

古河電気工業株式会社

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

FURUKAWA ELECTRIC GROUP
INTEGRATED REPORT

2024

古河電工グループ 統合報告書

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として大切に紡ぎ、1884年の創業以来発展してきました。

Contents

古河電工グループについて

- 02 古河電工グループの理念体系
- 04 古河電工グループの技術革新の歩み
- 06 持続性に関する外部環境変化と古河電工グループを取り巻く社会課題
- 07 古河電工グループの現在

経営戦略

- 08 トップメッセージ
- 12 戦略本部長メッセージ
- 15 財務本部長メッセージ
- 18 古河電工グループのサステナビリティ
- 26 中期経営計画 2022-2025
- 30 事業概要
 - 情報通信ソリューション
 - エネルギーインフラ
 - 自動車部品・電池
 - 電装エレクトロニクス材料
 - 機能製品
- 42 社会課題解決型事業の創出
- 44 古河電工グループのDX
- 45 知的財産
- 48 ステークホルダーとマテリアリティとの関係

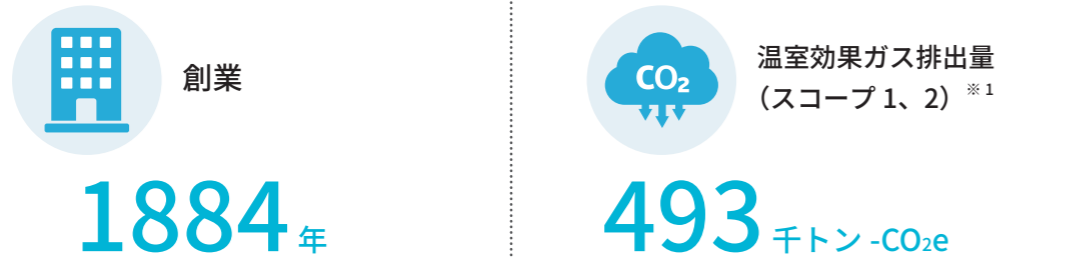
経営基盤

- 50 古河電工役員体制
- 54 社外取締役メッセージ
- 58 コーポレートガバナンス
- 66 グループガバナンス
- 67 リスクマネジメント
- 68 サプライチェーンマネジメント
- 70 人権マネジメント
- 72 気候変動に配慮したビジネス活動の展開
- 78 人材・組織実行力の強化

企業情報／データ

- 84 経営成績、財政状況に関する分析
- 86 主要財務・非財務データ
- 90 連結財務諸表
- 92 会社概要および株式・配当情報
- 94 「古河電工グループ統合報告書 2024」について

At a Glance



社外からの評価

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が ESG 投資を行うために採用している以下の ESG 指数に組み入れられています。

FTSE Blossom Japan Index / FTSE Blossom Japan Sector Relative Index (2024年6月現在)

FTSE Blossom Japan Index Series
<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>



MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数 (2024年6月現在)

古河電気工業株式会社の MSCI 指数への組入れ、および MSCI のロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCI またはその関係会社による古河電気工業株式会社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI 指数は MSCI の独占的財産です。MSCI 指数の名称およびロゴは MSCI またはその関係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

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J) (2023年12月現在)

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 (2024年6月現在)



詳細は、当社ホームページ「社外からの評価」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/109>

古河電工グループの理念体系

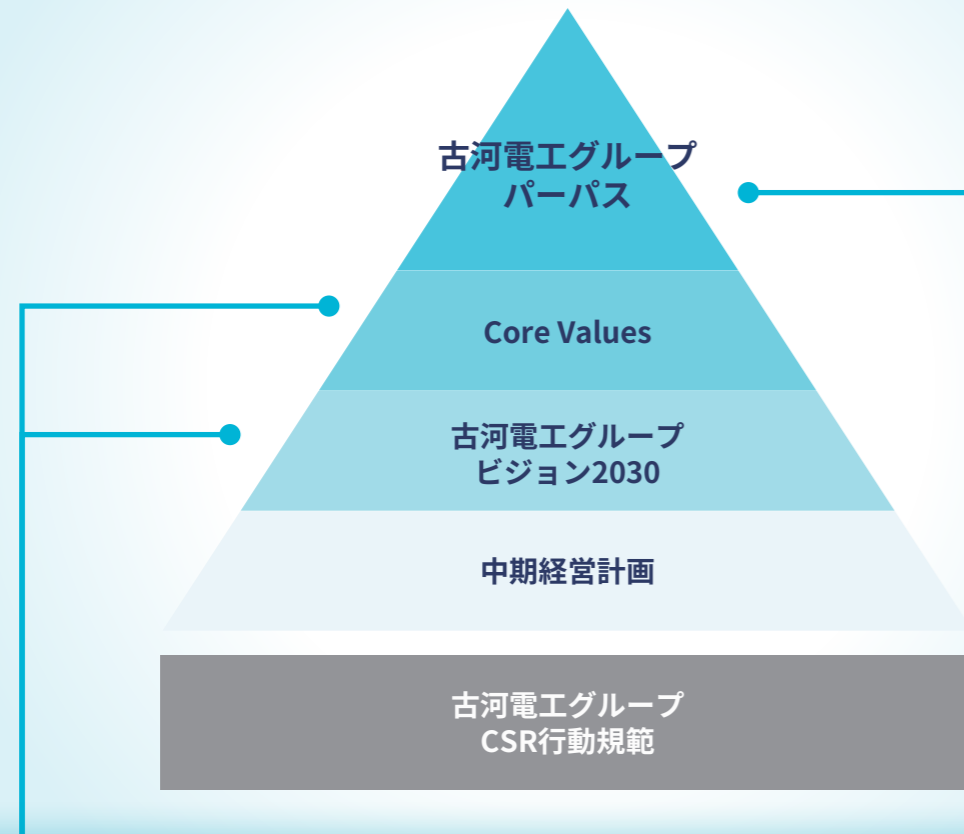
Furukawa Electric Group / Philosophy System

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。

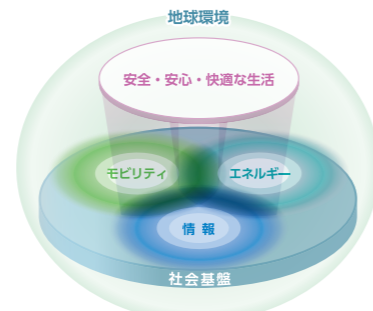


Core Values (コア・バリュー)



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。



詳細はこちらよりご覧ください。

古河電工グループ パーパス/Core Values : <https://www.furukawa.co.jp/purpose/>
 古河電工グループ ビジョン2030 : <https://www.furukawa.co.jp/vision2030/>
 中期経営計画 : 本紙 p.26-29「古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025(25中計)」
 古河電工グループCSR行動規範 : <https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/123>

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。

TOPICS

企業価値向上に向けたパーパス浸透活動 「マイパーパス・ワークショップ」の実施

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」の浸透活動を通じ、従業員一人ひとりがその内容や意義を理解し、グループ全体にパーパスへの共感を醸成することで、エンゲージメントや組織実行力の向上につなげることを目指しています。浸透活動においては、「認知」「理解」「共感」「行動」の4つのステップを意識し、施策を検討・実行しています。

2024年度は、5月にパーパスを公表し、動画やポスター等を通じて社内外への周知活動を行うとともに、従業員を対象とした「マイパーパス・ワークショップ」を開始しました。このワークショップは、「古河電工グループ パーパス」を知り、理解することに加え、従業員一人ひとりがこれまでの人生やキャリアを振り返りながら自身の価値観を掘り下げ、「マイパーパス」を言語化するプログラムです。2024年9月末時点で、当社のコーポレート部門や研究所、事業所を対象に計9回実施し、のべ約150名が参加しました。

今後は本ワークショップの実施対象範囲を広げるとともに、従業員が当社グループのパーパスをより自分事化し、共感醸成につなげていくために、経営層からの発信や対話の場づくりなど、新たな施策の検討も積極的に進めていきます。



古河電工グループの技術革新の歩み

Furukawa Electric Group / History of Innovation

4つのコア技術



当社グループが、1884年の創業以来、精銅・電線から幅広い分野に裾野を広げながら培ってきた優位性を持つ「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の技術

1884



日本初の電気分銅の試験操作を開始

1897

1889

本所銅所、山田電線製造所の開設



1915



日本初の海底電線を製造

1937

1958



東京タワーにアンテナ・給電線を設置

1964

1971



タイ・バンコク市内の通信網を整備

1974

1983



世界初の光ファイバケーブルのフィールド試験に成功



ブラジルにアルミ電力ケーブル製造販売会社を設立

2001

2003

欧州合同原子核研究機構より超電導線材で特別賞受賞

2011

米国高温超電導線材製造会社 SuperPower 社を買収



2016

横浜にオープンラボを新設



1960~

海外への進出

当社の技術力を世界に広めたいという思いから、この時期から本格的に世界市場への挑戦を開始しました。中東・東南アジアなどで実績を積み重ねつつ、東南アジアから遠くブラジルにまで製造工場を建設、今日に至るグローバル化の礎を築きました。また、1987年には、新たに横浜へ研究所を新設し、世界をリードする様々な新技術・新商品を生み出してきました。

2000~

多彩な固有技術で人と社会を支え続ける

これまで強みとしてきた「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の4つの技術を核として、技術の高度化や気候変動などの環境変化に対し、多彩な固有技術で人と社会を支え続けてきました。

2016~

社会課題の解決に向けた新技術・新サービスの開発を強化

「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。』という「古河電工グループ ビジョン2030」のもと、さまざまな社会課題の解決に向け、パートナーとの共創強化も行いながら研究開発に取り組んでいます。

持続性に関する外部環境変化と古河電工グループを取り巻く社会課題

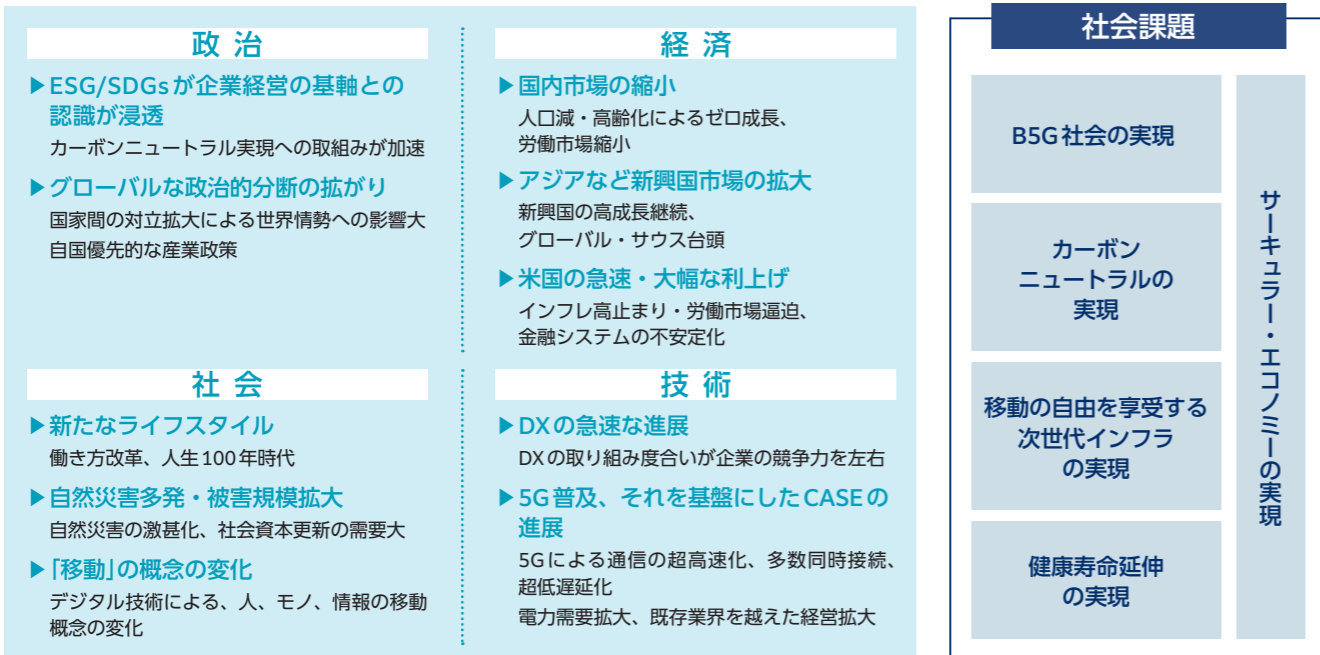
Changes in the external environments concerning sustainability and the social issues surrounding Furukawa Electric Group

25中計の前提となる当社を取り巻く経営環境は、今後非連続かつ不可逆的に変化していくものと考えております。例えば、ESG/SDGsが企業の存続に欠かせない経営課題となる、人生100年時代などを踏まえた新たなライフスタイルが広がる、人口減少・高齢化の進展により国内市場が縮小する、DX(Digital Transformation)が急速に進展する、等の変化が想定されます。

このような環境においては、Beyond5G*の実現やカーボンニュートラルの実現、安全・安心・快適に人とモノが移動の自由を享受するための次世代インフラの実現、健康寿命延伸の実現、サーキュラー・エコノミーの実現等の社会課題解決の期待がより高まるものと想定されます。

* Beyond5G(B5G)：5Gの特徴(高速・大容量、低遅延、多端末との接続)のさらなる高度化に加えて、空・海・宇宙への利用領域の拡張、超低消費電力、超高信頼などの特徴を備えることが想定されている。6G(第6世代移動通信システム)とも呼ばれる。

外部環境は、あらゆる局面で急速に変化
対応を誤ると致命的なリスクが増大する一方、当社が貢献できる社会課題も増加



古河電工グループの現在

Furukawa Electric Group / At a glance

連結売上高	10,565 億円	温室効果ガス排出量*1(スコープ1、2)	493 千トン-CO ₂ e
連結営業利益	112 億円	連結従業員数	52,757 名
親会社株主に帰属する当期純利益	65 億円	グループ会社数*2	124 社

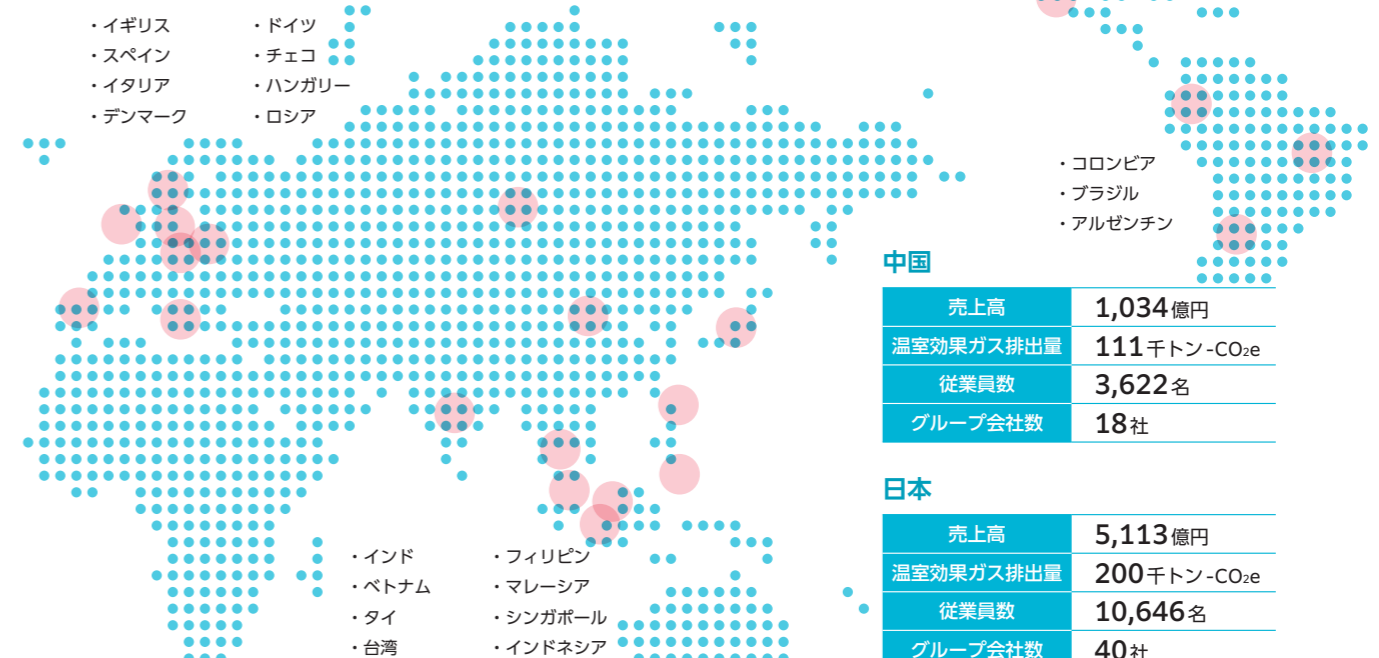
*1 単体と国内グループ会社31社、海外グループ会社60社の合計
*2 単体と連結子会社109社、持分法適用関連会社14社の合計

北米・中米

売上高	1,206 億円
温室効果ガス排出量	54 千トン-CO ₂ e
従業員数	5,294 名
グループ会社数	13 社

南米・欧州他

売上高	784 億円
温室効果ガス排出量	14 千トン-CO ₂ e
従業員数	2,800 名
グループ会社数	19 社



中国

売上高	1,034 億円
温室効果ガス排出量	111 千トン-CO ₂ e
従業員数	3,622 名
グループ会社数	18 社

日本

売上高	5,113 億円
温室効果ガス排出量	200 千トン-CO ₂ e
従業員数	10,646 名
グループ会社数	40 社

アジア(日本・中国を除く)

売上高	2,428 億円
温室効果ガス排出量	114 千トン-CO ₂ e
従業員数	30,395 名
グループ会社数	34 社

*日本のグループ会社数には、単体が含まれます。
*地域別売上高は、顧客の所在地を基礎とし、国または地域に分類しています。
*地域別温室効果ガス排出量は、集計対象会社の各拠点の所在地をもとに国または地域に分類し、算出しています。



「『つづく』をつくり、
世界を明るくする。」という
パーパスを実現する企業グループへと
変革してまいります。

古河電気工業株式会社 代表取締役社長

森平英也

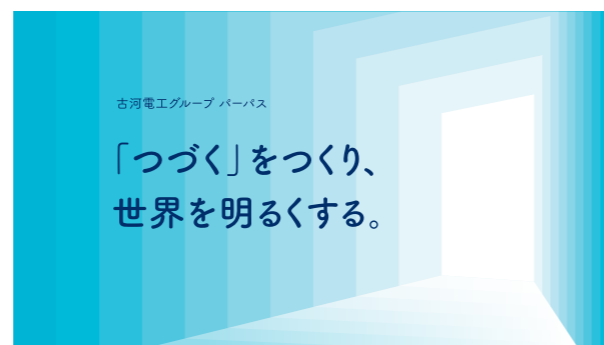
古河電気グループ パーパスの制定と決意

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、そして従業員の組織へ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、そこで働く当社グループの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、グループ理念体系を見直し、古河電気グループ パーパスを新たに制定しました。

当初、パーパス制定はとても難易度が高い取組みだと思っていました。パーパスが、従業員の拠り所となって定着するためには、シンプルでありながらも当社グループとしての独自性を伴ったものとする必要があったからです。また、既に基本理念・経営理念が存在する中でつくるパーパスは、それらに増して納得性が高く、かつ覚えやすいも

のでなければ意味がなく、もしそうならないなら制定する必要はないとも思っていました。

パーパス制定に向け次世代を担う若手従業員を中心としたプロジェクトを発足させ、1年半の紆余曲折を経て制定するに至りましたが、プロジェクトメンバーの一人ひとりと直接対話する場で、メンバーの間でも意見が分かれ悩んだ中で出した「答え」がこのパーパスであるという経緯を聞き、メンバーの皆さんの理解・納得を私自身も共有できたことが、このパーパスが良いと確信する契機となりました。



「『つづく』をつくり」というフレーズは、引っ掛かりを感じることで言葉の意味を考えるきっかけとなり、対話を促す良い仕掛けになっていると思っています。「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。このように、このパーパスは解釈の自由度や奥行きがありつつも古河電気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ものだと思います。

パーパスは理念体系の頂点に立つものであり、この価値観のもとで人材・組織実行力を高め、中期経営計画2022-2025(25中計)や古河電気グループビジョン2030の達成に向けた判断軸としていきます。まずはパーパスを組織に浸透させるところから始めていきますが、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、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。

25中計2年目、社長就任1年目の成果と進捗

2023年度は、4年間の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中計の達成に向け着実に進捗した1年でもありました。早期のPBR 1倍超えに向けて進めている25中計の重点施策(①資本効率重視による既存事業の収益最大化、②開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備、③ESG経営の基盤強化)の進捗を以下にご説明いたします。

資本効率重視による既存事業の収益最大化

「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、AI・データセンタ市場では

放熱・冷却システムに関する事業が好調に推移しており、今後も増える見込まれる需要を捉えてさらに伸ばしていきます。また、既に増産投資を行った半導体製造用テープの三重新工場は2025年度からの量産開始に向けた準備を予定通り進めており、回復が予想される半導体市場での成長を見込んでいます。

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。従来からの強みである通信キャリア向け市場の需要回復を逃すことなく引き続き対応していくとともに、AI・データセンタ領域にも注力し、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。特に光ファイバ・ケーブルについては、2025年度からグローバルな新体制のもと、成長を加速させます。

一方で、25中計の目標である営業利益に対して、足元の業績はまだ乖離が大きい状況ですが、好調となった自動車部品や機能製品関連事業をさらに伸ばしながら、情報通信関連事業の収益改善を想定通りに進めることで、25中計目標の達成を実現したいと考えています。

開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備

「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ー™、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。これらはいずれも、プロダク

トアウトではなく、マーケットインの発想で進めていることを高く評価しています。加えて、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絶対に必要です。例えば、高温超電導線材は核融合炉の実現に不可欠な素材であることから、その開発に向けて英国トカマクエナジー社と協業するに至っており、一つの大きな成果だと考えています。

事業ポートフォリオ見直しの進捗

25中計では資本効率重視の経営を推進しており、これまででも投下資本付加価値額(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、産業用レーザー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て「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経営の基盤強化、資本コストの低減

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経営に取り組んでいます。2023年度は一部のサステナビリティ指標(環境調和製品売上高比率、新事業研究開発費増加率、従業員エンゲージメントスコア)の目標値は残念ながら未達成でしたが、その他の目標は計画通りに達成・推移しており、順調にESG経営の基盤整備が進んできました。

【環境】：カーボンニュートラル達成への取り組み

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「電力消費量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。昨今はお客様からの要求に応えるために削減主体である事業部門が能動的に動き始めており、それを本部が事務局として取りまとめて見える化を進めることで、削減主体と管理主体の目線が合致し、活動の両輪がうまく連携し始めました。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。

さらに、2023年度は気候移行計画の作成を開始し、その一環としてGHG排出量削減のロードマップを策定しました。ロードマップを施策に落とし込み実行するとともに、社会状況を踏まえて計画の見直しも行いながら、GHG排出量削減ならびに2050年カーボンニュートラルの達成に向けた活動を着実に実践していきます。

【社会】：人材・組織実行力強化の取組み

「企業は人なり」と考えています。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、個人がやる気を持って働きがいを感じ、結果として自分の価値を認識して満足を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」です。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、その目標も高く設定しました。

従業員に長く活躍してもらうためにも、「当社グループは自分のやりたいことができる場所だ」と思う従業員を増やしたいと思っています。その視点から、行き過ぎた選択と集中は良くないと思っており、特に研究開発の分野においては、将来の可能性・自由度も視野にいれ、バランスをとったテーマ選定を進めています。

【ガバナンス】：人権に対する取組み

2022年度から実施している人権デューディリジェンスについては、従業員を対象にした「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」、お取引先様(パートナー)を対象にした「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」をサステナビリティ指標として掲げており、2023年度は各々計画通りに推進しています。バリューチェーン上の人権尊重においては、一方向の教育や調査だけではなく、双方向の対話を重要視しています。従業員を代表する労働組合との対話やお取引先様とのパートナーズミーティングなどにおいても人権尊重に関するコ



ミュニケーションを行っています。

株主還元の方針

当社は資本効率を重視した経営のもと、成長戦略投資や次世代の新事業育成、財務体質改善、株主還元のバランスをとることを資本政策の基本方針としています。この方針のもと、25中計においては利益成長を通じて企業価値向上を図るため、成長分野への重点投資とともに、安定的かつ継続的な株主還元を行うこととし、配当性向30%を目途として業績に連動した配当を行う方針です。2023年度は、上記方針に基づいて一株当たり60円の配当といたしました。

この安定配当と配当性向30%の両立は、安定的な成長が継続することを前提としたものと考えています。そのためには、一時的な利益を追うのではなく、事業・製品群ポートフォリオの継続的な転換により、一定レベルの利益を維持しながら成長していくことが肝要です。そのための適切な利益配分はどうあるべきかを常に考えながら進めてまいります。

今後の抱負

まずは残り2年を切った25中計の目標達成を目指して、諸施策を進めていきます。そして、今回制定した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にしていきたいと思います。

引き続きご支援をいただきますよう、よろしくお願いたします。



事業ポートフォリオの検討や 人事施策の見直しなど、 ビジョン2030の具体化に 向けて、スピード感を持って 改革を実行します。

取締役兼執行役員専務 戦略本部長
宮本 聡

事業ポートフォリオ最適化に向けて

資本効率を意識した既存事業の強化と新事業創出

現在の25中計においては、2022年度から事業ポートフォリオ検討委員会を設置し、事業ポートフォリオの最適化を進めています。具体的には、投資効率性などの基準を明確化し、これに基づいて事業の位置づけや投資配分、再編・撤退などの判断を本社視点で客観的に議論してきました。これまで当社グループでは、事業ポートフォリオ見直しの方針に対する規律や危機意識が十分でなかったという反省を踏まえ、委員会の発足後2年間は意識変革を進めるために、あえてポートフォリオ見直しの基準を型どおりに当てはめた議論を行うこともありました。しかし、この2年間で議論が成熟し、事業責任者が各事業の状況を踏まえた方策をより本質的に考えるようになったことで、トップダウンによる意思決定が行いやすく、今後の成果に繋がる具体的なアクションが実行・加速されるようになったと感じています。

事業ポートフォリオ検討委員会を通じた議論の結果、既存事業を強化するための複数の事業再編などを決定しています。具体的な事例として、グループ内のメタル電線事業全体を2025年4月に発足する統合会社に集約し、製造・

人的リソースなどの共有・効率化と競争力のある製品群へのリソース集中を徹底することとしました。本事業については、当社および複数のグループ会社でさまざまな事業・製品を手掛けており、その中には収益性や成長性が決して高くない事業・製品も含まれていました。これまでも個々の組織で改善を進めてきましたが、事業ポートフォリオ検討委員会の中ではじめてグループ全体としてシナジーの創出や事業・競争環境を意識した議論ができるようになりました。また、銅条・高機能材事業においては、リフロー錫めっき事業の撤退を決め、パワー半導体用の無酸素銅条など強みのある製品によりフォーカスしていくなど、各々の事業部門レベルでもFVAを意識した事業ポートフォリオの見直し・実行が進んでいます。さらに、光ファイバ・ケーブル事業については、2025年4月からは、新会社(日本)、OFS Fitel, LLC(米国)、Furukawa Electric LatAm S.A.(ブラジル)の各事業ユニットを一体化した新しい持株会社のもと、各地域の事業特性や強みを活かした事業運営の効率化とシナジーを深め、グローバルでの全体最適を重視した事業成長を図っていくことを決定しました。このように、収益性の低い事業への対応を集中的に議論し、本社横断的に検討する委員会体制を構築できたことで、事業

ポートフォリオの最適化が加速しました。

新たな成長事業の創出に向けては、複数のM&A候補案件を体系的に整理して優先順位をつけた上で、能動的に検討・実行する動きが始まっています。将来の核融合炉の実現に寄与する高温超電導線材の開発・供給については、トカマクエナジー社への出資により協業を深めています。また、三菱電線工業株式会社との合併会社であるMFオプテックス株式会社の子会社化により、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も加速していく予定です。資本効率性を高め、これらの新事業に必要なリソースを確保することを目的に株式会社UACJ、さらには親子上場の解消というコーポレートガバナンス上の課題や既存事業とのシナジーなどを検討し、古河電池株式会社の株式売却を決定しました。常にこの事業のベストオーナーは誰なのかという視点に立ち、自社で事業を保有し続けるか否かの判断をしていくべきと考えています。

ビジョン2030達成に向けた成長戦略

事業ポートフォリオの最適化に向けて、ここまで一定の成果は得られたものと感じています。次のフェーズとしては、2030年が近づいてきた中で、ビジョン2030達成に向けた成長分野とその成長戦略を明確にし、そこに向けて投資、研究、人材をさらに集中的に投下することを考えています。成長分野のターゲットを絞る際には、これまでのように事業単位での議論を起点とせず、外部環境や事業の実態等を踏まえて、成長領域や製品群の単位で考えていくことが重要であると考えています。現時点では、データセンタや生成AI領域、再生可能エネルギー領域などを主なターゲットとして想定しています。今後も成長領域を伸ばしていくため、事業ポートフォリオの見直しが継続的に行われる組織づくりが必要であると考えています。

成長に向けた設備投資・研究開発投資

設備投資は主に2025年から2030年まで、研究開発投資は2030年やそれ以降を見据えながら、基本方針やリソース配分を決定・実行しています。設備投資については、事業の位置づけに応じたメリハリのある投資コントロールを前提に、DXや環境対応も含め、将来に向けて必



要な投資を確保していきます。現在の重点投資領域としては、データセンタや生成AI関連における収益成長機会を獲得すべく、超多心のローラブルリボンケーブルやDFBなどの光デバイス、サーマル製品、半導体製造用テープなどへの投資を強化しています。また、超高圧地中線や再生可能エネルギー関係の海底線・地中線などの電力ケーブルや、既に受注が決定している自動車用ワイヤハーネスなどにも継続的に投資を行っています。一方、研究開発投資については、情報領域として次世代のフォトニクス製品、エネルギー領域では超電導線材やグリーンLPガス創出技術、また新領域としてインフラレーザやライフサイエンス関連事業などへの投資に注力しています。コア技術の横展開も意識しながら効率的・効果的な投資を行い、将来の収益事業にしっかりと繋げていきます。

事業強化・成長に繋がる人材・組織実行力強化に向けて

当社グループの強みは多様な技術力と事業領域・顧客層にあり、ビジョン2030達成に向け、それを支える人材の多様性が最大の強みであると同時に、その維持・確保が最大のリスクとも言えます。組織運営の目線では、経営戦略・事業戦略の実現に向けて能力が発揮できる最適なポジションに配置することが必要ですが、従業員自身が成長を実感し、やりがいを得られるかといった個人の価値観の尊重も重要です。組織と個人の両者を尊重することに正面から向き合い、さまざまな人事制度の改革や施策の導入を行ってきました。

25中計期間における主な事業再編等の事業ポートフォリオ見直し

	実施時期(予定含む)	主な目的
グローバル光ファイバ・ケーブル事業再編	2025年4月	成長戦略および収益改善
メタル電線事業再編	2025年4・10月	収益改善
古河電池株式会社の株式売却	2025年4月(見込)	コーポレートガバナンス改革
MFオプテックス株式会社の連結子会社化	2024年10月	成長戦略
株式会社UACJの株式一部売却	2024年6月	資本効率性の改善
Essex Furukawa Magnet Wire LLCの持分譲渡	2024年4月	資本効率性の改善
トカマクエナジー社への出資	2024年1月	成長戦略
東京特殊電線株式会社の株式売却	2022年12月	コーポレートガバナンス改革
建設・電販市場向け汎用電線のSFCC株式会社への製造事業統合	2022年7月	収益改善



成長投資と財務健全性との両立を図り、 中長期的な企業価値向上を実現します。

取締役兼執行役員 財務本部長

青島 弘治

CFOに就任して

2024年4月よりCFOに就任いたしました。古河電工グループにとっては25中計の後半が始まるタイミングでの就任となりましたが、私がCFOとして果たすべき役割は、残りの25中計とその先のビジョン2030の達成に向けた成長事業への財務面での支援、そして財務健全性の維持・向上をさらに強く推進することであると考えています。

2023年度決算の振り返りと課題感

2023年度決算は非常に厳しい結果となりました。売上高は1兆円を超えたものの、営業利益は112億円と、前年比で43億円の減益です。2018、2019年度の営業利益400億円台と比較してもかなり縮小しています。経常利益は103億円、最終的な親会社株主に帰属する当期純利益は65億円と赤字ではありますが、前年と比べて94億円の減益でした。

情報通信ソリューション事業では、光ファイバ・光関連部品等の顧客の投資抑制や在庫調整の長期化等による需要低迷による売上の減少影響が大きく、営業利益で130億円の損失（前期比で195億円の減益）を計上しました。顧

客の生産計画安定により前期比で142億円の増益となった自動車部品・電池事業や、特にデータセンタ向けの放熱・冷却製品が活況な機能製品事業による前期比37億円の増益はあったものの、情報通信ソリューション事業の損失をカバーするには至りませんでした。

25中計の財務目標達成に向けた最大の課題は、情報通信ソリューション事業の収益回復です。特にデータセンタ関連の新規顧客開拓が急務であり、これには財務面からのサポートも必要と考えております。また、先般公表したように、光ファイバ・ケーブル事業やメタル電線事業は収益の最大化に向けたグループ内での再編を進めており、その準備や再編後の事業運営に対してもしっかり支援を行います。

PBR改善に向けた課題と取組み

東証からの要請にもあるPBRの改善には様々な面からのアプローチが必要ですが、当社としては、従来から行ってきた資本効率重視の経営を実践し、いかに事業の基本である収益最大化を実現させていくかという点が特に重要と考えています。ROICやFVAツリーを多様な事業の評価に用いることで資本効率を改善し、グループ全体としての

まず採用においては、多様な能力や個性を持つ人材の獲得に注力しています。そのため、特に専門性の高いキャリア採用力の強化を図り、ここ数年は大卒以上採用者（単体）のほぼ半数がキャリア採用者です。また、新卒採用においても、個人のキャリアに対する希望を尊重し、かつ組織に貢献できる専門性を育むために、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ています。

育成や配置という観点では未だ部門ごとの「縦割り」の発想が残っていますが、特に経営人材の観点では、これを全社横断的な視点にシフトさせていく必要があります。このため、2023年度には将来の組織責任者、さらには経営人材の計画的な育成・配置に向けて、全組織で部長以上のサクセッションプランと育成計画を策定し、経営人材の育成プロセスも再整理しました。

また、個人自らがキャリアを選択する仕組みとして、2021年度に導入した社内副業制度に加え、従業員の自律的なキャリア実現を加速できるよう2024年度に社内公募制度を本格導入しました。こうした社内副業・公募制度や組織横断のプロジェクトは、若手従業員にとって当社や事業全体を見通せる機会となり、時には「修羅場」を経験して自己成長の契機にもなることで、将来の経営人材の育成に有用であると考えています。また、リスキリング施策として、2024年度から、誰でも・いつでも・どこでも学べるEラーニング・システムを導入し、個人が多様なスキルを自主的に学ぶ機会も提供しています。

