

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

本資料は、株主、投資家、ならびに報道関係者の皆様に当社の活動内容に関する情報を提供することを目的として作成しています。

将来情報についての注意事項

この資料に記載されております売上高及び利益等の計画のうち、過去または現在の実事に関するもの以外は、当社グループの各事業に関する業界の動向についての見通しを含む経済状況、ならびに為替レートの変動その他の業績に影響を与える要因について、現時点で入手可能な情報をもとにした当社グループの仮定及び判断に基づく見通しを前提としております。

これら将来予想に関する記述は、既知または未知のリスク及び不確実性が内在しており、例として以下のものが挙げられますが、これらに限られるものではありません。

- ・米国、欧州、日本その他のアジア諸国の経済情勢、特に個人消費及び企業による設備投資の動向
- ・米ドル、ユーロ、アジア諸国の各通貨の為替相場の変動
- ・急速な技術革新と当社グループの対応能力
- ・財務的、経営的、環境的な諸前提の変動
- ・諸外国による現在及び将来の貿易規制等
- ・当社グループが所有する有価証券等の時価の変動

従いまして、実際の売上高及び利益等と、この資料に記載されております計画とは大きく異なる場合があることをご承知おき下さい。なお、当社グループは、この資料の本リリース後においても、将来予想に関する記述を更新して公表する義務を負うものではありません。

著作権等について

この資料のいかなる部分についてもその著作権その他一切の権利は、古河電気工業株式会社に帰属しており、あらゆる方法を問わず、無断で複製または転用することを禁止します。

本日のアジェンダ

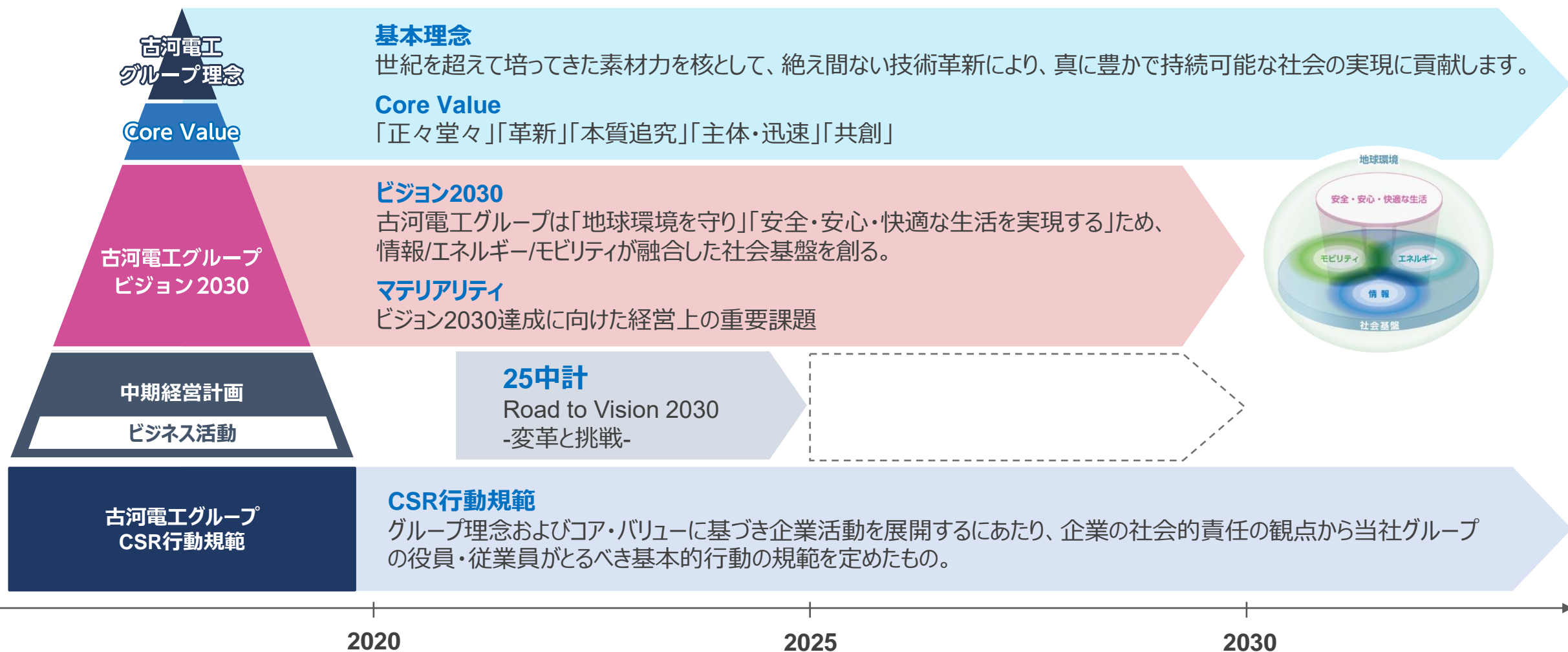
1. ESG経営の概要と中期経営計画の位置づけ
2. カーボンニュートラルの実現に向けて
3. 人材・組織実行力の強化
4. リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築
5. まとめ

