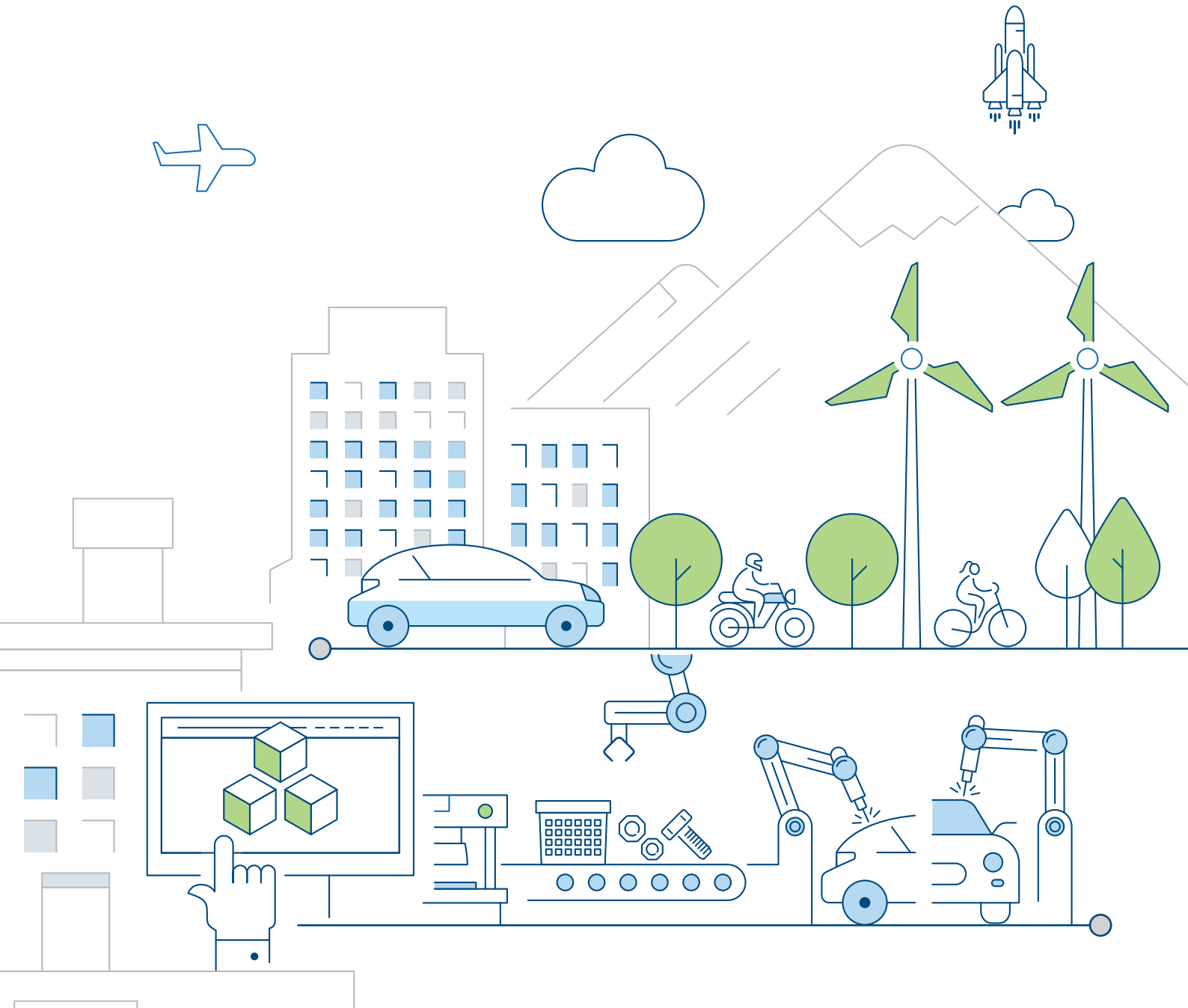
株式会社エイチワン

H-one REPORT 2023

統合報告書 2023年3月期



目 次

イントロダクション

01 H-oneグループ フィロソフィー
02 H-oneグループのあゆみ
04 H-oneグループのビジネスモデル
06 H-oneグループのグローバルネットワーク

メッセージ

08 社長メッセージ

価値創造ストーリー

12 価値創造ストーリー
14 中長期の成長を支える基盤づくり
エイチワンのものづくり―開発・生産体制
18 中長期の成長を支える基盤づくり
目指す姿の実現に向けた人材育成
21 「エイチワングループ人権方針」の策定
22 サステナビリティ経営
24 取締役および監査役紹介
25 コーポレート・ガバナンス
28 リスクマネジメント
29 コンプライアンス
30 環境への取り組み
35 社会への取り組み

データ

40 地域別概況
42 財務・非財務ハイライト
44 11ヵ年の財務・非財務サマリー
46 決算概要
48 会社概要
49 投資家情報

統合報告書概要

編集方針

「H-one REPORT 2023」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する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様に、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：2022年度（2022年4月～2023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グループとかかわるすべてのステークホルダーの皆様

見通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。したがいまして、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」

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス
Guidance for Collaborative Value Creation

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　CSR課
homepage@h1-co.jp

創業の精神

人を大事にし、個人の考えた思いを尊重し、信頼する。

―― 平田工業株式会社　創業者　平田　源七

不可能に見えることでもあきらめずに挑戦を続ける。

―― 株式会社本郷製作所　創業者　今井　俊明

夢は大きく心は一つに。

―― 株式会社エイチワン　初代社長　今田　靜雄

H-oneグループ フィロソフィー

社是

私達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

尊 重
【人間尊重】

**お互いの文化や価値観を理解して
敬意を持って公正に行動すること**

傾聴力、包容力、コミュニケーション力が夢を育む礎になります。世界で活躍するH-oneグループだからこそ、グローバルな視点を持ってすべての人を尊重することを大切にしています。

信 頼
【期待と信頼】

**お互いを信じ、将来に対して、
期待と自信を持って行動すること**

互いを尊重し、期待を寄せ合い、そして言葉や伝え方が相手に対して常に誠実であること。この誠実なコミュニケーションが育む信頼関係をもって、私たちH-oneグループは夢の実現に邁進しています。

挑 戦
【果敢に挑戦】

困難なことにも恐れず、果敢に挑むこと

1人では困難なことも、2人、3人とともに知恵を出し合い力を合わせれば挑戦し続けることができます。私たちH-oneグループは夢に向かって、仲間と手をとりあって、常に挑戦を続けています。

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. 時間を大切にし 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

H-oneグループのあゆみ

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。

1930s～	1970s～	1980s～
設立～黎明期	拡大期	新生期

時代変遷

受注メイン機種
Honda CIVIC

1972 初代

1983 Wonder

1991 Sports

エイチワンのあゆみ

1939年
平田源七が平田工業(株)を設立

平田工業設立当時

1945年
ヒラタヘルメット製造・販売

1946年
ヒラタランプ製造・販売

1948年
炭研式鋼自在支柱(炭坑用金属製支柱)製造・販売

1952年
本田技研工業(株)、ダイハツ工業(株)向け部品量産開始

1961年
今井俊明が(株)本郷製作所を設立
前橋工場開設

本郷製作所設立当時

1963年
亀山工場開設

1964年
本田技研工業よりボンネット、ディフューザーパイプ、チェーンアジャスター、ジョイントパイプ他、多種多様な部品を受注

1971年
郡山工場開設

1972年
CIVIC ボディーフレーム受注。四輪ボディー骨格部品メーカーとしてスタート
LIFE STEP-VANボディーフレーム受注

LIFE STEP-VAN

1976年
ACCORDフレーム受注

ACCORD

1978年
郡山工場に自動大型プレス機を導入
電動クラッチ部品の新製法開発
プレス加工とスピニング加工を合体

1982年
HON-BOY(溶接ロボット)を開発。溶接工程の自動化への第一歩

1984年(北米進出)
アメリカ:KTH社設立
グローバルカンパニーへの第一歩を踏み出す

1990年
アルミボディープレス・溶接技術を開発。NSXに採用

NSX

1992年
商品開発センター烏山を開設

1994年(アジア・大洋州進出)
タイ:HPT社設立

1994年
異種素材(鉄とアルミニウム)接合技術を開発し、汎用エンジン用プッシュロッドを商品化

1994年～1996年
本田技研工業、新機種ラッシュ。英知を結集し、新機種ボディーフレームを受注

ODYSSEY
CR-V
STEP WGN

※ 本ページに掲載している車の製品画像は、本田技研工業(株)よりご提供いただきました。

※ 当社グループの事業所名・会社名・略称は、2023年現在の名称で記載しております。
なお、海外グループ会社の正式名称については、P6-7をご参照ください。

1990s～ グローバル転換期

2010s～ 持続的成長

未来へ 新時代へ

2001 Smart

2007 TYPE R

2020

2022 Sokai

1996年
アメリカ：KMI社設立

1997年
カナダ：KSM社設立

インド：HIL社設立

社内外のニーズを捉え、多くの自社製品開発にチャレンジ

栃木県に商品開発センターを開設

チップドレッサー

TTガン

2000年
アメリカ：KLP社設立

太田工場を開設

2002年（中国進出）
中国：G-Hapii社設立

2005年
中国：Q-Hapii社、W-Hapii社設立

タイ：現地資本との共同出資にてCNC D-TEX社設立

2006年
(株)ヒラタと(株)本郷が合併。
(株)エイチワン 誕生

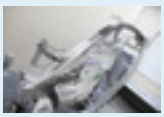
2010年
タイ：他販向け部品生産拠点としてHPS社を設立

2012年
メキシコ：日系サプライヤと共同出資にてG-ONE社を設立

2013年
インドネシア：日系サプライヤおよび現地資本との共同出資にてHK-PATI社を設立

2015年
湖南工場を開設

2016年
3DQ(3次元熱間曲げ焼き入れ)ボディーフレーム・金属セパレータの量産を開始。世界初の技術を搭載した新製品を実現



3DQボディーフレーム

金属セパレータ

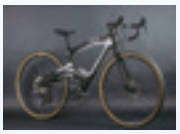
NSXに採用

CLARITYに採用

2020年
中国：現地資本との共同出資にてDFAJ社を設立

2021年
異業種業界とのコラボレーションチャレンジ。再生アルミ自転車フレームを共同開発

アルミ製自転車フレーム



写真提供：
ホダカ株式会社

2021年
豊後高田工場を開設

2022年
中国：他販向け EV部品製造拠点としてZ-Hapii社を設立

EV専用部品製造拠点としてWN-Hapii社を設立

日系4社 共同出資にてMETAx(超小型EV技術研究組合)を設立

H-oneグループのビジネスモデル

当社の主力製品は自動車フレームであり、当社のビジネスは自動車メーカーの設計部門と共同で車体フレームの研究を行うところから始まります。そこで作成された設計データを基に、開発領域ではデジタルエンジニアリングを駆使することで、高精度な金型の製作と高効率な溶接ラインの構築を短期間で形にしています。また、生産領域では設備を安定的に稼働させることで、成形の難しい部品を高い品質で量産しています。

研究開発

マテリアル技術の進化

進化する素材を活用する高度な加工技術や、構造を最適化する設計技術の進化に取り組んでいます。

製品設計

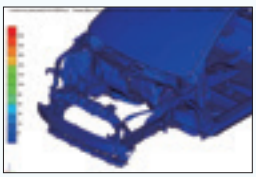
衝突・強度・剛性シミュレーション

当社部品の衝突・強度・剛性などの機能性を製品化前に見極めるために、顧客とともに車体性能の解析をコンピューターシミュレーションで行います。
他社製品との組み合わせを含め、車1台分を解析する際は顧客と共同で、また当社部品のみの性能解析は当社内でシミュレーションします。

衝突解析

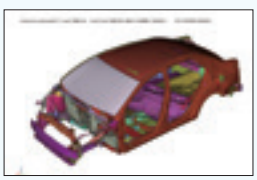
衝突時の車体に加わる力を解析

強度解析



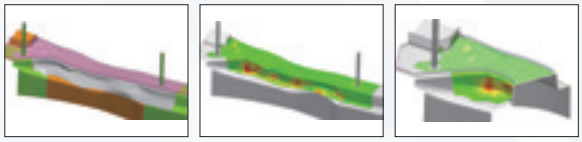
走行時に車体に加わる力を解析

剛性解析



走行時の車体剛性を解析

金型技術



成形解析

成形シミュレーション

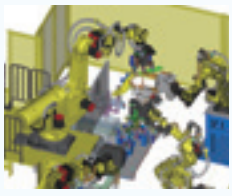
↓

金型設計

↓

金型製作・完成

溶接技術



溶接ロボットシミュレーション

↓

溶接ラインシミュレーション

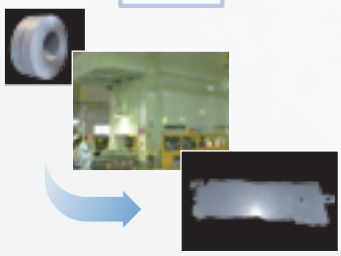
↓

溶接ライン構築・完成

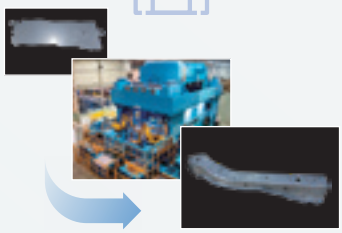
詳細は当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/products/