これまで述べてきたことに加え、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を目的とした女性活躍推進や障がい者雇用促進、働き方改革や健康経営の推進など、やりがい、働きやすさという視点で総合的な取組みを行っており、人材・組織実行力強化に向けて一定の手は打っていると考えています。

その上で、当社グループでは、従業員のエンゲージメント向上を図るため、2022年度からまず単体、2023年度からはグループ全体を対象に従業員エンゲージメント調査を開始しました。2023年度の結果（単体）は、前年度と比



較して全体では大きな変化は見られませんでした。この調査結果の分析から、組織目標と個人目標とのつながりが十分でない、従業員が組織目標を自分事化できていない、という課題が見えてきました。2024年3月に制定した「パーパス」を個人に浸透させて実践を促すことで、この課題にしっかり向き合っていきます。引き続き、調査結果の組織別・階層別の分析と課題把握を踏まえて人事施策を改善し続けるとともに、経営トップからのメッセージ発信や各組織での対話を強化して、エンゲージメント向上を図っていきます。

今後に向けて

最後に、当社グループには市場目線で自社事業を見る「マーケティング」の視点が十分ではないと認識しています。徐々に改善はしているものの、一定の危機意識をもって自社を客観的に眺めることは非常に重要です。その視点を浸透させるために、2024年度からは営業統括本部傘下にあったマーケティング機能を戦略本部に移管し、経営企画機能との統合を図りました。この組織再編により、現在行っているビジョン2030に向けたありたい事業ポートフォリオの検討においても、マーケティング視点を組み込んでいきます。また、当社グループは人材・技術・グローバルネットワークにおいて優れたリソースを持っていますが、これらを事業の成長拡大に活かす余地はまだ大きく感じています。人事施策の見直しやグローバルな組織再編など手は打ち始めていますが、さらにスピード感を持って改革を実行することで、ビジョン2030の達成時にはどのような古河電工グループになるべきなのか、その姿を具体化していきたいと思っています。

人材育成・キャリア形成を目的に近年導入した主な人事施策等

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標管理制度・後継者育成	目標管理制度運用見直し	サクセッションプラン・育成計画策定（部長以上）		（課長以上）
キャリア形成支援	社内副業制度		社内公募制度（試行導入）	（本格導入）
リスキリング施策				新Eラーニング・システム



ションについてもお示しました。当初の見通しと比較すると、需要環境の変化により営業キャッシュフローが減少していますが、設備投資の内容と実施時期の見直しや政策保有株式を含む資産売却等によってキャッシュを創出し、成長のための戦略投資枠は計画通り維持していく予定です。

また、財務健全性の観点からは、資産売却ではなく、事業で稼いだ営業キャッシュフローによって有利子負債を縮減していくフェーズにいち早く入りたいと考えています。特にデータセンターや生成AI関連のお客様であるグローバルなテクノロジー企業は、厳しい与信管理ポリシーをお持ちです。将来にわたり、その先端技術のビジネスパートナーであり続けるためにも、財務健全性の維持は非常に重要だと実感しています。

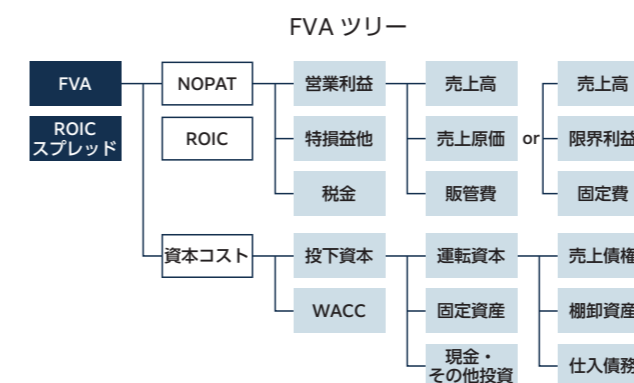
株主還元については、安定的かつ継続的な配当と配当性向30%目途という方針に基づき行います。

このように成長投資や株主還元、財務体質の健全化の両立を図るのは簡単ではありませんが、古河電工グループが成長するためにこそ、財務体質の健全性をあわせて追求していく必要があると考えています。これらのバランスをとりながら、当社グループの長期的な成長を図ることがCFOとしての私の重要な役割の一つと考えています。

今後に向けて

資本効率重視の経営を実践し収益最大化を実現することに加え、株主や投資家の皆様との対話も重要と考えています。ESG視点を含めた事業戦略をできるだけ定量的に対外的に訴求し、対話を通じていただいたご意見は私自身が橋渡しとなって社内に展開し、市場の期待・評価について社内の理解を促進させます。そのご期待にグループ一丸となって応えていくことで、中長期的な企業価値の向上を実現してまいります。

会計においてKPI指標として定める原価の改善がFVAにはプラスの影響を与える」等、現場での業務に紐づけて説明を行っています。自分たちの仕事がFVAツリーのどの要素にどのように繋がっていくのかを個人が理解し業務に繋げるために、長期的な視点でじっくり取り組み、着実に浸透の効果を出していきたいと考えています。



事業ポートフォリオ最適化の考え方

事業ポートフォリオの組替えを実行する前段階として、各事業の価値を最大化することが必須だと考えています。そのために、27に区分した事業それぞれが保有する製品群やビジネスモデルの採算性・収益性を整理した上で、まずは製品群レベルでの見直しを行い、これ以上の改善が見込めないところまで事業の価値最大化ができないか突き詰めるようにしています。その上で、さらなる改善は難しいと判断される場合は、事業の売却や撤退という決断をしています。このプロセスを踏んで、直近ではリフロー錫めっき事業撤退を決定しました。

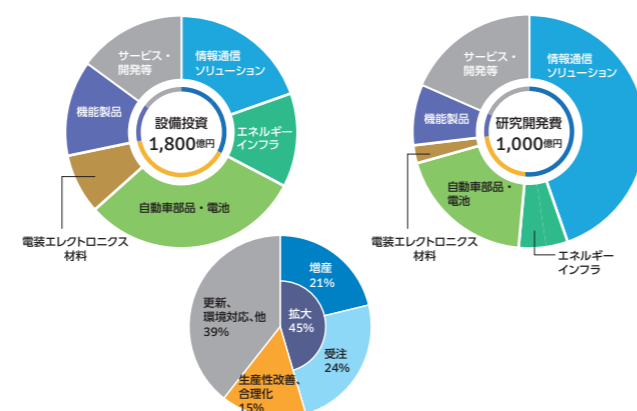
事業単位でポートフォリオを見直す場合は、当社がベストオーナーであればその事業は保有継続し、そうでなければベストオーナーは誰であるべきかを踏まえた事業のあり方の検討が必要になります。事業を切り離す場合であっても、きちんとリターンを生み出すことができる状態にしておくことが大事で、そのためにも事業の価値向上は重要と考えています。このように、製品群レベルでの見直しを経て既存事業の価値を最大化した上で事業ポートフォリオの組替えを判断することが、最終的には企業価値向上に資するものと考えています。

キャッシュアロケーションと財務健全性

25中計公表時には、計画期間中のキャッシュアロケー

投資委員会場でROICやFVAを用いた議論を徹底すると、投資案件を起案した部門もまずは「WACCが何%だから、その場合どの程度のリターンが必要」ということを意識して起案するようになります。このような議論ができるようになってきたのは良い傾向だと思っています。

設備投資および研究開発投資額(2022-2025年度累計)



経営管理指標を用いた事業運営

投資コントロールだけでなく、日常の事業運営にもROIC、FVA等の経営管理指標を組み込んでいます。この取り組みは2022年度から本格化しており、事業を27に区分し、各事業に設定したWACCを超えるROICスプレッドをいかに出せるかということを中心に考え、事業毎のアクションに繋がっています。

具体的には、事業区分ごとにFVAツリーを用いて要素を分解し、各事業区分の特性も踏まえて改善すべき指標と目標値を明らかにしてKPI化しています。FVAツリーでの管理を徹底しないと行けないのは、どちらかといえば課題の多い事業です。技術的な優位性等があり、他社に対して競争力のある事業モデルが確立されている場合には無理にFVAの活用は求めませんが、ROICを意識した事業運営を促しています。

ROICやFVAツリーを日常の事業運営に活かすには、製造ラインや営業などの現場レベルで理解してもらうことが肝要です。そのため、導入から2年間はFVAの考え方の社内浸透に注力してきました。1年目は経営層や事業責任者、企画部門を中心に、2年目は対象を広げて現場の従業員に向けた取り組みを行っています。難しい理屈をわかりやすく、身近に感じてもらえるように、アニメーションを用いた社内教育用の動画を作成し、社内のイントラサイトを通じて浸透を図っています。その中では「製造工場の管理

ROICを向上させるという取組みを継続・強化することが、結果的にROEとPBRの改善につながっていくと認識しています。

また、足元の収益拡大のみならず、中長期的な企業価値向上に向けた資本構成の最適化にも重点的に取り組んでまいります。一時は2,000億円レベルまで縮減が進んでいたNET有利子負債残高は2020年より増加に転じ、2023年度末には2,800億円超にまで増加しています。負債を減らして財務健全性を維持・向上させるために、政策保有株式やグループ内でのシナジーが見込みにくい非事業資産のスリム化を行い、財務健全性とバランスをとりながら将来に向けた成長事業への投資を実現してまいります。

資本効率向上に向けた事業ポートフォリオ最適化

設備投資・研究開発投資等の投資コントロール

資本効率改善に向けた重要施策として、事業ポートフォリオの最適化については、「事業ポートフォリオ検討委員会」でグループ全体のシナジー創出や事業・競争環境を意識した議論を行い、どの領域にどのように投資をするべきか検討をしています。私も副委員長として委員会に参加し検討を進めておりますが、この2年で議論が成熟し、取組みの着実な進捗を実感しています。

また、私が委員長を務める「投資委員会」では、各投資案件の蓋然性や計画性の議論をしています。その中では、何年で投資額を回収できるかという観点からIRR(内部収益率)の数値は参考にしますが、それ以上に、その投資が企業価値向上につながるのかを判断する指標としてROICやFVAを活用して資本効率に関する議論を行っています。具体的には、ROICと成長率を用いて投資の優先度を確認し、投資によりFVAが最大となるように投資判断しています。



古河電工グループのサステナビリティ

Furukawa Electric Group / Sustainability

サステナビリティに関する基本的な考え方

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」(以下、ビジョン2030)を定めています。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。

2023年度は、従業員一人ひとりが誇りを持って働き挑戦し続けるために、当社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」を制定し、2024年4月19日から施行しています。今後は、パーパスの浸透活動を通じて、従業員一人ひとりがその内容や意義を理解し、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、従業員エンゲージメント向上や組織実行力を高めることを目指していきます。また、2024年の古河電工グループ パーパス制定に伴い「古河電工グループサステナビリティ基本方針」の一部を2024年4月に改定しました。

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。

ガバナンス

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。

また、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では、右の項目に関して重点的に議論します。

当社グループでは、2018年度よりESG経営への取り組みを加速させ、取締役会、経営会議およびサステナビリティ委員会が気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関する議論を拡充させています。また、取締役会

- 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

には、気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関する進捗状況を四半期ごとに報告・共有しています。

2018年度以降の取締役会および経営会議では、主に以下の議題について議論しました。

当社グループのサステナビリティに関する主な議論

開催時期	議題	
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	「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
経営会議	2022年12月	25中計における人事施策の取組み状況及び方向性
	2023年3月～2024年3月	古河電工グループ パーパス制定
	2018年10月	人事部中期施策と「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及び開示
	2019年1月	環境目標2030設定とSBT(2°C)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	環境目標2030改定とSBT(WB2°C)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	環境目標2030改定とSBT(1.5°C)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及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

2023年度は、サステナビリティ委員会を3回開催し、取締役会の実効性評価の実施結果などを踏まえ、パーパスの制定および従業員への周知・浸透活動やマテリアリティ

に関する取り組み状況など、主に以下の議題について議論し、取締役会に報告しました。

第4回サステナビリティ委員会

開催日 2023年9月12日

- パーパス制定に関する取組み状況
- マテリアリティの見直し
- サステナビリティ指標の2022年度実績の確定と2023年度、2024年度目標の一部改定
- 統合報告書2023の制作と発行
- カーボンニュートラル戦略

第5回サステナビリティ委員会

開催日 2024年3月5日

- 「古河電工グループ パーパス」の制定と理念体系

第6回サステナビリティ委員会

開催日 2024年3月26日

- パーパスの従業員への周知・浸透活動
- サステナビリティ指標の2023年度実績と開示
- 人権のリスク評価
- 株主・機関投資家等からのフィードバック

第7回サステナビリティ委員会

開催日 2024年9月3日

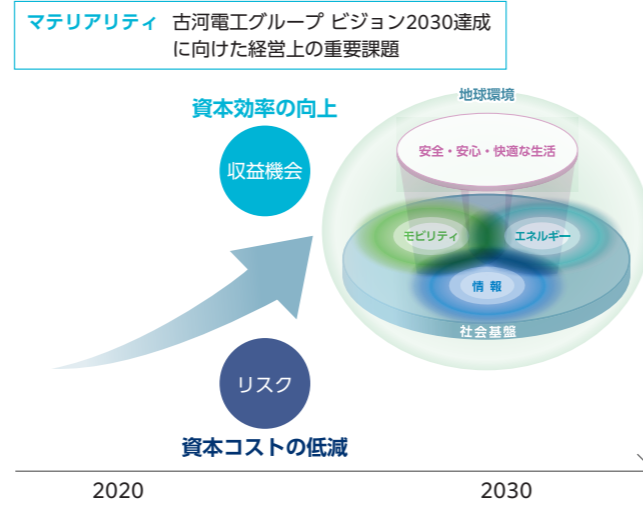
- パーパスの従業員への周知・浸透活動
- サステナビリティ指標の2023年度実績の確定
- ステークホルダーエンゲージメント
- 統合報告書2024の制作と発行

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、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*、マテリアリティの特定プロセス（後述）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り組み、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。

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。



*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。

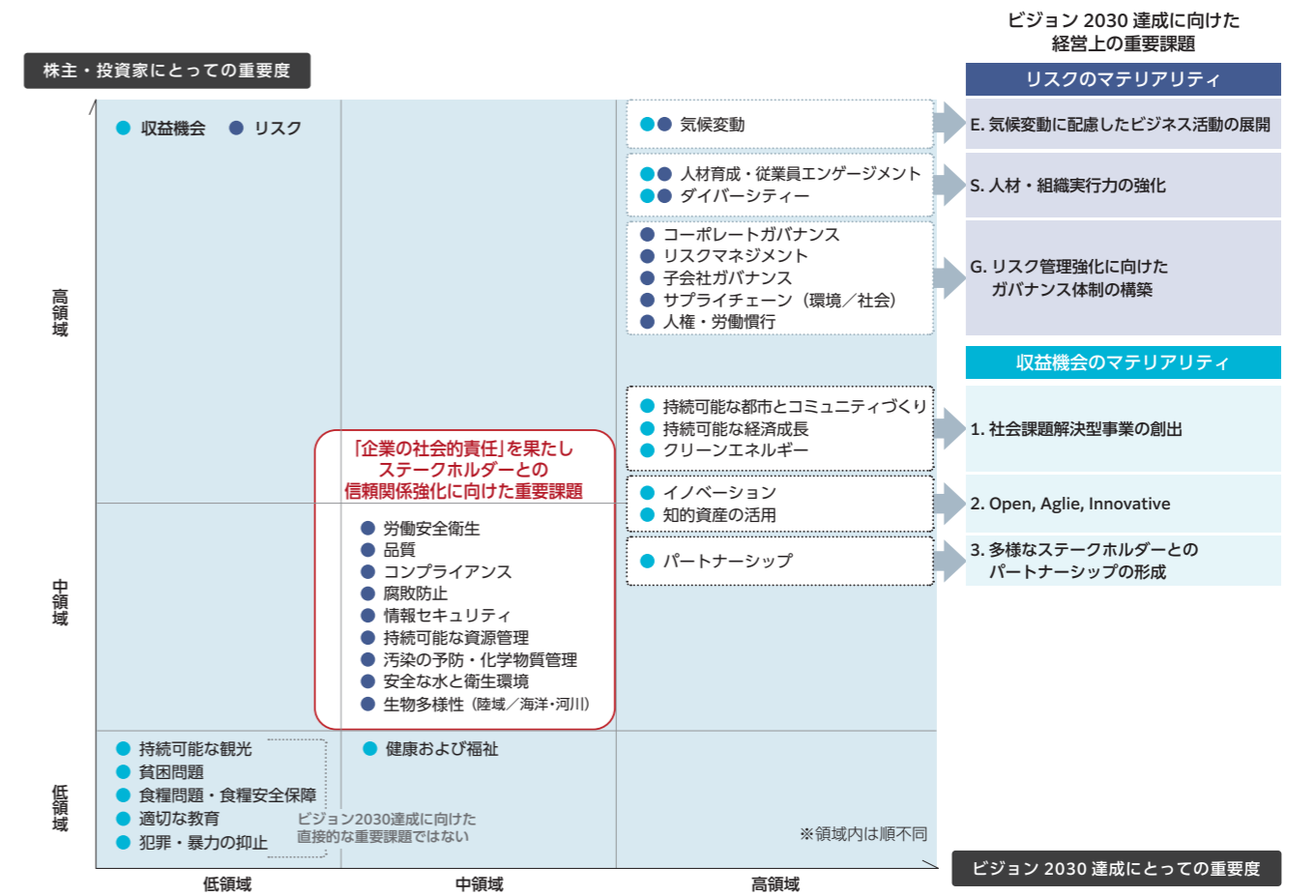
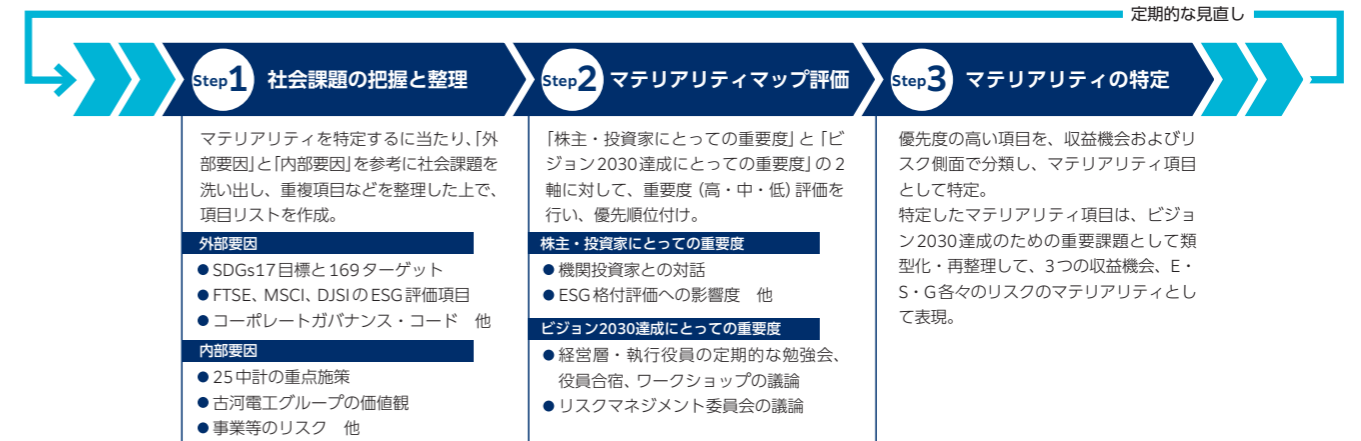
クホルダーとのパートナーシップの形成」を社会課題解決型事業の創出に向けた経営上の重要課題として、マテリアリティに特定しています。

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、Step1～Step3のプロセスで行います。まず、Step1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）。Step2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。



(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、企業の社会的責任を果たしステークホルダーとの信頼関係強化に向けた重要課題とは、区別して使用しています。

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」（以下、ビジョン2030）から遡るバックカスティ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」（以下、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。

当社グループは、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。

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つのコア技術を強みに、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。

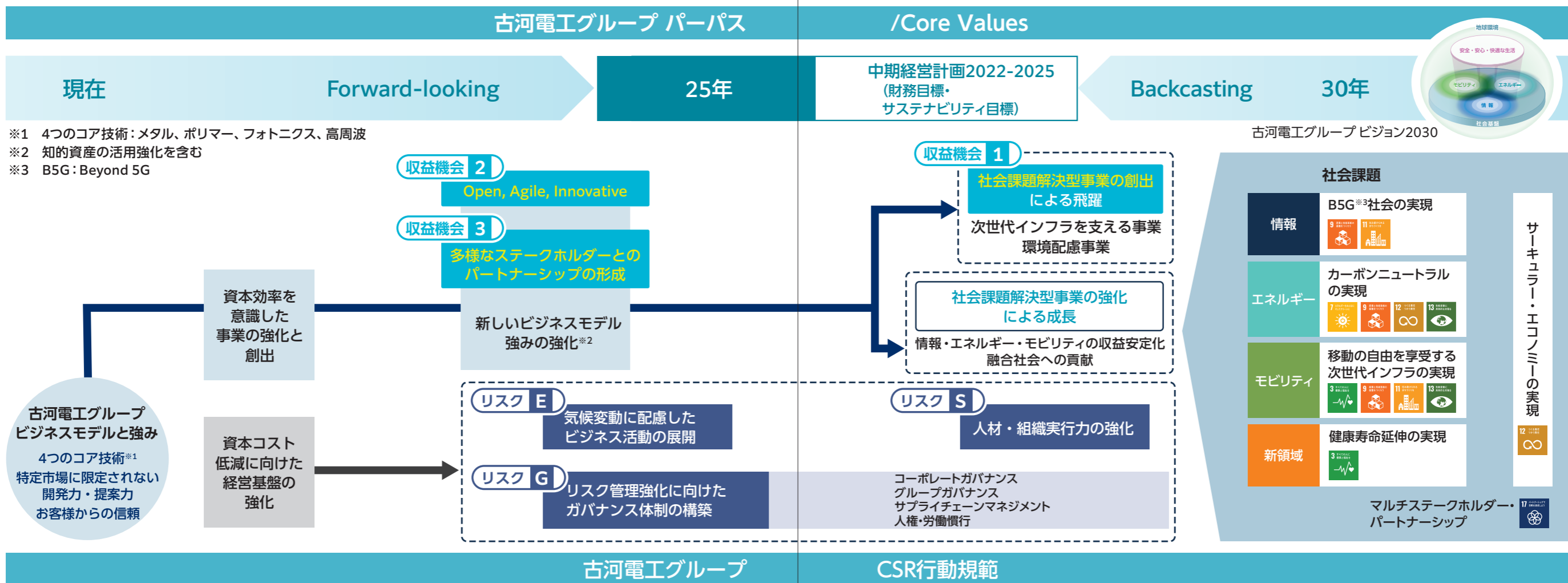
まず、2025年に向けて、情報/エネルギー/モビリティ分野での収益を安定化させ、社会課題解決型事業の強化を通じて成長し、情報/エネルギー/モビリティの融合社会へ貢献していきます。具体的には、25中計の目標達成のため、特に情報通信ソリューション事業に注力するとともに、各事業の収益拡大に向け、引き続き収益性・成長性等の観点から投資配分の最適化を進め、事業ポートフォリオの見直しを含む、資本コストをより意識した経営管理と意思決定を一層加速していきます。

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」等の社会課題解決型事業の創出によって飛躍していきます。具体的な例として、Beyond5G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*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。

*グリーンLPガス：バイオガス（家畜の排泄物や生ゴミ等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。

一方、「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。また、「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。



- ※1 4つのコア技術：メタル、ポリマー、フォトニクス、高周波
- ※2 知的資産の活用強化を含む
- ※3 B5G：Beyond 5G

リスク管理

サステナビリティ関連機会およびリスクの管理

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) に対話をし、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。

●収益機会のマテリアリティ:

「Open, Agile, Innovative」および「多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、「新事業研究開発費増加率」と

「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」を設定し、新事業創出に向けた基盤整備を推進しています。

●リスク(ガバナンス)のマテリアリティ:

「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、事業等のリスク項目を含む「全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率」を設定し、統制活動による改善を推進しています。さらに、特に強化すべきリスク管理としてガバナンスのサブ・マテリアリティに掲げているサプライチェーンマネジ

メントと人権マネジメントは、それぞれに対応したサステナビリティ指標を「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」および「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」と設定し、進捗状況や対応策をフォローしています。

* SAQ (Self-Assessment Questionnaire): 自己評価調査

詳細については、本紙p.67-71「リスクマネジメント」「サプライチェーンマネジメント」「人権マネジメント」を参照してください。

●リスク(環境)のマテリアリティ:

詳細については、本紙p.72-77「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」を参照してください。

●リスク(社会)のマテリアリティ:

詳細については、本紙p.78-83「人材・組織実行力の強化」を参照してください。

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)や投下資本付加価値額(FVA)*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*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」*3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。

*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。

*2 GHG (greenhouse gas): 温室効果ガス

*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

詳細は、本紙p.67「リスクマネジメント」を参照してください。

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。

指標と目標

サステナビリティ指標と目標

2023年度のサステナビリティ指標は、環境調和製品売上高比率、新事業研究開発費増加率および従業員エンゲージメントスコア(単体)を除き、2023年度目標を達成しました。

環境調和製品売上高比率の2023年度実績は65.9%でした。自動車部品関連製品を中心に環境調和製品売上高全体は前年度実績に比べ増加しましたが、情報通信関連製品の主に北米市場での需要減による売上の低下により、当年度目標66%に対しては僅かに未達となりました。2024年度以降も環境負荷の低減に寄与する・良い影響を与える本環境調和製品の売上拡大を進めます。

新事業研究開発費増加率(2021年度基準)の2023年度実績は121%で、前年度実績116%より増加したものの、

当年度目標125%には達しませんでした。これは、新事業の実証・検証プロセスや共創による案件立上げが集中したため、これらを優先したこと起因するものです。2024年度以降も、新事業創出に向けた基盤整備に必要な研究開発活動を推進していきます。

従業員エンゲージメントスコア(単体)の2023年度実績は63で、当年度目標65に対して未達成でした。従業員エンゲージメントスコアについては2023年度からグループ全体で把握ができるようになったため、単体のみで設定していた2024年度以降の目標をすべて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、単体だけではなくグループ全体で従業員エンゲージメントが高い状態を目指していきます。

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				
			2021年度	2022年度	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	グループ	61.9%	65.0%	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	グループ	(100%)	116%	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	17%	40%	77%	45%	100%*1,2	-*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(2017年度基準)	グループ	△29.0%	△36.8%	△45.4%	△21.2%	(△39%)*4	(△42%)*4	(△59%)*4
		(2021年度基準)	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	10.9%	20.2%	31.6%	12%	25%	30%	-	
		単体	-	65	63	65	-	-	-	
	人材・組織実行力の強化	従業員エンゲージメントスコア*5	グループ	-	-	76	-	77	80	85
		管理職層に占める女性比率	単体	3.8%	4.8%	5.4%	5%	6%	7%	15%
		新規採用者に占めるキャリア採用比率*6	単体	36%	45.7%	48.8%	30%*7	30%*7	30%*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	88%	100%	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	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%	-
		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%	100%*8	100%*8	100%*8	-

*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。

*2 2025年度目標を前倒しました。

*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実施予定です。

*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。

*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。

*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。

*7 各年度30%程度維持することを意味します。

*8 各年度100%を継続することを意味します。

古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025 (25中計)

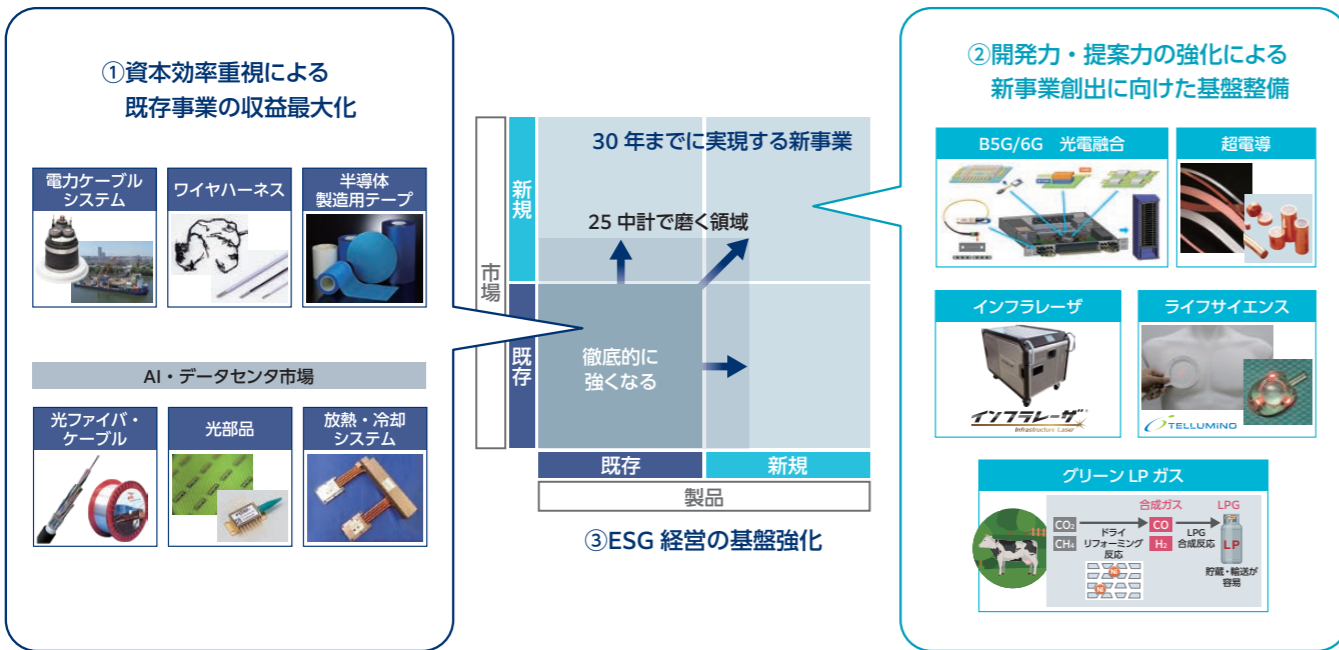
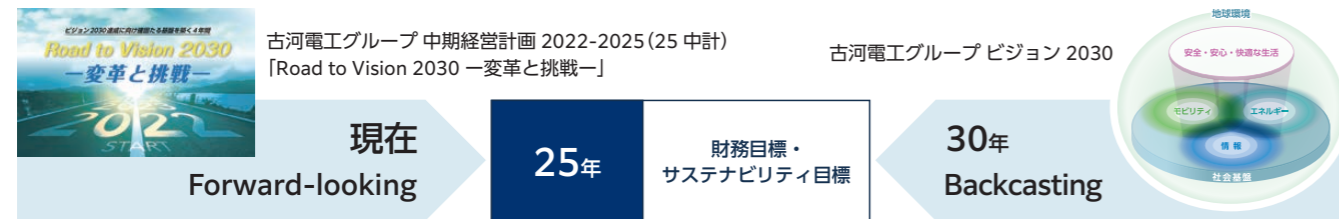
Furukawa Electric Group / Medium-term Management Plan 2022-2025 (2025 Mid-term Plan)

基本的な考え方、重点施策と進捗

2030年の当社グループのありたい姿を示した「ビジョン2030」からのバックキャストで2025年の目指す姿をマイルストーンとして定義し、その達成に向け2025年度を最終年度とする4か年の中期経営計画「Road to Vision 2030 - 変革と挑戦 -」(以下、25中計)を推進しています。

25中計においては、情報/エネルギー/モビリティの各領域およびこれらの融合領域における社会課題解決型事業

の強化・創出を掲げ、収益の拡大に向けた取組みとして、「資本効率重視による既存事業の収益最大化」および「開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備」を推進しています。また、これらを下支えする「ESG経営の基盤強化」に取り組んでいます。2023年度の業績は厳しい結果となりましたが、早期のPBR1倍超えに向けたこれら3つの重点施策は着実に進捗しています。



目標とする経営指標

より資本効率を重視した上で事業の強化と創出を行っていくために、ROIC^{※1}やFVA^{※2}を経営管理指標として導入し、2025年度の財務目標を設定しています。また、各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

めの指標をサステナビリティ指標として目標を設定しており、収益機会とリスクの両面から、企業価値向上に向けた取組みを実施しています。

※1 ROIC (Return On Invested Capital): 投下資本利益率
 ※2 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

(2023年度進捗)

財務目標については、2023年度は期中に通期予想を下方修正したことから多くの項目で予想を下回りましたが、資本構成最適化の取組みにより、Net D/E レシオと自己資本比率は予想を上回りました。2023年度第3四半期を底に事業環境は総じて回復基調に転じており、2025年度目標は変更していません。

サステナビリティ指標については、11項目中8項目で2023年度の目標値を達成しました^{※3}。また、2024年度以降の環境関連およびエンゲージメントスコアの3指標の目標値を変更しました。

※3 サステナビリティ指標と目標については、p.25を参照ください。

経営数値目標(財務目標)

	2022年度(実績)	2023年度(実績)	2024年度(予想)	2025年度(目標)
ROIC(税引後)	3.7%	2.3%	3%	6%以上
ROE	5.5%*	2.1%	4%	11%以上
NetD/E レシオ	0.9	0.9	0.8	0.8以下
自己資本比率	32.3%*	33.3%	34%	35%以上
売上高	1兆663億円	1兆565億円	1兆800億円	1.1兆円以上
営業利益	154億円	112億円	250億円	580億円以上
親会社株主に帰属する当期純利益	159億円*	65億円	130億円	370億円以上
銅建値平均(円/kg)	1,209	1,262	1,155	1,085
為替平均(円/米ドル)	135	145	140	110

* (株)UACJ(持分法適用関連会社)の国際財務報告基準(IFRS)任意適用開始により2022年度実績値をリステイト

サステナビリティ指標・目標

	旧基準・旧目標		新基準・新目標	
	2024年度	2025年度	2024年度	2025年度
温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	2017年度基準		2021年度基準	
	▲24.8%	▲28.3%	▲14.0%	▲18.7%
電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	12.5%	13%	25%	30%
従業員エンゲージメントスコア	古河電工単体		グループ	
	70	75	77	80

事業ポートフォリオの最適化と経営資源配分

着実にポートフォリオ最適化を進め、2025年度には全社ROIC6%以上を目指します。

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、次世代事業、拡大成長事業、課題事業、戦略的再構築事業、収益強化事業、収益基盤事業の6区分で各事業の現状の位置づけを可視化し、それをふまえて投資配分を決定しています。

さらに、現状の位置づけと合わせ、将来の成長性、当社

(2023年度進捗)

2022年度に発足した経営層メンバーによる「事業ポートフォリオ検討委員会」での議論が深まり、事業責任者による本質的な施策検討のもと、トップダウンによる意思決定とそれに基づく具体的なアクションが加速され、既存事業強化のための複数の事業再編が決定されるなど、事業ポートフォリオ転換が着実に前進しています。

