



# 従業員との関わり

2025年のあるべき姿

多様な人材を活用し、働き方の多様化を推進することにより、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、働きがいのある職場環境を実現する

## PLAN & CHECK //

### 2020年度の目標 & 評価

達成状況

① 人材育成	●採用活動の強化 ●教育体系の抜本的な見直し	★★★★
② 健康経営の推進	●年間総実労働時間の削減 ●定期健康診断受診率の向上 ●喫煙時間制限の実施	★★★★
③ ダイバーシティの推進	●女性企画職群社員採用の強化 ●人権デューデリジェンスの実施	★★★★
④ 就労環境の整備	●生産的な職場環境の調整、整備	★★★★

★★★★目標達成、★★★やや未達成、★目標未達成

### 2021年度の目標

① 人材育成	●必要人員の充足 ●新卒採用活動の強化 ●教育体系の抜本的な見直し
② 健康経営の推進	●年間総実労働時間の削減 ●健康管理の推進および健康リスクの低減
③ ダイバーシティの推進	●女性管理職比率の向上 ●障害者雇用率の向上 ●高齢者の活躍推進
④ 就労環境の整備	●生産的な職場環境の調整、整備 ●多様な働き方の推進



## DO //

### 働きがいのある環境の実現

古河機械金属グループでは、従業員一人ひとりが成長することで労働生産性と創造性を向上させ、多様な人材が健康で働きがいのある環境を実現するための様々な改革に取り組んでいます。

#### ●働きがいのある環境実現までの3つの課題と検討項目

人材育成、人材活用	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、社員コースにとられない有能人材の最適活用、チャレンジングな個人目標の設定と適正評価
働き方改革	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、テレワーク、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	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、積極的な保健活動の実施

#### ●働きやすい職場環境づくり

時間外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上を通じて、従業員の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた活動を行っています。

	目標	2020年度実績
時間外労働時間(月)	15.5時間	15.2時間 ※一般社員(非管理職)
年次有給休暇取得率	60%	61.6% ※同上
年間総実労働時間	2,000時間未満	1,952時間 ※同上
健康診断受診率	100%	100% ※全従業員

#### ●2020年度の活動内容

- ・年次有給休暇の取得奨励日の設定、低取得率(5日未満)の従業員に対する取得奨励
- ・テレワーク導入およびフレックスタイム制適用拡大
- ・営業担当者に対するテレワーク環境の整備検討
- ・会議の削減およびウェブ会議の奨励

### ダイバーシティの推進

#### ●女性従業員の活躍支援

積極的な女性採用と活用に力を入れる当社では、女性活躍推進行動計画に基づき、女性の活躍を支援するための諸制度を拡充しています。

#### ●女性活躍推進行動計画

(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 20%以上
目標2	女性管理職数 10名以上
目標3	企画職群女性社員の入社後5年間の自己都合退職率 10%以下
目標4	年次有給休暇取得促進 1人当たり平均年間12日

#### ●育児を行う従業員への支援

育児のための諸制度を利用できる従業員の範囲を拡大し、また、育児休業の一部を有給休暇とするなど、育児を行う従業員のサポートを充実させています。また、男性の育児参加の機会が増加するきっかけとなるよう、男性従業員が育児休業を取得するよう推奨しています。



## ACTION //

### 【責任者メッセージ】－2020年度の総括－

## 従業員にとって働きがいのある職場環境の実現、 公正な評価、待遇

上級執行役員  
人事総務部長  
高野 厚



私たちは、2025年ビジョンを達成するための方針の一つとして「人材基盤の拡充・強化」を掲げ、「人材育成」「健康経営の推進」「ダイバーシティの推進」「就労環境の整備」に重点的に取り組んでいます。将来にわたり社会に必要とされる企業であり続けるためには、時代の変化に合わせて、またその一歩先に、従業員自身がスピーディーに変化し成長を遂げていかなければなりません。多様化する個性、価値観、生活環境を受けとめる新たな仕組みを柔軟に取り入れ、また、優れた創造性を発揮しやすい職場環境を実現させることで、従業員の成長をサポートしてまいります。

### ●障がい者雇用

様々な職場・職種において障がい者を雇用し、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。

### ●定年年齢の延長

2020年4月1日をもって、古河機械金属(株)の定年年齢を60歳から65歳に延長し、各種人事制度、給与体系、退職金制度を抜本的に見直しました。これにより、従業員がモチベーションを維持しやすい環境を整えるとともに、高年齢の従業員による技術の伝承や中堅・若手従業員の育成を活性化させています。

人事関連データについては、こちら

[https://www.furukawakk.co.jp/pdf/CSR/csr\\_17.pdf](https://www.furukawakk.co.jp/pdf/CSR/csr_17.pdf)

## 人権の尊重

### ●ハラスメントおよび差別の禁止

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、また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。

### ●人権研修

基本的人権を尊重し、差別的言動を行わないことを従業員の行動基準とする当社グループでは、新入社員全員が入社時の人権研修を受講しています。また、階層別研修に参加する従業員は職場におけるハラスメントに関する社内研修を受講するなど、働きやすい職場環境の創出や人権侵害につながる具体的な事例について学んでいます。

## 人材育成

### ●基本的な考え方

当社グループでは、「企業の限らない発展を支えるのは『人』である」を基本方針とし、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、また、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。

### ●人材開発

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、グループ事業体制の最適化、そして企業価値の最大化を目指しています。

### ●階層別研修

新入社員、2年目社員、3年目社員、5年目社員、8年目社員、10年目社員、新任管理職、課長職といった階層別に豊富な研修プログラムを用意し、それぞれに必要な基礎知識の体得に加え、社会環境変化への対応力を養成しています。なお新入社員研修では、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。



