

FURUKAWA ELECTRIC GROUP
SUSTAINABILITY BOOK

古河電工グループ サステナビリティブック2023

2023

CONTENTS

編集方針	1
会社概要	1
基本的な考え方	
トップメッセージ	2
理念体系	2
サステナビリティ基本方針・委員会	3
サステナビリティ戦略	4
指標と目標	6
ESG経営・サステナビリティに関する これまでの取組み	7
古河電工グループのSDGsへの取組み	8
組織統治	
コーポレートガバナンス	11
リスクマネジメント	13
コンプライアンス	15
人権	
人権	17

労働慣行	
労働安全衛生	19
健康経営	
古河電工グループ健康経営宣言	20
健康経営の推進体制	21
衛生管理指針	21
健康経営推進の取組み	22
健康経営銘柄・健康経営優良法人	23
人材マネジメント	
マネジメント方針	24
エンゲージメント(個人×意識・心・文化)	25
リーダーシップ、チームマインド (組織×意識・心・文化)	26
組織風土・コミュニケーション (組織×意識・心・文化)	26
能力・スキル(個人×行動・システム)	27
組織構造デザイン・人員構成 (組織×行動・システム)	28
情報の流れ・調整・意思決定の仕組み (組織×行動・システム)	29
ダイバーシティ&インクルージョン	
基本方針・体制・目標・実績	29
女性活躍推進	32
障がい者雇用推進	34
働き方改革・多様な働き方推進	35

環境	
環境方針・環境ビジョン	
環境方針	37
環境ビジョン	37
環境マネジメント	
環境マネジメント体制、環境教育、 環境表彰	37
ISO14001認証取得一覧	39
環境リスク管理	39
環境目標・実績・データ	
環境目標2030	40
環境保全活動目標と実績	40
環境調和製品	41
マテリアルフロー	43
環境会計	43
第三者検証報告書	43
脱炭素社会への貢献	
気候変動	44
TCFD提言に沿った情報開示	47
水・資源循環型社会への貢献	
廃棄物削減、資源の有効活用	51
水資源の有効利用	52
自然共生社会への貢献	
化学物質管理	53
生物多様性保全	54

公正な事業慣行	
サプライチェーン	56
消費者課題	
品質	59
コミュニティへの参画	
社会貢献活動	60
データ	
ESGデータ集	64
社外からの評価・認定	74
イニシアチブなど賛同	77
参照データ	79

編集方針

当社グループは、2020年度より、「古河電工グループ統合報告書」と「サステナビリティブック」を発行しています。古河電工グループ統合報告書では中長期的な企業価値向上への取組み・施策などの中から重要な財務情報と非財務情報を簡潔にまとめています。一方、サステナビリティブックでは、全てのステークホルダーの皆様にご覧いただけるよう、統合報告書では掲載されていない非財務情報も含めて取りまとめています。サステナビリティブック2023では、サステナビリティに関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標を掲載した他、人的資本に関する情報の記載を刷新しました。このサステナビリティブックを通じて、当社グループの環境・社会・ガバナンスに対する活動を、ご理解いただければ幸いです。

編集にあたり、以下の規格・ガイドラインを参照しました。

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

対象期間

2022年度 (2022年4月1日～ 2023年3月31日)

(注) 一部にはこれまでの取組みや2023年度の活動を含んでいます。

対象組織

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

発行時期

発行日: 2023年11月17日

次回発行予定: 2024年10月

編集・発行元・お問い合わせ先

古河電気工業株式会社

戦略本部 サステナビリティ推進室

〒100-8322 東京都千代田区大手町2丁目6番4号 (常盤橋タワー)

お問い合わせフォーム

<https://www.furukawa.co.jp/srm/form/index.php?id=csr>



会社概要

商号	古河電気工業株式会社
社長	森平 英也
創業	1884年
設立	1896年6月25日
資本金 (2023年3月末)	69,395百万円
売上高 (2023年3月期)	● 1,066,326百万円 (連結) ● 305,835百万円 (単体)
従業員数 (2023年3月末)	● 51,314名 (連結) ● 4,267名 (単体)
本社	〒100-8322 東京都千代田区大手町2丁目6番4号 (常盤橋タワー)
電話	03 (6281) 8500

トップメッセージ

全てのステークホルダーとの信頼関係をさらに強め、持続可能な社会の実現へ挑み続けます。

古河電工グループは1884年の創業から今日まで、創業者である古河市兵衛の「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。」という思いをDNAとして紡ぎ、事業を通じた社会課題の解決により、持続可能な社会の実現を目指しています。

当社グループは、2030年のありたい姿として策定した「古河電工グループ ビジョン2030」の達成に向け、ESG経営を推進しています。そしてESG経営における重要課題を「社会課題解決型事業の創出」や「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」「人材・組織実行力の強化」「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」と定め、それらを推進するための行動原理として「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」としました。

これからも、全てのステークホルダーの皆様からさらに信頼、ご期待いただけるよう、当社グループは新しい技術・製品・サービスの創出により事業強化と変革に挑み続けます。そして、ビジョン2030の達成によりSDGsの達成にも貢献し、真に豊かで持続可能な社会を実現してまいります。



代表取締役社長

森平 英也

理念体系

私たちは1884年の創業以来、社会が求める技術や製品をつくり出してきました。「真に豊かで持続可能な社会の実現」に貢献することが私たちの使命であると認識し、これからも常に未来への視点を持ちながら、社会の期待と信頼に応え続けます。

古河電工グループ理念

基本理念

世紀を超えて培ってきた素材力を核として、絶え間ない技術革新により、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。

経営理念

私たち古河電工グループは、人と地球の未来を見据えながら、

- 公正と誠実を基本に、常に社会の期待と信頼に応え続けます。
- お客様の満足のためにグループの知恵を結集し、お客様とともに成長します。
- 世界をリードする技術革新と、あらゆる企業活動における変革に絶えず挑戦します。
- 多様な人材を活かし、創造的で活力あふれる企業グループを目指します。

古河電工グループ理念(2007年8月制定) [>](#)

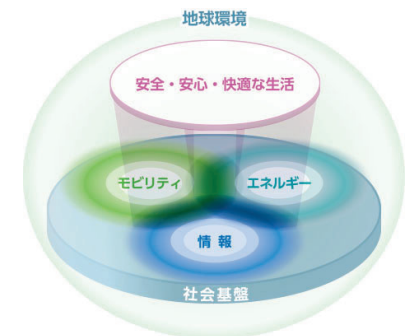
Core Value(コア・バリュー)

古河電工グループ理念を達成し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 Value」としています。



古河電工グループ ビジョン2030

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



古河電工グループCSR行動規範

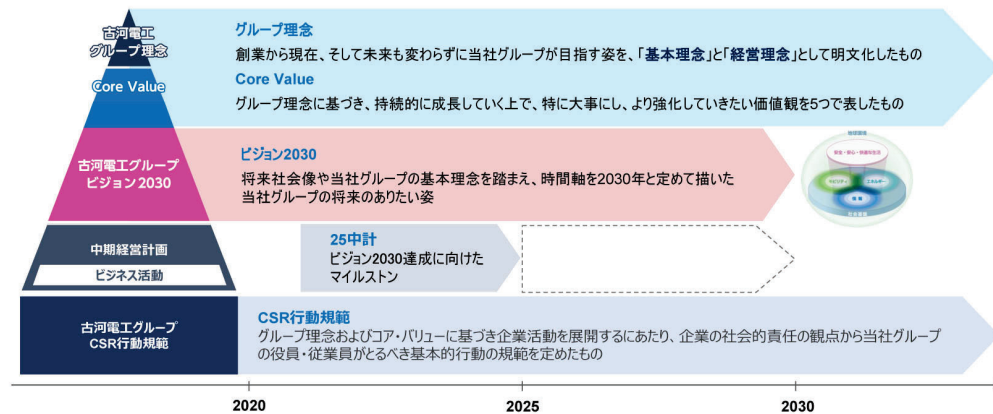
グループ理念およびコア・バリューに基づき企業活動を展開するにあたり、企業の社会的責任の観点から当社グループの役員・従業員がとるべき基本的行動の規範を定めたものが、「古河電工グループCSR行動規範」です。

古河電工グループCSR行動規範 (項目のみ) (2019年4月改定)

古河電工グループCSR行動規範全文 [>](#)

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

古河電工グループの理念体系図



サステナビリティ基本方針・委員会

サステナビリティ基本方針

当社グループは、「世紀を超えて培ってきた素材力を核として、絶え間ない技術革新により、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。」を基本理念とし、国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」が示す社会課題の解決を念頭に描いた当社グループの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)を定めております。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。

古河電工グループサステナビリティ基本方針

古河電工グループは、

- 「真に豊かで持続可能な社会の実現への貢献」を使命とし、人と地球の未来を見据え、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、素材力を核とした絶え間ない技術革新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、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。
- 国内外の法令、社会規範や倫理に従うとともに、適切な情報開示と積極的なコミュニケーションを通じて、全てのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。

サステナビリティ委員会

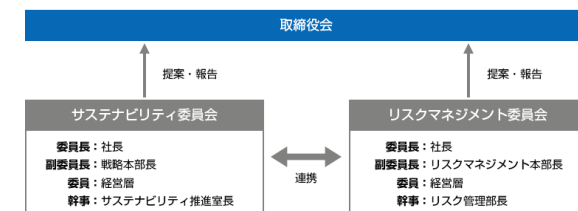
当社グループのサステナビリティに関する議論を集約し、実行の質・スピードをさらに高めることを目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しています。

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し、当社グループのサステナビリティに関する課題を審議し、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。

サステナビリティ委員会では、以下の項目に関して重点的に議論します。

- 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（環境、人権・労働慣行、サプライチェーン、ガバナンス等）

また、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のリスク項目と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きます。



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、経営会議及びサステナビリティ委員会で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。

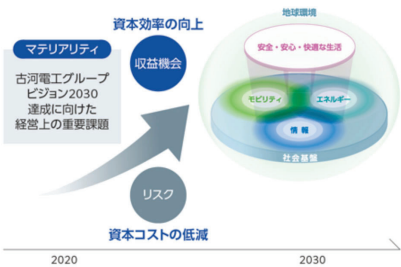
<当社グループのサステナビリティに関する主な議論>

取締役会	2018年11月	古河電工グループ ビジョン2030策定
	2018年11月	「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策定
	2022年5月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し
	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
経営会議	2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部改定
	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℃)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11月～2022年2月	環境目標2030改定とSBT(WB2℃)認定申請
	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12月	環境目標2030改定とSBT(1.5℃)認定申請
サステナビリティ委員会	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
	2022年3月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し
	2022年9月	古河電工グループ責任ある鉱物調達方針策定
	2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部改定

サステナビリティ戦略

古河電工グループのESG経営とマテリアリティ

当社グループは、「古河電工グループ ビジョン2030」(以下、ビジョン2030)の達成に向け、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指すESG経営を推進しています。当社グループでは、ビジョン2030を達成するために当社グループが対処すべき経営上の重要課題を「マテリアリティ」と定義し^{注)}、マテリアリティの特定プロセス(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。



2022年度は、「ビジョン2030」の達成に向け、2025年度を最終年とする4か年の中期経営計画「Road to Vision 2030－変革と挑戦－」(以下、25中計)を新たに策定しました。25中計では、「ビジョン2030」からのバックキャストで中間地点としての2025年の目指す姿を定義しています。

古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025 [>](#)

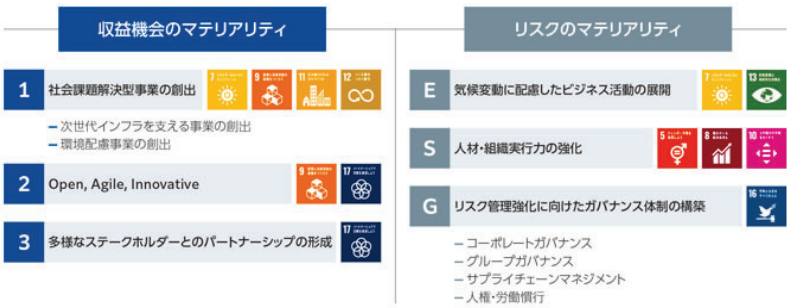
注) 当社グループのESG経営において、「マテリアリティ」は、ビジョン2030を達成するために当社グループが対処すべき経営上の重要課題と定義しており、財務・会計上における重要課題(業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある項目)とは、異なる意味で使用しています。

マテリアリティの特定と見直し

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、従来のプロダクト・アウトの考え方からアウトサイド・イン・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」、脱炭素社会・資源循環型社会の実現に貢献する「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」を通じて「社会課題解決型事業の創出」を推進し、資本コストを含めた資本効率の向上を推進していきます。

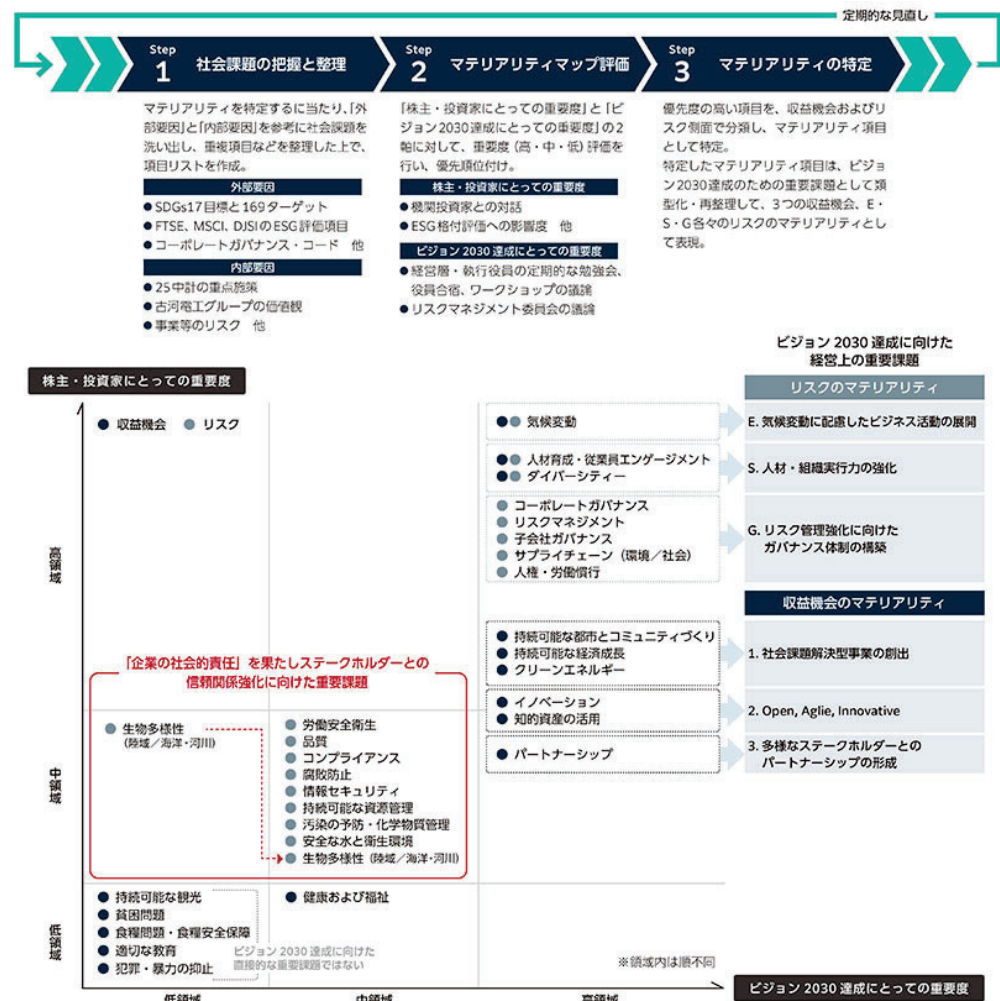
一方、リスクの観点からは、企業が持続的な成長をしていく上で「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」は必須であるため、環境(E)のマテリアリティとしました。また、自ら積極的に変革する企業になるための「人材・組織実行力の強化」を社会(S)のマテリアリティ、コーポレートガバナンス、グループガバナンス、サプライチェーンマネジメントおよび人権・労働慣行をサブ・マテリアリティとする「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」をガバナンス(G)のマテリアリティとし、ESG経営の基盤を強化し、資本コストの低減を推進していきます。



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。Step3 で、優先度の高い項目をマテリアリティ項目として特定します。特定したマテリアリティ項目は、ビジョン2030達成に向けた重要課題として収益機会及びリスク側面から類型化・再整理し、収益機会のマテリアリティ及びE・S・G各々のリスクのマテリアリティとして表現します。

2023年度のマテリアリティ見直しでは、生物多様性および自然資本に対する昨今の社会的要請の高まりを受け、「生物多様性（陸域／海洋・河川）」を「ビジョン2030達成にとっての重要度」の中領域に評価し直しました。



（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峙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

「中期経営計画2022-2025」（25中計）は、ビジョン2030達成に向けたマイルストーンとして位置づけられています。2030年におけるありたい姿から遡るバックキャストイングによって示された2025年の姿に向かって、現在からのフォワード・ルッキングの考え方で策定された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・目標を設定しています。

当社グループは、これまで素材力を核とした「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、お客様の信頼を増やしてきました。

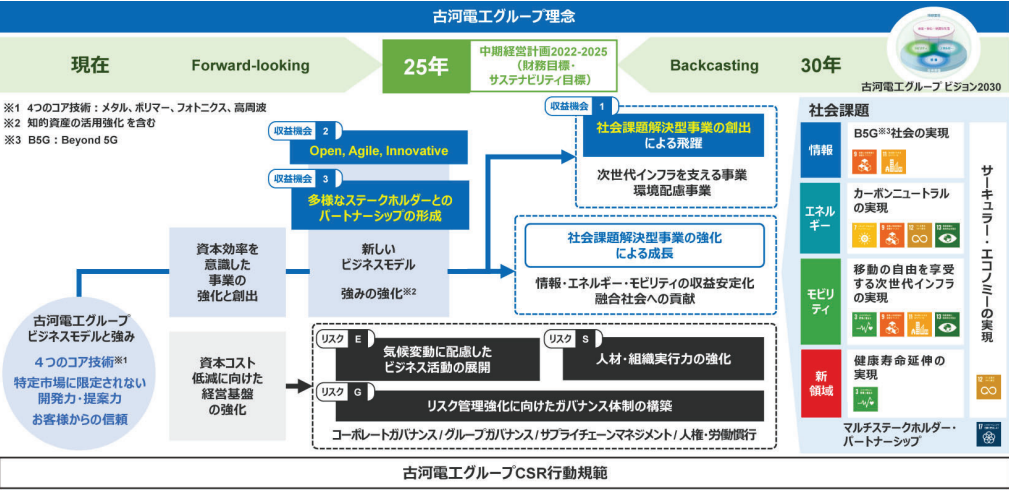
25中計で設定した財務目標・サステナビリティ目標を達成し、当社グループが持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本効率を意識した事業の強化と創出を行い、オープンイノベーションや外部パートナーとの共創、知的資産の活用を含めた当社グループの強みを強化し、新しいビジネスモデルの構築を進めます。2025年に向けて、情報・エネルギー・モビリティ分野での収益を安定化させ、社会課題解決型事業の強化を通じて成長し、情報/エネルギー/モビリティの融合社会へ貢献していきます。また、2030年に向けて、ビジョン2030で描く融合社会の基盤となる「次世代インフラを支える事業」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業」などの社会課題解決型事業の創出によって飛躍をしていきます。

事業の強化に関しては、光ファイバ等の需要拡大をとらえ、拡張を進めているローラブルリボンケーブル等の高付加価値製品の売上増を図るとともに、中南米で培ったビジネスモデルの強みを活かしネットワークシステム事業をグローバルに拡大していきます。電力ケーブルシステムについては、製造能力や工事施工能力の増強等を進め、国内での電力網強化や再生可能エネルギー向けの海底線及び地中線を主なターゲット領域として事業基盤を確立し、収益成長を図ります。また、EV化の加速に伴う自動車の軽量化ニーズの高まりに応えるため、新車種への搭載を着実に拡大しているアルミワイヤーハーンの優位性を活かし、事業拡大と収益性向上を進めていきます。さらに、中長期的には半導体需要の拡大が見込まれることから、半導体製造用テープについて、2025年度の量産開始に向け新工場建設を進めており、製造能力の増強による安定的供給及び高性能・高品質な製品の提供により、売上拡大を目指します。

新事業の創出に関しては、Beyond5G（以下、B5G）社会に向け情報通信トラフィックの増加が見込まれる中、当社のコア技術であるフォトニクス技術及び高周波技術を活かした高機能なフォトニクス製品の開発力と、光通信市場への幅広い対応力を活かし、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ていきます。また、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、化石資源によらないグリーンLPガスの開発・製造を進めてまいります。さらに、次世代のエネルギー源として期待される核融合発電に必要な高温超電導線材の開発・製造により、環境に配慮したクリーンな電力の供給に寄与していきます。

一方、当社グループが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、資本コスト低減に向けた経営基盤の強化も行います。特に、気候変動対応、人材・組織実行力の強化及びガバナンス体制の構築をリスクのマテリアリティとして経営基盤を強化していきます。

持続可能な企業へ変革する上で必須となっている「気候変動に配慮したビジネス活動」を展開し、カーボンニュートラル実現への取組みを加速していきます。また、人的資本の強化を図るため、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、「人材・組織実行力」の強化に取り組んでいきます。具体的には、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、ダイバーシティ&インクルージョン推進、リーダーシップ変革活動、経営戦略・事業戦略遂行に資する人材の採用・配置・育成施策など、人材マネジメントに関わる取組みを強化していきます。人権マネジメントについては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の企業への取り組みすべき3つの要件に基づき推進してまいります。その中でも「人権デューデリジェンスの実施」としては、従業員と取引先を優先して対応すべきステークホルダーとして、それぞれについて想定される人権上の課題を特定し、課題への改善策や予防策を講じていきます。また、サプライチェーンにおける人権を含めたCSR調達実現のため、「古河電工グループCSR調達ガイドライン」に基づく自己評価調査（SAQ）について当社から国内外グループ会社の主要な取引先へと段階的に拡大していきます。



古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025

目標と目標

サステナビリティ指標と目標

25中計においては、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おり、収益機会とリスクの両面から、企業価値向上を図っていきます。

	マテリアリティ	サステナビリティ指標	範囲	実績	目標（〇は参考値）		
				2022年度	2022年度	2023年度	2025年度
収益機会	社会課題解決型事業の創出	環境調和製品売上高比率	グループ	65.0%	64%	66%	70%
	Open, Agile, Innovative/多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	新事業研究開発費増加率（2021年度基準）	グループ	116%	115%	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	40%	30%	45%	100% ^{注1)}
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	グループ	△36.8%	△17.7%	△21.2%	(△42%) ^{注2)}
				—	—	—	△18.7% ^{注3)}
		電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	グループ	20.2%	11.5%	12.0%	30% ^{注3)}
リスク	人材・組織実行力の強化	従業員エンゲージメントスコア	単体	65	測定開始	65 ^{注4)}	75 ^{注4)}
		管理職層に占める女性比率	単体	4.8%	4.5%	5%	7%
		新規採用者に占めるキャリア採用比率 ^{注5)}	単体	45.7%	30% ^{注6)}	30% ^{注6)}	30% ^{注6)}
リスク	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	グループ	100%	93%	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	グローバル34%	グローバル20%	グローバル40%	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	グローバル100%	国内開始	グローバル100% ^{注7)}	グローバル100% ^{注7)}

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

注2) 環境目標2030の改定に伴い、基準年を2021年度に変更しましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

注3) 環境目標2030の改定に伴い、2025年度目標を改定しました。

注4) 2022年度に、2025年度目標値を新たに設定しました。

注5) 新規採用者は新卒採用者及びキャリア採用者を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。

注6) 各年度30%程度維持することを意味します。

注7) 各年度グローバル100%を継続することを意味します。

ESG経営・サステナビリティに関するこれまでの取組み

当社グループは、ビジョン2030達成に向け、当社グループの持続的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。また、中期経営計画2022-2025「Road to Vision2030　変革と挑戦-」の重点施策のひとつとして、「ESG経営の基盤強化」を掲げています。

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

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

ガバナンス			
年度	基本的な考え方・方針 監督・執行の分離	コーポレートガバナンス	リスク・サプライチェーンマネジメント
～2014	・執行役員制度を導入(2003)		・CSR推進部を設置(2007) ・CSR・リスクマネジメント委員会を設置(2007) ・パートナー 様向けCSR推進ガイドラインを発行(2010) ・総務・CSR本部が [※] 発足(2013)
2015	・コーポレートガバナンスに関する基本方針を制定 ・社外役員の独立性基準を制定	・取締役会の実効性評価を開始、結果の概要を開示(2015年から毎年度実施)	
2016	・取締役会長を代表権のない取締役へ ^{注2)}	・社外取締役　現行の5名体制 ・指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任 ・役員報酬体系を改定 ^{注3)}	
2017		・取締役会の実効性評価のプロセスとして、議長によるインタビューを実施(毎年度実施)	
2019		・社外取締役の独立性を強化 ・女性の社外取締役が [※] 就任 ・役員報酬体系を一部改定 ^{注4)}	・古河電工グループ人権方針を制定
2020		・女性の社外監査役が就任	・古河電工グループCSR調達ガイドライン(第3版)に改訂
2021		・社内取締役　1名減員	・リスクマネジメント本部、リスク管理部を設置 ・CSR・リスクマネジメント委員会をリスクマネジメント委員会に名称変更
2022			・古河電工グループ責任ある鉱物調達方針を策定