また、各事業の活動進捗報告や部門業績評価における経営管理指標の活用が定着し、これらの指標に基づいた低採算・不採算製品の縮小や撤退、高収益製品への集中といっ

の競争力および炭素効率性を加味した上で、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進めています。

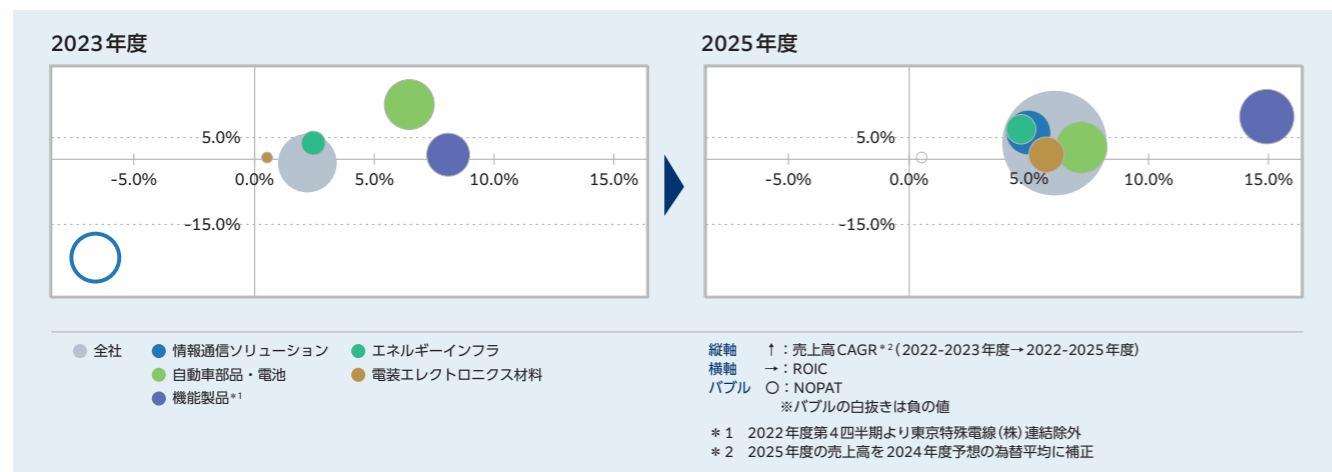
また、並行して、経営管理指標に基づく事業運営の定着にも取り組んでいます。具体的には、各事業でROICおよびFVA改善につながる項目・数値目標を細分化したFVA/ROICツリーを策定、KPIを設定して改善目標を可視化し、PDSサイクルを回しています。

た製品群レベルでのポートフォリオ見直しも進んでいます。

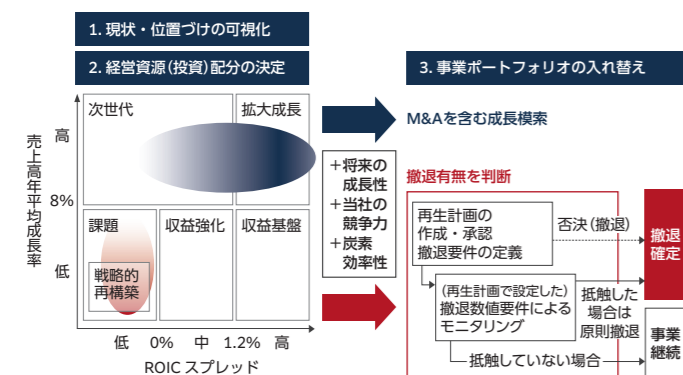
経営管理指標に基づく事業運営の定着に向けては、事業活動の現場における意識浸透と理解向上を図るため、FVA/ROICと自らの業務とのつながりを感じられるよう内容をかみ砕いた一般従業員向け教育も開始しました。

今後も、ビジョン2030達成に向けて「ありがたい事業ポートフォリオ」への転換を進めるとともに、FVA/ROIC改善の取組みが定着し、ポートフォリオの新陳代謝が複層的かつ持続的に行われる組織づくりを目指します。

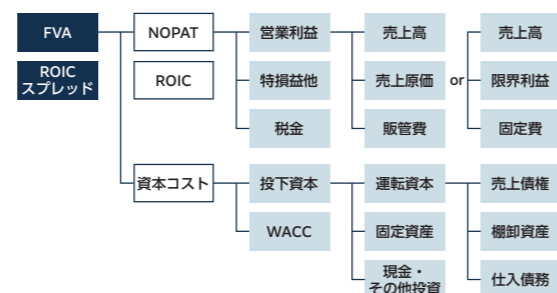
全社およびサブセグメント別中計目標(ROIC) (2023年度実績→2025年度目標)



事業ポートフォリオ最適化と経営資源配分



FVA/ROICツリー



資本政策・キャッシュアロケーション方針

25中計では、「メリハリのある投資コントロールの実行」「財務基盤の健全性確保」「株主還元策の明確化(配当性向30%の確保)」を資本政策の基本的な方針とし、成長分野への投資と成長を実現する財務基盤の確保により持続的な

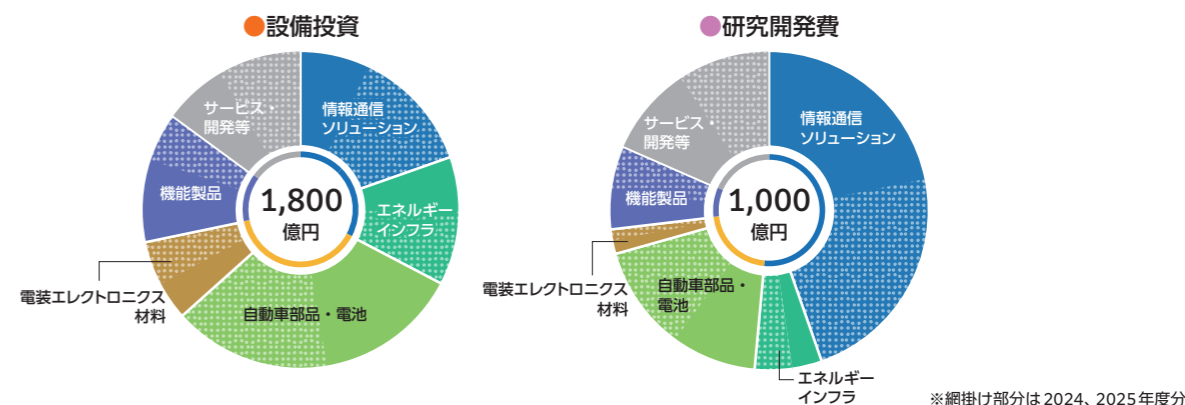
経営資源配分(設備投資・研究開発投資・戦略投資)

上記方針に基づき、現状の事業の位置づけを踏まえた投資配分による設備投資を行う他、グループ全体の成長を目的とした戦略投資枠を設けてM&A投資などを含めた機動的な投資に備えます。研究開発投資は、25中計期間中の利益創出を重視するとともに、30年に向けて成長を見込

(2023年度進捗)

2023年度の設備投資額は390億円、減価償却費は390億円でした。2022年度に引き続き、市場動向に合わせた適切なタイミングでの投資の実施や、設計仕様の見直しに

設備投資・研究開発費(2022~2025年度累計)



主な重点領域	既存事業	新規事業
情報通信ソリューション	●光ファイバ・ケーブル(RRケーブル等)、光デバイス ●ネットワークシステム関連	●光電融合、ハイブリッドレーザ
エネルギーインフラ	●ケーブル長尺化	
自動車部品・電池	●ワイヤハーネス(BCP対応含む) ●SRC、周辺監視レーダ	
機能製品	●半導体製造用テープ、データセンタ関連製品	●データセンタ関連製品
サービス・開発等	●グループ基幹業務システム、共用施設更新	●ライフサイエンス、社会インフラDX

株主還元

25中計期間(2023年3月期~2026年3月期)は、利益成長を通じて企業価値向上を図るべく成長分野に重点的に投資するとともに、安定的かつ継続的に株主還元していくことを基本方針とし、親会社株主に帰属する当期純利益の30%を目途として業績に連動した配当を行います。

2023年度の1株当たり年間配当金は60円、配当性向は64.9%でした。

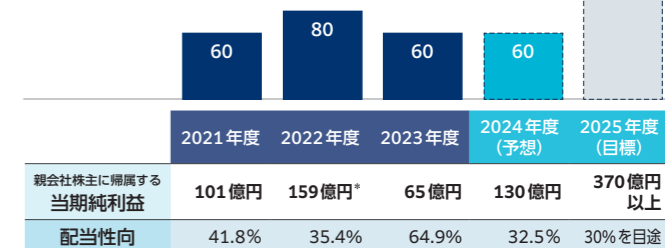
企業価値の向上を目指します。そのために、事業への投資、株主還元、財務体質のバランスを取りながら、キャッシュアロケーション(キャッシュ配分)を決定していきます。

む新事業での利益拡大につながるものを中心に、主に情報通信ソリューション、自動車部品、機能製品の各々で注力すべき重点分野を設定、また、ライフサイエンスや社会インフラDXなどの新領域および情報/エネルギー/モビリティの融合領域など、新事業にも開発投資を配分します。

より、支出額の抑制を行いました。

研究開発費は将来の成長に向けた投資を継続し、245億円でした。

1株当たりの年間配当金(円)



* (株)UAC(持分法適用関連会社)の国際財務報告基準(IFRS)任意適用開始により2022年度実績値をリステイト

事業概要 2023年度の振り返り

Business Overview / Review of Fiscal 2023



Infrastructure

Communications Solutions

インフラ/情報通信ソリューション

光ファイバ・光関連部品等について顧客の投資抑制や在庫調整の長期化等による需要低迷、中南米におけるネットワーキング市場の減速により売上が減少する中、製品ミックスの改善による利益率の向上や原燃料価格の高騰に対する販売価格の適正化に取り組みまいりましたが、売上が減少した影響により、減収減益となりました。



Infrastructure

Energy Infrastructure

インフラ/エネルギーインフラ

産業電線・機器事業は、軽量かつ柔軟性に優れ建設工事現場での省力化・効率化に貢献するアルミCVケーブル等の機能線の拡販を進めたことにより好調に推移いたしました。電力事業においては、国内の超高压地中線の需要が堅調に推移し、また再生可能エネルギー向けの海底線および地中線も好調に推移いたしました。大型プロジェクト案件の2024年度以降への延期などもあり、エネルギーインフラ事業全体としては増収減益となりました。



Electronics & Automotive Systems

Automotive Products & Batteries

電装エレクトロニクス/自動車部品・電池

軽量でカーボンニュートラル推進に貢献するアルミワイヤハーネス、および電動車市場の拡大により需要の増大が見込まれる高電圧に対応したワイヤハーネスの拡販に取り組んでまいりました。また、自動車生産計画の急激な変更にも柔軟に対応できる体制の整備に注力するとともに、生産性の改善を図ってまいりました。さらに、原燃料価格の高騰等を受け販売価格の適正化に取り組んだこともあり、増収増益となりました。



Electronics & Automotive Systems

Electronics Component Material

電装エレクトロニクス/電装エレクトロニクス材料

車載関連製品は回復傾向にあるもののエレクトロニクス関連製品の需要は依然として低迷しており、高付加価値製品の拡販による製品ミックスの改善や原燃料価格の高騰等を受けた販売価格の適正化に注力いたしました。増収減益となりました。



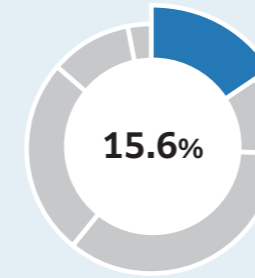
Functional Products

Functional Products

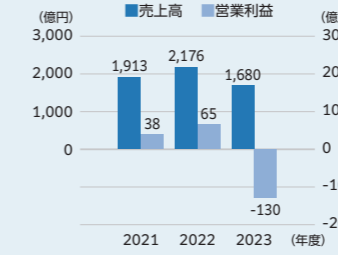
機能製品

2022年度下期以降のスマートフォンやパソコン、ハードディスクドライブ関連製品の世界的な需要の低迷およびこれに伴うサプライチェーン上の在庫調整の長期化等の影響から幅広い製品で売上が減少しましたが、生成AI関連の需要急拡大を受け高付加価値製品が好調に推移したこと等により、減収増益となりました。

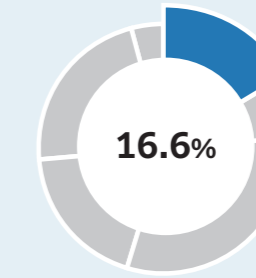
売上高構成比率



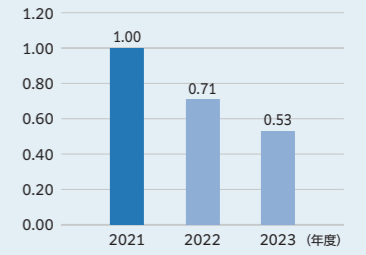
売上高/営業利益



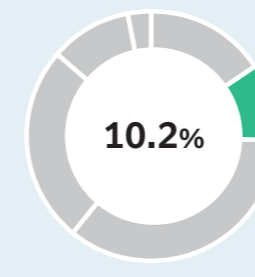
CO₂排出量構成比率 (SF₆を除く)



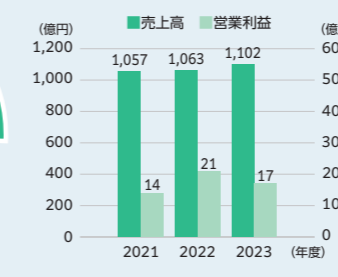
2021年基準炭素効率性推移



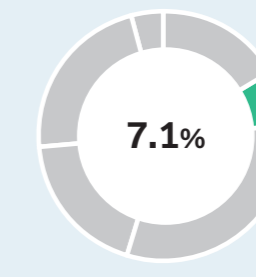
売上高構成比率



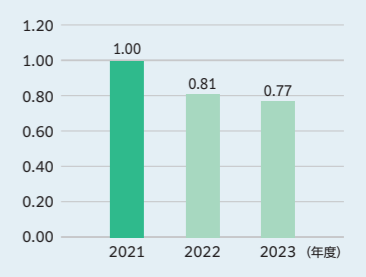
売上高/営業利益



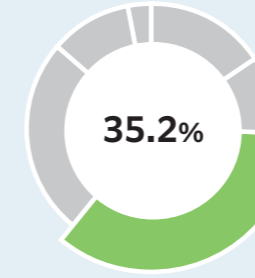
CO₂排出量構成比率 (SF₆を除く)



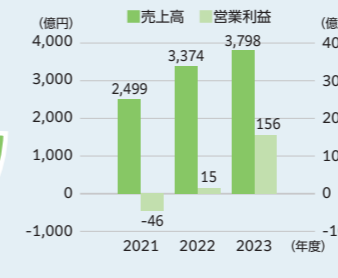
2021年基準炭素効率性推移



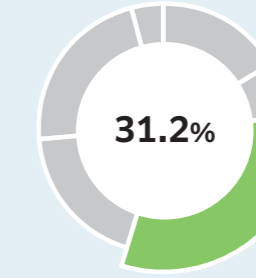
売上高構成比率



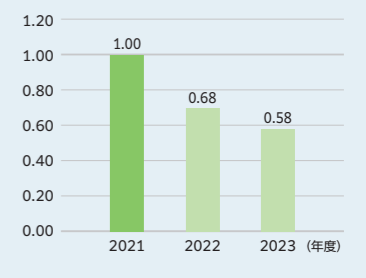
売上高/営業利益



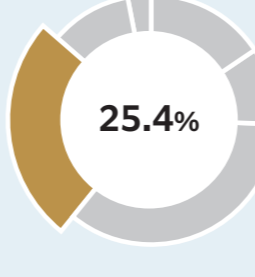
CO₂排出量構成比率 (SF₆を除く)



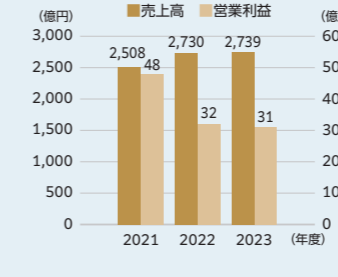
2021年基準炭素効率性推移



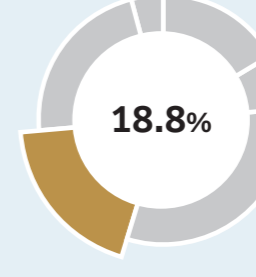
売上高構成比率



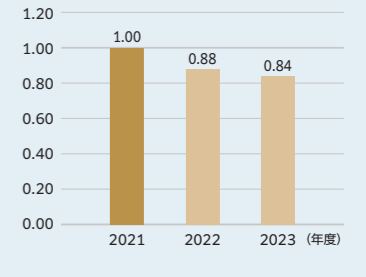
売上高/営業利益



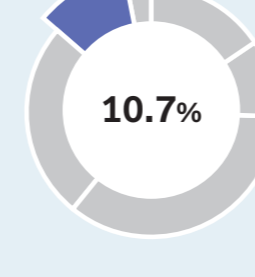
CO₂排出量構成比率 (SF₆を除く)



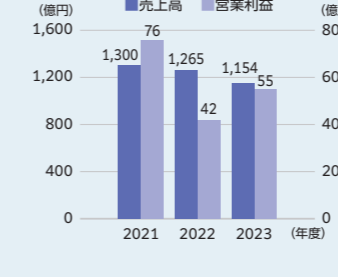
2021年基準炭素効率性推移



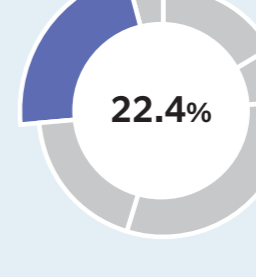
売上高構成比率



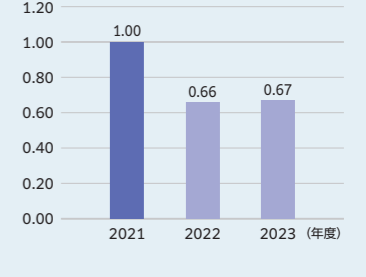
売上高/営業利益



CO₂排出量構成比率 (SF₆を除く)



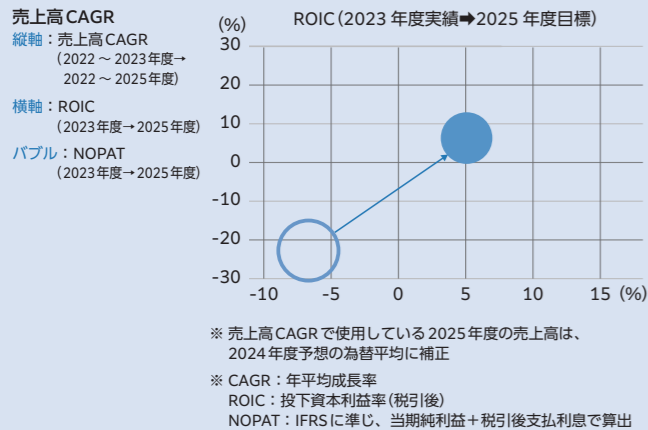
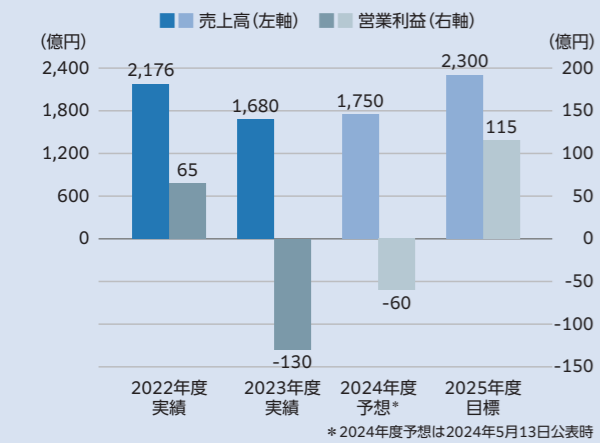
2021年基準炭素効率性推移



Communications Solutions

インフラ／情報通信ソリューション

25 中計目標 (売上高・営業利益・ROIC)



執行役員常務
情報通信ソリューション
統括部門長

太田 寿彦



情報通信ソリューション事業の環境分析

事業環境

主な収益機会

- 世界的な通信トラフィックの増加 (高速・大容量・低遅延・省電力)
- データセンターの拡大、AI 技術の普及、5G、クラウドサービス、IoT の進展

主なリスク・脅威

- ロシア・ウクライナ情勢、米中関係、中東不安
- 世界的サプライチェーン問題
- インフレによる人件費、エネルギーコスト、原材料費の高騰

強みと課題

統括部門としての強み

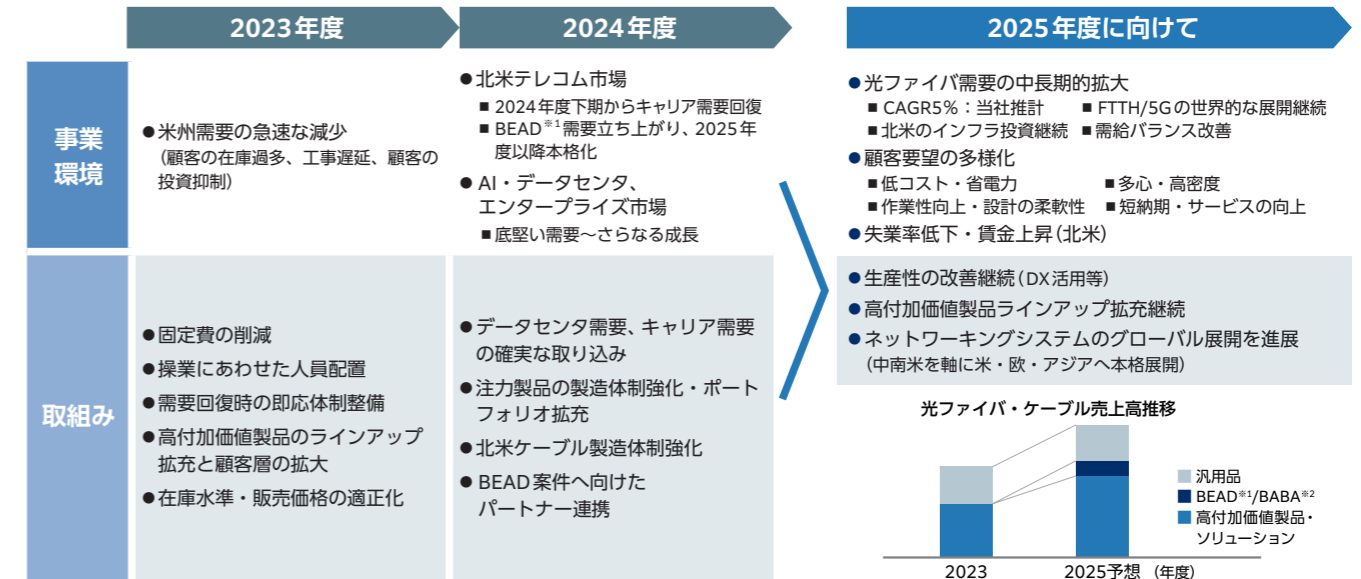
- 成長市場に展開するグローバル生産拠点
- 高機能製品・技術 (光ファイバ・ケーブル、デジタルコヒーレント関連および IP ネットワーク技術等) を活かした差別化

統括部門としての課題

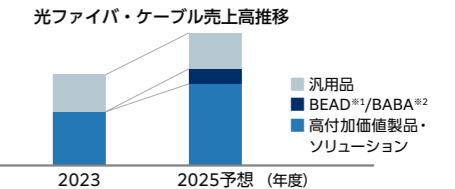
- 上記の事業環境に配慮しながら保有するグローバル生産拠点を最大限に有効活用し、市場へ最適なソリューションを提供

25 中計重点施策：2025 年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化

【光ファイバ・ケーブル】



※1 BEAD：Broadband Equity Access and Deployment Program
※2 BABA：Build America Buy America Act



事業概要／製品・サービス

情報通信ソリューション事業は、ファイバ・ケーブル、ファイナル製品、ブロードバンドソリューションの3つの事業からなり、情報通信インフラに関連する製品の製造・販売および情報通信ネットワークの設計・施工・サービスを行っています。

	5G/5G	インフラ 強靱化	カーボン ニュートラル	主な製品	主な用途	主な顧客
ファイバ・ケーブル	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> 低損失ファイバ 構内/宅内用低曲げ損失ファイバ 特殊ファイバ 	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業 映像伝送 データセンター 	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業者 OTT 通信工事会社
	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> 光ケーブル全般 (ローラブルリボンケーブル等を含む) 光接続製品 	<ul style="list-style-type: none"> 情報通信インフラ・ネットワーク 映像伝送 データセンター 	
ファイナル製品	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> DFB 波長可変レーザモジュール 励起用レーザモジュール 	<ul style="list-style-type: none"> データセンター内/短距離用信号光源 データセンター間/長距離用信号光源 信号光増幅用励起光源 	<ul style="list-style-type: none"> システムベンダー 伝送装置メーカー
			★	<ul style="list-style-type: none"> 産業用ファイバレーザ 	<ul style="list-style-type: none"> 金属の切断、溶接加工等 	<ul style="list-style-type: none"> 加工機メーカー等
ブロードバンドソリューション	★	★		<ul style="list-style-type: none"> FTTHシステム 無線システム 	<ul style="list-style-type: none"> 通信、放送サービス 映像伝送 無線インフラ 	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業者 CATV事業者 自治体
	★	★		<ul style="list-style-type: none"> ネットワークルータ 	<ul style="list-style-type: none"> 高速・大容量通信サービス VPN サービス 	<ul style="list-style-type: none"> 通信事業者 一般企業

DFB：Distributed Feedback Laser (分布帰還型レーザ)、OTT：Over The Top

25 中計 (Road to Vision 2030 - 変革と挑戦-) 基本方針

これまで培ってきた通信の要素技術を進化させ、さらにはソリューションとすることにより、ビジョン2030で掲げる『情報／エネルギー／モビリティが融合した社会基盤創り』に貢献します。

25 中計達成に向けた主な事業戦略

通信分野

サプライチェーンのキーポジションに立ち情報伝達の“省電力化”に寄与する高付加価値製品ソリューションを提供

非通信分野

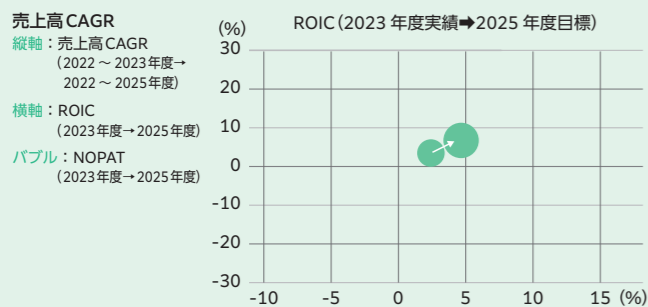
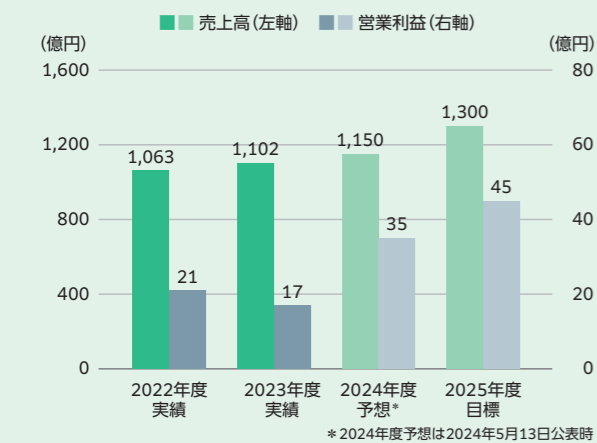
“生活の安全と豊かさの向上”に繋がる情報・エネルギーの生成・伝達・検出等に寄与するための高付加価値製品群・サービスを提供

- 光ファイバ・ケーブル (高付加価値製品) の売上増・ネットワークシステム事業の拡大加速
- 半導体レーザ、光ファイバ、IP ネットワーク機器・システム等により、ブロードバンド NW 進化への寄与、統合情報インフラの構築に貢献

Energy Infrastructure

インフラ／エネルギーインフラ

25 中計目標（売上高・営業利益・ROIC）



※ 売上高 CAGR で使用している 2025 年度の売上高は、2024 年度予想の為替平均に補正
 ※ CAGR: 年平均成長率
 ※ ROIC: 投下資本利益率 (税引後)
 ※ NOPAT: IFRS に準じ、当期純利益 + 税引後支払利息で算出

執行役員常務
エネルギーインフラ
統括部門長

西村 英一



エネルギーインフラ事業の環境分析

事業環境

主な収益機会

- 再生可能エネルギー案件を中心とした需要の急拡大
- 人手不足による施工が簡単な製品に対する需要の拡大

主なリスク・脅威

- 事業拡大に必要な人材確保の遅れ
- 顧客側での大型プロジェクト案件実施時期の変更
- 原材料等の価格高騰

強みと課題

統括部門としての強み

- 国内外における超高压地中線、海底線の豊富な実績
- 海底線を中心とした技術開発
- 「ポリマー」「メタル」の材料技術を基にした高付加価値製品

統括部門としての課題

- 再生可能エネルギー案件の着実な受注、製造能力確保
- 統合するメタル電線事業運営の効率化
- 直流（広域連系海底線）事業展開へ向けた計画の具体化

25 中計 (Road to Vision 2030 — 変革と挑戦 —) 基本方針

安全・安心・快適な社会インフラの構築に固有技術・製品で貢献し事業拡大

- 安全**: 2050年カーボンニュートラル
- 安心**: 防災・減災(災害に強いまちづくり)
- 快適**: 少子高齢化対応・次世代インフラの構築(住みよいまちづくり)

25 中計達成に向けた主な事業戦略

ターゲットセグメントへの成長戦略投資で事業拡大と資本効率経営を両立

電力事業：ターゲットセグメント

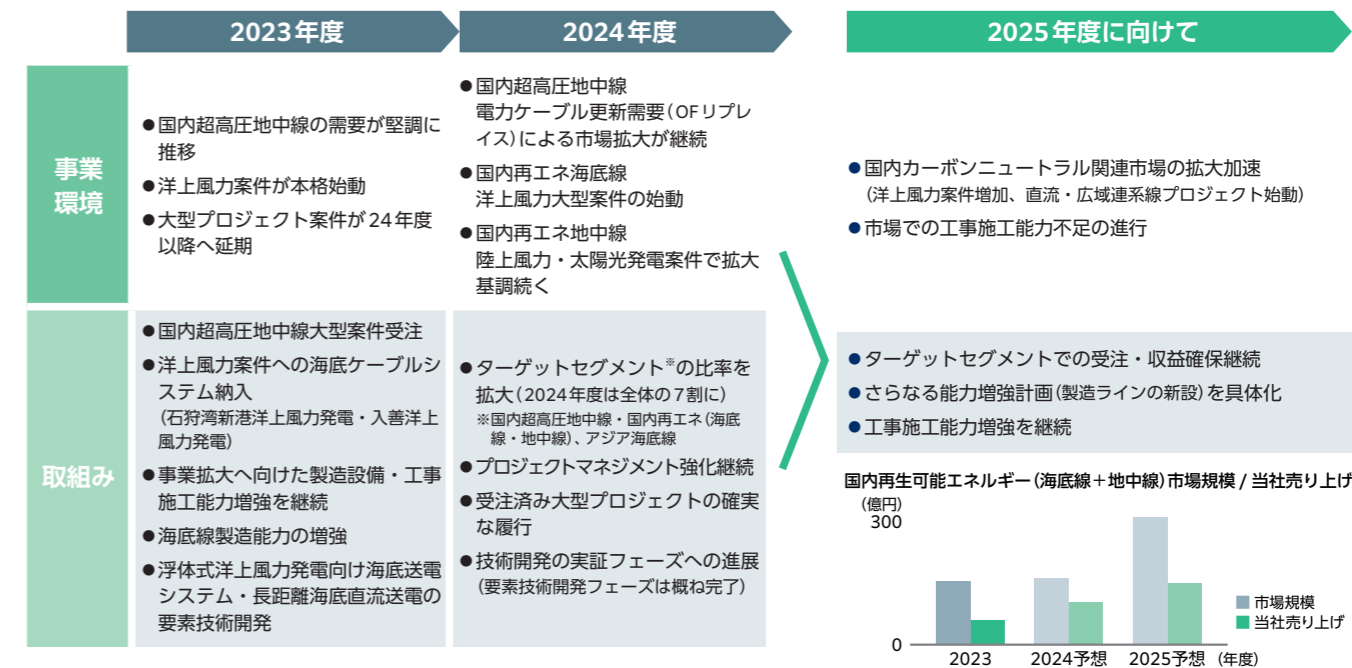
国内超高压地中線／国内再生可能エネルギー（海底線＋地中線）／海外海底線（アジア）

産業電線・機器事業：ターゲットセグメント

社会インフラ／国内再生可能エネルギー／防災・減災／次世代インフラ

25 中計重点施策：2025 年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化

【電力ケーブルシステム】



事業概要／製品・サービス

エネルギーインフラ事業は、電力事業、産業電線・機器事業からなり、超高压、高压、中低压のケーブルや機器等の製造・販売および布設を行っています。

	社会インフラ	再生エネ	防災・減災	次世代インフラ	主な製品	主な用途	主な顧客
電力	★	★			超高压／高压地中線 (ケーブル・部品・布設工事)	電力基幹網整備 大型プラント 再生エネ (陸上風力、太陽光、洋上風力自営線)	電力 (送電) 会社 再生エネ発電 SPC・EPC
		★	★ (送水管)		海底線 (ケーブル・部品・布設工事) 送水管 (布設工事含む)	洋上風力海底線 離島向け送水管	再生エネ発電 SPC・EPC 地方自治体
産業電線・機器	★	★		★	産業用電線	太陽光発電システム 工場／ビル等屋内配線 工場設備／機器の配電盤／制御盤等の配線 移動機械の配線 船内電気設備の配線	建設業者 電機メーカー 鉄道会社 造船会社
	★	★	★	★	架空送電部品 配電部品 その他機能製品等	送電線路用電設資材 ケーブル直線・分岐接続 接続部の絶縁・保護 産業機器・情報機器の放熱 自動車車体や鉄道線路等の溶接	電力会社 鉄道会社 建設業者

EPC: E = 設計 (Engineering)、P = 調達 (Procurement)、C = 建設 (Construction)

Automotive Products & Batteries

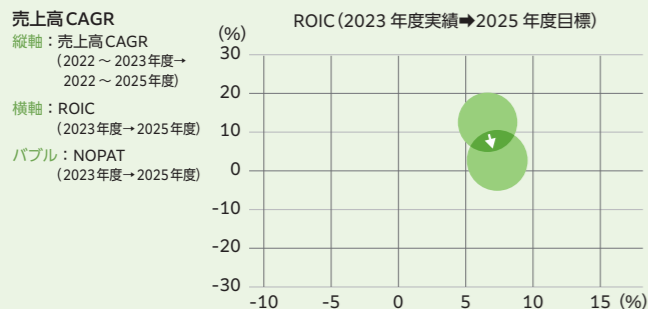
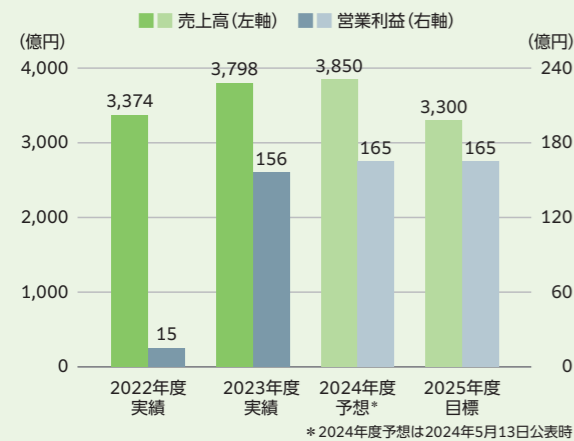
電装エレクトロニクス／自動車部品・電池



