



FURUKAWA ELECTRIC GROUP
SUSTAINABILITY BOOK

2024

古河電工グループ サステナビリティブック2024

CONTENTS

編集方針	2
------	---

古河電工グループのサステナビリティ

トップメッセージ	3
古河電工グループの理念体系	5
サステナビリティに関する基本的な考え方	7
マテリアリティ	10
価値創造プロセス	12
指標と目標	14
ステークホルダーとの関わり	15
サステナビリティに関するこれまでの取り組み	16
SDGsへの貢献	19

環境

環境マネジメント	
環境基本方針	23
環境ビジョン2050	23
環境目標2030	24
環境マネジメント体制	25
ISO14001 認証取得一覧	28
環境リスク管理	29
環境会計	30
実績・データ	
活動実績	31
マテリアルフロー	33
第三者検証報告書	34
製品の取り組み	
環境調和製品	35
製品LCAの取り組み、活用	36
脱炭素社会への貢献	
気候変動	38
TCFD提言に沿った情報開示	44
水・資源循環型社会への貢献	
廃棄物削減、資源の有効活用	52
水資源の有効利用	56
自然共生社会への貢献	
化学物質管理	58
生物多様性保全	60
TNFD提言に沿った取り組み	62

社会

人権	63
人材マネジメント	
人材マネジメント	66
組織構造・人員構成、採用・配置	70
情報の流れ・調整・意思決定の仕組み	72
業務スキル・職務遂行能力	73
コミュニケーション・組織風土	77
リーダーシップ・チームマインド	78
エンゲージメント	79
ダイバーシティ&インクルージョン	
トップメッセージ	80
基本的な考え方	81
女性活躍推進	84
障がい者雇用推進	87
働き方改革	90
労働安全衛生	93
健康経営	
古河電工グループ健康経営宣言	95
健康経営の推進体制	96
衛生管理指針	97
健康経営推進の取り組み	98
健康経営銘柄・健康経営優良法人	100
品質	101
社会貢献活動	103

ガバナンス

コーポレートガバナンス	110
リスクマネジメント	114
コンプライアンス	118
サプライチェーン	121

ライブラリ

イニシアチブ等への賛同	126
社外からの評価・認定	131
ESGデータ集	136
参照データ	156



編集方針

当社グループは、2020年度より、「古河電工グループ統合報告書」と「古河電工グループサステナビリティブック」を発行しています。統合報告書では、主に投資家の皆様を対象とし、当社グループのビジョンや戦略、価値創造プロセスを軸に、財務・非財務の両面から中長期的な価値創造ストーリーを掲載しています。一方、サステナビリティブックでは、すべてのステークホルダーの皆様に向けて、より詳細なサステナビリティ情報やESGに関する具体的な活動など、非財務情報を網羅的に掲載しています。このサステナビリティブックを通じて、当社グループのサステナビリティに関する考え方や環境・社会・ガバナンスの活動・取組みについて、ご理解いただければ幸いです。

編集にあたり、以下の規格・ガイドラインを参照しました。

- ISO26000
- GRIスタンダード(Global Reporting Initiative)
- 環境報告ガイドライン2018年版

対象期間

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)

(注) 一部にはこれまでの取組みや2024年度の活動を含んでいます。

対象組織

古河電工および国内外のグループ会社を対象としています。特定の地域や法人に限定される事項を報告する際にはその対象を明示します。

発行時期

発行日:2024年10月31日

次回発行予定:2025年10月

編集・発行元・お問い合わせ先

古河電気工業株式会社

戦略本部 サステナビリティ推進室

〒100-8322 東京都千代田区大手町2丁目6番4号(常盤橋タワー)

お問い合わせフォーム

<https://inquiry-fec-form.spiral-site.com/csr>



トップメッセージ



古河電工グループ パーパスの制定と決意

2024年度は、古河電気工業株式会社創業140周年の節目の年です。将来の予測が益々難しくなるなか、より迅速に経営の意思決定を行うこと、そして従業員のエンゲージメントを高めることが重要です。また、当社グループが真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献する企業グループとしてステークホルダーに広く認知され、従業員にも誇りと働きがいを感じていただくためには、当社グループのパーパス（存在意義）の明確化と浸透が必要であると考え、2024年3月にグループ理念体系を見直し、古河電工グループ パーパスを制定しました。

パーパスの「『つづく』をつくり」というフレーズは、多少の引っ掛かりを感じる言葉の意味を考えるきっかけになり、従業員との対話を促す良い仕掛けになっています。「世界を明るくする」には「日本を明るくしたい」という創業者・古河市兵衛の思いも込められています。解釈の自由度や奥行きのある古河電工グループらしい文言となっており、時流に流されない本質を突いた良いパーパスだと思っています。

古河電工グループ パーパスを判断軸にして、未来へつながる「つづく」をつくり、絶え間ないイノベーションであらゆるステークホルダーに価値提供を行い、成長し続けていくという決意を持って経営に臨むことにより、現中計（25中計）やビジョン2030の達成に向けて、目指している結果は自ずとついてくるものと考えています。



社長就任1年目、2030年のありたい姿や中計達成に向けた成果と進捗

2023年度は25中計の折り返し地点である2年目であり、私が社長に就任した最初の年でもありました。業績は残念ながら厳しいものでしたが、2030年の当社グループのありたい姿であるビジョン2030およびそのマイルストーンである25中計の達成に向けて着実に進捗した1年でもありました。

「既存事業の収益最大化」については、各領域において残っている課題はありますが、取り組むべき方向性や流れは明確に見えてきたと考えています。特に自動車部品や機能製品関連の事業では、活動の成果が見えてきています。例えば、放熱・冷却システムに関する事業は、AI・データセンタ市場において好調に推移し、旺盛な需要を捉えて伸長しています。また、半導体製造用テープの事業は、既に増産投資を行った三重新工場の2025年度量産開始に向けた準備が予定通り進んでおり、回復が予想される半導体市場での成長が見込まれます。一方、情報通信ソリューションに関する事業では、AI・データセンタ市場の需要伸長に対する対応が遅れたことで、同業他社との業績の差が生じています。通信キャリア向け市場の需要回復を逃すことなく対応していくとともに、光ファイバ・ケーブルや光部品などの拡販を推進して収益拡大を図っていきます。

「新事業創出に向けた基盤整備」については、ビジョン2030の達成やそれ以降の持続可能な成長へと繋がるいくつかの芽が出てきています。これまでの当社グループのコア事業にはなかったグリーンLPガス創出技術、インフラDX(みちてん[®]、てつてん[®])、また、従来と異なる市場への展開を図るインフラレーザ[™]、核融合発電という魅力的な用途を持つ高温超電導線材など、将来に向けた基盤づくりの成果が出てきています。これら新事業の推進のためには、外部とのパートナーシップが必要です。核融合炉向けの超電導線材の開発に向けた英国トカマクエナジー社との協業は一つの大きな成果だと考えています。

高付加価値で利益のとれる事業・製品群ポートフォリオへの変革

25中計では資本効率重視の経営を推進しており、これまでも投下資本負荷価値額(FVA:Furukawa Value Added)やROICを向上させることを一つの判断軸としていくつかの事業再編等を実行してきました。その一方で、事業部門単位という大きな粒度を意識したことで、製品群単位で強みを持っているか否か、という本質的な視点が不足していたきらいがありました。



そこで、事業における個々の製品群まで精査した上で、「自らの強みを活かす」視点をより強く意識して、グローバル光ファイバ・ケーブル事業やメタル電線事業の再編を決定しました。MFオプテックス株式会社の株式取得・連結子会社化についても、産業用レーザ事業やライフサイエンス事業などの新事業の開発加速に向け、当社グループ全体の技術シナジーを踏まえ「強みを活かす」という視点で決定したものです。

今後も、製品群レベルでの強みを活かせるかを推進・撤退の判断軸の一つとして、付加価値を訴求できる、すなわち利益のとれる製品群・ビジネスモデルへの変革をさらに進めていきます。このような事業・製品群ポートフォリオの見直しを継続的に行いながら利益創出を続けていくことは、中長期的に社会や顧客に求められる事業を続けていくことでもあり、「つづく」をつくるというパーパスと根幹で合致するものと考えています。

ESG経営に向けた基盤強化

非財務要素を将来の財務価値を生み出す可能性のある経営基盤と捉え、25中計ではESG経営の基盤整備に取り組み、順調に進んでいます。

「環境」については、2050年カーボンニュートラルという目標に向けて、サステナビリティ指標である「事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量削減率」と「電力消費に占める再生可能エネルギー比率」は計画を上回って推移しています。また、環境目標2030の改定を踏まえ、2024年度からはGHG排出量の基準年を2021年度に変更し、より厳しい削減目標の達成に挑戦していきます。

「社会」については、人材・組織実行力強化に取り組んでいます。「企業は人なり」という考えのもと、パーパスを実現し企業として持続可能であるためには、従業員が適材適所に配置され、個人がやる気を持ち、働きがいを感じ、結果として自分の価値を認識して満足が得られることが重要です。これを見える化したものが「従業員エンゲージメントスコア」であり、2024年度は調査対象範囲を単体から国内外のグループ会社の従業員へと拡大して、より高い目標も掲げながら強化していきます。

「ガバナンス」については、人権デューデリジェンスの実施や人権に関するステークホルダーコミュニケーションを行うなど、人権に対する取組みを着実に進めています。

古河電工グループの持続的成長と変革への思い

当社グループは、これからもすべてのステークホルダーの皆様からさらに信頼され、ご期待いただけるよう、新しい技術・製品・サービスの創出により、事業強化と変革に挑み続けます。2030年のありたい姿であるビジョン2030、足元の25中計の目標達成を目指して諸施策を進めるとともに、古河電工グループパーパスを軸として、グループ丸となって「世界を明るくする」ための事業を推進し、夢をもって「つづく」をつくり持続的に成長していく、そのような古河電工グループを目指してまいります。

詳細は、[統合報告書2024](#)もあわせてご覧ください。

2024年10月
代表取締役社長

森平英也



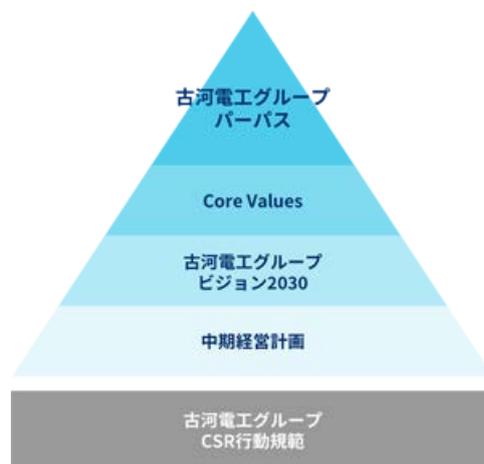
古河電工グループの理念体系

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定し、グループ理念体系を見直しました。

「古河電工グループ パーパス」は、多様なステークホルダーから真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献する企業グループとして認知され、経営判断の軸となり、従業員が誇りを持って挑戦し続けるために定めた、当社グループの存在意義を明文化したものです。

理念体系は、このパーパスを頂点に、私たち一人ひとりが大切にすべき価値観である

「Core Values(コア・バリュー)」、2030年のありたい姿を示した「古河電工グループ ビジョン2030」、その達成に向けたマイルストーン「中期経営計画2022-2025(25中計)」、そして私たちがとるべき基本的行動の規範を定めた「古河電工グループ CSR行動規範」で構成しています。この新たな理念体系のもと、当社グループは、次の未来をつくる社会の一員として、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



古河電工グループ パーパス

古河電工グループ パーパス

「つづく」をつくり、 世界を明るくする。

日々の当たり前の暮らしが、安心・快適につづくこと。
今日よりも豊かな明日へ、社会の進歩・発展がつづくこと。
人と地球の共生が、いつまでも幸せにつづくこと。

よりよい未来へとつながる、そんな「つづく」を、
絶え間ないイノベーションで、つくり、支える。
それが、私たちの存在意義。

さまざまな社会課題に向き合い、
インフラをはじめ、あらゆる領域を超えて挑戦する。
1884年の創業以来、誠実に磨きつづけてきた、
技術力と提案力を強みに。

私たちは今日もつくりだす、未来への「つづく」を。
世界を明るくするために。

古河電工グループ パーパス >

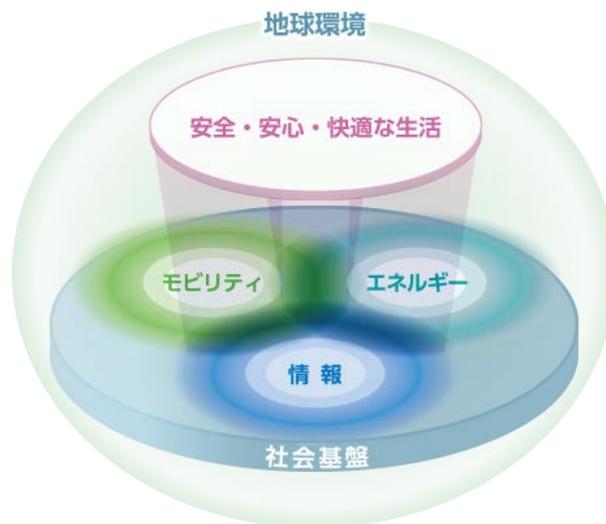


Core Values (コア・バリュー)



古河電工グループ ビジョン2030

古河電工グループは「地球環境を守り」「安全・安心・快適な生活を実現する」ため、情報/エネルギー/モビリティが融合した社会基盤を創る。



古河電工グループCSR行動規範

古河電工グループCSR行動規範全文 >

2024年8月改定

1. 人権
2. 労働環境
3. 地球環境
4. 製品・サービス
5. 海外ビジネス・国際取引
6. 公正取引
7. 顧客・取引先・社会との関係
8. 資産の保全・管理
9. 情報開示
10. 役員・従業員の義務

サステナビリティに関する基本的な考え方

サステナビリティ基本方針

当社グループは、2030年におけるありたい姿「古河電工グループ ビジョン2030」を定めています。ビジョン2030の達成に向けて、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を目指すESG経営を推進し、その基本的な考え方として「古河電工グループサステナビリティ基本方針」を制定しています。

なお、「古河電工グループ パーパス」の制定に伴い、2024年4月に一部改定を行いました。

古河電工グループサステナビリティ基本方針（2024年4月改定）

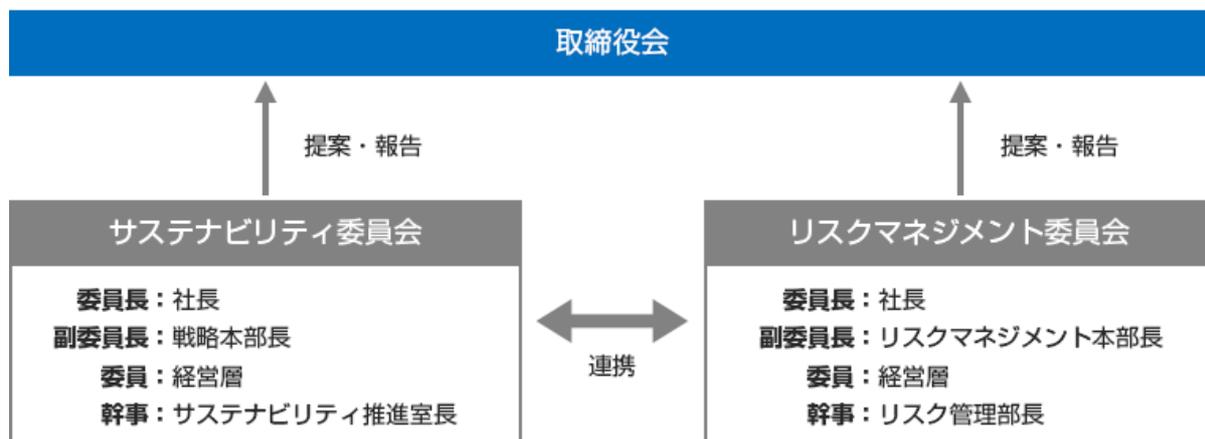
古河電工グループは、

- 「古河電工グループ パーパス」に基づき、収益機会とリスクの両面から経営上の重要課題（マテリアリティ）に取り組み、持続的な成長を目指し、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献します。
- 社会課題を解決する事業の強化・創出に向けて、資本効率を重視しつつ、技術力と提案力を強みとした絶え間ないイノベーションや多様なステークホルダーとの共創により事業を変革し続けます。
- 国内外の法令、社会規範や倫理に従うとともに、適切な情報開示と積極的なコミュニケーションを通じて、全てのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。

サステナビリティ推進体制

当社グループのサステナビリティに関する議論を集約し、実行の質・スピードをさらに高めることを目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しています。サステナビリティ委員会は、委員長を社長、副委員長を戦略本部長、委員を経営層で構成され、サステナビリティに関する基本方針、収益機会・リスクのマテリアリティに関する基本的事項、サステナビリティに関する基本的な情報開示等の当社グループのサステナビリティに関する課題についての審議および当該事項に関する進捗状況の確認をし、取締役会に提案・報告を行っています。事務局はサステナビリティ推進室が担当し、原則、年に2回開催します。リスクのマテリアリティに関する事項は、当社グループの経営上のリスクとも密接に関わることから、リスクマネジメント委員会と連携して対処しています。

取締役会には、気候変動や人的資本、知的財産を含めたサステナビリティに関する業務の執行状況を四半期ごとに報告・共有しています。なお、サステナビリティ委員会や経営会議の議題は、取締役会の実効性評価の実施結果や株主・機関投資家からのフィードバック等も踏まえて、設定しています。





＜サステナビリティ委員会の重点議論項目＞

- サステナビリティに関する基本方針
- 収益機会・リスクのマテリアリティに関する基本事項ならびに進捗状況
- サステナビリティに関する基本的な情報開示
- SDGs活動および地域・社会貢献活動
- その他、サステナビリティに関する重要事項

＜当社グループのサステナビリティに関する主な議論＞

取締役会	2018年11月 「古河電工グループ ビジョン2030」策定
	2018年11月 「古河電工グループPeople Vision」策定と人事部中期施策
	2018年11月～2019年12月 マテリアリティの特定
	2019年4月 「古河電工グループCSR行動規範」改定
	2021年2月 「古河電工グループ 環境ビジョン2050」策定
	2021年7月～8月 「古河電工グループサステナビリティ基本方針」制定
	2022年5月 サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2022年12月 25中計における人事施策の取組み状況および方向性
	2023年3月～2024年3月 「古河電工グループ パーパス」制定
経営会議	2018年10月 人事部中期施策と「古河電工グループPeople Vision」策定
	2018年11月～2019年5月 「古河電工グループ ビジョン2030」策定
	2018年11月～2020年9月 マテリアリティの特定および開示
	2019年1月 「古河電工グループ 環境目標2030」設定とSBT(2℃)認定申請
	2019年4月 「古河電工グループCSR行動規範」改定
	2020年1月 国連グローバル・コンパクト署名、「古河電工グループ人権方針」策定、TCFD賛同
	2020年12月～2021年2月 「古河電工グループ環境ビジョン2050」策定
	2021年7月～8月 「古河電工グループサステナビリティ基本方針」制定
	2021年11月～2022年2月 「古河電工グループ 環境目標2030」改定とSBT(WB2℃)認定申請
	2022年11月 人的資本経営の考え方を踏まえた人事施策の方向性
	2022年11月～12月 「古河電工グループ 環境目標2030」改定とSBT(1.5℃)認定申請、再エネ証書購入
	2023年2月 人材・組織実行力強化活動および人的資本指標開示
サステナビリティ委員会	2022年3月 サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2022年9月 「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」策定
	2022年9月～2024年3月 「古河電工グループ パーパス」制定



サステナビリティ関連機会およびリスク管理

サステナビリティ関連の機会およびリスクの管理については、25中計において、各々のマテリアリティにおける2025年度の目指す姿を実現するためのサステナビリティ指標(KPI)と2025年度サステナビリティ目標を設定しています。

収益機会・リスクのマテリアリティの対応状況やサステナビリティ指標の進捗状況は、サステナビリティ委員会と取締役会に半期ごとに報告・共有されています。また、サステナビリティ推進室長は、マテリアリティやサステナビリティ指標の進捗状況、サステナビリティ指標や目標の妥当性等について各担当部門と定期的(原則、年に2回)に対話し、目標に達しない見込みの指標を担当している部門に対しては、対応策や改善策の作成と実行を促しています。

指標と目標 >

また、サステナビリティ関連機会およびリスクを、全社経営戦略(25中計)・全社リスクマネジメントへ統合していくために、着実に取組みを進めています。

<事業ポートフォリオ検討委員会の設置>

資本効率を意識した事業の強化と創出に向け、資本効率を重視した事業ポートフォリオの変革を推進することを目的とした「事業ポートフォリオ検討委員会」を2022年度から設置しています。事業ポートフォリオ検討委員会は、戦略本部長(委員長)、財務本部長(副委員長)および営業統括本部長で構成され、中期経営計画における各事業の位置づけ等、事業ポートフォリオの変革に関する重要事項を審議し、経営会議に提案・報告を行っています。事務局幹事は経営企画部長が担当し、原則、年に3回開催しています。2023年度は、ビジョン2030の達成に向けたありたい事業ポートフォリオについての検討を開始し、ビジョン2030の具体化を進めています。

資本効率重視の経営を推進するために、各事業を評価する管理指標として、投下資本利益率(ROIC)や投下資本利益額(FVA)^{注)}を導入しています。事業ポートフォリオ最適化に向け、成長性(売上高平均成長率)と収益性(ROICスプレッド)の視点で明確にした各事業の現状の位置づけと合わせ、将来の成長性、当社の競争力および炭素効率性(GHG排出量売上高原単位)を加味した上で、M&Aを含む成長を模索、撤退有無の判断等、必要なアクションを迅速に進めています。また、事業別FVAの資本コストの算出には、財務要素に加えて「気候変動」や「人権・労働慣行」等のESG要素も組み込まれています。事業別FVAは毎年振り返りや見直しを行い経営会議に報告され、事業ポートフォリオ最適化や経営資源配分等に活用しています。

注) FVA(Furukawa Value Added)：投下資本付加価値額。EVAを当社向けにアレンジし、社内管理指標として2022年度より導入。

古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025 >

<全社リスクマネジメントへの統合>

当社グループ全体のリスク管理は、委員長を社長、副委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層で構成した「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進する体制をとっています。同委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価等によりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定めています。リスクのマテリアリティに関連する「気候変動」、「人材・組織」および「人権・労働慣行」は、経営視点の重要リスクとして認識し、対応しています。

事業等のリスク >

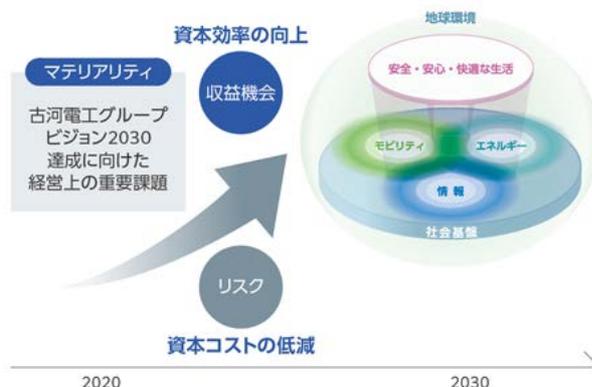
リスクマネジメント >

マテリアリティ

古河電工グループのESG経営とマテリアリティ

当社グループは、「古河電工グループ ビジョン2030」の達成に向け、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を目指すESG経営を推進しています。

当社グループでは、ビジョン2030を達成するために当社グループが対処すべき経営上の重要課題を「マテリアリティ」と定義し^{注)}、マテリアリティの特定プロセスに従って、収益機会とリスクの両面でマテリアリティを特定しています。収益機会のマテリアリティは資本効率の向上、リスクのマテリアリティは資本コストの低減に資するものとして、特定したマテリアリティに取組み、ビジョン2030の達成を目指します。また、マテリアリティと関連性の深いSDGsの達成にも貢献していきます。



注) 当社グループのESG経営において、「マテリアリティ」は、ビジョン2030を達成するために当社グループが対処すべき経営上の重要課題と定義しており、財務・会計上における重要課題(業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある項目)とは、異なる意味で使用しています。

マテリアリティの特定

収益機会の観点から、当社グループが事業活動を通じて様々な社会課題を解決していくためには、プロダクト・アウト重視の姿勢から脱し、マーケット・イン、さらにアウトサイド・インのアプローチへの転換が必要不可欠と考え、「社会課題解決型事業の創出」をマテリアリティとして特定しました。その具体例として、ビジョン2030で描く社会の基盤となる「次世代インフラを支える事業の創出」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業の創出」をサブ・マテリアリティとしています。また、自ら積極的に変革する企業を目指すという思いと知的資産の活用等を通じた絶え間ないイノベーションの創出を表した「Open, Agile, Innovative」と、外部との共創に注力する「多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成」を社会課題解決型事業の創出に向けた経営上の重要課題として、マテリアリティに特定しています。

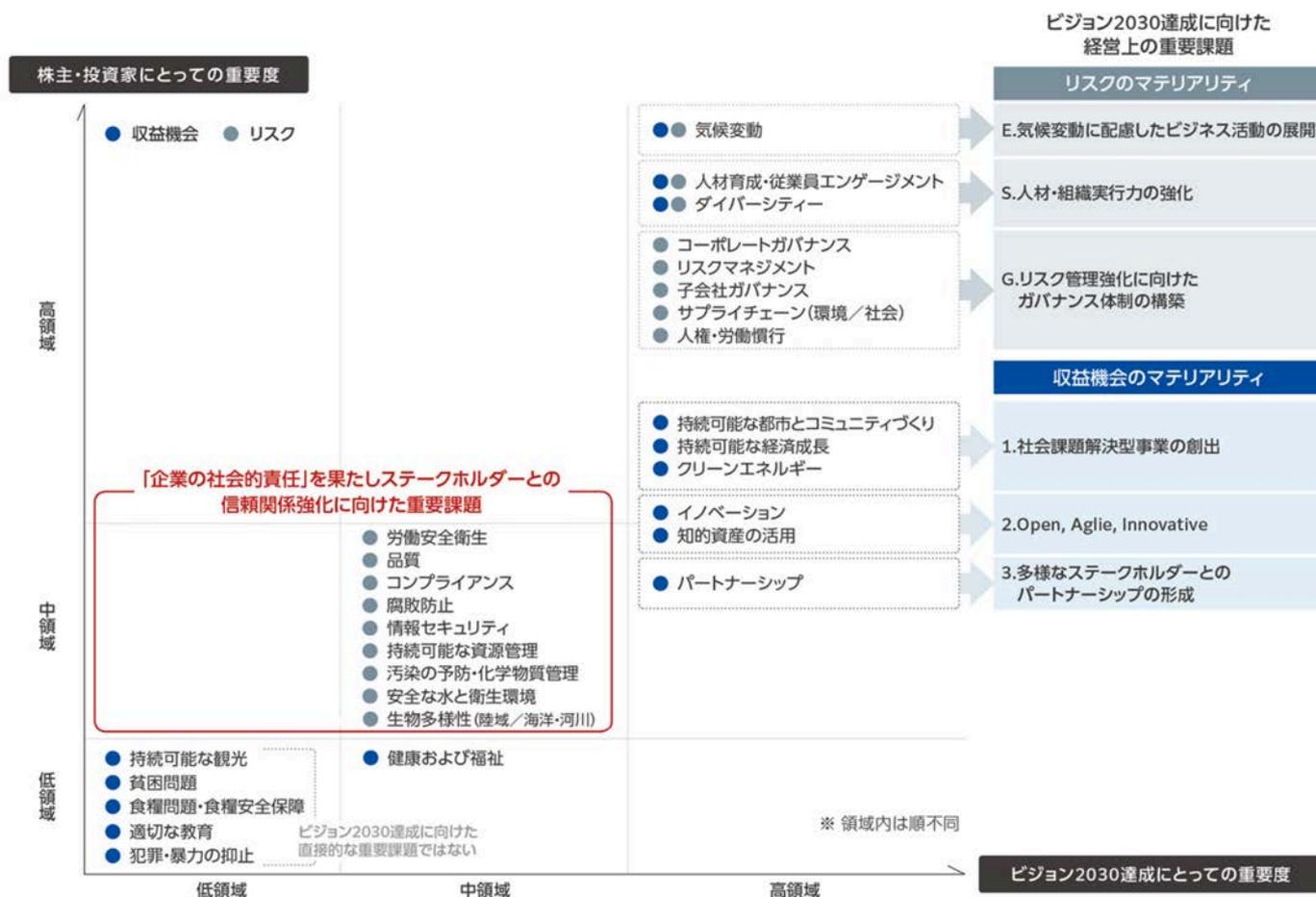
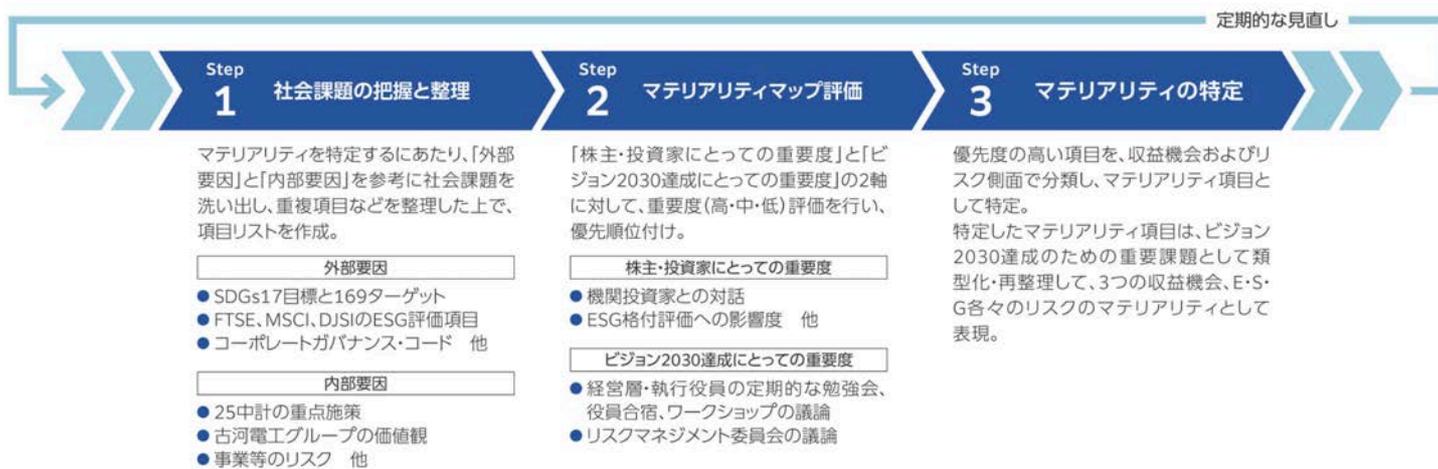
一方、リスクの観点からは、企業が持続的な成長をしていく上で「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」は必須であるため、環境(E)のマテリアリティとしています。また、自ら積極的に変革する企業になるための「人材・組織実行力の強化」を社会(S)のマテリアリティ、コーポレートガバナンス、グループガバナンス、サプライチェーンマネジメントおよび人権・労働慣行をサブ・マテリアリティとする「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」をガバナンス(G)のマテリアリティとしています。





マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定および見直しは、Step 1～Step 3 のプロセスで行います。まず、Step 1 では「外部要因」と「内部要因」を参考に社会課題を洗い出し、重複項目を整理した上で項目リストを作成します（現在、29項目に整理されています）。Step 2 では「株主・投資家にとっての重要度」と「ビジョン2030達成にとっての重要度」の2軸に対して重要度評価（高・中・低）をし、優先順位付けを行います。Step 3 で、優先度の高い項目をマテリアリティ項目として特定します。特定したマテリアリティ項目は、ビジョン2030達成に向けた重要課題として収益機会およびリスク側面で類型化・再整理し、収益機会のマテリアリティおよびE・S・G各々のリスクのマテリアリティとして表現します。



価値創造プロセス

2030年に向けた価値創造プロセス

当社グループは「古河電工グループ パーパス」、「Core Values」および古河電工グループCSR行動規範」に基づき、企業活動を展開しています。2030年のありたい姿を描いた「古河電工グループ ビジョン2030」から遡るバックキャストイングによって示された2025年の姿に向かって、現在からのフォワード・ルッキングの考え方で策定された「中期経営計画2022-2025」（25中計）を確実に実行していきます。25中計では、特定したマテリアリティごとに2025年度の目指す姿を定め、それらを実現する施策を策定するとともに、進捗を測定・管理するサステナビリティ指標と目標を設定しています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本効率を意識した事業の強化と創出、資本コスト低減に向けた経営基盤の強化を行います。

古河電工グループの強みとビジネスモデル

当社グループは、現在「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の4つのコア技術が強みに、特定市場に限定されない開発力と提案力によって、お客様の信頼を培ってきました。知的資産の活用を含めた当社グループの強みの強化と外部パートナーとの共創による新しいビジネスモデルの構築をOpen, Agile, Innovativeに推進していきます。



収益機会(事業の強化・創出)

2025年に向けて、情報・エネルギー・モビリティ分野での収益を安定化させ、社会課題解決型事業の強化を通じて成長し、情報/エネルギー/モビリティの融合社会へ貢献していきます。具体的には、25中計の目標達成のため、特に情報通信ソリューション事業に注力するとともに、各事業の収益拡大に向け、引き続き収益性・成長性等の観点から投資配分の最適化を進め、事業ポートフォリオの見直しを含む、資本コストをより意識した経営管理と意思決定を一層加速していきます。

さらに、2030年に向かって、ビジョン2030で描く融合社会の基盤となる「次世代インフラを支える事業」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業」などの社会課題解決型事業の創出によって飛躍をしていきます。具体的な例として、Beyond 5G社会に対応するため、フォトニクス技術および高周波技術を活かし、次世代の情報通信環境において必要となる光電融合の実現に向けた光半導体デバイス等の開発を進め、オール光ネットワークと高効率エネルギー社会の実現に貢献します。また、安全でサステナブルなエネルギーの供給に貢献する核融合発電関連製品の共同研究開発等を進めます。さらに、カーボンニュートラルの実現に貢献するために、化石資源を使用しないグリーンLPガス^{注)}について、引き続き研究開発に取り組みます。加えて、社会インフラ維持管理向けデジタルソリューションについて、顧客への提案活動を進めるとともに、さらなる高度化を目指します。

注) グリーンLPガス: バイオガス(家畜の排泄物や生ゴミなどを発酵させた際に発生するメタンガスと二酸化炭素)を原料に生成したLPガスのこと。

リスク(経営基盤の強化)

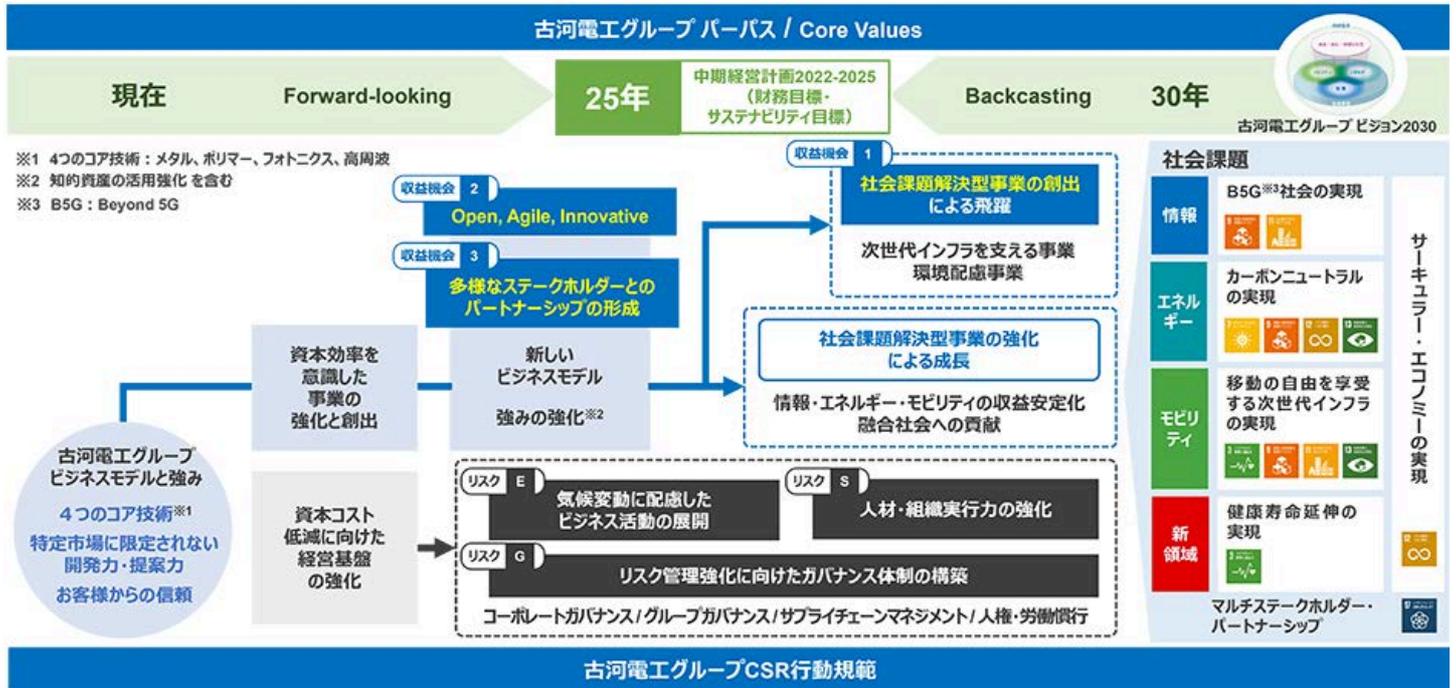
「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」は、低炭素経済への移行を支援する一連の目標と行動である気候移行計画を策定し、それに基づいたカーボンニュートラル実現への取組みを実行していきます。

「人材・組織実行力の強化」は、人材に対するグループ・グローバル共通の考え方である「古河電工グループPeople Vision」に基づき、従業員エンゲージメントの要素を含む人材・組織実行力調査を実施し、これをモニタリングツールとして、人材マネジメントに関わる取組みを強化していきます。

「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」は、当社グループ全体のリスクマネジメントのみならず、サプライチェーンマネジメントと人権マネジメントに関わる取組みも強化していきます。



古河電工グループの価値創造プロセス



古河電工グループ ビジョン2030 >

古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025 >



指標と目標

サステナビリティ指標と目標

「古河電工グループビジョン2030」、および「中期経営計画2022-2025」（25中計）の達成に向けて、各マテリアリティにおけるサステナビリティ指標と目標を設定し、収益機会とリスクの両面から、企業価値向上を図っていきます。

	マテリアリティ	サステナビリティ指標	範囲	実績	目標（）は参考値				
				2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	
収益機会	社会課題解決型事業の創出	環境調和製品売上高比率	グループ	65.9%	66%	68%	70%	—	
	Open, Agile, Innovative/ 多様なステークホルダー とのパートナーシップの形成	新事業研究開発費増加率 (2021年度基準)	グループ	121%	125%	125%	125%	—	
		事業強化・新事業創出テーマに対するIPランドスケープ実施率	グループ	77%	45%	100% 注1)注2)	— 注3)	—	
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2) (2017年度基準)	グループ	△45.4%	△21.2%	(△39%) 注4)	(△42%) 注4)	(△59%) 注4)	
			グループ	—	—	△14.0%	△18.7%	△42%	
		電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	グループ	31.6%	12%	25%	30%	—	
	人材・組織実行力の強化	従業員エンゲージメントスコア注5)	単体	63	65	—	—	—	
			グループ	76	—	77	80	85	
		管理職層に占める女性比率	単体	5.4%	5%	6%	7%	15%	
		新規採用者に占めるキャリア採用比率注6)	単体	48.8%	30% 注7)	30% 注7)	30% 注7)	—	
	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	グループ	100%	100%	100%	100%	—	
主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率		グループ	65%	40%	70%	100%	—		
管理職に対する人権リスクに関する教育実施率		グループ	100%	100% 注8)	100% 注8)	100% 注8)	—		

