

S:社会

人権を尊重した経営の推進

基本的な考え方

古河機械金属グループでは「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、人権を尊重した事業活動の推進に努めています。

 [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。

児童労働の防止および強制労働の防止

当社グループでは役職員の行動基準として、児童労働および強制労働を行わず、また、取引先に対してこれらを行わないよう求めることを定めています。採用に当たっては、就業規則に基づく必要書類の提出を求め、年齢等の確認を徹底しています。

過度な労働時間の削減

当社グループでは、長時間労働の是正と労働時間の適正化に取り組み、従業員の心と体の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた活動を行っています。

・年次有給休暇の取得促進

取得奨励日の設定や計画行使などにより、社員の年次有給休暇の取得を促進しています。また、私傷病等で長期療養を要するに至った場合に行使できる、失効年次有給休暇積立保存制度を実施しています。

・残業時間の情報把握

全社共通の就労システムにより、社員の労働時間を適切に把握し、一定時間超過した社員に対しては、所属長を通じて業務の見直し等是正措置を講じるなど、長時間労働の削減と業務負荷の平準化を図っています。

ハラスメントの防止(管理社員層向けハラスメント研修)

「職場におけるハラスメント防止・排除等の措置に関する方針」に①ハラスメントの定義、②適用範囲、③上長の責務、④社員の協力、⑤相談・苦情処理窓口、⑥不利益な取り扱いの禁止、⑦守秘義務、⑧懲戒処分を定めています。また、管理社員層には、ハラスメント研修を通じてより認識を深めてもらうなど、ハラスメントの防止に取り組んでいます。

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

今後の取り組み

当社グループのマテリアリティである「人権を尊重した経営の推進」を強化し、ステークホルダーの皆さまとともに課題に取り組むべく、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築に着手します。また、リスクマネジメント委員会の下部組織として人権リスク部会を設置し、国際的規範を反映した人権方針の策定に取り組んでいます。更に、当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、またはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境

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売し、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」との経営理念に生かれています。

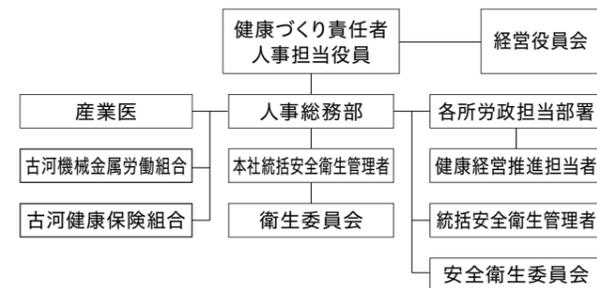
従業員一人ひとりが心身ともに健康で、毎日いきいきとその能力を十分に発揮して新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを重要な経営課題であると認識し、今後も従業員の健康維持および増進に関する施策の推進に一層積極的に取り組んでいきます。

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、産業医からの指導ならびに労働組合からの意見・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して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、受動喫煙の防止に努めています。

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、定期健康診断の受診率100%の達成、有所見者の再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。

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、勤続年数や職群にとられない有能人材の最適活用による適材適所の実現、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、在宅勤務、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、積極的な健康増進策の推進 |

労働安全衛生に関する考え方と推進体制

古河機械金属グループは、「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（心と身体）の健康維持を含む。）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：古河機械金属（株）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。

[古河機械金属グループ 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、安全パトロールを定期的実施するとともに、管理監督者を含めた全従業員への計画的な教育訓練（危険感受性向上教育等）を実施するなど、労働災害防止に向けて活動しています。

2022年度は、労働災害の重篤度は前年度に比べ低減しましたが、不休業災害を含めた発生件数が横ばいとなったことを踏まえ、労働災害防止への更なる取り組みの強化を行っています。以前より、労働災害が発生した際には、現地にて当社環境安全統括部と関係者による協議のうえ、是正対策内容の精査を行っていますが、2022年度からは、当社グループで発生した労働災害の発生原因に対する各工場・各所の操業形態などを踏まえた分析を行い、各工場・各所における予防対策に活用しています。