執行役員常務
自動車部品事業部門長

内田 輝義

25 中計目標 (売上高・営業利益・ROIC)



※ 売上高 CAGR で使用している 2025 年度の売上高は、2024 年度予想の為替平均に補正
※ CAGR: 年平均成長率
ROIC: 投下資本利益率 (税引後)
NOPAT: IFRS に準じ、当期純利益 + 税引後支払利息で算出

自動車部品事業の環境分析

事業環境

主な収益機会

- xEV、MaaS を始めとする CASE 推進に対して車の多機能化、モジュール化要求に対応した新たな機会
- カーボンニュートラルに向けて電動化が加速、地球環境配慮、安全対応車向け将来ワイヤリングシステムへの製品拡大

主なリスク・脅威

- 地政学リスクの拡がり
- 顧客の急激な生産変動
- 原材料の高止まり

強みと課題

統括部門としての強み

- グループで蓄積したコア技術と車載技術の融合による製品化への技術力
- CN 対応としての電動化拡大へ、グリーンエネルギーを活用したアルミハーネス (α端子®) での軽量化や電源マネジメントに貢献する等、環境に配慮した製品力

統括部門としての課題

- パートナーとの共創開発による、情報・エネルギー・モビリティの融合領域での次世代製品群の創出
- BCM 対応を強靱なものとし、高品質で安定した製品供給を行うための自動化推進

25 中計 (Road to Vision 2030 — 変革と挑戦 —) 基本方針

カーボンニュートラルに向けて脱炭素が加速する中、地球環境配慮と安全対応の要請に対し、既存製品の進化と新事業創出を図り、電源マネジメント・軽量化・安全対応ならびに電動化に貢献します。

25 中計達成に向けた主な事業戦略

WH (ワイヤハーネス)

α端子®の優位性・高信頼性でアルミハーネスの適用拡大により軽量化を促進、カーボンニュートラルの実現に貢献

SRC (ステアリング・ロールコネクタ)

高速通信、ステアパイワイヤ等、クルマの進化への対応

BSS® (鉛バッテリー状態検知センサ)

電動車における基本電源信頼性の提供

レーダ

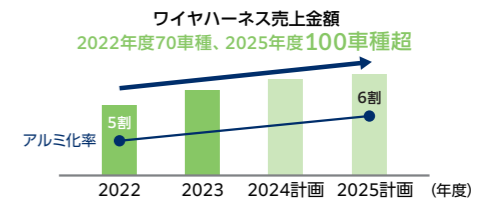
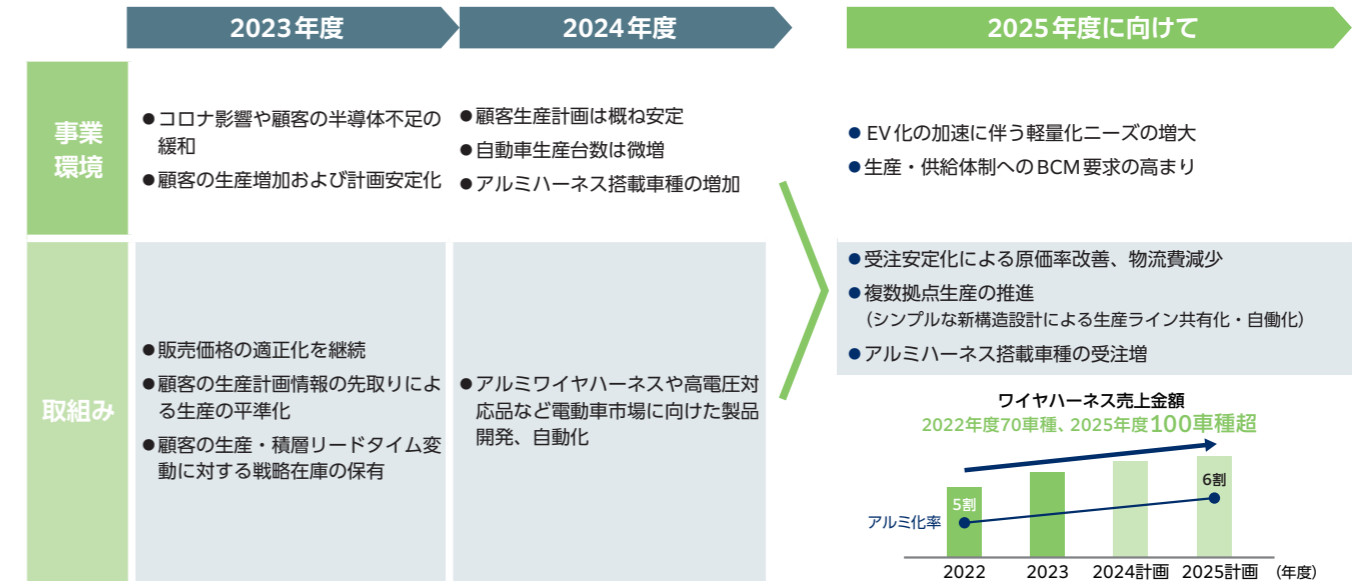
高性能な次世代製品 (サイバーセキュリティにも対応) の車載向け拡大/建機、産業用車両、交通インフラ等の新市場参入

高圧製品

高電圧・大電流化/ EV 化による車両システム変化に伴い増加する高圧製品に、当社の強み技術 (加工技術・素材力) で対応

25 中計重点施策: 2025 年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化

【ワイヤハーネス】



事業概要 / 製品・サービス

自動車部品・電池事業は、ワイヤハーネス、ステアリングロールコネクタ、鉛バッテリー状態検知センサ等の自動車部品事業と上場子会社古河電池 (株) による電池事業からなります。

	製品	安全	軽量化	電動化	カーボンニュートラル	主な製品	主な用途	主な顧客
自動車部品	ワイヤハーネス	★	★	★	★	アルミワイヤハーネス 防食端子 (α端子®) フラットケーブル 応用製品	車両用配線 スライドドア・ロングスライドシートへの電力供給および信号の伝達	日系 OEM
	高圧製品	★	★	★	★	高圧ワイヤハーネス 高圧ジャンクションボックス 高圧バスバー製品 大電流高圧コネクタ 電池パック内ワイヤハーネス	xEV 車両用の高圧回路の配電 xEV 車両用の高圧回路の電源分配	日系 OEM
	機能製品	★	★	★	★	SRC (ステアリングロールコネクタ) BSS® (鉛バッテリー状態検知センサ) 周辺監視レーダ	エアバッグ オーディオ、クルーズコントロール操作 車両電源マネジメント 先進運転支援システム (ADAS)	日系 OEM / Tier1 海外 OEM / Tier1 日系 OEM 建機メーカー など

OEM: カーメーカー、Tier1: 1次サプライヤ

Electronics Component Material

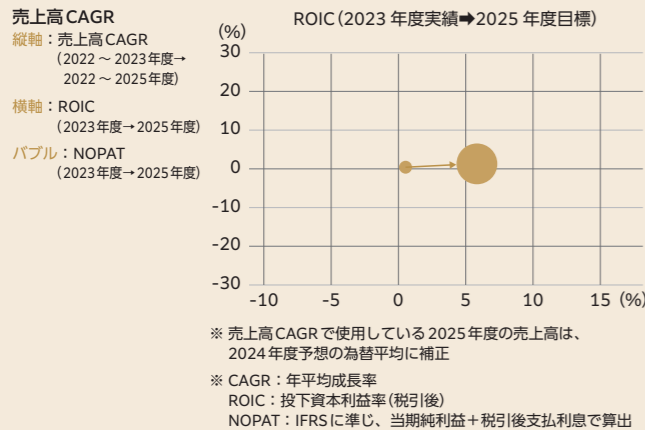
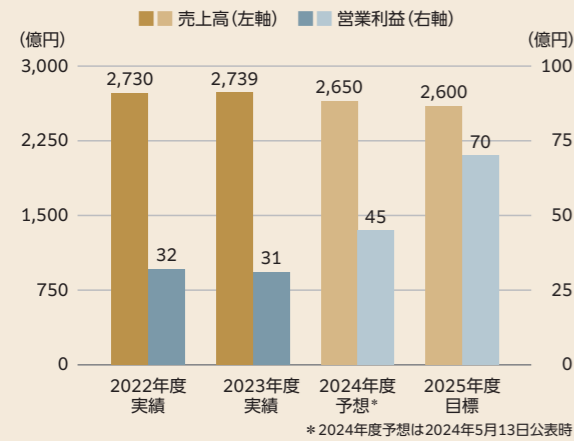
電装エレクトロニクス／電装エレクトロニクス材料



執行役員常務
電装エレクトロニクス材料
統括部門長

山本 尚志

25 中計目標 (売上高・営業利益・ROIC)



電装エレクトロニクス材料事業の環境分析

事業環境

主な収益機会

- 自動車の電動化、自動運転化による需要増加
- データトラフィック増大による非磁性、放熱特性要求向上
- 低侵襲医療ニーズの拡大

主なリスク・脅威

- 原材料価格高騰による代替素材ニーズ
- 地政学リスクや自然災害によるサプライチェーンの分断

強みと課題

統括部門としての強み

- 顧客ニーズに合わせた素材開発力と提案力
- 高性能・高品質な無酸素銅・銅合金製品の提供
- 水力発電による再生可能エネルギーを使用した生産体制

統括部門としての課題

- マーケティング力強化による注力市場でのプレゼンス向上
- 低環境負荷製造プロセスへの転換、バリューチェーンにおけるカーボンニュートラルへの貢献

25 中計 (Road to Vision 2030 —変革と挑戦—) 基本方針

自動車市場、情報通信/エレクトロニクス市場において、顧客ニーズを実現する製品を開発・提供し、併せてクリーンなものづくりを行うことで、社会課題の解決に貢献します。

25 中計達成に向けた主な事業戦略

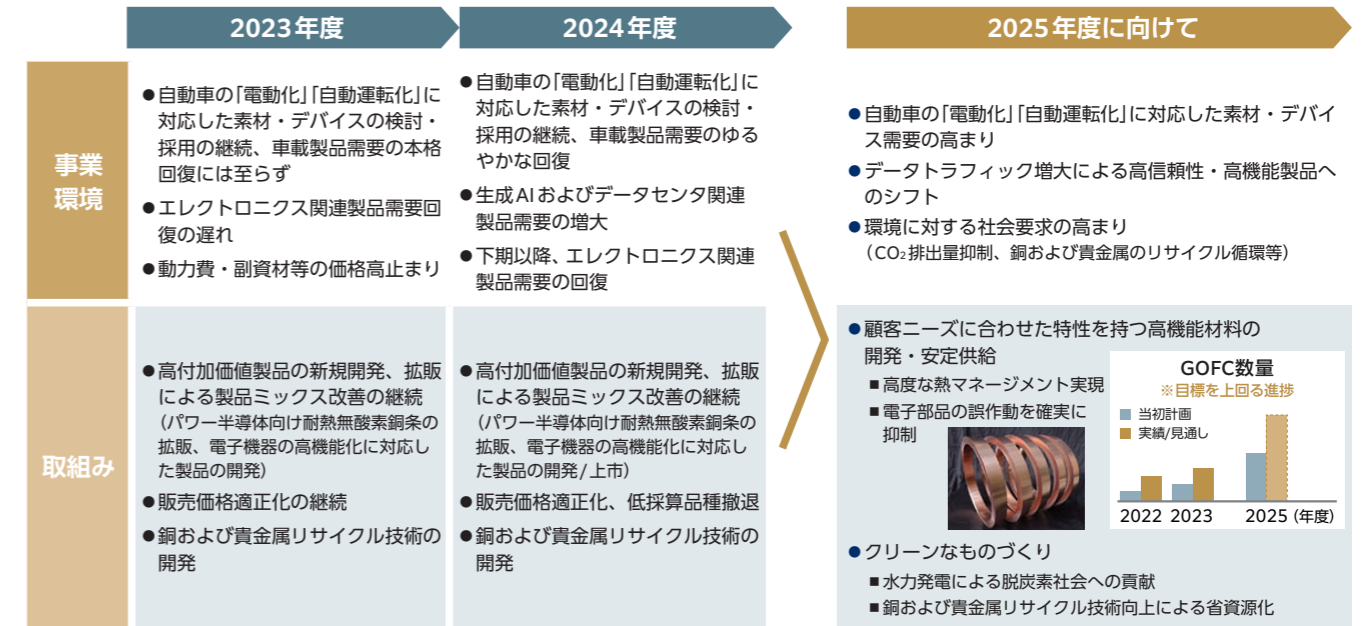
高機能材料の開発とクリーンなものづくりで持続可能な社会の実現に貢献

- 無酸素銅・銅合金製品の拡販による自動車電動化への貢献
- エナメル線の生産能力増強による拡大する電子部品市場への貢献
- 銅合金・めっき製品の拡大と製品ミックス改善による付加価値増大
- NT[®]製品の生産能力増強と新製品開発による高度医療への貢献

※ NT：ニッケル・チタン合金

25 中計重点施策：2025 年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化

【銅条・高機能材】



事業概要／製品・サービス

電装エレクトロニクス材料事業は、導電材、銅条・高機能材からなり、主に電線、自動車部品や電子機器材料用銅製品の製造・販売を行っています。

	電動化 (CASE)	カーボンニュートラル	5G/B5G	医療	主な製品	主な用途	主な顧客
導電材	★	★			● 銅線、アルミ線	● 各種ケーブル ● ワイヤハーネス	● 電線メーカー
	★	★			● 無酸素銅線	● オルタネータ用巻線 ● EVモータ用巻線	● 巻線メーカー ● モータメーカー
	★		★		● 細物巻線	● 携帯電話用インダクタ ● (一般、車載) リレー	● 電子部品メーカー
銅条・高機能材	★	★	★		● 銅合金条・薄板	● 携帯電話用端子 ● 自動車用防食端子 ● 半導体リードフレーム	● 端子メーカー ● 半導体部品メーカー
	★	★	★		● 無酸素銅条 ● GOFQ	● 遮蔽条 ● 放熱用基板	● 電線メーカー ● パワー半導体メーカー
				★	● Ni-Ti合金 (ワイヤ・チューブ)	● スtent・ガイドワイヤ	● 医療品メーカー

Functional Products

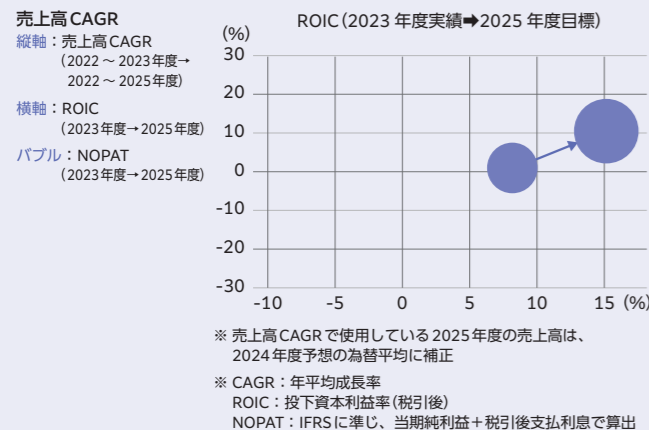
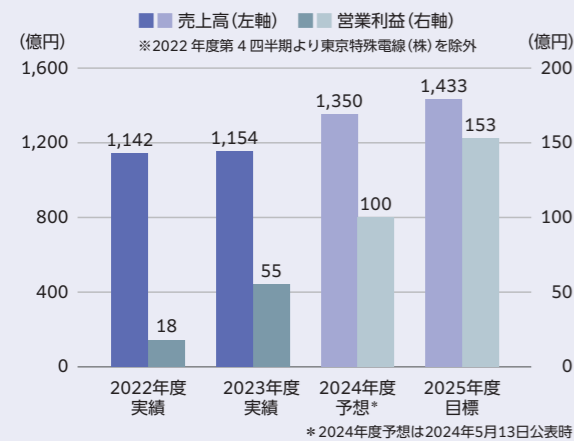
機能製品



執行役員常務
機能製品統括部門長

大野 良次

25 中計目標 (売上高・営業利益・ROIC)



機能製品事業の環境分析

事業環境

主な収益機会

- データトラフィック増大・5G 普及による通信・社会インフラ需要のさらなる拡大
- SDGs・カーボンニュートラルなどの社会的課題の解決

主なリスク・脅威

- 地政学リスクによるサプライチェーンの供給不安
- 原材料、輸送費高騰等

強みと課題

統括部門としての強み

- 差別化された高い技術力・特許
- 技術・営業が一体となった迅速でキメ細かい顧客サービス力

統括部門としての課題

- 技術差別化を生み出し続ける設計力・開発力の持続・向上
- 拠点最適化等による BCP のさらなる高度化やカーボンニュートラル等環境負荷低減に向けた取組みのさらなる推進

25 中計 (Road to Vision 2030 - 変革と挑戦 -) 基本方針

お客様との共創を図り、ソリューションを提供

～顧客ニーズに沿った新製品の提案・開発力を強みに拡大する通信・社会インフラ市場を支えます～

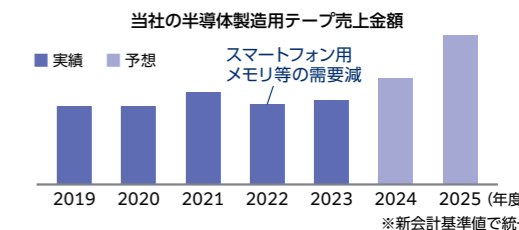
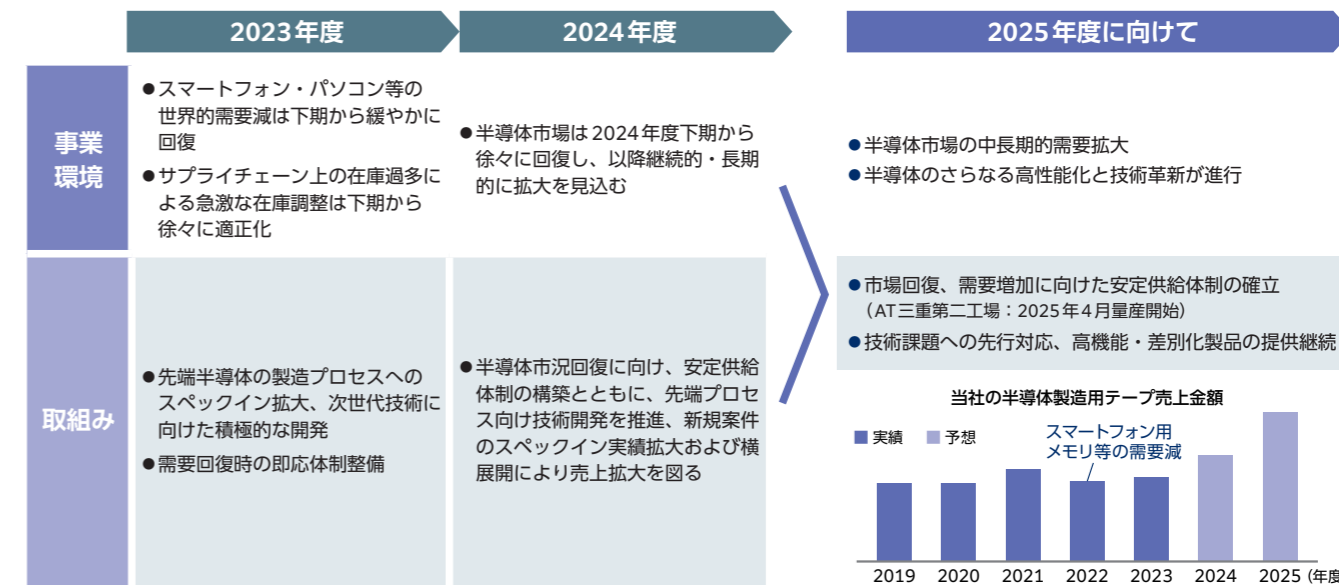
25 中計達成に向けた主な事業戦略

お客様の要望変化に迅速対応した製品開発を持続し、拡大する市場に「高機能」「差別化」を意識したエレクトロニクス製品を提供し続け、通信・社会インフラ市場を支える

Society 5.0 for SDGs に向けた新製品、カーボンニュートラルの仕組みづくりという社会的課題の解決に向けた「差別化」を武器に、持続可能な社会の実現に貢献し、次世代の収益基盤を確立

25 中計重点施策：2025 年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化

【半導体製造用テープ】



事業概要 / 製品・サービス

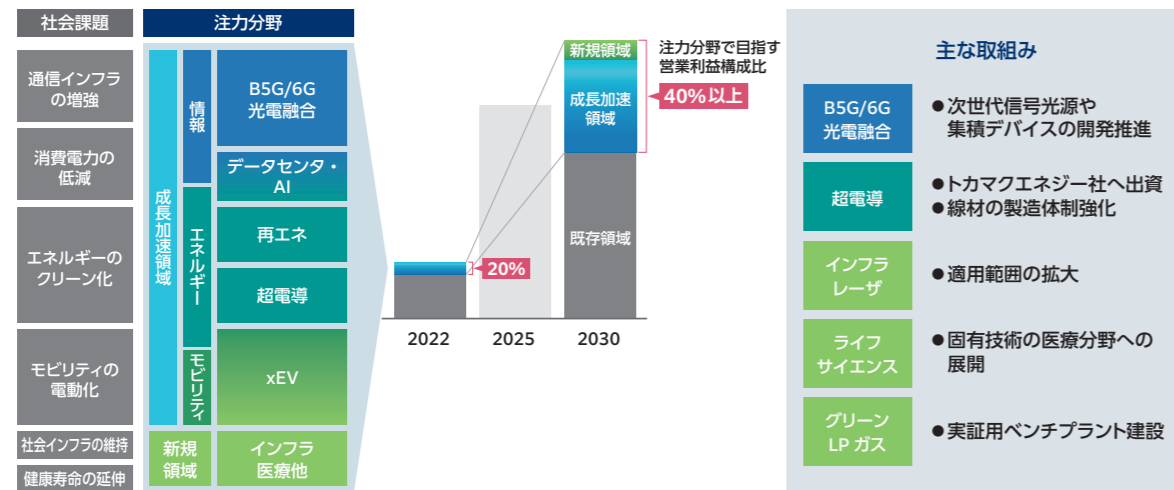
機能製品事業は、AT・機能樹脂、サーマル・電子部品、メモリーディスク、銅箔からなり、樹脂および非鉄金属を加工した各種機能製品の製造・販売を行っています。

	再エネ	通信インフラ	モビリティ	主な製品	主な用途	主な顧客
AT・機能樹脂		★		● 半導体製造用テープ	● 半導体ウエハの加工工程での、表面保護や固定など	● 半導体メーカー ● ファウンドリメーカー
サーマル・電子部品	★	★	★	● ケーブル保護管 ● リサイクルトラフ ● 断熱材	● 地中埋設ケーブルの保護管 ● ケーブル格納用トラフ ● 空調配管用断熱材	● ゼネコン・サブコン ● 鉄道会社 ● 道路公団・道路サブコン ● 空調配管メーカー
メモリーディスク		★		● HDD 用アルミブランケット材	● データセンターやデスクトップ PC、監視カメラ用途などの HDD	● HDD サブ基板メーカー
銅箔		★	★	● 回路基板用電解銅箔 ● 電池用電解銅箔	● AI サーバ、通信サーバなどのハイエンドサーバや、スマートフォン、PC などの電子機器の回路基板 ● 電気自動車、スマートフォン、電動工具などに用いるリチウムイオン電池の負極材	● 回路基板材料メーカー ● リチウムイオン電池メーカー

社会課題解決型事業の創出

Creating businesses that solve social issues

当社グループは、長年培ってきた「メタル」「ポリマー」「フォトリソ」「高周波」の4つのコア技術を活用し、オープンイノベーションや多様なステークホルダーとの共創を通じた社会課題解決型事業の創出によって飛躍します。



TOPICS

トカマクエナジー社への1,000万ポンドの出資契約を締結
～核融合エネルギーの推進に向けてパートナーシップを強化～
https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kenkai_20240118.html

MF オプテックス株式会社を連結子会社化
～ライフサイエンス領域・産業機器向け事業の新事業開発を加速～
https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kei_20240426.html

B5G/6G 光電融合 2030年の社会課題を解決するフォトリソ製品の創出

当社グループは、コア技術を基盤に、IOWN 構想*のパートナーとして、次世代ネットワークの実現に貢献するという重要課題を持っています。2030年に向けて、フォトリソとワイヤレス技術の活用により、様々なものが“同時実現”する社会を支え、活用される役割を担うフォトリソ製品の創出を目指しています。



超電導 先進核融合原型炉向け高温超電導線材

気候変動を背景に、エネルギーの効率的利用が、あらゆる分野で課題となる中、当社グループでは、送電ロスを大きく低減する超電導高効率送電の実用化を目指した研究開発を進めてきました。本技術は、MRI(医療用磁気共鳴断層撮影装置)やリニアモーターカー、核融合技術などの多様な分野でも応用が期待されています。

化石燃料に代わる、安定で持続的な新エネルギー源として期待される核融合に関しては、その融合炉に不可欠なプ

ラズマ発生用超電導線材の技術開発と製品提供を継続してきました。2022年度は英国トカマクエナジー社と超電導線材の供給契約、2023年度は同社への出資契約を締結し、商用核融合エネルギーの推進に向けて同社とのパートナーシップを強化しています。



インフラレーザ インフラ構造物向け表面処理ソリューション「インフラレーザ™」

「インフラレーザ™」は、デジタル技術と産業用レーザで培ったレーザ技術を組み合わせた、インフラ構造物向け表面処理ソリューションです。従来の工法とは異なりレーザを活用することから研削材などを排出せず、環境負荷の低減や労働衛生の改善を推進し、インフラ構造物メンテナンス作業の効率化を目指します。

詳細は、当社ホームページ「インフラ構造物向け表面処理ソリューション」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/infra-laser/>



ライフサイエンス 体内位置検知ソリューション「Tellumino®(テルミノ)」

当社が取り組むライフサイエンス分野においては「光で見つける、光で測る、光で焼く」をキーワードに、光(フォトリソ)技術を駆使した新しいソリューションを開発しています。

その一例として、「Tellumino®(テルミノ)」は、体外から埋め込み型医療機器の位置を目視確認できる新技術で、既存の医療機器メーカーのCVポートと組み合わせることで従来よりも安全に使用でき、患者と医療従事者双方に安全・安心を提供する「光るCVポート」を実現しています。

詳細は、当社ホームページ「体内位置検知ソリューション」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/tellumino/>



グリーンLPガス ラムネ触媒®によるグリーンLPガス創出技術

当社は、2050年カーボンニュートラルへの貢献に加え、エネルギーの地産地消と地域の豊かな資源を地産地消できる社会基盤の構築への貢献を目指しています。2022年度に「地産地消エネルギープロジェクトチーム」を発足させ、地域に新たな活力を生み出す技術、Succession Booster®の実用化を目指し、開発を進めています。

その一例として、現在は家畜ふん尿に着目し、バイオガス由来の二酸化炭素とメタンを原料に、グリーンLPガスを創出する技術を開発しています。温室効果ガスの再資源

化による温室効果ガスの削減に加えて、エネルギーの地産地消を実現することで地域に新たな活力を生み出し、地産地消へ貢献します。

当社は今後も、マーケティング・営業・研究開発・モノづくりが一体となり、地方自治体など幅広いステークホルダーとの共創を通して、カーボンニュートラルの実現と地域の新しい社会基盤の構築へ貢献していきます。



インフラ DX 道路附属物維持管理ソリューション「みちてん[®]」シリーズ、沿線設備維持管理ソリューション「てつてん[®]」

当社は独自のDX技術を開発し、新しいメンテナンスサイクルを実現するための道路附属物維持管理ソリューション「みちてん[®]」シリーズを提供しています。これにより、従来は人手のみで対応してきた道路附属物の点検・維持管理を、高精度かつ効率的に行うことを可能にしました。すでに多くの自治体や道路管理者において「みちてん[®]」シリーズの導入が開始されており、さらなる高度化を目指し、自治体や道路管理者と連携した実証実験も実施しています。

また、この技術を応用し、鉄道事業者向けに開発された「てつてん[®]」は、鉄道沿線設備のメンテナンスにまつわる課題を解決する新たなデジタル・ソリューションで、鉄道沿線設備の維持管理に貢献します。鉄道事業者が管理する台帳の更新に当たっては、「てつてん[®]」を用いて位置情報等の新たな情報を付加することで、将来的には現場での点検作業や附属物の保守・修繕作業の効率化や保有資産管理の効率化が期待されます。



詳細は、当社ホームページ「道路附属物維持管理ソリューション」<https://www.furukawa.co.jp/infra-maintenance/> / 「沿線設備維持管理ソリューション」<https://www.furukawa.co.jp/tetsuten/> をご覧ください。

古河電工グループのDX (デジタルトランスフォーメーション)
Furukawa Electric Group / DX (Digital Transformation)

デジタル活用で「ものづくり力の向上」への変革を生み出すとともに、未来のビジネスを支えるテクノロジーの革新と組織の変革を通じて、競争力を高めます。

古河電工グループのDXビジョン

2030年における社会変化を見据えて、
当社の企業価値を高めるために、
デジタル技術を駆使して事業と働き方を改革する

詳細は、当社ホームページ「DXビジョン」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/dx-vision.html>

古河電工のDX戦略

ものづくりDXに注力し、効果の大きい施策の起案・計画とAI/IoTソリューション構築に取り組んでいます。

詳細は当社ホームページ「古河電工のデジタルトランスフォーメーション/古河電工のDX戦略」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/strategy.html>

デジタル人材

古河電工で幅広く活躍しているデジタル人材をご紹介します。

詳細は当社ホームページ「古河電工のデジタルトランスフォーメーション/人材・採用」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/recruit.html>

TOPICS

経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定

～DXビジョンに基づいた体制の整備やデジタル技術の活用などを評価～
https://www.furukawa.co.jp/release/2023/kei_20230613.html



知的財産

Intellectual Property

知的財産における基本的な考え方

当社グループは、特許やノウハウなどの知的財産、さらに人的資産、組織力、顧客ネットワークなどを含む、当社の強みとなる知的資産を重要な経営資源と位置付けて活用し、競争優位の構築に留まらずに価値創造につなげる

ことを目的としています。そのために、以下の3つの柱からなる基本方針を定め、事業・研究開発・知的財産を三位一体として、グループ・グローバルな知財活動を推進しています。

古河電工グループの知財戦略

3つの基本方針

1	IPランドスケープによる経営・事業戦略策定力の強化	知財情報を戦略策定プロセスに取り込んで解析・活用するIPランドスケープにより、経営・事業戦略策定力を強化します。
2	オープン&クローズ戦略による知的資産活用	オープン&クローズ戦略による知的資産活用を起点に、知的資産を創出・蓄積し、事業・コア技術を保護する活動サイクルを、IPランドスケープによる環境分析で変化を捉えながら回すことで、事業競争力を強化します。
3	知財リスク低減による事業遂行の安定化	権利侵害リスク、技術流出リスク、契約リスク、技術模倣リスクの4つを、影響度および頻度の高い知財リスクとして認識し、継続的なリスク低減に努め、事業遂行を安定化します。

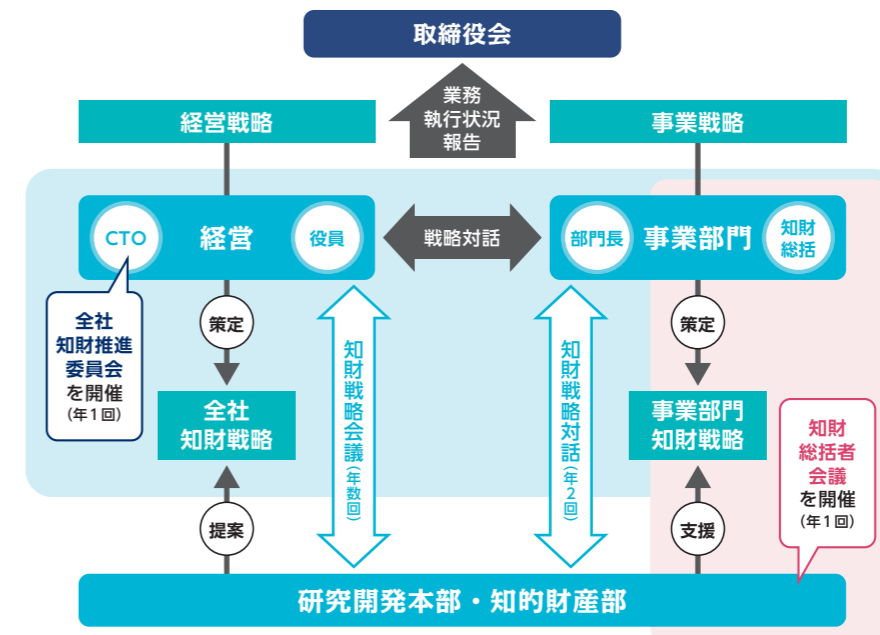
知財活動の推進体制

当社グループは、研究開発本部長 (CTO) を委員長とする「全社知財推進委員会」を設置し (原則、年に1回開催)、全社の知財活動方針を決定するとともに、事業部門および研究部門に置かれた知財総括責任者を中心に知財活動を推進しています。

業務執行を指揮する役員に対しては、研究開発本部長が主催する「知財戦略会議」 (原則、年に2回以上開催) にて、全社の知財戦略に関わる提案・報告を実施し承認を得ると

ともに、知的財産部長が主催する「知財総括責任者会議」 (原則、年に1回開催) にて、全社の知財戦略に沿った活動の決定をしています。また、各事業部門に対しては、知的財産部長が主催する「知財戦略対話」 (原則、年に2回開催) にて、事業部門の知財戦略に関わる情報共有・知財戦略を決定しています。

こうした業務の執行状況については、取締役会に四半期ごとに報告・共有されています。



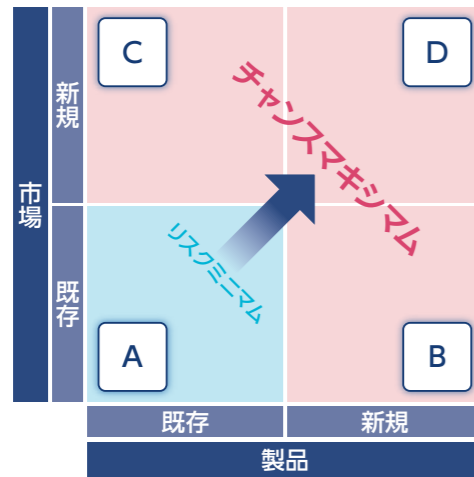
活動の要諦

当社グループは、知財戦略である3つの基本方針を踏まえ、「古河電工グループ ビジョン2030」の達成に向けて、チャンスマキシмум (事業機会拡大) とリスクミニマム

チャンスマキシмум：IPランドスケープ*

当社グループは、「IPランドスケープによる経営・事業戦略策定力の強化」を知財戦略の第1の柱に掲げています。自他社の知財情報などを用いて競争環境・市場環境を分析することで、新しい事業分野・ビジネスモデルを探索する活動を推進しています。

