



古河電工の生成AI活用：「AIプロモーター」制度を軸とした全社DX推進戦略

エグゼクティブサマリー

古河電気工業は、2024年度に約4,000人の従業員が生成AIを体験し、30%超が日常的に活用するという顕著な成果を挙げている。この成功の中核にあるのが、2025年4月から本格始動する「AIプロモーター」育成制度である。同制度は単なるツール習得にとどまらず、組織変革を推進する人材を80人規模で育成する伴走型の人材開発アプローチであり、日本企業のAI活用推進施策において独自性の高い戦略となっている。^[1]

古河電工は、独自開発の生成AIツール「OneFIT」とMicrosoft 365 Copilotを組み合わせ、全従業員が専門知識なしで利用できる環境を整備。2023年4月に設立された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）を中核に、製造現場のAI画像検査自動化、知的財産分野でのIPランドスケープ高度化、研究開発におけるマテリアルズ・インフォマティクスなど、事業横断的にAI活用を展開している。^{[2] [3] [4] [5] [6] [7] [1]}

特筆すべきは、森平英也社長自身が知的財産部で10年以上の経験を持ち、「知財・無形資産経営」を経営戦略の中核に据えている点である。IPランドスケープの実施率を経営KPIに設定し、2024年度に当初目標の2025年度を前倒して100%達成するなど、生成AIを含むデジタル技術の活用を経営レベルで推進する体制が確立されている。^{[8] [6] [7] [9]}

1. 「AIプロモーター」制度の全容

1.1 制度設計と目的

古河電工の「AIプロモーター」制度は、2024年10月27日に実施されたハンズオンセミナーを皮切りに、2025年4月から本格的な育成を開始する。目標人数は80人で、これは単なる技術習得者ではなく、「組織改革の重要な役割を果たす人材」として位置づけられている。^[1]

セミナーの特徴は、業務に近い5人のチームを組み、アドバイザーのサポートを受けながら学ぶ「伴走型」のアプローチである。これは座学中心の従来型研修とは一線を画し、実務に即した課題解決を通じてAI活用スキルと組織変革マインドの両方を育成する設計となっている。^[1]

1.2 普及状況と成果

2024年度時点で、古河電工では約4,000人が生成AIを体験し、日常的な活用率が30%を超えている。この数字は、同社の間接スタッフや製造現場のリーダー職を含む従業員層に対して、全社向けeラーニングやセミナーを通じて短期間で活用が急増した結果である。^[1]

比較のため他社事例を見ると、NECは2013年から取り組みを開始し、2021年時点でグループ全体1,800名の育成に成功。東芝は東京大学と連携し、2022年時点でグループ全体2,100名を育成してい

る。古河電工の4,000人体験・30%超の日常活用という数字は、2024年度という短期間での成果として注目に値する。^{[10] [11]}

1.3 使用ツールとインフラ

古河電工は、独自の生成AIツール「OneFIT (One Furukawa IT)」を導入している。OneFITはSaaSベースで構築され、専門知識を必要とせず全従業員が使える汎用ツールとして設計されている。^[4]
^[1]

加えて、Microsoft 365 Copilotも併用し、Word、Excel、PowerPoint、Outlook、Teamsなどの日常業務アプリケーションに組み込まれた生成AI機能を活用できる環境を整備している。これにより、従業員は既存の業務フローを大きく変えることなく、自然な形で生成AIを活用できる。^{[4] [1]}

2. 組織体制とDX戦略の全体像

2.1 DXICの役割と体制

古河電工のDX推進の中核を担うのが、2023年4月に設立された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）である。DXICは、2020年4月に研究開発本部内に設立された「デジタルイノベーションセンター」と、ICT戦略企画部を統合して誕生した。^{[3] [5] [2]}

センター長を務めるのは野村剛彦氏で、化合物半導体のエンジニアからキャリアをスタートし、2017年に研究開発本部先端技術研究所解析技術センター長、2020年にデジタルイノベーションセンター長を経て、2023年から現職に就任している。^{[12] [5] [13]}

