

# 社会への 取り組み

古河スカイグループは  
事業継続性を高め、  
お客様、仕入先様、株主・投資家、  
地域社会、従業員など、  
さまざまなステークホルダーに対する責任を  
果たしていきます。

品質管理の取り組みに  
ついて説明してほしい

▶16

調達活動の方針について  
教えてほしい

▶19

配当の方針について  
知りたい

▶20

アルミニウム製品が  
どう作られるのか知りたい

▶22

育児支援制度がどのように  
利用されているか教えてほしい

▶24



世界約90ヶ国から約9,100名が参加した「ALUMINIUM CHINA 2010」に出展し、多数の来場者に古河スカイの製品や中国子会社の技術を紹介しました。



小山工場・古河スカイ滋賀(株)で近隣の中  
学生を招き、工場見学会を開催しました。

## お客様との関わり

製品の安定供給、品質管理、顧客満足度の向上を  
お客様への責任として果たしてまいります。

### 2010年度のハイライト

福井・深谷工場  
特別チームによる  
品質不具合撲滅活動

### 製品の安定供給

事業継続性の確保を図り  
お客様への供給責任を果たします。

当社は、その経営理念として「お客様に満足いただける製品・サービスを開発・提供し、企業価値を高めるとともに、社会の発展に寄与します。」を掲げており、非常時においても、可能な限りこの責任を果たすため、BCP(事業継続計画)を策定し、事業継続性の確保を図っています。

工場または子会社の災害発生時には、まず、緊急支援組織として、本社に「災害対策会議」を設置し、各工場ならびに子会社の被災への応急対応を迅速に行います。災害復旧とともに二次災害の防止を通じて、従業員や子会社社員、来訪者の生命・安全の確保、財産の保全に努めることとしています。また、電気・ガス・上下水道といったライフラインの復旧状況を見ながら、原材料、燃料、人的資源、サプライチェーンを迅速に確保し、復旧対策を進めることとしています。

こうした対策によって、お客様への供給責任を果たすことが、お客様の信頼を高め、競争力を増すことにつながると考えています。

また、2011年3月の東日本大震災では、発生直後からの行動記録を分析し、問題点や課題を洗い出しました。詳細はP14「BCP(事業継続計画)の策定」をご参照ください。

### 品質管理活動

全社での情報共有の仕組みをつくるなど  
品質管理の徹底を図っています。

当社グループでは、品質に関する方針のもと、研究開発、生産技術、購買、営業を含むすべての部門が責任を持って品質管理活動に取り組んでいます。

また、クレーム情報をいただいた場合は、直ちに全社で情報を共有し、迅速に対応できる仕組みもつくっています。

2010年度は、「PDCAを回し、全員参加でNO.1の品質を確立しよう!」を品質管理のスローガンに掲げました。しかしながら、クレームに対する改善対策の標準化、作業者への教育など現状を維持するための活動が不足していたため、これをSDCAサイクル<sup>※</sup>で補う必要があると考えました。そこで2011年度の全社品質管理方針のスローガンを「SDCAとPDCAを回し、お客様満足度を最大化しよう!」とし、SDCAサイクルで現状の品質管理体制を安定化し、さらにPDCAサイクルで品質管理体制のレベルアップを行うこととしました。

<sup>※</sup> Standardization (標準化) - Do-Check-Action

### クレーム情報管理システム

当社は、2008年にクレーム情報管理システムを稼働し、お客様窓口や関連部署だけでなく、本社の幹部や品質管理部門においてもクレーム情報を“見える化”しています。このシステムではクレーム情報をWEBで閲覧することが可能で、入力時には関係部署へメールが送付されるため、他の部署の人が新規・改訂入力の見逃しを防止できるようになっています。

このシステムを活用して、営業担当者が入力したクレーム情報を全社で迅速に把握・共有するとともに、各部門の対応状況を継続的に監視しています。

2010年度は、一部のクレームについてシステムへの情報入力漏れが発生したことを受け、すべてのクレーム発生時には工場品質保証部門から担当営業へ情報入力を要請することに変更し、入力漏れ防止対策としました。

クレーム情報管理システムWEB画面(サンプル)

