

# 2022 H-one Report

統合報告書



株式会社エイチワン



この報告書は、エコマーク認定の古紙配合率70%の再生紙を使用し、アロマフリータイプ植物インキで印刷されています。



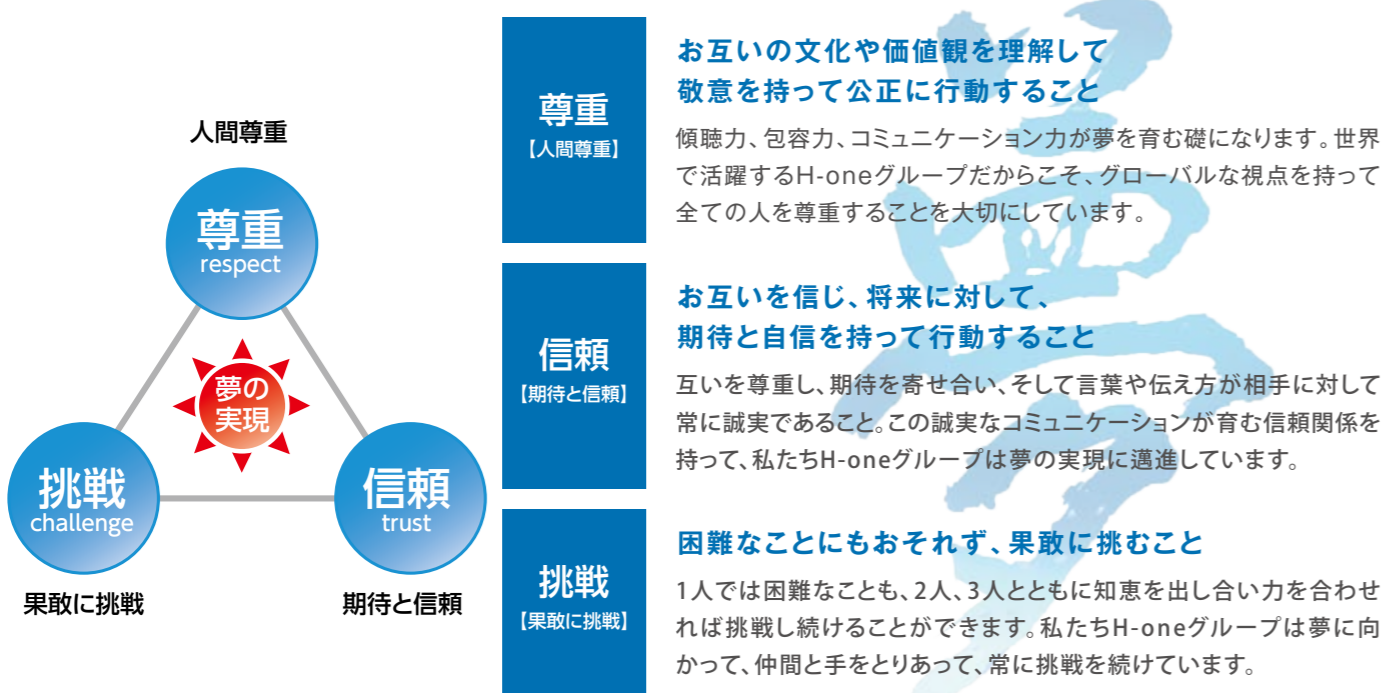
# H-oneグループフィロソフィー

## 社是

私たちは  
世界中のお客様の期待に応える  
魅力あふれる  
商品・サービスを提供する

## 経営理念

世界に貢献する企業に向かって  
「尊重 信頼 挑戦」  
そこから生まれる夢の実現



## 行動指針

1. 常に夢と希望を持つこと
2. 高い目標を掲げ 限りなく挑戦すること
3. 相手を思いやり 尊重すること
4. 仕事を愛し 誠実に努めること
5. 時間を大切に 変化に柔軟に対応すること
6. 安全で快適な職場を作ること

## 統合報告書概要

### ◇編集方針

当社は、サステナビリティの基本方針「経営理念に立脚し、ESG（環境・社会・ガバナンス）各領域の諸施策を推進することを通じて『世界に貢献する企業になる』」のもと、ESGの領域における各取組みをグローバルに展開してまいりました。

「統合報告書2022」は、H-oneグループの業績に関わる財務情報に加え、ESGに代表される成長を支える基盤としての非財務情報をご紹介しますことを目的として発行しています。また、H-oneグループが社会に対して提供している価値、その創造のプロセスについてもご説明しています。

株主・投資家・お客様・お取引先様をはじめとしたステークホルダーの皆さまに、H-oneグループの長期的な企業価値向上に向けた取組みをより深くご理解いただければ幸いです。

### ◇報告対象範囲

対象組織：株式会社エイチワンおよび連結子会社  
(本報告書において「H-oneグループ」または「当社グループ」といいます)

報告対象期間：2021年度(2021年4月～2022年3月)  
(一部に対象期間以前・以後の活動内容を含みます)

### ◇対象読者

H-oneグループとかわかる全てのステークホルダーの皆さま

### ◇見直しに関する注意事項

本報告書には、作成時点における情報に基づき判断した将来予測などが含まれていますが、一定のリスクや不確実性があり、その達成を約束する趣旨のものではありません。したがって、実際の成果や業績などは、本報告書の記載とは異なる可能性があることに十分ご留意ください。

### ◇編集にあたって参考にしたガイドライン

- グローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)  
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 国際統合報告評議会(IIRC)  
「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省  
「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

### ◇お問い合わせ先

株式会社エイチワン 管理本部 サステナビリティ推進部  
homepage@h1-co.jp

# Contents

- 01 H-oneグループフィロソフィー
- 03 社長メッセージ
- 07 H-oneグループの沿革
- 09 グローバルネットワーク
- 11 価値創造プロセス
- 13 サステナビリティへの取組み
- 15 地球環境の未来に向けて
- 17 気候変動対策を考慮した生産活動
- 23 人材の多様性の確保／多様な働き方の実現
- 31 持続的成長につながる事業基盤の確立
- 39 人的資本への投資
- 41 価値創造を支える財務・資本政策
- 43 財務ハイライト
- 44 環境パフォーマンスハイライト
- 45 財務情報
- 47 連結財政状態計算書
- 48 連結損益計算書および連結包括利益計算書
- 49 連結キャッシュ・フロー計算書
- 51 役員紹介
- 52 会社概要

# 社長メッセージ



## 逆風をチャンスに—— 挑戦を続けた2021年度

代表取締役社長執行役員

金田 敦

2021年度は、引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける環境下でありました。自動車業界においては、働き手の不足やサプライチェーン寸断の影響などから、完成車メーカーは生産の休止や縮小を強いられました。また、世界的な半導体不足による供給制限も、生産減少に拍車をかけました。ワクチン接種の浸透により経済活動が段階的に正常化するなど、明るい兆しも見られたものの、生産の完全回復にはなお時間を要する状況にあります。当社グループにおいても、生産減少の影響は避けられず、結果として大変厳しい決算状況となりました。

その一方、ステークホルダーの皆様のご支援もあり、従業員の安全を守るため感染対策に万全を期しながら工場の稼働を維持し、供給責任を果たすことができたことには、確かな手応えを感じています。また、従業員一人ひとりの努力によって、コロナ禍という環境をチャンスに変え、業務の効率化や体制変革を進めました。在宅勤務やWeb会議の活用はいまや当たり前の光景となり、社内のコミュニケーションの活発化につながっています。開発

部門においては、海外子会社における新車種向けの生産ライン・設備の技術支援を、リモートと三現主義を組み合わせる取組みが成果を出しています。一人ひとりの努力と挑戦が当社グループの成長を支えてくれていると、改めて気づかせてくれました。

また、2021年度は、事業軸においても、これからの成長に向けた前進を感じる一年でした。2021年11月には、大分県豊後高田市の新工場が稼働を開始。国内有数の自動車産業集積地域である九州での事業拡大を図りました。海外事業においては、新興EVメーカーとの取引拡大を見据え、2022年1月に肇慶愛機汽車配件有限公司(中国広東省肇慶市)を設立しました。

2022年度においても、逆風下にある事業環境をチャンスに変えるべく挑戦を続け、積極的な事業展開を進めていく所存です。業績回復に向け、各セグメントの収益の挽回に全力を注ぎ、経営陣以下、一丸となって取り組んでまいります。

## H-oneグループの成長の源泉

当社グループは、自動車の骨格となるフレーム部品メーカーとして、世界の様々な国や地域のモビリティ社会の発展に貢献し、多様な価値観を持ったメンバーとともに成長を遂げてきました。

前身のヒラタ・本郷の時代から続く長い歴史のなかで、綿々と受け継がれ、守られてきたひとつの思いがあります。それは、「世界の多くの人たちから大きな期待を持たれる会社にしよう、そしてその期待に応えられる会社へと、社会とともに発展していこう」という信念です。

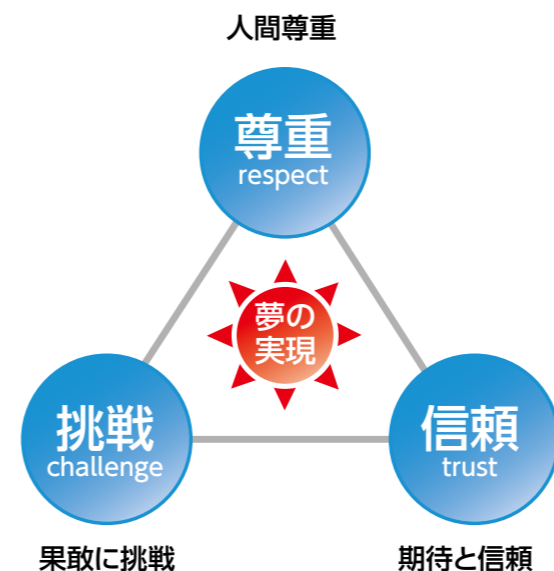
自動車フレームの生産・研究開発はもとより、あらゆる局面においてお客様の立場に立ち、お客様の気持ちになって取り組む。その先には、お客様の喜びや大きな満足があり、強固な信頼関係が生まれる。夢をもって、お取引先様や従業員との関係を大切にしながら前進する。この思いこそ、当社グループが成長を続けてきた源泉であり、現在の経営理念につながるものです。ヒラタ・本郷そしてエイチワンが歩んできた、あわせて120年余りの歴史を、その中で培われた当社グループのコア・コンピタンス(強み・魅力)を、当社グループの次の成長につなげていくことが、社長である私の責務であると感じております。

※1 CASE : Connectivity(つながること)、Autonomous driving(自動運転)、Sharing(共有・シェアリング)、Electric drive systems(電動化)  
※2 MaaS : Mobility as a Service(サービスとしてのモビリティ)

その一方、現在、自動車業界は、100年に一度と呼ばれる大変革期の中にあります。世界的な環境規制の強化や2050年までの脱炭素社会の実現の流れを受けて、完成車メーカーは、業種や国籍を問わず他社と連携しながら、脱ガソリン化・電動化にスピードを上げて取り組まれています。また、CASE<sup>※1</sup>やMaaS<sup>※2</sup>という言葉に代表されるように、自動車は「所有するもの」から「利用するもの」へと転換しつつあります。自動車を使って何をするか、自動車を使って何ができるかということに、自動車の価値が見出されつつあるのです。

このような変革期では、企業は時代の変化を捉え、自ら変革を起こしていかなければ、生き残りが難しくなります。当社ももちろん例外ではありません。従来からの延長線だけではなく、要素技術を察知し、他社に先駆けて技術提案をしていかななくてはなりません。

以上のような当社グループの成長の源泉と事業環境の変革を踏まえ、将来にわたってゆるぎない成長を遂げていくための指針として策定したのが、当社グループの2030年VISIONです。



## H-oneグループのコア・コンピタンス

**テクノロジー**  
お客様のニーズを具現化するものづくり技術

**ホスピタリティー**  
お客様のニーズをお客様と一緒に実現する企業風土



## 2030年VISION「Be a Value Creator」と第6次中期事業計画

2030年に向けた当社グループの長期ビジョン「Be a Value Creator」、あわせて策定した当社グループのコーポレートスローガン「Exceed expectations」は、当社グループの将来への指針として定めたものです。

自動車業界が大変革期にあり、変化を恐れているは生き残りが難しい今だからこそ、新たな将来ビジョンを描き、それをグループのベクトルを合わせてこの難局を乗り越え、次の成長ステージに結び付けていきます。そのためには、確かな技術に裏付けられたものづくりに「新たな価値」を加え、我々に寄せられる期待を常に超えてこそ、お客様やエンドユーザーに選ばれる企業になれるのだと考えています。

新たな価値とは、当社グループの経営理念に描く「夢の実現」です。夢とは、お客様、エンドユーザー、お取引先様、地域社会、そして当社グループで働く一人ひとりの夢で

▶ 2030年VISION  
**Be a Value Creator**

価値創造者になる

▶ コーポレートスローガン  
**Exceed expectations**

期待を超える

す。モビリティ社会の未来、ステークホルダーの幸せ、そして働く従業員のやりがいと幸せを一人ひとりが考える。これまでに培ってきたコア・コンピタンスとESGを土台に挑戦する。そうして期待を超えて新たな価値を創造していく——これが、我々の目指す2030年VISIONです。もちろん、その過程では、株主や投資家の皆様への利

益の還元や次の成長投資につなげ、企業価値の最大化を目指していくことは言うまでもありません。

2020年4月からは、2030年VISION実現に向けた最初の中期計画である第6次中期事業計画(2020年4月～2023年3月)がスタートしました。既存のフレーム部品事業においては、自動車の骨格がいかにか変わろうともQCD(品質・コスト・納期)で常にご満足いただける製品を提供するべく、素材加工に関わる技術力と工程保証

※3 工程保証能力：顧客の仕様に適う成形精度・加工精度を、各工程で安定して満たすこと。

能力<sup>※3</sup>の強化に継続して取り組んでいきます。加えて、完成車メーカーにおける事業戦略の変化に常に追従できるように、部品単体だけではなく車体一台分の骨格を提案できることを目標に、設計力・提案力に磨きをかけていきます。そして、当社グループが持つノウハウ・技術を自動車以外の領域にも積極的に提案していきます。これらの過程では、新たな技術開発や商品開発を通じて、新価値創造と企業価値向上を図ります。

## H-oneグループだからできるESGを目指して

当社グループはこれまで、そしてこれからも、経営理念に掲げる「尊重 信頼 挑戦」の考えに基づき、ESGの各領域における取組みを展開してまいります。ESGの取組みの重要性がますます増している今日において、当社グループの責務とは、当社グループが永続的に存続するためにいかに社会的責任を果たしていくかという視点に立ち、経営と一体となってサステナビリティに取り組んでいくことであると捉えています。

環境(E)の領域では、脱炭素社会の実現に向けた動きに追従するため、CO<sub>2</sub>排出量の削減に関する中長期的目標を定めながら、グループで取組みを強化していきます。自動車の軽量化につながる新技術の提案や、製品の製造過程におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減、事業所から排出される廃棄物の削減を継続していくことはもちろん、新たな省エネ施策を国内外で検討していきます。

社会(S)の領域では、製品の製造過程における安全や製品の品質の確保に向けた取組みを継続していきます。また、夢の実現を担う従業員一人ひとりが最も大切な財産であるとの認識に立ち、健康経営や多様な働き方を実践していきます。中でも、人材については、多様な個性から生まれるアイデアが組織を活性化させるとの認識に立ち、多様な人材の雇用やキャリア支援を積極的に進めていきます。

ガバナンス(G)の領域では、職場におけるハラスメントや差別、お取引先様への不公正な取引慣行がはびこる

夢への挑戦など望むべくもありません。コンプライアンスの遵守と人権の尊重を万事の基本として、ますます注力して取り組んでいきます。また、今後の事業の変革という課題に対して、これまで以上に監督機能が働くガバナンス体制の構築に引き続き努めます。

これらの取組みを通じて、企業価値の向上を図り、株主や投資家の皆様をはじめ全てのステークホルダーの皆様からの期待にお応えしていく所存です。

今後とも、当社グループへのご指導とご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



## 2030年VISION 成長シナリオ戦略



# H-oneグループの沿革

平田工業と本郷製作所の誕生以来、H-oneグループは、社会の期待に応え、モータリゼーションの発展に貢献してまいりました。100年に一度と呼ばれる自動車業界の大変革期を乗り越え、持続可能な未来へ向け、躍進してまいります。

## エイチワンの歩み

- 1939年 平田源七が平田工業株式会社を設立
- 1961年 今井俊明が株式会社本郷製作所を設立
- 1994年 株式会社ヒラタが日本証券業協会に株式を店頭登録
- 2000年 株式会社本郷が日本証券業協会に株式を店頭登録
- 2006年 株式会社ヒラタと株式会社本郷が合併し、株式会社エイチワン誕生
- 2011年 2020年VISION "Dream20" がスタート
- 2016年 東証二部上場
- 2017年 東証一部上場
- 2020年 2030年VISION "Be a Value Creator" がスタート
- 2022年 東証プライム市場上場



1939年(昭和14年)  
平田工業設立当時(足立工場)



1961年(昭和36年)  
本郷製作所設立当時



2006年(平成18年)  
ヒラタと本郷が合併、エイチワン誕生



2017年(平成29年)  
東証一部上場

## モータリゼーションのグローバル化への対応

自動車メーカーの海外進出と国際化に向けて海外進出を積極的に展開



- 1984年 アメリカにKTH社を設立
- 1994年 タイにHPT社を設立
- 1996年 アメリカにKMI社を設立
- 1997年 カナダにKSM社を設立  
インドにHIL社を設立
- 2000年 アメリカにKLP社を設立
- 2002年 中国にG-Hapii社を設立
- 2005年 中国にQ-Hapii社、  
W-Hapii社を設立  
タイにCNC D-TEX社を設立
- 2010年 タイにHPS社を設立
- 2012年 メキシコにG-ONE社を設立
- 2013年 インドネシアにHK-PATI社を設立
- 2015年 アメリカにR&Dセンター設立
- 2020年 中国にDFAJ社を設立
- 2022年 中国にZ-Hapii社、  
WN-Hapii社を設立



