

All to brighten the world

FURUKAWA
ELECTRIC

FURUKAWA ELECTRIC GROUP
SUSTAINABILITY
BOOK

古河電工グループ
サステナビリティブック

2026

CONTENTS

編集方針	3
------	---

古河電工グループのサステナビリティ

トップメッセージ	4
古河電工グループの理念体系	7
サステナビリティに関する基本的な考え方	9
経営上の重要課題	11
価値創造ストーリー	13
ステークホルダーエンゲージメント	14
サステナビリティに関するこれまでの取り組み	17

環境

環境基本方針、中長期ビジョン・目標	21
環境マネジメント	23
パフォーマンスデータ	27
製品の取り組み	31
脱炭素社会への貢献	
気候変動への対応	34
TCFD提言に沿った情報開示	40
水・資源循環型社会への貢献	
廃棄物削減、資源の有効活用	49
水資源の有効利用	54
自然共生社会への貢献	
化学物質管理	56
生物多様性保全	58
TNFD提言に沿った取り組み	61

社会

人権	63
人材マネジメント	67
人材採用・育成	75
従業員エンゲージメント	80
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)	83
女性活躍推進	88
障がい者雇用推進	91
働き方改革	94
労働安全衛生	98
健康経営	101
品質	108
サプライチェーン	110
社会貢献活動	114

ガバナンス

コーポレートガバナンス	118
リスクマネジメント	130
コンプライアンス	135

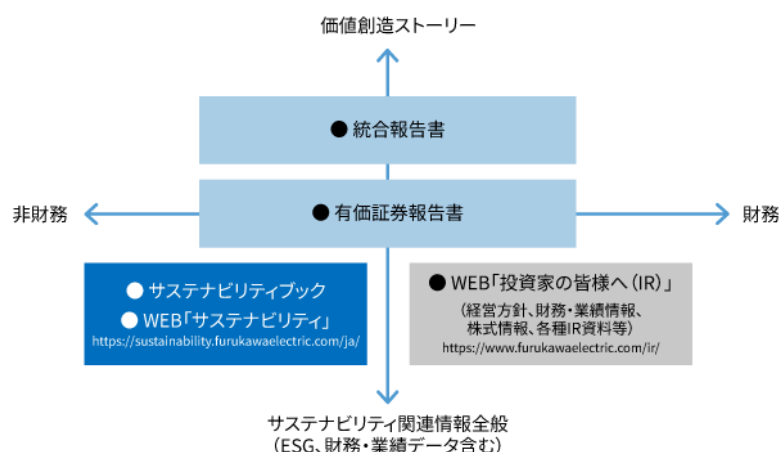
データ

ESGデータ集	139
集計対象範囲	155
社外からの評価・認定	158
イニシアチブ等への参画・賛同	162

編集方針

当社グループでは、「有価証券報告書」において、将来の財務に影響を及ぼしうる重要なサステナビリティ情報(非財務情報含む)を開示しています。また、「統合報告書」では、投資家の皆様を主な読者対象とし、有価証券報告書を補完する媒体として、当社グループの価値創造ストーリーをよりわかりやすくお伝えしています。

一方、この「サステナビリティブック」では、多様なステークホルダーの皆様に対し、詳細なESG活動情報や各種データを網羅的に掲載しています。有価証券報告書や統合報告書とあわせて、ぜひご活用ください。持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指す当社グループについて、より深くご理解いただく一助となれば幸いです。



その他報告書等

●コーポレート・ガバナンス報告書:

<https://sustainability.furukawaelectric.com/ja/themes/89/>

●知的財産報告書:

<https://www.furukawaelectric.com/rd/ip-report/>

●古河電工時報:

<https://www.furukawaelectric.com/rd/review/>

参照ガイドライン

- ISO26000
- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- 環境報告ガイドライン2018年版

対象範囲等

対象期間: 2025年4月1日~2026年3月31日

(一部、2025年度以前や2026年4月以降の活動も含む。)

対象組織: 古河電工単体および国内・海外グループ会社

(特定の地域や法人に限定される事項を報告する際には、その対象を明示する。)

発行日: 2026年10月26日(次回発行予定: 2027年10月)

編集・発行元、お問い合わせ先

古河電気工業株式会社

経営企画部 サステナビリティ推進室

〒100-8322 東京都千代田区大手町2丁目6番4号 常盤橋タワー

お問い合わせフォーム

https://inquiry-fec-form.spiral-site.com/csr?ifbs-csr=s1_input

トップメッセージ



社会の変化を企業の成長に変える力が問われる時代に

社会や産業の構造はかつてないスピードで変化しています。地政学リスクの高まりやサプライチェーンの分断など、企業を取り巻く不確実性も増しています。未来を正確に予測することは難しくなり、企業には変化を的確に捉え成長へとつなげる力が求められています。この変化を成長に転換する力が、企業の競争力を左右する時代になったと感じます。

こうしたなか、当社グループにおいては、これまで以上にリスクの増大や不確実性が高まる一方で、大きな成長機会となる事業環境変化の追い風が吹いています。生成AIの爆発的な普及によってデータセンタ市場が急拡大し、光ファイバ・光デバイス、放熱・冷却製品、機能樹脂製品や半導体関連材料など、当社グループの技術や製品群と市場ニーズとの結びつきが一段と強まっています。株式市場からもデータセンタ関連企業として注目いただくことが増え、当社グループへの期待の高まりを実感しています。この追い風を確かな成長へとつなげられるか、当社グループの真価が問われています。

「ビジョン2030」の実現に向けた新たな経営方針

このたび、当社グループは2030年のありたい姿「古河電工グループ ビジョン2030」(以下、ビジョン2030)の実現に向けて、パーパスを軸とした新たな経営方針を策定し、「ビジョン2030実現に向けた経営方針」として公表しました。事業環境の変化があまりにも速く、固定的な前提条件に基づく計画が短期間で陳腐化する時代背景から、従来の中期経営計画の形式を改めました。

この経営方針では、パーパスを起点に、ビジョン2030の実現に向けて解決すべき6つの経営上の重要課題を特定しました。持続的成長に必要な財務・非財務のテーマを経営上の重要課題として整理し、今後5年間の経営の指針とします。大きな成長機会を確実に取り込むため、データセンタ関連事業※1、再エネ・HVDC※2 関連事業、さらに社会課題解決に関わる新規事業に経営資源を集中するとともに、事業・製品ポートフォリオの最適化、労働生産性の向上、人的資本やガバナンス・リスクマネジメントの強化に取り組みます。短期的な業績だけでなく、中長期的な競争力強化を図り、持続的な成長を実現していきます。

投資については、2026年度から2030年度までの5年間で6,500億円を計画しています。そのうち5,000億円を、データセンタ関連事業を中心に、データセンタの普及・拡大とは切り離せないエネルギー問題の課題解決に貢献するHVDC関連事業、また新規事業といった注力分野に重点配分します。

現時点においては、2030年度に連結営業利益 2,500億円、ROE 20%、ROIC 15%という財務到達水準を設定しました。また、連結営業利益 2,500億円のうち約2,000億円はデータセンタ関連事業で創出する計画です。このように2030年に向けて、当面はデータセンタ関連の市場成長が当社グループにとっての最大の事業機会であり、成長の柱になると考えています。一方、2030年以降も見据えて、HVDCや新規事業をはじめとした新たな成長の柱となる事業の基盤構築や育成も進めていく考えです。



※1 データセンタ関連事業には、光ソリューション領域のLightera、情報コンポーネント領域のサーマル・電子部品、ファイテル製品、AT(半導体製造用テープ)、メモリーディスク、銅箔、光電融合デバイスが含まれます。

※2 HVDC: High Voltage Direct Current(高電圧直流送電)

実行へとつなげる経営力の進化

ただし、新たな経営方針を策定しても、それを実行できなければ意味がありません。ビジョン2030の実現に向けて、それらを確実に実行するために、大幅な組織変更とともに、経営体制の改革も進めています。

その一つが、2026年度から導入したCXO制です。従来の本部制では専門機能ごとの最適化が進む一方、組織横断での意思決定や経営資源配分に課題がありました。そこでCXO制では各経営上の重要課題の責任者として担当CXOを置き、CEOが担っている権限の一部を各CXOに委ね、各CXOが経営者として全社視点で各専門領域の課題解決にあたります。意思決定の質とスピードをより高め、執行力を強化することが狙いです。

新たな経営体制とともに、変化を迅速に捉え、成長機会を確実に実行へと結びつける経営の力を引き上げていきます。

人材・技術を競争力に

私が成長フェーズにおいて重要だと考えているのは、人材や技術・知的財産といった無形資産です。企業価値を生み出す源泉は、突き詰めれば人です。私は人をコストではなく、将来の価値を生み出すための投資対象だと考えています。一人ひとりの発想や挑戦する姿勢、実現に向けて行動する力が企業の成長を左右します。だからこそ、従業員がやりがいや貢献実感を持ちながら能力を発揮できる環境づくりを重視しています。また、当社グループが長年培ってきた技術や知的財産も重要です。情報/エネルギー/モビリティといった幅広い領域で蓄積してきた技術基盤は、一朝一夕に築けるものではありません。現在のデータセンタ関連事業をはじめとする注力分野の成長可能性も、こうした技術・知的財産の蓄積があってこそ生まれています。

無形資産は、2030年以降も持続的に成長していくために欠かせない経営基盤です。私は有形資産への投資と変わらぬ重要性を持って、人材や技術・知的財産の強化とその活用により、持続的成長を加速させていきます。

パーパスを価値創造の起点に

私たちの経営の根底にあるのが、古河電工グループパーパス「『つづく』をつくり、世界を明るくする。」です。このパーパスを価値創造の起点として、事業を通じた社会課題の解決により、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

パーパスの策定から約2年が経過した現在、社内ではその認知・理解は進みましたが、これから重要なのは、従業員がパーパスに共感し、具体的な行動や挑戦につなげることです。企業文化の変革には時間を要しますが、こうした行動変容が組織を変え、その変化が事業の成長や企業価値向上につながると考えています。

また、パーパスを軸とした経営を推進する当社グループにとっては、このパーパスが経営の判断軸となります。これからも経営の意思決定や一人ひとりの行動においてパーパスを体現し、持続的な価値創造を実現していきます。



期待を力に変え、成果につなげる経営者としての決意

足元では、当社グループの事業や成長性に対する期待が高まっていると感じています。経営者としては大変ありがたい一方で、私個人としては「好事魔多し」という言葉を常に意識するようにしています。順調に見える時ほど慢心せず、謙虚な姿勢を持ち続けることが重要だと思うからです。

私は、当社グループには大きな可能性があると確信しています。しかし、その可能性を現実の成果へと変えていくのは、これからの実行にほかなりません。変化を恐れず挑戦を続けるとともに、謙虚さを忘れることなく、一步一步着実に企業価値の向上に取り組んでいきます。



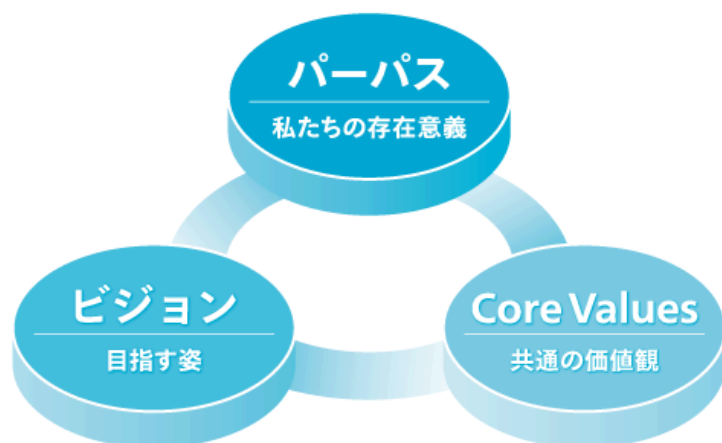
詳細は、[統合報告書2026](#)もあわせてご覧ください。

2026年9月

古河電工グループの理念体系

当社グループの理念体系は、私たちの存在意義を示す「古河電工グループ パーパス」を頂点に、目指す姿である「ビジョン」と、すべての従業員が共有する共通の価値観である「Core Values」から構成されています。

また、「古河電工グループ パーパス」は、経営の判断軸となり、多様なステークホルダーから真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献する企業グループとして認知され、従業員が誇りを持って挑戦し続けるために定めたものです。当社グループは、このパーパスを軸とした経営を推進しています。



私たちの存在意義

古河電工グループ パーパス

「つづく」をつくり、世界を明るくする。

いつまでに、どこを目指すのか？ 目指す姿

古河電工グループ ビジョン2030

「地球環境を守り」「安全・安心・快適な生活を実現する」ため、情報/エネルギー/モビリティが融合した社会基盤を創る。

どのように行動するのか？ 共通の価値観

Core Values

正々堂々 革新 本質追求 主体・迅速 共創

古河電工グループ パーパス

古河電工グループ パーパス

「つづく」をつくり、 世界を明るくする。

日々の当たり前の暮らしが、安心・快適につづくこと。
今日よりも豊かな明日へ、社会の進歩・発展がつづくこと。
人と地球の共生が、いつまでも幸せにつづくこと。

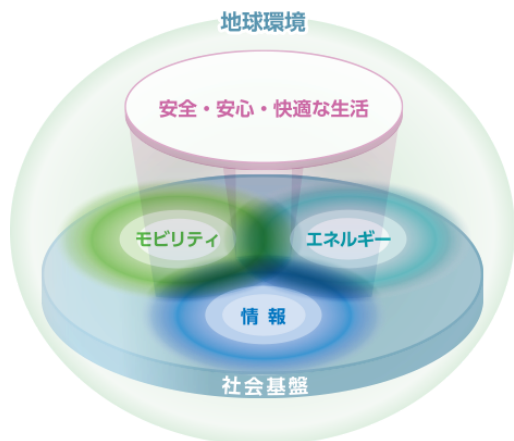
よりよい未来へとつながる、そんな「つづく」を、
絶え間ないイノベーションで、つくり、支える。
それが、私たちの存在意義。

さまざまな社会課題に向き合い、
インフラをはじめ、あらゆる領域を超えて挑戦する。
1884年の創業以来、誠実に磨きつづけてきた、
技術力と提案力を強みに。

私たちは今日もつくりだす、未来への「つづく」を。
世界を明るくするために。

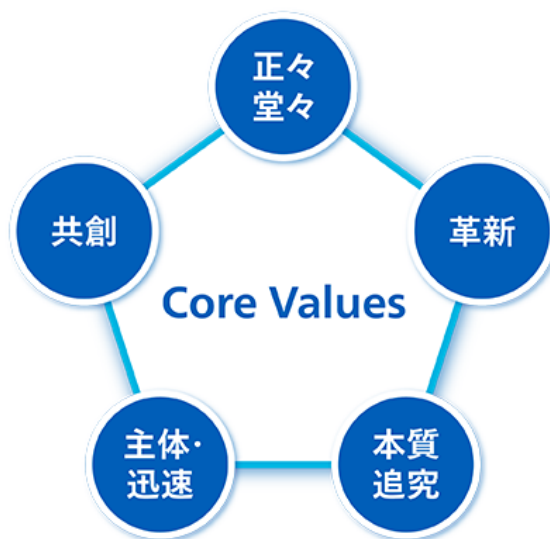
古河電工グループビジョン2030

古河電工グループは「地球環境を守り」「安全・安心・快適な生活を実現する」ため、情報/エネルギー/モビリティが融合した社会基盤を創る。



古河電工グループビジョン2030  [>](#)

Core Values



ビジョン2030実現に向けた経営方針

2030経営方針  [>](#)

古河電工グループCSR行動規範

2026年4月

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 人権 | 6. 公正取引 |
| 2. 労働環境 | 7. 顧客・取引先・社会との関係 |
| 3. 地球環境 | 8. 資産の保全・管理 |
| 4. 製品・サービス | 9. 情報開示 |
| 5. 海外ビジネス・国際取引 | 10. 役員・従業員の義務 |

古河電工グループCSR行動規範 [>](#)

サステナビリティに関する基本的な考え方

基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」にもとづくサステナブルな経営を推進しています。社会課題解決を通じて持続的成長を目指し、中長期的な企業価値向上を実現します。また、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築し、社会の持続的な発展に貢献します。こうした当社グループのサステナビリティに関する基本的な考え方を、「古河電工グループ サステナビリティ基本方針」として制定しています。

古河電工グループ サステナビリティ基本方針 (2026年3月改定)

古河電工グループは、

- 「古河電工グループ パーパス」に基づき、収益機会とリスクを踏まえて設定した経営上の重要課題に取組み、社会課題の解決を通じて持続的な成長を目指します。
- 社会課題を解決する事業の強化・創出に向けて、資本効率を重視しつつ、技術力と提案力を強みとした絶え間ないイノベーションや多様なステークホルダーとの共創により事業を変革し続けます。
- 国内外の法令、社会規範や倫理に従うとともに、適切な情報開示と積極的なコミュニケーションを通じて、全てのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。

ガバナンス・推進体制

当社グループは、2026年度よりCXO制※を導入しました。財務・非財務一体で収益機会とリスクを踏まえた経営上の重要課題を特定し、各重要課題に対して担当CXOを配置しています。各CXOが経営者として重要課題を解決する責任者となり、戦略立案から実行、モニタリング、軌道修正までの執行権限と、成果指標達成の責任を一貫して担います。また、CXO会議を設置し、財務・非財務にまたがる経営上の重要課題を横断的に推進する体制構築とともに、経営会議における意思決定の迅速化・高度化を図ります。

なお、サステナビリティおよびコンプライアンス・リスクを含むリスク管理事項については、実行の質およびスピードの向上を図る観点から、それぞれ「サステナビリティ委員会」と「リスクマネジメント委員会」を設置し、議論を集約しています。

※ CXO(Chief X Officer)が、各機能・重要課題に責任を持つ役員体制。

コーポレートガバナンス体制図 [>](#)

サステナビリティ委員会(委員長:社長、副委員長:CSO)

サステナビリティ委員会には、経営上の重要課題の成果指標の進捗状況確認機能を付与しました。審議または確認した事項について経営会議へ報告、必要に応じてCXO会議へ課題提起を行います。経営会議が必要な議論や意志決定を行い、取締役会に提案・報告、取締役会による監督を受けています。(原則、年2回開催)



リスクマネジメント委員会(委員長:社長、副委員長:CGO)

リスクマネジメント委員会は、リスクアセスメント結果を踏まえたリスク評価によりリスクを俯瞰し、経営上の重要課題と関連性の強いリスクを全社的に対応すべき重要リスクと定め、サステナビリティ委員会と連携して対応しています。また、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の強化に向けた重要課題につながるリスクについては、個別に委員会を設置して重点的に管理しています。リスク管理・内部統制・コンプライアンスについての課題を審議し、監督・推進するとともに、活動内容は定期的に経営会議、取締役会に報告し、取締役会による監督を受けています。(原則、年2回開催)

リスクマネジメント [>](#)

関連情報

古河電工グループCSR行動規範 [>](#)

経営上の重要課題

ビジョン2030実現に向けた経営上の重要課題

当社グループでは、2026年度より、新たに6つの経営上の重要課題を特定しました。

社会課題解決による価値創造

「情報をベースとした社会基盤の創出」

「社会課題解決に資する新しい事業への挑戦」

価値創造を持続可能にする経営基盤確立

「事業・製品ポートフォリオの最適化」

「労働生産性の向上」

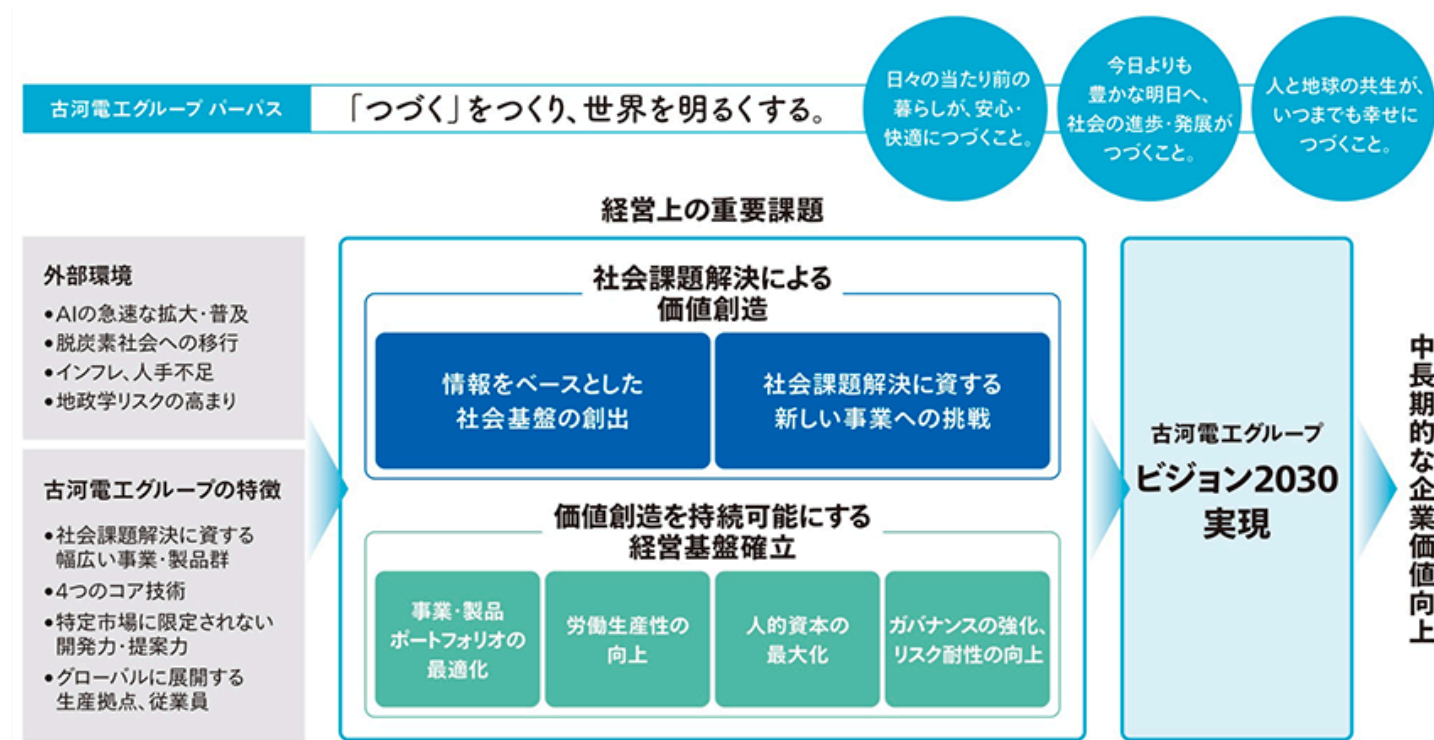
「人的資本の最大化」

「ガバナンスの強化、リスク耐性の向上」

「古河電工グループ ビジョン2030」の実現に向けてこれらの経営上の重要課題に取り組み、社会課題の解決を通じた持続的成長を目指すとともに、中長期的な企業価値の向上を実現します。

詳細は、ウェブサイト「投資家の皆様へ(IR)」の「2030経営方針」をご覧ください。

2030経営方針 [□](#) [>](#)

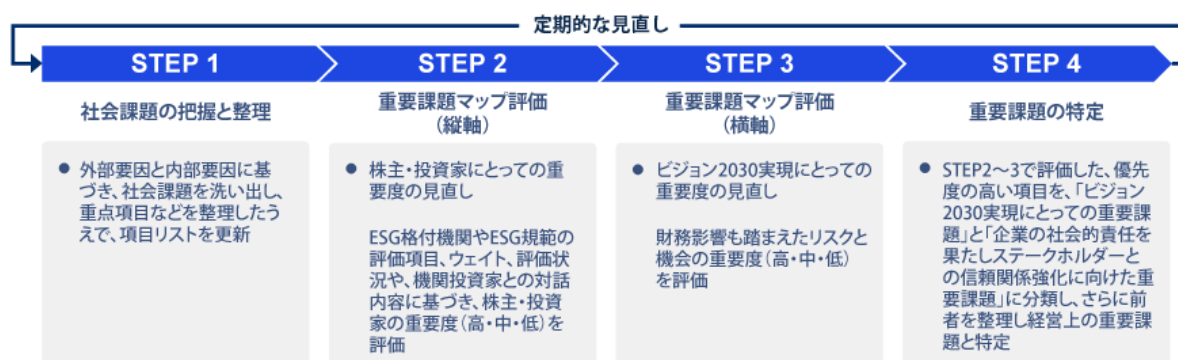


(注) 2025年度(25中計期間)における経営上の重要課題(マテリアリティ)については、「サステナビリティブック2025」をご覧ください。

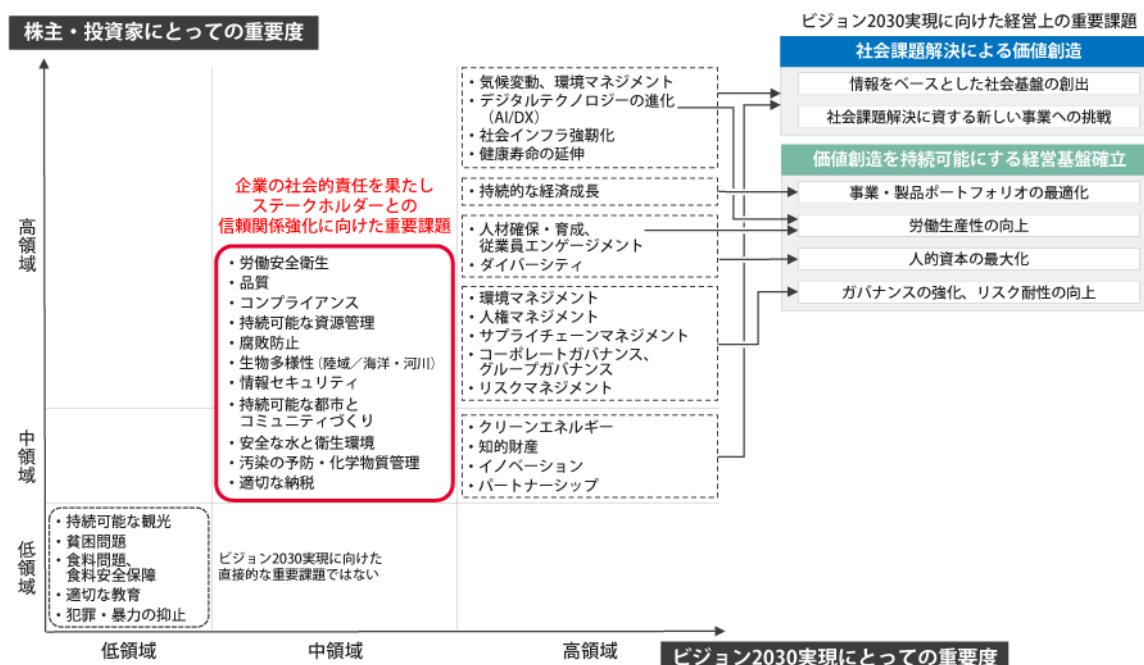
経営上の重要課題の特定プロセス

経営上の重要課題の特定は、STEP1~4のプロセスで行いました。STEP1では、「外部要因」と「内部要因」に基づき社会課題を洗い出し、重要項目リストを作成しました。STEP2では、「株主・投資家にとっての重要度」を高・中・低で評価しました。STEP3では、「ビジョン2030実現にとっての重要度」をリスクと機会の発生可能性や時期、財務影響度などで高・中・低で評価しました。STEP4では、STEP2~3で評価した優先度の高い項目を「ビジョン2030実現にとっての重要課題」と「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」に分類し、さらに前者を整理してビジョン2030実現に向けた経営上の重要課題を特定しました。

なお、今後は定期的にこれらのステップを行い、必要に応じて重要課題の見直しを行います。



特定マップ



(注) 経営上の重要課題は、ビジョン2030実現に向けた経営上の重要課題として、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。

関連情報

古河電工グループ ビジョン2030  >

価値創造ストーリー

社会課題解決による持続的成長と企業価値向上の実現

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」のもと、4つのコア技術(メタル・ポリマー・フォトニクス・高周波)、社会課題を解決する幅広い事業領域、特定市場に限定されない開発力・提案力、またグローバルに広がる拠点や多様な人材を基盤に、外部環境変化を的確に捉え、収益機会とリスクを踏まえた経営上の重要課題に取り組み、「古河電工グループ ビジョン2030」の実現を目指します。さらに、その先の未来も見据えながら、事業を通じた社会課題解決による持続的成長とともに、中長期的な企業価値向上を実現します。

(注) 詳細は、ウェブサイト「投資家の皆様へ(IR)」の「[2030経営方針](#)」をご覧ください。

「つづく」をつくり、
世界を明るくする。

古河電工グループ パーパス



古河電工グループ
ビジョン2030

Furukawa Electric Platform

古河電工の「『つづく』をつくり、世界を明るくする。」ための挑戦を紹介します。

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの信頼関係構築と企業価値向上

当社グループは、コミュニケーションや対話等を通じてすべてのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持・向上させ、信頼関係の構築に努めています。こうした取り組みは、社会の持続的な発展への貢献とともに、社会課題解決を通じた当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に寄与するものと考えています。

株主・投資家



株主・投資家に向けた適時適切な情報開示とともに、積極的な対話等を推進することで、中長期的な企業価値向上の実現を目指します。

<主な取り組み>

- 株主総会
- 機関投資家・アナリスト向け説明会(決算、経営戦略、テーマ別)、個別ミーティング
- 社外取締役とアナリストとの対話会
- 個人投資家説明会
- 情報開示(ウェブサイト、有価証券報告書、統合報告書、株主通信等)

投資家の皆様へ(IR)  [>](#)

株主・投資家との対話の実施状況  [>](#)

SRI指数・ESG指数への組み入れ状況 [>](#)

お客様



信頼に応える製品・サービスの提供と事業を通じた価値創出に取り組むとともに、適切なコミュニケーションを通じてお客様の課題解決と良好な関係構築に努めます。

<主な取り組み>

- 品質の維持・向上
- 当社グループの強みを活かしたお客様の課題解決
- 日常取引における対応(対話、ESGアンケート、工場監査等)
- ウェブサイト等での情報発信
- 展示会・イベント等への出展

製品情報  [>](#)

品質 [>](#)



パートナー(取引先)



お取引先であるパートナー※との健全なコミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、協働・連携(共創)を通じて持続可能なサプライチェーンの実現を目指します。

<主な取り組み>

- パートナーズミーティング
- CSR調達、責任ある鉱物調達
- CSR調達ガイドラインに基づくSAQ(自己評価調査票)、人権デューディリジェンス
- サプライチェーンにおけるGHG排出量削減活動
- パートナー表彰制度

サプライチェーン [>](#)

人権 [>](#)

※ 当社グループでは、お取引様を価値共創の「パートナー」と呼びしています。

従業員



人権の尊重や労働安全衛生、コンプライアンス遵守等の社会的責任を果たすとともに、従業員とのコミュニケーションや対話を通じて企業価値向上に資する人材・組織実行力を強化します。

<主な取り組み>

- 労働安全衛生・健康経営
- 人権・労働慣行、労務リスクへの対応(労使による経営説明会、人権デューディリジェンス対話)
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)
- 人材育成
- 従業員エンゲージメント(社長と従業員の対話、パーパス浸透活動等)
- 情報発信(社内報、イントラネット等)
- 人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」

人権 [>](#)

人材マネジメント [>](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) [>](#)



政府・地方自治体・地域社会



法規制遵守や納税といった社会的責任を果たすとともに、政府・自治体および地域との連携や、事業を通じた価値創造により、国際社会・地域社会の課題解決と持続可能性に貢献します。

<主な取組み>

- 当社グループの強みを活かした国際社会・地域社会の課題解決、社会基盤の創造
- 産学官連携、行政関連事業への参画や地方自治体との連携協定
- 経済団体・業界団体を通じた対話や行政・地方自治体の調査協力
- 気候変動対応(政府方針・行政政策対応、イニシアチブ参画、業界団体との連携)
- 社会貢献活動

古河電工グループ ビジョン2030  [>](#)

イニシアチブ等への参画・賛同 [>](#)

気候変動への対応 [>](#)

社会貢献活動 [>](#)

地球環境



環境保全や環境法令遵守等の社会的責任を果たすとともに、事業活動全体での環境負荷低減や、気候変動のリスク・機会を踏まえた事業推進を通じて、持続的な地球環境の実現に貢献します。

<主な取組み>

- TCFDおよびTNFDへの賛同、情報開示
- 気候変動への対応(温室効果ガス排出量削減、再生可能エネルギーの利用等)、気候移行計画の策定
- 環境保全活動(廃棄物削減・資源循環、化学物質管理、生物多様性等)

TCFD提言に沿った情報開示 [>](#)

TNFD提言に沿った取組み [>](#)

環境 [>](#)

サステナビリティに関するこれまでの取組み

経営全般

年度	価値観	基本方針等
~2014	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ理念」制定(2007) ・「古河電工グループCSR行動規範」改定(2011)※1 	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループCSR基本方針」改定(2011)
2015	<ul style="list-style-type: none"> ・「Core Value」制定 	
2019	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ ビジョン2030」策定 ・「古河電工グループCSR行動規範」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進室を設置
2020		<ul style="list-style-type: none"> ・国連グローバル・コンパクトに署名
2021		ESG経営の推進加速 <ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループサステナビリティ基本方針」制定 ・サステナビリティ委員会を設置 ・経営上の重要課題(マテリアリティ)と指標・目標(サステナビリティ指標と目標)を設定
2023	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ パーパス」制定※2 	
2024	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループCSR行動規範」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループサステナビリティ基本方針」改定
2026	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループCSR行動規範」改定 	サステナビリティの経営への統合を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループサステナビリティ基本方針」改定 ・サステナビリティ推進体制の変更 ・「パーパスを軸とした経営方針」の策定(新たな経営上の重要課題の特定含む)

※1 「古河電工グループ企業行動憲章」(2004年制定)と「CSR行動規範」を統合

※2 「古河電工グループ理念」の「基本理念」を「古河電工グループ パーパス」に内包、「経営理念」を「Core Values」に集約



ガバナンス

年度	コーポレートガバナンス	リスクマネジメント等
～2014	・執行役員制度を導入(2003)	・CSR推進部を設置(2007) ・CSR・リスクマネジメント委員会を設置(2007) ・パートナー向けCSR推進ガイドラインを発行(2010) ・総務・CSR本部を設置(2013)
2015	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」制定 ・取締役会の実効性評価の実施、および結果概要の開示を開始 ・社外役員の独立性基準を制定	
2016	・取締役会長を代表権のない取締役へ※3 ・社外取締役 5名体制 ・指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任 ・役員報酬体系を改定(基本報酬、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬)	
2017	・取締役会の実効性評価プロセスとして、議長によるインタビューを開始	
2019	・社外取締役の独立性を強化 ・女性の社外取締役が就任 ・役員報酬体系を一部改定(業績連動性の強化)	・「古河電工グループ人権方針」制定
2020	・女性の社外監査役が就任	・「古河電工グループCSR調達ガイドライン」改訂(第3版)
2021		・リスクマネジメント本部、リスク管理部を設置 ・CSR・リスクマネジメント委員会をリスクマネジメント委員会に名称変更
2022		・「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」策定
2023	・役員報酬制度の一部改定(ESG連動報酬の導入)	
2024	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定	・「古河電工グループ人権方針」改定 ・「古河電工グループCSR調達ガイドライン」改訂(第4版)
2025	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定 ・監査等委員会設置会社に移行 ・社外取締役 現行の6名体制	
2026	・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」改定 ・CXO制の導入	

※3 非執行の立場から社長以下の経営陣による業務執行の監督に当たるため



社会

年度	人材マネジメント	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)
~2014	・グローバル人材育成研修を開始(2006)	・外国人執行役員が就任(2013)、現行 2名体制 ・ダイバーシティ推進室を設置(2014)
2015		・女性執行役員が就任、現行 2名体制 ・働き方改革プロジェクトチームを設置
2018	・「古河電工グループPeople Vision」策定	・女性活躍推進に関する2025年度目標を設定
2019		・組織・働き方変革チームを設置
2020	・リーダーシップ変革の取組み(フルカワセブン)を開始	
2021	・人材・組織開発部を設置 ・社内副業制度の導入	
2022	・サステナビリティ指標と目標として、人的資本指標を開示 ・人材・組織実行力調査「フルカワEサーベイ」を開始	・女性の執行役員が1名体制
2023	・社内公募制度、リスキリング施策の導入	
2026	・ジョブ型人事制度の導入	



環境

年度	環境マネジメント	情報開示(気候変動等)
~2014	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境基本方針」制定(2008) ・古河電工グループ環境委員会を設置(2013) 	
2018	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境目標2030」設定 ・SBT(2°C目標)の認定を取得 	
2019		・TCFD提言に賛同
2020	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境ビジョン2050」策定 	
2021	<ul style="list-style-type: none"> ・環境部を設置 ・「古河電工グループ環境目標2030」改定 	
2022	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境目標2030」改定 ・SBT(well-below 2°C目標)の認定を取得 	
2023	<ul style="list-style-type: none"> ・SBT(1.5°C目標)の認定を取得 	・TNFD提言に賛同
2024	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境ビジョン2050」改定 	
2025	<ul style="list-style-type: none"> ・「古河電工グループ環境基本方針」改定 ・エコ・ファースト企業認定 	
2026	<ul style="list-style-type: none"> ・SBTネットゼロ目標の認定を取得 	

環境基本方針、中長期ビジョン・目標

環境基本方針

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、「古河電工グループ環境基本方針」を定めています。

古河電工グループ環境基本方針(2025年12月改定)

<基本理念>

古河電工グループは、地球環境の保全を重要な経営課題と認識し、暮らしを支える幅広い事業を通じて、人と地球が共生する持続可能な社会の実現に貢献します。

<行動指針>

1. 環境法規制及びその他の要求事項を順守し、事業活動のあらゆる段階において、気候変動対策、資源の有効利用、汚染の予防等の環境保全活動に取り組みます。
2. 全ての事業活動が大気、水、土壌、森林、生態系等の自然資本に与える影響を評価し、生物多様性の保全と持続可能な資源の利用に取り組みます。
3. 環境管理体制を整備し、バリューチェーンを含めて目標を定め、継続的な改善に取り組みます。
4. 研究開発・企画設計段階からライフサイクル思考で環境に配慮した設計を実施し、新製品や新事業の創出に取り組みます。
5. ステークホルダーとの共創やコミュニケーションに取り組みます。また、環境への取り組みを積極的に開示します。

環境ビジョン

当社グループでは、長期の環境課題を認識し、課題解決に向けた取組みを推進するため、2050年を見据えた「古河電工グループ環境ビジョン2050」を定めています。(2021年2月策定)

古河電工グループ環境ビジョン2050(2024年11月改定)

環境に配慮した製品・サービスの提供および循環型生産活動を通じ、バリューチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献する。

● 脱炭素社会への貢献

バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す

● 水・資源循環型社会への貢献

水利用を最小化し、バリューチェーン全体で廃プラスチックを含めた再生材の利用を促進する

● 自然共生社会への貢献

原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化する





環境目標

当社グループは、「古河電工グループ環境目標2030」を設定し、脱炭素社会、水・資源循環型社会、自然共生社会への貢献に取り組んでいます。「環境ビジョン2050」の実現に向け、脱炭素社会への貢献として、2022年11月に2030年目標をSBT※ 1.5℃水準に引き上げました。また、「環境目標2030」の1.脱炭素社会への貢献の(1)(2)については、2023年7月にSBT 1.5℃の認定を取得しました。さらに、2050年温室効果ガスネットゼロの実現に向けた目標について、2026年7月にSBTネットゼロ目標の認定を取得しました。

※ SBT:Science Based Targets(科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標)

古河電工グループ環境目標2030

1. 脱炭素社会への貢献※1

- (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:2020年度比10%以上削減(原単位)
- (2) 金属・プラスチックの有効活用を図る
 - ・新材料※2 使用量:2020年度比10%以上削減(原単位)
 - ・ワンウェイプラスチック※3 使用量:2020年度比25%以上削減(総量)

※1 脱炭素社会への貢献については、2035年目標も設定しています。(古河電工グループ温室効果ガス削減目標2035)

※2 電気銅やアルミ新地金、プラスチック等のバージン材のこと

※3 容器やレジ袋等で使用される、使い捨てプラスチックのこと

古河電工グループ温室効果ガス削減目標2035(2025年10月設定)

脱炭素社会への貢献(2035年目標)

- (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63%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38%以上削減
- (3) 電力消費量に占める再生可能エネルギー比率:70%

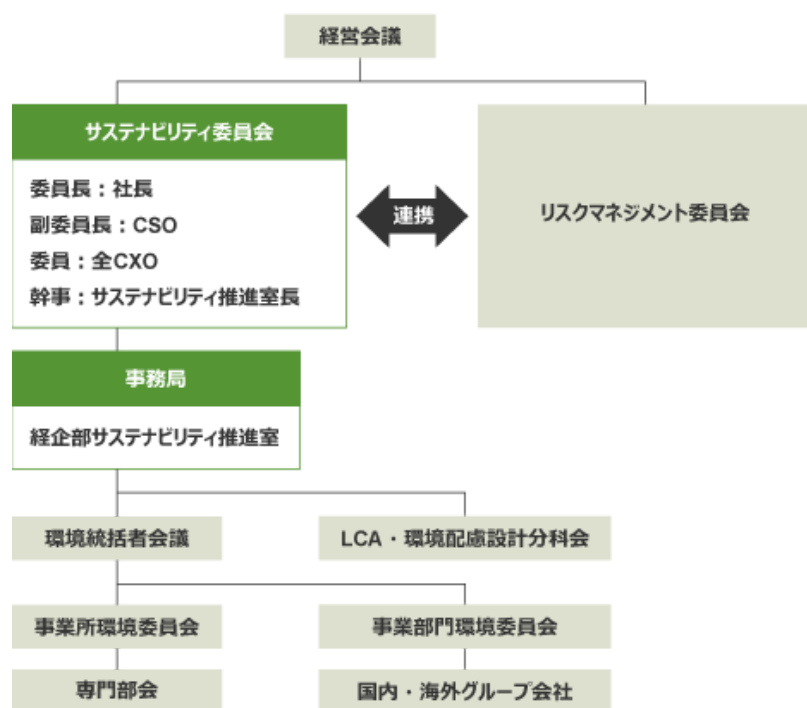
環境マネジメント

推進体制

当社グループでは、環境に関する事項の審議および経営会議への提案・報告は「サステナビリティ委員会」で行っています。また、環境保全活動の意思決定を円滑に展開するため、各事業部門・本部部門の環境統括者で構成する「環境統括者会議」を設置し、横断的かつ具体的に環境課題を検討しています。

サステナビリティに関する基本的な考え方(ガバナンス・推進体制) [>](#)

環境経営の対象範囲 [>](#)



ISO14001認証取得状況(2026年6月現在)

当社グループでは、拠点ごとに環境マネジメントシステムを構築し、環境目標の達成に向けた活動に取り組んでいます。国内外の生産拠点において、国際規格ISO14001認証を取得しています。

- 国内:100%(単体6事業所、国内グループ会社28社)
- 海外:78%(海外グループ会社41社のうち32社)

ISO14001認証取得拠点一覧 [>](#)

取組み

環境リスク管理

土壌・地下水汚染の予防

当社グループは、土壌や地下水汚染などにより近隣へ影響を及ぼすことがないように、汚染予防の観点から特定有害物質を取り扱う施設や設備などの漏えい点検を定期的の実施しています。また、特定有害物質の漏えいや地下浸透の未然防止に向けた対策や代替物質への転換にも継続的に取組み、汚染リスクの回避を図っています。

フロン類の排出削減

2015年4月より、「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律(フロン排出抑制法)」が施行されています。当社では、この法律に基づき、管理の対象となる機器を事業所毎に適正に管理し、オゾン層保護および地球温暖化防止に努めています。2025年度の当社のフロン漏えい量は、報告義務以下でした。

