

One-piece Cycle

流れるように美しい、技術と品質。

TOPY Report 2023

TOPY Report 2023



トピー工業株式会社

〒141-8634 東京都品川区大崎一丁目2番2号
アートヴィレッジ大崎セントラルタワー
TEL:03-3493-0777 FAX:03-3493-0200

TOPY INDUSTRIES, LIMITED

Art Village Osaki Central Tower
1-2-2, Osaki, Shinagawa-ku, Tokyo, 141-8634
TEL:03-3493-0777 FAX:03-3493-0200

<https://www.topy.co.jp>



〈X(旧Twitter)公式アカウント概要〉

アカウント名：トピー工業株式会社
ユーザー名：@TOPY_INDUSTRIES
URL：https://twitter.com/TOPY_INDUSTRIES



VOC
FREE T&K

VOC(揮発性有機化合物)成分フリーの
インキを使用して印刷しました。



2050年の未来社会を見据え カーボンニュートラルの実現や 大変革時代における社会課題解決に貢献

当社グループは、「事業の存続と発展を通じて、広く社会の公器としての責務を果たし、持続可能な循環社会の実現に貢献する」というグループ基本理念の下、サステナビリティ活動を推進しています。2050年のカーボンニュートラルの実現に向けた動きが本格化する中、当社グループが末永く社会から信頼される企業であり続けるために、気候変動問題への取り組みをはじめとした各種ESG課題への取り組みをより一層推進してまいります。

2030

CO₂排出量46%削減(2013年度比)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

事業のグリーン化推進

脱炭素化、多様性の追求

CO₂排出量46%削減
SDGs達成への貢献

〈2030年のありたい姿〉

“新たな価値を創造し、
社会課題解決をリードする企業”

DX推進による
中長期的なイノベーション

レジリエントな経営基盤づくり、
持続可能なサプライチェーン構築

経営基盤の強化

TOPY
Active &
Challenge
2025

事業
戦略

財務
戦略

サステナ
ビリティ
戦略

「TOPY Sustainable Green Vision 2050」

～安心・健やかに暮らせる豊かな社会の実現を目指し、
時代を超えて持続可能な成長を続ける～

2050

カーボンニュートラル実現

人と環境に調和した
グローバル企業

安心・健やかに
暮らせる
豊かな社会

持続的成長が可能な
盤石な経営基盤

2040

顧客の環境負荷低減
低炭素社会の実現への
貢献を加速

レジリエンスの強化

「グリーン (GREEN) の考え方」

本ビジョンにおける「グリーン化」とは、環境負荷低減対応にとどまらず、その活動をより広義に捉え、当社グループが取り組むべきESG課題全般に対する適正化への貢献を目指す取り組み思想です。

グループ基本理念

トピー工業グループは、
事業の存続と発展を通じて、
広く社会の公器としての責務を果たし、
持続可能な循環社会の
実現に貢献する。

グループ行動規範

ー社会の信頼と共感を得るためにー

トピー工業グループの役員および従業員は、
グループ基本理念のもと、全ての企業活動において
法令およびその精神ならびに本行動規範を遵守し、
企業の社会的責任を全うすると共に、
闊達で創造性豊かな企業文化を育む。

グループサステナビリティ基本方針

トピー工業グループは、
「グループ基本理念」に基づく経営を推進し、
技術革新の追求と社会課題の解決によって、
持続的な企業価値の向上を図るとともに
社会の持続的な発展に
貢献することを目指します。

Contents 目次

編集方針／目次	04	第3章 ビジネス	S 社会への取り組み
第1章 価値創造		鉄鋼セグメント	お客さま・お取引先さまとの 関わり
トピー工業グループの事業	05	自動車・産業機械部品セグメント (乗用車用ホイール)	事業を通じた社会への貢献
トピー工業グループのあゆみ	07	自動車・産業機械部品セグメント (商用車・建機用ホイール)	地域社会への貢献
トピー工業グループの 価値創造プロセス	09	自動車・産業機械部品セグメント (建設機械用足回り部品)	人権の尊重
トピー工業グループの ビジネスモデルと強み	11	事業開発分野	人的資本の強化
独自技術による高付加価値の追求	13	第4章 サステナビリティ	G コーポレート・ガバナンス
価値創造を支える非財務資本	15	ステークホルダー・エンゲージメント	役員一覧
特集 人財戦略	17	マテリアリティの特定	コーポレート・ガバナンス
第2章 成長戦略		サステナビリティ経営の推進体制	
トップメッセージ	19		第5章 コーポレートデータ
中期経営計画	23	E 環境への取り組み	沿革
特集 DX戦略	25	環境マネジメント	11年間 連結財務データ
財務管掌役員メッセージ	27	気候変動への対応	非財務ハイライト
		環境リスクへの対応と 循環型社会構築への貢献	関係会社の状況
		製品・サービスを通じた 環境負荷削減	株主・投資家情報
			76

Editorial Policy 編集方針

基本方針

TOPY Report 2023は中長期的な企業価値向上に向けた経営戦略を中心に、事業活動、業績結果、社会的責任および経営管理体制に関するすべての情報のうち、特に重要な情報を報告することにより、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまとのさらなる対話のきっかけとなることを目指します。

本報告書の作成にあたっては、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省「価値協創ガイダンス」等を参考にしました。



報告対象範囲

本報告書では、活動対象を明示していない項目については、トピー工業グループ（連結）を対象にしていますが、一部の活動およびデータについてはトピー工業株式会社単独の活動を対象として掲載しています。特に対象範囲を明示する必要がある場合、トピー工業単独の活動は、見出しまたは本文中に「トピー工業」または「当社」と表記し、グループ会社個別の活動については、その会社名を表記しています。

報告対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）を主な報告対象期間としていますが、一部2023年4月以降の活動についても掲載しています。

発行日

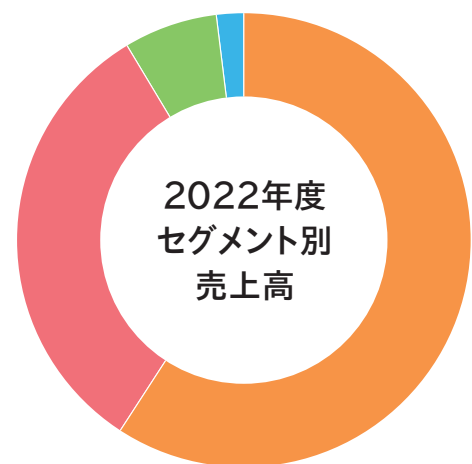
2023年10月

本報告書に関するお問い合わせ先

トピー工業株式会社 総務部
〒141-8634
東京都品川区大崎一丁目2番2号
アートヴィレッジ大崎セントラルタワー
TEL：03(3493)0777

トピー工業グループの事業

当社グループは、素材供給部門としての鉄鋼セグメントおよび加工部門としての自動車・産業機械部品セグメントが相互に関連を持ちながら、素材の生産から最終製品の加工まで一貫生産を行う金属加工の総合グループです。また、発電セグメント、マイカの製造・販売、ロボットの研究開発、不動産賃貸およびスポーツ施設の運営など、事業の多角化にも取り組んでいます。



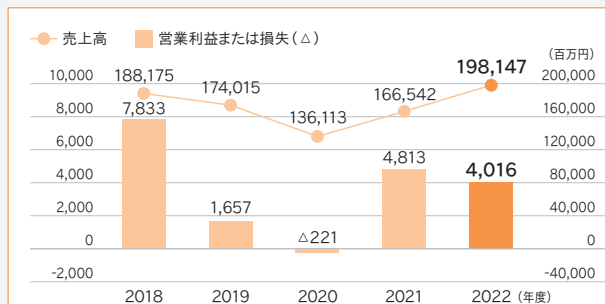
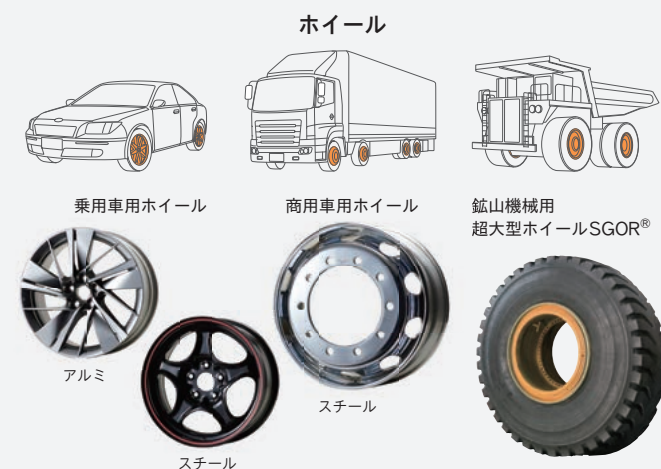
	売上高	営業利益
	334,496	7,175
自動車・産業機械部品セグメント	198,147 59.24%	4,016
鉄鋼セグメント	107,971 32.28%	8,038
発電セグメント	21,957 6.56%	△566
その他	6,418 1.92%	1,360

自動車・産業機械部品セグメント

世界トップクラスの総合ホイール・建設機械用足回り部品メーカー

自動車用スチールホイール・アルミホイール、鉋山機械用ホイール、建設機械用足回り部品(履板^{※1}、履帯^{※2})および自動車向け工業用ファスナー(精密薄板パネ等)等の製造・販売を行っています。

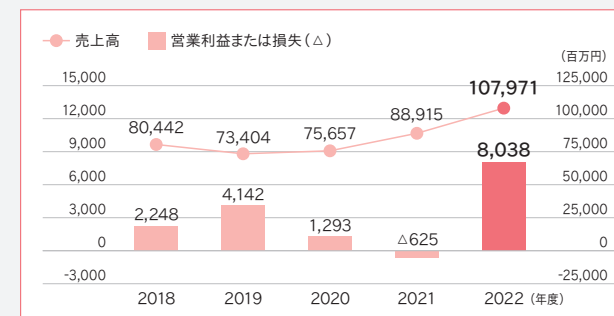
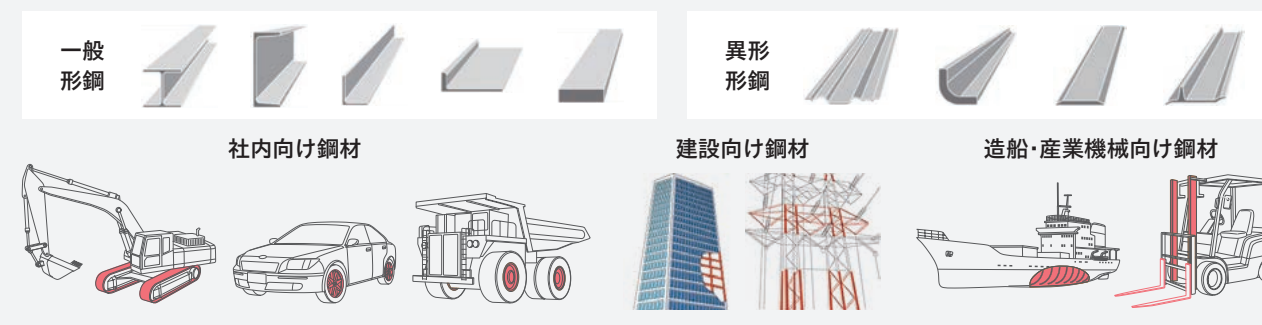
※1 「履板」… 圧延材(特殊鋼)を加工・熱処理して造る履帯の部品。そのほかの部品との組み合わせで履帯となります。
※2 「履帯」… 建設機械車両の足回り部品で、鉄製の走行ベルトの名称です。



鉄鋼セグメント

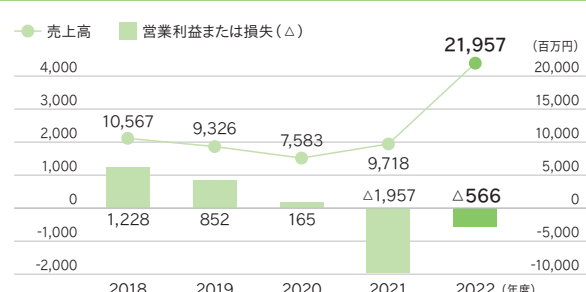
創業以来の素材事業

電気炉による製鋼および各種条鋼の圧延を行っています。H形鋼、一般形鋼および異形棒鋼は主に建設用資材として国内外に販売し、異形形鋼は主に社内の自動車・産業機械部品セグメントへ素材として供給しています。また、鉄スクラップの集荷・加工会社や輸送会社、商社を有し、当社グループ以外へも商品の販売やサービスの提供を行っています。



発電セグメント

周辺環境との調和に最大限配慮し電力を安定供給



電力の自由化を契機に、周辺環境との調和に最大限配慮した石炭火力発電所(愛知県豊橋市)を建設し、2000年より事業を展開しています。2022年12月より豊橋市内の生ごみ・下水污泥から製造されたバイオマス固形燃料を利用した発電を開始し、エネルギーの地産地消に貢献しています。



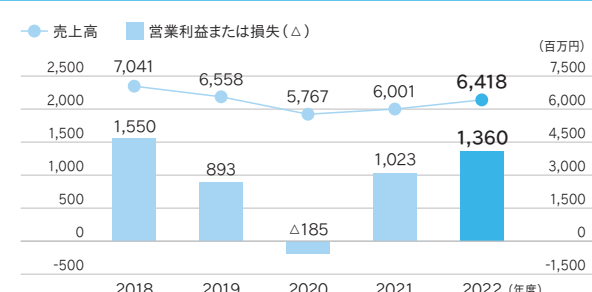
発電所



バイオマス固形燃料

その他

新たな収益源を創出



事業開発分野として、化粧品等に使用されるマイカ(人口雲母)の国内外での販売拡大や、当社の足回り技術を生かしたロボットの研究開発に取り組んでいます。また、「トビレックプラザ」(東京都江東区南砂)等の不動産賃貸およびスポーツクラブ「OSSO」の運営等を行っています。



化粧品用マイカ

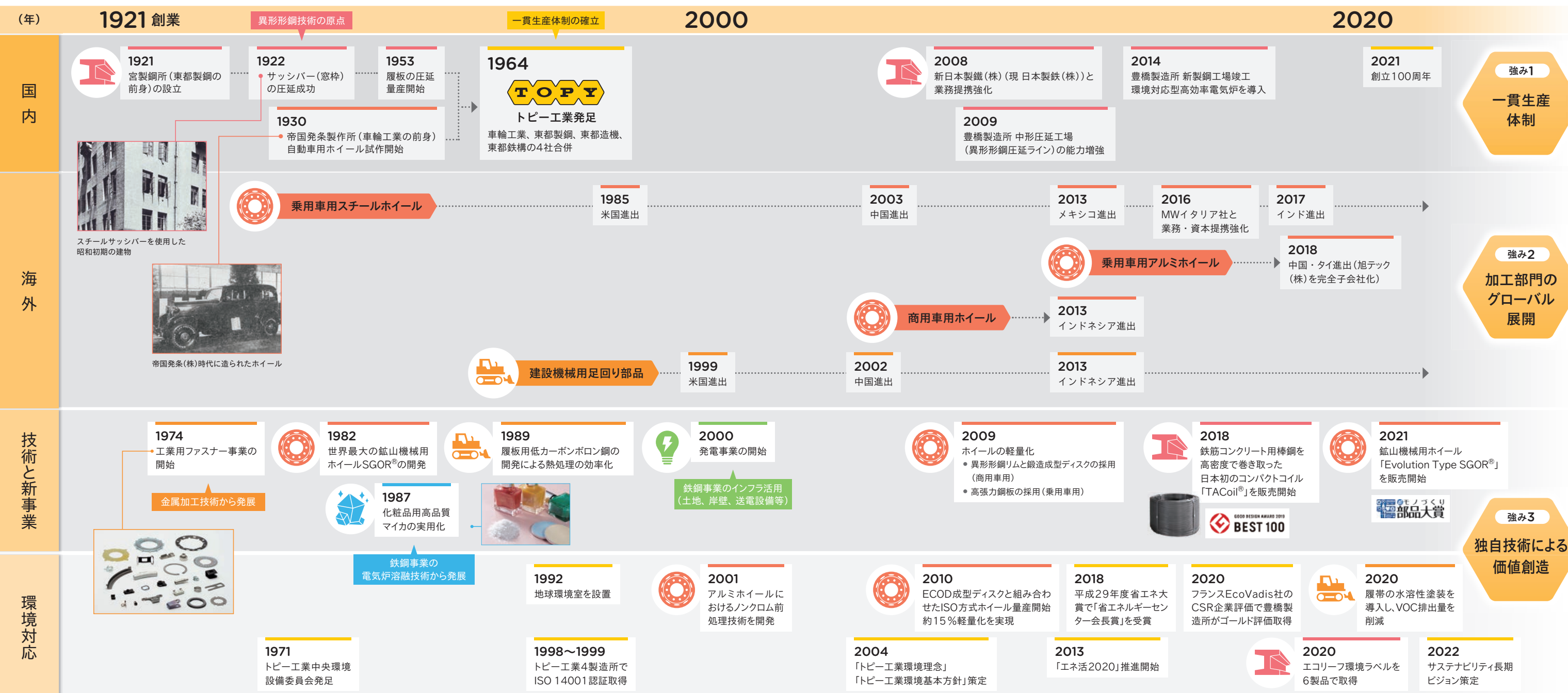
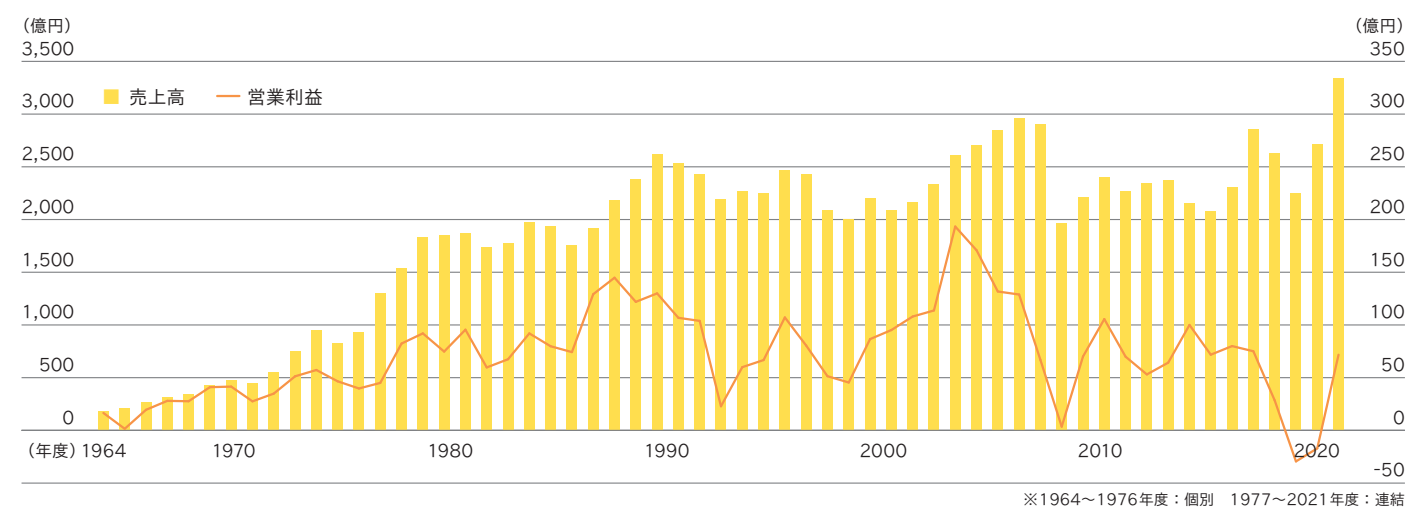


ロボット

トピー工業グループのあゆみ

100年の歴史の中で培ってきた3つの強み

1964年に4社（鉄鋼、ホイール、建設機械用足回り部品等）の統合により、「鉄をつくり、鉄をこなす」一貫生産体制が完成しました。異なる事業の統合による多角化は、自動車・産業機械部品セグメントのグローバル展開や新たな事業（工業用ファスナー、発電、マイカ等）の創出につながり、経営の安定性を生み出すとともに、業績の伸長に寄与しています。

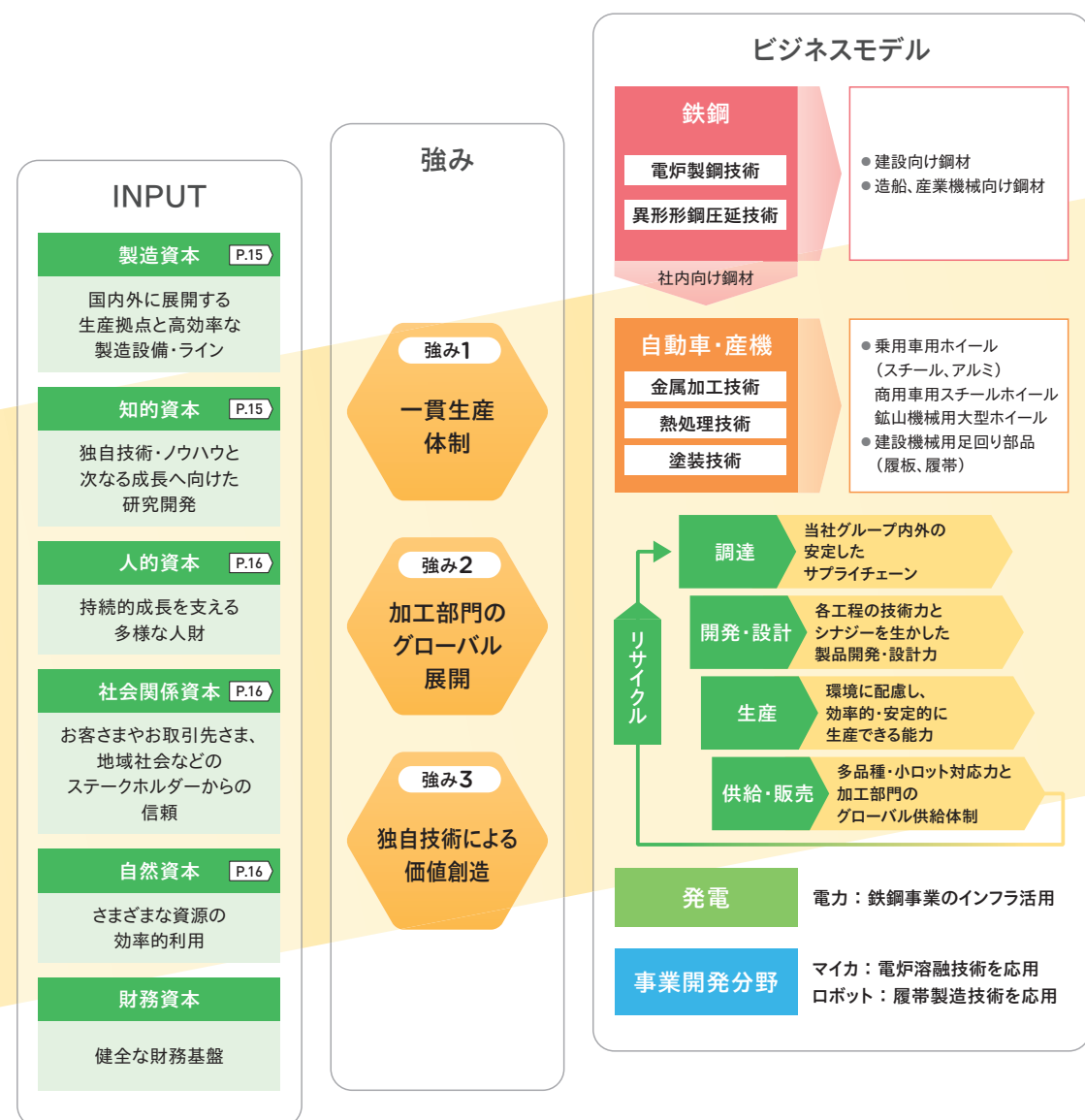


トピー工業グループの価値創造プロセス

「鉄をつくり、鉄をこなす」高い技術力と
一貫生産体制を軸とした
社会的価値の創出と持続的な成長の実現

グループ基本理念

サステナビリティ基本方針



OUTCOME

- 電気炉を利用した鉄スクラップ等のリサイクル
- 各種用途向け鋼材の機能性向上
- ホイール、建設機械用足回り部品の安全性・機能性向上
- 安定したエネルギー供給
- 不純物のないマイカを原料とした化粧品品の安全性・機能性向上
- ロボットによる省人化・省力化

