古河電工

FURUKAWA ELECTRIC GROUP

FURUKAWA ELECTRIC GROUP SUSTAINABILITY BOOK 2025

古河電工グループ
サステナビリティブック2025

古河電工グループ サステナビリティブック2025

CONTENTS

編集方針 3

古河電工グループのサステナビリティ

トップメッセージ 4
古河電工グループの理念体系 7
サステナビリティに関する基本的な考え方 9
マテリアリティ 12
価値創造プロセス 14
指標と目標 16
ステークホルダーとの関わり 17
サステナビリティに関するこれまでの取組み 18
SDGsへの貢献 21

環境

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 25
環境マネジメント 27
パフォーマンスデータ 31
製品の取組み 35
脱炭素社会への貢献
　気候変動への対応 38
　TCFD提言に沿った情報開示 44
水・資源循環型社会への貢献
　廃棄物削減、資源の有効活用 52
　水資源の有効利用 56
自然共生社会への貢献
　化学物質管理 58
　生物多様性保全 60
　TNFD提言に沿った取組み 63

社会

人権 65
人材マネジメント 69
　人材採用・育成 76
　従業員エンゲージメント 81
ダイバーシティ＆インクルージョン 84
　女性活躍推進 89
　障がい者雇用推進 93
　働き方改革 96
労働安全衛生 100
健康経営 103
品質 109
サプライチェーン 111
社会貢献活動 115

ガバナンス

コーポレートガバナンス 119
リスクマネジメント 129
コンプライアンス 133

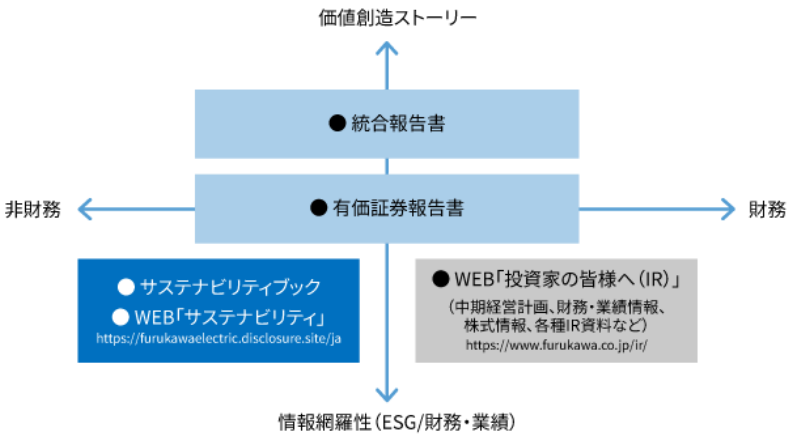
データ

ESGデータ集 136
集計対象範囲 149

社外からの評価・認定 151
イニシアチブ等への賛同 155

編集方針

当社グループでは、「有価証券報告書」において、将来価値に資する重要なサステナビリティ情報（財務・非財務）を開示しています。また、「統合報告書」では、投資家の皆様を主な読者対象とし、有価証券報告書を補足する媒体として、価値創造ストーリーをよりわかりやすくお伝えしています。
一方、この「サステナビリティブック」では、多様なステークホルダーの皆様に対し、ESG活動詳細や各種データを中心に、当社グループのサステナビリティ情報を網羅的にお伝えしています。
有価証券報告書や統合報告書とあわせて、ぜひご活用ください。持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指す当社グループについて、より深くご理解いただく一助となれば幸いです。



その他報告書等

●コーポレート・ガバナンス報告書：
https://www.furukawa.co.jp/company/governance.html

●知的財産報告書：
https://www.furukawa.co.jp/rd/ip-report/

●古河電工時報：https://www.furukawa.co.jp/rd/review/

参照ガイドライン

- ISO26000
- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- 環境報告ガイドライン2018年版

対象範囲等

対象期間：2024年4月1日～ 2025年3月31日
（一部、2024年度以前や2025年4月以降の活動も含む。）

対象組織：古河電工（単体）および国内外のグループ会社
（特定の地域や法人に限定される事項を報告する際には、その対象を明示する。）

発行日：2025年10月3日（次回発行予定：2026年10月）

編集・発行元、お問い合わせ先

古河電気工業株式会社
戦略本部 サステナビリティ推進室
〒100-8322　東京都千代田区大手町2丁目6番4号 常盤橋タワー

お問い合わせフォーム
https://inquiry-fec-form.spiral-site.com/csr

トップメッセージ

コア技術を強みに、パーパスを軸とした経営を推進

当社グループは、銅の精錬と電線の製造を祖業とし、これまで多様な製品を生み出してきました。その過程で電線の被覆材や光ファイバ、無線技術が加わり、「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の4つのコア技術が確立され、この技術基盤を強みに時代の変化に応じて事業成長を続けてきました。
一方で、こうした多様な事業展開が故に、「何をしている会社なのか」がわかりにくくなってしまったことも事実です。そのなかで、2024年3月に制定した「古河電工グループ パーパス」では、当社グループの存在意義を明確化しました。パーパス「『つづく』をつくり、世界を明るくする。」を軸に、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献する経営を推進することで、社会になくてはならない企業グループに進化させていきたいと考えています。
また、パーパスに基づく経営推進を実現するために、その浸透活動も積極的に行っています。社内ではパーパスを知り、理解・共感を促すワークショップを実施するなど、従業員一人ひとりがパーパスを自分ごととして捉え、自らの業務とのつながりを意識する機会を増やしています。今後も取組みを継続していきます。

25中計、その先のビジョン2030達成に向けて

「中期経営計画2022-2025（25中計）」では、中長期的な企業価値向上に向けた取組みを推進してきました。2022年度から2023年度にかけては、半導体不足による自動車事業の不振や特に欧米での通信キャリア市場の冷え込みといった外部要因に加え、成長市場の見立てにおける課題など厳しい局面が続きました。一方、2024年度は自動車部品事業やデータセンタ関連製品等を扱う機能製品事業での収益拡大、情報通信ソリューション事業の収益回復などにより、25中計の目標値に近づく重要な1年となりました。特にデータセンタ関連市場は活況で、データセンタ向け放熱・冷却システムは事業成長のドライバーの一つになっています。
2025年度は、25中計の最終年度として数値目標の確実な達成とともに、「古河電工グループ ビジョン2030」に向けた戦略的布石を打つ重要な局面です。将来を見据えた事業ポートフォリオの再構築を通じた中長期視点でのアクションが、今後のさらなる成長期待につながると考えています。

既存事業の収益最大化と新事業創出に向けた取組み

事業ポートフォリオは固定的なものではなく、外部環境や社会ニーズの変化に応じて常に見直しを要する「動的」なものと捉えており、最適な状態を維持し続けることが重要です。そのためには、新たな事業の芽を継続的に生み出しつつ、一方で役割を終えた製品群については縮小・撤退を進めることが欠かせません。この新陳代謝のサイクルを健全に回し続けるために、25中計では「既存事業の収益最大化の徹底」と「新事業を生み出す基盤の整備」が共存する経営体質の構築が必要と考え、取り組んできました。

既存事業の収益最大化

特に情報通信ソリューション事業における光ファイバ・ケーブル、光部品の収益性改善を最重要課題と位置づけています。2024年4月に光ファイバ・ケーブル事業の組織再編を行いましたが、足元はデータセンタ関連の需要が堅調であることから、情報通信ソリューション事業の収益性は改善基調にあります。今後は2026年度以降を見据え、成長の軌道をいかに確実に描けるかが焦点となっています。

新事業創出に向けた基盤整備

「ライフサイエンス」「レーザ応用」「超電導」「グリーンLPガス」を注力テーマに位置づけ、その成果が着実に出始めています。また、新事業創出の加速に向けては、「ソーシャルデザイン（SD）統括部」という新たな組織も設置し、強化を進めてきました。これまで製品・技術オリエンテッドが強かった当社グループが、マーケットインの思考で社会や市場のニーズに技術で応える。こうした転換が新たな事業の芽につながり、機能し始めてきています。

ESG 経営の基盤強化、無形資産活用の重要性

25中計では「ESG経営の基盤強化」を掲げ、気候変動への対応や人的資本の強化、機関設計変更等のガバナンス強化を進めました。また、こうしたESG経営の推進、さらには事業ポートフォリオ変革を進める当社グループの原動力として、無形資産の活用は非常に重要です。

知的財産の見える化と活用

無形資産は目に見えないが故に把握しづらく、それを「見える化」することが活用の第一歩です。当社グループでは、知的財産活動において「IPランドスケープ」の活用を進めていますが、これも無形資産を見える化する手法の一つです。無形資産を見える化し、知的財産や特許等の産業財産権として活用すること自体は新しい概念ではありませんが、それを実効性ある戦略に落とし込み、競争優位の確立に向けて維持・強化していくことは容易ではありません。この活動に終わりはなく、継続的に取り組むことが重要です。常に改善を重ねる「つづく」営みの一つであると捉えています。

人的資本と企業風土の進化

企業の持続的成長を支えるのは、人材のポテンシャルです。その意味でも、従業員のエンゲージメント向上は経営における大きなテーマの一つです。冒頭で述べたパーパスは、従業員エンゲージメント向上に寄与します。個人が会社の存在意義、組織の目指す方向性に共感し、自らの強みを活かして主体的に行動し貢献できる組織風土づくり、またそういった人材の育成を目指しています。

光ファイバの開発加速・需要拡大期に製造工程のエンジニアとして入社した私自身も、自由な風土のなかで自ら課題を見出し、周囲と協力して解決していく経験を積んできました。当社グループには、パーパス制定以前から企業文化の土台として脈々と流れる「人を信じて任せる風土」があります。自分が求めているものを自分の手で探すことができる人材の育成、それを可能にするオープンな対話や周囲の協力が得やすい環境づくり、それらが人的資本強化において重要な観点ではないかと思います。

実行重視の経営実践、利益を生み出し続ける企業グループに

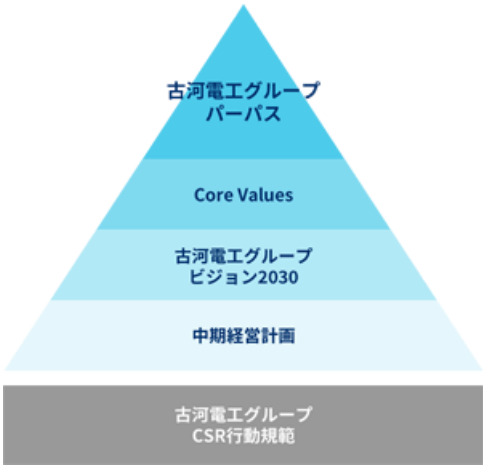
資本コストを上回る利益を出し続ける、つまり「企業として価値を生み出し続けている状態」を明確に示すことが必要だと考えています。そのために導入したのが「FVA（Furukawa Value Added）」という指標で、事業の継続か縮小・撤退かを判断する一つの軸にもなります。足元ではこのFVAが全体としてプラスに転じてきており、ここまでお話ししてきた取組みが数字としても表れ始めていると実感しています。
また、こうした資本効率の話だけでなく、もっとシンプルに「きちんと利益を出している会社であるか」という視点も当然重要です。現状の営業利益率は3～4%ですが、これを2桁に近づけていく。営業利益額では、まずは年間で500億円を安定的に超えることを目指し、その先には1,000億円という水準も視野に入れています。常に一定以上の利益を出せるレジリエントな企業グループになる。その姿を2030年のゴールイメージに掲げ、そして何よりも「実行重視」の経営を推進する。そうすれば、十分に達成可能であると考えています。

詳細は、統合報告書2025もあわせてご覧ください。

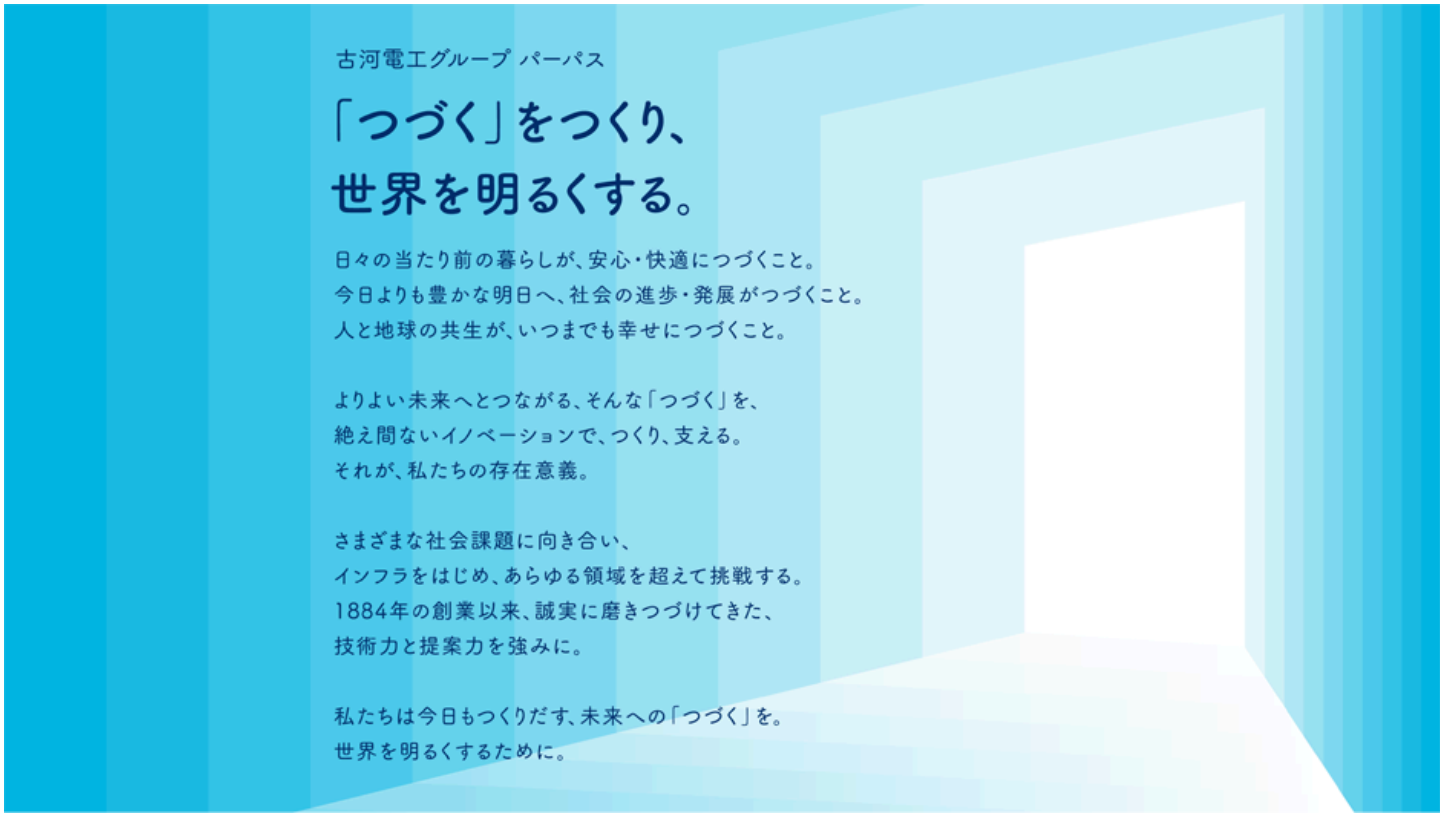
2025年10月

古河電工グループの理念体系

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定し、グループ理念体系を見直しました。
「古河電工グループ パーパス」は、多様なステークホルダーから真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献する企業グループとして認知され、経営判断の軸となり、従業員が誇りを持って挑戦し続けるために定めた、当社グループの存在意義を明文化したものです。
理念体系は、このパーパスを頂点に、私たち一人ひとりが大切にすべき価値観である「Core Values（コア・バリュー）」、2030年のありたい姿を示した「古河電工グループ ビジョン2030」、その達成に向けたマイルストン「中期経営計画2022-2025（25中計）」、そして私たちがとるべき基本的行動の規範を定めた「古河電工グループ CSR行動規範」で構成しています。この新たな理念体系のもと、当社グループは、次の未来をつくる社会の一員として、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



古河電工グループ パーパス

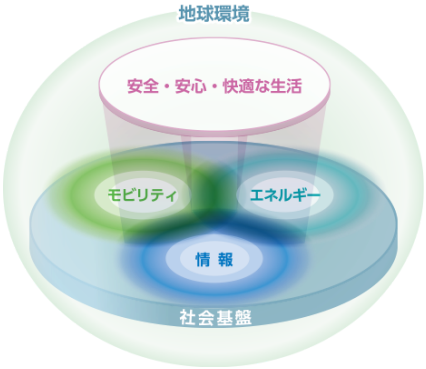


古河電工グループ パーパス

Core Values（コア・バリュー）

古河電工グループ ビジョン2030

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



古河電工グループ ビジョン2030

中期経営計画

古河電工グループ 中期経営計画2022-2025（25中計）

古河電工グループCSR行動規範

2025年6月改定

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

古河電工グループCSR行動規範

サステナビリティに関する基本的な考え方

サステナビリティ基本方針

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」のもと、2030年におけるありたい姿「古河電工グループ ビジョン2030」の達成に向けた取組みを実行し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指します。こうした基本的な考え方を、「古河電工グループサステナビリティ基本方針」として制定しています。

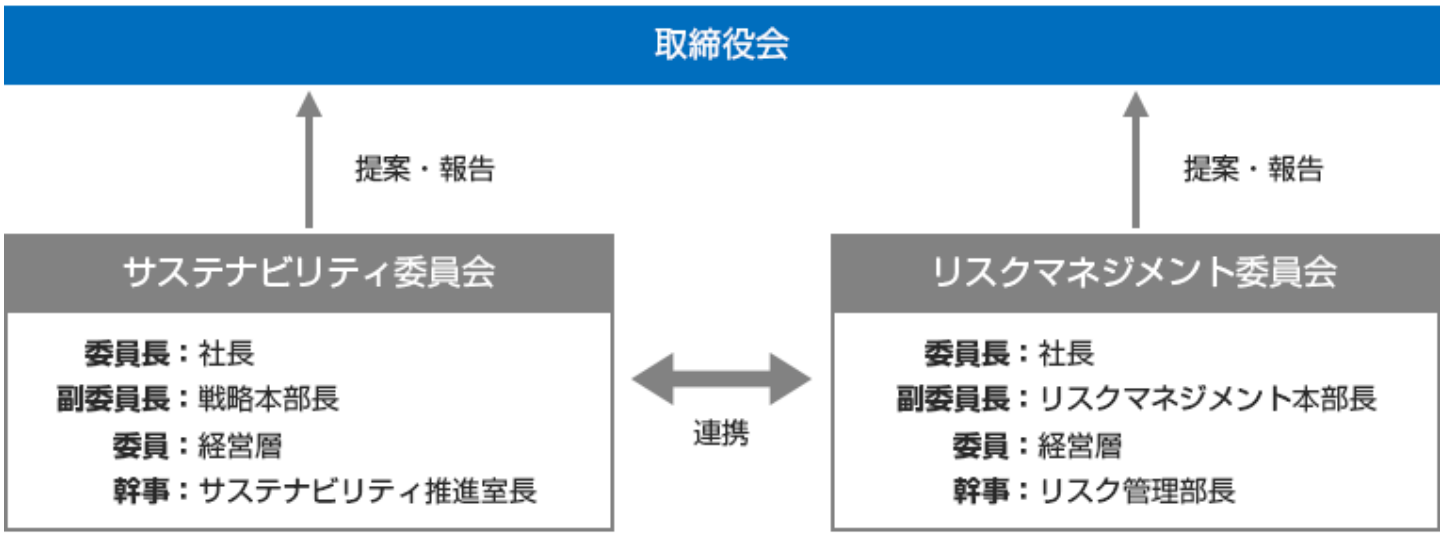
古河電工グループサステナビリティ基本方針（2024年4月改定）

古河電工グループは、

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

ガバナンス・推進体制

当社グループは、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に、「サステナビリティ委員会」を設置しています。サステナビリティ委員会は、委員長を社長、副委員長を戦略本部長、委員を経営層で構成されています。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的事項、またサステナビリティ情報開示等の課題について審議および進捗状況の確認を行い、取締役会に提案・報告しています。事務局はサステナビリティ推進室が担当し、原則、年に2回開催しています。リスクのマテリアリティに関する事項は、経営上のリスクとも密接に関わることから、「リスクマネジメント委員会」と連携して対処しています。
取締役会には、気候変動や人的資本、知的財産を含めたサステナビリティ関連の業務執行状況を四半期ごとに報告・共有しています。なお、サステナビリティ委員会や経営会議の議題は、取締役会の実効性評価の実施結果や株主・機関投資家からのフィードバック等も踏まえて、設定しています。



サステナビリティ推進体制

<サステナビリティ全体に関する主な議論>

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～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7月～8月	「古河電工グループサステナビリティ基本方針」制定
	2022年5月	サステナビリティ指標・目標設定
	2023年3月～2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定
	2024年8月	「古河電工グループCSR行動規範」「人権方針」「サステナビリティ基本方針」「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定
	2025年3月	監査等委員会設置会社への移行に向けた機関設計変更
経営会議	2018年11月～2019年5月	「古河電工グループ ビジョン2030」策定
	2018年11月～2020年9月	マテリアリティの特定および開示
	2019年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
	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
	2024年8月	「古河電工グループCSR行動規範」「人権方針」「サステナビリティ基本方針」「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定
	2025年3月	監査等委員会設置会社への移行に向けた機関設計変更
サステナビリティ委員会	2022年3月	サステナビリティ指標・目標設定
	2022年9月	「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」策定
	2022年9月～2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定
	2024年9月	サステナビリティ活動進捗報告
	2025年3月	サステナビリティ活動年度報告、次年度活動方針

役員報酬制度 ESG連動報酬の導入

当社の役員報酬制度では、社外取締役以外の報酬において、ESGへの取組み結果をより直接的に反映すること等を目的に、ESG連動報酬を導入しています。
報酬項目は、「基本報酬」「短期業績連動報酬（個別）」「短期業績連動報酬（全社）」「ESG連動報酬」「中長期業績連動報酬」で構成され、ESG連動報酬は当社グループのマテリアリティ（重要課題）におけるサステナビリティ目標の達成状況を評価項目としています。報酬総額に占めるESG連動報酬の割合は、報酬項目ごとに定めた標準報酬水準の合計額を100%とした場合、役位ごとに2～3%で設定されています。2024年度は、「温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）」に関する2023年度目標（2017年度比21.2%削減）の達成有無を評価項目としました。なお、ESG連動報酬として採用する評価指標については、指名・報酬委員会で定期的に確認・見直しを実施しており、2025年度からは「従業員エンゲージメントスコア」を評価項目として追加します。

コーポレートガバナンス >

リスク管理

25中計において、2025年度に目指す姿を実現するために、各マテリアリティでサステナビリティ指標・目標を設定しています。
収益機会およびリスクのマテリアリティの対応状況やサステナビリティ指標の進捗状況は、サステナビリティ委員会と取締役会に半期ごとに報告・共有しています。また、サステナビリティ推進室長は、マテリアリティやサステナビリティ指標の進捗状況とともに、サステナビリティ指標・目標の妥当性等について、各担当部門と定期的（原則、年2回）に対話を行っています。目標に達しない見込みの指標を担当する部門に対しては、対応・改善策の作成と実行を促しています。

マテリアリティ ›

サステナビリティ指標と目標 ›

全社経営戦略（25中計）・全社リスクマネジメントへの統合

サステナビリティ関連機会・リスクを、全社経営戦略および全社リスクマネジメントに統合する取組みも着実に進めてきました。

事業ポートフォリオ検討委員会の設置

資本効率を重視した事業ポートフォリオ変革の推進を目的に、2022年度より「事業ポートフォリオ検討委員会」を設置しています。事業ポートフォリオ検討委員会は、戦略本部長（委員長）、財務本部長（副委員長）および営業統括本部長で構成され、25中計における各事業の位置づけ等、事業ポートフォリオ変革に関する重要事項を審議し、経営会議に提案・報告しています。事務局幹事は経営企画部長が担当し、原則、年に3回開催しています。

経営管理指標（ROIC、FVA）の導入

資本効率重視の経営を推進するために、2022年度より、各事業を評価する管理指標として「投下資本利益率（ROIC）」や「投下資本利益額（FVA※）」を導入しています。事業ポートフォリオ最適化に向けて、成長性（売上高平均成長率）と収益性（ROICスプレッド）の視点で明確にした各事業の現状の位置づけに、将来の成長性、競争力、炭素効率性（GHG排出量売上高原単位）を加味した上で、M&Aを含む成長を模索し、撤退有無の判断等、必要なアクションを迅速に進めています。また、事業別FVAの資本コスト算出には、財務要素に加え、「気候変動」「人権・労働慣行」等のESG要素も組み込まれています。事業別FVAは毎年振り返りや見直しを行い、経営会議に報告され、事業ポートフォリオ最適化や経営資源配分等に活用しています。

※ FVA：Furukawa Value Addedの略称。EVAを自社向けにアレンジし、社内の経営管理指標として導入。

全社的リスクマネジメント体制の構築

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する「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループ全体のリスク管理を行っています。リスクマネジメント委員会では、当社グループのリスク管理および内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進しています。リスク項目（リスクのマテリアリティを含む）を担当する各部門は、年間取組み計画と活動実績をリスクマネジメント委員会に半期ごとに報告しています。その内容について、リスクマネジメント委員会はリスク統制が適切に行われているか評価し、必要に応じて指導しています。

リスクマネジメント ›

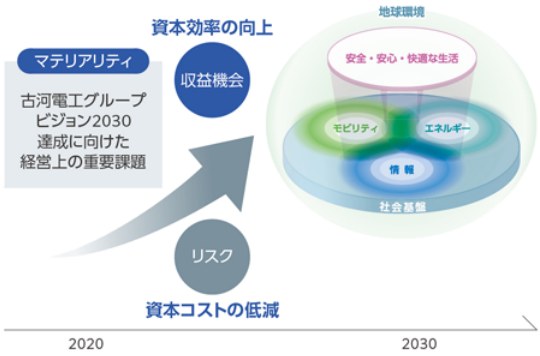
関連データ

古河電工グループCSR行動規範 ›

マテリアリティ

古河電工グループのESG経営とマテリアリティ

当社グループは、「古河電工グループ ビジョン2030」の達成に向け、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を達成するために対処すべき経営上の重要課題を「マテリアリティ」と定義し※、マテリアリティの特定プロセスに従って、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。



※ 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

当社グループが事業活動を通じてさまざまな社会課題を解決していくためには、プロダクト・アウト重視の姿勢から脱し、マーケット・イン、さらにアウトサイド・インのアプローチへの転換が必要不可欠です。従って、収益機会の観点からは、「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で描く社会基盤となる「次世代インフラを支える事業の創出」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業の創出」をサブ・マテリアリティとしました。また、自ら積極的に変革する企業を目指す思いや知的資産の活用等を通じた絶え間ないイノベーションの創出を表した「Open, Agile, Innovative」、外部との共創に注力する姿勢を表した「多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成」を、社会課題解決型事業の創出に向けた経営上の重要課題としてマテリアリティに特定しました。
一方、リスクの観点からは、企業が持続的に成長していく上で「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」は必須と考え、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に、「人材・組織実行力の強化」を社会（S）のマテリアリティとしました。そして、「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」「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ました。

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）を行い、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、収益機会とリスクの側面で類型化・再整理し、「収益機会のマテリアリティ」および「リスクのマテリアリティ（E・S・G）」として表現します。

定期的な見直し

Step 1 社会課題の把握と整理

マテリアリティを特定するにあたり、「外部要因」と「内部要因」を参考に社会課題を洗い出し、重複項目などを整理した上で、項目リストを作成。

外部要因
- SDGs17目標と169ターゲット
- FTSE、MSCI、DJSIのESG評価項目
- コーポレートガバナンス・コード　他

内部要因
- 25中計の重点施策
- 古河電工グループの価値観
- 事業等のリスク　他

Step 2 マテリアリティマップ評価

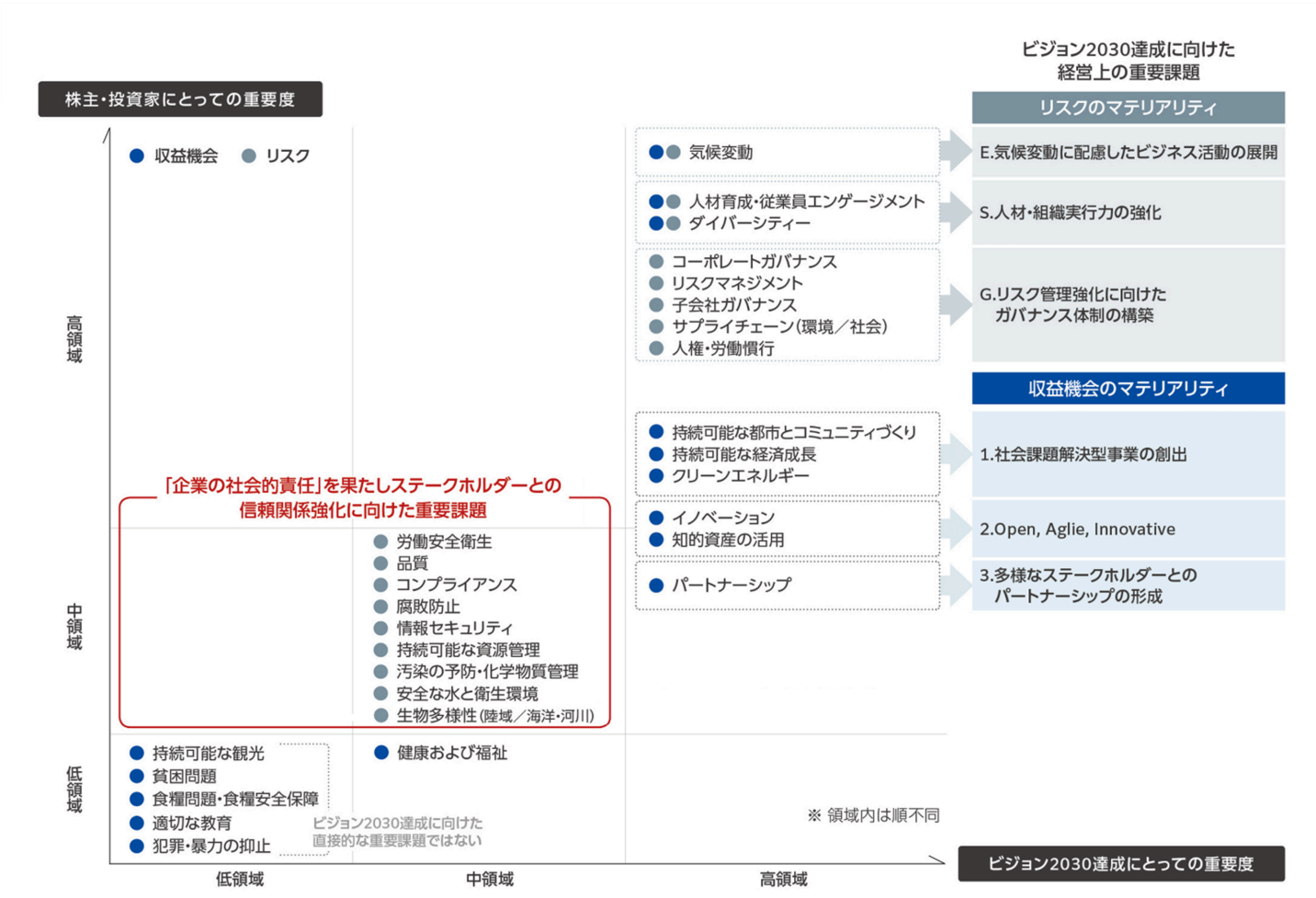
「株主・投資家にとっての重要度」と「ビジョン2030達成にとっての重要度」の2軸に対して、重要度（高・中・低）評価を行い、優先順位付け。

株主・投資家にとっての重要度
- 機関投資家との対話
- ESG格付評価への影響度　他

ビジョン2030達成にとっての重要度
- 経営層・執行役員の定期的な勉強会、役員合宿、ワークショップの議論
- リスクマネジメント委員会の議論

Step 3 マテリアリティの特定

優先度の高い項目を、収益機会およびリスク側面で分類し、マテリアリティ項目として特定。
特定したマテリアリティ項目は、ビジョン2030達成のための重要課題として類型化・再整理して、3つの収益機会、E・S・G各々のリスクのマテリアリティとして表現。



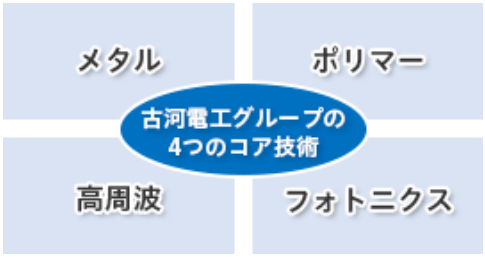
価値創造プロセス

2030年に向けた価値創造プロセス

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

古河電工グループの強みとビジネスモデル

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

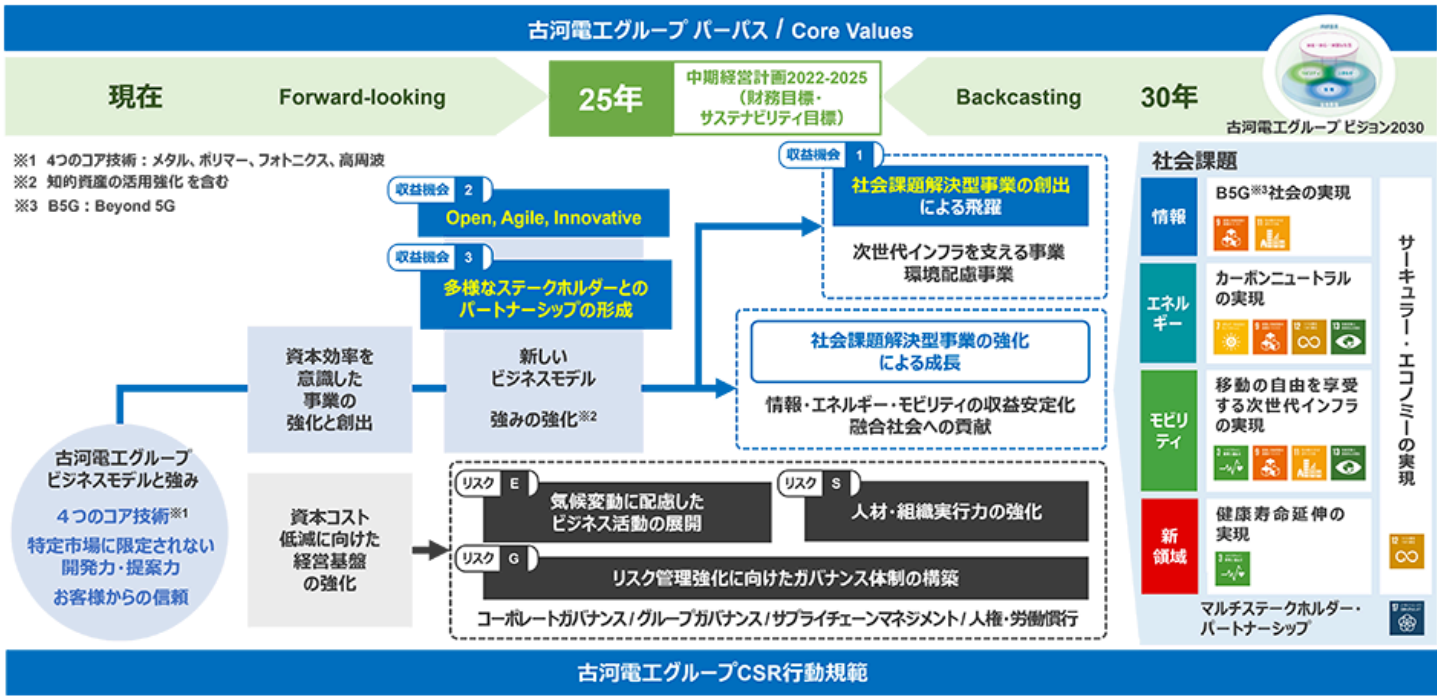


収益機会（事業の強化と創出）

2025年に向けて、情報/エネルギー/モビリティ分野での収益を安定化させ、社会課題解決型事業の強化を通じて成長し、情報/エネルギー/モビリティの融合社会に貢献していきます。25中計の目標を達成するために、各事業の収益拡大に向けて、引き続き収益性・成長性等の観点から投資配分の最適化を進め、事業ポートフォリオの見直しを含む、資本コストをより意識した経営管理と意思決定を一層加速していきます。
さらに、2030年に向けては、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」、また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。

