2026 INTEGRATED REPORT

エイチワン統合報告書

株式会社 エイチワン　証券コード：5989

H.ONe

CONTENTS

イントロダクション

H.ONe's Identity 04
H.ONe's Scale 05
H.ONe's Journey of Contribution 06
H.ONe's Philosophy & Missions 07

Section 1：CEOメッセージ 08

Section 2：価値創造戦略

事業環境認識・リスクと機会 14
Change 2027 進捗レビュー① 戦略体系と4つの重点施策の進捗 15
Change 2027 進捗レビュー② 営業利益の進捗 16
Change 2027 進捗レビュー③ 資金の配分 17
マテリアリティ(重要課題) 18
価値創造プロセス① インプット・ビジネスモデル 20
価値創造プロセス② アウトプット・アウトカム 21

Section 3：成長戦略の実行

経営企画担当役員メッセージ 23
CFOメッセージ 25
成長ドライバー① 事業ポートフォリオ転換 27
成長ドライバー② 技術・開発競争力の強化 28
成長ドライバー③ 収益構造改革―ROIC経営 29
成長ドライバー④ 経営基盤強化―攻めと守りのガバナンス 30

Section 4：サステナビリティ基盤

人的資本① 人事総務部長インタビュー 32
人的資本② 技術者クロスインタビュー 34
人的資本③ 人的資本経営・人権ガバナンスの全体像 36
安全・品質 38
責任あるサプライチェーンマネジメント 39
地域交流と社会貢献 40
環境経営の全体像 42
カーボンニュートラル達成のための具体的な取組み 43
TCFD提言に基づく開示 44

Section 5：ガバナンス

コーポレート・ガバナンス基本方針 48
取締役および監査役 50
取締役および監査役のスキル 51
取締役会の実効性評価 52
役員の報酬等の額の決定に関する方針 53
社外取締役メッセージ 54
社外監査役メッセージ 55
リスクマネジメント 56
重点リスクの特定・対応プロセス 57
重点リスク 人権への対応 58

Data

財務ハイライト 60
財務ハイライト分析 61
主要財務データの推移(11年間) 62
非財務ハイライト 64
非財務ハイライト分析 65
ESGデータ集(5年間) 66
サステナビリティに関する主な外部認証・評価 70
会社概要 71

編集方針 エイチワン統合報告書は、エイチワン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、エイチワン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、エイチワン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。

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「エイチワングループ」または「当社グループ」といいます)

報告対象期間 2025年度(2025年4月～2026年3月) ※一部に対象期間以前、以後の活動範囲を含みます。

対象読者 エイチワングループと関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」
- IFRS 財団「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2.0」

お問い合わせ先 株式会社エイチワン 事業統括本部IR・ESG・法務部 IR・ESG・法務課

注目記事

過去最高益は通過点。世界で選ばれる企業へ

構造改革によって取り戻した「稼ぐ力」を土台に、エイチワンは新たな成長ステージへ。顧客多様化や事業ポートフォリオ転換を進めながら、中期経営計画「Change 2027」の達成と将来的な売上収益1兆円に向けた挑戦を加速しています。CEOが語る、持続的成長へのロードマップをご紹介します。

関連ページ CEOメッセージ 8 ／ Change 2027進捗レビュー 15







未来の成長は戦略から生まれる。成長ドライバーを実行力へ

事業ポートフォリオ転換、技術・開発競争力の強化、ROIC経営、そして攻めと守りのガバナンス。エイチワンは4つの成長ドライバーを軸に、Change 2027の先を見据えた成長戦略を推進しています。事業と財務の両面から、企業価値向上への道筋を読み解きます。

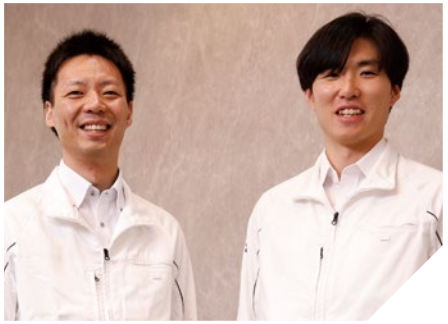
関連ページ 経営企画担当役員メッセージ 23 ／ CFOメッセージ 25 ／ 成長ドライバー 27

挑戦する人材が未来を創る

持続的な成長の原動力は人材です。自律的な挑戦を後押しする制度や風土づくり、多様な人材の活躍推進、グローバル人材の育成など、Change 2027を支える人的資本経営の取組みをご紹介します。

関連ページ 人事総務部長インタビュー 32 ／ 技術者クロスインタビュー 34 ／ 人的資本経営 36





H.ONe's Identity

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。

■ 不可能に見えることでも
あきらめずに
挑戦を続ける。

■ 夢は大きく心は一つに。

エイチワングループフィロソフィー

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



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

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

尊重(Respect)

- 相手の文化や価値観を理解し、敬意を持って公正に接する。
- 傾聴力(話をしっかり聞く力)、包容力(多様な価値観を受け入れる力)、コミュニケーション力を大切にする。

信頼(Trust)

- 互いを信じ、将来に向けて期待と自信を持つ。
- 言葉や行動を常に誠実にし、信頼関係を築く。

挑戦(Challenge)

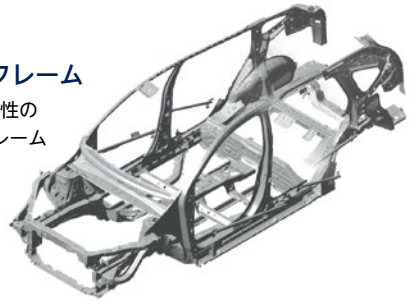
- 困難なことにも恐れずに挑む。
- 仲間と知恵を出し合い、力を合わせる。

事業内容

自動車の車体骨格部品を開発・生産するグローバルメーカー。独自のプレス技術で軽量化と高剛性を両立し、世界のクルマの安全性と環境性能の向上に貢献します。

製品

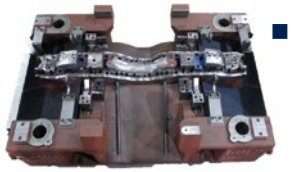
■ **自動車フレーム**
軽量・高剛性の
高性能フレーム



■ **バイポーラプレート**
精密プレス加工で水素社会へ貢献



■ **金型**
耐久性と加工精度の両立

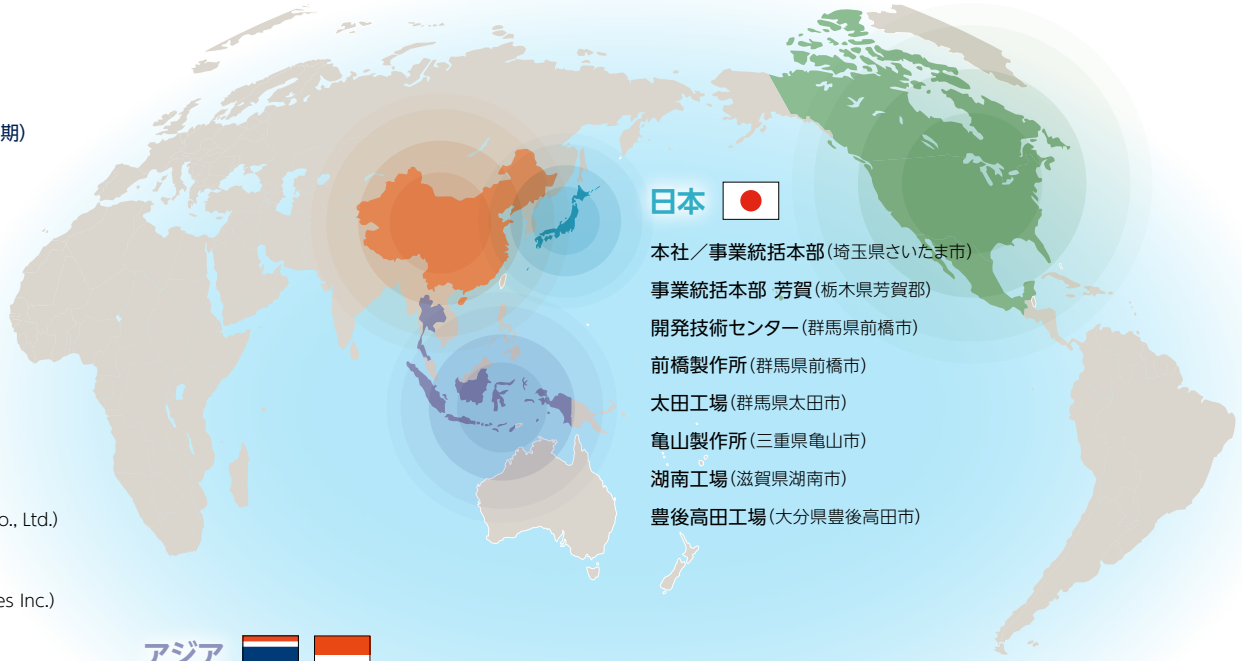


■ **物流バスケット**
異業種への参入



H.ONe's Scale

地域別概況 (2026年3月期)



中国

広州愛機汽車配件有限公司
(GH Auto Parts Industries Inc.)
(中国・広東省)略称:G-Hapii

清遠愛機汽車配件有限公司
(QH Auto Parts Industries Inc.)
(中国・広東省)略称:Q-Hapii

武漢愛機汽車配件有限公司
(WH Auto Parts Industries Inc.)
(中国・湖北省)略称:W-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)略称:DFAJ

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)略称:WN-Hapii

日本

本社／事業統括本部(埼玉県さいたま市)
事業統括本部 芳賀(栃木県芳賀郡)
開発技術センター(群馬県前橋市)
前橋製作所(群馬県前橋市)
太田工場(群馬県太田市)
亀山製作所(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

KTH Parts Industries, Inc.
(アメリカ・オハイオ州)略称:KTH

Kalida Manufacturing, Inc.
(アメリカ・オハイオ州)略称:KMI

KTH Leesburg Products, LLC.
(アメリカ・アラバマ州)略称:KLP

KTH Texas, Inc.
(アメリカ・オハイオ州)略称:KTX

KTH Shelburne Manufacturing, Inc.
(カナダ・オンタリオ州)略称:KSM

G-ONE AUTO PARTS DE MEXICO, S.A. DE C.V.
(メキシコ・グアナファト州)略称:G-ONE

アジア

H-ONE Parts (Thailand) Co., Ltd.
(タイ・アユタヤ県)略称:HPT

H-ONE Parts Sriracha Co., Ltd.
(タイ・チョンブリ県)略称:HPS

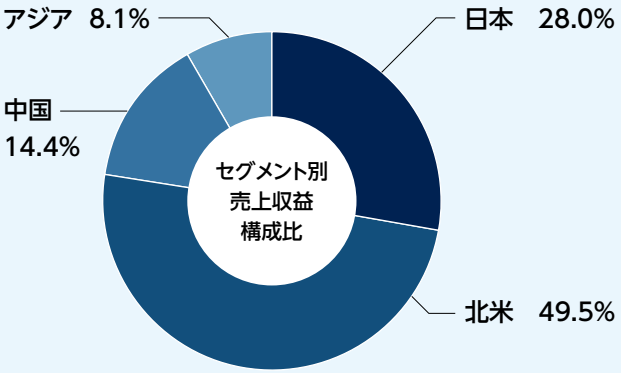
PT. H-ONE KOGI PRIMA AUTO TECHNOLOGIES INDONESIA
(インドネシア・カラワン県)略称:HK-PATI

※当社グループの最新の情報については当社ウェブサイトをご参照ください：**https://www.h1-co.jp/corporate/bases/**

数字で見るエイチワングループ (2026年3月期)

創業	連結売上収益	連結営業利益	ROIC
1939年	2,096億円	146億円	8.7%

資本金	グループ会社数	連結従業員数	連結配当性向
43億6,693万円	16社	4,584名	16.4%



価値創造の歴史

創業期

1939年：平田工業㈱設立

1961年：㈱本郷製作所設立



平田工業設立当時



本郷製作所設立当時

世界への貢献

進化期

1978年：自動大型プレス機を導入

1982年：溶接工程の自動化への第一歩としてHON-BOY（溶接ロボット）を自社開発



自社製ロボット6軸「HON-BOY」第4号機

量産技術の確立

拡大期

1984年：アメリカにKTH社を設立
グローバルカンパニーの第一歩を踏み出す

1994年：タイにHPT社を設立
アジア進出を果たす

2002年：中国にG-Hapii社を設立
中国進出を果たす



KTH社設立

グローバル展開

技術革新期

2016年：3DQ（3次元熱間曲げ焼き入れ）ボディフレーム・バイポーラプレートの量産を開始。世界初の技術を搭載した新製品を実現

2021年：異業種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





経営基盤強化

2006年：エイチワン誕生
（㈱ヒラタと㈱本郷が合併）

2017年：東京証券取引所市場第一部に指定

2022年：東京証券取引所プライム市場へ上場

新たな価値の提供

変革期

2024年
中期経営計画
「Change 2027」
開始

次世代モビリティ基盤の創造

H.ONe's Philosophy & Missions

フィロソフィーと私たちの使命

「世界に貢献する企業」とは

自動車が社会基盤である限り、その進化は世界の未来と密接に結びついています。私たちは自動車の骨格部品メーカーとして、創業以来、自らの事業が社会課題解決のエンジンであると自覚し、すべての事業活動を通じてより安全で、持続可能な未来を創造する責任を担ってまいりました。私たちは「世界に貢献する企業」を経営理念に掲げ、次の社会的使命を果たしてまいります。

❶ 地球の未来を守る責任

自動車フレームの軽量化は、自動車の燃費性能向上に寄与し、CO_2排出量削減に貢献しています。私たちは、骨格部品の強度を保ちながら軽量化を実現する革新的な工法を日々開発するとともに、生産プロセス全体での環境負荷低減を徹底します。また、BEVのバッテリーケースやFCEVのバイポーラプレートなど次世代モビリティの基幹部品の開発にも取り組み、カーボンニュートラル社会の実現を牽引します。

❷ 自動車に乗る人の命と暮らしを守る使命

自動車のボディは、衝突時に車体を変形させエネルギーを広く分散・吸収する部分と、衝突しても極力変形しない堅牢な部分の両方から成ることで、乗員の命や相手車両の安全を守っています。私たちは、自動車フレームの成形・溶接技術の研究開発や量産技術の開発、一貫した品質保証体制を構築するとともに、グローバルな供給ネットワークを通じて高品質な製品を安定的にお届けすることで、世界中の人々の安心な暮らしを支えます。

❸ モビリティと産業の進化を拓く挑戦

私たちは自動車メーカーの新型車の企画から参画するとともに、強みである研究から生産までの一貫体制や、他の自動車部品メーカー・材料メーカー等との共同開発・共同研究で創出した成果を活かし、独自のソリューションを提案することでモビリティの可能性を広げます。

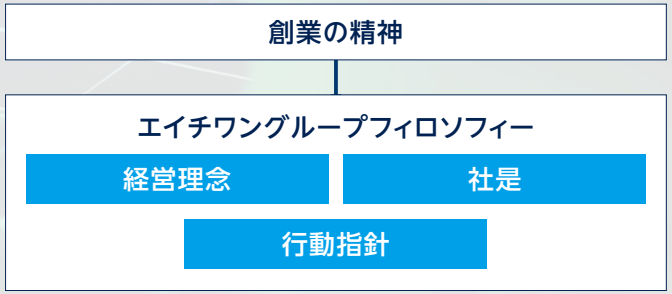
また、自動車業界で培った技術を、産業の枠を超えて提案することで、お客様の抱える課題をお客様と一緒になって解決します。

❹ 社会から存在を期待される企業として成長

私たちは良き企業市民としてステークホルダーの立場を尊重するとともに、対話を通じたエンゲージメントの強化に取り組み、サプライヤーや地域社会と共に発展します。また、事業を行うすべての国・地域において、従業員が自律的に挑戦し成長する機会を提供するとともに、当社グループの事業活動を通じて影響を受ける人々の人権を尊重します。

私たちの貢献を支えるフィロソフィー

当社の経営理念は、互いの理解・尊敬から尊重が生まれ、それは互いの信頼関係へと発展、この基盤をもってこそ果敢に挑戦できることを示し、この三つのキーワードが描く三角形の中心に「夢の実現」を置いて、夢を叶えていくには尊重・信頼・挑戦のいずれも欠かせないことを示しています。事業を取り巻く環境がいかに変わろうとも、私たちはフィロソフィーの精神を万事の軸として日々の事業活動に取り組み、企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。





SECTION 1

CEOメッセージ

構造改革で築いた
収益基盤を力に、
世界で選ばれるエイチワンへ

2026年3月期、当社は計画を大きく上回る増益を実現し、過去最高益を更新しました。

半導体供給不足を背景とした主力取引先の減産や原材料価格の変動など、外部環境には不透明さが残る中での達成です。

製造拠点および製造ラインの集約、要員適正化や業務プロセスの抜本的見直しなど、これまで全社を挙げて推進してきた構造改革の効果が通年で寄与し、ベースとなる利益を着実に積み上げることができました。

その結果、経営の重要指標として位置付けるROIC（投下資本利益率）は目標値である7.0％を大幅に上回る8.7％となり、営業利益は過去最高の146億円となりました。

営業利益
146億円

ROIC
8.7％

ROE
15.3％

2024年3月期までの3年間、当社はこれまでにない厳しい経営環境に直面しました。その反省を踏まえ、この2年間はまず何よりも稼ぐ力を再構築することを最優先課題として掲げ、固定費や間接費の削減、事業ごとの採算性の見直しを実施してきました。いかなる環境変化にあっても安定的に利益を生み出し得る組織と仕組みを全社員が一体となって整えてきた結果が今回の業績に表れています。

しかし、こうした企業体質の強化と過去最高益という結果は、あくまで次の持続的成長に向けた土台に過ぎません。新たな商権を着実に獲得し、事業領域を拡張し、持続的にトップライン（売上収益）を伸ばしていくところまで実現して初めて、当社の変革は初期的フェーズを達成します。そして、これまでの改革で築き上げた基盤を、いかにして将来の持続的な成長という結果へとつなげていくか。それこそが、経営トップとしての最も重要な使命だと認識しています。

改革から「攻めの成長」へ

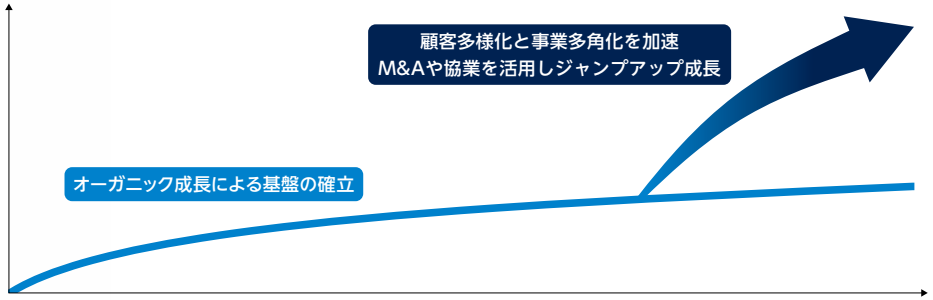
—— 規模の拡大とアライアンスが不可欠な理由

自動車業界が大きな転換期を迎える中、中期経営計画「Change 2027」では、こうした環境の変化を脅威としてではなく、持続的成長のための機会と捉えることを明確にしました。その中で「ビジネスポートフォリオ＆事業構造の転換・組み換え」を最も重要なテーマとして掲げ、この2年間で収益体質を改善し、意思決定のスピードを高め、投資管理の枠組みを整えてきました。これからは、この土台の上に確実な成長戦略を積み上げていくフェーズとなります。
（※Change 2027の進捗についてはP15をご覧ください）

このフェーズで強調すべきは、さらなる成長の原資であるリソースを最大限に活用し、より効率の高い経営を追求し、競争力のある魅力的な技術・製品・一体構造をご提案することでグローバル競争に打ち勝つために、周辺のビジネス領域を取り込みながら規模拡大による事業体力の増強が不可欠です。そこで私は中長期的なマイルストーンとして売上収益１兆円を次の目標に掲げ成長戦略を加速させてまいります。

グローバルな自動車メーカーとの取引を拡大・深化させていくためには、単に優れた単体技術を持っているだけでは不十分です。受注した製品を世界各地の拠点で遅滞なく高精度に立ち上げ、長期間にわたって高品質な製品を安定供給し続ける総合的な供給能力、品質保証体

■ 事業構造改革を通じた持続的成長と、将来的な「売上収益1兆円」



制、そして地域適応力が厳しく問われます。つまり、掲げる1兆円規模という目標は単に売上収益の大きさを競うものではなく、「世界のお客様から最も信頼され、選ばれるトップサプライヤーとしての事業基盤」を意味しています。

市場変化、技術進化のスピードは著しく、市場構造は目まぐるしく急速に変化しています。この環境下で、私たちが目指すグローバルでの事業成長と、ビジネスポートフォリオと事業構造の転換・組み換えをスピード感を持って実現することは、オーガニック成長（自社リソースのみによる成長）だけでは容易ではありません。だからこそ当社は、高い技術力や、信頼性の高い安定的な供給オペレーションで高品質な仕事を提供する当社の強みに加え、協業・提携やM&Aを戦略的な選択肢として位置付けています。当社が長年かけて構築してきた生産技術や事業運営ノウハウに、外部企業が有する独自の技術、顧客ネットワーク、地域的な強みを掛け合わせることで、単独では成し得ないスピード感を持って大きな価値創造が可能となります。規模拡大と新技術・新市場の獲得をオーガニック成長と組み合わせることでさらに事業構造の転換を最適に進めることができると確信しております。

もちろん、成長に向けた投資を進めるにあたり、規律なき規模拡大を優先させることはありません。常にROICを明確な判断基準として置き、設置した「投資審議会」を通じて、案件ごとのリスクとリターンのバランスを厳格に見極めていきます。投資すべき成長機会には果断に資金を投入する一方で、当社の投資規律や収益基準にそぐわない案件に対しては明確に一線を画します。この投資規律の厳格な遵守こそが、株主・投資家の皆様に対する経営トップとしての責任だと認識しています。

これまで当社は、特定のお客様向けのビジネスを中心に発展してきました。この過程で、当社が長年にわたり磨き上げてきた技術力、生産技術、品質水準、そして開発力には、特定のお客様の枠を越えてグローバルに展開できるポテンシャルが秘められています。近年、世界各地のメーカーやパートナー候補との対話を重ねる中で、当社の技術的価値に対する確信はますます強くなっています。

例えば、電動化が進む車両開発においては、重いバッテリーを搭載することによる車体重量の増加を抑える「軽量化」が最重要課題となっています。それと同時に、車体構造が変わっても乗員の安全を守るための「最適設計（高強度化・衝突エネルギー吸収）」、さらには市場競争を勝ち抜くための「コスト競争力」の維持が求められます。この「軽量化」「最適設計」「コストパフォーマンス」という、複雑な要素を高次元で同時に成立させることこそ、まさに当社が最も得意とする領域です。単に指定された部品を製造して納入するのではなく、車体全体の構造を見据えた最適なソリューションを提案できる能力こそが、当社の差別化要素となります。

また、当社の強みは車体骨格事業にとどまりません。自動車業界向けで培った精密加工技術や生産技術のノウハウを応用し、水素社会の実現に不可欠な燃料電池用「バイポーラプレート」などの新規事業開発や新領域の開拓も進めています。既存のコア事業を一層強固にしながら、技術の応用可能性を追求し、中長期的な収益源の多様化を図っていく方針です。

