古河機械金属グループ

Sustainability Book 2026

サステナビリティブック 2026

FURUKAWA CO.,LTD.

古河機械金属株式会社

サステナビリティブック2026

目次

古河機械金属グループのサステナビリティ 3

サステナビリティ活動の目標と結果 9

環境　Environment

環境マネジメント 13
事業活動における気候変動対策の推進 17
生物多様性保全活動の推進 21
資源循環の推進 23
汚染防止 24
水資源の保全 25
休廃止鉱山管理における安全対策 26

社会　Social

健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備（労働安全衛生） 27
健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備（健康と働きがい） 29
多様な人材の確保と育成（ダイバーシティ） 31
多様な人材の確保と育成（人材育成） 33
人権を尊重した経営の推進 35
品質保証 37
サプライチェーンマネジメント 39
地域社会との共生 41

企業統治　Governance

コーポレート・ガバナンス 43
コンプライアンスの徹底 51
全社的リスクマネジメント体制の整備 53

データ　Data

環境関連データ 55
社会関連データ 57
ガバナンス関連データ 59

「古河機械金属サステナビリティブック2026」について

編集方針

古河機械金属グループは、2023年度発行分より「統合報告書」と「サステナビリティブック」を発行しております。

本サステナビリティブックでは、「統合報告書」に記載されたサステナビリティに関する情報に加え、更なる詳細なデータや活動報告を網羅し、サステナビリティに関して包括的に情報を開示しています。今後も、当社グループのサステナビリティへの考え方や中長期の成長性を非財務面から分かりやすくお伝えするなど内容の充実に努めていきます。

なお、本サステナビリティブックは、環境への配慮等によりPDF版として発行しています。

また、作成に当たっては各部門と連携・協力して編集を行っており、サステナビリティ推進会議議長である当社代表取締役社長の承認により発行しています。

報告対象期間

原則として2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)の取り組みを報告していますが、一部2026年度の取り組みも含みます。

報告対象範囲

原則として古河機械金属(株)および当社グループを対象としています。

参考にしたガイドライン

・GRI（Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
・(一財)日本規格協会「JIS Z 26000：2012 社会的責任に関する手引(ISO26000：2010)」
・SASB「SASBスタンダード」
・TCFD「気候変動関連財務情報開示タスクフォース最終報告書」

社名表示

古河機械金属(株)：当社グループの事業持株会社
古河機械金属グループ：連結子会社31社、関連会社9社(2026年3月31日時点)
中核事業会社：古河産機システムズ(株)、古河ロックドリル(株)、古河ユニック(株)、古河メタルリソース(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)

発行日

2026年10月

古河機械金属グループのサステナビリティ

方針・戦略

サステナビリティへの取り組みに関する基本方針（2021年12月1日施行）

古河機械金属グループは、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題の一つと位置づけ、持続可能な社会の実現に貢献していくとともに、成長に向けた経営基盤の整備および事業を通じた「社会課題」の解決により、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していきます。この基本方針を具現化するための取り組みは、下記のとおりです。

1.「守り」のサステナビリティ：成長に向けた経営基盤の整備

成長に向けた経営基盤の整備のため、全社的リスクマネジメント体制を強化・拡充し、「当社グループのCSR/ESG課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上」を図っていきます。

2.「攻め」のサステナビリティ：事業を通じた「社会課題」の解決

CSV※1の視点を織り込んだ「マーケティング経営」による古河ブランドの価値向上を図っていくとともに、「社会課題」の解決に役立つインフラ整備、製品・技術・サービスなどを提供することで、「企業価値」を創造すると同時に「社会価値」の創造に寄与していきます。

※1　CSV（Creating Shared Value：共通価値/共有価値の創造）：企業が社会問題や環境問題などに関わる社会課題に取り組み、社会価値と企業価値を両立させようとする経営フレームワーク。

体制・ガバナンス

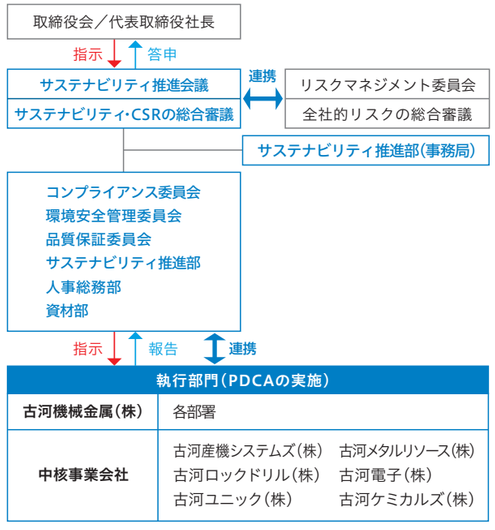
サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティやそのリスク・機会への対応について、取締役会が監督の責任を有しています。取締役会による指示のもと、「サステナビリティ推進会議」が主体となり、「古河機械金属グループサステナビリティへの取り組みに関する基本方針」を具現化するための活動に積極的に取り組んでいます。サステナビリティ推進会議は当社代表取締役社長を議長として当社のサステナビリティ推進部が事務局となり、原則年1回開催されます。同会議では当社グループのサステナビリティおよびCSR活動の基本方針・活動計画の策定、推進体制の整備、活動状況の検証・評価、教育・広報対策など、サステナビリティおよびCSRにおける様々な課題を審議します。

また、当社取締役、各中核事業会社社長に加え、当社の組織であるコンプライアンス委員会、環境安全管理委員会、品質保証委員会の三つの委員会の委員長と当社のサステナビリティ推進部、人事総務部、資材部の三つの部署長がサステナビリティ推進会議の委員を務めており、会議での審議内容や指摘事項を踏まえたうえでサステナビリティおよびCSR活動の執行部門であるグループ各社や当社の各部門との連携を図り、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを展開していきます。

更に、全社的リスクマネジメントに取り組むリスクマネジメント委員会とも連携し、当社グループの事業に関わるリスクの低減と機会の最大化を行う体制を整備していきます。

●サステナビリティ推進体制図



取り組み

ステークホルダーとの関わり

当社グループでは、サステナビリティへの取り組みの強化と経営理念の実現に当たり、当社グループが考えるステークホルダーを「お客さま」、「取引先」、「株主・投資家」、「従業員」、「地域社会」、「地球環境」と定めました。そのうえで、それぞれのステークホルダーに対する責任を明確にし、適切なコミュニケーション活動を通じ、信頼関係を構築して企業価値の最大化を目指します。

ステークホルダー	ステークホルダーに対する責任	ステークホルダーとのコミュニケーションの機会・手段
お客さま	安全で高品質な製品とサービスを提供し、お客さま満足度の向上を目指します。	サービス活動、営業活動、ウェブサイト、展示会、販売店・代理店との意見交換会など
取引先	公正かつ公平で、経済合理性に基づく安定的な調達を実践し、共存共栄ができる互恵関係の維持と構築に努めます。	調達活動および情報交換、サステナブル調達ガイドライン、CSRアンケート、技術指導、生産説明会など
株主・投資家	適時かつ適切な情報開示とIR活動を通じたコミュニケーションにより、企業価値の増大を目指します。	決算説明会、株主総会、機関投資家・アナリストとのIRミーティング、工場見学会、統合報告書等のIRツールやウェブサイトでの情報開示、IRニュース配信など
従業員	安全で健康かつ多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境を実現し、適正な評価基準と公平な処遇を実施します。	階層別研修、人事考課・目標評価制度、自己申告制度、経営層と労働組合との協議、従業員サーベイ、内部通報制度など
地域社会	地域社会との共生を目指した社会貢献活動を通じて、良好な信頼関係の維持と構築に努めます。	事業を通じた地域コミュニティへの貢献、ボランティア活動への参加など
地球環境	環境配慮型の技術と製品の開発を進め、CO_2排出量削減、省エネルギー、省資源、廃棄物削減など地球への負荷軽減に努め、生物多様性の保全に取り組みます。	植樹活動を行う団体・NPOとの協働、地域住民との生態系の再生・回復活動、環境データ等の統合報告書・サステナビリティブックでの開示など

2035年ビジョン「Vision F 2035」実現に向けたマテリアリティ（重要課題）

当社グループは、創業150周年を迎えた2025年を節目に、従来の「経営理念」を改定し、新たに「古河機械金属グループ 企業理念」を制定するとともに、2035年ビジョン「Vision F 2035」を策定しました。本ビジョンでは、「社会基盤の進化への対応」と「経営基盤の拡充」を目標として掲げ、防災や環境、無人化、ICT活用などによる社会課題の解決と、人材育成、DE&I、ガバナンス、財務等の基盤強化を通じて、持続的成長を目指します。

また、当社グループではこれに先立ち、「サステナビリティへの取り組みに関する基本方針」に基づいて、2022年に10項目のマテリアリティ（重要課題）を特定し、目標の設定とPDCAの実践により、社会および当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指して取り組んできました。

今後は、2035年ビジョン「Vision F 2035」のもと、マテリアリティ（重要課題）およびその目標を引き継ぎつつ、各施策を着実に推進し、本ビジョンの実現と更なるサステナビリティの推進に取り組んでいきます。

※2022年に特定したマテリアリティ（重要課題）を継承

マテリアリティ（重要課題）の特定のプロセス

古河機械金属グループでは、以下のプロセスでマテリアリティ（重要課題）を特定しています。

中長期的な視点で、当社グループおよび様々なステークホルダーが重要と認識する社会課題を洗い出し、50項目のマテリアリティ（重要課題）候補を抽出しました。抽出した50項目について、社内アンケートを実施し、社会課題に対する重要度を評価しました。そのうえで、集計した結果や社会的要請等を鑑みながら、10項目のマテリアリティ（重要課題）に集約しました。最終的に、経営会議や臨時取締役会にてマテリアリティ（重要課題）の特定を決議しました。

なお、マテリアリティ（重要課題）については、事業環境の変化や、事業戦略の見直し等を踏まえ、必要に応じて定期的に見直しを検討します。

Step 1	Step 2	Step 3
社会課題の抽出	重要度の把握	マテリアリティ（重要課題）特定
●中長期的な視点で、当社グループおよび様々なステークホルダーが重要と認識する課題を洗い出し。 【参考】GRI スタンダード、ISO26000、SDGsの指標・ターゲット、他社の動向等 ●50項目のマテリアリティ（重要課題）候補を抽出。	●抽出した50項目について、社内アンケートを実施。課題に対する重要度を評価。 ●結果の集計とスコアリング評価を実施。 ●社会的要請等を鑑みながら、10項目のマテリアリティ（重要課題）に集約。	●2022年10月開催の経営会議、2022年11月11日開催の臨時取締役会にてマテリアリティ（重要課題）の特定を決議。

●サステナビリティへの取り組みに関するマテリアリティ（重要課題）の構成

攻め：CSV課題 事業を通じた「社会課題」の解決に関するマテリアリティ（重要課題）		関連する主なSDGs
●環境に配慮した製品・技術・サービスの提供 ●お客さまの課題解決への貢献 ●インフラ整備など安全で快適な社会づくりへの貢献		
守り：CSR/ESG課題 成長に向けた経営基盤の整備に関するマテリアリティ（重要課題）		**関連する主なSDGs**
E：環境	●事業活動における気候変動対策の推進 ●生物多様性保全活動の推進	
S：社会	●健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備 ●多様な人材の確保と育成 ●人権を尊重した経営の推進	
G：企業統治	●全社的リスクマネジメント体制の整備 ●コンプライアンスの徹底	

事業を通じた社会課題の解決

当社グループは「社会課題」の解決に役立つインフラ整備、製品・技術・サービスなどを提供することで、「企業価値」を創造すると同時に「社会価値」の創造に寄与していきます。SDGsの17の目標のうち、特に「11. 住み続けられるまちづくりを」と「9. 産業と技術革新の基盤をつくろう」への貢献を行うとともに「古河機械金属グループの価値創造プロセス」にて明示している「社会インフラ整備」、「安全で環境に優しい豊かな社会の実現」という「社会価値」の創造を実現していきます。

マテリアリティ（重要課題）		目標	取り組み	部門
攻め：CSV課題 事業を通じた「社会課題」の解決に関するマテリアリティ（重要課題）	**環境に配慮した製品・技術・サービスの提供**	お客さまのCO_2排出量削減および省エネルギー化・高効率化を実現する製品の提供	●CO_2排出量削減等の環境負荷低減に貢献する密閉式吊下げ型コンベヤ（SICON®）の需要創出と販売促進 ●高効率型スラリーポンプ（LK3）の投入	産業機械
			●低燃費性能の油圧クローラドリルの販売 ●LCS（ライフサイクルサポート）による作業の効率化や負荷低減の提案	ロックドリル
			●省エネルギー、低騒音のエコクレーンの販売 ●ミニ・クローラクレーンの高付加価値製品（バッテリー式・分解式等）の拡販 ●ユニッククレーンおよびユニックキャリアの車両電動化への対応	ユニック
			●低燃費自動車等の省エネルギー製品支援のための材料（高純度金属ヒ素、結晶、コア・コイル、窒化アルミセラミックス）の販売	電子
	お客さまの課題解決への貢献	ICT/AIの活用による自動化された機械製品の提供	●無人化・省人化製品（全自動ドリルジャンボ、ロックボルト施工機、エレクタ付コンクリート吹付機等）の販売強化 ●油圧クローラドリルのセミオートせん孔機の販売強化 ●DX活用によるサポートプログラム商品販売による、顧客の生産性向上	ロックドリル
			●半導体部品の小型化、軽量化、高機能化に貢献する酸化銅の販売	化成品
	インフラ整備など安全で快適な社会づくりへの貢献	インフラ整備、老朽化対策のための製品の提供およびプロジェクトへの参画	●鋼橋梁の安定受注と鉄構製品の拡販 ●社会インフラ事業を中心に大型プロジェクトの受注拡大 ●豪雨対策や老朽化した下水処理場更新に寄与するポンプ設備の受注拡大 ●災害復旧のための骨材供給に貢献する破砕機の販売	産業機械
			●解体市場向け大型、超大型油圧ブレーカの販売強化 ●油圧圧砕機の小割機集中販売（道路ゼネコン、骨材リサイクル向け） ●リニア中央新幹線トンネル工事向けトンネルドリルジャンボの販売強化	ロックドリル
			●ミニ・クローラクレーンのターゲット顧客（電力、ゼネコン等）を絞った新規市場開拓 ●狭小地向け住宅建築用クレーンの発売	ユニック
			●各種センサー、インフラ構築等のインフラ整備支援のための材料（高純度金属ヒ素、結晶、コア・コイル、窒化アルミセラミックス、光学部品）の開発・販売	電子
			●水環境保全製品の販売促進	化成品

成長に向けた経営基盤の整備

古河機械金属グループは、成長に向けた経営基盤の整備のため、以下のとおり「CSR/ESG課題に配慮した事業運営による企業価値の向上」に取り組んでいます。

マテリアリティ（重要課題）			目標
守り： CSR/ESG課題 成長に向けた経営基盤の整備に関するマテリアリティ（重要課題）	E（環境）	事業活動における気候変動対策の推進	● CO_2排出量削減 ・スコープ1（エネルギー起源）、スコープ2について2030年度までに2023年度比25%削減 ・2050年度までにカーボンニュートラルを目指す
			● 水資源使用量原単位の削減 ・2027年度対2023年度比原単位2%削減
			● 廃棄物等総排出量の削減 ・2027年度対2023年度比2%削減
			● プラスチック廃棄物排出量の削減 ・2027年度対2023年度比2%削減
		生物多様性保全活動の推進	● 継続的な山林管理の推進
			● 社有地、鉱山跡地の生態系再生等の活動推進
			● 有害化学物質の削減 ・PRTR※1対象物質排出量・移動量2027年度対2023年度比2%削減
	S（社会）	健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備	● 無事故・無災害達成（労働災害度数率、労働災害強度率）
			● 健康経営優良法人White500認定 ● 健康経営総合調査スコア　54.6（2024年度）以上
		多様な人材の確保と育成	● 人材の育成 ・年間研修実施時間：1,500時間　受講者数の拡充：3,600名
			● 女性比率の向上 ・女性管理職比率（古河機械金属（株）籍）3% ・企画職群の新卒採用者（国内採用の古河機械金属（株）籍社員）に占める女性の割合20%
			● 経験者採用の拡充 ・管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合40%
			● 障がい者雇用の拡充（法定雇用率達成）
		人権を尊重した経営の推進	● 人権デュー・ディリジェンスの実施 ・調達先の人権リスク評価実施率の向上およびフォローアップ
	G（企業統治）	全社的リスクマネジメント体制の整備	● 事業継続マネジメント（BCM）の推進 ・事業継続計画（BCP）の定期確認
			● リスク評価の実施と対応策の改善 ・高リスク項目の定期的見直し
			● サイバーセキュリティ体制の強化
		コンプライアンスの徹底	● コンプライアンス違反の防止機能向上

※1　PRTR（Pollutant Release and Transfer Register）制度：環境汚染物質排出・移動登録制度

2025年度実績	
数値実績	主な取り組み
● CO_2排出量実績 ・スコープ1（エネルギー起源）およびスコープ2について2023年度比1.4%増加 2025年度 34,638t-CO_2	● 重油発電機の廃止（大分鉱業（株）） ● 太陽光発電設備導入の検討・実施（古河ユニック（株）佐倉工場への導入） ● スコープ1、スコープ2の第三者検証実施 ● 購入する全電力を再生可能エネルギーに切替え（群馬環境リサイクルセンター（株））
● 2023年度比±0%増減なし	● 各工場・各所の環境パフォーマンス改善を図るため、環境保全データ集計結果報告書を各所へ年2回配信し、フィードバック ● 河川水取水ポンプのインバーター化による節水（古河C&F（株）） ● 燃え殻の一部を溶融スラグに再生する取り組みを開始（群馬環境リサイクルセンター（株））
● 2023年度比11.2%削減	
● 2023年度比8.3%増加	
―	● 大沼山林（愛知県）、久根山林（静岡県）、足尾山林（栃木県、群馬県）について、社有林の現状把握、CO_2吸収量の評価・解析が完了
―	● 足尾地区におけるホタル再生活動を継続、ホタル飛翔確認 ● 自然共生サイト（30by30アライアンスを含む）に認定登録（足尾地区）
● 2023年度比9.6%削減	● 各工場・各所の環境パフォーマンス改善を図るため、環境保全データ集計結果報告書を各所へ年2回配信し、フィードバック ● 一部製品の塗料を水溶性塗料へ切替え、排出量・移動量を削減（泰安古河※2）
● 労働災害度数率：2.49 ● 労働災害強度率：0.07	● 各工場・各所の事故災害報告書に基づき、各所への指導を実施 ● 労働災害の集計結果を年4回、各所へ配信しフィードバック
● 健康経営総合調査スコア：50.9	● 健康経営優良法人2026認定 ● 健康増進イベント、セミナー等の計画、実施、評価 ● 健康管理システムの導入 ● エンゲージメントサーベイの実施
● 年間研修実施時間：1,041.2時間 受講者数：2,921名	● タレントマネジメントシステムの運用（考課、目標管理のシステム化） ● 階層別研修、技術者研修、現場管理者研修、事業所企画研修・教育訓練、専門職群若手社員向け研修
● 女性管理職比率（古河機械金属（株）籍社員）：2.5% ● 企画職群の新卒採用者（国内採用の古河機械金属（株）籍社員）に占める女性の割合：17.3%	● 経験者採用における女性の採用強化 ● リクルーティングスキル強化
● 管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合：50%	● リファラル採用、ダイレクトリクルーティング
● 障がい者雇用率（連結）：2.04%（法定雇用率2.5%）	● 各事業会社への雇用推進情報提供
● 人権研修実施回数：年2回	● 対象別人権研修の実施（新入社員対象1回、新任管理職対象1回） ● 人権リスク評価および優先人権課題の特定
● 調達先の人権リスク評価（CSRアンケート）実施率： 2025年度対2022年度比 107% 2022年度 約150社　2025年度 約160社 ● 人権に係る面談・研修会実施（企業数）：面談 約50社　研修会 0社	● 2025年度は海外現地法人（泰安古河※2・FUT※3）における現地調達先アンケートの実施・分析を完了し、現地訪問調査中 ● 国内子会社（古河産機システムズ（株）・古河ロックドリル（株）・古河ユニック（株）・古河電子（株）・古河ケミカルズ（株）・足尾さく岩機（株）・古河C&F（株））の海外調達先アンケートを依頼中 ● 人権に係る「古河機械金属グループ調達基本方針」および「古河機械金属グループ『サステナブル調達ガイドライン』」の英語版・中国語版・タイ語版作成完了
● BCPの定期確認：1回	● 本社を対象としたBCP訓練の実施 ● 工場を中心としたBCP訓練の企画・検討（実施は2026年4月） ● BCP訓練で認識された課題について対応策を検討
● リスク対応策の見直し：1回	● 過年度に特定した最重要リスクの対応、取締役会への定期報告 ● 関係会社を対象としたリスクの洗い出し、特定
● 標的型攻撃メール訓練実施回数：1回 ● インシデント対応ワークショップ：1回	● 古河機械金属グループ役職員向けセキュリティ講習会を1回実施 ● セキュリティニュースを1回発行 ● 緊急度・重要度を勘案したセキュリティ対策の計画に基づき、順次対策を実施中 ● セキュリティ人材育成のため、外部専門家との月次定例会を実施
● 研修の実施回数：6回	● 独占禁止法マニュアル（販売編）改定および（購買編）作成 ● 新入社員向けコンプライアンス研修、グループ責任者・役員向けコンプライアンス研修、グループ各社へのコンプライアンス研修等の実施 ● コンプライアンス研修動画の社内ポータルサイト掲載 ● コンプライアンス意識調査のフォローアップの実施

※2　泰安古河：泰安古河随車起重机有限公司　　※3　FUT：FURUKAWA UNIC（THAILAND）CO., LTD.