リスク（経営基盤の強化）

ESG経営を支える基盤強化として、「E：気候変動に配慮したビジネス活動の展開」については、低炭素経済への移行を支援する一連の目標と行動である気候移行計画を策定し、それに基づいたカーボンニュートラル実現への取組みを加速していきます。
「S：人材・組織実行力の強化」については、パーパス浸透活動のほか、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、人的資本の強化に取り組んでいきます。
「G：リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」については、当社グループ全体のリスクマネジメントのみならず、サプライチェーンを含む人権マネジメントの取組みを強化していきます。



古河電工グループ ビジョン2030 ›

古河電工グループ 中期経営計画 2022-2025（25中計） ›

指標と目標

サステナビリティ指標と目標

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

	マテリアリティ	サステナビリティ指標		範囲	実績		目標　（　）は参考値		
					2023年度	2024年度	2023年度	2024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	65.9%	74.0%	66%	68%	70%
収益機会	Open, Agile, Innovative/多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	新事業研究開発費増加率	(2021年度基準)	グループ	121%	133%	125%	125%	125%
収益機会	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	事業強化・新事業創出テーマに対するIPランドスケープ実施率		グループ	77%	100%	45%	100%※1	–※2
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	(2017年度基準)	グループ	△45.4%	–	△21.2%	(△39%)※3	(△42%)※3
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	(2021年度基準)	グループ	–	△34.8%	–	△14.0%	△18.7%
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	電力消費量に占める再生可能エネルギー比率		グループ	31.6%	39.6%	12%	25%	30%
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※4		単体	63	–	65	–	–
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※4		グループ	76	72	–	77	80
リスク	人材・組織実行力の強化	管理職層に占める女性比率		単体	5.4%	5.4%	5.0%	6.0%	7.0%
リスク	人材・組織実行力の強化	新規採用者に占めるキャリア採用比率※5		単体	48.8%	54.4%	30%※6	30%※6	30%※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%	100%	100%	100%	100%
リスク	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率		グループ	65%	84%	40%	70%	100%
リスク	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	管理職に対する人権リスクに関する教育実施率		グループ	100%	100%	100%※7	100%※7	100%※7

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

※2 2024年度に前倒して目標達成。2025年度は具体的な事業活動へ展開を進めていきます。

※3 2024年度から基準年度が2021年度に変更になりますが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

※4 2023年度に対象範囲を国内外グループ会社へ拡大し、単体目標からグループ目標に変更しました。

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

※6 各年度30%程度維持することを意味します。

※7 各年度100%を継続することを意味します。

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーとマテリアリティとの関係

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

※当社グループでは、お取引先様を価値共創の「パートナー」とお呼びしています。

ステークホルダー	関連するマテリアリティ ■収益機会　◆リスク	ビジネスを通じた課題解決	コミュニケーション方法
お客様 提供する製品、業務およびサービスの品質を維持・向上させることはもとより、当社グループの強みを活用したビジネス活動の展開によって、お客様の課題解決に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出 ■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	● 当社グループの強みを活かしたお客様の課題解決 ● サーキュラーエコノミーの実現	● 日常取引における対話 ● 技術展や展示会における対話 ● ウェブサイト等を通じた情報発信 ● お客様からのCSRアンケート ● お客様の工場監査
パートナー（取引先） 法令を遵守した健全なサプライチェーンを構築するとともに、パートナーとの共創によって、サプライチェーン全体のサステナビリティを実現するビジネスを推進します。	■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成 ◆リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築／サプライチェーンマネジメント、人権・労働慣行	● サプライチェーン全体での温室効果ガス削減 ● サプライチェーン上の人権 ● 責任ある鉱物調達 ● サーキュラーエコノミーの実現	● 日常取引における対話 ● パートナーズミーティング ● ウェブサイト等を通じた情報発信 ● CSR調達ガイドラインに基づくSAQ（自己調査評価） ● パートナーシップ構築宣言の公表
株主・投資家 株主・投資家に向けた適切な利益還元および情報開示を行うことはもとより、ビジネスを通じて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を果たします。	◆リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築／コーポレートガバナンス	● 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上	● 株主総会 ● 投資家向け説明会 ● 個別ミーティング ● 株主通信、有価証券報告書、統合報告書、ウェブサイト等を通じた情報発信
従業員 人権の尊重や労働安全衛生、コンプライアンス遵守などの社会的責任を果たすとともに、従業員エンゲージメントを通じて、企業価値向上に繋がる人材・組織実行力を強化します。	■Open, Agile, Innovative ◆人材・組織実行力の強化	● 従業員エンゲージメント ● 人材育成と公正な評価・処遇 ● ダイバーシティ&インクルージョン	● 社内報、イントラネット ● 労使による経営説明会、人権DD対話 ● 各事業所での社長対話 ● 人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」 ● パーパス浸透活動
政府・地方自治体・地域社会 法規制遵守や納税義務といった社会的責任を果たすとともに、当社グループの強みを活用したビジネス活動によって、国際社会・地域社会の課題解決に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出 ■Open, Agile, Innovative ■多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	● 当社グループの強みを活用した国際社会・地域社会の課題解決 ● カーボンニュートラルの実現 ● 地域の新しい社会基盤の構築 ● サーキュラーエコノミーの実現	● 経済団体や業界団体を通じた対話 ● 行政、地方自治体の調査やアンケートへの協力 ● 行政の関連事業への参画 ● 地方自治体との連携協定
地球環境 環境保全や環境法令遵守などの社会的責任を果たすとともに、気候変動を含む環境課題を収益機会と捉えたビジネス活動を推進し、持続的な地球環境に貢献します。	■社会課題解決型事業の創出／環境配慮事業の創出 ◆気候変動に配慮したビジネス活動の展開	● 気候変動の緩和と適応 ● カーボンニュートラルの実現 ● サーキュラーエコノミーの実現	● バリューチェーンを通じた環境保全活動、気候変動対応 ● 環境NGO、NPO、イニシアチブ等の活動への参加 ● お客様の環境を含むESG活動への協力 ● 再生可能エネルギーの活用

サステナビリティに関するこれまでの取組み

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

ESG経営全般

年度	価値観	基本的な考え方・方針・推進体制
～2014	・「古河電工グループ理念」制定（2007） ・「古河電工グループCSR行動規範」改定（2011）※1	・「古河電工グループCSR基本方針」改定（2011）
2015	・「Core Value」制定	
2019	・「古河電工グループ ビジョン2030」策定 ・「古河電工グループCSR行動規範」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」制定 ・サステナビリティ委員会を設置
2023	・「古河電工グループ パーパス」制定※2	
2024	・「古河電工グループCSR行動規範」改定	・「古河電工グループサステナビリティ基本方針」改定

※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

※2「古河電工グループ理念」の「基本理念」を「古河電工グループ パーパス」に内包、「経営理念」を「Core Values」に集約

ガバナンス

年度	基本的な考え方・方針	コーポレートガバナンス	リスクマネジメント等
～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） ・パートナー向けCSR推進ガイドラインを発行（2010） ・総務・CSR本部を設置（2013）
2015	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」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の実施、および結果概要の開示を開始	

年度	基本的な考え方・方針	コーポレートガバナンス	リスクマネジメント等
2016	・取締役会長を代表権のない取締役へ※3	・社外取締役　現行の5名体制 ・指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任 ・役員報酬体系を改定（基本報酬、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬）	
2017		・取締役会の実効性評価プロセスとして、議長によるインタビューを開始	
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（業績連動性の強化）	・「古河電工グループ人権方針」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」改訂（第3版）
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」策定
2023		・役員報酬制度の一部改定（ESG連動報酬の導入）	
2024	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定		・「古河電工グループ人権方針」改定 ・「古河電工グループCSR調達ガイドライン」改訂（第4版）
2025		・監査等委員会設置会社に移行	

※3 非執行の立場から社長以下の経営陣による業務執行の監督に当たるため

社会

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

年度	基本的な考え方・方針・推進体制	人材・組織実行力	ダイバーシティ&インクルージョン
2018	・「古河電工グループPeople Vision」策定		・女性活躍推進に関する2025年度目標を設定
2019	・組織・働き方変革チームを設置		・外国人の執行役員が3名体制
2020		・リーダーシップ変革の取組み（フルカワセブン）を開始	
2021	・人材・組織開発部を設置	・社内副業制度の導入	・女性の執行役員が2名体制
2022	・サステナビリティ指標と目標として、人的資本指標を開示	・人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を開始	・外国人の執行役員が2名体制 ・女性の執行役員が1名体制
2023		・社内公募制度、リスキリング施策の導入	
2024			・女性の執行役員が2名体制
2025			・外国人執行役員 現行の3名体制 ・女性執行役員 現行の3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」制定（2008） ・古河電工グループ環境委員会を設置（2013）	
2018	・「古河電工グループ環境目標2030」設定	・SBT（2℃目標）の認定を取得
2019		・TCFD提言に賛同
2020	・「古河電工グループ環境ビジョン2050」策定	
2021	・環境部を設置 ・「古河電工グループ環境目標2030」改定	
2022	・「古河電工グループ環境目標2030」改定	・SBT（well-below 2℃目標）の認定を取得
2023		・SBT（1.5℃目標）の認定を取得 ・TNFD提言に賛同
2024	・「古河電工グループ環境ビジョン2050」改定	

SDGsへの貢献

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、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）やESG経営につな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」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、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。

持続可能な開発目標（SDGs） ›

古河電工グループのESG経営とマテリアリティ ›

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製品が、SDGsの17目標・169ターゲットの何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、優先的に取り組むべきSDGs課題の特定を行いました。特に効果や影響が大きく、特徴的なものについて、一部ご紹介します。

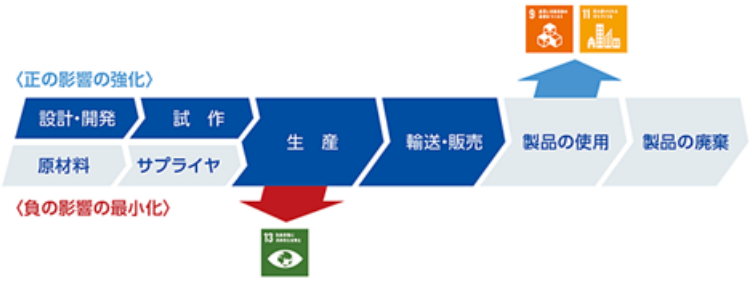
インフラ／情報通信ソリューション「光ファイバ・ケーブル」

〈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さらなる増大も踏まえ、持続可能かつ強靭な通信インフラの開発や拡大、安全かつ強靭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。



インフラ／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。

電装エレクトロニクス／自動車部品「アルミワイヤハーネス」

〈正の影響の強化〉

銅より軽量な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、製造工場の省エネに加えて、再生可能エネルギー利用比率の向上を推進しています。

電装エレクトロニクス／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、脱炭素社会の実現に貢献します。

〈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、主な用途の1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比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」

当社は、2021年4月に内閣府の「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に登録しました。
このプラットフォームは、国内におけるSDGs活動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が設置した、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。当社は会員企業の一員として、日本の地方創生のために積極的に貢献していきます。

地方創生SDGs官民連携プラットフォーム

とちぎSDGs推進企業

当社日光事業所および銅箔事業部門は、2022年1月に「とちぎSDGs推進企業」に登録されました。
栃木県による「とちぎSDGs推進企業登録制度」は、SDGs達成に向けて意欲的に取り組む県内企業等が「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した活動内容について登録する制度です。当社では、栃木県日光市にある2拠点（日光事業所、銅箔事業部門）が、SDGs達成に向けた活動を宣言し、登録されました。

とちぎSDGs推進企業登録制度

とちぎSDGs推進企業 登録マーク

＜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

当社は、2021年5月に「かながわSDGsパートナー」に登録されました。
神奈川県による「かながわSDGsパートナー」は、SDGs推進に資する事業を展開する県内企業・団体等の取組み事例を募集・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。当社はパートナーの一員として、創業の地の1つである神奈川県、そして県内企業とともに、SDGsの推進に積極的に貢献していきます。

かながわSDGsパートナー

三重県SDGs推進パートナー

当社三重事業所は、2023年7月に「三重県SDGs推進パートナー」に登録されました。
三重県による「三重県SDGs推進パートナー」は、県内企業・団体等のSDGs活動を見える化し、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みを広げることを目的とした制度です。三重県内にある当社三重事業所では、パートナーの一員として、SDGsの推進に積極的に貢献していきます。

三重県SDGs推進パートナー登録制度

環境基本方針、中長期ビジョン・目標

古河電工グループ環境基本方針

環境基本理念

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

行動指針

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

古河電工グループ環境ビジョン2050

当社グループでは長期の環境課題を認識し、課題解決に向けた取組みを推進するため、2050年を見据えた「古河電工グループ 環境ビジョン2050」を定めています。(2021年2月策定、2024年11月一部改定)

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量ネットゼロを目指す

- **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

古河電工グループ環境目標2030

当社グループは環境目標2030を設定し、脱炭素社会、水・資源循環型社会、自然共生社会への貢献に取り組んでいます。環境ビジョン2050の実現に向け、脱炭素社会への貢献として、2030年目標をSBT1.5℃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※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※2使用量　：2020年度比25%以上削減（総量）

（注）1.脱炭素社会への貢献　(1)(2)について、SBT※3 1.5℃の認定を取得しました。（2023年7月）

※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

※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

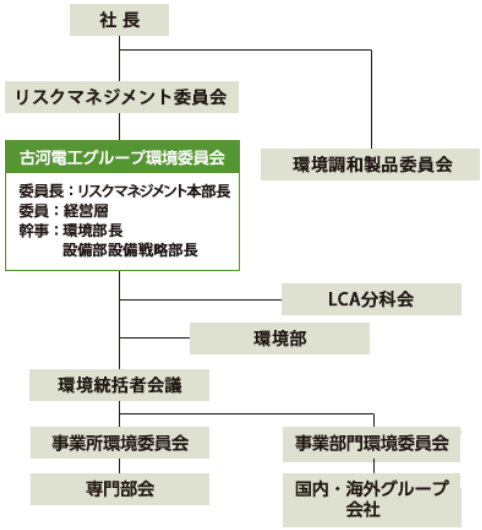
※3 SBT：Science Based Targets（科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標）

環境マネジメント

推進体制

当社グループは、環境保全活動に関する事項の審議・決定、推進、評価ならびに改善指示を行うことを目的に、「古河電工グループ環境委員会」を設置しています。本委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長、委員を経営層である各事業部門長・本部部門長で構成し、四半期ごとに取締役会に進捗報告を行っています。
さらに、環境保全活動の意思決定を円滑に展開するため、各事業部門・本部部門の環境統括者で構成する「環境統括者会議」を設置し、横断的かつ具体的に環境課題を検討しています。

環境経営の対象範囲 >



環境マネジメント推進体制

ISO14001認証取得状況（2025年6月時点）

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。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。

- 国内：100%（単体6事業所、国内グループ会社23社）
- 海外：77%（海外グループ会社44社のうち34社）

ISO14001認証取得拠点一覧 >

目標

「環境ビジョン2050」および「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。

古河電工グループ環境ビジョン2050、環境目標2030 >

実績はこちら（環境活動実績） >

取組み

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に実施しています。また、特定有害物質の漏えいや地下浸透の未然防止に向けた対策や代替物質への転換にも継続的に取組み、汚染リスクの回避を図っています。

フロン類排出削減の取組み

2015年4月から「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）」が施行されています。当社では、この法律に基づき、管理の対象となる機器を事業所毎に適正に管理し、オゾン層保護および地球温暖化防止に努めています。2024年度の当社のフロン漏えい量は報告義務以下でした。

PCB管理

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

環境法規制やその他の遵守事項

当社グループは、環境法規制やその他の遵守すべき事項について定期的に確認し、現場パトロールで実施状況をチェックするなど、遵守に努めています。環境法令については、官報などで最新の情報を把握し、対応に抜けのないようにしています。
大気汚染防止法や水質汚濁防止法に対しては、規制物質が基準値を超過しないよう自主管理値を設定し適正に管理しています。
環境事故の未然防止や、事故が発生した場合の拡散防止に向けて、考えられる顕著な環境影響を毎年把握し、事故発生後の対応を想定した模擬訓練を実施しています。グループ内の事故・異常情報については、本社にて教訓や対策をまとめ、グループ内に共有しています。さらに、現地再点検も実施しています。
定期的に法令遵守状況を把握し、2024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 >

環境教育

環境基本理念を理解し、行動指針に沿った活動を活性化し、「古河電工グループ環境ビジョン2050」の実現と「環境目標2030」の達成に向け、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員まで古河電工グループすべての従業員を対象に環境教育を実施しています。また、環境委員、環境管理責任者および環境統括者に対する環境教育を四半期ごとに実施しています。

内部環境監査員の育成

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

従業員への啓発

当社グループでは毎年6月をグループ環境月間としています。環境省が推進する「デコ活」宣言をしており、デコ活アクションの実践や取り組みについて学ぶことを推進し、従業員一人ひとりが環境関連動画を視聴し、職場や家庭の身近な方と環境についての話し合いをもつ活動を実施しました。合わせて、職場や日常における環境への取組み状況、古河電工グループ環境ビジョン2050等の認知度等についてアンケートを実施し、環境意識を高める活動を実施しました。

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		←	—	→	
環境テーマ別（適宜、任意）	環境配慮設計		←	—	→	
	環境法規制		←	—	—	→
	製品含有化学物質管理		←	—	—	→
環境 講習会（8回/年、任意）	最新動向、環境負荷低減策					↔
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。

2024年度において、省エネ、脱炭素、省資源、資源循環、廃棄物削減などの環境活動を通じて、環境負荷の低減に大きく貢献した事例に対し、優秀賞1件、優良賞3件、努力賞4件を選定しました。優秀賞は、溶解炉に廃熱ボイラーを導入し、CO_2排出量を大きく削減した事例を選定しました。

※ ESG表彰には、「環境貢献賞」のほか、社会貢献活動を表彰する「社会貢献賞」があります。

社会貢献賞 >

2024年度受賞実績

優秀賞

- (脱炭素・省エネ)溶解炉廃熱ボイラー導入によるCO_2排出量削減　<古河電工(株)(栃木県)>

優良賞

- (脱炭素)工場建屋屋上へのソーラーパネル設置　<Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.(マレーシア)>
- (脱炭素・省エネ)エアコンプレッサーの消費電力低減　<Furukawa Automotive Systems Co.,Ltd(タイ)>
- (脱炭素・省資源)包装材ストレッチフィルム薄肉化　<古河AS(株)(滋賀県)>

努力賞

- (省資源・廃棄物削減)産業廃棄物(廃アルカリ液)の削減　<古河電工メタルケーブル(株)(福岡県)>
- (省資源・廃棄物削減)リサイクルによる産業廃棄物の発生抑制の取り組み　<Lightera LLC.(アメリカ)>
- (脱炭素・省エネ)工場空調の条件見直しによる都市ガス使用量低減　<ライテラジャパン(株)(三重県)>
- (省資源)プロセスガス使用量改善による省資源活動　<ライテラジャパン(株)(三重県)>

パートナーエンゲージメント

当社グループでは、パートナー※に対し「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を提示し、調達活動における環境配慮および環境ビジョン2050の実現に向けた協働を求めています。
パートナーとの共創による環境負荷低減活動は、「サプライチェーン」のページをご参照ください。

サプライチェーン >

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

関連データ

ESGデータ集(環境) >

集計対象範囲 >

パフォーマンスデータ

ESGデータ集

ESGデータ集（環境）

環境活動実績

環境経営の対象範囲

活動項目			古河電工グループ				
			基準年度	2024年度		2025年度 目標	2025年度 中期目標
				目標	実績		
温室効果ガス（スコープ1、2）排出量削減※1,3	CO_2+SF_6		2021年度	△14.0%	△34.8%	△18.7%	△18.7%
温室効果ガス（スコープ3）排出量低減※2			2021年度	△8.3%	△8.8%	△11.1%	△11.1%
電力消費量に対する再生可能エネルギー比率※3			―	25%	40%	30%	30%
水使用量 売上高原単位低減			2020年度	△4%	△34%	△5%	△5%
生産エネルギー 売上高原単位低減				△4%	△47%	△5%	△5%
輸送エネルギー（トンキロ）原単位低減（国内）				△4%	△4%	△5%	△5%
廃棄物等総発生量 売上高原単位低減（国内）				△4%	△18%	△5%	△5%
プラスチック廃棄物等総発生量 売上高原単位低減（国内）				△4%	△25%	△5%	―
VOC排出量売上高原単位低減（国内）			前年度	△1%	△1%	△1%	―
環境配慮事業推進	環境調和製品売上高比率※3		―	68%	74%	70%	70%
	環境負荷削減貢献：CO_2削減貢献量		―	14万トン	15.6万トン	15万トン	―
汚染予防	環境事故・異常の防止	環境事故	―	ゼロ	ゼロ	ゼロ	―
		環境異常	―	3件以下	5件	3件以下	―
外部評価向上：CDP※4気候変動評価			―	A	A	A	―

※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

※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

※3 サステナビリティ指標

※4 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。

2024年度の活動実績

2024年度の温室効果ガス排出量は、2021年度と比較し35%減少しました。2025年中期目標達成に向けて、国内外の工場では、計画的に太陽光発電設備を導入する拠点や、再生可能エネルギー由来電力を利用する拠点を積極的に増やしました。また、各工場では、生産工程におけるエネルギー利用の効率化を図るため、高効率機器への更新や運転条件の見直し、排熱の回収などに取り組みました。このほかに、節水の徹底や漏水点検、老朽設備の更新による水資源の有効利用、リサイクル材料の利用拡大による金属・プラスチックの有効活用などに取り組みました。

2025年度の活動目標

環境目標2030の達成に向けて、引き続き、脱炭素社会への貢献として、事業活動およびバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に取組みます。また、水・資源循環型社会や自然共生社会への貢献として、水資源、金属・プラスチックの有効活用を図っていきます。
温室効果ガス排出量削減目標は、2024年11月に「環境ビジョン2050」を一部改定し、脱炭素社会への貢献として、「バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す」としました。気候移行計画を策定し、ネットゼロを目指すための具体的な施策を準備していく段階にあります。
これまで以上に省エネ活動を推進していくとともに、エネルギーの有効利用に努めていきます。また、太陽光発電などの再生可能エネルギー設備の導入や、実質的に再生可能エネルギーの創出になるような、購入電力への切り替え、燃料転換や熱の有効利用などを図っていきます。

マテリアルフロー（2024年度）

環境経営の対象範囲 >

INPUT

項目	国内	海外	単位
資源・原材料			
銅	118.9	97.6	千t
アルミ	8.7	22.3	千t
鉄	4.2	7.8	千t
ガラス	–	0.9	千t
プラスチック	28.7	43.7	千t
エネルギー	**4,723**	**6,033**	**TJ**
電力	396	608	GWh
購入電力（再エネ以外）	154	512	GWh
購入電力（再エネ）	242	96	GWh
自家発電（水力，太陽光）	96	4	GWh
都市ガス、天然ガス	10,153	17,373	千m³
LPG、LNG	8.8	1.9	千t
燃料油（灯油・軽油・A重油）	2,724	233	kℓ
水資源	**9,202**	**2,364**	**千m³**
工業用水	6,638	74	千m³
地下水	2,019	60	千m³
水道水	545	2,230	千m³
化学物質			
取扱量 ※1	43.9	—	千t
包装材 ※2			
段ボール・木材・紙類	1.5	16.3	千t
プラスチック	0.05	1.62	千t

古河電工
国内グループ会社
海外グループ会社
87社

OUTPUT

項目	国内	海外	単位
廃棄物等 ※3			
総排出量※4	22.6	20.7	千t
最終処分量	0.3	5.2	千t
再資源化量	21.3	11.1	千t
大気排出			
CO_2	119	286	千t-CO_2
SF_6	12	—	千t-CO_2
SOx	5	—	t
NOx	66	—	t
ばいじん	3	—	t
化学物質			
排出量	80	—	t
移動量	252	—	t
排水	**8,272**	**1,916**	**千m³**
公共用水域	7,878	300	千m³
河川	7,190	156	千m³
海洋	687	0	千m³
その他	1	144	千m³
下水道	394	1,616	千m³
BOD	33	—	t
COD	30	—	t
SS	26	—	t

※1 PRTR法に基づく化学物質

※2 製品出荷に関わる段ボール・木材・プラスチック、紙類

※3 有価物含む（国内）

※4 敷地外への排出（中間処理を含む）

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います。
2024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、第三者検証を受審しました。
（2025年7月）

第三者検証報告書（温室効果ガス排出量）

第三者検証報告書（エネルギー消費量、水使用量）

環境会計

当社グループでは環境会計を導入し、環境保全コストとその効果を定量的に把握することで、効率的かつ効果的な環境活動に努めています。集計方法は環境省の「環境会計ガイドライン（2005年版）」を参考に、当社および国内グループ会社19社を対象としています。
2024年度の環境保全コストの費用額は28.8億円、環境関連投資額は11.8億円でした。前年度と比べ費用額はやや減少しましたが、投資額は約2倍に増加しました。

環境会計の対象範囲

環境保全コスト

環境保全効果

環境保全効果物量

環境関連投資

製品の取組み

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。

eフレンドリーマーク

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。
ゼロエミッション	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。
環境影響物質フリー	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。
省資源	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。

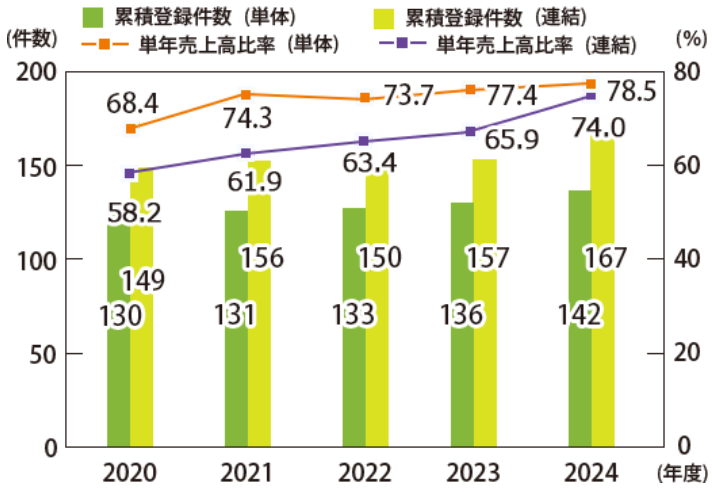
環境調和製品の認定フロー

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（登録件数、売上高比率）

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。



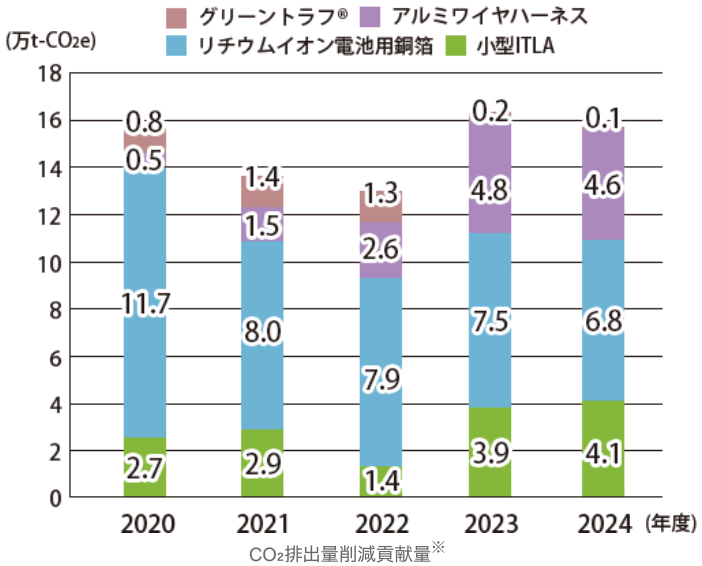
環境調和製品の売上高比率

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

製品LCAの取組み、活用

当社グループでは10年以上前から主要製品のライフサイクルアセスメント（LCA）の算定・活用を行ってきました。2022年度には環境委員会の下にLCA分科会を設置し、その取組みを加速しています。
LCA、CFPの算定による見える化、CO_2の削減につなげる取組みに加えて、当社グループの製品が採用されているお客様の製品の使用段階で排出するCO_2の削減貢献量の見える化に取り組んでいます。光通信分野の「小型ITLA」、自動車分野の「リチウムイオン電池用銅箔」、「アルミワイヤハーネス」、鉄道、道路、再生エネルギー分野で採用された「グリーントラフ®」で削減貢献量を試算しています。
2023年度はシナリオの見直しを行うとともに、対象製品を増やす活動をしました。石狩湾新港に設置された洋上風力発電事業において、削減貢献量を試算しました。今後、拡大が期待される洋上風力発電用海底ケーブルについても、削減貢献量を算定していきます。
貢献製品種の拡大、見える化に努め、製品を通じた地球環境問題への取組みを拡大していきます。

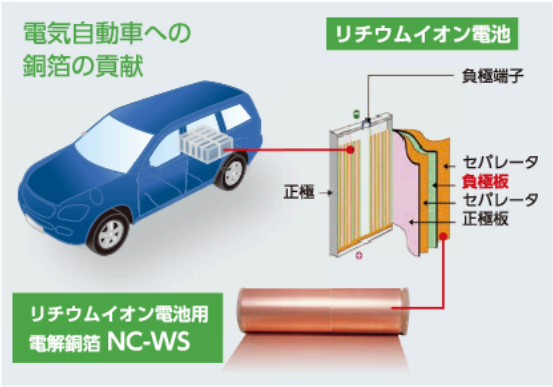
ニュースリリース：石狩湾新港洋上風力発電事業（2024年1月商業運転開始）へ海底ケーブルシステムを納入 >



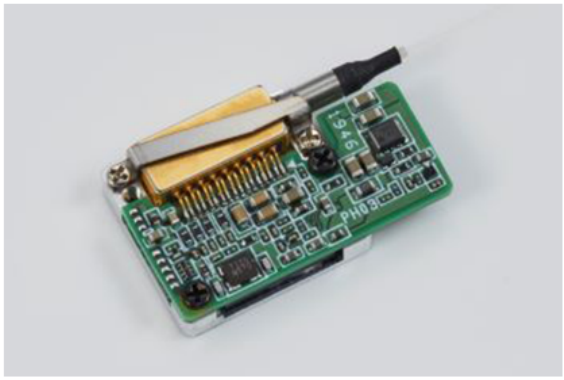
CO_2排出量削減貢献量※

※2023年度にシナリオの見直しを実施しました。

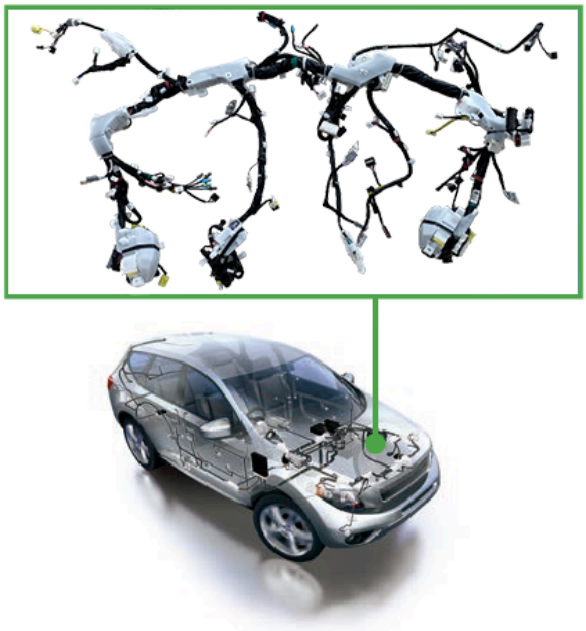
電気自動車用のリチウムイオン電池用銅箔によるCO₂削減



高出力小型ITLAによるCO₂削減



自動車用アルミハーネスによるCO₂削減



リサイクルケーブルトラフによるCO₂削減

脱炭素社会への貢献

気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループは、環境ビジョン2050に「脱炭素社会への貢献」を掲げ、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指しています。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

目標

当社グループでは「環境目標2030」において、脱炭素社会への貢献として、温室効果ガス排出量の削減目標を掲げています。この目標は2023年7月にSBT1.5℃の認定を受けています。

環境目標2030：脱炭素社会への貢献

- 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
- 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

古河電工グループ環境目標2030 >

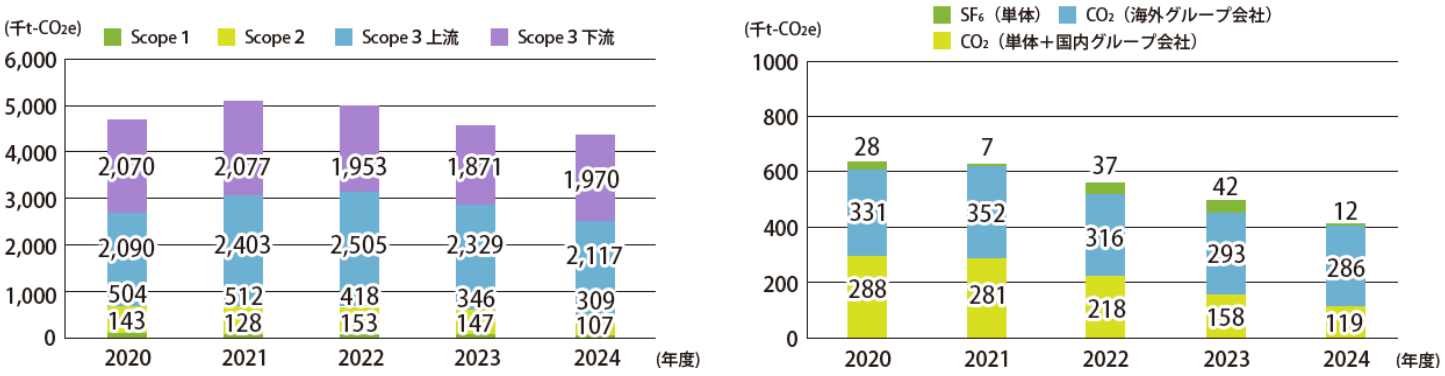
実績はこちら（環境活動実績） >

取組み

当社グループでは、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CO_2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。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。

