

古河電気工業(株) 第 200 回定時株主総会 主な質疑応答録 (要旨)

※要旨公開にあたり、趣旨が明確となるよう () 書きにて補足させていただいている箇所がございます。

※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ご質問をお受けし、総会会場において事前質問のうち関心の高かったご質問についてご説明いたしました。

日時：2022年6月23日(木) 10:00~11:17

Q (事前質問) : 同業他社と比較した当社の株価・時価総額に対する経営陣の評価、新中期経営計画の内容を踏まえた当社グループの今後の展開について

A : 当社株価の水準には、経営陣も強い問題意識を持っている。株価収益率・純資産倍率などの指標、配当額や配当利回りは同業他社に劣後しているものではないが、足元の株価不振は、ここ数年の当社の収益低迷、将来に対する不透明感に起因するものと認識している。一方、今期予想の達成には自信をもって取り組んでおり、また「古河電工グループ ビジョン 2030」実現のための必要設備の増強、技術のブラッシュアップ、新事業創出をしっかりと進めている。今後も利益計画の達成と積極的な IR 活動を通じて、株式市場からの信頼と評価を高めていく。今後の事業展開については、新中期経営計画の4年間で、「古河電工グループ ビジョン 2030」を達成するための基盤をしっかりと造っていく。4つのコア技術(「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」)を核とした素材力をベースとした「モノづくり」を事業の源泉とすることに変わりはなく、一方で、事業ポートフォリオの最適化を果敢に進めていく。情報/エネルギー/モビリティに加え、新たな領域で社会課題解決型事業を展開する、無くてはならない会社になる。

Q (事前質問) : 「ハラスメント」や働き方改革などの従業員のエンゲージメントに関する状況・取組みについて

A : 当社グループでは、創業者の古河市兵衛が残した「3 大切」の一番目である「従業員を大切にせよ」をいつも心がけており、加えて役員・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・差別待遇の禁止、ハラスメント(嫌がらせ)の禁止を定めており、さらに年次のコンプライアンス月間などでコンプライアンス教育を実施している。コンプライアンス違反の疑いに基づいた場合は、内部通報制度も利用するようポスターなどで促している。パワーハラスメントを指摘する通報もあるが、その多くは上司・部下のコミュニケーションがうまくいっていないケースである。上司には、よいチームづくりやリーダーシップ発揮のために大切な心構えと行動を定めた「古河電工流 上司心得七則(フルカワセブン)」の取組みを進めている。各部門の責任者の率先垂範のもと、働き方改革にも取り組んでいる。

Q : OFS(米国子会社)の業績について

A : OFS(米国子会社)の業績は情報通信セグメントの収益に大きく影響する。世界的な光ファイバの価格下落や需要変動等により同社の利益は減少したが、最近はより高付加価値、高収益の製品・サービスにシフトするとともに生産性の改善・向上にも努めている。

Q : テレビコマーシャルの第2弾について

A : 今回の広告は、当社の認知度やイメージの浸透が十分でないという現状を踏まえ、採用力の強化や社員のモチベーションの向上を主な目的として、テレビコマーシャルを中心に複数の媒体を組み合わせ、2021年の年末から2022年の年始にかけて集中的に実施した。広告後の調査では、特にターゲットとしていた学生の当社に対する企業認知度や先進性というイメージが大きく向上しているとの結果を得た。一方で、企業の認知・イメージを定着させるには、一定期間の継続した広告の実施が必要であるため、今後もテレビなどのマスメディアやインターネットなど複

数のメディアを活用し、当社の認知度の向上・イメージアップに努めるべく、広告の実施については引き続き検討していく。

Q：DX（デジタルトランスフォーメーション）の取組み、教育について

A：当社におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）は、デジタルを活用した業務改革と考えている。単純なデジタル化にとどまらず、データのデジタル化を起点としたインパクトのある変革・改革に数多くトライすることで、真にアジヤルな会社に進化することを目指している。新中期経営計画においても、モノづくりのDXとコトづくりのDXの推進という両面を掲げている。これらを推進することにより、どのような状況でも収益拡大を図ることができるということを当社の強みとして勝ち残っていきたい。また、社会課題解決型のDX推進、さらにはAIを活用した新製品の企画や新素材開発、デジタルを活用したサービス、メンテナンスの分野に進むことで、バリューチェーンの川上から川下まで「面」で捉える活動を推進していく。

また、当社グループでは、人材育成、人的資本への投資を非常に重要なこととして取り組んでいるが、その中でも今日重要なテーマとなっているのが、DX人材の育成である。DX事業やDX人材の育成をサポートする(株)アイデミー様と業務提携等を行い、同社のeラーニングを積極的に取り入れている。これらの施策を通じて、DX人材の育成を積極的に進めていく。

Q：コンプライアンスに関する対応について

A：「古河電工グループCSR行動規範」において、人権尊重・差別待遇の禁止、ハラスメント（嫌がらせ）の禁止等を定めてコンプライアンス月間などでその周知を図っており、特に所謂パワハラ防止法等を十分に踏まえしっかりと対応している。内部通報制度では、コンプライアンス違反の疑いのある行動について受け付け、必要に応じその都度、調査・是正している。また、パワーハラスメント行為の背景に存在する可能性の高い上司と部下とのコミュニケーション不足に対しては、リーダーシップ変革や働き方改革の取組みを集中的に行い、従業員のエンゲージメントを高める活動を行っている。加えて、パワーハラスメント防止を含む人権の教育、従業員のエンゲージメントの実施状況をサステナビリティ目標として設定し、その開示を通じて、パワーハラスメントの防止、従業員のエンゲージメント向上に努めていく。

Q：会計監査人変更の効果について

A：会計監査人について、新日本有限責任監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）から有限責任監査法人トーマツに変更した最も大きな理由は、新日本有限責任監査法人の会計監査人としての就任期間が長くなっていたことである。会計監査人の変更による効果および改善点としては、有限責任監査法人トーマツにはグローバルにメンバーファームがあるため、当社グループの世界各国の子会社の監査が充実してきていると考えている。また、会計監査人と監査役との間のコミュニケーションも大変良好であり、最近では内部監査部門も含めたいわゆる三様監査の充実も図っているが、このような点についても有限責任監査法人トーマツから様々なアドバイスを受けながら進めている。有限責任監査法人トーマツには会計監査人としてしっかりと監査をしていただいていると考えている。

以上