

## 環境(E)への取り組み

当社グループの環境(E)に対する基本的な考え方は、「企業行動憲章」、「環境管理基本理念」および「環境保全行動方針」に基づき、環境リスクを低減し、地球環境と調和した企業活動と持続可能な社会の実現を目指すことを理念としています。この理念に基づいた環境パフォーマンス(CO<sub>2</sub>排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量)に対し削減目標を策定し、環境保全活動に取り組んでいます。

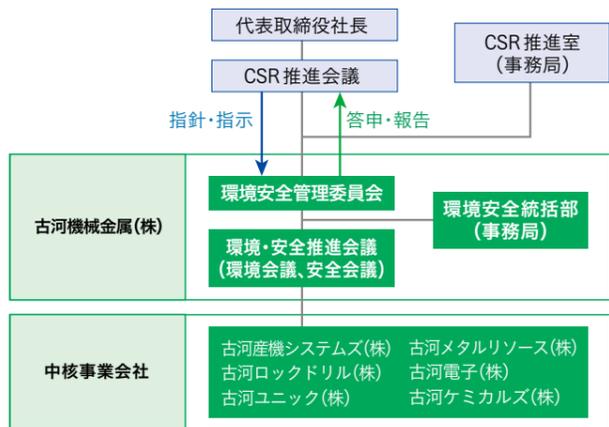
### 地球温暖化や環境保全への対応

当社グループの温暖化対策については、「2025年ビジョン」に基づいた2019年度から10年間の新たな第四期中期削減計画を策定し、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協議を開始しました。環境保全活動の展開に当たっては、予防的措置を施し、リスクへ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、山林の健全な育成など、生物多様性の保全を図る活動を推進しています。

### 環境安全管理委員会

当社グループの環境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。2021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Web開催に変更し、実施しました。委員会では、2020年度の環境・安全重点活動の評価結果、2021年度の環境・安全重点活動目標などの報告・審議を行い、承認されました。また、第四期中期削減計画の進捗状況と今後の推移、事故災害の発生状況と今後の無事故・無災害に向けた取り組み状況などについて協議が行われました。環境安全統括部からカーボンニュートラル実現に向けた取り組みについて報告のうえ関係先への協力を依頼しました。

#### 環境・安全推進体制図



### 化学物質排出への対応

当社グループでは、「化学物質排出把握管理促進法」に基づく化学物質の使用状況、管理方法の改善を推進し、環境保全上のトラブルを未然に防止すべく対応しています。例えば、PRTR(環境汚染物質排出・移動登録制度)の届け出を行うことにより、化学物質の排出量等を再認識し、国が公表している排出量データ等との比較を行い、自社の今後の管理活動に反映しています。また、SDS(安全データシート)を活用し、化学物質の有害性等の情報を周知し、化学物質を適切に管理しています。

(注) 当社グループの化学物質/PRTR届出対象物質の排出量・移動量についてはCSR報告書2021において開示しています。



## 社会(S)への取り組み

当社グループは、「社会に必要とされる企業であり続ける」という経営理念を実現するため、「社会インフラの整備」、「安全で環境に優しい豊かな社会の実現」という社会価値の創造に寄与し続けることですべてのステークホルダーへの明確化した責任を果たし、社会に貢献していくことが社会(S)への取り組みの基本と考えています。更に、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが重視される中、当社グループとしても企業活動プロセスと社会とのあらゆる接点を目を向け、グローバルかつ地球規模の課題から各地域に根ざした問題まで様々な社会的課題を認識し、課題の解決に貢献できる活動を行っていく考えです。

### 働きがいのある環境の実現

当社グループでは、従業員一人ひとりが成長することで労働生産性と創造性を向上させ、多様な人材が健康で働きがいのある環境を実現するための様々な改革に取り組んでいます。

#### 働きがいのある環境実現までの3つの課題と検討項目

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、社員コースに捉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

