

古河機械金属グループ

Sustainability Book 2024

サステナビリティブック 2024

目次

古河機械金属グループのサステナビリティ 3

サステナビリティ活動の目標と結果 9

環境 Environment

環境マネジメント	13
事業活動における気候変動対策の推進	17
生物多様性保全活動の推進	21
資源循環の推進	23
汚染防止	24
水資源の保全	25
休廃止鉱山管理における安全対策	26

社会 Social

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)	27
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)	29
多様な人材の確保と育成(ダイバーシティの推進)	31
多様な人材の確保と育成(人材育成)	33
人権を尊重した経営の推進	35
品質保証	37
サプライチェーンマネジメント	39
地域社会との共生	41

企業統治 Governance

コーポレート・ガバナンス	43
コンプライアンスの徹底	49
全社的リスクマネジメント体制の整備	51

データ Data

環境関連データ	53
社会関連データ	55
ガバナンス関連データ	57

編集方針

古河機械金属グループは、2023年度発行分より「統合報告書」と「サステナビリティブック」を発行しております。

本サステナビリティブックでは、「統合報告書」に記載されたサステナビリティに関する情報に加え、更なる詳細なデータや活動報告を網羅し、サステナビリティに関して包括的に情報を開示しています。今後も、当社グループのサステナビリティへの考え方や中長期の成長性を非財務面から分かりやすくお伝えするなど内容の充実に努めていきます。

なお、本サステナビリティブックは、環境への配慮等によりPDF版として発行しています。

また、作成に当たって各部門と連携・協力して編集を行っており、サステナビリティ推進会議議長である代表取締役社長の承認により発行しています。

報告対象期間

原則として2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)の取り組みを報告していますが、一部2024年度の取り組みも含まれます。

報告対象範囲

原則として古河機械金属(株)および当社グループを対象としています。

参考にしたガイドライン

- ・GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- ・(一財)日本規格協会「JIS Z 26000:2012 社会的責任に関する手引(ISO26000:2010)」
- ・SASB「SASB スタンダード」
- ・TCFD「気候変動関連財務情報開示タスクフォース最終報告書」

社名表示

古河機械金属(株):当社グループの事業持株会社
古河機械金属グループ:連結子会社31社、持分法適用会社3社
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)、古河メタルリソース(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)

発行日

2024年10月

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^{※2}」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

※2 マーケティング経営：マーケティングを経営の根幹に据え、激変する市場の中で価値を認められる製品やサービスを提供するとともに、顧客が抱えている課題や問題を見つけ出し解決することにより、顧客との絆を深めながら、持続的に成長し企業価値を高めていくこと

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なとされ、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、抗廃水処理施設・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^{※3}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。

※3 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。

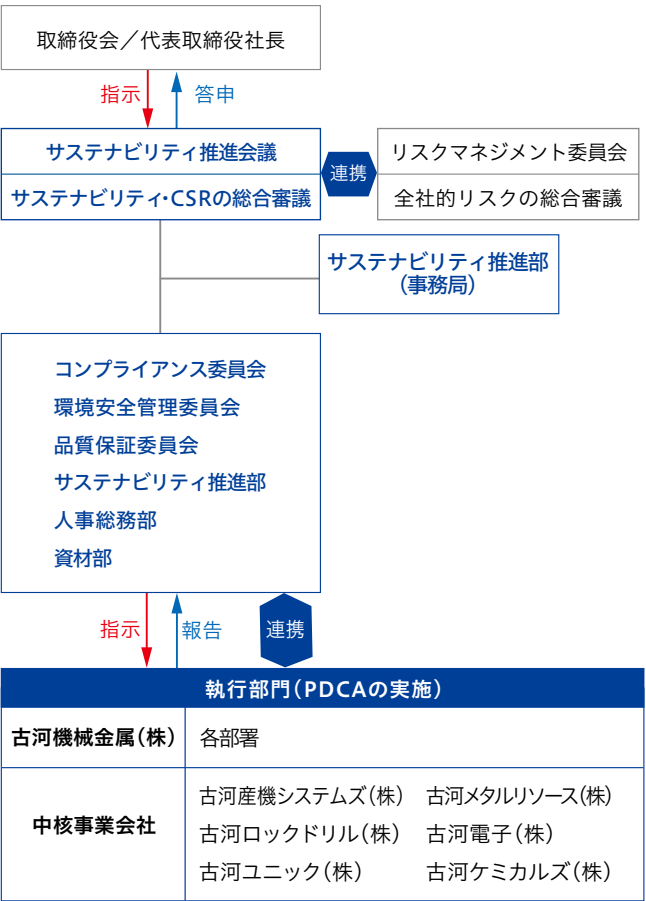
取り組み

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

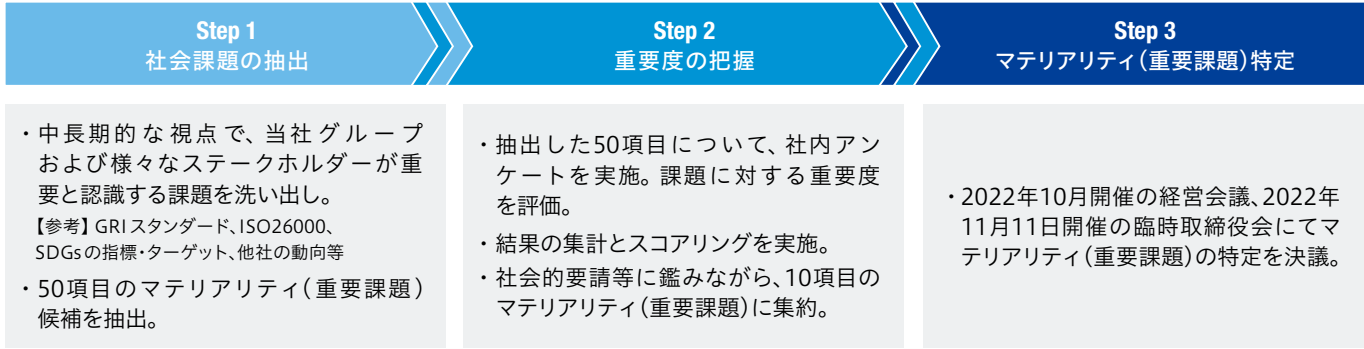
古河機械金属グループは経営理念の具現化と社会課題の解決により一層尽力していくため、2013年に特定したCSR重点課題を見直しています。2022年11月開催の取締役会において、2021年12月に制定した「サステナビリティへの取り組みに関する基本方針」に基づく10項目のマテリアリティ(重要課題)を以下のように特定する決議をしました。

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



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マテリアリティ(重要課題)

攻め:CSV課題 事業を通じた「社会課題」の解決に関するマテリアリティ(重要課題)		関連する主なSDGs	
●環境に配慮した製品・技術・サービスの提供 ●お客さまの課題解決への貢献 ●インフラ整備など安全で快適な社会づくりへの貢献		 	
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)		関連する主なSDGs	
E: 環境	●事業活動における気候変動対策の推進 ●生物多様性保全活動の推進	 	
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 ●多様な人材の確保と育成 ●人権を尊重した経営の推進	  	
G: 企業統治	●全社的リスクマネジメント体制の整備 ●コンプライアンスの徹底	 	

■ 事業を通じた社会課題の解決

古河機械金属グループは「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。SDGsの17の目標のうち、特に「11. 住み続けられるまちづくりを」と「9. 産業と技術革新の基盤をつくろう」への貢献を行うとともに、「古河機械金属グループの価値創造プロセス」(統合報告書2024 P9,P10参照)にて明示している「社会インフラ整備」、「安全で環境に優しい豊かな社会の実現」という「社会価値」の創造を実現していきます。

マテリアリティ(重要課題)		目標	取り組み	部門
攻め:CSV 課題 事業を通じた「社会課題」の解決に関するマテリアリティ(重要課題)	環境に配慮した製品・技術・サービスの提供	お客さまの CO2 排出量削減および省エネルギー化・高効率化を実現する製品の提供	● CO2排出量削減に貢献する密閉式吊下げ型コンベヤ(SICON®)の需要創出と販売促進 ● 高効率型スラリーポンプ(LK3)の投入	産業機械
			● 低燃費性能の油圧クローラドリルの販売 ● LCS(ライフサイクルサポート)による作業の効率化や負荷低減の提案	ロックドリル
			● 省エネルギー、低騒音のエコクレーンの販売 ● ミニ・クローラクレーンの高付加価値製品(バッテリー型・分解型等)の拡販 ● ユニッククレーンおよびユニックキャリアの車両電動化への対応	ユニック
			● 低燃費自動車等の省エネルギー製品支援のための材料(高純度金属ヒ素、結晶、コアコイル、窒化アルミセラミックス)の販売	電子
	お客さまの課題解決への貢献	ICT/AI の活用による自動化された機械製品の提供	● 無人化・省人化製品(全自動ドリルジャンボ、ロックボルト施工機等)の販売強化 ● 油圧クローラドリルのセミオートせん孔機の販売強化 ● DX 活用によるサポートプログラム商品販売により、顧客の生産性向上	ロックドリル
			● 半導体部品の小型化、軽量化、高機能化に貢献する酸化銅の販売	化成品
	インフラ整備など安全で快適な社会づくりへの貢献	インフラ整備、老朽化対策のための製品の提供およびプロジェクトへの参画	● 鋼橋梁の安定受注と鉄構製品の拡販 ● 社会インフラ事業を中心に大型プロジェクトの受注拡大 ● 災害復旧のための骨材供給に貢献する破砕機の販売	産業機械
			● 解体市場向け大型、超大型油圧ブレーカの販売強化 ● 油圧圧砕機の小割機集中販売(道路ゼネコン、骨材リサイクル向け)	ロックドリル
			● ミニ・クローラクレーンのターゲット顧客(電力、ゼネコン等)を絞った新規市場開拓 ● 狭小地向け住宅建築用クレーンの発売	ユニック
			● 各種センサー、インフラ構築等のインフラ整備支援のための材料(高純度金属ヒ素、結晶、コアコイル、窒化アルミセラミックス、光学)の開発・販売	電子
			● 水環境保全製品の販売促進	化成品

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	● CO2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
	G:企業統治	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
		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
		コンプライアンスの徹底	● サイバーセキュリティ体制の強化
			● 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-CO2	● 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

サステナビリティ活動の目標と結果

2023年度の目標と結果

★★★目標達成 ★★目標一部達成 ★目標未達成				
ESG	活動組織	2023年度の目標	結果	評価
環境	環境安全管理委員会	1. 環境パフォーマンス（CO ₂ 、水資源、廃棄物、化学物質）の継続的な改善の推進 ● 第四期中期削減計画達成に向けた取り組みの強化 ● 環境データの解析による予防対策の推進 ● 2030年度までに温室効果ガス排出量2013年度比46%削減、2050年度までにカーボンニュートラル達成に向けた活動の推進 ● 有害化学物質（PRTR対象物質）の削減（使用量削減、原単位対前年度比改善、代替物質への切替など）に向けた取り組みの推進 ● 環境保全活動を向上させるための教育等の推進	● CO ₂ 、水資源、廃棄物のいずれも2023年度の削減目標を達成。 ● 環境パフォーマンスデータの集計範囲を連結ベース全社へ拡大。 ● 環境・安全推進会議（環境担当者会議）において、目標達成に向けた討議を行い、今後の方針を決定。 ● 太陽光発電設備の導入、フォークリフトの電動化、省エネルギー性能の高い生産設備・機器類の導入、最適な生産工程の構築等の省エネルギー対策の導入の推進に向けた活動を実施。 ● 有害化学物質の取扱量は前年度より削減達成。 ● ISO14001の中で環境保全教育を継続的に実施。	★★★★
		2. 無事故・無災害に向けた取り組みの強化 ※継続的な強度率0.03以下の状態を目指す。 ● 無事故・無災害達成に向けた活動の推進（特に経験年数の浅い者、高齢者を対象として） ● 不安全な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化 ● 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・指導の推進	● 事故災害が減っていない状況の中、重大事故が発生し、強度率は1.58と目標を大幅に未達。 ● 経験年数の浅い者や高齢者の事故防止について教育訓練を実施。 ● リスクアセスメントおよび管理監督者に対する安全管理活動の強化に向けた方針の徹底、教育を実施。 ● 環境・安全監査や環境・安全推進会議などを通じて当社グループ各社の業務形態を踏まえた情報共有、教育を実施。	★
		3. 生物多様性保全活動の推進 ● 事業活動が生態系に与える影響をより少なくするための改善の推進 ● 工場敷地緑化を含む社有地・鉱山跡地における継続的な緑化活動・山林管理などによる環境保全および生態系再生活動の推進	● 生態系に影響を与える環境データの監視を継続。 ● 「足尾さくら植樹会」、「古河の森植樹会」を開催。 ● 継続的な社有林管理のため、地元の森林組合と今後の立木の伐採・新植に向けた施業計画を策定。 ● 旧久根鉱山跡地、足尾銅山跡地におけるホタルの再生活動を継続。 ● 社有地における生態系再生活動を継続。 ● 足尾地区における自然共生サイトへの認定（30by30アライアンスを含む）に向けて活動を開始。	★★★★
	休廃止鉱山	1. 知識・技能伝承などによる現場力向上の推進 2. 坑廃水処理施設の維持管理 3. たい積場・坑内の整備	● 知識・技能向上に向けた社員教育を実施。 ● 足尾鉱山および久根鉱山において豪雨災害時の坑廃水処理施設のレジリエンス強化を図るための各種工事を実施。 ● 危険作業の洗い出しを実施し、安全操業を継続。	★★★★
社会	品質保証委員会	1. 品質に対する認識向上活動の強化（全社）	● 全役職員向け品質教育資料を全4回配信	★★★★
		2. クレーム件数・費用の削減（機械系事業会社）	● 削減目標を達成するも、更なる削減が必要	★★
		3. 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）	● 品質ロードマップに沿った活動をほぼ計画どおりに進捗	★★
		4. 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）	● FMEAの活用を推進（講習会の実施、書式の見直しなど）	★★★★

★★★目標達成 ★★目標一部達成 ★目標未達成				
ESG	活動組織	2023年度の目標	結果	評価
社会	人事総務部	1. 人材育成・確保 ● 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	● 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	★★★
		2. 社内環境整備 ● 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 ● 管理共通業務の集中化	● 年間総実労働時間1935.4時間 ● 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 ● 借上げ社宅管理業務の共通化	★★★
		3. ダイバーシティの推進 ● 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	● 女性管理職比率(連結):3.7% ● 外国籍社員採用(古河機械金属(株)籍):1名 ● 障がい者雇用率(連結):2.2%	★★★
	資材部	1. 他事業所の主要取引先向け第2回 CSR アンケートのグループ2※フォローアップ	訪問フォローアップ実施済	★★★★
		2. 主要取引先のマネジメント(QCD + サステナビリティ)強化	評価票作成によるサプライヤ評価実施済	★★★★
		3. 取引先とのパートナーシップの醸成	生産説明会・訪問技術指導の実施済	★★★★
		4. 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	全資材部門へのサステナビリティ教育実施済	★★★★
企業統治	リスクマネジメント委員会	1. リスク一覧表を運用した全社的なリスクマネジメントの実践	リスク分析を実施し、影響度が大きいリスクについて取締役会に答申	★★★★
		2. 環境リスク部会における環境リスクの審議および委員会への答申	気候変動リスクについて審議し、リスクマネジメント委員会へ答申	★★★★
		3. 人権リスク部会における人権リスクの審議および委員会への答申	人権リスクについて審議し、リスクマネジメント委員会へ答申	★★★
		4. グループBCP部会におけるBCP・マニュアルの整備および委員会への答申	BCPの見直しを実施し、リスクマネジメント委員会へ答申	★★★★
		5. 情報セキュリティ部会における体制整備および委員会への答申	インシデント対応マニュアルを策定し、体制を整備	★★★★
	コンプライアンス委員会	1. 独占禁止法マニュアル等の改訂	独禁法マニュアルを改訂	★★★★
		2. コンプライアンス違反事例の情報共有促進	社内ポータルサイトを用いた情報共有の仕組みを構築し、運用を開始	★★★★
		3. コンプライアンス研修の拡充	対面方式の研修を8回実施。動画方式の研修については、実施方法を検討中	★★★
4. 個人情報保護方針の改訂		個人情報保護方針と個人情報取扱基本ガイドラインを改訂	★★★★	