サステナビリティ活動の目標と結果

2025年度の目標と結果

★★★目標達成　★★目標一部達成　★目標未達成

ESG	活動組織	2025年度の目標	結果	評価
環境	環境安全管理委員会	環境・安全 1.無事故・無災害に向けた取り組みの強化 (1)安全衛生管理体制の強化(確実なPDCA実施) ● 作業手順作成の推進および最新版管理 ● リスクアセスメントの実施強化 ● 設備保全点検実施と確実な記録管理 (2)安全衛生教育の強化 ● 教育訓練計画の確実な実施と記録および有効性確認 ● 朝礼、作業前ミーティング時のKY活動(体調確認含む)・危険感受性向上の徹底 ● 入社3年未満社員の作業(研修中や作業外行動等を含む)に対する危険行動の注意監視	● 度数率2.49(対前年度増) ● 強度率0.07(対前年度減) ● 環境・安全監査などで安全衛生管理体制の強化を推進 ● 環境・安全推進会議(安全担当者会議)などで安全衛生教育の強化を推進 ● 創業150周年に合わせて各種労働安全衛生キャンペーンを実施(詳細はP28「労働安全衛生キャンペーン」参照)	★★
		2.改定第四期中期削減計画およびカーボンニュートラル達成に向けた環境パフォーマンスの継続的な改善の推進 2025年度単年度目標(対2023年度比) ● CO_2排出量　△1.5% ● 水資源使用量原単位　△0.67% ● 廃棄物等総排出量　△0.67% ● プラスチック廃棄物排出量　△0.67% ● PRTR対象物質排出量・移動量　△0.67%	● CO_2排出量　＋1.4% ● 水資源使用量原単位　±0% ● 廃棄物等総排出量　△11.2% ● プラスチック廃棄物排出量　＋8.3% ● PRTR対象物質排出量・移動量　△9.6%	★★
		3.ネイチャーポジティブに向けた生物多様性保全活動の推進 (1)事業活動の生態系への影響を最小化 ● 環境負荷を低減する技術の導入とプロセス改善 ● 生態系に配慮した資材利用および生産活動の推進 (2)社有地・鉱山跡地の生態系再生と山林管理 ● 社有地や鉱山跡地での緑化活動と生態系再生活動の推進 ● 地域住民と連携した保全活動の実施 ● 山林の適切な管理 (3)従業員の生物多様性に関する意識向上 ● 生物多様性に関する情報共有および教育の推進	● 生態系に影響を与える環境データの監視を継続 ● 山林管理のための森林組合との協議を開始 ● 社有林の評価・解析を継続 ● 足尾鉱山跡地におけるホタルの再生活動を継続 ● 社有地における生態系再生活動を継続 ● 足尾地区における自然共生サイトへの認定に向けた活動実施。2026年3月17日、自然共生サイトへの認定登録 ・共生の大地 足尾(大平山エリア) 栃木県日光市　活動の類型：維持 ・共生の大地 足尾(松木エリア) 栃木県日光市　活動の類型：維持	★★★
		休廃止鉱山 (1)知識・技能伝承などによる現場力向上の推進 ● 人材確保と人材育成 (2)坑廃水処理施設のレジリエンス強化 (3)たい積場・坑内の予防工事の推進 ● 坑道内作業用ロボットの開発	● 知識・技能向上に向けた社員教育を実施 ● 豪雨災害時の坑廃水処理施設のレジリエンス強化を図るための各種工事を実施 ● 坑道内作業用ロボットの開発を継続中 ● 作業手順書の見直し、リスクアセスメントを実施	★★
社会	品質保証委員会	1. 品質保証方針と行動指針の浸透	● 全役職員向けの品質教育資料を年4回配信	★★★
		2. クレーム件数・費用の削減　(機械系事業会社)	● 削減目標未達	★
		3. 品質保証体制強化(機械系事業会社：品質ロードマップに沿った活動)	● 品質ロードマップに沿った活動を実施 ● 各事業所の品質パトロールにより改善状況を確認 ● 外部機関の監査結果のフォローアップを実施	★★
		4. 品質保証体制強化(素材系事業会社：FMEAの活用を推進)	● FMEAの活用を推進(実施したFMEAの横断的なレビューや教育資料の見直しなど)	★★★

★★★目標達成　★★目標一部達成　★目標未達成

ESG	活動組織	2025年度の目標	結果	評価
社会	人事総務部	1. 人材育成・確保 ● タレントマネジメントシステムの導入 ● ジョブローテーションの活性化 ● 専門職群若手社員向け研修実施 ● 人材価値向上に向けた研修、教育の実施	● タレントマネジメントシステムの運用(考課、目標管理のシステム化) ● 階層別研修、技術者研修、現場管理者研修、事業所企画研修・教育訓練、専門職群若手社員向け研修の実施	★★
		2. 社内環境整備 ● 年間総実労働時間の削減(2,000時間未満) ● 健康経営優良法人ホワイト500認定に向けた取り組みの実施 ● 管理共通業務の集中化 ● 業務効率化に向けた設備等の整備	● 年間総実労働時間1,889.2時間 ● 健康経営優良法人2026ホワイト500不認定 ● エンゲージメントサーベイ実施 ● 借上社宅管理業務の一元管理検討実施	★★
		3. ダイバーシティの推進 ● 女性管理職比率の向上 ● 障がい者雇用の強化	● 女性管理職比率(古河機械金属(株)籍)2.5% ● 障がい者雇用率(連結)2.04% ● 各事業会社への雇用推進情報提供	★★
	資材部	1. 国内事業会社における海外サプライヤーへのCSRアンケート実施および、海外事業会社によるアンケート実施済の海外サプライヤーへの訪問調査	● 国内事業会社における海外サプライヤーへのCSRアンケート開始 ● 海外事業会社によるアンケート実施済の海外サプライヤーへの訪問調査実施	★★
		2. 主要サプライヤーのマネジメント(QCD＋サステナビリティ)強化	● 古河機械金属グループ人権方針に基づいた、グループ調達基本方針・サステナブル調達ガイドライン改定	★★★
		3. サプライヤーとのパートナーシップの醸成	● 国内主要サプライヤーへの生産説明会実施	★★★
		4. 全社的なサステナビリティを意識した調達推進活動の開始	● SDGsを考慮した調達品・業者調査完了	★★★
企業統治	リスクマネジメント委員会	1. リスク一覧表を運用した全社的リスクマネジメントの実践	● 最重要リスクのフォローアップ状況および関係会社におけるリスク分析結果について取締役会へ答申	★★★
		2. 環境リスク部会における環境リスクの審議および委員会への答申	● 気候変動リスクについて審議し、リスクマネジメント委員会へ答申	★★★
		3. 人権リスク部会における人権リスクの審議および委員会への答申	● 人権リスク評価および優先人権課題について審議し、リスクマネジメント委員会へ答申	★★★
		4. グループBCP部会におけるBCP・マニュアルの整備および委員会への答申	● BCPの見直しを実施し、リスクマネジメント委員会へ答申 ● BCP訓練を実施	★★★
		5. 情報セキュリティ部会における体制整備および委員会への答申	● インシデント対応マニュアルを更新、体制を整備し、リスクマネジメント委員会へ答申 ● インシデント対応訓練を実施	★★★
	コンプライアンス委員会	1. 独占禁止法マニュアル等の拡充	● 独占禁止法マニュアル(各論編3分冊)のリニューアルおよび新規作成。3分冊のうち2分冊のリリースを完了	★★★
		2. コンプライアンス意識調査の結果を活用した個別の違反調査、指導等の実施	● コンプライアンス意識調査の結果を各事業会社、部門にフィードバック ● 意識調査の結果、スコアが下位の事業会社を対象に、コンプライアンス研修を実施	★★
		3. 当社グループにおける下請法(取適法)・フリーランス法への対応状況の調査	● グループ各社に対し、取適法施行により新たに取適法の対象となった事業者への対応状況およびフリーランス法に基づくフリーランスへの対応状況の調査を実施。調査の結果、確認された不備等への是正対応中	★★★
		4.「古河機械金属グループ コンプライアンスヘルプライン」に関するQ＆Aの作成および研修の実施	● コンプライアンスヘルプラインに関するQ&Aを開示 ● コンプライアンスヘルプラインの周知ポスター、携帯用カードを作成。携帯用カードは、グループの全従業員に配付	★★

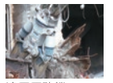
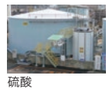
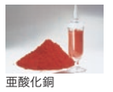
2026年度の目標

ESG	活動組織	2026年度の目標
環境	環境安全管理委員会	**環境・安全** 1. 労働安全衛生活動 無事故・無災害に向けた取り組みの強化 (1)安全衛生管理体制の強化(確実なPDCA実施) ● 作業手順書作成の推進および最新版管理 ● リスクアセスメントの実施強化(危険源の調査) ● 健康で働きやすい安全で快適な作業環境の実現 (2)安全衛生教育の強化 ● 教育訓練計画の確実な実施と記録および有効性確認 ● 従業員一人ひとりに対する規則遵守の意識向上教育の推進 ● 経験年数3年未満の作業(研修中や作業外行動等を含む)に対する危険行動の注意監視
		2. 環境保全活動 改定第四期中期削減計画およびカーボンニュートラル達成に向けた環境パフォーマンスの継続的な改善の推進 2026年度単年度目標(対2023年度比) ● CO_2排出量 △3.0% ● 水資源使用量原単位 △1.3% ● 廃棄物等総排出量 △1.3% ● プラスチック廃棄物排出量 △1.3% ● PRTR対象物質排出量・移動量 △1.3% (1)環境マネジメントシステムの確実な運用の徹底 (2)各種環境保全データの確実な収集および有効活用の推進 (3)設備保全の確実な実施による環境事故ゼロ (4)従業員一人ひとりの環境保全に対する自覚教育の推進 (5)環境法令改正への的確な対応と遵守
		3. 生物多様性保全活動 ネイチャーポジティブに向けた生物多様性保全活動の推進 (1)事業活動の生態系への影響を最小化 ● 環境負荷を低減する技術の導入とプロセス改善 ● 生態系に配慮した資材利用および生産活動の推進 (2)社有地・鉱山跡地の生態系再生と山林管理 ● 社有地や鉱山跡地での緑化活動と生態系再生活動の推進 ● 地域住民と連携した保全活動の実施 ● 山林の適切な管理 (3)従業員の生物多様性に関する意識向上 ● 生物多様性に関する情報共有および教育の推進
		休廃止鉱山 4. 休廃止鉱山維持管理におけるリスク抽出と人材育成・予防整備工事の推進 (1)知識・技能伝承等による現場力向上の推進 ● エンジニアリング、施設点検、災害時初期対応・判断が行える人材の育成 ● 持続的な維持管理体制の構築 (2)休廃止鉱山施設のレジリエンス強化 ● 坑廃水処理能力の増強とバックアップ体制の充実 ● 坑道の継続的整備の推進と坑道内作業用ロボットの開発 ● たい積場の豪雨・地震等に対する予防・整備工事の継続的改善と推進
社会	品質保証委員会	1. 品質保証方針と行動指針の浸透
		2. クレーム件数・費用の削減 (機械系事業会社)
		3. 機械事業会社の品質保証体制強化
		4. 素材事業会社の品質保証体制強化
		5. 品質保証改善状況の定期的な確認
	人事総務部	1. 従業員の成長 ● エンゲージメントスコアの向上 ● 人材価値向上に向けた研修、教育 ● ジョブローテーションの活性化 ● 個人の成長と組織活性化に向けた人事制度の検討策定 ● タレントマネジメントシステムの活用(社員のスキル管理、研修教育管理、アンケート)
		2. DEIの推進 ● 女性管理職比率の向上 ● 障がい者雇用の推進 ● DEI推進に向けた啓蒙活動
		3. 健康増進 ● 年間総実労働時間の削減(2,000時間未満) ● 健康経営優良法人ホワイト500認定に向けた取り組みの実施
社会	人事総務部	4. 業務改善・効率化 ● 庶務業務の効率化 ● 業務効率化に向けた設備等の整備
	資材部	1. 国内事業会社における海外サプライヤーCSRアンケート回収・分析・訪問調査実施
		2. 主要サプライヤーのマネジメント(QCD+サステナビリティ)強化
		3. サプライヤーとのパートナーシップの醸成
		4. 全社的なサステナビリティを意識した調達推進活動の継続
企業統治	リスクマネジメント委員会	1. グループのリスク一覧表の作成・運用
		2. 全社的リスクマネジメントの委員会による審議および取締役会への答申
		3. 環境リスク部会における環境リスクの審議および委員会への答申
		4. 人権リスク部会における人権リスクの審議および委員会への答申
		5. グループBCP部会におけるBCP・マニュアルの整備および委員会への答申
		6. 情報セキュリティ部会における体制整備および委員会への答申
	コンプライアンス委員会	1. マニュアルの改定・拡充
		2. コンプライアンス研修の実施
		3. 公益通報者保護法への積極的な対応
		4. 取適法、フリーランス法遵守状況のモニタリング

部門別SDGs貢献目標

CSVの視点を織り込んだ「マーケティング経営」によるSDGsへの貢献

古河機械金属グループはCSVの視点を織り込んだ「マーケティング経営」を実践し、「社会インフラ整備」と「安全で環境に優しい豊かな社会の実現」という「社会価値」を創造することでSDGsの目標達成に貢献します。

部門	主な製品・技術・サービス	貢献度が高いSDGs目標(◎:特に重要、○:重要)						
		3	6	7	9	11	12	13
産業機械	ポンプ ベルトコンベヤ 橋梁・鋼構造物	○	◎	○	◎	◎	○	○
ロックドリル	トンネルドリルジャンボ 油圧クローラドリル  油圧圧砕機			○	◎	◎	○	
ユニック	ユニッククレーン ミニ・クローラクレーン オーシャンクレーン			○	◎	◎		
金属	電気銅			○	◎	◎	○	
電子	高純度金属ヒ素 コイル 窒化アルミセラミックス			○	◎	◎	○	
化成品	 硫酸 硫酸バンド  亜酸化銅		◎	○	◎	◎		

環境マネジメント

方針・戦略

古河機械金属グループは「持続可能な社会の実現」に貢献することを使命とし、「企業行動憲章」および「環境理念」に基づき、脱炭素社会の実現に向けた取り組みをはじめ、地球環境や生物多様性に関する諸課題に対応する環境保全活動を継続的に推進しています。

2025年には、当社グループの「環境理念」および、それに基づき制定している「環境保全方針」、「生物多様性方針」を改定しました。

気候変動対策では、2024年7月に公表したCO_2排出量削減目標を踏まえて策定した改定第四期中期削減計画にのっとり、具体的かつ実効性の高い施策を着実に実行しています。

環境保全活動の展開に当たっては、「見える化」および「数値化」を通じて予防的アプローチを強化するとともに、自然災害に対するレジリエンスの向上など、危機管理体制の高度化を図っています。また、事業活動が生態系に及ぼす影響を的確に評価し、その影響を最小限に抑制するための配慮を徹底しています。

更に、休廃止鉱山においては、鉱山保安法に基づき坑廃水処理やたい積場の維持管理を適切に実施しています。加えて、継続的な緑化活動や動植物の再生活動、山林の健全な育成を目的とした管理計画の策定など、生態系の保全および再生に向けた取り組みを計画的に推進しています。

古河機械金属グループ環境理念/環境保全方針

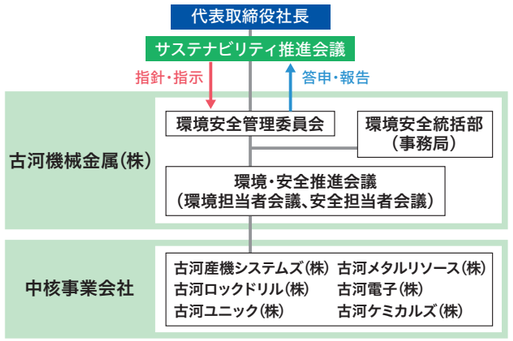
ガバナンス・体制

環境安全管理委員会

当社グループは、各生産拠点の責任者等で構成される「環境安全管理委員会」を開催し、環境保全および労働安全衛生に関する重要事項の審議と方針決定を行っています。2026年4月の委員会では、2025年度の環境保全・労働安全衛生活動の実績をレビューし、課題を踏まえた2026年度の活動方針について議論しました。

労働安全衛生分野では、災害発生状況を踏まえた重点対策として、新入社員や若手層への教育強化や指差し呼称などの基本動作の徹底の重要性を確認しました。また、環境分野ではCO_2排出量、水資源、廃棄物、化学物質等の環境パフォーマンス改善に向けた取り組みを共有し、データに基づく管理の高度化と現場への浸透を推進しています。更に、自然共生サイト登録認定に関する情報を共有するとともに、生物多様性の保全や休廃止鉱山・山林の管理などの重要課題について認識を共有し、グループ全体で持続可能な事業基盤の強化に取り組んでいます。

●環境・安全推進体制図



[環境安全管理委員会]
委員長：環境安全統括部長
委員：各本部長、各中核事業会社工場長(工場長がない場合は管理部長)
事務局：環境安全統括部
開催場所：本社
開催頻度：年1回

[環境・安全推進会議(環境担当者会議、安全担当者会議)]
出席者：環境安全統括部長および部員、各中核事業会社ほかの環境・安全担当者
事務局：環境安全統括部

環境・安全推進会議

「環境・安全推進会議」は当社グループ各所の環境および安全担当者が出席し、各所における環境保全・労働安全衛生活動の向上を図ることを目的として「環境担当者会議」、「安全担当者会議」を毎年開催しています。

安全担当者会議

2025年6月に古河ロックドリル(株)吉井工場にて開催された「安全担当者会議」では、重点活動目標の進捗確認に加え、作業手順書の整備状況や法改正への対応状況を共有しました。更に、事故災害報告の迅速化と内容の高度化に向けた報告書式改定の協議を行うとともに、リスクアセスメントの実効性向上や非定常作業における安全管理のあり方について議論を深めました。加えて、工場視察や災害事例の検証を通じて現場の課題を共有し、グループ全体での安全意識の向上と再発防止の徹底を図っています。

安全担当者会議 古河ロックドリル(株)吉井工場にて

環境担当者会議

2025年7月に古河電子(株)いわき工場にて開催された「環境担当者会議」では、カーボンニュートラル実現に向けたロードマップやCO_2排出量(スコープ1・2・3)の集計結果、CDP※1評価および第三者検証の状況を共有しました。また、改定第四期中期削減計画に基づく環境パフォーマンス(CO_2、水資源、廃棄物等)の実績と改善施策について議論するとともに、Eco Track※2によるデータ管理の高度化や効率化について討議を行いました。更に、環境法令遵守の徹底、設備・環境事故の再発防止に向けた事例検証、生物多様性保全の取り組みについても共有し、グループ全体での環境リスク低減と持続可能な事業運営の強化を推進しています。

※1　CDP(Carbon Disclosure Project)：企業や自治体の環境情報開示を促進する国際的な非営利団体。
※2　ESGデータ管理SaaS型クラウドサービス。

環境担当者会議 古河電子(株)いわき工場にて

ISO14001 認証取得状況

ISO14001の認証取得状況(取得率)は以下のとおりです。

国内	生産拠点を持つ中核事業会社(古河産機システムズ(株)、古河ロックドリル(株)、古河ユニック(株)、古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)) 5社中5社取得(100%)
	研究開発部門、関係会社(群馬環境リサイクルセンター(株)、山石金属(株))でも取得
海外	海外生産拠点(FURUKAWA UNIC(THAILAND)CO.,LTD.、泰安古河随車起重机有限公司、FD COIL PHILIPPINES,INC.) 3社中2社取得(67%)

会社名	取得日	認証取得機関
古河ユニック(株) 佐倉工場	2001年 11月30日	JQA ((一社)日本品質保証機構)
古河産機システムズ(株) 小山栃木工場※	2002年 10月22日	NK ((一財)日本海事協会)
古河機械金属(株) 技術統括本部	2004年 1月14日	JSA ((一財)日本規格協会)
古河ロックドリル(株) 高崎吉井工場	2004年 4月28日	TÜV (テュフラインランドジャパン(株))
古河ケミカルズ(株) 大阪工場	2005年 1月27日	JICQA (日本検査キューエイ(株))
古河電子(株) いわき工場	2005年 3月4日	JQA ((一社)日本品質保証機構)
山石金属(株)	2009年 8月31日	ビューローベリタスジャパン(株)
群馬環境 リサイクルセンター(株)	2010年 1月26日	MSA ((株)マネジメントシステム評価センター)
泰安古河随車起重机 有限公司	2018年 6月15日	Shanghai Audit Center of Quality System
FURUKAWA UNIC (THAILAND)CO., LTD.	2019年 5月26日	Perry Johnson Registrars, Inc.

※　栃木工場は2009年6月19日に小山工場と統合認証取得

リスク管理

環境・安全監査

当社グループは、環境保全および労働安全衛生の管理水準向上を目的に、主要拠点を対象とした環境・安全監査を実施しています。2025年度は中核事業会社に加え関係会社も対象とし、マネジメントシステムの運用状況や法令遵守、現場の安全活動の実効性を重点的に確認しました。その結果、各拠点における取り組みの進展が確認された一方で、更なる高度化に向けた改善機会や、会社間での管理レベルの差といった課題も明らかになりました。

これらの結果を踏まえ、今後は安全教育やリスクアセスメントの充実、データに基づく管理体制の推進に取り組むとともに、優良事例のグループ全体への水平展開を進めていきます。また、継続的な改善を通じて、グループ一体となった環境・安全マネジメントシステムの更なる強化を図っていきます。

環境・安全監査 古河産機システムズ(株)小山工場にて

指標・目標

環境保全コスト

当社グループは、環境省の「環境会計ガイドライン」に準拠し、環境保全に係る投資・費用を可視化することで、環境負荷低減と企業価値向上の両立を図るESG経営を推進しています。

2025年度の環境投資額は1,352百万円となりました。これらの投資は、休廃止鉱山における環境リスクの低減および環境影響の未然防止を目的とした対策や、工場における生産機械・空調設備の更新によるエネルギー効率の向上など、環境負荷低減とオペレーションの高度化の両面に寄与しています。

環境保全に係る費用額は合計で1,688百万円となり、公害防止設備の適切な維持・管理の徹底や、森林保全、自然の再生・回復といった生物多様性への配慮など、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。加えて、環境損傷対応コストとして、石灰石採掘事業に伴う鉱山周辺地形の修復や、地域社会への配慮として特別区費の支払いを行うなど、環境および地域との共生を重視した事業運営を推進しています。

当社グループは、今後も環境投資と費用の最適化を図りながら、気候変動対応や自然資本の保全といった重要課題への取り組みを強化し、持続的な企業価値の向上と社会への貢献を目指していきます。

環境保全に伴う経済効果

2025年度の省エネルギー効果は、古河ケミカルズ(株)大阪工場の蒸気タービン発電機稼働による購入電力費削減によって62百万円となりました。資源循環の推進(有価物売却収益等)に伴う経済効果は106百万円となりました。

環境対策引当金

将来見込まれる環境対策費用について、2026年3月末時点で合理的に見積り可能な金額として、PCB廃棄物の適正処理および海外旧製錬所跡地周辺住宅地の残留鉛汚染浄化に備え、3,987百万円の引当金を計上しています。

●環境保全コスト(事業活動に応じた分類)　(単位:百万円)

分類		主な取り組みの内容	投資額	費用額
(1)事業エリア内コスト			985	1,310
内訳	公害防止コスト	大気汚染、水質汚濁防止のためのコスト	486	892
	地球環境保全コスト	省エネルギーのためのコスト、自社有地山林維持管理	490	149
	資源循環コスト	リサイクル、廃棄物処理、水の有効利用のためのコスト	9	269
(2)上・下流コスト		市場に出た製品のリサイクル・回収・再商品化のためのコスト	0	8
(3)管理活動コスト		ISO14001の運用、環境教育、事業所内美化・緑化などのためのコスト	12	122
(4)研究開発コスト		環境保全に資する製品などの研究開発のためのコスト	345	212
(5)社会活動コスト		地域清掃、地域緑化などのためのコスト	0	30
(6)環境損傷対応コスト		事業活動が環境に与える損傷に対応するためのコスト	10	6
		合計	1,352	1,688

●環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標(単位)	2023年度	2024年度	2025年度
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	総エネルギー投入量(千GJ)	737	732	**748**
	水資源投入量(千m^3)	727	783	**814**
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	温室効果ガス排出量(t-CO_2)	56,826	59,031	**66,630**
	廃棄物等総排出量(t)	8,256	7,918	**7,328**

●環境保全に伴う経済効果(実質的効果)　(単位:百万円)

効果の内容		金額
資源循環(有価物売却収益等)	ステンレス、鉄などの売却益	106
省エネルギー効果	蒸気タービン稼働による購入電力費削減 ほか	62
	合計	**168**

●環境保全コスト投資額内訳

地球環境保全コスト	36.2%
公害防止コスト	35.9%
研究開発コスト	25.5%
管理活動コスト	0.9%

●古河機械金属グループのマテリアルフロー(2025年度)

INPUT

	種別	使用量2025年度	種別	使用量2025年度	種別	使用量2025年度
エネルギー投入量	揮発油(ガソリン)	368k ℓ	液化石油ガス(LPG)	461t	冷水	623GJ
	灯油	246k ℓ	液化天然ガス(LNG)	265t	バイオガス(非化石燃料)	0千m^3
	軽油	2,255k ℓ	都市ガス	789千m^3	消費電力量	67,158千kWh
	A重油	139k ℓ	温水	205GJ	消費電力量のうち再生可能エネルギー量	12,433千kWh
水資源投入量	上水道	132千m^3	工業用水	451千m^3	地下水	231千m^3

OUTPUT

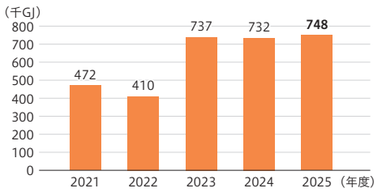
CO_2	スコープ1(エネルギー起源)	11,485t-CO_2
	(非エネルギー起源)	31,992t-CO_2
	スコープ2	23,153t-CO_2
	スコープ1・2合計	66,630t-CO_2
	スコープ3計※1	2,242,671t-CO_2
排水量		467千m^3
廃棄物等総排出量※2		7,328t

※1　スコープ3は、カテゴリ1～15の合計値です。
※2　関係会社における燃え殻、ばいじん類、捨土、中和殿物等は含みません。

●マテリアルフローの推移※3

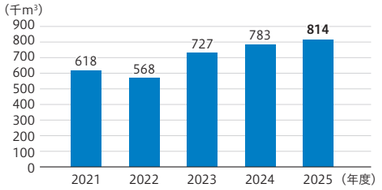
INPUT

●エネルギー使用量



一部事業所における生産増加の影響により、対前年度比2.2%増となりました。

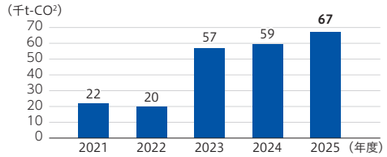
●水資源投入量



一部事業所における生産増の影響により、対前年度比4.0%増となりました。

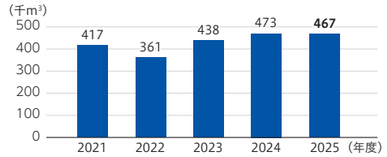
OUTPUT

●CO_2排出量



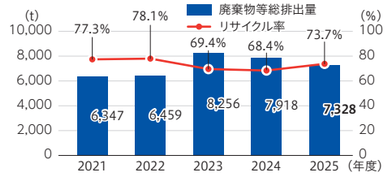
一部事業所における産業廃棄物の焼却量増加に伴う非エネルギー起源CO_2排出量の増加により、対前年度比13.6%増となりました。