1994年(平成6年)  
HPT社設立当時



2013年(平成25年)  
HK-PATI社設立当時

## 新技術で自動車産業の発展に貢献

自動車の安全性と軽量化、省燃費に貢献する新技術を市場に展開

- 2013年 設計シミュレーション能力を大幅増強
- 2014年 超ハイテン材を使用した自動車部品の量産開始
- 2016年 3DQ(3次元熱間曲げ焼入れ)量産技術確立

**世界初** 本技術はHonda NSXに自動車骨格部品として世界初採用されています。



<Honda NSX>



<部品外観>

2016年 燃料電池車用金属セパレータ量産化  
■精密プレス加工技術による高精度セパレータを量産化  
量産適用機種



<Honda CLARITY FUEL CELL>



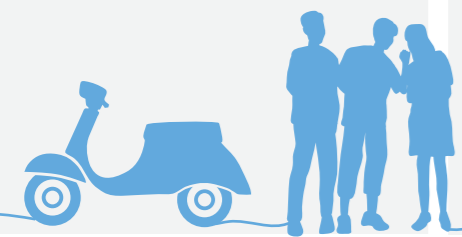
### H-oneグループの沿革

### モータリゼーションの変革

## 1950s 1960s

### 日本での黎明期

経済成長と加速するモータリゼーション。



## 1970s

### 社会的課題への対応・環境・安全技術の導入

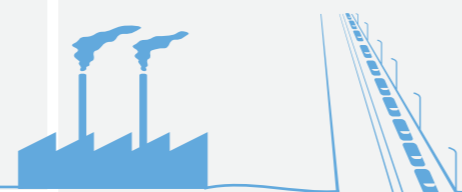
自動車の普及拡大は、一方で交通事故や大気汚染などの社会問題に直面。



## 1980s

### 様々な車種の誕生 様々なニーズに対応した新たなカテゴリーの誕生

日本企業の海外進出が加速し、仕向地に合わせた車種の開発や現地生産などグローバル化が急速に進展。



## 1990s 2000s

### 地球温暖化などグローバル視点での環境問題への関心の高まり

CO2排出量を一気に半減したハイブリッド車の誕生をきっかけに環境を重視した自動車の生産が発展。



## 2010s

### 持続可能な未来へ

動力源の多様化ふたたび水素や電気が自動車のエネルギー源として注目され新たな時代へ。国際化とともに新興国での自動車生産が活発に。





# グローバルネットワーク

## 国内、海外7カ国で自動車部品事業を展開

- 生産
- 研究/開発
- 金型製作

### 中国

①G-Hapii 広東省 ●●●



広州愛機汽车配件有限公司  
(GH Auto Parts Industries Inc.)

②Q-Hapii 広東省 ●



清遠愛機汽车配件有限公司  
(QH Auto Parts Industries Inc.)

③W-Hapii 湖北省 ●



武漢愛機汽车配件有限公司  
(WH Auto Parts Industries Inc.)

④Z-Hapii 広東省 ●



肇慶愛機汽车配件有限公司  
(ZH Auto Parts Industries Inc.)

⑤WN-Hapii 湖北省 ●

武漢愛機新能源汽车有限公司  
(WH New Energy Auto Parts Industries Inc.)  
(2022年9月設立)

⑥DFAJ 湖北省 ●



東風愛機汽車プレス部品有限公司  
(Dongfeng Aiji Auto Stamping Parts Co.,Ltd.)  
(持分法適用会社)

### アジア・大洋州

⑫HPT タイ・アユタヤ県 ●●



H-ONE Parts (Thailand) Co., Ltd.

⑬HPS タイ・チョンブリ県 ●



H-ONE Parts Sriracha Co., Ltd.

⑭HIL インド・ウッタルプラデッシュ州 ●●



H-ONE India PVT., Ltd.

⑮HK-PATI インドネシア・カラワン県 ●●



PT. H-ONE KOGI PRIMA AUTO TECHNOLOGIES INDONESIA

⑯CNC D-TEX タイ・スパンブリ県 ●



CNC D-TEX Co., Ltd.  
(持分法適用会社)

### 北米

⑦KTH アメリカ・オハイオ州 ●●



KTH Parts Industries, Inc.

⑧KMI アメリカ・オハイオ州 ●



Kalida Manufacturing, Inc.

⑨KLP アメリカ・アラバマ州 ●



KTH Leesburg Products, LLC.

⑩KSM カナダ・オンタリオ州 ●



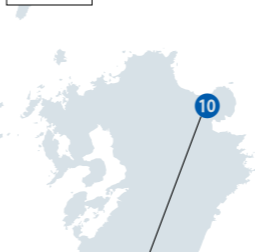
KTH Shelburne Manufacturing, Inc.

⑪G-ONE メキシコ・グアナフアト州 ●

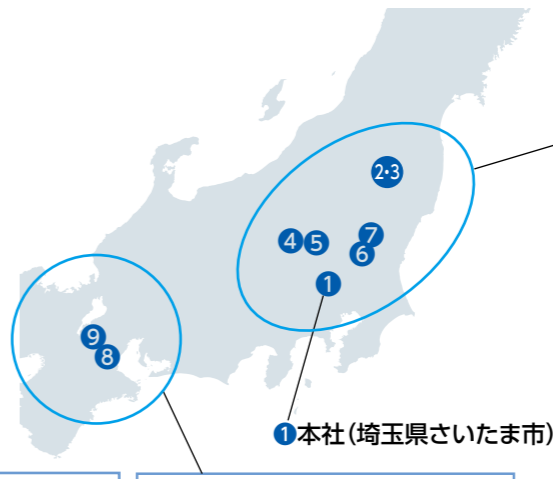


G-ONE AUTO PARTS DE MEXICO, S.A. DE C.V.  
(持分法適用会社)

### 日本



⑩豊後高田工場(大分県豊後高田市) ●



⑧亀山製作所(三重県亀山市) ●



⑨湖南工場(滋賀県湖南市) ●

①本社(埼玉県さいたま市) ●

②郡山製作所(福島県郡山市) ●

③開発技術センター(福島県郡山市) ●●

④前橋製作所(群馬県前橋市) ●

⑤前橋製作所 太田工場(群馬県太田市) ●

⑥商品開発センター(栃木県芳賀郡) ●

⑦商品開発センター烏山(栃木県那須烏山市) ●●



# 価値創造プロセス

## INPUT

### H-oneグループを取り巻く外部環境

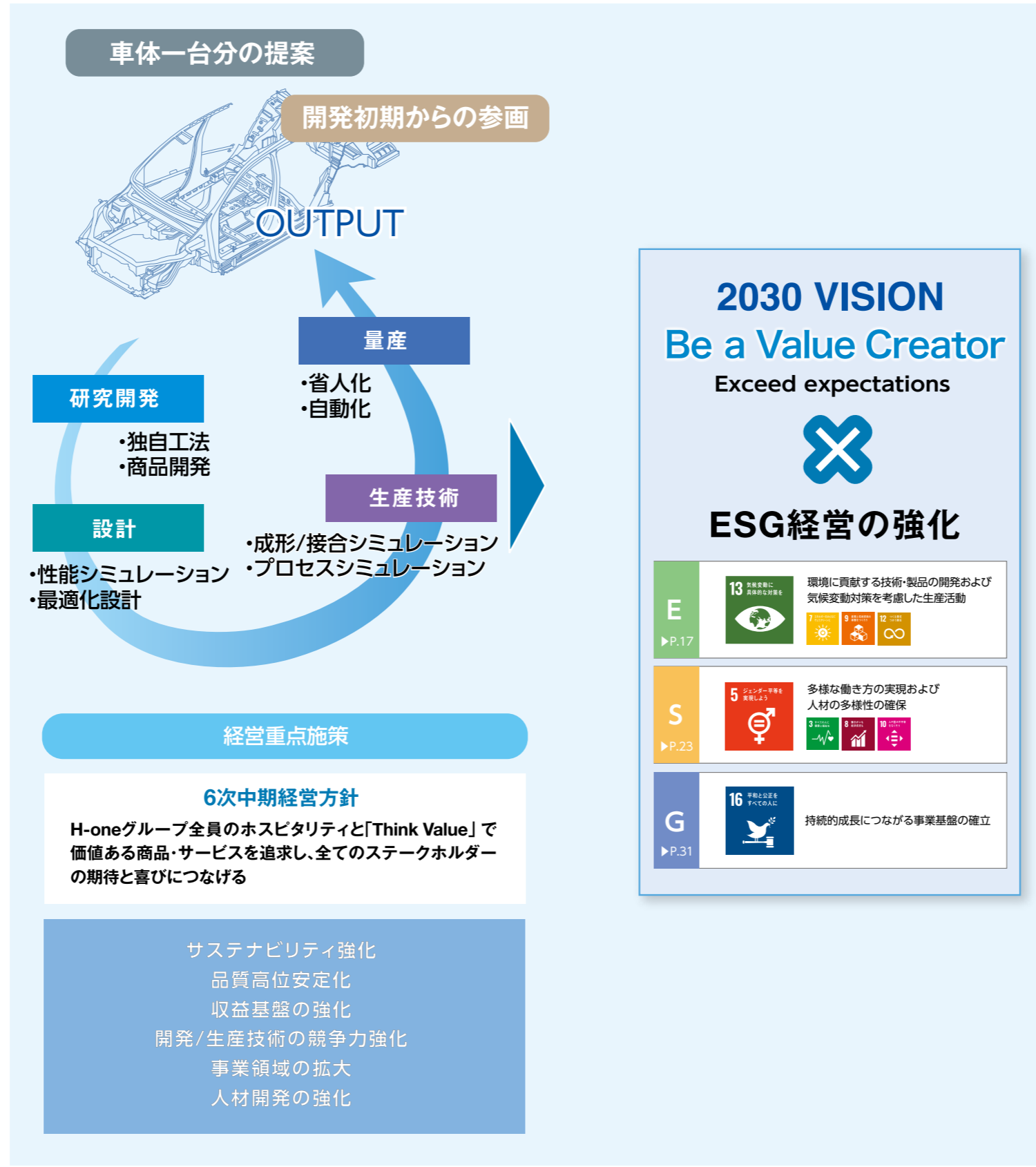
- 社会課題**
  - 新型コロナウイルス感染症のまん延
  - 脱炭素社会への移行
  - 環境問題の深刻化
  - 人権に対する関心の高まり
  - 気候変動リスクの顕在化
  - 人口減少の加速
  - ダイバーシティ対応への要求
  - 情報化・自動化技術の普及
- 経済情勢**
  - 世界的な物価上昇・金利引上げ
  - 国内金融緩和継続による急速な円安進行
- 自動車業界**
  - 異業種／新興メーカーのEV参入
  - 半導体調達問題による世界的な減産
  - 自動車に対する価値観の変化(CASE・MaaS)
  - 環境規制などによる軽量化と原価低減

### H-oneグループの主な資本

(2021年度 実績)

• 人的資本	従業員	6,763名
• 知的資本	研究開発費	21億円
• 財務資本	株主資本	729億円
	有利子負債	670億円
• 製造資本	設備投資	261億円

## H-oneグループの強み



## OUTCOME

### 事業を通じて提供する価値

- 顧客**
  - エンドユーザー**
    - 軽量化による燃費の向上
    - 車体衝突性能向上による乗員の保護
    - 車体剛性性能向上による運転して楽しいクルマ
  - 自動車メーカー**
    - 走行時のCO<sub>2</sub>排出量削減に起因する軽量化技術
    - 性能解析技術による、軽量、高剛性な車体構造の最適化提案
    - 研究開発、設計、生産、営業、管理などの各部門が連携したVA/VE提案
  - 自動車電動化への貢献**
    - 高荷重バッテリー搭載を踏まえた車体構造提案
    - FCV(燃料電池車)の発電装置の性能に寄与する高品質セパレータ加工技術
    - EVスタートアップへの量産ノウハウに基づく最適化提案
- 株主・投資家**
  - 中長期的な企業価値向上と安定的な配当実施
- 取引先**
  - CSR活動の共同取組みによる持続可能な社会への貢献
  - 安定した取引
  - 公正で対等な取引関係
- 従業員**
  - ダイバーシティ&インクルージョンによる従業員の尊重
  - 自己の能力を開発し、最大限発揮できる職場環境の提供
  - 心身ともに健康で働くことができる職場環境の提供
- 社会**
  - CO<sub>2</sub>削減による地球温暖化の防止
  - 廃棄物削減や水使用量の削減などによる地球環境の保全
  - 森づくりによるCO<sub>2</sub>削減への貢献および土砂災害などの防止



# サステナビリティへの取組み



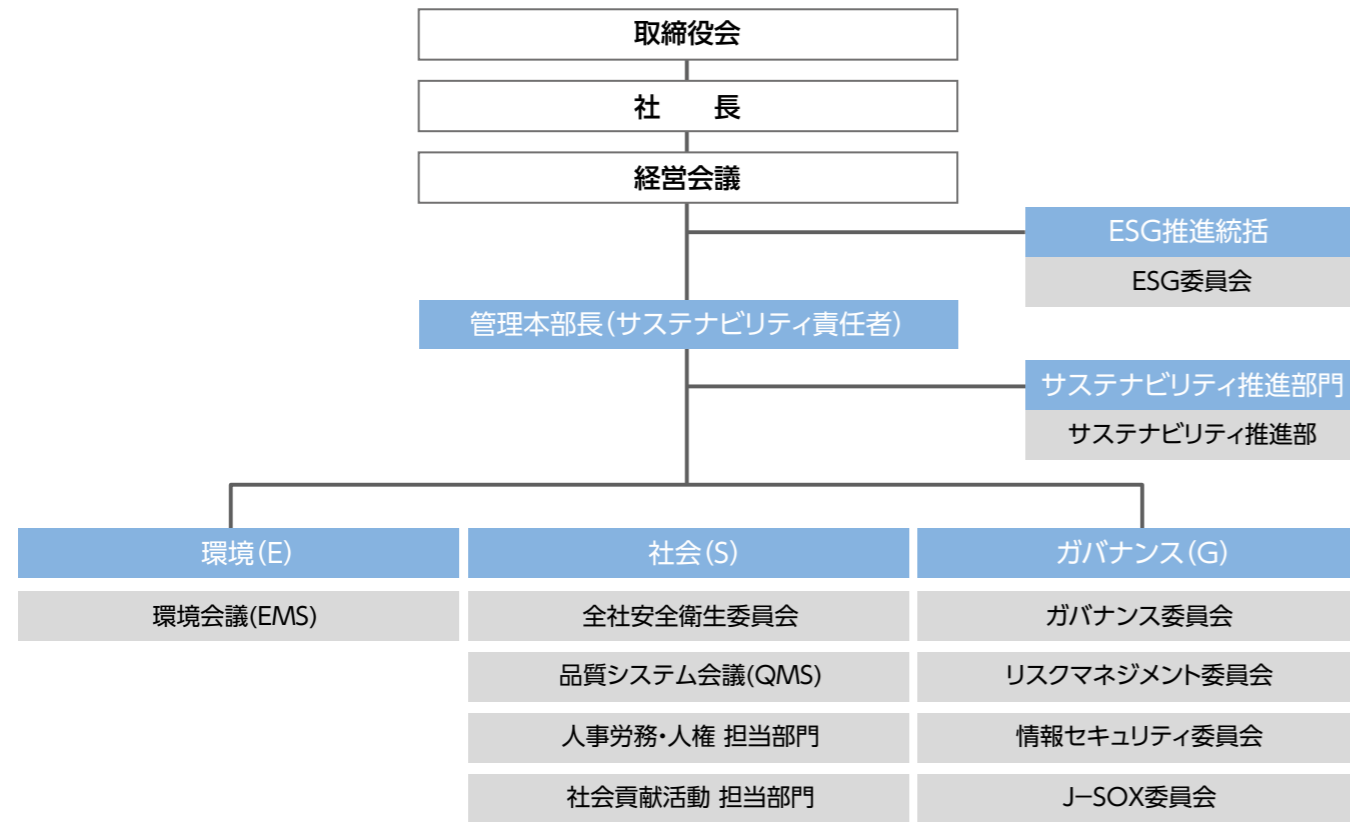
## サステナビリティ基本方針

当社は、経営理念に立脚し、ESG（環境・社会・ガバナンス）各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

具体的には、ESGの取組み強化と人材開発とを当社グループの持続的発展の基盤と位置づけ、各領域の取組みをグローバルに加速させています。

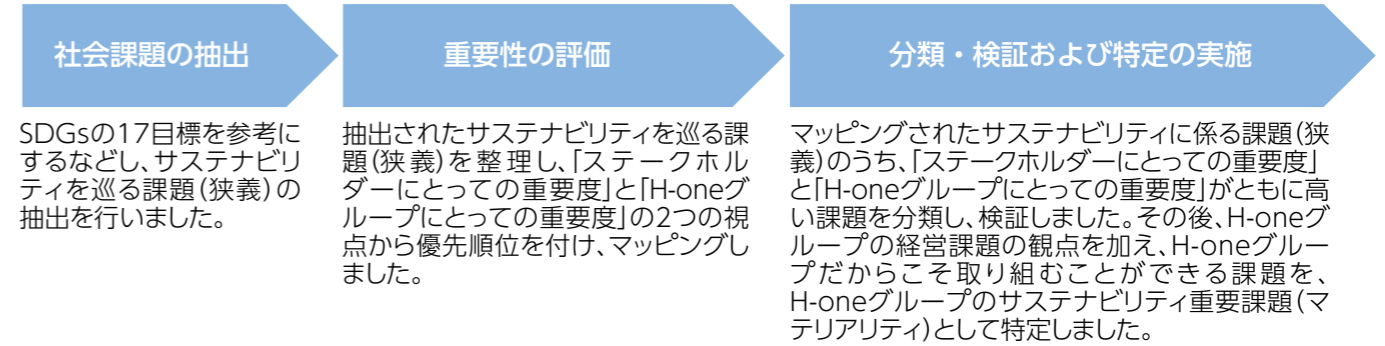
## サステナビリティ体制

当社では、サステナビリティの取組みを強化していくことを目的に、サステナビリティ体制を整備しています。具体的には、各専門委員会や主管部門などが、環境・ガバナンス・法務・リスクマネジメント・IR・人権問題など、多岐にわたるESGの施策をグローバルに展開しています。