さらに、世界各地でサプライチェーンの再構築が進む中、製品を確実に届ける「安定供給能力」の価値が再認識されています。単なる価格競争力だけでなく、品質、納期、供給体制の持続性を含めた総合的な信頼性こそが、サプライヤー選定の決め手となっています。グローバルに最適な生産拠点を構築し、妥協のないモノづくりを継続してきた当社にとって、現在の市場環境はまさに自らの強みを遺憾なく発揮できる機会と言えます。

今後は、日本・北米・欧州の三極を主軸としながら、中国やインドといった成長市場においても、それぞれの地域特性に応じた最適なアライアンスや現地化戦略を推進し、成長機会を着実



に取り込んでいきます。北米では主要市場としてのポジションを一層強固なものとし、欧州では環境規制や技術トレンドを見据えた展開を検討していきます。中国やインドにおいては、現地のスピード感と市場特性に対応するため、ローカルな提携関係の構築や現地主導の事業運営を加速させ、グローバル全体での最適な事業ポートフォリオを構築していきます。

次期中期経営計画で、明確な成果へ

現在の当社は、構造改革を完了させ、「攻めの成長」へと舵を切る転換点にあります。今後の課題は、改革によって高めた稼ぐ力を、新たな商権の獲得や製品ポートフォリオの組み替えを通じ、持続的なトップラインの成長へと確実に結び付けていくことです。これまで蒔いてきた種を、確固たる収益という実りに育て上げていかなければなりません。

次期中期経営計画においては、新たに獲得した商権、売上収益、営業利益、そしてROICという「定量的かつ明確な成果」として皆様にお示ししていきます。事業の成長プロセスと結果を透明性高く開示し、ステークホルダーの皆様に当社の変化と成長をはっきりと実感していただける企業へと変革を遂げていきます。

人の成長なくして企業の成長なし

—— 自律的グローバル人材の育成と環境整備

どれほど優れた成長戦略を描いても、それを現場で実行し価値へ昇華させる「人」が存在しなければ変革は達成できません。当社は、人材こそが持続的な競争力の真の源泉であると捉えています。この姿勢は、モノづくりに強い志を持つ優秀な人材がさらに仲間に加わることで本質的な価値を見出しているからです。

持続的成長に向けた最重要課題は、自律的に考え行動できる経営人材の育成です。幹部社員においては経営陣からの指示を待つのではなく、現場の視点からより良い選択肢を積極的に提案できる当事者意識を持った人材が求められます。こうした自律的人材を早期に育成・登用し、現地の経営は現地の人材に委ねる「現地主義」と適材適所を徹底しています。実際に、米国、カナダ、英国、



中国など、多様なバックグラウンドを持つ人材がリーダーとして経営の中核を担っています。

そして何より、会社が従業員の活躍の舞台となる仕事の機会を創り出し、社員一人ひとりがその機会を最大限に活かして自らをさらに大きく伸長させていくことが、当社の持続的成長を支える最大の推進力です。誰にでも等しく挑戦の機会が開かれ、自らの成長を実感できる環境を整えるとともに、創出した成果や貢献度が公正に報酬・評価へ反映される人事制度を運用しています。適切な評価と還元によって人材の定着と挑戦を促し、組織全体の活性化と持続的な価値創造へとつなげていきます。

「世界に貢献する企業」として

—— 安全で環境にやさしいモビリティ社会を支えるために

当社の経営理念は「世界に貢献する企業」です。この理念を単なるスローガンにとどめるのではなく、事業の成長を通じて社会に具体的な価値を提供し、実体化させていくことが重要だと考えています。

世界各地には、素晴らしいクルマづくりを推進する多くのOEM（完成車メーカー）のお客様が存在します。欧州、北米、中国、インド、アジアをはじめとする主要な地域において、多くのグローバルプレイヤーが当社グループの技術力や、高品質かつ安定した供給オペレーション、そして仕事の質そのものを高く評価し、当社の製品やノウハウ、プロセスの提供価値を認めてくださっています。当社は自動車骨格部品メーカーとして、それぞれの市場において、既存のサプライチェーンやビジネスパートナーの皆様との協業を最大限に活かし、お客様によるさらに優れたクルマづくり・製品づくりに貢献してまいります。これが当社が事業を通じて世界に果たせる最大の価値であると確信しております。

将来的な自動運転の普及やモビリティの電動化が進展する中で、道路上には多種多様なパワートレインや機能を持つ車両が共存する過渡期が続きます。いかに時代が変化しようとも、万が一の衝突時に乗員の生命を守る強固な車体骨格（フレーム）や、地球環境負荷を低減するための軽量化技術の重要性が揺らぐことはありません。当社は長年培ってきた技術力と開発力を一層研ぎ澄まし、モビリティ社会の多様な進化を「安全」と「環境」の双方から支えていきます。

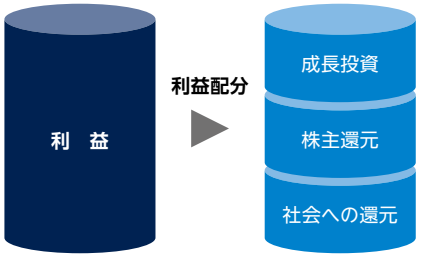
一方で事業の成長と共に地域社会の持続的な発展にも貢献することも、当社グループが果たすべき社会的な責任であると認識しております。私自身、長年にわたり米国をはじめとする海外事業の現場に携わってきました。自動車産業が地域社会の経済や人々の生活基盤にいかに深く根ざし、寄与しているかを体感してきました。企業が現地に進出し、事業を拡大していく過程で質の高い雇用が創出されます。適切な雇用が生まれれば地域の人々の所得が向上し、暮らしが豊かになります。そして企業が事業を通じて適正な利益を上げ、地域に納税を行うことで、インフラや教育環境といった公共サービスの充実に直接的に貢献できます。このような社会貢献を当社グループにおいても行ってまいります。



「世界で選ばれる企業」へ ―― 変革の先頭に立つ

利益配分においては、「成長投資」「株主還元」「社会への還元」という3つの要素の最適バランスを追求していくことが基本方針です。将来の企業価値向上に資する成長投資には資本を適正に振り向けつつ、株主の皆様に対する配当をはじめとした還元を継続的に充実させていきます。

■ 利益配分イメージ



企業価値の向上とは、単に一時的な利益を追うことではありません。強固な収益力、高い資本効率、将来への成長性、秩序あるガバナンス、そして社会から必要とされ続ける事業基盤を持つこと。そのすべてを高次元で統合させていくことこそが、真の企業価値向上につながると信じています。

過去最高益という結果は、これまでの改革の到達点であると同時に、私たちが目指す「次の成長」に向けたスタートラインに過ぎません。これからは、改革で培った力を新たな成長へと変換し、その成果を数値と事実でお示ししていかなければなりません。その変革の先頭に立ち、リーダーシップを発揮し続けることこそが、CEOである私の責任です。

「世界に貢献する企業」という理念のもと、世界中のステークホルダーから信頼され、選ばれ続けるエイチワンを、皆様と共に創り上げていきたいと考えています。今後の当社の挑戦と成長に、引き続きご支援とご期待をお願いいたします。



SECTION 2

価値創造戦略

事業環境認識・リスクと機会

社内外の環境変化からエイチワングループにおけるリスクと機会の分析、評価を行い、マテリアリティを特定しています。

事業環境認識

人的課題
- 少子高齢化による労働者人口の減少
- 多様な人材の登用
- 働き方に対する意識の変化、離職率の悪化
- グローバルな価値観と視点を持つ人材の育成
- 自律的思考と当事者意識を持つ人材の確保と育成

社会課題
- 情報通信技術の革新
- ライフスタイルの変化による自動車に対する価値観の変化
- 次世代環境対応車（EV・FCEVなど）の開発
- 地政学リスクの高まり
- 自動車業界・サプライチェーンの再編・統合
- 製品のライフサイクル全体にわたるサステナビリティマネジメント

環境課題
- 地球温暖化に伴う自然災害の甚大化・頻発化
- 化石由来の資源の枯渇
- 内燃機関に対する規制の強化
- 多量排出事業者に対する規制の強化（炭素税など）
- 豊かな自然の保全

技術課題
- 新技術（IoT・AIなど）の開発および社会実装
- 自動車へのコネクテッド技術
- 自動運転技術の搭載
- 自動車の車体構造の変化、モジュール化・一体化への対応進展
- 軽量化・高強度化・コスト効率の同時実現、素材の進化による成形難度の向上
- 社会課題を解決する技術への投資加速

リスク
- 労働力不足による組織力低下
- 製品競争力の低下による失注
- 自動車部品の形状進化への適応遅延による収益減少
- 1社依存による収益偏重・営業力低下・業績変動リスクの増大
- 研究開発遅延・代替え技術登場による失注
- 環境規制を受けた事業継続コストの増大
- 自然災害・地政学リスクの発現によるサプライチェーン寸断
- 投資判断・リソース配分の失敗によるビジネス機会の喪失
- M&AおよびPMI（統合プロセス）不全によるシナジー創出遅延

機 会
- 多様な人材の活躍による組織力向上
- 製品競争力の優位性による受注獲得
- 新技術を活用したソリューション提案による受注部品の拡大
- 自動車以外の分野における収益源確保
- 研究開発投資の加速による顧客提案力・営業力の向上
- 環境に寄与する製品のシェア拡大
- サステナビリティ経営による事業基盤の強化
- 事業ポートフォリオの評価と戦略的なリソース配分
- M&A・事業提携・協業の活用による業容拡大と経営資源の獲得

マテリアリティ

- 競争力強化と成長領域の開拓
- 技術革新と提案力強化
- 経営基盤の強化
- 人材の確保と組織力の向上
- 環境・サステナビリティ対応

価値創造戦略

Change 2027 進捗レビュー① 戦略体系と4つの重点施策の進捗

※4つの成長ドライバーについてはP.27-30をご参照ください。

■ 企業価値向上に向けた戦略体系



Change 2027では「グループ経営管理の強化」「既存事業の採算性改善」「技術・開発への資源シフト」「利益率の高い製品へ選択と集中」の4つを重点施策に掲げています。
計画開始から2年間で営業利益は118億円から146億円へ拡大し、ROICは7.1%から8.7%へ改善しました。
最終年度もこの4つの方針を維持し、収益基盤の強化と成長に向けた取組みを継続します。

■ Change 2027 4つの重点施策の進捗

重点施策	実施してきたこと	確認できた変化
グループ経営管理の強化	・事業本部制を導入し、権限を移譲 ・経営指標としてROICを設定し、投資審議会で投資案件の収益性とリスクを検証	事業ごとの権限と収益責任が明確になり、投資の判断に共通の基準が入った
既存事業の採算性改善	・インドの事業体制を見直し、日本(東日本地域)、中国、タイ、インドネシアで拠点とラインを集約 ・人件費と物価の上昇を適正な販売価格へ反映 ・間接部門の業務を見直し、競争力のある生産基盤を構築するためモノづくり改革部を新設	構造改革の効果により、営業利益率を5.2%から7.0%へ改善した
技術・開発への資源シフト	・事業開発部を新設して研究開発の機能を拡充し、製品開発部を新設して営業活動を強化 ・燃料電池用製品の受注拡大を推進	顧客の課題に技術を基にしたソリューションで応える体制が整い、新たな事業領域の開拓に着手した
利益率の高い製品へ選択と集中	・高ハイテン冷間加工、HOT一体化成形、異材接合の技術開発を推進 ・STAF(Steel Tube Air Forming)・HMGF(Hot Metal Gas Forming)技術を最適提案。中国のビジネスパートナーと協業	高付加価値製品の受注が広がり、投資を利益へつなげる道筋ができた

Change 2027 進捗レビュー② 営業利益の進捗

営業利益

146.4億円
(+27.8億円)

2025年3月期：118.6億円
2027年3月期の計画 160.0億円

ROIC(投下資本利益率)

8.7%

2025年3月期：7.1%
目標 7%以上 計画1年目から目標を達成しました

ROE(自己資本利益率)

15.3%

2025年3月期：18.0%
目標 10%以上 目標を5.3ポイント上回りました

営業利益の増減(セグメント別)

日本

金型設備の増収やモデルMIXに伴う生産変動による影響、生産・開発機能の拠点集約効果、前期に計上したインド子会社の売却損がなくなったことなどの好転要素がありました。一方、生産打切りに伴う遊休資産の減損損失に加え、一過性の構造改革費用が利益を押し下げたものの合計22.4億円増益の50.7億円となりました。

北米

売上構成の変化により増加したことに加え、製造コストの低減施策が寄与しました。一方、労務費高騰の影響や主力得意先の戦略変更に伴う、固定資産の減損損失の計上などがあり、合計14.7億円増益の58.6億円となりました。

中国

生産変動による減益要因があった一方、構造改革効果や前年に計上した減損損失がなくなったこと、一過性費用の増減などにより、合計7.9億円増益の31.4億円となりました。

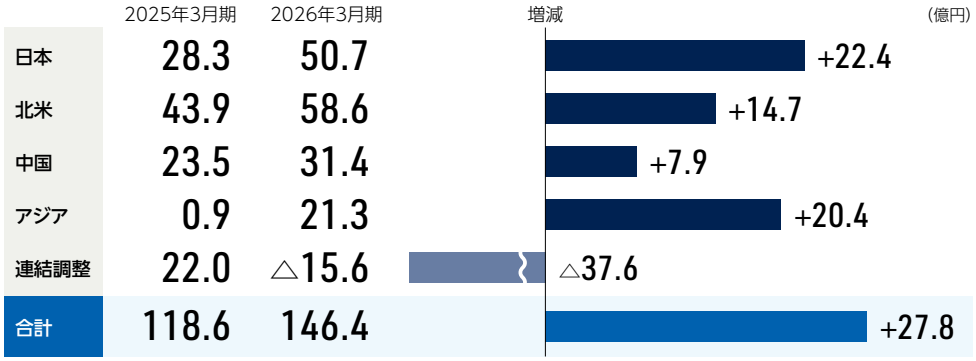
アジア

生産変動による減益要因があった一方、構造改革効果が大きく寄与しました。その結果、合計20.4億円増益の21.3億円となりました。

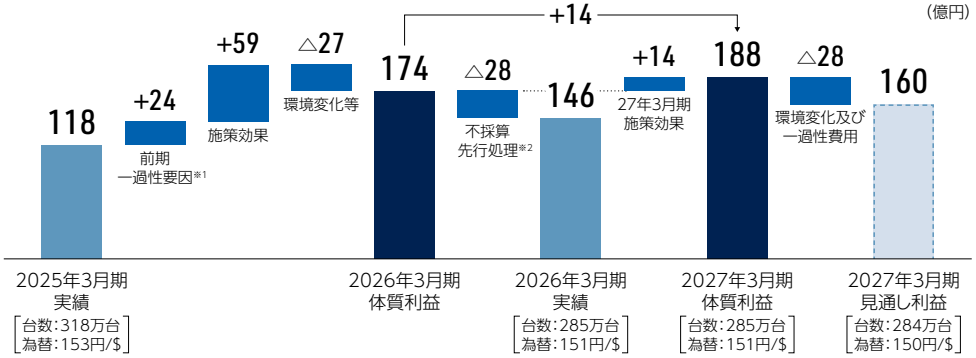
一過性の費用を除いた収益力

構造改革の成果によりベースとなる収益力(実力値)が向上しており、着実に利益を積み上げられる体質へと変わっています。

■ 営業利益の増減(セグメント別)



■ 一過性の費用を除いた収益力(営業利益の推移)



※1 労務費人件費削減、減損分償却減、一過性費用、不採算先行処理押上げ効果、など
※2 構造改革、減損、など

価値創造戦略

Change 2027 進捗レビュー③ 資金の配分

■ 資金の創出から配分まで

原資（2026年3月期実績）

営業活動によるキャッシュ・フロー
+285.9億円
前期比+75.2億円
売掛金の回収が進みました

期首の現金及び現金同等物
193.1億円

配分（2026年3月期実績）

有形固定資産の取得
△259.2億円
成長投資と更新投資

配当金の支払
△19.3億円
株主還元

借入金の減少
△21.8億円
財務体質の維持

期末の現金及び現金同等物
223.4億円
期首から+30.3億円
フリー・キャッシュ・フローは+47.4億円

これからの配分（2027年3月期計画）

設備投資
450.5億円
前期284.8億円から+165.7億円
うち汎用投資は256.2億円から393.8億円へ+137.6億円

配当金の支払
19.8億円
1株当たり年間配当金70円
前期64円から+6円
配当性向17.9%

成長への投資

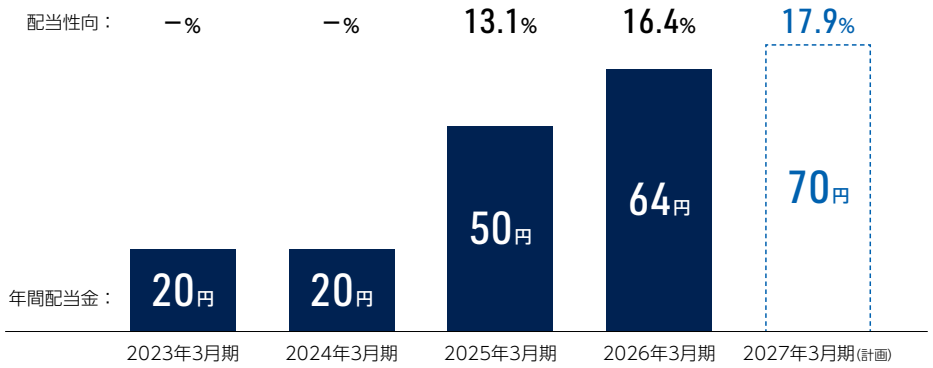
2027年3月期の設備投資は450.5億円で、2026年3月期の284.8億円から165.7億円の増加を見込みます。複数の車種や顧客で共用できる設備への投資の比重を高め、事業の変化に対応しやすい資産構成に移ります。経済環境が大きく振れても耐えられる体質をつくることが、この投資の狙いです。

成長投資
- 新機種の受注
- 新規ビジネスの獲得
- 商品・技術開発
- 人材の獲得と育成

更新投資
- プレス機の更新
- 工場再編
- 品質・安全環境関連

株主還元

株主還元は、今後の事業展開および設備投資等を勘案した上で、連結配当性向30%への累進的な引き上げを目指しています。1株当たりの年間配当金は50円（2025年3月期）、64円（2026年3月期）、70円（2027年3月期の計画）と、安定的な増配を計画しています。



マテリアリティ(重要課題)

マテリアリティの特定プロセス

1 調査・課題の特定
社内外の環境変化からエイチワンにとっての
リスクと機会の分析、評価を実施

2 優先順位付け(評価)
「ステークホルダー」にとっての重要度と「当社グループ」
にとっての重要度の2つの視点から優先順位付け

3 マテリアリティ特定
当社グループが取り組むべき
マテリアリティを特定

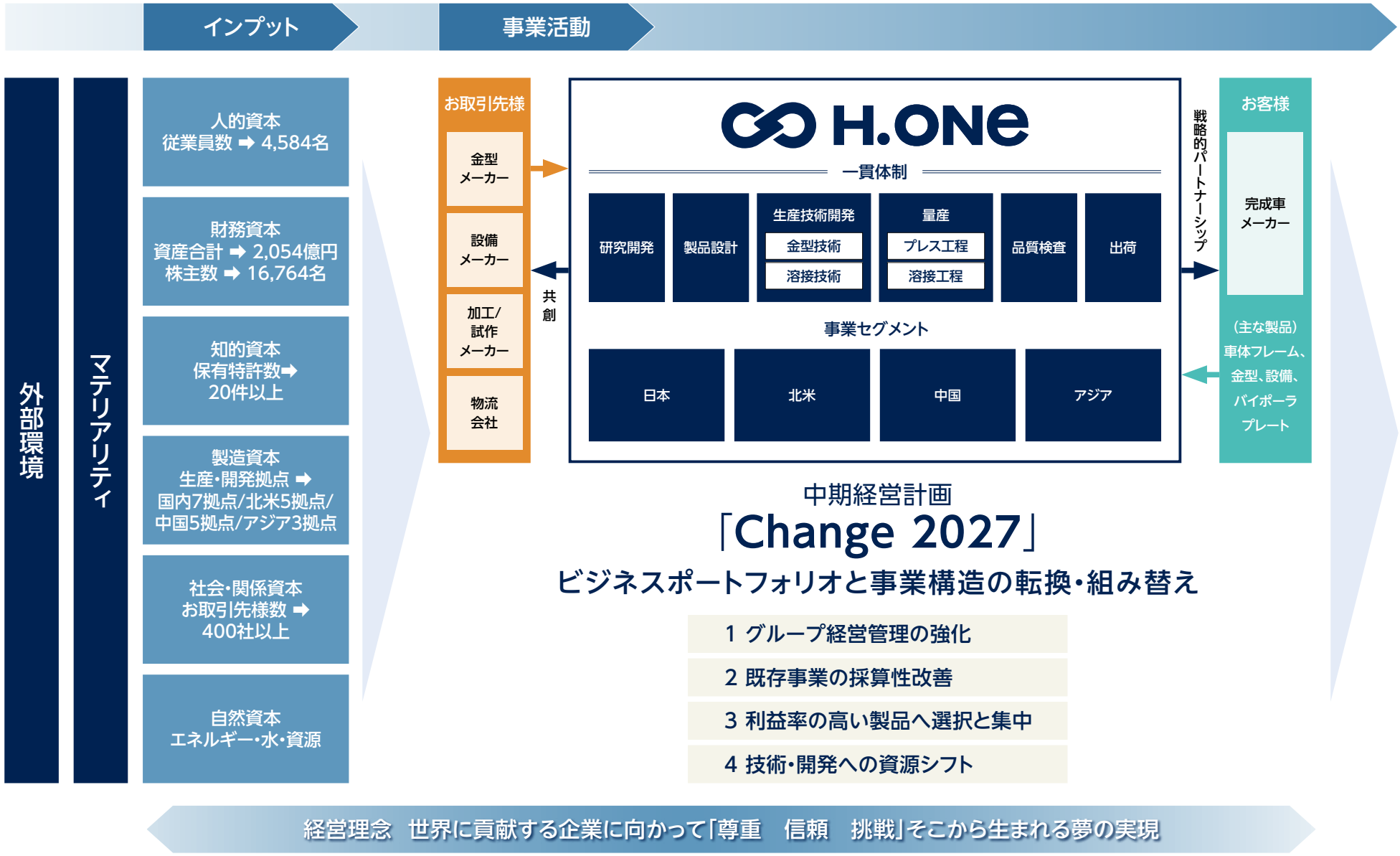
4 経営戦略への組み込み
課題解決に向けて
取り組む

マテリアリティ	選定理由	マテリアリティKPI	目標設定項目	目標値(ゴール年度)	2026/3実績
競争力強化と成長領域の開拓	●製品競争力の優位性による受注獲得 ●研究開発投資の加速による顧客提案力・営業力の向上 ●自動車以外の分野における収益源確保 ●環境に寄与する製品のシェア拡大 (EV・燃料電池関連事業など) ●顧客の多様化(1社依存からの脱却) ●M&A・事業提携・協業の活用による業容拡大と 経営資源の獲得	• 高品質(軽量・剛性・衝突エネルギー吸収)な製品の安定供給	品質保証体制の強化・製造工程の高効率化	実施(定常的に)	実施
		• 価格競争力の強化	グローバル調達・生産体制の最適化	実施(定常的に)	実施
		• EV向け製品の売上拡大	自動車部品売上収益に対するEV向け売上構成比	増加(定常的に)	1.7%(前期2.6%から減少)
		• バイポーラプレートの売上拡大	自動車部品売上収益に対するバイポーラプレート売上構成比	増加(定常的に)	0.1%(前期0.3%から減少)
		• 自動車部品事業の販路拡大	地域別販売戦略の最適化	潜在顧客への営業アプローチの実施(定常的に)	実施
技術革新と提案力強化	●新技術を活用したソリューション提案による 受注部品の拡大 ●研究開発投資の加速による顧客提案力・営業力の向上 ●デジタル技術活用(DX・自動化推進)による 生産プロセスの最適化・省人化 ●グローバル市場での技術競争力確立 ●事業の多角化(1社依存からの脱却)	• 研究から生産までの一貫体制の強化	機種開発・金型製作・ライン構築のリードタイム短縮、部門間の連携強化	実施(定常的に)	実施
		• 加工技術および溶接技術の開発と技術提案営業	顧客への技術提案力強化	顧客の企画段階へのアプローチの実施(定常的に)	実施
		• 自動車以外の分野への挑戦	売上収益に対する自動車以外の業界向け売上構成比	増加(定常的に)	1.0%(前期1.4%から減少)
経営基盤の強化	●事業ポートフォリオの評価と戦略的なリソース配分 ●投下資本利益率を重視した意思決定 ●営業利益に基づく収益管理・役員パフォーマンス管理 ●持続可能な財務体質の確立 ●事業本部制と投資審議会による投資判断の迅速化 ●株主への利益還元 ●コーポレート・ガバナンスの強化	• ROICの向上	ROIC	7%(2027年3月期まで定常的に)	8.7%
		• 営業利益の伸長	営業利益	110億円/135億円/160億円 (25年3月期/26年3月期/27年3月期)	146億円
		• 将来キャッシュ・フローの安定的な創出	フリーキャッシュフロー	プラスまたは計画的なマイナス※ ※計画どおりの投資活動を実行し、 マイナス額が計画値どおりであること	プラス
		• 連結配当性向30%に向けた累進的な引き上げ	連結配当性向	累進的な引き上げ	16.4% (前期13.1%から引き上げ)