DXICの主要機能は以下の4領域に分かれる：^{[14] [2]}

DX推進：ものづくりDXの起案・実施サポート

ソリューション・技術開発：AI/IoTソリューションの構築・提供

インフラ・基盤：ITインフラの標準化・機能拡充、ガバナンス整備・強化

デジタル人材育成：ITリテラシー向上、デジタル人材育成・開発

2.2 CDOと経営層のコミットメント

全社DX推進担当（CDO）を務めるのは杉井貴明氏である。杉井氏は、大阪大学大学院医学研究科修士課程修了後、アクセンチュアなどで30年以上にわたり企業変革の構想から実現まで推進する活動に従事し、2019年に古河電工に入社。現在は執行役員 戦略本部副本部長を兼任している。^{[15] [16] [14]}
^[12]

杉井氏のリーダーシップの下、古河電工は「古河電工グループDXビジョン」を策定し、「2030年における社会変化を見据えて、当社の企業価値を高めるために、デジタル技術を駆使して事業と働き方を改革する」という方針を明確化している。^[14]

さらに特筆すべきは、森平英也社長自身が知的財産部で10年以上の経験を持ち、知財・無形資産経営を経営戦略の中核に据えている点である。2025年1月30日に開催された金沢工業大学虎ノ門大学院の特別セミナーでは、「生成AIの活用は知財業務の大幅な効率化をもたらすが、それだけではない。新たなアイデア創出にもつながる可能性がある」「AIをいかに使いこなせるかが、今後の競争力を左右する」と発言している。^{[6] [9] [8]}

2.3 DXの4本柱

古河電工のDX推進は、以下の4つの柱で取り組まれている：^[14]

a. 事業の高度化を支える工場系システムの刷新：老朽化システムの刷新（脱ホスト）を契機とした事業の高度化・標準化推進。2016年から2022年にかけて実施された「OneFIT Phase3 基幹業務改革プロジェクト」では、事業部門ごとに異なっていた営業・経理・購買の基幹システムをSAP S/4HANAで統一した。^{[17] [18]}

b. データ蓄積と活用の当たり前化：データ統合基盤を設置し、データの蓄積、分析を全社で一元的に管理。経営ダッシュボードの充実や、デジタルソリューションの「型」化により、重要なソリューションをパッケージ化してクイックなデリバリーを実現。^{[2] [14]}

c. ITガバナンス強化：セキュリティレベルの底上げやITガバナンス強化。事業・拠点ごとにバラバラだった個別システムを統合し、グループガバナンスを強化。^[14]

d. DX推進組織の体制強化：DXICとFITEC（古河電工の情報システム子会社）の組織強化、エンゲージメント向上・育成スキーム確立。^[14]

3. 生成AI活用の具体的事例

3.1 知的財産領域：IPランドスケープの高度化

古河電工は2019年からIPランドスケープの取り組みを開始し、2021年には知的財産部内に専任組織を設置した。IPランドスケープとは、特許情報や非特許情報、技術・市場動向を組み合わせる俯瞰的に整理し、経営戦略や事業戦略の立案に活用する手法である。^{[19] [9] [8] [6]}

KPI設定と成果：古河電工は、2022～2025年の中期経営計画で示したテーマを「事業強化・新事業創出テーマ」として設定し、これらのテーマに対するIPランドスケープの実施率をKPIに組み込んだ。当初の目標は2025年度に実施率100%だったが、2022年度に40%、2024年度には前倒しで100%を達成している。^{[8] [6]}

生成AI活用の具体例：2024年、古河電工は生成AIを活用した特許分析システム「IPランドスケープ・ジェネシス」を導入した。このシステムにより、従来3週間かかっていた競合分析が72時間に短縮され、特許ポートフォリオの可視化精度が42%向上した。システムは特許公報の要約から技術トレンドを自動抽出し、時系列変化を3Dマップで可視化する機能を備えている。^{[7] [20]}

経営への寄与：S帯集中ラマン増幅器などの新製品開発において、IPランドスケープの分析結果が活用され、既存事業の強化と新規参入領域の見極めに貢献している。森平社長は「知的資産の活用を強化しなければ、今後日本企業は立ちゆかなくなる」と述べており、生成AIを含むデジタル技術をIPランドスケープに統合することで、経営の意思決定スピードと精度の向上を図っている。^{[20] [6]}

3.2 製造現場：AI画像検査と自動化

古河電工の製造現場では、従来は職人的な技能に依存していた目視検査を、AIを活用して自動化する取り組みが進んでいる。^{[21] [22] [23]}

AI画像検査システム：検査対象の製品を撮影し、どんな画像なら良品で、どんな画像なら不良品なのか、そのパターンをAIによってモデル化。このシステムは24時間連続稼働が可能で、人による検査の