※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)

※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）

2024年度の目標

ESG	活動組織	2024年度の目標	
環境	環境安全管理委員会	環境・安全	1. 無事故・無災害に向けた取り組みの強化 <ul style="list-style-type: none">「ゼロ災」に向けた活動の強化<ul style="list-style-type: none">① トップ・安全管理者自ら現場巡視を行い是正・指導する不安全な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化<ul style="list-style-type: none">① 作業手順書の整備、教育および理解度確認の徹底 ② 規則遵守の徹底およびSS 活動の推進古河機械金属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の充実<ul style="list-style-type: none">① 危険予知訓練(KYT)の強化 ② リスクアセスメント実施の徹底 2. 環境パフォーマンス(CO2、水資源、廃棄物、化学物質)の継続的な改善の推進 <ul style="list-style-type: none">第四期中期削減計画達成に向けた取り組みの強化環境データの解析による予防対策の推進カーボンニュートラル達成に向けた活動の推進有害化学物質(PRTR対象物質)の削減(使用量削減、原単位対前年度比改善、代替物質への切替など)に向けた取り組みの推進環境保全活動を向上させるための教育の推進 3. 生物多様性保全活動の推進 <ul style="list-style-type: none">事業活動が生態系に与える影響をより少なくするための改善を推進社有地・鉱山跡地における継続的な緑化活動・山林管理などによる環境保全および生態系再生活動の推進
		休廃止鉱山	1. 知識・技能伝承などによる現場力向上の推進 2. 坑廃水処理施設のレジリエンス強化 3. たい積場・坑内の予防工事の推進
社会	品質保証委員会		1. 品質に対する認識向上活動の強化(全社) 2. クレーム件数・費用の削減(機械系事業会社) 3. 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) 4. 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)
		人事総務部	1. 人材育成・確保 <ul style="list-style-type: none">タレントマネジメントの導入ジョブローテーションの活性化カテゴリ別教育方針の確立専門職群若手社員向け研修実施
			2. 社内環境整備 <ul style="list-style-type: none">年間総実労働時間の削減(2,000時間未満)管理共通業務の集中化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
			3. ダイバーシティの推進 <ul style="list-style-type: none">女性管理職比率の向上障がい者雇用の強化
	資材部		1. 海外サプライヤへのCSRアンケート実施 2. 主要取引先のマネジメント(QCD+サステナビリティ)強化 3. 取引先とのパートナーシップの醸成 4. 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
	リスクマネジメント委員会		1. リスク一覧表を運用した全社のリスクマネジメントの実践 2. 環境リスク部会における環境リスクの審議および委員会への答申 3. 人権リスク部会における人権リスクの審議および委員会への答申 4. グループBCP部会におけるBCP・マニュアルの整備および委員会への答申 5. 情報セキュリティ部会における体制整備および委員会への答申
		コンプライアンス委員会	1. 独禁法マニュアル等の拡充 2. コンプライアンス研修の拡充 3. コンプライアンス意識調査の実施 4. 内部通報制度の名称変更および周知策の検討・実施

部門別SDGs貢献目標

■ CSVの視点を織り込んだ「マーケティング経営」によるSDGsへの貢献

古河機械金属グループはCSVの視点を織り込んだ「マーケティング経営」を実践し、「社会インフラ整備」と「安全で環境に優しい豊かな社会の実現」という「社会価値」を創造することでSDGsの目標達成に貢献します。

部門	主な製品・技術・サービス			貢献度が高いSDGs目標(◎:特に重要、○:重要)						
				3	6	7	9	11	12	13
産業機械				○	◎	○	◎	◎	○	○
ロックドリル						○	◎	◎	○	
ユニック						○	◎	◎		
金属						○	◎	◎	○	
電子						○	◎	◎	○	
化成品					◎	○	◎	◎		

環境マネジメント

方針・戦略

古河機械金属グループは「持続可能な社会の実現」に貢献するため、「企業行動憲章」および「環境管理基本理念」に基づいた脱炭素社会実現に向けた活動など、地球環境や生物多様性に関する課題に対応した環境保全活動を継続的に取り組んでいます。

温暖化対策では、「2025年ビジョン」に基づいて策定した第四期中期削減計画に沿った活動を推進するとともに、カーボンニュートラルへ向けた対応については、環境パフォーマンスの集計範囲を連結ベースまで拡大し、2024年7月に公表した、カーボンニュートラルへ向けたロードマップに沿って、CO₂排出量の削減を図るための具体的な取り組みを実行していきます。

環境保全活動の展開に当たっては、「見える化」、「数値化」を図り、予防活動を強化することで、自然災害に対するレジリエンスの強化など、リスク対応力の促進を図っています。

また、事業活動が生態系に与える影響を評価したうえで、その影響を最小限に留めるよう配慮した取り組みを行うとともに、継続的な緑化活動や動植物の再生活動、山林の健全な育成を図るための管理計画の策定など、生態系の保全・再生に向けた活動を計画的に推進していきます。

 [環境管理基本理念／環境保全行動方針](#)

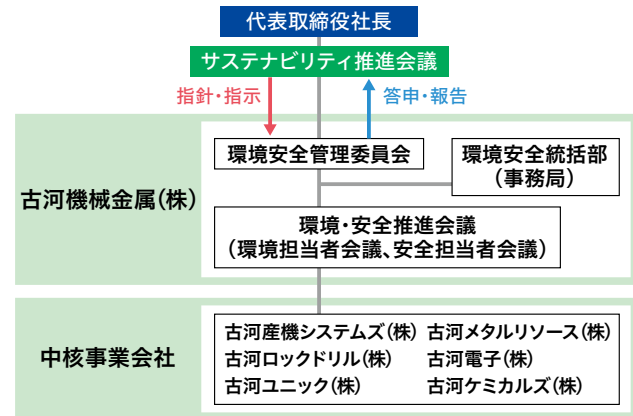
ガバナンス・体制

環境安全管理委員会

当社グループの環境保全・労働安全衛生管理に係る重要事項については、各生産拠点のトップなどで構成される「環境安全管理委員会」で立案・審議しています。2024年4月開催の委員会では、2023年度の環境保全・安全衛生活動の結果報告、第四期中期削減計画の進捗状況と今後の対応、カーボンニュートラルに向けた活動への取り組み状況および環境パフォーマンス集計範囲の連結ベースへの拡大、生物多様性保全活動、休廃止鉱山管理の状況等についての報告を行いました。また、2023年度に発生した事故災害の再発防止を図るため、環境安全統括部からの安全に関する指示事項について周知の徹底を指示しました。

2023年度は当社グループ内で重篤な労働災害が発生したため、職場パトロールの強化、労働災害防止、安全衛生活動の強化に向けた取り組みなどを含む2024年度の環境・安全重点活動目標について審議し、決定しました。

● 環境・安全推進体制図



[環境安全管理委員会]
委員長：環境安全統括部長
委員：各本部長、各中核事業会社工場長(工場長がない場合は管理部長)
事務局：環境安全統括部
開催場所：本社
開催頻度：年1回
[環境・安全推進会議(環境担当者会議／安全担当者会議)]
出席者：環境安全統括部長および部員、各中核事業会社、他の環境・安全担当者
事務局：環境安全統括部

環境・安全推進会議

「環境・安全推進会議」は当社グループ各所の環境および安全担当者が出席し、各所における環境保全・安全衛生活動の向上を図ることを目的として「環境担当者会議」、「安全担当者会議」を毎年開催しています。

安全担当者会議

2023年度は「安全担当者会議」を7月に古河機械金属(株)足尾事業所にて開催しました。同会議では、各所からの事故災害防止活動の実施状況の報告に基づき改善に向けた指導を行いました。また、当社グループにおける事故災害発生状況および傾向分析の結果を踏まえ、事故災害防止対策について活発な議論が行われ、「無事故・無災害」を達成するための方策として上司・部下間のコミュニケーションの質の向上、管理監督者への安全教育の強化など、今後、各所にて取り組む事項を決定しました。



環境・安全推進会議(安全担当者会議)足尾事業所 簀子橋たい積場にて

環境担当者会議

2023年度は「環境担当者会議」を11月に古河ロックドリル(株)吉井工場にて開催しました。同会議では、各所から環境パフォーマンス(エネルギー使用量およびCO₂排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量、PRTR対象物質)改善への取り組みやカーボンニュートラル達成に向けた進捗状況および方策についての報告があり、今後の活動方針等について確認を行いました。また、環境・設備事故を防止するため、当社グループ内で発生した事故事例を用いて再発防止策について討議しました。また、日々の業務に必要となる環境関連法令等について教育を行った後で、理解度の確認を行い教育の有効性を確認しました。



環境・安全推進会議(環境担当者会議)吉井工場にて

ISO14001認証取得状況

古河機械金属グループにおける環境マネジメントシステムの国際認証規格であるISO14001の認証取得状況(取得率)は以下のとおりです。

国内	生産拠点を持つ中核事業会社 5社中5社取得(100%)、研究開発部門でも取得
海外	海外生産拠点 3社中2社取得(67%)

会社名	取得日	認証取得機関
古河ユニック(株) 佐倉工場	2001年 11月30日	JQA (日本品質保証機構)
古河産機システムズ(株) 小山栃木工場*	2002年 10月22日	NK (日本海事協会)
古河機械金属(株) 技術統括本部	2004年 1月14日	JSA (日本規格協会)
古河ロックドリル(株) 高崎吉井工場	2004年 4月28日	TÜV (テュフラインランドジャパン)
古河ケミカルズ(株) 大阪工場	2005年 1月27日	JICQA (日本検査キューエイ)
古河電子(株) いわき工場	2005年 3月4日	JQA (日本品質保証機構)
群馬環境 リサイクルセンター(株)	2010年 1月26日	MSA (マネジメントシステム評価センター)
泰安古河随車起重机 有限公司	2018年 6月15日	Shanghai Audit Center of Quality System
FURUKAWA UNIC (THAILAND) CO., LTD.	2019年 5月26日	Perry Johnson Registrars, Inc.

※栃木工場は2009年6月19日に小山工場と統合認証取得

リスク管理

環境・安全監査

当社グループでは各工場における環境保全・労働安全衛生の資質向上を図り、「是正」から「予防対策」へのシフトを促進し、無事故・無災害に向けて各所の取り組みを支援する各種の活動を行っており、それらの取り組みの一環として、「環境・安全監査」を毎年実施しています。

2023年度は、環境面では、環境法令の遵守状況、環境ISOの活動状況、環境教育の実施状況等について確認を行いました。

安全面では、事故災害削減を図るため、安全活動の実施状況(労働安全衛生に関する教育やリスクアセスメントの実施状況、ヒヤリハット報告の活用状況等)について教育・指導を行いました。



古河ロックドリル(株) 高崎工場

指標・目標

環境保全コスト

当社グループは、環境省の「環境会計ガイドライン」を参考に、環境保全に要するコストを把握し、環境保全と環境効率の向上に努めています。

2023年度の投資額は合計で693百万円となりました。主な内訳は休廃止鉱山における予防対策や、工場内の生産機械・空調設備等更新のための投資です。

費用額は合計で1,414百万円、内訳としては公害防止設備の維持・管理の徹底、森林の保全、自然再生・回復など環境保全活動を推進するための費用です。なお、環境損傷対応コストの内訳として、石灰石の採掘事業における鉱山周辺地形の修復工事、周辺地域への特別区費支払いを計上しています。

環境保全に伴う経済効果

2023年度の古河ケミカルズ(株)大阪工場の蒸気タービン発電機稼働による購入電力費用削減効果は63百万円となりました。資源循環(有価物売却収益等)に伴う経済効果は238百万円となりました。

環境債務

将来見込まれる環境債務について、2024年3月末時点で合理的に見積もることのできる金額として、PCB 廃棄物処理費用5百万円の負債を計上しています。

● 環境保全コスト(事業活動に応じた分類)

(単位:百万円)			
分類	主な取り組みの内容	投資額	費用額
(1)事業エリア内コスト		657	1,099
内訳	公害防止コスト	大気汚染、水質汚濁防止のためのコスト	268
	地球環境保全コスト	省エネルギーのためのコスト、自社有地山林維持管理	389
	資源循環コスト	リサイクル、廃棄物処理、水の有効利用のためのコスト	0
(2)上・下流コスト	市場に出た製品のリサイクル・回収・再商品化のためのコスト	0	10
(3)管理活動コスト	ISO14001の運用、環境教育、事業所内美化・緑化などのためのコスト	7	93
(4)研究開発コスト	環境保全に資する製品などの研究開発のためのコスト	29	197
(5)社会活動コスト	地域清掃、地域緑化などのためのコスト	0	13
(6)環境損傷対応コスト	事業活動が環境に与える損傷に対応するためのコスト	0	2
合 計		693	1,414

● 環境保全効果
















環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標(単位)	2022年度	2023年度
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	総エネルギー投入量 (千 GJ)	410	565
	水資源投入量 (千 m³)	568	650
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)	19,536	26,037
	廃棄物等総排出量 (t)	6,459	7,860

※1 2023年度の算定対象範囲は主要生産拠点から海外を含む連結ベースに拡大

● 環境保全に伴う経済効果(実質的効果)

(単位:百万円)		
効果の内容	金額	
資源循環(有価物売却収益等)	ステンレス、鉄などの売却益	238
省エネルギー効果	蒸気タービン稼働による購入電力費削減 ほか	63
合 計		301

● 古河機械金属グループのマテリアルフロー(2023年度)

INPUT						
	種別	使用量 2023年度	種別	使用量 2023年度	種別	使用量 2023年度
エネルギー投入量	 揮発油(ガソリン)	44k ℓ	 液化石油ガス(LPG)	335t	 冷水	598GJ
	 灯油	268k ℓ	 液化天然ガス(LNG)	180t	 バイオガス(非化石燃料)	3千m³
	 軽油	658k ℓ	 都市ガス	859千m³	 消費電力量	59,379千kWh
	 A重油	234k ℓ	 温水	229GJ	 消費電力量のうち再生可能エネルギー量	13,089千kWh
水資源投入量	 上水道	119千m³	 工業用水	434千m³	 地下水	97千m³