### 顧客満足度の向上

活動テーマと品質管理目標を定めて  
改善に取り組んでいます。

当社グループでは、品質改善活動が拡大し、その内容は多岐にわたっています。そのため、グループ全体で集約し「MCS (Maximize Customer Satisfaction) 活動」として年度テーマと年度目標を定め、品質改善に取り組んでいます。

その一環として、2009年2月から2010年10月まで、本社技術部品質担当、他工場の品質保証担当3名からなる品質管理特別チームを結成し、福井工場と深谷工場で作業者の判断ミス、行動の間違いを防止して重大品質不具合をなくす活動を推進。品質管理の取り組み会議に参加して問題点を指摘し、その対策を講じました。また、各工場で年2回、技術部がヒアリングを実施することで、重大品質不具合の削減活動を推進しました。

### 2010年度のMCS (Maximize Customer Satisfaction) 活動テーマ

- 品質管理体制の強化
- お客様への対応力強化
- 人間系のレベルアップ
- 品質を支える技術力の強化

また各工場では、ISO9001で定められた顧客満足度調査を定期的実施しています。2011年度からは、お客様に質問表を提出し、ご回答をいただくことで直接評価を受けるようにしていきます。

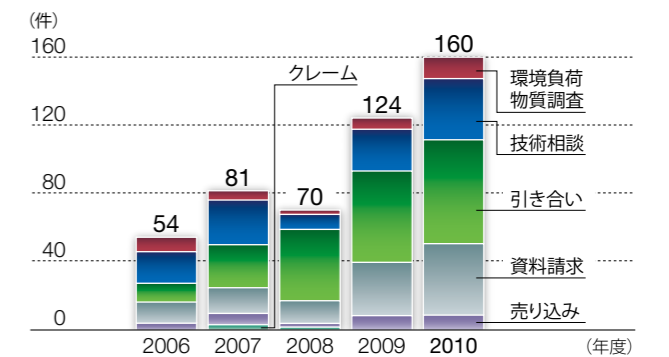
### 「お問い合わせコーナー」での対応

当社では、お客様からのアルミニウム材料の注文や使用に関する技術相談、資料請求などのお問い合わせに対して、WEB上に「お問い合わせコーナー」を設けて、迅速かつ確にお応えしています。

2010年度のお問い合わせ件数は160件となり、順調に増加しました。また、海外からの引き合いなどの件数が26件と急増(2009年度は12件、2008年度は6件)しました。これは、中国や欧州の展示会に出展し、当社の認知度が向上したためと考えられます。

なお、お客様の個人情報については、「個人情報保護方針」に沿って適切な保護に努めています。

### お問い合わせ件数の推移



### 新商品・技術に関する情報発信

国内外の展示会やWEBなどを通じて  
積極的に技術・商品情報を発信しています。

当社グループは、お客様に当社グループの技術開発力や製品の特長をご理解いただき、お客様と永続的かつ強固な信頼関係を構築していくため、展示会や製品カタログ、WEBなどを通じて、積極的かつ継続的な情報発信に努めています。

技術研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の発行

2011年4月に発行した技術研究論文誌「Furukawa-Sky Review」の第7号では、プレス成形技術解説や、高温変形・曲げ加工に関する研究論文、電池ケース材ENシリーズ、高速ブロー成形材ALNOVI-Uの製品紹介記事など成形加工に関する記事を数多く掲載しました。軽量素材のアルミニウムは、鉄の代替材料として各方面で広く使用されていますが、部品のアルミ化には、高度な成型加工技術が求められます。当社は材料開発、加工方法開発の両面からソリューションを提案し、成型加工製品へのアルミニウムの適用を進めるお客様を支援しています。

ウムは、鉄の代替材料として各方面で広く使用されていますが、部品のアルミ化には、高度な成型加工技術が求められます。当社は材料開発、加工方法開発の両面からソリューションを提案し、成型加工製品へのアルミニウムの適用を進めるお客様を支援しています。