属人化リスクを解消し、評価の標準化と精度向上を実現した。^{[23] [21]}

クラウドベースの更新機能：東大発ベンチャーの株式会社アイデミーと共同開発したシステムでは、AIが誤判定した場合、修正教師データをクラウドに送信し、クラウド側でAIモデルを更新する。生産技術担当者が承認すると新しいモデルが現場マシンに自動アップデートされる仕組みで、国内マザー工場からの管理が容易になっている。^{[22] [24] [25]}

品質記録の電子化：光ケーブル製造部では、「i-Reporter」を利用して品質記録を記録段階から電子化。特に品質問題発生時の過去データ検索、原因検出・分析のスピードが向上し、製造データのビジュアル化や分析により多くの時間をかけられるようになった。^[26]

3.3 研究開発：マテリアルズ・インフォマティクス

古河電工の研究開発本部では、マテリアルズ・インフォマティクス（MI）を活用し、AI技術により材料を短期間で開発する取り組みを進めている。^{[2] [14]}

藤崎晃氏（執行役員研究開発本部長、当時）は、日経クロステックのインタビュー（2024年2月）で、「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いて、使いこなせるように検討を始めているところだ」と述べ、生成AIを活用した社内技術資産の可視化に取り組んでいることを明らかにしている。^{[27] [28]}

これにより、従来は経験と勘に依存していた材料開発プロセスが、データ駆動型のアプローチに転換し、開発期間の大幅な短縮が期待されている。^[2]

3.4 その他の事業領域での応用

道路インフラ点検：2020年、古河電工は株式会社ゼンリンデータコムと共同で、「みちてんスナップ」を開発した。市販のドライブレコーダーを取り付けた車両で点検対象道路を走行し、走行動画データを「AIによる道路附属物画像認識技術」により解析、国土交通省の点検要領に基づいた点検表を自動作成する。従来人海戦術で対応していた道路附属物の点検・維持管理を、時間や人手をかけず低コストで実現している。^[29]

スマート酪農：2025年2月、古河電工は北海道大学などと連携し、乳用の子牛を対象に体調を予測する技術の開発を進めていることを発表した。AIを使って1頭ごとに耳や目、背中の様子を分析し、体調の善しあしを3段階で管理者に通知するシステムを構築し、検知機器などを2028年度に販売することを目指している。^[30]

4. 中期経営計画におけるDX・AIの位置づけ

4.1 25中計の重点目標

古河電工の現中期経営計画「25中計」（2022～2025年度）は、以下の3つの柱で構成されている：^{[31] [32]}

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

DXは、これら全ての柱を支える基盤として位置づけられており、特に「DX導入加速等によるモノづくり力向上」が25中計の重要テーマとなっている。^[2]

4.2 事業ポートフォリオ再編とDX

宮本聡専務（取締役専務執行役員）は、2025年10月のインタビューで、「われわれは"社内アクティビスト"」と述べ、事業ポートフォリオ検討委員会を設けて事業を成長性や収益性などの軸で分類し、投資の傾斜配分を実行してきたことを明らかにしている。^[31]

具体的な成果として、メタル電線事業を「古河電工メタルケーブル」として統合・再編（2025年4月・10月）、光ファイバ・ケーブル事業をグローバルで統合し「Lightera（ライテラ）」ブランドで始動（2025年4月）するなど、大規模な事業再編を実施している。^{[32] [33] [34]}

こうした事業再編の背後には、データ駆動型の意思決定を支えるDX基盤があり、経営ダッシュボードによる高速経営の実現が寄与している。^{[35] [2] [14]}

4.3 2030年ビジョンとAI活用

古河電工は「古河電工グループ ビジョン2030」を策定し、「地球環境を守り、安全・安心・快適な生活を実現するため、情報/エネルギー/モビリティが融合した社会基盤を創る」というビジョンを掲げている。^{[36] [2] [14]}

2030年における目標の一つは、「データを活用した業務が当たり前（スタッフ全員）に全社に浸透している組織に変革する」ことである。これは、生成AIを含むデジタル技術が日常業務に完全に組み込まれ、全従業員がデータドリブンな意思決定を行う組織文化の確立を意味している。^[14]

5. 主要事業領域における生成AI活用の可能性

5.1 情報通信ソリューション

古河電工の情報通信事業は、光ファイバ・ケーブルを中心に、世界トップクラスのシェアを持つ。生成AI市場の成長に伴うデータセンター需要の拡大は、同事業の大きな追い風となっている。^{[37] [34] [38]}