生産

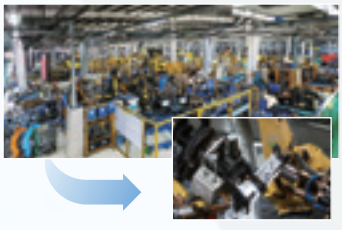
ブランキング工程



プレス工程



溶接工程



品質検査

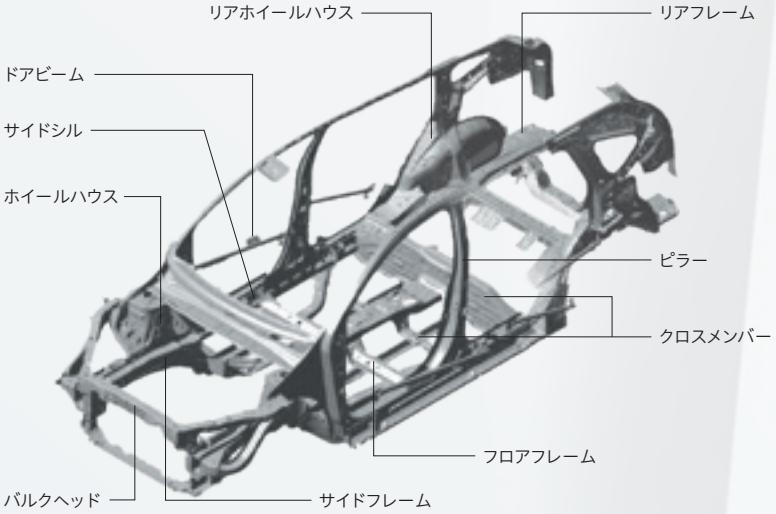
H-oneフレーム完成

車の軽量化、安全性、快適性に貢献している高品質な製品

フロントバルクヘッド

フロントサイドフレーム

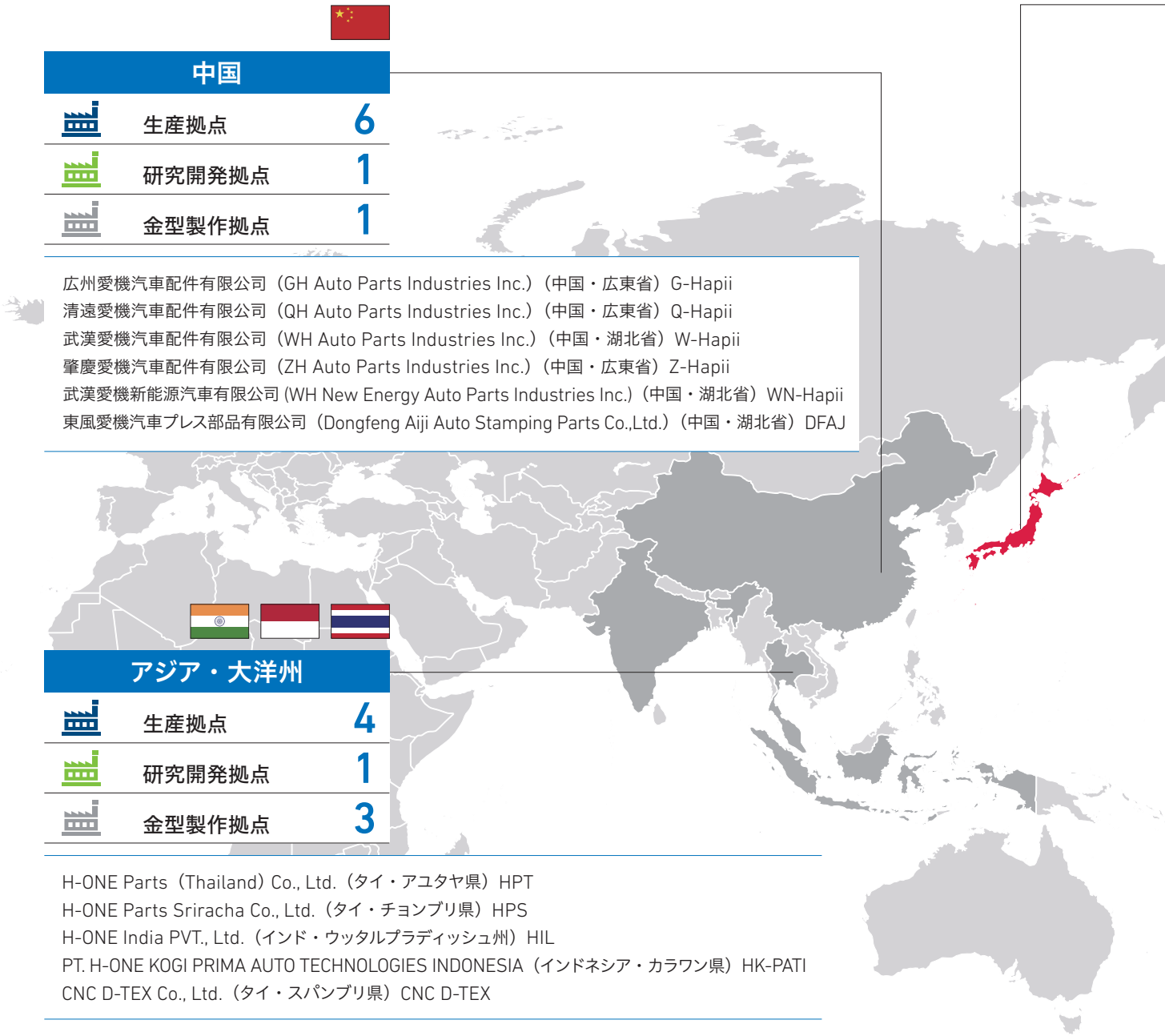
リアフレーム



出荷

H-oneグループのグローバルネットワーク

H-oneグループは、国内10拠点および海外7ヵ国16拠点で事業を展開しています。生産、研究開発、金型製作という各機能において高品質な製品提供を通じて、お客様が抱える様々な課題の解決に貢献しています。



中国

生産拠点	6
研究開発拠点	1
金型製作拠点	1

広州愛機汽車配件有限公司（GH Auto Parts Industries Inc.）（中国・広東省）G-Hapii
清遠愛機汽車配件有限公司（QH Auto Parts Industries Inc.）（中国・広東省）Q-Hapii
武漢愛機汽車配件有限公司（WH Auto Parts Industries Inc.）（中国・湖北省）W-Hapii
肇慶愛機汽車配件有限公司（ZH Auto Parts Industries Inc.）（中国・広東省）Z-Hapii
武漢愛機新能源汽車有限公司（WH New Energy Auto Parts Industries Inc.）（中国・湖北省）WN-Hapii
東風愛機汽車プレス部品有限公司（Dongfeng Aiji Auto Stamping Parts Co.,Ltd.）（中国・湖北省）DFAJ

アジア・大洋州

生産拠点	4
研究開発拠点	1
金型製作拠点	3

H-ONE Parts（Thailand）Co., Ltd.（タイ・アユタヤ県）HPT
H-ONE Parts Sriracha Co., Ltd.（タイ・チョンブリ県）HPS
H-ONE India PVT., Ltd.（インド・ウッタルプラディッシュ州）HIL
PT. H-ONE KOGI PRIMA AUTO TECHNOLOGIES INDONESIA（インドネシア・カラワン県）HK-PATI
CNC D-TEX Co., Ltd.（タイ・スパンブリ県）CNC D-TEX

※ 記載順：会社名または事業所名、英語表記、所在地、略称

日本

生産拠点	6
研究開発拠点	3
金型製作拠点	1

本社（埼玉県さいたま市）
郡山工場（福島県郡山市）
開発技術センター（福島県郡山市）
前橋工場（群馬県前橋市）
太田工場（群馬県太田市）
商品開発センター（栃木県芳賀郡）
商品開発センター烏山　（栃木県那須烏山市）
亀山工場（三重県亀山市）
湖南工場（滋賀県湖南市）
豊後高田工場（大分県豊後高田市）

北米

生産拠点	5
研究開発拠点	1

KTH Parts Industries, Inc.（アメリカ・オハイオ州）KTH
Kalida Manufacturing, Inc.（アメリカ・オハイオ州）KMI
KTH Leesburg Products, LLC.（アメリカ・アラバマ州）KLP
KTH Shelburne Manufacturing, Inc.（カナダ・オンタリオ州）KSM
G-ONE AUTO PARTS DE MEXICO, S.A. DE C.V.（メキシコ・グアナファト州）G-ONE

従業員数	6,656人
国内	1,261人
海外	5,395人

（2023年3月31日現在）

社長メッセージ

代表取締役
社長執行役員
金田　敦

私たちは、2030年VISIONで掲げる目指す姿「Be a Value Creator」を実現するため、第7次中期経営計画を推進し、自動車業界の大変革期の中にあって高度な技術力をもってEV時代に対応するとともに、カーボンニュートラルの実現においても、自動車業界に携わる者としての責務を果たしていきます。

自動車業界およびエイチワンを取り巻く事業環境の変化

現在、私たちH-oneグループを取り巻く事業環境は、CASE※1やMaaS※2といった自動車業界の「100年に一度の大変革期」に直面しています。グローバル市場の変化はきわめて速く、例えば中国では国内で走行する車のおよそ4割が、既にEV（電気自動車）に置き換わり、しかもその大半が新興企業中心の中国製EVとなっています。自動運転についても然り、街中の道路で実証実験が行われるなど、目を瞠る勢いで自動運転技術の高度化が進められています。北米では、テスラ社がEV販売シェアを大きく伸ばし、そして充電ステーションをはじめとするエネルギーマネジメント領域でも業界をリードしています。当社の北米子会社があるオハイオ州からアラバマ州まで約800マイルの距離をEVで移動した際にも、充電切れになる心配を全く感じないほど、EVの進化と充電ステーションの拡充が進んでいます。いまや自動車市場拡大の牽引役は間違いなくEVであり、2030年頃までは生産台数が拡大していくことが予想されています。世界の自動車業界と比較すると、現状で日本はEV市場で後れをとっています。しかしながら、当社の主要顧客である本田技研工業様（ホンダ）を筆頭に、国内の完成車メーカーは2020年代後半の実用化を目指し、高性能の次世代電池「全固体電池」の開発を加速させています。この全固体電池が実用化されれば、電池の小型化、大幅な軽量化とあわせて、EVの航続距離も大幅に伸ばせることから、日本メーカーが業界のゲーム・チェンジャーになり得る可能性は非常に高いと見ています。そして、電池が小型になればボディー形状の自由度も大幅に上がることから、当社はここをチャンスと睨み、マルチマテリアル加工技術やボディー軽量化技術、衝突安全性を高める技術を、より一層磨き上げることで、完成車メーカーの期待に応えうるボディー進化に貢献していきたいと考えています。

※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）：様々な形式の交通手段を需要に応じて一つのサービスに統合する、次世代の交通サービスのこと

第6次中期経営計画の振り返り

第6次中期経営計画の3年間は、新型コロナウイルスの感染拡大、半導体不足の問題、地政学的リスクの高まりによるエネルギー価格・原材料価格の高騰など外部環境の変化が次々と起こり、非常に厳しい経営のかじ取りを余儀なくされました。特に、北米と中国の自動車市場において生産が停滞したことは、当社の連結業績にも大きな影響を及ぼしました。グループ各拠点は厳しい生産変動に左右されながらも、全社を挙げて生産継続に全力を注いだ結果、顧客へご迷惑をおかけするような事態は回避できました。一方で、企業体質の向上に向け、ブレイクイーブンポイントを下げるため、各地域における固定費圧縮を進めてきました。2022年度においては、売上対比で5%の固定費削減を図りましたが、それを上回る減産となったことにより、売上収益では増収を確保したものの、最終的には赤字計上という大変厳しい結果となりました。

国内および海外での工場新設における設備投資などは順調に進捗したといえます。既存事業の強化としては、中国DFAJ社でのHOTプレス量産化、国内の太田工場への高効率アッセンブリーライン配備などを進めました。また、価値提供の多面化については、車体一台分の性能解析技術や、プレス成形や生産時の金型の挙動を解析する技術を強化するとともに、それらのデジタル技術を連携させることで、製品仕様から製造の領域まで一貫して提案できる体制を構築しました。今後、強化した一貫体制を基盤に、新規事業の

創出についても加速させていく考えです。2022年度からは、再生アルミを使った自転車フレームや超小型EVなど、新商品の市販化に向けた研究を推進し、新たな価値創造にもチャレンジしています。その事例として、超小型EV技術研究組合（略称：METAx）の創設に参画し、最新のEV技術と、当社がこれまで育んできた日本の優れた自動車づくりの技術を融合させることで、実用的な超小型EVの社会実装に向けたチャレンジを進めているところです。

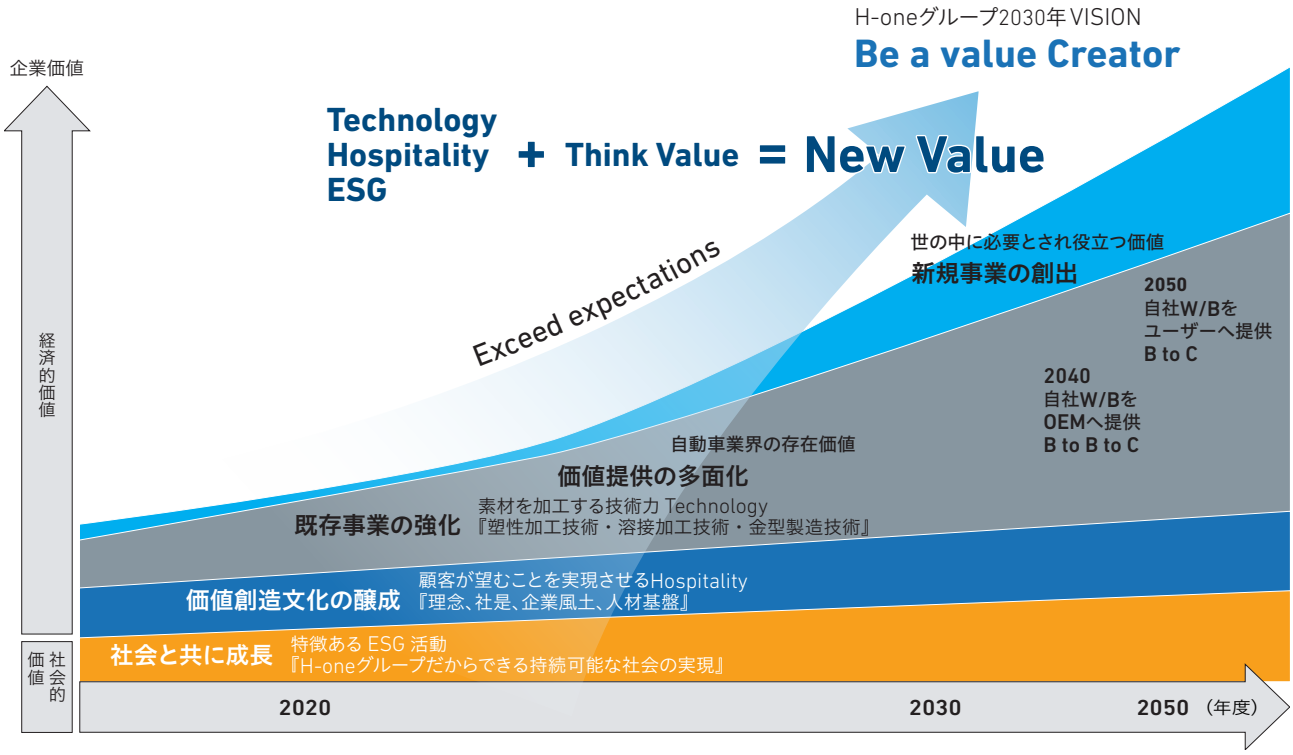
第7次中期経営計画の推進 ―価値創造思考で持続的成長を実現

私たちは、2030年VISION「Be a Value Creator」、そしてコーポレートスローガン「Exceed expectations」を掲げ、このVISION達成に向けて、2023年度からスタートした第7次中期経営計画をきわめて重要な3ヵ年と位置づけています。経営方針を「事業基盤を再構築し、価値創造思考で確かな成長を実現する」と定め、目標達成に向けて重点施策を推進していきます。数値目標については、売上収益 3,000億円、税引前利益／率 150億円／5%、ROE10%としました。これら数値目標の達成に向け、事業構造・財務・非財務の各領域において戦略を展開していきます。

