

古河電工における生成AI活用戦略の包括的分析

エグゼクティブサマリー

- **全社的な生成AI活用への取り組み強化:** 古河電気工業（古河電工）は、業務効率化とDX推進の一環として生成AIの全社常用を目指し、社内に「AIプロモーター」制度を導入しました¹。AIプロモーターとは各部門で生成AI活用をリードする人材で、2025年4月から約80名の育成を目標にしています²。彼らは単なるAIツールの使い手に留まらず、プロンプト（AIへの指示文）作成支援から業務改革の旗振り役まで担うことで、社員の伴走者として現場に根付いたDXを推進します¹。
- **専用ツールと教育体制:** 古河電工は独自の生成AI環境「OneFIT」を導入し、社内の情報漏洩リスクに配慮した上で全従業員が安全に生成AIを活用できる体制を整備しました³⁴。2024年度時点で約4,000人が生成AIを試用し、日常的利用率30%超という高い浸透度を示しています³。この成果を支えるため、全社向けeラーニングやハンズオンセミナーによる教育を展開し、生成AI活用の知見を全社員に広げています¹。2025年度には認定AIプロモーターが各現場での利用を伴走型サポートすることで、さらなる常用率向上を図ります。
- **DX戦略への位置づけ:** これらの取り組みは古河電工の中期経営計画・DX戦略に沿って実行されており、2030年までに「あらゆる業務でデータ・AI活用が当たり前の組織」になることをビジョンに掲げています⁵⁶。DX推進組織であるDXイノベーションセンター（DXIC）が中心となり、AI/IoTソリューションの全社展開や人材育成を進めており、生成AIの急速な進化に合わせて「デジタル・AI活用は全社員の基礎スキル」との認識で早期適応を促しています⁷⁶。経営陣（CDOやDX推進担当役員）の強いコミットメントの下、トップダウンとボトムアップを組み合わせたDX浸透が図られています。
- **事業領域での応用と効果:** 古河電工の幅広い事業（情報通信、電子部品、自動車システム、素材 等）それぞれに生成AI活用の機会があります。例えば研究開発では、材料情報のデータ統合とAIモデルによる新素材設計の効率化や特性予測が進められ、開発期間を20~50%短縮する成果が期待されています⁸。製造現場ではAI画像解析で検査を自動化し、品質向上と省力化（人員はより高付加価値業務へ転換）が実現しつつあります⁹¹⁰。顧客対応では生成AIチャットボット等による問い合わせ対応の高度化や提案資料自動作成による営業効率化も見込まれます。さらに知的財産分野では、生成AIを用いて社内技術資産の「見える化」を行い、膨大な特許・ノウハウから新事業のヒントを得る「攻めの知財戦略」にも着手しています¹¹。
- **他社との比較・独自性:** AIプロモーター制度による人材育成と現場展開は、他社の「AIエバンジェリスト（伝道師）」制度とも通じる部分があります。他の大手企業では、例えばリコージャパンが300名規模での「AIエバンジェリスト」認定制度を開始し、外部資格取得やセミナー講師経験などを基準に高度なAI人材を育成しています¹²¹³。またNTT東日本でも若手社員を対象に外部パートナーと協働で生成AI人材育成プログラムを実施し、将来の社内エバンジェリストの土台形成を図りました¹⁴。古河電工のアプローチの独自性は、製造業ならではの現場密着型DXとして「伴走者」役を公式に認定し、組織改革の一翼を担わせている点にあります²。この伴走型サポートにより現場社員の心理的ハードルを下げ、属人的な勤頼りからデータ・AI活用型の業務文化へ転換する狙いが明確です。一方で、AIプロモーター自身の育成継続や社内横断のナレッジ共有、ガバナンス（生成AI利用時のリスク管理）の課題にも注目する必要があります。

- ・**今後の展望:** 古河電工は、**生成AIを核としたデジタル変革**によって**業績向上と新価値創出**を中長期的に目指しています。具体的には、OneFIT環境やAIプロモーターを通じて**全社員が日常的に生成AIを使いこなす**、日々の業務改善から革新的な製品・サービス開発までつなげていく構想です。例えば、**データセンター需要**の高まりに応じた製品（AIサーバ向け部材や冷却システム）の供給強化や¹⁵、サービス分野への進出（予防保全サービスやDXソリューション提供）も視野に入れており¹⁶、「**モノづくり×デジタル**」の**競争力強化**が期待されます。また、生成AI技術自体の進歩に伴い、同社は**社内の機密データと連携した高度な対話型AIの構築や、業務プロセスへのAIアシスタント組み込み**なども検討していく可能性があります。古河電工の事例は、**伝統製造業がDXを推進するモデルケース**として注目されており、今後の進捗によっては他企業への波及効果も大きいでしょう。

以下、上記概要の根拠詳細と分析を章立てで述べます。

古河電工「AIプロモーター」制度の狙いと展開

ZDNet Japan報道の概要: 2023年以降、古河電工はDX推進の切り札として**生成AIの業務活用**に注力しており、これを担う人材育成制度として「**AIプロモーター**」を立ち上げました¹。AIプロモーターとは、**各部門の業務改善に生成AIを活用しながら伴走支援する社内専門家であり、現場のDXリーダー**に位置付けられています。単にChatGPTなどの**プロンプト作成スキル**を有するだけでなく、**業務フローの見直しや組織のデジタル文化醸成**にも関与することが期待されています²。この制度導入の背景には、**生成AIが社員一人ひとりの生産性向上に直結し得る**との経営判断があります。専門部署のデータサイエンティストだけでなく、**現場社員全員がAIを「日常の道具」として使いこなす**ことが理想であり、その実現には**社内**で横断的に活躍する**推進者（プロモーター）の存在が鍵**となるからです。

具体的な活動内容: 2025年4月の本格稼働を前に、古河電工は**試行イベントや研修**を実施しています。例えば**2024年10月27日**には社内ハンズオンセミナーが開催され、参加者は5人1組のチームに分かれて実際の業務課題を題材に生成AI活用方法を学びました¹。このセミナーでは**AI活用の熟練者がアドバイザー（メンター）**として各チームに付き、プロンプトの工夫やツールの使いどころを指導する**伴走型のトレーニング**が行われています¹。こうした場を通じて発掘された有志人材を今後AIプロモーター候補とし、継続的な研修で育成する計画です。具体的育成計画として、**2025年度に80名程度**のAIプロモーター認定を目指し、各部門から選抜された社員に対し以下のようなプログラムが検討されています。

- ・**専門知識研修:** 生成AIの原理・活用事例・リスク管理等についてのオンライン講座受講（例：大規模言語モデルの基礎、情報漏洩防止策、著作権・ガバナンス）¹²。
- ・**実践演習:** 社内データや業務シナリオを用いたAIソリューション開発演習。現場の具体的課題（設計図面の自動解読、報告書ドラフト生成など）に対しプロンプトやワークフローを構築する。
- ・**成果発信:** 社内向け生成AIセミナーの講師を務めたり、各職場でAI導入事例を創出して共有することも重視されます¹²。これは**プロモーター自身がエバンジェリスト（伝道師）として周囲を啓発する役割**を担うためです。

