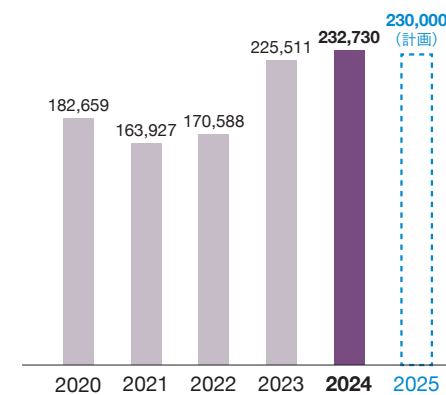


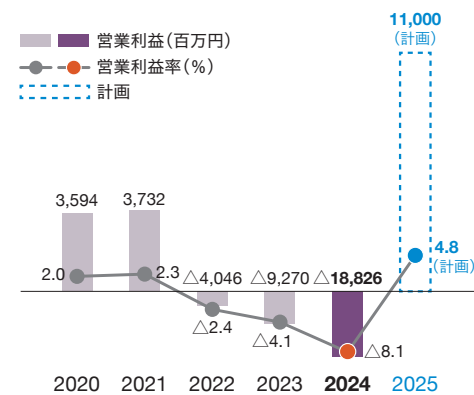
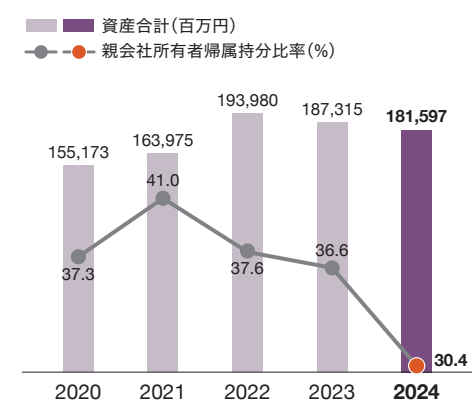
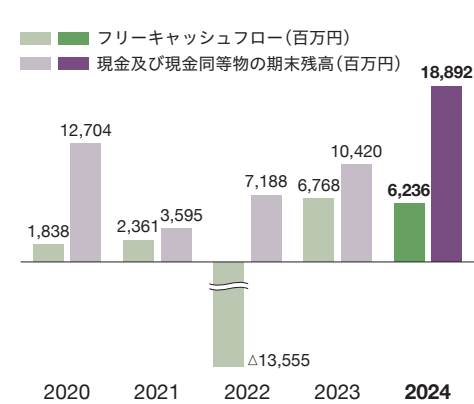
います。これらを踏まえた次期の業績予想は、売上収益2,300億円(前期比1.2%減)、営業利益110億円(前期は営業損失188億26百万円)、税引前利益100億円(前期は税引前損失193億54百万円)、親会社の所有者に帰属する当期利益80億円(前期は親会社の所有者に帰属する当期損失216億56百万円)を計画しています。なお、為替レートは、140円/ドルを前提としています。



売上収益(百万円)



営業利益(百万円)/営業利益率(%)

資産合計(百万円)/
親会社所有者帰属持分比率(%)フリーキャッシュフロー(百万円)/
現金及び現金同等物の期末残高(百万円)

第 3 章

ESG
in
Action

ESG への考えと取組み

contents

P25-27 サステナビリティ経営

P28-32 Environment(環境)

P33-38 Social(社会)

P39-40 CHOメッセージ

P41-46 Governance(ガバナンス)

P47-50 社外取締役役鼎談

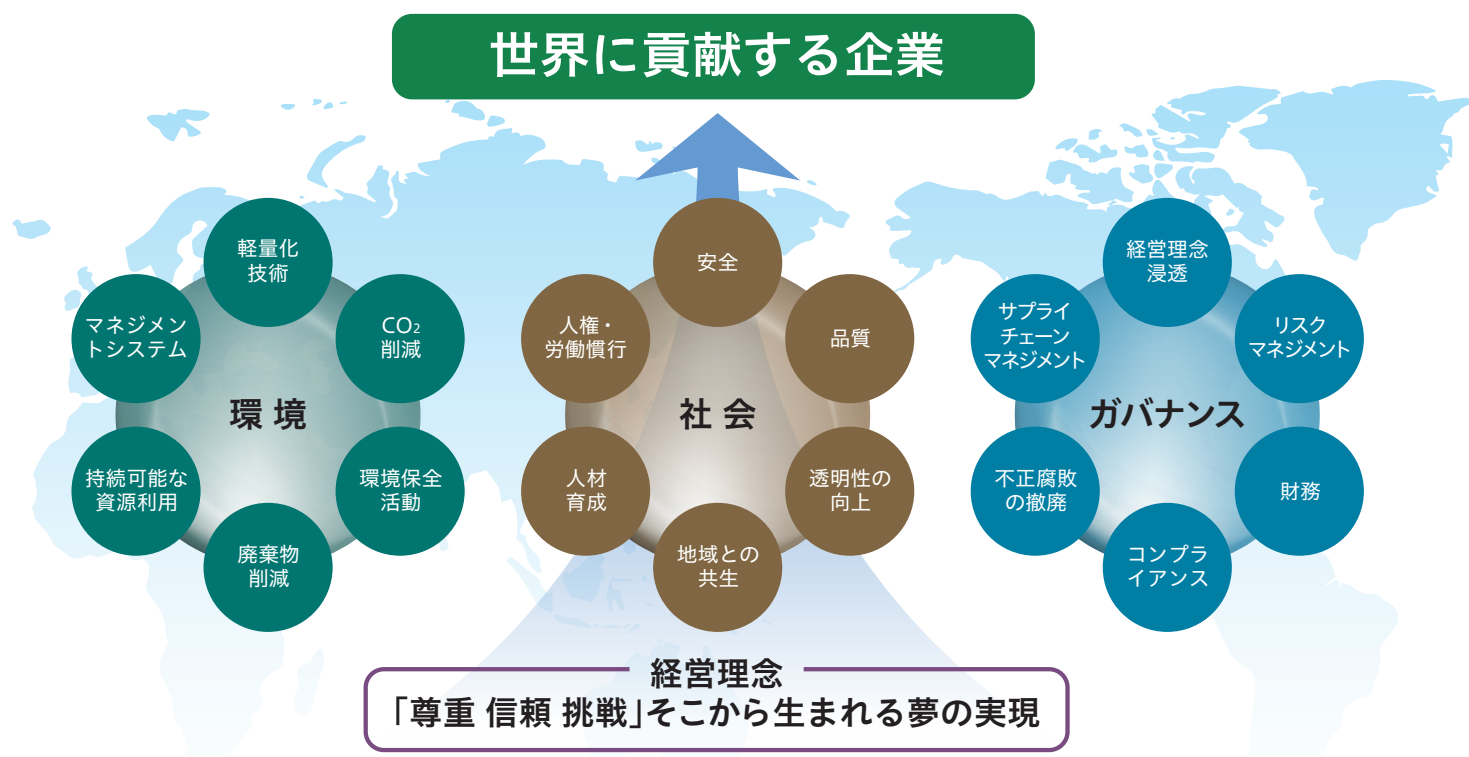
P51-52 役員紹介

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次中期事業計画(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います。



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委員会を設置しています。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います。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います。

