

# 古河電工役員体制

## 取締役 (2024年6月26日現在)

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

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

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

監査役 (2024年6月26日現在)

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

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

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

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

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

役員関連データ

	単位	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (年度)
<b>取締役人数</b>	人	12	12	11	11	11	11
	うち社外取締役	5	5	5	5	5	5
	うち独立取締役	5	5	5	5	5	5
<b>取締役会</b>	人	1	1	1	1	1	1
	うち女性取締役	0	0	0	0	0	0
<b>監査役人数</b>	人	6	6	6	6	6	6
	うち社外監査役	3	3	3	3	3	3
	うち独立監査役	3	3	3	3	3	3
<b>監査役会</b>	人	0	1	1	1	1	1
	うち女性監査役	0	0	0	0	0	0
<b>執行役員人数</b>	人	25	27	27	25	23	27
	うち女性執行役員	1	1	2	1	1	2
うち外国人執行役員	人	3	3	3	2	2	2
<b>シニア・フェロー人数</b>	人	2	1	1	3	3	2

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





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

社外取締役  
**塚本 隆史**

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

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

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

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

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

定を終えましたが、今年度は課長職についても取組みを拡げる計画です。

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



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

社外取締役  
**御代川 善朗**

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

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

社会に貢献していきます。

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





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

社外取締役  
籾 ゆき子

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

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

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

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

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

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

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



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

社外取締役  
齋藤 保

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

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

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

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

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

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



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

社外取締役  
星野 岳穂

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

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

本年3月に制定されたパーパス「『つづく』をつくり、世

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

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

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

# コーポレートガバナンス

## Corporate Governance

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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

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

### コーポレートガバナンスに関する基本方針

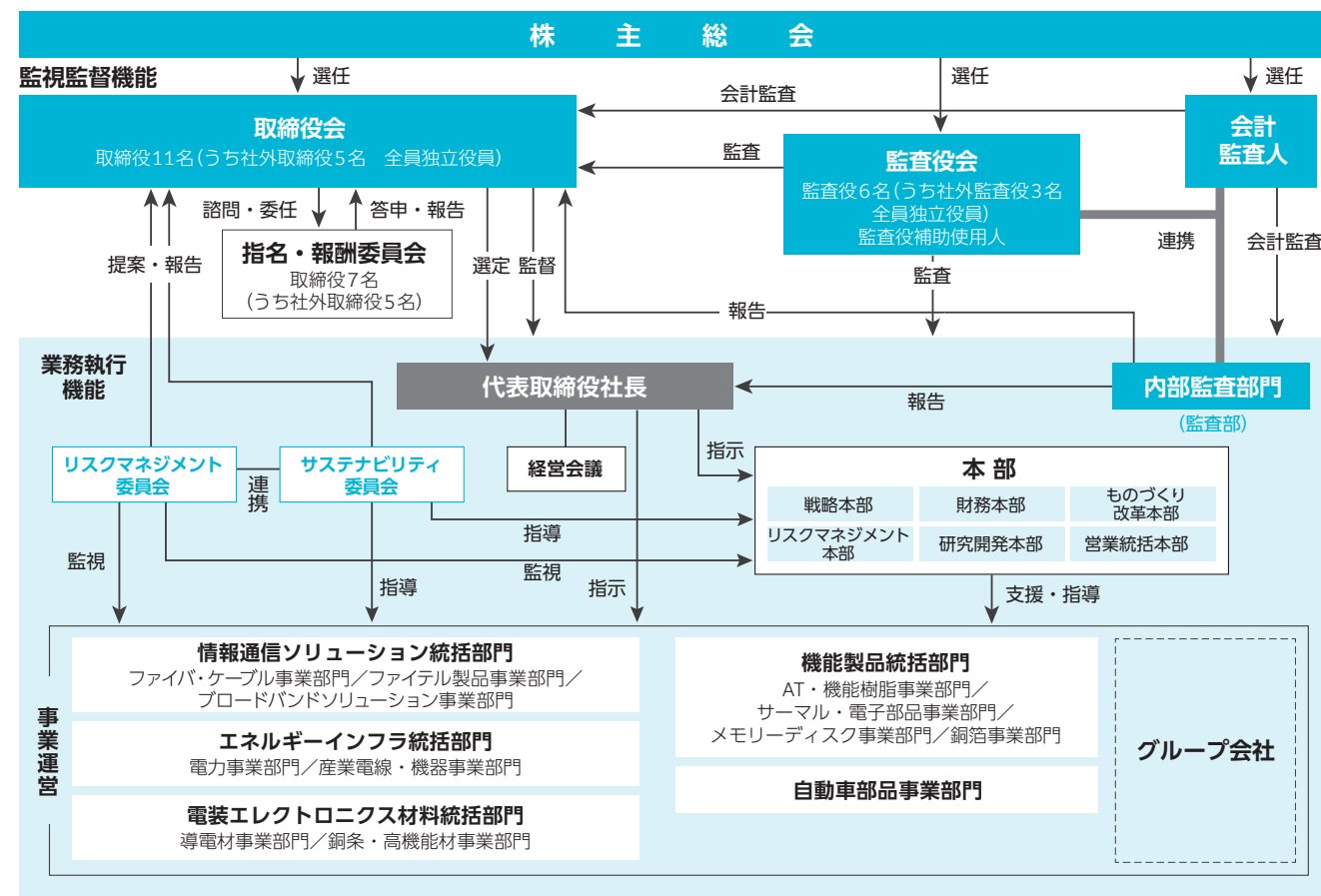
当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実に取り組むための方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めています。

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

### コーポレートガバナンス体制

当社は、監査役および監査役会が取締役会からの制度的な独立性を維持しつつ会計監査人および内部監査部門と連携を図ることにより、取締役の職務執行に対する監査の実効性が確保されるものと考え、現行のコーポレートガバナンス体制（監査役設置会社）を選択しております。また、取締役会の監督機能を補完するために、委員の過半数および委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しております。

ガバナンス体制図（2024年6月26日現在）



### 取締役会

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

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

現在、当社の取締役会は11名で構成されており、うち5名が社外取締役（全員独立役員）です。なお、取締役会議長は、代表権のない非業務執行の立場である取締役会長が務めています。