PCB管理

当社グループでは、当社事業所やグループ会社の事業拠点ごとに、PCB廃棄物の法規制に基づいた適正な保管、管理を行うとともに、保管リスクを踏まえた上で期限内の処理を進めています。また、使用中のPCB機器についても順次更新計画に従い、期限内の適正処理を進めています。

環境法規制やその他の遵守事項

当社グループは、環境法規制やその他の遵守すべき事項について定期的に確認し、現場パトロールで実施状況をチェックするなど、遵守に努めています。環境法令については、官報などで最新の情報を把握し、対応に抜けないようにしています。

大気汚染防止法や水質汚濁防止法に対しては、規制物質が基準値を超過しないよう自主管理値を設定し適正に管理しています。

環境事故の未然防止や、事故が発生した場合の拡散防止に向けて、考えられる顕著な環境影響を毎年把握し、事故発生後の対応を想定した模擬訓練を実施しています。グループ内の事故・異常情報については、本社にて教訓や対策をまとめ、グループ内に共有しています。さらに、現地再点検も実施しています。定期的に法令遵守状況を把握しており、2025年度は、海外グループ会社にて行政処分の案件が1件発生しました。

当該案件については、所管当局の指導のもと是正対応を進めるとともに、再発防止策の徹底を図っています。



現地再点検の様子

石綿問題への対応は、以下ページをご覧ください。

石綿問題に対する対応 [>](#)

環境教育

環境基本理念を理解するとともに、行動指針に沿った活動を活性化し、「環境ビジョン2050」の実現と「環境目標2030」の達成に向け、従業員の意識の向上、理解の促進が必要との考えから、新入社員から役員まで当社グループすべての従業員を対象に環境教育を実施しています。また、環境委員、環境管理責任者および環境統括者に対する環境教育を四半期ごとに実施しています。

内部環境監査員の育成

毎年、新任内部監査員向けにISO14001内部環境監査員講習を開催しています。当社の実情を踏まえながら、規格要求事項や環境法規制の解説を行います。演習に重点を置き、内部環境監査員としての実践力を養う講習を実施しています。

従業員への啓発

当社グループでは、毎年6月をグループ環境月間としています。環境課題への理解を深めるだけでなく、パーパスや経営方針と環境との関わりを学び、従業員一人ひとりが自身の業務とのつながりを考える機会を設けました。また、環境省が推進する「デコ活」宣言をしており、デコ活アクションの実践や取組みについて学ぶことを推進しています。あわせて、職場や日常における環境への取組み状況、「環境ビジョン2050」等の認知度アンケートを実施し、環境意識を高める活動を実施しました。

教育訓練分類	内容	新入社員	一般社員	中堅社員	新任課長	経営層
新入社員教育 (1回/年、必須)	環境保全活動全般	入社社員研修				
EMS活動 (適宜、必須)	環境方針・目的、目標・環境一般知識					
ISO14001 関連教育 2日コース (2回/年、任意)	ISO規格要求事項、環境法規、内部環境監査手順、演習各種					
レベルアップ 1日コース (1回/年、任意)	環境法規動向、監査スキルアップ 演習各種					
環境テーマ別 (適宜、任意)	環境配慮設計					
	環境法規制					
環境講習会 (8回/年、任意)	製品含有化学物質管理					
	最新動向、環境負荷低減策					
環境連結経営 セミナー	最重要課題について 専門家のセミナー実施					

環境教育プログラム

環境活動表彰制度

当社グループでは、環境活動に取り組む組織と従業員のモチベーション向上などを目的に、2010年度から環境活動表彰を開始しました。2018年度の実績表彰より「ESG表彰 環境貢献賞※」に改称し、地球温暖化対策が中心であった表彰対象分野を環境に関する活動全般へと広げ、環境意識の向上と環境活動のレベルアップを図っています。

2025年度において、省エネ、脱炭素、省資源、資源循環、廃棄物削減などの環境活動を通じて、環境負荷の低減に大きく貢献した事例に対し、最優秀賞1件、優秀賞2件、優良賞3件、努力賞3件を選定しました。最優秀賞は、太陽光発電をはじめとして、太陽光発熱システム、空調改善、遮熱塗装など5つの改善を複合的に実施した事例を選定しました。

※ ESG表彰には、「環境貢献賞」のほか、社会貢献活動を表彰する「社会貢献賞」があります。

社会貢献賞 [>](#)

2025年度受賞実績

最優秀賞

- (脱炭素・省エネ・再エネ)再エネ・省エネ複合改善活動 <Furukawa Automotive Systems Vinh Long Vietnam Inc.(ベトナム)>

優秀賞

- (脱炭素・省エネ)排熱回収チラーシステムへの切り替え <Lightera, LLC(アメリカ)>
- (省資源)新開発光ケーブルによる軽量化とポリエチレンの大幅削減 <Lightera LatAm S.A.(ブラジル)>

優良賞

- (脱炭素・省エネ)長距離道路輸送から国内沿岸輸送への切り替え <Lightera LatAm S.A.(ブラジル)>
- (脱炭素・省エネ)先進の音響カメラを用いたエアリーク対策 <Trocen Italy S.p.A.(イタリア)>
- (脱炭素・省エネ)既存ジルコニア炉のグラファイト炉への交換による電力使用量低減 <Lightera, LLC(アメリカ)>

努力賞

- (資源循環)逆浸透水処理技術を用いた排水および梱包材の再利用
<Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co., Ltd.(タイ)>
- (脱炭素・省エネ)バーナー自動空気比制御システム導入によるシャフト炉の省エネ <古河電気工業(株)(三重県)>
- (資源循環)工場屋根からの雨水回収、冷却塔への再利用 <Trocen S.E.A. Sdn. Bhd.(マレーシア)>

パートナーエンゲージメント

当社グループでは、パートナー※ に対し「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を提示し、調達活動における環境配慮および「環境ビジョン2050」の実現に向けた協働を求めています。詳しくは、「サプライチェーン」のページをご参照ください。

サプライチェーン [>](#)

※ 当社グループでは、お取引先(調達先)様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

関連データ

ESGデータ集(環境) [>](#)

集計対象範囲 [>](#)

パフォーマンスデータ

ESGデータ集

ESGデータ集(環境) >

環境活動実績

環境経営の対象範囲 >

活動項目			古河電工グループ					
			基準年度	2025年度		基準年度	2026年度	2030年度
				目標	実績		目標	目標
温室効果ガス(スコープ1、2) 排出量削減※1,3,4,5	CO ₂ +SF ₆	2021年度	△18.7%	△43.1%	2021年度	△23.4%	△42%	
温室効果ガス(スコープ3)排出量低減※2,4		2021年度	△11.1%	△25.1%	2021年度	△13.9%	△25%	
電力消費量に対する 再生可能エネルギー比率※3,4,5		—	30%	52%	—	34%	50%	
水使用量 売上高原単位低減		2020年度	△5%	△42%	2020年度	△6%	△10%	
生産エネルギー 売上高原単位低減		2020年度	△5%	△51%	2025年度	△1%	△5%	
輸送エネルギー (トンキロ)原単位低減(国内)			△5%	△1%		△1%	△5%	
廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内)			△5%	△27%		△1%	△5%	
プラスチック廃棄物等総発生量 売上高原単位低減(国内)			△5%	△31%		△1%	△5%	
VOC排出量売上高原単位低減(国内)		前年度	△1%	1%	2025年度	△1%	△5%	
環境配慮 事業推進	環境調和製品売上高比率※3		—	70%	72%	—	—	
	環境負荷削減貢献: CO ₂ 削減貢献量		—	15万トン	15.2万 トン	—	16万トン	
汚染予防	環境事故・ 異常の防止	環境事故	—	ゼロ	2件	—	ゼロ	
		環境異常	—	3件以下	6件	—	3件以下	

※1 スコープ1:化石燃料等の使用による事業所からの直接的排出
 スコープ2:事業所外から供給された電力、蒸気、熱の使用による間接的排出

※2 スコープ3:その他の排出として、購入した製品サービス、出張、通勤、輸送などの間接的排出

※3 25中計におけるサステナビリティ指標 >

※4 古河電池(株)、Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.、Siam Furukawa Co.,Ltd.、PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturingは、2025年度の期中に連結対象外となったため、2025年度実績には連結対象期間の実績のみを含んでいます。

※5 「温室効果ガス排出量削減」および「電力消費量における再生可能エネルギー比率」については、2026年3月末現在の連結対象範囲にあわせて集計対象範囲(環境経営の対象範囲)を見直したうえで、基準年に遡って再計算しています。下表を参照ください。



活動項目		古河電工グループ				
		基準年度	2025年度		2026年度	2030年度
			目標	実績	目標	目標
温室効果ガス(スコープ1、2) 排出量削減	CO ₂ +SF ₆	2021年度	△18.7%	△42.4%	△23.4%	△42%
電力消費量に対する再生可能エネルギー比率		—	30%	57%	34%	50%

2025年度の活動実績

2025年度の温室効果ガス排出量は、2021年度と比較し43.1%減少しました。国内外の工場では、計画的に太陽光発電設備を導入する拠点や、再生可能エネルギー由来電力を利用する拠点を積極的に増やしました。また、各工場では、生産工程におけるエネルギー利用の効率化を図るため、高効率機器への更新や運転条件の見直し、排熱の回収などに取り組みました。このほかに、節水の徹底や漏水点検、老朽設備の更新による水資源の有効利用、リサイクル材料の利用拡大による金属・プラスチックの有効活用などに取り組みました。

2026年度の活動目標

環境目標2030の達成に向けて、引き続き、脱炭素社会への貢献として、事業活動およびバリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。また、水・資源循環型社会や自然共生社会への貢献として、水資源、金属・プラスチックの有効活用を図っていきます。温室効果ガス排出量削減目標は、2024年11月に「環境ビジョン2050」を一部改定し、脱炭素社会への貢献として、「バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す」としました。気候移行計画を策定し、ネットゼロを目指すための具体的な施策を準備していく段階にあります。

これまで以上に省エネ活動を推進していくとともに、エネルギーの有効利用に努めていきます。また、太陽光発電などの再生可能エネルギー設備の導入や、実質的に再生可能エネルギーの創出になるような、購入電力への切り替え、燃料転換や熱の有効利用などを推進していきます。加えて、バーチャルPPA契約の活用により、再生可能エネルギーの調達手段の多様化を図っていきます。

マテリアルフロー(2025年度)

環境経営の対象範囲 [>](#)

INPUT

項目	国内	海外	単位
----	----	----	----

資源・原材料			
銅	122.4	91.1	千t
アルミ	9.2	25.4	千t
鉄	3.9	9.8	千t
ガラス	—	1.5	千t
プラスチック	30.8	39.6	千t

エネルギー	4,837	6,008	TJ
電力	408	613	GWh
購入電力(再エネ以外)	137	402	GWh
購入電力(再エネ)	271	211	GWh
自家発電(水力, 太陽光)	99	6	GWh
都市ガス、天然ガス	12,089	16,149	千m ³
LPG、LNG	7.2	1.8	千t
燃料油(灯油・軽油・A重油)	2,936	310	kℓ

水資源	8,725	2,345	千m ³
工業用水	5,679	80	千m ³
地下水	2,550	79	千m ³
水道水	496	2,186	千m ³

化学物質			
取扱量 ※1	8.2	—	千t

包装材 ※2			
段ボール・木材・紙類	2.4	14.7	千t
プラスチック	0.2	2.0	千t

※1 PRTR法に基づく化学物質

※2 製品出荷に関わる段ボール・木材・プラスチック、紙類

※3 有価物含む(国内)

※4 敷地外への排出(中間処理を含む)

OUTPUT

項目	国内	海外	単位
----	----	----	----

廃棄物等 ※3			
総排出量 ※4	24.7	25.5	千t
最終処分量	0.3	6.0	千t
再資源化量	22.6	14.4	千t

大気排出			
CO ₂	114	233	千t-CO ₂
SF ₆	17	—	千t-CO ₂
SO _x	6	—	t
NO _x	58	—	t
ばいじん	3	—	t

化学物質			
排出量	79	—	t
移動量	196	—	t

排水	7,896	1,938	千m ³
公共用水域	7,456	556	千m ³
河川	7,123	468	千m ³
海洋	333	0	千m ³
その他	0	88	千m ³
下水道	440	1,382	千m ³

BOD	37	—	t
COD	40	—	t
SS	53	—	t





第三者検証報告書

当社グループでは、第三者検証により、環境データの信頼性向上に努めています。2025年度の温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)、エネルギー消費量、水使用量・排出量データについて、2026年7月に第三者検証を受審しました。なお、これらのデータは、2026年3月末現在の連結対象範囲にあわせて集計対象範囲(環境経営の対象範囲)を見直したうえで集計しています。

第三者検証報告書(温室効果ガス排出量)  [>](#)

第三者検証報告書(エネルギー消費量、水使用量)  [>](#)

環境会計

当社グループでは環境会計を導入し、環境保全コストとその効果を定量的に把握することで、効率的かつ効果的な環境活動に努めています。集計方法は環境省の「環境会計ガイドライン(2005年版)」を参考に、当社および国内グループ会社19社を対象としています。

2025年度の環境保全コストの費用額は33.1億円、環境関連投資額は5億円でした。

環境会計の対象範囲 [>](#)

環境保全コスト [>](#)

環境保全効果 [>](#)

環境保全効果物量 [>](#)

環境関連投資 [>](#)

製品の取組み

環境調和製品と「eフレンドリー」認定制度

当社グループでは、製品のライフサイクル全体を総合的に評価し、環境負荷の低減に寄与する、または良い環境影響を与える製品・サービスを「環境調和製品」と定義し、登録件数および売上高比率の拡大に取り組んでいます。該当する製品には、環境調和製品であることを表す環境マーク「eフレンドリー」マークを外装やカタログ上に表示し、アピールしています。



環境調和製品の分類

当社グループの環境調和製品は、以下の4つの分類のいずれかに該当します。

分類	内容
<u>地球温暖化防止</u>	温暖化ガス排出の低減および吸収・固定に寄与する機能を有する製品。
<u>ゼロエミッション</u>	リサイクル材料を使用した製品、部材のリサイクルが容易である設計製品、減容化しやすい素材や設計により廃棄物量が削減できる製品、部品および製品の共通化設計ができている製品。
<u>環境影響物質フリー</u>	製造工程中でオゾン層破壊物質の使用量増加がなく、製品に含有する有害物質が規定値以下、使用・廃棄時に規定以上の有害物質を発生しない製品。
<u>省資源</u>	原材料・部品の使用量が低減している、希少資源の使用量を低減している、製品寿命が向上している、部品・製品の保守メンテナンスが容易である、梱包材料の資源使用量が低減しているなどの理由で、総合的に省資源となっている製品。

環境調和製品の認定フロー

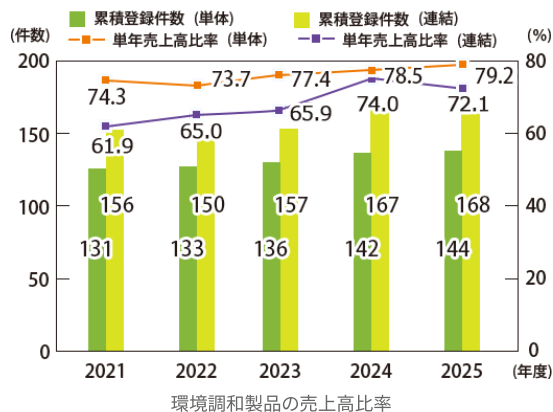
事業部門での申請・審査を経て、当社グループの横断的な組織である環境調和製品委員会で審査を実施し、合格した製品を環境調和製品として登録しています。
環境調和製品の適合基準は、原料・部品の購買、製造、使用、流通、廃棄のそれぞれの段階において、予め定められた判断基準に基づいて従来製品と比較したとき、環境面で総合的な改善が図られていることです。

環境調和製品認定の流れ



環境調和製品の拡大(登録件数、売上高比率)

当社グループの全製品に占める環境調和製品の割合を拡大すべく、売上高比率ベースで目標を定め、進捗・成果を確認しています。



TOPICS:「再生可能エネルギーの電力で製造される伸銅品・超電導製品」 [>](#)

製品LCAの取組みと算定結果の活用

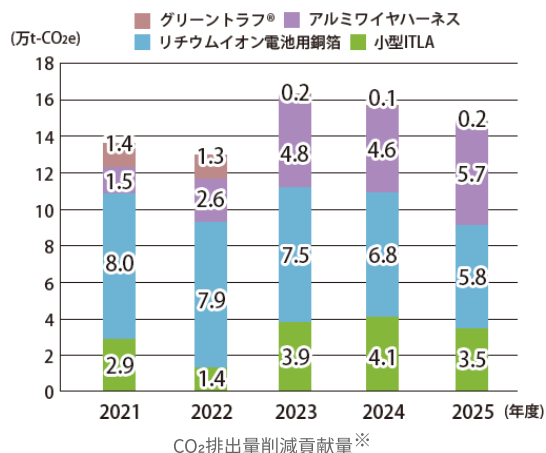
当社グループでは、LCA分科会を設置し、主要製品のカーボンフットプリント(CFP)の算定を行っています。2026年度からは、設計開発段階で製品CFPの算定を行い、その低減を目指す「環境配慮設計」の取組みを導入しています。これにより、製品のライフサイクル全体における環境負荷を定量的に把握するとともに、製品の特性や顧客の要求水準に応じた設計・材料・製造プロセスの改善を推進します。

CO₂削減貢献量の算定

LCA、CFPの算定による見える化、CO₂の削減につなげる取組みに加えて、当社グループの製品が採用されているお客様の製品の使用段階で排出するCO₂の削減貢献量の見える化に取り組んでいます。光通信分野の「小型ITLA」、自動車分野の「リチウムイオン電池用銅箔」、「アルミワイヤハーネス」、鉄道、道路、再生エネルギー分野で採用された「グリーントラフ®」で削減貢献量を試算しています。

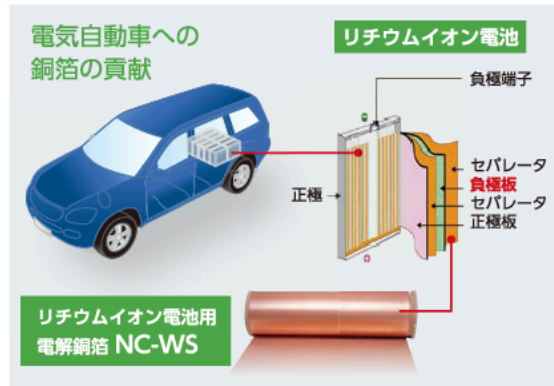
今後、環境配慮設計の導入で、CO₂削減に貢献する製品群の拡大、見える化に努め、製品を通じた脱炭素社会の実現に貢献していきます。

ニュースリリース:石狩湾新港洋上風力発電事業(2024年1月商業運転開始)へ海底ケーブルシステムを納入 [□](#) [>](#)



※ 2023年度にシナリオの見直しを実施しました。

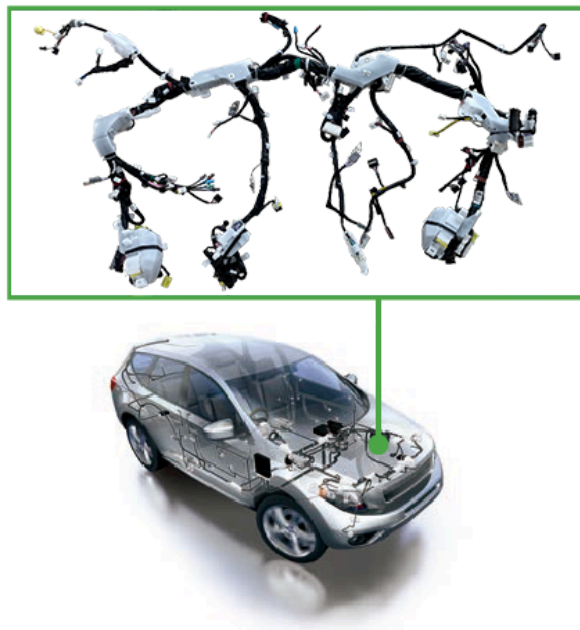
電気自動車用のリチウムイオン電池用銅箔によるCO₂削減



高出力小型ITLAによるCO₂削減



自動車用アルミハーネスによるCO₂削減



リサイクルケーブルトラフによるCO₂削減



脱炭素社会への貢献

気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループは、「環境ビジョン2050」において「脱炭素社会への貢献」を掲げ、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指しています。事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1,2)の削減や、再生可能エネルギーの利用、工場での省エネ、物流でのCO₂排出量削減に取り組むとともに、気候変動に関する物理的リスク(大雨等)に対する適切な対策を行っています。

こうした取組みを具体化するため、当社グループでは「環境目標2030」において、温室効果ガス排出量の削減目標を掲げています。また、2050年のネットゼロ実現に向けた移行を加速するための中間的なマイルストーンとして、2025年10月に「温室効果ガス削減目標2035」を設定しました。これらの目標のもと、着実に取組みを推進していきます。

	範囲	基準年度	環境目標2030		温室効果ガス削減目標2035	環境ビジョン2050
			2025年度	2030年度	2035年度	2050年度
温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)	古河電工グループ(単体+国内グループ会社+海外グループ会社)	2021年度	△18.7%	△42%	△63%	ネットゼロ
温室効果ガス排出量削減率(スコープ3)		2021年度	△11.1%	△25%	△38%	
電力消費量に占める再生可能エネルギー比率		—	30%	50%	70%	—

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

なお、当社グループの温室効果ガス排出量ネットゼロ目標はSBTi(Science Based Targets initiative:科学的根拠に基づく目標設定イニシアティブ)に申請し、認定を取得しました。

ニュースリリース:

当社グループの温室効果ガスネットゼロ目標がSBTイニシアティブの認定を取得
～バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロへ～ [□](#) [>](#)

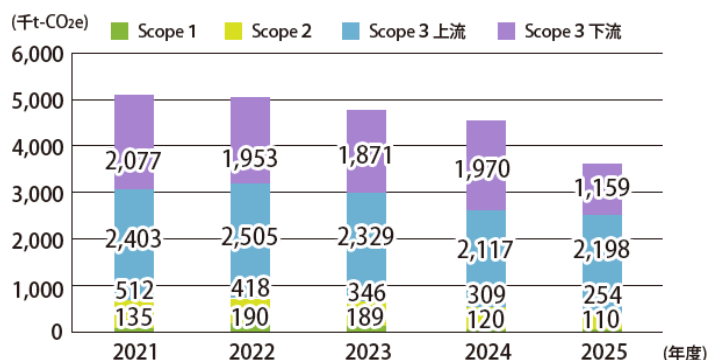
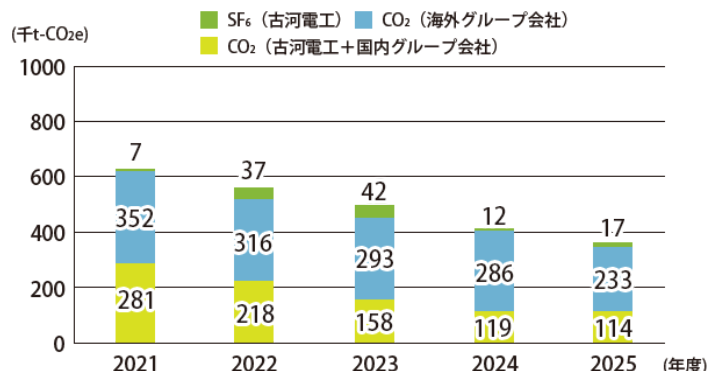
取組み

温室効果ガス排出量の削減

2025年度の当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1は110千t、スコープ2は254千tの合計364千tで、2021年度と比較し43.1%減少しました。なお、当社グループのスコープ1は主にエネルギー起源によるCO₂と、高電圧試験設備に使用されている六フッ化硫黄(SF₆)です。また、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)は、主にカテゴリ1「購入した製品・サービス」とカ



テグリー11「販売した製品の使用」が高い割合を占めています。2025年度のスコープ3排出量は合計3,357千tで、2021年度と比較し25.1%減少しました。



当社グループの温室効果ガス排出の状況

- (注) 1.温室効果ガス排出係数は環境省の「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を参照しています。海外の購入電力に係る排出係数は、各国の公的機関が公表する排出係数を使用しています。
- 2.CO₂以外の温室効果ガス排出量は、IPCCが示す地球温暖化係数(GWP: Global Warming Potential)を使用し、CO₂相当の排出量に換算しています。
- 3.バリューチェーン排出量(スコープ3)の算定にあたっては、環境省および経済産業省が発行する「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に則り算定しています。一部カテゴリーの排出係数は産業技術総合研究所により開発されたLCIデータベース「AIST-IDEA」を参照しています。
- 4.2025年度の集計対象範囲(環境経営の対象範囲)のうち、古河電池(株)、Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.、Siam Furukawa Co.,Ltd.、PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturingは2025年度の期中に連結対象外となったため、2025年度実績には連結対象期間の実績のみを含んでいます。
- なお、第三者検証の対象データについては、2026年3月末現在の連結対象範囲にあわせて集計対象範囲を見直したうえで、第三者検証を受審しています。

再生可能エネルギーの利用

水力・太陽光発電設備の導入

当社グループの古河日光発電株式会社は4つの発電所を保有し、水力発電による電力の供給を行っています。日光事業所の電力を100%賅い、銅条製品は水力発電を利用して生産されています。

また、自家発電設備として太陽光発電設備を設置し、発電した電力を自社において利用しています。これまでに、銅箔事業部門、国内グループ会社の古河AS株式会社や古河樹脂加工株式会社の各拠点や、中南米・欧州、アジアの8拠点において、太陽光発電設備を設置しました。さらに、オンサイトPPA方式での太陽光発電設備の導入にも取り組んでおり、これまでに三重事業所やアジアの11拠点で導入しました。

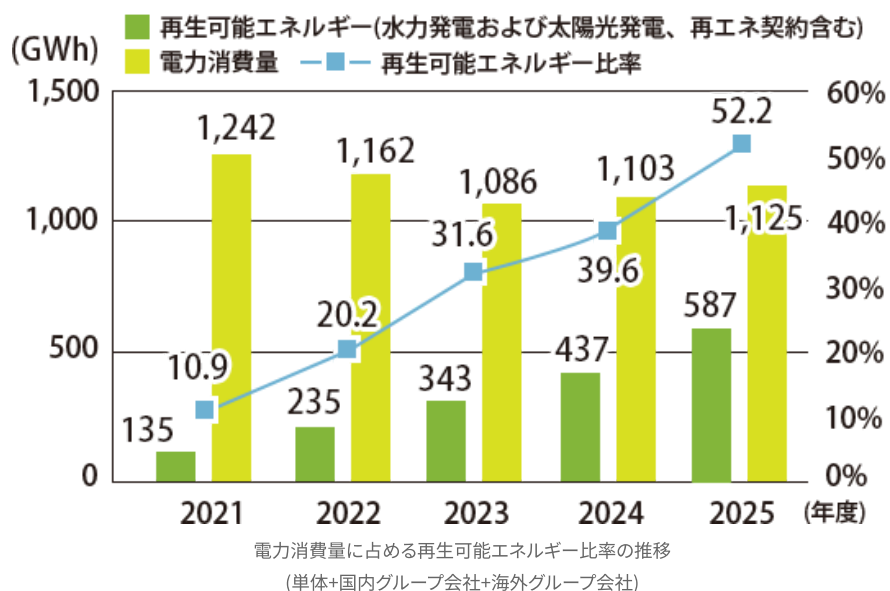
再生可能エネルギー由来電力の利用

当社グループでは、電力会社が提供する再生可能エネルギー電力メニューの利用または非化石電力証書の購入により再生可能エネルギー由来電力の利用を行っています。国内の製造拠点においては当社の平塚事業所、銅箔事業部門、千葉事業所、横浜事業所、三重事業所において再生可能エネルギー由来電力を利用しているほか、グループ会社の20社においても再生可能エネルギー由来電力を利用しています。海外グループ会社においては北米・南米・欧州およびアジア地域の13社において再生可能エネルギー由来電力を利用しています。2025年度の電力消費量に占める再生可能エネルギー比率は、おおよそ単体と国内グループ会社の合計で73%、海外グループ会社は35%で、連結合計では52%でした。今後も再生可能エネルギー利用率向上に取り組むとともに、バーチャルPPA契約の活用による再生可能エネルギーの調達手段の多様化を図っていきます。

TOPICS:再生可能エネルギー由来電力で製造される伸銅品・超電導製品 >

ニュースリリース:

古河電気工業株式会社とコスモエコパワー株式会社が遠州風力発電所を対象としたバーチャルPPAを締結  >



古河日光発電株式会社(栃木県)



古河電気工業株式会社(三重県)



古河AS株式会社(滋賀県)



Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.(マレーシア)



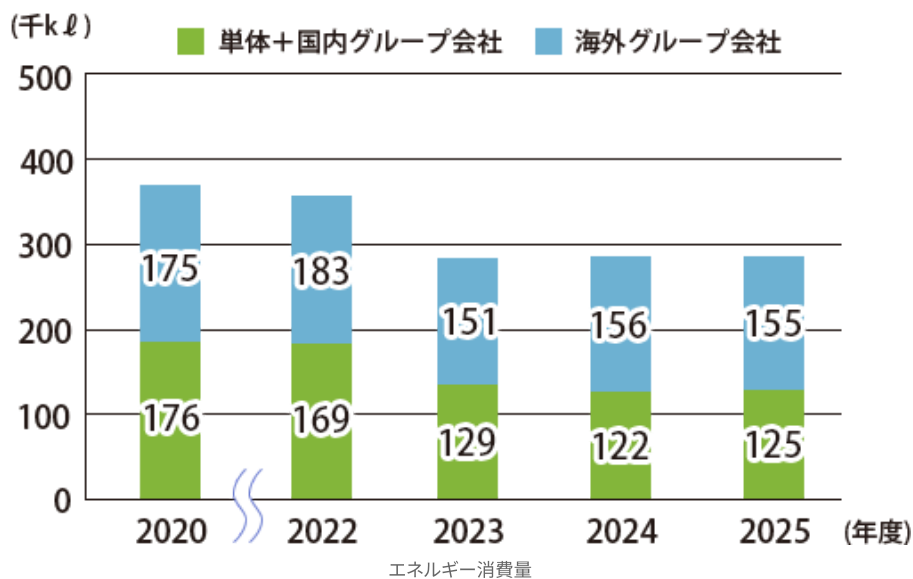
Furukawa FITEL (Thailand) Co., Ltd.(タイ)



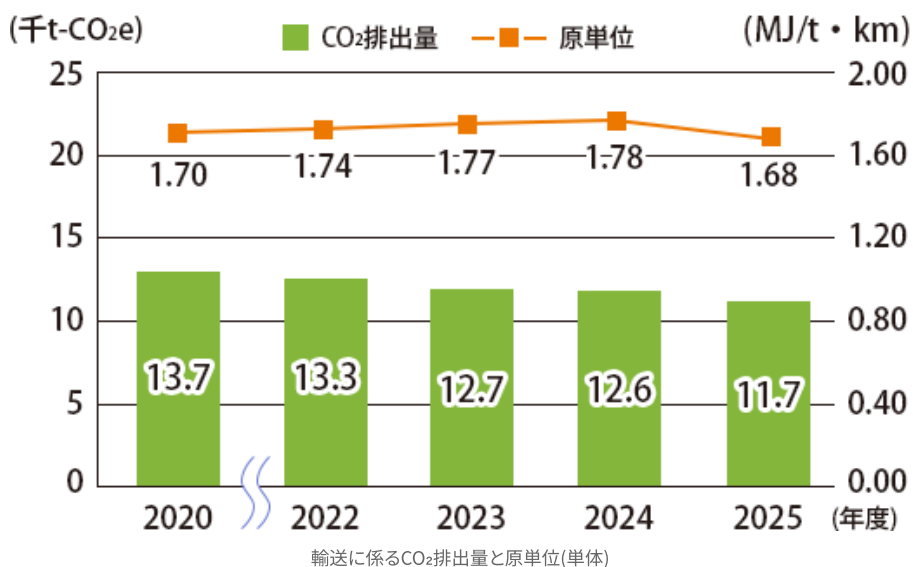
Furukawa Automotive Systems Vinh Long Vietnam Inc.(ベトナム)

工場における省エネ

当社グループのエネルギー利用割合は燃料が約2割、電気が約8割です。エネルギー使用比率の高い製造工程で省エネルギーに取組み、生産工程の効率化、および高効率機器への更新、エネルギー収支を考慮した機器の高温部の断熱などの対策を実施しています。また、工場建屋や事務所の照明のLED化を計画的に進めています。2025年度は、熱の効率的利用(熱源の見直し、排熱の回収、熱処理炉の運用見直し、遮熱塗装など)、高効率設備の導入(空調機器の運用見直し、空調機・モーター・トランスの更新、燃焼制御システムの導入)、設備の効率的運用に取組みました。その結果、2025年度の総エネルギー消費量は原油換算で280千kLとなり、2020年度と比べて20%減少しました。

物流におけるCO₂排出量削減

2025年度の当社における輸送量は101百万t・kmで、2020年度比で15%減少し、CO₂排出量は15%減少して11.7千t-CO₂eとなりました。輸送エネルギー原単位では、2020年度比で1%の減少となっています。引き続きモーダルシフトの推進、積載率の向上、共同配送の推進に取り組んでいきます。



インターナルカーボンプライシング(ICP)

2019年度からICP (Shadow price)の試算を開始しました。事業部門ごとの排出量を炭素価格によって可視化することにより、脱炭素化に向けて気候変動リスク回避への準備を促しています。

目標に達しない事業部門は、ICPがマイナスとなり仮想の評価損が生じます。逆に目標を達成した場合はICPがプラスとなり仮想の評価益が生まれます。四半期ごとの評価・揭示効果により、目標に達しない事業部門については再生可能エネルギーの導入計画を促進しています。

気候変動の物理的リスクに対する対策

当社グループは、気候変動に伴う物理的リスク(異常気象、気候災害等)について、全社リスクマネジメントの枠組みの中で管理しています。これらのリスクは、オペレーショナルリスクである「災害・感染症等の影響」の一部として位置づけられており、ISO22301に基づく事業継続マネジメント(BCM)の推進や、事業継続計画(BCP)の策定・見直しを通じて対応しています。

リスクマネジメント [>](#)

各事業所においては、気温上昇への対応として空調対策を実施するなど、個別のリスク低減にも取り組んでいます。

事業所	対象	対策
平塚	大雨	<ul style="list-style-type: none"> 雨水貯水池の整備 排水系統の定期的な清掃や、バイパス設置による排水能力増強 工場内浸水防止対策のための工場屋根の耐水工事実施
日光	大雪	<ul style="list-style-type: none"> 工場建屋の損壊防止対策として補強工事の計画実施 工場屋根への積雪防止対策として電熱ヒータなどの融雪設備導入

イニシアチブ等への参画・賛同

当社グループは、脱炭素社会の実現に向け、以下のイニシアチブに参画・賛同しています。

- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
- 気候変動イニシアティブ(JCI)
- GXフューチャー・コンソーシアム
- エコ・ファースト推進協議会
- 環境省 脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」
- 日本経済団体連合会 脱炭素社会「チャレンジ・ゼロ」

イニシアチブ等への参画・賛同 [>](#)



業界団体との連携

当社グループの日本拠点では、日本電線工業会および日本伸銅協会に所属しています。それぞれの業界団体が策定するカーボンニュートラル行動計画において、業界団体ごとに目標を定めて取り組むとともに、当社グループの方針や戦略との整合を図っています。万が一、業界団体の方針が当社グループの戦略と著しく乖離し、または矛盾が生じている場合には、当該業界団体に対して整合を図るよう働きかけます。なお、その整合が困難な場合には、脱退を含む適切な対応を検討します。

政府方針との整合

「環境ビジョン2050」の達成に向けて、温室効果ガス排出量削減の取組みを加速させるため、当社グループは「環境目標2030」および「温室効果ガス削減目標2035」を設定しています。これらの目標は、日本政府が示した「地球温暖化対策計画」(2025年2月改定)に沿った内容としています。

また、これらの取組みにあたっては、日本政府の「地球温暖化対策計画」(2025年2月改定)をはじめ、各国・地域の気候変動やエネルギー使用に関する法令・規制および政策の方向性を踏まえて対応しています。国内においては、「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」や「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」などの関連法令に基づき、適切に対応しています。

日本政府の「地球温暖化対策計画」 [□](#) [>](#)

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

社外からの評価・認定

- CDP
当社グループは、機関投資家を代表するCDPの質問書に対して、2008年度より気候変動について回答しています。CDPサプライチェーンプログラムを活用するお客様への対応としては、説明会などへ参加やセミナーの聴講を行いました。今後も環境情報開示の範囲を拡大し、信頼性を高めていきます。
- SBT
- 経済産業省 脱炭素社会「ゼロエミ・チャレンジ企業」

社外からの評価・認定 [>](#)

関連データ

ESGデータ集(気候変動) [>](#)

脱炭素社会への貢献

TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは、気候関連のリスクおよび機会が将来の財務の状況等に重要な影響を与えると判断し、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示を行っています。また、当社グループでは、長期の環境課題を認識し、課題解決に向けた取り組みを推進するために「古河電工グループ環境ビジョン2050」を定め、「バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す」ことを掲げています。この環境ビジョン2050の実現と当社グループの持続的な成長を両立するため、気候移行計画の策定に着手しています。今後も、気候関連の財務情報開示を継続的に充実させ、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化につなげていきます。



<u>ガバナンス</u>	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する。	a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。
<u>戦略</u>	気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要(マテリアル)な場合は、開示する。	a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する。
		b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する。
		c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する。
<u>リスク管理</u>	組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する。	a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する。
		b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する。
		c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する。
<u>指標と目標</u>	その情報が重要(マテリアル)な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する。	a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する。
		b) スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する。
		c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する。

ガバナンス

気候関連のリスクおよび機会については、経営会議および取締役会での議論を経て策定した当社グループの経営上の重要課題「情報をベースとした社会基盤の創出」等に織り込み、経営戦略に明確に組み込みました。この実行体制として、「中期経営計画2022-2025(25中計)」まで気候関連の取組みを担っていた環境部とサステナビリティ推進室を経営企画部に統合(経営企画部サステナビリティ推進室を組成)し、経営戦略として一括で推進しています。なお、サステナビリティ委員会においては、経営上の重要課題の成果指標を定点観測する機能を新たに付与し、温室効果ガス排出量削減等の活動を含むリスクおよび機会への対応状況を確認しています。また、経営上の重要課題については、当社グループの経営に関する重要事項について審議する機関である経営会議において定期的に報告・審議されています。一方で、引き続き、リスクマネジメント委員会においては、事業等のリスク項目として「気候変動(カーボンニュートラル)」を設定し、サステナビリティ委員会と連携して対応しているほか、物理リスクへの対応はリスクマネジメント委員会の特別委員会である中央防災・BCM推進委員会で自然災害等のリスク発生後の事業継続対策について定期的に議論されています。また、気候変動関連の業務執行状況は、取締役会に四半期ごとに報告・共有し、取締役会による監督を受けています。

戦略

古河電工グループの気候関連リスクおよび機会の認識

当社グループは、将来の気候変動によるリスクや機会を多角的に把握し、経営判断や戦略策定に反映するため、事業ごとにシナリオ分析を実施しています。2019年度から2025年度までに主要事業のシナリオ分析を完了し、事業ごとに特定した気候関連リスクおよび機会のうち当社グループ全体の見通しに影響を与える可能性があるものは、リスクと収益機会の両面で「古河電工グループ ビジョン2030」の実現に向けた経営上の重要課題に織り込まれています。

シナリオ群の選択

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し、2021年度までは「2°C以下シナリオ」と「4°Cシナリオ」の検討を進めてきました。2022年度からは、2050年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を改定し、SBT1.5°C認定にも申請したことに伴い、選択するシナリオを「1.5°Cシナリオ」と「4°Cシナリオ」に見直しました。2025年度からは、気候移行計画策定におけるシナリオ分析で使用する「1.5°Cシナリオ」と「2°C以上シナリオ」に見直しました。

1.5°Cシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ● IEA World Energy Outlookの NZE ● IPCC RCP 2.6※
2°C以上シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ● IEA World Energy Outlookの STEPS ● IPCC RCP 8.5

※ 1.5°Cシナリオにもとづき財務的影響を算定する際、記載されたシナリオのパラメーターが存在しない場合は、記載シナリオに最も近いシナリオのパラメーターを代替として使用しています。



気候関連リスクおよび機会の期間の定義

短期	2028年度まで	経営管理で使用する3年間のローリング期間
中期	2030年度まで	ビジョン2030、環境目標2030達成年度
長期	2050年度まで	環境ビジョン2050達成年度

当社グループ全体に影響する気候関連リスクおよび機会

区分			気候関連リスク・機会の項目	発現時期	2030年における事業への影響度	
					1.5℃	2℃以上
リスク	移行 リスク	政策・ 規制	カーボンプライシング適用によるコストの増加(自社、サプライチェーン)	中~長期	大	小
		市場	・再エネ調達コストの増加	中~長期	大	小
	物理 リスク	急性	・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	中~長期	小	小
			・洪水・渇水による沿岸部工場の操業停止	中~長期	中	大
		慢性	・平均気温上昇による空調コストの増加	中~長期	中	大
機会	市場		・データセンタの消費電力低減に対する要求の高まりによる関連製品の売り上げ・収益増	短~中期	大	大
			・自動車の電動化の進展に伴う軽量化、および高圧対応製品需要増加による売上・収益増		大	中
			・再エネの普及、および電力需要増加に伴う基幹系送電網増強、電力ケーブル需要増加による売上・収益増		大	中
	製品およびサービス		・カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミー対応要請に伴う低・脱炭素化製品、リサイクル製品の要求増による販売増	中~長期	大	中
			・次世代エネルギー導入拡大に向けた技術開発	長期	—	—
			・光電融合導入拡大に向けた技術開発	長期	—	—

気候関連リスクおよび機会への対応戦略

移行リスク - カーボンプライシングへの対応

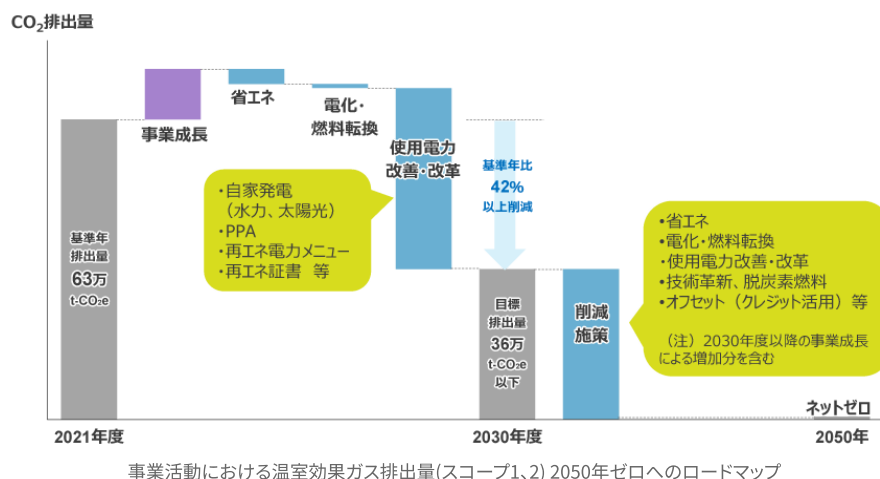
気候変動リスクのうち移行リスクとして、自社やサプライチェーンにおいて炭素税や排出量取引制度等のカーボンプライシングが適用されることにより製品製造時のコストが増加する可能性があります。

これらのリスクに対応するため、環境目標2030および環境ビジョン2050に脱炭素目標を定め、温室効果ガス排出量の着実な削減を推進しています。2024年11月には環境ビジョン2050を改定し、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指すことを目標に掲げています。また、当社グループの温室効果ガス排出量(スコープ1、2並びにスコープ3)削減目標はSBTイニシアチブ(SBTi)のガイダンスにもとづいており、認定を取得しています。

● 事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)の削減

当社グループの収益機会として注力する「データセンタ領域」「再エネ・HVDC領域」の2つの領域においては、市場拡大に伴う製品需要の増加に対応するため供給能力の増強が予定されていますが、それに伴い温室効果ガス排出量(スコープ1、2)が増加し、カーボンプライシングの影響によるリスク増大が懸念されます。温室効果ガス排出量(スコープ1、2)の削減は、2050年ネットゼロに向けたロードマップを策定し、取組みを推進しています。