戦略・重点施策としては、拡大するEVへの対応が挙げられます。とりわけ他販ビジネスにおいて、最終商品がEVとなる車種やEV専業メーカーとの取引拡大を計画しています。本中計においては、3年間で約450億円の投資を計画しており、2023年度に関しては収益率の高いビジネス案件も多数含まれているため、今後2年間の営業キャッシュ・フローで投資回収を進める計画です。また、自動車以外の業界からも素材開発に関するお話をいただいており、研究していない材料はないといえるほどの状況で、フル稼働で研究を進めています。素材領域の研究開発が結実するまでには長い時間がかかりますが、一つでも多く実を結び花が咲くように、粘り強く取り組んでいきたいと考えています。

私たちは目標達成に向けて、二つの経営体制強化策も進めていく計画です。第一に、経営改革の実行です。私の直下に選任の経営改革担当役員を配置し、全社視点でやるべき改革を実行していきます。第二に、経営スピードの向上です。経営環境の変化がきわめて速い状況は今後も続くと予想される中、グループ経営の判断のスピードアップが最重要事項と認識し、本部長決裁の権限見直しを進め、即断即決が可能な経営の体制づくりにつなげていきます。

2030年VISION 成長シナリオ



非財務領域において当社グループは、「世界中のお客様の期待に応えられる会社になること」を方針に定め、地球環境の未来への貢献を果たすため、ESG経営にも注力していきます。当社では、気候変動によるリスクと機会が事業に及ぼす影響を評価・分析し、CO_2排出量を第7次中計の終了時までに2019年度比18%削減、2030年度に42%削減、そして2050年度にカーボンニュートラル達成という長期目標を定めています。具体的な取り組みとしては、国内工場における高効率設備の導入やLED照明設置の推進、豊後高田工場における太陽光発電設備の導入に加え、地域との共同活動として「エイチワンの森づくり」活動などを推進していきます。これらの活動については、海外グループ子会社においても拡大・拡充を図ることで、地球規模でのサステナブル社会への貢献につなげていきます。

カーボンニュートラルの実現に向けては、何よりも重要なのは車の軽量化を加速させることです。燃費性能を上げることで、CO_2削減を促進します。一方、私たちはものづくりの過程で最も多くのCO_2を排出しています。これを低減するために、引き続き照明のLED化や工場での太陽光発電の利用、CO_2フリー電気の購入など、あらゆる手段を講じていきます。また、素材についても、今後は、鉄だけではなくマルチマテリアルが求められます。現在、再生アルミを利用した取り組みを進めていますが、アルミ板を製造する際に再生アルミを使った場合のCO_2排出量は、天然資源由来の素材の素材に比べ約97%削減することが可能です。自動車のエンジンはアルミが主体で、これを再生できれば、エコシステムも拡大していきます。さらに、ものづくりや素材だけではなく、私たちは自然環境の保護についてきわめて高い関心を持っており、海外を含め各事業所、地域会社で環境保護活動に取り組んでいます。これは、私たち自動車業界に携わる者としての大きな責務の一つであると認識しています。

2023年3月、当社は経営理念に掲げる「人間尊重」のもと、事業活動を通じて、その影響を受ける人々の人権を尊重することを目的に、「エイチワングループ人権方針」を策定しました。当社グループにとっての顕著な人権課題を抽出し、グループ従業員、ともに歩んでいただいているサプライチェーン各社、当社事業を支えていただいている地域の皆様など、すべてのステークホルダーの皆様に対し、人権課題の発生防止・軽減に向けた取り組みをしっかりと進めていきます。

ステークホルダーの皆様へ

私たちには、長年にわたって受け継がれてきた現場力、チームワークがあります。コア・コンピタンスであるホスピタリティーに加え、常に高度な技術力を磨くという思想が現場に定着しています。経営理念に掲げる「尊重　信頼　挑戦」を、全員が実行することで強い現場力を有していること、これが私たちの強みだと考えています。この強みを基盤に、未来社会を思い描き、何事にも興味を持ち、闘争心をもって行動することが、現在のエイチワンを形成しています。また、様々な厳しい環境変化においても、一人だけが100歩進むのではなく、全員が一歩前へ進んでいく、というポリシーが私たちの強みになっています。創業以来、「尊重　信頼　挑戦」を全員で実行してきたからこそ、一人の100歩より全員の一歩を大切にする企業風土が醸成されてきたのだと思います。当社にとって、今は非常に苦しい時ですが、これまでも楽な時などありませんでした。未来社会への貢献に想いを馳せ、社員にはわくわく感を持って仕事に取り組んでもらいたいと思います。

私たちが取り組む事業、技術開発は、いつか必ず世の中のために役立つものだと自負しています。それは、自動車業界だけにとどまらず、サステナブルな社会を実現するために役立つ技術であると信じています。私たちは、すべてのステークホルダーの皆様に対して、新たな価値を生み出し、その価値が皆様の期待を超えることを目指していきます。今後の私たちの活動を長い目で見ていただき、ご期待いただきたいと思います。

高付加価値製品の提供を通じて世界に貢献する企業へ

長期経営戦略

BE A VALUE CREATOR

2030年 VISION

Be a Value Creator

価値創造者になる

社会的価値の追求

- 社会と共に成長

経済的価値の追求

- 価値創造文化の醸成
- 既存事業の強化
- 価値提供の多面化
- 新規事業の創出

第7次中期経営計画

経営資本

- 財務資本
- 製造資本
- 知的資本
- 人的資本
- 社会・関係資本
- 自然資本

ビジネスモデル（車体フレーム）

成長戦略

持続可能な経営基盤の強化

重点施策：6 本の柱

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

＋ ESGへの取り組み強化

中長期の成長を支える基盤づくり

- 足元の事業環境への対応「新価値創造文化の醸成」
- 中長期の変化を見据えた対応「夢の実現」

詳細は P14-20 をご参照ください。

価値創造

中長期の時間軸

- 自社開発ボディーの提供
- 新規事業拡大
- カーボンニュートラル対応型製品の開発
- マルチマテリアル加工技術
- 社会貢献拡充

短期の時間軸

- 環境貢献製品ビジネスの販路拡大
- 新規顧客の開拓、事業拡大
  ex) 自動車以外ビジネス／再生アルミビジネス
- エネルギー使用量の削減
  （事業と環境の共存）

生み出すもの

目指す姿

サステナブルな社会の実現への貢献

技術を磨き、変化から事業機会を生み出す真のグローバルマニュファクチャリングカンパニーへ

ありたい姿

『価値を創造すること』そして『価値ある製品』を発信・提供すること

社会に提供したい価値
（ステークホルダーからの期待）

お客様にとっての価値
取引先にとっての価値
環境価値／社会価値
株主・投資家にとっての価値

Dialogue

エイチワンのものづくり―開発・生産体制

取締役　常務執行役員　生産本部長
渡邉　浩行

×

上席執行役員　開発営業本部長
川口　達也

変化する事業環境への対応である「新価値創造文化の醸成」と中長期の変化を見据えた対応である「夢の実現」における取り組みについて、語り合っていただきました。

足元の事業環境への対応：「新価値創造文化の醸成」

事業環境の変化から新たな機会を生み出すための取り組みを進め、鋼板の進化、マルチマテリアルへの挑戦によって、「新価値創造文化の醸成」を目指します。

川口　当社は、独自の成形加工技術と溶接技術をもって、安全性の高い自動車フレームを生産する会社です。当社の中長期的な成長を支える基盤づくりとして、私が担当する開発営業本部と渡邉さんが担当する生産本部の、いわゆる「ものづくり体制」のさらなる強化が重要施策の一つとなります。

渡邉　ものづくりの現場では、部門の垣根を越えて、最終的なターゲットに向けベクトルを合わせて力を発揮していくことが重要です。当社の強みは、開発から生産までの一貫体制を構築していることです。その中で、生産本部は、商品をお客様に納入する最終工程の部門です。これまでも、部品を量産する中で得られた情報を開発営業本部にフィードバックし、事業のスパイラルアップにつなげていく取組みを進めてきました。一方で、自動車業界を取り巻く事業環境は、早くそして大きく変化しています。これからは、そのフィードバックの精度をさらに高めるためにDXやデータリテラシーを確立していく必要があります。しっかりと課

題の根本原因を捉えられるよう、「現場感覚」から得られた情報をできる限り「数値化」し、開発営業本部にフィードバックしていくことが生産本部の責任、役割としてますます重要になっていくと考えています。

川口 事業環境の変化として自動車の電動化を例に挙げると、EVはバッテリーによる重量増が避けられないことから、車体を軽くしなければなりません。材料である鉄で軽量化を実現するためには、薄くかつ強度が高い鋼板「高ハイテン材」が採用されます。私たち部品メーカーは、その加工技術を進化させ、確立することが使命となりますが、当社は既に1470メガパスカル硬度まで試作とトライを完了しており、お客様に供給できる準備が整っています。硬度が高い素材を曲げて加工するための大型のプレス機も導入済みであり、素材の進化に対応した生産準備も万全です。

渡邉 1180メガパスカルの高ハイテン材が2016年に主要顧客であるホンダ様の車種に適用されており、さらには、他社OEM様からの引き合いも増加したことから、2019年には亀山工場に、2021年には豊後高田工場に、国内で最大の加圧能力を備える3,000トントランスファープレス機をそれぞれ導入し、生産体制の強化を図りました。

川口 鉄以外の素材に目を向けると、マルチマテリアルのニーズの高まりを感じています。マルチマテリアルとは、鉄と鉄以外の素材(非鉄材)を組み合わせて部品を成形することであり、アルミダイキャスト(メガキャスト)、ステンレスなど多くの種類があります。近年では異材接着、例えば鉄とアルミの接合技術の研究を進め、米国ではSPR(セルフ・ピアス・リベット)と呼ばれる技術を開発しました。中国では、FDS(フロー・ドリリング・スクリュー)と呼ばれる技術も使用しています。また、当社ではGFRTP(ガラス繊維強化熱可塑性プラスチック)というグラスファイバーに似た材質の強化プラスチックを素材メーカー様と共同開発し、高級車種へ採用いただいた実績を持っています。

渡邉 報道でもあるように、従来120ほどの点数があった部品を1つの部品として一体成型できるメガキャストは、私たちにとって非常に脅威と感じています。対抗技術としてのマルチマテリアル技術開発への取組みは、川口さんからお話ししたとおりですが、開発営業本部では、解析から仕様を織り込み図面化し、試作を進めることで、技術の手の内化に取り組んでいます。その技術をいかに生産に結び付けていくか、生産本部も開発営業本部との連携を密にして課題をクリアし続けなくてはなりません。現在の環境変化に追従できなければ、5年、10年後の生き残りは困難であると考えています。

川口 メガキャストにより製造した部品は、コスト面での課題や、一体成型であるがゆえに一部品のみの交換や修理ができないというデメリットもあります。そのため、いきなりすべての車種にメガキャストが採用される可能性は低いのではないかと感じています。その中で私たちがすべきこととは、どの構造にどの部品を採用することが全体にとって最適なのかという視点を持ち、OEM様に提案していくことだと考えています。先ほど述べたような鉄とアルミの接合や、必要とあれば部分的なアルミのキャストも含めて提案できる部品メーカーとなることで対抗していきたいと思っています。

燃料電池用金属セパレータの可能性を追求することで、大きなマーケットが広がっていきます。

川口 FCV(燃料電池車)に搭載される金属セパレータは、はさみで切れるほど薄いステンレス材に微細な加工を施し、水素、酸素、冷媒が通る流路を設けた部品です。この金属

中長期の成長を支える基盤づくり

セパレータが500枚、600枚と積層し、水素と酸素の化学反応により発電して車を走らせることができます。EVは、電気を作る際にCO_2を排出しますが、セパレータを使用するFCVは車外に水だけを排出するという究極のエコシステムです。EVのエンジンともいえるリチウムイオンバッテリーは、原料のコバルトやニッケルなどのレアメタルが枯渇するかもしれないともいわれていますが、FCVの動力源となる水素は存在しており、原料には困りません。つまり、無限大の可能性を秘めた製品です。

渡邉 金属セパレータについては、私たちにとっても新価値創造文化の醸成に、直接的につながるものだと考えています。金属セパレータをプレスによる精密加工で量産できる企業は、日本では当社を含めて数社しかありません。この技術をきわめていけば、さらに企業価値を高めていけます。車のエンジンや動力だけではなく、家電、非常用電源、宇宙に送る小型モビリティへの活用など、様々な面で需要があります。私たちのマーケットが広がるという意味では、とても大きな夢がその先にあると感じています。

中長期の変化を見据えた対応：「夢の実現」

人材育成については、新商品や新しい技術の創造において、どこを目指していくのかを明確に示すことが必要です。

渡邉 人材育成について最も重要なことは、リーダーが本気になって取り組む姿勢を、皆に見せていくことだと思います。当社の社員は、諦めずに頑張ってくれる優秀な社員ばかりです。その能力をいかに効率よく発揮し、仕事を進めてもらえるかは、私たち経営者の手腕にかかっていると思います。私自身、執行側として仕事をする以上、そこに責任感を持ちながら、しっかり取り組みます。

川口 開発営業本部では、将来に向けてこうしていきたいという思いを持ち、常に新商品や新しい技術を創り出していくことが必要で、どこを目指すのかを明確に示し続けることが重要と思っています。目標と方向性を掲げ、社員にしっかり理解してもらうことがとても大切だと考えています。

渡邉 私たちは生産事業、ものづくりの企業なので、お客様のニーズをしっかり把握し、信頼を得ることが大事です。規格や基準、あるいは仕事の進め方も異なる多様なお客様の要望をしっかりととらまえ、寄り添い、お応えしていくことが、これからの成長を生み出す基盤であることに変わりはありません。