Appendix

1. ESG経営の概要と中期経営計画の位置づけ

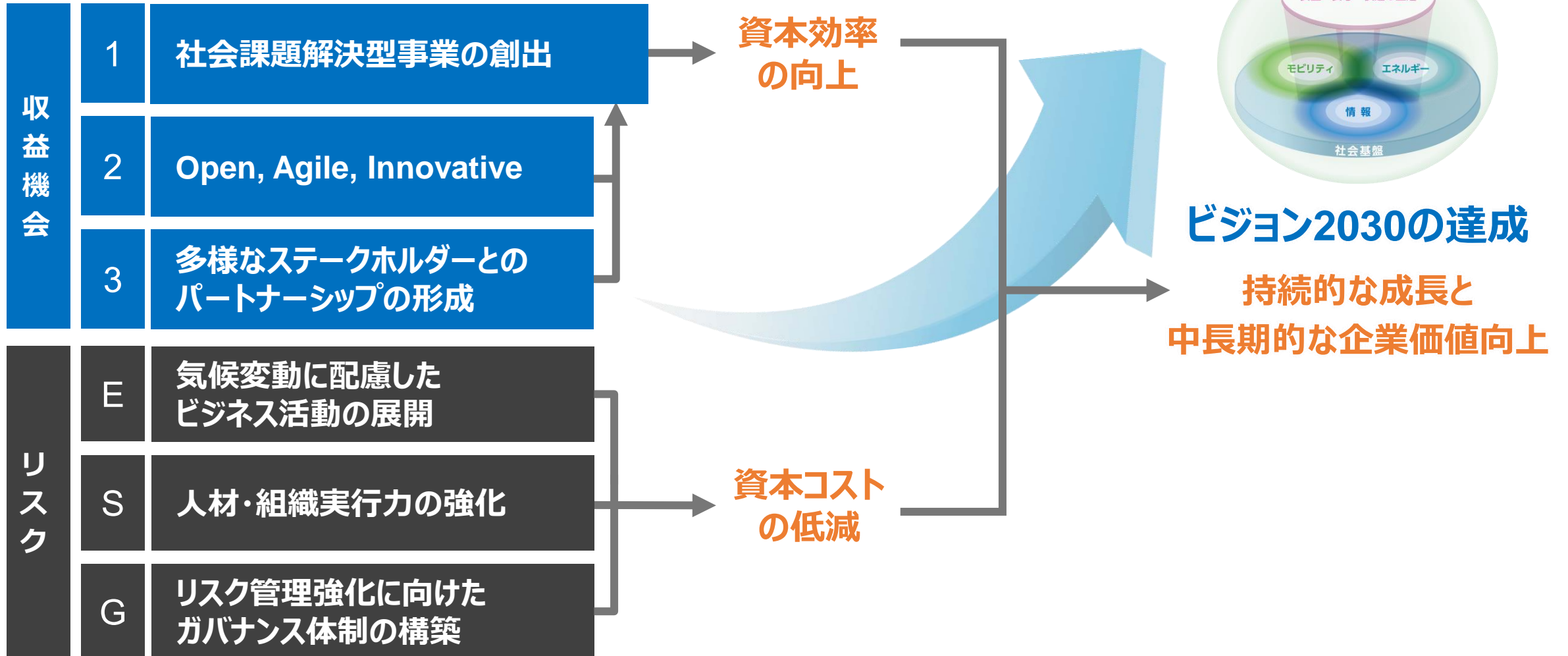
ESG経営の考え方：

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



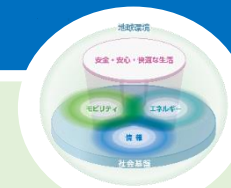
経営上の重要課題（マテリアリティ）と企業価値の向上

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



2030年に向けた価値創造プロセス

古河電工グループ理念



古河電工グループビジョン2030

現在

Forward-looking

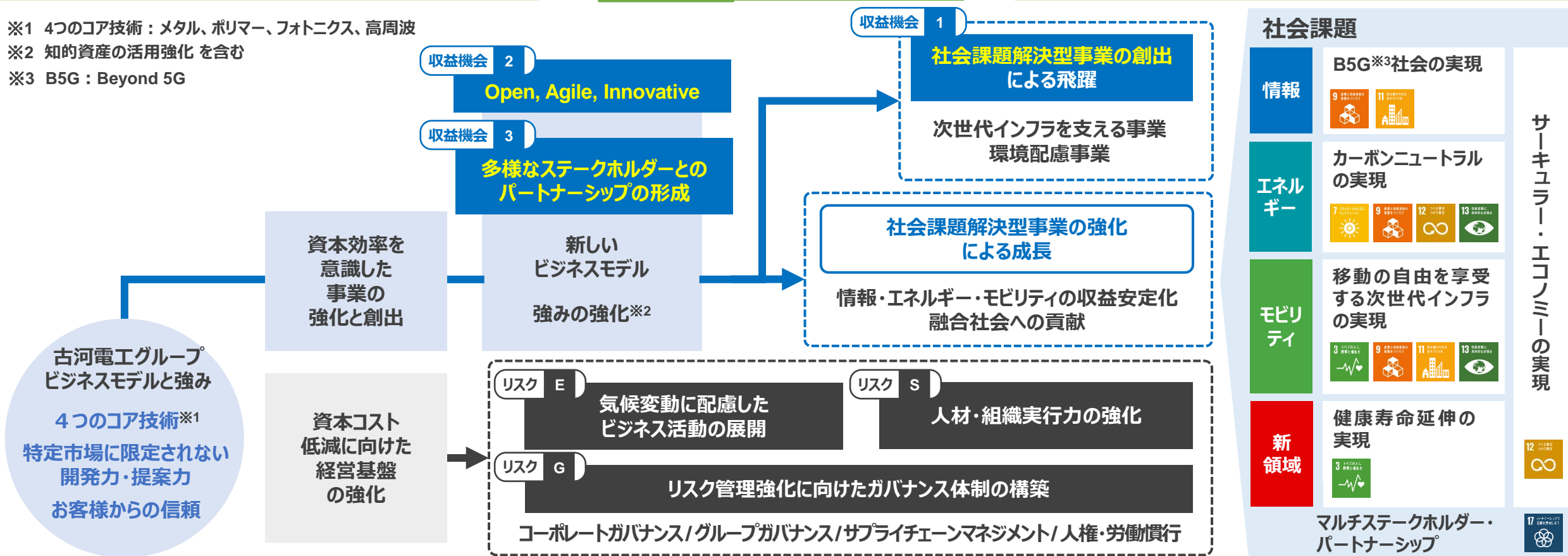
25年

中期経営計画2022-2025
(財務目標・サステナビリティ目標)

Backcasting

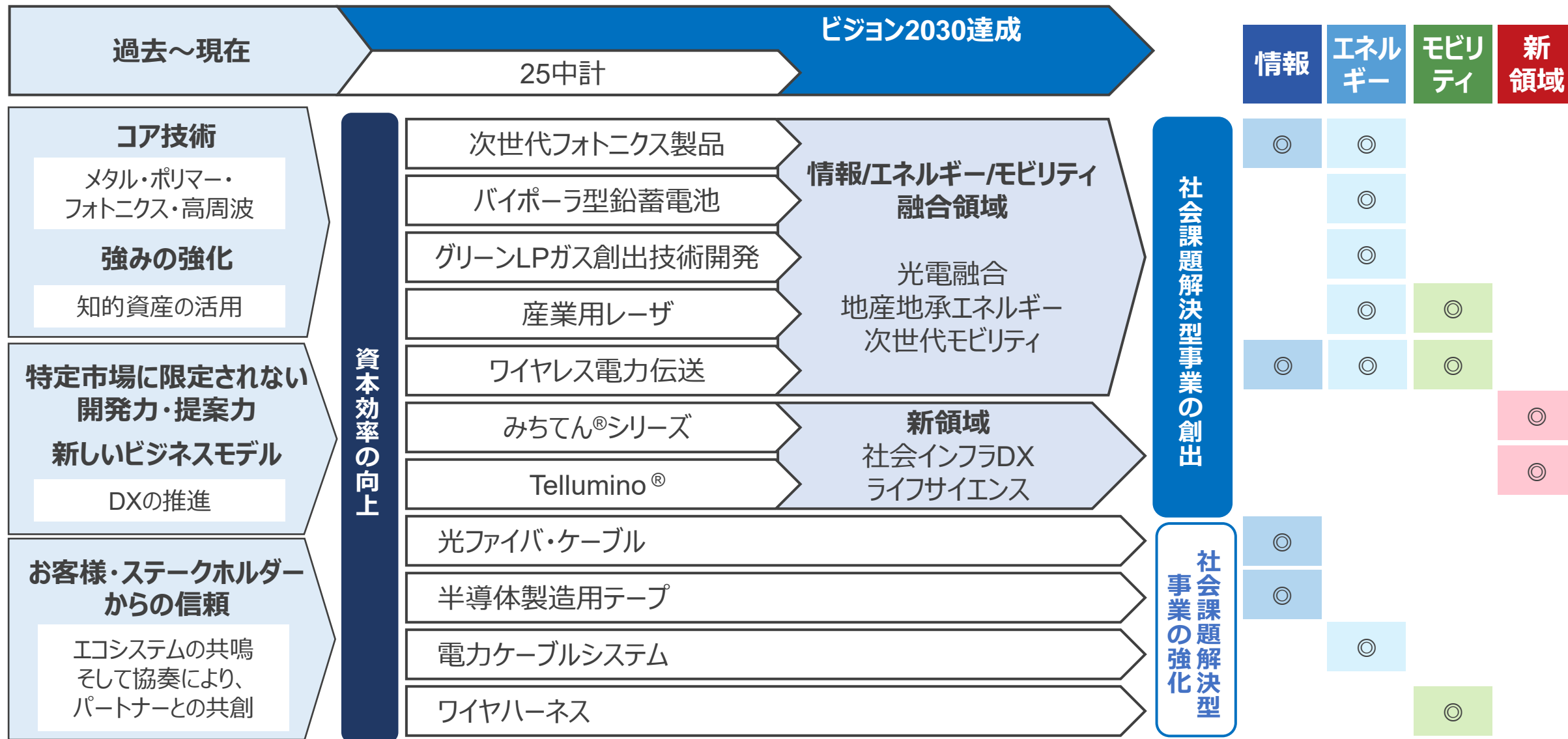
30年

- ※1 4つのコア技術：メタル、ポリマー、フォトニクス、高周波
- ※2 知的資産の活用強化を含む
- ※3 B5G：Beyond 5G



古河電工グループCSR行動規範

収益機会の価値創造ストーリーと25中計



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%	

2. カーボンニュートラルの実現に向けて

「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

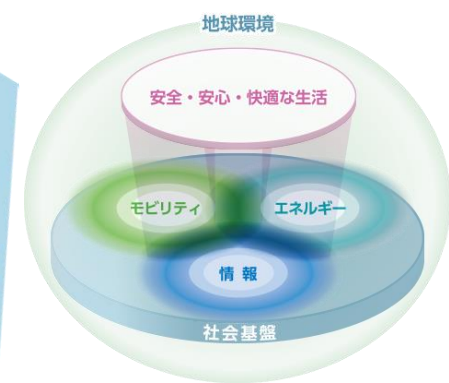
カーボンニュートラルの実現と関連性の高いマテリアリティ

カーボンニュートラルの実現と関連性の高いリスクのマテリアリティ

収益機会	1	社会課題解決型事業の創出
	2	Open, Agile, Innovative
	3	多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成
リスク	E	気候変動に配慮したビジネス活動の展開
	S	人材・組織実行力の強化
	G	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築