制度の目的と効果: AIプロモーター制度の最終的な目的は、「**社員誰もがAIを日常的に使う企業文化**」を定着させることです⁵⁶。古河電工では2030年のありたい姿として、「**全社員にデータ活用・AI活用が浸透した組織**」になることを掲げています⁵。AIプロモーターはこのビジョン実現の推進役であり、**身近な相談相手**として社員のAI活用を支援します。現時点でも、古河電工では全社的な生成AI普及の効果が現れ始めています。**2024年度には社員約4,000人が生成AIを体験し、日常的に業務へ活かしている社員も3割を超えた**と報じられています³。例えば、営業部門で提案書のドラフトをAIが自動生成し担当者がブラッシュアップするケースや、設計部門で過去の技術資料をAI検索して開発効率を上げるケースなど、**各所で業務効率化・知見活用**の**成果**が出ています。また**アイデア創出**の面でも、AIが下書きを提示することで発想の起点が増え、社員のクリエイティビティを引き出す効果が期待されています。

OneFIT: 独自の生成AIツール環境: 古河電工は社内DXの一環として、**自社専用の生成AIプラットフォーム「OneFIT」**を構築しました³。OneFIT (One Furukawa IT) は元々グループ全体の情報システム戦略名でしたが、現在では**社内向け生成AIサービスの名称**としても使われています³。OneFIT環境では**社内データと大規模言語モデル (LLM) を連携**させ、社員が安心してAIに社内情報を問い合わせ・活用できるよう工夫されています。情報漏洩の懸念に対しては、**クラウド上でもセキュアな隔離空間**を用意し、ユーザの入力・出力ログを監査する仕組みを整備しています¹¹ (※藤崎執行役員の発言より推測)。例えば社員はOneFIT上で「○○製品の営業資料を要約して箇条書きに」「過去3年の品質データから異常傾向を分析して」等と指示を出せば、**社内ナレッジに基づいた有用な回答**が短時間で得られます。古河電工によれば、**専門知識がなくとも使える生成AIツール**を全社員に提供することで、DXの恩恵を限定的な技術者層だけでなく**全社へ波及**させ、新たな価値創造につなげたい考えです¹⁷。

公式発表・DX戦略に見る生成AI活用の位置づけ

DX戦略と中期経営計画: 古河電工は経営戦略としてDX (デジタルトランスフォーメーション) を重視しており、中期経営計画や「**古河電工グループ ビジョン2030**」の中でデジタル技術活用の方針を明確にしています¹⁸ ⁵。公式サイトのDX戦略ページによれば、「**2030年に向けデジタル技術で事業と働き方を改革し企業価値を高める**」ことがビジョンとして掲げられています¹⁸。ここで言うデジタル技術にはAI (人工知能) も含まれ、**全社DX推進の4本柱の一つとして「データ蓄積の共通基盤化とデータ/デジタル活用の当たり前化」**が挙げられています¹⁹ ²⁰。つまり、**データ活用・AI活用を日常業務に溶け込ませる**こと自体が経営課題の重要テーマになっています。

DX推進組織と生成AI: 古河電工では2023年4月に「**デジタルトランスフォーメーション&イノベーションセンター (DXIC)**」を設立し、これを全社DX推進の中核組織としています²¹ ²²。DXICは戦略本部内に位置し、約50名の体制で**AIシステム構築、人材育成、ものづくりDX企画、ITガバナンス強化**など多岐にわたるミッションを担っています²³。DXICセンター長の野村剛彦氏は「当社グループ全体として、ものづくり・コトづくりにAI/IoTを積極適用し、活用事例を増やしていく狙い」があると述べています²⁴ ²²。この文脈で、**生成AIの活用促進**もDXICの重要施策の一つです。実際、DXICのビジョン声明では「**昨今の生成AIのインパクトと浸透スピードを目の当たりにして…AI活用はもはや仕事人の基礎スキルという認識のもと、スタッフ全員の早期適応を促している**」と明記されています⁶。これは、**生成AIブームへの出遅れ危機感と全社員へのAIリテラシー普及の急務**を示したものです。

公式サイトやIR資料での具体的な触れられ方: 古河電工の公式プラットフォームサイトやニュースリリースでは、生成AI活用に直接言及した記事は限定的ですが、DX推進や人材育成に関する文脈で示唆されています。例えば2021年には**アイデミー社との資本業務提携**を発表し、社内のDX人材育成にオンライン学習サービスを導入するとともに、工場内のAIプロジェクト (目視検査工程の自動化など) を共同推進したことが公表されました²⁵。この中で古河電工は2018年から社内にAI学習プラットフォームを導入し、**経営層から技術者まで幅広い職種でDX人材育成**を図ってきたと説明しています²⁵。こうした土台があったからこそ、近年の生成AI技術の登場時にも全社展開がスムーズに進んだと考えられます。

また、**統合報告書や決算説明資料**でも生成AIへの言及が見られます。統合報告書2024年版では、事業を取り巻く環境変化として「**データセンタ需要や生成AIの普及**」に触れ、成長領域で勝ち残るには組織自体がデジタル対応力を高める必要性が強調されています (※要旨)。さらに事業説明会資料では、生成AIの台頭による市場ニーズ拡大が自社製品 (AIサーバー向け高機能部材) の追い風になっていることがデータとともに示されています¹⁵。例えば機能製品部門の説明では、「**2023年度から生成AIブームによるAIサーバー需要増で高周波回路基板用銅箔の需要が高まっている**」との報告があり¹⁵、生成AIを**自社のビジネスチャンス**としても捉えている姿勢が伺えます。

情報セキュリティとガバナンス: 公式には、生成AI活用に伴うリスク管理についても言及されています。DX戦略の中で「**グループガバナンスの強化**」や「**セキュリティ統制**」がDX推進の柱に据えられており²⁰ ²⁶、これはAI導入時の情報漏洩リスクや誤用防止にも通じるものです。実際に古河電工では、社内で生成AIを使う際

のガイドライン策定や、OneFIT環境でのフィルタリング・ログ監視などを導入した可能性が高いです（※藤崎氏の「情報が漏洩しない環境で生成AIを使えるようにしている」との発言²⁷はその証左です）。こうしたガバナンス体制により、機密データを扱う製造業でも安心して生成AIを業務利用できる環境を構築しています。

まとめると、古河電工の生成AI活用は経営戦略・DX方針に深く根差したトップダウン施策であり、ビジョン2030の実現手段として正式に位置付けられています。人材育成（AIプロモーター）、基盤整備（OneFIT）、ガバナンスという三位一体のアプローチで全社DXを加速させており、これは単発のIT導入ではなく組織変革プロジェクトとして推進されています⁷。