川口 そうですね。解析から設計、生産までを手掛けている私たちにしかできない提案というものがありますから、新規のお客様にも当社の強みを提案できる人材をどうやって育てていくか。よりよい人材を育成することによってお客様とのWin-Winの信頼関係が築いていけると考えています。

多品種少量生産やカーボンニュートラルなど、新たな領域にも挑戦していきます。

川口 自動車業界の変革が進み、日本市場の縮小も想定されている中で、お客様の幅を広げるためには少量製品をいかに上手く作るかにも取り組まなければなりません。2030年VISIONの成長シナリオに「新規事業の創出」を掲げ、現在、自動車関連以外の製品の開発、生産にも意欲的に取り組んでいます。その一例が、日立ハイテク様、ホダカ様との協業による再生アルミを使用した自転車のフレームの共同開発。試作車を2023年1月の「オートモーティブワールド

2023　第13回　クルマの軽量化技術展」に出品しました。新たな領域に挑戦すると新しい気づきも得られるもので、自動車の衝突シミュレーション解析のノウハウを持ち込み自転車強度の解析を実施したところ、自転車ではそうしたシミュレーションを行うことがないそうで、とても驚かれました。異なる業界に私たちの技術を提供していくことは大きなチャンスなのだなと、私自身、改めて実感できたところです。様々な環境変化が起こる中で、自動車部品の製造で培ってきたノウハウや技術を積極的に提案し、これまで描いたこともなかったような夢の実現にもつなげていきます。

渡邉　夢への挑戦という意味では、環境問題にも着目し、カーボンニュートラル重視の事業を展開していくことが、企業存続に向けた重点課題と捉えています。環境に関する目標をしっかり設定し、これを必ず達成するという使命感を持ちながら、企業としての責任遂行を加速させ、中長期的な視点に立って着実に施策を展開していこうと考えています。現在、九州の豊後高田工場では、工場で使用する約30%の電力を太陽光発電で賄っております。その他の拠点でも、コンプレッサーやエアコンなどエネルギーを上手に使う高効率な設備更新を事業計画として展開しています。工場として車1台を生産するために使用している電力量や生産工程で排出されるCO_2量をモニタリングするシステムの構築を進め、改善効果の「見える化」を進めていく計画です。

さらなる夢の実現を見据えて、挑戦を続けていきます。

渡邉　私たちは、2040年にはボディーそのものをOEM様に提供できる技術を開発したいという「夢」を持っています。そのために、2030年VISION「Be a Value Creator」を掲げ、これまで述べたような生産・開発領域の取組みを加速させているところです。こういった中長期の目標を一つずつクリアしていけば、一つの可能性としてB to C領域への挑戦も夢ではないかもしれません。

川口　時代が変わり、車に対する価値観も変われば、いずれユーザーが車の部品ごとにメーカーを選ぶ時代も訪れるかもしれません。その時に「ボディーはエイチワン」と選ばれる企業になれるように、私たちは難しいことにもどんどん挑戦し、夢の実現に向けて前進していきます。

渡邉　私たちはプレス屋ですので、ボディーづくりで世の中にしっかりと貢献をしていきたいですね。

Message

目指す姿の実現に向けた人材育成

当社グループの企業価値の向上とサステナブルな社会の実現を両立させるため、優れた人材育成に努め、人的資本の充実を目指します。

取締役　専務執行役員　管理本部長
太田　清文

人的資本経営への取組み

企業価値向上の源泉が物質的な有形資産から非物質的な無形資産に移行しつつある中、人的資本価値が企業の競争力を大きく左右する時代になりつつあります。

当社は「尊重　信頼　挑戦」の経営理念に基づいて、以下の人材育成方針、社内環境整備方針を定めて持続的な企業価値向上を生み出す多様な人材を採用、育成しております。

▌人材育成方針

当社は尊重、信頼、挑戦の経営理念に基づき、人材こそが価値を生み出す資本であるとの認識に立ち、企業の価値創造力の向上及び持続的成長のため、社会課題解決の視点で自ら考え行動を起こし、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す多様な人材を採用し、育成します。

▌社内環境整備方針

性別・年齢・出身国等にかかわらず、すべての個人が能力、キャリア開発できるように、上司・先輩からの日常業務を通じた指導やOJTを基本として、新価値創造に向け、主体性・思考力・行動力等の向上研修や社内外交流を促進します。また、管理監督者のマネジメント力向上、多様な働き方の導入、健康経営の推進など、各個人が活き活きと働ける環境整備を推進します。

多様な人材が活躍できる環境整備

当社は2016年に女性活躍推進宣言を発し、管理指標として新卒採用者に占める女性割合を10%以上とすることを打ち出しました。この目標は毎年達成しております。これに加え、女性の管理職数を、2020年度の2名から2030年度までに3倍の6名以上とする目標を2021年に策定しており、2023年6月現在は3名となっております。これまで女性向けキャリアデザイン研修や、管理職向けダイバーシティ・マネジメント研修を行い、社内の意識向上に努めてき

ましたが、さらに新たな取組みとして、管理職への意欲、意識を高めることを目的とした、指導員、主任クラスの女性従業員向けのリーダーシップ強化研修「H-One Women's Workshop」を開催しています。

職場環境整備の実績としては、2016年にワーク・ライフ・バランス推進宣言を、また2022年にフレックスタイム制度の適用拡大やコロナ禍で導入した在宅勤務の恒久化も実施しています。また、当社は一般従業員の年次有給休暇の取り切り、男性の育休取得率100%など、他社と比べ、非常に働きやすい環境となっていると自負しています。

転職者がゼロにならないことは一定程度織り込みながらも、優秀な人材が在籍し続けられるメリハリの利いた人事制度の整備を進めています。また、ウェルビーイングを意識した、社員が気持ちよく、エンゲージメントを持って働ける職場環境の構築にも注力しています。企業価値を引き上げていくためには人材がきわめて大きな役割を占めると考えていますので、今後も、人的資本の向上、活性化に尽力していきます。

主要ダイバーシティ関連指標

(年度)	2019	2020	2021	**2022**
新規採用数(人)	33	27	30	**17**
うち、女性採用数(人)	9	7	9	**4**
女性割合(%)	27	26	30	**24**
外国出身従業員採用数(人)	3	1	0	**2**
定年者数(人)	24	33	27	**24**
うち、継続雇用者数(人)	18	29	18	**21**
障がい者雇用率(年度)(%)	2.38	2.56	2.87	**3.15**

次世代人材育成計画

若手を対象とした、今後海外で活躍できる人材の育成については、従来、海外において語学研修を実施していました。極論すれば語学研修自体は日本でもできますが、異文化の中に身を置いて、何かあった時にとっさに対応する力や、その環境の中で生き抜いてタスクを実行する、あるいはミッションを果たすバイタリティーは現地にいなければ培えません。経験を力にする機会を創出するため、従来の研修に加え、海外武者修行研修という新たな取組みも始めました。

次世代を担う経営マネジメント層の育成については、先見性、変化に柔軟に対応する力、積極的に、そして粘り強く現状を変えていこうとする改革の意識、挑戦する姿勢、やりぬく実行力、といった資質が必要です。そこで、候補者には海外現地法人の社長を任せるなど経験を積ませ、課題解決力や目標達成力があるかどうかを見極めることが重要だと考えています。当社では、役員レベルで構成する人材育成委員会でヒューマンリソースを検討しており、将来、経営マネジメント層で活躍を期待する人材については、拠点配置のローテーションを組むなど、計画的な育成を図っています。

経営に携わるには、総合的な能力、例えば生産領域の人材であっても営業や購買などの管理業務の力も持たなければなりません。現在の自動車業界の大変革の時代にあって、次世代の経営人材は、次の柱となる新しい事業の創出や、他に販路を拡大していける意志と能力が必要とされているのです。

価値創造思考の浸透

第7次中期経営計画では、基本方針として、「事業基盤を再構築し、価値創造思考で確かな成長を実現する」と定めています。この一環として、取締役など経営層に対しては、資本効率を意識した経営を実践し、資本コストやWACC（加重平均資本コスト）に対してそれを上回るような利益を上げていくよう、事業運営の会議体である経営会議や取締役会で説明し、浸透を図っています。また、社員に対しては、2030年VISIONの実現を目指していくために、VISIONポスターや社内報による啓発、階層別研修で「価値創造戦略」説明を織り込むなど様々な活動を通じて戦略の浸透を図っています。同様の活動は海外拠点でも行っています。これにより、グループ全体での理解度も大分深まったと認識しています。

私たちの取組み

年次有給休暇取得促進

一般職：年間付与日数100%取得（2022年度）
管理職：年間12日以上100%取得（2022年度）

男性労働者の育児休業・出生休暇取得率

100%（2022年度）育児休業の最初の稼働10日間を有給化

在宅勤務制度の恒久化

新型コロナ対応で開始した在宅勤務制度を恒久化、在宅手当支給（2022年10月～）

フレックスタイム制度の適用職場拡大

適用職場20職場▶38職場（2022年7月～）

月平均所定外労働時間数

9.0時間/月（2022年度）

その他の多様な働き方の実現に向けた取組み事例

不妊治療休暇導入、不妊治療理解促進講習会、
女性健康管理講習会、LGBT理解促進教育、ビジネスサポートチーム創設による障がい者就業確保、女性向けキャリアデザイン研修、管理職向けダイバーシティ・マネジメント研修

認証取得実績

- くるみん（2021年8月～）
- えるぼし（3つ星）（2021年8月～）
- 健康経営優良法人（2022年3月～）
- 埼玉県多様な働き方実践企業（2021年8月～）
- 埼玉県障害者雇用優良事業所（2022年5月～）

人権への取組み

当社は経営理念に掲げる「人間尊重」の精神、また、近年の人権に対する社会的関心の高まりを受け、新たに「エイチワングループ人権方針」を策定しました。人権尊重責任を果たすことの結果として、持続可能な経済・社会の実現に寄与するとともに、社会からの信用の維持・獲得や企業価値の向上につなげることができると考えています。

サステナブルな社会を実現していくためには、業績を上げることを前提としながらも、中長期的な観点から企業の社会的な責任を果たすことが非常に重要です。引き続き、人的資本経営の強化を図り、優れた人材育成を実現しながら、経済的価値と社会的価値の両面から企業価値の向上に努めてまいります。

Our Efforts

方針の全文は当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/basic_policy/human_rights.html

私たちの取組み

「エイチワングループ人権方針」の策定

当社グループは、「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」という信念のもと、自らの持つ技術とアイデアで人々の役に立つ、より良い社会の創造を目指し、多様な価値の提供に取り組んでいます。経営理念に掲げる「人間尊重」の考え方に基づき、グローバルに事業展開する企業グループの責任として、当社グループの事業活動に関わるすべての人たちの人権を尊重するために、「エイチワングループ人権方針」を定めました。

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デューディリジェンスを実施するとともに、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言、OECD多国籍企業行動指針に定められた人権を尊重し、これを当社グループのコミットメントとしています。また、当社グループ全体でコミットメントを果たすため、人権尊重を遂行する体制を構築しました。事業本部長や室長は、それぞれが責任を持って人権尊重への対応を図るとともに、人権に関する重要事項について、必要に応じて取締役会に報告する制度を定めています。

この体制のもと、人権デューディリジェンスを実行し、実際に生じている負の影響や潜在的な負の影響を特定し、防止・軽減することに努めていきます。人権に対して負の影響を引き起こした場合や、助長したことが明らかになった場合には、その是正に取り組むとともに、適切に救済できる実効的な体制の整備にも取り組んでいきます。また、当社グループの事業活動や製品・サービスが、関係者を通じて人権に対して負の影響を及ぼした場合、関係者への働きかけを通じて救済に努めます。

なお、人権方針については、当社グループすべての役員と従業員に適用し、当社グループの事業に関わりがあるビジネスパートナーに対しても本方針を理解していただくとともに、支持・尊重されるよう働きかけていきます。今後も、ステークホルダーの皆様との対話や協議を通じて、人権方針の取組みをさらに進化させていく考えです。

重要と考える人権課題

エイチワンは、全ての事業活動のプロセスの中で重点的に取り組むべき人権課題を以下の通り特定し、適切な手続きを通じて対処していきます。

1 多様性の尊重・受容、差別・ハラスメントの禁止
エイチワンは、全ての人が平等であるという原則に基づき、ダイバーシティ＆インクルージョンを尊重し、人種、民族、出身地、国籍、宗教、性別、性自認および性的指向、年齢、障がいの有無などを理由としたあらゆる差別を認めません。また、身体的・精神的苦痛を与える、あらゆる形態の非人道的なハラスメント行為を認めません。

2 安心・安全で働ける労働環境の提供
エイチワンは、各職場で働く人々が健康な心と身体で、自己の能力を最大限に発揮できるよう、安全で健康的な労働環境の形成に努めます。

3 強制労働と児童労働の禁止
エイチワンは、奴隷労働や人身売買を含めたあらゆる形態の強制労働や児童労働を認めません。

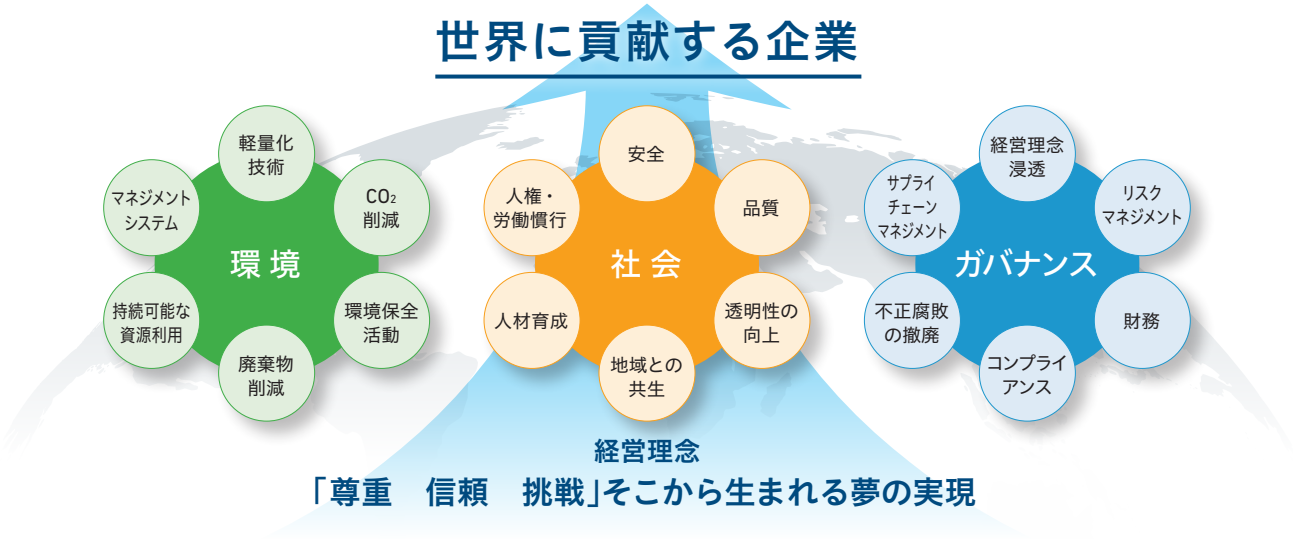
4 地域の安全・環境衛生の保全
エイチワンは、地域住民が安心・安全のもとで、健康で快適な環境を享受できるように、事業活動を通じて努めます。