資本効率の向上

資本コストの低減



ビジョン2030の達成
持続的な成長と
中長期的な企業価値向上

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	↓↓	→
	市場	再エネ調達コストの増加	↓↓	→
		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	↓↓	→
リスク	物理 リスク	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	→	→
		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		
	慢性	洪水による沿岸部工場の操業停止	↓	↓↓
		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

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

古河電工グループのカーボンニュートラルへの基本的な考え方

1. 自社のCO₂を出さない・減らす

2. 社会のCO₂を出さない・減らす

3. 排出されたCO₂を溜める・変える

環境ビジョン2050

- **Scope1、2 :** バリューチェーン全体で温室効果ガス排出削減
 チャレンジ目標 排出ゼロ

2050
(超長期)

環境目標2030

- **Scope1、2 :** ▲42% (2021年度比)
- **Scope3 :** ▲25% (2021年度比)

2030
(長期)

サステナビリティ目標

- **Scope1、2 :** ▲28.3% (2017年度比)
- **再生可能エネルギー比率 :** 13%

2025
(中期)

カーボンニュートラルの実現



再生可能エネルギー普及拡大

洋上風力の市場拡大、
広域連系線の整備に伴う
収益強化

既存事業の収益安定化

電力基幹送電線整備、
再生可能エネルギー需要
の取り込み

B5G社会の実現

オール光ネットワーク
の構築
高効率エネルギー
社会の実現

新事業創出に向けた基盤整備

低消費電力・高機能
フォトニクス製品の開発

地産地消・地承できる社会基盤の構築

エネルギーの地産地消
地域の資源・文化を次世代へ承継
(地産地承)

ラムネ触媒®によるグリーンLPガス
創出技術の開発

リスクのマテリアリティ

社会課題解決型事業の強化

収益機会のマテリアリティ(社会課題解決型事業の創出)

2. カーボンニュートラルの実現に向けて

気候変動に関する収益機会の獲得についての取組み

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

社会課題の解決すべき要素

洋上風力用海底線(着床式⇒浮体式)
ダイナミックケーブル等新技術開発
大容量長距離送電：超高压直流ケーブル
超高压化、長尺化、接続技術

製品・サービス

コア技術

メタル

導体、鎧装等

ポリマー

高信頼
被覆技術

電カケーブルシステム

- 超高压・高压地中送電線、部品および工事
- 海底送電線および工事



海底線
地中線

超高压
直流線

25中計：
国内再エネ売上3倍に（21年度→25年度）

ステークホルダーからの信頼

Open, Agile, Innovative

パートナーシップ

NEDO グリーンイノベーション基金事業
「洋上風力発電の低コスト化」3件採択

洋上風力発電向け海底ケーブルの
新規技術開発・実用化

洋上風力の市場拡大

再エネ普及拡大に伴い
広域連系線の
新設・増強
が不可欠

広域連系線の整備

主力
再エネ
電源化

強
電力
網

社会課題

カーボン
ニュートラル
の実現



インフラ
強靱化
の実現



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

社会課題の解決すべき要素

小型・高速・高出力・高効率光源

ステークホルダーからの信頼

社会課題

社会課題解決型事業の創出

2030年市場見通し

光電融合市場は、現在の数倍に成長（推定）

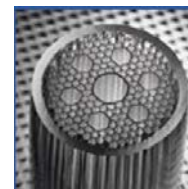
製品・サービス



超小型波長
可変レーザー



高出力DFB
外部光源



新機能
光ファイバ

オール光ネット
ワークの実現

高効率エネルギー
社会の実現

B5G社会
の実現



カーボン
ニュートラル
の実現



コア技術

フォトニクス

化合物半導体レーザー
製造技術

光パッケージング技術

光集積技術

光ファイバ・接続技術

高周波

高周波回路
設計技術

特定市場に限定され
ない開発力・提案力



ラマン増幅器用
励起光源

デジタルコヒーレント用
通信光源

光通信市場に広く対応

低消費電力・高機能
フォトニクス製品の開発

Open, Agile, Innovative

パートナーシップ

IOWN※
構想

※ IOWN: Innovative Optical and Wireless Network

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

社会課題の解決すべき要素

地域資源の有効活用、カーボンニュートラル・循環型社会の実現

ステークホルダーからの信頼

社会課題

カーボンニュートラルの実現



災害に強いまちづくりの実現



地方創生・地域経済の活性化



社会課題解決型事業の創出

エネルギーの地産地消
地域の資源・文化を次世代へ承継



グリーンLPガス

グリーンLPガス実用化

2023年 小型試験機による実証
2025年 フィールド実証開始
2030年 実用化
(目標) 年1,000t製造

新たなビジネスモデルの構築

グリーンLPガスの普及拡大

地域循環共生圏の形成

コア技術

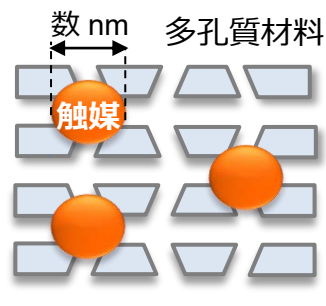
メタル

金属触媒担持技術

ポリマー

材料加工技術

特定市場に限定されない
開発力・提案力



ラムネ触媒®による
グリーンLPガス合成技術

Open, Agile, Innovative

パートナーシップ

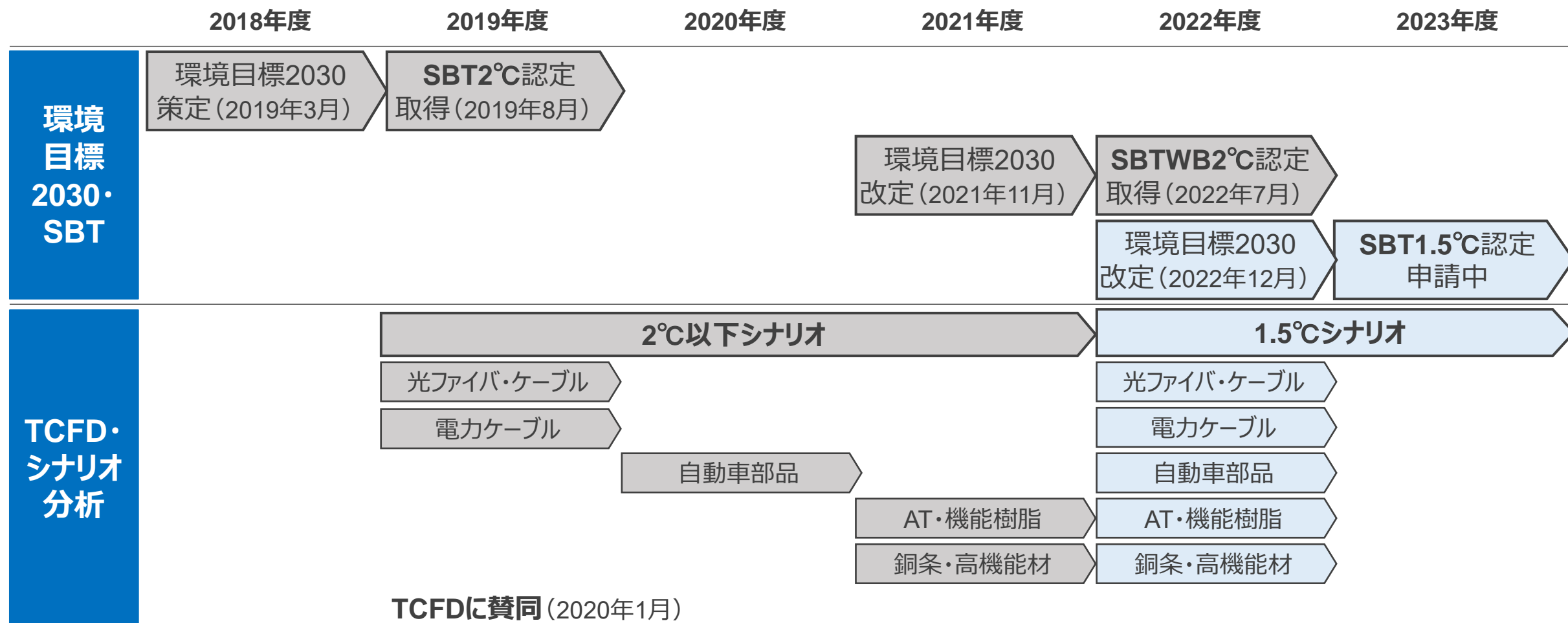
- ・北海道大学、静岡大学(触媒技術)
- ・北海道鹿追町(実証フィールド)・LPガス会社(物流)
- ・NEDO(グリーンイノベーション基金事業)