●排水量



排水量は対前年度比1.3%減となりました。

●廃棄物等総排出量



廃棄物の発生抑制の推進および一部事業所の生産減少により、廃棄物等総排出量は対前年度比7.5%減となりました。なお、廃棄物等総排出量のうち、リサイクル率は73.7%となりました。

※3　2023年度より、算定対象範囲を国内主要生産拠点から、製造拠点を持たない海外子会社を除いた古河機械金属グループの全事業所に変更。

取り組み

改定第四期中期削減計画と2025年度の結果

当社グループは、グループ全拠点(84拠点)を対象とした「改定第四期中期削減計画」に沿って、環境パフォーマンスの改善に取り組んでいます。本計画は、2024年7月に公表した当社グループのカーボンニュートラルに向けたCO_2排出量削減目標を踏まえ、主要生産拠点のみの削減計画を見直し、グループ全拠点へ対象を拡大したものです。また、水資源については原単位での削減を指標とし、新たにプラスチック廃棄物排出量およびPRTR※4対象物質の排出量および移動量を削減対象に追加しました。2023年度実績を基準とし、2025年度から2027年度までの3か年計画として推進しています。

なお、2025年度の削減目標は、CO_2排出量を1.5%、水資源使用量原単位、廃棄物等総排出量、プラスチック廃棄物排出量、PRTR対象物質の排出量と移動量をそれぞれ0.67%削減と設定しました。実績としては、廃棄物等総排出量、PRTR対象物質の排出量および移動量については目標を達成しましたが、CO_2排出量と水資源使用量原単位、プラスチック廃棄物排出量については未達となりました。

	2027年度	2025年度(1年目)	
	削減率目標※5	削減率目標	削減率実績
CO_2排出量(エネルギー起源)	△4.5%	△1.5%	+1.4%
水資源使用量原単位	△2.0%	△0.67%	0.0%
廃棄物等総排出量	△2.0%	△0.67%	△11.2%
プラスチック廃棄物排出量	△2.0%	△0.67%	+8.3%
PRTR対象物質の排出量・移動量	△2.0%	△0.67%	△9.6%

※4　PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)制度:環境汚染物質排出・移動登録制度
※5　基準年度(2023年度)実績値に対する削減目標

●2026年度の目標

2026年度は「改定第四期中期削減計画」の2年目に当たり、各拠点における進捗状況を的確に把握するとともに、削減目標の達成に向けた取り組みを推進していきます。また、同年度より(株)アーステクニカが当社グループに加わったことに伴い、環境パフォーマンス指標の削減目標については、2023年度基準値の見直しを行ったうえで、計画策定時に設定した削減率目標を維持し、継続的な改善を図ります。

	削減率目標	
	2026年度	2027年度
CO_2排出量(エネルギー起源)	△3.0%	△4.5%
水資源使用量原単位	△1.3%	△2.0%
廃棄物等総排出量	△1.3%	△2.0%
プラスチック廃棄物排出量	△1.3%	△2.0%
PRTR対象物質の排出量・移動量	△1.3%	△2.0%

環境法規制の遵守

当社グループは、各種環境法令等への適切な対応を目的として、各工場・事業所で自主管理基準値を設定しています。これに基づき、工場排水の水質分析や敷地境界における騒音・振動の定期測定を実施し、その結果を製造現場へフィードバックすることで、規制値超過の未然防止と環境負荷の低減に努めています。

また、環境安全統括部では、毎年「環境・安全推進会議(環境担当者会議)」を開催し、各拠点の環境担当者に対して最新の環境技術や関連法令に関する教育・指導を実施しています。これにより、環境管理に関する知識の共有と全社的な環境対応力の向上を図っています。なお、2025年度において、環境法令違反は発生していません。

事業活動における気候変動対策の推進

方針・戦略

気候変動の進行による自然災害の増加、カーボンニュートラルに向けた規制強化など、気候変動問題は古河機械金属グループに様々なリスクや機会をもたらします。そのため、当社グループでは、気候変動リスクの低減と新たな機会の創出を通じた企業価値の向上を目指し、マテリアリティ（重要課題）として「事業活動における気候変動対策の推進」を定め、気候変動対策を進めています。2023年8月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言へ賛同以降、TCFD提言が求める四要素（「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」）に基づいた情報開示の質と量の充実に取り組んでいます。

また、当社グループは、気候変動等に関する企業の取り組みを評価・開示する、国際的な非営利団体であるCDPが実施する2025年度の「気候変動」分野の調査に回答するなど（2025年度スコアはB）、投資家等のステークホルダーの皆さまに対する情報開示にも努めています。

情報開示の充実と同時に、カーボンニュートラルの実現やエネルギー効率の向上を目指します。

シナリオ分析

当社グループは、多数の事業を展開しており、気候変動に伴うリスクと機会は事業ごとに異なると認識しています。そのため、全ての中核事業会社についてシナリオ分析をそれぞれ実施しました。

シナリオ分析では、IEA（国際エネルギー機関）等の科学的根拠等に基づく1.5℃シナリオと4℃シナリオを設定し、2030年（中期）と2050年（長期）の時点で事業に影響を及ぼす可能性がある気候関連のリスクと機会の重要性を評価しました。これらの分析結果に基づき、当社グループはリスクの低減と機会の最大化に向けた対応を進めています。

今後も継続的にシナリオ分析の見直しを行います。

設定シナリオ	世界観
1.5℃シナリオ **移行面でのリスクおよび機会が顕在化⇒2030年（中期）を想定**	● 日本政府による温室効果ガス排出規制や炭素税の導入推進に起因するコスト増加のリスクがある。 ● 環境負荷の少ない製品に注目が集まり、EVや再生可能エネルギー施設向けの素材や、省エネルギー性能の高い製品の収益増加の機会が見込まれる。
4℃シナリオ **物理面でのリスクおよび機会が顕在化⇒2050年（長期）を想定**	● 異常気象による自然災害の増加や気温上昇の影響が顕在化し、事業所やシステム設備の被災リスクや、資材調達が困難となる結果として原料価格高騰など、コスト上昇のリスクがある。 ● 異常気象に対する技術的対策や投資が進み、関連製品・技術・サービスの収益増加の機会が見込まれる。

シナリオ分析の結果は、P18「リスク一覧・機会一覧」のとおりです。

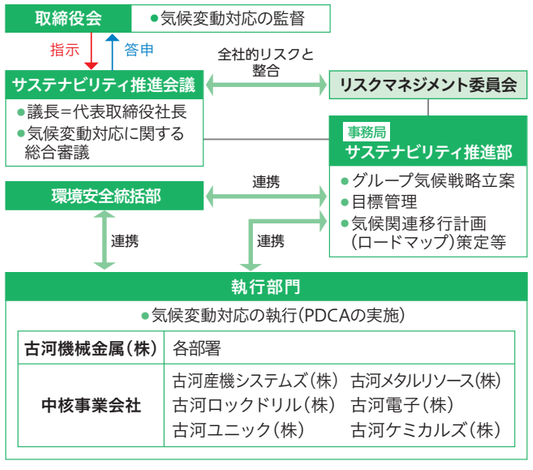
ガバナンス・体制

当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティやそのリスク・機会への対応について、取締役会が監督責任を有しています。取締役会による指示のもと、サステナビリティ推進会議議長である古河機械金属（株）代表取締役社長が責任を持ち、サステナビリティ推進担当取締役および配下の各組織体が業務執行を担っています。気候変動に関する諸課題への対応については、サステナビリティ推進会議で審議され、審議内容は取締役会に答申されます。

サステナビリティ推進会議は、当社グループの気候変動対応に関する基本方針・活動計画の策定、推進体制の整備、活動状況の検証・評価、教育・広報対策などを審議します。同会議は、当社取締役、各中核事業会社社長に加え、当社の環境安全管理委員会委員長（環境安全統括部長）とサステナビリティ推進部長等が委員を務めています。サステナビリティ推進部と環境安全統括部は、同会議での審議内容や指摘事項を踏まえたうえで、気候変動対応に関するグループ戦略の立案、目標管理、気候関連移行計画（ロードマップ）の策定などを実施し、執行部門であるグループ各社や当社の各部署との連携を図り、計画・実行・評価・改善のPDCAサイクルを展開しています。

グループ各社や当社の各部署が気候変動対応を執行する際には、重要度に応じて、当社経営会議、取締役会等の機関決定を経ており、その進捗状況や結果がサステナビリティ推進部担当取締役から取締役会に随時報告されることにより、取締役会の監督が図られています。

● 気候変動対応推進体制図



リスク一覧・機会一覧

当社グループは、シナリオ分析を通じて識別したリスクと機会に対し、気候変動対策の具体的な取り組みを推進しています。

● リスク一覧と対応策

リスクの種類			リスクの内容	部門	影響度 1.5℃ 中期	影響度 4℃ 長期	対応策	部門
リスク	移行リスク	政策・法規制	炭素税の導入により、輸送などの燃料調達コスト、生産コスト、運用コスト（施設電気、配送時排出温室効果ガス対応費）が増加する。	産業機械 ロックドリル ユニック 金属 電子 化成品	中	小	**再生可能エネルギー化、省エネルギー化、製品の環境負荷低減により対応**	
							● 太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用 ● LED照明や省エネルギー設備の導入 ● 非化石証書購入等による温室効果ガス排出低減 ● 原材料価格の動向注視、販売先に対して製品価格転嫁について交渉、サプライヤーと協調し、低炭素化への取り組みを促進	ロックドリル ユニック 金属 化成品
							● 製造プロセスの見直しや生産設備の温室効果ガス排出抑制強化によるエネルギー効率の向上	ロックドリル 化成品
							● リサイクル可能な素材の使用や製品の長寿命化による製品の環境負荷の低減	ロックドリル
							● 社有車のハイブリッド化・EV化やフォークリフトの電動化	産業機械 ロックドリル ユニック 電子 化成品
							● モーダルシフトの推進、輸送手段の多様化	化成品
		市場	ガソリンエンジン車市場の縮小に伴う、製品の売上減少。	電子	中	小	● EV市場拡大をにらんだ製品開発の促進	電子
		技術	環境負荷の低い製品を好む市場のニーズに応えられず、売上が低下する。	ロックドリル ユニック	中	小	● 取引先と協力し、環境負荷の低い製品の製造・開発	ロックドリル ユニック
	物理リスク	急性	異常気象（洪水等）により事業所や工場が停止し売上が減少、または復旧コストが増加する。 また、サプライチェーン調達の不安定さ、それに伴う操業コスト増、納期遅延、評判低下が発生する。	産業機械 ロックドリル ユニック 金属 電子 化成品	小	大	**被害の最小化／災害が発生した際の適切なマネジメント**	
							● 複数輸送手段、調達ルートの確保 ● 取引先の分散および異常気象が発生した際の損害の最小化 ● 工場の浸水対策の強化 ● 取引先・拠点における水評価の定期的な実施／洪水が発生した際のリスクマネジメントの徹底 ● 被害が発生した際の支援体制・報告体制としてのBCP対策	産業機械 ロックドリル ユニック 金属 電子 化成品
			異常気象により、冷房設備コスト上昇、生産性低下、屋外作業における従業員への健康被害が増加する。	ユニック	小	中	● 工場内空調設備の拡充 ● 工場建屋の断熱対策 ● 太陽光発電など自己発電等によるコスト削減	ユニック

● 機会一覧と対応策

機会の種類		機会の内容	部門	影響度 1.5℃ 中期	影響度 4℃ 長期	対応策	部門
機会	市場	脱炭素に貢献する機器需要増加に伴い売上が増加する。	ロックドリル	中	小	● 需要に応じるための設備投資	ロックドリル
		異常気象による災害発生後の復興のため、製品の需要が生じる。	産業機械 ロックドリル ユニック	小	中	● 需要に応じるための設備投資および製品開発、生産拡充	産業機械 ロックドリル
						● ICTの活用、遠隔操作、自動化の開発と提供	ユニック
		異常気象による災害発生に備えた、都市の防災・減災に関するインフラ整備の拡充。	産業機械	小	中	● 防災ニーズの発掘および設備更新の積極的な提案、営業強化 ● 河川治水対策に対する、ポンプ・コンベヤ・橋梁等の積極的な提案、拡販	産業機械
		産業・輸送など各種分野での電化による半導体需要増加に伴う、製品の売上増加。	電子	中	小	● 需要増を見越した生産の拡充 ● 需要動向のモニタリング	電子
	技術	省エネルギーに貢献する製品の売上が増加する。	産業機械 ロックドリル ユニック	中	小	● 新型高効率スラリーポンプ、SICON®等の省エネルギー製品の拡販	産業機械
						● 取引先との協働による省エネルギー製品の拡充	ロックドリル
						● 環境負荷低減に寄与する製品・技術の開発のための設備投資 ● 電動化ミニ・クローラクレーン等の省エネルギー製品の拡販	ユニック
		EVへの仕様変更に伴い、顧客要望対応や技術対応を適時に行うことにより売上が増加する。	ユニック	中	小	● シャシメーカーと連携し、早期からEVへ搭載可能なクレーンの開発を推進	ユニック

≪影響度≫
大：10億円以上　中：1億円～10億円未満　小：1億円未満

リスク管理

気候変動に伴うリスクの評価、対応策の検討等は、全社的リスクマネジメントに関する重要事項を総合審議するリスクマネジメント委員会が実施しています。同委員会は、古河機械金属(株)のサステナビリティ担当取締役を議長とし、サステナビリティ推進部が事務局となり、原則年2回開催されます。当社各部署および中核事業会社から選出された委員と事務局が、古河機械金属グループの気候変動に伴うリスクの評価および対応策の検討・策定を行い、その結果を取締役会に答申することで、取締役会の監督が図られています。

組織・会議体と役割
取締役会
● 気候変動対応に関するサステナビリティ推進会議への諮問および答申された事項の審議 ● 気候変動対応に関する重要な事項の決議および執行の監督
サステナビリティ推進会議
● 気候変動対応に関する基本方針・活動計画の策定、推進体制の整備、活動状況の検証・評価、教育・広報対策などの審議 ● 原則年1回、必要に応じて都度開催
サステナビリティ推進部/環境安全統括部
● 気候変動対応に関するグループ戦略の立案、目標管理、気候関連移行計画(ロードマップ)の策定など ● 気候変動対応の執行部門との連携を踏まえたPDCAサイクルの統括
古河機械金属(株)各部署/中核事業会社
● 執行部門として気候変動対応のPDCAサイクルの展開

指標・目標

目標

- スコープ1[※1](エネルギー起源)およびスコープ2[※2]排出量の合計を2030年度までに2023年度比25%削減
- スコープ1およびスコープ2排出量において、2050年度までにカーボンニュートラルを目指す

※1　スコープ1：自社による燃料の使用等による直接的な排出
※2　スコープ2：自社が購入した電気・熱等の使用による間接的な排出

2025年度実績

- スコープ1(エネルギー起源)およびスコープ2排出量を2023年度比1.4%増加

スコープ1およびスコープ2

当社グループは、パリ協定や日本政府の目標を踏まえ、2023年度を基準年度としてスコープ1(エネルギー起源)およびスコープ2の合計を2030年度までに25%削減、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。

目標達成に向けて、スコープ1においては、フォークリフトの電動化や空調設備の高効率化、重油炉からLPG炉への転換等のエネルギー使用効率の改善を行い、排出量の削減を目指します。

スコープ2においては、太陽光発電設備等の再生可能エネルギー発電設備の導入や省エネルギー生産設備への更新、再生可能エネルギーの調達等を行うことで、排出量の削減を目指します。これらのカーボンニュートラルの取り組みに対し、政策保有株式の売却資金を活用して、約20億円の投資を計画し、順次施策を推進しています。また、前述の取り組みに加えて、社有林の適切な管理によるCO_2吸収も活用し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。

こうした取り組みを通じて、気候変動やエネルギー使用による影響の抑制や、エネルギー使用効率の向上を図ります。なお、2025年度のスコープ1およびスコープ2の排出量は、削減施策を推進したものの、電力調達に係る排出係数の変動等の影響を受け、2023年度比で1.4%増加しました。

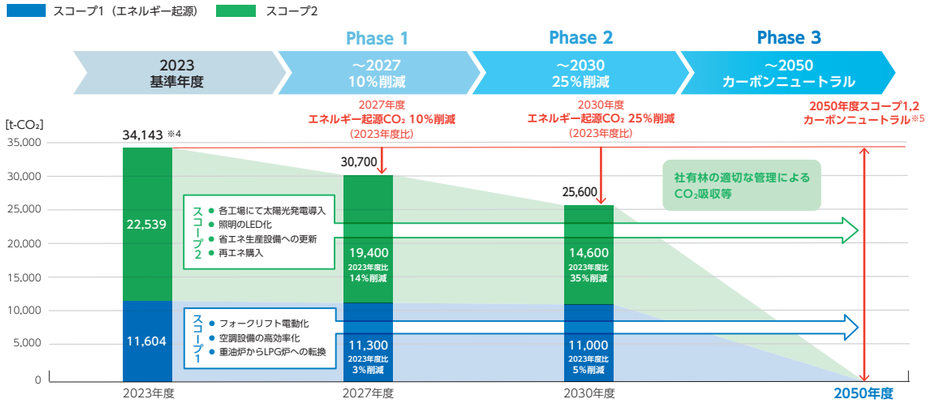
スコープ3

2024年度から外部コンサルタント協力のもと、スコープ3[※3]における算定カテゴリの拡大と算定数値の精度向上に取り組んでいます。

今後は更なる精度の向上と、スコープ3の削減目標について検討を進めていきます。

※3　スコープ3：自社の事業活動に関連した他社の排出

●カーボンニュートラルに向けたロードマップ



※4　算出対象範囲拡大(2023年度より国内主要生産拠点から、製造拠点を持たない海外子会社を除く、古河機械金属グループの全事業所に変更)等に伴い総排出量増加
※5　非エネルギー起源を含む

●CO_2排出量実績

データ項目		単位	2021年度	2022年度	2023年度[※4]	2024年度	2025年度
CO_2排出量	スコープ1(エネルギー起源)	t-CO_2	4,296	3,996	11,604	11,137	11,485
	スコープ1(非エネルギー起源)[※6]		—	—	22,683	25,252	31,992
	スコープ1計		—	—	34,287	36,389	43,477
	スコープ2		17,808	15,540	22,539	22,642	23,153
	スコープ1(エネルギー起源)，2計		22,104	19,536	34,143	33,779	34,638
	スコープ1，2計		22,104	19,536	56,826	59,031	66,630
	スコープ3　カテゴリ11[※7]		—	648,449	675,053	1,019,017	1,040,988
	スコープ3計[※8]		—	654,801	683,299	2,261,129	2,242,671

※6　非エネルギー起源のスコープ1については、群馬環境リサイクルセンター(株)(医療廃棄物焼却)の排出が主となります。2030年目標においては削減対象外としていますが、2050年目標においては削減対象としています。
※7　カテゴリ11：販売した製品の使用による排出
※8　スコープ3は、2024年度から、算定範囲を当社グループ全体に、算定カテゴリを見直しました。カテゴリ11以外のデータは、P56をご参照ください。

取り組み

太陽光発電の導入

古河ユニック(株)の佐倉工場において、太陽光発電設備を導入し、2026年4月から稼働を開始しました。発電電力は佐倉工場の操業において自家消費し、年間約600t-CO_2の排出量削減に加え、工場消費電力の約26%を再生可能エネルギーで賄う見込みです。

佐倉工場太陽光発電設備

再生可能エネルギーの購入

群馬環境リサイクルセンター(株)では、医療廃棄物の中間焼却処理を行っていますが、2025年4月より購入する全電力を再生可能エネルギーに切り替えました。これにより、2025年度以降の同社の購入電力由来のCO_2排出量(スコープ2)はゼロとなっています。

ICP（インターナルカーボンプライシング）の導入

当社グループではICPを2022年度より導入しています。ICPを適用してCO_2排出量削減効果を投資採算として評価することで、環境投資を推進します。

気候変動への適応

当社グループは、気候変動によって引き起こされる自然災害等による影響を低減し、適応することを目指し、自然災害リスクの評価や事業継続マネジメント(BCM)の推進などの各種の活動を推進しています。

全社的リスクマネジメント体制の整備(P53)

気候変動対策に関するイニシアチブへの参画

当社グループでは、気候変動の緩和や適応に資する団体の活動を支持しており、TCFDをはじめとした気候変動に関する各種イニシアチブや業界団体へ賛同・参画しています。

日本の経済産業省・金融庁・環境省がオブザーバーとなり、TCFD提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって気候変動への取り組みを推進し議論する場として、「TCFDコンソーシアム」が2019年に設立されました。当社グループはTCFDコンソーシアムに加入し、TCFD提言に基づく情報開示の充実に取り組んでいます。なお、TCFDコンソーシアムは2026年4月に国や自治体、民間企業などが連携してGX(グリーン・トランスフォーメーション)を推進するGXフューチャーコンソーシアムへと移行しています。当社グループは、引き続き同コンソーシアムに参画しています。

公共政策への賛同

当社グループは、「世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑えるよう努力を続けること」を掲げたパリ協定や、パリ協定に基づいた日本政府の目標に賛同しています。

政府目標に準じたCO_2排出量削減目標および削減計画を策定し、取り組みを進めるとともに、非鉄金属業界の業界団体である日本鉱業協会への参画を通じて、パリ協定および日本政府の気候変動関連目標を支持し、その実現に向けた業界の政策提言や各種施策の推進に貢献しています。

また、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法)」をはじめとした、環境に関する公共政策や規制への遵守に取り組んでいます。

第三者検証

当社グループでは、環境データの信頼性向上のために、2025年度のCO_2排出量(スコープ1、スコープ2)について、独立した第三者による検証を受けています。

第三者検証 証明書

生物多様性保全活動の推進

方針・戦略

古河機械金属グループは、環境理念に基づき、生物多様性の保全を重要な経営課題の一つと位置づけ、体系的な取り組みを推進しています。2025年11月に改定した生物多様性方針のもと、事業活動が生態系に与える影響の把握・分析を行い、その影響の最小化に向けた取り組みを継続的に進めています。更に、サプライチェーンの事業者と協力して生物多様性の保全に努めています。

古河機械金属グループ 生物多様性方針

指標・目標

2025年度の目標：

・事業活動の生態系への影響を最小化
・社有地・鉱山跡地の生態系再生と山林管理
・従業員の生物多様性に関する意識向上

2025年度の実績：

・山林管理のための森林組合との協議
・日光市足尾町におけるホタルの再生活動を継続
・日光市足尾町における「松木エリア」、「大平山エリア」の2エリアが自然共生サイトに認定登録

社有地内で見られる生物

オオアカゲラ

テン

取り組み

30by30※1に向けた活動

各生産拠点では、周辺地域のモニタリングなどを実施し、構内緑化や希少種の保全、植樹・動植物の再生活動を推進しています。また、社有林の健全な育成のため、各地の森林組合と連携した森林整備活動を継続しています。

緑化に当たっては、外来種を使用せず地域由来の種子・苗木を採用することで、在来生態系の保全と回復に配慮しています。

栃木県日光市足尾町の松木渓谷では、多様な環境からなる生態系が回復し、植物、哺乳類、鳥類、両生類、昆虫類など335種が確認されており、生物多様性の高い生息・生育地として重要な役割を果たしています。この地域を、生物多様性保全を重点的に推進する区域として位置づけ、生態系の再生に取り組んできました。その結果、「共生の大地 足尾（松木エリア）」および「共生の大地 足尾（大平山エリア）」の2エリアが環境省の「自然共生サイト※2」に認定登録されました。

これらの取り組みにより、国内の生物多様性保全の強化に寄与しています。

今後も足尾地区での保全活動を継続するとともに、全国の社有地において生態系の再生・回復を推進し、生物多様性の保全と持続可能な土地利用に貢献していきます。

※1　30by30：生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする世界目標。

※2　自然共生サイト：30by30の目標達成に向け、「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境省等が認定する制度で、2023年度から運用されている。

自然共生サイト認定 30by30

TOPICS　「自然共生サイト」認定登録

①共生の大地 足尾（松木エリア）

煙害により周辺山林が枯死したエリアであり、亜硫酸ガス対策の技術確立や国・県等と連携した植栽に取り組んできました。

周囲には依然として回復の取り組みが必要な場所が残るものの、本エリアでは多様な環境からなる生態系が回復し、土砂流出防止等の調整サービス機能とともに、多様な動植物の生息・生育地サービスを提供しています。