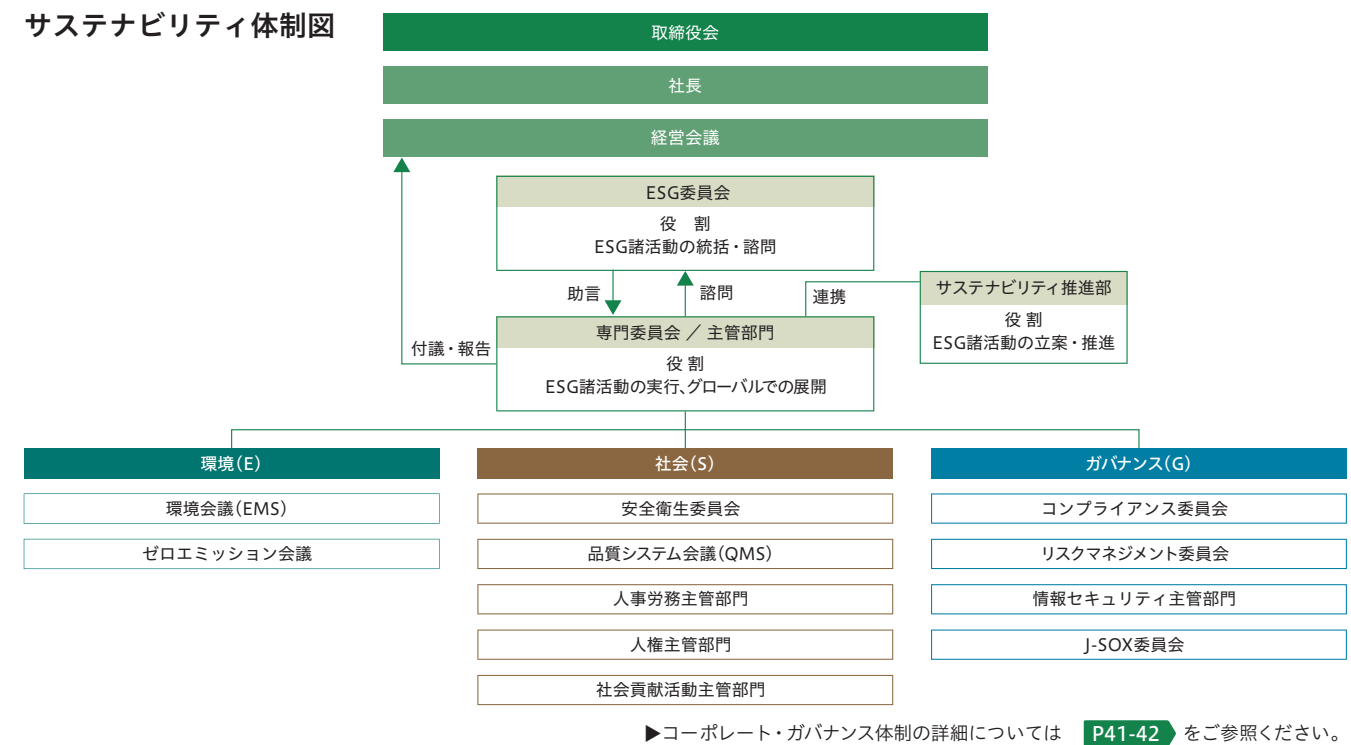
2023年度における諮問事項の例

- 環境モデル工場判定
- 環境管理システム導入
- 人権デューディリジェンスの実行
- 人権救済措置の検討

ESG委員会

ESG委員会は事業統括本部サステナビリティ担当役員を委員長とし、各事業本部の本部長により構成されています。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います。また、ESG委員会における活動内容は、必要に応じて、経営会議や取締役会に報告されます。

サステナビリティ体制図



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への取組み



H-oneグループは、気候変動対応を重要な経営課題と捉えています。TCFDの提言に基づいた活動を進めるこ

とで、企業としての持続的成長とあわせて脱炭素社会の実現に貢献していきます。

● ガバナンス

H-oneグループでは、サステナビリティに係る活動を推進するための体制として、ESG委員会や専門委員会を設置しています。また、主管部門により多岐にわたったESG各領域の施策を展開しています。

● リスク管理

TCFDが提唱するフレームワークに沿って特定した気候変動やその他のサステナビリティ課題に関するリスクと機会については、ESG委員会で諮問・審議が行われ、「物理リスク」と「移行リスク」に分類し、財務影響度を評価した上で、重要なリスクと機会を特定しています。特定された重要なリスクと機会について、「物理リスク」は、内容に応じて「リスクマネジメント委員会」を通じて全社軸にて施策を推進します。「移行リスク」については、事業活動に直結する領域は中期事業計画に組み込み、各事業本部で施策を推進します。環境領域において

は、ISO14001:2015に基づく環境マネジメントシステム(EMS)がリスクと機会の特定、および影響の分析や対応策の実施などを行っています。

● 戦略

グループの事業活動において、カーボンニュートラルへの取組みは、持続可能な社会の実現への貢献には必要不可欠です。また今後の自動車業界における様々な規制も強化されると予測されています。

事業活動における戦略観点としては、①省エネ ②再エネ ③創エネの各取組みが主となります。そのうち、当社製品における対応観点は、軽量化技術による自動車の燃費・電費性能の向上への貢献(①)、EV関連部品製造への取組みからEV普及への貢献(②)となります。H-oneグループの長期環境目標を2050年度、中期目標を2030年度に掲げ、推進をまいります。

サステナビリティ経営

● 気候変動シナリオに基づくリスクと機会の分析

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。

中長期的に、2030年度までに2019年度比CO₂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/tcdf/>

▶ ESG委員会を含むサステナビリティ体制の詳細については
P25-26 をご参照ください。

気候変動によるリスクと機会およびその対応

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

環境への取り組み

基本方針

H-oneグループでは、環境負荷低減に取り組むことで社会の持続的な発展に貢献し、カーボンニュートラル社会の実現に寄与することを目指しています。環境マネジメントシステムに則り、環境リスクの継続的な低減に取り組むとともに、地域特性を考慮した生物多様性や生態系の保護にも取り組んでいます。

H-oneグループ環境方針

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、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・生産に取り組めます。
2. 私たちは製品ライフサイクルの各段階において資源・エネルギーの節減に努めます。
3. 当社グループの一人ひとりが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および生態系の保護に取り組めます。
4. 私たちは法的要求事項および個別に同意した基準を順守し、サプライチェーンおよび社会の一員としてステークホルダーと協力し、環境課題の解決に向けた活動に取り組めます。
5. 私たちは事業活動が環境におよぼす影響を正しく認識し、環境マネジメントシステムに則り推進体制を最適化し、環境目標に取り組むことを通じて環境リスクの継続的な低減に取り組めます。

 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り組み

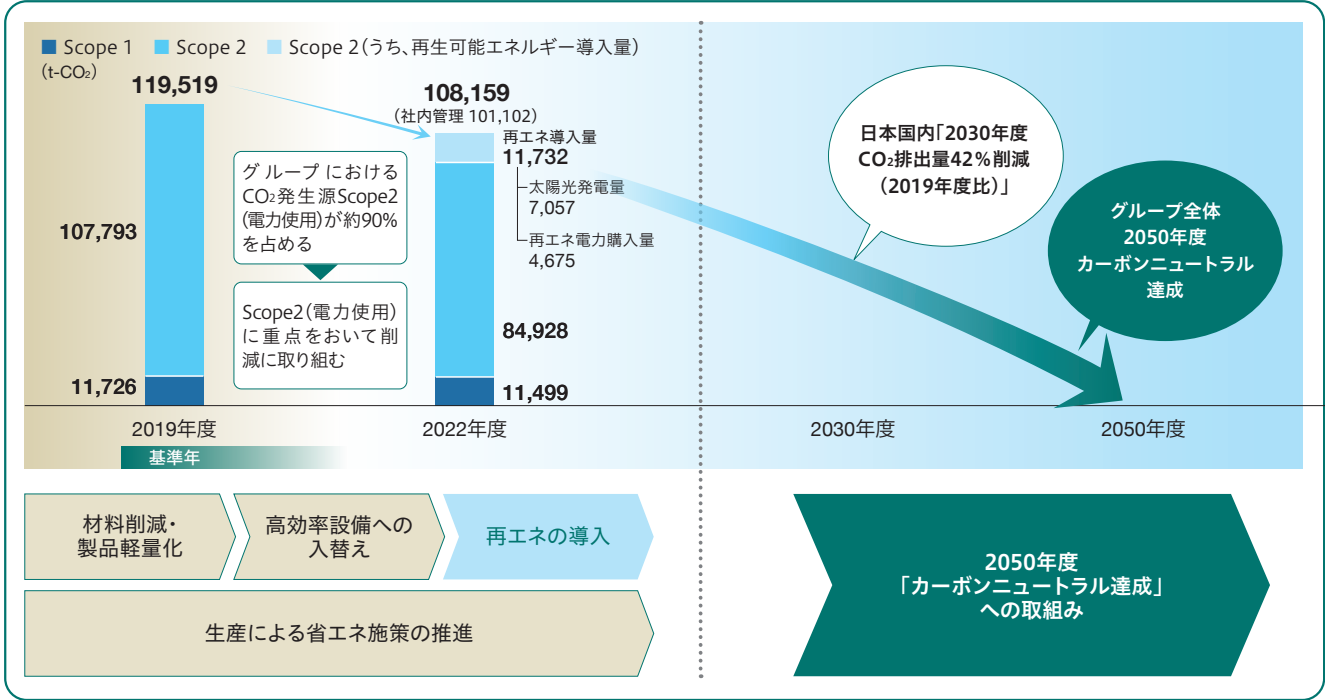
当社は、環境方針の理念に「環境負荷低減に取り組むことで社会の持続可能な発展に貢献し、脱炭素社会の実現を目指す」ことを掲げ、ライフサイクルの観点で様々な環境問題に取り組んできましたが、その中でも喫緊の課題である気候変動