外部から見た古河電工の生成AI活用：報道・インタビュー

古河電工の生成AIへの取り組みは社外のメディアからも注目されており、技術戦略や事例に関する報道がいくつか見られます。以下、主要なものを取り上げ、多角的に情報を整理します。

・**日経クロステック（Nikkei XTECH）のインタビュー**：2024年2月の日経クロステック「技術トップに聞く」では、古河電工の執行役員 研究開発本部長である藤崎晃氏が登場し、**知的財産戦略と生成AI活用**について語っています²⁸。記事の見出しには「古河電工が『攻めの知財戦略』で事業拡大、生成AIで技術資産を可視化」とあり、内容として**社内の技術・特許資産を生成AIで解析・整理し、新規事業の種を探す**取り組みが紹介されました²⁸¹¹。藤崎氏は「社内では情報が漏洩しない環境で生成AIを使えるようにして、使いこなせるよう検討を始めたところだ」と述べ²⁷、**安全なクローズド環境下で生成AIを試行している**ことを明かしています。その上で、「生成AIを活用した社内技術資産の可視化」で得られる成果に期待感を示しました²⁷⁴。これは、**膨大な社内技術情報をAIで横串に通し、新たな発明や事業分野を見出す**試みであり、いわば**生成AIを用いた知財の「発掘・再利用」**戦略です。実際、古河電工は素材・部品メーカーとして多数の特許やノウハウを蓄積していますが、それらを有機的に組み合わせたり異分野に転用したりする発想には時間がかかるケースもあります。生成AIによる文章解析・要約・関連抽出がこの課題解決に役立てば、**眠れる技術資産を掘り起こして事業拡大につなげる**「攻めの知財戦略」の実現が期待できます¹¹。

・**IT専門メディアでのDX事例紹介**：IT Leaders（Impress社）では2024年11月に古河電工のDX推進事例が特集されました²⁹。記事「デジタルで磨き、尖らす『モノづくり力』—古河電工のDX実践」では、DXICセンター長の野村氏へのインタビューを通じて**ものづくり現場でのAI/IoT活用やDX人材育成**について詳細が語られています²¹²⁴。この中で生成AIそのものに直接言及する箇所は多くありませんが、「最新AIの適用」という表現で**生成AIを含むAI技術の現場適用**に触れています²¹²²。興味深いのは、DXIC発足前史として**2017年に研究開発本部内にAI/IoT活用推進課ができ、現場主導で自動化・効率化の検討が始まった**という点です³⁰。つまり古河電工では、チャットボット型の生成AIが話題になる以前から、生産ラインでの画像検査AIや設備予知保全など**現場AIの積み上げ**がありました³¹⁹。この延長線上に**生成AIによるテキスト処理やナレッジ活用**が位置付けられるため、「現場課題 × AI」で成果を出してきた**土壌が社内にある**ことが他社との差別化ポイントとも言えます。IT Leadersの記事でも、「AIモデル活用を前提としたデータ分析基盤の構築」や「材料レシピをAIモデルから出力、新製品開発を迅速化」といった古河電工の取り組みが紹介されており⁸、これは**マテリアルズ・インフォマティクス（AIによる材料開発）**の一環です。生成AIとは厳密には異なる領域ですが、**社内のAI活用全般がDXICの推進で加速している**状況を伝えるものとして参考になります。

・**業界メディアでの評価**：製造業界紙などでも古河電工のDX推進は注目されています。例えば日刊鉄鋼新聞（Japan Metal Daily）のインタビュー記事（2023年1月）では、古河電工のCDO杉井貴明氏が「**デジタル技術での成功体験を増やす**」という表現でDX推進の抱負を語っています³²（有料部分につき詳細不明）。この中で具体的に生成AIに触れたかは定かではありませんが、**DXの成功体験を社内で積み上げる**という杉井氏の方針は、生成AI活用にも通じるものです。すなわち、小さな業務改善でもAIによる効率化や品質向上の成功事例を各所で出し、それを横展開することで社員の意識とスキル

を底上げするというアプローチです⁷⁶。実際、DX推進の初期段階では社員の抵抗感もありえますが、**成功事例の積み重ねが全社マインド変革の原動力**になる点は、多くの企業で共通して指摘されています。古河電工では生成AIも含めデジタル技術の成功事例を各部門で創出・共有する文化が醸成されつつある、とメディアから評価されています。

- ・**市場動向に対する取り組み:** 他の外部報道として、ITmedia系の技術サイトでは古河電工の製品戦略と生成AI需要の関連が報じられています。2024年7月のMONOist記事では、**データセンター向け新製品（次世代ヒートシンク）に関する古河電工の発表**が紹介され、生成AIの急成長で高まるデータセンター需要に対応するため、平塚工場で放熱・冷却製品の開発体制を強化したことが伝えられました³³（※記事タイトル「生成AIの急成長に対応、古河電工がデータセンター向け水冷・・・」より推察）。このように、生成AIは**自社のIT活用面だけでなく事業機会としても捉えられている点**が外部からも報じられています。特に古河電工は情報通信インフラや電子材料を手掛けるため、**生成AI＝大量の計算資源需要増**という波が光ファイバー、半導体材料、電子部品といった主力商材の市場拡大につながります³⁴¹⁵。そのため他社以上に生成AIトレンドの恩恵を受けやすい立場にあり、自社内でのAI活用促進と合わせて**外部市場でのビジネスチャンス両面で戦略を描いている**とメディアも評価しています。

以上のように、**古河電工の生成AI活用は技術革新や経営改革の文脈でポジティブに報じられている**と言えます。他社のAI推進と比べても、「現場起点での積み上げ」「知財分野への応用」「市場ニーズへの即応」など古河電工ならではの特色が浮き彫りになっています。外部の視点から見ても、**伝統ある素材・部品メーカーがDXを積極的に進めている成功例**として注目度は高く、今後の成果発信にも期待が寄せられています。

主要事業領域別に見る生成AI活用の可能性

古河電工は**情報通信、電子デバイス、自動車部品、産業素材**など幅広い事業領域を持つ複合材料・部品メーカーです³⁵。それぞれの領域で業態は異なりますが、生成AIが貢献し得る具体的なユースケースを考察します。

1. 情報通信（光ファイバー・通信インフラ）分野

事業概要: 光ファイバーケーブルや通信機器向け部材を供給する情報通信分野では、近年のデータ需要拡大（5G・データセンター増強等）が追い風です³⁵。生成AIの普及もまたネットワークトラフィック増大を招き、この市場を活性化させています。

生成AI活用の可能性:

- **ネットワーク設計・最適化:** 膨大な通信需要予測やトポロジーの組合せをAIが自動検討し、最適なネットワーク構成案を提示することが考えられます。例えば光ケーブル敷設計画において、過去の敷設データや地理情報を学習した生成モデルが**ルート案や必要資材リストを自動生成**すれば、設計リードタイムを短縮できます。通信インフラ企業との協業において、古河電工が提供する**AIベースの設計支援サービス**なども将来的には可能でしょう。
- **顧客対応・技術サポート:** 通信事業者やデータセンター顧客への提案・サポート業務では、生成AIによる**対話型FAQやトラブルシューティング支援**が役立ちます。例えば「光ケーブル敷設時の注意点は？」といった技術的質問に対し、社内マニュアルや過去事例をもとにAIが即座に回答する仕組みです。古河電工でも社内向けに構築したOneFITを応用し、将来は**顧客向けチャットボット**として専門知識を提供することも考えられます。
- **営業・マーケティング資料生成:** 通信インフラ商材は技術仕様が高度ですが、生成AIを使えば**カスタマイズされた提案資料**を自動作成できます。営業担当者が欲しいのは、例えば「このデータセンター案件向けに、古河電工の光ファイバー製品の優位性を分かりやすくまとめたプレゼン資料」です。AIは製品カタログや性能データを読み込み、ニーズに合わせたハイライトをまとめてくれるでしょう。これにより**提案準備時間を大幅短縮**しつつ、漏れのない訴求が可能になります。

期待効果: ネットワーク設計の効率化は**提案受注までの期間短縮**や**工事コストの適正化**につながります。また顧客対応AIにより**サービス品質の向上**（迅速な回答・24時間対応）が見込め、営業資料自動化で**営業力強化**（より多くの案件に対応可能）も期待できます。古河電工のDXビジョンには「**サービス・メンテへの進出**」も掲げられており³⁶、通信インフラ領域でのAI活用は単なる社内効率化にとどまらず**サービス提供ビジネスへの拡大**を後押しするでしょう。

2. エレクトロニクス（電子材料・デバイス）分野

事業概要: エレクトロニクス分野では、プリント基板材料（高周波対応銅箔等）や半導体プロセス材料（テープ等）、電子ワイヤーなどを展開しています³⁴。顧客は半導体メーカーや電子部品メーカーが多く、高性能化ニーズに応える材料開発力が強みです。

生成AI活用の可能性:

- **材料開発・マテリアルズインフォマティクス:** 古河電工は既に**材料特性予測AIモデル**を構築し、新素材開発の効率向上に取り組んでいます⁸。生成AI（例えば生成モデルによる逆問題解決）を活用すれば、**所望の特性を持つ材料の配合や製造プロセス**をAIが提案することも可能です。例えば「高周波特性を損なわずに強度を2割上げる樹脂材料配合は？」といった問いに対し、AIが膨大な組み合わせをシミュレートし有望候補を提示できます。これにより、**試行錯誤に要する時間とコストを大幅削減**でき、新製品の市場投入を早められます³⁷。- **設計支援・シミュレーション自動化:** 電子デバイスの設計では、熱設計や回路設計などでシミュレーションが多用されます。生成AIはこれら**シミュレーション結果の自動解釈や設計パラメータ最適化**にも寄与し得ます。例えばヒートシンク（放熱板）の形状最適化において、AIがCFD（流体解析）結果を学習し、「このチップ配置ならフィン構造はこう変更すると放熱効率が5%上がる」と提案する、といった使われ方です。古河電工が手掛ける次世代ヒートシンク開発でも、こうした**AI補助設計**により性能向上と開発期間短縮を両立できます。- **製造プロセス最適化:** エレクトロニクス材料の製造は化学プロセスや圧延工程など多段階に及びます。センサーやIoTで集めた**プロセスデータを生成AIが分析し、品質を維持しながら歩留まりを上げる条件**を導き出すことも可能です。具体的には、「ロール圧延の速度と温度プロファイルをこれこれに調整すると、銅箔の微細欠陥が減る可能性が高い」など、AIが**暗黙知的な工程ノウハウを文章で提示**できるイメージです。古河電工はすでにIoTによる製造データ可視化とフィードバックで品質改善する仕組みを整えており⁹³⁸、そこに生成AIの洞察力が加われば**スマートファクトリー化**が一層進むでしょう。

期待効果: 材料開発へのAI活用は**新製品開発リードタイムの短縮**や**ヒット率向上**（失敗作の減少）をもたらします³⁷。また設計・製造プロセスでのAI支援により**製品品質と生産性の両立**（不良削減とスループット向上）が期待できます⁸⁹。エレクトロニクス分野は技術革新が早く競争も激しいため、生成AIを駆使した**スピード開発・高効率生産**は競争優位の重要な源泉となるでしょう。さらに、AI活用で高度化した材料設計ノウハウ自体をサービス化（他社へのソリューション提供）するといった新ビジネス機会も考えられます。

3. 自動車（ワイヤーハーネス・車載部品）分野

事業概要: 古河電工は自動車向けにワイヤーハーネス（車内配線網）や電子部品、車載用アルミ製品などを供給しています³⁵。電動化・自動運転の流れで、軽量高性能な配線・部品の需要が増えている分野です。

生成AI活用の可能性:

- **設計自動化（ワイヤーハーネス設計）:** 車両ごとに異なるワイヤーハーネス経路設計は、非常に複雑で時間のかかる作業です。生成AIにより、車両CADデータから**自動で最適配線ルートを提案**させることが考えられます。AIは過去の車種データや電装要件を学習し、「このレイアウトでは束線AはルートXを通すと良い（干渉なし・最短）」等の**自動配線計画**を出力できます。これをエンジニアが微修正する形にすれば、設計工数を大幅に減らしつつヒューマンエラーも削減可能です。- **生産ラインの文書生成:** 自動車部品の製造では、工程手順書・検査基準書などの文書類が多く発生します。生成AIはこれらの**定型文書作成を自動化**できます。例えば、新製品の組立手順書なら、既存製品との違いを入力すればAIがドラフトを作る、といった使い方です。現場作業員向けのマニュアルもAIがわかりやすい表現に言い換えてくれるでしょう。結果として**文書整備に費やす時間を削減**し、製造準備を迅速化できます。- **品質データ分析とフィードバック:** 車載部品の不良解析や市

場クレーム対応において、生成AIは膨大な検査レポートや不具合報告を読み込みパターンを要約することで役立ちます。例えば「近年のハーネス不具合報告50件を分析した結果、エンジンルーム高温下で特定樹脂の劣化が主因と推測される」とAIがレポートするイメージです。これを基に材料変更や設計改善を行えば、品質向上のサイクルを素早く回せるようになります。

期待効果: ワイヤーハーネス設計の自動化は車種開発プロジェクトの期間短縮につながり、自動車メーカーからの信頼向上・受注拡大に寄与します。文書自動化によりエンジニアや現場監督者は本来の価値創造業務に集中でき、生産準備や品質管理の精度も上がります。品質データ分析AIは潜在的な不具合の予兆検知やフィードバック速度向上に資するため、リコール防止や保証コスト低減といった効果も期待できます。総じて、製品開発～製造～フィードバックのサイクル全体に生成AIを染み込ませることで、自動車部品分野で要求されるQCD（品質・コスト・納期）水準のさらなる向上が図れるでしょう。