製品開発：2024年4月、信号を伝送する「心線」の数が国内最多の4000心の光ファイバケーブルを開発し、国内大手通信事業者向けに提供を開始。従来の最大2000心の2倍を実現し、データセンター間接続などでの超多心ケーブルへのニーズに対応している。^[37]

データセンター向け水冷モジュール：2024年7月、古河電工は平塚工場とフィリピン工場（FTL）に、データセンター向け水冷モジュールの製造工場を新設すると発表。近年の生成AI市場の著しい成長を背景に、データセンターの高発熱化に対応する高性能なヒートシンクへの要求が高まっている。2026年度に量産を開始し、同年度60億円、2027年度250億円の売上を計画している。^{[39] [40] [36]}

超高速ブロードバンド技術：2025年6月、古河電工はノキアと超高速ブロードバンド技術分野において戦略的販売提携を開始。平塚事業所内にノキアの25G PONおよび将来的に50G PONなどの次世代ファイバソリューションを検証する環境を設置し、2025年内の稼働開始を予定している。^[41]

5.2 エレクトロニクス（自動車・電子材料）

自動車部品：古河電工は、自動車用ワイヤーハーネス、コネクタなどを製造しており、電動化・自動運転化が進む自動車市場において重要な役割を担っている。シリコンフォトニクス技術を利用した高信頼車載光ネットワーク基盤技術の研究開発にも取り組んでおり、AI技術による自動運転車のセンサ類と大容量データ通信の要求に対応している。^{[42] [2]}

電子材料：生成AIサーバ用途の需要増により、高周波回路基板用銅箔への需要が高まっている。2023年度から現在に至るまで、AIサーバ用途の需要が高く、古河電工の高周波回路基板用銅箔への需要が高まる状況が続いている。^{[43] [44]}

5.3 機能製品（半導体製造用テープ等）

AT三重第二工場：2024年5月、古河電工三重事業所に半導体製造用テープの新工場が完成し、開所式を行った。データセンタや生成AIといった、高度かつ大容量のデータ処理を行う半導体への需要増に対応するための生産能力拡大である。^[45]

次世代半導体パッケージ：2025年9月、古河電工は次世代半導体パッケージのコンソーシアム「JOINT3」に参画。パネルレベル有機インターポーザーに適した材料・装置・設計ツールの開発を加速している。^[46]

6. 人材育成アプローチの独自性と課題

6.1 伴走型サポートの強み

古河電工の「AIプロモーター」制度における最大の特徴は、「伴走型サポート」にある。業務に近い5人のチームを組み、アドバイザーが付きっきりでサポートする形式は、単なる座学や個人学習とは異なり、実務に即した課題解決を通じて学ぶOJT的な要素が強い。^[1]

この伴走型アプローチは、NTTデータビズインテグラルが支援した「DXビジョン浸透支援」や、GLOBIS学び放題を導入した自律型学習環境など、外部パートナーとの協業により構築されている。特に、カスタマーサクセスによるサポート体制が充実しており、豊富な事例をもとに伴走してもらえる点が、古河電工の選定理由となっている。^{[47] [48] [49] [50]}

6.2 組織改革人材としての育成

AIプロモーターは、「プロンプト作成だけでなく、組織改革の重要な役割を果たす人材」として位置づけられている。これは、生成AIの技術的な使い方を習得するだけでなく、業務プロセスの見直し、部門間の連携促進、現場の課題発見と解決策の提案など、組織変革を牽引するリーダーシップが求められることを意味している。^[1]

この点は、他社のAI人材育成事例と比較しても独自性が高い。例えば、NECは「オールラウンダー」「スペシャリスト」「ユーザー」という3段階の育成を行っているが、古河電工の「AIプロモーター」は、これらの中間に位置し、かつ組織変革のファシリテーター役を担う点で異なる。^{[11] [10]}

6.3 全社展開の規模とスピード

古河電工は、間接スタッフや製造現場のリーダー職等、合わせて約4,000人にGLOBIS学び放題のアカウントを付与している。2024年4月に導入し、当初35%だったログイン率が、開始3か月で60%にまで上昇した。^[49]

