

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)

是正から予防対策へのシフトを図り、無事故・無災害に向けた取り組みを強化します。

古河機械金属グループは無事故・無災害に向けた取り組みを強化しており、2023年度は(1)無事故・無災害達成に向けた活動の推進、(2)不安全な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化、(3)当社グループ各社の業務形態を踏まえた危険感受性向上を図るための教育・指導の強化、の3項目を重点目標として各種活動を推進しました。2023年度は、12月に当社グループ内において、社員1名が亡くなる重大な労災事故が発生しました。今後、二度とこのようなことが起きることのないよう、各社各所で労災ゼロに向けて事故災害防止に取り組んでいます。

2024年度は、上記の死亡災害を受けて(1)「ゼロ災」に向けた活動の強化、(2)不安全な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化、(3)当社グループ各社の業務形態を踏まえた危険感受性向上を図るための教育・指導の強化、の3項目を重点目標として各種活動に取り組んでいます。特に、トップ・安全管理者自らが現場巡視を行い是正・指導を行うことにより、社員一人ひとりの安全意識を高め、安全作業(行動)の確認と徹底を図り、「ゼロ災」に向けて、より一層の安全活動の強化を図っています。

環境安全管理委員会委員長 環境安全統括部長 山崎 義宏

■ 方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、労働安全衛生に取り組んでいます。「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(心と身体健康維持を含む。)を形成することが重要な経営課題の一つと認識し、積極的に労働安全衛生管理水準の向上を図るための取り組みを行っています。

 [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](#)

■ ガバナンス・体制

年1回開催される「サステナビリティ推進会議」および「環境安全管理委員会」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。毎年実施している「環境・安全監査」、「環境・安全推進会議」、事故災害発生後の現地視察等を通じて各所における安全管理レベルの更なる向上を促しています。また、各工場・各所において、会社側、従業員側それぞれ半数ずつの人員で構成された安全衛生委員会を設置し、労使一体となって労働災害防止の取り組みを行っています。委員会では、従業員の危険または健康障害を防止するための対策などの重要事項について、従業員の意見を反映させるよう十分な調査審議を行っています。

当社グループでは、事故災害が発生した際に、当社社内取締役、社内監査役、執行役員、中核事業会社社長等が出席する経営役員会にて、特に重大事故については取締役会においても事故内容、対応策、防止策等を報告し、経営層による労働安全衛生の監督を図っています。

■ リスク管理

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。

■ 指標・目標

2023年度の目標:

- ・無事故・無災害の達成
(労働災害強度率、労働災害度数率)

2023年度の実績:

- ・労働災害強度率:1.58
- ・労働災害度数率:1.25

■ 取り組み

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。2023年度は、12月に古河ユニック(株)佐倉工場において、社員1名が亡くなる重大な労災事故が発生しました。今後、二度とこのようなことが起きることのないよう、各社各所で労災ゼロに向けて、事故災害防止に取り組んでいます。上記の労働災害発生を受けて、2024年度は全社的に労働災害、事故防止活動の強化・徹底を図るために、指導を強化しています。

● 当社グループの休業件数※1、度数率※2および強度率※3

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業件数(件)	2	3	8	4	6※4
度数率	0.42	0.65	1.65	0.82	1.25
強度率	0.06	0.01	0.05	0.01	1.58

※1 休業1日以上労働災害を対象

※2「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

※3「強度率」:1,000延実労働時間当たりの労働損失日数の割合

※4 死亡災害1件を含む

 [古河機械金属グループ サステナビリティブック2024](#)

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）



監事 人事総務部長
高野 厚

働きがいのある会社の実現を目指し、健康経営の推進に取り組んでいます。

古河機械金属グループでは、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。そのため、健康経営の推進に取り組み、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。

2023年度は、健康診断結果・運動の記録・食事のカロリー等の確認や、ウォーキングイベントへの参加などが可能な健康増進アプリを導入したほか、健康に関するセミナーの開催など、従業員の健康への意識向上に努めました。

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に、「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、健康に配慮した職場環境の整備に取り組んでいます。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ています。