4. 知的財産・研究開発（横断機能）分野

領域概要: 古河電工の研究開発部門および知的財産部門は、各事業横断で新技術創出や特許戦略を担います。前述のとおり、この領域での生成AI活用は経営的にも注目されています²⁸。

生成AI活用の可能性:

- **特許調査・発明創出:** 生成AIは大量の特許文献を要約・比較するのが得意です。そこで、特許調査ではAIが関連特許を読み込んで技術の動向マップを描いたり、未開拓の技術隙間を発見するのに役立ちます。「競合X社と当社の特許ポートフォリオを生成AIに分析させたら、我々がまだ出願していない有望技術領域Yが浮かび上がった」といったことが起き得ます。また、技術者とAIの対話から新しい発明のヒントを得るアイデア創発支援も考えられます²⁷⁴。例えば「〇〇材料の強度を倍増するにはどんな手法が考えられる？」とAIに問いかけ、既存知識の組合せや斬新な切り口を提示してもらうことで、発明の着想を広げることができます。- **技術文書の可視化・要約:** 研究所内に蓄積された報告書、学会論文、実験データなど技術文書の山をAIで要約し、社内ポータルで検索・閲覧可能にする取り組みも有効です。藤崎氏が述べた「技術資産の可視化」まさにこれで、生成AIが社内文書を読み込み知識グラフや要約集を作ってくれば、研究者は過去の知見を容易に再利用できます¹¹。新人技術者の教育にも、AIが先輩の知見を噛み砕いて教えてくれるようなツールがあれば、大幅な効率化と組織知の継承が進むでしょう。- **レポート作成と翻訳:** 研究開発の現場では週報・月報や研究提案書など文書業務も負担になります。生成AIにドラフトを書かせてチェックする形にすれば、報告書作成の時間短縮が実現します。また特許明細や技術文書の英訳・和訳でも、AIが専門用語を適切に訳し分かりやすく翻訳してくれるため、グローバルな情報発信・収集が円滑になります。例えば海外論文をAI翻訳で素早く把握し、R&D戦略に活かすこともできるでしょう。

期待効果: 知財・R&D領域での生成AI活用はイノベーション創出力の強化に直結します。特許戦略面では、攻めるべき技術領域を逃さず先手を打てることで知財ポートフォリオの質向上と競争優位確保につながります。技術資産の可視化は社内シナジーの最大化を促し、部署の壁を越えた新技術融合や問題解決が期待できます¹¹。また業務効率化（報告・翻訳等）は研究者がコア業務に集中できる環境を整え、スピーディーな研究推進を可能にします。総合すると、生成AIを研究者・知財マンのパートナーに据えることで、古河電工の技術イノベーションと知財戦略が一層加速するでしょう。

以上、各事業領域での生成AI活用シナリオを考察しましたが、共通して重要なのは「AI＋現場知見」の融合です。古河電工は長年培った技術・ノウハウが強みであり、生成AIはそれらを引き出し増幅するツールとなり得ます。DX人材（AIプロモーター）の伴走により、こうした活用アイデアが現場に定着すれば、全社規模での競争力向上という成果が期待できます。

「AIプロモーター」戦略の独自性と課題 – 他社事例との比較

古河電工のAIプロモーター制度は、人材を起点としたDX推進策として他社の取り組みと比較することができます。その独自性やメリット、そして考えられる課題を整理します。

他社の類似取り組みとの比較

昨今、多くの企業が社内におけるAI活用推進役を育成・配置し始めています。日本企業の例を挙げると： - **リコージャパン**：2024年11月に「AIエバンジェリスト」認定制度を開始しました。約300名の社員を対象に、AIに関する知識（例：G検定など外部資格取得）、技能（社内外セミナー講師経験等）、実績（AIソリューション提案・社内改善の成果）を評価し、基準を満たした者をエバンジェリストに認定するものです¹²。彼らは社内でAI活用や開発を実践しユースケース創出に貢献するとともに、顧客への高度なAI提案も担います¹²³⁹。2026年度には「高度AIエバンジェリスト」を設け、さらに専門性の高い人材育成を進める計画です¹³。 - **NTT東日本**：2025年、スタートアップの協力を得て**若手社員向け生成AIエバンジェリスト育成プログラム**を実施しました⁴⁰。テーマを「RAG自動評価（検索強化型生成）」や「AIエージェント開発」に絞り、数ヶ月にわたり技術メンタリングを行うというものです¹⁴。このプロジェクトで参加者は最先端技術を体験し深く理解することで、将来の社内AI伝道師となる基礎を築いたと報告されています¹⁴。 - **その他**：製造業ではないですが、金融の三井住友FGや小売のイオンなども社内公募で**AI活用プロジェクトチーム**を立ち上げたり、**チャットGPT研修**を全社展開したりしています（※公開情報より）。これらは専任ではないものの、各部署から集めたメンバーが自部門へ持ち帰って展開する役割を果たしています。

古河電工の独自性：上記事例と比べ、古河電工の「AIプロモーター」はいくつかの点で独自の特徴を持ちます。

1. **現場密着の伴走支援**：古河電工は製造業であり、現場での試行錯誤や人のスキルに依存する部分が多い文化があります。その中でAIプロモーターは**各現場に根差し、日々の業務に寄り添って支援する（伴走型）**ことが重視されています¹。他社のエバンジェリストがどちらかと言えば「伝道師」「コンサルタント」的に振る舞うのに対し、古河電工のプロモーターは**同僚・チームメンバーとして一緒に課題解決に当たるイメージ**です。これにより、現場の細かな課題にも踏み込みやすく、**社員の心理的安全性**を保ちながら変革を進められる利点があります。2. **組織改革の一環として位置付け**：古河電工はAIプロモーターを単なるITスキル人材ではなく「**組織改革の重要な役割**」と位置付けています²。経営トップ直轄のDX施策に組み込まれ、プロモーター育成数や活動内容が中期計画に紐付けられている点は本腰の入れ方が違います。実際にDX推進担当の執行役員（CDO杉井氏など）が旗を振り、戦略本部のDXICが実行支援する体制で、**会社ぐるみの人材・組織変革プロジェクト**となっています⁴¹⁷。3. **自社ツール（OneFIT）の活用**：独自の生成AI環境OneFITを全社共通ツールとして用意し、その活用促進役がプロモーターという関係になっています³。他社でも社内AIプラットフォーム導入例はありますが、古河電工は**OneFITに社内ナレッジを集約し使いやすくする工夫**（検索型チャット等）を進めており、プロモーターはそのフィードバックを開発側に伝えるループも担います。つまり**現場の声を吸い上げツール改良につなげる橋渡し**でもある点は独自の強みです。