サステナビリティ経営

基本的な考え方

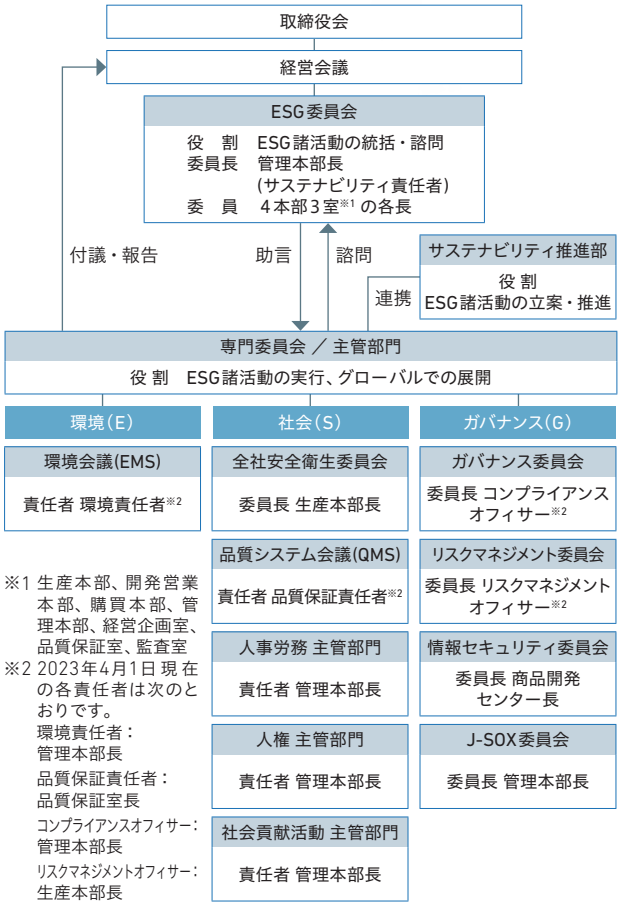
当社は、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

具体的には、第７次中期経営計画（2023年４月～2026年３月）の重点施策に「サステナビリティ強化」を掲げ、各部門が自己の事業活動と連鎖してサステナビリティの取組みを展開・管理するとともに、その実績を取締役会や経営会議などが監督しております。



サステナビリティの推進体制

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委員会を設置しております。また、当社グループにおけるサステナビリティ推進の主管部門としてサステナビリティ推進部を設置しております。サステナビリティに係る諸活動については、サステナビリティ推進部が施策の立案および推進に係る機能を担いながら、専門委員会や主管部門が施策をグローバルに実行しております。



※1 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

※2 2023年4月1日現在の各責任者は次のとおりです。
環境責任者：管理本部長
品質保証責任者：品質保証室長
コンプライアンスオフィサー：管理本部長
リスクマネジメントオフィサー：生産本部長

コーポレート・ガバナンス体制の詳細についてはP25-27 をご参照ください。

ESG委員会

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室の各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、ESG委員会における活動内容は、必要に応じて、取締役会に報告されます。

2022年度における諮問事項の例

- カーボンニュートラルと連動したCO_2削減目標設定について
- フレックス勤務制度、在宅勤務制度の恒久化について
- 障がい者雇用に係る中長期計画について
- 人的資本に係る有価証券報告書の記載事項について

サステナビリティに関する重要課題

当社は、事業課題およびステークホルダーとの関係性などを考慮して、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を以下のとおり認識し、ESG各領域の施策を通じて持続的な企業価値の向上に努めています。

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	重要性の評価	分類・検証および特定の実施
SDGｓの17目標などを参考に、サステナビリティを巡る課題（狭義）の抽出を行いました。	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。	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。

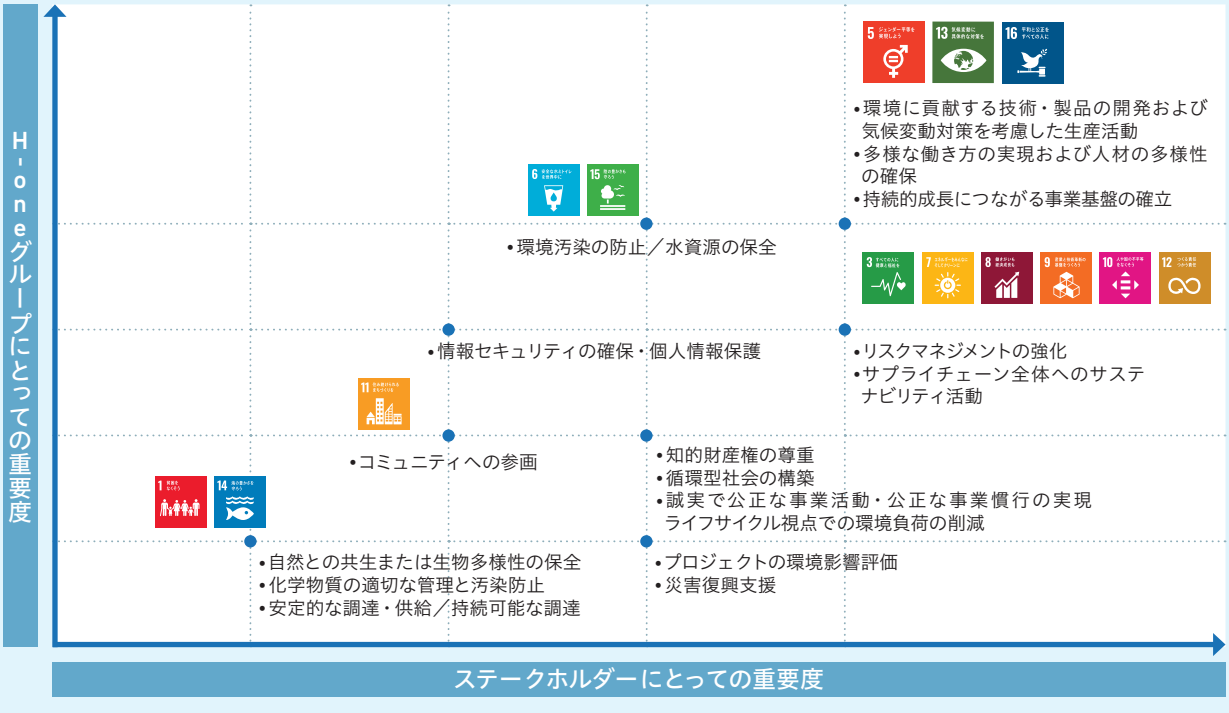
マッピング結果

H-oneグループ重点施策

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.30
S	多様な働き方の実現および人材の多様性の確保	P.35
G	持続的成長につながる事業基盤の確立	P.24



取締役および監査役紹介

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

渡邉 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

取締役および監査役の専門性と経験（スキルマトリクス）

氏名	当社における地位	性別	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	男性		●			●		●
太田　清文	取締役　専務執行役員	男性		●	●	●			●
渡邉　浩行	取締役　常務執行役員	男性		●	●		●		●
丸山　恵一郎※1	取締役　社外　独立	男性	●		●				
戸所　邦弘※2	取締役　社外　独立	男性	●	●					●
山本　佐和子※3	取締役　社外　独立	女性	●		●			●	
山下　和雄	常勤監査役	男性				●			●
河合　宏幸※4	監査役　社外　独立	男性	●			●			
村上　大樹※5	監査役　社外　独立	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

※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、同氏を選任しております。なお、同氏は、当社が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おりますが、2023年3月期において当社が支払った報酬額は、同所の売上高の1％未満、かつ、当社の連結売上収益の1％未満です。
※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くため、同氏を選任しております。なお、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されてから10年以上が経過しております。
※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、同氏を選任しております。
※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、同氏を選任しております。
※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、同氏を選任しております。

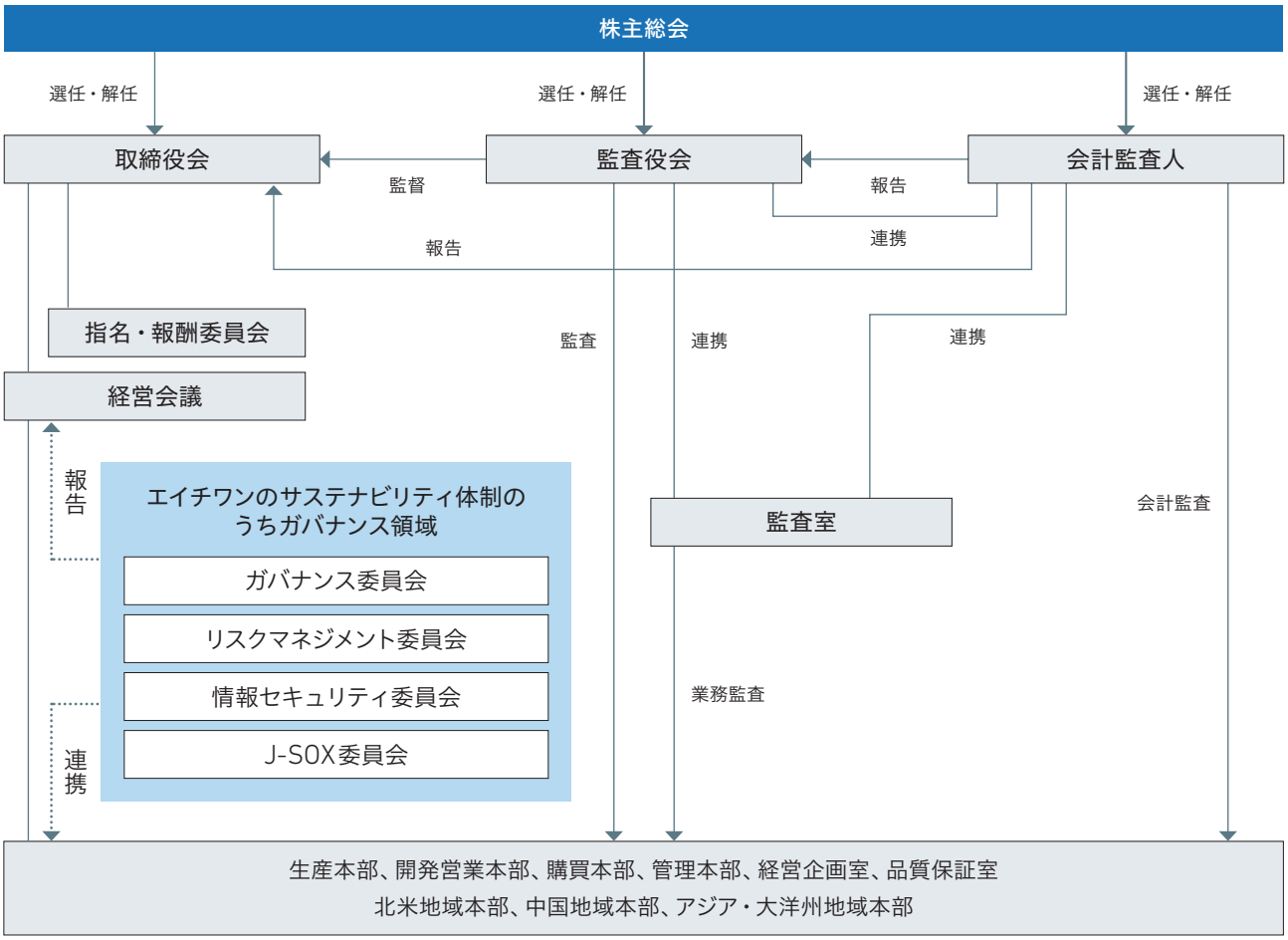
コーポレート・ガバナンス

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。



※点線は、当社のサステナビリティ体制のうちガバナンス領域の活動実施ライン

コーポレート・ガバナンスに関する詳細については、
当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/governance/

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、経営の重要事項およ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（男性）１名、他社での経営経験を有する者（男性）１名、行政機関での執務経験を有する者（女性）１名を選任しております。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、多様性などの面でも最善の体制であると考えております。

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督しております。

その他任意の会議体

1. 代表取締役および４本部３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おります。
3. 役員（取締役および上席以上の執行役員）の指名・解任および報酬などに関する決定プロセスの透明性およ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・報酬委員会を設置しております。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・解任および報酬などに関する適切な助言を行っており、取締役会から独立した機能および役割を発揮しております。
4. 当社グループのコンプライアンス体制の維持向上を図るため、コンプライアンスオフィサー（管理本部長）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企画立案するほか内部通報案件に対処するとともに、その内容を取締役会などに報告しております。
5. 当社グループの財務報告に係る内部統制の有効性の維持を図るため、管理本部長を委員長とするJ-SOX委員会が、J-SOXに係る年間計画および評価範囲を策定のうえ運用状況の確認および改善を行い、その内容を経営会議に報告しております。
6. 当社グループの機密情報管理体制の維持向上を図るため、商品開発センター長を委員長とする情報セキュリティ委員会が、年度方針および年間計画に基づき、情報セキュリティ強化の取り組みを統括しております。
7. リスクマネジメント体制の維持向上を図るため、リスクマネジメントオフィサー（生産本部長）を委員長とするリスクマネジメント委員会が、大規模災害が発生した場合を想定したBCM（事業継続マネジメント）に取り組んでいるほか、事業上のリスクに対する評価・管理を行っております。

8. 社長直轄の独立した業務監査部門である監査室が、内部監査を担当しております。監査室は、会社法上の内部統制、財務報告に係る内部統制および各部門の業務遂行状況についての内部監査を年間を通じて実施しているほか、子会社および関連会社における内部監査も実施しております。また、年２回、各半期ごとの内部監査内容を取締役会・監査役会に対して報告しております。

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など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議いたします。当該方針を踏まえた当社の取締役および監査役の報酬などの体系は、次のとおりであります。

