
環境配慮型素材として船底塗料に使用されています。



■ユニッククレーン
トラックに搭載されたクレーン。建設現場などで活躍しています。



■電気銅
家電・通信・自動車関連の電線や銅管などに使用されています。



■電気集じん装置
工場などで大気汚染を防止する設備です。



■下水処理施設のポンプ設備
全国各地の下水処理場や浄水場で豊富な実績があります。



■油圧クローラードリル
砕石場や石灰石鉱山で発破用の孔(あな)を掘る機械です。



■破砕機
砕石場などで岩石を細かく破砕する機械です。



■ベルトコンベヤ
大量の土砂や鉱石、石炭などの原料を運搬する装置です。



■トンネルドリルジャンボ
リニア中央新幹線などの工事で活躍しています。



■オーシャンクレーン
カキの養殖や漁業の陸揚げに使用されています。



■橋梁・鋼構造物
歩道橋や自動車道などを建設しています。



■コイル
電子制御装置や電源などに使用されるノイズ対策用フィルターコイルです。



■ユニックキャリア
新車や故障車などを運ぶキャリアカーです。

成長に向けた経営基盤の強化 — サステナビリティに係る責任者メッセージ

環境安全管理委員会

環境安全管理委員会委員長
執行役員 環境安全統括部長
久能 正之



環境保全活動成果の見える化を図り
計画的・継続的な取り組みを加速

当社グループは「持続可能な社会の実現」に貢献するために、省エネ効率の高い生産設備・機器の導入や安全かつ効率的な操業に努め、地球環境や生物多様性への影響を考慮した環境保全活動を計画的・継続的に推進しています。環境安全管理委員会は2021年度に、前年度に実施が延期された「環境・安全監査」および「環境・安全推進会議」を実施しました。新型コロナウイルス感染症対応を十分とりながら環境保全対策を確実に実施するためにウェブ会議を活用し、現場とのコミュニケーションを図りました。また、近年多発している自然災害への対応として、国内の休廃止鉱山において自然災害によって鉱害防止施設の機能が停止する場合でも一定期間稼働し続けることができるように、鉱害防止施設の予防工事を計画的に実施しています。生物多様性の保全や再生を進める一助として、足尾銅山跡地（栃木県日光市足尾町）においてもホテルの再生活動を開始し、2022年6月に初めてホテルの飛翔が確認できました。今後は地域住民等と協働して生態系の保全・再生活動を継続していきます。「カーボンニュートラル」に向けた対応については当社グループの生産拠点における実現に向けた協議を開始しており、今後は活動成果の見える化を図り、取り組みを加速していきます。

人事総務部

上級執行役員
人事総務部長
高野 厚



従業員にとって働きがいのある
職場環境の実現、公正な評価、待遇

私たちは2025年ビジョンを達成するための方針の一つとして「人材基盤の拡充・強化」を掲げ、「人材育成」、「健康経営の推進」、「ダイバーシティの推進」、「就労環境の整備」に重点的に取り組んでいます。将来にわたり社会に必要とされる企業であり続けるためには、時代の変化に合わせて、またその一歩先に、従業員自身がスピーディーに変化し成長を遂げていかなければなりません。多様化する個性、価値観、生活環境を受け止める新たな仕組みを柔軟に取り入れ、また、優れた創造性を発揮しやすい職場環境を実現させることで、従業員の成長をサポートしてまいります。

資材部

理事
資材部長
池田 直樹



サステナビリティに配慮した調達活動へ
取引先とのパートナーシップの更なる深化

2021年度は中核事業会社の機械事業3社と古河電子㈱の取引先 約100社に2回目となるCSRアンケートを実施しました。その結果、皆さまに当社のガイドラインを確認していただき、理解いただいていることが確認できました。2022年度はアンケートにご協力いただいた一部の取引先へ訪問し、意見交換等を行い緊密なコミュニケーションを取らせていただく予定です。また、古河ケミカルズ㈱と機械事業の生産子会社の取引先 約40社にもアンケートを実施します。今後はこれまでのCSR調達の推進から一歩踏み込み、人権・環境等にも配慮し、サステナビリティを意識した調達活動へ移行していきます。引き続き相互繁栄のために取引先の皆さまとのパートナーシップを深めて、サプライチェーン全体で社会への貢献を果たしてまいります。

品質保証委員会

品質保証委員会委員長
取締役 常務執行役員 技術統括本部長
名塚 龍己



お客さまにご満足いただくために
全ての製品とサービスに品質保証を

品質保証委員会では、当社グループが生産する全ての製品・サービスに対して安心かつ安全を保証し、お客さまにご満足いただくための様々な取り組みを行っています。海外調達や海外工場での生産、また輸出製品に対しても、日本のメーカーとして誇れる「日本品質」の保証を目指しています。2021年度は各事業所における品質パトロールを強化するとともに、製造現場における小集団改善活動を通じてボトムアップによる品質向上活動を実施しました。開発設計段階でのDR^{※1}およびSR^{※2}に関連する全ての部署が参画し多方面から検証することで、クレーム発生抑制機能の充実を図りました。また、継続的な課題である変化点管理では、変化点を可視化し情報共有することで注意喚起と発生予防策につなげることができました。2022年度は製造部門を担う中核事業会社において品質保証部門の設置が完了したため、各事業所の品質保証体制強化に向けた規程を見直し、より効果的な活動につなげるべくグループ内の連携を深めています。

※1 DR (Design Review): 各フェーズにおける仕様書や設計書、プログラムなどの成果物を第三者(営業・経理・購買・生産管理・品質保証など)の視点で審査すること。
※2 SR (Safety Review): 開発製品の使用時における安全面に重点を置き審査すること。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会 委員長
常務取締役
酒井 宏之



多様化・複雑化するリスクの管理を通じた
経営基盤の強化への貢献

2021年12月1日付の組織改編で、これまでCSR推進体制組織の一つであった危機管理委員会を廃止し、リスクマネジメント委員会が新設されました。リスクマネジメント委員会は古河機械金属グループにおける全社的リスクマネジメントに関する重要事項の総合審議を行うことを目的としています。具体的には、全社的リスクマネジメントに関する基本方針の策定、体制の整備および強化、潜在的リスクの検討・評価、潜在的リスクへの対応策の検討・評価・改善、教育・考え方・手法の検討、法令・事例の研究、広報対策・開示対応、その他リスクマネジメントに関する様々な事項の検討、審議を行います。これまで行ってきた自然災害のリスクへの対応だけでなく、人権課題や環境リスクを含めた当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクについて取締役会に答申することで、当社グループの経営基盤をより強固なものとしていきます。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会委員長
上級執行役員 法務部長
宮嶋 健



役職員のコンプライアンス意識を高め
経営基盤の強化と企業価値の向上に貢献

コンプライアンス委員会では、当社グループのコンプライアンスに関する重要事項を審議し、コンプライアンス活動を推進しています。2021年度はコンプライアンス意識調査を実施し、当社グループ役職員のコンプライアンスに対する意識を確認するとともに、当社グループの問題点や改善すべき課題を把握することで、今後のコンプライアンス関連施策の策定に向けて足掛かりを得ることができました。また、新入社員向けのコンプライアンス研修をはじめ、他の階層向けにも研修用の動画を順次作成しています。当社グループにおける経営基盤の強化および企業価値向上に貢献するため、全ての役職員が国際社会に通用する高いコンプライアンス意識を備え持つことを目標としています。

2021年度の目標と結果

★★★目標達成 ★★目標一部達成 ★目標未達成

ESG	活動組織	2021年度の目標	結果	評価	2022年度の目標
環境	環境安全管理委員会	1. 環境パフォーマンス(CO ₂ 、水、廃棄物、化学物質)の継続的な改善の推進 ①第四期中期削減計画に基づく削減目標管理の強化 ②月次データの解析による予防対策の推進 ③化学物質取扱い量の削減(前年度比1%削減)	・環境・安全推進会議(環境会議)において、各所の担当者で目標達成に向けた討議を実施。 ・水資源使用量について、一部の事業所において当初目標値に対して未達となった影響により、全体の目標も未達。 ・各所における生産増により、対前年度比で化学物質取扱い量が増加。	★★	1. 環境パフォーマンス(CO ₂ 、水、廃棄物、化学物質)の継続的な改善の推進 ①第四期中期削減計画に対する進捗管理の強化 ②カーボンニュートラルの達成に向けた活動の推進 ③有害化学物質の削減(代替物質への切替えなど)に向けた活動の推進 ④環境保全活動に資する教育の推進
		2. 現場力向上のための教育・指導の推進 ①関係法令に対する理解向上教育の推進 ②各種作業を遂行するための知識・技能向上教育の推進 ③各種測定データの解析および活用の推進	・環境・安全監査時に各種チェックシートを活用し、各所の取り組み状況の確認および指導を実施。 ・環境・安全推進会議(環境会議)において、環境法令やデータの見方などの指導を実施。	★★★	2. 無事故・無災害に向けた予防対策の強化 ※ 継続的な強度率0.03以下の状態を目指す。 ①環境・安全監査を活用した安全対策の強化 ②当社グループ各社の業務形態を踏まえた指導・教育による安全管理活動の強化 ③危険感受性向上教育および管理監督者に対する安全教育的強化
		3. 無事故・無災害に向けた予防対策の強化 ①設備・機器類の点検強化および適切な作業手順書作成の推進 ②不安全な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化 ③危険感受性向上に資する教育の推進 ④リスクアセスメント実施強化による労働災害率の低減(強度率目標0.03以下)	・環境・安全推進会議(安全会議)において、無事故・無災害に向けた指導を実施。 ・環境・設備事故および労働災害ともに発生件数が増加。 ・労働災害率の低減について、強度率0.05となり目標未達。 ・事故災害発生事業所に対する現地視察およびウェブ会議を実施。	★	3. 生物多様性保全活動の推進 ①継続的な緑化活動・山林管理などによる環境保全活動の推進 ②社有地、鉱山跡地などにおける生態系再生活動の推進
		4. 生物多様性保全活動の推進 ①事業活動が生態系に与えるリスクの影響を低減する取り組みの強化 ②継続的な緑化活動・山林管理などによる生態系保全活動の推進	・各森林組合などと今後の山林管理計画についての協議を実施。 ・久根鉱山でのホタルの再生活動のほか、足尾事業所にて新たにホタルの再生活動を開始。その他動植物の再生活動を継続。	★★★	3. 生物多様性保全活動の推進 ①継続的な緑化活動・山林管理などによる環境保全活動の推進 ②社有地、鉱山跡地などにおける生態系再生活動の推進
	休廃止鉱山	1. 知識・技能伝承などによる現場力向上の推進 2. 坑廃水処理施設の維持管理 3. 集積場・坑内の整備推進	・安全確保のための危険作業の洗い出しを実施。 ・知識・技能向上に向けた社員教育を実施。 ・足尾鉱山および久根鉱山において豪雨災害時の坑廃水処理施設のレジリエンス強化を図るための各種工事を実施。	★★★	1. 知識・技能伝承などによる現場力向上の推進 2. 坑廃水処理施設の維持管理 3. 集積場・坑内の整備推進
社会	品質保証委員会	1. クレーム件数・費用の削減	・削減目標に対し、未達。	★	1. クレーム件数・費用の削減(継続)
		2. 製品の安全性の向上	・安全指導教育手法の一部に最新技術を導入。	★★★	2. 製品の安全性の向上(継続)
		3. 品質保証体制の強化	・各中核事業会社において、組織体制の見直しを実施。	★★	3. 品質保証システムの監視、継続的改善
	人事総務部	1. 人材育成	・新卒採用活動において、母集団形成や内定者フォローアップのための新たな取り組みを実施。 ・特定分野の人員目標数が未達。 ・教育体系の抜本的な見直し、改定を実施。	★★	1. 人材育成 ・必要人員の充足 ・採用活動の強化 ・新教育体系の実施
		2. 健康経営の推進	・時間外労働を削減し、目標総実労働時間2,000時間未満を達成。 ・健康に関する教育および健康診断有所見者への再検査受診の勧奨を強化。	★★★	2. 健康経営の推進 ・年間総実労働時間の削減 ・健康管理の推進および健康リスクの低減
		3. ダイバーシティの推進	・集中的な採用活動により障がい者の雇用者数が増加。 ・高齢者の活躍推進制度の新設に向けた骨子を策定。	★★★	3. ダイバーシティの推進 ・女性管理職比率の向上 ・障がい者雇用率の向上 ・高齢者の活躍推進
		4. 就労環境の整備	・オフィスのフリーアドレス化を実施。通信インフラの改善が課題。	★★	4. 就労環境の整備 ・生産的な職場環境の調整、整備
	資材部	1. 主要取引先の第2回CSRアンケート開始	・主要101社の回答を100%回収・分析済み。	★★★	1. 他事業所の主要取引先向け第2回CSRアンケートおよびフォローアップ
2. 主要取引先のマネジメント(QCD+CSR)強化		・業者評価のデータ化を推進中。	★★	2. 主要取引先のマネジメント(QCD+サステナビリティ)強化	
3. 取引先とのパートナーシップの醸成		・来訪時やウェブ会議時にコミュニケーションを密にとっている。	★★★	3. 取引先とのパートナーシップの醸成	
4. 全社的なCSR調達推進活動の継続		・機械系3工場資材部幹部への教育を実施。	★★★	4. 全社的なサステナビリティを意識した調達推進活動の開始	
企業統治	リスクマネジメント委員会	1. リスク一覧表の作成(リスクの洗い出しの実施)	・グループ各社・当社各部門に対し、「リスク一覧表」の作成を指示。	★★	1. リスク一覧表の運用開始
		2. リスクの分析・評価の実施	・リスクの分析・評価の実施に向けて、グループ各社・当社各部門に対し、基礎資料となる「リスク一覧表」の作成を指示。	★★	2. 重要なリスクの抽出・検討・評価および取締役会への答申
		3. リスクの対応策評価の実施	・リスクの対応策評価の実施に向けて、グループ各社・当社各部門に対し、基礎資料となる「リスク一覧表」の作成を指示。	★★	3. 環境リスクのマネジメント体制の確立
		4. 有価証券報告書記載のリスク案の作成	・従来形式のリスク案を作成するための資料収集と文案の作成方法を検討。	★★★	4. 人権リスクのマネジメント体制の確立
	コンプライアンス委員会	1. コンプライアンス研修の拡充(継続)	・コンプライアンス研修の体系を見直し、研修の一部を動画化。	★★	1. 動画によるコンプライアンス研修の実施
		2. コンプライアンス意識調査の実施	・コンプライアンス意識調査を実施し、当社グループの問題点・改善すべき課題を把握。	★★★	2. コンプライアンス意識調査の結果に基づく施策の実施
		3. 公益通報者保護法改正に伴う内部通報制度の見直し	・法改正への対応として、内部通報制度の改正および体制の整備を実施。	★★★	3. コンプライアンス・マニュアルの見直し
		4. 個人情報保護法等遵守への体制整備	・グループ各社において、個人情報保護方針の作成および掲載を実施。	★★★	4. 内部通報制度の周知策の実施