Topics

中国の「ALUMINIUM CHINA 2010」に出展

当社は、2010年6月9日～11日、中国・上海市で開催されたアジア最大規模のアルミニウム産業展「ALUMINIUM CHINA 2010」に出展しました。世界約90ヶ国から約300社、日本からは4社が参加し、入場者数は約9,100名でした。当社の出展は4回目、厚板、アルミニウム箔、リチウムイオン電池関連製品、熱交換器部材などを展示したほか、中国子会社が持つ技術を紹介しました。



「ALUMINIUM CHINA 2010」出展ブースの様子

ドイツの「ALUMINIUM 2010」に出展

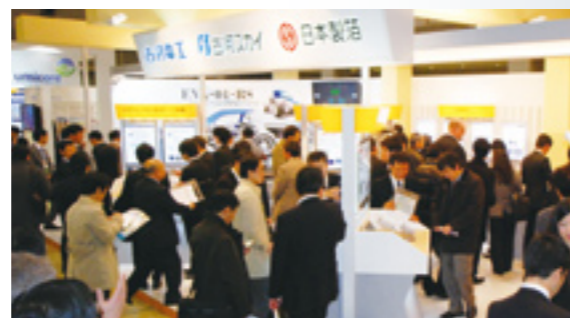
当社は、2010年9月14日～16日、ドイツのエッセン市で開催された世界最大規模のアルミニウム産業展「ALUMINIUM 2010」に出展しました。この展示会は2年に1回行われ、今回は世界約40ヶ国から約650社、日本からは当社を含め2社が初めて参加し、入場者数は世界90ヶ国以上から約17,200名でした。当社は、事業内容や、自動車用熱交換器、コンプレッサホイールなどを紹介・展示しました。



「ALUMINIUM 2010」出展ブースの様子

「第2回国際二次電池展」に出展

当社は、古河電気工業(株)、日本製箔(株)と共同で、2011年3月2日～4日、東京ビッグサイトで開催された「第2回国際二次電池展～バッテリージャパン～」に出展しました。当社は、開発製品を搭載した電気自動車(EV)のコンセプトモデル「EVA-01-RS(通称:エバワン)」をはじめ、リチウムイオン電池ケース用アルミニウム合金板、冷却・放熱部材、高放熱アルミニウム塗装材、精密押出製品などを展示しました。



「第2回国際二次電池展～バッテリージャパン～」出展ブースの様子

仕入先様との関わり

法令遵守を徹底し、公正な取引を行うとともに環境対応製品を積極的に調達しています。

2010年度のハイライト

グリーン調達率 100%

公正な取引

購買プロセスのチェック体制を整え調達活動の法令遵守を徹底しています。

当社グループは、自由競争の原理に基づいた「公正・透明・適正な調達活動」を行うことを基本としています。また、経済社会の環境変化に対応して適正な調達活動が実践できるように、調達品・調達方法・調達条件などについて常に見直しています。

「調達実績のある仕入先様」「新しい仕入先様」を問わず、価格、品質、納期、安定供給能力、信頼性、環境への配慮など、合理的基準に基づいて仕入先様を選び、国内外に開かれた調達活動を行っています。

また、新しい機能や従来品の代替機能を持った製品など、新たな製品の採用にも積極的に取り組んでいます。

調達活動におけるコンプライアンス

適正な調達活動を実践するため、関連法規を遵守する仕組みを整備し、コンプライアンスの徹底を図っています。特に下請法関連事項については、社内で講習会を定期的で開催するなどして、その遵守に努めています。

また、全社的なコンプライアンス体制の構築に合わせて、購買部門の接待・贈答に関する購買部倫理規定を2006年11月に制定し、上席者の承認を得て社会的常識の範囲内で運営しています。なお、調達活動で得た仕入先様の機密情報については、適切に管理・保護しています。

購買業務のリスク管理の強化

購買業務のミスを洗い出す統制管理の仕組みを2008年12月に導入しました。これは、6つの購買プロセス(購入依頼、見積採取、発注、受入、検収、支払い)の各段階で担当者と別の担当者がダブルチェックを実施し、その結果を上席者がチェックするというものです。

この全社的な統制管理の仕組みは、購買業務のリスク管理として定着しており、内部統制グループによる評価テストにおいて、2009年度に引き続き、適正に業務が行われていることが確認されました。