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ	選定理由	マテリアリティKPI	目標設定項目	目標値（ゴール年度）	2026/3実績
人材の確保と組織力の向上	●多様な人材の活躍による組織力向上 ●従業員エンゲージメントの向上 ●柔軟な働き方ができる環境整備 ●グローバルな価値観と視点を持った人材による事業運営 ●自律型人材の活躍による組織活性化 ●事業活動を通じて影響を受ける人々の人権尊重 	・「女性活躍推進行動計画」、「次世代育成支援行動計画」に基づく施策推進	「女性活躍推進行動計画」、「次世代育成支援行動計画」に定める目標の達成率	100% （2029年3月期まで定常的に）	100%
		・女性管理職数の増加	女性管理職数	6名（2030年までに）	4名
		・障がい者雇用率の遵守	遵守率	100%（定常的に）	100%
		・労働安全衛生、健康経営の推進	「健康経営優良法人」認定	取得（年度ごとに）	取得
環境・サステナビリティ対応	●サステナビリティ経営による事業基盤の強化 ●サプライチェーンの強靭化 ●環境経営の実現 （CO_2排出量削減、水セキュリティ、廃棄物削減、環境保全活動の実施） ●部品の軽量化・加工技術の開発を通じた環境貢献 	・ESG外部評価のスコア向上	EcoVadis	2026年度　60点 2030年度　65点	2025年度　58点 （前期から16点アップ）
		・主要取引先に対する人権デューディリジェンスの推進	人権デューディリジェンス実行率	対象会社に対して100%（定常的に）	100%
		・カーボンニュートラル達成	CO_2排出量（連結）	2030年度：2019年度比46%削減	2019年度比　39.3%削減
				2050年度：カーボンニュートラル達成	
		・EMSマネジメント組織に基づく環境目標達成	CO_2排出量（国内） ※ロケーション基準にて管理	2019年度比　原単位18%削減 （年度ごとに目標値を上乗せ）	2019年度比　33.3%削減
				2019年度比　排出量18%削減 （年度ごとに目標値を上乗せ）	2019年度比　14.7%削減
			廃棄物	2019年度比　発生量6%削減 （年度ごとに目標値を上乗せ）	2019年度比　0.9%削減
			水使用量	2019年度比　原単位6%削減 （年度ごとに目標値を上乗せ）	2019年度比　35.5%削減
			騒音振動の最小化	法令基準値順守（定常的に）	100%
			環境保全活動等の実施	年2件以上実施（年度ごとに）	各拠点森づくり、清掃活動2件以上実施

価値創造プロセス①　インプット・ビジネスモデル



価値創造戦略

価値創造プロセス② アウトプット・アウトカム

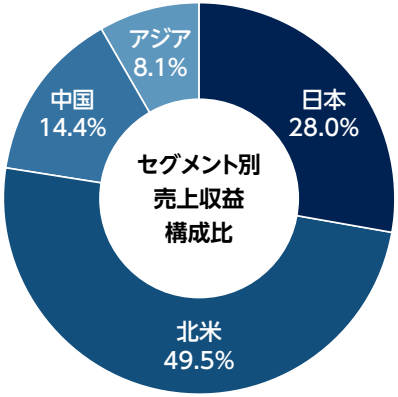
アウトプット

2026年3月期に創出した経済的価値

売上収益 **2,096**億円

営業利益 **146**億円

ROIC **8.7**%



アウトカム

事業活動を通じて創出する社会的価値

人的資本	●多様な人材の確保と育成 ・「女性活躍推進行動計画」「次世代育成支援行動計画」に基づく施策推進 ・女性管理職数の増加 ・障がい者雇用率の遵守 ●従業員のエンゲージメント向上 ・人事評価制度、給与制度の継続的な改善 ●安全・安心して働ける職場環境の提供 ・騒音及び振動に関する法令の遵守 ・労働安全衛生、健康経営の推進 ●人権の尊重（地域住民の安全含む）	**製造資本**	●自動車の製品魅力の向上（安全性・燃費性能・快適性） ・高品質（軽量・剛性・衝突エネルギー吸収）な製品の安定供給 ・価格競争力の強化 ・製造プロセスの省人化と最適化 ・自動車部品事業の販路拡大 ●環境に寄与する製品の普及（EV・燃料電池向け製品含む） ・EV向け製品の売上拡大 ・バイポーラプレートの売上拡大 ・自動車以外の分野への挑戦
財務資本	●投下資本に対する利益率の向上 ・ROICの向上 ・営業利益の伸長 ●事業拡大のための成長投資 ・将来キャッシュ・フローの安定的な創出 ●持続可能な財務基盤の確立 ・投資に対する意思決定の迅速化	**社会・関係資本**	●バリューチェーン強靭化 ・サプライヤー サステナビリティガイドラインに基づく取引先との共創 ●ステークホルダーエンゲージメントの向上 ・ESG外部評価のスコア向上（EcoVadisなど） ●サステナビリティ経営の推進 ・社会貢献活動の継続 ●株主への利益還元 ・連結配当性向30%に向けた累進的な引上げ
知的資本	●成形難度の高い素材の量産車への適用 ・研究から生産までの一貫体制の強化 ・自動車部品事業の販路拡大 ●自動車の設計の進化 ・加工技術・溶接技術の開発と技術提案営業 ●金属製品・プレス加工技術への置換えによる従来課題の解決 ・自動車以外の分野への挑戦	**自然資本**	●CO_2排出削減による環境負荷低減 ・カーボンニュートラル達成 ●サーキュラーエコノミーの推進 ・EMSマネジメント組織に基づく環境目標達成 ●自動車の環境性能・評価向上 ・部品の軽量化による自動車の燃費性能向上 ・加工技術の開発による材料ロスの削減

マテリアリティについての詳細は、P18-19をご参照ください。

SECTION 3

成長戦略の実行





経営企画担当役員メッセージ

急激な環境変化を好機と捉え、技術・開発力を活かしたソリューション提案やコスト競争力の強化により、事業ポートフォリオの転換を目指します

取締役 副社長執行役員
事業統括本部　経営企画／情報システム／事業開発／製品開発担当
兼 中国事業本部 本部長
奥田 正道

長年培ってきた加工・量産技術をさらに進化させ、独自のソリューションを提案

次世代モビリティへのシフトなどを背景に、自動車業界は大変革期にあります。自動車部品業界においても、企業体力のあるサプライヤーを中心に再編が進む可能性が高まってきたと言えるでしょう。当社グループの主力製品である自動車フレームには、衝突時の安全性や車体の軽量化、コスト低減という3つの機能が同時に求められますが、次世代モビリティにおいては、車体構造そのものや車作りも急速に変化しており、製造・開発コストの削減はもちろん、車種多様化やモジュール化・一体化への対応が今後の事業の成否を決するポイントとなっています。

当社はこのような環境変化を好機と捉え、長年培ってきた独自の加工・量産技術やノウハウ、知見を活用することで、お客様に最適なソリューションを提供し、新たな商権獲得につなげていく考えです。具体的には、超高張力鋼板（ハイテン材）を活用する加工技術や、ホットスタンプ・ハイブリッド溶接を応用した部品一体化技術、鋼管などの閉断面部材を使用した技術（STAF・HMGF）などを高度に融合させ、安全性、軽量化、コスト効率の最適なバランスを実現していきます。また当社の強みは、設計・開発から金型、生産技術、量産までを一貫して担える体制にあります。個別技術を提供するだけでなく、複数の加工技術を組み合わせた車体構造を提案できることが、他社との差別化につながっています。

グローバルで戦えるコスト競争力の確立が成長の鍵

事業ポートフォリオの転換を進め、新たな商権を獲得していく上で重要となるのがコスト競争力の強化です。私は、技術力や提案力に加え、グローバル市場で戦えるコスト競争力を確立することが成長の前提条件であると考えています。どれほど優れた技術であっても、お客様から選ばれる競争力のあるコストを実現できなければ、新たなビジネス機会の獲得にはつながりません。現在、中国市場においては、新規案件の検討段階からOEMにお声がけいただける水準のコスト競争力を確保しつつあります。今後はこれをさらに磨き上げ、量産技術の進化や生産工程の自動化・省人化によって競争優位性を高めていきます。

また、これらを実現するためには、新しいことに挑戦し続けるマインドと組織文化が欠かせません。技術進化に向けたシナリオやロードマップを明確に描き、課題に直面しても適切な軌道修正を行いながら挑戦を続けることで、競争力の向上につなげていきます。

日・米・欧を軸とするポートフォリオを目指すとともに、インド、中国については戦略的に位置づけ

当社グループは、特定の主要顧客や市場環境への依存体質からの脱却を目指していますが、自動車業界の大きな変革の流れを成長機会と捉え、地域ごとの市場環境を踏まえた戦略により新たな商権を獲得していく方針です。具体的には、日本・北米・欧州の3極を軸として事業ポートフォリオの転換を進めていきます。引き続き北米は重要な市場ですが、これまで拠点を持たなかった欧州は未開拓であるがゆえに成長機会も大きいと考えています。当社が強みとするソリューションの提案力を武器に、欧州市場への参入機会を着実に広げていきます。

成長著しいインドについては、アライアンス体制を活用しながら市場拡大を取り込み、新たな成長ドライバーとしていきます。また、中国についても競争環境は厳しいものの、依然として世界最大級の自動車市場であり、急成長する新興メーカーとの関係強化や既存生産拠点の有効活用を通じて事業機会の拡大を図っていきます。

さらに2026年6月、HMGF技術を用いたボディ部品において中国市場で高いプレゼンスを有する航宇智造（北京）工程技術有限公司と航宇愛機智造（武漢）汽車有限公司を設立し、合弁事業を開始しました。両社が有する強みと当社の量産ノウハウを融合することで、中国市場におけるプレゼンス向上だけでなく、将来的なグローバルでの事業機会拡大にもつなげていきたいと考えています。

さらに自動車業界向け事業に加え、当社の技術やノウハウを活かせる分野の開拓と新事業の開発も進めています。今後も広い視野で収益源の多様化を図り、持続的な成長につなげていきます。

投資対効果を重視した戦略投資により、量と質の両面で成長を目指していく

新しい技術開発や生産性の改善に向けて設備投資や研究開発投資を継続的に実施していきますが、これまで以上に投資対効果を重視していきます。具体的には、経営指標としてROICを導入するとともに、投資審議会を設置し、投資案件に対するリスク評価やDCF検証を行う体制を構築しました。

また、新たな商権の獲得に向けて、複数車種への流用や生産性向上、ロボット導入などを目的とした投資の比重を高めており、投資の考え方も変化しています。その一方で、投資効果が限定的なものについては見直しを進めており、投下資本がいたずらに積み上がることのないよう管理しています。

実行した投資が収益を上げるまで時間差があるため、一時的にROICが変動することも想定されますが、収益化までの道筋を明確に示すとともに、その時間差を可能な限り短縮することで市場からの信頼獲得につなげていきます。今後も資本配分の最適化を進め、限られた経営資源を成長機会へ重点的に投入することで、持続的な企業価値向上を実現していきます。





CFOメッセージ

ROIC経営と規律ある資本配分を通じて、持続的な成長と企業価値向上を支えます

上席執行役員
事業統括本部　IR・ESG・法務／人事総務／経理財務担当
宮本 泰二

構造改革により収益基盤を再構築し、成長投資に踏み出す局面へ

中期経営計画「Change 2027」のもとで進めてきた構造改革は、おおむね順調に進捗しています。当社は2024年3月期まで3期連続で赤字を計上しましたが、2025年3月期に黒字転換を果たし、2026年3月期には過去最高益を更新することができました。この業績改善の背景には、インド子会社の事業譲渡をはじめとする事業の選択と集中、中国・アジア地域での生産ライン集約、固定費削減、さらには操業費や労務費の上昇に対する適正な価格設定の推進など、一連の構造改革があります。市場環境の変化に応じて事業基盤を最適化し、収益体質そのものの強化を進めてきました。

構造改革に伴う一過性費用は発生していますが、これら将来の収益基盤強化に向けた取組みの効果は着実に表れています。業績改善は一時的な要因によるものではなく、事業体質そのものが改善した成果だと認識しています。

一方で、将来の成長に向けた投資も積極的に実行しています。効率改善や更新の投資に加えて、新たな商権獲得や事業拡大に向けた投資負担は一時的に増加しており、その結果、一過性費用も含めて借入金の増加や自己資本比率の低下が見られます。しかし、現在の財務状況は成り行きの結果ではなく、経営戦略の中でしっかりとコントロールされた範囲内にあるということは、この場を借りて明確にお伝えしたいと存じます。

成長戦略の実行を支える経営管理基盤を強化する

当社が特定顧客や特定市場への依存から脱却し、事業ポートフォリオの転換と規模拡大を早期に果たすためには、次世代モビリティを見据えた技術・開発力の強化に加え、M&Aやジョイントベンチャーの活用も視野に入れて取り組むことで成長スピードを加速させていきます。

この本格的な投資フェーズにおいて成功の鍵となるのが、「攻め」と「守り」のバランスを保ち、資本効率と財務規律を厳格に維持することです。限られた経営資源を最適に配分するため、当社では投資審議会で十分な議論を重ね、重要案件を多角的に検証する体制をとっています。

投資案件の審査にあたっては個別の案件ごとに投資単体での収益性や投資回収期間といった観点で具体的な判断基準を設けて検証を行っています。

さらに、個別案件の評価だけでなく、すべての投資案件を俯瞰しながら優先順位や実行時期を判断しています。市場環境や事業戦略との整合性も考慮しながら、限られた経営資源を最適に配分することが重要です。事業全体の資本効率を測る指標としてはROICを最重要視しており、資本コスト（WACC）を上回るスプレッドを継続的に確保できるかを厳しく確認しています。

また、2025年3月期から導入した事業本部制では、事業ごとの権限と収益責任を明確化しました。市場環境が急速に変化する中で、より迅速な意思決定と機動的な事業運営を実現するとともに、資本効率向上を意識した経営に取り組んでいます。

経営としては権限委譲を進める一方で、モニタリング機能を強化しています。当社の取締役会は過半数を社外取締役が占めていますが、社外取締役が経営会議や投資審議会にもオブザーバーとして直接出席し、質疑応答が行える体制を構築しました。意思決定の背景やリスク検討のプロセスについて十分な理解とチェックを経た上で取締役会での提案・決議を行うことで、透明性と客観性の高い実効性あるガバナンスを実現しています。

人的資本や、非財務領域の充実にも取り組む

成長戦略を実現する上で重要となるのが、財務資本と人的資本の強化です。

財務面では、資本コストや財務レバレッジを適切に管理しながら、成長投資との最適なバランスを追求しています。さまざまなシナリオを検証し、中長期的な企業価値向上につながる資本政策を実行していきます。

一方、人材面では、一社依存からの脱却と今後の事業拡大を見据えた専門人材の確保と育成が重要な課題です。社員一人ひとりのキャリア形成を支援するための自己申告制度や社内転職制度を整備するとともに、自ら学びの機会を選択して専門性を高められる育成施策を拡充しており、各領域において幅広い知見を持つ人材、また、自らが能動的に行動できる人材を計画的に育成し、成長戦略を支える組織能力の向上を図っていきます。

さらに、グループ会社を含めた人材交流や人材活用の強化にも取り組みます。グループ全体で知見や経験を共有し、人材の力を最大限に引き出すことで、持続的な成長を支える組織づくりを進めていきます。

併せて、ESG委員会を中心に、CO_2排出量削減をはじめとする環境施策やガバナンス強化といった非財務領域の取組みを強化しています。全方位のステークホルダーの皆様との信頼関係を一層深めながら、サステナブルな成長と中長期的な企業価値向上を実現していきます。



成長戦略の実行

成長ドライバー① 事業ポートフォリオ転換

高付加価値領域へ経営資源を移し、持続的な成長を実現する

当社は中期経営計画「Change 2027」のもと、特定顧客や既存事業への依存から脱却し、持続的な成長を実現する事業ポートフォリオへの転換を進めています。その柱となるのが、顧客ポートフォリオ、製品ポートフォリオ、グローバルアライアンス、非自動車領域への展開という4つの変革です。

① 顧客ポートフォリオ　主力得意先との関係を保ちながら、商権を広げる

主力得意先との関係を維持・強化しながら、他のOEMや新興メーカー向けの商権獲得を拡大します。中国では生産技術の高度化とコスト改革によって、新規案件の初期段階から相談を受けるまで競争力を高めています。培ってきた技術力、品質、量産のノウハウを強みとして、顧客基盤の多様化を進めています。

② 製品ポートフォリオ　高付加価値製品への選択と集中

高付加価値製品へのシフトを推進します。ホットプレス技術を活用した一体化成形リアフロアは、軽量化とコスト削減、高い安全性能を同時に実現する代表例です。併せてSTAFやHMGFなどの技術を用途とニーズに応じて組み合わせることで、軽量化、高強度化、コスト競争力を両立するソリューション提案を強化しています。

③ グローバルアライアンス　地域ごとに提携の仕組みを変える

当社の量産技術・開発技術によるシナジーを創出することで、新たな成長機会を獲得します。中国では、2026年6月に、航宇智造（北京）工程技術社との合弁会社「航宇愛機智造（武漢）汽車有限公司」を設立しました。インドでは、2025年3月の事業譲渡後も、現地パートナーとの協業や技術提供を通じて市場成長の取り込みを図っています。

④ 非自動車領域への展開　自動車で培った技術を他の業界へ

自動車事業で培った技術を活用し、非自動車領域への展開を進めます。すでに物流業界向けの物流バスケットや、再生アルミを活用した自転車フレームなどの実績を上げています。既存事業の競争力強化と新たな収益源の創出を両立することで、環境の変化に左右されにくい事業基盤を構築します。

■ 経営資源シフトの全体像

現在の事業構造	経営資源の再配分	4つのポートフォリオ改革	目指す姿
車体骨格部品 特定顧客への依存 量産効率を軸とした競争	人材・開発 成長投資・更新投資 アライアンス構築	顧客・製品・提携・事業領域を 同時に広げ、 環境変化に左右されにくい 基盤をつくる	世界で選ばれる グローバルサプライヤー

成長ドライバー②　技術・開発競争力の強化

市場の変化や顧客ニーズに合わせた技術戦略

当社は中期経営計画「Change 2027」において、「技術・開発への資源シフト」を重点施策の一つに掲げています。自動車業界では電動化が進み、車体構造そのものが見直されてモジュール化が進んでいます。部品メーカーには、単体の製品供給ではなく、車両性能全体を最適化する提案力が求められています。当社は長年培ってきた加工技術と量産技術をもとに、設計、解析、生産技術を融合し、顧客の課題解決に貢献する企業への進化を目指しています。

設計から量産までを一貫して担う

当社グループの強みは、設計・開発から金型、生産技術、量産までを一貫して担う体制にあります。超高張力鋼板の加工技術、ホットスタンプ、溶接技術を軸とし、ここにSTAFやHMGF等の先端技術を用途とニーズに応じて組み合わせることで、安全性、軽量化、コスト効率を高い水準で両立する車体構造を提案しています。

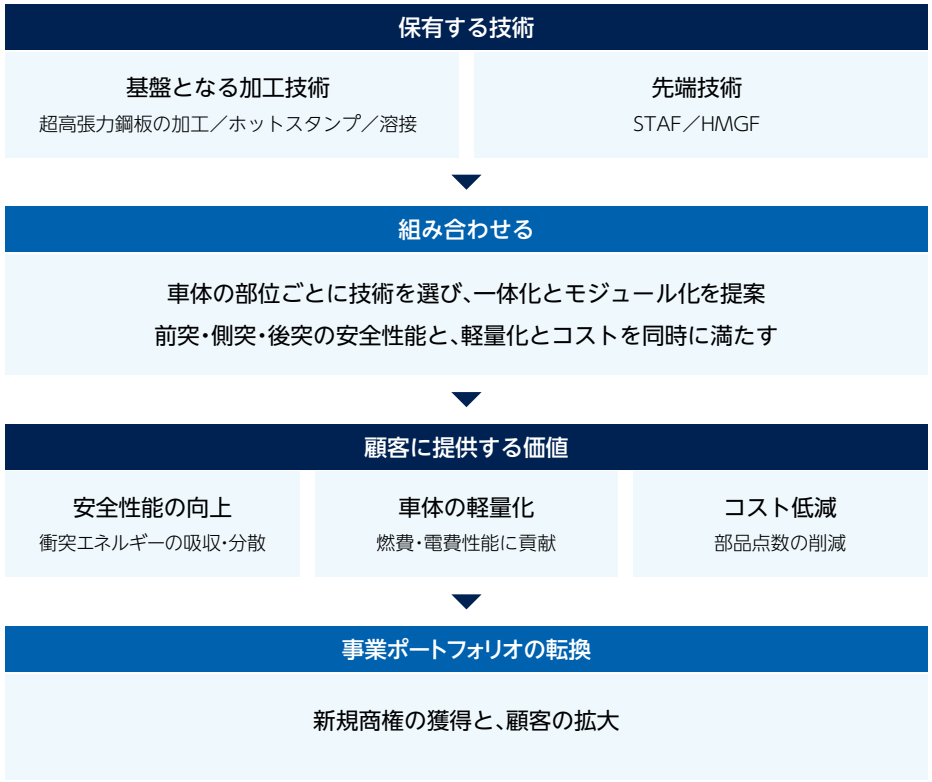
車体一体化が今後の成長を支える

車体一体化の技術は、今後の成長を支える重要な領域です。従来は複数の部品で構成していた車体骨格を一体化することで、軽量化と高剛性化を実現し、部品点数の削減によってコスト競争力を高めます。この技術はEVをはじめとする次世代モビリティとの親和性が高く、顧客からの引き合いも拡大しています。