温室効果ガス排出量の削減

2024年度の当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1は108千t、スコープ2は309千tの合計417千tで、2021年度と比較し35%減少しました。なお、当社グループのスコープ1は主にエネルギー起源によるCO_2と、高電圧試験設備に使用されている六フッ化硫黄（SF_6）です。また、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）は、主にカテゴリー1「購入した製品・サービス」とカテゴリー11「販売した製品の使用」が高い割合を占めています。2024年度のスコープ3排出量は合計4,087千tで、2021年度と比較し9%減少しました。



当社グループの温室効果ガス排出の状況

(注) 1.温室効果ガス排出係数は環境省の「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を参照しています。海外の購入電力に係る排出係数は、各国の公的機関が公表する排出係数を使用しています。
2.CO_2以外の温室効果ガス排出量は、IPCCが示す地球温暖化係数(GWP: Global Warming Potential)を使用し、CO_2相当の排出量に換算しています。
3.バリューチェーン排出量(スコープ3)の算定にあたっては、環境省および経済産業省が発行する「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する 基本ガイドライン」に則り算定しています。一部カテゴリーの排出係数は産業技術総合研究所により開発されたLCIデータベース「AIST-IDEA」を参照しています。

再生可能エネルギーの利用

水力・太陽光発電設備の導入

当社グループの古河日光発電株式会社は4つの発電所を保有し、水力発電による電力の供給を行っています。日光事業所の電力を100%賄い、銅条製品は水力発電を利用して生産されています。

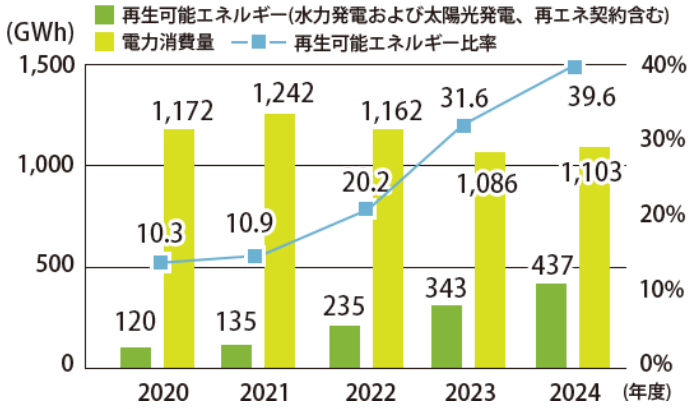
また、自家発電設備として太陽光発電設備を設置し、発電した電力を自社において利用しています。これまでに、銅箔事業部門、国内グループ会社の古河AS株式会社や古河樹脂加工株式会社の各拠点や、南米・欧州、中国、アジアの6拠点において、太陽光発電設備を設置しました。さらに、オンサイトPPA方式での太陽光発電設備の導入にも取り組んでおり、これまでに三重事業所や中国、アジアの7拠点で導入しました。

再生可能エネルギー由来電力の利用

当社グループでは、電力会社が提供する再生可能エネルギー電力メニューの利用または非化石電力証書の購入により再生可能エネルギー由来電力の利用を行っています。国内の製造拠点においては当社の平塚事業所、銅箔事業部門、千葉事業所、横浜事業所、三重事業所において再生可能エネルギー由来電力を利用しているほか、グループ会社の28拠点においても再生可能エネルギー由来電力を利用しています。海外グループ会社においては南米・欧州およびアジア地域の10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。

2024年度の電力消費量に占める再生可能エネルギー比率は、おおよそ単体と国内グループ会社の合計で69%、海外グループ会社は16%で、連結合計では40%でした。今後も再生可能エネルギー利用比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 >



電力消費量に占める再生可能エネルギー比率の推移
(単体+国内グループ会社+海外グループ会社)

古河日光発電株式会社(栃木県)

三重事業所 AT三重第2工場

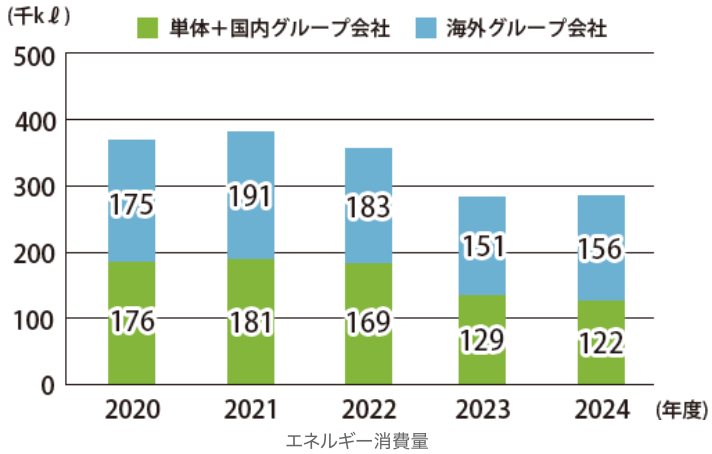
古河AS株式会社(滋賀県)

Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.(マレーシア)

Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.(タイ)

工場における省エネ

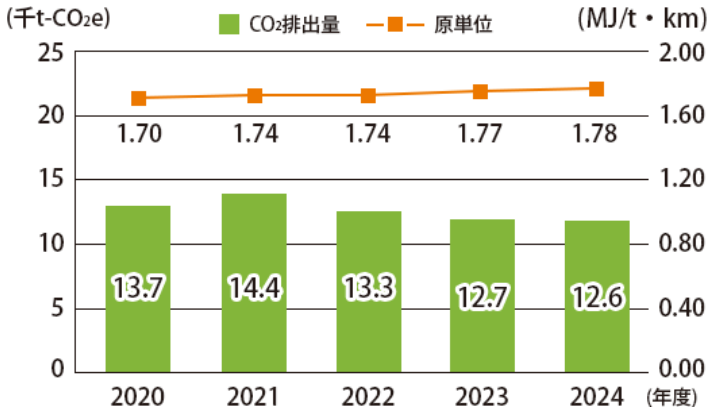
当社グループのエネルギー利用割合は燃料が約2割、電気が約8割です。エネルギー使用比率の高い製造工程で省エネルギーに取組み、生産工程の効率化、および高効率機器への更新、エネルギー収支を考慮した機器の高温部の断熱などの対策を実施しています。また、工場建屋や事務所の照明のLED化を計画的に進めています。2024年度は、熱の効率的利用(排熱の回収、熱処理炉の運用見直し、遮熱塗装など)、高効率設備の導入(空調機器の運用見直し、空調機・モーター・トランスの更新)、設備の効率的運用に取組みました。その結果、2024年度の総エネルギー消費量は原油換算で278千kLとなり、2020年度と比べて21%減少しました。



エネルギー消費量

物流におけるCO_2排出量削減

2024年度の当社における輸送量は103百万t・kmで、2020年度比で13%減少し、CO_2排出量は8%減少して12.6千t-CO_2eとなりました。輸送エネルギー原単位では、2020年度比で6%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。



輸送に係るCO_2排出量と原単位(単体)

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・掲示効果により、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

イニシアチブ等への賛同

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 脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」
- 日本経済団体連合会 脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

イニシアチブ等への賛同 >

業界団体との連携

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

政府方針との整合

環境ビジョン2050に達成に向けて、温室効果ガス排出量削減の取組みを加速させるため、当社グループは環境目標2030を設定しています。この内容は、日本政府が示した「地球温暖化対策計画」（2025年2月改定）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 >

社外からの評価・認定

- CDP
  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。
- 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 >

関連データ

ESGデータ集（気候変動）

- 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1,2,3）
- 温室効果ガス排出量（スコープ1+2）原単位
- 輸送におけるCO_2排出量、原単位
- エネルギー消費量、電力消費量、電力消費量に占める再生可能エネルギー比率

第三者検証報告書（温室効果ガス排出量）

第三者検証報告書（エネルギー消費量）

脱炭素社会への貢献

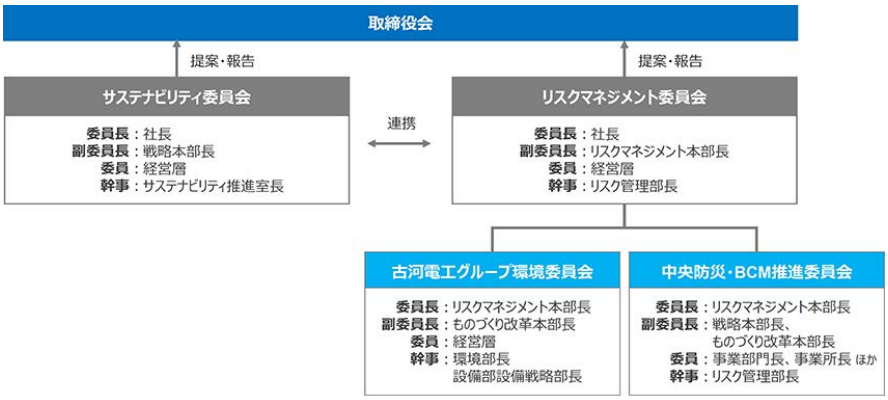
TCFD提言に沿った情報開示

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

ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する。	a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。
戦略	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する。	a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する。
		c) 2℃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

リスクのマテリアリティである「気候変動に関するビジネス活動の展開」に関する事項は、当社グループの経営上のリスクとも密接に関わることから、「サステナビリティ委員会」「リスクマネジメント委員会」およびその特別委員会である「古河電工グループ環境委員会」や「中央防災・BCM推進委員会」が連携して対処しています。
気候変動や自然災害などの気候関連リスクは、環境リスクの最重要課題として位置づけています。気候関連リスクへの事前対策については、主に環境委員会で、リスク発生後の事業継続対策については主に中央防災・BCM推進委員会で定期的に議論されています。
環境委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長とし、事業経営を担当する統括部門長や事業部門長、本部長などの経営層によって定期的に開催されています（3ヶ月に1回）。気候変動に関連する課題などを審議し、その内容は経営会議や取締役会に提案・報告しています。
中央防災・BCM推進委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長とし、事業部門長や事業所長などの委員によって定期的に開催されています（3ヶ月に1回）。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を特定し、その特定プロセスを推進・管理しています。
また、気候変動関連の業務執行状況は、取締役会に四半期ごとに報告・共有しています。



体制図

＜気候変動に関する主な議論＞

取締役会	2021年2月	「古河電工グループ環境ビジョン2050」策定
	2024年11月	「古河電工グループ環境ビジョン2050」改定
経営会議	2019年1月	「古河電工グループ環境目標2030」設定、SBT（2℃）認定申請
	2020年1月	TCFD賛同
	2020年12月～2021年2月	「古河電工グループ環境ビジョン2050」策定
	2021年11月～2022年2月	「古河電工グループ環境目標2030」改定、SBT（WB2℃）認定申請
	2022年11月～12月	「古河電工グループ環境目標2030」改定、SBT（1.5℃）認定申請、再エネ証書購入
	2024年11月	「古河電工グループ環境ビジョン2050」改定

戦略

気候関連リスクおよび機会の特定、シナリオ分析

当社グループは、TCFD提言が推奨する「2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス」を示すために、2019年度から気候関連リスク（移行リスク、物理リスク）および機会を特定し、中期経営計画をベースラインとして、2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオ分析を実施しています。

特定プロセス

気候関連リスクと機会の特定は、Step1～Step3のプロセスで行います。まず、Step1では「外部情報」と「内部情報」を参考に、当社グループのみならずサプライチェーンの上流および下流も含めて気候関連リスクと機会の項目リストを作成します。Step2では洗い出した項目に対して、「当社グループに与える影響度」を点数化し優先順位を付けます。Step3で、優先度の高い項目を気候関連リスク・機会の項目として特定します。特定した気候関連リスク・機会の項目は1.5℃シナリオや4℃シナリオにおける影響パラメーターを用いて、2030年度における事業への影響度評価を行います。

シナリオ分析

- 分析対象事業
  2019年度は環境省が実施する「TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」に参加し、インフラ事業（情報通信ソリューション事業 光ファイバ・ケーブル、エネルギーインフラ事業 電力ケーブル）からシナリオ分析を開始しました。以降、2020年度は自動車部品事業、2021年度はAT・機能樹脂事業と銅条・高機能材事業、2022年度はファイバ・ケーブル事業と電力事業、2023年度は銅箔事業と電池事業、ファイテル製品事業のシナリオ分析を完了しました。2024年度は産業電線・機器事業のシナリオ分析を行い、引き続き事業分野別に段階的に対象事業の拡大を進めています。
- シナリオ群の選択
  TCFD提言が推奨する「2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオ」を検討するに当たり、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する複数の既存シナリオを参照し、2021年度までは「2℃以下シナリオ」と「4℃シナリオ」の検討を進めてきました。2022年度からは、2050年カーボンニュートラルへの取組みを加速するため、環境目標2030を改定し、SBT1.5℃認定にも申請したことに伴い、選択するシナリオを「1.5℃シナリオ」と「4℃シナリオ」に見直しました。

1.5℃シナリオ	IEA（International Energy Agency）「World Energy Outlook」Net Zero Emissions by 2050 Scenario（NZE シナリオ）
4℃シナリオ	IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）第5次評価報告書 RCP8.5シナリオ

- 期間の定義

短期	2028年度まで
中期	2030年度まで
長期	2050年度まで

● シナリオ分析概要

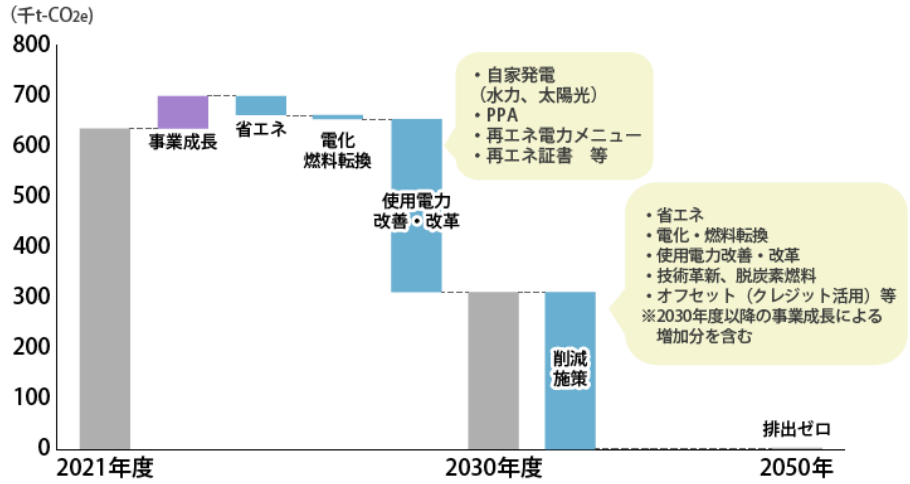
区分			特定した気候関連リスク・機会の項目	発現時期	2030年における事業への影響度	
					1.5℃	4℃
リスク	移行リスク	政策・規制	・温室効果ガス排出への炭素税課税	中～長期	大	小
		市場	・再エネ調達コストの増加 ・素材（銅・アルミ・樹脂）への炭素税課税による調達コストの増加	中～長期	大	小
	物理リスク	急性	・異常気象による大規模災害（大型台風、豪雨、豪雪、落雷）による建物被害 ・気候災害等による納入先、調達先のサプライチェーンの寸断	中～長期	小	小
			・洪水・渇水による沿岸部工場の操業停止	中～長期	中	大
		慢性	・平均気温上昇による空調コストの増加	中～長期	中	大
機会	市場		・データセンタの消費電力低減に対する要求の高まりによる関連製品の売り上げ・収益増	短～中期	大	大
			・自動車の電動化の進展に伴う軽量化、および高圧対応製品需要増加による売上・収益増		大	中
			・再エネの普及、および電力需要増加に伴う基幹系送電網増強、電力ケーブル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やサーキュラー・エコノミー対応要請に伴う低・脱炭素化製品、リサイクル製品の要求増による販売増	中～長期	大	中
			・次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発	長期	-	-
			・光電融合導入拡大に向けた技術開発	長期	-	-

カーボンニュートラル実現に向けた取組みと気候移行計画の策定

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

リスクの対応策については、2024年11月に環境ビジョン2050を改定し、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指すことを目標に掲げています。また、そのマイルストンである環境目標2030では、温室効果ガス排出量（スコープ1、2およびスコープ3）の削減目標を設定し、そのうち温室効果ガス排出量（スコープ1、2）は、25中計のリスクのマテリアリティ「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」のサステナビリティ指標として2025年度目標を設定しています。
この環境ビジョン2050と環境目標2030の達成に向けた気候移行計画策定の一環として、当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量削減に向けたロードマップを策定し、取組みを推進しています。スコープ1、2の目標達成には、工場の省エネや燃料転換を進めるとともに、再生可能エネルギーの積極的な利活用が不可欠です。サステナビリティ指標として「全電力使用量に占める再生可能エネルギー比率」を設定し、再生可能エネルギーの利用比率向上に向けた取組み（水力発電の活用、太陽光発電設備の設置、再生可能エネルギー由来電力の導入）を進めています。
また、バリューチェーン全体での排出量削減に向けて、バリューチェーン排出量（スコープ3）の算定・把握に努めています。バリューチェーン排出量（スコープ3）の算定にあたっては、環境省および経済産業省が発行する「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関す

る 基本ガイドライン（ver.2.6）」に則り、排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.3）」および「AIST-IDEAv3.3（日本語版）」を参照しています。
当社グループのバリューチェーン排出量（スコープ3）のうち割合の高いカテゴリーは、カテゴリー1「購入した製品・サービス」、カテゴリー11「販売した製品の使用」です。このうち、カテゴリー1は素材（銅・アルミ・樹脂）のリサイクル材活用を推進するとともに、サプライヤーに対して温室効果ガス排出量の算定および削減の働きかけを行っています。また、CSR調達ガイドラインに基づく自己評価調査票（SAQ）とあわせて実施するアンケートにより、購入製品に係る排出量データの把握に努めています。



事業活動における温室効果ガス排出量（スコープ1、2）2050年ゼロへのロードマップ

収益機会の対応策については、25中計期間において既存事業の収益安定化と新事業創出に向けた基盤整備を進め、2030年にはそれぞれの分野における社会課題を解決するとともに、カーボンニュートラル実現に貢献していきます。
例えば、情報通信の高度化や生成AIの普及拡大により、エネルギーマネジメントの高度化や温室効果ガス排出量削減の促進が期待されていますが、同時にデータセンタの増加による電力消費量の増加が懸念されています。当社グループでは、データセンタ市場の拡大を収益機会と捉え、光ファイバ・ケーブルおよび光デバイス等の供給を通して、高度情報通信の実現に寄与します。また、データセンタの電力消費の要因となるCPUやGPU等の高発熱化に対し、熱伝導性の高い半導体製造用テープであるAT製品や、高性能ヒートシンク、ヒートパイプ等のサーマル製品の供給を通して、データセンタの低消費電力化に貢献します。さらに、情報通信領域におけるさらなる大容量・低遅延・低消費電力化の要請に備え、光電融合技術の研究開発に取り組んでいます。
モビリティ領域の電動車市場に対しては、軽量化に寄与するアルミワイヤハーネスに加え、高圧関連製品（高圧ワイヤハーネス、高圧ジャンクションボックス等）の供給を拡大し、低炭素なモビリティの普及拡大に貢献します。
また、情報通信領域やモビリティ領域における電力消費量の増加により、エネルギー領域では、再生可能エネルギーの普及拡大による電力分野の低炭素化と基幹系送電網増強の必要性が高まっています。第7次エネルギー基本計画等の国内エネルギー政策の動向を注視し、洋上風力を中心とする再生可能エネルギーの拡大や次世代電力ネットワークの構築を、電力ケーブルの供給により支えていきます。あわせて、核融合発電の実現に向けた高温超電導線材の開発や、グリーンLPガス※の量産技術の確立等、研究開発および新事業創出を推進しています。

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

リスク管理

気候関連リスクおよび機会の管理

リスクおよび収益機会のマテリアリティである「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」「環境配慮事業の創出」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、「温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）」「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」「環境調和製品売上高比率」を設定し、サステナビリティ委員会にて、半期ごとに指標の進捗状況と対応策をフォローしています。2020年度から事業部門ごとに環境目標2030に沿った「GHG排出量」の目標を、2022年度からは事業部門ごとの「GHG排出量売上高原単位」の目標も定め、その進捗状況は四半期ごとに経営会議でフォローしています。
インターナルカーボンプライシング（Shadow price）は、2019年度から事業部門ごとのGHG排出量を炭素価格（2024年度は2万円/トンCO_2eを適用）によって試算し、四半期ごとに開催する環境委員会で評価・掲示することで、脱炭素化に向けた気候変動リスク回避への準備を促しています。また、2023年度より、各事業部門がGHG排出量目標に対して未達成となった場合、再生可能エネルギー調達コスト増加分を各事業部門で負担するルールを定め、目標に達しない見込みの事業部門に対しては、再生可能エネルギーの導入計画の策定を促しています。

全社経営戦略（25中計）・全社リスクマネジメントへの統合

当社は、事業ポートフォリオ最適化のプロセスや事業別FVAの資本コストの算出において、財務要素に加えてESG要素である「GHG排出量」「GHG排出量売上高原単位（炭素効率性）」を活用しています。また、リスクのマテリアリティに関連する「気候変動（カーボンニュートラル）」は、経営視点での重要なリスク項目として認識し、当社グループ全体のリスク管理において対応しています。

全社経営戦略（25中計）・全社リスクマネジメントへの統合 >

指標と目標

環境ビジョン2050、環境目標2030

古河電工グループ環境ビジョン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ことを掲げています。「脱炭素社会への貢献」として、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指します。

古河電工グループ環境目標2030

環境ビジョン2050の実現に向けたマイルストンとして環境目標2030を設定し、「脱炭素社会への貢献」として2030年目標を掲げています。

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

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

TOPICS：SBT 1.5℃認定取得（2023年7月）

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℃認定を、2023年7月に取得しています。これは、パリ協定※が目指す「世界の平均気温上昇を産業革命前より1.5℃に抑える努力をする」を達成する上で、当社グループの目標が科学的根拠に基づいていると認定されたものです。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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

目標と実績

2024年度は、2022年度から積極的に進めている再生可能エネルギーの導入をさらに進めました。AT製品を製造する三重第1工場では2023年4月より使用電力の100%を再生可能エネルギー由来電力に切り替えましたが、それに加えて2024年5月に開設した三重第2工場では建屋の屋根に太陽光発電設備をオンサイトPPA方式で設置しました。使用電力の一部を太陽光発電電力でまかなうことにより、AT製品製造時の温室効果ガスの排出低減に寄与しました。その他の当社事業所および国内外の生産拠点においても太陽光発電設備の設置や購入電力の再生可能エネルギーへの転換を進め、「温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」の2024年度目標を達成しました。

指標 ★：サステナビリティ指標	範囲	基準年度	実績			目標　（　）は参考値			ビジョン
			2022年度	2023年度	2024年度	2024年度	2025年度	2030年度	2050年度
★環境調和製品売上高比率	グループ	－	65.0%	65.9%	74.0%	68%	70%	－	－
★温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）※1	グループ	2017	△36.8%	△45.4%	－	(△39%) ※2	(△42%) ※2	(△59%) ※2	ネット ゼロ
		2021	－	－	△34.8%	△14.0%	△18.7%	△42%	
温室効果ガス排出量削減率（スコープ3）	グループ	2019	△6%	△11.3%	－	－	－	－	
		2021	－	－	△8.8%	△8.3%	△11.1%	△25%	
★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%	31.6%	39.6%	25%	30%	50%	－

※1 当社グループが排出する温室効果ガスは、主にエネルギー起源による二酸化炭素（CO_2）と六フッ化硫黄（SF_6）です。

※2 2024年度から基準年度が2021年度に変更になりましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。

サステナビリティ指標と目標 ›

温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）実績

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1、2、3）			単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	CO_2		千t-CO_2e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	115	121	116	105	96
	SF_6				28	7	37	42	12
			千t-CO_2e		143	128	153	147	108
スコープ2			千t-CO_2e		504	512	418	346	309
スコープ1、2					**647**	**640**	**571**	**493**	**417**
スコープ3	上流	カテゴリー1：購入した製品・サービス※	千t-CO_2e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1,656	1,829	1,855	1,820	1,605
		カテゴリー2：資本財			158	134	154	137	136
		カテゴリー3：スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※			94	123	110	102	97
		カテゴリー4：輸送、配送※			126	207	323	211	222
		カテゴリー5：事業から出る廃棄物			21	22	18	16	18
		カテゴリー6：出張※			6	57	12	13	7
		カテゴリー7：雇用者の通勤			23	24	24	25	24
		カテゴリー8：リース資産			6	7	9	6	9
	下流	カテゴリー9：輸送、配送※	千t-CO_2e		9	141	9	23	21
		カテゴリー10：販売した製品の加工			—	17	16	14	18
		カテゴリー11：販売した製品の使用※			1,980	1,575	1,587	1,482	1,682
		カテゴリー12：販売した製品の廃棄※			51	57	63	81	92
		カテゴリー13：リース資産			3	4	4	3	4
		カテゴリー14：フランチャイズ			—	—	—	—	—
		カテゴリー15：投資※			28	283	274	267	152
			千t-CO_2e		4,161	4,480	4,458	4,200	4,087
スコープ1、2+スコープ3					**4,808**	**5,120**	**5,029**	**4,693**	**4,504**

※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。

関連データ

ESGデータ集（環境）

水・資源循環型社会への貢献

廃棄物削減、資源の有効活用

基本的な考え方

当社グループは、環境ビジョン2050で「水・資源循環型社会への貢献」と「自然共生社会への貢献」を掲げ、バリューチェーン全体での再生材利用と生態系への影響の最小化に取り組んでいます。
今後も資源循環型社会に貢献するため、気候変動や生物多様性等との相互影響を考慮し、資源循環の管理を強化し、さらなる資源の有効利用に取り組んでいきます。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

目標

当社グループでは「環境目標2030」において、水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献として、金属・プラスチックの有効活用に関する目標を掲げています。深刻化する海洋プラスチック問題等に対処するため、2021年度に「環境目標2030」を改定し、ワンウェイプラスチック使用量の削減目標を設定しました。

環境目標2030：水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献

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

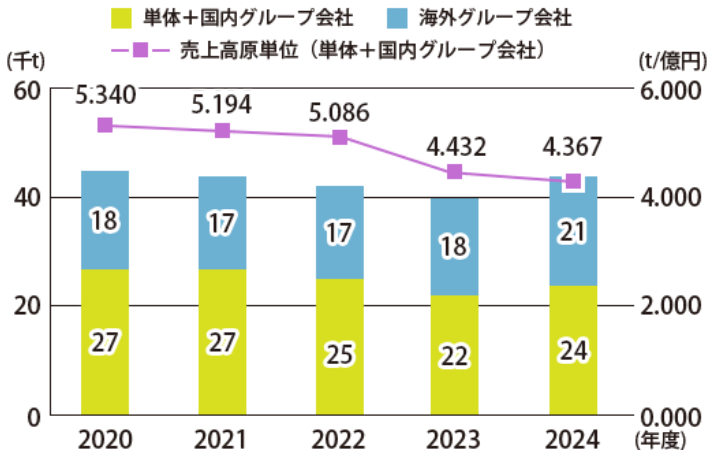
古河電工グループ環境目標2030 >

実績はこちら（環境活動実績） >

取組み

廃棄物等総発生量の削減

廃プラ裁断屑の分別と再利用化や梱包材の通い箱化を進めるなど、廃棄物発生の抑制に取り組んでいます。2024年度の国内の廃棄物等総発生量における売上高原単位は、2020年度比で18.2%減少しました。

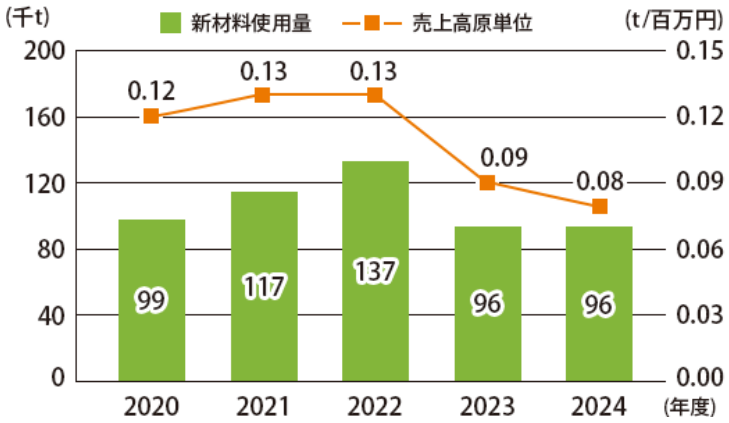


廃棄物等総発生量と売上高原単位

金属・プラスチックの資源循環・有効活用

新材料の使用量削減

金属・プラスチックの有効活用を図る活動として、再生ポリプロピレンを100%使用した製品を開発するなど再生材の使用量を増やし、新材料使用量（銅、アルミ、鉄、ガラス、プラスチック）の削減を進めています。
なお、2024年度の金属・プラスチックの新材料使用量の売上高原単位（単体）は、2020年度比で34%の削減となりました。



新材料の使用量と売上高原単位（単体）

包装用プラスチック（ワンウェイ）量の把握と削減

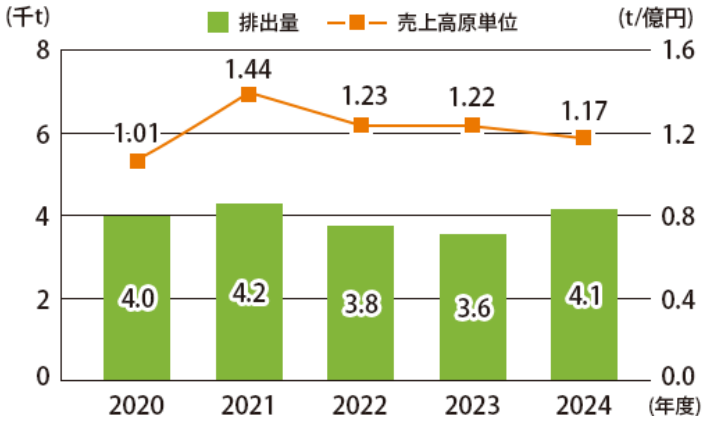
ワンウェイプラスチック使用量の削減に取り組み、2024年度のワンウェイプラスチック使用量は、2020年度と比較し19%減少しました。

TOPICS：生分解可能な包装材の活用

当社ファイテル製品事業部門では、パートナーとの協働で精密機器に利用可能な生分解性パルプ材の個装ケースを開発し、プラスチック製個装ケースからの切り替えを開始しました。天然素材を利用した生分解可能な個装ケースへの順次切り替えにより、輸送後に廃棄されるワン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。

プラスチック廃棄物等総発生量の削減

当社では、廃材の分別を強化し、再利用を促進することで、プラスチック廃棄物等の総発生量の削減に取り組んでいます。
2024年度における古河電工(単体)のプラスチック廃棄物等の総発生量は4,124tでした。売上高原単位(売上高あたりの廃棄物量)は、2020年度と比較して15%増加しています。一方、国内(単体+国内グループ会社)におけるプラスチック廃棄物等の総発生量は7,235tとなり、売上高原単位は2020年度比で23%減少しました。



プラスチック廃棄物等総発生量と売上高原単位(単体)

サーキュラーエコノミーの実現に向けた取組み

当社グループでは、サーキュラーエコノミーの実現に向けた技術開発を行うとともに、社内外のパートナーシップを通じた事業活動を推進しています。

リサイクル・省資源化技術の研究開発

当社グループの強みである「メタル」および「ポリマー」の技術力を生かし、金属および樹脂(プラスチック)のリサイクルや省資源化を可能とする技術の研究開発に取り組んでいます。2025年度より研究開発本部にサーキュラーエコノミーデザインセンターを設置し、研究開発の取組みを推進しています。

外部パートナーとの共創による事業活動

当社グループでは外部パートナーとの技術や資源の融合を通じ良質なエコシステムを構築することによるサーキュラーエコノミーの実現を目指し、事業活動を推進しています。

外部パートナーとの共同ニュースリリース

自動車リサイクルにおける再生材利用拡大を目指し、自動車部品解体プロセス等の技術実証を開始 ～ 自動車産業におけるサーキュラーエコノミー実現に貢献 ～

銅の資源循環で約8%のCO_2を削減～ 廃家電由来の銅リサイクル原料をパナソニック製品に循環するスキームを実現 ～

古河電工グループの再生材を利用した製品

当社グループでは、銅および樹脂（プラスチック）の再生材を使用した製品を開発・販売しています。これらの製品は古河電工グループの環境調和製品に登録されており、一部製品は外部の環境性能認証を取得しています。

製品の取組み・環境調和製品 >

事例（ニュースリリース）

リサイクル銅含有率100%の銅箔製品がUL 2809検証を完了 >

「グリーントラフ®」が欧州の環境製品宣言（EPD）を取得 >

TOPICS：古河電工エコテック株式会社における電線・光ケーブルのリサイクル

古河電工グループ企業である古河電工エコテック株式会社（FETEC）では、廃電線や廃光ケーブルを金属とプラスチックなどに分別し、資源として再利用するリサイクル事業を展開しています。
FETECが独自に構築した回収システムを活用し、導電材料である銅などの金属類は100%に近いリサイクル率を実現し、被覆材料についても再生プラスチックとして再び電線被覆に活用するなど、資源循環の高度化を進めています。さらに、素材の分別精度を高める技術や、リサイクル資源の用途拡大に向けた応用技術の開発にも積極的に取り組んでいます。また、リサイクル過程で生じる残渣物についても、埋め立て処分に頼らず、代替エネルギー源や製鉄所の原料として有効活用することでCO_2排出削減にも貢献しています。
こうした取り組みを通じて、当社グループは電線・ケーブル廃棄物の〝ゼロエミッション〟実現をめざし、持続可能な資源循環型社会の構築に挑戦し続けています。

古河電工エコテック株式会社HP >

イニシアチブ等への賛同

- サーキュラーエコノミーの実現に向けた産官学連携パートナーシップ「サーキュラーパートナーズ」 >
- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム（CLOMA）
- 環境保全に関する技術交流のプラットフォーム「WIPO GREEN」

イニシアチブ等への賛同 >

関連データ

ESGデータ集（廃棄物削減・資源循環） >

- 廃棄物等総発生量、再資源化量、最終処分量
- 有害廃棄物排出量
- プラスチック廃棄物排出量、原単位
- 新材料使用量

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、環境ビジョン2050に「水・資源循環型社会への貢献」を掲げ、水資源の有効利用に取り組んでいます。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