経営上の重要課題「情報をベースとした社会基盤の創出」等による事業成長に伴い、温室効果ガス排出量(スコープ1、2)が一定程度増加することが見込まれるのに対し、経営上の重要課題「労働生産性の向上」に対する施策において工場の次世代化や設備の自動化により、労働生産性の向上のみならず、エネルギー効率の向上やエネルギー利用の最適化による一定の温室効果ガス排出量削減効果を見込んでいます。さらに、2050年ネットゼロの達成に向けて、スコープ1、2の目標達成には、工場の省エネや燃料転換を進めるとともに、再生可能エネルギーの積極的な利活用が不可欠であり、再生可能エネルギーの利用比率向上に向けた取組み(水力発電の活用、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)を進めています。



● バリューチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ3)の削減

当社グループのバリューチェーン排出量(スコープ3)のうち割合の高いカテゴリーは、カテゴリー1「購入した製品・サービス」およびカテゴリー11「販売した製品の使用」です。このうち、カテゴリー1については、当社グループ製品の原材料として使用量の多い「銅」「アルミ」「樹脂」をターゲットとし、「自社における削減努力」と「供給パートナーに対する働きかけ」の両面からアプローチを行っています。

自社においては、新材料使用量を削減し、再生材の活用を推進しています。これまでも当社グループの強みである「メタル」および「ポリマー」の技術力を活かし、リサイクル材を使用した製品の開発、製造および販売を行ってきました。2025年度には、リサイクルや省資源化技術の研究開発を行うハブとしてサーキュラーエコノミーデザインセンターを設置し、研究開発の取組みを推進しています。

供給パートナーに対しては、温室効果ガス排出量の算定および削減の働きかけを行い、CSR調達ガイドラインに基づく自己評価調査票(SAQ)とあわせて実施するアンケートにより、購入製品に係る排出量データの把握に努めています。さらに、原材料である「銅」「アルミ」



「樹脂」の供給パートナーのうち当社グループへの供給量の多いパートナー※と対話を行い、気候変動に対する取組みについて意見交換を行っています。

※ 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

移行リスク－再エネ調達コスト増加への対応

当社グループで利用している再生可能エネルギーの大部分を、再生可能エネルギー電力メニューの利用および電力非化石証書の購入が占めています。これらの手法は、比較的柔軟に調達可能である一方、社会全体での脱炭素化の進展に伴い需要が増加することで、価格上昇や調達困難となるリスクがあると認識しています。加えて、温室効果ガス(GHG)プロトコルの改訂に向けた議論の中では、証書利用に関する同時同量性や供給可能性といった観点が表示されており、従来の手法による温室効果ガス排出量削減の取扱いに関する考え方が見直される可能性もあります。

こうした外部環境の変化を踏まえ、当社グループでは、製造拠点を置く国・地域におけるエネルギー政策や制度、再生可能エネルギーの需給動向、国際的な基準改訂の議論状況等を継続的に把握し、価格変動リスクや制度変更リスクに適切に対応できる体制の整備を進めています。事業活動における温室効果ガス排出量(スコープ1、2)の削減に向けては、エネルギーコストの中長期的な安定性や事業特性との整合を考慮しつつ、再エネ調達ポートフォリオの多様化を検討しており、2030年以降を見据えて、再生可能エネルギー電力メニューおよび電力非化石証書への依存度を段階的に低減し、水力発電・太陽光発電を中心とした自社設備の活用や、風力発電等を対象としたPPAの活用を組み合わせしていくことを想定しています。こうした背景を踏まえ、25中計の期間において「データセンタ領域」および「自動車電装システム領域」の一部製造拠点においてはPPAによる太陽光発電を導入しています。

引き続き、古河日光発電(株)の水力発電設備や各製造拠点到設置した太陽光発電設備の安定的な運用を継続するとともに、PPAを含む多様な再生可能エネルギー調達手法について、事業戦略との整合や財務面での影響を踏まえながら、検討・準備を進めてまいります。

物理リスク－異常気象、気候災害への対応

世界の気温上昇に伴いリスクが高まる気候関連災害による操業停止やサプライチェーン寸断等のリスクは、全社リスクマネジメントにおいてオペレーショナル視点のリスク「災害・感染症等の影響」として管理されています。全社リスクマネジメント体制のもと、ISO22301による事業継続マネジメント(BCM)の促進や事業継続計画の策定・ブラッシュアップ等の施策を推進しています。

気候関連機会への対応

2026年度以降の価値創造戦略において、当社グループはデータセンタ関連市場を重要な収益機会と捉えています。加えて、より長期的な収益機会として、脱炭素および電力レジリエンス強化に伴う送電インフラの需要の増加を捉えています。これらの収益機会には、気候関連で拡大する機会の考え方が含まれており、事業戦略の中で対応しています。データセンタ領域においては、データセンタの低消費電力化に貢献する製品として、当社グループの高出力・低消費電力技術を活かしたファイテル製品や光ファイバ・ケーブル製品、GPU等の高発熱化に対応するサーマル製品や高密度化に対応するAT製品を気候関連機会として認識しています。また、再エネ・HVDC領域においては洋上風力向け海底ケーブルシステムおよび直流送電システムを、新事業領域においてはエネルギー問題を解決する革新的な技術として核融合発電における超電導製品やグリーンLPGも気候関連機会として捉えています。

これらの機会において、主要顧客との共創関係の構築にあたり、顧客のカーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーへの対応要請にも確実に応えることで、当社グループへの信頼感の醸成と競争優位性の確保・向上を図っていきます。

当社グループでは、製品のライフサイクル全体を総合的に評価し、環境負荷の低減に寄与する、または良い環境影響を与える製品・サービスを「環境調和製品」と定義し、登録件数および売上高比率の拡大に取り組んできました。2026年度以降は、製品のカーボンフットプリント算定を行い、その低減を目指す「環境配慮設計」の取組みへと転換します。これにより、製品のライフサイクル全体における環境負荷を定量的に把握するとともに、製品の特性や顧客の要求水準に応じた設計・材料・製造プロセスの改善を可能とし、自己宣言型の環境主張にもとづく取組みから、顧客視点での製品の環境性能向上に向けた取組みへと進化させていきます。

成長分野への取組みを推進するにあたり、当社グループでは、日本国内のGX戦略における成長志向型カーボンプライシング構想を踏まえ、経済産業省やNEDO等によるGX投資関連補助金の活用についても検討しています。これにより、脱炭素化に資する設備投資や技術開発

を進めながら、資金負担の軽減や投資効率の向上を図ることを想定しています。あわせて、当社グループはGXリーグに参画し、排出量取引制度を含むカーボンプライシング関連政策やエネルギー・環境分野の制度動向を継続的に注視しています。これらの動向を踏まえ、気候関連リスクと機会を一体として捉え、事業機会の創出とリスク低減の両立を図っていきます。

リスク管理

気候関連リスクおよび機会の特定

気候関連リスクおよび機会の特定にあたっては、事業ごとにシナリオ分析を実施しており、事業戦略および計画をベースラインとして、Step1~Step3のプロセスで行っています。まず、Step1では「外部情報」と「内部情報」を参考に、当社グループのみならずバリューチェーン全体での気候関連リスクと機会の項目リストを作成します。Step2では洗い出した項目に対して、「当社グループに与える影響度」を点数化し、優先順位をつけます。Step3で、優先度の高い項目を気候関連リスク・機会の項目として特定します。特定した気候関連リスク・機会の項目は1.5℃シナリオや2℃以上シナリオにおける影響パラメーターを用いて、2030年度における事業への影響度評価を行います。事業ごとに特定した気候関連リスクおよび機会は、当該事業領域を管掌する領域長のほか、CSOおよびCGOに報告されています。

なお、2026年度以降の価値創造戦略の策定に伴い、「外部情報」および「内部情報」を最新の情報に更新し、環境ビジョン2050に掲げるネットゼロ目標達成に向けた気候移行計画の策定において事業ごとのシナリオ分析を再実施し、気候関連リスクおよび機会の見直しを行っています。

気候関連リスクおよび機会の管理

「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2ならびにスコープ3)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」は、ビジョン2030実現に向けた経営上の重要課題「情報をベースとした社会基盤の創出」に関連する指標として、サステナビリティ委員会にて指標の進捗状況と対応策をフォローしています。気候関連リスクのうち自社にかかるカーボンプライシングによるリスクの管理にあたっては、インターナショナルカーボンプライシング(Shadow price)を活用しています。2019年度から事業部門ごとの温室効果ガス排出量を炭素価格(2025年度は2万円/トンCO₂eを適用)によって試算し、四半期ごとの評価・揭示により、気候変動リスク回避への準備を促しています。また、2023年度より、各事業部門が温室効果ガス排出量目標に対して未達成となった場合、再生可能エネルギー調達コスト増加分を各事業部門で負担するルールを定め、目標に達しない見込みの事業部門に対しては、再生可能エネルギーの導入計画の策定を促しています。

全社経営戦略・全社リスクマネジメントへの統合

当社グループは、パーパスにもとづくサステナビリティ経営を実践するにあたり、気候変動を含むサステナビリティ関連リスクおよび機会を踏まえ、ビジョン2030実現のための経営上の重要課題を特定しています。また、当社グループの全体のリスク管理において、「気候変動(カーボンニュートラル)」を経営視点のリスク項目として掲げています。

指標と目標

環境ビジョン2050、環境目標2030

古河電工グループ環境ビジョン2050

環境ビジョン2050では、環境に配慮した製品・サービスの提供および循環型生産活動を通じ、バリューチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献することを掲げています。「脱炭素社会への貢献」としては、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量ネットゼロを目指します。

古河電工グループ環境目標2030

環境ビジョン2050の実現に向けたマイルストーンとして環境目標2030を設定し、「脱炭素社会への貢献」として2030年目標を掲げています。

- (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
 - 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)

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

TOPICS:SBTイニシアティブの認定取得(2026年7月)

当社グループの温室効果ガス削減目標は、SBTi(Science Based Targets initiative, 科学的根拠にもとづく目標設定イニシアティブ)の認定を取得しています。2023年8月には、2030年度までの短期SBT1.5°C目標について認定を取得し、2026年7月には、2049年度までの温室効果ガス排出量ネットゼロ目標、長期目標および2035年度までの短期目標について認定を取得しました。これらの目標は、パリ協定※が目指す「世界の平均気温上昇を産業革命前より1.5°Cに抑える努力をする」ことや、2050年頃までの温室効果ガス排出量ネットゼロの実現に向けた国際的な気候科学と整合するものとして、SBTiより認定されたものです。



※ パリ協定:2015年の国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)において採択された、2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための国際的な協定。

25中計におけるサステナビリティ指標・目標の実績

25中計においては、収益機会のマテリアリティ「社会課題解決型事業の創出(環境配慮事業)」のサステナビリティ指標として「環境調和製品売上高比率」を、リスクのマテリアリティ「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」のサステナビリティ指標として「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」をそれぞれ設定し取り組んできました。

「環境調和製品売上高比率」の向上にあたっては、2022年度以降、4つの認定分類※のうち、主に「地球温暖化防止(温室効果ガス排出の低減および吸収・固定に寄与する機能を有する製品)」に分類される製品の登録を進めた結果、2025年度の目標を達成しました。

「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」については、主に再生可能エネルギーの導入を進めました。導入した再生可能エネルギーは、電力会社が提供する再エネ電力メニューへの切り替えと非化石証書の購入が中心です。特に「データセンタ領域」および「再エネ・HVDC領域」に関連する事業での再生可能エネルギーの導入が進み、当該領域向け製品の一部製造拠点では消費電力の100%再エネ化を達成しています。これらの結果、「温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)」および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」の2025年度目標を大幅に達成しました。

「温室効果ガス排出削減率(スコープ3)」についても2030年目標を目指して削減施策を進めた結果、順調に削減を進めています。

※ 当社グループの環境調和製品は、「地球温暖化防止」「ゼロエミッション」「環境影響物質フリー」「省資源」の4つの分類のいずれかに該当します。

2026年度以降の指標・目標

2026年度以降も、環境目標2030に掲げる「温室効果ガス排出量削減率目標(スコープ1、2ならびにスコープ3)」、および「電力消費量に占める再生可能エネルギー比率」を指標に設定し、2030年時点で温室効果ガス排出量をスコープ1、2は2021年度比42%削減、スコープ3は同年度比25%削減、再生可能エネルギー比率は50%以上を目指します。

これらの指標は2025年度実績において環境目標2030の水準に到達しましたが、2026年度以降の事業成長に伴う排出量の大幅な増加の可能性や温室効果ガス(GHG)プロトコル改正議論の状況を鑑み、2030年度目標を据え置いています。一方で、環境目標2030の水準に到達後も、引き続き環境ビジョン2050の達成に向けて着実に温室効果ガス排出量の削減および再生可能エネルギーの導入を推進するために、2030年度より先のマイルストーンとして2035年度目標である「古河電工グループ温室効果ガス削減目標2035」を設定しました。

指標 ★:25中計サステナビリティ指標	範囲	基準年度	実績		目標				ビジョン
			2024年度	2025年度	2025年度	2026年度	2030年度	2035年度	2050年度
★温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1、2) ※1	グループ	2021	△34.8%	△43.1%※3	△18.7%	△23.4%	△42%	△63%	ネット ゼロ
温室効果ガス排出量削減率 (スコープ3)	グループ	2021	△8.8%	△25.1%※3	△11.1%	△13.9%	△25%	△38%	
★電力消費量に占める再生可能 エネルギー比率	グループ	—	39.6%	52.2%※3	30%	34%	50%	70%	—
★環境調和製品売上高比率 ※2	グループ	—	74.0%	72.1%	70%	—	—	—	—

※1 当社グループが排出する温室効果ガスは、主にエネルギー起源による二酸化炭素(CO₂)と六フッ化硫黄(SF₆)です。

※2 「環境調和製品売上高比率」指標については、25中計での目標を達成し、経営指標としての管理や目標設定を終了しました。今後は自己宣言型の環境主張にもとづく取組みから、顧客視点での製品の環境性能向上に向けた取組みへと進化させていきます。

※3 2025年度の集計対象範囲(環境経営の対象範囲)のうち、古河電池(株)、Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.、Siam Furukawa Co.,Ltd.、PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturingは2025年度の期中に連結対象外となったため、2025年度実績には連結対象期間の実績のみを含んでいます。

サステナビリティ指標と目標 [>](#)



温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)実績

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1、2、3)			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
スコープ1	CO ₂		千t-CO ₂ e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	121	116	105	96	93
	SF ₆				7	37	42	12	17
			千t-CO ₂ e		128	153	147	108	110
スコープ2(マーケット基準)		千t-CO ₂ e	512		418	346	309	254	
スコープ2(ロケーション基準)		千t-CO ₂ e	533		485	461	455	455	
スコープ1、2(マーケット基準)					640	571	493	417	364
スコープ3	上流	カテゴリー1: 購入した製品・サービス※	千t-CO ₂ e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1,829	1,855	1,820	1,605	1,609
		カテゴリー2: 資本財			134	154	137	136	199
		カテゴリー3: スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※			123	110	102	97	99
		カテゴリー4: 輸送、配送※			207	323	211	222	232
		カテゴリー5: 事業から出る廃棄物			22	18	16	18	21
		カテゴリー6: 出張※			57	12	13	7	6
		カテゴリー7: 雇用者の通勤			24	24	25	24	23
		カテゴリー8: リース資産			7	9	6	9	9
	下流	カテゴリー9: 輸送、配送※	千t-CO ₂ e		141	9	23	21	21
		カテゴリー10: 販売した製品の加工			17	16	14	18	15
		カテゴリー11: 販売した製品の使用※			1,575	1,587	1,482	1,682	957
		カテゴリー12: 販売した製品の廃棄※			57	63	81	92	41
		カテゴリー13: リース資産			4	4	3	4	5
		カテゴリー14: フランチャイズ			—	—	—	—	—
		カテゴリー15: 投資※			283	274	267	152	120
			千t-CO ₂ e	4,480	4,458	4,200	4,087	3,357	
スコープ1、2(マーケット基準)+スコープ3					5,120	5,029	4,693	4,504	3,721

※ 2023年度に算定方法を見直し、2021年度に遡って再計算しました。

関連データ

ESGデータ集(環境) [>](#)

水・資源循環型社会への貢献

廃棄物削減、資源の有効活用

基本的な考え方

当社グループは、「環境ビジョン2050」において「水・資源循環型社会への貢献」および「自然共生社会への貢献」を掲げ、バリューチェーン全体での再生材の利用促進と生態系への影響の最小化に取り組んでいます。資源循環の推進にあたっては、気候変動や生物多様性との相互影響も踏まえながら、資源利用効率の向上および廃棄物発生抑制を図り、持続可能な資源循環型社会の実現に貢献していきます。また、これらの取組の実効性を高めるべく、「環境目標2030」において、金属・プラスチックの有効活用を図るため、「新材料使用量」および「ワンウェイプラスチック使用量」の2030年度目標を設定しています。

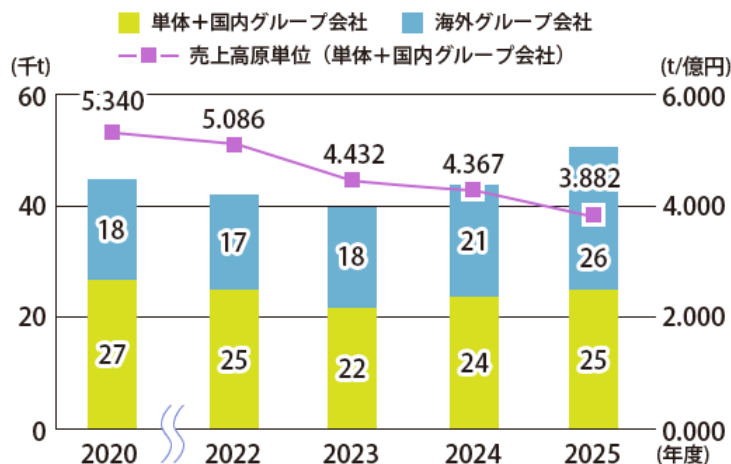
	範囲	基準年度	環境目標2030
			2030年度
新材料使用量(原単位)	古河電工グループ (単体+国内グループ会社 +海外グループ会社)	2020年度	△10%以上
ワンウェイプラスチック使用量(総量)		2020年度	△25%以上

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

取組み

廃棄物等総発生量の削減

廃プラスチック裁断屑の分別・再資源化や梱包材の通箱化を推進するなど、廃棄物発生抑制に継続的に取り組んでいます。その結果、2025年度の国内における廃棄物等総発生量の売上高原単位は、2020年度比で27.3%削減となり、着実に改善が進みました。なお、廃棄物等総発生量は2024年度から増加していますが、事業活動の拡大に伴う増加であり、売上高当たりの発生量は低減していることから、資源利用効率の向上および廃棄物等の発生抑制に向けた取組みは進展しています。

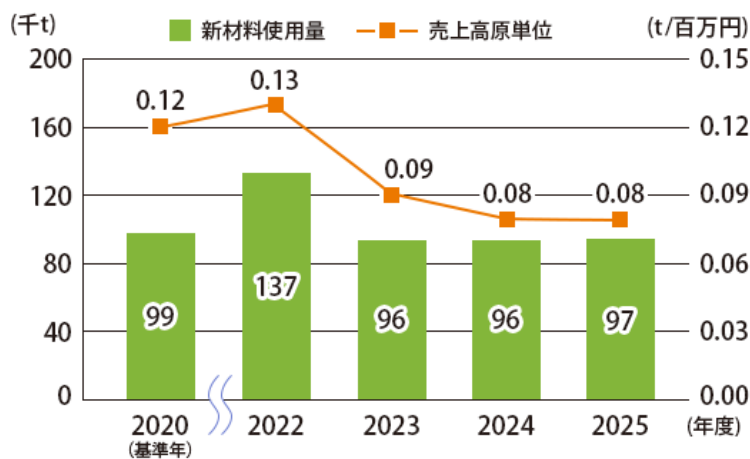


廃棄物等総発生量と売上高原単位

金属・プラスチックの資源循環・有効活用

新材料の使用量削減

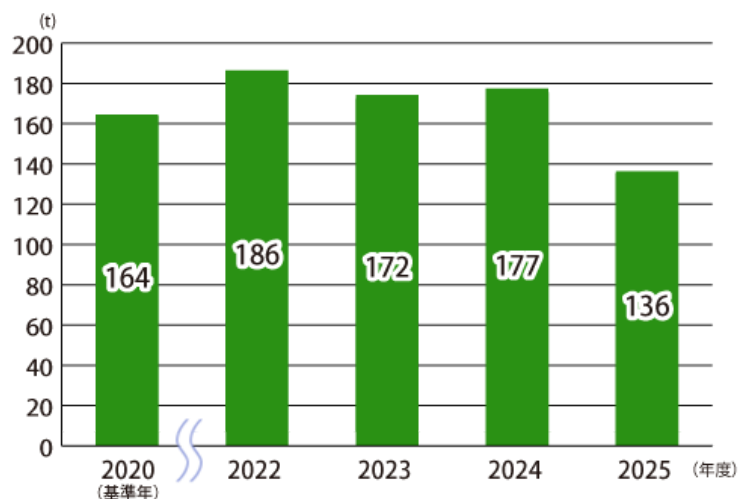
金属・プラスチックの有効活用を図るため、再生ポリプロピレンを100%使用した製品の開発をはじめ、再生材の利用拡大や材料使用の効率化を推進し、新材料の使用量削減に取り組んでいます。その結果、2025年度の金属・プラスチックにおける新材料使用量の売上高原単位(単体)は、2024年度と同水準を維持し、2020年度比で34%削減となりました。継続的な削減効果が定着していることから、資源循環の取り組みは着実に進展しています。



新材料使用量と売上高原単位(単体)

ワンウェイプラスチックの把握と使用量削減

ワンウェイプラスチック使用量(購入量)を継続的に把握し、その削減に取り組んでいます。なお、2025年度の単体におけるワンウェイプラスチック使用量(購入量)は、2020年度比で17%削減となりました。



ワンウェイプラスチック使用量(購入量)(単体)

TOPICS:生分解可能な包装材の活用

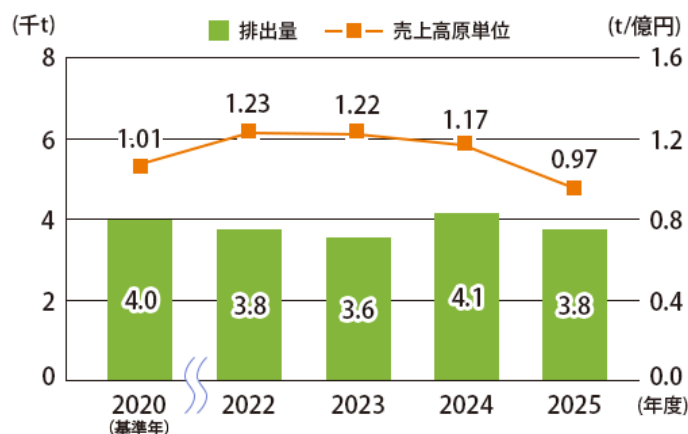
当社の情報コンポーネント領域におけるファイテル製品事業部門では、パートナー(取引先)との協働で精密機器に利用可能な生分解性パルプ材の個装ケースを開発し、プラスチック製個装ケースからの切り替えを開始しました。天然素材を利用した生分解可能な個装ケースへの順次切り替えにより、輸送後に廃棄されるワンウェイプラスチックを減らし、資源の有効利用および廃棄時の温室効果ガス排出量を削減していきます。



プラスチック廃棄物等総発生量の削減

当社では、廃材の分別強化や再利用の促進、工程内でのリサイクルの拡大などにより、プラスチック廃棄物等の発生抑制に取り組んでいます。

2025年度のプラスチック廃棄物等総発生量(単体)は3,761トンとなり、2020年度比で6%削減となりました。また、国内全体(単体および国内グループ会社)の総発生量は7,491トンとなり、売上高原単位は2020年度比で39.5%削減と大幅に改善しました。前年度は単体の発生量が増加するなどの課題がありましたが、これらの取組みにより改善に転じており、資源循環の推進と廃棄物発生抑制の取組みが着実に進展しています。



プラスチック廃棄物等総発生量と売上高原単位(単体)

サーキュラーエコノミーの実現に向けた取組み

当社グループでは、サーキュラーエコノミーの実現に向けた技術開発を行うとともに、社内外のパートナーシップを通じた事業活動を推進しています。

リサイクル・省資源化技術の研究開発

当社グループの強みである「メタル」および「ポリマー」の技術力を生かし、金属および樹脂(プラスチック)のリサイクルや省資源化を可能とする技術の研究開発に取り組んでいます。

2026年度に設立した基盤研究所内に設置したサーキュラーエコノミーデザインセンターを中核として、再生材の高品質化や適用領域の拡大、資源循環を前提とした製品設計(Design for Circularity)の推進など、研究開発を体系的に強化しています。今後も、バリューチェーン全体での資源循環の実現に向け、リサイクル技術および省資源化技術の高度化に取り組んでいきます。



外部パートナーとの共創による事業活動

当社グループでは、外部パートナー(取引先)との技術や資源の融合を通じて良質なエコシステムを構築することによるサーキュラーエコノミーの実現を目指し、事業活動を推進しています。

TOPICS:再生銅の活用による資源循環の推進

当社グループは、パートナー(取引先)との連携により、廃家電由来の再生銅を製品原料として活用する資源循環スキームを構築しました。これまで主に銅地金として再精錬されていた銅資源を、分離・選別技術の高度化により直接製造工程に活用することで、資源の有効利用を促進しています。

本スキームにより、従来の新地金を使用した場合と比較して温室効果ガス排出量を約8%削減する効果が確認されており、資源循環の推進と気候変動対策の両立に貢献しています。今後も、バリューチェーン全体での再生材利用の拡大を通じて、資源循環型社会の実現と環境負荷低減に取り組んでいきます。

ニュースリリース:

銅の資源循環で約8%のCO₂を削減~ 廃家電由来の銅リサイクル原料をパナソニック製品に循環するスキームを実現 ~ [□](#) [>](#)

再生材を活用した製品開発・販売

当社グループでは、銅および樹脂(プラスチック)において再生材を活用した製品の開発・販売を推進しています。これらの製品については、外部認証の取得や環境負荷低減効果の定量化を通じて、環境性能の可視化と信頼性の向上を図っています。

2025年度は、再生材の活用をさらに高度化し、バリューチェーン全体での資源循環の取組みを推進しました。具体的には、リサイクル銅を活用した材料の適用拡大や再生材含有率の向上に加え、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減(CO₂排出削減等)の評価を進めています。今後も、再生材の利用拡大と環境価値の可視化を両輪で推進することで、資源循環型社会の実現と環境負荷低減に貢献していきます。

製品の取組み [>](#)

ニュースリリース:

リサイクル銅含有率100%の銅箔製品がUL 2809検証を完了 [□](#) [>](#)

「グリーントラフ®」が欧州の環境製品宣言(EPD)を取得 [□](#) [>](#)



TOPICS:古河電工エコテック株式会社における電線・光ケーブルのリサイクル

グループ会社の古河電工エコテック株式会社(以下、FETEC)では、廃電線や廃光ケーブルを金属とプラスチックなどに分別し、資源として再利用するリサイクル事業を展開しています。

FETECが独自に構築した回収システムを活用し、導電材料である銅などの金属類は100%に近いリサイクル率を実現し、被覆材料についても再生プラスチックとして再び電線被覆に活用するなど、資源循環の高度化を進めています。さらに、素材の分別精度を高める技術や、リサイクル資源の用途拡大に向けた応用技術の開発にも積極的に取り組んでいます。また、リサイクル過程で生じる残渣物についても、埋め立て処分に頼らず、代替エネルギー源や製鉄所の原料として有効活用することでCO₂排出削減にも貢献しています。

こうした取り組みを通じて、電線・ケーブル廃棄物の「ゼロエミッション」の実現を目指し、持続可能な資源循環型社会の構築に挑戦し続けています。

古河電工エコテック株式会社ホームページ [📄](#) [>](#)

イニシアチブ等への参画・賛同

- サークュラーエコノミーの実現に向けた産官学連携パートナーシップ「サーキュラーパートナーズ」 [📄](#) [>](#)
- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム(CLOMA)
- 環境保全に関する技術交流のプラットフォーム「WIPO GREEN」

イニシアチブ等への参画・賛同 [>](#)

関連データ

ESGデータ集(廃棄物削減・資源循環) [>](#)

水・資源循環型社会への貢献

水資源の有効利用

基本的な考え方

当社グループは、「環境ビジョン2050」において「水・資源循環型社会への貢献」を掲げ、水資源の有効利用に取り組んでいます。また、これらの取組みの実効性を高めるべく、「環境目標2030」において、水資源の有効活用を図るため、「水使用量」の2030年度目標を設定しています。

	範囲	基準年度	環境目標2030
			2030年度
水使用量(原単位)	古河電工グループ (単体+国内グループ会社 +海外グループ会社)	2020年度	△10%以上

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

取組み

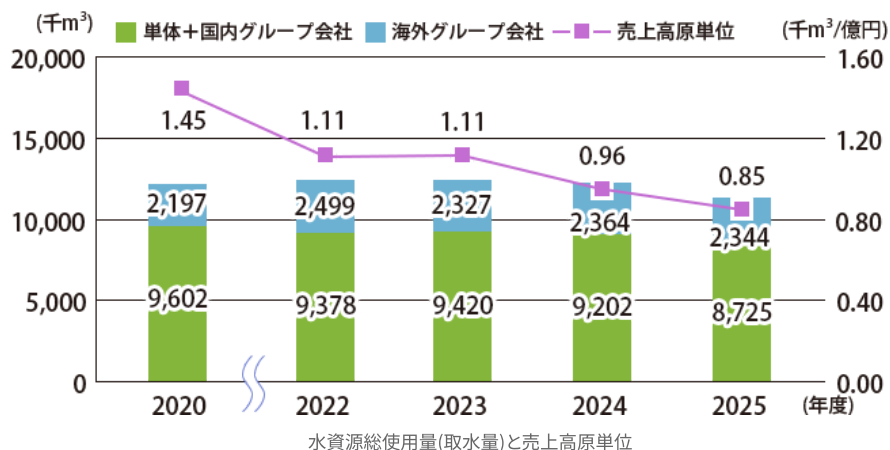
水使用量の削減

水管理計画の策定

グループ全体および事業会社単位において、水管理計画を策定し、水使用量の削減に取り組んでいます。

水資源総使用量の削減

2025年度の水資源総使用量(取水量)は2020年度比で減少し、売上高に対する水使用量原単位は0.85千m³/億円となり、2020年度比で42%の削減となりました。今後も生産工程などで必要な水資源の有効利用を進めるとともに、定期的な漏水点検、節水や循環利用に努め、水質および排水量を管理していきます。





TOPICS:事業所における水使用量削減の取り組み

古河AS株式会社の本社事業場内にある冷却塔では、循環水に含まれる成分が析出するため定期的に薬剤洗浄を行っており、この洗浄工程では大量の水が必要でした。そこで、水使用量削減を目的に、循環水浄化装置を導入した結果、固形物の析出を防ぎ、薬剤洗浄を必要としないプロセスへ改善しました。これにより、廃棄物の削減や水使用量の削減(ランニングコスト50%削減)、さらに冷却効率向上による省エネにつながりました。

水リサイクル・再利用

水リサイクル・再利用の取り組みとして、国内外関係会社や事業所において、処理水の再利用などを進めています。

TOPICS:処理水の再利用

瀋陽古河電纜有限公司(SFC)では、生活排水を適切に処理したのちに河川に排水していましたが、生産設備用の循環冷却水として再利用することにしました。この処理水は循環冷却水としての再利用に十分なレベルまで処理されており、オンラインモニタリングシステムにより循環冷却水として使用できる基準を満たすことを常に確認しています。これにより、循環冷却水として利用していた地下水使用量を削減しました。

水リスク地域および水ストレス地域の特定

当社グループは、世界資源研究所(WRI)のAQUEDUCTや自治体のハザードマップなどを利用して、当社グループの主要な拠点について水リスク地域および水ストレス地域(水需給に対する逼迫)の洗い出しを行っています。その結果、重大な水リスク地域として平塚事業所を抽出しました。毎年、水資源を含めたリスクアセスメントを実施するとともに、BCM計画表に織り込んで改善しています。

また、水ストレス地域に該当する拠点はありませんでした。今後も継続的に調査し、水ストレス地域が特定された場合には、地域の自治体等ステークホルダーの皆様とコミュニケーションをとりながら、対策に取り組んでいきます。

関連データ

ESGデータ集(水資源) [>](#)

第三者検証報告書(エネルギー消費量、水使用量)  [>](#)

自然共生社会への貢献

化学物質管理

基本的な考え方

当社グループは、「環境ビジョン2050」において「自然共生社会への貢献」を掲げ、原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、化学物質による生態系への影響を最小化する取組みを推進しています。原材料の調達から廃棄までの製品ライフサイクル全体で化学物質の環境負荷低減に取り組むとともに、製造工程では適正管理と排出抑制を徹底し、製品中の化学物質については設計・開発段階から法令および顧客要求への適合を確保しています。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

取組み

製造工程における化学物質の適正管理

当社グループの製造工程で使用する化学物質については、GHS対応ラベルの表示やSDS(安全データシート)を活用して取扱注意事項や適用法令を確認し、運用管理しています。また、PRTR法※に則り、該当物質の取扱量、移動量、排出量の把握に努めています。なお、2025年度の実績については、「ESGデータ集」をご覧ください。

※ PRTR法:特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律

ESGデータ集(化学物質管理) [>](#)

揮発性有機化合物(VOC)の排出量削減

大気汚染防止法等の国内関係法令に基づき、揮発性有機化合物(VOC)の排出量削減に取り組んでいます。国内拠点では売上高原単位でのVOC排出量削減目標を設定し、継続的な改善を進めています。

2025年度は、国内グループ会社数の増加等の影響によりVOC排出量は増加し、売上高原単位は前年度比1%の増加となりました。今後も、生産工程における排出抑制に加え、対象物質の使用量削減を推進していきます。

製品含有化学物質の管理

当社グループは、主要拠点およびグループ会社において製品含有化学物質の管理体制を構築し、製品環境規制の動向や環境リスクを把握した上で、重要性に応じた対策を実施しています。また、2009年からCMP※¹に参加し、chemSHERPA※²の管理対象物質リストに基づく製品環境点検を継続的に実施しています。

2025年度には、欧州REACH規則の対応として、第35次SVHCまでの認可対象候補物質(253物質)を対象に点検を実施しました。点検を通じて製品含有化学物質の情報を把握・管理するとともに、法規制の動向を踏まえたデータの更新・蓄積を行うことで、迅速なお客様対応を実現しています。さらに、chemSHERPAを活用し、製品含有化学物質情報の管理およびお客様への情報提供にも対応しています。

※¹ CMP(CheMical and circular Management Platform):製品含有化学物質・資源循環情報プラットフォーム(旧JAMP)

※² chemSHERPA(chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain):製品含有化学物質の情報を川上企業から川下企業までサプライチェーン全体に伝達する情報伝達共通スキーム(CMPが運用)

化学物質管理におけるグリーン調達活動

当社グループでは、グリーン調達に関するパートナー(取引先)への具体的な依頼事項をまとめた「古河電工グループグリーン調達ガイドライン」において、当社グループが調達する原材料・部品・中間製品等の製品含有化学物質管理について記載しています。パートナーには製品含有化学物質管理体制を構築いただき、調達品に含まれる化学物質の適切な管理を求めています。管理対象物質はchemSHERPA管理対象物質リストの最新版を基本とし、当社グループ製品を上市する国・地域の法規制や、業界団体およびお客様の要求する基準に適合した資材を調達しています。

[サプライチェーン\(グリーン調達活動\)](#) >

[古河電工グループグリーン調達ガイドライン](#)  >

関連データ

[ESGデータ集\(化学物質管理\)](#) >

自然共生社会への貢献

生物多様性保全

基本的な考え方

当社グループは、「環境基本方針」および「環境ビジョン2050」「環境目標2030」に基づき、事業活動を通じて生態系への正の影響の創出と負の影響の低減の両立を図っています。「環境ビジョン2050」においては、「自然共生社会への貢献」を掲げ、生物多様性保全に関する包括的なガイドラインのもと、取組みを推進しています。

具体的には、希少な動植物の保全や「古河電工グループグリーン調達ガイドライン」に基づく環境配慮型調達を推進するとともに、ワンウェイプラスチックの削減や地域清掃活動などを通じて環境負荷の低減に取り組んでいます。

環境基本方針、中長期ビジョン・目標 [>](#)

古河電工グループグリーン調達ガイドライン  [>](#)

古河電工グループ 生物多様性保全ガイドライン

1. 事業活動が及ぼす生態系への影響を評価し、有害な影響の最小化と有益な影響の最大化を図る
2. 持続可能な資源利用と生物多様性保全のために、気候変動対策、省資源、再資源化の推進及び環境負荷物質の削減をこれまで以上に配慮する
3. 地域社会と連携した生物多様性の保全活動を実施する

取組み

事業所周辺の生態系調査

当社の国内事業所において、生態系の調査を開始しました。調査を通じて、事業所周辺の自然環境に対する理解を深めるとともに、生態系との関わりについての把握を進めています。調査では希少種の生息が確認されており、今後の保全活動や自然共生の取組みに活用していきます。

絶滅危惧種「オキナグサ」の育成

2015年度より、地域社会への貢献の取組みとして、当社の横浜事業所敷地内において、グループ会社の古河テクノリサーチ(株)が絶滅危惧Ⅱ類※¹に指定されている「オキナグサ」の育成活動を開始しました。2016年度には当社の平塚事業所と千葉事業所に株分けされ、各事業所において育成活動に取り組んでいます。2020年度にはグループ会社の古河AS(株)に株分けされ、育成チームの活動により見事に花を咲かせました。収穫した種や株を古河AS(株)の各拠点に配布し、オキナグサを保護しています。

滋賀県に本社を置く古河AS(株)では、「2020年度しが生物多様性取組認証制度※²」において、ISO14001に基づく環境管理体制を通じた活動の推進と絶滅危惧Ⅱ類「オキナグサ」の育成ならびに地域清掃活動が評価され、最高レベルの3つ星を取得しました。

※1 絶滅危惧Ⅱ類:絶滅の危険が増大している種のこと

※2 滋賀県は、2015年に「自然本来の力を活かし、世代を超えて引き継ぐ「いのちの守り」」を理念とした「生物多様性しが戦略」を策定し、2018年度より「しが生物多様性取組認証制度」により事業者が行う生物多様性保全に関する取組みを評価しています。

しが生物多様性取組認証書  [>](#)



横浜事業所(神奈川県)



千葉事業所(千葉県)



平塚事業所(神奈川県)



古河AS(株)(滋賀県)



プラスチック問題への取組み

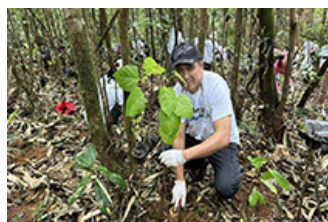
プラスチックは加工性や物性の高さにより、利用が拡大する一方で、海洋プラスチック問題、資源・廃棄の制約、気候変動等の課題を抱えています。当社グループでは、「環境ビジョン2050」のもと、ケーブルのリサイクル事業、リサイクル技術の研究開発、環境配慮設計(再生プラスチック原料の利用、分解・分別の容易化等)に取り組んでいます。また、「環境目標2030」に掲げるプラスチック新材料およびワンウェイプラスチック使用量の削減に向けて、グループ全体で取り組んでいきます。

廃棄物削減、資源の有効活用 [>](#)

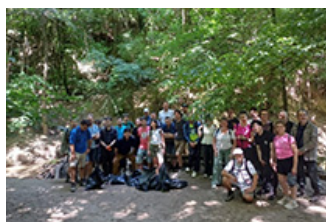
グループ各社の取組み



古河電気工業(株)
栃木古河会植樹会への参加(2016年)



Furukawa Electric Autoparts
(Philippines) Inc.
植樹活動(2019年~)



Furukawa Electric Institute of
Technology Ltd.
森林のごみ拾い(2023年~)



Furukawa Automotive Systems
(Thailand) Co., Ltd.
植樹活動(2020年~)



イニシアチブ等への参画・賛同

- 2030生物多様性枠組実現日本会議(J-GBF)「ネイチャーポジティブ宣言」
- 企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)
- 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
- 海洋プラスチックごみ問題の解決のためのプラットフォーム(CLOMA)

イニシアチブ等への参画・賛同 [>](#)

自然共生社会への貢献

TNFD提言に沿った取組み

当社グループは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の取組みに賛同し、2023年11月にその活動を支援するTNFDフォーラムへ加盟しました。TNFD提言に沿った自然関連の情報開示準備を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化につなげていきます。



基本的な考え方

当社グループでは、「環境ビジョン2050」において、「自然共生社会への貢献」を掲げ、原材料も含めたバリューチェーンマネジメントを通じて、生態系への影響を最小化する取組みを推進しています。事業活動による生物多様性への影響を認識し、気候変動のみならず、生物多様性についての取組みを開始しました。生物資源や水については、地域によってその特性が異なります。そこで、TNFD開示フレームワークで示されたLEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) アプローチなどを参考に、試行的に実施しました。

TNFD「LEAPアプローチ」に沿った評価

「LEAPアプローチ」とは、TNFDによって策定された自然関連課題を評価・管理するための統合アプローチです。以下の4つのフェーズの評価があり、評価の際にはTNFDの推奨ツールを使用しました。

自然との接点を発見する「Locate」

国内外の主要製造拠点を対象に位置情報を把握し、TNFDが設定した5つの基準「保全の重要度」「生態圏の完全性」「生態系の完全性の急激な劣化」「水ストレス」「依存影響の大きさ」に沿って評価を実施しました。また、サプライチェーンについては公開されている国・地域・位置情報を元に評価を実施しました。結果、優先地域として2つを特定しました。(国内1地区、サプライチェーン上流原材料採掘地域)

依存関係と影響の診断「Evaluate」

自然に与える依存・影響をENCOREで試行的に評価しました。結果、非常に大きな影響があるのはサプライチェーン上流の陸域土地利用および水利用でした。ただし、ツールでの評価は、あくまで当社グループの事業が属する分野における関連学術論文や研究結果の情報を踏まえた暫定的な評価であり、当社グループの実態に必ずしも則したものではありません。生物多様性の評価には、地域特有のリスクの評価も含めた総合的なアプローチも必要です。今後もデータの収集と分析を強化し、多様なステークホルダーとの連携を深め、継続的に評価を進めます。



		依存								影響								
	業種	地下 水	地表 水	土 壌 の 質	水 循 環	影 響 緩 和	気 候 調 整	洪 水 暴 風 抑 制	浸 食 抑 制	陸 域 の 利 用	淡 水 の 利 用	水 使 用	G H G 排 出	大 気 汚 染	水 質 汚 染	土 壌 汚 染	固 形 廃 棄 物	外 来 種 な ど
上流	銅採掘																	
	アルミ精錬																	
	アルミ採掘																	
	化成品																	
当社	電子機器																	
	自動車部品																	
下流	TV・インターネット																	
	電力設備																	
	自動車部品																	
	総合通信																	
	電気機器・計器																	

依存・影響

高

低

依存・影響
高
低

ENCOREでの依存・影響試行評価結果

重要なリスクと機会の評価「Assess」

自然関連のリスク・機会を簡易評価しました。リスクとしては主要原材料に関する環境規制の強化および対応に関わるコスト増加、機会としては環境配慮事業・商品の創出拡大が挙げられます。今後は地域特有の生産地との分析も加え、自然関連リスクの回避・軽減に向けた取組みを推進します。

対応し、報告するための準備「Prepare」

当社グループは「環境ビジョン2050」および「環境目標2030」をもとに、脱炭素社会、水・資源循環型社会、自然共生社会への貢献に取り組んでいます。また、持続的な事業発展のためには、調達先を含めたサプライチェーン全体でCSR(企業の社会的責任)に取り組むことが重要であると考えています。パートナー(取引先)の皆様とともに、CSRの推進に取り組んでいきます。