注1) 2022年時点で設定した事業強化・新事業創出テーマに関して、全件実施を意味します。

注2) 2025年度目標を前倒しました。

注3) 2025年度は事業強化・新事業創出のための重要テーマを追加し実施予定です。

注4) 2024年度から基準年度が2021年度に変更になりますが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

注5) 2023年度に対象範囲を国内外グループ会社へ拡大し、単体目標からグループ目標に変更しました。

注6) 新規採用者は新卒採用者およびキャリア採用者を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。

注7) 各年度30%程度維持することを意味します。

注8) 各年度100%を継続することを意味します。



ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーとマテリアリティとの関係

当社グループは、多様なステークホルダーとの共創により、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指します。また、適切な情報開示と積極的なコミュニケーションを通じて、すべてのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。



ステークホルダー	関連するマテリアリティ ■収益機会 ◆リスク	ビジネスを通じた課題解決	コミュニケーション方法
お客様 提供する製品、業務およびサービスの品質を維持・向上させることはもとより、当社グループの強みを活用したビジネス活動の展開によって、お客様の課題解決に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出 ■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの強みを活かしたお客様の課題解決 サーキュラー・エコノミーの実現 	<ul style="list-style-type: none"> 日常取引における対話 技術展や展示会における対話 ウェブサイトやサステナビリティブックを通じての情報発信 お客様からのCSRアンケート お客様の工場監査
パートナー^注 法令を遵守した健全なサプライチェーンを構築するとともに、パートナーとの共創によって、サプライチェーン全体のサステナビリティを実現するビジネスを推進します。	■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成 ◆リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築/サプライチェーンマネジメント、人権・労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体での温室効果ガス削減 サプライチェーン上の人権 責任ある鉱物調達 サーキュラー・エコノミーの実現 	<ul style="list-style-type: none"> 日常取引における対話 パートナーズミーティング CSR調達ガイドラインにもとづいたSAQ(自己調査評価) パートナーシップ構築宣言の公表
株主・投資家 株主・投資家に向けた適切な利益還元および情報開示を行うことはもとより、ビジネスを通じて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を果たします。	◆リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築/コーポレートガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 投資家向け説明会 個別ミーティング ウェブサイト、株主通信、統合報告書を通じての情報発信
従業員 人権の尊重や労働安全衛生、コンプライアンス遵守などの社会的責任を果たすとともに、従業員エンゲージメントを通じて、企業価値向上に繋がる人材・組織実行力を強化します。	■Open, Agile, Innovative ◆人材・組織実行力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント 人材育成と公正な評価・処遇 ダイバーシティ&インクルージョン 	<ul style="list-style-type: none"> 社内報、イントラネット 労使による経営説明会、人権DD対話 各事業所での「社長対話」 人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」 パーパスの浸透活動
政府・地方自治体・地域社会 法規制遵守や納税義務といった社会的責任を果たすとともに、当社グループの強みを活用したビジネス活動によって、国際社会・地域社会の課題解決に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出 ■Open, Agile, Innovative ■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの強みを活用した国際社会・地域社会の課題解決 カーボンニュートラルの実現 地域の新しい社会基盤の構築 サーキュラー・エコノミーの実現 	<ul style="list-style-type: none"> 経済団体や業界団体を通じた対話 行政、地方自治体の調査やアンケートへの協力 行政の関連事業への参画 地方自治体との連携協定
地球環境 環境保全や環境法令遵守などの社会的責任を果たすとともに、気候変動を含む環境課題を収益機会と捉えたビジネス活動を推進し、持続的な地球環境に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出/環境配慮事業の創出 ◆気候変動に配慮したビジネス活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の緩和と適応 カーボンニュートラルの実現 サーキュラー・エコノミーの実現 	<ul style="list-style-type: none"> バリューチェーンを通じた環境保全活動、気候変動対応 環境NGO、NPO、イニシアチブ等の活動への参加 お客様の環境を含むESG取組みへの協力 再生可能エネルギーの活用

注) 当社グループでは、お取引先(調達先)様を、価値を共創する「パートナー」とお呼びしています。

サステナビリティに関するこれまでの取組み

ESG経営を推進する当社グループのサステナビリティに関するこれまでの取組みをまとめています。

ESG経営全般

年度	価値観	基本的な考え方・方針・推進体制
～2014	・古河電工グループ理念を制定(2007) ・古河電工グループCSR行動規範を改定(2011) ^{注1)}	・古河電工グループCSR基本方針を改定(2011)
2015	・Core Valueを制定	
2019	・古河電工グループビジョン2030を策定 ・古河電工グループCSR行動規範を改定	・サステナビリティ推進室を設置
2020		・国連グローバル・コンパクトに署名
2021		・古河電工グループサステナビリティ基本方針を制定 ・サステナビリティ委員会を設置
2023	・古河電工グループ パーパスを制定 ^{注2)}	
2024	・古河電工グループCSR行動規範を改定	・古河電工グループサステナビリティ基本方針を改定

注1) 古河電工グループ企業行動憲章(2004年制定)とCSR行動規範を統合

注2) 古河電工グループ理念の「基本理念」をパーパスに内包、「経営理念」をCore Valuesに集約

ガバナンス

年度	基本的な考え方・方針 監督・執行の分離	コーポレートガバナンス	リスク・サプライチェーンマネジメント
～2014	・執行役員制度を導入(2003)		・CSR推進部を設置(2007) ・CSR・リスクマネジメント委員会を設置(2007) ・パートナー様向けCSR推進ガイドラインを発行(2010) ・総務・CSR本部が発足(2013)
2015	・コーポレートガバナンスに関する基本方針を制定 ・社外役員の独立性基準を制定	・取締役会の実効性評価を開始、結果の概要を開示(2015年から毎年度実施)	



年度	基本的な考え方・方針 監督・執行の分離	コーポレートガバナンス	リスク・サプライチェーンマネジメント
2016	・取締役会長を代表権のない取締役へ ^{注3)}	・社外取締役 現行の5名体制 ・指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任 ・役員報酬体系を改定 ^{注4)}	
2017		・取締役会の実効性評価のプロセスとして、議長によるインタビューを実施(毎年度実施)	
2019		・社外取締役の独立性を強化 ・女性の社外取締役が就任 ・役員報酬体系を一部改定 ^{注5)}	・古河電工グループ人権方針を制定
2020		・女性の社外監査役が就任	・古河電工グループCSR調達ガイドライン(第3版)に改訂
2021		・社内取締役 1名減員	・リスクマネジメント本部、リスク管理部を設置 ・CSR・リスクマネジメント委員会をリスクマネジメント委員会に名称変更
2022			・古河電工グループ責任ある鉱物調達方針を策定
2023		・役員報酬制度の一部改定、ESG連動報酬を導入	・古河電工グループ人権方針を改定
2024			・古河電工グループCSR調達ガイドライン(第4版)に改訂

注3) 非執行の立場から社長以下の経営陣による業務執行の監督に当たるため

注4) 基本報酬、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬で構成

注5) 業績連動性をより強めるように見直し

社会

年度	基本的な考え方・方針・推進体制	人材育成・組織実行力	ダイバーシティ&インクルージョン
～2014	・ダイバーシティ推進室を設置(2014)	・グローバル人材育成研修を開始(2006)	・外国人の執行役員が2名就任(2013)
2015	・働き方改革プロジェクトチームを設置		・女性の執行役員が1名就任
2016			・外国人の執行役員が4名体制



年度	基本的な考え方・方針・推進体制	人材育成・組織実行力	ダイバーシティ&インクルージョン
2018	・古河電工グループPeople Visionを策定		・女性活躍推進に関する2025年度目標を設定
2019	・組織・働き方変革チームを設置		・外国人の執行役員が3名体制
2020		・リーダーシップ変革の取組み(フルカワセブン)を開始	
2021	・人材・組織開発部を設置	・社内副業制度の導入	・女性の執行役員が2名体制
2022	・サステナビリティ指標と目標として、人的資本指標を開示	・人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を開始	・外国人執行役員 現行の2名体制 ・女性の執行役員が1名体制
2023		・社内公募制度の導入	
2024			・女性執行役員 現行の2名体制

環境

年度	基本的な考え方・方針・推進体制	気候変動・情報開示
～2014	・古河電工グループ環境基本方針を制定(2008) ・古河電工グループ環境委員会を設置(2013)	
2018	・環境目標2030を設定	・SBT(2°C目標)の認定を取得
2019		・気候関連財務情報タスクフォース(TCFD)提言に賛同
2020	・古河電工グループ環境ビジョン2050を策定	
2021	・環境部を設置 ・環境目標2030を改定	
2022	・環境目標2030を改定	・SBT(well-below 2°C目標)の認定を取得
2023		・SBT(1.5°C目標)の認定を取得 ・自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)に賛同

SDGsへの貢献

SDGsとは

持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。

SDGsと古河電工グループ ビジョン2030

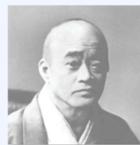
当社グループのDNAは、創業者である古河市兵衛が語った「従業員を大切にせよ、お客様を大切にせよ、新技術を大切にせよ、そして社会に役立つことをせよ。」にあります。この考えは、国連で採択されたSDGsやESG経営に繋がると考えています。この創業者の思いとSDGsを念頭におき、古河電工グループビジョン2030 (以下、ビジョン2030) を策定しました。ビジョン2030は、当社グループにとって関連性の高いSDGsが示す国際的な社会課題や地域が抱える社会課題などを想定し、SDGs達成年である2030年の当社グループの「ありたい姿」を示したものです。当社グループは、ビジョン2030を達成するために対処すべき経営上の重要課題 (マテリアリティ) に取り組むことにより、ビジョン2030を達成するとともに、SDGsの達成にも貢献していきます。

重要課題 (マテリアリティ) >

— 創業者の思い —

古河グループの創業者である古河市兵衛は、「日本を明るくしたい」という思いのもと、

従業員を大切にせよ
お客様を大切にせよ
新技術を大切にせよ
そして、社会に役立つことをせよ



と語っていました。

当社は、この言葉をDNAとして大切に引き継ぐことにより、1884年の創業以来発展してきました。

この「3つの大切」をしっかりと受け継ぎ、

次の未来をつくる社会の一員として、社会に役立つことを貢献していきます。



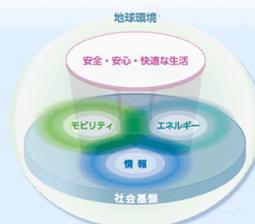
— SDGs —

当社は、国連で採択されたSDGsを念頭に置き、社会課題の解決に貢献します。



古河電工グループ ビジョン2030

古河電工グループは「地球環境を守り」「安全・安心・快適な生活を実現する」ため、情報/エネルギー/モビリティが融合した社会基盤を創る。



バリューチェーンマッピングによるSDGs優先課題の検討

当社グループの現在の主要商品が、SDGsの17目標・169ターゲットのどこに貢献しているかを、SDGコンパスのバリューチェーンマッピングを用いて検討し、当社グループが優先的に取り組むべきSDGsの特定を進めています。ここでは、効果や影響が大きく特徴的なものに関して、一部をご紹介します。

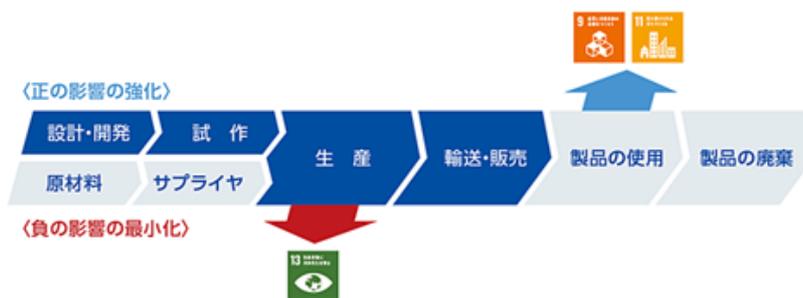
情報通信ソリューション 光ファイバ・ケーブル

〈正の影響の強化〉

光ファイバ・ケーブルは、5Gの進展、またコロナ禍での通信トラフィックの更なる増大も踏まえ、持続可能かつ強靱な通信インフラの開発や拡大、安全かつ強靱なまちづくりに貢献します。

〈負の影響の最小化〉

製造工程における温室効果ガス排出量削減は重要課題と認識しており、製造工場の省エネなどの各種施策を推進しています。



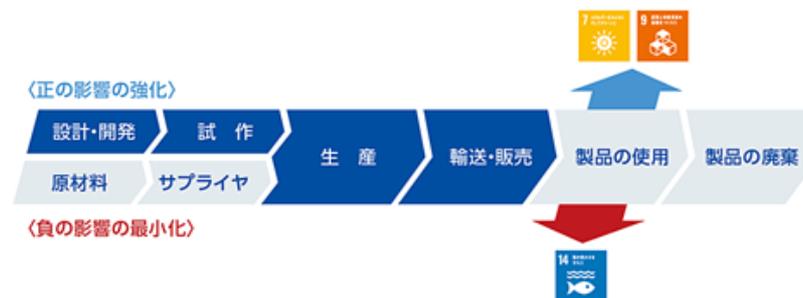
エネルギーインフラ 洋上風力発電向け海底送電線

〈正の影響の強化〉

洋上風力発電を始めとする再生可能エネルギー電源と電力基幹網との連系構築に不可欠な海底線・地中線を供給・布設することにより、脱炭素社会の実現に貢献します。

〈負の影響の最小化〉

海底ケーブル敷設工程において、海洋の環境への影響を極力小さくするように配慮しています。



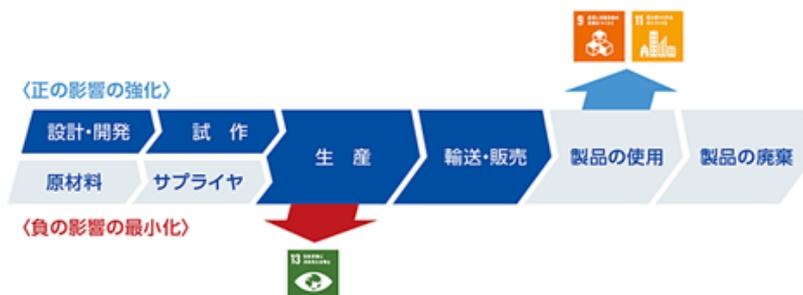
自動車部品 アルミワイヤハーネス

〈正の影響の強化〉

銅より軽量のアルミ電線を用いたワイヤハーネスの使用は、自動車の軽量化、燃費の向上による消費エネルギーの効率化などによって、脱炭素社会の実現へ貢献します。

〈負の影響の最小化〉

製造工程におけるエネルギー使用に関しては、製造工場の省エネに加えて、再生可能エネルギー利用率の向上を推進しています。



電装エレクトロニクス材料 無酸素銅線

〈正の影響の強化〉

無酸素銅線は、電気自動車やハイブリッド車の駆動モータに使用されます。この製品の使用により、クリーンエネルギー利用効率を高めることができ、脱炭素社会の実現へ貢献します。

〈負の影響の最小化〉

製造工程において、リサイクルされた銅の割合を増やし、天然資源を有効に利用していきます。



機能製品 サーマル製品

〈正の影響の強化〉

放熱・冷却機構の高性能化されたサーマル製品により、同製品主用途の一つであり、電力消費量の面でも世界的に注目されているデータセンターの消費エネルギー効率化、ランニングコスト低減等を実現し、情報通信の高速大容量化に貢献します。

〈負の影響の最小化〉

製造工程におけるエネルギー使用に関しては、製造子会社での省エネ・再生可能エネルギー利用率の向上を推進しています。



SDGs達成に向けた地域社会との連携

内閣府「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」への登録

当社は地方創生SDGs官民連携プラットフォームに入会(2021年4月)しました。地方創生SDGs官民連携プラットフォームは、SDGsの国内実施を促進し一層の地方創生につなげることを目的に内閣府により設置された広範なステークホルダーとのパートナーシップを深める官民連携の場です。今後はプラットフォームの会員として、日本の地方創生のために積極的に貢献して参ります。

地方創生SDGs
官民連携
プラットフォーム



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

「とちぎSDGs推進企業」への登録

当社日光事業所および銅箔事業部門は、とちぎSDGs推進企業に登録されました(2022年1月)。とちぎSDGs推進企業登録制度とは、栃木県がSDGs達成に向けて意欲的な企業活動に取り組む企業等のSDGs活動を「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した内容について登録する制度です。対象企業は、栃木県内に本社または支社等を有し、県内において事業活動を行う企業、法人、団体、個人事業主になります。当社の両拠点は、SDGs達成に向けた活動を宣言しました。



とちぎSDGs推進企業 登録マーク

[とちぎSDGs推進企業登録制度について](#) >

[とちぎSDGs推進登録企業【令和3年1月登録】の一覧](#) >

宣言内容(登録時)

「SDGs達成に向けた宣言書:古河電気工業(株)日光事業所」[>](#)

「SDGs達成に向けた宣言書:古河電気工業(株)銅箔事業部門」[>](#)

「SDGs達成に向けた具体的な取組のチェックリスト:古河電気工業(株)日光事業所」[>](#)

「SDGs達成に向けた具体的な取組のチェックリスト:古河電気工業(株)銅箔事業部門」[>](#)

「かながわSDGsパートナー」への登録

当社は、かながわSDGsパートナーに登録されました(2021年5月)。かながわSDGsパートナーとは、神奈川県でSDGsの推進に資する事業を展開している企業・団体等の取組事例を、県が募集・登録・発信するとともに、県と企業・団体等が連携してSDGsの普及促進活動に取り組むものです。本パートナーの一員として、当社の創業の地の一つである神奈川県やSDGsに取り組む神奈川県内企業とともに、SDGsの推進に積極的に貢献して参ります。



[かながわSDGsパートナーについて](#) >

「三重県SDGs推進パートナー」への登録

当社三重事業所は、三重県SDGs推進パートナーに登録されました(2023年7月)。三重県SDGs推進パートナーとは、三重県内における企業や団体等のSDGsに向けた取組みを見える化し、県が後押しすることで、持続可能な社会の実現に向けた取組を広げていくことを目的とした制度です。本パートナーの一員として、SDGsの推進に積極的に貢献して参ります。



[三重県SDGs推進パートナー登録制度について](#) >

[三重県SDGs推進パートナー第7期登録者一覧](#) >

SDGsの理解促進のための活動

当社グループは、ビジョン2030やSDGsの達成のためは、全従業員で協力し、マテリアリティに取り組むことが重要であると考えています。そのための第一歩は、SDGsについて学び、理解することです。第二のステップは、従業員一人ひとりが日々の業務とSDGsのつながりを意識することです。第三のステップはグループで一緒に取組み、社会課題解決のためのアイデアを共有することです。これらのプロセスを進めるために、Eラーニングやグループポータルサイトにおける記事の配信など、従業員への教育を毎月実施しています。

環境マネジメント

環境基本方針・環境ビジョン2050・環境目標2030

古河電工グループ環境基本方針

環境基本理念

古河電工グループの私たち全員は、地球環境の保全が国際社会の最重要課題と認識し、素材力を活かした技術革新により、持続可能な地球の未来に貢献します。

行動指針

1. 環境法規制及び顧客その他の要求事項を順守し、より高い環境目標を定め、地球環境保全の継続的な向上に努めます。
2. 地球環境に配慮した製品開発、及び新規環境事業の創出に努めます。
3. 製品のライフサイクル全段階において、気候変動対策、省資源・再資源化の推進及び環境負荷物質の削減等、環境リスクの低減に努めます。
4. 全ての事業活動が与える生態系への影響を評価し、生物多様性の保全と持続可能な資源利用に努めます。
5. ステークホルダーとの対話により、自然・地域社会との共生に努めます。

古河電工グループ環境ビジョン2050

当社グループでは長期の環境課題を認識し、課題解決に向けた取組みを推進するため2050年を見据えた「古河電工グループ 環境ビジョン2050」を2021年2月に策定しました。

環境ビジョン2050

環境に配慮した製品・サービスの提供および循環型生産活動を通じ、バリューチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献する。

● 脱炭素社会への貢献

バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減を目指す
(事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2):チャレンジ目標 2050年ゼロ)

● 水・資源循環型社会への貢献

水利用を最小化し、バリューチェーン全体で廃プラスチックを含めた再生材の利用を促進する

● 自然共生社会への貢献

原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化する

スコープ1: 自社工場・オフィスからの直接排出

スコープ2: 自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出





古河電工グループ環境目標2030

当社グループは環境目標2030を設定し、脱炭素社会、水・資源循環型社会、自然共生社会への貢献に取り組んでいます。環境ビジョン2050の実現に向け、脱炭素社会への貢献として、2030年目標をSBT1.5°C水準に引き上げました(2022年11月)。

環境目標2030

1. 脱炭素社会への貢献

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| (1) 事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2) | :2021年度比42%以上削減 |
| (2) バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スコープ3) | :2021年度比25%以上削減 |

2. 水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| (1) 水資源の有効活用を図る | |
| ・水使用量 | :2020年度比10%以上削減(原単位) |
| (2) 金属・プラスチックの有効活用を図る | |
| ・新材料 ^{注1)} 使用量 | :2020年度比10%以上削減(原単位) |
| ・ワンウェイプラスチック ^{注2)} 使用量 | :2020年度比25%以上削減(総量) |

1 (1),(2)について、SBT^{注3)} 1.5°Cの認定を取得しました。(2023年7月)

注1) 電気銅やアルミ新地金、プラスチック等のバージン材のこと

注2) 容器やレジ袋等で使用される、使い捨てプラスチックのこと

注3) SBT: Science Based Targets(科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標)



環境マネジメント

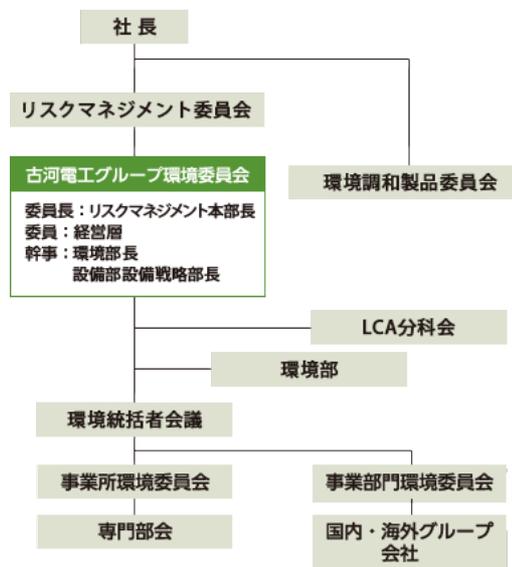
環境マネジメント体制

環境マネジメント体制

当社グループは、環境保全活動に関する事項の審議・決定、推進、評価ならびに改善指示を行うことを目的に、「古河電工グループ環境委員会」を設置しています。本委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層である各事業部門長・本部部門長で構成し、四半期ごとに取締役会に進捗報告を行っています。

さらに、環境保全活動の意思決定を円滑に展開するため、各事業部門・本部部門の環境統括者で構成する「環境統括者会議」を設置し、横断的かつ具体的に環境課題を検討しています。

環境マネジメント 環境経営の対象範囲 >



推進体制図

環境マネジメントに関する国際規格 (ISO14001)

当社グループでは、拠点毎に環境マネジメントシステムを構築し、環境目標の達成に向けた活動に取り組んでいます。また、国内外の生産拠点において、国際規格ISO14001認証を取得しています。

ISO14001を取得している当事業所、国内グループ会社、海外グループ会社 >



古河電工(株)三重事業所の登録証



環境教育

環境基本理念を理解し、行動指針に沿った活動を活性化し、「古河電工グループ環境ビジョン2050」の実現と「環境目標2030」の達成に向け、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員まで古河電工グループすべての従業員を対象に環境教育を実施しています。

内部環境監査員の育成

毎年、新任内部監査員向けにISO14001内部環境監査員講習を開催しています。当社の実情を踏まえながら、規格要求事項や環境法規制の解説を行います。演習に重点を置き、内部環境監査員としての実践力を養う講習を実施しています。

従業員への啓発

当社グループでは毎年6月をグループ環境月間としています。2023年度は従業員一人ひとりが環境関連動画を視聴し、職場や家庭の身近な方と環境についての話し合いをもつ活動を実施しました。合わせて、職場や日常における環境への取組み状況、古河電工グループ環境ビジョン2050等の認知度等についてアンケートを実施し、環境意識を高める活動を実施しました。横浜事業所では独自に「家庭のECO活動」に取組み、各家庭で実施しているエコ活動をCO₂削減量として見える化しています。活動の広がりとともに、年々削減量が増加しています。

教育訓練分類	内容	新入社員	一般社員	中堅社員	新任課長	経営層
新入社員教育 (1回/年、必須)	環境保全活動全般	入社社員研修				
EMS活動 (適宜、必須)	環境方針・目的、 目標・環境一般知識					
ISO14001 関連教育 2日コース (2回/年、任意)	ISO規格要求事項、 環境法規、 内部環境監査手順、 演習各種					
レベルアップ 1日コース (1回/年、任意)	環境法規動向、 監査スキルアップ 演習各種					
	環境配慮設計					
環境テーマ別 (適宜、任意)	環境法規制					
	製品含有 化学物質管理					
環境連結経営 セミナー	最重要課題について 専門家のセミナー実施					

環境教育プログラム

環境表彰

環境活動表彰制度

当社グループでは、環境活動に取り組む組織と従業員のモチベーション向上などを目的に、2010年度から環境活動表彰を開始しました。2018年度の実績表彰より「ESG表彰 環境貢献賞」に改称し、地球温暖化対策が中心であった表彰対象分野を環境に関する活動全般へと広げ、環境意識の向上と環境活動のレベルアップを図っています。

2023年度は、優秀賞2件、優良賞2件、努力賞3件を選びました。空調配管に省エネアイテムを取り付けることで、空調エネルギーおよび温室効果ガス排出量削減に貢献した事例や、押出機の立ち上げロス材を回収し原材料として再利用することで、新規資源投入量を削減し資源循環に大きく貢献した事例を優秀賞に選びました。



優秀賞

- **Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.**
省エネアイテム導入による空調エネルギー・GHG削減
- **Furukawa Electric LatAm S.A.**
Recovering materials from extrusion process scrap and applying in parts produced by injection molding process.

優良賞

- **ファイバ・ケーブル事業部門**
都市ガス使用量低減
- **AT・機能樹脂事業部門**
空調設備の運用最適化

努力賞

- **銅条・高機能材事業部門**
コンプレッサ台数制御の適正化
- **Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.**
Installation of solar rooftop to reduce electricity use
- **Furukawa Electric LatAm S.A.**
Plastic free packaging, line Gigalan Green.

パートナーエンゲージメント

当社グループでは、パートナー^{注)}に対し「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を提示し、調達活動における環境配慮および環境ビジョン2050の実現に向けた協働を求めています。

パートナーとの共創による環境負荷低減活動は「サプライチェーン」のページをご参照ください。

注) 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

[サプライチェーン](#) >



環境マネジメント

ISO14001認証取得一覧

環境マネジメントに関する国際規格 (ISO14001)

当社グループでは、国内外の生産拠点において、国際規格ISO14001認証を取得しております。

ISO14001を取得している事業所の割合^{注)}は以下の通りです。(2024年7月時点)

- ・国内: 100% (単体6事業所、国内グループ会社22社)
- ・海外: 76% (海外グループ会社45社のうち34社)

注) 国内・海外連結対象会社のうち、生産拠点を対象としています。

古河電気工業株式会社

千葉事業所	三重事業所
日光事業所	横浜事業所
平塚事業所	銅箔事業部門

国内グループ会社

岡野電線株式会社	フォーム化成株式会社
株式会社KANZACC	古河AS株式会社
株式会社正電成和	古河精密金属工業株式会社
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	株式会社古河テクノマテリアル
古河樹脂加工株式会社	古河マグネットワイヤ株式会社
古河電工産業電線株式会社	理研電線株式会社
古河ネットワークソリューション株式会社 ^{注)}	古河産業株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	株式会社古河電エアドバンストエンジニアリング ^{注)}
ミハル通信株式会社	古河電工エコテック株式会社 ^{注)}
古河電池株式会社	古河日光発電株式会社
株式会社エヌ・テック	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社 ^{注)}

注) 古河電工の事業所に含まれます。

海外グループ会社

OFS Fitel, LLC	Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation
Furukawa Mexico S.A. de C.V.	Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co., Ltd.
Furukawa Electric LatAm S.A.	Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.
OFS FITEL Deutschland GmbH	Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.
Trocellen Italy S.p.A.	SIAM Furukawa Co., Ltd.
Polifoam Plastic Processing Co., Ltd.	Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.
OFS RUS Fiber Optic Cable Company	Permintex Furukawa Autoparts Malaysia Sdn. Bhd.
Furukawa FITEL Optical Products (Shanghai) Co., Ltd.	Furukawa Automotive Parts (Vietnam) Inc.
Shenyang Furukawa Cable Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Vietnam Inc.
Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.	Furukawa Electric Thermal Management Solutions and Products Laguna, Inc.
Furukawa Electric (Shenzhen) Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Lima Philippines, Inc.
Furukawa AVC Electronics (Suzhou) Co., Ltd.	Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc.
Chongqing Changhua Automobile Harness Co., Ltd.	P.T. Furukawa Optical Solutions Indonesia
Wuhan Furukawa Automotive Systems Co., Ltd.	P.T. Tembaga Mulia Semanan, Tbk.
Furukawa Auto Parts (Huizhou) Co., Ltd.	P.T. Furukawa Automotive Systems Indonesia
Furukawa Automotive Parts (Dong Guan) Ltd.	Furukawa Minda Electric Private Limited
Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.	PT. FURUKAWA INDOMOBIL BATTERY MANUFACTURING

環境マネジメント

環境リスク管理

土壌・地下水汚染の予防に関する取組み

当社グループは、土壌や地下水汚染などにより近隣へ影響を及ぼすことがないように、汚染予防の観点から特定有害物質を取り扱う施設や設備などの漏えい点検を定期的実施しています。また、特定有害物質の漏えいや地下浸透の未然防止に向けた対策や代替物質への転換にも継続的に取組み、汚染リスクの回避を図っています。

フロン類排出削減の取組み

2015年4月から「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律(フロン排出抑制法)」が施行されています。当社では、この法律に基づき、管理の対象となる機器を事業所毎に適正に管理し、オゾン層保護および地球温暖化防止に努めています。2023年度の当社のフロン漏えい量は報告義務以下でした。

PCB管理

当社グループでは、当社事業所やグループ会社の事業拠点ごとに、PCB廃棄物の法規制に基づいた適正な保管、管理を行うとともに、保管リスクを踏まえた上で期限内の処理を進めています。また、使用中のPCB機器についても順次更新計画に従い期限内の適正処理を進めています。

環境法規制やその他の遵守事項

当社グループは、環境法規制やその他の遵守すべき事項について定期的に確認し、現場パトロールで実施状況をチェックするなど、遵守に努めています。環境法令については、官報などで最新の情報を把握し、対応に抜けのないようにしています。

大気汚染防止法や水質汚濁防止法に対しては、規制物質が基準値を超過しないよう自主管理値を設定し適正に管理しています。

環境事故の未然防止や、事故が発生した場合の拡散防止に向けて、考えられる顕著な環境影響を毎年把握し、事故発生後の対応を想定した模擬訓練を実施しています。グループ内の事故・異常情報については、本社にて教訓や対策をまとめ、グループ内に共有しています。さらに、現地再点検も実施しています。

定期的に法令遵守状況を把握し、2023年度は、社会的な影響を及ぼす重大な法規制違反(大気、水質等)の報告はありませんでした。



現地再点検の様子

石綿問題への対応は、以下ページをご覧ください。

石綿問題に対する対応 [>](#)



環境マネジメント

環境会計

当社グループでは環境会計を導入し、環境保全コストとその効果を定量的に把握することで、効率的かつ効果的な環境活動に努めています。集計方法は環境省の「環境会計ガイドライン(2005年版)」を参考に、当社および国内グループ会社19社を対象としています。2023年度の環境保全コストは29.1億円、環境関連投資額は6.4億円でした。前年と比べ費用は増額となり、投資額は減額となっています。

環境会計データ [>](#)

集計対象会社は、以下ページをご覧ください。

集計対象会社一覧:環境会計の対象範囲 [>](#)



実績・データ

活動実績

目標と実績

活動項目			古河電工グループ				
			基準年度	2023年度 ^{注5)}		2024年度 目標	2025年度 中期目標
				目標	実績		
温室効果ガス(スコープ1、2)排出量削減 ^{注1)注7)}	CO ₂ +SF ₆	2017年度	△21.2%	△45.4%	—	(△42%) ^{注3)}	
		2021年度	—	—	△14.0%	△18.7% ^{注4)}	
温室効果ガス(スコープ3)排出量低減 ^{注2)}		2019年度	△6%	△11.3%	—	—	
		2021年度	—	—	△8.3%	△11.1% ^{注4)}	
電力消費量に対する再生可能エネルギー比率 ^{注7)}		—	12%	31.6%	25%	30% ^{注4)}	
水使用量 売上高原単位低減			△3%	△24%	△4%	△5%	
生産エネルギー 売上高原単位低減			△3%	△39%	△4%	△5%	
輸送エネルギー (トンキロ) 原単位低減(国内)		2020年度	△3%	4.1%	△4%	△5%	
廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内)			△3%	△17%	△4%	△5%	
プラスチック廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内) ^{注6)}			△3%	△28%	△4%	—	
VOC排出量売上高原単位低減(国内) ^{注6)}		前年度	△1%	2%	△1%	—	
環境配慮 事業推進	環境調和製品売上高比率 ^{注7)}	—	66%	65.9%	68%	70%	
	環境負荷削減貢献: CO ₂ 削減貢献量	—	13万トン	16.4万トン	14万トン	—	
汚染予防	環境事故・ 異常の防止	環境事故	—	ゼロ	ゼロ	ゼロ	
		環境異常	—	3件以下	5件	3件以下	
外部評価向上: CDP ^{注8)} 気候変動評価		—	A	A-	A	—	

注1) スコープ1: 化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出

スコープ2: 事業所外から供給された電力、蒸気、熱の使用による間接的排出

注2) スコープ3: その他の排出として、購入した製品サービス、出張、通勤、輸送などの間接的排出

スコープ3下流(原則として販売した製品やサービスに関する活動)の排出量を2020年度より算定開始しました。

注3) 環境目標2030の改定に伴い、基準年を2021年度に変更しましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

注4) 環境目標2030の改定に伴い、2025年度目標を改定しました。

注5) 2022年度に引き上げた環境目標2030は2024年度より適用予定です。

注6) 2023年度から、新たに目標設定を開始しました。

注7) サステナビリティ指標 >

注8) CDPは、機関投資家が連携し、企業に対して気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する公表をを求めるプロジェクトを運営する団体です。



2023年度の活動実績

2023年度の温室効果ガス総排出量は、2017年度比45.4%減少と、前年度に続き大幅削減となりました。気候変動対策として、国内外の工場において、太陽光発電設備の設置や再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを積極的に進めました。また、2022年11月に改定した環境目標2030達成に向けて温室効果ガス排出量削減の取組みを加速しています。

2024年度の活動目標

環境目標2030の達成に向けて、古河電工グループ全体で温室効果ガス排出量削減に取り組めます。温室効果ガス排出量削減目標については、SBTiへWell-Below 2°Cから1.5°Cへ変更申請し、2023年7月に認定を受けました。この目標に沿って、これまで以上に省エネ活動を推進するとともに、太陽光発電設備の導入計画を進め、また、購入電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えを図ります。

実績・データ

マテリアルフロー

古河電工グループの2023年度環境データ

当社、国内グループ、海外グループ、合計91社のデータを集計しています。

集計対象会社は、以下ページをご覧ください。

集計対象会社一覧： [環境経営の対象範囲](#) >

INPUT

項目	国内	海外	単位
----	----	----	----

資源・原材料			
銅	119.6	109.9	千t
アルミ	5.8	23.8	千t
鉄	4.0	10.9	千t
ガラス	—	1.2	千t
プラスチック	23.7	48.4	千t

エネルギー			
エネルギー	5,002	5,861	TJ
電力	400	586	GWh
購入電力(再エネ以外)	212	527	GWh
購入電力(再エネ)	188	59	GWh
自家発電(水力、太陽光)	95	4.7	GWh
都市ガス、天然ガス	13,729	19,287	千m
LPG、LNG	9.0	0.4	千t
燃料油(灯油・軽油・A重油)	2,426	260	kℓ

水資源			
水資源	9,420	2,328	千m ³
工業用水	6,633	68	千m
地下水	2,253	48	千m
水道水	534	2,212	千m

化学物質			
取扱量 注1)	45.0	—	千t

包装材 注2)			
段ボール・木材・紙類	2.4	9.7	千t
プラスチック	0.03	4.37	千t

古河電工
国内グループ会社
海外グループ会社
91社



OUTPUT

項目	国内	海外	単位
----	----	----	----

廃棄物等 注3)			
総排出量 注4)	20.0	18.4	千t
最終処分量	0.3	3.8	千t
再資源化量	18.8	14.5	千t

大気排出			
CO ₂	158	293	千t-CO ₂
SF ₆	42	—	千t-CO ₂
SO _x	6	—	t
NO _x	63	—	t
ばいじん	3	—	t

化学物質			
排出量	82	—	t
移動量	264	—	t

排水			
排水	8,233	1,911	千m ³
公共用水域	7,819	364	千m
河川	7,089	157	千m
海洋	712	0	千m
その他	18	207	千m
下水道	414	1,547	千m

BOD	27	—	t
COD	27	—	t
SS	27	—	t

水リサイクル・再利用率	1,100	49	千m ³
-------------	-------	----	-----------------

注1) PRTR法に基づく化学物質

注2) 製品出荷に関わる段ボール・木材・プラスチック、紙類

注3) 有価物含む(国内)

注4) 敷地外への排出



実績・データ

第三者検証報告書

当社グループでは、第三者検証により、環境データの信頼性向上に努めております。

2023年度の温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)、エネルギー消費量、水使用量・排出量データについて、第三者検証を受審いたしました。
(2024年7月)

温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)  >

エネルギー消費量  >

水使用量・排出量  >

製品の取組み

環境調和製品／製品LCAの取組み、活用

環境調和製品と「eフレンドリー」認定制度

当社グループでは、製品のライフサイクル全体を総合評価し、環境負荷の低減に寄与する、または良い環境影響を与える製品・サービスを「環境調和製品」と定義しています。

該当する製品には環境調和製品であることを表す環境マーク「eフレンドリー」マークを外装やカタログ上に表示し、アピールしています。



環境調和製品の分類

当社グループの環境調和製品は、以下の4つの分類のいずれかに該当します。分類をクリックすると製品一覧をご覧いただけます。

分類	内容
<u>地球温暖化防止</u>	温暖化ガス排出の低減および吸収・固定に寄与する機能を有する製品。
<u>ゼロエミッション</u>	リサイクル材料を使用した製品、部材のリサイクルが容易である設計製品、減容化しやすい素材や設計により廃棄物量が削減できる製品、部品および製品の共通化設計ができている製品。
<u>環境影響物質フリー</u>	製造工程中でオゾン層破壊物質の使用量増加がなく、製品に含有する有害物質が規定値以下、使用・廃棄時に規定以上の有害物質を発生しない製品。
<u>省資源</u>	原材料・部品の使用量が低減している、希少資源の使用量を低減している、製品寿命が向上している、部品・製品の保守メンテナンスが容易である、梱包材料の資源使用量が低減しているなどの理由で、総合的に省資源となっている製品。

環境調和製品の申請から登録まで

事業部門での申請・審査を経て、当社グループの横断的な組織である環境調和製品委員会で審査を実施し、合格した製品を環境調和製品として登録しています。

環境調和製品の適合基準は、原料・部品の購買、製造、使用、流通、廃棄のそれぞれの段階において、予め定められた判断基準に基づいて従来製品と比較したとき、環境面で総合的な改善が図られていることです。

