

古河機械金属グループのサステナビリティ

方針・戦略

サステナビリティへの取り組みに関する基本方針（2021年12月1日施行）

古河機械金属グループは、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きます。この基本方針を具現化するための取り組みは、下記のとおりです。

1. 「守り」のサステナビリティ：成長に向けた経営基盤の整備

成長に向けた経営基盤の整備のため、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」を図っていきます。

2. 「攻め」のサステナビリティ：事業を通じた「社会課題」の解決

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」の解決に役立つインフラ整備、製品・技術・サービスなどを提供することで、「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。

サステナビリティ2025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、2016年に「CSR2025年のあるべき姿」を定め、2023年5月に名称を「サステナビリティ2025年のあるべき姿」に変更しました。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。

● サステナビリティ2025年のあるべき姿（2024年5月改訂）

◆ 環境・安全活動を推進する。

無事故・無災害の達成、環境負荷低減、環境保全推進、生物多様性保全の推進、
環境・安全活動成果の公表、坑廃水処理施設・たい積場等の予防工事の推進、知識・技術伝承等による現場力向上の推進

◆ FURUKAWA 製品のブランド力向上とカテゴリートップを目指す。

◆ 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

◆ 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^{※2}を追求する。

◆ サステナビリティへの取り組みを推進する。

リスクマネジメント体制の拡充、サステナビリティ・気候変動に係る開示の実施、
サステナビリティへの取り組みに関するマテリアリティ（重要課題）についての施策・目標の進捗管理の実施、
環境・人権デュー・ディリジェンスへの対応の実施、カーボンニュートラルに係る GHG 削減計画の推進

◆ 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。

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

体制・ガバナンス

サステナビリティ推進体制

古河機械金属グループでは、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、全社的なリスクマネジメントに取り組む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。

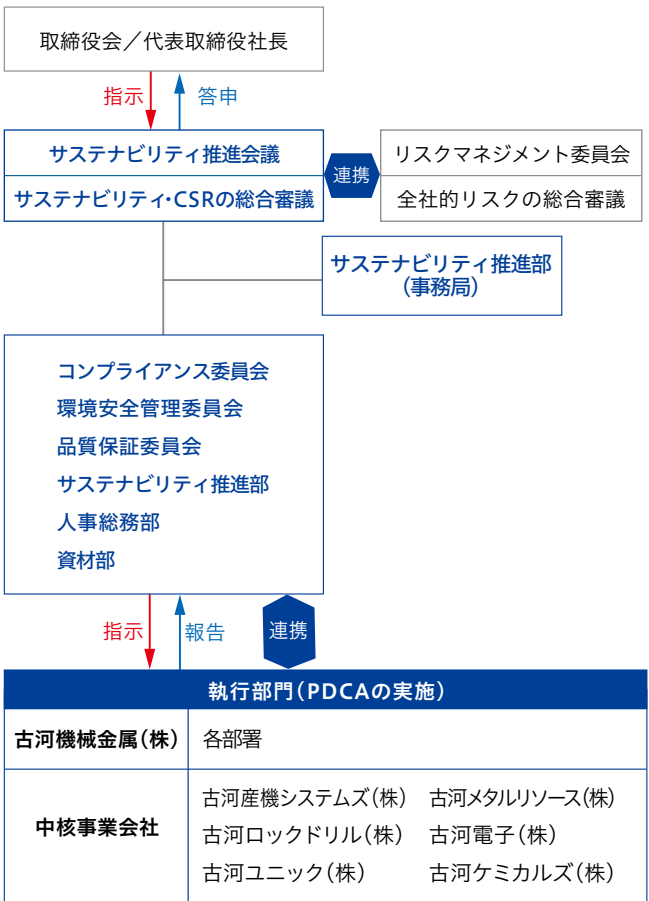
取り組み

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実践し、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、CSR アンケート、技術指導、生産説明会など
株主・投資家	適時かつ適切な情報開示と 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、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、CO ₂ 排出量削減、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、環境データ等の統合報告書・サステナビリティブックでの開示など