目標

当社グループでは「環境目標2030」において、売上高に対する水使用量原単位を2020年度比10%以上改善することを掲げています。

環境目標2030：水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献

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）

古河電工グループ環境目標2030 >

実績はこちら（環境活動実績） >

取組み

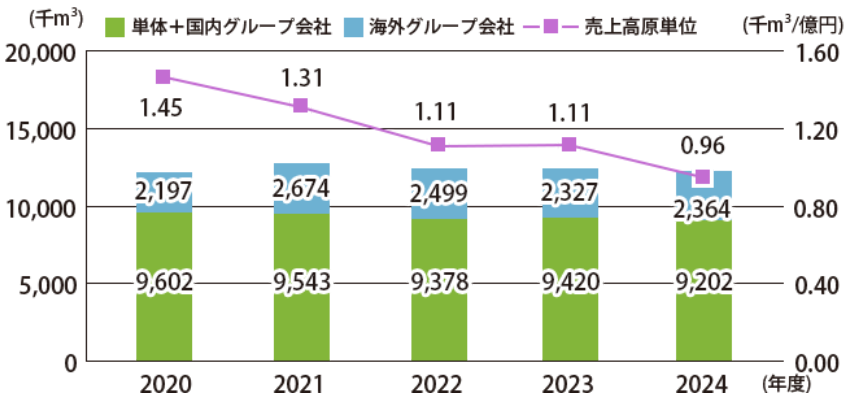
水使用量の削減

水管理計画の策定

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

水資源総使用量の削減

2024年度の水資源総使用量（取水量）は2020年度比で減少し、売上高に対する水使用量原単位は0.96千m³/億円となり、2020年度比で34%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。



水資源総使用量（取水量）と売上高原単位

TOPICS：事業所における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。

水リサイクル・再利用

水リサイクル・再利用の取組みとして、国内外関係会社や事業所において、処理水の再利用などを進めています。

TOPICS：処理水の再利用

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

水リスク地域および水ストレス地域の特定

当社グループは、世界資源研究所（WRI）のAQUEDUCTや自治体のハザードマップなどを利用して、当社グループの主要な拠点について水リスク地域および水ストレス地域（水需給に対する逼迫）の洗い出しを行っています。その結果、重大な水リスク地域として平塚事業所を抽出しました。毎年、水資源を含めたリスクアセスメントを実施するとともに、BCM計画表に織り込んで改善しています。また、水ストレス地域に該当する拠点はありませんでした。今後も継続的に調査し、水ストレス地域が特定された場合には、地域の自治体等ステークホルダーの皆様とコミュニケーションをとりながら、対策に取り組んでいきます。なお、2024年度の水関連リスクに関するコスト（設備投資費等）は182百万円でした。

関連データ

ESGデータ集（水資源） ›

- 取水量
- 排水量

第三者検証報告書（水使用量） ›

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、環境ビジョン2050に「自然共生社会への貢献」を掲げ、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、化学物質による生態系への影響を最小化する取り組みを推進しています。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

取組み

原材料の調達から廃棄に至るまでの製品ライフサイクル全体を考慮し、化学物質による環境負荷の低減に努めています。製造工程においては、使用する化学物質を適正に管理し、環境中へ排出される有害化学物質の排出抑制に取り組んでいます。また、製品に含まれる化学物質については、お客様からの要求事項や関係法令への適合を図るため、設計・開発段階から化学物質管理に取り組んでいます。

製造工程における化学物質の適正管理

当社グループの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※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。

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

ESGデータ集（化学物質管理） >

揮発性有機化合物（VOC）の排出量削減

大気汚染防止法等の国内関係法令にもとづき、揮発性有機化合物（VOC）の排出量を削減するため、日本国内の拠点におけるVOC排出量の削減目標（売上高原単位）を設定し、取り組んでいます。2024年度の国内排出量は生産増の影響により増加しましたが、売上高原単位は前年度比で1%減少しました。引き続き生産工程などにおける排出抑制とともに、対象物質の使用量削減を進めていきます。

実績はこちら（環境活動実績） >

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※1に参加し、製品含有化学物質管理に関するJAMPのchemSHERPA※2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。

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

※2 chemSHERPA（chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain）：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（JAMPが運用）

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、2024年度は、製品環境法規制のEU REACH規則の第32次SVHCまでの認可対象候補247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

当社グループでは、グリーン調達に関するお取引先様への具体的な依頼事項をまとめた「古河電工グループグリーン調達ガイドライン※」において、当社グループが調達する原材料・部品・中間製品等の製品含有化学物質管理について記載しています。お取引先様には製品含有化学物質管理体制を構築いただき、調達品に含まれる化学物質の適切な管理を求めています。管理対象物質はchemSHERPA管理対象物質リストの最新版を基本とし、当社グループ製品を上市する国・地域の法規制や、業界団体およびお客様の要求する基準に適合した資材を調達しています。

※ 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に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。

古河電工グループグリーン調達ガイドライン

関連データ

ESGデータ集（化学物質管理）

- 揮発性有機化合物（VOC）排出量
- NOx、SOx 排出量
- PRTR 対象物質（取扱量、排出量、移動量、製品含有・ 燃焼消滅量）

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、環境ビジョン2050に「自然共生社会への貢献」を掲げ、生物多様性保全への取組みを推進しています。また、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ます。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 >

古河電工グループ 生物多様性保全ガイドライン

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

取組み

生態系へ有益な取組みとしては、希少な動植物の保全や「古河電工グループグリーン調達ガイドライン※」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。

※ 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に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。

古河電工グループグリーン調達ガイドライン >

絶滅危惧種「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※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、オキナグサを保護しています。
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※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。

※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。

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

しが生物多様性取組認証書 >

横浜事業所

千葉事業所

千葉事業所

平塚事業所

古河AS（滋賀）

古河AS（滋賀）

プラスチック問題への取組み

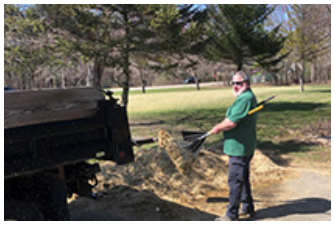
プラスチックは加工性や物性の高さにより、利用が拡大する一方で、海洋プラスチック問題、資源・廃棄の制約、気候変動等の課題を抱えています。当社グループでは、環境ビジョン2050のもと、ケーブルのリサイクル事業、リサイクル技術の研究開発、環境配慮設計（再生プラスチック原料の利用、分解・分別の容易化等）に取り組んでいます。また、環境目標2030に掲げる、プラスチック新材料およびワンウェイプラスチック使用量削減に向けて、グループ全体で取り組んでいきます。

廃棄物削減、資源の有効活用 >

グループ各社の取組み

2015年より植樹活動（古河電池）

2018年より外来植物オオハンゴウソウ除去活動の実施（古河電池）


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

2023年　植樹活動（古河電工（深圳）有限公司）

2023年　地域の環境美化活動、海岸清掃活動（古河電池）

2024年　植樹活動（武漢古河汽車系統有限公司）

イニシアチブ等への賛同

- 2030生物多様性枠組実現日本会議（J-GBF）「ネイチャーポジティブ宣言」
- 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）
- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム（CLOMA）

イニシアチブ等への賛同 >

自然共生社会への貢献

TNFD提言に沿った取組み

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

基本的な考え方

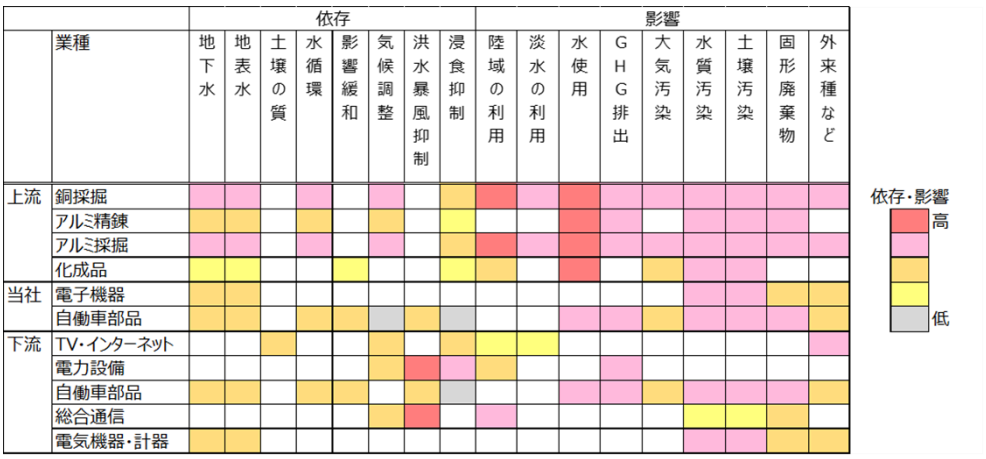
当社グループでは、「環境ビジョン2050」の中で、自然共生社会への貢献として、原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化することを掲げています。事業活動による生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず生物多様性についての取組みを開始しました。生物資源や水については、“地域”によってその特性が異なります。そこで、TNFD開示フレームワークで示されたLEAP (Locate,Evaluate,Assess,Prepare) アプローチなどを参考に、試行的に実施しました。

TNFD「LEAPアプローチ」に沿った評価

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

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

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



ENCOREでの依存・影響試行評価結果

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

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

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

今後の取組み

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

人権

基本的な考え方

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

古河電工グループ人権方針

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

古河電工グループ人権方針 ›

推進体制

当社グループは、人権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・報告しています。人権に関する取組みは、戦略人事部、リスク管理部、サステナビリティ推進室で構成する「人権WG」で定期的に話し合い、その結果をサステナビリティ委員会に報告して取組みに反映しています。
2022年のサステナビリティ委員会では、3月にマテリアリティである「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の強化」のサブマテリアリティとして「人権・労働慣行」を追加し、同年5月の取締役会に報告しました。また、2024年のサステナビリティ委員会では、3月に人権のリスク評価に関して意見交換を行いました。また、9月に人権デューディリジェンスのスパイラルアップを目的として、ステークホルダーエンゲージメント（弁護士、労働組合）の実施、サプライチェーンにおける人権課題の対応を報告しました。2025年のサステナビリティ委員会では、3月に人権リスクマップの再評価に基づく取組み内容の更新と責任ある鉱物調達の対応状況を報告し、意見交換を行いました。

サステナビリティ推進体制 ›

目標

人権尊重の取組みにおいては、「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」と「主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率」を目標に掲げ、従業員およびパートナー※向けの活動を推進しています。
なお、これらは「古河電工グループ ビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定し、活動推進を図っています。

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

- 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）：　各年度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（グループ）：　2025年度　100%

実績はこちら（サステナビリティ指標と目標） ›

取組み

人権デューディリジェンス

当社グループでは、強制労働や児童労働、差別などの人権に対する社会的要請の変化や、サプライチェーン全体における人権への関心の高まりを受け、2021年度から人権デューディリジェンスを開始しました。当社グループの人権課題として優先すべき対象ステークホルダーについては、従業員およびパートナーを設定しています。
2024年度は、より正確に人権リスクを把握するため、深刻度と発生可能性の評価区分細分化により、各々の対象について人権リスクの再評価を行いました。その結果、従業員に対しては、これまでの職場でのハラスメントに加えて、強制労働・児童労働、労働安全衛生を改めて優先すべき人権課題として再認識しました。取引先に対しては、強制労働・児童労働、労働安全衛生を再認識しました。
なお、これらの人権課題の特定にあたっては、専門弁護士や従業員を代表する労働組合と対話を行っており、特に労働組合とは負の影響の防止・低減に向けて継続的にコミュニケーションを図っています。

<当社グループにとって優先すべき人権課題>

従業員	パートナー
● 職場でのハラスメント ● 強制労働・児童労働 ● 労働安全衛生	● 強制労働・児童労働 ● 労働安全衛生

従業員向け

毎年10月～11月に実施している「コンプライアンス月間」の活動の中で、全従業員に対し、人権に関する教育を実施しています。
また、2024年度に再認識された優先すべき人権課題については、以下のような取組みを行っています。

- コンプライアンス意識調査
  従業員に対して、コンプライアンス意識調査を実施しています。コンプライアンス意識調査の結果や内部通報の内容等を分析し、必要な改善策を講じています。また、改善策の効果検証を行うとともに、各部門の責任者と結果について対話を行い、必要に応じてさらなる改善を行うなど、継続して取り組んでいきます。
- 強制労働・児童労働の防止
  当社グループ全体で法令違反のないことを定期的に確認するとともに、発生防止に努めています。
- 労働安全衛生の推進
  ゼロ災の達成をはじめ、各職場でさまざまな目標を掲げ、労働安全衛生に関する各種課題の防止・低減に取り組んでいます。

労働安全衛生 >

- 差別・ハラスメント防止教育
  コンプライアンス意識調査の結果を踏まえた改善策の一つとして、2022年度から当社および当社グループの管理職層を対象とした差別・ハラスメント防止教育を実施しています。なお、この教育実施率は、「古河電工グループ ビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されています。2024年度は、目標である100%実施を達成しています。

コンプライアンス >

パートナー向け

- SAQ（自己評価調査票）の実施
  特に責任ある鉱物調達の観点から、対象鉱物として取扱量が多い「銅」も含めた調査を行い、2024年度に課題として再認識した強制労働・児童労働や労働安全衛生も含めた負の影響を低減する取組みを進めています。
  また、2021年度より、主要パートナーに対しては、労働者の人権尊重などを含む「古河電工グループCSR調達ガイドライン」の内容に沿ったSAQ（Self-Assessment Questionnaire/自己評価調査票）を実施し、サプライチェーン上の人権リスクの把握に取り組んでいます。
  なお、このSAQ実施率は、「古河電工グループ ビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されています。2024年度は目標の70%に対して84%を達成しており、2025年度までに100%を目指していきます。
  なお、2024 年度末時点では、本調査の結果で人権に負の影響を与える重大な問題は発見されていません。

サプライチェーン ›

古河電工グループCSR調達ガイドライン ›

救済メカニズム

内部通報制度

人権に与える影響に関する通報窓口として、内部通報制度を整備しています。社内通報窓口と第三者機関を利用した外部通報窓口（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。さらに、海外グループ会社用の第三者機関を利用した外部通報窓口も設置しています。誰もが安心して声を上げられるよう、内部通報制度の整備・運用に努めています。
なお、2024年度の当社グループの内部通報件数は158 件でした。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て是正済です。

内部通報制度 ›

社外ステークホルダー向け通報窓口「JaCER」

社外のステークホルダー向けには、人権に関する苦情通報窓口として、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）のCSR 委員会が中心となって設立された「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構」（JaCER）を活用しています。

JaCER苦情通報フォーム ›

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループでは、毎年度、複数の投資家と対話を実施しています。本対話を通じて、人権デューディリジェンス、サプライチェーンマネジメントなどの人権に関する課題や期待などに関しても貴重なご意見を頂いています。
また、2024年度は人権課題の再特定にあたり、専門弁護士と労働組合との対話を行いました。
さらに労働組合とは、「中央経営説明会」や「人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会」のほか、日常的な対話を通じて、労働慣行やハラスメント等の各種課題に関する継続的なコミュニケーションを図っています。
これらの対話により、ステークホルダーとのエンゲージメント向上を図るとともに、得られた学びを施策に反映し、さらなる負の影響の防止・低減につなげていきます。

人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会の様子

子どもの権利に関する方針および取組み

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

社会貢献活動 >

イニシアチブ等への賛同

「国連グローバル・コンパクト」への参画

「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、人権関連の分科会（人権デューディリジェンス分科会）にも参加しています。

関連データ

ESGデータ集（人権／サプライチェーン） >

- 人権リスクに関する教育実施率（管理職層対象）
- 主要取引先に対するSAQ（自己評価調査票）実施率

人材マネジメント

基本的な考え方

当社グループでは、経営の判断軸となり、従業員一人ひとりが誇りを持って働き挑戦し続けるために当社グループの存在意義を示した「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定し、これまでの理念体系を見直しました。
このパーパスの実現に向けた人と組織のありたい姿として「古河電工グループPeople Vision」を位置づけ、多様な人材一人ひとりの成長が当社グループの成功の原動力であり、チームで成果を生み出すことを通じて個人と組織がともに成長することを目指しています。

古河電工グループ パーパス

個人のありたい姿

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

上司の役割

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

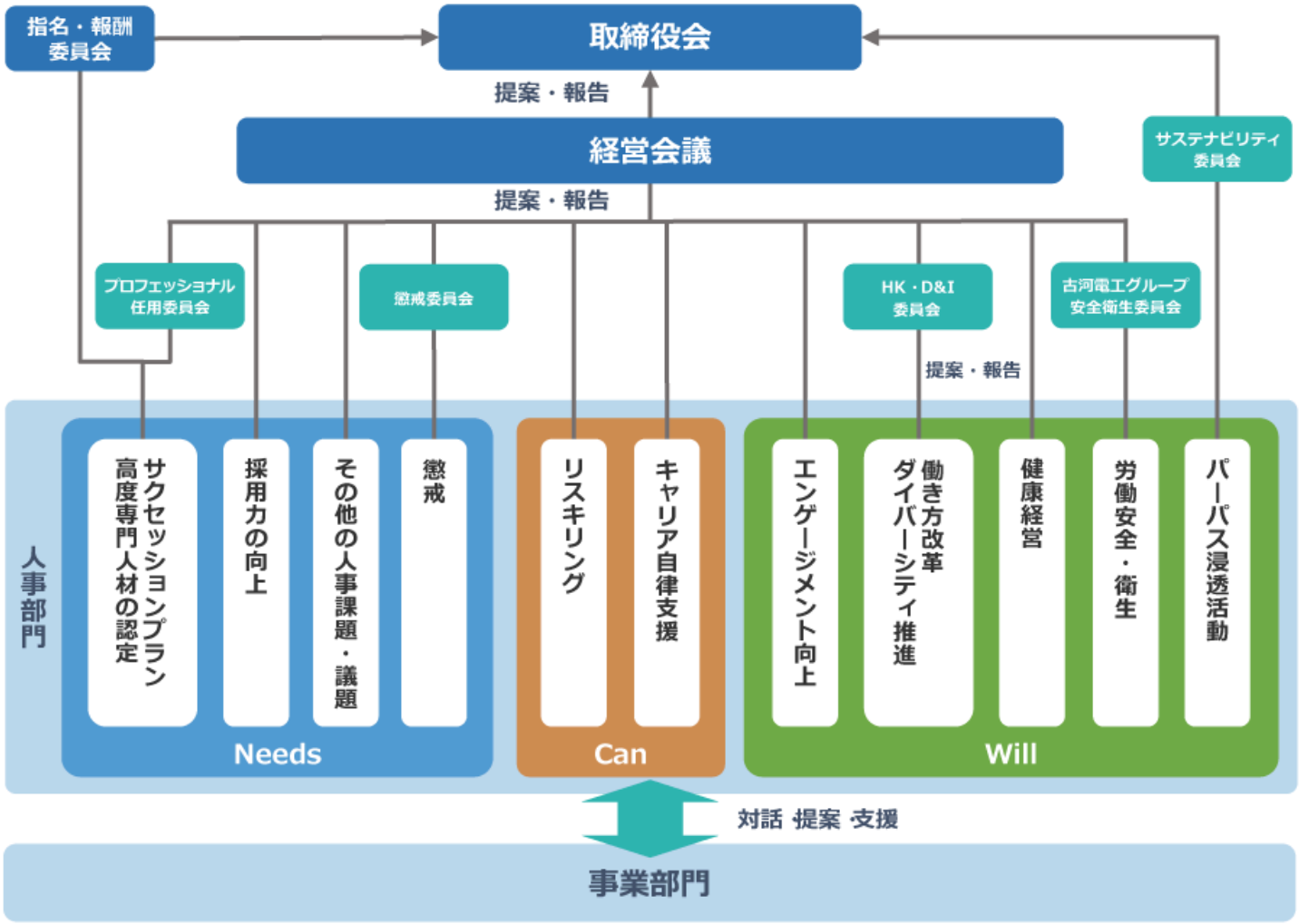
人に関する基本姿勢

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

推進体制

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

※HK:「働き方改革」の略称



人材マネジメント推進体制

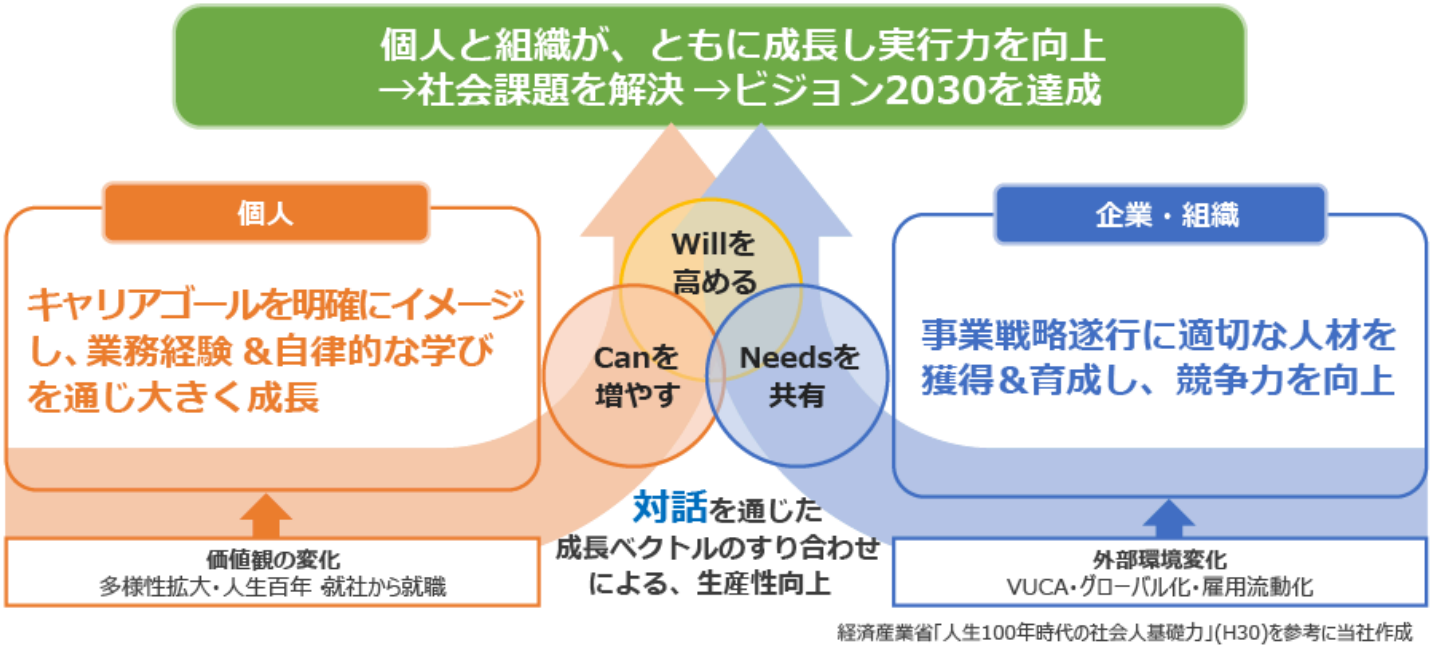
<人的資本に関する主な議論>

取締役会	2018年11月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2022年5月	マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2023年3月～2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定
	2024年2月	人材・組織実行力（エンゲージメント）強化活動について
	2024年12月	25中計における人事施策の取組み状況および方向性
	2025年3月	採用力強化の進捗報告
経営会議	2018年10月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2020年1月	古河電工グループ人権方針策定
	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
	2023年2月	人材・組織実行力強化活動および人的資本指標開示
	2023年6月	社内公募制導入
	2023年7月、2024年2月	リスキリング施策導入
	2024年4月、8月	退職金制度改定
	2024年6月、2025年2月	健康経営の進捗報告
	2024年12月	人材・組織実行力強化活動の今年度報告と次年度活動方針
	2025年2月	リスキリング施策の活動報告
	2025年3月	採用力強化の進捗報告
サステナビリティ委員会	2022年3月	マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2022年9月～2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定

戦略

経営戦略・事業戦略の実行にあたり、対話を通じた成長ベクトルのすり合わせを行うことで、個人と組織がともに実行力を向上させ成長するとともに、社会課題を解決し、「古河電工グループ ビジョン2030」を達成します。
経営戦略・事業戦略を実行する上で必要な人材を集めて組織を形成し、その人材の成長を組織が支援して活躍してもらうことで、やりがいを感じながら活躍し続けられる組織風土を醸成していくストーリーを描き、それらをWill・Can・Needsの3つの要素で捉えて具体的な活動に取り組んでいます。

古河電工グループ ビジョン2030



経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」(H30)を参考に当社作成

3要素(Will・Can・Needs)で整理したありたい姿と具体的な活動

Will・Can・Needsの定義	ありたい姿(状態)	具体的な活動・取組み
Needsを共有: 組織は、個人が活躍していく場を役割と機能・組織・取り扱う情報の編成を通じて明確に示し、個人はそれを明確に知り理解できる。	● 事業戦略遂行に必要な人材(当社グループが誠実に磨きつづけてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向かって積極的に変革できる人材)が確保されている。 ● 公平性の高い人事制度が公正に運用されている。	● 中期的に人材を確保していくためのサクセッションプラン策定、全体の人材確保に向けた採用力強化 ● 目標管理制度の運用強化、実行力向上に向けた個人と組織がベクトルをすり合わせる仕組みの構築 ● 「人権・労働慣行」および労務分野のリスク対応(ガバナンス強化)
Canを増やす: 組織は、個人が活躍していくための成長を支援し(知識経験を得る機会提供)、個人は自律的なキャリアを描き自ら学ぶ。	● 事業戦略遂行に必要な組織と個人の成長の観点から必要とされるキャリアパスや能力・スキルを明示し、個々人がキャリアゴールを明確に描き、自律的な学びを通じて成長できる。 ● 当社グループの技術力と提案力を通じて顧客と共創し、顧客の課題解決と当社グループの収益拡大を実現できる人材が育成されている。	● 教育の提供が限定的であった従来の階層別教育体系の見直し ● より多くの個人が知識・スキルを獲得できるようなキャリア自律支援、リスキリング※施策

Will・Can・Needsの定義	ありたい姿（状態）	具体的な活動・取組み
Willを高める： 個人がその場に魅力を感じ、やりがいを得て、さらに成長・活躍していく。	● 経営のマテリアリティの一つである「人材・組織実行力の強化」を目指し、個人が当社グループのパーパスに共感し、成長・活躍し続けたいと思えるようなエンゲージメントの高い組織風土が醸成されている。 ● 個人の成長・活躍をチームとしての成果につなげ、またリーダーシップが発揮されチームマインドが醸成されている。	● 多様な個人が当社グループのパーパスに共感し、働きがいを感じながら、能力・技術を磨き、発揮し続けられるための理念浸透、D&I推進、従業員エンゲージメント向上施策

※当社グループのリスキリングは、「新規・既存問わず、業務遂行において必要な知識・スキルを自律的に学ぶこと」と定義しています。

リスク管理

当社グループでは、2022年度より人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を実施しています。人材・組織の状態を可視化し、その結果は毎年経営会議にて報告・討議されています。結果を踏まえた改善施策を事業活動に反映するというPDS（Plan Do See）サイクルを回すことで、リスクの低減および収益機会の獲得を推進しています。
従業員エンゲージメントが低下した場合、従業員のモチベーション低下に伴う生産性や業績、サービスの質の低下、離職率の上昇や優秀な人材の確保困難といったリスクが増大します。一方で、従業員エンゲージメントが向上すればその逆の影響が考えられます。そのため、「フルカワEサーベイ」における「従業員エンゲージメントスコア」をサステナビリティ指標と目標に設定し、「管理職層に占める女性比率」「新規採用者に占めるキャリア採用比率」も含めて、サステナビリティ委員会で進捗状況と対応策をフォローし、経営会議でも報告・討議しています。このような定期的なリスクアセスメントを適切に実行し、その結果を踏まえてリスク認識を都度改めながら、各施策の取組みに反映しています。なお、現状のリスク認識については、「人材・組織」「人権・労働慣行」は経営視点の重要リスクとして、「従業員の安全・衛生」はオペレーショナル視点の重要リスクとして認識しています。

従業員エンゲージメント測定と活用（フルカワEサーベイ） ›

事業等のリスク ›

目標

「人材・組織実行力の強化」に向けて、「従業員エンゲージメントスコア」「管理職層に占める女性比率」「新規採用者に占めるキャリア採用比率」について目標を掲げています。
なお、これらは「古河電工グループ ビジョン2030」、および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されています。

- 従業員エンゲージメント
  従業員エンゲージメントスコア（グループ）：2025年度 80
- ダイバーシティ&インクルージョン
  管理職層に占める女性比率（単体）：2025年度 7%
  新規採用者に占めるキャリア採用比率（単体）：各年度30%程度維持

実績はこちら（サステナビリティ指標と目標） ›

取組み

人材の採用・育成

Will Can Needs

事業戦略遂行に必要な人材を、「当社グループが誠実に磨きつづけてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向かって積極的に変革できる人材」と定義しています。こうした人材の中長期的な確保に向けた採用力の強化、また必要な人材を育成するための各種研修・教育機会の提供とともに、経営人材・グローバル人材の育成やリスキリング施策、キャリア自立支援等に取り組んでいます。

人材採用・育成 >

人事制度と運用

Will Can Needs

2021年度に人事制度を改定し、「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目標管理制度を運用しています。個々人の目標達成を上位方針の達成や業績向上につなげることを目指して、部・課の方針と個々人の目標管理の連動を強化しています。

目標管理制度の運用見直し・強化 >

従業員エンゲージメント向上

Will Can Needs

従業員一人ひとりがパーパスに共感し、当社グループで成長・活躍し続けたいと思えるようなエンゲージメントの高い組織風土を醸成することで、事業戦略の遂行に必要な多くの人材が成長・活躍し、持続的な企業価値向上に貢献できると考えています。従業員エンゲージメントスコアの測定とともに、その結果を活かして、「理念・方針の一層の浸透」「業務運営の効率性の向上を目指した管理職層のマネジメントスキルの向上」に重点を置いた施策を実行し、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

従業員エンゲージメント >

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

Will Can Needs

ダイバーシティ&インクルージョンの推進は、企業成長に向けた人材基盤の強化の重要な要素と位置づけています。女性活躍推進、育児・介護と仕事の両立支援、また障がい者雇用推進や働き方改革等の取組みを推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン >

安全衛生・健康経営の推進

Will Can Needs

従業員の安全・衛生について、主に労働災害 、交通事故、疾病等による従業員の死亡、就業不可、障害の残存、長期休業、体調不良といったリスクを認識し、事業継続の大前提として「安全と健康を全てに優先する」との考えから各種施策を展開しています。
また、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向上が組織や企業の成長にもつながると考え、全社一丸となって健康経営の諸施策を推進しています。

労働安全衛生 >

健康経営 >

人権・労働慣行、労務リスクへの対応

Will Can Needs

人権・労働慣行のリスクに対して、人権尊重に対する企業の責任を果たすため、「古河電工グループ人権方針」に基づき、人権を尊重した事業活動の推進、人権デューディリジェンスを実施しています。また、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。さらに、従業員を代表する労働組合とも意識を共有し、リスク防止・低減に向けた対話も行っています。
労務分野におけるリスク低減に向けては、グローバルでは当社グループが進出している各国の法令に基づいた労務コンプライアンスの遵守状況確認のためのチェックリストを作成し、グループ全体での労務リスクを定期的に確認しています。さらに、国内ではグループ会社の人事担当責任者が集い、当社グループにおける人事・労務に関する取組みの方針や課題を共有する場を年2回開催し、連携強化に努めています。

人権 >

労使の関係（単体）

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

関連データ

ESGデータ集（人材マネジメント） >

人材マネジメント

人材採用・育成

人材採用力の強化

キャリア採用

経営戦略・事業戦略の実行に向けた多様な人材の確保という観点で、キャリア採用活動に継続的に注力して取り組んでいます。「中期経営計画2022-2025（25中計）」におけるサステナビリティ指標として、新規採用者（管理職層、総合職、一般職）に占めるキャリア採用者の比率を30%程度で維持することを目標に掲げています。その目標達成に向けて、採用チームの体制強化、採用チャネルの拡大（リファラル採用、アルムナイネットワーキングの検討）や採用プロセスの見直し、またオンボーディング・プログラムの整備・充実化、柔軟な人事処遇制度の構築等に取り組むことで、採用力強化・向上を図っています。

サステナビリティ指標と目標 >

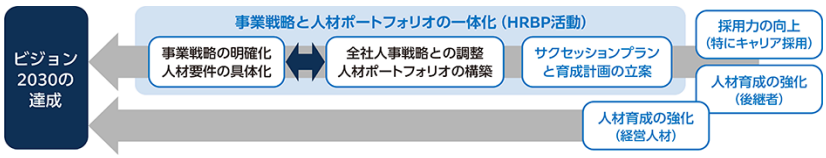
新卒採用

採用環境の変化や就職に対する学生の意識変容もあり、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、採用媒体（会社案内、新卒採用WEBサイト、SNS活用拡大）の刷新を行いました。また、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して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することにより、多様な考えを持った優秀な人材の獲得を推進しています。

経営人材等の育成

サクセッションプランと育成計画の立案

経営人材および各組織の部長候補の育成を目的に、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、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や運用状態をモニタリングしています。執行役員の登用やCEOサクセッションプランに関して、複数年かけて計画的に取り組んでいます。
部長層のサクセッションプランについては、2023年度に全組織で策定したプランと育成計画に基づき、継続して実行に取り組んでいます。また、課長層については各組織と人事部門との議論を通じて部長候補へのパイプラインを意識したサクセッションプランを策定し、2025年度はそれに基づいた育成計画を策定・実行していきます。