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、CO₂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更新、再生可能エネルギーの調達などを進めています。

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CO₂排出量2019年度比42％削減※」を目指す。
※ 2013年度比46％削減に相当

H-oneグループ全体のCO₂削減目標(長期)



日本国内の2023年度の実績および2024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		2023年度			2024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、灯油など)の削減	2019年度比 原単位12.0%削減	・照明のLED化 ・クーリングタワー水力を利用した発電 ・コンプレッサー最適稼働化(配管系統の最適化、適正容量化)	2019年度比 原単位 27.2%減	2019年度比 原単位15.0%削減
		2019年度比 排出量12.0%削減		2019年度比 排出量 9.5%減	2019年度比 排出量15.0%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4.0%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 ・感染予防対策の亚克力パネルのリサイクル化	2019年度比 発生量 0.7%増	2019年度比 発生量5.0%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4.0%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 37.7%減	2019年度比 原単位5.0%削減

※ 集計期間：2023年4月～2024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当たりの排出量です。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(2023年4月～2026年3月)で以下のとおり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。
CO₂排出量：削減目標値を毎年3%上乗せ 廃棄物・水使用量：削減目標値を毎年1%上乗せ

カーボンニュートラルに向けたグループの施策

当社グループ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。

2023年12月 豊後高田工場を環境モデル工場に選定。省エネ・創エネ推進中。

豊後高田工場概要

所在地
大分県豊後高田市
かなえ台

設置年月
2021年10月

敷地面積
22,504㎡

事業内容
自動車部品の製造

主要設備
3,000tトランス
ファープレス
高効率溶接ライン

主要顧客
ダイハツ九州

太陽光パネル

発電状況の可視化

フォークリフト燃料電化

LED照明

電力可視化システム構築

郡山工場では、工場内の消費電力をリアルタイム監視し、履歴保存ができるシステムを構築。省エネ施策の効率向上につなげています。

太陽光発電設備の設置

日本・北米・中国・アジアの全地域において、太陽光発電設備を導入。事業活動によって必然発生するCO₂の低減につなげています。

HPS社(タイ・チョンブリ県)

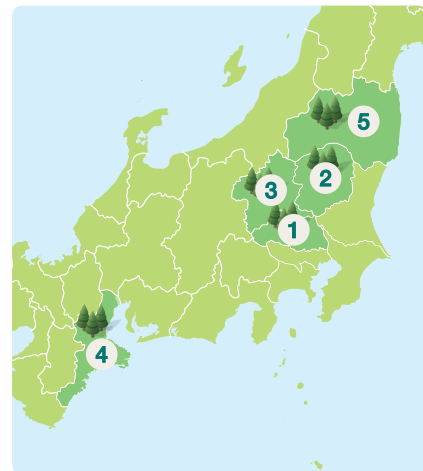
KTH社(アメリカ・オハイオ州)

国内主要生産拠点の購入電力を100%再生可能エネルギー(再エネ)化

亀山工場、豊後高田工場、前橋工場、太田工場、郡山工場において、購入電力を再エネ由来の電力に切り替えたことにより、国内主要生産拠点の購入電力の100%再エネ由来電力化が完了しました。

環境保全活動(国内)

「エイチワンの森づくり」活動



① 埼玉地区(2013年～)

場所:埼玉県秩父郡
横瀬町平久保 地内
面積:2.7ha



② 栃木地区(2014年～)

場所:栃木県矢板市長井
栃木県民の森 地内
面積:0.9ha



③ 群馬地区(2014年～)

場所:群馬県高崎市
箕郷町松之沢 地内
面積:1.4ha



④ 三重地区(2014年～)

場所:三重県亀山市
三寺町字鹿丸 地内
面積:2.4ha



⑤ 福島地区(2019年～)

場所:福島県福島市
佐原字鍵金 地内
面積:1.05ha



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

森づくり活動から生じる間伐材を有効活用し、地域の子供たちの木育へ活用いただくため、埼玉県内の障がい者就労支援団体にご協力いただき、「積み木」へ加工。

公益社団法人

森林整備などで発生
した間伐木材



木材の有効利用

社会福祉法人

障がい者就労支援団体が
積み木に加工



障がい者雇用への貢献

行政を通じて地域施設へ
木育での使用

地域社会
への貢献

子供の
育成



地元地域での清掃活動

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。大宮地区は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」や、大宮区と大宮アルディージャが主催する「ごみゼロの日 大宮クリーン大作戦」に参加し、大宮駅周辺の路上に放置されたごみを回収しています。郡山地区では、



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.lg.jp/001/009/014/p113921.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



芳賀工業団地
清掃活動参加

市民総ぐるみ
クリーンこおりやま運動



社会との関わり

基本方針

H-oneグループでは、「尊重 信頼 挑戦」の経営理念に基づいたサステナビリティ経営を実践しています。企業経営において、お客様、お取引先様、従業員、地域社会、株主・投資家など、ステークホルダーの皆様との価値協創がますます重要となっていることを認識し、適切で良好なコミュニケーション構築を目指しています。

ステークホルダーの皆様との関係

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の皆様と当社グループが大切にする価値を下記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の皆様	●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

お客様との関係(製品とサービスの品質管理体制)

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り組み、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およ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。

お取引先様との関係(取引先とのコンプライアンス)

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サステナビリティガイドラインをお取引先様と共有しています。

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

サステナブルな調達に向けて

当社は、「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行し、お取引先様と共同で持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。お取引先様に理解を深めていただくための説明会を開催するほか、人権デューディリジェンスに対応した自主評価を定期的にお願ひしています。

紛争鉱物の使用撲滅に向けた取組み

紛争のある地域で産出される3TG(錫、タンタル、タングステン、金。以下、紛争鉱物)の一部は非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、人権侵害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、「サプライヤーサステナビリティガイドライン」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。

従業員との関係

当社は、「人間尊重」の経営理念を軸に、従業員全員が心身ともに健康で生き活きと働き続けられる職場環境を作るため、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。

主な取組み

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組み

3

過重労働防止

健康経営の推進体制

社長執行役員が責任者となり、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人事総務部が中心となり、健康保険組合や産業医、各地区の総務担当課、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

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

子供向け「環境ワークショップ」の開催

2024年8月2日に、株式会社埼玉りそな銀行「りそな YOUTH BASE」にて、子供たちを対象とした「環境ワークショップ」を開催しました。当社の環境業務担当者による環境教室、実際にエイチワンの森で間伐し、加工した木製の玩具を使った工作イベント、設計者によるものづくりの授業など、環境の学びからものづくりの楽しさ・達成感まで、様々なことを学ぶことができるプログラムを提供しました。