### ダイバーシティの推進

#### 女性従業員の活躍支援

積極的な女性採用と活用に力を入れる当社では、女性活躍推進行動計画に基づき、女性の活躍を支援するための諸制度を拡充しています。

#### 女性活躍推進行動計画 (計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日)

目標1	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 1人当たり平均年間12日

#### 育児を行う従業員への支援

育児のための諸制度を利用できる従業員の範囲を拡大し、また、育児休業の一部を有給休暇とするなど、育児を行う従業員のサポートを充実させています。また、男性の育児参加の機会が増加するきっかけとなるよう、男性従業員の育児休業取得を推奨しています。

#### 障がい者雇用

様々な職場・職種において障がい者を雇用し、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

2020年4月1日をもって、古河機械金属の定年年齢を60歳から65歳に延長し、各種人事制度、給与体系、退職金制度を抜本的に見直しました。これにより、従業員がモチベーションを維持しやすい環境を整えると同時に、高年齢の従業員による技術の伝承や中堅・若手従業員の育成を活性化させています。



### 人権の尊重

#### ハラスメントおよび差別の禁止

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、また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

基本的人権を尊重し、差別的言動を行わないことを従業員の間で共通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は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侵害につながる具体的な事例について学んでいます。

### 人材育成

当社グループでは、「企業の限り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、また、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。人材開発においては、プロフェッショナル人材の開発と、能力を発揮できる職場環境づくりを通じて、グループ事業体制の最適化、そして企業価値の最大化を目指しています。

#### 人事考課制度

従来の職能資格等級制度を廃止し、会社が従業員にその果たすべき期待役割を付与し、期待役割の大きさに応じたグレードを設定する役割グレード制度を2019年7月1日付で導入しました。この役割グレード制度を基礎とした人事考課制度に基づき、勤務成績、目標達成度、意欲、能力などを考課することによって、従業員の指導・育成や能力開発、適正配置に努め、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。

### ワーク・ライフ・バランス

#### 働きやすい環境づくり

時間外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上を通じて、従業員の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた活動を行っています。

	目標	2020年度実績
時間外労働時間(月)	15.5時間	15.2時間 ※一般社員(非管理職)
年次有給休暇取得時間	60%	61.6% ※同上
年間総実労働時間	2,000時間未満	1,952時間 ※同上
健康診断受診率	100%	100% ※全従業員

#### 2020年度の活動内容

- ・年次有給休暇の取得奨励日の設定、低取得率(5日未満)の従業員に対する取得奨励
- ・テレワーク導入およびフレックスタイム制適用拡大
- ・営業担当者に対するテレワーク環境の整備検討
- ・会議の削減およびウェブ会議の奨励

### 鉱山ビジネスとの関わり

当社グループが関与する銅資源ビジネス、特に鉱山開発の現場においては、資源開発が環境負荷の増大につながる懸念があることを認識し、環境負荷を増大させないための様々な取り組みを推進しています。生態系に影響を与えないこと、水資源に影響を与えないこと、鉱山開発後の原状回復工事等、年々厳しくなる要求を満たすべく既存の技術だけでなく新技術の開発や導入も交えた取り組みを行っています。また、当社グループの鉱山機械製品は、我が国のみならず世界各国で資源開発・インフラ整備に数多く使用されており、経済発展に寄与してきました。近年では環境配慮に対する取り組みとして、当社グループの製品はCO<sub>2</sub>排出量低減化、低騒音対策、作業効率の改善等を進めており、現場での環境負荷低減に貢献しています。一方、資源開発により生み出された製品である銅は、その素材としての様々な特徴を生かし、環境負荷を減らすための素材としてより一層注目されています。銅は、CO<sub>2</sub>排出量を削減するための再生可能エネルギーの活用、自動車のEV化や新興国のインフラ整備には欠かせない素材であり、当社グループは、銅ビジネスに関与することで環境・社会に貢献していると考えています。

### 第四期中期削減計画と2年目の結果

「2025年ビジョン」に基づいた2019年度から2028年度までの10年間の第四期中期削減計画の2年目(2020年度)の結果は、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を進める一方、コロナ禍の影響による一部の工場における生産減などによりCO<sub>2</sub>排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量共に削減目標を達成しました。

第四期中期削減計画の3年目に入り、削減目標の達成に向けて、各社における進捗状況を的確に把握し、目標達成に向けて取り組んでいます。