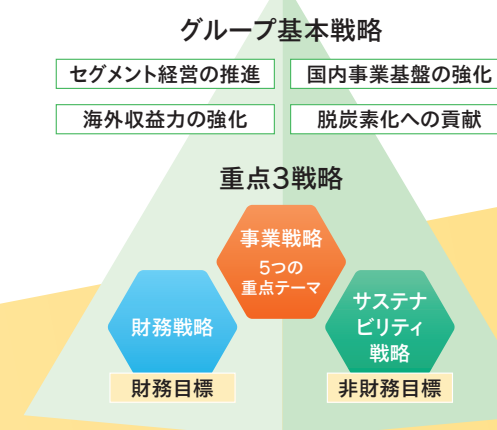
経済的価値

獲得する財務資本（中計目標）

売上高営業利益率 4.5%以上

EBITDA …… 320億円

ROE …… 8.0%以上

2022～2025年度
中期経営計画
TOPY Active & Challenge 2025

マテリアリティ

環境 E	グリーンイノベーションの推進	7 気候変動 13 気候変動 9 資源循環 14 資源循環 12 気候変動 15 気候変動
	循環型社会構築への貢献	1 気候変動 2 資源循環 3 資源循環 6 気候変動 12 気候変動 13 気候変動 14 資源循環 15 気候変動
社会 S	人権の尊重	3 気候変動 4 気候変動 5 気候変動
	多様な人財の活躍支援	8 気候変動 10 気候変動 17 気候変動
ガバナンス G	事業を通じた社会への貢献	11 気候変動 16 気候変動
	確固たる経営基盤の構築	12 気候変動 18 気候変動 17 気候変動

当社グループは、「鉄をつくり、鉄をこなす」高い技術力と一貫生産体制を軸に、お客さまや社会のニーズに応えた製品やサービスを提供することで、グローバル展開の道を切り開き、さらにコア技術を応用して周辺分野にも事業展開し、成長を続けてきました。今後も、これまで培ってきた強みと経営資源を最大限活用し、社会課題の解決に取り組み、社会的価値を創出することで、持続的な成長を実現していきます。

TOPY Sustainable
Green Vision 2050

安心・健やかに
暮らせる
豊かな社会

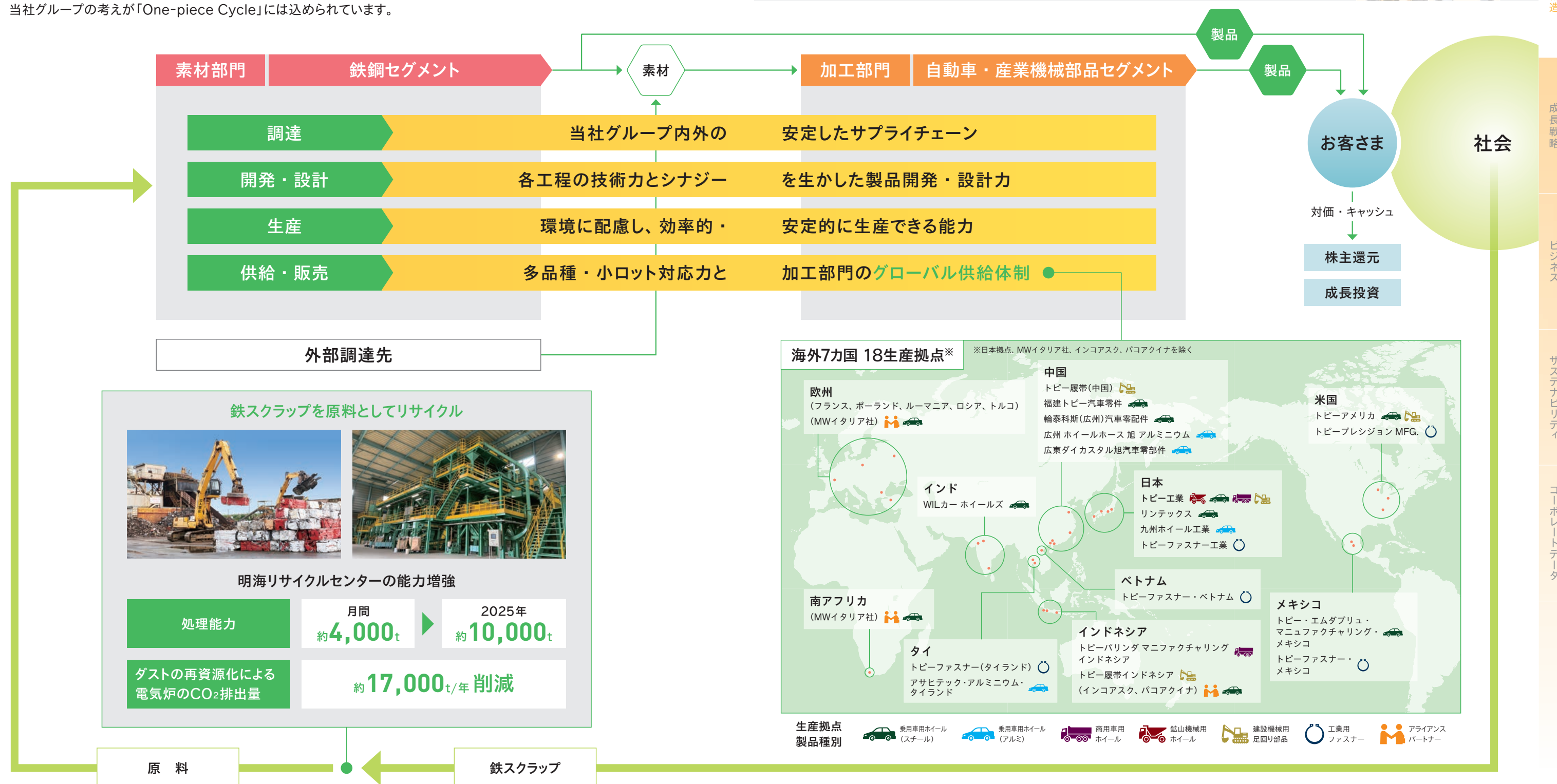
人と環境に
調和した
グローバル企業

持続的成長が
可能な盤石な
経営基盤

トピー工業グループのビジネスモデルと強み

One-piece Cycleで競争力あるバリューチェーンを構築し、
高付加価値な製品をグローバルに供給

当社グループが、社会をより豊かに、より暮らしやすくしていくために、鉄を媒体に、長年培ってきた「技術と品質」によって、社会と一体となって循環し、新たな動きを生み出したい。当社グループの考えが「One-piece Cycle」には込められています。



独自技術による高付加価値の追求

社内外の多様なニーズに応える独自技術

当社グループは、永年にわたり「鉄をつくり、鉄をこなす」をキーワードとして、多様かつ独創的な技術を育ててきました。今後もお客さまや社会の課題解決に貢献し、当社グループの競争力の源泉となる技術の開発・強化に注力していきます。

電炉製鋼技術

世界トップレベルの低電極原単位を実現した高効率電気炉



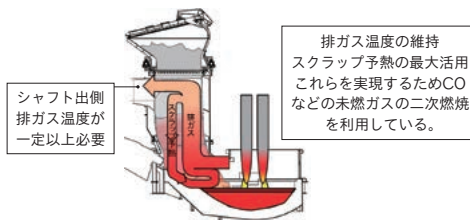
豊橋製造所の製鋼工場は、老朽化が進んでいた設備を新鋭化し、南海トラフ地震の発生を想定した災害に強い供給体制を備えて2015年3月に稼働を開始しました。国内最大級200トンの環境対応型高効率電気炉 (ECOARC™※) の導入と、その後の炉内雰囲気制御など、ECOARC™炉の特長に合わせた操作方法に変更。独自の技術とノウハウを活用した操業改善により、省エネ・コスト低減効果を実現し、さらなる電極原単位の低減につながっています。製鋼能力増加による安価な夜間電力のみでの操業、ブルーム・ビレット兼用連続铸造機導入による棒鋼用ビレットの自給化など、国内トップレベルの環境対応・競争力を持つ製鋼工場となっています。

※ECOARC™は、スチールブランテック株式会社の登録商標です。

省エネルギー・コスト低減効果

従来廃棄していた排ガスによる熱エネルギーを利用して鉄スクラップを予熱し、連続的に電気炉内へ投入することで、電力使用量の大幅低減を可能にしました。また、予熱シャフトから電気炉の湯溜まりへスクラップを連続的に投入するフラットバス操業による連続溶解により、非稼働時間および抜熱の抑制効果から、生産性の向上、大幅なコスト削減を実現しています。

着熱効率**4.9%**向上
総エネルギー使用量**7.7%**低減



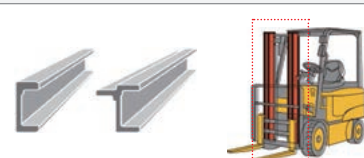
従来設備比較で
製鋼コスト
20%低減
国内最高レベルの
低コスト水準

異形鋼圧延技術

お客さまのニーズに対応した複雑な断面形状の鋼材を製造



当社独自の数値解析を駆使した異形鋼製造技術は強みの一つです。断面が左右非対称の異形鋼は、圧延加工時に曲がりが生じやすくなっていますが、特殊な形状の生産ラインを搬送させることで曲がりを矯正しています。



フォークリフト マスト材
フォークリフト前面の縦部 (マスト) に使用される形鋼です。高強度と同時に耐摩耗性および溶接性も要求される製品です。

金属加工技術

軽量化と高い強度・品質を実現し国内シェアの約90%を獲得



商用車用ホイールを9秒に1個の速さで製造することが可能な世界トップクラスの生産性を誇ります。商用車用ホイールのリム材には、カーボンニュートラルの実現に有効な当社の電炉材を使用しています。当社の異形鋼圧延技術により、リム材の強度を保ちつつ極限まで薄くすることで軽量化を図り、燃費向上に大きく貢献しています。また、当社独自のECOD成型により製造したディスクは一般的な製法よりも廃材を大幅に削減することができ、省資源化に貢献しています。



商用車用スチールホイール
高度な解析技術と蓄積されたノウハウにより独自に開発した異形鋼を使用し、軽量化と高い強度・品質を実現。国内自動車メーカー向け販売シェアの約90%を獲得しています。

熱処理技術

建設機械用足回り部品の高い耐久性を実現



加熱と冷却を繰り返す独自の熱伝導解析システムに基づき、強度・耐摩耗性・強靱性を高める技術が強みです。また、世界最速のリンク加工ラインや、他社には見られないリンクベルトの自動組立ラインの開発により、安定した品質と低コストの履帯を世界中に供給しています。



履帯の材料となる履板は、当社の主力製品の一つです。製鋼・圧延を行うスチール事業部との密接な連携により、素材の選定から完成まで自社内で一貫生産を行っています。

塗装技術

多様化するお客さまや社会のニーズへ対応



メタリック粒子を均一で緻密に配向させることができる塗装技術を強みに、従来のメッキ調塗装ホイールに加え、ハイグレード車種向けにプレミアム感が際立つサテン色、ブロンズ色、ハイグロス光輝色等のホイールを開発するなど、同業他社との差別化や多様化するニーズに対応しています。また、低温焼付塗料の使用や、塗装効率の改善を進めるなど環境への配慮も積極的に進めています。

価値創造を支える非財務資本

さらなる価値創造に向けた非財務資本の強化

創立から100年にわたって磨き続けられてきた技術力や価値創造の源泉である人財などの非財務資本は、当社グループの持続的成長を支える重要な経営資源です。

さらなる価値創造の進化に向けて、非財務資本の強化に取り組んでいます。



製造資本



知的資本



人的資本



社会関係資本



自然資本

資本の考え方

国内外に展開する生産拠点と
高効率な製造設備・ライン

当社グループは、広く国内外に生産拠点を構え、製品の特性やお客さまのニーズに応じた最適地で製品を製造しています。各拠点間で素材の供給やクロスソーシング、開発・製造の役割分担などを進め、グローバルで効率的な生産体制を構築するとともに、当社グループの特徴である素材から製品までの一貫生産体制や資源循環型のビジネスモデルを支えています。

また、各拠点で、高効率な製造設備の導入や製造ラインの構築を進め、コスト・環境の両面で競争力ある製品を生み出しています。

独自技術・ノウハウと
次なる成長へ向けた研究開発

当社グループは、100年を超える歴史の中で、常に開拓者として創意工夫を繰り返しながら新たな挑戦を重ね、多様かつ創造的な技術を創出してきました。近年、お客さまの要望は、軽量化や形状・サイズ、環境配慮など多岐にわたりますが、長年培ってきた独自技術やノウハウを背景とした対応力が当社グループの強みです。

さらに、それらの技術・ノウハウを応用することで、新たな技術を創出し、ビジネスの拡大につながっています。

持続的成長を支える
多様な人財

当社グループは、人財は最大の財産であり、その力を高めることこそが価値創造の源泉であると考えています。

急速に変化する社会や技術などに対応し未来を切り開くためには、常に自ら考え行動（考動）する人財が求められます。また、多様な人財がお互いの価値観の違いを認め合い、組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、新たな価値を創造する力になると考えます。

当社グループは人財育成や多様な人財が活躍できる職場環境の整備等によって人的資本の強化に取り組んでいます。

お客さまやお取引先さま、
地域社会などの
ステークホルダーからの信頼

当社グループは、お客さまのニーズに応える製品・サービスを提供することで、お客さまから厚い信頼を得ています。また、多くのお取引先さまやアライアンスパートナーとの強い信頼・協力関係を構築することにより、製品・サービスを世界中に安定的に提供しています。

さらに、当社グループの事業活動を行う上で、拠点のある地域との共生が不可欠であり、各拠点において地域社会への貢献活動に取り組んでいます。

さまざまな資源の効率的利用

当社グループの事業活動は、水資源の利用や、製品の原材料や発電燃料としての鉱物資源の使用など、自然資本と密接に関わっています。

当社グループは、資源循環型のビジネスモデルにより、限られた資源をリサイクルで有効に活用し持続的な循環型社会の実現に貢献しています。また「グリーンイノベーションの推進」をマテリアリティとし、環境技術の開発や高度化による自然資本の効率的利用や環境負荷低減を進め、地球環境・生物多様性の保全と経済価値の創出に取り組みます。

資本の強み・現状

- グローバルでの最適生産体制（国内+海外7カ国18生産拠点）
- 環境対応型高効率電気炉「ECOARC™」
- 粗鋼生産能力 約100万t/年
- 明海リサイクルセンターの高度金属選別設備
- 独自技術に基づく製造設備・ライン
- 設備投資額 89億円（2022年度）

- 電炉製鋼技術
- 異形鋼圧延技術
- 金属加工技術
- 熱処理技術
- 塗装技術
- 事業開発戦略センター
- 研究開発費 10億円（2022年度）

- 連結従業員数 約5,700人
- 海外拠点従業員比率 43%（2022年度）
- 教育体系に基づく人財育成
- ダイバーシティ推進のための環境整備等の取り組みの推進
- ES（従業員満足度）向上への取り組み
- 健康経営®の推進※

- お客さまからの信頼に基づく高い市場シェア
 - 乗用車用スチールホイール：国内 55%
 - 商用車用スチールホイール：国内 93%
 - 鉱山機械用超大型ホイール：グローバル 90%
 - 油圧ショベル用履板：国内 71%
- ※いずれも2022年度の自動車メーカー・建機メーカー向け販売シェアの実績（当社調べ）

- CO₂排出量（連結・国内 2022年度）
Scope 1 233千t-CO₂
Scope 2 332千t-CO₂
Scope 3 1,334千t-CO₂
- 環境マネジメントシステム ISO14001 認証取得割合（連結・生産拠点）75%（2022年度）
- 明海リサイクルセンター処理能力 月間約4,000t

関連する
マテリアリティ

- グリーンイノベーションの推進
- 循環型社会構築への貢献
- 事業を通じた社会への貢献

- グリーンイノベーションの推進

- 人権の尊重
- 多様な人財の活躍支援

- 人権の尊重
- 事業を通じた社会への貢献

- グリーンイノベーションの推進
- 循環型社会構築への貢献

資本強化のための
取り組み

- グローバル生産拠点 P.12
- 独自技術 P.13
- 環境リスクへの対応と循環型社会構築への貢献 P.45
- 品質 P.49

- 独自技術 P.13
- 環境配慮型製品の開発 P.47
- 技術教育（教育体系整備） P.54
- 知財方針 P.68

- 人財戦略 P.17
- 人財育成 P.54
- ダイバーシティ P.55
- ES向上 P.57
- 健康・安全 P.59

- 品質 P.49
- サプライチェーンマネジメント P.50
- 公正な取引の徹底 P.50
- 社会への貢献 P.51
- 人権の尊重 P.53
- 株主・投資家との対話 P.68

- 資源循環型バリューチェーン P.11
- 環境マネジメント P.41
- 気候変動への対応 P.43
- 生物多様性保全・化学物質管理 P.45
- 廃棄物削減・リサイクル P.46

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究所の登録商標です。

特集 人財戦略

当社グループは、人財の力を最大限に生かすための“人”への投資を適切に実施することで、当社グループの持続的成長を目指しています。また、「人財育成方針」では、「仕事を通じて成長し続ける人財を創る」ことを基本的な考え方とし、当社グループで働くことを通じて成長の実感を得ることにより、仲間や組織のために貢献したいという他者への貢献意欲を醸成しています。当社では、2015年から働きがい向上活動を通じた風土改善に継続的に取り組んでおり、社員が主体的に仕事に取り組める環境を整備しています。生き生きとした雰囲気の中で、社員が安心して働き続けられるよう今後も改善活動を推進してまいります。



人事部長

吉川 隆憲

トピー工業グループ 人財育成方針

- 仕事を通じて成長し続ける人財を創る
- 社員の環境変化への適応力を強化する
- 社員のキャリア自律を支援する
- 経営者人財を継続的に輩出していく
- 人財育成を通じて、多様な人財が活躍できる組織環境づくりを進める

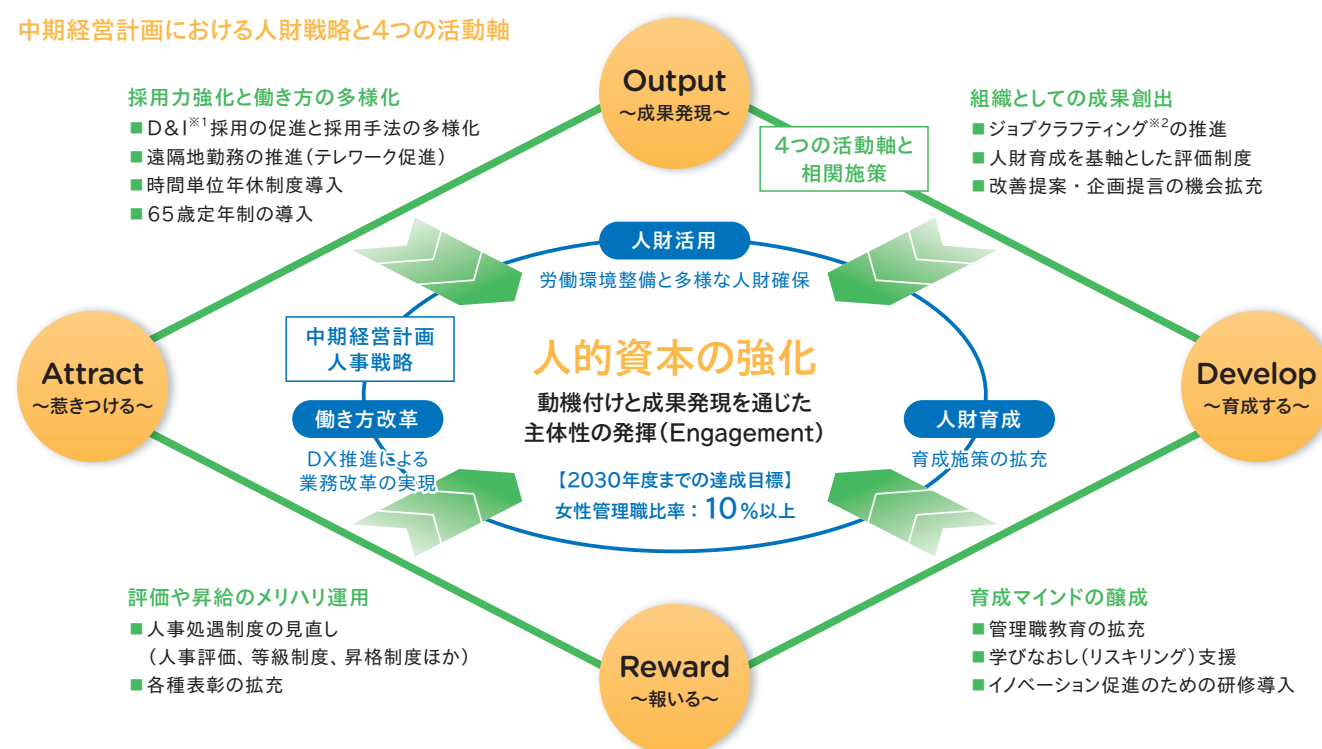
2025年度に向けた戦略・取り組み事項

- 己を知る“**気づき**”の機会提供：1on1ミーティング、評価制度の運用徹底と改定、360度調査拡大など
- “**気づき**”に基づく**意識の良質化**：異業種交流、風土改善ワークショップ、DXに関するリテラシー向上研修など
- 意識改革に基づく**行動の良質化**：異業種交流型研修、アイデア提案制度など

2030年のありたい姿

- 人財戦略の実行プロセスを通じた**企業風土の良質化**
- 人的資本強化による**人財成長と高収益化**
- サステナビリティ経営を踏まえた**多様な人財**の確保
- AIや自動化などの**DX技術の革新**に対応する人財育成