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。

また、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。

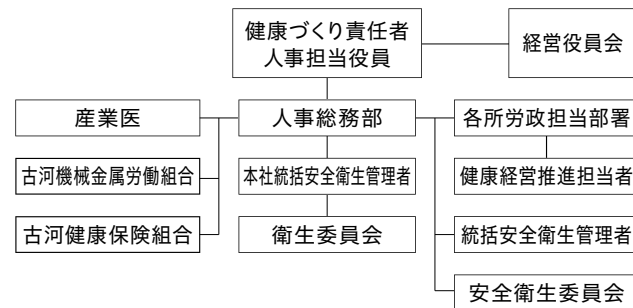
ガバナンス・体制

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



リスク管理

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。このほか、毎年ストレスチェックを実施し、組織診断で職場のストレス状況の把握を行ったうえで、高ストレス職場については、役職者に対して改善に向けた指導等を行っています。また、同時にプレゼンティーイイズム（何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態のこと）の測定を行うことで、従業員の健康への意識向上を図っています。

指標・目標

2023年度の目標：

- ・年間総実労働時間の削減（2,000時間未満）
- ・健康経営優良法人ホワイト500認定に向けた取り組みの実施

2023年度の実績：

- ・年間総実労働時間1935.4時間
- ・健康経営優良法人2024認定
- ・健康アプリ導入、健康セミナー実施、有所見者への再検査推進



取り組み

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。

健康経営に関する制度・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。

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の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取得を促進しています。2024年4月には、年次有給休暇残日数を心配して取得に消極的となってしまう入社1年目～5年目までの付与日数を増やしたほか、業務の性質上フレックスタイム制が適用されない事業所において時間単位年休を導入し、世代、職場、生活に合わせ、より取得しやすいものとなりました。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導入しています。

労働時間削減の取り組み

社員の労働時間については、就労システムにより適切に管理し、月の所定内労働時間を80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てもらうなど、長時間労働の削減と業務負荷の平準化を図っています。

働きがいのある職場づくり

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。

働き方改革

働きがいのある職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

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

働きがいのある職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

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、有所見率の削減、積極的な健康増進策の推進



健康セミナーの様子

多様な人材の確保と育成(ダイバーシティの推進)

企業価値の向上と持続的な成長に向けて、多様な人材の確保と育成に積極的に取り組みます。

古河機械金属グループが事業活動を通じて社会課題を解決し企業価値の向上と持続的な成長を成し遂げるためには、様々な個性を持った人材が不可欠です。そのため、当社グループでは多様性の確保に向けて、女性や障がいのある人、外国籍の人、経験者の採用と育成に積極的に取り組んでいます。

また、就業規則をはじめとする人事制度についても、多様性に柔軟に対応していきます。

監事 人事総務部長 高野 厚

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に、「多様な人材の確保と育成」を掲げ、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。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部がダイバーシティに関する取り組みを企画し、推進しています。

指標・目標

2023年度の目標：

- ・女性管理職比率の向上
- ・外国籍社員の雇用への積極的な取り組み
- ・障がい者雇用の強化(法定雇用率2.3%)

2023年度の実績：

- ・女性管理職比率(連結)：3.7%
- ・外国籍社員採用(古河機械金属籍)：1名
- ・障がい者雇用率(連結)：2.2%

取り組み

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、休暇、休業、フレックスタイム制度、在宅勤務など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。現在、海外には当社グループの生産拠点、販売・サービス拠点があり、それぞれ現地人材の雇用、育成を進め、2024年3月期末時点で、510名の現地採用者が在籍しています。今後も現地雇用を創出し、地域貢献を推進していきます。

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。

ダイバーシティに関する教育

当社グループは、多様性確保の取り組みの一環として、ダイバーシティに関する研修を行っています。研修では、人種や国籍、宗教、性的指向、障がいなどに関するトピックを扱い、従業員のダイバーシティへの理解を深めています。

多様な人材の確保と育成(人材育成)

