

古河電工

古河電気工業株式会社

ESG 説明会

2023年3月13日

[登壇者]

3名

取締役 兼 執行役員専務 戦略本部長

取締役 兼 執行役員常務 財務本部長

執行役員 リスクマネジメント本部長

宮本 聡 (以下、宮本)

福永 彰宏 (以下、福永)

柳 登志夫 (以下、柳)

ESG説明会

ビジョン2030達成に向けたESGに関する取組み

2023年3月13日

古河電気工業株式会社

取締役兼執行役員専務 戦略本部長 宮本 聡

All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

宮本：あらためまして、古河電工の戦略本部長の宮本です。本日はご多忙の中、2年ぶり、2回目の開催となる古河電工グループ ESG 説明会にご参加いただき誠にありがとうございます。本日は、2年間の当社グループの ESG 経営の進捗を中心にご説明します。

本日のアジェンダ

1. ESG経営の概要と中期経営計画の位置づけ
2. カーボンニュートラルの実現に向けて
3. 人材・組織実行力の強化
4. リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築
5. まとめ

Appendix

こちらが、本日のアジェンダです。

ESG経営の考え方：

ビジョン2030達成に向け、ESG(環境・社会・ガバナンス)を基軸とした中長期的な企業価値向上を目指した経営



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

5

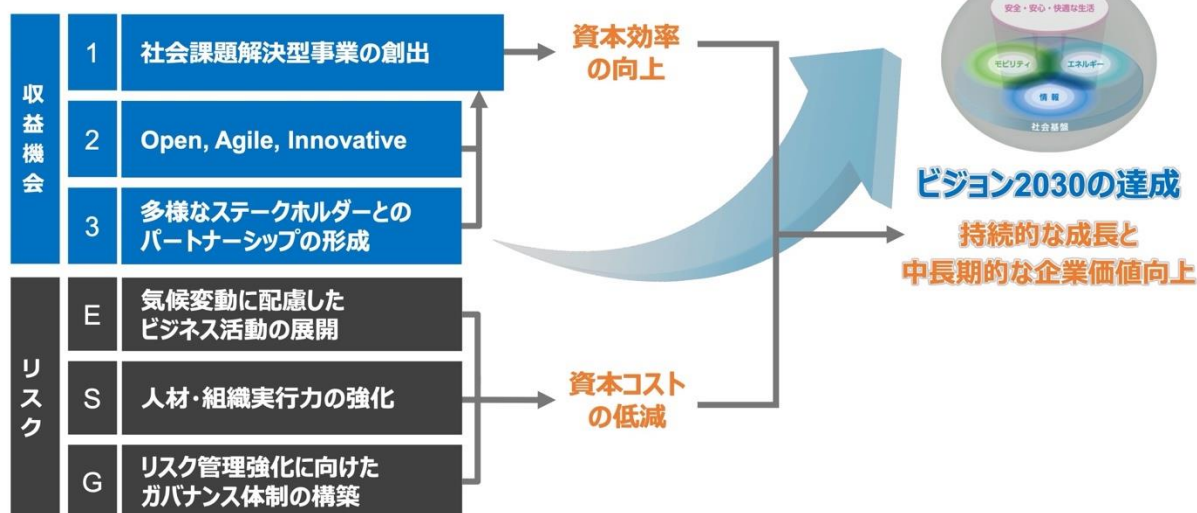
最上位の、古河電工グループの理念「Core Value」を中心にした当社グループの価値観、あるいは ESG 経営の立て付けです。

この最上位の概念の下、古河電工グループビジョン 2030 は、SDGs 達成年の 2030 年という時間軸で目指す事業領域を表しています。25 中計は、このビジョン達成に向けた 25 年までのマイルストーンとして、今年度に策定しました。

さらに、CSR 行動規範では、社会的責任を果たすために当社グループの役員や従業員がとるべき基本的行動を定めます。

古河電工グループは、こうした価値体系の下で ESG を基軸とした経営を強化し、中期的な企業価値向上を実現してまいります。

マテリアリティ：ビジョン2030達成に向けた経営上の重要課題



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

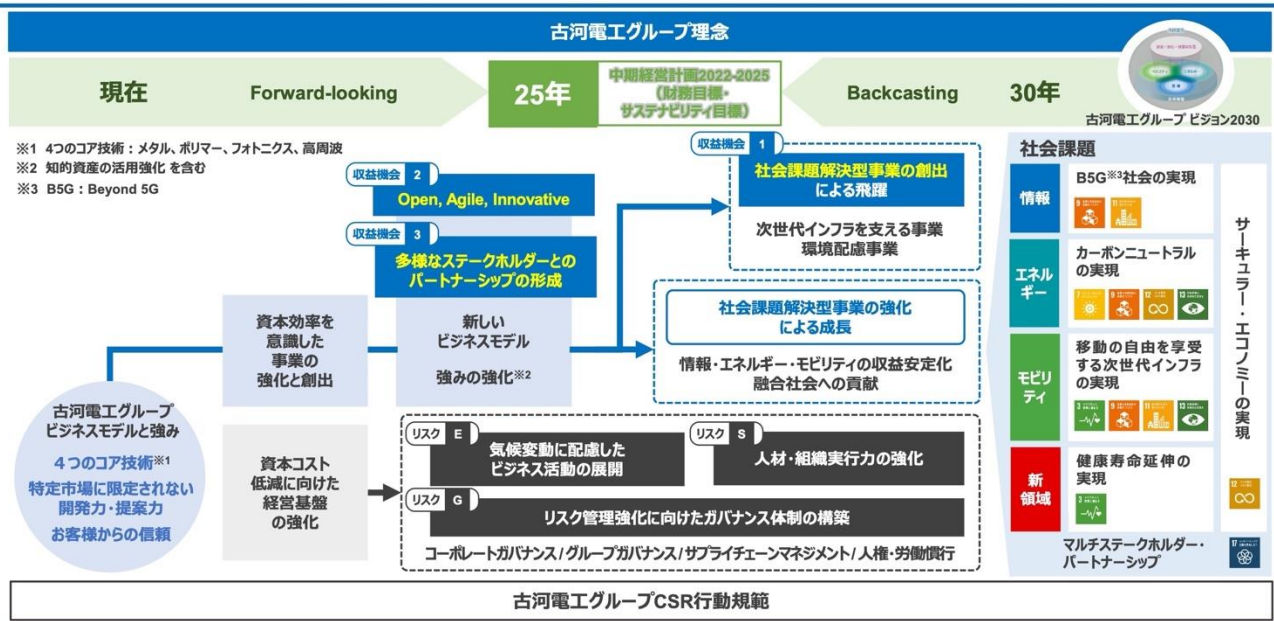
6

その上で、このビジョンを達成するための経営上の重要課題、マテリアリティを特定しています。

まず、資本効率向上の観点から、収益機会のマテリアリティとして、従来のプロダクトアウトの志向から離れ、アウトサイドイン志向によって社会課題解決型事業の創出を図ること。そして、そのための行動規範として、自ら変革する企業となるための Open, Agile, Innovative な行動、あるいは自前主義からの脱却を志向する、多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成を挙げています。

また、資本コスト低減の観点から、リスクのマテリアリティとして、企業の存続にとって必須要件とも言える、気候変動に配慮したビジネス活動の展開。また、企業の成長にとって最重要要素である人的資本の充実、言い換えると、人材・組織実行力の強化。そして、ESG 経営の基盤である、リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築を推進しております。

2030年に向けた価値創造プロセス



また、25 中計は、ビジョン 2030 達成に向けたマイルストーンとの位置づけです。ですので、2030 年の社会課題と当社グループのありたい姿からバックキャストするかたちで 2025 年の姿を定め、これに向かって現在からフォワードルッキングしていくかたちです。

この 2025 年の姿に向かっては、収益面では資本効率を意識した事業の強化と創出、リスク面では資本コスト低減に向けた経営基盤の強化を進め、25 中計の財務目標と、今回初めて設定した非財務、サステナビリティ目標を達成してまいります。

その際、今までの当社グループの強み、4 つのコア技術や、特定市場に限定されない開発力と提案力によって培われたお客様からの信頼を維持、強化しつつも、オープンイノベーションやパートナーシップの形成、あるいは知的資産の活用などを強化することで、新しいビジネスモデルも構築してまいります。