下図に示すように、既存市場・既存製品の領域 (A領域) は、資本効率重視による既存事業の収益最大化を目指し、



ム (事業安定化) の2つの観点から、知財活動を推進しています。

IPランドスケープで戦略の確からしさを判断しています。一方、新規市場や新規製品に関わる領域 (B・C・D領域) は、開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備を目指し、IPランドスケープで戦略の策定力を強化しています。このように、リスクミニマムの観点に加えて、チャンスマキシмумの観点で、IPランドスケープを活用しています。

リスクミニマム

A領域：
資本効率重視による既存事業の収益最大化
⇒IPランドスケープで戦略の確からしさを判断

チャンスマキシмум

B・C・D領域：
開発力・提案力の強化による
新事業創出に向けた基盤整備
⇒IPランドスケープで戦略の策定力を強化

* IPランドスケープ：経営戦略または事業戦略の立案に際し、(1) 経営・事業情報に知財情報を取り込んだ分析を実施し、(2) その結果 (現状の俯瞰・将来展望等) を経営者・事業責任者と共有すること (引用：特許庁「経営戦略に資する知財情報分析・活用に関する調査研究報告書」)

リスクミニマム：知的財産ポートフォリオ

当社グループ固有の差別化技術を知的財産権・技術ノウハウで保護し、ビジネスリスクを最小化します。

社会課題解決型事業の強化による成長を実現するため、情報・エネルギー・モビリティでは、詳細な競合分析に基づく知的財産ポートフォリオの構築とその活用を徹底し、2025年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化を支えます。

当社の保有する知的財産権 (特許権・実用新案権・意匠

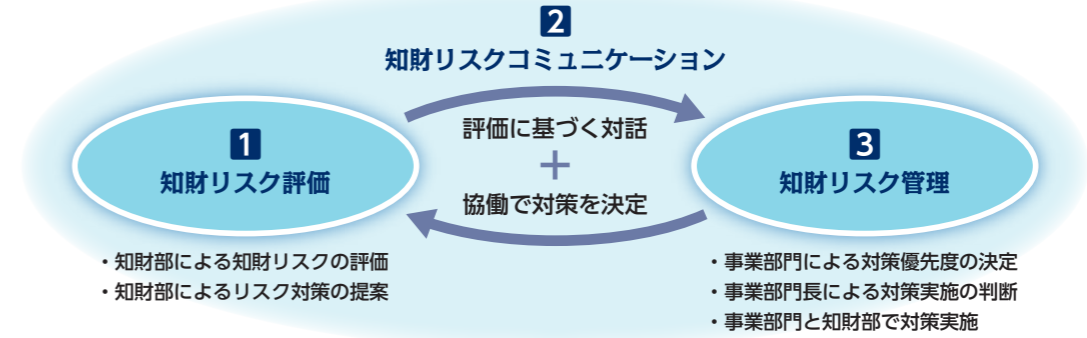
権・商標権) の約半数が、光ファイバ・ケーブル (ファイバ・ケーブル事業部門)、電力ケーブルシステム (電力事業部門)、ワイヤハーネス (自動車部品事業部門)、半導体製造用テープ (AT・機能樹脂事業部門) に関するポートフォリオになります。これらの事業でオープン&クローズ戦略による知的資産活用と、知財リスク低減による事業遂行の安定化を遂行します。

知財リスクマネジメントシステム

当社グループは、詳細な競合分析に基づく知的財産ポートフォリオの構築 (前述) とその活用を徹底するとともに、技術情報流出防止などグローバルな知財リスク低減活動を推進し、競争優位の構築に貢献しています。このようなリスクミニマムの仕組みとして、①知財リスク評価、②知財リスクコミュニケーション、③知財リスク管理の3つのステップによる知財リスクマネジメントシステムを導入しています。

知財リスク評価は、各事業部門の重点知財活動製品を、「事業を妨害されないための知財網があるか」、「他社の権利を使っていないか」、「技術ノウハウ漏洩対策ができているか」、などの観点で、原則、年に1回見直すとともに、リスク管理活動計画のひとつとしてリスクマネジメント委員会に報告しています。

なお知財リスクは下記の4つに分類し、継続的にリスク対応を喚起することで、事業遂行を安定化しています。



権利侵害リスク	当社製品が他社の知的財産権を侵害しないことを確認するために、他社の権利情報を定期的・継続的に調査。	事業における直接的な損害の発生や機会損失のリスクを回避。
技術流出リスク	開発現場、生産現場の技術秘匿や、タイムスタンプシステムを導入した情報保全強化。ニュースリリース含む社外発表の日常的なチェック。	不用意な秘密情報の開示などのリスクを回避。
契約リスク	他社との技術契約において、締結前に知的財産部が契約内容をチェック。	秘密保持契約、共同研究契約、売買契約などの条項に関して紛争が起きるリスクを回避。
技術模倣リスク	当社製品保護のため、特許権、実用新案権、意匠権、商標権を取得。他社に模倣された場合には差し止めや損害賠償を請求。	市場シェアが低下するなど損失が生じるリスクを回避。

指標と目標

チャンスマキシмум：IPランドスケープ

知的資産を活用するチャンスマキシмумの観点で経営レベルで実行されていることを確認するため、収益機会のマテリアリティのサステナビリティ指標として、「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」を設定し、全件実施 (100%) を目指しています。

IPランドスケープ実施率は、2023年度末時点で77%を達成しています。具体的には「2025年に向けた資本効率

重視による既存事業の収益最大化」 (光ファイバ・ケーブル、電力ケーブルシステムなど) および「2030年までに実現する新事業創出に向けた基盤整備」 (グリーンLPガスなど) に関するテーマなど、事業戦略の確認や事業化構想の立案、顧客アクセスの足掛かりなど優先度が高いと判断されたテーマについて実施しました。

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
★：サステナビリティ指標							
★ 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	17%	40%	77%	45%	100% ^{*1,2}	— ^{*3}

*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。
*2 2025年度目標を前倒しました。
*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実施予定です。

リスクミニマム：知的財産ポートフォリオ

知的財産権保有権利数	範囲	実績				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内保有権利数	単体	5,288	5,107	5,175	5,106	5,205
うち 研究		—	—	475	509	553
うち 4事業部門 ^{*4}		—	—	2,964	2,864	3,188
外国保有権利数	単体	3,625	3,725	3,869	3,893	3,954
うち 研究		—	—	327	400	436
うち 4事業部門 ^{*4}		—	—	1,995	1,998	2,124

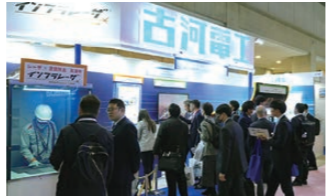
*4 光ファイバ・ケーブル、電力ケーブルシステム、ワイヤハーネス、半導体製造用テープを含むファイバ・ケーブル事業部門、電力事業部門、自動車部品事業部門、AT・機能樹脂事業部門の合計

詳細は、当社ホームページ「知的財産報告書」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/rd/ip-report/>


ステークホルダーとマテリアリティとの関係

Stakeholders and Material Issues


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。

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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	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	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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"> 日常のお取引における対話 技術展や展示会における対話^{(注)1} 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 	 <p>Sea Japan 2024に出展^{(注)2}</p>


(注)1. 当社ホームページ「第8回鉄道技術展2023 古河電工グループ特設サイト」 <https://www.furukawa.co.jp/product/exhibition/mtij2023/>
 当社ホームページ「Medtec Japan 2024 古河電工グループ特設サイト」 <https://www.furukawa.co.jp/product/exhibition/medtec2024/>
 当社ホームページ「人となるテクノロジー展2024 古河電工グループ特設サイト」 <https://www.furukawa.co.jp/product/exhibition/jsae2024/>
 2. 詳細は、当社ホームページ「Furukawa Electric Platform/お客様の声に新技術で応える！インフラレーザー™市場開拓への挑戦」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/platform/21infra-laser.html>

パートナー		
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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	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	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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"> 日常のお取引における対話 パートナーズミーティング CSR調達ガイドラインに基づいたSAQ(自己調査評価) パートナーシップ構築宣言の公表 	 <p>パートナーズミーティング^{(注)2}</p>

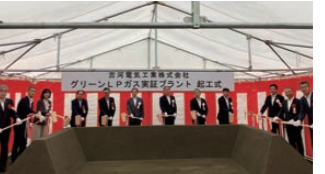
(注)1. 当社グループでは、お取引先(調達先)様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。
 2. 詳細は、本紙p.69「サプライチェーンマネジメント/パートナーとの共創」をご覧ください。

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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	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	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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 	 <p>決算発表・25中計進捗説明会^{(注)1}</p>


(注)1. 決算発表や各説明会の質疑応答要旨は、当社ホームページ「IR資料室」をご覧ください。<https://www.furukawa.co.jp/ir/library/>

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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	Open, Agile, Innovative ◆ 人材・組織実行力の強化	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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^{(注)1} 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^{(注)2} 	 <p>海外執行役員との対話</p>

(注)1. 人権デューデリジェンスに関する中央労使委員会については、本紙p.71「人権マネジメント/ステークホルダーエンゲージメント」をご覧ください。
 2. パーパス制定に携わった若手・中堅従業員の座談会については、当社ホームページ「Furukawa Electric Platform/「つづく」をつくり、世界を明るくする。[古河電工グループパーパス]に込めた思い」をご覧ください。<https://www.furukawa.co.jp/platform/20purpose.html>

政府 地方自治体 地域社会		
法規制遵守や納税義務などの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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	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	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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^{(注)1} 	 <p>北海道鹿追町におけるグリーンLPガス実証プラント起工式^{(注)2}</p>

(注)1. 当社ニュースリリース「古河電工と北海道鹿追町 包括連携協定を締結 ～地域資源を最大限活用した脱炭素社会・循環型社会の実現に向けて～」
https://www.furukawa.co.jp/release/2022/kenkai_20220818.html
 2. 当社ニュースリリース「北海道鹿追町でグリーンLPガス実証プラント起工式を開催 ～グリーンLPガス製造技術の実証試験を2026年度より開始～」
https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kenkai_20240808.html

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。		
関連するマテリアリティ ■ 収益機会 ◆ リスク	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	
主なビジネスを通じた課題解決	主なコミュニケーション方法	具体的なコミュニケーション例
<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の取組みへの協力 再生可能エネルギーの活用 	 <p>SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION SBTiから1.5℃認定を取得^{(注)1}</p>

(注)1. 当社ニュースリリース「当社温室効果ガス削減目標がSBT 1.5℃の認定を取得 ～2050年カーボンニュートラルを目指し、温室効果ガス排出量削減目標を引き上げ～」
https://www.furukawa.co.jp/release/2023/kei_20230803.html

古河電工役員体制

取締役 (2024年6月26日現在)

	<p>小林 敬一 取締役会長 ●取締役在任期間 9年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1985年4月 当社入社 2014年4月 当社執行役員、銅系・高機能材事業部門長 2015年4月 当社執行役員常務、自動車・エレクトロニクス材料系事業部門管掌兼銅系・高機能材事業部門長 2015年6月 当社取締役兼執行役員常務、自動車・エレクトロニクス材料系事業部門管掌兼銅系・高機能材事業部門長</p>	<p>2016年4月 当社代表取締役兼執行役員専務、グローバルマーケティングセールス部門長 2017年4月 当社代表取締役社長 2023年4月 当社取締役会長 (現)</p> <p>〔重要な兼職〕 株式会社NTTデータ社外取締役 JFEホールディングス株式会社社外取締役</p>
	<p>森平 英也 代表取締役社長 ●取締役在任期間 2年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1990年4月 当社入社 2014年4月 当社戦略本部経営企画室長 2016年4月 当社情報通信ソリューション統括部門企画統括部長 2017年4月 当社情報通信ソリューション統括部門副統括部門長兼同統括部門企画統括部長 2020年2月 当社情報通信ソリューション統括部門ファイバ・ケーブル事業部門長 2020年4月 当社執行役員、情報通信ソリューション統括部門ファイバ・ケーブル事業部門長</p>	<p>2021年4月 当社執行役員、情報通信ソリューション統括部門長兼同統括部門ファイバ・ケーブル事業部門長 2021年5月 当社執行役員、情報通信ソリューション統括部門長 2022年4月 当社執行役員常務、情報通信ソリューション統括部門長 2022年6月 当社取締役兼執行役員常務、情報通信ソリューション統括部門長 2023年4月 当社代表取締役社長 (現)</p>
	<p>塚本 隆史 社外取締役 (非常勤) ●取締役在任期間 3年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1974年4月 株式会社第一勧業銀行入行 (現 株式会社みずほ銀行) 2002年4月 株式会社みずほコーポレート銀行執行役員人事部長 (現 株式会社みずほ銀行) 2003年3月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員リスク管理グループ長兼人事グループ長 2004年4月 株式会社みずほコーポレート銀行常務執行役員欧州地域統括役員 2006年3月 同行常務取締役企画グループ統括役員兼財務・主計グループ統括役員 2007年4月 同行取締役副頭取 2008年4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ副社長執行役員財務・主計グループ長 2008年6月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役副社長財務・主計グループ長 2009年4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役社長</p>	<p>2011年6月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会長兼株式会社みずほ銀行取締役頭取 2013年7月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会長兼株式会社みずほ銀行取締役会長 2013年11月 株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役会長 2014年4月 みずほフィナンシャルグループ常任顧問 2017年4月 みずほフィナンシャルグループ名誉顧問 2017年6月 当社社外監査役 2021年6月 当社社外取締役 (現) 2023年7月 株式会社みずほフィナンシャルグループ特別顧問 (現)</p> <p>〔重要な兼職〕 株式会社みずほフィナンシャルグループ特別顧問 朝日生命保険相互会社社外取締役 イオン株式会社社外取締役 株式会社インターネットイニシアティブ社外取締役</p>
	<p>御代川 善朗 社外取締役 (非常勤) ●取締役在任期間 5年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1975年4月 山之内製薬株式会社入社 (現 アステラス製薬株式会社) 2003年1月 同社業務改革推進部長 2004年9月 同社グループ戦略企画部合併準備委員会統括事務局リーダー 2005年4月 同社統括推進部長 2005年9月 同社執行役員、ビジネスイノベーション部長 2006年4月 同社執行役員、経営管理本部人事部長 2008年4月 同社執行役員、経営管理担当</p>	<p>2008年6月 同社上席執行役員、経営管理担当 2011年6月 同社副社長執行役員、経営管理担当 2013年6月 同社代表取締役副社長、経営管理・コンプライアンス担当 2017年6月 同社退任 2019年6月 当社社外取締役 (現)</p>
	<p>藪 ゆき子 社外取締役 (非常勤) ●取締役在任期間 5年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1981年4月 松下電器産業株式会社入社 (現 パナソニックホールディングス株式会社) 2006年4月 同社ホームアプライアンス社技術本部くらし研究所長 2011年1月 同社コーポレートブランド戦略本部グローバルコンシューマーリサーチセンター所長・理事 2012年4月 同社グローバルコンシューマーマーケティング部門直轄コンシューマーリサーチセンター所長・理事 2013年4月 同社アプライアンス社グローバルマーケティングプランニングセンターコンシューマーリサーチ担当理事兼グループマネージャー</p>	<p>2014年3月 同社退社 2014年6月 株式会社ダスキン社外取締役 2015年6月 宝ホールディングス株式会社社外取締役 2016年6月 大和ハウス工業株式会社社外取締役 (現) 2019年6月 当社社外取締役 (現) 2021年6月 イビデン株式会社社外取締役 (監査等委員) (現)</p> <p>〔重要な兼職〕 大和ハウス工業株式会社社外取締役 イビデン株式会社社外取締役 (監査等委員)</p>
	<p>斎藤 保 社外取締役 (非常勤) ●取締役在任期間 3年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 指名・報酬委員会 100% (5回中5回)</p>	<p>1975年4月 石川島播磨重工業株式会社入社 (現 株式会社IHI) 2006年6月 同社執行役員、航空宇宙事業本部副本部長 2008年1月 同社執行役員、航空宇宙事業本部長 2008年4月 同社取締役 執行役員、航空宇宙事業本部長 2009年4月 同社取締役 常務執行役員、航空宇宙事業本部長 2011年4月 同社代表取締役副社長 2012年4月 同社代表取締役社長兼最高経営執行責任者 2016年4月 同社代表取締役会長兼最高経営責任者 2017年4月 同社代表取締役会長 2020年4月 同社取締役</p>	<p>2020年6月 同社相談役 2021年6月 当社社外取締役 (現) 2024年4月 株式会社IHI特別顧問 (現)</p> <p>〔重要な兼職〕 株式会社IHI特別顧問 沖電気工業株式会社社外取締役 鹿島建設株式会社社外取締役 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 理事長</p>

	<p>星野 岳穂 社外取締役 (非常勤) ●取締役在任期間 新任 ●2023年度出席率 取締役会 — 指名・報酬委員会 —</p>	<p>1987年4月 通商産業省入省 (現 経済産業省) 2003年6月 同省大臣官房秘書課企画調査官 2004年7月 独立行政法人日本貿易振興機構サンフランシスコセンター次長兼ビジネスイノベーションセンター所長 2007年7月 経済産業省商務情報政策局参事官 (電子デバイス担当) 2009年7月 同省貿易経済協力局技術協力課長 2011年7月 同省製造産業局非鉄金属課長 2012年7月 独立行政法人製品評価技術基盤機構技監兼情報統括官 2013年2月 復興庁参事官 (原子力災害復興担当) 2014年6月 経済産業省地域経済産業グループ地域経済産業政策課長</p>	<p>2015年4月 同省大臣官房審議官 (産業技術・基準認証担当) 2016年7月 同省大臣官房審議官 (地域経済産業政策担当) 兼内閣府まち・ひと・しごと創生本部審議官 兼内閣府地方創生推進室次長 2017年7月 同省大臣官房原子力事故災害対応審議官 2018年7月 同省退官 2018年11月 国立大学法人東京大学大学院工学系研究科マテリアル工学専攻特任研究員 2019年4月 同特任教授 (現) 2019年9月 国立大学法人東京大学産学協創推進本部副本部長 2024年6月 当社社外取締役 (現)</p>
	<p>宮本 聡 取締役兼執行役員専務 戦略本部長 ●取締役在任期間 5年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回)</p>	<p>1984年4月 通商産業省入省 (現 経済産業省) 1999年7月 同省大臣官房政策評価広報課情報公開推進室長 2001年6月 特殊法人日本貿易振興会 (現 独立行政法人日本貿易振興機構) ニューヨーク事務所次長 2004年6月 経済産業省商務情報政策局商務課長 2006年4月 キヤノン株式会社 (官民人事交流法派遣) 2010年6月 経済産業省中小企業庁長官官房参事官 2011年4月 同省大臣官房政策評価審議官 2012年2月 同省大臣官房審議官 (製造産業局担当) 2013年6月 独立行政法人日本貿易振興機構副理事長</p>	<p>2015年10月 経済産業省中小企業庁次長 2016年6月 同省中小企業庁長官 2017年7月 同省退官 2017年11月 当社顧問 2018年4月 当社執行役員、総務・CSR本部長 2019年4月 当社執行役員常務、総務・CSR本部長 2019年6月 当社取締役兼執行役員常務、総務・CSR本部長 2021年4月 当社取締役兼執行役員常務、ビジネス基盤変革本部長 2022年4月 当社取締役兼執行役員専務、戦略本部長 (現)</p>
	<p>枘谷 義雄 取締役兼執行役員常務 営業統括本部長 ●取締役在任期間 2年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回)</p>	<p>1989年4月 大倉商事株式会社入社 1993年7月 Okura & Co.UK Ltd. (英国大倉商事) 1998年10月 当社入社 2011年4月 当社情報通信カンパニー海外営業部長 2013年4月 当社セールス・マーケティング部門環境・インフラ営業統括部海外営業部長 2015年4月 当社グローバル事業推進部門海外営業部長兼セールス・マーケティング部門環境・インフラ営業統括部海外営業部長 2015年7月 当社銅箔事業部門副事業部門長兼同事業部門営業統括部長 2017年4月 当社グローバルマーケティングセールス部門企画統括部長</p>	<p>2018年4月 当社グローバルマーケティングセールス部門グループマーケティング統括部長 2020年4月 当社執行役員、営業統括本部新事業創出統括部長 2021年4月 当社執行役員、コーポレート統括本部副本部長 兼同本部ソーシャルデザイン統括部長兼同本部OneE モビリティ事業推進チーム長 2022年4月 当社執行役員常務、営業統括本部長 2022年6月 当社取締役兼執行役員常務、営業統括本部長 (現)</p>
	<p>柳 登志夫 取締役兼執行役員 リスクマネジメント本部長 ●取締役在任期間 1年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (12回中12回)</p>	<p>1988年4月 当社入社 2013年4月 当社銅箔事業部門企画ユニットシニアマネージャー 2016年4月 当社戦略本部経営企画室長 2018年4月 当社戦略本部経営企画部長 2020年4月 当社執行役員、機能製品統括部門銅箔事業部門長 2021年4月 当社執行役員、リスクマネジメント本部長 2023年6月 当社取締役兼執行役員、リスクマネジメント本部長 (現)</p>	<p>2024年6月 当社取締役兼執行役員、財務本部長 (現)</p>
	<p>青島 弘治 取締役兼執行役員 財務本部長 ●取締役在任期間 新任 ●2023年度出席率 取締役会 —</p>	<p>1992年4月 当社入社 2011年3月 当社金属カンパニー銅箔事業部会計グループマネージャー 2013年6月 当社財務・調達本部経理部経理第2課長 2013年11月 当社財務・調達本部経理部経理統括課長 2018年4月 古河AS株式会社管理本部経理部長 2021年4月 当社財務・グローバルマネジメント本部経理部長 2022年4月 当社財務本部経理部長 2024年4月 当社執行役員、財務本部長</p>	<p>2024年6月 当社取締役兼執行役員、財務本部長 (現)</p>

(注)1. 「2023年度出席率」について
 ・2023年度は取締役会を16回開催しました。また、当社は、取締役の選解任や評価、経営陣の報酬に関する審議等を行う任意の委員会として、委員の過半数および委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しており、2023年度は同委員会を5回開催しました。
 ・柳登志夫氏は、2023年6月23日開催の第201回定時株主総会において新たに取締役に選任されたため、出席対象となる取締役会の回数が他の取締役と異なります。
 2. 「重要な兼職」について
 ・藪ゆき子氏は、2024年6月27日開催の大和ハウス工業(株)の定時株主総会終結の時をもって同社社外取締役を退任しました。

監査役 (2024年6月26日現在)

 天野 望 監査役(常勤) ●監査役在任期間 6年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 監査役会 100% (9回中9回)	1980年4月 当社入社 2004年6月 当社法務部長 2008年6月 当社人事総務部長 2009年3月 当社人事総務部長兼経営研究所長 2010年6月 当社取締役兼執行役員、CSO 2012年4月 当社取締役兼執行役員、CSRO 2013年4月 当社取締役兼執行役員、総務・CSR本部長 2014年4月 当社取締役兼執行役員常務、総務・CSR本部長 2018年4月 当社取締役	2018年6月 当社監査役(常勤)(現)
	1984年4月 当社入社 2006年10月 当社情報通信カンパニーファイナル製品部半導体デバイス部生産管理グループマネージャー 2009年5月 当社資材部主査 2009年6月 当社資材部長 2013年4月 当社導電材事業部門企画ユニット主査 2013年6月 PT Tembaga Mulia Semanan Tbk 社長 2017年4月 当社執行役員、PT Tembaga Mulia Semanan Tbk 社長	2017年6月 当社執行役員、電装エレクトロニクス材料統括部門導電材事業部門長 2018年4月 当社執行役員、電装エレクトロニクス統括部門導電材事業部門長 2020年4月 当社執行役員、電装エレクトロニクス材料統括部門長 2022年4月 当社電装エレクトロニクス材料統括部門アドバイザー 2022年6月 当社監査役(常勤)(現)
 寺内 雅生 監査役(常勤) ●監査役在任期間 2年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 監査役会 100% (9回中9回)	1983年4月 当社入社 2003年12月 OFS Fitel, LLC Vice President and Chief Financial Officer 2005年11月 当社経理部会計第二課長 2009年6月 当社経理部長 2013年4月 当社財務・調達本部経理部長 2014年4月 当社執行役員、財務・調達本部長 2014年6月 当社取締役兼執行役員、財務・調達本部長 2016年4月 当社取締役兼執行役員常務、財務・調達本部長兼グループ・グローバル経営推進本部長 2017年4月 当社取締役兼執行役員専務、財務・調達本部長兼グループ・グローバル経営推進本部長	2018年4月 当社取締役兼執行役員専務、財務・調達本部長 2019年4月 当社代表取締役兼執行役員副社長、グループ変革本部長 2021年4月 当社代表取締役兼執行役員副社長、コーポレート統括本部長 2022年4月 当社取締役兼執行役員副社長 2022年6月 当社執行役員副社長 2023年4月 当社アドバイザー 2023年6月 当社監査役(常勤)(現)
	[重要な兼職] 旭精機工業株式会社社外取締役	
 荻原 弘之 監査役(常勤) ●監査役在任期間 1年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (12回中12回) 監査役会 100% (7回中7回)	1979年4月 東京地方検察庁検事 1998年7月 法務大臣官房参事官 2000年4月 東京高等検察庁検事兼東京地検副部長 2002年4月 国際連合アジア極東犯罪防止研修所長 2005年7月 東京高等検察庁公判部長 2006年7月 最高検察庁検事 2007年6月 奈良地方検察庁検事正 2008年7月 最高検察庁総務部長 2010年6月 裁判員公判部長 2010年10月 名古屋地方検察庁検事正	2012年6月 法務総合研究所長 2014年7月 高松高等検察庁検事長 2016年9月 広島高等検察庁検事長 2017年3月 同選官 2017年4月 TMI総合法律事務所顧問弁護士(現) 2018年6月 当社社外監査役(現)
	[重要な兼職] TMI総合法律事務所顧問弁護士 本田技研工業株式会社社外取締役	
 酒井 邦彦 社外監査役(非常勤) ●監査役在任期間 6年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 監査役会 100% (9回中9回)	1984年10月 監査法人朝日会計士入所(現 有限責任あずさ監査法人) 1988年5月 公認会計士登録 2006年5月 有限責任あずさ監査法人代表社員(現 パートナー) 2007年8月 日本公認会計士協会監査基準委員会委員長 2010年7月 日本公認会計士協会常務理事 2015年1月 国際会計士連盟国際監査・保証基準審議会ボードメンバー	2017年2月 金融庁企業会計審議会委員 2020年3月 有限責任あずさ監査法人退所 2020年6月 当社社外監査役(現)
	[重要な兼職] 日清オイリオグループ株式会社社外監査役 株式会社アドバンテスト社外取締役(監査等委員) 株式会社日本取引所グループ社外取締役	
 住田 清芽 社外監査役(非常勤) ●監査役在任期間 4年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 監査役会 100% (9回中9回)	1975年4月 伊藤忠商事株式会社入社 2000年4月 同社自動車業務戦略室長 2001年2月 同社金融・不動産・保険・物流カンパニー経営企画部長 2004年6月 同社執行役員 物流部門長 2005年4月 同社執行役員 金融部門長 2006年6月 同社常務取締役 金融・不動産・保険・物流カンパニープレジデント 2008年5月 同社退任 2008年6月 株式会社オリエントコーポレーション 代表取締役副社長 2012年3月 同社退任 2012年4月 伊藤忠商事株式会社常務執行役員 機械カンパニープレジデント	2012年6月 同社代表取締役常務執行役員 機械カンパニープレジデント 2014年4月 同社代表取締役専務執行役員 機械カンパニープレジデント 2016年3月 同社退任 2016年4月 いず自動車株式会社 専務執行役員 2016年6月 同社 取締役副社長 2018年6月 同社退任 2018年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長 2021年6月 当社社外監査役(現) 2021年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長退任
	[重要な兼職] 伊藤忠連合企業年金基金 理事長退任	
 塩見 崇夫 社外監査役(非常勤) ●監査役在任期間 3年 ●2023年度出席率 取締役会 100% (16回中16回) 監査役会 100% (9回中9回)	2012年6月 同社代表取締役常務執行役員 機械カンパニープレジデント 2014年4月 同社代表取締役専務執行役員 機械カンパニープレジデント 2016年3月 同社退任 2016年4月 いず自動車株式会社 専務執行役員 2016年6月 同社 取締役副社長 2018年6月 同社退任 2018年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長 2021年6月 当社社外監査役(現) 2021年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長退任	2012年6月 同社代表取締役常務執行役員 機械カンパニープレジデント 2014年4月 同社代表取締役専務執行役員 機械カンパニープレジデント 2016年3月 同社退任 2016年4月 いず自動車株式会社 専務執行役員 2016年6月 同社 取締役副社長 2018年6月 同社退任 2018年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長 2021年6月 当社社外監査役(現) 2021年8月 伊藤忠連合企業年金基金 理事長退任
	[重要な兼職] 伊藤忠連合企業年金基金 理事長退任	

(注) 1. 「2023年度出席率」について
 ・2023年度は取締役会を16回、監査役会を9回開催しました。
 ・荻原弘之氏は、2023年6月23日開催の第201回定時株主総会において新たに監査役に選任されたため、出席対象となる監査役会および取締役会の回数が他の監査役と異なります。
 2. 「重要な兼職」について
 ・住田清芽氏は、2024年6月27日開催の日清オイリオグループ(株)の定時株主総会終結の時をもって当社社外監査役を退任しました。

取締役を兼務していない執行役員、シニア・フェロー (2024年6月26日現在)

執行役員常務	Foad Shaikhzadeh	President, Furukawa Electric LatAm S.A. (ブラジル)
	大野 良次	機能製品統括部門長
	太田 寿彦	情報通信ソリューション統括部門長兼次世代フォトニクス事業創造プロジェクトチーム長
	山本 尚志	電装エレクトロニクス材料統括部門長
	内田 輝義	自動車部品事業部門長
西村 英一	エネルギーインフラ統括部門長	
執行役員	Gyula Besztercey	Director, Furukawa Electric Institute of Technology Ltd. (ハンガリー) 兼研究開発本部副本部長
	福島 徹	研究開発本部副本部長
	浦上 敬一郎	営業統括本部中部支社長
	増田 真美	戦略本部サステナビリティ推進室長兼同本部広報部長
	阪 和憲	営業統括本部関西支社長
	藤崎 晃	研究開発本部長
	花谷 健	(株)古河テクノマテリアル代表取締役社長
	矢野 正三	機能製品統括部門AT・機能樹脂事業部門長
	杉井 貴明	戦略本部副本部長
	川野 浩二	営業統括本部セールス統括部長
	澤本 幸利	Managing Director, Furukawa (Thailand) Co., Ltd. (タイ)
	浅尾 真史	情報通信ソリューション統括部門副統括部門長
	小神野 毅	情報通信ソリューション統括部門ファイナル製品事業部門長
	中嶋 章文	ものづくり改革本部長
西村 啓一	自動車部品事業部門副事業部門長	
滝田 博子	財務本部IR部長	
坂本 健太郎	古河AS(株)代表取締役社長	
シニア・フェロー	大久保 典雄	研究開発本部知的財産部長
	大橋 弘美	次世代フォトニクス事業創造プロジェクトチーム副チーム長

(注) シニア・フェローとは、国際的に通用する高度な専門知識により、当該専門領域における創造的で斬新なビジョン・中長期的方向性を提案するとともに、その専門性の伝承および後進の育成を行う人材として認定された、執行役員と同等待遇の専門職のことです。

役員関連データ

	単位	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (年度)
取締役人数	人	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	人	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1
監査役人数	人	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	人	0	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1
執行役員人数	人	25	27	27	25	23	27
	27	27	27	25	23	27	27
うち女性執行役員	人	1	1	2	1	1	2
	2	2	2	1	1	2	2
うち外国人執行役員	人	3	3	3	2	2	2
	3	3	3	2	2	2	2
シニア・フェロー人数	人	2	1	1	3	3	2

(注) 取締役および監査役の人数は、各年度の3月31日現在。ただし、2024年度のみ6月26日現在。執行役員およびシニア・フェローの人数は、各年度の4月1日現在。



当社グループのパーパスは、持続可能性が根底から問われる世界に対し、時代を超えた価値をもたらす課題を解決することを宣言した大いなる挑戦。

社外取締役
塚本 隆史

当社の中期経営計画は来年度に最終年度を迎えます。これまでの業績は情報通信分野等で計画比未達となっており厳しい決算となりましたが、25中計の先に描いたビジョン2030での「ありたい姿」の実現に向けた取組みについては一定の進捗が見られました。25中計では、情報／エネルギー／モビリティの各領域・融合領域における社会課題解決型事業の強化・創出による成長の実現を掲げていますが、情報通信分野においては、今後の本格的な需要回復を

確実に取り込んでいく体勢を構築しつつあります。また自動車部品事業では顧客の高速通信・高出力化等の課題解決を図り、機能製品事業においては高機能・差別化製品により新しい分野、顧客の獲得を推進しています。

当社の取締役会では、グループの成長と収益の安定化・拡大を図っていくために、各事業軸での重要戦略を策定し、地域軸も考慮しながら、ありたい事業ポートフォリオ構築に向け成長領域の見極めや事業再編等について議論する場

面が増えており、中計さらにはビジョン2030達成に向けてコーポレートレベル並びに各事業部門レベルにおいては前向きなモメンタムが生まれつつあると感じております。実際の取締役会では、社外取締役は事前説明会の活用等も行い、多様なバックグラウンドに基づく新たな視点を執行側に提示することを心掛けながら、活発で真剣な議論を展開しています。

また人的資本については、25中計では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、ビジョン2030を達成するために必要な経営戦略・事業戦略を実行しうる人材の獲得・定着を目指し後継者育成を行っています。昨年度には全部長職のサクセッションプランと育成計画の確

定を終えましたが、今年度は課長職についても取組みを拡げる計画です。

本年3月に制定したパーパスの副文には、「よりよい未来へとつながる「つづく」を、絶え間ないイノベーションで、つくり、支える。」と謳われています。私たちにとってこのパーパスは、持続可能性が根底から問われ始めている世界に対し、当社グループが時代を超えた価値をもたらす課題を解決することを宣言した大いなる挑戦であります。未来に向けて「つづく」をつくる、ことは、時代を先取りして自らが変革し続けることによってはじめて可能となるものであり、私たち一人ひとりが強い当事者意識と覚悟をもって邁進していく所存であります。



コンプライアンス・リスクマネジメント体制の構築が経営の根幹。何事にも正義を追い求める姿勢がなければ企業の繁栄はない。

社外取締役
御代川 善朗

昨年度は、森平社長への社長交代がありました。後継者プランは私が委員を務める指名・報酬委員会の最も重要な議題であるため、公正性と透明性を十分に担保して、時間をかけて丁寧に指名プロセスを実行しました。指名・報酬委員は真剣な意見交換を通じて新社長を含む候補者の理解を深められ、新社長も心の準備をしてスタートを切れたのではないだろうかと推察します。

さて、25中計の進捗と今後について触れておきます。当社は多くの事業を抱えていますが、どれも大切な事業であり、既存事業で発見された新技術が新領域分野に応用され新しいビジネスを生み出すこともあります。しかしながら、資本効率性を考えるとすべてを残すだけの余裕はなく、事業ポートフォリオ戦略により選択と集中の方針を決定することになります。情報通信ソリューション事業は、AI・データセンタ市場に価値を提供できる事業領域であり、この成長性の高い市場を攻めるために戦略を練り直していきます。エネルギー、モビリティ領域も収益を安定化させて、社会課題解決型事業として成長し、

