

古河電気工業(株) アナリスト・機関投資家向け説明会 (Web) 質疑応答録 (要旨)

日時：2023年3月13日(月) 11:00-12:00

内容：古河電工グループビジョン2030達成に向けたESGに関する取組み

説明者：取締役 兼 執行役員専務 戦略本部長 宮本 聡

陪席者：取締役 兼 執行役員常務 財務本部長 福永 彰宏

執行役員 リスクマネジメント本部長 柳 登志夫

Q：2030年度の温室効果ガス(Scope1, 2)削減目標 21年度比42%以上削減は、従来掲げていた17年度比を基準とするどのぐらいの削減になるのか？また、その削減が可能と考える背景は？

A：従来は17年度比46%以上の削減を目標値としており、今回の目標値を同基準に当てはめると17年度比59%の削減目標となる。具体的な排出量は、17年度90万トン、21年度64万トンに対し、37万トン(従来目標は48万トン)を見込んでいる。

Scope2の再生可能エネルギーの導入は、グループの各拠点で進んでおり、全社一丸となってさらなる拡大に覚悟を持って進めている。不足分については最終的に非化石証書購入を行うことになるが、そのための全社ルールも検討中。Scope1についても、製品の改善やリサイクルの推進などを含めて、しっかり対応していく。

Q：従業員エンゲージメントスコアを上げていくための施策について教えてください

A：同調査はビジョンやリーダーシップ、戦略、競争優位性など6カテゴリ73問で構成され、当社グループの人材・組織実行力を可視化するもの。既に一部のグループ会社も調査対象としており、来年度以降、対象を拡大していく。上司・部下の関係やチームとしての活動などは比較的评价が高かったが、変化への対応、事業運営スピード、将来目標・戦略への納得感などは十分でない状況。経営層、組織・個人、人事施策といった観点で、コミュニケーション拡充、制度活用など改善活動を複層的に進め、日常業務に落とし込んでいく。

Q：カーボンニュートラル実現に向けた目標数値の上方修正により、追加投資や技術面など、経営資源の配分による上乗せは発生するのか？

A：本目標の対策はある程度の幅を持って検討してきており、今回の改定に伴って直ちに追加すべき当社費用などは検討していない。今後、追加投資や非化石証書の購入などを行う可能性はあるが、現時点では現状の取組みを行うことで、新たな目標値の達成は可能と考えている。現在、対策を具体化する気候変動の移行計画について検討を進めており、今後みなさまにお示ししていく。

Q：人的資本についてのKPIは単体を対象としたものが主だが、労働力確保を含む労務管理にむしろ課題があるのは海外拠点が主だと思う。企業価値向上のためには、グローバルでの目標設定・実行が必要だと思うがどうか？

A：エンゲージメント調査自体は、海外18拠点を対象に実施している。サステナビリティ目標は単体で始めるが、

活動自体はグループ・グローバルを対象として進めており、30年度はグループとしての目標を設定している。グループ全体の施策としては、古河電工グループ People Vision の共有や人事ガイドラインの活用などを進めているが、個々の取り組みについては、各国や会社毎の事情などにより異なる部分がある。また、何よりも、グループ・グローバル全体で、当社グループでの働き甲斐や社会に貢献している実感を持って働けることが最も重要と考えている。そのため、既に考え方は基本理念に包含されているが、全従業員が日々の活動の中でも実感できるよう、新たにパーパスの制定を検討している。また、その制定プロセスの段階から、グループ・グローバルを巻き込みながら進めている。

Q：環境面での社会貢献の活動と経済的価値が一致しない場合、バランスをどうとるのか。考え方を教えてほしい。

A：今年度25中計の一年目は、サプライチェーンの混乱等から財務面ではやや厳しいスタートとなっている。一方、社会課題の解決に応える ESG 経営の取り組みは、サステナビリティ指標でも確認したように確実に進んでいる。そもそも ESG 経営は、主に中期的な企業価値拡大や資産効率向上に寄与するものである。単年度の財務指標と直ちに連動を図るのは難しく、25中計やビジョン2030という時間軸の中で財務的な価値へと反映されると考えている。ただ、ESG 経営は CSR とは異なり、この反映もしっかり意識して進めることは重要である。特に環境に寄与する複数の事業を行っているが、財務的価値への反映もしっかり意識して進めている。

Q：Scope3の削減においては、例えば材料変更がコストアップに繋がるケースもあると思うが、その場合どう判断するのか？

A：相手側との関係などもあり一律の判断は難しく、短期的な観点と中期的な観点を取りながら進めていく必要がある。簡単に Scope3 目標を実現できるものではなく、日々、調達や交渉活動のなかで悩みながら対応しているというのが実態である。時間軸含めて、目標に対するより具体的な施策を検討していく。

Q：パートナーに対する SAQ（自己調査評価）の取り組みについて教えてほしい。

A：SAQの質問項目109問（労働、安全衛生、環境など）のなかで、人権に関する項目を人権デューデリジェンスの対象としている。強制労働、移動の自由への不当制限等厳しい内容のものから、マネジメントレビューの頻度、対取引先へのガイドライン説明会の開催有無など広範である。また、環境については、温室効果ガス削減に対する計画立案、実行および公表有無などの項目がある。

Q：エンゲージメントサーベイ結果では、変化への対応力や戦略実行のリソースに課題あり、とのことだが、かねてより御社が言われている「勝ちに対する、収益性に対する拘り」という観点で、どのように企業マインドを変えていくのか？

A：最近のサプライチェーンの混乱等において、当社グループは、製品に対する適正な評価・適正な価格で取引を行ってもらうこと、また、原価低減や棚卸資産の改善など急激な環境変化に迅速に対応することが十分でなかったことを、痛い思いをしながら学習した。また、目の前の事業だけでなく、商圈拡大や新しい融合分野への取り組みなどを進めていく必要も改めて認識した。この認識を日々の会議や活動で確認し、個々の事業や経営レベルで勝ちに拘り、稼

ぐ力を高めていく。

以上