環境への取り組み

社会課題(背景)

- 環境負荷の低減
- 環境・安全の確保
- 生物多様性保全の推進

古河機械金属グループのアプローチ

- 環境パフォーマンス(CO₂、水、廃棄物、化学物質)の改善
- 無事故・無災害
- 生態系の再生・回復

基本的な考え方

古河機械金属グループは持続可能な社会の実現に貢献するため、「企業行動憲章」および「環境管理基本理念」に基づき、脱炭素をはじめ環境に配慮した事業活動に取り組み、その取り組みを新たなビジネスチャンスにつなげていきます。

温暖化対策については「2025年ビジョン」に基づき策定された2019年度から10年間の第四期中期削減計画に沿って活動を推進するとともに、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを開始しました。

環境保全活動の展開に当たっては予防的措置を施し、自然災害に対するレジリエンス強化を図るなど、リスクに対応する能力の向上・強化を進めています。

また、事業活動が生態系に与える負の影響を低減するための取り組みを推進するとともに、継続的な緑化活動や山林の健全な育成など、自然や生態系の保護および回復活動を今後も計画的に推進していきます。

[環境管理基本理念／環境保全行動方針](#)

環境安全管理委員会

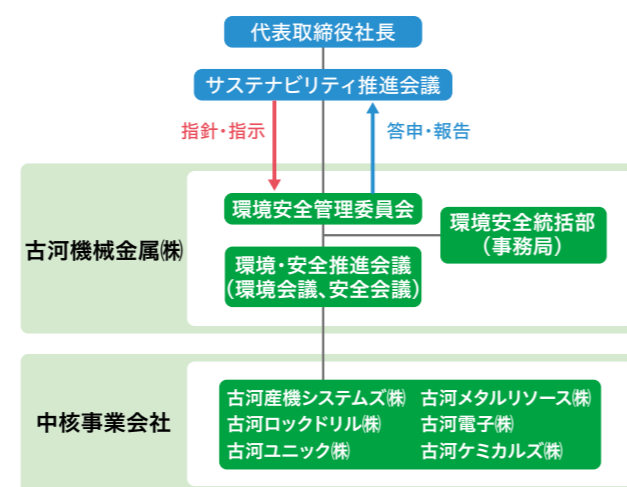
当社グループの環境保全・労働安全衛生管理に関する重要事項については、各生産拠点のトップなどで構成される「環境安全管理委員会」で立案・審議しています。2022年4月開催の委員会は新型コロナウイルス感染防止対策の観点から昨年度に引き続きウェブ開催としました。会の冒頭、社長から環境に配慮した事業活動の推進、カーボンニュートラルへの積極的な取り組み、および2021年度の事故災害発生件数が前年度より増えたことを踏まえ、事故災害の撲滅に向けた取り組みを推進する旨の訓示がありました。その後、2021年度の環境・安全重点活動とその結果の報告、第四期中期削減計画の進捗状況と今後の推移、事故災害発生状況と再発防止についての協議が行われました。2022年度は事故災害を低減させるため、

「危険感受性の向上教育」、「ヒヤリハットの活用」、「巡視(職場パトロール)の強化」の3点に重点的に取り組むことが決まりました。また、環境安全統括部からカーボンニュートラルに向けた対応について、サステナビリティ推進部を主管部、環境安全統括部を執行部隊として具体的な取り組みを開始することを説明しました。



環境安全管理委員会

●環境・安全推進体制図



【環境安全管理委員会】
 委員長：環境安全統括部長
 委員：各本部長、各中核事業会社工場長(工場長がない場合は管理部長)
 事務局：環境安全統括部
 開催場所：本社
 開催頻度：年1回

【環境・安全推進会議(環境会議／安全会議)】
 出席者：環境安全統括部長および部員、各中核事業会社、他の環境・安全担当者
 事務局：環境安全統括部

環境・安全監査

当社グループでは各所における環境保全・安全衛生活動の資質向上を図り、「是正」から「予防対策」へのシフトを促進し、無事故・無災害に向けて各工場の取り組みを支援し、「現場力」向上に寄与することを目的として、毎年5月から6月に「環境・安全監査」を実施しています。2021年度については新型コロナウイルス感染状況を考慮し、実施期間を短縮して行いました。2022年度は、環境面においては第四期中期削減計画に基づく環境パフォーマンス(CO₂排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量)の削減に向けた進捗管理や、環境法令等で定められた基準値に対する監視・測定の実施状況等についての確認を行いました。安全面においては危険感受性の向上のための教育、ヒヤリハット報告の活用、巡視の強化等についての取り組み状況、事故災害発生後の発生原因等の分析および再発防止に向けた取り組み状況などについて確認を行いました。



古河ユニック(株)佐倉工場

環境・安全推進会議

「環境・安全推進会議」についてはこれまで当社グループの環境・安全担当者が出席し、各生産拠点における環境保全・安全衛生活動の向上を図ることを目的として年1回開催していましたが、2019年度からは環境および安全担当者の育成と各所における活動の更なるレベルアップを図るために「環境会議」と「安全会議」に分けて開催しています。

安全会議

環境・安全推進会議(安全会議)を古河機械金属(株)足尾事業所にて、2021年10月に開催しました。会議では安全に関する認識の確認テストの実施や、演習を通じたリスクアセスメント実施方法などについての指導を行いました。また、直近に当社グループ内で発生した事故災害を事例とし、更なる再発防止策について協議を行うなど、活発な討議が行われました。



環境・安全推進会議(安全会議)
足尾事業所 本山坑道内

環境会議

環境・安全推進会議(環境会議)を当社足尾事業所にて、2021年11月に開催しました。会議では環境法令等の改正内容の共有、第四期中期削減計画の目標達成に向けた進捗状

況の報告、環境法令に関する理解度テストを実施しました。また、環境事故が実際に発生した際の対処方法について再確認しました。

2050年に向けたカーボンニュートラルへの取り組みについても協議を行い、本年度中に具体的な行動を開始することを決定しました。



環境・安全推進会議(環境会議)

第四期中期削減計画と3年目の結果

2019年度から2028年度までの「第四期中期削減計画」では、「2025年ビジョン」に基づく生産計画により今後予想される環境パフォーマンス(CO₂排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量)増加に係る各中核事業会社との協議を踏まえ、2028年度の環境パフォーマンスに対してCO₂排出量を2%、水資源使用量を2%、廃棄物等総排出量を3%、それぞれ削減する目標を設定しました。

第四期中期削減計画の3年目の結果についてはCO₂排出量と廃棄物等総排出量は削減目標を達成しましたが、水資源使用量は一部の事業所において当初目標値に対して未達となった影響により、全体の目標も未達となりました。

2022年度は第四期中期削減計画の4年目に入り、各所における進捗状況を的確に把握して削減目標達成に向けて取り組んでいきます。

●第四期中期削減計画と3年目の結果

	2028年度		2021年度(3年目)	
	削減率目標*	削減率目標	削減率実績	
CO ₂ 排出量	2%	0.6%	20.0%	
水資源使用量	2%	0.6%	-6.2%	
廃棄物等総排出量	3%	0.9%	8.5%	

※2028年度環境パフォーマンス予想値に対する削減目標

ISO14001 認証取得状況

当社グループにおける主要拠点では、環境マネジメントシステムの国際認証規格であるISO14001の認証取得を完了しています。

[ISO14001 取得状況](#)

環境会計

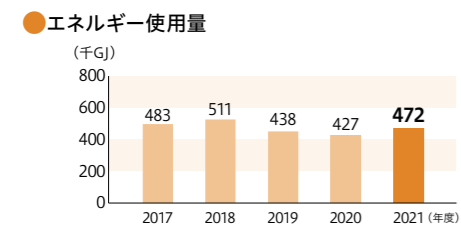
当社グループは環境省の「環境会計ガイドライン」を参考にコストを把握し、環境保全と環境効率の向上に努めています。

[古河機械金属グループESGデータ集2022 環境関連データ](#)

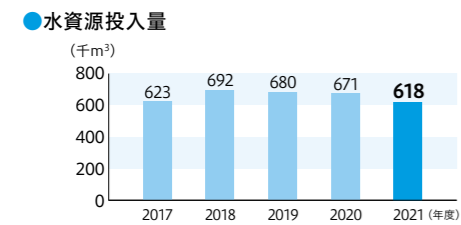
古河機械金属グループのマテリアルフロー（2021年度）

INPUT						OUTPUT	
カテゴリー	種別	使用量 2021年度	種別	使用量 2021年度	種別	使用量 2021年度	
エネルギー投入量	Scope 1	揮発油 (ガソリン) 32kℓ	軽油 210kℓ	液化石油ガス (LPG) 345t	CO ₂	Scope 1	4,296t-CO ₂
		灯油 210kℓ	A重油 33kℓ	都市ガス 906千m ³		Scope 2	17,808t-CO ₂
	Scope 2	電気 40,614千kWh				合計	22,104t-CO ₂
水資源投入量	上水道 97千m ³	工業用水 521千m ³	地下水 0千m ³	排水量		417千m ³	
				廃棄物等総排出量		6,347t	

INPUT

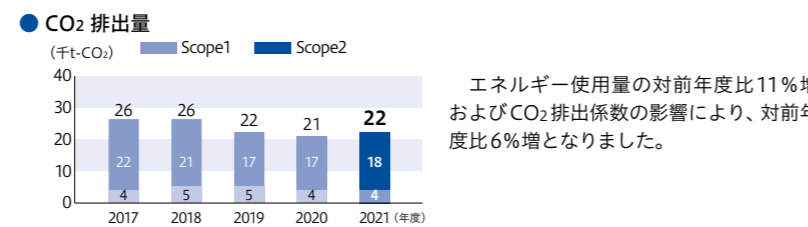


各工場におけるトップランナー設備・機器導入や生産工程の効率化などによりエネルギー使用量の節減に努める一方、各工場における生産増により、対前年度比11%増となりました。