注2) 非執行の立場から社長以下の経営陣による業務執行の監督に当たるため

注3) 基本報酬、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬で構成

注4) 業績連動性をより強めるように見直し



社会

年度	基本的な考え方・方針・推進体制	人材育成・組織実行力	ダイバーシティ&インクルージョン
～2014	・ダイバーシティ推進室を設置(2014)	・グローバル人材育成研修を開始(2006)	・外国人の執行役員が2名就任(2013)
2015	・働き方改革プロジェクトチームを設置		・女性の執行役員が1名就任
2016			・外国人の執行役員が4名体制
2018	・古河電工グループPeople Visionを策定		・女性活躍推進に関する2025年度目標を設定
2019	・組織・働き方変革チームを設置		・外国人の執行役員が3名体制
2020		・リーダーシップ変革の取組み(フルカワセブン)を開始	
2021	・人材・組織開発部を設置		・女性の執行役員が2名体制
2022		・人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を開始	・外国人執行役員 現行の2名体制 ・女性執行役員 現行の1名体制

環境

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

古河電工グループのSDGsへの取組み

SDGsとは

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

SDGsと古河電工グループ ビジョン2030

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

重要課題(マテリアリティ) >

— 創業者の思い —

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

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



と語っていました。

当社は、この言葉をDNAとして大切に引き継ぐことにより、1884年の創業以来発展してきました。
この「3つの大切」をしっかりと受け継ぎ、
次の未来をつくる社会の一員として、社会に役立つことを貢献していきます。



— SDGs —

当社は、国連で採択されたSDGsを念頭に置き、社会課題の解決に貢献します。



古河電工グループ
ビジョン2030

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



バリューチェーンマッピングによるSDGs優先課題の検討

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

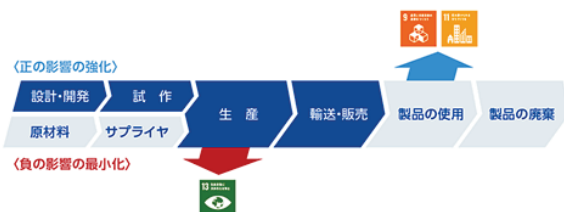
情報通信ソリューション 光ファイバ・ケーブル

〈正の影響の強化〉

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

〈負の影響の最小化〉

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



エネルギーインフラ 洋上風力発電向け海底送電線

〈正の影響の強化〉

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

〈負の影響の最小化〉

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



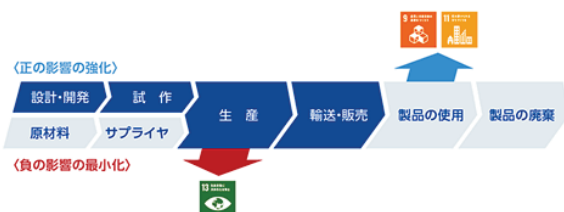
自動車部品 アルミワイヤハーネス

〈正の影響の強化〉

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

〈負の影響の最小化〉

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



電装エレクトロニクス材料 無酸素銅線

〈正の影響の強化〉

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

〈負の影響の最小化〉

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



機能製品 サーマル製品

〈正の影響の強化〉

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

〈負の影響の最小化〉

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



SDGs達成に向けた地域社会との連携

内閣府「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」への登録

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



「とちぎSDGs推進企業」への登録

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



とちぎSDGs推進企業登録制度について [>](#)

とちぎSDGs推進登録企業【令和3年1月登録】の一覧 [>](#)

宣言内容（登録時）

「SDGs達成に向けた宣言書：古河電気工業（株）日光事業所」  [>](#)

「SDGs達成に向けた宣言書：古河電気工業（株）銅箔事業部門」  [>](#)

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

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

「かながわSDGsパートナー」への登録

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



神奈川県プレスリリース  [>](#)

「三重県SDGs推進パートナー」への登録

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



三重県SDGs推進パートナー登録制度について [>](#)

三重県SDGs推進パートナー第7期登録者一覧 [>](#)

SDGsの理解促進のための活動

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

関連動画



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「古河電工グループ理念」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、もって持続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本とし、次の考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

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

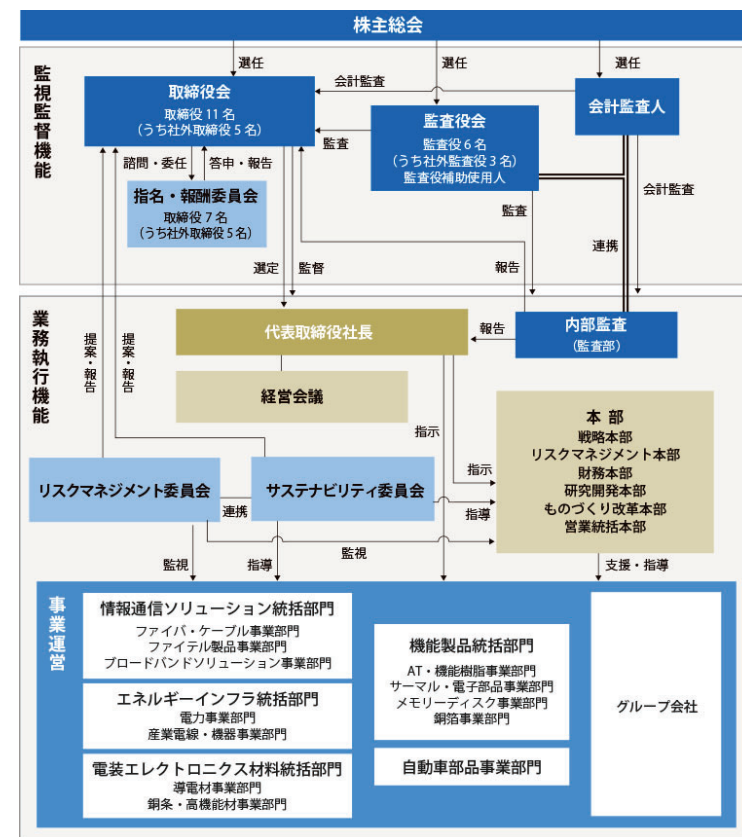
コーポレートガバナンスに関する基本方針

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

コーポレートガバナンス体制の概要

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

ガバナンス体制図



監視監督機能

取締役会

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

- コーポレートガバナンスに関する事項の決定
- 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
- 資本政策に関する事項の決定
- 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。）
- 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
- 経営戦略等を踏まえた重要な業務執行の決定
- その他法令等で定められた事項

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

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

取締役会の実効性評価

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

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について  [>](#)

指名・報酬委員会

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

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

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

監査役会

監査役および監査役会は、法令に基づく調査権限を行使することを含め適切に情報入手を行うとともに、株主に対する受託者責任を踏まえ独立した客観的な立場から取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるものとしており、監査役は、定期的な会合の開催や必要に応じ随時報告を受けるなど、内部監査部門との連携を十分に確保するとともに、監査の方針、計画および結果を定期的に取締役会に報告しています。また、常勤監査役は、経営会議など重要な業務執行の決定に関する会議に出席するとともに、監査およびこれらの会議により得た情報を、適切に社外監査役へ提供しています。さらに、監査役業務および監査役会運営の補助を行う者として、経営陣からの独立性が保障された監査役補助使用人を置き、監査機能の強化を図っています。

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

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

業務執行機能

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

内部統制の強化

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

詳細は業務の適正を確保するための体制  [>](#)をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス報告書

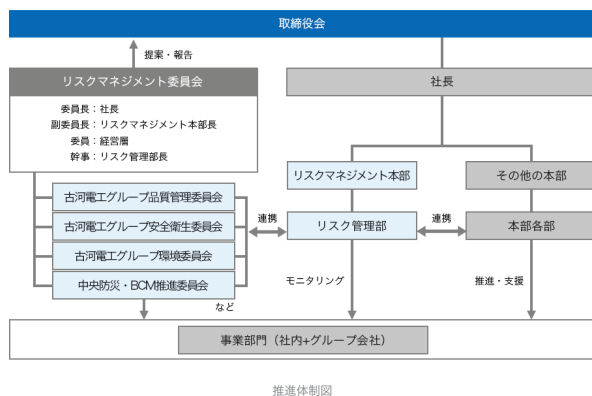
コーポレート・ガバナンス報告書  [>](#)

リスクマネジメント

リスクマネジメント推進体制

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

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



リスク管理の体制と概要

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

経営視点のリスクの例示

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

オペレーショナル視点のリスクの例示

- 従業員の安全・衛生
- 品質管理
- 災害・感染症等の影響

詳細は事業等のリスクをご覧ください。 >

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

BCM活動

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

古河電工グループBCM基本方針（2009年6月制定）

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

ISO認証取得の推進

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



BCM演習の様子

本社(緊急対策本部)と事業所(被災地)の連携演習

事業所が自然災害等で甚大な被害を被った場合には、本社の緊急対策本部とスムーズに連携し、全社一丸となって事業復旧の早期達成に向けて取り組む必要があります。そのための備えとして当社では毎年、本社(緊急対策本部)と事業所(被災地)との連携訓練を実施しております。2022年度は平塚事業所で火災が発生したとの想定で、発災後の情報開示プロセスに関する演習を、現地と本社をリモートで繋ぐ形式で実施しました。被災地側の対策本部、工場と本社緊急対策本部および営業・企画部門などが参加し、お客様、パートナー(お取引先)、株主・投資家など、様々なステークホルダーが必要とされる、被災に関する情報の「内容」と「タイミング」を検討し、現行のプロセスの実効性を検証しました。演習での課題を着実に改善し、従業員の教育などを進め、重要事業継続のさらなるレジリエンス強化に努めていきます。



2022年度 本社―被災地連携演習の様子(本社会議室)

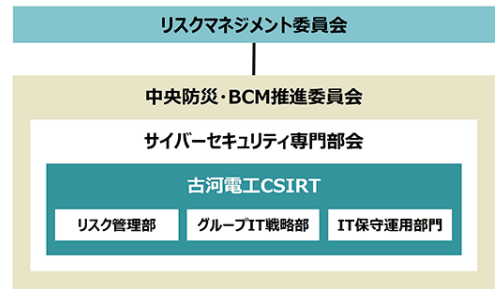
情報セキュリティ

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

サイバーセキュリティ

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

サイバーセキュリティに関する組織構成



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

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

個人情報保護

改正個人情報保護法の2022年4月施行に先立ち、社内コンプライアンスセミナー(2021年11月)や情報セキュリティ月間(2022年2月)において従業員に改正点を周知しました。また、中国における個人情報保護法が2021年11月より施行され、在中国拠点に対する注意喚起、対応指導、および現地から個人情報の移転がある場合の対応を実施しました。その後、2023年2月に、個人情報越境標準契約弁法および個人情報越境標準契約が公布され、施行後は個人情報の移転に関する国内外企業の遵守事項が増加するため、対応を進めています。

知的財産リスク

当社は、他社動向を把握したパテントポートフォリオマネジメントに基づき戦略的に知的財産権を創出するとともに、知的財産リスクの低減にも努め、経営の安定化を目指しています。知的財産リスクに関しては、リスクを「権利侵害リスク」「模倣品リスク」「契約リスク」「技術流出リスク」の4つに分類し、継続的にリスク対応を喚起しています。たとえば、「技術流出リスク」に対しては、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などの対策を行っています。また、国内外の古河電工グループに対する、研修の体系的な実施、知的財産リスク低減の取組みを紹介するニュースレターの定期発行、優秀な発明や活動に対する社長表彰などの顕彰により、知的財産リスクの低減活動をグループ・グローバルに展開しています。

課題と今後の方針

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

目標と実績（リスクマネジメント/内部統制/コンプライアンス）

	2022年度		2023年度
	目標	取組実績	目標
コンプライアンスの徹底	贈収賄防止や競争法に関するEラーニングの実施、およびメキシコにおいて教育を実施する（リモート会議）	当社および国内外関係会社を対象にEラーニングを実施。メキシコのローカルスタッフと駐在員を対象にコンプライアンス教育をリモートで開催	贈収賄防止や競争法に関するセミナーの実施、および台湾において教育を実施する
グループ全体のリスクマネジメント高度化	リスクの優先順位付けを行い、リスク統制活動の継続的な拡大と深化を図る	継続的な拡大と深化を図るために、リスク統制活動を評価する仕組みを作成	リスク統制活動における評価の運用定着と仕組みの改善に向けた課題抽出
サイバーセキュリティ対策の強化	教育・訓練の実施、およびグループ会社へのインシデント対応組織構築の拡大	情報セキュリティ教育、メール対応訓練は毎年実施 当社CSIRT注)にてグループ全体のインシデント対応力強化を図り、関係会社と演習を実施	教育・訓練の実施、およびグループ会社へのインシデント対応組織構築の拡大

注）CSIRT：Computer Security Incident Response Teamの略。サイバーインシデントの発生に対応するための組織。

コンプライアンス

基本的な考え方

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



1. 気づく
- 理念、CSR行動規範に沿っているか？
 - 悪しき慣行はないか？
 - 社会の要請・期待に反していないか？
2. 話す
- 放置しない
 - 相談する
 - 迷ったら情報を上げる
3. 正す
- 気づいたらすぐ直す
 - 常に改善する

従業員への教育・啓発

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

コンプライアンス月間の取組み

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

コンプライアンス意識調査

当社グループでは、コンプライアンス意識調査を継続的に隔年で実施しています。役員・従業員個人がコンプライアンスや組織風土をどう感じているか調査することで組織の現状を把握し、グループ内のコンプライアンス推進の施策に活用することを目的としたものです。調査結果は参加したグループ会社フィードバックされ、各社でのコンプライアンス施策の立案に活用しています。2021年度は「ビジネスと人権」の観点で設問を見直し、意識調査を実施しました。

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口（古河電工グループ・ホットライン）を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら、迅速に調査し適切に対応しています。また通報の内容によっては外部の専門家に意見を求め、公平性が担保できる体制を構築しています。海外グループ会社向けの社外通報窓口も設置しており、2022年度末の時点で17か国、45社に導入しました。2022年度の当社グループの内部通報件数は103件で、そのうち約半数は人事労務関連です。ただし、内部通報の指摘どおりの事実と判明したものは限定的であり、指摘の一部が事実と判明したものも含め、いずれも再発防止策を実施し是正済です。また当社グループでは、ある程度の通報件数があることは、通報制度が機能していることを示すものであると捉えています。

安全保障貿易管理

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

贈収賄防止

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

古河電工グループ贈収賄禁止基本方針の遵守事項

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

税務コンプライアンス

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

古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー

- 適切な納税意識
税務コンプライアンスは、当社グループおよび当社グループに係るすべてのステークホルダーにとって重要な論点である。また、当社グループが支払う税金は、その支払いが行われる国の経済および社会発展等の成長するための重要な役割があることを理解する。当社グループが各国の関連法令に従った適正な税金納付をすることは当然のことであり、社会貢献のひとつの手段と認識する。
- コンプライアンス規範
税務コンプライアンスは、古河電工グループCSR行動規範の「単に法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」という考えとも整合する。
- 税務フレームワーク・組織再編対応
税法の遵守、税務当局との信頼関係の構築、移転価格を中心に国際的な税務フレームワークに真摯に取り組み、以下についても十分配慮しなければならない。
 - 事業目的や実態の伴わない組織形態を援用することによって税金負担を少なくしてはならない。
 - さらに、すべての取引には事業目的と事業実態が備わっている必要がある。税務恩典（タックスアムネ스티を含む）の適用を受ける場合でもその恩典の背後にある社会要請に応えることも含め判断し、事業目的と事業実態が伴わない場合は当該取引を実行してはならない。
- 株主価値最大化
税務コンプライアンスが十分遵守されていることを前提として、当社グループは株主価値向上のため、税務リスクの極小化に努め、税務ポジションを定期的に確認し、税額控除等の税務恩典の適用および適正な税務申告により税務費用を抑制する。

課題と今後の方針

これまで当社が取り組んできたコンプライアンスに関するさまざまな施策に、グループ会社の参加範囲をさらに拡大していくことが当社グループとしての課題と認識しています。今後ともグループ全体を視野に入れた効果的な教育コンテンツ整備やグローバルな推進体制の強化に注力し、海外コンプライアンスセミナーの開催を増やしながら、「皆で考え、行動するコンプライアンス」をスローガンに、一人ひとりの自発的行動を促すことでコンプライアンス意識のさらなる向上を図ります。

人権

人権に対する基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ理念」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。なお、昨今の事業環境の変化と社会的要請の高まりを踏まえ、2021年度において、「人権・労働慣行」を「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」のサブ・マテリアリティとして追加しました。

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。

古河電工グループ人権方針 >

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。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しています。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。

サステナビリティ基本方針・委員会 >

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実施に向けた取組みを開始しました。当社グループは、人権デューディリジェンスの優先対象ステークホルダーを従業員およびパートナー^{注)}に設定し、取組みを進めています。

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

人権に対する負の影響を低減する取組み(従業員向け)

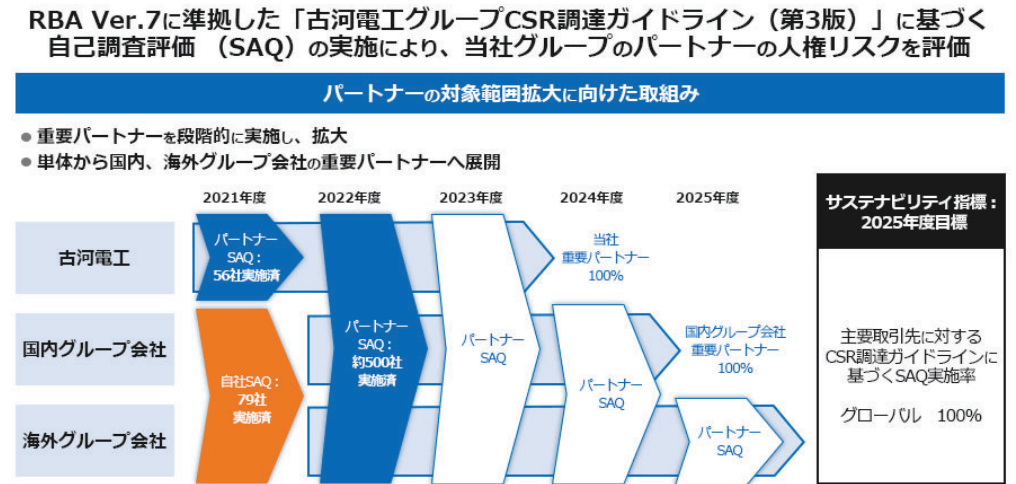
2021年度に実施したコンプライアンス意識調査を通じ、人権リスクの調査を実施しました。調査結果から課題を「ハラスメント」に特定し、改善策を実施しています。

2022年度は、特定した課題について各部门・グループ会社のトップと人権WG事務局で、改善・施策を促すための対話を実施しました。また、特定した課題に対する学び・気づきを従業員に促す意図で部門長や各社社長メッセージの発信や教育施策を展開しています。今後は、2023年にコンプライアンス意識調査を再度実施し、改善効果を検証する予定です。

また、グループ内教育・研修の実施にも取り組んでいます。全従業員・組織へ人権尊重の定着を図るため、2022年度は、毎年実施しているコンプライアンス月間の取組みと連動させ、「差別・ハラスメント」のEラーニング教育を実施しました。国内外グループ会社の全管理職を対象とし、グローバルで100%実施しました。今後も、継続的に教育を実施していく予定です。

人権に対する負の影響を低減する取組み(パートナー向け)

当社グループは、RBA Ver.7(責任ある企業同盟)行動規範を参考とした「古河電工グループCSR調達ガイドライン(第3版)」に基づく自己評価調査票(SAQ: Self-Assessment Questionnaire)の実施により、パートナー(サプライヤー)の人権に対するリスク評価を行っています。2021年度は、まず当社のパートナーにもなる国内外グループ会社79社から開始し、当社主要パートナー56社を対象にSAQを実施しました。2022年度は対象を広げ、当社グループのパートナー約500社に対し調査を実施しました。その結果、現時点では、人権に対する重大な負の影響は発見されませんでしたが、今後もパートナーとの継続的なコミュニケーションにより、当社グループの人権に対する取組みが理解されるよう努めていきます。さらに、この活動は順次調査範囲を広げていく計画で、2025年度までにグローバルでSAQ実施率100%を目指しています。



また、当社グループは、近年の鉱物調達に対する社会動向の変化や社会的要請の高まりを受け、「責任ある鉱物調達」を課題と設定し、取組みを実施しています。2022年9月には「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。今後は、鉱物調達におけるグループ内の体制を強化していく予定です。

サプライチェーンの取組み >

救済メカニズムの構築

人権に与える負の影響に関する通報窓口として、従業員向けには、内部通報制度として、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口を設置しています。従業員以外のステークホルダー向けには、従来のホームページからの「コンプライアンスに関するお問い合わせ」窓口の他、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)を活用していきます。「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める実効性を担保した苦情処理メカニズムに近づけられるように、客観性・透明性を持って対応していきます。

内部通報制度について(コンプライアンス) >

人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口へつながります) >

国連グローバルコンパクトへの参加

「国連グローバル・コンパクト」の10原則には、人権擁護の支持・尊重、人権侵害への非加担、強制労働の排除、児童労働の廃止など「人権」に関わる原則が含まれています。当社グループは、2020年に、国連が提唱するグローバル・コンパクトに署名しました。同時にグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参画し、2022年度は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する人権関連の以下の分科会に参画しています。

- 人権デューディリジェンス分科会
- サプライチェーン分科会

ステークホルダーとの対話

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。2022年度も機関投資家との直接対話を実施しました。本対話を通じて、気候変動対策、ガバナンスなどの当社グループのESG経営の取組み状況に加え、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関しても貴重なご意見を頂いています。

また、当社の労働組合とは年2回開催の「中央経営説明会」や、日常的に対話を行い、労働慣行などの各種課題の解決に取り組んでいます。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ます。

目標と実績

2022年度取組み実績

対象	想定される人権への課題	実施内容(課題を含む人権全般について)
従業員	ハラスメント	- 安全衛生委員会 - 階層別教育 - 労使での意見交換 - コンプライアンス月間 本部長メッセージの発信 古河電工グループCSR行動規範の理解・浸透活動 ハラスメント・労働時間管理に関する教育 競争法・贈収賄に関する教育 等 - 特定した課題に対する学び・気づきを従業員に促す意図で 部門長や各社社長のメッセージ発信や教育施策 - グループ内の管理職を中心とした「差別・ハラスメント」Eラーニング
パートナー (サプライヤー)	責任ある鉱物調達	- パートナーズミーティングの開催 「古河電工グループCSR調達ガイドライン」に基づくSAQの実施(約500社)・対話 - CSRアンケートの実施 「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」の策定

指標と目標

指標	2022年度実績	2022年度目標	2025年度目標
管理職に対する人権リスクに関する教育実施率 ^{注)}	グローバル100%	国内グループから開始	グローバル100%維持
主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率 ^{注)}	グローバル34%	グローバル20%	グローバル100%

注) サステナビリティ指標 [>](#)

子どもの権利に関する方針および取組み

当社グループは「子どもの権利条約」や「子どもの権利とビジネス原則」を支持しており、子どもの権利について尊重しています。当社は公益社団法人日本ユネスコ協会連盟の維持会員になっています。当社グループは、古河電工グループ社会貢献基本方針に則り、次世代育成を軸に、子どもの権利実現に向けた社会貢献活動等に取り組んでいます。子どもの教育の権利を推進するため、地域の小中等高等学校のための教育支援をグローバルで行っております。

社会貢献活動 [>](#)

労働安全衛生

労働安全衛生管理の基本的な考え方

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

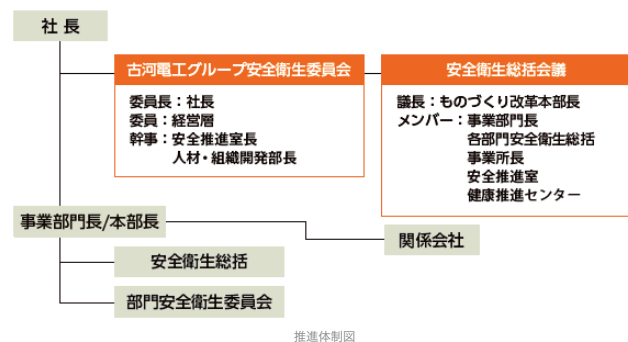
安全衛生管理の基本方針

- 労働安全衛生法の主旨に沿って、点検・管理し、災害撲滅を図る
- 指差称呼和ルール遵守で危険に気づき・回避できる安全人間を育成する
- 不安全状態を排除するため、人と設備を分離した本質安全化を図る
- SIDISサイクル^{注)}を通した対話・共感・標準化により安全管理の質を上げる
- (健康保険組合との連携を強化し)グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

注) SIDIS(サイティス)サイクル:①じっと見てまねる(SI)・②対話(D)・③改善(I)・④標準化(S)を意味し、安全活動特に作業者の作業姿勢や目線でまねて疑似的にみて危険源や危険な行動を把握し、作業者と話し合いその原因を解明し本質的な対策までつなげる事を言う。

推進体制

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



安全衛生活動発表会

当社グループの安全衛生活動についての活動発表会を開催し、優秀な活動を表彰しています。2022年度は、各事業部門から選ばれた計11組(うち、グループ会社5組)が発表し、社長表彰を受けました。