アルミ鋳造による一体成形が検討される一方で、不良率や補修のしにくさといった課題も指摘されています。当社は、一体化による軽量化とコスト削減という利点を取り込みながら、こうした課題を回避できる鉄のプレス溶接部品の開発を進めています。

超高張力鋼板の適用範囲を広げる

超高張力鋼板の加工は、当社が長年磨いてきた領域です。1180MPa級の量産適用を進めるとともに、1470MPa級の技術開発と実用化を加速しています。この加工技術の適用範囲を車体の各部位へ広げることで、軽量化と安全性能を同時に高めます。



成長戦略の実行

成長ドライバー③ 収益構造改革―ROIC経営

収益性と投下資本に対する利益率を投資の入口で審議する

当社は中期経営計画「Change 2027」において、「既存事業の採算性改善」と「グループ経営管理の強化」を重点施策に掲げています。その中核にあるのが、投下した資本からどれだけ効率的に利益を生み出せているかを経営の判断基準に置くことです。自動車産業が転換期を迎える中で研究開発投資と設備投資は拡大していきます。投資を決める段階で統一の基準を持ち、確実な投資回収につなげる仕組みが必要になります。

投資審議会で重要案件を審査する

当社は投資審議会を設置し、設備投資、新規案件、M&Aや協業を審議しています。投資審議会には業務執行の役員と取締役が参加し、事業開発、経理財務、法務の部門長がオブザーバーとして加わります。それぞれの専門性から論点を出し合い、投資の判断を行っています。

投資の判断は3つの観点を重視しています。個別の案件そのものの収益性と投資回収可能性。財務への影響。そして、収益性と回収期間だけでは測れない定性的な判断も考慮しています。環境の変化に応じて優先順位づけを行い、実行の時期を調整する判断も行っています。

■ 投資を決めてから、収益化を確かめるまで

① **検討する**	事業部門が事業機会と投資計画を立案する
▼	
② **審査する**	投資審議会が収益性、回収期間、財務への影響、時期を検証する
▼	
③ **決裁する**	権限に応じて決定する
▼	
④ **確かめる**	投資後の効果を確認し、効果が限定的な投資は見直す

ROICを用いた経営管理

当社は営業利益とROIC（投下資本利益率）を経営指標に据えています。ROICについては、全社として資本コストに対してどのような利益のバランスにあるかを評価し、継続的に監視する指標として用いています。各案件の採算性を確実に確保していくことが、結果として全社のROICを支えると認識しています。

当社は、ROICが継続的に資本コストを上回る状態を実現し、企業価値の向上につなげることを投資家の皆様への約束としています。成長投資によって一時的にROICが変動する局面も想定されますが、その目的と収益化までの道筋を明確に説明していきます。

利益率を改善する

顧客への提供価値を高める。 部品の一体化とモジュール化により、安全性能の向上、軽量化、コスト低減に貢献します。顧客にとっての価値を価格へ結び付けます。

価格と製造コストを見直す。 原材料価格や労務費の上昇を適切に販売価格へ反映します。併せて工程の集約、自動化、省人化によって生産性を高めます。

資本効率を改善する

設備の活用範囲を広げる。 2027年3月期の設備投資 450.5億円のうち、複数の車種や顧客で共用できる設備への投資は393.8億円で、前期から137.6億円増加します。

投資から収益化までを管理する。 棚卸資産の適正化と需要予測の精度向上によって運転資本を圧縮し、収益化までの期間を短縮します。

成長ドライバー④　経営基盤強化―攻めと守りのガバナンス

権限の移譲と経営による監督を両立させる

当社は将来的な売上収益1兆円を見据えています。売上収益の規模の拡大を追求しながら、同時に財務の健全性、収益性、資本効率、そしてガバナンスを機能させ、本質的な企業価値の向上につなげます。

事業本部制　権限と収益責任を委譲する

当社は事業本部制を導入し、事業本部ごとの権限と収益責任を明確にしました。自動車業界では新技術の採用や商権獲得のタイミングが競争力を左右するため、意思決定の速さは差別化の要因になります。

社外役員による監督強化　審議の過程に社外取締役・社外監査役が参画

社外取締役・社外監査役は、経営会議と投資審議会にもオブザーバーとして出席し、議論に参加しています。案件の背景やリスクの検討がどのような過程を経たかを把握した上で取締役会の審議に臨んでいます。社外役員が審議の過程にも参画することで、監督の実効性を高めています。

ESG委員会　非財務のKPIを監督する

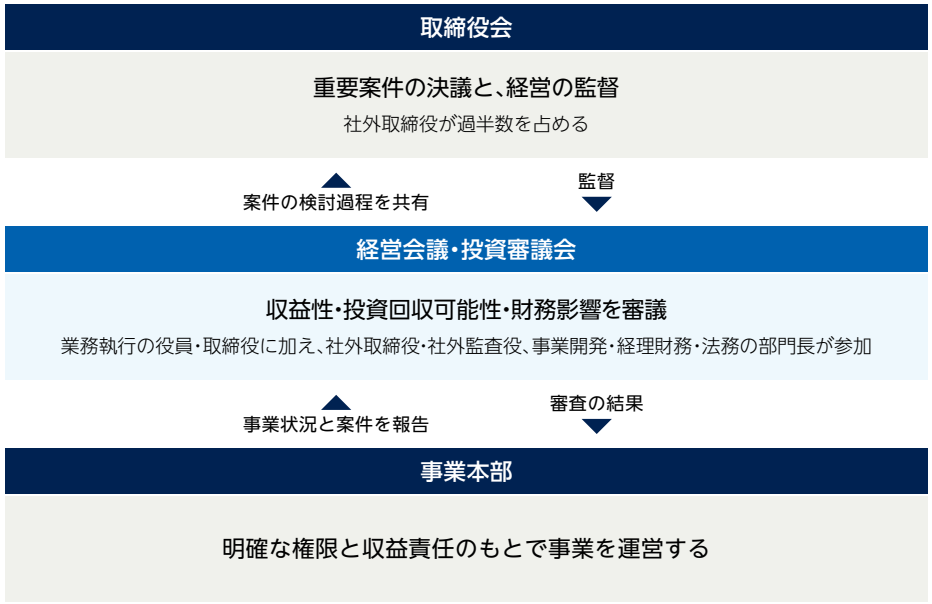
IR・ESG・法務担当役員を委員長とするESG委員会が、ESG全般の統括・諮問機関として、戦略策定、目標設定、および活動推進について、経営者の視点から監督と助言を行っています。また、ESG領域のうち重要事項については、少なくとも年1回以上、取締役会へ報告され審議される体制として、監督の実効性を確保しています。

■ 2026年3月期　実績

開催回数：1回

諮問事項：ESG方針・重点施策、外部評価、グローバル連携、社会動向・要請

権限の移譲と監督の実効性を両立させる体制



成長を担う人材　各領域における専門性を確保する

当社はオーガニックな成長とインオーガニックな成長を両輪としています。既存事業の収益改善に加え、合弁、アライアンス、M&Aを活用して成長を加速させるためにも、高度に専門性を備えた人材の活躍が鍵となります。外部の知見を活用しながら、社内に組織能力・ノウハウとして蓄積することを重視しています。



SECTION 4

サステナビリティ基盤

サステナビリティ基盤

人的資本① 人事総務部長インタビュー

「Change 2027」の完遂と成長を支える経営基盤として、自律と挑戦を促す人的資本の強化を推進します



エイチワングループは、中期経営計画「Change 2027」の目標達成に向け、人的資本を重要な経営基盤と位置付けています。従来の与えられた役割を確実にこなす組織から、自ら変化を捉えて主体的に動く自律と挑戦の組織への進化を目指し、現場と管理層の双方で進むマインドセット改革の現在地を紐解きます。

「Change 2027」の達成に向けて、なぜ今、抜本的な人材改革が必要なのですか？

エイチワングループは、主力得意先様との強固なパートナーシップに基づき、これまで高品質な製品を安定供給するものづくり集団として、生産現場から組織体制に至るまで最適化を図ってきました。こうした中で形成された「決められたことを確実に実行する文化」や「与えられた役割を粘り強くやり切る力」は、当社グループに寄せられる信頼の源泉であり、その重要性は今後も変わることはありません。また、これまで構築してきた従来の人事制度を含む各制度も、それらの堅実な業務推進を支えるために機能してきました。しかし近年、自動車業界全体の事業環境が大きく変化する中で、2024年5月にスタートした中期経営計画「Change 2027」で掲げる「ビジネスポートフォリオと事業構造の転換・組み換え」や、さらにその先の売上収益1兆円といった目標を達成するためには、従来のビジネスモデルに特化した体制から脱却しなければなりません。

現在の経営環境においては、これまでと異なる多様な顧客ニーズや未開拓の事業領域への挑戦が求められており、与えられた仕事を着実にこなす組織から、市場の変化を捉え、何が必要かを自ら考えて実行し、成果創出につなげることができる「主体的かつ迅速に行動する組織」への刷新が不可欠です。そのためには、組織を構成する従業員一人ひとりが「自ら考え、挑戦する主体的な人材」へと転換していくことを促す抜本的な人材改革に取り組む必要があると認識しています。

従業員の自律と挑戦を引き出すために、どのような意識改革や制度変更を進めていますか？

人材変革を進めるにあたって重視しているのが、変化を肯定的に捉え、これまでの延長線上にない業務に挑戦するマインドセットの醸成と、従業員が自らのキャリアを主体的に描き、自ら選択することが可能となるキャリア形成の支援です。そこで、会社からの指示で受講する研修から従業員が自ら学びを選ぶ研修へ、会社主導のキャリア形成から自律的なキャリア形成への転換を図っています。

研修制度については、従来の昇格時に設定している階層別カリキュラムに加え、本人の意思で受講できる「手挙げ研修」を2026年3月期から導入しました。従業員の主体性を引き出すため、希望者が自ら挙手する形式で参加するもので、初年度は20代から30代を中心に25名が受講し、2年目である今年度も32名が受講しています。従業員自身の主体性の高まりに加え、所属長がその挑戦を後押しする風土が醸成されつつあることで受講者が着実に増えており、少しずつですが組織の空気が変わり始めているという手応えがあります。なお、研修の効果測定については、受講者本人に加えて所属長や部下にもアンケートを実施し、参加前後での変化を客観的

に評価・フィードバックすることで、研修実施後も着実な成長につなげています。

さらに、自律的な挑戦を促す仕組みとして、2025年3月期には公募による「社内転職制度」を導入し、所属長主導による異動だけでなく、各部門が提示する募集ポジションに対し、個人のキャリア志向に合わせて挑戦できる仕組みを構築しました。これまでの2年間で32名が応募し、15名が実際に異動しています。社内転職制度の導入により、従業員が自らの意思で、これまで触れることのなかった領域に挑戦する機会が生まれることで、視野だけでなくキャリアの可能性が広がり、組織全体の活性化につながっていると感じています。

これらの制度は主に若手・中堅層を中心とした従業員を対象としていましたが、どれだけ若手・中堅層の意識が変わっても、マネジメントする側の意識が変わらなければ組織は変わりません。そこで、組織変革の鍵となるマネジメント層からの変化を促すため、2026年3月期より既存のマネジメント層を対象とした研修を実施し、計58名が参加しました。私自身もオブザーブしましたが、これまでの研修とは一線を画す研修内容であり、変革を実現するには管理職自身が「一貫性をもってやり抜く覚悟」を持ち、多くの困難に直面しながらも、日々の業務推進において「具体的な行動として体現し続ける姿勢」が不可欠であることを痛感しました。今後は部長以上のマネジメント層にも対象を広げて実施する計画であり、管理職全体に「組織文化を改革する主役は自分たちである」との意識を浸透させることで、自発的な行動変容へとつなげていく考えです。

加えて、こうした自律的なキャリア形成への挑戦や、各階層における意識改革を一時的な取組みで終わらせず、処遇面から強固に裏付けるため、2026年3月期より人事評価制度を抜本的に刷新しました。従来の年功要素を廃し、役割や責任に応じた報酬設定へと移行するとともに、成果創出への意欲を高めつつ、個々の成長や行動変容を正当に見極めて育成につなげるため、半期ごとの『賞与評価』と、給与改定や昇降格に反映する通年の『人事評価』を明確に切り分ける設計としています。通年の人事評価では、一般職については「経営理念（尊重・信頼・挑戦）の実践」を基盤としつつ「自己成長意欲」に最大のウェイトを配分し、管理職については、従来の人事制度では補助的な加減点に留まっていた「人材育成」や「組織活性化」などの行動評価を、給与改定や昇降格を決定づける評価の主軸へと位置づけし直しました。自発的に挑戦する姿勢や次世代を育成する行動そのものを会社として正当に評価し、処遇へ反映させることで、人材を起点とした組織変革を確実に実行していく体系を整えています。

強みである技術の伝承と、変革を支える組織・人材づくりの展望をお聞かせください。

人材改革のもう一つの柱となるのが技術伝承です。ものづくりの根幹である技術力は、当社グループの競争力の源泉ですが、研究開発、製品設計、生産技術開発、量産までの一貫体制を支える各領域において、担い手である熟練技術者や専門人材の年齢層が高いことから、培ってきた技術をいかに次世代に受け継いでいくかが、事業継続上の重要課題となっています。

そこで現在、取り組んでいるのがデータを活用した技術者・専門人材の育成プロセスの可視化です。技術そのものについては、各領域で熟練者の暗黙知の共有・活用に向けた体系化に取り組んでいますが、人事領域においては、熟練技術者や専門人材がどのような経験を積み、どのような育成を通じて、高度な技術や専門性を身に付けたのか、人事データや研修データをもとに成長プロセスを可視化する仕組みを検討中です。これにより習得する技術が複数の領域に及ぶ場合であっても、技術者や専門人材としての具体的なキャリアパスを明確にすることで本人のキャリアの方向性を踏まえたジョブローテーションが可能となり、成長へのモチベーションを高められると同時に、体系的な育成につなげられると考えています。

さらに、客観的な人事データや研修データについては、技術者や専門人材の育成だけにとどまらず、戦略上重要なポジションの要件定義、人材のポテンシャル評価・見極め、適材適所の人材配置などの一連の人材マネジメントサイクルでも活用し、主観に依存した判断から客観的なデータに基づく仕組みとして定着させることにより、変革を牽引する人材の抜擢や継続的な人材の育成へと結びつけていきます。

これらの一連の取組みは、単なる人事制度改革ではなく、「Change 2027」で掲げた成長戦略を推進するための組織変革であり、企業風土・文化の変革に他なりません。私は人事総務部長として、この変革を着実に実行し、従業員の自発的な挑戦を後押しする環境を整える責任があります。また、こうした変化を社内はもちろん、広く社外にも発信し、従業員をはじめ、これから当社に加わる仲間など、当社グループの将来を支える人材から「ここで働き、挑戦したい」と選ばれる会社にしていくことも、重要な責務だと考えています。

こうした認識と覚悟をもって、今後も人的資本の強化を推し進め、ビジネスポートフォリオや事業構造の転換、そして持続的な企業価値向上を支える人材基盤の整備に取り組んでまいります。

人的資本② 技術者クロスインタビュー

技術と知見を結集し、確かな成果へ——挑戦を支える風土のもとで、会社の変化と共に自らも進化し続ける

中期経営計画「Change 2027」のもと、事業構造の転換を進めるエイチワン。
技術者2名が、部門横断型プロジェクトで短期間での開発に挑んだ経験と、
CAE解析で製品品質を支える経験をもとに、現場で実感する技術の強みや
ホスピタリティの精神、自ら挑戦し成長できる職場環境について語ります。



事業統括本部 製品開発部
性能開発課 研究開発係 主任
遠山（2016年入社）



事業統括本部 製品開発部
製品技術課
川村（2024年入社）

現在担当している仕事と、仕事を通じて感じている自身の成長について教えてください。

遠山　私は現在、ホットプレスの技術開発を担当しています。

学生時代に机上では描けても実際の現場では加工できない図面を描いてしまった苦い経験から、現場を経験してから設計したいと強く思い、面接でその思いに親身に耳を傾けてくれた当社の挑戦できる風土に惹かれて入社を決めました。

入社後もその思いの通り、金型製作の現場から金型設計、そして研究開発と、異なる領域を経験させてもらいました。そうした経験の積み重ねを経て、昨年はホットプレスによるリアフロアの一体成形※1プロジェクトに参加し、ほぼ知見ゼロの状態から7カ月で試作品を完成させることができました。部門を越えて知見を結集し、重量15%削減、コスト10%削減を実現できたことは、エイチワンの高い技術力と開発スピードを実感させると同時に、開発陣にとって大きな自信となりました。こうした挑戦の連続を通じて、現場感覚を持った技術者としての知識や視野を広げ、自身の成長を実感しています。

川村　私は金型設計課で2年半ほど経験した後、今年からCAE解析※2を担当し、製造前のシミュレーションで不具合を防ぐ役割を担っています。最近では、顧客多様化・事業多様化という方針に伴って複数案件が並行することも増えましたが、納期を見極めて進める中で、技術者としての基礎力が鍛えられていると感じています。

大学では金型を専攻し、自動車プレスメーカーを志望していました。その中でも当社は、福利厚生だけでなく、今後どのように成長していくのかという成長ストーリーを熱く語ってくれたことが印象に残り、「会社の未来を一緒に描いていける」と感じて入社を決めました。実際に入社してからも、複数の案件に携わりながら経験の幅を広げています。

遠山　経験の幅ということでは、金型設計の部署にいた頃、自動車部品以外の物流バスケットも担当しました。人が触れる製品のため、端部で手を切らないようにする加工が必要でしたが、自動車向け金型で培った技術を応用して実現しました。こうした未経験の案件は苦労も大きい一方、新しい知識や発想に触れられるため、自身の成長を強く実感できる仕事だと感じています。

現場で実感する自社の強みとは何ですか？

遠山　エイチワンの強みは、技術力の高さと、それを支えるホスピタリティだと思っています。技術者にとってのホスピタリティとは、後工程がお客様という意識を持つこと。私は金型製作の部署での業務を経験しているので、設計での不具合が後工程にどれだけ負担をかけるか、身をもって知っています。だからこそ、設計に関する業務を担当してからは絶対に不具合を出さないことを強く意識しました。そ

人的資本② 技術者クロスインタビュー

うした意識が全社に浸透していることが、当社製品の確かな品質を支えています。

川村 コミュニケーションの取りやすさも大きな強みです。若手でも根拠を持って提案すればしっかり耳を傾けてもらえ、シミュレーション結果をもとにコスト削減や品質安定化を提案した際も、他部署を巻き込みながら実現に向けた検討が進められました。

遠山 研究開発でも誰が言ったかではなく技術と根拠に基づいているかで判断する文化があります。技術は嘘をつかないからこそ、理論が通っていれば若手の発案でも全員で真剣に議論し、ベテランが経験をもとにアドバイスで肉付けしてくれる環境です。

川村 そうしたフラットな風土は一朝一夕でできるものではなく、長年にわたって培われてきたもので、そこも含めて技術力の高さと言えるのではないでしょうか。

遠山 技術力については、やはりスペシャリストの層の厚さも大きな強みです。職人と呼ばれる方が多い金型領域はもちろん、各領域にスペシャリストがいて、部門横断型プロジェクトでもこの人にはかなわないと思う場面が何度もありました。そうした熟練の技術をいかに伝承するかが課題になりますが、最近では感覚ではなく数値で伝えるという姿勢が浸透しつつあるので、その数値を自分の感覚と擦り合わせながら習得を進めていきたいと考えています。

川村 シミュレーションや設計の現場でも、出た結果を数値化して残し、こまめに共有し合う文化が根付いています。特定の人にしかできない状態を作らず、チーム全体で技術水準を均一化・向上させていこうという意識は、若手にとっても非常に安心感につながっています。

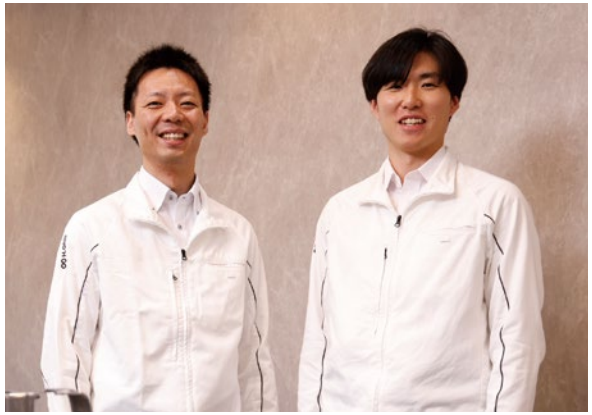
■ ホットプレスによるリアフロアの一体成形（試作品）



変革が進むエイチワンにおいて、技術者として今後どのような成長や未来を描いていますか？

遠山 エイチワンは現在、「Change 2027」のもとに事業構造の転換を進めています。技術者として、変革を肌で感じる場面は多く、特に開発のスピード感は以前とは比べものにならないほどです。部門横断型のプロジェクト体制のもと、各領域のスペシャリストが集まることで、技術が点から線へとつながり始めているという実感があり、私もその一員として会社の成長に貢献したいと思っています。

川村 柔軟な技術の見直しや、新しい領域への挑戦が日常的に行われていて、若手でも会社が本気で変わろうとしていると実感できる場面が多くあります。入社当初は一つの領域のスペシャリストを目指していた私も、こうした環境に身を置く中で、最近では幅広い技術を担える人材になりたいという思いが強くなりました。また手挙げ研修である「じぶんバージョンアップ塾」のような自己啓発研修も充実しており、技術面だけでなく思考や精神面での成長を後押ししてもらえるのもありがたいですね。



遠山 思考の幅を広げる研修制度の充実は実感しますね。個々の点の技術だけでは会社の成長を支えきれません。当社の強みである幅広い領域のスペシャリストと連携しながら、スピード感を持って新たな技術を開発していくことが、会社が掲げるビジョンの実現につながっていくはずです。

川村 これまで多くの先輩に助けてもらいながら成長してこられたので、今後は自分が後輩を助けられる存在にならなければと思っています。そのためには、技術力だけでなく、コミュニケーションやホスピタリティも含め、後輩が安心して挑戦できる環境をつくることが大切です。自分たち若手こそが会社の変化を牽引していけるよう、これからも挑戦を続けていきます。

※1 ホットプレスによるリアフロアの一体成形：鋼板を高温加熱して柔らかい状態でプレス加工し、金型内で急速冷却（焼入れ）することで高強度化を図る加工技術。高強度かつ複雑な形状への成形が容易となり、従来は複数部品を溶接接合していた自動車の後部土台（リアフロア）の一体成形を実現。部品点数の削減とともに、大幅な軽量化やコスト削減に貢献する。
※2 CAE（Computer Aided Engineering）解析：コンピュータ上で製品の強度や成形時の金属の挙動を事前にシミュレーションする技術。

サステナビリティ基盤

人的資本③　人的資本経営・人権ガバナンスの全体像

基本的な考え

当社グループは、フィロソフィーに掲げる「尊重 信頼 挑戦」の理念に基づき、従業員一人ひとりが価値創造力の源泉であり、個の尊厳を守り多様な個性を活かすことが持続的成長に不可欠であると考えています。また、自社のみならずバリューチェーン全体において人権を尊重し、社会から信頼される企業としての責務を果たすことが人的資本経営の基盤であると考えています。これらの認識のもと、「エイチワングループ人権方針」を基本理念とし、推進・実践指針、実行と監督メカニズム、目標・KPI管理を基本サイクルとする推進体制を構築・運用しています。

