



統合報告書  
2021

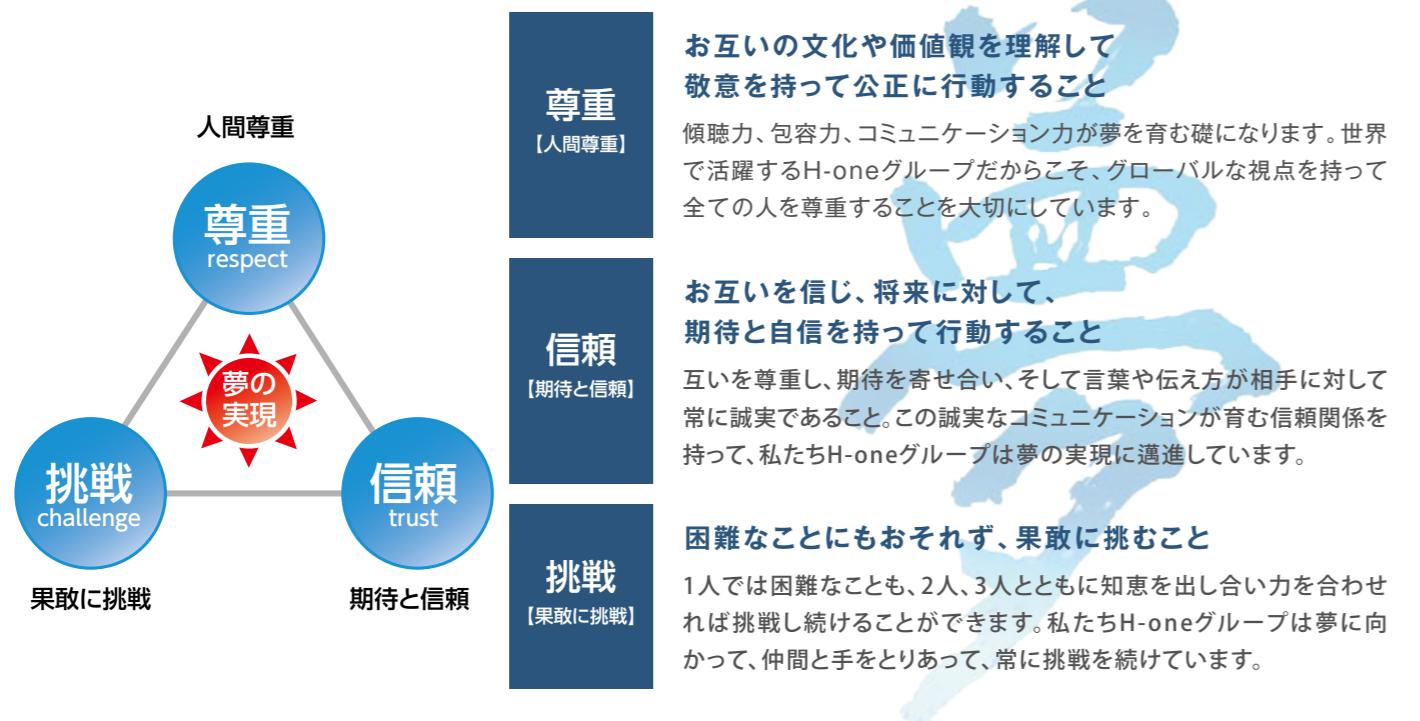
# H-oneグループフィロソフィー

## 社是

私たち  
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

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

## Contents

- 01 H-oneグループフィロソフィー
- 03 社長メッセージ
- 05 H-oneグループの沿革
- 07 グローバルネットワーク
- 09 値値創造プロセス
- 11 サステナビリティへの取組み
- 13 H-oneグループの事業活動を通じた、  
サステナビリティ重要課題への対応
- 15 気候変動対策を考慮した生産活動
- 19 多様な働き方の実現／多様な人材の雇用
- 25 持続的成長につながる事業基盤の確立
- 33 人的資本への投資
- 35 値値創造を支える財務・資本政策
- 37 財務ハイライト
- 38 非財務ハイライト
- 39 財務情報
- 41 連結財政状態計算書
- 43 連結損益計算書および連結包括利益計算書
- 45 連結キャッシュ・フロー計算書
- 47 役員紹介
- 48 会社概要

# 社長メッセージ



代表取締役社長執行役員

**金田 敦**

**私たち一人ひとりがこの「2030年VISION」にベクトルを合わせ、  
そしてモビリティ社会の未来に貢献することを通じて、  
H-oneグループの持続的成長を目指してまいります。**

## ご挨拶

当社グループは、社は「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」を掲げ、経営理念として「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」に則り、「多様な文化や価値観を持つ国際社会と協調・協力しながら社会ニーズに応えられる企業として発展していくこと」、「先進的な加工技術への挑戦と技術の蓄積によって、期待を超える魅力あふれる自動車フレームを素早く提供し、世界中から信頼される企業となる」ことを目指しております。

近年、気候変動への国際的枠組みであるCOP21「パリ協定」や国連が定める「持続可能な開発目標 (SDGs)」など、社会課題に対応する動きが世界的に加速しています。

当社においても、中期事業計画の重点テーマに「サステナビリティの強化」を掲げ、サステナビリティにおけるより一層の推進を図っています。

こうした中、当社グループでは、サステナビリティの取組みと当社コア・コンピタンス(強み・魅力)である技術力とホスピタリティ(お客様のニーズをお客様と一緒に実現する)を基盤とした、新しい価値創造を目指しています。

この取組みのもと、株主、顧客、従業員、社会など全てのステークホルダーから信頼される企業であり続けられるよう企業活動を推進してまいります。

そして、当社グループは、企業価値の向上とともに、社会の持続的な成長に貢献してまいります。今後とも、H-one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あげます。

## 長期ビジョン「2030 VISION」における取組みにつきまして

今後の当社グループを取り巻く経営環境は、自動車業界では、足元は新型コロナウイルス感染症の感染再拡大と半導体調達の問題などに伴う影響が懸念されますが、中長期的には世界の新車販売が中国およびアジア、オセアニアの成長によって増加基調を辿ると予想されています。

また、自動車業界は、世界的な環境規制の強化を受けた電動化の進展、CASE<sup>\*1</sup>やMaaS<sup>\*2</sup>の拡大とそれに伴う異業種の参入といった100年に一度の大変革期にあります。

当社グループの主要製品である自動車フレームについては、燃費性能向上のための軽量化と衝突安全性能の向上といった従来からのニーズに加えて、車体設計や解析・シミュレーションなど新車開発の上流段階への参画といった新しい顧客ニーズが生まれています。また、中国を中心にいくつも誕生している新興EVメーカーは、当社グループにとって有望な新たな販路でもあります。

以上のような経営環境にあって、当社グループでは、急速な変化にも即応しながらゆるぎない成長を遂げていくために、2030年を最終年とする長期ビジョン「2030年VISION」を策定し、「第6次中期事業計画(2020年4月～2023年3月)」とともに当社グループの中長期的な経営戦略に位置づけています。

「2030年VISION」が示す姿は、「価値を創造すること」、そして「価値ある製品」を発信／提供する企業グループになることです。私たち一人ひとりがこのVISIONにベクトルを合わせ、そしてモビリティ社会の未来に貢献することを通じて、H-oneグループの持続的成長を目指してまいります。