今後の取組み

自然関連リスクの評価は現時点では簡易的な検討にとどまっていますが、地域ごとに異なる特性を踏まえ、今後は地域実態の把握やシナリオ分析の高度化、事業活動に伴う自然への影響評価の精緻化を進めていきます。これらの検討を踏まえ、TNFD提言に基づく14項目の開示の充実を図るとともに、ISSBによる開示基準への統合・整合も見据え、国際的な開示動向に対応した自然関連情報開示の高度化を推進していきます。

人権

基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」および「Core Values」に基づき、グローバルな事業展開を進めるにあたり、自らの事業活動に影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことをよく理解し、人間の尊厳と国際的に認められたすべての人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「人権方針の策定」「人権デューディリジェンスの実施」「救済メカニズムの構築」に沿った人権尊重の取組みを推進しています。

なお、「中期経営計画2022-2025(25中計)」においては、「管理職に対する人権リスクに関する教育実施率」と「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」をサステナビリティ指標に掲げ、従業員向け、パートナー※ 向けの各活動を推進してきました。両指標ともに、2025年度目標を達成しました。2026年度以降も、継続的に取り組んでいきます。

※ 当社グループでは、お取引先様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

古河電工グループ人権方針

当社グループは、「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、2020年1月27日に「古河電工グループ人権方針」を策定しました。また、2024年の「古河電工グループ パーパス」制定に伴い、人権方針の前文の一部を2024年3月に改正しました。

古河電工グループ人権方針 [>](#)

推進体制

当社グループは、人権を含むサステナビリティに関する課題について、社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議し、取締役会に提案・報告しています。

人権に関する取組みは、人事部、リスク管理部、資材部、サステナビリティ推進室などで構成する「人権WG」や「サプライチェーンWG」で定期的に話し合い、その結果をサステナビリティ委員会に報告して取組みに反映しています。

2022年のサステナビリティ委員会では、3月にマテリアリティである「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の強化」のサブマテリアリティとして「人権・労働慣行」を追加し、同年5月の取締役会に報告しました。また、2024年のサステナビリティ委員会では、3月に人権のリスク評価に関して意見交換を行いました。また、9月に人権デューディリジェンスのスパイラルアップを目的として、ステークホルダーエンゲージメント(弁護士、労働組合)の実施、サプライチェーンにおける人権課題の対応を報告しました。2025年のサステナビリティ委員会では、3月に人権リスクマップの再評価に基づく取組み内容の更新と責任ある鉱物調達の対応状況を報告し、意見交換を行いました。また、12月には「ビジネスと人権」をテーマに役員勉強会を開催し、外部講師である人権に関する専門弁護士と経営層で当社グループの人権課題に関して対話を行いました。

ガバナンス・推進体制 [>](#)

取組み

人権デューディリジェンス

当社グループでは、強制労働や児童労働、差別などの人権に対する社会的要請の変化や、サプライチェーン全体における人権への関心の高まりを受け、2021年度から人権デューディリジェンスを開始しました。当社グループの人権課題として優先すべき対象ステークホルダーについては、従業員およびパートナーを設定しています。

2024年度は、より正確に人権リスクを把握するため、深さと発生可能性の評価区分細分化により、各々の対象について人権リスクの再評価を行いました。その結果、従業員に対しては、これまでの職場でのハラスメントに加えて、強制労働・児童労働、労働安全衛生を改めて優先すべき人権課題として再認識しました。取引先に対しては、強制労働・児童労働、労働安全衛生を再認識しました。

なお、これらの人権課題の特定にあたっては、専門弁護士や従業員を代表する労働組合と対話を行っており、特に労働組合とは負の影響の防止・低減に向けて継続的にコミュニケーションを図っています。

<当社グループにとって優先すべき人権課題>

従業員	パートナー
<ul style="list-style-type: none"> 職場でのハラスメント 強制労働・児童労働 労働安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働・児童労働 労働安全衛生

従業員向け

毎年10月~11月に実施している「コンプライアンス月間」の活動の中で、全従業員に対し、人権に関する教育を実施しています。

また、2024年度に再認識された優先すべき人権課題については、以下のような取組みを行っています。

- **コンプライアンス意識に関する調査**
従業員に対して、コンプライアンス意識に関する調査を実施しています。調査の結果や内部通報の内容等を分析し、必要な改善策を講じています。また、改善策の効果検証を行うとともに、各部門の責任者と結果について対話を行い、必要に応じてさらなる改善を行うなど、継続して取り組んでいます。
- **強制労働・児童労働の防止**
当社グループ全体で法令違反のないことを定期的に確認するとともに、発生防止に努めています。
- **労働安全衛生の推進**
ゼロ災の達成をはじめ、各職場でさまざまな目標を掲げて活動しています。労使で構成する労働安全衛生委員会を定期的に開催するほか、日常的な取組みの中で、労働安全衛生に関する各種課題の防止・低減に取り組んでいます。

労働安全衛生 [>](#)
- **差別・ハラスメント防止教育**
コンプライアンス意識に関する調査の結果を踏まえた改善策の一つとして、2022年度から当社および当社グループの管理職層を対象とした差別・ハラスメント防止教育を実施しています。なお、この教育実施率は、「古河電工グループビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025(25中計)」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されており、2025年度は目標である100%実施を達成しました。また、2025年度には、単体および国内グループ会社従業員に対し、差別・ハラスメント防止をテーマとしたセミナーを実施しました。

コンプライアンス [>](#)

パートナー向け

• SAQ(自己評価調査票)の実施

特に責任ある鉱物調達の観点から、対象鉱物として取扱量が多い「銅」も含めた調査を行い、2024年度に課題として再認識した強制労働・児童労働や労働安全衛生も含めた負の影響を低減する取組みを進めています。

また、2021年度より、主要パートナーに対しては、労働者の人権尊重などを含む「古河電工グループCSR調達ガイドライン」の内容に沿ったSAQ(Self-Assessment Questionnaire/自己評価調査票)を実施し、サプライチェーン上の人権リスクの把握に取り組んでいます。

このSAQ実施率は、「古河電工グループビジョン2030」および「中期経営計画2022-2025(25中計)」の達成に向けたサステナビリティ指標と目標に設定されており、2025年度は目標である100%実施を達成しました。

なお、2025年度末時点では、本調査の結果で人権に負の影響を与える重大な問題は発見されていません。

サプライチェーン [>](#)

古河電工グループCSR調達ガイドライン [□](#) [>](#)

救済メカニズム

内部通報制度

人権に与える影響に関する通報窓口として、内部通報制度を整備しています。社内通報窓口と第三者機関を利用した外部通報窓口(古河電工グループ・ホットライン)を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら、迅速に調査し、適切に対応しています。また、通報の内容によっては外部の専門家に意見を求め、公平性が担保できる体制を構築しています。さらに、海外グループ会社用の第三者機関を利用した外部通報窓口も設置しています。誰もが安心して声を上げられるよう、内部通報制度の整備・運用に努めています。

なお、2025年度の当社グループの内部通報件数は142件でした。そのうち、約半数はハラスメント関連です。ただし、内部通報の指摘どおりの事実と判明したものは限定的であり、指摘の一部が事実と判明したものも含め、いずれも再発防止策を実施して是正済です。

内部通報制度 [>](#)

社外ステークホルダー向け通報窓口「JaCER」

社外のステークホルダー向けには、人権に関する苦情通報窓口として、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)のCSR委員会が中心となって設立された「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構」(JaCER)を活用しています。

JaCER苦情通報フォーム [□](#) [>](#)

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループでは、毎年度、複数の投資家と対話を実施しています。本対話を通じて、人権デューディリジェンス、サプライチェーンマネジメントなどの人権に関する課題や期待など、貴重なご意見をいただいています。

また、人権に関する専門弁護士との対話も定期的に行い、活動全般や人権課題の再特定などのアドバイスを受けています。2025年度はいただいたアドバイスに従い、役員層を対象に「ビジネスと人権」をテーマとした勉強会を行い、専門弁護士に講師を務めていただきました。さらに、従業員を代表する労働組合とは人権課題の再特定にあたって対話を行ったほか、「中央経営説明会」や「人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会」はじめ、日常的な対話を通じて、労働慣行やハラスメント等の各種課題に関する継続的なコミュニケーションを図っています。

これらの対話により、ステークホルダーとのエンゲージメント向上を図るとともに、得られた学びを施策に反映し、さらなる負の影響の防止・低減につなげていきます。



人権デューディリジェンスに関する中央労使委員会の様子

子どもの権利に関する方針および取組み

当社グループは「子どもの権利条約」や「子どもの権利とビジネス原則」を支持しており、子どもの権利を尊重しています。また、「古河電工グループ社会貢献基本方針」に則り、次世代育成を軸に、地域の小中高等学校への教育支援など子どもの権利実現に向けた社会貢献活動にグローバルで取り組んでいます。

なお、当社は公益社団法人日本ユネスコ協会連盟の維持会員です。

社会貢献活動 [>](#)

イニシアチブ等への参画・賛同

「国連グローバル・コンパクト」への参画

「国連グローバル・コンパクト」の10原則には、人権擁護の支持・尊重、人権侵害への非加担、強制労働の排除、児童労働の廃止など「人権」に関わる原則が含まれています。当社グループは、2020年に「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。同時に、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参画し、人権関連の分科会(人権デューディリジェンス分科会)にも参加しています。

関連データ

ESGデータ集(人権/サプライチェーン) [>](#)

人材マネジメント

基本的な考え方

当社グループは、古河電工グループ パーパス「『つづく』をつくり、世界を明るくする。」を軸とした経営を推進しています。パーパスは、「古河電工グループ ビジョン2030」の実現に向けた全社戦略および経営判断・戦略立案の起点となる概念です。こうした考え方のもと、パーパスの実現に向けた人と組織のありたい姿として「古河電工グループ People Vision」を位置づけています。多様な人材一人ひとりの成長を当社グループの競争力の源泉と捉え、人材・組織実行力の強化を通じて、個人と組織がともに成長し、持続的な価値創造につなげることを目指しています。

古河電工グループ パーパス [□](#) [>](#)



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

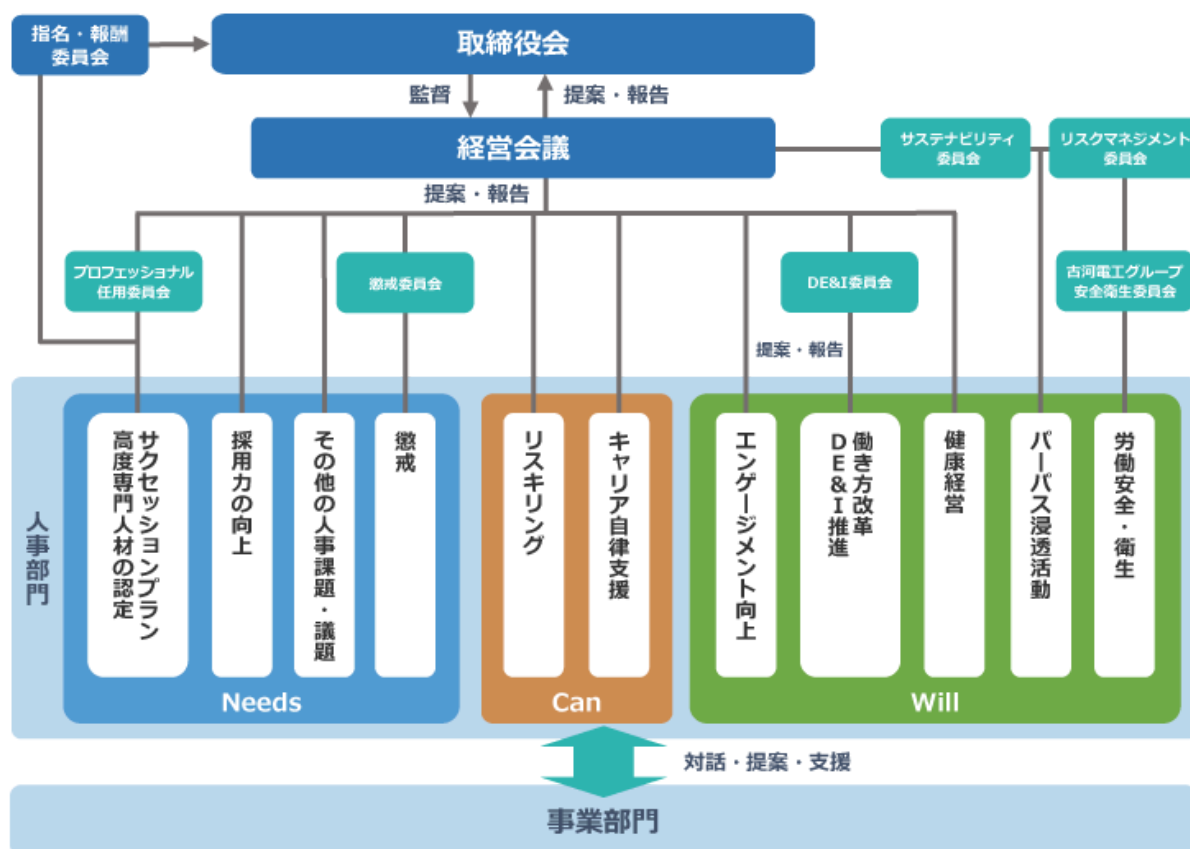
- 人材の多様性を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援することを目的として人事施策を推進し、公平性の高い制度の整備と公正な運用を行う。
- 「従業員を大切にせよ」という精神のもと、人を大切にする組織風土を醸成し、会社に対する一人一人の信頼感を高める。

ガバナンス

「人的資本の最大化」は価値創造を持続可能にする経営基盤確立に向けた重要課題であることから、人事戦略の立案・遂行の責任者としてCHROを置くとともに、その内容について経営会議にて討議・決議を行っています。

また、経営課題に直結する個別テーマについては、社長またはCHROを委員長とした委員会を設置し、戦略の策定と活動計画の決定、施策の実行を推進しています。

具体的には、高度な専門性を持つ人材を認定する「プロフェッショナル任用委員会」、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を促進する「DE&I委員会」、労働安全衛生に関する「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置・開催しています。こうした業務の執行状況については、取締役会に定期的に報告し、その監督を受けています。



人材マネジメント推進体制



<人的資本に関する主な議論>

取締役会	2018年11月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2022年5月	マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2023年3月~2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定
	2024年2月	人材・組織実行力(エンゲージメント)強化活動について
	2024年12月	25中計における人事施策の取組み状況および方向性
	2025年3月	採用力強化の進捗報告
経営会議	2018年10月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2020年1月	古河電工グループ人権方針策定
	2022年11月	人的資本経営の考え方を踏まえた人事施策の方向性
	2023年2月	人材・組織実行力強化活動および人的資本指標開示
	2023年6月	社内公募制導入
	2023年7月、2024年2月	リスクリング施策導入
	2024年4月、8月	退職金制度改定
	2024年6月、2025年2月	健康経営の進捗報告
	2024年12月	人材・組織実行力強化活動の今年度報告と次年度活動方針
	2025年2月	リスクリング施策の活動報告
	2025年3月	採用力強化の進捗報告
サステナビリティ 委員会	2022年3月	マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
	2022年9月~2024年3月	「古河電工グループ パーパス」制定

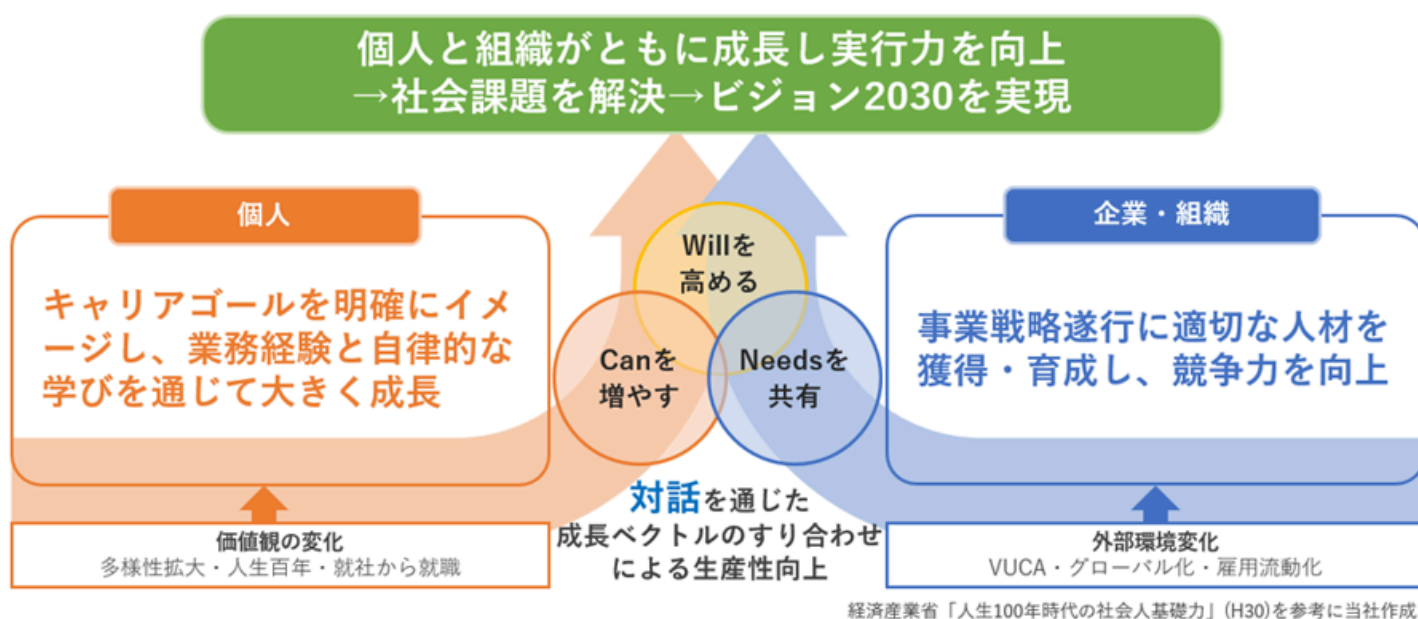
戦略

当社グループの人材マネジメントは、グループ全体で共有する「古河電工グループ パーパス」および経営方針を基盤としています。一方で、グループ共通の考え方を基盤としながらも、各社の事業特性や地域特性に応じて最適な人材マネジメントを推進しています。

その共通基盤のもと、当社グループでは、経営上の重要課題の一つである「人的資本の最大化」の実現に向け、人材・組織実行力(人と組織のやりきる力)の強化を人材マネジメント戦略の中核に据えています。経営戦略・事業戦略の実行にあたり、対話を通じて個人と組織の成長ベクトルをすり合わせることで実行力を高め、社会課題の解決と「古河電工グループ ビジョン2030」の実現を目指しています。

そのために、必要な人材の確保・育成・配置と、個人の成長を支援する組織づくりを一体的に進め、一人ひとりが能力を発揮しながら成長し続けられる組織風土の醸成に取り組んでいます。これらの取組みを「Will(意欲)」「Can(能力)」「Needs(期待・役割)」の3つの視点で整理し、人材マネジメント施策を推進しています。

古河電工グループ ビジョン2030 [□](#) [>](#)



3要素(Will・Can・Needs)で整理したありたい姿と具体的な活動

多様な事業内容や市場環境、収益構造を有する当社グループは、戦略遂行に必要な人材を確保・配置するとともに、その成長を組織として支援することで、一人ひとりがやりがいを持って活躍し続けられる組織風土の醸成を目指しています。こうした人と組織のありたい姿の実現に向け、経営上の重要課題の解決に資する人事施策をNeeds・Can・Willの3つの要素で捉え、具体的な活動に取り組んでいます。

Will	Can	Needs
Willを高める 個人がその場に魅力を感じ、やりがいを得て、さらに成長し、活躍していく。	Canを増やす 組織は、個人が活躍していくための成長を支援し(知識や経験を得る機会の提供)、個人は自律的なキャリアを描き、自ら学ぶ。	Needsを共有 組織は、個人が活躍していく場を、役割や機能、組織、取り扱う情報の編成を通じて明確に示し、個人はそれを理解できる。



	ありたい姿	具体的な活動・取組み
1)Needsを共有	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略遂行に必要な人材(当社グループが誠実に磨き続けてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向けて積極的に変革できる人材)が確保されている状態。 公平性の高い人事制度が公正かつ適切に運用されている状態。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略の遂行に必要な人材確保・育成を目的として、サクセッションプランおよび育成計画の策定・実行に継続して取り組みました。経営人材については、外部アセスメントを活用した人材プールの形成や外部研修への派遣を進めるとともに、育成計画に基づくタフアサインメントを含む計画的な異動を進めています。 事業環境の急激な変化(データセンタ需要の急拡大)に伴う注力領域への人材確保の課題に対し、社内公募制度等を通じた人員シフトに取り組みました。あわせて、注力領域を中心とした採用ニーズに柔軟かつ迅速に対応できるよう、キャリア採用活動の改善を行うとともに、新規入社者の早期戦力化を目的としてオンボーディングの強化に取り組みました。 2026年度のジョブ型人事制度導入に向け、現行制度の分析や制度設計の検討等の準備に取り組みました。具体的には、事業戦略の達成に必要な役割・機能の整理や、職務要件定義書の作成や処遇のあり方の整理を進めました。 「人権・労働慣行」および労務分野に関するリスクについて、人権尊重に対する企業の責任を果たすため、古河電工グループ人権方針に基づいた事業活動の推進、人権デューディリジェンスを実施しています。また、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。
2)Canを増やす	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略遂行の観点から必要とされるキャリアパスや能力・スキルを明示し、一人ひとりがキャリアゴールを明確に描き、自律的な学びを通じて成長できる状態。 当社グループの技術力と提案力を通じて顧客と共創し、顧客の課題解決と当社グループの収益拡大の両立を実現できる人材が育成されている状態。 	<ul style="list-style-type: none"> 従来の階層別中心の教育体系を見直し、より多くの個人が主体的に知識・スキルを獲得できるよう、キャリア自律支援およびリスキリング※に関する取組みを継続しています。
3)Willを高める	<ul style="list-style-type: none"> 個人が当社グループのパーパスに共感し、成長し、活躍し続けたいと思えるようなエンゲージメントの高い組織風土が醸成されている状態。 人の成長・活躍をチームとしての成果へ繋げるリーダーシップが発揮され、チームマインドが醸成されている状態。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な個人がパーパスに共感し、能力・技術を発揮し続けられるよう、理念浸透、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進およびエンゲージメント向上に取り組みました。 「チームで成果を上げる」組織の実現を目指し、2020年に定めた「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」を進化させ、上司に求められる行動様式として整理した「フルカワ・リーダーズコンピテンシー」を策定しました。

※ 当社グループのリスキリングは、「新規・既存問わず、業務遂行において必要な知識・スキルを自律的に学ぶこと」と定義しています。

リスク管理

人的資本関連リスクおよび機会の管理として、経営上の重要課題の一つである「人的資本の最大化」に関する事項については、リスクの管理にとどまらず、収益拡大等の経営戦略とも密接に関係すると認識しています。

そのため、2022年度より人材・組織実行力に関する調査「フルカワEサーベイ」を毎年実施し、人材・組織の状態を可視化しています。その調査結果を踏まえ、組織課題の設定や改善施策の検討を行うとともに、人的資本に関するリスクおよび機会を特定し、それらへの対応戦略を事業活動に反映するPDSサイクル※を回しています。こうしたプロセスを通じて、リスクおよび機会に関する認識を定期的に見直しながら、各施策の取組みに反映しています。

※ PDSサイクルは、Plan(計画)・Do(実行)・See(評価・見直し)を通じて、施策の継続的な改善を図る取組みのサイクルを指します。

従業員エンゲージメント測定と活用(フルカワEサーベイ) [>](#)

事業等のリスク [□](#) [>](#)

指標と目標

人的資本に関する取組みの進捗については、経営上の重要課題の一つである「人的資本の最大化」に資する指標を設定し、継続的に管理しています。

「中期経営計画2022-2025(25中計)」において、2025年度までは人材・組織実行力に関する調査「フルカワEサーベイ」における総合指標である「従業員エンゲージメントスコア」、「管理職層に占める女性比率」、「新規採用者に占めるキャリア採用比率」を管理してきましたが、キャリア採用比率については当初目標値(30%)を達成しており、近年の実績も踏まえ、指標の見直しを行いました。

2026年度以降は、Eサーベイにおける「従業員エンゲージメントスコア」について、人材・組織の状態を捉える指標として引き続き進捗の管理を行います。「管理職層に占める女性比率」および「男性育児休業取得率」については、人的資本に関するリスクおよび機会を直接的に測定するものではないものの、人材マネジメント上の取組みや労働環境改善の進展を通じて現れるアウトカムの一つとして位置づけ、2030年度末までの目標達成に向けて、取組みを着実に推進していきます。

指標 ★:25中計サステナビリティ指標	範囲	実績			目標	
		2023年度	2024年度	2025年度	2025年度	2030年度
★従業員エンゲージメントスコア	グループ	76	72	76	80	81※1
★管理職層に占める女性比率	単体	5.4%	5.4%	6.3%	7.0%	10.0%※2
男性育児休業取得率※3	単体	103.0%	77.2%	95.1%	—	100%
★新規採用者に占めるキャリア採用比率※4	単体	48.8%	54.4%	52.8%	30%※5	30%※5

※1 国別・業種別の平均スコアや当社グループのエンゲージメント実績の推移、他社動向等を踏まえ、中長期にわたる改善の実効性を重視する観点から目標を見直しました。2030年度目標は従来の85から81に変更し、85の到達時期は2035年度を目標とします。

※2 事業戦略にもとづく技術系人材の採用拡大とその母集団となる主に理系を専攻する学生の男女構成比の状況等を踏まえ、目標を見直しました。2030年度目標は従来の15.0%から10.0%に変更し、15.0%の到達時期は2035年度を目標とします。

※3 「男性の育児休業取得率=当年度内に育休を開始した人数÷パートナーが出産した人数」としています。産前産後休暇取得者は、育休取得者には含みません。

※4 「新規採用者に占めるキャリア採用比率」指標については、25中計での目標を達成し、近年の実績も踏まえ、経営指標としての管理や目標設定を終了しました。

※5 各年度30%程度を維持することを意味します。

サステナビリティ指標と目標 [>](#)

取組み

人材の採用・育成

Will

Can

Needs

事業戦略遂行に必要な人材を、「当社グループが誠実に磨きつづけてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向かって積極的に変革できる人材」と定義しています。こうした人材の中長期的な確保に向けた採用力の強化、また必要な人材を育成するための各種研修・教育機会の提供とともに、経営人材・グローバル人材の育成やリスクリング施策、キャリア自立支援等に取り組んでいます。

人材採用・育成 [>](#)

人事制度と運用

Will

Can

Needs

2021年度に人事制度を改定し、「チャレンジの促進」「シンプル&オープン」「人材育成」をコンセプトとした目標管理制度を運用しています。個々人の目標達成を上位方針の達成や業績向上につなげることを目指して、部・課の方針と個々人の目標管理の連動を強化しています。また、2025年度には事業戦略に応じた組織と人員配置、外部市場と整合した処遇の実現を目的に、ジョブを起点とした人事処遇制度の導入を開始するなど、取組みを進めています。

目標管理制度の運用見直し・強化 [>](#)

従業員エンゲージメント向上

Will

Can

Needs

従業員一人ひとりがパーパスに共感し、当社グループで成長・活躍し続けたいと思えるようなエンゲージメントの高い組織風土を醸成することは、人的資本の最大化と持続的な企業価値向上につながる重要な取組みであると考えています。人材・組織の状態を定量的に把握する「フルカワEサーベイ」の結果をもとに継続的な改善活動を進め、特に課題として明らかになった「パーパス浸透の強化」、「管理職のマネジメント力向上」、「事業戦略に即した組織・人材配置の適正化」に取り組み、より働きがいの高い組織づくりを推進しています。

従業員エンゲージメント [>](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進

Will

Can

Needs

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進は、企業成長に向けた人材基盤の強化の重要な要素と位置づけています。女性活躍推進、育児・介護と仕事の両立支援、また障がい者雇用推進や働き方改革等の取組みを推進しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I) [>](#)

安全衛生・健康経営の推進

Will

Can

Needs

従業員の安全・衛生について、主に労働災害、交通事故、疾病等による従業員の死亡、就業不可、障害の残存、長期休業、体調不良といったリスクを認識し、事業継続の大前提として「安全と健康を全てに優先する」との考えから各種施策を展開しています。

また、健康経営を「従業員一人ひとりが身体的・精神的・社会的に良好な状態(well-being)を目指すこと」と定義し、従業員の活力やパフォーマンス向上が組織や企業の成長にもつながると考え、全社一丸となって健康経営の諸施策を推進しています。

[労働安全衛生](#) >[健康経営](#) >

人権・労働慣行、労務リスクへの対応

Will

Can

Needs

人権・労働慣行のリスクに対して、人権尊重に対する企業の責任を果たすため、「古河電工グループ人権方針」に基づき、人権を尊重した事業活動の推進、人権デューデリジェンスを実施しています。また、内部通報やコンプライアンス意識調査の結果を分析し、必要な改善策を実施しています。さらに、従業員を代表する労働組合とも意識を共有し、リスク防止・低減に向けた対話も行っています。

労務分野におけるリスク低減に向けては、グローバルでは当社グループが進出している各国の法令に基づいた労務コンプライアンスの遵守状況確認のためのチェックリストを作成し、グループ全体での労務リスクを定期的に確認しています。さらに、国内ではグループ会社の人事担当責任者が集い、当社グループにおける人事・労務に関する取組みの方針や課題を共有する場を年2回開催し、連携強化に努めています。

[人権](#) >

■ 労使の関係(単体)

当社では、労使双方が誠意を持って話し合いを尽くすことを労使対話の基本姿勢としてさまざまな課題を解決するとともに、労使の相互理解に努めています。公式での意見交換の場として、1952年度から70年以上にわたり、年2回の「中央経営説明会」を実施しています。説明会には労使双方の代表者が参加し、事業環境や経営状況、時事的なテーマに至るまで、幅広い事項に関して積極的に意見を交換、情報を共有しています。

また、「人事制度検討委員会」「時短検討委員会」など、就労環境整備を目的とする各種の委員会においても日常的に労使が話し合っています。これらの話し合いを通して、制度の改善やコンプライアンス対応のモニタリング機能強化など、各種の課題の解決に取り組んでいます。

■ 関連データ

[ESGデータ集\(人材マネジメント\)](#) >

人材マネジメント

人材採用・育成

人材採用力の強化

キャリア採用

経営戦略・事業戦略の実行に向けた多様な人材の確保という観点で、キャリア採用活動に継続的に注力して取り組んでいます。「中期経営計画2022-2025(25中計)」では、サステナビリティ指標として新規採用者(管理職層、総合職、一般職)に占めるキャリア採用者の比率を30%程度で維持することを目標に掲げ、その目標達成に向けた採用チームの体制強化、採用チャネルの拡大(リファラル採用、アルムナイネットワークの検討)や採用プロセスの見直し、またオンボーディング・プログラムの整備・充実化、柔軟な人事処遇制度の構築等を行い、採用力強化・向上を図ってきました。2026年度以降は、さらなる採用チャネルの拡大や先行プロセスの見直しなどを通じて、特に注力事業での人員充足に取り組んでいきます。

新卒採用

採用環境の変化や就職に対する学生の意識変容もあり、人材獲得競争は激しさを増しています。学生に対する訴求力向上の一環として、採用媒体(会社案内、新卒採用WEBサイト、SNS活用拡大)の刷新を行いました。また、初任配属時の職種をある程度限定した「コース別採用」を導入しました。配属する職種を限定してキャリアパスの解像度を高め、個々人の成長イメージを描きやすくすることにより、多様な考えを持った優秀な人材の獲得を推進しています。

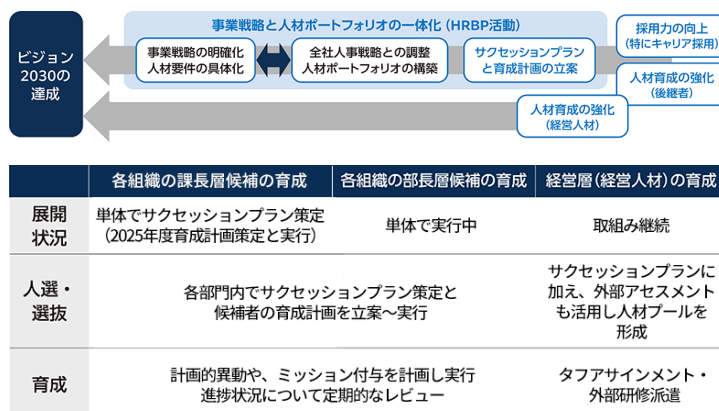
経営人材等の育成

サクセッションプランと育成計画の立案

経営人材および各組織の部長候補の育成を目的に、サクセッションプランと育成計画を策定し、実行しています。

経営人材については、外部アセスメントを活用した人材プールの形成や外部研修への派遣を進めるとともに、育成計画に基づくタフアサインメントを含む計画的な異動を進めています。また、指名・報酬委員会において、経営人材育成の仕組みの適正性や運用状態をモニタリングしています。執行役員の登用やCEOサクセッションプランに関して、複数年かけて計画的に取り組んでいます。

部長層のサクセッションプランについては、2023年度に全組織で策定したプランと育成計画に基づき、継続して実行に取り組んでいます。また、課長層については各組織と人事部門との議論を通じて部長候補へのパイプラインを意識したサクセッションプランを策定し、2025年度はそれに基づいた育成計画を策定・実行しています。



教育・研修体系

基本的な考え方

当社グループでは、「古河電工グループ パーパス」の実現に向けた人と組織のありたい姿として「古河電工グループPeople Vision」を定めています。また、事業戦略遂行に必要な人材を「当社グループが誠実に磨きつけてきた技術力と提案力を活かして、社会課題解決を起点とした事業創出や価値創造に向かって積極的に変革できる人材」と定義しています。こうした人材の育成を目的として、従業員一人ひとりの能力開発・向上を図る各種研修・教育プログラム等を提供しています。

教育・研修体系図（階層別・部門別・プロジェクト別カリキュラム）

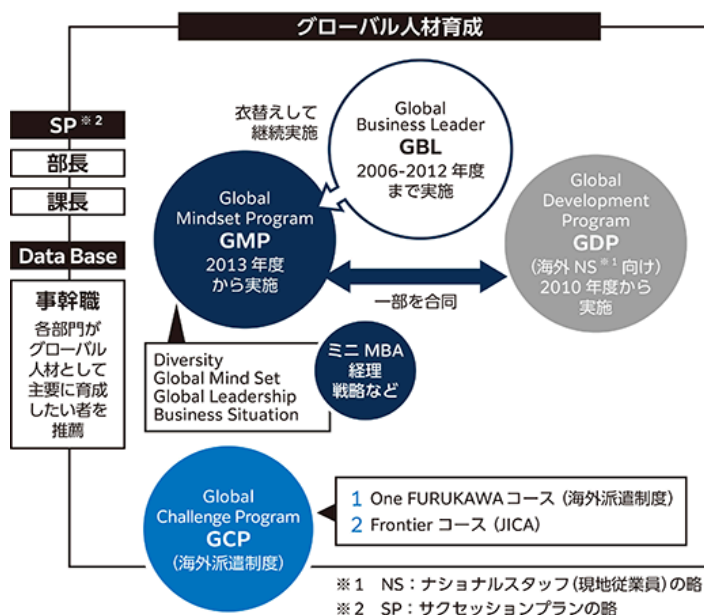
階層別研修	グローバル化 研修	JOIT 制度	現場力強化	マーケティング	オープン講座	部門別研修							自己啓発支援				人事制度との 連携、面接制度 など	
						部門・支社 事業所	知的 財産部	品質管理 推進室 品質管理	環境部	安全 推進室	NF生産 推進室 製造技術	営業・技術						
管理職層（基幹社員）	マネージャー研修 基幹社員研修	関係会社トップ研修 GMP研修 GDP研修		マーケティング実践塾 顧客提案力強化塾		部門・支社・事業所主催各種教育 古河シティキャンパス	有識者講演会 基幹社員 研修	基幹社員 品質管理セミナー	連結経営者層 環境セミナー		NF生産方式 部長研修							人事調査票
一般層（中堅社員）	事幹職研修	海外赴任者向け研修					中堅社員研修	品質監査員向け レベルアップ セミナー	品質監査員向け セミナー	環境管理者向け レベルアップセミナー	環境監査員向け セミナー	NF生産方式 昇級者研修	商品知識勉強会 原材料動向講演会	ヘルスケア 情報リテラシー教育	資格取得奨励金支給制度 通信教育講座 語学教育	国内外留学・研修派遣制度・学会への参加・論文発表	ローテーション・国内外関係会社出向 FMキャリアボックス（面談制度）	
一般層（新入社員）	研究発表会 後期集合教育 前期集合教育		現場力強化研修 JOITリーダー研修				実務者層教育 レベル3 実務者層教育 レベル2 実務者層教育 レベル1	品質管理 セミナー	学卒新人研修									PC面接（教育計画フォロー）

グローバル人材育成研修

「グローバルビジネスリーダー(GBL)研修」を2006年度より開始し、2013年度以降はグローバル人材育成の観点より強化した「グローバルマインドセットプログラム(GMP)」として継続実施しています。また、海外の現地従業員を対象に、2010年度より「グローバルデベロップメントプログラム(GDP)」を実施し、グループ連携強化を目的に一部のカリキュラムをGMPと合同で行っています。さらに、2014年度より、若手従業員を海外に一定期間派遣する「グローバル・チャレンジ・プログラム(GCP)」を開始し、多様な人材の確保と成長の場を提供しています。

なお、2025年度より、米国・ブラジル・ドイツの現地人事部門と連携し、「Leadership & International Future Talent Development Program(LIFT)」を開始し、単発で終わらず、職務付与と連動した育成の仕組みの構築を進めています。

グローバル人材育成研修体系



OJT研修

チームで成果を上げる組織を実現するためには、指導役以外も含めた職場全体での人材育成力向上が不可欠です。当社では、新入社員を受け入れる全職場に対し、「人が育つ組織づくり研修」を行っています。一般的なOJTでは、新入社員の戦力化を目的に、指導役と課長が業務指導やフォローを行うケースが多いですが、当社のOJTは指導役やメンターを置かず、「OJTリーダー」というアレンジャー役を任命しています。そのOJTリーダーが職場全体を巻き込み、新人育成に関して議論することで、組織としての教育体制構築を目指しています。OJTリーダーには、年間4回の研修機会を提供しています。スキル付与とともに、OJTリーダー同士の悩みや好事例の共有を行い、年間でOJTのPDCAサイクルを回しています。

リスキリング施策

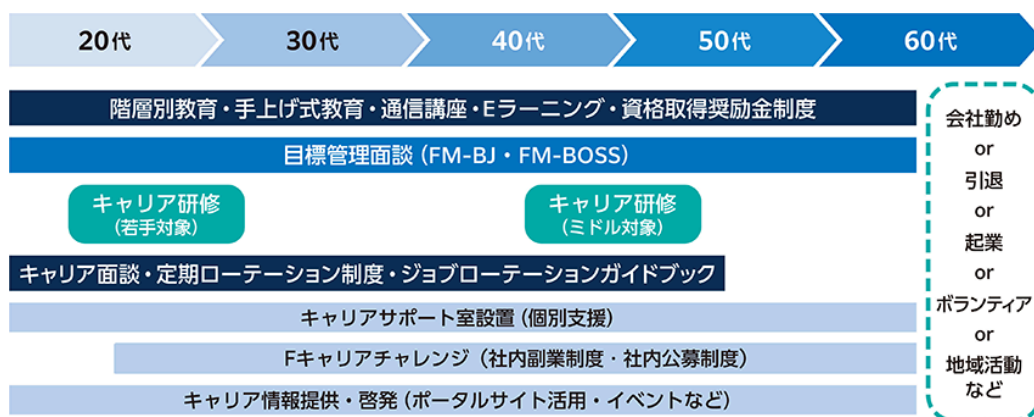
事業戦略の実行にあたり、組織と個人、双方の成長の観点から、必要とされる能力・スキルおよび現状とのギャップの可視化、また能力・スキル獲得に向けた仕組みづくりについて経営層や各組織と議論を進め、当社グループのリスキリングは、「新規・既存問わず、業務遂行において必要な知識・スキルを自律的に学ぶこと」と定義しました。

個人のスキル習得・成長のプロセスを支援するため、一部の個人が決まったタイミングや回数・場所で全員一律にスキルを学ぶ環境から、個人がいつでも、どこでも、何度でも、多種多様なスキルを学ぶことができる環境に変えることを目指し、2024年度に新たなEラーニング・システムを全社導入しました。これにより、個人がいつでも多種多様なスキルを学習できる機会提供を可能にしました。さらに、従来の各種研修カリキュラム(階層別・部門別・プロジェクト別)との連携や、職場・組織の垣根を超えた学び合いの機会を創出するなど、個人の自律的な学びへの支援を進めています。

キャリア自立支援

「キャリアサポート室」の取組み

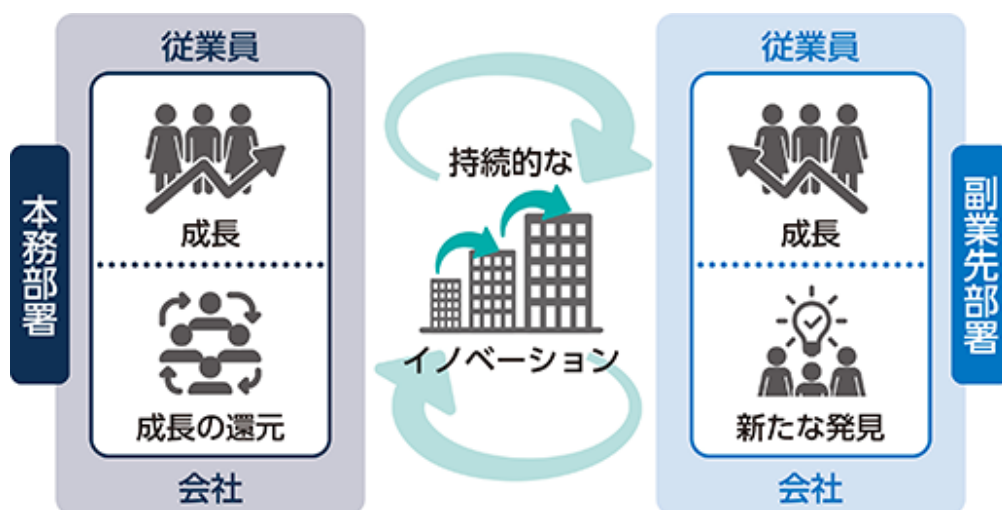
2021年度に「キャリアサポート室」を立ち上げ、年代・階層別のキャリアデザイン研修やキャリア形成に役立つセミナーの開催、また個別のキャリア面談等を実施しています。既存の人事制度と連携しながら、従業員の自律的キャリア形成を支援する取組みを行っています。



個人がキャリアを選択する仕組み(Fキャリアチャレンジ)