2. カーボンニュートラルの実現に向けて

温室効果ガス排出量削減についての取組み

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>

温室効果ガス排出量 (Scope1、2)

1. 自社のCO₂を
出さない・減らす

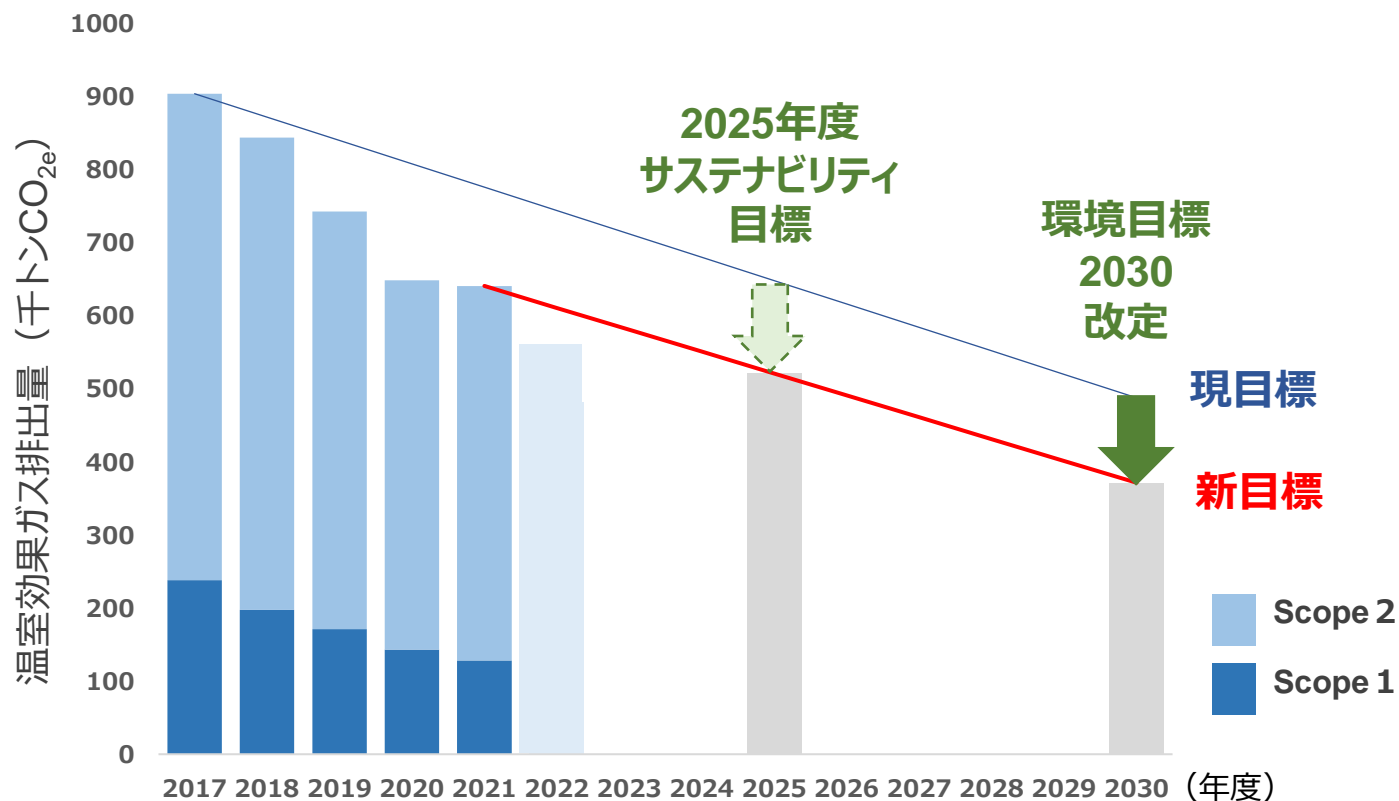


環境目標2030

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

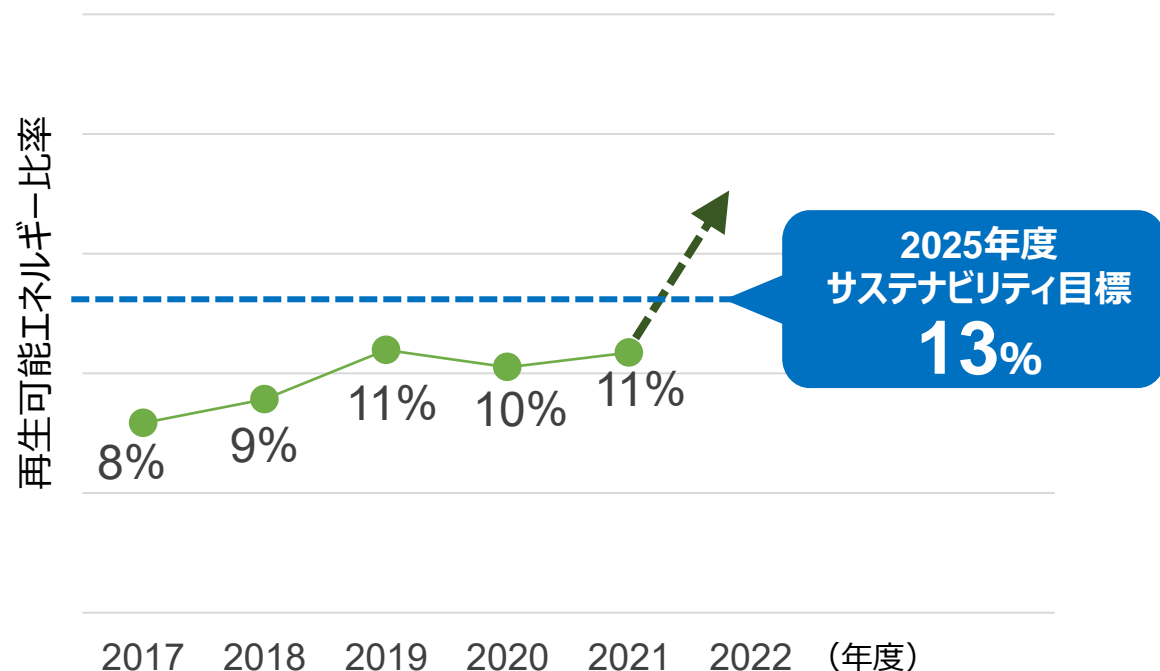
- ・ 水力発電の継続的な活用
- ・ 太陽光発電設備の設置
- ・ 再生可能エネルギー由来電力の導入