また、全社向けeラーニングやセミナーを通じて、2024年度に約4,000人が生成AIを体験し、30%超が日常的に活用している。これは、NECの1,800名（2021年時点）、東芝の2,100名（2022年時点）と比較しても、短期間での普及という点で顕著な成果である。^{[10] [11] [1]}

6.4 考えられる課題

持続性の確保：AIプロモーター80人という育成目標は野心的だが、育成後の活動をどのように持続・拡大させるかが課題となる。伴走型サポートは効果的だが、スケーラビリティの観点では限界がある。

業務負荷とのバランス：AIプロモーターは、組織改革を推進する役割を担うため、通常業務との兼ね合いで過度な負荷がかかる可能性がある。適切なリソース配分と評価制度の設計が求められる。

成果の可視化：生成AI活用による業務効率化の効果を定量的に測定し、経営層や現場にフィードバックする仕組みが重要である。古河電工は経営ダッシュボードを充実させているが、AI活用に特化したKPIの設定が今後の課題となる可能性がある。^{[35] [2] [14]}

7. 他社との比較：AI推進人材育成アプローチ

7.1 NEC：段階的育成と認定制度

NECは2013年から長期的視点に立った段階的な育成プログラムを構築している：^{[11] [10]}

- **2013年～2015年：**オールラウンダーの短期育成（20日間ブートキャンププログラム）
- **2016年～2019年：**スペシャリスト育成（人材認定制度、部門コンテスト）
- **2020年以降：**ユーザー育成（全社ポータルサイト、OJT）

NECの特徴は、12年以上にわたる段階的なアプローチと、人材認定制度の整備により、AI人材を「オールラウンダー」「スペシャリスト」「ユーザー」に分類して育成している点である。古河電工の「AIプロモーター」は、NECの「スペシャリスト」と「ユーザー」の中間に位置し、かつ組織変革のファシリテーター役を担う点で独自性がある。^{[10] [11]}

7.2 東芝：製造業×東大連携の現場密着型

東芝は、東京大学大学院情報理工学系研究科と共同で、2019年11月に「東芝版AI技術者教育プログラム」を開始した。製造業の現場で実際に活用できる実践的なAI技術の習得に焦点を当て、年間100人規模の育成を行っている。^[10]

東芝の特徴は、自社の強みであるビッグデータや知見を活かしながら、外部の専門機関と連携する点である。古河電工も、アイデミーとの資本業務提携やグロービスとの協業など、外部パートナーとの連携を活用している点で共通するが、東芝が大学との学術的連携に重点を置くのに対し、古河電工はビジネス実務に即した育成に重点を置いている。^{[24] [25] [49] [10]}

7.3 インテック：Copilot活用促進と研修

株式会社インテックは、Microsoft 365 Copilot導入後、利用希望者が当初100名に留まり、利用率も30%程度という課題に直面した。そこで、「Microsoft 365 Copilot活用支援・研修」を導入し、全6回の研修・ワークショップを実施したところ、各回平均70名、のべ470名が参加し、Copilot利用者が100名から600名以上に増加、利用率が30%から50%超に上昇した。一人当たり7.5時間/月の業務時間削減を実現している。^[51]

古河電工の活用率30%超は、インテックの初期状態（30%）と同水準だが、古河電工はこれを2024年度という短期間で達成しており、今後のAIプロモーター育成により、インテックのように50%超への上昇が期待される。^{[51] [11]}

7.4 古河電工の独自性

他社事例と比較した古河電工の独自性は、以下の点に集約される：

伴走型サポート：5人チームにアドバイザーが付く実務密着型の育成^[11]

組織改革人材：単なるツール使いこなすではなく、組織変革を担う人材の育成^[11]

全社展開の速さ：2024年度に4,000人体験、30%超の日常活用という短期間での普及^[11]

経営層のコミットメント：森平社長が知財部出身で、AIを経営戦略に組み込む強いリーダーシップ^{[9] [6] [8]}

IPランドスケープとの統合：生成AIを知的財産戦略と統合し、経営KPIに組み込む先進性^{[6] [7]}

8. 今後の展開予測と期待される事業効果

8.1 短期目標（2025年度）

AIプロモーター80人育成：2025年4月から本格的な育成が開始される。この80人が各部門に配置され、生成AI活用の推進役となることで、全社的な活用率が現在の30%超から50%以上へと上昇することが期待される。^[11]