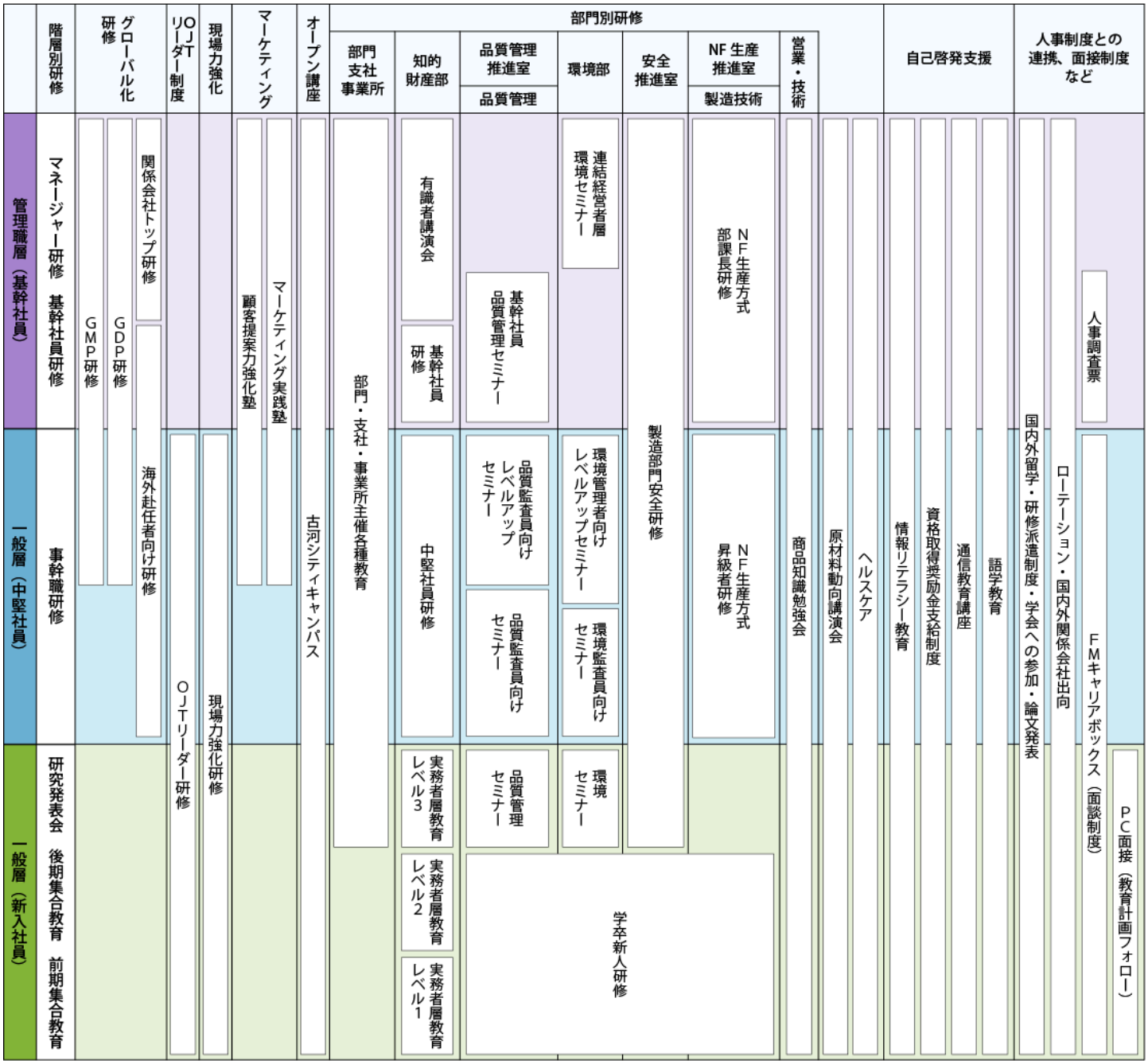
	各組織の課長層候補の育成	各組織の部長層候補の育成	経営層（経営人材）の育成
展開状況	単体でサクセッションプラン策定（2025年度育成計画策定と実行）	単体で実行中	取組み継続
人選・選抜	各部門内でサクセッションプラン策定と候補者の育成計画を立案～実行		サクセッションプランに加え、外部アセスメントも活用し人材プールを形成
育成	計画的異動や、ミッション付与を計画し実行 進捗状況について定期的なレビュー		タフアサインメント・外部研修派遣

教育・研修体系

基本的な考え方

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」の実現に向けた人と組織のありたい姿として「古河電工グループPeople Vision」を定めています。また、事業戦略遂行に必要な人材を「当社グループが誠実に磨きつづけてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向かって積極的に変革できる人材」と定義しています。こうした人材の育成を目的として、従業員一人ひとりの能力開発・向上を図る各種研修・教育プログラム等を提供しています。

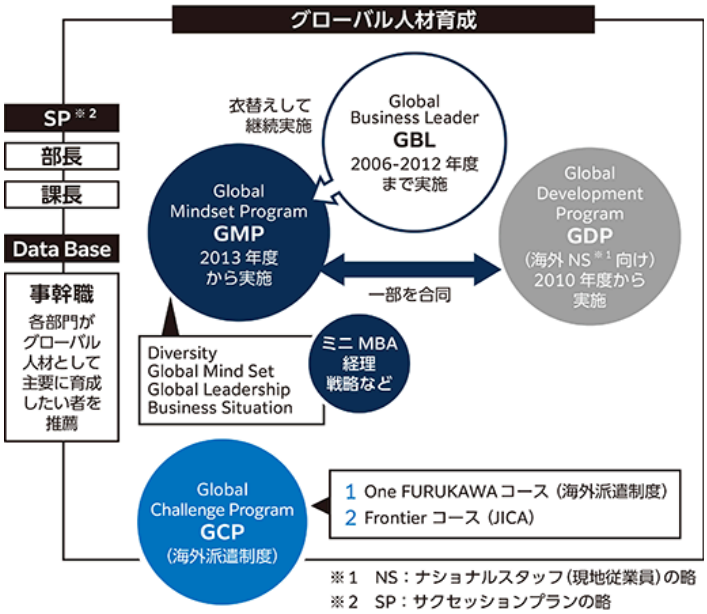
教育・研修体系図（階層別・部門別・プロジェクト別カリキュラム）



グローバル人材育成研修

「グローバルビジネスリーダー（GBL）研修」を2006年度より開始し、2013年度以降はグローバル人材育成の観点をより強化した「グローバルマインドセットプログラム（GMP）」として継続実施しています。また、海外の現地従業員を対象に、2010年度より「グローバルデベロップメントプログラム（GDP）」を実施し、グループ連携強化を目的に一部のカリキュラムをGMPと合同で行っています。さらに、2014年度より、若手従業員を海外に一定期間派遣する「グローバル・チャレンジ・プログラム（GCP）」を開始し、多様な人材の確保と成長の場を提供しています。

グローバル人材育成研修体系



OJT研修

チームで成果を上げる組織を実現するためには、指導役以外も含めた職場全体での人材育成力向上が不可欠です。当社では、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」を行っています。一般的なOJTでは、新入社員の戦力化を目的に、指導役と課長が業務指導やフォローを行うケースが多いですが、当社のOJT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ています。そのOJTリーダーが職場全体を巻き込み、新人育成に関して議論することで、組織としての教育体制構築を目指しています。OJTリーダーには、年間4回の研修機会を提供しています。スキル付与とともに、OJTリーダー同士の悩みや好事例の共有を行い、年間でOJTのPDCAサイクルを回しています。

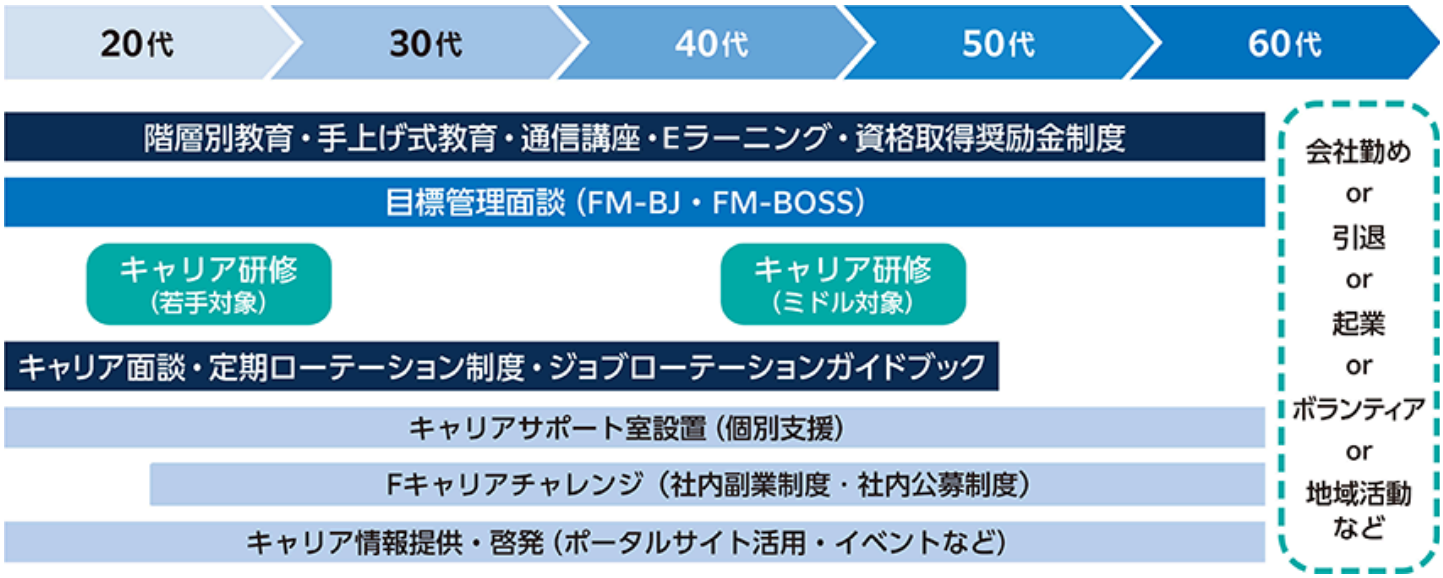
リスキリング施策

事業戦略の実行にあたり、組織と個人、双方の成長の観点から、必要とされる能力・スキルおよび現状とのギャップの可視化、また能力・スキル獲得に向けた仕組みづくりについて経営層や各組織と議論を進め、当社グループのリスキリングは、「新規・既存問わず、業務遂行において必要な知識・スキルを自律的に学ぶこと」と定義しました。
個人のスキル習得・成長のプロセスを支援するため、一部の個人が決まったタイミングや回数・場所で全員一律にスキルを学ぶ環境から、個人がいつでも、どこでも、何度でも、多種多様なスキルを学ぶことができる環境に変えることを目指し、2024年度に新たなEラーニング・システムを全社導入しました。これにより、個人がいつでも多種多様なスキルを学習できる機会提供を可能にしました。さらに、従来の各種研修カリキュラム（階層別・部門別・プロジェクト別）との連携や、職場・組織の垣根を超えた学び合いの機会を創出するなど、個人の自律的な学びへの支援を進めています。

キャリア自立支援

「キャリアサポート室」の取組み

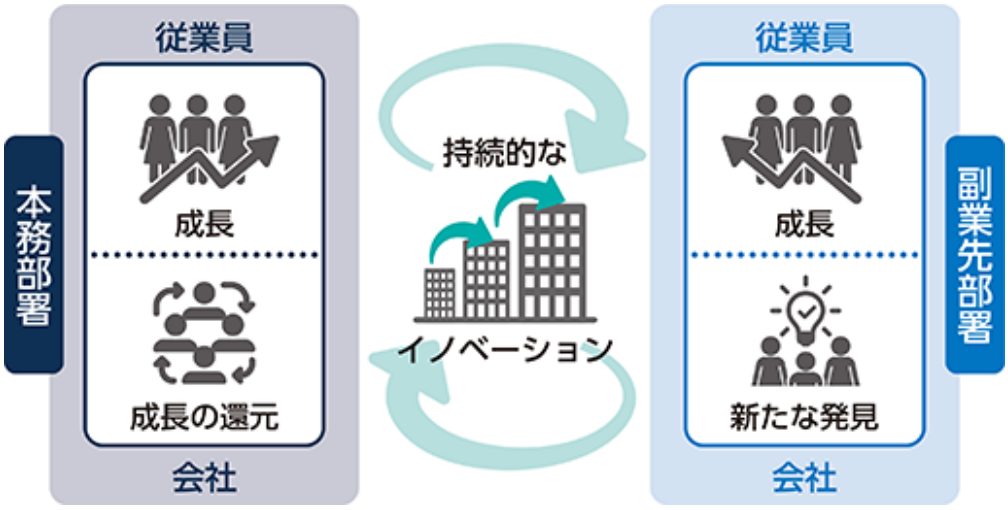
2021年度に「キャリアサポート室」を立ち上げ、年代・階層別のキャリアデザイン研修やキャリア形成に役立つセミナーの開催、また個別のキャリア面談等を実施しています。既存の人事制度と連携しながら、従業員の自律的キャリア形成を支援する取組みを行っています。



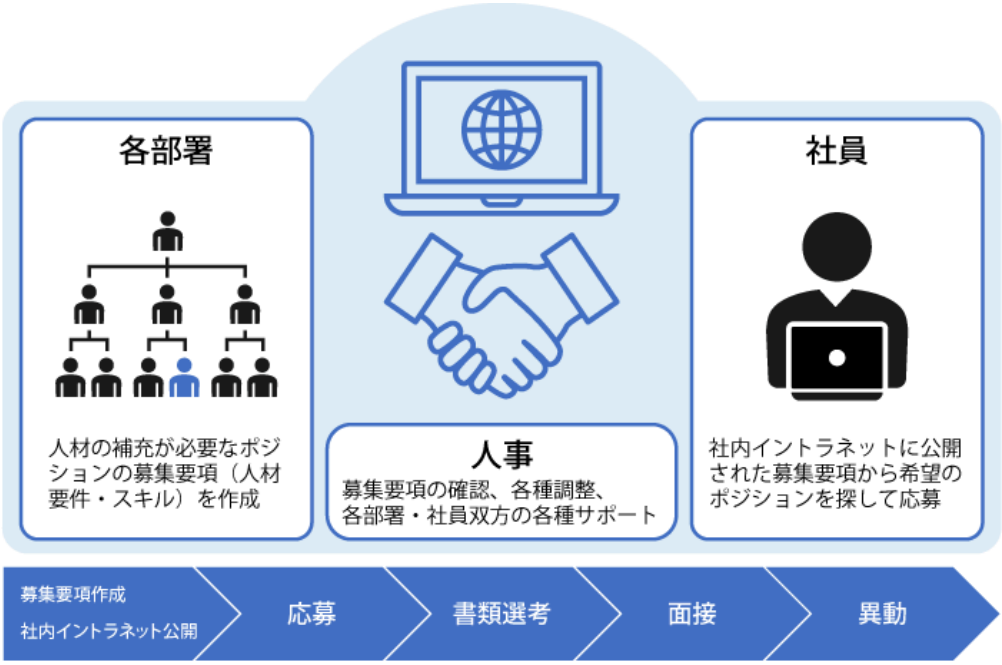
個人がキャリアを選択する仕組み（Fキャリアチャレンジ）

- 社内副業制度

  2021年度より、社内副業制度を運用開始しています。業務の20%を上限に自ら手を挙げて興味のあるプロジェクトに参加できる制度で、自身の成長、やりがい、キャリア形成に結び付ける仕組みとしています。本制度の開始以来、計72プロジェクト、170名（2024年度実績（単年）：24プロジェクト、58名）が参加し、本人のモチベーション向上とともに、受け入れる部門と送り出す部門の双方に良い刺激や影響を与えています。



- 社内公募制度
  自律的なキャリア実現を加速させるため、社内公募制度を2023年度に試行導入し、2024年度より本格導入しました。従業員が自ら手を挙げて異動可能な制度で、2024年度の実績（単年）は社内求人数82件に対し、応募者数34名、マッチング数13名となりました（2023年度実績（単年）：社内求人数57件、応募者数34名、マッチング数10名）。社内副業制度とともに、本制度の導入によるキャリア自律支援は個人と組織に良い影響を与えており、今後も継続して取り組んでいきます。



関連データ

ESGデータ集（人材マネジメント）

- 新規採用者数、離職率
- 従業員一人当たりの研修費用

ESGデータ集（D&I／働き方改革）

- 新規採用者に占めるキャリア採用比率

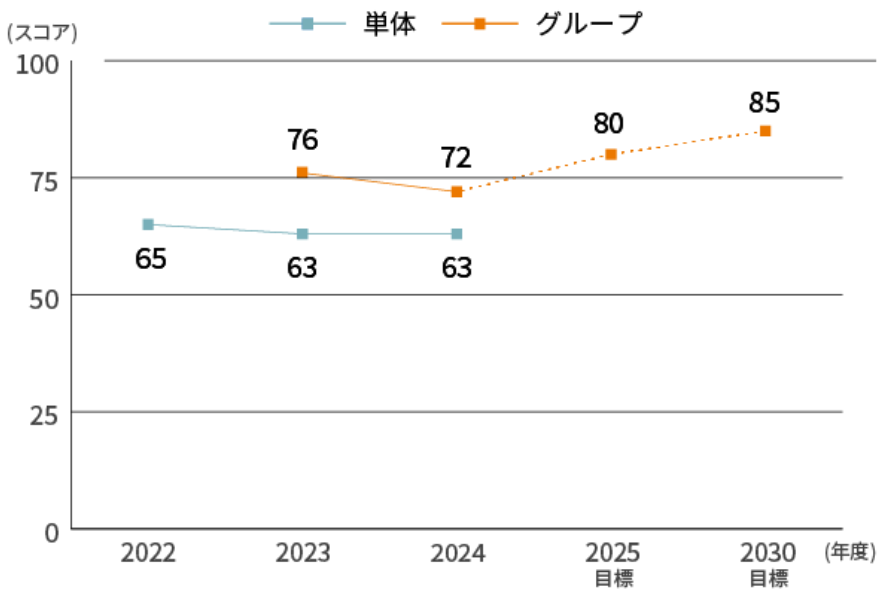
人材マネジメント

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメント測定と活用

2022年度より、従業員エンゲージメントスコア調査として「フルカワEサーベイ」を開始しました。「フルカワEサーベイ」における従業員エンゲージメントのスコアをサステナビリティ指標と目標に設定し、各種施策の実行に活かしています。2024年度目標はグループ全体で77に対し、結果は72でした。目標未達の主な要因は、回答者構成比の変動によるもの（相対的にスコアの低い単体および国内グループ会社の割合が高まった）と、海外グループ会社のビジネス環境変化等によるものと推察されます。パーパス浸透活動や管理職によるマネジメントの見直し、また各部門での対話促進等により、改善を図っていきます。
単体の結果については、63でした。この結果をもとに各部門と対話を実施し、そこから得た「上司部下のコミュニケーションが改善した」「組織運営体制の強化が必要」「管理職層の一層のマネジメントスキル向上が必要」等の定性情報を踏まえ、次の改善活動にもつなげています。なお、結果を詳細に分析すると、特に従業員エンゲージメントスコア向上に相関が高い「理念・方針の浸透度」「業務運営の効率性の向上」の項目についてはスコア改善の傾向が見られ、従業員エンゲージメント向上に向けた各種取組みが寄与しているものと考えています。

サステナビリティ指標と目標 >



従業員エンゲージメントスコア

従業員エンゲージメント向上に向けた取組み

理念浸透

一般従業員向け「マイパーパス・ワークショップ」

従業員エンゲージメントスコア調査の結果から、理念浸透はエンゲージメント向上に相関性の高い重要な取組みと捉えています。
当社グループでは、経営の判断軸となり、従業員一人ひとりが誇りを持って働くことにつながる当社グループの存在意義を示した「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定し、これまでの理念体系を見直すとともに、その浸透活動に取り組んでいます。「認知・理解・共感・行動」の4つのステップを意識し、2024年度はまず認知拡大を、そして理解・共感の醸成を目的とした各種施策を開始しました。
認知拡大については、トップメッセージの発信とともに、動画やポスター等を通じた社内外への周知活動を行いました。また、理解・共感の醸成については、当社グループ（会社）のパーパスと、組織・事業と従業員自身のパーパスのつながりを考える場づくりとして、各種ワークショップを実施しました。経営層向けには、各自の組織・事業とパーパスとのつながりについて考えるワークショップを行い、各々の組織に持ち帰って自分の言葉で伝える取組みを行いました。一般従業員向けには、まずは自身の価値観を認識することも重要と考え、「マイパーパス・ワークショップ」を開催しました。当社グループのパーパスの理解とともに、自身の価値観を掘り下げ、マイパーパスを言語化するプログラムを実施しました。
また、理念体系における当社グループの価値観を示した「Core Values」に関するワークショップも定期的に開催しています。日常的な会議の場で振り返りを行い、その浸透に向けた取組みを継続して実施しています。
従業員一人ひとりがやりがいや成長実感を得て自身の存在意義を感じ、組織のエンゲージメント向上や目標達成につなげるために、パーパスを自分ごと化し、また「Core Values」に基づいて日々行動する状態を目指して、こうした理念浸透活動に継続して取り組んでいきます。

古河電工グループ パーパス ›

業務プロセス・組織運営の改善

働き方改革

従業員エンゲージメントスコア調査の結果をもとに、それに寄与する重要な取組みとして、より生産性の高い組織への変革に取り組んでいます。
具体的には、より多くの人に活躍してもらい、生産性を高めるために、「ワークスタイル変革」と「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。育児や介護等のライフイベントとの両立支援施策や遠隔地勤務制度の導入、またコロナ禍以降もテレワークと出社を組み合わせたハイブリッドな働き方を推奨するなど、柔軟な働き方が可能な制度を拡充し、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。

働き方改革 ›

リーダーシップ変革

従業員エンゲージメント向上に向けて、管理職層のマネジメントスキル向上と、チームで成果を上げる組織づくりを目指しています。
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つの行動原則として、「古河電工流上司心得七則（フルカワセブン）」を定めています。これをもとに、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てさらなる行動変容につなげています。

目標管理制度の運用見直し・強化

2021年度に「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、目標管理制度の運用を見直しました。
個々人の目標達成を上位方針の達成や業績向上につなげることを目指して、部・課の方針と個々人の目標管理の連動を強化しています。具体的には、組織目標設定時のメンバーの参画、資格ごとの役割期待を踏まえた「重要度」や「資格相当度」の設定、部門内での目標ランクの基準を合わせる調整会議の実施等を行っています。
また、この見直しでは、従業員一人ひとりに対するフィードバック強化を意識しました。期首にチャレンジングな目標設定を促し、期中に上司の支援やフィードバックの頻度を上げることで、人材育成と業績向上の両面に良い影響を与える運用に変更しました。さらに、期末には日常の業務遂行状況をもとに上司部下の面談の場で一人ひとりに良い点と改善点のフィードバックを行い、翌年度の動機づけにつなげています。2022年度からは、人事考課点を全従業員に通知しています。
なお、毎年、期首目標面談に関するアンケート調査を実施し、2024年度は90%以上の従業員が組織方針について「十分理解できた」あるいは「おおむね理解できた」と回答しています。本制度の運用が肯定的に捉えられ、十分に機能しているものと考えています。

関連データ

ESGデータ集（人材マネジメント）

- 人事評価を行う従業員の割合
- 従業員エンゲージメントスコア

ダイバーシティ&インクルージョン

D&Iトップメッセージ

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

代表取締役社長

森平英也

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

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

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

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

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

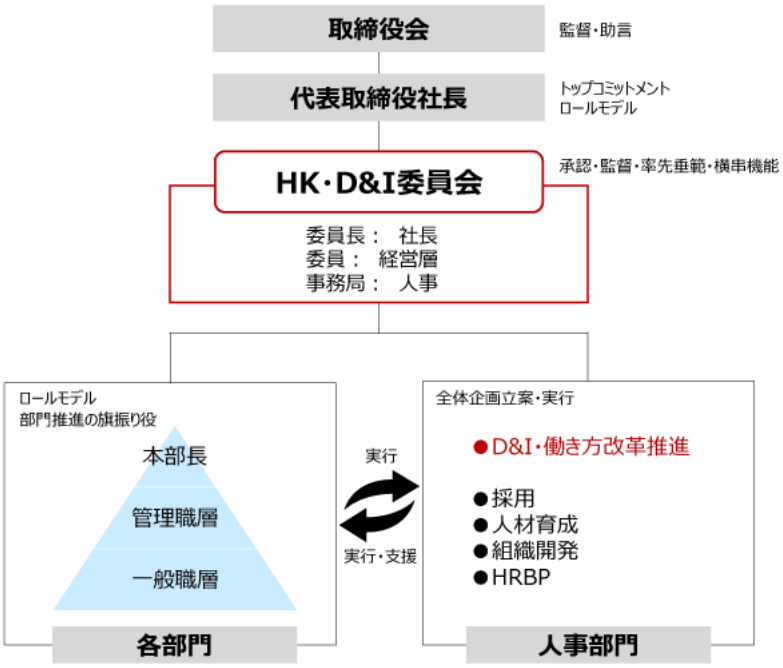
基本的な考え方

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

推進体制

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

※HK:働き方改革の略称



取組み

女性活躍推進

多様な人材の確保に向けて、女性活躍推進に取り組んでいます。
女性従業員の絶対数が少ないことを最大の課題と捉え、新卒および管理職層のキャリア採用強化を進めています。また、こうした採用から中核人材の育成・登用まで、すべての局面でパイプラインを維持・強化する取組みを粘り強く進めています。加えて、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。
管理職層の女性比率の向上を目標に設定し、2025年度までに7%、2030年度までに15%を目指しています。

女性活躍推進 >

障がい者雇用推進

社会的責務を果たすだけでなく、企業成長の基盤として多様な人材や組織の可能性を追求するダイバーシティ&インクルージョンの観点から、障がい者の方々が働きやすい環境の拡大を目指し、積極的な取組みを進めています。
古河電気工業(株)、特例子会社古河ニューリーフ(株)およびグループ各社での雇用拡大、またリモートワークやバリアフリー等の職場環境や働き方のさらなる改善を進め、より働きやすい環境を整備していきます。

障がい者雇用推進 >

キャリア採用、外国人雇用等

専門性の強化や視点の多様化を加速することを意図し、キャリア採用を積極的に推進しています。また、外国人雇用も進め、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での採用・配置を行っています。

キャリア採用 >

働き方改革

多様な人材を受け入れ活かす環境・風土づくりを目指して、生産性と働きがいの向上を狙いとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのCore Valuesの体現を促進することを狙いとした「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。
また、個人の挑戦や成長を支援し、個々人がより能力を発揮するための施策として、妊娠・出産、育児、介護などの多様なライフイベントと業務との両立を支援する制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度等を拡充し、従業員のワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

働き方改革 >

公正・公平な処遇の実現

「古河電工グループCSR行動規範」に基づき、雇用における差別をなくし、機会均等と公正・公平な処遇の実現に努め、同一労働・同一賃金への対応を進めています。なお、当社グループでは、各国の諸法令で定められた最低賃金を遵守するだけでなく、それを上回る賃金の支払いを基本的な方針としています。

古河電工グループCSR行動規範 >
男女賃金差異の解消 >

D&I関連の意識啓蒙・教育

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

藪 ゆき子社外取締役による特別講演会

大橋 弘美シニア・フェローによる特別講演会

イニシアチブ等への賛同

- 「働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」（内閣府男女共同参画局）
- イクボス企業同盟（NPO法人ファザーリング・ジャパン）

ニュースリリース
「イクボス企業同盟」に加盟　～皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業グループを目指して～（2017年6月8日）

イニシアチブ等への賛同

社外からの評価・認定

なでしこ銘柄

経済産業省が、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定し、発表するものです。
当社は、2018年、2020年、2023年に選定されました。

えるぼし

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

くるみん

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

その他の受賞・認定

- 「J-Winダイバーシティ・アワード」にて「ベーシックアチーブメント大賞」受賞（2024年）

社外からの評価・認定 >

関連データ

ESGデータ集（D&I／働き方改革） >

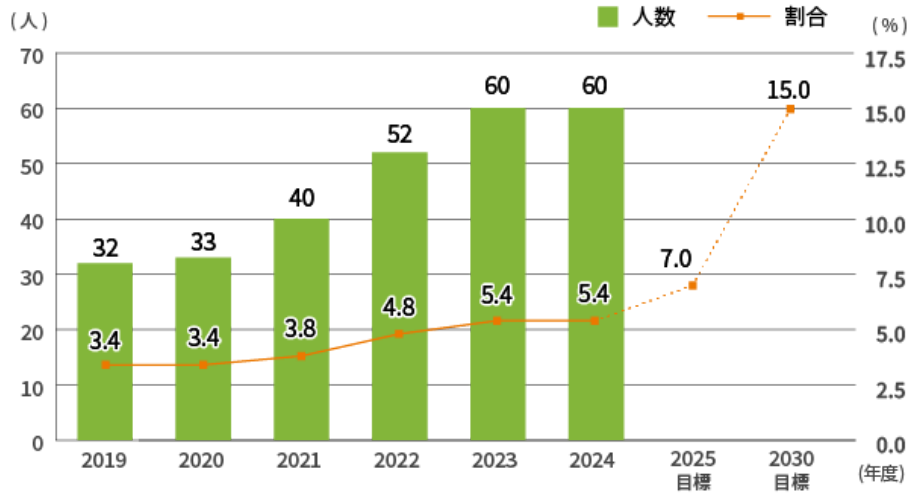
ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

女性管理職比率の向上

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、女性の管理職登用を進めています。採用・育成、そして登用までのパイプラインを維持・強化するとともに、女性従業員へのキャリア形成支援にも取り組み、女性管理職比率の向上を目指します（管理職層に占める女性比率（単体）：2025年度までに7%、2030年度までに15%）。
なお、「管理職層に占める女性比率（単体）」は、「古河電工グループ ビジョン 2030」および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けた「人材・組織実行力の強化」におけるサステナビリティ指標と目標に設定されています。

サステナビリティ指標と目標 >



管理職層に占める女性比率推移

女性従業員のキャリア形成支援

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

TOPICS：ダイバーシティフォーラム

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

TOPICS：異業種ビジネスリーダーシップ塾

ビジネス成功のキーとなる役割をより強く担っていくことを後押しする目的で、当社含む13社から約70名の女性中堅社員が参加する異業種研修に、当社従業員を毎年派遣しています。2023年度は当社にて開催し、基調講演、ネットワーキングランチ、パネルディスカッション、グループワークが実施されました。

Furukawa Electric Platform
「キャリア形成を後押し。異業種交流から導く「私なりのリーダーシップ」」

男女間賃金差異の解消

当社の男女間賃金差異については、資格・職群ごとに見ると制度面では賃金差が生まれにくい仕組みを整えていますが、管理職層に比べて一般職層の女性比率が高いことが賃金差の主要因と捉えています。特に子育て世代の男女の働き方の違いによる影響が考えられます。女性活躍推進の取組みを進め、女性管理職比率の向上を図ることにより、男女賃金差異の解消を目指していきます。

雇用区分別平均賃金（男女間賃金格差）

女性活躍に向けた社会貢献活動

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

TOPICS：「リコチャレ」への賛同、イベントの開催

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

Furukawa Electric Platform
「将来の選択肢を広げるきっかけに。古河電工のリケジョに聞く！～リコチャレ2024～」

TOPICS：高校生向け「理系社会人講話」への講師派遣

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

TOPICS：IEEE Photonics Society “Women in Photonics Excellence Award” 設立

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

ニュースリリース
IEEE Photonics Society “Women in Photonics Excellence Award”の初代受賞者決定
～ フォトニクス分野にてダイバーシティ&インクルージョンを推進 ～（2023年11月20日）

グループ企業の取組み

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

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

関連データ

ESGデータ集（D&I／働き方改革）

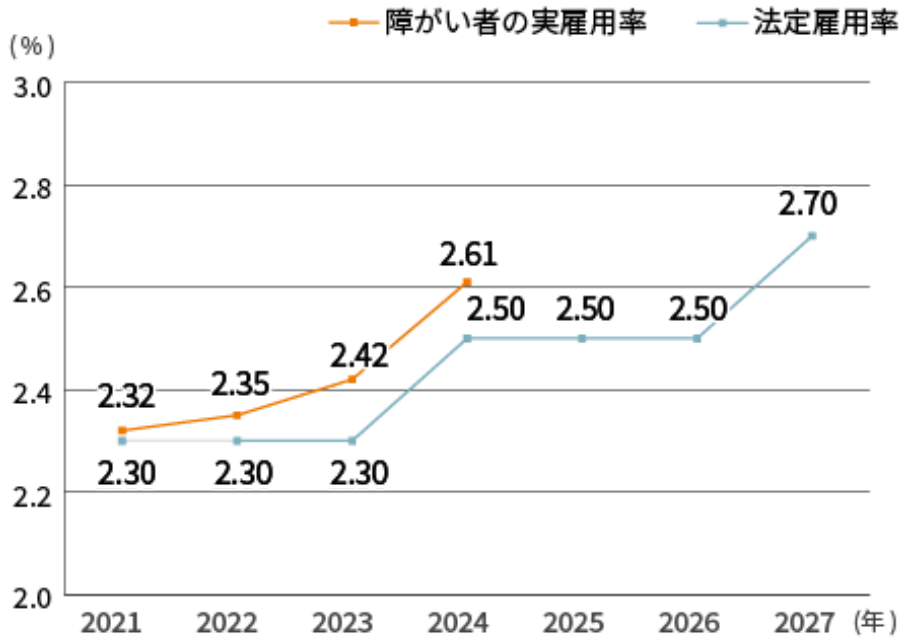
- 管理職層に占める女性比率
- 管理職候補層（係長相当）に占める女性比率
- 雇用区分別平均賃金（男女間賃金格差）

ダイバーシティ&インクルージョン

障がい者雇用推進

障がい者雇用の拡大

障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。2024年6月時点の障がい者実雇用率※は2.61%であり、法定雇用率を満たしています。



障がい者の実雇用率推移と法定雇用率

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

採用活動の強化

特例子会社古河ニューリーフ(株)での知的障がい者採用に加え、古河電気工業(株)における身体障がい・精神障害をお持ちの方の採用も拡大しています。
丁寧な入社前面談や、入社後には人事部門でのオンボーディングを実施し、職場の雰囲気や仕事に徐々に慣れていけるようサポートしています。また、社内理解増進を目的とした管理職向けの説明資料配布や社内講演会も実施しています。

古河電工の障がい者採用に関するお問い合わせ >

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

特例子会社古河ニューリーフ(株)

会社概要

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

拠点情報

拠点	所在地	TEL	FAX
平塚支社	〒254-0016　神奈川県平塚市東八幡5-1-9 (古河電気工業㈱　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	

業務内容

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

梅の木の下で構内清掃

事務所の窓清掃作業

福利厚生

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

その他の取組み

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

先輩社員からヒトコト

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

指導員からヒトコト

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

関連データ

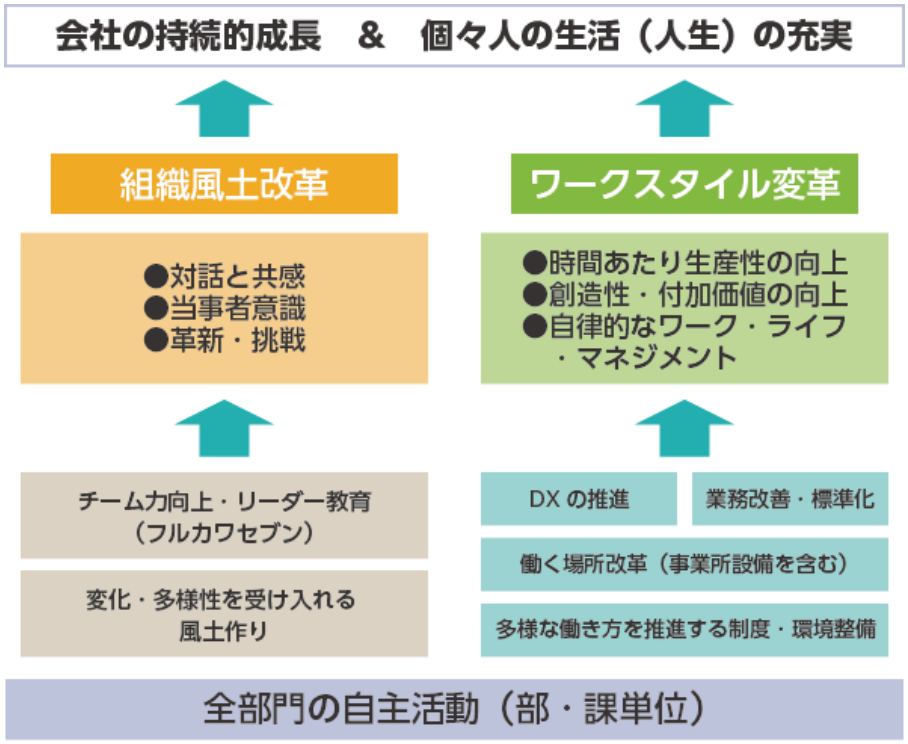
ESGデータ集（D&I／働き方改革） >

- 障がい者実雇用率

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

働き方改革の全体像



全部門の自主活動

各部門の自主的な活動が、当社の働き方改革推進の基盤となり、支えています。
2016年より、部課単位で年度目標を設定し、PDSサイクル※を回す取組みを継続しています。また、毎年9月の1ヶ月間を「働き方チャレンジ月間」として、働き方改革に関するさまざまな取組みに挑戦しています。