事務用品のグリーン調達

対象とした事務用品52品目でグリーン調達率100%を達成しました。

当社グループは、エコマークなどが表示されている事務用品を「グリーン適合品」として優先して購入しています。毎年、対象品目の選定と目標の設定を行い、グリーン調達率\*の向上に努めています。購買データはデータベースにして全社で一元管理し、環境対応製品を優先的に登録するようにしています。

2010年度は、再生紙偽装問題が解決した紙関連品など13品目を追加して、対象品目を52品目選定し、グリーン調達率の目標値を99%以上としましたが、実績は100%を達成することができました。2011年度も目標を99%に設定し、グリーン調達活動を継続的に推進します。

\* 全グリーン購入対象事務用品の全購入件数に占めるグリーン適合品の購入件数の割合

## 株主・投資家の皆様との関わり

株主・投資家の皆様との積極的な対話と安定的な配当の継続に努めます。

### 2010年度のハイライト

一株あたりの年間配当 **6円**

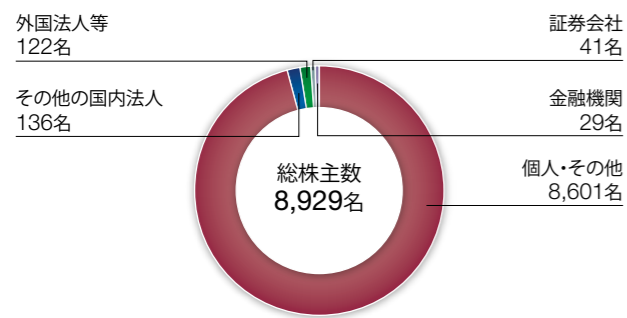
### 配当政策

将来の事業展開などを勘案しながら安定的かつ継続的な配当を実施しています。

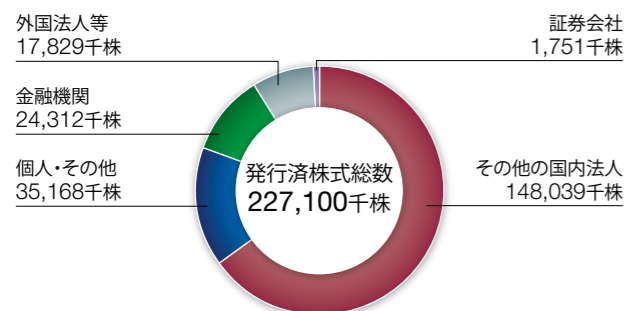
当社は、株主の皆様に対する安定的かつ継続的な配当の実施を利益還元の重要な施策と考えています。配当は業績に連動させることを基本方針としながら、将来の収益動向も踏まえつつ、企業価値の向上に向けた将来の事業展開などを総合的に判断したうえで行うこととしています。

2011年3月期は、この基本方針に沿って、1株あたり年間6円の配当を実施しました。

### 株主構成 (2011年3月31日現在)



### 所有者別株式分布状況 (2011年3月31日現在)



### 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

株主・投資家の皆様との積極的な対話に努めています。

2010年度は、決算説明会(第2四半期決算、第4四半期決算)、工場見学会を実施したほか、国内外の機関投資家・アナリストとの個別ミーティングをのべ100件実施しました。寄せられたご意見は社内にフィードバックし、双方向コミュニケーションの向上に努めています。

### 各種IRツールでの情報提供

当社は、IRツールとして、株主通信「株主の皆様へ」を年2回発行しています。また、データ集「Fact Book」は、和文版、英文版に加え、2010年度は中文版も発行し、グローバルに広がる投資家の皆様に対して当社の知名度向上と理解の促進を図りました。

さらに、当社WEB内に「IR情報」コーナーを設け、より迅速で公平な情報開示に努めています。



「IR情報」コーナー

株主の皆様へ

### 株主議決権行使の電子化を導入

2010年開催の株主総会から、株主の利便性の向上のために議決権行使の電子化を導入しました。インターネットによって議決権を行使することが可能になった結果、2009年に比べて、議決権数、出席株主数ともに増加しました。