人的資本経営・人権ガバナンスの推進サイクル

1.エイチワングループ人権方針

人権尊重の理念をグローバルで推進するため、当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づき、国際人権章典やILO（国際労働機関）宣言等の国際規範を尊重する「エイチワングループ人権方針」を制定しています。全役員および従業員に適用するとともに、バリューチェーン上のビジネスパートナーに対しても理解と尊重を求めています。

2.推進・実践指針

①人材育成方針および社内環境整備方針

人権方針の考え方を社内の人材戦略として具体化するため、人事部門が主管する人材育成方針および社内環境整備方針を制定しています。グループ各社で、性別や年齢、国籍に関わらず能力開発と挑戦の機会を提供するとともに、評価・給与制度の整備やDE&Iの推進を通じて働きやすい職場環境を整えています。

②労働と人権に関する実践指針

人権方針の精神をグローバルな事業活動やバリューチェーン上の労働慣行として展開するため、労働と人権に関する実践指針を運用しています。グループ各社で、各国・地域の法制度や文化の違いを尊重し、公正な労働環境とステークホルダーとの信頼関係を構築しています。

3.実行と監督メカニズム

①社内施策の推進と取締役会への報告ライン

主管部門である人事総務部が、人材育成や社内環境整備、労働と人権に関する実践状況を日常的に推進・モニタリングしています。取組みの進捗状況や課題については、人事総務部から人事総務担当役員へ随時報告を行うとともに、人事総務担当役員から取締役会へ定期的に報告する体制を運用しています。

②人権デューディリジェンス

当社は、海外子会社・国内事業所・主要取引先を対象として人権デューディリジェンスを定期的に実施し、事業活動に関わる負の影響や潜在的リスクの特定・予防・軽減に取り組んでいます。抽出された要改善項目については是正措置を講じるとともに、リスク・コンプライアンス委員会等を通じて管理しています。

③対話救済プラットフォームによる苦情処理メカニズム

人権侵害や懸念に対し、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の対話救済プラットフォームを導入し、当社グループに関わるあらゆるライツホルダーからの苦情・通報を受け付けています。同機構を介して苦情・通報を受け付けるとともに、当社が誠実な対応を行うことで、苦情処理の実効性・効率性、苦情処理メカニズムの正当性、苦情処理における公平性を担保しています。運用状況は、当社Webサイト等で適切に開示しています。

4.目標・KPI

人的資本経営と人権尊重の実効性を担保するため、女性管理職数や男性育児休業取得率、研修受講実績などの定量的なKPIを継続的に測定しています。さらに、グローバルなESG評価基準やステークホルダーからの要請を踏まえ、法定最低賃金の遵守と生活賃金の保証や労使間の建設的な対話の維持といった定性的な目的・目標を設定し、組織風土の改善に取り組んでいます。

※エイチワングループ人権方針は、P.58をご参照ください。　※目標・KPIの詳細は、P.19をご参照ください。

■ 人的資本③　人的資本経営・人権ガバナンスの全体像

人材育成方針および社内環境整備方針

1.人材育成方針

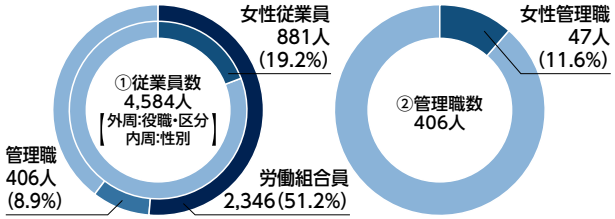
当社は尊重、信頼、挑戦の経営理念に基づき、人材こそが価値を生み出す資本であるとの認識に立ち、企業の価値創造力の向上および持続的成長のため、社会課題解決の視点で自ら考え行動を起こし、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す多様な人材を採用し、育成します。

2.社内環境整備方針

性別・年齢・出身国等に関わらず、すべての個人が能力を最大限に発揮し、キャリア開発ができるように、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。

■ 2026年3月期　人的資本データ（連結）



※他社と共同経営を行っている会社（合弁会社等）および生産・開発事業を営んでいない会社は、連結の管理対象から除外しています。2026年3月期における連結の管理対象は、12社です。

労働と人権に関する実践指針

1.外部の利害関係者の人権

エイチワングループは、事業活動が周辺住民やお取引先様など地域社会やバリューチェーンへ及ぼす影響に真摯に向き合い、人権への負の影響を未然に防止・軽減することが長期的信頼の根幹であると考えます。人権に関する声や苦情を適切に受け付ける対話救済プラットフォーム等を運用し、地域社会と共存共栄しながら持続可能な事業基盤を構築します。

2.社会対話

エイチワングループは、対話を通じたエンゲージメントが一人ひとりの主体性を引き出す原動力であると考えます。事業を展開する各地域の法制度・文化の違いを尊重した上で、従業員が自らの意思で結社し対話する権利を尊重するとともに、従業員やその代表者と誠実かつ建設的な社会対話（労使対話）を重ね、深い信頼関係と良好な職場環境を築きます。

3.労働条件

エイチワングループは、すべての従業員が心身ともに健康で安心して能力を発揮できる職場環境を整備することが、高品質なモノづくりの基本であると考えます。法令の遵守はもとより、過度な長時間労働の防止や適切な休日・休暇の確保、多様な働き方の推進を通じてワークライフバランスを向上させ、意欲とエンゲージメントを高める職場づくりを追求します。

4.キャリアマネジメントと人材開発

エイチワングループは、性別や年齢、国籍に関わらず、異なる視点を持つ人材が本音で議論でき、活躍できる風土を醸成することがイノベーションの源泉であると考えます。すべての従業員の多様性を尊重し、本人の主体性を重視した能力開発や人材育成の機会を提供するとともに、心理的安全性が確保された環境と公正な評価制度のもとで自律的な成長と挑戦を後押しし、組織の活性化につなげます。

5.生活賃金

エイチワングループは、従業員が安心して日々の生活を営み、仕事への情熱と会社への帰属意識を持ち続けることが企業の健全な発展に不可欠であると考えます。この認識に立ち、従業員の成長意欲を後押しし、一人ひとりが担う役割や責任、会社への貢献に応じた適切な報酬で報いることを、給与決定の基本方針としています。法定最低賃金の遵守にとどまらず、各地域の経済状況や生活コストに配慮した公正かつ競争力のある賃金の支払いに努めます。

安全・品質

変革の時代においても揺るがないモノづくりのDNA

基本的な考え

激変の時代にこそ輝く「安全と品質」という不変の原点

自動車業界を取り巻く環境が急激に変化し、当社グループが「Change 2027」のもとで大きな事業構造改革を進める中にあっても、創業以来培ってきた「安全」と「品質」への徹底したこだわりは決して変わることのない事業の軸です。

私たちが製造する車体骨格部品は、自動車の衝突安全性能や構造剛性を根本から支える重要機能部品であり、乗員の生命と安心に直結しています。安全と品質は単なる管理指標ではなく、エイチワングループのアイデンティティそのものと言えます。

研究・設計から金型製作、プレス・溶接、品質検査・出荷に至る一貫体制の中でつくり込まれる高い精度と信頼性は、日本企業ならではのモノづくりの強みとしてグローバルなお客様から高い評価を獲得しています。時代の波を乗り越え、世界市場で勝ち残るための最大の競争力の源泉として、私たちはこれからも妥協なき安全と品質を追求し続けます。

安全・品質へのコミットメント

※品質方針については当社ウェブサイトをご参照ください：**https://www.h1-co.jp/sustainability/quality.html**

1.「安全第一」の風土醸成とレジリエンスの高い現場づくり

従業員一人ひとりが心身ともに健康で安心して能力を発揮できる職場環境こそが、すべての生産活動の前提です。各事業所では危険体感訓練や防災訓練などの実践的な取組みを通じて安全意識を高めるとともに、大規模災害発生時にも迅速に対応できる事業継続と人命保護の体制を構築しています。経営理念である「尊重 信頼 挑戦」を体現し、大切な人材と現場を守り抜く取組みを徹底します。

2.一貫体制で挑む最高品質とグローバル品質保証

グループ各拠点でISO9001等に基づく品質マネジメントシステム（QMS）を運用し、ビジネスモデルに係る全プロセスで品質の徹底を図っています。グローバルでの生産体制再編や新規顧客の獲得が進む中でも、品質保証担当部門が生産現場と密に連携し、品質情報の迅速な共有と品質マネジメントの継続的な改善を推進することで、世界中どこでも均一かつ最高水準の「H.ONeクオリティ」を提供します。

H.ONeの品質保証プロセス

1. ISO9001等に基づくQMSをグループ各拠点で運用
2. ビジネスモデルに係る全プロセスを対象に一貫した品質管理
3. 品質保証担当部門と生産現場が密に連携し品質情報を迅速に共有
4. 品質マネジメントを継続的に改善 生産体制再編・新規顧客の獲得にも対応
5. 世界中どこでも均一かつ最高水準の「H.ONeクオリティ」を提供

サステナビリティ基盤

責任あるサプライチェーンマネジメント

パートナーとの共存共栄と持続可能な調達の推進

基本的な考え

確固たる信頼関係に基づく「共存共栄」のサステナブル調達

エイチワングループでは、部品・原材料・金型・設備等の調達や物流を支えてくださるお取引先様を、車体フレームをはじめとする高付加価値製品を共に作り上げる対等なパートナーと考えています。この考えのもと、当社は「購買理念」および「購買3原則」に基づき、公正かつ透明性の高い取引を展開しています。

また、激変する市場環境やESGに対する要求の高まりの中で、サプライチェーン全体の強靭化と持続可能性の確保は不可欠な重要課題です。単なる取引関係にとどまらず、人権・環境・コンプライアンス等の社会的課題に対してお取引先様と共に挑み、互いに持続的な成長を遂げる共存共栄のパートナーシップを追求し続けます。

責任ある調達へのコミットメント

※調達方針については当社ウェブサイトをご参照ください：**https://www.h1-co.jp/sustainability/procure.html**

1.人権・環境・コンプライアンスが浸透したサプライチェーンの構築

安全・品質・労働と人権・環境・コンプライアンス・社会貢献を柱とする「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を共有し、パートナーであるお取引先様との価値観の共有を図っています。サプライチェーン全体での社会課題解決が求められていることを踏まえ、同ガイドラインの改定・説明会の開催を行うとともに、人権デューディリジェンスに対応した自主評価（チェックシート）の定期的な実施を通じて、サプライチェーン全体での実効性ある取組みを強化しています。

2.人権尊重と人権デューディリジェンス（人権DD）の実効性向上

経営理念に掲げる「人間尊重」のもと策定した「エイチワングループ人権方針」に基づき、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権デューディリジェンスを継続的に実行しています。海外子会社や国内事業所に加えお取引先様も対象とした評価・点検を実施し、負の影響の防止・軽減や是正措置を講じるとともに、取組み状況を取締役会へ報告するガバナンス体制を運用しています。

3.責任ある鉱物調達（紛争鉱物の使用撲滅）

非人道的行為や人権侵害の資金源となり得る紛争鉱物（3TG:錫・タンタル・タングステン・金）の問題に対し、米国金融規制改革法の趣旨や顧客のサステナビリティ方針を踏まえ、サプライチェーン全体での含有調査を毎年実施しています。「サプライヤーサステナビリティガイドライン」において紛争鉱物の使用禁止を明確に定め、不透明な鉱物の使用撲滅に向けた責任ある調達を推進しています。

取引先との共存共栄プロセス

1. 購買理念・サプライヤーサステナビリティガイドラインに基づく価値観を共有
2. 価格協議・人権DD・紛争鉱物調査を通じた状況把握
3. 対話を通じた課題共有
4. 公正な取引と相互成長

地域交流と社会貢献

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。

次世代育成

三重県環境学習情報センターにて、子どもたちを対象とした「夏休みこども環境講座『世界にひとつだけのウッドカーをつくろう』」を開催しました。
当取組みは、2024年から各拠点所在地にて実施しており、「エイチワンの森づくり」活動をヒントに地球温暖化防止に貢献するために何ができるかを子どもたちが考え、環境保全活動への興味・関心を深めるきっかけを提供することを目的とし、開催したものです。
当イベントでは、当社の環境業務担当者による「環境教室」、設計から実車になる過程を学ぶ「くるまの授業」のほか、「エイチワンの森」で間伐・加工した木材を用いた「ウッドカークラフトイベント」など、環境学習からものづくりの楽しさ・達成感までを多角的に学ぶプログラムを実施しました。





KMI社は、近隣の小学校を訪問し、環境に関する授業を行いました。





次世代育成

昼生小学校の工場見学

亀山市立昼生小学校の児童9名が、亀山製作所を工場見学に訪れました。コイルから成形、溶接を経て製品に至るまでの過程を実際に動く機械を見ながら説明し、生産工程の迫力を肌で感じながら学んでもらいました。また、事前学習で児童たちが考えてきた質問にも答え、ものづくりについての理解と関心を深めてもらいました。





地域貢献

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積極的に参加しています。



大宮クリーン大作戦



クリーンウォーク



亀山地区ゴミ拾い



芳工連クリーン作戦



Q-Hapii エコハイキング



HPT 児童施設寺院清掃

地域交流と社会貢献

地域貢献

群馬県・三重県内の施設へ積み木を寄贈

当社は埼玉県の間伐材を障がい者就労支援団体で積み木に加工し、児童施設等へ寄贈しています。
2025年度は、以下の施設へ寄贈しました。

2025年12月

・三重県度会町立度会小学校

2026年1月

・前橋こども未来部こども施設課を通じた
市内4か所の児童館
・太田市児童センターを通じた
市内4か所の児童館
・三重県林業研究所を通じた
三重県民の森 みえ森林教育ステーション
・三重県環境生活部環境共生局を通じた
三重県環境学習情報センター





災害復旧支援

HPS社は、タイ南部で発生した大規模な洪水による被災者を支援するため、米、乾物、基本的な医薬品、その他の生活必需品を寄付するとともに、資金面での支援も行いました。
この取組みは、被災された方々、地域社会の復興を支援することを目的としていました。



災害復旧支援

当社は、令和8年熊本地震の被害に対し、被災された皆様の救済や被災地の復旧支援に役立てていただくため、義援金として日本赤十字社に300万円を寄付しました。

環境貢献

豊後高田工場が所在する大分県と「企業参画の森づくり」に関する協定を締結し、国東森林組合および大分県農林水産部の協力のもと植樹活動を実施しました。当日は、従業員の手によりスギの苗木約100本を一本ずつ丁寧に植え付けました。本活動は、苗木から育てることで森林を若返らせ、CO_2吸収を活性化させる「森林の更新」を目的としています。







当社の拠点のある世界各国でも植樹活動を行っています。



HK-PATI社（インドネシア）マングローブ植樹



KSM社（カナダ）植樹と清掃活動



WN-Hapii社（中国）植樹



Q-Hapii社（中国）植樹



HPS社（タイ）植樹



HPS社（タイ）世界オゾン層保護デー

環境経営の全体像

基本的な考え

電力由来の排出削減を重点課題に

エイチワングループは、「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」という環境方針のもと、ライフサイクル全体を視野に入れた施策を推進しています。環境経営は、CO_2排出量の削減、水使用量の削減、廃棄物の削減、生物多様性の確保など、全方位で取り組むことが重要と認識していますが、その中でも当社では、主力製品である自動車フレームの製造工程での電力消費量が最も多く、グループ全体のCO_2排出量の約90%がScope2に該当します。このため、化石燃料由来の電力使用量の削減を重点課題と位置づけ、「2050年度カーボンニュートラル達成」を長期目標に掲げ、高効率設備への更新や再生可能エネルギー由来の電力の導入を進めています。

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。

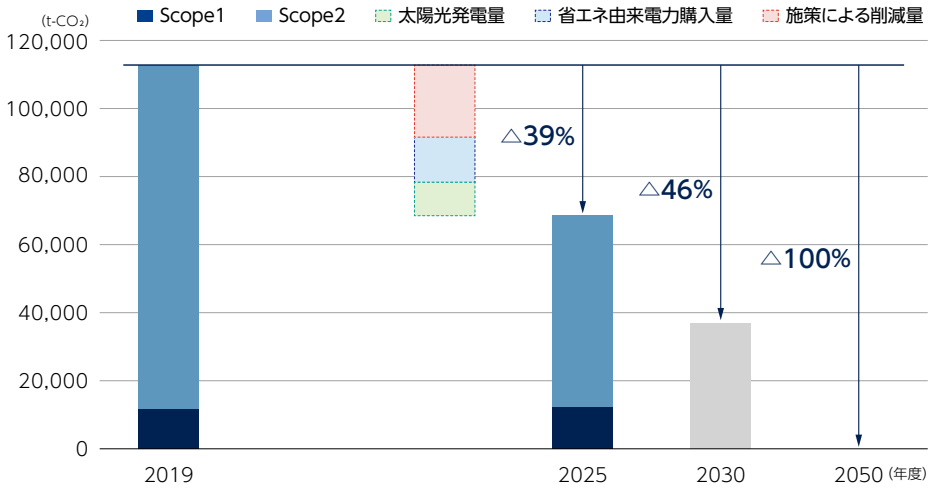
行動指針

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。

カーボンニュートラル達成に向けたロードマップ

エイチワングループは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、パリ協定が目指す脱炭素社会の実現に向けた取組みを進めています。2030年度までに温室効果ガス(Scope1・2)排出量を2019年度比、連結で46%削減し、2050年度までにカーボンニュートラルを達成することを目標に掲げ、省エネルギー化や再生可能エネルギーの活用などを推進しています。

■ カーボンニュートラルの進捗



※海外拠点における排出係数を見直したため、過年度の報告内容から変更があります。
また、GHGプロトコルに基づき、事業譲渡拠点と持分法適用会社を除いた実績となっています。

サステナビリティ基盤

カーボンニュートラル達成のための具体的な取組み

グループでのCO_2排出量の削減施策

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90%を占めており、カーボンニュートラルを達成する上でも電力使用量を減らし、再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えることが不可欠です。2024年度に国内の主要生産拠点の購入電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えたことで、国内拠点の使用エネルギーの再生可能エネルギー比率は約87%となっています。

重点課題

CO_2排出量の約90%がScope2の電力使用量

① 省エネ施策

生産工程の効率化や設備の高効率化により、エネルギー使用量の削減を進めています。

- 高効率設備への更新
- 生産工程・ラインの改善
- LED照明等による設備の省エネ化

② 再エネ導入

国内外の生産拠点において、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを推進しています。

- 再エネ由来電力への切り替え
- PPAモデルの活用
- 海外拠点への展開

③ 創エネ

国内外の生産拠点に太陽光発電設備を導入し、自家消費によるCO_2削減を進めています。



Q-Hapii社（中国・清遠市）



HPS社（タイ・チョンブリ県）



KTH社（アメリカ・オハイオ州）

- 太陽光発電設備の導入
- 自家消費によるCO_2削減
- 海外拠点での導入拡大

主な実績（2025年度）：電力使用量削減率（2019年度比）▲13.4%｜再エネ比率約27%｜太陽光発電量 18,599MWh

TCFD提言に基づく開示

ガバナンス

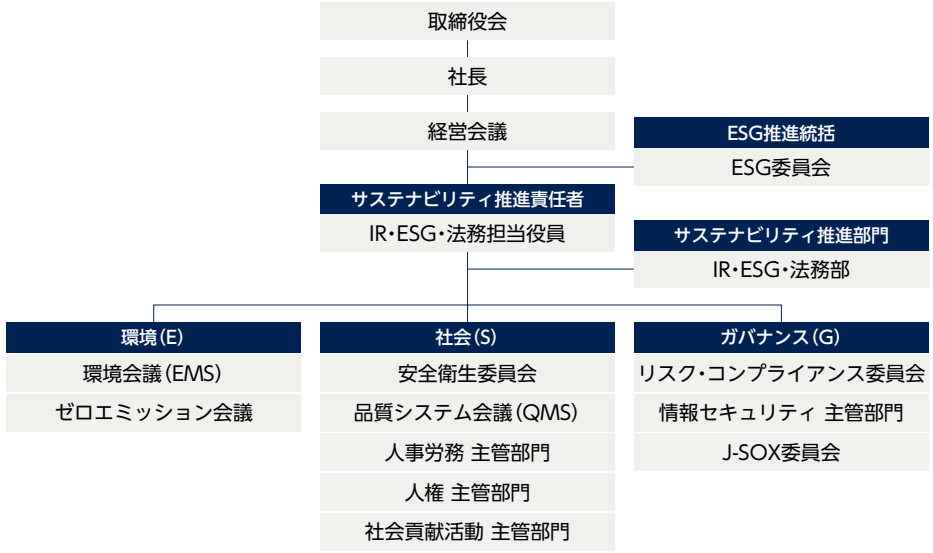
当社グループは、気候変動を含むサステナビリティ関連の課題を経営の最重要課題の一つとして位置づけています。この課題への対応について、最高意思決定機関である取締役会が最終的な監督責任を負う体制を構築しています。

この方針を具体化するため、2021年4月に経営会議傘下の組織として「ESG委員会」を設置しました。同委員会は、IR・ESG・法務担当役員を委員長とし、事業統括本部役員、開発・日本・北米・中国・アジアの各事業本部を統括する本部長を中心に構成されています。2025年度においては、年1回ESG委員会を開催しました。2026年度からは定期的な開催に加え、気候変動に関する重要事項や急激な市場変化が生じた際には、臨時に開催する体制としています。

ESG委員会は、ESG全般の統括・諮問機関として、戦略策定、目標設定、および活動推進について、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。

取締役会は、気候変動関連の戦略を最終的に承認し、ESG目標の進捗状況について直接報告を受け、少なくとも年1回以上審議される体制として、監督の実効性を確保しています。

■ サステナビリティ推進体制



戦略

分析のプロセス

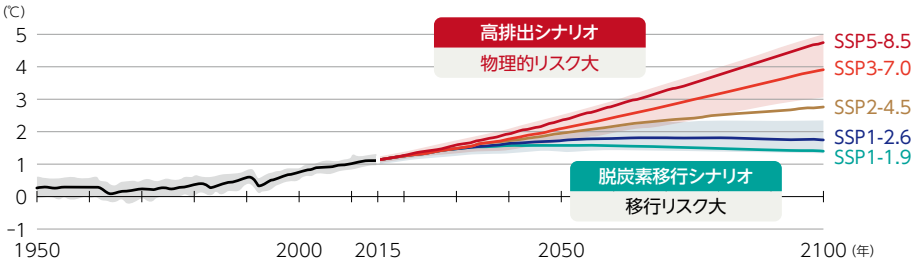
当社は、TCFD提言で示された各リスクと機会の項目を参考に、気候変動問題が事業に及ぼす影響について検討を行いました。1.5℃シナリオと4℃シナリオの二つを用い、政策や市場動向の変化(移行リスクと機会)および災害等による物理的変化(物理的リスクと機会)に関する分析を実施しています。これらの分析を通じて、リスクと機会を洗い出し、事業への影響度と対応策を分析・策定しました。

気候変動シナリオ

当社は、シナリオ分析の検討にあたり、IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)が発行する最新の報告書を参照し、2つのシナリオを設定しています。今後も定期的に気候関連パラメータや事業環境の変化を反映し、リスクと機会および対応策の内容を継続的に見直してまいります。

	想定される社会	参照シナリオ
高排出シナリオ(4℃シナリオ)	気候変動対策が現状から進展せず、世界の平均気温が今世紀末頃に約4℃上昇する社会。異常気象(猛暑・豪雨等)の激甚化・頻発化が顕著となり、農産物の収穫量減少や、大規模洪水による拠点被災のリスクが著しく高まる。	IPCC：SSP5-8.5 (RCP8.5相当)
脱炭素移行シナリオ(1.5℃シナリオ)	今世紀末までの気温上昇を産業革命前と比較して1.5℃に抑えるため、脱炭素社会への移行に伴う大胆な政策導入や技術革新が進められた社会。法規制の強化や炭素税の導入、消費者の環境意識の変化が、サプライチェーン全体に大きな影響を及ぼす。	IEA：NZE 2050 IPCC：SSP1-1.9 (RCP1.9相当)