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

### 監査役会

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

また、常勤監査役は、経営会議など重要な業務執行の決定に関する会議に出席するとともに、監査およびこれらの会議により得た情報を、適切に社外監査役へ提供するほか、監査役業務および監査役会運営の補助を行う者として、経営陣からの独立性が保障された監査役補助使用人を置き、監査機能の強化を図っています。

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

2023年度は、監査役会を計9回開催しております。

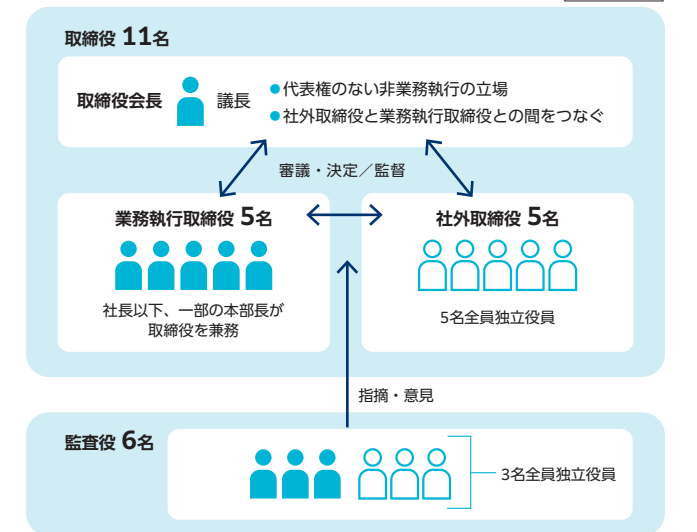
### 社外役員会議

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

2023年度は社外役員会議を計4回開催しております。

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

取締役会・監査役会の構成  
 (2024年6月26日現在)



### 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、最高経営責任者である社長候補の選定を含め、取締役等の人事や報酬等を審議することにより、これらの事項に関する客観性および透明性を確保して、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的とし、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員（過半数は社外取締役）で構成されるものとしています。

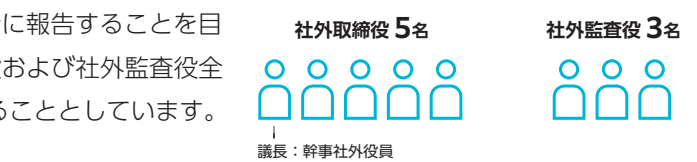
現在、同委員会の委員は7名で構成されており、うち委員長を含む5名が社外取締役です。

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

指名・報酬委員会の構成（2024年6月26日現在）



社外役員会議の構成（2024年6月26日現在）





## 取締役会の人材にかかる考え方

### 役員候補者の指名に関する方針

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

#### ■ 社外役員候補者

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

#### ■ 社内役員候補者

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

### スキル項目の見直しと選定理由の明確化について

当社グループでは、「古河電工グループ ビジョン2030」を達成するために当社グループが対処すべき重要課題を「マテリアリティ」と定義し、収益機会とリスクの両面で次のとおりマテリアリティを特定しております。

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

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

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

マテリアリティ	関連するスキル項目
収益機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決型事業の創出</li> <li>Open, Agile, Innovative</li> <li>多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成</li> </ul>
リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>E 気候変動に配慮したビジネス活動の展開</li> <li>S 人材・組織実行力の強化</li> <li>G リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築</li> </ul>

### スキル項目の詳細

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

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

### 取締役・監査役のスキルマトリクス

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

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

### 取締役会の実効性評価の概要

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

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

#### 分析・評価の方法

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

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

なお、集計結果のより深い理解を目的に、取締役・監査

■ アンケート項目

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

分析・評価結果の概要

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

2022年度 of 取組み方針・評価結果、2023年度 of 取組み方針

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

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

役員の報酬等

役員報酬等の決定に関する方針

役員報酬の決定に関する方針

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

欲的に職責を果たしていくことを可能ならしめる内容のものとする。

報酬項目毎の個人別の報酬等の決定に関する方針

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

有効性ならびに適切性を毎年確認しております。

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

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

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

短期業績連動報酬(全社)における連結営業利益と役員毎の支給額との対応表

(単位:千円/年)

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

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

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



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

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

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

### 中長期業績連動報酬における乖離度の算定式

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

### 中長期業績連動報酬における乖離度ごとの支給率対応表

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

### 中長期業績連動報酬における評価期間の各自のポイント確定の算定式

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

### 報酬項目毎の個人別の報酬等に対する割合の決定に関する方針

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

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

### 2023年度に係る取締役および監査役の報酬等の額

2023年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額は以下のとおりです。

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

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

### 後継者育成計画(サクセッションプラン)

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

### 政策保有株式

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

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

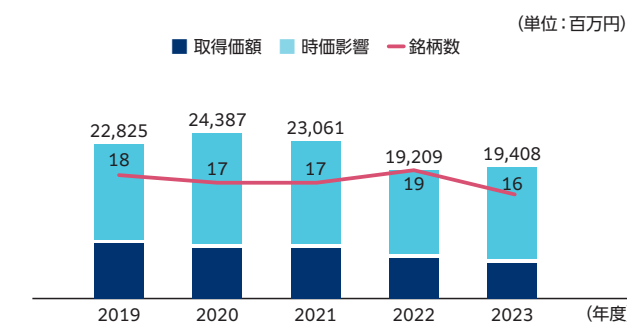
#### 3. 後継者育成計画(サクセッションプラン)