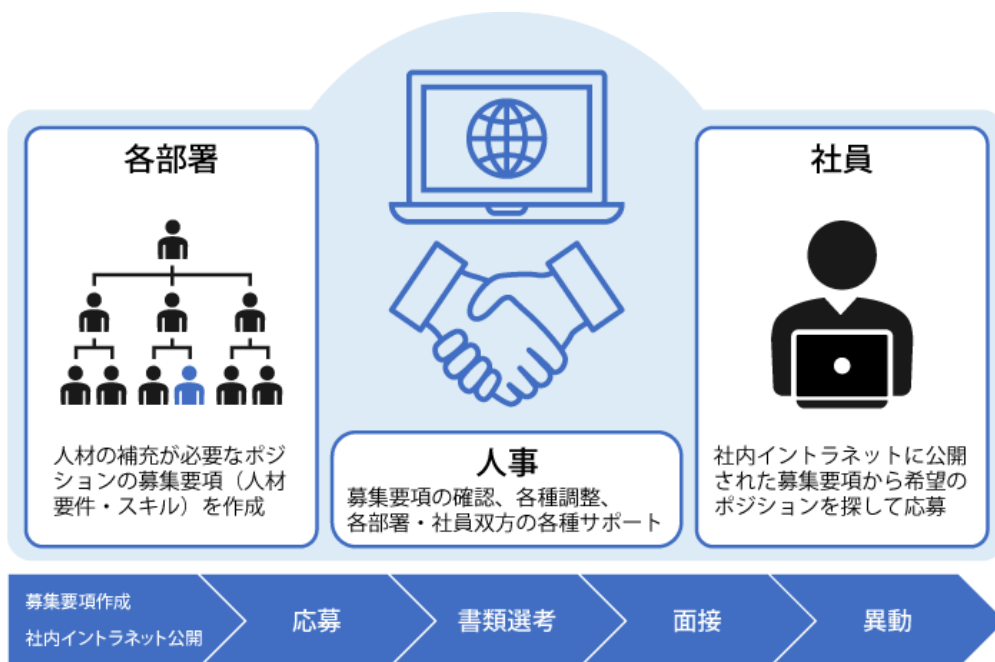
社内副業制度

2021年度より、社内副業制度を運用開始しています。業務の20%を上限に自ら手を挙げて興味のあるプロジェクトに参加できる制度で、自身の成長、やりがい、キャリア形成に結び付ける仕組みとしています。本制度の開始以来、計95プロジェクト、226名(2025年度実績(単年): 23プロジェクト、56名)が参加し、本人のモチベーション向上とともに、受け入れる部門と送り出す部門の双方に良い刺激や影響を与えています。



社内公募制度

自律的なキャリア実現を加速させるため、社内公募制度を2023年度に試行導入し、2024年度より本格導入しました。従業員が自ら手を挙げて異動可能な制度で、2025年度の実績(単年)は社内求人数73件に対し、応募者数52名、マッチング数26名となりました(2024年度実績(単年):社内求人数82件、応募者数34名、マッチング数13名)。社内副業制度とともに、本制度の導入によるキャリア自律支援は個人と組織に良い影響を与えており、今後も継続して取り組んでいきます。



関連データ

ESGデータ集(人材マネジメント) [>](#)

ESGデータ集(DE&I/働き方改革) [>](#)

人材マネジメント

従業員エンゲージメント

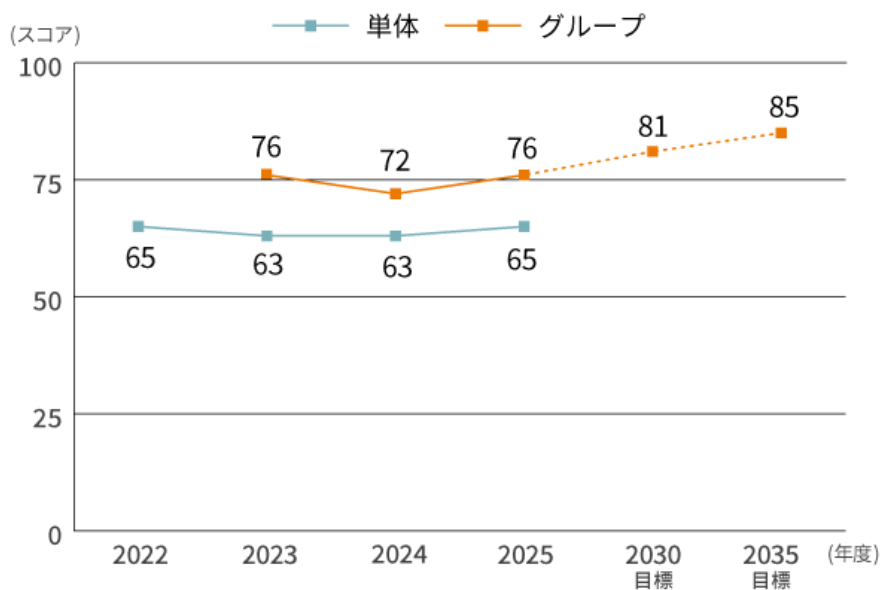
従業員エンゲージメント測定と活用

2022年度より、従業員エンゲージメントスコア調査として「フルカワEサーベイ」を開始しました。

「中期経営計画2022-2025(25中計)」では、「フルカワEサーベイ」における従業員エンゲージメントのスコアをサステナビリティ指標と目標に設定し、各種施策の実行に活用しました。2025年度目標はグループ全体で80に対し、結果は76、前年度比+4ポイントでした。

また、2026年度については、25中計の結果および当社グループの人員構成を踏まえた再検証を行い、実施初年度に設定したエンゲージメント目標を2030年度までに81、2035年度までに85へと見直しを行いました。なお、単体の結果は65、国内グループ会社は59、海外グループ会社は87でした。

これらの結果をもとに、今後はグループ全体目標との乖離が大きく、より伸びしろの大きい日本国内に向けた改善活動に注力していきます。各部門と対話を実施し、そこから「パーパス・方針・組織変更に関する発信」「戦略に適した方への組織体制見直しによる役割・権限・裁量の整理」「管理職のコミュニケーション」が特にスコアへ大きな影響を及ぼしていたこともわかったため、次の改善活動につなげています。



従業員エンゲージメントスコア

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

理念浸透

従業員エンゲージメントスコア調査の結果から、理念浸透はエンゲージメント向上に相関性の高い重要な取組みと捉えています。

当社グループでは、経営の判断軸となり、従業員一人ひとりが誇りを持って働くことにつながる当社グループの存在意義を示した「古河電工グループ パーパス」を2024年3月に制定し、これまでの理念体系を見直すとともに、その浸透活動に取り組んでいます。「認知・理解・共感・行動」の4つのステップを意識し、2024年度はまず認知拡大を、そして理解・共感の醸成を目的としたワークショップ等の各種施策を開始しました。2025年度は部長層を対象としたワークショップを開催し、より上位職からパーパスに対する理解・共感を深めていく活動を実施しました。2026年度はワークショップの対象層を課長とし、各自的組織・事業とパーパスとのつながりについて考える機会を通じて、各々の組織に持ち帰って自分の言葉で伝える活動を行っていきます。

また、理念体系における当社グループの価値観を示した「Core Values」に関するワークショップも定期的に開催しています。日常的な会議の場で振り返りを行い、その浸透に向けた取組みを継続して実施しています。

従業員一人ひとりがやりがいや成長実感を得て自身の存在意義を感じ、組織のエンゲージメント向上や目標達成につなげるために、パーパスを自分ごと化し、また「Core Values」に基づいて日々行動する状態を目指して、こうした理念浸透活動に継続して取り組んでいきます。



ワークショップの様子

古河電工グループ パーパス [□](#) [>](#)

業務プロセス・組織運営の改善

働き方改革

従業員エンゲージメントスコア調査の結果をもとに、それに寄与する重要な取組みとして、より生産性の高い組織への変革に取り組んでいます。

具体的には、より多くの人に活躍してもらい、生産性を高めるために、「ワークスタイル変革」と「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。育児や介護等のライフイベントとの両立支援施策や遠隔地勤務制度の導入、またコロナ禍以降もテレワークと出社を組み合わせたハイブリッドな働き方を推奨するなど、柔軟な働き方が可能な制度を拡充し、従業員のワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

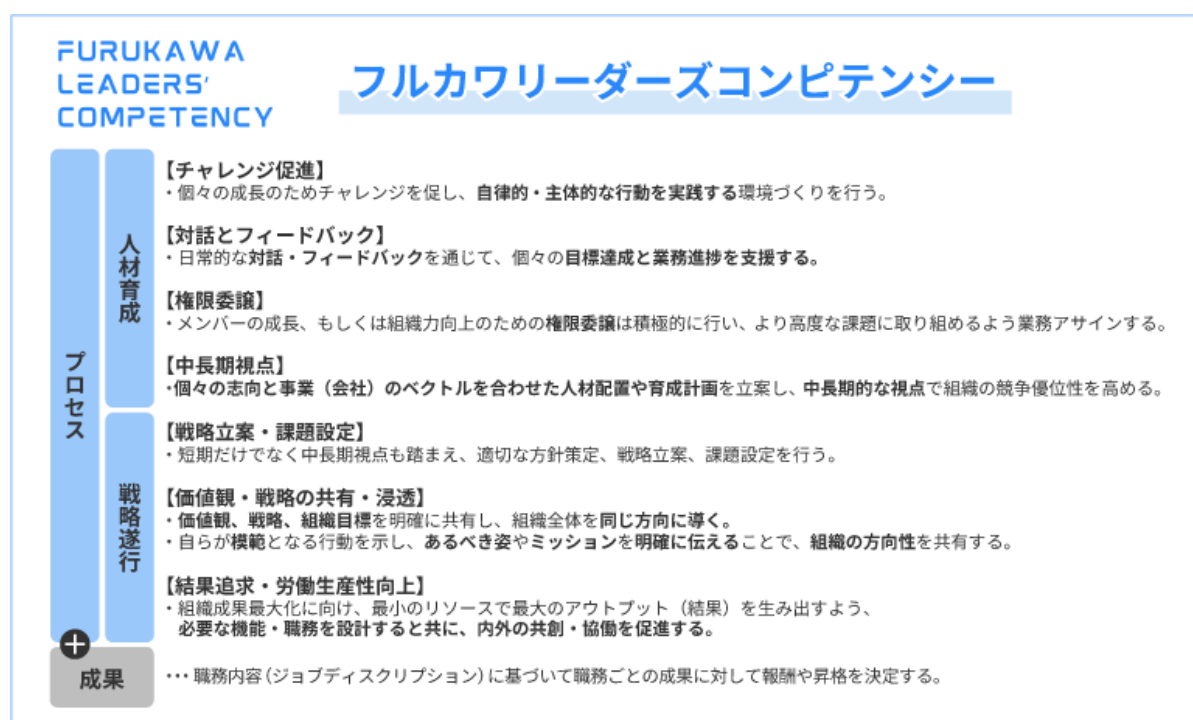
働き方改革 [>](#)

リーダーシップ変革

当社では、従業員エンゲージメント向上に向けて、管理職層のマネジメントスキル向上と、チームで成果を上げる組織づくりを目指し、良いチームをつくるリーダーとなるための大事な1つの心構えと6つの行動原則「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」を2020年に決めました。

また、その後の6年間の本活動を通じた行動変容や、2026年度から管理職へ導入しているジョブ型人事制度を踏まえ、フルカワセブンの項目を再整理した上で、戦略遂行の要素を加えた「フルカワリーダーズコンピテンシー」を新たに制定しました。これを管理職の評価要素に加え、360度フィードバックによる振り返りを実施し、さらなる行動変容につなげています。

ひとつの大事な心構えと6つの行動原則



目標管理制度の運用見直し・強化

2021年度に「チャレンジの促進」「シンプル&オープン」「人材育成」をコンセプトとした人事処遇制度の改定を実施し、目標管理制度の運用を見直しました。

個々人の目標達成を上位方針の達成や業績向上につなげることを目指して、部・課の方針と個々人の目標管理の連動を強化しています。具体的には、組織目標設定時のメンバーの参画、資格ごとの役割期待を踏まえた「重要度」や「資格相当度」の設定、部門内での目標ランクの基準を合わせる調整会議の実施等を行っています。

また、この見直しでは、従業員一人ひとりに対するフィードバック強化を意識しました。期首にチャレンジングな目標設定を促し、期中に上司の支援やフィードバックの頻度を上げることで、人材育成と業績向上の両面に良い影響を与える運用に変更しました。さらに、期末には日常の業務遂行状況をもとに上司部下の面談の場で一人ひとりに良い点と改善点のフィードバックを行い、翌年度の動機づけにつなげています。2022年度からは、人事考課点を全従業員に通知しています。

関連データ

ESGデータ集(人材マネジメント) >

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

DE&Iトップメッセージ

多様な人材の力で「事業の強化と変革」に挑み、創造的で活力あふれる企業グループを目指します。

当社グループでは現在、国内外のグループ全体で5万人を超える多様な従業員が活躍しています。性別、国籍、年齢、性自認、性的指向、障がいの有無、キャリアなど、様々な背景により異なる個人について、誰もが成長・実践の機会にアクセスでき、考え方や価値観の多様性を尊重しあい、能力や働きがいを高めつつ互いの強みを活かし組織の力に変えていくことが、当社グループの持続的な成長の原動力です。成長の基盤としてダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の要素は不可欠かつ非常に重要と考えています。

また、古河電工グループパーパスを体現するため、特に大事にし、より強化していきたい価値観であるCore Valuesの中で、多様な歴史・文化・習慣・価値観などを尊重し、組織を超えた対話を重ねる中で互いを理解しあう姿勢を大切にする「共創」を掲げています。

多様な一人一人の力を結集して、「古河電工グループビジョン2030」において掲げる「情報/エネルギー/モビリティの融合領域および新領域で社会解決型事業を生み出し、社会になくてはならない会社になる」ことを目指して、社会に役立つ企業グループへ成長することを目指し、DE&Iの取り組みを一層推進してまいります。

※ 当社グループでは、従来のD&I活動で重視してきた「誰もが成長・実践の機会にアクセスできる=公平性」を踏まえて、2026年4月よりエクイティ(Equity)を明記し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)として、取り組みを進めてまいります。



代表取締役社長、CEO

森平英也

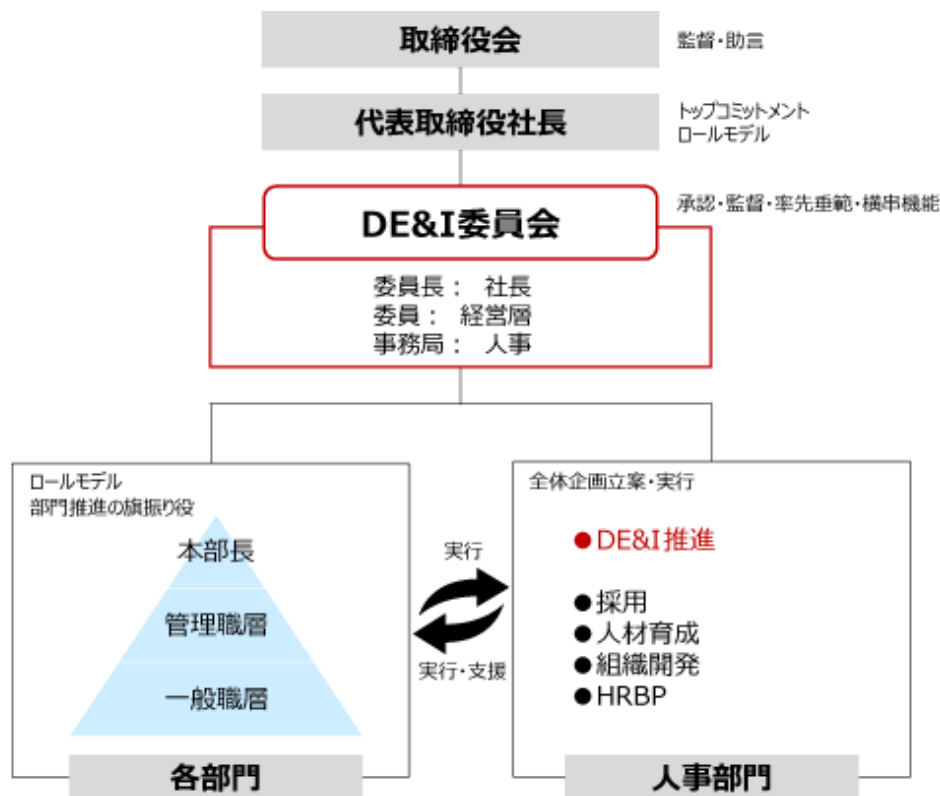
2026年4月

基本的な考え方

当社グループは、「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」ことをダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の基本方針とし、多様な人材を受け入れ活かす環境・風土づくりを目指していきます。その実現に向けて、採用、配置・育成、社内環境整備の側面から、総合的に取り組みを推進していきます。

推進体制

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を「人材・組織実行力の強化」における重要な要素と位置づけ、社長直下のDE&I委員会を設置し、女性活躍推進、働き方改革、障がい者雇用推進、また外国人雇用やキャリア採用など、積極的に取り組みを進めています。



取組み

女性活躍推進

多様な人材の確保に向けて、女性活躍推進に取り組んでいます。

女性従業員の絶対数が少ないことを最大の課題と捉え、新卒および管理職層のキャリア採用強化を進めています。また、こうした採用から中核人材の育成・登用まで、すべての局面でパイプラインを維持・強化する取組みを粘り強く進めています。加えて、女性自身やその上司がキャリアアップを前向きに捉えられるよう、上司のリーダーシップ変革、フィードバック強化、柔軟な働き方の整備、自律的なキャリア形成支援といった全社的な組織風土・環境整備も並行して実施しています。

管理職層の女性比率の向上を目標に設定し、2030年度までに10%を目指しています。

女性活躍推進 >

障がい者雇用推進

社会的責務を果たすだけでなく、企業成長の基盤として多様な人材や組織の可能性を追求するダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の観点から、障がい者の方々が働きやすい環境の拡大を目指し、積極的な取組みを進めています。

古河電気工業(株)、特例子会社古河ニューリーフ(株)およびグループ各社での雇用拡大、またリモートワークやバリアフリー等の職場環境や働き方のさらなる改善を進め、より働きやすい環境を整備していきます。

障がい者雇用推進 >

キャリア採用、外国人雇用等

専門性の強化や視点の多様化を加速することを意図し、キャリア採用を積極的に推進しています。また、外国人雇用も進め、各事業戦略に応じたニーズや経営力強化の観点から、グローバル視点での適材適所での採用・配置を行っています。

[キャリア採用](#) >

働き方改革

多様な人材を受け入れ活かす環境・風土づくりを目指して、生産性と働きがいの向上を狙いとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのCore Valuesの体現を促進することを狙いとした「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。

また、個人の挑戦や成長を支援し、個々人がより能力を発揮するための施策として、妊娠・出産、育児、介護などの多様なライフイベントと業務との両立を支援する制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度等を拡充し、従業員のワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

[働き方改革](#) >

公正・公平な処遇の実現

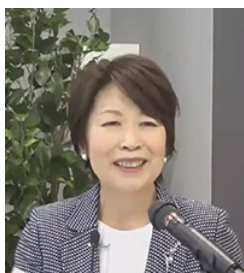
「古河電工グループCSR行動規範」に基づき、雇用における差別をなくし、機会均等と公正・公平な処遇の実現に努め、同一労働・同一賃金への対応を進めています。なお、当社グループでは、各国の諸法令で定められた最低賃金を遵守するだけでなく、それを上回る賃金の支払いを基本的な方針としています。

[古河電工グループCSR行動規範](#) >

[男女賃金差異の解消](#) >

DE&I関連の意識啓蒙・教育

- DE&Iに関する管理職層の意識・行動変革教育(役員勉強会、Eラーニングなど)
- 新任役員・新任管理職・新入社員向け人権教育
- LGBTQ、ハラスメント防止などをテーマとしたEラーニングの実施
- ポータルサイトを活用したDE&I関連の記事配信
- DE&I全般や女性活躍推進をテーマとした社内イベントの開催 など



藪 ゆき子社外取締役による特別講演会



大橋 弘美シニア・フェローによる特別講演会

イニシアチブ等への参画・賛同

- 「働く女性の活躍を加速するリーダーの会」(内閣府男女共同参画局)  [>](#)
- イクボス企業同盟(NPO法人ファザーリング・ジャパン)  [>](#)

イニシアチブ等への参画・賛同 [>](#)

社外からの評価・認定

なでしこ銘柄

経済産業省が、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定し、発表するものです。

当社は、2018年、2020年、2023年に選定されました。



えるぼし

厚生労働省が、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、一定の基準を満たし、取組みの実施状況が優良な企業に対して認定するものです。

当社は、2016年に最高位の3つ星(3段階目)を取得しました。



くるみん

厚生労働大臣が一定の基準を満たした企業に対して、仕事と家庭を両立しやすい職場であることを、「子育てサポート企業」として認定するものです。

当社は、2007年、2010年、2015年に取得しました。



その他の受賞・認定

- 「J-Winダイバーシティ・アワード」にて「ベーシックアチーブメント大賞」受賞(2024年)



社外からの評価・認定 [>](#)

関連データ

ESGデータ集(DE&I/働き方改革) [>](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

行動計画期間:2026年4月1日~2031年3月31日

数値目標:

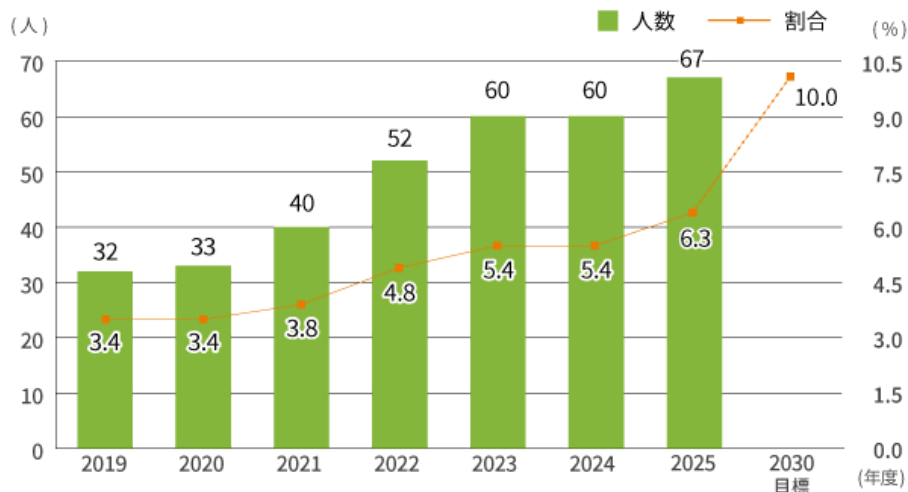
- ①管理職層に占める女性比率を10%とする。
- ②年次有給休暇取得率を75%取得とする。

古河電気工業株式会社 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(第三次)  [>](#)

女性管理職比率の向上

企業成長の基盤として、特に意思決定層の多様性確保が重要と考え、女性の管理職登用を進めています。採用・育成から登用に至るまでのパイプラインを維持・強化するとともに、今後もサクセッションプランに基づく計画的な育成や、女性従業員へのキャリア形成支援に継続して取り組み、女性管理職比率の向上を目指します。

具体的には、「管理職層に占める女性比率(単体)」について、2030年度までに10%とすることを目標としています。2026年度以降も重要な参考指標として位置づけ、引き続き進捗を管理していきます。



管理職層に占める女性比率推移

女性従業員のキャリア形成支援

- 女性育休取得者への復帰支援
仕事と育児・介護の両立支援 [>](#)
- 女性管理職および管理職候補者への個別育成支援
- 女性従業員同士の座談会開催
- 全社イベントやフォーラムの開催
- 社外プログラムへの派遣

TOPICS:ダイバーシティフォーラム

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の理解促進を目的とした有識者による講演会や、女性活躍推進を目的とした全社フォーラムなどを定期的の実施しています。

2018年度に行われたフォーラムでは、当社グループのFurukawa Electric LatAm S.A.(ブラジル)、OFS Fitel, LLC(アメリカ)の役員および管理職によるパネルディスカッションを実施し、個人の多様性を尊重することや、日頃から互いに関わり助け合うことの重要性などについて、非常に活発な意見交換がされました。



TOPICS:異業種ビジネスリーダーシップ塾

ビジネス成功のキーとなる役割をより強く担っていくことを後押しする目的で、当社含む13社から約70名の女性中堅社員が参加する異業種研修に、当社従業員を毎年派遣しています。2023年度は当社にて開催し、基調講演、ネットワーキングランチ、パネルディスカッション、グループワークが実施されました。

Furukawa Electric Platform

「キャリア形成を後押し。異業種交流から導く「私なりのリーダーシップ」」



男女間賃金差異の解消

当社の男女間賃金差異については、資格・職群ごとの制度運用において、性別による賃金差が生じにくい仕組みを整えています。一方で、女性比率や管理職層に占める女性比率が相対的に低いことに加え、男性の時間外労働時間が多いことによる時間外手当の影響等により、男女間賃金差異が生じているものと認識しています。

近年は改善傾向が見られており、今後も女性活躍推進の取組み、人材配置の多様化、管理職層の構成変化等を通じて、中長期的な改善を図っていきます。

雇用区分別平均賃金(男女間賃金格差) 

女性活躍に向けた社会貢献活動

メーカーである古河電工にとって、技術を未来につないでいくことは大きなミッションの一つであり、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の観点からも、女性技術者の育成が重要であると考えています。

多様な人材が集まることでアイデアも多様になり、そこから新しいイノベーションが生まれることが期待できますが、日本では理工系分野の研究者・技術者の女性比率はまだ低い状況であり、人材基盤強化のためにも解決すべき課題と捉えています。そのため、当社は学生の理工系職種への進路選択を広げるための活動にも積極的に取り組んでいます。

TOPICS:「リコチャレ」への賛同、イベントの開催

当社は、内閣府男女共同参画局が中心となっていて行っている取組み「理工チャレンジ(通称「リコチャレ」)」に賛同し、2022年度から企業体験イベントを毎年開催しています。古河電工本社に中高生とその親御さんを招待して、会社紹介、社内見学ツアー、技術体感プログラム、女性技術系先輩社員とのパネルディスカッションを実施しています。

Furukawa Electric Platform

「将来の選択肢を広げるきっかけに。職場・技術体験 ~リコチャレ2025~」  [>](#)



TOPICS:高校生向け「理系社会人講話」への講師派遣

当社は、神奈川県内の女子高校にて実施される「理系社会人講話」に女性技術系社員を派遣しています。文理選択前の高校一年生に向けて、企業で働く理系社員の仕事や1日のスケジュール、進路選択などについて紹介しています。

関連データ

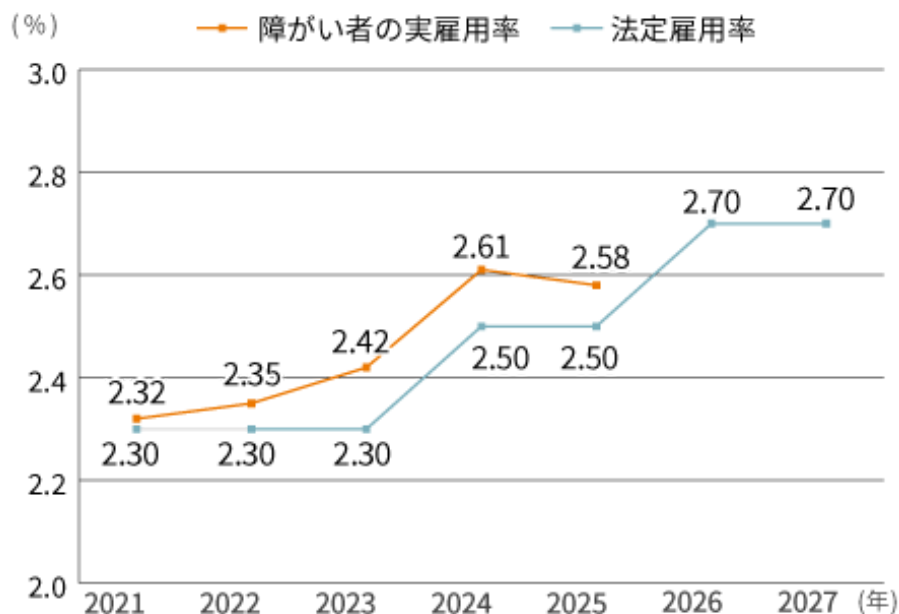
ESGデータ集(DE&I/働き方改革) [>](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

障がい者雇用推進

障がい者雇用の拡大

障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。2025年6月時点の障がい者実雇用率※は2.58%であり、法定雇用率を満たしています。



障がい者の実雇用率推移と法定雇用率

※ 実雇用率の算出は、古河電気工業(株)(単体)、および特例子会社古河ニューリーフ(株)、関係会社特例である(株)古河テクノマテリアル、古河電工ビジネス&ライフサポート(株)を対象範囲としています。

採用活動の強化

特例子会社古河ニューリーフ(株)での知的障がい者・精神障がい者採用に加え、古河電気工業(株)における身体障がい・精神障がいをお持ちの方の採用も拡大しています。

丁寧な入社前面談や、入社後には人事部門でのオンボーディングを実施し、職場の雰囲気や仕事に徐々に慣れていけるようサポートしています。また、社内理解増進を目的とした管理職向けの説明資料配布や社内講演会も実施しています。

古河電工の障がい者採用に関するお問い合わせ [□](#) [>](#)

古河ニューリーフ(株)の採用については、各支社へ電話でお問い合わせください。

特例子会社古河ニューリーフ(株) 拠点情報 [>](#)

特例子会社古河ニューリーフ(株)

会社概要

社名	古河ニューリーフ株式会社
資本金	10百万円(古河電気工業株式会社100%出資)
設立	2004年5月26日
主な事業内容	清掃業務(事業所構内清掃・寮清掃)の受託他
代表者	代表取締役社長 守屋 信雄

拠点情報

拠点	所在地	TEL	FAX
平塚支社	〒254-0016 神奈川県平塚市東八幡5-1-9 (古河電気工業(株) 平塚事業所内)	0463-24-8001	0463-24-8002
千葉支社	〒290-8555 千葉県市原市八幡海岸通6番地 (古河電気工業(株) 千葉事業所内)	0436-42-1826	0436-42-1840
三重支社	〒519-0292 三重県亀山市能褒野町20番地16 (古河電気工業(株) 三重事業所内)	0595-85-2659	

業務内容

- 事業所内および近隣の独身寮や古河電工グループ関連会社の清掃作業
- フルハーネス型墜落制止用器具のクリーニング
- 電線解体作業・シュレッダー作業 など



梅の木の下で構内清掃



事務所の窓清掃作業

福利厚生

- 直営保養所、全国各地の契約保養所
- 社員食堂
- 親睦ボーリング大会、仕事納めの会(年末最終日)等の各種イベント

その他の取組み

- 安全と健康に対する配慮
- いつもと違うサインを見逃さず、声掛けの励行
- 朝礼・昼礼・終礼・作業日報を通しての個別変化把握と迅速な対応
- スキルマップを通して基本動作・基礎作業取組みの評価フォロー
- 個人目標設定と振り返り
- 人事考課面談の導入
- 保護者個別面談
- 障がい者就業・生活支援センターとの連携
- 近隣の特別支援学校からの生徒・教員の見学や実習を受入れ、地域に貢献
- 障害者技能競技大会(アビリンピック)への参加

先輩社員からヒトコト

私は2019年4月1日に古河ニューリーフに入社しました。清掃の仕事は、場所によって使う道具や覚えることがたくさんあります。大変ですが、きれいになった時はとても嬉しいです。みなさんに喜んでもらえるように、できることを増やしたいです。働いてもらった給料で大好きな電車の本を買ったり、先輩たちと話ができることがとても楽しいです。



指導員からヒトコト

作業現場までは事業所内をトラックやフォークリフトが多く走る中、各人が安全確保して自転車で移動していますが、決められたことや交通ルール等を守れない人は作業現場へ行かせることはできません。安全第一です。この写真は、分別作業を行っている様子です。異物を取り除き、良い物だけをお客さまに渡します。異物が入っているとクレームになってしまうので、よく確認して分別をしています。



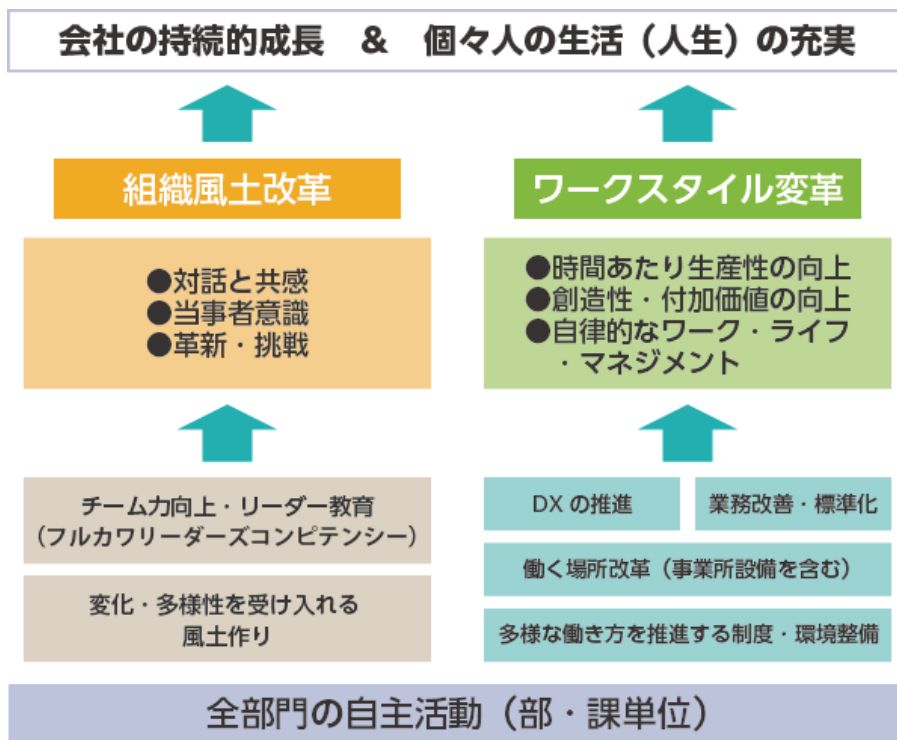
関連データ

ESGデータ集(DE&I/働き方改革) [>](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

働き方改革

働き方改革の全体像



全部門の自主活動

各部門の自主的な活動が、当社の働き方改革推進の基盤となり、支えています。

2016年より、部課単位で年度目標を設定し、PDSサイクル※を回す取組みを継続しています。また、毎年9月の1ヶ月間を「働き方チャレンジ月間」として、働き方改革に関するさまざまな取組みに挑戦しています。

※ PDSサイクル:Plan Do Seeサイクル

HK Award

2018年度より、部門の自主活動や「働き方チャレンジ月間」の好事例に対して、社長特別表彰を行っています。他部門の参考となる良い取組みを表彰することにより、モチベーションの向上、さらにはベストプラクティス共有による他部門への横展開を図り、グループ全体での成果向上と機運醸成を目指しています。



古河電工グループ合同社長表彰式

組織風土改革

リーダーシップ変革

チームで成果を上げる組織を目指し、2020年度に「良いチームをつくる」リーダーとなるための大事な1つの心構えと6つの行動原則「古河電工流上司心得七則(フルカワセブン)」を定めました。役員および課長以上の管理職が周囲に行動宣言し、日々実践するとともに、360度フィードバックによる振り返りを実施してさらなる行動変容につなげています。

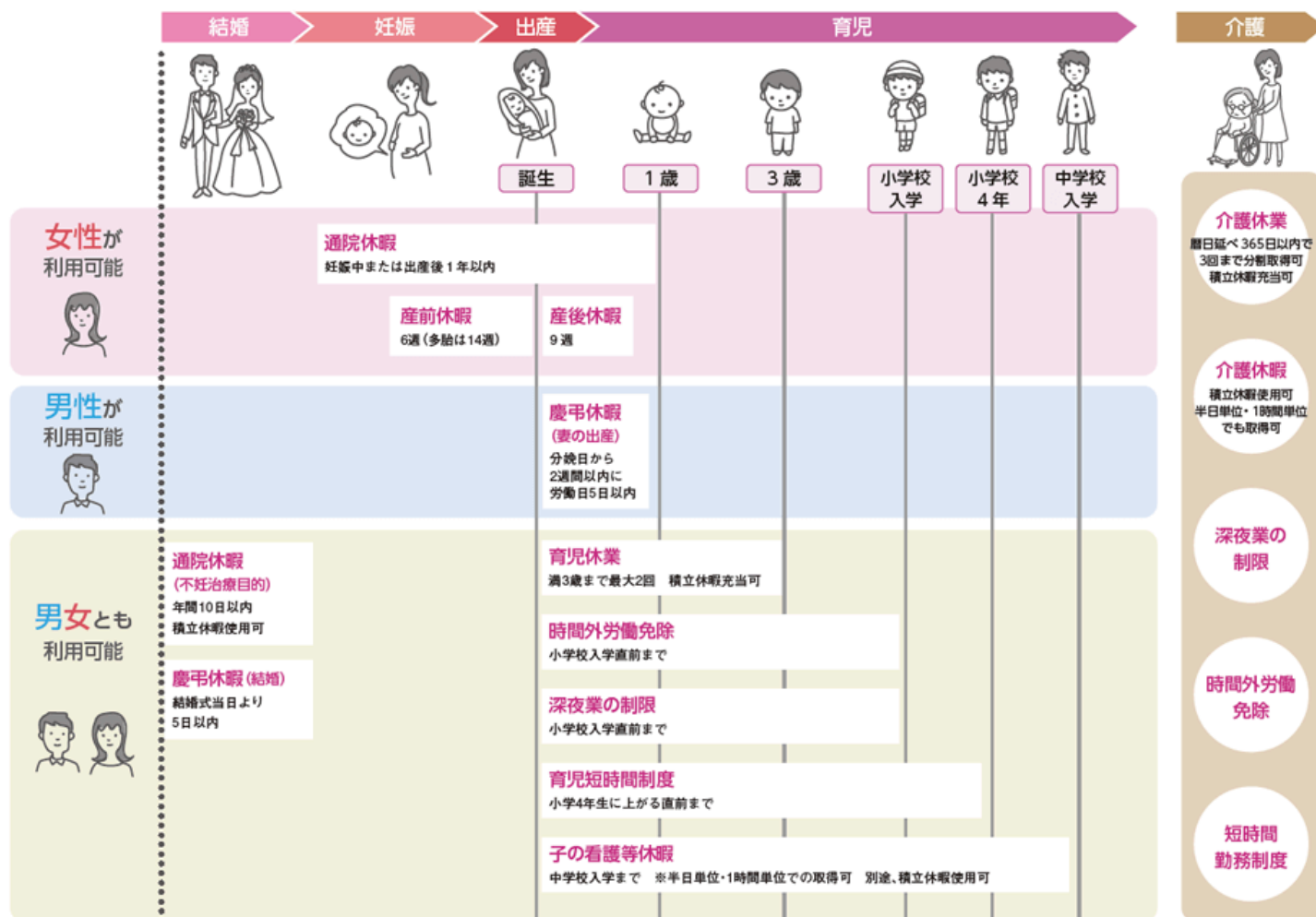
2026年度からは、フルカワセブンの項目を再整理した上で、戦略遂行の要素を加えた「フルカワリーダーズコンピテンシー」を新しく制定しています。

古河電工流上司心得七則(フルカワセブン) [>](#)

ワークスタイル変革

多様な働き方を支える制度

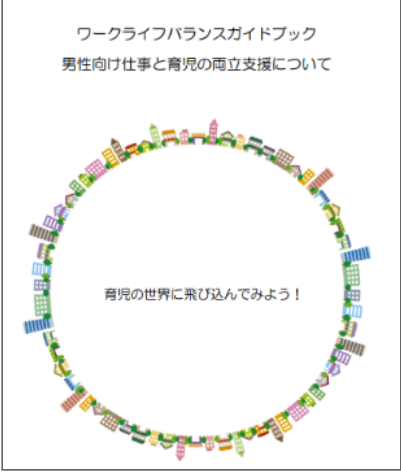
妊娠、出産、育児、介護などの多様なライフイベントに応じた制度や、各種休暇制度、フレックスタイム制やテレワーク制度などを設け、従業員のワークライフバランス(仕事と家庭の両立)の向上を目指しています。



個人別指定休日	誕生日が休日となる制度
積立休暇制度	年次定例休暇の残存日数のうち、10日を上限に積立休暇に繰り入れることができる制度(5年間有効)
連続休暇	計画的な休暇を取り、心身をリフレッシュしてもらうことを目的として、毎年3日間の連続休暇が、また勤続5年ごとに5日間の連続休暇が取得できる制度
リフレッシュ休暇	勤続満25年の従業員が14日連続以上31日連続以下の「リフレッシュ休暇」を取得できる制度
ボランティア休暇	災害支援などの際に、10日を上限として休暇を取得できる制度
フレックスタイム制度	業務の繁閑に合わせて効率的に仕事ができるよう、フレックスタイム制度を導入
テレワーク制度	育児、介護を目的とした「在宅勤務制度」とは異なり、フレックスタイム制の適用を受けているなど一定の条件を満たせばだれでも利用可能な制度
時間単位年休制度	年次定例休暇の内5日の範囲内で、1時間単位で休暇取得できる制度(年間5日分まで)

仕事と育児・介護の両立支援

各種制度の整備に加え、さまざまな施策に取り組んでいます。2007年度より、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を認定する厚生労働省「くるみん」認定の事業主として、積極的に子育て支援の充実に取り組んでいます。さらに、2025年度より「男性育休取得率100%」の目標を掲げ、具体的な活動を計画し、その目標達成に向けて取り組んでいます。

男性育児参画促進	<ul style="list-style-type: none"> 男性育児座談会の開催 男性向け育児ハンドブックの制作 男性育休取得者のインタビュー紹介 	
育児との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 育休取得者、復帰者向けセミナーの開催 産休・育休取得前後の面談実施、面談シート導入 	
介護との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 介護セミナーの開催 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援に関する社内制度や手続き等を紹介したポータルサイト運営 社外福利厚生サービスの導入 	

過度な労働時間の削減

労働関係諸法令を遵守し、労働協約や就業規則等に沿った適切な就業管理を行うことを「古河電工グループCSR行動規範」に定めるとともに、従業員の過度な労働の防止、時間外労働の削減に取り組んでいます。勤怠管理システムを導入して労働時間の把握とモニタリングを実施し、基準を超過しそうな従業員に対しては注意喚起を行うなど、過度な労働時間の削減に努めています。

古河電工グループCSR行動規範 [>](#)

働く場所改革(環境整備)

当社はコロナ禍以降も、変化の激しい環境に柔軟に対応し、成長し続けるため、各組織や従業員一人ひとりが事業や業務の特性にあわせて柔軟にリアルとリモートを組み合わせるハイブリッドなワークスタイルを推進しています。こうした「新しい働き方」を実現できるよう、オフィス環境の整備にも積極的に取り組んでいます。

Furukawa Electric Platform

「働き方を、働く場所から変える。古河電工新オフィスに取り入れられた「対話」と「つながり」を強化する仕組みとは？」  [>](#)

関連データ

ESGデータ集(DE&I/働き方改革) [>](#)

労働安全衛生

基本的な考え方

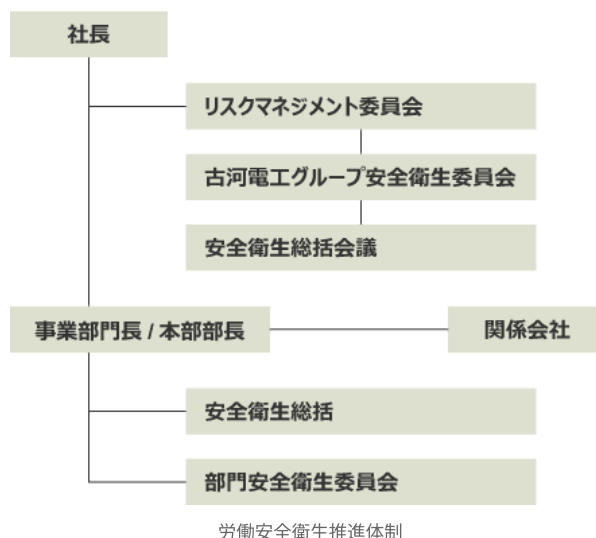
当社グループは、基本的な「法令遵守」はもちろん、「安全人間化」および「本質安全化」を重点的に進め、さらに、「安全管理」を加えた3つの活動を軸に安全活動を行い、ゼロ災害(休業災害0件)とゼロ疾病を目指すことを基本的な考え方としています。

安全衛生管理の基本方針

- 労働安全衛生法の主旨に沿って、点検・管理し、災害撲滅を図る
- 自ら安全について考え、ルールを守る事ができる安全人間を育成する
- 不安全状態を排除するため、人と設備を分離した本質安全化を図る
- 基本的な安全衛生活動を徹底する事で安全管理の基盤を強固にする
- グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