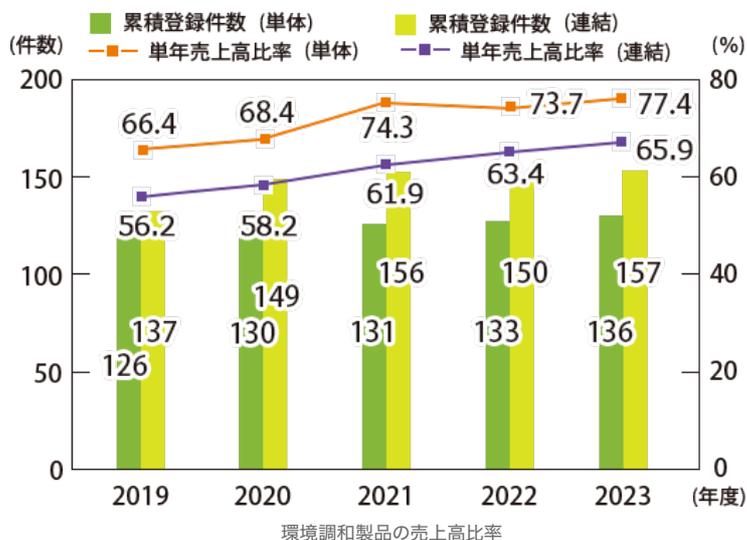
環境調和製品認定の流れ





環境調和製品の拡大

当社グループの全製品に占める環境調和製品の割合を拡大すべく、売上高比率ベースで目標を定め、進捗・成果を確認しています。



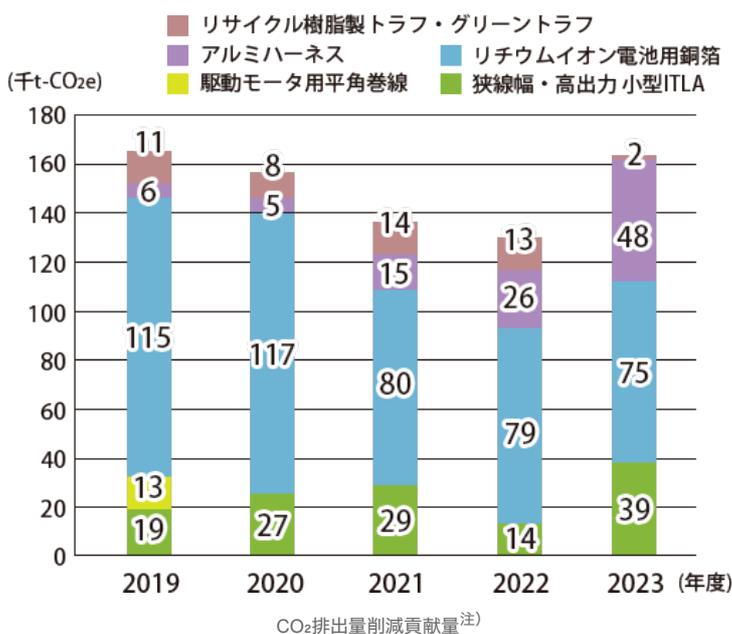
TOPICS「再生可能エネルギーの電力で製造される伸銅品・超電導製品」 >

製品LCAの取組み、活用

当社グループでは10年以上前から主要製品のライフサイクルアセスメント(LCA)の算定・活用を行ってきました。2022年度には環境委員会の下にLCA分科会を設置し、その取組みを加速しています。

LCA、CFPの算定による見える化、CO₂の削減につなげる取組みに加えて、当社グループの製品が採用されているお客様の製品の使用段階で排出するCO₂の削減貢献量の見える化に取り組んでいます。光通信分野の「小型ITLA」、自動車分野の「リチウムイオン電池用銅箔」、「アルミワイヤハーネス」、鉄道、道路、再生エネルギー分野で採用された「グリーントラフ®」で削減貢献量を試算しています。

2023年度はシナリオの見直しを行うとともに、対象製品を増やす活動をしました。今後も貢献製品種の拡大、見える化に努め、製品を通じた地球環境問題への取組みを拡大していきます。

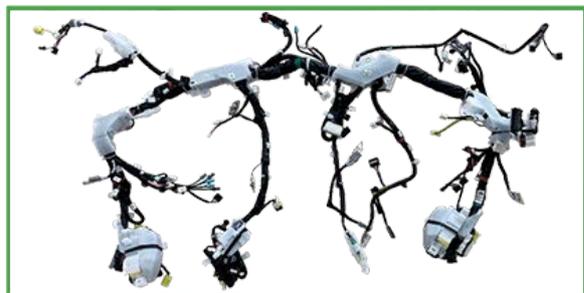


注) 2023年度にシナリオの見直しを実施しました。

注) 平角巻線については、2020年度より事業譲渡により除外しました。

TOPICS 「洋上風力発電用海底ケーブルによる削減貢献量」 >

2023年度に石狩湾新港に設置された洋上風力発電事業において、削減貢献量を試算しました。
今後、拡大が期待される洋上風力発電用海底ケーブルについても、削減貢献量を算定していきます。

■ 電気自動車用のリチウムイオン電池用銅箔によるCO₂削減■ 高出力小型ITLAによるCO₂削減■ 自動車用アルミハーネスによるCO₂削減■ リサイクルケーブルトラフによるCO₂削減



脱炭素社会への貢献

気候変動

基本的な考え方

当社グループでは、2050年を見据えた「古河電工グループ 環境ビジョン2050」を策定し、脱炭素社会への貢献としてバリューチェーン全体での温室効果ガス削減を掲げ、活動しています。特に、事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1,2)の削減や、再生可能エネルギーの利用、工場での省エネ、物流でのCO₂排出量削減に取り組んでいます。また、気候変動に関する物理的リスク(大雨等)に対する適切な対策を行っています。環境ビジョン2050で目指しているカーボンニュートラルに向け、温室効果ガス排出量削減の取組みをさらに加速させるため、2022年11月に環境目標2030をSBT1.5°C水準に引き上げ、2023年7月にSBT1.5°Cの認定を受けました。今後もさらなる温室効果ガス排出量削減に取り組んでいきます。

環境基本方針・環境ビジョン2050・環境目標2030 >

目標と実績

当社グループでは、毎年目標値を定め、温室効果ガス排出量の削減、再生可能エネルギー比率の向上、エネルギー消費原単位の低減に取り組んでいます。

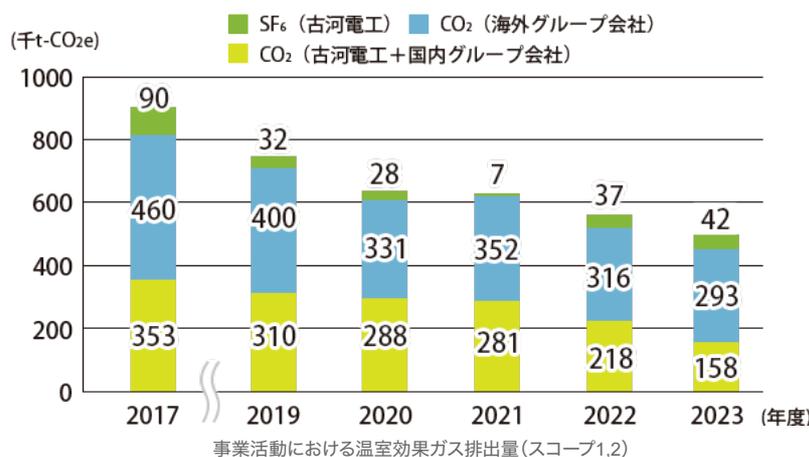
活動実績 >

取組み

温室効果ガス排出量の削減

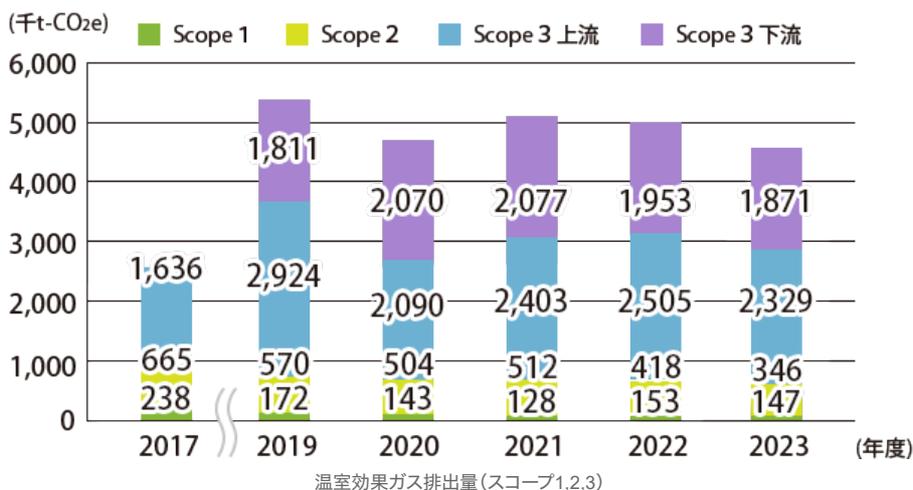
当社グループの温室効果ガスの排出は、主にエネルギー起源によるCO₂と六フッ化硫黄(SF₆)です。

2023年度の国内におけるCO₂排出量は、158千トン-CO₂eとなり、2017年度に比べて55.2%減少しました。海外におけるCO₂排出量は293千トン-CO₂eとなり、2017年度に比べて36.3%の減少となっています。温室効果ガスの総排出量は、493千トン-CO₂eとなり、2017年度に比べて45.4%の減少となりました。



注1) 海外のCO₂排出係数について、購入電力は各国の公的な機関から公表されている排出係数やIEA(International Energy Agency:国際エネルギー機関)の各国係数などを使用し、購入電力以外は国内のCO₂排出係数を使用しています。

注2) CO₂以外の排出量は、地球温暖化係数(GWP: Global Warming Potential)を使用し、CO₂相当の排出量に換算しています。



注) スコープ3は、カテゴリー1～8が上流、カテゴリー9～15が下流と位置付けられています。2018年度まではスコープ3の下流を算定していません。2019年度以降は、スコープ3の下流を算定し、最新の排出係数を利用しています。

再生可能エネルギーの利用

水力発電や太陽光発電の利用

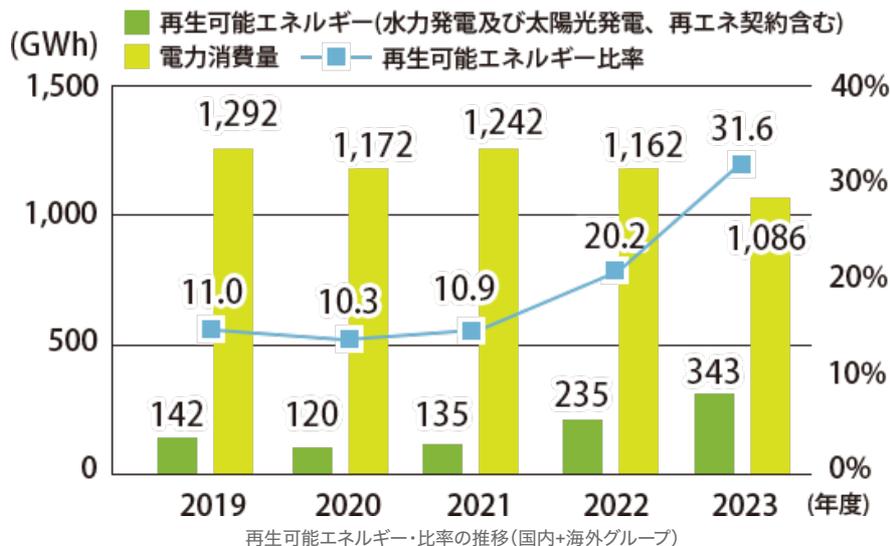
当社グループの古河日光発電株式会社は4つの発電所を保有し、水力発電による電力の供給を行っています。日光事業所の電力を100%賄い、銅条製品は水力発電を利用して生産されています。また、当社の銅箔事業部門や三重事業所、国内グループ会社の古河AS株式会社や古河電池株式会社、海外グループ会社のメキシコ・中国・インド・ブラジルの生産拠点において、太陽光発電設備を設置し利用しています。このうち、三重事業所の太陽光発電設備はオンサイトPPAによるものです。今後も太陽光発電設備の設置について、継続的に検討を進めます。

再生可能エネルギー由来電力の利用

海外グループ会社では、ドイツ、イタリア、ハンガリー、フィリピンの生産拠点において、再生可能エネルギー由来電力を利用しています。日本においても、2021年4月から平塚事業所の一部で利用を開始しました。また、2022年4月以降は、銅箔事業部門の国内生産拠点、千葉事業所や三重事業所の一部、さらに、国内グループ会社では、4社が一部で再生可能エネルギー由来電力を利用しています。

2023年度の電力消費量に占める再生可能エネルギーの利用割合は、国内で57.2%、海外を合わせると、31.6%でした。今後も再生可能エネルギー利用率向上に取り組んでいきます。

TOPICS「再生可能エネルギー由来電力で製造される伸銅品・超電導製品」 [>](#)



古河AS(株)本社が設置した太陽光発電パネル
(2022年1月稼働開始)



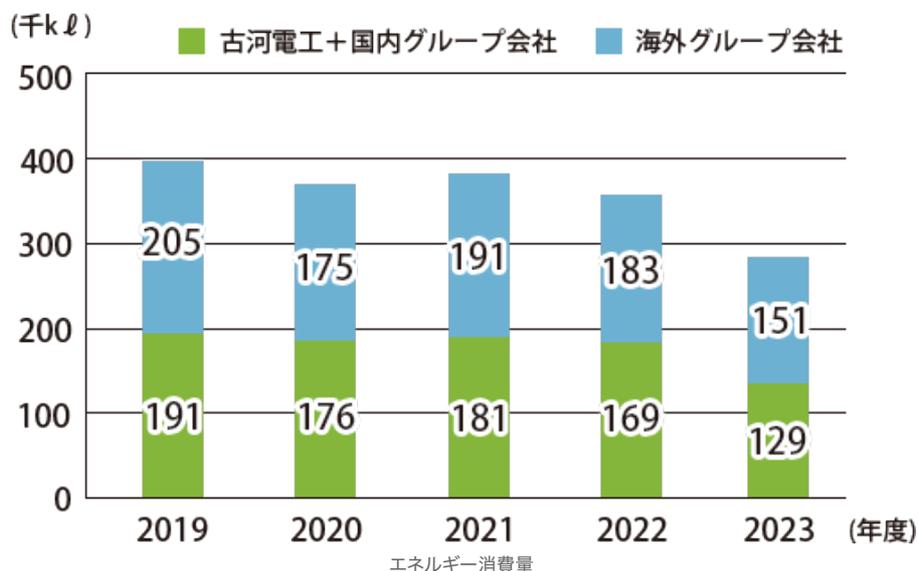
古河電池(株)が設置した太陽光発電パネル
(2022年4月稼働開始)



古河日光発電(株)の水力発電

工場における省エネ

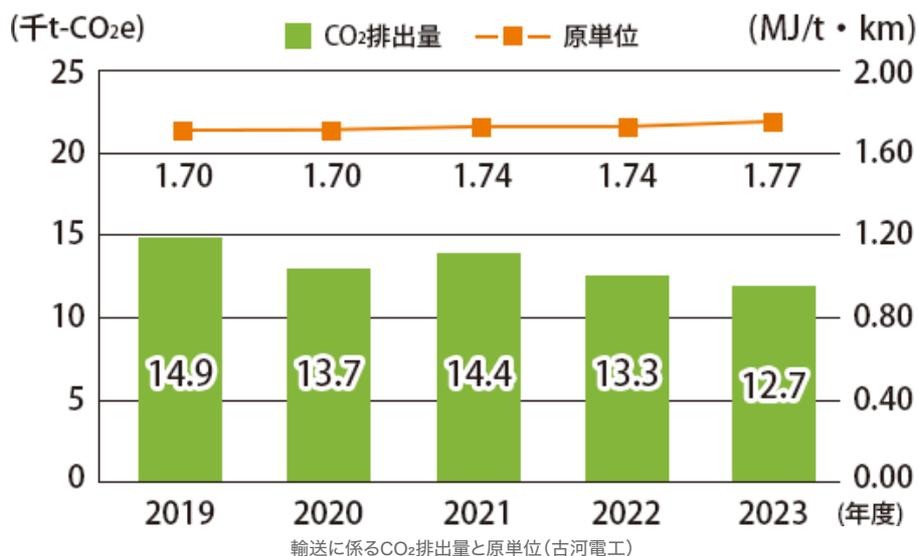
当社グループのエネルギー利用割合は燃料が約2割、電気が約8割です。特にエネルギー使用比率の高い製造工程で省エネルギーに取組み、生産工程の効率化、および高効率機器への更新、エネルギー収支を考慮した機器の高温部の断熱などの対策を実施しています。また、工場建屋の照明は計画的にLED化を進めています。2023年度は、熱の効率的利用(炉の断熱強化や設備の更新)、高効率設備の導入(トランスの更新やインバータ化)、不稼働設備の停止など電力設備の効率的運用に取組みました。



物流におけるCO₂排出量削減

2023年度の国内における輸送量は166百万トンキロです。

このうち当社は104百万トンキロで、2020年度比で11.8%減少し、CO₂排出量は7.3%減少して12.7千トン-CO₂eとなりました。輸送エネルギー原単位では、2020年度比で4.1%の増加となっています。引き続きモーダルシフトの推進、積載率の向上、共同配送の推進に取り組んでいきます。



インターナルカーボンプライシング(ICP)

2019年度からICP (Shadow price)の試算を開始しました。事業部門ごとの排出量を炭素価格によって可視化することにより、脱炭素化に向けて気候変動リスク回避への準備を促しています。

目標に達しない事業部門は、ICPがマイナスとなり仮想の評価損が生じます。逆に目標を達成した場合はICPがプラスとなり仮想の評価益が生まれます。四半期ごとの評価・揭示効果により、目標に達しない事業部門については再生可能エネルギーの導入計画を促進しています。

気候変動の物理的リスクに対する対策

当社グループは気候変動に関する物理的リスク(大雨、大雪等)に対して適切な管理・対策を行っております。また各事業所において気温上昇に対する空調対策を行っております。平塚事業所および日光事業所の取組みをご紹介します。

事業所	対象	対策
平塚	大雨	<ul style="list-style-type: none"> 雨水貯水池の整備 排水システムの定期的な清掃や、バイパス設置による排水能力増強 工場内浸水防止対策のための工場屋根の耐水工事実施
日光	大雪	<ul style="list-style-type: none"> 工場建屋の損壊防止対策として補強工事の計画実施 工場屋根への積雪防止対策として電熱ヒータなどの融雪設備導入



外部との協働

イニシアチブへの参画

当社グループは以下のイニシアチブへ参画し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいます。

- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)
- 気候変動イニシアティブ (JCI)
- 環境省 温室効果ガス削減「COOL CHOICE」
- 日本経済団体連合会 脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

イニシアチブ等への賛同 [>](#)

業界団体との連携

当社グループの日本拠点では、日本電線工業会と日本伸銅協会の2つの業界団体に所属しています。それぞれの業界団体が持つ、カーボンニュートラル行動計画において、業界団体ごとに目標を定めて取り組むとともに、当社グループとして矛盾のないように方針や戦略の整合を図っています。万が一、業界団体の方針が当社グループの戦略より著しく脆弱または矛盾が生じている場合は、業界団体に対し整合を取るよう働きかけます。また、その整合が困難な場合は、脱退を検討するなど適切に対応します。

政府方針との整合

環境ビジョン2050に達成に向けて、温室効果ガス排出量削減の取組みを加速させるため、当社グループは環境目標2030を改定しました。この内容は日本政府が示した「地球温暖化対策計画」(2021年10月)に沿った内容となっています。

日本政府の「地球温暖化対策計画」 [>](#)

古河電工グループ環境目標2030 [>](#)

情報開示と社外からの評価・認定

当社グループは、機関投資家を代表するCDPの質問書に対して、2008年度より気候変動について回答しています。CDPサプライチェーンプログラムを活用するお客様への対応としては、説明会などへ参加やセミナーの聴講を行いました。今後も環境情報開示の範囲を拡大し、信頼性を高めていきます。

当社グループは社外から以下の評価・認定を受けています。

- CDP
- SBT
- 経済産業省 脱炭素社会「ゼロエミ・チャレンジ企業」

社外からの評価・認定一覧 [>](#)



データ

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量データ(スコープ1,2,3) >

温室効果ガス排出量データ(スコープ1) >

温室効果ガス排出量データ(スコープ1,2) >

温室効果ガス排出量売上高原単位データ >

輸送におけるCO₂排出量と原単位データ >

温室効果ガス排出量データの第三者検証報告書  >

エネルギー消費量データ >

エネルギー消費量データの第三者検証報告書  >

再生可能エネルギー比率データ >

脱炭素社会への貢献

TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは、気候関連リスクおよび機会が経営上の重要課題であるという認識のもと、2020年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)へ賛同しました。また、2021年10月にTCFDより公表された「指標、目標、移行計画に関するガイダンス」を踏まえ、低炭素経済への移行を支援する一連の目標と行動である気候移行計画の策定を2023年度から開始しました。TCFD提言に沿った情報開示を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化に繋がっていきます。



ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する。	a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。
戦略	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要(マテリアル)な場合は、開示する。	a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する。
		c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する。
リスク管理	組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのを開示する。	a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する。
		b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する。
		c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する。
指標と目標	その情報が重要(マテリアル)な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する。	a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する。
		b) スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する。
		c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する。

ガバナンス

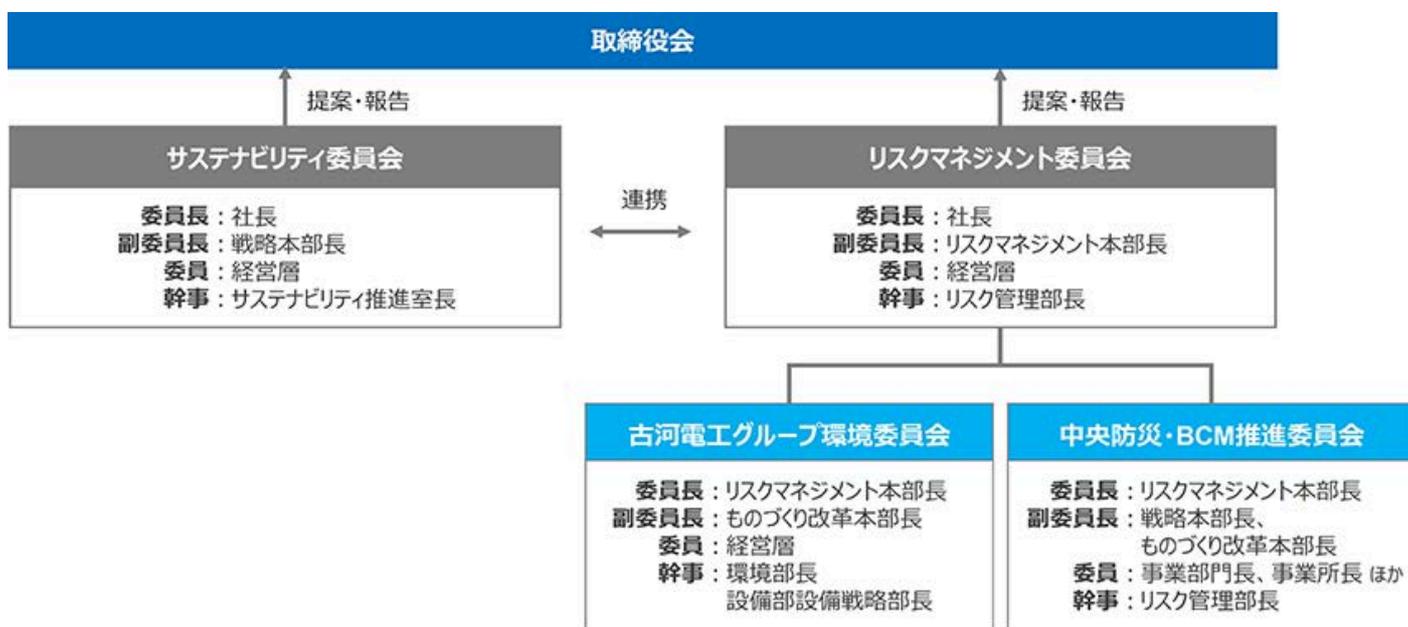
リスクのマテリアリティである「気候変動に関するビジネス活動の展開」に関する事項は、当社グループの経営上のリスクとも密接に関わることから、サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会およびその特別委員会である古河電工グループ環境委員会(以下、環境委員会)や中央防災・BCM推進委員会が連携して対処しています。

気候変動や自然災害などの気候関連リスクは、環境リスクの最重要課題として位置づけ、気候関連リスクへの事前対策については主に環境委員会、リスク発生後の事業継続対策については主に中央防災・BCM推進委員会で定期的に議論されています。

環境委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長とし、事業経営を担当する統括部門長や事業部門長、本部長などの経営層によって、3ヶ月に1回定期的に開催され、気候変動に関連する課題などを審議し、経営会議や取締役会に提案・報告します。

中央防災・BCM推進委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長とし、事業部門長や事業所長などの委員によって、3ヶ月に1回定期的に開催され、事業継続マネジメント(BCM)の構築、自然災害等を含む事業継続リスクの特定をし、その特定プロセスを推進・管理しています。

また、気候変動に関する業務の執行状況については、取締役会に四半期ごとに報告・共有されています。



サステナビリティ委員会・リスクマネジメント委員会 体制図

● 当社グループのサステナビリティに関する主な議論

● 取締役会

2021年2月 古河電工グループ環境ビジョン2050策定

● 経営会議

2019年1月 環境目標2030設定とSBT(2°C)認定申請

2020年1月 TCFD賛同

2020年12月～2021年2月 古河電工グループ環境ビジョン2050策定

2021年11月～2022年2月 環境目標2030改定とSBT(WB2°C)認定申請

2022年11月～12月 環境目標2030改定とSBT(1.5°C)認定申請、再エネ証書購入



戦略

● 気候関連リスクおよび機会の分析対象事業

当社グループは、TCFD提言が推奨する「2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス」を示すために、2019年度から気候関連リスク(移行リスク、物理リスク)および機会を特定し、中期経営計画をベースラインとして、2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオ分析を実施しています。2019年度は環境省が実施する「TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」に参加し、インフラ事業(情報通信ソリューション事業の光ファイバ・ケーブルとエネルギーインフラ事業の電力ケーブル)からシナリオ分析を開始しました。以降、2020年度は自動車部品事業、2021年度はAT・機能樹脂事業と銅条・高機能材事業、2022年度はファイバ・ケーブル事業と電力事業、2023年度は、銅箔事業と電池事業、ファイナル製品事業のシナリオ分析を完了しました。引き続き事業分野別に段階的に対象事業の拡大を進めています。

● 気候関連リスクおよび機会の項目の特定プロセス

気候関連リスクと機会の特定は、Step 1～Step 3のプロセスで行います。まず、Step 1では「外部情報」と「内部情報」を参考に、当社グループのみならずサプライチェーンの上流および下流も含めて気候関連リスクと機会の項目リストを作成します。Step 2では洗い出した項目に対して、「当社グループに与える影響度」を点数化し優先順位を付けます。Step 3で、優先度の高い項目を気候関連リスク・機会の項目として特定します。特定した気候関連リスク・機会の項目は1.5°Cシナリオや4°Cシナリオにおける影響パラメーターを用いて、2030年度における事業への影響度評価を行います。

● シナリオ群の選択

TCFD提言が推奨する「2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオ」を検討するに当たり、国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表する複数の既存シナリオを参照し、2021年度までは「2°C以下シナリオ」と「4°Cシナリオ」の検討を進めてきました。2022年度からは、2050年カーボンニュートラルへの取組みを加速するため、環境目標2030を改定し、SBT1.5°C認定にも申請したことに伴い、選択するシナリオを「1.5°Cシナリオ」と「4°Cシナリオ」に見直しました。

● 気候関連リスクおよび機会の期間の定義

短期	2025年度まで	中期経営計画2022-2025、サステナビリティ目標の達成年度までの期間
中期	2030年度まで	ビジョン2030、環境目標2030達成年度までの期間
長期	2050年度まで	環境ビジョン2050達成年度までの期間



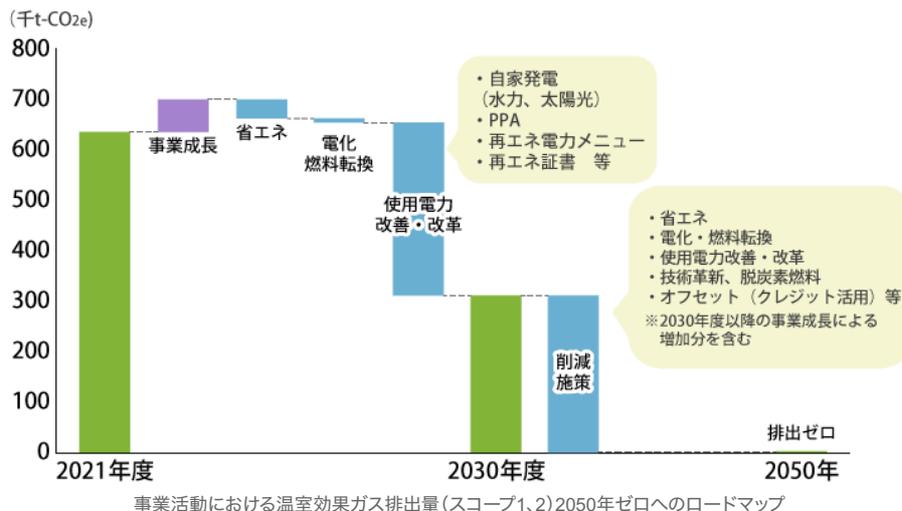
● シナリオ分析の概要

区分			特定した気候関連リスク・機会の項目	発現時期	事業への影響度	
					1.5°C	4°C
リスク	移行リスク	政策・規制	・温室効果ガス排出への炭素税課税	中～長期	大	小
		市場	・再エネ調達コストの増加 ・素材(銅・アルミ・樹脂)への炭素税課税による調達コストの増加	中～長期	大	小
	物理リスク	急性	・異常気象による大規模災害(大型台風、豪雨、豪雪、落雷)による建物被害 ・気候災害等による納入先、調達先のサプライチェーンの寸断	中～長期	小	小
			・洪水・濁水による沿岸部工場の操業停止	中～長期	中	大
		慢性	・平均気温上昇による空調コストの増加	中～長期	中	大
機会	市場	・スマートシティの普及や通信トラフィック急増に伴う5G/B5G (Beyond 5G)整備加速による売上・収益増 ・情報通信、半導体メモリ、5G・スマホ関連製品需要増加による売上・収益増 ・再エネの普及に伴う基幹系送電網増強、海底ケーブル需要増加による売上・収益増 ・自動車電動化・軽量化に伴う製品需要増加による売上・収益増	短～中期	大	中	
		・カーボンニュートラル、サーキュラー・エコノミー対応要請に伴う低・脱炭素化製品・リサイクル製品の要求増による販売増	中～長期	大	中	
	製品およびサービス	・次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発	長期	-	-	

● 当社グループのカーボンニュートラル実現に向けた取組みと気候移行計画の策定

気候関連の機会およびリスクを特定し、収益機会の獲得とリスクの低減の両面からカーボンニュートラル実現に向けた取組みを進めています。2021年10月にTCFDより公表された「指標、目標、移行計画に関するガイダンス」を踏まえ、2023年度から低炭素経済への移行を支援する一連の目標と行動である気候移行計画の策定を開始しました。

リスクの対応策については、長期目標として環境ビジョン2050を策定し、事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)を2050年ゼロにするチャレンジ目標とバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を削減することを目標に掲げています。そこからのバックカスティングによる環境目標2030、25中計のサステナビリティ目標において温室効果ガス排出量削減の目標を設定しています。この環境ビジョン2050と環境目標2030の達成に向けた気候移行計画策定の一環として、当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量削減にむけたロードマップを策定し、取組みを推進しています。スコープ1、2の目標達成のためには、工場の省エネや燃料転換を進めるとともに、再生可能エネルギーの積極的な利活用が不可欠であり、サステナビリティ指標として「全電力使用量に占める再生可能エネルギー比率」を設定し、再生可能エネルギーの利用比率向上に向けた取組み(水力発電の活用、太陽光発電設備の設置、再生可能エネルギー由来電力の導入)を進めています。



収益機会の対応策については、25中計期間において既存事業の収益安定化と新事業創出に向けた基盤整備を進め、2030年にはそれぞれの分野における社会課題を解決するとともに、カーボンニュートラル実現に貢献していきます。例えば、通信トラフィック急増に伴う5G/B5G整備加速に対しては、情報通信分野の開発力と提案力を強みとしたフォトニクス新製品を創出し、大容量情報通信と高効率エネルギー社会の同時実現に貢献します。洋上風力発電などの再生可能エネルギー普及拡大に不可欠な海底ケーブルや地中ケーブルの供給・布設によるカーボンニュートラル実現への貢献、次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発に対しては、グリーンLPガス^{注1)}創出技術によるカーボンニュートラルの実現と地産地承^{注2)}できる社会基盤の構築への貢献や、高温超電導線材の開発によって化石燃料に代わる新エネルギー源として期待されている核融合エネルギーの推進などに取り組んでいます。

注1) グリーンLPガス: バイオガス(家畜の排泄物や生ゴミなどを発酵させた際に発生するメタンガスと二酸化炭素)を原料に生成したLPガスのこと。

注2) 地産地承: 地産地消に加えて地域の資源や文化を次世代に承継すること。

リスク管理

● 気候関連リスクおよび機会の管理

リスクおよび収益機会のマテリアリティである「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」および「環境配慮事業の創出」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)」、「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」および「環境調和製品売上高比率」を設定し、半期ごとにサステナビリティ委員会にて、これらの指標の進捗状況と対応策をフォローしています。2020年度から事業部門ごとに環境目標2030に沿ったGHG排出量の目標を、2022年度からは事業部門ごとのGHG排出量売上高原単位の目標も定め、四半期ごとに経営会議で「GHG排出量」と「GHG排出量売上高原単位」の進捗状況をフォローしています。

インターナルカーボンプライシング(Shadow price)は、2019年度から事業部門ごとのGHG排出量を炭素価格(2023年度は2万円/トンCO₂eを適用)によって試算し、四半期ごとの環境委員会での評価・揭示効果により、脱炭素化に向けた気候変動リスク回避への準備を促しています。また、2023年度より、各事業部門がGHG排出量目標に対して未達成となった場合、再生可能エネルギー調達コスト増加分を各事業部門で負担するルールを定め、目標に達しない見込みの事業部門に対して再生可能エネルギーの導入計画の策定を促進しています。

● 全社経営戦略(25中計)・全社リスクマネジメントへの統合

資本効率を意識した事業の強化と創出に向け、資本効率を重視した事業ポートフォリオの変革を推進することを目的とした「事業ポートフォリオ検討委員会」を2022年度から設置しています。事業ポートフォリオ検討委員会は、戦略本部長(委員長)、財務本部長(副委員長)および営業統括本部長で構成され、中期経営計画における各事業の位置づけなど、事業ポートフォリオの変革に関する重要事項を審議し、経営会議に提案・報告を行っています。事務局幹事は経営企画部長が担当し、原則、年に3回開催しています。2023年度は、ビジョン2030の達成に向けたありたい事業ポートフォリオについての検討を開始し、ビジョン2030の具体化を進めています。資本効率重視の経営を推進するために、各事業を評価する管理指標として、投下資本利益率(ROIC)や投下資本利益額(FVA)^{注1)}を導入しています。事業ポートフォリオ最適化に向け、成長性(売上高平均成長率)と収益性(ROICスプレッド)の視点で明確にした各事業の現状の位置づけと合わせ、将来の成長性、当社の競争力および炭素効率性(GHG^{注2)}排出量売上高原単位)を加味した上で、



M&Aを含む成長を模索、撤退有無の判断など、必要なアクションを迅速に進めています。また、事業別FVAの資本コストの算出には、財務要素に加えて「気候変動」^{注3)}や「人権・労働慣行」などのESG要素も組み込まれています。事業別FVAは毎年振り返りや見直しを行い経営会議に報告され、事業ポートフォリオ最適化や経営資源配分などに活用しています。

注1) FVA(Furukawa Value Added)：投下資本付加価値額。EVAを当社向けにアレンジし、社内管理指標として2022年度より導入。

注2) GHG(greenhouse gas)：温室効果ガス

注3) 具体的には、事業別の「GHG排出量」および「GHG排出量売上高原単位」を考慮。

当社グループ全体のリスク管理は、委員長を社長、副委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層で構成した「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進する体制をとっています。同委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定めています。リスクのマテリアリティに関連する「気候変動」は、経営視点の重要リスクとして認識し、対応しています。詳細は、当社ホームページ「[事業等のリスク](#)」をご覧ください。

指標と目標

● 古河電工グループ環境ビジョン2050(2021年3月策定)

環境ビジョン2050では、環境に配慮した製品・サービスの提供および循環型生産活動を通じ、バリューチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献することを掲げています。

脱炭素社会への貢献としては、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減を目指し、2050年の事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)ゼロを、チャレンジ目標としています。

● 環境目標2030(2022年11月改定)

環境ビジョン2050の実現に向け、マイルストーンとなる環境目標2030を設定しています。脱炭素社会への貢献として、以下の2030年目標を掲げています。

- (1) 事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)：2021年度比42%以上削減
- (2) バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スコープ3)：2021年度比25%以上削減
 - スコープ1: 自社工場・オフィスからの直接排出
 - スコープ2: 自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出
 - スコープ3: スコープ1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

なお、当社グループの2030年温室効果ガス削減目標は、SBT(Science Based Targets, 科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標)1.5°C認定を、2023年7月に取得しています。これは、パリ協定^{注)}が目指す「世界の平均気温上昇を産業革命前より1.5°Cに抑える努力をする」を達成する上で、当社グループの目標が科学的根拠に基づいていると認定されたものです。

注) パリ協定: 2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)において採択された、2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための国際的な協定。





● 実績と目標

2023年度は、2022年度から積極的に進めている再生可能エネルギーの導入をさらに進めました。当社光ファイバ・ケーブル三重工場に導入した実質再生可能エネルギー由来電力の利用に伴う年間の温室効果ガス排出削減量(スコープ2)は20,000トンCO₂e以上削減されました。その他の当社事業所および国内外の生産拠点においても太陽光発電設備の設置や購入電力の再生可能エネルギーへの転換を進め、「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」の2023年度目標を達成しました。また、「温室効果ガス排出量削減率(スコープ3)」も、市況の影響による一時的な生産量の低下並びに原材料への再生材利用および製品使用時の省エネ化の推進により2023年度目標を達成しました。

● 指標と実績

指標 ★:サステナビリティ指標	基準年度	実績		
		2021年度	2022年度	2023年度
★環境調和製品売上高比率	-	61.9%	65.0%	65.9%
★温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2) ^{注)}	2017	△29.0%	△36.8%	△45.4%
★電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	-	10.9%	20.2%	31.6%
温室効果ガス排出量削減率(スコープ3)	2019	△1.0%	△6%	△11.3%

注) 当社グループが排出する温室効果ガスは、主にエネルギー起源による二酸化炭素(CO₂)と六フッ化硫黄(SF₆)です。

● 指標と目標

指標 ★:サステナビリティ指標	基準年度	目標 ()は参考値				チャレンジ目標
		2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	2050年度
★環境調和製品売上高比率	-	66%	68%	70%	-	-
★温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	2017年度	△21.2%	(△39%) ^{注)}	(△42%) ^{注)}	(△59%) ^{注)}	排出量ゼロ
	2021年度	-	△14.0%	△18.7%	△42%	
★電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	-	12%	25%	30%	-	-
温室効果ガス排出量削減率(スコープ3)	2019年度	△6%	-	-	-	-
	2021年度	-	△8.3%	△11%	△25%	-

注) 2024年度から基準年を2021年度に変更しましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

サステナビリティ指標 >

当社グループ スコープ1,2,3温室効果ガス排出量実績(千t-CO₂e)