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

### 政策保有株式に関する方針

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

### 純投資目的以外で保有する上場株式の 賃借対照表計上額と銘柄数推移



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



# グループガバナンス

## Group Governance

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

### 内部統制システムの整備の状況

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

#### a. 職務執行の効率性

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

#### b. コンプライアンス体制

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

#### c. リスク管理体制

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

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

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

詳細は、本紙p.67「リスクマネジメント」をご覧ください。

#### d. 情報管理体制

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

#### e. グループ会社管理

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

#### f. 財務報告の適正性確保

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

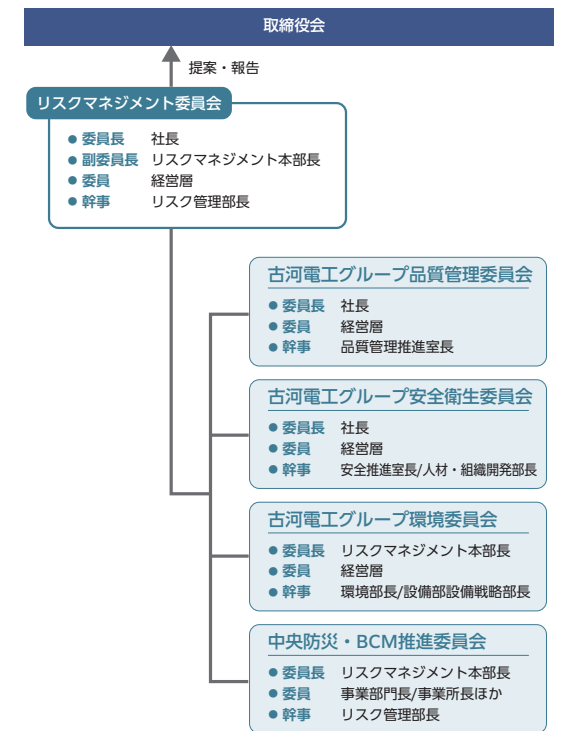
# リスクマネジメント

## Risk Management

### リスク管理の体制と概要

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

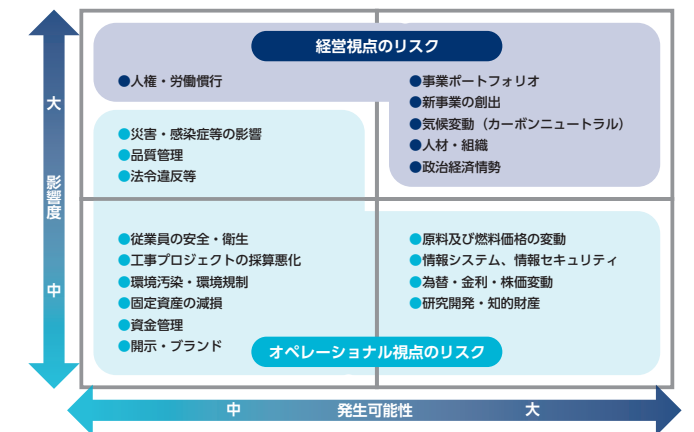
当社グループのリスクマネジメント委員会では、経営視点およびオペレーショナル視点のリスク評価などによりリスクを俯瞰し、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対応しています。また、分野別には、品質管理、安全衛生(健康を含む)、環境、防災・事業継続マネジメント(BCM)など重要度が高いとされるリスクについては、特別委員会を設置して重点的に管理する体制をとっており、事業活動に関するリスク管理体制の強化を図っています。これらの体制に加え、取締役会、経営会議、稟議等により重要な意思決定を行う際には、当該事案から予測されるリスク等を資料等に明示し、これらを認識した上で判断することとしています。



### 事業等のリスク

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

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



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

詳細は、当社ホームページ「事業等のリスク」をご覧ください。  
<https://www.furukawa.co.jp/ir/management/risk.html>

### リスク管理活動の仕組み

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

定期的に報告します。

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

### 指標と目標

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

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

# サプライチェーンマネジメント

## Supply Chain Management

### 調達における基本的な考え方

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

#### 古河電工グループ調達方針

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

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

### 取組みの要諦

#### CSR調達活動

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

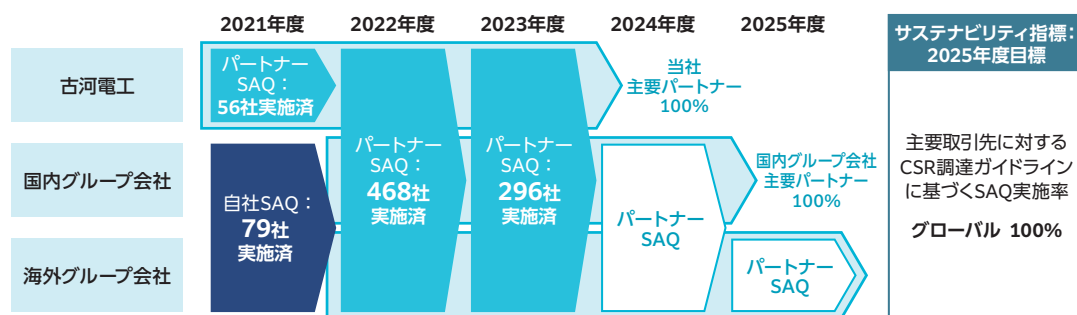
新規パートナーには、取引開始の必須条件として、CSR調達ガイドラインの遵守に同意いただいています。

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

既存パートナーへのリスク調査として、従来から行っ

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

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



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

### パートナーとの共創

#### パートナー評価・表彰制度

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

#### パートナーズミーティングの実施

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

#### 温室効果ガス排出削減活動

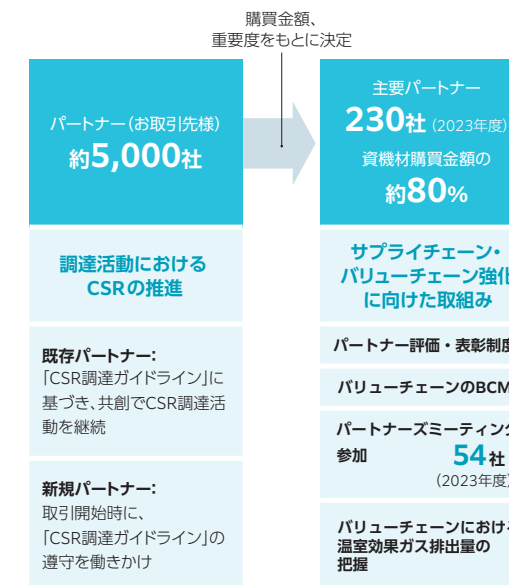
当社は、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減に取り組んでいくため、CSR調達ガイドラインに基づき

### 責任ある鉱物調達

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

#### 外部団体との連携

当社は、紛争地域または高リスク地域における鉱物の採掘に伴う悪影響を防止または軽減するために、自社の取組みだけでなく、電子情報技術産業協会（JEITA）責任ある鉱物



「エネルギー効率の改善に努め、エネルギー消費量及び温室効果ガス排出量を継続的に削減すること」をパートナーに求めています。パートナーズミーティング等では、温室効果ガス排出削減に関する目標設定の働きかけを行っています。また、2021年度より一部のパートナーを対象に温室効果ガス排出量実態調査を実施し、バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量を把握しています。