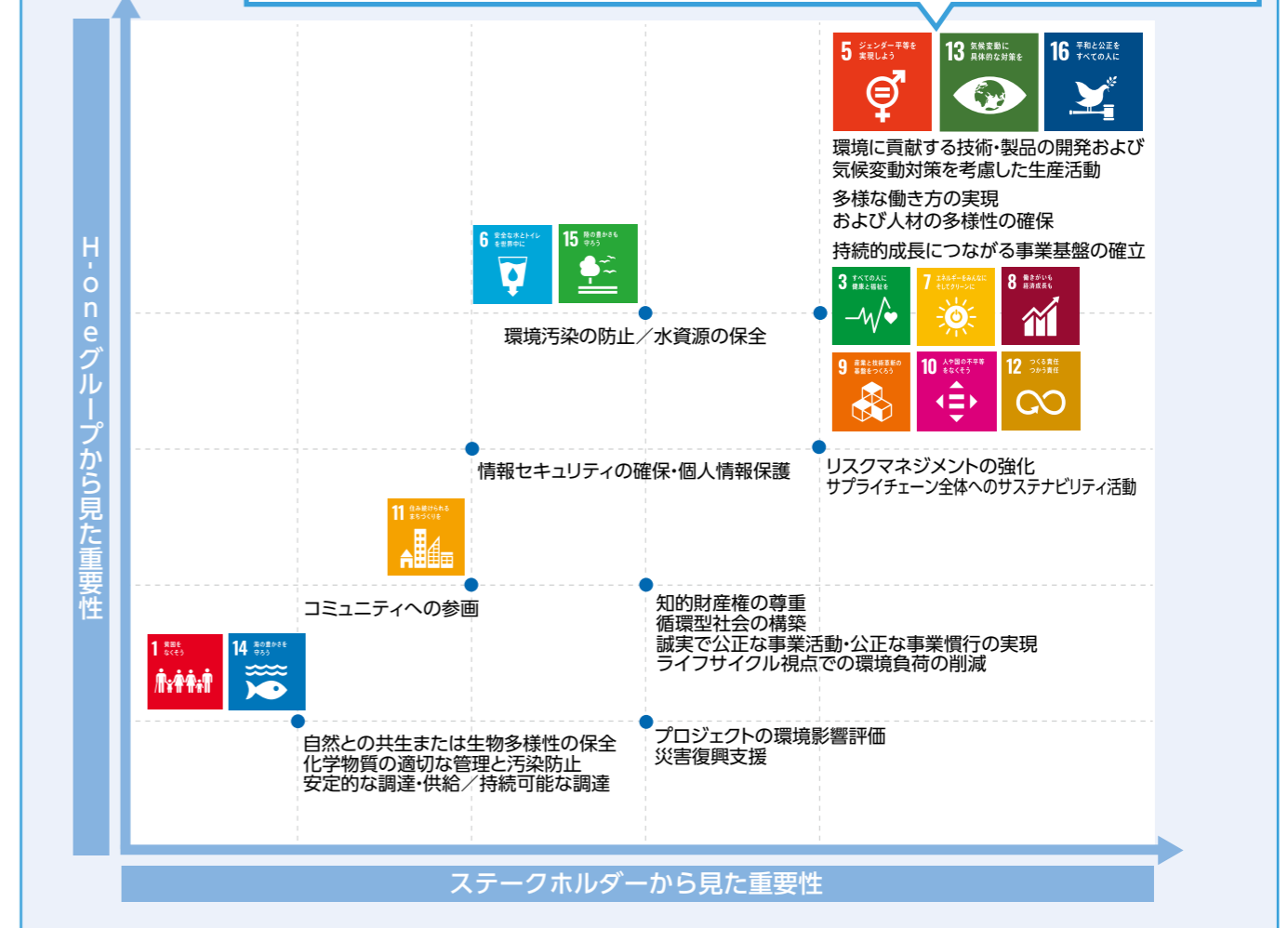
## H-oneグループにおけるサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)

### サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)特定プロセス



### マッピング結果

H-oneグループ経営課題	H-oneグループにおけるサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)												
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. サステナビリティ強化</li> <li>2. 品質高位安定化</li> <li>3. 収益基盤の強化</li> <li>4. 開発/生産技術の競争力強化</li> <li>5. 事業領域の拡大</li> <li>6. 人材開発の強化</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td><b>E</b></td> <td>環境に貢献する技術・製品の開発および気候変動対策を考慮した生産活動 ▶P.17</td> <td><b>13</b></td> <td>気候変動に具体的な対策を</td> </tr> <tr> <td><b>S</b></td> <td>多様な働き方の実現および人材の多様性の確保 ▶P.23</td> <td><b>5</b></td> <td>ジェンダー平等を實現しよう</td> </tr> <tr> <td><b>G</b></td> <td>持続的成長につながる事業基盤の確立 ▶P.31</td> <td><b>16</b></td> <td>平和と公正をすべての人に</td> </tr> </table>	<b>E</b>	環境に貢献する技術・製品の開発および気候変動対策を考慮した生産活動 ▶P.17	<b>13</b>	気候変動に具体的な対策を	<b>S</b>	多様な働き方の実現および人材の多様性の確保 ▶P.23	<b>5</b>	ジェンダー平等を實現しよう	<b>G</b>	持続的成長につながる事業基盤の確立 ▶P.31	<b>16</b>	平和と公正をすべての人に
<b>E</b>	環境に貢献する技術・製品の開発および気候変動対策を考慮した生産活動 ▶P.17	<b>13</b>	気候変動に具体的な対策を										
<b>S</b>	多様な働き方の実現および人材の多様性の確保 ▶P.23	<b>5</b>	ジェンダー平等を實現しよう										
<b>G</b>	持続的成長につながる事業基盤の確立 ▶P.31	<b>16</b>	平和と公正をすべての人に										





# 地球環境の未来に向けて

## ～H-oneグループの事業活動を通じてできること～



カーボンニュートラル達成に向けた動きが世界的に加速するなか、当社グループの強みである技術力や環境商品ビジネスを通じて、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

### H-oneグループの強み

当社は、自動車の衝突安全性や走行性能に大きく寄与する車体骨格(フレーム)部品を主力製品とし、研究開発から設計、生産に至る一貫した体制を強みとしています。特徴である車一台分の車体性能を解析する技術をさらに強化し、強度の違う材料の加工方法の確立、部品構造の最適化など、完成車メーカーへ開発の初期段階から参画し、貢献しています。

#### 当社の保有する車体性能解析技術

#### CAE

##### 衝突解析



衝突時の車体に加わる力を解析

##### 強度解析



走行時に車体に加わる力を解析

##### 剛性解析



走行時の車体剛性を解析

主力製品であるフレーム部品には、車体軽量化と衝突安全性という相反する機能をボディに搭載する、極めて高度な機能が求められます。また、近年開発が進むEV車両は、大きく重たいバッテリーを搭載することから、車体構造や必要とされる安全性も変わります。

当社では、このような製品ニーズに応えるため、高張力鋼板などの成形難度の高い素材の加工技術・溶接技術をいち早く開発し、量産技術を確認するに至っています。また、将来期待されているマルチマテリアルボディに対応すべく、アルミをはじめとする非鉄材料における成形・接合領域の研究開発を行っています。

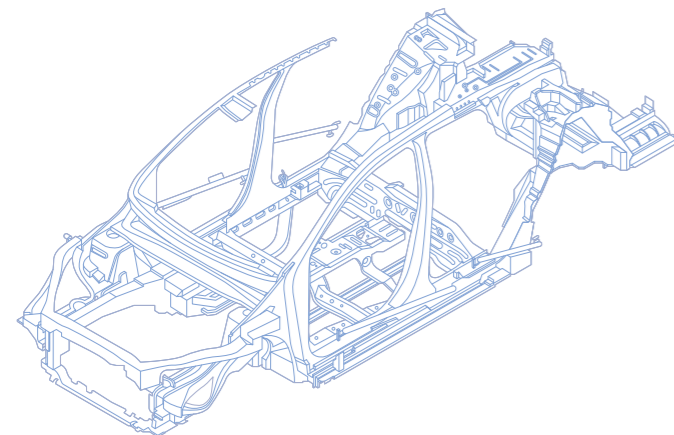
#### 高強度アルミニウム 難成形加工技術 開発品

980MPa鋼板と比較し同強度 30%軽量化



グローバルでは、北米・中国・タイにおいて、各地域のニーズに合わせた開発機能を保有し、完成車メーカーとの共創体制による製品開発を進めています。

市場競争がさらに激しさを増していくと予想される環境下、顧客ニーズを先取りした商品開発や技術開発を進め、更なる受注拡大を目指してまいります。

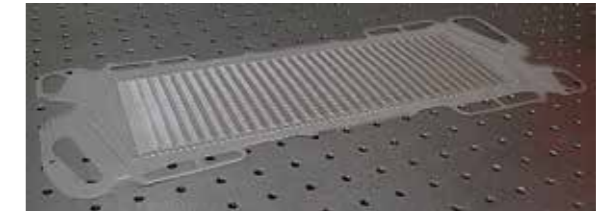


### 脱炭素社会の実現と自動車生産の両立に向けた役割

化石燃料の枯渇、走行時のCO<sub>2</sub>排出課題への対応、さらに、2050年カーボンニュートラルな社会を実現するために、完成車メーカー各社は、EV\*やFCV\*をはじめ動力源をエンジンから電動化へシフトさせる戦略を提示しています。

当社では、その一翼を担う水素をエネルギー源とする燃料電池車の発電機部分(スタック)に用いられる、金属セパレータ(Bipolar Plate)の量産技術を構築しています。

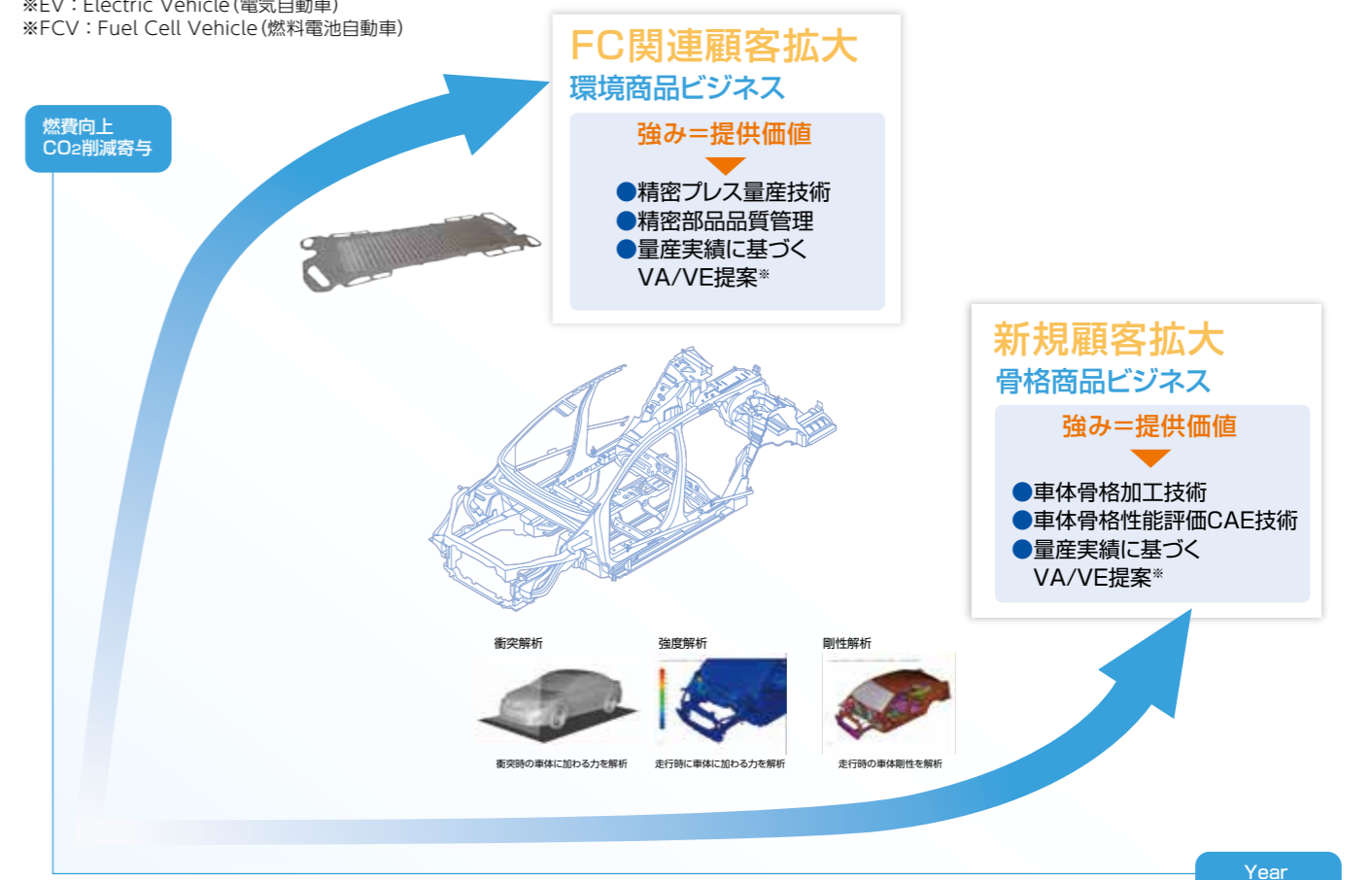
#### 金属セパレータ 量産品



金属セパレータは、製品機能を満たすために、精密な精度管理や高いレベルの外観品質管理が必要な部品であり、自動車骨格部品のノウハウを生かしつつ、成形法、品質検査手法を専用技術として開発し量産ビジネスへ発展させています。具体的には、北米・中国地域における新興EVメーカーとの取引拡大につながっております。

当社が保有する車体骨格の軽量化技術やノウハウ、そして、金属セパレータに代表される精密製品加工技術を駆使した製品を今後も積極的に提案し、脱炭素への移行が進む社会に新たな価値を提供してまいります。

※EV : Electric Vehicle (電気自動車)  
※FCV : Fuel Cell Vehicle (燃料電池自動車)



※VA : Value Analysis (既存の製品を分析し、コスト低減を目指すこと)  
※VE : Value Engineering (設計段階から材料や工法を見直し、コスト低減を目指すこと)

# 気候変動対策を考慮した生産活動

ESG



近年、世界各地において巨大台風、洪水、寒波、渇水など、異常気象による被害が発生しています。そのため、多くの人々が気候変動に関して危機感を持つようになってきています。地球の環境をこれ以上破壊することなく、限りある資源を使いすぎることなく、この美しい地球を未来の世代につなぐためには、様々な問題を解決する必要があります。

H-oneグループでは、経営理念に基づき、あらゆる事業活動において環境負荷低減に取り組むことで社会の持続可能な発展に貢献しています。

## 環境方針

### 理念

H-oneグループは経営理念に基づき、あらゆる事業活動において環境負荷低減に取り組むことで社会の持続可能な発展に貢献します。

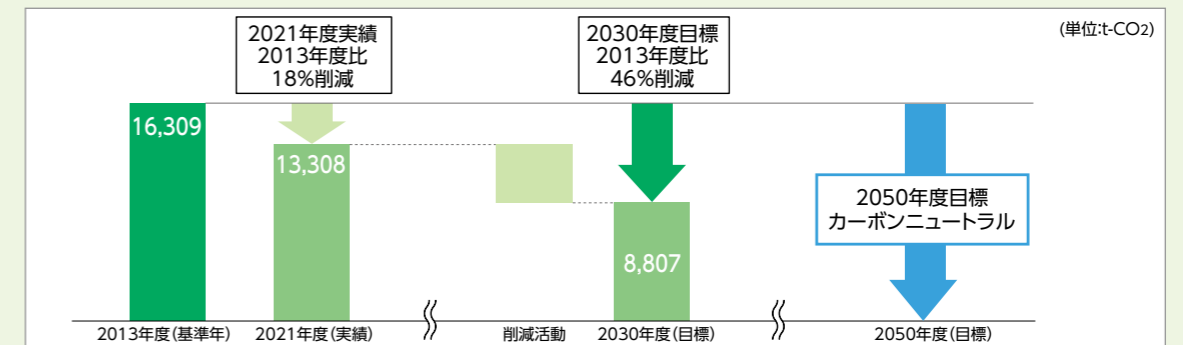
### 行動指針

- 1 私たちは社会・顧客の環境ニーズを把握し、その期待を超える製品の開発・生産に取り組めます。
- 2 私たちは製品ライフサイクルの各段階において資源・エネルギーの節減に努めます。
- 3 当社グループの一人ひとりが地域特性を考慮した環境保全活動に取り組めます。
- 4 私たちは法的要求事項および個別に同意した基準を順守し、サプライチェーンおよび社会の一員としてステークホルダーと協力し、環境課題の解決に向けた活動に取り組めます。
- 5 私たちは事業活動が環境に及ぼす影響を正しく認識し、環境マネジメントシステムに則り推進体制を最適化し、環境目標に取り組むことを通じて環境リスクの継続的な低減に取り組めます。