このような自動車業界の大変革期に挑むにあたり、当社はH-oneグループのコア・コンピタンス(強み・魅力)を改めて以下のとおり定義いたしました。

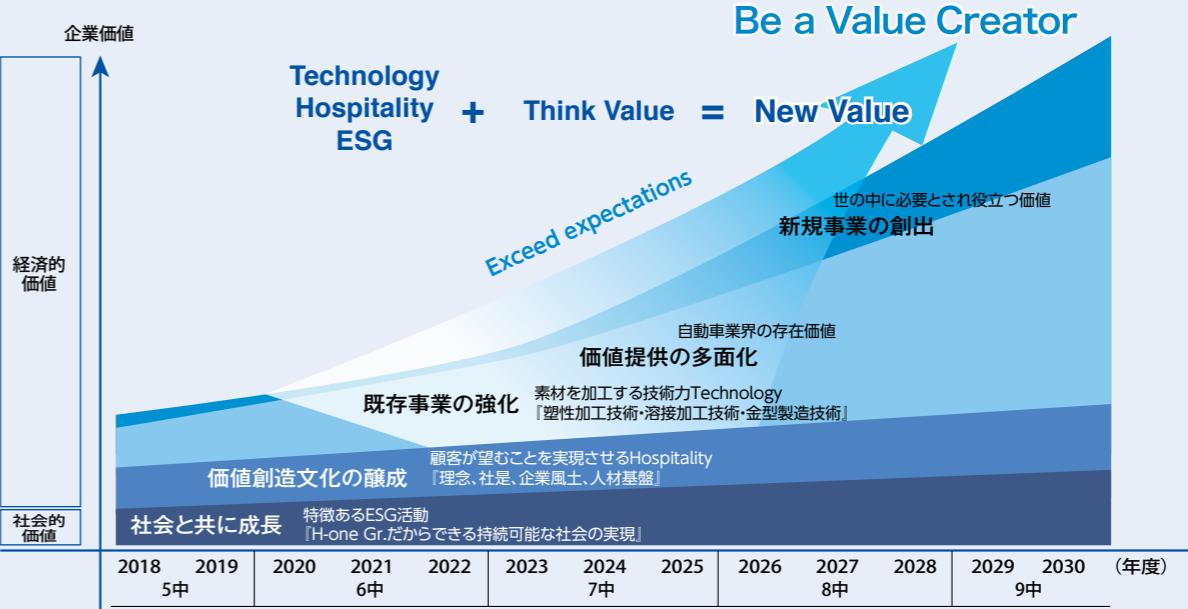
「2030年VISION」に向けて当社は、ESGの取組みと価値創造文化の醸成を基盤に、既存事業の強化と新商品の開発を進めてまいります。そして、当社のコア・コンピタンスとESGを礎としつつ、これにH-oneグループ全員の「Think Value」を加え、新たな価値を生み出します。

そのプロセスでは、自動車業界で存在感を示すとともに、社会に必要とされ、そして社会に役立つ価値を創出し、これらを通じて「Value Creator」となることを目指します。

※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)

### 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。今後は、100年に一度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
- 1967年 Honda向け自動車部品量産開始
- 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



1939年(昭和14年)  
平田工業設立当時(足立工場)



2006年(平成18年)  
本郷とヒラタが合併、エイチワン誕生



1961年(昭和36年)  
本郷製作所設立当時



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 北米R&Dセンター設立
- 2020年 中国にDFAJ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、省燃費に向けて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>

## 3DQ 3 Dimensional Hot Bending and Quench

- ・高周波の焼き入れにより、ホットプレス同等の強度を確保することが可能
- ・閉断面構造により、断面積を小さくしながらも高強度なフレーム設計が可能
- ・多様な断面形状のパイプの加工が可能

2016年 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>



## 1950s

### 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。



## 1960s

### 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。



## 1970s

### 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。



## 1980s

### 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

CO<sub>2</sub>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。



## 1990s

### 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た時代へ。  
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



# 価値創造プロセス



# 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

当社では、当社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、サステナビリティの方針を定め経営と一体となって取り組んでいます。具体的には、ESG(環境:Environment、社会:Social、ガバナンス:Governance)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

#### 社会課題の抽出

SDGsの17目標を参考にするなどし、サステナビリティを巡る課題(狭義)の抽出を行ないました。

#### 重要性の評価

抽出されたサステナビリティを巡る課題(狭義)を整理し、「ステークホルダーにとっての重要度」と「H-oneグループにとっての重要度」の2つの視点から優先順位を付け、マッピングしました。

#### 分類・検証および特定の実施

マッピングされたサステナビリティに係る課題(狭義)のうち、「ステークホルダーにとっての重要度」と「H-oneグループにとっての重要度」がともに高い課題を分類し、検証しました。その後、H-oneグループの経営課題の観点を加え、H-oneグループだからこそ取り組むことができる課題を、H-oneグループのサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)として特定しました。

### マッピング結果

#### H-oneグループ経営課題

1. サステナビリティ強化
2. 品質高位安定化
3. 収益基盤の強化
4. 開発/生産技術の競争力強化
5. 事業領域の拡大
6. 人材開発の強化

#### 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)

E	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.15	13. 気候変動に具体的な対策を 7. 環境に貢献する技術・製品の開発および 9. 気候変動対策を考慮した生産活動 12. 持続可能な開発目標
S	多様な働き方の実現および多様な人材の雇用	P.19	5. ジェンダー平等を実現しよう 3. 持続可能な開発目標 8. すべての人に平和と公正を 10. つくる責任・つかう責任
G	持続的成長につながる事業基盤の確立	P.25	16. 平和と公正をすべての人々に 5. ジェンダー平等を実現しよう 13. 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 16. 平和と公正をすべての人々に



# H-oneグループの事業活動を通じた、 サステナビリティ重要課題への対応

当社の強みである技術や商品を生かした事業活動を発展させることで、  
重要課題を克服しカーボンニュートラルな社会へ貢献してまいります。

## H-oneグループの強み

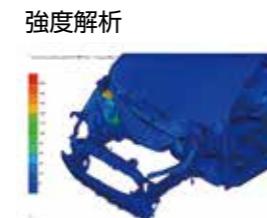
当社は、自動車の衝突性能や走行性能に大きく寄与する車体骨格部品を主力製品とし、研究開発から設計、生産に至る一貫した体制を強みとしています。特徴である車一台分の車体性能を解析する技術をさらに強化し、強度の違う材料の適材適所、部品構造の最適化など、自動車メーカー様へ開発の初期段階から参画し、貢献できる技術と機能を構築しています。

### 当社の保有する 車体性能解析技術

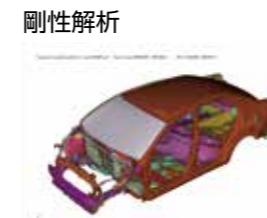
#### CAE



衝突解析



強度解析

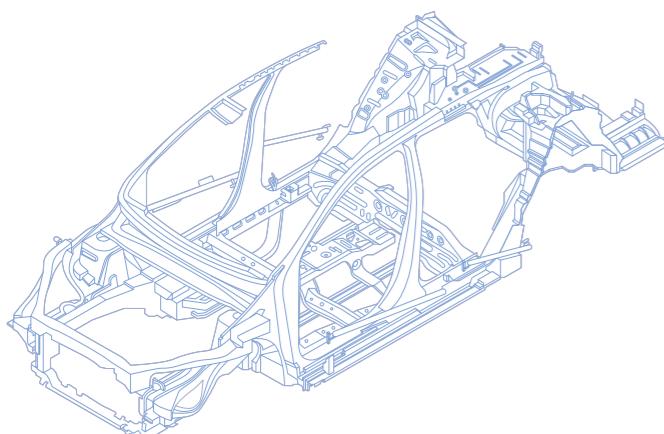


剛性解析

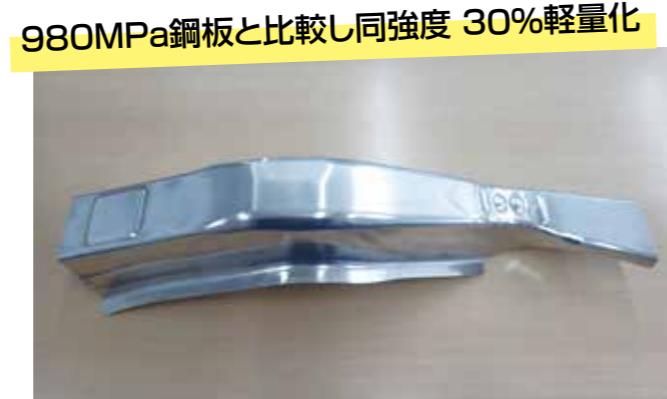
主力製品である車体骨格部品は、いかなる動力源になろうとも自動車にとって必要不可欠な部品であるため、超ハイテン材、HOTプレス材といった高強度素材の加工技術を極め、性能と軽量化を両立させるべく最適構造を提案し貢献していくことは不変的な価値と考えています。