収益機会の価値創造ストーリーと25中計



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

8

先ほどの価値創造プロセスのうち、収益機会について、当社グループの具体的な製品、サービス、事業を整理したものです。

主な事業については後ほどご説明しますので、ここでのご説明は割愛します。

25中計で導入した試み ～サステナビリティ指標・目標の設定～

サステナビリティ指標・目標の考え方：

収益機会・リスクの両面から企業価値向上を図るために、マテリアリティに対応したサステナビリティ指標(KPI)と2025年度サステナビリティ目標を設定

		2021年度実績	2022年度進捗状況	2022年度目標	2025年度目標	
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	61.9%	—	64%	70%
	Open, Agile, Innovative/多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成					
	新事業研究開発費増加率(2021年度基準)	グループ	(100%)	—	115%	125%
	事業強化・新事業創出テーマに対するIPランドスケープ実施率	グループ	17%	30%以上	30%	100%
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(Scope1, 2)(2017年度基準)	グループ	▲29.0%	—	▲17.7%	▲28.3%
	電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	グループ	10.9%	13%以上	11.5%	13%
	人材・組織実行力の強化					
	従業員エンゲージメントスコア	単体	—	65	測定開始	75 (新設定)
	管理職層に占める女性比率	単体	3.8%	—	4.5%	7%
	新規採用者に占めるキャリア採用比率(管理職層、総合職、一般職)	単体	36%	45%見込	30%	30%
	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築					
	全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	グループ	88%	—	93%	100%
	主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率	グループ	単体20%	グローバル30%以上	グローバル20%	グローバル100%
管理職に対する人権リスクに関する教育実施率	グループ	—	グローバル100%	国内開始	グローバル100%	

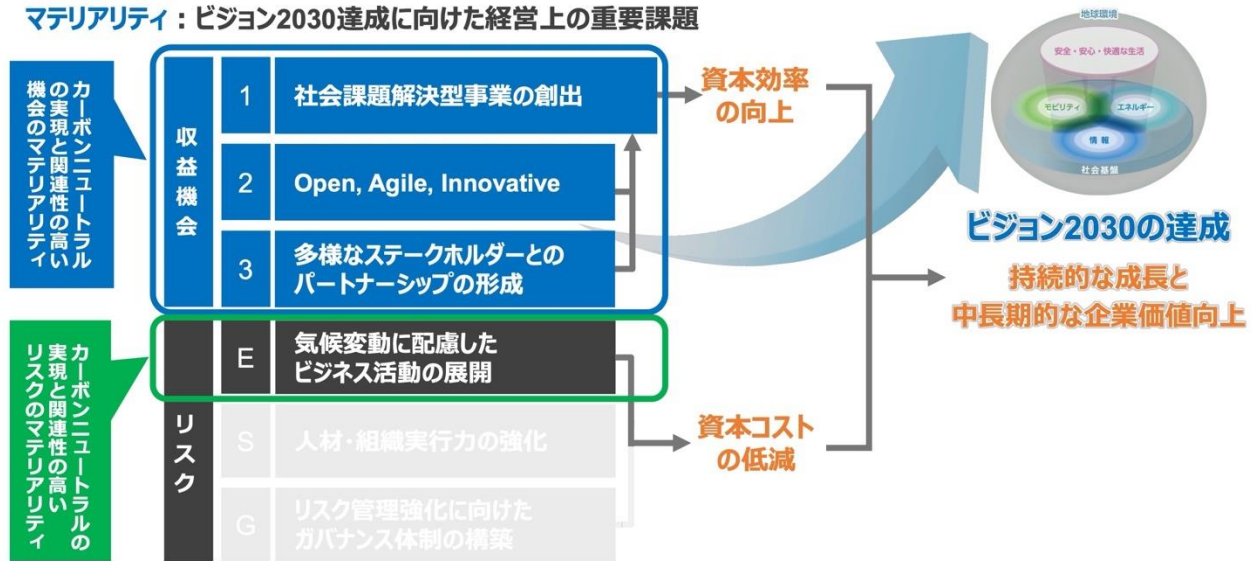
25 中計の大きな特徴の一つは、財務目標だけではなく、当社グループとしては初めて非財務の指標であるサステナビリティ指標・目標を、マテリアリティに対応し定量的に設定したことです。

これによって、サステナビリティに係る活動についても、ビジョン 2030 達成に向けた具体的なマイルストーンが 25 中計に盛り込まれたこととなります。

それぞれのサステナビリティ目標と進捗はここに示したとおりです。また、集計途中のために本年度 22 年度の進捗が記載されていない項目もありますが、それも含め全ての目標において順調に 22 年度目標を達成する見込みです。

「カーボンニュートラルの実現」と関連性の高いマテリアリティ

マテリアリティ：ビジョン2030達成に向けた経営上の重要課題



ここから、具体的なテーマについてご紹介します。

世界全体においても当社グループにおいても、解決すべき最重要課題は間違いなくカーボンニュートラルの実現です。このテーマから始めます。ここでは、カーボンニュートラルの実現と関連性の高い経営上の重要課題、マテリアリティをあらためて示しています。

収益機会については、カーボンニュートラルという社会課題を解決するための事業創出がメインのマテリアリティとなっております。リスクについてはまさにそのものですが、気候変動に配慮したビジネス活動の展開を設定しています。

気候変動による当社グループ事業への影響

TCFD提言に沿って「2℃以下シナリオ」「4℃シナリオ」分析(※)を実施
 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、事業への影響度を評価
 2030年における事業への影響度評価 (↑↑: プラスのインパクト、↓↓: マイナスのインパクト、→: インパクト軽微)

区分	特定した気候関連リスク・機会の項目	事業への影響度		
		2℃以下	4℃	
カーボンニュートラルが事業に与える影響度の高い項目				
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	↑↑	↑
	製品およびサービス	CNやCE対応要請に伴う低・脱炭素化製品およびリサイクル製品の要求増による販売増	↑↑	↑
移行 リスク	政策・規制	温室効果ガス排出への炭素税課税	↓↓	→
		再エネ調達コストの増加	↓↓	→
	市場	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	↓↓	→
		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	→	→
物理 リスク	急性	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	↓	↓↓
		洪水による沿岸部工場の操業停止	↓	↓↓
	慢性	干ばつによる操業停止	↓	↓↓

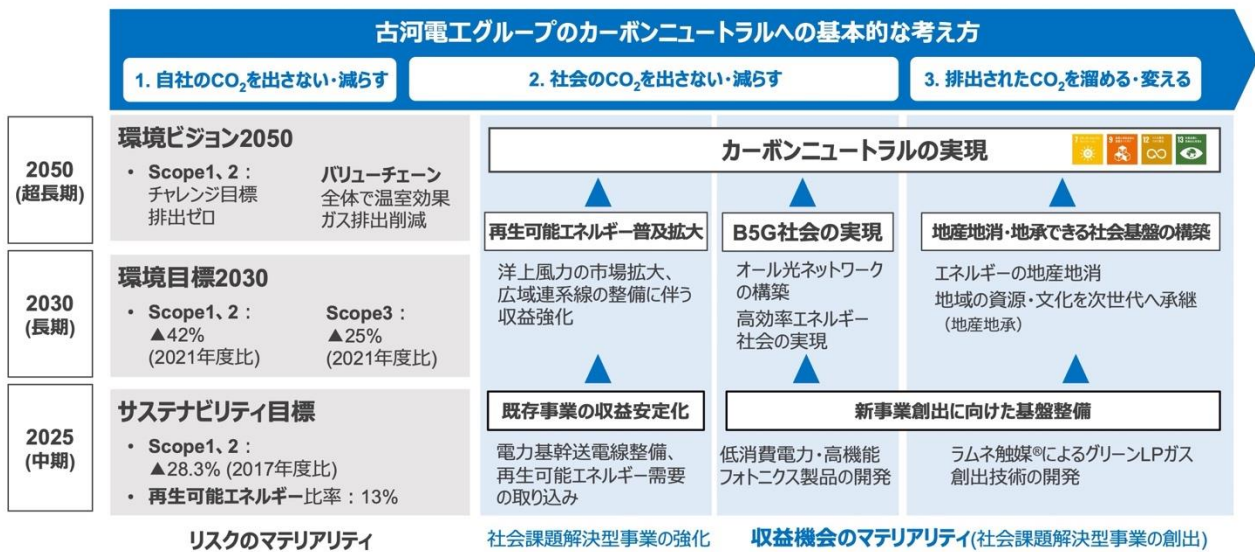
※ 国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表する複数の既存シナリオを参照