中期経営計画における人財戦略と4つの活動軸



※1 ダイバーシティ&インクルージョン

※2 仕事のやりがいや満足度を高めるために、自分の働き方に工夫を加える手法

Output
～成果発現～

成果を明確に“発現”できる仕組みとして、発表会や表彰などを通じて成果を称える取り組みを強化しています。

組織としての成果創出

- ジョブクラフティングの推進
- 人財育成を基軸とした評価制度
- 改善提案・企画提言の機会拡充

Develop
～育成する～

主体的な向上心を醸成することを念頭に、リスキリングやさまざまな交流の機会等を提供しています。

育成マインドの醸成

- 管理職教育の拡充
- 学びなおし (リスキリング) 支援
- イノベーション促進のための研修導入

Reward
～報いる～

成果を「問題解決能力×成果につながる行動力」と考え、人事諸制度について抜本的な見直しを進めています。

評価や昇給のメリハリ運用

- 人事処遇制度の見直し (人事評価、等級制度、昇格制度ほか)
- 各種表彰の拡充

Attract
～惹きつける～

多様な価値観をもつ社員一人ひとりにきめ細かに対応した施策により、働き続けたいと思う企業でありたいと考えています。社員がさまざまなバックグラウンドを抱え働くことに課題や困難がある場合にも、それを支える制度を構築し働く環境を整備しています。今後も、社員の声に寄り添いながら、多様な働き方に対応してまいります。

採用力強化と働き方の多様化

- D&I採用促進と採用手法の多様化
- 遠隔地勤務の推進 (テレワーク促進)
- 時間単位年休導入
- 65歳定年制の導入

新卒3年以内離職率
(2022年度)
5.2%

中途採用比率
(2022年度)
25.4%

2030年度までの達成目標に向けた進捗状況

人財の確保と育成について2030年度までの目標に向けた対応を順調に進めています。人財確保の面では、インターンシップなどの対応が奏功してほぼ採用計画どおりに推移し、総合職における女性の採用比率40%以上の目標を達成しています。また、ダイバーシティ推進のための環境整備の取り組みの一つとして進めている育児休業取得率においても、男女ともに計画を達成しました。女性管理職比率については、2022年度は6.3% (前年度比+1.3%) となり、2030年度の目標10%以上に向けて順調に進んでいます。

女性管理職比率
(2022年度)
6.3%
(2030年度目標10%以上)

総合職の新卒採用における
女性の割合 (トピー工業)
(2022年度)
53.8%
計画期間：
2021年4月1日～2026年3月31日
目標40%以上

育児休業取得率 (トピー工業)
(2022年度)
男性社員 **27%** 女性社員 **100%**
計画期間：
2020年7月1日～2025年3月31日
男性社員：取得率7%以上
女性社員：取得率75%以上



トップメッセージ

変化への対応力を強化し、
トピー工業グループが持つ力を最大化することで、
持続的成長を実現してまいります。

トピー工業株式会社
代表取締役社長

石井 博美

社長就任にあたってのご挨拶

2023年6月に代表取締役社長に就任いたしました石井でございます。私は、日本製鉄株式会社の技術部門出身で製鋼を中心に製鉄所の製造現場、生産技術部門で30年、その後の10年は本社棒線事業部やスウェーデン鉄鋼大手Ovako社の経営に携わりました。

当社グループは、進取の精神と自由闊達な企業風土を備えた魅力的な企業集団だと感じています。創業以来100年を超える長きにわたり、素材から加工までの一貫生産体制を守り抜き、いくつもの先駆的な技術を生み出しています。明るく元気に楽しく働き、苦しいときには皆で乗り越える団結

力を持った企業集団だと言えます。しかし、直近10年に限って言えば、新技術の創出に足踏みをしている状況にあるのもまた事実です。この素晴らしい企業文化を将来にわたって存続させることができるよう、今一度“技術のトピー”としての存在感を取り戻したいというのが、私の思いです。そのために、まずは中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2025”(以下、A&C 2025)を完遂すること、さらに、伝統の上に立つ新たな視点の取り込みや変化への対応力を強化すること、そして、サステナビリティ長期ビジョンの実現に向け歩みを進めること。この3点をミッションに、経営の指揮をとっていく所存です。

2050年に向けた サステナビリティ長期ビジョンを策定

2022年、当社グループはサステナビリティ長期ビジョン「TOPY Sustainable Green Vision 2050」を策定しました。カーボンニュートラルの実現や「安心・健やかに暮らせる豊かな社会」を目指すとともに、持続的成長が可能な盤石な経営基盤を確立し、人と環境に調和したグローバル企業となることを目標としています。そこに向かう道程として、2030年時点でのありたい姿を「新たな価値を創造し、社会課題の解決をリードする企業」とし、バックカスティング思考でA&C 2025の各戦略を定めています。この

長期ビジョンやA&C 2025の遂行において、私はOvako社での経験を生かしたいと思っています。Ovako社では鉄鋼業として世界初となるカーボンニュートラルを達成しており、環境に対する考え方はもちろんのこと、目標達成に向けたマネジメントには学ぶべきことが多々ありました。まず経営トップが「やる」と決めて走り出し、環境変化に合わせて柔軟に施策を変化させる。そして、何が起きても目標に向かって邁進する。こうしたマインドは、当社グループにもぜひ取り入れていきたいと考えています。

中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2025”初年度総括

世界経済は、地政学的リスクの高まりや世界的なインフレーション、原材料・エネルギー等の価格高騰といった懸念があり、日本においては働き手不足、物流業界の「2024年問題」なども懸念されています。このような環境下において、A&C 2025初年度である2022年度は、販売価格の適正化や構造改革を通じたコスト改善等により、売上高は過去最高となり、営業利益および経常利益は3期ぶりの黒字化を達成しました。A&C 2025の個別戦略の実績もほぼ計画どおりとなり、2023年度につながる成果をあげることができたと捉えています。

初年度の成果と課題

A&C 2025の事業戦略で掲げる「収益力強化と持続的成長に向けた事業基盤の再構築」では、2022年度、全てのセグメントにおいて、近年の原材料価格の高騰に対応した販売価格の適正化の取り組みが大きく進展しました。これに加え、鉄鋼セグメントでは、利益率の高い形鋼の販売比率を高めプロダクトミックスの改善を進めました。

自動車・産業機械部品セグメントでは、国内における乗用車用スチールホイールの製造を豊川製造所に集約するとともに、商用車用ホイールの一部についてインドネシアへの生産の移管を進めるなど、構造改革を着実に実行しました。半導体等の部品不足の影響により自動車生産の回復が想定よりも遅れたものの、足元では自動車生産の回復が進んでおり、その回復を確実に捉えて収益を改善できるよう、生産体制を強化していくことが課題です。

海外事業の強化については、日系自動車メーカーの海外展開と足並みを揃えていれば事業規模を拡大できるという従来型のグローバリゼーションは今や過去のものとなり、現在はアライアンス戦略の巧拙が問われていると認識しています。当社グループは、自動車用ホイールについてMWイタリア社およびホイールズ・インドニア社と提携していますが、そのアライアンスをより一層強化する必要があります。地場企業への拡販、新市場の開拓も課題であり、今年新設した海外事業戦略部を中心に対応を図っていきます。

「固有技術の深化とカーボンニュートラルへの取り組み」に関しては、スマートファクトリーを通じたエネルギー使用量の「見える化」のさらなる推進等を進めています。豊橋製造所においては、環境対応型高効率電気炉で過去最高の電極原単位を達成し、明海発電(株)ではバイオマス固形燃料を利用した発電を開始するなどカーボンニュートラルに向けた取り組みを着実に進めています。2022年度のCO₂

排出量は、2013年度比で9.6%削減(CO₂排出量はScope 1とScope 2の合計)となり、2030年度の46%削減という目標に向けて順調に進捗しています。今後も、強い意志をもってCO₂削減目標の達成に向け取り組みを加速させていただきます。また、Scope 3でのCO₂排出量削減への貢献に向け、軽量化・空気抵抗・燃費向上を重視した自動車用ホイールの技術開発も推進していきます。

さらなる成長に向けた社会への対応

EV化への対応

近年、高意匠性や軽量化による燃費向上が重視されていることを背景に、乗用車用アルミホイールの需要が高まり、当社グループのシェアが高いスチールホイールの装着率が減少の一途をたどっています。EV化の進展が軽量化ニーズに拍車をかけており、市場でのアルミホイールの優勢が今後も続きそうです。この流れを受け、当社グループでも、昨年設けたアルミ統括センターを軸にアルミホイール事業の強化を進めており、アルミホイール事業の拡大を今後の成長ドライバーの一つと考えています。

一方で、私はスチールホイールの可能性にも目を向けています。軽自動車や小型乗用車向けホイールでは、スチールホイールのほうが軽量化に有利です。さらに昨今では、空気抵抗を低減するためにホイールカバーを使用する動きも見られることから、意匠性の面でアルミホイールが採用されていた場面、スチールホイールが使用されるケースも出てくるのではないかと考えています。

また、製造現場でのCO₂排出量が少ないことも重要な点と考えています。当社グループはもともと、スチールホイールで高いシェアを誇ってきました。私がスチールホイールのポテンシャルを語る背景には、この強みを守りたいという思いがあります。市場ニーズに合わせてアルミホイール事業を強化しつつスチールホイールの需要も開拓し、現在のスチールホイールの生産体制をいかに最大限に活用するかといった視点で攻め手を検討していくことが、A&C 2025における課題の一つになると考えています。EV化はアルミホイールとスチールホイールの双方に対応できる当社グループにとって、大きな事業機会になり得るため、進取の気性をもって、この課題にチャレンジしていきます。

DX推進×人材育成で技術のトピーを再興する

人材については、モノづくり企業として技術系人材の確保に課題を感じています。技術開発においては、斬新で寿命の長い先端的な発明と、数年後に他社が追随してくるよ

うな発明の2つがあります。前者は「事業開発戦略センター」が中心となって長期視点で取り組んでいますが、このような大きな発明は減多にできるものではありません。当社グループが競争力を維持する上では、後者のような“一歩進んだ”技術をコンスタントに生み出すサイクルを築くことが重要になると考えています。このようなサイクルを構築するためには、日々の業務から得た気づきを新技術の芽として探求することができる人や時間の余裕が必要です。しかし、海外を含む事業の拡大でその余裕がなくなっています。また、今後、日本全体で労働人口が減少する中においてさらには厳しい状況が想定されます。そのため、社員の業務をサポートするDXの推進による効率化やデータの活用による考察・提案・改善型の仕事のスタイルへの変革は必ず実行していかなければなりません。

自動車用ホイールの生産現場では、すでにDXによるデータの見せる化とそれによる効率化を実現しており、この事例をほかの製品の生産ラインや海外工場にも展開する計画です。また、DXを進展させるための、DX人材の育成にも注力していきます。今後もDXを推し進め、働き手不足と新技術の創出という当社グループの課題の解決を進めます。

海外企業に目を向けると、日本以上に生産現場へのAIの導入が進んでいます。しかし、人間がデータを手中におさめているという点で、日本のAI化は海外にひけをとるものではありません。どのデータをチェックすれば、原単位が下げられるのかが分かっている。日本の生産現場におけるこの管理能力は、芸術の域に達していると言っても過言ではありません。それを実現しているのは、高い専門性や技術力であることは明白です。DXの推進とともに、シニア人材からの技能伝承をはじめとする個々人の育成にも注力し、このハイブリッドで事業活動を高度化していきたいと考えています。

サステナビリティ戦略と財務戦略

サステナビリティ戦略は、KPIの達成に向けて着実に前進しています。特にマテリアリティの一つであるダイバーシティにはスピード感を持って取り組んでおり、2030年度目標の「女性管理職比率10%以上」の達成を射程に捉えています。

財務戦略については、2025年度に向けたさらなる一手が必要だと認識しており、より一層の構造改革の推進や成長投資を含めた施策を検討していきます。

持続的成長を生み出すパイオニア精神

多岐にわたる事業を展開する当社グループの代表取締役社長の任は、大変な重責だと感じています。まずはA&C 2025の必達を最優先事項として、収益力の強化による国内事業基盤の再構築やアライアンス強化による海外事業の発展など、これまで構築してきた枠組みに魂を吹き込み、実効性を高めることに注力していきます。さらに、2025年までの環境変化を注視しながら必要な策を講じつつ、新たな事業の柱となり得るものを探索していきたいと考えています。

当社グループには、創業以来培ってきたパイオニア精神があります。始めなければ、何も生まれない。当社グループの歴史を振り返れば、粘り強く技術と向き合い、活路を見出すことで成果をあげてきた製品や事業が多くあります。常にチャレンジしながら新たな技術を生み出すことで、社会から信頼され、持続的成長を果たすことができる当社グループをつくり上げていく決意です。引き続き、皆さまのご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



2022～2025年度 中期経営計画の概要と進捗

中期経営計画

TOPY
Active &
Challenge
2025

2022～2025年度 中期経営計画

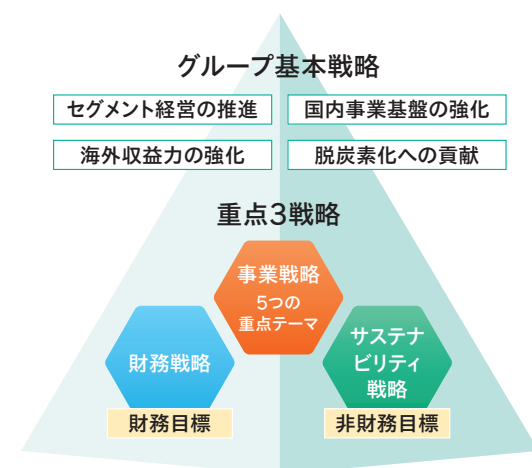
グループ基本理念の下、多岐にわたる社会課題の解決を図るとともに、持続可能な循環社会の実現に貢献することを通じて成長・発展し、末永くステークホルダーから信頼されるグローバル企業を目指します。

稼ぐ力を取り戻し成長フェーズへ移行

基本方針

- 既存事業の盤石化に向けた稼ぐ力の変革
- 次なる成長に向けたイノベーションの追求
- 事業活動を通じた持続可能な社会への貢献

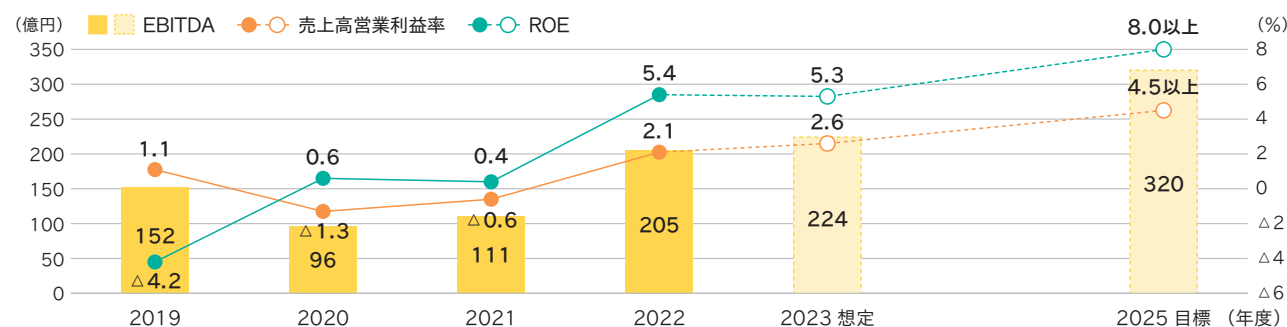
2030年のありたい姿を実現するため、バックキャスト思考で2022年度から2025年度を実行期間とする中期経営計画「TOPY Active & Challenge 2025」を策定しました。



財務目標	2025年度目標	2022年度実績
売上高営業利益率	4.5%以上	2.1%
EBITDA	320億円	205億円
ROE	8.0%以上	5.4%

非財務目標	評価指標	数値目標	2022年度実績
環境 (E)	CO ₂ 排出量 (Scope 1 & 2)	2013年対比46%削減を目指す (2030年度)	9.6%削減 (2013年度比)
社会 (S)	女性管理職比率	10%以上 (2030年度)	6.3% (前年度比1.3%増加)
	国内労働災害件数	毎年0件を目指す (休業災害以上)	休業災害発生のため未達
ガバナンス (G)	重要なコンプライアンス違反件数	毎年0件を継続	0件

財務目標の進捗

事業戦略 5つの重点テーマ
2022年度の進捗と今後の方針

事業戦略5つの重点テーマ	2022年度の進捗	今後の方針
資本生産性の向上と事業ポートフォリオの最適化 P.27	● 環境投資判断の基準の一つとして「インターナルカーボンプライシング (ICP)」を2023年4月導入 制度対象: CO ₂ 排出量の増減を伴う設備投資	● 資本効率を重視した優先投資
収益力強化と持続的成長に向けた事業基盤の再構築 P.21 P.27	● 販売価格の適正化による利益向上 ・ 利益を重視した受注活動 ・ 価格改定タームの短縮等の商習慣の変更 ● 鋼材のプロダクトミックスの最適化 (形鋼・棒鋼の販売比率の見直しの進展) ● 構造改革によるコスト削減 ・ 乗用車用スチールホイールの国内生産拠点の集約 ・ 商用車用ホイールの一部のインドネシアへの生産移管進展 (7サイズ中3サイズ移管済み) ● アルミ統括センターを軸にした技術統合等のアルミホイール事業の強化	● 販売価格の適正化の継続 ● 海外事業の収益力強化と発展に向けた取り組みの促進 ● 市販・補給部品の販売強化に向けた取り組みの促進
固有技術の深化とカーボンニュートラルへの取り組み P.13 P.30 P.43	● 環境対応型高効率電気炉で過去最高の電極原単位を達成 ● 鉄スクラップ自動解析AIシステムの実証実験開始 (EVERSTEEL社と共同) ● 生ごみ・下水汚泥から製造された「バイオマス固形燃料」を利用した発電を開始 ● Scope 1 & 2のCO ₂ 排出量: 9.6%削減 (2013年度対比)	● さらなる技術深化とグリーンイノベーションの推進
持続成長を支える人財の確保・育成 P.17 P.54	● 柔軟な働き方を実現するための各種制度の拡充 ● 多様な人材を確保する採用活動の推進 ● 業務改善支援のためのDX人材育成強化 ● 自己啓発支援の拡充	● 人的資本強化のための取り組みを加速
DX戦略の推進による経営の高度化 P.25	● 経済産業省が認めるDX (デジタルトランスフォーメーション) 認定制度に基づき「DX認定事業者」の認定を2022年6月に取得	● DX人材の育成

Topic 海外事業戦略部の新設

中期経営計画で掲げるグループ基本戦略の一つである「海外収益力の強化」を目的に、情報を集約して海外事業の管理強化を図るとともに、新市場の展開を目指した事業戦略の企画立案とその実践支援等を行う「海外事業戦略部」を2023年4月に新設しました。

海外事業に通じたメンバーが集まり、海外企業とのアライアンス強化や新市場の開拓等の検討に取り組んでいます。海外事業の課題を発掘し、既存アライアンスを再活性化させる取り組みとして、アライアンス先と新たな戦略の検討を進めています。今後は新市場の開拓への検討を含め、新しい付加価値の創造を探ってまいります。



特集 DX戦略

当社グループは、モノづくり領域におけるデジタル変革として構築したスマートファクトリーを「DX(デジタルトランスフォーメーション)」へと進展させ、これまでの延長線上にはないデジタルイノベーションを生み出すことで新たな利益の創出を目指しています。また、全体最適の実現に向け、各事業部門から収集したビッグデータを一元管理して共有化することで組織の枠をこえた視点やアイデアを創出し、新たな価値を創造してまいります。2022年6月には、経済産業省が定める「DX認定事業者(DX-Ready)」の認定を取得するなどDX推進は当社グループにとって重要な経営戦略の一つと捉えています。



専務取締役 技術、健康安全、DX戦略、
事業開発戦略センター管掌

武澤 雅吉

DX戦略の推進による経営の高度化

STEP 1 ~2025年度(A&C2025)

DX推進に向けた意識改革と環境整備

- (1) DXテーマ推進による成功体験を通じた意識改革
- (2) DX人材育成
- (3) DX環境整備

STEP 2 ～2030年(あいたい姿)

デジタル活用による安定的な利益創出

人財と組織機能の両方を高度化し、変化に柔軟かつ迅速に対応できる**企業風土へ変革**

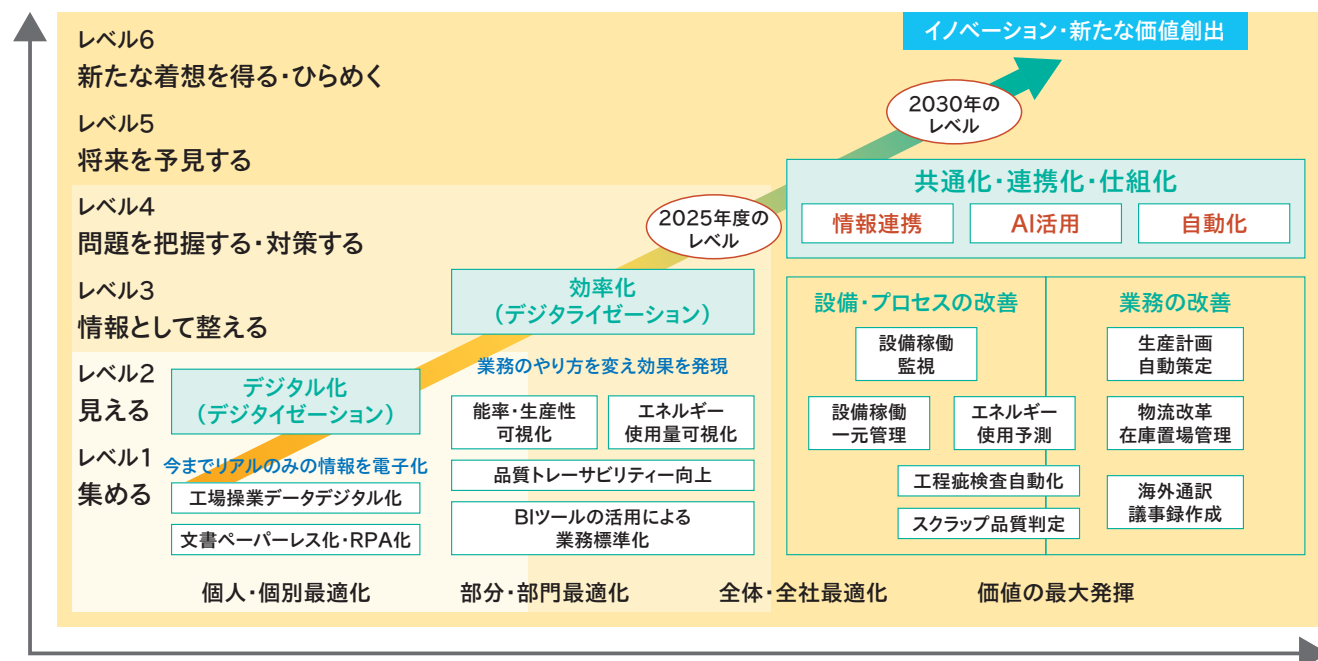
現状	～2025年度	～2030年
デジタル活用の日常の実現 デジタル活用の基盤整備 業務変革の体験や事例の共有 ●現場帳票がペーパーレス化されている ●各拠点の生産状況が可視化、共有化されている ●グループウェアを活用する情報共有が進んでいる	データドリブン※1な日常の実現 データに基づき意思決定する経営の推進 ●社員各々が自発的に安全にデータ活用している ●経験や勘からのみでなく、データや基準から判断している ●製造ラインのデジタルツイン※2化に取り組んでいる	サイバーフィジカル※3な日常の実現 シームレス、ボーダレスな経営を実現 組織、階層の継ぎ目をなくすデジタル変革 ●デジタルツインを業務へと展開し、活用している ●取引先との情報が連携されている ●コアな開発を内製化できる