加えて、電動化車両は大きく重たいバッテリーを搭載する必要があります。車体重量の増加は不可避であります。

当社では、この課題への対応として骨格部品へのアルミ素材適用研究や最適車体構造の研究を進めており、自動車メーカー様の今後の商品戦略に追従し貢献するよう、事業を進めています。



### 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

グローバルで展開する生産拠点に加え、北米・中国・タイにおいては各地域ごとのニーズに合わせた開発機能を保有し、自動車メーカー様との共創体制による製品開発を進めています。

また、日本・北米にある研究開発拠点では、お客様ニーズに先駆けた商品開発や技術開発を進めています。当社グループ各拠点は、両拠点で開発した新しい技術を活用した提案を行ない、お客様への価値提供機会を拡大しています。

## 地球環境の保全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、自動車完成車メーカー各社は、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、成形法案、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。

なお、2020年度の当社連結売上高のうち、最終的に電動車(EV、FCV\*)になる売上比率は3.7%であり、今後さらに拡大していく傾向にあります。これは、主要顧客の電動商品のラインナップ拡充はもとより、北米・中国地域における新興EVメーカーとの取引拡大に起因しています。

当社が保有する車体骨格の軽量化技術や提案力、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は、自動車の電動化が進む中、よりニーズが高まると考えており、お客様の期待を超えるよう、当社だからできる価値を提供していきます。

\*EV : Electric Vehicle (電気自動車)

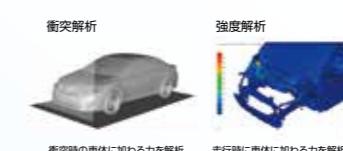
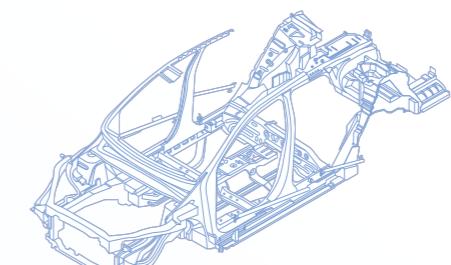
\*FCV : Fuel Cell Vehicle (燃料電池自動車)

### FC関連顧客拡大 環境商品ビジネス

- 強み=提供価値
  - 精密プレス量産技術
  - 精密部品品質管理
  - 量産実績に基づくVA/VE提案\*



燃費向上  
CO<sub>2</sub>削減寄与



衝突解析  
强度解析  
剛性解析  
衝突時の車体に加わる力を解析  
走行時に車体に加わる力を解析  
走行時の車体剛性を解析

### 新規顧客拡大 骨格商品ビジネス

- 強み=提供価値
  - 車体骨格加工技術
  - 車体骨格性能評価CAE技術
  - 量産実績に基づくVA/VE提案\*

Year

\*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)

## サステナビリティへの取組み

## 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。

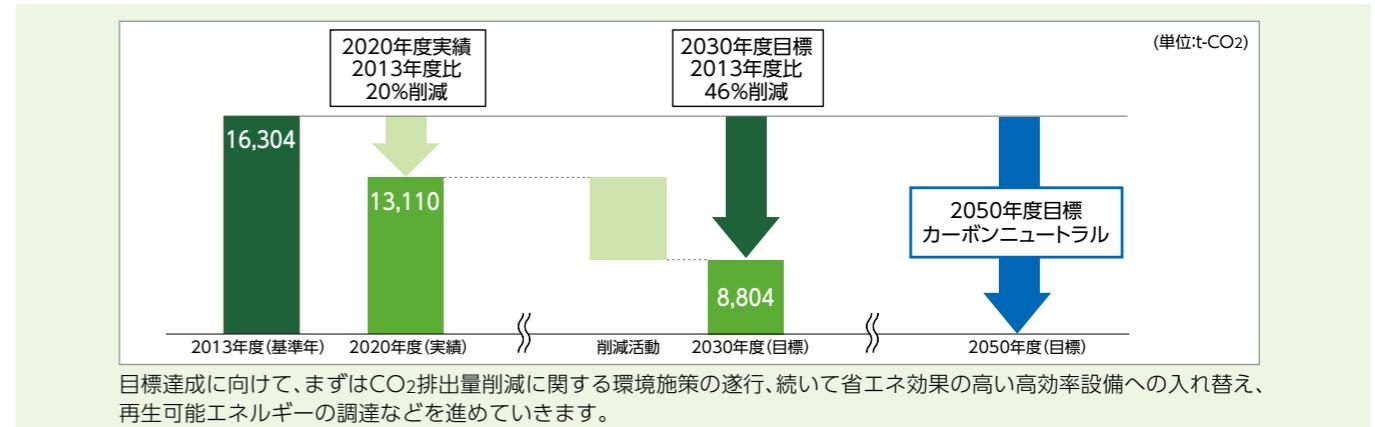
## 行動指針

- 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・生産に取り組みます。
- 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みます。
- 4 私たちは法的要件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みます。
- 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みます。

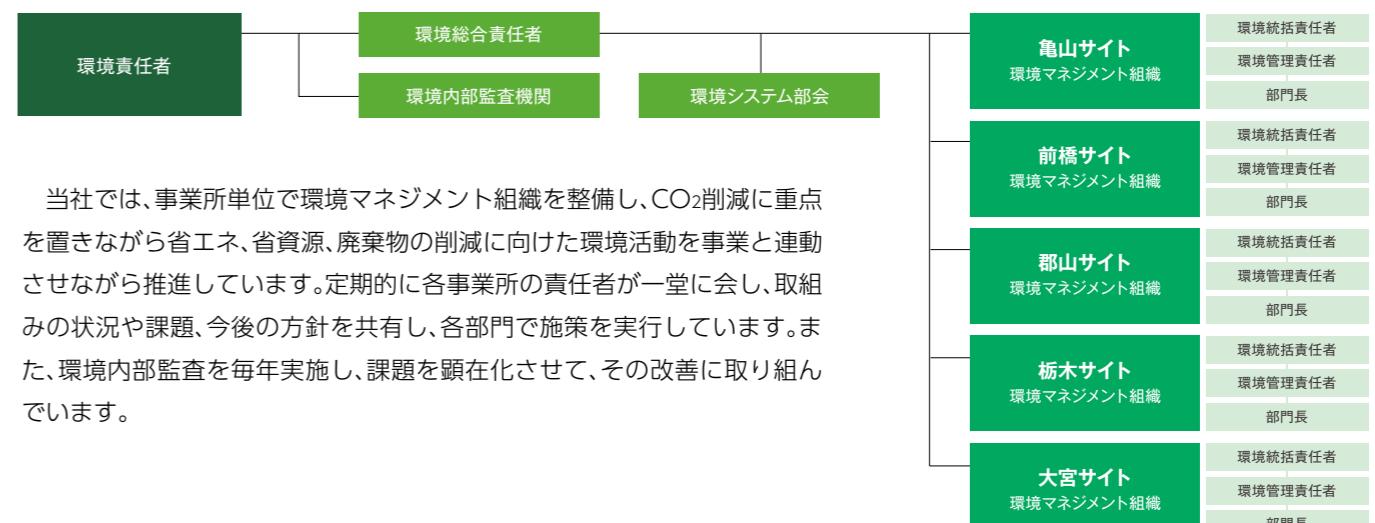
2030年に向けたCO<sub>2</sub>削減目標

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、その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