				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
	CO ₂			139	115	121	116	105	
		SF ₆		32	28	7	37	42	
	スコープ1				172	143	128	153	147
	スコープ2				570	504	512	418	346
	スコープ1,2の合計				742	648	640	571	493
上流	カテゴリー1 ^{注)}	購入した製品・サービス		2,493	1,656	1,829	1,855	1,820	
	カテゴリー2	資本財		187	158	134	154	137	
	カテゴリー3 ^{注)}	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動		112	94	123	110	102	
	カテゴリー4 ^{注)}	輸送、配送(上流)		73	126	207	323	211	
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物		22	21	22	18	16	
	カテゴリー6 ^{注)}	出張		7	6	57	12	13	
	カテゴリー7	雇用者の通勤		23	23	24	24	25	
	カテゴリー8	リース資産(上流)		7	6	7	9	6	
	下流	カテゴリー9 ^{注)}	輸送、配送(下流)		11	9	141	9	23
		カテゴリー10	販売した製品の加工		-	-	17	16	14
		カテゴリー11 ^{注)}	販売した製品の使用		1,720	1,980	1,575	1,587	1,482
		カテゴリー12 ^{注)}	販売した製品の廃棄		50	51	57	63	81
		カテゴリー13	リース資産(下流)		2	3	4	4	3
		カテゴリー14	フランチャイズ		-	-	-	-	-
		カテゴリー15 ^{注)}	投資		28	28	283	274	267
スコープ3 ^{注)}				4,735	4,161	4,480	4,458	4,200	
スコープ1,2,3の合計				5,477	4,808	5,120	5,029	4,693	

注) 2023年度に算定方法を見直し、2021年度に遡って再計算しました。



水・資源循環型社会への貢献

廃棄物削減、資源の有効活用

基本的な考え方

当社グループは、「環境基本方針」に省資源・再資源化の推進を織り込み、廃棄物の削減や資源利用量の最小化、リサイクルに取り組んでいます。

「古河電工グループ環境ビジョン2050」で掲げたバリューチェーン全体での再生材利用の促進および生態系への影響を最小化する取組みを加速するため、2021年度に「環境目標2030」を改定し、ワンウェイプラスチック使用量の削減目標を設定しました。これにより、深刻化する海洋プラスチック問題等に対処するためプラスチックに関わる資源循環の新たな取組みを推進しています。

今後も資源循環型社会に貢献するため、気候変動や生物多様性等との相互影響を考慮し、資源循環の管理を強化し、さらなる資源の有効利用に取り組んでいきます。

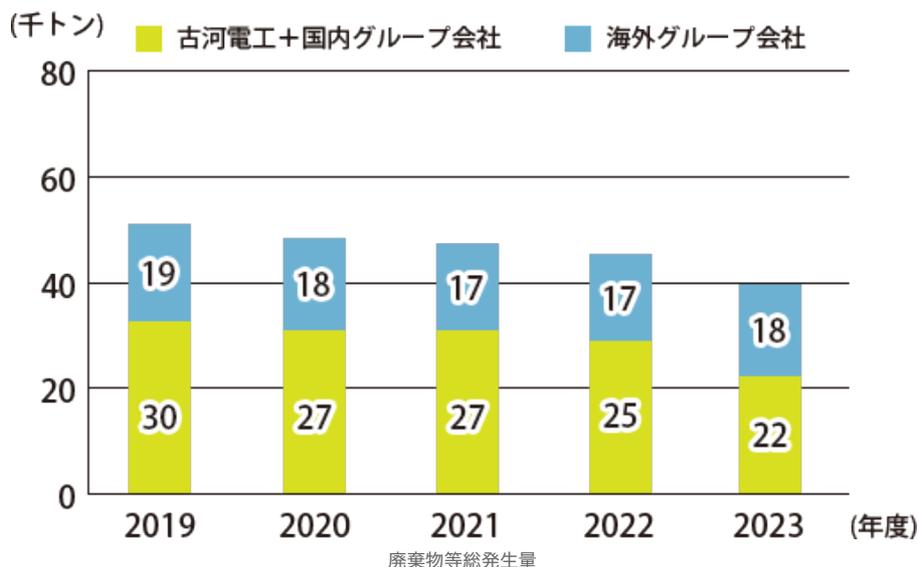
[環境基本方針・環境ビジョン2050・環境目標2030](#) >

目標と実績

廃棄物等総発生量

2023年度の目標および実績は「活動実績」をご覧ください。2023年度の国内の廃棄物等総発生量における売上高原単位は2020年度比で17.0%の減少となりました。廃液処理施設を導入して廃液を減らすなど、生産工程における廃棄物発生抑制に取り組んでいます。

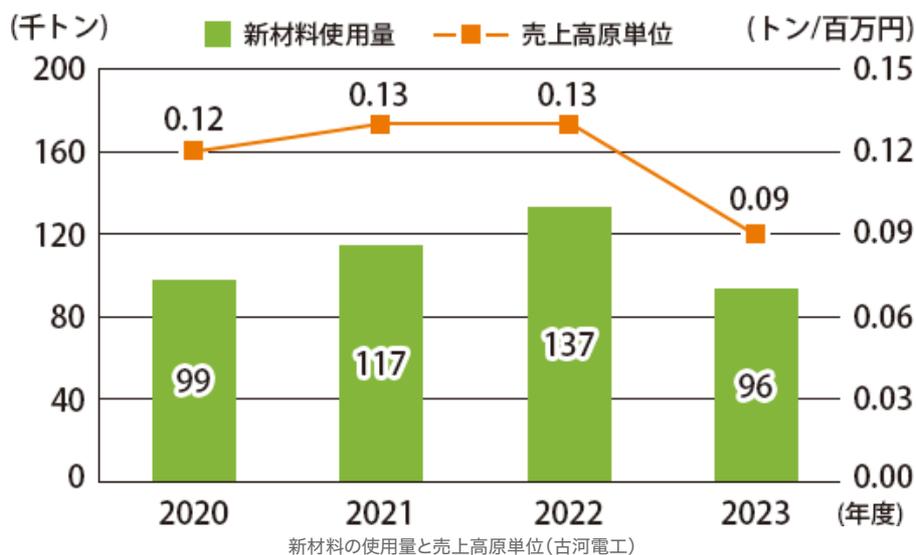
[活動実績](#) >





資源循環の取組み

2023年度の金属・プラスチックの有効活用を図る活動では、再生材の使用量を増やし、新材料使用量（銅、アルミ、鉄、プラスチック）の削減を進めました。新材料使用量の売上高原単位は、2020年度比で26%（古河電工）の削減となりました。また、ワンウェイプラスチック使用量削減活動では、2020年度比で6%の削減となりました。



プラスチック資源循環

国内外におけるプラスチック使用製品の廃棄物をめぐる環境の変化に対応して、プラスチック製品使用の合理化をはじめ、プラスチック製品の資源循環を推進することが求められています。

このような背景を踏まえ、当社グループではバリューチェーンの製品および包装の設計段階と廃棄物処理段階に着目し、以下の3つの項目に取り組んで活動を推進しています。

- ・新材料の使用量削減
- ・包装用プラスチック(ワンウェイ)量の把握と削減
- ・プラスチック廃棄物等総発生量の削減

プラスチック新材料、ワンウェイプラスチック使用量削減

2022年度、プラスチック新材料使用量削減に取組み、再生ポリプロピレンを100%使用した製品を開発しました。さらにワンウェイプラスチック使用量削減の取組みとして、生分解可能なバイオマス素材を利用した個装ケースの開発に取組みました。

プラスチック廃棄物等総発生量削減

2022年度から取組みを開始し、2023年度目標を設定しました。2023年度の古河電工のプラスチック廃棄物等総発生量は3,630tとなり、2021年度比で14.3%の減少となりました。



取組み

電線・光ケーブルのリサイクル

当社グループ会社の1つである古河電工エコテック(FETEC)では、廃電線や廃光ケーブルを金属類とプラスチックなどに分別し、リサイクルする事業を行っています。FETECでは廃電線の回収システムが確立されており、導電材料である銅などのメタル類はほぼ100%リサイクルされています。また、被覆材料も再生プラスチックから再び電線被覆へとリサイクルされています。さらに素材の分別精度を高める技術開発、リサイクル品への有効利用を拡げる応用技術を追求め、電線・ケーブルの廃棄物を限りなく“ゼロ”に近づけるチャレンジを続けています。

電線・光ケーブルのリサイクル(古河電工エコテック) >

リサイクル技術の研究開発

当社は、1990年頃から、ケーブル廃材やプラスチック製容器包装材などのリサイクル材を積極的に活用しています。2019年には、リサイクルが困難な使い捨てプラスチック製品と古紙を、ワンプロセスで強化プラスチックに再生する技術を開発しました。紙の主成分であるセルロースとプラスチックは本来混ざり合いませんが、紙をセルロース繊維に解きほぐしながらプラスチックに分散させることで、元のプラスチックの約2倍の強度のプラスチックに再生することができます。本技術を普及させていくため、国内外の行政機関やプラスチック業界・リサイクル業界との連携を進めています。例えば、当社は、国連の世界知的所有権機関(WIPO)が運営する、環境保存に関する技術交流のためのプラットフォーム「WIPO GREEN」に参画しており、本技術を登録しています。知的財産を活用した技術交流を促進することで、環境関連技術の普及に貢献していきます。

銅のリサイクル

当社グループでは、主要原材料である銅のリサイクルに取り組んでいます。当社グループ会社にてお客様から回収した使用済みの電線・ケーブルから銅を回収し、銅箔事業部門ではこのリサイクル銅を100%原材料として使用し、電解銅箔を製造しております。

リサイクル銅含有率100%の銅箔製品がUL 2809検証を完了 >

生分解可能な包装材

当社ファイテル製品事業部門では、パートナーとの協働で精密機器に利用可能な生分解性パルプ材の個装ケースを開発し、プラスチック製個装ケースからの切り替えを開始しました。天然素材を利用した生分解可能な個装ケースへの順次切り替えにより、輸送後に廃棄されるワンプウェイプラスチックを減らし、資源の有効利用および廃棄時の温室効果ガス排出量を削減していきます。





外部との協働

当社グループは省資源の取組みのため、以下イニシアチブへ参画しています。

- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム(CLOMA)
- 環境保全に関する技術交流のプラットフォーム「WIPO GREEN」

イニシアチブ等への賛同 [>](#)

データ

資材原材料データ [>](#)

廃棄物等総発生量データ [>](#)

プラスチック廃棄物等総発生量 [>](#)

再資源化量データ [>](#)

最終処分量データ [>](#)

有害廃棄物排出量データ [>](#)

汚染、廃棄物、資源使用に関する環境保全コストデータ [>](#)



水・資源循環型社会への貢献

水資源の有効利用

基本的な考え方

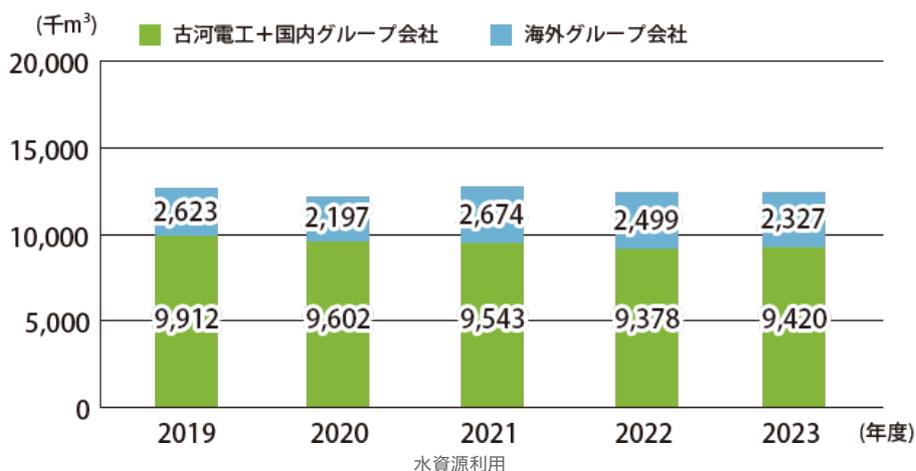
当社グループは、資源循環型社会へ貢献するため、水資源の有効利用に取り組んでいます。グループ全体では、水使用量削減および水リサイクル・再利用に取り組んでいます。また、拠点毎では、水使用量・排水量の管理・把握に努めています。今後もさらなる水使用量の削減に取り組んでいきます。

[環境基本方針・環境ビジョン2050・環境目標2030](#) >

目標と実績

当社グループでは「環境目標2030」において、売上高に対する水使用量原単位を2020年度比10%以上改善することを掲げています。2023年度の水資源総使用量は2020年度比で減少し、売上高に対する水使用量原単位は1.11千m³/億円となり、2020年度比で24%の減少となりました。今後も生産工程などで必要な水資源の有効利用を進めるとともに、定期的な漏水点検、節水や循環利用に努め、水質および排水量を管理していきます。

[活動実績](#) >



取組み

水管理計画の策定

当社グループは、グループ全体および事業会社単位において、水管理計画を策定し、水使用量の削減に取り組んでいます。

水使用量削減の取組み

古河AS本社事業場内にある冷却塔では、循環水に含まれる成分が析出するため定期的に薬剤洗浄を行っており、この洗浄工程では大量の水が必要でした。そこで、水使用量削減を目的に、循環水浄化装置を導入した結果、固形物の析出を防ぎ、薬剤洗浄を必要としないプロセスへ改善しました。これにより、廃棄物の削減や水使用量の削減（ランニングコスト50%削減）、さらに冷却効率向上による省エネにつながりました。



処理水の再利用の取組み

瀋陽古河電纜有限公司(SFC)では、生活排水を適切に処理したのちに河川に排水していましたが、生産設備用の循環冷却水として再利用することにしました。この処理水は循環冷却水としての再利用に十分なレベルまで処理されており、オンラインモニタリングシステムにより循環冷却水として使用できる基準を満たすことを常に確認しています。これにより、循環冷却水として利用していた地下水使用量を削減しました。

水リスク地域および水ストレス地域の特定

当社グループは、世界資源研究所(WRI)のAQUEDUCTや自治体のハザードマップなどを利用して、当社グループの主要な拠点について水リスク地域および水ストレス地域(水需給に対する逼迫)の洗い出しを行っています。その結果、重大な水リスク地域として平塚事業所を抽出しました。毎年、水資源を含めたリスクアセスメントを実施するとともに、BCM計画表に織り込んで改善しています。また、水ストレス地域に該当する拠点はありませんでした。今後も継続的に調査し、水ストレス地域が特定された場合には、地域の自治体等ステークホルダーの皆様とコミュニケーションをとりながら、対策に取り組んでいきます。なお、2023年度の水関連リスクに関するコスト(設備投資費等)は80百万円でした。

データ

[水使用量\(取水量\)データ](#) >

[排水量データ](#) >

[水リサイクル・再利用率データ](#) >

[水使用量・排水量データの第三者検証報告書](#)  >



自然共生社会への貢献

化学物質管理

基本的な考え方

当社グループは、環境負荷物質の削減を「環境基本方針」に織り込み、製造工程における有害化学物質の排出量削減や化学物質の適正管理に取り組んでいます。また、環境を配慮した調達や関連する法規制に対応した製品含有化学物質の管理にも取り組んでいます。今後もさらなる環境負荷低減に向け、活動していきます。

[環境基本方針・環境ビジョン2050・環境目標2030](#) >

目標と実績

2023年度の国内の活動として、新たに揮発性有機化合物(VOC)の排出量削減目標を設定し削減に取り組みました。2023年度の国内の排出量は、生産増の影響により前年度比で2%の増加となりました。引き続き生産工程などにおける排出抑制とともに、対象物質の使用量の削減に取り組んでまいります。

[VOC排出量データ](#) >

取組み

製造工程における化学物質の適正管理

当社グループ製造工程で使用する化学物質については、GHS対応ラベルの表示やSDS(安全データシート)を活用して取扱注意事項や適用法令を確認し、運用管理しています。また、PRTR法^{注1)}に則り、該当物質の取扱量、移動量、排出量の把握に努めています。

製品含有化学物質の管理

お客様対応

当社グループは、2009年からJAMP^{注2)}に参加し、製品含有化学物質管理に関するJAMPのchemSHERPA^{注3)}管理対象物質リストの最新情報の元に、一斉に環境点検を実施しています。また、製品含有化学物質に関する法規制の動向などを把握し、随時データを更新・蓄積することによって、迅速なお客様対応を実現しています。

海外規制対応と製品含有化学物質管理

当社グループは、主要な拠点およびグループ会社について製品含有化学物質管理体制を構築し、環境製品規制の強化および低減すべき環境リスクを把握して、その重要性に応じて対策を実施しています。

環境製品規制のEU REACH規則の対応について、2023年度は、製品環境法規制のEU REACH規則の第30次SVHCまでの認可対象候補240物質について、製品環境点検を実施しました。また、お客様要求に応えるため、chemSHERPAへの対応も行っています。



グリーン調達活動

当社グループの製品に使用する原材料・部品・中間製品等の購買品については、事業部門のグリーン調達ガイドライン^{注4)}にもとづき、お取引先様の製品含有化学物質管理体制の構築および運営状況の評価を確認するとともに、製品環境法規制の更新情報をもとに、製品含有化学物質の調査データを確認し、適正なものを購入しています。

注1) PRTR法: 特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律

注2) JAMP (Joint Article Management Promotion-consortium): アーティクルマネジメント協議会

注3) chemSHERPAは「chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain」の頭文字。製品含有化学物質の情報を川上企業から川下企業までサプライチェーン全体に伝達する情報伝達共通スキームで、現在はJAMPが運用しています。

注4) 当社グループは「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。このガイドラインでは生物多様性保全・森林保全・省資源等につながる、環境を配慮した製品を優先的にかつ継続的に調達することを示しています。

[グリーン調達ガイドライン](#) >

データ

[揮発性有機化合物\(VOC\)排出量データ](#) >

[NOx、SOx 排出量データ](#) >

[PRTR 対象物質一覧表](#) >

自然共生社会への貢献

生物多様性保全

基本的な考え方

当社グループは、生物多様性保全への取組みを「環境基本方針」に織り込んでいます。また、当社グループの生物多様性保全の取組みに関する包括的なガイドラインを制定しており、このガイドラインをもとに活動していきます。生態系へ有益な取組みとしては、希少な動植物の保全やグリーン調達ガイドライン^{注1)}に基づく調達をしていきます。また、有害な影響を低減する取組みとしては、ワンウェイプラスチック削減活動や地域清掃活動をしていきます。

注1) 当社グループは「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。このガイドラインでは生物多様性保全・森林保全・省資源等につながる、環境を配慮した製品を優先的にかつ継続的に調達することを示しています。

[グリーン調達ガイドライン](#) >

古河電工グループ 生物多様性保全ガイドライン

1. 事業活動が及ぼす生態系への影響を評価し、有害な影響の最小化と有益な影響の最大化を図る
2. 持続可能な資源利用と生物多様性保全のために、気候変動対策、省資源、再資源化の推進及び環境負荷物質の削減をこれまで以上に配慮する
3. 地域社会と連携した生物多様性の保全活動を実施する

取組み

絶滅危惧「オキナグサ」の育成

2015年度より地域社会への貢献の取組みとして、当社横浜事業所の敷地内でグループ会社の古河テクノリサーチ(株)が絶滅危惧II類^{注1)}に指定されている「オキナグサ」の育成活動を開始しました。2016年度には当社の平塚事業所と千葉事業所に株分けされ、各事業所において育成活動に取り組んでいます。2020年度にはグループ会社の古河AS(株)に株分けされ、育成チームの活動により見事に花を咲かせました。収穫した種や株を古河AS(株)の各拠点に配布し、オキナグサの保護活動を拡大しています。

滋賀県に本社を置く古河AS(株)では、「2020年度しが生物多様性取組認証制度^{注2)}」において、ISO14001に基づく環境管理体制を通じた活動の推進と絶滅危惧II類「オキナグサ」の育成ならびに地域清掃活動が評価され、最高レベルの3つ星を取得しました。

注1) 絶滅危惧II類は、絶滅の危険が増大している種のことです。

注2) 滋賀県は、2015年に「自然本来の力を活かし、世代を超えて引き継ぐ「いのちの守り」」を理念とした「生物多様性しが戦略」を策定し、2018年度より「しが生物多様性取組認証制度」により事業者が行う生物多様性保全に関する取組みを評価しています。

[しが生物多様性取組認証書](#)  >



横浜事業所



千葉事業所



千葉事業所



平塚事業所



古河AS(滋賀)



古河AS(滋賀)



プラスチック問題への取組み

プラスチックは加工性や物性の高さにより、利用が拡大する一方で、海洋プラスチック問題、資源・廃棄の制約、気候変動等の課題を抱えています。当社グループでは、環境ビジョン2050のもと、ケーブルのリサイクル事業、リサイクル技術の研究開発、環境配慮設計（再生プラスチック原料の利用、分解・分別の容易化等）に取り組んでいます。また、環境目標2030に掲げる、プラスチック新材料およびワンウェイプラスチック使用量削減に向けて、グループ全体で取り組んでいきます。

廃棄物削減、資源の有効活用 [>](#)

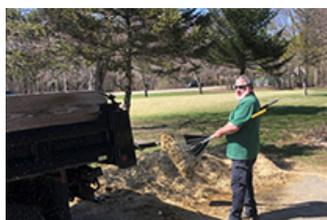
グループ各社の取組み



2015年より植樹活動（古河電池）



2018年より外来植物オオハンゴウソウ除去活動の実施（古河電池）



2019年より工場敷地内における、野生動物の生息域の整備を実施（OFS Fitel, LLC）



2023年 植樹活動（古河電工（深圳）有限公司）



2023年 地域の環境美化活動、海岸清掃活動（古河電池）



2024年 植樹活動（武漢古河汽車系統有限公司）

その他の活動（2023年度）

- どんぐり銀行への参加（古河電工アドバンスエンジニアリング）
- 植樹活動（古河電工銅箔事業部門）
- 鳥類学研究所への寄付（Furukawa Electric Technology Institute Ltd.）
- 社員食堂開設により使い捨てプラスチックゴミ削減（蘇州古河電力光纜有限公司）
- 官民連携の緑プロジェクトに参加（古河電工パワーシステムズ）
- 市原市まち美化サポートプログラムへの参加（古河電工千葉事業所）

外部との協働

当社グループは以下のイニシアチブへ参画し、生物多様性保全に向けて取り組んでいます。

- 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）
- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム（CLOMA）

イニシアチブ等への賛同 [>](#)



自然共生社会への貢献

TNFD提言に沿った取組み

当社グループは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の取組みに賛同し、2023年11月にその活動を支援するTNFDフォーラムへ加盟しました。TNFD提言に沿った自然関連の情報開示準備を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化に繋がっていきます。



基本的な考え方

当社グループでは、「環境ビジョン2050」の中で、自然共生社会への貢献として、原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化することを掲げています。事業活動による生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず生物多様性についての取組みを開始しました。生物資源や水については、“地域”によってその特性が異なります。そこで、TNFD開示フレームワークで示されたLEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) アプローチなどを参考に、試行的に実施しました。

TNFD「LEAPアプローチ」に沿った評価

「LEAPアプローチ」とはTNFDによって策定された、自然関連課題を評価・管理するための統合アプローチです。以下の4つのフェーズの評価があります。評価の際には、TNFDの推奨ツールを使用しました。

● 自然との接点を発見する「Locate」

国内外の主要製造拠点を対象に位置情報を把握し、TNFDが設定した5つの基準「保全の重要度」「生態圏の完全性」「生態系の完全性の急激な劣化」「水ストレス」「依存影響の大きさ」に沿って評価を実施しました。また、サプライチェーンについては公開されている国・地域・位置情報を元に評価を実施しました。結果、優先地域として2つを特定しました(国内1地区、サプライチェーン上流原材料採掘地域)。

● 依存関係と影響の診断「Evaluate」

自然に与える依存・影響を推奨ツールで試行的に評価しました。結果、非常に大きな影響があるのはサプライチェーン上流の陸域土地利用および水利用でした。ただし、ツールでの評価は、当社グループの事業が属する分野における関連学術論文や研究結果の情報を踏まえた、あくまで暫定的な評価であり、当社グループの実態に必ずしも則したものではありません。生物多様性の評価には、地域特有のリスクの評価も含めた総合的なアプローチも必要です。今後もデータの収集と分析を強化し、多様なステークホルダーとの連携を深め、継続的に評価を進めます。

● 重要なリスクと機会の評価「Assess」

自然関連のリスク・機会を簡易評価しました。リスクとしては主要原材料に関する環境規制の強化および対応に関わるコスト増加、機会としては環境配慮事業・商品の創出拡大が挙げられます。今後は地域特有の生産地との分析も加え、自然関連リスクの回避・軽減に向けた取組みを推進します。

● 対応し報告するための準備「Prepare」

当社グループは環境ビジョン2050、環境目標2030をもとに、脱炭素社会、水・資源循環型社会、自然共生社会への貢献に取り組んでいます。また、持続的な事業発展のためには、調達先を含めたサプライチェーン全体でCSR(企業の社会的責任)に取り組むことが重要であると考えています。パートナー^{注)}の皆様とともにCSRの推進に取り組んでまいります。

注) 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」とお呼びしています。

今後の取組み

自然関連リスクの評価は、現時点では簡易的な検討にとどまっています。“地域”によって特性が異なるため、今後は、地域の実態把握やシナリオ分析を検討します。また、実際の事業活動による自然への影響の調査を進めます。これらの詳細調査と合わせて、TNFD提言に基づいた14項目の開示に向けて、内容を充実させていきます。



人権

人権に対する基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、グローバルな事業展開を進めるにあたり、自らの事業活動に影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことをよく理解し、人間の尊厳と国際的に認められたすべての人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「人権方針の策定」「人権デューデリジェンスの実施」「救済メカニズムの構築」に沿った人権尊重の取組みを推進しています。

古河電工グループ人権方針

当社グループは、「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、2020年1月27日に「古河電工グループ人権方針」を策定しました。また、2024年の古河電工グループ パーパス制定に伴い人権方針の前文の一部を2024年3月に改正しました。

古河電工グループ人権方針 >

推進体制

当社グループは、人権に対する取組みを含むサステナビリティに関する課題について、サステナビリティ委員会で審議し、取締役会に提案・報告を行っています。

人権に関する取組みは戦略人事部、リスク管理部、サステナビリティ推進室からなる「人権WG」で定期的に話し合い、その結果をサステナビリティ委員会で報告し取組みに反映しています。2022年3月のサステナビリティ委員会では、マテリアリティである「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の強化」のサブマテリアリティとして「人権・労働慣行」を追加し、2022年5月の取締役会に報告しました。2024年3月のサステナビリティ委員会では、人権のリスク評価に関して意見交換を行いました。

サステナビリティ基本方針・委員会 >

取組み

人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、強制労働や児童労働、差別などの人権に対する社会的要請の変化や、サプライチェーン全体における人権への関心の高まりを受け、2021年度から人権デューデリジェンスを開始しました。当社グループの人権課題として優先すべき対象ステークホルダーを従業員およびパートナー^{注)}に設定しています。

注) 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

人権に対する負の影響を低減する取組み

従業員向け

従業員については、職場でのハラスメントを課題とし、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。また、改善策の一つとして2022年度から当社および国内外グループ会社の管理職層を対象とした「差別・ハラスメント教育」を実施してお

り、サステナビリティ指標として「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」を設定しています。2023年度は目標として掲げた「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率はグローバルで100%」を達成しており、2025年度まで100%を維持する目標を掲げています。2024年度は、2023年度末に実施したコンプライアンス意識調査の結果を分析し、改善策の効果を検証するとともに、各部門の責任者と結果について対話を行い、必要に応じて改善施策等を実施する予定です。

パートナー向け

パートナーについては、「主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ (Self-Assessment Questionnaire/自己評価調査票) 実施率」をサステナビリティ指標として設定し、サプライチェーン上の人権リスクの把握に取り組んでいます。2021年度から当社の主要取引先56社を対象に調査を開始し、2023年度末時点でのSAQ実施率は目標40%に対し65%となり、2025年度までに100%を目指しています。なお、2023年度末時点では、本調査の結果で人権に負の影響を与える重大な問題は発見されていません。

サプライチェーンの取組み [>](#)

救済メカニズムの構築

人権に与える影響に関する通報窓口として、内部向けには第三者が関与する「内部通報制度」を整備しています。外部のステークホルダー向けには、一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) のCSR 委員会が中心となって設立された「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構」(JaCER) を活用しています。

2023年度の当社グループの内部通報件数は104件で、そのうち約半数は人事労務関連です。ただし、内部通報の指摘どおりの事実と判明したものは限定的であり、指摘の一部が事実と判明したものも含め、いずれも再発防止策を実施し是正済みです。また当社グループでは、ある程度の通報件数があることは、通報制度が機能していることを示すものであると捉えています。

内部通報制度について(コンプライアンス) [>](#)

人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口へつながります) [>](#)

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、毎年度、複数の投資家と対話を実施しています。本対話を通じて、人権デューデリジェンス、サプライチェーンマネジメントなどの人権に関する課題や期待などに関しても貴重なご意見を頂いています。

また、当社の労働組合とは年2回開催の「中央経営説明会」や、日常的な対話を通じ、労働慣行などの各種課題の解決に取り組んでいます。2024年度は労働組合と「人権デューデリジェンスに関する中央労使委員会」を初めて開催し、今後も定期的な対話を実施する予定です。

これらの対話を通じて得られた学びを今後の施策に反映し、さらなるステークホルダーとのエンゲージメントを高めていきます。



人権デューデリジェンスに関する中央労使委員会の様子

国連グローバルコンパクトへの参加

「国連グローバル・コンパクト」の10原則には、人権擁護の支持・尊重、人権侵害への非加担、強制労働の排除、児童労働の廃止など「人権」に関わる原則が含まれています。当社グループは、2020年に、国連が提唱するグローバル・コンパクトに署名しました。同時にグローバル・コ



コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参画し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する人権関連の以下の分科会に参画しています。

- 人権デューデリジェンス分科会

子どもの権利に関する方針および取組み

当社グループは「子どもの権利条約」や「子どもの権利とビジネス原則」を支持しており、子どもの権利を尊重しています。また、古河電工グループ社会貢献基本方針に則り、次世代育成を軸に、地域の小中高等学校への教育支援など子どもの権利実現に向けた社会貢献活動等にグローバルで取り組んでいます。なお、当社は公益社団法人日本ユネスコ協会連盟の維持会員です。

社会貢献活動 [>](#)

取組み実績

指標と目標

指標	範囲	2023年度実績	2023年度目標	2025年度目標
管理職に対する人権リスクに関する教育実施率 ^{注)}	グループ	100%	100%	100%
主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率 ^{注)}	グループ	65%	40%	100%

注) サステナビリティ指標 [>](#)

人材マネジメント

人材マネジメント

基本的な考え方

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」^{注)}の実現に向けた人と組織のありたい姿として「古河電工グループPeople Vision」を位置づけ、多様な人材一人ひとりの成長が当社グループの成功の原動力であり、チームで成果を生み出すことを通じて個人と組織がともに成長することを目指しています。

注) 2024年3月に当社グループの理念体系を見直し、「古河電工グループ パーパス」を制定しました。

古河電工グループ パーパス [>](#)

古河電工グループ People Vision



個人のありたい姿

- 一人一人が常に協働を意識し、働きがいを感じながら、自律的に自らの能力や技術を最大限に磨き、発揮し続ける。
- 一人一人が古河電工グループの一員であると同時に社会の一員であることを自覚して、正々堂々と行動し、世の中を変えていく。

上司の役割

- 上司はメンバーの働きがいを高め、その成長を支援する。
- 上司はメンバーの技術や能力を組織の成果へと昇華させる。
- 上司はメンバーと共に、創造的で活力ある組織風土を形成する。

人に関する基本姿勢

- 人材の多様性を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援することを目的として人事施策を推進し、公平性の高い制度の整備と公正な運用を行う。
- 「従業員を大切にせよ」という精神のもと、人を大切にする組織風土を醸成し、会社に対する一人一人の信頼感を高める。

推進体制

「人材・組織実行力の強化」は、当社グループのリスクのマテリアリティであり、経営上のリスクのみならず、経営戦略に直結する最も重要な経営上の重要課題であることから、戦略本部長をトップとした人事戦略の遂行体制を確立し、経営会議での執行と討議、決議を行っています。また、経営課題に直結する個別のテーマについては、社長あるいは戦略本部長を委員長とした委員会を設置し、戦略の策定と活動計画の決定、施策の実行を推進しています。高度な専門性を持つ人材を認定する「プロフェSSIONAL任用委員会」、働き方改革やダイバーシティ&インクルージョンを促進する「HK^{注)}・D&I委員会」、労働安全衛生に関する「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しています。こうした業務の執行状況については、取締役会に定期的に報告・共有されています。

2023年度は、エンゲージメント、リスキリング施策、自律的なキャリア形成の観点での社内公募の導入、組織設置基準の見直しといった組織のあり方等、人事政策に関する14件の議題につき、経営会議にて報告・討議を実施しました。

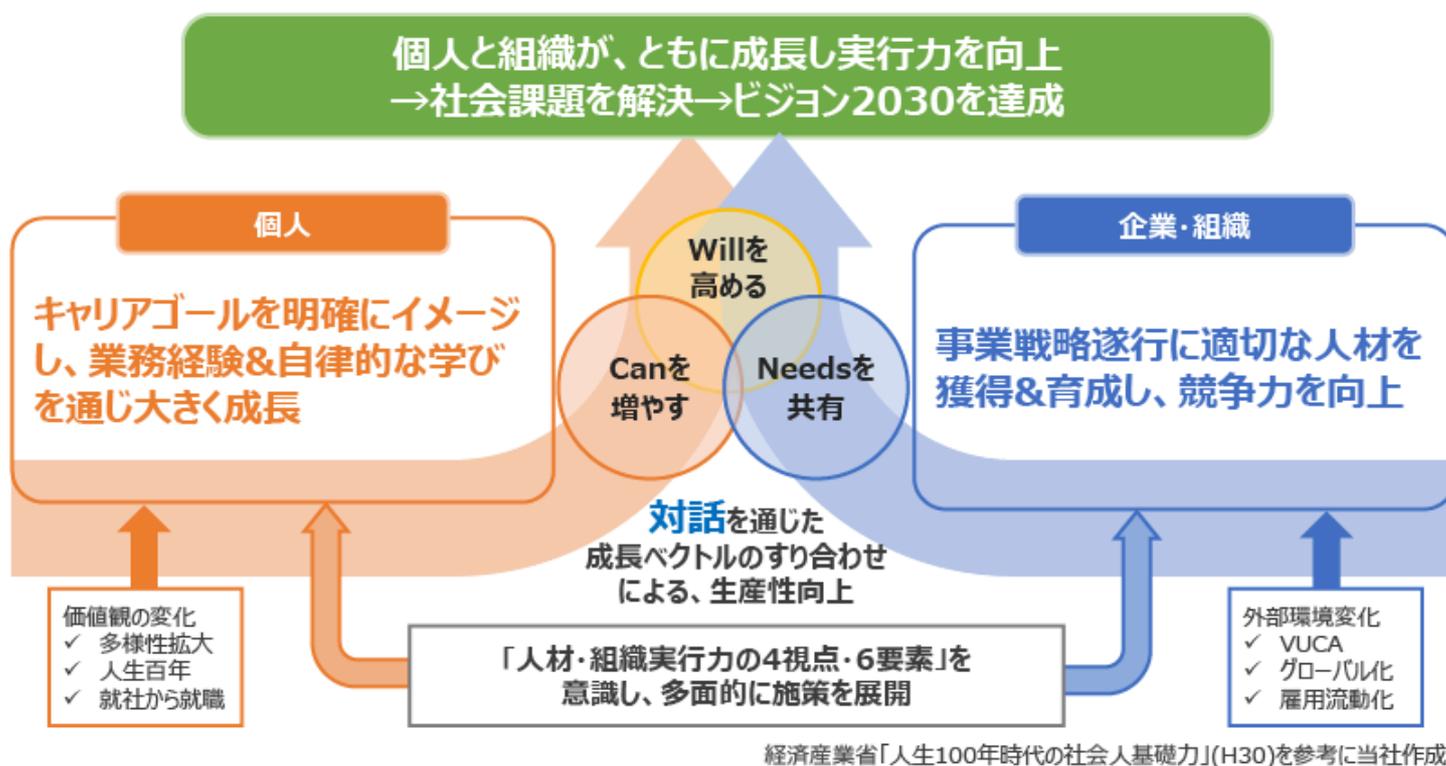
当社グループのサステナビリティに関する主な議論 >

注) HK:「働き方改革」の略称

人材マネジメント戦略

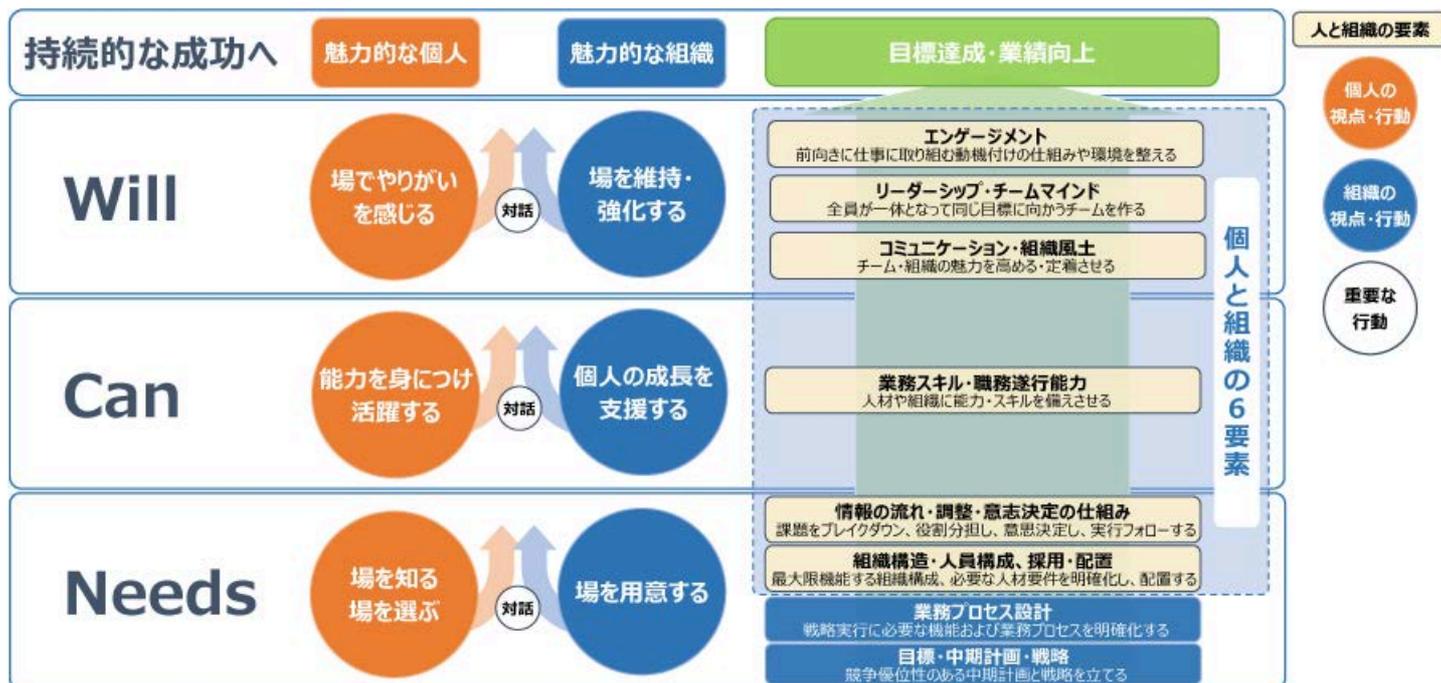
経営戦略・事業戦略の実行にあたり、対話を通じた成長ベクトルのすり合わせを行うことで、個人と組織がともに実行力を向上させ成長するとともに、社会課題を解決し、「古河電工グループ ビジョン2030」を達成します。

古河電工グループ ビジョン2030 >



人と組織の成長に向けた具体的活動の枠組み

個人と組織がともに成長していくためには、「魅力的な個人」と「魅力的な組織」であることが必要不可欠であると考えています。組織は個人が活躍する場をつくり、伝え、そこで活躍していくための成長を支援します。そして、個人がその場(組織や職場環境)に魅力を感じてもらい、さらに活躍し続けてもらうと同時に、組織の持続的な成長・成功に繋げていくことを目指します。そのために、人と組織について6つの視点・要素から働きかけを行い、活動の全体像を把握するとともに、日常の事業活動の中で、意識的に改善に向けた取組みを推進していきます。