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　年間で総額200百万円以内 監査役　年間で総額　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	● 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。 ● 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。		● 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。

※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。
※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。

コーポレート・ガバナンスに関する詳細については、当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/governance/

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ための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	わたしは、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:Business Continuity Plan)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、全社に関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)

大地震などの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。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おります。

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おります。

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、法令及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	わたしは、H-oneグループの一員として、法令・社内規則を遵守します。 わたしは、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	わたしは、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。

■「H-one・CG自己検証」

業務に関わる法令遵守の取組みの実施状況を点検する活動「H-one・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二つの観点について、すべ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すべ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。

環境への取り組み

エイチワングループ環境方針

理　念

エイチワン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、脱炭素社会の実現を目指します。

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資源の持続可能な利用、気候変動への対応、地域特性を考慮した生物多様性及び生態系の保護に取り組みます。
4. 私たちは法的要求事項及び個別に同意した基準を順守し、サプライチェーン及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。

環境推進体制と環境マネジメントシステムについては当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/environment/

カーボンニュートラルへの取組み

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し、脱炭素社会の実現を目指す」ことを掲げ、ライフサイクルの観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、国内・海外問わずグループ全体で「2050年度カーボンニュートラル」を達成すべく、CO_2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。

目　標

- 2019年度を基準年度として、グループ全体で「2050年度カーボンニュートラル達成」
- 日本国内においては、日本政府が掲げる目標に準じ「2030年度CO_2排出量2019年度比42%削減※」を目指す。

※ 2013年度比では46%削減に相当

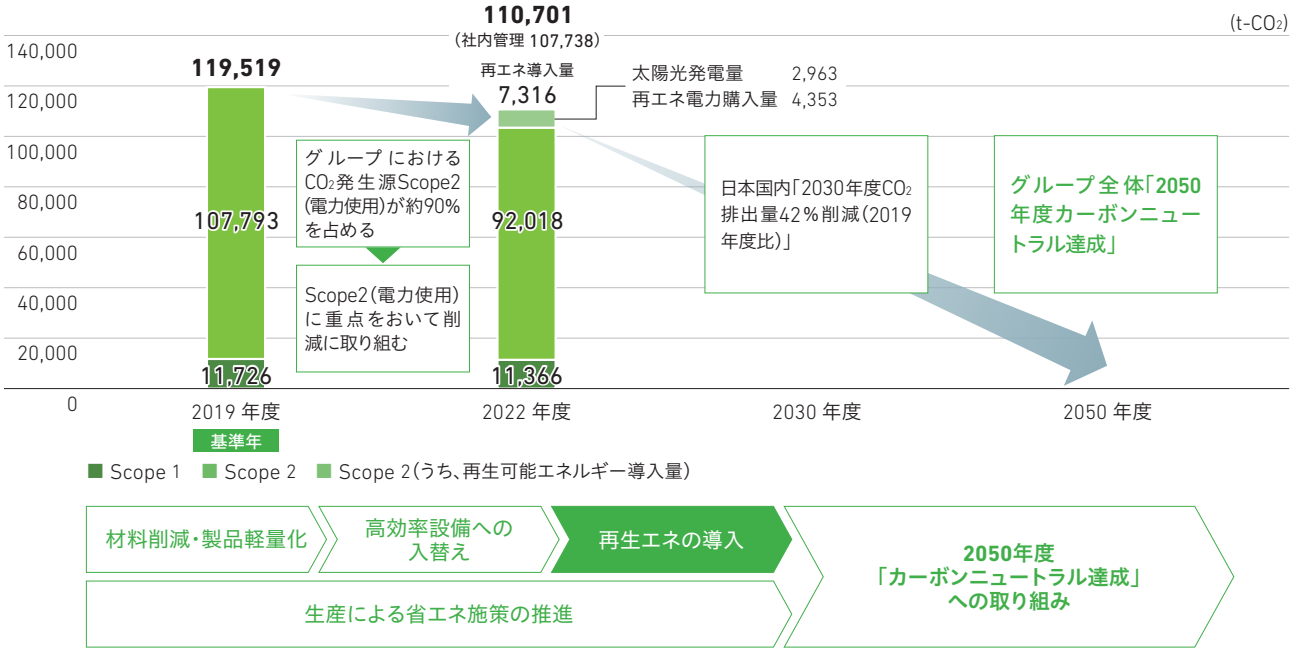
日本国内の2022年度の実績および2023年度目標

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り組みを推進しています。

項目		2022年度			2023年度目標
		目標	施策の一例	実績	
CO_2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、灯油等）の削減	2019年度比 原単位9.0%削減	• 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 • 高効率設備への入替え	**2019年度比 原単位 22.3%減**	2019年度比 原単位12.0%削減
		2019年度比 排出量9.0%削減		**2019年度比 排出量 13.6%減**	2019年度比 排出量12.0%削減
廃棄物の削減	事業所から発生する廃棄物の削減	2019年度比 発生量3.0%削減	• 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	**2019年度比 発生量 15.7%減**	2019年度比 発生量4.0%削減
水使用量の削減	事業所で使用する水使用量の削減	2019年度比 原単位3.0%削減	• 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	**2019年度比 原単位 32.4%減**	2019年度比 原単位4.0%削減

※ 集計期間：2022年4月～2023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。

H-oneグループ全体のCO_2削減目標（長期）



カーボンニュートラルに向けたグループの施策

当社のエネルギー使用量の内訳は、Scope2の電力使用量が全体の約90%を占めており、カーボンニュートラルを達成するうえでも電力使用量を減らすことが不可欠です。グループ全体で以下の取り組みを進めています。

工場への太陽光発電設備の設置

製品の製造過程における電力使用量を削減するため、再生エネルギーの導入を順次進めております。国内では、2021年12月から豊後高田工場に太陽光発電設備を導入。同様の取組みを海外にも拡大し、日本・北米・中国・アジア・大洋州の全地域において、事業活動によって必然発生するCO_2の低減につなげています。

豊後高田工場（大分県）

W-Hapii社（中国・湖北省）

HPT社（タイ・アユタヤ県）

省エネ施策紹介

高効率設備への入替え

照明のLED化

通勤バスEV化（中国）

環境保全活動（国内）

「エイチワンの森づくり」活動

群馬地区
場所:群馬県高崎市
箕郷町松之沢 地内
面積:1.4ha

福島地区
場所:福島県福島市
佐原字鍵金 地内
面積:1.05ha

栃木地区
場所:栃木県矢板市長井
栃木県県民の森 地内
面積:0.9ha

三重地区
場所:三重県亀山市
三寺町字鹿丸 地内
面積:2.4ha

埼玉地区
場所:埼玉県秩父郡
横瀬町平久保 地内
面積:2.7ha

環境保全活動（海外）

植樹活動

環境活動から生み出す未来への貢献（大宮地区）

大宮地区では、地元の障がい者就労支援団体および県・市と連携して、森づくり活動で発生した間伐材を利用し、未来を担う子供たちに「木のぬくもり」と「天然素材のあたたかさ」による木育の機会を提供する試みを始めました。

森林整備などで発生した間伐木材

公益社団法人
埼玉県農林公社

木材の有効利用

障がい者就労支援団体が積み木に加工

社会福祉法人幸仁会 川本園

障がい者雇用への貢献

保育園などに寄贈、木育での使用

子供の育成

地域社会への貢献

大宮地区および郡山地区の清掃活動

当社では、環境保全活動、社会貢献活動の一環として、地域の清掃活動に参加しています。大宮地区は2023年5月28日、さいたま市が主催する「さいたま市ごみゼロキャンペーン市民清掃活動」に初参加し、大宮駅周辺の路上に放置されたごみを回収しました。郡山地区では6月4日、郡山市が主催する「市民総ぐるみクリーンこおりやま運動」に郡山工場および開発技術センターの従業員40名が参加。地域住民の方々とともに、工場周辺の道路や公園の清掃活動を実施しました。両地区ともに多くのごみを拾い集め、地域の環境美化に貢献しました。

さいたま市ごみゼロキャンペーン市民清掃活動については下記URLをご参照ください。
https://www.city.saitama.jp/001/009/014/p096716.html

市民総ぐるみクリーンこおりやま運動については下記URLをご参照ください。
https://www.city.koriyama.lg.jp/soshiki/55/76685.html

さいたま市ごみゼロキャンペーン市民清掃活動

市民総ぐるみクリーンこおりやま運動

TCFDへの取組み

当社は、脱炭素社会の実現に貢献するため、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づいた活動を進めています。

ガバナンス

当社グループにおけるサステナビリティに係る活動を推進するための体制を整備しており、具体的には、専門委員会や主管部門が多岐にわたるESG各領域の施策を展開しております。

リスク管理

当社グループにおける環境分野に係る活動は、ISO14001:2015に基づく環境マネジメントシステム(EMS)が、リスク・機会の特定、影響の分析や対応策の実施などを行っております。EMS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_2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、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委員会を設置しております。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。

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、このような体制を基にして、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。

気候変動シナリオに基づくリスクと機会の分析

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などを行いました。

- 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)。

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いく必要があると考えています。

当社は、中長期的に、2030年度までに2019年度比 CO_2 排出量42%削減、2050年度にカーボンニュートラル達成という目標を設定しております。

TCFDに関する詳細については、当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/environment/tcfd/

ESG委員会を含むサステナビリティ経営体制の詳細については P22をご参照ください。

CDPへの参加

当社は、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体「CDP (Carbon Disclosure Project)」が実施する気候変動に関する調査に毎年参加しています。

同調査への回答を通じて、気候変動に関する取組みの情報開示の充足に努めるとともに、より一層の気候変動対策を推進してまいります。

社会への取り組み

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社は、企業市民として社会的責任を果たすため、ステークホルダーとのコミュニケーションを大切にし、企業活動を通じて社会に貢献するよう努めます。この認識のもと、主なステークホルダーと当社グループが大切にする価値を右表のとおり認識しております。

今後も、ステークホルダーからの期待に応え続けるとともに、対話を通じたエンゲージメントの強化に取り組みながら、社会から存在を期待される企業として成長を続けてまいります。

お客様・お取引先様	● 製品、サービスの品質 ● 誠実な営業活動 ● 公正で健全な取引
従業員	● 職場でのコミュニケーション ● 人権の尊重 ● 安全衛生
社会	● 交通安全 ● 環境保護 ● 社会貢献
株主・投資家・その他のステークホルダー	● 適時、適切な情報の開示 ● 反社会的勢力との関係断絶 ● 政治、行政との健全な関係

H-oneグループとお客様（製品、サービスの品質）

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

エイチワンは経営理念に基づき、常に安定した品質と新たな価値創造に取組み、全てのお客様の期待に応え、魅力あふれる製品とサービスをタイムリーに提供します。

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

H-oneグループとお取引先様（公正で健全な取引）

基本的な考え方

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様は、ともに自動車フレームを作り上げるパートナーであると考えています。お取引先様に敬意を払い、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、お取引先様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。

購買理念

「品質の良い商品」を「適正な価格」で「タイムリー且つ永続的」に調達し世界中のお客様に満足して頂ける商品を提供する。

購買3原則

1 取引先の主体性を尊重する調達
- 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 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サステナビリティの取組み

「サプライヤーCSRガイドライン」に基づく活動

当社は、2016年度に「サプライヤーCSRガイドライン」を発行し、お取引先様と共同でCSR活動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。当社は、今後もCSR活動への理解と協力を得ながら、お取引先様と発展的な関係を築いていく方針です。

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、人権侵害や環境破壊など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、お客様である自動車メーカー様が米国株式市場に上場されていることも踏まえ、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様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。当社は、今後も紛争鉱物の使用撲滅を実現できるよう取り組んでまいります。

H-oneグループと従業員（健康経営）

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、①健康保持・増進に向けた取組み、②メンタルヘルスへの取り組み、③過重労働防止を推進しています。

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。

健康経営の推進体制と取組みの詳細については当社Webページをご参照ください。
https://www.h1-co.jp/sustainability/safety_and_health.html#health

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健康診断対象者の受診率向上を推進しています。

	KPI(指標)	目標	2019年度	2020年度	2021年度	**2022年度**
健康管理	定期健康診断：受診率	100%	100%	100%	100%	**100%**
	二次健康診断：受診率	90%以上	97.8%	98.7%	99.8%	**100%**
	特定保健指導：受診率	90%以上	—	14.0%	93.6%	**98.5%**
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%	**100%**

健康保持・増進に向けた主な取組み

特定保健指導／保健指導

定期健康診断の結果に対する有所見者を削減するため、昨年度から、一定基準に達した全年齢層の従業員に対し特定保健指導や保健指導を実施しています。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、総務部および実施会社が一体となって、特定保健指導などの受診勧奨や様々な働きかけ、継続的なアドバイスなどを行っています。

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、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などを実施しています。昨年度からは、ストレスチェック組織分析結果を基に、一定基準以上の部門に対し産業医を交えた職場改善ミーティングを実施し、よりよい職場環境の構築につなげています。休職者支援においては、産業医による定期的な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。また、復職時には、就業が継続しやすい環境の整備などにも取り組んでいます。

「健康経営優良法人」認定の取得

2022年に引き続き、「健康経営優良法人」に認定されました。

2023
健康経営優良法人
Health and productivity

H-oneグループと社会（社会貢献）

当社グループは地域交流や社会貢献を通じて、社会から存在を期待される企業を目指します。

子供たちの育成支援

「キッズエンジニア2023」への協賛

当社は、次世代を担う子供たちにものづくりの楽しさを知り、技術者になる夢を持ってもらうという活動趣旨に賛同し、2023年8月4日～5日にかけてポートメッセなごやで開催された「キッズエンジニア2023」（主催：公益社団法人 自動車技術会）に協賛いたしました。

キッズエンジニア2023

Kids Engineer

近隣小学校の児童を招いた工場見学（亀山工場）

亀山工場では、毎年、近隣の小学校の児童を招き工場見学を行っています。参加した児童はプレス工程と溶接工程を従業員の説明を聞きながら見学し、大きなプレス機が動く様子や、たくさんのロボットが部品を溶接する様子などに、とても驚いていました。今後も地域の子供たちの知識を育む機会を継続して提供してまいります。

アフガニスタンへのランドセル寄贈（郡山工場・開発技術センター）

郡山工場および開発技術センターは、ホンダ福島会が実施する国際支援活動「思い出のランドセルギフト」の活動趣旨に賛同し、役目を終えたランドセル13個を有志から募り、アフガニスタンの子供たちに寄贈しました。