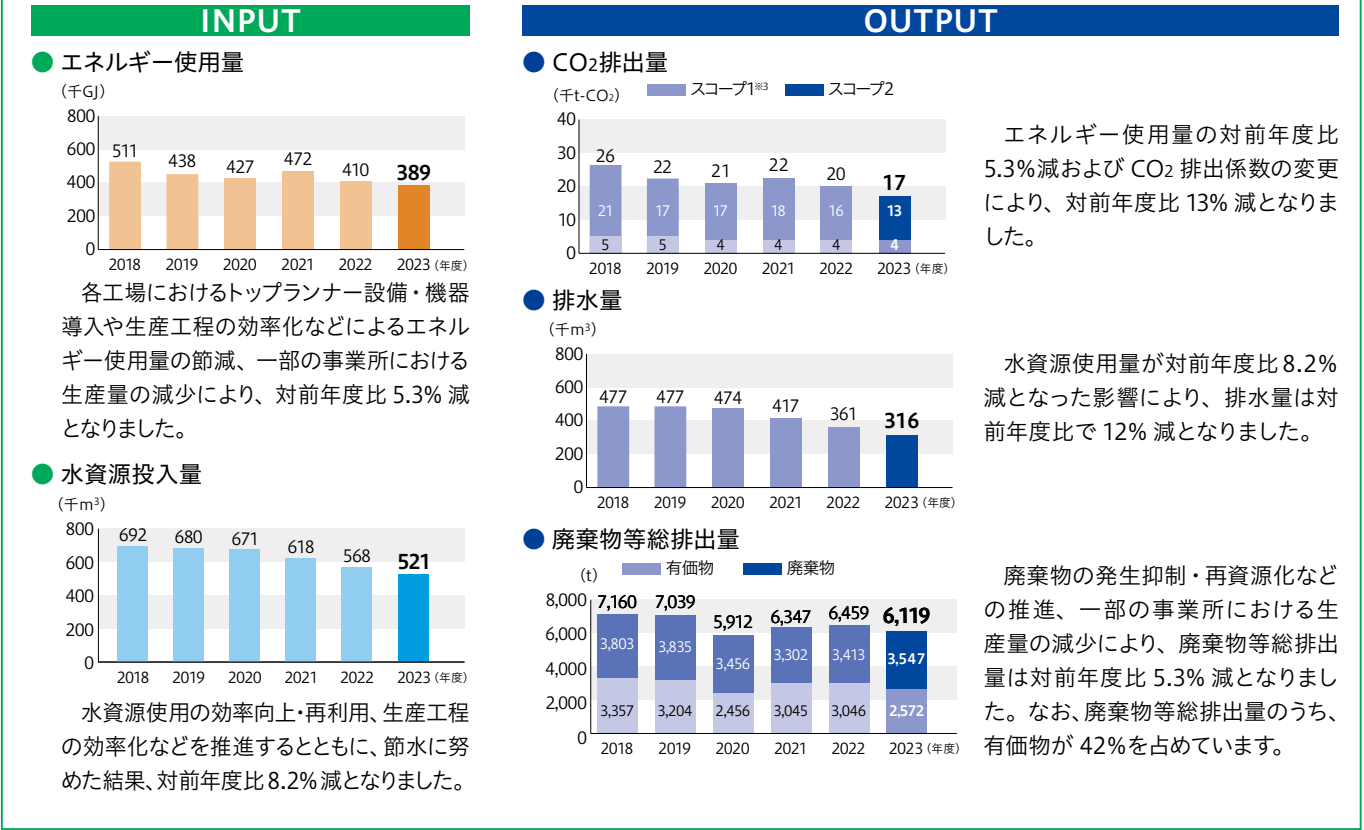
● 環境保全コスト投資額内訳

地球環境保全コスト	56.1%
公害防止コスト	38.7%
研究開発コスト	4.2%
管理活動コスト	1.0%

OUTPUT		
CO ₂	スコープ1(エネルギー起源)	6,766t-CO ₂
	スコープ2	19,271t-CO ₂
	スコープ1・2合計	26,037t-CO ₂
	スコープ3計※2	686,426t-CO ₂
排水量	391千m³	
廃棄物等総排出量	7,860t	

※2 カテゴリー4、5、6、11の合計です。

● マテリアルフローの推移



※1 2022年度以前と比較するため、2023年度実績は海外を含む連結ベースではなく主要生産拠点を対象としています。
※2 対前年度比の増減比率は当社で集計した数値を基に算出し、有効数字3桁目を四捨五入した数値です。
※3 スコープ1はエネルギー起源にて算出。

取り組み

第四期中期削減計画と5年目の結果

2019年度から2028年度までの「第四期中期削減計画」では、「2025年ビジョン」に基づく生産計画により今後予想される環境パフォーマンス(CO₂排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量)増加に係る各中核事業会社との協議を踏まえ、主要生産拠点を対象に2028年度の環境パフォーマンスに対してCO₂排出量を2%、水資源使用量を2%、廃棄物等総排出量を3%、それぞれ削減する目標を定めています。

第四期中期削減計画の5年目の結果は、CO₂排出量、水資源使用量、廃棄物等総排出量のいずれも目標を達成しました。

2024年度は第四期中期削減計画の6年目に入り、各所における進捗状況を的確に把握し、削減目標達成に向けて取り組んでいきます。なお、環境パフォーマンスについては2023年度から算定(集計)範囲を主要生産拠点から連結ベースに拡大したため、2025年以降は連結ベースでの実績報告を行います。

また、CO₂排出量削減目標については、2024年7月に古河機械金属グループとしての目標を設定しました。そのため、2025年以降は新たなCO₂排出量削減目標に対する実績を報告していきます。

● 第四期中期削減計画と5年目の結果

	2028年度	2023年度(5年目)	
	削減率目標※1	削減率目標	削減率実績
CO ₂ 排出量	2%	1.0%	38.8%
水資源使用量	2%	1.0%	12.7%
廃棄物等総排出量	3%	1.5%	17.4%

※1 2028年度環境パフォーマンス予想値に対する削減目標
※2 目標および実績の対象範囲は主要生産拠点

環境法規制の遵守

古河機械金属グループでは各工場・各所において自主管理基準値を定め、工場排水の水質、敷地境界における騒音、振動などを定期的に測定して測定結果を分析することにより、規制値超過の未然防止を図るとともに事業活動が環境に与える影響の最小限化に努めています。

また、環境安全統括部が毎年開催し、各所の環境担当者が出席する「環境・安全推進会議」(環境担当者会議)において、日々の業務に必要となる環境関連法令について教育を行った後で、理解度の確認を行い教育の有効性を確認しています。

なお、2023年度中に環境法令に違反した事例は発生しておりません。

事業活動における気候変動対策の推進

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「事業活動における気候変動対策の推進」を定め、気候変動対策を進めています。2023年8月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言へ賛同し、同提言に基づいて情報を開示しています。

引き続き、TCFD 提言が求める四要素(「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」)に基づいた情報開示の質と量の充実に取り組んでいます。

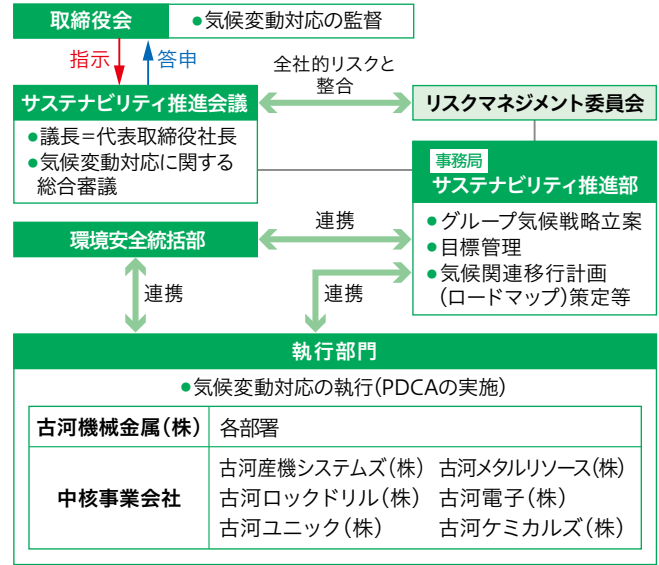
ガバナンス・体制

気候変動に関する諸課題への対応については、古河機械金属(株)代表取締役社長が議長を務めるサステナビリティ推進会議で審議され、審議内容は取締役会に答申されます。

サステナビリティ推進会議は、当社グループの気候変動対応に関する基本方針・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・広報対策などを審議します。同会議は、当社取締役、各中核事業会社社長に加え、当社の環境安全管理委員会委員長(環境安全統括部長)とサステナビリティ推進部長等が委員を務めています。サステナビリティ推進部と環境安全統括部は、同会議での審議内容や指摘事項を踏まえたうえで、気候変動対応に関するグループ戦略の立案、目標管理、気候関連移行計画(ロードマップ)の策定などを実施し、執行部門であるグループ各社や当社の各部署との連携を図り、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを展開しています。

グループ各社や当社の各部署が気候変動対応を執行する際には、重要度に応じて、当社経営会議、取締役会等の機関決定を経ており、その進捗状況や結果がサステナビリティ推進部担当取締役から取締役会に随時報告されることにより、取締役会の監督が図られています。

気候変動対応推進体制図



組織・会議体と役割
取締役会 <ul style="list-style-type: none">気候変動対応に関するサステナビリティ推進会議への諮問および答申された事項の審議気候変動対応に関する重要な事項の決議および執行の監督
サステナビリティ推進会議 <ul style="list-style-type: none">気候変動対応に関する基本方針・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・広報対策などの審議原則年1回、必要に応じて都度開催
サステナビリティ推進部 環境安全統括部 <ul style="list-style-type: none">気候変動対応に関するグループ戦略の立案、目標管理、気候関連移行計画(ロードマップ)の策定など気候変動対応の執行部門との連携を踏まえたPDCAサイクルの統括
古河機械金属(株)各部署 中核事業会社 <ul style="list-style-type: none">執行部門として気候変動対応のPDCAサイクルの展開

リスク管理

気候変動に伴うリスクの評価、対応策の検討等は、全社的リスクマネジメントに関する重要事項を総合審議するリスクマネジメント委員会が実施しています。同委員会は、古河機械金属(株)のサステナビリティ担当取締役を議長とし、サステナビリティ推進部が事務局となり、原則年2回開催されます。当社各部署および中核事業会社から選出された委員と事務局が、古河機械金属グループの気候変動に伴うリスクの評価および対応策の検討・策定を行い、その結果を取締役に答申することで、取締役会の監督が図られています。

指標・目標

スコープ1・2

当社グループは、2023年度にCO₂排出量の算出対象範囲を、従来の国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに拡大したことから、基準年度を2023年度とし2024年7月末に新たにCO₂排出量削減目標を公表しました。パリ協定や日本政府の目標を踏まえ、当社グループは、スコープ1(エネルギー起源)、2の合計で2030年度までに2023年度比25%削減、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。^{※1}

目標の内容について、スコープ1においては、フォークリフトの電動化や空調設備の電化、重油炉からLPG炉への転換等のエネルギー使用効率の改善を行い、2030年度までに2023年度比8%削減を目指します。

※1 本削減目標は、2021年10月に決定された政府の「地球温暖化対策計画」(産業部門の目標数値は2013年度比38%削減)を踏まえて、当社グループの2013年度の推定排出量と比較した場合、2030年度までに39.7%削減を目指すものです。

スコープ2においては、太陽光発電設備等の再生可能エネルギー発電設備の導入や省エネルギー生産設備への更新、再生可能エネルギーの調達等を行うことで、2023年度比31%削減を目指します。これらのカーボンニュートラルの取り組みに対し、約20億円投じることを検討しており、その資金として政策保有株式の売却資金を活用する予定です。

また、前述の取り組みに加えて、社有林の適切な管理によるCO₂吸収も活用し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。

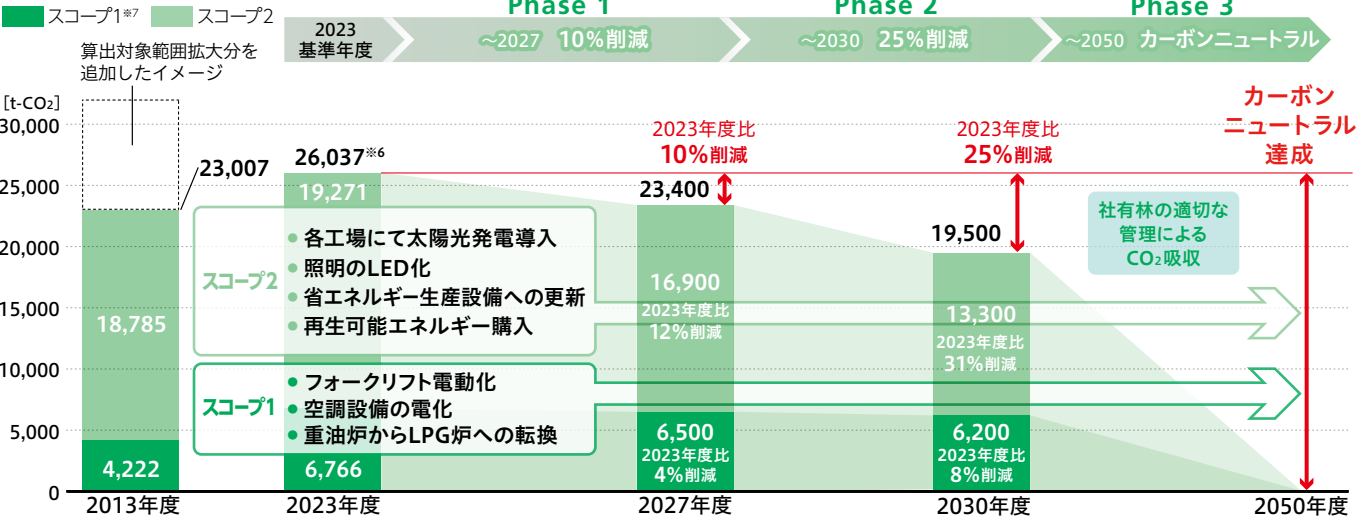
スコープ3

当社グループでは2023年度よりスコープ3(カテゴリ4^{※2}、5^{※3}、6^{※4}、11^{※5})を開示しています。

今後は更なるカテゴリの拡大とともに、カテゴリ11を対象とした削減目標について検討を進めていきます。

※2 カテゴリ4 : 輸送・配送(上流)による排出
※3 カテゴリ5 : 事業から出る廃棄物による排出
※4 カテゴリ6 : 出張による排出
※5 カテゴリ11 : 販売した製品の使用による排出。当社グループではロックドリル部門およびユニック部門を対象としています。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ



※6 算出対象範囲拡大(2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに変更)に伴い総排出量増加
※7 スコープ1はエネルギー起源にて算出

CO₂排出量実績

データ項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 ^{※8}
CO ₂ 排出量	スコープ1(エネルギー起源)	t-CO ₂	4,838	4,192	4,296	3,996	6,766
	スコープ2	t-CO ₂	17,092	16,711	17,808	15,540	19,271
	スコープ1,2計	t-CO ₂	21,930	20,903	22,104	19,536	26,037
	スコープ3 カテゴリ4	t-CO ₂	—	—	—	6,323	8,224
	スコープ3 カテゴリ5	t-CO ₂	—	—	—	29	22
	スコープ3 カテゴリ6	t-CO ₂	—	—	—	1,030	3,127
	スコープ3 カテゴリ11	t-CO ₂	—	—	—	648,449	675,053
スコープ3計		t-CO ₂	—	—	—	655,831	686,426