SAITAMA 環境フェア&こどもエコフェスティバルでのブース出展

2024年9月23日に、埼玉県とイオンモール上尾が共催する「SAITAMA環境フェア&こどもエコフェスティバル」にブースを出展。ブースを訪れた子供たちには、間伐材を使ったサイコロカレンダーに思い思いのデザインを施してもらい、ものづくりを体験する機会を提供しました。



「キッズエンジニア」への協賛

当社は、次世代を担う子供たちにも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、公益社団法人自動車技術会が主催する「キッズエンジニア」に協賛しています。



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びを感じることができるよう、定期健康診断による健康状態の把握と二次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	2020	2021	2022	2023(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	98.7%	99.8%	100%	100%
	特定保健指導：受診率	90%以上	14.0%	93.6%	98.5%	98.9%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック：受検率	100%	100%	100%	100%	100%

健康保持・増進に向けた主な取り組み

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、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、人事総務部および提携法人が一体となって、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り組み

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。また、

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、より良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年から、「健康経営優良法人」に認定されています。



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 **P32** をご参照ください。



本社のある埼玉県のプロサッカーチーム
大宮アルディージャのSDGs活動に参加、イベントへ協賛

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「日本赤十字社」クオ・カードとし、カード1枚につき10円が、株式会社クオカードを通じて日本赤十字社へ寄付され、国内外の人道支援活動に役立てられます。



希望学校への寄付（中国）

G-Hapil社では2022年、貧困地域の教育条件の改善や未就学児童の復学を支援する「希望工程」の一環として、湖南省張家界市に所在する宜冲桥爱机希望学校の校舎の建築のための寄付金を拠出しました。また、同学校に対し、学用品などの寄贈を行っています。



Posyandu（インドネシア）

HK-PATI社では、インドネシアで行われている、乳児死亡率・妊産婦死亡率を低下させるための母子への健康サービス「Posyandu」活動を支援しています。食料の寄付や乳幼児の身体測定の援助を通じて、この活動に貢献しています。



寺院へのボランティア活動（タイ）

HPT社では、工場周辺の寺院を訪問し、清掃、ハウスキーピング、塗装、草刈りなどのボランティア活動を行っています。また、年に2回、Big Cleaning Dayと称し、従業員の手による清掃活動を行っています。



人材の多様性と育成(DE&I)を重要視

H-oneグループでノビノビと大活躍！ 年次有給休暇取得促進

当社は、多様な働き方の実現のため、育児休業の取得を促進するための有給化、不妊治療休暇の新設、在宅勤務、職務に合わせたフレックスタイム制度の導入など、ワークライフバランスを充実させる諸制度の整備を進めています。中でも一般職従業員の年次有給休暇は取得率100%を継続しており、H-oneを象徴する福利厚生制度の一つとして定着しています。



人事総務部長
上田 知明

年次有給休暇の取得率の向上については、一般職は100%取得について労使で協定を交わして実施してきました。各部署で個人別の年間計画を立て、進捗管理をしっかりと行うことで、まずは一般職について徹底してきましたが、働き方改革の流れで管理職の年次有給休暇もあわせて進めてまいりました。現在、管理職は月1日以上取得を徹底しています。このようにルールづくりを行う

ことで、休むことに対する社内の意識が高まり、結果的には2%ほどであった男性の育児休業取得率も100%を数年で達成することができました。特別休暇制度として、不妊治療や女性の健康管理、育児や家族の介護など、一人ひとりのライフスタイルに寄り添えるライフサポート休暇の制度を設けています。個人の価値観や家庭の事情に応じて柔軟な働き方を可能にするために在宅勤務制度の恒久化やフレックスタイム制度の適用職場拡大なども進めました。人材の採用面では、年次有給休暇が取りやすことが当社に応募、入社を決めた要因だったとの声も聞こえ、また社内調査でも多くの従業員が働きやすさを感じていると答えるなど、手ごたえを感じています。このように働きやすい環境を整えていくことは、企業にとって不変の経営資本であると考えています。

しっかり働き、しっかり休む。
バランスの大切さを実感！



経理課
劉 暢

年次有給休暇を柔軟に取得できることで、2～3泊の旅行を楽しんだり、大事な行事のために休みを取ったりすることができています。また、フレックスタイム制度の活用と相まって、充実感につながっています。しっかりと働いて、しっかり休む。ワークライフバランスって大事ですね。

仕事と趣味のメリハリがつき
リフレッシュできた！



前橋工場品質課
荒井 佑亮

年次有給休暇を柔軟に取れる環境によって、趣味のアウトドアを家族と楽しむことができ、仕事とのメリハリをつけられています。H-oneは気持ちも体力もリフレッシュできる環境にあるんだと、改めて実感しています。H-oneが継続している年次有給休暇取得率100%は、他社に誇れる文化だと思います。

※ 厚生労働省より、取組み実績が認められ、「年次有給休暇取得促進の取組みが先進的な企業」として評価されました。



動画
公開中！

厚労省 特設サイトURL

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/jirei/>



CHOメッセージ



上席執行役員 事業統括本部
サステナビリティ推進・人事総務担当

宮本 泰二

優れた人材育成に努め、 人的資本の充実を 目指します。

H-oneグループでは経営理念で掲げる「尊重 信頼 挑戦」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、価値創造力の向上および持続的成長のため、新たな価値を生み出す多様な人材を採用し、育成しています。また、性別・年齢・出身国などに関わらず、すべての個人が能力、キャリア開発できるように、日常業務を通じた指導やOJTを基本として主体性・思考力・行動力などの向上研修や社内外交流を促進しています。加えて、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、各個人が生き活きと働ける環境整備も推進しています。

「人的資本経営」で活力ある組織風土の醸成

活力ある組織風土を醸成するために必要なことは何か？それは社員が自由闊達に本音を言える環境であり、その風土を構築することが「人的資本経営」につながっていくものと私は考えています。H-oneグループでは、この4月のマネジメント体制の変更を機に、従業員からの様々な意見を吸い上げたことで、一緒になって形にしていこうという雰囲気が増しました。従業員自らが考え、意見を出し合ってより良い方向へ向かっていくことがベストと考え、

まずは意識共有から着手しています。従業員一人ひとりの意識の変化は時間をかけないと浸透することは難しいとは思いますが、人事制度の観点からは、「雰囲気づくり」「働きやすさ」「多様性の浸透」などを常に意識しながら制度改革を行っています。

働き方改革における課題は、「いかに定着率を高められるか」です。新卒入社で30歳ぐらいまでの退職率は、男女関係なく40%程度が現状で、ここにしっかりと手を加えていきたいと考えています。従業員の意見をしっかり聞きながら、魅力ある制度の構築を引き続き進めていく所存です。

リクルート活動の状況と育成方針

リクルート活動については、「新卒」「中途採用」「障がい者」「外国人」など、カテゴリーに限らず面接はかなり実施しています。このリクルート活動における実績は、同業他社も同じ傾向にあるとは思いますが、新卒者における辞退率が高いこと、そして業界特性でもありますが、女性の比率が低い状況が伺えます。昨年は新卒の中での男女比率は女性が20%程度でした。中途採用については、男女関係なく人物本位で採用を決定しており、こちらは必要とする人数は確保できているものの、採用者の専門性によっては入社までに時間がかかっています。課題は、専門性が高くなればなるほど、H-oneグループの魅力を伝えるためのハードルが上がり、それをクリアすることに苦心しています。

採用においては、H-oneグループの魅力や考え方をいかに伝えられるかを大切にしています。経営理念で掲げる「尊重 信頼 挑戦」を基本方針とする自由闊達な議論ができる社風をアピールする上で、当社HPの採用ページ欄では「生意気な奴、募集」というキャッチフレーズを用いています。求めるものは、画一性よりも多様性です。自らの個性を活かしながら仕事を通じて成長し、互いの英知を結集して夢へ向かって邁進する、当社はそんな人材の集まりでありたいと考えており、こうした価値観に共感する皆さんを私たちは求めています。また採用後は、各人の自主性(自発的)にポイントを置いた人材育成を心掛けています。