気候変動が当社グループの事業に与える影響については、TCFDのシナリオ分析に従って収益機会およびリスクの両面から影響度を評価しております。

具体的には、機会としては再生可能エネルギー普及に伴う電力ケーブルの事業拡大、あるいは5G、Beyond5Gの整備加速による情報通信事業の収益増です。リスクとしては温室効果ガス排出への炭素税などの影響を想定しております。

TCFD分析については、当社グループの主な事業でひとつお実施したところですので、今後はそのアップデートあるいは精緻化を図ってまいります。もちろん分析結果を踏まえて、カーボンニュートラルの取り組みを加速したいと考えております。

2°C以下シナリオで事業への影響度の高い項目を参照し、カーボンニュートラルに対しての基本的な考え方を策定



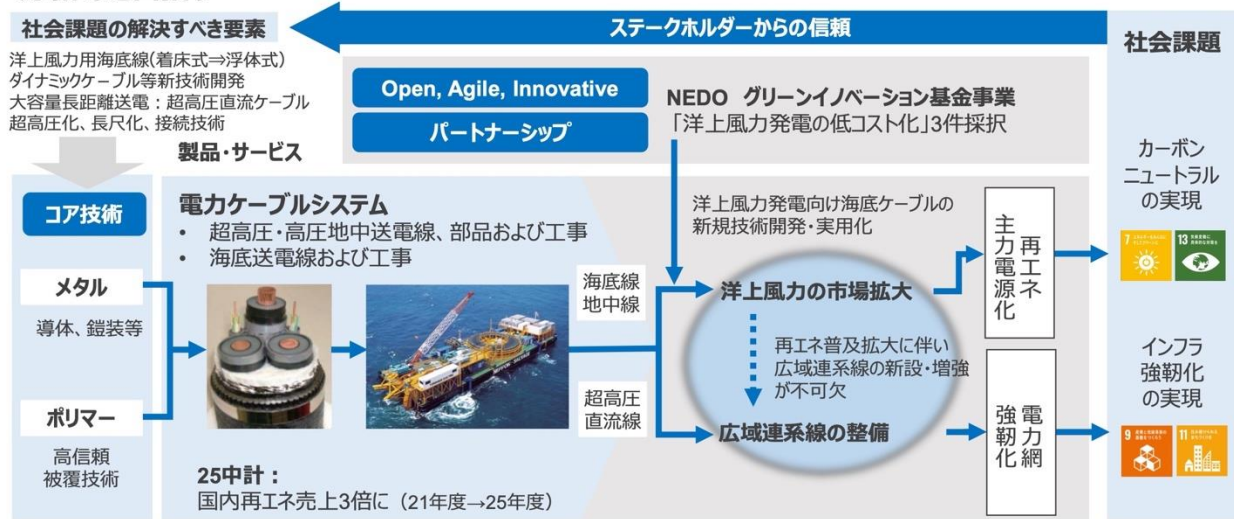
当社グループでは、カーボンニュートラルについて自社のCO₂を出さない・減らす、社会のCO₂を出さない・減らす、排出されたCO₂を溜める・変えるという、3つの基本的な考えに基づいて進めております。

収益機会としては、社会のCO₂を出さない・減らす、排出されたCO₂を溜める・変えるの取り組みです。本日は、既存の事業の事例として電力ケーブルによる再生可能エネルギーの普及拡大、新事業の事例として情報通信分野のBeyond5G社会の実現、加えて、グリーンLPガスによる地産地承の社会基盤の構築についてご説明します。

リスクは、自社のCO₂を出さない・減らすに向けた取り組みです。環境ビジョン2050でScope1, 2の排出量ゼロをチャレンジ目標、それから、Scope3のバリューチェーン全体の排出量削減目標を掲げ、そこからバックキャストするかたちで環境目標2030、あるいは25中計のサステナビリティ目標を設定しています。

その取り組みについて、後ほどご紹介します。

洋上風力発電の市場拡大と広域連系線の整備を見据え、カーボンニュートラル実現と収益強化の好循環を目指す



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

15

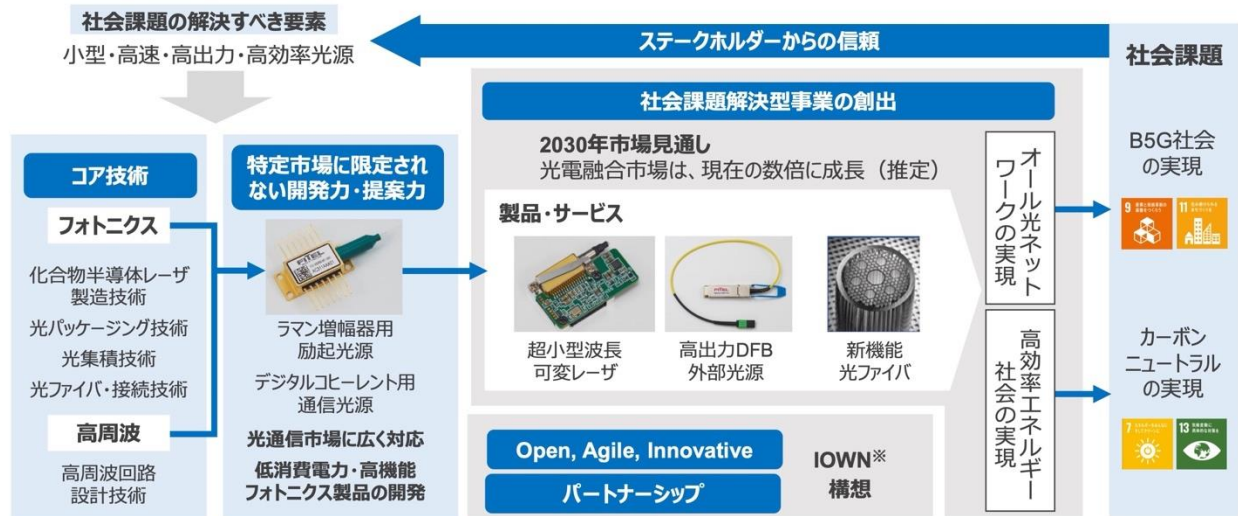
それでは、気候変動に関する収益機会の獲得についての取り組みを説明します。

まず、再生可能エネルギーの普及拡大による収益強化です。電カケーブル事業においては、洋上風力発電市場の拡大によって、電カケーブルシステムの需要拡大が見込まれています。これを見据えて、25 中計で国内再生可能エネルギー向けの売上を、21 年度比 3 倍にすることを目指しています。

このため、洋上風力の海底線や大容量長距離送電に当社のコア技術を活かして、既存製品を徹底的に強化していきます。また、NEDO のグリーンイノベーション基金事業による、新技術開発も進めます。