※1 データドリブン：アイデアや経験からではなく、データを起点に活動がスタートされること

※2 デジタルツイン：現実空間の情報を基にリアルタイムで仮想空間に再現する手法

※3 サイバーフィジカル：現実のデータをデジタル上の仮想空間で分析し、勘や経験に頼らず、効率化や新しい価値を生み出す技術

DX事例とその位置づけ



省エネルギー、ピーク電力低減

効率化

共通化・連携化・仕組化

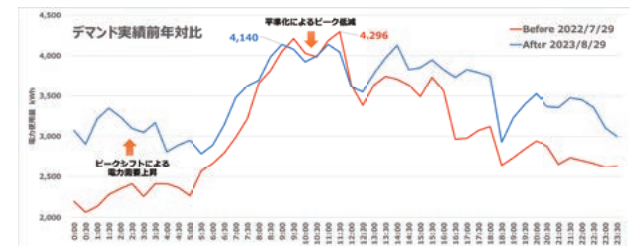
デジタル技術を活用してピーク電力を低減

「エネルギー見える化システム」の実績データをベースに、電力需要をシミュレーションして、ピーク電力によるコスト低減を実現しました。具体的には、電力実績データをもとに、生産需要に応じたピーク電力を30分毎に予測し、休憩時間シフトや設備起動タイミングの適正化により契約電力を減設しました。

今後はAIを活用した予測精度向上によるさらなるピーク電力低減施策の実証を図ります。また、将来、省エネ法^{*3}改正対応の進展として社外とのDR^{*4}でのボーダレス連携を見据えて、操業と電力需要管理の基盤を構築していきます。

※3 省エネ法：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律

※4 DR(デマンドレスポンス): 需要家側のエネルギーリソースを制御し、電力需要をコントロールする仕組み

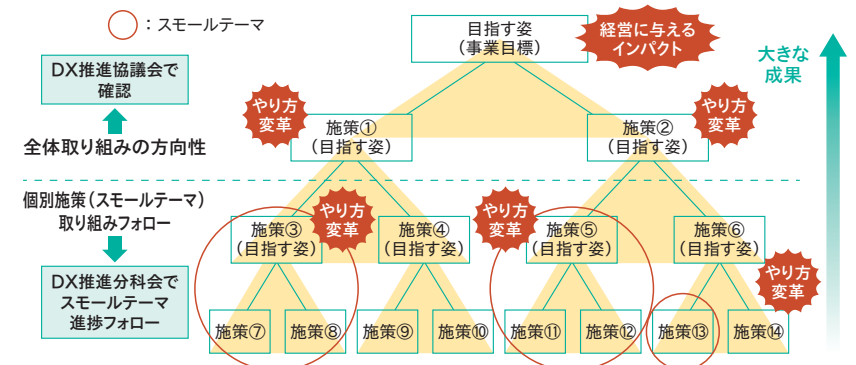


全社推進体制とテーマの発掘

意識改革と体験

全社的にはDX推進協議会を、部門別には分科会を設置し、推進体制を構築。目指す姿に対して、施策の目的や手段の因果関係を明確化できるデジタル価値ツリーをベースに推進し、成果発現を目指します。

短期間でデジタル活用による成果を
 体現すべく、特にDX推進分科会では、
 スモールテーマ施策を実行し、評価して
 います。

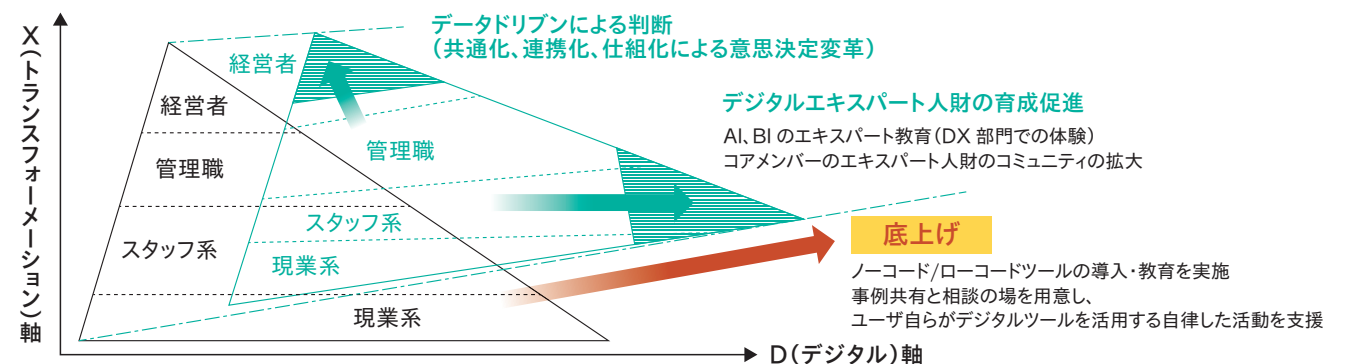


業務変革とデジタル活用の両利き育成

人財育成

当社グループでは、業務変革（トランスフォーメーション）とデジタル情報の活用ができる人財を積極的に育成しており、グループ全体の底上げ施策（業務の効率化、高度化）と個別エキスパートの養成を同時に推進しています。

また、グループ全体の底上げ施策の一つとして、現業系、スタッフ系の日常における具体的な「悩み事」の解決に寄与するデジタル技術を優先的に導入し、業務変革の浸透を図ります。



※AI：Artificial Intelligence 人工知能 BI：Business Intelligence データを組み合わせた分析や可視化による意思決定ツール

財務管掌役員メッセージ

収益性とキャッシュ創出にこだわり
成長投資と株主還元につなげてまいります取締役副社長
社長補佐、財務管掌
木嶋 伸一

2022年度業績および2023年度業績見通し

2022年度業績は、売上高3,345億円、営業利益72億円、経常利益80億円と、3期ぶりの黒字化を達成しました。外部環境の緩やかな持ち直しに加え、「販売価格の適正化」や「構造改革によるコスト改善」の成果が現れたことが大きな要因です。「販売価格の適正化」については、これまでのような、原材料コストの変動幅について交渉する「価格転嫁」にとどまらず、「そもそも当社製品の価値とは」という対話を精力的に行い、当社製品を使用した際の価値について、顧客と共通認識の醸成を図ることで、コストや市況とは異なる次元での適正価格の形成に挑戦してまいりました。2021年度には営業本部を立ち上げ、セグメント間の連携を密にすることで、「販

売価格の適正化」に向けた提案や好事例を共有し、顧客との対話を一層強化しています。コロナ禍の影響等により業績面で苦しい状況が続きましたが、粘り強く取り組みを続け、2022年度に営業赤字から脱却できたことは、社員の自信にもつながったと感じています。2023年度についても増収増益かつ売上高は過去最高を更新することを見込んでいます。

当社グループの事業は多岐にわたり、業界によって商習慣が異なります。適正化の余地がまだ残る分野においても、顧客ごとの考え方を確認しながら、当社製品を使用した際の価値についての共通の理解をベースに、お取引が発展するよう対話に努めてまいります。

投資活動とキャッシュマネジメント

中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2025”(A&C 2025)では、投資活動を重視して適正なキャッシュフローを確保するという考え方を財務戦略のベースとしています。投資では、乗用車用・商用車用スチールホイールの構造改革の完遂、アルミホイールの付加価値向上、建設機械用足回り部品生産の合理化などに加え、新たな戦略成長領域においても、資本効率を重視した厳選投資を実行していきます。また、カーボンニュートラルに向け、2022年度に運用を開始したICP(インターナル・カーボンプライシング)の投資判断における実効性を高めていくと同時に、DX投資も行っていく計画です。これらの投資のピークは、2024年度になることを見込んでいます。

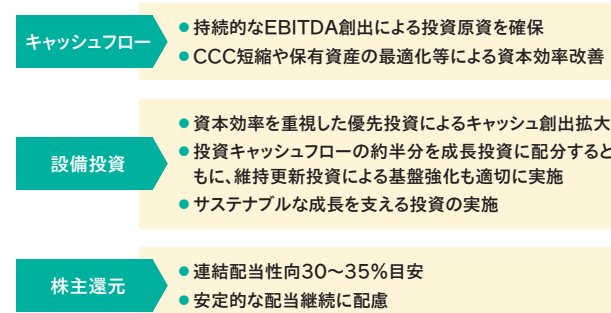
現在、当社グループが重点的に投資を行っているDXによる生産ラインの「見せる化」は、生産量や出来高、ライン停止コスト等の精緻な把握を可能にします。これにより在庫管理を高度化することができれば、CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)[※]の短縮とキャッシュ管理の適正化にもつながります。財務戦略を推進する上でも、DXは効果的なものと捉えています。

主要経営指標の一つであるD/Eレシオは、2025年度目標に0.6倍を据えています。そのため、投資を精査して行うとともに、政策保有株の活用なども検討しながら、2025年度までに60億円の借入金削減(2021年度対比)を目指していきます。

[※]CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル): Cash Conversion Cycleの略。原材料などの仕入れ代金を払ってから製品を売って現金を回収するまでの期間を指す。期間が短いほど資金繰り負担が小さいことを表す。

財務戦略

財務基盤の健全性確保を基本としつつ、主力事業および成長事業への投資を実行するとともに、株主還元の向上を図る



資本生産性の向上に向けて

国内の人口減少に対応しながら利益拡大を図るには、資本生産性の向上が不可欠であり、A&C 2025で掲げている商用車用ホイールの一部のインドネシアへの生産移管や建機市販体制の拡充などはその取り組みの一例です。また、売上債権の回収期間の短縮やDXを活用した棚卸資産の管理の高度化によるCCCの改善、事業ポートフォリオの最適化に関する取り組みも強化していきます。当社単体では、社内資本金制度を用いてバランスシートを含めて事業を評価してきた長い経験があります。現在は、連結経営の観点からセグメ

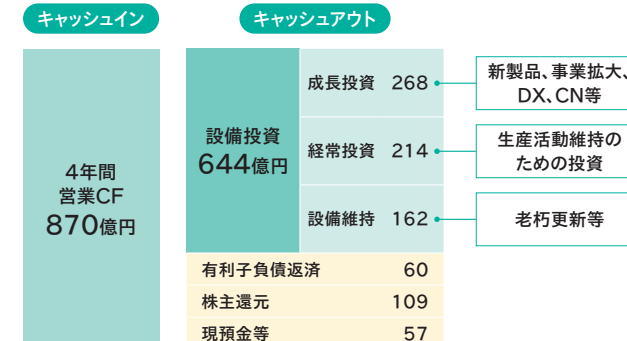
IR活動強化と株主還元

2023年度以降も、A&C 2025における財務目標の一つ、ROE8.0%以上(2025年度目標)の達成に向け、取り組みを加速させます。PBR向上に関しては、A&C 2025では正面から言及していないこともあり、現在社内での議論を進めています。資本コストの低減に向けては、投資家の皆さまに当社グループの事業への理解を深めていただけるよう、さらなる情報開示の充実やIR活動の強化に注力していきたいと考えています。2023年度は、これまで第1・第3四半期決算では非開示であった決算補足説明資料の開示や、個人投資家向けのIRイベントへの参加を行うなどの取り組みを実施しています。

また、2023年度より、配当性向の目安を「現預金の増減を伴わない一過性の損益を除いた親会社当期純利益に対し30～35%」としました。これは、会計上の損益にかかわらずキャッシュを創出できたか否かで配当を決定するもので、キャッシュフローを重視した経営の一環です。加えて、よりきめ細かく柔軟な株主還元を実現するべく、配当額も1円単位へと変更しています。

キャッシュアロケーション(4年間累計)

フリーCF200億円以上を確保し有利子負債を圧縮、財務体質改善を図る



ント別での管理・評価が求められており、現在、その精度を高めるための仕組みを検討しています。

マネジメントの高度化や海外展開が進む中、財務マネジメント人財の育成にも注力していきたいと考えています。財務的な専門性を高めることはもちろん、海外事業を強化する際に必要な、各国の文化・慣習を肌で感じる機会の創出を通じて、グループ全体の財務を統括する能力の向上を図っていきます。

既存事業の安定化を図り、収益基盤を確保するとともに、成長市場へと打って出る。今後もこのような取り組みを続けることで、社会的価値の創出と持続的な成長を実現していく所存です。引き続き、投資家の皆さまからの忌憚のないご意見を真摯に受け止めながら、ステークホルダーの皆さまの期待に応えてまいります。



鉄鋼セグメント

独自技術でお客さまのニーズに応えるとともに 資源のリサイクルにより 循環型社会の実現に貢献



執行役員
鉄鋼事業担当
スチール事業部長 兼
スチール事業部
豊橋製造所長

野秋 明弘



製品の社会的価値

製品が創出するアウトカム

当社グループは、鉄スクラップをはじめとしたさまざまな資源を鉄鋼製品にリサイクルすることで循環型社会の実現に貢献するとともに、先進技術の活用により省エネルギーかつ環境負荷の低い製造プロセスによる鋼材の提供を実現しています。また、異形形鋼の高い設計開発力や製造技術は、持続可能な質の高い社会資本整備に貢献しています。

コアコンピタンス

部門の強み

建設向けの形鋼や棒鋼、自動車や建設機械部品向けのリム、履板をはじめとする異形形鋼など、さまざまな品種を効率的に生産できることに加えて、お客さまや社会のニーズに応えた製品開発力が当社グループの強みです。これによって幅広く安定した顧客基盤を保有しています。また、環境対応型高効率電気炉による鉄のリサイクルおよび省エネルギー技術も大きな強みとなっています。

事業環境認識

機会とリスク

機会

- 世界の鉄鋼需要は新興国のインフラ関連需要等が牽引、長期的には拡大
- 国内鉄鋼需要は、国土強靱化対策等により土木向け需要は継続
- 温室効果ガス排出削減や循環型社会の実現など、地球環境問題についての企業の取り組みへの期待

リスク

- 国内鉄鋼需要は、長期的には縮小
- エネルギー・副資材などの価格上昇等による製造コストの上昇
- 鉄スクラップ価格はピークを越えたものの高い水準で推移

中期経営計画の 方針・戦略

- 高付加価値製品の拡充
- 物流の最適化
- 一層の生産性向上とコスト改善、価格の適正化
- リサイクル事業の高度化
- DXを活用した新たな付加価値の創造

2022年度の 取り組み総括

鉄スクラップの価格は年間を通して高い水準で推移したほか、電力等のエネルギー、副資材価格も高値で推移しましたが、コスト上昇に見合った鋼材販売価格の適正化や利益を重視したプロダクトミックスの最適化を着実に進めました。

今後の課題と取り組み

2030年のありたい姿に向けた各種の中長期課題に対し、物流改善、調達・購買改善、大形圧延工場投資検討などのプロジェクトチームを発足して課題の明確化と対策検討を進めました。今後もありたい姿の実現に向けて対策実施を進めていきます。また、引き続き重点課題である高付加価値製品の拡充・拡販や適正な販売価格の形成に努めてまいります。



Topic

EVERSTEEL社とAIを活用した 鉄スクラップ検収の実証実験を開始

2022年12月に東京大学発スタートアップの株式会社EVERSTEELと共同で、AIによる鉄スクラップの等級やダスト量の解析、不適合品検出に関する実証実験を開始しました。これにより、鉄スクラップの受け入れの際に実施している検収員の目視による鉄スクラップ品質の査定結果のばらつきや、人財不足といった課題の解決を図ります。今後、鉄スクラップの解析結果を用いて、検収プロセス後の鉄スクラップの電気炉への装入や、溶解などを含めた製鋼プロセス全体の最適化に向けた開発を進めてまいります。



豊橋製造所スクラップヤード

自動車・産業機械部品セグメント（乗用車用ホイール）

完成したグローバルネットワークと
総合ホイールメーカーとしての技術力と
ノウハウを最大限に発揮

執行役員
自動車・産業機械部品事業担当
プレス事業部長 兼
商用車・建機ホイール事業部長

竹内 浩二

製品の社会的価値

製品が創出するアウトカム

ホイールの軽量化・空力性・静穏化技術によって生み出される燃費・電費性能向上を常に追究し、環境負荷軽減へ貢献するとともに、世界中のモータリゼーションを支えます。

コアコンピタンス

部門の強み

当社グループは、日本、米国、メキシコ、中国、インドの生産拠点と欧州ホイールメーカーMWイタリア社との戦略的提携による乗用車用スチールホイールのグローバル供給体制を構築しています。また、乗用車用アルミホイールについては、高い意匠性や軽量化技術が評価されています。これらを強みとして、世界の主要完成車メーカーへの幅広い販売ネットワークを有しています。

事業環境認識

機会とリスク

機会

- 経済成長に伴い、世界の自動車需要は新興国を中心に中長期的に拡大
- 自動車業界におけるCASE※¹やMaaS※²といった技術革新の進展

※¹ Connected(コネクテッド)、Autonomous(自動運転)、Shared/Service(シェアード/サービス)、Electric(電動化)

※² Mobility as a Service

リスク

- サプライチェーンの混乱や自然災害、地政学的リスクの顕在化などによる自動車メーカーの生産停止や生産台数の大幅な変動
- 原材料、エネルギー、輸送費などの高騰に伴う製造コストの上昇
- シェアリングの普及や人口減少等による需要の減少

中期経営計画の
方針・戦略

- 乗用車用スチールホイールの構造改革の完遂
- 乗用車用アルミホイールの事業拡大
- グローバル生産体制の再構築（生産拠点の最適化）
- EV化対応への取り組み

2022年度の
取り組み総括

半導体不足等の部品供給不足の影響や中国でのロックダウンによる自動車メーカー減産の影響等、当初の想定以上に厳しい外部環境となりましたが、原材料などのコスト上昇に見合った販売価格の適正化を進めるとともに、生産体制の見直し等による構造改革効果を着実に積み上げました。

今後の課題と取り組み

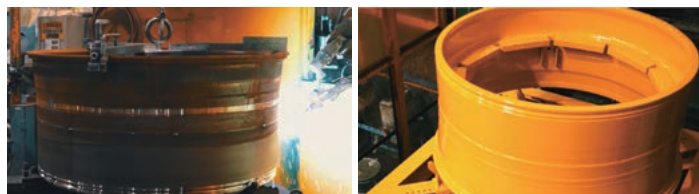
コストに見合った販売価格の適正化を引き続き推進し、コスト上昇の事業損益への影響を最小限に抑えけるとともに、収益性・採算性のさらなる向上を図り、盤石な事業基盤の構築を目指します。

Topic アルミホイール事業におけるグループの総合力

アルミホイール事業の開発・運営機能を集約するアルミ統括センターを静岡県掛川市に開設し、連結子会社である旭テック株式会社および九州ホイール工業株式会社との一体的運用を推進しています。製造技術の共有化、ブリッジ生産（各社の生産能力を考慮した効率生産）などによる最適生産の推進、人員交流など、一体運営による相乗効果を発揮しています。急速なEVシフト、原材料価格やエネルギー価格の上昇など事業環境の変化へ対応し、最新の市場のニーズを捉えて、グローバルで伸長が見込まれる乗用車用アルミホイールの需要を捕捉し、乗用車用アルミホイールのさらなる収益拡大を図ってまいります。



自動車・産業機械部品セグメント（商用車・建機用ホイール）

高い技術力と次なる成長に向けたイノベーションにより、
グローバルで社会に貢献できる
製品とサービスを提供

執行役員
自動車・産業機械部品事業担当
プレス事業部長 兼
商用車・建機ホイール事業部長

竹内 浩二



製品の社会的価値

製品が創出するアウトカム

商用車用ホイールは、軽量化による車両の積載効率の向上や燃費性能向上による環境負荷軽減により、人々の暮らしを豊かにするとともに物流社会に貢献しています。また、鉱山機械用ホイールは世界中の原料炭や鉄鉱石、銅などの資源採掘や社会インフラ整備を支えするとともに世界の産業や経済の発展に貢献しています。

コアコンピタンス

部門の強み

商用車用ホイールは、スチール事業部から供給される異形鋼を素材とした製品開発に加え、平板素材をベースとする高度な製品開発力により国内シェアの約9割※を有しています。また、インドネシアの生産拠点では、自動車メーカーの現地調達ニーズにも対応しています。鉱山機械用ホイールは、世界各地の過酷な鉱山開発に耐えうる高強度・高品質な世界最大級のホイール SGOR®の提供、タイヤ交換時の安全性と作業性向上を実現した新製品を提供し、高い信頼性で世界の約9割のシェア※を有しています。

※自動車メーカー・建機メーカー（新車組付）向けの販売シェア

事業環境認識

機会とリスク

機会

- 世界人口増加に伴う商用車需要の長期的な拡大
- 車両のEV化進展に伴う非鉄系鉱山での鉱山機械需要の長期的な拡大
- お客さまに安心を提供する鉱山機械用ホイールの検査・補修ビジネス需要の拡大
- カーボンニュートラル社会の実現に向けた顧客ニーズの変化

リスク

- 国内需要の減少および海外現地生産化による国内の商用車生産台数の減少
- サプライチェーンの混乱や自然災害、地政学的リスクの顕在化などによる自動車メーカーの生産停止や生産台数の大幅な変動
- カーボンニュートラル社会の実現に向けた商用車用ホイールのアルミ化の進展と石炭需要減少による鉱山機械需要の減少
- 原材料、エネルギー、輸送費などの高騰に伴う製造コストの上昇