人材・組織関連のリスク管理

当社グループでは、2022年度より人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を実施しています。人材・組織の状態を可視化し、その結果は毎年経営会議にて報告・討議されています。結果を踏まえた改善施策を事業活動に反映するというPDSサイクル^{注)}を回すことで、リスクの低減および収益機会の獲得を推進しています。

また、「フルカワEサーベイ」における「従業員エンゲージメントスコア」は、サステナビリティ指標と目標として設定されており、サステナビリティ委員会で進捗状況と対応策がフォローされています。このような定期的なリスクアセスメントを適切に実行し、その結果を踏まえてリスク認識を都度改めながら、各施策の取組みに反映しています。

従業員エンゲージメント測定と活用(フルカワEサーベイ) [>](#)

注) PDSサイクル: Plan Do Seeサイクル

指標と目標

「古河電工グループビジョン2030」、および「中期経営計画2022-2025」(25中計)の達成を目指し、「人材・組織実行力の強化」に向けたサステナビリティ指標と目標を定めています。

サステナビリティ指標	範囲	実績	目標			
		2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
従業員エンゲージメントスコア ^{注1)}	単体	63	65	—	—	—
	グループ	76	—	77	80	85
管理職層に占める女性比率	単体	5.4%	5%	6%	7%	15%
新規採用者に占めるキャリア採用比率 ^{注2)}	単体	48.8%	30% ^{注3)}	30% ^{注3)}	30% ^{注3)}	—

注1) 2023年度に対象範囲を国内外グループ会社へ拡大し、2024年度以降の目標を単体からグループに変更しました。

注2) 新規採用者は新卒採用者およびキャリア採用者を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。

注3) 各年度30%程度維持することを意味します。



取組み

組織構造・人員構成、採用・配置

- ・サクセッションプランと育成計画の立案
- ・採用力の向上



情報の流れ・調整・意思決定の仕組み

- ・目標管理制度の運用見直しとフォロー
- ・人権・労働慣行および労務分野のリスクへの対応



業務スキル・職務遂行能力

- ・人材育成
- ・キャリア形成支援



コミュニケーション・組織風土

- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ・安全衛生・健康経営の推進
- ・理念浸透



リーダーシップ・チームマインド

- ・リーダーシップの変革



エンゲージメント

- ・従業員エンゲージメントの測定と活用
- ・報酬制度の見直しと評価への納得度の向上
- ・フィードバックの強化



関連データ

ESGデータ集(社会)

人材マネジメント

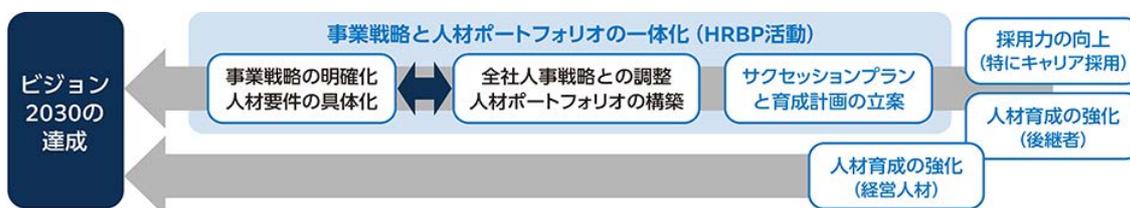
組織構造・人員構成、採用・配置

サクセッションプランと育成計画の立案

経営人材および各組織の部長候補の育成を目的として、サクセッションプランと育成計画を策定し、実行しています。

経営人材については、外部アセスメントを活用した人材プールの形成や外部研修への派遣を進めるとともに、育成計画に基づくタフアサインメントを含む計画的な異動を進めています。また、社外取締役が過半を占める指名・報酬委員会において、経営人材育成の仕組みの適正性および運用状態をモニタリングするとともに、執行役員の登用やCEOサクセッションプランに関して複数年かけて計画的に取り組んでいます。

部長層のサクセッションプランについては、2023年度に全組織にてサクセッションプランと育成計画の策定まで完了しました。2024年度は、さらに部長候補へのパイプラインを意識した課長層のサクセッションプラン策定と育成について、各組織と人事部門との議論を進めます。



	各組織の部長層候補の育成	経営層（経営人材）の育成
展開状況	単体で展開中 (2024年度完了予定)	取組み継続
人選・選抜	各部門内でサクセッションプランと候補者の育成計画を立案(2023年度完了)	サクセッションプランに加え、外部アセスメントも活用し人材プールを形成
育成	計画的異動や、ミッション付与を計画し、定期的 にレビュー	タフアサインメント・外部研修派遣

採用力の向上

キャリア採用

経営戦略、事業戦略の実行に向けた多様な人材の確保という観点で、キャリア採用活動に継続的に注力して取り組んでいきます。25中計におけるサステナビリティ指標として、新規採用者（管理職層、総合職、一般職）に占めるキャリア採用者の比率を30%程度で維持することを目標として掲げています。

目標達成に向けて、採用チームの体制強化、採用チャネルの拡大（リファラル採用・アルムナイネットワークの検討）や採用プロセスの見直し、またオンボーディング・プログラムの整備・充実化や柔軟な人事処遇制度の構築などに取組み、自社の採用力強化と向上を図っています。

サステナビリティ指標と目標 [>](#)

新卒採用

採用環境の変化に加え、就職に対する学生の意識変化もあり、人材獲得競争は激しさを増しています。学生に対する訴求力向上の一環として、初任配属時の職種をある程度限定した「コース別採用」を導入しました。配属する職種を限定することで、キャリアパスの解像度を高め、個々人の成長イメージを描きやすくし、多様な考えを持った優秀な人材の獲得を推進していきます。



関連データ

[従業員数](#) >

[管理職層人数](#) >

[管理職候補層人数\(係長相当\)](#) >

[新規採用者数](#) >

[新規採用者に占めるキャリア採用比率](#) >



人材マネジメント

情報の流れ・調整・意思決定の仕組み

目標管理制度の運用見直しとフォロー

2021年に人事制度を改定し、目標管理制度の運用見直しを行いました。「チャレンジの促進」「シンプル&オープン」「人材育成」をコンセプトとし、個々人の目標達成を上位方針の達成と業績向上につなげることを目指して、部や課の方針と個々人の目標管理の連動を強化しています。

具体的には、組織目標設定時のメンバーの参画、資格ごとの役割期待を踏まえた「重要度」や「資格相当度」の設定、部門内での目標ランクの基準をあわせる調整会議の実施などを行っています。2023年度に実施した2022年度期首目標面談に関するアンケート調査では、90%以上の従業員が自身に求められる目標のレベル感が「把握できた」あるいは「概ね把握できた」と肯定的に捉えています。

人権・労働慣行および労務分野のリスクへの対応

「人権・労働慣行」のリスクに対して、人権尊重に対する企業の責任を果たすため、「古河電工グループ人権方針」に基づき、人権を尊重した事業活動の推進、人権デューディリジェンスを実施しています。また、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。

労務分野におけるリスク低減に向けては、グローバルでは当社グループが進出している各国の法令に基づいた労務コンプライアンスの遵守状況確認のためのチェックリストを作成し、グループ全体での労務リスクを定期的に確認する仕組みを確立しました。また、国内ではグループ会社の人事担当責任者が集い、当社グループにおける人事・労務に関する取組みの方針や課題を共有する場を年2回開催し、連携強化に努めています。

人権 >

労使関係(単体)

当社では、労使双方が誠意を持って話し合いを尽くすことを労使対話の基本姿勢としてさまざまな課題を解決するとともに、労使の相互理解に努めています。公式での意見交換の場として、1952年度から70年以上にわたり、年2回の「中央経営説明会」を実施しています。説明会には労使双方の代表者が参加し、事業環境や経営状況、時事的なテーマに至るまで、幅広い事項に関して積極的に意見を交換、情報を共有しています。また、「人事制度検討委員会」「時短検討委員会」など、就労環境整備を目的とする各種の委員会においても日常的に労使が話し合っています。これらの話し合いを通して、制度の改善やコンプライアンス対応のモニタリング機能強化など、各種の課題の解決に取り組んでいます。



人材マネジメント

業務スキル・職務遂行能力

人材育成

経営戦略・事業戦略の実現と、多様な人材の挑戦と成長を支援する両面の観点から、各種教育・研修や施策を展開しています。

教育・研修体系図（階層別・部門別・プロジェクト別カリキュラム）

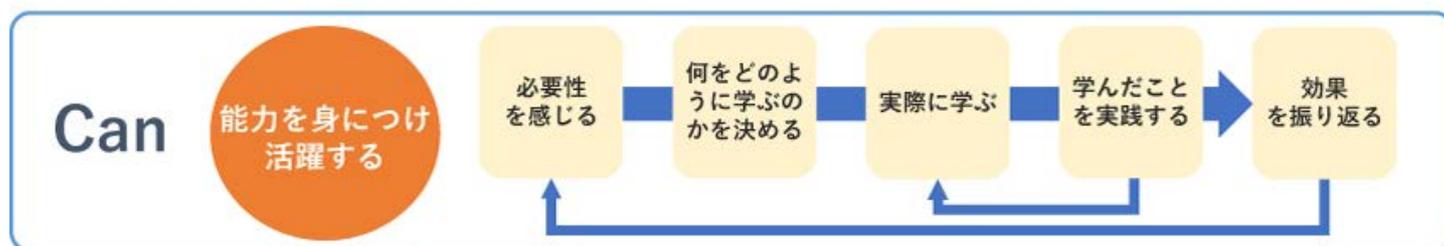
階層別研修	グローバル化 研修	ROJ/T 制度	現場力強化	マーケティング	オープン講座	部門別研修							自己啓発支援	人事制度との 連携、面接制度 など	
						部門 支社 事業所	知的 財産部	品質管理 推進室 品質管理	環境部	安全 推進室	NF生産 推進室 製造技術	営業・ 技術			
管理職層（基幹社員）	マネージャー研修 基幹社員研修	関係会社トップ研修 GMP研修 GDP研修		マーケティング実践塾 顧客提案力強化塾		有識者講演会 基幹社員 研修	品質管理 推進室 基幹社員 品質管理セミナー	環境部 連結経営者層 環境セミナー		NF生産方式 部長研修				人事調査票	
一般層（中堅社員）	事幹職研修	海外赴任者向け研修			古河シテイクンパス	中堅社員研修	品質監査員向け レベルアップ セミナー	環境管理者向け レベルアップセミナー	製造部門安全研修	NF生産方式 昇級者研修	商品知識勉強会	資格取得奨励金支給制度 情報リテラシー教育 ヘルスケア 原材料動向講演会	語学教育 通信教育講座	ローテーション・国内外関係会社出向 国内外留学・研修派遣制度・学会への参加・論文発表	F Mキャリアボックス（面接制度）
一般層（新入社員）	研究発表会 後期集合教育 前期集合教育	ROJ/Tリーダー研修	現場力強化研修			実務者層教育 レベル3 実務者層教育 レベル2 実務者層教育 レベル1	品質管理 セミナー	環境 セミナー	学卒新人研修					PC面接（教育計画フォロー）	

リスキリング施策

事業戦略を実現するために組織と個人、双方の成長の観点から必要とされる能力・スキルと現状とのギャップの可視化、および能力・スキル獲得に向けた仕組みづくりについて、経営層や各組織と議論し、当社グループのリスキリングの定義を「新規・既存問わず、業務遂行において必要な知識・スキルを自律的に学ぶこと」としました。

具体的には、個人のスキル習得・成長のプロセス(下図)を支援するために、「一部の個人が、決まったタイミングと回数と場所で、全員で一律のスキルを学ぶ環境」から、「個人が、いつでも、どこでも、何度でも、多種多様なスキルを学ぶことができる環境」へ変更し、その機会提供を可能にする新たなEラーニング・システムを2024年度に全社導入しました。これにより、個人がいつでも多種多様なスキルを学習できるコンテンツを提供し、さらに従来の各種研修カリキュラム(階層別・部門別・プロジェクト別)と連携することや、職場や組織の垣根を超えた学び合いの機会を創出することなど、個人の自律的な学びの支援を進めていきます。

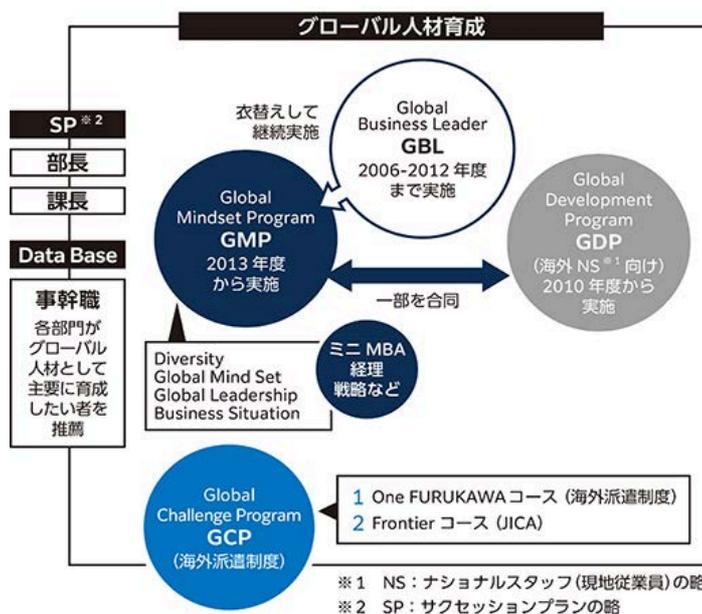
個人のスキル習得・成長のプロセス



グローバル人材育成研修

「グローバルビジネスリーダー(GBL)研修」を2006年度から開始し、2013年度からは、グローバル人材育成の観点を強化した「グローバルマインドセットプログラム(GMP)」に衣替えて継続実施しています。また、海外の現地従業員を対象に「グローバルデベロップメントプログラム(GDP)」を2010年度から実施しており、グループの結びつきの強化を狙って、一部のカリキュラムをGMPと合同で実施しています。さらに、2014年度からは一定期間にわたり若手従業員を海外に派遣する「グローバル・チャレンジ・プログラム(GCP)」を開始し、多様な人材の確保と成長の場を提供しています。

グローバル人材育成研修体系



※1 NS：ナショナルスタッフ(現地従業員)の略
 ※2 SP：サクセッションプランの略



OJT研修

チームで成果を上げる組織を実現するためには、指導役以外の人も含めた職場の育成力向上が不可欠と考え、新入社員を受け入れる全職場に対し「人が育つ組織づくり研修」を提供しています。

一般的にOJT教育といえば、新入社員の戦力化を目的として、指導役と課長が業務の指導とフォローに奔走するケースが多いと考えています。しかしながら、当社のOJT支援は指導役やメンターを置かず、「OJTリーダー」という「アレンジャー役」を任命し、OJTリーダーが全チーム員を巻き込んで議論することで、組織としての教育体制をつくり上げていくことを目的としています。また、組織としての教育体制を上げるために、年間4回の研修を設けて、スキル付与やOJTリーダー同士の悩み・好事例を共有することで、OJTのPDCAサイクルを1年かけて回す機会を提供しています。2021年からはキャリア採用等の事例も増えており、新入社員受入職場以外でも公募制で「指導育成力強化研修」として新入社員受入職場以外でも同様のOJT支援を行っています。

キャリア形成支援

キャリアサポート室

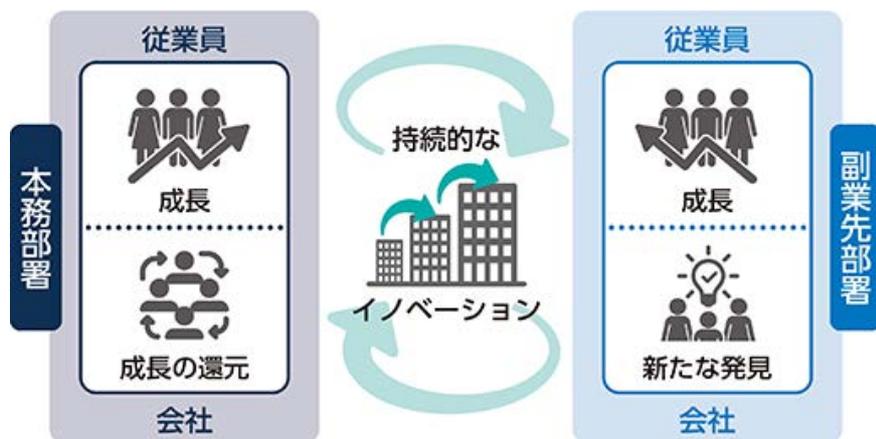
2021年度にキャリアサポート室を立ち上げ、年代・階層別のキャリアデザイン研修やキャリア形成に役立つセミナーの開催、個別のキャリア面談実施など、既存の人事制度と連携しながら従業員の自律的キャリア形成を支援する取組みを行っています。



個人がキャリアを選択する仕組み (Fキャリアチャレンジ)

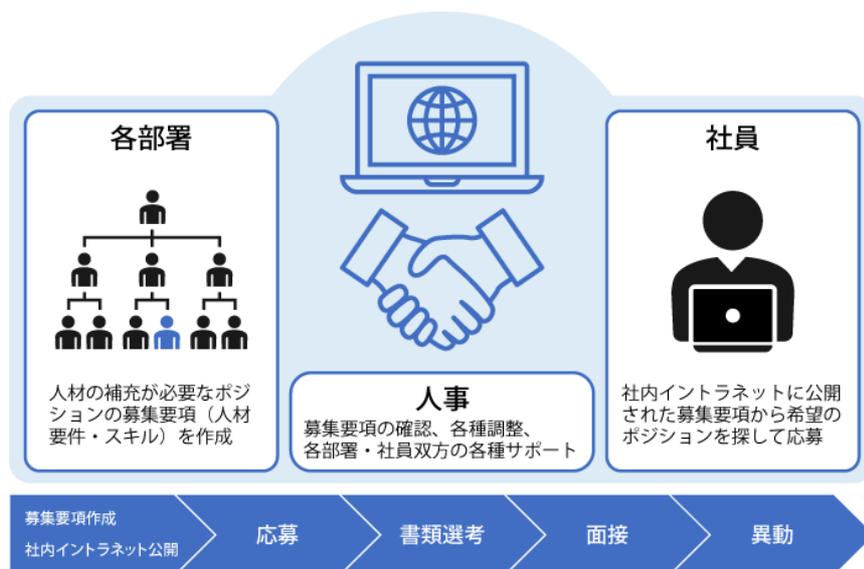
社内副業制度

2021年度より社内副業制度を運用開始しており、業務の20%を上限に、自ら手をあげて興味のあるプロジェクトに参加することで、自身の成長・やりがい・キャリア形成に結び付けてもらう仕組みとしています。制度が始まって以来、48プロジェクト、112名が参加し、本人のモチベーション向上とともに、受け入れ部門・送り出し部門の双方に良い刺激や影響を与えています。



社内公募制度

従業員の自律的なキャリア実現を加速させるため、従業員が自ら手をあげ異動することが可能な社内公募制度を2023年度より試行導入し、社内求人数57件に対して応募者数34名、マッチング数10名となりました。この結果を踏まえ、2024年度に本格導入を開始しました。



関連データ

- 従業員一人当たりの研修費用 >
- 階層別教育を受けた従業員数 >



人材マネジメント

コミュニケーション・組織風土

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直下のHK^{注)}・D&I委員会を設置し、全社を挙げて積極的な取組みを展開しています。

注) HK:「働き方改革」の略称

[ダイバーシティ&インクルージョン](#) >

安全衛生・健康経営の推進

従業員の安全・衛生について、主に労働災害、交通事故、疾病等による、従業員の死亡、就業不可、障害の残存、長期休業、体調不良といったリスクを認識し、事業継続の大前提として「安全と健康を全てに優先する」との考えから様々な施策を展開しています。

[労働安全衛生](#) >

「健康経営」を、従業員一人ひとりが身体的・精神的・社会的に良好な状態(well-being)を目指すことと定義し、従業員の活力やパフォーマンスが上がるのが組織や企業の成長にもつながるとの考えのもと、全社一丸となって健康経営の諸施策を推進しています。

[健康経営](#) >

理念浸透

当社グループが持続的に成長していく上で、特に大事にし、より強化していきたい価値観を「Core Values」として定めています。Core Valuesの浸透に向けたワークショップを定期的開催するとともに、日常的な会議の場での振り返りなどを行い、浸透に向けた取組みを継続して実施しています。

なお、当社グループでは、従業員一人ひとりが誇りを持って挑戦し続けるために、グループの理念体系を見直し、当社グループの存在意義を示した「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定しました。今後はパーパスの浸透活動を通じて、グループ全体にパーパスへの共感を醸成する取組みを進めます。

[古河電工グループ パーパス](#) >

人材マネジメント

リーダーシップ・チームマインド

リーダーシップの変革

「チームで成果を上げる」組織を目指し、2020年に「良いチームをつくる」リーダーとなるための大事な1つの心構えと6つの行動原則「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」を定めました。

役員および課長以上の管理職が周囲に「行動宣言」し日々実践するとともに、360度フィードバックによる振り返りを実施し、さらなる行動変容に繋がっています。取組みを開始して4年が経過し、リーダーの意識・行動に良い変化が見られ、チームにおけるメンバーの関係性が改善してきました。今後は、チーム活動と成果との結びつきによりフォーカスし、チーム力のさらなる強化に向けた取組みを加速していきます。

ひとつの大事な心構えと6つの行動原則





人材マネジメント

エンゲージメント

従業員エンゲージメント測定と活用

2022年度より従業員エンゲージメントスコア調査として、「フルカワEサーベイ」を開始しました。「フルカワEサーベイ」における「持続可能なエンゲージメント」のスコアをサステナビリティ指標として目標を設定し、各種施策を着実に実行していきます。

2023年度の従業員エンゲージメントスコアはグループ全体で76、単体63でした。2023年度から直接作業員および海外関係会社の対象範囲を拡大した影響に加えて、ビジネス環境の影響や改善活動進捗に応じて組織によりスコアが上がった部門と下がった部門があり全体としては大きな変化が見られませんでした。2024年度は単体および国内グループ会社を改善活動の優先対象とし、サーベイ結果の分析を踏まえて、単体では部門長や上司が戦略や目標をしっかりと伝え、従業員一人一人が自分事化して仕事に向き合える状態をつくることを重点課題として取組みを加速します。

なお、エンゲージメントスコアについては調査対象を拡大し、グループ全体の状況が把握できるようになったことから、単体のみで設定していた2024年度以降の目標を単体からグループへ拡大しました。2025年度の到達目標はグループで80と設定し、グループ全体でエンゲージメントが高い状態を目指していきます。

サステナビリティ指標と目標 [>](#)

サステナビリティ指標	範囲	実績	目標			
		2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
従業員エンゲージメントスコア	単体	63	65	—	—	—
	グループ	76	—	77	80	85

注) 2023年度に対象範囲を国内外グループ会社へ拡大し、2024年度以降の目標を単体からグループに変更しました。

報酬制度の見直しと評価への納得度の向上

2021年12月に「チャレンジの促進」「シンプル&オープン」「人材育成」をコンセプトとした人事処遇制度の改定を実施し、報酬制度を見直し、個人のやりがいを高められるよう、制度運用の強化に取り組んでいます。

- ① 個々人の挑戦意欲と健全な社内競争を喚起することを目指し、給与制度を年功による積み上げ型から、現在発揮している能力や意識姿勢を評価し昇降給があるゾーン型の給与体系に見直しました。
- ② 人事考課に関連するコミュニケーションプロセスを改めて規定し、上司は一人ひとりの成長に繋がるよう、評価と改善点について責任あるフィードバックを通して評価納得度を高めています。

フィードバックの強化

2021年の人事制度改定に伴う目標管理制度の運用見直しでは、従業員一人一人に対するフィードバック強化を意識しました。期首にチャレンジングな目標設定を促し、期中に上司の支援やフィードバックの頻度をあげることで、人材育成と業績向上の両面に良い影響を与える運用に変更しました。

また、期末には日常の業務遂行状況をもとに上司部下の面談の場で一人一人に良い点と改善点のフィードバックを行い、翌年度の動機づけに繋げています。加えて、2022年度より人事考課点を全従業員に通知しています。

今後も定期的なモニタリングの実施とともに、フィードバック強化を意識した目標管理制度の運用・改善を継続し、個々人が主体的に高い目標に挑戦して自身の成長と組織への貢献を感じられるよう、取り組んでいきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

トップメッセージ

多様な人材の力で「事業の強化と変革」に挑み、創造的で活力あふれる企業グループを目指します。

当社グループは古河電工グループ パーパスを体現するため、特に大事にし、より強化していきたい価値観であるCore Valuesの中で、多様な歴史・文化・習慣・価値観などを尊重し、組織を超えた対話を重ねる中で互いを理解しあう姿勢を大切に「共創」を掲げています。

1884年の創業から今日まで、エネルギー、情報、熱を伝える、繋げる、蓄えることを事業の柱とし、情報通信やエネルギーなどのインフラ分野、自動車部品分野、エレクトロニクス分野へ、多岐にわたる製品・サービスを提供してきており現在ではグループ全体で5万人を超える多様な従業員が活躍しています。

性別、国籍、年齢、性自認、性的指向、障がいの有無、キャリアなど、様々な背景により異なる個人の考え方や価値観の多様性を尊重し、一人一人の能力や働きがいを高め、互いの強みを活かして組織の力に変えていくことが、当社グループの持続的な成長の原動力です。

そして、今、当社グループが「古河電工グループ ビジョン2030」において掲げる「情報/エネルギー/モビリティの融合領域および新領域で社会解決型事業を生み出し、社会になくてはならない会社になる」ためにも、企業成長の基盤としてダイバーシティ&インクルージョンの要素は不可欠かつ非常に重要と考えています。

当社グループでは、これから多様な一人一人の力を結集して、社会に役立つ企業グループへ成長することを目指し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。



代表取締役社長

森平英也

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

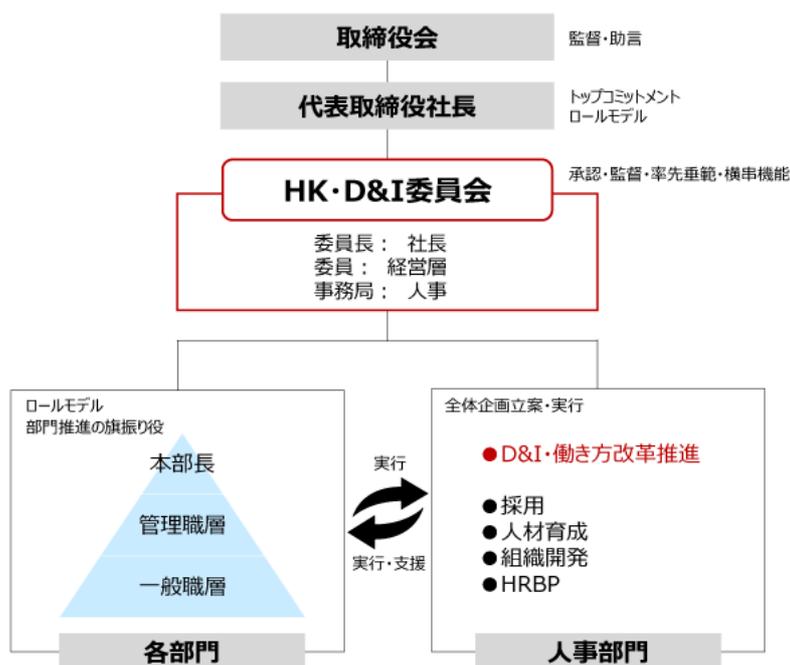
基本方針

当社グループは、「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」ことをダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の基本方針とし、多様な人材を受け入れ活かす環境・風土づくりを目指していきます。その実現に向けて、採用、配置・育成、社内環境整備の側面から、総合的に取組みを推進していきます。

推進体制

ダイバーシティ&インクルージョンを「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直下のHK^{注)}・D&I委員会を設置し、女性活躍推進、働き方改革、障がい者雇用推進、また外国人雇用やキャリア採用など、積極的に取組みを進めています。

注) HK:「働き方改革」の略称



女性活躍推進

企業成長の基盤として特に意思決定層の多様性確保が重要と考え、管理職層の女性比率をサステナビリティ指標に設定し、2025年度までに7%、2030年度までに15%を目指して取組みを進めています。

詳細はこちら [>](#)

障がい者雇用推進

社会的責務を果たすだけでなく、企業成長の基盤として多様な人材や組織の可能性を追求するダイバーシティ&インクルージョンの観点から、障がい者の方に働いていただける環境の拡大を目指し、積極的な取組みを進めています。

詳細はこちら [>](#)

外国人雇用

各事業戦略に応じたニーズや経営力強化の観点から、グローバル視点での適材適所を実現します。

キャリア採用

専門性の強化や視点の多様化を加速することを意図し、キャリア採用を積極的に推進しています。

人材マネジメント 採用力の向上(キャリア採用) >

働き方改革

生産性と働きがいの向上を狙いとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのCore Valuesの体現を促進することを狙いとした「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。

詳細はこちら >

D&I関連の意識啓蒙・教育

- D&Iに関する管理職層の意識・行動変革教育(役員勉強会、Eラーニングなど)
- 新任役員・新任管理職・新入社員向け人権教育
- LGBTQ、ハラスメント防止などをテーマとしたEラーニングの実施
- ポータルサイトを活用したD&I関連の記事配信
- D&I全般や女性活躍推進をテーマとした社内イベントの開催 など



藪 ゆき子社外取締役による特別講演会 大橋 弘美シニア・フェローによる特別講演会

D&Iに関する社外評価・認定

なでしこ銘柄

経済産業省が、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定し、発表するものです。

当社は、2018年、2020年、2023年に選定されました。



えるぼし

厚生労働省が、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、一定の基準を満たし、取組みの実施状況が優良な企業に対して認定するものです。
当社は、2016年に最高位の3つ星(3段階目)を取得しました。



くるみん

厚生労働大臣が一定の基準を満たした企業に対して、仕事と家庭を両立しやすい職場であることを、「子育てサポート企業」として認定するものです。
当社は、2007年、2010年、2015年に取得しました。



その他の受賞・認定

- 「D&I Award 2023」にて最高位の「ベストワークプレイス」受賞(2021年、2022年、2023年)
- 「2024 J-Winダイバーシティ・アワード」にて「ベーシックアチーブメント大賞」受賞(2024年)



社外からの評価・認定 [>](#)

D&Iに関するイニシアチブ賛同

- 「働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言(内閣府男女共同参画局) [>](#)
- イクボス企業同盟 [>](#)

イニシアチブ等への賛同 [>](#)



ダイバーシティ&インクルージョン

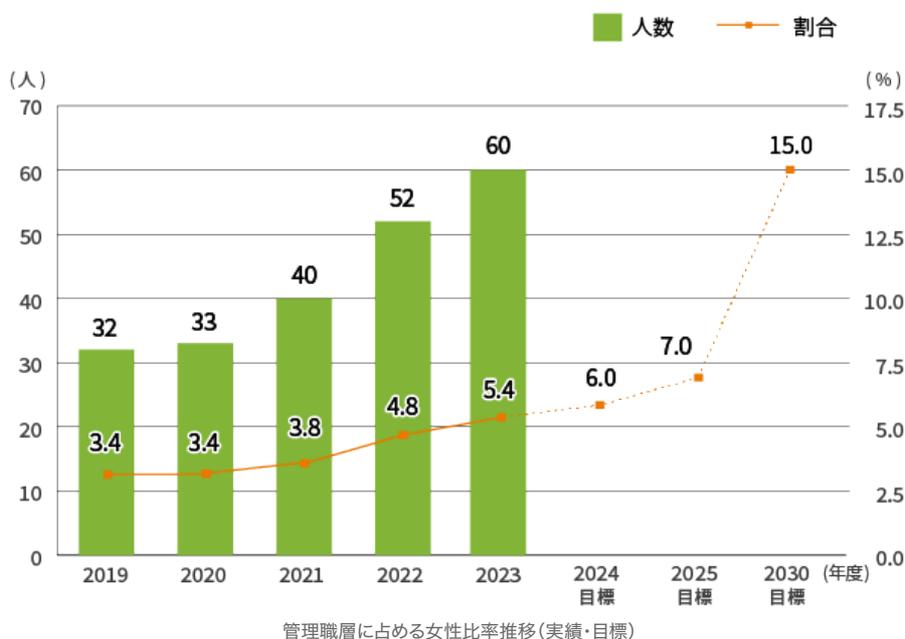
女性活躍推進

女性従業員の絶対数が少ないことを最大の課題と捉え、新卒および管理職層のキャリア採用強化を進めています。また、こうした採用から中核人材の育成・登用まで、すべての局面でパイプラインを維持・強化する取組みを粘り強く進めるとともに、女性自身やその上司がキャリアアップを前向きに捉えられるよう、上司のリーダーシップ変革、フィードバック強化、柔軟な働き方の整備、自律的なキャリア形成支援といった全社的な組織風土・環境整備も並行して実施しています。

女性活躍推進に関する目標(女性管理職比率)

管理職層に占める女性比率(単体)をサステナビリティ指標に設定し、2025年度までに7%、2030年度までに15%を目指します。

サステナビリティ指標と目標 [>](#)



女性従業員のキャリア形成支援

- 女性育休取得者への復帰支援
仕事と育児・介護の両立支援 [>](#)
- 女性管理職および管理職候補者へのコーチング、個別育成支援
- 女性従業員同士の座談会開催
- 全社イベントやフォーラムの開催
- 社外プログラムへの派遣

トピックス:ダイバーシティフォーラム

ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を目的とした有識者による講演会や、女性活躍推進を目的とした全社フォーラムなどを定期的に行っています。2018年度に行われたフォーラムでは、当社グループのFurukawa Electric LatAm S.A.(ブラジル)、OFS Fitel, LLC(アメリカ)の役員および管理職によるパネルディスカッションを実施し、個人の多様性を尊重することや、日頃から互いに関わり助け合うことの重要性などについて、非常に活発な意見交換がされました。



トピックス:異業種ビジネスリーダーシップ塾

ビジネス成功のキーとなる役割をより強く担っていくことを後押しする目的で、当社含む13社から約70名の女性中堅社員が参加する異業種研修に、当社従業員を毎年派遣しています。

2023年度は当社にて開催し、基調講演、ネットワーキングランチ、パネルディスカッション、グループワークが実施されました。

(参考)Furukawa Electric Platform

「キャリア形成を後押し。異業種交流から導く「私なりのリーダーシップ」」



女性活躍に向けた社会貢献活動

メーカーである古河電工にとって、技術を未来につないでいくことは大きなミッションの一つであり、ダイバーシティ&インクルージョンの観点からも、女性技術者の育成が重要であると考えています。

多様な人材が集まることでアイデアも多様になり、そこから新しいイノベーションが生まれることが期待できますが、日本では理工系分野の研究者・技術者の女性比率はまだ低い状況であり、人材基盤強化のためにも解決すべき課題と捉えています。そのため、当社は学生の理工系職種への進路選択を広げるための活動にも積極的に取り組んでいます。

「リコチャレ」への賛同、イベントの開催

当社は、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取組み「理工チャレンジ(通称「リコチャレ」)」に賛同し、2022年度から企業体験イベントを毎年開催しています。古河電工本社に中高生とその親御さんを招待して、会社紹介、社内見学ツアー、技術体感プログラム、女性技術系先輩社員とのパネルディスカッションを実施しています。

(参考)Furukawa Electric Platform

「将来の選択肢を広げるきっかけに。古河電工で見て・聞いて・体感しよう!〜リコチャレ2023〜」





高校生向け「理系社会人講話」への講師派遣

当社は、神奈川県内の女子高校にて実施される「理系社会人講話」に女性技術系社員を毎年派遣しています。文理選択前の高校一年生に向けて、企業で働く理系社員の仕事や1日のスケジュール、進路選択などについて紹介しています。

トピックス:IEEE Photonics Society “Women in Photonics Excellence Award” 設立

フォトニクス領域における貢献の一環として、当社がスポンサーとなり、女性主導の卓越した技術的、教育的、また社会的貢献を表彰する、IEEE Photonics Society “Women in Photonics Excellence Award”を設立しました。本賞のスポンサーを通じて、フォトニクス分野における女性活躍推進に貢献しています。

(参考)ニュースリリース「IEEE Photonics Society “Women in Photonics Excellence Award”の初代受賞者決定」 >

グループ企業の実績

当社グループのFurukawa Electric LatAm S.A. (ブラジル)が制作した、女性活躍推進のメッセージビデオです。



Furukawa Electric LatAm S.A.制作ビデオ(YouTube)

関連データ

従業員数 >

管理職層人数 >

管理職候補層人数(係長相当) >

新規採用者数 >

新卒採用者に占める男性および女性比率 >



ダイバーシティ&インクルージョン

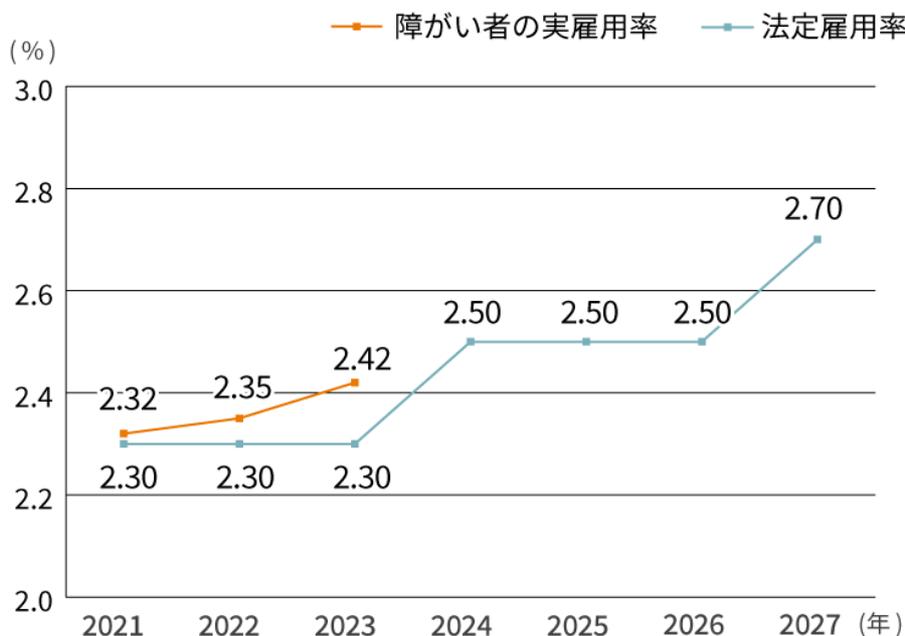
障がい者雇用推進

社会的責務を果たすだけでなく、企業成長の基盤として多様な人材や組織の可能性を追求するダイバーシティ&インクルージョンの観点から、障がい者の方に働いていただける環境の拡大を目指し、積極的な取組みを進めています。

古河電気工業(株)、特例子会社古河ニューリーフ(株)およびグループ各社での雇用拡大、またリモートワークやバリアフリー等の職場環境や働き方のさらなる改善を進め、より働きやすい環境を整備していきます。なお、2023年度は、グループでの雇用拡大の観点、また障がいを持つ方が従事している職務が限定的であることを重点課題として捉え、職域拡大を目的に、古河電工ビジネス&ライフサポート(株)を障がい者雇用のグループ適用会社(関係会社特例)として新たに追加しました。

障がい者雇用推進の状況(実雇用率と法定雇用率)

2023年6月時点の障がい者実雇用率は2.42%であり、法定雇用率を満たしています。



障がい者の実雇用率推移と法定雇用率

注) 実雇用率の算出は、古河電気工業(株)(単体)、および特例子会社古河ニューリーフ(株)、関係会社特例である(株)古河テクノマテリアル、古河電工ビジネス&ライフサポート(株)を対象範囲としています。

採用拡大に向けた取組み

特例子会社古河ニューリーフ(株)での知的障がい者採用に加え、古河電気工業(株)における身体障がい・精神障害をお持ちの方の採用も拡大しています。

丁寧な入社前面談や、入社後には人事部門でのオンボーディングを実施し、職場の雰囲気や仕事に徐々に慣れていけるようサポートしています。また、社内理解増進を目的とした管理職向けの説明資料配布や社内講演会も実施しています。