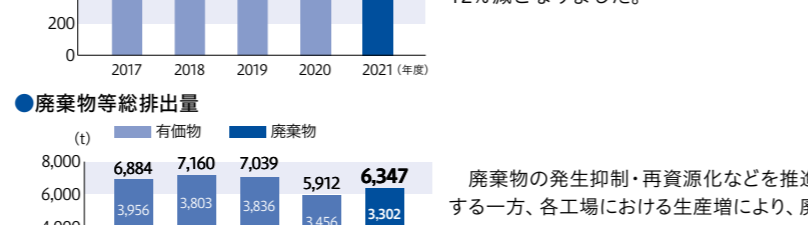


水資源使用の効率向上・再利用、生産工程の効率化などを推進するとともに、一部の事業所において漏水対策を行ったことにより、対前年度比8%減となりました。

OUTPUT



エネルギー使用量の対前年度比11%増およびCO₂排出係数の影響により、対前年度比6%増となりました。



水資源使用量が対前年度比8%減となった影響により、排水量は対前年度比で12%減となりました。



廃棄物の発生抑制・再資源化などを推進する一方、各工場における生産増により、廃棄物等総排出量は対前年度比7%増となりました。なお、廃棄物等総排出量のうち、48%を有価物が占めています。

[古河機械金属グループESGデータ集 2022 環境関連データ](#)

環境法規制の遵守状況

当社グループでは各工場において自主管理基準値を定め、工場排水の水質、各種設備からの排ガス、騒音、振動などを定期的に測定して傾向値を分析することにより、管理基準値超過の未然防止に努めています。

また、各工場における環境保全活動の取り組みは環境安全統括部が年1回実施する環境・安全監査などで確認し、法令に抵触しないよう指導しています。

なお、2021年度中に環境法令に違反した事案は発生していません。

TOPICS

人と環境へ配慮した製品一覧

当社グループは持続可能な社会の実現に貢献するため、環境保全およびカーボンニュートラルの実現に向けた環境配慮型製品の開発・普及に積極的に取り組んでいます。

[人と環境へ配慮した製品一覧](#)



気候変動への対応

気候変動に対する認識

産業革命以降の人間のエネルギー消費などにより、大気中の温室効果ガスの濃度が上昇し、地球温暖化が急速に進展しています。当社グループは気候変動によるリスクと機会を重要な経営課題であると認識し、CO₂などの温室効果ガスの排出削減に取り組んできました。加えて、TCFD提言の枠組み(同等の枠組みを含みます。)に基づく情報開示に向けて現在準備を進めています。

気候変動に伴う物理的リスクが増大することが予想される一方で、政府の目標である「2030年度までにCO₂排出量2013年度比46%削減」、「2050年までにカーボンニュートラルの達成」を受けて、今後、低炭素経済への移行に係るリスクと機会が更に拡大することが想定されます。このような変化の中においても当社グループが持続的な成長を果たすために、リスクと機会を把握し気候変動への取り組みを強化していく

必要があると考えています。そのために、2025年度までに当社グループのカーボンニュートラルに向けた対応ロードマップを策定する予定です。脱炭素社会の実現に向けて温室効果ガスの排出削減効果の高い製品・技術・サービスの提供や事業活動に伴う温室効果ガスの排出削減に努めることが、当社グループの社会的使命と考えています。

カーボンニュートラルへの取り組み

当社グループはカーボンニュートラル達成に向けた対応を2021年度から開始しています。

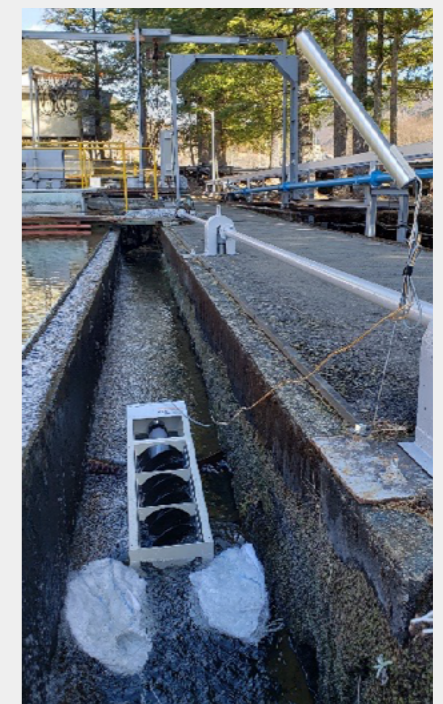
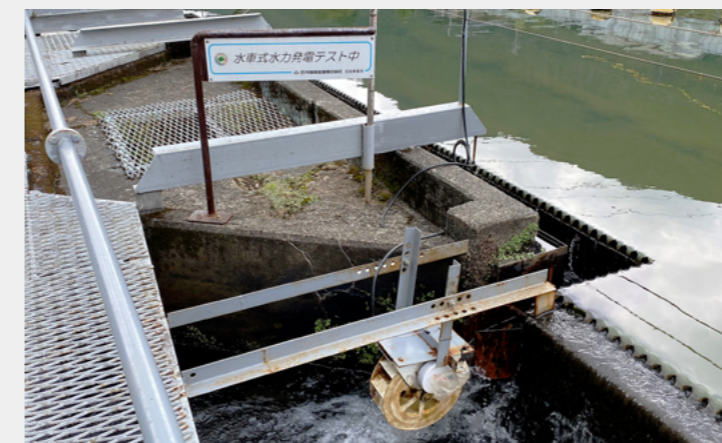
具体的には、前述の政府目標の達成に向けて当社グループの生産拠点において取り組むべきプランとして、脱炭素を図るための設備・機器類の導入、最適な生産工程の提案、脱炭素に向けた今後のスケジュールを検討し、CO₂削減対策を具現化していきます。

TOPICS

小水力発電の活用

当社足尾事業所ではカーボンニュートラルに向けた活動の一環として、中才浄水場の水路に小水力発電機を設置しました。中才浄水場は足尾銅山の坑道やたい積場から生じる重金属などを含む酸性の坑廃水を処理していますが、坑廃水の水量は大雨や台風など自然の影響を強く受けるため、安全を確保するために24時間365日体制で操業を行っています。

今回設置した小水力発電機で発電した電力は、中才浄水場で夜間に点検作業を行う際の電灯の電力として活用しています。



小水力発電機(当社足尾事業所 中才浄水場内)

資源循環の推進／汚染防止

廃棄物削減と資源循環に対する考え方と取り組み

古河機械金属グループでは第四期中期削減計画に基づき、廃棄物等総排出量を2028年度に予想される排出量から3%削減する目標を設定し、廃棄物の発生抑制および再資源化の促進に取り組んでいます。廃棄物の削減と資源循環に向けた活動は、設計から製造、廃棄に至るライフサイクル全般に及びます。具体的には設計段階での歩留り向上を考慮した製品開発、製造段階での鋼材切断時の歩留り向上、塗装効率の改善による塗料カスの削減、各種梱包の簡素化、部品納入時の通箱化の促進などを行っています。

また、2022年4月に施行された「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づき、当社グループ内のプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出状況をより正確に把握するための調査を行ったうえで、当該廃棄物等の更なる削減を図っていきます。なお、当社グループにおける廃棄物の最終処分率は、ここ数年おおむね10%前後で推移しており、2021年度の最終処分率は7.4%でした。

化学物質管理に関する考え方と取り組み

当社グループでは毎年策定している「環境・安全重点活動目標」において有害化学物質の取扱量削減を目標に掲げています。2021年度は対前年度比1%削減を目指しましたが、生産増により6.5%増の結果となりました。2022年度は塗装効率の改善やPRTR※1非該当物質への代替を促進することにより削減を目指します。

また、当社グループの古河電子㈱および古河ケミカルズ㈱では製品原材料として毒劇物を多々取り扱っており、化学物質管理規定に基づき、取扱い時の適切な保護具の着用や保管時の施錠、受払記録の作成などについて従業員への教育を徹底することにより、化学物質による事故を未然に防止して安全操業に努めています。

※1 PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) : 環境汚染物質排出・移動登録



保護具の着用
(古河ケミカルズ㈱大阪工場)

危険物保管庫
(古河電子㈱いわき工場)

水資源・水質汚染防止に関する認識と取り組み

当社グループでは第四期中期削減計画に基づき、水資源使用量を2028年度に予想される使用量から2%削減する目標を設定し、水資源使用の効率向上・再利用の促進に取り組んでいます。埋設配管の老朽化による漏水が発生した際には、早期発見に努めています。

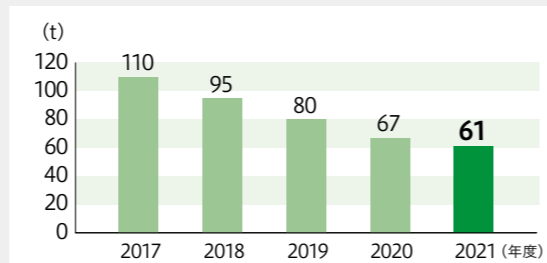
また、工場の生活排水に含まれる油や雨水排水に含まれる油脂類が敷地外へ流出し、水質汚染を生じさせないために、油水分離槽の日常管理を徹底しています。

TOPICS

VOC削減に向けた取り組み

古河ユニック(株)佐倉工場では、2018年度のカチオン電着塗装設備の導入を契機に、製品に使用する一部の塗料について揮発性有機化合物 (VOC) を含まない水性塗料に変更しました。この結果、年当たりのVOC排出量を同設備導入前の110t (2017年度) から61t (2021年度) へと大幅に削減 (45%減) することができました。

● VOC 排出量の推移 (古河ユニック(株)佐倉工場)



古河機械金属グループ ESG データ集 2022 環境関連データ

「PRTR 届出対象物質の排出量・移動量」



カチオン電着塗装設備
(古河ユニック(株)佐倉工場)

生態系への配慮

生物多様性に対する考え方

当社グループは、2012年に策定した「生物多様性行動指針」に基づき、継続的な緑化活動、山林の健全な育成など、生物多様性の保全・再生活動を推進しています。

当社の緑化活動では外来種を使用せず、その地域古来の種子を選定し、行っています。

かつての豊かな自然が戻りつつある松木渓谷 (栃木県日光市足尾町) には、猛禽類を頂点とする生態系ピラミッドが再形成されています。松木渓谷を含む足尾地区にはツキノワグマのような大型の野生動物や特別天然記念物のカモシカ、ニホンジカ、ニホンザル、キツネなどが生息しています。

今後も足尾地区のほか、全国にある
所有地の緑化に努め、豊かな生態系
の再生・回復活動を進めていきます。



松木渓谷にて

生物多様性行動指針

生物多様性保全活動の推進

旧久根鉱山跡地および足尾銅山跡地における ホタル再生活動

ホタルは環境の状況を反映する生物であり、良好な水環境の象徴といえます。そのようなホタルが持続的に生息できる環境を再生して次世代に残したいとの思いから、当社環境安全統括部ではゲンジボタルが乱舞したとされている旧久根鉱山跡地 (静岡県浜松市天竜区) において、再生活動を続けてきました。その結果、毎年6月下旬から7月初旬にかけて飛翔する姿を見ることができるようになりました。

2021年度から始まった足尾銅山跡地 (栃木県日光市足尾町) の所有地におけるホタルの再生活動では、ピオトープ (生物生息空間) の考え方を取り入れ、水路には蛇かごによる護岸を行い、ハンノキやヤナギといった水辺に生育する樹木を配してホタルの好む水辺の環境を再現しました。

2022年度は新たに造成したホタル池に餌となるカワニナを放し、カワニナが定着したことを確認したうえでゲンジボタルとヘイケボタルの幼虫約400匹を放流したところ、6月下旬にホタルの飛翔を確認しました。訪れた人達は飛翔するホタルの姿を楽しんでいました。

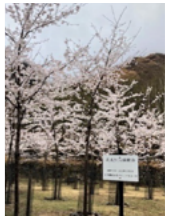


ピオトープ周辺を舞うホタルの光跡
(日光市足尾町社有地内)