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

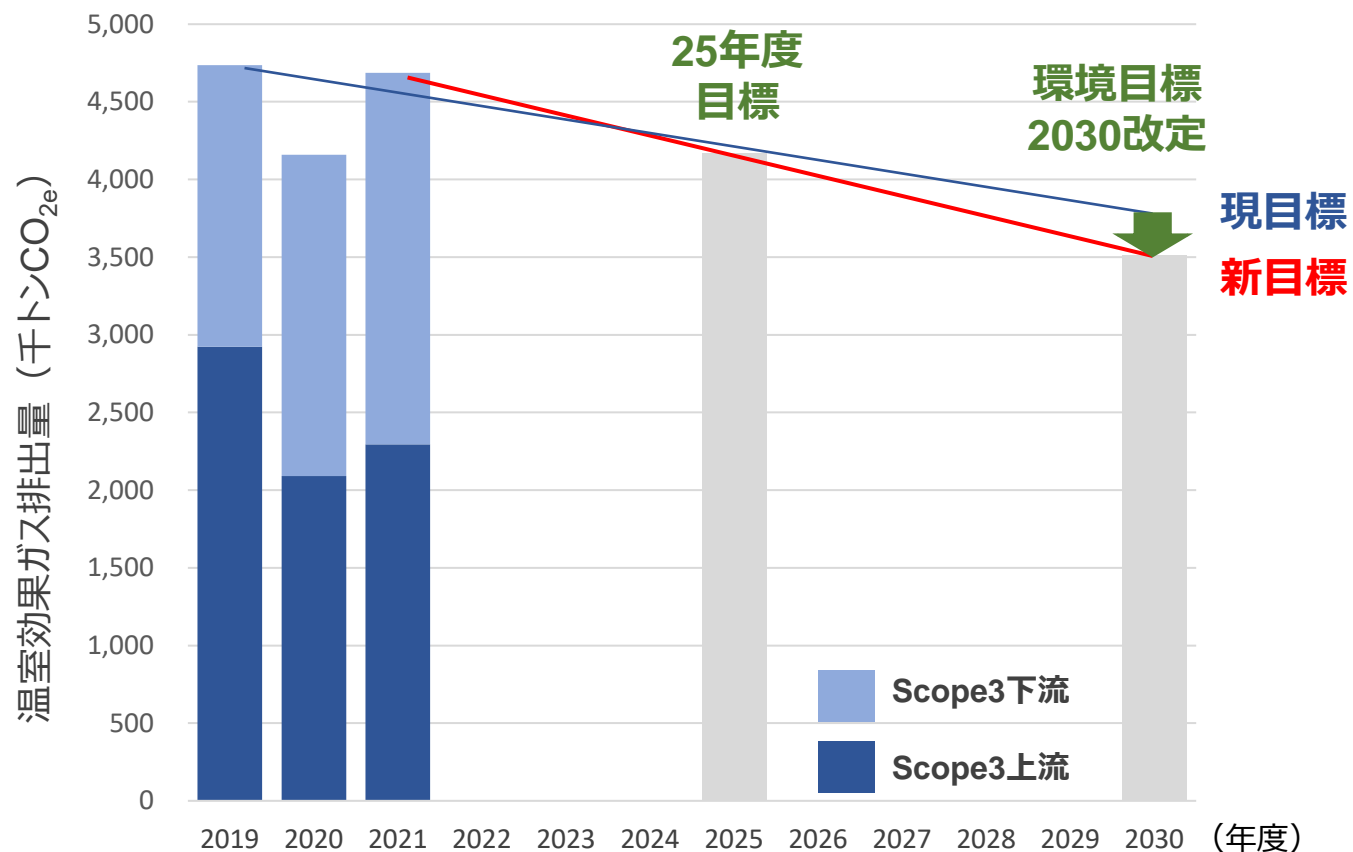
- 2025年度目標値の改定を検討

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>

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

ビジョン2030の達成

収益機会

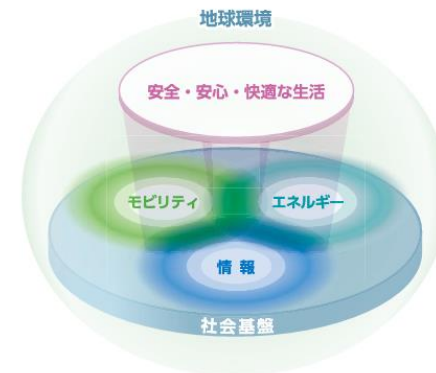
■ 気候変動に関連する収益機会の獲得

- 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



2050年
カーボン
ニュートラル
の実現

環境目標2030

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

3. 人材・組織実行力の強化

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

古河電工グループPeople Visionに基づき、

- 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

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



25中計における人材マネジメント戦略

「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

4視点6要素に分類し
施策を展開

	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

「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

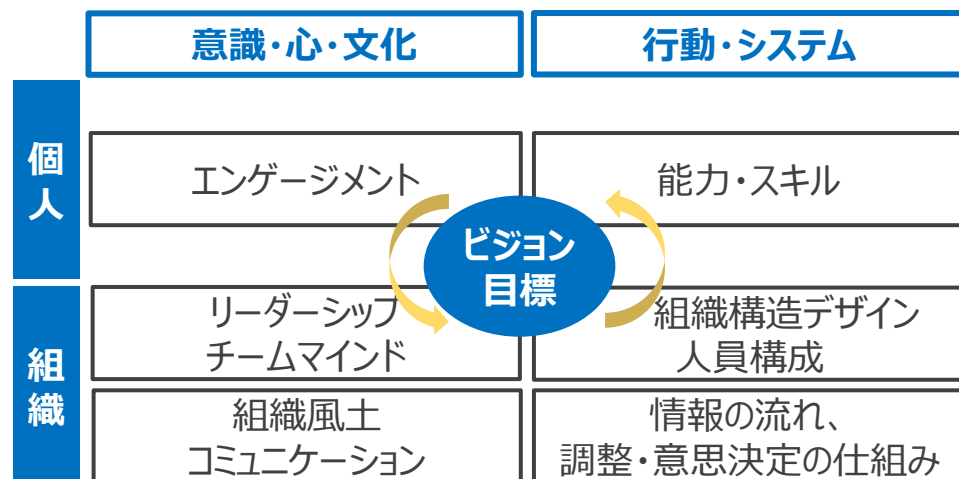
視点		要素	2022年度の活動内容	指標
個人	意識・心・文化	エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ●フルカワEサーベイの実施と改善活動に向けた枠組みを設定 	<ul style="list-style-type: none"> ●エンゲージメントスコア (フルカワEサーベイ結果)
		リーダーシップ チームマインド	<ul style="list-style-type: none"> ●リーダーシップ変革活動 (フルカワセブン) ●女性活躍・障がい者雇用の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●離職率 ●男女比率 (従業員、管理職等)
		組織風土 コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者数、雇用率
個人	行動・システム	能力・スキル	<ul style="list-style-type: none"> ●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		組織構造デザイン 人員構成	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリア採用比率
		情報の流れ、調整・ 意思決定の仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ●目標管理制度見直しによるフィードバック推進 	

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

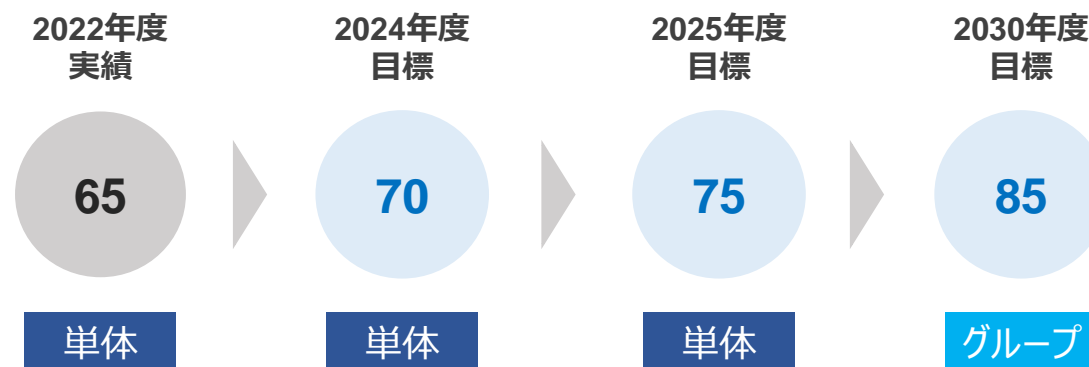


※PDS : Plan (計画)、Do (実行)、See (評価・見直し)

- 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



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

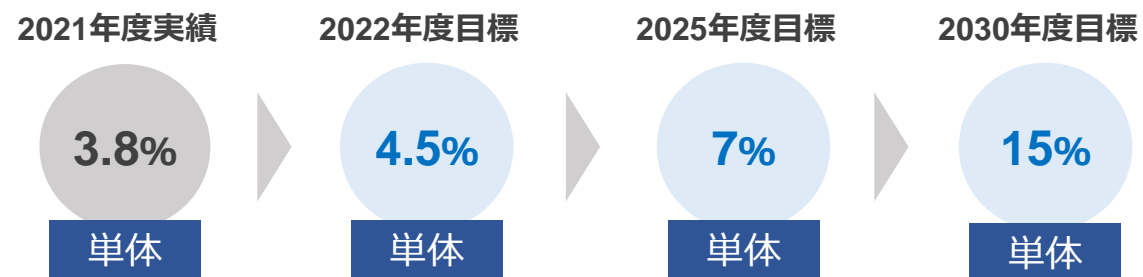
ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