● サステナビリティ推進体制図



■ マテリアリティ(重要課題)の特定

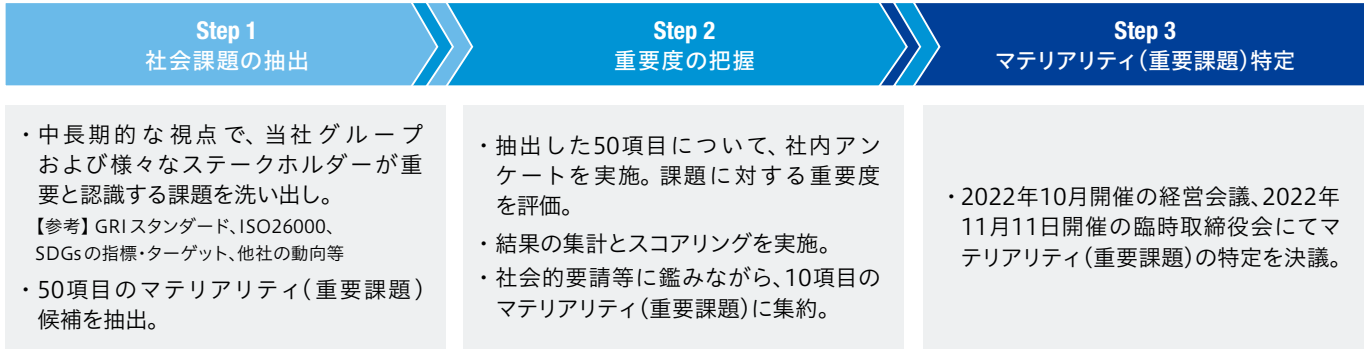
古河機械金属グループは経営理念の具現化と社会課題の解決により一層尽力していくため、2013年に特定したCSR重点課題を見直しています。2022年11月開催の取締役会において、2021年12月に制定した「サステナビリティへの取り組みに関する基本方針」に基づく10項目のマテリアリティ(重要課題)を以下のように特定する決議をしました。

また、マテリアリティ(重要課題)への取り組みに関する目標等についても設定しています。設定した目標等について着実なPDCAを実践することで、「2025年ビジョン」にも明記している「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」を強力に推進し、社会および当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指します。

マテリアリティ(重要課題)特定の背景

当社グループでは、CSR推進組織を発足した2013年にCSR重点課題を特定し、それらについて目標を立て取り組んできました。しかしながら、近年、気候変動対策やSDGsへの取り組みが更に重要視されるようになってきています。当社グループとしても従来の課題認識を見直し、経営理念の具現化と社会課題の解決により一層尽力していくため、2021年12月1日付で「サステナビリティへの取り組みに関する基本方針」を定め、CSR推進体制からサステナビリティ推進体制へ改編しました。更に、従来のCSR重点課題を見直し、当社グループが優先的に取り組むサステナビリティのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。

マテリアリティ(重要課題)特定のプロセス



成長に向けた経営基盤の整備

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、以下のとおり「CSR/ESG 課題に配慮した事業運営による企業価値の向上」に取り組んでいます。

マテリアリティ(重要課題)			目標
守り:CSR/ESG 課題 成長に向けた経営基盤の整備に関するマテリアリティ(重要課題)	E:環境	事業活動における 気候変動対策の推進	● CO ₂ 排出量削減(スコープ1、スコープ2) 2025年度までにロードマップ策定、公表
			● 水資源使用量の削減 (2028年度 BAU 比*削減率:▲2%) ※ BAU(Business As Usual):何も対策を講じなかった場合
			● 廃棄物等総排出量の削減 (2028年度 BAU 比*削減率:▲3%)
		生物多様性保全活動の推進	● 継続的な山林管理の推進
			● 社有地、鉱山跡地の生態系再生等の活動推進
			● 有害化学物質の削減 (有害化学物質使用削減率)
	S:社会	健康に配慮した 安全で働きがいのある 職場環境の整備 (労働安全衛生)	● 無事故・無災害達成 (労働災害強度率・労働災害度数率)
		健康に配慮した 安全で働きがいのある 職場環境の整備 (健康と働きがい)	● 健康経営優良法人ホワイト500認定 ● 健康診断有所見率 (2031年度 40歳未満:30%未満、40歳以上:50%未満)
		多様な人材の確保と育成 (ダイバーシティ)	● 女性比率の向上 女性管理職比率(連結):3% 企画職群の新卒採用者(国内採用の古河機械金属(株)社員)に占める女性の割合:20%
			● 経験者採用の拡充 管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合:40%
			● 障がい者雇用の拡充(法定雇用率達成) ● 外国籍社員の雇用への積極的な取り組み
		多様な人材の確保と育成 (人材育成)	● 人材の育成 年間研修実施時間:1,500時間 受講者数の拡充:3,600名
		人権を尊重した 経営の推進	● 人権方針の制定および教育の推進
			● 調達先の人権リスク評価実施率の向上およびフォローアップ
	G:企業統治	全社的リスクマネジメント体制の整備	● 事業継続計画(BCP)の定期確認、事業継続マネジメント(BCM)の推進
			● リスク評価の実施と対応策の改善 高リスク項目の定期的見直し
			● サイバーセキュリティ体制の強化
		コンプライアンスの徹底	● コンプライアンス違反の防止機能向上