「足尾さくら植樹会」、「古河の森植樹会」の開催を中止

当社グループ独自の緑化活動として栃木県日光市足尾町の所有地に桜の苗木1,000本の植樹を目指す「足尾さくら植樹

会」および足尾町松木地区の当社社有地内における「古河の森植樹会」(主催: 栃木古河会※) は、新型コロナウイルス感染症対策のため、両会とも2020年以来3年続けて開催中止の事態となりましたが、今後も植樹活動は継続していきます。



※栃木古河会: 栃木県内の古河グループ各社による
会合

第9回 (2018年3月)
に植えた桜

継続的な山林管理 (当社保有山林について)

当社の保有する山林は全国で約2,200haあり、CO₂の吸収や生物多様性の保全、水資源の確保などに貢献しています。

山林管理としては各地域の森林組合と協働し、計画的な除間伐、下刈り、枝打ちなどを行うことにより山林の健全な育成に努めており、静岡県浜松市天竜区の久根山林ではFSC※1のFM (森林管理) 認証※2を取得しています。

また、愛知県北設楽郡豊根村の大沼山林では、地元の森林組合と協働し、3年間の現地調査に基づき、山林内の林班の再編を行いました。大沼山林は2021年度から2075年度までの55年間の間伐予定時期等を定めるなど、新たな施業計画を策定し山林の健全な育成を行っていきます。



大沼山林 (愛知県北設楽郡豊根村)

※1 FSC: Forest Stewardship Council (森林管理協議会)。適切な森林管理を認証する国際的な制度を運営している。

※2 FM (森林管理) 認証: FSC 認証の一つ。

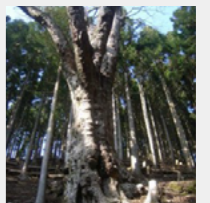
TOPICS

大沼山林内の大トチノキ

愛知県北設楽郡豊根村の大沼山林 (当社社有地内) には、当社が永年大切に保護してきた大トチノキ (根回り: 15.3m、胸高直径: 7.48m、目通り: 7.45m、樹高: 32.5m、枝幅: 46m、推定樹齢: 数百年) があります。この木は山の守り神が宿る神聖な木として地元で崇拝され、国内有数の巨木として、周囲の杉の木を圧倒する迫力で存在感を示しています。

毎年5月から6月に花を咲かせ、栃の実地域住民の人々の力を借りて栃餅などのお菓子を姿を変えています。

2008年4月に愛知県豊根村の天然記念物に指定された後、2022年7月には愛知県の指定文化財 (天然記念物) として新たに選定されました。当社としては、これからも保護活動を行い、大切に守っていきます。



大沼山林内の大トチノキ

品質保証

社会課題(背景)

- 製品の安心、安全に対する意識の高まり
- 生産年齢人口の減少
- 技能労働者の高齢化

古河機械金属グループのアプローチ

- 品質を保証するプロセスの管理の強化
- 品質を重視する組織風土の醸成
- 最新技術の導入による、業務効率化や技術伝承、品質の維持・向上

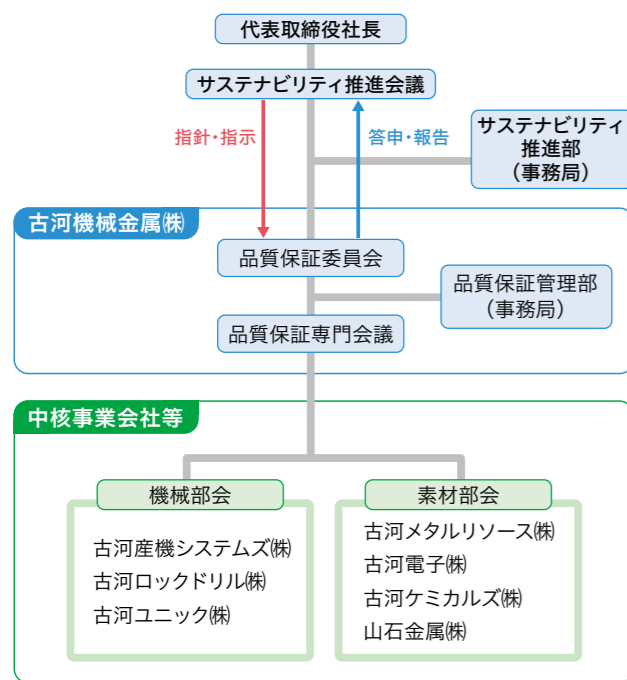
品質保証に対する考え方とマネジメント体制

古河機械金属グループにおける品質保証は「品質保証基本方針」および「品質保証行動指針」に基づき、お客さまに信頼され、満足していただける品質の製品・サービスを提供し、社会に貢献することを基本的な方針としています。

当社グループにおける品質保証に関する重要事項の総合審議を行う組織として、古河機械金属(株)本社内に「品質保証委員会」を設置しています。また、当社グループの品質保証体制を管理し、品質保証および製品安全に関する活動を推進するために、当社技術統括本部内に「品質保証管理部」を設置しています。各組織が連携を図りながら当社グループ一丸となって、お客さまの信頼と満足が得られるモノづくりおよびサービスの提供に努めています。

品質保証基本方針 / 品質保証行動指針

●品質保証マネジメント体制図



品質保証委員会

中核事業会社の生産部門のトップが出席する「品質保証委員会」は、中核事業会社等の品質保証責任者を集めた「品質保証専門会議」および専門会議の構成員が機械系・素材系に分かれて活動する「部会」を組織しています。年度ごとに定めた重点課題の達成に向け、各事業所におけるクレーム分析方法や削減の取り組みについての情報共有、手法の水平展開を図りながら、製造、品質保証、製品安全に関する法令の遵守およびお客さまが安全かつ安心して使用できる製品づくりを推進しています。また、製品安全は品質保証に含まれるという考えの下、リスクアセスメントの実施など製品安全レベルの向上のための活動も継続して推進しています。

品質保証体制の強化

●機械部会の活動報告

機械部会を構成する機械系中核事業会社では、2022年1月に古河ユニック(株)、2022年4月に古河産機システムズ(株)が「品質管理部」から「品質保証部」に組織変更を行ったことにより、品質保証部門への統一が完了しました。お客さまにご満足いただける製品を供給するために、各事業所間で情報共有を行いながら重要プロセスの監視を行い、クレーム削減に向けた統括的な推進をしています。特に、変化点管理については未然防止のための重点検証項目としています。また、デザインレビュー、初期流動管理、開発時のリスクアセスメント等への能動的な監視を強化しています。現場における活動としては、職場別やテーマ別の「品質パトロール」を定期的を実施しています。

「品質」は各部門の業務、当社グループの全従業員および協業する取引先が創り出し、お客さまへ提供されるため、「自工程完結」の連続フローの結果が保証されることが理想です。そのために各工程が「自工程完結」に近づき、ボトムアップによる品質向上を実現するために品質教育を推進しています。また、各事業所で定期的実施されている「モノづくり小集団改善活

動」については、自工程を考える機会として内容の充実が図られてきました。

近年、目まぐるしく進歩しているDXやXR等と称されるデジタル情報の環境やツールについては、作業ナビゲーションシステムの活用や、センシングと情報解析ソフトの適用などを例として、機械系中核事業会社でも運用や試行を行っています。引き続き生産効率化や品質向上、環境対策に活用できるよう、導入の有効性を見極めながら推進していきます。

●素材部会の活動報告

電子機器などに幅広く使用される素材を製品としている中核事業会社で構成される素材部会では、2021年10月に子会社化した山石金属(株)を素材部会の一員に加え、お客さま重視の考えに基づき「クレームゼロ」を目標に海外調達品を含めた品質保証体制の改善に取り組んでいます。

素材系中核事業会社におけるリスクアセスメントとして、SDS※1などを活用しリスク情報を提供しているほか不良品の流出を大きなリスクと捉え、変更点管理を重視したFMEA※2の運用による信頼性の高い設計および検査の自動化の推進を通じ、不良品の流出防止を推進してきました。当部会では、これらの情報を共有し、各社のスキルアップを図る活動とともに、工程内不良の削減も課題として取り組んでいます。

2022年度も「クレームゼロ」を目標に、信頼性の高い設計、不良品の流出防止、海外調達品を含めた品質保証体制の改善を継続的に行い、素材部会各社の更なるスキルアップを図る活動に取り組めます。

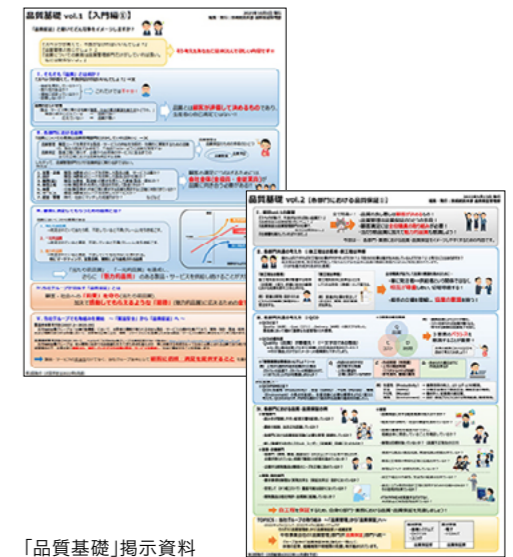
※1 SDS (Safety Data Sheet) : 安全データシート

※2 FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) : 設計や工程の計画段階で、品質問題の原因を事前に予測して問題を防止する体系的な分析方法

品質保証を支える人材育成

技術統括本部品質保証管理部では、全従業員を対象とした品質基礎教育活動として、「品質とは？」から始まる基礎事項をまとめた資料を作成し、当社グループのポータルサイトや各工場の掲示板にて発信しています。品質について考えるきっかけを増やすことで、全従業員が当社グループの品質保証方針を認識し、品質保証に関わっていることを日々の業務で意識させています。

同資料の配信と合わせて実施するアンケート結果から、事業部門・職種・役職ごとの理解度や各業務における品質保証に関する課題や要望等を抽出することで、今後の教育内容や、各事業部門における品質保証体制の強化活動に活用しています。

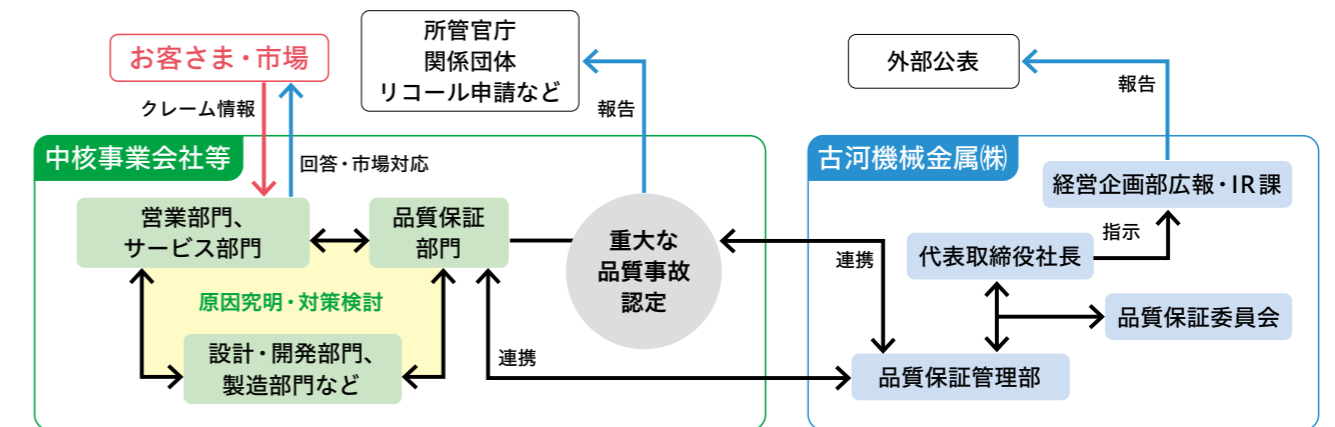


「品質基礎」掲示資料

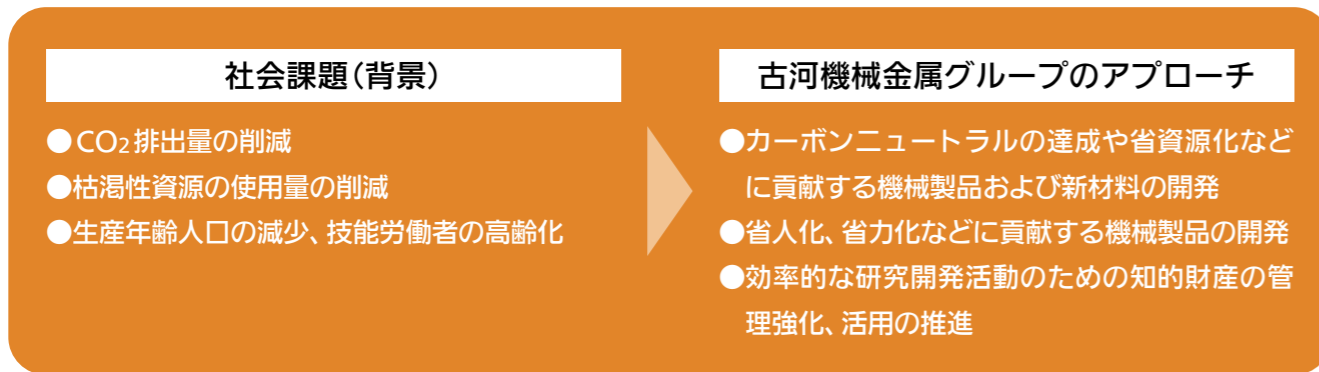
クレーム発生時の対応

クレームが発生した場合は中核事業会社等の品質保証部門が中心となって直ちに事実確認を行い、原因解析と検証を行います。特に、重大な品質事故と認められる場合には法令に基づいて所管官庁に報告し、ウェブサイトなどを通じてお客さま