※PDSサイクル：Plan Do Seeサイクル

HK Award

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

古河電工グループ合同社長表彰式

組織風土改革

リーダーシップ変革

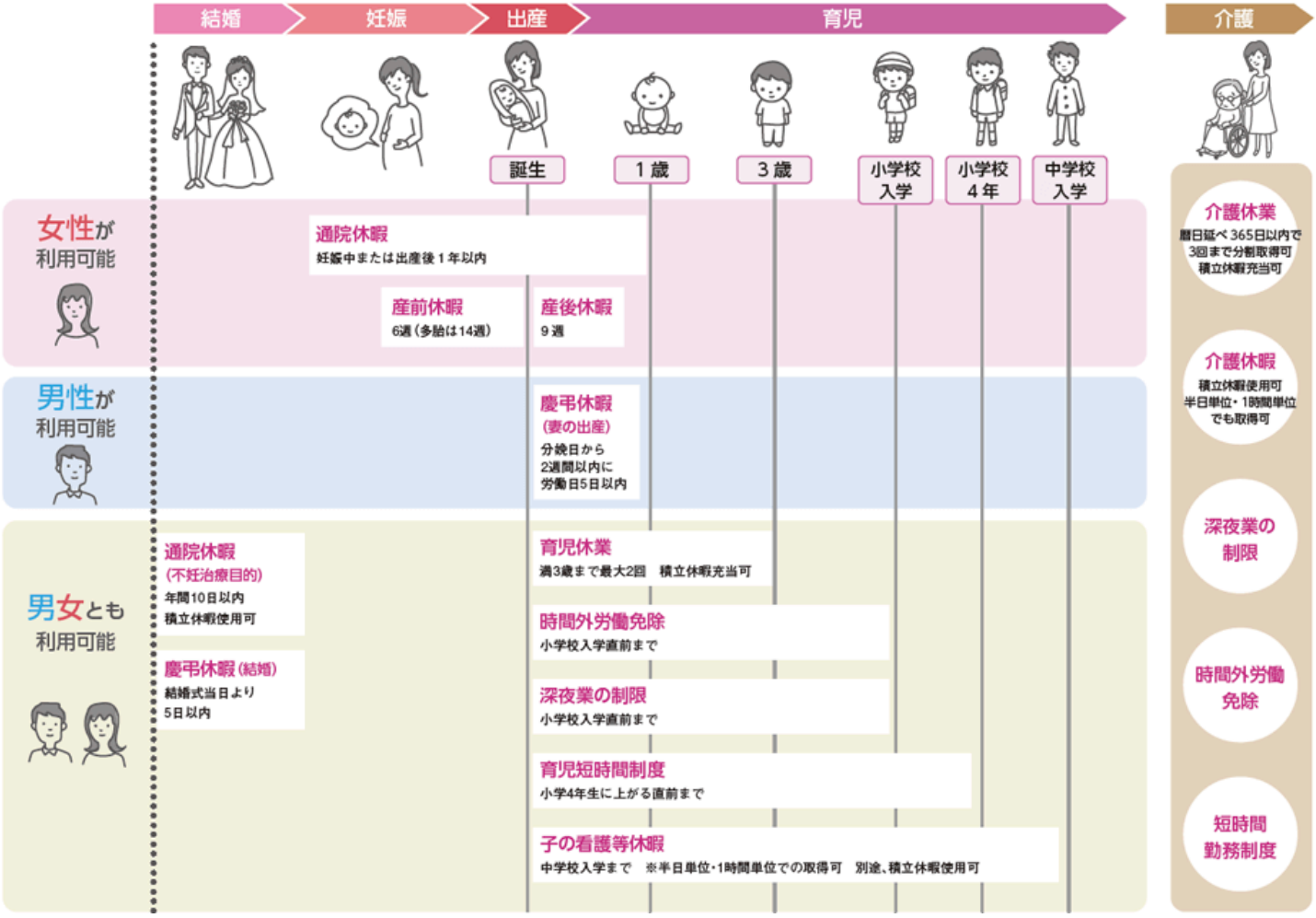
チームで成果を上げる組織を目指し、2020年度に「良いチームをつくる」リーダーとなるための大事な1つの心構えと6つの行動原則「古河電工流上司心得七則（フルカワセブン）」を定めました。役員および課長以上の管理職が周囲に行動宣言し、日々実践するとともに、360度フィードバックによる振り返りを実施してさらなる行動変容につなげています。

古河電工流上司心得七則（フルカワセブン） >

ワークスタイル変革

多様な働き方を支える制度

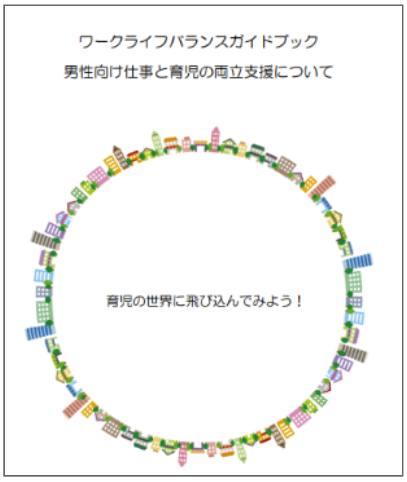
妊娠、出産、育児、介護などの多様なライフイベントに応じた制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度などを設け、従業員のワークライフバランス（仕事と家庭の両立）の向上を目指しています。



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

仕事と育児・介護の両立支援

各種制度の整備に加え、さまざまな施策に取り組んでいます。2007年度より、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を認定する厚生労働省「くるみん」認定の事業主として、積極的に子育て支援の充実に取り組んでいます。さらに、2025年度より「男性育休取得率100%」の目標を掲げ、具体的な活動を計画し、その目標達成に向けて取り組んでいます。

男性育児参画促進	● 男性育児座談会の開催 ● 男性向け育児ハンドブックの制作 ● 男性育休取得者のインタビュー紹介 
育児との両立支援	● 育休取得者、復帰者向けセミナーの開催 ● 産休・育休取得前後の面談実施、面談シート導入
介護との両立支援	● 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運営 ● 社外福利厚生サービスの導入

過度な労働時間の削減

労働関係諸法令を遵守し、労働協約や就業規則等に沿った適切な就業管理を行うことを「古河電工グループCSR行動規範」に定めるとともに、従業員の過度な労働の防止、時間外労働の削減に取り組んでいます。勤怠管理システムを導入して労働時間の把握とモニタリングを実施し、基準を超過しそうな従業員に対しては注意喚起を行うなど、過度な労働時間の削減に努めています。

古河電工グループCSR行動規範 >

働く場所改革（環境整備）

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

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

関連データ

ESGデータ集（D&I／働き方改革） >

- 総実労働時間、時間外労働時間
- 年次定例休暇取得状況
- 育児・介護休業取得状況

労働安全衛生

基本的な考え方

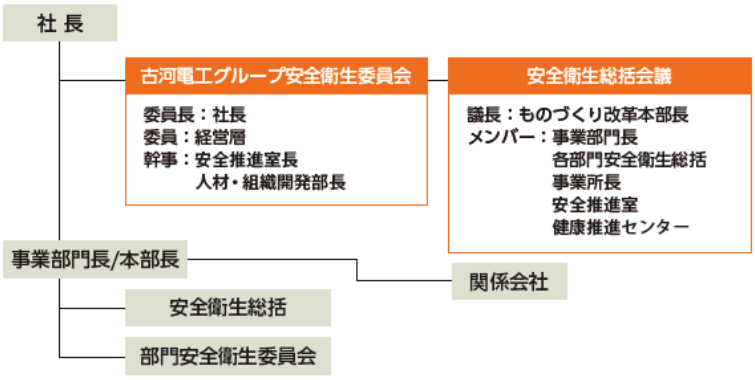
当社グループは、基本的な「法令遵守」はもちろん、「安全人間化」および「本質安全化」を重点的に進め、さらに、「安全管理」を加えた3つの活動を軸に安全活動を行い、ゼロ災害とゼロ疾病を目指すことを基本的な考え方としています。

安全衛生管理の基本方針

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

推進体制

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



労働安全衛生推進体制

労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001、OSHMS)

当社では、製造部門を持つ国内事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの構築を進めています。各事業所において安全・健康に関するリスク評価および対策を講じるなど安全管理に取り組み、労働安全衛生活動を推進しています。
なお、ISO45001およびOSHMSの運用状況として、単体(製造部門を持つ国内事業所)における運用事業所の比率は80%です(2024年度現在)。

目標

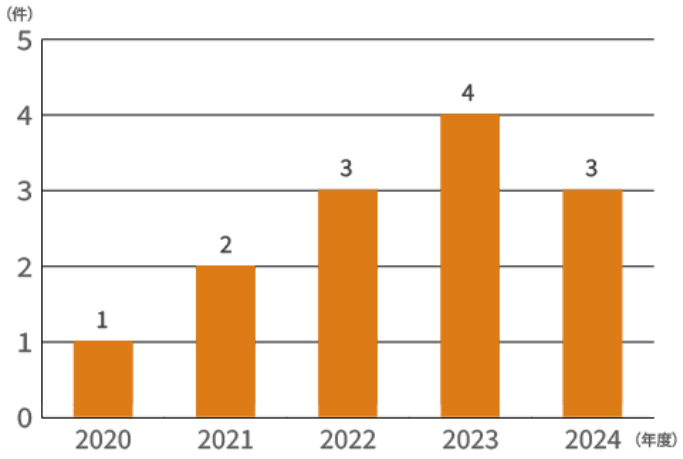
当社では、休業災害0件(単体)を目標に、その達成に向けて労働安全衛生活動に取り組んでいます。

実績はこちら(ESGデータ集) >

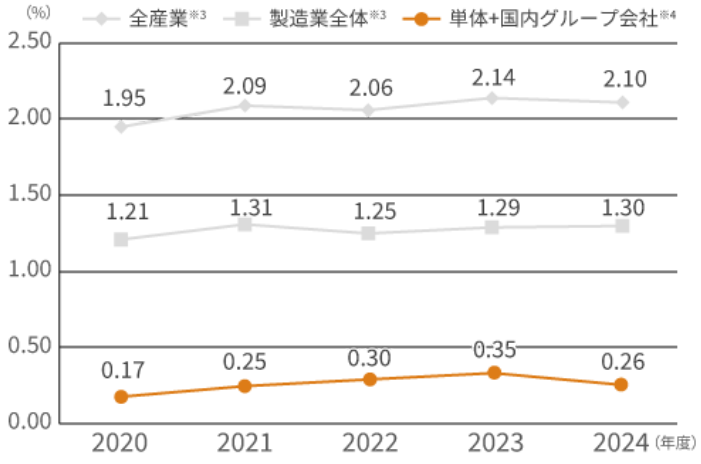
取組み

労働災害発生状況と対応

2024年度の休業災害（休業4日以上）について、発生件数は3件（単体）でした。また、度数率は0.26%（単体＋国内グループ会社）となりました。なお、単体における死亡につながる災害はありませんでした。
労働災害等が発生した場合の対応については、災害発生拠点の安全管理者が迅速に安全推進室へ連絡し、経営層に報告する仕組みとなっています。災害発生拠点では、発生原因の本質調査と根本対策を行うとともに、それらに関する情報共有を行い、再発防止に取り組んでいます。



休業災害※1発生件数（単体）



休業災害度数率※2（単体＋国内グループ会社）

※1 休業4日以上

※2 度数率＝（死傷者数/ 延べ実労働時間）×100万

※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を参照しています。

※4 集計対象範囲 ›

労働安全衛生に関する教育・研修

新入社員受入教育での安全研修

安全に関する基本知識や、職場での労働災害を防止するための安全ルールや手順、緊急時の対応方法などを教育しています。

安全道場

各事業所・部門における安全道場では、はさまれ・巻き込まれの疑似体験やフォークリフトの死角体験など、シミュレーターやVRを活用した体感教育を実施しています。これにより、危険感受性の向上と事故事例からの学びを深め、従業員一人ひとりの安全意識と実践力を高めることを目指しています。

フォークリフト講習会

座学や実技講習を取り入れた講習会では、法令順守の徹底を基盤とし、ドライバーの安全意識の向上、最新知識・技術の習得、労働災害の防止を重点的に学びます。これにより、作業効率の向上やモチベーションアップにつなげています。

このほか、普通救命講習や交通講話会等も実施しています。

現場における労働安全衛生活動

安全衛生活動発表会

当社グループでは、各部門で「安全衛生委員会」を設置し、従業員が積極的に安全衛生活動に取り組んでいます。また、毎年、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。2024年度は、各事業部門から選ばれた11組（うち、グループ会社4組）が発表し、社長表彰を受けました。

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。2024年度は、単体4拠点およびグループ会社（国内4社、海外8社）を現場訪問し、意見交換を行いました。

健康経営

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

健康経営 >

関連データ

ESGデータ集（労働安全衛生／健康） >

- 休業災害（件数、度数率）
- 死亡者数
- 労働安全衛生に関する研修受講者数

健康経営

基本的な考え方

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り組んできた活動を、より一層前進させます。

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

衛生管理指針

当社グループでは、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」として定めています。この指針をもとに、当社の各事業所やグループ会社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、生活習慣の改善、運動機能の維持向上、禁煙支援による健康づくりを推進する。

<主要課題>

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. 生活習慣の改善
4. 運動機能の維持向上
5. 喫煙者に対する禁煙支援と喫煙率低減
6. 熱中症予防対策の徹底
7. 化学物質管理の安衛法改正対応

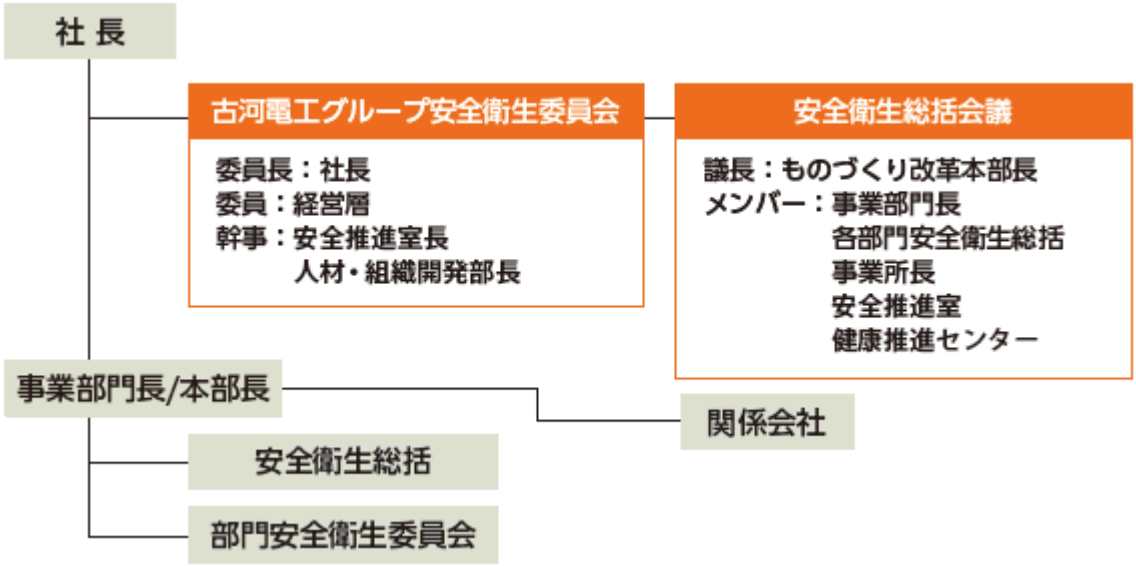
<目標>

- 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40.0%以下

推進体制

安全衛生推進体制

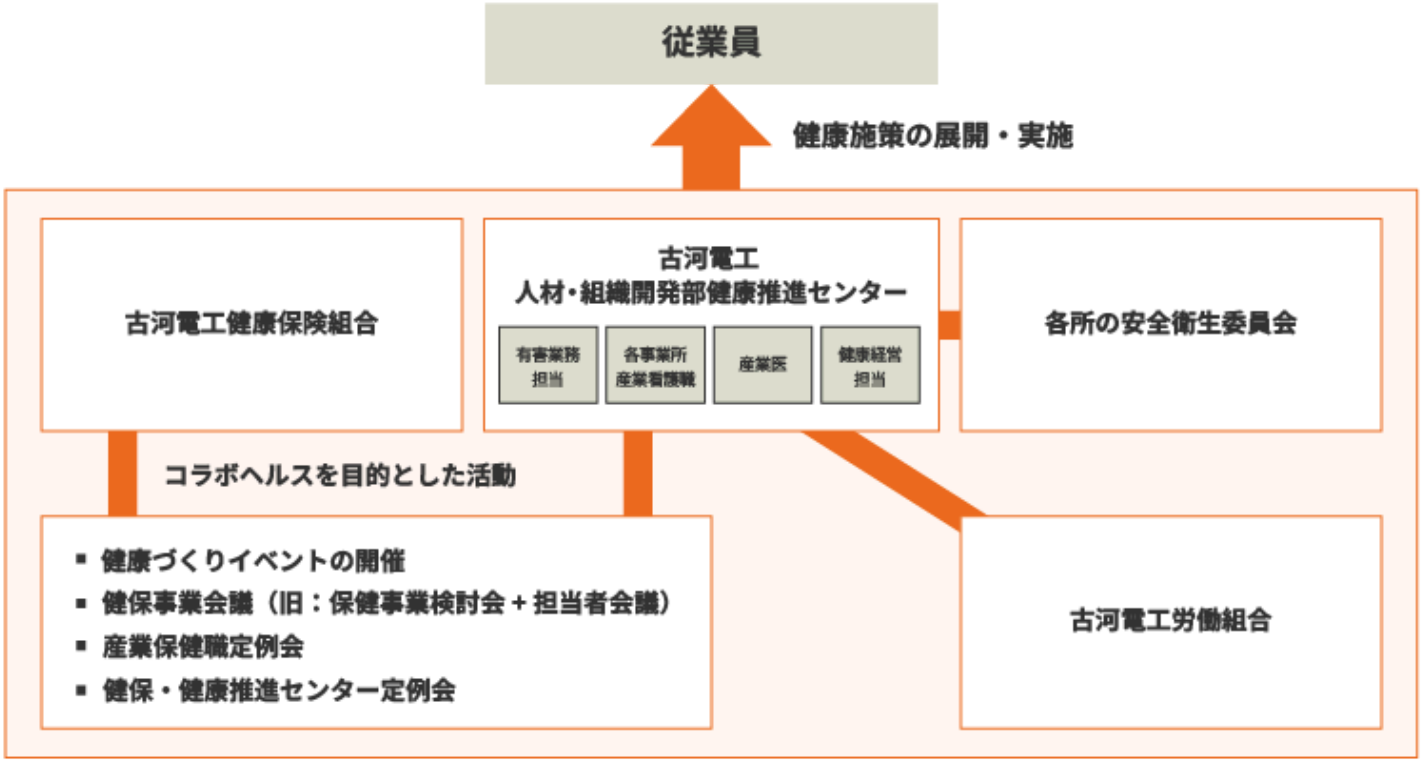
当社グループでは、安全衛生管理の最高機関として、社長を委員長とした「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しています。同委員会では、安全衛生活動の方針や施策について審議・決定し、フォローを行っています。



コラボヘルス推進体制

当社では、古河電工健康保険組合とともに、「コラボヘルス推進チーム」を編成しています。会社の健康づくり活動と健康保険組合の保健事業との連携を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、健康保険組合の健康イベント事業と連携し、当社の各事業所・支社でさまざまな工夫をしながら健康づくり活動を実施しています。

古河電工健康保険組合 >



＜古河電工健康保険組合の「健康イベント」＞

6月：口腔衛生向上月間
10月：ウォークラリーde健康づくり
3月：睡眠習慣見直し月間

＜古河電工各拠点での取組み＞

・睡眠改善セミナー
・女性の健康セミナー
・ウォークラリー
・スポーツ大会
・禁煙補助薬の配布　など

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、従業員一人ひとりの健康意識を相互に高めています。

産業保健の中期5ヵ年計画

当社では、2025年に向けた「産業保健の中期5ヵ年計画」において、「ヘルスリテラシー」「運動機能の維持向上」「メンタルヘルス」「生活習慣改善」「喫煙」を5つの柱とした健康づくり活動を推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」の実現を目指しています。また、健康経営で解決したい課題と5つの柱を含めた各種施策との関係性を見える化するため、健康経営戦略マップを作成し、取組みの実効性を高めています。

健康経営戦略マップ >

古河電工健康白書

当社では、30年以上前から従業員の健康状態に関する統計を取り、「衛生管理年報」としてまとめていました。2019年度からは社内外のステークホルダーに当社の健康に関する方針や現状を説明し、健康経営の施策推進や従業員一人ひとりの健康づくり活動に役立てることを目的に、古河電工健康保険組合と共有する情報も加えて、「古河電工健康白書」を作成しています。

古河電工健康白書2025 >

プレゼンティーズム等の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、WFun（Work Functioning Impairment Scale）※を用い、プレゼンティーズム指標として21点以上（中程度以上の労働機能障害）の従業員比率を算出しています。アブセンティーズム指標は、従業員一人あたりの長期疾病による休業日数を算出しています。また、ワークエンゲージメント評価は、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 超短縮版3項目を測定しています。

※ WFun（Work Functioning Impairment Scale）：産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査。

<プレゼンティーズム指標>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康問題による労働機能障害が中程度以上（21点以上）と判断された従業員比率	%	単体	24.5	23.3	21.0	19.6	16.9

<アブセンティーズム指標>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員一人あたりの長期疾病による休業日数※	日	単体	3.1	3.0	3.2	3.6	4.4

※ 2024年度に算出方法を見直しました。それに伴い、2020年度に遡って再計算し、表記を一部修正しています。

<ワークエンゲージメント評価>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 超短縮版3項目※	点	単体	3.1	3.0	3.0	3.0	2.8

※ 2024年度に算出方法を見直しました。それに伴い、2020年度に遡って再計算し、表記を一部修正しています。

健康一言宣言

当社では、2018年度より、健康づくりとヘルスリテラシー向上のため、社長以下の全従業員による「健康一言宣言」を実施しています。従業員一人ひとりが自身の健康づくりのために実施することを考え、職場で宣言しています。

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（従業員支援プログラム）のカウンセリングシステムを導入しています。ラインケア・セルフケア研修など、さまざまなメンタルヘルス教育を展開しています。また、法改正に伴い、2016年度よりストレスチェック制度を導入し、医師による相談も実施しています。

＜ストレスチェック受検率＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受検率	%	単体	97.3	97.0	96.1	96.2	97.2

受動喫煙対策の強化

当社では、2003年度より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います。2017年度に就業時間内禁煙、2020年度に敷地内全面禁煙を目標に掲げ、いずれも達成しています。
従業員の喫煙率は2003年度の48.2%から減少傾向を継続し、2024年度は18.6%となりました。禁煙は生活習慣の改善にもつながっており、今後も従業員教育の実施や産業医による禁煙指導面談など、喫煙者に対する禁煙支援を継続していきます。

禁煙ポスター（スワンスワン）

＜従業員の喫煙率＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
喫煙率	%	単体	20.2	20.3	19.7	19.2	18.6

転倒災害防止対策

転倒災害は、年齢とともに増加します。高齢化が進むにつれ、当社でも転倒災害（歩行時の通勤災害含む）の増加が危惧されることから、2016年度より、転倒災害の防止教育や体操（筋トレ）を実施しています。

睡眠改善支援

睡眠時無呼吸症候群の早期発見のため、簡易検査を導入しています。また、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。2024年度より睡眠ハイリスク者に対し、睡眠専門の産業医による個別面談を実施し、睡眠改善に向けた支援を強化しています。

感染症対策

当社グループでは、海外出張・勤務において、当社グループで定める「海外勤務者健康管理手引き」に従い、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）等のさまざまな情報を収集・分析のうえ策定し、適宜内容の改訂を行っています。こうした取組みを継続的に行うことで、海外出張・勤務に伴う感染症などのさまざまな健康リスクに対応しています。
また、コロナ禍以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化しています。感染者・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、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、従業員がこれらの正しい知識を身に付けるために各種研修等を企画・実施し、グローバルな健康問題に積極的に対応しています。

健康に関する教育・研修受講者数

2024年度の健康に関する各種教育・研修を受けた従業員数は、のべ14,780人でした。また、実施時間は延べ3,989時間となりました。こうした各種教育・研修を展開することで、従業員の健康づくりをサポートしています。

＜健康に関する教育・研修※1の実施状況＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数（のべ人数）	人	単体	7,391	6,626	9,684	15,106	14,780
実施時間（のべ時間）※2	時間	単体	2,803	2,268	2,873	4,890	3,989

※1 熱中症予防、飲酒、女性の健康などの教育・研修

※2 2024年度に算出方法を見直しました。それに伴い、2020年度に遡って再計算し、表記を一部修正しています。

社外からの評価・認定

健康経営銘柄・健康経営優良法人

当社は、2017年より、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に9年連続で認定されています。うち2017年～2020年と2023年は、上位500社として「ホワイト500」を取得しました。また、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2023」、「健康経営銘柄2019」にも選定されました。

（注）「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

品質

基本的な考え方

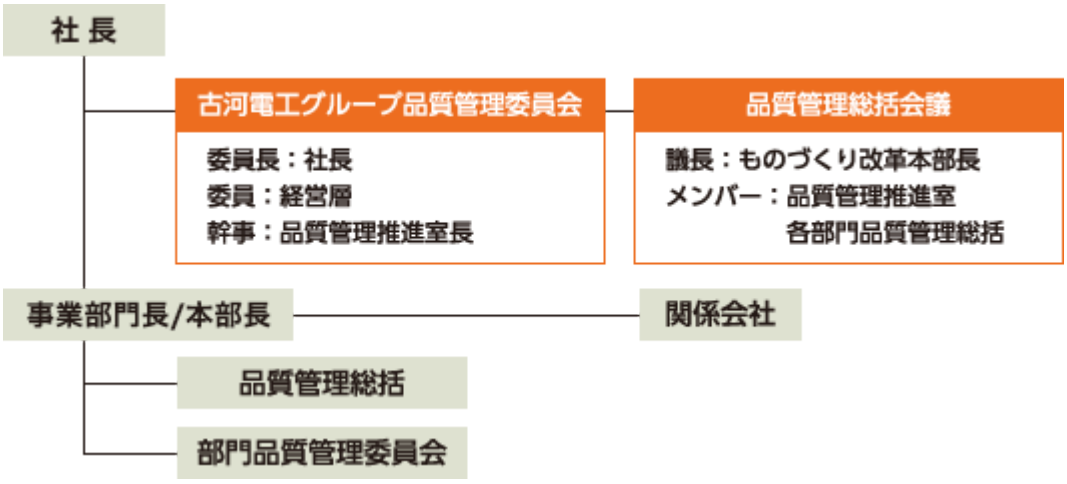
当社は、事業単位でISO9001の認証を取得しています。ISO9001の仕組みを導入して業務の標準化を図るとともに、常に品質改善に努め、お客様の視点で良い製品・サービスの提供を行うことで、社会に貢献することを目指しています。
また、当社グループは、品質管理基本方針のもと、「お客様の期待する品質」を実現するための改善活動を推進しています。大前提となる品質コンプライアンスの強化を進めるとともに、製造品質の向上を目的とする「品質強化プロジェクト」や、設計・変更プロセスにおける設計品質の向上を目的とした「設計・開発の力量・仕組みの向上プロジェクト」を推進しています。お客様とともに新たな価値を創造するために、こうした2つのプロジェクトを通じて組織の問題解決力を高め、「ものづくり力」の向上に努めています。

品質管理基本方針

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、当社グループの経営方針の実現を図る。

推進体制

当社グループでは、品質管理を推進するための最高機関として、社長を委員長とした「古河電工グループ品質管理委員会」を設置しています。同委員会の主導のもと、各事業部門長/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。



品質管理推進体制

取組み

品質コンプライアンス

品質コンプライアンスの徹底は、事業活動の大前提です。品質不正を徹底的に排除するためには、トップの強いリーダーシップ、仕組みづくりとその実行、そして有効なチェック機能が重要です。当社グループでは、トップの指導によるコンプライアンス意識の徹底、お客様の要求事項や期待される品質の実現に向けた仕組みの構築、法令・規制やお客様の要求事項に対する適合性の定期点検等を強化し、継続することで、それらに沿った活動を各事業部門やグループ会社で遂行しています。

品質強化プロジェクト

「ものづくり力を向上させること」「技術的に価値のある知見を得ること」「失敗コストの改善を行うこと」を目的に、すべての事業部門で製造問題の重要テーマを選出し、問題解決を図る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ことも狙いです。
2024年度は、当社グループの品質強化活動報告会を開催しました。全事業部門の活動報告を互いに聴講し、相互研鑽を図りました。共通した問題解決の進め方をベースに、自分たちとは異なる事業部門の技術課題について、改善をより良くする提案を行い、新しい気づきを得る機会にもなりました。

品質強化活動報告会の様子

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・開発の段階で問題を発見し、生産開始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や指導力向上のために、研修会を継続的に実施しています。未然防止の仕組みを導入し、実践を積み重ねることで、基本的な考え方の浸透を進めてきました。また、設計開発・変更プロセスで問題を解決できたかセルフチェックする活動を行い、問題発見・解決力向上への取組みを継続・推進しています。さらに、このプロジェクトで培った考え方と仕組みが各事業部門で着実に浸透されるよう、継続して進めていきます。
なお、この仕組みは、当社グループが独自に定める設計・開発に関するガイドラインに示されています。各事業部門では、このガイドラインに則して、それぞれに適した標準化を進めるとともに、運用しながら出てきた問題点は継続的に改善を図っています。

サプライチェーン

「調達情報」はこちら
パートナー（お取引先）の皆様向けに、各種ガイドライン等の情報をまとめています。

基本的な考え方

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

古河電工グループ調達方針

1. 公正・誠実
   すべてのパートナーに門戸を開放し、自由な競争の原則に立ち、公正・誠実に行動します。
2. 法令等の遵守とCSR調達
   持続可能な社会の実現に向け、各国の法令と規制を遵守し、安全や環境に十分配慮した調達活動により、企業の社会的責任を果たしてまいります。
3. パートナーシップ
   パートナーとの信頼関係を大切にし、共創により新たな価値を創出していきます。
   品質、価格、納期、技術力、CSR等の視点から最適調達を追求します。

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

目標

「古河電工グループCSR調達ガイドライン」に基づいた主要取引先に対するSAQ（自己評価調査票）の実施を進め、100%達成を目標に掲げています。なお、これらは「古河電工グループ ビジョン2030」、および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されています。

- 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）：　2025年度　100%

実績はこちら（サステナビリティ指標と目標）

取組み

CSR調達活動の推進

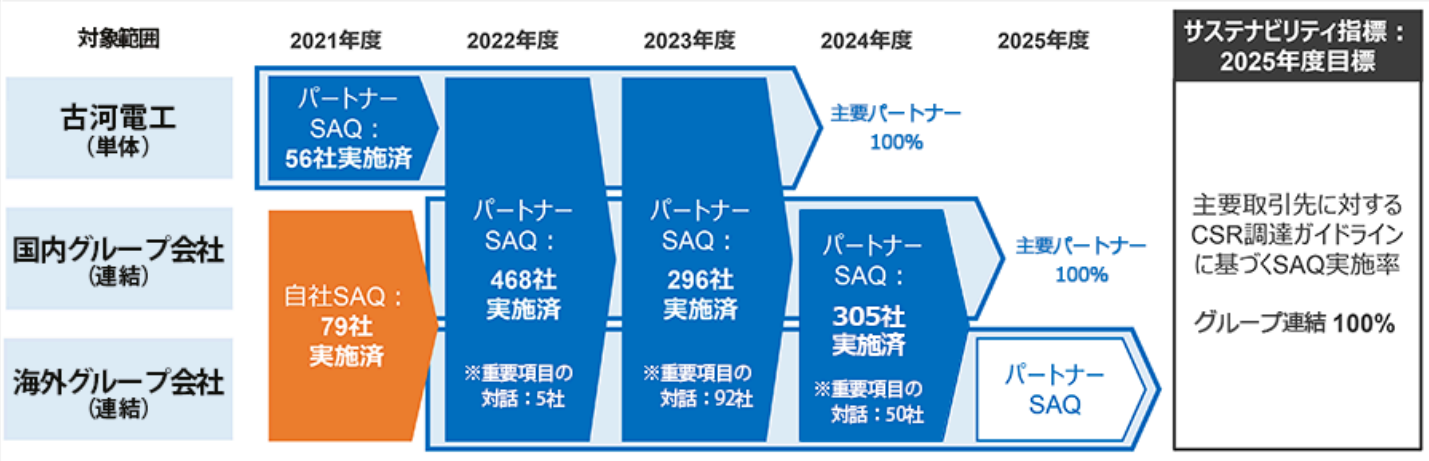
古河電工グループCSR調達ガイドライン

当社グループでは、環境・社会に配慮したCSR調達活動を推進するため、「古河電工グループCSR調達ガイドライン」を発行しています。なお、2024年8月には、RBA行動規範8.0等を参考に、「古河電工グループCSR調達ガイドライン（第4版）」へ改訂しました。
このCSR調達ガイドラインに基づき、パートナーの皆様とともに、調達活動における「法令遵守、公正な取引の徹底」「人権や安全、環境への配慮」「環境負荷低減」「責任ある鉱物調達」に取り組んでいます。また、新規パートナーとの取引開始時には、CSR調達ガイドラインの遵守に同意いただくことを必須条件としており、適切なリスク評価の上でパートナー選定を行っています。
なお、CSR調達ガイドラインの内容はについて、毎年開催するパートナーズミーティングにおいて、パートナーの皆様に直接ご説明し、継続的な働きかけを行っています。