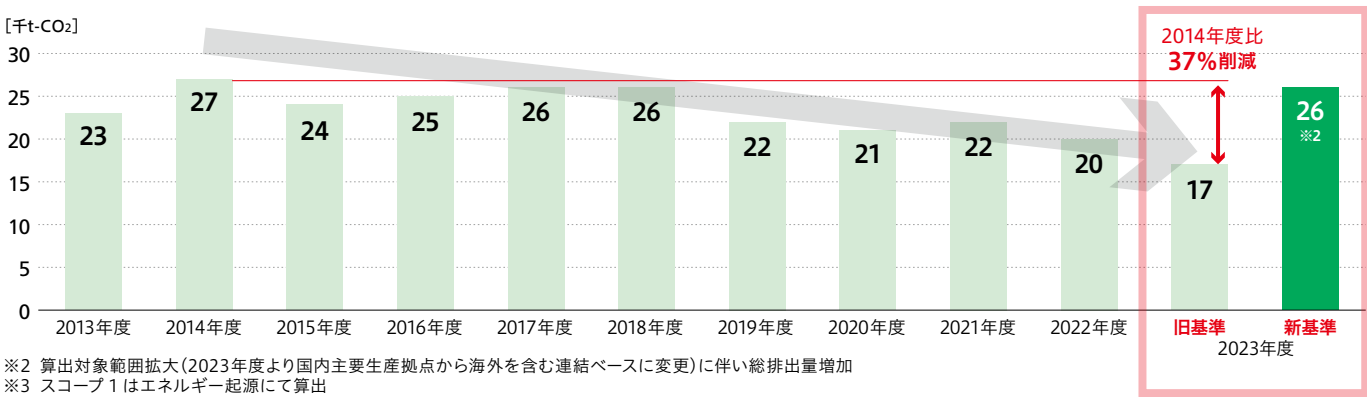
※8 算出対象範囲拡大(2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに変更。)等に伴い総排出量増加
ただし、スコープ3カテゴリ11は一部製品の売上増加により増加

取り組み

CO₂排出量削減の取り組み

古河機械金属グループは、国内主要生産拠点におけるスコープ1(エネルギー起源),2のCO₂排出量に関して、省エネルギー対策等の取り組みにより、ピークであった2014年度27,000tから2023年度に約10,000t(37%※1)削減しました。「指標・目標」に記載のとおり、今般、CO₂排出量の算出対象範囲を連結ベースに拡大し、削減目標を定めましたので、より一層の取り組みを推進していきます。

※1 2.7万t(2014年度)と1.7万t(2023年度算出対象範囲拡大前)を比較



シナリオ分析

当社グループは、多数の事業を展開しており、気候変動に伴うリスクと機会は事業ごとに異なると認識しています。そのため、気候変動が与える影響と事業の売上規模の二つの観点から、既にロックドリル部門と金属部門についてシナリオ分析を実施していますが、今回新たにユニック部門と化成品部門についてシナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析では、IEA(国際エネルギー機関)等の科学的根拠等に基づく1.5℃シナリオと4℃シナリオを設定し、2030年(中期)と2050年(長期)の時点で事業に影響を及ぼす可能性がある気候関連のリスクと機会の重要性を評価しました。

今後は残る部門においてシナリオ分析を実施し、また実施済みの部門においても、継続的にシナリオ分析の見直しを行います。

設定シナリオ	世界観
1.5℃シナリオ 移行面でのリスク および 機会が顕在化 ⇒2030年(中期) を想定	<ul style="list-style-type: none">●日本政府による温室効果ガス排出規制や炭素税の導入推進に起因するコスト増加のリスクがある。●環境負荷の少ない製品に注目が集まり、EV車や再生可能エネルギー施設向けの素材や、省エネルギー性能の高い製品の収益増加の機会が見込まれる。
4℃シナリオ 物理面でのリスク および 機会が顕在化 ⇒2050年(長期) を想定	<ul style="list-style-type: none">●異常気象による自然災害の増加や気温上昇の影響が顕在化し、事業所やシステム設備の被災リスクや、資材調達が困難となる結果として原料価格高騰など、コスト上昇のリスクがある。●異常気象に対する技術的対策や投資が進み、関連製品・技術・サービスの収益増加の機会が見込まれる。

ICP(インターナルカーボンプライシング)の導入

当社グループではICPを2022年度より導入しています。ICPを適用してCO₂排出量削減効果を投資採算として評価することで、環境投資を推進します。

気候変動への適応

当社グループは、気候変動によって引き起こされる自然災害等による影響を低減し、適応することを目指し、自然災害リスクの評価や事業継続マネジメント(BCM)の推進などの各種の活動を推進しています。

気候変動対策に関するイニシアチブへの参画

当社グループでは、気候変動の緩和や適応に資する団体の活動を支持しており、TCFDをはじめとした気候変動に関する各種イニシアチブや業界団体へ賛同・参画しています。

古河機械金属(株)が参画している非鉄金属の業界団体である日本鉱業協会では、カーボンニュートラル実現に向けた対策を進めています。仮にこれらの団体の活動方針が、当社グループの方針と著しく異なる場合は、団体に働きかけ、適切に対応します。

リスク一覧・機会一覧

認識したリスクと機会のうち、事業への影響度が「中」以上のものを以下に記載しています。

<影響度>

大:古河機械金属グループへの影響が非常に大きい。 中:当社グループへの影響はあるが限定的。 小:当社グループへの影響はほとんどない。

● リスク一覧

リスクの種類		リスクの内容	部門	影響度		対応策	部門	
				1.5℃	4℃			
				中期	長期			
リスク	政策・法規制 移行リスク	炭素税の導入により、輸送などの燃料調達コスト、生産コスト、運用コスト(施設電気、配送時排出温室効果ガス対応費)が増加する。	ロックドリル ユニック 金属 化成品	中	小	再生可能エネルギー化、省エネルギー化、製品の環境負荷低減により対応		
						●太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用 ●LED照明や省エネルギー設備の導入 ●EV車両など環境配慮車両の拡大 ●非化石証書購入等による温室効果ガス排出低減 ●原材料価格の動向注視、販売先に対して製品価格転嫁について交渉、サプライヤーと協調し、低炭素化への取り組みを促進		ロックドリル ユニック 金属 化成品
						●製造プロセスの見直しや生産設備の温室効果ガス排出抑制強化によるエネルギー効率の向上		ロックドリル 化成品
						●リサイクル可能な素材の使用や製品の長寿命化による製品の環境負荷の低減		ロックドリル
						●社有車のEV化やフォークリフトの電動化		ユニック
						●モーダルシフトの推進、輸送手段の多様化		化成品
	技術	環境負荷の低い製品を好む市場のニーズに応えられず、売上が低下する。	ロックドリル ユニック	中	小	●取引先と協力し、環境負荷の低い製品の製造・開発	ロックドリル	
		物理リスク 急性	異常気象(洪水等)により事業所や工場が停止し売上が減少、または復旧コストが増加する。また、サプライチェーン調達の不安定さ、それに伴う操業コスト増、納期遅延、評判低下が発生する。	ロックドリル ユニック 金属 化成品	小	大	被害の最小化 / 災害が発生した際の適切なマネジメント	
	●複数輸送手段、調達ルートの確保 ●取引先の分散および異常気象が発生した際の損害の最小限化 ●工場の浸水対策の強化 ●取引先・拠点における水評価の定期的な実施 / 洪水が発生した際のリスクマネジメントの徹底 ●被害が発生した際の支援体制・報告体制としてのBCP対策		ロックドリル ユニック 金属 化成品					
	物理リスク 慢性	異常気象により、冷房設備コスト上昇、生産性低下、屋外作業における従業員への健康被害が増加する。	ユニック	小	中	●工場内空調設備の拡充 ●工場建屋の断熱対策 ●太陽光発電など自己発電等によるコスト削減	ユニック	

● 機会一覧

機会の種類	機会の内容	部門	影響度		対応策	部門
			1.5℃ 中期	4℃ 長期		
機会	市場	ロックドリル	中	小	●需要に応じるための設備投資	ロックドリル
		ロックドリル ユニック	小	大	●需要に応じるための設備投資および製品開発 ●ICTの活用、遠隔操作、自動化の開発と提供	ロックドリル ユニック
	技術	ロックドリル ユニック	中	小	●取引先との協働による省エネルギー製品の拡充 ●環境負荷低減に寄与する製品・技術の開発のための設備投資 ●電動化ミニ・クローラクレーン等の省エネルギー製品の拡販	ロックドリル ユニック
		ユニック	中	小	●シャンメーカーと連携し、早期からEV車両へ搭載可能なクレーンの開発を推進	ユニック

生物多様性保全活動の推進

方針・戦略

古河機械金属グループは、生物多様性の保全が重要な経営課題であるとの認識の下、2012年に策定した「生物多様性行動指針」に基づき、事業活動に伴う生態系への影響を評価したうえで、その影響を最小限に留めるための取り組みを継続して行っています。

 [古河機械金属グループ 生物多様性行動指針](#)

指標・目標

2023年度の目標：

- ・継続的な緑化活動・山林管理などによる環境保全活動の推進
- ・社有地、鉱山跡地などにおける生態系再生活動の推進

2023年度の実績：

- ・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の再生活動を継続
- ・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

取り組み

30by30に向けた活動

各生産拠点では、周辺地域のモニタリングなどを実施し、構内緑化やその地域における希少種の保全等、植樹・動植物の再生活動に注力しています。また、社有林の健全な育成のため、各地の森林組合と連携し、各種活動に取り組んでいます。

当社の緑化活動では外来種は使用せず、その地域古来の種子を選定し、行っています。

かつての豊かな自然が戻りつつある松木溪谷(栃木県日光市足尾町)を含む足尾地区には、過去の調査において猛禽類を頂点とし、ツキノワグマ、ニホンカモシカなどのほ乳類のほか、鳥類、両生類、は虫類が生息し、生態系ピラミッドが再形成されていることが確認されています。

生態系保全に向けた具体的な取り組みとしては、当社足尾銅山跡地である栃木県日光市足尾地区において、当社として生物多様性への対応を積極的に行う区域を定め、たうえて、植樹・生態系の再生に取り組んでおり、30by30(サーティ・バイ・サーティ)^{※1}の達成に向けて、「自然共生サイト」の認定を受けるべく対応中です。

今後も足尾地区のほか、全国にある社有地の緑化に努め、豊かな生態系の再生・回復活動を進めていきます。

^{※1} 30by30:2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャーポジティブ)というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする世界目標



当社足尾銅山跡地(栃木県日光市足尾地区)

「第12回足尾さくら植樹会」、「第7回古河の森植樹会」を開催

当社グループでは、独自の緑化活動として栃木県日光市足尾町の社有地に桜の苗木1,000本の植樹を目指す「足尾さくら植樹会」を結成し、2009年3月に第1回を開催して以降、毎年植樹会を開催しております。2024年4月に第12回目となる植樹会を開催し、当社グループの従業員とその家族を含む73名が参加しました。今回は60本のソメイヨシノを植樹し、これまでに植樹した桜は合計660本に達しました。660本の桜が吸収する二酸化炭素量は約33t-CO₂/年となり、およそ90人の人が1年間に吐き出す二酸化炭素の量に相当します。

また、2024年4月に足尾町松木地区の社有地内で、7回目となる「古河の森植樹会」(主催:栃木古河会^{※2})が開催され、栃木古河会の会員19社78名が参加し、40本のソメイヨシノを植樹しました。両会ともに、今後も活動を継続していきます。

^{※2} 栃木古河会:栃木県内の古河グループ各社による組織



第 12 回 (2024年4月) 足尾さくら植樹会



足尾さくら植樹会 植樹の様子

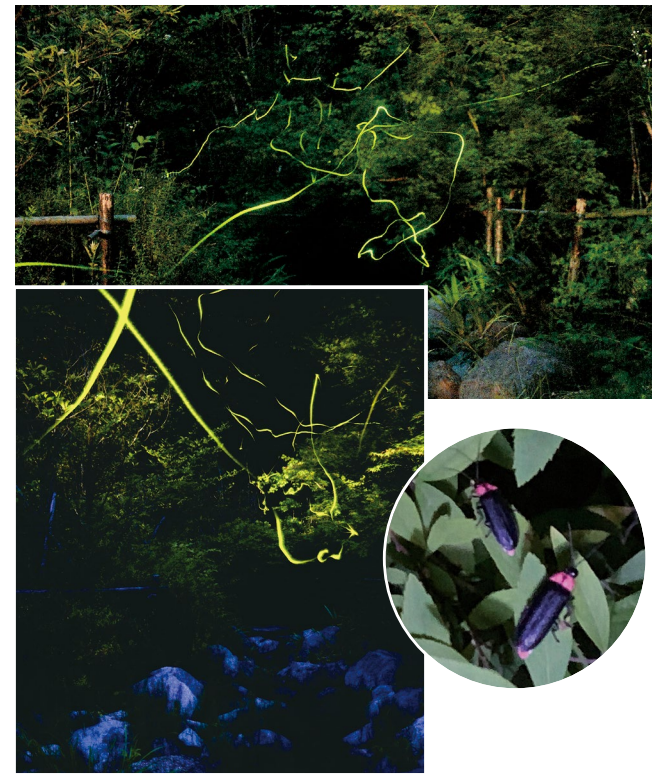
ホタル再生活動

ホタルは、環境の状況を反映する生物であり、良好な水環境の象徴といえます。かつて足尾銅山とともに古河機械金属(株)の産銅経営を支えた旧久根鉱山(静岡県浜松市天竜区)ではゲンジボタルが乱舞していたと言われており、そのようなホタルが持続的に生息できる環境を再生して次世代に残したいとの思いから、当社環境安全統括部では同鉱山の跡地において、再生活動を続けてきました。その結果、毎年6月下旬から7月初旬にかけてホタルが舞う姿を見ることができるようになりました。

また、同部では当社足尾事業所と協働し、足尾地区における身近な生き物(ホタル、トンボ、カブトムシ等)が生息できる自然環境の保全と再生活動を行っています。

2021年度から足尾銅山跡地(栃木県日光市足尾町)でもホタルの再生活動を始め、2022年度にはホタルの飛翔を確認することができました。2024年度も多くのホタルが飛び交い、地域住民の方が観賞に訪れました。

これからも、豊かな生態系を取り戻すことに努め、ホタルが一生涯を通じて暮らせるような生態系を保全・再生することに注力していきます。



ビオトープ周辺を舞うホタルの光跡(日光市足尾町社有地内)

継続的な山林管理(当社保有山林について)

当社の保有する山林は全国で約2,200haあり、生物多様性の保全、水資源の確保などに貢献しています。

山林管理は各地の森林組合と協働し、計画的な除間伐、下刈り、枝打ちなどを行うことにより山林の健全な育成に努めています。

愛知県北設楽郡豊根村の大沼山林では、地元の森林組合と協議のうえ、今後の立木の伐採・新植に向けた準備を進めています。

静岡県浜松市天竜区の久根山林では、森林経営委託契約を地元の森林組合と締結し、山林の維持管理を行っています。

また、大沼山林内には、当社が長年大切に保護してきた大トチノキ(根回り:15.3m、胸高直径:7.48m、樹高:32.5m、枝幅:46m、推定樹齢:500年以上)があり、2008年4月に愛知県豊根村の天然記念物に指定された後、2022年7月には愛知県の指定文化財(天然記念物)として新たに選定されました。

