

古河電気工業(株) 第 201 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 3 件のご質問についてご説明いたしました。

日時：2023 年 6 月 23 日 (金) 10:00~11:21

Q (事前質問)：日経平均株価の推移を踏まえた当社株価水準に対する経営陣の評価および今後の対策について

A：日経平均株価の推移を踏まえた当社株価の水準には、経営陣も強い問題意識をもっている。2022 年度の株価の推移については、期初の見通しと比較して利益が下振れしたことによるマイナス評価、ならびに将来に対する先行き不透明感に起因しているものと分析している。2023 年度の業績については、売上増加や販売価格の適正化、および製品ミックスや生産性改善により、営業利益の増加を見込んでいる。経費削減や運転資本の圧縮等によるしっかりとしたキャッシュコントロールを行うとともに、事業ポートフォリオ見直しに関する取組みを継続することで成長事業の拡大に注力し、収益性および資産効率の向上を図り、利益計画の達成に全力で取り組んでいく。これらの取組みを含む当社の状況について、引き続き積極的な IR 活動を展開するとともに、しっかりと成果を出すことが、資本市場からの評価に繋がるものと考えている。

Q (事前質問)：自動車部品取引に関するブラジル競争法当局による調査について

A：招集ご通知 37 ページに記載のとおり、自動車部品取引、具体的にはワイヤハーネスの取引に関しブラジル競争法当局の調査を受けているが、調査対象となっているにとどまり、訴追されているものではない。また、調査対象となっている行為は全て 2010 年までに終了した過去の行為に関するものであり、現在では違反行為は行われていない。カルテル問題を含む法令違反問題は、国内外かつ長期にわたり大きな影響を与えるものであるため、古河電工グループの役員、従業員個々人のコンプライアンス意識を高めるとともに、その浸透、定着を図る活動を推進していく。

Q (事前質問)：ハラスメントに関する当社の取組みについて

A：古河電工グループでは、創業者である古河市兵衛が残した「3 つの大切」の一番目、「従業員を大切にせよ」を常に心がけている。また、役員・従業員の守るべき「古河電工グループ CSR 行動規範」において、人権尊重、ハラスメントの禁止を定めるとともに、ハラスメント防止教育を実施するなど、パワーハラスメント防止関連法も踏まえてしっかりと対応している。内部通報については、内部通報事務局が関係者に実態調査のヒアリングなどを実施し、必要な場合には都度是正指導するなど、事案ごとに適切に対応している。加えて、中期経営計画では、パワーハラスメント防止を含む人権教育実施率および従業員のエンゲージメントスコアをサステナビリティ目標として設定し、その達成に取り組んでいる。

Q：海外の人材の登用について

A：当社においては、「古河電工グループ ビジョン 2030」を実現するために人材・組織実行力の強化を重要な経営課題とし、まさに「古河電工グループ People Vision」の考えに沿って多くの人事関係の施策を行っている。その一つとして、多様な人々を受け入れて活かす、個々の挑戦と成長を支援するといった観点を重視している。海外の人材については、現在 2 名が執行役員に就任している。その他、その時々業務に応じて、海外の関係会社から当社に赴く形で活発な交流が図られている。今後さらに当社の事業がグローバル化する中で、時々々の事業のニーズや人材の状況などを見ながら、引き続き、外国籍の方々も含めて、人材の交流や採用に努めていきたい。

このように、国籍に関わらず適材適所を心掛け、各人の能力やモチベーションを最大限に引き出すことで古河電工

グループの力を伸ばすという経営を進めていく。その上で、ダイバーシティ&インクルージョンの視点は極めて重要であり、これを積極的に進めて、古河電工グループがより一層社会に開かれ、海外も含めたグローバルな企業に成長していくよう鋭意進めていく。

Q：女性取締役の登用および新任取締役候補者の選任理由について

A：当社においては、役員に限らず女性活躍を積極的に推進しており、様々な施策を通じて女性の登用を進めている。現在 1 名の女性取締役に就任いただいているが、取締役会については、その役割を十分に果たすために、能力、知識、経験等についてスキルマトリクスも参考にしながら、その構成を考えている。女性取締役の登用については、このような観点から、社内外問わず積極的に考えている。取締役会の構成については、引き続きジェンダーを含めた多様性について十分配慮した上で取り組んでいきたい。