## 地域社会との関わり

寄付や清掃活動、次世代育成支援活動を通じて地域社会に貢献しています。

### 2010年度のハイライト

「エコ・リサイクル推進事業所」ランク **3つ星** ※  
※ 2つ星ランク認定後1年を経過し、特に顕著な実績が認められた事業所を認定

「クリーンアップふくい大作戦」参加者 **360名以上**

### 寄付などを通じて地域社会の発展に寄与

寄付やイベントで、地域とのコミュニケーションを図っています。

小山工場では、「非営利法人」を通じて、被害者支援センターとちぎや、栃木県防犯協会、おやまサマーフェスティバル、小山市社会福祉協議会などに対して寄付やイベントへの参加などの支援活動を行っています。

深谷工場では、2007年から深谷市に対して、深谷市内の障がい者支援施設や障がい者福祉施設を支援するための寄付を実施しています。2010年度は、200万円(関係子会社からの100万円を含む)を寄付しました。

### 地域清掃

地域社会の一員として、各工場で工場周辺の清掃を行っています。

### 福井県主催の環境美化活動に参加(福井工場)

福井県は、美しい自然環境を守るため、行政・県民が一体となって、県下一斉に環境美化活動を行う「クリーンアップふくい大作戦」を実施しています。

福井工場では、年4回実施されるこの活動に毎回参加し、従業員が工場周辺の清掃美化活動を行っています。2010年度は各回とも90名以上の従業員が参加しました。

### 工場周辺を清掃(日光工場、深谷工場、小山工場)

日光工場では、環境月間の取り組みの一環として、毎年

6月に約70名が参加して工場周辺の道路・歩道の清掃を実施しています。

そのほか、深谷工場、小山工場でも清掃活動を実施しています。



日光工場周辺の清掃活動の様子

詳細は当社WEBに掲載しています。  
<http://www.furukawa-sky.co.jp/csr/index.htm>

### 道路のゴミ拾いを実施(日本製箔(株))

栃木県野木工場では、毎年、環境美化月間期間中に従業員の有志20~30名で、野木工場から野木駅まで2.5kmの道路のゴミ拾いを行っています。拾ったゴミは分別し、町の指定置き場に運んでいます。

また、滋賀工場では、草津市から「ポイ捨て防止市民行動」への参加を要請されたことを受け、5月と11月に工場周辺の清掃活動を実施しています。あわせて、草津市環境協会の依頼により、毎年7月1日の「琵琶湖の日」に、琵琶湖周辺の清掃活動にも参加しています。

### 琵琶湖周辺の清掃活動に参加(古河スカイ滋賀(株))

滋賀県では、環境美化活動「琵琶湖クリーン作戦」を実施しています。古河スカイ滋賀(株)では、この活動に約10名の従業員が参加しており、琵琶湖周辺の清掃活動を行っています。拾ったゴミはきちんと分別し、回収しています。



古河スカイ滋賀(株)琵琶湖周辺の清掃活動の様子

Topics

小山工場が「エコ・リサイクル推進事業所」認定を2年連続で取得

小山工場は、小山市の「エコ・リサイクル推進事業所」の認定を3年連続で取得し、さらに前年の桜2つ星から桜3つ星(2つ星ランク認定後1年を経過し、特に顕著な実績が認められた事業所を認定)へのランクアップも達成しました。これは、同工場の3R(Reduce:廃棄物の発生抑制、Reuse:再使用、Recycle:再資源化)や省エネルギーの推進をはじめ、渡良瀬遊水地クリーン作戦(2010年4月17日)や小山花火大会翌日のゴミ拾い活動(2010年8月30日)などの積極的な取り組みが評価されたものです。

審査では「事業所内は非常に良く省エネ、リサイクル活動をされ、事業所外でもリサイクル品の管理ができており、細かい分別もされていることを確認しました」とのコメントをいただきました。

次世代教育支援

地域住民の皆様や若い世代と積極的に交流を深めています。

工場見学会で、製造工程や安全活動を紹介

栃木県小山工場では、工場近隣地域の青少年を招いて、工場見学会を実施しています。

職業についての知識や理解の促進や、将来職業人となるために必要な心構えや態度、望ましい職業観の育成を目的に見学会を開催しており、2010年度は、7月に小山市立小山第三中学校の1年生13名を招待し、小山工場の製造工程はもちろんのこと、安全活動や5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)活動、障がい者雇用特例子会社であるFSグリーンネット(株)の活動を紹介しました。見学した生徒