栃木県日光市足尾地区の森山林は整備を継続的に行うとともに、カーボンニュートラルに視点をおきつつ、持続的な山林利用活用方針の作成検討を開始しました。



足尾山林

事業活動における取り組み

事業活動に伴う環境負荷低減に向けた具体的な取り組みとしては、照明設備のLED化、省エネルギー効果の高い機器の導入、太陽光発電システムの新設、燃料転換の検討等によるCO₂排出量の削減対策、水資源の再利用、使用量の削減等の水資源使用量低減対策、生産工程の見直し、公害防止設備の増設・更新等による有害物質の大気・公共用水域への排出削減対策を推進しています。

また、水処理用無機系凝集剤(下水道浄化用/ポリ硫酸第二鉄溶液、上水道浄化用/硫酸バンド)などの化学製品をはじめ、各種の環境保全に寄与する製品の製造・販売を行っています。

資源循環の推進

方針・戦略

古河機械金属グループでは第四期中期削減計画に基づき、廃棄物等総排出量を2028年度に予想される排出量から3%削減する目標を設定し、廃棄物の発生抑制および再資源化の促進に取り組んでいます。

廃棄物の削減と資源循環に向けた活動は、設計から製造、廃棄に至るライフサイクル全般に及びます。

具体的には、設計段階での歩留り向上を考慮した製品開発、製造段階での鋼材切断時の歩留り向上、塗装効率の改善による塗料カスの削減、各種梱包の簡素化および梱包材の再利用、部品納入時の通い箱化の促進などを行っています。

当社グループにおける廃棄物の最終処分率は、ここ数年おおむね5～8%前後で推移しており、2023年度の最終処分率は5.0%でした。

ガバナンス・体制

リスク管理

ガバナンス体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

 [環境マネジメント\(P13\)](#)

指標・目標

2023年度の目標：

- ・廃棄物等総排出量：2023年度 BAU^{※1}比▲1.5%削減

2023年度の実績：

- ・廃棄物等総排出量^{※2}：6,119t(2023年度 BAU^{※1}比▲17.4%削減)
- ・リサイクル率：70.0%
- ・原材料使用量：118,560t

※1 BAU(Business As Usual)：何も対策を講じなかった場合

※2 主要生産拠点における廃棄物等総排出量の実績

取り組み

プラスチックの削減

2022年4月の「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を踏まえ、当社グループ各所におけるプラスチック使用量の削減に向けた取り組み事例の水平展開を行い、更なる削減を図っています。

外部との連携

当社グループでは、廃棄物の削減を目的として他企業との連携を進めています。取引先に対しては、通い箱や通いカバーの使用を推奨し、梱包材の削減を推進しています。

汚染防止

方針・戦略

化学物質は私たちが生活するうえで無くてはならない物ですが、その一方で安全性に関する社会問題が生じています。

そのため、古河機械金属グループでは、グローバルな法規制やその動向を踏まえ、揮発性有機化合物(VOC)を始めとする化学物質のリスクを適切に管理し、排出量の削減を進めています。

当社グループでは毎年策定している「環境・安全重点活動目標」において、代替物質への切り替えなどによる有害化学物質の削減を目標に掲げています。

2023年度は大阪工場において設備管理の見直しを行い、フッ化水素の使用量を対前年比47%削減しました。

ガバナンス・体制

リスク管理

ガバナンス体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

 [環境マネジメント\(P13\)](#)

指標・目標

2023年度の目標：

- ・有害化学物質(PRTR^{※1}対象物質)の削減：対前年比減

2023年度の実績：

- ・有害化学物質(PRTR 対象物質)の削減：対前年度比▲13.0%

※1 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)制度：環境汚染物質排出・移動登録制度

取り組み

化学物質管理の徹底による安全操業の推進

当社グループの古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)では製品原材料として毒劇物を多々扱っており、化学物質管理規定に基づき、取り扱い時の適切な保護具の着用や保管時の施錠、受払記録の作成等について従業員への教育を徹底することにより、化学物質による事故を未然に防止し、安全操業に努めています。

PRTR 届出対象物質の排出量・移動量

2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに算出対象範囲を拡大したため、大気へのエチルベンゼン、キシレン、ダイオキシン類、トルエン、メチルナフタレン、トリメチルベンゼン、メチルイソブチルケトン^{※2}の排出量が増加、事業所外へのエチルベンゼン、キシレン、クロム及び3価クロム化合物、コバルト及びその化合物、ダイオキシン類、トルエン、ニッケル、マンガン及びその化合物、モリブデン及びその化合物、トリメチルベンゼン、メチルイソブチルケトンの移動量が増加しました。

● PRTR届出対象物質の排出量・移動量^{※2} (単位：kg /年、ダイオキシン類のみ：mg-TEQ /年)

物質番号	化学物質	排出量								移動量			
		大気		公共用水域		土壌		事業所における埋立て		下水道への移動		事業所の外	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
31	アンチモン及びその化合物	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	エチルベンゼン	27,540	27,458	0	0	0	0	0	0	0	0	2,199	2,057
75	カドミウム及びその化合物	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,665	5
80	キシレン	36,896	39,781	0	0	0	0	0	0	0	0	5,743	7,827
87	クロム及び3価クロム化合物	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	49
132	コバルト及びその化合物	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39
243	ダイオキシン類	14.2	24.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0.07	117.07
272	銅水溶性塩	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	0	0
300	トルエン	37,653	39,670	0	0	0	0	0	0	0	0	1,132	3,434
308	ニッケル	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
332	砒素及びその無機化合物	11	9	0	0	0	0	0	0	0	0	3,007	1,671
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	0	0	6	9	0	0	0	0	0	0	1,383	889
412	マンガン及びその化合物	12	13	0	0	0	0	0	0	0	0	88	244
438	メチルナフタレン	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
453	モリブデン及びその化合物	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
691	トリメチルベンゼン	3,192	5,232	0	0	0	0	0	0	0	0	431	335
697	鉛及びその化合物	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
737	メチルイソブチルケトン	0	3,741	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88
年度計(ダイオキシン類を除く。)		105,304	115,920	6	9	0	0	0	0	5	4	16,658	16,669

※2 2022年度は主要生産拠点とし、2023年度は海外含む連結ベースとしている。

水資源の保全

方針・戦略

古河機械金属グループでは第四期中期削減計画に基づき、水資源使用量を2028年度に予想される使用量から2%削減する目標を設定し、水資源使用の効率向上・再利用の促進に取り組んでいます。

水資源を守るため、生産拠点における定期的なモニタリングを行うとともに、生産拠点ごとのリスクを評価し、節水に努めています。水利用量の多い事業所/生産拠点には、現状調査を行い、削減目標を定め、削減に取り組んでいます。そのうえで、全社的な取り組みを進めるために、2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに算出対象範囲を拡大したため、水資源使用量が24.8%増加しました。

また、水の入口である社有林の維持管理を計画的に行っています。

ガバナンス・体制 リスク管理

ガバナンス体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

 [環境マネジメント\(P13\)](#)

指標・目標

2023年度の目標：

・水資源使用量の削減:2023年度BAU^{※1}比▲1.0%

2023年度の実績：

・水資源使用量^{※2}:521千m³(2023年度BAU^{※1}比▲12.7%)

※1 BAU(Business As Usual):何も対策を講じなかった場合

※2 主要生産拠点における水資源使用量の実績

取り組み

水ストレスの評価

当社グループは、世界資源研究所(WRI)のAqueductを用い、当社グループの主要な拠点について水ストレスを確認しています。その結果、中国やタイの生産拠点において、水ストレスが高いことを確認しており、同地域における水資源使用量(取水量)は約10千m³/年です。

そのため、水資源使用量を2028年度に予想される使用量から2%削減する目標を設定し、水資源使用量および水ストレスの削減に努めています。

なお、2023年度に水質や水量の許可・基準・規制違反は発生しておりません。

水資源使用の効率向上・再利用の促進

当社グループでは生産工程の効率化を推進し、一部の事業所において取水ポンプにインバーターを設置することで節水に取り組みました。これにより、同事業所では節水取り組み前と比較して、水資源使用量を31.7%削減することができました。

休廃止鉱山管理における安全対策

方針・戦略

古河機械金属グループでは休廃止鉱山管理の基本方針である「安全操業の継続」に基づき、鉱山施設に関する中長期計画を策定したうえで計画的に予防工事、レジリエンス(災害への対応力)強化を推進しています。

取り組み

足尾鉱山(栃木県日光市)の坑廃水処理施設である中才浄水場では、導水路沿いにある石積擁壁の崩落により処理業務に支障が生じないために、2021年度から、3年計画で石積擁壁の補強整備工事を実施し、予定どおり2023年度に完成しました。また、坑廃水処理能力を高めるために沈殿池の越流堰を延長する改修を実施しました。



石積擁壁補強Ⅲ期工事(中才浄水場)




沈殿池越流堰延長工事(中才浄水場)

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）

■ 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（心と身体の健康維持を含む。）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。

また、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本労働安全衛生方針を周知し、全ての関係者が安全に業務を遂行できるよう努めています。

 [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に実施するとともに、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。

海外事業所への安全指導

古河機械金属（株）環境安全統括部では、当社グループの海外事業所に対して、安全に係る状況の確認・指導を行っています。

毎月開催される安全衛生委員会の運営内容を確認し、討議内容や巡視の指摘等に対し、従業員が安全かつ快適に働ける職場環境の向上を図るための指導を行っています。

また、事故災害発生時には発生状況を踏まえ、発生原因等について現地と十分協議したうえで是正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
泰安古河随車起重机有限公司	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.

海外生産拠点3社中2社取得（67%）

労働組合との労働安全衛生に関する協議

当社は、従業員の代表が経営層と対話できる仕組みを設けています。従業員の代表である労働組合と経営層は、当社の事業計画、経営施策ならびに事業施策などについて意見交換を行う「中央労使協議会」を年2回開催（必要に応じて臨時開催）しており、労働安全衛生についても労使双方で意見交換が行われ、施策の実現に向け取り組んでいます。

また、各中核事業会社においても、労使協議会が開催され、事業会社単位でも労働安全衛生の取り組みについて、労使で意見交換が行われています。

安全教育ビデオ作成による安全衛生活動推進

当社グループ内における事故災害防止を図るための対策として、従業員に対する基本的な安全教育を、毎年、計画的に継続して行っています。

安全教育のより一層の強化を図る観点から、2023年度より当社グループ内で「安全教育ビデオ」の作成を開始しました。

「安全教育ビデオ」の特徴である（1）いつでも視聴可能で短時間での教育や繰り返しの教育が行いやすい点、（2）自社で作成した資料のため、業務に直結した内容である点を活かし、安全活動に対する意識の向上を図っていきます。

今後は、各社協力のもと引き続き教育資料の作成を行い、2024年度中の運用開始を予定しています。

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）

■ 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続けています。

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。

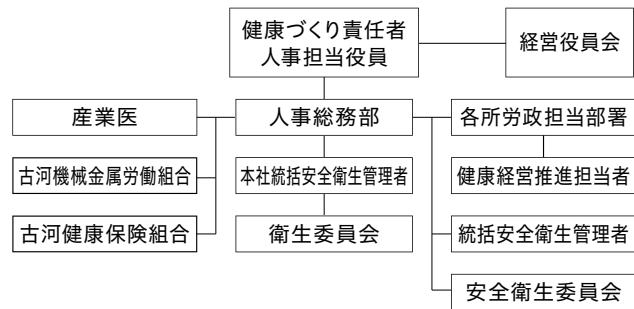
■ ガバナンス・体制

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1,935.4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

古河機械金属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)

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。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。

高年齢者雇用

高年齢者の雇用を安定させ、高年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。



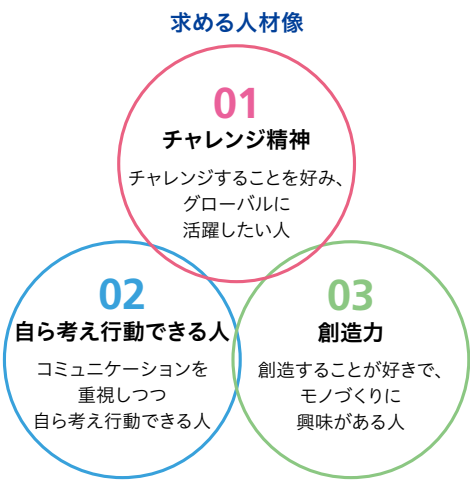
多様な人材の確保と育成(人材育成)

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、「企業の限り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きます。



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		グレード6研修
		企画職群向け5年目社員研修 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	

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。

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

■ 方針・戦略

古河機械金属グループでは、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それらを審議し、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\(P39\)](#)

児童労働の防止および強制労働の防止

古河機械金属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。

人権研修の実施

当社グループでは、これまでも新入社員を対象に入社時に人権研修を行ってきましたが、2023年度は人権方針を制定したことにより、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、経営層を対象とした研修、調達部門を対象とした研修など対象別に人権研修を計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蒙し、人権に係る意識向上を図っています。

新入社員研修においては、人権方針、ビジネスと人権といった内容の他に、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研修しました。



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。

品質保証

方針・戦略

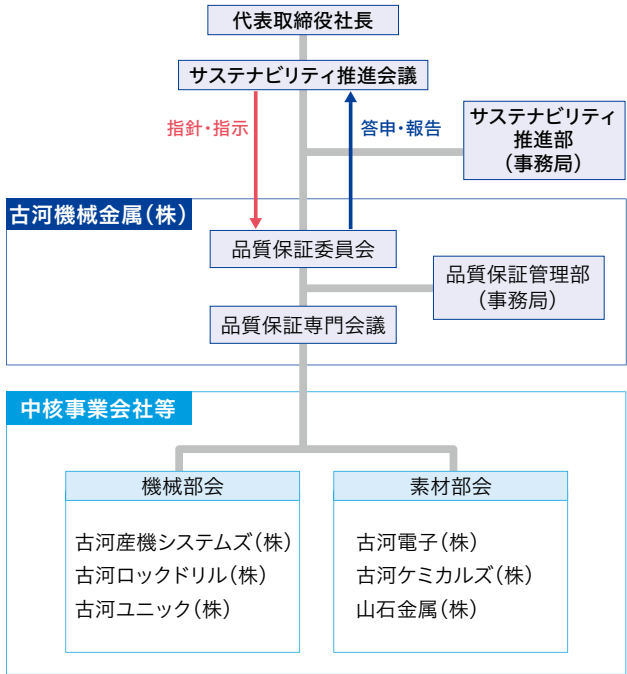
古河機械金属グループは、「品質保証基本方針」、「品質保証行動指針」に基づき、お客さまに信頼され、満足していただける品質の製品・サービスを提供し、社会に貢献することを目指しています。

 [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、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全社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