25中計最終年度の目標達成：2025年度は中期経営計画の最終年度であり、DX導入加速によるモノづくり力向上の成果が問われる年となる。データ統合基盤の活用拡大、経営ダッシュボードによる高速経営の実現、AI/IoTソリューションの「型」化による事業部門へのクイックなデリバリーが加速すると予想される。^{[52] [2] [14]}

8.2 中期目標（2026～2030年）

2030年ビジョンの実現：「データを活用した業務が当たり前（スタッフ全員）に全社に浸透している組織」への変革。生成AIが日常業務に完全に組み込まれ、全従業員がデータドリブンな意思決定を行う組織文化が確立される。^[14]

水冷モジュール事業の拡大：データセンター向け水冷モジュールは、2026年度60億円、2027年度250億円の売上を計画している。生成AI市場の成長が継続する限り、この事業は古河電工の新たな成長ドライバーとなる可能性が高い。^{[40] [39] [36]}

IPランドスケープの進化：生成AIを活用した特許分析システム「IPランドスケープ・ジェネシス」のさらなる高度化により、分析精度の向上と意思決定スピードの加速が期待される。新規事業創出や既存事業の深化において、知的財産戦略がより一層重要な役割を果たす。^[7]

新規事業創出：古河電工は、宇宙事業など新領域への進出も視野に入れている。生成AIを活用した技術資産の可視化により、既存技術の新たな応用先を発見し、オープンイノベーションによる新規事業創出が加速する可能性がある。^{[28] [53] [27]}

8.3 リスクと不確実性

生成AI市場の変動：データセンター需要は生成AI市場の成長に大きく依存している。市場の成長が鈍化した場合、水冷モジュール事業の売上目標達成が困難になる可能性がある。2025年8月の決算発表後、市場が「AI関連製品の急拡大」という期待に対し進捗率が物足りないと判断し、株価が10%下落した事例は、市場の期待と実態のギャップを示している。^[54]

AI技術の進化スピード：生成AI技術は急速に進化しており、現在導入しているツールやシステムが数年後には陳腐化するリスクがある。継続的な技術投資とアップデートが求められる。

人材流出のリスク：AIプロモーターとして育成された人材は、市場価値が高く、他社への流出リスクがある。適切な報酬制度とキャリアパスの設計が重要となる。

結論

古河電気工業の生成AI活用戦略は、「AIプロモーター」という独自の人材育成制度を中核に、全社的なDX推進と事業変革を加速させる包括的なアプローチである。2024年度に約4,000人が生成AIを体験し、30%超が日常的に活用しているという成果は、短期間での普及という点で注目に値する。^[1]

同社の強みは、森平英也社長が知的財産部で10年以上の経験を持ち、知財・無形資産経営を経営戦略の中核に据えている点にある。IPランドスケープの実施率を経営KPIに設定し、2024年度に100%を達成、生成AIを活用した特許分析システム「IPランドスケープ・ジェネシス」により分析時間を72時間に短縮するなど、生成AIを知的財産戦略と統合した先進的な取り組みを展開している。^{[9] [8] [6] [7]}

製造現場では、AI画像検査による目視検査の自動化、研究開発ではマテリアルズ・インフォマティクスによる材料開発の短期化、その他にも道路インフラ点検やスマート酪農など、事業横断的にAI活用が進んでいる。^{[29] [21] [30] [22] [23] [2] [14]}

今後、AIプロモーター80人の育成により、全社的な活用率がさらに上昇し、2030年ビジョンである「データを活用した業務が当たり前に全社に浸透している組織」の実現に向けた基盤が強化されることが期待される。また、生成AI市場の成長を背景としたデータセンター向け水冷モジュール事業は、2027年度250億円の売上目標を掲げ、新たな成長ドライバーとなる可能性が高い。^{[39] [40] [36] [14]}
^[1]

古河電工の生成AI活用戦略は、技術導入にとどまらず、人材育成、組織変革、経営戦略への統合を一体的に推進する「総合的なDX戦略」として、日本企業の参考事例となるだろう。特に、伴走型サポートによる実務密着型の育成アプローチ、組織改革人材としてのAIプロモーターの位置づけ、知的財産戦略との統合は、他社にない独自性を持ち、古河電工の長期的な競争力向上に寄与すると評価できる。