工場見学会の様子

からは、「責任感を持って真剣に働いている姿を見て、自分も立派な社会人になりたい」「学校で言われている挨拶の大切さを、従業員からの挨拶を通して再認識した」といった嬉しいお礼のメッセージをいただきました。

工場見学会で、職場見学の機会を提供

古河スカイ滋賀(株)では、2010年7月、滋賀県近江八幡市内の八幡中学校の2年生33名を招待して工場見学会を実施しました。

中学2年生のカリキュラムでは、職業や産業についての学習を進め、体験を通して望ましい職業観・勤労観の育成を図るために、職場体験学習の取り組みがあります。その一環として、職場体験学習と、3年生での進路決定に向けて自分の進路について考える機会とすることを目的に、工場見学会を実施しています。

工場では、製造しているアルミニウム製品と、工場従業員の作業内容、働いている姿を見ていただき、アルミニウムのリサイクルなどの企業活動も紹介しました。見学後の生徒からは、「直接見聞きすることができ、学校では学ぶことのできない貴重な体験ができた」という感想が寄せられました。



工場見学会の様子

インターンシップの開催(古河カラーアルミ(株))

栃木県立宇都宮工業高等学校は、産業の現場などで自分の希望や進路と関係する現場体験をすることを目的に、2006年度からインターンシップ事業を始めました。古河カラーアルミ(株)は、この趣旨に賛同し、同工業高等学校の2年生2~3名を毎年1週間(5日間)受け入れ、生産現場での就業体験を実施しています。最終日には、幹部との昼食会を行い、就業体験の感想や意見を聞く機会を設けています。

2010年度は、11月に機械科の生徒2名と電子機械科の生徒1名、計3名のインターンシップ生を受け入れました。

従業員との関わり

労働安全衛生の確保や多様な働き方の支援を通じて働きやすい職場環境づくりを進めています。

2010年度のハイライト

休業災害件数 0件

労働安全衛生の確保

「ゼロ災害」の職場づくりと従業員の心身の健康づくりに取り組んでいます。

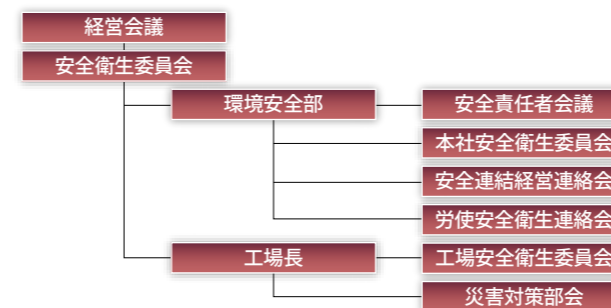
安全衛生管理体制

当社は、従業員が安心して働ける労働環境づくりをめざして、安全衛生担当役員を委員長とする「安全衛生委員会」を毎年1月と7月に開催しています。この委員会には安全衛生担当役員のほか、すべての役員、工場長、子会社社長が出席しています。

2010年1月の委員会では、前年の安全実績と長期傷病者数<sup>\*</sup>の推移を踏まえて、全工場の安全責任者が参加する「安全責任者会議」で策定した6つの「重点実施項目」を推進することを確認。また、昨年発生した安全労働災害の反省点を踏まえて「挟まれ・巻き込まれ対策」「鋳造火傷対策」を計画。OSHMS(Occupational Safety and Health Management System)認証の取得を推進することも確認しました。また今後は、当社グループの安全管理体制として、本社工場だけでなく、子会社を含めて活動することとしました。

2010年7月の委員会では、上半期の安全衛生活動の実施状況を審議し、「挟まれ・巻き込まれ」災害防止の活動状

安全衛生管理体制



況を確認しました。さらに、クレーン災害防止キャンペーンを開始しました。

なお、月1回開催している「安全責任者会議」では、工場設備の安全性や職場環境の点検を実施するとともに、「重点実施項目」の進捗を確認しています。

<sup>\*</sup> 30日以上継続して休業した傷病者数

<sup>WEB</sup> 安全衛生活動方針の項目詳細は当社WEBに掲載しています。  
<http://www.furukawa-sky.co.jp/csr/index.htm>