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

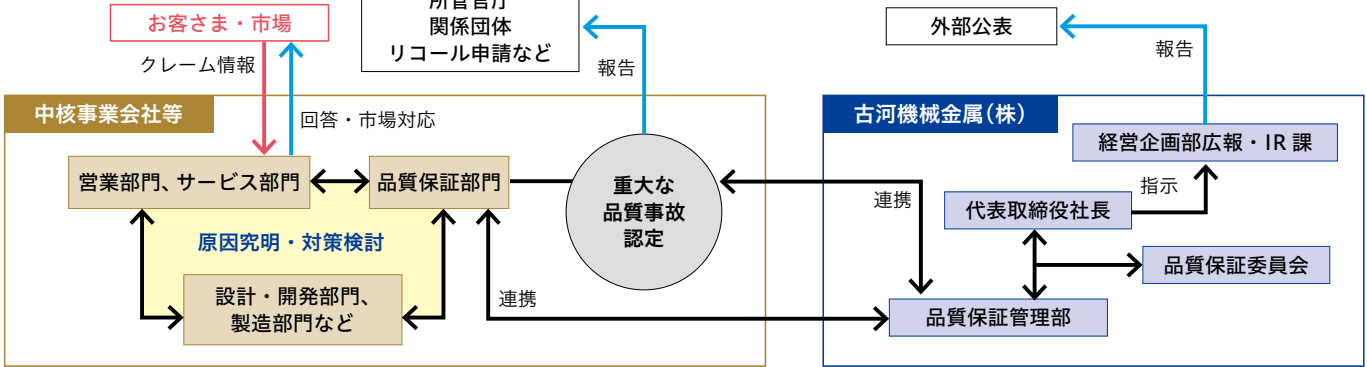
2023年度の目標:

- 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)

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、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)
- 全社職員に向けた品質保証啓蒙資料を年4回配信(全体)

● クレーム発生時の対応フロー



ISO9001認証取得状況

当社におけるISO9001認証の取得状況は下表のとおりです。

会社名	取得日	認証取得機関
古河ユニック(株)	1997年 6月 6日	JQA(日本品質保証機構)
古河ロックドリル(株)	1997年10月17日	TUV(テュフラインランドジャパン)
古河電子(株)	1998年12月 4日	JQA(日本品質保証機構)
古河産機システムズ(株)	1999年 6月22日	ClassNK(日本海事協会)
山石金属(株)	2000年11月28日	ビューローベリタスジャパン(株)
古河ケミカルズ(株)	2003年 7月24日	JICQA(日本検査キューエイ)
FURUKAWA UNIC(THAILAND)CO., LTD.	2009年 5月14日	Perry Johnson Registrars, Inc.
泰安古河随車起重機有限公司	2010年11月 8日	上海質量体系审核中心
FD COIL PHILIPPINES, INC.	2021年 3月24日	United Registrar of systems Ltd.

サプライチェーンマネジメント

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・環境に関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

当社資材部では、当社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

古河機械金属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。古河機械金属(株)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。

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。



サプライヤー指導の様子

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

古河機械金属パートナーシップ構築宣言

当社および中核事業会社(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)、古河メタルリソース(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株))は、2023年12月に一般社団法人日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣(内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省)をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまと連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築していきます。

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。

グリーン購入の推進



当社グループは、購入に際し環境負荷が少ない製品購入を推進しており、一例として、コピー用紙、名刺、トイレトペーパー等の再生紙使用を推進しています。また、業務の拡大・業務内容の変更に伴う紙使用量の増大をできる限り最小化するために、裏紙の使用、IT化を促進しています。加えて、複写機、ファックス複合機、パソコン、プリンター等省エネ法準拠製品の購入、プリンター用カートリッジや紙ファイル等の再生材料を使用した事務用品の購入を進めています。なお、社有車(リース・レンタル契約車を含む)については、今後も環境負荷の低減を実現した自動車(ハイブリット車、「低燃費基準値クリア車」かつ「低排出限定車」等)に替えていきます。

上記に加えて、各工場でも取り組みを行っています。例えば、資材の購入に際し、「品質」、「価格」、「納期」、「サービス」等の諸条件のほかに「環境配慮」を加え、環境負荷の少ない購入品を優先的に調達するよう努めています。

地域社会との共生

方針・戦略

古河機械金属グループは、積極的に社会に参画し、その発展に貢献することを方針として、企業行動憲章および役職員行動基準に定めています。

 [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](#)

取り組み

社会貢献活動における注力分野

当社グループは、地域社会と共生し、コミュニティの発展に寄与することを目指し、地域社会に密着した活動として、地域清掃ボランティアへの参加や児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れなどを行っています。また、地域社会の魅力を促進する活動の一環として、栃木県日光市足尾町において「古河掛水倶楽部」や「古河足尾歴史館」の運営・管理に取り組んでいます。こうした活動を通じて、地域文化の維持・発展に貢献しています。

社会貢献活動において注力する活動分野

活動分野	主な活動内容
教育	児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れ
文化・芸能	「古河掛水倶楽部」や「古河足尾歴史館」の運営・管理、史跡の活用と維持管理
地域社会との共生	地域清掃ボランティアへの参加
環境保全	植林活動

社会貢献活動事例

(1) 広瀬川清掃ボランティア

当社グループ各社では地域社会への貢献活動の一環として清掃ボランティア活動に参加しています。2023年度は、9月に宮城県仙台市で開催された「広瀬川1万人プロジェクト 第34回広瀬川流域一斉清掃」に当社グループの古河産機システムズ(株)東北支店から従業員およびその家族計9名が参加しました。



広瀬川清掃ボランティア

(2) 足尾銅山の社会科見学を実施

当社は、足尾事業所(栃木県日光市)において、文部科学省よりスーパーサイエンスハイスクール(SSH)※として指定を受けている茨城県内の中等教育学校の生徒30名を受入れ、足尾銅山の社会科見学を実施し、体験型実習講座の一環として、足尾銅山の見学会が行われました。

足尾事業所の協力の下、銅の製錬プロセスや環境対策について説明し、旧製錬所や選鉱場などを特別に公開しました。また、中才浄水場では、坑廃水から重金属を除去するメカニズムを実演しました。

※ スーパーサイエンスハイスクール(SSH):
文部科学省が国際的に活躍する科学技術人材を育成するために優れた取り組みを行っている高校を指定し、支援している事業のことです。



足尾銅山の社会科見学

(3) 能登半島地震の被害に対する義援金の拠出

当社グループは、能登半島地震の被災地の復旧・復興にお役立ていただくため、義援金として、古河機械金属(株)および中核事業会社6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)、古河メタルリソース(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株))より、総額800万円を拠出しました。

当社グループ一同、皆さまの安全と被災地の一日も早い復旧・復興をお祈り申し上げます。

(4) 古河掛水倶楽部

古河機械金属グループは、地域社会の魅力を促進する活動の一環として、栃木県日光市足尾町において「古河掛水倶楽部」の運営・管理に取り組むことで、地域文化の維持・発展に貢献しています。

古河掛水倶楽部は、足尾銅山の隆盛期に貴賓客の接待や宿泊施設として利用されていた迎賓館です。大正初期に改築され、外観は洋風、内部は和洋、それぞれの様式を用いた2階建ての建造物で、鹿鳴館や古河庭園などを設計したジョサイア・コンドルの影響を受けたといわれています。

館内には国産で最も古いとされるビリヤード台のある撞球場や日本間など、貴賓客をもてなす設備がそろっています。

当倶楽部は2006年に国の登録有形文化財として登録されました。



古河掛水倶楽部 登録有形文化財(建造物)

近代化産業遺産に指定

経済産業省では近代化産業遺産の保存、活動を一層進める観点から、2007年11月に全国から33の近代化産業遺産群を構成する個々の近代化産業遺産を地域活性化に役立つ資産として認定し、その所有者などに対し、認定証およびプレートを授与しました。

認定された遺産のうち、古河機械金属(株)は足尾銅山関連遺産(栃木県)、好間炭鉱関連遺産(福島県)、筑豊炭田北九州関連遺産(福岡県)が認定を受けました。

当社としても認定を受けた近代化産業遺産を大切に保管するとともに、地域の活性化に向けた取り組みを更に進めていきたいと考えています。



国指定史跡 通洞坑



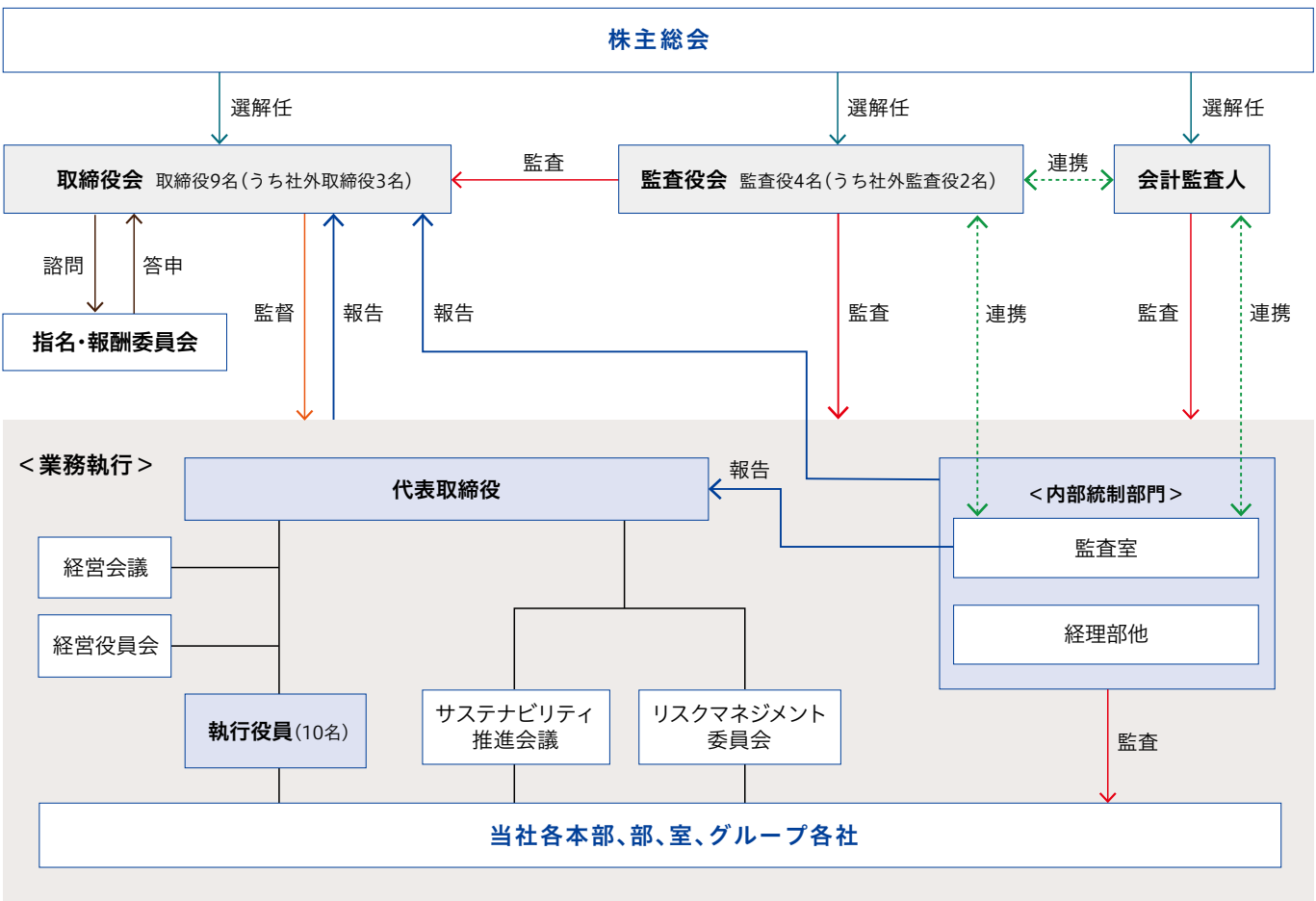
国指定史跡 宇都野火薬庫跡

方針

古河機械金属グループは、経営の透明性を高めること、企業構造の変革を継続して効率的な経営体制を構築すること、安定した利益を創出して企業価値を高めることおよび株主をはじめとするステークホルダーに貢献することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

この基本方針の下、当社各事業会社は、当社グループとしての一体性を維持しつつ明確な資産管理と損益責任のもとで機動的な経営を進め、顧客に満足される製品・サービスを提供してグループ全体の企業価値の最大化を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



体制

古河機械金属(株)は、取締役会設置会社、監査役会設置会社制度を採用して業務執行の監督・監査を行っています。また、社外取締役の選任により、経営の客観性・透明性ととも意思決定の妥当性を確保していること、監査役が他の企業の経営者や財務会計に関する知見を有する者等により構成されており、各々の専門知識や経験等を活かして当社の経営に対して助言、チェックをいただいていることなどから、現状の体制によって経営に対する監督が有効に機能しているものと判断しています。

取締役・取締役会(2024年6月27日現在)	
議長	代表取締役会長 宮川尚久
構成	社内取締役6名、社外取締役3名 計9名
役割	監督機関として、古河機械金属グループ全体の業務執行に関し監督を行う。
開催回数	16回(2023年度) 毎月1回の定例に加え、必要に応じて臨時開催
出席率	98.6%(2023年度)
主な検討内容	決議事項57件、報告事項40件 ●決算に関する事項 ●サステナビリティに関する事項 ●政策保有株式の縮減に関する事項 ●人材価値向上への投資に関する事項 等

指名・報酬委員会(2024年6月27日現在)	
委員長	独立社外取締役 迎陽一
構成	取締役5名(うち社外取締役3名)
役割	任意で設置している取締役会の諮問機関。 取締役および監査役の候補者、代表取締役の選定および解職ならびに取締役の報酬に関する事項について取締役会から諮問を受け、審議を行い必要に応じて答申する。
開催回数	4回(2023年度)
出席率	100%
主な検討内容	●取締役および監査役の報酬 ●取締役および監査役候補者の指名 ●取締役の後継者計画に関する事項 等

経営会議(2024年6月27日現在)	
議長	代表取締役社長 中戸川稔
構成	社内取締役全員(6名) 社内監査役は出席し、意見を述べることができる。
役割	当社グループの経営の基本方針、戦略立案および重要事項についての決定を行う。 当社グループ各社の重要事項についても、各社の機関決定後、付議されている。

経営役員会(2024年6月27日現在)	
議長	代表取締役社長 中戸川稔
構成	当社社内取締役および社内監査役、執行役員、本部長、本部に属さない部または室の部長および室長(秘書室長を除く)ならびに中核事業会社社長
役割	当社および中核事業会社の業務執行の報告とそれに対する検討、指示等
開催回数	12回(2023年度)毎月1回開催

執行役員制度

経営の監督機能と業務執行機能を分離し、意思決定の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員制度を採用しています。執行役員は、取締役会において決定された経営計画のもとに業務を執行し、取締役会、経営役員会において適宜執行状況を報告しています。2024年6月27日現在の執行役員は10名(うち取締役兼任4名)です。

監査役・監査役会(2024年6月27日現在)	
議長	常勤監査役 井上一夫
構成	常勤監査役2名、社外監査役2名 ※法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合への備えとして、補欠監査役1名を選任
役割	監査役会は、監査の方針、業務の決定および財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定などを行う。 監査役は、監査役会が定めた監査の方針に従い、取締役会、経営会議などの重要な会議への出席、取締役からの報告の聴取および事業所・子会社の実地調査などにより、取締役などの業務執行を監査している。
開催回数	7回(2023年度)
主な検討内容	●監査の方針と計画 ●監査報告書の作成 ●会計監査人の評価および再任 等

