

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



方針・戦略

古河機械金属グループが社会的な責任を果たし、持続的な企業成長を実現していくうえでは、労働災害や離職などのリスクを防止し、生産性向上を図ることが不可欠です。そのため、当社グループでは、「安全専一®」*1の理念の下、「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、「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」をマテリアリティ（重要課題）として掲げ、労働災害の防止や職場環境の改善に取り組んでいます。また、「古河機械金属グループ健康宣言」に基づき、健康経営の推進に積極的に取り組んでいます。従業員の心身の健康維持・増進を図りつつ、能力を發揮して新たな価値を創造できる職場環境の実現を目指しています。

*1 1900年代初頭のアメリカの産業界で提唱されていた「SAFETY FIRST（セーフティ・ファースト）」の運動に感銘を受けた古河鋳業足尾鋳業所所長の小田川全之（おたがわまさゆき）は、1912年（大正元年）、「安全専一（あんぜんせんいち）」と名付けた標示板を坑内外に掲示し、従業員に安全意識を根付かせ、安全活動を推進しました。これが日本の産業界における安全運動の始まりとされています。なお、当社は2020年3月に「安全専一®」の商標登録を取得しました。

[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](#)

[古河機械金属グループ健康宣言](#)

ガバナンス・体制

当社グループでは、取締役会の監督の下、従業員の安全と健康を最優先事項とし、労働安全衛生および健康経営の推進に取り組んでいます。

労働安全衛生

労働安全衛生について、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や、当年度の労働安全衛生重点活動目標について報告・審議を行っています。また、「環境・安全監査」や「環境・安全推進会議」の実施、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。

事故災害が発生した際には、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で対応策や防止策を協議しています。特に重大な事故については取締役会にも報告を行い、経営層による労働安全衛生の監督を徹底しています。

また、安全衛生委員会を各拠点に設置し、労使一体となって労働災害防止に取り組むとともに、契約社員ならびに協力会社等の外部の利害関係者に対しても、安全衛生教育の展開等を行い、安全に業務を遂行できるよう努めています。

健康経営

従業員の健康管理について、人事担当役員が「健康づくり責任者」として、各種施策の立案・実施を主導しています。健康づくり責任者は、従業員の健康状況を定期的に経営役員会に報告し、健康経営の推進方針を決定することで、経営層が主体的に健康管理に関与できる体制を構築しています。

当社グループでは、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を連携させ、健康課題の抽出を行っています。これに基づき、産業医の指導や労働組合からの意見・要望を踏まえながら、適切な施策の企画・立案を実施しています。

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への周知を行い、実施後は各部門の安全衛生委員会と情報を共有しながら、効果を検証し、施策内容の継続的な改善につなげています。

リスク管理

労働安全衛生

健全な環境づくりに向けて、全従業員への継続的な労働安全衛生教育を推進します。設備の改修や新規導入時にはリスクアセスメントを実施し、定期的なレビューを行うことで、事故災害の防止に努めています。海外事業所においても同様に、安全衛生管理体制を整えています。

健康経営

人事担当役員を「健康づくり責任者」とし、人事総務部が施策の立案・実施を主導しています。また、経営役員会に定期報告し、健康経営の推進方針を決定しています。健康診断データを活用し、産業医の指導や労働組合の意見を反映しながら施策を策定しています。更に、組織診断サーベイやストレスチェックを実施し、職場のストレス状況を把握するとともに、プレゼンティーイズムの測定を通じて健康意識の向上を図っています。

指標・目標

2024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）
- ・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

2024年度の実績：

- ・労働災害強度率：1.55
- ・労働災害度数率：1.03
- ・年間総実労働時間：1922.2時間
- ・健康経営優良法人2025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
- ・エンゲージメントサーベイの実施検討

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。2024年度は、2025年2月に当社子会社の足尾製錬（株）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。具体的には、工場等における作業手順書整備の推進、定期的なリスクアセスメントの実施およびその結果によっては作業手順書を改訂するなどの安全管理体制の強化、環境・安全監査の対象工場の拡大、全従業員一人ひとりに向けた安全意識強化活動等を実施しています。



環境・安全推進会議（安全担当者会議）の様子

健康経営に関する取り組み

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ています。これらのリスクを低減するために、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。