なお、直近5カ年（2018～2022年度）における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



※1 「度数率」:100万延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延実労働時間当たりの労働損失日数の割合

当社グループの休業件数※3

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 休業件数 | 2件 | 1件 | 1件 | 5件 | 0件 |

※3 休業4日以上労働災害を対象

[古河機械金属グループ サステナビリティブック 2023](#)

海外事業所への安全指導

当社グループの海外事業所に対して、設備の定期的な法定点検や操業に必要な公的資格の取得状況、作業指示書、作業マニュアルなどの整備状況、作業環境測定結果、安全教育の実施状況、緊急時の連絡体制、安全衛生委員会運営内容の確認・指導を行っています。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・助言を行っています。

また、事故災害発生時には現地担当者で発生原因や再発防止策について十分協議したうえで是正対策、予防対策を図っています。

以下の事業所では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001を取得し、安全衛生活動を推進しています。

ISO45001認証取得状況

| 会社名 | 取得日 | 認証取得機関 |
|-----------------------------------|------------|--------------------------------|
| 泰安古河随車起重機有限公司 | 2021年4月29日 | 中联认证中心(北京)有限公司 |
| FURUKAWA UNIC (THAILAND) CO.,LTD. | 2023年1月25日 | Perry Johnson Registrars, Inc. |

健康と安全に関するリスク評価

当社グループでは、各工場・各所における設備の改修、新規設備導入、または作業手順の見直しを行う際に、危険源の除去や労働安全衛生リスクの低減のために、リスクアセスメントを実施しています。また、海外事業所においては、現地の法令に基づき安全衛生管理体制を構築し、国内と同様のリスクアセスメントを実施し、事故災害防止に努めています。

■ 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、「企業の限りの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育成するとともに、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。

■ 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 | | グレード5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6研修 |
| 特別研修 | 入社前研修 | メンタルヘルス研修 | グレード8研修 |
| | 安全衛生研修 | グレード4研修 | 次世代幹部育成研修 |
| | 英会話教育 | | |
| | 人権研修 | | |
| | コンプライアンス研修 | | |
| 専門・職能別研修 | | | ダイバーシティ研修 |
| | | | ライフプラン研修 |
| | | | ラインケア研修 |
| | | | TOEIC受験 |
| 職場内教育 | 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 | | 人事考課者訓練 |
| | 人事考課制度に基づく自己申告・面接 | | 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 |

■ 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

■ 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、能力を発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、企業価値の最大化を目指しています。

[従業員との関わり](#)

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。また、フレックスタイム、短時間勤務、フリーアドレス、在宅勤務など、多様な働き方が進む一方で、コミュニケーションがなかなか取れず、部下が日頃考えていることや、抱えている問題、悩みに気づきにくくなっている実情に鑑み、本社にてワン・オン・ワン・ミーティングを取り入れています。

■ 人事考課制度

古河機械金属グループでは、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。

■ 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。

■ 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、2021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、女性の活躍を支援し、強化する取り組みを進めています。

■ 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を20%以上とする。 |
| 目標2 | 女性の管理職以上社員を10名以上とする。 |
| 目標3 | 企画職群女性社員の入社後5年間の自己都合離職率を10%以下とする。 |
| 目標4 | 年次有給休暇取得促進(目標12日/年) |

■ 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

当社グループは、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ーを尊重しつつ、国籍を超えたパートナーシップを深めています。

■ 高齢者雇用

高齢者の雇用を安定させ、高齢者の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](#)

人事総務部 部長メッセージ

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

当社グループでは、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、社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がいのある会社の実現を目指しています。また、当社グループが事業活動を通じて社会問題を解決し、持続的な成長と企業価値の向上を成し遂げるためには、国籍、人種、性別、年齢、信条、宗教、障がいの有無等に関わらず、様々な個性をもった人材の成長が不可欠です。当社グループでは、新たな価値の創造を目指し、挑戦する気概をもって自律的に行動できる多様な人材の育成を人材育成方針として取り組んでいくとともに、多様な人材がやりがいをもって健康を保ちながら、安全で効率的に業務を遂行できる働きやすい環境の整備を社内環境整備方針として取り組んでいます。