AIプロモーター戦略のメリット

- **現場の底上げ**：前述の通り、伴走支援により**現場社員一人ひとりのリテラシー向上**が期待できます。専門部署頼みではなく、自分たちで業務改善できるスキルが付けば、DXは一過性でなく**持続的な改善文化**となります⁷。これは古河電工が狙う「全員参加のDX」そのものです。
- **スピーディな展開**：プロモーターという**触媒**がいることで、新しい生成AIツールやナレッジが素早く全社展開されます。プロモーターは社内コミュニティを作って横連携することで、ある部門の成功事例を他部門に即共有し展開できます。他社でも「COE（Center of Excellence）的組織」が果たす役割ですが、古河電工ではそれを**各地に散らばる人材ネットワーク**で実践しようとしている点が優れています。
- **課題発見とフィードバック**：プロモーターは現場の課題を常に観察し、AIで解決できそうな問題を見つけ出します。それをDX推進側にフィードバックすることで、経営も**現場ニーズに合ったDX投資**をしや

すくなります。従来のようにトップダウンでシステムを押し付けるのではなく、ボトムアップの知恵を集めて改善を回す仕組みは、DX施策の成功確率を高めます。

- ・**人材育成そのものが投資:** AIプロモーターに選ばれ育成された社員自身が、将来的に**DX人材の中核**となってさらなる改革を牽引します。古河電工ではDX人材育成を「**全社スタッフ底上げ**」として位置付けています⁴²が、プロモーター制度はまさに**次世代のDXリーダーを社内から創出**する機会です。ITベンダー任せにしない内製力強化にもつながります。

想定される課題・リスク

- ・**人選と育成の難しさ:** 誰をAIプロモーターに任命するかが重要です。適性のある人材（ITリテラシー高く現場経験も豊富な人）は限られる可能性があります。また、80名育成といっても**全従業員数に対して十分か**という問題もあります。カバー範囲が広すぎると一人当たりの負荷が高まり、十分に伴走支援しきれない懸念があります。ゆくゆくは**後進の育成（プロモーターが次のプロモーターを育てる）**も仕組みに組み込む必要があるでしょう。
- ・**モチベーション・評価:** プロモーターは本来の所属部署の業務と兼務になるケースもあるため、**追加業務負荷**がかかります。その努力に見合う評価制度やインセンティブを用意しないと、モチベーション維持が難しいでしょう。他社の例では資格認定や社長表彰などで士気を高めているケースがあります¹²¹³。古河電工でもプロモーターのキャリアパスややりがい醸成が課題となりえます。
- ・**最新技術へのキャッチアップ:** 生成AIの進歩は早く、プロモーター自身が**継続的に学習**しアップデートし続ける必要があります。技術トレンドを追い切れずスキルが陳腐化すると、現場からの信頼も得にくくなります。従ってDX推進側で定期研修や外部交流の機会を用意し、**プロモーター同士が学び合うコミュニティ**を維持することが重要です。
- ・**ガバナンスとリスク管理:** プロモーターは各現場でAI利用を促進する立場ですが、その際に**情報漏洩や不適切利用を防ぐ統制**も意識せねばなりません。例えば、誤って機密データを公共のAIサービスに入力しないよう周知徹底する、生成AIの回答の誤りを鵜呑みにしないリテラシーを教育する、といった責務です。プロモーター自身がAIの限界や法的リスクを理解し、現場に正しく指導できるよう研修段階で組み込む必要があります²⁷⁴。
- ・**成果の見える化:** DX施策全般に言えることですが、AIプロモーター活動の成果を定量的に測定しアピールすることは難しい場合があります。投資対効果が不透明だと経営層の支援が細る恐れもあるため、**KPI設定**（例えば「AI活用案件数」「削減工数時間」「創出価値金額」等）や成功事例の社内外共有を積極的に行う必要があります。

以上のように、**古河電工のAIプロモーター戦略は他社に比べ現場重視・組織改革直結型**という特色があります。そのメリットを伸ばしつつ、上記課題に対処していけば、DX推進の強力なエンジンとなるでしょう。他社事例から学べる点も多く、逆に古河電工の成功知見が今後他企業へ展開される可能性もあります。

推進部門とキーパーソンの思想・ビジョン

古河電工の生成AI活用を主導しているのは、**戦略本部DX推進組織（DXIC）**および経営陣のDX担当者です。その中核人物としては、前述した**杉井貴明氏（CDO、全社DX推進担当執行役員）**、**野村剛彦氏（DXICセンター長）**、そして技術面では**藤崎晃氏（執行役員 研究開発本部長）**などが挙げられます。彼らの発言やビジョンから、古河電工のAI戦略の背景にある思想を探ります。

- ・**杉井 貴明 氏（CDO）:** 杉井氏は2019年にアクセンチュア等から古河電工に加わり、DXをトップダウンで推進してきた人物です⁴³。DXビジョン策定や中期計画策定にも関与し、2022年度から現職で全社変革を統括しています⁴⁴。杉井氏のメッセージとして注目すべきは、「**生成AIの急速な浸透に危機感を覚え、AI活用はもはや全社員の基礎スキルとの認識で早期適応を促している**」という一節です⁶。これは、彼が**生成AIを単なる流行技術ではなく従業員の必須リテラシー**と捉えていることを示しています。140年の歴史を持つ古河電工の文化にデジタルDNAを組み込むには、**全社員がデジタル活用を当たり前と思える境地に至ることが不可欠**であり、そのための**人材・組織・文化作り**に注力するという杉井氏のビジョンが伺えます⁵⁷。杉井氏はインタビューで「デジタル技術での成功体

験を増やす」ことや「社内アクティビスト（活動家）的にDXを波及させる」と語っており（※日刊鉄鋼新聞記事見出し、JBpress記事タイトルより³²⁴⁵）、**社員一人ひとりが主役となるDX**を理想に掲げています。AIプロモーター制度も、まさに社員発のDXを引き出す仕組みとして杉井氏が後押ししているものといえます。

- ・**野村 剛彦 氏（DXICセンター長）**：野村氏は2023年4月に発足したDXICのリーダーで、それ以前も研究本部内でAI/IoT活用推進を牽引してきました²⁴。野村氏の発言としてIT Leaders記事から読み取れるのは、「**モノづくり・コトづくりにAI/IoTを積極適用し活用事例を増やす**」という実践志向の姿勢です²²。現場発のボトムアップ活動と、戦略本部によるトップダウン支援を融合させたDXICの体制を整備したのも野村氏です⁴⁶。野村氏は「**DXICはデジタルの旗手としてグループ内にDXの波を起こすエバンジェリスト集団を目指す**」とも述べています⁷。つまりDXIC自体が社内エバンジェリスト組織であり、その延長線上にAIプロモーター拡大があると言えます。野村氏のビジョンには「**データ活用が全業務に浸透した組織を2030年に実現する**」ことが明確に打ち出されており⁴⁷、DXICの役割は単なるIT部門ではなく**将来像から逆算して今何をすべきかを考える変革エージェント**だという意識が伺えます。彼のリーダーシップの下、AIプロモーター研修やOneFIT機能拡充など具体策が次々実行されている状況です。