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

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

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

4. <https://japan.zdnet.com/article/35239707/>
5. <https://enterprisezine.jp/article/detail/20825>
6. <https://note.com/patlabor/n/ne56bf8799522>
7. <https://yorozuipsc.com/uploads/1/3/2/5/132566344/b9588a7ba54f452d124f.pdf>
8. <https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/00001/10463/>
9. https://www.kanazawa-it.ac.jp/tokyo/blog/2025/1222975_5827.html
10. <https://bizitora.jp/topics/ai-human-resource-development-recommend/>
11. <https://reskilling-navi.com/column/ai-human-resource-development>
12. <https://jbpress.ismedia.jp/articles/gallery/74959>
13. <https://www.cct-inc.co.jp/koto-online/archives/631>
14. <https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/dx-vision.html>
15. <https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/74959>
16. <https://www.furukawa.co.jp/company/executive/>
17. <https://www.furukawa.co.jp/platform/14onefit365-phase3.html>
18. <https://www.furukawa.co.jp/platform/15onefit365-phase3.html>
19. https://www.furukawa.co.jp/rd/ip-report/pdf/ip-report_2024.pdf
20. <https://yorozuipsc.com/uploads/1/3/2/5/132566344/44101462f94b3df4fbd4.pdf>
21. <https://www.furukawa.co.jp/saiyou/recruit/member/technical-kh/>
22. https://www.furukawa.co.jp/rd/review/fj141/fj141_10.pdf
23. <http://www.fitec.co.jp/casestudy/ai.html>
24. <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000191.000028316.html>
25. https://business.aidemy.net/ai-can/modeloy_lab_bank_furukawa_electric/
26. <https://i-reporter.jp/interview/5428/>
27. <https://yorozuipsc.com/blog/-ai1723604>
28. <https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/02127/00076/>
29. https://www.furukawa.co.jp/release/2020/kenkai_20200625.html
30. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOFC06BQS0W5A200C2000000/>
31. <https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/90981>
32. https://www.furukawa.co.jp/ir/library/mid_briefing/pdf/2025/20250521_mid-briefing_pre.pdf
33. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/comm_20250306.html
34. <https://businessnetwork.jp/article/28078/>
35. <https://japan.zdnet.com/article/35227402/2/>
36. https://www.furukawa.co.jp/release/2024/fun_20240724.html
37. <https://dempa-digital.com/article/547763>
38. <https://www.furukawa.co.jp/ir/achievements/segment/communication.html>
39. <https://cloud.watch.impress.co.jp/docs/news/1610933.html>
40. <https://monoist.itmedia.co.jp/mn/articles/2408/07/news069.html>
41. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/comm_20250602.html

42. https://www.furukawa.co.jp/rd/review/fj144/fj144_12.pdf

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

44. https://www.furukawa.co.jp/ir/library/briefing/pdf/2024/20240607_function.pdf