安全衛生活動発表会の様子

役員による現場点検

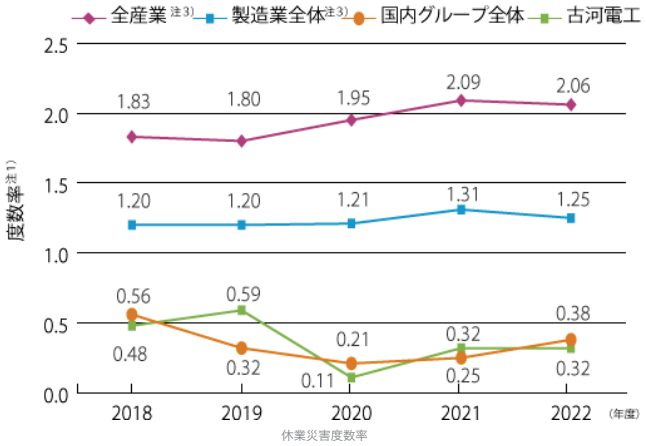
当社の安全担当役員が、災害発生時や前年度の成績に応じて、当社およびグループ会社の現場を訪問し、対策の適切性や定着度の確認、本質安全化に向けた意見交換などを行い、再発防止に努めています。2022年度は、4カ所現場訪問しました。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大防止の為に訪問できない場合は、現場の映像を中継することで、オンラインを活用した意見交換を行いました。



当社工場での役員現場点検

労働災害発生状況

当社の2022年度の安全成績は、休業災害0件という目標に対し、3件の発生となり、未達成という結果でした。休業災害度数率^{注1)}において、当社は0.32で昨年と同程度でしたが、国内グループ全体^{注2)}では0.38と増加しました。今後も休業災害0件の目標達成に向けて安全衛生活動に取り組んでいきます。



注1) 度数率＝(死傷者数/ 延べ実労働時間)×100万
注2) 2022年度の集計範囲は、古河電工および国内グループ会社の合計29社の従業員および派遣社員です。
注3) 全産業および製造業全体のデータは厚生労働省調査の結果より

また、2022年度の海外グループ会社も含めたグループ全体としての災害度数率は0.44でした。ここでの対象災害は休業災害および不休業災害です。

集計対象会社は、以下ページをご覧ください。

集計対象会社一覧:労働安全衛生 休業災害度数率の対象範囲 >

目標と実績(災害)

2022年度		2023年度
目標	取組実績	目標
休業災害0件	休業災害3件	休業災害0件

健康経営

古河電工グループ健康経営宣言

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

古河電工グループ健康経営宣言

古河電工グループは、従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題と認識し、これまで安全衛生管理の一環として取組んできた活動を、より一層前進させます。
当社の経営理念にある「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」ためには、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要です。このため、古河電工グループは、安全と健康をすべてに優先させて、健康経営を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていきます。また、働き方改革の取り組みや、健康保険組合の保健事業との連携も強化して、従業員の健康づくりの支援、健康意識向上のための施策に、さらに積極的に取り組んでいきます。



代表取締役社長

森平英也

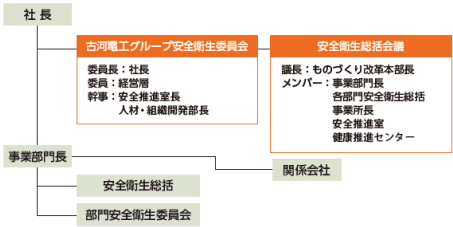
※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営

健康経営の推進体制

安全衛生推進体制

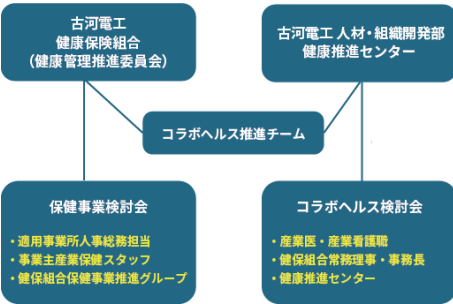
古河電工グループでは、安全衛生管理の最高機関として、社長を委員長とした古河電工グループ安全衛生委員会を設置し、安全衛生活動の方針や施策について、審議、決定およびフォローを行っています。



コラボヘルス推進体制

当社では、古河電工健保組合と共にコラボヘルス推進チームを組み、会社の健康づくり活動と健保の保健事業との連携について、定例会で検討するとともに、産業医・産業看護職の意見を反映するための検討会を開催しています。また、古河電工健康保険組合の「健康イベント」事業と連携し、古河電工各事業所・支社で様々な工夫しながら健康づくり活動を実施しています。

古河電工健保組合



<古河電工健康保険組合の「健康イベント」>

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

<古河電工各拠点での取り組み>

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

注)「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営

衛生管理指針

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

古河電工グループ衛生管理指針

基本方針
(健康保険組合との連携を強化し) グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する
主要課題
1. 古河電工グループは、経営課題として従業員の健康の保持増進に取り組んでいく。 2. 健康保険組合との連携を強化し、グループの健康づくり活動のレベルの向上と、その従業員の健康決定力(ヘルスリテラシー)向上を図る。
古河電工衛生管理指針
基本方針
● 働き方改革・健保組合と連携し、一人ひとりの健康決定力(ヘルスリテラシー)を高め、健康経営に取り組む ● 中期計画に沿って、メンタルヘルス対策、メタボリック対策、身体機能向上、禁煙支援による健康づくりを推進する
目標

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

主要課題項目
1. 健康決定力(ヘルスリテラシー)の向上 2. メンタルヘルス対策の継続 3. メタボリック対策の継続 4. 身体機能の維持向上 5. 喫煙者に対する禁煙支援と喫煙率低減 6. 熱中症予防対策の徹底

これまでの取り組み推移

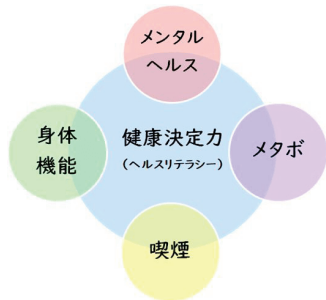
「安全専一」の理念のもと、長年にわたり安全衛生水準の向上に努めてきました。特に衛生活動においては、1957年から統括する立場の専属産業医を選任し、産業医、産業看護職を中心としたチーム体制による取組を積極的に推進してきました。従業員の「心と身体健康づくり」は重要な健康課題と認識し、これまで安全衛生管理活動の一環として取り組んできた衛生活動をより一層前進させるため、2017年より健康経営^{注1)}を全社で推進しています。従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えるための要素として、「ヘルスリテラシー、メンタルヘルス、喫煙、身体機能、メタボリックシンドローム」の5項目を選定し、年間を通じてこの5項目へのアプローチを継続的に行うことで、古河電工流の健康経営を全社で推進しています。

そして2020年からは、健康経営を当社だけでなく国内グループ関係会社に展開し取り組んでいくことを推進していくため、永年開催してきた従来の「衛生会合」の名称を「古河電工グループ健康経営会合」と改めて開催しております。

また当社グループでは、主要なパートナー^{注2)}にお集りいただく「パートナーズミーティング」を開催しており、2023年度は健康経営をテーマとした統括産業医による講話を実施しました。

注1) 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

注2) 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。



健康経営

健康経営推進の取組み

社内の挨拶は「ご安全に!ご健康に!」

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

産業保健の中期5ヵ年計画

2025年に向けた「産業保健の中期5ヵ年計画」として、従業員のヘルスリテラシーや身体機能の向上等を5つの柱として健康づくり活動を推進し、皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業を目指しています。

プレゼンティーズム等業務パフォーマンス改善

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

健康一言宣言

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

長時間勤務者の健康管理

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

メンタルヘルス対策

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

<メンタルヘルス教育例>

- リスナー研修
 - ワークエンゲイジメントに着目したメンタルヘルス研修
- 認知行動療法によるストレスコントロール研修
 - 快適職場検討会

<ストレスチェック受検率>

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
96.0%	97.7%	97.3%	97.0%	96.1%

受動喫煙対策の強化

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



禁煙ポスター (スワンスワン)

転倒災害防止対策の導入

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

睡眠改善支援

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

感染症対策

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

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

健康経営

健康経営銘柄・健康経営優良法人

古河電工は、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2023」に選定されました。また、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」にも2017年から7年連続で認定されています。（2017年～2020年、2023年はホワイト500を顕彰）



マネジメント方針

2030年のありたい姿に向けた基本方針

当社グループでは、「古河電工グループ ビジョン2030」（以下、ビジョン2030）達成のための経営上の重要課題（マテリアリティ）として、「人材・組織実行力の強化」を掲げ、ありたい姿「古河電工グループPeople Vision」に向けて、次の3点を基本方針としています。

- ①多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する。
- ②全員が主役で誇りをもちワクワク働ける企業グループを目指す。
- ③「チームで徹底的にやりきる」古河電工グループの文化を醸成する。

古河電工グループ People Vision



個人のありたい姿

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

上司の役割

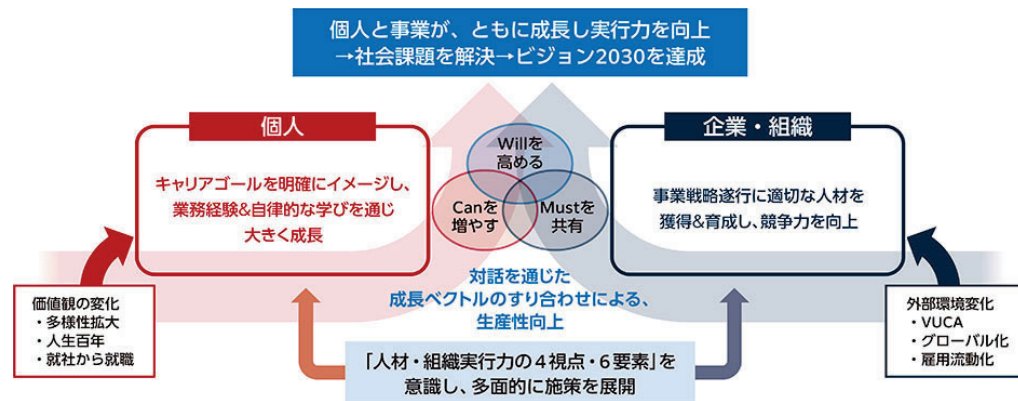
- 上司はメンバーの働きがいを高め、その成長を支援する。
- 上司はメンバーの技術や能力を組織の成果へと昇華させる。
- 上司はメンバーと共に、創造的で活力ある組織風土を形成する。

人に関する基本姿勢

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

25中計における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なうことで、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、ビジョン2030を達成します。



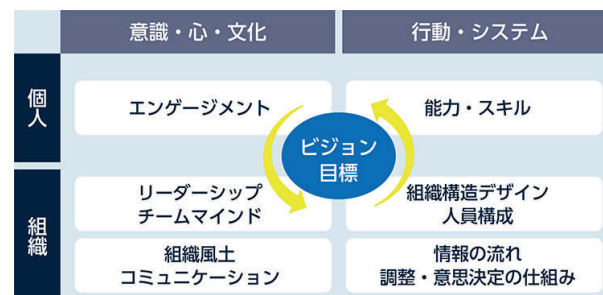
人と組織の6要素

具体的な活動の実行にあたり、人と組織について、「個人」「組織」「意識・心・文化」「行動・システム」という4つの視点と、「エンゲージメント」「リーダーシップ、チームマインド」「組織風土、コミュニケーション」「能力・スキル」「組織構造デザイン、人員構成」「情報の流れ、調整・意思決定の仕組み」という6つの要素による枠組みを設定し、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り組みを行っていきます。

人と組織の6要素を含む人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」^{注1)}を実施して人材・組織の状態を可視化し、結果を踏まえた改善施策を事業活動に反映するというPDSサイクル^{注2)}を回すことで、取り組みを推進します。

注1) 従業員エンゲージメントスコア調査

注2) PDS: Plan, Do, See



人材マネジメント

エンゲージメント(個人×意識・心・文化)

エンゲージメント測定と活用

人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注1)}②「全員が主役で誇りを持ちワクワク働ける企業グループを目指す」活動を進めるにあたり、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^{注2)}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。エンゲージメントは、人と組織の6要素^{注3)}のうち、他の5つの要素と密接につながっていることから、人材・組織実行力向上の総合的な指標とし、グローバル製造業の基準値である85を目標に活動を行ないます。

注1) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 [>](#)

注2) サステナビリティ指標 [>](#)

注3) 人と組織の6要素 [>](#)

指標と目標

	指標		実績	目標			
	★:サステナビリティ指標		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
単体	★	従業員エンゲージメントスコア	65	65	70	75	85
グループ		従業員エンゲージメントスコア	—		—	—	85

報酬制度の見直しと従業員コミュニケーションの強化

人材・組織実行力の強化のための基本方針①「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」に基づき、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ました。

- ① 人事考課に関連するコミュニケーションのプロセスを改めて規定し、上司は、職能と役割に基づく職級制度に基づき、改めて従業員への期待を伝えつつ、日常からメンバーの取組みや言動を観察し、事実に基づいた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の納得度を高め、一人ひとりの成長につなげていきます。
- ② ①の人事考課に関連するコミュニケーションを背景にして、昇給について、毎年の能力伸長を前提とした積上げ型から脱却し、現在発揮している能力や意識姿勢を反映する降給を含む制度に見直すことで、従業員個々人の挑戦意欲を喚起し、また、健全な社内競争と緊張感の醸成を目指します。

福利厚生

福利厚生施設・制度の整備を通して従業員の健康維持増進や生活面のサポートに取り組み、従業員が安心して業務に向き合うことのできる 環境づくりを心がけています。

内容	取組み
社員食堂	製造拠点の事業所では社員食堂を設け、従業員の健康維持増進をサポートしています。労働組合、保健師、栄養士等とも意見交換を行いメニューの検討・見直しを実施するなど、満足度の高い、魅力的な食堂づくりに努めています。
社宅・寮	若年層や転勤者の住居確保、および住宅にかかる費用負担の軽減のため、各事業拠点にて社有または借上により社宅・寮を提供しています。
共済会	従業員相互の扶助共済を目的とした「古河相互会」を運営し、慶弔・療養時・被災時等における支援、その他生活上必要な融資等を行っています。

人材マネジメント

リーダーシップ、チームマインド(組織×意識・心・文化)

基本的な考え方

人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注)}③「『チームで徹底的にやりきる』古河電工グループの文化を醸成する」するために、リーダーシップ変革の取り組みを行なっています。

注) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 [>](#)

リーダーシップの変革「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」

変化の早く不確実性の高い環境下で、持続的に企業価値を生み出し続けるには、メンバーの心理的安全性を確保して、チームで成果を上げることが必要となってきます。「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。リーダーシップ研修を実施し、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。

2020年度は 当社および国内グループ会社の役員・部長以上約500名、2021年度からは課長以上も加わり、合計約1,300人がフルカワセブンを実践しています。また、実践者以外の一般層も「リーダーの取組みを理解し、応援・協力する」立場として、全員が自分事として取り組むことを願っています。また、変わることを楽しみ、チャレンジし、やり抜くことをコンセプトに、できる限りオープンに皆で励まし合いながら組織全体で取り組めるよう、様々な工夫をしています。

取組みを開始して 3年が経過し、フルカワEサーベイ^{注)}の結果から、チームにおけるメンバーの関係性が改善してきていることが確認できました。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。

注) 従業員エンゲージメントスコア調査



人材マネジメント

組織風土・コミュニケーション(組織×意識・心・文化)

基本的な考え方

人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注)}①「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」に基づき、多様な人材を受け入れ、活かす環境・風土づくりを推進しています。

注) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 [>](#)

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

当社グループは、「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」という方針に基づき、多様な人材を受け、入れ活かす環境・風土づくりを推進しています。D&Iを「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直下のHK^{注)}・D&I委員会を設置し、全社を挙げて積極的な取組みを展開しています。D&Iの推進に関する詳細は、以下リンクをご覧ください。

ダイバーシティ&インクルージョン [>](#)

注) HKは「働き方改革」の略称

健康経営の推進

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

健康経営 [>](#)

理念の浸透

2007年にグループ理念を定め、同理念を達成し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 Value」として定めています。同理念浸透に向けて、日常的に理念に触れる機会をつくるため、理念と「Core Value」が記されたカードを全社員に配付し、特に経営陣が率先して会議の場での振り返りなどを行ない、理念の浸透とともに従業員が理念を体現した行動をとるよう働きかけを行っています。また、グループ理念とCore Valueの浸透に向けたワークショップを定期的に開催するなどして、浸透に向けた取組みを継続して実施しています。

理念体系 [>](#)

人材マネジメント

能力・スキル(個人×行動・システム)

基本的な考え方

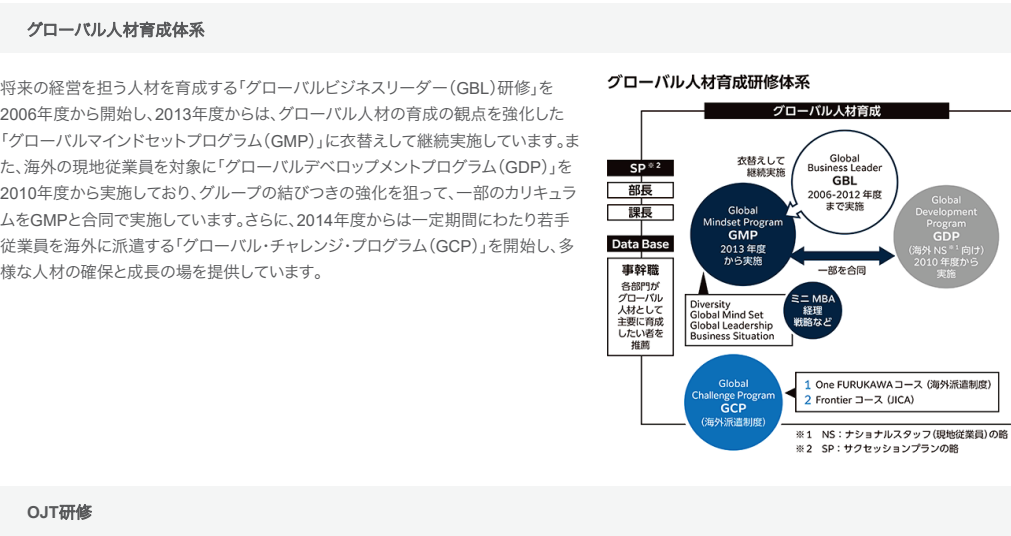
人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注)}①「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」に基づき、経営戦略・事業戦略の実現と、多様な人材の挑戦と成長の支援の両面の観点から、各種施策を展開しています。

注) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 [➤](#)

人材育成

研修・トレーニングにおいては、従来の階層別研修に加え、将来の経営を担うグローバル人材育成プログラム、チームで成果をあげる組織を実現するためのOJT研修を実施しています。

2022年度は、これらの取組みに加え、企業と個人、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、及び能力・スキル獲得に向けた仕組みづくりといった、リスキリング施策の検討を開始しました。



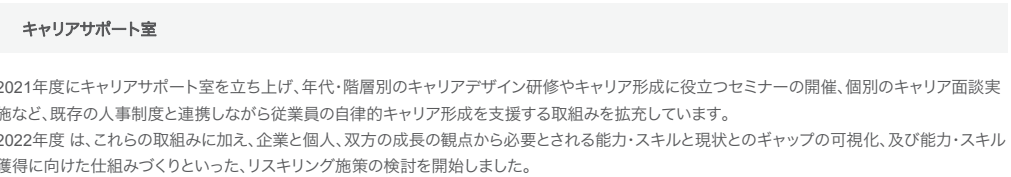
チームで成果を上げる組織を実現するためには、指導役以外の人も含めた職場の育成力向上が不可欠と考え、新入社員を受け入れる全職場に対し「人が育つ組織づくり研修」を提供しています。

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

「ものづくり力」の向上

製造現場とスタッフが目標を共有し業務遂行する風土づくりの一貫として、当社グループ全体で一体となった「ものづくり力」の向上を目指しています。2020年度からは、新型コロナ対応を契機として、従来の集合対面研修の一部を各事業所別の研修開催やEラーニング導入に変更する等、工夫を重ねて来ました。また、ものづくりにおける部門の強みと弱みを可視化するツールの作成に着手し、試行的に2部門に適用し完成度を上げています。2023年度は、5部門を対象に本格運用を開始し、順次、対象を拡大する予定です。

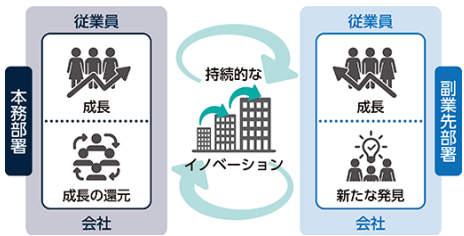
キャリア形成支援



個人がキャリアを選択する仕組み

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。制度はじまって以来27プロジェクト、71名が参加しており、受け入れ部門により刺激を与え、本人のモチベーション向上し、送り出し部門にも良い影響を与えています。

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をすることが可能になる公募制の導入についても検討を進めています。

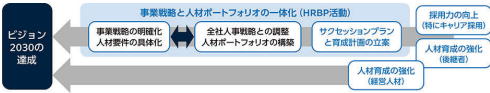


人材マネジメント

組織構造デザイン・人員構成（組織×行動・システム）

基本的な考え方

人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注1)}①「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」に基づき、経営戦略・事業戦略に必要な体制及び人材の整備を目指し、要員管理の取組みを展開しています。



注) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 [>](#)

サクセッションプランと育成計画の立案

経営人材及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及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。

2022年度は、サクセッションプランの対象範囲を部長層まで拡大して、事業戦略を実現するための組織のあり方・後継者育成について各部門と人事部門との定期的な議論を進めています。

	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）	取り組み継続
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	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、定期的なレビュー	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、事業戦略の実現に向けた多様な人材の確保という観点で、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%以上とすることを目標として掲げています。
目標達成に向け、採用チームの体制強化、採用チャネルの拡大、採用プロセスの見直し、オンボーディングプログラムの整備を行い、入社時のアンマッチを防ぎ、早期立ち上がりと定着の支援に力を入れて取り組んでいます。

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。

指標と目標

	指標		実績	目標		
	★：サステナビリティ指標 ^{注1)}		2022年度	2023年度	2025年度	2030年度
単体	★	スタッフ新規採用者に占めるキャリア採用比率 ^{注2)}	46%	30%程度の維持	30%程度の維持	—

注1) サステナビリティ指標 [>](#)

注2) 各年度末3月31日時点

人材マネジメント

情報の流れ・調整・意思決定の仕組み(組織×行動・システム)

目標管理制度の運用見直しとフォロー(単体)

人材・組織実行力の強化のための基本方針^{注)}②「全員が主役で誇りを持ちワクワク働く」を実現するため、業績向上と挑戦する風土づくりと人材育成を目指して、2021年の人事制度改定時に、以下3点に着目し、目標管理制度の運用を見直しました。

1. 人材育成強化を目的にフィードバック機会の増加と質の向上
2. チャレンジ促進を目的に資格等級で定める役割期待と個々人の目標の難易度の確認
3. 業績向上を目的に個人目標の積み上げと組織目標の整合の確認

具体的には、期首に従業員一人ひとりがチャレンジングな目標を掲げるよう促し、その目標の達成に向け、期中に上司による支援、上司・部下間でのコミュニケーション頻度向上を意識づけしました。短いスパンでPDCAをまわし頻度高くフィードバックを行うことで人材育成と業績向上の両面に好影響を与える運用に変更しました。期末面談では、日常的な活動で得られた事実をもとに上司、部下の双方向によるコミュニケーションにより、良いところと改善点をフィードバックすることで、翌年度、業務遂行する上での動機づけを行っています。

また、2022年度の モニタリング結果として、組織目標と個人目標の繋がりの実感、期首でのチャレンジングな目標設定時・期中による上司支援の実感が上がっていると共に、期末評価の納得度も「納得できる」「ある程度納得できる」と回答した方の割合は90%を超え、直属長とのコミュニケーションは概ね良好な状況にあることを確認しています。今後、更に運用面の改善を行うため、目標管理の実施状況のモニタリング継続、運用上の悩みや好事例の共有など、フォローも充実させ、個々人が主体的に高い目標に挑戦し、自身の成長と組織の貢献を感じられるよう、活動を進めています。

注) 人材・組織実行力の強化のための基本方針 >

労務ガバナンスの強化

グローバル

労務分野におけるリスク低減向け、当社グループが進出している各国の法令に基づいた労務コンプライアンスの遵守状況の確認と改善指導を計画的に進めています。

国内関係会社における活動

国内グループ会社の人事担当責任者が集い、当社グループにおける人事・労務に関する取組みの方針・課題を共有する場を年2回開催し、諸課題に対するグループの連携強化に努めています。
また、労務分野におけるリスク低減のため、グループ会社に対し労務コンプライアンス状況の確認を定期的に実施し、改善が必要な項目については制度の見直しを含めた対応を支援しています。

労使関係(単体)

当社では、労使双方が誠意を持って話し合いを尽くすことを労使対話の基本姿勢としてさまざまな課題を解決するとともに、労使の相互理解に努めています。公式での意見交換の場として、年2回の「中央経営説明会」を実施しています。1952年度から70年間超にわたり継続しているもので、開催は2023年5月時点で通算141回を数えます。説明会には労使双方の代表者が参加し、事業環境や経営状況、時事的なテーマに至るまで、幅広い事項に関して積極的に意見を交換、情報を共有しています。また、「人事制度検討委員会」「時短検討委員会」など、就労環境整備を目的とする各種の委員会においても日常的に労使が話し合っています。これらの話し合いを通して、制度の改善やコンプライアンス対応のモニタリング機能強化など、各種の課題の解決に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本方針・体制・目標・実績

ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本方針および推進体制

当社グループは、「多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援する」という方針に基づき、多様な人材を受け入れ活かす環境・風土づくりを推進しています。ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直下のHK・D&I委員会^{注)}を設置し、女性、障がい者、外国人、キャリア採用を対象に、全社を挙げて積極的な取組みを展開しています。

注) HKは「働き方改革」の略称

ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組み方針

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、採用・配置育成・環境整備等の側面から総合的に取り組みます。

- 採用： 管理職層候補者の人材プールの強化に向けた採用力を強化する
- 配置・育成： 事業戦略上の必要性を考慮し、サクセッションプランの設定や人材育成計画に多様性の向上の取組みを織り込む
- 社内環境整備： 多様な人材を受容する制度整備・意識変革・働き方改革を積極的に推進する

女性活躍

基本的な考え方

議論や意思決定への影響に鑑み、一般的に意思決定に影響を与えられている30%を管理職層女性比率の将来目標として念頭におき、採用から中核人材の育成までパイプラインの充実を目指して取組みを実施してまいります。

取組み方針

採用	● 新卒採用の強化 ● 女性管理職層のキャリア採用強化
配置・育成	● 配置ポストの積極的な拡大 ● 育成計画・登用計画の重点化(候補者の個別・中長期的な人材育成、積極的な登用等)
環境整備方針	● 働きやすい環境・制度整備(働き方改革の推進、事業所内施設の改善等) ● マインドセット改善の取組み(アンコンシャスバイアスの排除等)

目標と実績

	2022年度実績	2025年度目標
新卒採用者に占める女性比率 ^{注1)}	27%	40%
管理職候補層（係長相当）に占める女性比率 ^{注2)}	12%	15%
管理職層に占める女性比率 ^{注2)注3)}	4.8%	7%

注1) 対象は総合職、一般職。各年度の4月1日時点。

注2) 各年度末3月31日時点。

注3) サステナビリティ指標 [>](#)

注4) 当社の取組み概要、目標および実績データは厚生労働省の『女性の活躍推進企業データベース』に掲載しています。

厚生労働省の『女性の活躍推進企業データベース』 [>](#)

行動計画期間：2014年4月1日～2026年3月31日

取組み目標と実績

2022年度実績	2023年度目標
- 異業種交流を通じたリーダーシップ研鑽プログラムの実施 - 女子高校のキャリア講話会講師として女性エンジニアの派遣 - 女性管理職個別育成のためのコーチングセッションの実施 - 配置登用拡大に向けた部門毎の目標設定および、部門対話を通じた、実現に向けた課題と打ち手の整理の実施	- 管理職候補層への研修機会の提供（異業種合同研修への派遣等） - 中高生のキャリア教育の講師派遣 - 内閣府主催リコチャレイベントの開催 - 女性管理職個別育成のためのコーチング - 配置・登用拡大に向けた個別育成計画の策定と実行
※女性活躍推進の取組み詳細 >	

障がい者雇用

基本的な考え方

法定雇用率の上昇を見込みつつ、安定的に法定雇用率を達成できる状況を目指します。

取組み方針

採用	- 古河ニューリーフ（特例子会社）の機能強化 - 古河電工での直接採用拡大
配置・育成	- 配置部門の積極的な拡大 - 業務サポート体制の充実
環境整備方針	働きやすい環境・制度整備（テレワーク活用、事業所内施設の改善等）

目標と実績

	2022年実績	2025年目標
障がい者の実雇用率	2.35%	2.55%

注) 各年6月1日時点

取組み目標と実績

2022年度実績	2023年度目標
- 特定子会社古河ニューリーフでの知的障がい者の雇用 - 古河電工本体の直接採用（22年度新規採用実績2名） - 実雇用率増加の達成（21年2.32％→22年2.35％）	- 古河電工本体の直接採用の継続実施 - 配置部門の積極的な拡大 - 従業員理解増進を目的とした講演会等イベントの実施
※障がい者雇用の取組み詳細 >	

外国人雇用

基本的な考え方

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

取組み方針

採用	- 採用チャネルの強化 - グループ内の人材把握・活用
配置・育成	事業戦略を踏まえた人員計画・育成計画の策定
環境整備方針	グループ・グローバルでの人材マネジメントの整備

取組み目標と実績

2022年度実績	2023年度目標	2025年度目標
グローバル人材育成研修の実施 ※グローバル人材育成体系 >	グローバル人材育成研修の実施	各部門の事業戦略上の必要性を踏まえ、外国人登用ポジションを選定し、登用・育成に向けた計画を立案

キャリア採用

基本的な考え方

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

取組み方針

採用	- 採用チャネルの多様化・採用機能の強化 - リファラル採用・退職者採用の活用 - 認知度・企業ブランドの向上
配置・育成	- 事業戦略を踏まえた人員計画の策定（高度専門人材のニーズ把握等） - オンボーディングプログラムの充実
環境整備方針	柔軟な人事処遇制度の構築

目標と実績

	2022年度実績	2025年度目標
新規採用者に占める キャリア採用比率 ^{注1)} 注2)	45.7%	30%程度の維持

注1) 新規採用者とは新卒およびキャリア採用を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。

注2) 各年度末3月31日時点。

取組み目標と実績

2022年度実績	2023年度目標
- 事業戦略上の必要に応じた採用戦略の強化 - 採用チャネルの強化 - CM等による認知度・企業ブランド向上の取組み ※キャリア採用の取組み詳細 >	- 採用チャネルの強化 - 認知度・企業ブランドの向上に向けた広報戦略実施

多様な働き方の推進

取組み目標と実績		
2022年度実績	2023年度目標	2025年度目標
- ポストコロナにおいてもリモートワークのメリットを最大活用した働き方を推進するメッセージの発信 - 社内副業制度の継続実施 「多様な価値観を組織の力に」をテーマにしたD&I社内講演会の実施 - 介護セミナーの実施 - 出生時育児休業制度（パパ育休）の導入	- リモートワークのメリットの最大活用、DX推進等、生産性向上に向けた働き方変革の推進 - 社内副業制度の拡大、社内公募制度の導入 - 育休取得のありたい姿と促進に向けた支援策の検討	- 多様な働き方、仕事と生活の両立を支援 - テレワーク制度の拡充 - 多様な人材・働き方の受容の意識啓発のための継続教育
※多様な働き方推進の取組み詳細 >		

ダイバーシティ&インクルージョンの意識啓蒙・教育

- 管理職層の意識・行動変革（役員勉強会、Eラーニングの実施）
- 新任役員・新任管理職・新入社員向け人権教育の実施
- ポータルサイトによる記事配信
- 従業員意識調査の実施
- Eラーニングの実施（テーマ：LGBTQ、ハラスメント防止など）
- 社内イベントの開催



数 ゆき子女性社外取締役による特別講演会



大橋 弘美シニア・フェローによる特別講演会

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

基本方針・目標・実績

企業成長の基盤として特に意思決定層の多様性確保が重要と考え、管理職層の女性比率を25中計におけるサステナビリティ指標に設定し、取組みを進めています。女性従業員の絶対数が少ないことを最大の課題と捉え、採用から中核人材の育成・登用まで、すべての局面でパイプラインを維持・強化する取組みを粘り強く進めるとともに、女性自身やその上司がキャリアアップを前向きに捉えられるよう、上司のリーダーシップ変革、フィードバック強化、柔軟な働き方の整備、自律的なキャリア形成支援といった全社的な組織風土・環境整備も並行して実施しています。

基本方針・体制・目標・実績 [>](#)

取組み

女性従業員向けの取組み

- キャリア形成支援（管理職および管理職候補者へのコーチングなど）
 - キャリアサポート室 [>](#)
- 女性管理職候補者の個別育成支援（部門での育成計画作成）
- 女性従業員同士の座談会開催
- 女性育休取得者への復帰支援
- 社内イベントの開催
 - ダイバーシティフォーラムの開催 [>](#)
 - 社外プログラムへの派遣

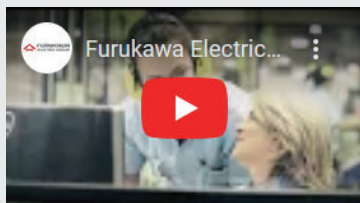
トピックス：異業種ビジネスリーダーシップ塾2023開催

2023年度は、企業で働く女性が生き生きとしなやかに働き続け、ビジネス成功のキーとなる役割をより強く担っていくことを後押しすることを目的とした「異業種ビジネスリーダーシップ塾2023」を当社にてリアル開催しました。当社を含む13社から約70名の女性中堅社員が参加し、基調講演、ネットワーキングランチ、パネルディスカッション、グループワークが実施されました。

異業種ビジネスリーダーシップ塾2023 [>](#)

グループの取組み

古河電工グループのFurukawa Electric LatAm S.A.が制作した、女性活躍推進のメッセージビデオです。



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

学生の理工系進路選択支援

メーカーである古河電工にとって、技術を将来につないでいくことは大きなミッションの一つです。また、ダイバーシティの観点で女性技術者の育成も重要と考えています。多様な人材が集まることでアイデアも多様になり、そこから新しいイノベーションが生まれることが期待できますが、日本における理工系分野の研究者・技術者の女性比率はまだまだ低い状況であり、人材基盤強化のためにも解決すべき課題と捉えています。そのため、当社は学生の理工系職種への進路選択を広げるための活動に取り組んでいます。

リコチャレ

当社は、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取組み「理工チャレンジ(通称「リコチャレ」)」に賛同し、2022年度から企業体験イベントを開催しています。2023年度は古河電工本社に中高生を招待して、会社紹介、社内見学ツアー、技術体感プログラム、先輩社員とのパネルディスカッションを実施しました。今年度は2日間で、およそ20名の中高生と、その保護者の方にご参加いただきました(当イベントは男子学生も参加可、保護者は学生1人につき1人まで同席可)。

リコチャレ2023 [>](#)

高校生向け「理系社会人講話」講師派遣

当社は、神奈川県内の女子高校にて実施される「理系社会人講話」に女性技術系社員を毎年派遣しています。2023年度は2名派遣し、企業で働く理系社員の仕事や1日のスケジュール、進路選択などについて、1年生にお話しました。学生からは、就職に関することなど積極的な質問をいただきました。

イニシアチブ賛同

当社は以下のイニシアチブに賛同しています。

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

社外からの評価

当社は、女性活躍推進に関する取組みに関し、以下の評価をいただいています。

- MSCI日本株女性活躍指数(WIN)選定
- 経済産業省「なでしこ銘柄」選定
- 女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」認定
- 厚生労働省次世代認定マーク「くるみん」取得
- 「D&I Award」認定

社外からの評価・認定 [>](#)

実績データ

従業員数 [>](#)

管理職層人数 [>](#)

管理職候補層人数(係長相当) [>](#)

平均年齢 [>](#)

平均勤続年数 [>](#)

雇用区分別平均賃金 [>](#)

新規採用者数 [>](#)

新規採用者に占める女性比率 [>](#)

離職率 [>](#)

育児休業取得状況 [>](#)

ダイバーシティ&インクルージョン

障がい者雇用推進

基本方針・目標・実績

社会的責務を果たすだけでなく、企業成長の基盤として多様な人材や組織の可能性を追求するD&Iの観点から、障がい者の方に働いていただける環境の拡大を目指し、積極的な取組みを進めています。グループ各社および特例子会社の古河ニューリーフ(株)を通じた採用活動に加え、リモートワークやバリアフリー等、職場環境のさらなる改善や働き方改革を進め、より働きやすい環境を整備していきます。

基本方針・体制・目標・実績

取組み

採用活動と入社後の丁寧なオンボーディング

これまでの古河ニューリーフ(株)での知的障がい者の採用に加えて、古河電工では身体障がいや精神障害をお持ちの方の採用も拡大しています。丁寧な入社前面談、入社後には人事部門でのオンボーディングを実施し、職場の雰囲気や仕事に徐々に慣れていけるようサポートしています。

古河電工の障がい者採用に関するお問い合わせ

理解増進の取組み ～社内講演会の開催～

社内での理解増進を目的に管理職への取組みの説明資料配布や社内講演会を実施しています。2022年度の社内講演会では、広野ゆい氏(NPO法人DDAC(発達障がいをもつ大人の会)代表)を講師としてお招きし、『発達障がいの理解、雇用促進に向けた職場における合理的配慮』というテーマでご講演頂きました。

実績データ

障がい者の実雇用率

古河ニューリーフ株式会社の紹介

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

拠点

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

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

日々の取組み

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

業務内容

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



業務開始前の唱和(安全・健康の最優先)



広い敷地のため自転車による移動



梅の木の下で構内清掃



事務所窓清掃作業

先輩社員・指導員のヒトコト

先輩社員からヒトコト

私は2019年4月1日に古河ニューリーフに入社しました。清掃の仕事は、場所によって使う道具や覚えることが色々あります。大変ですがきれいになった時はとてもうれしいです。みんなに喜んでもらえるように出来ることを増やしたいです。働いてもらった給料で大好きな電車の本を買って、先輩達と話が出来ることがとても楽しいです。



指導員からヒトコト

- 作業現場までは事業所内をトラックやフォークリフトが多く走る中、各人が安全確保して自転車で移動していますが、決められた事や交通ルール等を守れない人は作業現場へ行かせる事は出来ません、安全第一です。
- 写真は分別作業を行っています、異物を取り除き良い物だけをお客さんに渡しますが異物が入っているとクレームとなってしまうので、良く確認し分別をしています。



福利厚生

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



千葉事業所社員食堂



三重事業所社員食堂



親睦ボーリング大会



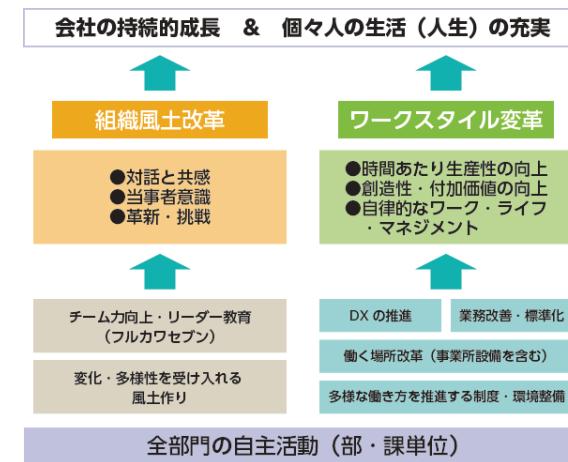
直営保養所(鬼怒川荘)

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革・多様な働き方推進

基本方針

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



取組み

全部門の自主活動

当社の働き方改革活動は各部門の自主活動を基盤にしています。

- ・HK Award
他部門の参考となる良い取組みを表彰することにより、当該部門のモチベーション向上、さらにはベストプラクティス共有により他部門への横展開を図り、グループ全体での成果向上および活動機運を高めることを目指し、部門自主活動、働き方チャレンジ月間の好事例に対して、社長特別表彰を行っています。(2018年～)
- ・働き方チャレンジ月間
毎年9月の1ヶ月を「チャレンジ月間」として、働き方改革に関する様々な取組みに挑戦しています。(2018年～)
- ・部門自主活動
各部門における年間の自主活動で、部課単位で年度目標を設定しPDCAを回す取組みを継続しています。(2016年～)

多様な働き方の推進

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

働きがいと働きやすさの両立支援

- ・男性育児参画促進
男性向け育児ハンドブックの作成、男性育児座談会の開催、男性育休取得者のインタビュー紹介
- ・仕事と育児の両立支援
育休取得者向けセミナー、面談シートの導入
育休復帰者セミナー、産休・育休取得前後面談の導入
- ・仕事と介護の両立支援
介護セミナーの開催
- ・その他
両立支援に関する社内制度や手続き等を紹介したポータルサイト、社外福利厚生サービスの導入等

多様な働き方のための制度

当社は2017年1月から「テレワーク勤務制度」を導入しています。働く場所の制約を取り除くことで、従来の業務を効率的に、そして創造的な業務に集中して取り組むことができ、「時間当たり生産性が上がる」ことなど、仕事の質、パフォーマンス向上を期待するものです。
また、個人的な用事でスポット的に就業できないケースなどに、会社以外での就業を認めることで、働きやすさ、働きがいを向上することなども目指しています。従来からある育児・介護を目的とした「在宅勤務制度」(2012年度導入)と異なり、フレックスタイム制の適用を受けている等、一定の条件を満たせば誰でも利用可能な制度です。その他にも、多様な働き方を支える制度を設けています。

多様な働き方を支える制度 [>](#)

「新しい働き方」を実現できるオフィス環境へ

当社はコロナ禍収束以降も、変化の激しい環境に柔軟に対応し成長し続けるため、各組織や従業員個々人が事業や業務の特性に合わせて柔軟にリアルとリモートを組み合わせるハイブリッドなワークスタイルを推進しています。そして、この働き方のメリットを最大限に活用することにより、生産性と働きがいを高め、チームで成果を出すことを目指しています。

ニュースリリース:「TOKYO TORCH 常盤橋タワー」へ本社を移転～従業員一人ひとりが多様性を発揮し、「新しい働き方」を実現できるオフィス環境へ～ [>](#)

組織風土改革

リーダーシップの変革 [>](#)

イニシアチブ賛同

- ・イクボス企業同盟
ニュースリリース:「イクボス企業同盟」に加盟 [>](#)

社外からの評価

- ・厚生労働省次世代認定マーク「くるみん」
社外からの評価・認定 [>](#)

環境方針・環境ビジョン

環境方針

古河電工グループ環境基本方針

環境基本理念

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

行動指針

1. 環境法規制及び顧客その他の要求事項を順守し、より高い環境目標を定め、地球環境保全の継続的な向上に努めます。

2. 地球環境に配慮した製品開発、及び新規環境事業の創出に努めます。

3. 製品のライフサイクル全段階において、気候変動対策、省資源・再資源化の推進及び環境負荷物質の削減等、環境リスクの低減に努めます。

4. 全ての事業活動が与える生態系への影響を評価し、生物多様性の保全と持続可能な資源利用に努めます。

5. ステークホルダーとの対話により、自然・地域社会との共生に努めます。

環境方針・環境ビジョン

環境ビジョン

「古河電工グループ 環境ビジョン2050」では、「環境目標2030」による施策を継続するとともに、「古河電工グループ ビジョン2030」の経営上の重要課題（マテリアリティ）である「環境配慮事業の創出」および「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」を強化してまいります。

環境ビジョン2050

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

● 脱炭素社会への貢献

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

● 水・資源循環型社会への貢献

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

● 自然共生社会への貢献

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

スコープ1：自社工場・オフィスからの直接排出

スコープ2：自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出

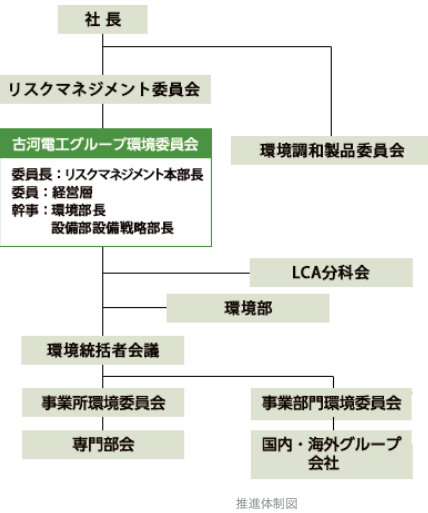
環境マネジメント

環境マネジメント体制、環境教育、環境表彰

環境マネジメント体制

当社グループは環境基本理念にもとづき、環境活動に取り組んでいます。環境管理に関する最高議決機関を「古河電工グループ環境委員会」と称し、リスクマネジメント本部長が委員長を務め、経営を担う各事業部門長・本部部門長の委員で構成され、環境経営を推進しています。四半期ごとに、取締役会にて進捗報告を行っています。

環境経営の意思決定が円滑に展開できるように、各事業部門・本部部門の環境統括からなる「環境統括者会議」にて横断的かつ具体的に環境課題を検討しています。



環境マネジメント 環境経営の対象範囲 >

環境マネジメントに関する国際規格 (ISO14001)

当社グループでは、拠点毎に環境マネジメントシステムを構築し、環境目標の達成に向けた活動に取り組んでいます。

また、国内外の生産拠点において、国際規格ISO14001認証を取得しています。

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



古河電工(株)三重事業所の登録証

環境教育

環境教育体系と教育活動

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

階層別教育は、年度始めに新入社員教育、新任課長向け研修や中堅ものづくりスタッフ研修などを実施しています。

毎年、新任内部監査員向けにISO14001内部環境監査員講習を開催しています。

2022年度は、バリューチェーンにおける環境活動を推進していくため、気候変動および資源循環への取組みをテーマとして、調達部門に向けた全2回の環境教育プログラムを実施しました。最近の社会動向、当社グループの取り組み、他社事例、具体的にお取引先に対してどのように働きかけていくかについて、理解を深めました。

従業員への啓蒙活動として、2022年6月の環境月間では、従業員一人ひとりが環境関連動画を視聴し、職場や家庭の身近な方と環境についての話し合いをもつ活動を実施しました。合わせて、職場や日常における環境への取り組み状況、環境ビジョン2050等の認知度等についてアンケートを実施し、環境意識を高める活動を実施しました。横浜事業所では独自に「家庭のECO活動」に取り組み、各家庭で実施しているエコ活動をCO2削減量として見える化しています。活動の広がりとともに、年々削減量が増加しています。

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

環境教育プログラム

環境表彰

環境活動表彰制度

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

2022年度は、優秀賞2件、優良賞2件、努力賞4件が選ばれました。優秀賞1件目の古河AS株式会社による「太陽光発電設備導入」は、敷地内に自社所有の太陽光発電設備を設置し新たな再生可能エネルギーを増やすことで、製造時の温室効果ガス排出量削減に貢献する案件でした。優秀賞2件目の古河電工銅箔事業部門による「非化石証書付き電力プランの契約によるCO2排出量削減活動」は、使用電力の全量を再生可能エネルギーに切り替えることで、多量に電気を消費する電解銅箔の製造時に発生するCO2排出量の削減に大きく貢献する案件でした。

優秀賞

- 古河AS株式会社
太陽光発電設備導入
- 古河電気工業株式会社 銅箔事業部門
非化石証書付き電力プランの契約によるCO2排出量削減活動

優良賞

- 古河電気工業株式会社 AT・機能樹脂事業部門
排ガス処理装置 省エネ活動
- Furukawa Electric LatAm S.A.
Reuse of leftover preconnectorized low friction drop cables Program

努力賞

- 古河電気工業株式会社 ファイテル製品事業部門
生分解可能な個装材採用による炭素削減
- 古河電気工業株式会社 銅条・高機能材事業部門
スリットセンターCO2及び市水使用量削減
- Polifoam Plastic Processing Co. Ltd.
Energy saving Reduction of Electricity consumption
- Furukawa Electric Autoparts (Philippines) Inc.
Elimination of Injection Molding Machine Idle Power Consumption

環境マネジメント

ISO14001認証取得一覧

環境マネジメントに関する国際規格 (ISO14001)

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

ISO14001を取得している事業所の割合^{注)}は以下の通りです。(2023年7月時点)

- ・国内:100%(単体6事業所、国内グループ会社23社)
- ・海外:70%(海外グループ会社50社のうち35社)

注) 国内・海外連結対象会社のうち、生産拠点を対象としています。

古河電気工業株式会社

- 千葉事業所
 - 三重事業所
- 日光事業所
 - 横浜事業所
- 平塚事業所
 - 銅箔事業部門

国内グループ会社

- (株)エヌ・テック
 - (株)正電成和
 - 古河ファイテロブティカルデバイス(株)
 - 古河樹脂加工(株)
 - (株)古河電エアドバンストエンジニアリング^{注)}
 - 古河電工パワーシステムズ(株)
 - 古河ネットワークソリューション(株)^{注)}
 - 理研電線(株)
 - 古河電工ビジネス&ライフサポート(株)^{注)}
- 岡野電線(株)
 - フォーム化成(株)
 - 古河産業(株)
 - 古河精密金属工業(株)
 - 古河電エ エコテック(株)^{注)}
 - 古河電池(株)
 - 古河マグネットワイヤ(株)
- (株)KANZACC
 - 古河AS(株)
 - 古河C&B(株)^{注)}
 - (株)古河テクノマテリアル
 - 古河電工産業電線(株)
 - 古河日光発電(株)
 - ミハル通信(株)

注) 古河電工の事業所に含まれます。

海外グループ会社

- Chongqing Changhua Automobile Harness Co., Ltd.
 - Furukawa Automotive Parts(Vietnam) Inc.
 - Furukawa Automotive Systems Vietnam Inc.
 - Furukawa Electric(Shenzhen) Co., Ltd.
 - Furukawa Electric LatAm S.A.
 - Furukawa Mexico S.A. de C.V.
 - OFS Fitel Deutschland GmbH
 - Permintex Furukawa Autoparts Malaysia Sdn. Bhd.
 - PT. Furukawa Optical Solutions Indonesia
 - Siam Furukawa Co., Ltd.
 - Thai Fiber Optics Co., Ltd.
 - Furukawa Electric Thermal Management Solutions and Products Laguna, Inc.
- Furukawa Auto Parts (Huizhou) Ltd.
 - Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.
 - Furukawa AVC Electronics (Suzhou) Co., Ltd.
 - Furukawa Electric Autoparts (Philippines), Inc.
 - Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.
 - Furukawa Minda Electric Pvt. Ltd.
 - OFS FITEL, LLC
 - Polifoam Plastic Processing Co. Ltd.
 - PT. Tembaga Mulia Semanan, Tbk
 - Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.
 - Trocellen Italia SpA
 - PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturing
- Furukawa Automotive Parts (Dongguan) Ltd.
 - Furukawa Automotive Systems Lima Philippine Inc.
 - Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation
 - Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co., Ltd.
 - Furukawa FITEL Optical Products(Shanghai) C LTD.
 - Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.
 - OFS RUS Fiber Optic Cable Company
 - PT. Furukawa Automotive Systems Indonesia
 - Shenyang Furukawa Cable Co., Ltd.
 - Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.
 - Wuhan Furukawa Automotive Systems Co.,Ltd