## 2030年に向けたCO<sub>2</sub>削減目標

当社は、環境方針の理念に「環境負荷低減に取り組むことで社会の持続可能な発展に貢献する」ことを掲げ、ライフサイクルの視点で様々な環境問題に取り組んできましたが、中でも喫緊の課題である気候変動問題に関して、日本政府が掲げる目標に準じ、CO<sub>2</sub>排出量の総量削減に関する中長期目標を定めました。

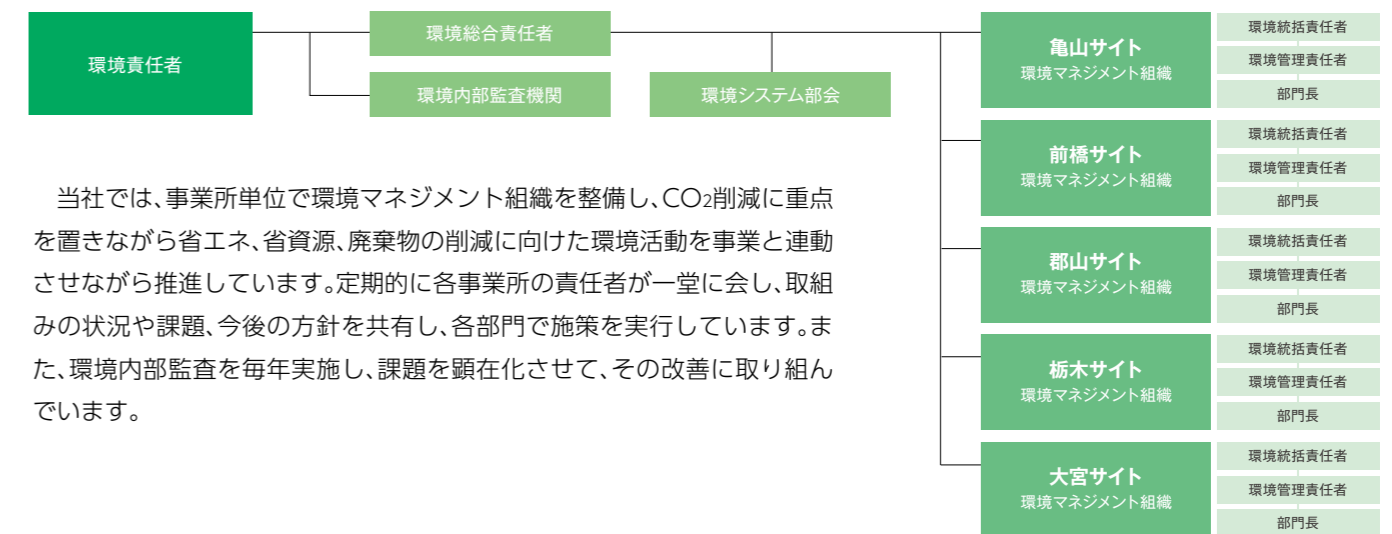
〈目標〉  
日本国内において、CO<sub>2</sub>排出量を2030年度までに2013年度比46%削減  
2050年度にカーボンニュートラルを目指す



目標達成に向けて、まずはCO<sub>2</sub>排出量削減に関する環境施策の遂行、続いて省エネ効果の高い高効率設備への入れ替え、再生可能エネルギーの調達などを進めていきます。

※2021年度に集計範囲を見直したため、基準値・目標値を修正しております。

## 環境組織



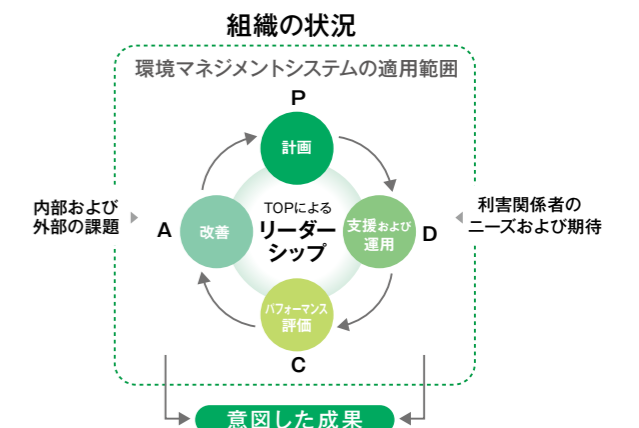
当社では、事業所単位で環境マネジメント組織を整備し、CO<sub>2</sub>削減に重点を置きながら省エネ、省資源、廃棄物の削減に向けた環境活動を事業と連動させながら推進しています。定期的に各事業所の責任者が一堂に会し、取り組みの状況や課題、今後の方針を共有し、各部門で施策を実行しています。また、環境内部監査を毎年実施し、課題を顕在化させて、その改善に取り組んでいます。

## 環境マネジメントシステム

当社では、国内全事業所でISO14001を認証取得しており、環境マネジメントシステム (Environmental Management System=EMS) に基づき、事業活動を行っています。

EMSのPDCAサイクルを効率的に回し、スパイラルアップしていくことで事業活動における環境負荷の低減を推進しています。

環境負荷低減に対する取り組みや活動実績についてはマネジメントレビュー (経営層による見直し) を毎年実施しています。また、国内事業所の環境管理責任者が集まり各サイトの活動について意見を交わし議論をする全社環境会議を年2回開催しており、環境目標に対する進捗状況の確認や優れた取り組みの共有化、今後の課題や取り組みなどを議論し、事業との連動性を高めるようにしています。





## 環境目標と実績

### 2021年度の実績

当社では、以下の項目について国内全拠点共通の環境目標を設定し、環境負荷低減に向けた取組みを推進しています。

2021年度目標		区分	基準年 2019年度 実績	2021年度		2022年度 目標
				実績	2019年度比(%)	
省エネルギー活動	生産活動に使用するエネルギー(電気、ガス、ガソリン、灯油など)の削減	原単位(分母:t-CO <sub>2</sub> /売上)	0.39	0.38	3.6%減	2019年度比 9.0%削減
		総量(単位:t-CO <sub>2</sub> )	15,139	13,308	12.1%減	
廃棄物の削減	事業所から発生する廃棄物の削減	総量(単位:t)	295	257	12.7%減	2019年度比 3.0%削減
水使用量の削減	事業所で使用する水使用量の削減	原単位(分母:m/売上)	1.49	1.27	15.3%減	

※集計期間:2021年4月~2022年3月 国内全事業所の集計値。

※原単位とは生産量などの特定の単位あたりの排出量です。当社では分母にエネルギー消費に関連性の高い売上金額を使用しています。原単位は減少するほど効率的な活動をしているといえます。

※当社では、中期(2020年4月~2023年3月)で各項目の削減目標を設定しており、基準年を2019年度としています。

※2019年度比の数値(%)は小数点以下の数値を切り上げずに算定しているため、2021年度実績の数値を2019年度実績の数値で除して得られる増減率(%)とは異なっております。

### 省エネルギー活動

#### ●実施内容

- ・ 工程改善による稼働時間の短縮
- ・ 照明のLED化
- ・ コンプレッサー更新と最適化
- ・ 高効率設備への更新



照明のLED化

CO<sub>2</sub>排出削減量  
1,831 t-CO<sub>2</sub>/年

### 廃棄物の削減

#### ●実施内容

- ・ 廃棄物の分別徹底による発生量の削減
- ・ 焼入水の交換頻度削減
- ・ 災害用備蓄品のフードバンク寄贈

廃棄物排出削減量  
38 t/年

### 水使用量の削減

#### ●実施内容

- ・ 送水、返水ポンプ運転調整と適正化
- ・ 食堂食器返却用流水の人感センサー化

水使用量削減量  
13,240m<sup>3</sup>/年

### 再生可能エネルギー活用



豊後高田工場に太陽光パネルを設置(2021年12月)

#### ●実施内容

太陽光パネル設置枚数・・・1,040枚(1,768m<sup>2</sup>)  
発電量・・・399,819kWh/年(最大出力343kW)

#### ●太陽光発電購入実績(2022年1月~2022年3月)

購入量・・・53,587kWh

CO<sub>2</sub>排出量換算・・・21t-CO<sub>2</sub>

※2021年度九州電力CO<sub>2</sub>排出係数換算

## 環境保全活動

### ●実施内容

生態系によるCO<sub>2</sub>吸収を促進するため、国内拠点では「エイチワンの森づくり」として、枝打ち、間伐、植樹、下草刈りなどの森林整備、海外拠点では植樹活動などを実施しています。

(新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、従業員が参加しての活動を2022年から一部再開しています)

※写真は活動当時のもの

### 国内拠点



### 海外拠点



## TCFD※への取組み

※TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

### 気候関連に対する基本姿勢

当社は2022年3月に、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、気候変動によるリスクと機会が当社の事業に与える影響を、TCFDが提唱するフレームワークに沿って分析いたしました。当社グループをあげて気候変動に真摯に取り組むことはもとより、ビジネスチャンス（機会）の可能性を探求し、企業価値の向上に努めてまいります。

### TCFD提言による開示推奨項目

当社は、TCFDの4つの開示推奨項目について、開示を行います。

- ・ガバナンス……リスクおよび機会に関するガバナンス
- ・リスク管理……リスクの識別・評価・管理のプロセス
- ・戦略……リスクおよび機会に関する影響および潜在的脅威等
- ・指標と目標……リスクおよび機会を評価／管理するのに使用する指標および目標

#### (1) ガバナンス/リスク管理

当社グループにおけるサステナビリティに係る活動は、専門委員会や担当部門がESG各領域における施策をそれぞれ展開しております。そのなかで環境分野は、全社を統括する環境会議が、ISO14001:2015に基づくリスク・機会の特定、影響の分析や対応策の実施等を行っております。EMSの体制は管理本部長をその責任者とするとともに、事業所でそれぞれ環境マネジメント組織を整備し、CO<sub>2</sub>削減に向けた取組みと、省エネ、省資源、廃棄物の削減に向けた環境活動を推進しております。

また、2018年4月には、サステナビリティ推進部を新設し、当社グループのサステナビリティに関わる施策立案および推進に係る機能を強化しております。さらに、2021年4月には、サステナビリティの施策推進に関して経営層との連携を強化することを目的に、ESG委員会を新設しました。

ESG委員会は管理本部長を委員長とし、当社組織の最上位階層にあたる4本部3室（生産本部、開発営業本部、購買本部、管理本部、経営企画室、品質保証室、監査室）の長により構成されております。ESG委員会は、ESG全般の統括・諮問機関として、ESGに係る目標設定や活動推進について、主管部門に対して経営者の視点から助言を行っております。また、必要に応じて、ESG委員会における活動内容は、取締役会に報告されます。なお、2021年度においては、年8回、ESG委員会を開催いたしました。

このような体制を基にして、TCFDが提唱するフレームワークに沿って特定した気候関連のリスクと機会についても、環境活動と連動させた施策を行うことで、リスク低減および機会の確保につなげております。

今後も、重要施策等を経営層とも一体となって推進することにより、気候変動に係るガバナンスのさらなる強化に向けて取り組んでまいります。

#### (2) 戦略

当社は、TCFD提言に基づき、産業革命前に比べて、世界の気温が3.2℃～5.4℃上昇する「4℃シナリオ」、厳しい対策により0.9℃～2.3℃上昇に抑えられる「2.0℃シナリオ」および抜本的な対策により1.5℃未満に抑えられる「1.5℃シナリオ」の各々のシナリオについて、リスクおよび機会の検討等を行いました。

- ・4℃シナリオ ……望ましくない世界観（気候変動の影響大）
- ・2.0℃/1.5℃シナリオ ……持続可能な発展を前提とする世界観（政策・規制の影響大）

リスクおよび機会の検討にあたっては、以下に示す政府機関及び研究機関が開示するシナリオを参照し、重要度の評価および財務影響の分析を行いました。

#### 【参照した文献/シナリオ例】

- ・IEA「World Energy Outlook」  
公表政策シナリオ（STEPS）、持続可能な開発シナリオ（SDS）、ネットゼロシナリオ（NZE）
- ・IPCC「AR5」「AR6」  
RCP8.5、RCP2.6、RCP1.9

リスクタイプ	ジャンル	主要インパクト	H-oneグループへの影響	主要な対応策
4℃シナリオにおける影響が顕著なリスク（物理リスク）	急性	サイクロンや洪水などの異常気象の重大性と頻度の上昇/山火事の可能性と重大性の上昇	客先稼働停止またはサプライチェーン分断影響による売上減少	・災害経験を踏まえた継続的なBCP見直し ・サプライヤー稼働状況の確認および代替先の確保
2.0℃/1.5℃シナリオにおける影響が顕著なリスク（移行リスク）	政策および規制	内燃機関（車）等に対する規制の強化	EV/FCV対応に遅れた部品・サービスの売上減少	・EV/FCV関連製品の研究/開発の実施
	政策および規制	GHG排出の価格付け進行・GHG排出量の報告義務の強化  省エネ政策の強化	炭素税が導入された場合の原材料コストの増加  低効率設備から高効率設備への更新に伴う設備投資コストの増加	・軽量化の推進 ・サプライヤーとも連携した排出削減の推進  ・高効率設備への計画的更新
機会（共通）	製品及びサービス	低炭素商品・サービスの開発/拡大、R&Dとイノベーションを通じた新製品・サービス開発	環境対応製品の開発による新規ビジネス立上げ等売上の増加	・EV/FCV関連製品の研究/開発の実施および新規顧客の獲得活動の実施
	市場	新たな市場へのアクセス	新市場における売上の増加	・自動車以外の製品分野への参入検討
	資源の効率	効率的な生産・流通プロセス	生産コストの減少	—

#### (3) 指標と目標

近年、世界各地において、巨大台風、洪水、寒波、渇水など、異常気象による被害が発生しています。当社グループは、地球の環境をこれ以上破壊することなく、限りある資源を使いすぎることなく、この美しい地球を未来の世代につなぐためには、気候変動問題に積極的に取り組んでゆく必要があると考えています。

当社は、中長期的に、2030年度に2013年度比 CO<sub>2</sub>排出量46%削減、2050年度にカーボンニュートラルという目標を設定し、短期的には、以下の目標（短期目標）を設定しております。

	主要な施策	2022年度目標（短期目標）
省エネルギー活動（生産CO <sub>2</sub> 削減）	・工程改善による稼働時間効率の向上 ・照明のLED化 ・エア漏れの可視化、早期修繕対策 ・コンプレッサーの適正稼働 ・高効率空調設備への更新 ・フォークリフトの電動化	2019年度比△9%（総量） 2019年度比△9%（原単位）
廃棄物の削減	・作業服のリサイクル化 ・廃棄物の分別徹底による発生量の削減 ・書類の電子化推進	2019年度比△3%（総量）
水使用量の削減	・食堂食器返却口常時開放流水の人感センサー化 ・送水、返水ポンプの運転調整 ・手洗い、トイレの出水量制限	2019年度比△3%（原単位）



# 人材の多様性の確保／多様な働き方の実現



世界的な人権への関心の高まりを背景に、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認、価値観といったダイバーシティ(多様性)をインクルージョン(包摂)する職場環境づくりが企業に問われています。

H-oneグループでは、多様な働き方を実現し、多様な人材の確保・活躍に向けた取り組みを行っています。

## 人材の多様性の確保に関する方針

### 基本的な考え方

当社は、事業のグローバル化および変化の激しい事業環境を背景に、人材こそが価値を生み出す資本であるとの認識に立ち、持続的成長のため、多様な人材の確保と活躍促進を経営戦略の一つと位置付け、積極的に女性、外国出身者などを登用し、管理職層の多様性の確保に努めております。

### 人材育成方針

当社は、経営理念である人間尊重に基づき、性別・年齢・出身国等に関わらず、すべての個人が能力、キャリア開発できるように多様な人材に計画的な学びの機会などを創出・支援します。

### 社内環境整備方針

多様な人材が働きやすく、活躍できるように、管理監督者の意識改革、働き方改革、仕事と育児介護の両立支援など、意欲、やる気を後押しできる環境を整備します。

これらの方針に基づき、当社は、従業員の能力開発のための教育・研修機会を充実させることはもとより、外国出身者の日本語学習支援制度、女性社員向けのキャリアデザイン研修、管理職向けのダイバーシティ・マネジメント教育などの取り組みを積極的に推進しています。

## 多様な働き方の実現

様々な背景や価値観を持った人材が生き生きと働ける職場風土を醸成し、人材の定着や生産性向上につなげるため、ワーク・ライフ・バランスや、働き方の選択肢拡大の取り組みを進めています。

### ワーク・ライフ・バランス

全社的に残業削減や年次有給休暇の取得を促進し、仕事と育児・介護の両立支援にも取り組んでいます。



### 具体的な取り組み

- ・全社一斉定時退社(毎週水曜日・金曜日)
- ・年次有給休暇取得促進  
(一般職：年間付与日数(最大20日)100%取得、管理職：年間12日間以上100%取得)
- ・育児にかかわる制度の拡充
  - 育児休業制度(子の出生後2年まで取得可)
  - 育児短時間勤務制度(子の小学校3年生修了まで取得可)
  - 子の看護休暇制度
- ・介護にかかわる制度の拡充
  - 介護休業制度(法定超：最大1年間まで取得可)
  - 介護短時間勤務制度
- ・海外出向帯同配偶者休職制度  
(自社内に勤務する配偶者の海外出向に帯同する場合に帯同期間中は休職できる制度を導入しています。)

### コラム 男性の育児休業取得促進について

当社は性別役割分業意識の打破、従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に目的として、2021年度より、全社方針の発出とPR、上司からの取得意向確認、総務人事部門からの取得促進の声かけ、1子につき初回取得時最大2週間の給与支給化など、男性の育児休業取得を積極的に推進しています。  
(実績)子が出生した男性の育児休業取得率：2021年度41.9% 2022年度上期94.1%

## 働き方の選択肢拡大

在宅勤務制度やフレックスタイム勤務制度など、従来の出社就業の概念にとらわれない働き方を導入・拡大し、従業員のITスキル向上も支援して生産性向上につなげています。



### 具体的な取り組み

- ・在宅勤務制度の導入  
(2021年度平均在宅勤務実施率 埼玉地区：56.1%、栃木地区：64.1%)
- ・フレックスタイム勤務制度の適用職場拡大  
(従前：20部署 ⇒ 2022年7月以降：38部署)