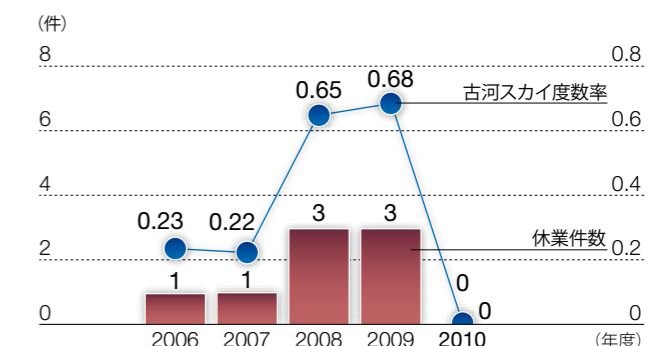
労働災害の発生状況

労働災害の撲滅のためには、重大な事故だけでなく、軽微な事故の発生状況も正確に把握し、その低減を図ることが重要であるとの考えのもと、2009年度から労働災害の防止に向けた目標管理の指標として「総合度数率<sup>\*</sup>」を追加しています。各工場や子会社では、個別に総合度数率の目標値を定め、「安全責任者会議」で策定した安全衛生活動方針に沿って、始業時ミーティングでの安全意識の徹底、管理監督者による声かけパトロール、階層別の安全教育などを通じて、事故発生防止に努めています。

これらの活動の結果、2010年度は、当社で休業災害ゼロを達成しました。2011年度は、重大ヒヤリ、不休業災害の要因分析に基づき、これらの件数ゼロをめざして、安全衛生活動方針の活動スローガンを「大きな声で「安全確認」をしよう!」としました。

<sup>\*</sup> 労働時間100万時間あたりの「死傷者」「休業災害者数」「不休業災害者数」の合計数で算出。従来は、「死傷者」「休業災害者数」をカウントする「休業度数率」を採用していました。

労働災害の発生状況



安全教育の実施

当社の安全教育は、2010年7月まで安全衛生コンサルタントの先生にご指導をいただいておりますが、同月以降は当社の安全責任者が主体となって新任課長研修を行い、設備関係者を交えて全社横断安全点検を開始しました。コンサルタントの先生からご指導いただいたことを実践し、安全レベルの向上に努めています。

2011年度は、2012年度のOSHMS認証取得をめざして安全責任者などが講習を受ける計画です。

心身の健康づくり

当社は、従業員の心身の健康を維持・増進する取り組みに力を入れています。例えば、従業員が悩み事を気軽に相談できるよう社外に相談窓口を設置しており、相談案内の携帯用カードを1人2枚(本人用、家族用)配布しています。

また、従来の課長、作業長などを対象とした管理監督者研修に代わり、2010年度はセルフケア研修を実施しました。当社提携医療機関の臨床心理士を講師として招き、20～30歳代の従業員を対象に、本社と4工場それぞれ1～2回開催。ストレスや心の健康に関する知識とケアについて正しく理解することを目的に、計174名がメンタルヘルス不調への基本的理解や対処法などの研修を受けました。

2011年度もセルフケア研修を継続するとともに、新たに3ヶ年計画で、分煙環境の整備など全社的な禁煙推進に取り組んでいきます。

人権の尊重と多様な働き方の支援

制度整備や啓発活動を通じて働きやすい職場環境づくりを進めています。

人権の尊重

従業員が安心して働ける職場づくりを進めるため、安全な労働環境の確保や心身の健康づくりの支援に加えて、セクシュアルハラスメントや非合理的な差別・嫌がらせを防止するための社内連絡窓口や社外通報窓口を設置しています。

また、コンプライアンス・ハンドブックやポスターを作成・配布し、人権尊重に対する従業員の意識向上を図っています。

さらに、2010年11月、総務部長が中心になり、中部・関西(子会社本社も含む)・九州の各支社において、全従業員を対象に労働者派遣法、男女雇用機会均等法、セクシュアルハラスメントに関する研修を実施し、支社からは合計36名、子会社からは18名が参加しました。