■ 1850～1900年を基準とした世界の平均気温の変化



出典：IPCC第6次評価報告書 第1作業部会報告書 政策決定者向け要約 暫定訳(文部科学省及び気象庁)より、図SPM.8を転載

気候関連の主なリスクと機会

当社ではTCFD提言に基づき、気候変動が当社事業に与える影響について、1.5℃（脱炭素移行社会）および4℃（高排出社会）のシナリオを用いて分析を実施しました。

リスク		ドライバー	時間軸	自社への影響	影響度	リスク対応策
移行リスク	法規制・政策	GHG排出価格の上昇	中期～長期	炭素税の導入により直接排出するCO_2への課税コストが増加する	中	・省エネ設備の導入 ・再生可能エネルギーへの切り替え ・生産プロセスの電化およびエネルギー転換の推進
		既存の製品およびサービスへの受託事項および規制	短期～長期	主要販売市場におけるICE車（内燃機関車）販売規制の強化や、消費者ニーズのEV車への急激なシフトにより、既存製品の売上が減少する	中	・既存ラインにおける生産品目の柔軟な切り替え
			短期～長期	各国の燃費規制やZEV規制の強化により、既存のICE車向け部品の需要が減少することで、売上が減少する	中	
	市場	原材料コストの上昇	中期～長期	低炭素鋼材（グリーン鋼材）の需要が増加することで、原材料の調達コストが増加する	中	・顧客の調達方針に連動したサプライチェーン連携
	技術	既存の製品やサービスを排出量の少ないオプションに置換	短期～長期	製品への低炭素技術導入による設備投資や研究開発（R&D）費用が増加する	中	・主要顧客、潜在的な顧客の次世代車開発に連動した重点投資の実施 ・既存の生産技術をベースとした低炭素工法の開発
	評判	ステークホルダーの懸念の増大または否定的なフィードバック	短期～中期	環境対策への取組みが不十分と投資家に評価された場合、資本調達コストが増加する	小	・外部評価指標に基づいた情報開示の継続的な改善
物理的リスク	急性	サイクロンや洪水などの極端な天候事象の過酷さの増加	短期～長期	台風や水害により自社生産拠点が被災した場合、操業停止や生産能力の低下を招き、製品の供給遅延や売上高の減少が発生する	大	・拠点ごとの災害リスク特定と防災対策への反映
			短期～長期	自社生産拠点の損傷や冠水および浸水、停電などが発生した場合、生産活動の中断や遅延が発生し、復旧コストが増加する	大	
	慢性	上昇する平均気温	中期～長期	気温上昇への対応として、製造現場の空調設備や温度管理体制の強化が必要となり、追加投資や維持コストが増加する	中	・生産ラインの自動化推進と作業環境の負荷低減

機会		ドライバー	時間軸	自社への影響	影響度	機会実現策
機会	資源の効率性	より効率的な生産および流通プロセスの使用	短期～中期	生産プロセスの省エネ化や物流効率の最適化により、CO_2排出量を削減するとともにコストを低減する	中	・省エネ設備の導入 ・物流プロセスの効率化によるエネルギー消費低減
	エネルギー源	より低排出のエネルギー源の使用	短期～中期	自社拠点への太陽光発電設備導入により、再生可能エネルギーの自家消費を行うことで、電力調達コストを削減する	中	・自社拠点への太陽光発電設備の導入推進
	製品及びサービス	消費者の嗜好の変化	中期～長期	EV・FCEVの市場拡大に伴い、新たに求められるニーズに対応する高付加価値な製品を提供することで、売上が増加する	中	・EV・FCEV車向け高付加価値製品の開発
		研究開発とイノベーションによる新製品またはサービスの開発	中期～長期	顧客のEVシフトや軽量化要請に対応するため、製品設計段階からの技術提案や、車体骨格の最適化シミュレーションなどの新しいサービスを提供することで、売上が増加する	中	・主要顧客への製品設計段階からの技術提案の推進
	市場	新しい市場へのアクセス	中期～長期	EV・FCEVの市場拡大に伴い、軽量化技術や高精度な関連部品（例：燃料電池向け部品等）を提供することで、新規顧客の獲得と売上の多角化を推進する	中	・新市場への参入による顧客基盤の拡大

時間軸 短期：2026年～2027年
中期：2028年～2030年
長期：2031年～2050年

影響度 大：事業に甚大な財務的影響をもたらし、事業継続の可否または持続的成長に直結する可能性がある
中：一定規模の財務的影響が発生し、事業運営や経営計画の達成度に影響を及ぼす可能性がある
小：軽微な財務的影響にとどまり、事業運営への影響は限定的である

特に重要と認識したリスク・機会

特定したリスクおよび機会については、各項目の影響度を評価しており、主要なものについては、より詳細な分析を実施したうえで対応策を検討し、リスクの最小化および機会の最大化に努めています。

リスク／機会	自社への影響	財務的影響額（2030年度）	試算概要・前提条件				
			定量化方針	評価対象	算出手法	参照データ	シナリオ前提
物理的リスク	台風・水害の激甚化による操業停止に伴う売上高の減少	8,748百万円	降雨パターンの激甚化に伴う洪水リスクの増大を想定し、自社拠点の生産停止が売上高へ及ぼす影響を算出する	国内外の主要生産拠点	公的ハザードマップに基づく想定浸水深から「営業停止日数」を特定。1日あたりの拠点売上高を乗じて年間影響額を算出	公的ハザードマップ、国土交通省『治水経済調査マニュアル』	2030年度における洪水発生頻度が、現状比で2.0倍に高まると仮定して試算
	洪水による自社拠点の損傷・冠水に伴う復旧コストの増加	36,102百万円	洪水による建屋・設備の物理的損傷を想定し、資産の修繕や代替調達に要する復旧費用を算出する		公的ハザードマップに基づく想定浸水深から「資産被害率」を特定。拠点別の固定資産簿価を乗じて復旧コストを算出		

リスク管理

気候変動関連リスクの識別・評価は、IR・ESG・法務部が所管し、全社横断的に実施されています。リスクは「影響度」と「時間軸」の二軸で評価され、その重要性に応じてESG委員会に報告されます。

評価結果及びESG委員会への諮問結果に基づき、IR・ESG・法務担当役員が全社的な対応方針の決定およびリスク低減策の統括・推進を行います。

リスク低減策の実施は、リスクの性質に応じて体制が異なります。物理リスクについては、「リスク・コンプライアンス委員会」を通じて全社横断的に施策を推進します。一方、移行リスクは事業活動に直結する領域であるため、中期事業計画に組み込み、各事業本部が主体となって施策を推進する体制としています。

識別・評価
IR・ESG・法務部が所管　「影響度」×「時間軸」の二軸

▼

ESG委員会へ報告
重要性に応じて付議・諮問

▼

対応方針の決定
IR・ESG・法務担当役員が統括・推進

▼

低減策の実施
リスクの性質に応じた体制で推進

物理リスク：「リスク・コンプライアンス委員会」を通じて、全社横断的に施策を推進する。
移行リスク：事業活動に直結する領域であるため、中期事業計画に組み込み、各事業本部が主体となって施策を推進する。

指標と目標

当社は、脱炭素社会の実現に向けた社会的責任を果たすべく、中長期的な環境目標を設定しています。Scope 1+2の温室効果ガス（GHG）排出量については、2030年度に2019年度比で連結46%削減を目指すとともに、2050年度にはカーボンニュートラルの実現を目標としております。

GHG排出量目標

2030年度　**46**%削減（2019年度比）

2050年度　**カーボンニュートラル**の実現

カーボンニュートラル目標値と実績　P.42 参照

その他の環境関連データ　P.66 参照

SECTION 5

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス基本方針

基本方針

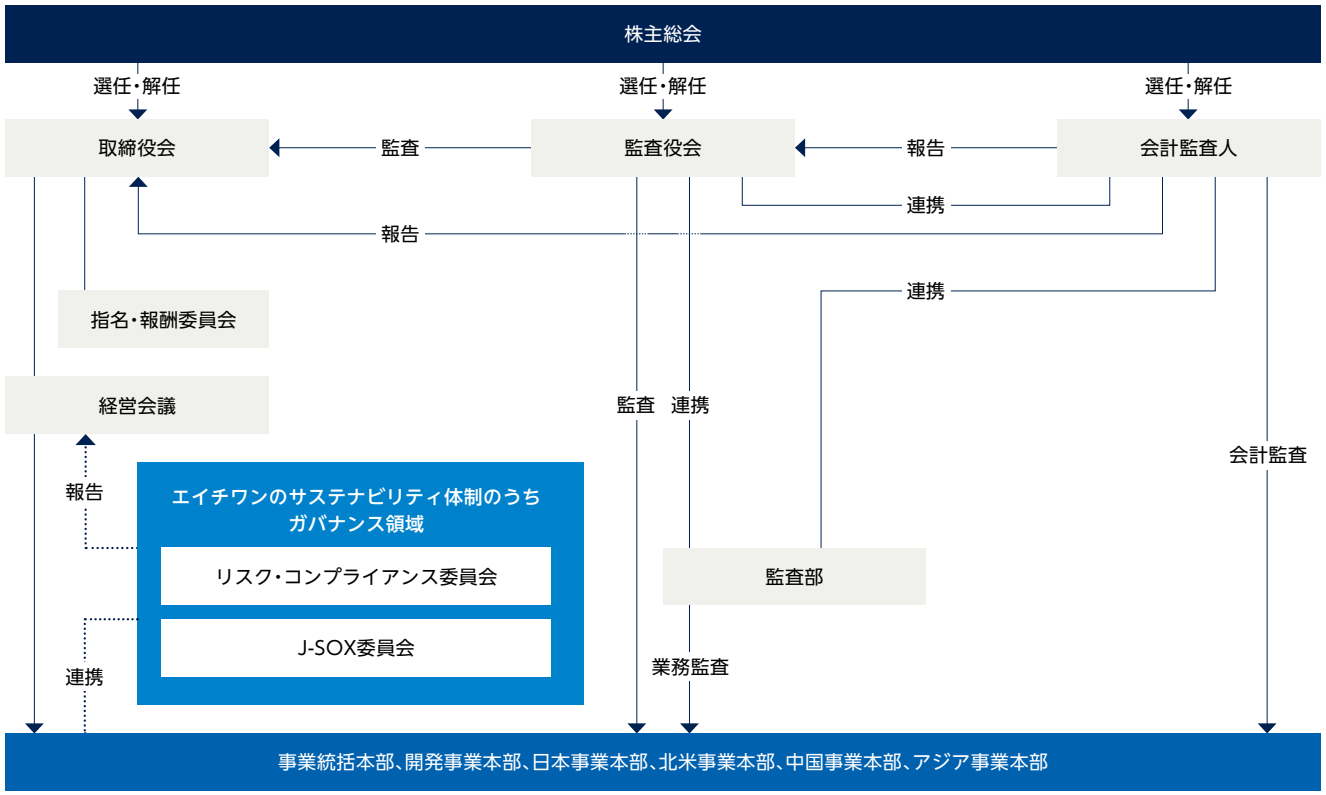
当社は、経営理念に立脚し、ESG（環境・社会・ガバナンス）各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

この基本方針のもと、株主様・お客様・従業員・社会からの期待と信頼にお応えし、当社グループが持続的に成長していくために、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つと認識し、継続的にその取組みを進めています。基本方針に基づき制定したエイチワングループ行動規範を従業員一人ひとりが十分に理解し誠実で倫理的な行動を実践します。

コーポレート・ガバナンス体制

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上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。また、任意の委員会として、役員（取締役および上席以上の執行役員）の指名・解任および報酬等を協議する指名・報酬委員会を設置しています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図



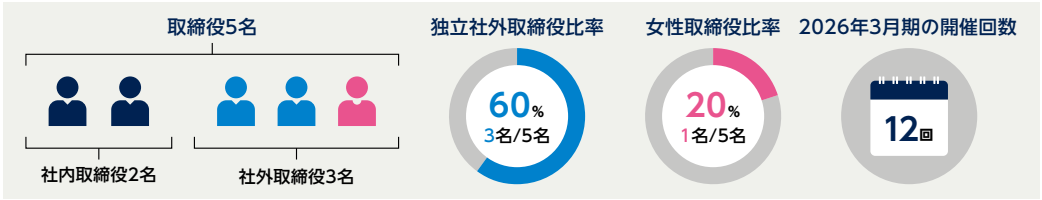
※……は、当社のサステナビリティ体制のうちガバナンス領域の活動実施ライン

取締役会

当社は、業務執行に対する監督機能の強化と意思決定の迅速化を図るため、取締役会を5名の取締役（うち社外取締役3名）で構成しています。社外取締役には、弁護士1名（男性）および他社での経営経験を有する者2名（男性1名、女性1名）を選任しており、全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に届け出ています。

当社の事業や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、実効性等の面でも最善の体制であると考えています。

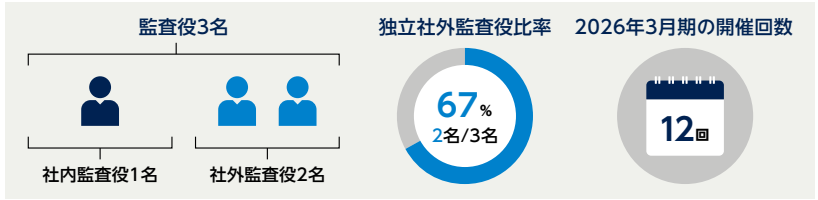
■ 取締役会の構成（2026年6月24日時点）



監査役会

当社の監査役会は、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部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います。

■ 監査役会の構成（2026年6月24日時点）



任意の会議体

会議体名称	指名・報酬委員会	経営会議	独立役員情報交換会	リスク・コンプライアンス委員会	J-SOX委員会	監査部
目的	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。法曹・企業経営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、適切な助言を得る。	取締役会の意思決定の効率化・迅速化を図る。	社外取締役と監査役との相互連携を確保する。	当社グループのリスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の維持向上を図る。	財務報告に係る内部統制の有効性の維持を図る。	不正、誤謬の未然防止、正確な管理情報の提供、財産の保全、業務活動の改善向上を図る。
役割	独立社外取締役を委員長とし、構成員の過半数を独立社外取締役とする。役員（取締役および上席以上の執行役員）の指名・解任および報酬等を協議する。	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、監査部の各長を中心に構成。業務執行に係る重要事項について事前審議の上、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。	独立役員と常勤監査役で構成。当社グループの事業状況を常勤監査役または関係部門長が説明し、独立役員相互の意見交換を通じて認識共有を図る。	リスクマネジメントオフィサーおよびコンプライアンスオフィサーを委員長とし、主に(a)事業上のリスクに対する評価・管理 (b)コンプライアンスに係る諸施策の企画立案 (c)内部通報案件への対処に取り組み、その内容を取締役会などに報告する。	コンプライアンスオフィサーを委員長とし、J-SOXに係る年間計画および評価範囲を策定の上、運用状況の確認および改善を行い、その内容を取締役会などに報告する。	社長直轄の独立した業務監査部門とし、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年間を通じて内部監査を実施する。子会社および関連会社における内部監査も実施する。半期ごとに、内部監査内容を取締役会・監査役会に直接報告する。
開催回数（2026年3月期）	3回	18回	12回	3回	2回	2回（取締役会への報告回数）

取締役および監査役（2026年6月24日現在）

取締役および監査役の活動状況等は、当社Webページをご参照ください
https://www.h1-co.jp/corporate/officer/

取締役



真弓 世紀（まゆみ せいき）

代表取締役 社長執行役員
（兼）事業統括本部 本部長
（兼）北米事業本部 本部長

1967年10月26日生

- 取締役就任：2024年6月　・所有株式数：16千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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）
2025年 4月　北米事業本部 本部長（現任）



奥田 正道（おくだ まさみち）

取締役 副社長執行役員
事業統括本部 経営企画／情報システム／事業開発／製品開発担当
（兼）中国事業本部 本部長

1965年4月3日生

- 取締役就任：2024年6月　・所有株式数：11千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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　武漢愛機汽車配件有限公司 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
2024年 6月　当社 取締役 常務執行役員
2025年 4月　当社 取締役 副社長執行役員（現任）
　　事業統括本部 経営企画担当（兼）中国事業本部 本部長
2026年 4月　事業統括本部 経営企画／情報システム／事業開発／製品開発担当
　　（兼）中国事業本部 本部長（現任）



丸山 恵一郎（まるやま けいいちろう）

取締役

1963年11月27日生

- 取締役就任：2014年6月　・所有株式数：0千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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）



戸所 邦弘（とどころ くにひろ）

取締役

1954年5月29日生

- 取締役就任：2016年6月　・所有株式数：0千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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　株式会社埼玉りそな銀行 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
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　富士倉庫運輸株式会社 代表取締役会長（兼）社長
2023年 6月　富士倉庫運輸株式会社 取締役会長（現任）
2025年 6月　埼玉経済同友会 特別幹事（現任）



山田 彰子（やまだ あきこ）

取締役

1967年7月16日生

- 取締役就任：2025年6月　・所有株式数：－
- 取締役会出席回数：10回/10回（2025年6月～2026年3月）

1990年 4月　東日本旅客鉄道株式会社 入社
2007年 7月　同社 本社 運輸車両部戦略計画グループ課長
2012年 4月　株式会社総合車両製作所 経営企画部部長（兼）経営改革推進室 室長
2016年 7月　東日本旅客鉄道株式会社 本社 運輸車両部 ビジネス戦略 次長
2020年 6月　株式会社総合車両製作所 取締役 海外事業本部 本部長
2025年 6月　株式会社エイチワン取締役（現任）
2025年 9月　日本鉄道システム輸出組合 理事長補佐（現任）

監査役



山下 和雄（やました かずお）

常勤監査役

1963年8月22日生

- 監査役就任：2022年6月　・所有株式数：17千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）
- 監査役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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）



河合 宏幸（かわい ひろゆき）

監査役

1961年11月19日生

- 監査役就任：2015年6月　・所有株式数：15千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）
- 監査役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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
2008年 5月　あずさ監査法人（現:有限責任あずさ監査法人）社員
2014年 7月　朝日税理士法人 入所
2014年 9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　株式会社大戸屋ホールディングス 社外取締役監査等委員
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　カッパ・クリエイト株式会社 社外取締役監査等委員



村上 大樹（むらかみ ひろき）

監査役

1974年12月30日生

- 監査役就任：2018年6月　・所有株式数：0千株
- 取締役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）
- 監査役会出席回数：12回/12回（2025年4月～2026年3月）

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）

※所有株式数は2026年3月31日現在の数値を記載しています

ガバナンス

取締役および監査役のスキル

当社グループでは、中期経営計画を達成するために、取締役および監査役に期待する経験・知見の重要分野（「スキル項目」）として、
「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」「グローバル経験」の6項目を選定しています。

スキル項目	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	グローバル経験
選定理由	自動車業界をはじめ当社グループを取り巻く環境が大きく変化する中でも持続的に成長するため。	市場ごとに新規顧客を増やし、また自動車以外の事業を拡大するため。	変革を続ける自動車業界においてOEMメーカーのニーズに的確に応えていくため、および中期経営計画に掲げる「利益率の高い製品へ選択と集中」を実現していくため。	中期経営計画の経営方針である「ビジネスポートフォリオと事業構造の転換・組み換え」を図るにあたり、経営資源を適正に配分しながら成長戦略を推進するため。	顧客・取引先とのアライアンス構築を図るにあたり、国内外の法規制および契約に関わるリスクに適切に対処するため、およびコンプライアンス遵守の企業基盤を構築するため。	海外売上比率が高い当社の経営を監督するため、および世界規模で業容を拡大し企業価値を最大化するため。
マテリアリティとのつながり	・競争力強化と成長領域の開拓 ・技術革新と提案力強化 ・経営基盤の強化 ・人材の確保と組織力の向上 ・環境・サステナビリティ対応	・競争力強化と成長領域の開拓 ・技術革新と提案力強化 ・経営基盤の強化	・競争力強化と成長領域の開拓 ・技術革新と提案力強化	・経営基盤の強化	・競争力強化と成長領域の開拓 ・経営基盤の強化	・競争力強化と成長領域の開拓 ・技術革新と提案力強化 ・人材の確保と組織力の向上
真弓 世紀 代表取締役社長執行役員	●	●	●	●		●
奥田 正道 取締役副社長執行役員	●	●		●		●
丸山 恵一郎 取締役（社外・独立役員）					●	
戸所 邦弘 取締役（社外・独立役員）	●					●
山田 彰子 取締役（社外・独立役員）	●	●	●			●
山下 和雄 常勤監査役				●		●
河合 宏幸 監査役（社外・独立役員）				●		
村上 大樹 監査役（社外・独立役員）					●	

取締役会の実効性評価

取締役会における実効性の評価・分析の手法

当社は取締役会の実効性評価を毎年実施しています。実効性評価は、取締役・監査役の全員を対象にしたアンケート形式で実施しており、その結果を整理・分析の上、「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。

評価・分析のプロセス



2026年3月期の評価結果

概要

2026年3月期の実効性評価では、9項目中8項目の平均評点が所定点数以上となり、当社の取締役会は総じて適切に機能していることを確認しました。前年度に課題として認識された項目の改善が進展する一方で、評点が低下し、重点的に改善に取り組むべき課題も認識されたことから、さらなる実効性向上に向けた取組みを継続していきます。

改善が進んでいることを確認した項目

- 経営会議や投資審議会への参加、独立役員情報共有会の実施により、取締役会前の情報共有や事前検討が充実
- 「資料の内容・分量・事前検討時間」の評価が大幅に改善
- 業務執行に関する権限移譲が進展し、取締役会の監督機能強化が進んだ
- 社外役員との率直で建設的な議論が定着し、取締役会の活性化が進展

評価で認識された主な課題

- 中長期的な経営戦略や事業ポートフォリオ見直しに関する議論のさらなる充実
- 投融資案件の効果検証および経営資源の選択と集中に関する議論の深化
- 議案の提案タイミングのさらなる適正化
- 投資案件を審議するためのデータ信頼性の向上

主な改善アクションプラン

- 投資審議会の運用ルールを見直し、投資案件の評価精度向上を推進
- 大型投資案件については投資審議会が進捗・妥当性を定期確認
- 決議案件の早期把握により、適切なタイミングで取締役会へ付議
- 必要に応じた臨時取締役会の開催など、迅速な意思決定体制を整備

ガバナンス

役員の報酬等の額の決定に関する方針

基本的な考え

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

指名•報酬委員会は、独立社外取締役が委員長を務め、構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、経営陣から独立した立場で取締役会に助言•提言を行っています。法曹や企業経営など多様な専門性に加え、ジェンダーの視点も取り入れながら、報酬制度の妥当性について議論を行っています。

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	●取締役年額450百万円以内（うち、社外取締役分年額48百万円以内） ●監査役年額60百万円以内		1事業年度あたり69,000ポイント （上席執行役員以上の執行役員を含む、本制度の対象者全体では146,000ポイント）
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上、指名・報酬委員会において決定します。 ●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上、取締役会にて決定します。		●役員株式給付規程に従って対象者にポイントを付与。取締役等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ます。
支給時期	毎月		原則として退任時