企業成長の基盤として多様性の拡大を目指して取り組む

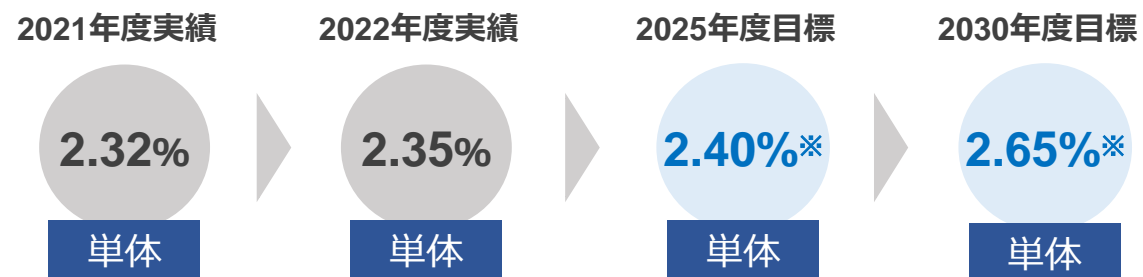
女性	<ul style="list-style-type: none"> ●女性社員の絶対数が少ないことを最大の課題とし、<u>採用から中核人材の育成までパイプラインの充実</u>を目指して取り組む
障がい者	<ul style="list-style-type: none"> ●<u>安定的に法定雇用率を達成</u>し社会的責務を果たすとともに、雇用を通じたD&Iや社会貢献の観点からも積極的に推進
ワークスタイル変革	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材を受け入れ活かす組織の基盤として、<u>ライフイベントとの両立支援や働きがいのある職場環境づくり</u>

指標と目標

サステナビリティ指標：管理職層に占める女性比率

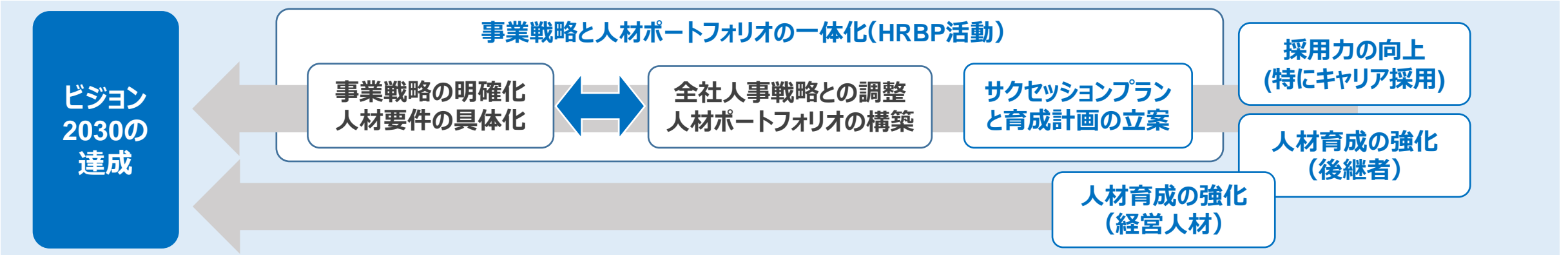


障がい者の実雇用率 (各年度の6月1日現在)



※ 法定雇用率変更に伴い、改定を検討中

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

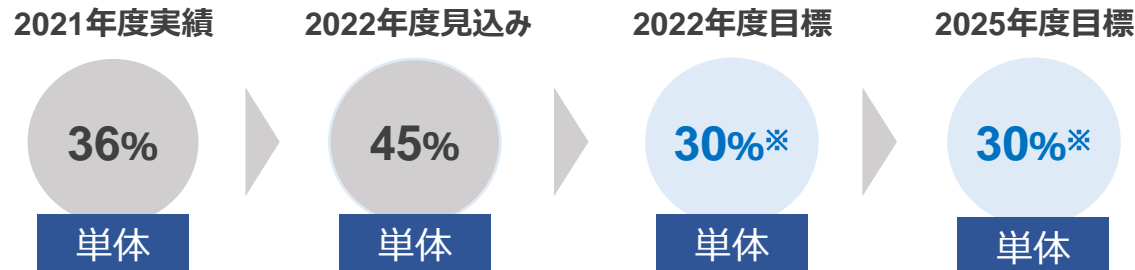


採用力向上（特にキャリア採用）

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

指標と目標

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)



※ 各年度30%程度維持することを意味します。

サクセッションプランと育成計画の立案

従来の経営層に加え、単体の部長層へ拡大

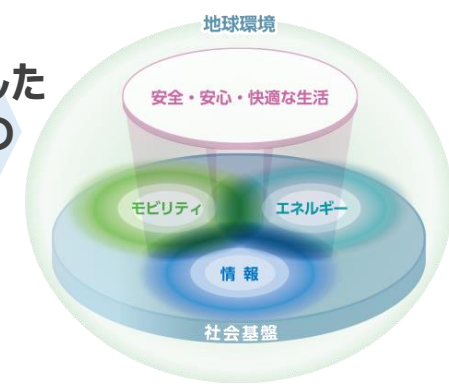
	各組織の部長層候補の育成	経営層(経営人材)の育成
展開状況	単体で展開中 (2024年度完了予定)	取組み継続
人選・選抜	各部門内でサクセッションプランと、候補者の育成計画を立案	サクセッションプランに加え、外部アセスメントも活用し人材プールを形成
育成	計画的異動や、ミッション付与を計画し、定期的にレビュー	タフアサインメント・外部研修派遣

「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

6要素を意識したPDSサイクルの日常化

中長期的な企業価値向上
ビジョン2030の達成



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	—

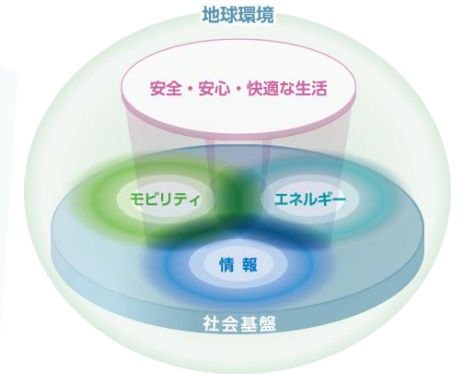
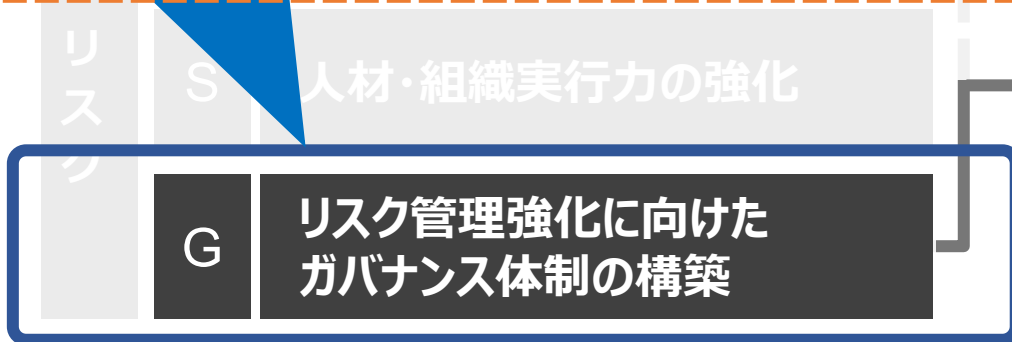
※1 法定雇用率変更に伴い、改定を検討中 ※2 各年度30%程度維持することを意味します。

4. リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築

- **コーポレートガバナンス**
役員報酬にFVA (投下資本付加価値額) を導入
政策保有株式の縮減
- **グループガバナンス**
連結子会社・上場会社 (東京特殊電線株式会社) の株式を売却

本説明会におけるフォーカス・ポイント

- **サプライチェーンマネジメント**
CSR調達ガイドラインに基づく自己調査評価(SAQ)を実施
責任ある鉱物調達方針の策定
- **人権・労働慣行**
人権デューデリジエンスを開始