環境マネジメント

環境リスク管理

土壌・地下水汚染の予防に関する取組み

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

フロン類排出削減の取組み

2015年4月から「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律(フロン排出抑制法)」が施行されています。当社では、この法律に基づき、管理の対象となる機器を事業所毎に適正に管理し、オゾン層保護および地球温暖化防止に努めています。2022年度の当社のフロン漏えい量は報告義務以下でした。

PCB管理

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

環境法規制やその他の遵守事項

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

大気汚染防止法や水質汚濁防止法では、規制物質が基準値を超過しないよう、自主管理値を設定するなどして適正に管理しています。

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

定期的に法令遵守状況を把握し、2022年度は、社会的な影響を及ぼす重大な法規制違反(大気、水質等)の報告はありませんでした。



現地再点検の様子

石綿問題への対応は、以下ページをご覧ください。

石綿問題に対する対応 >

環境目標・実績・データ

環境目標2030

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

環境目標2030		
1. 脱炭素社会への貢献		
(1) 事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)	:2021年度比42%以上削減	
(2) バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スコープ3)	:2021年度比25%以上削減	
2. 水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献		
(1) 水資源の有効活用を図る		
・水使用量	:2020年度比10%以上削減(原単位)	
(2) 金属・プラスチックの有効活用を図る		
・新材料 ^{注1)} 使用量	:2020年度比10%以上削減(原単位)	
・ワンウェイプラスチック ^{注2)} 使用量	:2020年度比25%以上削減(総量)	

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

注1) 電気銅やアルミ新地金、プラスチック等のバージン材のこと

注2) 容器やレジ袋等で使用される、使い捨てプラスチックのこと

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

環境目標・実績・データ

環境保全活動目標と実績

目標と実績

活動項目			古河電工グループ				
			基準年度	2022年度		2023年度 目標 ^{注5)}	2025年度 中期目標
				目標	実績		
温室効果ガス(スコープ1、2)排出量削減 ^{注1)注7)}	CO ₂ +SF ₆	2017年度	17.7%減	37%減	21.2%減	(42%減) ^{注3)}	
		2021年度	—	—	—	18.7%減 ^{注4)}	
	CO ₂	2017年度	10.8%減	34%減	—	—	
温室効果ガス(スコープ3) 排出量低減 ^{注2)}		2019年度	4%減	6%減	6%減	—	
		2021年度	—	—	—	11.1%減 ^{注4)}	
電力消費量に対する 再生可能エネルギー比率 ^{注7)}		—	11.5%	20%	12%	30% ^{注4)}	
水使用量 売上高原単位低減		2020年度	2%減	23%減	3%減	5%減	
生産エネルギー 売上高原単位低減			2%減	24%減	3%減	5%減	
輸送エネルギー (トンキロ) 原単位低減(国内)			2%減	1%減	3%減	5%減	
廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内)			2%減	5%減	3%減	5%減	
プラスチック廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内) ^{注5)}			—	—	3%減	—	
VOC排出量売上高原単位低減(国内) ^{注5)}		前年度	—	—	1%減	—	
環境配慮 事業推進	環境調和製品売上高比率 ^{注7)}		—	64%	65%	66%	70%
	環境負荷削減貢献:CO ₂ 削減貢献量		—	12万トン	13.2万トン	13万トン	—
汚染予防	環境事故・ 異常の防止	環境事故	—	ゼロ	2件	ゼロ	—
		環境異常	—	3件以下	2件	3件以下	—
外部評価向上:CDP ^{注3)} 気候変動評価		—	A	A-	A	—	

注1) スコープ1:化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出
スコープ2:事業所外から供給された電力、蒸気、熱の使用による間接的排出

注2) スコープ3:その他の排出として、購入した製品サービス、出張、通勤、輸送などの間接的排出
スコープ3下流(原則として販売した製品やサービスに関する活動)の排出量を2020年度より算定開始しました。

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

注4) 環境目標2030の改定に伴い、2025年度目標を改定しました。

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

注6) 2023年度から、新たに目標設定を開始しました。

注7) サステナビリティ指標 [>](#)

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

2022年度の活動実績

2022年度の温室効果ガス総排出量は、2017年度比36.8%と、前年度に続き大幅削減となりました。

気候変動対策としては、工場の省エネルギー対策等を地道に進め、太陽光発電設備を設置した生産拠点を増やしました。購入電力についても、国内外で再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えを進めています。

また、「古河電工グループ環境ビジョン2050」における「チャレンジ目標 2050年ゼロ」の達成に向けて、2022年11月に環境目標2030を改定しました。削減目標をより高く設定することで、温室効果ガス排出量削減の取組みを加速しています。

2023年度の活動目標

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

環境目標・実績・データ

環境調和製品

環境調和製品と「eフレンドリー」認定制度

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

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



環境調和製品の分類

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

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

環境調和製品の申請から登録まで

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

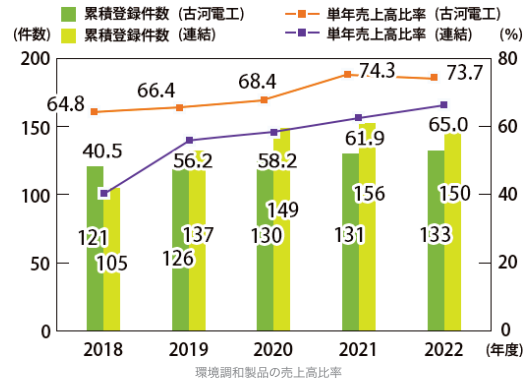
環境調和製品の適合基準は、原料・部品の購買、製造、使用、流通、廃棄のそれぞれの段階において、予め定められた判断基準に基づいて従来製品と比較したとき、環境面で総合的な改善が図られていることです。

環境調和製品認定の流れ



環境調和製品の拡大

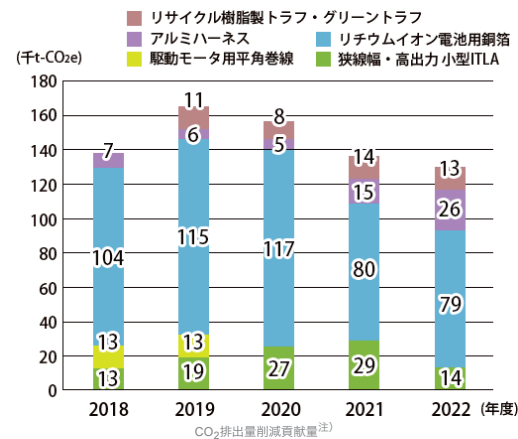
当社グループの全製品に占める環境調和製品の割合を拡大すべく、売上高比率ベースで目標を定め、進捗・成果を確認しています。



TOPICS「再生可能エネルギーの電力で製造される伸銅品・超電導製品」>

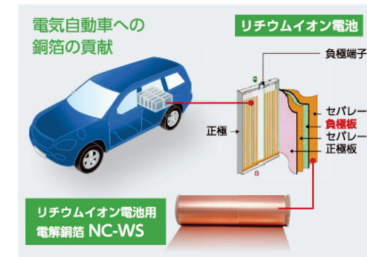
製品による環境負荷削減貢献の取組み

当社グループはライフサイクルアセスメント (LCA) を活用して、当社グループの製品が採用されているお客様の製品の使用段階で排出するCO₂の削減貢献量の見える化に取り組んでいます。光通信分野の「小型ITLA」販売台数や、自動車分野の「リチウムイオン電池用銅箔」、「アルミハーネス」については、生産量から搭載される新車の販売台数を推計し、削減貢献量を試算しています。鉄道、道路、再生エネルギー分野で採用された「グリーントラフ®」を加えた合計値として、約13万トン・CO₂/年となりました。今後は、世界市場の動向を注視し、環境に貢献する製品種の拡大に努め、製品を通じた地球環境問題への取組みを拡大していきます。



注) 平角巻線については、2020年度より事業譲渡により除外しました。

電気自動車用のリチウムイオン電池用銅箔によるCO₂削減



狭線幅・高出力小型ITLAによるCO₂削減



自動車用アルミハーネスによるCO₂削減



リサイクルケーブルトラフによるCO₂削減



環境目標・実績・データ

マテリアルフロー

古河電工グループの2022年度環境データ

当社、国内グループ、海外グループ、合計93 社のデータを集計しています。

集計対象会社は、以下ページをご覧ください。
集計対象会社一覧： 環境経営の対象範囲 >

INPUT

項目	国内	海外	単位
資源・原材料			
銅	132.3	110.3	千t
アルミ	8.1	19.4	千t
鉄	3.1	11.9	千t
ガラス	—	2.1	千t
プラスチック	26.4	54.8	千t

エネルギー	6,568	7,079	TJ
電力	535	627	GWh
購入電力(再エネ以外)	343	585	GWh
購入電力(再エネ)	99	40	GWh
自家発電(水力、太陽光)	94	2	GWh
都市ガス、天然ガス	15,411	18,732	千m³
LPG、LNG	9.5	0.4	千t
燃料油(灯油・軽油・A重油)	3,015	232	kt

水資源	9,378	2,499	千m³
工業用水	6,628	56	千m³
地下水	2,232	56	千m³
水道水	518	2,387	千m³

化学物質			
取扱量 注1)	44.8	—	千t

包装材 注2)			
段ボール・木材・紙類	1.8	8.9	千t
プラスチック	0.02	4.81	千t

注1) PRTR法に基づく化学物質

注2) 製品出荷に関わる段ボール・木材・プラスチック、紙類

注3) 有価物含む(国内)

注4) 敷地外への排出

古河電工
国内グループ会社
海外グループ会社
93社



OUTPUT

項目	国内	海外	単位
廃棄物等 注3)			
総排出量 注4)	22.8	22.0	千t
最終処分量	0.3	9.4	千t
再資源化量	22.6	12.5	千t

大気排出			
CO ₂	218	316	千t-CO ₂
SF ₆	37	—	千t-CO ₂
SOx	6	—	t
NOx	62	—	t
ばいじん	3	—	t

化学物質			
排出量	76	—	t
移動量	317	—	t

排水	8,160	1,919	千m³
排水 公共用水域	7,687	689	千m³
河川	6,994	187	千m³
海洋	677	0	千m³
その他	16	502	千m³
下水道	473	1,230	千m³

BOD	34	—	t
COD	32	—	t
SS	31	—	t

水リサイクル・再利用率	1,101	50	千m³
-------------	-------	----	-----

環境目標・実績・データ

環境会計

当社グループでは環境会計を導入し、環境保全コストとその効果を定量的に把握することで、効率的かつ効果的な環境活動に努めています。集計方法は環境省の「環境会計ガイドライン(2005年版)」を参考に、当社および国内グループ会社20社を対象としています。2022年度の環境保全コストは費用額が26.5億円、環境関連投資額が7.7 億円でした。前年と比べ費用額、投資額ともに減額となっています。

環境会計データ >

集計対象会社は、以下ページをご覧ください。
集計対象会社一覧:環境会計の対象範囲 >

環境目標・実績・データ

第三者検証報告書

当社グループでは、第三者検証により、環境データの信頼性向上に努めております。2022年度の温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)、エネルギー消費量、水使用量・排出量データについて、第三者検証を受審いたしました。(2023 年7月)

温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3) 📄 >

エネルギー消費量 📄 >

水使用量・排出量 📄 >

脱炭素社会への貢献

気候変動

基本的な考え方

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

環境ビジョン2050

環境目標2030

目標と実績

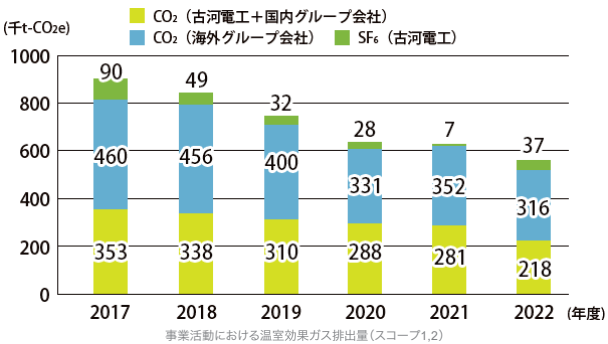
当社グループでは、毎年目標値を定め、温室効果ガス排出量の削減、再生可能エネルギー比率の向上、エネルギー消費原単位の低減に取り組んでいます。

環境保全活動目標と実績

取組み

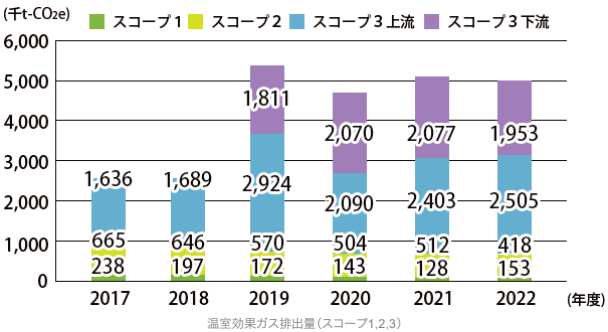
温室効果ガス排出量の削減

当社グループの温室効果ガスの排出は、主にエネルギー起源によるCO₂排出と六フッ化硫黄（SF₆）です。2022年度の国内におけるCO₂排出量は、218千トン-CO₂eとなり、2017年度に比べて38.3% 減少しました。海外におけるCO₂排出量は316千トン-CO₂eとなり、2017年度に比べて31.6%の減少となっています。また、SF₆によるCO₂e換算排出量は、試験設備の更新などを進めたため、一時的に増加しましたが、引き続き排出抑制に努めます。温室効果ガス の総排出量は、基準年である2017年度に比べて、332千トン-CO₂eの削減となりました。



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

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



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

再生可能エネルギーの利用

水力発電や太陽光発電の利用

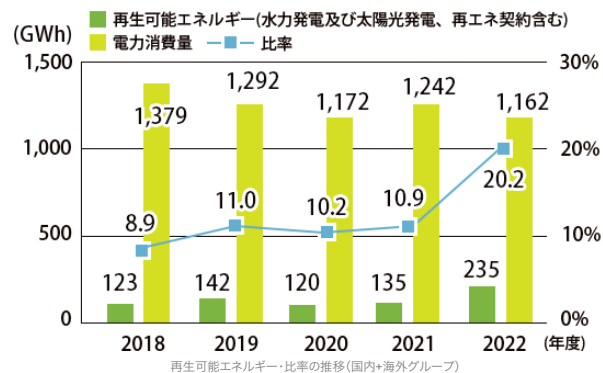
当社グループの古河日光発電(株)は4つの発電所を保有し、水力発電による電力の供給を行っています。日光事業所の電力を100%賄い、銅条製品は水力発電を利用して生産されています。また、当社の銅箔事業部門や三重事業所、国内グループ会社の古河AS株式会社や古河電池株式会社、海外グループ会社のメキシコ・中国・インド・ブラジルの生産拠点において、太陽光発電設備を設置し利用しています。このうち、三重事業所の太陽光発電設備はオンサイトPPAによるものです。今後も太陽光発電設備の設置について、継続的に検討を進めます。

再生可能エネルギー由来電力の利用

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

2022年度の電力消費量に占める再生可能エネルギーの利用割合は、国内で36.0%、海外を合わせると、20.2%でした。今後も再生可能エネルギー利用率向上に取り組んでいきます。

TOPICS「再生可能エネルギー由来電力で製造される伸銅品・超電導製品」>



古河AS(株)本社が設置した太陽光発電パネル
(2022年1月稼働開始)



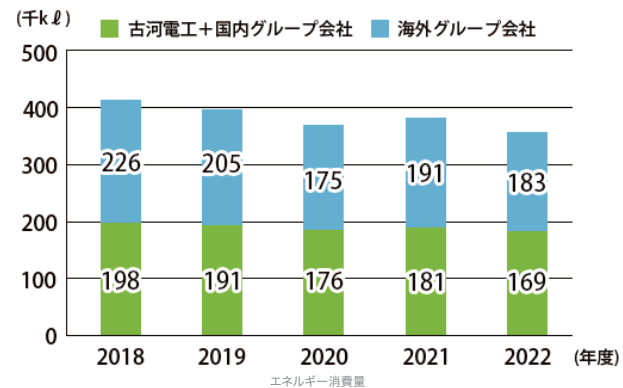
古河電池(株)が設置した太陽光発電パネル
(2022年4月稼働開始)



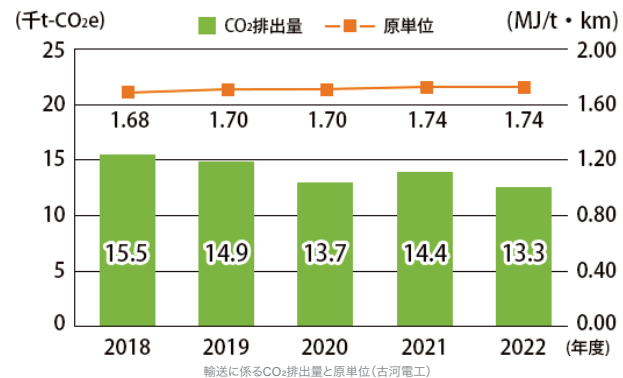
古河日光発電(株)の水力発電

工場における省エネ

当社グループのエネルギー利用割合は燃料が約2割、電気が約8割です。特にエネルギー使用比率の高い製造工程で省エネルギーに取り組み、生産工程の効率化、および高効率機器への更新、エネルギー収支を考慮した機器の高温部の断熱などの対策を実施しています。また、工場建屋の照明は計画的にLED化を進めています。2022年度は、熱の効率的利用(炉の断熱強化や設備の更新)、高効率設備の導入(トランスの更新やインバータ化)、不稼働設備の停止など電力設備の効率的運用に取り組みました。

物流におけるCO₂排出量削減

2022年度の国内における輸送量は177百万トンキロです。このうち当社は112百万トンキロで、2020年度比で5.2%減少し、CO₂排出量は2.9%減少して13.3千トン-CO₂eとなりました。輸送エネルギー原単位では、2020年度比で2.5%の増加となっています。引き続きモーダルシフトの推進、積載率の向上、共同配送の推進に取り組んでいきます。



インターナルカーボンプライシング(ICP)

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

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

気候変動の物理的リスクに対する対策

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

事業所	対象	対策
平塚	大雨	● 雨水貯水池の整備 ● 排水系統の定期的な清掃や、バイパス設置による排水能力増強 ● 工場内浸水防止対策のための工場屋根の耐水工事実施
日光	大雪	● 工場建屋の損壊防止対策として補強工事の計画実施 ● 工場屋根への積雪防止対策として電熱ヒータなどの融雪設備導入

外部との協働

イニシアチブへの参画

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

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

イニシアチブなど賛同 [>](#)

業界団体との連携

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

政府方針との整合

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

日本政府の「地球温暖化対策計画」 [>](#)

古河電工グループ環境目標2030 [>](#)

情報開示と社外からの評価・認定

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

当社グループは社外から以下の評価・認定を受けています。

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

社外からの評価・認定一覧 [>](#)

データ

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量データ(スコープ1,2,3) [>](#)

温室効果ガス排出量データ(スコープ1) [>](#)

温室効果ガス排出量データ(スコープ1,2) [>](#)

温室効果ガス排出量売上高原単位データ [>](#)

輸送におけるCO₂排出量と原単位データ [>](#)

温室効果ガス排出量データの第三者検証報告書 [>](#)

エネルギー消費量データ [>](#)

エネルギー消費量データの第三者検証報告書 [>](#)

再生可能エネルギー比率データ [>](#)

脱炭素社会への貢献

TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは、気候関連リスクおよび機会が経営上の重要課題（マテリアリティ）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（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）への賛同を表明しました。また、TCFD 提言へ賛同する企業や金融機関などが一体となって取組みを推進し、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断に繋げるための取組みについて議論する場として設置されたTCFDコンソーシアムにも参画しています。

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」にも参加しました。

今後も、持続可能な社会の実現に向け、TCFDを活用し、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化につなげていきます。

TCFDは、G20の要請を受け、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、金融安定理事会（FSB）により、2015年12月に設立され、2017年6月に最終報告書を公表しました。企業などに対し、気候関連リスクおよび機会に関する下記の項目について開示することを推奨しています。



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

ガバナンス (下線が2022年度以降の進捗)

気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する。

- a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する。
- b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。

当社グループでは、2018年度よりESG経営への取組みを加速させ、取締役会、経営会議およびサステナビリティ委員会で、以下に示す気候変動に関係する議論を拡充させています。また、取締役会には、気候変動に関する進捗状況を四半期ごとに報告・共有しています。

● 当社グループのサステナビリティに関する主な議論

● 取締役会

2021年2月	古河電工グループ環境ビジョン2050策定
2022年5月	サステナビリティ指標・目標の設定
2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部（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）の改定

● 経営会議

2019年1月	環境目標2030設定とSBT（2℃）認定申請
2020年1月	TCFD賛同と国連グローバル・コンパクト署名
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℃）認定申請
2022年12月	環境目標2030改定とSBT（1.5℃）認定申請

● 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・目標の設定
2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部（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）の改定

戦略 (下線が2022年度以降の進捗)

気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する。

- a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する。
- b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する。
- c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する。

● 当社グループの気候関連リスク（移行リスク、物理リスク）および機会の検討期間の定義

中期	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
長期	2030年度まで	ビジョン2030、環境目標2030達成年度までの期間
超長期	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

- 2019年度は環境省が実施する「TCFDに沿った気候関連リスク・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）について、2020年度は自動車部品事業について、2021年度はAT・機能樹脂事業と銅条・高機能材事業について、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、シナリオ分析を実施しました。
- 2021年度までは、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」を検討するに当たり、当社は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、「2℃以下シナリオ」と「4℃シナリオ」の検討を、事業分野別に段階的に進めてきました。
- 2022年度は、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℃認定にも申請しました。それに伴い、従来シナリオ分析を実施してきた事業のシナリオについても、「1.5℃シナリオ」と「4℃シナリオ」に見直しました。

2030年における事業への影響度評価

区分			特定した気候関連リスク・機会の項目	事業への 影響度	
				1.5℃	4℃
リスク	移行リスク	政策・規制	・GHG排出への炭素税課税	大	小
		市場	・再エネ調達コストの増加 ・素材（銅・アルミ・樹脂）への炭素税課税による調達コストの増加	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	小	小
			・洪水・渇水による沿岸部工場の操業停止	中	大
		慢性	・平均気温上昇による空調コストの増加	中	大
機会	市場	・スマートシティの普及や通信トラフィック急増に伴う5G/B5G (Beyond 5G) 整備加速による売上・収益増 ・情報通信、半導体メモリ、5G・スマホ関連製品需要増加による売上・収益増 ・再エネの普及に伴う基幹系送電網増強、海底ケーブル需要増加による売上・収益増 ・自動車電動化・軽量化に伴う製品需要増加による売上・収益増	大	中	
	製品およびサービス	・カーボンニュートラル、サーキュラー・エコノミー対応要請に伴う低・脱炭素化製品・リサイクル製品の要求増による販売増	大	中	

カーボンニュートラル実現に向けた取組み

シナリオ分析の実施によって、気候関連の機会及びリスクを特定し、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。

収益機会については、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いて社会課題を解決することによりカーボンニュートラル実現に貢献していきます。例えば、既存事業の強化として電力ケーブル事業の再生可能エネルギー普及拡大、新事業の創出として情報通信分野のB5G社会の実現や、グリーンLPガスによる地産地承^{注)}できる社会基盤の構築などに取り組んでいます。

また、リスクについては超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トिंग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、温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

注) 地産地承：地域の資源や文化を次世代に承継すること

リスク管理（下線が2022年度以降の進捗）

組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する。

- a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する。
- b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する。
- c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する。

当社グループ全体のリスクマネジメント

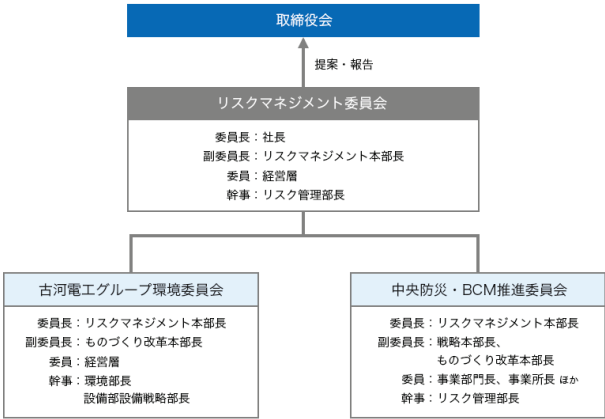
- 当社グループは、委員長を社長、副委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層で構成した「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進する体制をとっています。同委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対応しています。
- 「気候変動」は、影響度大および発生可能性大の経営視点の重要リスクとして認識しています。

分類	リスク項目	リスクの内容	主要な取組み	影響度	発生可能性
経営視点リスク	気候変動（カーボンニュートラル）	- 移行リスクとして、各国の温室効果ガス排出目標・政策による炭素税による製造コストや材料調達コストの上昇 - 気候変動対策が不十分であることによるサプライチェーン、製品・サービス・労働市場からの排除 - 気候変動による洪水・渇水リスクの未認識による工場操業の停止	- 環境ビジョン2050を策定、温室効果ガス削減についてチャレンジ目標ゼロを設定、また、環境目標2030を引き上げ、再設定 - 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同し、シナリオ分析を実施 - 日光地区の水力発電利用に加え、国内外での太陽光発電の設置と購入電力の再生可能エネルギーへの転換 - 気候変動による洪水・渇水リスクの把握と対応策の策定	大	大
	災害・感染症等の影響	- 異常気象によって起きる大型台風による建物被害や洪水による工場操業の停止 - 大規模な地震や津波、火災、感染症大流行等による納入先、調達先のサプライチェーンの寸断	- ISO22301による事業継続マネジメント（BCM）を促進 - 事業継続計画の策定、ブラッシュアップ、安否確認システムによる従業員の安全確保 - 耐震性と安定した通信環境が確保された施設におけるデータセンタの設置 - サプライチェーンの多重化	大	中