## 取り組み内容

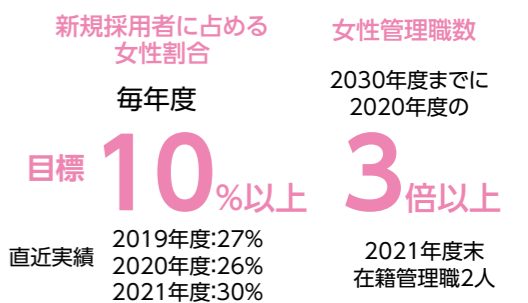
### 女性比率の向上と活躍促進

当社では女性の採用目標を定め、女性比率の向上を図っています。

また、指導的地位に占める女性割合向上の重要性を認識し、女性管理職数目標を定め、意図的・計画的に管理職候補人材の強化に取り組んでいます。

### 具体的な取り組み

- ・女性採用に向けた積極的な募集PR活動
- ・管理監督者向けダイバーシティ・マネジメント教育  
(2021年度：144名。以後、毎年の新任管理職研修で実施)
- ・女性向けキャリアデザイン研修(2021年度：75名)
- ・女性管理職早期育成教育(2022年8月：4名)



### 管理職への女性登用方針

正規従業員に占める女性割合は年々増加しており(2015年度初：4.3%⇒2022年度初：6.4%)、今後、指導的地位への登用をさらに推進してまいります。  
2021年度以降は社外取締役女性1人が選任されています。

## 外国出身者の採用と活躍促進

当社では外国出身者の採用目標を定め、外国出身者比率の向上を図っています。  
また、入社した外国出身者が定着・活躍できるよう、様々な支援や施策を行っています。  
2020年度以降は執行役員に外国籍者2人が選任されています。

### 具体的な取組み

- ・日本語学習費用補助制度の導入
- ・外国出身者相談窓口の設置

## 中途採用者の積極的採用と任用

当社では技術職および会計・法務・情報システムなどの専門職を中心に、中途採用者を積極的に採用し、採用後の活躍状況を定期確認して人事などに反映しています。

### 具体的な取組み

- ・技術系職種の通年募集
- ・知人紹介感謝金制度
- ・正規登用制度

### 直近実績

採用した正規雇用労働者の中途採用者割合

- ・2019年度：36.5%
- ・2020年度：22.9%
- ・2021年度：9.0%

管理職昇格者に占める中途採用者割合

- ・2022年度：27%

## シニア人材の活躍促進

当社では60歳を定年とし、定年後は1年契約の継続雇用制度を導入していますが、65歳まで職務内容に応じた正規従業員同等の処遇水準として、相応の役割・責任認識のもと、積極的な人材活用を図っています。

### 具体的な取組み

- ・管理監督者向けマネジメント教育の実施
- ・継続雇用者向け評価制度の運営
- ・定年予定者向けライフプランセミナーの実施  
(2022年5～6月：32名)

### 直近実績

継続雇用者数

- ・2021年度末：71名(管理職11名、一般職60名)

定年後の継続雇用率

- ・2021年度：67%

## 障がい者雇用

当社では障がいの有無にかかわらず働き続けられる職場環境創り、障がい特性に応じた業務付与や労務管理体制整備を行っています。

### 具体的な取組み

- ・障がい者雇用推進者・事務局の設置
- ・障がい者職業生活相談員の各事業所配置
- ・年1回、障がいを持つ全ての従業員に対する職場での合理的配慮状況に関する検証面談の実施および課題事項の改善
- ・各部署の業務運営を支える部署(ビジネスサポートチーム)を各事業所に設立し、専任管理者を置いて運営
- ・月例での障がい者雇用推進会議の開催

### 直近実績

障がい者雇用率

- ・2021年度末：2.98%(2021年度通年：2.87%)

職場での合理的配慮状況に関する検証面談を通じた対応課題件数と内容

2021年度：4件

- ・人工透析通院者への配慮
- ・知的障がい者への就業生活支援機関のサポート導入
- ・聴覚障がい者の職場内コミュニケーションのためのタブレット端末(音声認識アプリ)導入

## 多様な人材の確保・多様な働き方の実現に関する認定取得実績

### 「くるみん」および「えるぼし(3つ星)」認定取得

当社は、厚生労働省より、2021年8月13日付けで、女性活躍推進法に基づく優良企業として、3段階の認定のうち最高位の「えるぼし」認定(3つ星)を取得し、また、同年8月27日付けで、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、「くるみん」認定を取得いたしました。今後も引き続き、多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供できるような取り組みを行ってまいります。

#### 「くるみん」認定取得について

「くるみん」認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です。

当社は、2016年4月に策定した行動計画に基づき、「男性の出生休暇や育児休暇取得率の向上」、「育児と仕事の両立制度の充実」など、従業員の出産・育児によるキャリアの中断を可能な限り少なくするとともに、安心して働き続けられる環境を整えることを目的とした子育て支援施策に取り組んだ結果、それらの実績が評価され、「くるみん」認定を取得することができました。

今後は、「プラチナくるみんプラス」認定取得を目指し、男性の育児休業取得のさらなる促進や不妊治療と仕事との両立支援に取り組んでまいります。

#### 「えるぼし」認定取得(3つ星)について

「えるぼし」認定は、女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性活躍推進に関する状況について、厚生労働大臣が優良な企業を認定する制度です。

当社は、2016年4月に策定した行動計画に基づき、女性採用推進、多様な働き方を可能とする制度の導入、契約社員の正規従業員登用の促進などの施策に取り組んだ結果、「採用」、「継続就業」、「労働時間などの働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5つの評価項目全てにおいて、3段階の認定のうち最高位の「えるぼし」認定(3つ星)を取得することができました。

今後も、同認定を維持継続できるよう、女性の積極的な採用、管理職登用等に取り組んでまいります。



### 「埼玉県障害者雇用優良事業所」認証取得

当社は、埼玉県より、2022年5月16日付けで、「埼玉県障害者雇用優良事業所」認証を取得いたしました。

#### 「埼玉県障害者雇用優良事業所」認証事業の趣旨

埼玉県では、県内で障がい者を率先して雇用し、その能力の活用に積極的な事業所を埼玉県障害者雇用優良事業所として認証しています。認証を受けた事業所には「認証マーク」が付与され、障がい者雇用への取組内容などが県のホームページ等を通じて広く紹介されます。

#### 当社に対する認証結果

定期的な職場での合理的配慮状況に関する検証や面談などのサポート体制が整備されていること、国内各事業所に障がい者向けの部署を設置し、新規雇用した障がい者の業務創出や雇用管理などの管理体制が整備されていること、障がい者雇用率が法定雇用率を超えていること(2021年度実績2.87%)などから認証されました。





## 埼玉県「多様な働き方実践企業(プラチナ)」の認定

当社は、埼玉県より、2021年8月1日付けで、「多様な働き方実践企業」認定における最高位の「プラチナ」認定を取得いたしました。

### 「多様な働き方実践企業」認定制度の趣旨

埼玉県では、男女ともにいきいきと働き続けられる職場づくりを実践している企業を「多様な働き方実践企業」として認定しています。

この制度は、短時間勤務やフレックスタイムなど多様な働き方を実践している企業を認定することにより、社員の仕事と家庭などの両立や女性活躍推進についての社会的気運の醸成を図ろうというものです。



### 当社に対する認定結果

認定ランクは、プラチナ、ゴールド、シルバーの3段階に分かれており、認定基準の充足件数に基づき決定されます。当社は、「男女が共に仕事と育児介護を両立できる」、「働き方改革を積極的に進めている」など、多様な働き方の実践に向けた継続的な取り組みが高く評価され、プラチナに認定されました。

今後も多様な働き方の取り組みを重要な経営戦略の一つとして位置づけ、一人ひとりがいきいきと働ける環境づくりに努めます。

## 労働安全衛生

### 基本的な考え方

当社は、「人間尊重」の経営理念を軸に、従業員全員が心身ともに健康で生き生きと働き続けられる職場環境を創るため、働き方の見直しや職場環境の改善、および従業員の健康増進を積極的に推進しています。

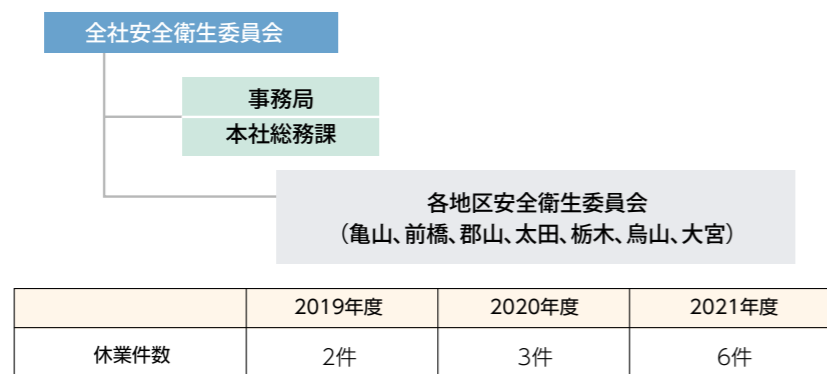
具体的な取り組みとしては、労働災害防止や交通安全・防災の取り組み、健康保持・増進の取り組みを推進しています。

### 方針・スローガン

災害・事故 ゼロの職場づくり  
安全で働きやすい職場を、オールH-oneグループ一丸で創り上げ  
無災害・無事故の企業文化を確立させる。

### 労働安全衛生の推進体制

当社は、安全・衛生に対する取り組みを推進するうえで、全社および各事業所単位で安全衛生委員会を設置しています。各委員会では定期的に労働災害や交通災害を防止するための議論や報告が行われ、安全で快適な職場づくりを目指して様々な取り組みを実施しています。



## 労働災害防止の取り組み

### 危険体感訓練

労働災害を防止するため、生産現場で危険体感訓練を実施しています。クレーンや定置SPOT溶接機を使用して実際に発生の可能性のある危険事象を再現し、安全に作業するためのポイントについて学び、安全意識の向上につなげています。

### 安全集会

全国安全週間にあわせ各事業所で安全集会を開催し、労働災害や交通事故を防止するための啓発や安全行動の啓蒙を行っています。社内で募集している安全標語の優秀作品の表彰もあわせて行い、集会の終わりには、指差唱和で優秀標語を全員で読み上げ、安全意識の高揚を図っています。

## 交通災害防止の取り組み

### 交通災害危険予知訓練

交通災害を防止するため、動画シミュレーションを使い危険予知訓練を実施しています。訓練に使用する動画は降雪時や市街地など、状況に変化をつけており、受講者は自身の運転の特徴について客観的に学ぶことができ、運転時の危険予測能力の向上につなげています。

### 連休前交通安全講習会

長期連休期間中の交通災害を防止するため、警察署などから講師を招き講習会を実施しています。講習会の中では、例えば、自動車や自転車などを運転する際の最新の法律知識や、運転するうえで道路に潜む危険などを学ぶことができ、運転時の交通安全意識の高揚や、運転マナーの向上に努めています。

	2019年度	2020年度	2021年度
業務中の加害事故	2件	0件	1件

## 非常時の備え

### 防災訓練

毎年、各地区で地震や火災を想定した防災訓練を実施しています。地震、火災をはじめとする災害が発生した場合、被害を最小限に抑え、速やかに復旧を図るために全員が参加し、緊急時に適切な行動がとれるよう訓練を行っています。

### 普通救命講習

万が一の事態が発生した際、即座に対応ができるよう、当社では、心肺蘇生法やAED(自動体外除細装置)の使用方法に関する講習会を開催しています。製作所や事務所内で救命措置が必要な従業員が発生した際、応急手当・救命処置が実施できるように、受講者の拡大を目指します。

## 健康経営

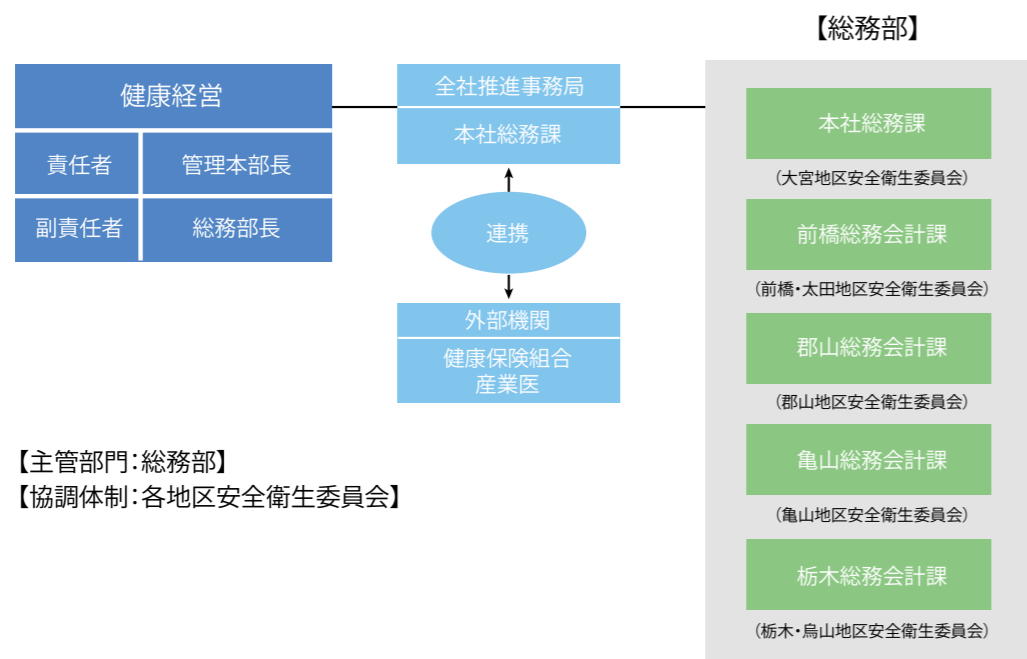
### 健康宣言

当社は、経営理念に“世界に貢献する企業に向かって「尊重 信頼 挑戦」そこから生まれる夢の実現”を掲げ、夢の実現を担う従業員一人ひとりが当社の最も大切な財産であると考えています。

従業員一人ひとりが「心身ともに健康」であることが、当社の成長の土台であり、企業として戦略的・積極的に、従業員の健康保持・増進に取り組むことにより、生産性向上・企業価値向上を実現するとともに、「健康経営」を実践し、従業員が健康で働き続けることに喜びを感じることができる、安全で快適な職場を実現します。

### 健康経営の推進体制

管理本部長が責任者となり、健康経営を牽引するとともに、社内では全社推進事務局である本社総務課が中心となり、健康保険組合や各地区の総務会計課、安全衛生委員会と連携し、従業員の健康づくりを推進しています。



### 健康課題に基づく具体的目標

従業員が健康で働き続けることに喜びを感じることができるよう、定期健康診断による健康状態の把握と二次検査対象者の受診率向上を推進します。また、従前から取り組んでいる、一般職の有給休暇取得率100%の継続や長時間労働の撲滅に向けた取り組み、ストレス低減に向けた取り組み等も引き続き推進します。

#### 健康に関する指標等

	KPI(指標)	目標	2019年度	2020年度	2021年度
健康管理	定期健康診断：受診率	100%	100%	100%	100%
	二次健康診断：受診率	90%以上	97.8%	98.7%	99.8%
	特定保健指導：受診率	90%以上	—	14.0%	93.6%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック：受診率	100%	99.8%	100%	100%

### 「健康経営優良法人」認定の取得

「健康経営優良法人」認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社は、2022年3月、「ワークライフバランス等の働き方改革」、「ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応」などの取り組みが評価され、「健康経営優良法人」に認定されました。



### 健康保持・増進に向けた取り組み

#### 従業員の健康管理の強化

従業員が健康で働き続けることに喜びを感じることができるよう、定期健康診断による健康状態の把握（2021年度受診率：100%）と有所見者を対象とする二次健康診断対象者の受診率向上（2021年度実績：99.8%）を推進しています。

#### 特定保健指導

対象となった従業員が健康状態を自覚し、生活習慣改善のための自主的な取り組みを継続的に行うことができるよう、総務部および特定保健指導実施会社が一体となって、特定保健指導の受診勧奨や様々な働きかけ、アドバイスをを行っています。

#### ヘルシーメニューの導入

従業員の健康意識の向上や生活習慣改善への取り組みの一環として、カロリーや塩分を抑えたヘルシーメニューを食堂などにおいて提供しています。会社でのヘルシーメニューの喫食を契機に、プライベートでの食生活を見直すきっかけづくりにも役立てています。

#### 女性向け健康セミナーの開催

女性の健康意識の向上と健康寿命の延伸のため、女性特有の健康課題に関するセミナーを全女性従業員を対象に開催しています。セミナー受講をきっかけに、自らの健康に関する関心を高め、生活習慣などを見直す機会となっています。

#### メンタルヘルスへの取り組み

当社では、従業員のメンタル不全の未然防止及び休職者の早期復職支援に向けて、研修会開催や産業医面談、産業カウンセラーによるカウンセリングを積極的に推進しています。

研修会では産業医を講師に招き、全管理職を対象にセルフケアやラインケアの研修等を実施しています。

休職者向けの面談では、定期的面談を行うことにより、状況把握や早期復職に向けた支援を行っています。

#### 過重労働の防止

長時間労働の防止を図るため、月の残業時間が80時間を超える従業員に対しては産業医面談を義務づけるなど、法令の趣旨を踏まえた取り組みを推進しています。





# 持続的成長につながる事業基盤の確立



# ESG



H-oneグループにおけるコーポレート・ガバナンスとは、お客様・お取引先、株主、従業員、地域などの各ステークホルダーとの関係における企業経営の基本的な枠組みのあり方と考えています。そのため、コーポレート・ガバナンスの充実・強化は株主利益および企業価値向上のための責務と考えており、持続的成長につながる事業基盤の確立を目指して、以下の基本方針を定めています。

