

## 古河電気工業(株) 第 202 回定時株主総会 主な質疑応答録 (要旨)

※本総会では、総会会場でお受けするご質問とは別に、事前にインターネット上でお受けした 2 件のご質問についてご説明いたしました。

日時：2024 年 6 月 26 日（水） 10：00～11：44

Q（事前質問）：当社の研究開発における解析技術について

A：当社の研究開発本部が所管する「解析技術」は当社の強みの一つである。ほぼ全ての事業領域において、製品開発や性能評価・故障解析などに用いられており、当社のモノづくりを支える重要な技術となっている。解析技術に関する分野は今後とも進展著しく、当社の競争力を引き続き維持していくために、同分野において更なる技術研鑽を推進していく。また、最新技術や高度な装置の登場、DX、AI の活用などに伴い、研究開発現場における「リスクリング」も重要な課題であると認識しており、技術者への教育機会の増加とともに、キャリア育成を考慮した人材ローテーションの実施など、各種施策を引き続き推進していく。

Q（事前質問）：当社の研究開発費および研究開発体制について

A：当社の研究開発費については、現在、そして今後の社会課題解決に向けて、情報／エネルギー／モビリティの融合領域や、ライフサイエンス・社会インフラ DX などの新領域での新事業創出を目指し、事業業績向上にも貢献するメリハリのある研究開発投資を行っていく。

また、研究開発体制については、昨年度に再編した 4 つの研究所の研究者が相互に、あるいは関連する事業部門と交流し、共創することで、事業部門に関わる研究開発と新事業に関わる研究開発の両方をバランスよく推進する「両利きの研究開発」を目指している。並行して、人的リソースの獲得、育成にも引き続き努め、研究開発レベルの維持・向上を図っていく。また、株主の皆様のより一層の理解向上のため、当社グループの研究開発に関する情報発信にも力を入れていく。

Q：研究開発費について

A：当社グループが持続的に成長していくために、研究開発投資は着実に増やしていく必要があると考えている。そのためにまず財務状況の改善を図ったうえで、あるべき研究開発費の割合というものを考えていきたい。

さらに、SDGs については、中長期的な研究テーマを掲げ、それに向けた研究開発を実施し、その結果、社会に役立つ会社になり、そのうえで収益が上がるという好循環を実現していこうと考えている。

Q：経営陣における若手の登用について

A：年齢よりも実務で力を発揮できるかということがポイントであり、高齢であっても、若手であっても、できる人は登用すべきであると考えている。そのうえで、多様な人材、能力のある人材を積極的に登用し、結果を出していく考えである。

Q：役員の女性比率、女性の役員候補者の比率および今後の役員構成における外国人登用の考え方について

A：取締役会においては、女性の取締役、監査役がそれぞれ 1 名ずつ就任しており、女性比率としては約 12%である。また、当社の 2023 年度の女性管理職の比率は 5.4%であり、昨年度よりも増加している。2025 年度の目標として 7%、その後の目標としてさらに 15%というのを定め、女性活躍に向けたさまざまな施策を講じているところである。外国人の登用については、現在、外国人の執行役員が 2 名就任している。ダイバーシティという意味では、性別、国籍、年齢といったものではなく、必要な能力、期待値などの観点で登用を進めていく考えである。

Q：当社における中期経営計画の位置付けについて

A：2025 年度を最終年度とした現在の中期経営計画については、2030 年の当社グループのありたい姿を定めた

「古河電工グループ ビジョン 2030」から遡って、2025 年までに達成すべきマイルストーンとして具体的な財務目標、およびサステナビリティ目標を定めたものである。現在、これら目標の達成に向けて邁進している。

一方、中期経営計画一般の位置付けについては、いろいろと議論があると承知しており、当社での今後の中期経営計画の位置付けについては社内で議論を重ねていきたい。

Q：業績の向上に向けた考え方について

A：当社グループとしては、中長期的な展望を持ち、足元の収益の改善に加えて SDGs も十分意識し、持続可能な会社に進化していくことを考えている。そのうえで、2023 年度の下期以降に自動車部品事業の回復や機能製品事業の収益拡大が顕在化し、また情報通信ソリューション事業も 2024 年度下期以降の回復を見込んでおり、2024 年度の財務目標、さらには中期経営計画の 2025 年度の最終目標の達成を目指していく。

Q：グローバルサウスの国々への事業展開について

A：現在、海外売上高比率が 50%を超えており、海外での事業活動をさらに拡大していきたいと考えている。いわゆるグローバルサウスについては、当社は既にブラジル、インド、東南アジアに情報通信関係をはじめとする各種の事業拠点を設けている。この地域は経済成長が著しく、コスト競争力におけるメリットもあると思われる一方で、インフラ整備の問題や法的な規制が頻繁に変更されるといったデメリットもある。このため、今以上に拠点を拡大するには慎重な検討が必要であると考えているが、引き続き、それぞれの国、拠点に関する情報を常に幅広く収集し、もし何らかの動きが望ましいとなれば迅速に対応していきたい。

Q：株価向上策について

A：国内の同業他社については、業績が伴った形で株価が上昇しているとみられるのに対し、当社の現在の 4,000 円台という株価は、業界の動き、さらには将来への期待が反映されたものであり、まだ割高感があると市場で評価されているものと承知している。したがって、この株価をさらに上昇させるためには、業績の向上に向けて最大限の努力をすることが最大の施策であると考えている。他方、株価を向上させるための自社株買いなどの施策は考えていない。

Q：パーパスの趣旨について

A：当社グループは基本理念、経営理念を掲げていたが、もっと簡潔で、従業員になじみやすい言葉に変え、当社グループの存在意義を明らかにするとともに従業員一人一人の役割を意識し、モチベーションを高め、能力をより発揮して業績を上げていくことにつなげていきたいという考えで、パーパスを制定した。パーパスの「『つづく』をつくり」は、副文にあるように「日々の当たり前の暮らし」、「社会の進歩・発展」、「人と地球の共生」が続くこと、それを当社グループが支える、ということだが、パーパス制定の過程において、社内でも「分かりにくい」という意見があった。この点は、これから時間をかけて社内に対話を重ねることでパーパスを浸透させて共通認識にしていきたいと考えている。

Q：データセンターに関する取組みについて

A：データセンターの放熱の課題については、ますます難易度が上がっている中で、当社の放熱技術の先進性が評価されている。さらには、そもそも全体の消費電力、熱量をいかに下げるかということが大きな課題である。例えば、光電融合の技術は、これまでの消費電力を 5 分の 1 から 10 分の 1 に下げることができる。その結果、データセンター全体のシステム設計の考え方が変わるということも考えている。

当社グループの情報通信ソリューション事業において、データセンター関連の拡販に向けた活動を継続している。さらに、光ケーブルだけではなく、光電融合に関連する光部品などにも注力しながら、情報通信ソリューション事業の立て直しを図っていく。

Q：プロスポーツ（H.C.栃木日光アイスバックスおよびジェフユナイテッド市原・千葉）に関する活動について

A：多様なステークホルダーとの関係性の強化、ブランドの構築や社会課題の発見に役立つという観点から意義があるため、今後もプロスポーツへの支援を続けていく考えである。

Q：専門分野に強い人材の採用について

A：当社グループにおいて、人材は最も重要な宝の一つであると同時に、それが十分に確保できないことが最大の経営リスクであると考えている。労働市場が厳しい中ではあるが、採用面での強化に加えて、採用された方々の能力や働きがい高める施策を実施し、当社の目指す「古河電工グループ ビジョン 2030」の実現に向けて取り組んでいる。

以 上