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。

- 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。

- **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戦略については主に「古河電工グループ環境委員会」（以下、環境委員会）、リスク発生後の事業継続対策については主に「中央防災・BCM推進委員会」で定期的に議論されています。



- **環境委員会**
 - 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。
 - 2022年度は、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の改定やSBT1.5℃認定の申請について議論し、経営会議に提案・報告をしました。
- **中央防災・BCM推進委員会**
 - 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。
- **インターナルカーボンプライシング**(Shadow price)は、2019年度から試算しています。事業部門ごとの排出量を炭素価格によって可視化することにより、脱炭素化に向けて気候変動リスク回避への準備を促しました。目標に達しない事業部門は、インターナルカーボンプライシングがマイナスとなり仮想の評価損が生じます。逆に目標を達成した場合はインターナルカーボンプライシングがプラスとなり仮想の評価益が生まれます。四半期ごとの評価・揭示効果により、目標に達しない事業部門については再生可能エネルギーの導入計画が促進されました。また、2023年度より事業部門ごとの排出目標値を定め、未達の場合の再エネ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ています。
- **気候変動に関する物理的リスク**(大雨、大雪等)に対して、当社グループは適切な管理・予防対策を行っています。また、当社各事業所においては、気温上昇に対する空調対策を行っています。平塚事業所および日光事業所の取組事例は以下の通りです。

	拠点	対象	主要な対策
単体	平塚事業所	大雨	雨水貯水池の整備 排水系統の定期的な清掃や、バイパス設置による排水能力増強 工場内浸水防止対策のための工場屋根の耐水工事実施
	日光事業所	大雪	工場建屋の損壊防止対策として補強工事の計画実施 工場屋根への積雪防止対策として電熱ヒータなどの融雪設備導入

指標と目標 (下線が2022年度以降の進捗)

その情報が**重要(マテリアル)**な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する。

- a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する。
- b) スcope1、スcope2、該当する場合はスcope3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する。
- c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する。

● 古河電工グループ環境ビジョン2050 (2021年3月策定)

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

脱炭素社会への貢献としては、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減を目指し、2050年の事業活動における温室効果ガス排出量(スcope1、2)ゼロを、チャレンジ目標としています。

● 環境目標2030 (2022年11月改定)

環境ビジョン2050の実現に向け、マイルストーンとなる環境目標2030を改定しました。脱炭素社会への貢献として、2030年目標を以下のとおりに見直しました。

- (1) 事業活動における温室効果ガス排出量(スcope1、2) : 2021年度比42%以上削減
- (2) バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スcope3) : 2021年度比25%以上削減
 - スcope1: 自社工場・オフィスからの直接排出
 - スcope2: 自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出
 - スcope3: スcope1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

なお、当社グループの2030年温室効果ガス削減目標は、SBT (Science Based Targets, 科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標) 1.5℃の認定を、2023年7月に取得しています。



● 2025年度サステナビリティ指標

25中計では、マテリアリティである「環境配慮事業の創出」および「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、「環境調和製品売上高比率」、「温室効果ガス排出量削減率(スcope1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」を設定し、2025年度サステナビリティ目標達成を目指します。2022年度は環境目標2030の改定に伴い、「温室効果ガス排出量削減率(スcope1、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2025年度目標を引き上げました。

サステナビリティ指標 >

● 指標と実績

指標 ★:サステナビリティ指標	単位	実績					
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
★環境調和製品売上高比率	%	32.6	40.5	56.2	58.2	61.9	65.0
★温室効果ガス排出量 (スコープ1,2)	千t-CO ₂ e	903	843	742	648	640	571
★電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	%	7.9	8.9	11.0	10.2	10.9	20.2
温室効果ガス排出量 (スコープ3)	千t-CO ₂ e	1,636	1,689	4,735	4,161	4,680	4,458

● 指標と目標

指標 ★:サステナビリティ指標	基準 年度	目標 ()は参考値				チャレンジ目標
		2022年度	2023年度	2025年度	2030年度	2050年度
★環境調和製品売上高比率	-	64%	66%	70%	-	-
★温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1,2)	2017年度	△17.7%	△21.2%	(△42%) ^{注1)}	(△59%) ^{注1)}	排出量ゼロ
	2021年度	-	-	△18.7% ^{注2)}	△42% ^{注2)}	
★電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	-	11.5%	12.0%	30% ^{注3)}	-	-
温室効果ガス排出量削減率 (スコープ3)	2019年度	△4%	△6%	-	-	-
	2021年度	-	-	△11% ^{注2)}	△25% ^{注2)}	-

注1) 基準年を2021年度に変更しましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

注2) 2022年度に環境目標2030を改定し、それに伴い、2025年度目標も改定しました。

注3) 環境目標2030の改定に伴い、再生可能エネルギー比率の2025年度目標値も引き上げました。

● 環境情報の開示・外部評価向上

- CDPの質問書に対して、CDP気候変動は2008年度より、CDPウォーターは2013年度より回答しています。2022年度のCDP気候変動はA-評価、CDP水セキュリティは、B評価でした。
- CDPサプライチェーンプログラムを活用するお客様への対応として、説明会などへの参加やセミナーの聴講をするとともに、CDPスコア維持向上のために、今後も環境情報の開示範囲を拡大し、信頼性を高めていきます。2022年度のCDPサプライヤーエンゲージメント評価は、ステークホルダーの皆様の共創により、4年連続A評価を受けました。
- スコープ3に関しては、カテゴリ別温室効果ガス排出量の情報開示を2020年度より開始しました。

当社グループ スコープ1,2,3温室効果ガス排出量実績(千t-CO ₂ e)										
					2017年 度	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
			CO ₂		148	148	139	115	121	116
			SF ₆		90	49	32	28	7	37
		スコープ1		238	197	172	143	128	153	
		スコープ2		665	646	570	504	512	418	
		スコープ1,2の合計		903	843	742	648	640	571	
		上 流	カテゴリー1 ^{注)}	購入した製品・サービス	-	-	2,493	1,656	1,829	1,855
			カテゴリー2	資本財	-	-	187	158	134	154
			カテゴリー3 ^{注)}	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	-	-	112	94	123	110
			カテゴリー4 ^{注)}	輸送、配送(上流)	-	-	73	126	207	323
			カテゴリー5	事業から出る廃棄物	-	-	22	21	22	18
			カテゴリー6 ^{注)}	出張	-	-	7	6	57	12
			カテゴリー7	雇用者の通勤	-	-	23	23	24	24
			カテゴリー8	リース資産(上流)	-	-	7	6	7	9
		下 流	カテゴリー9 ^{注)}	輸送、配送(下流)	-	-	11	9	141	9
			カテゴリー10	販売した製品の加工	-	-	-	-	17	16
			カテゴリー11 ^{注)}	販売した製品の使用	-	-	1,720	1,980	1,575	1,587
			カテゴリー12 ^{注)}	販売した製品の廃棄	-	-	50	51	57	63
			カテゴリー13	リース資産(下流)	-	-	2	3	4	4
			カテゴリー14	フランチャイズ	-	-	-	-	-	-
			カテゴリー15 ^{注)}	投資	-	-	28	28	283	274
		スコープ3 ^{注)}		1,636	1,689	4,735	4,161	4,480	4,458	
		スコープ1,2,3の合計		2,539	2,532	5,477	4,808	5,120	5,029	

注) 2023年度に算定方法を見直し、2021年度の遡って再計算しました。

水・資源循環型社会への貢献

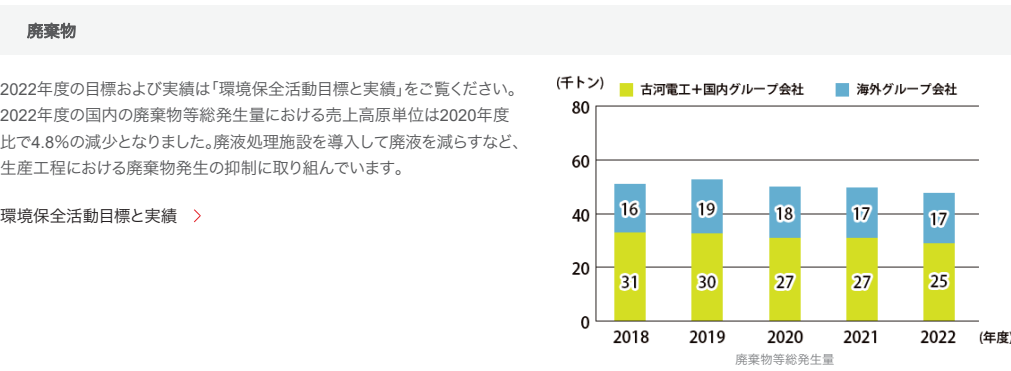
廃棄物削減、資源の有効活用

基本的な考え方

当社グループは、省資源・再資源化の推進を「環境基本方針」に織り込み、廃棄物の削減や資源利用量の最小化、リサイクルに取り組んでいます。廃棄物の削減については、1993年度に廃棄物の非再資源化物を削減する活動を開始し、2001年度からはゼロエミッション活動を、2014年度からは有価物を含めた、廃棄物等総発生量を削減する活動を推進しています。2021年からは、海洋プラスチック問題をはじめとするプラスチック問題に対処するため、新たな取組みを始めました。2021年3月には「古河電工グループ環境ビジョン2050」を策定し、バリューチェーン全体での再生材利用の促進および生態系への影響を最小化することを掲げました。今後も資源循環型社会に貢献するため、さらなる資源の有効利用に取り組んでいきます。

環境基本方針 [>](#)

目標と実績



プラスチック資源循環

プラスチック類は優れた特性を持っていますが、海洋プラスチックごみ問題など、環境への懸念も指摘されています。古河電工グループでは、「環境目標2030」を策定し、以下の3つの観点で取組みを進めています。

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

これらの取組みを通じて、環境への負荷を最小限に抑えています。

プラスチック新材料、ワンウェイプラスチック使用量削減

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

プラスチック廃棄物等総発生量削減

2022年度から取組みを開始し、2023年度目標を設定しました。2022年度の古河電工のプラスチック廃棄物等総発生量は3,756tとなり、2021年度比で11%の減少となりました。

取組み

電線・光ケーブルのリサイクル

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

電線・光ケーブルのリサイクル(古河電工エコテック) [>](#)

リサイクル技術の研究開発

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

リサイクル技術の研究開発 [>](#)

銅のリサイクル

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

リサイクル銅含有率100%の銅箔製品がUL 2809検証を完了 [>](#)

生分解可能な包装材

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

51

外部との協働

当社グループは省資源の取組みのため、以下イニシアチブへ参画しています。

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

イニシアチブなど賛同

データ

資材原材料データ

廃棄物等総発生量データ

プラスチック廃棄物等総発生量

再資源化量データ

最終処分量データ

有害廃棄物排出量データ

汚染、廃棄物、資源使用に関する環境保全コストデータ

水・資源循環型社会への貢献

水資源の有効利用

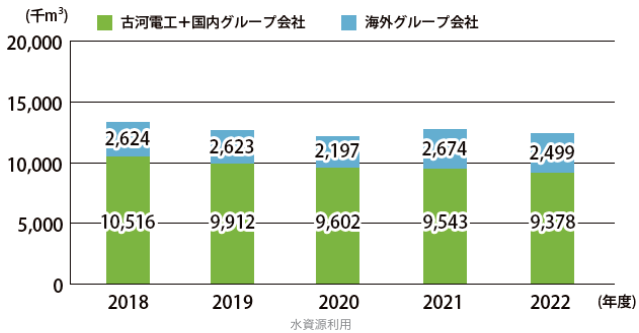
基本的な考え方

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

目標と実績

2022年2月に「環境目標2030」を改定し、2020年度比10%以上の水使用量原単位の改善を掲げました。
2022年度は2020年度比で水資源総使用量は増加しましたが、売上高に対する水使用量原単位は1.11千m³/億円となり、2020年度比で23.4%の減少となりました。今後も生産工程などで必要な水資源の有効利用を進めるとともに、定期的な漏水点検、節水や循環利用に努め、水質および排水量を管理していきます。

環境保全活動目標と実績



取組み

水管理計画の策定状況

当社グループは、グループ全体および事業会社単位において、水管理計画を策定し、水使用量の削減に取り組んでいます。2023年7月末現在、当社グループの国内外93社のうち、45%にあたる42社が水の管理計画を策定し、水使用量の削減に取り組んでいます。

水使用量削減の取組み

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

処理水の再利用の取組み

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

水リスク地域および水ストレス地域の特定

当社グループは、世界資源研究所（WRI）のAQUEDUCTや自治体のハザードマップなどを利用して、当社グループの主要な拠点について水リスク地域および水ストレス地域（水需給に対する逼迫）の洗い出しを行っています。その結果、水リスク地域として2つの拠点（平塚事業所、インドネシア（TMS））を抽出しました。毎年、水資源を含めたリスクアセスメントを実施するとともに、BCM計画表に織り込んで改善しています。また、水ストレス地域に該当する拠点はありませんでした。今後も継続的に調査し、水ストレス地域が特定された場合には、地域の自治体等ステークホルダーの皆様とコミュニケーションをとりながら、対策に取り組んでいきます。なお、2022年度の水関連リスクに関するコスト（設備投資費等）は312百万円でした。

データ

水使用量（取水量）データ [>](#)

排水量データ [>](#)

水リサイクル・再利用量データ [>](#)

水使用量・排水量データの第三者検証報告書 [>](#)

自然共生社会への貢献

化学物質管理

基本的な考え方

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

環境基本方針 [>](#)

目標と実績

2022年度の国内グループ活動目標として、揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減に取り組みました。2022年度の国内の排出量は、前年度比で14.2%の減少となりました。引き続き生産工程などにおける排出抑制とともに、対象物質の使用量の削減に取り組んでまいります。

VOC排出量データ [>](#)

取組み

製造工程における化学物質の適正管理

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

製品含有化学物質の管理

お客様対応

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

海外規制対応と製品含有化学物質管理

当社グループは、主要な拠点およびグループ会社について製品含有化学物質管理体制を構築し、環境製品規制の強化および低減すべき環境リスクを把握して、その重要性に応じて対策を実施しています。
環境製品規制のEU REACH規則の対応について、2022年度は、製品環境法規制のEU REACH規則の第28次SVHCまでの認可対象候補233物質について、製品環境点検を実施しました。また、お客様要求に応えるため、chemSHERPAへの対応も行っています。

グリーン調達活動

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

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

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

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

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

グリーン調達ガイドライン [>](#)

データ

揮発性有機化合物(VOC)排出量データ [>](#)

NOx、SOx 排出量データ [>](#)

PRTR 対象物質一覧表 [>](#)

自然共生社会への貢献

生物多様性保全

基本的な考え方

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

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

グリーン調達ガイドライン [📄](#) [>](#)

古河電工グループ 生物多様性保全ガイドライン

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

取組み

TNFD^注「LEAPアプローチ」に沿った評価を開始

事業活動による生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず生物多様性についての取組を開始しました。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β版で示されたLEAP(Locate,Evaluate,Assess,Prepare)アプローチなどを参考に、自然との接点を発見する「Locate」について調査を進めています。

注) 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

絶滅危惧「オキナグサ」の育成

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

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

注1) 絶滅危惧Ⅱ類は、絶滅の危険が増大している種のことです。

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

しが生物多様性取組認証書 [>](#)



プラスチック問題への取組み

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

廃棄物削減、資源の有効活用のページに、具体的な取組みを紹介しています。 [>](#)

グループ各社の取組み



その他の活動(2022年度)

- どんぐり銀行への参加(古河電工アドバンストエンジニアリング)
- 地域の環境美化活動、海岸清掃活動(古河電池)
- 植林活動(古河産業、古河電池)
- 鳥類学会と連携し、ワークショップの開催(Furukawa Electric Technology Institute Ltd.)
- 鳥類学研究所への寄付(Furukawa Electric Technology Institute Ltd.)
- 市原市まち美化サポートプログラムへの参加(古河電工 千葉事業所)

外部との協働

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

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

イニシアチブなど賛同 [>](#)

サプライチェーン

調達における基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ調達方針」を掲げ、公正・誠実に行動し、真に豊かで持続可能な社会の実現に向け、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。パートナーとの信頼関係を大切に、パートナーとの共創により、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。

古河電工グループ調達方針

1. 公正・誠実

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

2. 法令等の遵守とCSR調達

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

3. パートナーシップ

パートナーとの信頼関係を大切にし、共創により新たな価値を創出していきます。
品質、価格、納期、技術力、CSR等の視点から最適調達を追求します。

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

調達に関するガイドライン

CSR調達ガイドライン

古河電工グループでは持続的な事業発展のためには、調達先を含めたサプライチェーン全体でCSR(企業の社会的責任)に取り組むことが重要であると考えています。そこで2010年8月に基本となる考えを「古河電工グループパートナー様向け CSR推進ガイドライン」としてまとめ、お取引先様とともにCSRの推進に取り組んでまいりました。2021年2月にRBA行動規範7.0等を参考に、更に社会からの要請の変化に対応した内容にするともに活動を推進するため名称を変更し、「古河電工グループCSR調達ガイドライン第3版」へ改訂致しました。

CSR調達ガイドライン 項目

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

CSR調達ガイドライン第3版  [>](#)

グリーン調達ガイドライン

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

グリーン調達ガイドライン 項目

- お取引先様へのお願い
- 古河電工グループグリーン調達
- グリーン調達ガイドラインに関する運用

グリーン調達ガイドライン  [>](#)

品質保証ガイドライン

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

品質保証ガイドライン 項目

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

品質保証ガイドライン  [>](#)

取組み

CSR調達活動の推進

当社グループでは、パートナー向けの「CSR調達ガイドライン」を制定し、「Environment(環境)」「Social(社会)」へ配慮したESG調達活動を推進しています。2020年度末には、RBA行動規範やJEITAガイドライン等を参考に最新の社会要請項目を追加した「CSR調達ガイドライン(第3版)」を発行しました。

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」、「コンフリクトミネラル(紛争鉱物)の不使用」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)実施を継続中です。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がいらっしゃる場合には、ヒヤリング等を通じて状況を再確認し、必要に応じて是正いただくよう働きかけを行っています。2022年度は、古河電工グループ全体でさらなるCSR調達活動を推進し、SAQのパートナー対象範囲を拡大し、国内グループ会社のパートナー、アジアグループ会社のパートナーへSAQを開始しました。

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。

CSR調達ガイドライン

パートナーズミーティングとパートナー評価・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。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。2022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58社に参加いただきました。「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」「SDGs賞」「特別賞」を表彰し、多面的な取組みを評価しています。また、主要パートナーの品質・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。その一環として、2022年度は、調達物流活動として、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する事により原価低減、調達時のCO₂削減、「物流費高騰・運べなくなるリスク」への対処を継続しています。また、2021年度より、環境に関するパートナーへの働きかけとして、一部のパートナーへ温室効果ガス排出量実態調査を継続しています。

2022年度のパートナー評価は、260社のパートナーに対象拡大し、結果についてフィードバックを実施致しました。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。

責任ある鉱物調達活動

当社グループでは「責任ある鉱物調達」に関する取組みについてCSR調達ガイドラインに明記し、グループ各社やパートナーへの周知を図っていましたが、近年の鉱物調達に対する社会動向の変化や社会的要請の高まりを受け、「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」を2022年9月に策定しました。

古河電工グループ責任ある鉱物調達方針 (2022年9月12日策定)

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

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

外部団体との連携

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

サプライチェーンのBCM(事業継続マネジメント)

当社では、主要なパートナーに対して、アンケート形式によりBCMへの取組みについても調査を実施しています。2022年度も、製造拠点調査としてアンケートを実施し、パートナーからいただいた結果をデータベース化することにより、災害発生時に影響を受ける可能性の高いパートナーの迅速な状況把握を実施しています。

下請取引教育の実施

当社グループでは、法令遵守に基づく公正な取引を通じて、パートナーと健全な関係を構築するために、下請取引に関する従業員教育を実施しています。2022年度はEラーニングにて従業員教育を実施し、下請代金支払遅延等防止法(下請法)の内容に加えて金型の管理方法について周知徹底を図っています。

課題と今後の方針

お取引先様に対する「古河電工グループCSR調達ガイドライン」理解に関するアンケートの継続実施を通じて、バリューチェーンにおけるCSR活動の状況把握と推進を図っていきたいと考えています。また、BCMに関するアンケートと製造拠点調査の結果をもとにお取引/パートナーへの働きかけを行うことでBCMの体制強化に努め、バリューチェーン全体で非常時における対応力の底上げを目指していきます。また、社内的には、BCM対応の演習を実施することで、BCM意識も高めていきます。さらに、RPA (Robotic Process Automation) 化による働き方改革を実施しており、調達業務の標準化と二重化による社内リスクの低減も推進しています。

目標と実績 (SDGsに沿った社会的責任を果たす調達活動の推進)

2022年度		2023年度
目標	取組実績	目標
・パートナー評価の実施とアンケート調査の拡充	・主要パートナー260社を対象に評価を実施。 ・パートナーズミーティングは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、会社概要、調達方針を説明 ・一部のパートナーに温室効果ガス排出量実態調査を継続	・パートナー評価の実施とアンケート調査、フィードバックの拡充
・「CSR調達ガイドライン」のパートナーへの周知活動の継続と主要パートナーへの自己評価調査票(SAQ)実施、グループ会社のパートナーへのSAQ展開	・「CSR調達ガイドライン」の内容に沿ったSAQ実施を継続中。国内グループ会社、アジアグループ会社のパートナーへもSAQ実施を開始	・「CSR調達ガイドライン」のパートナーへの周知活動の継続と主要パートナーへの自己評価調査票(SAQ)実施、グループ会社のパートナーへのSAQ展開
・BCPアンケート結果から、調達拠点複数化などバリューチェーンの強化施策の検討	・重要製品の調達拠点複数化(場合によっては在庫推奨)を検討・実施	・BCPアンケート結果から、調達拠点複数化などバリューチェーンの強化施策の検討
・紛争鉱物調査(データ更新調査)	・データ更新調査を実施	・紛争鉱物調査(データ更新調査)
・バリューチェーンを考えた戦略的な「買い方」活動推進	・調達物流によるCO ₂ 削減 パートナー数 2022年度25社	・バリューチェーンを考えた戦略的な「買い方」活動の推進

品質

基本的な考え方

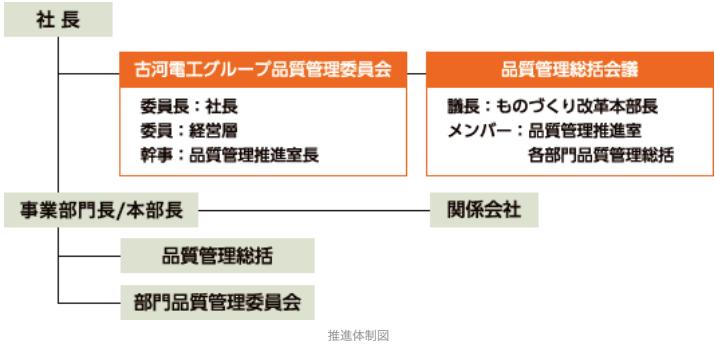
当社は事業単位でISO9001の認証を取得しています。ISO9001のしくみを導入することによって業務の標準化を図るなど常に品質改善に努め、お客様の視点で良い製品・サービスの提供を行うことで社会に貢献してきました。今後も、グループ経営重視の方針の下、お客様にとって魅力ある商品の実現に向けて、当社グループ全体でさらなる「ものづくり力」の向上に努めていきます。

品質管理の基本方針

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

品質向上を達成するための組織

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



品質コンプライアンス

品質コンプライアンス遵守は事業の大前提であり、品質不正を徹底的に排除するためにトップの強いリーダーシップの下、その決意を各階層に浸透させ、各人が自律的に品質コンプライアンスを意識する風土を強化し、それを補完する仕組み作りとその実行、そして有効なチェック機能が重要です。当社では、トップの指導によるコンプライアンス意識の徹底、お客様要求事項やお客様に期待される品質の展開の仕組みの構築、公的規格やお客様の要求事項からの逸脱のないことの定期点検等を実施しております。そして、これらのうちの幾つかの重要なプロセスについては、グループ内共通のガイドラインを策定し、それに沿った内容の活動を各事業部門、各社で遂行しております。また、他社の品質不正事例を他山の石とし、不正に発展する可能性のある芽を摘む未然防止の活動も実施しております。

品質強化プロジェクト

ものづくり力を向上させること、技術的に価値のある知見を得ること、失敗コストの改善を行うこと、を目的に、すべての事業部門で重要テーマを選出して、問題解決の取組みを進めています。活動の中で問題解決力の高い人材を育成する狙いもあります。2022年度末には、当社グループ行事として活動報告会を開催し、全事業部門で互いに活動報告を聴講し、気づきを得、互いの問題解決をよりよくするための提案をし合う、「相互研鑽」を行いました。現状把握の重要性を、強く意識する機会になりました。