写真提供：
公益財団法人ジョイセフ

間伐材を利用した木育の機会の提供

2023年度より、「エイチワンの森づくり」活動で発生した間伐材を利用し、未来を担う子供たちに「木のぬくもり」と「天然素材のあたたかさ」による木育の機会を提供する試みを始めました。

詳細は P33 をご参照ください。

地域社会への貢献

地域清掃活動への参加

当社は、環境保全活動、社会貢献活動の一環として、地域の清掃活動に参加しています。

詳細は P33 をご参照ください。

株主優待品を通じた社会貢献

毎年6月下旬に贈呈している株主優待品を社会貢献型「Kids Smile」クオ・カードとし、カード1枚につき50円を、株式会社クオカードを通じて東日本大震災被災地の子供たちを笑顔にするための活動に寄付しています。

植樹節の植樹活動（中国）

G-Hapii社、Q-Hapii社、W-Hapii社では、3月の「植樹節」に合わせて植樹を実施しています。自社構内および構外で、毎年100名を超える従業員が楠の苗木や、綿の木、桜の木などを植樹しています。

Habitat for Humanity（アメリカ）

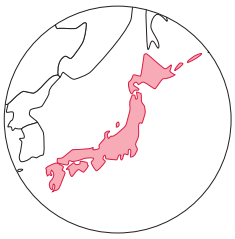
KTH社では、NGO団体「Habitat for Humanity International」が主催する、「誰もがきちんとした場所で暮らせる世界」の実現を目指した活動の趣旨に賛同し、地域の住宅を必要としている方々のための建築ボランティア活動に参加しています。

Clothes Donation（インド）

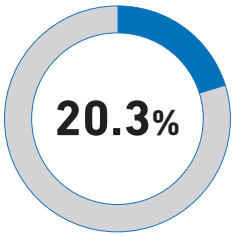
HIL社では、近隣の困っている方々に衣服や靴を寄付する「Clothes Donation（衣服や靴の寄付活動）」を行っています。多くの従業員が着用しなくなった中古・新品の衣服や靴を持ち寄り、寄贈しています。

地域別概況（2022年度／2023年3月期）

日本



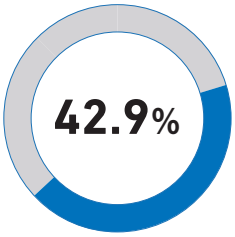
売上収益構成比率



主力得意先向けの自動車フレームの生産量が前年度に比べて増加したことや、専用設備回収が増加したことなどから、売上収益が前年度比8.5%増加の469億79百万円となりました。損益面では、材料費率の上昇や製造コストの増加、前第1四半期連結会計期間における土地売却益の剥落などから、税引前損失が8億91百万円（前年度は税引前利益28億92百万円）となりました。

北米

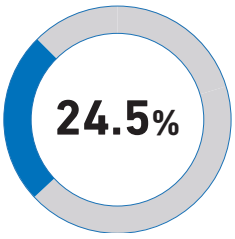
売上収益構成比率



主力得意先向けの自動車フレームの生産量は前年度と同水準となったものの、円安効果から売上収益が前年度比72.5%増加の994億34百万円となりました。損益面では、親会社によるロイヤリティの変更などがあったものの、減損損失の計上により税引前損失は84億93百万円（前年度は税引前損失83億22百万円）となりました。

中国

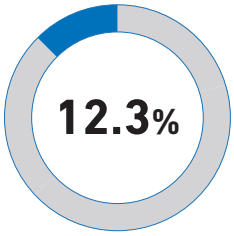
売上収益構成比率



主力得意先向けの自動車フレームの生産量が前年度比で減少しましたが、円安効果から売上収益が前年度比0.8%増加の568億19百万円となりました。損益面では、生産機種ミックスや競争激化により利益幅が減少したことなどにより、税引前利益が前年度比95.9%減少の1億34百万円となりました。なお、第2四半期連結会計期間から武漢愛機新能源汽車有限公司（WN-Hapii）を連結子会社に含めています。

アジア・大洋州

売上収益構成比率



主力得意先向けの自動車フレームの生産量が前年度比で増加したことや円安効果から、売上収益が前年度比25.7%増加の285億7百万円、税引前利益が前年度比95.4%増加の4億21百万円となりました。

地域別の生産および財務概況

（百万円）

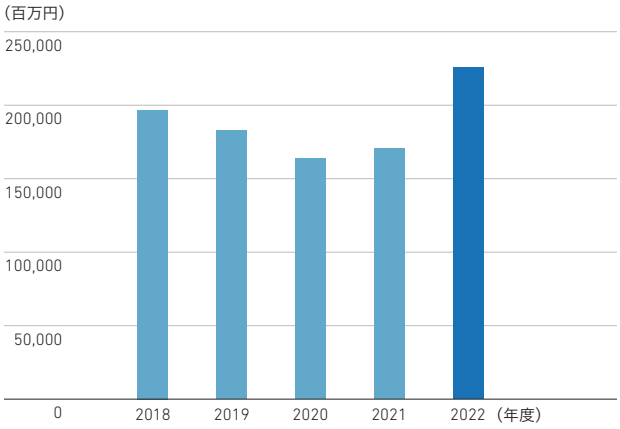
2021年度（2022年3月期）	日本	北米	中国	アジア・大洋州
生産台数（千台）	626	1,106	1,615	324
売上収益	43,286	57,642	56,366	22,679
売上収益に占めるEVメーカー向け売上比率（%）	—	7.0	5.1	—
税引前利益（△は損失）	2,892	△ 8,322	3,284	215
設備投資	7,142	3,111	11,235	4,703
減価償却費及び償却費	3,133	3,771	5,036	2,722

（百万円）

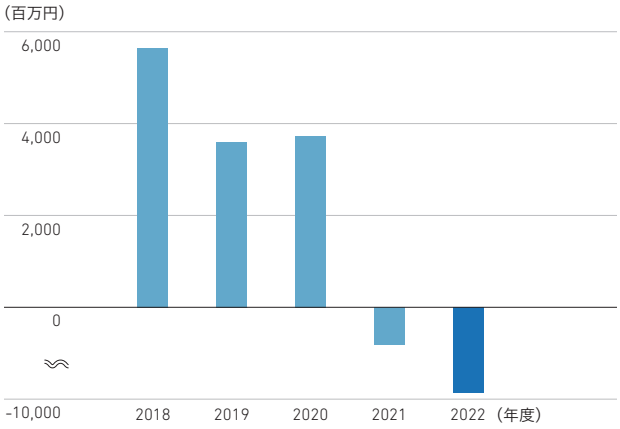
2022年度（2023年3月期）	日本	北米	中国	アジア・大洋州
生産台数（千台）	**645**	**1,109**	**1,304**	**396**
売上収益	**46,979**	**99,434**	**56,819**	**28,507**
売上収益に占めるEVメーカー向け売上比率（%）	—	**6.8**	**4.7**	—
税引前利益（△は損失）	**△891**	**△8,493**	**134**	**421**
設備投資	**2,104**	**1,699**	**9,597**	**2,073**
減価償却費及び償却費	**3,083**	**4,562**	**5,926**	**2,630**

財務・非財務ハイライト

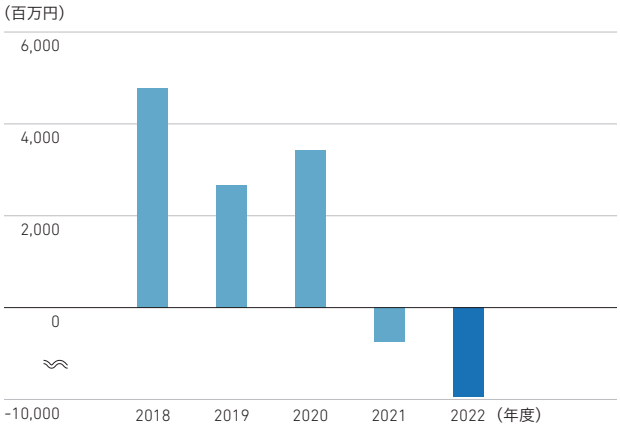
売上収益



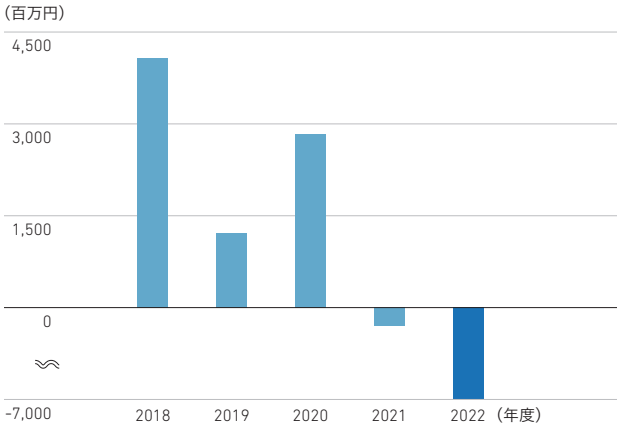
営業利益



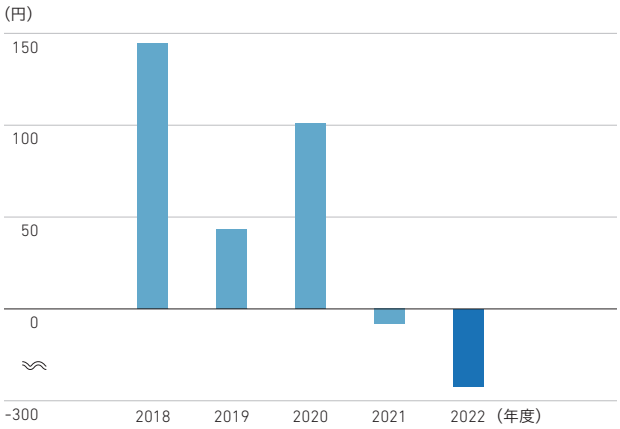
税引前利益



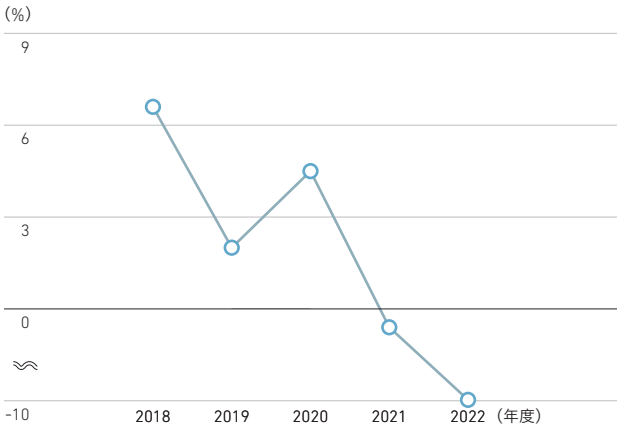
親会社の所有者に帰属する当期利益



基本的１株当たり当期利益（EPS）

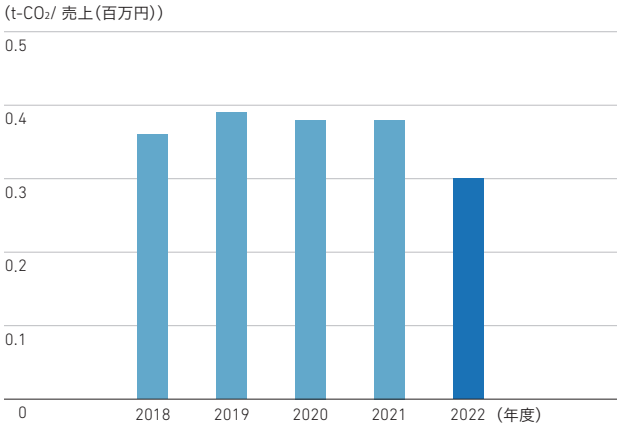


親会社所有者帰属持分当期利益率（ROE）



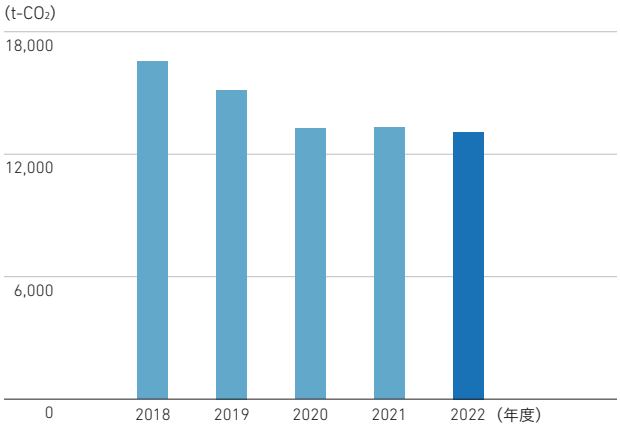
（日本国内）

生産活動によるCO_2排出量（原単位の推移）

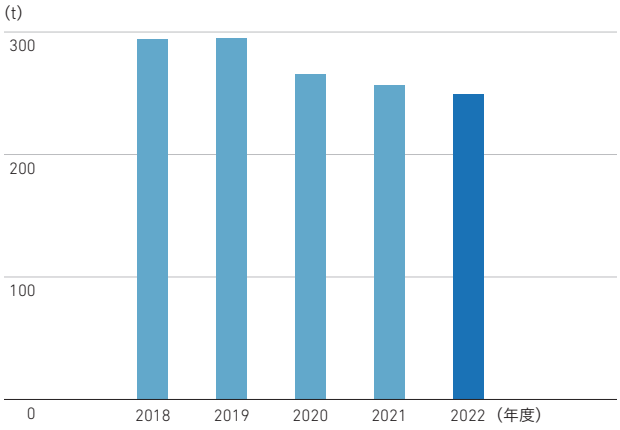


生産活動によるCO_2排出量（総量の推移）

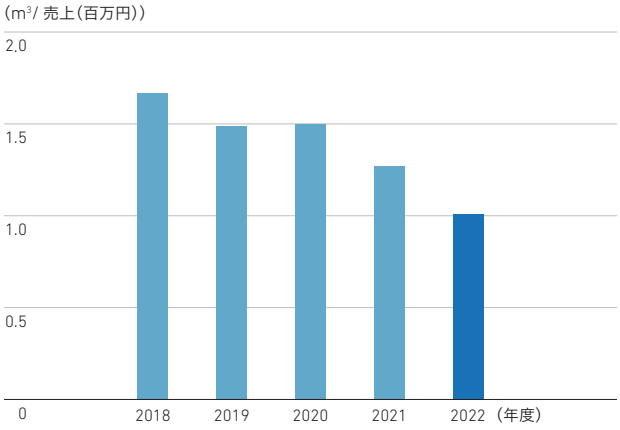
※ ロケーション基準にて算出（電力は社内目標使用の固定係数0.378t-CO_2/MWhを使用）