## 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。

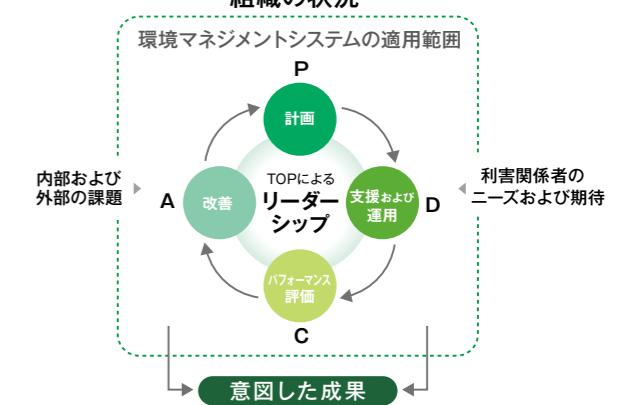
## 環境マネジメントシステム

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、事業活動を行なっています。

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組みの共有化、今後の課題や取組みなどを議論し、事業との連動性を高めるようにしています。

## 組織の状況



## 環境目標と実績

### 2020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。

2020年度目標	区分	基準年 2019年度 実績	2020年度		2021年度 目標
			実績	2019年度比(%)	
CO <sub>2</sub> 排出量の削減	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)	0.391	0.378	3.5%減
		総量 (単位:t-CO <sub>2</sub> )	15,212	13,110	13.8%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	266	9.7%減 2019年度比 2.0%削減
		原単位 (分母:m <sup>3</sup> /売上)	1.500	1.507	0.5%増
水使用量の削減	事業所で使用する水使用量の削減				

\*集計期間:2020年4月～2021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。

### 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
- ・エア漏れの可視化
- ・コンプレッサーの適正稼働 など



CO<sub>2</sub>排出削減量  
2,102t-CO<sub>2</sub>/年

### 廃棄物の削減

#### ●実施内容

- ・作業服のリサイクル化
- ・廃棄物の分別徹底 など

→ 廃棄物排出削減量  
29t/年

### 再生可能エネルギー活用



#### 豊後高田工場(新工場)に太陽光パネルを設置

#### ●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)

#### ●削減効果予測

エネルギー消費量(原油換算) 80kL/年削減  
CO<sub>2</sub>排出量 109t-CO<sub>2</sub>/年削減

## 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。  
(昨年は新型コロナウイルスの影響により一部中止しています)

### 国内拠点



### 海外拠点



アメリカ

中国

タイ

## TCFD\*に基づく気候変動関連の情報開示

当社は現在、TCFDシナリオ分析など気候変動開示の準備を進めています。今後、TCFDの提言に基づき、気候変動に係るシナリオ分析を行ない、事業活動に最も関連する重要な気候変動によるリスクおよび機会の評価・開示などを行なってまいります。

\*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)

## サステナビリティへの取組み

# 多様な働き方の実現／多様な人材の雇用



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・活躍に向けた取組みを行なっています。

## 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活き活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。さらに、性別役割分業意識の打破を目的として男性の育児休業取得にも積極的に取り組んでいます。

#### 【具体的な取組み】

- ・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：100%取得、管理職：年間12日間以上取得）
- ・育児・介護にかかる制度の拡充、海外出向帯同配偶者休職制度
- ・男性の育児休業取得推進



### 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。

#### 【具体的な取組み】

- ・在宅勤務制度の導入
- ・フレックスタイム勤務制度の適用職場拡大



## 多様な人材の雇用

### 人材の多様性の確保についての考え方、社内環境整備方針

当社は、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づけています。その一環として、積極的な女性登用を行ない、管理職層の多様性の確保に努めます。

また、当社は、多様な個性から生まれるアイディアが組織力を発展・向上させるとの認識に立ち、「女性など多様な人材が働きやすく活躍できるよう、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社内環境を整備する」を多様性の確保に向けた社内環境整備方針としています。

### 人材の多様性の確保に向けた人材育成方針

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、「経営理念である人間尊重に基づき、性別・年齢・出身国などにかかわらず、全ての個人が能力・キャリア開発できるように、女性など多様な人材に対し、計画的な学びの機会を創出・支援する」を人材育成の基本方針としています。

この基本方針のもと、従業員の能力開発のための教育・研修制度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研修など、多様な人材の確保と活躍促進に向けた取組みも積極的に推進しています。

## 取組み内容

### 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。



**【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%⇒2021年度初：6.2%）、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年度には社外取締役に女性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なっています。

- 【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昇格実務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

### 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正規従業員同などの待遇水準として、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。

### 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なっています。

#### 【具体的な取組み】

- ・障がい者雇用推進者の設置
- ・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配慮状況確認面談の実施、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）を設立し、管理者を置いて業務を推進
- ・月例での障がい者雇用推進会議の開催

## 多様な人材の確保・活躍推進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、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組みを行なってまいります。

#### 「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、届出を行なった企業のうち、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なうことにより、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止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。

#### 「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、届出を行なった企業のうち、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、本年4月に更新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。

### 埼玉県「多様な働き方実践企業(プラチナ)」の認定

当社は、以下のとおり、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。

今後も多様性活用の取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く環境づくりに努めます。

#### 「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組みが高く評価され、プラチナに認定されています。



## 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活き活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。

具体的な取組みとしては、労働災害防止や交通安全・防災の取組み、健康保持・増進の取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なわれ、安全で快適な職場づくりを目指して様々な取組みを実施しています。



	2018年度	2019年度	2020年度
休業件数	3件	2件	3件

### 労働災害防止の取組み

#### 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地区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なっています。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ない、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。

#### 交通安全防止の取組み

#### 動画危険予知訓練

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(KYT)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。

	2018年度	2019年度	2020年度
業務中の加害事故	0件	2件	0件

#### 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。

## 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なっています。

### 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(自動体外除細胞装置)の使用方法に関する講習会を開催しています。各地区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

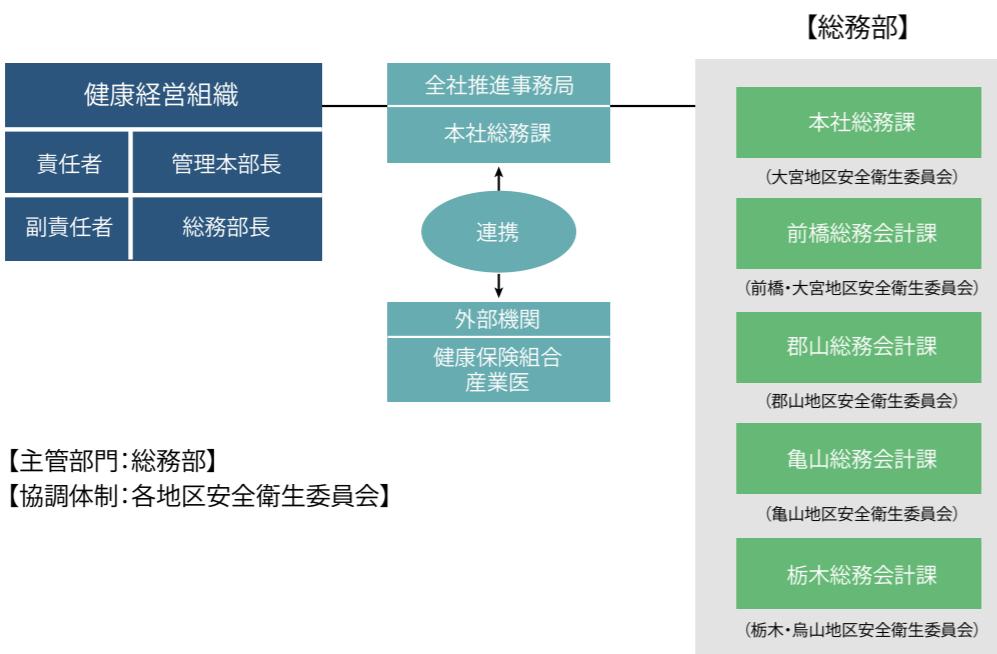
### 健康宣言

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

管理本部長が健康経営組織責任者となり、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を中心となり、健康保険組合や各地区的総務会計課、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。



## 健康保持・増進の取組み

### 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ができるよう、定期健康診断による健康状態の把握(2020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(2020年度実績: 98.7%)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組みを継続的に行な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、アドバイスを行なっています。

### 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組み

当社では、従業員のメンタル不全の未然防止および休職者の早期復職支援に向けて、講習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。