面積：19.13ha
活動タイプ：維持タイプ
環境・生物：
・樹林地や二次草地等の多様な環境からなる生態系
・植物153種、哺乳類4種、鳥類25種、両生類1種、昆虫類152種と多様な種を確認
・環境省・県レッドリスト掲載種も確認

②共生の大地 足尾（大平山エリア）

林業等の利用の履歴はなく、登山道も整備されていないため、原生的な生態系を維持しています。また、日光国立公園と隣接しており、バッファーゾーンとしても機能しています。定期的な巡視により希少な植物種や植物群落等の生態系基盤の変化の確認を実施しています。

面積：5.68ha
活動タイプ：維持タイプ
環境・生物：
・山地～亜高山性の動植物が生息生育
・植物35種を確認、うち4種は日光国立公園指定植物
・哺乳類6種、鳥類15種、昆虫類40種と多様な種を確認

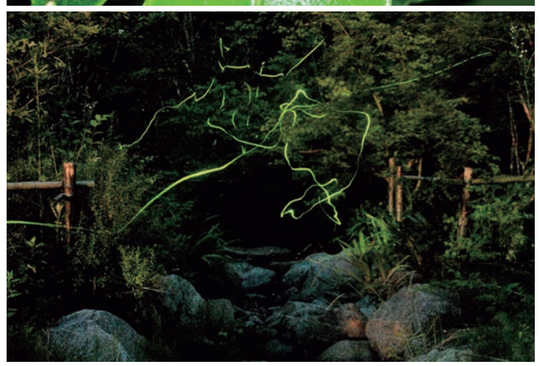
ホタル再生活動

ホタルは、水質や周辺環境の変化に敏感な生物であり、良好な水環境を示す指標種とされています。当社は、生物多様性の保全および自然環境の再生に向けた取り組みの一環として、ホタルが生息可能な環境の整備を進めています。

足尾鉱山跡地（栃木県日光市足尾町）では、2021年度よりビオトープを整備し、ホタルの幼生および餌となるカワニナの放流を行うことで、水辺環境の再生に取り組んできました。これにより、整備した環境内においてホタルの羽化および飛翔が継続的に確認されています。

本活動は、自然環境の回復プロセスの初期段階として、人為的な管理のもとで生息環境を再構築するものであり、将来的には自立的な生態系の形成を目指しています。2025年度においてもホタルの飛翔が確認されており、地域住民が観賞に訪れるなど、活動の成果が地域にも広がりつつあります。

今後は、生息環境の更なる質的向上を図るとともに、ホタルがライフサイクルを通じて定着できる環境の構築に向けた取り組みを段階的に推進していきます。



ビオトープ周辺を舞うホタルの光跡（日光市足尾町社有地内）

継続的な山林管理（当社保有山林について）

当社は全国に約2,200haの社有林を保有しており、カーボンニュートラル達成に向けて、2030年以降の本格的な森林資源の活用を見据えた取り組みを進めています。

これまで、各地の森林組合と連携し、除間伐、下刈り、枝打ち等の施業を通じて、山林の健全な育成と適切な管理に努めてきました。

近年は、足尾山林（栃木県、群馬県）、久根山林（静岡県）、大沼山林（愛知県）を対象に、森林情報の整理・可視化やCO_2吸収量の評価を進めています。これらの評価結果を踏まえ、森林経営計画の策定や森林の機能別のゾーニングを推進し、水源涵養、生物多様性保全、木材生産等の特性に応じた管理方針を検討しています。

また、CO_2吸収量については、J-クレジット制度や将来的なSHK制度での活用を視野に入れ、算定・報告手法の検討を進めています。

今後は、森林経営計画の推進に加え、モニタリング体制の整備・充実を図りながら、山林の本格的な利活用に向けた取り組みを進めていきます。これにより、脱炭素への貢献に加え、生物多様性の保全、水源涵養、災害防止といった森林の公益的機能の維持・向上や、環境との調和を図っていきます。

足尾山林

事業活動における取り組み

事業活動に伴う環境負荷低減および生物多様性保全に向けた取り組みとして、照明設備のLED化や高効率機器の導入、太陽光発電設備の拡充、燃料転換の推進等によるCO_2排出量の削減、水資源の再利用および使用量削減を進めています。

また、生産工程の見直しや公害防止設備の増設・更新により、有害物質の大気および公共用水域への排出削減を推進するとともに、化学物質管理の徹底を図り、生態系への影響の最小化に努めています。

更に、水処理用無機系凝集剤（下水道浄化用／ポリ硫酸第二鉄溶液、上水道浄化用／硫酸バンド）など、環境保全に寄与する製品の製造・販売を通じて、水環境の改善と持続可能な社会の実現に貢献しています。

古河機械金属グループの事業とSDGs

資源循環の推進

方針・戦略

古河機械金属グループでは、「環境負荷の低減に配慮した生産活動」という方針のもと、循環型社会への移行に取り組んでいます。2025年度からは、当社グループ全体を対象とした改定第四期中期削減計画の中で、廃棄物やプラスチック廃棄物の排出量を、2027年度に基準年度(2023年度)比で2%削減することを目標としており、この目標達成に向けて取り組んでいます。

また、廃棄物削減の取り組みは「製品の設計から廃棄まで」のライフサイクル全体を通じて実施しており、主な取り組みとして以下が挙げられます。

- 設計段階での材料の無駄が出にくい製品開発
- 資材納入段階での通い箱化の促進
- 製造段階で鋼材切断時の歩留まり向上や塗装時の塗着効率改善
- 出荷段階での梱包の簡素化や梱包材の再利用

なお、当社グループの廃棄物の最終処分率はここ数年4～6%で推移しており、2025年度の最終処分率は5.6%でした。

ガバナンス・体制およびリスク管理

ガバナンス・体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

環境マネジメント(P13)

指標・目標

2025年度の目標：

- 廃棄物等総排出量※1：基準年度(2023年度)比　△0.67%
- プラスチック廃棄物排出量：基準年度(2023年度)比　△0.67%

2025年度の実績：

- 廃棄物等総排出量：7,328t(基準年度比△11.2%)
- プラスチック廃棄物排出量：245.9t(基準年度比+8.3%)
- リサイクル率：73.7%

※1　業務の性質上、排出量の削減が困難な休廃止鉱山の坑廃水処理設備における中和殿物、鉱山での捨土、廃棄物処理業の燃え殻・ばいじんは集計対象から除いています。

取り組み

プラスチックの削減

当社グループでは改定第四期中期削減計画の目標達成に向けて、各工場で行っているプラスチック廃棄物削減に向けた取り組み事例をグループ内で共有し、更なる削減を目指します。

外部との連携

当社グループでは、廃棄物削減および資源循環に向け、協力会社と連携して取り組んでいます。具体的には、取引先に対して納品時に使用する梱包材や緩衝材の持ち帰り、ならびに通い箱や通いカバーの利用を推奨するとともに、工場内で不要となったパレットを運送業者へ無償で提供し、再利用の促進を図っています。

出荷梱包資材の削減

当社グループの古河産機システムズ(株)は、共同開発したポンプ出荷用強化段ボールパレットが、木材使用量削減やCO_2排出量低減を実現、環境配慮と強度を両立したことを高く評価され、国際的な包装コンテストでワールドスター賞を受賞しました。

古河産機システムズ㈱が国際的な包装コンテストでワールドスター賞を受賞

焼却灰の再資源化

当社グループの群馬環境リサイクルセンター(株)では、医療廃棄物の中間焼却処理を行っています。

2024年度より、通常埋立処分される廃棄物焼却後の燃え殻の一部を溶融スラグに再生する取り組みを開始しました。

溶融スラグは路盤材等に利用され資源循環型社会の形成に貢献しています。

●廃棄物等総排出量、再資源化・リサイクル量、最終処分量

	単位	2023年度	2025年度	対基準年度比
廃棄物等総排出量	t	8,256	7,328	Δ11.2%
再資源化・リサイクル量	t	5,733	5,399	Δ5.8%
	%	69.4	73.7	+4.3%
最終処分量	t	396	411	+3.8%
	%	4.8	5.6	+0.8%

●プラスチック廃棄物排出量

	単位	2023年度	2025年度	対基準年度比
プラスチック廃棄物排出量	t	227.0	245.9	+8.3%

汚染防止

方針・戦略

化学物質は私たちが生活するうえでなくてはならない物ですが、適切な管理が行われない場合には環境汚染を引き起こし、人体や生活環境に有害な影響を及ぼすことがあります。

当社グループでは、化学物質による環境汚染、人の健康や生活環境への影響を抑制・回避するため、国内外の法律や規制を踏まえ、揮発性有機化合物(VOC)などの化学物質のリスクを適切に管理し、排出量の削減に取り組んでいます。2025年度からは、改定第四期中期削減計画の中で、有害化学物質(PRTR制度※2の対象物質)の排出量・移動量を2027年度に基準年度(2023年度)比で2%削減することを目標として定めています。この目標達成に向け、工場ごとに「材料の無駄を減らす工夫」や「より安全な物質への切り替え」など、汚染による影響抑制・回避や効率向上に向けた取り組みを継続して推進していきます。

※2　PRTR制度：環境汚染物質排出・移動登録制度。有害な化学物質がどれだけ排出・移動されたかを把握する仕組み。

ガバナンス・体制およびリスク管理

ガバナンス・体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

環境マネジメント(P13)

指標・目標

2025年度の目標：

PRTR対象物質の排出量・移動量：
基準年度(2023年度)比　△0.67%

2025年度の実績：

PRTR対象物質の排出量・移動量：
139,328kg(基準年度比△9.6%)

取り組み

化学物質管理の徹底による安全操業の推進

当社グループの古河電子(株)、古河ケミカルズ(株)では製品原材料として毒劇物を多々扱っているため、化学物質管理規定に基づき、取扱い時の適切な保護具の着用や保管時の施錠、受払記録の作成等について従業員への教育を徹底し、リスクアセスメントの実施により、化学物質による事故を未然に防止し、安全操業に努めています。

塗装工程における代替材料への切り替え

当社グループでは産業機械や橋梁、鉱山機械、ユニッククレーン等の製品塗装に、樹脂や溶剤、顔料等の化学物質を含む塗料を使用しています。実際に、指標としているPRTR対象物質の排出量と移動量の約95%は塗装工程から発生しています。そのため、以下のような対策を行っています。

- 塗装工程の改善による排出削減
- より環境負荷の少ない代替材料への切り替え

例えば、当社の海外グループ会社である泰安古河随車起重机有限公司では、塗装工程の見直しにより、有害物質(キシレン)の大気への排出量を約95%削減(基準年比)することに成功しました。

●PRTR対象物質の排出量・移動量

		単位	2023年度	2025年度	対基準年度比
PRTR対象物質※3	排出量	kg	136,050	119,959	Δ11.8%
	移動量	kg	18,103	19,369	+7.0%
	排出量、移動量　計	kg	154,153	139,328	Δ9.6%

※3　届出数量未満の物質も対象としています。

水資源の保全

方針・戦略

気候変動に伴う降水量の変化は、水資源として利用可能な水の量に大きな影響を及ぼします。古河機械金属グループでは水資源の使用効率向上に取り組んでおり、2025年度からは、当社グループ全体を対象とする改定第四期中期削減計画の中で、水資源使用量の売上高原単位を2027年度に基準年度(2023年度)比で2%削減することを目標としています。また、水源地の保全に向けて全国にある社有地の緑化に努め、社有林の維持管理を計画的に行い、各地方自治体や森林組合との協力関係を築き、水資源の保全に努めています。

ガバナンス・体制およびリスク管理

ガバナンス・体制およびリスク管理の詳細は、環境マネジメントをご参照ください。

環境マネジメント(P13)

指標・目標

2025年度の目標：

・水資源使用量原単位の削減：基準年度(2023年度)比
△0.67%

2025年度の実績：

・水資源使用量原単位※1：3.86㎥/百万円
(基準年度比で変動なし)

※1　水資源使用量原単位＝全水資源使用量／連結売上高

取り組み

水ストレスの評価

世界的な人口増加や気候変動の進行により、水資源に対する負荷は年々高まっています。当社グループは、世界資源研究所(WRI)のAqueduct を用い、当社グループの主要な拠点について水ストレスを調査しています。その結果、中国やタイの生産拠点において、水ストレスが高いことを確認しており、同地域における水資源使用量(取水量)は約10千㎥/年です。

水は地域の人々と共有する大切な資源です。そのため、企業活動による水の使用が地域生活に影響を与えないよう、地域住民や関係者との対話を重視しています。

特に水不足のリスクが高い地域では、情報公開や協力体制を強化し、地域との信頼関係づくりにも取り組んでいます。

なお、2025年度は水の使用量や水質に関する法令違反はありませんでした。

水資源の効率的な使用と再利用

当社グループでは生産工程の効率化を推進し、一部の工場において取水ポンプにインバーターを設置することで節水に取り組みました。その結果、同工場では節水取り組み前と比較して、水資源使用量を約3割削減することができました。今後も、水の効率的な利用や再利用を進め、持続可能な水利用を目指していきます。

●水資源使用量および水資源使用量原単位

	単位	2023年度	2025年度	対基準年度比
水資源使用量	千㎥	727	814	+12.0%
水資源使用量原単位	㎥/百万円	3.86	3.86	0.0%

休廃止鉱山管理における安全対策

方針・戦略

当社グループの礎を築いた足尾銅山をはじめとする休廃止鉱山においては、覆土・緑化の推進や自然災害に対する強靭化の取り組みを着実に進めています。これらの活動を通じて、地域環境との共生を図りながら、生態系の再生・回復を目指し自然再興(ネイチャーポジティブ)の実現に貢献していきます。

取り組み

足尾鉱山(栃木県日光市)の坑廃水処理施設である中才浄水場では、近年の異常気象や線状降水帯の発生頻度の増加に伴う降雨量の増大に対応するため、新たな沈殿池の増設に着手しており、2026年度の竣工を予定しています。これにより、坑廃水処理能力の一層の強化を図り、安全性および処理品質の更なる向上に努めていきます。

また、鉱山施設全体の安全管理レベル向上に向け、日常点検・定期点検および巡視を確実に実施し、異常の早期発見と予防保全につなげています。これらの取り組みを通じて、設備の安定稼働と災害リスクの低減を図り、引き続きレジリエンスの強化を推進していきます。

中才浄水場

健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備（労働安全衛生）

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、労働安全衛生に取り組んでいます。2025年11月に改定した「労働安全衛生理念」および「労働安全衛生方針」に基づき、「安全専一®」の精神のもと、無事故・無災害の実現を目指しています。労働災害の防止を図り、安全で衛生的な職場環境（心と体の健康維持を含む）を形成することを重要な経営課題の一つと認識し、リスクアセスメントの実施や安全衛生教育の充実、法令遵守の徹底などを通じて、労使一体となった安全衛生管理水準の向上に取り組んでいます。

また、契約社員および協力会社等の外部の利害関係者に対しても安全衛生教育の展開等を行い、本労働安全衛生方針を周知し、全ての関係者が安全に業務を遂行できるよう努めています。

古河機械金属グループ 労働安全衛生理念・労働安全衛生方針

「安全専一®」について

1900年代初頭、アメリカの産業界で提唱されていた「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」に感銘を受けた（当時）古河鉱業（株）足尾鉱業所所長の小田川全之（おだがわ・まさゆき）は、1912年（大正元年）に「安全専一（あんぜんせんいち）」と名付けた標示板を足尾銅山の坑内外に掲示して従業員に安全意識を根付かせ、安全活動を推進しました。

当社グループ発展の礎となった足尾銅山での活動が、日本の産業界における安全活動の始まりと言われています（2020年4月3日および5月25日に標示板と文字を商標登録）。

「安全専一」商標登録のお知らせ

「安全専一®」標示板

ガバナンス・体制

「サステナビリティ推進会議」は代表取締役社長が議長を、「環境安全管理委員会」は環境安全統括部長が委員長を務めており、取締役会の監督の下、社員の労働安全衛生を推進する体制を整備しています。年1回開催される「サステナビリティ推進会議」および「環境安全管理委員会」において前年度の労働安全衛生活動の結果、当年度の労働安全衛生重点活動目標などの報告・審議を行っています。毎年実施している「環境・安全監査」、「環境・安全推進会議」、事故災害発生後の現地視察等を通じて、各工場、各所の安全管理体制のチェック、改善点の指摘・アドバイスを行うとともに、グループ他社・他所へ共有することで、当社グループ全体での安全管理レベルの更なる向上に努めています。また、各工場・各所においては規模の大小を問わず安全衛生委員会を設置し、毎月議論を行い、労使一体となって労働災害防止の取り組みを行っています。委員会では、当社グループ内で発生した事故災害内容の共有や従業員の安全を確保するための対策などの重要事項について、従業員の意見を反映させるよう十分な調査・審議を行っています。

当社グループでは、事故災害が発生した際には、当社社内取締役、社内監査役、執行役員、中核事業会社社長等が出席する経営役員会にて報告され、特に重大事故については取締役会においても事故内容、対応策、防止策等を報告し、経営層による労働安全衛生の監督を図っています。

リスク管理

当社グループでは、各工場・各所における設備の改修、新規設備の導入、原材料の変更や作業手順の見直しを行う際に、危険源の除去や労働安全衛生リスクの低減のために、リスクアセスメントを実施しています。また、海外事業所においては、現地の法令に基づき安全衛生管理体制を構築し、国内と同様のリスクアセスメントを実施し、事故災害防止に努めています。

指標・目標

2025年度の目標：

・無事故・無災害の達成
（労働災害度数率※1、労働災害強度率※2）

2025年度の実績：

・労働災害度数率：2.49
・労働災害強度率：0.07

※1 「度数率」：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数
※2 「強度率」：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数

取り組み

労働災害防止への取り組み

当社グループでは、各工場・各所で安全衛生委員会、安全パトロールを定期的に実施するとともに、管理監督者を含めた全従業員への計画的な教育訓練（危険感受性向上教育等）を実施するなど、労働災害防止に向けて活動しています。2025年度は、2026年2月に大分鉱業（株）において重大な労働災害が発生したため、当社グループ各工場・各所の設備について一斉点検を行い、再発防止に努めました。

2026年度は安全管理体制の強化、環境・安全監査対象範囲の拡大をはじめ、グループ全体で事故災害予防および再発防止に努めています。

●当社グループの休業件数※3、度数率および強度率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休業件数（件）	8	4	6	5	12
度数率	1.65	0.82	1.25	1.03	2.49
強度率	0.05	0.01	1.58	1.55	0.07

※3 休業1日以上の労働災害件数

海外事業所への安全指導

環境安全統括部では、当社グループの海外事業所に対して、安全に係る状況の確認・指導を行っています。毎月開催される安全衛生委員会の運営内容を確認し、討議内容や巡視の指摘等に対し、従業員が安全かつ快適に働ける職場環境の構築を図るための指導を行っています。

また、事故災害発生時には発生状況を踏まえ、発生原因等について現地と十分協議したうえで再発防止のための対策を図っています。

以下の事業所では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001を取得し、安全衛生活動を推進しています。

●ISO45001認証取得状況

会社名	取得日	認証機関
泰安古河随車起重机有限公司	2021年4月29日	中联认证中心（北京）有限公司
FURUKAWA UNIC (THAILAND) CO., LTD.	2023年1月25日	Perry Johnson Registrars, Inc.

海外生産拠点3社中2社取得（67%）

労働組合との労働安全衛生に関する協議

当社は、従業員の代表が経営層と対話できる仕組みを設けています。従業員の代表である労働組合と経営層は、当社の事業計画、経営施策および事業施策などについて意見交換を行う「中央労使協議会」を年2回開催（必要に応じて臨時開催）しており、労働安全衛生についても労使双方で意見交換を行い、施策の実現に向け取り組んでいます。

また、各事業会社においても、労使協議会が開催され、事業会社単位でも労働安全衛生の取り組みについて、労使で意見交換が行われています。

労働安全衛生キャンペーン

2025年8月に当社が創業150周年を迎えたことを機に、改めて一人ひとりが「安全専一®」の精神に立ち返り、無事故・無災害の実現に向けた安全意識の強化を目的として、キャンペーン活動を展開しました。具体的には、各工場に掲示している「安全第一」の看板を「安全専一®」へ差し替えるとともに、安全スローガンを募集し、最優秀作品を卓上掲示物として制作しました。これらを従業員の目に留まりやすい場所に設置することで、社員一人ひとりの安全意識の向上を図りました。

古河産機システムズ（株）小山工場

健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備（健康と働きがい）

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、健康に配慮した職場環境の整備に取り組んでいます。2021年1月1日付で健康宣言を発出し、健康経営の推進を更に強化しています。

古河機械金属グループ健康宣言

古河機械金属グループは、「SAFETY FIRST」の理念を「安全専一®」として日本で初めて取り入れ、労働安全運動の先駆けとして従業員の安全や健康の維持・増進に取り組んできました。その精神は「鉱山開発に始まり社会基盤を支えてきた技術を進化させ、常に挑戦する気概をもって社会に必要とされる企業であり続けます」との経営理念に生き続けています。

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、毎日いきいきとその能力を十分に発揮して新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを重要な経営課題であると認識し、今後も従業員の健康維持および増進に関する施策の推進に一層積極的に取り組んでいきます。

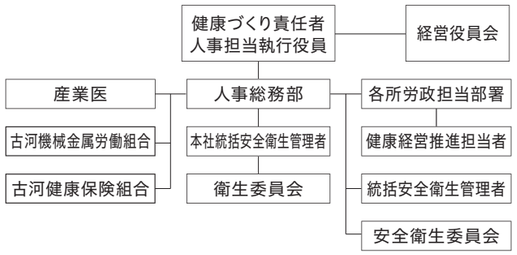
また、当社グループは何事にも積極的に挑戦する人材を雇用するとともに、個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公正な評価が受けられる働きがいのある企業風土づくりに努めています。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事担当執行役員が健康づくり責任者として人事総務部を中心とした各種企画の立案、実施をリードしています。また、健康づくり責任者は従業員の健康状況について定期的に経営役員会に報告し、健康経営を推進するうえでの施策等に関する方針を決定しています。

人事総務部は健康保険組合からの健康診断データと従業員データベースとの連携を行うことにより健康課題を抽出し、産業医からの指導ならびに労働組合からの意見・要望を取り入れながら適切な施策の企画・立案を行っています。施策の実施に当たっては、各部門の健康経営推進担当者を通じて従業員に対して周知を行っています。実施後は各部門の安全衛生委員会と実施状況に関する情報を共有するとともに、実施効果について検証し、施策内容の見直しにつなげています。

●健康経営推進体制図（2026年3月末現在）



リスク管理

当社グループ全体および各職場に関するモラール、企業風土など、体系的に構成された組織診断サーベイを実施しています。経営理念やビジョンの浸透度合い、従業員の意識や現場の意見などの収集・評価を行うことにより、各種施策の企画・立案に役立てています。このほか、毎年ストレスチェックを実施し、組織診断で職場のストレス状況の把握を行ったうえで、高ストレス職場については、役職者に対して改善に向けた指導等を行っています。

また、同時にプレゼンティーズム（何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態のこと）の測定を行うことで、従業員の健康への意識向上を図っています。

指標・目標

2025年度の目標：

- 年間総実労働時間の削減（2,000時間未満）
- 健康経営優良法人ホワイト500認定に向けた取り組みの実施

2025年度の実績：

- 年間総実労働時間1,889時間
- 健康経営優良法人2026認定
- 健康アプリを使用したイベントの実施、健康セミナー開催（女性特有の健康課題、がんについての基礎知識）、有所見者への再検査推進、健康管理システムの導入
- エンゲージメントサーベイの実施（EXスコア64.3）

取り組み

従業員の健康管理

当社グループの健康管理部門では、定期健康診断や特定業務従事者に対する特殊健康診断などを通じて従業員の健康状態を管理するとともに、健康診断の結果に基づく健康指導を実施し、従業員の健康づくりを支援しています。また「健康増進法」の趣旨に基づき社内の分煙化を図り、受動喫煙の防止に努めています。

健康経営に関する制度・施策

当社グループでは、従業員の定期健康診断結果における有所見者の存在、傷病による職場離脱（アブセンティーズム）あるいは傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する（プレゼンティーズム）従業員の発生を経営リスクと認識し、定期健康診断の受診率100%達成、有所見者の再検査受診率および健康プログラム参加者割合の改善、職場のストレス状況に対する意識の向上ならびに喫煙機会の減少に取り組んでいます。

健康セミナー

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得奨励日の設定や計画行使などにより、社員の年次有給休暇取得を促進しています。2026年4月には、入社年次に関わらず、一律22日を付与することとしました。業務の性質上フレックスタイム制が適用されない事業所においては時間単位年休を利用できるようにしており、世代、職場、生活に合わせ、より取得しやすいものとしました。また、失効年次有給休暇積立保存制度の利用要件を拡大し、私傷病により出勤できない場合に加え、不妊治療や病気治療のための通院、家族の育児・介護の際にも利用できるようにしました。