古河電工の障がい者採用に関するお問い合わせ [>](#)

古河ニューリーフ(株)の採用については、各支社へお電話でお問い合わせください。

特例子会社古河ニューリーフ(株) 拠点情報 [>](#)

特例子会社古河ニューリーフ(株)

会社概要

社名	古河ニューリーフ株式会社
資本金	10百万円(古河電気工業株式会社100%出資)
設立	2004年5月26日
主な事業内容	清掃業務(事業所構内清掃・寮清掃)の受託他
代表者	代表取締役社長 遠藤 滋

拠点情報

拠点	所在地	TEL	FAX
平塚支社	〒254-0016 神奈川県平塚市東八幡5-1-9 (古河電気工業株 平塚事業所内)	0463-24-8001	0463-24-8002
千葉支社	〒290-8555 千葉県市原市八幡海岸通6番地 (古河電気工業株 千葉事業所内)	0436-42-1826	0436-42-1840
三重支社	〒519-0292 三重県亀山市能褒野町20番地16 (古河電気工業株 三重事業所内)	0595-85-2659	

業務内容

- 事業所内および近隣の独身寮や古河電工グループ関連会社の清掃作業
- フルハーネス型墜落制止用器具のクリーニング
- 電線解体作業・シュレッダー作業 など



梅の木の下で構内清掃



事務所の窓清掃作業

福利厚生

- 直営保養所、全国各地の契約保養所
- 社員食堂
- 親睦ボーリング大会、仕事納めの会(年末最終日)等の各種イベント

その他の取組み

- 安全と健康に対する配慮
- 健康診断結果を保護者・支援機関と連携
- いつもと違うサインを見逃さず、声掛けの励行
- 朝礼・昼礼・終礼・作業日報を通しての個別変化把握と迅速な対応
- スキルマップを通して基本動作・基礎作業取組みの評価フォロー
- 個人目標設定と振り返り
- 人事考課面談の導入
- 保護者個別面談
- 障がい者就業・生活支援センターとの連携
- 近隣の特別支援学校からの生徒・教員の見学や実習を受入れ、地域に貢献
- 障害者技能競技大会(アビリンピック)への参加

先輩社員からヒトコト

私は2019年4月1日に古河ニューリーフに入社しました。清掃の仕事は、場所によって使う道具や覚えることがたくさんあります。大変ですが、きれいになった時はとても嬉しいです。みなさんに喜んでもらえるように、できることを増やしたいです。働いてもらった給料で大好きな電車の本を買ったり、先輩たちと話ができることがとても楽しいです。



指導員からヒトコト

作業現場までは事業所内をトラックやフォークリフトが多く走る中、各人が安全確保して自転車で移動していますが、決められたことや交通ルール等を守れない人は作業現場へ行かせることはできません。安全第一です。この写真は、分別作業を行っている様子です。異物を取り除き、良い物だけをお客さまに渡します。異物が入っているとクレームになってしまうので、よく確認して分別をしています。

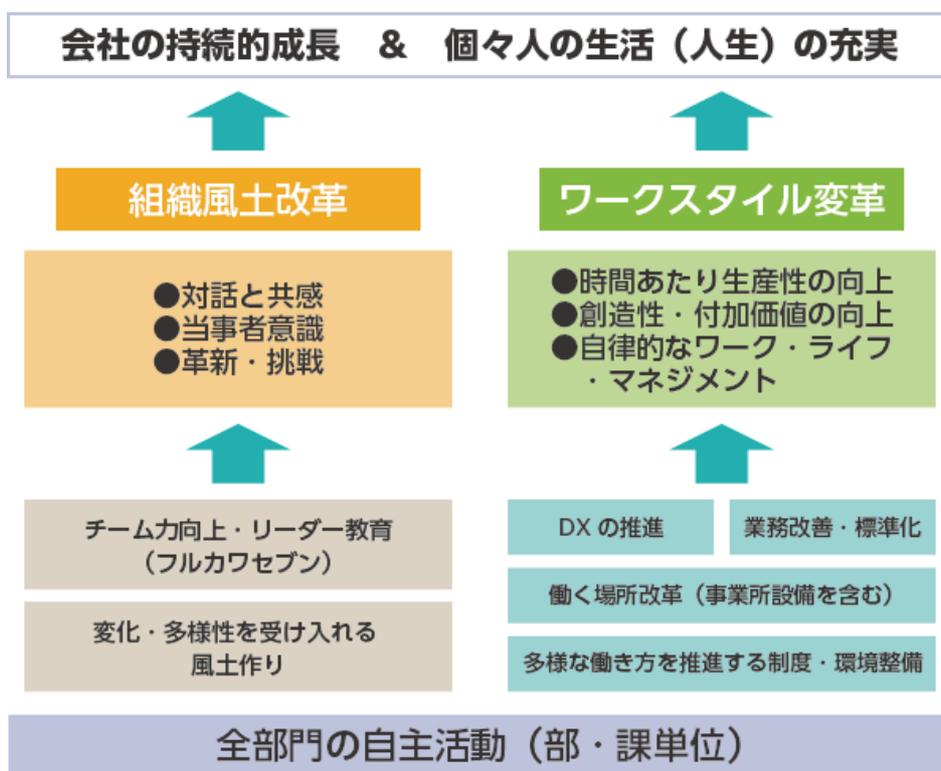


ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

生産性と働きがいの向上を狙いとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのCore Valuesの体現を促進することを狙いとした「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。

また、個人の挑戦や成長を支援し、個々人がより能力を発揮するための施策として、妊娠・出産、育児、介護などの多様なライフイベントと業務との両立を支援する制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度等を拡充し、従業員のワークライフバランスの向上に取り組んでいます。



全部門の自主活動

各部門の自主的な活動が、当社の働き方改革推進の基盤となり、支えています。

2016年より、部課単位で年度目標を設定し、PDCAを回す取組みを継続しています。また、毎年9月の1ヶ月間を「働き方チャレンジ月間」として、働き方改革に関するさまざまな取組みに挑戦しています。

HK Award

2018年より、部門の自主活動、「働き方チャレンジ月間」の好事例に対して、社長特別表彰を行っています。他部門の参考となる良い取組みを表彰することにより、モチベーションの向上、さらにはベストプラクティス共有による他部門への横展開を図り、グループ全体での成果向上と機運醸成を目指しています。



古河電工グループ合同社長表彰式

組織風土改革

リーダーシップの変革

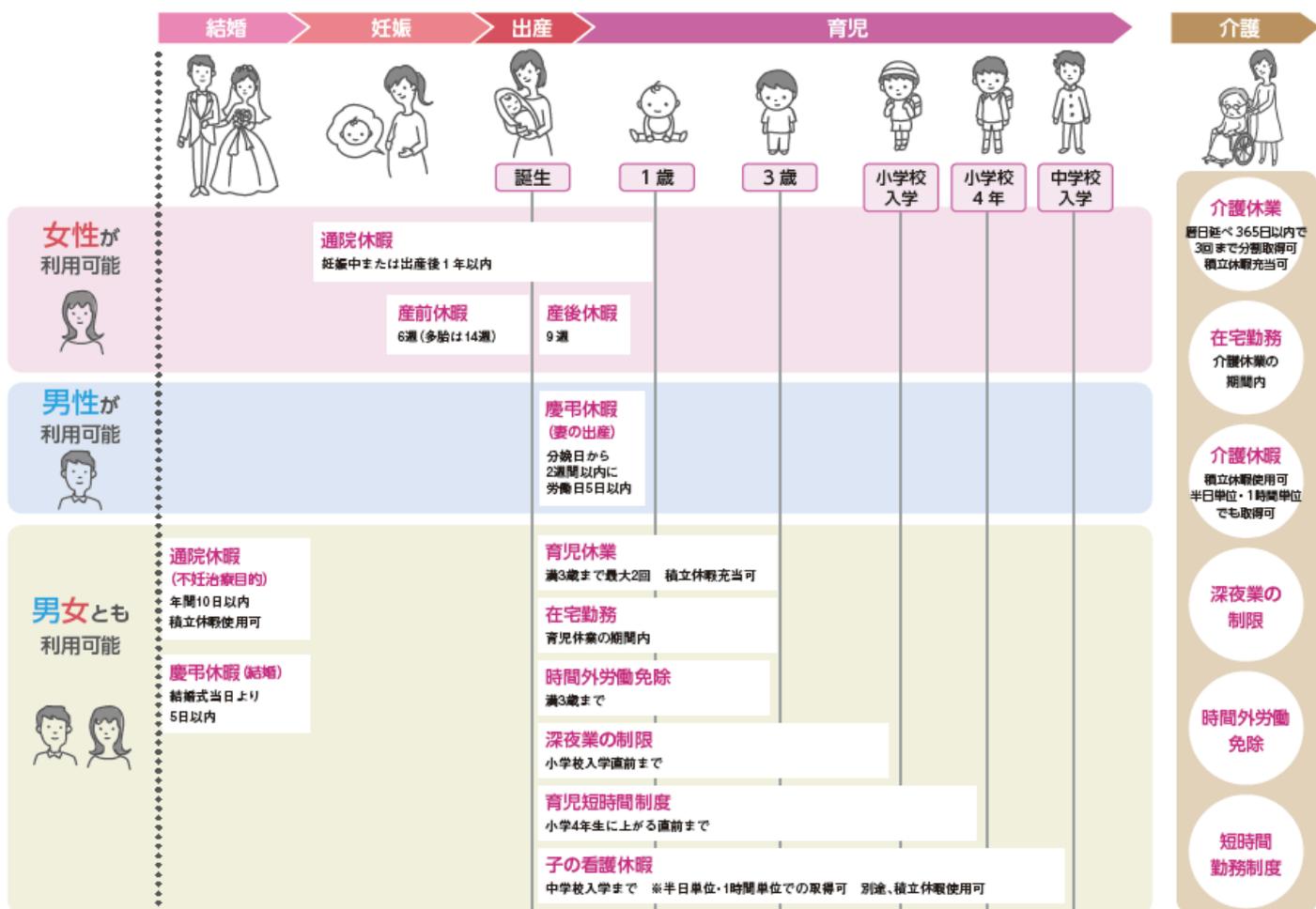
「チームで成果を上げる」組織を目指し、2020年に「良いチームをつくる」リーダーとなるための大事な1つの心構えと6つの行動原則「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」を定めました。役員および課長以上の管理職が周囲に「行動宣言」し日々実践するとともに、360度フィードバックによる振り返りを実施し、さらなる行動変容に繋げています。

古河電工流上司心得七則(フルカワセブン) >

ワークスタイル変革

多様な働き方を支える制度

妊娠、出産、育児、介護などの多様なライフイベントに応じた制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度などを設け、従業員のワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)の向上を目指しています。



個人別指定休日	誕生日が休日となる制度
積立休暇制度	年次定例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る制度(5年間有効)

連続休暇	計画的な休暇を取り、心身をリフレッシュしてもらうことを目的として、毎年3日間の連続休暇が、また勤続5年ごとに5日間の連続休暇が取得できる制度
リフレッシュ休暇	勤続満25年の従業員が14日連続以上31日連続以下の「リフレッシュ休暇」を取得できる制度
ボランティア休暇	災害支援などの際に、10日を上限として休暇を取得できる制度
フレックスタイム制度	業務の繁閑に合わせて効率的に仕事ができるよう、フレックスタイム制度を導入
テレワーク制度	育児、介護を目的とした「在宅勤務制度」とは異なり、フレックスタイム制の適用を受けているなど一定の条件を満たせばだれでも利用可能な制度
時間単位年休制度	年次定例休暇の内5日の範囲内で、1時間単位で休暇取得できる制度(年間5日分まで)

仕事と育児・介護の両立支援

各種制度に加え、さまざまな施策に取り組んでいます。

男性育児参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性育児座談会の開催 ● 男性向け育児ハンドブックの制作 ● 男性育休取得者のインタビュー紹介 	
育児との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 育休取得者、復帰者向けセミナーの開催 ● 産休・育休取得前後の面談実施、面談シート導入 	
介護との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護セミナーの開催 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 両立支援に関する社内制度や手続き等を紹介したポータルサイト運営 ● 社外福利厚生サービスの導入 	

働く場所改革(環境整備)

当社はコロナ禍以降も、変化の激しい環境に柔軟に対応し、成長し続けるため、各組織や従業員一人ひとりが事業や業務の特性にあわせて柔軟にリアルとリモートを組み合わせるハイブリッドなワークスタイルを推進しています。こうした「新しい働き方」を実現できるよう、オフィス環境の整備にも積極的に取り組んでいます。

(参考)Furukawa Electric Platform >

「働き方を、働く場所から変える。古河電工新オフィスに取り入れられた「対話」と「つながり」を強化する仕組みとは？」

労働安全衛生

労働安全衛生管理の基本的な考え方

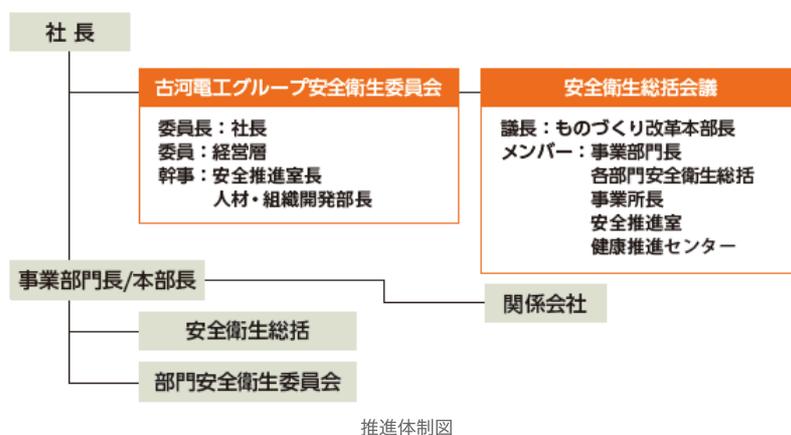
当社グループは、基本的な「法令遵守」はもちろん、「安全人間化」および「本質安全化」を重点的に進めています。さらに、「安全管理」を加えた3つの活動を軸に安全活動を行い、ゼロ災害とゼロ疾病を目指すことを基本的な考え方としています。

安全衛生管理の基本方針

- 労働安全衛生法の主旨に沿って、点検・管理し、災害撲滅を図る
- 指差称呼とルール遵守で危険に気づき・回避できる安全人間を育成する
- 不安全状態を排除するため、人と設備を分離した本質安全化を図る
- 基本的な安全衛生活動を徹底する事で安全管理の基盤を強固にする
- (健康保険組合との連携を強化し)グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

推進体制

当社グループでは、グループレベルの労働安全衛生管理を推進する最高機関として、社長を委員長とした「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しています。本委員会では、経営層が委員となって、グループ全体の安全衛生活動の方針や施策について、審議、決定およびフォローを行っています。



安全衛生活動発表会

当社グループの安全衛生活動についての活動発表会を開催し、優秀な活動を表彰しています。2023年度は、各事業部門から選ばれた計11組(うち、グループ会社5組)が発表し、社長表彰を受けました。



安全衛生活動発表会の様子

役員による現場点検

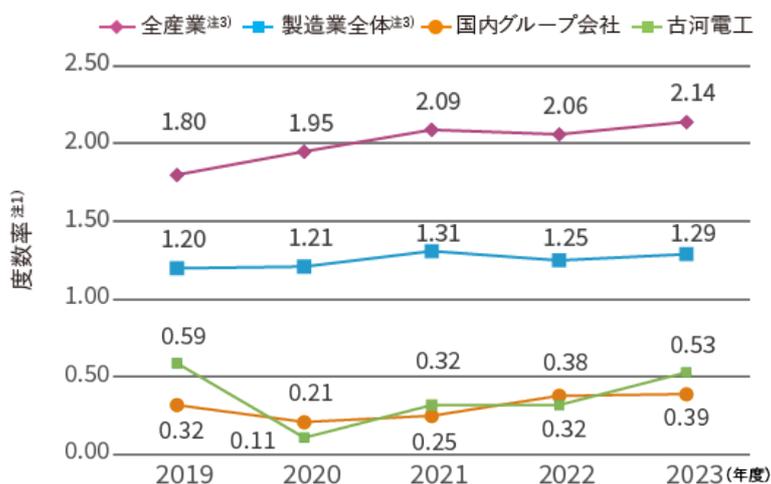
当社の安全担当役員が、災害発生時や前年度の成績に応じて、当社およびグループ会社の現場を訪問し、対策の適切性や定着度の確認、本質安全化に向けた意見交換などを行い、再発防止に努めています。2023年度は、6事業所を現場訪問し、意見交換しました。



当社工場での役員現場点検

労働災害発生状況

当社の2023年度の安全成績は、休業災害0件という目標に対し、6件の発生となり、未達成という結果でした。休業災害度数率^{注1)}において、当社は0.53で昨年より増加しましたが、国内グループ全体^{注2)}では0.39と昨年と同程度となりました。2023年度の海外グループ会社も含めたグループ全体としての災害度数率は0.34でした。この対象災害は休業災害および不休業災害です。今後も休業災害0件の目標達成に向けて安全衛生活動に取り組んでいきます。



休業災害度数率

注1) 度数率 = (死傷者数 / 延べ実労働時間) × 100万

注2) 集計対象会社一覧: 労働安全衛生 休業災害度数率の対象範囲 >

注3) 全産業および製造業全体のデータは厚生労働省調査の結果より

目標と実績(災害)

	範囲	2023年度		2024年度
		目標	実績	目標
休業災害件数	単体	0件	6件	0件

健康経営

古河電工グループでは、経営的な視点から、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりに取り組む「健康経営」を推進しています。

健康経営 >

健康経営

古河電工グループ健康経営宣言

古河電工グループでは、経営的な視点から、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりに取り組む「健康経営」を推進していくため、「古河電工グループ健康経営宣言」を制定し、従業員が健康意識を高め、自らの健康づくりに積極的に取り組んでいくための、支援を行っています。

古河電工グループ健康経営宣言

古河電工グループは、従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題と認識し、これまで安全衛生管理の一環として取組んできた活動を、より一層前進させます。

古河電工グループ パーパスを体現するためには、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要です。このため、古河電工グループは、安全と健康をすべてに優先させて、健康経営を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいいきぎと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていきます。

また、働き方改革の取組みや、健康保険組合の保健事業との連携も強化して、従業員の健康づくりの支援、健康意識向上のための施策に、さらに積極的に取り組んでいきます。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



代表取締役社長

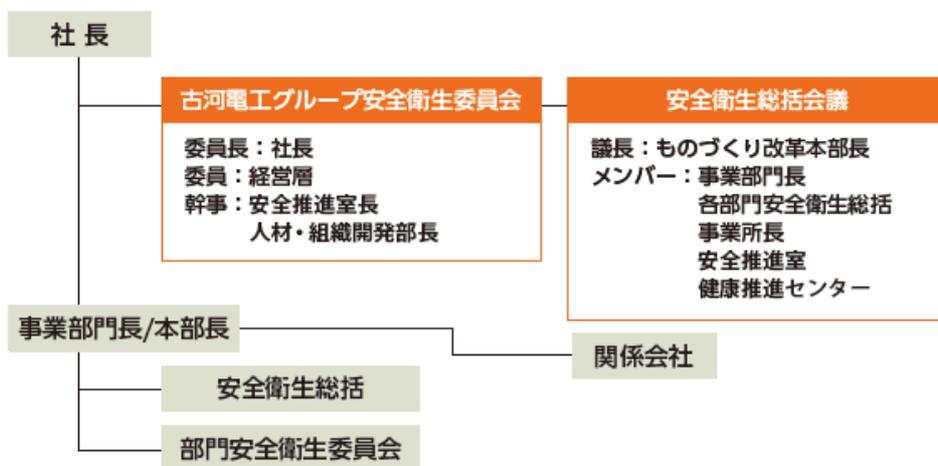
森平英也

健康経営

健康経営の推進体制

安全衛生推進体制

古河電工グループでは、安全衛生管理の最高機関として、社長を委員長とした古河電工グループ安全衛生委員会を設置し、安全衛生活動の方針や施策について、審議、決定およびフォローを行っています。

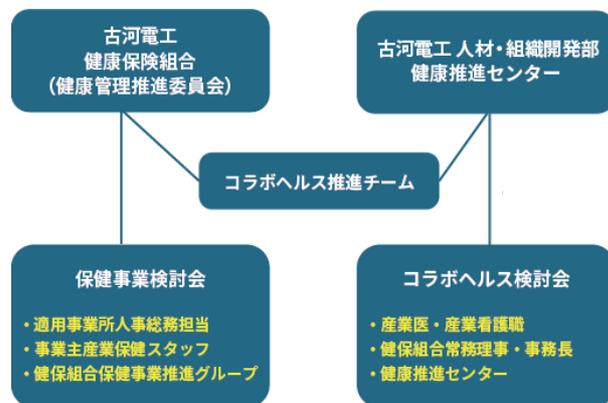


コラボヘルス推進体制

当社では、古河電工健保組合と共にコラボヘルス推進チームを組み、会社の健康づくり活動と健保の保健事業との連携について、定例会で検討するとともに、産業医・産業看護職の意見を反映するための検討会を開催しています。

また、古河電工健康保険組合の「健康イベント」事業と連携し、古河電工各事業所・支社で様々な工夫しながら健康づくり活動を実施しています。

古河電工健保組合 [>](#)



<古河電工健康保険組合の「健康イベント」>

- 6月:朝食摂取定着月間
- 9月:睡眠充足率向上月間
- 12月:肝臓思いやり月間
- 1月:運動習慣定着月間

<古河電工各拠点での取組み>

- ・血液サラサラセミナー
- ・食生活・睡眠改善セミナー
- ・巡回レディース健診
- ・女性の健康セミナー
- ・がん検診のススメセミナー 等

注)「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



健康経営

衛生管理指針

古河電工グループでは、健康管理を中心として作業環境管理・作業管理を含めた衛生管理に関する方針と課題を毎年「衛生管理指針」として定め、グループ関係会社、古河電工各事業所に衛生管理活動の推進を促しています。

古河電工グループ衛生管理指針

基本方針

(健康保険組合との連携を強化し)

グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

主要課題

1. 古河電工グループは、経営課題として従業員の健康の保持増進に取り組んでいく。
2. 健康保険組合との連携を強化し、グループの健康づくり活動のレベルの向上と、その従業員の健康決定力(ヘルスリテラシー)向上を図る。

古河電工衛生管理指針

基本方針

- 働き方改革・健保組合と連携し、一人ひとりの健康決定力(ヘルスリテラシー)を高め、健康経営に取り組む
- 中期計画に沿って、メンタルヘルス対策、メタボリック対策、身体機能向上、禁煙支援による健康づくりを推進する

目標

- 新規長期傷病休業率1.0%以下
- 精神疾患新規長期傷病休業率0.5%以下
- 定期健康診断有所見率50%以下を維持

主要課題項目

1. 健康決定力(ヘルスリテラシー)の向上
2. メンタルヘルス対策の継続
3. メタボリック対策の継続
4. 身体機能の維持向上
5. 喫煙者に対する禁煙支援と喫煙率低減
6. 熱中症予防対策の徹底
7. 化学物質管理に関する安衛法改正対応



健康経営

健康経営推進の取組み

社内の挨拶は「ご安全に!ご健康に!」

当社では、社内の挨拶には製造業として愛着のある「ご安全に!」とともに、「ご健康に!」を使い、従業員一人一人の健康意識を相互に高めています。

産業保健の中期5ヵ年計画

当社では、2025年に向けた「産業保健の中期5ヵ年計画」において、ヘルスリテラシー、身体機能、メンタルヘルス、メタボリックシンドローム、喫煙を5つの柱として健康づくり活動を推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」の実現を目指しています。

当社が健康経営で解決したい課題と5つの柱を含めた各種施策との関係性を見える化するため、健康経営戦略マップを作成し、取組みの実効性を高めています。

健康経営戦略マップ(PDF 400KB)  [>](#)

プレゼンティーズム等業務パフォーマンス改善

業務パフォーマンスの評価・分析のため、プレゼンティーズム指標としてWFunを実施し、21点以上(中度以上)の従業員比率を算出しており、2020年度に24.5%だった比率は2021年度23.3%、2022年度21.0%、2023年度19.6%と減少傾向にあります。アブセンティーズム指標は、従業員一人当たりの長期疾病による休業日数を算出、同4年度の間5.73日、5.13日、4.81日、5.68日となっています。ワークエンゲージメント評価はユトレヒト3項目を測定し、同4年間で3.09点、2.99点、3.03点、3.04点と推移しています。

健康一言宣言

当社では、健康づくりとヘルスリテラシー向上のために、2018年から社長以下全従業員による「健康一言宣言」を開始しました。従業員一人一人が自分の健康づくりのために実施することを考え、それぞれの職場で自らが宣言しています。

長時間勤務者の健康管理

当社では、厚生労働省労働基準局からの通達「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」を指針として、健康診断結果に基づく就業制限を徹底するとともに、長時間勤務者に対して産業医による面談を実施し、長時間勤務者の健康管理に注力しています。

メンタルヘルス対策

当社では、2002年度よりメンタルヘルス対策を開始し、外部EAPによるカウンセリングシステムを導入、ラインケア・セルフケア研修を始め、様々なメンタルヘルス教育を全社展開しています。また2016年度からは法改正に伴いストレスチェック制度を導入、医師による相談も実施しています。

<ストレスチェック受検率>

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
97.7%	97.3%	97.0%	96.1%	96.2%

受動喫煙対策の強化

当社では、2003年度から本格的に喫煙対策に取り組み、受動喫煙防止・禁煙促進に関する活動を実施しており、全社目標として掲げた「2017年度就業時間内禁煙」「2020年度敷地内全面禁煙」をいずれも達成しました。また、その中で、従業員喫煙率は2003年度の48.2%から減少傾向を継続し、2021年度20.3%、2022年度19.7%、2023年度19.2%となり、生活習慣の改善にもつながっています。今後も喫煙者に対する禁煙支援として、社員への教育や産業医による禁煙指導面談等を継続実施していきます。



禁煙ポスター(スワンスワン)

転倒災害防止対策の導入

転倒災害は年齢と共に増加し、当社でも高齢化が進むにつれ、転倒災害(歩行時の通勤災害含む)の増加が危ぶまれるため、2016年度より、転倒災害の防止教育、体操(筋トレ)を導入しています。

睡眠改善支援

睡眠時無呼吸症候群の早期発見のための簡易検査を導入するとともに、良い睡眠をとるためのセミナーなどを各所で開催しています。

感染症対策

当社グループでは、海外出張・勤務について、当社グループで定めている「海外勤務者健康管理手引き」に沿って、健康診断(赴任前・定期・帰任後)や予防接種(A型肝炎、B型肝炎、破傷風、日本脳炎、狂犬病、麻疹・風疹、腸チフス、ポリオ等)の実施、海外勤務者健康管理手帳の発行を行っています。「海外勤務者健康管理手引き」は、統括産業医・産業保健職が厚生労働省・外務省・WHO(World Health Organization)等の様々な情報を収集・分析のうえ策定し、適宜内容の改訂を行っています。このように社内で定めた取組みを継続的に行うことで、海外出張・勤務に伴う感染症などの様々な健康リスクに対応しています。

また、コロナ禍の前から、世界では三大感染症と呼ばれる、HIV(エイズ)・結核・マラリアなどのグローバルな健康問題が深刻になっています。感染者や死亡者の増加による労働力の低下、経済活動の低迷、貧困の増大、孤児の発生が起きており、さらには感染者の人権問題といった社会問題にまで発展しています。当社グループでは、社員がこれらの正しい知識を身に付けるための各種研修等を企画・実施し、こうしたグローバルな健康問題に積極的に対応していくこととしています。

健康経営

健康経営銘柄・健康経営優良法人

当社は、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に2017年から8年連続で認定され、うち2017年～2020年と2023年は上位500社として「同ホワイト500」を取得しています。また、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2023」、「健康経営銘柄2019」に選定されました。



品質

基本的な考え方

当社は事業単位でISO9001の認証を取得しています。ISO9001の仕組みを導入することによって業務の標準化を図るなど常に品質改善に努め、お客様の視点で良い製品・サービスの提供を行うことで社会に貢献しています。

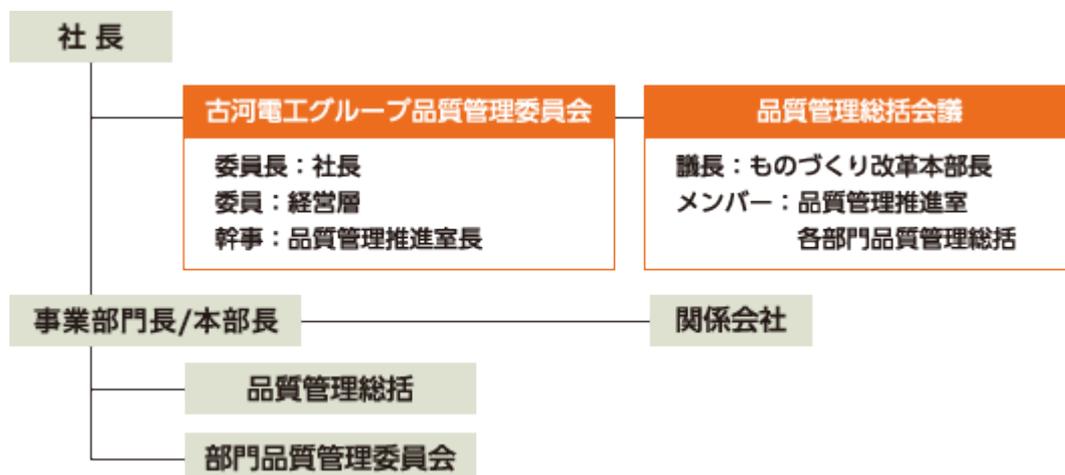
また、当社グループでは、グループ品質管理方針で「お客様の期待する品質」を実現するための改善活動を推進しています。大前提となる「品質コンプライアンス」の強化を進めるとともに、製造品質の向上を狙った「品質強化プロジェクト」、設計・変更プロセスでの設計品質の向上を狙った「設計・開発の力量・仕組みの向上プロジェクト」を推進しています。2つのプロジェクトを通じて組織の問題解決力を高め、お客様にとって魅力ある製品を提供できるよう「ものづくり力」の向上に努めています。

品質管理の基本方針

研究、開発、製造、営業、サービス、管理業務にいたるすべての段階、すべての部門、すべての階層において、常に事実に基づいて管理のサイクル(PDCA)を回し、製品、サービスおよび業務の品質の維持・向上に努め、当社の経営方針の実現をはかる。

品質向上を達成するための組織

当社グループでは、品質管理を推進するための最高機関として、社長を委員長とした古河電工グループ品質管理委員会を設置しています。本委員会の主導のもと、各部門長/本部長直属の「部門品質管理委員会」が、製品・サービスおよび業務における継続的な品質の維持・向上を推進しています。



推進体制図

品質コンプライアンス

品質コンプライアンスの徹底は事業の大前提であり、品質不正を徹底的に排除するためにはトップの強いリーダーシップ、仕組み作りとその実行、そして有効なチェック機能が重要です。

当社グループでは、トップの指導によるコンプライアンス意識の徹底、お客様要求事項やお客様に期待される品質の実現に向けた仕組みの構築、法令・規制要求事項やお客様の要求事項への適合性の定期点検等を強化しており、それに沿った内容の活動を各事業部門、各社で遂行しています。



品質強化プロジェクト

ものづくり力を向上させること、技術的に価値のある知見を得ること、失敗コストの改善を行うことを目的に、すべての事業部門で製造問題の重要テーマを選出して、問題解決を行う取組みを進めています。活動の中で問題解決力の高い人材を育成する狙いもあります。2023年度末には、当社グループ行事として活動報告会を開催し、全事業部門で互いに活動報告を聴講し、気づきを得、互いの問題解決をよりよくするための提案をし合う、「相互研鑽」を行いました。品質改善テーマに対して表面的な対処を繰り返すのではなく、まず現物をよく見る、という現状把握の重要性を改めて確認する機会になりました。今後も、継続して、現状把握を重視した取組みを進めます。

設計・開発の力量・仕組み向上プロジェクト

お客様の期待する品質の実現には、設計・開発の段階において問題を発見し、生産を開始する前にその問題を解決することが重要です。本プロジェクトでは、設計開発・変更プロセスにおける問題発見・解決力の向上とそれを効果的に実施するための仕組みの改善に取り組んでいます。

基本的な考え方の習得、指導力向上のための研修会を継続実施し、未然防止の仕組みを導入して実践を積み重ねることで、この考え方の浸透を進めてきました。さらに設計開発・変更プロセスで問題を解決できたかセルフチェックする活動を行い、問題発見・解決力向上への取組みを継続・推進しています。

この仕組みについては、当社グループが独自に定めている設計・開発に関する「ガイドライン」に示しています。各事業部門では、このガイドラインに則して、それぞれに適した標準化を進め、運用しながら出てきた問題点について継続した改善を実施しています。

目標と実績(品質)

2023年度		2024年度
目標	取組実績	目標
お客様の期待する品質を実現しよう!	問題解決の進め方の相互研鑽、未然防止の実践力向上の推進。	お客様の期待する品質を実現しよう!



社会貢献活動

社会貢献活動の基本的な考え方

当社グループでは、以前より地域に根差したさまざまな社会貢献活動を行ってきました。当社グループは今後も、ESG経営活動のひとつとして、本業を通じた社会貢献はもとより、古河電工グループ社会貢献基本方針に基づき、社会貢献活動を推進していきます。

古河電工グループ社会貢献基本方針(2011年3月改定)

世紀を超えて培ってきた社会との絆を継承・発展させ、より良い次世紀を来るべき世代に引き継いでいくために、本業を通じた社会貢献はもとより、「次世代育成」「スポーツ・文化振興」「自然環境・地域社会との共生」を軸として、着実でたゆまぬ社会貢献活動を行います。

ESG表彰 社会貢献賞

当社グループでは、優れた社会貢献活動・環境保全活動の実績を称え、当社グループ内の活動の活性化をはかることを目的に、「ESG表彰」を毎年実施しています。「ESG表彰」には社会貢献活動を表彰する「社会貢献賞」と環境保全活動を表彰する「環境貢献賞」^{注)}の2種類があり、対象は当社および国内外の当社グループ各社です。2023年度の「社会貢献賞」は審査を経て優良賞3件、努力賞2件が選ばれました。

	受賞会社	対象	実績・成果
優良賞	古河電池株式会社 今市事業所	自然環境・地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者支援施設と連携し、アルミ缶のリサイクル活動を3年間継続実施(合計4トン以上収集) 障がい者の方々に回収から買取りまでの作業を行って頂き、回収金額を障がい者施設の収入とし、障がい者支援と金属リサイクル活動を同時に実施
	古河AS株式会社 本社	自然環境・地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> 地域の消防署とも連携した避難訓練、放水訓練、消火器訓練を実施し、20年間無災害を継続 滋賀県から「県知事表彰優良事業所」を受賞、地域の広報誌に掲載され当社グループの企業価値向上に貢献
	古河電気工業株式会社 平塚事業所	スポーツ・文化振興	<ul style="list-style-type: none"> 従業員である少年野球コーチに協力を得て、平塚事業所のグラウンドを提供、トーナメント形式で当社名を冠した少年野球大会を2年間連続開催 地域社会への貢献、施設の有効利用、大会の様子を動画配信によりPR
努力賞	古河精密金属工業株式会社	自然環境・地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化が進む地域の地元自治会と協働し、16年以上にわたり地域の公園の草刈りを継続
	OFS Fitel, LLC Sturbridge (アメリカ)	自然環境・地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> 地元地域の慈善団体の要望に沿った様々なボランティア活動を15年以上継続

注) ESG表彰環境貢献賞の詳細 [>](#)

各地域での活動

当社グループはこれまで、各地域において様々な社会貢献活動を行っています。

次世代育成



学習まんが『光ファイバケーブルのひみつ』をGakkenと共同制作し全国に寄贈(古河電工)



2012年より小学生を対象とした出張エネルギー教室を開催(古河電池)



2015年より大学生のインターン受け入れ(FEL*)



2017年より横浜市の中학생を対象とした職場体験を実施(古河電工横浜事業所)



2018年より小学生を対象とした廃材を活用した図工授業(古河電工パワーシステムズ)



2019年より中高生の企業訪問を受け入れ(古河電工本社)



2022年より地元小学校にて資金調達マラソンイベントの実施(OFS*)



2023年 地元の学校に木製バビリオンとスポーツ用具を寄贈(FPT*)



2023年 近隣大学および高校からのインターンシップ受け入れを実施(FALP*)



2023年 地域の小学校の壁のペンキ塗り直し(FAST*)



2023年 地元小学生の工場見学受け入れ(理研電線)



2023年 近隣企業と協力し、リサイクル活動啓発ポスター等を作成し、小学校へ寄贈(FAST*)



2023年 廃材を活用して靴箱を作成、小学校へ寄贈(FAST*)

その他の活動(2023年度)

- 「日本学生支援機構」「あしなが育英会」の活動に協賛・寄付(古河エレコム)
- NPO法人「テラコヤ」活動支援(古河電工本社)
- 大学生向け化学・数学キャンプへの協賛(FETI*)
- 高校生、大学生のインターン・企業訪問受け入れ(FETI*)
- 高校生の会社見学受け入れ(TROCELLEN)
- 大学にヨガマットの寄付(TROCELLEN)
- 研修医・看護学部の受入(古河電工千葉事業所)
- 従業員の子ども向けに環境への配慮などの教材を作成し配布(FEL*)
- 子供向けの学業強化などのプログラムの実施(FEL*)

スポーツ・文化振興



プロサッカーチームである「ジェフユナイテッド(JEF UNITED)市原・千葉」のオフィシャルパートナー



HARD WORK, EVERY DAY.

日本で唯一のアイスホッケーのプロチーム
H.C.栃木日光アイスバックス

プロアイスホッケーチームである「H.C.栃木日光アイスバックス」の活動に協賛



2018年 明治記念大磯邸園へ当社が迎賓施設として維持・管理してきた「旧大隈重信邸」と「旧陸奥宗光邸」の建物を国に寄贈(古河電工)



ジェフユナイテッド市原・千葉のSDGsスポンサー(古河電工) >



2012年より横浜トライアスロンの協賛およびボランティア活動(古河電池)



2022年よりサッカー大会への協力(FASM*)



2022年より当社グラウンドの提供と少年野球大会の開催(古河電工平塚事業所)

その他の活動(2023年度)

- ジェフユナイテッド市原・千葉レディース選手の就業受入(古河産業、古河電工ビジネス&ライフサポート)
- 障がい者アスリートのスポンサー活動(FEL*)
- スポンサーとしてバスケットボールチームなどの支援(TROCELLEN)
- インドネシアの伝統行事へ寄贈(FOSI*)
- ハンガリー在住の日本人音楽家への支援(FETI*)

自然環境・地域社会との共生



大正3年から続く日光市の伝統行事「和楽踊り」を継続開催(古河電工)



2000年以前より全従業員および地域社会と連携した防火活動(古河AS)



2005年より地元の財団を通じて障がい者を雇用(OFS*)



2008年頃より地元自治会と協働で公園草刈り(古河精密金属工業)



2009年以前より地域の慈善団体に参加したボランティア活動(OFS*)



2014年より使用済みプラスチックをリサイクルし再利用可能なプラスチック飼料を作成(OFS*)



2019年より本社周辺(千代田区)の清掃活動を実施(明星電気商会)



2021年より廃アルミ缶の提供により障がい者の就業・収益化支援(古河電池)



2021年より地域の気候変動対策プログラムに葉草と肥料を寄贈(FOSI*)



2021年より地域の福祉局との連携による障がい者の収益支援(古河電工パワーステムズ)



2022年より老人ホームに物資を寄贈(FASM*)



2022年より孤児院に物資を寄贈(FASM*)



2023年 寄付で集めた鉛筆とノートを近隣幼稚園へ配布(FALP*)



2023年 消防署への慰労品寄付(SFPOC)



2023年 ペットボトルを回収・販売した費用を使い環境活動を実施(FASW*)



2023年 地域の小学校の道路や運動場の白線の塗り直し(FAST*)



2024年 地元自治会の清掃活動に参加(FAPH*)



2024年 マットレスのサンプルを障がい児に寄贈(FETI*)

その他の活動(2023年度)

- 清掃活動への参加(古河電工中部支社、古河テクノマテリアル、FESZ*)
- 清掃活動、地域交流会などの活動資金を寄付(古河電工銅箔事業部門)
- 地域の祭りに参加・協力(古河電工千葉事業所、横浜事業所、明星電気商会、古河電工ビジネス&ライフサポート)
- 障がい者支援NPO団体のイベントに従業員がボランティア参加(古河電工銅箔事業部門)
- 献血の実施(古河電工、FALP*、OFS*)
- 千代田区福祉協議会へ使用済み切手の寄贈(古河電工ビジネス&ライフサポート)
- 子ども向けの食料品・衣料品支援のための募金活動(FEL*)
- 学用品・事務用品などの寄付(FEAP*)



- きれいな水へのアクセスが困難な地域への給水支援 (FASI*)
- 地域住民への食料品・物資支援 (FASI*、FASB*)
- 環境保全・二酸化炭素排出量削減プロジェクト (FETI*)
- 地域住民を対象とした有害廃棄物リサイクル・紙屑処理の啓発イベント (OFS*)
- プラスチック・段ボールごみ等のリサイクル (SFC*)
- ペットボトルの蓋回収 (古河電工千葉事業所、明星電気商会、古河電工アドバンスドエンジニアリング)
- 公共団体等の環境活動への寄付 (FETI*、FOSI*)
- 使用済みの使い捨てカイロ回収 (古河電工関西支社)
- 社用車として燃料電池自動車を使用 (古河電工)
- 廃棄物回収およびその再利用 (OFS*、FEL*、SFPOC*、FESZ*)
- ウクライナ支援のためマットレスの寄付 (Polifoam Ltd.)
- 地震避難民や孤児にパン・牛乳などの寄付 (FASI*)
- 能登半島地震寄付 (古河電工、古河電工ビジネス&ライフサポート、古河エレコム)
- モロッコ地震への寄付 (古河電工、OFS*)
- トルコ・シリア地震への寄付 (TROCELLEN)

* FAST: Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.