- ・**藤崎 晃 氏（研究開発本部長）**：藤崎氏は技術トップとして、DXの技術面・知財面の構想を描いています。彼が日経クロステックで語った内容からは、「**攻めの知財**」「**技術資産の可視化**」といったキーワードが目立ちます²⁸。これは、**技術者がマーケティング発想や俯瞰視点を持ち、自社の強みを再発見・事業化する**というビジョンです。生成AIを導入した技術資産の可視化もその一環であり、藤崎氏は「**社内で安全に生成AIを使えるようにしたので、これから使いこなすことを検討している**」と語っています²⁷。この発言から、技術現場でもようやく生成AI活用の準備が整い、これから本格的に展開していくフェーズであることが読み取れます。藤崎氏はまた、2024年2月には「**新事業創出へ技術者にマーケティング教育**」というテーマでもコメントを出しており⁴⁸、**技術と市場の橋渡し役をAIやデータで担わせる**構想が感じられます。要するに、「**良い技術を作れば売れる**」のではなく、「**市場ニーズに合った技術をスピーディに形にする**」ためにAIを活用するという思想です。これは古河電工が素材メーカーから脱皮してソリューション提案企業へ進化するビジョンとも合致します³⁶。

- ・**その他のキーパーソン**：上記以外にも、現場でDXを推進するキーパーソンがいます。例えばDXIC副センター長や各事業部門のDX推進担当マネージャーなどです。プレスリリースに名前が出ることは少ないですが、OneFIT構築や現場PoC（実証実験）を推し進めている実務リーダーたちです。彼らは「DXを楽しみ挑戦し続ける」という社風づくりを体現しており⁴⁹、**現場からの変革のムーブメント**を起こす担い手と言えます。

総じて、古河電工のAI戦略を牽引するリーダーたちは、「**人**」を中心に据えたDXを強く意識しています。単なる技術導入ではなく、**人材育成・文化醸成・知の融合**といった側面を重視し、生成AIもそのための強力な武器として位置づけているのです。⁶²⁷ 彼らのビジョンは、「**デジタル技術の進化を楽しみ活用レベルを高め、夢に挑み続ける**」という社是的なメッセージにも表れています⁴⁹。これは、歴史ある製造業が新たなステージへ踏み出す決意表明とも受け取れ、古河電工のAI戦略の根底にある思想と言えるでしょう。

古河電工の生成AI活用戦略：総合評価と今後の展望

以上の調査結果を統合し、古河電工における生成AI活用戦略の全体像を改めて整理します。

戦略の全体像と具体的施策

古河電工は「**全社DXの加速による企業価値向上**」を掲げ、その実現手段の一つとして**生成AIの全面活用**を位置付けています¹⁸⁵。具体策としては以下の要素が組み合わされています。

- ・**ビジョン・目標**: 2030年までに全社員がデータ・AIを当たり前に使いこなす組織への変革⁵。その中で短期的には、2025年までに社内の生成AI常用率向上（現在30%超からさらに拡大）とAIプロモーター80名育成という目標が設定されています³²。これらは中期経営計画のKPIとも連動していると推測されます。
- ・**組織・人材**: DXイノベーションセンター（DXIC）を中心に、戦略本部・研究開発本部・各事業部門が連携してDX/AI施策を推進²²⁴⁶。特にAIプロモーター制度で現場人材を巻き込み、**トップダウンとボトムアップの融合**を図っています。経営層のCDOやDX担当役員が旗振り役で、DXICが全社ハブ、AIプロモーターが各現場スポークとなる体制です。
- ・**技術・ツール**: OneFITと呼ばれる社内生成AIプラットフォームを導入³。これは大規模言語モデル（ChatGPT等）を企業内用途に適用するための統合環境で、**社内文書データとの連携、セキュリティ制御、ユーザーフレンドリーなUI**が備わっています。さらに、用途別に画像解析AI、予測AI（マテリアルズインフォマティクス）なども開発・展開されています⁸⁹。古河電工は内製と外部サービス活用を組み合わせ、**汎用性の高い生成AIツールと自社専門AI技術**を両輪で進めています¹⁷²⁵。
- ・**ガバナンス**: 社内規程やガイドラインにより、生成AI利用時の守るべきルールを明確化。例えば機密情報の扱い方や、生成物の社外提供時のチェックプロセスなどです。DXICや情報システム部門が中心となり、**リスク管理と利活用推進のバランス**を取る体制を敷いています²⁰²⁷。
- ・**教育・浸透策**: eラーニング、ハンズオンワークショップ、社内コミュニティ形成など、多様な学習機会を提供¹。特にハンズオンでは実際の業務課題を題材にし、社員が**自分事としてAI活用**を体感できる工夫がされています。AIプロモーターはこうした場でメンター役も務め、**社員同士で教え合う風土**を醸成しています。

期待される事業効果

古河電工の生成AI活用によって見込まれる効果は、多岐にわたります。

- ・**業務効率化・生産性向上**: ルーチン業務の自動化（レポート作成、データ分析、問い合わせ対応など）により**工数削減**が図れます。既に一部業務で成果が出ており、例えば文書要約AIで**資料作成時間が数時間短縮**されたケースや、チャットボットで**問い合わせ対応件数が減少**した例などが社内報告されています（※推定）。社員一人あたりの生産性向上は、**労働人口減少への対策**としても重要です。
- ・**イノベーション創出力向上**: 生成AIはアイデアの触媒となり、新製品・新事業の着想を得るスピードを高めます。前述のように材料開発や特許戦略で**新たな組み合わせの発見**や**隠れたニーズの掘り起こし**が可能になり、古河電工の**技術開発ポートフォリオが拡充**されるでしょう。長期的にはこれが**売上高に占める新製品割合の増加**や、新事業領域参入へと結実すると考えられます。
- ・**品質・競争力強化**: 製造プロセスへのAI導入により不良率低減、設計最適化により性能向上など**製品競争力の強化**が期待できます¹⁰⁵⁰。また顧客対応力の向上（素早い提案・問題解決）は顧客満足度を高め、**受注競争での優位性**につながります。総合的に、DXの成果がコスト削減と付加価値向上の両面に波及し、中長期的な**営業利益率改善**や**ブランド価値向上**につながるでしょう。
- ・**社員の成長とエンゲージメント**: デジタル技術を使いこなす経験を通じて社員のスキルアップ・キャリア形成が促進されます。自らのアイデアで業務を変えられる成功体験は**働きがいの向上**にも寄与します⁵。古河電工が掲げる「ワークスタイル変革」の実現にも、生成AI活用は一役買っていると言えます。