推進体制

当社グループでは、労働安全衛生活動を推進するための最高機関として、リスクマネジメント委員会の特別委員会である「古河電工グループ安全衛生委員会」を設置しています。本委員会の主導のもと、各事業部門長および本部部長直属の「部門安全衛生委員会」が継続的な安全衛生水準の維持・向上を推進しています。



労働安全衛生推進体制

労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001、OSHMS)

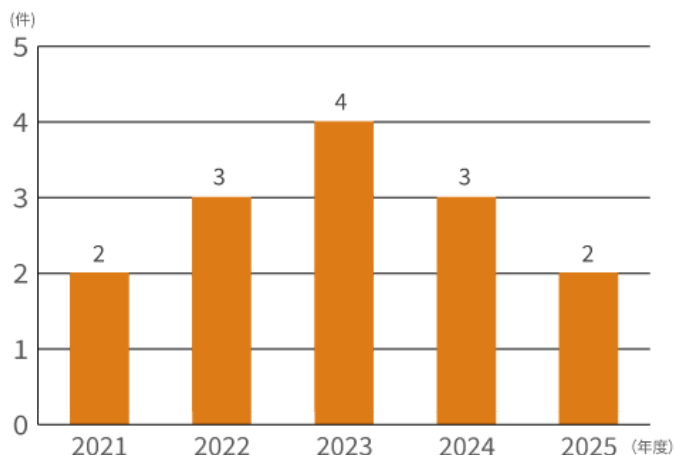
当社では、製造部門を持つ国内事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの構築を進めています。各事業所において安全・健康に関するリスク評価および対策を講じるなど安全管理に取り組み、労働安全衛生活動を推進しています。なお、ISO45001およびOSHMSの運用状況として、単体(製造部門を持つ国内事業所)における運用事業所の比率は80%です。(2025年度現在)

取組み

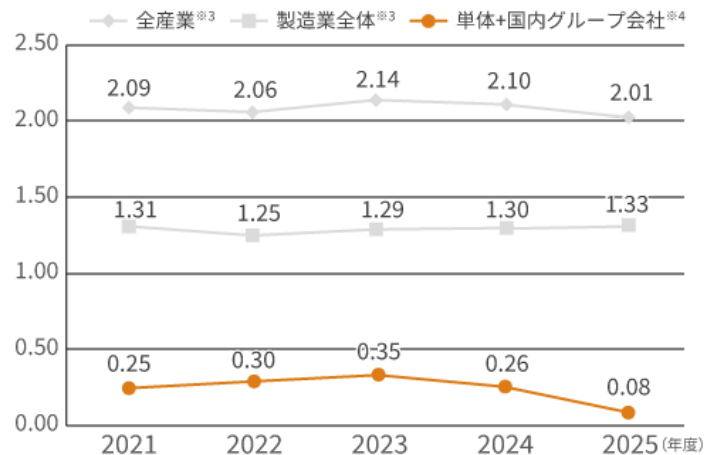
労働災害発生状況と対応

2025年度の休業災害(休業4日以上)について、休業災害0件の目標に対し、発生件数は2件(単体)でした。また、度数率は0.08(単体+国内グループ会社)となりました。なお、単体における死亡につながる災害はありませんでした。

労働災害等が発生した場合の対応については、災害発生拠点の安全管理者が迅速に安全・品質推進部へ連絡し、経営層に報告する仕組みとなっています。災害発生拠点では、発生原因の本質調査と根本対策を行うとともに、それらに関する情報共有を行い、再発防止に取り組んでいます。



休業災害※1 発生件数(単体)



休業災害度数率※2 (単体+国内グループ会社)

※1 休業4日以上

※2 度数率=(死傷者数/ 延べ実労働時間)×100万

※3 全産業および製造業全体のデータは、厚生労働省調査の結果を参照しています。

※4 集計対象範囲 [>](#)

労働安全衛生に関する教育・研修

新入社員受入教育での安全研修

安全に関する基本知識や、職場での労働災害を防止するための安全ルールや手順、緊急時の対応方法などを教育しています。



安全道場

各事業所・部門における安全道場では、はさまれ・巻き込まれの疑似体験やフォークリフトの死角体験など、シミュレーターやVRを活用した体感教育を実施しています。これにより、危険感受性の向上と事故事例からの学びを深め、従業員一人ひとりの安全意識と実践力を高めることを目指しています。



フォークリフト講習会

座学や実技講習を取り入れた講習会では、法令順守の徹底を基盤とし、ドライバーの安全意識の向上、最新知識・技術の習得、労働災害の防止を重点的に学びます。これにより、作業効率の向上やモチベーションアップにつなげています。



このほか、普通救命講習や交通講話会等も実施しています。

現場における労働安全衛生活動

安全衛生活動発表会

当社グループでは、「部門安全衛生委員会」を設置し、従業員が積極的に安全衛生活動に取り組んでいます。また、毎年、当社グループの安全衛生活動についての活動発表会を開催し、優秀な活動を表彰しています。2025年度は、各事業部門から選ばれた12組(うち、グループ会社6組)が発表し、社長表彰を受けました。



役員による現場点検

当社の安全担当役員が、災害発生時や前年度の成績に応じて、当社およびグループ会社の現場を訪問し、対策の適切性や定着度の確認、本質安全化に向けた意見交換などを行い、再発防止に努めています。2025年度は、単体10部門およびグループ会社(国内9社、海外5社)を現場訪問し、意見交換を行いました。



健康経営

当社グループでは、経営的な視点から、戦略的に従業員の健康管理・健康づくりに取り組む「健康経営」を推進しています。

健康経営 [>](#)

関連データ

ESGデータ集(労働安全衛生/健康) [>](#)

健康経営

基本的な考え方

古河電工グループ健康経営宣言

私たちは、働き方や生活環境が変化するなかで、従業員の心身の健康維持とヘルスリテラシーのさらなる向上が重要な課題であると認識しています。これらの課題の解決に向けて、安全と健康をすべてに優先し、健康経営を推進する企業グループとして、メンタルヘルス・運動・睡眠・生活習慣などを含む総合的な健康づくりの観点から、健康保険組合・労働組合と連携し、教育や情報提供、職場環境の整備などを推進します。そして、これらの取組みを通じて、従業員のWell-beingを高め、その成果をパーパスの体現につなげ、従業員がいきいきと働き、成長し続け、誇れる古河電工グループを実現します。



代表取締役社長、CEO

森平英也

2026年4月

TOPICS:社内の挨拶は「ご安全に!ご健康に!」

当社では、安全と健康を最優先とする考えのもと、従業員同士が日常の挨拶として「ご安全に!ご健康に!」を交わしています。この挨拶を通じて、安全と健康を大切にする考え方が社内に広く浸透し、互いに安全と健康を気遣う風土の醸成につながっています。

健康経営戦略マップ

当社では、健康経営宣言に掲げる考え方の実現に向け、「健康経営戦略マップ」を策定し、健康経営を推進しています。これにもとづく業務パフォーマンス指標を毎年確認し、健康経営の取組みを継続的に評価するとともに、健康課題の把握や施策の見直しに活用しています。

健康経営戦略マップ  [>](#)

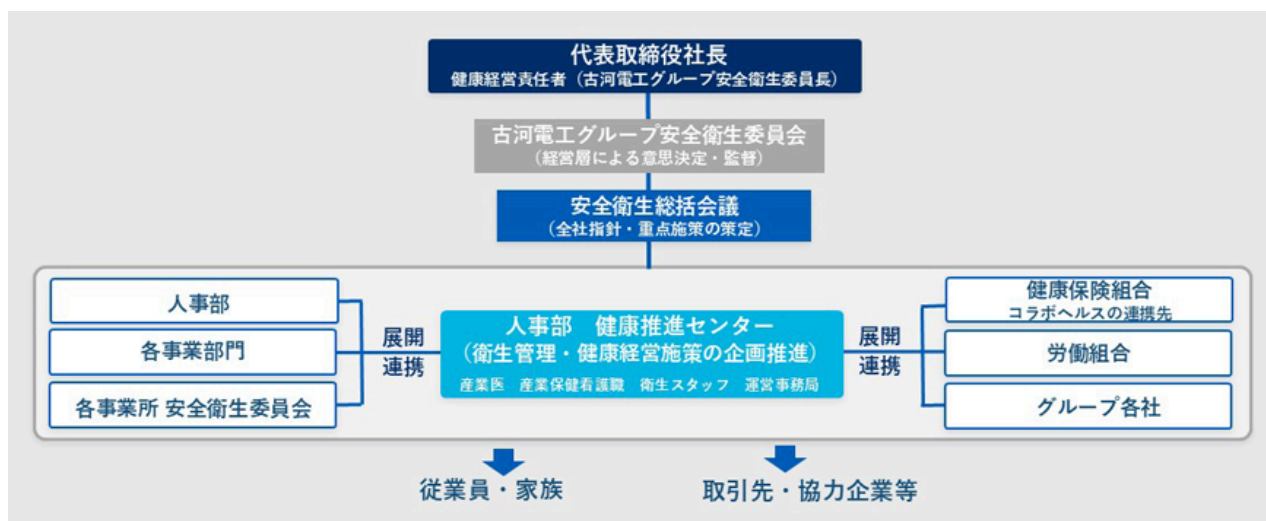
健康白書

当社では、「古河電工健康白書」を毎年発行しています。健康経営の方針や取組み、および各指標と実績データなどの詳細は、健康白書をご覧ください。

古河電工健康白書2026  [>](#)

推進体制

当社グループでは、健康経営責任者である代表取締役社長のもと、「古河電工グループ安全衛生委員会」において健康経営に関する重要事項の意思決定・監督を行っています。また、安全衛生総括会議で全社方針や重点施策を策定し、人事部健康推進センターを中心に、健康保険組合とのコラボヘルスをはじめ、労働組合、グループ各社と連携しながら健康経営を推進しています。



健康経営推進体制

看護職による健康支援体制の整備

当社では、すべての事業所に看護職を配置し、支社や海外勤務者を含む全従業員への健康支援体制を整えています。看護職は、健康相談や保健指導を通じて一人ひとりの健康課題に応じた支援を行うとともに、産業医や人事部門等と連携し、従業員が安全で健康に働き続けられるよう支援しています。また、健康経営戦略マップに掲げる重点課題に取り組むため、看護職を中心とした3つのワーキンググループを設置し、健康保険組合とも連携しながら専門性を活かした施策の企画・展開を行っています。

取組み

ヘルスリテラシーの維持・向上 ～気づき・学び・行動につなげる～

当社では、従業員のヘルスリテラシーの向上を健康経営における重要な課題と位置づけています。健康への関心を高め、正しく学び、その学びを実践につなげられるよう支援しています。

健康一言宣言

2018年度から、社長以下、全従業員を対象に「健康一言宣言」を実施しています。一人ひとりが健康目標を設定し、年度途中と年度末に振り返りを行うことで、主体的な健康行動の実践・定着につなげています。2025年度のアンケートでは、3,812名(参加率98.0%)が健康一言宣言を実施し、全社に広く浸透しています。また、宣言者の95.5%が宣言内容を実践できていると回答し、健康行動のきっかけづくりにつながっています。

全従業員との対話による健康づくり

2025年度から、全従業員を対象とした健康面談を段階的に開始しました。2025年度は1,254名に実施し、健康面談の満足度は95.8%でした。看護職との対話を通じて、一人ひとりに応じた健康行動を支援するとともに、健康課題やニーズを把握し、今後の健康施策や職場環境改善に活用していきます。



看護職による健康面談の様子

ヘルスリテラシーの評価

健康一言宣言や全従業員面談をはじめ、健康情報の定期的な発信や学習機会の提供など、さまざまな施策を推進した結果、健康づくりのための意思決定ができると回答した従業員の割合は、ベースラインとなる2021年度の58.6%から2025年度は68.0%へ向上し、前年度(65.1%)からも改善しました。今後も施策の充実を図り、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上に取り組んでいきます。

(注) ヘルスリテラシーは、健康情報を入手・理解・評価・活用し、健康に関する意思決定を行う力を指します。本指標は、HLS12(Health Literacy Survey 12)のヘルスプロモーション領域(4設問)を用い、「とても簡単」または「やや簡単」と回答した割合の平均で評価しています。

メンタルヘルスの維持・向上

当社では、従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる職場づくりを目指し、職場環境改善と個別支援の両面からメンタルヘルス対策を推進しています。

ストレスチェックを活用した職場環境改善

当社では、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境改善に活用しています。健康リスクが高い職場については、職場と関係部門が連携しながら要因分析や改善策の検討を進めています。これらの取組みは、翌年度のストレスチェック結果を用いて継続的に評価しており、2025年度は前年度に総合健康リスク120以上となった47職場のうち34職場で健康リスクの低減がみられ、そのうち20職場は総合健康リスクが120未満となりました。

(注) 総合健康リスクとは、仕事の量やコントロール、上司・同僚からの支援状況などから、職場のストレスによる健康リスクを評価する指標です。全国平均を100とし、数値が高いほどリスクが高いことを示します。

職場復帰を支える体制構築

心の健康に関する不調により休業に至った場合には、健康推進センター・人事部門・職場の三者が連携し、休業前から復職後まで切れ目のない支援を実施しています。さらに、復職支援を専門とする公認心理師との連携や、EAP(従業員支援プログラム)の活用により、円滑な復職と再発予防に取り組んでいます。こうした継続的な支援のもと、精神疾患再休業率は低下傾向にあり、2025年度は15.9%となりました。今後も、職場環境改善と個別支援を両輪として、取組みの評価・改善を重ねながら、よりよい職場づくりを進めていきます。

生活習慣病リスクの低減 ~健康行動を促す取組み~

当社では、食生活や喫煙など、生活習慣病のリスクを高める生活習慣の改善に取り組むとともに、健診結果を用いて、有所見率やメタボリックシンドローム該当率などの指標を継続的に評価し、健康課題に応じた施策の充実につなげています。

健康行動チャレンジ

2025年度は、健康保険組合と連携し、健康アプリを活用した事業所対抗イベントを実施し、650名が参加しました。一人ひとりがBMI※の自己ベストを目標に、食事や運動など自身で選択した健康行動に取り組み、参加者の410名(63%)が実践基準を達成しました。また、アンケート(回答率70%)では、健康意識の向上を実感した割合は67%、イベントの満足度は95%と高い結果となりました。

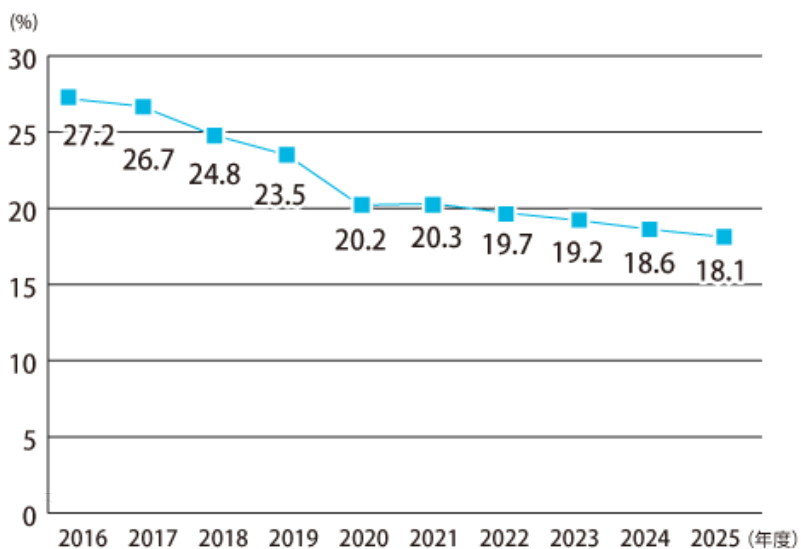


健康行動を促す従業員向けイベント
「健康行動チャレンジ」

※ BMI(Body Mass Index)は、体重と身長から算出する体格指数です。

禁煙対策

当社では、2003年度から継続して禁煙対策に取り組んでいます。2020年には敷地内全面禁煙を実施し、受動喫煙を防止するとともに、禁煙指導など、従業員の禁煙を支援しています。また、事業所での定期健康診断の機会を活用し、喫煙者を対象に「肺年齢測定」を実施しています。2025年度は、597名が受検しました(実施率74.1%)。肺機能の測定結果を、実年齢と比較できる「肺年齢」としてわかりやすく提示し、喫煙が自身の肺に与える影響への気づきを促すことで、禁煙を考えるきっかけづくりにつなげています。喫煙率は緩やかな改善傾向にあり、2025年度は18.1%となりました。



喫煙率の推移(古河電工単体)

身体機能の維持・向上

当社では、運動を始めるきっかけづくりや、継続しやすい環境づくりを通じて、運動習慣の定着を図り、身体機能の維持・向上を目指しています。

また、運動習慣の推移を継続的に評価するとともに、身体機能測定結果と健診結果や生活習慣との関連を解析し、得られた知見を身体機能の維持・向上や運動習慣の定着に向けた取組みに活用していきます。

身体年齢を知り、運動につなげる

一部の事業所で実施していた「身体年齢測定」を、2025年度には定期健康診断の機会等を活用して全社に展開し、3,410名が参加しました(実施率94.6%)。握力、閉眼片足立ち、BMIなどの測定結果を「身体年齢」としてわかりやすく示すとともに、身体機能の状態に応じたアドバイスもあわせて行っています。身体年齢を継続的に確認することで、自身の体力や身体機能の変化を把握し、運動習慣の見直しや改善につなげています。

運動を続けやすい環境づくり

各事業所では、始業時や午後の休憩後に職場体操を実施し、身体を動かす機会を設けています。また、健康アプリを活用して歩数を記録・確認できる環境を整え、運動習慣の定着を支援しています。健康保険組合と連携し、毎年開催するウォーキングイベントには、1,035名の従業員が参加しました。

睡眠の改善

当社では、睡眠は心身の健康だけでなく、生産性や安全にも大きく影響する重要な健康課題と考え、睡眠改善の取組みを推進しています。また、これらの取組みは、睡眠調査や健康診断時の問診結果を用いて、睡眠充足度や睡眠状態を継続的に評価し、より実効性の高い睡眠改善施策につなげていきます。

面談による個別支援

睡眠に課題のある従業員を把握するため、全従業員を対象に睡眠状態を評価し、睡眠を専門とする産業医と各事業所の看護職が連携して個別面談を実施する体制を整えています。2025年度は131名に面談を実施し、一人ひとりの睡眠状態や生活習慣に応じた改善策を提案するとともに、必要に応じて専門的な医療や支援につなげています。

イベントによる支援

健康保険組合と連携し、健康アプリを活用した「睡眠改善チャレンジ」を実施し、グループ全体で1,675名が参加しました。動画コンテンツで正しい知識を学び、睡眠に良い生活習慣を実践するチャレンジを通じて、より良い睡眠習慣の定着を支援しています。イベント終了後のアンケート(回答率60.2%)では、76.2%が生活改善を実践し、72.3%が睡眠の質の向上を実感しました。また、イベント満足度も85.0%と高い結果となりました。

高年齢従業員への健康対策

当社では、高年齢従業員が安全で健康に働き続けられる職場づくりを推進しています。加齢に伴う身体機能の変化を踏まえ、職場環境の改善と健康づくりを進めています。2025年度は、安全管理部門と連携し、50歳前後の従業員が管理監督者や安全担当者とともに参加する「エイジアクションパトロール」を9拠点・207職場で実施しました。当事者の視点から職場環境を確認することで596件の改善事項を抽出し、そのうち332件(改善率55.7%)を改善しました。また、50歳の従業員を対象とした労使共催の「セカンドライフセミナー」において、定年後を見据えた健康づくりや生活に役立つ情報を提供しており、2025年度は115名が受講しました。

女性の健康支援

当社では、女性従業員が心身ともに健康に働き続けられるよう、女性特有の健康課題への理解促進と健康づくりを支援しています。女性の健康に関する情報発信やセミナーを実施するとともに、健康保険組合とも連携しながら、女性のライフステージに応じた健康支援に取り組んでいます。2025年度は、女性のライフサイクルや女性ホルモン、更年期、骨粗しょう症などをテーマとした全社オンラインセミナーを開催したほか、各事業所でも健康課題や従業員のニーズに応じた健康支援プログラムを実施しました。全社および各事業所の取組みには延べ136名が参加し、全社オンラインセミナーでは参加者93名のうち99%が内容に「満足」と回答しました。また、アーカイブ動画は300回を超える再生回数となりました。今後は、参加機会の拡充や情報発信の充実を通じて、より多くの従業員への理解促進を図っていきます。

感染症対策

当社グループでは、海外出張・勤務において、当社グループで定める「海外勤務者健康管理手引き」に従い、健康診断(赴任前・定期・帰任後)や予防接種(A型肝炎、B型肝炎、破傷風、日本脳炎、狂犬病、麻疹・風疹、腸チフス、ポリオ等)の実施、海外勤務者健康管理手帳の発行を行っています。「海外勤務者健康管理手引き」は、統括産業医・産業保健職が厚生労働省・外務省・WHO(World Health Organization)等のさまざまな情報を収集・分析のうえ策定し、適宜内容の改訂を行っています。こうした取組みを継続的に行うことで、海外出張・勤務に伴う感染症などのさまざまな健康リスクに対応しています。

また、コロナ禍以前から世界では三大感染症と呼ばれる「HIV(エイズ)」「結核」「マラリア」などのグローバルな健康問題が深刻化しています。感染者・死亡者の増加による労働力の低下、経済活動の低迷、貧困の増大、孤児の発生、さらには感染者の人権問題といった社会問題にまで発展しています。当社グループでは、従業員がこれらの正しい知識を身に付けるために各種研修等を企画・実施し、グローバルな健康問題に積極的に対応しています。

健康経営の基盤

当社では、安全衛生管理を健康経営の基盤と位置づけています。健康診断後の継続的な健康管理や職場における健康リスクへの対応を通じて、すべての従業員が安全で健康に働き続けられる環境づくりを推進しています。

健康を守る仕組み

定期健康診断受診率は100%を維持するとともに、二次検査については、対象者への個別フォローや必要に応じた管理職との連携により、受診を促す仕組みを構築しています。2025年度には「事後措置の手引き」を策定し、事業所ごとに異なっていた有所見者への対応基準を全社で統一しました。検査項目ごとの対応区分を明確化することで、健診結果に応じた事後措置を迅速かつ適切に進められる体制を整えています。

また、海外勤務者についても、国内と同様に継続した健康管理を実施しています。海外勤務者支援の一環として、2025年度には人事部門とともに看護職が中国を訪問し、駐在員と個別に健康面談を実施しました。さらに、現地で開催された健康セミナーでは、中国に所在するグループ会社14社の課長・部長職層26名を対象に、看護職による健康講話を実施しました。

健康リスクを低減する取組み ~熱中症対策・化学物質管理~

近年の猛暑を踏まえ、職場ごとのリスクに応じた熱中症対策を推進するため、2025年度から熱中症リスクアセスメントを導入し、リスクの把握・評価を行っています。熱中症予防管理者を中心とした管理体制を整備するとともに、対象者ごとに必要な教育を実施しています。熱中症による体調不良は発生しているものの、重症レベルの割合は過去と比べて増加しておらず、重症化予防に向けた取組みは一定の効果がみられるものと考えています。

また、化学物質による健康障害を防止するため、法令改正に対応した自律的な化学物質管理への移行を進めています。リスクアセスメントを基本に、管理者教育や現場指導、SDS(安全データシート)の適正運用を推進し、職場における化学物質管理の質の向上に取り組んでいます。

社外からの評価・認定

健康経営銘柄・健康経営優良法人

当社は、2017年より、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に10年連続で認定されています。うち2017年~2020年と2023年は、上位500社として「ホワイト500」を取得しました。また、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2023」、「健康経営銘柄2019」にも選定されました。



(注)「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

品質

基本的な考え方

当社は、事業単位でISO9001の認証を取得しています。ISO9001の仕組みを導入して業務の標準化・効率化を図るとともに、常に品質改善に努め、お客様の視点で良い製品・サービスの提供を行うことで、社会に貢献することを目指しています。

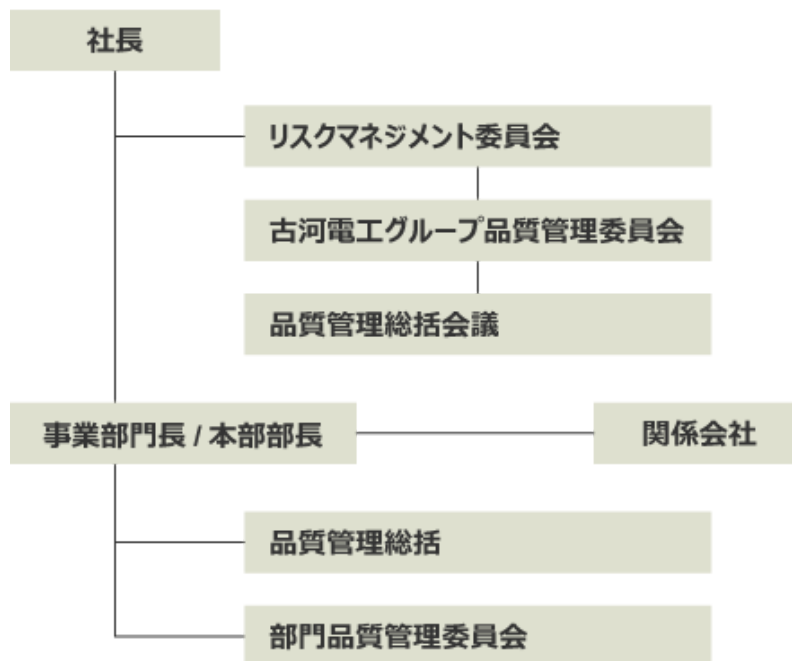
また、当社グループは、品質管理基本方針のもと、「お客様の期待する品質」を実現するための改善活動を推進しています。大前提となる品質コンプライアンスの強化を進めるとともに、製造品質の向上を目的とする「品質強化プロジェクト」や、設計・変更プロセスにおける設計品質の向上を目的とした「設計・開発の力量・仕組みの向上プロジェクト」を推進しています。お客様とともに新たな価値を創造するために、こうした2つのプロジェクトを通じて組織の問題解決力を高め、「ものづくり力」の向上に努めています。

品質管理基本方針

研究、開発、製造、営業、サービス、管理業務にいたるすべての段階、すべての部門、すべての階層において、常に事実に基づいて管理のサイクル(PDCA)を回し、製品、サービスおよび業務の品質の維持・向上に努め、当社グループの経営方針の実現を図る。

推進体制

当社グループでは、品質管理を推進するための最高機関として、リスクマネジメント委員会の特別委員会である「古河電工グループ品質管理委員会」を設置しています。同委員会の主導のもと、各事業部門長/本部長直属の「部門品質管理委員会」が、製品・サービスおよび業務における継続的な品質の維持・向上を推進しています。



取組み

品質コンプライアンス

品質コンプライアンスの徹底は、事業活動の大前提です。品質不正を徹底的に排除するためには、トップの強いリーダーシップ、仕組みづくりとその実行、活発なコミュニケーション、そして有効なチェック機能が重要です。当社グループでは、トップの指導によるコンプライアンス意識の徹底、お客様の要求事項や期待される品質の実現に向けた仕組みの構築、法令・規制やお客様の要求事項に対する適合性の定期点検等を強化し、継続することで、それらに沿った活動を各事業部門やグループ会社で遂行しています。

品質強化プロジェクト

「失敗コストの改善を行うこと」、「問題解決力を向上させること」、「事実から価値のある知見を獲得すること」を目的として、すべての事業部門で製造上の重要テーマを選出し、問題解決を図る取組みを進めています。起こした問題だけでなく、類似の問題も再発しない、再発防止を進めています。

2025年度は、当社グループの品質強化プロジェクト活動報告会を開催しました。各事業部門の活動報告を互いに聴講し、相互研鑽を深めました。日頃の問題解決の進め方に関する意見交換をし合い、相互に刺激を受ける有意義な交流の場になりました。



品質強化活動報告会の様子

設計・開発の力量・仕組み向上プロジェクト

お客様の期待する品質の実現には、設計・開発の段階で問題を発見し、生産開始前にその問題を解決することが重要です。本プロジェクトでは、設計開発・変更プロセスにおける問題発見・解決力の向上と、それを効果的に実施するための仕組みの改善に取り組んでいます。基本的な考え方の習得や指導力向上のために、研修会を継続的に実施しています。未然防止の仕組みを導入し、実践を積み重ねることで、基本的な考え方の浸透を進めてきました。また、設計開発・変更プロセスで問題を解決できたかセルフチェックする活動を行い、問題発見・解決力向上への取組みを継続・推進しています。さらに、このプロジェクトで培った考え方と仕組みが各事業部門で理解し実践できるような取り組みを行っています。

なお、この仕組みは、当社グループが独自に定める設計・開発に関するガイドラインに示されています。各事業部門では、このガイドラインに則して、それぞれに適した標準化を進めるとともに、運用しながら出てきた問題点は継続的に改善を図っています。

サプライチェーン

「調達情報」はこちら  

パートナー(お取引先)の皆様向けに、各種ガイドライン等の情報をまとめています。

基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ調達方針」を掲げ、パートナーとの共創により持続的な社会の実現に貢献します。

「中期経営計画2022-2025(25中計)」においては、「主要取引先に対するSAQ実施率」をサステナビリティ指標に掲げ、100%達成を目標に活動を推進し、2025年度に目標を達成しました。2026年度以降は、SAQ実施は継続しつつ、サプライチェーンBCM強化の指標として、「重要部材調達リスク対応完了率」を目標に掲げて取り組んでいきます。

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、各国の法令と規制を遵守し、安全や環境に十分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。

(注) 当社グループでは、お取引先(調達先)様を、価値を共創する「パートナー」と呼びしています。

取組み

CSR調達活動の推進

古河電工グループCSR調達ガイドライン

当社グループでは、環境・社会に配慮したCSR調達活動を推進するため、「古河電工グループCSR調達ガイドライン」を発行しています。なお、2024年8月には、RBA行動規範8.0等を参考に、「古河電工グループCSR調達ガイドライン(第4版)」へ改訂しました。

このCSR調達ガイドラインに基づき、パートナーの皆様とともに、調達活動における「法令遵守、公正な取引の徹底」「人権や安全、環境への配慮」「環境負荷低減」「責任ある鉱物調達」に取り組んでいます。また、新規パートナーとの取引開始にあたっては、CSR調達ガイドラインの理解・遵守を必須条件とするともに、パートナーへのアンケートを通じて当該ガイドラインへの適合状況を確認し、評価結果が良好であるパートナーとのみ取引を開始しています。

なお、CSR調達ガイドラインの内容については、毎年開催するパートナーズミーティングにおいて、パートナーの皆様にご説明し、継続的な働きかけを行っています。

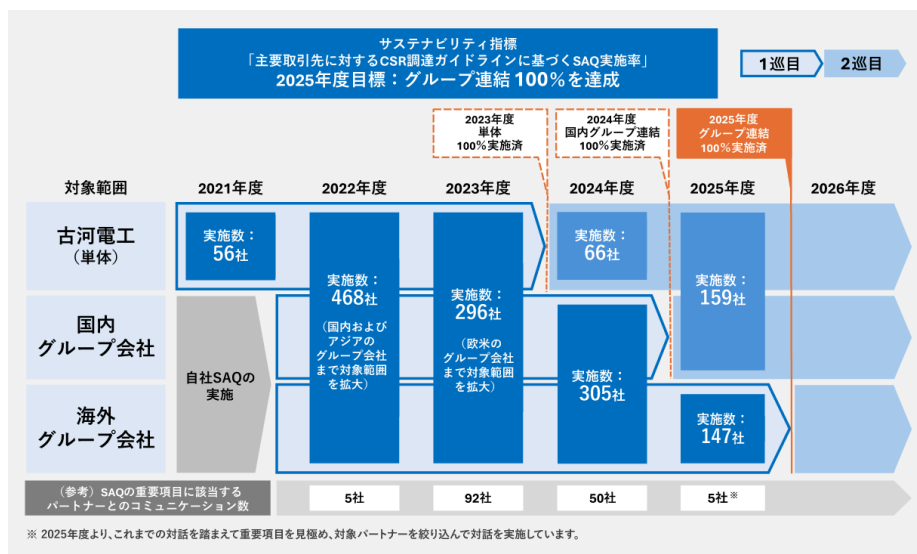
古河電工グループCSR調達ガイドライン  

SAQ(自己評価調査票)

既存パートナーに対するリスク調査として、従来のパートナーアンケートに加え、2021年度より主要パートナーを対象にCSR調達ガイドラインに基づく自己評価調査票(SAQ: Self-Assessment Questionnaire)を実施しています。対象範囲は、単体の主要パートナーから、2022年度には国内およびアジアのグループ会社、2023年度には欧米のグループ会社のパートナーへと拡大しました。

また、高リスクと設定した調査項目(重要項目)に該当するパートナーに対しては、ヒアリング等を行い、対話を通じて状況を再確認し、必要に応じて是正を働きかけています。2025年度は5社と対話を行い、2022年度からの累計社数は152社となりました。

2025年度の本調査結果では、重大な問題・違反は確認されませんでした。



主要パートナー(取引先)に対するSAQ実施状況

主要パートナー評価(環境面・社会面に関するモニタリング)

購買金額(資機材購買金額の80%)と重要度で選定された主要パートナーに対し、パートナー評価(環境面・社会面に関するモニタリング)を実施しています。パートナーの品質、技術、価格、納入体制、社会・環境貢献度、与信状況などを評価し、面談で結果をフィードバックしています。また、評価結果について意見交換を行い、調達活動に関する意識あわせをしています。さらに、事業継続や安定供給の取組みについても、継続的な協力要請を行っています。

なお、2025年度の主要パートナー評価数は、212社でした。

パートナーとの共創活動

当社は、CSR調達ガイドラインの内容に沿ったパートナーの皆様との共創により、CSR調達活動を着実に進めています。

● パートナー表彰制度

パートナー表彰制度を設け、特に優れた取組みを行っているパートナーを表彰しています。「優秀パートナー賞」「グループ・グローバルパートナー賞」「ベスト・パフォーマンス賞」「特別賞」に加え、環境に対する功績を称える「環境賞」を設定し、パートナーの皆様の多面的な取組みを評価しています。

● パートナースミューティング

毎年、パートナースミューティングを開催しています。パートナーの皆様にご参加いただき、CSR調達ガイドラインの内容や調達方針・目標、また取組み状況等について直接ご説明しています。あわせて、産業医による健康講話を実施し、パートナーの皆様の安全・健康に関する意識向上を支援しています。パートナースミューティングを通じて、当社グループの調達活動に対する理解を深めていただくとともに、信頼関係の構築にもつなげています。

なお、2025年度は対面方式で開催し、主要パートナー54社に参加いただきました。

● バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量削減活動

バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいくために、CSR調達ガイドラインに基づき、「エネルギー効率の改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を継続的に削減すること」をパートナーに求めています。パートナーズミーティング等において、温室効果ガス排出量の削減に関する目標設定を働きかけています。また、2021年度より一部のパートナーを対象に温室効果ガス排出量実態調査を実施し、バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の把握を行っています。さらに、2025年度より、調査結果をもとに選定した5社に対して、訪問や面談を通じて当社グループとパートナー双方の取組み状況に関する情報交換を行う場を設け、排出量削減に向けた理解の深化と取組みの推進を図っています。

■ パートナー向け通報・問い合わせ窓口の設置

当社ウェブサイト「コンプライアンスに関するお問い合わせ窓口」「人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口)」を設置し、調達活動におけるコンプライアンス違反行為や疑念がある行為に関する通報を受け付けています。通報いただいた場合は、その内容の事実関係の確認および調査等の対応を行い、必要に応じて通報者へフィードバックしています。

コンプライアンスに関するお問い合わせ窓口 [□](#) [>](#)

人権に関する苦情処理窓口(JaCER苦情通報窓口) [□](#) [>](#)

グリーン調達活動

当社グループでは、環境保全活動およびグリーン調達を推進・展開しています。環境保全活動に積極的なパートナーから環境に配慮した製品を優先的かつ継続的に調達することを基本的な考え方として、その調達要件等を「古河電工グループグリーン調達ガイドライン」にまとめています。

なお、2025年9月には「古河電工グループグリーン調達ガイドライン(第3.1版)」に、2026年4月には「古河電工グループグリーン調達ガイドライン(第3.2版)」に改定しました。第3.1版では、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量のネットゼロを目指すことを新たに掲げた「古河電工グループ環境ビジョン2050」の改定内容を反映しました。第3.2版では、「古河電工グループ パーパス」との整合を図るため、2025年12月に改定した「古河電工グループ環境基本方針」の内容をガイドラインに反映し、パートナーの皆様への具体的なお願い事項をより明確に示しました。

古河電工グループグリーン調達ガイドライン [□](#) [>](#)

責任ある鉱物調達活動

当社グループでは、責任ある鉱物調達に関する取組みについてCSR調達ガイドラインに明記し、グループ会社およびパートナーの皆様周知しています。また、責任ある鉱物調達の推進を目的に、「古河電工グループ責任ある鉱物調達方針」を策定しています。この方針のもと、「OECD Due Diligence Guidance」に準拠した取り組みを進めています。当社および当社グループの主要製品を対象とした対象金属の使用状況調査を実施するとともに、RMI(責任ある鉱物イニシアチブ)のコンフリクトフリー製錬所プログラムで認証を受けた製錬所からの調達推進を積極的に進めています。

また、当社は紛争地域または高リスク地域における鉱物の採掘に伴う悪影響を防止・軽減するため、自社の取組みだけでなく、「電子情報技術産業協会(JEITA)責任ある鉱物調達検討会」に加盟しています。世界における紛争鉱物の課題解決とともに、業界連携によるサプライチェーンの紛争鉱物調査活動向上に取り組んでいます。

■ 古河電工グループ責任ある鉱物調達方針(2022年9月12日策定)

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。

サプライチェーンのBCM(事業継続マネジメント)

当社では、主要パートナーに対し、アンケート形式によるBCMの取組み調査を実施しています。その調査結果をデータベース化することで、災害発生時に影響を受ける可能性の高いパートナーを迅速に把握する体制の構築とともに、重要製品の調達拠点複数化などの施策を実行しています。

調達教育の実施

当社グループでは、公正で責任ある調達活動の実践に向け、法令遵守やCSR調達に関する教育を継続的に実施し、グループ全体での理解浸透と実践力の向上に取り組んでいます。

● 取適法への取組み

当社グループでは、法令遵守に基づく公正な取引を通じてパートナーとの健全な関係構築を推進しています。2026年1月の「中小受託取引適正化法(取適法)」施行に伴い、中小受託事業者との取引の公正化がより一層求められることを踏まえ、社内体制の見直しとあわせて従業員教育の強化に取り組みました。

具体的には、グループ従業員を対象に、取適法に関する研修として、そのポイントや実務上の留意事項を盛り込んだEラーニングを実施し、2025年度は4,762人が受講しました。

■ 関連データ

ESGデータ集(人権/サプライチェーン) [>](#)

社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループは、「古河電工グループ パーパス」にもとづくサステナブルな経営を推進しています。社会貢献活動は、その一環として、「古河電工グループ社会貢献基本方針」に基づき、地域に根差したさまざまな活動を推進しています。

古河電工グループ社会貢献基本方針(2011年3月改定)

世紀を超えて培ってきた社会との絆を継承・発展させ、より良い次世紀を来るべき世代に引き継いでいくために、本業を通じた社会貢献はもとより、「次世代育成」「スポーツ・文化振興」「自然環境・地域社会との共生」を軸として、着実にたゆまぬ社会貢献活動を行います。

次世代育成

次世代を担う技術者等の育成支援を目的に、学生向けの各種活動を行っています。

- 小学生向け学習まんが「光ファイバーケーブルのひみつ」(Gakkenとの共同制作、寄贈)  [>](#)
- 理系志望学生、女性技術者の育成支援(内閣府主催「リコチャレ」への賛同など) [>](#)
- 学生のインターンシップや職場体験、企業訪問の受入れ
- 寄付、協賛 など



学習まんが「光ファイバーケーブルのひみつ」
を共同制作、小学校に寄贈



内閣府主催「リコチャレ」に賛同、
中高生を対象としたイベントを開催



古河電工(株)本社や各拠点等において、学生のイン
ターンシップや企業訪問を実施

スポーツ・文化振興

当社グループならではのスポーツ・文化振興に取り組んでいます。

- プロサッカーチーム「ジェフユナイテッド市原・千葉」オフィシャルパートナー、SDGsスポンサー  [>](#)
- プロアイスホッケーチーム「H.C.栃木日光アイスバックス」協賛
- 地域スポーツチームや大会等への支援
- 当社迎賓施設の国への寄贈(旧大隈重信邸、旧陸奥宗光邸)
- 地域文化活動の支援 など



HARD WORK, EVERY DAY.