45. <https://www.furukawa.co.jp/platform/26construction-project.html>

46. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/fun_20250903.html

47. <https://www.nttdata-bizsys.co.jp/imforcemedial/case/024/>

48. <https://www.nttdata-bizsys.co.jp/imforcemedial/case/022/>

49. <https://hodai.globis.co.jp/corporation/case/furukawa/>

50. <https://www.hrpro.co.jp/hrsummit/2024/session.php?smcd=79&scd=4789>

51. <https://gomana.ai/project/intec/>

52. <https://www.furukawa.co.jp/ir/management/feature.html>

53. <https://dempa-digital.com/article/452547>

54. https://note.com/open_azalea2045/n/n290b67c06e2b

55. <https://businessnetwork.jp/article/21852/>

56. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/kenkai_20250328.html

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

58. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/fun_20250625.html

59. <https://www.mag2.com/p/money/1459306>

60. <https://dx-ai-trainingnavi.com/dx-jinzai-ikusei-kigyous/>

61. <https://aiperformer.jp/media/companyjirei>

62. https://aismiley.co.jp/ai_news/dx-promotion-25-success-story/

63. <https://tsubame104.com/archives/28740>

64. <https://dx-ai-trainingnavi.com/aizinzaiikusei-zirei/>

65. <https://www.linpress.co.jp/blog/c102>

66. <https://www.jdla.org/topic/dx-category/case-hr/>

67. https://www.brainpad.co.jp/doors/contents/dx_learned_from_successful_cases/

68. <https://www.ullet.com/diff/5803/5801/5802/c/5801/menu/summary/type/rd.html>

69. https://rpa-technologies.com/insights/ai_dx/

70. <https://www.youtube.com/watch?v=bELLtOlZcpk>

71. <https://exawizards.com/column/article/ai/japanese-ai-companies/>

72. <https://www.ntt.com/bizon/generation-ai-industry-case.html>

73. <https://kabutan.jp/news/marketnews/?b=n202501220465>

74. <https://www.kikagaku.co.jp/document/case-genai>

75. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/kei_20250106.html

76. <https://www.nikkei.com/prime/veritas/article/DGXZQOFK051XD0V00C25A3000000>

77. <https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/216>

78. <https://www.furukawaelectric.com/jp/news/index.html>

79. https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2276

80. https://www.furukawa.co.jp/ir/library/mid_briefing/index.html
81. https://note.com/open_azalea2045/n/nae85fad80714
82. <https://www.furukawa.co.jp/company/dxic/>
83. <https://news.yahoo.co.jp/articles/73bf4f7dcd0079d825f35716072301dc7a3a57cf>
84. <https://shikiho.toyokeizai.net/news/0/879422>
85. https://x.com/zdnet_japan/status/1982992726930157826
86. <https://www.cct-inc.co.jp/koto-online/archives/627>
87. https://furukawaelectric.disclosure.site/pdf/library/175/ja/FurukawaReport2024_jp_A4.pdf
88. <https://www.japanmetaldaily.com/articles/-/119277>
89. https://furukawaelectric.disclosure.site/pdf/library/175/ja/FurukawaReport2023_jp_A3.pdf
90. <https://www.facebook.com/FujitsuOfficial/posts/各部門が独自のシステムを利用していた-古河電工-グループはsap-s4hanaで基幹システムを刷新12事業部門の業務プロセスを統合し全体最適化に成功した秘訣とは/5521079354654573/>
91. <https://keyman-db.smart-letter.com/keymans/89442>
92. <https://enterprisezine.jp/article/detail/20825?p=4>
93. https://www.furukawa.co.jp/rd/ip-report/pdf/ip-report_2020.pdf
94. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/comm_20250709.html
95. <https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/02127/00076/?P=2>
96. <https://www.furukawa.co.jp/fstyle/08.html>
97. <https://cafe-dc.com/japan/furukawa-denke-philippine-data-center-impress/>
98. <https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/72048>
99. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC084450Y5A001C2000000/>
100. https://monoist.itmedia.co.jp/mn/articles/2103/11/news050_2.html
101. <https://www.techeyesonline.com/news/detail/monoist-202408071300-1/>
102. https://www.furukawa.co.jp/release/2020/kenkai_20200602.html
103. <https://japan.cnet.com>
104. <https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/01537/00851/?P=2>
105. https://booklive.jp/product/index/title_id/20000254/vol_no/277
106. <https://www.furukawa.co.jp/saiyou/recruit/technology/>
107. https://global.fujitsu/-/media/Project/Fujitsu/Fujitsu-HQ/ir/documents/Securities_Reports/125_Securities_Report.pdf?rev=fd3ba01329264adc856e509b84df8cff&hash=D15233D8B3C8CED785456FA00E13A67D
108. <https://www.furukawa.co.jp/rd/review/fj144/>
109. <https://digitalpr.jp/r/119201>
110. https://furukawaelectric.disclosure.site/pdf/library/175/ja/FurukawaReport2025_jp.pdf
111. https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/joho/conference/semicon_digital/0012/handeji3rr.pdf
112. <https://yamatozaitaku.com/news/250918-2/>
113. <https://www.micromates.co.jp/topics/4457.html>
114. <https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/03085/013000002/>

- 115. https://furukawaelectric.disclosure.site/pdf/library/175/ja/FurukawaReport2024_jp_A3.pdf
- 116. <https://www.sbbi.jp/article/cont1/120532?page=2>
- 117. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC307080Q5A730C2000000/>
- 118. <https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/188>
- 119. <https://www.youtube.com/watch?v=FbaK4kAFSfc>
- 120. https://furukawaelectric.disclosure.site/pdf/library/175/ja/FurukawaReport2024_jp_A3_02.pdf
- 121. https://biz.q-pass.jp/f/11183/comnext25_seminar
- 122. https://www.furukawa.co.jp/release/2025/fun_20250729.html
- 123. <https://japan.zdnet.com/article/35227402/>
- 124. <https://www.furukawa.co.jp/news/>
- 125. <https://japan.zdnet.com/archives/2025/10/28/>