注1:社内取締役の年間報酬に占める上記3つの報酬の割合は、役位別に定めており、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるように設計しております。
注2:具体的な報酬水準は、民間専門機関の役員報酬サーベイを参考に設定しています。

業績指標の選定理由

当社は、収益性指標である連結営業利益を業績連動報酬の評価指標に採択し、加えて連結営業利益の計画に対する達成度と連結ROICに基づいた調整を加味することで、成長性と資本効率性の観点も取り入れた経営のインセンティブが働くと考えています。

また、役員個人の職務の達成度を業績連動報酬の評価項目に採用することで、経営方針に掲げる戦略の実現に向けたインセンティブが働くと考えています。

当社の「業績連動報酬」は、役位別の業績連動報酬基準額に、業績係数を乗じて算出しております。

業績連動報酬（金銭報酬） ＝ **役位別の業績連動報酬基準額** × **業績係数**

「業績係数」は、前事業年度の業績等に基づき、次の4つの要素から決定されます。

業績係数 ＝ **①会社業績係数1** × **②会社業績係数2** × **③資本効率係数** × **④個人評価係数**

	①会社業績係数1	②会社業績係数2	③資本効率係数	④個人評価係数
（基礎とする指標）	連結営業利益額（絶対額）	連結営業利益額（期初対発計画値比）	連結ROIC	—
（評価の観点）	成長性	計画の達成度	資本効率性	職務の達成度

■ 2026年3月期における報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数
		基本報酬	業績連動報酬	株式給付信託報酬	
取締役（社外取締役を除く）	176百万円	56百万円	89百万円	30百万円	3名
監査役（社外監査役を除く）	19百万円	19百万円	—	—	1名
社外取締役	29百万円	29百万円	—	—	4名
社外監査役	16百万円	16百万円	—	—	2名

注1:株式給付信託報酬欄に記載の金額は、役員株式給付引当金繰入額です。
注2:上表には、2025年5月23日付で辞任した社外取締役1名及び2025年6月25日開催の第19期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

社外取締役メッセージ

変革期の意思決定を支え、企業力を高めることで持続的成長を実現する

社外取締役　山田 彰子



激変する自動車産業を見据え、変革と成長を支える経営基盤を築く

自動車産業は今、かつてないスピードで姿を変えています。この一年で中国やベトナムを訪れた際、街を走る車の風景が急速に変化していることに強い衝撃を受けました。かつて日本車が多く走っていた新興国で、現在は自国メーカーのEVが大半を占め、短期間で「輸入する国」から「生産し輸出する国」へと転じています。こうした構造変化は、既存OEMの競争環境を根底から揺るがすものとなっています。

この激変の中で、当社が進めている事業基盤の再構築は、単なる改善ではなく「次の成長ステージへの変革」であると捉えています。世界中の多様なOEMに選ばれる企業へと進化することは、当社が永続的に競争力を確立するうえで不可欠です。車体フレームという主力製品、そしてプレス・溶接という基盤技術は、EV時代においても軽量化・安全性の両面で確かな価値を発揮する領域であり、これらを国際競争力のある水準へ磨き上げることが、当社の成長の鍵になると考えています。

「Change 2027」の先に見据える企業力の向上

中期経営計画「Change 2027」は着実に進んでおり、収益面での回復は大きな成果です。ただし、これはまだ始まりにすぎません。トップのリーダーシップのもと、迅速な意思決定と全社一丸の取組みにより、当社はすでに「売上収益1兆円」という次のターゲットに向けて動き始めています。規模拡大は結果であり、目指すべきは、より付加価値の高い製品・技術を継続的に生み出すための“企業としての総合力の強化”です。同時に、三現主義に基づいた行動力を高め、顧客ニーズにタイムリーに応える体制を整えることが重要です。

装置産業である当社にとって投資は避けて通れませんが、リスクを見極め、優先順位を的確につけて進める姿勢が求められます。また、M&Aは売上拡大の手段にとどまらず、グループとしての一体感を醸成しつつ、利益率向上、基盤強化、組織風土やガバナンスの成熟を伴うものでなければなりません。ステークホルダーの理解と信頼を得ながら、透明性の高いプロセスで進めることも不可欠です。

社外取締役として意思決定の質を高める

取締役会では、経営判断の背景や論点が丁寧に共有され、透明性の高い意思決定プロセスが確立されています。社外取締役が自由に意見を述べられる風通しのよい環境が整っており、疑問や懸念を残したまま議案が進むことはありません。私は鉄道事業者において、鉄道車両の企画・設計、子会社化、さらに車両メーカーでの経営企画・原価管理・海外輸出事業など、モノづくりと経営の両面を経験してきました。その経験を生かし、コストダウン、固定費削減、投資判断、原価管理、技術の磨き込みなどについて具体的な視点を提供し、意思決定の質向上に貢献していると考えています。

人的資本の強化も、当社の長期的競争力を左右する重要なテーマです。ダイバーシティ推進はまだ道半ばですが、女性管理職の登用は企業文化の変革に向けた大きな一歩となります。私自身、女性として経営に携わってきた経験を生かし、エイチワンの人的資本経営の深化に貢献したいと考えています。「尊重・信頼・挑戦」というフィロソフィーのもと、従業員一人ひとりが挑戦できる風土づくりを進めることが、変革期の企業にとって不可欠です。

ステークホルダーの皆様へ

ステークホルダーの皆様にお伝えしたいのは、当社は確かな危機感を持ち、急速な環境変化を成長の機会として捉え、足元を固めつつも次の成長ステージへ向けた取組みを進めているという事実です。社外取締役として、独立した視点で問いを投げかけ、企業価値向上に資する議論を深めることで、当社の持続的成長に引き続き貢献してまいります。

ガバナンス

社外監査役メッセージ

ガバナンスの実効性を高め持続的な企業価値向上に貢献する

社外監査役　村上 大樹



専門領域と社外監査役としての役割

企業活動に関わる法的リスクの高度化・複雑化が進む中、弁護士である自身の主要スキルである法務・リスクマネジメントの知識と経験を活かし、当社の持続的発展に寄与することを念頭に置いております。他の監査役2名、会計監査人、内部監査部門等と連携し、独立不変の立場で監査に取り組むことが、ステークホルダーの皆様から付託された責務と考えております。

弁護士業務を通じて幅広い分野の法律問題や社会的活動に取り組んできた経験から、当社が掲げる「人的資本経営」における「人間尊重」やDE&Iの推進は、持続的発展に不可欠な取組みと認識しており、今後も注視してまいります。

グローバル化とリスクマネジメントの監査体制

北米、中国、アジアの各セグメントを抱え更なるグローバル展開が見込まれる一方、国ごとの法令・文化・地政学リスクへの対応が求められます。当社グループでは、監査役および内部監査部門が海外拠点の執行・内部監査部門と緊密に情報共有し、定期的な往査を実施しています。目まぐるしい環境変化の中で迅速な意思決定が必要となるため、グローバル監査においては会計監査人とも連携し、地域特有の法的・地政学的リスクや過渡期に生じるリスクを適時適切に把握するよう努めています。

取締役の職務執行に対する「適法性・妥当性」の監督

取締役の職務執行の適法性・妥当性の監督は監査役の主要な職責です。現在、中期経営計画「Change 2027」の実行フェーズの局面を迎えており、「売上収益１兆円チャレンジ」という将来的な目標に向けて新しい領域への進出や事業再構築の推進が想定されます。このような大きな変革期にある当社グループにおいて、監査役が取締役の重要な意思決定とそのプロセスを適法性・妥当性の観点から適切に評価し、健全性を維持するための牽制機能を果たすことの重要性はより一層高まっていると認識しています。当社の監査役は、取締役会への出席にとどまらず、経営会議や投資審議会等の重要会議にオブザーバーとして参加するなど３人の監査役間での情報共有も行いながら、牽制機能を適正に発揮するために必要な情報を収集しております。

三様監査の実践による実効性の向上

監査役会としては、適正かつ有効な監査の実現のため、会計監査人及び内部監査部門と情報を共有し、問題意識を共有することで、監査の実効性・有効性の向上を図っています（三様監査の実践）。会計監査人からは会社法及び金融商品取引法に基づくレビュー結果や監査結果の報告を受け、内部監査部門からは内部監査の結果報告を受けるとともに、随時相互コミュニケーションを取り合うなど、緊密な連携体制を構築しております。

急激な環境変化に対応するため、当社グループの経営スピードも顕著に上がっている状況において、監査役会としてもスピード感を意識し、三様監査の核である情報共有と相互コミュニケーションを更に適時適切に行っていくことが重要であると認識しております。

私自身も、株主様、投資家様、地域の皆様等のすべてのステークホルダーの信頼と期待に応えるべく、当社グループのガバナンス体制の強化、ひいては健全で持続的な成長に寄与できるよう、研鑽を重ねつつ誠実に職責を果たしてまいります。

リスクマネジメント

基本的な考え

構造改革と持続的成長を足元から支えるリスク管理

中期経営計画「Change 2027」のもとでビジネスポートフォリオの転換やグローバルでの事業構造改革を迅速に推進する当社グループにとって、事業活動に潜むリスクを事前に把握し未然に防止することは、持続的成長と企業価値向上を果たすための極めて重要な経営基盤です。市場環境の変化や地政学リスク、大規模災害など不確実性が高まる中、リスクを恐れて立ち止まるのではなく、適切なリスク評価と管理のもとで健全に挑戦を果たす姿勢を追求します。

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・コンプライアンス委員会を設置し、グループ全体のリスクの特定・分析および評価を定期的に実施しています。IR・ESG・法務部が全社事務局を担うとともに、各事業所から委員を選出し、全社に及ぶリスクへの対応策を講じる体制を運用しています。重点リスクに対する活動を取締役会や経営会議に定期報告することで、ガバナンスの実効性を高めています。

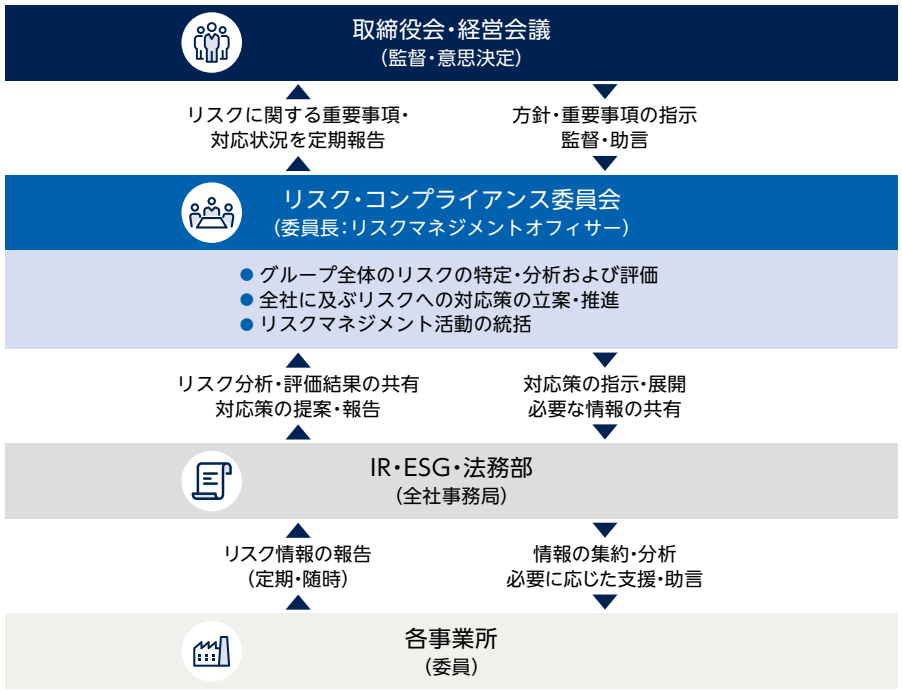
重点リスクへの対応

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、各事業における対応状況を検証しています。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・コンプライアンス委員会が中心となって推進しています。

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。

■ リスクマネジメント推進体制図



ガバナンス

重点リスクの特定・対応プロセス

重点リスクの評価・特定プロセス

重点リスクの特定にあたっては、事業環境や社会環境の変化、ステークホルダーからの要請、事業計画との関連性などを踏まえ、発生頻度および事業への影響度の観点から評価を行っています。特定した重点リスクに対しては、主管部門を中心に対応策の立案・実行を推進するとともに、リスク・コンプライアンス委員会がモニタリングを継続的に実施しています。

洗い出し
アンケートやヒアリングを基にリスク項目を抽出

分析・評価
①発生可能性と事業への影響度で評価
②社会的要請や環境変化、対策の実行状況をもとに緩和、悪化の重み付け

重点リスクの特定

対応策の実行・監督
①関連部門で対応策を立案し、推進
②リスク・コンプライアンス委員会が継続してモニタリング

リスク発見・改善のための活動
CG自己検証、人権DD

リスク予防のための活動
リスク管理チェックシート

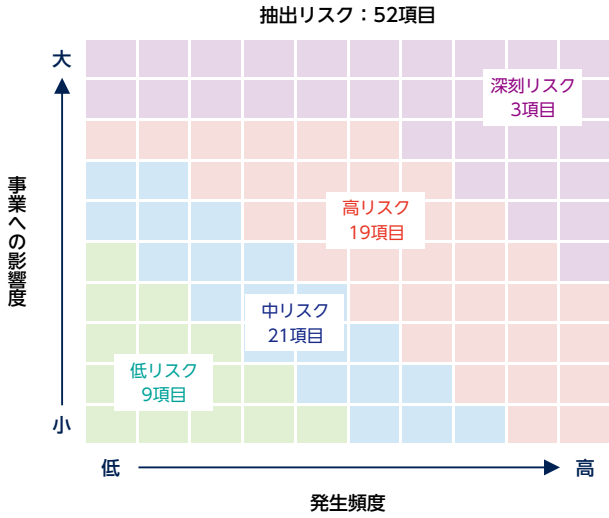
啓発活動
コンプライアンス研修
リスクマネジメント研修

内部通報体制整備
社内・社外窓口
苦情処理メカニズム
JaCER

取締役会による監督
左記のうち重要事項を取締役へ報告

※関連データは、P.68-69をご参照ください。

■ リスクマップ



「深刻」と評価する基準の例
- 事業への影響度：100億円以上の影響が生じる
- 事業への影響度：1カ月以上の操業停止が生じる
- 発生頻度　　：3カ月に1回発生する

重点リスクとする基準
- 深刻リスク
- 高リスクおよび中リスクのうち、リスク・コンプライアンス委員会が特に定めたもの

特定された重点リスクと主な対応策

重点リスク	想定されるリスクケース	主な対応策
ハッカー、コンピューターウイルスによる攻撃	サイバー攻撃により相当期間の操業停止が発生する	情報システム部門の体制強化、システム監視、有事の対応手順書の策定、従業員教育
機密情報漏えい・個人情報漏えい	核心的な技術に関する情報が漏えいすることで研究開発投資・受注獲得の機会を喪失する	情報システム部門の体制強化、システム監視、有事の対応手順書の策定、従業員教育
契約紛争・契約不備トラブル	他社とのアライアンス構築に失敗し、顧客の多様化・事業の多角化の機会を喪失する。多額な損害賠償責任を負担する	法務部門の体制強化、弁護士との連携強化、法務インフラの整備
人権侵害・ハラスメント・労働紛争	刑事責任や多額な損害賠償責任を負担する。顧客との取引が停止する。事業活動が停止する。人材が退職する	法務部門・人事部門の体制強化、基本方針の策定と浸透、実態調査、人権DD、内部通報窓口・苦情処理窓口の整備

重点リスク　人権への対応

エイチワングループ人権方針

人権尊重に対するコミットメント

エイチワン※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し、人権尊重の取組みを進めることを宣言します。

エイチワンは、上記のコミットメントを実現していくために、国際人権章典（「世界人権宣言」、並びにこれを条約化した主要文書である「市民的および政治的権利に関する国際規約」および「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）、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ます。エイチワンは、事業活動を行う国・地域の法令を遵守します。各国・地域の法令やその執行によって国際的な人権が適切に保障されていない場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。これらの行動を通じて、上記の人権の原則を尊重します。

※エイチワン：株式会社エイチワンおよびその子会社から構成されるエイチワングループ

適用範囲

エイチワンは、本方針をエイチワンのすべての役員と従業員に適用します。また、事業を通じて影響を及ぼす可能性のあるバリューチェーン上のすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解、支持していただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう積極的に働きかけます。

重要と考える人権課題

エイチワンは、すべ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。

❶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、すべ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。

❷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。

❸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。

❹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

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、人権デューディリジェンスに取り組み、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・軽減を図っています。人権デューディリジェンスの結果は、取締役会に報告されます。抽出した要改善項目に対しては、負の影響の軽減にすでに取り組み、救済と是正を図っています。

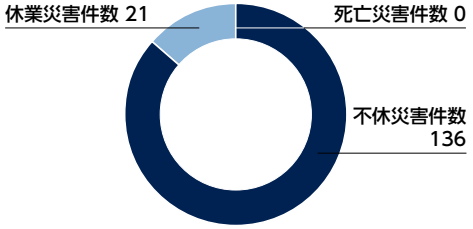
■ 2026年3月期　人権デューディリジェンスの結果

対象：海外子会社・国内事業所・主要取引先

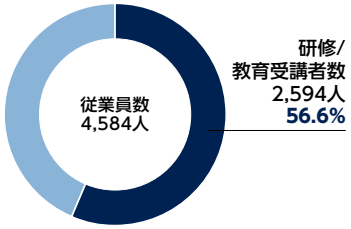
要改善項目：2件

■ 2026年3月期　重要人権課題関連データ（連結）

労働災害件数



重要人権課題に関連する研修 / 教育受講者数



※他社と共同経営を行っている会社（合弁会社等）および生産・開発事業を営んでいない会社は、連結の管理対象から除外しています。
2026年3月期における連結の管理対象は、12社です。

Data

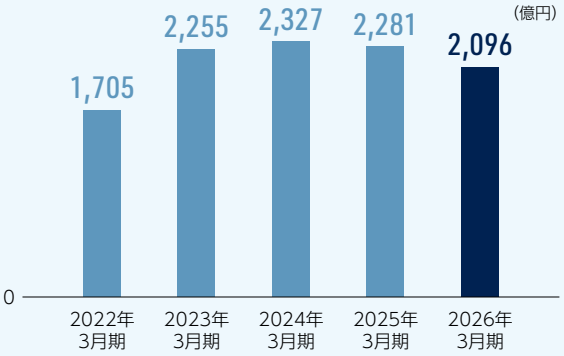
60 – 財務ハイライト
61 – 財務ハイライト分析
62 – 主要財務データの推移（11年間）
64 – 非財務ハイライト
65 – 非財務ハイライト分析
66 – ESGデータ集（5年間）
70 – サステナビリティに関する主な外部認証・評価
71 – 会社概要

Data

財務ハイライト

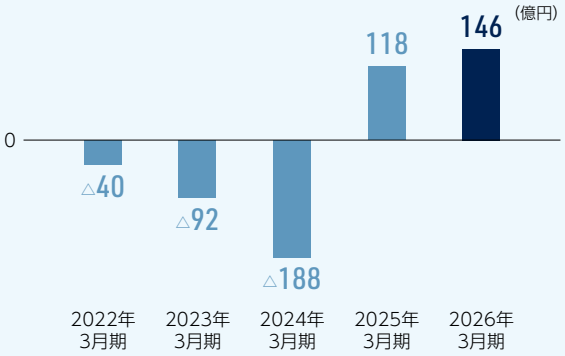
売上収益

2,096億円



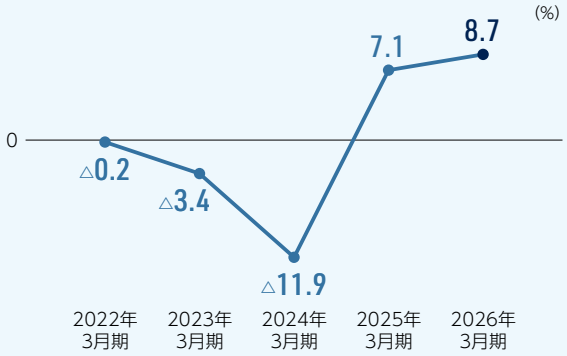
営業利益

146億円



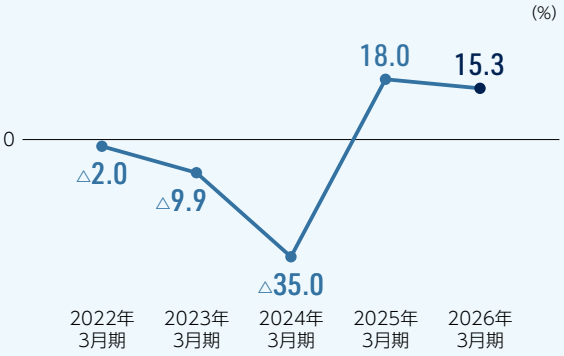
ROIC

8.7%



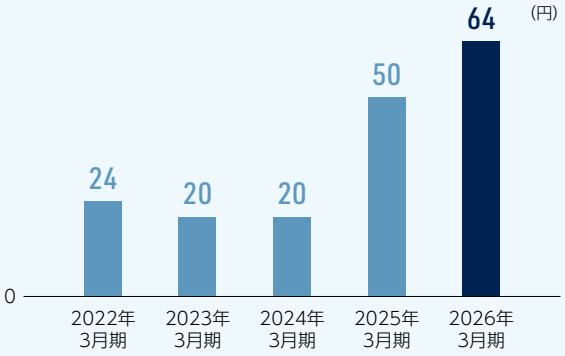
ROE

15.3%



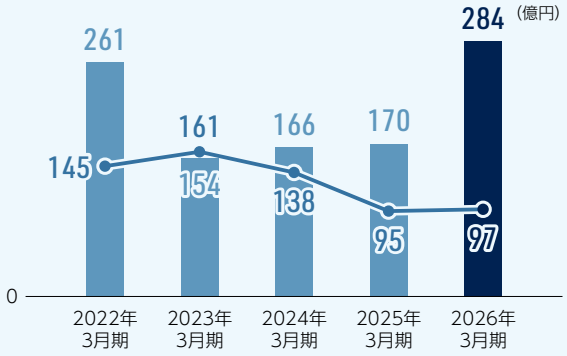
1株当たり配当金

64円



設備投資・減価償却費

設備投資 284億円　減価償却費 97億円



Data

財務ハイライト分析

		2025年3月期	2026年3月期	前年比	前年比 要因
収益性	売上収益	2,281億円	2,096億円	△8.1%	半導体不足の影響により主力得意先向けの自動車フレームの生産台数が減少し、減収となりました。
	営業利益	118億円	146億円	+23.7%	グループで推し進めてきた製造拠点および製造ラインの集約や、要員適正化などの事業構造改革による効果が通年で寄与したことにより増益となりました。
資本効率	ROIC	7.1%	8.7%	+1.6pt	成長投資によって投下資本（分母）が増え、構造改革や価格適正化の成果によって営業利益（分子）が投下資本を上回るスピードで大きく伸びたため、1.6%上昇しました。
	ROE	18.0%	15.3%	△2.7pt	自己資本の増加により前年同期比では減少していますが、目標である10%を達成しました。
成長投資	設備投資	170億円	284億円	+67.0%	北米や日本における将来投資などを進めた結果、増加しました。
	減価償却費	95億円	97億円	+2.1%	
キャッシュフロー	フリーキャッシュフロー	79億円	47億円	△40.2%	売掛金の回収が進み、営業活動によるキャッシュフローが増えた一方、設備投資を行った結果、フリーキャッシュフローは47億円となりました。
財務健全性	有利子負債	665億円	692億円	+4.1%	設備投資等を実施するための借入れを行ったことにより、4.1%増の692億円となりました。
	親会社所有者帰属持分比率	35.8%	38.7%	+2.9pt	主に利益剰余金が増加したことにより、2.9pt増の38.7%となりました。
株主還元	1株当たりの配当金	50円	64円	+14円	事業展開および設備投資等を勘案した上で、2026年3月期の配当は増配し、1株当たり64円となりました。
	配当性向	13.1%	16.4%	+3.3pt	