なお、当社は、経済産業省および日本健康会議が顕彰する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されています。



働きがいのある職場環境づくり

当社グループは、チャレンジする人材を積極的に雇用し、多様な価値観を尊重する企業風土の醸成に努めています。人権侵害や差別を排除し、公正な評価制度を整備することで、従業員が安心して働ける環境を提供しています。また、労働環境の整備の一環として、自動化・システム化、会議時間の短縮・効率化を推進するとともに、フレックスタイム制、在宅勤務、時差出勤など柔軟な勤務体系を導入しています。

こうした取り組みを通じて、従業員一人ひとりが意欲的に働き、成長できる職場環境を実現し、新たな価値の創造を目指します。



健康セミナーの様子

社会 多様な人材の確保と育成



執行役員 人事総務部長 山川 賢司

方針・戦略

我が国では、生産年齢人口が減少し、企業価値向上に向けた人材確保や育成の重要性がますます高まっています。そのため、古河機械金属グループでは、「企業の限らない発展を支えるのは『人』である」との基本方針の下、マテリアリティ（重要課題）として「多様な人材の確保と育成」を掲げ、人材戦略を推進しています。

事業が多岐にわたる当社グループにおいて、持続的な社会価値と企業価値の向上を実現するには、「チャレンジ精神」を有し、「自ら考え行動できる」、「創造力」のある人材が不可欠です。

そのため、人材確保に向けて、人権、信条、性別、障がいなどによる差別を一切行わず、機会均等と公正な評価を徹底し、誰もが働きがいを実感できる企業風土の醸成に取り組んでいます。また、新たな価値の創造を担う、チャレンジ精神と自律性を備えた多様な人材の育成を進めています。



古河機械金属グループ人材育成方針

古河機械金属グループ社内環境整備方針

[古河機械金属グループ サステナビリティブック2025](#)

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部が、ダイバーシティや人材の育成、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

2024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け研修検討
- ・女性管理職比率の向上
- ・障がい者雇用の強化（法定雇用率2.5%達成）

2024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
- ・方針に基づくジョブローテーションの継続実施
- ・専門職群若手社員向け研修の実施検討完了
- ・女性管理職比率（古河機械金属（株）籍社員）：2.4%
- ・障がい者雇用率（連結）：1.9%

取り組み

外国籍従業員の確保

当社グループでは、「求める人材像」として、「01チャレンジ精神：チャレンジすることを好み、グローバルに活躍したい人」を掲げています。グローバルに活躍できる人材の確保に向け、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。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、2025年3月期末時点で、477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、地域貢献の推進と企業価値の向上に努めます。

ベテラン人材の確保

若手人材への技能や経験の伝承の重要性が高まっている中、経験豊富なベテラン人材を確保し、活躍の場を広げるため、2020年4月1日をもって定年を65歳とし、2025年4月には、これまでの雇用延長制度を見直し、定年退職後、最長70歳まで再

雇用できる仕組みを整えました。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。

女性従業員の活躍支援

人手不足が深刻化するとともに、イノベーション実現に向け多様な意見や発想が求められている中、女性従業員の活躍支援に取り組んでいます。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。

育児などを行う従業員への支援

人材の確保や定着に向け、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。

ダイバーシティに関する教育

イノベーション実現に向けた多様性確保の取り組みの一環として、当社グループでは、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。

人事考課制度

チャレンジ精神のある従業員が、自ら考え行動し、創造力を発揮していくには、それらを支える人事制度が重要です。当社グループでは、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・公正化に努めています。

人材の育成のための研修

「求める人材像」の実現に向け、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、現在の保安全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