に情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告し、当社グループ一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。



イノベーションマネジメント



研究開発

研究開発活動の基本方針

古河機械金属グループでは、中核事業会社における製品開発の支援を目的に先端技術の先導や基礎研究を行いグループの総合技術力を強化するための組織として、古河機械金属(株)本社内に技術統括本部を設置しています。

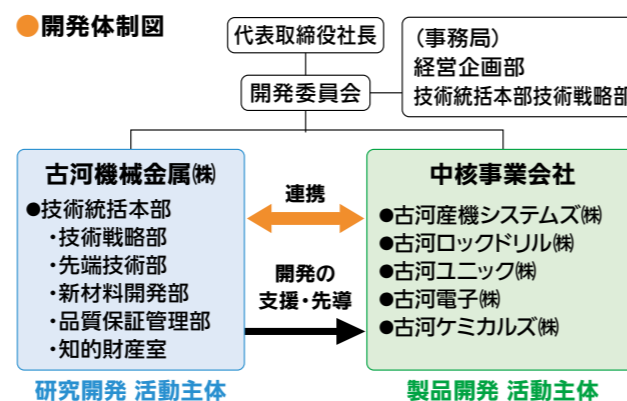
技術統括本部が掲げる研究開発活動の基本方針は、社内外全てのステークホルダーを「顧客」として捉え、顧客の課題を解決するためのニーズを的確に把握し、顧客に貢献する中長期のテーマだけではなく短期のテーマにもスピード感をもって取り組み、成果を出していくことです。また、メーカーとしての成長に欠かせない開発力と生産力を当社グループ全体の総合技術力として発揮できるよう、グループ全体の技術戦略の立案から開発テーマの評価・管理および先端技術開発まで、責任をもって先導しています。更に、事業拡大に向けた開発を迅速に進めるために必要な技術の外部からの受入れや外部への発信など、オープンイノベーションにも積極的に取り組んでいます。

活動を具現化するための戦略については、IoT化やAI化などの高度な展開が予想される制御・情報・通信技術に対し、単に製品に搭載するというだけでなく、生産設備、生産管理システム、サービス業務などへの適用も踏まえて機械製品を中心に取り組みを進めています。一方、素材関係では今後加速することが予想されるカーボンニュートラルに貢献する電池材料や、機械事業に貢献する金属材料などに注力して開発を推進しています。

開発体制

当社グループにおける新技術・新製品開発を審議するための組織として、当社に開発委員会を設置しています。同委員会は当社代表取締役社長を委員長とし、当社の経営企画部および技術統括本部技術戦略部が事務局となり、原則年2回開催されます。同委員会では、研究開発・製品開発テーマの選定および研究開発・事業化計画の進捗状況の確認など様々な課題を審議します。

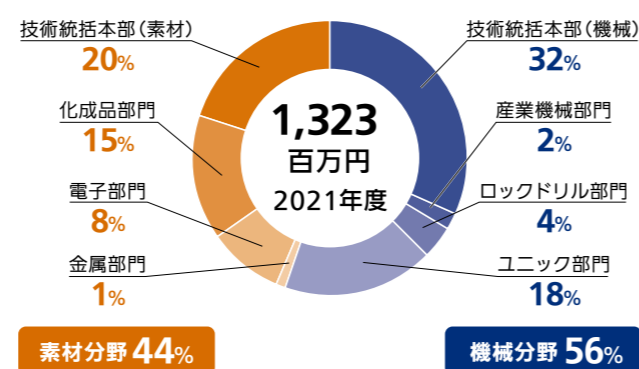
技術統括本部は当社グループの総合技術力の強化を図る開発体制の中心を担い、技術戦略部、先端技術部、新材料開発部、品質保証管理部、知的財産室の4部1室で構成され、素材・材料分野から機械・装置分野まで、製品開発の主体であるグループ各社と緊密な連携をとりながら研究開発を進めています。



研究開発の投資状況

2021年度における研究開発費は前年度比13.6%増加の1,323百万円です。中核事業会社および技術統括本部において、省人化や省力化、カーボンニュートラルへの貢献など、社会課題を解決するための新製品・新技術の開発を推進しました。

● 事業会社別 研究開発費 比率



知的財産

■ コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社グループでは、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに従ってIPランドスケープ^{※1}の導入を進めるとともに、知的財産活動に対する投資を積極的に行い、知的財産ポートフォリオの充実を目指していきます。

※1 IPランドスケープ: 社内外の知的財産および市場を統合的に分析し、経営戦略や知財戦略の策定に活用する手法

■ 知的財産活動の基本方針

当社グループの知的財産活動は自社の技術を権利化することを基本とし、より広く強力な権利を取得することを常に心掛けています。取得済みの知的財産は自社における実施にとどまらず、他者へのライセンス供与といった権利の有効活用を図るため、開放特許情報データベースに登録し、広く有償開放しています。

産業財産権のうち最も強力な権利が特許権であることから特許権の取得を基本方針としていますが、意匠制度・商標制度の利用を含めた総合的な権利化を進めています。

知的財産の管理体制

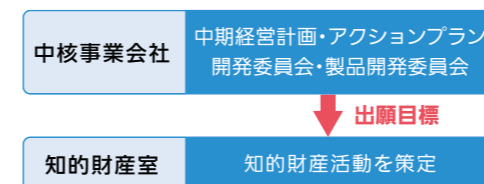
当社グループの知的財産を管理する中核組織として、技術統括本部内に知的財産室を置いています。また、各研究所・事業所(中核事業会社も含まれます)には特許管理担当者を置いており、各部門における知的財産活動の取りまとめや発明者と知的財産室との間の調整役を担っています。知的財産室と各部門の特許管理担当者が緊密に連携しながら全社一丸となって知的財産活動を推進しています。

知的財産戦略

■ 現状

中核事業会社が策定した事業戦略に基づき、知的財産室が権利化を支援しています。

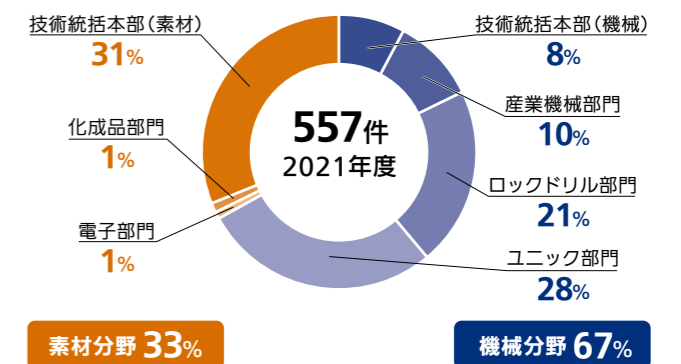
中核事業会社では、中期経営計画・アクションプランに基づき策定した開発計画の中で出願目標を決定します。知的財産室は、これらの出願目標達成のために重点分野に人的資本を優先的に投入しながら、当社グループ全体を広く支援しています。



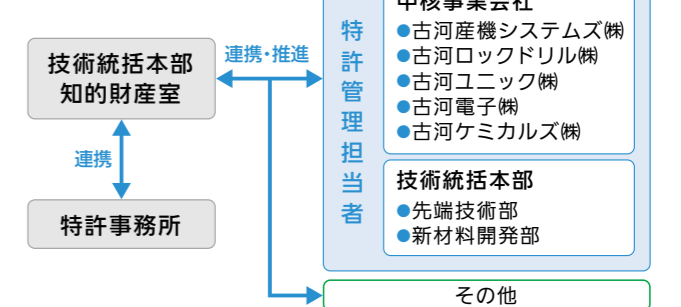
知的財産ポートフォリオ

2021年度における国内知的財産の保有件数は557件です。機械事業では、中核事業会社が開発主体として製品に関する知的財産を保有しています。また、素材事業では、将来を見据えた新材料開発の事業化に向けた基礎研究部門である技術統括本部の保有比率が多くなっています。

● 事業会社別 国内知的財産 保有件数



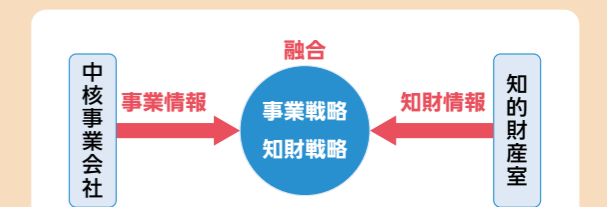
● 知的財産 管理体制図



■ ありたい姿

事業戦略の策定に際し、知財情報を重要な要素として取り入れることで事業戦略と知財戦略の一体化を図ります。また、事業分析と知財分析は一体不可分として中核事業会社と知的財産室が結果を共有します。

すなわち、現状の中核事業会社主導の知財戦略から、中核事業会社と知的財産室が協働し、事業戦略と知財戦略を融合させた戦略への転換を進めていきます。



サプライチェーンマネジメント

社会課題(背景)

- 人権の尊重、人権侵害問題への対策
- 環境問題への対策

古河機械金属グループのアプローチ

- アンケートによる取引先のCSR推進の対応状況調査
- CSRに関する取引先とのコミュニケーションの促進
- 調達担当への教育などを通じた社内調達体制の強化

基本的な考え方

古河機械金属グループは「公平・公正の原則」、「相互繁栄」、「遵法精神・機密保持」、「CSRに配慮した調達活動の推進」の四つを柱とした「調達基本方針」に基づき、取引先の皆さまとの協力関係の下、人権・環境を尊重した「CSR推進ガイドライン」を設定しています。

[調達基本方針](#)

[CSR推進ガイドライン](#)

サプライチェーンを含めたCSR活動の推進

当社グループの調達部門は当社グループのみならず取引先をはじめとするサプライチェーン全体での協力関係が不可欠と考えています。そのため、新規を含む取引先に対する当社グループCSR調達の趣旨説明と取引先CSRアンケートを2016年度に開始しました。2019年度には当社CSR活動の理解促進のため、取引先3社を訪問して意見交換を行いました。

初回アンケートから得られた反省点を踏まえ、2021年度から第2回取引先CSRアンケートを実施しています。このサプライチェーンを含めたCSR活動の推進と維持・向上のため、取引先CSRアンケートの実施からフォローアップのPDCA^{※1}を進めています。2022年度からはCSR活動に加え、サステナビリティを意識した調達活動を推進します。

※1 PDCA: Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Action(改善)

サプライヤーのリスク評価

2021年度は、グループ1^{※2}の主要取引先101社を対象に第2回取引先CSRアンケートを実施し、回答率100%を達成しました。アンケート結果から各質問の重要度に応じて配分された点数を集計し、分析・評価を行うことで、リスクが高い

と考えられる取引先を特定しました。

2022年度は、グループ1の取引先に対してリスク評価に基づいたフォローアップ(現地調査を含むモニタリング活動およびリスク低減に向けた指導)を行うとともに、グループ2^{※3}の主要取引先に対してCSRアンケートを開始する予定です。

※2 グループ1: 古河産機システムズ(株)、古河ロックドリル(株)、古河ユニック(株)、古河電子(株)

※3 グループ2: 古河ケミカルズ(株)、古河キャストック(株)、足尾さく岩機(株)、FRDいわき(株)