2023年度	
数値実績	主な取り組み
● 2023年度(連結ベース):26,037t-CO ₂	● ロードマップを策定、公表(2024年7月30日)
● 2023年度 BAU 比削減率:▲12.7%	● 各工場・各所の環境パフォーマンス改善を図るため、環境安全統括部内にて「環境保全データ月例報告会」を開催し、各所への指導を実施。
● 2023年度 BAU 比削減率:▲17.4%	
—	● 山林管理のための森林組合との協議
—	● 足尾さくら植樹会、古河の森植樹会を開催 ● 久根、足尾地区におけるホタル再生活動を継続 ● 自然共生サイト(30by30アライアンスを含む)登録に向けた活動の実施
● 対前年度比:▲13.0%	● 各工場・各所の環境パフォーマンス改善を図るため、環境安全統括部内にて「環境保全データ月例報告会」を開催し、各所への指導を実施。
● 労働災害強度率:1.58 ● 労働災害度数率:1.25	● 各工場・各所の事故再発防止を図るため部内にて「事故災害月例報告会」を開催し、各所への指導を実施 ● 労災事故再発防止策の協議
● 40歳未満:39.6%、40歳以上:61.5%	● 健康経営優良法人2024認定 ● 健康増進イベント、セミナー等の計画、実施、評価
● 女性管理職比率(連結):3.7% ● 企画職群の新卒採用者(国内採用の古河機械金属(株)籍社員)に占める女性の割合:6.7%	● 経験者採用において女性の採用強化 ● リクルーティングスキル強化
● 管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合:60%	● リファラル採用、ダイレクトリクルーティング
● 障がい者雇用率(連結):2.2%(法定雇用率2.3%)	● 障がい者雇用支援機関訪問 ● 各事業会社への雇用推進情報提供
● 外国籍社員1名雇用	● ダイレクトリクルーティング
● 年間研修実施時間:887時間 ● 受講者数:2,632名	● 階層別研修、技術者研修、現場管理者研修 ● 事業所企画研修・教育訓練
● 人権研修実施回数:6回	● 人権方針の制定 ● 人権リスクの特定(洗い出し・評価)
● 調達先の人権リスク評価(CSR アンケート)実施率:2023年度対2022年度0%増 ● 人権に係る調査・面談・研修会実施件数(企業数):2023年度対2022年度比3社増	● 2022年度に行ったCSRアンケートの結果分析と面談先の選定・面談を実施 ● CSRアンケートの英語版・中国語版・タイ語版作成 ● 海外現地法人における調達先アンケートの検討・計画
● BCPの定期確認:1回	● 古河機械金属グループBCPの改訂 ● グループBCP 部会の開催(年2回)
● リスク対応策の改善(見直し):1回	● 対象事業所にヒアリング実施
● 標的型攻撃メール訓練実施回数:1回 ● 古河機械金属グループ役職員向けセキュリティ講習会:1回	● 「インシデント対応マニュアル」策定
● コンプライアンス研修実施回数:8回	● 新入社員(ほか階層別(グループ責任者・役員向け含む)コンプライアンス研修の実施 ● 下請法等の個別の法律に関する研修の実施 ● 独占禁止法マニュアル(総論編)の改訂