上級執行役員
人事総務部長
高野 厚



品質保証

基本的な考え方

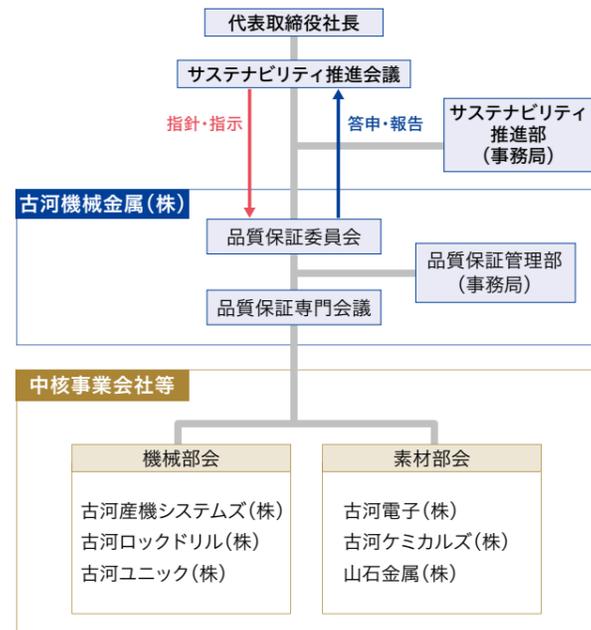
古河機械金属グループにおける品質保証は、「品質保証基本方針」「品質保証行動指針」に基づき、お客さまに信頼され、満足していただける品質の製品・サービスを提供し、社会に貢献することを基本的な方針としています。

品質保証体制

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機関として、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や、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

機械部会では、機械系中核事業会社3社間で情報共有を行い、顧客要求事項を満たした製品の提供およびクレーム削減に向けた統括的な活動を推進しています。各社の製品は、同じ機械構造物でありながら多種多様であり、その多様性を活かし製品に反映するために、情報を共有するとともに、各社に最適な品質保証システムの構築や効果的・効率的なプロセスの改善につなげるために、全社的かつ継続的な活動を実施しています。

2022年度は、当社技術統括本部品質保証管理部の主導により、機械3社の品質保証体制の現状調査を実施し、重点的に改善すべき共通テーマとして10項目を抽出しました。この10項目の改善に向けた取り組みを定めた「機械事業会社における品質ロードマップ(2023~2025年度)」を策定し、2023年度から実行に移しています。各社が品質ロードマップの各テーマを分担し、情報やシステムの相互の照査・相乗的な運用により、全社的な品質のスパイラルアップを図っています。

10のテーマは①全社従業員への品質啓蒙活動、②品質管理教育体系の統一化、③不具合情報のデータベース見直しと活用推進、④コミュニケーションの強化(必要な情報を適切な手段で適切な部門へタイムリーに伝達)、⑤設計検証・妥当性確認の確実化、⑥顧客満足度の評価手法の確立、⑦外注部品の安定品質確保、⑧品質に関わる必要力量の特定と向上、⑨リスクと機会への対応強化、⑩横断的な定期品質監査としました。

また、人手不足、製品の複雑化といった制約下において継続的な品質改善を実現するためには、モノづくり現場でのデジタル技術の活用は欠かせません。品質に関わるデータを妥当性・効率性・利便性に配慮して収集・統合することは、顧客ニーズへの対応、ナレッジの伝承、プロセスへのデータ活用に大きく寄与すると考えており、品質ロードマップと並行して、デジタル技術の活用を推進することで、より確実な品質保証を目指します。

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、お客さま重視の考えに基づき「クレームゼロ」を目標に掲げ、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。