#### 調達物流活動

原価低減や輸送時のCO<sub>2</sub>削減のため、当社帰りの有効活用などバリューチェーン内の最適な輸送手段を選択し、「物流費高騰・運べなくなるリスク」へ対処しています。

#### 古河電工グループ責任ある鉱物調達方針

（2022年9月12日策定）

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

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

### 指標と目標

#### マテリアリティ「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築／サプライチェーンマネジメント」

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

「サプライチェーン関連データ」の詳細は、p.89をご覧ください。



# 人権マネジメント

## Human Rights Management

### 人権における基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、グローバルな事業展開を進めるにあたり、自らの事業活動に影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことをよく理解し、人間の尊厳と国際的に認められたすべての人権を尊重します。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「人権方針の策定」「人権デューディリジェンスの実施」「救済メカニズムの構築」に沿った人権尊重の取組みを推進しています。

### 古河電工グループ人権方針（2020年1月27日制定、2024年3月21日改正）

古河電工グループは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、グローバルな事業展開を進めるにあたり、自らの事業活動に影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことをよく理解し、人間の尊厳と国際的に認められたすべての人権を尊重します。

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

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

### 推進体制

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

人権に関する取組みは戦略人事部、リスク管理部、サステナビリティ推進室からなる「人権WG」で定期的に話し合い、その結果をサステナビリティ委員会で報告し取組

みに反映しています。2022年3月のサステナビリティ委員会では、マテリアリティである「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の強化」のサブマテリアリティとして「人権・労働慣行」を追加し、2022年5月の取締役会に報告しました。2024年3月のサステナビリティ委員会では、人権のリスク評価に関して意見交換を行いました。

### 取組みの要諦

#### 人権方針の策定

当社グループは、「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、2020年1月27日に「古河電

工グループ人権方針」を策定しました。また、2024年の古河電工グループ パーパス制定に伴い人権方針の前文の一部を2024年3月に改正しました。

#### 人権デューディリジェンスの実施

当社グループでは、強制労働や児童労働、差別などの人権に対する社会的要請の変化や、サプライチェーン全体における人権への関心の高まりを受け、2021年度から人

権デューディリジェンスを開始しました。その中で当社グループの人権課題として優先すべき対象ステークホルダーを「従業員」および「パートナー<sup>\*</sup>」に設定しました。

<sup>\*</sup>当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼んでいます。

### 人権に対する負の影響を低減する取組み

#### 従業員向け

従業員については、職場でのハラスメントを課題とし、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。また、改善策の一つとして2022年度から当社および国内外グループ会社の管理職層を対象とした「差別・ハラスメント教育」を実施しており、サステナビリティ指標として「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」を設定しています。2023年度は目

#### パートナー向け

パートナーについては、「主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ (Self-Assessment Questionnaire/自己評価調査票) 実施率」をサステナビリティ指標として設定し、サプライチェーン上の人権リスクの把握に取り組んでいます。2021年度から当社の主要取引先56社を対象

標として掲げた「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率はグローバルで100%」を達成しており、2025年度まで100%を維持する目標を掲げています。

2024年度は、2023年度末に実施したコンプライアンス意識調査の結果を分析し、改善策の効果を検証するとともに、各部門の責任者と結果について対話を行い、必要に応じて改善施策等を実施する予定です。

#### 救済メカニズムの構築

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

2023年度の当社グループの内部通報件数は104件で、

に調査を開始し、2023年度末時点でのSAQ実施率は目標40%に対し65%となり、2025年度までに100%を目指しています。なお、2023年度末時点では、本調査の結果で人権に負の影響を与える重大な問題は発見されていません。

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

#### ステークホルダーエンゲージメント

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

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

これらの対話を通じて得られた学びを今後の施策に反映

し、さらなるステークホルダーとのエンゲージメントを高めていきます。



人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会の様子

### 指標と目標

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

指標	範囲	実績			目標		
		2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度
★：サステナビリティ指標							
★ 管理職に対する人権リスクに関する教育実施率	グループ	—	100%	100%	100%*	100%*	100%*

<sup>\*</sup>各年度100%を継続することを意味します。

# 気候変動に配慮したビジネス活動の展開

## Developing business activities that consider climate change

### 古河電工グループ環境基本方針 (2008年制定、2011年4月改定)

環境基本理念	古河電工グループの私たち全員は、地球環境の保全が国際社会の最重要課題と認識し、素材力を活かした技術革新により、持続可能な地球の未来に貢献します。
行動指針	1 環境法規制及び顧客その他の要求事項を順守し、より高い環境目標を定め、地球環境保全の継続的な向上に努めます。
	2 地球環境に配慮した製品開発、及び新規環境事業の創出に努めます。
	3 製品のライフサイクル全段階において、気候変動対策、省資源・再資源化の推進及び環境負荷物質の削減等、環境リスクの低減に努めます。
	4 全ての事業活動が与える生態系への影響を評価し、生物多様性の保全と持続可能な資源利用に努めます。
	5 ステークホルダーとの対話により、自然・地域社会との共生に努めます。

### 古河電工グループ環境ビジョン2050 (2021年2月策定)

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

#### 1 脱炭素社会への貢献

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

#### 2 水・資源循環型社会への貢献

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

#### 3 自然共生社会への貢献

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



スコープ1：自社工場・オフィスからの直接排出  
スコープ2：自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出

### 環境目標2030 (2022年11月改定)

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

\*1 電気銅やアルミ新地金、プラスチック等のパーজন材のこと  
\*2 容器やレジ袋等で使用される、使い捨てプラスチックのこと

なお、当社グループの2030年温室効果ガス削減目標は、SBT\*3 1.5°C認定を、2023年7月に取得しています。これは、パリ協定\*4が目指す「世界の平均気温上昇を産業革命前より1.5°Cに抑える努力をする」を達成する上で、当社グループの目標が科学的根拠に基づいていると認定されたものです。

\*3 SBT：Science Based Targets(科学的知見と整合した温室効果ガス排出削減目標)  
\*4 パリ協定：2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)において採択された、2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための国際的な協定。



### TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは、気候関連リスクおよび機会が経営上の重要課題であるという認識のもと、2020年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)へ賛同しました。また、2021年10月にTCFDより公表された「指標、目標、移行計画に関するガイダンス」を踏まえ、低炭素経済への



移行を支援する一連の目標と行動である気候移行計画の策定を2023年度から開始しました。TCFD提言に沿った情報開示を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化に繋げていきます。