社会に貢献していきます。

当社は百年以上の歴史を持つ企業です。創業者をはじめ多くの社員の努力で厳しい状況にも打ち勝ってきました。パーパスにも創業以来(1884年)誠実に磨き続けた技術力と提案力が強み、と載せられています。一方で最近世の中では、不祥事の発覚により、企業が長年積み重ねた努力や社会の信用が損なわれる事例が多くなっています。当社はコンプライアンス・リスクマネジメント体制の構築を経営の根幹に据えており、取締役会でも重要議題となっています。当社およびグループ会社のガバナンスはリスクマネジメント本部を中心に品質管理推進室などと連携して行われており、「バッドニュース・ファースト」を奨励して取締役会に報告されています。このような取組みにより、風通しの良い組織風土を追求し、社員自ら正しいことを行う意識を浸透させることが組織力の強化には大切です。何事にも正義を追い求める姿勢がなければ企業の繁栄はないと考えます。社外取締役としても、善管注意義務を果たすために、常にこうしたことを意識しています。



パーパスを軸としたサステナブルな事業成長と一人ひとりのモチベーション向上に期待。女性活躍に留まらず継続的にDE&Iの意識も高めていく。

社外取締役
藪 ゆき子

この1年、森平新社長の下で、足元の事業収益改善の取組みに加え、事業ポートフォリオの最適化が着実に進められています。例えば、主力事業の1つである北米での情報通信事業を再構築し、成長市場であるAI・データセンタに関連する新たな顧客拡大に向けマーケティング活動を強化するなど、収益機会のターゲットを絞り込み、果敢に攻める体制に変革しつつあると感じています。

取締役会では、これら中長期の経営課題やリスクについて、多様な専門性を持った社外役員の知見も交えつつ、率直で活発な議論がなされています。さらに社外役員が十分に課題を理解し議論を尽くすために、取締役会とは別に、執行側との自由な意見交換会が設けられているのもよい取組みだと思います。また、指名・報酬委員会では、CEOサクセッションに社外取締役がしっかりとコミットすると共に、役員報酬については明確な決定方針を開示し透明性を確保しています。いずれにおいても社外役員と執行側がよい緊張感を持って建設的な議論を行ったうえで実行に繋がられており、当社のガバナンスは実効的に機能していると思います。

また今回新たに当社グループのパーパスが制定されました。その過程では海外やグループ会社の従業員も多数参画し、社会を支える役割を担う当社グループの存在意

義について、十分な議論が尽くされました。今後、パーパスを起点に多様なコミュニケーションが創発され、迷った時にはパーパスに立ち戻って考え、サステナブルな事業成長と一人ひとりのモチベーション向上に繋がることを期待しています。

また私は女性の取締役として、女性管理職への登用・育成などの支援も積極的に行っています。講演や懇談を通じて、私自身の経験談や社外の状況をお話することでマインドセットの変化を促し、女性活躍に留まらず、継続的にDE&Iの意識を高めていきたいと思っています。

25中計およびビジョン2030の実現に向けては、気候変動対応とエネルギー消費の増大といった相反する社会課題に、当社の様々な技術が大きく貢献できると思います。当社には長い歴史の中で培われた堅実で誠実な素晴らしい社風があります。一方、社会やお客様のニーズを先回りして提案し、自ら市場を創造する挑戦的な企業風土、多様な人財の育成、事業創出への組織基盤強化は喫緊の課題であり、ぜひスピード感を持って取り組んで欲しいと思います。

引き続き、経営の適切なモニタリングや積極的な後押しをすることで、ステークホルダーの皆様の期待に応えてまいります。



「ものづくり」企業の価値が低く評価されがちな風潮の中で、当社が製造業の価値の復権をリードすることに期待。

社外取締役
斎藤 保

これまで事業ポートフォリオの最適化に関しては、いつまでにやるのかということが不明確でしたが、25中計では具体的な時間軸が検討されるようになり、今後も収益性

を最大化するための事業再編が加速すると予想しています。一方で、単一の技術・製品だけでは、売上や収益を伸ばすことは難しくなってきていることから、マーケットや技術

動向に合わせた新たなビジネスモデルも必要です。当社の強みである4つのコア技術とそれを製品化する「ものづくり力」、そして自社開発の設備や生産改革活動により、成長加速領域である情報/エネルギー/モビリティと新領域において新たなビジネスモデルを構築することを期待しています。当社の取締役会は異なったスキルを持つ取締役で構成されており、執行役員および担当事業部門長とは取締役会や意見交換会のみならず、研究発表会・工場見学会などの社内のイベントを通じて日頃から議論を深めています。また、サクセッションプランおよび報酬制度についても多様な議論を通じて制度設計・変更がなされており、高い透明性が確保されているものと考えています。

今回新しく制定されたパーパスについては、非常に高く評価しています。多数の社員が関わって作り上げたと同っ

ていますし、社会や産業のインフラを支える企業として「つづく」をつくることにこだわり、世の中のサステナビリティに貢献することが社員のモチベーションアップにつながると感じています。そして、とすれば「ものづくり」企業の価値が低く評価されがちな風潮の中で、当社が製造業の価値の復権をリードすることを期待しています。

パーパスに加えて、当社には創業者の思いである「3つの大切」(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。)のDNAが浸透しています。この「3つの大切」を重視して世の中の「つづく」をつくるのが、業績の向上にもつながっていきます。株主および投資家の皆様には、これからの当社のパーパス実現に向けた取組みや情報発信に注目していただきたいと思います。



先端技術分野でのオンリーワンへの挑戦に期待。政府との連携も強化し、コア技術の骨太化に取り組んでいただきたい。

社外取締役
星野 岳穂

私は2024年6月に社外取締役に就任しました。現在、古河電工グループの経営方針および事業内容について日々理解を深めていますが、今後も、執行役員の方々との議論や、国内事業所や研究所の訪問における意見・情報交換を行いつつ、自身の行政経験や大学での研究者としての立場・経験を活かし、当社の経営戦略に対する意見を進言していくよう、心がけてまいります。

これまで環境・エネルギー分野に深く関わってきた経験から、国際的な潮流が加速し続けているカーボンニュートラルの実現と同時に、それとコインの裏表の関係にある「サーキュラー・エコノミー」の実現の重要度も増していると思っています。この両方の課題の克服こそが、世界の持続可能な社会を将来に繋いでいくために必要です。サーキュラー・エコノミーの実現の鍵を握るのは、情報網による資材のトレーサビリティであり、当社が培ってきた情報通信関連技術を今こそ結集することで、国際社会への貢献ができるものと期待しています。

本年3月に制定されたパーパス「『つづく』をつくり、世

界を明るくする。』は、この簡潔な表現の中に、当社グループの持つ幅広い分野の先端技術・製品を組み合わせるイノベーションを起こし、将来に向けて持続可能な成長を実現するという力強いリーダーシップの思いが込められていると感じました。

そのためには、当社が競争優位性を持つ技術の選択について不断の検討を進めることが肝要です。世界の様々な動向を精緻に収集し、天然資源の供給状況やサプライチェーンの危機回避にも迅速に対応する体制が必要です。

当社は、様々な改革を経て近年業績は回復傾向にありますが、この改革における社内での努力は大変なものであったと拝察します。ここで今一度兜の緒を締め、先端技術分野でのオンリーワンへの挑戦に期待しています。各事業領域には様々なコア技術が存在しますが、特に「核融合炉向け高温超電導線材」など近未来の有望分野に対する最先端技術での取組みが印象的です。政府との連携も強化し、ぜひともコア技術の骨太化に取り組んでいただきたいと思っています。

コーポレートガバナンス

Corporate Governance

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など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、もって永続的な業務の拡大・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

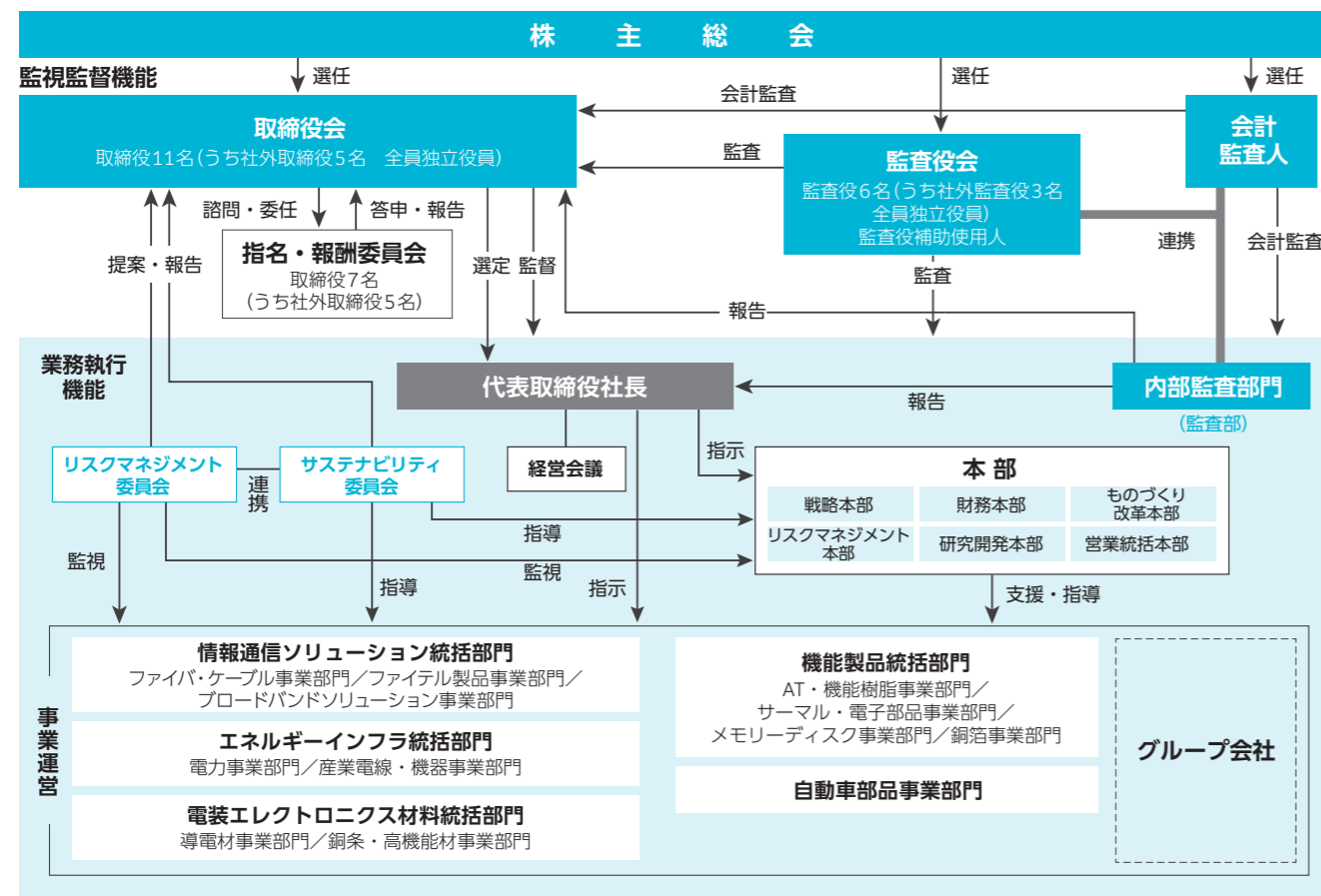
当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実に取り組むための方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めています。

詳細は、当社ホームページをご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/company/pdf/policy.pdf>

コーポレートガバナンス体制

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、現行のコーポレートガバナンス体制（監査役設置会社）を選択しております。また、取締役会の監督機能を補完するために、委員の過半数および委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しております。

ガバナンス体制図（2024年6月26日現在）



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

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（全員独立役員）です。なお、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。

2023年度は、取締役会を計16回開催し、重要な業務執行の決定や年度予算などの経営目標の達成状況を確認するとともに、コーポレートガバナンスをはじめとする経営に関する基本事項について審議を行いました。

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、内部監査部門と定期的な会合等により連携を確保するとともに、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するほか、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。

なお、現在、監査役会は6名で構成されており、うち3名が社外監査役（全員独立役員）です。

2023年度は、監査役会を計9回開催しております。

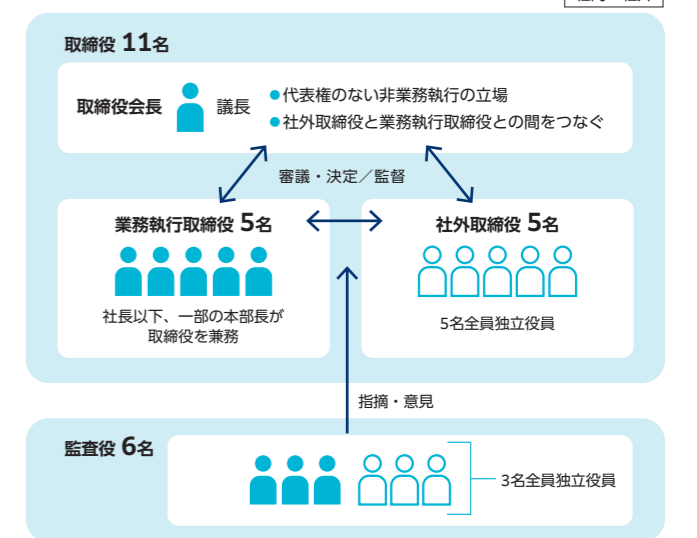
社外役員会議

当社では、社外役員間での客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図り、またこれらにより形成・共有した意見を必要に応じ取締役会に報告することを目的に、社外役員会議を定期的開催しています。社外取締役および社外監査役全員で構成され、幹事社外役員*は独立社外取締役から選出することとしています。

2023年度は社外役員会議を計4回開催しております。

*幹事社外役員：社外役員会議の議長を務めるほか、必要に応じ社外役員会議の内容を取締役会や経営陣へ報告し、社外役員と経営陣または監査役（会）との連携を担います。

取締役会・監査役会の構成
 (2024年6月26日現在)



指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、最高経営責任者である社長候補の選定を含め、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ています。

現在、同委員会の委員は7名で構成されており、うち委員長を含む5名が社外取締役です。

2023年度は計5回開催し、指名に関しては2024年4月からの経営執行体制について、報酬に関しては役員報酬制度について、審議等を行いました。

指名・報酬委員会の構成（2024年6月26日現在）



社外役員会議の構成（2024年6月26日現在）



取締役会の人材にかかる考え方

役員候補者の指名に関する方針

当社では、役員候補者について、能力、知識、経験等に加え、ジェンダー・国際性面の多様性から生まれる多角的な視点が当社グループのグローバルでの事業推進、適切な監督・監査に資するという認識に立ち、次の観点からその選定を行っております。

スキル項目の見直しと選定理由の明確化について

当社グループでは、「古河電工グループ 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重要課題を「マテリアリティ」と定義し、収益機会とリスクの両面で次のとおりマテリアリティを特定しております。

今般、これらのマテリアリティ解決のために当社が取締役および監査役に期待する経験・知見の重要分野（「スキル項目」）の見直しを行い、「企業経営」、「財務・会計」、「法務・リスクマネジメント」、「環境・エネルギー」、「技術・IT」、「営

■ 社外役員候補者

様々な視点・角度からの取締役会議論への参加を期待し、企業経営や行政の経験者、技術に精通したエンジニア、法律や会計等の専門家など、知見や経歴を異にする人材をバランスよく選定すること

■ 社内役員候補者

国内外に多くの関係会社を擁し、事業分野も非常に幅広く多岐に亘る当社グループの特徴を踏まえ、当社グループの企業価値の向上に資するために、その時々においてそれぞれの役割に必要とされる能力、知識、経験等を有していると認められる人材を選定すること

業・マーケティング」、「国際的経験・知見」、「人事政策・組織開発」の8項目を選定するとともに、その選定理由を明確化したしました。

各スキル項目の内容につきましては、指名・報酬委員会にて議論した上で決定しておりますが、今後も、外部環境および当社の経営計画・事業特性等も勘案し、適宜見直しを図ってまいります。

マテリアリティ	関連するスキル項目
収益機会	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
リスク	E 気候変動に配慮したビジネス活動の展開 S 人材・組織実行力の強化 G リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築
	➡ 財務・会計、技術・IT、営業・マーケティング ➡ 企業経営、技術・IT、営業・マーケティング ➡ 技術・IT、国際的経験・知見 ➡ 環境・エネルギー ➡ 人事政策・組織開発 ➡ 法務・リスクマネジメント

スキル項目の詳細

スキル項目	選定理由	定義
企業経営	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、自ら積極的に変革する企業となるためには、中長期的に持続的な成長戦略を策定するスキル、企業マネジメントに関する高度なスキルが必要であるため。	企業において代表取締役または代表取締役等に準ずる幅広い管掌範囲を持つ役員経験を有していること。
財務・会計	当社グループの資本効率を意識した事業の強化と創出、事業ポートフォリオの最適化のためには、正確に財務状況を把握し、強固な財務基盤構築に向けた財務・資本戦略策定に関する高度なスキルが必要であるため。	財務・会計に関する経験・知見を有していること。財務・会計部門の責任者としての実績を有していること。
法務・リスクマネジメント	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築とコンプライアンス遵守の企業風土は持続的な企業価値向上の基盤であり、取締役会における経営監督の実効性向上のためにも、法務・リスク管理・コンプライアンスに関する高度なスキルが必要であるため。	法務・リスク管理・コンプライアンス体制構築等の経験・知見を有していること。法務・リスク管理・コンプライアンス部門の責任者としての実績を有していること。
環境・エネルギー	気候変動に配慮したビジネス活動の展開を推進することは、当社グループが持続的な成長をしていく上で必須であり、環境・エネルギー分野に関する高度なスキルが必要であるため。	環境・エネルギー分野の幅広い経験・知見・ネットワークを有している、または環境・エネルギー部門の責任者としての実績を有していること。
技術・IT	オープンイノベーションや外部パートナーとの共創、知的資産の活用を含めた当社グループの強みを強化し、新しいビジネスモデルの構築を進めるためには、当社グループがこれまで培ってきた4つのコア技術 [※] 、またはデジタル分野における高度なスキルが必要であるため。	研究・開発・IT・DX等の経験・知見を有している、または技術・IT部門の責任者としての実績を有していること。
営業・マーケティング	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・インのアプローチも取り入れ、当社グループの強みを活用したお客様の課題解決のためには、マーケットのトレンドを先読みし、営業戦略策定に関する高度なスキルが必要であるため。	営業・マーケティングの経験・知見を有している、または営業・マーケティング部門の責任者としての実績を有していること。
国際的経験・知見	当社グループの事業の強化のために、グローバルな視点での成長戦略の策定、海外での事業マネジメントに関する高度なスキルが必要であるため。	国外企業における経営経験、または国際取引や専門分野における国際的知見を有していること。
新規追加 人事政策・組織開発	人的資本を充実させ人材・組織実行力を高め、経営基盤の強化を進めるためには、従業員が能力を最大限発揮すること、リーダーシップ育成や組織風土の改革によりチーム力を高める施策策定に関する高度なスキルが必要であるため。	人事政策・組織開発に関する経験・知見を有している、または人事政策・組織開発部門の責任者としての実績を有していること。

※4つのコア技術…当社グループが優位性を持つ「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の技術のこと

取締役・監査役のスキルマトリクス

	氏名	性別	独立役員	企業経営	財務・会計	法務・リスクマネジメント	環境・エネルギー	技術・IT	営業・マーケティング	国際的経験・知見	人事政策・組織開発
取締役	小林 敬一	男性		●				●	●		
	森平 英也	男性		●				●		●	
	塚本 隆史	男性	★	●	●					●	
	御代川 善朗	男性	★	●		●					●
	藪 ゆき子	女性	★					●	●		●
	斎藤 保	男性	★	●				●			
	星野 岳穂	男性	★				●	●		●	
	宮本 聡	男性				●				●	●
	柘谷 義雄	男性							●	●	
	柳 登志夫	男性				●	●				
監査役	青島 弘治	男性			●	●					
	天野 望	男性			●	●					●
	寺内 雅生	男性		●						●	
	荻原 弘之	男性		●	●					●	
	酒井 邦彦	男性	★			●				●	
	住田 清芽	女性	★			●				●	
塩見 崇夫	男性	★	●	●					●		

(注) 各人の保有するすべての経験・知見を表示するものではなく、各項目に関する豊富な経験・高度な知見が重要課題解決に向け特に期待される項目に限定して記載しております。

取締役会の実効性評価の概要

当社では、取締役会の機能向上を図ることを目的として、取締役会が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえて問題点の改善や強みの強化に必要な措置を講じて

いくという継続的なプロセスにより、2015年度から毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っております。

分析・評価の方法

取締役・監査役全員にアンケートを実施したうえで、その集計結果に基づき、社外役員会議および取締役会において、取締役会の実効性に関する議論を実施しました。

なお、集計結果のより深い理解を目的に、取締役・監査

役全員を対象とした取締役会議長による個別インタビューを実施（取締役会議長に対しては幹事社外役員が実施）し、その結果を上記取締役会で共有しております。

■ アンケート項目

- I. 取締役会の役割・責務等
(総論／中長期的な経営計画／業務執行関連／リスクマネジメント・コンプライアンス、サステナビリティ関連／指名・報酬委員会関連)
- II. 取締役会の運営
- III. 社外役員の支援・連携に係る体制
- IV. 監査役役割・監査役に対する期待
- V. 株主その他のステークホルダーとの関係
- VI. その他(取締役会全般、個人評価)

分析・評価結果の概要

当社取締役会は、前年度(2022年度)の実効性評価の結果を踏まえて実効性向上に向けた施策に取り組んでおり、当社グループ全体の持続的成長や中長期的な企業価値向上の観点から、取締役会全体として積極的で活発な議論および業務執行に対する監督も適切になされていること、また業務執行において社外役員の豊富な経験および高度な知見に基づく有益な提言・指摘等が反映されていることがあらためて確認でき、本年度(2023年度)においても、取締役会の実効性が確保されているものと分析・評価しております。

2022年度 of 取組み方針・評価結果、2023年度 of 取組み方針

	2022年度		2023年度
	取組み方針	評価結果	取組み方針
1. 2023年度の重要課題、特に注力する施策			
(1) 中期経営計画、事業ポートフォリオの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業ポートフォリオ・中期経営計画の進捗確認・課題の検討等を促進し、取締役会で議論する。 ▶ 社外役員の事業への理解をより深めるため、定期的に事業所見学会を開催する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業ポートフォリオ見直しや中期経営計画の充実した議論が行われている。今後はスピード感をもって有効な施策を実行することが必要となる。 ▶ 事業所見学会が2回開催され、社外役員が製造現場を知るよい機会となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業ポートフォリオ変革について、実施状況の定期報告の継続、および中長期的に当社が目指す事業／製品群ポートフォリオの具体化に向けた取組み状況等を取締役に報告し、施策の実行を後押しするべく議論を実施する。 ▶ 中期経営計画の進捗を踏まえ、財務目標達成に向けた具体的施策を取締役に報告し、施策の実行を後押しするべく議論を実施する。
(2) 取締役会の運営関連	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社内役員と社外役員、社外役員同士のコミュニケーションの強化の機会を増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社内外役員の情報共有の機会が設けられ、コミュニケーションが強化された。 ▶ 意見交換の機会の更なる充実が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会での骨太議論の充実を図るほか、経営上の重要事項などについて自由闊達で忌憚のない議論・意見交換をする場を設ける。
2. その他、継続的に対応する課題・施策			
(1) 取締役会の構成、指名・報酬委員会関連	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指名・報酬委員会において、取締役会の構成、スキルマトリクス等に関する議論を行い、取締役会に報告する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指名・報酬委員会では、スキルマトリクスなど様々な議題について議論が行われている。 ▶ 取締役会の構成については継続的な議論が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 中長期的な課題として、取締役会の構成やスキルマトリクス等を指名・報酬委員会の議題に組み込み、議論を実施する。
(2) リスクマネジメント関連	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全社的なリスク認識の深化を引き続き推進する。 ▶ 当社および国内外関係会社におけるリスク管理活動を促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全社的なリスク認識の深化、およびリスク統制活動の国内外関係会社に対する拡大・深化が推進され、リスクマネジメント・コンプライアンス対応への体制整備が進んでいる。 ▶ リスクの想定とリスクに対する備えは常にアップデートが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 外部環境の変化に対応するために、リスク認識を継続的にアップデートする。 ▶ 重点分野のリスクが発現した場合に備えて対策を立案し、準備しておく。
(3) サステナビリティ関連(ESG・SDGsを含む)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティにおけるリスクと機会、および各サステナビリティ指標の目標に対する進捗等について、議論を促進し、取締役会に報告する。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ リスクと機会、パーパスの制定、各サステナビリティ指標の目標に対する進捗、統合報告書の内容等について、活発な議論が行われている。 ▶ 引き続きパーパスの制定および従業員への周知活動や、サステナビリティ指標の目標達成への施策の実行が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ パーパスの制定および従業員への周知・浸透活動、およびサステナビリティに関するその他の重要課題に関する議論を推進したうえで、取締役会に報告し、議論を実施する。

詳細は、当社ホームページ「コーポレートガバナンス」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/company/governance.html>

役員の報酬等

役員報酬等の決定に関する方針

役員報酬の決定に関する方針

役員報酬は、当社グループが企業価値を増大させ、事業活動を通じて社会に貢献しながら持続的に発展していくために、個々の役員がその持てる能力を遺憾なく発揮し、意

欲的に職責を果たしていくことを可能ならしめる内容のものとする。

報酬項目毎の個人別の報酬等の決定に関する方針

上記方針に則り、取締役等の個人別の報酬等に係る決定方針(以下、「決定方針」という)を、取締役会において決議しております。なお、指名・報酬委員会では、社外の専門機関が行う調査を用い当社と同等規模の製造業約30社と比較することで、役員報酬の制度設計や水準等の妥当性、

有効性ならびに適切性を毎年確認しております。

当社の役員報酬は、基本報酬、短期業績連動報酬(個別)、短期業績連動報酬(全社)、ESG連動報酬および中長期業績連動報酬で構成され、報酬項目毎の報酬の決定方針は以下のとおりです。

報酬項目	概要	支給対象			
		社外取締役を除く取締役	社外取締役	取締役以外の執行役員、シニア・フェロー	監査役
基本報酬	経営の監督と業務執行といった役割の違いや役位に応じて決定した固定額を、毎月金銭で支給します。	●	●	●	●
短期業績連動報酬(個別)	指名・報酬委員会において、個々の役員を対象に前事業年度における担当部門の投下資本付加価値額やその改善に資する業績評価指標(戦略KPI)などの事業計画達成度や施策の状況等を総合的に評価したうえで決定した額を、毎月金銭で支給します。	●	—	●	—
短期業績連動報酬(全社)	指名・報酬委員会が決定した連結営業利益を評価基準として確定した報酬額を、年一回金銭で支給します。(注)1	●	—	●	—
ESG連動報酬	当社グループが対処すべき経営上の重要課題(マテリアリティ)におけるサステナビリティ目標の達成状況を評価したうえで決定した額を、毎月金銭で支給します。(注)2	●	—	●	—
中長期業績連動報酬	当社が拠出する金員を原資として信託を通じて取得された当社株式等を取締役等に対して支給する株式報酬制度です。(注)3	●	—	●	—

(注)1. 短期業績連動報酬(全社)では、当社の当該年度の業績を適切かつ明確に反映するために連結営業利益を指標として採用しております。評価基準である連結営業利益と役員毎の支給額との対応表は、過去数年間の連結営業利益を勘案したうえで、適正な水準となるよう指名・報酬委員会が定期的に確認・見直しを実施しております。

短期業績連動報酬(全社)における連結営業利益と役員毎の支給額との対応表

(単位:千円/年)

役員	連結営業利益						
	650 ~ (億円)	550 ~ 650 (億円)	450 ~ 550 (億円)	350 ~ 450 (億円)	250 ~ 350 (億円)	150 ~ 250 (億円)	~ 150 (億円)
会長	15,100	12,458	9,815	7,550	6,040	3,775	—
社長	29,600	24,420	19,240	14,800	11,840	7,400	—
副社長	18,000	14,850	11,700	9,000	7,200	4,500	—
専務	14,100	11,633	9,165	7,050	5,640	3,525	—
常務	8,200	6,765	5,330	4,100	3,280	2,050	—
執行役員、シニア・フェロー	4,200	3,465	2,730	2,100	1,680	1,050	—

2. ESG連動報酬では、サステナビリティ目標達成に向けた適切なインセンティブとして機能する仕組みとするため、サステナビリティ指標の達成有無を指標として採用しております。2023年度においては、温室効果ガス排出量削減率を採用したうえで、2017年度の同排出量を基準として21.2%削減を目標値としております。なお、ESG連動報酬として採用する評価指標については、指名・報酬委員会が定期的に確認・見直しを実施しております。

3. 中長期業績連動報酬では、企業価値向上を報酬額に適切に反映するとともに、企業価値向上へのインセンティブを株主と共有するために、当社株価を指標として採用しております。本報酬においては、3事業年度毎の期間を1単位対象期間とし、当社は、取締役等への報酬として、対象期間毎に450百万円を上限とする金員を信託へ拠出します。取締役等は、当社株式等の支給を受ける権利の基礎として、役員に応じてあらかじめ定められた数のポイントを毎年付与されます。各対象期間の終了後に、対象期間中の当社株価変動率とTOPIX(東証株価指数)変動率の比較基準に従い、一定の場合にはポイント数の調整がなされたうえで、当社株式等の支給を受けることができるポイントとして確定します(具体的な付与ポイントは、評価期間中の当社株価の変動率とTOPIXの変動率との乖離度により決定した支給率を、各評価期間中に付与されたポイントの累計に乗じて算出しております)。取締役等は、原則としてその退任時に、在任中に確定したポイント数に応じた当社株式等の支給を信託から受けます。

中長期業績連動報酬における役位毎の付与ポイント表 (2022年4月1日～2025年3月31日)

対象期間毎に取締役等に付与される総ポイント数は180,000ポイントを上限とし、1ポイント当たり当社普通株式1株に対応します。

役位	付与ポイント	上限となる株式数(対象期間あたり)
会長	7,640	29,796
社長	9,340	36,426
副社長(取締役兼務)	4,800	18,720
副社長	3,930	15,327
専務(取締役兼務)	3,930	15,327
専務	3,060	11,934
常務(取締役兼務)	2,190	8,541
常務	1,310	5,109
執行役員(取締役兼務)	1,310	5,109
執行役員、シニア・フェロー	660	2,574

中長期業績連動報酬における乖離度の算定式

乖離度 = 当社株価変動率 / TOPIX 変動率
 当社株価変動率 = 評価期間最終年度中の当社株価平均値 / 評価期間開始直前年度中の当社株価平均値
 TOPIX 変動率 = 評価期間最終年度中の TOPIX 平均値 / 評価期間開始直前年度中の TOPIX 平均値

中長期業績連動報酬における乖離度ごとの支給率対応表

乖離度(範囲)	1.3以上	1.2以上 1.3未満	1.1以上 1.2未満	0.95以上 1.1未満	0.85以上 0.95未満	0.75以上 0.85未満	0.65以上 0.75未満	0.55以上 0.65未満	0.2以上 0.55未満	0.2未満
支給率(%)	130	120	110	100	90	80	70	60	50	0

中長期業績連動報酬における評価期間の各自のポイント確定の算定式

確定ポイント = (各自が評価期間中に付与されたポイントの累計) × (評価期間の支給率)
 なお、「支給率」は、中長期業績連動報酬における標準報酬水準額を100%とした場合に、業績連動評価により実際の報酬額が変動する割合を示します。
 取締役等は退任時に、中長期業績連動報酬として、下記算定式に基づいた当社株式および金銭の支給を信託から受けます。
 ● 給付する当社株式の数 = (権利確定日時点の累積ポイント数 × 支給率 - 単元未満ポイント数) × 0.7
 ・上記算定式により算出された給付する当社株式の数に、単元未満株式が生じる場合、これを切り捨てるとします。
 ● 給付する金銭の額 = (単元ポイント数 × 0.3 + 単元未満ポイント数) × 権利確定日における当社株式の時価
 ・「単元ポイント数」は、(権利確定日時点の累積ポイント数 × 支給率 - 単元未満ポイント数) とします。
 ・「単元ポイント数 × 0.3」に単元未満ポイントが生じる場合、単元数にこれを切り上げて算出するものとします。
 ・権利確定日は、取締役等が退任した後、かつポイント付与の対象となる最後の事業年度の終了後、最初に到来する6月の末日とします。

報酬項目毎の個人別の報酬等に対する割合の決定に関する方針

各報酬の支給割合については、上位の役位の者ほど報酬額を100%とした場合、報酬総額に占める各報酬の割合は総額に占める業績を反映した報酬の割合が高くなるよう設計しております。報酬項目毎に定めた標準報酬水準の合計

役位	基本報酬	短期業績連動報酬(個別)	短期業績連動報酬(全社)	ESG連動報酬	中長期業績連動報酬	合計
取締役会長	55%	12%	9%	3%	21%	100%
代表取締役社長	51%	15%	13%	2%	19%	100%
取締役兼執行役員副社長	55%	15%	13%	2%	15%	100%
取締役兼執行役員専務	58%	14%	12%	2%	14%	100%
取締役兼執行役員常務	68%	11%	9%	2%	11%	100%
取締役兼執行役員	72%	13%	5%	2%	8%	100%
執行役員副社長	54%	16%	14%	2%	14%	100%
執行役員専務	56%	15%	13%	2%	14%	100%
執行役員常務	67%	13%	11%	2%	8%	100%
執行役員、シニア・フェロー	71%	16%	6%	2%	5%	100%

2023年度に係る取締役および監査役の報酬等の額

2023年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額は以下のとおりです。

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	短期業績連動報酬(個別)	短期業績連動報酬(全社)	中長期業績連動報酬	
取締役(社外取締役を除く)	340	229	11	24	74	7
監査役(社外監査役を除く)	92	92	-	-	-	4
社外役員	110	110	-	-	-	8
うち社外取締役	74	74	-	-	-	5
うち社外監査役	36	36	-	-	-	3

(注) 1. 上表の員数および金額には、2023年6月23日開催の第201回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役1名および監査役1名、ならびにこれらに対する報酬等の額を含んでおります。
 2. 短期業績連動報酬(全社)には、2023年6月に金額が確定した2022年度分の業務執行に対する対価としての支給額を記載しております。なお、2023年度分については、上表の金額には含まれておりません。
 3. 中長期業績連動報酬には、株式報酬制度のもと当事業年度分として付与されたポイントに相当する株式数を、2023年度の報酬とみなして計上した額を記載しております。
 4. 短期業績連動報酬(全社)は、業績連動報酬等に該当いたします。本報酬では、当社の当該年度の業績を適切かつ明確に反映するために、連結営業利益を指標として採用しております。なお、2022年度における当社連結営業利益は15,441百万円です。
 5. 中長期業績連動報酬は、業績連動報酬および非金銭報酬等に該当いたします。本報酬では、企業価値向上を報酬額に適切に反映するとともに、企業価値向上へのインセンティブを株主と共有するために、当社株価を指標として採用しております。なお、乖離度の実績(2023年度の数値で計算した参考値)は0.82です。
 6. ESG連動報酬(2023年7月から運用開始)については、上表には記載しておりません。