当部会では、素材系中核事業会社の活動内容を共有することで、全体の品質保証レベルの底上げを図っています。工程内不良の削減を共通課題として取り上げており、各社における不具合に関して、真因の追及過程や再発防止対策とその検証結果に至るまでの情報を交換し、各社における活動の参考としています。人の移動が制限されたコロナ禍においても、ウェブカメラ等を活用した遠隔監査の実施により、海外工場における品質保証体制の維持・強化に努めてきました。また、各社におけ

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、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図っています。

2023年度も「クレームゼロ」を目標に、FMEA※2の活用に向けた取り組みを推進することで、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行い、素材部会各社の更なるレベルアップを図る活動に継続的に取り組みます。

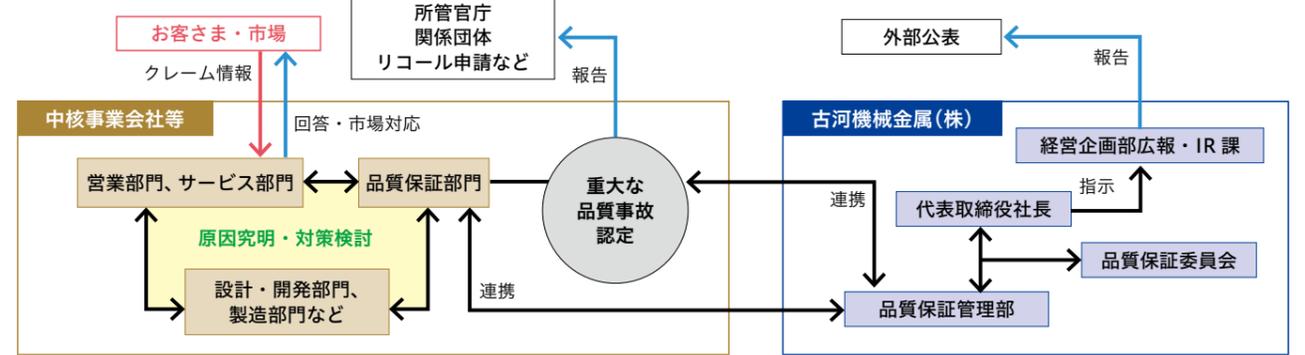
※1 SDS(Safety Data Sheet):安全データシート

※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

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、原因分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、古河機械金属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。

クレーム発生時の対応フロー



品質保証委員会 委員長メッセージ

品質保証委員会委員長
監事 技術統括本部長兼技術戦略部長
金子 勉

製品を使用されるお客さまの感動を得るために
すべての部門で品質保証を追求

品質保証委員会では、当社グループすべての製品の『安心』『安全』を保証し、お客さまにご満足いただくために様々な取り組みを行っています。中核事業会社における各品質保証部門間の連携を強化し、質の良い製品を開発・生産し提供することに加え、今後は調達・サービス・営業といったすべての部門が協力しながら品質保証を追求する活動を進めていきます。

2022年度は、工程内不具合の撲滅を目指して、製品知識・技術・品質基礎教育の充実を図り、変化点管理活動を継続するとともに、各事業所内部での品質パトロールに加え事業所間の相互品質パトロールを開始しました。各事業会社では、自社に適した品質マネジメントシステム認証を取得するだけでなく、様々な改善活動を推進することで従業員一人ひとりの現場力の向上を図り、常に顧客目線の品質意識を高めることで『お客さまが感動する製品品質』をすべての部門で追求していきます。



イノベーションマネジメント

研究開発戦略

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。当社技術統括本部では、社会課題の解決に貢献する開発テーマの製品化・事業化を推進するとともに、生産性の向上に向けた現場力の活性化を図ることを基本方針としています。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について、責任を持って先導しています。

機械関係において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開発を進めています。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。