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

### ガバナンス

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

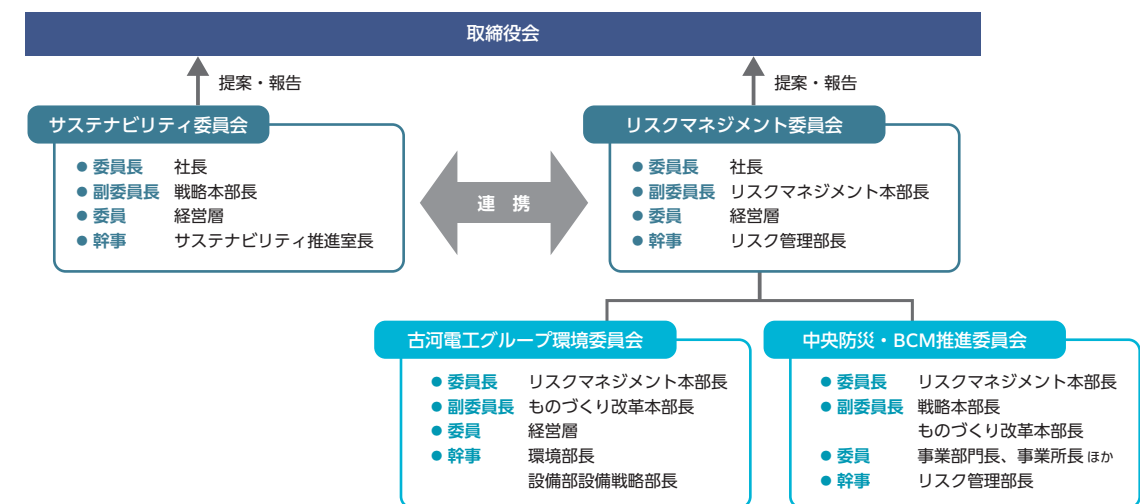
気候変動や自然災害などの気候関連リスクは、環境リスクの最重要課題として位置づけ、気候関連リスクへの事前対策については主に環境委員会、リスク発生後の事業継続対策については主に中央防災・BCM推進委員会です。定期的に議論されています。

環境委員会は、委員長をリスクマネジメント本部長と

し、事業経営を担当する統括部門長や事業部門長、本部長などの経営層によって、3ヶ月に1回定期的に開催され、気候変動に関連する課題などを審議し、経営会議や取締役会に提案・報告します。

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

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



### 当社グループの気候変動に関する主な議論

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



戦略

気候関連リスクおよび機会の分析対象事業

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

気候関連リスクおよび機会の項目の特定プロセス

気候関連リスクと機会の特定は、Step1～Step3のプロセスで行います。まず、Step1では「外部情報」と「内部情

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

シナリオ群の選択

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

気候関連リスクおよび機会の期間の定義

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

シナリオ分析の概要

区分	特定した気候関連リスク・機会の項目	発現時期	2030年における事業への影響度		
			1.5℃	4℃	
リスク	移行リスク 政策・規制	温室効果ガス排出への炭素税課税	中～長期	大 小	
	移行リスク 市場	再エネ調達コストの増加 素材（銅・アルミ・樹脂）への炭素税課税による調達コストの増加	中～長期	大 小	
	物理リスク	急性	異常気象による大規模災害（大型台風、豪雨、豪雪、落雷）による建物被害 気候災害等による納入先、調達先のサプライチェーンの寸断	中～長期	小 小
		慢性	洪水・渇水による沿岸部工場の操業停止 平均気温上昇による空調コストの増加	中～長期	中 大
機会	市場	スマートシティの普及や通信トラフィック急増に伴う5G/B5G整備加速による売上・収益増 情報通信、半導体メモリ、5G・スマホ関連製品需要増加による売上・収益増 再エネの普及に伴う基幹系送電網増強、海底ケーブル需要増加による売上・収益増 自動車電動化・軽量化に伴う製品需要増加による売上・収益増	短～中期	大 中	
	製品およびサービス	カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミー対応要請に伴う低・脱炭素化製品、リサイクル製品の要求増による販売増	中～長期	大 中	
		次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発	長期	— —	

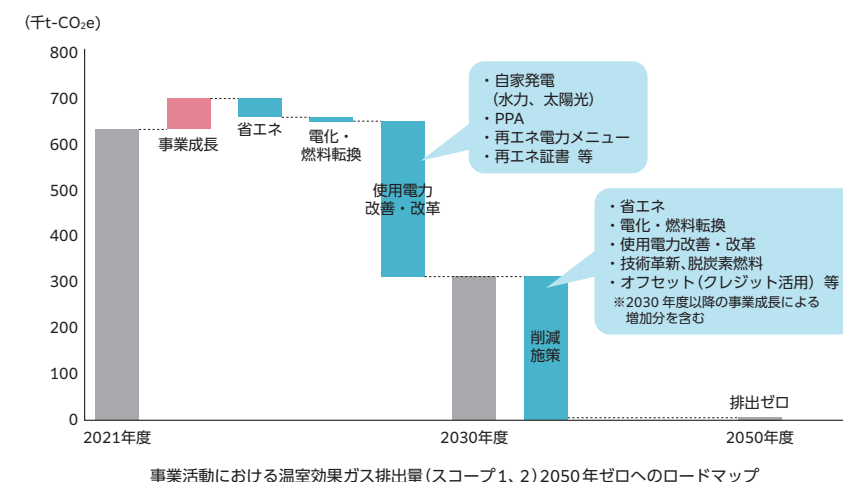
当社グループのカーボンニュートラル実現に向けた取組みと気候移行計画の策定

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

リスクの対応策については、長期目標として環境ビジョン2050を策定し、事業活動における温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2050年ゼロにするチャレンジ目標とバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を削減することを目標に掲げています。そこからのバックキャストによる環境目標2030、25中計のサステナビリティ

目標において温室効果ガス排出量削減の目標を設定しています。

この環境ビジョン2050と環境目標2030の達成に向けた気候移行計画策定の一環として、当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量削減にむけたロードマップを策定し、取組みを推進しています。スコープ1、2の目標達成のためには、工場の省エネや燃料転換を進めるとともに、再生可能エネルギーの積極的な利活用が不可欠であり、サステナビリティ指標として「全電力使用量に占める再生可能エネルギー比率」を設定し、再生可能エネルギーの利用比率向上に向けた取組み（水力発電の活用、太陽光発電設備の設置、再生可能エネルギー由来電力の導入）を進めています。