多様な働き方の支援

当社では、従業員のライフスタイルを尊重し、従業員が会社生活と家庭生活の充実を図れるよう各種支援制度を用意しています。

産休をとった女性の90%以上は育児休業制度を利用し、その後職場に復帰しています。また、男性の制度利用を促すため、社内報で取得者を紹介するとともに、子供が生まれた男性従業員へは個別に人事総務部門が育児休業制度を再周知し、取得の相談を受けるなどの支援をしています。2010年度の育児休業取得者は4名で、内訳は女性2名、男性2名でした。

多様な働き方に対応する制度

制度	目的・内容など
フレックスタイム制度	業務の繁忙に合わせて効率的・計画的に仕事ができるよう、出退社時間を調整できます。
積立休暇制度	毎年の各人の休暇の残存日数のうち、10日を上限に積立休暇に繰り入れることができます。(5年間有効で最大50日)
育児休業制度	子供が満1歳に達した後の最初の4月末日もしくは1歳6ヶ月になるまでの間休業できます。(積立休暇(有給)も利用可能)
介護休業制度	配偶者・子供・両親(配偶者の両親を含む)に介護が必要な場合、一定の条件を満たせば1年以内の休業ができます。
看護休暇制度	中学校入学前の子供の傷病の看護のために取得できます。(積立休暇(有給)も利用可能)
シニアキャリア制度	定年到達した全従業員を対象に、65歳を上限として、引き続き勤務が可能です。また、本人の希望により、短時間勤務もできます。
裁判員休暇制度	裁判員(補充裁判員を含む)や裁判員候補者として、その責務を円滑に果たすことができるよう、会社として有給休暇とは別に休暇を付与します。

Topics

障がい者雇用  
優良事業所表彰を受賞

創立4年目を迎えた特例子会社「FSグリーンネット(株)」は、障がい者にとって安全で働きやすい職場環境づくりと、継続的な障がい者雇用を進めています。2010年9月、その功績が認められ、埼玉県から障がい者雇用優良事業所として雇用開発協会 会長賞を受賞しました。

今後も、継続的雇用の推進とともに、地域の特別支援学校生徒・先生の実習受け入れやPTA見学会などを通じて、地域社会へ貢献していきます。



受賞の様子

雇用と人材育成・開発

次世代を担う人材を計画的に採用し、その成長を積極的に支援しています。

雇用の状況

将来を支える次世代の採用・育成活動を計画的に実施するとともに、子会社からの出向者や派遣従業員も含め

採用状況

年度	技術系	事務系	計
2007	12	6	18
2008	17	7	24
2009	16	5	21
2010	16	6	22
2011	20	8	28

て、適切に人員を配置しています。2011年4月には、技術系20名、事務系8名の合計28名の大学卒業および大学院修了者が入社しました。このうち2名は外国人採用です。

人材育成・開発

「企業は人なり」と言われるように、会社としてのパワーは、従業員一人ひとりが仕事で発揮した能力の総和であり、従業員の能力は日常の業務遂行を通じて実践的に高めていくことが基本であると当社は考えます。こうした考えのもと、OJT(日常の業務を通じた教育)で従業員に成長の場を提供するとともに、集合研修や資格取得を支援する通信教育も用意し、意欲ある従業員の主体的な能力開発をサポートしています。

また、従業員の配置や担当職務に関しては、「適材適所」「機会平等」の考え方に立ち、上司と部下がコミュニケーションを図る場を設け、従業員各自が上司と一緒に自身のキャリア形成を考える機会を提供しています。



研修の様子

適正な労働時間管理と時間外労働の削減

当社では、適正な労働時間管理および過重労働防止のため、自己申告の時間外労働時間と、各自パソコンの電源オン・オフ記録、入室ICカードの記録を照合しています。そのデータを人事部門から直属長へ配信するとともに、時間外労働時間数が一定の基準を超えた従業員に対しては、産業医との面談を実施しています。

また、総労働時間の短縮と業務の生産性・効率性の向上を目的として、週1回「ノー残業デー」を実施しています。