Data

主要財務データの推移(11年間)

※2016年3月期より国際財務報告基準(IFRS)を任意適用しています

		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	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
連結損益状況												
売上収益	(百万円)	200,224	182,737	201,000	196,718	182,659	163,927	170,588	225,511	232,730	228,145	**209,659**
営業利益(△は損失)	(百万円)	6,067	7,761	8,587	5,648	3,594	3,732	△4,046	△9,270	△18,826	11,860	**14,648**
営業利益率	(%)	3.0	4.2	4.3	2.9	2.0	2.3	△2.4	△4.1	△8.1	5.2	**7.0**
税引前利益(△は損失)	(百万円)	4,377	7,550	7,676	4,789	2,657	3,423	△3,714	△9,742	△19,354	10,827	**15,270**
税引前利益率	(%)	2.2	4.1	3.8	2.4	1.5	2.1	△2.2	△4.3	△8.3	4.7	**7.3**
親会社の所有者に帰属する当期利益(△は損失)	(百万円)	2,383	6,058	6,197	4,071	1,223	2,838	△1,390	△6,993	△21,656	10,728	**10,974**
減価償却費及び償却費	(百万円)	14,636	14,018	15,438	14,841	14,741	14,101	14,572	16,160	13,889	9,582	**9,782**
設備投資額	(百万円)	16,680	15,657	14,473	11,840	13,145	12,219	26,193	15,475	16,627	17,055	**28,484**
研究開発費	(百万円)	1,689	1,848	2,013	2,177	2,277	2,181	2,189	2,471	1,855	1,702	**2,143**
連結財政状態												
親会社の所有者に帰属する持分合計	(百万円)	49,831	54,904	60,514	62,996	57,946	67,285	72,919	68,582	55,181	64,000	**79,391**
資産合計	(百万円)	173,978	174,948	168,566	158,826	155,173	163,975	193,980	187,315	181,597	178,534	**205,407**
親会社所有者帰属持分比率	(%)	28.6	31.4	35.9	39.7	37.3	41.0	37.6	36.6	30.4	35.8	**38.7**
有利子負債額	(百万円)	69,532	62,215	59,548	45,287	56,409	47,187	67,002	66,968	73,094	66,573	**69,220**
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)	(%)	4.6	11.6	10.7	6.6	2.0	4.5	△2.0	△9.9	△35.0	18.0	**15.3**
資産合計税引前利益率(ROA)	(%)	2.4	4.3	4.5	2.9	1.7	2.1	△2.1	△5.1	△10.5	6.0	**8.0**

主要財務データの推移（11年間）

		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	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
連結キャッシュフロー状況												
営業活動によるキャッシュフロー	（百万円）	23,252	18,606	16,925	25,492	15,552	14,576	5,713	21,962	19,494	21,079	**28,599**
投資活動によるキャッシュフロー	（百万円）	△19,268	△14,205	△14,255	△10,942	△13,713	△12,215	△19,269	△15,193	△13,258	△13,149	**△23,851**
財務活動によるキャッシュフロー	（百万円）	△4,476	△6,541	△2,092	△14,949	9,950	△11,646	14,889	△3,508	1,279	△7,338	**△4,846**
フリーキャッシュフロー	（百万円）	3,984	4,400	2,670	14,549	1,838	2,361	△13,555	6,768	6,236	7,930	**4,748**
現金及び現金同等物の期末残高	（百万円）	4,269	2,272	2,866	2,438	12,704	3,595	7,188	10,420	18,892	19,310	**22,341**
1株当たり情報												
基本的1株当たり当期利益（△は損失）（EPS）	（ 円 ）	83.96	214.27	219.78	144.39	43.45	101.14	△49.50	△249.25	△774.64	382.82	**390.06**
1株当たり親会社所有者帰属持分（BPS）	（ 円 ）	1,755	1,947	2,146	2,234	2,065	2,397	2,593	2,455	1,972	2,281	**2,820**
年間配当金額	（ 円 ）	22	24	25	26	26	26	24	20	20	50	**64**
配当性向	（ % ）	26.2	11.8	11.4	18.0	59.8	25.7	—	—	—	13.1	**16.4**
最高株価	（ 円 ）	856	1,877	1,860	1,504	1,009	926	911	678	929	1,237	**1,542**
最低株価	（ 円 ）	407	471	1,061	847	424	406	567	563	617	663	**871**

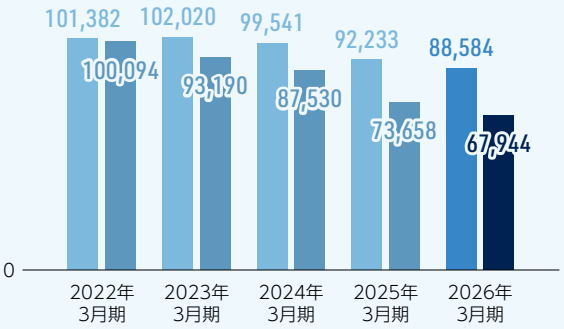
Data

非財務ハイライト

生産活動によるCO₂排出量（連結）※1 ※2

ロケーション基準　88,584 t-CO₂

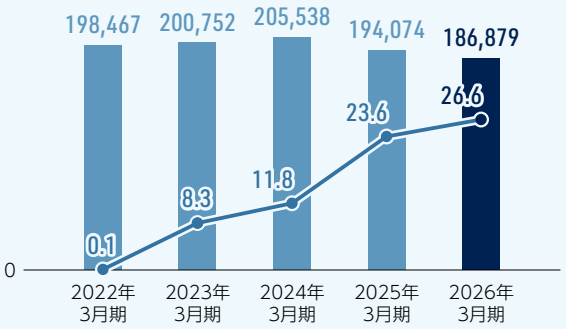
マーケット基準　67,944 t-CO₂



消費電力量／再生可能エネルギー比率（連結）

消費電力量　186,879 MWh

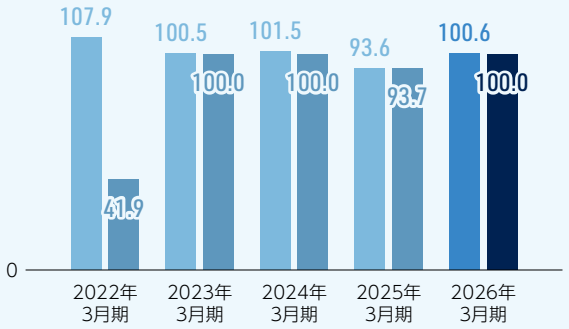
再生可能エネルギー比率　26.6 %



有給休暇取得率／男性育児休業取得率（単体）

有給休暇取得率　100.6 %

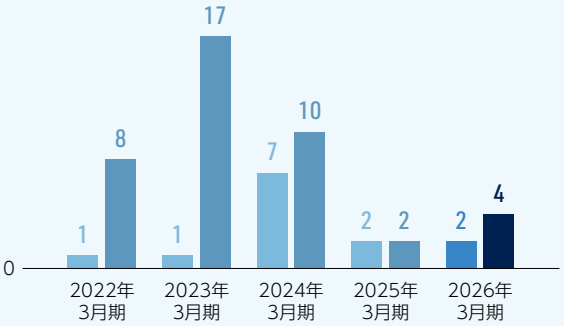
男性育児休業取得率　100.0 %



人権関連 ※3 ※4

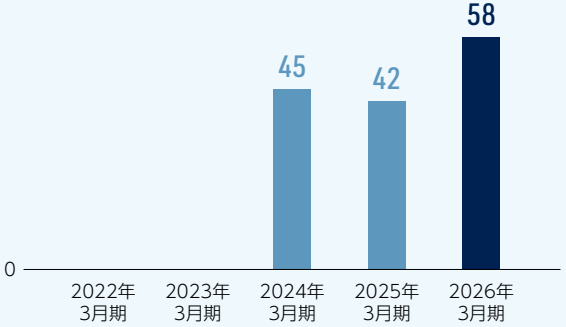
人権デューディリジェンスで把握した要改善項目　2件

人権に関わる内部通報・苦情処理件数　4件



EcoVadis

総合スコア　58点



※1 GHGプロトコルに基づき持分法適用会社はScope3にて算定しています。
※2 排出係数の計算は、エネルギーの合理的な使用に関する法令、IEA燃料燃焼によるCO₂排出量、地球温暖化対策推進法、GHGプロトコル事業者の排出量の算定および報告の基準等に基づき算定しています。
2025年度の各国のデータで使用している排出係数は、以下のとおりです。
日本：環境省 算定・報告・公表制度
アメリカ：US EPA（EPA Center for Corporate Climate Leadership）
カナダ：ECCC（National inventory report: greenhouse gas sources and sinks in Canada）
中国、タイおよびインドネシア：IPCC（2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories）
※3 内部通報件数とは、当社の社内規程に従って内部通報として受理した件数と定義しています。必要な調査の結果、不正行為はなかったと確認した案件も件数に含めています。
※4 苦情とは、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の対話救済プラットフォーム通報受付窓口を通じて受け付けた人権侵害事案に関する苦情・通報を対象としています。

Data

非財務ハイライト分析

		2025年3月期	2026年3月期	前年比	前年比 要因
自然資本	生産活動によるCO_2排出量(連結)ロケーション基準	92,233t-CO_2	88,584t-CO_2	△4.0%	グループ各拠点で生産変動はありながらも、高効率設備への更新や照明のLED化、フォークリフトの電化などのCO_2排出量削減施策を推進するとともに、国内では再生可能エネルギー由来の電力への切替えを推進しました。海外拠点では、太陽光発電設備の導入を推進しました。カーボンニュートラル達成に向けての戦略・マイルストーンの策定、および活動推進については、IR・ESG・法務担当役員を委員長とし、各事業本部を統括する役員を中心に構成されるESG委員会へ諮問するとともに、カーボンニュートラルの達成状況については、取締役会へ報告し監督を受けることで、監督の実効性を確保しています。
	生産活動によるCO_2排出量(連結)マーケット基準	73,658t-CO_2	67,944t-CO_2	△7.8%	
	消費電力量(連結)	194,074MWh	186,879MWh	△3.7%	
	再生可能エネルギー比率(連結)	23.6%	26.6%	+3.0pt	すべての国内主要拠点で再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを完了しました。国内では、再生可能エネルギー由来の電力の購入継続を環境目標に据えるとともに、海外に対しては各国の状況を鑑み、太陽光発電設備のさらなる導入を推進してまいります。
人的資本	有給休暇取得率(単体)	93.6%	100.6%	+7.0pt	当社では従来より、有給休暇の100%取得を推進してまいりました。最大20日の付与日数に対し、各部署で個人ごとの取得計画を管理するとともに、労働組合とのコミュニケーションを促進しています。
	男性育児休業取得率(単体)	93.7%	100.0%	+6.3pt	当社では従来より、育児休業制度は法定を上回る制度設計としています。性別を問わず取得できる制度であることの周知・啓発を行うとともに、人事部門が対象社員を管理し、取得を促すためのコミュニケーションを図っています。
ガバナンス	人権デューディリジェンスで把握した要改善項目	2件	2件	±0件	前年に続き、海外子会社における安全衛生法令に則った体制整備に関する課題1件と、取引先における安全衛生方針に関する課題1件を把握しました。抽出した要改善項目に対しては、負の影響の軽減にすでに取り組み、救済と是正を図っています。
	人権に関わる内部通報・苦情処理件数	2件	4件	+2件	KPI達成に係る心理的プレッシャーやコミュニケーションのミスに起因したハラスメントに関する通報が増加しました。受け付けた通報に対しては、リスク・コンプライアンス委員会が中心となって、必要な調査と指導・懲戒処分を行いました。
外部認証・評価	EcoVadis総合スコア	42点	58点	+16点	主に、環境・労働と人権・倫理の各領域において、方針と取組みの見直しを図ったほか、調達領域ではサプライヤーサステナビリティガイドラインの改定を行いました。また、ESG委員会・取締役会による監督に関する運用・ルールを見直しました。

Data

ESGデータ集(5年間)

自然資本データ

生産活動によるCO_2排出量(連結)

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Scope1		t-CO_2	10,004	10,808	10,986	11,459	12,151
Scope2	ロケーション基準	t-CO_2	91,378	91,212	88,555	80,775	76,433
	マーケット基準	t-CO_2	90,090	82,382	76,544	62,199	55,793
総量	ロケーション基準	t-CO_2	101,382	102,020	99,541	92,233	88,584
	マーケット基準	t-CO_2	100,094	93,190	87,530	73,658	67,944

※1 GHGプロトコルに基づき持分法適用会社はScope3にて算定しています。
※2 排出係数の計算は、エネルギーの合理的な使用に関する法令、IEA燃料燃焼によるCO_2排出量、地球温暖化対策推進法、GHGプロトコル事業者の排出量の算定および報告の基準等に基づき算定しています。
2025年度の各国のデータで使用している排出係数は、以下のとおりです。
日本:環境省 算定・報告・公表制度
アメリカ:US EPA (EPA Center for Corporate Climate Leadership)
カナダ:ECCC (National inventory report: greenhouse gas sources and sinks in Canada)
中国、タイおよびインドネシア:IPCC (2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories)

消費電力量／再生可能エネルギー比率(連結)

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
消費電力量	MWh	198,467	200,752	205,538	194,074	186,879
再生可能エネルギー比率	%	0.1	8.3	11.8	23.6	26.6

水使用量(単体)

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
水使用量	ML	403	425	440	401	307

廃棄物発生量(単体)

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
廃棄物発生量	t	23,016	22,632	16,122	14,364	12,916

ESGデータ集（5年間）

人的資本データ

従業員数

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
連結	従業員数	人	6,763	6,656	6,178	5,449	4,584
単体	従業員数	人	1,292	1,261	1,227	1,141	1,023
	女性従業員比率	%	6.7	6.7	6.8	6.3	6.2
	組合員比率	%	91.5	91.4	90.8	87.6	86.4

女性管理職数（単体）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性管理職数	人	2	2	2	4	4

障がい者雇用率（単体）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
障がい者雇用率	%	2.87	3.15	3.24	2.81	2.74
法令遵守率	%	100	100	100	100	100

雇用慣行関連（単体）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
有給休暇取得率	%	107.9	100.5	101.5	93.6	100.6
男性育児休業取得率	%	41.9	100.0	100.0	93.7	100.0

人権・労働安全衛生関連（単体）

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
労働災害	不休災害件数	件	6	11	13	16	10
	休業災害件数	件	6	2	3	4	3
	死亡災害件数	件	0	0	0	0	0
騒音・振動	法令遵守率※1	%	100	100	100	100	100
苦情処理メカニズムを介した苦情申立て件数※2		件	—	—	—	0	0

※1 法令遵守とは、重大な法令・規制上の制裁措置（制裁金・課徴金、業務・許認可の停止・取消、刑事罰等）の対象となる法令違反事例が発生していない状態と定義しています。
※2 苦情とは、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の対話救済プラットフォーム通報受付窓口を通じて受け付けた人権侵害事案に関する苦情・通報を対象としています。

社会・関係資本データ

マネジメントシステム認証取得率（連結）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
品質認証取得率（ISO9001、IATF等）	%	100	100	100	100	100
環境認証取得率（ISO14001等）	%	75	75	75	75	75

※他社と共同経営を行っている会社（合弁会社等）および生産・開発事業を営んでいない会社は、連結の管理対象から除外しています。2026年3月期における連結の管理対象は、12社です。

サプライチェーンマネジメント関連（単体）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
購買方針説明会 参加取引先数	社	59	62	–	60	59
取引先CSR調査 実施取引先数	社	54	55	55	37	29

※新型コロナウイルス感染症の流行に鑑み、2023年3月期はWebのみで開催。2024年3月期は開催中止。

ガバナンス関連データ

人権デューディリジェンス関連

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
管理対象	国内拠点数（カバー率）	事業所（%）	10 (100)	10 (100)	10 (100)	10 (100)	8 (100)
	子会社数（カバー率）	社（%）	11 (84.6)	11 (78.6)	11 (84.6)	10 (71.4)	10 (71.4)
	主要取引先数（実行率）	社（%）	54	55	55 (100)	37 (100)	29 (100)
要改善項目	合計	件	9	6	7	2	2
	うち、差別・ハラスメント	件	3	3	0	0	0
	うち、労働安全衛生	件	2	1	5	2	2
	うち、強制労働・児童労働	件	4	2	0	0	0
	うち、地域安全・環境衛生	件	0	0	0	0	0

CG自己検証関連

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
管理対象	国内拠点数（カバー率）	事業所（%）	10 (100)	10 (100)	10 (100)	10 (100)	8 (100)
	子会社数（カバー率）	社（%）	11 (84.6)	11 (78.6)	11 (78.6)	10 (71.4)	10 (71.4)
要改善項目	合計	件	21	21	17	5	6
	うち、情報セキュリティリスク	件	8	12	7	2	3
	うち、契約紛争・契約不備リスク	件	0	1	0	0	1
	うち、不公正取引リスク	件	0	2	0	0	0

※1 CG自己検証とは、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もとに、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です。
※2 不公正取引とは、反競争的行為、不正競争行為、中小受託取引適正化法違反行為、腐敗・贈収賄行為、インサイダー取引行為を総称した類型です。

ESGデータ集（5年間）

ガバナンス関連データ（続き）

コンプライアンス関連

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
内部通報件数	件	23	20	11	3	5
うち、人権・ハラスメント・労働紛争に関する通報	件	8	17	10	2	4
うち、情報セキュリティインシデントに関する通報	件	2	0	0	0	0
うち、契約紛争に関する通報	件	0	0	0	0	0
うち、不公正取引に関する通報	件	1	0	0	1	0

※1 内部通報件数とは、株式会社エイチワンの社内規程に従って内部通報として受理した件数と定義しています。必要な調査の結果、不正行為はなかったと確認した案件も件数に含めています。
※2 不公正取引とは、反競争的行為、不正競争行為、中小受託取引適正化法違反行為、腐敗・贈収賄行為、インサイダー取引行為を総称した類型と定義しています。

外部認証・評価

EcoVadis（親会社）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
総合スコア	点	–	–	45	42	58

健康経営優良法人認定（国内）

管理項目	単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
健康経営優良法人認定	—	取得	取得	取得	取得	取得

雇用管理の改善に関する認定（国内）

管理項目		単位	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性活躍	えるぼし認定	—	3つ星継続	3つ星継続	3つ星継続	3つ星継続	3つ星継続
	計画に定める目標達成率	%	100	100	100	100	100
次世代育成	くるみん認定	—	継続	継続	継続	プラチナ取得	プラチナ継続
	計画に定める目標達成率	%	100	100	100	100	100

Data

サステナビリティに関する主な外部認証・評価

外部認証・評価 名称	主催	取得年月
サステナビリティ全般		
埼玉県 SDGsパートナー	埼玉県	2024年3月～
COMMITTED ecovadis Sustainability Rating FEB 2026 EcoVadis 総合得点58点※ ※EcoVadis表彰ページ（当社評価結果詳細）は、当社公式サイト「社会からの評価」からご覧ください。	EcoVadis	2026年2月
三重県SDGs 推進パートナー 三重県SDGs推進パートナー	三重県	2026年2月
環境		
CDP Discloser 2026 CDP「気候変動」「水セキュリティ」質問書への回答	CDP	2018年～

外部認証・評価 名称	主催	取得年月
環境		
CO_2削減 おおいたグリーン事業者認証制度 おおいたグリーン事業者認証制度	大分県	2025年8月～
ISO14001認証	一般財団法人日本自動車研究所（審査機関）	—
社会		
2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 健康経営優良法人（大規模法人部門）	経済産業省	2022年3月～
女性が活躍しています えるぼし（3つ星）	厚生労働省	2021年8月～
プラチナくるみん 子育てサポートしています プラチナくるみん	厚生労働省	2024年11月～

外部認証・評価 名称	主催	取得年月
社会		
埼玉県障害者雇用優良事業所 埼玉県障害者雇用優良事業所	埼玉県	2022年5月～
多様な働き方実践企業 埼玉県 KOSAITEN 埼玉県多様な働き方実践企業	埼玉県	2021年8月～
ガバナンス		
Myじんけん宣言	法務省ほか	2024年1月
パートナーシップ構築宣言 パートナーシップ構築宣言	内閣府ほか	2020年10月
ISO9001認証	DNV（審査機関）	—

Data

会社概要(2026年3月31日現在)

基本情報

商　　号	株式会社エイチワン (H-ONE CO., LTD.)
設　　立	1939年4月23日
代 表 者	代表取締役社長執行役員 真弓 世紀
本社所在地	〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目195-1 大宮ソラミチKOZ 11階
資 本 金	43億66百万円
上場取引所	東京証券取引所 (プライム市場)
証券コード	5989
決 算 期	3月
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
従業員数	連結 4,584名 ／ 単体 1,023名
グループ	連結対象会社 13社(北米5社、中国4社、アジア4社) 持分法適用会社 2社(北米1社、中国1社)

株式の状況

発行可能株式総数	63,000,000株
発行済株式総数	28,392,830株
株　主　数	16,764名

大株主の状況

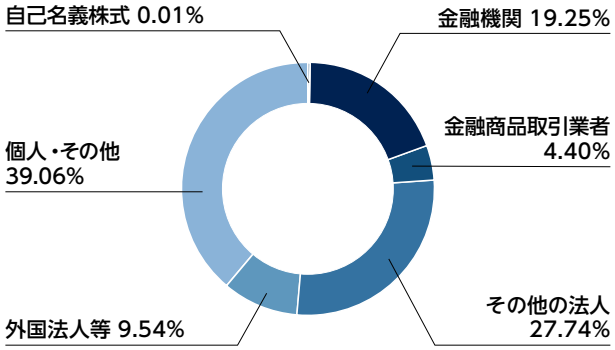
株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
本田技研工業株式会社	6,055	21.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,247	7.92
INTERACTIVE BROKERS LLC	1,184	4.17
エイチワン従業員持株会	886	3.12
株式会社埼玉りそな銀行	780	2.75
JFE商事株式会社	727	2.56
平田 宇理	479	1.69
中條 祐子	419	1.48
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	408	1.44
株式会社SBI証券	374	1.32

※1 持株比率は自己株式数(2,001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243千株は含めていません。

5カ年株価推移

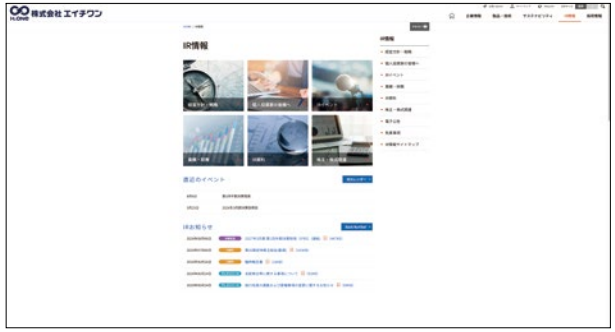


所有者別株式の割合



当社ウェブサイトIR情報掲載ページ

https://www.h1-co.jp/ir/



統合報告書アンケートフォーム

本統合報告書に関するご意見やご感想をお寄せください。
https://forms.gle/gpAc3hHM473kHXgWA

Infinity is Our Goal