講習会では社外から講師を招き、ストレスチェックの結果を基にした職場環境改善研修やセルフケアの研修などを実施しています。

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

### 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組みを推進しています。

### 新型コロナウイルス感染予防対策の推進

当社では、社内における新型コロナウイルスの感染予防対策の一環として、従業員のマスク着用、アルコール消毒液の設置箇所拡大、非接触性体温計の設置などを行ない、感染防止に努めています。

### インフルエンザ予防接種

福利厚生の一環として、社内でインフルエンザ予防接種を実施しています。会社で手軽に予防接種を受けることができ、健康維持に役立てています。

サステナビリティへの取組み

# 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ないます。

## 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います。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います。

## 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なうため、社外取締役3名を含む7名の取締役で構成され、経営の重要事項および法定事項について、審議のうえ決議しています。
- 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名を選任しています。当社としては、当社の事業および業界動向に精通した社内取締役4名に、多様な経験・見識・価値観を備える社外取締役3名を加えた現在の取締役会の構成が、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性などの面でも最善の構成であると考えています。
- 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の資格を充たしており、一般株主の皆さまと利益相反の生じるおそ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います。

## 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およ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、業務およ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います。

## その他任意の会議体

- ①代表取締役および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、また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、迅速化を図っています。
- 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また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います。
- ③報酬決定プロセスの透明性および客観性を確保するため、代表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などの額を最終協議のうえ決定しています。また、役員の報酬など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、および女性1名を含むジェンダーの視点から、役員の指名および報酬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および役割を発揮しています。

## 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
金田 敦	代表取締役 社長執行役員			○			○		○
太田 清文	取締役 専務執行役員			○	○	○			○
渡邉 浩行	取締役 常務執行役員			○	○		○		○
松本 秀仁	取締役 常務執行役員			○			○		○
丸山 恵一郎 <sup>注1</sup>	取締役 <span style="background-color: green; border: 1px solid black; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 2px;">独立</span>			○		○			
戸所 邦弘 <sup>注2</sup>	取締役 <span style="background-color: green; border: 1px solid black; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 2px;">独立</span>			○	○				○
山本 佐和子 <sup>注3</sup>	取締役 <span style="background-color: green; border: 1px solid black; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 2px;">独立</span>	女性	○		○			○	
伊藤 宣義	常勤監査役				○	○	○		○
河合 宏幸 <sup>注4</sup>	監査役 <span style="background-color: green; border: 1px solid black; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 2px;">独立</span>			○			○		
村上 大樹 <sup>注4</sup>	監査役 <span style="background-color: green; border: 1px solid black; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 2px;">独立</span>			○		○			

社外 収益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けたため、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・岡村法律事務所に所属していますが、当社が同法律事務所に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きており、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けたため、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㈱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、当社が支払った金額は少額であります。また、同氏は当社の借入先である㈱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、8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、その経験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けたため、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けたため、また、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けたため、両氏を選任しています。

## 2020年度の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・全監査役がアンケート形式で自己評価を行ない、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」を取締役会に報告しています。

対象者 2020年度の全取締役および全監査役

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

Step1 全取締役および全監査役へのアンケート配布

Step2 アンケートのまとめおよび分析

Step3 取締役会における実効性評価の報告および審議

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

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬は、「基本報酬」、「業績連動報酬」および「中長期インセンティブ報酬(株式報酬)」(以下、3要素)で構成される体系であります。年間報酬に占めるこの3要素の割合は、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います。一方、当社の監査役および社外取締役の報酬は、「基本報酬」のみで構成されています。

報酬などの額は、「基本報酬」および「業績連動報酬」については、株主総会で決議された金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する旨の取締役会決議を行なっています。また、臨時に役員報酬規程と異なる取扱いを行なう場合には、指名・報酬委員会にて協議のうえ取締役会にて決定する旨の取締役会決議を行なっています。

「中長期インセンティブ報酬(株式報酬)」については、役員株式給付規程に従って対象者にポイントを付与しており、対象者の地位を退任し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、当社受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付しています。

なお、報酬など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いたします。



## 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にしています。

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なう際には、会社や株主共同の利益を害する事がないよう、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なっています。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なっています。

なお、当社は年金ポートフォリオ配分の見直しを行な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な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満の事項については、経営会議またはマネジメント評議会で審議・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7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が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であります。

- (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なっています。
- (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みます。

#### 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）

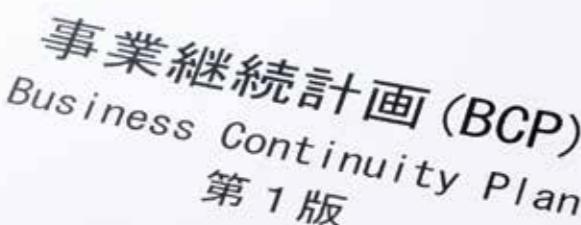
大地震に代表される大規模災害が発生した場合に、重要な事業を可能な限り継続あるいは早期に復旧させることを目的として、事業継続計画(以下、BCP)を構築しています。

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。現在、従業員への教育やBCPの定める行動計画に沿った模擬訓練など、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るべき行動について啓発を行なっています。

階層別研修(新入社員、新任管理職など)において、同様の啓発を行なっています。

#### 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ないます。

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、担当者の守秘義務や通報者の保護を社内規程で定めており、通報者保護の観点から通報者に不利益を与えることがないよう慎重に調査を行ない、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。

具体的な取組みとしては、ISO9001に基づく品質マネジメントシステム(Quality Management System=QMS)を、品質への取組みの基礎としています。

### 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

私たちは、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「購買行動規範」「購買理念」「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活動にお取引先と共に取り組んでいます。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な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、グローバルな視点で自ら考え、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、定期採用者の自律化促進、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

### 人材の採用・育成方針

当社は尊重、信頼、挑戦の経営理念に基づき、グローバルな視点で自ら考え、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「多様な人材の雇用」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なっています。

#### 【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
- ・ダイレクトリクリーティングによる人材探索
- ・通年での中途採用募集



### 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出し、各種マネジメント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TOP層研修、上級マネジメント研修、新任部長研修など
- ・ミドルマネジメント研修、次世代リーダー養成研修、主任強化研修など
- ・部門別後継者計画の年度更新

### グローバル人材育成

当社ではグローバル人材育成体系を整備し、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】

- ・海外トレーニー制度(海外留学制度)
- ・英語e-ラーニングプログラム、社内一斉TOEICテスト(年2回)、英語学習費用補助制度などの英語教育や自己啓発助成制度

### 定期採用者の自律化促進

当社では毎年定期採用で入社する新規学卒者について、当社従業員としての基礎力に加えて自律的な行動力を養成するため、以下の取組みを行なっています。

#### 【具体的な取組み】

- ・「夢実現シート」の作成と進捗確認(入社1年目)
- ・メンター制度による自律化支援(入社1年目)
- ・人事部門による定期面談(年1回)
- ・自己申告面談(年1回)

### ものづくり人材育成

当社では物事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、以下の取組みを行なっています。

#### 【具体的な取組み】

- ・ものづくり道場(国内トレーニー制度)
- ・QCサークル活動発表会、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、収益力の向上を図るとともに、資本コストを意識した経営を行ない、成長投資の実行や、株主の皆さまへの長期的かつ適正な利益還元を行ないつつ、健全で堅固な財務基盤を確立することを目指してまいります。

## 業績状況

21年3月期は、期初からの全世界的な新型コロナウイルス感染急拡大の影響で、米国、アジア拠点中心に得意先の自動車生産台数が大幅に減少、当社売上収益も前期比大幅に減少しました。但し、得意先の自動車生産台数は期後半には回復傾向を辿り、当社においても人員適正化、経費節減などのコスト削減を推進した結果、通期では前期比売上収益は減少したものの損益面では前期比増益を確保することができました。

22年3月期に関しては、全世界的なコロナ感染拡大が収束しない中、前期から発生している得意先完成車メーカーでの半導体供給不足や部品供給問題などから、国内外の各生産拠点で得意先完成車メーカーの生産台数が計画比減少しており、下期には生産挽回も計画されているものの不透明な状況となっています。各拠点での手元流動性確保、資金繰り安定に留意しつつ、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。