FETI: Furukawa Electric Technology Institute Ltd.

FOSI: Furukawa Optical Solutions Indonesia

FASM: Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. De C.V.

OFS : OFS Fitel, LLC

FASB: Furukawa Sistemas Automotivos do Brasil Ltda.

FALP: Furukawa Automotive Systems Lima Philippines, Inc.

FEAP: Furukawa Electric Autoparts (Philippines) Inc.

FASI: P.T. Furukawa Automotive Systems Indonesia

FEL: Furukawa Electric LatAm S.A.

FPT: Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.

SFC: 瀋陽古河電纜有限公司

FAPH: 惠州古河汽配有限公司

SFPOC: 蘇州古河電力光纜有限公司

FASW: 武漢古河汽車系統有限公司

FESZ: 古河電工(深圳)有限公司



寄付活動

当社グループは地域社会への貢献として寄付を行っています。以下に、当社HPにて公開した内容のみを掲載します。

年度	対象	寄付金額
2011	東北地方太平洋沖地震 >	2億4670万円
2018	平成30年7月豪雨災害 >	100万円
2019	令和元年台風15号および台風19号>	700万円
2020	令和2年7月豪雨 >	500万円
2023	モロッコ(アル・ハウズ)大震災 >	約1,150万円
2024	令和6年能登半島地震 >	1,000万円
2024	台湾東部沖地震 >	約1,500万円



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「[古河電工グループ パーパス](#)」および「Core Values」に基づき、透明性・公平性を確保のうえ意思決定の迅速化等経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、もって永続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本とし、次の考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
2. 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
3. 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
4. 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役の役割を重視しつつ、客観的な立場からの業務執行監督機能の実効化を図る。
5. 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実に取り組むための方針として、「[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)」」を定めています。

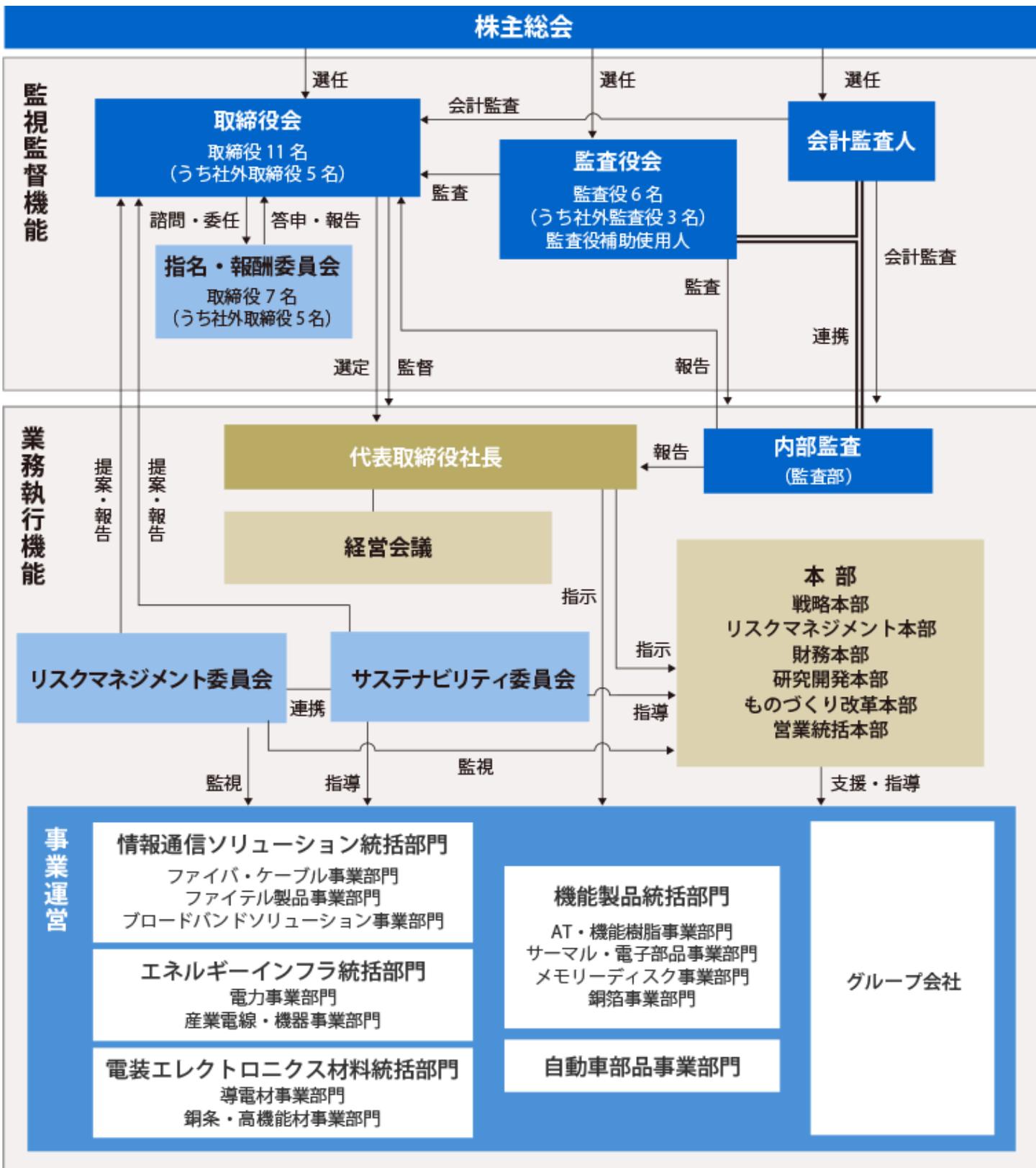
コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、監査役および監査役会が取締役会からの制度的な独立性を維持しつつ会計監査人および内部監査部門と連携を図ることにより、取締役の職務執行に対する監査の実効性が確保されるものと考え、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択しています。また、取締役会の監督機能を補完するために、指名・報酬委員会を設置しています。なお、同委員会は、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員（過半数は社外取締役）で構成されるものとし、委員の互選により、原則として社外取締役の中から委員長を選定することとしています。



ガバナンス体制図

2024年6月26日時点





監視監督機能

取締役会

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図る責務を担うものとし、以下の事項を行うこととしています。

1. コーポレートガバナンスに関する事項の決定
2. 経営戦略や経営計画等の策定および変更ならびにその遂行の監督
3. 資本政策に関する事項の決定
4. 経営陣(代表取締役を含む業務執行取締役および執行役員)の選解任(取締役会が備えるべきスキル等の特定を含む。)およびこれらに対する報酬の決定(指名・報酬委員会へ委任する場合を含む。)
5. コンプライアンスや財務報告に係る内部統制およびリスク管理体制の整備に関する事項の決定およびその運用状況の監督
6. 経営戦略等を踏まえた重要な業務執行の決定
7. その他法令等で定められた事項

詳細は[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)  第3章第2節をご覧ください。

現在、当社の取締役会は11名で構成されており、うち5名が社外取締役(5名全員が東京証券取引所に届け出ている独立役員)となっています。取締役会議長は、代表権のない非業務執行の立場である取締役会長が務めています。当社の社外役員は、金融機関・商社・事業会社における豊富な経営経験または法律・財務・会計・産業政策等の分野における専門性の高い知識・経験を有しており、取締役会では、それらの経験に基づく多様な観点からの意見・指摘を尊重して意思決定等を行っています。

取締役会の実効性評価

当社は取締役会実効性評価を毎年実施しており、その結果の概要を公表しています。

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について(2023年12月18日)  [>](#)

指名・報酬委員会

当社は、「指名・報酬委員会」を設置しています。同委員会は、取締役等の人事や報酬等を審議することにより、これらの事項に関する客観性および透明性を確保して、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的とし、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員(過半数は社外取締役)で構成されるものとし、委員の互選により、原則として社外取締役の中から委員長を選定することとしています。

詳細は[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)  第3章第3節をご覧ください。

現在、同委員会は7名の委員で構成され、うち委員長を含む5名の委員が社外取締役です。

監査役会

監査役および監査役会は、法令に基づく調査権限を行使することを含め適切に情報入手を行うとともに、株主に対する受託者責任を踏まえ独立した客観的な立場から取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるものとしており、監査役は、定期的な会合の開催や必要に応じて随時報告を受けるなど、内部監査部門との連携を十分に確保するとともに、監査の方針、計画および結果を定期的に取り締役に報告しています。



また、常勤監査役は、経営会議など重要な業務執行の決定に関する会議に出席するとともに、監査およびこれらの会議により得た情報を、適切に社外監査役へ提供しています。

さらに、監査役業務および監査役会運営の補助を行う者として、経営陣からの独立性が保障された監査役補助使用人を置き、監査機能の強化を図っています。

詳細は[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)  第3章第4節をご覧ください。

現在、監査役会は6名で構成され、うち3名が社外監査役(3名全員が東京証券取引所に届け出ている独立役員)です。

業務執行機能

当社グループの事業は、12の事業部門から構成されており、特に関連性の強い複数の事業部門を統括し指揮・監督する組織として統括部門を設置しています。当社の業務執行は、最高責任者である社長の下、情報通信ソリューション統括部門長、エネルギーインフラ統括部門長、電装エレクトロニクス材料統括部門長、機能製品統括部門長および自動車部品事業部門長が指揮しています。このほか、グループ全体の経営戦略・経営計画の策定・実施、コーポレートガバナンスおよびリスク管理その他の経営体制の確立・維持ならびにマーケティング・セールス活動を担う本部部門を設置しており、それぞれ本部長が指揮しています。これらの者を業務執行責任者として、執行部内の意思決定機関である経営会議を構成しています。経営会議では、業務執行上の重要事項の審議・決定をしているほか、四半期毎に業務執行状況報告が行われ、業務執行責任者間の意思疎通を図り、統制のとれた業務執行がなされるようにしています。また、業務執行の状況は、3ヶ月に1度取締役会に報告されています。

内部統制の強化

当社では、職務執行の効率性の維持・向上、法令遵守(コンプライアンス)、リスク管理、情報管理およびグループ会社管理を内部統制の目的と考え、内部統制システムを整備・構築し運用しています。

詳細は[業務の適正を確保するための体制\(2024\(令和6\)年4月19日施行\)](#)  をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス報告書

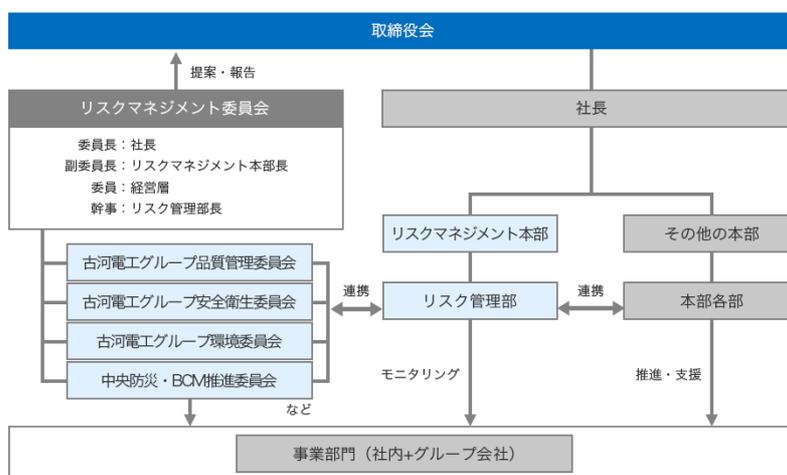
コーポレート・ガバナンス報告書(2024(令和6)年6月28日更新)  [>](#)

リスクマネジメント

リスクマネジメント推進体制

当社グループは、委員長を社長、副委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層で構成した「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進する体制をとっています。

当社グループのリスクマネジメント委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対応しています。また、分野別には、品質管理、安全衛生（健康を含む）、環境、防災・事業継続マネジメント（BCM）など重要度が高いとされるリスクについては、特別委員会を設置して重点的に管理する体制をとっており、事業活動に関するリスク管理体制の強化を図っています。これらの体制に加え、取締役会、経営会議、稟議等により重要な意思決定を行う際には、当該事案から予測されるリスク等を資料等に明示し、これらを認識した上で判断することとしています。



推進体制図

リスク管理の体制と概要

当社のリスクマネジメント委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰して、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対策を推進しています。分野別には、環境・品質・安全・防災といった各種の専門委員会活動などを通じて、事業活動に関するリスク管理の推進を図っています。

経営視点のリスクの例示

- 事業ポートフォリオ
- 人材・組織
- 気候変動(カーボンニュートラル)

オペレーショナル視点のリスクの例示

- 従業員の安全・衛生
- 品質管理
- 災害・感染症等の影響

詳細は事業等のリスクをご覧ください。 >

大規模災害などの危機発生時には、必要に応じて、社長をトップとする緊急対策本部や現地対策本部などを設置することを定めるとともに、各部門の役割などを明確化しています。また、初動マニュアルの整備、必要物資類の備蓄、連絡体制・安否確認の仕組みの整備などを行うとともに、定期的に訓練を実施しています。

防災・BCM活動

古河電工グループは、社会的な責任を十分認識し、自然災害や感染症などの不測のリスクに対しても、被害を最小化し、かつ事業活動を継続していくために、以下の基本方針に基づき、事業継続計画（BCP）を策定し、事業継続マネジメント（BCM）に取り組んでいます。

古河電工グループBCM基本方針（2009年6月制定）

1. 人命の尊重
全従業員とその家族ならびに近隣社会、お客様その他全ての関係者の生命および身体の安全確保を最優先します。
2. 被害の拡大防止
二次災害（会社施設の火災や環境汚染等）の発生防止に努めます。
3. 重要業務の継続・早期復旧
社会的に有用な企業として、重要業務を可能な限り継続、または停止した場合でも早期の復旧を目指します。
4. 地域貢献
社会から信頼される企業として、地域住民や周辺自治体との協調に努めます。
5. 事業継続マネジメントの実施
ステークホルダーに信頼される、リスクに強い企業を目指し、事業継続計画を常に見直し、改善に努めます。

当社グループは、火災や地震等の災害から人命・安全を守り、事業を継続することの社会的責任を深く認識しています。法令遵守はもとより、人命の尊重を最優先に、被害軽減や二次災害防止のための努力を継続的に行っています。経営層から従業員までの役割を明確にし、全グループが連携して防火・防災活動の水準を高めることを目指します。

ISO認証取得の推進

当社では、事業継続活動を強化すべく、事業継続マネジメントシステム（BCMS）の国際規格であるISO22301の認証取得に積極的に取り組んでおります。これまで「光半導体デバイス事業」（千葉事業所）、「銅線製品事業」（三重事業所）および「伸銅製品（オリジナル製品）事業」（日光事業所）が認証を取得しております。



BCM演習の様子

本社（緊急対策本部）と事業所（被災地）の連携演習

事業所が自然災害等で甚大な被害を被った場合には、本社の緊急対策本部とスムーズに連携し、全社一丸となって事業復旧の早期達成に向けて取り組む必要があります。そのための備えとして当社では毎年、本社（緊急対策本部）と事業所（被災地）との連携訓練を実施しております。



2023年度は銅箔事業部門で地震により情報通信ネットワーク障害が発生したとの想定での演習を、現地と本社をリモートで繋ぐ形式で実施しました。被災地側の対策本部、工場と本社緊急対策本部および営業・企画部門などが参加し、情報通信ネットワーク障害の原因究明や、早期復旧に向けた対応、障害が長期化した場合の代替生産等について、現行の復旧プロセスの実効性を検証しました。演習での課題を着実に改善し、従業員の教育などを進め、重要事業継続のさらなるレジリエンス強化に努めていきます。



2023年度 本社—被災地連携演習の様子(本社会議室)

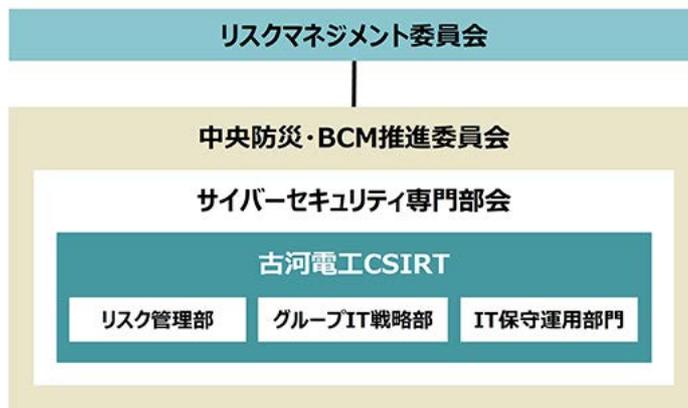
情報セキュリティ

当社グループが対応すべき重要度の高いリスクとして、情報セキュリティは情報システム、知的財産保護および情報管理などの視点から、関係する部門が連携して対策を進めています。

サイバーセキュリティ

年々巧妙化・深刻化するサイバーセキュリティリスクに対し、技術的な対策として、これまでのウイルス対策ソフトに代わり、パソコンなどの端末の振舞いを監視し、不正な外部通信を遮断するEDRシステム^{注1)}を2021年度に導入しました。組織的な対策としては2017年度よりインシデント発生時に迅速に対応する『古河電工CSIRT^{注2)}』の活動を開始し、当社グループの大小のインシデントへ迅速に対応しています。グループ企業やサプライチェーンが狙われ被害が拡大する事態に備え、グループ企業を含めたインシデント対応の在り方を模索しており、2023年度は2022年度に続き、複数の国内関係会社のCSIRT組織と連携したサイバーインシデント対応訓練を実施しました。今後他の主要グループ企業へも展開し、グループ・グローバルなサイバーセキュリティ体制の構築を目指していきます。

サイバーセキュリティに関する組織構成



注1) EDRシステム: EDR(Endpoint Detection and Response)とは、PCなどの端末(エンドポイント)を監視し、異常の発生を検知し、対応する情報セキュリティ製品のこと。ウイルス感染を防ぎ攻撃そのものを発生させない従来のウイルス対策製品とは異なり、EDRは不正アクセスなどの攻撃を受けることを前提に、ウイルスの検知および感染した後の対応を迅速に行うことを目的としている。

注2) CSIRT: Computer Security Incident Response Teamの略。サイバーインシデント発生を受けて原因調査、影響範囲特定、根絶などに迅速に対応するために組織化されたチーム。



個人情報保護

改正個人情報保護法で規定された個人情報保護委員会への報告義務について、社内の関連規程に定めたほか、情報セキュリティ月間(2024年2月)において従業員に改めて周知しました。また、海外の個人情報規制への対応として、中国およびベトナムに関してグループ全体としての対応を進めております。中国においては、個人情報保護法が2021年11月より施行され、在中国拠点に対する注意喚起、対応指導、および現地から個人情報の移転がある場合の対応を実施しました。その後、2024年3月に内容が確定した、個人情報越境標準契約弁法および関連ガイドラインに関する中国内外個人情報の遵守事項を確認し、当社および現地にて対応しております。ベトナムにおいては、2023年6月に施行された個人情報保護政令の実施事項を確認のうえ、2024年3月に当社グループとしての同政令への対応方針を策定し、現地各社にて対応中です。

課題と今後の方針

グローバル市場への事業展開に伴い、当社グループが直面するリスクは年々多様化、複雑化しています。特に、新興国を中心とした海外事業に関するリスクや、バリューチェーンの視点からのリスクについての管理、および地政学的リスクや経済安全保障への対応を重要課題と認識し、対応の強化を図っていきます。今後も環境の変化を見極めながら、必要な対応策を迅速かつ柔軟に講じてまいります。

指標と目標

古河電工グループ 中期経営計画2022-2025 (25中計)において、「リスク管理強化に向けたガバナンス体制 / グループガバナンス」のサステナビリティ指標と目標を定めています。

サステナビリティ指標	範囲	実績			目標		
		2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度
全リスク領域に対する リスク管理活動フォロー 率	グループ	88%	100%	100%	100%	100%	100%

サステナビリティ指標 >

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「単なる法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」と認識し、グループCSR行動規範に基づく社内教育や法令違反のモニタリングなどのコンプライアンス活動を推進しています。また、「気づく」・「話す」・「正す」の「コンプライアンス活動3つの約束」を定め、一人ひとりの日常からの実践を促しています。



1. 気づく

- CSR行動規範に沿っているか？
- 悪しき慣行はないか？
- 社会の要請・期待に反していないか？

2. 話す

- 放置しない
- 相談する
- 迷ったら情報を上げる

3. 正す

- 気づいたらすぐ直す
- 常に改善する

古河電工グループCSR行動規範

「古河電工グループ パーパス」および「Core Values(コア・バリュー)」に基づき企業活動を展開するにあたって、企業の社会的責任(CSR)の観点から、役員・従業員のとるべき基本的行動の規範を定めたものです。

古河電工グループCSR行動規範 [>](#)

コンプライアンス意識向上への取組み

コンプライアンス月間の取組み

当社グループでは、10月～11月をコンプライアンス月間と定めており、グループ各社でそれぞれのコンプライアンス課題に対応した取組みを実施しています。

従業員への教育

従業員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるべく、さまざまな教育や啓発活動を行っています。主要な共通教材として、「古河電工グループCSR行動規範」の手引書である「古河電工グループCSR・コンプライアンス・ハンドブック」を、当社グループ全従業員に配付し、さまざまな機会で活用しています。新入社員から役員までのあらゆる階層別教育にコンプライアンス教育を組み込むと同時に、テーマ別の集合研修やEラーニングを実施し、グループ全体でコンプライアンス教育に取り組んでいます。



コンプライアンス意識調査

当社グループでは、コンプライアンス意識調査を継続的に隔年で実施しています。役員・従業員個人がコンプライアンスや組織風土をどう感じているか調査することで組織の現状を把握し、グループ内のコンプライアンス推進の施策に活用することを目的としたものです。調査結果は参加したグループ会社にフィードバックされ、各社でのコンプライアンス施策の立案に活用しています。

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口(古河電工グループ・ホットライン)を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら、迅速に調査し適切に対応しています。また通報の内容によっては外部の専門家に意見を求め、公平性が担保できる体制を構築しています。海外グループ会社向けの社外通報窓口も設置しており、2023年度末の時点で17か国、45社に導入しました。2023年度の当社グループの内部通報件数は104件で、そのうち約半数は人事労務関連です。ただし、内部通報の指摘どおりの事実と判明したものは限定的であり、指摘の一部が事実と判明したものも含め、いずれも再発防止策を実施し是正済です。また当社グループでは、ある程度の通報件数があることは、通報制度が機能していることを示すものであると捉えています。

安全保障貿易管理

当社グループは、安全保障貿易管理をグローバルに事業を展開する企業が果たすべき重要な責務と認識し、安全保障に関する国際的な枠組み(輸出管理レジーム)を反映した法令などを踏まえ、兵器や軍事に転用可能な貨物・技術の管理体制整備と強化を図ってきました。製品の輸出や技術提供に際しては「安全保障輸出管理規程」に基づく取引審査などを通して、関連諸法令の遵守と共に懸念国などへの迂回輸出の防止にも細心の注意を払っています。

贈収賄防止

2012年4月に「古河電工グループ贈収賄禁止基本方針」[PDF](#)」を制定しました。また、同年12月に「贈収賄防止ガイド」の発行も行いました(2018年5月第2版に改訂)。グループ全体での贈収賄リスク管理体制の構築に向けた活動を推進しています。

古河電工グループ贈収賄禁止基本方針の遵守事項

1. 何人に対しても、直接・間接を問わず、賄賂の供与、申出、約束をせず、また賄賂の受領もしないこと。
2. 公務員に対する支払については適切な承認手続に即して行い、かつ適切な事後確認(レビュー手続)を実施すること。
3. 研修等を通じ、贈収賄規制および古河電工グループのポリシーを十分に理解し遵守し、また遵守することを宣言すること。
4. 適法かつ疑義のない代理人および取引相手のみと事業を遂行し、これらの者と事業を遂行する前には適切なデューデリジェンス手続を経ること。
5. 定期的にグループ会社に関する贈収賄リスクを評価すること。
6. 贈収賄規制および古河電工グループポリシーへの準拠を示せるように、記録保持および財務統制を維持すること。
7. 定期的に贈収賄防止のためのポリシーおよび統制を見直し、必要に応じて改正・改善を実施すること。
8. 古河電工グループの役員、従業員、代理人および取引相手による贈収賄規制や古河電工グループポリシー違反の疑いがある場合は、適時な処置を可能とするように、速やかに報告すること。

税務コンプライアンス

当社グループでは「古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー」を以下に定め、全従業員による税務コンプライアンスの維持向上を目指しています。



古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー

1. 適切な納税意識

税務コンプライアンスは、当社グループおよび当社グループに係るすべてのステークホルダーにとって重要な論点である。また、当社グループが支払う税金は、その支払いが行われる国の経済および社会発展等の成長するための重要な役割があることを理解する。当社グループが各国の関連法令に従った適正な税金納付をすることは当然のことであり、社会貢献のひとつの手段と認識する。

2. コンプライアンス規範

税務コンプライアンスは、古河電工グループCSR行動規範の「単に法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」という考えとも整合する。

3. 税務フレームワーク・組織再編対応

税法の遵守、税務当局との信頼関係の構築、移転価格を中心に国際的な税務フレームワークに真摯に取り組み、以下についても十分配慮しなければならない。

- I. 事業目的や実態の伴わない組織形態を援用することによって税金負担を少なくしてはならない。
- II. さらに、すべての取引には事業目的と事業実態が備わっている必要がある。税務恩典(タックスアムネステイを含む)の適用を受ける場合でもその恩典の背後にある社会要請に応えることも含め判断し、事業目的と事業実態が伴わない場合は当該取引を実行してはならない。

4. 株主価値最大化

税務コンプライアンスが十分遵守されていることを前提として、当社グループは株主価値向上のため、税務リスクの極小化に努め、税務ポジションを定期的を確認し、税額控除等の税務恩典の適用および適正な税務申告により税務費用を抑制する。



サプライチェーン

調達における基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ調達方針」を掲げ、パートナーとの共創により持続的な社会の実現に貢献します。

古河電工グループ調達方針

1. 公正・誠実

すべてのパートナーに門戸を開放し、自由な競争の原則に立ち、公正・誠実に行動します。

2. 法令等の遵守とCSR調達

持続可能な社会の実現に向け、各国の法令と規制を遵守し、安全や環境に十分配慮した調達活動により、企業の社会的責任を果たしてまいります。

3. パートナーシップ

パートナーとの信頼関係を大切にし、共創により新たな価値を創出していきます。

品質、価格、納期、技術力、CSR等の視点から最適調達を追求します。

注) 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

調達に関するガイドライン

古河電工グループCSR調達ガイドライン

古河電工グループでは持続的な事業発展のためには、調達先を含めたサプライチェーン全体でCSR(企業の社会的責任)に取り組むことが重要であると考えています。パートナーの皆様とともにCSRの推進に取り組むにあたり、基本となる考えを「古河電工グループCSR調達ガイドライン」としてまとめております。2024年8月にRBA行動規範8.0等を参考に、社会からの要請の変化に対応した内容にするとともに活動を推進するため、「古河電工グループCSR調達ガイドライン第4版」へ改訂いたしました。

CSR調達ガイドライン 項目

- 労働
- 安全衛生
- 環境
- 倫理
- 品質・安全性
- 情報セキュリティ
- 事業継続計画
- マネジメントシステム
- 社会貢献

CSR調達ガイドライン第4版  [>](#)



古河電工グループグリーン調達ガイドライン

古河電工グループでは、グループを挙げて環境保全活動、並びにグリーン調達を推進展開しており、環境保全活動に積極的なパートナー様から、環境に配慮した製品を優先的にかつ継続的に調達していきたいと考えています。その考え方を調達要件としてグリーン調達ガイドラインにまとめています。

この度、「古河電工グループ環境ビジョン2050」の実現に向けて、2023年7月に「古河電工グループグリーン調達ガイドライン第3版」へと改定いたしました。環境ビジョン2050の内容をグリーン調達ガイドラインに反映し、パートナーの皆様への具体的なお願い事項として示しました。

グリーン調達ガイドライン 項目

- はじめに
- 古河電工グループ環境基本方針
- 古河電工グループ環境ビジョン2050
- 適用範囲
- 用語定義
- パートナーへのお願い事項
- 事務・作業用品等のグリーン調達
- グリーン調達ガイドラインに関する運用

[グリーン調達ガイドライン](#)  [>](#)

品質保証ガイドライン

古河電工グループではお取引先の皆様と品質マネジメントシステムを構築することにより、継続的にお客様満足度の向上を図りたいと考えています。そこで品質管理の考え方を「品質保証ガイドライン」にまとめています。

品質保証ガイドライン 項目

- 品質保証に関する要求事項、資源の確保
- 発注、設計・開発・変更、購買、製造のプロセス
- パートナーによる監査及び不適合品の管理

[品質保証ガイドライン](#)  [>](#)

取組み

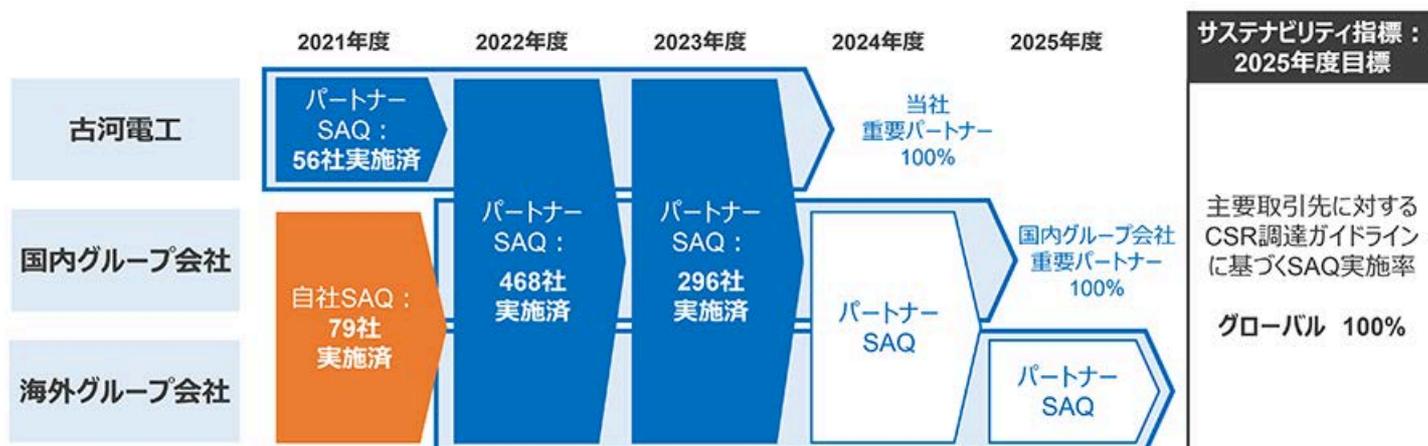
CSR調達活動の推進

当社グループでは、環境・社会に配慮したCSR調達活動を推進しており、「CSR調達ガイドライン」を発行しています。2024年8月には社会からの要請の変化に対応しCSR調達活動を推進するため、RBA行動規範8.0等を参考に、「古河電工グループCSR調達ガイドライン第4版」へ改訂しました。

新規パートナーには、取引開始の必須条件として、CSR調達ガイドラインの遵守に同意いただいています。

既存パートナーとはCSR調達ガイドラインに基づき、調達活動における「法令遵守、公正な取引の徹底」、「人権や安全、環境への配慮」、「環境負荷低減」、「責任ある鉱物調達」などに取り組んでいます。また、パートナーズミーティングを毎年開催し、CSR調達ガイドラインや、環境や社会に関する当社の調達方針・目標・取組み状況についてパートナーへ直接ご説明することにより、パートナーへ継続的な働きかけを行っています。

既存パートナーへのリスク調査として、従来から行っているパートナーアンケートに加え、2021年度からは主要パートナーを対象に、CSR調達ガイドラインの内容に沿った自己評価調査票(SAQ: Self-Assessment Questionnaire)による調査を開始しました。2022年度は国内およびアジアグループ会社に、2023年度には欧米グループ会社のパートナーにも対象範囲を拡大しています。当社が高リスクと設定した調査項目に該当するパートナーに対しては、ヒアリング等のパートナーとの対話を通じて状況を再確認し、必要に応じて是正していただくように働きかけを行っています。



また、当社ホームページに「コンプライアンスに関するお問い合わせ窓口」「人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口)」を設置し、当社の調達活動におけるコンプライアンス違反行為や疑念がある行為に関する通報を受け付けています。通報いただいた場合は、その内容の事実関係の確認、調査などの対応を行い、必要に応じて通報者へフィードバックします。

コンプライアンスに関するお問い合わせ [>](#)

人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口へつながります) [>](#)

パートナーとの共創

<パートナー評価・表彰制度>

当社では、購買金額と重要度をもとに選定されたパートナー(資機材購買金額の80%)について、パートナー評価を実施しています。パートナーの品質・技術・価格・納入体制・社会・環境貢献度・与信状況などについて評価し、面談で結果をフィードバックするとともに、評価結果に関して意見を交換し、調達活動に関する意識合わせを行っています。2023年度のパートナー評価は、230社のパートナーを対象に、結果についてフィードバックを実施しました。さらに、事業継続や安定供給の取組みについて、継続的な協力要請を行っています。また、評価の結果、特に優れた取組みを行っているパートナーに対し、「優秀パートナー賞」「グループ・グローバルパートナー賞」「ベスト・パフォーマンス賞」「特別賞」に加え、環境に対する功績に対し「環境賞」を表彰し、多面的な取組みを評価しています。

<パートナーズミーティングの実施>

毎年開催のパートナーズミーティングにおいては、当社グループの調達方針やCSR調達活動についてパートナーへ直接ご説明することにより、パートナーに当社への理解を深めていただいています。2023年度は6月に、オンライン配信と対面での表彰式を組み合わせ合わせたハイブリット形式で開催し、主要パートナー54社に参加いただきました。



<温室効果ガス排出削減活動>

当社は、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減に取り組んでいくため、CSR調達ガイドラインに基づき「エネルギー効率の改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を継続的に削減すること」をパートナーに求めています。パートナーズミーティング等では、温室効果ガス排出削減に関する目標設定の働きかけを行っています。また、2021年度より一部のパートナーを対象に温室効果ガス排出量実態調査を実施し、バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量を把握しています。

<調達物流活動>

原価低減、輸送時のCO₂削減のため、当社帰便の有効活用などバリューチェーン内の最適な輸送手段を選択し、「物流費高騰・運べなくなるリスク」へ対処しています。

責任ある鉱物調達活動

当社グループでは「責任ある鉱物調達」に関する取組みについてCSR調達ガイドラインに明記し、グループ各社やパートナーへの周知を図っています。また、当社グループの責任ある鉱物調達を推進するため2022年9月に「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」を策定しました。

古河電工グループ責任ある鉱物調達方針（2022年9月12日策定）

古河電工グループは、紛争地域及び高リスク地域における、人権侵害、環境破壊、汚職、紛争等に関与する、タンタル、錫、タングステン、金等の鉱物を調達しません。サプライチェーン上でリスクが発生する懸念が生じた場合には、是正に努め、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組めます。

上記方針のもと、「OECD Due Diligence Guidance」に準拠した取組みを進め、引き続き当社およびグループ各社の主要製品を対象とした対象金属の使用状況調査を実施するとともにRMI（責任ある鉱物イニシアチブ）のコンフリクトフリー製錬所プログラムで認証を受けた製錬所からの調達推進を積極的に進めていきます。

外部団体との連携

当社は、紛争地域または高リスク地域における鉱物の採掘に伴う悪影響を防止または軽減するために、自社の取組みだけでなく、電子情報技術産業協会(JEITA)責任ある鉱物調達検討会に加盟し、世界における紛争鉱物の課題解決および業界連携によるサプライチェーンの紛争鉱物調査活動向上に取り組んでいます。

サプライチェーンのBCM(事業継続マネジメント)

当社では、主要なパートナーに対して、アンケート形式によりBCMへの取組みについても調査を実施しています。2023年度も、製造拠点調査としてアンケートを実施し、パートナーからいただいた結果をデータベース化することにより、災害発生時に影響を受ける可能性の高いパートナーを迅速に把握できる体制を構築し、重要製品の調達拠点複数化などの施策を実施しています。

下請取引教育の実施

当社グループでは、法令遵守に基づく公正な取引を通じて、パートナーと健全な関係を構築するために、下請取引に関する社内体制を見直し、従業員教育の徹底を実施しています。2023年度はEラーニングにて従業員教育を実施し、周知徹底を図っています。



指標と目標

古河電工グループ 中期経営計画2022-2025(25中計)において、「リスク管理強化に向けたガバナンス体制 / サプライチェーンマネジメント」のサステナビリティ指標と目標を定めています。

指標	範囲	実績			目標		
		2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度
主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率	グループ	単体 20%	グローバル 34%	グローバル 65%	グローバル 40%	グローバル 70%	グローバル 100%

サステナビリティ指標 >

関連データ

指標	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	累計
SAQの重要項目に関するパートナーとのコミュニケーション数	社	古河電工	-	-	-	5	20	25
		国内グループ会社	-	-	-	-	34	34
		海外グループ会社	-	-	-	-	38	38
		合計	-	-	-	5	92	97

ESGデータ集(社会) >



イニシアチブ等への賛同

参画イニシアチブ

国連グローバル・コンパクト

当社グループは2020年2月24日に国連が提唱するグローバル・コンパクトに署名しました。当社グループは、今後もグローバル企業として持続可能に成長するために、国連グローバル・コンパクトの10原則を尊重し、実現していくことが経営基盤の強化につながると考えています。



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1: 人権擁護の支持と尊重

原則2: 人権侵害への非加担

労働

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4: 強制労働の排除

原則5: 児童労働の実効的な廃止

原則6: 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7: 環境問題の予防的アプローチ

原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals)

当社グループはSDGsの考え方を念頭に置き、「古河電工グループ ビジョン 2030」を策定する等、経営の指針にしています。SDGsは、2015年の国連サミットで採択された、国連加盟国が2030年までに解決を目指す社会課題で、17の目標と169のターゲットで構成されています。

[SDGsへの取組み](#) >





気候関連財務情報開示タスクフォース

当社は2020年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言に賛同しました。また、TCFDコンソーシアムにも入会し、気候リスクおよび機会に関する情報開示の強化に努めています。

ニュースリリースはこちら [>](#)