新たな価値の創造に挑戦する自律的で多様な人材の育成に努めます。

デジタル化の進展に伴い、今後、仕事の進め方が大きく変化していくものと予想されます。

そのため古河機械金属グループでは、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ます。

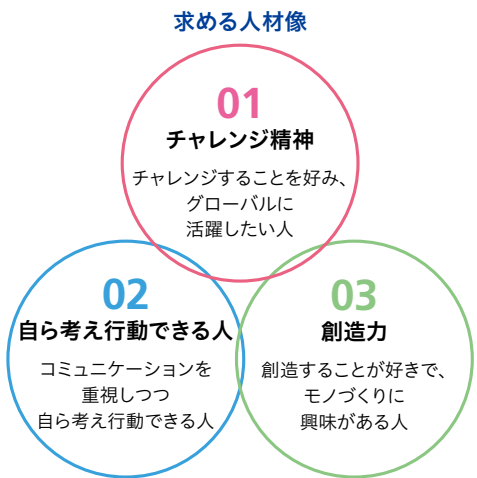
監事 人事総務部長 高野 厚

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に、「多様な人材の確保と育成」を掲げ、「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、人材育成に取り組んでいます。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。

人材育成方針

古河機械金属グループが事業活動を通じて社会課題を解決し企業価値の向上と持続的な成長を成し遂げるためには、様々な個性をもった人材の成長が不可欠です。そのため当社グループでは、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に取り組んでいます。



社内環境整備方針

当社グループでは、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に取り組んでいます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部が多様な人材の育成および働きやすい社内環境の整備への取り組みを企画し、推進しています。

指標・目標

2023年度の目標：

- ・タレントマネジメントの導入
- ・カテゴリ別教育方針の確立
- ・ジョブローテーションの活性化
- ・専門職群若手社員向研修検討

2023年度の実績：

- ・タレントマネジメントシステムを導入
- ・カテゴリ別教育方針のカテゴリの大枠まで決定
- ・ジョブローテーションの選定基準、実施検討完了
- ・専門職群若手社員向研修の実施検討完了

取り組み

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。

教育・研修

当社グループでは階層別研修で各グレードに応じた研修プログラムを通じて、それぞれの役割に必要な基礎知識を体得してもらうほか、社会環境変化への対応力を養成しています。また、新入社員研修では、足尾銅山の歴史、公害対策、現在の保安管理状況および緑化対策に関する研修を取り入れています。

加えて、技術者研修や職種別研修など、従業員の専門分野や職務遂行能力に応じた研修を実施し、各分野に関する幅広い知識や専門スキルの習得を図ります。また、社外で実施される専門知識講座への参加、公的資格の取得も積極的に奨励するとともに、外部教育研究機関や学会への派遣をバックアップして、先端技術や社会環境の動向に造詣が深い人材の育成を目指しています。

● 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		グレード6研修
		企画職群向け5年目社員研修	グレード8研修
		グレード4研修	次世代幹部育成研修
特別研修	入社前研修	安全衛生研修	メンタルヘルス研修
	英会話教育	人権研修	ダイバーシティ研修
			ライフプラン研修
			ラインケア研修
	コンプライアンス研修		
専門・職能別研修	TOEIC受験		
	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		
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定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。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、悩みに気づきにくなっている実情に鑑み、本社および一部事業所にてワン・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。

人材育成・人材活用

人材育成・人材活用に関する課題や検討項目として、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わ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が挙げられます。

人権を尊重した経営の推進

人権方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスに継続的に取り組みます。

人権は、古河機械金属グループのマテリアリティ(重要課題)の一つであり、当社だけでなく、ビジネスパートナーの皆さまとも協働して取り組むべき重要なテーマです。

2023年11月に制定した「古河機械金属グループ人権方針」は、過年度より調査・検討を進め、2023年度に人権リスク部会およびリスクマネジメント委員会での審議を経て、取締役会で決議しました。人権方針および「ビジネスと人権」について社内浸透を図るため、法律事務所から講師をお招きして経営層を対象に研修を実施したり、人権リスク部会の出席者を対象として、法務局から講師をお招きして研修を実施するなど、役職員の理解を深めました。

人権デュー・ディリジェンスにつき、全社的なリスク分析を通じ、従業員・取引先・地域社会に潜在する優先すべき課題を整理したうえで、2024年度は海外生産拠点を含むバリューチェーン全体のヒアリングを通じた把握を進めています。