収益機会の対応策については、25中計期間において既存事業の収益安定化と新事業創出に向けた基盤整備を進め、2030年にはそれぞれの分野における社会課題を解決するとともに、カーボンニュートラル実現に貢献していきます。例えば、通信トラフィック急増に伴う5G/B5G整備加速に対しては、情報通信分野の開発力と提案力を強みとしたフォトリソグラフィ新製品を創出し、大容量情報通信と高効率エネルギー社会の同時実現に貢献します。洋上風力発電など

の再生可能エネルギー普及拡大に不可欠な海底ケーブルや地中ケーブルの供給・布設によるカーボンニュートラル実現への貢献、次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発に対しては、グリーンLPガス創出技術によるカーボンニュートラルの実現と地産地消\*できる社会基盤の構築への貢献や、高温超電導線材の開発によって化石燃料に代わる新エネルギー源として期待されている核融合エネルギーの推進などに取り組んでいます。

リスク管理

気候関連リスクおよび機会の管理

リスクおよび収益機会のマテリアリティである「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」および「環境配慮事業の創出」の進捗を測定するサステナビリティ指標として、「温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）」、「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」および「環境調和製品売上高比率」を設定し、半期ごとにサステナビリティ委

員会にて、これらの指標の進捗状況と対応策をフォローしています。

2020年度から事業部門ごとに環境目標2030に沿ったGHG排出量の目標を、2022年度からは事業部門ごとのGHG排出量売上高原単位の目標も定め、四半期ごとに経営会議で「GHG排出量」と「GHG排出量売上高原単位」の

進捗状況をフォローしています。

インターナルカーボンプライシング (Shadow price) は、2019年度から事業部門ごとのGHG排出量を炭素価格 (2023年度は2万円/トンCO<sub>2</sub>eを適用) によって試算し、四半期ごとの環境委員会での評価・揭示効果により、脱炭素化に向けた気候変動リスク回避への準備を促して

います。また、2023年度より、各事業部門がGHG排出量目標に対して未達成となった場合、再生可能エネルギー調達コスト増加分を各事業部門で負担するルールを定め、目標に達しない見込みの事業部門に対して再生可能エネルギーの導入計画の策定を促進しています。

### 全社経営戦略 (25中計)・全社リスクマネジメントへの統合

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

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

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

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

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

## 指標と目標

2023年度は、2022年度から積極的に進めている再生可能エネルギーの導入をさらに進めました。当社光ファイバ・ケーブル三重工場に導入した実質再生可能エネルギー由来電力の利用に伴う年間の温室効果ガス排出量 (スコープ2) は20,000トンCO<sub>2</sub>e以上削減されました。その他の当社事業所および国内外の生産拠点においても太陽光発電設備の設置や購入電力の再生可能エネルギーへの転換を

進め、「温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」の2023年度目標を達成しました。また、「温室効果ガス排出量削減率 (スコープ3)」も、市況の影響による一時的な生産量の低下ならびに原材料への再生材利用および製品使用時の省エネ化の推進により2023年度目標を達成しました。

指標	★: サステナビリティ指標	範囲	基準年度	実績			目標 ( )は参考値				チャレンジ目標
				2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	
★ 環境調和製品売上高比率		グループ	-	61.9%	65.0%	65.9%	66%	68%	70%	-	-
★ 温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1、2) <sup>※1</sup>		グループ	2017	△29.0%	△36.8%	△45.4%	△21.2%	(△39%) <sup>※2</sup>	(△42%) <sup>※2</sup>	(△59%) <sup>※2</sup>	排出量ゼロ
			2021	-	-	-	-	△14.0%	△18.7%	△42%	
★ 電力消費量に占める再生可能エネルギー比率		グループ	-	10.9%	20.2%	31.6%	12%	25%	30%	-	-
温室効果ガス排出量削減率 (スコープ3)		グループ	2019	△1.0%	△6%	△11.3%	△6%	-	-	-	-
			2021	-	-	-	-	△8.3%	△11.1%	△25%	-

※1 当社グループが排出する温室効果ガスは、主にエネルギー起源による二酸化炭素 (CO<sub>2</sub>) と六フッ化硫黄 (SF<sub>6</sub>) です。

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

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

## TNFD提言に沿った取組み

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

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



## 基本的な考え方

当社グループでは、「環境ビジョン2050」の中で、自然共生社会への貢献として、原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化することを掲げています。事業活動による生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず生物多様性に

対する取組みを開始しました。生物資源や水については、“地域”によってその特性が異なります。そこで、TNFD開示フレームワークで示されたLEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) アプローチなどを参考に、試行的に実施しました。

## TNFD「LEAPアプローチ」に沿った評価

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

### 自然との接点を発見する「Locate」

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

### 依存関係と影響の診断「Evaluate」

自然に与える依存・影響を推奨ツールで試行的に評価しました。結果、非常に大きな影響があるのはサプライチェーン上流の陸域土地利用および水利用でした。ただし、ツールでの評価は、当社グループの事業が属する分野における関連学術論文や研究結果の情報を踏まえた、あくまで暫定的な評価であり、当社グループの実態に必ず

しも則したものではありません。生物多様性の評価には、地域特有のリスクの評価も含めた総合的なアプローチも必要です。今後もデータの収集と分析を強化し、多様なステークホルダーとの連携を深め、継続的に評価を進めます。

### 重要なリスクと機会の評価「Assess」

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

### 対応し報告するための準備「Prepare」

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

## 今後の取組み

自然関連リスクの評価は、現時点では簡易的な検討にとどまっています。“地域”によって特性が異なるため、今後は、地域の実態把握やシナリオ分析を検討します。また、

実際の事業活動による自然への影響の調査を進めます。これらの詳細調査と合わせて、TNFD提言に基づいた14項目の開示に向けて、内容を充実させていきます。



# 人材・組織実行力の強化

## Strengthening Human Capital and Organizational Execution Abilities

### 人と組織に関する基本的な考え方

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

詳細は、当社ホームページ「人材マネジメント」をご覧ください。

<https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/186>



- 個人のあるべき姿
- 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。

### ガバナンス

「人材・組織実行力の強化」は、当社グループのリスクのマテリアリティであり、経営上のリスクのみならず、経営戦略に直結する最も重要な経営上の重要課題であることから、戦略本部長をトップとした人事戦略の遂行体制を確立し、経営会議での執行と討議、決議を行っています。