品質強化プロジェクト活動報告会の様子

設計・開発の力量・仕組み向上プロジェクト

お客様の期待する品質の実現には、設計・開発の段階において問題を発見し、生産を開始する前にその問題を解決することが重要です。本プロジェクトでは、設計開発・変更プロセスにおける問題発見・解決力の向上とそれを効果的に実施するための仕組みの改善に取り組んでいます。基本的な考え方の習得、指導力向上のための研修会を継続・実施し、対象組織を拡大するとともに、実践を積み重ねることで、この考え方の浸透を進めてきました。これらに加えて設計開発・変更プロセスで問題を解決できたかセルフチェックする活動を推進し、さらなる実践力の向上への取組みを開始しました。この仕組みについては、当社グループが独自に定めている設計・開発に関する「ガイドライン」に示しています。各部門では、このガイドラインに則して、それぞれに適した標準化を進め、運用しながら出てきた問題点について継続した改善を実施しています。

課題と今後の方針

日本の製造業で品質不正が後を絶たない状況を踏まえ、当社グループとして、特に品質コンプライアンスに関連する部分に関して守るべきことを規定した「ガイドライン」を設定し、点検を実施する等、「品質コンプライアンス」「品質ガバナンス」強化を引き続き進めていきます。お客様の期待する品質を実現するために2つのプロジェクトを継続していきます。「品質強化プロジェクト」活動は、毎年、各事業部門で重要な位置づけの品質改善テーマを選出して、問題解決を進めています。その活動は表面的な対処を繰り返すのではなく、問題を引き起こしている元々の原因は何なのかをしっかりと究明して、取り組んでいるテーマの事業分野の技術向上をはかるとともに、組織の問題解決力をより高めるよう活動を継続的に推進していきます。「設計・開発の力量・仕組みの向上プロジェクト」活動は、お客様が利用する前に、主に設計・開発段階で潜在する問題を発見し、解決する未然防止を実践するための活動です。力量向上のための研修、および組織として未然防止を実施するための仕組みの導入と改善を継続的に推進していきます。

目標と実績 (品質)

2022年度		2023年度
目標	取組実績	目標
お客様の期待する品質を実現しよう！	問題解決の進め方の相互研鑽、設計・開発の力量・仕組みの向上プロジェクトの拡大、浸透を進めました。	お客様の期待する品質を実現しよう！

社会貢献活動

社会貢献活動の基本的な考え方

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

古河電工グループ社会貢献基本方針(2011年3月改定)

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

ESG表彰 社会貢献賞

当社グループでは、優れた社会貢献活動・環境保全活動の実績を称え、当社グループ内の活動の活性化をはかることを目的に、「ESG表彰」を毎年実施しています。「ESG表彰」には社会貢献活動を表彰する「社会貢献賞」と環境保全活動を表彰する「環境貢献賞」^{注)}の2種類があり、対象は当社および国内外の当社グループ各社です。2022年度の「社会貢献賞」は審査会を経て優秀賞1件、優良賞2件、努力賞2件が選ばれました。

	受賞会社	対象	実績・成果
優秀賞	古河電工(深圳)有限公司(中国)	自然環境・地域社会との共生	- 中国深圳地区の安全模範企業として、同地区の他社企業24社への安全指導・監査および、18社と自治体への安全教育などを継続実施 - 実際に指摘事項の改善により他社の災害の重大化を回避
優良賞	Siam Furukawa Co.,Ltd.(タイ)	自然環境・地域社会との共生	- 地域の地方自治体と協力し、植林活動を11年間継続実施 2022年度は160名が参加(従業員、地域住民、協力会社従業員を含む)
	古河電池株式会社 ESH本部今市事業所	次世代育成	- 地域の小学生を対象とした出張エネルギー教室を10年継続実施(13校に対し合計約30回実施、受講生徒数は累計約1,600名) - 復習用DVDの作成や模擬蓄電池の組立ワークショップなどを含むプログラム構成を工夫
努力賞	古河テクノリサーチ株式会社 広報サービス部	次世代育成	近隣中学生を対象とした職場体験を6年間継続実施
	OFS Fitel, LLC Sturbridge(アメリカ)	自然環境・地域社会との共生	工場敷地内における、野生動物の生息域の整備を4年間継続実施

注) ESG表彰環境貢献賞の詳細 [>](#)

各地域での活動

当社グループはこれまで、各地域において様々な社会貢献活動を行っています。

次世代育成

2012年より小学生を対象とした出張エネルギー教室を開催(古河電池)

2014年より安全専攻の大学生受入れ(FAST^{注)})

2014年より(一財)経済広報センター主催の「教員の民間企業研修」を継続実施(古河電工 本社)

2017年より地域の学校へ毛布とスポーツキットを贈呈(SFC^{注)})

2017年より横浜市の小中学生を対象とした職場体験学習を継続実施(古河電工 横浜事業所)

2017年より近隣中学生を対象とした職場体験を継続実施(古河テクノリサーチ)

2019年より地域の小学校の食堂を改修・扇風機の設置(FAST^{注)})

2019年より中高生の企業訪問を受け入れ、社員との対話やオフィス見学を継続実施(古河電工 本社)

2022年 地元の教育プログラムに参加し、小学生を対象に高温超電導技術についての講義を実施(SPI^{注)})

2022年 地域の小学校にPCを寄贈(TFU^{注)})

2022年 使用済PC94台をNPO法人へ寄贈、高校生のプログラミング学習・キャリア支援(古河エレコム)

2022年 小学生を対象とした廃材を活用した図工授業(古河電工/パワーステムズ)

その他の活動(2022年度)

- 大学生を対象にしたワークショップの開催(FETI^{注1})
- 中学生の見学受入れ(FETI)
- インターンシップの受入れ(FFT^{注2})
- 高校へのインターン・出張授業(進路ガイダンス)(古河電工 千葉事業所)
- 研修医・看護学生の受入(古河電工 千葉事業所)
- 特別支援学校からの業務実習受け入れ(古河ニューリーフ、古河産業)
- 特別支援学校への教材提供(古河電池)
- 小学校への製品の寄贈(Trocellen)
- 栃木県高校生電気自動車大会に電池提供(古河電池)
- 高専ロボットコンテストへの協力(古河電池)
- 大学生向け化学・数学キャンプへの協賛(FETI)
- 「日本学生支援機構」「あしなが育英会」の活動に協賛・寄付(古河エレクトロニクス)
- 地域のグローバル人材育成プログラムへの寄付・審査委員(古河電池)
- インドネシア大学での学生活動への協賛(FOSI^{注3})
- 地域のスポーツクラブへの寄付(古河電池)

スポーツ・文化振興



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



HARD WORK, EVERY DAY.
日本で唯一のアイスホッケーのプロチーム
H.C.栃木日光アイスバックス

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



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



ジェフユナイテッド市原のSDGsスポンサー
(古河電工)



2015年より子供たちへサッカーボールの寄付(FAST^{注2})



2018年より病院と共催でマラソン大会を開催(SFC^{注3})

その他の活動(2022年度)

- ジェフユナイテッド市原・千葉レディス選手の就業受入(古河産業)
- プロサッカークラブ「いわきFC」のスポンサー、サッカー場への寄付(古河電池)
- 冬季国体のスポンサー(古河電池)
- サッカー大会への協力(FASM^{注1})
- インドネシアの伝統行事「リラヤ・ハジ」へ寄贈(FOSI^{注3})

自然環境・地域社会との共生



大正3年から続く日光市の伝統行事「和家踊り」を継続開催(古河電工)
※2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大を受け中止



2001年より地域の若者の麻薬撲滅のためのスポーツ活動を後援(SFC^注)



2010年よりアルミボトル・キャップのリサイクルで得た収益を地域の環境事務所に寄付し、障がい者用義足の製作に活用(FAST^注)



2010年よりカレンダーの寄付(FAST^注)



2010年より高速道路警察署・交通検問所へ飲料水を寄贈(SFC^注)



2015年より義足を作る義肢装具財団にアルミ缶を寄贈(TFU^注)



2019年より病院へ寄付(SFC^注)



2019年より高齢者施設でのボランティアを継続実施(明星電気商会)



2019年より本社周辺(千代田区)の清掃活動を実施(明星電気商会)



2019年より視覚障がい者支援団体への未使用カレンダー寄贈による、点字図書の作成(TFU^注)



2019年より地域の安全模範企業として、同地区の企業24社への安全指導・監査および、18社と自治体への安全教育などを継続実施(FESZ^注)



2019年よりリユース・リサイクルのための使用済み電子部品を寄贈(TFU^注)



2021年よりCovid-19に関連した物品寄贈(FOSI^注)



2021年より地域の気候変動対策プログラムに薬草と肥料を寄贈(FOSI^注)



2021年より横浜市健康福祉局との連携による障がい者施設との交流・障がい者の収益支援(古河電工/ワーンシステムズ)



2021年 日光市の障害者施設への廃アルミ缶の提供により障がい者の就業(缶の清掃作業等)・収益化を支援(古河電池)



2022年 老人ホームに物資を寄贈(FASM^注)



2022年 孤児院に物資を寄贈(FASM^注)



2022年 地域市民を対象とした有害廃棄物リサイクル・紙屑処理イベントの開催(OFS^注)

その他の活動(2022年度)

- 地域の花火大会・祭への寄付・協力(古河電工三重事業所、横浜事業所、古河電池)
- 当社特例子会社の障がい者の就労支援(古河産業)
- バリサートフル(バリサートG特例子会社)の就労支援利ザル絵画の作成委託(古河産業)
- 献血活動を実施(古河電工千葉、古河電池、SFC^注、FFT^注、FETI^注)
- 病院へ寄付(SFC^注)
- NPO法人国境なき医師団への寄付(古河電池)
- NGOグッドネーバーズ・ジャパンへの食品寄付(古河電工ビジネス&ライフサポート)
- 公益財団法人神奈川県動物愛護協会への寄付(古河電池)
- 困っている子供たちの支援のための資金援助(FETI^注)
- 地域のボランティア団体、障がい者支援センターなどへの寄付(明星電気商会、FASM^注)
- 地域の活動への支援(寄付、物品寄贈)(FOSI^注)
- カレンダーの寄付(FAST^注)
- 使用済み切手の分別、寄贈(明星電気商会)
- みんな食堂でのボランティア参加(古河電池)
- 障がい者支援ボランティア(古河電池)
- 環境保全・二酸化炭素排出量削減プロジェクト(FETI^注)
- 地域市民を対象とした有害廃棄物リサイクル・紙屑処理イベント(OFS^注)
- プラスチック・金属・段ボールごみ等のリサイクル(FFT^注、FTC^注、FASM^注、瀋陽古河電線有限公司)
- ペットボトルのフタ回収(古河電工 千葉事業所、明星電気商会)
- 銅屑の回収とリサイクル業者への売却(CAH^注)
- 清掃活動(古河電工 三重事業所、FETI^注)
- 公共団体等の環境活動への寄付(FETI^注、FOSI^注)
- トルコシリア地震への支援(寄付、チャリティーイベント開催、マットレス寄贈)(Trocellen、古河電工、Polifoam Kft.)
- 西ジャワ州アンジェール地震への物資寄付(FOSI^注)
- ウクライナへの支援(寄付、マットレスの寄贈)(古河電工、Polifoam Kft.)
- 大阪万博への協賛(古河電工)

- 地域の生物多様性保全活動 >

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

SFC: Siam Furukawa Co., Ltd.

SPI: SuperPower Inc.

TFU: Thai Furukawa Unicomm Engineering Co., Ltd.

FETI: Furukawa Electric Technology Institute Ltd.

FFT: Furukawa FITEL(Thailand)Co.,Ltd.

FOSI: Furukawa Optical Solutions Indonesia (FOSI)

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

FESZ: 古河電工(深圳)有限公司(中国)

OFS: OFS Fitel, LLC

FTC: Furukawa (Thailand) Co., Ltd.

CAH: 重慶長華汽車線束有限公司



寄付活動

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

年度	対象	寄付金額
2011	東北地方太平洋沖地震 >	2億4670万円
2018	平成30年7月豪雨災害 >	100万円
2019	令和元年台風15号及び台風19号 >	700万円
2020	令和2年7月豪雨 >	500万円

ESGデータ集

環境

2023年8月 改訂

環境保全コスト(単位:百万円)

古河電工						
分類	主な取組の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	1,180	1,145	1,144	1,238	1,211
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	175	175	156	142	137
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	331	329	340	312	396
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	286	281	260	222	264
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	2	2	0	1	1
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	3	1	0	0	0
合計		1,977	1,933	1,900	1,914	2,009

国内グループ会社						
分類	主な取組の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	476	535	348	455	347
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	210	211	145	126	133
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	136	128	80	107	122
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	60	46	97	78	34
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	4	3	1	1	3
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	0	0	0	1	1
合計		886	924	673	768	640

古河電工+国内グループ会社						
分類	主な取組の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事業エリア内コスト	排気・排水処理や省エネルギー、リサイクル、太陽光発電などの設備の導入・維持管理、廃棄物処理、各種リサイクル、土壌汚染調査など	1,656	1,681	1,493	1,693	1,558
上・下流コスト	エコ材による梱包、ケーブルドラム回収・再利用など	385	386	301	268	270
管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用(委員会、監査等の運営)、環境負荷の測定・監視、環境教育など	467	457	420	419	518
研究開発コスト	省エネルギー等や有害物質代替等の環境保全のための研究開発	346	327	358	300	298
社会活動コスト	緑化、地域清掃、寄付金など	6	5	1	2	3
環境損傷対応コスト	環境負荷賦課金、汚染土壌浄化処理など	3	1	0	1	1
合計		2,863	2,857	2,573	2,682	2,648

環境保全対策に伴う経済効果(単位:百万円)
削減額は前年度比、－(マイナス)は増加を表します。

古河電工					
効果の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リサイクルにより得られた収入額	159	248	244	170	200
廃棄物処理費用の削減額	117	-150	24	132	-111
エネルギー費の削減額	-531	64	1,057	-958	-2,424
水の購入費の削減額	3	8	23	6	-13
合計	-252	171	1,348	-650	-2,346

国内グループ会社					
効果の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リサイクルにより得られた収入額	334	239	244	361	393
廃棄物処理費用の削減額	-55	-46	33	14	156
エネルギー費の削減額	-80	77	1,072	-654	-1,118
水の購入費の削減額	-16	-32	63	-11	0
合計	183	237	1,412	-290	-569

古河電工+国内グループ会社					
効果の内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リサイクルにより得られた収入額	493	487	488	531	593
廃棄物処理費用の削減額	62	-196	57	146	46
エネルギー費の削減額	-611	141	2,129	-1,613	-3,541
水の購入費の削減額	-13	-24	86	-4	-13
合計	-69	408	2,760	-940	-2,915

環境保全効果

古河電工						
環境負荷排出量	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	336	369	532	539	485
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	139	139	129	129	122
水使用量	千t	8,427	7,987	7,871	7,873	7,770
揮発性有機化合物排出量	t	203	236	236	223	195
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	226	213	197	185	133
SO _x 排出量	t	1	4	3	2	3
NO _x 排出量	t	56	47	73	66	61
ばいじん排出量	t	12	3	1	3	2

国内グループ会社

環境負荷排出量	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	1,943	1,106	1,006	864	999
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	58	52	47	53	48
水使用量	千t	2,088	1,878	1,507	1,295	1,350
揮発性有機化合物排出量	t	115	120	79	68	55
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	112	97	90	95	85
SO _x 排出量	t	0	0	0	1	3
NO _x 排出量	t	20	20	20	5	1
ばいじん排出量	t	0	0	0	4	0

古河電工+国内グループ会社

環境負荷排出量	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
産業廃棄物処理量 ^{注)}	t	2,279	1,474	1,538	1,404	1,484
エネルギー投入量(原油換算)	千kℓ	197	191	176	181	169
水使用量	千t	10,515	9,865	9,378	9,168	9,120
揮発性有機化合物排出量	t	318	356	315	292	250
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	338	310	287	281	218
SO _x 排出量	t	1	4	3	3	6
NO _x 排出量	t	76	67	93	71	62
ばいじん排出量	t	12	3	2	7	3

注) 再資源化産業廃棄物を除く量

投資額および研究費(単位:百万円)

古河電工

投資額及び研究費	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投資額総額	14,775	18,736	14,195	14,352	16,408
内、環境関連投資額	571	1,139	985	976	617
研究費総額	9,367	10,455	9,779	10,077	10,970

国内グループ会社

投資額及び研究費	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投資額総額	6,231	7,004	8,325	7,075	3,867
内、環境関連投資額	332	234	137	345	152
研究費総額	2,371	1,974	1,799	2,816	1,694

古河電工+国内グループ会社

投資額及び研究費	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投資額総額	21,006	25,740	22,520	21,427	20,275
内、環境関連投資額	903	1,374	1,122	1,321	769
研究費総額	11,738	12,429	11,578	12,893	12,664

環境調和製品 登録件数と売上高比率

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	累積登録件数(件)	121	126	130	131	133
	単年売上高比率(%)	64.8	66.4	68.4	74.3	73.7
グループ連結	累積登録件数(件)	105	137	149	156	150
	単年売上高比率(%)	40.5	56.2	58.2	61.9	65.0

注) 2018年度は、環境調和製品に関する規定の改定(製造工程で温室効果ガス削減を行った製品の追加など)を反映しました。

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(千t-CO₂e)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
古河電工 グループ	スコープ1	197	172	143	128	153	
	スコープ2	646	570	504	512	418	
	スコープ3 ^{注)}	1,689	4,735	4,161	4,480	4,458	
	上流	カテゴリ1: 購入した製品・サービス ^{注)}	-	2,493	1,656	1,829	1,855
		カテゴリ2: 資本財	-	187	158	134	154
		カテゴリ3: スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 ^{注)}	-	112	94	123	110
		カテゴリ4: 輸送、配送 ^{注)}	-	73	126	207	323
		カテゴリ5: 事業から出る廃棄物	-	22	21	22	18
		カテゴリ6: 出張 ^{注)}	-	7	6	57	12
		カテゴリ7: 雇用者の通勤	-	23	23	24	24
		カテゴリ8: リース資産	-	7	6	7	9
	下流	カテゴリ9: 輸送、配送 ^{注)}	-	11	9	141	9
		カテゴリ10: 販売した製品の加工	-	-	-	17	16
		カテゴリ11: 販売した製品の使用 ^{注)}	-	1,720	1,980	1,575	1,587
		カテゴリ12: 販売した製品の廃棄 ^{注)}	-	50	51	57	63
カテゴリ13: リース資産		-	2	3	4	4	
カテゴリ14: フランチャイズ		-	-	-	-	-	
カテゴリ15: 投資 ^{注)}		-	28	28	283	274	
合計		2,532	5,477	4,808	5,120	5,029	

注) 2023年度に算定方法を見直し、2021年度に遡って再計算しました。

温室効果ガス排出量スコープ1 (千t-CO₂e)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂	148	139	115	121	116
SF ₆	49	32	28	7	37

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

温室効果ガス排出量スコープ1,2 (千t-CO₂e)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ (古河電工+国内グループ会社)	338	310	288	281	218
CO ₂ (海外グループ会社)	456	400	331	352	316
SF ₆ (古河電工)	49	32	28	7	37
合計	843	742	648	640	571

温室効果ガス排出量売上高原単位 (t-CO₂e/百万円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ全体	0.850	0.811	0.798	0.687	0.535

輸送におけるCO₂ 排出量と原単位

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂ e)	15.5	14.9	13.7	14.4	13.3
	原単位 (MJ/t・km)	1.68	1.70	1.70	1.74	1.74

エネルギー消費量 (単位:千kℓ)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	198	191	176	181	169
海外グループ会社	226	205	175	191	183
合計	424	396	351	372	352

再生可能エネルギー比率(古河電工+国内グループ会社) (単位:GWh)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
購入電力(再生可能エネルギー以外)	534	499	468	480	343
購入電力(再生可能エネルギー)	0	0	0	2	99
自家発電(水力、太陽光)	109	113	93	97	94
全電力消費量	643	612	561	579	536
再生可能エネルギー比率(%)	16.9	18.5	16.6	17.1	36.0

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

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
購入電力(再生可能エネルギー以外)	1,256	1,150	1,052	1,107	927
購入電力(再生可能エネルギー)	13	26	25	36	138
自家発電(水力、太陽光)	110	116	95	99	97
全電力消費量	1,379	1,292	1,172	1,242	1,162
再生可能エネルギー比率(%)	8.9	11.0	10.2	10.9	20.2

取水量 (単位:千m³)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
淡水の地表水 (雨水、湿地帯の水、河川、湖水を含む)	6,806	6,560	6,696	6,655	6,689
汽水の地表水/海水	0	0	0	0	0
地下水－再生可能	3,511	3,005	2,423	2,432	2,288
地下水－非再生可能	0	0	0	0	0
随伴水/混入水	0	0	0	0	0
水道水	3,025	2,969	2,680	3,130	2,900
外部の廃水	0	0	0	0	0
採石場から回収	0	0	0	0	0
総取水量	13,342	12,534	11,799	12,217	11,877

排水量（単位：千m³）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
海洋	934	821	710	654	677
地表（河川、湖）	8,209	7,753	7,451	7,541	7,225
地下	0	0	0	0	0
下水道（外部の水処理場）	2,113	2,084	1,995	2,079	2,177
第三者へ提供／その他	0	0	0	0	0
総排水量	11,256	10,658	10,156	10,274	10,079

水リサイクル・再利用量（単位：千m³）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	1,113	1,111	1,100	1,100	1,101
海外グループ会社	54	58	59	52	50

資材原材料（単位：千t）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	銅	145.6	135.2	124.0	128.6	132.3
	アルミ	7.6	13.7	8.1	14.5	8.1
	鉄	2.6	2.9	4.1	5.6	3.1
	ガラス	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	プラスチック	33.7	34.1	32.9	30.9	28.4
海外グループ会社	銅	188.5	161.5	119.3	113.7	110.7
	アルミ	56.9	32.9	12.5	14.4	19.4
	鉄	9.4	9.6	9.0	12.5	11.9
	ガラス	3.6	3.4	2.5	2.4	2.1
	プラスチック	54.1	52.2	48.1	48.8	54.8

廃棄物等総発生量（単位：千t）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	31	30	27	27	25
海外グループ会社	16	19	18	17	17
合計	47	49	45	43	42

注）国内のみ総発生量に有価物含む

プラスチック廃棄物等総発生量（単位：千t）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	排出量（千t）	-	-	4.0	4.2	3.8
	原単位（t／億円）	-	-	1.01	1.44	1.23

注）2022年度に目標設定し、2020年度まで遡って算定しました。

再資源化量（単位：千t）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	26.1	26.6	22.7	23.3	22.6
海外グループ会社	5.3	6.1	7.1	5.2	12.5

最終処分量（単位：千t）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
海外グループ会社	11.0	12.8	12.0	11.5	9.4

有害廃棄物排出量（単位：t）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工グループ	6,455	6,427	5,112	5,745	4,524

揮発性有機化合物（VOC）排出量（単位：t）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	203	236	236	223	195
国内グループ会社	115	120	79	68	55
合計	318	356	315	291	250

NOx、SOx 排出量（単位：t）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	NOx	76	67	93	71	62
	SOx	1	4	3	3	6

2022 年度 PRTR 対象物質一覧表(古河電工+ 国内グループ会社) (単位:t)

管理番号	化学物質名	取扱量	排出量	移動量	製品含有・燃焼消 減量
1	亜鉛の水溶性化合物	4.3	0.0	0.5	3.9
31	アンチモン及びその化合物	380.1	0.2	56.6	323.4
53	エチルベンゼン	83.2	0.9	34.7	47.7
71	塩化第二鉄	9.8	0.0	0.0	9.8
75	カドミウム及びその化合物	113.4	0.0	15.8	97.6
80	キシレン	140.4	1.6	36.1	102.7
82	銀及びその水溶性化合物	2.0	0.0	0.7	1.3
86	クレゾール	192.4	0.1	36.5	155.8
87	クロム及び三価クロム化合物	9.6	0.0	0.0	9.6
88	六価クロム化合物	4.6	0.0	3.6	1.0
132	コバルト及びその化合物	4.4	0.0	0.4	4.0
144	無機シアン化合物	2.2	0.2	0.6	1.3
213	N,N-ジメチルアセトアミド	483.8	0.1	11.8	471.9
272	銅水溶性塩	5,016.3	0.1	18.8	4,997.4
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	9.0	0.1	0.0	8.9
300	トルエン	188.0	70.3	48.6	69.0
304	鉛	8,473.7	0.1	0.3	8,473.3
305	鉛化合物	28,861.8	0.1	4.4	28,857.3
308	ニッケル	398.3	0.0	5.0	393.2
309	ニッケル化合物	88.6	0.0	14.4	74.2
332	砒素及びその無機化合物	5.1	0.0	0.0	5.1
333	ヒドラジン	6.1	0.0	0.0	6.1
349	フェノール	149.5	0.1	25.7	123.7
355	フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	110.6	0.0	0.0	110.6
374	弗化水素及びその水溶性塩	18.4	0.0	1.9	16.5
384	1-ブロモプロパン	2.0	1.7	0.0	0.3
405	ホウ素化合物	6.2	0.0	0.6	5.5
412	マンガン及びその化合物	5.9	0.0	0.0	5.9
413	無水フタル酸	5.2	0.0	0.0	5.2
438	メチルナフタレン	15.2	0.0	0.0	15.2
合計		44,790.1	75.6	317.0	44,397.4

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

社会 2023年8月改訂

従業員数

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	人数(人)	3,465	3,548	3,599	3,798	3,823
		割合(%)	91	90	88	88	88
	女性	人数(人)	351	377	485	505	530
		割合(%)	9.2	10	12	12	12
	合計	人数(人)	3,816	3,925	4,084	4,303	4,353