サステナビリティ推進部長 高木 智浩

■ 方針・戦略

古河機械金属グループでは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に「人権を尊重した経営の推進」を掲げ、「古河機械金属グループ 人権方針」、「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 人権方針](#)

 [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](#)

■ ガバナンス・体制

当社グループでは、取締役会の監督の下、人権に関する取り組みを進めています。また、サステナビリティ推進部担当取締役が委員長を務めるリスクマネジメント委員会の下に、部門横断的に構成される人権リスク部会を設置しています。人権リスク部会は人権に関する課題について調査・審議・立案し、リスクマネジメント委員会に報告・提案します。リスクマネジメント委員会ですれらを審議し、取締役会に答申しています。

■ リスク管理

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ており、人権リスクの評価・特定、人権への負の影響の救済等を進めています。

■ 指標・目標

2023年度の目標:

- ・ 人権方針の制定
- ・ 人権研修実施回数 年1回以上

2023年度の実績:

- ・ 人権方針の制定、人権リスクの特定(洗い出し、評価)
- ・ 人権研修実施回数 6回

■ 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。

人権方針の制定

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、「古河機械金属グループ人権方針」を制定し、2023年11月の取締役会において決議しました。当社グループは、本方針を日本語と英語でウェブサイトに掲載し、各国・地域のステークホルダーに周知しています。

また、自らの事業活動に関係するサプライヤー等のビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権尊重に努めるよう求めています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、人権への負の影響を特定し、軽減する「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みの構築に取り組んでいます。また、その際には関連するステークホルダーとの対話を実施します。2023年度は、担当部門へのヒアリングを行いながら、各部門における人権リスクの特定・評価に係るデスクトップ分析を行い、特に、労働安全衛生、ハラスメント、環境・気候変動に関する人権、サプライチェーン上の人権を課題と捉え、人権リスク部会およびリスクマネジメント委員会において協議しました。人権リスク部会は年2回開催しており、人権尊重に関するリスクを継続的に評価しています。また、従来国内のサプライヤーを中心に行ってきた、人権項目を含むCSRアンケートについて、生産拠点がある海外現地法人のサプライヤーまで対象を広げるなど、着実に取り組みを進めています。

 [サプライチェーンマネジメント\(P53\)](#)

 [古河機械金属グループ サステナビリティブック2024](#)

品質保証

「安心」、「安全」の保証を通じて、「お客さまが感動する製品品質」を目指します。

品質保証委員会では、古河機械金属グループ全ての製品・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。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、調達・サービス・営業といった全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おり、従業員一人ひとりが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」を追求していきます。

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

方針・戦略

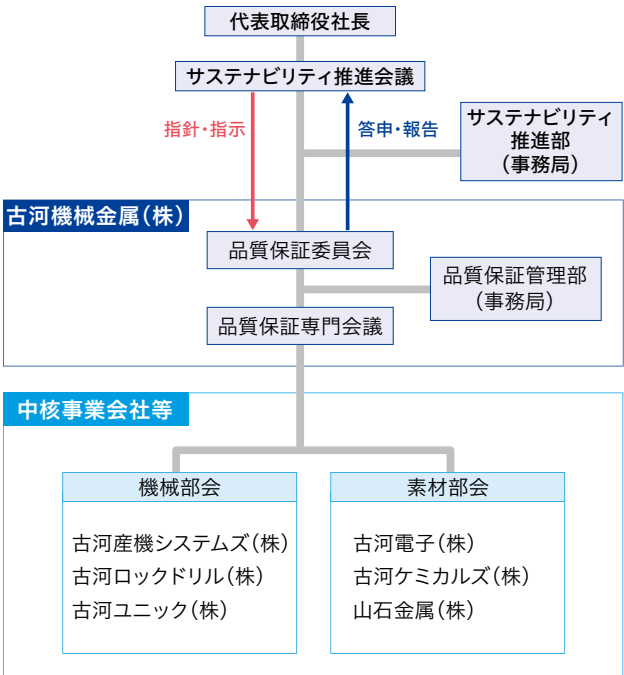
古河機械金属グループは、「品質保証基本方針」、「品質保証行動指針」に基づき、お客さまに信頼され、満足していただける品質の製品・サービスを提供し、社会に貢献することを目指しています。