また、経営課題に直結する個別のテーマについては、社長あるいは戦略本部長を委員長とした委員会を設置し、戦略の策定と活動計画の決定、施策の実行を推進しています。高度な専門性を持つ人材を認定する「プロフェ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。

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

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

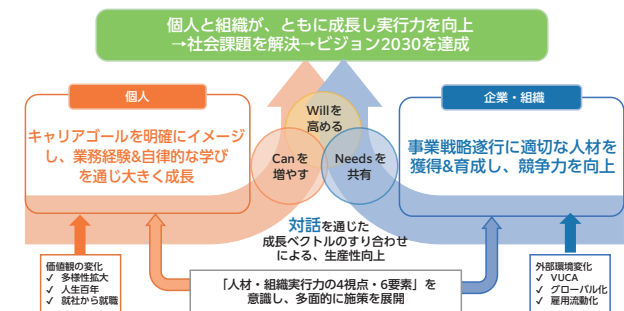
### 戦略

#### 人材マネジメント戦略

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

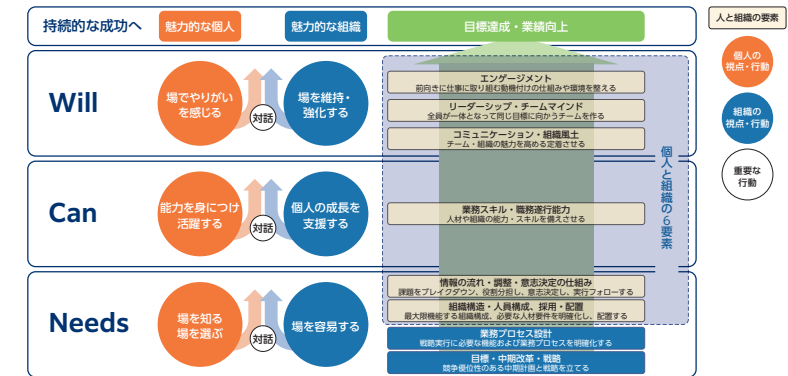
#### 人と組織の成長に向けた具体的活動の枠組み

個人と組織がともに成長していくためには、「魅力的な個人」と「魅力的な組織」であることが必要不可欠であると考えています。組織は個人が活躍する場をつくり、伝え、そこで活躍していくための成長を支援します。そして、個人がその場(組織や職場環境)に魅力を感じてもらい、さらに



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

活躍し続けてもらうと同時に、組織の持続的な成長・成功につなげていくことを目指します。そのために、人と組織について6つの視点・要素から働きかけを行い、活動の全体像を把握するとともに、日常の事業活動の中で、意識的に改善に向けた取組みを推進していきます。



個人と組織の6要素の具体的な取組みは、本紙p.80-83をご覧ください。

### リスク管理

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

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

\* PDSサイクル: Plan Do See サイクル

### 指標と目標

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

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

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

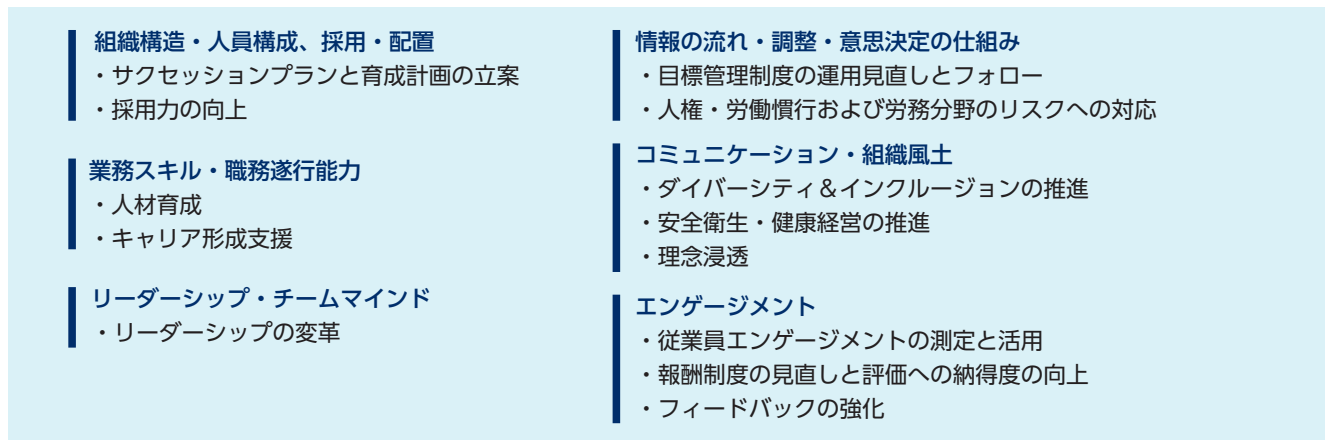
新規採用者に占めるキャリア採用比率の2023年度実績は48.8%となり、目標の30%程度を超える水準となっています。

#### マテリアリティ「人材・組織実行力の強化」

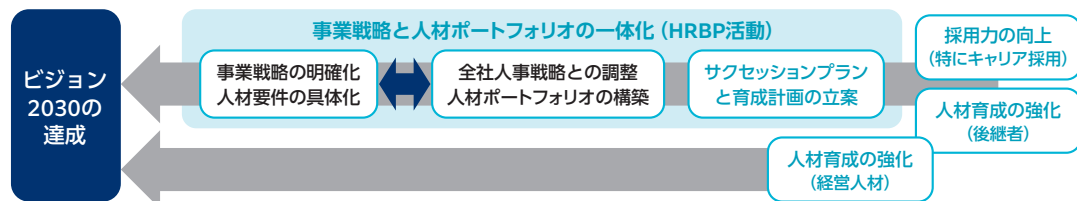
指標	範囲	実績			目標			
		2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
★: サステナビリティ指標								
★ 従業員エンゲージメントスコア*1	単体	-	65	63	65	-	-	-
	グループ	-	-	76	-	77	80	85
★ 管理職層に占める女性比率	単体	3.8%	4.8%	5.4%	5%	6%	7%	15%
	管理職候補者(係長職)に占める女性比率	11%	12.0%	13.8%	-	-	15%	20%
★ 新規採用者に占めるキャリア採用比率*2	単体	20%	27%	26%	-	-	40%	40%
	新規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