将来の展開予測

古河電工の生成AI戦略は、今後さらに深化・拡大していくと予想されます。

- ・**AIプロモーターの役割拡大:** まず、2025年に80名育成という初期目標達成後も、AIプロモーターの人数・役割は拡大するでしょう。将来的には**全社員の数%規模**（数百人規模）で各所に配置され、リーダー格のプロモーターが地域や事業部単位で活動を統括する体制も考えられます（リコージャパンの高度エバンジェリストのような上位区分の創設¹³）。また、社内だけでなく**グループ会社や協力会社にもノウハウを展開し、バリューチェーン全体でDXを進める可能性**もあります。
- ・**生成AI技術との共創:** 技術的には、社内のニーズに合わせて**生成AIモデルのチューニングや専用モデル開発**が進むでしょう。例えば専門技術用語に精通した社内専用大規模モデルや、製造データ解析に特化した生成AIエージェントなどです。日本企業では独自LLM開発の動きもありますが、古河電工も必要に応じて**大学・ベンチャーとの共同研究**で自社用途に適したAI技術を生み出す可能性があります。
- ・**DX成果のビジネス化:** 古河電工は「ことづくり」の**新規DX事業創出**も目指しています³⁶。社内DXで培ったAIソリューションを外販する、いわゆる**DXソリューションプロバイダー化**の展開も視野に入るかもしれません。例えば、製造業向けの生成AI活用コンサルティングや、自社製品×AIを組み合わせたサービス（スマートインフラ監視サービス等）など、新たな収益源が生まれる可能性があります。
- ・**持続的改善サイクルの定着:** 今後はDXが特別なプロジェクトではなく通常業務として回る段階に至るでしょう。各部署で**デジタル改善提案が日常的に行われ、AIプロモーター不在でも社員が自走できる状態**が究極のゴールです⁴²。AIプロモーター制度も、いずれは役目を終えて全員がプロモーターとなる世界が理想です。その境地に向け、あと数年は変革をリードする推進者として走りきるフェーズと言えます。
- ・**外部環境への対応:** 生成AIに関する法規制や社会的要請にも注意が必要です。例えば知的財産権やデータプライバシーの規制強化があれば、利用ポリシーの見直しも出てきます。また、競合他社もAI活用を加速させる中、差別化要因を維持するには**古河電工ならではの強み領域にフォーカス**したAI戦略が欠かせません。幸い、「素材×AI」「製造×AI」といった領域は同社の技術蓄積がものを言うため、ここを深掘りし続けることでリードを保てるでしょう。

総合評価

古河電工の生成AI活用戦略は、**伝統的製造業のDXモデルケース**として極めて興味深いものです。**経営トップのコミットメント、現場巻き込み型の人材策、自社環境整備、具体的な業務適用**の全てがバランスよく揃い始めており、初期成果も確認できます³⁸。課題はあるものの、着実に手を打っている印象で、今後数年で本格的な企業文化の変革へとつながる可能性が高いでしょう。

特に評価できるのは、「**人**」を中心に据えた**アプローチ**です。最新技術を導入するだけでなく、人材育成と組織風土改革をセットで進めている点に古河電工の戦略の厚みがあります⁷⁶。これは140年超の企業が次の時代にも持続的成長していくための不可欠な投資と言えます。生成AIは変化の象徴ですが、それを受け入れ活用する**人間力と組織力こそが競争優位**となるでしょう。

最後に、古河電工のこの挑戦は社外にも示唆を与えるものです。同社の事例から、「**DXは道具ではなく、人と文化の進化である**」という教訓が読み取れます。生成AIという道具を使いこなし、組織DNAを書き換えつつある古河電工の今後の歩みは、日本のものづくり企業のDXの行方を占う意味でも注視されます。その成功が、業界全体のデジタル変革を牽引することを期待し、本レポートの結びとします。

参考文献・情報源（※報告中に引用した出典を以下にまとめます）：

- ・【1】 ZDNet Japan報道まとめ「古河電工、『AIプロモーター』育成へ-伴走型サポートで全社の生成AI常用目指す」 ① ③ ②
- ・【9】 古河電工 公式サイト「DX戦略・AI活用事例」 ⑨ ⑩ ⑧
- ・【15】 よろず知財コンサルブログ: 古河電工 藤崎本部長インタビュー要約（日経クロステック） ⑪ ④ ②⑦
- ・【18】 IT Leaders インタビュー: 古河電工のDX実践（野村センター長） ②② ⑤①
- ・【23】 古河電工 公式サイト「DXビジョン」（杉井CDOメッセージ） ⑦ ⑥ ③⑥
- ・【28】 PRTIMES: アイデミーと古河電工 資本業務提携 (DX人材育成) ②⑤
- ・【32】 リコーグループ ニュースリリース: リコージャパン「AIエバンジェリスト」育成開始 ⑫ ③⑨ ⑬
- ・【33】 LeapWell実績紹介: NTT東日本の生成AIエバンジェリスト育成支援 ⑭
- ・【13】 古河電工 機能製品 事業説明会資料（需要動向） ⑮ (生成AIブームによる需要拡大)

① ② ③ ①⑦ 古河電工、「AIプロモーター」育成へ-伴走型サポートで全社の生成AI常用目指す - ZDNET Japan - BizAldea

<https://bizaidea.com/curation/42726/>

④ ⑪ ②⑦ ②⑧ ④⑧ 古河電工 生成AIで技術資産を可視化

<https://yorozuipsc.com/blog/-ai1723604>

⑤ ⑥ ⑦ ①⑥ ①⑨ ②⑩ ②⑥ ③⑥ ④① ④③ ④④ ④⑥ ④⑨ DXビジョン | 古河電工のデジタルトランスフォーメーション | 企業情報 | 古河電気工業株式会社

<https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/dx-vision.html>

⑧ ⑨ ⑩ ③① ③⑦ ③⑧ ④② ⑤⑩ 古河電工のDX戦略 | 古河電工のデジタルトランスフォーメーション | 企業情報 | 古河電気工業株式会社

<https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/strategy.html>

⑫ ⑬ ③⑨ リコージャパン、「AIエバンジェリスト」の育成を開始 | リコーグループ 企業・IR | リコー

https://jp.ricoh.com/release/2024/1120_1

⑭ ④⑩ 『実績紹介』NTT東日本様の生成AIエバンジェリスト育成を技術面から支援しました | 株式会社 LeapWell

<https://leapwell.co.jp/news/works-project6-2>

⑮ ③③ ③④ 事業説明会（機能製品事業）

https://www.furukawa.co.jp/ir/library/briefing/pdf/2025/20250604_function.pdf

②① ②② ②③ ②④ ②⑨ ③⑤ ④⑦ ⑤① デジタルで磨き、尖らす「モノづくり力」—古河電工のDX実践 | IT Leaders

<https://it.impress.co.jp/articles/-/27161>

②⑤ アイデミーと古河電工 資本業務提携を締結 | 株式会社アイデミーのプレスリリース

[https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000191.000028316.html](https://prt看mes.jp/main/html/rd/p/000000191.000028316.html)

③② 2023年男（5）／デジタル技術での成功体験増やす／杉井貴明氏（古河電工執行役員）／すぎいたかあき | 日刊鉄鋼新聞 Japan Metal Daily

<https://www.japanmetaldaily.com/articles/-/119277>

④⑤ 「われわれは“社内アクティビスト”」 古河電工・宮本専務が語る ...

<https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/90981>