廃棄物発生量（排出量の推移）



水使用量（原単位の推移）



環境会計

分類	（年度）	投資（百万円） 2018	2019	2020	2021	**2022**	費用（百万円） 2018	2019	2020	2021	**2022**
事業エリア内コスト	公害防止コスト	—	—	—	—	—	4.7	5.0	30.7	4.4	**6.8**
	地球環境保全コスト	36.1	45.7	13.9	39.0	**164.6**	1.9	0.3	15.3	35.0	**60.8**
	資源循環コスト	—	—	—	—	—	10.2	10.8	9.5	52.8	**13.2**
管理活動コスト		—	—	—	—	—	30.9	58.8	34.6	33.7	**43.2**
研究開発コスト		—	—	—	—	—	21	29.9	24.1	34.9	**27.0**
社会活動コスト		—	—	—	—	—	3.00	2.60	0.96	0.92	**1.67**
合計		36.1	45.7	13.9	39.0	**164.6**	71.7	107.4	115.2	161.7	**152.7**

11ヵ年の財務・非財務サマリー

株式会社エイチワンおよび連結子会社 3月31日に終了した連結会計年度	日本基準			
	2012	2013	2014	2015
損益状況				
売上収益	138,042	179,944	185,750	200,224
営業利益(△は損失)	5,595	5,318	2,232	6,067
営業利益率(%)	4.1	3.0	1.2	3.0
税引前利益(△は損失)	5,624	5,663	1,659	4,377
税引前利益率(%)	4.1	3.1	0.9	2.2
親会社の所有者に帰属する当期利益(△は損失)	5,081	3,496	292	2,383
親会社の所有者に帰属する当期利益率(%)	3.7	1.9	0.2	1.2
減価償却費及び償却費	7,833	11,785	16,099	14,636
設備投資額	17,813	30,824	33,995	16,680
研究開発費	970	1,024	1,161	1,689
研究開発費対売上収益比率(%)	0.7	0.6	0.6	0.8
財務状況				
親会社の所有者に帰属する持分合計	49,974	61,204	68,613	49,831
資産合計	121,979	152,055	192,777	173,978
1株当たり指標				
基本的1株当たり当期利益(△は損失)(EPS)(円)	206.77	136.58	10.30	83.96
1株当たり配当金(円)	20	22	22	22
1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)(円)	1,766	1,897	2,093	1,755
経営指標				
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)(%)	12.9	7.2	0.5	4.6
資産合計税引前利益率(ROA)(%)	5.0	4.1	1.0	2.4
有利子負債	39,094	48,052	77,571	69,532
親会社所有者帰属持分比率(%)	35.3	35.4	30.8	28.6
営業活動によるキャッシュ・フロー	9,281	17,951	9,027	23,252
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 19,442	△ 27,738	△ 31,093	△ 19,268
財務活動によるキャッシュ・フロー	7,611	8,728	20,980	△ 4,476
フリー・キャッシュ・フロー	△ 10,161	△ 9,786	△ 22,065	3,984
非財務データ(日本国内)				
生産活動によるCO_2排出量(総量の推移)※1($t\text{-}CO_2$)	17,699	16,314	14,575	13,673
生産活動によるCO_2排出量(総量の推移)※2($t\text{-}CO_2$)	—	18,512	20,066	18,917
生産活動によるCO_2排出量(原単位の推移) ($t\text{-}CO_2$／売上(百万円))	0.42	0.46	0.43	0.44
消費電力量(MWh)	34,804	38,661	34,890	32,966
再生可能エネルギー比率(%)	—	—	—	—
廃棄物発生量(排出量の推移)(t)	262	331	360	300
水使用量(原単位の推移)(m^3/売上(百万円))	—	—-	—	—

※1 ロケーション基準にて算出(電力は社内目標使用の固定係数0.378$t\text{-}CO_2$/MWhを使用)
※2 マーケット基準にて算出

IFRS						
						（百万円）
2016	2017	2018	2019	2020	2021	**2022**
182,737	201,000	196,718	182,659	163,927	170,588	**225,511**
7,761	8,587	5,648	3,594	3,732	△ 4,046	**△ 9,270**
4.2	4.3	2.9	2.0	2.3	△ 2.4	**△ 4.1**
7,550	7,676	4,789	2,657	3,423	△ 3,714	**△ 9,742**
4.1	3.8	2.4	1.5	2.1	△ 2.2	**△ 4.3**
6,058	6,197	4,071	1,223	2,838	△ 1,390	**△6,993**
3.3	3.1	2.1	0.7	1.7	△ 0.8	**△ 3.1**
14,018	15,438	14,841	14,741	14,101	14,572	**16,160**
15,657	14,473	11,840	13,145	12,219	26,193	**15,475**
1,848	2,013	2,177	2,277	2,181	2,189	**2,471**
1.0	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3	**1.1**
54,904	60,514	62,996	57,946	67,285	72,919	**68,582**
174,948	168,566	158,826	155,173	163,975	193,980	**187,315**
214.27	219.78	144.39	43.45	101.14	△ 49.50	**△ 249.25**
24	25	26	26	26	24	**20**
1,947	2,146	2,234	2,065	2,397	2,593	**2,455**
11.6	10.7	6.6	2.0	4.5	△ 2.0	**△ 9.9**
4.3	4.5	2.9	1.7	2.1	△ 2.1	**△ 5.1**
62,215	59,548	45,287	56,409	47,187	67,002	**66,968**
31.4	35.9	39.7	37.3	41.0	37.6	**36.6**
18,606	16,925	25,492	15,552	14,576	5,713	**21,962**
△ 14,205	△ 14,255	△ 10,942	△ 13,713	△ 12,215	△ 19,269	**△15,193**
△ 6,541	△ 2,092	△ 14,949	9,950	△ 11,646	14,889	**△ 3,508**
4,400	2,670	14,549	1,838	2,361	△ 13,555	**6,768**
14,307	15,433	16,546	15,157	13,263	13,312	**13,094**
20,638	21,503	21,727	20,694	18,280	17,236	**10,364**
0.44	0.43	0.36	0.39	0.38	0.38	**0.30**
34,343	37,039	39,539	36,298	31,978	32,153	**32,109**
—	—	—	—	—	0.5	**36.7**
285	325	294	295	266	257	**249**
1.99	1.85	1.67	1.50	1.51	1.27	**1.01**

決算概要（2022年度／2023年3月期）

経営環境および業績状況

2022年度における経営環境は、ウクライナ紛争の長期化による地政学的リスクが高まったことなどが影響し、エネルギー価格の高騰や急速な物価上昇を背景に各国で政策金利が引き上げられ、経済・社会情勢の先行きが見通しにくい状況が続きました。自動車業界においては、長引く半導体不足などの影響により、不安定な稼働状態が続き、当社グループでもお客様に合わせて生産調整せざるを得ない状況でした。また、自動車の電動化や自動運転技術の開発が予想を上回るスピードで進められており、当社グループでは強みである軽量化技術に磨きをかけ、自動車の電動化へのさらなる技術貢献に向けて対応しました。

このような事業環境のもと、当社グループは、第６次中期経営計画に掲げる重点施策を着実に推進しました。国内事業では、九州地区を中心とした顧客ニーズに応えるべく、中津工場の生産機能を豊後高田工場に移管し、プレスから溶接までの一貫生産体制を整備しました。また、超小型EVの試験研究を目的とする、超小型EV技術研究組合(METAx)を当社含む4社で設立し、軽自動車未満の超小型EVの開発に取り組みました。海外事業では、中国湖北省武漢市に武漢愛機新能源汽車有限公司(WN-Hapii社)を設立し、主力得意先のEV専用工場新設へ対応するとともに、現地EVメーカー向けに部品供給体制の強化と販路拡大を図りました。

こうした取り組みの結果、2022年度の売上収益は2,255億11百万円（前年度比32.2%増）となりました。売上総利益については156億24百万円（前年度比13.8%増）となりましたが、販売費及び一般管理費の増加や北米連結子会社における減損損失の計上により、92億70百万円の営業損失を計上しました。また、支払利息の増加などによる金融収支の悪化により97億42百万円の税引前損失を計上し、親会社の所有者に帰属する当期損失69億93百万円を計上することになり、大変厳しい結果となりました。

財政状態の概況

2022年度末における総資産は、現金及び現金同等物や営業債権及びその他の債権などの増加がありましたが、棚卸資産の減少や有形固定資産の減少などにより、1,873億15百万円（前年度末比66億64百万円減）となりました。負債は、退職給付に係る負債の減少などがありましたが、営業債務ならびに繰延税金負債などの増加により1,183億95百万円（前年度末比22百万円増）となりました。資本は、為替相場が円安基調となり、その他の資本の構成要素が改善されましたが、当期損失の計上による利益剰余金の減少などから689億19百万円（前年度末比66億86百万円減）となりました。

キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フローは、税引前損失の計上や営業債務の増減の減少があった一方で、営業債権及びその他の債権の増減や棚卸資産の増減などが増加したことにより、前年度に比べて162億48百万円増加の219億62百万円の収入となりました。投資活動によるキャッシュ・フローは、有形固定資産の取得による支出が減少し、前年度に比べて40億75百万円減少の151億93百万円の支出となり、フリー・キャッシュ・フローは67億68百万円のプラスとなりました。財務活動によるキャッシュ・フローは、短期借入金の純増減額の減少、長期借入れによる収入の減少、長期借入金の返済による支出の増加などにより、35億８百万円の支出となりました（前年度は148億89百万円の収入）。

以上の結果、2022年度末における現金及び現金同等物は、前年度末から32億32百万円増加し、104億20百万円となりました。

資本構成および資本利益率

（%）

（年度）	2018	2019	2020	2021	**2022**
ネット有利子負債※比率	26.1	26.8	25.4	29.8	**29.4**
ネットD/Eレシオ	59.2	65.6	57.7	76.4	**79.9**
親会社所有者帰属持分比率	39.7	37.3	41.0	37.6	**36.6**
ROE	6.6	2.0	4.5	△2.0	**△9.9**
ROIC	4.3	2.9	3.4	△2.7	**△6.9**

※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

研究開発および設備投資の状況

当社は経営方針に掲げる「価値創造思考で確かな成長を実現する」を達成するため、研究開発および設備投資を行っています。2022年度の研究開発費は2,471百万円となりました。なお、当社では開発営業本部を中心に、社外の研究機関とも連携して、「新規商品の研究開発」「EV最適ボディーの研究開発」「精密金属部品のプレス加工技術の開発」「高強度材高精度プレス加工技術の開発」「軽量材料の成形・接合技術の開発」「AI、CAD、CAM、CAEの技術革新に合わせたシステム開発および技術者育成」を6つの主要課題と位置づけ、研究開発に取り組んでいます。

設備投資については、生産効率化による価格競争力の強化や新型自動車部品の受注に対処することを主な目的としています。2022年度は、新型自動車部品の量産開始に合わせた専用設備に4,915百万円、生産効率化または能力拡充のための生産用汎用設備および工場の増改築などに10,560百万円、総額で15,475百万円の設備投資を行いました。

配当関連情報

（年度）	2018	2019	2020	2021	**2022**
1株当たり配当金（円）	26.0	26.0	26.0	24.0	**20.0**
連結配当性向※1（%）	18.0	59.8	25.7	—	—
DOE※2（%）	1.20	1.22	1.18	0.97	**0.80**

※1　2021年度および2022年度においては当期損失を計上したため、連結配当性向を記載しておりません。
※2　親会社帰属持分配当率

会社概要（2023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 6,656名、単体 1,261名

役員紹介（2023年6月28日現在）

取締役および監査役

代表取締役	金田　敦
取締役	太田 清文
	渡邉 浩行
取締役（社外）	丸山 恵一郎
	戸所 邦弘
	山本 佐和子
常勤監査役	山下 和雄
監査役（社外）	河合 宏幸
	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	渡邉 浩行※
	矢田　浩
	諏訪 陽介
上席執行役員	岩田 佳明
	川口 達也
	澤木　一
	田辺 雅之
	真弓 世紀
	稲苗代 浩
	齋藤 葉治
執行役員	藤井　実
	坂井 祐司
	菊地 孝宏
	小澤 利之
	民部 英司
	奥田 正道
	李　海鷹
	Chris Millice
	武部 洋行
	北村 哲也
	加藤 孝治

※は取締役を兼務している執行役員です。

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）

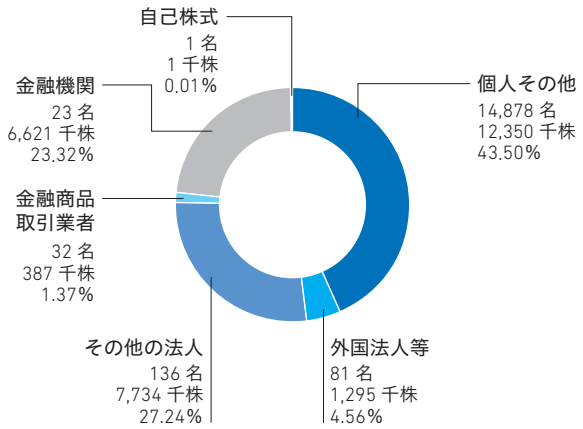
サステナビリティ

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

投資家情報（2023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	15,151名
事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当金受領株主確定日	3月31日
中間配当金受領株主確定日	9月30日
定時株主総会	毎年6月
株主名簿管理人 特別口座の口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
連絡先	三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部 〒137-8081　新東京郵便局 私書箱第29号 TEL：0120-232-711 （通話無料）

所有者別株式分布状況



大株主

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
本田技研工業株式会社	6,055	21.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,842	6.49
エイチワン従業員持株会	1,320	4.65
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
中條 祐子	680	2.40
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	648	2.28
株式会社日本カストディ銀行（信託口4）	572	2.02

※1. 持株比率は自己株式数(1,638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462千株は含めていません。

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部　CSR課
TEL：048-643-0010（代表）
e-mail：homepage@h1-co.jp
URL：http://www.h1-co.jp

統合報告書に関するご意見やお問い合わせにつきましては、HPに設置しております「統合報告書アンケート」をご活用ください。

Exceed expectations

株式会社エイチワン

〒330-0854
埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目11番地5 KSビル7階
048-643-0010(代表)
http://www.h1-co.jp

ミックス
紙 | 責任ある森林管理を支えています
FSC® C007665

VEGETABLE OIL INK

Printed in Japan