後継者育成計画(サクセッションプラン)

指名・報酬委員会では、CEOサクセッションプランを含む次世代経営人材の育成に関して、進捗状況を確認するとともに、経営人材候補の抽出・選定や育成プロセスの有効性等について議論をしています。

政策保有株式

毎年、取締役会において、政策保有株式のうち全ての上場株式について保有の適否の検証を実施し、保有に適さないと判断した株式については、縮減を図っております。2023年度は、2023年12月開催の取締役会で政策保有株式の保有の適否について検証を実施しました。検証の結果、保有に適さないと判断した株式について、上場株式8銘柄(3,916百万円)の縮減を進め、2024年3月末時点では政策保有株式のうち上場株式を16銘柄(19,408百万円)保有しております。

古河電気工業株式会社 コーポレートガバナンスに関する基本方針(抜粋) 第3章 コーポレートガバナンスの体制 第3節 指名・報酬委員会

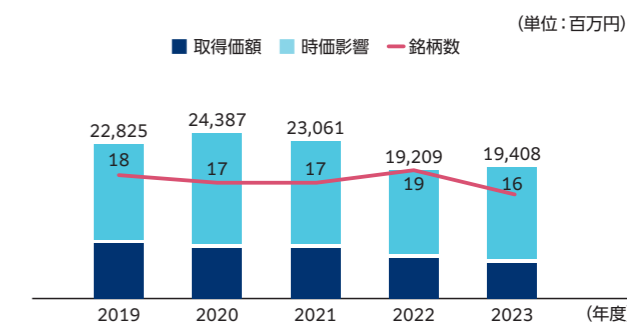
3. 後継者育成計画(サクセッションプラン)

- 最高経営責任者たる社長のサクセッションプランは、「古河電気グループ パーパス」および「Core Values」ならびに具体的な経営戦略を踏まえ、指名・報酬委員会が審議・決定し、毎年これを見直す。
- 執行役員のサクセッションプランは、毎年見直したうえで指名・報酬委員会に提出され確認を受けるものとする。
- サクセッションプランにおいて将来の社長または執行役員の候補とされた者については、社外コンサルタント等の助言を受けつつ、経営者育成のための研修や、必要な経験の取得を目的とした部門異動の対象とするなど、計画的な育成に努める。

政策保有株式に関する方針

当社は、政策保有株式について、資本効率の向上や当社の事業活動における必要性等の観点から保有意義があると判断した株式を保有し、保有に適さないと判断した株式については縮減を図るものとする。また、毎年、取締役会において、政策保有株式のうち全ての上場株式について、保有の適否について検証を実施し、その検証内容の概要を開示する。検証においては、株式の保有に基づき得られる定量的な便益と当該株式の時価および資本コストにより算出される保有コストとの比較のほか、事業機会の創出、取引関係および事業における協力関係の維持・強化等も含めた総合的な観点から行うものとする。

純投資目的以外で保有する上場株式の 賃借対照表計上額と銘柄数推移



※当社では、「政策保有株式」を有価証券報告書における「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」の対象となる株式とする。

グループガバナンス

Group Governance

当社では、各関係会社の経営の独立性を尊重する一方、コンプライアンスやリスク管理を含む経営全般の状況を把握し、各社の法令遵守体制・内部統制システムの構築等に

内部統制システムの整備の状況

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、以下のとおり内部統制システムを整備・構築し運用しております。

a. 職務執行の効率性

予算において達成すべき経営目標を具体的に定め、各業務執行責任者は、その達成に向けて職務を遂行し、達成状況を定期的に取締役会に報告しております。これらの達成状況は、報酬等において適正に反映されるものとしております。また、取締役会、経営会議、稟議等で意思決定すべき事項については詳細かつ具体的な付議基準を定めるとともに、業務執行責任者および社内部門長の職務権限、職務分掌等についても、社内規程により明確化しており、組織変更等に応じて、常に見直しが行われる仕組みを構築しております。

b. コンプライアンス体制

「古河電工グループ パーパス」「Core Values」「古河電工グループ CSR 行動規範」を倫理法令遵守の基本とし、「コンプライアンスに関する規程」に基づき、社長を委員長とするリスクマネジメント委員会およびリスクマネジメント本部を中心として、社内教育や法令違反の点検などのコンプライアンス活動を推進しております。さらに、各部門においては、部門リスク管理推進者を設置し、コンプライアンスを含めたリスク管理活動の効果的推進を図っております。特に、カルテル行為等の再発防止については、同業他社との接触や価格決定プロセスに関する統制を強化するとともに、随時外部専門家の助言を受ける等、監視を強化しております。また、内部通報制度を設けコンプライアンス違反の早期発見と是正を図るほか、内部監査部門である監査部が各部門の職務執行状況をモニタリングすることにより、コンプライアンス体制を含む内部統制システムが有効に機能しているかを検証し、これらの結果が経営層に報告される体制を築いております。

c. リスク管理体制

「リスク管理・内部統制基本規程」においてリスク管理体制と管理方法について定めるとともに、リスクマネジメン

に関する助言・支援等、適切な経営指導を実施することで、各社の経営の健全性を確保するとともに、当社グループ全体の経営体制の強化および企業価値向上に努めています。

ト委員会において、当社グループの事業運営上のリスク全般を把握し、その評価と管理方法の妥当性について検証する体制を整えております。

詳細は、本紙p.67「リスクマネジメント」をご覧ください。

d. 情報管理体制

取締役会、経営会議、稟議等の重要な意思決定に係る記録および書類は、法令および「文書保管規程」に基づき適切に管理・保存されております。また、上記以外の職務の執行にかかる各種情報についても、情報資産としての重要性和保護の必要性の観点から、統一的な基準を制定し情報管理体制を運用しております。

e. グループ会社管理

「グループ経営管理規程」に基づき、グループ会社毎にこれを所管する責任者を定め、経営状況を把握するために必要な情報の定期報告を求め、経営指導を行うとともに、一定の事項については当社の承認を要するものとしております。また、予算はグループベースで作成し、子会社の達成すべき経営目標を具体的に定めております。子会社のリスク管理等については、リスクマネジメント本部が中心となり、リスク管理、内部統制、コンプライアンスに関する教育の実施や助言、指導を行う体制としております。また、子会社に対しコンプライアンス責任者の設置を義務づけるとともに、主要なグループ会社への非常勤役員の派遣のほか、当社監査役および監査部による監査等により、コンプライアンスやリスク管理を含む経営全般のモニタリングを行っております。

f. 財務報告の適正性確保

「リスク管理・内部統制基本規程」に基づき、「古河電工グループ『財務報告に係る内部統制の整備、評価』に関する基本方針」(J-SOX基本方針)を定めるとともに、内部統制システムの構築・整備・運営・モニタリングの体制と責任を明確にしております。また、金融商品取引法に定められた内部統制報告書の作成・提出については、J-SOX会議を設置して、重要事項を審議し、当社グループの財務報告にかかる信頼性の維持・向上に努めております。

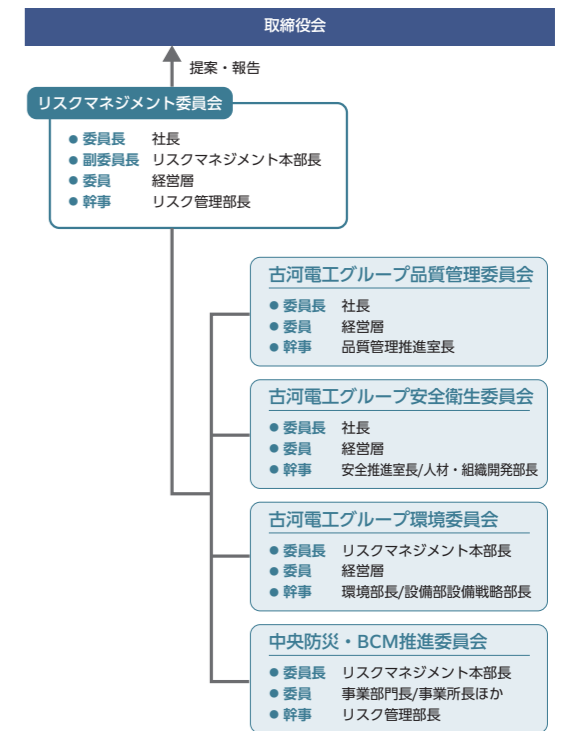
リスクマネジメント

Risk Management

リスク管理の体制と概要

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。

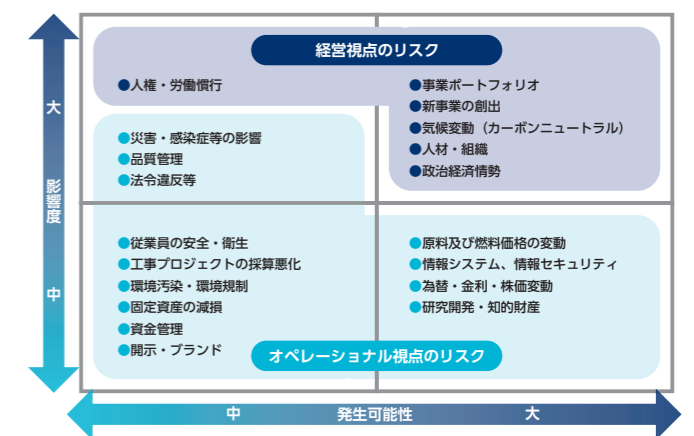
当社グループのリスクマネジメント委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対応しています。また、分野別には、品質管理、安全衛生(健康を含む)、環境、防災・事業継続マネジメント(BCM)など重要度が高いとされるリスクについては、特別委員会を設置して重点的に管理する体制をとっており、事業活動に関するリスク管理体制の強化を図っています。これらの体制に加え、取締役会、経営会議、稟議等により重要な意思決定を行う際には、当該事案から予測されるリスク等を資料等に明示し、これらを認識した上で判断することとしています。



事業等のリスク

当社グループの業績、財務状況等は、当社グループが製品販売・サービス提供をしている様々な市場における経済状況の影響を受けます。

当社グループの業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある重要なリスクには右図のようなものがあります。発生可能性と影響度の双方が中以上のものをリスク項目とし、主にどの視点でリスク認識したかにより、リスク項目は大きく「経営視点のリスク」と「オペレーショナル視点のリスク」に分類しております。各リスクに対する取り組みを進めるにあたり、特に経営視点のリスクについてはそれぞれ単独のリスクではなく、相互に関連したリスクであると認識しております。なお、文中における



将来に関する事項は、2024年3月31日現在において当社グループが判断したものであります。

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。
<https://www.furukawa.co.jp/ir/management/risk.html>

リスク管理活動の仕組み

当社グループにおけるリスク統制活動の継続的な拡大と深化を目的に、「事業等のリスク」の各リスク項目の統制活動の評価を実施します。それらの評価結果を総合したリスク統制活動全体の評価をリスクマネジメント委員会に毎年

定期的に報告します。

また、事業等のリスク項目を含む「全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率」をサステナビリティ指標として設定し、統制活動による改善を推進しています。

指標と目標

マテリアリティ「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築／グループガバナンス」

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
★：サステナビリティ指標							
★ 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%

サプライチェーンマネジメント

Supply Chain Management

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、持続可能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、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。

*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。

取組みの要諦

CSR調達活動

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。

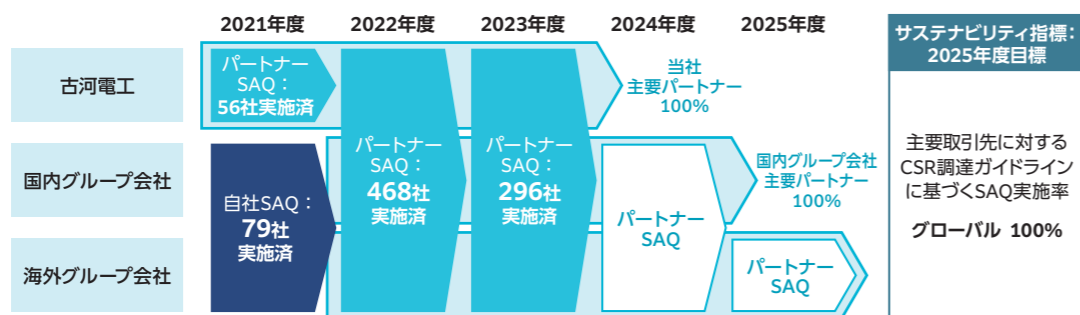
新規パートナーには、取引開始の必須条件として、CSR調達ガイドラインの遵守に同意いただいています。

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」、「環境負荷削減」、「責任ある鉱物調達」などに共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）実施を開始しました。2023年度は、国内グループ会社、アジアグループ会社に加え、欧米グループ会社のパートナーへ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。



詳細は、当社ホームページ「CSR調達ガイドライン・グリーン調達ガイドライン・品質保証ガイドライン」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/procure/guideline.html>

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とし、結果についてフィードバックしました。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。「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

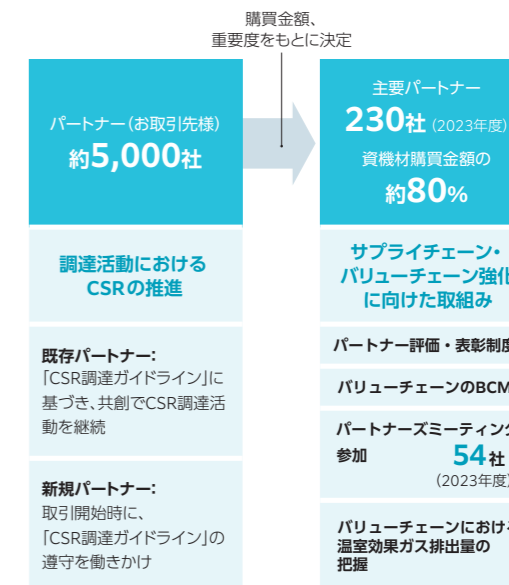
当社は、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減に取り組んでいくため、CSR調達ガイドラインに基づき

責任ある鉱物調達

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度を推進するため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。

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



「エネルギー効率の改善に努め、エネルギー消費量及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

原価低減や輸送時のCO₂削減のため、当社帰り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。

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著しい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。

物調達検討会に加盟し、世界における紛争鉱物などの課題解決および業界連携によるサプライチェーンの調査活動向上に取り組んでいます。

指標と目標

マテリアリティ「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」

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
★: サステナビリティ指標							
★ 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%

「サプライチェーン関連データ」の詳細は、p.89をご覧ください。

人権マネジメント

Human Rights Management

人権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 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」「人権デューディリジェンスの実施」「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 (2020年1月27日制定、2024年3月21日改正)

古河電工グループは、「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。

1	位置づけ	6	教育
2	適用範囲	7	適用法令の遵守
3	人権尊重に対する責任	8	対話・協議
4	人権デューディリジェンス	9	情報開示
5	救済		

詳細は、当社ホームページ「古河電工グループ人権方針」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/203>

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。

取組みの要諦

人権方針の策定

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。

人権デューディリジェンスの実施

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

権デューディリジェンスを開始しました。その中で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※」に設定しました。

※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」と呼んでいます。

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

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

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。

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、

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。

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。

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、人権デューディリジェンス、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つい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「人権デューディ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。



人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会の様子

指標と目標

マテリアリティ「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築／人権・労働慣行」

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
★：サステナビリティ指標							
★ 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%	100%*	100%*	100%*

※各年度100%を継続することを意味します。

気候変動に配慮したビジネス活動の展開

Developing business activities that consider climate change

古河電工グループ環境基本方針 (2008年制定、2011年4月改定)

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 (2021年2月策定)

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

1 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)

2 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

3 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

環境目標2030 (2022年11月改定)

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) (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42%以上削減 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 (2) 金属・プラスチックの有効活用を図る ・新材料*1使用量 ・ワンウェイプラスチック*2使用量	2020年度比10%以上削減(原単位) 2020年度比10%以上削減(原単位) 2020年度比25%以上削減(総量)

*1 電気銅やアルミ新地金、プラスチック等のパーজন材のこと
*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

なお、当社グループの2030年温室効果ガス削減目標は、SBT*3 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*4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。

*3 SBT：Science Based Targets (科学的知見と整合した温室効果ガス排出削減目標)
*4 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。



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げていきます。

詳細は、当社ホームページ「TCFD提言に沿った情報開示」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/199>

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応しています。

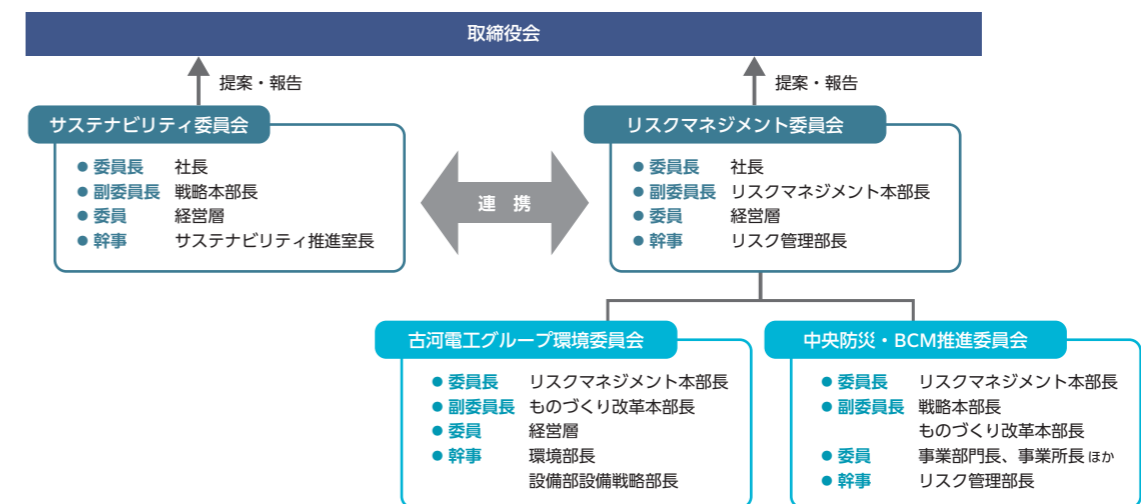
気候変動や自然災害などの気候関連リスクは、環境リスクの最重要課題として位置づけ、気候関連リスクへの事前対策については主に環境委員会、リスク発生後の事業継続対策については主に中央防災・BCM推進委員会です。

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。



当社グループの気候変動に関する主な議論

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
	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
経営会議	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℃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℃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、Step1～Step3のプロセスで行います。まず、Step1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。Step2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。Step3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℃シナリオや4℃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℃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℃以下シナリオ」と「4℃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℃認定にも申請したことに伴い、選択するシナリオを「1.5℃シナリオ」と「4℃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

期間	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	2030年における事業への影響度		
			1.5℃	4℃	
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	
	移行リスク 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
		慢性	洪水・渇水による沿岸部工場の操業停止 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	
	製品およびサービス	カーボンニュートラルやサーキュラー・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	
		次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発	長期	— —	

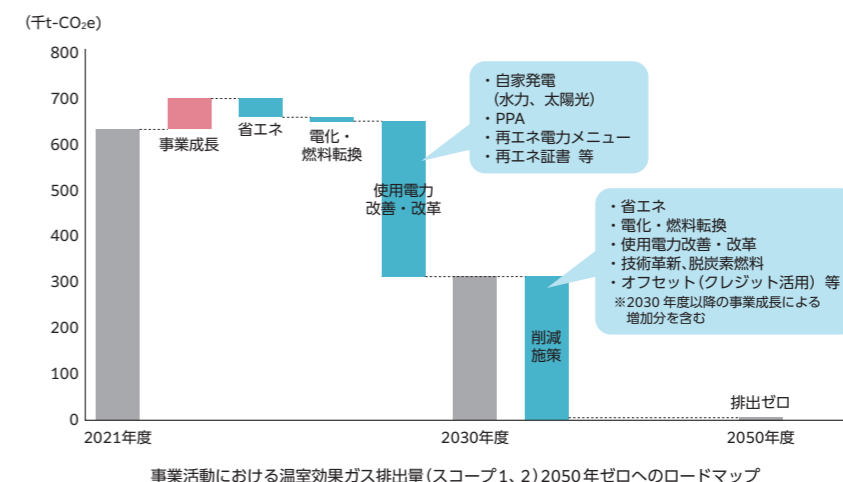
当社グループのカーボンニュートラル実現に向けた取組みと気候移行計画の策定

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。そこからのバックキャストによる環境目標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リソグラフィ新製品を創出し、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※地産地消：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。

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ガス創出技術によるカーボンニュートラルの実現と地産地消※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。

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

当社は、事業ポートフォリオ最適化のプロセスや事業別FVAの資本コストの算出において、財務要素に加えて

ESG要素である「GHG排出量」および「GHG排出量売上高単位 (炭素効率性)」を活用しています。

詳細は、本紙p.24「全社経営戦略 (25中計)・全社リスクマネジメントへの統合」を参照してください。

当社グループ全体のリスク管理において、「気候変動 (カーボンニュートラル)」は経営視点でのリスク項目として掲げております。

詳細は、本紙p.67「リスクマネジメント」および当社ホームページ「事業等のリスク」を参照してください。
<https://www.furukawa.co.jp/ir/management/risk.html>

指標と目標

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なら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	★: サステナビリティ指標	範囲	基準年度	実績			目標 ()は参考値				チャレンジ目標
				2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	
★ 環境調和製品売上高比率		グループ	-	61.9%	65.0%	65.9%	66%	68%	70%	-	-
★ 温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1、2) ^{※1}		グループ	2017	△29.0%	△36.8%	△45.4%	△21.2%	(△39%) ^{※2}	(△42%) ^{※2}	(△59%) ^{※2}	排出量ゼロ
			2021	-	-	-	-	△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	-	10.9%	20.2%	31.6%	12%	25%	30%	-	-
温室効果ガス排出量削減率 (スコープ3)		グループ	2019	△1.0%	△6%	△11.3%	△6%	-	-	-	-
			2021	-	-	-	-	△8.3%	△11.1%	△25%	-

※1 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。

※2 2024年度から基準年度が2021年度に変更になりましたが、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。

「スコープ1、スコープ2およびカテゴリー別スコープ3排出量」の詳細は、本紙p.88「気候変動関連データ」および当社ホームページ「TCFD提言に沿った情報開示/指標と目標」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/199>

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げていきます。

詳細は、当社ホームページ「TNFD提言に沿った取組み」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/211>



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

対し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を元に、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。パートナーの皆様とともにCSRの推進に取り組んでまいります。

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。

人材・組織実行力の強化

Strengthening Human Capital and Organizational Execution Abilities

人と組織に関する基本的な考え方

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」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。



- 個人**
 - 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。
- 人に必要な基本姿勢**
 - 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、人を大切にでき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。

詳細は、当社ホームページ「人材マネジメント」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/186>

ガバナンス

「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*・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。

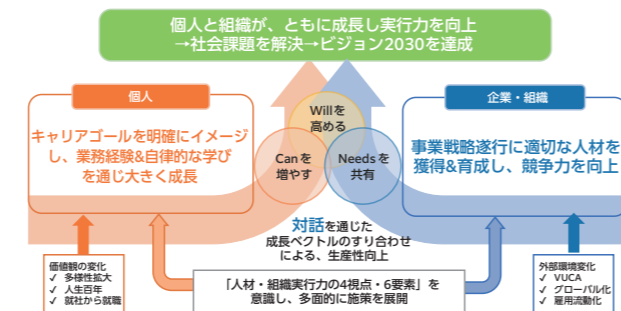
2023年度は、エンゲージメント、リスクリング施策、自律的なキャリア形成の観点での社内公募の導入、組織設置基準の見直しといった組織のあり方等、人事政策に関する14件の議題につき、経営会議にて報告・討議を実施しました。 ※HK：働き方改革

「当社グループの人的資本に関する主な議論」は、p.19「当社グループのサステナビリティに関する主な議論」をご覧ください。

戦略

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。

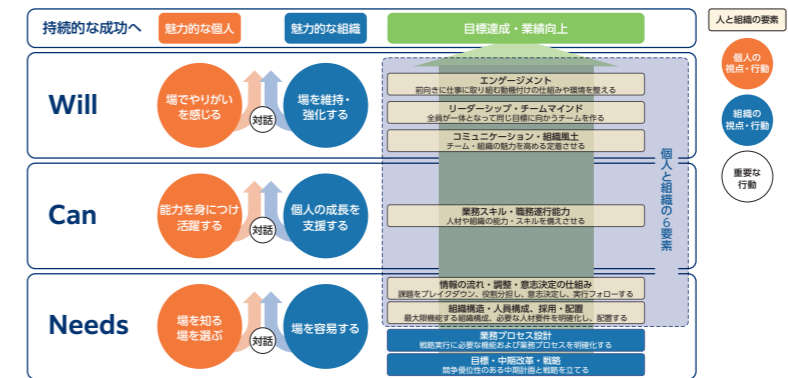


経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」(H30)を参考に当社作成

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・成功につな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。



個人と組織の6要素の具体的な取組みは、本紙p.80-83をご覧ください。

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[※]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。

※ PDSサイクル：Plan Do Seeサイクル

指標と目標

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り組みを加速します。

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。

管理職層に占める女性比率の2023年の実績は5.4%となり、目標の5.0%を達成しました。採用から育成・登用までのパイプラインの維持・強化に向けて、2023年度には各部門と対話を重ね、候補人材をリストアップし、個別育成計画の作成に着手しました。

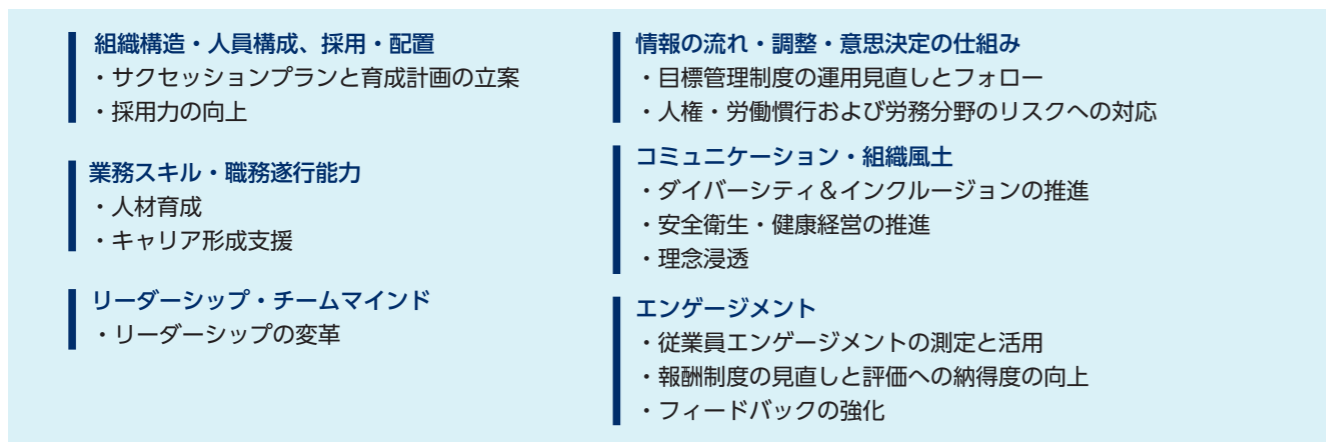
新規採用者に占めるキャリア採用比率の2023年度実績は48.8%となり、目標の30%程度を超える水準となっています。

マテリアリティ「人材・組織実行力の強化」

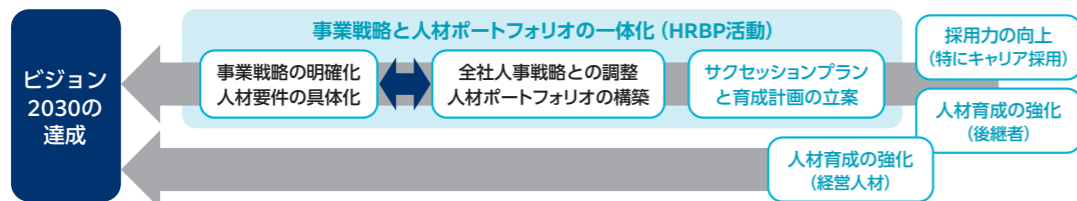
指標	範囲	実績			目標			
		2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
★：サステナビリティ指標								
★ 従業員エンゲージメントスコア ^{*1}	単体	-	65	63	65	-	-	-
	グループ	-	-	76	-	77	80	85
★ 管理職層に占める女性比率	単体	3.8%	4.8%	5.4%	5%	6%	7%	15%
	管理職候補者(係長職)に占める女性比率	11%	12.0%	13.8%	-	-	15%	20%
★ 新規採用者(大学卒採用者)に占める女性比率	単体	20%	27%	26%	-	-	40%	40%
	新規採用者に占めるキャリア採用比率 ^{*2}	36%	45.7%	48.8%	30% ^{*3}	30% ^{*3}	30% ^{*3}	-

^{*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。
^{*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。
^{*3} 各年度30%程度維持することを意味します。

個人と組織の6要素の具体的な取組み



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

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り組む、自社の採用力強化と向上を図っています。

●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。

詳細は、当社ホームページ「組織構造・人員構成、採用・配置」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/189>

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。

詳細は、当社ホームページ「情報の流れ・調整・意思決定の仕組み」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/207>

業務スキル・職務遂行能力

人材育成

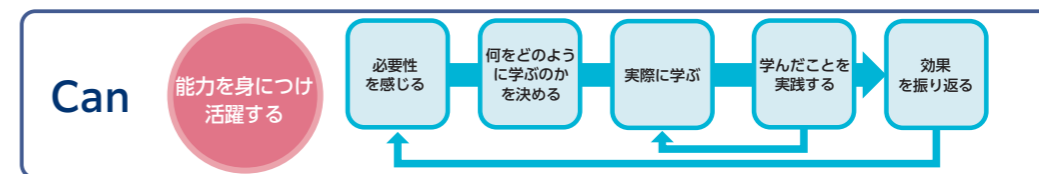
経営戦略・事業戦略の実現と、多様な人材の挑戦と成長を支援する両面の観点から、各種教育・研修や施策を展開しています。

●リスクリソング施策

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、経営層と各組織と議論し、当社グループのリスクリソングの定義を「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年度に全社導入することを決定しました。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。



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



●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。

詳細は、当社ホームページ「業務スキル・職務遂行能力」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/188>

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

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。

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に行い、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。

詳細は、当社ホームページ「コミュニケーション・組織風土」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/208>

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。

社内公募制度

2023年度は、より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年度に本導入を決定しています。

下のHK・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。

「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ことで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。

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。

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。

詳細は、当社ホームページ「リーダーシップ・チームマインド」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/187>

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25中計における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。

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がっています。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。

詳細は、当社ホームページ「エンゲージメント」をご覧ください。
<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/190>

TOPICS

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
～経営トップを中心としたダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みが評価～

https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kei_20240308.html



経営成績、財政状況に関する分析

Management Analysis of Operating Results and Financial Position

事業全体の状況、経営成績

2023年度の世界経済は、米国においては、金融引締めによる需要抑制効果が顕在化したものの、良好な雇用情勢や実質所得の増加が個人消費を下支えし、政府の産業支援策等により企業の設備投資にも力強さがみられ、景気は堅調に推移しました。欧州においては、実質所得の改善が個人消費を下支えしたものの、インフレや金融引締めの継続に伴う景気の下押し圧力が依然として強く、エネルギー価格高騰・供給制約による物価上昇の影響が残存したこともあり、景気は低迷しました。中国においても、経済成長重視の政策としてのインフラ投資が景気を下支えしたものの、不動産市場の停滞に加え個人消費も回復の兆しが見えず、景気は低迷しました。さらに、ロシア・ウクライナ情勢や中東での軍事衝突等不安定な状況が継続しており、世界的に先行きが不透明な経済環境が続きました。

わが国の経済は、雇用や所得環境の改善を背景に個人消費に持ち直しの兆しが見られるものの、物価高による消費下押しと、人手不足等による設備投資の遅延により、景気の回復ペースは緩やかなものとなりました。

このような環境の下、当社グループでは、2030年におけるありたい姿を描き、そこへ向けての時間軸と領域を明確にした「古河電工グループビジョン2030」(以下、「ビジョン2030」という)からバックキャストして2025年を目指す姿の達成を見据えて策定した中期経営計画「Road to Vision2030 - 変革と挑戦 -」(以下、「25中計」という)に基づき、「資本効率重視による既存事業の収益最大化」および「開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備」を推進しました。また、これらを下支えする「ESG経営の基盤強化」に取り組みました。

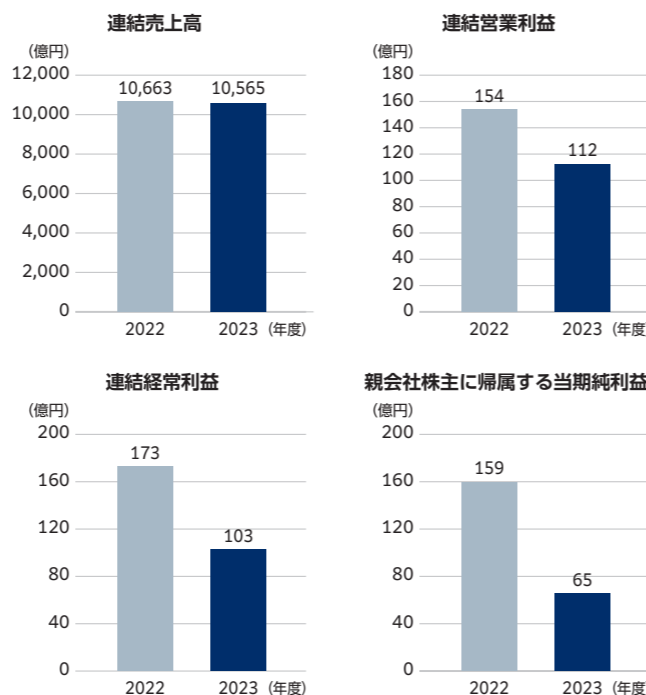
「資本効率重視による既存事業の収益最大化」については、成長性と収益性の観点から可視化された事業の位置付けに基づき、資本効率性を意識した経営管理の推進に取り組みました。また、情報通信ソリューション事業においては、高付加価値製品の販売比率を高めることで製品ミックスの改善による利益率向上を図りました。自動車部品事業においては、顧客の生産計画の変更にも柔軟に対応できる体制の整備に引き続き努めるとともに、販売価格の適正化に取り組みました。

「開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備」については、次世代のエネルギー源として期待される核融合*発電の開発を進める英国の顧客に対し当社グ

ループは超電導線材を供給しておりますが、新たに同社に出資する等、同社とのパートナーシップの強化を推進しました。また、国内においては、核融合発電を含むグリーンエネルギーに関する事業の創出を目的とする協議会に参画しました。さらに、日本国内において道路や鉄道等の社会インフラの老朽化と労働人口の減少が進行する中、社会インフラ維持管理向けデジタルソリューションの受注活動に注力しました。