労働時間削減の取り組み

社員の労働時間については、就労システムにより適切に管理し、月の所定内労働時間を80時間超過した社員に対しては、所属長を通じて業務の見直し等の是正措置を講じるなど、長時間労働の削減と業務負荷の平準化を図っています。

働き方改革

働きがいのある職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

自動化・システム化、会議時間をはじめとする業務の効率化に向けた労働環境の整備、様々な働き方が実現できる体制と一人ひとりの意識改革

健康的な職場の整備

健康に配慮した職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

年間総実労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上、定期健康診断受診率の向上、有所見率の削減、積極的な健康増進策の推進、健康管理システムを活用した従業員の健康管理および産業医等との連携強化

エンゲージメント向上への取り組み

当社グループでは、働きがいのある職場づくりに向けて、職場環境および組織運営上の課題を把握し、改善につなげていくことを目的に、2026年1月にエンゲージメントサーベイを実施しました。

本サーベイを通じて、社員一人ひとりが日々の業務において会社に対して期待していることと実感していることとのギャップを測定することで、組織の状態を可視化しました。その結果、明らかになった課題に対して改善策を講じるとともに、継続的な取り組みを推進することで、エンゲージメントの向上を図ります。

多様な人材の確保と育成（ダイバーシティ）

方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に「多様な人材の確保と育成」を掲げ、雇用に当たって、人種、信条、性別、障がいなどによる差別を一切行わず、機会均等に努めています。また、当社グループは事業が多岐にわたるため、グループ会社を含めた事業の拡大や生産性向上などを見据えた要員・人員計画を策定することで、雇用の安定化に取り組んでいます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部がダイバーシティに関する取り組みを企画し、推進しています。

指標・目標

2025年度の目標：

・女性管理職比率の向上

・障がい者雇用の強化（法定雇用率2.5%達成）

2025年度の実績：

・女性管理職比率（古河機械金属（株）籍社員）：2.5%

・障がい者雇用率（連結）：2.04%

取り組み

女性従業員の活躍支援

積極的な女性採用と活用を継続する当社では、「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、女性の活躍を支援し、強化する取り組みを進めています。

●女性活躍推進に関する行動計画
（計画期間：2026年4月1日～2028年3月31日）

目標1	新卒および経験者採用に占める女性割合を20%以上とする。
目標2	課長級以上の管理職に占める女性の割合を5%以上とする。
目標3	女性社員および男性社員の育児休業取得率100%を維持する。

育児・介護を行う従業員への支援

人材の確保や定着に向け、次世代育成支援策の一環として「一般事業主行動計画」を策定・遂行するとともに、休暇、休業、フレックスタイム制度、在宅勤務など育児や介護に参加しやすい職場環境の整備を進めています。

2025年10月には育児休業規程を改正し、短時間勤務措置を受けられない従業員に対する代替措置の限度を小学校就学の始期に達するまでに延長しました。また、管理職に向けた育児休業、介護休業に関する教育を実施し、制度を利用しやすい雰囲気の醸成に取り組んでいます。

障がい者雇用

当社グループは、様々な職場・職種において障がい者雇用を進め、障がい者の自立と社会参加の促進に努めています。

外国籍従業員の確保

積極的な海外展開を進める当社グループでは、国籍にとらわれない採用活動を行っています。外国籍の従業員とは、お互いのアイデンティティを尊重しつつ、国籍を超えたパートナーシップを深めています。現在、海外には当社グループの生産拠点、販売・サービス拠点があり、それぞれ現地人材の雇用、育成を進め、2026年3月末時点で、463名の現地採用者が在籍しています。今後も現地雇用を創出し、地域貢献と企業価値の向上に努めます。

高年齢者雇用

高年齢者の雇用を安定させ、活躍の場を広げるため、2020年4月1日をもって、定年年齢を60歳から65歳とし、2025年4月には、最長70歳まで雇用を継続できる制度を整備しました。今後も長年にわたって習得した技術の伝承を通じ、中堅・若手従業員の育成などで活躍することを期待しています。

ダイバーシティに関する教育

当社グループは、多様性確保の取り組みの一環として、ダイバーシティに関する研修を行っています。研修では、人種や国籍、宗教、性的指向、障がいなどに関するトピックを扱い、従業員のダイバーシティへの理解を深めています。

公平・公正な処遇

同等の労働や職制において、同一労働同一賃金の原則に基づき、性別などによる不合理な待遇差が生じない処遇としています。また、法令で定められた最低賃金を遵守し、全ての従業員が安心して安定した生活が送れる賃金の支払いに努めています。

「非鉄DE&Iフォーラム2026」を開催

非鉄金属企業7社※と日本鉱業協会は、2026年3月5日、各社・協会におけるDE&I（多様性、公平性、包摂性）を促進する「非鉄DE&Iフォーラム2026」を開催しました。「国際女性デー」である3月8日に向けた取り組みで、業界として3回目の開催です。

当日は、外部専門家から見た非鉄金属業界のDE&I推進に関する講演や、DE&Iの取り組みを実践している従業員同士のトークセッションを会場で行うとともに、その様子を各社に配信しました。

本フォーラムは、業界全体でDE&Iへの理解を深める機会となりました。今後もこうした取り組みを通じて、多様性を尊重する環境づくりを進めていきます。

※　JX金属（株）、住友金属鉱山（株）、DOWAホールディングス（株）、日鉄鉱業（株）、三井金属鉱業（株）、三菱マテリアル（株）、古河機械金属（株）

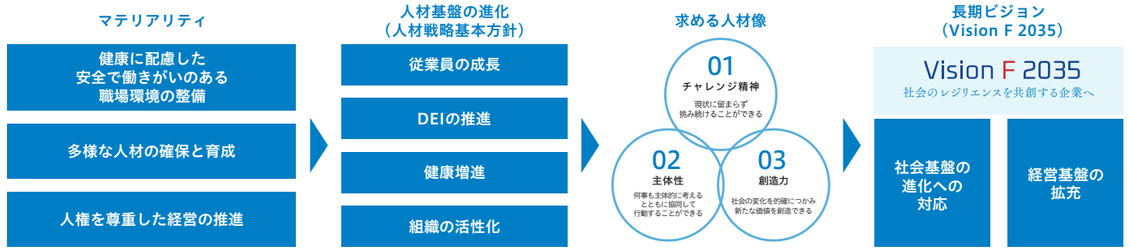
多様な人材の確保と育成（人材育成）

方針・戦略

我が国では、生産年齢人口の減少が進むなか、企業価値向上に向けた人材確保や育成の重要性が高まっています。そのため、古河機械金属グループでは、「企業の限りない発展を支えるのは『人』である」との基本方針のもと、マテリアリティ（重要課題）の一つとして「多様な人材の確保と育成」を掲げ、人材戦略を推進しています。

また、環境問題、少子高齢化の深刻化、デジタル技術の急速な進展や価値観の多様化など、社会環境の大きな変化に対し、持続的な成長を実現するため、当社グループでは、マテリアリティを踏まえ、2035年ビジョン「Vision F 2035」の重点項目である「人材基盤の進化」を推進します。

価値創造につなげる最新の技術・業務への対応力向上やエンゲージメント向上、キャリア開発による組織活性化を図るとともに、「チャレンジ精神」「主体性」「創造力」を備えた求める人材像の実現と、活躍できる企業風土の醸成を通じて、「Vision F 2035」の達成につなげていきます。



人材育成方針

当社グループが事業活動を通じて社会課題を解決し企業価値の向上と持続的な成長を成し遂げるためには、様々な個性を持った人材の成長が不可欠です。そのため当社グループでは、新たな価値の創造を目指し挑戦する気概を持って自律的に行動できる多様な人材の育成に取り組んでいきます。

社内環境整備方針

当社グループでは、多様な人材がやりがいを持って健康を保ちながら、安全で効率的に業務を遂行できる働きやすい環境の整備に取り組んでいきます。

ガバナンス・体制

当社グループでは、人事総務部が、ダイバーシティや人材の育成、働きやすい社内環境の整備への取り組みを企画し、推進しています。

指標・目標

2025年度の目標：

- タレントマネジメントの運用
- 人材価値向上に向けた研修、教育
- ジョブローテーションの活性化
- 専門職群若手社員向け研修の実施

2025年度の実績：

- タレントマネジメントシステムの運用開始
- 研修計画に基づく研修の実施
- 方針に基づくジョブローテーションの継続実施
- 専門職群若手社員向け研修の実施

取り組み

人材開発

当社グループでは、各種の人材育成制度によるプロフェッショナル人材の開発と、能力を発揮できる職場環境づくりを通じて、グループ事業体制を最適化し、企業価値の最大化を目指しています。

教育・研修

当社グループでは階層別研修での各グレードに応じた研修プログラムを通じて、それぞれの役割に必要な基礎知識を体得してもらうほか、社会環境変化への対応力を養成しています。また、新入社員研修では、足尾銅山の歴史、公害対策、現在の保安管理状況および緑化対策に関する研修を取り入れています。

加えて、技術者研修や職種別研修など、従業員の専門分野や職務遂行能力に応じた研修を実施し、各分野に関する幅広い知識や専門スキルの習得を図ります。また、社外で実施される専門知識講座への参加、公的資格の取得も積極的に奨励するとともに、外部教育研究機関や学会への派遣をバックアップして、先端技術や社会環境の動向に造詣が深い人材の育成を目指しています。

専門職群中堅社員研修の様子

●教育・研修一覧

	新入社員	グレード1～4（一般社員）	グレード5～9（管理社員）
階層別研修	新入社員導入研修	フォローアップ研修	グレード5研修
		企画職群向け5年目社員研修	グレード6研修
		グレード4研修	グレード8研修
			次世代幹部育成研修
特別研修	入社前研修	メンタルヘルス研修	ダイバーシティ研修
	安全衛生研修		ライフプラン研修
	英会話教育		ラインケア研修
	人権研修		
	コンプライアンス研修		
	TOEIC®受験		
専門・職能別研修	技術者研修		
		職種別研修	
		専門知識講座への参加（公的資格取得促進を含む）	
		外部教育研究機関・学会への派遣	
職場内教育	安全衛生教育		
	OJT		
語学研修		海外派遣者語学研修	
	語学研修（各所外国語研修）		
		短期語学留学	
自己啓発	各種通信講座		
	教材、書籍などの紹介・斡旋		
	公募形式研修（eラーニング）		
人事制度と施策	コーチ制度		人事考課者訓練
	人事考課制度に基づく自己申告・面接		
			目標管理による面接
		ローテーション・国内外関連会社出向	

人材育成のためのコミュニケーション

上司と部下との日常的なコミュニケーションに加え、年2回、直属の上司と部下との面接を行っています。面接では、上司から仕事内容、業績、反省点および人事考課の評定結果をフィードバックするとともに、部下による自己申告の内容を確認したうえで助言を与え、設定した目標の確認と共有化を図っています。同時に、部下の自己分析に対する上司としての評価も行います。部下が上司から明確な評価を受けて一定期間ごとに自己を見つめ直すことが、主体的なキャリア形成へのモチベーションにつながっています。また、フレックスタイム、短時間勤務、フリーアドレス、在宅勤務など、多様な働き方が進む一方で、コミュニケーションがなかなか取れず、部下が日頃考えていることや、抱えている問題、悩みに気づきにくくなっている実情に鑑み、本社および一部事業所にてワン・オン・ワン・ミーティングを取り入れています。

人事考課制度

当社グループでは、役割グレード制度に基づき、その果たすべき期待役割の大きさに応じたグレードを設定しています。

また、人事考課制度に基づき成果や行動特性を考課することによって、従業員の指導・育成、能力開発、配置の最適化に努めるとともに、賃金、賞与、退職金やグレードの昇格などの処遇の公平化・公正化を図り、意欲のある従業員が安心して活躍できる環境を整えています。

人材育成・人材活用

人材育成・人材活用に関する課題や検討項目として、勤続年数、役職、業務内容、能力などに応じた多様な人材育成、勤続年数や職群にとらわれない有能人材の最適活用による適材適所の実現、チャレンジングな個人目標の設定と適正評価が挙げられます。

人権を尊重した経営の推進

方針・戦略

人権に対する社会的な要請が高まる中、古河機械金属グループが社会的責任を果たし、持続的な企業成長を実現していくうえで、人権を尊重していく事業活動の実践が不可欠です。そのため、当社グループでは、マテリアリティ（重要課題）に「人権を尊重した経営の推進」を掲げています。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、2023年に「古河機械金属グループ人権方針」を制定しました。本方針は日本語と英語でウェブサイトに掲載し、各国・地域のステークホルダーに周知しています。また、自らの事業活動に関係するサプライヤー等のビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権尊重に努めるよう求めています。従業員に対しては、人権方針を含む「ビジネスと人権」に係る内容について社内報や研修等により啓発し、人権に係る意識向上を図っています。

このほか、「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」において、全ての人の人権を尊重すること、児童労働・強制労働の禁止、国籍・人種・性別・年齢・信条・宗教・社会的身分・障がい等による差別的な取り扱いや言動を行わないことなどを定め、人権を尊重した事業活動の推進に努めています。

また、個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公平な評価が受けられる、働きがいのある企業風土づくりに努めるべく、あらゆるハラスメントや差別を禁止しています。更に、ハラスメントや差別行為には、社内規程に基づき毅然とした対応を取ることとしています。

加えて、2025年度には外部専門家の支援のもと、当社グループの事業特有の優先的に対応すべき人権課題（優先人権課題）を下表のとおり特定しています。これらの課題について、今後、人権への負の影響の防止・軽減の対策を策定・実行していきます。なお、優先人権課題の特定プロセスは、後述の「リスク管理」をご覧ください。

古河機械金属グループ人権方針

古河機械金属グループ企業行動憲章

古河機械金属グループ役職員行動基準

ガバナンス・体制

当社グループでは、取締役会の監督のもと、サステナビリティ推進部担当取締役が責任を持ち、人権に関する取り組みを進めています。また、サステナビリティ推進部担当取締役が委員長を務めるリスクマネジメント委員会の下に、部門横断的に構成される人権リスク部会を設置しています。人権リスク部会は年2回開催し、人権に関する課題について調査・審議・立案を行い、リスクマネジメント委員会に報告・提案します。リスクマネジメント委員会でそれらを審議し、取締役会に答申しています。

リスク管理

リスクマネジメント委員会の下部組織として人権リスク部会を設置し、中核的なビジネスプロセスの一環として、継続的に人権への負の影響を特定・評価し、軽減する「人権デュー・ディリジェンス」に取り組んでいます。また、その際には関連するステークホルダーとの対話を実施します。

当社グループの優先人権課題の特定に当たっては、評価対象を主要事業である機械事業および素材事業とし、人権への影響を受ける可能性が高い以下の4者を主要なライツホルダー（権利を保持する主体）としました。

- 当社グループ従業員
- サプライチェーン労働者
- お客さま
- 地域社会

社外の情報ソースや、社内の関連資料を精査のうえ、各事業活動においてライツホルダーが受ける人権への負の影響（人権課題）を整理しました。続いて、各人権課題について、当社グループにおいて発生が想定される具体的な人権への影響を特定した「ワーストシナリオ」を設定し、そのシナリオに基づいて人権への負の影響の評価案を作成しました。評価の軸は以下の3つです。

- 深刻度（人権への負の影響の深刻さの程度）
- 発生可能性（人権への負の影響が顕在化する可能性）
- 企業とのつながり（自社との距離および自社との関係）※1

●優先すべき人権課題

優先人権課題	人権への具体的な負の影響	影響を受けるライツホルダー
労働者の健康と安全	・操業中の事故または大規模震災時の安全確保不備による従業員への人的被害	当社グループ従業員 サプライチェーン労働者
プライバシーの権利	・個人情報の漏えい等による従業員・顧客の精神的苦痛	当社グループ従業員 サプライチェーン労働者 お客さま
お客さまの安全と知る権利	・製品の誤作動や安全性説明不足による購入者への影響	お客さま
地域住民の健康と安全	・操業に伴う騒音・異臭による地域住民の健康への影響 ・土壌・水資源汚染による地域住民の健康への影響	地域社会
賄賂・腐敗	・外国公務員等への不正な利益供与による公共サービスアクセス制約に伴う地域住民の経済的損失	地域社会
責任ある調達（紛争鉱物）	・紛争鉱物等の調達に起因する地域住民への悪影響	地域社会
救済へアクセスする権利	・相談窓口の不備・機能不全による人権への影響に対する救済不備	全てのライツホルダー

評価案の妥当性を確認するため、評価すべき人権課題および、各人権課題の評価案について、中核事業会社および本社にヒアリングを行い、幅広い意見を取り入れました。

これらの検討結果を踏まえ、前述のとおり、当社事業特有の優先的に対応すべき人権課題（優先人権課題）を表のとおり決定しました。

※1　企業とのつながり（自社との距離および自社との関係）とは、当社の事業活動や取引関係を通じて、どの程度直接的・間接的に関わっているかを示すものです。

指標・目標

2025年度の目標：

- 人権デュー・ディリジェンスの実施
- 社内浸透施策の実施（人権研修実施回数　年2回以上）
- 人権リスク評価の精度向上

2025年度の実績：

- 人権リスク評価および優先人権課題の特定
- 人権研修実施回数　2回

取り組み

サプライヤーアンケート

従来国内のサプライヤーを中心に行ってきた、人権項目を含むCSRアンケートについて、生産拠点がある海外現地法人のサプライヤーまで対象を広げるなど、着実に取り組みを進めています。

サプライチェーンマネジメント（P39）

児童労働の防止および強制労働の防止

役職員の行動基準として、児童労働および強制労働を行わず、また、取引先に対してこれらを行わないよう求めることを定めています。採用に当たっては、就業規則に基づく必要書類の提出を求め、年齢等の確認を徹底しています。

過重労働の防止

長時間労働の是正と労働時間の適正化に取り組み、従業員の心と体の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた活動を行っています。

ハラスメントの防止（管理社員層向けハラスメント研修）

当社グループは、「職場におけるハラスメント防止・排除等の措置に関する方針」に、①ハラスメントの定義、②適用範囲、③上長の責務、④社員の協力、⑤相談・苦情処理窓口、⑥不利益な取り扱いの禁止、⑦守秘義務、⑧懲戒処分を定めています。

また、管理社員層を対象にハラスメント防止を目的として、ハラスメントの事例やハラスメント事案を認知した際の報告、措置、相談窓口など、当社グループのハラスメント対応について研修を実施しています。

人権研修の実施

2025年度は、当社グループの人権方針の考え方を従業員に浸透させることや、人権尊重を実践するための理解促進などを目的として、新入社員、新任管理職を対象に人権研修を計2回実施しました。研修においては、人権方針、ビジネスと人権といった内容のほかに、ハラスメント、障がい者やLGBTQに関する差別についてもテーマとして取り上げ、人権に係る意識向上を図っています。

人権研修の様子

苦情処理メカニズム

●社内向け通報窓口「内部通報制度」

コンプライアンス違反行為の早期発見および是正を図るため、当社グループ従業員向けの内部通報制度を設け、「古河機械金属グループ コンプライアンスヘルプライン」として社内および外部（法律事務所）に通報・相談窓口を設置しています。コンプライアンスヘルプラインでは、法令違反のほか、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、当社グループにおいてコンプライアンスに違反する行為に関する通報も受け付けます。また、当社グループの企業行動憲章および役職員行動基準において、人権の尊重を掲げていることから、差別等人権侵害に当たる通報も受け付け、調査および是正に取り組みます。なお、通報・相談事案については、その機密を保持するとともに、通報を理由とした報復や不利益な取り扱いは行いません。また、匿名での通報も受け付けています。

●社外ステークホルダー向け通報窓口「JaCER」

2026年9月より「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）」に加入しており、同機構が提供する対話救済プラットフォームを通じて社外ステークホルダーの皆さまの人権に関する懸念をはじめとする通報を受け付け、適切な対応を行う体制を整備しています。なお、通報・相談事案については、その機密を保持するとともに、通報を理由とした報復や不利益な取り扱いは行いません。また、匿名での通報も受け付けています。

JaCER対話救済プラットフォーム

品質保証

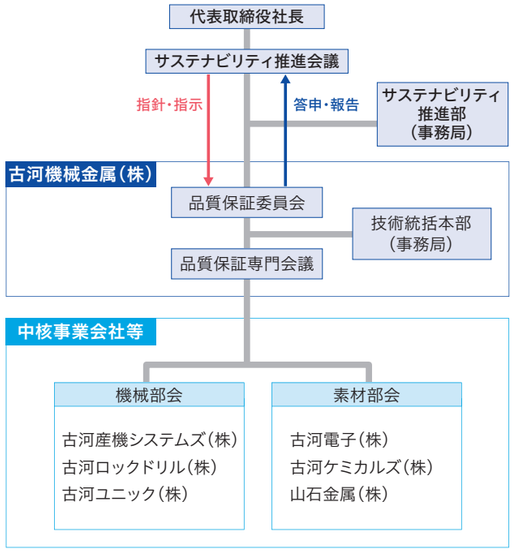
方針・戦略

古河機械金属グループは、価値創造を支える取り組みの一環として、「品質保証基本方針」、「品質保証行動指針」に基づき、製品およびサービスの品質向上に継続的に取り組んでいます。信頼性の高いモノづくりを通じてお客さまとの信頼関係を築き、持続可能な成長と社会への貢献を目指しています。

ガバナンス・体制

当社グループにおける品質保証に関する重要事項の総合審議を行う機関として、古河機械金属(株)に「品質保証委員会」を設置しています。また、技術統括本部が当社グループの品質保証体制を管理し、品質保証および製品安全に関する活動を推進しています。各組織が連携を図りながら、当社グループ一丸となって、お客さまの信頼と満足が得られるモノづくりおよびサービスの提供に努めています。

●品質保証マネジメント体制図



品質保証委員会

品質保証委員会は、中核事業会社の生産部門トップが出席し、品質保証責任者で構成される「品質保証専門会議」および機械系・素材系に分かれて活動する「部会」から構成されています。年度ごとに重点課題を設定し、各事業所におけるクレーム分析や削減活動の進捗を全社的に把握・共有するとともに、取り組み手法の水平展開を図ることで、品質保証活動の高度化と統制強化を推進しています。

また、品質に関するリスクやクレーム発生状況を継続的にモニタリングし、課題への対応状況を確認する仕組みを通じて、製造、品質保証、製品安全に関する法令遵守の徹底と、お客さまが安全かつ安心して使用できる製品づくりを推進しています。更に、製品安全は品質保証の一部であるとの考えのもと、リスクアセスメントの実施などを通じて製品安全レベルの向上に取り組んでいます。

リスク管理

機械部会の活動報告

機械部会は、機械系の中核事業会社3社と技術統括本部が連携し、品質保証活動を推進しています。本活動は、クレーム費や品質事故といった事業リスクの低減を通じ、収益の安定化と企業価値向上に寄与する取り組みです。

2023年度より品質ロードマップを運用し、設計・製造・品質保証の各プロセスにおける課題対応を進めています。最終年度である2025年度は、「設計検証・妥当性確認のレベルアップ」および「工程内不具合の削減」を重点テーマとし、未然防止型への転換に取り組みました。

設計領域では、FMEA※1を活用し、特に変化点・変更点に起因するリスクの抽出と低減を推進するとともに、設計妥当性の確認精度向上を図っています。製造領域では、作業マニュアルの動画化を推進し、品質のばらつき抑制と技能伝承、生産性向上を通じて人的資本の強化を図っています。更に、品質データの蓄積・活用により改善活動の高度化を進め、工程内での品質の作り込みを強化しています。また、工程内品質に加え、サプライチェーン全体での品質リスク低減にも取り組んでいます。

クレーム費の確実な削減に向けて、設計段階および工程内における未然防止の活動を強化するとともに、再発防止の取り組みも継続的に進めています。今後は、デジタル技術を活用し、品質データの蓄積・可視化と活用を進めることで、品質保証体制の高度化を図り、品質リスク低減と顧客価値向上を両立し、持続的な企業価値向上につなげていきます。

※1　FMEA(Failure Mode and Effects Analysis)：設計や工程の計画段階で、品質問題の原因を事前に予測して問題を防止する体系的な分析方法

素材部会の活動報告

素材部会は、電子機器などに使用される素材を製品とする中核事業会社で構成されています。「品質クレームゼロ」を目標に、顧客視点に立った品質保証活動を推進しています。当部会では、各社の品質課題や対応事例を共有し、水平展開を図ることで、素材事業全体の品質保証レベルの底上げを推進しています。