## コーポレート・ガバナンスの基本方針

- 1 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- 2 各ステークホルダーとの適切な協働を図ります。
- 3 会社情報を適切に開示し、透明性の確保を図ります。
- 4 公正・透明で迅速果断な判断を可能にする取締役会などの体制の構築に取り組みます。
- 5 株主との適切な対話を行います。

## コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社であり、会社の機関として株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人を設置しております。また、執行役員制度を拡充したうえで業務執行を執行役員に委譲するなど、取締役会による迅速な意思決定と業務執行の監督機能強化を図っております。

### 取締役会

- ①取締役会は、より広い見地から業務執行の監督を行うため、社外取締役3名を含む6名の取締役で構成され、経営の重要事項及び法定事項について、審議のうえ決議しております。
- ②当社の独立社外取締役には、弁護士1名、他社での経営経験を有する者1名、行政機関での執務経験を有する女性1名を選任しております。当社としては、当社の事業及び業界動向に精通した社内取締役に、多様な経験・見識・価値観を備える社外取締役を加えた構成とすることが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性等の面でも最善の体制であると考えております。
- ③当社は、独立社外取締役の選任にあたり、会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所の定める独立役員資格を充たしており、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことを独立社外取締役に指定するための基準としております。

### 監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役で構成され、独立した内部監査部門である監査室の実施する業務監査並びに内部統制監査に係る進捗及び結果報告を適宜求めるとともに、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務及び財産の状況調査を通じて取締役の職務の執行並びに取締役会の意思決定を中立的かつ客観的に監査しております。

### その他任意の会議体

- ①代表取締役及び4本部2室3海外地域本部の各長を中心に構成される経営会議が、業務執行に係る重要事項について事前審議のうえ取締役会に上程、又は権限の範囲内で決議し取締役会に報告する体制とすることで、取締役会の意思決定の効率化、迅速化を図っております。
- ②社外取締役と監査役との相互連携を確保するため、独立役員と常勤監査役で構成される独立役員情報交換会を月度で開催しています。独立役員情報交換会では、当社グループの事業状況を常勤監査役又は必要に応じて関係部門長が説明するほか、独立役員相互の意見交換を通じて認識共有を図っております。
- ③報酬決定プロセスの透明性及び客観性を確保するため、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会において当社の役員の報酬等の額を最終協議のうえ決定しております。また、役員の報酬等の額の算定方法の決定に関する方針を変更する場合には、指名・報酬委員会の事前審議を経て取締役会が決定します。  
指名・報酬委員会の構成員は、その過半数を独立社外取締役としており、法曹・企業経営・行政機関での執務経験など多様な観点から、及び女性1名を含むジェンダーの視点から、役員の指名・解任及び報酬等に関する適切な助言を得られるなど、取締役会から独立した機能及び役割を發揮しております。

### 取締役・監査役の専門性および経験

氏名	当社における地位	ジェンダー	独立性	専門性と経験					
				企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・ 会計	製造・技術・ 研究開発	政府・ 行政機関	グローバル(海外 勤務)経験
かね だ あつし 金 田 敦	代表取締役 社長執行役員	男性		○			○		○
おお だ た きよ ひとみ 太 田 清 文	取締役 専務執行役員	男性		○	○	○			○
わた なべ ひろ けい 渡 邊 浩 行	取締役 常務執行役員	男性		○	○		○		○
まる やま けいいちろう 注1 丸 山 恵 一 郎	取締役	男性	○		○				
と どころ くに ひろ 注2 戸 所 邦 弘	取締役	男性	○	○					○
やま ちと さわこ 注3 山 本 佐 和 子	取締役	女性	○		○			○	
やま した かず おし 山 下 和 雄	常勤監査役	男性				○			○
かわ けい ひろ けい 注4 河 合 宏 幸	監査役	男性	○			○			
むら かみ ひろ けい 注5 村 上 大 樹	監査役	男性	○		○				

社外 社外取締役または社外監査役 独立 証券取引所の定めに基づく独立役員

- 注1 社外取締役 丸山恵一郎は、弁護士の資格を有しており、豊富な法曹経験と高い見識を当社の経営に生かしていただくため、同氏を選任しています。なお、同氏は、当社が法律顧問契約を締結している弁護士法人名川・岡村法律事務所所属していますが、当社が同法律事務所へ支払った報酬は少額であります。
- 注2 社外取締役 戸所邦弘は、金融機関や複数の事業会社の経営に携わっており、その豊富な経験と高い見識を当社の経営に生かしていただくため、同氏を選任しています。なお、同氏が代表取締役会長(兼)社長を務める富士倉庫運輸(株)と当社との間には物品の寄託および保管などに関する取引関係がありますが、当社が支払った金銭は少額であります。また、同氏は当社の借入先である(株)埼玉りそな銀行の元代表取締役副社長ですが、同氏が同行の業務執行者を退任後、9年以上が経過しています。
- 注3 社外取締役 山本佐和子は公正取引委員会において要職を歴任しており、その経歴を通じて培われた豊富な経験と高い見識を当社の経営に生かしていただくため、同氏を選任しています。なお、同氏が2018年7月まで審査局長を務めていた公正取引委員会と当社との間に取引などの関係はございません。
- 注4 社外監査役 河合宏幸は公認会計士・税理士の資格を有しており、財務および会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を当社の監査体制に生かしていただくため、同氏を選任しています。
- 注5 社外監査役 村上大樹は弁護士の資格を有しており、豊富な法曹経験と高い見識を当社の監査体制に生かしていただくため、同氏を選任しています。

## 2021年度取締役会実効性評価の実施要領

当社は、2016年3月期より取締役会の実効性評価を毎年実施しており、取締役・監査役の全員を対象にアンケート形式で自己評価を行い、その結果を整理・分析のうえ、「取締役会の実効性評価結果」とそれに対する「改善の方向性」を取締役に報告しています。

対象者	取締役および監査役(2022年3月30日時点で在籍している全員)
実施方法	アンケートによる自己評価の実施
主な質問内容	取締役会の構成、資料・議事進行、議事内容 など
評価プロセス	<p>Step1 アンケート配布</p> <p>Step2 アンケートのまとめおよび分析</p> <p>Step3 取締役会における実効性評価の報告および審議</p>

### 評価結果の概要

取締役・監査役それぞれの自己評価を集約の結果、当社の取締役会は、総合評価として、取締役会全体の実効性に問題はないと評価しています。

今回の取締役会実効性評価においては、取締役会の人数、多様性の確保、議事の進め方、資料の内容および事前検討時間の適切性などの改善が進んでいることを確認することができました。社内取締役と社外取締役の間における活発な意見交換、重要度に応じた説明時間や審議時間の配分などについては、改善の余地があることが確認されましたので、今後も、社内外の情勢を踏まえつつ議論を継続し、更なる取締役会の実効性向上に向けて取り組んでまいります。

## 取締役の報酬に係る基本方針

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を含む、役員報酬に関する事項については、指名・報酬委員会の事前審議を経て取締役会にて決議しております。また、報酬等の額の算定方法の決定に関する方針を変更する場合には、指名・報酬委員会の事前審議を経て取締役会が決議いたします。

当該方針を踏まえた当社の取締役及び監査役の報酬等の体系は、次のとおりです。

報酬の種類	基本報酬 (金銭報酬)	業績連動報酬 (金銭報酬)	中長期インセンティブ報酬 (株式報酬)
支給対象	社内取締役 社外取締役 監査役	社内取締役 — —	社内取締役 — —
上限額等	取締役 年額200百万円以内 監査役 年額 40百万円以内		3事業年度ごとに 300百万円以内(350,400株以内)
報酬の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●株主総会で決議された上限額の範囲内において、具体的な配分は役員報酬規程に基づき計算のうえ指名・報酬委員会において決定しております。</li> <li>●臨時的に役員報酬規程と異なる取扱いを行う場合は、指名・報酬委員会にて協議のうえ取締役会にて決定しております。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●役員株式給付規程に従って対象者にポイントを付与。取締役を退任した者のうち役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした者に対して、付与されたポイント数に応じた当社株式を給付しております。</li> </ul>

注1：社内取締役の年間報酬に占める上記3報酬の割合は、役位別に定めており、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるように設計しております。

注2：具体的な報酬水準は、人事院による「民間企業の役員報酬(給与)調査結果」や民間専門機関の役員報酬サーベイを参考に設定しております。

## 政策保有株式の保有方針

当社は、取引関係の安定・強化・営業活動の円滑な推進などを目的として、上場株式を保有することとしています。

保有する株式については、事業上のメリットおよび経済的効果が資本コストに見合っているかなどを取締役会で検証しています。

政策保有株式の議決権行使にあたっては、それぞれの議案が当社の中長期的な企業価値の向上並びに当該企業の株主共同利益に資するものか否かを確認し、議決権を行使しています。

## 関連当事者間の取引

当社は、関連当事者間の取引を行う際には、会社や株主共同の利益を害することがないように、第三者との通常の取引と同様であることを確認しています。また、当社は、取締役の競業取引や取締役と会社間の利益相反取引について、取締役会での報告・承認を要することとしており、全役員について事業年度末に関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の有無などを確認しています。

## 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、確定給付型企業年金制度を設けており、そのアセットオーナーの機能として年金資産運用会議を組織し、年金ポートフォリオの指示や運用成績の評価などを行っています。同会議のメンバーには、管理本部長、経営企画室長、経理部長など適切な資質を備えた人材を配しています。また、資産運用機関とは同機関のスチュワードシップ活動について情報交換を行っています。

なお、当社は年金ポートフォリオ配分の見直しを行うものの資産の運用および管理は受託機関に一任しており、年金資産に含まれる株式の議決権行使は受託機関の方針に基づくことから、利益相反が適切に管理されています。

## 取締役会から経営陣に対する委任の範囲の明確化、概要の開示

当社では、法令および定款で定めるもののほか取締役会が定めた「経営審議体付議基準」で取締役会決議事項とされる重要事項について取締役会で審議・決議しています。また、同基準において一定の基準未達の事項については、経営会議またはマネジメント評価会で審議・決議しています。

また、経営陣に委任した業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会では業務執行状況報告の充実化を図っています。

当社は、監督機能と業務執行機能の明確な分離による役割責任の明確化を目的に、執行役員制度を拡充し、業務執行を執行役員に委嘱しています。また、取締役会の監督機能の強化と経営の意思決定の迅速化を図るため、現在、取締役を6名(うち社外取締役が3名)としています。

## 取締役・監査役のトレーニング

新任役員向けに、その役割・責任の理解を主な目的に、社外研修の受講機会を設けています。また、年に1回、専門家を講師に招き、取締役および監査役を対象にコーポレート・ガバナンスの全体研修を実施しています。

それ以外に、必要に応じて、これらの知識を更新するため社外セミナーの受講を奨励しており、いずれも会社の費用支援のもと継続的に実施してまいります。

## 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主および投資家との対話の中長期的な企業価値の向上に資するものと認識し、対話に積極的に取り組んでいく方針があります。

- (1)株主・投資家への対応は、サステナビリティ推進部が窓口となり、管理本部長の統括のもと活動を行っています。
- (2)適切な情報開示のため、関連部署は情報共有など連携を図っています。
- (3)機関投資家やアナリスト向けに、原則として第2四半期と通期の2回、決算説明会を開催しています。
- (4)株主・投資家との対話の中で得られた意見や懸念事項については、必要に応じて取締役会にも報告しています。
- (5)当社は「内部者取引管理規程」に基づきインサイダー情報の管理に細心の注意を払っています。



## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

事業活動に重大な影響を及ぼし得るリスクを事前に把握しその発生防止に取り組むことは、当社グループが継続的・安定的に発展を続ける重要な要素であると考えています。

この認識のもと、当社では、「H-oneグループ行動規範」に示される方針に基づき、リスクマネジメントの取組みを推進しています。

#### H-oneグループ行動規範

##### H-oneグループの方針

H-oneグループは、事業の継続的・安定的な発展のために、企業活動に影響を及ぼすリスクの発生防止に取り組めます。

##### 求められる行動

H-oneグループの一員として、業務により発生しうるリスクを把握し、その未然防止を心掛けながら業務遂行にあたります。また、非常事態が発生した場合には、職場の仲間と連携して迅速かつ適切に対処します。

### 推進体制

当社では、リスクマネジメントオフィサーを委員長とするリスクマネジメント委員会が、当社全体のリスクの特定および分析、並びに事業継続計画(BCP)の策定を推進しています。同委員会では、各事業所から委員を選出することに加え、生産・開発・情報システム・営業・購買・管理の各領域からも事務局を選出し、全社にかかわるリスクへの対応を推進しています。

### リスクマネジメント委員会の取組み

#### 重点リスクの特定

当社の事業に重大な影響を及ぼすおそれのある事象を「重点リスク」と特定し、各領域における対応状況を検証しています。今後、リスクの顕在化を防ぐ観点から求められる対策についてリスクマネジメント委員会を通じて企画し推進していく計画です。

#### 事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)

大地震に代表される大規模災害が発生した場合に、重要な事業を可能な限り継続あるいは早期に復旧させることを目的として、事業継続計画(以下、BCP)を構築しています。

BCPは、リスクマネジメント委員会が事務局となりつつ各事業所内からチームを組織し、プロジェクトとしてその策定を推進しました。

従業員への教育や年に1回の定期的な見直しなど、BCPの運用と浸透のための取組みを推進しています。

#### 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、リスクマネジメント委員会および総務部門を中心に、感染予防および感染拡大防止のための対応を推進しています。

また、新型感染症の蔓延を想定した対応マニュアルを策定し、感染症の社内への侵入・拡大の防止を図るとともに、従業員・お客様・お取引先様を感染から守るための対策を講じています。

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、健全な事業活動を守ることは、お客様やお取引先様、社会から寄せられている信用を守り当社グループが将来にわたって成長を続けていくために不可欠な基盤であると考えています。

この認識のもと、当社では、「H-oneグループ行動規範」に示される方針に基づき、コンプライアンスの取組みを推進しています。

#### H-oneグループ行動規範

##### H-oneグループの方針

H-oneグループは、社会からの信頼をより高めるために、コンプライアンスの強化に継続的に取り組み、H-oneグループで働く人々に対して、法令および規則を遵守するとともに、倫理的に行動することを求めます。

##### 求められる行動

H-oneグループの一員として、法令・社内規則を遵守します。

H-oneグループの一員として、社会の常識や良識に従って倫理的に行動します。

##### 違反発見時の対応

H-oneグループの一員として、法令または社内規則に違反する行為、または違反のおそれがある行為を発見した場合には、所属長または企業倫理改善提案窓口などを通じて会社に報告します。

### 推進体制

当社では、コンプライアンスオフィサーを委員長とするガバナンス委員会が、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施しています。同委員会では、各事業所から委員を選出し、コンプライアンスに係る諸施策を企画、推進するとともに、内部通報案件に迅速に対応しています。

### ガバナンス委員会の取組み

#### 従業員への啓発・教育活動

「H-oneグループ行動規範」並びに、生産・開発・本社部門の業務実態に即した「部門行動規範」および重要法令に関して、ハンドブックを配布することで周知を図っています。

全従業員を対象とした定期勉強会を開催することで、コンプライアンス違反事例、ハラスメント事例、当社内部通報制度および行動規範に立脚した取るべき行動について啓発を行っています。

階層別研修(新入社員、新任管理職など)において、同様の啓発を行っています。

#### CG自己検証

業務にかかわる法令遵守の取組みの実施状況を点検する活動「CG自己検証」を毎年実施しています。同活動では、法令や社内規程の遵守項目を幅広く記載したチェックシートを基に、ルールを遵守するための体制と体制の機能の有効性という2つの観点について、全ての部門で自己分析を行います。

同活動の結果は、課題事象の改善につなげることはもとより、取締役会・経営会議に報告されるとともに、社内外の監査にて活用されます。

#### 内部通報制度

業務上の法令違反行為や職場でのハラスメントなどの企業倫理違反行為を早期に発見し是正することを目的として、内部通報制度を整備し運用しています。

通報は、契約社員および派遣社員を含む全ての従業員およびお取引先様から受け付けています。また、社内窓口のみならず、外部法律事務所に社外窓口も設けていることに加え、海外アソシエイトからの通報を受け付けるグローバル窓口も設置しています。

本制度の運用にあたっては、公益通報者保護法の趣旨に則り、担当者の守秘義務や通報者の保護を社内規程で定めているほか、通報者保護の観点から通報者に不利益を与えないよう慎重に調査を行い、事実関係を確認したうえで再発防止に努めています。

通報があった場合には、ガバナンス委員会が中心となって事実確認および上記対応を図るとともに、その結果を取締役会・経営会議に報告しています。

## 品質管理

### 基本的な考え方

当社の主力製品である自動車フレームに求められる品質や安全性は、お客様の商品の価値に直結することはもちろん、乗員の人命を守るという大切な使命を担っています。この認識に立ち、当社は、お客様が当社製品を安心・満足して買うことができ、そして永く安心感・満足感を持って使っていただける品質を約束することを常に目指しています。

そのための基本的な考え方を品質方針として定め、世界中のH-oneグループで共有することで、お客様最優先と品質の徹底を図っています。

また、ISO9001に基づく品質マネジメントシステム(Quality Management System=QMS)に則り、品質への具体的な取組みを展開しています。

#### 品質方針

H-oneグループは経営理念に基づき、価値を創造し価値ある製品を発信／提供するため、品質マネジメントシステムの高位進化並びに、グローバルネットワークを最大限に生かし、顧客へ安定かつ魅力ある製品の提供と持続可能な発展に貢献する。

- 顧客ニーズと法令・規則要求事項を満たすことおよび品質マネジメントの継続的改善を図る。
- 年度品質目標を設定し、達成を図る。
- 全員がこの品質方針を理解し、活動を実施する。