古河電工グループCSR調達ガイドライン

SAQ（自己評価調査票）

既存パートナーに対するリスク調査として、従来のパートナーアンケートに加え、2021年度より主要パートナーを対象にCSR調達ガイドラインに基づく自己評価調査票（SAQ: Self-Assessment Questionnaire）を開始しました。対象範囲は、単体の主要パートナーから、2022年度には国内およびアジアのグループ会社、2023年度には欧米のグループ会社のパートナーへと拡大しました。
また、高リスクと設定した調査項目（重要項目）に該当するパートナーに対しては、ヒアリング等を行い、対話を通じて状況を再確認し、必要に応じて是正を働きかけています。2024年度は50社と対話を行い、2022年度からの累計社数は147社となりました。
なお、2024年度の本調査結果では、重大な問題・違反は確認されませんでした。



主要パートナー評価（環境面・社会面に関するモニタリング）

購買金額（資機材購買金額の80%）と重要度で選定された主要パートナーに対し、パートナー評価（環境面・社会面に関するモニタリング）を実施しています。パートナーの品質、技術、価格、納入体制、社会・環境貢献度、与信状況などを評価し、面談で結果をフィードバックしています。また、評価結果について意見交換を行い、調達活動に関する意識あわせをしています。さらに、事業継続や安定供給の取組みについても、継続的な協力要請を行っています。
なお、2024年度の主要パートナー評価数は、249社でした。

パートナーとの共創活動

当社は、CSR調達ガイドラインの内容に沿ったパートナーの皆様との共創により、CSR調達活動を着実に進めています。

- **パートナー表彰制度**
  パートナー表彰制度を設け、特に優れた取組みを行っているパートナーを表彰しています。「優秀パートナー賞」「グループ・グローバルパートナー賞」「ベスト・パフォーマンス賞」「特別賞」に加え、環境に対する功績を称える「環境賞」を設定し、パートナーの皆様の多面的な取組みを評価しています。

- **パートナーズミーティング**
  毎年、パートナーズミーティングを開催しています。パートナーの皆様にご参加いただき、CSR調達ガイドラインの内容や調達方針・目標、また取組み状況等について直接ご説明しています。パートナーズミーティングを通じて、当社グループの調達活動に対する理解を深めていただくとともに、信頼関係の構築にもつなげています。
  なお、2024年度はコロナ禍以降6年振りに対面方式で開催し、主要パートナー51社に参加いただきました。

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

- **調達物流活動**
  原価低減や輸送時のCO_2削減のため、パートナーの皆様とともにバリューチェーン内の最適な輸送手段の選択に努めています。帰り便の有効活用などを進め、物流費高騰や運べなくなるリスクに対処しています。なお、2024年度の調達物流活動における共創パートナー数は、19社でした。

パートナー向け通報・問い合わせ窓口の設置

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、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および調査等の対応を行い、必要に応じて通報者へフィードバックしています。

コンプライアンスに関するお問合わせ窓口 ›

人権に関する苦情処理窓口（JaCER苦情通報窓口） ›

グリーン調達活動

当社グループでは、環境保全活動およびグリーン調達を推進・展開しています。環境保全活動に積極的なパートナーから環境に配慮した製品を優先的かつ継続的に調達することを基本的な考え方として、その調達要件等を「古河電工グループグリーン調達ガイドライン」にまとめています。
なお、2023年7月には「古河電工グループグリーン調達ガイドライン（第3版）」に改定しました。環境ビジョン2050の内容をガイドラインに反映し、パートナーの皆様への具体的なお願い事項を示しました。

古河電工グループグリーン調達ガイドライン ›

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、グループ会社およびパートナーの皆様に周知しています。また、責任ある鉱物調達の推進を目的に、「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」を策定しています。この方針のもと、「OECD Due Diligence Guidance」に準拠した取り組みを進めています。当社および当社グループ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ます。
また、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・軽減するため、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」に加盟しています。世界における紛争鉱物の課題解決とともに、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。

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。

サプライチェーンのBCM（事業継続マネジメント）

当社では、主要パートナーに対し、アンケート形式によるBCMの取組み調査を実施しています。その調査結果をデータベース化することで、災害発生時に影響を受ける可能性の高いパートナーを迅速に把握する体制の構築とともに、重要製品の調達拠点複数化などの施策を実行しています。

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たパートナーとの健全な関係構築を目的に、下請取引に関する社内体制を見直すとともに、従業員教育の徹底を図っています。2024年度は当社グループの従業員を対象にEラーニングにて下請法に関する研修を実施し、4,608人が参加しました。

関連データ

ESGデータ集（人権／サプライチェーン）

- 主要取引先に対するSAQ実施率
- SAQの重要項目に該当するパートナーとのコミュニケーション数
- モニタリング（環境面・社会面）を実施した主要パートナー評価数
- パートナーズミーティング参加社数
- 調達物流によるCO_2削減共創パートナー数
- 下請法に関する研修を受けた従業員数

社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」のもと、ESG経営を推進しています。社会貢献活動は、その一環として、「古河電工グループ社会貢献基本方針」に基づき、地域に根差したさまざまな活動を推進しています。

古河電工グループ社会貢献基本方針（2011年3月改定）

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

次世代育成

次世代を担う技術者等の育成支援を目的に、学生向けの各種活動を行っています。

- 小学生向け学習まんが「光ファイバーケーブルのひみつ」（Gakkenとの共同制作、寄贈）
- 理系志望学生、女性技術者の育成支援（内閣府主催「リコチャレ」への賛同など）
- 学生のインターンシップや職場体験、企業訪問の受入れ
- 寄付、協賛　　など

学習まんが「光ファイバーケーブルのひみつ」
を共同制作、小学校に寄贈

内閣府主催「リコチャレ」に賛同、
中高生を対象としたイベントを開催

古河電工本社や各拠点等において、学生のインターシップや企業訪問を実施

スポーツ・文化振興

当社グループならではのスポーツ・文化振興に取り組んでいます。

- プロサッカーチーム「ジェフユナイテッド市原・千葉」オフィシャルパートナー、SDGsスポンサー
- プロアイスホッケーチーム「H.C.栃木日光アイスバックス」協賛
- 地域スポーツチームや大会等への支援
- 当社迎賓施設の国への寄贈（旧大隈重信邸、旧陸奥宗光邸）
- 地域文化活動の支援　　など

ジェフユナイテッド市原・千葉のSDGsスポンサーとして、障がいの有無等にかかわらず、
すべての人がサッカーを楽しめる場を提供（ウォーキングフットボール大会、ユニバーサルマッチ）

自然環境・地域社会との共生

各拠点において、自然環境保全や地域社会に根差した活動を展開しています。

- 生物多様性保全活動 >
- 環境リサイクル活動
- 環境に関する教育・授業の実施、イベント等への参加
- 日光市伝統行事「和楽踊り」の開催、地域イベントへの協賛
- 地域清掃活動、安全防災活動
- 地域ボランティア活動
- 地域の学校、学生や障がい者に対する支援
- 寄付、寄贈
- 献血活動　　など

絶滅危惧「オキナグサ」の育成（各国内事業所）

植樹活動（中国）

大正3年から続く「日光和楽踊り」(日光事業所)

従業員による地域ボランティア活動(アメリカ)

災害支援

当社グループでは、被災した方々の救援や支援地の復興支援のため、支援金拠出などの活動を行っています。

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

表彰制度(ESG表彰 社会貢献賞)

当社グループの各拠点における地域社会貢献活動の活性化を目的に、優れた活動の実績を称え、「ESG表彰 社会貢献賞※」として毎年表彰しています。

※ESG表彰には、「社会貢献賞」のほか、自社の環境保全活動を表彰する「環境貢献賞」があります。

環境貢献賞

2024年度受賞実績

優秀賞

- 社会的弱者の支援・教育活動 <Lightera LatAm S.A.(ブラジル)>

  社会的弱者への支援として、子供たちへの社会・環境教育等を実施。
  従業員がボランティアとして参加し、野菜の栽培・収穫・販売を通じて学びの場・機会を提供。
  収穫物は子供たちの食生活向上にも寄与。また、販売して売上金を寄付。

菜園での環境授業

- 地域学生向けの環境教育活動への支援 <古河日光発電(株)(栃木県日光市)>

  「ニッコウイワナに学ぶ会」の活動に参画、地域の小学生向け環境教育を支援。
  本活動は地元紙に掲載のほか、令和6年度「手づくり郷土賞(国土交通大臣表彰)」受賞。
  古河日光発電では、自社発電所の見学会や水力発電に関する授業を実施し、従業員も活動に積極的に参加。

従業員による水力発電の講義

優良賞

- 栃木県日光市・足尾銅山跡地での植樹活動 <古河産業(株)(東京都港区)>
- 「つづく緑プロジェクト」(地域緑化)、地域貢献イベント参加、環境・安全に関するワークショップ実施
  <古河電工パワーシステムズ(株)(神奈川県横浜市)>
- 自社緑地を活用した大根収穫体験の実施 <ミハル通信(株)(神奈川県鎌倉市)>

足尾銅山跡地での植樹活動

地域イベントに従業員が参加

自社緑地を活用した畑と従業員

努力賞

- 障がい者雇用の積極的な促進(働く場・機会の提供) <古河電工ビジネス&ライフサポート(株)(東京都千代田区)>
- 地域小学校への支援(横断歩道の補修、安全教育の実施) <Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.(タイ)>
- 社内での献血活動実施(多数の従業員が協力) <Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc.(フィリピン)>

交通ルールを学ぶ場の提供

献血活動、フィリピン赤十字社より表彰

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、透明性・公平性を確保のうえ意思決定の迅速化など経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、もって永続的な業容の拡大・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基本方針」を定めています。

コーポレートガバナンス基本方針 >

コーポレート・ガバナンス報告書

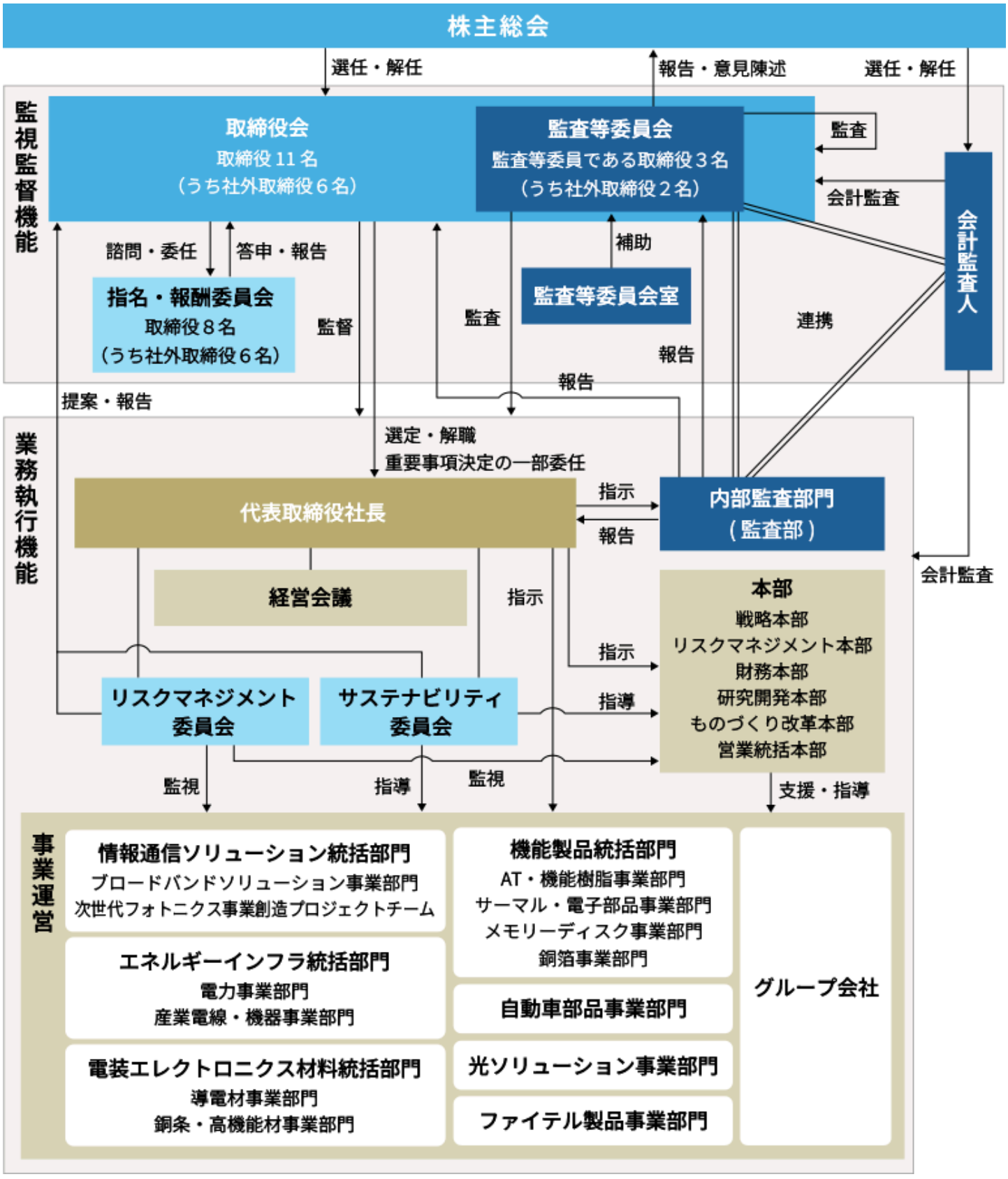
コーポレート・ガバナンス報告書（2025年6月25日更新） >

コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会が業務執行の決定を広く経営陣に権限委譲することで意思決定のより一層の迅速化を図るとともに、取締役会では経営方針や経営戦略を中心とした議題についてより本質的な議論を行うことで取締役会の監督機能を強化・高度化し、もってコーポレートガバナンスの一層の充実を推進するため、会社法上の機関設計として、監査等委員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

2025年6月25日現在



監視監督機能

取締役会

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

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

詳細は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」 の第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4名が社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、2名が監査等委員である社外取締役であり、社外取締役6名全員が東京証券取引所に届け出ている独立役員となっています。取締役会議長は、代表権のない非業務執行の立場である取締役会長が務めています。当社の社外役員は、金融機関・商社・事業会社における豊富な経営経験または財務・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。

指名・報酬委員会

当社は、取締役等の指名や報酬等に関する審議・決定手続きの客観性および透明性を確保することを目的として、「指名・報酬委員会」を設置しています。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（過半数は独立社外取締役）で構成されるものとし、委員の互選により、原則として独立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」 の第3章第3節をご覧ください。

現在、同委員会は8名の委員で構成され、うち委員長を含む6名の委員が社外取締役です。

監査等委員会

監査等委員会は、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います。また、監査等委員会は、定期的な会合の開催や必要に応じて随時報告を受けるなど、内部監査部門との連携を十分に確保するとともに、監査の方針、計画および結果を定期的に取締役会に報告するものとしています。
また、常勤の監査等委員である取締役は、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、適切に監査等委員である社外取締役へ提供するものとしています。
さらに、監査等委員会業務および監査等委員会運営の補助のため、経営陣からの独立性が保障された監査等委員会補助使用人を置き、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」 の第3章第4節をご覧ください。

現在、監査等委員会は3名で構成され、うち2名が社外監査役（2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、13の事業部門等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、自動車部品事業部門長、光ソリューション事業部門長ならびにファイテル製品事業部門管掌およびファイテル製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・決定をすることにより、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。

取締役会の人材に関する考え方

役員候補者の指名に関する方針

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

社外役員候補者	様々な視点・角度からの取締役会議論への参加を期待し、企業経営や行政の経験者、技術に精通したエンジニア、法律や会計等の専門家など、知見や経歴を異にする人材をバランスよく選定すること
社内役員候補者	国内外に多くの関係会社を擁し、事業分野も非常に幅広く多岐に亘る当社グループの特徴を踏まえ、当社グループの企業価値の向上に資するために、その時々においてそれぞれの役職に必要とされる能力、知識、経験等を有していると認められる人材を選定すること

取締役に期待する経験・知見の重要分野（スキル項目）

当社グループでは、「古河電工グループ ビジョン2030」を達成するために当社グループが対処すべき重要課題を「マテリアリティ」と定義し、収益機会とリスクの両面で次のとおりマテリアリティを特定しています。これらのマテリアリティ解決のために当社が取締役に期待する経験・知見の重要分野（「スキル項目」）について、「企業経営」、「財務・会計」、「法務・リスクマネジメント」、「環境・エネルギー」、「技術・IT」、「営業・マーケティング」、「国際的経験・知見」、「人事政策・組織開発」の8項目を選定しています。
各スキル項目の内容につきましては、任意の指名・報酬委員会にて議論した上で決定していますが、外部環境および当社の経営計画・事業特性等も勘案し、適宜見直しを図っていきます。

マテリアリティとスキル項目の関連性

マテリアリティ			関連するスキル項目
収益機会	社会課題解決型事業の創出	⇨	財務・会計、技術・IT、営業・マーケティング
	Open,Agile,Innovative	⇨	企業経営、技術・IT、営業・マーケティング
	多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	⇨	技術・IT、国際的経験・知見
リスク	E 気候変動に配慮したビジネス活動の展開	⇨	環境・エネルギー
	S 人材・組織実行力の強化	⇨	人事政策・組織開発
	G リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	⇨	法務・リスクマネジメント

スキル項目の詳細

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

※4つのコア技術：メタル、ポリマー、フォトニクス、高周波

取締役のスキルマトリクス

2025年6月25日現在

	取締役								(監査等委員)		
氏名	小林 敬一	森平 英也	宮本 聡	青島 弘治	塚本 隆史	簸 ゆき子	斎藤 保	星野 岳穂	荻原 弘之	住田 清芽	塩見 崇夫
地位	取締役 会長	代表取締役 社長	代表取締役 兼執行役員 専務 戦略本部長	代表取締役 兼執行役員 常務 財務本部長	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	取締役(常勤監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)
性別	男性	男性	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	女性	男性
在任期間	10年	3年	6年	1年	4年	6年	4年	1年	2年 ※2	5年 ※2	4年 ※2
独立役員					★	★	★	★		★	★
スキル項目※1 企業経営	•	•			•		•		•		•
スキル項目※1 財務・会計				•	•				•	•	•
スキル項目※1 法務・リスクマネジメント			•	•							
スキル項目※1 環境・エネルギー								•			
スキル項目※1 技術・IT	•	•				•	•	•			
スキル項目※1 営業・マーケティング	•					•					
スキル項目※1 国際的経験・知見		•	•		•			•	•	•	•
スキル項目※1 人事政策・組織開発			•			•					
取締役会 出席状況(2024年度)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (12回中12回)※3	93.8% (16回中15回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (12回中12回)※3	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)
指名・報酬委員会 出席状況(2024年度)	100% (5回中5回)	100% (5回中5回)	—	—	100% (5回中5回)	100% (5回中5回)	100% (5回中5回)	100% (5回中5回)	—	—	—
監査役会 出席状況(2024年度)	—	—	—	—	—	—	—	—	100% (11回中11回)	100% (11回中11回)	100% (11回中11回)

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

※2 当社は、2025年6月25日に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員である取締役の在任期間は、監査役としての在任期間も含んでいます。

※3 青島弘治氏および星野岳穂氏は、2024年6月26日開催の「第202回定時株主総会」において新たに取締役に選任されたため、出席対象となる取締役会の回数が他の取締役と異なります。

役員の経歴 ›

社外取締役の独立性

当社では、取締役のうち原則として過半数は独立社外取締役とし、次のとおり社外取締役の独立性基準を定めています。

社外取締役の独立性基準※

次に掲げる属性のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役（候補者を含む。）は、当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じる恐れがないものと判断する。

① 当社を主要な取引先とする者（当社に対して製品もしくはサービスを提供している者であって、その取引額が当該取引先の直近事業年度における年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先）またはその業務執行者

② 当社の主要な取引先（当社が製品もしくはサービスを提供している者であって、その取引額が当社の直近事業年度における年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先）またはその業務執行者

③ 当社の主要な借入先（その借入額が当社の直近事業年度における総資産の2%超に相当する金額である借入先）である金融機関の業務執行者

④ 当社から役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている個人、または年間１億円以上を得ている法人等に所属する者

⑤ 上記①から④のいずれかに過去3年以内に該当していた者

⑥ 上記①から⑤のいずれかに該当する者の二親等内の親族

⑦ その他株式会社東京証券取引所の定める独立性基準に抵触する者

※ ①から⑦のいずれにも該当しない場合であっても、当社子会社または取引先の子会社における取引高等を勘案して、独立性なしと判断する場合がある。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を図ることを目的として、取締役会が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえて問題点の改善や強みの強化に必要な措置を講じていくという継続的なプロセスにより、2015年度から毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

分析・評価方法

取締役・監査役の全員にアンケートを実施したうえで、その集計結果に基づき、社外役員会議および取締役会において、取締役会の実効性に関する議論を実施しました。なお、集計結果のより深い理解を目的に、取締役・監査役全員を対象とした取締役会議長による個別インタビューを実施（取締役会議長に対しては幹事社外役員が実施）し、その結果を上記取締役会で共有しています。

アンケート項目

① 取締役会の役割・責務等（総論／中長期的な経営計画／業務執行関連／リスクマネジメント・コンプライアンス、サステナビリティ関連／指名・報酬委員会関連）

② 取締役会の運営

③ 社外役員の支援・連携に係る体制

④ 監査役の役割・監査役に対する期待

⑤ 株主その他のステークホルダーとの関係

⑥ その他（取締役会全般、個人評価）

評価結果の概要（2024年度）

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

詳細は、「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（2024年12月18日）」をご覧ください。

役員の報酬等

役員報酬等の決定に関する方針の概要

基本方針

役員報酬は、当社グループが企業価値を増大させ、事業活動を通じて社会に貢献しながら持続的に発展していくために、個々の役員がその持てる能力を遺憾なく発揮し、意欲的に職責を果たしていくことを可能ならしめる内容のものとする。

報酬項目毎の個人別の報酬等の決定に関する方針

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

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

詳細は、「有価証券報告書－第203期（2024年4月1日－2025年3月31日）」の4【コーポレートガバナンスの状況等】(4)【役員の報酬等】をご覧ください。

役員の報酬等の額(2024年度)

役員区分		報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					対象となる役員の員数(名)
			基本報酬	短期業績連動報酬(個別)	短期業績連動報酬(全社)	ESG連動報酬	中長期業績連動報酬	
取締役(社外取締役を除く)		359	226	19	―	5	108	7
監査役(社外監査役を除く)		91	91	―	―	―	―	3
社外役員		108	108	―	―	―	―	9
	うち社外取締役	72	72	―	―	―	―	6
	うち社外監査役	36	36	―	―	―	―	3

(注) 1.上表の員数および金額には、2024年6月26日開催の第202回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役2名およびこれらの者に対する報酬等の額を含んでいます。
2.短期業績連動報酬(全社)には、2024年6月に金額が確定した2023年度分の業務執行に対する対価としての支給額を記載しています。
3.中長期業績連動報酬額には、株式報酬制度のもと当事業年度分として付与されたポイントに相当する株式数を、当事業年度の報酬とみなして計上した額を記載しています。
4.短期業績連動報酬(全社)は、業績連動報酬等に該当します。本報酬では、当社の当該年度の業績を適切かつ明確に反映するために、連結営業利益を指標として選定しています。なお、2023年度における当社連結営業利益は11,171百万円です。
5.ESG連動報酬(2024年7月より支給開始)は、業績連動報酬等に該当します。本報酬では、サステナビリティ目標達成に向けた適切なインセンティブとして機能する仕組みとするため、サステナビリティ指標を指標として選定しています。指名・報酬委員会において、サステナビリティ指標における目標の達成状況を評価したうえで支給の可否を判断しており、当事業年度における支給については、温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)(2017年度基準)21.2%を目標値としていたところ、同排出量削減率の実績(2023年度)は45.4%となりました。
6.中長期業績連動報酬は、業績連動報酬等および非金銭報酬等に該当します。本報酬では、企業価値向上を報酬額に適切に反映するとともに、企業価値向上へのインセンティブを株主と共有するために、当社株価を指標として選定しています。

後継者育成計画(サクセッションプラン)

指名・報酬委員会において、経営陣のサクセッションプランの内容を審議・決定しています。

後継者育成計画(サクセッションプラン)

① 最高経営責任者たる社長のサクセッションプランは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」ならびに具体的な経営戦略等を踏まえ、指名・報酬委員会が審議・決定し、毎年これを見直す。

② 執行役員のサクセッションプランは、毎年見直したうえで指名・報酬委員会へ提出し確認を受けるものとする。

③ サクセッションプランにおいて将来の社長または執行役員の候補とされた者については、社外コンサルタント等の助言を受けつつ、経営者育成のための研修や、必要な経験の取得を目的とした部門異動の対象とするなど、計画的な育成に努める。

サクセッションプランと育成計画の立案 >

政策保有株式

政策保有株式に関する方針

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

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

詳細は、「有価証券報告書ー第203期（2024年4月1日ー2025年3月31日）」の4【コーポレートガバナンスの状況等】(5)【株式の保有状況】をご覧ください。

内部統制の強化

当社では、各関係会社の経営の独立性を尊重する一方、コンプライアンスやリスク管理を含む経営全般の状況を把握し、各社の法令遵守体制・内部統制システムの構築等に関する助言・支援等、適切な経営指導を実施することで、各社の経営の健全性を確保するとともに、当社グループ全体の経営体制の強化および企業価値向上に努めています。

内部統制システムの整備の状況

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

詳細は、「有価証券報告書ー第203期（2024年4月1日ー2025年3月31日）」の4【コーポレートガバナンスの状況等】(1)【コーポレート・ガバナンスの概要】、および「業務の適正を確保するための体制（2024年4月19日施行）」をご覧ください。

関連データ

ESGデータ集（ガバナンス）

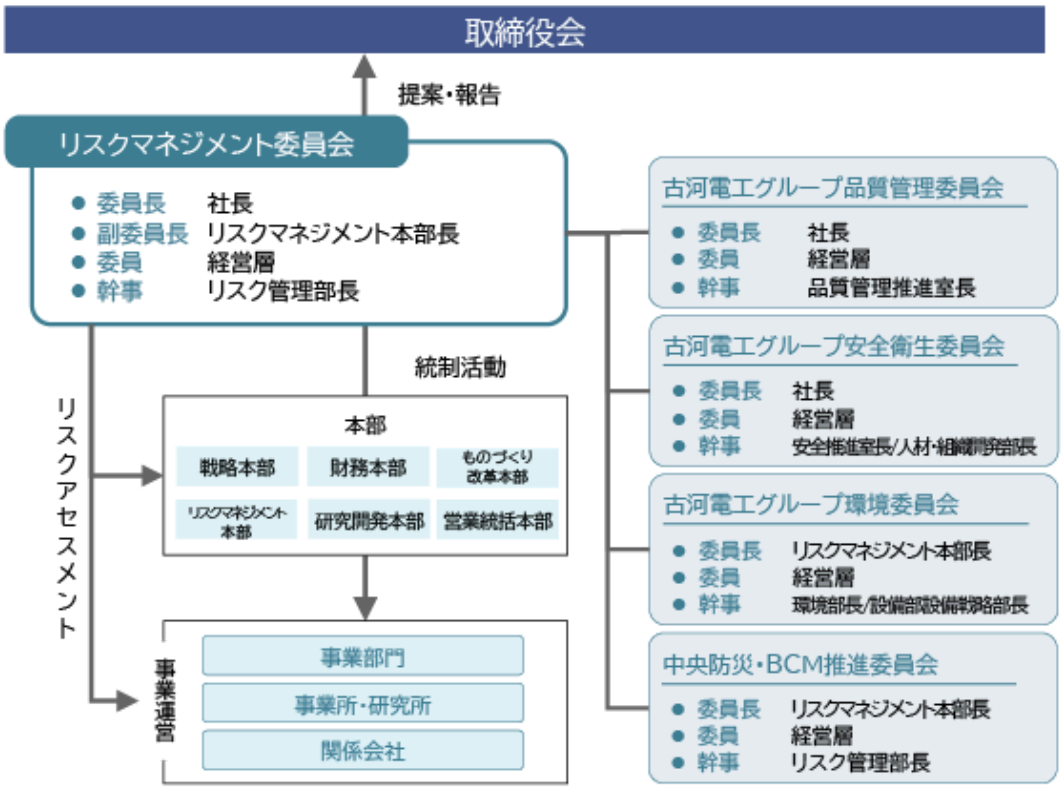
リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、「リスク管理・内部統制基本規程」を定め、事業活動におけるリスクを統括的に把握し、損失の危険を防止または許容範囲内に抑制することをはじめ、戦略目標の達成に影響を及ぼす要因に適切に対応することにより、企業価値の増大、安定的な成長および健全な企業運営を図っています。

推進体制

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、各担当部門の活動を監督・推進する体制をとっています。幹事はリスク管理部長が担当し、原則、年に2回開催しています。
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ています。リスクのマテリアリティに関連する「気候変動」「人材・組織」および「人権・労働慣行」は、経営視点の重要リスクとして対応しています。また、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）等の重要度が高いと認識されるリスクについては、リスクマネジメント委員会のもとに設置する特別委員会で重点的に管理する体制をとり、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。



リスクマネジメント推進体制

当社グループはグループ全体の事業リスクの評価を通じて優先対応すべきリスクを見極めるために、年に１回、事業部門・事業所・関係会社といった組織単位で網羅的なリスクの洗い出しおよび発生可能性と影響度の評価（リスクアセスメント）を実施し、その結果をリスクマネジメント委員会へ報告しています。また、リスク統制の継続的な拡大と深化を目的に、各担当部門による「事業等のリスク」を含む各リスク項目の統制活動を実施し、活動内容を評価します。それらの評価結果を総合したリスク統制活動全体の評価をリスクマネジメント委員会に毎年定期的に報告しています。

事業等のリスク

経営視点のリスク

- 事業ポートフォリオ
- 新事業の創出
- 気候変動（カーボンニュートラル）
- 人材・組織
- 政治経済情勢
- 人権・労働慣行

オペレーショナル視点のリスク

- 災害・感染症等の影響
- 品質管理
- 法令違反等
- 原料および燃料価格の変動
- 情報システム、情報セキュリティ
- 為替・金利・株価変動
- 研究開発・知的財産
- 従業員の安全・衛生
- 工事プロジェクトの採算悪化
- 環境汚染・環境規制
- 固定資産の減損
- 資金管理
- 開示・ブランド

詳細はこちら（事業等のリスク）

目標

リスクのマテリアリティである「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」に向けて、「全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率」を目標に掲げています。なお、これらは「古河電工グループ ビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025（25中計）」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されています。

- 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）：2025年度　100%

実績はこちら（サステナビリティ指標と目標）

防災・BCM活動

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

古河電工グループBCM基本方針（2009年6月制定）

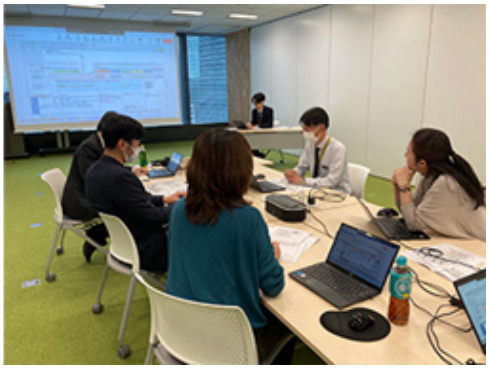
1. 人命の尊重
   全従業員とその家族ならびに近隣社会、お客様その他全ての関係者の生命および身体の安全確保を最優先します。
2. 被害の拡大防止
   二次災害（会社施設の火災や環境汚染等）の発生防止に努めます。
3. 重要業務の継続・早期復旧
   社会的に有用な企業として、重要業務を可能な限り継続、または停止した場合でも早期の復旧を目指します。
4. 地域貢献
   社会から信頼される企業として、地域住民や周辺自治体との協調に努めます。
5. 事業継続マネジメントの実施
   ステークホルダーに信頼される、リスクに強い企業を目指し、事業継続計画を常に見直し、改善に努めます。

危機発生時への備え

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

BCM演習（本社・事業所連携）

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）との連携演習を実施しています。2024年度は、ERP(基幹系情報システム)の一部に障害が発生したとの想定で、事業所と本社をリモートで繋ぐ形式にて演習を実施しました。障害発生の原因を、復旧期間が短期と見込める「システム更新」と、長期化が懸念される「サイバー攻撃」とに分け、それぞれの場合の早期復旧に向けた対応策を検討しました。演習で認識した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。



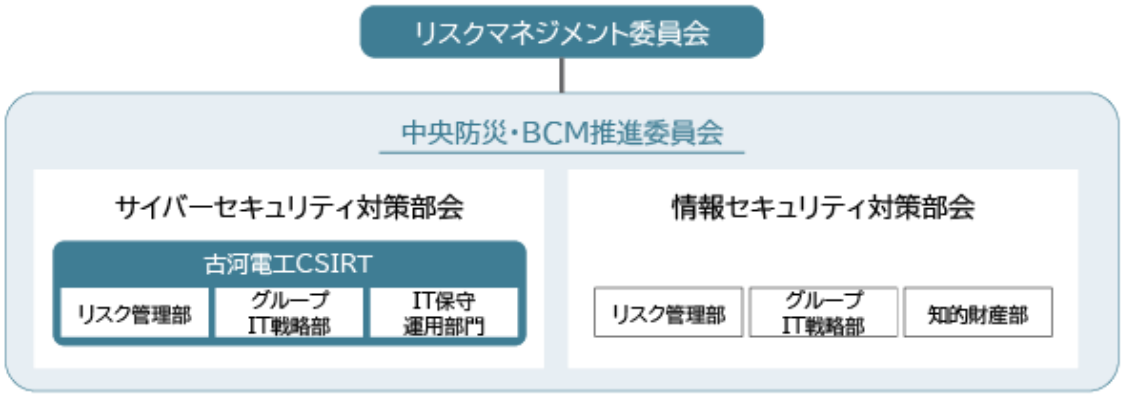
2024年度 本社・事業所連携演習の様子

ISO22301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います。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）」「伸銅製品事業（日光事業所）」が認証を取得しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティは当社グループが対応すべき重要度の高いリスクとして認識しており、情報システム、知的財産保護、情報管理などの視点から、関係部門が連携して対策を進めています。近年の経済安全保障に関する情勢や社会の秘密情報保護への要求水準の上昇などに対応し、秘密情報保護の体制を強化するため、2025年度より「情報セキュリティ対策部会」を設置し、活動を開始しました。



情報セキュリティ推進体制

サイバーセキュリティ

年々巧妙化・深刻化するサイバーセキュリティリスクに対し、技術的な対策として、これまでのウイルス対策ソフトに代わり、パソコンなどの端末の振舞いを監視し、不正な外部通信を遮断するEDR※1システムを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※2」の活動を開始し、当社グループの大小のインシデントに迅速に対応しています。グループ会社およびサプライチェーンが狙われて被害が拡大する事態に備え、グループ会社を含めたインシデント対応のあり方を模索しており、2024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演習を実施しました。今後は他の主要なグループ会社にも展開し、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。