2025年度は、工程FMEAの活用を重点施策とし、各社で適用範囲の拡大や既存FMEAの見直しを進めました。具体的には、新規製品への適用拡大や既存製品におけるFMEAの再構築、教育の整備などを通じ、工程に内在するリスクの可視化と低減を推進しています。また、工程FMEAの実施を通じて、作業者の知見や工程特有のリスク情報の整理・共有を進め、組織としてのリスク認識の高度化を推進しています。

一部事業においてクレームが発生していることから、工程FMEAの更なる活用によるリスクの未然防止および、変化点・変更点管理の徹底を通じた不良品流出防止の強化を、課題として認識しています。

そのため、2026年度は、工程FMEAの有効活用を推進し、教育の充実や適用範囲の拡大を通じて、リスクの早期把握と工程内での品質確保を強化していきます。これにより、品質リスクの低減と顧客価値向上を図っていきます。

指標・目標

2025年度の目標：

- 品質保証方針と行動指針の浸透(全社)
- 品質保証体制の強化(機械系事業会社・素材系事業会社)
- 品質保証プロセスの継続的改善
- 品質保証改善状況の定期的な確認

2025年度の実績：

- 全役職員に向けた品質保証啓発資料を年4回配信(全社)
- 品質ロードマップに沿った活動を継続実施(機械系事業会社)
- 品質クレーム費用低減活動の継続(機械系事業会社)
- 実施したFMEAの相互レビューなどの活動を継続(素材系事業会社)

取り組み

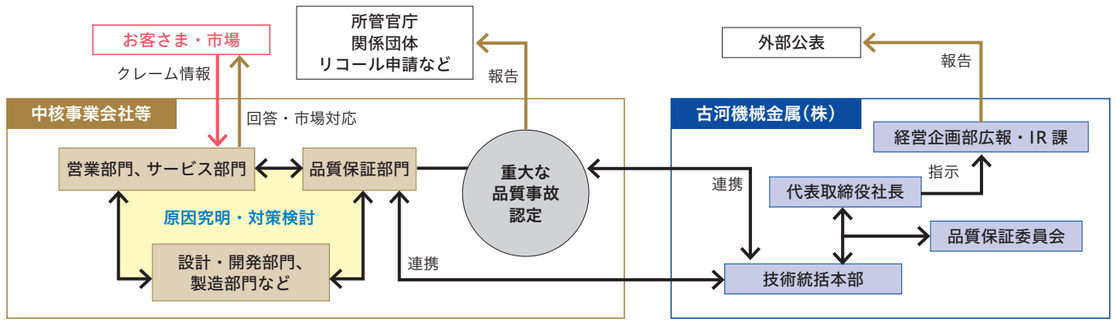
品質保証を支える人材育成

各事業部門においては、多様な製品群に合わせて必要な品質教育活動を実施しています。加えて、技術統括本部においても、当社グループ全役職員を対象とした品質保証に関する啓発資料を配信しています。「品質保証に関する基礎事項の解説」や「グループ各社における品質保証活動事例の紹介」など、品質について考えるきっかけを増やすことで、「品質保証活動は品質保証部門のみの取り組みではなく、全員が取り組む活動である」という意識を醸成することに努めています。資料配信と合わせてアンケートを実施し、各業務における品質保証に関する課題や要望などを抽出することで、今後の教育内容や、各事業部門における品質保証体制の強化活動に活用しています。

クレーム発生時の対応

クレームが発生した場合は、事業会社の品質保証部門が中心となって直ちに事実確認を行い、原因分析と検証を行います。特に重大な品質事故と認められる場合には、法令に基づいて所管官庁に報告し、ウェブサイトなどを通じてお客さまに情報を開示するとともに、速やかに経営層に状況を報告し、当社グループ一体となって迅速かつ適切な措置を講じる体制を整えています。

● クレーム発生時の対応フロー



ISO9001認証取得状況

当社グループにおけるISO9001認証の取得状況は下表のとおりです。

会社名	取得日	認証取得機関
古河ユニック(株)	1997年　6月　6日	JQA((一社)日本品質保証機構)
古河ロックドリル(株)	1997年10月17日	TÜV(テュフラインランドジャパン(株))
古河電子(株)	1998年12月　4日	JQA((一社)日本品質保証機構)
古河産機システムズ(株)	1999年　6月22日	ClassNK((一財)日本海事協会)
山石金属(株)	2000年11月28日	ビューローベリタスジャパン(株)
古河ケミカルズ(株)	2003年　7月24日	JICQA(日本検査キューエイ(株))
FURUKAWA UNIC(THAILAND)CO., LTD.	2009年　5月14日	Perry Johnson Registrars, Inc.
泰安古河随車起重机有限公司	2010年11月　8日	Shanghai Audit Center of Quality System
FD COIL PHILIPPINES, INC.	2021年　3月24日	United Registrar of systems Ltd.

サプライチェーンマネジメント

方針・戦略

古河機械金属グループは「公平・公正の原則」、「相互繁栄」、「遵法精神・機密保持」、「サステナビリティに配慮した調達活動の推進」の四つを柱とした「調達基本方針」に基づき、サプライヤーの皆さまとの協力関係のもと、人権・環境を尊重した「サステナブル調達ガイドライン」を設定しています。

古河機械金属グループ調達基本方針

古河機械金属グループサステナブル調達ガイドライン

ガバナンス・体制

古河機械金属（株）資材部では、機械系中核事業会社の資材部門責任者で構成する「資材戦略会議」を年２回開催しています。この会議では、「古河機械金属グループ調達基本方針」に基づいた調達活動推進のため、年度目標に対する各事業会社の進捗確認、課題解決に向けた意見交換を行っています。

2025年度は2025年ビジョンの最終年度であることから、資材部門の中核的課題と位置づけているサプライヤーとのパートナーシップ醸成に向け、生産説明会の開催やBCP対策ソフトの導入等を通じてサプライヤーマネジメントの強化を図りました。また、古河機械金属グループ人権方針に基づいたグループ調達基本方針・サステナブル調達ガイドラインの改訂、調達担当者等への人権を主としたサステナビリティ教育の実施、SDGsを考慮した調達品・業者調査の完了など、資材部門におけるサステナブル調達についての具体的な成果を確認しました。

更に、資材戦略会議の方針にのっとった取り組みをより具体的に検討する場として、月に１回、事業会社ごとに個別定例会議を実施するとともに、案件ごとに都度打合せを実施し、よりきめ細かい活動を行っています。

リスク管理

当社グループの資材部門では、当社グループのみならずサプライチェーン全体での協力関係が不可欠と考えています。そのため、新規を含むサプライヤーに対する当社グループサステナブル調達の趣旨説明とCSRアンケートを2016年度に開始しました。2019年度には当社グループのサステナビリティを推進する活動の理解促進のため、サプライヤーを訪問しての意見交換を開始しました。

初回アンケートから得られた反省点を踏まえ、2021年度から第２回CSRアンケートを実施しています。このサプライチェーンを含めたサステナビリティの推進と維持・向上のため、CSRアンケートの実施からフォローアップのPDCA化を進めています。

2023年度までに、グループ１[※1]およびグループ２[※2]の主要サプライヤー約150社を対象に第２回CSRアンケートを実施し、回答率100%を達成しました。アンケート結果をもとに、各質問の重要度に応じて配分された点数を集計・分析・評価することで、リスクが高いと考えられる取引先３社（グループ１の２社、グループ2の1社）を特定し、訪問して意見交換を行いました。更に、これらの取引先に対しては、リスク評価に基づき、現地調査を含むモニタリング活動やリスク低減に向けた指導などのフォローアップも実施しました。

また、2024年度は、海外子会社[※3]の海外サプライヤーに対するCSRアンケートを実施しました。

2025年度は、2024年度にアンケートを実施した海外サプライヤー約70社のうち約50社を訪問しました。更に、国内子会社の海外サプライヤー約160社へのアンケートを開始しました。

2026年度は、アンケートの回収・分析を行い、必要に応じて訪問調査を実施する予定です。

※1　グループ１：古河産機システムズ（株）、古河ロックドリル（株）、古河ユニック（株）、古河電子（株）
※2　グループ２：古河ケミカルズ（株）、古河C&F（株）、足尾さく岩機（株）、FRD いわき（株）
※3　泰安古河随車起重机有限公司、FURUKAWA UNIC(THAILAND) CO., LTD.

CSRアンケートに含まれる項目（人権・環境など）

［人権の尊重、人権侵害の防止に関する調査項目］
（1）児童労働、強制労働、不当な低賃金労働などの禁止
（2）従業員に対する差別、ハラスメントのない職場環境づくり
（3）労働関係法令の遵守、労働環境の整備

［環境保全に関する調査項目］
（1）環境保全に関する国際規格、法令および協定等の遵守
（2）省エネルギーの配慮、資源の有効活用と廃棄物の削減
（3）製品に含有される化学物質および製造工程で外部環境に排出される化学物質の適切な管理

今後は、人権・環境に関係するアンケート内容を更に深め、よりSDGsに配慮した活動を行っていきます。

指標・目標

2025年度の目標：
- 国内事業会社における海外サプライヤーへのCSRアンケート実施
- 主要サプライヤーのマネジメント（QCD＋サステナビリティ）強化
- サプライヤーとのパートナーシップの醸成
- 全社的なサステナビリティを意識した調達推進活動の開始

2025年度の実績：
- 国内事業会社における海外サプライヤーへのCSRアンケート開始
- 古河機械金属グループ人権方針に基づいた、グループ調達基本方針・サステナブル調達ガイドライン改訂
- 国内主要サプライヤーへの生産説明会の実施
- SDGsを考慮した調達品・業者調査完了

取り組み

サプライチェーンにおける人権配慮に関しては、主要サプライヤーへのCSRアンケートによる調査や一部のサプライヤーに対して現地訪問による対話や確認も行っています。

調達担当への教育

当社資材部では、当社グループの資材部向けの勉強会を通じ、常に調達体制の強化を図っています。

教育に含まれるテーマとして人権・環境・品質などがあり、定期的に情報を共有しています。

サプライヤーへの技術指導

当社グループ製品の信頼性を保ち続けるためには、社内はもちろん、調達品レベルの信頼性も保たなければなりません。そのためにはパートナーであるサプライヤーの製品の品質のみならず、人権・環境・安全など、様々な面での調査・指導・管理を行うことが重要です。当社資材部では機械系中核事業会社（古河産機システムズ（株）、古河ロックドリル（株）、古河ユニック（株））と協力し、必要に応じてサプライヤーへの指導・提案を行っています。

2025年度も、国内外のサプライヤーを実際に訪問して、加工工程・部材管理・品質検査体制・環境および安全対策などの確認・指導ならびに技術指導を行いました。

サプライヤー指導の様子

主要サプライヤーとの関係強化：パートナーシップの醸成

当社グループでは、サプライヤーは相互発展を目指す大切なパートナーと考えています。

2025年度は、国内外のサプライヤーへの訪問や生産説明会を通じてコミュニケーションを図りました。

2026年度も引き続きCSRの取り組みを通じて相互理解を深め、更なる信頼関係を醸成していきたいと考えています。

古河ロックドリル（株）生産説明会

古河機械金属パートナーシップ構築宣言

当社および中核事業会社（古河産機システムズ（株）、古河ロックドリル（株）、古河ユニック（株）、古河メタルリソース（株）、古河電子（株）、古河ケミカルズ（株））は、2023年12月に（一社）日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。更に、2025年４月には「2024年11月版」に改訂いたしました。

サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築していきます。

銅精鉱の調達における配慮

古河メタルリソース（株）では、同社の主要製品である銅地金および副産品の金地金、銀地金の原料として銅精鉱をチリ、ペルー、米国、豪州、パプアニューギニアなどの鉱山から調達しています。

同社は調達先である鉱山での環境保全、人権、雇用労働問題などの実態を把握し、持続可能な開発や適切な鉱山運営がなされているかについて留意することで地球的規模の環境への影響の軽減に貢献しています。

また、紛争鉱物に関する取り組みとして、人権侵害および武装勢力の資金源となり紛争の助長につながる危険性のある地域から産出される鉱物は調達をしない方針です。

地域社会との共生

方針・戦略

古河機械金属グループは、積極的に社会に参画し、その発展に貢献することを方針として、企業行動憲章および役職員行動基準に定めています。

古河機械金属グループ企業行動憲章

古河機械金属グループ役職員行動基準

取り組み

社会貢献活動における注力分野

当社グループは、1875年、草倉銅山(新潟県)の経営に乗り出した時を発祥としています。その後、1877年に経営を始めた足尾銅山(栃木県)は、明治工業史に特筆される技術革新を行うことで、日本一の産銅量を誇るまでに発展し、我が国の産業発展に貢献する一方、古河グループ発展の原動力の役割を果たしました。地域社会との共生は、当社グループの持続的な発展に不可欠であるとの認識のもと、創業の精神を象徴する地であり、当社グループの礎を築いた地でもある足尾をはじめ、事業活動を行う地域を中心に、地域社会との共生に向けた活動を進めています。地域社会に密着した活動としては、地域清掃ボランティアへの参加や児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れを実施しています。

●社会貢献活動において注力する活動分野

活動分野	主な活動内容
教育	児童・生徒を対象とした社会科見学の受入れ
文化・芸能	「古河掛水倶楽部」や「古河足尾歴史館」の運営・管理、史跡の活用と維持管理
地域社会との共生	地域清掃ボランティアへの参加
環境保全	植林活動

社会貢献活動事例

(1)地元高等学校からのインターンシップ受入れ

2025年8月20日、古河電子(株)いわき工場にて、福島県立平工業高等学校の生徒4名を受入れ、インターンシップを初めて実施しました。実習体験や社員との交流を通じ、生徒が将来の進路について考える機会を提供するとともに、勤労観・職業観の育成に貢献しました。参加した生徒からは、「厳重な管理の下、世界品質の製品を作っているところを見ることができ、とても良かった。」との感想が寄せられました。当社グループは、こうした社会貢献活動が地域の教育に寄与するものと認識しており、今後も継続的に取り組んでいきます。

(2)地元中学校の工場見学を実施

2025年8月20日、古河ロックドリル(株)吉井工場は、高崎商工会議所主催・高崎市教育委員会後援の市内企業見学ツアーに協力し、群馬県高崎市内の中学生40名を対象に工場見学会を実施しました。当日は、工場概要の説明およびロックドリル製品の生産工程の見学等を実施しました。当社グループでは、地域で学ぶ生徒のキャリア教育支援に、今後も継続して取り組んでいきます。

工場見学の様子

(3)「佐倉・産業大博覧会2025」に出展

2025年11月8日から9日にかけて、古河ユニック(株)は、マザー工場を構える千葉県佐倉市の佐倉草ぶえの丘にて開催された「佐倉・産業大博覧会2025」に出展しました。本イベントは、行政、事業者、産業経済団体、福祉団体、市民が一体となり、佐倉市の産業や産品の魅力を広く発信することを目的としており、同社はユニック製品を活用した体験型イベントを実施しました。今後も、地域社会との共生を目指した活動を継続し、産業振興や文化の発展に貢献していきます。

体験型イベントの様子

(4)ポイ捨てゴミの清掃 ボランティア

当社グループ各社では、地域社会への貢献活動の一環として清掃ボランティアに参加しています。2025年度は、宮城県仙台市で実施された「秋のアレマキャンペーン(ポイ捨てゴミの清掃活動)」において、当社グループの古河産機システムズ(株)東北支店から従業員計8名が参加し、自宅周辺や通勤・通学路などでポイ捨てゴミの清掃活動を行いました。

ポイ捨てゴミの清掃ボランティア

(5)盲導犬育成支援による募金活動

当社グループは、従業員から募った寄付金を活用し、目の見えない方や、見えにくい方の積極的な社会参加の一助となる盲導犬の育成を支援するため、2025年度は、日本盲導犬協会に総額72,160円の寄付を行いました。

(6)古河掛水倶楽部

当社グループは、地域社会の魅力を促進する活動の一環として、栃木県日光市足尾町において「古河掛水倶楽部」の運営・管理に取り組むことで、地域文化の維持・発展に貢献しています。

古河掛水倶楽部は、足尾銅山の隆盛期に貴賓客の接待や宿泊施設として利用されていた迎賓館です。大正初期に改築され、外観は洋風、内部は和洋、それぞれの様式を用いた2階建ての建造物で、鹿鳴館や古河庭園などを設計したジョサイア・コンドルの影響を受けたと言われています。

館内には国産で最も古いとされるビリヤード台のあるどう球場や日本間など、貴賓客をもてなす設備がそろっています。当倶楽部は2006年に国の登録有形文化財として登録されました。

古河掛水倶楽部　登録有形文化財(建造物)

近代化産業遺産に指定

経済産業省では近代化産業遺産の保存、活動を一層進める観点から、2007年11月に全国33の近代化産業遺産群を構成する個々の近代化産業遺産を地域活性化に役立つ資産として認定し、その所有者などに対し、認定証およびプレートを授与しました。

認定された遺産のうち、古河機械金属(株)は足尾銅山関連遺産(栃木県)、好間炭鉱関連遺産(福島県)、筑豊炭田北九州関連遺産(福岡県)が認定を受けました。

当社としても認定を受けた近代化産業遺産を大切に保管するとともに、地域の活性化に向けた取り組みを更に進めていきたいと考えています。

国指定史跡 通洞坑

国指定史跡 宇都野火薬庫跡

コーポレート・ガバナンス

方針

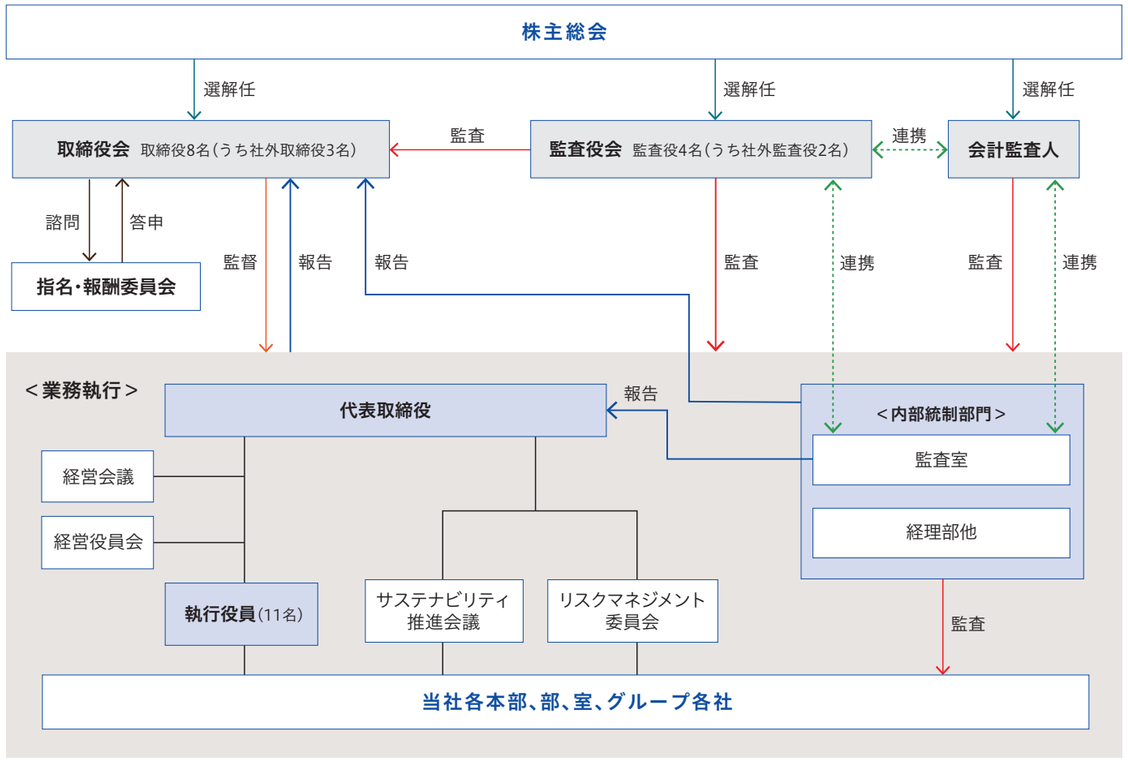
古河機械金属グループは、経営の透明性を高めること、企業構造の変革を継続して効率的な経営体制を構築すること、安定した利益を創出して企業価値を高めること、および株主をはじめとするステークホルダーに貢献することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

この基本方針のもと、当社各事業会社は、当社グループとしての一体性を維持しつつ明確な資産管理と損益責任のもとで機動的な経営を進め、顧客に満足される製品・サービスを提供してグループ全体の企業価値の最大化を図っています。

体制

古河機械金属(株)は、取締役会設置会社、監査役会設置会社制度を採用して業務執行の監督・監査を行っています。また、社外取締役の選任により、経営の客観性・透明性とともに意思決定の妥当性を確保していること、監査役が他の企業の経営者や財務会計に関する知見を有する者等により構成されており、各々の専門知識や経験等を活かして当社の経営に対して助言、チェックをしていることなどから、現状の体制によって経営に対する監督が有効に機能しているものと判断しています。

● コーポレート・ガバナンス体制図(2026年6月26日現在)



取締役・取締役会(2026年6月26日現在)	
議長	代表取締役社長　中戸川稔
構成	社内取締役5名、社外取締役3名　計8名
役割	監督機関として、当社グループ全体の業務執行に関し監督を行う。
開催回数	17回(2025年度) 毎月1回の定例に加え、必要に応じて臨時開催
出席率	98.6%(2025年度)
主な検討内容	決議事項61件、報告事項61件 ● 決算に関する事項 ● サステナビリティに関する事項 ● 政策保有株式の縮減に関する事項 ● 資本政策に関する事項 ● (株)アーステクニカの株式取得に関する事項　等

指名・報酬委員会(2026年6月26日現在)	
委員長	独立社外取締役　迎陽一
構成	取締役4名(うち社外取締役3名)
役割	任意で設置している取締役会の諮問機関。取締役および監査役の候補者、代表取締役の選定および解職ならびに取締役の報酬に関する事項について取締役会から諮問を受け、審議を行い必要に応じて答申する。
開催回数	4回(2025年度)
出席率	100%
主な検討内容	● 取締役および監査役の報酬 ● 取締役および監査役候補者の指名 ● 取締役報酬算定基準　等

経営会議(2026年6月26日現在)	
議長	代表取締役社長　中戸川稔
構成	社内取締役全員(5名) 社内監査役は出席し、意見を述べることができる。
役割	当社グループの経営の基本方針、戦略立案および重要事項についての決定を行う。 当社グループ各社の重要事項についても、各社の機関決定後、付議されている。

経営役員会(2026年6月26日現在)	
議長	代表取締役社長　中戸川稔
構成	当社社内取締役および社内監査役、執行役員、本部長、本部に属さない部または室の部長および室長(秘書室長を除く)ならびに中核事業会社社長
役割	当社および中核事業会社の業務執行の報告とそれに対する検討、指示等を行う。
開催回数	12回(2025年度)毎月1回開催

監査役・監査役会(2026年6月26日現在)	
議長	常勤監査役　酒井宏之
構成	常勤監査役2名、社外監査役2名 ※法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合への備えとして、補欠監査役1名を選任
役割	監査役会は、監査の方針、業務の決定および財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定などを行う。 監査役は、監査役会が定めた監査の方針に従い、取締役会、経営会議などの重要な会議への出席、取締役からの報告の聴取および事業所・子会社の実地調査などにより、取締役などの業務執行を監査している。
開催回数	10回(2025年度)
主な検討内容	● 監査の方針と計画 ● 監査報告書の作成 ● 会計監査人の評価および再任　等

取締役会での議論　－企業理念・2035年ビジョン－

当社は、創業150周年を迎えた2025年を一つの節目と捉え、社会課題の解決と企業価値の向上を両立させる経営を目指して、従来の「経営理念」を改定し「古河機械金属グループ 企業理念」を制定しました。また、企業としての更なる飛躍に向けて、2035年ビジョン「Vision F 2035」を新たに策定、2025年11月7日に公表しました。

企業理念、2035年ビジョンの検討に当たっては、取締役会において計4回の議論が実施されました。議論の中では、社外役員から、各自の知見、他社事例等を踏まえた意見、提案があり、活発な議論が行われました。主な意見、提案については、右記のとおりです。

企業理念・ビジョン

社外役員からの主な意見、提案

- 当社グループがこれからも進化・発展していくため、当社の思いを込めた力強い宣言となる企業理念を期待する。
- 企業理念の制定に当たっては、制定後の浸透度合いや共有感の醸成のためにも、従業員の意見も取り入れるプロセスを踏んではどうか。
- 企業理念を普及させるに当たって、従業員が企業理念と自身の担当業務とのつながりを考えてくれることを期待する。
- 2035年ビジョンに「しなやかに」、「レジリエンス」という言葉を取り入れた考え方への賛同。
- 2035年ビジョンの従業員への浸透・理解の促進への期待。
- 2035年ビジョンの掲げる「機能戦略」の考え方に対する意見。