気候変動イニシアティブ

当社は気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative: JCI)に参加しています。気候変動イニシアティブとは、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。当社グループは、今後もグローバル企業として自ら積極的に気候変動対策を展開し、脱炭素社会の実現に向けた取組みを推進していきます。

環境省 温室効果ガス削減「COOL CHOICE」

当社は、環境省が提唱する、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買い換え」「サービスの利用」「ライフスタイルの選択」などの「賢い選択」をしていく取組み「COOL CHOICE」に賛同しています。



日本経済団体連合会 脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

当社は、脱炭素社会の実現に向けたイノベーション創出へのチャレンジを促すことを狙いとする、日本経済団体連合会(以下、経団連)主催の「チャレンジ・ゼロ」(チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション)に参加しています。当社が挑戦するイノベーションの具体的な取組みを公表しています。



経団連「チャレンジ・ゼロ」特設サイト [>](#)

当社が挑戦するイノベーションの具体的な取組み [>](#)



経済産業省 「GXリーグ」

当社は経済産業省が公表した「GX(グリーントランスフォーメーション)リーグ」に参画しました。
(2023年4月)



自然関連財務情報開示タスクフォース

当社グループは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の取組に賛同し、2023年11月にその活動を支援するTNFDフォーラムへ加盟しました。TNFD提言に沿った自然関連の情報開示準備を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化に繋げていきます。



一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ

当社は企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB: Japan Business Initiative for Biodiversity)のネットワーク会員として活動しています。JBIBは、2008年に設立された、生物多様性の保全をめざして積極的に行動する企業の集まりです。当社グループは、古河電工グループ環境基本方針に生物多様性保全の項目を加え、古河電工グループ生物多様性保全ガイドラインをもとに生物多様性保全への取組みを進めています。



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

当社は経団連生物多様性宣言イニシアチブに参加しました(2020年6月)。
経団連生物多様性宣言イニシアチブとは、日本経済団体連合会および経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言」に賛同した会社・団体のうち115社・団体から提出された、「将来に向けた取組方針」「具体的取組事例」を取りまとめたものです。当社は、古河電工グループ 生物多様性保全ガイドラインをもとに生物多様性保全への取組みを進めています。

一般社団法人 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス

当社は「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」(Japan Clean Ocean Material Alliance: CLOMA)において、会員として活動しています。CLOMAは海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するためのプラットフォームです。当社は、資源利用の削減や環境汚染防止による生態系の保護、温室効果ガス削減による気候変動対策を目的として、プラスチックゴミのリサイクルに取り組んでいます。





WIPO GREEN

当社は国連の世界知的所有権機関(WIPO)が運営する、環境保全に関する技術交流のプラットフォーム「WIPO GREEN」に、パートナー企業として参画しています。当社が「WIPO GREEN」に登録したプラスチック・リサイクル技術は、廃棄物削減に貢献します。知的財産を活用した技術交流を促進することで、環境関連技術の普及に貢献していきます。



ニュースリリースはこちら [>](#)

公益社団法人 日本ユネスコ協会連盟

当社は国内外で教育分野を中心に活動する日本ユネスコ協会連盟の維持会員として協力しています。



公益社団法人
日本ユネスコ協会連盟

SDGsのための地域とのパートナーシップ

内閣府「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」

当社は地方創生SDGs官民連携プラットフォームに入会しました(2021年4月)。地方創生SDGs官民連携プラットフォームは、SDGsの国内実施を促進し一層の地方創生につなげることを目的に内閣府により設置された広範なステークホルダーとのパートナーシップを深める官民連携の場です。今後はプラットフォームの会員として、日本の地方創生のために積極的に貢献して参ります。



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

「とちぎSDGs推進企業」

当社日光事業所、銅箔事業部門はとちぎSDGs推進企業に登録されました(2021年1月)。とちぎSDGs推進企業登録制度とは、SDGs達成に向けて意欲的に取り組む企業等のSDGs活動を「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した内容について登録する制度です。対象企業は、栃木県内に本社又は支社等を有し、県内において事業活動を行う企業、法人、団体、個人事業主になります。

当社の宣言内容 [>](#)



とちぎSDGs推進企業 登録マーク



「かながわSDGsパートナー」

当社はかながわSDGsパートナーに登録されました(2021年5月)。かながわSDGsパートナーとは、神奈川県でSDGsの推進に資する事業を展開している企業・団体等の取組事例を、県が募集・登録・発信するとともに、県と企業・団体等が連携してSDGsの普及促進活動に取り組むものです。本パートナーの一員として、当社の創業の地の一つである神奈川県やSDGsに取り組む神奈川県内企業とともに、SDGsの推進に積極的に貢献して参ります。



「三重県SDGs推進パートナー」

当社三重事業所は、三重県SDGs推進パートナーに登録されました(2023年7月)。三重県SDGs推進パートナーとは、三重県内における企業や団体等のSDGsに向けた取組を見える化し、県が後押しすることで、持続可能な社会の実現に向けた取組を広げていくことを目的とした制度です。本パートナーの一員として、SDGsの推進に積極的に貢献して参ります。



加盟団体と役割

- 一般社団法人日本経済団体連合会 企業会員
- 一般社団法人日本伸銅協会 理事
- 一般社団法人日本電線工業会 理事

社外からの評価・認定

SRI指数・ESG指数

FTSE Blossom Japan Index Series

当社グループは「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定されています。
(2024年6月時点)

「FTSE Blossom Japan Index Series」は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が
ESG指数として採用するなど、ESG投資のための代表的な指数のひとつになっています。

[FTSE Blossom Japan Index Series >](#)



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ

当社グループは「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ」の構成銘柄に選定されていま
す。(2024年6月時点)

同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定して
いる指数の1つとして採用されています。

<免責事項>

古河電気工業株式会社を MSCI インデックスに含めること、および MSCI のロゴ、商標、サービスマ
ーク、またはインデックス名を使用することは、MSCI またはその関連会社が古河電気工業株式会
社を後援、承認、または宣伝することを意味するものではありません。MSCI インデックスは MSCI の
独占的財産です。MSCI ならびに MSCI インデックスの名称およびロゴは MSCI またはその関連会
社の商標またはサービスマークです。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。(2024年6月時点)

同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の1つ
として採用されています。





SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社はSOMPOアセットマネジメント社の「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。(2024年6月時点)



Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

当社は「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)」の構成銘柄に選定されています。(2023年12月時点) 同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の1つとして採用されています。

[Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index >](#)

ESG評価・認定

CDP

当社グループはCDPの質問書に対して、気候変動は2008年度、水セキュリティは2013年度より回答しています。2023年度は気候変動A-、水セキュリティA-、サプライヤーエンゲージメントA-の評価でした。

SBT (Science Based Targets)

当社グループは当社の温室効果ガス削減目標について、SBTi (Science Based Targets Initiative) から、SBT 1.5°Cの認定を取得しました。(2023年8月)

[ニュースリリースはこちら >](#)



経済産業省 脱炭素社会「ゼロエミ・チャレンジ企業」

当社は、経済産業省より「ゼロエミ・チャレンジ企業」に選定されました。(2020年10月)



厚生労働省 女性活躍推進法「えるぼし」

当社は、「えるぼし」三段階目を取得しました。(2016年4月)



厚生労働省 次世代育成「くるみん」

当社は、「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得しました。(2015年)



ダイバーシティ&インクルージョン「2024 J-Winダイバーシティ・アワード」

当社は、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(NPO法人J-Win)が主催する「2024 J-Winダイバーシティ・アワード」で、企業におけるD&Iを推進し、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する企業賞ベーシック部門の「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞しました。



ダイバーシティ&インクルージョン「D&I Award 2023」

当社はダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業として、JobRainbow社が主催するアワード「D&I Award 2023」にて、最高認定ランクである「ベストワークプレイス」を3年連続で取得しました。



経済産業省 「健康経営優良法人」

当社は、経済産業省より「健康経営優良法人」に認定されています。(2024年)



経済産業省「DX認定事業者」

当社は、経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。(2023年6月)



日経「SDGs経営」「スマートワーク経営」調査

当社は、日本経済新聞社が主催する、第5回日経「SDGs経営」調査の総合評価で、4.0星の認定を受けました。



また、第7回日経「スマートワーク経営」調査の総合評価で、3.5星の認定を受けました。



表彰

自治体、学会、お客様などからの表彰・授賞等をまとめています。

[過去の表彰はこちら](#) >

2024年度

2024年7月16日	当社従業員が「TTC功労賞」を受賞 >
2024年5月28日	第74回自動車技術会「自動車技術会賞」を受賞 >
2024年4月2日	Blue-IRハイブリッドレーザ「BRACE®」シリーズが第16回「レーザー学会産業賞」奨励賞を受賞 >



2023年度

2024年3月8日	2024 J-Winダイバーシティ・アワードで「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞 >
2023年12月5日	揺動アダプタ搭載パッチパネルが「BICSI Japan 2023」受賞製品に選ばれました! >
2023年6月13日	古河AS 滋賀県から「防火優良事業所表彰」受賞 >
2023年6月8日	当社執行役員がエレクトロニクス実装学会の会長に就任 >
2023年5月30日	令和5年度全国発明表彰「発明賞」受賞 >
2023年5月23日	当社従業員がナノ構造ポリマー研究協会の代表理事に就任 >
2023年4月12日	みんなんサポート TM が「ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)2023」で優良賞を受賞 >



ESGデータ集

環境 2024年10月更新

環境保全コスト(単位:百万円)

古河電工

分類	主な取組の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	1,145	1,144	1,238	1,211	1,163
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	175	156	142	137	141
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	329	340	312	396	463
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	281	260	222	264	334
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	2	0	1	1	1
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	1	0	0	0	1
合計		1,933	1,900	1,914	2,009	2,102

国内グループ会社

分類	主な取組の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	535	348	455	347	476
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	211	145	126	133	146
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	128	80	107	122	123
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	46	97	78	34	57
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	3	1	1	3	2
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	0	0	1	1	3
合計		924	673	768	640	806



古河電工+国内グループ会社

分類	主な取組の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	1,681	1,493	1,693	1,558	1,638
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	386	301	268	270	287
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	457	420	419	518	586
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	327	358	300	298	390
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	5	1	2	3	3
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	1	0	1	1	3
合計		2,857	2,573	2,682	2,648	2,908

環境保全対策に伴う経済効果(単位:百万円)

削減額は前年度比、-(マイナス)は増加を表します。

古河電工

効果の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リサイクルにより得られた収入額	248	244	170	200	388
廃棄物処理費用の削減額	-150	24	132	-111	38
エネルギー費の削減額	64	1,057	-958	-2,424	1,545
水の購入費の削減額	8	23	6	-13	4
合計	171	1,348	-650	-2,346	1,974

国内グループ会社

効果の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リサイクルにより得られた収入額	239	244	361	393	390
廃棄物処理費用の削減額	-46	33	14	156	12
エネルギー費の削減額	77	1,072	-654	-1,118	356
水の購入費の削減額	-32	63	-11	0	2
合計	237	1,412	-290	-569	760

古河電工+国内グループ会社

効果の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リサイクルにより得られた収入額	487	488	531	593	777
廃棄物処理費用の削減額	-196	57	146	46	50
エネルギー費の削減額	141	2,129	-1,613	-3,541	1,901
水の購入費の削減額	-24	86	-4	-13	6
合計	408	2,760	-940	-2,915	2,735



環境保全効果

古河電工

環境負荷排出量	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	369	532	539	485	313
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	139	129	129	122	89
水使用量	千t	7,987	7,871	7,873	7,770	8,292
揮発性有機化合物排出量	t	236	236	223	195	205
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	213	197	185	133	83
SO _x 排出量	t	4	3	2	3	3
NO _x 排出量	t	47	73	66	61	62
ばいじん排出量	t	3	1	3	2	3

国内グループ会社

環境負荷排出量	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	1,106	1,006	864	999	926
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	52	47	53	48	40
水使用量	千t	1,878	1,507	1,295	1,350	1,136
揮発性有機化合物排出量	t	120	79	68	55	49
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	97	90	95	85	75
SO _x 排出量	t	0	0	1	3	3
NO _x 排出量	t	20	20	5	1	1
ばいじん排出量	t	0	0	4	0	0

古河電工+国内グループ会社

環境負荷排出量	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	1,474	1,538	1,404	1,484	1,239
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	191	176	181	169	129
水使用量	千t	9,865	9,378	9,168	9,120	9,428
揮発性有機化合物排出量	t	356	315	292	250	254
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	310	287	281	218	158
SO _x 排出量	t	4	3	3	6	6
NO _x 排出量	t	67	93	71	62	63
ばいじん排出量	t	3	2	7	3	3

注) 再資源化産業廃棄物を除く量



投資額および研究費(単位:百万円)

古河電工

投資額および研究費	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
投資額総額	18,736	14,195	14,352	16,408	16,864
内、環境関連投資額	1,139	985	976	617	499
研究費総額	10,455	9,779	10,077	10,970	12,126

国内グループ会社

投資額および研究費	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
投資額総額	7,004	8,325	7,075	3,867	5,640
内、環境関連投資額	234	137	345	152	138
研究費総額	1,974	1,799	2,816	1,694	1,634

古河電工+国内グループ会社

投資額および研究費	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
投資額総額	25,740	22,520	21,427	20,275	22,504
内、環境関連投資額	1,374	1,122	1,321	769	637
研究費総額	12,429	11,578	12,893	12,664	13,760

環境調和製品 登録件数と売上高比率

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	累積登録件数(件)	126	130	131	133	136
	単年売上高比率(%)	66.4	68.4	74.3	73.7	77.4
グループ連結	累積登録件数(件)	137	149	156	150	157
	単年売上高比率(%)	56.2	58.2	61.9	65.0	65.9

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量 (千t-CO₂e)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
古河電工 グループ	スコープ1	172	143	128	153	147	
	スコープ2	570	504	512	418	346	
	スコープ3 ^{注)}	4,735	4,161	4,480	4,458	4,200	
	上流	カテゴリ-1: 購入した製品・サービス ^{注)}	2,493	1,656	1,829	1,855	1,820
		カテゴリ-2: 資本財	187	158	134	154	137
		カテゴリ-3: スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 ^{注)}	112	94	123	110	102
		カテゴリ-4: 輸送、配送 ^{注)}	73	126	207	323	211
		カテゴリ-5: 事業から出る廃棄物	22	21	22	18	16
		カテゴリ-6: 出張 ^{注)}	7	6	57	12	13
		カテゴリ-7: 雇用者の通勤	23	23	24	24	25
		カテゴリ-8: リース資産	7	6	7	9	6
	下流	カテゴリ-9: 輸送、配送 ^{注)}	11	9	141	9	23
		カテゴリ-10: 販売した製品の加工	-	-	17	16	14
		カテゴリ-11: 販売した製品の使用 ^{注)}	1,720	1,980	1,575	1,587	1,482
		カテゴリ-12: 販売した製品の廃棄 ^{注)}	50	51	57	63	81
カテゴリ-13: リース資産		2	3	4	4	3	
カテゴリ-14: フランチャイズ		-	-	-	-	-	
カテゴリ-15: 投資 ^{注)}		28	28	283	274	267	
合計		5,477	4,808	5,120	5,029	4,693	

注) 2023年度に算定方法を見直し、2021年度に遡って再計算しました。

温室効果ガス排出量スコープ1 (千t-CO₂e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂	139	115	121	116	105
SF ₆	32	28	7	37	42

注) CO₂とSF₆以外の温室効果ガスについては、単位(千トン)を大きく下回るため、記載していません。

温室効果ガス排出量スコープ1,2 (千t-CO₂e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ (古河電工+国内グループ会社)	310	288	281	218	158
CO ₂ (海外グループ会社)	400	331	352	316	293
SF ₆ (古河電工)	32	28	7	37	42
合計	742	648	640	571	493

温室効果ガス排出量売上高原単位 (t-CO₂e/百万円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グループ全体	0.811	0.798	0.687	0.535	0.466

輸送におけるCO₂ 排出量と原単位

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂ e)	14.9	13.7	14.4	13.3	12.7
	原単位 (MJ/t・km)	1.7	1.7	1.74	1.74	1.77

エネルギー消費量 (単位:千kℓ)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	191	176	181	169	129
海外グループ会社	205	175	191	183	151
合計	396	351	372	352	280

再生可能エネルギー比率(古河電工+国内グループ会社) (単位:GWh)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
購入電力(再生可能エネルギー以外)	499	468	480	343	212
購入電力(再生可能エネルギー)	0	0	2	99	188
自家発電(水力、太陽光)	113	93	97	94	95
全電力消費量	612	561	579	536	495
再生可能エネルギー比率(%)	18.5	16.6	17.1	36	57.2



再生可能エネルギー比率(古河電工+国内グループ会社+海外グループ会社)(単位:GWh)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
購入電力(再生可能エネルギー以外)	1,150	1,052	1,107	927	743
購入電力(再生可能エネルギー)	26	25	36	138	243
自家発電(水力、太陽光)	116	95	99	97	100
全電力消費量	1,292	1,172	1,242	1,162	1,086
再生可能エネルギー比率(%)	11	10.2	10.9	20.2	31.6

取水量(単位:千m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
淡水の地表水 (雨水、湿地帯の水、河川、湖水を含む)	6,560	6,696	6,655	6,689	6,701
汽水の地表水/海水	0	0	0	0	0
地下水-再生可能	3,005	2,423	2,432	2,288	2,301
地下水-非再生可能	0	0	0	0	0
随伴水/混入水	0	0	0	0	0
水道水	2,969	2,680	3,130	2,900	2,746
外部の廃水	0	0	0	0	0
採石場から回収	0	0	0	0	0
総取水量	12,534	11,799	12,217	11,877	11,747

排水量(単位:千m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
海洋	821	710	654	677	712
地表(河川、湖)	7,753	7,451	7,541	7,225	7,301
地下	0	0	0	0	0
下水道(外部の水処理場)	2,084	1,995	2,079	2,177	2,132
第三者へ提供/その他	0	0	0	0	0
総排水量	10,658	10,156	10,274	10,079	10,144



水リサイクル・再利用量 (単位:千m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	1,111	1,100	1,100	1,101	1,100
海外グループ会社	58	59	52	50	49

資材原材料 (単位:千t)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+ 国内グループ会社	銅	135.2	124	128.6	132.3	119.6
	アルミ	13.7	8.1	14.5	8.1	5.8
	鉄	2.9	4.1	5.6	3.1	4
	ガラス	0	0	0	0	0
	プラスチック	34.1	32.9	30.9	28.4	23.7
海外グループ会社	銅	161.5	119.3	113.7	110.7	109.9
	アルミ	32.9	12.5	14.4	19.4	23.8
	鉄	9.6	9	12.5	11.9	10.9
	ガラス	3.4	2.5	2.4	2.1	1.2
	プラスチック	52.2	48.1	48.8	54.8	48.4

廃棄物等総発生量 (単位:千t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	30	27	27	25	22
海外グループ会社	19	18	17	17	18
合計	49	45	43	42	40

注) 国内のみ総発生量に有価物含む

プラスチック廃棄物等総発生量

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	排出量(千t)	-	4	4.2	3.8	3.6
	原単位(t/億円)	-	1.01	1.44	1.23	1.22

注) 2022年度に目標設定し、2020年度まで遡って算定しました。



再資源化量 (単位:千t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	26.6	22.7	23.3	22.6	18.8
海外グループ会社	6.1	7.1	5.2	12.5	14.5

最終処分量 (単位:千t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3
海外グループ会社	12.8	12	11.5	9.4	3.8

有害廃棄物排出量 (単位:t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工グループ	6,427	5,112	5,745	4,524	3,619

揮発性有機化合物(VOC)排出量 (単位:t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	236	236	223	195	205
国内グループ会社	120	79	68	55	49
合計	356	315	291	250	254

NOx、SOx 排出量 (単位:t)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	NOx	67	93	71	62	63
	SOx	4	3	3	6	6



PRTR 対象物質一覧表(古河電工+ 国内グループ会社) (単位:t)

管理番号	化学物質名	取扱量	排出量	移動量	製品含有・燃焼 消減量
1	亜鉛の水溶性化合物	4.5	-	0.5	4.1
31	アンチモン及びその化合物	365.1	0.2	37.4	327.6
53	エチルベンゼン	86.9	0.8	22.6	63.5
71	塩化第二鉄	6.0	-	-	6.0
75	カドミウム及びその化合物	108.9	-	30.6	78.3
80	キシレン	142.1	1.4	22.4	118.3
82	銀及びその水溶性化合物	2.1	-	0.9	1.2
86	クレゾール	170.0	0.1	23.2	146.8
87	クロム及び三価クロム化合物	6.9	-	-	6.9
88	六価クロム化合物	3.7	-	3.1	0.6
132	コバルト及びその化合物	4.8	-	-	4.8
144	無機シアン化合物	2.2	0.8	0.7	0.7
213	N,N-ジメチルアセトアミド	485.6	0.1	7.6	477.9
272	銅水溶性塩(錯塩を除く)	4,863.8	0.1	18.9	4,844.8
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	6.1	-	-	6.0
300	トルエン	187.9	73.3	43.1	71.5
308	ニッケル	420.1	-	11.3	408.8
309	ニッケル化合物	100.4	-	15.1	85.3
332	砒素及びその無機化合物	5.7	-	0.1	5.6
333	ヒドラジン	5.8	-	-	5.8
349	フェノール	125.1	0.1	16.6	108.4
355	フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	120.5	-	-	120.5
374	弗化水素及びその水溶性塩	5.0	0.1	2.2	2.7
384	1-プロモプロパン	2.1	2.1	-	-
405	ホウ素化合物	3.2	-	0.6	2.6
412	マンガン及びその化合物	3.7	-	-	3.7
413	無水フタル酸	2.2	-	-	2.2
438	メチルナフタレン	12.9	-	-	12.9
601	オクタメチルシクロテトラシロキサン	159.2	-	-	159.2
629	シクロヘキサン	1.1	0.7	-	0.5
合計		44,977	82	264	44,632



管理番号	化学物質名	取扱量	排出量	移動量	製品含有・燃焼 消減量
667	炭化ケイ素	2.7	-	1.7	0.9
697	鉛及びその化合物	37,389.6	0.4	5.4	37,383.7
705	ビス(2,2,6,6-テトラメチル-4-ピペリジル)=セバケート	1.5	-	-	1.5
731	ヘプタン	1.5	1.5	-	-
746	N-メチル-2-ピロリドン	168.5	-	-	168.4
合計		44,977	82	264	44,632

注) グループ全体で取扱量1t 以上(特定第一種指定化学物質は0.5t 以上)の物質を対象

社会 2024年10月更新

従業員数

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	人数(人)	3,548	3,594	3,704	3,735	3,774
		割合(%)	90	88	88	88	87
	女性	人数(人)	377	490	497	532	561
		割合(%)	10	12	12	12	13
	合計	人数(人)	3,925	4,084	4,201	4,267	4,335

管理職層人数

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	人数(人)	908	931	1,013	1,024	1,055
		割合(%)	97	97	96	95	94.6
	女性	人数(人)	32	33	40	52	60
		割合(%)	3.4	3.4	3.8	4.8	5.4
	合計	人数(人)	940	964	1,053	1,076	1,115

管理職候補層人数(係長相当)

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	人数(人)	458	467	463	490	493
		割合(%)	91	90	89	88	86
	女性	人数(人)	44	53	59	67	79
		割合(%)	8.8	10	11	12	14
	合計	人数(人)	502	520	522	557	572

非正規従業員^{注)}の比率(単位:%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	4.30	4.59	3.69	4.45	3.38

注) 再雇用、パート、定期従業員

障がい者の実雇用率(単位:%)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
古河電工	2.14	2.09	2.32	2.35	2.42

注) 各年6月1日現在

従業員に占める外国人比率(単位:%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	-	-	-	0.5	0.5

注) 2022年度から掲載を開始しました。

労働組合加入率(単位:%)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	97.6	99.0	99.3	99.1	99.0
	女性	99.3	97.0	97.0	96.9	96.7
	全体	99.1	99.0	98.9	98.8	98.6

注) 労働協約に定められた除外対象者を含みます。

平均年齢(単位:年)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	-	-	-	44.1	44.3
	女性	-	-	-	40.5	40.2
	全体	-	-	-	43.7	43.8

注) 2022年度から掲載を開始しました。



平均勤続年数(単位:年)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	20.8	20.2	19.7	20.3	20.3
	女性	18.2	17.2	16.5	16.8	16.2
	全体	19.4	18.8	19.3	19.9	19.7

雇用区分別平均賃金

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	従業員全体	男性平均(千円)	-	-	-	7,015	6,972
		女性平均(千円)	-	-	-	4,850	4,923
		全体平均(千円)	-	-	-	6,750	6,708
		女性/男性(%)	-	-	-	69.1	70.6
	正規従業員	男性平均(千円)	-	-	-	7,110	7,051
		女性平均(千円)	-	-	-	4,943	4,989
		全体平均(千円)	-	-	-	6,845	6,784
		女性/男性(%)	-	-	-	69.5	70.8
	非正規従業員	男性平均(千円)	-	-	-	4,964	4,652
		女性平均(千円)	-	-	-	2,912	2,695
		全体平均(千円)	-	-	-	4,704	4,427
		女性/男性(%)	-	-	-	58.7	57.9%

注) 2022年度から掲載を開始しました。

新規採用者数(単位:人)

				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	新卒採用	総合職、一般職	男性	80	86	95	79	72
			女性	31	33	24	29	34
			合計	111	119	119	108	106
		うち外国人	0	0	0	1	1	
	技能職	男性	49	53	52	39	43	
		女性	1	2	1	4	6	
		合計	50	55	53	43	49	
	キャリア採用	管理職層、総合職、一般職	男性	34	31	59	74	83
			女性	4	4	8	17	18
			合計	38	35	67	91	101
		うち外国人	-	-	-	4	1	
		技能職	男性	43	30	8	17	34



				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
			女性	0	0	0	0	4
			合計	43	30	8	17	38
	合計		男性	206	200	214	209	232
			男性(%)	85.1	83.7	86.6	80.7	78.9
			女性	36	39	33	50	62
			女性(%)	14.9	16.3	13.4	19.3	21.1
			合計	242	239	247	259	294

新卒採用者に占める男性および女性比率 (単位:%)

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	総合職、一般職	男性	72	72	80	73	74
		女性	28	28	20	27	26

新規採用者^{注)}に占めるキャリア採用比率 (単位:%)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	管理職層、総合職、一般職、技能職	34	27	30	41.7	47.3
	管理職層、総合職、一般職	26	23	36	45.7	48.8

注) 新卒およびキャリア採用者

離職率 (単位:%)

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工		男性	1.8	1.6	2.6	3.4	3.7
		女性	0.8	1.5	4.8	4.1	2.9
		全体	1.7	1.6	2.8	3.5	3.6

注1) 2021年度より、年度内退職者数(①)+年度内在外者(①+年度末在外者)。

2020年度以前は、①+年度初日在外者数。

注2) 2021年度以降は、定年年齢引き上げに伴い自立支援制度(転籍支援金)廃止前の制度利用による影響を含みます。

一人当たり所定外労働時間 (単位:時間/月)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	直接	26.0	20.1	27.8	24.8	22.6
	間接	20.9	22.9	23.9	23.2	22.3
	全体	23.2	21.2	25.2	23.8	22.4



年次定例休暇取得状況 (単位:日)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	一人あたり繰越日数(A)	21.5	20.7	21.2	21.1	20.5
	一人あたり付与日数(B)	23.9	23.8	23.7	23.6	23.5
	一人あたり取得日数(C)	15.4	13.1	14.0	15.6	16.1
	取得率(C ÷ B) (%)	64.4	55.2	59.1	66.0	68.5

育児休業取得状況

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	取得率(%)注2)	-	-	-	60.0	103
		出産者数(人)	-	-	-	75	66
		取得者数(人)注2)	-	-	-	45	68
		平均取得日数(日)注3)	-	-	-	38	25
	女性	取得率(%)注2)	-	-	-	100.0	93.8
		出産者数(人)	-	-	-	10	16
		取得者数(人)注2)	-	-	-	10	15
		平均取得日数(日)注3)	-	-	-	417	345

注1) 2022年度より、書式の見直しを行いました。2022年度以前については、「サステナビリティブック2023」掲載の「育児休業取得者(旧書式)」を参照ください。

注2) 2023年度より、算出基準を「取得率=当年度内に育児を開始した人数+出産者の人数」としました。なお、2022年度までは「取得率=育児取得中の人数+出産者の人数」としていたため、表記の取得率および取得者数の2022年度実績も2023年度の算出基準にあわせて修正しています。また、産前産後休暇取得者は育児取得者には含みません。

注3) 2023年度より、算出基準を「当年度復職者の平均取得日数」としました。なお、2022年度までは「当年度育児取得者の平均取得日数」としていたため、表記の2022年度実績も2023年度の算出基準にあわせて修正しています。

介護休業取得者 (単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	1	0	3	0	2
	復職率(%)	100	-	100	-	50
	女性	1	0	0	0	0
	復職率(%)	100	-	-	-	-
	全体	2	0	3	0	2
	復職率(%)	100	-	100	-	50

注) 介護休業を1日以上取得した人数(前年度からの継続取得者を含みません)。



ボランティア休暇取得者 (単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	1	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	合計	1	0	0	0	0

リフレッシュ休暇取得者 (単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	男性	161	124	124	120	87
	女性	17	26	11	12	7
	合計	178	150	135	132	94
	勤続25年到達者	179	119	98	99	80

注) リフレッシュ休暇は、勤続25年で休暇を連続14日以上取得できる制度(取得可能期間2年以内)

人事評価を行っている従業員の割合 (単位:%)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	目標管理制度	39	54	66	66	67
	ランク付けによる 絶対/相対評価	100	100	100	100	100

従業員一人当たりの研修費用 (単位:千円)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工		72	72	71	70	68

階層別教育を受けた従業員数 (単位:人)

		講習	対象	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	役員研修		新任役員(常勤、非常勤)	9	6	7	7	3
	課長研修		新任課長およびマネージャー 注1)注2)注4)	93	88	63	263	293
	基幹社員研修		新任管理職および専任職 注1)	65	0注3)	85	52	74
	新入社員研修		新入社員 注1)注2)	109	108	119	107	107

注1) 関係会社への出向者も含んでいます。

注2) 研修内容に「人権教育」を含んでいます。

注3) 研修内容見直しのため1年実施を見送り、2021年度に一斉開催しました。

注4) 複数プログラム実施の延べ人数(2022年度～)



競争法遵守および贈収賄禁止に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

研修の種別	対象者	受講科目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内セミナー	古河電工、国内グループ会社	競争法遵守、贈収賄防止	654	709	833	開講なし ^{注1)}	1,458
海外セミナー	海外グループ会社	競争法遵守、贈収賄防止	44 (ベトナム)	12 (シンガポール)	29 (マレーシア)	47 (メキシコ)	43 (台湾)
Eラーニング ^{注2)}	古河電工、国内グループ会社、海外グループ会社	競争法遵守	0	0	0	3,656	0
		贈収賄防止	0	0	0	3,637	0

注1) 内容の重複を避けるため、22年度以降はEラーニング実施年における国内セミナーは実施していません。

注2) 2022年度以降、Eラーニングは隔年で実施予定です。

下請法に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	557	1,176	1,103	1,265	3,146

安全保障貿易管理に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工+国内グループ会社	997	1,255	779	323	423

安全に関する研修を受けた従業員数（年間のべ人数）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	1,890	1,490	1,484	1,858	2,833

健康に関する研修を受けた従業員数・時間

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	年間のべ人数	6,271	7,391	6,626	9,684	15,106
	年間のべ時間	2,929	2,803	1,944	3,277	2,195



現場力研修受講者数 (単位:人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	302	71	76	94	81
国内グループ会社	95	12	131	12	37
合計	397	83	207	106	118

注) 技術系社員を対象とした研修で「重点任務6項目(安全・環境・品質・原価・生産・設備)」、「人間的能力」、「技術的能力」を中心としたカリキュラムで構成されています。

OSHMSの認証を受けた事業所の比率 (単位:%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	83	80	60	80	80

注) 対象は製造部門を持つ事業所。2022年度は1拠点が認証を取得し増加しました。

休業災害度数率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	0.59	0.11	0.32	0.32	0.53
古河電工+国内グループ会社	0.32	0.21	0.25	0.38	0.39

注) 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

正規従業員の死亡件数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	0	0	0	0	0

注) 私傷病は含みません。

非正規従業員の死亡件数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	0	0	0	0	0

注) 業務請負は含みません。



SAQ(自己評価調査票)の重要項目に関するパートナーとのコミュニケーション数(単位:社)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	累計
古河電工	-	-	-	5	20	25
国内グループ会社	-	-	-	-	34	34
海外グループ会社	-	-	-	-	38	38
合計	-	-	-	5	92	97

モニタリング(環境面・社会面)を実施したパートナー(お取引先様)数(単位:社)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	パートナー評価数(主要パートナー数)	199	198	248	260	230
	パートナーズミーティング参加数	59	注1)	57	58	54
	調達物流によるCO ₂ 削減共創パートナー数 ^{注2)}	21	22	20	20	19

注1) 新型コロナウイルス感染症予防の観点から、パートナーズミーティングの開催を中止しました。

注2) 集計方法を見直し、2019年度に遡って再集計しました。

ガバナンス 2024年10月更新

取締役の人数(単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
古河電工	取締役	12	12	11	11	11	11
	うち社外取締役	5	5	5	5	5	5
	うち独立取締役	5	5	5	5	5	5
	うち女性取締役	1	1	1	1	1	1

注) 各年度の3月31日現在。ただし、2024年度のみ6月26日現在。

監査役の人数(単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
古河電工	監査役	6	6	6	6	6	6
	うち社外監査役	3	3	3	3	3	3
	うち独立監査役	3	3	3	3	3	3
	うち女性監査役	0	1	1	1	1	1

注) 各年度の3月31日現在。ただし、2024年度のみ6月26日現在。



執行役員の数 (単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
古河電工	執行役員	25	27	27	25	23	27
	うち女性執行役員	1	1	2	1	1	2
	うち外国人執行役員	3	3	3	2	2	2

注) 各年度の4月1日現在。

シニア・フェローの数 (単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
古河電工	シニア・フェロー	2	1	1	3	3	2

注) 各年度の4月1日現在。

その他 2024年10月更新

地域別売上高と海外売上高比率 (単位:百万円)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
地域別売上高	日本	495,658	435,195	461,450	517,358	511,296
	中国	75,059	82,777	100,457	104,326	103,443
	アジア(日本、中国除く)	183,033	141,029	190,877	224,931	242,820
	北中米	78,302	78,179	91,716	127,793	120,569
	その他(欧州、ロシア、ブラジルほか)	82,386	74,418	85,994	91,915	78,400
連結売上高		914,439	811,600	930,496	1,066,326	1,056,528
海外売上高		418,781	376,403	469,046	548,967	545,232
海外売上高比率(%)		45.8	46.4	50.4	51.5	51.6

注) 売上高は顧客の所在地を基礎とし、国又は地域に分類しております。

特許保有件数 (単位:件)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	国内特許	4,523	4,388	4,423	4,364	4,455
	外国特許	2,910	2,976	3,160	3,225	3,333
合計		7,433	7,364	7,583	7,589	7,788

注) 件数の増減は、定期的な保有特許棚卸の結果を含みます。



参照データ

労働安全衛生 休業災害度数率の対象範囲 (2024年3月末時点)

国内グループ会社27社		
株式会社エヌ・テック	岡野電線株式会社	株式会社KANZACC
株式会社正電成和	株式会社フォーム化成	古河AS株式会社
古河エレコム株式会社	古河産業株式会社	古河樹脂加工株式会社
古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル	古河テクノリサーチ株式会社
株式会社古河電工アドバンスエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社	古河電工産業電線株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社	古河電池株式会社
古河日光発電株式会社	古河ニューリーフ株式会社	古河ネットワークソリューション株式会社
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河マグネットワイヤ株式会社	株式会社古河UACJメモリーディスク
ミハル通信株式会社	株式会社明星電気商会	理研電線株式会社

環境マネジメント 環境経営の対象範囲 (2024年3月末時点)

国内グループ会社30社		
岡野電線株式会社	株式会社KANZACC	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	古河電工産業電線株式会社
古河ネットワークソリューション株式会社	古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社
古河電池株式会社	株式会社エヌ・テック	フォーム化成株式会社
古河AS株式会社	古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル
古河マグネットワイヤ株式会社	理研電線株式会社	FITEC株式会社
古河エレコム株式会社	古河産業株式会社	古河テクノリサーチ株式会社
株式会社古河電工アドバンスエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社	古河日光発電株式会社
古河ニューリーフ株式会社	SBS古河物流株式会社 ^{注)}	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社
株式会社明星電気商会	エセックス古河マグネットワイヤジャパン株式会社 ^{注)}	NTTデバイスオプテック株式会社 ^{注)}

注) 古河電工およびグループ会社の事業所に所在する拠点が対象です



海外グループ会社60社

OFS Fitel, LLC	Furukawa Auto Parts (Huizhou) CO., Ltd.
American Furukawa, Inc.	Furukawa Automotive Parts (Dong Guan) Ltd.
SuperPower Inc.	Furukawa Shanghai, Ltd.
Furukawa Wiring Systems Mexico, S.A. de C.V.	Furukawa Electric Hong Kong Ltd.
Furukawa Mexico S.A. de C.V.	Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.
Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. de C.V.	Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation
Furukawa Industrial Colombia, SAS	Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co., Ltd.
Furukawa Electric LatAm S.A.	Taiwan Furukawa Electric Co., Ltd.
Furukawa Industrial Optoelectronica Ltda.	Furukawa FITELE (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Sistemas Automotivos do Brasil Ltda.	Thai Furukawa Unicomm Engineering Co., Ltd.
Furukawa Industrial LatAm S.A. Sucursal Argentina	Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Electric Europe Ltd.	Furukawa Automotive Systems Asia Pacific Co., Ltd.
OFS FITELE Deutschland GmbH	SIAM Furukawa Co., Ltd.
Trocellen GmbH	Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.
OFS Fitel Denmark Aps	Furukawa (Thailand) Co., Ltd.
Trocellen Italy S.p.A.	Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.
Furukawa Electric Autoparts Central Europe, s.r.o	Permintex Furukawa Autoparts Malaysia Sdn. Bhd.
Polifoam Plastic Processing Co., Ltd.	Furukawa Electric Singapore Pte. Ltd.
Furukawa Electric Institute of Technology Ltd.	Furukawa Automotive Parts (Vietnam) Inc.
OFS RUS Fiber Optic Cable Company	Furukawa Automotive Systems Vietnam Inc.
Furukawa Electric Morocco SARL	Furukawa Automotive Systems Vinh Long Vietnam Inc.
Furukawa FITELE Optical Products (Shanghai) Co., Ltd.	FURUKAWA ELECTRIC THERMAL MANAGEMENT SOLUTIONS AND PRODUCTS LAGUNA, INC.
Shenyang Furukawa Cable Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Lima Philippines, Inc.
Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.	Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc.
Tianjin Jinhe Electric Engineering Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Design Philippines, Inc.
Furukawa Electric (Shenzhen) Co., Ltd.	P.T. Furukawa Optical Solutions Indonesia
Furukawa AVC Electronics (Suzhou) Co., Ltd.	P.T. Tembaga Mulia Semanan, Tbk.
Furukawa Automotive Systems Management (Shanghai) Co., Ltd.	P.T. Furukawa Automotive Systems Indonesia
Chongqing Changhua Automobile Harness Co., Ltd.	Furukawa Minda Electric Private Limited
Wuhan Furukawa Automotive Systems Co., Ltd.	P.T. FURUKAWA INDOMOBIL BATTERY MANUFACTURING



環境マネジメント 環境会計の対象範囲 (2024年3月末時点)

国内グループ会社19社

岡野電線株式会社	株式会社KANZACC	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	古河電工産業電線株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社	古河電池株式会社
株式会社エヌ・テック	フォーム化成株式会社	古河AS株式会社
古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル	古河マグネットワイヤ株式会社
理研電線株式会社	古河産業株式会社	株式会社古河電工アドバンストエンジニアリング
古河電工エコテック株式会社		

古河電気工業株式会社

<https://www.furukawa.co.jp>