※1 EDR（Endpoint Detection and Response）：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て対応する情報セキュリティ製品のこと。ウイルス感染を防ぎ、攻撃そのものを発生させない従来のウイルス対策製品とは異なり、不正アクセスなどの攻撃を受けることを前提に、ウイルスの検知および感染した後の対応を迅速に行うことを目的とする。

※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のこと。

個人情報保護

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

関連データ

ESGデータ集（ガバナンス） >

- 全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率

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。

コンプライアンス活動 3つの約束

1. 気づく

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

2. 話す

- 放置しない
- 相談する
- 迷ったら情報を上げる

3. 正す

- 気づいたらすぐ直す
- 常に改善する

古河電工グループCSR行動規範

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

古河電工グループCSR行動規範 ›

コンプライアンス意識向上への取組み

コンプライアンス月間の取組み

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

従業員への教育

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

コンプライアンス意識調査

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

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口（古河電工グループ・ホットライン）を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないよう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、2024年度末の時点で17か国、45社に導入しました。誰もが安心して声を上げられるように努めています。2024年度の当社グループの内部通報件数は158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。

コンプライアンス関連リスクへの対応

当社グループでは、CSRの観点から役員・従業員のとるべき基本的行動を「古河電工グループCSR行動規範」で定め、リスクマネジメント委員会が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。
2024年度は対外的な開示が必要とされる重大なコンプライアンス違反、および対外的な開示が必要とされる重大な法令違反は腐敗・贈収賄も含め発生はありませんでした。
政治献金については、政治資金規正法を遵守し、「古河電工グループCSR行動規範」に基づいて適正に審査・運用される体制をとっています。

腐敗・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「古河電工グループ贈収賄防止ガイド」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 >

古河電工グループ贈収賄禁止基本方針　遵守事項

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

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。

税務コンプライアンス

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

古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー

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

関連データ

ESGデータ集（コンプライアンス／リスクマネジメント） >

ESGデータ集

集計対象範囲 >

※範囲表記の「国内グループ会社」「海外グループ会社」については、データによって集計対象会社が異なる場合があります。詳細は、「集計対象範囲」をご覧ください。

環境

環境マネジメント

<環境調和製品>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
登録件数(累計)	件	グループ連結	149	156	150	157	167
売上高比率(単年)	%	グループ連結	58.2	61.9	65.0	65.9	74.0

環境会計

<環境保全コスト>

分類	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業エリア内コスト	百万円	単体	1,144	1,238	1,211	1,163	1,129
上・下流コスト	百万円		156	142	137	141	107
管理活動コスト	百万円		340	312	396	463	567
研究開発コスト	百万円		260	222	264	334	305
社会活動コスト	百万円		0	1	1	1	1
環境損傷対応コスト	百万円		0	0	0	1	0
合計			**1,900**	**1,915**	**2,009**	**2,103**	**2,109**
事業エリア内コスト	百万円	単体+国内グループ会社	1,493	1,693	1,558	1,638	1,532
上・下流コスト	百万円		301	268	270	287	264
管理活動コスト	百万円		420	419	518	586	714
研究開発コスト	百万円		358	300	298	390	364
社会活動コスト	百万円		1	2	3	3	3
環境損傷対応コスト	百万円		0	1	1	3	2
合計			**2,573**	**2,683**	**2,648**	**2,907**	**2,879**

＜環境保全効果＞

効果内容	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
リサイクルにより得られた収入額	百万円	単体	244	170	200	388	426
廃棄物処理費用の削減額※	百万円		24	132	-111	38	0
エネルギー費の削減額※	百万円		1,057	-958	-2,424	1,545	970
水購入費の削減額※	百万円		23	6	-13	4	-39
合計			**1,348**	**-650**	**-2,348**	**1,975**	**1,357**
リサイクルにより得られた収入額	百万円	単体+国内グループ会社	488	531	593	777	1,151
廃棄物処理費用の削減額※	百万円		57	146	46	50	-543
エネルギー費の削減額※	百万円		2,129	-1,613	-3,541	1,901	1,052
水購入費の削減額※	百万円		86	-4	-13	6	75
合計			**2,760**	**-940**	**-2,915**	**2,734**	**1,735**

※ 削減額は前年度比、－（マイナス）は増加を表します。

＜環境保全効果物量＞

環境負荷排出量	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物処理量※	t	単体	532	539	485	313	275
	t	単体＋国内グループ会社	1,538	1,404	1,484	1,239	1,290
エネルギー投入量（原油換算）	千kℓ	単体	129	129	122	89	82
	千kℓ	単体＋国内グループ会社	176	181	169	129	122
水使用量	千t	単体	7,871	7,873	7,770	8,292	8,011
	千t	単体＋国内グループ会社	9,378	9,168	9,120	9,428	9,221
揮発性有機化合物排出量	t	単体	236	223	195	205	210
	t	単体＋国内グループ会社	315	292	250	254	266
CO_2 排出量	千t-CO_2	単体	197	185	133	83	54
	千t-CO_2	単体＋国内グループ会社	287	281	218	158	121
SOx 排出量	t	単体	3	2	3	3	3
	t	単体＋国内グループ会社	3	3	6	6	9
NOx 排出量	t	単体	73	66	61	62	62
	t	単体＋国内グループ会社	93	71	62	63	63
ばいじん排出量	t	単体	1	3	2	3	3
	t	単体＋国内グループ会社	2	7	3	3	3

※ 再資源化産業廃棄物を除く。

＜環境関連投資＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境関連投資額	百万円	単体	985	976	617	499	522
	百万円	単体+国内グループ会社	1,122	1,321	769	637	1,178

気候変動

＜温室効果ガス（GHG）排出削減＞

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1、2、3）			単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	CO_2		千t-CO_2e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	115	121	116	105	96
	SF_6				28	7	37	42	12
			千t-CO_2e		143	128	153	147	108
スコープ2			千t-CO_2e		504	512	418	346	309
スコープ1、2					**647**	**640**	**571**	**493**	**417**
スコープ3	上流	カテゴリー1：購入した製品・サービス※	千t-CO_2e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1,656	1,829	1,855	1,820	1,605
		カテゴリー2：資本財			158	134	154	137	136
		カテゴリー3：スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※			94	123	110	102	97
		カテゴリー4：輸送、配送※			126	207	323	211	222
		カテゴリー5：事業から出る廃棄物			21	22	18	16	18
		カテゴリー6：出張※			6	57	12	13	7
		カテゴリー7：雇用者の通勤			23	24	24	25	24
		カテゴリー8：リース資産			6	7	9	6	9
	下流	カテゴリー9：輸送、配送※	千t-CO_2e		9	141	9	23	21
		カテゴリー10：販売した製品の加工			—	17	16	14	18
		カテゴリー11：販売した製品の使用※			1,980	1,575	1,587	1,482	1,682
		カテゴリー12：販売した製品の廃棄※			51	57	63	81	92
		カテゴリー13：リース資産			3	4	4	3	4
		カテゴリー14：フランチャイズ			—	—	—	—	—
		カテゴリー15：投資※			28	283	274	267	152
			千t-CO_2e		4,161	4,480	4,458	4,200	4,087
スコープ1、2+スコープ3					**4,808**	**5,120**	**5,029**	**4,693**	**4,504**

※2023年度に算出方法を見直し、2021年度は遡って修正しました。

温室効果ガス排出量（スコープ1＋2）原単位	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高原単位	t-CO_2e/百万円	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	0.798	0.687	0.535	0.466	0.347
生産高原単位※	千t-CO_2e/千t	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1.79	1.72	1.54	1.42	1.25

※ 主要原材料（銅、アルミ、鉄、ガラス、プラスチック）をすべて加工して製品出荷したものと仮定して単位重量に採用し、計算しています。

輸送におけるCO_2排出量、原単位	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO_2排出量	千t-CO_2e	単体	13.7	14.4	13.3	12.7	12.6
原単位	MJ/t・km	単体	1.70	1.74	1.74	1.77	1.78

<エネルギー関連>

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー消費量		千kℓ	単体+国内グループ会社	176	181	169	129	122
		千kℓ	海外グループ会社	175	191	183	151	156
		千kℓ	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	351	372	352	280	278
電力消費量	購入電力（再生可能エネルギー以外）	GWh	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1,052	1,107	927	743	666
	購入電力（再生可能エネルギー）	GWh		25	36	138	243	337
	自家発電（水力、太陽光）	GWh		95	99	97	100	100
	全体	**GWh**		**1,172**	**1,242**	**1,162**	**1,086**	**1,103**
電力消費量に占める再生可能エネルギー比率		%	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	10.2	10.9	20.2	31.6	39.6

廃棄物削減・資源循環

＜廃棄物排出削減＞

廃棄物	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物等総発生量※	千t	単体+国内グループ会社	27	27	25	22	24
	千t	海外グループ会社	18	17	17	18	21
合計			**45**	**44**	**42**	**40**	**45**
再資源化量	千t	単体+国内グループ会社	22.7	23.3	22.6	18.8	21.3
	千t	海外グループ会社	7.1	5.2	12.5	14.5	11.1
合計			**29.8**	**28.5**	**35.1**	**33.3**	**32.4**
最終処分量	千t	単体+国内グループ会社	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3
	千t	海外グループ会社	12.0	11.5	9.4	3.8	5.2
合計			**12.4**	**11.8**	**9.7**	**4.1**	**5.5**

※ 国内（単体+国内グループ会社）のみ総発生量に有価物含む。

有害廃棄物	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有害廃棄物排出量	t	単体+国内グループ会社	3,427	4,601	3,469	2,984	3,564
	t	海外グループ会社	1,685	1,144	1,055	888	1,268
合計			**5,112**	**5,745**	**4,524**	**3,872**	**4,832**

プラスチック廃棄物	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
プラスチック廃棄物排出量	千t	単体	4.0	4.2	3.8	3.6	4.1
原単位	t／億円	単体	1.01	1.44	1.23	1.22	1.17

※ 2022年度に目標設定し、2020年度まで遡って算定しました。

＜新材料使用の削減＞

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
使用量	銅	千t	単体+国内グループ会社	124.0	128.6	132.3	119.6	118.9
		千t	海外グループ会社	119.3	113.7	110.7	109.9	97.6
	アルミ	千t	単体+国内グループ会社	8.1	14.5	8.1	5.8	8.7
		千t	海外グループ会社	12.5	14.4	19.4	23.8	22.3
	鉄	千t	単体+国内グループ会社	4.1	5.6	3.1	4.0	4.2
		千t	海外グループ会社	9.0	12.5	11.9	10.9	7.8
	ガラス	千t	単体+国内グループ会社	0	0	0	0	0
		千t	海外グループ会社	2.5	2.4	2.1	1.2	0.9
	プラスチック	千t	単体+国内グループ会社	32.9	30.9	28.4	23.7	28.7
		千t	海外グループ会社	48.1	48.8	54.8	48.4	43.7
合計				**360.5**	**371.4**	**370.8**	**347.3**	**332.8**

水資源

＜水使用量削減＞

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	淡水の地表水（雨水、湿地帯の水、湖水を含む）	千m³	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	6,696	6,655	6,689	6,701	6,712
	汽水の地表水/海水	千m³		0	0	0	0	0
	地下水ー再生可能	千m³		2,423	2,432	2,288	2,301	2,079
	地下水ー非再生可能	千m³		0	0	0	0	0
	随伴水/混入水	千m³		0	0	0	0	0
	水道水	千m³		2,680	3,130	2,900	2,746	2,775
	外部の廃水	千m³		0	0	0	0	0
	採石場から回収	千m³		0	0	0	0	0
合計				**11,799**	**12,217**	**11,877**	**11,748**	**11,566**
排水量	海洋	千m³	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	710	654	677	712	687
	地表（河川、湖）	千m³		7,451	7,541	7,225	7,301	7,406
	地下	千m³		0	0	0	0	0
	下水道（外部の水処理場）	千m³		1,995	2,079	2,177	2,132	2,096
	第三者への提供／その他	千m³		0	0	0	0	0
合計				**10,156**	**10,274**	**10,079**	**10,145**	**10,189**

化学物質管理

＜化学物質排出＞

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
揮発性有機化合物（VOC）排出量		t	単体+国内グループ会社	315	291	250	254	266
NOx排出量		t	単体+国内グループ会社	93	71	62	63	66
SOx排出量		t	単体+国内グループ会社	3	3	6	6	5
PRTR 対象物質※	取扱量	t	単体+国内グループ会社	47,453	47,245	44,790	44,977	43,192
	排出量	t	単体+国内グループ会社	53	62	76	82	78
	移動量	t	単体+国内グループ会社	214	326	317	264	142
	製品含有・燃焼消滅量	t	単体+国内グループ会社	47,186	46,857	44,397	44,632	42,972

※ 取扱量1t以上（特定第一種指定化学物質は0.5t以上）の物質を対象としています。

社会

人材マネジメント

＜従業員の状況＞

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結従業員数※1（人数・男女比率）	男性	人	グループ連結	—	—	—	25,383	23,786
		%	グループ連結	—	—	—	48.1	46.5
	女性	人	グループ連結	—	—	—	27,374	27,381
		%	グループ連結	—	—	—	51.9	53.5
	全体	**人**	**グループ連結**	**48,449**	**50,867**	**51,314**	**52,757**	**51,167**
単体従業員数※1（人数・男女比率）	男性	人	単体	3,594	3,704	3,735	3,774	3,846
		%	単体	88.0	88.0	88.0	87.1	86.8
	女性	人	単体	490	497	532	561	587
		%	単体	12.0	12.0	12.0	12.9	13.2
	全体	**人**	**単体**	**4,084**	**4,201**	**4,267**	**4,335**	**4,433**
雇用形態別従業員数※2	正規従業員	人	単体	—	—	—	4,193	4,238
	非正規従業員（人数・比率）	人	単体	—	—	—	142	195
		%	単体	4.6	3.7	4.5	3.3	4.4
管理職層数※3	男性	人	単体	931	1,013	1,024	1,055	1,048
	女性	人	単体	33	40	52	60	60
	全体	**人**	**単体**	**964**	**1,053**	**1,076**	**1,115**	**1,108**
	女性比率	**%**	**単体**	**3.4**	**3.8**	**4.8**	**5.4**	**5.4**
	男性	人	国内グループ連結	—	—	—	1,891	1,950
	女性	人	国内グループ連結	—	—	—	86	96
	全体	**人**	**国内グループ連結**	**—**	**—**	**—**	**1,977**	**2,046**
	女性比率	**%**	**国内グループ連結**	**—**	**—**	**—**	**4.4**	**4.7**
管理職候補層数（係長相当）	男性	人	単体	467	463	490	493	529
	女性	人	単体	53	59	67	79	89
	全体	**人**	**単体**	**520**	**522**	**557**	**572**	**618**
平均年齢※4	男性	歳	単体	—	—	44.1	44.3	44.1
	女性	歳	単体	—	—	40.5	40.2	39.9
	全体	**歳**	**単体**	**—**	**—**	**43.7**	**43.8**	**43.5**
平均勤続年数	男性	年	単体	20.2	19.7	20.3	20.3	19.7
	女性	年	単体	17.2	16.5	16.8	16.2	15.6
	全体	**年**	**単体**	**18.8**	**19.3**	**19.9**	**19.7**	**19.1**
労働組合加入率※5	男性	%	単体	99.0	99.3	99.1	99.0	98.6
	女性	%	単体	97.0	97.0	96.9	96.7	94.9
	全体	**%**	**単体**	**99.0**	**98.9**	**98.8**	**98.6**	**98.0**

※1 従業員数は、各年3月末時点の就業人員数（雇用契約のある労働者、非正規従業員・出向受入者含む。出向者は含まない。）を算出しています。なお、グループ従業員の男女別人数・比率は2023年度より開示しました。

※2 雇用形態別従業員の人数は、2023年度より開示しました。なお、非正規従業員は、再雇用、パート、定期従業員を指します。
※3 国内グループ連結での管理職層数は、2023年度より開示しました。
※4 2022年度より開示しました。
※5 労働協約に定められた除外対象者を含みます。

＜採用・離職＞

			単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新規採用者数（人数・男女比率）		男性	人	単体	200	214	209	232	275
			%	単体	83.7	85.6	80.7	78.9	83.8
		女性	人	単体	39	33	50	62	53
			%	単体	16.3	13.4	19.3	21.1	16.2
		全体	**人**	**単体**	**323**	**333**	**340**	**373**	**328**
うち、新卒採用	総合職、一般職	男性	人	単体	86	95	79	72	83
		女性	人	単体	33	24	29	34	31
		全体	**人**	**単体**	**119**	**119**	**108**	**106**	**114**
		うち、外国籍	人	単体	0	0	1	1	2
	技能職	男性	人	単体	53	52	39	43	53
		女性	人	単体	2	1	4	6	5
		全体	**人**	**単体**	**55**	**53**	**43**	**49**	**58**
うち、キャリア採用	総合職、一般職	男性	人	単体	31	59	74	83	120
		女性	人	単体	4	8	17	18	16
		全体	**人**	**単体**	**35**	**67**	**91**	**101**	**136**
		うち、外国籍	人	単体	0	0	4	1	2
	技能職	男性	人	単体	30	8	17	34	19
		女性	人	単体	0	0	0	4	1
		全体	**人**	**単体**	**30**	**8**	**17**	**38**	**20**
離職率※		男性	%	単体	1.6	2.6	3.4	3.7	3.5
		女性	%	単体	1.5	4.8	4.1	2.9	2.9
		全体	**%**	**単体**	**1.6**	**2.8**	**3.5**	**3.6**	**3.4**

※ 2021年度より、算出方法を見直しました。（2020年度以前：年度内退職者数÷年度初日在籍者数、2021年度以降：年度内退職者数÷年度内在籍者数）

＜人材開発・育成＞

教育・研修		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人材育成に関する研修	従業員一人当たりの研修費用	千円	単体	72	71	70	99	117

人事評価制度		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人事評価を行う従業員の割合	目標管理制度	%	単体	54	66	66	67	67
	ランク付けによる絶対／相対評価	%	単体	100	100	100	100	100

＜従業員エンゲージメント＞

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメントスコア※	%	単体	—	—	65	63	63
	%	グループ連結	—	—	—	76	72

※ 調査対象について、各社直接作業者を含む範囲に拡大し、2023年度よりグループ連結での従業員エンゲージメントスコアを開示しました。

D&I／働き方改革

＜ダイバーシティ&インクルージョン＞

女性活躍、多様な人材	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
管理職層に占める女性比率	%	単体※1	3.4	3.8	4.8	5.4	5.4
	%	国内グループ連結※2	—	—	—	4.4	4.7
管理職候補層（係長相当）に占める女性比率	%	単体	10.0	11.0	12.0	13.8	14.4
新規採用者に占めるキャリア採用比率	%	単体	23.0	36.0	45.7	48.8	54.4
全従業員に占める外国人比率※3	%	単体	—	—	0.5	0.5	0.6

※1 一部関係会社の出向受入者を含まない。

※2 国内グループ連結は、2023年度より開示しました。

※3 2022年度より開示しました。

障がい者雇用	単位	範囲	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
障がい者実雇用率※	%	単体	2.09	2.32	2.35	2.42	2.61

※ 各年6月1日現在。

＜男女間賃金格差＞

雇用区分別平均賃金		単位	範囲	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
従業員全体	男性平均	千円	単体	—	—	7,015	6,972	7,149
	女性平均	千円	単体	—	—	4,850	4,922	5,228
	全体平均	**千円**	**単体**	**—**	**—**	**6,750**	**6,707**	**6,895**
	賃金差異（女性÷男性）	**%**	**単体**	**—**	**—**	**69.1**	**70.6**	**73.1**
		%	**国内グループ連結**	**—**	**—**	**60.1**	**65.0**	**65.1**
正規従業員	男性平均	千円	単体	—	—	7,110	7,050	7,248
	女性平均	千円	単体	—	—	4,943	4,988	5,282
	全体平均	**千円**	**単体**	**—**	**—**	**6,845**	**6,783**	**6,985**
	賃金差異（女性÷男性）	**%**	**単体**	**—**	**—**	**69.5**	**70.8**	**72.9**
		%	**国内グループ連結**	**—**	**—**	**64.2**	**71.2**	**71.8**
非正規従業員	男性平均	千円	単体	—	—	4,964	4,652	5,103
	女性平均	千円	単体	—	—	2,912	2,694	3,616
	全体平均	**千円**	**単体**	**—**	**—**	**4,704**	**4,426**	**4,985**
	賃金差異（女性÷男性）	**%**	**単体**	**—**	**—**	**58.7**	**57.9**	**70.9**
		%	**国内グループ連結**	**—**	**—**	**42.6**	**61.6**	**57.1**

<労働時間※1>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総実労働時間(一人当たり、月平均)※2	時間	単体	—	—	—	163.0	163.4
時間外労働時間(一人当たり、月平均)	時間	単体	21.2	25.2	23.8	22.4	23.4

※1 正規従業員を対象に算出しています。

※2 2023年度より開示しました。

<休暇・休業制度>

休暇取得		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年次定例休暇※	付与日数	日	単体	23.8	23.7	23.6	23.5	23.3
	取得日数	日	単体	13.1	14.0	15.6	16.1	15.8
	取得率	%	単体	55.2	59.1	66.0	68.5	67.9

※ 正規従業員を対象に算出しています。年次定例休暇の付与日数は、勤続年数に応じて20日～最大25日付与(最大法定付与20日からさらに5日付与)しています。

育児・介護休業取得			単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業※1	男性	取得率※2	%	単体	—	—	60	103.0	77.2
			%	国内グループ連結	—	—	—	45.8	70.4
		出産者数	人	単体	—	—	75	66	101
			人	国内グループ連結	—	—	—	212	186
		取得者数※2	人	単体	—	—	45	68	78
			人	国内グループ連結	—	—	—	97	131
		平均取得日数※3	日	単体	—	—	38	25	50
	女性	取得率※2	%	単体	—	—	100	93.8	115.4
			%	国内グループ連結	—	—	—	98.1	105.0
		出産者数	人	単体	—	—	10	16	13
			人	国内グループ連結	—	—	—	53	40
		取得者数※2	人	単体	—	—	10	15	15
			人	国内グループ連結	—	—	—	52	42
		平均取得日数※3	日	単体	—	—	417	345	384
介護休業	男性	取得者数※4	人	単体	0	3	0	2	2
		復職率	%	単体	—	100	—	50	100
	女性	取得者数※4	人	単体	0	0	0	0	1
		復職率	%	単体	—	—	—	—	100
	全体	**取得者数※4**	**人**	**単体**	**0**	**3**	**0**	**2**	**3**
		復職率	**%**	**単体**	**—**	**100**	**—**	**50**	**100**

※1 2022年度に開示見直しを行いました。2022年度以前については、「サステナビリティブック2023」の「育児休業取得者数(旧書式)」を参照ください。

※2 2023年度より、算出基準を「取得率=当該年度内に育休開始した人数÷出産者数」に見直し、2022年度実績は遡って修正しました。(2022年度以前は育休取得中人数で算出)
なお、産前産後休暇取得者は育休取得者に含みません。

※3 2023年度より、算出基準を「当該年度復職者の平均取得日数」に見直し、2022年度実績は遡って修正しました。(2022年度以前は育休取得者の平均取得日数で算出)

※4 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は含まない。)

人権／サプライチェーン

<教育・研修>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人権リスクに関する教育実施率（管理職層対象）	%	グループ連結	—	—	100	100	100
下請法に関する研修を受けた従業員数	人	国内グループ連結	1,176	1,103	1,265	3,146	4,608

<CSR調達>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
主要取引先に対するSAQ（自己評価調査票）実施率	%	グループ連結	—	20※1	34	65	85
SAQの重要項目に該当するパートナー※2とのコミュニケーション数	社	単体	—	—	5	20	10
	社	国内グループ会社※3	—	—	—	34	27
	社	海外グループ会社※3	—	—	—	38	13
モニタリング（環境面・社会面）を実施した主要パートナー※2評価数	社	単体	198	248	260	230	249
パートナーズミーティング参加社数	社	単体	—※4	57	58	54	51
調達物流によるCO_2削減共創パートナー数	社	単体	22	20	20	19	19

※1 2021年度は単体のみ実施。

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

※3 単体を除く連結対象の国内グループ会社および海外グループ会社。

※4 新型コロナウィルス感染症予防の観点から開催中止。

労働安全衛生／健康

<労働災害発生状況>

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
休業災害※1	件数	件	単体	1	2	3	4	3
	度数率※2	%	単体＋国内グループ会社	0.17	0.25	0.30	0.35	0.26
死亡者数※3	正規従業員	人	単体	0	0	0	0	0
	非正規従業員※4	人	単体	0	0	0	0	0

※1 休業4日以上。

※2 度数率＝（死傷者数/ 延べ実労働時間）×100万

※3 私傷病は含まない。

※4 業務請負は含まない。

<労働安全衛生教育・研修>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働安全衛生に関する研修受講者数※	人	単体	1,490	1,484	1,858	2,833	3,126

※ 労働安全衛生に関してさまざまな教育・研修を実施しており、その受講者延べ人数を算出しています。

<健康経営>

健康経営 >

ガバナンス

コーポレートガバナンス

<役員の状況>

取締役の状況※1,2			単位	範囲	2025年度
取締役		全体	人	単体	11
		うち、社外取締役（独立役員）	人	単体	6
		うち、女性取締役	人	単体	2
		女性比率	%	単体	18.2
	うち、監査等委員	全体	人	単体	3
		うち、社外取締役（独立役員）	人	単体	2
		うち、女性取締役	人	単体	1

※1 6月末現在。

※2 当社は、2025年6月25日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。移行前（2024年度以前）の状況は、下表をご覧ください。

2024年度以前　取締役および監査役の状況※1,2		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役	全体	人	単体	12	11	11	11	11
	うち、社外取締役（独立役員）	人	単体	5	5	5	5	5
	うち、女性取締役	人	単体	1	1	1	1	1
監査役	全体	人	単体	6	6	6	6	6
	うち、社外取締役（独立役員）	人	単体	3	3	3	3	3
	うち、女性取締役	人	単体	1	1	1	1	1
取締役および監査役の女性比率		人	単体	11.1	11.8	11.8	11.8	11.8

※1 各年度の6月末現在。

※2 当社は、2025年6月25日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。移行後（2025年度）の状況は、上表をご覧ください。

執行役員、シニアフェローの状況※1		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
執行役員	全体	人	単体	27	27	25	23	27	29
	うち、女性執行役員	人	単体	1	2	1	1	2	3
	うち、外国人執行役員	人	単体	3	3	2	2	2	3
シニア・フェロー		人	単体	1	1	3	3	2	4

※1 各年度の6月末現在。

コーポレートガバナンス >

コンプライアンス／リスクマネジメント

<コンプライアンス>

通報・違反	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報件数	件	グループ連結	—	—	—	104	158
競争法違反件数	件	グループ連結	—	—	—	0	0

コンプライアンス研修			単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
腐敗防止(贈収賄等)および競争法遵守に関する研修	国内セミナー※1受講者数		人	国内グループ連結	709	833	—	1,458	—
	海外セミナー 受講者数		人	海外グループ連結※2	12	29	47	43	11
	Eラーニング※1受講者数	腐敗防止(贈収賄等)	人	グループ連結	—	—	3,637	—	4,844
		競争法遵守	人	グループ連結	—	—	3,656	—	4,791
安全保障貿易管理研修	受講者数		人	国内グループ連結	1,255	779	323	423	409

※1 2022年度よりEラーニングを開始し、国内セミナーとEラーニングは隔年開催に変更しました。

※2 海外グループ会社(連結)のある国・地域から毎年開催地を決定し、実施しています。2024年度は中国で行いました。

<リスクマネジメント>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	%	グループ連結	—	88	100	100	100

その他

知的財産

<知財活用>

IPランドスケープ	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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	%	グループ連結	—	17	40	77	100※

※ 2022年度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。

<知財ポートフォリオ>

知的財産権保有権利数		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内保有権利数	**全体**	**件**	**単体**	**5,107**	**5,175**	**5,106**	**5,205**	**5,253**
	うち、研究	件	単体	—	475	509	553	614
	うち、4事業部門※	件	単体	—	2,964	2,864	2,962	3,018
外国保有権利数	**全体**	**件**	**単体**	**3,725**	**3,869**	**3,893**	**3,954**	**4,032**
	うち、研究	件	単体	—	327	400	436	525
	うち、4事業部門※	件	単体	—	1,995	1,998	2,080	2,103

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

研究開発

<研究開発費>

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研究開発費	億円	グループ連結	202	208	233	245	254
新事業研究開発費増加率※	%	グループ連結	—	基準	116	121	125

※ 2021年度基準で増加率を算出しています。

集計対象範囲

環境

環境マネジメント

環境経営の対象範囲　（2025年3月末現在）

国内グループ会社29社		
岡野電線株式会社	株式会社KANZACC	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	古河電工産業電線株式会社
古河ネットワークソリューション株式会社	古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社
古河電池株式会社	株式会社エヌ・テック	フォーム化成株式会社
古河AS株式会社	古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル
古河マグネットワイヤ株式会社	理研電線株式会社	FITEC株式会社
古河エレコム株式会社	古河産業株式会社	古河テクノリサーチ株式会社
株式会社古河電工アドバンストエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社	古河日光発電株式会社
古河ニューリーフ株式会社	SBS古河物流株式会社※	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社
株式会社明星電気商会	MFオプテックス株式会社	

※ 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59社	
Lightera LLC.	Lightera Denmark ApS.
Furukawa Electric Morocco SARL	Lightera LatAm S.A.
Furukawa Industrial Optoelectronica Ltda.	Furukawa Industrial LatAm S.A. Sucursal Argentina
P.T. Lightera Telecommunication Indonesia	Furukawa FITEL (Thailand) Co.,Ltd.
Furukawa Fitel Optical Products(Shanghai) Co., LTD.	Thai Furukawa Unicomm Engineering Co., Ltd.
Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.	Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.
Tianjin Furukawa Power Component Co., Ltd.	PT Tembaga Mulia Semanan Tbk
Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.	Furukawa Precision (Thailand) Co.,Ltd.
Trocellen GmbH	Trocellen Italia SpA.
Polifoam Plastic Processing Co. Ltd.	Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.
Trocellen Automotive Hungary Co., Ltd.	Furukawa Avc Electronics (SuZhou) Co.,Ltd.
Furukawa Electric Thermal Management Solutions and Products Laguna, Inc.	Taiwan Furukawa Electric Co., Ltd.
Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation	Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co.,Ltd.
Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co.,Ltd	Furukawa Wiring Systems Mexico, S.A. de C.V.
PT. 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 (DongGuan) Ltd.
Furukawa Auto Parts (Huizhou) Ltd.	Furukawa Mexico S.A. De C.V.
Tianjin Jinhe Electric Engineering Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Lima Philippines Inc.

海外グループ会社59社	
Wuhan Furukawa Automotive Systems Co.,Ltd.	Chongqing Changhua Automobile Harness Co.,Ltd.
Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. De C.V.	Furukawa Minda Electric Private Limited
Furukawa Automotive Systems Vĩnh Long Viet Nam	Furukawa Automotive Systems Management (Shanghai) Co.,Ltd.
Furukawa Sistemas Automotivos do Brazil LTDA.	Furukawa Automotive Systems Design Philippines Inc.
Furukawa Automotive Systems Asia Pacific Co., Ltd.	American Furukawa, Inc.
Siam Furukawa Co.,Ltd.	PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturing
SuperPower Inc.	Furukawa Electric Institute of Technology Ltd.
Furukawa (Thailand) Co., Ltd.	Furukawa Electric Europe Ltd.
Furukawa Electric Hong Kong Ltd.	Furukawa Electric Singapore Pte. Ltd.
Furukawa Shanghai Ltd.	

環境会計の対象範囲　（2025年3月末現在）

国内グループ会社19社		
岡野電線株式会社	株式会社KANZACC	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	古河電工産業電線株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社	古河電池株式会社
株式会社エヌ・テック	フォーム化成株式会社	古河AS株式会社
古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル	古河マグネットワイヤ株式会社
理研電線株式会社	古河産業株式会社	株式会社古河電工アドバンストエンジニアリング
古河電工エコテック株式会社		

社会

労働安全衛生

休業災害度数率の対象範囲　（2025年3月末現在）

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

社外からの評価・認定

SRI指数・ESG指数への組み入れ状況

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

FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index Series

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

当社は「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されています。
同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資を行うために選定している指数の1つとして採用されています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

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

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

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

ESG評価・認定の状況

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。2024年度は気候変動A、水セキュリティA-、サプライヤーエンゲージメントAの評価でした。

SBT (Science Based Targets)

当社グループは当社の温室効果ガス削減目標について、SBTi（Science Based Targets Initiative）から、SBT 1.5℃の認定を2023年8月に取得しています。

ニュースリリースはこちら

経済産業省「ゼロエミ・チャレンジ企業」

当社は、2020年10月に経済産業省「ゼロエミ・チャレンジ企業」に選定されています。

厚生労働省「えるぼし認定」

厚生労働省が、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、一定の基準を満たし、取組みの実施状況が優良な企業に対して認定するものです。
当社は、2016年4月に最高位の3つ星（3段階目）を取得しています。

厚生労働省「くるみん認定」

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

2024 J-Winダイバーシティ・アワード

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

経済産業省「健康経営優良法人」

当社は、経済産業省「健康経営優良法人2025」に認定されました。

経済産業省「DX認定事業者」

当社は、2023年6月に経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されています。

日経サステナブル総合調査

当社は、日本経済新聞社が実施する日経サステナブル総合調査の「SDGs経営編」および「スマートワーク経営編」において3.5星に認定されました。

イニシアチブ等への賛同

参画イニシアチブ

国連グローバル・コンパクト

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1: 人権擁護の支持と尊重

原則2: 人権侵害への非加担

労働

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4: 強制労働の排除

原則5: 児童労働の実効的な廃止

原則6: 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7: 環境問題の予防的アプローチ

原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

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

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

SDGｓへの取組み >

気候関連財務情報開示タスクフォース

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

ニュースリリースはこちら

気候変動イニシアティブ

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

環境省　脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」

当社は、2023年12月にデコ活宣言をしました。
官民連携協議会（デコ活応援団）に参画し、2050年カーボンニュートラルの実現にむけて消費者の行動変容、ライフスタイル変革を強力に後押しするための新しい国民運動「デコ活」の取組みを推進しています。

日本経済団体連合会　脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

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

経団連「チャレンジ・ゼロ」特設サイト

当社が挑戦するイノベーションの具体的な取組み

経済産業省　「GXリーグ」

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

自然関連財務情報開示タスクフォース

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

一般社団法人　企業と生物多様性イニシアティブ

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

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

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

一般社団法人　クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス

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

WIPO GREEN

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

ニュースリリースはこちら ›

公益社団法人　日本ユネスコ協会連盟

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

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側面で宣言した内容について登録する制度です。対象企業は、栃木県内に本社又は支社等を有し、県内において事業活動を行う企業、法人、団体、個人事業主になります。

当社の宣言内容 ›

「かながわSDGsパートナー」

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

「三重県SDGs推進パートナー」

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

加盟団体と役割

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