## 収益力と財務安定性の向上

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IFRSを導入しており、月次の経営管理に関するIFRSベースでの管理を行なっています。

中期経営計画、事業計画では収益力向上を重要課題として捉えており、中期経営計画上のKPIとして売上高税引前利益率を掲げ、23年3月期に5%の達成を目指しています。

### 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
売上収益	億円	2,010	1,967	1,826	1,639
税引前利益	億円	76.7	47.8	26.5	34.2
売上高税引前利益率	%	3.8	2.4	1.5	2.1

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、事業に必要な時期、金額などの条件を勘案し、金融機関借入を中心につつ、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、棚卸資産圧縮などを行ない営業キャッシュ・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づけにより投資キャッシュ・フローを削減し、フリーキャッシュフローの最大化を実現してまいります。また、保有資産の効率性にも留意しており、今期は保有遊休土地の売却を行なっています。

財務安定性に関しては、健全で堅固な財務基盤の確立を目指して、有利子負債の削減、親会社所有者帰属持分比率(自己資本比率)の向上を図っています。20年3月期末にはコロナ感染拡大に伴う資金繰り対策として、海外子会社での手元資金積み上げを図ったことから、一時に有利子負債比率が上昇いたしましたが、21年3月期末には有利子負債比率27.6%、親会社所有者帰属持分比率も41.0%と前期末比改善しています。今後も、親会社所有者帰属持分比率50%を目指して財務安定性を強化してまいります。

また、収益性向上に加え、ROEなど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
有利子負債(※)比率	%	35.3	28.5	36.4	28.8
D/Eレシオ	%	87.5	64.7	89.2	65.2
親会社所有者帰属持分比率	%	35.9	39.7	37.3	41.0
ROE	%	10.7	6.6	2.0	4.5
ROIC	%	8.1	4.4	3.0	3.5

※流動負債・非流動負債に含まれる借入金およびリース負債の合計

## 株主還元

中長期的な企業価値向上と安定的な配当実施を通じて、株主の皆さんに利益を還元していくことを重要な経営課題と位置づけています。配当につきましては、21年3月期は業績などを勘案し、1株当たり年間26円の配当を行なっています。22年3月期につきましても、現時点では1株当たり年間24円の配当を行なうことを予定しています。

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、財政状態を勘案のうえ、安定的な配当増加を行ない、DOE(親会社帰属持分配当率)の着実な向上を目指してまいります。

### 配当

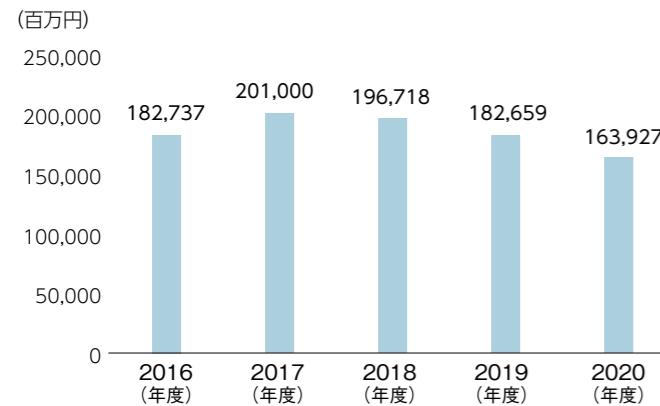
		18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期
1株当たり配当金	円	25.0	26.0	26.0	26.0
配当性向(連結)	%	11.4	18.0	59.8	25.7
DOE(※)	%	1.23	1.20	1.22	1.18