ビジョン2030の達成

持続的な成長と
中長期的な企業価値向上

4. リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築

人権／サプライチェーンマネジメントについての取組み

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

人権方針 の策定

- 「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）

本説明会におけるフォーカス・ポイント

人権 デューデリジエンス の実施

- 「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、人権デューデリジエンスの優先対象ステークホルダーに設定

救済メカニズム の構築

- 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）

人権デューディ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%

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

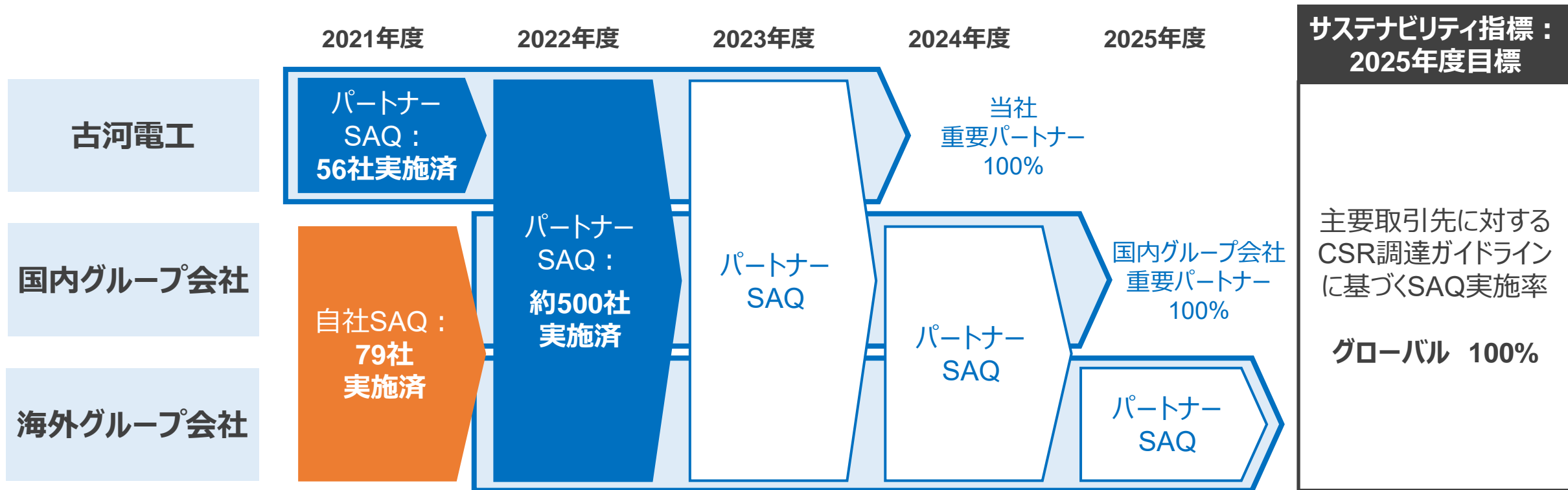
- Eラーニングは、継続的な実施を予定

【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



古河電工グループ調達方針

1	<p>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。</p>
2	<p>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。</p>
3	<p>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。</p>

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、 tantalum、tin、tungsten、gold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

5. まとめ

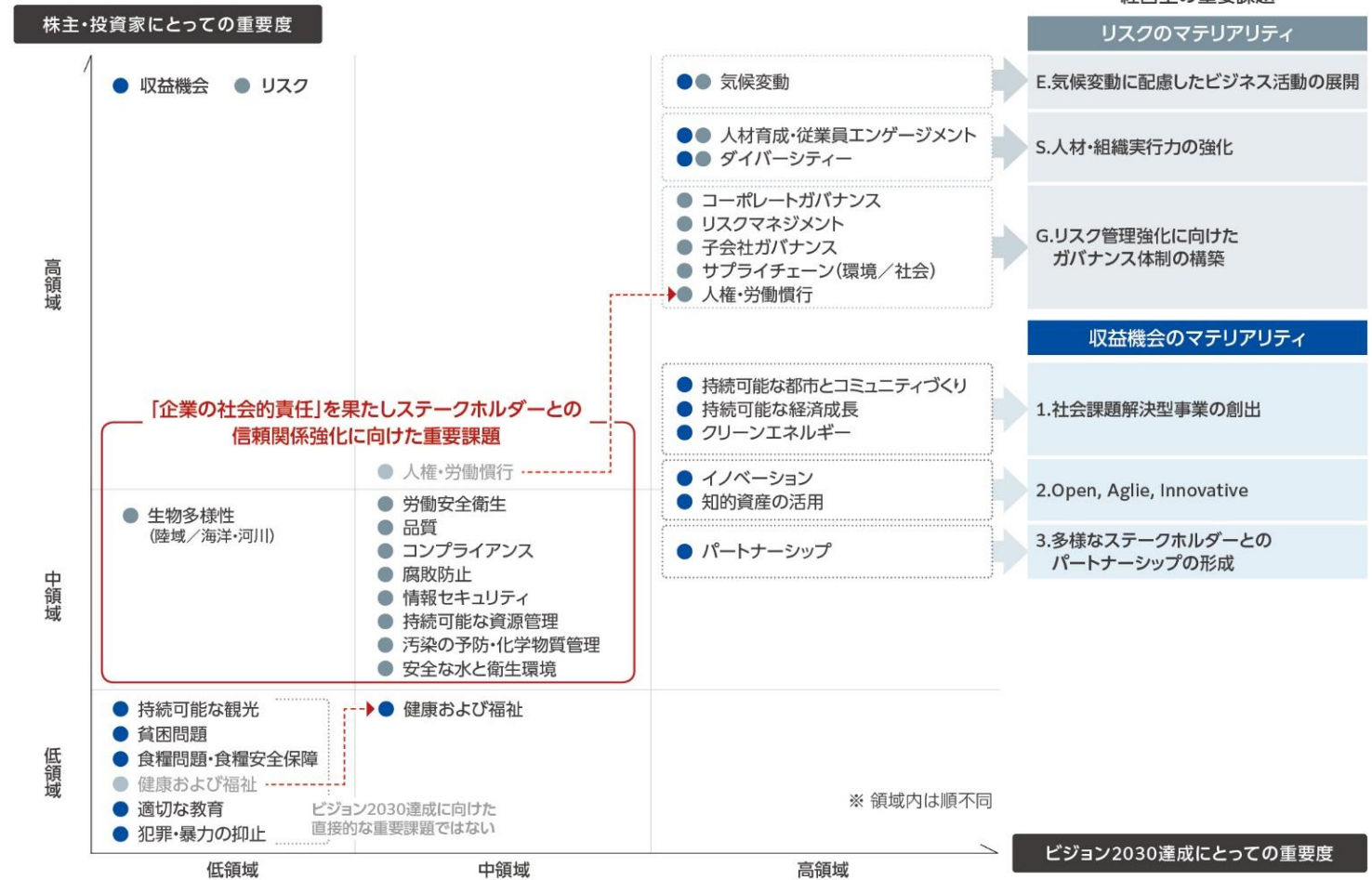
- ESG全体** ・サステナビリティ指標の2022年度進捗状況
- 環 境** ・カーボンニュートラルへの取組み ・環境目標2030の改定
- 社 会** ・従業員エンゲージメントを含む「フルカワEサーベイ」の実施状況
・ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進
・採用力向上とサクセッションプラン・育成計画立案の進捗状況
- ガバナンス** ・人権デューデリジェンスとCSR調達ガイドラインに基づくSAQの実施状況
・パートナーの対象範囲拡大に向けた取組み
・責任ある鉱物調達方針の策定