多様な人材の確保と育成を目指す H-oneグループの「DE&I」

少子高齢化や人口減少を背景とする国内労働環境の変化を受け入れる上では、人材の多様性への対応は重要なポイントとなります。H-oneグループでは、多様性の指標において「女性の積極採用」と「男性の育児休業の取得率100%」を重要視しています。加えて、「女性管理職数(2020年基点2名に対して2030年には3倍の6名を目標にしており、2024年6月現在は4名)」「障がい者雇用率(国の目標2.3～2.5%に対して2024年3月現在は3.24%)」についても実績を積み上げており、順調に推移していると考えています。

ただ、H-oneグループの平均年齢層は45歳前後であり、10～20年後にビジネスの中核となる若い従業員の層が少ない事実は、ビジネスの持続的成長における経営リスク

です。また、労働環境の整備も含めてですが、女性従業員比率を高める必要性も感じています。当社は業界柄、女性が少ない環境が続いており、このままでは少数意見が通りにくく、風通しの悪い職場環境となってしまうリスクがあります。女性が働きやすく活躍する職場であれば、シニア人材・障がい者・外国人と、様々なバックグラウンドを持つ方が働きやすい環境にもなっていくでしょう。

私は、女性活躍推進計画、次世代育成支援行動計画、健康経営など、様々に掲げたKPIを達成し、多様な人材が活躍できる環境を着実に整備していくことが使命と認識しています。具体的な施策としては、毎年新卒採用者に占める女性割合10%以上を目標設定しています。この他にも事業のグローバル化に伴い、外国出身の従業員を積極採用しています。日本語を母国語としない従業員に対して日本語学習をサポートするための制度を整備しています。また、ベテラン社員の優れた経験と技術、技能を発揮できる環境を整備するため、正規継続雇用制度を設けており、定年後に継続して雇用を希望する従業員は会社と労働契約を締結し、引き続き勤務することが可能です。

「ワークライフバランス」については、従業員が生き生きノビノビと活躍できる環境整備を心掛けています。介護休業制度もあり、退職一辺倒の決断だけでなく、制度を活用して労使ともにより良い方向に向かう一助となっています。また、従業員有休取得率については「一般職では100%、管理職は月に1日以上取得に対して97.4%」と制度が定着しているものと見ています。従業員一人ひとりがそれぞれの「ワークライフバランス」を考えて仕事もプライベートも充実させて、より長く働いていただきたいと考えています。

■「DE&I」における主な取り組み施策

- ①女性の積極採用
(女性向け会社説明会など)
- ②H-One Women's Workshop
の開催
- ③入社後フォロー(メンター制度など)
- ④多様な社員が活躍できる職場
づくり(休養室整備、受動喫煙
対策の推進 など)
- ⑤性別に関わらず、育児や介護
を抱える従業員の支援制度拡
充や働き方改革
- ⑥管理職の意識啓発
- ⑦在宅勤務の恒久化
- ⑧フレックス制度の適用拡大

・育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇、介護休業制度、介護短時間勤務制度、家族の介護休暇、育児介護手当などの制度拡充、1勤/2勤固定勤務制度
※当社における男性の育児休業取得率は100%です。(2023年度)
・年次有給休暇の取得推進(一般職100%)

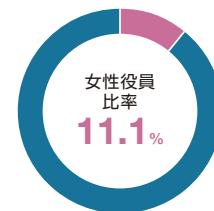
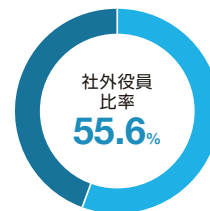
・ダイバーシティマネジメント講習会の実施
・管理職の働き方改革(有休取得、残業管理強化)

コーポレート・ガバナンス

基本方針

変化の激しいグローバル市場で長期的な企業価値の維持向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題として認識しています。サステナビリティ経営を推進する上で、監査役制度採用のもと、会社の機関として株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人などの法律上の機能に加え、様々なガバナンスの仕組みを整備するとともに、株主・投資家の皆様と経営状況についての情報共有・対話を継続して行うことで、健全性、効率性、透明性の高い経営を実践していきます。

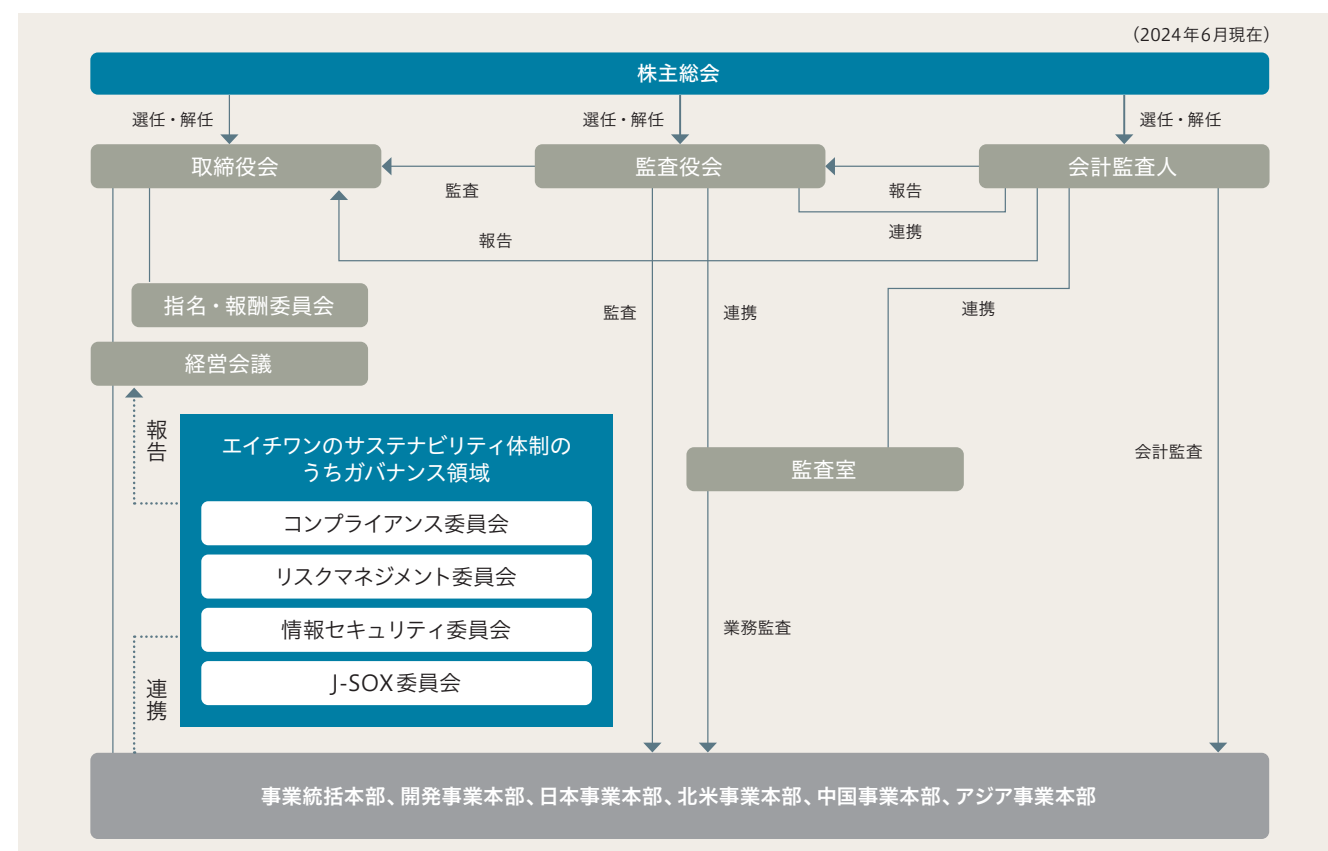
取締役会および
監査役会の状況



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

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。

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、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なら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ことや、会計監査人から監査結果に係る報

告および説明を受けるとともに、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ならびに取締役会の意思決定を中立的かつ客観的に監査しております。