中期経営計画の
方針・戦略

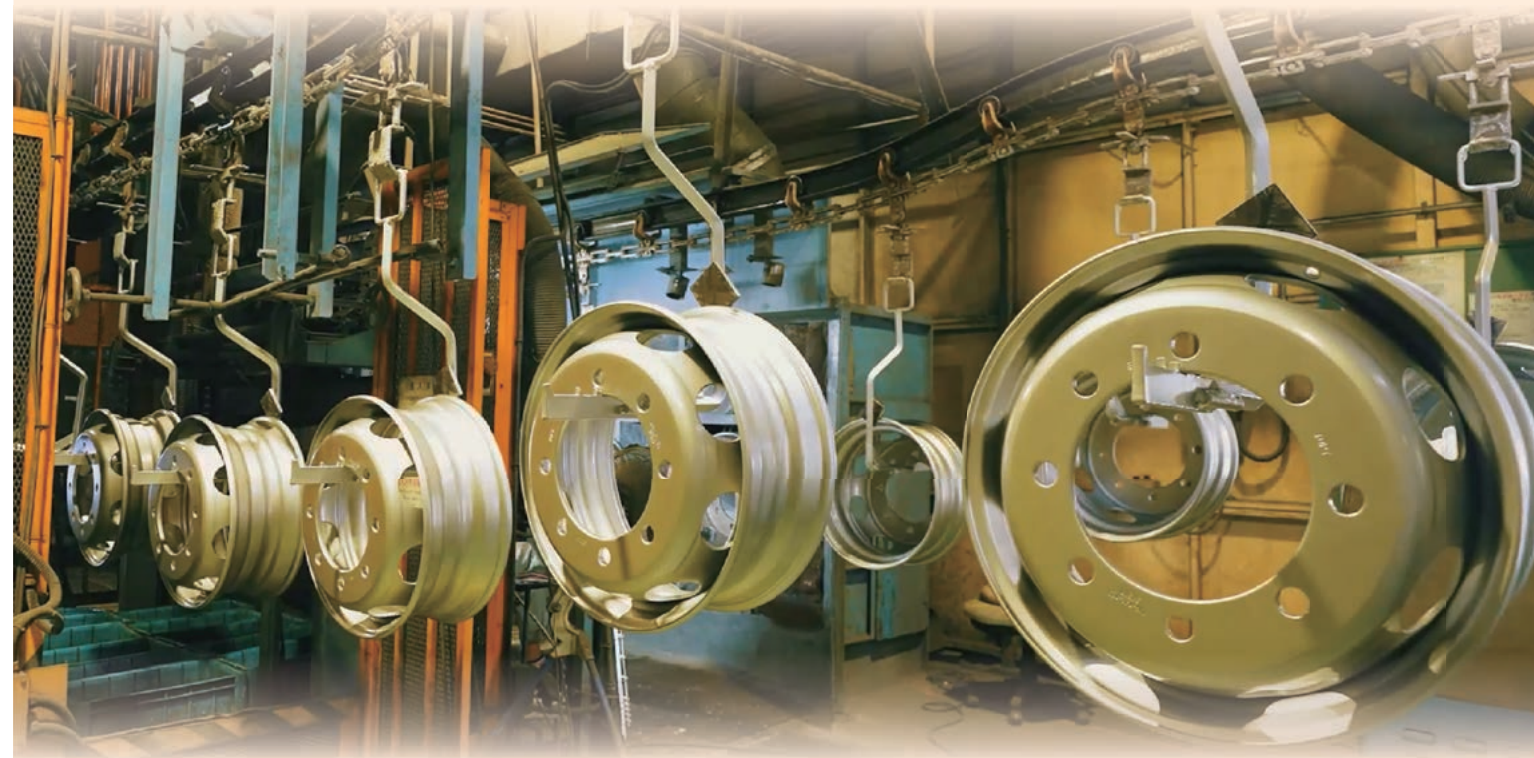
- 商用車用ホイールの構造改革の完遂（国内・海外における生産体制の最適化）
- 建機用ホイールの検査補修サービス事業と市販拡販体制の拡充
- 車両のEV化やカーボンニュートラル社会に対応する高付加価値製品の拡充

2022年度の
取り組み総括

商用車用ホイール事業の構造改革を推進し、国内生産体制のスリム化、品種の統廃合や生産ラインの移管、さらにはインドネシアの生産拠点とのプロダクトミックスの最適化に取り組みました。また、原材料・エネルギー・輸送費などの高騰に伴い、販売価格の適正化を進めました。

今後の課題と取り組み

商用車ホイール事業の構造改革による製造工程のスリム化と、材料調達の多様化、コストに見合った販売価格の適正化を継続して推進してまいります。また、建機用ホイール事業の製品ポートフォリオの最適化と製造工程の整流化によるモノづくりの高度化を目指します。



Topic 米国キャタピラー社 SER エクセレント認証取得

米国キャタピラー社の2022年 SER※1（優秀取引先評価）において、鉱山機械用ホイール部門で最高位のエクセレント認証を取得しました。SERは毎年キャタピラー社が独自の基準によりサプライヤーを認証する制度で、さまざまな要求項目を総合的に評価します。今回、品質や安定供給、継続的改善活動などの要求項目において高評価を獲得した結果、上位5%以内のサプライヤーに贈られるエクセレント認証の取得となりました。2012年より10年以上連続して取得したSQEP※2プラチナ認証に引き続き、SERエクセレント認証を取得した企業は極めて少数であり、荣誉ある認証取得となりました。今後も継続的に改善活動を推進しながらお客さまからのさらなる信頼向上を図り、総合力をより一層高めてまいります。

※1 SER：Supplier Excellence Recognition

※2 SQEP：Supplier Quality Excellence Process 2022年1月よりSQEP（取引先最適品質体制）からSERに認証要件が変更になりました。



自動車・産業機械部品セグメント（建設機械用足回り部品）

建設機械用足回り部品のリーディングカンパニーとして
安定した収益と成長を実現

執行役員
自動車・産業機械部品事業担当
造機事業部長

勝山 秀雄

製品の社会的価値

製品が創出するアウトカム

建設機械用の足回り部品の提供により、世界各国のインフラ整備や資源開発、住宅建設など、人々が安心して暮らせる社会の実現に貢献しています。

コアコンピタンス

部門の強み

お客さまの開発段階から設計に参画し、要求される高品質な建設機械用足回り部品の供給をすることで、高い信頼を得ています。油圧ショベル用の履帯およびその構成部品である履板においても、国内約7割、世界では約3割のシェアを有し、北米・中国・インドネシアなどグローバルでの供給体制を確立しています。また、素材から製品までの一貫生産による効率的な生産体制を構築していることなども強みです。

事業環境認識

機会とリスク

機会

- 新興国を中心とした長期的な世界の建設機械需要の拡大
- 資源価格の高止まりによる鉱業活動の活発化と鉱山機械への投資の拡大

リスク

- 原材料、エネルギー等の物価高による製造コストの上昇
- 低価格な中国建設機械メーカーの台頭
- グローバル建設機械需要の急激な減少

中期経営計画の
方針・戦略

- 建設機械メーカーとのパートナーシップ強化
- 新製品の開発、高付加価値品の販売
- 生産体制の最適化
- 補給部品の拡販体制を拡充

2022年度の
取り組み総括

建設機械用足回り部品の需要を着実に捕捉したことに加え、原材料やエネルギー等のコスト上昇に見合った販売価格の適正化を進めました。また、製造コスト改善、在庫削減によるキャッシュフロー改善等も着実に進めました。

今後の課題と取り組み

市場ニーズを踏まえた新製品開発を進めます。また、生産体制を最適化するとともに、グローバル拠点を活用した補給部品の拡販を推進してまいります。



Topic

トピー履帯インドネシア(TUI)
過去最高の年間生産量の達成

2022年度のインドネシアは、コロナ禍からの景気回復と資源価格の高騰により建設機械の需要が好調となり、TUIにおいても履帯の生産ラインが年間を通してフル稼働しました。そこで、従業員の心身ともに負担のかかるリスクを少しでも軽減させるため、新たな休憩場所の設置やランチのアップグレード、社内イベントを実施するなど、さまざまな働きがい向上の施策に取り組み良好な職場環境の構築を図りました。その成果として、安全（無災害）と安定した生産性の持続および過去最高の年間生産量を達成することができました。今後も働きやすい職場環境を維持し、さらなる生産性の向上に向けて取り組んでまいります。



事業開発分野

革新的技術で
グローバルニッチトップを目指す

コアコンピタンス

部門の強み

主原料の天然鉱物から精製するトピーマイカは、不純物を含まず“安全、高純度、安定品質”で、国内のみならず海外の化粧品メーカーからも高く評価されています。また、主に食品向け包装材原料として、ガスなどの透過を抑制する高いバリア性能が評価されています。

Topic

トピーマイカのグローバルでの拡販を強化するため、当社製品（粉体）の紹介だけでなく、当社製品の化粧品処方の開発と提案を進めています。これにより、最終化粧品における当社製品の効能を確認いただき、採用までの期間短縮、採用確度向上が期待できます。また、リキッドファンデーションなどこれまで採用の少なかった化粧品剤型への配合提案や新規顧客の開拓も積極的に推進しています。



足回り技術

コアコンピタンス

部門の強み

当社が製造する足回り技術を生かしたロボットは、建物の急な階段や悪路を走ることができる走行機能、陸路だけでなく水の中でも安定して走行できる水中走行機能を備えており、多くのお客さまから技術と実績を高く評価されています。

Topic

既存商品である住居用床下点検ロボット、水中清掃用ロボット、かご車運搬用ロボットについて、お客さまのニーズに応えた機能向上のための研究開発を行っています。また、当社の足回り走行技術を生かし、さまざまな用途で利用できるクローラーロボットの下部走行帯（足回りモジュール）に特化した研究開発を進めています。当社の商品がより多くの場面で利用され、さまざまな業務の改善に役立てられることを目指して、今後も研究開発に注力してまいります。



事業開発戦略センター

第4章 サステナビリティ

専務取締役
経営企画、事業統括、
サステナビリティ戦略管掌

中村 毅

長期視点での目標の下、
サステナビリティ経営を実践します

私たちはサステナビリティ経営の実践を成長戦略の一環として捉え、2022年、サステナビリティ長期ビジョン「TOPY Sustainable Green Vision 2050」を策定しました。その実現に向け、サステナビリティ戦略委員会を設立して推進体制を整備するとともに、マテリアリティを特定し、重点的に取り組むべき課題を明確にしています。

私たちの目指す「TOPY Sustainable Green Vision 2050」の実現には、ステークホルダーの皆さまとの協業が不可欠です。お客さま、お取引先さま、従業員、株主・投資家さま、地域社会とのコミュニケーションを通じて新たな価値を創造し、カーボンニュートラルの実現や安心・健やかに暮らせる豊かな社会の構築に貢献するとともに、当社グループが末永く社会から信頼される企業であり続けるため、各種ESG課題への取り組みを進めていきます。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー	特に関連する資本	ステークホルダーへの姿勢	主な取り組み
お客さま	社会関係資本	高い品質且つ環境性能に優れた製品・サービスをお客さまへお届けし、それらに対するお客さまの評価を、迅速に生産現場その他関係部門にフィードバックするサイクルにより、お客さまと信頼関係を構築するとともに、環境負荷の低減等サプライチェーン全体の持続可能性を高めます。	●環境対応ソリューションの提案（電炉材を活用したグリーン製品の提供、軽量化した自動車部品の提案等による製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量の削減等） ●取引適正化（価格決定方法や支払い方法の適正化）に関するお客さまへの働きかけを通じた持続可能性のあるサプライチェーンの構築
お取引先さま	社会関係資本 製造資本 知的資本	公平・公正な取引の下、それぞれが持つ技術・バリューを相互に活用。技術提供やシステム活用による効率化などにより、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携を目指します。	●調達方針、サプライチェーンマネジメント方針の制定・周知 ●公平・公正な取引の徹底（価格決定方法・支払方法の適正化など） ●お取引先さまへの技術支援や効率化支援
従業員	人的資本 製造資本 知的資本	トピー工業グループで働く人々の成長と健康・安全に最大限の配慮を行い、一人ひとりの持つスキルと情熱を最大限引き出し、未来に向けて、ともに成長していく関係を築きます。	●人財育成方針に基づく人財育成 ●ダイバーシティ&インクルージョンと働き方改革の推進 ●ES（従業員満足度）向上施策の実行 ●健康経営®の推進
株主さま 投資家さま	財務資本 社会関係資本	事業活動の持続的な発展と透明性の高い情報開示を通じて、株主・投資家の皆さまがトピー工業グループに抱く期待にお応えし、資本の最適な活用を追求します。	●株主総会等を通じた株主さまとのコミュニケーション ●決算・事業情報の積極的な開示（法定開示、適時開示、決算説明会、IR取材、IRイベントへの参加、ウェブサイトでの情報開示）
地域社会	社会関係資本 自然資本	地域社会における市民の一員としての責任を果たし、積極的にコミュニケーションを図っていくことで、ともに発展していく仲間であると認めていただける存在を目指します。	●小・中学生、高校生へのキャリア教育（企業訪問受け入れなど） ●文化・スポーツを通じた支援 ●地域イベントへの参加や協賛 ●社会的課題の解決に資する製品・サービスの開発・提供

トピー工業グループのサステナビリティ

マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティ戦略委員会および取締役会でのディスカッションや外部有識者からの助言を踏まえ、当社グループが取り組むべき6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。特定したマテリアリティは、当社グループの中期経営計画の主要施策に組み込み、具体的なアクションプランと目標を定めて持続的成長を目指した事業活動を展開しています。

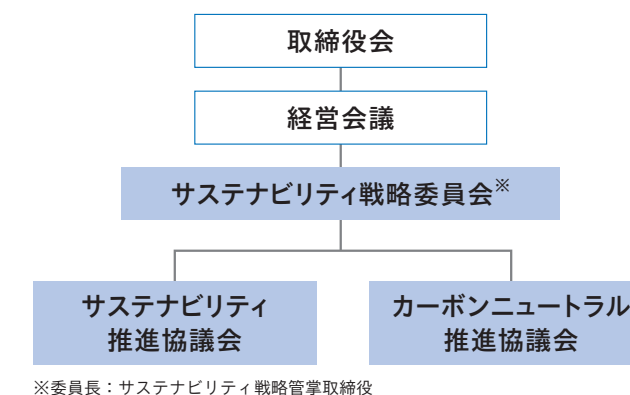
● マテリアリティの特定プロセス

社会課題の整理	社会課題の重要度評価	妥当性検証と特定
ISO26000、GRIスタンダードなどの国際的なガイドラインやSDGs、主要ESG評価機関（FTSE、MSCI、Sustainalytics等）の評価項目などを参考にグローバルな社会課題の抽出とリスト化を行っています。	リストアップした社会課題をもとに、「ステークホルダー（社会）における重要度」と「当社グループにとっての重要度（事業への重要度）」の2つの視点から分析と評価を行い課題の優先順位づけを実施しています。	サステナビリティ戦略委員会にてマテリアリティの評価プロセスおよび分析結果の妥当性等を検証し、経営会議による承認後、取締役会にて報告を行いマテリアリティを特定しています。

サステナビリティ経営の推進体制

当社グループは、サステナビリティ戦略委員会(原則年2回以上開催)を設置し、サステナビリティ経営の推進に取り組んでいます。

同委員会では、基本方針の策定や中長期戦略をはじめとする重要事項についての協議・決定、モニタリングを行うほか、協議・決定した内容の経営会議や取締役会への報告や審議を行っています。なお、委員会の傘下にはサステナビリティ推進協議会およびカーボンニュートラル推進協議会を設置し、当社グループ内での連携を図りながら具体的なサステナビリティ施策を立案・実行します。



※委員長：サステナビリティ戦略掌握取締役

サステナビリティ Topic

環境・社会・ガバナンスに関する取り組みを評価する「FTSE Russell」の2023年のESG Ratingにおいて、ESG Rating 3.0(5点満点中)を獲得しました(過去最高の評価)。

マテリアリティ		主要な取り組み		KPI・目標		2022年度の取り組み		貢献するSDGs	
環境 E	グリーンイノベーションの推進	▶	- 環境配慮型製品(グリーン製品)開発 - CO₂排出量削減 - 再生可能エネルギーの利用拡大	- CO₂排出量(Scope 1および2) - エネルギー原単位	2030年度 を目指す	2013年度比46%減 前年度対比 1%削減の継続	- CO₂排出量9.6%削減(2013年度比) - エネルギー原単位0.7%削減 - ICP(インターナルカーボンプライシング)制度を導入 社内炭素価格:8,200円/t-CO₂、制度対象:CO₂排出量の増減を伴う設備投資 - 再生エネルギー発電設備の導入検討 - 省エネルギー計画を推進		
	循環型社会構築への貢献	▶	- 廃棄物削減・リサイクル - グループ内資源循環推進 - 生物多様性保全 - 水資源保全への取り組み - 化学物質管理	- 産業廃棄物の最終処理量原単位 - 取水量原単位	前年度対比	1%削減の継続	- 産業廃棄物最終処分量原単位8%削減 - 取水量原単位5.6%削減 - ISO14001に基づく環境改善活動を実施		
社会 S	人権の尊重	▶	- 人権方針の策定 - 人権教育の実施 - 人権リスクの評価および対応	- 人権教育・研修の実施率 - 人権デューデリジェンスの構築	毎年100%を継続		- グループ人権方針を策定 - 社内の人権教育・研修を計画どおりに100%実施 - 人権デューデリジェンス構築に向けて研修会参加など準備を実施		
	多様な人財の活躍支援	▶	- グローバル人財育成 - ダイバーシティ推進 - 健康経営への取り組み・推進 - エンゲージメント向上	- 女性管理職比率 - 労働災害件数 - 健康経営優良法人 ホワイト500	2030年度 毎年 休業災害以上0件を目指す	10%以上を目指す 2025年度 認定取得を目指す	- 女性管理職比率6.3%(前年度比 +1.3%) - 女性管理職比率の向上に向け、計画的な人財育成や女性社員の活躍できる職域拡大を推進 - 健康経営優良法人2023に認定		
	事業を通じた社会への貢献	▶	- お客さまとの関わり(品質) - 事業を通じた貢献 - 地域社会への貢献	- 品質教育の実施率 - クレーム件数	毎年100%を継続 毎年 重大クレーム0件を目指す			- ISO9001に基づき教育を計画どおりに実施し、品質教育実施率100% - 重大クレームは0件	
ガバナンス G	確固たる経営基盤の構築	▶	- コーポレート・ガバナンス - コンプライアンス - リスクマネジメント/BCP - サプライチェーンマネジメント	- 重大なコンプライアンス違反件数 - サステナビリティ調達基本方針の周知率	毎年0件を継続 毎年100%を継続		- 重大なコンプライアンス違反件数 0件 - グループ調達方針・サプライチェーンマネジメント方針を策定し、アンケートの実施をととしてサプライヤーに100%周知		

環境への取り組み

環境マネジメント

環境理念

私たちは、美しい地球と豊かな社会を次世代に受け渡すために、素材から製品までの一貫したモノづくりにおいて、持続的発展が可能な社会形成に向けて継続的な改善を推進し、地域との協調、連帯により社会に貢献しています。

【環境基本方針】

トピー工業（株）は、企業の社会的責任としてISO14001環境マネジメントシステムに基づいた継続的な改善を経営の重要課題に位置づけ、以下の方針を定め実行する。

1. 法の遵守

環境に関する法規制、受け入れを決めた協定および取り決め事項を遵守する。

2. 省エネルギー、地球温暖化防止への取り組み

すべての製造プロセスにおいて積極的な省エネルギー、温室効果ガスの削減に取り組む。

3. 環境負荷の低減

環境管理をより一層強化し、廃棄物の削減、3R（リユース、リデュース、リサイクル）の推進などの環境負荷低減に、コスト意識をもって取り組む。

4. 環境に配慮した製品開発

製品の設計から製造、使用、廃棄にいたるまでの各段階において環境に配慮した製品開発を行う。

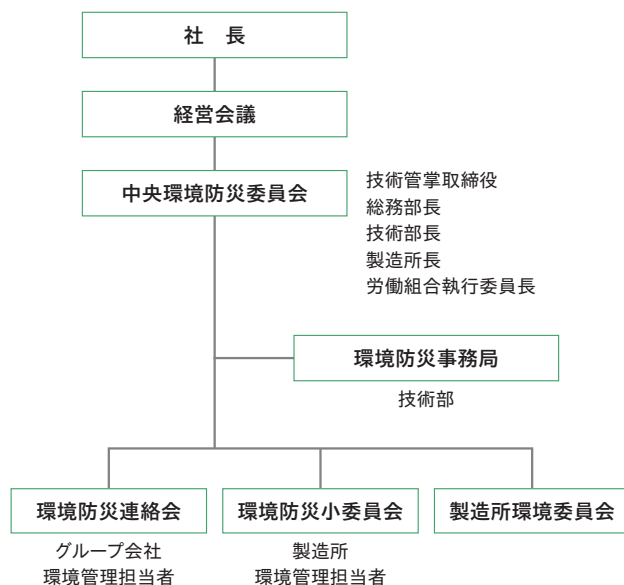
5. 環境意識の高揚と地球規模の環境保全の推進

従業員に対する環境教育や啓発活動を通じて、環境意識の高揚と生物多様性の理解を通じ、地球規模の環境保全を推進する。

6. 海外事業活動における環境保全の実施

現地の環境影響を配慮し、現地社会の要請に応じた環境対策を実施する。

環境活動推進体制



ISO14001の認証取得実績

（トピー工業、グループ会社）

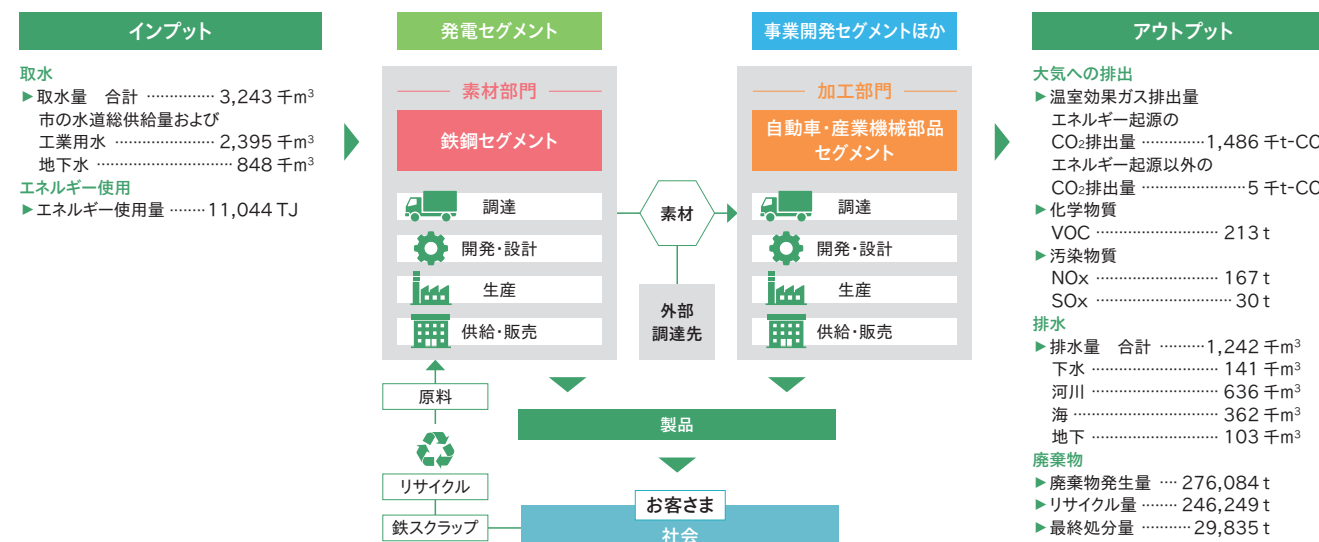
		ISO14001 認証取得
トピー工業	豊橋製造所	1999年4月
	豊川製造所	1998年11月
	綾瀬製造所	1998年11月
	神奈川製造所	1999年6月
国内 グループ 会社	トピーファスナー工業（株）	2001年9月
	九州ホイール工業（株）	1999年7月
	（株）トージツ	2005年11月
	明海リサイクルセンター（株）	2006年3月
海外 グループ 会社	リンテックス（株）	2002年8月
	トピーアメリカ, INC.	2009年6月
	トピーファスナー（タイランド）LTD.	2021年6月
	福建トピー汽車零件有限公司	2003年7月
	トピー履帯（中国）有限公司	2017年10月
	トピーファスナー・ベトナム CO., LTD.	2019年9月
	トピー パリンダ マニユファクチャリング インドネシア	2018年12月
	トピー・エムダブリュ・マニユファクチャリング・ メキシコ	2017年1月
	輪泰科斯（広州）汽車零配件有限公司	2008年1月
	アサヒテック・アルミニウム・タイランド	2003年1月
関連会社	北越メタル（株）	2005年1月

ISO14001 認証取得状況

環境保全活動を推進するため、1998年2月に豊川製造所、綾瀬製造所が着手して以降、当社は全製造所においてISO14001認証を取得するとともに、グループ会社も認証取得を実施しています。