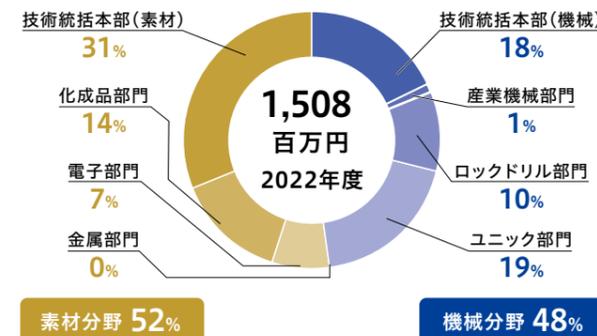
重点課題

- 省人化を目指した自動化技術開発の推進
- 全固体電池用の固体電解質の材料および量産化技術開発
- 高効率化・軽量化等による環境負荷低減に寄与する機械製品、技術の開発
- DXの効果的活用
- 技術者人材育成プログラムの本格運用による次世代技術者の育成強化

研究開発投資状況

2022年度における研究開発費は1,508百万円です。中核事業会社および当社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に貢献し、社会課題を解決するための新製品・新技術の開発などを推進しました。

■ 事業会社別 研究開発費 比率

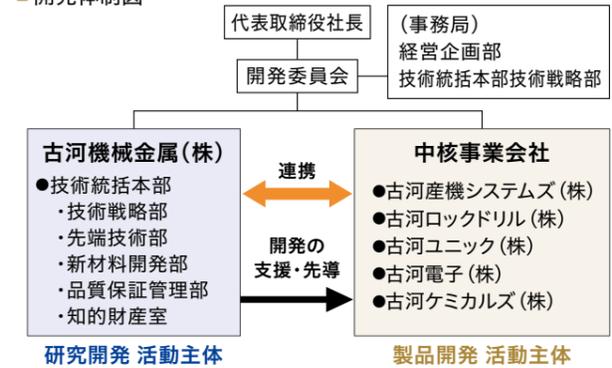


研究開発体制

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を委員長とし、当社の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。

また、グループの総合技術力強化を目的とした開発体制の中心である当社技術統括本部は、素材・材料分野から機械・装置分野まで、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。

■ 開発体制図



知的財産戦略

知的財産活動の基本方針

当社グループでは、知的財産活動を重要な経営戦略の一つと捉え、競争優位を確保するために知財情報を活用する体制を整備しています。当社グループの技術の権利化を基本とし、知財活用を含む事業全体の価値評価を適切に行ってまいります。

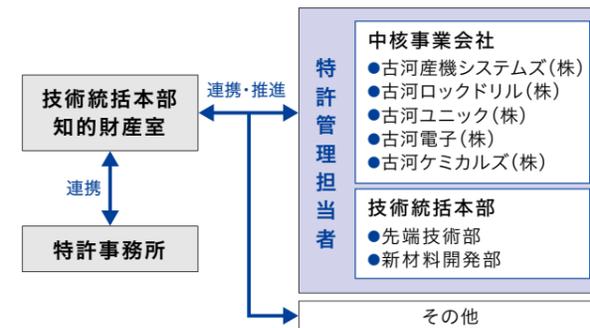
重点課題

- 技術力の評価を可視化する知的財産権に関する知財活動(発掘～権利化～維持～活用)の活性化
- 保有権利の価値評価による産業財産権の有効活用を促進
- 特許情報の収集分析による企業戦略の策定

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、当社技術統括本部内に知的財産室を置いています。また、当社および中核事業会社の各研究所・事業所には特許管理担当者を置き、各部門における知的財産活動の取りまとめや、発明者との知的財産室との間の調整役を担っています。当社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、グループ一丸となって知的財産活動を推進しています。

■ 知的財産管理体制図



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、重点分野に人的資源を優先的に投入しながら、古河機械金属グループ全体を広く支援しています。



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。

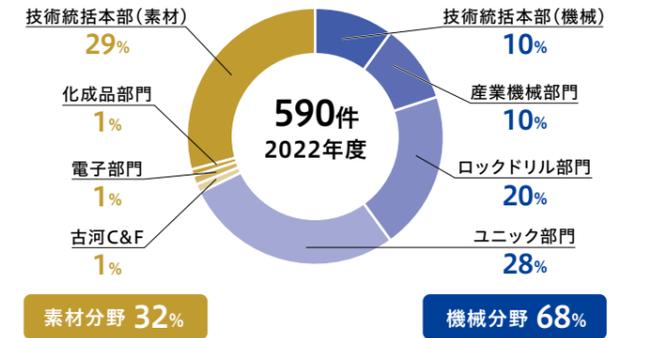
すなわち、現状の中核事業会社主導の知財戦略から、中核事業会社と知的財産室が協働し、事業戦略と知財戦略を融合させた戦略への転換を進めていきます。