日本で唯一のアイスホッケーのプロチーム
H.C.栃木日光アイスバックス



ジェフユナイテッド市原・千葉のSDGsスポンサーとして、障がいの有無等にかかわらず、すべての人がサッカーを楽しめる場を提供(ウォーキングフットボール大会、ユニバーサルマッチ)

自然環境・地域社会との共生

各拠点において、自然環境保全や地域社会に根差した活動を展開しています。

- 生物多様性保全活動 [>](#)
- 環境リサイクル活動
- 環境に関する教育・授業の実施、イベント等への参加
- 日光市伝統行事「和楽踊り」の開催、地域イベントへの協賛
- 地域清掃活動、安全防災活動
- 地域ボランティア活動
- 地域の学校、学生や障がい者に対する支援
- 寄付、寄贈
- 献血活動 など



絶滅危惧「オキナグサ」の育成(各国内事業所)



植樹活動(フィリピン)



大正3年から続く「日光和楽踊り」(日光事業所)



従業員による地域ボランティア活動(アメリカ)

災害支援

当社グループでは、被災した方々の救援や支援地の復興支援のため、支援金拠出などの活動を行っています。

年度	主な寄付活動	寄付金額
2011	東北地方太平洋沖地震 □ >	2億4670万円
2018	平成30年7月豪雨災害	100万円
2019	令和元年台風15号および台風19号	700万円
2020	令和2年7月豪雨	500万円
2023	モロッコ(アル・ハウス)大震災 □ >	約1,150万円
2024	令和6年能登半島地震 □ >	1,000万円
2024	台湾東部沖地震 □ >	約1,500万円
2026	令和8年熊本地震 □ >	1,000万円

表彰制度(ESG表彰 社会貢献賞)

当社グループの各拠点における地域社会貢献活動の活性化を目的に、優れた活動の実績を称え、「ESG表彰 社会貢献賞※」として毎年表彰しています。

※ ESG表彰には、「社会貢献賞」のほか、自社の環境保全活動を表彰する「環境貢献賞」があります。

[環境貢献賞 >](#)

2025年度受賞実績

優秀賞

- 地域の子どもたちを支援するイベントへの協賛、従業員参加型の継続的な地域貢献活動

<Lightera, LLC(アメリカ)>

ウォーキング・ランニング・水泳イベントへの協賛を通じて、
地域の子どもたちに教育機会・学びの場を提供。

また、従業員が積極的に参画し、長年にわたり地域貢献活動を実施。



地域イベントへの協賛と従業員の参加

優良賞

- EV・外部給電機を活用し、地域と連携した災害対応体制の構築を進める防災活動 <古河精密金属工業(株)(栃木県日光市)>
- ジェフユナイテッド市原・千葉へのスポンサー協賛を活用した、児童養護施設の子どもたちを支援する活動 <古河産業(株)(東京都港区)>
- 従業員ボランティアと学校の連携による、読書が苦手な子どもたちへの読書支援活動 <Furukawa Electric Autoparts Philippines Inc.(フィリピン)>
- 障がいのある方々への支援とハンガリー日本友好協会との連携を通じた地域共生活動 <Furukawa Electric Institute of Technology Ltd.(ハンガリー)>



災害時を想定した電力供給体験を実施



従業員ボランティアによる読み方指導の様子



障がいのある子どもたちの屋外活動支援

努力賞

- スポーツ大会(国民スポーツ大会、全国障害者スポーツ大会)への参加・協賛活動 <古河AS(株)(滋賀県犬上郡)>
- 障がいのある子どもたちとの交流イベントの実施 <古河電気工業(株)平塚事業所(神奈川県平塚市)>
- 高齢者施設への食料品・生活必需品の寄付活動 <Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. de C.V. (メキシコ)>



スポーツ大会(国スポ・障スポ)に協賛



障害のある子どもたちと従業員との交流



高齢者施設への支援

コーポレートガバナンス

基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「古河電工グループ パーパス」ならびに「ビジョン」および「Core Values」のもと、透明性・公平性を確保のうえ意思決定の迅速化など経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、もって永続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本とし、次の考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
2. 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
3. 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
4. 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役の役割を重視しつつ、客観的な立場からの業務執行監督機能の実効化を図る。
5. 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実に取り組むための方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めています。

コーポレートガバナンスに関する基本方針  [>](#)

コーポレート・ガバナンス報告書

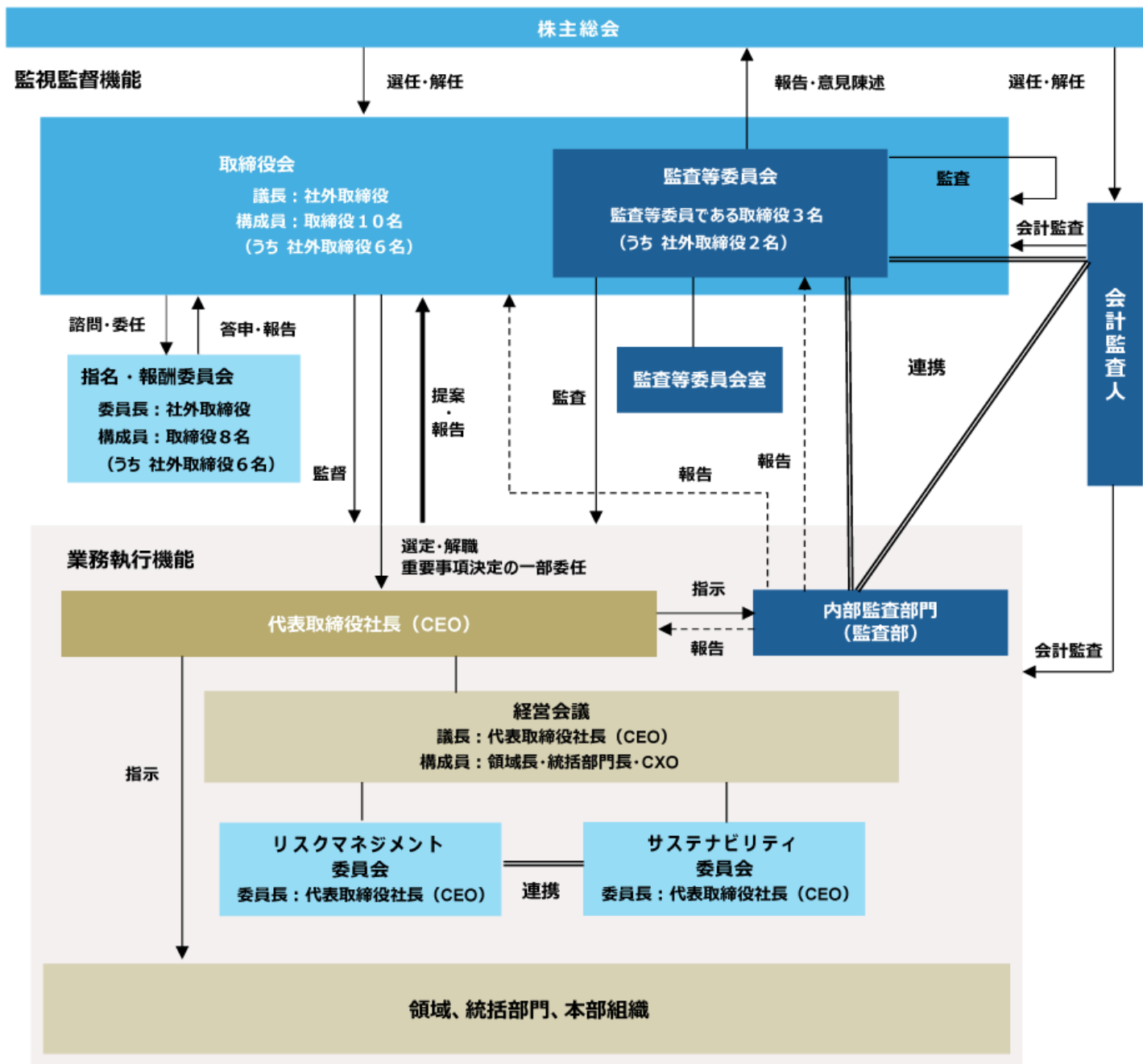
コーポレート・ガバナンス報告書(2026年6月26日)  [>](#)

コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、取締役会が業務執行の決定を広く経営陣に権限委譲することで意思決定のより一層の迅速化を図るとともに、取締役会では経営方針や経営戦略を中心とした議題についてより本質的な議論を行うことで取締役会の監督機能を強化・高度化し、もってコーポレートガバナンスの一層の充実を推進するため、現行のコーポレートガバナンス体制(監査等委員会設置会社)を選択しています。また、取締役会の監督機能を補完するために、指名・報酬委員会を設置しています。なお、同委員会は、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員(過半数は社外取締役)で構成されるものとし、委員の互選により、原則として社外取締役の中から委員長を選定することとしています。

コーポレートガバナンス体制図

2026年6月26日現在





監視監督機能

取締役会

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図る責務を担うものとし、以下の事項を行うこととしています。

1. コーポレートガバナンスに関する事項の決定
2. 経営戦略や経営計画等の策定および変更ならびにその遂行の監督
3. 資本政策に関する事項の決定
4. 経営陣(代表取締役を含む業務執行取締役および執行役員)の選解任(取締役会が備えるべきスキル等の特定を含む)およびこれらに対する報酬の決定(指名・報酬委員会へ委任する場合を含む)
5. コンプライアンスや財務報告に係る内部統制およびリスク管理体制の整備に関する事項の決定およびその運用状況の監督
6. 経営戦略等を踏まえた重要な業務執行の決定
7. その他法令等で定められた事項

詳細は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3章第2節をご覧ください。

現在、当社の取締役会は10名(うち4名が社外取締役(監査等委員である取締役を除く)、2名が監査等委員である社外取締役であり、社外取締役6名全員が東京証券取引所に届け出ている独立役員)で構成されています。なお、取締役会議長は、社外取締役が務めています。当社の社外役員は、金融機関・商社・事業会社における豊富な経営経験または財務・会計・産業政策等の分野における専門性の高い知識・経験を有しており、取締役会では、それらの経験に基づく多様な観点からの意見・指摘を尊重して意思決定等を行っています。

指名・報酬委員会

当社は、「指名・報酬委員会」を設置しています。同委員会は、取締役等の指名や報酬等に関する審議・決定手続きの客観性および透明性を確保することを目的とし、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員(過半数は独立社外取締役)で構成されるものとし、委員の互選により、原則として独立社外取締役の中から委員長を選定することとしています。

詳細は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3章第3節をご覧ください。

現在、同委員会は8名の委員で構成され、うち委員長を含む6名の委員が社外取締役です。

監査等委員会

監査等委員会は、法令に基づく調査権限を行使することを含め適切に情報入手を行うとともに、株主に対する受託者責任を踏まえ独立した客観的な立場から取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるものとしています。また、監査等委員会は、定期的な会合の開催や必要に応じて随時報告を受けるなど、内部監査部門との連携を十分に確保するとともに、監査の方針、計画および結果を定期的に取り締めに報告するものとしています。

また、常勤の監査等委員である取締役は、経営会議など重要な業務執行の決定に関する会議に出席するとともに、監査およびこれらの会議により得た情報を、適切に監査等委員である社外取締役へ提供するものとしています。

さらに、監査等委員会業務および監査等委員会運営の補助のため、監査等委員会室を設置しています。監査等委員会室には、経営陣からの独立性が保障された補助使用人を配置し、監査機能の強化を図っています。

現在、監査等委員会は3名(うち2名が監査等委員である社外取締役であり、2名全員が東京証券取引所に届け出ている独立役員)で構成されています。



業務執行機能

当社グループの事業は、12の事業部門および事業化に向けた準備段階にある部等を所管する統括部門から構成されており、単独または複数の事業部門を所管し指揮・監督する組織として5つの領域を設置しています。当社の業務執行は、最高責任者である社長(CEO)の下、光ソリューション領域長、情報コンポーネント領域長、エネルギーインフラ領域長、自動車電装システム領域長およびメタルソリューション領域長ならびにソーシャルデザイン統括部門長が指揮しています。このほか、グループ全体の経営戦略・経営計画の策定・実施、コーポレートガバナンス・コンプライアンス・リスク管理その他の経営体制の確立・維持およびグループ全体の事業運営の監督・支援などの当社および当社グループ全体の経営に関する業務を担う本部組織を設置しており、それぞれCXO(CEOを除く)が指揮しています。なお、CXOは全社戦略に定める経営上の重要課題を当社および当社グループ全体最適の視点で解決する責任者であり、それぞれ関連するコーポレート機能を管掌しています。領域長および統括部門長ならびにCXOを業務執行責任者として、執行側の最高意思決定機関であり社長を議長とする経営会議を構成しています。経営会議では、業務執行上の重要事項の審議・決定をすることにより、業務執行責任者間の意思疎通を図り、統制のとれた業務執行がなされるようにしています。また、業務執行の状況は、3ヶ月に1度取締役会に報告されています。

取締役会の人材に関する考え方

役員候補者の指名に関する方針

当社では、役員候補者について、能力、知識、経験等に加え、ジェンダー・国際性面の多様性から生まれる多角的な視点が当社グループのグローバルでの事業推進、適切な監督・監査に資するという認識に立ち、次の観点からその選定を行っています。

社外役員候補者

様々な視点・角度からの取締役会議論への参加を期待し、企業経営や行政の経験者、技術に精通したエンジニア、法律や会計等の専門家など、知見や経歴を異にする人材をバランスよく選定すること

社内役員候補者

国内外に多くの関係会社を擁し、事業分野も非常に幅広く多岐に亘る当社グループの特徴を踏まえ、当社グループの企業価値の向上に資するために、その時々においてそれぞれの役職に必要とされる能力、知識、経験等を有していると認められる人材を選定すること

取締役に期待する経験・知見の重要分野(スキル項目)

2025年度において、当社が取締役に期待する経験・知見の重要分野(スキル項目)について、改めて①「上場企業における取締役として求められる能力」(共通)、②「当社の業態において求められる能力」(当社固有)という2つの視点から項目を選定しました。[区分1]
その上で、昨年、当社が監査等委員会設置会社に移行した趣旨(取締役会から執行への権限委譲、取締役会の監督機能の強化・高度化)を踏まえ、③「執行への権限委譲に伴い、取締役会における本質的な議論・提案を行う能力」(方針)、④「執行に対する、取締役会による高度な監督機能を発揮する能力」(監督)の2つの視点から、項目の妥当性を確認しました。[区分2]
その結果、「企業経営」、「財務・会計、監査」、「法務・リスク管理」、「サステナビリティ・人材」、「業界知見・事業戦略」、「技術、DX・IT」、「国際性・グローバル経営」の7項目に見直しを行いました。各スキル項目の内容については、指名・報酬委員会にて議論した上で決定していますが、今後も外部環境および当社の経営計画・事業特性等も勘案し、適宜見直しを図っていきます。



スキル項目の詳細

スキル項目	説明	区分1	区分2
企業経営	代表取締役や経営幹部としての経験を持ち、経営戦略の策定や組織全体の大局的な意思決定・監督ができる。	①共通	①方針 ②監督
財務・会計、監査	財務・会計に関する高度な専門性を有し、財務戦略や資本政策の立案能力、または財務報告の適正性を監視・監督できる。		②監督
法務・リスク管理	企業法務、コンプライアンスやガバナンスに関する専門知識を持ち、潜在的リスクの発見と内部統制の監督ができる。		②監督
サステナビリティ・人材	人的資本経営や組織開発、気候変動への対応を含む、サステナビリティ課題への対応を通じ、中長期的な企業価値向上を監督できる。		①方針 ②監督
業界知見・事業戦略	当社が属する業界の市場動向、競合環境、事業制度・政策に精通し、競争優位性のある事業戦略を議論できる。	②当社固有	①方針
技術、DX・IT	当社事業に関連する技術動向への理解、またはデジタル技術を活用したビジネスモデル変革(DX)を推進・議論できる。		①方針
国際性・グローバル経営	海外事業の展開、国際的な市場環境におけるビジネス経験または異文化に対する理解を通じ、国際的な事業環境・規制・地政学リスクを踏まえて、グローバル戦略を議論できる。		①方針



取締役のスキルマトリクス

2026年6月26日現在

取締役								(監査等委員)					
													
氏名				森平 英也	宮本 聡	青島 弘治	塚本 隆史	飯 悠子	高藤 保	星野 岳穂	荻原 弘之	住田 清芽	塩見 崇夫
地位				代表取締役 社長、CEO	代表取締役 兼執行役員 専務、CSO	代表取締役 兼執行役員 常務、CFO	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	取締役(常勤 監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)
性別				男性	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	女性	男性
在任期間				4年	7年	2年	5年	7年	5年	2年	3年 ※3	6年 ※3	5年 ※3
独立役員※2							★	★	★	★		★	★
スキル 項目 ※1	① 共通	①方針 ②監督	企業経営	●			●		●		●		●
		②監督	財務・会計、 監査			●	●			●	●	●	
		②監督	法務・ リスク管理		●	●					●		
		①方針 ②監督	サステナビリティ・ 人材		●	●	●						
	② 当 社 固 有	①方針	業界知見・ 事業戦略	●			●	●	●	●			●
		①方針	技術、 DX・IT	●			●	●	●	●			
		①方針	国際性・ グローバル経営	●	●		●	●	●	●	●	●	●
		取締役会 出席状況(2025年度)			100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	93.8% (16回中15回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)	100% (16回中16回)
指名・報酬委員会 出席状況(2025年度)			100% (6回中6回)	—	—	100% (6回中6回)	100% (6回中6回)	100% (6回中6回)	100% (6回中6回)	—	100% (5回中5回) ※4	100% (5回中5回) ※4	
監査役会・監査等委員会 出席状況(2025年度)			—	—	—	—	—	—	—	100% (13回中13回)	100% (13回中13回)	100% (13回中13回)	

※1 各人の保有するすべての経験・知見を表示するものではなく、各項目に関する豊富な経験・高度な知見が重要課題解決に向け特に期待される項目に限定して記載しています。

※2 ★印がある者は、東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準および当社が定める社外役員の独立性基準(「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3章第6節2.(2)参照)を満たしており、東京証券取引所へ独立役員として届け出ている者です。

※3 当社は、2025年6月25日に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員である取締役の在任期間は、監査役としての在任期間も含んでいます。

※4 住田清芽氏および塩見崇夫氏は、2025年6月25日開催の取締役会において新たに指名・報酬委員会の委員に選任されたため、出席対象となる指名・報酬委員会の回数が他の委員と異なります。

役員の経歴 >



社外取締役の独立性

当社では、取締役のうち原則として過半数は独立社外取締役とし、次のとおり社外取締役の独立性基準を定めています。

社外取締役の独立性基準

次に掲げる属性のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役(候補者を含む)は、当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じる恐れがないものと判断する。

- ① 当社を主要な取引先とする者(当社に対して製品もしくはサービスを提供している者であって、その取引額が当該取引先の直近事業年度における年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先)またはその業務執行者
- ② 当社の主要な取引先(当社が製品もしくはサービスを提供している者であって、その取引額が当社の直近事業年度における年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先)またはその業務執行者
- ③ 当社の主要な借入先(その借入額が当社の直近事業年度における総資産の2%超に相当する金額である借入先)である金融機関の業務執行者
- ④ 当社から役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている個人、または年間1億円以上を得ている法人等に所属する者
- ⑤ 上記①から④のいずれかに過去3年以内に該当していた者
- ⑥ 上記①から⑤のいずれかに該当する者の二親等内の親族
- ⑦ その他株式会社東京証券取引所の定める独立性基準に抵触する者

(注) ①から⑦のいずれにも該当しない場合であっても、当社子会社または取引先の子会社における取引高等を勘案して、独立性なしと判断する場合がある。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を図ることを目的として、取締役会が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえて問題点の改善や強みの強化に必要な措置を講じていくという継続的なプロセスにより、2015年度から毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

2025年度より、監査等委員会設置会社に移行したことを踏まえ、コーポレートガバナンスの更なる深化・実質化を図る観点から、外部専門機関の助言を得て、アンケート内容を大幅に変更し、中期的視点での課題抽出と改善の方向性について深掘りすることでより本質的・多面的な意見・提言を吸い上げるものとしています。

分析・評価方法

取締役の全員にアンケートを実施したうえで、その集計結果に基づき、事前説明会および意見交換会で複数回意見交換を行った後、取締役会において取締役会の実効性に関する議論を実施しました。

なお、集計結果のより深い理解を目的に、取締役全員を対象とした取締役会議長による個別インタビューを実施(取締役会議長に対しては幹事社外役員が実施)し、その結果を上記取締役会で共有しています。

アンケート項目

- ① 中長期経営方針や当社グループのあるべき姿の構築、中長期目線での成長の追求
- ② コンプライアンスの遵守、リスクへの対処方針決定
- ③ 経営人材の確保・育成に係る適正な活動の実現、持続
- ④ 対外活動の実施(株主等のステークホルダーへの説明責任の遂行)
- ⑤ ガバナンス体制・会議運営

評価結果の概要(2025年度)

当社取締役会は、前年度の実効性評価の結果を踏まえて実効性向上に向けた施策に取り組んでおり、経営陣による適切なリスクテイクの後押しや指名・報酬の議論といった基本的役割を果たしていること、また業務執行において社外役員の豊富な経験および高度な知見に基づく有益な提言・指摘等が反映されていることがあらためて確認でき、2025年度においても取締役会の実効性が確保されているものと分析・評価しています。

詳細は、「当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について」をご覧ください。

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について(2026年3月3日)  [>](#)

役員の報酬等

役員報酬等の決定に関する方針の概要

基本方針

役員報酬は、当社グループが企業価値を増大させ、事業活動を通じて社会に貢献しながら持続的に発展していくために、個々の役員がその持てる能力を遺憾なく発揮し、意欲的に職責を果たしていくことを可能ならしめる内容のものとする。

報酬項目毎の個人別の報酬等の決定に関する方針

当社の役員報酬は、基本報酬、短期業績連動報酬(個別)、短期業績連動報酬(全社)、ESG連動報酬および中長期業績連動報酬で構成され、報酬項目毎の報酬の決定方針は以下のとおりです。

報酬項目	概要	支給対象			
		取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)	社外取締役(監査等委員である取締役を除く)	取締役以外の執行役員、シニア・フェロー	監査等委員である取締役
基本報酬	経営の監督と業務執行といった役割の違いや役位に応じて決定した固定額を、毎月金銭で支給します。	●	●	●	●
短期業績連動報酬(個別)	指名・報酬委員会において、前事業年度における担当部門の投下資本付加価値額やその改善に資する業績評価指標(戦略KPI)などの事業計画達成度や施策の状況等を総合的に評価したうえで決定した額を、年一回金銭で支給します。	●	—	●	—
短期業績連動報酬(全社)	指名・報酬委員会が決定した連結営業利益を評価基準として確定した報酬額を、年一回金銭で支給します。	●	—	●	—
ESG連動報酬	当社グループが対処すべき経営上の重要課題における成果指標の達成状況を評価したうえで決定した額を、年一回金銭で支給します。	●	—	●	—
中長期業績連動報酬	当社が拠出する金員を原資として信託を通じて取得された当社株式等を支給する株式報酬制度です。	●	—	●	—

詳細は、「有価証券報告書」4【コーポレートガバナンスの状況等】(4)【役員の報酬等】をご覧ください。

有価証券報告書一第204期(2025年4月1日ー2026年3月31日)  [>](#)



役員の報酬等の額(2025年度)

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					対象となる 役員の員 数 (名)
		基本報酬	短期業績 連動報酬 (個別)	短期業績 連動報酬 (全社)	ESG 連動報酬	中長期業 績 連動報酬	
取締役(社外取締役および 監査等委員である取締役 を除く)	317	184	25	40	6	59	6
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	23	23	—	—	—	—	1
監査役(社外監査役を除く)	23	23	—	—	—	—	3
社外役員	95	95	—	—	—	—	10
うち社外 取締役(監 査等委員 である取 締役を除 く)	61	61	—	—	—	—	5
うち社外 取締役(監 査等委員 である取 締役)	25	25	—	—	—	—	2
うち社外 監査役	9	9	—	—	—	—	3

(注)

- 上表の員数および金額には、2025年6月25日開催の第203回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役3名・監査役3名およびこれらの者に対する報酬等の額を含んでいます。
- 短期業績連動報酬(全社)には、2025年6月に金額が確定した2024年度分の業務執行に対する対価としての支給額を記載しています。なお、2025年度分については、上表の作成時点である2025年6月において金額が未定であるため、上表の金額には含まれていません。
- 中長期業績連動報酬額には、株式報酬制度の下、当事業年度分として付与されたポイントに相当する株式数を、当事業年度の報酬とみなして計上した額を記載しています。
- 短期業績連動報酬(全社)は、業績連動報酬等に該当します。本報酬では、当社の当該年度の業績を適切かつ明確に反映するために、連結営業利益を指標として選定しており、2024年度における当社連結営業利益は47,032百万円です。なお、2025年度において企業結合に係る暫定的な会計処理の確定を行っており、上記の2024年度における当社連結営業利益の数値については、暫定的な会計処理の確定の内容を反映させています。

5. ESG連動報酬は、業績連動報酬等に該当します。本報酬では、サステナビリティに関する取組みへの適切なインセンティブとして機能する仕組みとするため、サステナビリティ指標(2026年4月1日以降は、当社グループが対処すべき経営上の重要課題における成果指標)を指標として選定しています。指名・報酬委員会において、サステナビリティ指標における目標の達成状況を評価したうえで支給の可否を判断しており、2025年6月に金額が確定した2024年度分の業務執行に対する対価としての支給額については、温室効果ガス排出量削減率(スコープ1、2)(2021年度基準)14.0%を目標値としていたところ、2024年度における同排出量削減率の実績値は34.8%となりました。なお、2025年度分については、上表の作成時点である2025年6月において金額が未定であるため、上表の金額には含まれていません。
6. 中長期業績連動報酬は、業績連動報酬等および非金銭報酬等に該当します。本報酬では、企業価値向上を報酬額に適切に反映するとともに、企業価値向上へのインセンティブを株主と共有するために、当社株価を指標として選定しています。なお、乖離度の実績値(2025年度の数値で計算した参考値)は7.04です。

後継者育成計画(サクセッションプラン)

指名・報酬委員会において、経営陣のサクセッションプランの内容を審議・決定しています。

後継者育成計画(サクセッションプラン)

- ① 最高経営責任者たる社長のサクセッションプランは、「古河電工グループ パーパス」ならびに「ビジョン」および「Core Values」を踏まえ、指名・報酬委員会が審議・決定し、毎年これを見直す。
- ② 執行役員のサクセッションプランは、毎年見直したうえで指名・報酬委員会へ提出し確認を受けるものとする。
- ③ サクセッションプランにおいて将来の社長または執行役員の候補とされた者については、社外コンサルタント等の助言を受けつつ、経営者育成のための研修や、必要な経験の取得を目的とした部門異動の対象とするなど、計画的な育成に努める。

サクセッションプランと育成計画の立案 [>](#)

政策保有株式

政策保有株式[※]に関する方針

当社は、資本効率の向上や当社の事業活動における必要性等の観点から保有意義があると判断した株式を保有し、保有に適さないと判断した株式については縮減を図るものとしています。また、当社は毎年、取締役会において、政策保有株式のうち全ての上場株式について、保有の適否について検証を実施しています。検証においては、株式の保有に基づき得られる定量的な便益と当該株式の時価および資本コストにより算出される保有コストとの比較のほか、事業機会の創出、取引関係および事業における協力関係の維持・強化等も含めた総合的な観点により、保有の適否を判断しています。

詳細は、「有価証券報告書」4【コーポレートガバナンスの状況等】(5)【株式の保有状況】をご覧ください。

有価証券報告書一第204期(2025年4月1日ー2026年3月31日)  [>](#)

※ 当社では、「政策保有株式」を有価証券報告書における「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」の対象となる株式としています。



内部統制の強化

当社では、各関係会社の経営の独立性を尊重する一方、コンプライアンスやリスク管理を含む経営全般の状況を把握し、各社の法令遵守体制・内部統制システムの構築等に関する助言・支援等、適切な経営指導を実施することで、各社の経営の健全性を確保するとともに、当社からの取締役等の派遣等により、当社グループ全体の経営体制の強化および企業価値向上に努めています。

内部統制システムの整備の状況

当社では、職務執行の効率性の維持・向上、法令遵守(コンプライアンス)、リスク管理、情報管理およびグループ会社管理を内部統制の目的と考え、内部統制システムを整備・構築し運用しています。

詳細は、「有価証券報告書」4【コーポレートガバナンスの状況等】(1)【コーポレート・ガバナンスの概要】および「業務の適正を確保するための体制」をご覧ください。

有価証券報告書一第204期(2025年4月1日ー2026年3月31日)  [>](#)

業務の適正を確保するための体制(2026年4月1日)  [>](#)

関連データ

ESGデータ集(コーポレートガバナンス) [>](#)

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、「リスク管理・内部統制基本規程」を定め、事業活動におけるリスクを統括的に把握し、損失の危険を防止または許容範囲内に抑制することをはじめ、戦略目標の達成に影響を及ぼす要因に適切に対応することにより、企業価値の増大、安定的な成長および健全な企業運営を図っています。さらに、「古河電工グループパーパス」のもと、「古河電工グループビジョン2030」の実現に向けた取組みを実行し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指す上でのリスクに対する姿勢を、「リスク管理の基本方針」として制定しています。

なお、「中期経営計画2022-2025(25中計)」において、リスクマネジメントは「全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率」を指標に進捗をモニタリングして取組みを推進し、2025年度に掲げた目標(100%)を達成しました。今後は経営上の重要課題「ガバナンスの強化、リスク耐性の向上」の解決に向けて、重要リスクの識別・評価および対策の実施状況を経営会議および取締役会でモニタリングしていきます。

古河電工グループ リスク管理の基本方針

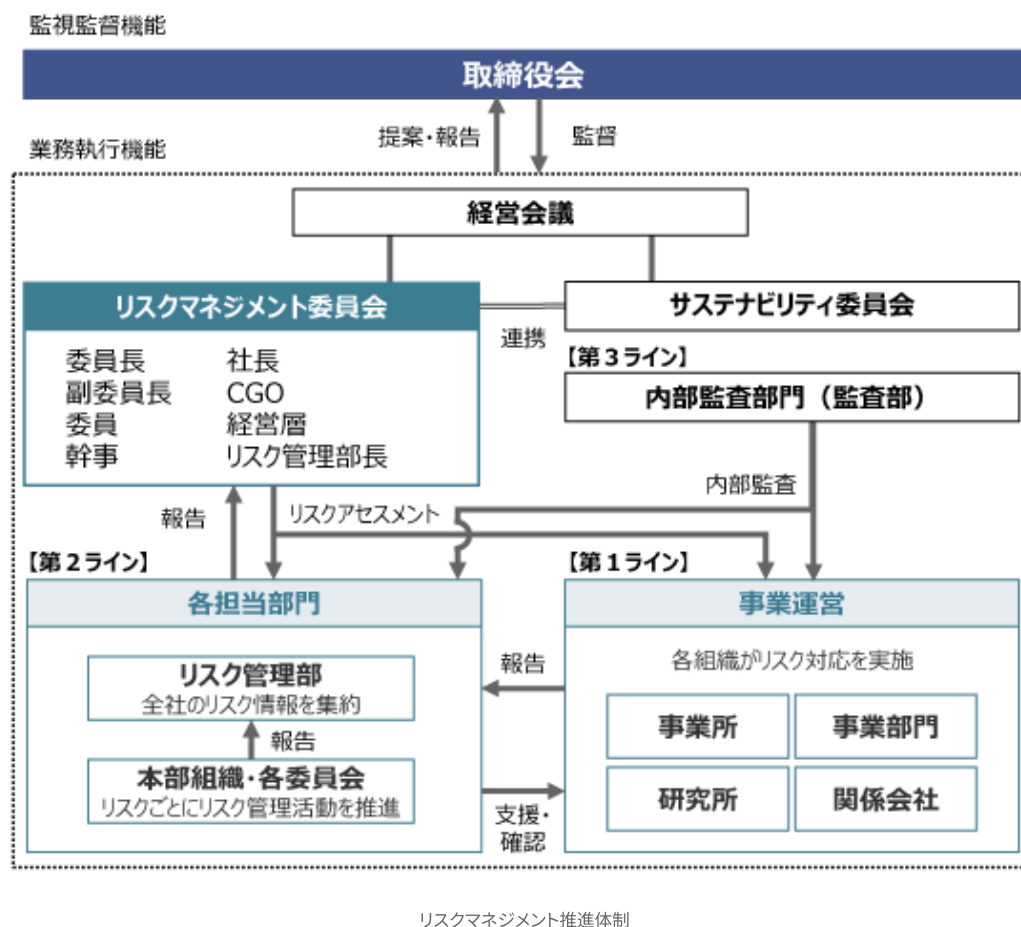
古河電工グループは、「古河電工グループ パーパス」に基づき、

- 経営上の重要課題に取組み、レジリエンスの強化を通じて企業価値の向上を目指します。
- 事業活動に伴うリスクを特定・評価し、重要リスクを識別した上で適切なリスク対応を継続的に行います。そのために、経営による定期的なレビューを行うとともに、ステークホルダーとの適時・適切なコミュニケーションを図ります。
- 戦略の実行に伴うリスクは適切な管理のもとに受け入れる一方、コンプライアンス違反は決して許容しません。

推進体制

委員長を社長、副委員長をCGO、委員を経営層で構成した「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンスについての課題を審議し、各担当部門の活動を監督・推進する体制をとっています。幹事はリスク管理部長が担当し、原則、年に2回開催しています。

リスクマネジメント委員会では、リスクアセスメント結果等を踏まえたリスク評価によりリスクを俯瞰し、経営上の重要課題と関連性の強い「事業ポートフォリオ」、「気候変動(カーボンニュートラル)」、「人材・組織」、「政治経済情勢」および「人権・労働慣行」等のリスクを全社的に対応すべき重要リスクと定め、サステナビリティ委員会と連携して対応しています。また、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の強化に向けた重要課題につながりのある「災害・感染症等の影響」、「品質管理」、「従業員の安全・衛生」等のリスクについては、個別に委員会を設置して重点的に管理する体制を敷いています。



リスク管理活動とモニタリング

当社グループは、グループ全体の事業リスクの評価を通じて優先対応すべきリスクを見極めるために、年に1回、事業部門・事業所・関係会社といった組織単位で網羅的なリスクの洗い出し、および発生可能性と影響度の評価(リスクアセスメント)を実施しています。

また、第1ラインとしてリスク対応を行う事業部門等に対して、第2ラインである各担当部門が「事業等のリスク」を含む各リスクへの対応の支援および実施状況の確認を行うことでリスク管理の継続的な拡大と深化を図っています。リスクマネジメント委員会は、それらの取組状況を評価し、その結果を総合したリスク管理活動全体の評価を取締役に毎年定期的に報告しています。

事業等のリスク

経営視点のリスク

- 事業ポートフォリオ
- 新事業の創出
- 気候変動(カーボンニュートラル)
- 人材・組織
- 政治経済情勢
- 人権・労働慣行



オペレーショナル視点のリスク

- 災害・感染症等の影響
- 原料および燃料価格の変動
- 研究開発・知的財産
- 環境汚染・環境規制
- 開示・ブランド
- 品質管理
- 情報システム・情報セキュリティ
- 従業員の安全・衛生
- 固定資産の減損
- 法令違反等
- 為替・金利・株価変動
- 工事プロジェクトの採算悪化
- 資金管理

詳細はこちら(事業等のリスク) [□](#) [>](#)

防災・BCM活動

当社グループは、社会的な責任を十分認識し、自然災害や感染症などの不測のリスクに対しても、被害を最小化し、かつ事業活動を継続していくために、「古河電工グループBCM基本方針」に基づき、事業継続計画(BCP)を策定し、事業継続マネジメント(BCM)に取り組んでいます。また、当社グループは、火災や地震等の災害から人命・安全を守り、事業を継続することの社会的な責任を深く認識しています。法令遵守はもとより、人命の尊重を最優先に、被害軽減や二次災害防止のための努力を継続的に行っています。経営層から従業員までの役割を明確にし、全グループが連携して防火・防災活動の水準を高めることを目指します。

古河電工グループBCM基本方針(2009年6月制定)

1. 人命の尊重
全従業員とその家族ならびに近隣社会、お客様その他全ての関係者の生命および身体の安全確保を最優先します。
2. 被害の拡大防止
二次災害(会社施設の火災や環境汚染等)の発生防止に努めます。
3. 重要業務の継続・早期復旧
社会的に有用な企業として、重要業務を可能な限り継続、または停止した場合でも早期の復旧を目指します。
4. 地域貢献
社会から信頼される企業として、地域住民や周辺自治体との協調に努めます。
5. 事業継続マネジメントの実施
ステークホルダーに信頼される、リスクに強い企業を目指し、事業継続計画を常に見直し、改善に努めます。

危機発生時への備え

大規模災害などの危機発生時には、必要に応じて、社長をトップとする緊急対策本部や現地対策本部などを設置することを定めるとともに、各部門の役割などを明確化しています。また、初動マニュアルの整備、必要物資類の備蓄、連絡体制・安否確認の仕組みの整備などを行うとともに、定期的に演習を実施しています。

BCM演習(本社・事業所連携)

事業所が自然災害等で甚大な被害を被った場合には、本社の緊急対策本部とスムーズに連携し、全社一丸となって事業復旧の早期達成に向けて取り組む必要があります。幅広い事業分野を有する当社は、そのための備えとして、定期的に本社(緊急対策本部)と事業所(被災地)との連携演習を実施しているほか、2025年度は、電力や工業用水等の共通リソースの供給が制限される状況を想定し、同一事業所内の各事業の復旧手順(優先順位の判断等)をテーマとする演習で課題の抽出と対応策の検討を行いました。演習で認識した課題を着実に改善し、従業員の教育などを進め、重要事業継続のさらなるレジリエンス強化に努めていきます。



2025年度 演習でのグループワーク・発表の様子

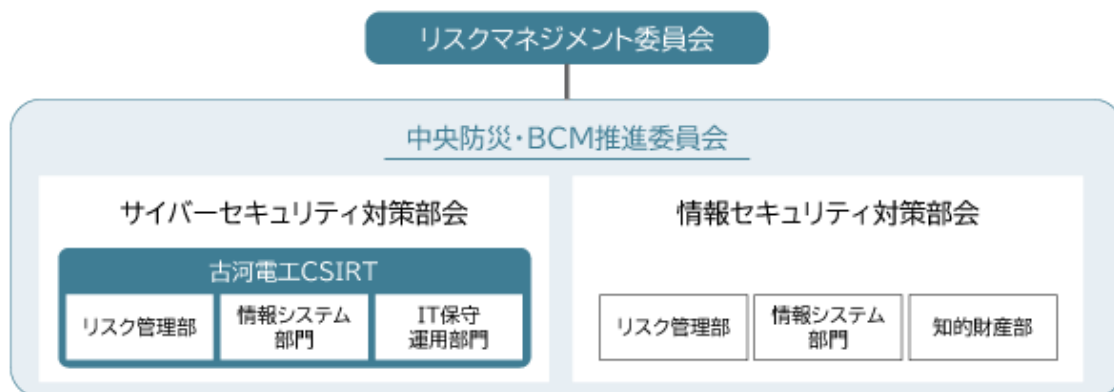
ISO22301認証取得の推進

当社では、事業継続活動を強化すべく、事業継続マネジメントシステム(BCMS)の国際規格であるISO22301の認証取得に積極的に取り組んでいます。これまで「光半導体デバイス事業(千葉事業所)」「銅線製品事業(三重事業所)」「伸銅製品事業(日光事業所)」が認証を取得しています。

情報セキュリティ

当社グループでは、事業継続、知的財産の保護、お客様・お取引先様をはじめとするステークホルダーからお預かりした情報の適切な管理のため、情報システム、知的財産保護、情報管理などの視点から、関係部門が連携して情報セキュリティ対策を進めています。

近年の経済安全保障をめぐる環境変化や、秘密情報保護に対する社会的要請の高まりを踏まえ、その体制を強化するため、2025年度より「情報セキュリティ対策部会」を設置し、活動を開始しました。



情報セキュリティ推進体制



サイバーセキュリティ

年々巧妙化・深刻化するサイバーセキュリティリスクに対し、当社グループでは、技術的対策と組織的対策の両面から継続的な強化に取り組んでいます。技術的対策として、端末の挙動監視や不審な通信の検知・遮断などの対策を進めています。組織的対策としては、2017年度よりインシデント発生時に迅速に対応する「古河電工CSIRT※」の活動を開始し、サイバーインシデント発生時に対応する体制を整備しています。

さらに、グループ会社やサプライチェーンを標的としたサイバー攻撃による被害拡大に備え、複数の国内関係会社のCSIRT組織と連携したサイバーインシデント対応演習を毎年実施するなど、グループ全体でのインシデント対応力の向上に取り組んでいます。今後は主要なグループ会社への展開を進め、国内外のグループ全体でサイバーセキュリティ体制の強化を目指していきます。

※ CSIRT:Computer Security Incident Response Teamの略。サイバーインシデント発生時に、原因調査、影響範囲の特定、封じ込め、復旧、再発防止などに対応するために組織化されたチームのこと。

個人情報保護

改正個人情報保護法で規定された個人情報保護委員会への報告義務を社内の関連規程に定めるほか、情報セキュリティ月間において従業員に周知しています。また、海外の個人情報規制への対応として、中国およびベトナムに関して当社グループ全体としての対応を進めています。中国においては、2024年3月に内容が確定した個人情報越境標準契約弁法および関連ガイドラインに関する中国内外個人情報の遵守事項を確認し、当社および現地にて対応しています。ベトナムにおいては、2023年6月に施行された個人情報保護政令への対応方針を策定し、現地にて対応しており、2026年に制定された個人情報保護法への対応を進めています。

関連データ

ESGデータ集(リスクマネジメント) [>](#)

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「単なる法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」と認識し、グループCSR行動規範に基づく社内教育や法令違反のモニタリングなどのコンプライアンス活動を推進しています。また、「気づく」・「話す」・「正す」の「コンプライアンス活動3つの約束」を定め、一人ひとりの日常からの実践を促しています。



コンプライアンス活動3つの約束

1. 気づく

- CSR行動規範に沿っているか?
- 悪しき慣行はないか?
- 社会の要請・期待に反していないか?