ご清聴ありがとうございました。

Bound to  *Innovate*

Appendix

ガバナンスのマテリアリティに、「人権・労働慣行」を追加

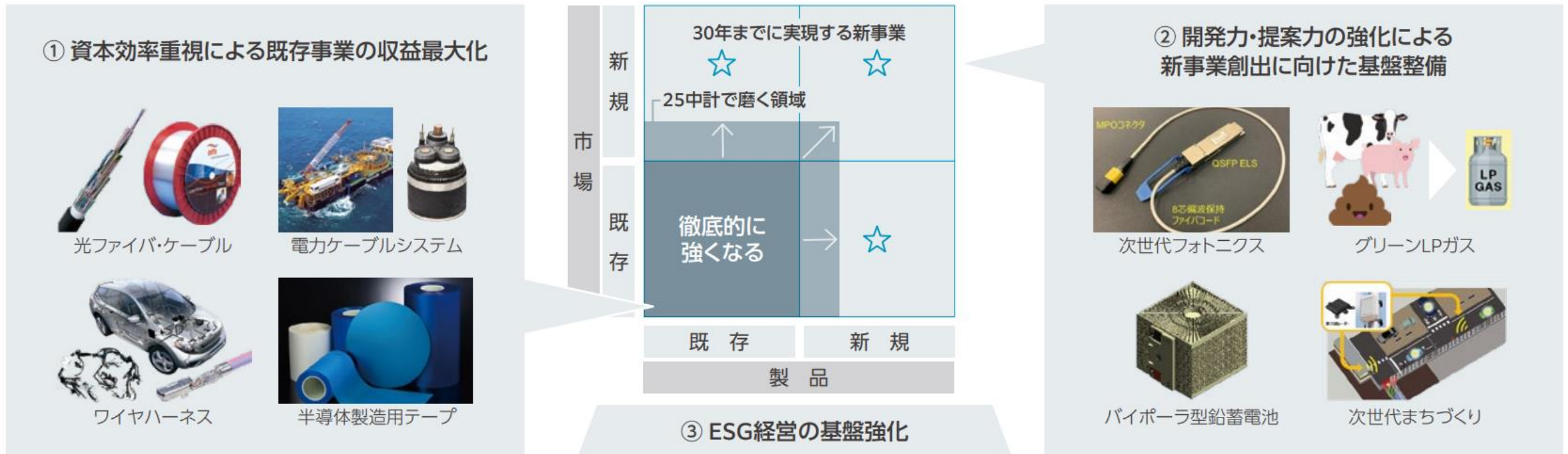


※ マテリアリティは、ビジョン2030達成に向けた経営上の重要課題(マテリアリティ)として、企業の社会的責任を果たしステークホルダーとの信頼関係強化に向けた重要課題とは、区別しています。

25中計の考え方：25中計は、ビジョン2030達成に向けたマイルストーンとして位置づけ

2025年までに、

- ① 資本効率重視による既存事業の収益最大化
- ② 開発力・提案力の強化による新事業創出に向けた基盤整備
- ③ ESG経営の基盤強化



古河電工グループの知的財産戦略

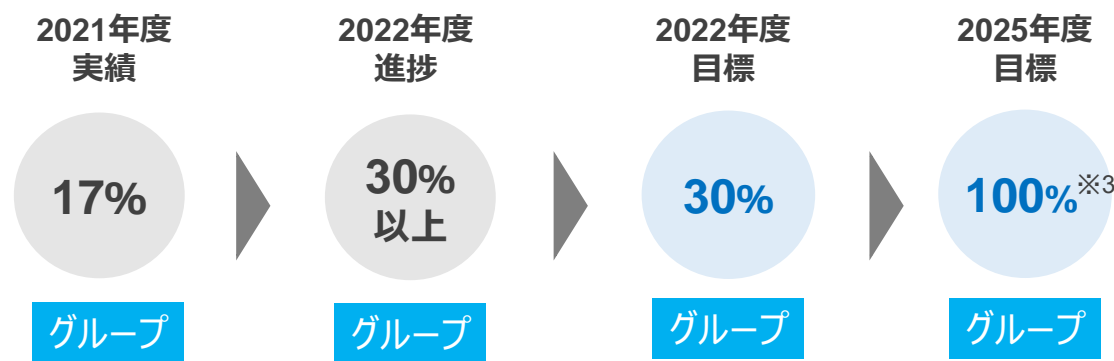
当社グループでは、知的資産を重要な経営資源とし、その活用を図ることを基本方針としています。事業・研究開発・知的財産を三位一体として、グループ・グローバルな知的財産活動を推進します。基本方針は、次の3つの柱からなっています。

1	IPランドスケープによる経営・事業戦略策定力の強化 知的財産情報を戦略策定プロセスに取り込んで解析・活用するIPランドスケープにより、経営・事業戦略策定力を強化します。
2	オープン&クローズ戦略による知的資産活用 「分析⇔活用」起点のサイクル(分析⇔活用→創出→保護) ^{※1} を回し、オープン&クローズ戦略を策定・実行、事業競争力を強化します。
3	知的財産リスク低減による事業遂行の安定化 権利侵害リスク、技術流出リスク、契約リスク、技術模倣リスクの4つを、影響度および頻度の高い知的財産リスクとして認識し、継続的なリスク低減に努め、事業遂行を安定化します。

※1 知財経営を推進するための基本的な考え方：差別化した独自技術に対して知的財産戦略実行し、活用を起点としたサイクルを回す知的財産活動により、事業を強化しています。

指標と目標

サステナビリティ指標：事業強化・新事業創出テーマ^{※2}に対するIPランドスケープ実施率



※2 事業強化・新事業創出テーマには、「2025年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化」(光ファイバ・ケーブル、電力ケーブルシステムなど)および「2030年までに実現する新事業創出に向けた基盤整備」(バイポーラ型鉛蓄電池など)に関するテーマが含まれています。

※3 2022年時点で設定した事業強化・新事業創出テーマに関して、全件実施を意味します。

当社グループの知的財産戦略や知的財産活動の取組みの詳細は、当社ホームページ「知的財産報告書」をご覧ください。
<https://www.furukawa.co.jp/rd/ip-report/>

(参考)古河電工グループPeople Vision

古河電工グループPeople Visionは、当社グループの経営に関する理念や方針のうち、**人事施策全般を貫く基本的な考え方**を示したもので、2018年に策定されました。

古河電工グループにとって、**人は最も重要な資産**である。

一人一人の成長が、古河電工グループの持続的な成功の原動力である。



個人のありたい姿

- 一人一人が常に協働を意識し、働きがいを感じながら、自律的に自らの能力や技術を最大限に磨き、発揮し続ける。
- 一人一人が古河電工グループの一員であると同時に社会の一員であることを自覚して、正々堂々と行動し、世の中を変えていく。

上司の役割

- 上司はメンバーの働きがいを高め、その成長を支援する。
- 上司はメンバーの技術や能力を組織の成果へと昇華させる。
- 上司はメンバーと共に、創造的で活力ある組織風土を形成する。

人に関する基本姿勢

- 人材の多様性を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援することを目的として人事施策を推進し、公平性の高い制度の整備と公正な運用を行う。
- 「従業員を大切にせよ」という精神のもと、人を大切にする組織風土を醸成し、会社に対する一人一人の信頼感を高める。

環境目標2030

		基準年度	2030年度目標
1. 脱炭素社会への貢献			
(1) 事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)		2021年度比	42%以上削減
(2) バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量(スコープ3)		2021年度比	25%以上削減
2. 水・資源循環型社会への貢献/自然共生社会への貢献			
(1) 水資源の有効活用を図る	水使用量(原単位)	2020年度比	10%以上削減
(2) 金属・プラスチックの有効活用を図る	新材料使用量(原単位)	2020年度比	10%以上削減
	ワンウェイプラスチック使用量(総量)	2020年度比	25%以上削減

スコープ1：自社工場・オフィスからの直接排出

スコープ2：自社が購入した電力、熱などの使用による間接排出

スコープ3：スコープ1、2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

(参考)主なESG指数の選定およびCDP評価 (2023年3月13日現在)

	総合型指数			テーマ指数	
GPIFが採用するESG指数	 FTSE Blossom Japan 2020年より 3回連続選定	 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 2022年より選定	MSCIジャパン ESG セレクト・リーダーズ 指数 未選定	 S&P/JPX カーボン エフィシエント 指数 2018年より 5回連続選定	2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN) 2019年より4回連続選定

	気候変動	サプライヤー エンゲージメント評価	水セキュリティ		健康経営銘柄	健康経営優良法人 (ホワイト500)
CDP	2022年度： A-評価	2019年より 3回連続 A評価 	2022年度： B評価		健康経営  2023 健康経営銘柄 Health and Productivity 2023年選定	 2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500 2023年選定