新任取締役候補者の登用の意図については、当社の取締役の構成においては、スキルマトリクスに鑑みたバランスの取れた人員配置や、当該候補者のキャリア、専門性などを踏まえて選考を進めた。新任取締役候補者は非常に幅広いキャリアを経験しており、その能力、経験を相対的に勘案し、現在の取締役の構成の中で必要な人材として取締役候補者とした次第である。

Q：ジェフユナイテッド市原・千葉への関わり方について

A：ジェフユナイテッド市原・千葉については、古河電工グループのいろいろな想いや伝統を背負ったチームと考えており、当社グループの皆が、そのさらなる活躍を皆さまと共に心から願い、一定の支援を引き続き行っている。ジェフユナイテッド市原・千葉の活動を通じて、古河電工グループとして社会貢献、一定の PR 効果やスポーツを通じた次世代の育成を期待している。こうした多面的な効果、そして、古河電工グループにとって特別な存在であるということ踏まえて、引き続き、どのような形でジェフユナイテッド市原・千葉がさらに活躍できるのか、皆様のご期待に応えられるのか、しっかりと検討していきたい。

古河電工のトップがこのチームに多大な関心を寄せ、勝利を期待しているということ、選手、スタッフに常に伝え続け、一定の支援を続けたいと考えている。

Q：人材の多様性の確保と人材育成の方針について

A：当社は、人材育成、そしてその前提となる採用を含め、「古河電工グループ People Vision」というグループ共通の考え方に基づいてさまざまな施策を実行している。特に、多様な人材を確保する、その従業員が挑戦し成長する、そのための活動を支援することに重点を置いている。また、従業員がその能力や個性を十分に発揮できるように組織全体の意識を高めること、そのためにリーダーシップの変革、あるいは、多様性という意味ではダイバーシティ&インクルージョン、例えば女性活躍、障害者雇用などの活動を強化している。さらに、従業員の意識を調べるエンゲージメントの調査を実施し、その結果を踏まえてこうした施策を充実させることで、従業員のエンゲージメントや能力を高めていきたいと考えている。そうした中で、当社は Well-being という概念について早い段階から関心を持ち、実際にこの考え方が当社のいわゆる健康経営の中に取り込まれており、メンタルヘルスを含む 5 本柱で活動している。リモートワークを含む働き方改革やリーダーシップ改革もまさに Well-being を高めるための活動と考えている。こうした Well-being を含め、引き続き、当社、あるいは古河電工グループの人的資本の充実、従業員一人一人が主役としてわくわくと働けるような環境を目指していきたいと考えている。

Q：新任取締役候補者および新任社長の抱負について

A（新任取締役候補者）：リスクマネジメントおよび環境について、当社の取締役会においてさらに議論を深めるように努めていく。世の中が急速に変化する中で、リスクに関してさまざまな課題が上がっており、そうしたリスクを低減、あるいはコントロールし、それを事業や企業のチャンスに生かすという土台にするといったリスクマネジメントを目指して

いく。一方の環境については、当社は地球最大の社会課題の1つとしてこれに取り組んでいるところだが、例えば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といったことについて取締役会の中で議論を深めるために、取締役の役務として果たしていく。

A（社長）：現在の株価の低迷は、収益性の低さに起因する部分が大いとの認識をもっている。すなわち、社会課題の解決のために、古河電工グループは社会になくってはならない会社、グループになる、そういうステータスをもっともって上げていくことによって利益も付いてくる、そういう考え方を取りたいと思っている。そのためには資産効率を踏まえた上で営業利益率を改善していく、ROIC 経営にかじを切りしっかりと結果を出す、これらによって、景気の浮き沈みや外部環境の変化に対する耐性が付き、例えば中期経営計画の目標値である、売上 1 兆 1,000 億円以上、営業利益 580 億円以上といった数字がコンスタントに出せるような事業ポートフォリオを持つ会社、グループにしたいと考えている。つまり、今の営業利益、資産効率のレベルを 1 桁上のところに改善し、その姿が永続することを目指していく。

以上