●取引先CSRアンケートに含まれる項目(人権・環境など)

[人権の尊重、人権侵害の防止に関する調査項目]

- (1) 児童労働、強制労働、不当な低賃金労働などの禁止
- (2) 従業員に対する差別、ハラスメントのない職場環境づくり
- (3) 労働関係法令の遵守、労働環境の整備

[環境保全に関する調査項目]

- (1) 環境保全に関する国際規格、法令および協定等の遵守
- (2) 省エネルギーの配慮、資源の有効活用と廃棄物の削減
- (3) 製品に含有される化学物質および製造工程で外部環境に排出される化学物質の適切な管理

●取引先CSRアンケート実施報告

	2016~2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
アンケートを実施した取引先数	第1回 主要154社 (全体約1,000社)	100% 回収	—	第2回 主要101社 (グループ1全体約1,000社) 100%回収・分析済み
フォローアップを実施した取引先数(当社選定8社)	—	3社 (問題なし)	なし	グループ1のフォローアップを2022年度に開始し、併せてグループ2の第2回アンケートも行う予定

主要取引先との関係強化: パートナーシップの醸成

当社グループでは、取引先は相互発展を目指す大切なパートナーと考えています。

2021年度は、パートナーシップをより強固なものにしておくために、コロナ禍においてもウェブ会議を活用して国内外の取引先とのコミュニケーションを図りました。

2022年度も引き続きCSRの取り組みを通じて相互理解を深め、更なる信頼関係を醸成していきたいと考えています。

調達担当への教育

当社資材部では、資材部員向けの勉強会の実施を通じ常に調達体制の強化を図っています。

教育に含まれるテーマとして人権・環境・品質などがあり、定期的に情報を共有しています。

取引先への技術指導

当社グループ製品の信頼性を保ち続けるためには、社内はもちろん、調達品レベルの信頼性も保たなければなりません。そのためにはパートナーである取引先の製品の品質のみならず、人権・環境・安全など、様々な面での調査・指導・管理を行うことが重要です。当社資材部では機械系中核事業会社(古河産機システムズ(株)、古河ロックドリル(株)、古河ユニック(株))と協力し、必要に応じて取引先への指導・提案を行っています。

2021年度も新型コロナウイルスの影響により、限られた方法での取引先の技術指導となりました。特に、海外の協力会社とは動画を用いたウェブ会議にて加工工程、部材管理、品質検査体制、環境および安全対策などの確認・指導を行いました。

国内の協力会社には訪問の了解をいただいたうえで、少人数かつ短時間での確認・指導を行いました。



サプライヤー指導の様子

資材戦略会議

当社資材部では、機械系中核事業会社の資材部門責任者で構成する「資材戦略会議」を年2回開催しています。

この会議では、「古河機械金属グループ調達基本方針」に基づいた調達活動推進のため、年度目標に対する各事業会社の進捗確認、課題解決に向けた意見交換を行っています。

2021年度は調達部門の2025年ビジョンの中核的課題と位置づけているパートナーシップ醸成に向け、サプライヤーマネジメントの強化と資材部門におけるCSR調達についての具体的な検討や意見交換を行いました。

また、資材戦略会議の方針にのっとり取り組みをより具体的に検討する場として、月に1回、事業会社ごとに個別定例会議を実施するとともに、案件ごとに都度打合せを実施し、よりきめ細かい活動を行っています。

銅鉱石の調達における配慮

古河メタルリソース(株)では、同社の主要製品である銅地金および副産品の金地金、銀地金の原料として銅鉱石をチリ、ペルー、カナダ、米国、豪州、インドネシア、パプアニューギニアなどの鉱山から調達しています。

同社は調達先である鉱山での環境保全、人権、雇用労働問題などの実態を把握し、持続可能な開発や適切な鉱山運営がなされているかについて留意することで地球的規模の環境への影響の軽減に貢献しています。

また、紛争鉱物に関する取り組みとして、人権侵害および武装勢力の資金源となり紛争の助長につながる危険性のある地域から産出される鉱物は調達をしない方針です。



ジブラルタル鉱山

従業員の健康と安全

社会課題(背景)

- 少子高齢化に伴う人材不足
- 社会環境の変化などを踏まえた労働安全衛生管理
- 従業員の健康と安全を保持することによる働きやすい職場環境の整備

古河機械金属グループのアプローチ

- 定期健康診断結果における有所見率の半減
- 傷病によって職場を離脱する従業員の半減
- 傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の低減

健康宣言

古河機械金属グループは2021年1月1日付で健康宣言を発出し、健康経営の推進を更に強化しました。

古河機械金属グループ健康宣言

古河機械金属グループは、「SAFETY FIRST」の理念を「安全専一」として日本で初めて取り入れ、労働安全運動の先駆けとして従業員の安全や健康の維持・増進に取り組んできました。その精神は「鉱山開発に始まり社会基盤を支えてきた技術を進化させ、常に挑戦する気概をもって社会に必要とされる企業であり続けます」との経営理念に生きています。

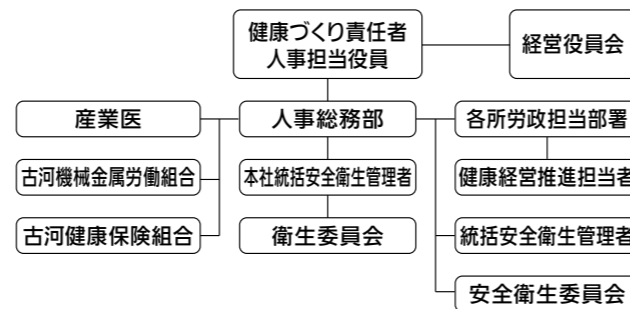
従業員一人ひとりが心身ともに健康で、毎日いきいきとその能力を十分に発揮して新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを重要な経営課題であると認識し、今後も従業員の健康維持および増進に関する施策の推進に一層積極的に取り組んでいきます。

健康経営の推進体制

当社グループでは、人事担当役員が健康づくり責任者として人事総務部を中心とした各種企画の立案・実施をリードしています。また、健康づくり責任者は従業員の健康状況について定期的に経営役員会に報告し、健康経営を推進するうえでの施策等に関する方針を決定しています。

人事総務部は健康保険組合からの健康診断データと従業員データベースとの連携を行うことにより健康課題を抽出し、産業医からの指導や労働組合からの意見や要望を取り入れながら適切な施策の企画・立案を行っています。施策の実施に当たっては、各部門の健康経営推進担当者を通じて従業員に対する周知を行っています。実施後は各部門の安全衛生委員会と実施状況に関する情報を共有するとともに、実施効果について検証し、施策内容の見直しにつなげています。

●健康経営推進体制図



従業員の健康管理

当社グループの健康管理部門では、定期健康診断や特定業務従事者に対する特殊健康診断などを通じて従業員の健康状態を管理するとともに、健康診断の結果に基づく健康指導を実施し、従業員の健康づくりを支援しています。また、「健康増進法」の趣旨に基づき社内の分煙化を図り、受動喫煙の防止に取り組んでいます。

制度・施策

当社グループでは、従業員の定期健康診断結果における有所見者の存在、傷病による職場離脱あるいは傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の発生を経営リスクと認識し、定期健康診断受診率100%の達成、精密検査受診率および健康プログラム参加者割合の改善、職場のストレス状況に対する意識の向上ならびに喫煙機会の減少に取り組んでいます。

労働安全衛生に関する考え方と推進体制

当社グループは「労働安全衛生基本理念」および「労働安全衛生方針」に基づき、労働災害の防止を図り、安全で衛生的な職場環境を形成するための取り組みを行っています。

年1回開催されるサステナビリティ推進会議(議長:当社代表取締役社長)および環境安全管理委員会(委員長:環境安全統括部長)において、前年度の労働安全衛生活動の結果、当年度の労働安全衛生重点活動目標などの報告・審議を行っています。

[環境・安全推進体制図\(P19\)](#)

[労働安全衛生基本理念/労働安全衛生方針](#)

労働災害防止への取り組み

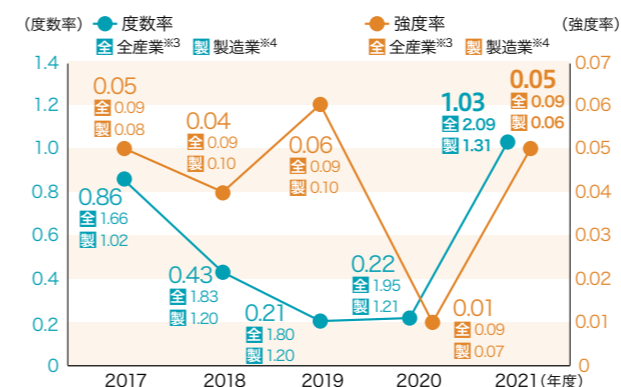
当社グループでは各工場・各所で安全衛生委員会および安全パトロールを定期的実施するとともに、従業員への計画的な教育訓練を実施するなど、労働災害防止に向けて活動しています。

教育に関しては管理監督者を含めた全従業員に対して計画的に危険感受性向上教育を実施していますが、より教育効果を高めるために各職場の特性を把握したうえで実施しています。また、作業における不安全な状態・行動を是正するため、管理監督者による作業現場の巡視を強化しています。

2021年度は労働災害の発生頻度、重篤度ともに対前年度比で増加したことを踏まえ、危険感受性向上教育の更なる強化を図るとともに、是正対策および予防対策の内容については各工場・各所とコミュニケーションを図って決定しています。

なお、直近5か年(2017~2021年度)において、当社グループおよび構内協力会社従業員の労働災害による死亡事故は発生していません。

●当社グループの度数率^{*1}および強度率^{*2}



●当社グループの休業件数^{*5}

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
休業件数	4件	2件	1件	1件	5件

※1:「度数率」:100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数の割合
 ※2:「強度率」:1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数の割合
 ※3,4:全産業および製造業の数値は、厚生労働省「労働災害動向調査」による。
 ※5:休業4日以上労働災害を対象とする。

[古河機械金属グループESGデータ集2022 社会関連データ](#)

海外事業所への安全指導

当社グループでは海外事業所に対する安全指導の一環として、毎年設備の法定点検、安全教育の実施状況、緊急時の連絡体制、公的資格の取得状況、安全衛生委員会や安全パトロールの実施状況などについて調査を実施しています。調査の結果に基づき、現地の法令遵守はもとより現地の気候・慣習なども考慮し、従業員が安全かつ快適に働ける職場環境と管理水準の向上を図るための指導や助言を行っています。

TOPICS

熱中症対策

熱中症予防のために、職場環境の管理を徹底し、従業員の安全を確保するための対策を行っています。

1.職場環境の管理

日頃からコミュニケーションを図り、熱中症に対する注意喚起を行っています。

具体的には、(1)温度や湿度の設定を適切に行い、過度に暑さを我慢させない、(2)夏季は仕事始めに必ず従業員に水分・塩分の補給を促す、(3)室温を24~26℃に設定した涼しい休憩場所を整備する、などです。

2.従業員の安全確保

従業員の安全を確保するために、作業場所に合った対策を行っています。

屋外作業では、テントやひさしを利用して日陰を作り、風通しのよい涼しいところで休憩を取れるよう配慮しています。作業場所に暑さ指数計(WBGT指数計)を設置し、作業時間の短縮や水分・塩分の摂取を促しています。屋内作業であっても、窓際の席での直射日光を防ぐためにカーテン、ブラインド等を設置して加熱を防ぐ対応を行っています。

3.健康管理の徹底

熱中症を回避するために、社内での勉強会を開催し、熱中症の基礎知識や予防策に関して従業員に教育・指導を行っています。

また、健康診断結果に基づく専門医との面談を実施し、従業員の健康状態の確認を行っています。

TOPICS

健康経営銘柄2022に選定

古河機械金属(株)は、東京証券取引所の上場企業のうち、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが特に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2022」に選定されました。



人材の育成と確保・働きがいのある職場づくり

社会課題(背景)	古河機械金属グループのアプローチ
<ul style="list-style-type: none"> ●日本における生産年齢人口の減少と就業者一人当たりの労働生産性の低下 ●多様な人材・働き方を尊重する意識の高まり ●企業における人的資本価値の向上に対する期待の高まり 	<ul style="list-style-type: none"> ●プロフェッショナル人材の開発と様々な境遇にある従業員が能力を發揮できる職場環境づくり ●成果・行動特性の評価、指導・育成、能力開発、配置、処遇の適正化 ●エンゲージメントサーベイと各種施策との連携