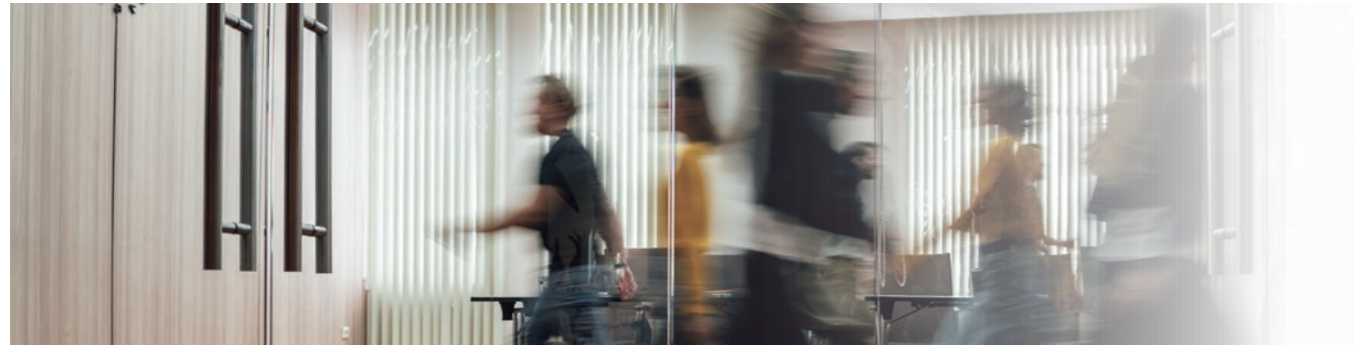
	新入社員	グレード1~4(一般社員)	グレード5~9(管理社員)
階層別研修	新入社員導入研修		グレード5研修
	フォローアップ研修	企画職群向け5年目社員研修	グレード6研修
		グレード4研修	グレード8研修 次世代幹部育成研修
特別研修	入社前研修 英会話教育	安全衛生研修 人権研修	メンタルヘルス研修 ダイバーシティ研修 ライフプラン研修 ラインケア研修
	コンプライアンス研修		
	TOEIC®受験		
	専門・職能別研修	技術者研修	
職種別研修			
専門知識講座への参加(公的資格取得促進を含む)			
外部教育研究機関・学会への派遣			
職場内教育	安全衛生教育		
	OJT		
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		

人材の育成のためのコミュニケーション

若手人材を育成していくには、上司と部下の密なコミュニケーションが重要です。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、上司から当該年度の目標の進捗・達成度および成果・行動特性に基づく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、期待する役割、課題等の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。

社会 人権を尊重した経営の推進



方針・戦略

人権に対する社会的な要請が高まる中、古河機械金属グループが社会的責任を果たし、持続的な企業成長を実現していくうえで、人権を尊重していく事業活動の実践が不可欠です。そのため、当社グループでは、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」を掲げています。

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」を制定しています。本方針は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。

このほか、「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。

また、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べく、あらゆるハラスメントや差別を禁止しています。更に、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取ることとしています。

[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、サステナビリティ推進部担当取締役が責任を持ち、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それらを審議し、取締役会に答申しています。

指標・目標

2024年度の目標:

- ・人権デュー・ディリジェンスの実施
- ・人権研修実施回数：年1回以上

2024年度の実績:

- ・人権リスク評価の精度向上方策の検討
- ・人権研修実施回数：6回

取り組み

人権リスク評価の実施

当社グループは、2023年度にデスクトップ分析を行い、事業活動に特有かつ顕著な人権リスクの特定・評価を行いました。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。2024年度は、デスクトップ分析の結果の精度向上のため、分析内容の改善計画を検討し、2025年度に実施・展開していく予定です。

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。

[古河機械金属グループサステナビリティブック2025](#)

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。

ハラスメントの防止(管理社員層向けハラスメント研修)

当社グループでは、「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、管理社員層を対象にハラスメント防止を目的として、ハラスメントの事例やハラスメント事案を認知した際の報告、措置、相談窓口などの当社グループのハラスメント対応について研修を実施しています。

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物の金地金、銀地金の原料として銅精鉱をチリ、ペルー、米国、豪州、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。

人権研修の実施

当社グループでは、当社グループの人権方針の考え方を従業員に浸透させることや、人権尊重を実践するための理解促進などを目的として、新入社員、新任管理職、調達部門など階層・対象別に人権研修を2024年度に計6回実施しました。また、当社グループの人権方針を含む「ビジネスと人権」に係る内容について社内報や教育動画等により啓発し、人権への意識向上を図っています。研修では、人権方針、ビジネスと人権といった内容のほかに、ハラスメント、障がい者やLGBTQに関する差別についてもテーマとしています。