# 従業員との関わり

## ●専門・職能別研修

従業員の専門分野や職能資格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。

## ●人事考課制度

従来の職能資格等級制度を廃止し、会社が従業員にその果たすべき期待役割を付与し、期待役割の大きさに応じたグレードを設定する役割グレード制度を2019年7月1日付で導入しました。この役割グレード制度を基礎とした人事考課制度に基づき、勤務成績、目標達成度、意欲、能力などを考課することによって、従業員の指導・育成や能力開発、適正配置に努め、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。

## ●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、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、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。同時に自己分析に対する上司としての評価も与えます。社員が上司から明確な評価を受けることで一定期間ごとに自己を見つめ直すことが、自己啓発へのモチベーションにつながっています。

## 従業員健康管理

### ●健康経営の推進と健康宣言

古河機械金属グループは、従業員の健康管理を経営的な視点でとらえ、活力や生産性の改善等、組織の活性化を通じて業績を向上させることを目的として健康経営に力を入れています。2021年1月1日には、「健康宣言」を発出し、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む方針を公表しました。

### ●制度・施策

健康経営を推進するに当たっての具体的な取り組みとして、健康診断等を通じた従業員の健康状態の管理および従業員の健康づくりを支援するための各種施策を実施しています。

## ●定期健康診断の受診率目標 100%の完遂

全従業員に対し定期健康診断の受診を積極的に働きかけており、2020年度はすべての従業員が受診しました（受診率100%）。

## ●受動喫煙の防止

「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。また、3次喫煙の防止および喫煙者の卒煙のきっかけとするため、就業時間内を禁煙とする検討を行っています。

## ●コラポヘルスとデータヘルス

古河機械金属(株)と古河健康保険組合とが連携し、健康診断データ(有所見の状況等)を分析することにより、有効な各種施策の企画・検討を行っています。また、分析結果については労働組合とも協議し、各種施策の共同企画・共同開催を検討しています。

## ●メンタルヘルスクエア

「心の健康づくり計画」において、心の健康を保持しながら安全で働きやすい企業を実現するための具体的な目標を定め、予防策を講じるとともに、不調者に対しては産業医、人事・労務担当者および上司が協力し、外部の専門機関および専門医と連携しながら職場復職支援を行っています。

## TOPICS

### 健康経営優良法人2021に認定

古河機械金属(株)は、経済産業省が実施する健康経営優良法人認定制度に基づき、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業として、健康経営優良法人2021に認定されました。





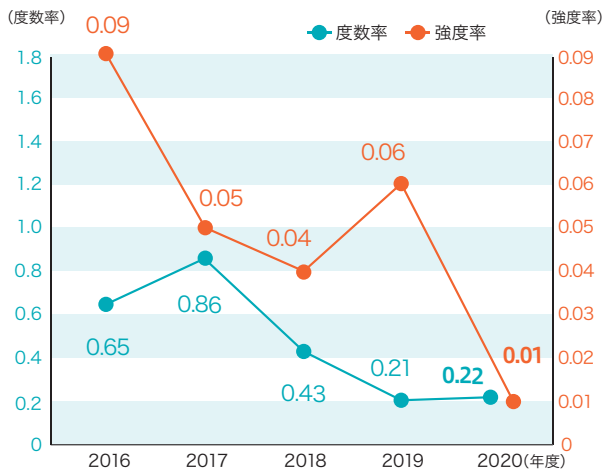
## 労働安全衛生

### ●労働災害防止活動

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を実施するとともに、従業員への計画的な教育訓練を実施するなど、労働災害防止に向けて活動しています。教育に関しては、雇入れ時、作業内容変更時の教育、特別教育、職長教育などを確実に実施するため、管理監督者が教育内容を確認し、指導しています。また、職場に潜んでいるリスクの低減を図るため、作業手順・作業内容の定期的な見直し、リスクアセスメントの計画的な実施により、管理監督者および従業員への指導を強化しています。

2020年度は、労働災害の発生頻度はほぼ横ばいでしたが、強度率は大幅に改善しました。無事故・無災害に向けて、不安定な状態・行動の撲滅に向けた安全活動の強化を図っていきます。

### ●当社グループの度数率および強度率



### ●当社グループの休業件数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
休業件数	3件	4件	2件	1件	1件

注1:「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

注2:「強度率」:1,000延実労働時間当たりの労働損失日数の割合

注3:休業4日以上労働災害を対象

### ●労働安全衛生活動

当社環境安全統括部では、当社グループ内の各工場・各所において事故災害が発生した際、事故災害発生事業所へ赴き、再発防止に向けた安全指導を現地責任者と直接行っています。

その際、共同作業を行っている構内協力会社に対しても、自社教

育内容に不備がないか、また、工場側の管理体制に問題がないか確認を行い、再発防止に努めています。



現地視察による安全指導(古河ケミカルズ(株)大阪工場)

### ●安全パトロール

当社グループの各工場・各所では、無事故・無災害を図るために職場の安全巡視を強化しています。事業所トップや安全管理者による巡視のほか、安全衛生委員会メンバーによる安全パトロールなど、職場内に不安全行動・状態が生じていないか、生じるおそれはないか確認しています。

不安全な状態・行動を発見した際には、写真を撮り、その場で是正・指導するとともに、安全衛生委員会などの場を通じて、事業所内全員への水平展開を図っています。



安全パトロール(古河ユニック(株)佐倉工場)

### ●海外事業所への安全指導

当社グループの海外事業所に対して、毎年設備の法定点検、安全教育の実施状況、緊急時の連絡体制、公的資格の取得状況、安全衛生委員会や安全パトロールの実施状況などについて調査を行い、現地の法令等はもとより、気候なども考慮したうえで、安全かつ快適な職場環境と管理水準の向上を図るための指導・助言を行っています。