その他任意の会議体

1. 代表取締役および事業統括本部、開発事業本部、日本事業本部、北米事業本部、中国事業本部、アジア事業本部、監査室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を委員長とするコンプライアンス委員会が、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、コンプライアンスオフィサーを委員長とする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. 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。

7. 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。

役員の報酬に係る基本方針

取締役の報酬に関する事項は、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。監査役の報酬は、社内規程に基づき金額を算定のうえ、監査役会が決議いたします。

取締役および監査役の報酬などの体系

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
上限額など	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이를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およ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	求められる行動
H-oneグループは、事業の継続的・安定的な発展のために、企業活動に影響をおよぼすリスクの発生防止に取り組めます。	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、ならびに事業継続計画(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およ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(BCP)を構築しています。
新型コロナウイルスへの対応	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ました。

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

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コンプライアンス委員会が、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。

コンプライアンス委員会の取組み

■ 従業員への啓発・教育活動

- コンプライアンスおよびステークホルダーの利益の尊重に関して「H-oneグループ行動規範」を制定するとともに、生産、技術、本社部門の業務実態に即した「部門行動規範」を制定しております。
- 当社グループの事業活動を通じて直接または間接的に影響を受ける人々の人権を尊重する責任を果たすため「エイチワングループ人権方針」を策定するとともに、内部通報制度を加えた勉強会を全従業員を対象に実施することで、周知を図っております。

■ 「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、コンプライア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。

「エイチワングループ人権方針」の策定

▶ 基本的な考え方

当社グループは、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、2023年3月に「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。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（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）

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。

人権デューディリジェンス

当社グループは、人権方針に掲げる人権課題を含む人権に関する重要事項について、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、それらを防止・軽減するため、人権デューディリジェンスに取り組んでおります。

人権デューディリジェンスは、海外子会社・国内事業所・お取引先を対象に実施し、その結果を取締役会に報告しております。

2023年度 人権デューディリジェンスの結果

要改善項目 7件	うち、騒音・振動に関するもの2件／エイチワングループ人権方針の浸透に関するもの2件／工場内の安全ルールに関するもの2件／お取引先における安全衛生方針に関するもの1件
-------------	--

抽出した要改善項目に対しては、負の影響の軽減に既に取り組んでおり、救済と是正を図っております。

社外取締役鼎談

激変する事業環境を生き抜くパワー

—透明性の高いコーポレート・ガバナンスと強固な経営体制—

H-oneグループを取り巻く経営環境は、EV(電動車)の普及に伴い、社会をはじめ自動車市場、適用技術など、ビジネス環境が矢継ぎ早に変化しています。激変する市場環境に対応し持続的成長を目指すために、真弓新社長のリーダーシップのもと新たな中期経営計画「Change 2027」を策定し、動き出しています。この度、コーポレート・ガバナンスの観点から見たH-oneグループのサステナブル経営の現状と課題について、社外取締役お三方に自由に論じていただきました。

山本 佐和子 社外取締役

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知見を持つ。2021年から現職。

丸山 恵一郎 社外取締役

弁護士として活躍しており、豊富な法曹経験と高い見識を持つ。2014年から現職。

戸所 邦弘 社外取締役

金融機関や複数の事業会社の経営に携わってきた豊富な経験と高い見識を持つ。2016年から現職。

足元の外部環境変化と中長期の課題にバランス良く対応

戸所 今は不確実な時代とでも言いますか、先が非常に見通し難い時代になりました。H-oneグループが対面している自動車業界は、従来のガソリン車に加えて、EV(Electric Vehicle＝電動車)と言われるBEV(バッテリー式電気自動車)、HEV(ハイブリッド自動車)、PHEV(プラグインハイブリッド自動車)、FCEV(燃料電池自動車)などが普及し始めており、その動向は読みづらい状況です。

私の役割は、経営の舵取りへの判断材料を提供する立場にあると考えています。H-oneグループの目指すサステナビリティ経営において、特に「変化への対応能力」を重要視しなければいけないと思います。変化し続ける市場環境を正しく見極め、どのように対応すべきなのか？ということであり、これからの企業成長に不可欠な視点です。

また本業である金属加工技術を活かした新分野への進出も重要な成長戦略です。これまでの自動車フレームだけでなく、現在ではFCEV向けに燃料電池を構成する重要なコンポーネントであるバイポーラプレートの量産や、異業種製品としてOcado社向けの物流バスケットなど、H-oneグループの事業体質の改善に着手できています。他にも、土砂崩れを防ぐ金属製アンカーの研究や自転車フレームへの金属加工技術の転用などを試みています。今は必ずしも十分とは言えませんが、今後も収益力を高めつつ、お客様の多様化とビジネスの多角化により事業構造の転換を図ることが大切ですね。

丸山 これまでH-oneグループは「真面目過ぎるぐらい真面目」に経営してきていると思います。売上収益で約85%を占める主要顧客への依存度が高すぎる一方で、お客様の要求に対して誠心誠意対応することで企業成長を遂げてきました。しかし、これからの時代はサステナブル経営を志向するべきであり、戸所さんがおっしゃるように、持続的成長を目指すには「顧客多様化」と「ビジネスの多角化」による事業構造の転換は必須の経営課題です。

山本 私が2021年に社外取締役に就任して以降、EV化への流れや新興OEMの成長など、100年に

一度と言われる業界の変革のスピードの速さを実感したところです。このような中であっても、変わることなく重要なのは、H-oneの「ものづくり」だと思います。工場を訪問し、製造の現場を見てお話を聞くと、社是にあるとおり、「お客様の期待に応える魅力あふれる商品を提供する」ことに誠実・真摯に取り組んでいることが分かります。

丸山 この数年、H-oneグループの抱える経営課題が噴出してしまいステークホルダーの皆様にはご迷惑とご心配をおかけして大変恐縮です。例えば円安傾向に進む為替レートなどの独自の経営努力だけでは補いきれない経営課題に加え、2024年3月期決算の中国子会社3社の減損損失による3期連続の営業赤字や米国子会社の会計処理における内部統制の問題など、根本的な経営改革の必要性を感じます。

H-oneは真面目な会社であると先程述べましたが、その観点では、真弓新社長の力強いリーダーシップの発揮による「変えなければいけないところは変える」という経営刷新に期待したいと思います。

山本 確かに、半導体の供給不足による自動車生産の振れは、固定費の大きい当社の経営にとって大きな打撃となりました。その後も、原材料、人件費の高騰の影響もあり、最終赤字が続いてしまいましたが、同時に、新役員体制では、今後の回復に向けたプランについて議論しました。

当社の強みである技術力を活かすために、今求められているのはマーケティング力だと思います。グループ一丸となってグローバルな顧客獲得に果敢に取り組むことを期待しています。

戸所 まさに、真弓新社長はリーダーシップを発揮されていると思います。新中期経営計画「Change 2027」を迅速に打ち出すとともに、経営陣の本気度を見せつけました。また、より風通しの良い組織づくりに向けて、社内での徹底的な話し合いが重ねられました。こうした取組みによるサービス品質や供給体制、リスクマネジメントの抜本的向上が、今後の原動力になるものと考えています。この着実に成長領域へのシフトを進めるH-oneグループの経営姿勢を評価します。

丸山 経営課題に対しては、ガバナンスや内部統制を意識した眼を常に持つことを意識しています。過去3年間の業績低迷は、マイナスだけでなくプラス面としてH-oneグループの目指すべき道筋が改めて浮彫りになりました。様々なインシデントに対して経営はいかに迅速に正しい判断を行えるかがポイントであり、経営陣としてエビデンスを検討する中で、中立な立場での意見具申に注力し、新中期経営計画「Change 2027」の策定において一定の成果を上げることができたと感じています。現在も外部環境の変化は激しく、経営におけるレジリエンス確保が喫緊の課題となる中、問題意識を持ち成長戦略に反映させていると思います。