人材の育成と確保

人材マネジメントの基本的な考え方

古河機械金属グループは「企業の限らない発展を支えるのは『人』である」を基本方針とし、何事にも積極的に挑戦する人材を雇用するとともに個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公正な評価が受けられる働きがいのある企業風土づくりに努めています。

人材開発

当社グループでは、各種の人材育成制度によるプロフェッショナル人材の開発と能力を發揮できる職場環境づくりを通じて、グループ事業体制を最適化し、企業価値の向上を目指しています。

[従業員との関わり](#)

●教育・研修一覧

	新入社員	グレード1~4 (一般社員)	グレード5~9 (管理社員)
階層別研修	新入社員導入研修 フォローアップ研修	企画職群向け5年目社員研修 グレード4研修	グレード5研修 グレード6研修 グレード8研修 次世代幹部育成研修
特別研修	入社前研修 英会話教育	安全衛生研修 人権研修	メンタルヘルス研修 ダイバーシティ研修 ライフプラン研修 ラインケア研修
専門・職能別研修		コンプライアンス研修 TOEIC受験	
職場内教育	技術者研修 職種別研修 専門知識講座への参加(公的資格取得促進を含む) 外部教育研究機関・学会への派遣	安全衛生教育 OJT	
語学研修		海外派遣者語学研修 語学研修(各所外国語研修) 短期語学留学	
自己啓発		各種通信講座 教材、書籍などの紹介・斡旋 公募形式研修(eラーニング)	
人事制度と施策	コーチ制度 人事考課制度に基づく自己申告・面接		人事考課者訓練 目標管理による面接 ローテーション・国内外関連会社出向

人事考課制度

当社グループでは役割グレード制度に基づき、その果たすべき期待役割の大きさに応じたグレードを設定しています。また、人事考課制度に基づき成果や行動特性を考課することによって、従業員の指導・育成、能力開発、配置の最適化に努めるとともに、賃金、賞与、退職金やグレードの昇格などの処遇の公平化・公正化を図り、意欲のある従業員が安心して活躍できる環境を整えています。

部下育成のためのコミュニケーション

上司と部下との日常的なコミュニケーションに加え、年2回、直属の上司と部下との面接を行っています。面接では、上司から仕事内容、業績、反省点および人事考課の評価結果をフィードバックするとともに、部下による自己申告の内容を確認したうえで助言を与え、設定した目標の確認と共有化を図っています。同時に、部下の自己分析に対する上司としての評価も行います。部下が上司から明確な評価を受けて一定期間ごとに自己を見つめ直すことが、主体的なキャリア形成へのモチベーションにつながっています。

働きがいのある職場づくり

基本的な考え方

当社グループは何事にも積極的に挑戦する人材を雇用するとともに、個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公正な評価が受けられる働きがいのある企業風土づくりに努めています。

働きがいのある環境の実現

●働きがいのある職場環境づくりに向けた課題と検討項目

人材育成、人材活用	勤続年数、役職、業務内容、能力などに応じた多様な人材育成、社員コースにとらわれない有能人材の最適活用、チャレンジングな個人目標の設定と適正評価
働き方改革	自動化・システム化、会議時間の短縮・効率化などの労働環境の整備、フレックスタイム制、テレワーク、時差出勤などの様々な勤務体系の柔軟な適用、業務効率向上に向けた意識改革
健康的な職場の整備	年間総実労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上、定期健康診断受診率の向上、積極的な保健活動の実施

ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは雇用に当たって、人権、信条、性別、障がいなどによる差別を一切行わず、機会均等に努めています。また、当社グループでは事業が多岐にわたるため、グループ会社を含めた事業の拡大や生産性向上などを見据えた要員・人員計画を策定することで、雇用の安定化に取り組んでいます。

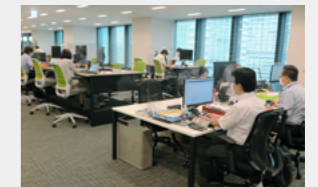
TOPICS

働きやすい職場環境の実現に向けた本社新オフィスのフリーアドレス化

当社はより働きやすい職場環境づくりを目指し、2021年7月26日の本社移転を契機に個人の固定デスクをなくし、自由に席を選択できるフリーアドレスを導入しました。

■固定電話から携帯電話へ移行

フリーアドレス化に伴い、部署の代表電話を含め、内線電話を従来の固定電話からスマートフォンに変更しました。外出先での内線通話も可能であるため、在宅勤務の際も円滑にコミュニケーションを図っています。



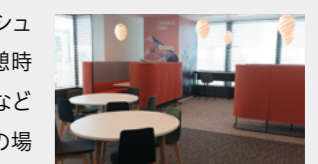
フリーアドレス導入後のオフィス

■文書の電子化・ペーパーレス化を推進

各部署共有のキャビネットや個人ロッカーには収納に限りがあるため、移転前から文書の電子化・ペーパーレス化を進め、オフィス空間を有効に活用しています。また、電子化により外出時や在宅勤務時にも書類の確認が可能になり、オンライン決裁の推進などと併せて業務の効率化につながりました。

■リフレッシュコーナーの設置

新オフィスではリフレッシュコーナーが設けられ、休憩時間のほか、簡単な打合せなどにも使用でき、気分転換の場として役立っています。



リフレッシュコーナー

女性従業員の活躍支援

積極的な女性採用と活用を継続する当社では、2016年4月1日付で「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、女性の活躍を支援するための諸制度を徐々に拡充しています。また、育児休業の一部を有給休暇とすることで育児を行う従業員の支援体制を拡充しています。

●女性活躍推進に関する行動計画

(計画期間:2021年4月1日~2026年3月31日)

目標1	学卒新卒採用に占める女性割合 20%以上
目標2	女性管理職数 10名以上
目標3	企画職群女性社員の入社後5年間の自己都合退職率 10%以下
目標4	年次有給休暇取得促進 一人当たり平均年間12日

※古河機械金属併籍社員を対象とする。

育児を行う従業員への支援

次世代育成支援策の一環として一般事業主行動計画を策定・遂行するとともに、育児や介護に参加しやすい職場環境の整備を進めています。

障がい者雇用

古河機械金属グループは様々な職場・職種において障がい者雇用を進め、障がい者の自立と社会参加の促進に努めています。

外国籍従業員の雇用

積極的な海外展開を進める当社グループでは、国籍にとらわれない採用活動を行っています。外国籍の従業員とは、お互いのアイデンティティを尊重しつつ、国籍を超えたパートナーシップを深めています。

定年年齢の延長

高齢者の雇用を安定させ活躍の場を広げるため、2020年4月1日をもって定年年齢を60歳から65歳に延長しました。

今後も長年にわたって習得した技術の伝承を通じ、中堅・若手従業員の育成などで活躍することを期待しています。

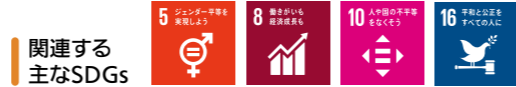
エンゲージメントサーベイの実施

当社グループ全体および各職場に関するモラル、企業風土など、体系的に構成された組織診断サーベイを実施しています。経営理念やビジョンの浸透度合い、従業員の意識や現場の意見などの収集・評価を行うことにより、各種施策の企画・立案に役立てています。

従業員との関わり

古河機械金属グループ ESG データ集 2022 社会関連データ

人権の尊重



関連する主なSDGs

社会課題(背景)

- 国際的に認められた人権の尊重
- 企業の全ての活動のあらゆる階層・部署に存在する人権課題への配慮

古河機械金属グループのアプローチ

- 人権研修の実施
- ハラスメントや差別行為に対する毅然とした対応
- 人権デュー・ディリジェンス実施のための検討

基本的な考え方

当社グループでは「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」において、全ての人の人権を尊重すること、児童労働・強制労働の禁止、国籍・人種・性別・年齢・信条・宗教・社会的身分・障がい等による差別的な取扱いや言動を行わないことなどを定めています。

古河機械金属グループ企業行動憲章

古河機械金属グループ役職員行動基準

人権侵害防止の取り組み

当社グループでは個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公平な評価が受けられる、働きがいのある企業風土づくりに努めるため、あらゆるハラスメントや差別を禁止しています。また、ハラスメントや差別行為には、社内規程に基づき毅然とした対応をとることとしています。

人権研修の実施

基本的人権を尊重し、差別的言動を行わないことを役職員の行動基準とする当社グループでは、新入社員全員が入社時の人権研修を受講しています。また、階層別研修に参加する従業員が職場におけるハラスメントに関する社内研修を受講するなど、働きやすい職場環境の創出や人権尊重につながる具体的な事例を学ぶことにより、行動基準の浸透を図っています。



人権研修の様子

コミュニティ

関連する主なSDGs



社会課題(背景)

- 地域社会との共生
- 雇用創出等による地域社会への貢献
- 環境への配慮

古河機械金属グループのアプローチ

- 清掃ボランティアの実施
- 社会科見学等の実施
- 植林活動

社会貢献活動の基本的な考え方と注力分野

当社グループは積極的に社会に参画し、その発展に貢献することを方針として、企業行動憲章および役職員行動基準に定めています。

地域社会に密着した活動としては、地域清掃ボランティアへの参加や児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れを実施することで地域社会と共生し、コミュニティの発展に寄与する活動に注力しています。

また、地域社会の魅力を促進する活動の一環として、栃木県日光市足尾町において「古河掛水倶楽部」や「古河足尾歴史館」の運営・管理に取り組むことで、地域文化の維持・発展に貢献しています。

古河機械金属グループ企業行動憲章

古河機械金属グループ役職員行動基準

社会貢献活動において注力する活動分野

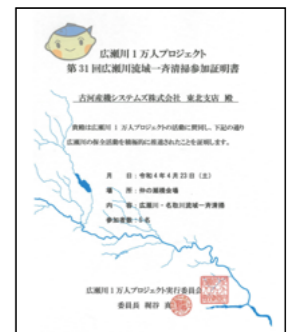
活動分野	主な活動内容
教育	児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れ
文化・芸術	「古河掛水倶楽部」や「古河足尾歴史館」の運営・管理、史跡の活用と維持管理
地域社会との共生	地域清掃ボランティアへの参加
環境保全	植林活動

社会貢献の活動事例

広瀬川清掃ボランティア

当社グループ各社では地域社会への貢献活動の一環として清掃ボランティア活動に参加しています。2021年度は4

月に宮城県仙台市で開催された「広瀬川1万人プロジェクト 第31回広瀬川流域一斉清掃」に新型コロナウイルス感染症対策を行ったうえで、当社グループの古河産機システムズ(株)東北支店から5名が参加しました。



広瀬川1万人プロジェクトへの参加証明書

足尾小中学校の社会科見学会を実施

足尾さく岩機(株)では地元の小学生を対象とした社会科見学会を定期的に行っており、2022年度は6月に足尾小中学校の小学3年生5名と先生が同社を訪問しました。

当日、児童たちは同社がどのような製品を製造し、それらの製品がどのような現場で活躍しているかなどの説明を受けた後、空圧・油圧小型ブレーカの製造ラインを見学しました。また、工場内の「手持ち式空圧さく岩機の体験コーナー」では、さく岩機の迫力を実際に体験しました。児童からは「ロボットが24時間稼働していることに驚いた」、「もっと油圧の機械について知りたくなった」などの様々な感想が寄せられました。同社では今後も継続して見学会を実施していきます。



社会科見学会の様子

コーポレート・ガバナンス

社会課題(背景)

- 経営に関する適切な情報開示と透明性の確保
- 取締役会の実効性向上
- 取締役会によるサステナビリティに関する課題への取り組みの検討

古河機械金属グループのアプローチ

- 取締役会の監督機能の強化
- 業務執行における迅速な意思決定と責任の明確化
- 経営の透明性・健全性の強化
- 取締役会の議論の活性化・充実化

基本的な考え方

古河機械金属グループは経営の透明性を高めること、企業構造の変革を継続して効率的な経営体制を構築すること、安定した利益を創出して企業価値を高めることおよび株主をはじめとするステークホルダーに貢献することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