※親会社帰属持分配当率

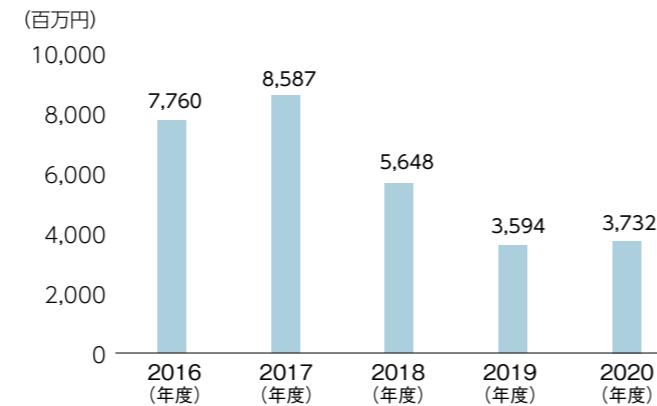


# 財務ハイライト

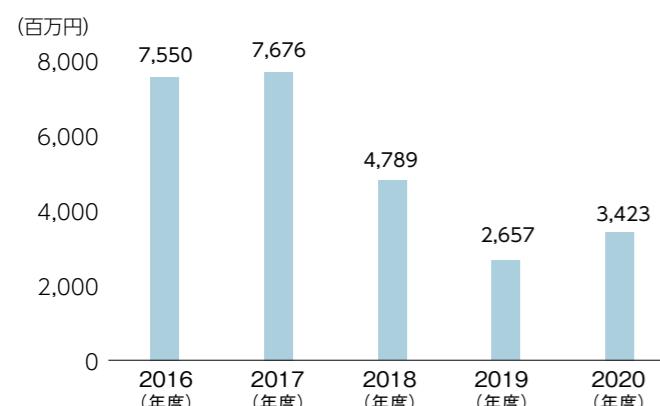
## 売上収益



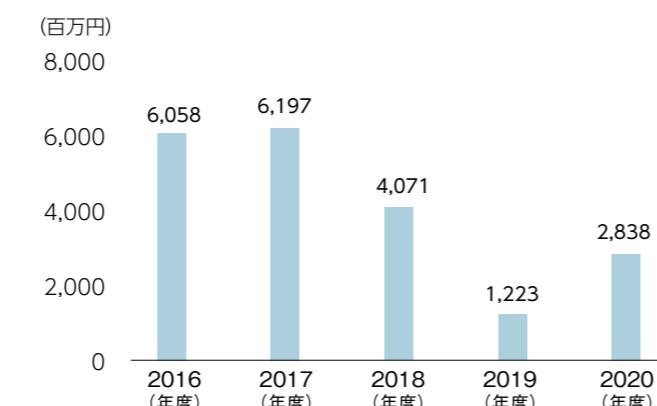
## 営業利益



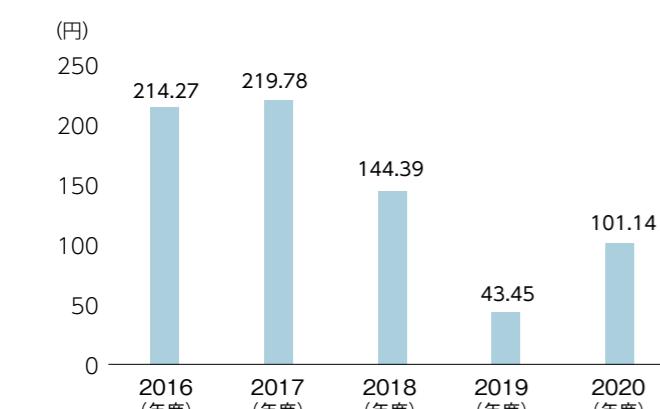
## 税引前利益



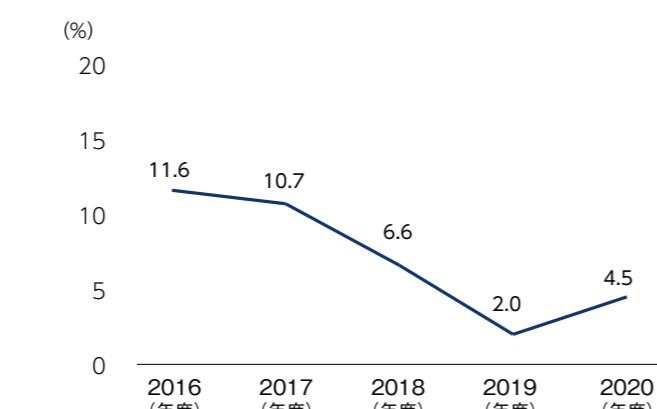
## 親会社の所有者に帰属する当期利益



## 基本的1株当たり当期利益

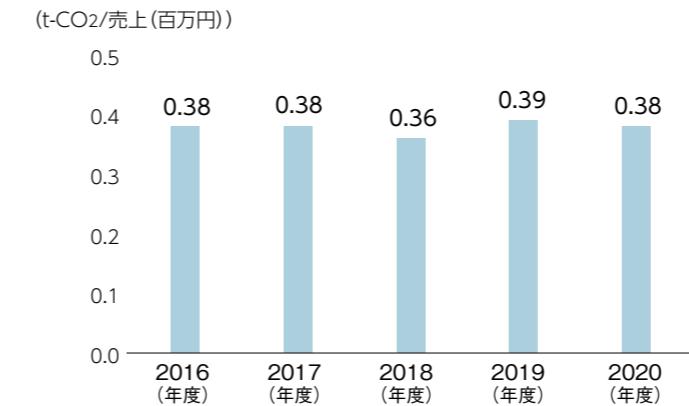


## 親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)

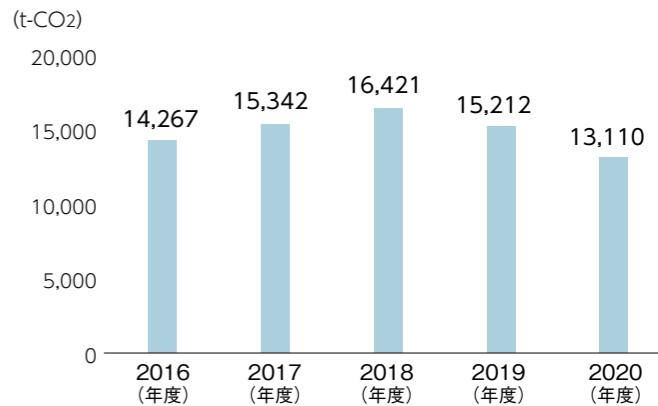


# 非財務ハイライト

## 生産活動によるCO<sub>2</sub>排出量(原単位の推移)



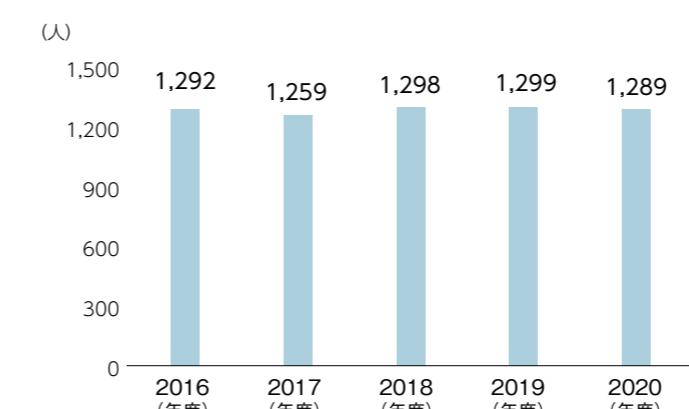
## 生産活動によるCO<sub>2</sub>排出量(排出量の推移)



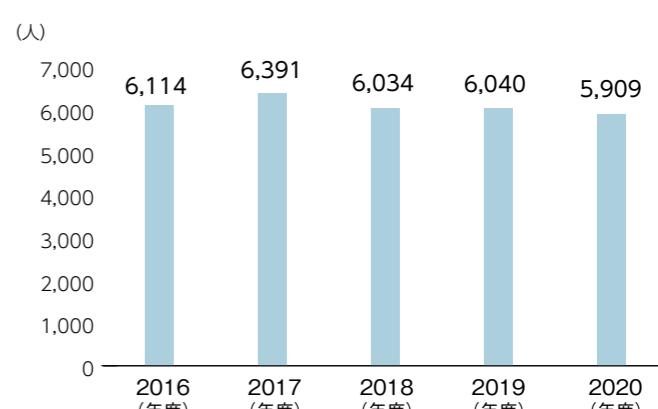
## 廃棄物発生量(排出量の推移)



## 国内従業員数



## 海外従業員数



# 財務情報

															IFRS
	2009年3月期	2010年3月期	2011年3月期	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期		
<b>■損益状況</b>															
売上高	百万円	136,790	117,538	126,362	117,604	138,042	179,944	185,750	200,224	182,737	201,000	196,718	182,659	163,927	
営業利益	百万円	779	902	5,837	2,490	5,595	5,318	2,232	6,067	7,760	8,587	5,648	3,594	3,732	
営業利益率	%	0.6%	0.8%	4.6%	2.1%	4.1%	3.0%	1.2%	3.0%	4.2%	4.3%	2.9%	2.0%	2.3%	
税引前利益	百万円	△ 693	471	6,001	69	7,015	5,728	1,559	4,377	7,550	7,676	4,789	2,657	3,423	
税引前利益率	%	-	0.4%	4.7%	0.1%	5.1%	3.2%	0.8%	2.2%	4.1%	3.8%	2.4%	1.5%	2.1%	
親会社の所有者に帰属する当期利益	百万円	△ 2,281	262	4,572	584	5,081	3,496	292	2,383	6,058	6,197	4,071	1,223	2,838	
親会社の所有者に帰属する当期利益率	%	-	0.2%	3.6%	0.5%	3.7%	1.9%	0.2%	1.2%	3.3%	3.1%	2.1%	0.7%	1.7%	
<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	32,863	33,580	35,716	35,478	43,077	53,886	59,443	49,831	54,904	60,514	62,996	57,946	67,285	
資産合計	百万円	108,710	102,811	94,350	104,898	121,979	152,066	192,777	173,978	174,948	168,566	158,826	155,173	163,975	
<b>■1株当たり指標</b>															
基本的1株当たり当期利益 (EPS)	円	-88.80	10.20	177.96	22.74	206.77	136.58	10.30	83.96	214.27	219.78	144.39	43.45	101.14	
1株当たり配当金	円	15	10	15	15	20	22	22	22	24	25	26	26	26	
1株当たり親会社所有者帰属持分 (BPS)	円	1,279	1,307	1,390	1,380	1,766	1,897	2,093	1,755	1,947	2,146	2,234	2,065	2,397	
<b>■経営指標</b>															
ROE (親会社所有者帰属持分当期利益率)	%	-6.3%	0.8%	13.2%	1.6%	12.9%	7.2%	0.5%	4.6%	11.6%	10.7%	6.6%	2.0%	4.5%	
ROA (資産合計税引前利益率)	%	-	0.5%	6.4%	0.1%	5.8%	3.8%	0.8%	2.5%	4.3%	4.6%	3.0%	1.7%	2.1%	
有利子負債	百万円	41,928	33,088	25,594	27,561	39,067	48,036	77,572	69,532	62,215	59,548	45,287	56,409	47,187	
親会社所有者帰属持分比率	%	30.2	32.7	37.9	33.8	35.3	35.4	30.8	28.6	31.4	35.9	39.7	37.3	41.0	
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	11,397	17,730	17,059	9,013	9,281	17,951	9,027	23,252	18,606	16,925	25,492	15,552	14,576	
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-11,515	-8,117	-8,019	-12,579	-19,442	-27,738	-31,093	-19,268	-14,205	-14,255	-10,942	-13,713	-12,215	
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	3,492	-9,894	-6,148	1,723	7,611	8,728	20,980	-4,476	-6,541	-2,092	-14,949	9,950	-11,646	
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	-118	9,613	9,040	-3,566	-10,161	-9,787	-22,066	3,984	4,401	2,670	14,550	1,839	2,361	
<b>■その他</b>															
減価償却費および償却費	百万円	16,112	14,976	11,786	10,176	7,833	11,785	16,099	14,636	14,019	15,438	14,841	14,741	14,101	
設備投資額	百万円	12,207	8,443	7,403	11,745	17,909	28,780	31,102	18,718	14,544	15,446	10,924	13,925	10,938	
研究開発費	百万円	740	692	764	813	970	1,024	1,161	1,689	1,848	2,013	2,177	2,277	2,181	
研究開発費対売上高比率	%	0.5%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.8%	1.0%	1.0%	1.1%	1.2%	1.3%	