執行役員制度

経営の監督機能と業務執行機能を分離し、意思決定の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員制度を採用しています。執行役員は、取締役会において決定された経営計画のもとに業務を執行し、取締役会、経営役員会において適宜執行状況を報告しています。

2026年6月26日現在の執行役員は11名(うち取締役兼任4名)です。

内部監査、会計監査人および監査役監査の状況

古河機械金属(株)の内部監査機関として監査室を設置し、監査室長を含め、2026年6月26日現在6名の人員で当社グループの経営活動全般にわたる管理の状況および業務執行に関する監査を実施しています。取締役会に、監査室から年2回の定期的な内部監査実績報告を、同じく監査役会には、適宜(2025年度は2回)行うことにより、取締役・監査役との連携を確保しています。

監査役会は、EY新日本有限責任監査法人が当社の会計監査人に必要な職務執行体制、監査体制、独立性および専門性を具備していると判断し、同監査法人を会計監査人に選任しています。

監査役は、監査方針の中で会計監査人と連携を密にすることとしています。期初に、会計監査人から年間監査計画の説明を受けたうえで監査役の監査計画を作成しており、また年度決算に関して会計監査人から監査結果の説明を受けるほか、随時報告を求めることとしています。また、内部監査部門である監査室から内部監査結果の報告を受けるなど、監査室とも連携を密にしています。監査室と会計監査人においても随時意見、情報の交換を行うこととしています。

社外取締役・社外監査役の独立性

当社は、社外取締役または社外監査役として、多様な分野における豊富な経験、専門知識および客観的な視点を有する方を選任しており、当社経営の意思決定の妥当性ならびに当社経営に対する監督および監査の有効性を確保しています。

2026年6月26日現在の当社の社外取締役は3名、社外監査役は2名です。

また、当社は、以下のとおり社外役員(社外取締役および社外監査役。候補者を含む。)の独立性に関する基準を定めており、当該基準を満たしている社外役員を東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ています。2026年6月26日現在の当社の独立役員は5名です。

＜社外役員の独立性基準＞

当社は、社外役員の独立性に関する基準として、以下の事項に該当しないことと定めています。

(1) 当社グループの業務執行取締役および従業員
(2) 当社グループを主要な取引先とする者(当社グループに対して製品また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
(3) 当社グループの主要な取引先(当社グループが製品またはサービスを提供している者であって、その取引額が当社グループの直近事業年度における年間連結総売上高の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
(4) 当社グループの主要な借入先(その借入額が当社グループの直近事業年度における連結総資産の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
(5) 当社グループ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
(6) 当社の10%以上の議決権を保有する株主(法人の場合には、その業務執行取締役、執行役および従業員)
(7) 上記(1)から(6)に過去3年以内に該当していた者
(8) 上記(1)から(7)に該当する者の二親等内の親族

取締役会が備えるべきスキル

当社は、2021年11月に、経営理念および経営戦略・経営計画の実現に当たり、取締役会が備えるべきスキルとして7項目を定めましたが、2024年度に見直しを行いました。現在は、次の8項目を取締役会が備えるべきスキルとして選定しています。

1 企業経営
2 事業戦略・マーケティング・DX
3 技術・生産・品質
4 サステナビリティ・環境・安全
5 財務・会計
6 法務・リスクマネジメント
7 人事・人材開発
8 国際性

当社は、これらのスキルに関する取締役の専門性・経験のバランス、およびジェンダー・職歴・年齢等の多様性について、定款に定める員数の範囲内で両立を図る方針としています。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めています。

スキル・マトリックス各項目の選定理由

項目	選定理由
企業経営	持続可能な社会の実現に貢献しつつ長期的に当社グループの企業価値を向上させるためには、当社グループの将来像を示し、その実現に向けて役職員をけん引するリーダーシップ、グループ全体を統制する能力およびこれらをもって企業経営を行ってきた経験が重要であるため。
事業戦略・マーケティング・DX	価値を認められる製品・サービスを提供する戦略を策定し、DXの推進により事業変革を進める知見・能力およびこれらをもって各事業をけん引してきた経験が重要であるため。
技術・生産・品質	イノベーションを加速するために必要な幅広い技術的知見、効率的・安定的な生産能力および品質の維持・向上を実現するための知見、ならびにこれらの業務に従事してきた経験が重要であるため。
サステナビリティ・環境・安全	持続可能な社会の実現に資する企業活動を行うためには、サステナビリティに関する知見、創業以来取り組んできた環境負荷低減および安全管理に関する知見、ならびにこれらの業務に従事してきた経験が重要であるため。
財務・会計	当社グループの財務基盤を構築・維持・強化するとともに、最適な経営資源の配分を実現するためには、財務・会計分野における知見およびこれらの業務に従事してきた経験が重要であるため。
法務・リスクマネジメント	ガバナンス体制の確立およびコンプライアンスの強化、ならびに事業に関わる多様なリスク管理を行うためには、法務・リスクマネジメント分野における知見およびこれらの業務に従事してきた経験が重要であるため。
人事・人材開発	役職員が能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に加え、多様な人材を確保し育成するためには、人事・人材開発分野における知見およびこれらの業務に従事してきた経験が重要であるため。
国際性	グローバル企業として海外事業展開を進めるためには、国際情勢、海外市場および各国の文化等に対する知見、ならびに国際関係業務に従事してきた経験が重要であるため。

選解任および指名の方針と手続き

取締役および監査役候補者は、各々その職務にふさわしい人格・識見・倫理観を有し、その職務と責任を全うできる者としています。これに加えて社内取締役候補者は、当社の業務に関し十分な経験と知識を有し経営判断能力に優れていること、監査役候補者は、企業経営における監査の重要性を理解し必要な知識や高い規範意識を有していることを選任の基準としています。

取締役候補者の指名に当たっては、指名・報酬委員会において審議したうえで、取締役会で決定しており、監査役候補者の指名に当たっては、指名・報酬委員会において審議したうえで、監査役会の同意を得て、取締役会で決定しています。

また、経営陣幹部は、取締役会において、当社の企業理念や経営戦略の実現などの観点から適任である者を選任しており、その再任の可否については、経営計画の達成状況や部門別を含む業績等に対するレビューを踏まえて、解任については、不正行為に関与した場合などを契機として、いずれも指名・報酬委員会において審議したうえで、取締役会で決定しています。

取締役・監査役の報酬

古河機械金属(株)は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下「取締役報酬方針」といいます。)を定めていますが、2024年5月30日開催の取締役会決議により、一部を改定しました。改定後の取締役報酬方針の内容は、以下のとおりです。

1　基本方針

●取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして健全に機能する報酬体系とし、取締役の個人別の報酬(以下「個人別報酬」という。)の額の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

●取締役の報酬は、基本報酬、取締役加算、代表取締役加算および譲渡制限付株式報酬により構成する。

2　個人別報酬の内容の決定方針(報酬を与える時期を含む。)

●個人別報酬の額は、役位、職責、他社動向および従業員の給与水準を考慮した取締役報酬基準に従い、業績等も踏まえ決定する。

●社外取締役を除く取締役の金銭報酬については、基本報酬に90%を乗じた額、取締役加算および代表取締役加算を固定報酬とし、基本報酬に0～20%を乗じた額を業績連動報酬として毎月支給する。

●社外取締役を除く取締役については、非金銭報酬として譲渡制限付株式報酬を毎年一定の時期に支給する。

●社外取締役については、その職務に鑑み、一定額の基本報酬のみとし、金銭報酬として毎月支給する。

3　業績連動報酬の算定方法等の決定方針

●業績連動報酬については、短期の業績に連動させ、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、連結営業利益を業績指標として使用する。

●業績連動報酬は、業績指標の当初の対外公表値に対する達成状況に応じて、基本報酬に0～20%を乗じた額を原則とする。ただし、業績指標の達成状況に、天変地異や特別な事情が大きく影響を及ぼしている場合は、指名・報酬委員会で審議のうえ、その影響を勘案することがある。

4　非金銭報酬の内容等の決定方針

●中長期的なインセンティブおよび株主との価値共有の促進を目的に、譲渡制限付株式への払込みを条件として所定の金銭報酬債権を支給する。

●譲渡制限付株式は、付与された取締役が譲渡制限期間中に、任期満了、死亡その他正当な理由により退任した場合は、原則として譲渡制限を解除する。

5　個人別報酬における種類別の支給割合の決定方針

●個人別報酬については、業績連動報酬を8%程度とし、それ以外は固定(金銭)報酬および譲渡制限付株式報酬とする。

●譲渡制限付株式報酬は、個人別報酬のうち15%程度とする。

6　個人別報酬の内容の決定方法に関する事項

●個人別報酬については、上記1～5の方針に基づき、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会において審議する。

●個人別報酬の具体的内容については、全体の業績等を統括し掌握する立場にある代表取締役社長が、取締役会決議に基づき一任を受け、指名・報酬委員会の審議内容を踏まえて決定する。

また、監査役の報酬については、監査役間の協議により決定しています。

取締役・監査役の報酬の総額等(年間)

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)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	202	144	24	33	7
監査役(社外監査役を除く)	21	21	—	—	3
社外取締役	31	31	—	—	3
社外監査役	18	18	—	—	2
合計	272	214	24	33	15

※1 当社は、2007年6月28日開催の第140回定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止することを決議しています。

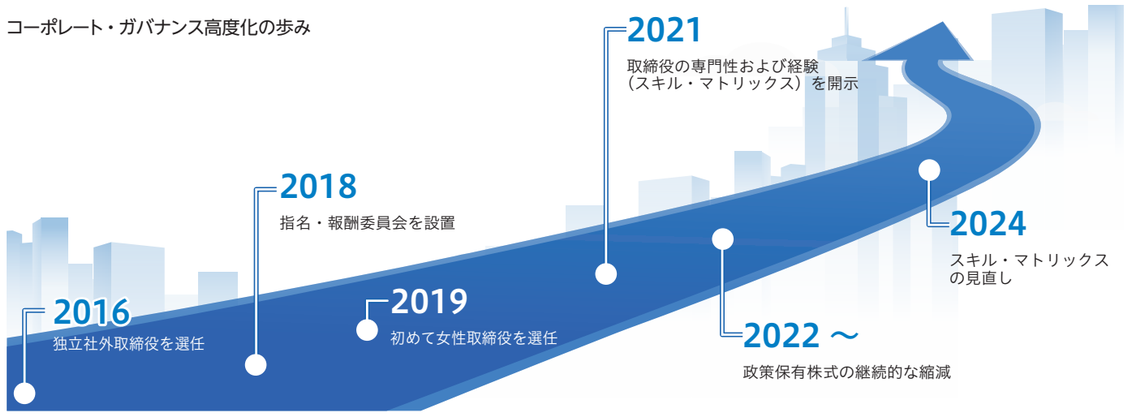
※2 上記報酬総額は、2025年度の報酬総額です。2026年3月31日現在の取締役は8名(うち社外取締役は3名)、監査役は4名(うち社外監査役は2名)です。上表の取締役および監査役の員数と相違しているのは、2025年6月27日開催の第158回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役が1名、辞任した監査役が1名、2025年9月12日に逝去により、退任した取締役が1名含まれているためです。

※3 固定報酬には、当社の子会社4社の役員を兼務した当社取締役3名に対し、当該子会社から支払われた報酬等の総額19百万円は含めていません。また、当社の子会社6社の役員を兼務した当社監査役2名に対し、当該子会社から支払われた報酬等の総額21百万円は含めていません。

取り組み

古河機械金属グループでは、コーポレート・ガバナンスの高度化に向け、様々な改革を進めています。

コーポレート・ガバナンス高度化の歩み



取締役会の実効性評価

当社は、毎年取締役会の実効性を評価し、その結果を取締役会において報告し議論を行っています。

評価プロセス	
各取締役・監査役へのアンケート(2026年2月～3月)	次の事項を、各取締役・監査役がそれぞれ評価する。 ● 員数、多様性などの取締役会の構成に関する事項 ● 開催頻度、事前の情報提供などの取締役会の運営に関する事項 ● 議題の内容などの取締役会における議論に関する事項 ● 取締役会のモニタリング機能に関する事項 ● 株主(投資家)との対話に関する事項　等
社外取締役・社外監査役による意見交換(2026年4月)	社外取締役・社外監査役のみを参加者とする意見交換会において、各取締役・監査役へのアンケートの結果も参照しながら、取締役会の実効性について議論を行う。
取締役会での議論(2026年5月)	各取締役・監査役へのアンケート結果および社外取締役・社外監査役による意見交換での議論を踏まえ、取締役会の実効性について議論し、前年度の評価を行う。また、実効性の更なる向上のための取り組みを確認する。
2025年度の評価結果	
前年度と比較すると「資料の整理分析」および「プレゼンテーションの質」に対する評価に若干の低下が見られたが、その他の設問に対する評価は、改善が見られた。 「取締役・監査役と内部監査部門との連携体制」に対する評価は、内部監査部門の体制強化への要望もあり、低下が見られた。 「分かりやすく整備・分析された形での資料提供・プレゼンテーション」、「経営戦略・経営計画に関する議論の充実」、「リスク管理・危機管理体制の強化・充実」が課題として抽出された。	

今後の取り組み
「分かりやすく整備・分析された形での資料提供・プレゼンテーション」 ①要点を簡潔に整理した議案説明を行い、質疑応答に十分な時間を配分する。 ②サマリーペーパーの内容を充実させることで、資料全体の俯瞰性や理解のしやすさを向上させる。 ③資料配信のタイミングを適切に管理し、事前確認時間を確保する。 **「経営戦略・経営計画に関する議論の充実」** ①事業報告にとどまらず、各事業部門の戦略・課題・進捗状況等について報告を行い、意見交換を行う。 ②新中期経営計画の策定に際し、多面的な検討が行われるよう、十分な議論を行う。 **「リスク管理・危機管理体制の強化・充実」** ①内部統制・リスク管理に係る議論を拡充し、経営判断の前提を踏まえた検討の充実を図る。 ②リスクマネジメント委員会の取り組み状況を報告し、全社的なリスクマネジメントの状況についての認識共有を図る。 ③社外役員と内部監査部門との間のコミュニケーションの確保に配慮する。

政策保有株式

当社グループは、事業上重要な取引先との良好な関係の維持・強化により、中長期的な企業価値の向上に資することを目的に政策保有株式を保有しています。

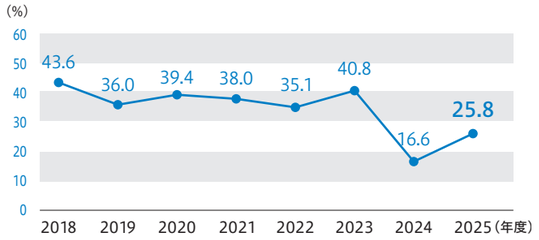
政策保有株式については、毎年、個別銘柄ごとに保有目的や便益・リスクが資本コストに見合うかを、定性・定量両面から精査し、取締役会で保有継続の適否を検証しています。保有の必要性が認められなくなった銘柄は適宜売却し縮減に努め、その進捗指標として連結純資産に対する比率を継続的に開示しています。

なお、政策保有株式の縮減目標については、「2025年3月末ま

でに連結純資産に対する比率を20%未満まで縮減」としており、2025年3月末時点で比率は16.6%と目標を達成しました。2026年3月期は、売却により61億円減少したものの、保有株式の株価上昇により保有残高が224億円増加した結果、2026年3月末時点の比率は25.8%と、目標未達となりました。今後も、保有の必要性が認められなくなった銘柄は売却するなど、引き続き縮減に努め、連結純資産に対する比率20%未満の維持を目指します。

古河機械金属グループは、保有株式の議決権行使については、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、発行会社の経営方針や戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値や株主還元の向上につながるか、また、当社グループの株式保有の意義を損なうことがないかといった総合的な見地から適切に判断を行い、行使します。

●政策保有株式比率※



※政策保有株式比率：政策保有株式(みなし保有株式含む。)の連結純資産に対する比率。

保有残高の期中増減要因

	金額	連結純資産比率
2024年度末残高	222億円	16.6%
売却	△61億円	
株価変動	224億円	
取得	3億円	
その他	△0億円	
2025年度末残高	388億円	25.8%

株主・投資家との対話

株主や投資家の皆さまに対しては、公正かつ迅速な情報開示に努めるとともに、説明会やIRミーティング等の積極的なIR活動を通じて、対話の充実に取り組んでいます。また、企業理解促進のための動画、印刷物、ホームページ等のツールを有効に活用し、より分かりやすい情報提供に努めています。

2025年度の当社グループの株主・投資家との対話の実施状況等については以下のとおりです。

1.実施状況

(1)株主向け

株主総会の開催、株主向け報告書の送付等

(2)機関投資家向け

	2025年度実績	主な対応者	参加者の概要
説明会	2回	代表取締役社長 経営企画部担当取締役	42社54名 ファンドマネージャー、アナリスト　等
個別IR・SRミーティング	63回	経営企画部担当取締役 経営企画部長 IR担当者　等	73社111名 ファンドマネージャー、アナリスト　等

(3)情報提供資料

制度開示：決算短信、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書

自主開示：ニュースリリース、統合報告書、サステナビリティブック、決算説明会資料、株主向け報告書、その他理解促進資料(動画、冊子等)

2. 主な対話内容

テーマ	関心事項
経営戦略	成長戦略・事業戦略(主にコア事業である機械事業)
	資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
	金属部門や不動産事業の今後
	事業ポートフォリオマネジメントの概要
	経営資源の配分
	長期ビジョン、次期中期経営計画
	レアメタル等の海洋資源開発での関わり
株主還元	配当方針、自己株式取得等
経営成績	業績および今後の見通し
	中期経営計画の進捗状況
ESG	気候変動・脱炭素への取り組み
	人的資本への取り組み
	政策保有株式の縮減

3.株主・投資家の意見等のフィードバック

●個別IRミーティングの実施状況(主な質問と回答、意見等)を四半期ごとに取締役へ報告。

●説明会の実施状況、株主意見等を随時取締役へ報告。

●取締役会では年2回、株主・投資家との対話状況を報告。

コーポレート・ガバナンスの詳細については「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス報告書

コンプライアンスの徹底

方針

古河機械金属グループでは、法令遵守にとどまらず、社会的、倫理的な面においても真摯にして、かつ責任ある行動を取ることが企業の責務であると考えています。

この責務を果たすため、「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」を定め、グループ全役職員がコンプライアンスの重要性を認識して業務に当たるよう、意識の徹底を図っています。

「古河機械金属グループ企業行動憲章」では、「コンプライアンスの徹底」を掲げ、「社会の構成員としての企業と企業人に求められる倫理観に基づいた公正な企業活動を行うこと」としています。加えて、「古河機械金属グループ役職員行動基準」において、「国内外の法令の遵守にとどまらず、企業倫理や社会的規範の尊重も含んだコンプライアンスを実践する」ことを掲げています。

また、取締役会の監督のもと、「古河機械金属グループ企業行動憲章」および「古河機械金属グループ役職員行動基準」等の実践を徹底しています。

古河機械金属グループ企業行動憲章

古河機械金属グループ役職員行動基準

体制

コンプライアンス

当社グループでは、古河機械金属(株)社長をコンプライアンスの最高責任者とし、当社各部署およびグループ各社にそれぞれコンプライアンス責任者を置いています。また、当社グループにおけるコンプライアンス活動を推進するコンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する重要事項を審議し、その体制の整備と意識の強化を図っています。同委員会で審議された内容は、適宜サステナビリティ推進会議にも報告し、グループ全体でコンプライアンスに関する情報の共有を図っています。コンプライアンス違反が疑われる事案が発生した場合は、「古河機械金属グループ コンプライアンス規程」に基づいて調査を行い、違反が認められた場合は、厳正に対処します。また、当該調査結果は、定期的に取締役会に報告を行っています。

内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス違反の早期発見および是正を図ることを目的として内部通報制度を導入し、通報・相談窓口「古河機械金属グループ コンプライアンスヘルプライン」を設置しています。窓口を社内および外部(法律事務所)に設けることにより、広く通報・相談可能な体制を構築しています。通報・相談を受けた場合、コンプライアンス委員会が調査を行い、その後、必要な措置を取ります。顕名、匿名を問わず、法令違反のほか、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、当社グループにおいてコンプライアンスに違反する行為に関する内部通報も受け付けます。なお、通報者の個人情報や通報者の特定につながるおそれのある情報は、内部通報窓口において厳重に管理します。また、「古河機械金属グループ コンプライアンス規程」では、通報者を探索することや、内部通報を行ったことを理由に通報者に不利益な取扱いを行うことを禁止しています。

コンプライアンスヘルプラインの概要については、社内ポータルサイトに掲示して周知を図っています。2025年度は更なる周知を図るべく、ポスターおよび名刺サイズの携行カードを作成しました。また、コンプライアンスヘルプラインの利用、通報後の調査の方法などに関するQ&Aも掲示し、ヘルプラインに対する理解の促進も図っています。内部通報制度の利用状況については、コンプライアンス違反事案と同様に、定期的に取締役会に報告を行っています。

指標・目標

2025年度の目標：

・重大なコンプライアンス違反件数：0件

2025年度の実績：

・重大なコンプライアンス違反件数：0件

・政治献金の総額：1,840,000円

・コンプライアンス関連研修実施回数：6回(延べ11回)

取り組み

コンプライアンス教育の実施

グループ全役職員を対象に、コンプライアンスについての情報提供として「コンプライアンスニュース」を発行しています。また、経営トップが折に触れてコンプライアンスの重要性、優先性を説くなど、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めています。

2025年度は、コンプライアンス全般についての研修のほか、2026年1月の取適法施行に向けて、グループ全役職員を対象に取適法講習会を実施しました。また、「法務関連情報サイト」を開設、コンプライアンスニュース、研修動画の掲載、公正取引委員会等のコンテンツ紹介などを行い、法務関連情報へのアクセスの向上を図り、役職員の自律的な学びの環境を整えています。

研修	受講者数(回数)
新入社員対象 コンプライアンス研修	35名(2回)
建設業法に関する研修	のべ24名(全3回)
取引契約に関する研修	43名(1回)
取適法に関する研修	790名(1回)
コンプライアンス意識調査のフォローアップ研修(グループ会社3社対象)	110名(各社1回)
幹部対象 コンプライアンス研修	78名(1回)

コンプライアンス意識調査

当社グループでは、役職員のコンプライアンス意識の向上を図るとともに、当社グループにとってコンプライアンス違反リスクが高い項目を洗い出し、効果的なコンプライアンス関連施策を行うことを目的に、定期的にコンプライアンス意識調査を実施しています。

本調査は、法令遵守に対する認識、職場での倫理的な行動、コンプライアンス体制に対する認知度など、複数の観点から設問を設け、グループ全体のコンプライアンスに対する意識の傾向を調査・分析するものです。

2025年度は、2024年度に実施した調査結果で明らかになった、グループ各社、当社各部署ごとの意識のばらつきや、特定のテーマに対する理解不足といった課題を踏まえて、グループ会社の中から子会社3社を選定し、フォローアップ研修を実施しました。

引き続き、調査結果を活かしたコンプライアンス施策に取り組んでいきます。

贈収賄防止

当社グループは、2021年1月、当社取締役会に報告のうえ、「贈収賄防止基本方針」および「贈収賄防止基本ガイドライン」を制定しました。

贈収賄防止基本方針は、当社グループの贈収賄の防止に関する姿勢を対外的に明示するものとして、当社ウェブサイトに掲載しています。

贈収賄防止基本ガイドラインでは、事業活動において贈収賄に該当する行為(公務員等への贈賄、民間企業間の贈収賄、ファシリテーション・ペイメント、キックバック等)や、その疑いがある行為(過剰な接待・贈答品の授受、談合等の不正競争、横領行為、強要、詐欺、不正経理、マネーロンダリング、司法妨害等)を防止するための手続きを明確にしました。具体的には、贈収賄の相手方である「公務員等」の範囲を明確にし、便益の提供および経費の負担ならびに寄付・助成の行為類型を掲げたうえで、それらを実施する際の手続きを定めたほか、代理店・コンサルタント等を起用する場合の手続きも定めています。また、ガイドライン違反行為等を認知した場合の報告義務も定め、違反した場合は懲戒等の処分の対象とすることとしています。

当社グループは、贈収賄防止に関し、コンプライアンス教育・研修を実施し、内部監査部門による監査においても項目の一つとして定期的に監査を実施しています。引き続き、贈収賄防止基本方針および贈収賄防止基本ガイドラインの遵守を徹底し、贈収賄の防止を図ります。