「ESG経営の基盤強化」については、脱炭素社会および水・資源循環型社会への貢献等を掲げた「環境目標2030」の達成に取り組んでおり、一部の工場の全電力について実質再生可能エネルギー由来電力化を実現する等、CO₂排出量削減を進めました。また、従業員個々人と組織がともに実行力を向上させ成長するため現状をモニタリングする調査を実施し、その結果を踏まえた改善施策を事業活動に反映していく「人材・組織実行力の強化」の取組みを実施しました。加えて、経営層がESGの取組みを一層推進するための仕組みとして、新たにESG連動報酬を加えた役員報酬制度の運用を開始しました。

2023年度の業績については、情報通信ソリューション事業において顧客の投資抑制等による需要低迷により光ファイバ等が減収となり、電装エレクトロニクス事業においてワイヤハーネス等の自動車部品が増収となったものの、グループ全体の売上は減少しました。損益面では、販売価



格の適正化等に取り組んだものの、売上の減少や原燃料価格の上昇等により減益となりました。

これらの結果、連結売上高は1兆565億円(前期比0.9%減)、連結営業利益は112億円(前期比27.7%減)、連結経常利益は103億円(前期比40.5%減)となりました。投資有価証券売却益120億円等を特別利益に、固定資産処分損15億円等を特別損失として計上した結果、親会社株主に帰属する当期純利益は65億円(前期比59.1%減)となりました。なお、海外売上高は5,452億円(前期比0.7%減)で、海外売上高比率は51.6%(前期比0.1ポイント増)となりました。

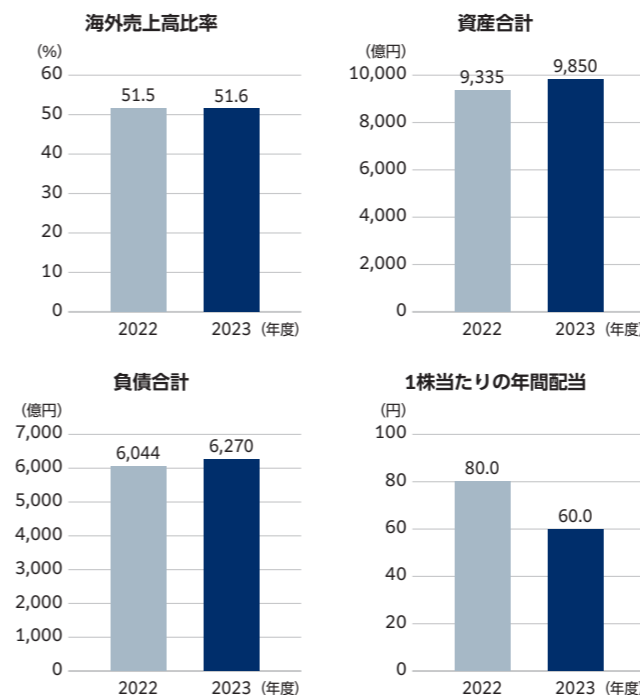
財政状態の分析

2023年度末の資産の部では、合計が2022年度末に比べ515億円増加して9,850億円となりました。受取手形、売掛金及び契約資産が162億円、棚卸資産が114億円、有形固定資産が94億円、投資有価証券が121億円増加しました。

流動資産から流動負債を差し引いた運転資本は、2022年度末に比べ111億円増加して1,169億円となりました。

有形・無形固定資産は、資本的支出で390億円の増加、減価償却で390億円の減少のほか、除売却による減少等により変動しています。

負債の部では、合計が2022年度末に比べ226億円増加して6,270億円となりました。借入金、社債、コマーシャル・ペーパーを含む有利子負債が3,330億円と2022年度



末比で92億円増加しました。

純資産の部では、合計が2022年度末に比べ289億円増加して3,580億円となりました。その他の包括利益累計額が252億円増加しました。この結果、自己資本比率は、2022年度末比1.0ポイント上昇し33.3%となりました。

キャッシュ・フローの状況

2023年度末における現金及び現金同等物は、531億円(前年度比+11億円)となりました。

営業活動によるキャッシュ・フローは、税金等調整前当期純利益+201億円、減価償却費+390億円、有価証券及び投資有価証券売却損益(△は益)△113億円、法人税等の支払額又は還付額(△は支払)△111億円等により+319億円(前年度比△46億円)となりました。

投資活動によるキャッシュ・フローは、有形固定資産の取得による支出△364億円、投資有価証券の売却及び償還による収入+130億円等により△248億円(前年度比△31億円)となりました。

財務活動によるキャッシュ・フローは、長期借入れによる収入+296億円、長期借入金の返済による支出△254億円、短期借入金の純増減額(△は減少)△120億円、コマーシャル・ペーパーの純増減額(△は減少)+75億円等により△93億円(前年度比+252億円)となりました。

利益配分に関する基本的な方針および配当

当社では、資本効率を重視した経営を目指し、成長戦略投資や次世代新事業育成、財務体質の改善ならびに株主還元のバランスをとることを、資本政策の基本方針としています。

この基本方針のもと、2025年度を最終年度として策定した中期経営計画「Road to Vision2030 - 変革と挑戦 -」においては、利益成長を通じて企業価値向上を図るべく、成長分野に重点的に投資するとともに、安定的かつ継続的に株主還元していくこととし、親会社株主に帰属する当期純利益の30%を目途として業績に連動した配当を行うことを株主還元方針としています。

上記方針に基づき、当期の期末配当については、2024年6月26日開催の第202回定時株主総会の議案(決議事項)である「剰余金の配当の件」が原案どおり承認可決され、1株当たり60円と決定しました。

*核融合：強力な超電導マグネットで高温プラズマ(数億度)を閉じ込め、核融合反応でエネルギーを発生させる。核融合の燃料の元は海水であり、二酸化炭素(CO₂)を排出せずに発電可能で環境負荷も低いことから、核融合による発電は次世代のエネルギー源として期待されている。

主要財務・非財務データ

Main Financial and Non-Financial Data

中期経営計画	Furukawa G Plan 2015				Furukawa G Plan 2020				Road to Vision2030			
	(単位：百万円)	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度*4	2023年度
経営実績 (会計年度)	売上高	931,781	867,817	874,879	843,344	967,333	991,590	914,439	811,600	930,496	1,066,326	1,056,528
	営業利益	25,456	17,873	27,116	38,623	44,804	40,842	23,565	8,429	11,428	15,441	11,171
	経常利益	25,532	18,598	18,710	36,024	46,908	39,078	22,771	5,189	19,666	17,258	10,267
	親会社株主に帰属する当期純利益	5,608	7,355	10,007	17,570	28,547	29,108	17,639	10,001	10,093	15,894	6,508
	設備投資額	37,436	30,674	25,687	31,584	38,539	50,036	53,144	39,963	38,144	43,792	38,953
	減価償却費	28,106	22,508	23,235	23,307	25,106	26,271	29,423	32,163	33,721	39,098	38,951
	研究開発費	17,461	16,599	16,845	17,454	19,532	21,141	21,650	20,217	20,761	23,324	24,539
財務状態 (会計年度末)	純資産額	199,733	214,743	198,587	237,051	272,071	279,911	273,030	291,617	314,062	329,095	358,038
	総資産額	714,845	734,125	705,725	750,126	808,632	818,021	794,616	832,044	935,876	933,469	985,007
	自己資本	177,237	190,741	173,163	206,712	236,518	247,659	240,280	259,870	279,219	301,652	328,121
	事業資産*1	294,333	307,688	298,228	319,588	341,825	364,456	386,176	387,832	444,800	461,822	482,573
キャッシュ・フロー (会計年度)	棚卸資産	93,668	99,443	93,167	104,355	113,792	122,890	115,862	120,836	164,116	172,297	183,647
	営業活動によるキャッシュ・フロー	18,912	41,489	41,569	40,402	38,429	46,460	41,942	△ 479	△ 13,269	36,516	31,896
	投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 40,290	△ 23,533	1,947	△ 36,361	△ 34,319	△ 31,042	△ 33,119	△ 1,908	△ 40,074	△ 21,677	△ 24,794
1株当たり情報*2 (会計年度)	財務活動によるキャッシュ・フロー	29,917	△ 15,537	△ 20,942	△ 10,378	△ 1,943	△ 19,414	△ 171	35,140	35,020	△ 34,475	△ 9,322
	1株当たり当期純利益(円)	7.94	10.42	14.17	249.17	405.05	412.98	250.25	141.88	143.40	225.80	92.40
財務指標	1株当たり純資産(円)	251.02	270.15	245.26	2,933.21	3,355.77	3,513.58	3,408.86	3,686.36	3,967.08	4,285.15	4,656.93
	売上高営業利益率(%)	2.73	2.06	3.10	4.58	4.63	4.12	2.58	1.04	1.23	1.45	1.06
	自己資本比率(%)	24.8	26.0	24.5	27.6	29.2	30.3	30.2	31.2	29.8	32.3	33.3
	事業資産営業利益率(%)*3	8.6	5.8	9.1	12.1	13.1	11.2	6.1	2.2	2.6	3.3	2.3
	自己資本利益率(ROE)(%)	3.3	4.0	5.5	9.3	12.9	12.0	7.2	4.0	3.7	5.5	2.1
	総資産経常利益率(ROA)(%)	3.3	2.6	2.6	4.9	6.0	4.8	2.8	0.6	2.2	1.8	1.1
	総資産回転率(回)	1.21	1.20	1.22	1.16	1.24	1.21	1.13	1.00	1.05	1.14	1.10

百万円単位の金額は、表示単位未満の数字を切り捨てています。ただし、1株当たりの情報や財務指標は表示未満を四捨五入しています。

*1 事業資産は、棚卸資産と有形・無形固定資産の合計です。 *2 2016年10月1日付けで、普通株式10株につき、1株の割合で株式併合を実施しています。
*3 事業資産営業利益率は、営業利益/事業資産です。
*4 (株)UACJ(持分法適用関連会社)の国際財務報告基準(IFRS)任意適用開始により2022年度実績値の一部をリステイトしています。

地域別データ

売上高と海外売上高比率 (単位：百万円)	(年度)				
	2019	2020	2021	2022	2023
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・中国を除く)	183,033	141,029	190,877	224,931	242,820
北米・中米	78,302	78,179	91,716	127,793	120,569
南米・欧州・他	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

各年度の3月31日現在。売上高は顧客の所在地を基礎とし、国または地域に分類しています。

Environment	(年度)				
温室効果ガス排出量(スコープ1、2) (単位：千t-CO ₂ e)	2019	2020	2021	2022	2023
日本	342	316	288	255	200
中国	—	124	130	104	111
アジア(日本・中国を除く)	—	97	110	122	114
北米・中米	—	86	89	74	54
南米・欧州・他	—	23	23	15	14
温室効果ガス排出量(スコープ1、2)の合計	742	648	640	571	493

各年度の3月31日現在。

Social	(年度)				
グループ従業員数 (単位：人)	2019	2020	2021	2022	2023
日本	11,113	10,798	11,029	10,502	10,646
中国	5,045	4,791	4,859	4,180	3,622
アジア(日本・中国を除く)	23,219	23,062	25,976	28,200	30,395
北米・中米	7,843	6,739	5,809	5,137	5,294
南米・欧州・他	3,012	3,059	3,194	3,295	2,800
グループ従業員合計	50,232	48,449	50,867	51,314	52,757

各年度の3月31日現在。

Governance	(年度)				
グループ会社数 (単位：社)	2019	2020	2021	2022	2023
日本(単体を含む)	44	42	42	41	40
中国	18	17	18	19	18
アジア(日本・中国を除く)	35	33	33	34	34
北米・中米	12	14	13	13	13
南米・欧州・他	17	17	18	20	19
グループ会社数合計	126	123	124	127	124

各年度の3月31日現在。

気候変動関連データ

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(単体+国内グループ会社+海外グループ会社) (単位: 千t-CO ₂ e) (年度)					
	2019	2020	2021	2022	2023
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: 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: 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: 輸送、配送*	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: 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	7	6	7	9	6
カテゴリー9: 輸送、配送*	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: 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: 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	2	3	4	4	3
カテゴリー14: フランチャイズ	-	-	-	-	-
カテゴリー15: 投資*	28	28	283	274	267
スコープ3の合計*	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

* 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。

電力消費量と再生可能エネルギー (単位: GWh) (年度)					
	2019	2020	2021	2022	2023
単体 + 国内グループ会社					
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	36.0	57.2
単体 + 国内グループ会社 + 海外グループ会社					
購入電力(一般分)	1,150	1,052	1,107	927	743
購入電力(再エネ分)	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(%)	11.0	10.2	10.9	20.2	31.6

温室効果ガス排出量売上高原単位 (年度)							
グループ	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
グループ	温室効果ガス排出量 売上高原単位	t-CO ₂ e/百万円	0.811	0.798	0.687	0.535	0.466

安全・健康関連データ

	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
単体	休業災害度数率	-	0.59	0.11	0.32	0.53	
単体 + 国内グループ会社	休業災害度数率	-	0.32	0.21	0.25	0.39	
単体	安全に関する研修を受けた従業員数	人	1,890	1,490	1,484	1,858	2,833
単体	健康に関する研修を受けた従業員数	人	6,271	7,391	6,626	9,684	15,106
単体	健康に関する研修の年間のべ時間	時間	2,929	2,803	1,944	3,277	2,195

休業災害度数率は、100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数、(死傷者数/のべ実労働時間) × 100万です。

人的資本関連データ

(年度)							
	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
連結	従業員数	人	50,232	48,449	50,867	51,314	52,757
	従業員数	人	3,925	4,084	4,201	4,267	4,335
	従業員に占める女性比率	%	10	12	12	12	13
	平均年齢	歳	44.1	43.8	43.8	43.7	43.8
	平均年間給与	千円	7,208	6,916	6,962	6,845	6,784
単体	平均勤続年数	年	19.4	18.8	18.4	19.9	19.7
	男性平均勤続年数	年	20.8	20.2	19.7	20.3	20.3
	女性平均勤続年数	年	18.2	17.2	16.5	16.8	16.2
	離職率	%	1.7	1.6	2.8	3.5	3.6
	男性離職率	%	1.8	1.6	2.6	3.4	3.7
	女性離職率	%	0.8	1.5	4.8	4.1	2.9
単体	管理職候補者人数	人	502	520	522	557	572
	管理職候補者層に占める女性比率	%	8.8	10	11	12	14
単体	管理職層人数	人	940	964	1,053	1,078	1,115
	管理職層に占める女性比率	%	3.4	3.4	3.8	4.8	5.4
単体	新卒採用者数	人	111	119	119	108	106
	新卒採用者に占める女性比率	%	28	28	20	27	34
	新規採用者*1に占めるキャリア採用比率	%	26	23	36	45.7	48.8
	障がい者の実雇用率*2	%	2.14	2.09	2.32	2.35	2.42

*1 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。 *2 各年度の6月1日現在。

サプライチェーン関連データ

(年度)							
	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
単体	パートナー評価数(主要パートナー数)	社	199	198	248	260	230
	パートナーズミーティング参加数	社	59	-*1	57	58	54

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。 *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。

(年度)							
		2019	2020	2021	2022	2023	累計
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	古河電気	-	-	-	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

知的財産(特許権)データ

(年度)							
	単位	2019	2020	2021	2022	2023	
単体	国内特許保有件数	件	5,288	5,107	5,175	5,106	5,205
	うち特許	件	4,523	4,388	4,423	4,364	4,455
	うち意匠	件	386	369	375	365	368
	うち商標	件	375	347	372	372	380
	うち実用新案	件	4	3	5	5	2
単体	外国特許保有件数	件	3,625	3,725	3,869	3,893	3,954
	うち特許	件	2,910	2,976	3,160	3,225	3,333
	うち意匠	件	267	274	228	187	161
	うち商標	件	394	404	408	411	405
	うち実用新案	件	54	71	73	70	55

件数の増減は、定期的な保有特許棚卸の結果を含みます。

連結財務諸表

Consolidated Financial Statements

連結貸借対照表 (単位：百万円)

資産の部	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
流動資産		
現金及び預金	47,432	48,895
受取手形、売掛金及び契約資産	229,550	245,712
有価証券	5,127	4,747
商品及び製品	65,755	73,088
仕掛品	38,556	43,899
原材料及び貯蔵品	67,985	66,659
その他	33,803	35,974
貸倒引当金	△1,389	△1,210
流動資産合計	486,821	517,767
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	247,121	263,129
機械装置及び運搬具	491,387	517,262
工具、器具及び備品	76,458	80,522
土地	33,473	33,971
リース資産	1,169	1,072
使用権資産	23,099	25,144
建設仮勘定	23,069	20,788
減価償却累計額	△626,488	△663,250
有形固定資産合計	269,288	278,640
無形固定資産		
のれん	211	50
その他	20,024	20,234
無形固定資産合計	20,236	20,284
投資その他の資産		
投資有価証券	119,552	131,694
出資金	4,262	1,290
繰延税金資産	9,428	8,563
退職給付に係る資産	8,900	11,241
その他	15,894	16,464
貸倒引当金	△915	△939
投資その他の資産合計	157,122	168,315
固定資産合計	446,647	467,240
資産合計	933,469	985,007

負債の部	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
流動負債		
支払手形及び買掛金	125,409	128,780
短期借入金	141,281	137,371
コマーシャル・ペーパー	28,000	35,500
未払法人税等	4,730	4,451
製品補償引当金	2,238	5,264
その他	79,365	89,526
流動負債合計	381,025	400,894
固定負債		
社債	40,000	40,000
長期借入金	114,547	120,168
環境対策引当金	9,284	9,224
退職給付に係る負債	38,239	29,239
リース債務	12,548	12,517
資産除去債務	1,588	1,717
その他	7,140	13,207
固定負債合計	223,348	226,074
負債合計	604,373	626,968

純資産の部	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
株主資本		
資本金	69,395	69,395
資本剰余金	23,179	23,178
利益剰余金	191,763	192,856
自己株式	△871	△691
株主資本合計	283,467	284,738
その他の包括利益累計額		
其他有価証券評価差額金	10,669	12,218
繰延ヘッジ損益	191	1,195
為替換算調整勘定	9,606	25,286
退職給付に係る調整累計額	△2,282	4,682
その他の包括利益累計額合計	18,185	43,383
非支配株主持分	27,442	29,916
純資産合計	329,095	358,038
負債純資産合計	933,469	985,007

連結損益計算書 (単位：百万円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
売上高	1,066,326	1,056,528
売上原価	909,622	897,535
売上総利益	156,703	158,993
販売費及び一般管理費		
販売費	47,732	49,016
一般管理費	93,530	98,805
販売費及び一般管理費合計	141,262	147,821
営業利益	15,441	11,171
営業外収益		
受取利息	1,095	1,875
受取配当金	1,423	1,150
持分法による投資利益	3,610	6,323
為替差益	1,668	-
その他	3,267	2,592
営業外収益合計	11,066	11,940
営業外費用		
支払利息	6,334	9,238
為替差損	-	96
その他	2,914	3,509
営業外費用合計	9,248	12,844
経常利益	17,258	10,267
特別利益		
持分変動利益	-	1,247
固定資産処分益	1,158	592
投資有価証券売却益	15,279	11,983
受取和解金	800	-
その他	404	1,084
特別利益合計	17,642	14,908
特別損失		
固定資産処分損	1,187	1,453
投資有価証券売却損	0	714
投資有価証券評価損	356	771
特別退職金	-	540
その他	5,434	1,631
特別損失合計	6,979	5,110
税金等調整前当期純利益	27,921	20,064
法人税、住民税及び事業税	9,455	9,262
法人税等調整額	833	2,325
法人税等合計	10,289	11,587
当期純利益	17,631	8,476
非支配株主に帰属する当期純利益	1,737	1,968
親会社株主に帰属する当期純利益	15,894	6,508

連結包括利益計算書 (単位：百万円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
当期純利益	17,631	8,476
その他の包括利益		
其他有価証券評価差額金	△2,329	941
繰延ヘッジ損益	△2,639	1,025
為替換算調整勘定	10,168	10,770
退職給付に係る調整額	613	6,532
持分法適用会社に対する持分相当額	3,829	7,242
その他の包括利益合計	9,643	26,512
包括利益	27,274	34,989
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	24,815	31,706
非支配株主に係る包括利益	2,459	3,282

連結キャッシュ・フロー計算書 (単位：百万円)

	前連結会計年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	当連結会計年度 (自2023年4月1日 至2024年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	27,921	20,064
減価償却費	39,098	38,951
受取利息及び受取配当金	△2,519	△3,025
支払利息	6,334	9,238
持分法による投資損益(△は益)	△3,610	△6,323
為替差損益(△は益)	△1,612	△4,651
持分変動損益(△は益)	112	△1,247
固定資産処分損益(△は益)	29	860
有価証券及び投資有価証券売却損益(△は益)	△15,279	△11,269
受取和解金	△800	-
投資有価証券評価損益(△は益)	356	771
特別退職金	-	540
棚卸資産評価損	725	1,450
売上債権及び契約資産の増減額(△は増加)	5,775	△5,909
棚卸資産の増減額(△は増加)	△3,419	△5,020
仕入債務の増減額(△は減少)	△8,656	△3,884
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△3,997	2,037
製品補償引当金の増減額(△は減少)	△986	2,882
その他	3,921	10,796
小計	43,392	46,262
利息及び配当金の受取額	5,296	6,478
利息の支払額	△6,442	△9,306
法人税等の支払額又は還付額(△は支払)	△6,529	△11,136
和解金の受取額	800	-
特別退職金の支払額	-	△401
営業活動によるキャッシュ・フロー	36,516	31,896
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の増減額(△は増加)	179	88
投資有価証券の取得による支出	△1,200	△691
投資有価証券の売却及び償還による収入	6,613	13,042
連結の範囲の変更を伴う 子会社株式の売却による収入	11,943	4,539
有形固定資産の取得による支出	△35,878	△36,419
無形固定資産の取得による支出	△3,378	△3,844
固定資産の売却による収入	2,302	351
短期貸付金の増減額(△は増加)	△155	1,066
その他	△2,104	△2,928
投資活動によるキャッシュ・フロー	△21,677	△24,794
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	1,857	△12,025
コマーシャル・ペーパーの純増減額(△は減少)	△26,000	7,500
長期借入れによる収入	10,568	29,566
長期借入金の返済による支出	△13,000	△25,351
配当金の支払額	△4,234	△5,636
非支配株主への配当金の支払額	△1,204	△611
リース債務の返済による支出	△2,464	△2,805
その他	1	42
財務活動によるキャッシュ・フロー	△34,475	△9,322
現金及び現金同等物に係る換算差額	2,750	3,018
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△16,885	798
現金及び現金同等物の期首残高	67,632	51,950
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	1,197	275
合併に伴う現金及び現金同等物の増加額	6	73
現金及び現金同等物の期末残高	51,950	53,098

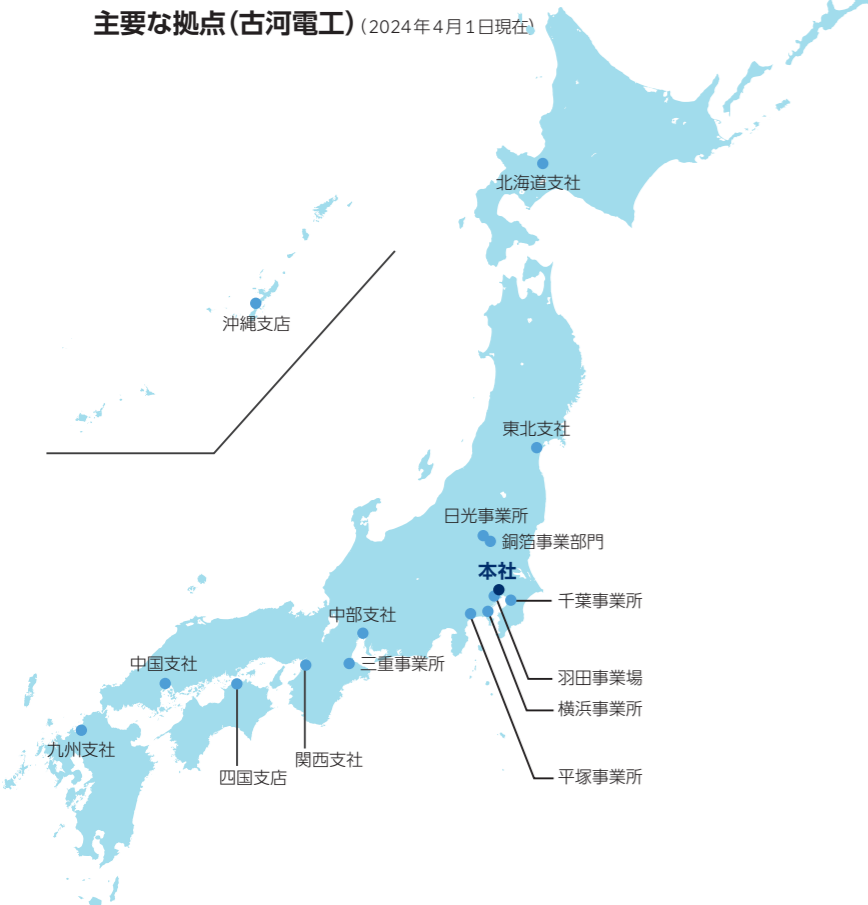
会社概要および株式・配当情報

Company Profile and Stock / Dividend Information

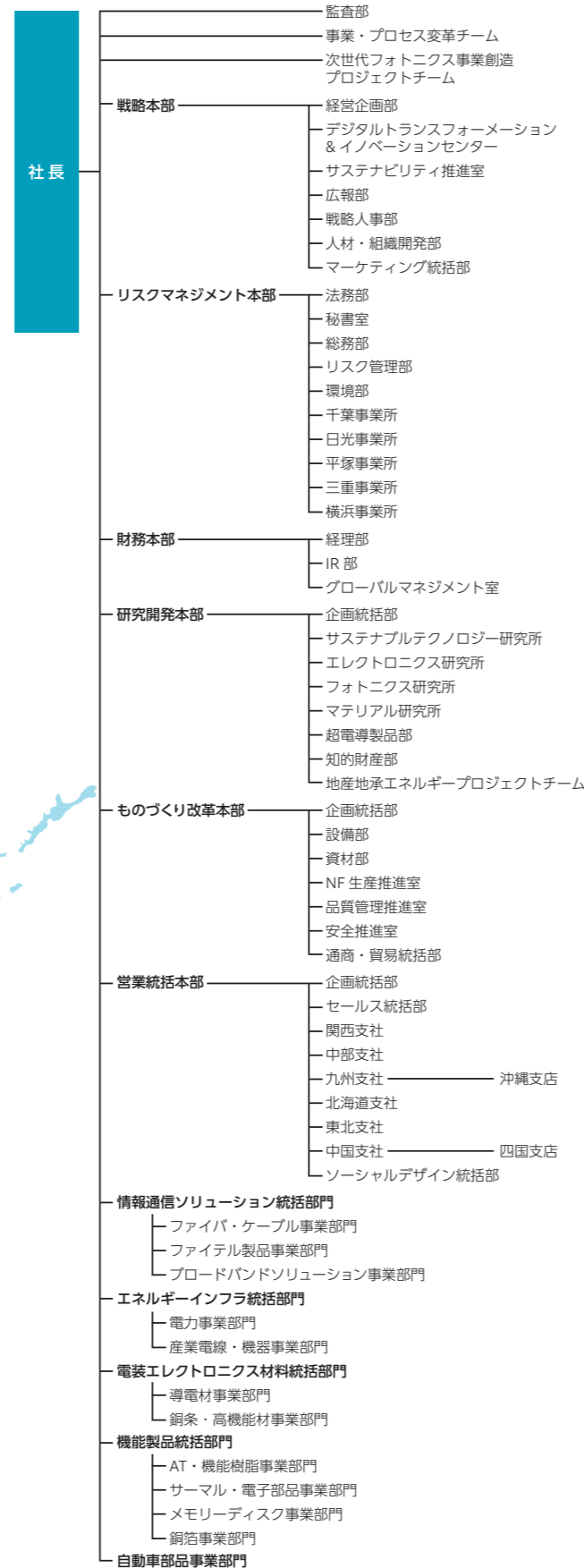
会社概要

商号	古河電気工業株式会社 Furukawa Electric Co., Ltd.
社長	森平 英也
創業	1884年
設立	1896年6月25日
資本金 (2024年3月末)	69,395百万円
売上高 (2024年3月期)	1,056,528百万円(連結) 296,766百万円(単体)
従業員数 (2024年3月末)	52,757名(連結) 4,335名(単体)
本社	〒100-8322 東京都千代田区大手町二丁目6番4号 (常盤橋タワー)
電話	03-6281-8500
ウェブサイト	https://www.furukawa.co.jp/
連結子会社 (2024年3月末)	109社
持分法適用関連会社 (2024年3月末)	14社

主要な拠点(古河電工) (2024年4月1日現在)



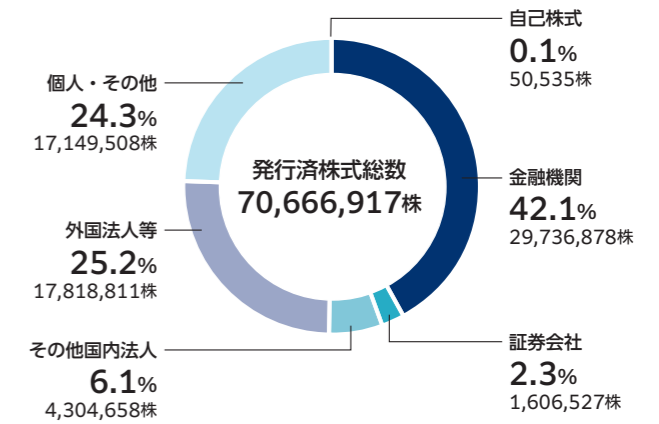
古河電工 組織基本図 (2024年4月1日現在)



株式の概況 (2024年3月31日現在)

証券コード	5801
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
発行可能株式総数	普通株式 250,000,000株
発行済株式総数	普通株式 70,666,917株
株主数	普通株式 45,306名
1単元の株式数	100株
株主名簿管理人	東京都千代田区丸の内一丁目3番3号 みずほ信託銀行株式会社
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ
主な採用株価指数	日経225

普通株式における所有者別株式分布 (2024年3月31日現在)



大株主の状況 (2024年3月31日現在)

大株主の氏名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	11,582,300	16.40
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,402,220	7.65
BNYMSANV AS AGENT/CLIENTS LUX UCITS NON TREATY 1	3,744,700	5.30
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	2,413,500	3.42
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	2,269,800	3.21
朝日生命保険相互会社	1,365,050	1.93
古河機械金属株式会社	1,329,045	1.88
野村信託銀行株式会社(投信口)	1,221,000	1.73
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 古河機械金属口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,091,900	1.55
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 朝日生命保険口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,050,000	1.49

注1 持株比率は自己株式(50,535株)を控除して計算しています。
注2 株式会社みずほ銀行については、同社が退職給付信託として設定した上記株式2,413,500株とは別に、同社が保有する株式が173株あります。

1株当たり配当履歴

決算期(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
中間(円)	0	0	0	0	0
期末(円)	85	60	60	80	60
年間(円)	85	60	60	80	60

株主総利回り (トータル・シェアホルダーズ・リターン)

決算期(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
株主総利回り(%)	73.5	111.6	85.3	98.4	128.3
(比較指標: TOPIX)(%)	(88.2)	(122.8)	(122.3)	(125.9)	(173.9)
最高株価(円)	3,305	3,115	3,110	2,668	3,290
最低株価(円)	1,620	1,746	2,050	2,033	2,134

古河電工株価終値 (2019年4月1日~2024年3月31日)



「古河電工グループ統合報告書 2024」について

【編集方針】

当社グループは、2012年度からESG(環境・社会・ガバナンス)を含む非財務情報に、経営実績や戦略などの財務情報を加えた「古河電工グループサステナビリティレポート」を発行してきました。2020年度からは、当社グループの中長期的な価値創造・企業価値向上に向けた取組みや施策などについて、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様によりご理解いただく目的で、「古河電工グループ

統合報告書」を発行しています。本統合報告書を通じて、当社グループの価値観や歴史、現在の足元状況に加えて、「古河電工グループビジョン2030」達成に向けた経営上の重要課題およびESG経営の基盤強化となる気候変動や人的資本、コーポレートガバナンスの取組みなどについて、ご理解いただければ幸いです。編集に当たり、下記を参照いたしました。

- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- IFRS財団「IFRSサステナビリティ開示基準」
- IFRS財団「SASB業種別スタンダード」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」
- 経済産業省「気候関連財務情報開示に関するガイダンス3.0」



【報告対象範囲等】

対象期間	2023年4月1日～2024年3月31日 (一部、2023年度以前や2024年4月以降の活動も含む)
発行時期	発行日：2024年10月31日 (次回発行予定：2025年10月)
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。
見直し等に関する注意事項	この統合報告書には、当社グループの将来の戦略や業績に関する見直し等の記述が含まれていますが、これらは、現時点で把握可能な情報に基づいて分析し反映しています。実際の戦略や業績は、今後、当社グループを取り巻く環境変化により、これらと異なる結果になりうることをご承知おきください。

【情報開示体系、本冊子の位置づけ】

この統合報告書は、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様によりご理解いただくために、当社グループの中長期的な価値創造や企業価値向上に対して重要な財務情報と

非財務情報を簡潔に掲載しています。本統合報告書に掲載されていない情報やより詳細な情報は、当社ホームページや各種報告書に掲載しております。併せてご参照ください。



統合報告書 2024の発行にあたって

About Issuing of the Furukawa Electric Group Integrated Report 2024

「古河電工グループ統合報告書 2024」を発行するにあたり、ご挨拶申し上げます。

当社は、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様、当社グループの中長期的な価値創造や企業価値向上に向けた取組みをご理解いただくことを目的として、2020年度から統合報告書を発行しています。特に前回の統合報告書から、有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」との連携を強く意識し、読者の皆様が有価証券報告書から統合報告書へと円滑に読み進められるような記述内容への改善に取り組んでいます。こうした中、2023年度は当社有価証券報告書が金融庁公表の「記述情報の開示の好事例集 2023」(サステナビリティに関する考え方及び取組の開示)の好事例に取り上げられました。今回の統合報告書では、この好事例集で示された「好事例として着目したポイント」を参照し、機関投資家・アナリストの皆様の関心の高い記述内容への取捨選択をより一層進めました。一方、両報告書の役割分担の観点から、有価証券報告書には掲載し難い役員メッセージは、統合報告書の特色の一つになると考えています。今回は、トップ、戦略本部長および財務本部長メッセージでは、事業ポートフォリオ変革や資本コスト低減などと

いったテーマの内容のみならず、検討過程や議論の様子も含めてご理解いただけけるような工夫をしました。また、社外取締役メッセージでは当社への期待感を一同からいただきましたので、ぜひご一読ください。

今後も、統合報告書の質を高め、情報開示の充実と透明性の向上を図るとともに、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様との対話の促進に努めていきたいと考えております。引き続き、忌憚のないご意見・ご要望をお寄せください。



2024年10月
執行役員
戦略本部 サステナビリティ推進室長
増田真美

お問い合わせ先

古河電気工業株式会社
財務本部 IR部
〒100-8322 東京都千代田区大手町二丁目6番4号 常盤橋タワー

編集・発行元

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

お問い合わせフォーム
https://inquiry-fec-form.spiral-site.com/ir?id=ir&_ifbs-ir=s1_input