# 連結財政状態計算書

	単位:百万円	
	2020年3月期	2021年3月期
<strong>資産の部</strong>		
<strong>流動資産</strong>		
現金及び現金同等物	12,704	3,595
営業債権及びその他の債権	21,272	31,631
棚卸資産	21,326	23,512
その他の金融資産	2,773	2,239
その他の流動資産	2,495	2,356
小計	60,572	63,335
売却目的で保有する非流動資産	—	2,455
流動資産合計	60,572	65,791
<strong>非流動資産</strong>		
有形固定資産	80,639	81,902
無形資産	914	1,021
投資不動産	2,323	—
持分法で会計処理されている投資	4,339	6,280
退職給付に係る資産	319	2,045
その他の金融資産	5,185	5,862
繰延税金資産	574	637
その他の非流動資産	304	433
非流動資産合計	94,600	98,183
資産合計	155,173	163,975

	単位:百万円	
	2020年3月期	2021年3月期
<strong>負債及び資本</strong>		
<strong>流動負債</strong>		
営業債務	15,718	20,092
借入金	31,239	17,465
未払法人所得税等	248	564
その他の金融負債	3,387	4,008
その他の流動負債	6,663	11,189
流動負債合計	57,256	53,320
<strong>非流動負債</strong>		
借入金	22,978	27,850
退職給付に係る負債	8,939	7,604
その他の金融負債	1,537	1,078
繰延税金負債	879	1,382
その他の非流動負債	309	414
非流動負債合計	34,644	38,329
負債合計	91,900	91,649
<strong>資本</strong>		
資本金	4,366	4,366
資本剰余金	13,054	12,906
利益剰余金	47,564	49,700
自己株式	△253	△244
その他の資本の構成要素	△6,785	556
親会社の所有者に帰属する持分合計	57,946	67,285
非支配持分	5,326	5,039
資本合計	63,272	72,325
負債及び資本合計	155,173	163,975

# 連結損益計算書および 連結包括利益計算書

## 連結損益計算書

	百万円	
	2020年3月期	2021年3月期
売上収益	182,659	163,927
売上原価	△164,400	△ 147,138
売上総利益	18,259	16,789
販売費及び一般管理費	△15,315	△ 13,682
その他の収益	949	1,094
その他の費用	△299	△ 468
営業利益	3,594	3,732
金融収益	179	331
金融費用	△1,250	△ 708
持分法による投資利益	134	67
税引前利益	2,657	3,423
法人所得税費用	△1,676	△ 1,648
当期利益	981	1,774
当期利益の帰属		
親会社の所有者	1,223	2,838
非支配持分	△241	△ 1,063
当期利益	981	1,774
1株当たり当期利益		
基本的1株当たり当期利益（円）	43.45	101.14
希薄化後1株当たり当期利益（円）	43.08	99.97

## 連結包括利益計算書

	百万円	
	2020年3月期	2021年3月期
当期利益		981 1,774
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	△ 2,940	3,106
資本性金融商品の公正価値測定	△ 556	844
項目合計	△ 3,496	3,950
純損益にその後に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	△ 3,222	4,224
持分法によるその他の包括利益	△ 91	253
項目合計	△ 3,314	4,478
税引後その他の包括利益	△ 6,811	8,429
当期包括利益合計	△ 5,829	10,204
当期包括利益合計額の帰属		
親会社の所有者	△ 4,194	10,180
非支配持分	△ 1,635	23
当期包括利益合計	△ 5,829	10,204

# 連結キャッシュ・フロー計算書

	百万円			百万円	
	2020年3月期	2021年3月期		2020年3月期	2021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	2,657	3,423	有形固定資産の取得による支出	△13,925	△10,938
減価償却費及び償却費	14,741	14,101	有形固定資産の売却による収入	355	316
非金融資産の減損損失	0	—	無形資産の取得による支出	△58	△68
金融収益	△176	△194	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	870	708	その他の金融資産の取得による支出	△66	△53
持分法による投資損益(△は益)	△134	△67	その他の金融資産の売却による収入	19	—
有形固定資産売却損益(△は益)	14	110	その他	△39	452
有形固定資産廃棄損	97	100	投資活動によるキャッシュ・フロー	△13,713	△12,215
営業債権及びその他の債権の増減(△は増加)	5,964	△7,974	財務活動によるキャッシュ・フロー		
棚卸資産の増減(△は増加)	△2,747	△1,188	短期借入金の純増減額(△は減少)	13,487	△15,239
営業債務の増減(△は減少)	△5,855	2,584	長期借入れによる収入	10,795	16,856
退職給付に係る負債の増減(△は減少)	890	△761	長期借入金の返済による支出	△12,712	△11,346
その他	1,749	5,755	リース負債の返済による支出	△766	△765
小計	18,070	16,596	自己株式の取得による支出	△119	△0
利息の受取額	31	83	自己株式の処分による収入	6	8
配当金の受取額	201	220	配当金の支払額	△733	△701
利息の支払額	△734	△708	非支配持分への配当金の支払額	△6	—
法人所得税の支払額	△2,018	△1,615	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
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,552	14,576	財務活動によるキャッシュ・フロー	9,950	△11,646
			現金及び現金同等物に係る換算差額	△1,522	175
			現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	10,265	△9,109
			現金及び現金同等物の期首残高	2,438	12,704
			現金及び現金同等物の期末残高	12,704	3,595

# 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



取締役 常務執行役員  
松本 秀仁  
丸山 恵一郎



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  
伊藤 宣義



社外監査役  
河合 宏幸



社外監査役  
村上 大樹

取締役	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
	取締役 常務執行役員	松本 秀仁
	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

執行役員	常務執行役員
	築地 満典
	和田 博文
	矢田 浩
	諫訪 陽介
	岩田 佳明
	川口 達也
	藤井 実
	坂井 祐司
	田辺 雅之
	菊地 孝宏
	小澤 利之
	山下 和雄
	真弓 世紀
	民部 英司
	奥田 正道
	李 海鷹
	Chris Millice
	澤木 一
	稻苗代 浩
	武部 洋行

監査役	常勤監査役	伊藤 宣義
	社外監査役	河合 宏幸
	社外監査役	村上 大樹

(2021年6月23日現在)

# 会社概要

## 会社の概要 (2021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 7,198名、単体 1,289名

## 株式の状況 (2021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	12,992名

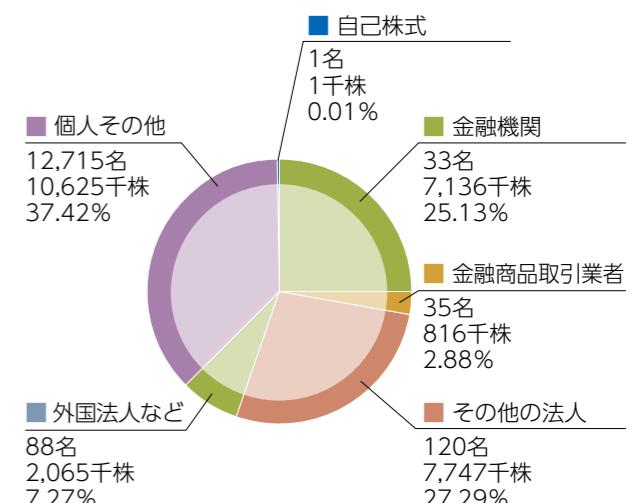
## 大株主 (2021年3月31日現在)

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%
エイチワン従業員持株会	1,218	4.29
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	950	3.35
中條祐子	781	2.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	780	2.75
株式会社埼玉りそな銀行	780	2.75
氏家祥子	776	2.73
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)	653	2.30

(注) 1.持株比率は自己株式数(1,545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(信託口4)が所有する当社株式326千株は含めていません。

## 所有者別株式分布状況 (2021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)



### 製品・技術

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