洋上風力市場の拡大、さらには、その先の広域連系線の整備も見据えて、再エネ主力電源化、カーボンニュートラルの実現に貢献してまいります。

高機能フォトニクス製品の開発で、オール光ネットワークと高効率エネルギー社会の実現に貢献



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

16

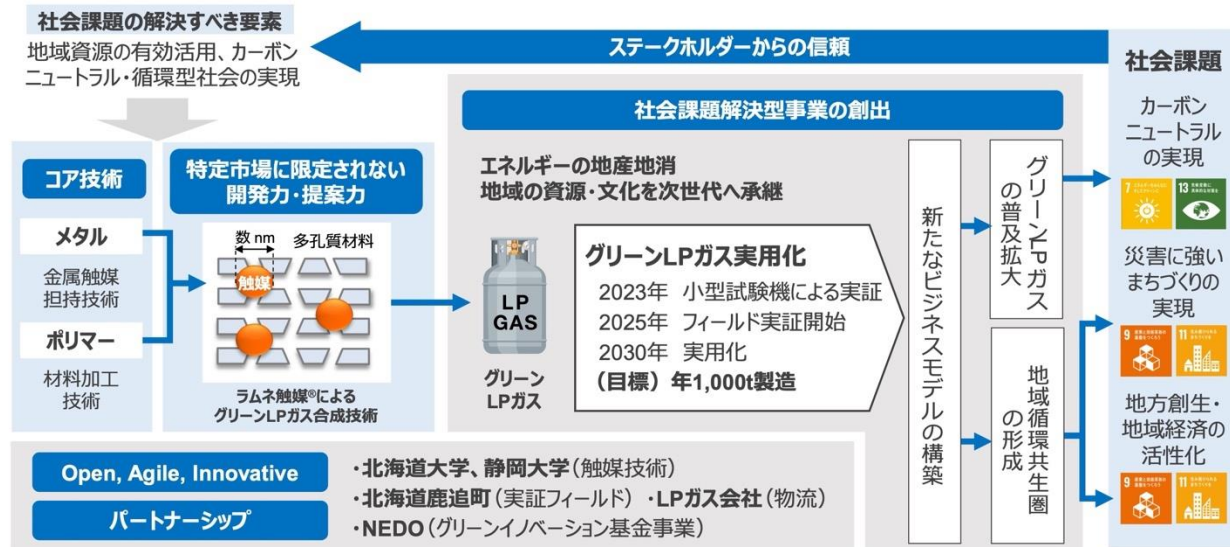
続いて、次世代フォトニクス事業において、高機能フォトニクス製品の開発、提供を通じて、オール光ネットワークと高効率エネルギー社会の実現に貢献します。

これまで、当社はコア技術を活かして小型、高速、高出力、高効率の通信電源を幅広く開発、提供してきました。今後は、当社の強みである高機能のフォトニクス製品の開発力と、光通信市場への幅広い対応力を活かして、2030年には現在の何倍にも成長が見込まれる光電融合市場に向けて、製品、サービスを供給します。

特に、IOWN 構想のパートナーとして、オール光ネットワークの実現の重要なプレーヤーとなり、さまざまなものが同時実現する Beyond5G 社会を支えます。

また、情報通信トラフィックの不可逆的な増加に伴って深刻化している、データセンターなどの電力消費量の急増に対しては、低消費電力のフォトニクス製品によって貢献します。

グリーンLPガスの普及拡大を通して、エネルギーの地産地消と地域の豊かな資源を地産地承できる社会基盤を構築



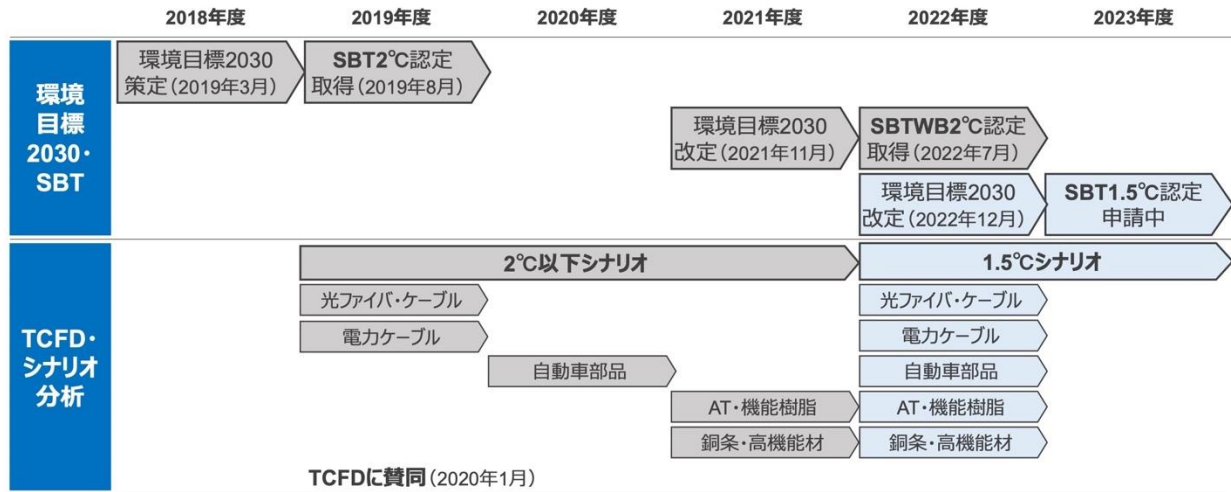
次の、新事業の創出の事例はバイオ由来のCO₂やメタンを原料にした、ラムネ触媒によるグリーンLPガスの合成です。グリーンLPガスの普及拡大を通して、エネルギーの地産地消、地域資源の地産地承、この社会基盤を構築して、新たなビジネスモデルにつなげます。合わせて、社会全体のカーボンニュートラルの実現にも貢献します。

2022年度にはNEDOのグリーンイノベーション基金事業に採択されたほか、大学、自治体、LPガス会社との連携が進み、実用化に向けた基盤を着実に整えています。

2023年度には、2030年度の年間1,000トンのLPガス製造を目標として、実証実験を開始します。

温室効果ガス排出量削減への取組みの強化

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（温室効果ガス排出量削減目標）を改定し、SBT1.5°C認定も申請中。TCFDも1.5°Cシナリオへの対応を開始



※ TCFD提言に沿った情報開示 <https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/199>

続きまして、リスク面への取組みについてご説明します。

当社グループでは、カーボンニュートラル実現に向けて、環境ビジョン 2050 を策定しています。この取組みを加速するため、本日公表したように、環境目標 2030 の温室効果ガス排出削減目標をより前向きに改定するとともに、SBTについても従来の 2.0 以下の認定を変えて、1.5 の認定を申請しています。

またこれにより、TCFD のシナリオ分析についても従来の 2 度以下の分析から、1.5 度のシナリオ分析への変更を検討しています。

温室効果ガス排出量 (Scope1、2)

1. 自社のCO₂を
出さない・減らす

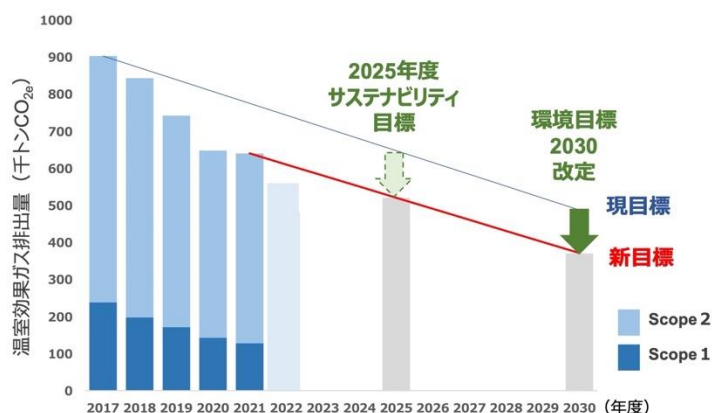


環境目標2030

事業活動における温室効果ガス排出量削減率 (Scope1、2)

(現) 2017年度比46%以上削減 → (新) 2021年度比42%以上削減

グループ全体の温室効果ガス排出量 (Scope1、2)



Scope1、2共通の取組み

- 製造時における省エネルギー、高効率化、エネルギー使用量の低減
- 製品設計の見直し、小型・軽量化

Scope1の取組み

- 燃料転換 (都市ガス・LNG化、熱源電化)

Scope2の取組み

- 水力発電の継続的な活用
- 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

All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

20

具体的には、環境目標 2030 の温室効果ガス排出量について、Scope1、2 の削減率を現状の 2017 年度比 46%以上削減から、より厳しい新目標、2021 年度比 42%以上削減に改訂します。

温室効果ガスに関するサステナビリティ目標も、これに合わせて改定を検討しています。こちらのグラフは、濃い青が Scope1、薄い青が Scope2 です。ご覧いただいておりますように、Scop2、電力購入の比率が圧倒的に高くなっておりますので、ここの対策が最も重要と考えております。