\*1 2023年度に対象範囲を国内外グループ会社へ拡大し、2024年度以降の目標を単体からグループに変更しました。  
\*2 新規採用者は新卒採用者およびキャリア採用者を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。  
\*3 各年度30%程度維持することを意味します。

## 個人と組織の6要素の具体的な取組み



### 組織構造・人員構成、採用・配置



### サクセッションプランと育成計画の立案

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

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

部長層のサクセッションプランについては、2023年度

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

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

### 採用力の向上

#### ●キャリア採用

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

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

#### ●新卒採用

採用環境の変化に加え、就職に対する学生の意識変化もあり、人材獲得競争は激しさを増しています。学生に対する訴求力向上の一環として、初任配属時の職種をある程度限定した「コース別採用」を導入しました。配属す

る職種を限定することで、キャリアパスの解像度を高め、個々人の成長イメージを描きやすくし、多様な考えを持った優秀な人材の獲得を推進していきます。

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

### 情報の流れ・調整・意思決定の仕組み

#### 目標管理制度の運用見直しとフォロー

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

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

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

### 業務スキル・職務遂行能力

#### 人材育成

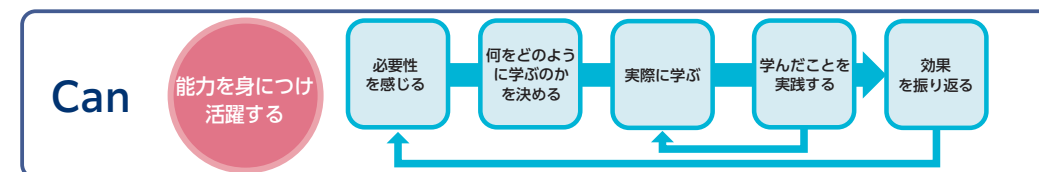
経営戦略・事業戦略の実現と、多様な人材の挑戦と成長を支援する両面の観点から、各種教育・研修や施策を展開しています。

#### ●リスクリソング施策

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

具体的には、個人のスキル習得・成長のプロセス(下図)を支援するために、「一部の個人が、決まったタイミングと回数と場所で、全員で一律のスキルを学ぶ環境」から、「個

人が、いつでも、どこでも、何度でも、多種多様なスキルを学ぶことができる環境」へ変更し、その機会提供を可能にする新たなEラーニング・システムを2024年度に全社導入することを決定しました。これにより、個人がいつでも多種多様なスキルを学習できるコンテンツを提供し、さらに従来の各種研修カリキュラム(階層別・部門別・プロジェクト別)と連携することや、職場や組織の垣根を超えた学び合いの機会を創出することなど、個人の自律的な学びの支援を進めていきます。

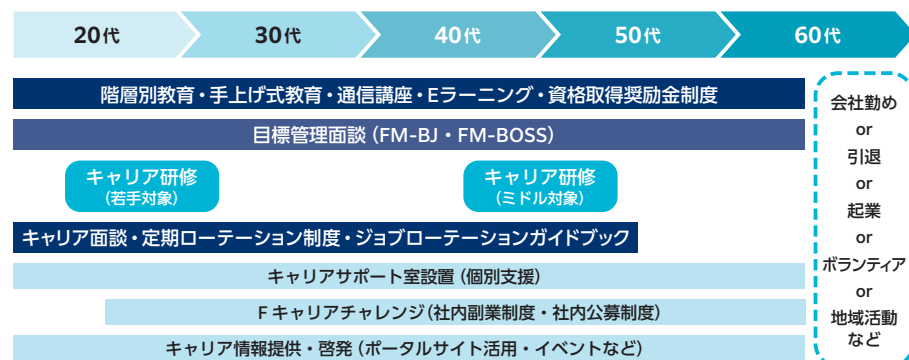




## キャリア形成支援

### ●キャリアサポート室

2021年度にキャリアサポート室を立ち上げ、年代・階層別のキャリアデザイン研修やキャリア形成に役立つセミナーの開催、個別のキャリア面談実施など、既存の人事制



### ●個人がキャリアを選択する仕組み (Fキャリアチャレンジ)

#### 社内副業制度

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

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

#### 社内公募制度

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

## コミュニケーション・組織風土

### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直

### 安全衛生・健康経営の推進

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

### 理念浸透

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

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

下のHK・D&I委員会を設置し、全社を挙げて積極的な取組を展開しています。

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

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

## リーダーシップ・チームマインド

### リーダーシップの変革

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

役員および課長以上の管理職が周囲に「行動宣言」し日々実践するとともに、360度フィードバックによる振り返

りを実施し、さらなる行動変容に繋がっています。取組を開始して4年が経過し、リーダーの意識・行動に良い変化が見られ、チームにおけるメンバーの関係性が改善してきました。今後は、チーム活動と成果との結びつきによりフォーカスし、チーム力のさらなる強化に向けた取組を加速していきます。

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

## エンゲージメント

### 従業員エンゲージメント測定と活用

2022年度より従業員エンゲージメントスコア調査として、「フルカワEサーベイ」を開始しました。「フルカワEサーベイ」における「持続可能なエンゲージメント」のスコ

アを25中計におけるサステナビリティ指標として目標を設定し、各種施策を着実に実行していきます。

### 報酬制度の見直しと評価への納得度の向上

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

① 個々人の挑戦意欲と健全な社内競争を喚起することを  
目指し、給与制度を年功による積み上げ型から、現在

発揮している能力や意識姿勢を評価し昇降給があるゾーン型の給与体系に見直しました。

② 人事考課に関連するコミュニケーションプロセスを改めて規定し、上司は一人ひとりの成長に繋がるよう、評価と改善点について責任あるフィードバックを通して評価納得度を高めています。

### フィードバックの強化

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

また、期末には日常の業務遂行状況をもとに上司部下の

面談の場で一人一人に良い点と改善点のフィードバックを行い、翌年度の動機づけに繋がっています。加えて、2022年度より人事考課点を全従業員に通知しています。

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

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

## TOPICS

2024 J-Win ダイバーシティ・アワードで「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞  
～経営トップを中心としたダイバーシティ&インクルージョンへの取組みが評価～

[https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kei\\_20240308.html](https://www.furukawa.co.jp/release/2024/kei_20240308.html)