真弓新社長の体制で変革をリード

戸所 H-oneグループの経営トップとして、「倫理観」「信頼性」「タフネス」「責任感」「前向きさ」など、真弓新社長のパーソナリティは問題ないと感じています。特に、「本質をつかむチカラ」「自分の言葉で思いを話せるチカラ」が今のH-oneグループには必要であり、これらの観点から真弓新社長は適任者です。課題があるとするば、ご自身の意見をしっかりと持っている方なので、適切なアドバイスを提言するサポート役が必要かもしれません。

山本 2012年の金田前社長の就任以降を振り返ると、売上を伸ばし、成長した時代であったと思います。東証二部から一部上場を経て、プライム市場に移行し、海外拠点を擁するH-oneグループを確立した功績は大きいと言えます。

真弓新社長は米国KTH社副社長でしたので、直接対話する機会はありませんでしたが、最近の米国における困難な市場環境の中で経営に当たって来られたので、現状の課題と問題点を熟知していると思いますし、日本事業と海外事業を束ねるリーダーシップに期待しています。「Change 2027」では、会社がどのような姿を目指すのか、具体的に見えてきました。

丸山 別の観点から、「決断力」「戦略構築力」「リーダーシップ」などの経営スキルの軸で真弓新社

長を論じたいと思います。現在はいわば「乱世」であり、先行きを見通しづらい時代です。当社にとって創業以来の危機かも知れません。こうした中では、私は真弓新社長の意見交換をしっかりと行う経営スタンスに賛同します。目指す未来に向けて全社一丸となり、経営課題を一つひとつ解決するために時間はかかりますが、真弓新社長の北米担当者責任者として赴任中に見せたネゴシエーターとしての実績を評価しています。社内で議論を重ねる中で、笑顔で新生H-oneを実現させる経営姿勢であって欲しいと期待しています。

目指すべきは透明性の高いコーポレート・ガバナンス

丸山 独立役員として諮問委員会である「指名・報酬委員会」のメンバーである私たち社外取締役は、H-oneグループのサステナブル経営におけるコーポレート・ガバナンスに重要な役割を担っていると認識しています。現在のコーポレート・ガバナンス体制については、改善は継続してもらいたのですが、かなりの部分で出来ていると思います。ただ、前述したように、北米子会社の会計処理における内部統制の問題は、看過できない喫緊の経営課題です。すぐにでも解決の道筋を示すことで、ステークホルダーの皆様にご理解とご納得いただける努力が必要です。

戸所 私もH-oneグループにおける公平で透明性の高いコーポレート・ガバナンスは、基本的な体制ができていると思います。金田前社長の時代から、オープンな社風のもと、経営課題に対して相談や投げかけをいただいており、コーポレート・ガバナンスは立派にワークしています。ただ、丸山さんの指摘のとおり、内部統制の問題は早期に解決したいものです。

山本 2021年以降の取締役会は、社外が半数を占め、私が入ったことで女性を含むこととなりました。指名・報酬委員会は、戸所さんが委員長となりつつ、社外取締役が過半を占めています。サクセッションプランも策定しました。H-oneグループのコーポレート・ガバナンスは、しっかりした理解の下に体制が整えられていますが、内部統制問題を含め実効性のある運用がなされる



丸山 恵一郎 社外取締役



山本 佐和子 社外取締役



戸所 邦弘 社外取締役

よう、不断の努力をして行きたいと思います。

取締役会の運営について言えば、業務執行の報告が多くなりがちですが、「議論の場」として、より意識して欲しいと思います。社内で決定した結論だけでなく、議論の過程や多様な意見を率直に示してもらうことも、建設的な議論のために有益だと思います。

戸所 私も同感です。「Change 2027」を策定した時のように、どんどん議論の場に出て早めに情報に触れさせていただきたいと思います。例えば、真弓新社長を囲んでの意見交換会などの機会があれば積極的に参加したいです。私たち社外取締役メンバーは、それぞれ異なる分野で強みを発揮できていますので、様々な経営課題を議論し、情報共有する必要がありますね。

中期経営計画の着実な進捗による価値創造の追求

山本 今、市場が成長して売上が伸びている時には見えていなかった問題点が明らかになっていると思います。取引が主要顧客1社への依存になっている構造が経営リスクであることは分かっていたものの、変えなくても相応の成果をあげることができました。取締役会でも議論していますが、長期取引の下で続いてきた取引慣行、社内の資源の偏在など、果敢な見直しが必要になっています。

戸所 だからこそそれも含めて「Change 2027」ではH-oneグループの持続的な成長を支える企業価値の創造を目指しています。先程から議論に出ているこの会社の持つ「真面目さ」はとても良い企業風土です。製造業メーカーという業種柄、ビジネススタンスがどう

しても保守的になりがちですが、今後はゼロベースで新しい取組みが必要です。絵に描いた餅ではいけないですが、新しい中期経営計画のもとにPDCAをしっかりと履行することで、H-oneグループの企業価値は間違いなく向上すると思います。

丸山 私たち社外取締役もH-oneグループの価値向上を期待して頑張っていきたいです。価値創造を目指す上で重要なポイントは「仕組み」よりも「人」です。この点、当社のポテンシャルは十分です。それから、私がガバナンスの強化で一番に指摘するポイントは「情報共有」の大切さです。例えば、問題が発生した際には、情報の内容と精度、そしてスピード感を待って経営陣に報告されるルートを確立することが求められます。この「情報共有」については、これまでの不祥事を踏まえて真弓新社長のリーダーシップのもと、適正な形ができあがっていくことを期待します。

戸所 取締役会での議論においては、このような視点での監視の眼を持続けなければならないと思います。今回、公表した中期経営計画「Change 2027」における成長戦略をステークホルダーの皆様はどうお考えになるのだろうか？という視点を大切にしたいです。

山本 構造改革はこれから本格化していきますが、社員の皆さんには、やりがいを持って構造改革にチャレンジして欲しいと思います。立派な目標を作っても達成できなければ意味がありません。取締役会の一員として、企業価値向上に取り組み、ステークホルダーの皆様の期待に応えたいと思います。

役員紹介 (2024年6月26日現在)