認証の取得後は、定期審査で環境マネジメントシステムの維持状況が確認されており、環境基本方針に沿った計画的かつ組織的な環境活動を推進し、地球環境へ負荷の少ない生産活動を日々追求しています。

トピー工業グループの環境負荷の全体像（2022年度 連結日本：トピー工業+国内連結子会社）



環境関連イニシアティブへの賛同

当社グループは、専門組織で中長期戦略等の検討を進めるという活動の方向性と、経済産業省が公表するGXリーグ基本構想との趣旨が合致していると考え「GXリーグ」に2023年4月に参画しました。また、2022年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明しています。



外部評価

「CDP気候変動質問書」および「CDP水セキュリティ質問書」において、2022年12月にそれぞれ「B」評価を取得し、気候変動に関しては、2021年度の「B-」評価から1ランクアップとなりました。当社は2022年10月に「TOPY Sustainable Green Vision 2050」を公表し、CO₂排出量Scope 1 & 2を2013年度対比で2030年度に46%削減、2050年にカーボンニュートラルの実現を目指した取り組みを進めています。気候変動をはじめとするサステナビリティへの対応を経営の重要課題と捉え、CO₂排出量の削減や環境配慮型製品の開発などさまざまな取り組みを通じて持続可能な社会の実現への貢献や企業価値の向上を目指しています。

Topic

サステナビリティリテラシーの醸成に向けて（eco検定[®]※の取得推進）

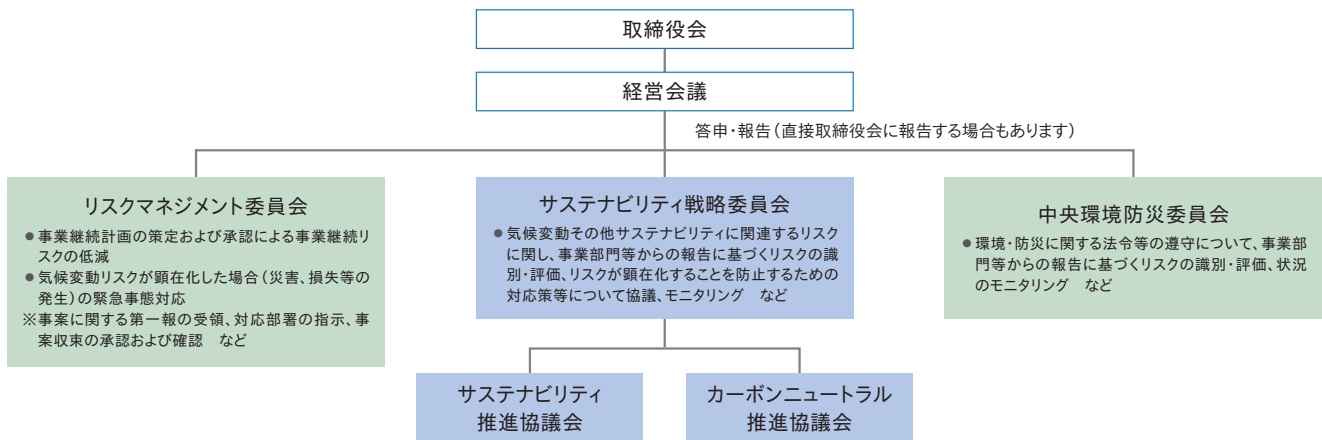
環境と経済を両立させた「持続可能な社会」の推進に向けて、環境に関する幅広い知識、地球環境問題に関する知識を体系的に学び、それぞれの業務・事業に生かすことを目的に、2022年度から環境社会検定試験（eco検定[®]）の取得を推進しています。受験料や参考書購入費の補助などを通じて受験を支援しており、2022年度は72名が合格しました。

※環境社会検定試験（eco検定[®]）は、東京商工会議所の登録商標です。

環境への取り組み

気候変動への対応（TCFDに基づく情報開示一部抜粋）

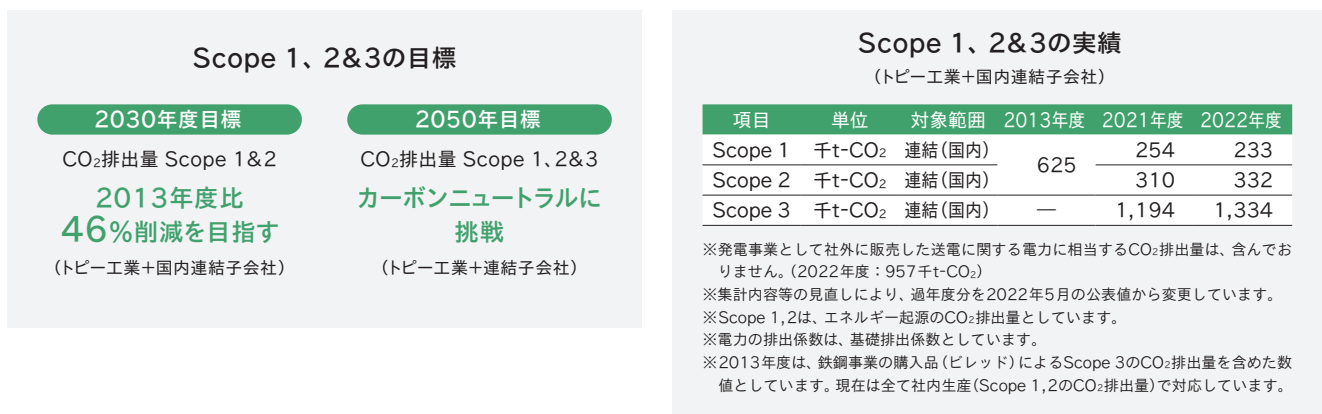
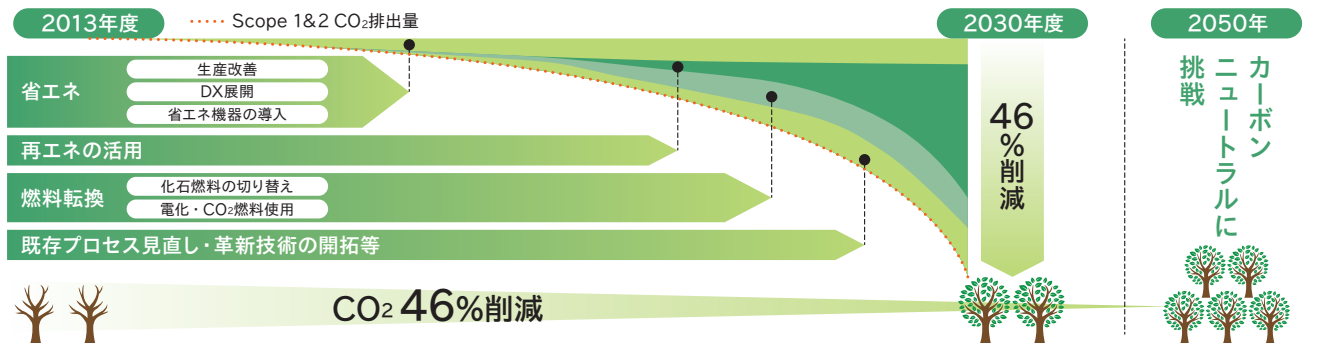
当社グループは、気候変動対応を含むサステナビリティ経営の推進を経営の重要課題の一つと位置づけ、その取り組みに対して当社の取締役会による監督体制を構築しています。



当社グループは、CO₂の排出量削減について、2030年度および2050年に向けた長期的な目標を設定して、その達成に向けた取り組みを推進しています。

省エネマイスター制度による徹底的な生産工程での省エネによるScope 1 および 2 への対応だけでなく、バリュー

チェーンを通じた製品輸送に係るエネルギー消費削減やホイール軽量化による燃費向上など、Scope 3 への対応についても、技術、営業、生産管理など会社一体で戦略的な対応を図り、取り組みを推進することで、カーボンニュートラルの実現に向け、チャレンジを続けています。

CO₂排出量に関する目標および実績CO₂排出量削減ロードマップ

※2030年度以降の取り組み…省エネ、再エネの活用、燃料転換、既存プロセスの見直し・革新技術の開拓等を継続実施。

気候関連リスク・機会に伴う事業・財務影響および対応

■ リスク

区分		内容	事業・財務影響※ ¹		トビー工業グループの対応	事業※ ²
			2℃未満	4℃上昇		
移行 リスク	政策・規制	カーボンプライシング・エネルギーコスト増加による輸送、製造、CO ₂ 排出コストの増加	↑	↑	●CO ₂ 排出量の削減(2030年度△46%) ●再生可能エネルギーの利用、工場・オフィスのZEB※ ³ 化 ●サプライチェーンの脱炭素化推進 ●省エネルギー化の強化	全て
		CO ₂ 削減目標に対応するための投資コスト増加	↗	↗	●グリーンファイナンス等の活用 ●CO ₂ 削減対応による商権の拡大	全て
	技術	商業施設のグリーン化等への対応によるコスト増加	→	—	●グリーンファイナンス等の活用 ●インターナルカーボンプライシングの導入・活用	不動産
		火力発電のバイオマス燃料との混焼化や燃料転換への投資コスト、ランニングコストの発生	→	→	●グリーンファイナンス等の活用 ●インターナルカーボンプライシングの導入・活用	発電
	市場	低炭素製品への対応遅れによる収益減少	→	—	●省エネルギー法に基づく省エネルギー活動 ●グリーン調達の推進	部品
		高炉法よりもCO ₂ 排出量の少ない電炉法へのシフトに伴うスクラップ需要の増大による調達コスト増加	↗	↗	●電気炉の生産性向上、電力原単位削減 ●調達力の強化(調達地域拡大等) ●技術向上による溶解難スクラップの使用	鉄鋼
		商業施設のグリーン化ニーズの高まりによる当社グループ商業施設の集客力低下等による収益力の低下および不動産価値の低下	→	—	●エネルギー消費やCO ₂ 排出が少ない施設への転換推進(再生可能エネルギー100%化に向けた取り組みの推進)	不動産
		気候変動への対応の遅れや、対応状況の開示不足によるレピュテーション低下による収益減少および資金調達コスト増加	→	→	●気候変動対応に関する情報開示強化や株主・投資家との対話強化によるESG評価向上	発電
	物理 リスク	急性	気象災害の激甚化による収益減少、資産に関する損害発生等	↗	↗	●BCPの再点検および強化によるレジリエンス向上 ●サプライチェーンを含めたBCPの推進

■ 機会

区分		内容	事業・財務影響 ^{※1}		トビー工業グループの対応	事業 ^{※2}
			2℃未満	4℃上昇		
機会	資源効率	省エネルギー化によるエネルギー使用量およびエネルギーコストの減少	➡	➡	●再生可能エネルギーの利用拡大（再生可能エネルギー発電設備の導入等） ●省エネルギー活動の推進	部品
		炭素排出量抑制の取り組みによる炭素税コストの抑制	➡	➡	●CO ₂ 排出量の削減（2030年△46％） ●省エネルギー活動の推進 ●再生可能エネルギーの利用による工場、オフィスのZEB ^{※3} 化	全て
	エネルギー源	再生可能エネルギーへの切り替えによるエネルギーコストの抑制	➡	➡	●再生可能エネルギーの導入による工場、オフィスのZEB ^{※3} 化 ●省エネルギー化の強化	鉄鋼・部品
	製品およびサービス	社会ニーズに対応した競争力・優位性ある低炭素製品の開発・市場投入等による収益増加	➡	➡	●環境配慮型製品の開発強化 ●低炭素材料開発、代替素材の研究および転換（非鉄金属含有量の少ないシュレッダーダストを固化した炭材代替品の電気炉での活用等） ●グリーン調達の推進 ●サプライチェーンの脱炭素化推進	鉄鋼・部品
	市場	再生可能エネルギー由来電力需要の増大（再生可能エネルギー電源にシフトした場合）	➡	➡	●再生可能エネルギー発電への挑戦（バイオマス燃料との混焼化、バイオマス燃料の専焼化の検討）	発電

※1 事業・財務影響（2030年度における単年度損益影響想定額）：↑100億円以上、↗10億円以上100億円未満、→10億円未満

※2 事業：鉄鋼＝鉄鋼事業、部品＝自動車・産業機械部品事業、発電＝発電事業、不動産＝不動産事業

※3 Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の略称。建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物。

※TCFDに基づく情報開示の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

環境への取り組み

環境リスクへの対応と循環型社会構築への貢献

生物多様性保全

生物多様性への対応

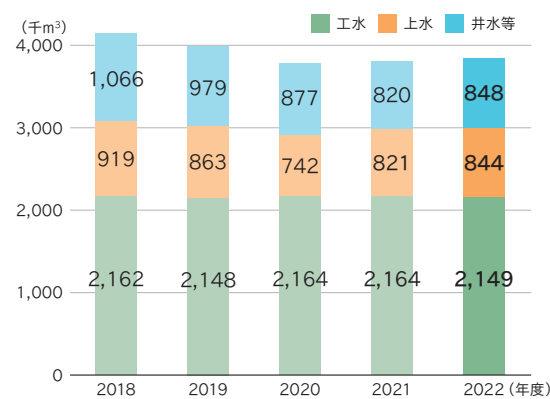
当社グループは、事業活動・生産活動において、森林伐採や生態系を破壊するような行為は行っていませんが、生物多様性の保全は、地球温暖化とともに持続可能な社会を実現する上で重要と考えています。当社グループにおいては、生物多様性保全活動として、発展途上国の森林資源を保全するため、環境破壊の心配のない国産紙やリサイクルペーパーの使用を進めています。

水資源保護への取り組み

当社グループは、水資源保護に取り組み、工場で使用する冷却水を循環させて再利用するなど、使用量の削減に努

めています。また、環境を汚染しないよう排水は処理施設で環境基準値以下に浄化しています。

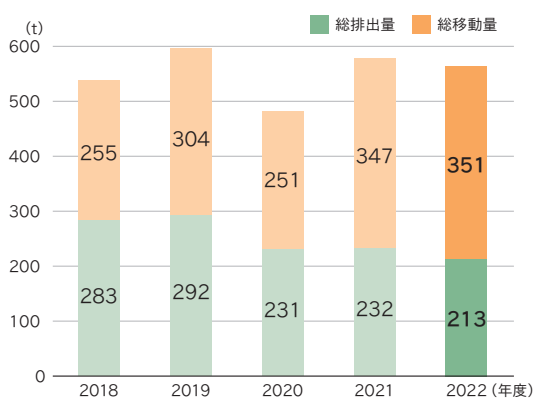
水使用量の推移（トビー工業+連結子会社）



化学物質管理

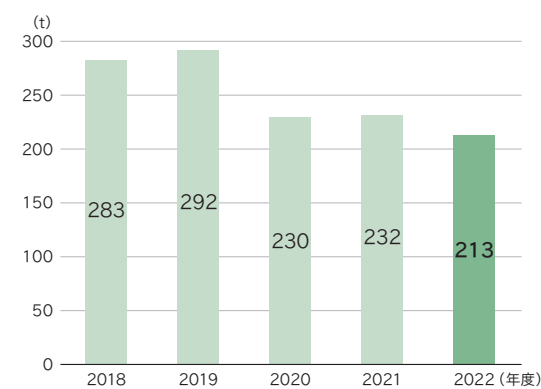
PRTR法対象物質の排出・管理

化学物質を扱う事業者は、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）」によって、人や生態系に有害な化学物質の環境への排出量と移動量を事業所ごとに管理し、行政に届出を行う制度が定められています。当社グループもこの制度に則り、毎年行政への届出を行うとともに、このプロセスを活用して化学物質の継続的な管理を行っています。

PRTR法対象物質の総排出量・移動量
（トビー工業+連結子会社）

大気汚染防止への取り組み

当社グループでは、大気汚染防止の取り組みとして、VOC（揮発性有機化合物）排出施設のVOC濃度の自主測定と、排出量削減のための製造技術面での対応を実施しています。

VOC総排出量・移動量
（トビー工業+連結子会社）

Point

循環型社会構築への貢献

社内リサイクルの促進と納入荷姿までを考慮した廃棄物削減

廃棄物削減・リサイクルの取り組み

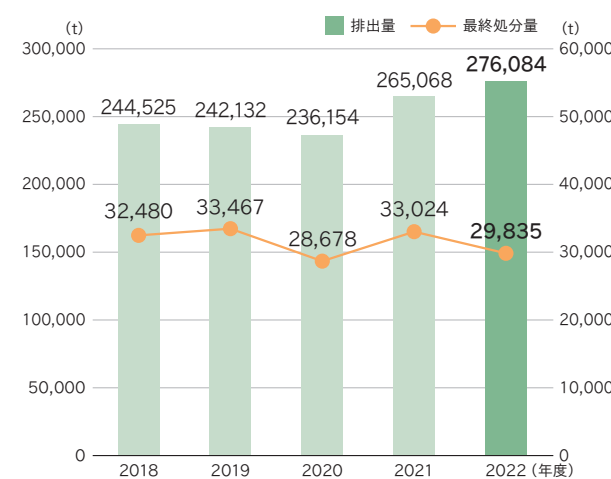
廃棄物の削減とリサイクル

生産活動で発生する鉄スクラップの一部は、電気炉製鋼用の原材料として直接社内で再利用しています。そのほかの廃棄物についても再資源化を図り、最終処分量の削減に努めています。また、製鋼工程で発生する酸化スラグは、土木用材料およびコンクリート骨材材料などに再利用しています。

2022年度の当社グループにおける産業廃棄物の合計は、排出量が276千トン、最終処分量が30千トンでした。

引き続き、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の拡大や改善を推進し、廃棄物の再資源化と最終処分量の低減に努めていきます。

産業廃棄物排出量（トビー工業+連結子会社）



電気炉スラグの有効活用

当社グループは、電気炉スラグのリサイクルによる資源の有効活用を推進しており、電気炉スラグの発生量に相当するリサイクル製品を販売しています。

電気炉酸化スラグ骨材

豊橋製造所では、スラグ冷却設備と破碎設備の導入により、電気炉精錬時に発生する酸化スラグと、二次精錬工程で生成し連続鑄造後に取鍋から排出される還元スラグを完全分離し、処理・加工して再資源化する体制を整え、2013年4月に「JIS A 5011-4：コンクリート用スラグ骨材-第4部：電気炉酸化スラグ骨材」の認定を取得しました。その後、2013年12月に「改正JIS A 5011-4」の認定も取得し、コンクリート用電気炉酸化スラグ骨材の製造・販売を広げています。

電気炉酸化スラグ骨材は、従来コンクリート用骨材として利用されてきた天然砂や砂利などの天然骨材より比重が重く、消波ブロックなど重量コンクリート向け骨材として利用されています。また、コンクリート用電気炉酸化スラグの普及に努めることで、天然骨材の採掘に伴う自然環境への影響やエネルギー使用を抑えることもできます。

電気炉スラグ再生路盤材

電気炉スラグ再生路盤材（商品名：ECOストーン™）は、酸化スラグと還元スラグを破碎、ふるい分けし混合した再生路盤材です。このECOストーン™は、愛知県で2002年から始まった「愛知県リサイクル資材評価制度（愛称：あいくる）」の認定を2014年8月31日に取得し、公共工事で使用可能な品質・性能および環境に対する安全性を満たしている“あいくる材”として認められました（認定番号：2-201）。

ECOストーン™は、有害物質の溶出量、含有量どちらも環境基準値を大きく下回っており、環境上安全に使用することができます。



環境への取り組み

製品・サービスを通じた環境負荷削減

Point グリーンイノベーションの推進 ▶ CO₂排出量の低い発電方法や燃料の転換、環境配慮型製品の開発とLCAの考慮

環境配慮型製品の開発

サプライチェーン排出量（Scope 1,2,3の合計）の約7割をScope 3が占める当社グループにとって、環境配慮型製品の開発は社会からの期待に応えることにつながります。製品の耐久性向上や軽量化、使用時の効率性、環境負荷の低い原材料の利用、リサイクルの高度化などにより製品・サービスを通じた環境負荷削減を進めています。

軽量化ホイール「超スクエアホイール」

ディスクの軽量化に成功

自動車業界では、環境負荷低減を目指した燃費の向上と、それに伴う車両の軽量化の取り組みが日々続けられています。当社の乗用車用スチールホイール「超スクエアホイール」は、ディスク外周部に垂直に立ち上げた縦壁を設けることで窓部拡大と高剛性化による強度向上により、ディスクの素材使用量を約10％削減することに成功した軽量化技術です。素材使用量削減と車両の燃費向上で環境負荷低減に貢献しています。



垂直立ち上げ部分

鉱山機械用超大型ホイールSGOR®

鉱石の採掘と輸送を効率化する世界最大のホイール

SGOR® (Super Giant Off the Road Rim) は、鉱山機械用超大型ホイールです。このホイールは、海外の大規模鉱石採掘現場などで使用されています。世界最大径のホイールはリム径63インチ（約1.6メートル）、幅44インチ（約1.1メートル）、重量は2.83トンにもなり、乗用車用ホイールと比較すると直径で約5倍の大きさとなります。鉱山で求められる機動力と輸送力をともに満たすことで、鉱石採掘に伴う環境負荷の低減に貢献しています。



アルミホイール塗装ノクロム前処理

業界初のクロムフリー工法に成功

アルミホイールの表面処理は、長期にわたり錆びないことと変色しないことを重視して設計され、防錆にはクロム処理が不可欠と考えられてきました。しかし、欧州での環境規制などを受けて、各自動車メーカーでは、クロムなどの重金属を使わない表面処理技術に注目しています。こうしたニーズを受け、クロムの代替金属の検討と技術開発を重ね、独自の特殊処理を活用し、業界で初めてクロムフリー工法に成功しています。



水性塗装履帯

環境負荷の大幅な削減に貢献

建設機械用の足回りに使われる履帯は防錆などの目的で塗装されて使用されます。従来は溶剤系塗料が用いられてきましたが、2019年、豊橋製造所に新履帯組立ラインが新設されたことに併せて水性塗料に切り替えました。これによりVOC（揮発性有機化合物）の排出量を大きく抑制することができました。また、同所における履帯の素材から製品までの一貫生産を実現し、輸送量を大幅に削減することで、CO₂排出量の削減に貢献しています。



環境データの独立した第三者保証

当社は、2022年度におけるCO₂排出量算定報告書に基づいて、2023年7月にソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による独立した第三者保証報告書を取得しています。詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。



「エコリーフ」環境ラベルの取得

一般社団法人サステナブル経営推進機構が認証する「エコリーフ」環境ラベルを、H形鋼等6品で取得しています。エコリーフは、ライフサイクルアセスメント（LCA）手法を用いて、資源採取から製造、物流、使用、廃棄、リサイクルまでの製品のライフサイクル全体の環境情報を定量的に開示する環境製品宣言（EPD）認証制度の一つです。お客さまはこれにより、使用する製品の環境負荷を定量的かつ客観的に評価することができ、環境に配慮した製品を購入する上での判断材料とすることができます。



明海リサイクルセンターによるリサイクルの高度化

日本最大級のシュレッダープラントを持つ連結子会社の明海リサイクルセンターは、廃自動車や雑品屑等をシュレッダーで破砕し、鉄スクラップと非鉄スクラップに再生するとともに、プラスチックやゴム等からなるシュレッダーダストを炭材の代替品として当社の電気炉で活用するなど、廃棄物の発生を極限まで抑制したリサイクルシステムを構築しています。