 [品質保証基本方針 / 品質保証行動指針](#)

ガバナンス・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)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

動する部会により構成されています。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。

リスク管理

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す。その多様性を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。

機械3社の重点的に改善すべき共通テーマ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2022年度に策定し、2023年度から運用を開始しています。機械3社と品質保証管理部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全役職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なっています。

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います。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ています。

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、「品質クレームゼロ」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、素材系事業会社の活動内容を共有することで、素材事業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、真因の追究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。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年度は、FMEA※2の導入・手法改善に向けた活動として、古河電子(株)主催によるFMEA講習会の実施や、FMEAに必要な資料類の再整備を推進しました。2024年度も「品質クレームゼロ」を目標に、FMEAの活用に向けた取り組みを通して、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

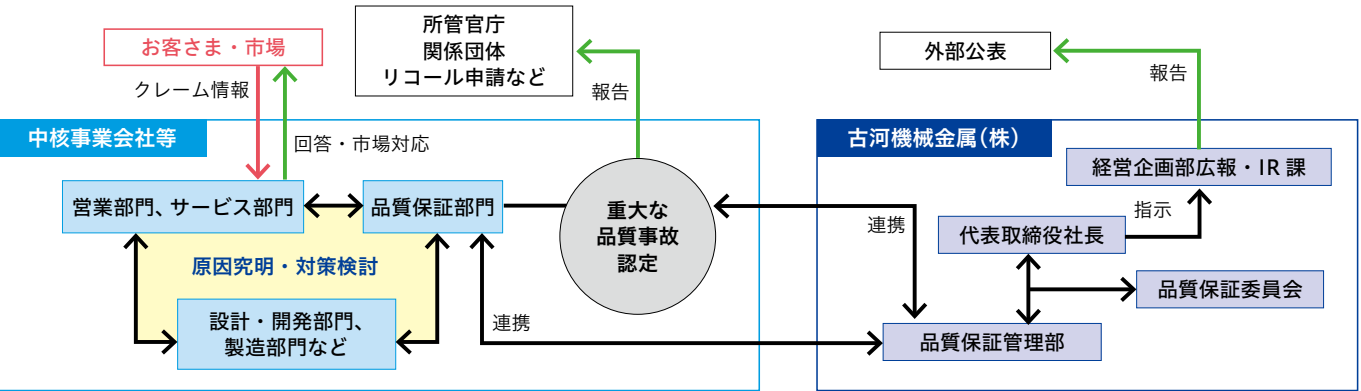
※2 FMEA (Failure Mode and Effects Analysis):設計や工程の計画段階で、品質問題の原因を事前に予測して問題を防止する体系的な分析方法

指標・目標

2023年度の目標:

- 品質保証体制の確立と継続的改善【品質ロードマップに沿った活動の実施】(機械系事業会社)
- 品質クレームの削減(機械系事業会社)
- 品質保証体制の強化【既存手法の見直し、新手法の活用検討】(素材系事業会社)
- 品質に対する認識向上活動の強化(全社)

● クレーム発生時の対応フロー



2023年度の実績:

- 品質ロードマップ初年度をおおむね計画どおり実施(機械系事業会社)
- 品質クレーム費用 対前年度比減(機械系事業会社)
- FMEA手法の情報共有や、既存活動の改善により、素材事業の品質レベルを底上げ(素材系事業会社)
- 全役職員に向けた品質保証啓蒙資料を年4回配信(全体)

取り組み

品質保証を支える人材育成

各事業部門においては、多様な製品群に合わせて必要な品質教育活動を実施しています。加えて、本社機能である古河機械金属(株)技術統括本部品質保証管理部においても、当社グループ全役職員を対象とした品質保証に関する啓蒙資料を配信しています。品質保証の基礎事項の解説や、グループ各社における品質保証活動の事例紹介など、品質について考えるきっかけを増やすことで、「品質保証活動は品質保証部門のみの取り組みではなく、全役職員が取り組む活動である」という意識を醸成することに努めています。資料配信と合わせてアンケートを実施し、所属会社・部門・役職ごとの理解度などから教育効果を確認するとともに、各業務における品質保証に関する課題や要望などを抽出することで、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。