2. 話す

- 放置しない
- 相談する
- 迷ったら情報を上げる

3. 正す

- 気づいたらすぐ直す
- 常に改善する

古河電工グループCSR行動規範

「古河電工グループ パーパス」および「Core Values(コア・バリュー)」に基づき企業活動を展開するにあたって、企業の社会的責任(CSR)の観点から、役員・従業員のとるべき基本的行動の規範を定めたものです。CSR行動規範は取締役会でその有効性・妥当性を適宜確認し、必要に応じて更新を行っています。

古河電工グループCSR行動規範 [>](#)

推進体制

当社グループでは、CSRの観点から役員・従業員のとるべき基本的行動を「古河電工グループCSR行動規範」で定め、リスクマネジメント委員会がコンプライアンスについての課題を審議し、推進する体制をとっています。その活動の状況について取締役会は毎年定期的に報告を受け、監督しています。詳しくは、「リスクマネジメント」の推進体制をご覧ください。

リスクマネジメント [>](#)

コンプライアンス関連リスクへの対応

当社グループでは、コンプライアンス違反が判明した場合、関係部門による即時対応に加え、重大事案については取締役会において対応方針を決定します。また、CGO(チーフ・ガバナンス・オフィサー)主導のもと原因調査を実施し、再発防止策の策定・周知徹底を行うとともに、重大な違反については事実および対応内容を適切に公表し、関係者に対する懲戒措置等を含めた一連の対応プロセスを整備・運用しています。さらに、事案の性質・重大性に応じて、業務執行ラインによる対応にとどまらず、取締役会(監督機能)の判断により、弁護士など独立した第三者を含む委員会等による調査を実施し、経営執行から独立した立場での原因究明・再発防止提言を得るものとしています。

2025年度は対外的な開示が必要とされる重大なコンプライアンス違反、および対外的な開示が必要とされる重大な法令違反は腐敗・贈収賄も含め発生はありませんでした。

政治献金については、政治資金規正法を遵守し、「古河電工グループCSR行動規範」に基づいて適正に審査・運用される体制をとっています。

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、贈収賄や汚職等の腐敗全般を含む不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と外部第三者機関を利用した社外通報窓口(古河電工グループ・ホットライン)を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。さらに、社外からの通報・相談には当社ウェブサイト上にお問い合わせ窓口を設けて対応しています。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら、迅速に調査し適切に対応しています。また、通報の内容によっては外部の専門家に意見を求め、公平性が担保できる体制を構築しています。海外グループ会社向けの社外通報窓口も設置しており、2025年度末の時点で17か国、46社に導入しました。誰もが安心して声を上げられるように努めています。

2025年度の当社グループの内部通報件数は142件で、そのうち約半数はハラスメント関連です。ただし、内部通報の指摘どおりの事実と判明したものは限定的であり、指摘の一部が事実と判明したものも含め、いずれも再発防止策を実施し是正済です。

コンプライアンス意識向上への取組み

コンプライアンス月間の取組み

当社グループでは、10月~11月をコンプライアンス月間と定めており、グループ各社でそれぞれのコンプライアンス課題に対応した取組みを実施しています。

従業員への教育

従業員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるべく、さまざまな教育や啓発活動を行っています。主要な共通教材として、「古河電工グループCSR行動規範」の手引書である「古河電工グループCSR・コンプライアンス・ハンドブック」を、当社グループ全従業員に配付し、さまざまな機会で活用しています。新入社員から役員までの階層別教育にコンプライアンス教育を組み込むと同時に、競争法遵守や腐敗・贈収賄防止、インサイダー取引防止、差別・ハラスメント防止等のテーマ別の集合研修やEラーニングを実施し、グループ全体でコンプライアンス教育に取り組んでいます。

コンプライアンス意識に関する調査

当社グループでは、コンプライアンス意識に関する調査を継続的に実施しています。役員・従業員個人がコンプライアンスや組織風土をどう感じているか調査することで組織の現状を把握し、グループ内のコンプライアンス推進の施策に活用することを目的としたものです。この調査では、疑わしい事象や潜在的な違反の兆候を含めた、汚職や贈収賄、ハラスメント等の腐敗行為に関する役員・従業員の認識を調査し、コンプライアンスリスクの評価に活用しています。これらの調査結果は参加したグループ会社にフィードバックされ、各社でのコンプライアンス施策の立案に活用しています。

腐敗・贈収賄防止

2012年4月に「古河電工グループ贈収賄禁止基本方針」を制定しました。また、同年12月に「古河電工グループ贈収賄防止ガイド」の発行も行いました(2018年5月第2版に改訂)。グループ全体での贈収賄リスク管理体制の構築に向けた活動を推進しています。

古河電工グループ贈収賄禁止基本方針  [>](#)

古河電工グループ贈収賄禁止基本方針 遵守事項

1. 何人に対しても、直接・間接を問わず、賄賂の供与、申出、約束をせず、また賄賂の受領もしないこと。
2. 公務員に対する支払については適切な承認手続に即して行い、かつ適切な事後確認(レビュー手続)を実施すること。
3. 研修等を通じ、贈収賄規制および古河電工グループのポリシーを十分に理解し遵守し、また遵守することを宣言すること。
4. 適法かつ疑義のない代理人および取引相手のみと事業を遂行し、これらの者と事業を遂行する前には適切なデューデリジェンス手続を経ること。
5. 定期的にグループ会社に関する贈収賄リスクを評価すること。
6. 贈収賄規制および古河電工グループポリシーへの準拠を示せるように、記録保持および財務統制を維持すること。
7. 定期的に贈収賄防止のためのポリシーおよび統制を見直し、必要に応じて改正・改善を実施すること。
8. 古河電工グループの役員、従業員、代理人および取引相手による贈収賄規制や古河電工グループポリシー違反の疑いがある場合は、適時な処置を可能とするように、速やかに報告すること。

安全保障貿易管理

当社グループは、安全保障貿易管理をグローバルに事業を展開する企業が果たすべき重要な責務と認識し、安全保障に関する国際的な枠組み(輸出管理レジーム)を反映した法令などを踏まえ、兵器や軍事に転用可能な貨物・技術に加え、昨今の経済安全保障の観点から重要度が増す先端技術についても、厳格な管理体制の整備と強化を図ってきました。製品の輸出や技術提供に際しては「安全保障輸出管理規程」に基づく取引審査などを通して、日本の関連法令のみならず、域外適用される各国の輸出・制裁関連法令(米国EARやOFAC規制など)の遵守を徹底しています。これにより、懸念国や懸念顧客への迂回輸出の防止にも細心の注意を払っています。

税務コンプライアンス

当社グループでは「古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー」を以下に定め、全従業員による税務コンプライアンスの維持向上を目指しています。



古河電工グループ税務コンプライアンス・ポリシー

1. 適切な納税意識

税務コンプライアンスは、当社グループおよび当社グループに係るすべてのステークホルダーにとって重要な論点である。また、当社グループが支払う税金は、その支払いが行われる国の経済および社会発展等の成長するための重要な役割があることを理解する。当社グループが各国の関連法令に従った適正な申告および税金納付をすることは当然のことであり、社会貢献のひとつの手段と認識する。

2. コンプライアンス規範

税務コンプライアンスは、古河電工グループCSR行動規範の「単に法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」という考えとも整合する。

3. 税務フレームワーク・組織再編対応

税法の遵守、税務当局との信頼関係の構築、移転価格を中心に国際的な税務フレームワークに真摯に取り組み、以下についても十分配慮しなければならない。

- I. 事業目的や実態の伴わない組織形態を援用することによって税金負担を少なくしてはならない。
- II. さらに、すべての取引には事業目的と事業実態が備わっている必要がある。税務恩典(タックスアムネ스티を含む)の適用を受ける場合でもその恩典の背後にある社会要請に応えることも含め判断し、事業目的と事業実態が伴わない場合は当該取引を実行してはならない。
- III. 各社が独立した法人格を有していることを踏まえ、各社は適切な利益・所得を確保する必要がある。不適切な対価による関係会社間取引は行ってはならず、利益移転や損失補填と疑われる行為も厳に慎まなければならない。

4. 株主価値最大化

税務コンプライアンスが十分遵守されていることを前提として、当社グループは株主価値向上のため、税務リスクの極小化に努め、税務ポジションを定期的に確認し、税額控除等の税務恩典の適用および適正な税務申告により税務費用を抑制する。

関連データ

ESGデータ集(コンプライアンス) [>](#)

ESGデータ集

環境 2026年9月更新

集計対象範囲 >

※ 環境データ集計の範囲に関しては、「集計対象範囲」もあわせてご覧ください。

環境会計

<環境保全コスト>

分類	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事業エリア内コスト	百万円	単体	1,238	1,211	1,163	1,129	1,314
上・下流コスト	百万円		142	137	141	107	86
管理活動コスト	百万円		312	396	463	567	667
研究開発コスト	百万円		222	264	334	305	67
社会活動コスト	百万円		1	1	1	1	0
環境損傷対応コスト	百万円		0	0	1	0	0
合計			1,915	2,009	2,103	2,109	2,134
事業エリア内コスト	百万円	単体+国内グループ会社	1,693	1,558	1,638	1,532	2,011
上・下流コスト	百万円		268	270	287	264	296
管理活動コスト	百万円		419	518	586	714	816
研究開発コスト	百万円		300	298	390	364	183
社会活動コスト	百万円		2	3	3	3	4
環境損傷対応コスト	百万円		1	1	3	2	0
合計			2,683	2,648	2,907	2,879	3,310



<環境保全効果>

効果内容	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
リサイクルにより得られた収入額	百万円	単体	170	200	388	426	390
廃棄物処理費用の削減額※	百万円		132	-111	38	0	115
エネルギー費の削減額※	百万円		-958	-2,424	1,545	970	2,321
水購入費の削減額※	百万円		6	-13	4	-39	74
合計			-650	-2,348	1,975	1,357	2,900
リサイクルにより得られた収入額	百万円	単体+国内グループ会社	531	593	777	1,151	976
廃棄物処理費用の削減額※	百万円		146	46	50	-543	530
エネルギー費の削減額※	百万円		-1,613	-3,541	1,901	1,052	2,540
水購入費の削減額※	百万円		-4	-13	6	75	74
合計			-940	-2,915	2,734	1,735	4,120

※ 削減額は前年度比、-(マイナス)は増加を表します。

<環境保全効果物量>

環境負荷排出量	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物処理量※	t	単体	539	485	313	275	758
	t	単体+国内グループ会社	1,404	1,484	1,239	1,290	1,986
エネルギー投入量(原油換算)	千kl	単体	129	122	89	82	89
	千kl	単体+国内グループ会社	181	169	129	122	125
水使用量	千t	単体	7,873	7,770	8,292	8,011	7,987
	千t	単体+国内グループ会社	9,168	9,120	9,428	9,221	8,725
揮発性有機化合物排出量	t	単体	223	195	205	210	235
	t	単体+国内グループ会社	292	250	254	266	307
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂	単体	185	133	83	54	54
	千t-CO ₂	単体+国内グループ会社	281	218	158	121	114
SO _x 排出量	t	単体	2	3	3	3	6
	t	単体+国内グループ会社	3	6	6	9	6
NO _x 排出量	t	単体	66	61	62	62	58
	t	単体+国内グループ会社	71	62	63	63	58
ばいじん排出量	t	単体	3	2	3	3	3
	t	単体+国内グループ会社	7	3	3	3	3

※ 再資源化産業廃棄物を除く。

<環境関連投資>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
環境関連投資額	百万円	単体	976	617	499	522	231
	百万円	単体+国内グループ会社	1,321	769	637	1,178	504



気候変動

<温室効果ガス(GHG)排出削減>

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1、2、3)			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
スコープ1	CO ₂		千t-CO ₂ e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	121	116	105	96	93
	SF ₆				7	37	42	12	17
			千t-CO ₂ e		128	153	147	108	110
スコープ2(マーケット基準)		千t-CO ₂ e	512		418	346	309	254	
スコープ2(ロケーション基準)		千t-CO ₂ e	533		485	461	455	455	
スコープ1、2(マーケット基準)					640	571	493	417	364
スコープ3	上流	カテゴリー1: 購入した製品・サービス※	千t-CO ₂ e	単体+国内グループ会社+海外グループ会社	1,829	1,855	1,820	1,605	1,609
		カテゴリー2: 資本財			134	154	137	136	199
		カテゴリー3: スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※			123	110	102	97	99
		カテゴリー4: 輸送、配送※			207	323	211	222	232
		カテゴリー5: 事業から出る廃棄物			22	18	16	18	21
		カテゴリー6: 出張※			57	12	13	7	6
		カテゴリー7: 雇用者の通勤			24	24	25	24	23
		カテゴリー8: リース資産			7	9	6	9	9
	下流	カテゴリー9: 輸送、配送※	千t-CO ₂ e		141	9	23	21	21
		カテゴリー10: 販売した製品の加工			17	16	14	18	15
		カテゴリー11: 販売した製品の使用※			1,575	1,587	1,482	1,682	957
		カテゴリー12: 販売した製品の廃棄※			57	63	81	92	41
		カテゴリー13: リース資産			4	4	3	4	5
		カテゴリー14: フランチャイズ			—	—	—	—	—
		カテゴリー15: 投資※			283	274	267	152	120
		千t-CO ₂ e	4,480	4,458	4,200	4,087	3,357		
スコープ1、2(マーケット基準)+スコープ3					5,120	5,029	4,693	4,504	3,721

※ 2023年度に算出方法を見直し、2021年度は遡って修正しました。



温室効果ガス排出量(スコープ1+2) 原単位	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
売上高原単位	t-CO ₂ e/百 万円	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	0.687	0.535	0.466	0.347	0.278
生産高原単位※	千t-CO ₂ e/ 千t	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	1.72	1.54	1.42	1.25	1.09

※ 主要原材料(銅、アルミ、鉄、ガラス、プラスチック)をすべて加工して製品出荷したものと仮定して単位重量に採用し、計算しています。

輸送におけるCO ₂ 排出量、原単位	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CO ₂ 排出量	千t-CO ₂ e	単体	14.4	13.3	12.7	12.6	11.7
原単位	MJ/t・km	単体	1.74	1.74	1.77	1.78	1.68

<エネルギー関連>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エネルギー消費量		千kℓ	単体+国内グループ会社	181	169	129	122	125
		千kℓ	海外グループ会社	191	183	151	156	155
		千kℓ	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	372	352	280	278	280
電力消費量	購入電力(再生可能エネルギー以外)	GWh	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	1,107	927	743	666	538
	購入電力(再生可能エネルギー)	GWh		36	138	243	337	482
	自家発電(水力、太陽光)	GWh		99	97	100	100	105
	全体	GWh		1,242	1,162	1,086	1,103	1,125
電力消費量に占める再生可能エネルギー比率		%	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	10.9	20.2	31.6	39.6	52.2



廃棄物削減・資源循環

<廃棄物排出削減>

廃棄物	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物等総発生量※	千t	単体+国内グループ会社	27	25	22	24	25
	千t	海外グループ会社	17	17	18	21	26
合計			44	42	40	45	51
再資源化量	千t	単体+国内グループ会社	23.3	22.6	18.8	21.3	22.6
	千t	海外グループ会社	5.2	12.5	14.5	11.1	14.4
合計			28.5	35.1	33.3	32.4	37
最終処分量	千t	単体+国内グループ会社	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
	千t	海外グループ会社	11.5	9.4	3.8	5.2	6.0
合計			11.8	9.7	4.1	5.5	6.3

※ 国内(単体+国内グループ会社)のみ総発生量に有価物含む。

有害廃棄物	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有害廃棄物排出量	t	単体+国内グループ会社	4,601	3,469	2,984	3,564	3,130
	t	海外グループ会社	1,144	1,055	888	1,268	1,202
合計			5,745	4,524	3,872	4,832	4,332

プラスチック廃棄物	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
プラスチック廃棄物排出量	千t	単体	4.2	3.8	3.6	4.1	3.8
原単位	t/億円	単体	1.44	1.23	1.22	1.17	0.97

※ 2022年度に目標設定し、2020年度まで遡って算定しました。

<新材料使用の削減>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
使用量	銅	千t	単体+国内グループ会社	128.6	132.3	119.6	118.9	122.4
		千t	海外グループ会社	113.7	110.7	109.9	97.6	91.1
	アルミ	千t	単体+国内グループ会社	14.5	8.1	5.8	8.7	9.2
		千t	海外グループ会社	14.4	19.4	23.8	22.3	25.4
	鉄	千t	単体+国内グループ会社	5.6	3.1	4.0	4.2	3.9
		千t	海外グループ会社	12.5	11.9	10.9	7.8	9.8
	ガラス	千t	単体+国内グループ会社	0	0	0	0	0
		千t	海外グループ会社	2.4	2.1	1.2	0.9	1.5
	プラスチック	千t	単体+国内グループ会社	30.9	28.4	23.7	28.7	30.8
		千t	海外グループ会社	48.8	54.8	48.4	43.7	39.6
合計				371.4	370.8	347.3	332.8	333.7



水資源

<水使用量削減>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取水量	淡水の地表水(雨水、湿地帯の水、湖水を含む)	千m³	単体+国内グループ会社+ 海外グループ会社	6,655	6,689	6,701	6,712	5,759
	汽水の地表水/海水	千m³		0	0	0	0	0
	地下水-再生可能	千m³		2,432	2,288	2,301	2,079	2,629
	地下水-非再生可能	千m³		0	0	0	0	0
	随伴水/混入水	千m³		0	0	0	0	0
	水道水	千m³		3,130	2,900	2,746	2,775	2,682
	外部の廃水	千m³		0	0	0	0	0
	採石場から回収	千m³		0	0	0	0	0
合計				12,217	11,877	11,748	11,566	11,070
排水量	海洋	千m³	単体+国内グループ会社 +海外グループ会社	654	677	712	687	333
	地表(河川、湖)	千m³		7,541	7,225	7,301	7,406	7,661
	地下	千m³		0	0	0	0	0
	下水道(外部の水処理場)	千m³		2,079	2,177	2,132	2,096	1,822
	第三者への提供/その他	千m³		0	0	0	0	18
合計				10,274	10,079	10,145	10,189	9,834

<水の有効利用>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水リサイクル・再利用率※		千m ³	単体+国内グループ会社	1,100	1,101	1,100	—	—
		千m ³	海外グループ会社	52	50	49	52	44
合計				1,152	1,151	1,149	52	44

※ 水リサイクル再利用率は、循環利用、再生利用およびカスケード利用した水の量です。

化学物質管理

<化学物質排出>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
揮発性有機化合物(VOC)排出量		t	単体+国内グループ会社	291	250	254	266	308
NOx排出量		t	単体+国内グループ会社	71	62	63	66	58
SOx排出量		t	単体+国内グループ会社	3	6	6	5	6
PRTR 対象物質※	取扱量	t	単体+国内グループ会社	47,245	44,790	44,977	43,192	8,199
	排出量	t	単体+国内グループ会社	62	76	82	78	79
	移動量	t	単体+国内グループ会社	326	317	264	142	196
	製品含有・燃焼消減量	t	単体+国内グループ会社	46,857	44,397	44,632	42,972	7,924

※ 取扱量1t以上(特定第一種指定化学物質は0.5t以上)の物質を対象としています。

その他

<環境調和製品>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
登録件数(累計)	件	グループ連結	156	150	157	167	168
売上高比率(単年)	%	グループ連結	61.9	65.0	65.9	74.0	72.1



社会 2026年9月更新

人材マネジメント

<従業員の状況>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結従業員数※1 (人数・男女比率)	男性	人	グループ連結	—	—	25,383	23,786	22,351
		%	グループ連結	—	—	48.1	46.5	45.5
	女性	人	グループ連結	—	—	27,374	27,381	26,761
		%	グループ連結	—	—	51.9	53.5	54.5
	全体	人	グループ連結	50,867	51,314	52,757	51,167	49,112
単体従業員数※1 (人数・男女比率)	男性	人	単体	3,704	3,735	3,774	3,846	3,400
		%	単体	88.0	88.0	87.1	86.8	84.8
	女性	人	単体	497	532	561	587	609
		%	単体	12.0	12.0	12.9	13.2	15.2
	全体	人	単体	4,201	4,267	4,335	4,433	4,009
雇用形態別従業員数※2	正規従業員	人	単体	—	—	4,193	4,238	3,854
	非正規従業員 (人数・比率)	人	単体	—	—	142	195	155
		%	単体	3.7	4.5	3.3	4.4	3.9
管理職層数※3	男性	人	単体	1,013	1,024	1,055	1,048	994
	女性	人	単体	40	52	60	60	67
	全体	人	単体	1,053	1,076	1,115	1,108	1,061
	女性比率	%	単体	3.8	4.8	5.4	5.4	6.3
	男性	人	国内グループ連結	—	—	1,891	1,950	1,854
	女性	人	国内グループ連結	—	—	86	96	101
	全体	人	国内グループ連結	—	—	1,977	2,046	1,955
	女性比率	%	国内グループ連結	—	—	4.4	4.7	5.2
管理職候補層数(係長相当)	男性	人	単体	463	490	493	529	511
	女性	人	単体	59	67	79	89	94
	全体	人	単体	522	557	572	618	605
平均年齢※4	男性	歳	単体	—	44.1	44.3	44.1	44.0
	女性	歳	単体	—	40.5	40.2	39.9	39.7
	全体	歳	単体	—	43.7	43.8	43.5	43.4
平均勤続年数	男性	年	単体	19.7	20.3	20.3	19.7	18.9
	女性	年	単体	16.5	16.8	16.2	15.6	15.2
	全体	年	単体	19.3	19.9	19.7	19.1	18.4



		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合加入率※5	男性	%	単体	99.3	99.1	99.0	98.6	98.6
	女性	%	単体	97.0	96.9	96.7	94.9	95.6
	全体	%	単体	98.9	98.8	98.6	98.0	98.0

※1 従業員数は、各年3月末時点の就業人員数(雇用契約のある労働者、非正規従業員・出向受入者含む。出向者は含まない。)を算出しています。なお、グループ従業員の男女別人数・比率は2023年度より開示しました。

※2 雇用形態別従業員の人数は、2023年度より開示しました。なお、非正規従業員は、再雇用、パート、定期従業員を指します。

※3 国内グループ連結での管理職層数は、2023年度より開示しました。

※4 2022年度より開示しました。

※5 労働協約に定められた除外対象者を含みます。

<採用・離職>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
新規採用者数 (人数・男女比率)		男性	人	単体	214	209	232	275	307
			%	単体	85.6	80.7	78.9	83.8	83.2
		女性	人	単体	33	50	62	53	62
			%	単体	13.4	19.3	21.1	16.2	16.8
		全体	人	単体	247	259	294	328	369
うち、新卒採用	総合職、一般職	男性	人	単体	95	79	72	83	101
		女性	人	単体	24	29	34	31	28
		全体	人	単体	119	108	106	114	129
		うち、外国籍	人	単体	0	1	1	2	0
	技能職	男性	人	単体	52	39	43	53	38
		女性	人	単体	1	4	6	5	7
		全体	人	単体	53	43	49	58	45
うち、キャリア採用	総合職、一般職	男性	人	単体	59	74	83	120	111
		女性	人	単体	8	17	18	16	21
		全体	人	単体	67	91	101	136	132
		うち、外国籍	人	単体	0	4	1	2	0
	技能職	男性	人	単体	8	17	34	19	57
		女性	人	単体	0	0	4	1	6
		全体	人	単体	8	17	38	20	63
離職率※	全離職率	男性	%	単体	2.6	3.4	3.7	3.5	3.6
		女性	%	単体	4.8	4.1	2.9	2.9	1.8
		全体	%	単体	2.8	3.5	3.6	3.4	3.3

※ 2021年度より、算出方法を見直しました。(2020年度以前:年度内退職者数÷年度初日在籍者数、2021年度以降:年度内退職者数÷年度内在籍者数)



<人材開発・育成>

教育・研修		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
人材育成に関する研修	従業員一人当たりの 研修費用	千円	単体	71	70	99	117	106

人事評価制度		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
人事評価を行う 従業員の割合	目標管理制度	%	単体	66	66	67	67	70
	ランク付けによる絶対/相対評価	%	単体	100	100	100	100	100

<従業員エンゲージメント>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメントスコア※	%	単体	—	65	63	63	65
	%	グループ連結	—	—	76	72	76

※ 調査対象について、各社直接作業者を含む範囲に拡大し、2023年度よりグループ連結での従業員エンゲージメントスコアを開示しました。

DE&I/働き方改革

<ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)>

女性活躍、多様な人材	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職層に占める女性比率	%	単体※1	3.8	4.8	5.4	5.4	6.3
	%	国内グループ連結※2	—	—	4.4	4.7	5.2
管理職候補層(係長相当)に占める女性比率	%	単体	11.0	12.0	13.8	14.4	15.5
新規採用者に占めるキャリア採用比率	%	単体	36.0	45.7	48.8	54.4	52.8
全従業員に占める外国人比率※3	%	単体	—	0.5	0.5	0.6	0.8

※1 一部関係会社の出向受入者を含まない。

※2 国内グループ連結は、2023年度より開示しました。

※3 2022年度より開示しました。

障がい者雇用	単位	範囲	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
障がい者実雇用率※	%	単体	2.32	2.35	2.42	2.61	2.58

※ 各年6月1日現在。



<男女間賃金格差>

雇用区分別平均賃金		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員全体	男性平均	千円	単体	—	7,015	6,972	7,149	7,691
	女性平均	千円	単体	—	4,850	4,922	5,228	5,781
	全体平均	千円	単体	—	6,750	6,707	6,895	7,400
	賃金差異 (女性÷男性)	%	単体	—	69.1	70.6	73.1	75.2
		%	国内グループ連結	—	60.1	65.0	65.1	66.5
正規従業員	男性平均	千円	単体	—	7,110	7,050	7,248	7,790
	女性平均	千円	単体	—	4,943	4,988	5,282	5,861
	全体平均	千円	単体	—	6,845	6,783	6,985	7,495
	賃金差異 (女性÷男性)	%	単体	—	69.5	70.8	72.9	75.2
		%	国内グループ連結	—	64.2	71.2	71.8	71.8
非正規従業員	男性平均	千円	単体	—	4,964	4,652	5,103	5,296
	女性平均	千円	単体	—	2,912	2,694	3,616	3,554
	全体平均	千円	単体	—	4,704	4,426	4,985	5,060
	賃金差異 (女性÷男性)	%	単体	—	58.7	57.9	70.9	67.1
		%	国内グループ連結	—	42.6	61.6	57.1	56.1

<労働時間※1>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総実労働時間(一人当たり、月平均)※2	時間	単体	—	—	163.0	163.4	163.5
時間外労働時間(一人当たり、月平均)	時間	単体	25.2	23.8	22.4	23.4	23.5

※1 正規従業員を対象に算出しています。

※2 2023年度より開示しました。

<休暇・休業制度>

休暇取得		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次定例休暇※	付与日数	日	単体	23.7	23.6	23.5	23.3	23.1
	取得日数	日	単体	14.0	15.6	16.1	15.8	16.0
	取得率	%	単体	59.1	66.0	68.5	67.9	69.2

※ 正規従業員を対象に算出しています。年次定例休暇の付与日数は、勤続年数に応じて20日~最大25日付与(最大法定付与20日からさらに5日付与)しています。



育児・介護休業取得			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業※1	男性	取得率※2	%	単体	—	60	103.0	77.2	95.1
			%	国内グループ連結	—	—	45.8	70.4	74.5
		出産者数	人	単体	—	75	66	101	61
			人	国内グループ連結	—	—	212	186	153
		取得者数※2	人	単体	—	45	68	78	58
			人	国内グループ連結	—	—	97	131	114
		平均取得日数 ※3	日	単体	—	38	25	50	74
	女性	取得率※2	%	単体	—	100	93.8	115.4	105.3
			%	国内グループ連結	—	—	98.1	105.0	102.0
		出産者数	人	単体	—	10	16	13	19
			人	国内グループ連結	—	—	53	40	51
		取得者数※2	人	単体	—	10	15	15	20
			人	国内グループ連結	—	—	52	42	52
		平均取得日数 ※3	日	単体	—	417	345	384	494
介護休業	男性	取得者数※4	人	単体	3	0	2	2	2
		復職率	%	単体	100	—	50	100	100
	女性	取得者数※4	人	単体	0	0	0	1	0
		復職率	%	単体	—	—	—	100	—
	全体	取得者数※4	人	単体	3	0	2	3	2
		復職率	%	単体	100	—	50	100	100

※1 2022年度に開示見直しを行いました。2022年度以前については、「サステナビリティブック2023」の「育児休業取得者数(旧書式)」を参照ください。

※2 2023年度より、算出基準を「取得率=当該年度内に育児開始した人数÷出産者数」に見直し、2022年度実績は遡って修正しました。(2022年度以前は育児取得中人数で算出)

なお、産前産後休暇取得者は育児取得者に含みません。

※3 2023年度より、算出基準を「当該年度復職者の平均取得日数」に見直し、2022年度実績は遡って修正しました。(2022年度以前は育児取得者の平均取得日数で算出)

※4 介護休業を1日以上取得した人数(前年度からの継続取得者は含まない。)

人権/サプライチェーン

<教育・研修>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
人権リスクに関する教育実施率(管理職層対象)	%	グループ連結	—	100	100	100	100
取適法に関する研修を受けた従業員数	人	国内グループ連結	1,103	1,265	3,146	4,608	4,762



<CSR調達>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
主要取引先に対するSAQ(自己評価調査票)実施率	%	グループ連結	20※1	34	65	85	100
SAQの重要項目に該当するパートナー※2 とのコミュニケーション数	社	単体	—	5	20	10	2※4
	社	国内グループ会社※3	—	—	34	27	1※4
	社	海外グループ会社※3	—	—	38	13	2※4
モニタリング(環境面・社会面)を実施した主要パートナー※2 評価数	社	単体	248	260	230	249	212
パートナーズミーティング参加社数	社	単体	57	58	54	51	54

※1 2021年度は単体のみ実施。

※2 当社グループでは、お取引先(調達先)様を、価値を共創する「パートナー」とお呼びしています。

※3 単体を除く連結対象の国内グループ会社および海外グループ会社。

※4 2025年度より、これまでの対話を踏まえて重要項目を見極め、対象パートナーを絞り込んで対話を実施しています。

労働安全衛生/健康

<労働災害発生状況>

		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休業災害※1	件数	件	単体	2	3	4	3	2
	度数率※2	—	単体+国内グループ会社※3	0.25	0.30	0.35	0.26	0.08
死亡者数※4	正規従業員	人	単体	0	0	0	0	0
	非正規従業員 ※5	人	単体	0	0	0	0	0

※1 休業4日以上。

※2 度数率=(死傷者数/ 延べ実労働時間)×100万

※3 集計対象範囲 [▶](#)

※4 私傷病は含まない。

※5 業務請負は含まない。

<労働安全衛生教育・研修>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働安全衛生に関する研修受講者数※	人	単体	1,484	1,858	2,833	3,126	2,904

※ 労働安全衛生に関してさまざまな教育・研修を実施しており、その受講者延べ人数を算出しています。

<健康経営>

健康経営 [▶](#)

ガバナンス 2026年9月更新

コーポレートガバナンス

<役員の状況>

取締役の状況※1,2		単位	範囲	2025年度	2026年度
取締役	全体	人	単体	11	10
	うち、社外取締役(独立役員)	人	単体	6	6
	うち、女性取締役	人	単体	2	2
	女性比率	%	単体	18.2	20.0
	うち、 監査等委員	全体	単体	3	3
		うち、社外取締役(独立役員)	単体	2	2
		うち、女性取締役	単体	1	1

※1 各年度の6月末現在。

※2 当社は、2025年6月25日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。移行前(2024年度以前)の状況は、下表をご覧ください。

2024年度以前 取締役および監査役の状況※		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役	全体	人	単体	11	11	11	11
	うち、社外取締役(独立役員)	人	単体	5	5	5	5
	うち、女性取締役	人	単体	1	1	1	1
監査役	全体	人	単体	6	6	6	6
	うち、社外取締役(独立役員)	人	単体	3	3	3	3
	うち、女性監査役	人	単体	1	1	1	1
取締役および監査役の女性比率		%	単体	11.8	11.8	11.8	11.8

※ 各年度の6月末現在。

執行役員、シニアフェローの状況※1		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
執行役員※2	全体	人	単体	27	25	23	27	29	26
	うち、女性執行役員	人	単体	2	1	1	2	3	2
	うち、外国人執行役員	人	単体	3	2	2	2	3	2
シニア・フェロー		人	単体	1	3	3	2	4	3

※1 各年度の6月末現在。

※2 執行役員には、取締役を兼務する者も含まれます。

コーポレートガバナンス [>](#)



コンプライアンス/リスクマネジメント

<コンプライアンス>

通報・違反		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報※		件	グループ連結	—	—	104	158	142(55)
	ハラスメント	件	グループ連結	—	—	—	—	86(34)
	労働時間管理	件	グループ連結	—	—	—	—	6(3)
	経費不正使用	件	グループ連結	—	—	—	—	1(1)
	競争法違反	件	グループ連結	—	—	—	—	0(0)
	情報セキュリティ違反	件	グループ連結	—	—	—	—	3(3)
	その他	件	グループ連結	—	—	—	—	46(14)
競争法違反		件	グループ連結	—	—	0	0	0
贈収賄		件	グループ連結	—	—	—	—	0
	懲戒処分または解雇された従業員	人	グループ連結	—	—	—	—	0
	贈収賄に関連した罰金、課徴金、和解金	百万円	グループ連結	—	—	—	—	0

※ 括弧内は、内部通報件数のうち事実と判明した件数です。

政治献金		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
政治資金団体への献金		件	単体	—	—	—	—	0
		百万円	単体	—	—	—	—	0

コンプライアンス研修		単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
腐敗防止(贈収賄等)および競争法遵守に関する研修	国内セミナー※1 受講者数	人	単体+国内グループ 連結	833	—	1,458	—	2,116
	海外セミナー 受講者数	人	海外グループ連結 ※2	29	47	43	11	9
	Eラーニング※1 受講者数	人	グループ連結	—	3,637	—	4,844	—
	腐敗防止 (贈収賄等)	人	グループ連結	—	3,656	—	4,791	—
安全保障貿易管理研修	受講者数	人	単体+国内グループ 連結	779	323	423	409	531

※1 2022年度よりEラーニングを開始し、国内セミナーとEラーニングは隔年開催に変更しました。

※2 海外グループ会社(連結)のある国・地域から毎年開催地を決定し、実施しています。2024年度は中国で行いました。

<リスクマネジメント>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	%	グループ連結	88	100	100	100	100



その他 2026年9月更新

知的財産

<知財活用>

IPランドスケープ	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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	%	グループ連結	17	40	77	100※	100※

※ 2022年度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。

<知財ポートフォリオ>

知的財産権保有権利数	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国内保有権利数	件	単体	5,175	5,106	5,205	5,253	5,296
外国保有権利数	件	単体	3,869	3,893	3,954	4,032	4,083

研究開発

<研究開発費>

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
研究開発費	億円	グループ連結	208	233	245	254	284
新事業研究開発費増加率※	%	グループ連結	基準	116	121	125	156

※ 2021年度基準で増加率を算出しています。

集計対象範囲

環境

環境経営の対象範囲（2025年度）

国内グループ会社(36社)		
岡野電線株式会社	古河電工メタルケーブル株式会社	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	ライテラジャパン株式会社
古河ネットワークソリューション株式会社	古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社
古河電池株式会社※1	株式会社エヌ・テック	フォーム化成株式会社
古河AS株式会社	古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル
古河マグネットワイヤ株式会社	理研電線株式会社	FITEC株式会社
古河エレコム株式会社	古河産業株式会社	古河テクノリサ-チ株式会社
株式会社古河電工アドバンストエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社	古河日光発電株式会社
古河ニューリーフ株式会社	SBS古河物流株式会社※2	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社
株式会社明星電気商会	MFオプテックス株式会社	株式会社白山
株式会社IFコネクト	株式会社岡野エレクトロニクス	古河ファイテルオプティカルコンポーネンツ株式会社
九州ネットワークケーブル株式会社	古河UACJメモリーディスク株式会社	東京電化工業株式会社

※1 古河電池(株)は2025年度の期中に連結対象外となったため、ESGデータ集「環境」(環境会計を除く)の2025年度実績には、連結対象期間の実績のみを含んでいます。

※2 古河電工(株)およびグループ会社の事業所に所在する拠点が対象です。

海外グループ会社(59社)	
Lightera LLC.	Lightera Denmark ApS.
Furukawa Electric Morocco SARL	Lightera LatAm S.A.
Furukawa Industrial Optoelectronica Ltda.	Furukawa Industrial LatAm S.A. Sucursal Argentina
P.T. Lightera Telecommunication Indonesia	Furukawa FITEL (Thailand) Co.,Ltd.
Furukawa Fitel Optical Products(Shanghai) Co., LTD.	Thai Furukawa Unicomm Engineering Co., Ltd.
Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.※	Suzhou Furukawa Power Optic Cable Co., Ltd.
Tianjin Furukawa Power Component Co., Ltd.	PT Tembaga Mulia Semanan Tbk
Taiwan Furukawa Magnet Wire Co., Ltd.	Furukawa Precision (Thailand) Co.,Ltd.
Trocellen GmbH	Trocellen Italia SpA.
Polifoam Plastic Processing Co. Ltd.	Trocellen S.E.A. Sdn. Bhd.
Trocellen Automotive Hungary Co., Ltd.	Furukawa Avc Electronics (SuZhou) Co.,Ltd.
Furukawa Electric Thermal Management Solutions and Products Laguna, Inc.	Taiwan Furukawa Electric Co., Ltd.
Furukawa Circuit Foil Taiwan Corporation	Furukawa Electric Copper Foil Taiwan Co.,Ltd.



海外グループ会社(59社)

Furukawa Automotive Systems (Thailand) Co.,Ltd	Furukawa Wiring Systems Mexico, S.A. de C.V.
PT. Furukawa Automotive Systems Indonesia	Furukawa Electric (Shenzhen) Co.,Ltd.
Furukawa automotive systems(Vietnam)Inc.	Furukawa Electric Autoparts (Philippines) Inc.
Permintex Furukawa Autoparts Malaysia Sdn.Bhd.	Furukawa Electric Autoparts Central Europe, s.r.o
Furukawa Automotive Parts (Vietnam) Inc.	Furukawa Automotive Parts (DongGuan) Ltd.
Furukawa Auto Parts (Huizhou) Ltd.	Furukawa Mexico S.A. De C.V.
Tianjin Jinhe Electric Engineering Co., Ltd.	Furukawa Automotive Systems Lima Philippines Inc.
Wuhan Furukawa Automotive Systems Co.,Ltd.	Furukawa Automotive Systems Mexico S.A. De C.V.
Furukawa Minda Electric Private Limited	Furukawa Automotive Systems Vĩnh Long Viet Nam
Furukawa Automotive Systems Management (Shanghai) Co.,Ltd.	Furukawa Sistemas Automotivos do Brazil LTDA.
Furukawa Automotive Systems Design Philippines Inc.	Furukawa Automotive Systems Asia Pacific Co., Ltd.
American Furukawa, Inc.	Siam Furukawa Co.,Ltd.※
PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturing※	SuperPower Inc.
Furukawa Electric Institute of Technology Ltd.	Furukawa (Thailand) Co., Ltd.
Furukawa Electric Europe Ltd.	Furukawa Electric Hong Kong Ltd.
Furukawa Electric Singapore Pte. Ltd.	Furukawa Shanghai Ltd.
Riken Huatong(Tangshan) Cable Co.,Ltd.	

※ Shenyang Furukawa Cable Co.,Ltd.、Siam Furukawa Co.,Ltd.、PT Furukawa Indomobil Battery Manufacturingは2025年度の期中に連結対象外となったため、ESGデータ集「環境」(環境会計を除く)に関する2025年度実績には、連結対象期間の実績のみを含んでいます。

環境会計の対象範囲※ (2025年度)

国内グループ会社(19社)

岡野電線株式会社	古河電工メタルケーブル株式会社	株式会社正電成和
古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社	古河樹脂加工株式会社	ライテラジャパン株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	ミハル通信株式会社	株式会社エヌ・テック
フォーム化成株式会社	古河AS株式会社	古河精密金属工業株式会社
株式会社古河テクノマテリアル	古河マグネットワイヤ株式会社	理研電線株式会社
古河産業株式会社	株式会社古河電工アドバンスエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社
古河ファイテルオプティカルコンポーネンツ株式会社		

※ ESGデータ集「環境」の環境会計については、2026年3月末現在の連結対象範囲に基づき集計しています。従って、2025年度中に連結対象外となった古河電池(株)は含んでいません。

社会(労働安全衛生)

休業災害度数率の対象範囲（2025年度）

国内グループ会社(33社)		
株式会社IFコネクト	株式会社エヌ・テック	MFオプテックス株式会社
株式会社岡野エレクトロニクス	岡野電線株式会社	九州ネットワークケーブル株式会社
株式会社正電成和	株式会社白山	株式会社フォーム化成
古河AS株式会社	古河エレコム株式会社	古河産業株式会社
古河樹脂加工株式会社	古河精密金属工業株式会社	株式会社古河テクノマテリアル
古河テクノリサーチ株式会社	株式会社古河電工アドバンストエンジニアリング	古河電工エコテック株式会社
古河電工パワーシステムズ株式会社	古河電工ビジネス&ライフサポート株式会社	古河電工メタルケーブル株式会社
古河電池株式会社※	古河日光発電株式会社	古河ニューリーフ株式会社
古河ネットワークソリューション株式会社	古河ファイテルオプティカルコンポーネンツ株式会社	古河ファイテルオプティカルデバイス株式会社
古河マグネットワイヤ株式会社	株式会社古河UACJメモリーディスク	ミハル通信株式会社
株式会社明星電気商会	ライテラジャパン株式会社	理研電線株式会社

※ 古河電池(株)は2025年度の期中に連結対象外となったため、ESGデータ集「社会」(労働安全衛生)の休業災害度数率の2025年度実績には、連結対象期間の実績のみを含んでいます。

社外からの評価・認定

SRI指数・ESG指数への組み入れ状況

FTSE4Good Index Series/FTSE JPX Blossom Japan Index Series

当社グループは「FTSE4Good Index Series」および「FTSE JPX Blossom Japan Index Series」の構成銘柄に選定されています。

「FTSE JPX Blossom Japan Index Series」は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG指数として採用するなど、ESG投資のための代表的な指数のひとつになっています。

FTSE4Good Index Series  [>](#)

FTSE JPX Blossom Japan Index Series  [>](#)



FTSE4Good



FTSE JPX Blossom
Japan Index



FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。

同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の1つとして採用されています。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社はSOMPOアセットマネジメント社の「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。

2026



Sompo Sustainability Index

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index(GenDi J)

当社は「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index(GenDi J)」の構成銘柄に選定されています。
同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行うために選定している指数の1つとして採用されています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index [□](#) [>](#)

ESG評価・認定の状況

CDP

当社グループはCDPの質問書に対して、気候変動は2008年度、水セキュリティは2013年度より回答しています。

2025年度は気候変動A、水セキュリティAの評価でした。

また、サプライヤーエンゲージメント評価において、最高評価Aのリーダーボードに選定されました。



SBT (Science Based Targets)

当社グループは、温室効果ガスネットゼロ目標について、SBTイニシアティブの認定を取得しました。2030年度までの短期SBT1.5℃目標についての認定取得(2023年8月)に続き、このたびは2049年度までのネットゼロ目標と長期目標、そして2035年度までの短期目標が認定されました。



ニュースリリースはこちら [□](#) [>](#)

環境省「エコ・ファースト企業」

当社は、2026年1月に環境省「エコ・ファースト企業」に認定されています。

ニュースリリースはこちら [□](#) [>](#)



経済産業省「ゼロエミ・チャレンジ企業」

当社は、2020年10月に経済産業省「ゼロエミ・チャレンジ企業」に選定されています。



厚生労働省「えるぼし認定」

厚生労働省が、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、一定の基準を満たし、取組みの実施状況が優良な企業に対して認定するものです。

当社は、2016年4月に最高位の3つ星(3段階目)を取得しています。



厚生労働省「くるみん認定」

厚生労働大臣が一定の基準を満たした企業に対して、仕事と家庭を両立しやすい職場であることを、「子育てサポート企業」として認定するものです。

当社は、2007年、2010年、2015年に取得しています。



2024 J-Winダイバーシティ・アワード

当社は、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(NPO法人J-Win)が主催する「2024 J-Winダイバーシティ・アワード」で、企業におけるD&Iを推進し、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する企業賞ベーシック部門の「ベーシックアチーブメント大賞」を受賞しました。



経済産業省「健康経営優良法人」

当社は、経済産業省「健康経営優良法人2025」に認定されました。



経済産業省「DX認定事業者」

当社は、2023年6月に経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されています。



日経サステナブル総合調査

当社は、日本経済新聞社が実施する日経サステナブル総合調査の「SDGs経営編」および「スマートワーク経営編」において3.5星の評価を獲得しました。



イニシアチブ等への参画・賛同

参画・賛同イニシアチブ等

国連グローバル・コンパクト

当社グループは2020年2月24日に国連が提唱するグローバル・コンパクトに署名しました。当社グループは、今後もグローバル企業として持続可能に成長するために、国連グローバル・コンパクトの10原則を尊重し、さまざまな活動を推進していきます。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1: 人権擁護の支持と尊重

原則2: 人権侵害への非加担

労働

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4: 強制労働の排除

原則5: 児童労働の実効的な廃止

原則6: 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7: 環境問題の予防的アプローチ

原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み



2026 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.

持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)

SDGsは、2015年の国連サミットで採択された、国連加盟国が2030年までに解決を目指す社会課題で、17の目標と169のターゲットで構成されています。当社グループは事業を通じた社会課題解決による持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指しており、それはSDGsの達成にも貢献するものと考えています。

SDGsへの貢献 [>](#)



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

当社は2020年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言に賛同し、気候リスクおよび機会に関する情報開示の強化に努めています。



TCFD提言に沿った情報開示 [>](#)

気候変動イニシアティブ(JCI)

当社は気候変動イニシアティブ(JCI: Japan Climate Initiative)に参加しています。気候変動イニシアティブとは、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。当社グループは、今後もグローバル企業として自ら積極的に気候変動対策を展開し、脱炭素社会の実現に向けた取組みを推進していきます。

環境省 脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」

当社は、2023年12月にデコ活宣言をしました。
官民連携協議会(デコ活応援団)に参画し、2050年カーボンニュートラルの実現にむけて消費者の行動変容、ライフスタイル変革を強力に後押しするための新しい国民運動「デコ活」の取組みを推進しています。



経済産業省 GXフューチャー・コンソーシアム

当社は経済産業省が公表した「GX(グリーントランスフォーメーション)フューチャー・コンソーシアム」に加盟しました。(2026年4月)
また、「GXフューチャー・リーグ」にも加盟し(2026年6月)、カーボンニュートラルの実現に向けた取組みを推進していきます。



自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

当社グループは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の取組に賛同し、2023年11月にその活動を支援するTNFDフォーラムへ加盟しました。TNFD提言に沿った自然関連の情報開示準備を進め、ステークホルダーの皆様との信頼関係の強化に繋がっていきます。



一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)

当社は企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB: Japan Business Initiative for Biodiversity)のネットワーク会員として活動しています。JBIBは、2008年に設立された、生物多様性の保全をめざして積極的に行動する企業の集まりです。当社グループは、古河電工グループ環境基本方針に生物多様性保全の項目を加え、古河電工グループ生物多様性保全ガイドラインをもとに生物多様性保全への取組みを進めています。



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

当社は経団連生物多様性宣言イニシアチブに参加しました。(2020年6月)

経団連生物多様性宣言イニシアチブとは、日本経済団体連合会および経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言」に賛同した会社・団体のうち115社・団体から提出された、「将来に向けた取組方針」「具体的取組事例」を取りまとめたものです。当社は、古河電工グループ生物多様性保全ガイドラインをもとに生物多様性保全への取組みを進めています。

一般社団法人 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)

当社は「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」(CLOMA: Japan Clean Ocean Material Alliance)において、会員として活動しています。CLOMAは海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するためのプラットフォームです。当社は、資源利用の削減や環境汚染防止による生態系の保護、温室効果ガス削減による気候変動対策を目的として、プラスチックゴミのリサイクルに取り組んでいます。



WIPO GREEN

当社は国連の世界知的所有権機関(WIPO)が運営する、環境保全に関する技術交流のプラットフォーム「WIPO GREEN」に、パートナー企業として参画しています。当社が「WIPO GREEN」に登録したプラスチック・リサイクル技術は、廃棄物削減に貢献します。知的財産を活用した技術交流を促進することで、環境関連技術の普及に貢献していきます。





公益社団法人 日本ユネスコ協会連盟

当社は、国内外で教育分野を中心に活動する日本ユネスコ協会連盟の維持会員として協力しています。



公益社団法人
日本ユネスコ協会連盟

加盟団体

一般社団法人日本経済団体連合会(企業会員)

一般社団法人日本伸銅協会(理事)

一般社団法人日本電線工業会(理事)