### ISO9001取得状況

品質保証に関する国際規格「ISO9001」を取得し、品質マネジメントの継続的な改善を通じて企業体質の強化を図っています。

## サプライチェーンマネジメント

H-oneグループでは「購買理念」「購買行動規範」「購買3原則」などを遵守して活動しています。

#### 購買理念

「品質の良い商品」を  
「適正な価格」で  
「タイムリーかつ永続的に」  
調達し世界中の  
お客様に満足していただける  
商品を提供する。

#### 購買行動規範

当社の事業活動に必要な部品・原材料・金型・機械設備などの供給や物流などのサービスをお願いするお取引先は、ともに製品をつくりあげるパートナーであると考えています。

お取引先に敬意を払い、互いに継続的に協力できる共存共栄の関係を構築していくことを目指し、当社では、「購買理念」と「購買3原則」に基づいた調達活動を実施しています。

また、お取引先を含めたサプライチェーン全体において社会的責任を果たしていくことを目指し、安全・品質・労働(人権)・環境・コンプライアンス・社会貢献を柱としたCSRガイドラインをお取引先様と共有するなど、CSR調達を推進しています。

#### 購買3原則

##### 1 お取引先の主体性を尊重する調達

- お取引先は独自の経営方針、開発技術、管理のノウハウが確立した企業として経営主体を尊重する。
- 世界の競争に自ら挑戦し、自主独立の道を進む事を期待する。

##### 2 自由競争に立脚した調達

- 「自由な取引」関係のもとに国際的な競争力をさらに切磋琢磨する。
- 広く国際的にお取引先に門戸を開放する。
- 常に品質、量、価格、タイミングを満足する安定調達を実現する。

##### 3 お取引先とは、対等な立場での取引

- 企業規模の大小にかかわらずお取引先との対等の立場で取引する。

## サプライチェーンに係る取組み

### サプライヤーCSRガイドライン

当社は、2016年度に「サプライヤー CSRガイドライン」を発行し、コンプライアンスを含むCSR活動にお取引先様と共同で取り組んでいます。CSR活動への理解を高めるため説明会を定期的に開催しているほか、会社ごとの取組み状況と困りごとを確認するため定期的に自主評価をお願いしています。

### 紛争鉱物の使用撲滅に向けた取組み

紛争のある地域で産出される3TG(錫、タンタル、タングステン、金。以下、紛争鉱物)の一部は非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、人権侵害を引き起こしている可能性が懸念されています。

2010年7月に米国で成立した「米国金融規制改革法」では、米国上場企業に対し自社製品に紛争鉱物が使用されているかどうかを把握することを求めるなど、紛争鉱物の使用撲滅に向けた取組みはグローバルに進展しています。

当社は同法に基づく報告義務はありませんが、サプライチェーンでの紛争鉱物の使用撲滅に向けた取組みを推進しています。具体的には、紛争鉱物の含有に関する調査をお取引先の協力をいただきながら毎年実施しているほか、「サプライヤー CSRガイドライン」にて紛争鉱物の使用禁止を明確に定めています。





# 人的資本への投資

事業のグローバル化、変化の激しい事業環境を背景に、人材こそが価値を生み出す資本であるとの認識のもと、当社が求める人物像に沿った人材の採用、経営理念に基づき「個性の尊重」「主体性への信頼」「挑戦」を軸とした人材育成体系を整備し、社会課題解決の視点で自ら考え、行動し、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す人づくりを目指しています。

具体的な取組みとしては人材採用力の強化、経営幹部候補者の育成、グローバル人材育成、従業員の自律化促進、ものづくり人材育成などを推進しています。

## 基本的な考え方

### 人材採用・育成方針

当社は尊重、信頼、挑戦の経営理念に基づき、社会課題解決の視点で自ら考え、行動し、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す人材を採用し、育成する。

## 取組み内容

### 人材採用力の強化

当社では「人材の多様性の確保」の項でご説明しました多様な人材の確保の観点、および、価値創造につながる専門知識や経験を持った人材確保の観点から、以下のような取組みを行っています。

#### 具体的な取組み

- ・社内在籍の学校OB/OGを通じた大学研究室や高校との関係構築
- ・学生フォーミュラ団体との関係構築
- ・ダイレクトリクルーティングによる人材探索
- ・通年での中途採用募集
- ・契約社員・派遣社員等からの正規登用
- ・退職された方を対象としたカムバック採用
- ・社内からの知人紹介制度

#### 採用実績

	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用者数	33名	27名	30名
うち、女性採用数	9名	7名	9名
うち、外国出身従業員採用数	3名	1名	0名
中途採用者数	15名	8名	3名

## 経営幹部候補者の育成

当社では役員で構成する人材育成委員会を設置して全社視点で次世代の経営幹部候補者を選し、各種リーダーシップ研修などを実施しています。

また、各部門で後継者計画を策定し、より若年時からのリーダー人材の発掘・強化を推進しています。

#### 具体的な取組み

- ・経営者候補についての抜擢人事、海外出向等のタフアサインメント
- ・リーダーシップ育成のための各種研修

研修名	主な内容	2021年度実績
経営TOP層研修	役員の心構え、コーポレートガバナンス、財務、経営リーダーシップ等	3名
上級マネジメント研修	経営者の視点に立った課題設定、問題解決等	5名
新任部長研修	部門長としてのリーダーシップ、マネジメント	3名

- ・部門別後継者計画の策定と年次管理

## グローバル人材育成

当社では世界中どこでもグローバルな視点で考え、周囲を巻き込んで業務推進ができる人材の育成を進めています。

#### 具体的な取組み

- ・各種英語教育
  - 英語e-ラーニングプログラム(2021年度受講：29名)
  - 英語研修(2021年度受講：21名)
  - 社内一斉TOEICテスト(年3回、2021年度受験：延べ391名)
  - 英語学習費用補助制度(2021年度制度利用：55名)
- ・海外トレーニー制度(前回：2020年1月～2020年12月、3名(アメリカ、中国))

## 従業員の自律・主体的行動促進

当社では当社従業員の自律的・主体的な行動力を養成するため、以下の取組みを行っています。

#### 具体的な取組み

- ・新入社員の「夢実現シート」作成と進捗確認
- ・新入社員向けメンター制度による自律化支援
- ・入社3年目までの人事部門によるキャリア面談と再配属検討
- ・昇格者研修での自己理解ワーク
- ・主任層向けの発想力・影響力強化研修(2022年度8月～9月：19名)
- ・管理職(課長クラス)向けのアクションラーニング研修(約6ヶ月間)
- ・各所属部門での自己申告面談(年1回)



## ものづくり人材育成

当社ではものづくりの原理原則を追究し、仲間と共に日々の業務改善や業務変革を生み出せる人材の育成を目指し、以下の取組みを行っています。

#### 具体的な取組み

- ・ものづくり道場(1年間の試作部門での業務実習、2021年度実績：1名)
- ・QCサークル活動発表会
- ・TPM改善提案発表会

# 価値創造を支える財務・資本政策

## 財務・資本政策

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に向けて収益力を向上させ、資本コストを意識した経営を行い、成長投資を鑑みながら株主の皆さまへの長期的かつ適正な利益還元をするとともに、堅固な財務基盤を確立することを目指してまいります。

## 経営環境、業績状況

22年3月期における当社グループを取り巻く経営環境は、欧米を中心に新型コロナウイルス感染の防疫と経済活動の正常化の両立を目指す動きとなりました。期末にかけてはロシアのウクライナ侵攻に伴う資源価格上昇や米国の金利引き上げに伴う急激な円安進行も見られました。中国においてはゼロコロナ政策に伴う景気不振が見られ、欧米でも金融引き締めに伴う景気減速の懸念があります。

当社グループにおいても、半導体調達問題などに伴い、米国、中国、日本各セグメントで得意先の自動車生産台数が前期比で大幅に減少しましたが、為替相場が円安に推移したこと等から連結売上収益は増収となりました。損益面では、労務費、原材料費等の製造コスト増加、また北米セグメントで減損損失を計上したことから減益、赤字となりました。

23年3月期も、得意先における半導体の供給不足や部品供給問題が継続しており、当社グループ各社で生産台数が計画比で減少するなか、得意先では今後の状況改善に伴い生産挽回も計画されているものの不透明な状況が続いております。当社グループ各社の手元流動性を確保し、資金繰りの安定に留意しつつ、材料費・労務費の上昇や生産台数減に伴う固定費の負担増に対して、付加価値の維持に努めるとともに、引き続き人員の適正化、経費節減を進め、収益力の向上を図ってまいります。

## 収益力向上、フリー・キャッシュ・フロー最大化と堅固な財務基盤の確立

当社はグローバルな業績評価を統一した「ものさし(会計基準)」で計測するために国際財務報告基準(IFRS)を導入しており、月次の経営管理もIFRSで行っております。

中期経営計画、事業計画では収益力向上を重要課題と認識し、中期経営計画上のKPI(指標)として売上収益税引前利益率を掲げ、23年3月期には5%の達成を目指しております。

### 連結損益関係指標

		18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
売上収益	億円	2,010	1,967	1,826	1,639	1,705
税引前利益	億円	76.7	47.8	26.5	34.2	△37.1
売上収益税引前利益率	%	3.8	2.4	1.5	2.1	△2.2

また、成長投資に必要な資金は、事業が生み出す営業キャッシュ・フローおよび手元流動性資金で賄うことを基本とし、必要な時期や金額等の条件を勘案し、金融機関からの借入も加味しながら最適と考えられる手段で資金を調達してまいります。営業債権の早期回収、棚卸資産の圧縮等を行い営業キャッシュ・フローの増大を図るとともに、設備投資の枠決めや優先順位付けにより投資キャッシュ・フローを削減、フリー・キャッシュ・フローの最大化を実現し、有利子負債を削減し、健全で堅固な財務基盤の確立を目指してまいります。

また、ROE等の資産効率性の向上にも留意し、資本コストを意識した経営を推進してまいります。

## 資本構成、資本利益率

		18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
ネット有利子負債(*)比率	%	32.5	26.1	26.8	25.4	29.8
ネットD/Eレシオ	%	80.5	59.2	65.6	57.7	76.4
親会社所有者帰属持分比率	%	35.9	39.7	37.3	41.0	37.6
ROE	%	10.7	6.6	2.0	4.5	△2.0
ROIC	%	7.9	4.3	2.9	3.4	△2.7

※流動負債、非流動負債の借入金合計から現預金を控除した額

## 株主還元

当社は、中長期的な企業価値向上と安定的な配当を通じて、株主の皆様へ利益を還元していくことを重要な経営課題の1つと位置づけております。配当につきましては、22年3月期は業績等を勘案し、1株当たり年間24円の配当を行いました。23年3月期につきましては業績回復を見込み、1株当たり年間26円の配当を行うことを予定しております。

今後も、グローバル企業として事業競争力を維持向上していくための研究開発や設備投資に必要な資金を確保しながら、業績動向、配当性向、DOE(親会社帰属持分分配当率)を勘案のうえ、安定的な配当増加を目指してまいります。

## 配当

		18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
1株当たり配当金	円	25.0	26.0	26.0	26.0	24.0
配当性向(連結)	%	11.4	18.0	59.8	25.7	-
DOE(*)	%	1.23	1.20	1.22	1.18	0.97

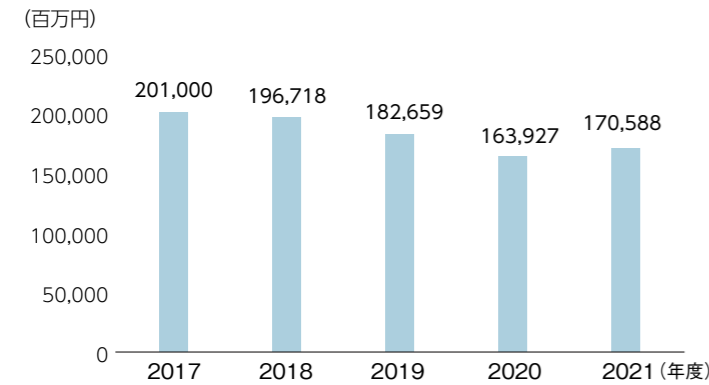
※親会社帰属持分分配当率



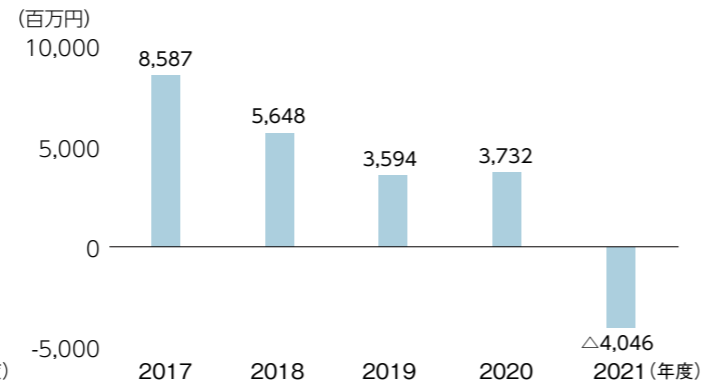


# 財務ハイライト

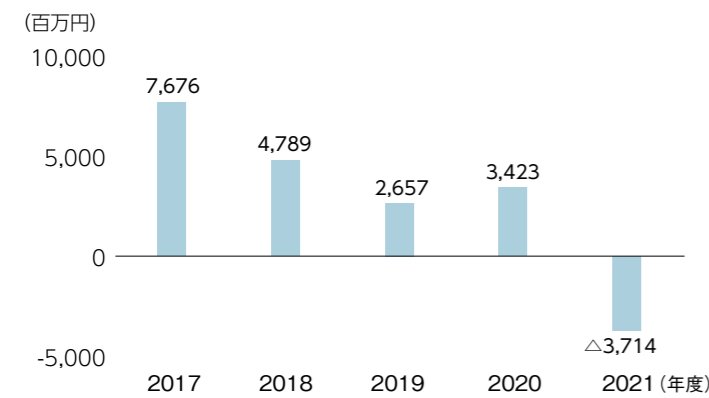
## 売上収益



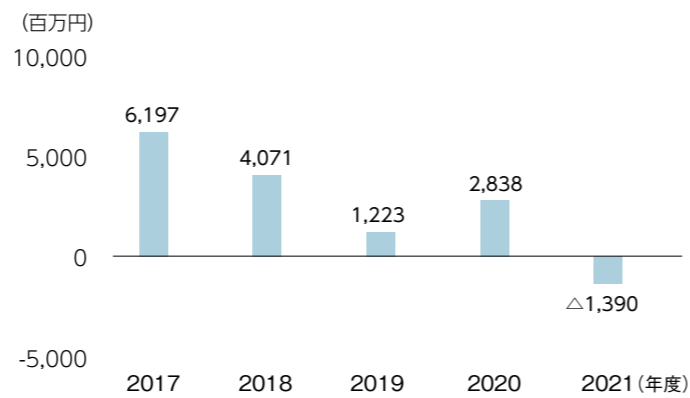
## 営業利益 (△は損失)



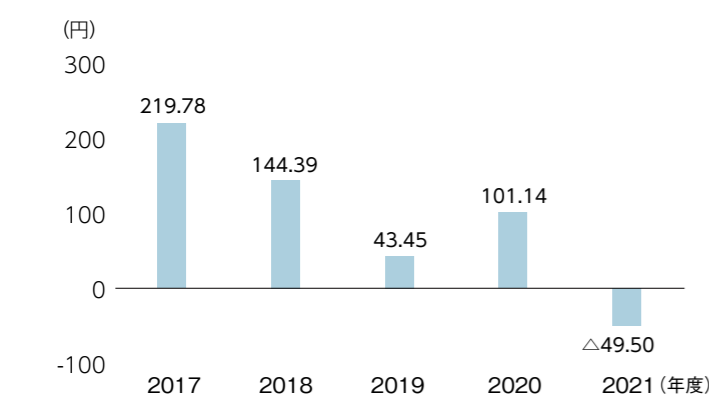
## 税引前利益 (△は損失)



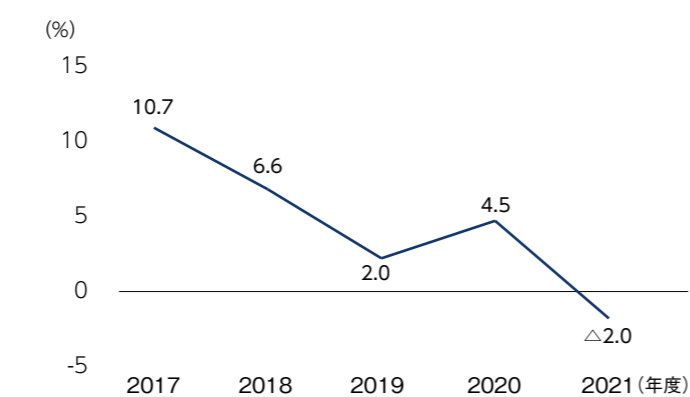
## 親会社の所有者に帰属する当期利益 (△は損失)