明海リサイクルセンター <https://www.akemi-rc.co.jp/>



Topic NEDOグリーンイノベーション基金事業への参画

当社は国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）による、グリーンイノベーション基金事業「CO₂を用いたコンクリート等製造技術開発プロジェクト」のコンソーシアムの一員となり、CP（CARBON POOL）コンクリート内で使用される「さびの進行による性能劣化のない鉄筋棒鋼」の開発を担当しています。コンソーシアムでは、脱炭素社会に向けて、2030年までにカーボンネガティブ材料であるCPコンクリートの社会実装を目指しています。当社グループにおいても、CO₂排出量の削減や環境配慮型製品の開発などのさまざまな取り組みを通じて持続可能な社会の実現へ貢献するとともに、企業価値の向上を目指しています。



CARBON POOLコンクリートプロジェクト
<https://www.carbon-pool.com/>

社会への取り組み

お客さま・お取引先さまとの関わり

Point 事業を通じた社会への貢献 ▶ さらなる品質保証体制と管理システムの高度化

品質保証理念

当社は、顧客第一主義に徹し、QMS[※]の有効性の継続的改善をはかりながら、常にお客様に満足していただける安全で高い品質の製品とサービスを提供し、社会に貢献することをめざす。

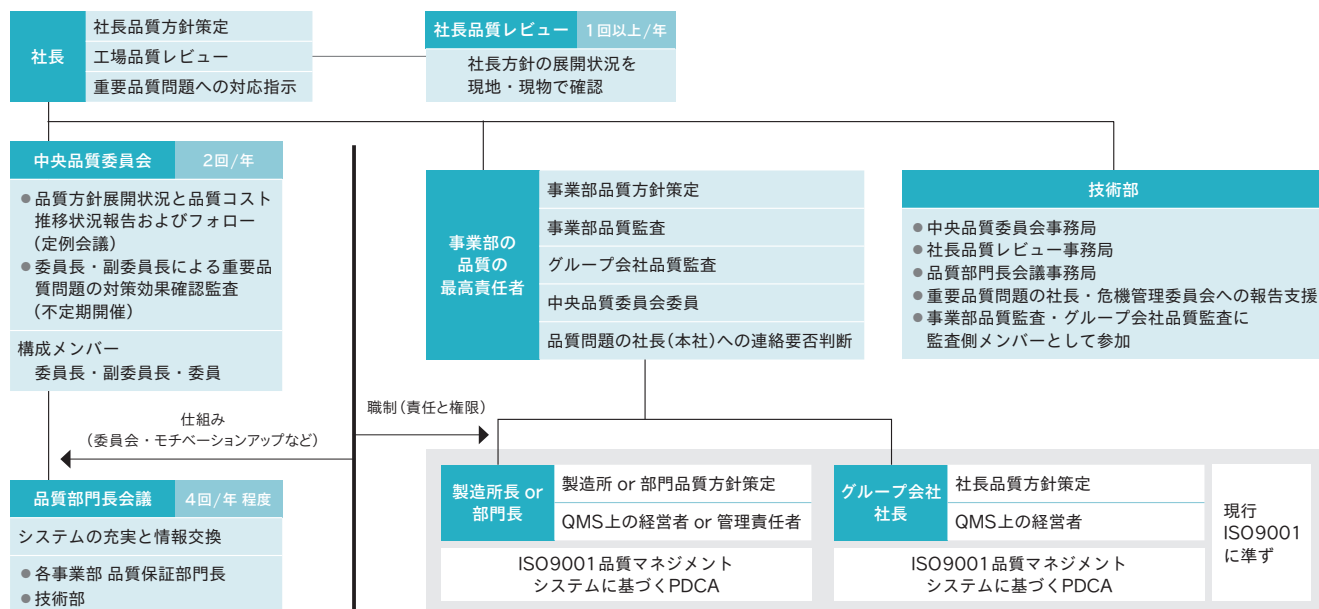
1. 絶えずお客様の期待とニーズを先取りし、要求には迅速かつ的確に対応し、お客様に満足される品質の製品、サービスを提案し、提供し続ける。
2. 設計・開発段階で品質を作り込むことに重点を置き、製造品質の安定化、信頼性向上をはかる。
3. 教育、訓練を重視し、当社のすべての人々の品質に対する意識を高める。
4. 品質不良は複数の要因が影響して発生することから、常に速やかに問題の真因を追究し、本質的改善をはかる。

※QMS(品質マネジメントシステム)：Quality Management System

2022－23年度 品質方針

『新たな創造、次世代に向けた品質保証体制の構築！ 変化を恐れず、進化・発展』
～DX視点から品質情報一元管理化と活用を進め、新時代の品質管理へと変革～

品質管理体制



品質教育の実施

当社グループは、ISO9001に基づくQMSを構築しています。製品品質業務に携わる全従業員に向けて全社品質方針を周知徹底し、必要な品質教育を継続的に実施していくことで力量向上を図っています。またOJTのほか、QCストーリーをはじめとした品質に関する専門的な知識を学ぶ品質講習も適宜実施しています。さらに、定期的に教育訓練の有

効性を評価し、品質向上に向けた教育内容の更新も行っています。こうした活動の継続や一人ひとりが品質に対して主体的に取り組むことによってクレームゼロを目指すとともに、お客さまから信頼される企業となるよう努めています。



調達・サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

現代のサプライチェーンにおいては、人権、倫理、環境、情報セキュリティなどの世界的な規模の問題への対応が重要な課題となっています。また、政情不安、異常気象、市況・為替変動、技術・情報漏洩などの調達に関連するリスクが高まっており、当社グループの安定的かつ効率的な生産活動を継続的に支える調達を実現する必要があります。

当社グループは、このような課題への対応として「トピー工業グループ 調達方針」および「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」を掲げています。これらの方針に従い、当社グループは、サプライチェーンを構成するすべてのお取引先さまとの相互理解と信頼関係の構築を通じ、高い倫理観の下、人権保護や地球環境保全をはじめとした安全・安心なサプライチェーンの構築・維持に努力し続け持続可能な社会の実現に貢献するとともに、お取引先さまに高いレベルの品質・納期・コストを維持していただき、当社グループの安定的・効率的な生産活動を実現させます。

また、「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携」および「振興基準」^(注)の遵守を推進することをうたった「パートナーシップ構築宣言」を公表し、お取引先さまとのより良い関係の構築を進めています。

(注)「振興基準」とは…親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行のこと。当社では取引適正化の5分野((1)価格決定方法の適正化、(2)型管理などのコスト負担の適正化、(3)手形などの支払条件の適正化、(4)知財・ノウハウの保護、(5)働き方改革に伴うしわ寄せの防止)を重点項目と設定しています。

※「トピー工業グループ 調達方針」、「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」および「パートナーシップ構築宣言」の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

基本的な考え方の周知および考え方に沿った取り組みの例

- 国内外グループ会社にて「トピー工業グループ 調達方針」および「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」を周知(海外グループ会社については現地語に翻訳版を配付)
- 当社の主要サプライヤーであるお取引先さまに、「トピー工業グループ 調達方針」および「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」を配付。同時に、方針に関するアンケート調査を実施(調査票の回収率100%)
※今後も定期的にアンケートを実施予定
- 当社が直接取引を行う下請代金支払遅延等防止法の下請事業者に該当するお取引先さまへの支払サイトを60日に短縮(2023年5月より)
- 法令に反した保管・操業を行っているスクラップヤード、いわゆる「不適切ヤード」に由来する鉄スクラップの受け入れをお断りすることを表明(2023年9月)

公正な取引の徹底

当社グループは、グループ行動規範において「公正、透明、自由な競争を行う」ことを掲げています。「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」(独占禁止法)や「下請代金支払遅延等防止法」(下請法)などの国内法令や、関

連する海外の法令に則った公正な取引を行うため、従業員への教育・周知を徹底するとともに、法令の趣旨に沿った取引基本契約書のフォームを作成・活用や、内部監査による法令遵守状況の確認などの取り組みを行っています。

Topic 仏EcoVadis(エコバディス)社のサステナビリティ評価で4年連続「ゴールド」を獲得

当社の豊橋製造所は、サプライチェーンに関する国際的評価機関であるフランスのエコバディス社によるサステナビリティ評価において、世界の調査対象約100,000社の上位5%以内に位置する「ゴールド」を4年連続で獲得しました。このサステナビリティ評価は、「環境」「労働と人権」「倫理」および「持続可能な調達」の4つの分野で包括的に評価するもので、当社は、「環境」分野において特に高い評価を受けるとともに、「労働と人権」、「倫理」分野でもスコアが向上しました。



社会への取り組み

事業を通じた社会への貢献

鉱山機械用超大型ホイール
Evolution Type SGOR®

鉱山機械用ホイール

鉱山機械用ホイールであるEvolution Type SGOR®はホイール本体を鉱山機械から外すことなくタイヤを交換することが可能な製品で、鉱山機械の稼働率向上やメンテナンス時の作業効率性および安全性の向上といった鉱山事業者が求めるニーズに高い次元で応えるホイールです。

- 1) 製品名：Evolution Type SGOR®
- 2) サイズ：57インチ、63インチ
- 3) 重量：約2トンから3トン
- 4) 特長

- ①ホイール本体を鉱山機械から外すことなくタイヤを交換することが可能です。
- ②タイヤ交換作業の工数が削減されることで作業時間が大幅に短縮するだけでなく、作業の効率化により危険な作業を減らすことができます。
- ③インパクトレンチを使用する作業を完全に撤廃し、血管性運動神経障害（白蠟病）を引き起こすリスクを軽減します。



タイヤ交換作業風景
(ホイール本体を鉱山機械から外すことなくタイヤを交換することが可能)

鉄筋コンクリート用棒鋼
TACoil® (ティーエーコイル)

TACoil®は鉄筋加工に関わる皆さまが抱える悩みである人手不足、加工ロス、保管スペース問題等の解消に貢献する先進的なソリューションを提供します。

- 1) 商品名：TACoil®
- 2) サイズ：D10、D13、D16
- 3) 重量：2トン、3トン
- 4) 特長



- ①NC加工機と併用することで、加工効率を大幅に向上させ、人手不足の解消に貢献します。
- ②加工時のロスを極限まで低減させ、歩留まりの向上が可能です。
- ③高密度でコンパクトなため、保管場所の省スペース化が可能です。また、輸送効率にも優れます。
- ④伸線して直棒として使用する際も、既存の異形鉄筋と同等の性能を保有します。



高密度に巻き取ったコンパクトコイルを伸線し
NC加工機に投入



NC加工機



NC加工機による加工例

社会への取り組み

地域社会への貢献

しながわ子ども食堂ネットワークへ支援・食品ロス削減

本社に備蓄している防災用備蓄食品のうち、残り1年で賞味期限を迎える食料品を、地元の品川区社会福祉協議会が運営する「しながわ子ども食堂ネットワーク」へ2019年より寄贈しています。備蓄している食料品を賞味期限が残っているうちに寄付することで、廃棄による食品ロスを回避するだけでなく、食料品を真に必要とする方に有効活用していただくことを目的としています。この取り組みを通じ、食品ロスの削減だけでなく、地域の皆さまの豊かな暮らしに貢献していきたいと考えています。また、本取り組みが地域社会の発展と福祉の向上に寄与したとして同協議会より感謝状を頂きました。



小・中学生、高校生へのキャリア教育

NPO法人学校サポートセンターが主催するキャリア教育の一環として、本社において全国より中学生、高校生の企業訪問活動を受け入れています。

また、各製造所において地域の小学校からの工場見学を受け入れています。モノづくりの現場を見て、触れて、感じる貴重な機会としてご好評をいただいています。



さらに、豊橋製造所では、豊橋市商工会議所が主催するキャリア教育の一環として豊橋市内の中学校、高校を訪問し、当社グループの歴史や事業概要を説明するとともに「鉄の魅力」を伝える授業を行っています。

スポーツ・文化を通じた支援

当社グループは、グループ基本理念の下、地域社会と連携し、善き企業市民として積極的にスポーツ・文化を通じた支援を行っています。

スポーツ分野では、当社製造所のある三河地域をホームタウンとし、プロバスケットボールリーグ(B.LEAGUE)に所属する「三遠ネオフェニックス」のオフィシャルスポンサー契約を2018年より継続しています。三河地域のさらなる発展を願い、ファンの皆さまとチームを応援するとともに地域社会との連携を積極的に進めています。2023年4月に実施した当社の冠試合では、当社のブースを設置し、クイズ企画を行うなどスポーツを通じて地域の皆さまとの交流を図りました。



文化分野では、これまで国立博物館や日本科学未来館における特別展など、当社グループの事業に関わりのあるイベントを中心に協賛をしてきました。当社グループの思いに見合うイベント・展示会について今後も協賛を検討してまいります。

その他の地域社会と取り組み

各製造所では、地域社会と連携して環境保全活動に取り組んでいます。2022年度、豊橋製造所では、環境保全のための「ごみゼロ運動」を実施しました。



また、神奈川製造所では、地域住民からの要望に応じて、製造所内にあるテニスコートの貸し出しを行い、交流を通じて日ごろの製造活動への理解を深めていただいています。

社会への取り組み

人権の尊重

基本的な考え方

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」などの国際的な人権規範を支持・尊重しています。また、当社グループの基本理念やサステナビリティ基本方針に基づき、すべての人々が生まれながらに持っている基本的な人権を尊重することに取り組んでいます。具体的には、差別、児童労働、強制労働の禁止、ハラスメントの防止、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、労働における基本的権利の尊重等を実践しています。

これらの人権の尊重に関する基本的な考えとして、当社グループは、グループ行動規範において「従業員の人格、個性の尊重」について定めています。また、当社グループのマテリアリティとして「人権の尊重」を掲げるとともに、当社グループにおける人権尊重の各種取り組みについての具体的な考えを定めた「トピー工業グループ人権方針」を制定しています。この人権方針の下、当社グループは今後もより一層の人権の尊重に取り組んでまいります。

人権教育・人権を尊重する風土の確立

当社グループでは、外部講師や社内の人権担当者による研修会を積極的に開催するとともに、ハラスメント防止指針をはじめとする人権に関連する社内ルール of イン트라ネットでの掲示、就業規則等において人権に関する諸規程に反する場合は懲戒処分の対象とするなど、役員・従業員の人権に対する意識を向上させ、人権を尊重する企業風土を確立するための各種取り組みを行っています。

また、人権の侵害や侵害が疑われる事項に関し、「グループ企業倫理相談室」および「グループ・コンプライアンス・ホットライン」という2つの内部通報窓口において、相談・通報を受け付けています。

人権に関する研修会開催実績(トピー工業+国内外グループ会社)

2022年度開催回数	31回
2022年度開催拠点数	9拠点

※当社の人権主管部門で開催の確認が取れた研修会の回数および開催拠点数です。上記のほか、各グループ会社や事業所ごとに人権尊重への取り組みを推進しています。

労働時間・賃金等に関する労働基準遵守状況(トピー工業)

2022年度労働基準違反件数	0件
----------------	----

サプライチェーンにおける取り組み

当社グループは、グローバルに事業を展開し、多様なサプライチェーンを構築しており、グローバルな事業活動を円滑に推進する上で、サプライチェーンの担い手が連携して人権の尊重等の課題に取り組むことが重要であると考えています。

当社グループでは、サプライチェーンにおけるさまざまな課題について社会的責任を果たし持続可能な社会に貢献すべく、2022年に「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」を定めました。この方針では、人権・労働に関する事項を定め、当社グループがサプライチェーンにおける人権の尊重に取り組むことを宣言するとともに、当社グループのお取引先の皆さまにも当社の取り組みをご理解いただき、協力してサプライチェーンにおける人権の尊重の取り組みを進め、ともに発展していくことを目指しています。

加えて、当社の国内のお取引先さまとの取引基本契約において労働関連法令の遵守義務を定めるなど、契約レベルでも人権の尊重のための措置を講じています。

また、人権問題に関し、当社グループの内部通報窓口で当社グループのお取引先さまからの相談・通報を受け付けるなど、サプライチェーンにおける人権問題の是正・救済のための措置も講じています。

人権デューデリジェンスの実施に向けた検討

当社グループは、マテリアリティの「人権の尊重」に関する目標の1つとして「人権デューデリジェンスの構築」を掲げています。当社が所属する人権啓発団体の参画企業へヒアリングを行うなど、当社グループにとって有効なデューデリジェンスの仕組みの構築を目指して情報収集や検討を進めています。

※「トピー工業グループ 人権方針」および「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

社会への取り組み

人的資本の強化

社員への取り組み

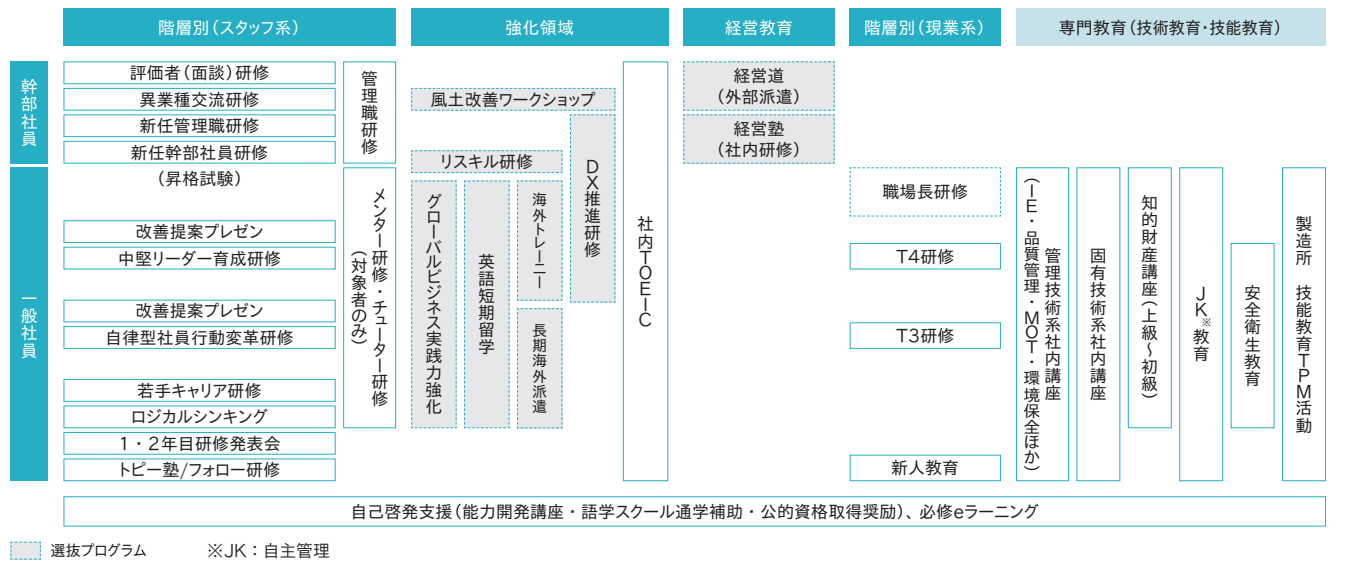
人財育成

人財育成方針

当社グループは、グループ行動規範の第3条(従業員のために)において「従業員の人格、個性を尊重し、皆が安全で元気に働ける環境を確保して、従業員の充実した生活を実現する。」と宣言しています。人財は最大の財産であり、その力を高めることこそが、当社の価値創造の源泉であると考え、人財基盤の強化に向けた取り組みを推進しています。

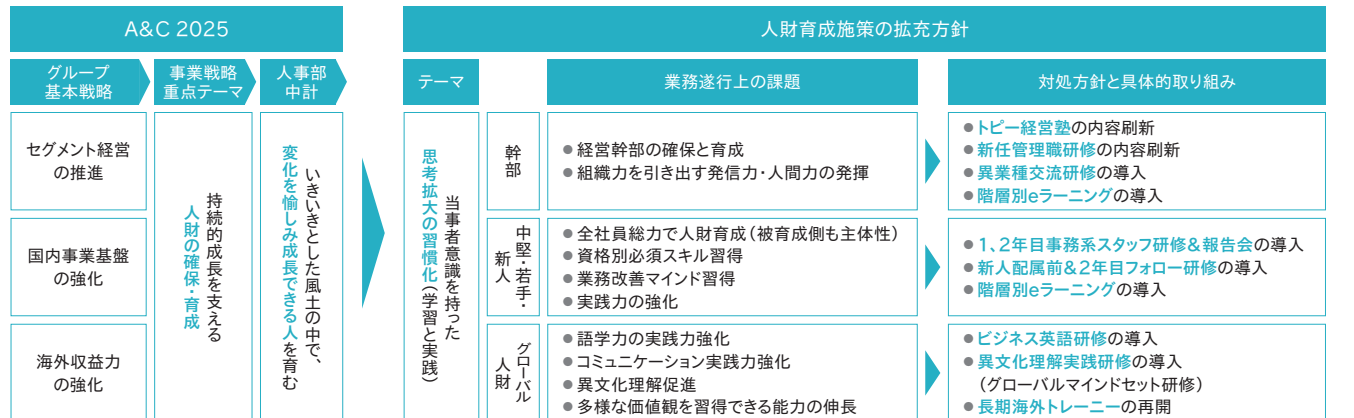
- 仕事を通じて成長し続ける人財を創る
- 社員の環境変化への適応力を強化する
- 社員のキャリア自律を支援する
- 経営者人財を継続的に輩出していく
- 人財育成を通じて、多様な人財が活躍できる組織環境づくりを進める

教育体系



2022年度研修実績(トピー工業)	研修受講者数：延べ 1,100 名以上	研修時間：延べ 14,000 時間以上
-------------------	---------------------	---------------------

人的資本の強化に向けた人財育成



新入社員研修

当社は、定期採用の大卒スタッフ新入社員に対し、入社後4カ月にわたる研修(トピー塾)を実施しています。2022年度は、本社での研修では、事業内容や会社全体の基礎知識、ビジネスマナーなどを学ぶ座学研修に加えて、5日間の合宿研修を実施し、IE基礎や品質管理、改善手法などを演習も交えて学習しました。

本社での研修後は、各製造所に分かれ現場実習と改善テーマ研修を実施しました。現場実習では製造現場での業務体験を通じてモノづくりの原点を学び、改善テーマ研修では、先輩社員の指導の下、合宿研修で学んだ手法を用いて改善活動に取り組みました。トピー塾の最終日には、本社で経営層に向けて改善テーマの成果報告を行いました。

管理職(幹部社員)教育

当社では、管理職についても、その職位に応じた体系的なトレーニングを実施しています。新任の管理職にはマネージャーとしての役割認識や、組織マネジメントの基本、自組織の課題解決に向けた手法等を、知識習得と職場での実践のサイクルを通じて経験的に学習できる研修を実施しています。また、より上位の幹部資格者についても、次期経営者候補として求められる組織力の発揮を促す研修を取り入れています。

加えて、すべての幹部社員を対象として、隔年で「トピーマネジメントサーベイ(360度サーベイ)」を実施しており、各幹部社員が自身の職場での行動の振り返りと気づきを得られるようフィードバック研修を行っています。

グローバル人材育成

当社は、海外の異文化環境の中で活躍できる若手層の拡充を目的として、2017年度より「長期海外トレーニー制度」を実施しています。対象者は、海外グループ会社にてトレーニーとして1年間派遣され、育成プランに沿って、現地マネージャーの指導による実践的なOJTを通じ、海外での業務を体得するとともに、語学コミュニケーション力および異文化対応力の習得を目指します。