この点について、次にご説明します。

サステナビリティ指標 電力消費量に占める再生可能エネルギー比率：

2025年度サステナビリティ目標 13% → 上方修正を検討

電力消費量に占める再生可能エネルギー比率



●太陽光発電設備の設置

- 2022年1月 古河AS本社工場太陽光発電設備稼働開始
- 2023年度以降 国内外関係会社にて太陽光発電設備稼働

●再生可能エネルギー由来電力の導入

- 工場における使用電力100%グリーン電力化
- 2022年4月 銅箔事業部門(今市東工場)
 - 2022年10月 サーマル・電子部品事業部門(フィリピン工場)
 - 2022年10月 AT・機能樹脂事業部門(平塚工場)

- 2022年以降、再生可能エネルギーの導入が進み、2025年度サステナビリティ目標を大きく上回る見込み
- 2025年度目標値の改定を検討

当社グループはもとより、1世紀以上にわたって日光で自前の水力発電を使用しておりますので、製造業としては高い再生可能エネルギー比率を誇っております。

それに加え、ここ数年、再生可能エネルギーの導入の動きが加速しております。2021年度には、古河AS本社工場において太陽光発電設備の稼働を開始したほか、2022年度には、再生可能エネルギー由来の電力導入によって3拠点で100%再生可能エネルギー化を達成しています。

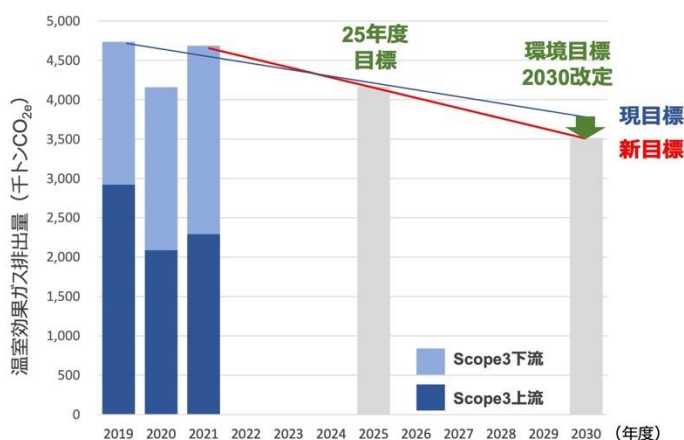
これらの取り組みの結果、2022年度の再生可能エネルギー比率の実績は、既にグループグローバルで2025年度のサステナビリティ目標13%を大きく上回る見込みであり、目標の上方修正も検討しています。

環境目標2030

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量 (Scope3) :

(現) 2019年度比20%以上削減 → (新) 2021年度比25%以上削減

グループ全体の温室効果ガス排出量 (Scope3)



Scope3削減への取組み

- ・ パートナーと連携した調達活動
- ・ 循環型生産活動に向けた取組み
- ・ 製品による環境負荷削減の取組み
- ・ 製品設計の見直し・歩留まり向上

Scope3に関する情報開示

- ・ 2020年度から、カテゴリ別GHG排出量の情報開示を開始

※ スコープ3カテゴリ別GHG排出量の詳細は、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>

続いて、Scope3の取組みです。こちらも環境目標2030を改定して、2021年度を基準に25%以上削減という、より厳しい目標にします。

この目標の達成に向けては、CSR調達ガイドラインを改定し、パートナーに対してパートナーズミーティングなどで温室効果ガス排出量削減を依頼しています。なお、当社グループではサプライヤー様を、価値をともに作り出すという意味でパートナーと呼びしています。

また、銅箔生産において100%リサイクル材料を使用したり、再生材を使用した自社製品を製造したりと、循環型生産に向けた取組みを活発化しています。実際、お客様からも使用済み製品のリサイクル活動への協力を求められる機会が増えております。

さらに、アルミワイヤーハーネスによる自動車の燃費向上など、当社グループにはバリューチェーンの川下側での環境負荷削減に貢献する製品も多く、また、その貢献をライフサイクルアセスメント、LCAによって見える化する検討も進めています。

2050年のカーボンニュートラル実現に向けた今後の対応

収益機会とリスクのマテリアリティを軸に各種施策を推進

収益機会

- 気候変動に関連する収益機会の獲得
 - ・ 社会課題解決型事業の強化と創出

リスク

- 温室効果ガス排出量削減
 - ・ 再生可能エネルギーの更なる導入・検討
 - ・ 循環型生産活動の強化

ビジョン2030の達成



環境目標2030

2050年
カーボン
ニュートラル
の実現

指標 (★：サステナビリティ指標)	範囲	2021年度 実績	2022年度 進捗	2022年度 目標	2025年度 目標	2030年度 新・環境目標	2050年度 チャレンジ目標
★環境調和製品売上高比率	グループ	61.9%	—	64%	70%	—	—
★温室効果ガス排出量削減率 (Scope1, 2)	グループ	▲29.0% (2017年度比)	—	▲17.7% (2017年度比)	▲28.3%※ (2017年度比)	▲42% (2021年度比)	排出量ゼロ
★電力消費量に占める 再生可能エネルギー比率	グループ	11%	13%以上	11.5%	13%※	—	—
温室効果ガス排出量削減率 (Scope3)	グループ	▲1% (2019年度比)	—	▲4% (2019年度比)	▲10% (2019年度比)	▲25% (2021年度比)	—

※ 2030年度目標変更に伴い、改定を検討中

以上ご説明したとおり、当社グループにおいては2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、社会課題解決型事業の強化と創出に取り組みます。これとともに、再生可能エネルギーのさらなる導入、循環型生産活動、サーキュラーエコノミーの強化を通じて、ビジョン2030、環境目標2030を達成してまいります。

また、その進捗はサステナビリティ指標で着実に管理し、適切に開示します。

ビジョン2030の達成に向けて人的資本の強化を図るため、マテリアリティである「人材・組織実行力の強化」を推進

2030年のありたい姿に向けた基本方針	25中計における人材マネジメント戦略								
<p>古河電工グループPeople Visionに基づき、</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 ●全員が主役で誇りを持ちワクワク働ける企業グループを目指す ●「チームで徹底的にやりきる」古河電工グループの文化を醸成する 	<p>「経営戦略・事業戦略実現」と 「組織と人材の実行力向上」、それを支える 「ガバナンス強化」をグループ一体で推進</p>								
4視点6要素に分類し 施策を展開									
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #0056b3; color: white; width: 50%;"></th> <th style="background-color: #0056b3; color: white; width: 50%;"></th> </tr> <tr> <th style="background-color: #0056b3; color: white;">意識・心・文化</th> <th style="background-color: #0056b3; color: white;">行動・システム</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center;">個人</td> <td style="text-align: center;">エンゲージメント 能力・スキル</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center;">組織</td> <td style="text-align: center;">リーダーシップ チームマインド 組織構造デザイン 人員構成 組織風土 コミュニケーション 情報の流れ、 調整・意思決定の仕組み</td> </tr> </tbody> </table>			意識・心・文化	行動・システム	個人	エンゲージメント 能力・スキル	組織	リーダーシップ チームマインド 組織構造デザイン 人員構成 組織風土 コミュニケーション 情報の流れ、 調整・意思決定の仕組み
意識・心・文化	行動・システム								
個人	エンゲージメント 能力・スキル								
組織	リーダーシップ チームマインド 組織構造デザイン 人員構成 組織風土 コミュニケーション 情報の流れ、 調整・意思決定の仕組み								

古河電工グループPeople Vision
当社グループの人に対する考え方



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

25

次に、リスクのマテリアリティの中でも、当社グループにおいて最も重要な課題と認識している、人材・組織実行力、言い換えれば、人的資本の充実についての基本的な考え方をご説明します。

当社グループでは、人材に対するグループグローバル共通の考え方を People Vision として定めています。

2030年のありたい姿として、多様な人材を確保し、挑戦する人を支援する、全員が主役でワクワク働ける企業グループを実現する、チームでやり切る文化を醸成する、こうしたことを目指して、人材・組織実行力の強化に取り組んでいます。