## 基本的1株当たり当期利益 (△は損失)

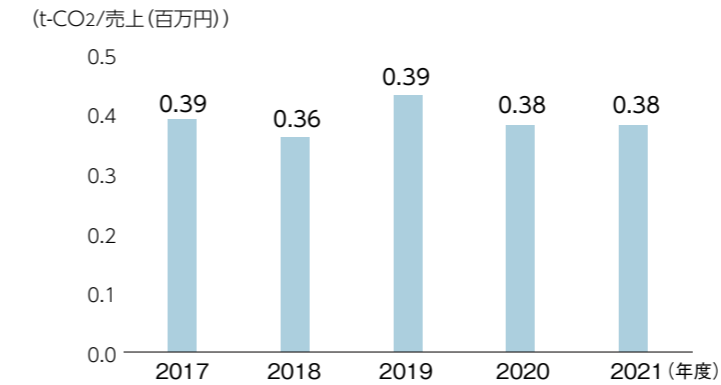


## 親会社所有者帰属持分当期利益率 (ROE)

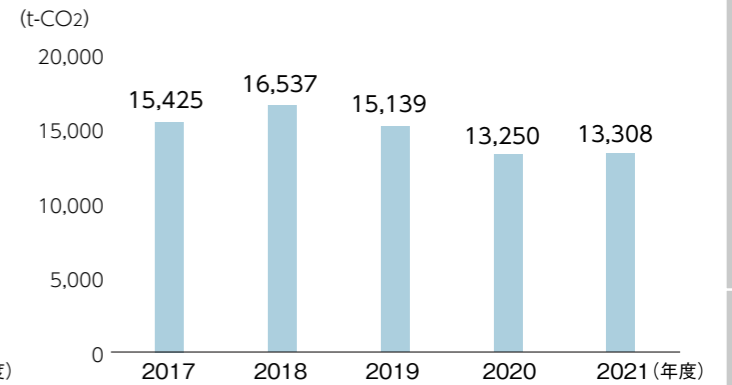


# 環境パフォーマンスハイライト

## 生産活動によるCO2排出量 (原単位の推移)

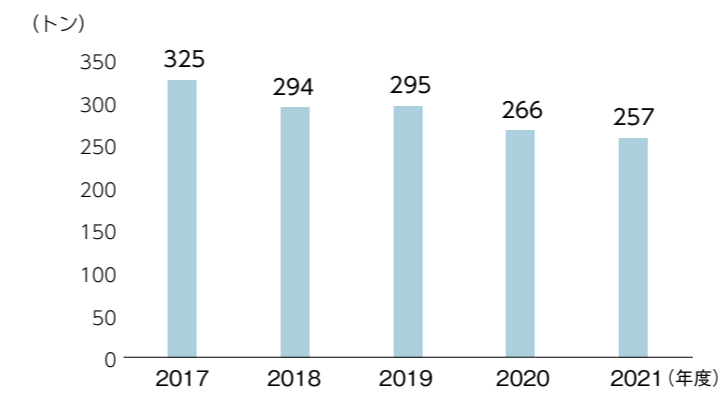


## 生産活動によるCO2排出量 (排出量の推移)

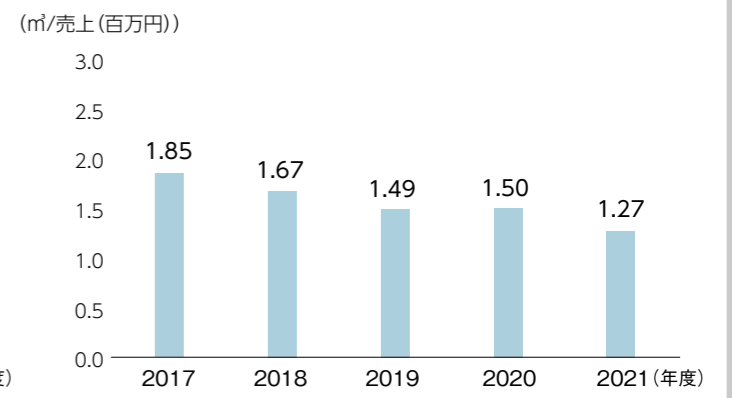


※ロケーション基準にて算出(固定係数を使用)  
 ※2021年度に集計範囲を見直したため、過年度分の実績を修正しております。

## 廃棄物発生量 (排出量の推移)



## 水使用量 (原単位の推移)



# 財務情報

## 日本基準

科目	単位	2012年3月期	13年3月期	14年3月期	15年3月期
		第3次中期事業計画			第4次中期事業計画
<b>■損益状況</b>					
売上高	百万円	117,604	138,042	179,944	185,750
営業利益	百万円	2,490	5,595	5,318	2,232
営業利益率	%	2.1	4.1	3.0	1.2
経常利益	百万円	2,429	5,624	5,663	1,659
経常利益率	%	2.1	4.1	3.1	0.9
当期純利益	百万円	584	5,081	3,496	292
当期純利益率	%	0.5	3.7	1.9	0.2
<b>■財務状況</b>					
純資産	百万円	40,620	49,974	61,204	68,613
総資産	百万円	104,898	121,979	152,055	192,777

### ■1株当たり指標

1株当たり	単位	2012年3月期	13年3月期	14年3月期	15年3月期
1株当たり当期純利益	円	22.74	206.77	136.58	10.30
1株当たり配当金	円	15	20	22	22
1株当たり純資産	円	1,380	1,766	1,897	2,093

### ■経営指標

自己資本当期純利益率	%	1.6	12.9	7.2	0.5
総資産経常利益率	%	2.4	5.0	4.1	1.0
有利子負債	百万円	27,599	39,094	48,052	77,571
自己資本比率	%	33.8	35.3	35.4	30.8
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	9,013	9,281	17,951	9,027
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△12,579	△19,442	△27,738	△31,093
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	1,723	7,611	8,728	20,980
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	△3,566	△10,161	△9,786	△22,065

### ■その他

減価償却費	百万円	10,176	7,833	11,785	16,099
設備投資額	百万円	13,424	17,813	30,824	33,995
研究開発費	百万円	813	970	1,024	1,161
研究開発費対売上高比率	%	0.7	0.7	0.6	0.6

## 国際財務報告基準(IFRS)

科目	単位	16年3月期	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
		第4次中期事業計画		第5次中期事業計画			第6次中期事業計画	
<b>■損益状況</b>								
売上収益	百万円	200,224	182,737	201,000	196,718	182,659	163,927	170,588
営業利益(△は損失)	百万円	6,067	7,761	8,587	5,648	3,594	3,732	△4,046
営業利益率	%	3.0	4.2	4.3	2.9	2.0	2.3	△2.4
税引前利益(△は損失)	百万円	4,377	7,550	7,676	4,789	2,657	3,423	△3,714
税引前利益率	%	2.2	4.1	3.8	2.4	1.5	2.1	△2.2
親会社の所有者に帰属する当期利益(△は損失)	百万円	2,383	6,058	6,197	4,071	1,223	2,838	△1,390
親会社の所有者に帰属する当期利益率	%	1.2	3.3	3.1	2.1	0.7	1.7	△0.8
<b>■財務状況</b>								
親会社の所有者に帰属する持分合計	百万円	49,831	54,904	60,514	62,996	57,946	67,285	72,919
資産合計	百万円	173,978	174,948	168,566	158,826	155,173	163,975	193,980

### ■1株当たり指標

基本的1株当たり	単位	16年3月期	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
1株当たり当期利益(EPS)	円	83.96	214.27	219.78	144.39	43.45	101.14	△49.50
1株当たり配当金	円	22	24	25	26	26	26	24
1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)	円	1,755	1,947	2,146	2,234	2,065	2,397	2,593

### ■経営指標

親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)	%	4.6	11.6	10.7	6.6	2.0	4.5	△2.0
資産合計税引前利益率(ROA)	%	2.4	4.3	4.5	2.9	1.7	2.1	△2.1
有利子負債	百万円	69,532	62,215	59,548	45,287	56,409	47,187	67,002
親会社所有者帰属持分比率	%	28.6	31.4	35.9	39.7	37.3	41.0	37.6
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	23,252	18,606	16,925	25,492	15,552	14,576	5,713
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△19,268	△14,205	△14,255	△10,942	△13,713	△12,215	△19,269
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△4,476	△6,541	△2,092	△14,949	9,950	△11,646	14,889
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	3,984	4,400	2,670	14,549	1,838	2,361	△13,555

### ■その他

減価償却費および償却費	百万円	14,636	14,018	15,438	14,841	14,741	14,101	14,572
設備投資額	百万円	16,680	15,657	14,473	11,840	13,145	12,219	26,193
研究開発費	百万円	1,689	1,848	2,013	2,177	2,277	2,181	2,189
研究開発費対売上高比率	%	0.8	1.0	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3



# 連結財政状態計算書

	単位:百万円	
	2021年3月期	2022年3月期
<b>資産</b>		
<b>流動資産</b>		
現金及び現金同等物	3,595	7,188
営業債権及びその他の債権	31,631	41,798
棚卸資産	23,512	32,355
その他の金融資産	2,239	1,596
その他の流動資産	2,356	3,069
小計	63,335	86,008
売却目的で保有する非流動資産	2,455	—
流動資産合計	65,791	86,008
<b>非流動資産</b>		
有形固定資産	81,902	89,866
無形資産	1,021	1,133
持分法で会計処理されている投資	6,280	7,350
退職給付に係る資産	2,045	2,436
その他の金融資産	5,862	5,948
繰延税金資産	637	749
その他の非流動資産	433	487
非流動資産合計	98,183	107,971
<b>資産合計</b>	<b>163,975</b>	<b>193,980</b>

	単位:百万円	
	2021年3月期	2022年3月期
<b>負債及び資本</b>		
<b>流動負債</b>		
営業債務	20,092	29,013
借入金	17,465	31,142
未払法人所得税等	564	272
その他の金融負債	4,008	5,439
その他の流動負債	11,189	8,664
流動負債合計	53,320	74,532
<b>非流動負債</b>		
借入金	27,850	33,797
退職給付に係る負債	7,604	6,999
その他の金融負債	1,078	1,156
繰延税金負債	1,382	1,362
その他の非流動負債	414	525
非流動負債合計	38,329	43,841
負債合計	91,649	118,373
<b>資本</b>		
資本金	4,366	4,366
資本剰余金	12,906	12,911
利益剰余金	49,700	47,584
自己株式	△244	△209
その他の資本の構成要素	556	8,265
親会社の所有者に帰属する持分合計	67,285	72,919
非支配持分	5,039	2,686
資本合計	72,325	75,606
<b>負債及び資本合計</b>	<b>163,975</b>	<b>193,980</b>

# 連結損益計算書

	百万円	
	2021年3月期	2022年3月期
売上収益	163,927	170,588
売上原価	△147,138	△156,863
売上総利益	16,789	13,725
販売費及び一般管理費	△13,682	△14,525
その他の収益	1,094	1,258
その他の費用	△468	△4,504
営業利益(△は損失)	3,732	△4,046
金融収益	331	633
金融費用	△708	△595
持分法による投資利益	67	292
税引前利益(△は損失)	3,423	△3,714
法人所得税費用	△1,648	△934
当期利益(△は損失)	1,774	△4,649
当期利益(△は損失)の帰属		
親会社の所有者	2,838	△1,390
非支配持分	△1,063	△3,258
当期利益(△は損失)	1,774	△4,649
1株当たり当期利益		
基本的1株当たり当期利益(△は損失)(円)	101.14	△49.50
希薄化後1株当たり当期利益(△は損失)(円)	99.97	△49.50

# 連結包括利益計算書

	百万円	
	2021年3月期	2022年3月期
当期利益(△は損失)	1,774	△4,649
その他の包括利益		
純損益に振替えられることのない項目		
確定給付制度の再測定	3,106	1,268
資本性金融商品の公正価値測定	844	151
項目合計	3,950	1,419
純損益にその後振替えられる可能性のある項目		
在外営業活動体の換算差額	4,224	6,411
持分法によるその他の包括利益	253	793
項目合計	4,478	7,204
税引後その他の包括利益	8,429	8,624
当期包括利益合計	10,204	3,975
当期包括利益合計額の帰属		
親会社の所有者	10,180	6,323
非支配持分	23	△2,348
当期包括利益合計	10,204	3,975

# 連結キャッシュ・フロー計算書

	百万円			百万円	
	2021年3月期	2022年3月期		2021年3月期	2022年3月期
営業活動によるキャッシュ・フロー			投資活動によるキャッシュ・フロー		
税引前利益 (△は損失)	3,423	△3,714	有形固定資産の取得による支出	△10,938	△22,281
減価償却費及び償却費	14,101	14,572	有形固定資産の売却による収入	316	3,647
非金融資産の減損損失	—	4,068	無形資産の取得による支出	△68	△103
金融収益	△194	△217	持分法で会計処理されている投資の取得による支出	△1,923	—
金融費用	708	595	その他の金融資産の取得による支出	△53	△68
持分法による投資損益(△は益)	△67	△292	その他	452	△463
有形固定資産売却損益(△は益)	110	△732	投資活動によるキャッシュ・フロー	△12,215	△19,269
有形固定資産廃棄損	100	256	財務活動によるキャッシュ・フロー		
営業債権及びその他の債権の増減(△は増加)	△7,974	△5,888	短期借入金の純増減額(△は減少)	△15,239	8,868
棚卸資産の増減(△は増加)	△1,188	△6,305	長期借入れによる収入	16,856	22,395
営業債務の増減(△は減少)	2,584	5,255	長期借入金の返済による支出	△11,346	△14,552
退職給付に係る負債の増減(△は減少)	△761	△434	リース負債の返済による支出	△765	△1,090
その他	5,755	259	自己株式の取得による支出	△0	△0
小計	16,596	7,422	自己株式の処分による収入	8	—
利息の受取額	83	71	配当金の支払額	△701	△730
配当金の受取額	220	206	連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	△457	—
利息の支払額	△708	△598	財務活動によるキャッシュ・フロー	△11,646	14,889
法人所得税の支払額	△1,615	△1,388	現金及び現金同等物に係る換算差額	175	2,258
営業活動によるキャッシュ・フロー	14,576	5,713	現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△9,109	3,592
			現金及び現金同等物の期首残高	12,704	3,595
			現金及び現金同等物の期末残高	3,595	7,188



# 役員紹介



代表取締役 社長執行役員  
金田 敦



取締役 専務執行役員  
太田 清文



取締役 常務執行役員  
渡邊 浩行



社外取締役  
丸山 恵一郎



社外取締役  
戸所 邦弘



社外取締役  
山本 佐和子



常勤監査役  
山下 和雄



社外監査役  
河合 宏幸



社外監査役  
村上 大樹

## 取締役及び監査役

代表取締役 金田 敦  
取締役 太田 清文  
取締役 渡邊 浩行  
取締役(社外) 丸山 恵一郎  
取締役(社外) 戸所 邦弘  
取締役(社外) 山本 佐和子

常勤監査役 山下 和雄  
監査役(社外) 河合 宏幸  
監査役(社外) 村上 大樹

## 執行役員

社長執行役員 金田 敦\*  
専務執行役員 太田 清文\*  
常務執行役員 築地 満典  
常務執行役員 渡邊 浩行\*  
常務執行役員 和田 博文  
上席執行役員 矢田 浩  
上席執行役員 諏訪 陽介  
上席執行役員 岩田 佳明  
上席執行役員 川口 達也  
上席執行役員 澤木 一

執行役員 藤井 実  
執行役員 坂井 祐司  
執行役員 田辺 雅之  
執行役員 菊地 孝宏  
執行役員 小澤 利之  
執行役員 真弓 世紀  
執行役員 民部 英司  
執行役員 奥田 正道  
執行役員 李 海鷹  
執行役員 Chris Millice  
執行役員 稲苗代 浩  
執行役員 武部 洋行  
執行役員 齋藤 葉治

\*は取締役を兼務している執行役員です。

(2022年6月29日現在)

# 会社概要

## 会社の概要 (2022年3月31日現在)

商号 株式会社エイチワン (H-ONE CO., LTD.)  
設立 1939年4月23日  
主な事業内容 自動車など各種金属加工部品およびそれに伴う金型および溶接設備の開発、製造および販売  
本社所在地 〒330-0854  
埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目11番地5  
資本金 43億6,693万円  
従業員数 連結 6,763名、単体 1,292名

## 大株主 (2022年3月31日現在)

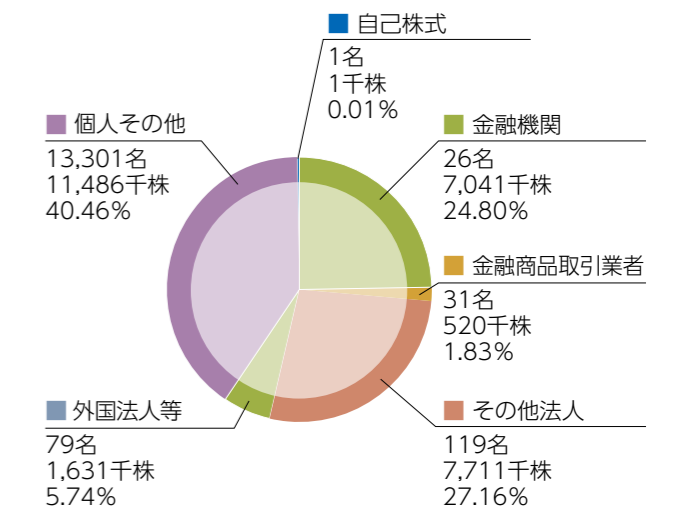
株主名	持株数	持株比率
本田技研工業株式会社	6,055千株	21.33%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,322	8.18
エイチワン従業員持株会	1,254	4.42
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	783	2.76
株式会社埼玉りそな銀行	780	2.75
氏家祥子	776	2.73
中條祐子	771	2.72
JFE商事株式会社	727	2.56
宮本陶子	726	2.56
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	534	1.88

(注) 1.持株比率は自己株式数(1,560株)を控除して計算しています。  
2.当社は株式給付信託(BBT)制度を導入していますが、上記自己株式数には、株式給付信託(BBT)制度に関する株式会社日本カストディ銀行(信託E口)が所有する当社株式278千株は含めていません。

## 株式の状況 (2022年3月31日現在)

発行可能株式総数 63,000,000株  
発行済株式の総数 28,392,830株  
株主数 13,557名

## 所有者別株式分布状況 (2022年3月31日現在)



## コーポレートサイトのご案内

### トップページ



<https://www.h1-co.jp/> (日本語)  
<https://www.h1-co.jp/eng/> (英語)



### IR情報

<https://www.h1-co.jp/ir/> (日本語)  
<https://www.h1-co.jp/eng/ir/> (英語)



### サステナビリティ

<https://www.h1-co.jp/sustainability/> (日本語)  
<https://www.h1-co.jp/sustainability/> (英語)