クレーム発生時の対応

クレームが発生した場合は、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、当社グループ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。

サプライチェーンマネジメント



理事 資材部長
池田 直樹

サプライヤーとのパートナーシップを深め、サステナビリティに配慮した調達活動を推進しています。

2023年度は、古河機械金属グループ海外子会社2社のサプライヤー CSR アンケートの実施方法の検討と準備をしました。このアンケートは、現地サプライヤーを対象とし、各社のサステナビリティへの対応状況を確認するために行います。対象数は約100社で、主な所在地は中国とASEAN地域です。

2024年度は、2023年度に準備したとおり、海外子会社2社のアンケートを開始しました。初回は、約30社にアンケートを配布し回収しました。今後、回収したアンケートの分析を行い、必要な場合にはサプライヤーへの訪問調査等も計画します。残りの70社についても現地子会社の業務状況を見極めながら実施していき、2024年度中にはアンケートの配布・回収まで終了させる予定です。

また、古河機械金属(株)および当社グループの中核事業会社において、2023年度にパートナーシップ構築宣言をしました。国内サプライヤーの皆さまとは、引き続き、相互繁栄のために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。

方針・戦略

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、サプライヤー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](#)

ガバナンス・体制

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。

2023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た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。

リスク管理

当社グループの調達部門では、当社グループのみならず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、新規を含むサプライヤーに対する当社グループCSR調達の趣旨説明と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、サプライヤー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、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。

2023年度までに、グループ1※1およびグループ2※2の主要サプライヤー141社を対象に第2回CSRアンケートを実施し、回答率100%を達成しています。

また、リスク評価に基づきフォローアップ(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)をグループ1の2社、グループ2の1社について行いました。

また、海外子会社※3の海外サプライヤーに対するCSRアンケート対象業者の選定を行いました。

2024年度は、選定した海外サプライヤーへのCSRアンケートを開始しており、更に国内子会社の海外サプライヤーへも同様にアンケートを実施する予定です。

※1 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)

※2 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)

※3 TAIAN FURUKAWA UNIC CRANE CO., LTD.、FURUKAWA UNIC (THAILAND) CO., LTD.

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

今後は、人権・環境に係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いきます。

指標・目標

2023年度の目標:

- ・ 海外子会社・国内子会社に関わる海外サプライヤーへのCSRアンケートの実施・分析
- ・ 資材部関係者への人権を主としたサステナビリティ教育の実施
- ・ 主要サプライヤーのマネジメント(QCD+サステナビリティ)強化
- ・ サプライヤーとのパートナーシップの醸成
- ・ 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

2023年度の実績:

- ・ CSRアンケートの対象海外サプライヤー選定開始
- ・ 資材部への人権を主としたサステナビリティ教育の実施
- ・ SDGsを考慮した調達品・業者調査
- ・ パートナーシップ構築宣言

取り組み

サプライチェーンにおける人権配慮に関しては、主要サプライヤーへのCSRアンケートによる調査や一部のサプライヤーに対して現地訪問による対話や確認も行っています。

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。

サプライヤーへの技術指導

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サプライヤー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、必要に応じてサプライヤーへの指導・提案を行っています。



サプライヤー指導の様子

2023年度はほぼコロナ禍以前の状況に戻ってきており、国内のサプライヤーへの確認・指導は通常の方法で行い、海外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行いました。

主要サプライヤーとの関係強化:パートナーシップの醸成

当社グループでは、サプライヤーは相互発展を目指す大切なパートナーと考えています。

2023年度は、国内外のサプライヤーへの訪問や生産説明会を通じてコミュニケーションを図りました。

2024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。



古河ユニック 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、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。

 [古河機械金属グループ サステナビリティブック2024](#)

古河機械金属グループ サステナビリティブック2024

地域社会との共生