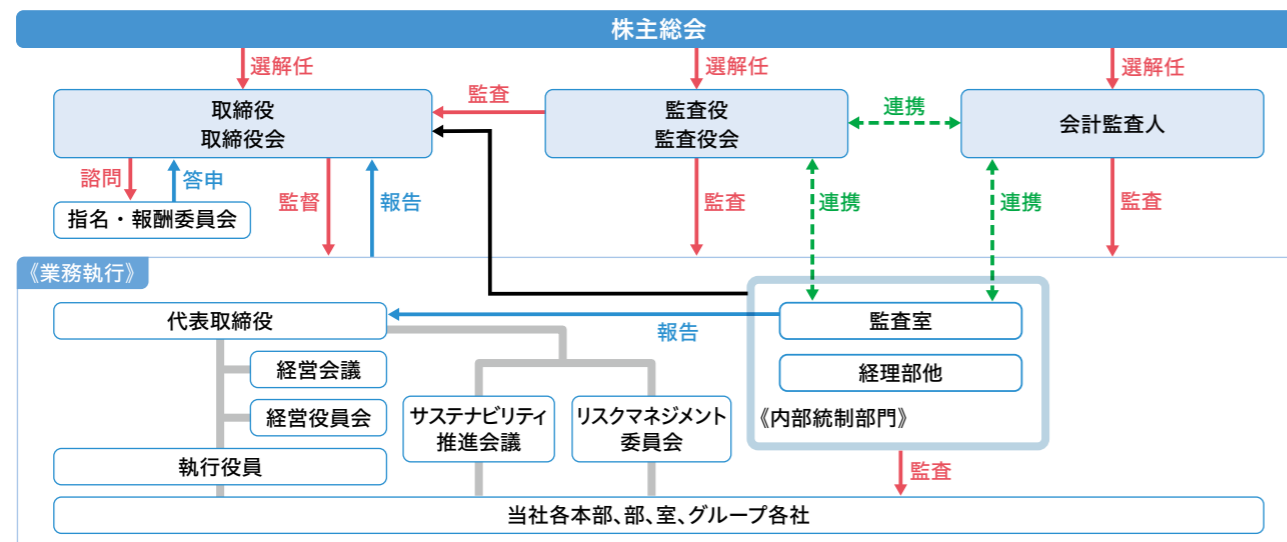
- [コーポレート・ガバナンス](#)
- [アニュアルレポート\(統合報告書\)](#)

コーポレート・ガバナンス体制

当社グループの事業持株会社である古河機械金属㈱は、取締役会設置会社、監査役会設置会社制度を採用して業務執行の監督を行っています。また、経営の監督機能と業務執行機能を分離して意思決定の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員制度を採用しています。

- [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

●コーポレート・ガバナンス体制図



■ 経営会議・経営役員会

経営会議は当社グループの経営の基本方針、戦略立案および重要事項についての決定を行っています。経営会議に付された重要事項のうち、経営上重要な事項は取締役会にも付議され決定されています。また、経営役員会では、毎月、当社および中核事業会社の業務執行の報告と、それに対する検討、指示などを行っています。

■ 監査役・監査役会

監査役会は監査の方針、業務の決定および財産の状況についての調査の方法、その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定などを行っています。監査役は監査役会が定めた監査の方針に従い、取締役会、経営会議などの重要な会議への出席、取締役からの報告の聴取、および事業所・子会社の現地調査などにより取締役などの業務執行を監査しています。監査役会は2022年6月29日現在、監査役4名(うち社外監査役2名)により構成され、適時開催しています。

■ 社外取締役および社外監査役

当社は社外取締役または社外監査役として、多様な分野における豊富な経験、専門知識および客観的な視点を有する方を選任しており、当社経営の意思決定の妥当性ならびに当社経営に対する監督および監査の有効性を確保しています。2022年6月29日現在の当社の社外取締役は3名、社外監査役は2名です。なお、東京証券取引所の定める独立役員は4名です。

独立社外取締役からのメッセージ

社外取締役に求められている役割は、経営の監視・監督、事業戦略等への助言・承認、株主やステークホルダーの意見の反映の三つであると考えています。その中で最も重要と考えているものは経営の監視・監督です。経営判断をする際、ガバナンスやコンプライアンスが十分に担保されているかをチェックするためには、外部の視点による監視・監督が不可欠です。事業戦略等への助言・承認については当社が執行役員制度を採用していることから、短期的な事業施策の立案や業務執行は社内取締役や執行役員に任せられています。ただし、中長期の経営戦略等の策定における考え方や方向性については積極的に意見や助言を述べるようにしています。株主やステークホルダーの意見の反映については一般的に「社内の常識は世間の非常識」と言われる状況に陥らないよう、常に外部の常識に照らした観点から発言するように心掛けています。株主への責任としては、当社グループが持続的に成長し、それに見合う業績と株主還元ができるよう、社外取締役としての役割を果たしていきます。

サステナビリティへの関心は世間でも日々高まっていると認識しています。当社は過去に足尾銅山における環境問題で大きな経験をし、その反省から環境への配慮や対策に力を入れてきました。私はCO₂排出量削減やカーボンニュートラルへの取り組みも時代の要請に合わせて対応していくべきであり、長期的視野に立ちながら確実かつ堅実に実行していくことが重要と考えています。

当社グループが今後大きく成長するためには、選択と集中によって経営資源の集約を図ることが重要だと考えています。そのように成長の種を見つけ出し伸ばしていくこと、その成長戦略を示すことが今後の経営に求められる課題と認識しています。

社外取締役としての役割の過半は、経営の監視・監督と考えています。問題が発生する前の雰囲気や土壌に嗅覚を発揮し、事前の問題解決に努めていきます。そのためにはグループ全体に情報の滞りがなくオープンで風通しの良いことが前提となります。また、株主やステークホルダーの意向とグループの方向性や時間軸が合致するよう、仲介者としての役割も果たしていきたいと思っております。その結果として当社グループの成長に少しでも寄与しながら、グループの企業価値の向上に努めていきます。



独立社外取締役
迎陽一

リスクマネジメント



社会課題(背景)

- 社会の変化に伴うリスクの多様化
- 環境変化により顕在化するリスクへの対応

古河機械金属グループのアプローチ

- 多様化したリスクの再認識と、当社グループに対する影響評価の実施
- 顕在化が予想され、当社グループに対する影響が大きいリスクへの対策の強化
- 当社グループへの影響の変化に対応するため、リスクの特定・評価、リスクへの対応策の確認・評価・改善の実施

基本的な考え方

古河機械金属グループは成長に向けた経営基盤の整備のため、全社リスクマネジメント体制を強化・拡充し、「当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上」を図っていきます。

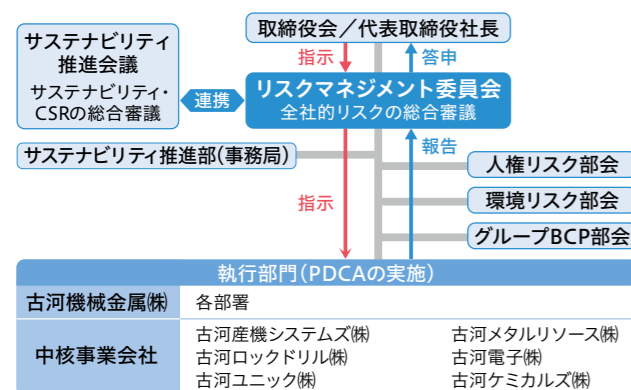
古河機械金属(株)に設置したリスクマネジメント委員会では、当社グループの事業活動に支障を来すおそれのあるリスクが顕在化した際における生命・財産の保全、被害・損失の極小化に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

これまで事故や自然災害、伝染病のまん延などのリスクに対応していた危機管理委員会を廃止し、当社グループを取り巻く全てのリスクを管理するリスクマネジメント委員会を発足させました。

リスクマネジメント委員会では、グループ各社・各部門のリスクの評価、リスクの対応策の検討・評価を行います。その結果、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性がある判断したリスクについて、評価結果および対応策の是非を取締

●リスクマネジメント体制図



役に答申することで、実効性のあるリスク管理を推進します。また、委員会の下部組織に人権リスク部会、環境リスク部会、グループBCP部会を設置し、人権に関する課題、カーボンニュートラルなどの気候変動に関する課題および危機発生時の事業継続に関する課題の解決に向けて取り組んでいきます。

事業継続計画(BCP)/事業継続マネジメント(BCM)

■自然災害における当社グループの潜在的リスク

主要拠点における自然災害の潜在的リスクを洗い出し、事業に与える影響が高いリスクについてBCPを策定しています。

●拠点別自然災害リスク

	本社	小山栃木工場	高崎吉井工場	佐倉工場	大阪工場	いゆき工場
地震	◎	○	○	○	◎	◎
洪水	△	○	○	×	○	×
土砂崩れ	×	△	×	×	×	×
津波	×	×	×	×	◎	×
台風	○	○	○	○	○	○

潜在リスクの高さ：◎高い ○中 △低い ×かなり低い

■BCPの運用

有事の際、役職員の安全と各所の被災状況の確認を迅速に実行できるよう、安否確認システムを利用した安否確認訓練および非常用として各主要拠点に設置しているトランシーバーを使用した災害報告訓練を定期的実施しています。また、食糧・飲料などの備蓄品の内容、管理方法の見直しを行っています。

2021年度は本社が移転したことから、BCP訓練として緊急対策本部の設置場所および災害時に使用可能な設備の確認、避難路の確認などを実施しました。

■BCMの運用

今後は、グループBCP部会を中心としてグループ各社のBCPの確認や見直し、BCMの運用に注力していきます。

コンプライアンス



社会課題(背景)

- コンプライアンスを重視する企業風土の醸成
- 高い倫理観に基づく企業活動の推進
- コンプライアンス違反の予防および違反に対する速やかな対応

古河機械金属グループのアプローチ

- コンプライアンス教育の継続的な実施
- 各種ガイドライン、マニュアルの整備・拡充
- コンプライアンス違反の適時・適切な報告および是正措置・再発防止策の徹底
- コンプライアンス意識調査の結果への対応および関連施策の策定

基本的な考え方

当社グループでは単に法令を守るだけでなく、社会的、倫理的な面においても真摯にして、かつ責任ある行動をとることが企業の責務であると考えています。

この責務を果たすため、「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」を定め、グループ全役職員がコンプライアンスの重要性を認識して業務に当たるよう、意識の徹底を図っています。

コンプライアンス体制

当社グループでは当社社長をコンプライアンスの最高責任者とし、当社各部署およびグループ各社にコンプライアンス責任者を置いています。また、当社グループのコンプライアンス活動を推進するコンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する重要事項を審議し、その体制の整備と意識の強化を図っています。同委員会が審議された内容は適宜サステナビリティ推進会議にも報告し、グループ全体でコンプライアンスに関する情報の共有化を図っています。

コンプライアンス教育の実施

グループ全役職員を対象に、コンプライアンスについての情報提供として「コンプライアンスニュース」を発行しています。また、経営トップが折に触れてコンプライアンスの重要性、優先性を説くなど、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めています。

2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、ウェブ会議システムや動画配信といったオンラインシステムを活用して、項目別研修を実施しました。

企業行動憲章/役職員行動基準/贈収賄防止基本方針

●2021年度の実施研修

研修	受講者数(回数)
コンプライアンス研修	135名(4回)
売買と請負に関する研修	54名(1回)
下請法に関する研修	約190名(2回)

贈収賄防止基本方針・贈収賄防止基本ガイドライン

当社グループは2021年1月、当社取締役会に報告のうえ、「贈収賄防止基本方針」および「贈収賄防止基本ガイドライン」を制定しました。これにより当社グループの贈収賄の防止に関する姿勢を対外的に明示するとともに、事業活動において贈収賄を防止するための具体的手続きを明確にしました。引き続き同方針およびガイドラインの遵守を徹底し、贈収賄の防止を図ります。

内部通報制度

当社グループはコンプライアンス違反の早期発見および是正を図ることなどを目的として内部通報制度を導入しています。

通報・相談の窓口を社内および外部(法律事務所)に設けることにより広く通報・相談可能な体制を構築しています。通報・相談を受けた場合、コンプライアンス委員会が調査を行い、その後、必要な措置をとります。なお、通報者の個人情報や通報者の特定につながるおそれのある情報は内部通報窓口において厳重に管理します。また、当社グループの役職員は、通報者を探索することおよび内部通報を行ったことを理由に、通報者に不利益な取扱いを行うことを禁止されています。

内部通報制度についてはその内容を社内ポータルサイトに掲示するとともに当社グループの役職員に小冊子を配付して周知を図っています。