内部監査、会計監査人および監査役監査の状況

古河機械金属(株)の内部監査機関として監査室を設置し、監査室長を含め、2024年6月27日現在6名の人員で当社グループの経営活動全般にわたる管理の状況および業務執行に関する監査を実施しています。取締役会に、監査室から年2回の定期的な報告を行う仕組みにより、取締役・監査役との連携を確保しています。また、取締役会には、原則として監査役も出席しているため、監査役会への定期的な報告は行わないものの、内容が重複しない事項については、監査室から必要に応じて監査役に別途報告を行うことで、更に連携を確保しています。

監査役会は、EY 新日本有限責任監査法人が当社の会計監査人に必要な職務執行体制、監査体制、独立性および専門性を具備していると判断し、同監査法人を会計監査人に選任しています。

監査役は、監査方針の中で会計監査人と連携を密にすることとしています。期初に、会計監査人から年間監査計画の説明を受けたうえで監査役の監査計画を作成しており、また年度決算に関して会計監査人から監査結果の説明を受けるほか、随時報告を求めることとしています。また、内部監査部門である監査室から内部監査結果の報告を受けるなど、監査室とも連携を密にしています。監査室と会計監査人においても随時意見、情報の交換を行うこととしています。

取締役会の実効性評価

古河機械金属(株)は、毎年取締役会の実効性を評価し、その結果を取締役会において報告し議論を行っています。

評価プロセス	
各取締役・監査役へのアンケート (2024年2月～3月)	次の事項を、各取締役・監査役がそれぞれ評価する。 ●員数、多様性などの取締役会の構成に関する事項 ●開催頻度、事前の情報提供などの取締役会の運営に関する事項 ●議題の内容などの取締役会における議論に関する事項 ●取締役会のモニタリング機能に関する事項 ●株主(投資家)との対話に関する事項 等
社外取締役・社外監査役による意見交換 (2024年5月)	社外取締役・社外監査役のみを参加者とする意見交換会において、各取締役・監査役へのアンケートの結果も参照しながら、取締役会の実効性について議論を行う。
取締役会での議論 (2024年5月)	各取締役・監査役へのアンケート結果および社外取締役・社外監査役による意見交換での議論を踏まえ、取締役会の実効性について議論し、前年度の評価を行う。また、実効性の更なる向上のための取り組みを確認する。
2023年度の評価結果	
(1) 全体的な評価に関する「取締役会が実効的に機能しているか」という設問については、前年度と比較すると若干低下しているが、「自由闊達で建設的な意見交換」や「必要な情報の網羅、整理分析」などについての評価は改善しており、総じて高い評価結果である。	
(2) 「経営計画のフォローアップの実施」、「内部統制システムの監督」、「リスクとその対処方法の監督」、「内部監査部門との連携体制」が課題として抽出された。	
(3) 前年度において改善すべき項目とした課題については、以下のとおり対応していることを確認した。 ①「中期経営計画2025」について、より具体的なイメージを含めた説明を行うことにより、多角的な検討を加えるとともに充実した意見交換を実施する。 ②内部統制システム運用状況の監督の高度化を目指し、問題事案または重大なコンプライアンス違反について、定期的に原因分析と対策等の報告を取締役会に行う。 ③社外役員に対する情報提供策として、事業所の視察を実施する。	
今後の取り組み	
(1) 中期経営計画の進捗状況のフォローアップを年1回実施する。業績以外の全社戦略および事業部門の戦略における課題等について報告する。	
(2) 問題事案に対する特命監査の結果に基づき、問題点や課題とその対応策について検証を行い、グループ全体のリスク管理の向上策を検討する。	
(3) 取締役会の監督(モニタリング)機能の強化に向けて必要となる仕組み(各部門の重点課題やリスクの管理手法)について検討する。	
(4) 社外監査役を含む監査役と監査室が、内部監査に関する意見交換を行う機会を増やす。	
(5) 取締役会議案の説明にとどまらず、検討過程や下位の会議体での議論等および経緯・背景等に関する追加説明を必要に応じて充実させる。	

社外取締役・社外監査役の独立性

当社は、社外取締役または社外監査役として、多様な分野における豊富な経験、専門知識および客観的な視点を有する方を選任しており、当社経営の意思決定の妥当性ならびに当社経営に対する監督および監査の有効性を確保しています。

2024年6月27日現在の当社の社外取締役は3名、社外監査役は2名です。

また、当社は、以下のとおり社外役員(社外取締役および社外監査役。候補者を含みます。)の独立性に関する基準を定めており、当該基準を満たしている社外役員を東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ています。2024年6月27日現在の当社の独立役員は5名です。

〈社外役員の独立性基準〉

当社は、社外役員の独立性に関する基準として、以下の事項に該当しないことと定めています。

- (1) 古河機械金属グループの業務執行取締役および従業員
- (2) 当社グループを主要な取引先とする者(当社グループに対して製品またはサービスを提供している者であって、その取引額が当該取引先の直近事業年度における年間総売上高の2% 超に相当する金額となる取引先)またはその業務執行者
- (3) 当社グループの主要な取引先(当社グループが製品またはサービスを提供している者であって、その取引額が当社グループの直近事業年度における年間連結総売上高の2% 超に相当する金額となる取引先)またはその業務執行者
- (4) 当社グループの主要な借入先(その借入額が当社グループの直近事業年度における連結総資産の2% 超に相当する金額である借入先)である金融機関の業務執行者
- (5) 当社グループから役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている個人、または年間1億円以上を得ている法人等に所属する者
- (6) 当社の10% 以上の議決権を保有する株主(法人の場合には、その業務執行取締役、執行役および従業員)
- (7) 上記 (1) から (6) に過去3年以内に該当していた者
- (8) 上記 (1) から (7) に該当する者の二親等内の親族

取締役・監査役の報酬

古河機械金属(株)は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下「取締役報酬方針」といいます。)を定めていますが、2024年5月30日開催の取締役会決議により、一部を改定しました。改定後の取締役報酬方針の内容は、以下のとおりです。

- (1) 基本方針
 - ・取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして健全に機能する報酬体系とし、取締役の個人別の報酬(以下「個人別報酬」という。)の額の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
 - ・取締役の報酬は、基本報酬、取締役加算、代表取締役加算および譲渡制限付株式報酬により構成する。
- (2) 個人別報酬の内容の決定方針(報酬を与える時期を含む。)ul
 - ・個人別報酬の額は、役位、職責、他社動向および従業員の給与水準を考慮した取締役報酬基準に従い、業績等も踏まえ決定する。
 - ・社外取締役を除く取締役の金銭報酬については、基本報酬に90%を乗じた額、取締役加算および代表取締役加算を固定報酬とし、基本報酬に0～20%を乗じた額を業績連動報酬として毎月支給する。
 - ・社外取締役を除く取締役については、非金銭報酬として譲渡制限付株式報酬を毎年一定の時期に支給する。
 - ・社外取締役については、その職務に鑑み、一定額の基本報酬のみとし、金銭報酬として毎月支給する。
- (3) 業績連動報酬の算定方法等の決定方針
 - ・業績連動報酬については、短期の業績に連動させ、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、連結営業利益を業績指標として使用する。
 - ・業績連動報酬は、業績指標の当初の対外公表値に対する達成状況に応じて、基本報酬に0～20%を乗じた額を原則とする。ただし、業績指標の達成状況に、天変地異や特別な事情が大きく影響を及ぼしている場合は、指名・報酬委員会で審議のうえ、その影響を勘案することがある。
- (4) 非金銭報酬の内容等の決定方針
 - ・中長期的なインセンティブおよび株主との価値共有の促進を目的に、譲渡制限付株式への払込みを条件として所定の金銭報酬債権を支給する。
 - ・譲渡制限付株式は、付与された取締役が譲渡制限期間中に、任期満了、死亡その他正当な理由により退任した場合は、原則として譲渡制限を解除する。

- (5) 個人別報酬における種類別の支給割合の決定方針
 - ・個人別報酬については、業績連動報酬を8%程度とし、それ以外は固定(金銭)報酬および譲渡制限付株式報酬とする。
 - ・譲渡制限付株式報酬は、個人別報酬のうち15%程度とする。
 - (6) 個人別報酬の内容の決定方法に関する事項
 - ・個人別報酬については、上記 (1) ～ (5) の方針に基づき、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会において審議する。
 - ・個人別報酬の具体的内容については、全体の業績等を統括し掌握する立場にある代表取締役社長が、取締役会決議に基づき一任を受け、指名・報酬委員会の審議内容を踏まえて決定する。
- また、監査役の報酬については、監査役間の協議により決定しています。

● 取締役・監査役の報酬の総額等(年間)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	222	187	35	—	7
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	—	—	3
社外取締役	30	30	—	—	3
社外監査役	17	17	—	—	3
合計	289	253	35	—	16

※1 当社は、2007年6月28日開催の第140回定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止することを決議しています。

※2 固定報酬には、当社の子会社4社の役員を兼務した当社取締役3名に対し、当該子会社から支払われた報酬等の総額24百万円は含めていません。また、当社の子会社 6社の役員を兼務した当社監査役3名に対し、当該子会社から支払われた報酬等の総額21百万円は含めていません。

※3 上記報酬総額は、2023年度の報酬総額であり、2023年度の報酬は、2024年5月30日開催の取締役会決議により改定される前の取締役報酬方針に基づくものです。

取締役会が備えるべきスキル

古河機械金属(株)の経営理念および経営戦略・経営計画の実現に当たり、取締役会が備えるべきスキルとして、次の7項目を選定しています。

- (1) 企業経営
- (2) 事業戦略・マーケティング
- (3) 技術開発・IT
- (4) 財務・会計
- (5) 法務・リスクマネジメント
- (6) 人事・人材開発
- (7) 国際性

当社は、マーケティングを経営の根幹に据えていますが、それは営業や販売にとどまらず、事業戦略と相通じるところがあることから、(2) 事業戦略・マーケティングをスキル項目に選定しています。また、機械事業において、海外マーケティング力の強化・再構築、海外における製品力・営業力・サービス技術力の強化などを掲げていることから、(7) 国際性を選定しています。その他の(1) 企業経営、(3) 技術開発・IT、(4) 財務・会計、(5) 法務・リスクマネジメント、(6) 人事・人材開発については、メーカーの取締役会として当然に備えるべき項目と考えています。

これらのスキルに関する取締役の専門性・経験のバランス、およびジェンダー・職歴・年齢等の多様性について、定款に定める員数の範囲内で両立を図る方針としています。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めています。

選解任および指名の方針と手続

取締役および監査役候補者は、各々その職務にふさわしい人格・識見・倫理観を有し、その職務と責任を全うできる者としています。これに加えて社内取締役候補者は、古河機械金属(株)の業務に関し十分な経験と知識を有し経営判断能力に優れていること、監査役候補者は、企業経営における監査の重要性を理解し必要な知識や高い規範意識を有していることを選任の基準としています。

取締役候補者の指名に当たっては、指名・報酬委員会において審議したうえで、取締役会で決定しており、監査役候補者の指名に当たっては、指名・報酬委員会において審議したうえで、監査役会の同意を得て、取締役会で決定しています。

また、経営陣幹部は、取締役会において、当社の経営理念や経営戦略の実現などの観点から適任である者を選任しており、その再任の可否については、経営計画の達成状況や部門別を含む業績等に対するレビューを踏まえて、解任については、不正行為に関与した場合などを契機として、いずれも指名・報酬委員会において審議したうえで、取締役会で決定します。

取り組み

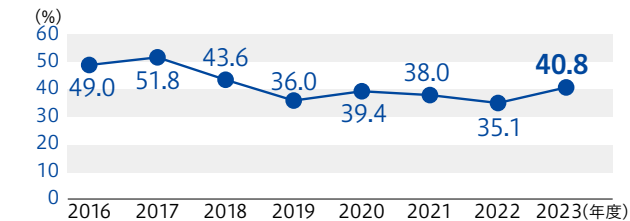
政策保有株式

古河機械金属グループは、事業上重要な取引先との良好な関係の維持・強化により、中長期的な企業価値の向上に資することを目的に政策保有株式を保有しています。

政策保有株式については、毎年、個別の銘柄ごとに、その保有目的、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか、また同時に定性面、定量面からの総合的な判断を含め精査し、取締役会においてその保有継続の適否を検証しています。保有の必要性が認められなくなった銘柄は適宜売却を行うなど、縮減に努め、縮減に関する進捗の指標として、政策保有株式の連結純資産に対する比率を継続的に開示していきます。なお、政策保有株式の縮減目標については、政策保有株式の連結純資産に対する比率を2025年3月末までに、20%未満まで縮減することとしています。

当社グループは、保有株式の議決権行使については、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、発行会社の経営方針や戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値や株主還元の向上につながるか、また、当社グループの株式保有の意義を損なうことがないかといった総合的な見地から適切に判断を行い、行使します。

● 政策保有株式比率※



※政策保有株式比率:政策保有株式(みなし保有株式含む。)の連結純資産に対する比率。

株主・投資家との対話

株主や投資家の皆さまに対しては、公正かつ迅速な情報開示に努めるとともに、説明会やIRミーティング等の積極的なIR活動を通じて、対話の充実に取り組んでいます。また、企業理解促進のための動画、印刷物、ホームページ等のツールを有効に活用し、よりわかりやすい情報提供に努めています。

2023年度の古河機械金属グループの株主・投資家との対話の実施状況等については以下のとおりです。

1. 実施状況

(1)株主向け

株主総会の開催、株主通信の送付等

(2)機関投資家向け

	2023年度実績	主な対応者	参加者の概要
説明会	2回	代表取締役社長 経営企画部担当取締役	47社62名 ファンドマネージャー アナリスト等
個別IR ミーティング	44回	経営企画部担当取締役 経営企画部長 IR担当者等	47社74名 ファンドマネージャー アナリスト等

(3)情報提供資料

制度開示 :決算短信、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書

自主開示 :ニュースリリース、統合報告書、サステナビリティブック、決算説明会資料、株主向け報告書、その他理解促進資料(動画、冊子等)

2. 主な対話内容

テーマ	関心事項
経営戦略	成長戦略・事業戦略(主にコア事業である機械事業)
	資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
	金属部門や不動産事業の今後
	事業ポートフォリオマネジメントの概要
	経営資源の配分
株主還元	配当方針、自己株式取得等
経営成績	業績および今後の見通し
	中期経営計画の進捗状況
E S G	気候変動・脱炭素への取り組み
	人的資本への取り組み
	政策保有株式の縮減

3. 株主・投資家の意見等のフィードバック

個別IRミーティングの実施状況(主な質問と回答、意見等)を四半期ごとに取締役へ報告。説明会の実施状況、株主意見等を随時取締役へ報告。取締役会では年2回、株主・投資家との対話状況を報告。

コーポレート・ガバナンスの詳細については、「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

 [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

コンプライアンスの徹底

方針


古河機械金属グループでは、法令遵守にとどまらず、社会的、倫理的な面においても真摯にして、かつ責任ある行動をとることが企業の責務であると考えています。

この責務を果たすため、「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」を定め、グループ全役職員がコンプライアンスの重要性を認識して業務に当たるよう、意識の徹底を図っています。

「古河機械金属グループ企業行動憲章」では、「コンプライアンスの徹底」を掲げ、「社会の構成員としての企業と企業人に求められる倫理観に基づいた公正な企業活動を行うこと」としています。加えて、「古河機械金属グループ役職員行動基準」において、「国内外の法令の遵守にとどまらず、企業倫理や社会的規範の尊重も含んだコンプライアンスを実践する」ことを掲げています。