贈収賄防止基本方針

全社的リスクマネジメント体制の整備

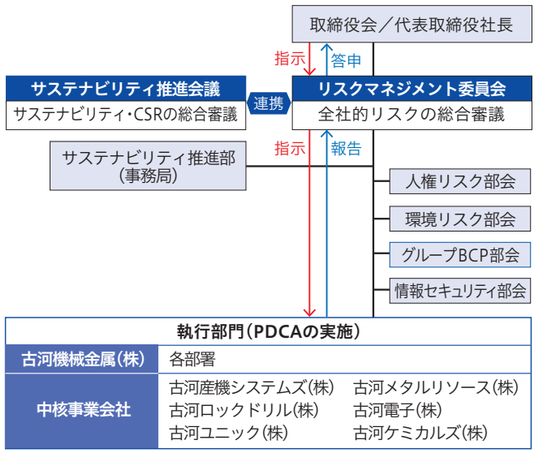
方針・戦略

古河機械金属グループは、成長に向けた経営基盤の整備のため、当社グループのマテリアリティ（重要課題）に「全社的リスクマネジメント体制の整備」を掲げています。全社的リスクマネジメント体制を強化・拡充し、「当社グループのCSR/ESG 課題に配慮した事業運営の実践による企業価値の向上」を図っていきます。古河機械金属（株）に設置したリスクマネジメント委員会は、当社グループの事業活動に支障を来すおそれのあるリスクが顕在化した際における生命・財産の保全、被害・損失の極小化に取り組んでいます。

体制

リスクマネジメント

当社グループは、グループを取り巻く全てのリスクを適切に管理するため、リスクマネジメント委員会を設置し、グループ各社・各部門のリスクの評価、リスクの対応策の検討･評価を行っています。



リスクマネジメント委員会は、原則として年２回開催しており、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性があると判断したリスクについて評価結果および対応方針を取締役会に年１回答申し、取締役会の監督のもと、実効性のあるリスク管理を推進しています。

2025年度は、災害対応、人材育成などを含む最重要リスク３件について、各リスクに対する対応策の実施状況を取締役会に報告しました。

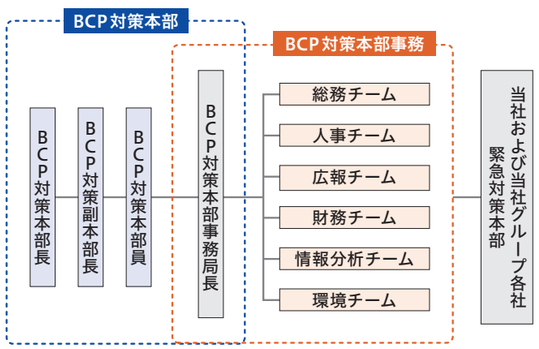
また、委員会の下部組織に、人権リスク部会、環境リスク部会、グループBCP 部会および情報セキュリティ部会を設置し、人権、カーボンニュートラルなどの気候変動、危機発生時の事業継続および情報セキュリティ等に関する諸課題の解決に向けて取り組んでいます。なお、コンプライアンスについては、コンプライアンス委員会が中心となり、連携して取り組んでいます。

更に、事業活動上のリスク対応および管理の有効性については、監査室が当社グループの内部監査を実施しています。監査結果は社長、監査役および担当役員に報告され、必要に応じて取締役会へ報告されます。

事業継続マネジメント（BCM）

当社グループは、グループBCP部会を中心としたBCM体制を構築し、グループ各社の事業継続計画（BCP）の策定、確認および見直し等を行っています。

BCPにおける有事の際の体制は以下のとおりです。



取り組み

リスク評価

当社グループは、気候変動などのサステナビリティ関連を含むリスク全般について評価を行っています。具体的には、グループ各社ごとに各社を取り巻く事業環境を踏まえて予測されるリスクを抽出し、発生頻度と影響度の観点から主要なリスク項目を評価し、対応策の検討を行っています。その際、いくつかのリスクについては、シナリオを想定しその影響度を評価しています。リスク評価や対応策の有効性については、継続的にレビューしています。

BCMの推進

主要拠点における自然災害の潜在的リスクを洗い出し、事業に与える影響力が高いリスクに備えたBCPを策定しています。

有事の際、役職員の安全および各拠点の被災状況を迅速に把握できるよう、安否確認システムを利用した安否確認訓練を実施するとともに、非常時に備えて各主要拠点に設置したトランシーバーによる被害報告訓練を定期的に実施しています。あわせて、食糧・飲料などの備蓄品の内容、管理方法の見直しを行っています。

2025年度は、本社BCP対策本部事務局およびグループBCP部会メンバーを対象に、首都直下型地震を想定して、初動対応を中心にBCP訓練を実施しました。当該訓練を通じて得られた知見や課題については、グループBCP部会にて事業会社に共有し、グループ全体での対応力強化を図っています。

BCP訓練の様子

●拠点別自然災害リスク

	本社	小山工場	栃木工場	高崎工場	吉井工場	佐倉工場	大阪工場	いわき工場	足尾事業所
地震	○	○	◎	◎	◎	△	○	◎	△
洪水	×	×	△	○	△	×	◎	×	×
土砂崩れ	×	△	×	×	×	×	×	×	◎
津波	×	×	×	×	×	×	◎	×	×
台風および豪雨	△	△	△	○	△	△	◎	△	△

潜在リスクの高さ　◎高い　○中　△低い　×かなり低い

情報セキュリティへの対応

近年のランサムウェアをはじめとするサイバー攻撃の高度化・継続的な発生に対応するため、当社グループは情報セキュリティ対策の強化を進めています。具体的には、情報管理規則や各種ガイドラインの整備と遵守徹底に加え、インシデント対応マニュアルの整備および定期的な対応訓練を実施しています。また、セキュリティ講習会や標的型メール訓練、セキュリティニュースの発信を通じ、役職員の意識とリテラシーの向上を図っています。

更に、ネットワークおよびエンドポイントの防御・監視機能の強化を進めるとともに、セキュリティアセスメントの結果に基づき対策を継続的に高度化しています。

2025年度は、当社グループ全体のサイバーリスクに関する課題と対応策に基づく取り組みの一環として、情報セキュリティ部会において、セキュリティインシデント対応訓練を実施し、有事における対応力の強化を図りました。

カントリーリスクへの対応

当社グループは、販売網の拡大やコスト競争力の強化、為替リスク低減等のために、グローバルに生産、調達および販売活動を行っています。そのため、現地における政情不安、急激な経済の減速、治安の悪化、貿易上の制裁措置、文化や法制度の相違、特殊な労使関係、テロ等の要因により問題が発生し、事業の円滑な遂行に支障が生じた場合、当社グループの経営成績等に影響を与える可能性があります。なお、ウクライナ・中東情勢等の地政学リスクによる売上高の減少、鋼材など原材料や燃料価格の値上げによるコストの増加や、米国の通商政策に変更が生じることによる米国での取引への悪影響等は、当社グループの経営成績等に影響を与える可能性があります。

そのため、当社グループでは、カントリーリスクへの対応に向けて、サプライチェーンの多重化や長期契約による安定調達等に努めています。また、グループ会社と連携して情報収集を行い、リスクの低減を図っています。

環境関連データ

環境関連データのカバー率

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
カバー率※1・2	%	99.8	99.9	99.9

※1　連結売上高に占める算定対象事業所の売上高の割合
※2　製造拠点を持たない海外子会社を除く、古河機械金属グループの全事業所を対象

環境負荷排出

INPUT

データ項目			単位	2021年度	2022年度	2023年度※3	2024年度	2025年度
エネルギー投入量	揮発油（ガソリン）		kℓ	32	33	630	390	**368**
	灯油		kℓ	210	195	283	244	**246**
	軽油		kℓ	210	214	1,997	1,970	**2,255**
	A重油		kℓ	33	32	340	264	**139**
	液化石油ガス（LPG）		t	345	349	339	425	**461**
	液化天然ガス（LNG）		t	—	—	180	289	**265**
	都市ガス		千m^3	906	779	859	813	**789**
	温水		GJ	—	—	229	241	**205**
	冷水		GJ	—	—	598	633	**623**
	バイオガス（非化石燃料）		千m^3	—	—	3	0	**0**
	消費電力量		千kWh	52,530	48,017	62,498	65,557	**67,158**
	消費電力量のうち再生可能エネルギー		千kWh	11,917	13,159	9,852	9,636	**12,433**
エネルギー使用量	—		千GJ	472	410	737	732	**748**
水資源投入量	上水道		千m^3	97	93	123	135	**132**
	工業用水	採石場に集められた使用済みの採石水	千m^3	—	—	—	—	—
		外部排水	千m^3	—	—	—	—	—
		雨水集水	千m^3	—	—	—	—	—
		海水、海洋から抽出した水	千m^3	—	—	—	—	—
		その他※4	千m^3	521	475	434	461	**451**
		計	千m^3	521	475	434	461	**451**
	地下水		千m^3	0	0	170	187	**231**
	計		千m^3	618	568	727	783	**814**
総物質投入量			t	118,800	118,325	118,984	117,655	**121,532**

※3　2023年度より国内主要生産拠点から製造拠点を持たない海外子会社を除く、当社グループの全事業所に対象範囲を拡大。2024年度に見直し再算定した。
※4　工業用水の「その他」には、河川からの地表水等も含む。

OUTPUT

データ項目			単位	2021年度	2022年度	2023年度※3	2024年度	2025年度
CO_2排出量	スコープ1	エネルギー起源	t-CO_2	4,296	3,996	11,604	11,137	**11,485**
		非エネルギー起源	t-CO_2	—	—	22,683	25,252	**31,992**
	スコープ1計		t-CO_2	—	—	34,287	36,389	**43,477**
	スコープ2		t-CO_2	17,808	15,540	22,539	22,642	**23,153**
	スコープ1,2計		t-CO_2	22,104	19,536	56,826	59,031	**66,630**
	スコープ3※5	カテゴリ1	t-CO_2	—	—	—	498,150	**483,393**
		カテゴリ2	t-CO_2	—	—	—	19,228	**18,357**
		カテゴリ3	t-CO_2	—	—	—	5,468	**5,530**
		カテゴリ4	t-CO_2	—	6,323	8,224	10,759	**9,873**
		カテゴリ5	t-CO_2	—	29	22	3,509	**3,682**
		カテゴリ6	t-CO_2	—	—	—	354	**349**
		カテゴリ7	t-CO_2	—	—	—	1,104	**1,088**
		カテゴリ8	t-CO_2	—	—	—	0	**0**
		カテゴリ9	t-CO_2	—	—	—	19,135	**20,031**
		カテゴリ10	t-CO_2	—	—	—	679,453	**654,242**
		カテゴリ11	t-CO_2	—	648,449	675,053	1,019,017	**1,040,988**
		カテゴリ12	t-CO_2	—	—	—	225	**203**
		カテゴリ13	t-CO_2	—	—	—	4,725	**4,935**
		カテゴリ14	t-CO_2	—	—	—	0	**0**
		カテゴリ15	t-CO_2	—	—	—	0	**0**
	スコープ3計		t-CO_2	—	654,801	683,299	2,261,129	**2,242,671**
排水先別排水量	地下浸透		千m^3	9	8	98	93	**104**
	河川等		千m^3	256	203	171	187	**161**
	下水（地下水）		千m^3	131	129	148	172	**182**
	海洋総排出量		千m^3	0	0	0	0	**0**
	その他		千m^3	21	21	21	21	**20**
	計		千m^3	417	361	438	473	**467**
水質※6	BOD総量		t	1	0	1	0	**1**
	COD 総量		t	1	1	1	1	**2**
	全リン総量		t	0	0	0	0	**0**
	全窒素総量		t	1	1	1	1	**1**
再資源化・リサイクルできたもの④＝（①+②+③）	有価物として販売できたもの①		t	3,045	3,046	3,557	3,311	**3,014**
	無料回収②		t	56	56	68	55	**49**
	処理費を払ってリサイクルしたもの③		t	1,804	1,943	2,108	2,047	**2,336**
	計④		t	4,905	5,045	5,733	5,413	**5,399**
廃棄物等総排出量	—		t	6,347	6,459	8,256	7,918	**7,328**
リサイクル率※7	—		%	77.3	78.1	69.4	68.4	**73.7**
廃棄物最終処分量※8	—		t	470	434	396	350	**411**
廃棄物最終処分率※9	—		%	7.4	6.7	4.8	4.4	**5.6**
揮発性有機化合物（VOC）の排出量	—		t	144	152	174	181	**159**
窒素酸化物（NOx）の排出量	—		t	1	2	19	2	**2**
硫黄酸化物（SOx）の排出量	—		t	2	1	2	3	**2**
ばいじんの排出量（有害廃棄物）※10	—		t	0	0	0	0	**0**

※5　2024年度より生産拠点を持たない海外子会社を除く、当社グループの全事業所に対象範囲を拡大、算定カテゴリを見直した。
※6　水質関連データ（BOD総量、COD総量、全リン総量、全窒素総量）は、国内拠点の実績を集計している。
※7　リサイクル率＝再資源化・リサイクルできたもの④／廃棄物等総排出量
※8　埋立量のみ（リサイクル処分量は除く）
※9　廃棄物最終処分率＝廃棄物最終処分量／廃棄物等総排出量
※10　過年度の数値を一部修正した。

社会関連データ

社会関連データのカバー率

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
連結※1	%	100	100	**100**
国内勤務者	%	81.5	83.4	**83.9**
古河機械金属(株)籍社員※2	%	66.3	66.3	**67.0**

※1　連結従業員数に占める算定対象会社の人数の割合
※2　古河機械金属(株)籍社員は、親会社である古河機械金属(株)が採用し、各事業会社に出向している社員を含む。各事業会社で採用している社員(契約・パート含む)は含まない。

従業員の多様性

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	計	名	連結	2,804	2,831	2,855	2,908	**2,883**
	男性			2,367	2,369	2,397	2,451	**2,427**
	女性			437	462	458	457	**456**
	古河機械金属(株)籍社員	名		1,833	1,872	1,893	1,907	**1,933**
	契約社員※3	名		143	117	80	104	**94**
平均年齢	計	歳	国内勤務正社員	44.4	43.4	42.8	44.3	**44.6**
	男性			44.9	43.8	43.2	44.6	**44.9**
	女性			40.9	40.7	40.3	42.2	**42.6**
勤続年数	計	年	国内勤務正社員	16.7	16.7	16.4	17.1	**17.5**
	男性			17.3	17.3	17.0	17.6	**18.0**
	女性			12.2	13.0	12.8	13.6	**13.9**
管理職数	計	名	連結	672	690	677	694	**696**
	男性			654	669	652	665	**665**
	女性			18	21	25	29	**31**
女性管理職比率	—	%	連結	2.7	3.3	3.7	4.2	**4.5**
管理社員層、企画職群の新規採用者に占める経験者採用の割合	—	%	古河機械金属(株)籍社員		43.8	60.0	72.7	**50**
外国籍社員	—	名	連結	547	540	535	508	**496**
障がい者雇用率	—	%	連結※4	1.9	2.5	2.2	1.9	**2.04**
高年齢者(60歳以上)	計	名	国内勤務者	267	300	326	319	**336**
	男性			250	280	306	294	**304**
	女性			17	20	20	25	**32**
新卒採用数(国内採用者)	計	名	古河機械金属(株)籍社員	70	48	42	31	**43**
	男性			54	41	37	26	**36**
	女性			16	7	5	2	**4**
	外国籍			4	0	0	3	**3**
新卒採用者に占める女性の割合	—	%	古河機械金属(株)籍企画職群	—	18.5	13.0	6.7	**17.9**
離職者数(定年退職を除く。)	計	名	古河機械金属(株)籍社員	48	33	39	50	**56**
	男性			44	30	29	43	**48**
	女性			4	3	10	7	**8**
離職率	—	%	古河機械金属(株)籍社員	2.6	1.8	2.1	2.6	**2.9**
離職率(依願)	—	%	古河機械金属(株)籍社員	2.11	1.65	2.06	2.5	**2.7**
労働者の男女の賃金の差異	—	%	古河機械金属(株)籍社員	—	69.4	71.0	73.6	**74.8**

※3　古河機械金属(株)が採用した契約社員を指す。
※4　連結対象会社のうち障がい者雇用制度の対象会社

多様な人材の育成

●階層別研修(人事総務部実施)

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一人当たりの平均研修時間	時間	古河機械金属(株)籍社員(企画職群および管理社員層)	—	24.9	46.7	43.4	**32.7**

※5　2025年度 研修時間延べ(10,734時間)　参加人数延べ(328人)

●総研修時間(事業所における研修を含む全ての研修)

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間研修実施時間	時間	古河機械金属(株)籍社員	—	843.6	887.3	1129.7	**1041.2**
年間研修受講者数	名	古河機械金属(株)籍社員	—	2,506	2,632	3,175	**2,921**

●研修実績・参加人数

対象範囲	単位	研修名	2023年度	2024年度	2025年度
一般社員層	名	企画職群2025年度新卒内定者研修	—	25	**29**
		企画職群新入社員入社時研修	23	15	**28**
		企画職群新入社員フォローアップ研修	23	15	**28**
		企画職群5年目研修	25	26	**30**
		グレード4研修	18	23	**24**
管理社員層	名	グレード5研修	20	28	**26**
		グレード6研修	15	25	**24**
経営層候補	名	グレード8研修(管理者スキル研修)※6	—	25	**19**
		経営人材育成研修	—	21	—
		経営人材育成研修エグゼクティブ・マネジメント・プログラム	1	—	—
技術系社員	名	技術者研修初級	16	11	**8**
		技術者研修中級Ⅰ	13	25	**16**
		技術者研修中級Ⅱ	17	20	**12**
		専門職群若手社員研修	—	16	**16**
		専門職群中堅社員研修	—	17	**20**
		現場監理者研修	18	20	—
		工場安全教育訓練	2,410	2,836	**2,557**
全社員	名	公募制eラーニング	—	27	**48**

※6　新カリキュラム移行期間中のため、現在は管理者スキル研修として実施中。

ワーク・ライフ・バランス

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得者数	計	名	古河機械金属(株)籍社員	50	32	36	31	**36**
	男性			38	24	26	25	**31**
	女性			12	8	10	6	**5**
育児休業取得率	全体	%		83.3	78.0	87.8	83.8	**90.0**
	男性			79.2	72.2	83.9	80.6	**88.6**
	女性			100	100	100	100	**100**
育児休業平均取得日数	男性	日		9.6	40.3	45.0	18.8	**43.2**
	女性			386.5	498.1	637.3	413.0	**419.9**
育児休業復職率	—	%		100	87.5	100	100	**100**
介護休業取得者数	—	名		0	0	2	2	**1**
所定労働時間	—	時間	—	1,891	1,891	1,891	1,891	**1,883**
時間外労働時間	—	時間	古河機械金属(株)籍非管理職社員	226	200	194	184	**171.9**
年次有給休暇取得時間	—			92	103	108	112	**119**
総実労働時間	—			1,986	1,943	1,935	1,922	**1,889**
超過労働時間(月平均)	—			18.8	16.6	16.2	15.3	**14.33**
年次有給休暇取得率	—	%		66.5	74.0	77.4	76.1	**80.8**
健康診断受診率	—		古河機械金属(株)籍社員	—	99.96	99.92	100	**100**
有所見率　40歳以上	—			—	61.2	61.5	54.1	**57.7**
有所見率　40歳未満	—			—	45.4	39.6	68.0	**67.5**

労働安全衛生

●安全に関するパフォーマンス

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休業労働災害件数※7	—	件	連結(国内拠点のみ対象)※14	8	4	6※15	5※15	**12**
死亡件数	—	件	連結(国内拠点のみ対象)※14	0	0	1※16	1※16	**0**
労働災害度数率※8	—	—	古河機械金属(株)籍社員(国内拠点のみ対象)	1.65	0.82	1.25	1.03	**2.49**
	(比較参考：全産業)※10	—	—	2.11	1.98	2.12	2.08	**1.97**
	(比較参考：製造業)※11	—	—	1.30	1.23	1.34	1.42	**1.40**
労働災害強度率※9	—	—	古河機械金属(株)籍社員(国内拠点のみ対象)	0.05	0.01	1.58	1.55	**0.07**
	(比較参考：全産業)※12	—	—	0.08	0.07	0.07	0.09	**0.08**
	(比較参考：製造業)※13	—	—	0.05	0.06	0.04	0.09	**0.08**

※7　休業1日以上の労働災害を対象
※8　「度数率」：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数の割合
※9　「強度率」：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数の割合
※10,11,12,13　全産業および製造業(事業所規模300～499人)：厚生労働省「労働災害動向調査」による。参考：https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/23/dl/2023toukeihyo.pdf
※14　各年度の契約社員総数は、左ページの「従業員の多様性」に記載
※15　死亡災害1件を含む。
※16　うち契約社員0名

ガバナンス関連データ

役員

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定款上の取締役の員数		名	単体	12名以内	12名以内	12名以内	12名以内	**12名以内**
取締役の人数※1	計	名	単体	9	9	9	9	**8**
	うち社外取締役	名		3	3	3	3	**3**
	うち独立社外取締役	名		3	3	3	3	**3**
	うち女性取締役	名		1	1	1	1	**1**
執行役員の人数※2	計	名	単体	15	13	9	10	**11**
	うち女性執行役員	名		0	0	0	0	**0**

※1　2026年9月末日現在
　　取締役の人数　8名
　　うち社外取締役　3名
　　うち独立社外取締役　3名
　　うち女性取締役　1名
※2　2026年9月末日現在
　　執行役員の人数　11名
　　うち女性執行役員　0名

経営会議における女性比率

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
経営会議における女性比率	%	連結	0	0	0	0	**0**

監査体制

●監査体制の人員数

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定款上の監査役の員数		名	単体	5名以内	5名以内	5名以内	5名以内	**5名以内**
監査役の人数※3	計	名	単体	4	4	4	4	**4**
	うち社外監査役	名		2	2	2	2	**2**
	うち独立社外監査役	名		1	1	1	2	**2**
会計監査業務を執行した公認会計士	指定有限責任社員 業務執行社員	名	連結	2	2	2	2	**2**
会計監査業務に係る補助者	公認会計士	名		6	8	6	7	**9**
	会計士試験合格者等	名		5	3	12	13	**15**
	その他	名		10	26	23	17	**18**
監査室の人数		名	単体	5	5	6	6	**6**

※3　2026年9月末日現在
　　監査役の人数　4名
　　うち社外監査役　2名
　　うち独立社外監査役　2名
　　うち女性監査役　1名

●内部監査の実績

データ項目		単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部監査 実施会社数	計	社	連結	5	3	4	6	**5**
	うち海外連結子会社数	社		0	0	0	1	**1**
フォローアップ監査 実施会社数	計	社	連結	2	4	1	3	**5**
	うち海外連結子会社数	社		0	0	0	0	**1**

●監査報酬の内容等

(1)監査公認会計士等に対する報酬

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
監査証明業務に基づく報酬	百万円	単体	68	68※4	75	80※5	**81**
		連結子会社	6	6	6	0	**9**
非監査業務に基づく報酬		単体	0	0	2	0	**0**
		連結子会社	0	0	0	0	**0**

※4　上記以外に、同年度の当社の監査に係る追加報酬6百万円を2023年度に会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人に支払っています。
※5　上記以外に、同年度の当社の監査に係る追加報酬2百万円を2025年度に会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人に支払っています。

(2)監査公認会計士等と同一のネットワーク(Ernst & Youngおよびそのグループ)に対する報酬((1)を除く)

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
監査証明業務に基づく報酬	百万円	単体	0	0	0	0	**0**
		連結子会社	0	0	0	0	**0**
非監査業務に基づく報酬		単体	0	0	0	2	**0**
		連結子会社	4	0	15	2	**1**

※　当社および連結子会社の非監査業務の内容は、主に税務支援業務です。

コンプライアンス

●政治献金の総額

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
政治献金総額	円	単体	1,000,000	1,920,000	1,670,000	1,670,000	**1,840,000**

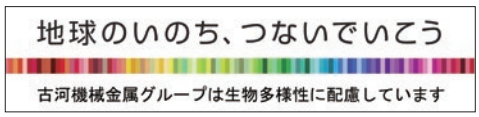
●腐敗防止関連事項

データ項目	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
汚職贈収賄などの腐敗行為に関する従業員の懲戒解雇	人	連結	0	0	0	0	**0**
汚職贈収賄などの腐敗行為に関する罰金、罰則、和解の費用	円	連結	0	0	0	0	**0**

古河機械金属株式会社

サステナビリティ推進部

〒100-8370 東京都千代田区大手町二丁目6番4号（常盤橋タワー）
TEL 03-6636-9537　FAX 03-6636-9550
URL https://www.furukawakk.co.jp



2026年10月発行