このありたい姿実現に向けた活動について重複なくもれなく検討し、従業員の皆さんにもよく理解してもらうため、4視点6要素の軸で施策を整理し、具体化しています。

「人材・組織実行力の強化」の全体像

人材マネジメントの取組みの推進に向けて、4視点6要素による枠組みを設定し、活動の全体像を把握
指標や目標について見直しを開始

本説明会におけるフォーカス・ポイント

視点	要素	2022年度の活動内容	指標	
個人 組織	意識・心・文化	エンゲージメント	●フルカワEサーベイの実施と改善活動に向けた枠組みを設定	●エンゲージメントスコア (フルカワEサーベイ結果)
		リーダーシップ チームマインド	●リーダーシップ変革活動 (フルカワセブン)	●離職率
		組織風土 コミュニケーション	●女性活躍・障がい者雇用の推進 ●生産性と働きがいを向上を狙い「ワークスタイル変革」を推進 ●健康経営の体制強化に着手	●男女比率 (従業員、管理職等) ●障がい者数、雇用率
個人 組織	行動・システム	能力・スキル	●実行力向上プログラムのグループ展開 ●キャリア研修の拡充とキャリア形成に関する相談体制の構築 ●リスキリング施策の検討に着手	
		組織構造デザイン 人員構成	●サクセッションプランの部長層への展開 ●キャリア採用活動の強化	●キャリア採用比率
		情報の流れ、調整・ 意思決定の仕組み	●目標管理制度見直しによるフィードバック推進	

2022 年度に実施した人材・組織実行力強化の取り組みを 4 視点 6 要素で整理したものです。

全てお話しする時間はないので、本日は、新たに取り組んだフルカワ E サーベイというエンゲージメント調査、取り組みを加速している組織風土改革、具体的にはダイバーシティ&インクルージョンの取り組み、それから、全ての活動のいわばバックボーンとなるサクセッションプランなど、いわゆる HR ビジネスパートナーの取り組みの 3 つに絞ってご説明します。

こちらについても、それぞれの活動は進捗を測定する指標、目標を設定し、PDS サイクル、Plan、Do、See を回しております。

従業員エンゲージメントの要素を含む人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を実施 人材・組織の状態を可視化し、結果を踏まえた改善施策の立案と実行

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントは、人材マネジメント戦略に関わる6要素の一つ

6要素は相互に関連性が深いので、事業活動の中でこれら6要素を意識したPDS※サイクルを回していくことにより、従業員エンゲージメント向上を図る

- 25中計のサステナビリティ指標に「従業員エンゲージメントスコア」を設定
- 2030年の到達目標として、グループ全体で従業員エンゲージメントが高い状態を目指す



指標と目標

サステナビリティ指標：従業員エンゲージメントスコア



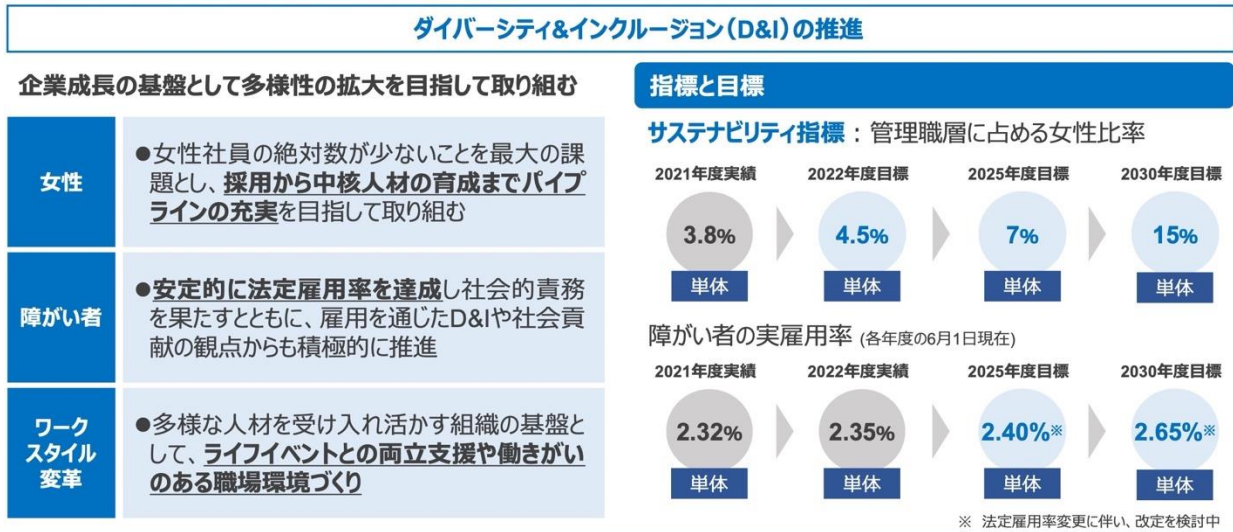
まずは、従業員エンゲージメントについてです。今年度、初めて従業員エンゲージメントを含め、人材・組織実行力の4視点6要素を網羅した従業員調査、フルカワEサーベイを実施しました。

フルカワEサーベイによって、当社グループの人材・組織実行力の全体像が可視化され、そこから当社グループの課題を抽出し、さらなる改善活動を立案、実行します。その効果を次年度以降の調査で検証し、PDSサイクルを回します。

25中計では、この調査の結果指標であ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して設定しました。初回の調査では、初回ということもあり、残念ながら国内企業の基準値を下回る65というスコアでした。

このため、25年度には単体で、この国内企業の基準値を上回る75、30年度には当社グループグローバルで、グループグローバルの企業の基準値を上回る85を、サステナビリティ指標として設定し、実現を目指します。単体だけでなく、グループ全体で従業員エンゲージメントが高い状態を目指します。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進やリーダーシップ変革等の組織風土改革を通じて、多様な「個を」受け入れ活かす組織づくりを推進



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

28

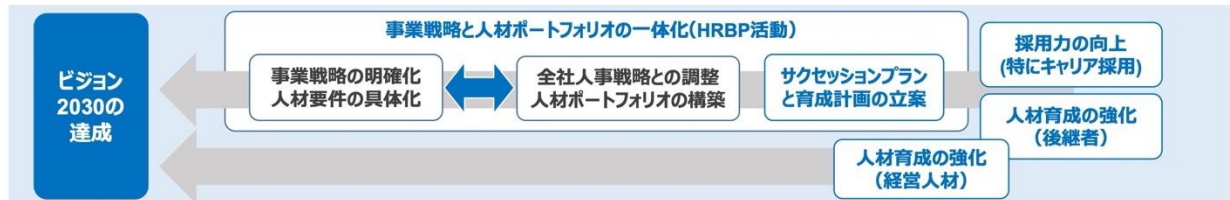
次に、組織風土です。ダイバーシティ&インクルージョンや、リーダーシップ変革を推進し、多様な個を受け入れて活かす組織づくりを進めています。先行きが不透明なこの時代にあって、企業が生き残り成長していくためには、多様な人材が不可欠です。

まず、女性活躍については、女性社員の絶対数が少ないことが最大の課題になっています。このため、採用から経営人材まで、人材パイプラインの充実に取り組んでいます。25 中計では、管理職層に占める女性比率にて、25 年度 7%、30 年度 15%をサステナビリティ目標に設定しました。

また、障がい者に関しては、法定雇用率を安定的に達成することは当然として、社会的責務や SDGs 達成への貢献の観点から積極的に推進します。障がい者実雇用についても、25 年、30 年を目標として設定しており、法定雇用率自体の変更がある場合には、それに伴って変更を検討します。

さらに、ライフイベントの両立支援や働きがいのある職場、リモートの促進など、コロナ禍以来、ワークスタイル変革が加速しています。また、今年度の健康経営銘柄、健康経営優良法人ホワイト 500 に選定されるなど、健康経営の取り組みにも注力しています。