注) 雇用契約のある労働者(非正規従業員、出向受入者を含む)を対象

管理職層人数

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	人数(人)	929	908	931	1,013	1,024
		割合(%)	97	97	97	96	95
	女性	人数(人)	31	32	33	40	52
		割合(%)	3.2	3.4	3.4	3.8	4.8
	合計	人数(人)	960	940	964	1053	1,076

管理職候補層人数(係長相当)

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	人数(人)	471	458	467	463	490
		割合(%)	93	91	90	89	88
	女性	人数(人)	36	44	53	59	67
		割合(%)	7.1	8.8	10	11	12
	合計	人数(人)	507	502	520	522	557

非正規従業員^{注)}の比率(単位:%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	4.04	4.30	4.59	3.69	4.45

注) 再雇用、パート、定期従業員

障がい者の実雇用率 (単位:%)

	2018	2019	2020	2021	2022
古河電工	2.12	2.14	2.09	2.32	2.35

注) 各年6月1日現在

従業員に占める外国人比率(単位:%)

	2022年度
古河電工	0.5

注) 2022年度から、掲載を開始しました。

労働組合加入率 (単位:%)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	97.4	97.6	99.0	99.3	99.1
	女性	99.4	99.3	97.0	97.0	96.9
	全体	99.1	99.1	99.0	98.9	98.8

注) 労働協約に定められた除外対象者を含みます。

平均年齢(単位:年)

		2022年度
古河電工	男性	44.1
	女性	40.5
	全体	43.7

注) 2022年度から、掲載を開始しました。

平均勤続年数(単位:年)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	19.7	20.8	20.2	19.7	20.3
	女性	18.4	18.2	17.2	16.5	16.8
	全体	19.6	19.4	18.8	19.3	19.9

雇用区分別平均賃金

			2022年度
古河電工	従業員全体	男性平均(千円)	7,015
		女性平均(千円)	4,850
		全体平均(千円)	6,750
		女性/男性(%)	69.1
	正規従業員	男性平均(千円)	7,110
		女性平均(千円)	4,943
		全体平均(千円)	6,845
		女性/男性(%)	69.5
	非正規従業員	男性平均(千円)	4,964
		女性平均(千円)	2,912
		全体平均(千円)	4,704
		女性/男性(%)	58.7

注) 2022年度から、掲載を開始しました。

新規採用者数 (単位:人)

				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	新卒採用	総合職、一般職	男性	73	80	86	95	79
			女性	31	31	33	24	29
			合計	104	111	119	119	108
			うち外国人	0	0	0	0	1
		技能職	男性	46	49	53	52	39
			女性	0	1	2	1	4
			合計	46	50	55	53	43
			うち外国人	0	0	0	0	0
	キャリア採用	管理職層、総合職、一般職	男性	19	34	31	59	74
			女性	4	4	4	8	17
			合計	23	38	35	67	91
			うち外国人	-	-	-	-	4
		技能職	男性	71	43	30	8	17
			女性	0	0	0	0	0
			合計	71	43	30	8	17
			うち外国人	0	0	0	0	0
	合計		男性	209	206	200	214	209
			男性(%)	85.7%	85.1%	83.7%	86.6%	80.7%
			女性	35	36	39	33	50
			女性(%)	14.3%	14.9%	16.3%	13.4%	19.3%
			合計	244	242	239	247	259

新卒採用者に占める男性および女性比率（単位：％）

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	総合職、一般職	男性	70	72	72	80	73
		女性	30	28	28	20	27

新規採用者^{注)}に占めるキャリア採用比率(単位：％)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	管理職層、総合職、一般職、技能職	39	34	27	30	41.7
	管理職層、総合職、一般職	18	26	23	36	45.7

注) 新卒およびキャリア採用者

離職率（単位：％）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	1.2	1.8	1.6	2.6	3.4
	女性	1.6	0.8	1.5	4.8	4.1
	全体	1.2	1.7	1.6	2.8	3.5

注1) 2021年度より、年度内退職者数(①)+年度内在籍者(①+年度末在籍者)。
2020年度以前は、①+年度初日在籍者数。

注2) 2021、2022年度は、定年年齢引き上げに伴い自立支援制度(転籍支援金)廃止前の制度利用による影響を含みます。

一人当たり所定外労働時間（単位：時間/月）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	直接	27.2	26.0	20.1	27.8	24.8
	間接	19.3	20.9	22.9	23.9	23.2
	全体	23.2	23.2	21.2	25.2	23.8

年次定例休暇取得状況（単位：日）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	一人あたり繰越日数(A)	18.3	21.5	20.7	21.2	21.1
	一人あたり付与日数(B)	24.0	23.9	23.8	23.7	23.6
	一人あたり取得日数(C)	15.2	15.4	13.1	14.0	15.6
	取得率(C ÷ B) (%)	63.2	64.4	55.2	59.1	66.0

育児休業取得状況

			2022年度
古河電工	男性	出産者数(A)(人)	75
		取得者数(B)(人)	54
		取得率(B÷A) (%)	72
		平均取得日数(日)	36
		復職率(%)	98
	女性	出産者数(A)(人)	10
		取得者数(B)(人)	29
		取得率(B÷A) (%)	290
		平均取得日数(日)	354
		復職率(%)	100

注) 2022年度から書式を変更しました。

育児休業取得者(旧書式)（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	21	25	31	40	54
	復職率(%)	100	100	100	100	98
	女性	10	10	12	27	29
	復職率(%)	100	90	100	96	100
	合計	31	35	43	67	83
	復職率(%)	100	97	100	99	99

注) 2021年度より集計対象を変更：育児休業を年度内に1日以上取得した人数(前年度からの継続取得者を含みます)。
2020年度以前は、育児休業を年度内に新規取得した人数(前年度からの継続取得者を含みません)。

介護休業取得者（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	0	1	0	3	0
	復職率(%)	-	100	-	100	-
	女性	0	1	0	0	0
	復職率(%)	-	100	-	-	-
	全体	0	2	0	3	0
	復職率(%)	-	100	-	100	-

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

ボランティア休暇取得者（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	0	1	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0
	合計	0	1	0	0	0

リフレッシュ休暇取得者（単位：人）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	男性	178	161	124	124	120
	女性	25	17	26	11	12
	合計	203	178	150	135	132
	勤続25年到達者	190	179	119	98	99

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

人事評価を行っている従業員の割合（単位：％）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	目標管理制度	41	39	54	66	66
	ランク付けによる 絶対／相対評価	100	100	100	100	100

従業員一人当たりの研修費用（単位：千円）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	114	72	72	71	70

階層別教育を受けた従業員数（単位：人）

講習	対象	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
役員研修	新任役員（常勤、非常勤）注1)	6	9	6	7	7
課長研修	新任課長およびマネージャー注2)注3)	69	93	88	63	263注5)
基幹社員研修	新任管理職および専任職注2)	53	65	0注4)	85	52
新入社員研修	新入社員注2)注3)	104	109	108	119	107

注1) 古河電工

注2) 古河電工および出向者

注3) 講習内容に人権教育を含みます

注4) 研修見直しのため1年見送り、21年に一斉開催

注5) 複数プログラムの延べ人数

競争法遵守および贈収賄禁止に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

研修の種別	対象者	受講科目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内セミナー	古河電工、国内グループ会社	競争法遵守、贈収賄防止	541	654	709	833	開講なし注1)
海外セミナー	海外グループ会社	競争法遵守、贈収賄防止	128 （フィリピン、天津、深セン、上海）	44 （ベトナム）	12 （シンガポール）	29 （マレーシア）	47 （メキシコ）
Eラーニング注2)	古河電工、国内グループ会社、海外グループ会社	競争法遵守	513	0	0	0	3,656
		贈収賄防止	771	0	0	0	3,637

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

注2) 2022年度以降、Eラーニングは隔年で実施予定です。

下請法に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	532	557	1,176	1,103	1,265

安全保障貿易管理に関する研修を受けた従業員数（単位：人）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工+国内グループ会社	1,125	997	1,255	779	323

安全に関する研修を受けた従業員数（年間のべ人数）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	1,345	1,890	1,490	1,484	1,858

健康に関する研修を受けた従業員数・時間

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	年間のべ人数	7,109	6,271	7,391	6,626	9,684
	年間のべ時間	3,584	2,929	2,803	1,944	3,277

現場力研修を受けた従業員数（単位：人）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	305	302	71	76	94
国内グループ各社	101	95	12	131	12
合計	406	397	83	207	106

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

OSHMSの認証を受けた事業所の比率（単位：％）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	83	83	80	60	80

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

休業災害度数率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	0.48	0.59	0.11	0.32	0.32
国内グループ各社	0.56	0.32	0.21	0.25	0.38

注）100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

正規従業員の死亡件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	0	0	0	0	0

注）私傷病は含みません。

非正規従業員の死亡件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	0	0	0	0	0

注）業務請負は含みません。

製品・サービスに関するフィードバック数^{注1)}

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工 ^{注2)}	0.63	0.58	0.41	0.38	-
管理対象の変更あり ^{注3)}	-	-	-	1.00	0.83

注1) フィードバック：お客様からご不満な点を連絡等いただくこと

注2) 2015年度実績を1.00とした場合の比率

注3) 2021年度実績を1.00とした場合の比率（2021年度は対象範囲を遡り算出）

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

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	パートナー評価数(主要パートナー数)	213	199	198	248	260
	パートナーズミーティング参加数	57	59	^{注)}	57	58
	調達物流によるCO ₂ 削減共創パートナー数	20	24	25	25	25

注）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。

ガバナンス 2023年8月更新

取締役の人数 (単位:人)							
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	取締役	12	12	12	11	11	11
	うち社外取締役	5	5	5	5	5	5
	うち独立取締役	3	5	5	5	5	5
	うち女性取締役	0	1	1	1	1	1

注) 各年度の3月31日現在。ただし、2023年度のみ6月23日現在。

監査役の人数 (単位:人)							
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	監査役	6	6	6	6	6	6
	うち社外監査役	3	3	3	3	3	3
	うち独立監査役	3	3	3	3	3	3
	うち女性監査役	0	0	1	1	1	1

注) 各年度の3月31日現在。ただし、2023年度のみ6月23日現在。

執行役員の人数 (単位:人)							
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	執行役員	26	25	27	27	25	23
	うち女性執行役員	1	1	1	2	1	1
	うち外国人執行役員	4	3	3	3	2	2

注) 各年度の4月1日現在。

シニア・フェローの人数 (単位:人)							
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
古河電工	シニア・フェロー	2	2	1	1	3	3

注) 各年度の4月1日現在。

その他 2023年8月改訂

地域別売上高と海外売上高比率 (単位:百万円)						
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
地域別売上高	日本	521,281	495,658	435,195	461,450	517,358
	中国	94,006	75,059	82,777	100,457	104,326
	アジア(日本、中国除く)	213,260	183,033	141,029	190,877	224,931
	北中米	72,677	78,302	78,179	91,716	127,793
	その他(欧州、ロシア、ブラジルほか)	90,364	82,386	74,418	85,994	91,915
連結売上高		991,590	914,439	811,600	930,496	1,066,326
海外売上高		470,309	418,781	376,403	469,046	548,967
海外売上高比率(%)		47.4	45.8	46.4	50.4	51.5

注) 売上高は顧客の所在地を基礎とし、国又は地域に分類しております。

特許保有件数 (単位:件)						
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
古河電工	国内特許	4,605	4,523	4,388	4,423	4,364
	外国特許	2,712	2,910	2,976	3,160	3,225
合計		7,317	7,433	7,364	7,583	7,589

注) 件数の増減は、定期的な保有特許棚卸の結果を含みます。

社外からの評価・認定

SRI指数・ESG指数

FTSE4Good Index Series / FTSE Blossom Japan Index Series

当社グループは「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定されています。(2023年7月時点)

「FTSE4Good Index Series」は、FTSE Russellが定めるESG(環境・社会・ガバナンス)で優れた企業銘柄で構成する株価指数です。また、「FTSE Blossom Japan Index Series」は、同じくFTSE Russellが開発したESG面に優れた日本企業の取組みを反映する指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG指数として採用するなど、ESG投資のための代表的な指数のひとつになっています。

FTSE4Good Index Series [>](#)

FTSE Blossom Japan Index Series [>](#)

	2019	2020	2021	2022	2023
FTSE4Good Index Series		● (初選定)	●	●	●
FTSE Blossom Japan Index		● (初選定)	●	●	●
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	-	-	-	● (初選定)	●

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

当社グループは「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に選定されています。(2023年7月時点)

同指数は、MSCI社による、ESGのうちS(社会)に着目したもので、性別多様性に優れた日本企業を対象に構成されたESG指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の一つとして採用されています。

※ 古河電気工業株式会社のMSCI指数への組入れ、および本WEBサイトにおける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。

	2019	2020	2021	2022	2023
MSCI日本株女性活躍指数(WIN)	●	●	●	●	●



2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されており、中インバクト産業グループである「資本財」において、十分位数分類「8」、カーボン情報の開示ステータス「開示」と評価されています。(2023年6月時点)

同指数は、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社による、ESGのうちE(環境)に着目したもので、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の1つとして採用されています。



	2019	2020	2021	2022	2023
S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	●	●	●	●	●

SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社はSOMPOアセットマネジメント社の「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。(2023年6月時点)



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

当社は「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)」の構成銘柄に選定されています。(2022年12月時点)

GenDi Jは、Morningstar社がEquileap社のジェンダー・イクオリティ・スコアを活用し、ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透した企業、また、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能になるよう設計されています。構成銘柄は、スコア順に5段階のグループに区分されており、当社は上から2つ目の「Group 2」に分類されています。なお、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)は、国内株式を対象としたESG指数として、GenDi Jを2023年3月から新規に採用しています。

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

ESG評価・認定

CDP

当社グループはCDPの質問書に対して、気候変動は2008年度、水セキュリティは2013年度より回答しています。CDP気候変動、水セキュリティおよびCDPサプライヤーエンゲージメント(SER)の評価は、下記に掲載しております。



	2018	2019	2020	2021	2022
気候変動	B-	B	A	A	A-
水セキュリティ	B-	B	B	B	B
サプライヤーエンゲージメント	A-	A	A	A	A

SBT (Science Based Targets)

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

ニュースリリースはこちら [>](#)



経済産業省 脱炭素社会「ゼロエミ・チャレンジ企業」

当社は、脱炭素化社会の実現に向けたイノベーションに果敢に挑戦する企業として、経済産業省より「ゼロエミ・チャレンジ企業」に選定されました。2020年10月9日に開催された「TCFDサミット2020」において公表されました。



経済産業省 女性活躍「なでしこ銘柄」

当社は女性活躍推進に優れた上場企業として、非鉄金属業界における「なでしこ銘柄」に選定されています(2018年、2020年、2023年)。「なでしこ銘柄」は、経済産業省が東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する事業です。



	2019	2020	2021	2022	2023
なでしこ銘柄		●			●

女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」

当社は2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定するとともに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業の認定「えるぼし」三段階目を取得しました。



厚生労働省 次世代育成「くるみん」

当社は次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」を認定しています。



ダイバーシティ&インクルージョン「D&I Award 2022」

当社はダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業として、JobRainbow社が主催するアワード「D&I Award 2022」にて、最高認定ランクである「ベストワークプレイス」を2年連続で取得しました。



経済産業省「健康経営銘柄」

当社は、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組む上場企業として、非鉄金属業界における「健康経営銘柄」に2023年に選定されました。「健康経営銘柄」は、経済産業省が東京証券取引所と共同で、健康経営に関して優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する事業です。



	2019	2020	2021	2022	2023
健康経営銘柄	● (初選定)				●

経済産業省「健康経営優良法人」

当社は、経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人」に認定されています。



	2019	2020	2021	2022	2023
健康経営優良法人／ 健康経営優良法人～ホワイト500～	○	○	●	●	○

※ ●は健康経営優良法人
※ ○は健康経営優良法人～ホワイト500～(上位500社)

知的財産「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター」

当社は、クラリベイト・アナリティクス社が選考する「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター」において、6度受賞しています。(2014、2015、2017、2018-2019、2020、2021)



	2019	2020	2021	2022	2023
Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター	●	●	●		

経済産業省「DX認定事業者」

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



東洋経済「CSR企業ランキング」

東洋経済CSR企業ランキングは、人材活用、環境、企業統治+社会性、収益性、安全性、規模のCSRと財務の両面から評価されます。2023年度は156位でした。(出所：東洋経済新報社 2023年版CSR企業ランキング(第17回)報告書)



日経「SDGs経営」「スマートワーク経営」調査

当社は、日本経済新聞社が主催する、第4回日経「SDGs経営」調査の総合評価で、4.0星の認定を受けました。「日経SDGs調査」では、企業価値向上とSDGsへの貢献を両立している企業が「評価・格付」されます。分野別評価においては、「SDGs戦略・経済価値：A++」「社会価値：S」「環境価値：S」「ガバナンス：S」の評価を受けました。



また、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する、第6回日経「スマートワーク経営」調査の総合評価で、3.5星の認定を受けました。分野別評価においては、「人材活用力：A++」「イノベーション力：A++」「市場開拓力：A++」の評価を受けました。



表彰

2022年度以降の、自治体、学会、お客様などからの表彰・授賞等をまとめています。

一覧はこちら

2023年6月13日	古河AS 滋賀県から「防火優良事業所表彰」受賞
2023年6月8日	当社執行役員がエレクトロニクス実装学会の会長に就任
2023年5月30日	令和5年度全国発明表彰「発明賞」受賞
2023年5月23日	当社従業員がナノ構造ポリマー研究協会の代表理事に就任
2023年4月12日	みんなんサポートTMが「ジャパン・レジリエンス・アワード（強靱化大賞）2023」で優良賞を受賞
2023年3月9日	【関係会社情報】古河電工パワーシステムズ株式会社「優良危険物取扱事業所《横須賀市長表彰》受賞」
2023年2月6日	みんなんサポートTMが「2023 防災・減災×サステナブル大賞」でカンパニー部門ジャパン賞を受賞
2022年12月9日	【関係会社情報】【2022受賞】古河電工パワーシステムズが熊本労働局長《奨励賞》受賞
2022年10月31日	CPO用ELSがICSJ2022にてBest Paper Awardを受賞
2022年10月31日	日本政策投資銀行の「DBJ環境格付」で最高ランクの格付を取得
2022年7月28日	【関係会社情報】古河電工パワーシステムズが神奈川県労働局長《優良賞》受賞
2022年6月24日	当社従業員が日本接着学会「功績賞」を受賞
2022年6月10日	デジタルコヒーレント通信用狭線幅波長可変光源の研究開発と実用化について2021年度電子情報通信学会業績賞を受賞

イニシアチブなど賛同

参画イニシアチブ

国連グローバル・コンパクト

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



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1: 人権擁護の支持と尊重
原則2: 人権侵害への非加担

労働

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認
原則4: 強制労働の排除
原則5: 児童労働の実効的な廃止
原則6: 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7: 環境問題の予防的アプローチ
原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ
原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

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

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



SDGsへの取組み

気候関連財務情報開示タスクフォース

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



ニュースリリースはこちら

気候変動イニシアティブ

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

環境省 温室効果ガス削減「COOL CHOICE」

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



日本経済団体連合会 脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

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



経団連「チャレンジ・ゼロ」特設サイト [>](#)

当社が挑戦するイノベーションの具体的な取組み [>](#)

経済産業省 「GXリーグ」

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



一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ

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



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

当社は経団連生物多様性宣言イニシアチブに参加しました(2020年6月)。

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

一般社団法人 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス

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



プラスチックのリサイクル技術 [>](#)

WIPO GREEN

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



ニュースリリースはこちら [>](#)

公益社団法人 日本ユネスコ協会連盟

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



SDGsのための地域とのパートナーシップ

内閣府「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」

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



「とちぎSDGs推進企業」

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



当社の宣言内容 [>](#)

「かながわSDGsパートナー」

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



「三重県SDGs推進パートナー」

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



加盟団体と役割

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

参照データ

労働安全衛生 休業災害度数率の対象範囲 (2023年3月末時点)

国内グループ会社28社		
(株)エヌ・テック	岡野電線(株)	(株)KANZACC
(株)正電成和	(株)フォーム化成	古河AS(株)
古河エレクトロム(株)	古河産業(株)	古河C&B(株)
古河樹脂加工(株)	古河精密金属工業(株)	(株)古河テクノマテリアル
古河テクノリサーチ(株)	(株)古河電工アドバンスエンジニアリング	古河電工エコテック(株)
古河電工産業電線(株)	古河電工パワーシステムズ(株)	古河電池(株)
古河日光発電(株)	古河ニューリーフ(株)	古河ネットワークソリューション(株)
古河ファイデルオプティカルデバイス(株)	古河マグネットワイヤ(株)	(株)古河UACJメモリーディスク
古河電工ビジネス&ライフサポート	ミハル通信(株)	(株)明星電気商会
理研電線(株)		

環境マネジメント 環境経営の対象範囲 (2023年3月末時点)

国内グループ会社31社		
(株)エヌ・テック	岡野電線(株)	(株)KANZACC
(株)正電成和	FITEC(株)	古河AS(株)
古河産業(株)	古河C&B(株)	古河樹脂加工(株)
古河精密金属工業(株)	(株)古河テクノマテリアル	(株)古河電工アドバンスエンジニアリング
古河電工エコテック(株)	古河電工産業電線(株)	古河電工パワーシステムズ(株)
古河電池(株)	SBS古河物流(株) ^{注)}	古河マグネットワイヤ(株)
古河電工ビジネス&ライフサポート(株)	ミハル通信(株)	理研電線(株)
古河ネットワークソリューション(株)	古河ニューリーフ(株)	古河テクノリサーチ(株)
(株)フォーム化成	古河日光発電(株)	古河エレクトロム(株)
(株)明星電気商会	古河ファイデルオプティカルデバイス(株)	エセックス古河マグネットワイヤジャパン(株) ^{注)}
NTTエレクトロニクスオプテック(株) ^{注)}		

注) 古河電工およびグループ会社の事業所に所在する拠点が対象です

海外グループ会社61社	
Shenyang Furukawa Cable Co., Ltd.	Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.
P.T. Tembaga Mulia Semanan Tbk.	Furukawa Electric LatAm S.A.
Furukawa Industrial Optoelectronica Ltda.	Furukawa Industrial S.A. Sucursal Argentina
Furukawa Industrial Colombia SAS	OFS Fitel, LLC
OFS FITEL Deutschland GmbH	OFS Fitel Denmark Aps
Furukawa Electric Morocco SARL	OFS RUS Fiber Optic Cable Company
Thai Fiber Optics Co., Ltd.	P. T. Furukawa Optical Solutions Indonesia
Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.	Furukawa FITEL Optical Products (Shanghai) Co., Ltd.
Thai Furukawa Unicom Engineering Co., Ltd.	Trocellen GmbH
Polifoam Plastic Processing Co., Ltd.	Trocellen Italy S.p.A.
Trocellen S.E.A. Sdn Bhd	Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.
Furukawa AVC Electronics (Suzhou) Co., Ltd.	FURUKAWA ELECTRIC THERMAL MANAGEMENT SOLUTIONS AND PRODUCTS LAGUNA, INC.
Taiwan Furukawa Electric Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Wiring Systems Mexico, S.A. de C.V.	P.T. Furukawa Automotive Systems Indonesia
Furukawa Electric (Shenzhen) Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Vietnam Inc.
Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc.	Permintex Furukawa Autoparts Malaysia Sdn. Bhd.
Furukawa Electric Autoparts Central Europe, s.r.o	Furukawa Automotive Parts (Vietnam) Inc.
Furukawa Automotive Parts (Dong Guan) Ltd.	Furukawa Auto Parts (Huizhou) Co. Ltd.
Furukawa Mexico S.A. De C.V.	American Furukawa, Inc.
Tianjin Jinhe Electric Engineering Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Lima Philippines, Inc.
Wuhan Furukawa Automotive Systems Co., Ltd.	Chongqing Changhua Automobile Harness Co., Ltd.
Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. de C.V.	Furukawa Minda Electric Pvt. Ltd.
Furukawa Automotive Systems Vinh Long Việt Nam	Furukawa Automotive Systems Management (Shanghai) Co., Ltd
Furukawa Systemas Automotivos do Brasil Ltda.	Furukawa Automotive Systems Design Phils. INC.
Furukawa Automotive Systems Asia Pacific Co.,Ltd.	Furukawa Precision (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co., Ltd.	Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation
Siam Furukawa Co., Ltd.	PT. FURUKAWA INDOMOBIL BATTERY MANUFACTURING
Furukawa Electric Institute of Technology Ltd.	SuperPower Inc.
Furukawa Electric Europe Ltd.	Furukawa Electric Singapore Pte. Ltd.
Furukawa Shanghai, Ltd.	Furukawa (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Electric Hong Kong Ltd.	

環境マネジメント 環境会計の対象範囲（2023年3月末時点）

国内グループ会社20社		
岡野電線(株)	(株)KANZACC	(株)正電成和
古河AS(株)	古河産業(株)	古河C&B(株)
古河樹脂加工(株)	古河精密金属工業(株)	(株)古河テクノマテリアル
(株)古河電エアドバンスエンジニアリング	古河電工産業電線(株)	古河電エパワーシステムズ(株)
古河電池(株)	古河マグネットワイヤ(株)	ミハル通信(株)
理研電線(株)	(株)フォーム化成	古河ファイデルオプティカルデバイス(株)
(株)エヌ・テック	古河電工エコテック(株)	

古河電気工業株式会社

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