		取締役						監査役		
										
氏 名		真弓 世紀(まゆみ せいき)	渡邊 浩行(わたなべ ひろゆき)	奥田 正道(おくだ まさみち)	丸山 恵一郎(まるやま けいいちろう)	戸所 邦弘(とどころ くにひろ)	山本 佐和子(やまもと さわこ)	山下 和雄(やました かずお)	河合 宏幸(かわい ひろゆき)	村上 大樹(むらかみ ひろき)
役 職		〈新任〉 代表取締役社長執行役員 (兼)事業統括本部 本部長	取締役常務執行役員 日本事業本部 本部長(兼)事業管理 担当(兼)東日本統括部 統括部長	〈新任〉 取締役常務執行役員 事業統括本部 経営企画・情報シ ステム・経理担当	取締役(独立役員)	取締役(独立役員)	取締役(独立役員)	常勤監査役	監査役(独立役員)	監査役(独立役員)
生年月日		1967年10月26日生	1960年2月25日生	1965年4月3日生	1963年11月27日生	1954年5月29日生	1960年6月5日生	1963年 8月22日生	1961年11月19日生	1974年12月30日生
年齢		56歳	64歳	59歳	60歳	70歳	64歳	60歳	62歳	49歳
在任期間※1		—	3年	—	10年	8年	3年	2年	9年	6年
所有株式数※2		7千株	11千株	10千株	—	—	—	16千株	9千株	—
取締役会出席回数※3		—	12/12回	—	10/12回	12/12回	12/12回	12/12回	12/12回	12/12回
監査役会出席回数※3		—	—	—	—	—	—	15/15回	15/15回	15/15回
略 歴		1991年 4月 株式会社ヒラタ 入 社 2009年 6月 UYT Limited 副社長 2015年 6月 株式会社エイチワン 執行役員 経営企画 室長 2018年 4月 KTH Parts Industries, Inc.副社長 2023年 4月 当社 上席執行役員 社長付 2024年 4月 当社 社長執行役員 (兼)事業統括本部 本部長(現任) 2024年 6月 代表取締役社長執 行役員(現任)	1978年 3月 平田プレス工業株式 会社 入社 2006年10月 株式会社エイチワン 前橋製作所生産部 部長 2011年 4月 亀山製作所 所長 2012年 6月 当社 執行役員 2014年 4月 生産企画グルー プ長 2014年 6月 当社 取締役 2014年 8月 郡山製作所 所長 2016年 6月 当社 上席執行役員 2019年 4月 当社 常務執行役員 生産本部 本部長 リ スクマネジメントオ フィサー(現任) 2021年 6月 当社 取締役常務執 行役員(現任) 2024年 4月 日本事業本部本部長 (現任)/(兼)事 業管理担当(現任)/ (兼)東日本統括部 統括部長(現任)	1988年 3月 平田プレス工業株式 会社 入社 2007年10月 株式会社エイチワン 海外事業部 部長 2011年 4月 営業企画部 部長 2012年10月 営業一部 部長 2016年 2月 武漢愛機汽车配件 有限公司 総経理 2020年 4月 当社 執行役員 2023年 4月 経 営 企 画 室 室 長 (兼)デジタル改革推 進グループグルー プ 長 2024年 4月 当社 常務執行役員 事業統括本部 経営 企画・情報システム・ 経理担当(現任) 2024年 6月 当社 取締役常務執 行役員(現任)	1998年 4月 弁護士登録(東京 弁護士会) 1998年 4月 名川・岡村法律事務 所 入所 2001年 1月 同所 副所長(現任) 2009年 5月 学校法人東京音楽 大学理事 2010年 7月 学校法人城北埼玉 学園理事(現任) 2014年 6月 株式会社エイチワン 取締役(現任) 2016年 6月 戸田建設株式会社 社外監査役 2021年 4月 学校法人東京音楽 大学理事長(現任)	1977年 4月 株式会社埼玉銀行 (現:株式会社埼玉り そな銀行) 入行 2009年 6月 同社 代表取締役副 社長 2013年 6月 ジェイアンドエス保 険サービス株式会 社 代表取締役社長 2015年 6月 富士倉庫運輸株式 会社 代表取締役社 長 2016年 6月 株式会社エイチワン 取締役(現任) 2019年 6月 埼玉経済同友会 代 表幹事(現任) 2020年 6月 富士倉庫運輸株式 会社 代表取締役会 長 2021年 4月 同社 代表取締役会 長(兼)社長 2023年 6月 同社 取締役会長(現 任)	1983年 4月 公正取引委員会事 務局(現:公正取引 委員会 事務総局) 入局 2008年 6月 同 官房人事課長 2012年 9月 同 審査局審査管理 官 2014年 7月 同 官房総括審議官 2016年 6月 同 審査局長 2021年 6月 株式会社エイチワン 取締役(現任) 2022年 1月 人事院交流審査会 委員(現任)	1984年 3月 平田プレス工業株 式会社 入社 2012年 4月 株式会社エイチワン 経理部 部長 2015年 6月 当社 執行役員 2022年 6月 当社 常勤監査役(現 任)	1992年10月 井上斎藤英和監査 法人(現:有限責任 あずさ監査法人) 入所 1996年 4月 公認会計士登録 あずさ監査法人 (現:有限責任あず さ監査法人) 社員 2008年 5月 朝日税理士法人入 所 2014年 7月 税理士登録 2015年 6月 株式会社エイチワン 監査役(現任) 2019年 1月 河合公認会計士・税 理士事務所所長(現 任) 2020年11月 株 式 会 社 大 戸 屋 ホールディングス 社 外取締役 2021年 6月 同社 社外取締役監 査等委員(現任) 2021年 6月 カッパ・クリエイト 株式会社 社外取締 役 2022年 6月 同社 社外取締役監 査等委員	2004年10月 弁護士登録(群馬弁 護士会) 2004年10月 小暮法律事務所 入所 2009年 1月 村上大樹法律事務 所所長(現任) 2010年10月 群馬県公文書開示 審査会委員(現任) 2012年 4月 群馬弁護士会副会長 2018年 6月 株式会社エイチワン 監査役(現任)
スキ ル	企業経営	○	○	○		○				
	営業・マーケティング	○		○						
	製造・技術・研究開発	○	○							
	財務・会計	○		○				○	○	
	法務・リスクマネジメント		○		○		○			○
	政府・行政機関						○			
グローバル(海外勤務)経験		○	○	○		○		○		
活動状況※4		同氏は、生産、開発、海外事業、 経営企画などに携わった豊富な経 験を有し、欧州・米国の事業拠点 の経営に長く携わるなどグローバ ルでの事業運営に関する高度な見 識を有しております。現在は当社グ ループの社長として、その経験と知 見を活かし強力なリーダーシップ を発揮しながら、当社グループの 価値向上に結びつく事業戦略を先 頭に立って統括しております。 これらを踏まえ、2024年6月の選 任以降、当社グループにおける重 要事項の決定および業務執行の監 督を行っております。	同氏は、海外子会社の経営や国 内生産拠点の事業運営に携わり、 現在は生産部門の責任者として 当社グループの事業基盤強化お よびリスクマネジメント体制強 化に向けた様々な取組みを統括 するなど、当社グループの主要 事業である自動車部品の製造お よび販売に関して豊富な経験と 高度な見識を有しております。 これらを踏まえ、当社グループに おける重要事項の決定および業務 執行の監督を行っております。	同氏は、営業部門の責任者として 従事した後、中国の事業拠点の経 営に長く携わり、自動車部品の付 加価値向上や新規顧客獲得に向 けた様々な取組みを実現し、売上 拡大に貢献してまいりました。現 在は経営企画を統括する責任者 として、当社グループの業容拡大 に結びつく事業戦略を先頭に立 て推進するなど、豊富な経験と高 度な見識を有しております。	同氏は、弁護士として培われた豊 富な経験と高い見識を有しており ます。当社取締役会においては、 弁護士としての専門的見地から 当社グループ経営に対して積極 的な提言と助言をいただいており 、独立かつ公正な立場から当社 グループの業務執行に対する監督 を行っております。	同氏は、金融機関や複数の事業 会社の経営に携わってまいりました。 当社取締役会においては、企業 経営に関する豊富な経験と高い 見識に基づき当社グループ経営 に対して積極的な提言と助言を いただいております。独立かつ 公正な立場から当社グループの 業務執行に対する監督を行って おります。	同氏は、公正取引委員会にお いて要職を歴任し、その経歴を通 じて培われた豊富な経験と高い 見識を有しております。当社取締 役会においては、企業法務の専門 家として専門的な見地から当社 グループ経営に対して積極的な 提言と助言をいただいております 、独立かつ公正な立場から当社 グループの業務執行に対する監督 を行っております。	同氏は、経理部門の責任者として 、長年にわたって連結決算などの 実務に携わり、当社グループの 経理・財務・内部統制を統括する など、当社グループ経営につ いての豊富な経験と財務および 会計に関する高度な見識を有 しております。これらを踏まえ、 当社グループ経営や業務執行に 対する監督を行っております。	同氏は、公認会計士および税理 士であり、財務および会計の専門 家としての豊富な経験と高い見 識を有しております。当社取締 役会においては、公認会計士 および税理士としての専門的 見地から積極的な発言をいた だいております。独立かつ公正 な立場から当社グループ経営 への助言や業務執行に対する 監督を行っております。	同氏は、弁護士として培われた 豊富な経験と高い見識を有して おります。当社取締役会および 監査役会においては、弁護士 としての専門的見地から積極 的な発言をいただいております 、独立かつ公正な立場から 当社グループ経営への助言 や業務執行に対する監督を行 っております。

※1：2024年6月26日開催の第18期定時株主総会終結時のものです。

※2：2024年3月31日現在の所有株式数であり、役員持株会または従業員持株会名義で所有する持分株数を含めております。

※3：2023年4月～2024年3月の期間の実績です。

※4：取締役は、豊富な経験と高度な専門性、高い見識および倫理観を有することなどの観点から総合的に検討し選任しています。監査役は、財務・会計・法務に関する知見や当社事業に関する知識などの観点から検討し選任しています。