ビジョン2030達成に向け、事業戦略の遂行に必要な体制および人材の整備に向け、人材育成・採用等を幅広く展開



採用力向上 (特にキャリア採用)	サクセッションプランと育成計画の立案												
<p>キャリア採用を中心に、採用手法やリソースの強化を推進</p> <p>指標と目標</p> <p>サステナビリティ指標：新規採用者に占めるキャリア採用比率 (管理職層、総合職、一般職)</p> <p>2021年度実績 2022年度見込み 2022年度目標 2025年度目標</p> <p>36% 45% 30%* 30%*</p> <p>単体 単体 単体 単体</p> <p><small>* 各年度30%程度維持することを意味します。</small></p>	<p>従来の経営層に加え、単体の部長層へ拡大</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>各組織の部長層候補の育成</th> <th>経営層(経営人材)の育成</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>展開状況</td> <td>単体で展開中 (2024年度完了予定)</td> <td>取組み継続</td> </tr> <tr> <td>人選・選抜</td> <td>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</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>育成</td> <td>計画的異動や、ミッション付与を計画し、定期的にレビュー</td> <td>タフアサインメント・外部研修派遣</td> </tr> </tbody> </table>		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	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、定期的にレビュー	タフアサインメント・外部研修派遣
	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	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、定期的にレビュー	タフアサインメント・外部研修派遣											

All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

29

次に、組織構造デザイン・人員構成です。ビジョン 2030 達成に向けて、事業戦略と人材ポートフォリオを統合的に構築する、いわゆる HR ビジネスパートナーの活動に精力的に取り組めます。

具体的には、事業部門と人事部門の対話を通じて、中期的なサクセッションプランと人材育成計画を立案し、その実現に向けて対応力を強化する、人材育成を充実させることを推進します。

採用力強化では、特にキャリア採用を中心に、採用手法の多様化や体制の強化、定着支援などを推進しています。25 中計期間中、キャリア採用比率 30%以上とのサステナビリティ目標を設定し、積極的な人材獲得に努めています。既に昨年 36%を達成、今年度も 45%、目標を上回る実績を見込んでいます。

人材育成でも、例えば、部門間異動やタフアサインメントの付与、リスキリングや社外を含めた組織への派遣、このようなかたちで個人に応じて、その育成に向けた多様な機会を増やしていきます。

「人材・組織実行力の強化」に向けた今後の対応

視点		要素	2025年度に向けて
個人	意識・心・文化	エンゲージメント	● サーベイに基づく、継続的な改善活動を推進
組織		リーダーシップ チームマインド	● リーダーシップ変革活動のグループ展開強化 ● 女性活躍・障がい者雇用の目標達成に向けた取り組み加速 ● 事業所におけるワークスタイル変革活動の展開
		組織風土 コミュニケーション	● 健康経営のさらなる推進
個人	行動・システム	能力・スキル	● 個々人の実行力向上に向けたプログラムの整備 ● キャリア形成支援体制の充実
組織		組織構造デザイン人員構成	● 人材構成の可視化と運用の見直し
		情報の流れ、調整・意思決定の仕組み	● 新人事制度の運用定着と継続的な見直し

中長期的な企業価値向上
ビジョン2030の達成



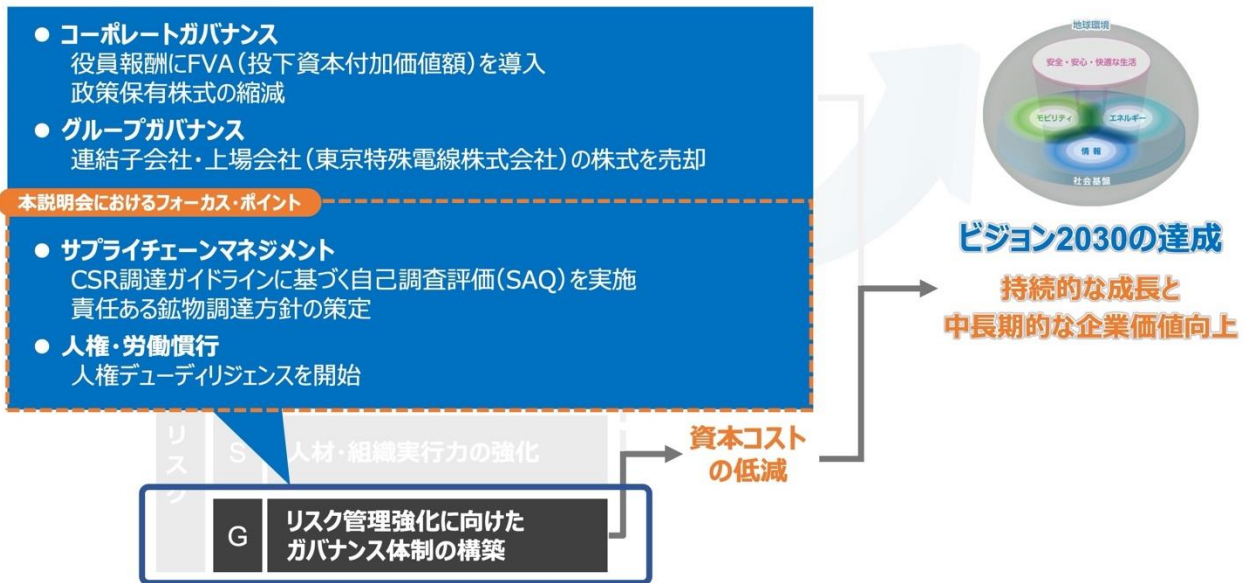
6要素を意識した
PDSサイクルの
日常化

指標 (★：サステナビリティ指標)	範囲	2021年度 実績	2022年度 進捗	2022年度 目標	2025年度 目標	2030年度 目標
★従業員エンゲージメントスコア	単体 グループ	—	65 実績 (単体)	測定開始	75 (単体)	85 (グループ)
★管理職層に示す女性比率	単体	3.8%	—	4.5%	7%	15%
管理職候補者（係長相当）に占める女性比率	単体	11%	—	—	15%	20%
新卒採用者に占める女性比率	単体	20%	—	—	40%	40%
障がい者の実雇用率	単体	2.32%	2.35%実績	—	2.40%※1	2.65%※1
★新規採用者に占めるキャリア採用比率 (管理職層、総合職、一般職)	単体	36%	45%見込	30%※2	30%※2	—

※1 法定雇用率変更に伴い、改定を検討中 ※2 各年度30%程度維持することを意味します。

人材・組織実行力についてのまとめです。4 視点 6 要素の軸で、活動の全体を把握検討し、日常的に PDS サイクルを回し、このように 25 年、30 年度の目標を設定して進捗管理することで、ビジョン 2030 を着実に達成します。

ガバナンスのマテリアリティの2022年度進捗概要



最後に、ガバナンスのマテリアリティについてです。

当社グループでは、ガバナンスに4つのサブマテリアリティを設定しています。

まず、コーポレートガバナンスでは、2022年度に25中計の社内管理指標として導入したFVA、投資資本付加価値額を役員報酬制度の業績評価に導入しました。また、ESG活動と役員報酬との連動については、このFVA算定のWACC計算にESG項目が織り込まれているなど、一部考慮は既にされており、来年度には温室効果ガス排出量と役員報酬を明確に連動させる仕組みの導入を検討しています。政策保有株についても、継続的に縮減を進めております。

グループガバナンスについては、昨年12月に連結子会社で上場会社の東京特殊電線の全株式を売却しました。

サプライチェーンマネジメント、人権・労働慣行についてはこの後にまとめてご説明します。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が示す企業が取り組むべき3要件に基づき、人権マネジメントを推進

<p>人権方針 の策定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「古河電工グループ人権方針」を制定（2020年1月27日） ● 「人権デー・人権週間 戦略本部長メッセージ」を、世界人権デー（12月10日）に合わせ、グループ内に発信 ● 「人権の取組み」を、社内イントラを使って、グループ内に浸透開始（2022年度から）
<p>本説明会におけるフォーカス・ポイント</p>	
<p>人権 デューデリジェンス の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「想定される人権への課題」をサステナビリティ委員会で報告（2022年3月7日） ● 「従業員」および「パートナー（取引先）」を、人権デューデリジェンスの優先対象ステークホルダーに設定
<p>救済メカニズム の構築</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● JaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）に、正会員企業として加入 ● 「人権に関する苦情処理窓口（JaCER苦情通報窓口）」のURLを、当社ホームページに設置（当社グループ会社にも設置展開中）