また、取締役会の監督のもと、「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」等の実践を徹底しています。

 [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](#)

体制

コンプライアンス

当社グループでは、古河機械金属(株)社長をコンプライアンスの最高責任者とし、当社各部署およびグループ各社にそれぞれコンプライアンス責任者を置いています。また、当社グループにおけるコンプライアンス活動を推進するコンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する重要事項を審議し、その体制の整備と意識の強化を図っています。同委員会で審議された内容は、適宜サステナビリティ推進会議にも報告し、グループ全体でコンプライアンスに関する情報の共有を図っています。

コンプライアンス違反が疑われる事案が発生した場合は、「古河機械金属グループ コンプライアンス規程」に基づいて調査を行い、違反が認められた場合は、厳正に対処します。また、当該調査結果は、定期的に取り締役に報告を行っています。

内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス違反の早期発見および是正を図ることを目的として内部通報制度を導入しています。通報・相談の窓口を社内および外部(法律事務所)に設けることにより、広く通報・相談可能な体制を構築しています。通報・相談を受けた場合、コンプライアンス委員会が調査を行い、その後、必要な措置をとります。顕名、匿名を問わず、法令違反のほか、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、当社グループにおいてコンプライアンスに違反する行為に関する内部通報も受け付けます。なお、通報者の個人情報や通報者の特定につながるおそれのある情報は、内部通報窓口において厳重に管理します。また、「古河機械金属グループ コンプライアンス規程」で、通報者を探索することや、内部通報を行ったことを理由に通報者に不利な取扱いを行うことを禁止しています。

内部通報制度については、その内容を社内ポータルサイトに掲示するとともに、当社グループの役職員に小冊子を配付して周知を図っています。また、コンプライアンス違反事案と同様に、内部通報制度の利用状況について定期的に取り締役に報告を行っています。

取り組み

コンプライアンス教育の実施

グループ全役職員を対象に、コンプライアンスについての情報提供として「コンプライアンスニュース」を発行しています。また、経営トップが折に触れてコンプライアンスの重要性、優先性を説くなど、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めています。2023年度は、コンプライアンス全般についての研修のほか、一定のテーマを対象とした、項目別研修を実施しました。

研修	受講者数(回数)
新入社員対象 コンプライアンス研修	42名(2回)
建設業法に関する研修	のべ103名(全3回)
幹部対象 コンプライアンス研修	54名(1回)
下請法に関する研修	20名(1回)
独占禁止法に関する研修	77名(1回)

贈収賄防止

古河機械金属グループは、2021年1月、当社取締役会に報告のうえ、「贈収賄防止基本方針」および「贈収賄防止基本ガイドライン」を制定しました。

贈収賄防止基本方針は、当社グループの贈収賄の防止に関する姿勢を対外的に明示するものとして、当社ウェブサイトに掲載しています。

贈収賄防止基本ガイドラインでは、事業活動において贈収賄が行われることを防止するための手続きを明確にしました。具体的には、贈収賄の相手方である「公務員等」の範囲を明確にし、便益の提供および経費の負担ならびに寄付・助成の行為類型を掲げたうえで、それらを実施する際の手続きを定めたほか、代理店・コンサルタント等を起用する場合の手続きも定めています。また、ガイドライン違反行為等を認知した場合の報告義務も定め、違反した場合は懲戒等の処分の対象とすることとしています。

当社グループは、贈収賄防止に関し、コンプライアンス教育・研修を実施し、内部監査部門による監査においても項目の一つとして定期的に監査を実施しています。引き続き、贈収賄防止基本方針および贈収賄防止基本ガイドラインの遵守を徹底し、贈収賄の防止を図ります。

 [贈収賄防止基本方針](#)

指標・目標

2023年度の目標：

- ・重大なコンプライアンス違反件数 0件

2023年度の実績：

- ・重大なコンプライアンス違反件数 0件
- ・政治献金の総額 1,670,000円
- ・コンプライアンス関連研修実施回数 8回

環境関連データ

環境関連データのカバー率

	単位	2023年度
当社グループ(海外含む連結ベース※)	%	99.8

※連結売上高に占める算定対象事業所の売上高の割合

環境負荷排出

INPUT							
データ項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度※1
エネルギー投入量	揮発油(ガソリン)	kℓ	34	30	32	33	44
	灯油	kℓ	231	205	210	195	268
	軽油	kℓ	204	170	210	214	658
	A重油	kℓ	211	170	33	32	234
	液化石油ガス(LPG)	t	381	314	345	349	335
	液化天然ガス(LNG)	t	—	—	—	—	180
	都市ガス	千m³	848	773	906	779	859
	温水	GJ	—	—	—	—	229
	冷水	GJ	—	—	—	—	598
	バイオガス(非化石燃料)	千m³	—	—	—	—	3
	消費電力量	千kWh	51,085	47,949	52,530	48,017	59,379
	消費電力量のうち再生可能エネルギー	千kwh	14,645	11,536	11,917	13,159	13,089
エネルギー使用量	—	千GJ	438	427	472	410	565
水資源投入量	上水道	千m³	120	109	97	93	119
	工業用水	採石場に集められた使用済みの採石水	千m³	—	—	—	0
		外部排水	千m³	—	—	—	0
		雨水集水	千m³	—	—	—	0
		海水、海洋から抽出した水	千m³	—	—	—	0
		その他※2	千m³	560	562	521	475
		計	千m³	560	562	521	475
	地下水	千m³	0	0	0	0	97
	計	千m³	680	671	618	568	650
原材料使用量	—	t	121,008	114,303	118,800	118,325	118,560

※1 2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに算出対象範囲を拡大
※2 工業用水の「その他」には、河川からの地表水等も含む。

データ項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度※1
CO ₂ 排出量	スコープ1(エネルギー起源)	t-CO ₂	4,838	4,192	4,296	3,996	6,766
	スコープ2	t-CO ₂	17,092	16,711	17,808	15,540	19,271
	スコープ1,2計	t-CO ₂	21,930	20,903	22,104	19,536	26,037
	カテゴリ4	t-CO ₂	—	—	—	6,323	8,224
	カテゴリ5	t-CO ₂	—	—	—	29	22
	カテゴリ6	t-CO ₂	—	—	—	1,030	3,127
	カテゴリ11	t-CO ₂	—	—	—	648,449	675,053
	スコープ3計	t-CO ₂	—	—	—	655,831	686,426
排水量	地下浸透	千m³	3	9	9	8	55
	河川等	千m³	325	294	256	203	170
	下水(地下水)	千m³	128	150	131	129	145
	海洋総排出量	千m³	—	—	—	—	0
	その他	千m³	21	21	21	21	21
	計	千m³	477	474	417	361	391
	再資源化・リサイクルできたもの④= ①+②+③	t	3,204	2,456	3,045	3,046	3,325
	無料回収②	t	43	39	56	56	66
再資源化・リサイクルできたもの④= ①+②+③	処理費を払ってリサイクルしたもの③	t	2,311	2,228	1,804	1,943	2,108
	計④	t	5,558	4,723	4,905	5,045	5,499
廃棄物等総排出量	—	t	7,039	5,912	6,347	6,459	7,860
リサイクル率※3	—	%	79.0	79.9	77.3	78.1	70.0
有価物率※4	—	%	45.5	41.5	48.0	47.1	42.3
廃棄物最終処分量	—	t	491	404	470	434	390
廃棄物最終処分率※5	—	%	7.0	6.8	7.4	6.7	5.0
BOD総量	—	t	1	1	1	0	1
COD総量	—	t	2	2	1	1	1
全リン総量	—	t	0	0	0	0	0
全窒素総量	—	t	1	1	1	1	1
揮発性有機化合物(VOC)の排出量	—	t	161	145	144	152	171
窒素酸化物(NOx)の排出量	—	t	2	2	1	2	11
硫黄酸化物(SOx)の排出量	—	t	2	2	2	1	2
ばいじんの排出量	—	t	1	2	2	0	0

※1 2023年度より国内主要生産拠点から海外を含む連結ベースに算出対象範囲を拡大
※3 ④／廃棄物等総排出量
※4 ①／廃棄物等総排出量
※5 廃棄物最終処分量／廃棄物等総排出量

従業員多様性

データ項目		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	計	名	連結	2,755	2,752	2,804	2,831	2,855
	男性	名		2,344	2,339	2,367	2,369	2,397
	女性	名		411	413	437	462	458
平均年齢	計	歳	国内勤務正社員	42.2	42.5	44.4	43.4	45.4
	男性	歳		42.6	42.9	44.9	43.8	43.2
	女性	歳		38.8	39.1	40.9	40.7	40.3
勤続年数	計	年	国内勤務正社員	16.7	16.9	16.7	16.7	18.7
	男性	年		17.3	17.5	17.3	17.3	17.0
	女性	年		12.1	12.5	12.2	13.0	12.8
管理職数	計	名	連結	647	665	672	690	677
	男性	名		634	651	654	669	652
	女性	名		13	14	18	21	25
女性管理職比率	—	%	連結	2.01	2.11	2.68	3.33	2.3
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	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	—	—	43.75	60.0
外国籍社員	—	名	連結	585	567	547	540	535
障がい者雇用率	—	%	連結※1	2.89	2.18	1.86	2.49	2.2
高年齢者(60歳以上)	計	名	国内勤務者	223	223	267	300	326
	男性	名		212	214	250	280	306
	女性	名		11	9	17	20	20
新卒採用数(国内採用者)	計	名	古河機械金属(株)籍社員	61	58	70	48	42
	男性	名		56	46	54	41	37
	女性	名		5	12	16	7	5
	外国籍	名		6	4	4	0	0
新卒採用者に占める女性の割合	—	%	古河機械金属(株)籍企画職群	—	—	—	14.5	6.7
離職者数(定年退職を除く)	計	名	古河機械金属(株)籍社員	34	33	48	33	39
	男性	名		31	26	44	30	29
	女性	名		3	7	4	3	10
離職率(定年退職を除く)	—	%	古河機械金属(株)籍社員	1.93	1.84	2.62	1.76	2.06
労働者の男女の賃金の差異	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	—	—	69.4	71.0

※1 連結対象会社のうち障がい者雇用制度の対象会社

多様な人材の育成

階層別研修(人事総務部実施)

データ項目	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たりの平均研修時間	時間	古河機械金属(株)籍社員 (企画職群および管理社員層)	—	—	—	24.9	46.7

※ 研修時間(延べ)9,534時間 参加人数(延べ)204名

総研修時間(事業所における研修を含む全ての研修)

データ項目	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間研修実施時間	時間	古河機械金属(株) 籍社員	—	—	—	843.6	887
年間研修受講者数	名	古河機械金属(株) 籍社員	—	—	—	2,506	2,632

ワーク・ライフ・バランス

データ項目		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者数	計	名	古河機械金属(株)籍社員	37	44	50	32	36
	男性	名		28	34	38	24	26
	女性	名		9	10	12	8	10
育児休業取得率	全体	%		97.4	91.7	83.3	78.0	87.8
	男性	%		96.6	89.5	79.2	72.2	83.9
	女性	%		100	100	100	100	100
育児休業平均取得日数	男性	日		6	18.6	9.6	40.3	45.0
	女性	日		320.3	430.5	386.5	498.1	637.3
育児休業復職率	—	%		100	100	100	87.5	100
介護休業取得者数	—	名		0	0	0	0	2
所定労働時間	—	時間	—	1,891	1,891	1,891	1,891	1,891
時間外労働時間	—	時間	古河機械金属(株)籍非管理職社員	268	183	226	200	194.4
年次有給休暇取得時間	—	時間		76	85	92	103	108
総実労働時間	—	時間		2,083	1,952	1,986	1,943	1,935
超過労働時間(月平均)	—	時間		22.36	15.22	18.80	16.64	16.20
年次有給休暇取得率	—	%		53.2	61.6	66.5	74.0	77.4
健康診断受診率	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	—	—	99.96	99.92
有所見率 40歳以上	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	—	—	61.20	61.50
有所見率 40歳未満	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	—	—	45.40	39.60

労働安全衛生

安全に関するパフォーマンス

データ項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業労働災害件数※1	当社グループ(国内連結)	件	2	3	8	4	6※8
死亡件数	当社グループ(国内連結)	件	0	0	0	0	1※9
労働災害度数率※2	当社グループ(国内連結)	—	0.42	0.65	1.65	0.82	1.25
	比較参考:全産業※4	—	1.55	1.83	2.11	1.98	2.12
	比較参考:製造業※5	—	1.07	1.23	1.30	1.23	1.34
労働災害強度率※3	当社グループ(国内連結)	—	0.06	0.01	0.05	0.01	1.58
	比較参考:全産業※6	—	0.10	0.09	0.08	0.07	0.07
	比較参考:製造業※7	—	0.07	0.09	0.05	0.06	0.04

※1 休業1日以上の労働災害を対象

※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

※4,5,6,7 全産業および製造業(事業所規模300〜499人):厚生労働省「労働災害動向調査」による。

※8 死亡災害1件を含む。

※9 うち契約社員0名

ガバナンス関連データ

役員

データ項目		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定款上の取締役の員数		名	単体	12名以内	12名以内	12名以内	12名以内	12名以内
取締役の人数※1	計	名	単体	9	9	9	9	9
	うち社外取締役	名		3	3	3	3	3
	うち独立社外取締役	名		3	3	3	3	3
	うち女性取締役	名		1	1	1	1	1
執行役員の人数※2	計	名	単体	16	16	15	13	9
	うち女性執行役員	名		0	0	0	0	0

※1 2024年9月末日現在
取締役の人数 9名
うち社外取締役 3名
うち独立社外取締役 3名
うち女性取締役 1名
※2 2024年9月末日現在
執行役員の人数 10名
うち女性執行役員 0名

監査体制

● 監査体制の人員数

データ項目		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定款上の監査役の員数		名	単体	5名以内	5名以内	5名以内	5名以内	5名以内
監査役の人数※3	計	名	単体	4	4	4	4	4
	うち社外監査役	名		2	2	2	2	2
	うち独立社外監査役	名		1	1	1	1	1
会計監査業務を 執行した 公認会計士	指定有限責任社員 業務執行社員	名	連結	2	2	2	2	2
	上記以外の 公認会計士	名		6	5	6	8	6
	その他の補助者	名		11	17	15	29	35
監査室の人数		名	単体	5	5	5	5	6

※3 2024年9月末日現在
監査役の人数 4名
うち独立社外監査役 2名
うち女性監査役 1名

● 内部監査の実績

データ項目		単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
内部監査 実施会社数	計	社	連結	6	2	5	4	4
	うち海外連結 子会社数	社		2	0	0	0	0
フォローアップ監査 実施会社数	計	社	連結	7	6	2	2	2
	うち海外連結 子会社数	社		4	2	0	0	0

コンプライアンス

● 政治献金の総額

データ項目	単位	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
政治献金総額	円	単体	—	2,000,000	1,000,000	1,920,000	1,670,000

古河機械金属株式会社

サステナビリティ推進部

〒100-8370 東京都千代田区大手町二丁目6番4号(常盤橋タワー)

TEL 03-6636-9537 FAX 03-6636-9550

URL <https://www.furukawakk.co.jp>

地球のいのち、つないでいこう

古河機械金属グループは生物多様性に配慮しています

2024年10月発行