知的財産ポートフォリオ

2022年度における国内知的財産保有件数(特許・実用新案・意匠の合計)は590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特許を保有し、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当社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



IPランドスケープの効果的運用

IPランドスケープの導入フローにおいて、2023年度からの2年間を共通認識の醸成フェーズと位置づけ、推進プロジェクトの設置を目指しています。具体的な取り組みの一つは、社内向けの知財教育の実施です。この知財教育は、発明部門だけではなく営業部門や製造部門も対象としており、社員の知財リテラシーの向上はもとより、将来的な事業戦略と知財戦略の融合に向けた下地作りにつながるものです。

■ IPランドスケープ導入フロー



IP ランドスケープ: 自社の経営・事業戦略を定める際に、経営・事業情報に知財情報を取り込んだ分析を実施。その結果(現状の俯瞰、将来の展望など)を経営者・事業責任者と共有し、結果に対するフィードバックを受けたり、立案検討のための議論や協議を行ったりすること。(出典:特許庁ウェブサイト)

サプライチェーンマネジメント

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、取引先を訪問して意見交換を開始しました。

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化を進めています。

今後は、人権・環境に関係するアンケート内容を更に深め、よりSDGsに配慮した活動を行ってまいります。

資材戦略会議

古河機械金属(株)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。

2022年度は2025年ビジョン達成のため、調達部門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。

サプライヤーのリスク評価

2022年度は、グループ2^{※1}の主要取引先40社を対象に(2021年度グループ1^{※2}101社済)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。

また、2021年度に実施したグループ1の調査先101社の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2社を特定、訪問して意見交換を行いました。

2023年度は、グループ2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)を行う予定です。

※1 グループ2:古河ケミカルズ(株)、古河C&F(株)、足尾さく岩機(株)、FRDいわき(株)

※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)

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

調達担当への教育

古河機械金属(株)資材部では、古河機械金属グループの資材部向けの勉強会を通じ、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。

2022年度は新型コロナウイルスの影響も落ち着いてきたため、国内の取引先への確認・指導は通常の方法で再開し、ウェブ会議での実施としていた海外の取引先についても実際に訪問して加工工程・部材管理・品質検査体制・環境および安全対策などの確認・指導ならびに技術指導を再開しました。



サプライヤー指導の様子

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。

2022年度は、コロナ禍も落ち着きが見られてきたため、国内外の取引先への訪問も再開しコミュニケーションを図りました。

2023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。



FRD生産説明会

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精鉱をチリ、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

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 | 2022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 | 第2回 主要40社 (グループ2全体約650社) 100%回収・分析済み |
| フォローアップを実施した取引先数 | — | 3社 (問題なし) | なし | なし | グループ1の2社(問題なし) グループ2は2023年度に フォローアップを行う予定 |

資材部 部長メッセージ

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

2022年度は、2021年度から開始した第2回目のCSRアンケートを中核事業会社である古河ケミカルズ(株)および関連会社3社の取引先約40社に対し実施しました。その結果、昨年度と同様、皆さまに当社のガイドラインを理解していただいていることが確認できました。

第2回目のCSRアンケートは、2021年度実施分と合わせて約140社に実施することができました。また、CSRアンケートに回答いただいた取引先のうち計画していた一部の取引先を訪問させていただき、意見交換等を行うなど、緊密なコミュニケーションをとることができました。ご協力いただいた取引先の皆さまに御礼を申し上げます。

2023年度は、サステナビリティを意識した調達活動として、機械系中核事業会社3社においてSDGsに配慮した購入部品の採用状況についての調査を実施する予定にしています。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いきます。

理事
資材部長
池田 直樹