人権研修の様子

救済窓口の設置

当社グループは、人権の尊重・差別の禁止を含むコンプライアンス違反の早期発見および是正を図るため、内部通報制度を導入し、社内および外部(法律事務所)に通報・相談窓口を設けています。通報者を探索することおよび内部通報を行ったことを理由に、通報者に不利益な取り扱いを行うことを禁止しています。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。

社会 サプライチェーンマネジメント



理事 資材部長 池田 直樹

方針・戦略

古河機械金属グループは、人権および環境に配慮した責任ある調達活動を推進し、アンケート調査や現地訪問などを通じて、サプライチェーン全体の持続可能性の確保に取り組んでいます。「公平・公正の原則」、「相互繁栄」、「遵法精神・機密保持」、「サステナビリティに配慮した調達活動の推進」の四つを柱とする「調達基本方針」に基づき、サプライヤーとの協力関係の下、「サステナブル調達ガイドライン」を設定し、着実な取り組みを進めています。

[古河機械金属グループ調達基本方針](#)

[古河機械金属グループサステナブル調達ガイドライン](#)

ガバナンス・体制

当社グループでは、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。

2024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サステナブル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。

リスク管理

当社グループの資材部門では、サプライチェーン全体での協力関係が不可欠と考え、リスク管理として、新規を含むサプライヤーに対するサステナブル調達の趣旨説明とCSRアンケートを行っています。収集したアンケートを分析し、サプライヤーのリスクを特定後、いくつかのサプライヤーを訪問して、当社グループのサステナビリティを推進する活動の理解促進を行っています。

サプライチェーンを含めたサステナビリティの推進と維持・

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（計画・実行・評価・改善）化を進めています。これにより、リスクを適切に管理し、サプライチェーン全体の持続可能性を確保することを目指しています。

指標・目標

2024年度の目標:

- アンケートの実施・分析
- 海外サプライヤーへのCSRアンケート実施
- 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

2024年度の実績:

- 海外子会社と取引のある海外サプライヤーへのCSRアンケートの実施
- 調達担当者、その他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
- 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改訂(2024年11月版)

取り組み

CSRアンケートの実施

2023年度までに、中核事業会社および工場を持つ関連事業会社8社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3社について行いました。また、海外子会社2社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アンケートを実施し、収集したアンケートを分析し、リスクの特定を行いました。2025年度は、リスクが高いと特定したサプライヤーを訪問予定です。また、今後は、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。

社会 品質保証



品質保証委員会委員長 技術統括本部長 兼 開発部長 佐々木 斉

方針・戦略

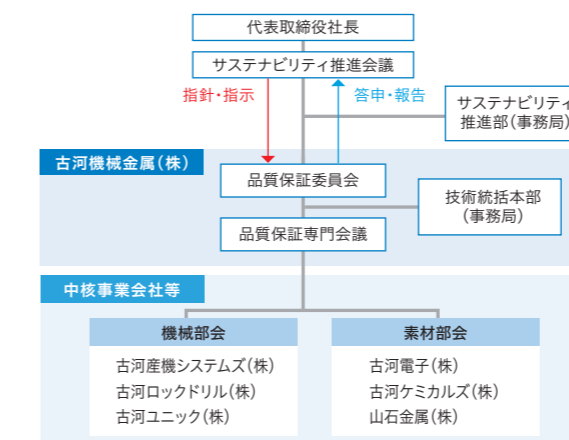
古河機械金属グループは、「品質保証基本方針」、「品質保証行動指針」に基づき、製品およびサービスの品質向上に継続的に取り組んでいます。信頼性の高いモノづくりを通じてお客さまとの信頼関係を築き、持続可能な成長と社会への貢献を目指しています。

[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、技術統括本部が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



リスク管理

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おり、技術統括本部と連携を取りながら品質保証に関わるリスクを管理しています。

品質保証のリスク管理の一環として、品質保証委員会では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、ならびに手法の水平展開を図っています。また、製品安全は品質保証に含まれるという考えの下、製品安全レベルの向上のための活動を推進しています。

指標・目標

2024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)

2024年度の実績:

- 品質ロードマップに沿った活動を継続実施(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発資料を年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、技術統括本部においても、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。資料配信と併せてアンケートを実施し、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。