

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員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」にハラスメントの定義、適用範囲、上長の責務、社員の協力、相談・苦情処理窓口、不利益な取り扱いの禁止、守秘義務、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員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めます。



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

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

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