まず人権については、地政学的なリスクの増大等を受けて、企業に対する国際社会からの、あるいはお取引先からの要請が急速に高まっています。

当社グループでは、国連のビジネスと人権に関する指導原則に従って、企業が取り組むべき3方針、つまり、人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、救済メカニズムの構築を基本方針として推進しています。

本日は、最近特に進捗があった人権デューデリジェンスの実施にフォーカスしてご説明します。

人権デューデリジェンスの優先対象ステークホルダーを、「従業員」および「パートナー（取引先）」に設定

	想定される人権への課題	主な取組み	2021～2022年度の進捗	サステナビリティ指標： 2025年度目標
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場での差別・ハラスメント 	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部通報およびコンプライアンス意識調査を通じた人権リスクの調査 ● 当社および国内外グループ会社の管理職に対し、人権リスクに関する教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 調査結果等から課題を特定して改善策を実施 ● 2022年度の教育テーマは、差別・ハラスメント ● グローバル実施率100% 	管理職に対する人権リスクに関する教育実施率： グローバル 100%
パートナー	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン上の人権リスク把握が不十分 ● 責任ある鉱物調達に付随する人権リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「CSR調達ガイドライン（第3版）」に基づく自己評価調査（SAQ）の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021年度：国内外グループ会社79社と当社の重要パートナー56社を対象に実施。重大な人権に与える負の影響がないことを確認 ● 2022年度：当社および国内外グループ会社の重要パートナー約500社を対象に実施 	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： グローバル 100%

当社グループの人権デューデリジェンスの全体像としては、まず、優先して対応すべきステークホルダーとして従業員とパートナーを特定し、それぞれのステークホルダーにとって想定される人権問題を洗い出し、現状を把握し、課題への改善策を実施しています。

差別・ハラスメントへの対応

各部門・グループ会社への改善要請

2021年度

- コンプライアンス意識調査を実施
- 調査結果等から課題を特定して改善策を実施

2022年度

- 特定した課題に対し、各部門・グループ会社のトップと人権WG事務局で、改善・施策を促すための対話を実施
- 特定した課題に関する学び・気づきを促す意図で、部門長や各社社長のメッセージ発信や教育施策を展開中

2023年度

- コンプライアンス意識調査などで、改善効果を検証予定

教育・研修の実施

2022年度

- 毎年のコンプライアンス月間の取組みと連動することで、全従業員・組織への定着を図る
- 国内外グループ会社の管理職を対象に「差別・ハラスメント」のEラーニングを実施。グローバルで実施率100%

コース冒頭にトップメッセージを掲載 (和・英・中)



2023年度

- Eラーニングは、継続的な実施を予定

従業員についての取組みです。2022年度は昨年度のコンプライアンス意識調査や内部通報制度から、差別、ハラスメントを従業員で想定される人権課題としました。

その上で、調査で特定された課題について各部門、グループ会社のトップと認識を共有するための対話を充実させ、そうしたトップからのメッセージの発信や教育などを実施しました。そして、その結果は来年度のコンプライアンス意識調査などでまた検証します。

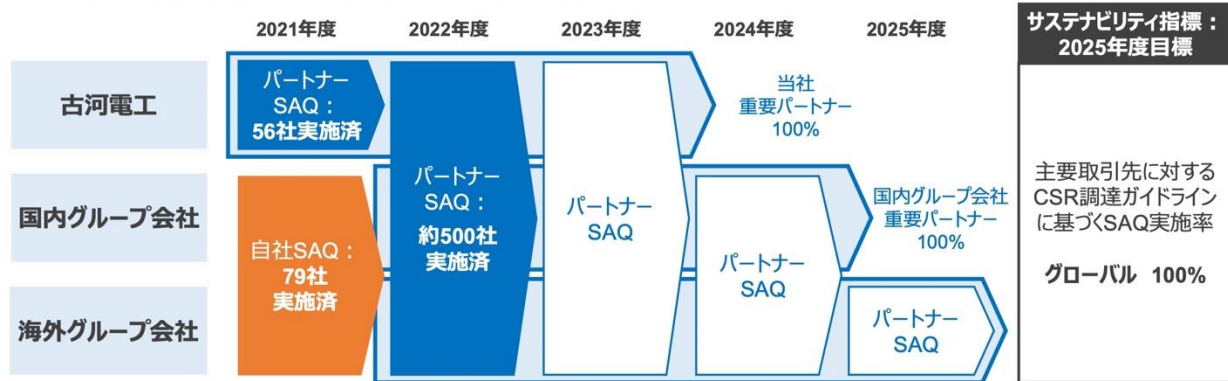
また、コンプライアンス月間を毎年10月、11月に設定し、これと連動するかたちで国内、国外グループ会社の管理職を対象にした差別・ハラスメントのEラーニングを実施しました。グループグローバルで既に100%の実施となりますが、この取組みを定着させるため、来年度以降もサステナビリティ目標である実施率100%を確実に維持してまいります。

【パートナー】人権に対する負の影響を低減する取組み

RBA Ver.7に準拠した「古河電工グループCSR調達ガイドライン(第3版)」に基づく自己調査評価(SAQ)の実施により、当社グループのパートナーの人権リスクを評価

パートナーの対象範囲拡大に向けた取組み

- 重要パートナーを段階的に実施し、拡大
- 単体から国内、海外グループ会社の重要パートナーへ展開



All Rights Reserved, Copyright© FURUKAWA ELECTRIC CO., LTD. 2023

37

次は、パートナーに関する取組みです。当社グループはRBAの最新の行動規範を参考にして、古河電工グループCSR調達ガイドラインを策定し、それに基づく自己調査評価、SAQによってパートナーの人権リスクを評価しています。

パートナーの範囲は広範にわたりますので、重要パートナーを原則3年で一巡するように、計画的に実施してまいります。また、同様に単体のパートナーからスタートし、国内グループ会社、海外グループ会社のパートナーへと順次計画的に拡大します。

昨年度は、単体のパートナー56社、国内外グループ会社79社を実施し、今年度も既に単体、国内外グループ会社のパートナー約500社で実施済みです。

25年度にグループグローバルで100%実施する、これをサステナビリティ目標に掲げており、これに向けて来年度以降も積極的に取り組めます。

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、各国の法令と規則を遵守し、安全や環境に十分に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。

古河電工グループ責任ある鉱物調達方針	
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。	

- CSR調達ガイドラインに基づくSAQの実施拡大
- パートナーとの対話によるCSR調達の着実な実施
- 環境、特にカーボンニュートラルに関してサプライチェーンも巻き込んだ取組みを強化・推進

自己評価調査票 (SAQ) による調査実施のステップ



- 「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」を策定 (2022年9月13日)
- 鉱物調達における社内体制強化を検討中

サプライチェーンマネジメントの強化に関しては、人権以外についても、古河電工グループ調達方針を掲げ、CSR調達ガイドラインに基づいて取り組みます。

特に、カーボンニュートラルに関しては、人権と同様、SAQ やパートナーズミーティング等を通じて、パートナーの温室効果ガス排出削減への対応状況の把握や、必要に応じて対話や是正要求、改善などを図ることとしています。このようなかたちで、バリューチェーン全体を巻き込んだ取組みを強化しています。

責任ある鉱物調達についても、当社グループの方針を策定し、対応の強化に取り組んでいます。

- ESG全体** ・サステナビリティ指標の2022年度進捗状況
- 環 境** ・カーボンニュートラルへの取組み ・環境目標2030の改定
- 社 会** ・従業員エンゲージメントを含む「フルカワEサーベイ」の実施状況
・ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の推進
・採用力向上とサクセッションプラン・育成計画立案の進捗状況
- ガバナンス** ・人権デューデリジェンスとCSR調達ガイドラインに基づくSAQの実施状況
・パートナーの対象範囲拡大に向けた取組み
・責任ある鉱物調達方針の策定

本日のまとめです。以上で、当社グループの ESG 経営に関する説明を終わります。あらためて、本日お話ししたトピックはこのようなっております。

本日のご説明によって、この 2 年間、前回の ESG 説明会以降も当社が積極的に ESG 経営を推進してきたことをご理解いただければ幸いです。当社では、今後とも ESG 経営を強力に進め、社会課題解決に貢献するとともに、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実現してまいります。

ご清聴ありがとうございました。