加えて、海外グループ会社および当社における優秀な海外人材の確保を目的として、海外の大学と連携したインターンシップの受け入れを行っています。

また、国内でもグローバル化を身近に感じることができる環境づくりと社員の語学意欲の向上を図るため、2021年度より英語のメールマガジンの社内配信を開始しました。2023年度からは、オンライン上で多国籍の受講者とコミュニケーションを図りながら語学力向上を目指す「ビジネス英語オンライン研修」を導入し、学習機会を積極的に提供しています。

当社は、単に「グローバル＝海外」ではなく、国内・海外問わず言語、国籍、文化、価値観、性別などの多様性に対応できる人材を育成することが重要だと考えています。今後も、語学力の向上のみならず「ビジョン」「スキル」「マインド」の3つの軸で多様性に対応できるグローバル人材を育成していきます。



「ビジネス英語オンライン研修」導入説明会

長期海外トレーニー制度の概要(トピー工業)

派遣期間：1年間
派遣先：海外グループ会社
派遣者の語学要件：TOEIC®600点以上



トピーアメリカでのトレーニー

Point

多様な人材の活躍支援

ダイバーシティ&インクルージョンおよび働き方改革

ダイバーシティへの取り組み

当社グループは、グループ行動規範の第3条(従業員のために)において「従業員の人格、個性の尊重」を掲げるとともに、「多様な人材の活躍支援」をマテリアリティ(重要課題)の一つと位置づけています。中期経営計画 TOPY Active & Challenge 2025においても、主要施策としてダイバーシティ推進に向けたさまざまな取り組みを実施しています。

管理職(幹部社員)の登用状況とその考え方

当社では、性別や国籍、新卒・中途等の採用区分を問わず社員の能力、識見、人格等を公正に評価して管理職(幹部社員)への登用を行っています。

女性管理職の割合については、女性活躍推進法に基づく行動計画で目標を定めています。詳細は「女性活躍の支援」の項をご覧ください。また、2022年度からの中期経営計画の中では、2030年度までに当社グループ全体における女性管理職比率を10%以上(2023年3月末現在6.3%)にする目標を掲げています。これらの目標を達成するために、若手・中堅社員から将来の管理職候補となりうる社員の早期育成を行っていきます。

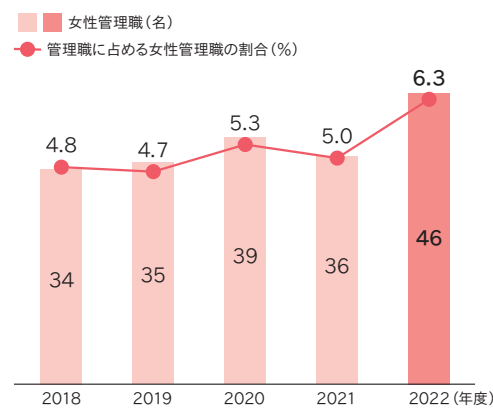
外国人や中途採用の社員の管理職への登用に関しては、上記管理職登用の考え方の下、特段の目標は設定していませんが、適任者は国籍や新卒・中途等の採用区分を問わず管理職に登用します(トピー工業における2023年6月末現在の管理職に占める割合 外国人：1.2% 中途採用者：25.9%)。

Point

女性管理職比率(2022年度)

6.3%(2030年目標10%)

女性管理職の推移



ダイバーシティへの取り組み推進のための人材育成方針

当社では、人材育成方針「人材育成を通じて、多様な人材が活躍できる組織環境づくりを進める」に基づき、多様性の確保のための社員教育等を行っています。例としましては、人権に関する研修や、外国籍社員の受け入れ環境整備の一環として外国籍社員の出身国を中心とした異文化紹介研修(実施例：インドネシア・ベトナム等)を開催するなどしています。

ダイバーシティ推進のための環境整備方針および

その実施状況

当社では、社員一人ひとりの個性を尊重した人材の活用を推進し、社員と会社がともに成長できる風土を醸成するため、多様で柔軟な働き方を実現するための制度の導入や、職場環境の整備を行っています。

そのための取り組みの一つとして、社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下を目標とした次世代法に基づく行動計画を推進しています。

(計画期間：2020年7月1日～2025年3月31日)

●計画期間内に、育児休業の取得率を水準以上にする。

男性社員…取得率を7%以上とすること

女性社員…取得率を75%以上とすること

なお、2022年度の育児休業取得率は、男性27%、女性100%となり、いずれも計画を達成しました。

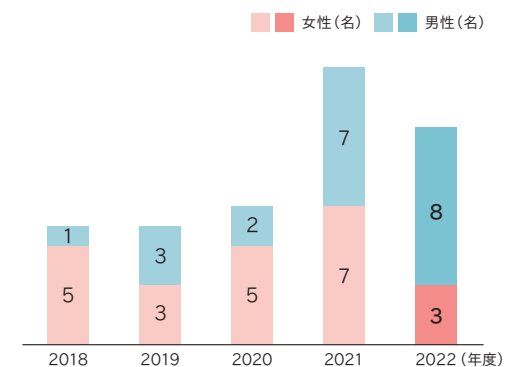
●ワーク・ライフ・バランスの実現や、柔軟な働き方の促進に向けた制度を検討・整備する。

従業員の多様性の進展とともに、2020年度には「テレワーク制度」、2021年度には「フレックスタイム制度」を導入しました。

さらに、2023年度には「時間単位年休制度」の導入、不妊治療への支援など、多様な人材が長く活躍できる環境も整備してきました。

また、社員が仕事と子育てを両立することができるように、育児休業制度のリーフレットを作成するなど、積極的な周知活動を実施しています。やむを得ず育児や介護等で退職した社員に対する再雇用制度(ジョブリターン制度)も導入しています。

育児休業取得者の推移(トピー工業)



女性活躍の支援

2014年度にダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、以降、制度の充実やキャリア形成支援に関する施策を導入してきました。具体的には、育児休業明けの社員が育児と仕事を両立するための柔軟な勤務時間を確保すべく、末子が小学3年生になるまで時短勤務が可能な育児支援制度を設けるなどしています。また、すべての女性社員が能力を十分に発揮し活躍できるよう、継続的なキャリア面談の

実施や女性社員のニーズ確認のためのアンケート調査を実施し、必要な施策の検討を行っています。

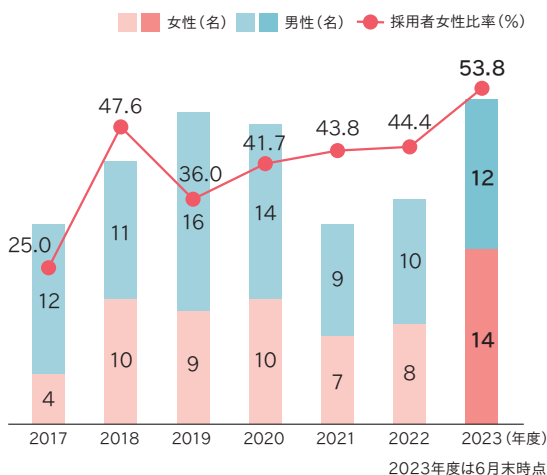
さらに、これまで女性社員が少なかった現業系や技術系職種、営業への女性社員の配属を進めるなど、女性の職域拡大を進めています。

なお、当社では以下を目標とした女性活躍推進法に基づく行動計画を推進しています。

(計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日)

- 総合職の新卒採用における女性の割合40％以上を維持します。
- 社員のキャリア形成支援や女性社員に向けて諸制度活用の推進を行います。
- 女性の平均勤続年数13年以上を維持します。
- 管理職(幹部社員)に占める女性割合を現在(2021年4月1日行動計画策定時)の2倍とします(ベンチマーク2.4％(6名))。

総合職の新卒採用における女性の割合の推移(トビー工業)



障がい者の雇用推進

当社では、障がい者雇用に積極的に取り組んでおり、雇用率は2.41％(2023年3月31日時点)で法定雇用率(2.3％)を上回っています。障がいのある社員も個人の適性に応じて、各製造所の製造現場から本社の事務部門まで幅広い職場で活躍しています。

また、障がいのある社員が安心して働けるための労働環境の整備や、他の社員がともに同じ職場で働くことを可能とするための周囲の社員への理解浸透(勉強会等)も進めています。加えて、将来的な法定雇用率の引き上げを見据え、養護学校や就労移行支援事業所との関係構築も積極的に行っており、今後もさらなる障がい者の就労機会の創出と活躍の場の拡大を推進していきます。

ES(従業員満足度)向上への取り組み

コミュニケーション促進委員会

当社では、グローバルでのさらなる成長と技術イノベーションを支える人財の育成・充実を図ることを目的に、若手社員を主体とした「働きがい向上委員会」を2016年に創設し、働きがい向上施策を20以上検討・実施しました。

2019年度からは、働きがいと密接に関わるコミュニケーションにさらに焦点を当てた全事業部横断のプロジェクトチームとして「コミュニケーション促進委員会」と名称を新たにし、2022年度までの4年間で計99施策を実施しました。職場コミュニケーションの改善活動を通じて、多岐にわたるテーマに関してより魅力ある会社とすることを目指し、働きがいの向上や業務効率化、部門間での情報共有の活発化など、さまざまな施策に取り組んでいます。

委員会は、事業部や世代を超えてさまざまな社員同士がアイデアを出し合い切磋琢磨する機会として、参画メンバー自身の人財育成の場にもなっています。

また、毎年実施しているES(従業員満足度)調査結果をもとに、新たな施策検討や施策の効果検証を行っています。

従業員満足度調査

当社では、ES(従業員満足度)調査を2016年より年1回毎年実施しております。

この調査結果から得られた課題に対し、人事部内で共有し課題解決を図るとともに、ES向上推進室の下に設置した「コミュニケーション促進委員会」と「地区別分科会」での活動を通じて、ESの向上(新たな施策検討や施策の効果検証)に取り組んでいます。ES調査結果は事業部や各部門へのフィードバックを行い、各拠点にて独自の改善を促す活動もしております。

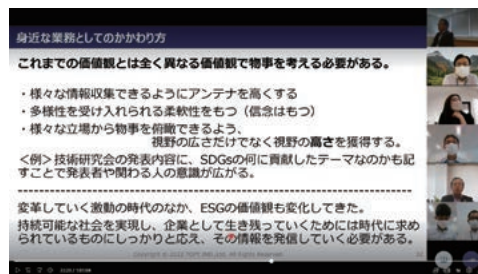
ESは毎年スコアの上昇が見られ、2022年度は3.23(5点中)となりました。

活動内容

【風土・文化】	【労働条件】	【事業戦略】
社長挨拶やTopy Talkを全社にライブ配信するなど、インナーコミュニケーションを強化する施策を実施	柔軟な働き方に関する社員からの要望を踏まえ、2022年4月よりフレックスタイム制度を導入	中期経営計画 TOPY Active & Challenge 2025を公表し、説明会や社内報による社員への周知を実施
組織風土や一体感の向上を目指し、各部署のチームで自由にテーマを決めて目標達成に向けて活動するチームアップ活動を導入	育児や介護、不妊治療による休職制度の拡充と、制度を活用しやすい職場風土を醸成	サステナビリティや健康経営等の取り組み推進により、社会課題の解決を意識した企業活動を推進

Topy Talk(対話形式による経営者と社員との全社コミュニケーション施策)

自由な議論ができる文化(風土)づくりと企業の「透明性」アップによる一体感の醸成を目指し、経営者と社員がリアルタイムで対話可能なコミュニケーション促進施策「Topy Talk」を実施しています。経営者の話を聞き、参加者はリアルタイムでチャットやアンケート機能を使いながら経営者を身近に感じ、対話を直接することで、会社のことをより深く知るきっかけ、また全社一丸となって会社の成長を考えていく機会として、2022年度は計6回開催し、延べ800名以上が参加しました。



2022年度までに実行した主な施策一覧

①	メンター制度
②	管理職向け風土改善ワークショップ
③	部署紹介ウェブサイトの開設
④	トピーカフェ(スタッフ系社員とスキル系社員による意見交換会)
⑤	タウンミーティング(管理職意見交換会)
⑥	業務改善活動
⑦	感謝活動
⑧	女性意見交換会
⑨	トピーのWA(輪)トーク(部門間交流会)
⑩	社外交流会
⑪	育休・産休取得者懇談会

チームアップ活動(各部署のチームで自由にテーマを決め目標達成に向けて活動する施策)

2022年度よりチームで目標を決め、皆でテーマに向かって挑戦することで一体感を醸成するチームアップ活動を実施しています。社員が仕事を「自分事」として捉え、「挑戦」する中で職場のより良い組織風土(信頼、尊重、認め合うこと)を構築し、コミュニケーションを通じて「会社の利益」に貢献することを目的とした活動です。

2022年度は自由参加で募集を募り、下期6ヵ月間、全社から合計33チーム、280名もの社員が参加し、多くのチームでチーム力向上・コミュニケーションの深化へつながりました。

活動の最後には「皆で楽しく・自主性を持って・挑戦してくれたチーム」を全社投票し、上位の3チームを「みんなが選ぶ、より素晴らしい活動をしてくれたチーム」として社長より表彰を行いました。



⑫	経営層とのディスカッション(Topy Talk・ES向上ミーティング)
⑬	挨拶励行
⑭	ABW(Activity Based Working)の導入
⑮	サテライトオフィス・コミュニケーションスペースの設置
⑯	職場の5S推進
⑰	社員食堂の改善
⑱	独身寮の年齢制限見直し
⑲	情報共有サイトの構築(トピーの知恵袋)
⑳	ソロワークスペースの設置
㉑	チームアップ活動(各部署のチームで自由にテーマを決め目標達成に向けて活動する施策)

健康安全基本理念

トピー工業グループは、安全の基本は「健康」との考えのもと、安全を全てに優先させ、当社グループで働く全ての人の参画により、継続的な健康増進・本質安全活動に取り組み、持続可能な安全で快適な職場環境づくりを推進する。

従業員の健康・安全

Point

国内労働災害件数

▶ 毎年0件を目指す(休業災害以上)

労働災害ゼロに向けた取り組み

当社グループは、社員の健康と労働安全衛生を確保することが、企業としての第一の責任であると考えています。この基本的考えに基づき安全最優先を掲げ、労働災害ゼロを目指したさまざまな取り組みを実施しています。また、労働災害統計調査の結果を、社員一人ひとりの意識を高めるために社内イントラや社内報等で周知・啓発しています。

2023年の健康安全管理の重点実施項目は、2022年9月に制定した健康安全基本理念および2022年災害状況を分析し、実行動で実践できる内容にしました。

【2023年 労働安全管理 最重点実施項目】

日頃の健康管理、KY行動※が確実に実践できる 安全人間づくり	3Sを基本とした 明るく・安全に・ 安心して働ける(3A) 職場づくり	相互注意、報連相の 継続実践による 危険の排除
-----------------------------------	--	-------------------------------

※危険予知行動

労働災害統計調査票(期間:2022年1月~12月)

(トピー工業+国内グループ会社)

	延労働時間 (時間)	休業災害 (件)	休業度数率	強度率
トピー工業	5,661,150	6	1.06	0.05
国内グループ会社	4,963,177	4	0.81	0.04
合計	10,624,327	10	0.94	0.05

※国内グループ会社には、持分法適用会社が含まれます。

※休業度数率 = $\frac{\text{休業災害件数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000$

※強度率 = $\frac{\text{延労働損失日数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000$

健康経営®の推進

当社は、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」に直接つながる活動として、2020年より「健康経営宣言・取り組み方針」を掲げ、健康で安心して社員が能力を発揮できる環境を整備し、会社および職場の魅力を高める「健康経営®」を推進しています。

健康経営®宣言

当社は、社員が「こころ」も「からだ」も健やかでいることで、職場が笑顔と活気にあふれ、能力を最大限に発揮できると考えています。社員とともに会社がさらに活性化していくために、健康づくりや職場環境づくりに全力で取り組むことを宣言いたします。

「健康行動3原則」

1. 社員は、自らの健康の維持・増進について主体的に考え、学び、実践していく
2. 職場は、自職場の健康課題を認識して改善に取り組むとともに、同僚間で互いの健康に気を配り、健康づくりを推進していく
3. 会社は、社員と職場の健康づくりが促進されるよう、具体的な制度や施策を推進する

※社員と会社がともに健康づくり・健康職場づくりに取り組むための行動を表しました。

からだ



・保健指導
・食習慣
・運動習慣

こころ



・ストレスチェック
・過重労働防止
・ハラスメント教育

ワークライフ・バランス



・労働効率化
・休暇取得促進
・子育て支援・介護支援

当社の取り組み

- ウェルネスリーダーの設置

- Active7に紐づけた各施策の展開

社員一人ひとりが明るく・安全に・安心して働き、その能力を十分に発揮できる状態をつくるため、心身の健康や生産性に影響を与える可能性がある7項目を選び「Active7」と決めました。この7項目を健康増進のための重点課題として、運動の習慣化や禁煙チャレンジなど、各種施策を展開しています。

- ① 運動：毎日1時間はからだを動かそう
- ② 睡眠：質の良い睡眠をとろう
- ③ 食事：就寝2時間前までに食事をとろう
- ④ 飲酒：お酒は2合未満/日 かつ 休肝日を2日/週 設けよう
- ⑤ 禁煙：タバコはやめよう
- ⑥ 体重：適正体重を維持しよう
- ⑦ ストレス：ストレスとうまく付き合おう

- My健康宣言による社員のヘルスリテラシー向上

当社評価制度の一つである目標管理制度を活用し、毎年、全社員が「My健康宣言」を掲げています。これは、社員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上を狙いとしており、上記「Active7」より各自が取り組むチャレンジ目標を決め、健康意識の向上や行動変容を促すことで、健康リスクの低減・生産性の向上を図っていきます。

- 各種研修の実施

当社では、健康経営宣言に掲げる社員の「こころ」と「からだ」の健康のため、さまざまな研修を実施し健康づくりや職場環境づくりに取り組んでいます。

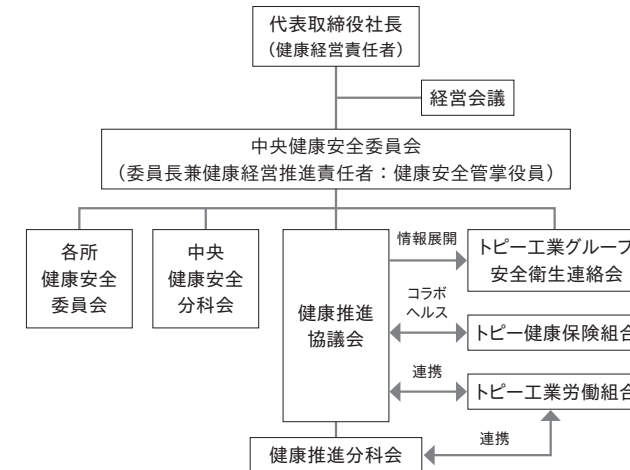
〈研修一例〉

- ・メンタルヘルス研修
ラインケア研修(管理職対象)
セルフケア研修(全社員対象)
- ・女性の健康講座
- ・タバコ動画セミナー

- 喫煙率の低減に向けた取り組み

当社の喫煙率は36.9%と高いことから、禁煙健康セミナーの開催やトピー健康保険組合とのコラボによる簡易禁煙サポートプログラムの導入など、社員の禁煙意識の醸成に努めています。また、受動喫煙を防止するため、就業時間内禁煙や喫煙所の削減を推進しており、将来的な敷地内禁煙の実現に向けて取り組んでいます。

健康経営推進体制



健康経営に関する認定

経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。また、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業として、スポーツ庁より2023年の「スポーツエールカンパニー」(英語名称: Sports Yell Company)に認定されました。



コーポレート・ガバナンス

役員一覧



取締役会長
高松 信彦



代表取締役社長
石井 博美



取締役副社長
木嶋 伸一
社長補佐、財務管掌



専務取締役
武澤 雅吉
技術、健康安全、DX戦略、
事業開発戦略センター管掌



専務取締役
中村 毅
経営企画、事業統括、
サステナビリティ戦略管掌



常務取締役
立花 修一
総務、人事、リスクマネジメント管掌
健康安全管掌補佐



取締役（社外・独立）
桐山 毅



取締役（社外・独立）
金子 浩子



取締役（社外・独立）
三上 高弘



常勤監査役
川野 孝徳



常勤監査役
早川 進也



監査役（社外・独立）
川岸 哲哉



監査役（社外・独立）
酒井 明夫

常務執行役員	青山 英樹	海外事業戦略部長 兼 営業本部 副本部長 兼 プレス事業部 アルミ統括センター長
	阿部 正裕	技術部長
	田中 克芳	経営企画部長
	酒井 哲也	総務部長
	安原 優	営業本部長
	高橋 正年	財務部長
執行役員	七山 孝二	海外事業戦略部 北米統括 兼 営業本部 副本部長 兼 プレス事業部 副事業部長 兼 商用車・建機ホイール事業部 副事業部長
	勝山 秀雄	自動車・産業機械部品事業担当、造機事業部長
	加納 愛仁	事業開発戦略センター長
	川上 浩司	DX戦略部長
	竹内 浩二	自動車・産業機械部品事業担当、プレス事業部長 兼 商用車・建機ホイール事業部長
	飯塚 剛	事業開発戦略センター 副センター長 兼 トピー海運株式会社 代表取締役社長 兼 事業開発戦略センター 総括部長
	多田 晋一郎	内部監査部長
	小柳津 智毅	営業本部 建機営業部長 兼 海外事業戦略部 海外営業統括
	野秋 明弘	鉄鋼事業担当、スチール事業部長 兼 スチール事業部 豊橋製造所長
	小川 博史	営業本部 スチール営業部長

取締役のスキル・マトリックス

氏 名	スキル経験項目							
	企業経営	財務会計	法務リスク マネジメント	グローバル 海外事業	人事/労務 人材育成	営業	技術/安全 IT/DX	ESG サステナ ビリティ
高松 信彦	●	◆	●	●	◆	●	●	●
石井 博美	●			●			●	●
木嶋 伸一	●	●	●	◆	●	◆		
武澤 雅吉	●				●		●	●
中村 毅		●			●		●	●
立花 修一			●	●	●	●		
桐山 毅	●	●	●	●	◆	◆		●
金子 浩子			●	●				
三上 高弘	●	◆	●	◆	●	●	●	

◆は代表取締役経験者としてのスキルを表しています。
代表取締役経験者を除く業務執行取締役のスキルは、4項目を上限としています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「トピー工業グループは、事業の存続と発展を通じて、広く社会の公器としての責務を果たし、持続可能な循環社会の実現に貢献する。」というグループ基本理念の下、ステークホルダーの信頼の維持・向上を図るべく、経営の健全性・透明性・効率性等の観点から、当社に相応しいガバナンス体制を整備することによって、中長期的な企業価値の向上を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社であり、当社グループの事業に精通した業務執行取締役および独立した立場の社外取締役で構成する取締役会が、経営の重要事項に関する意思決定と経営の監督を行うとともに、法的に強い監査権が付与された監査役が経営の監査を行うことにより、経営の効率性と健全性の維持・強化を図り、企業価値の向上に取り組んでいます。

業務執行体制

当社は、経営の機能を「経営意思決定機能」と「業務執行機能」に区分し、経営の活性化と効率化を図るため執行役員制度を導入しています。

指名諮問委員会

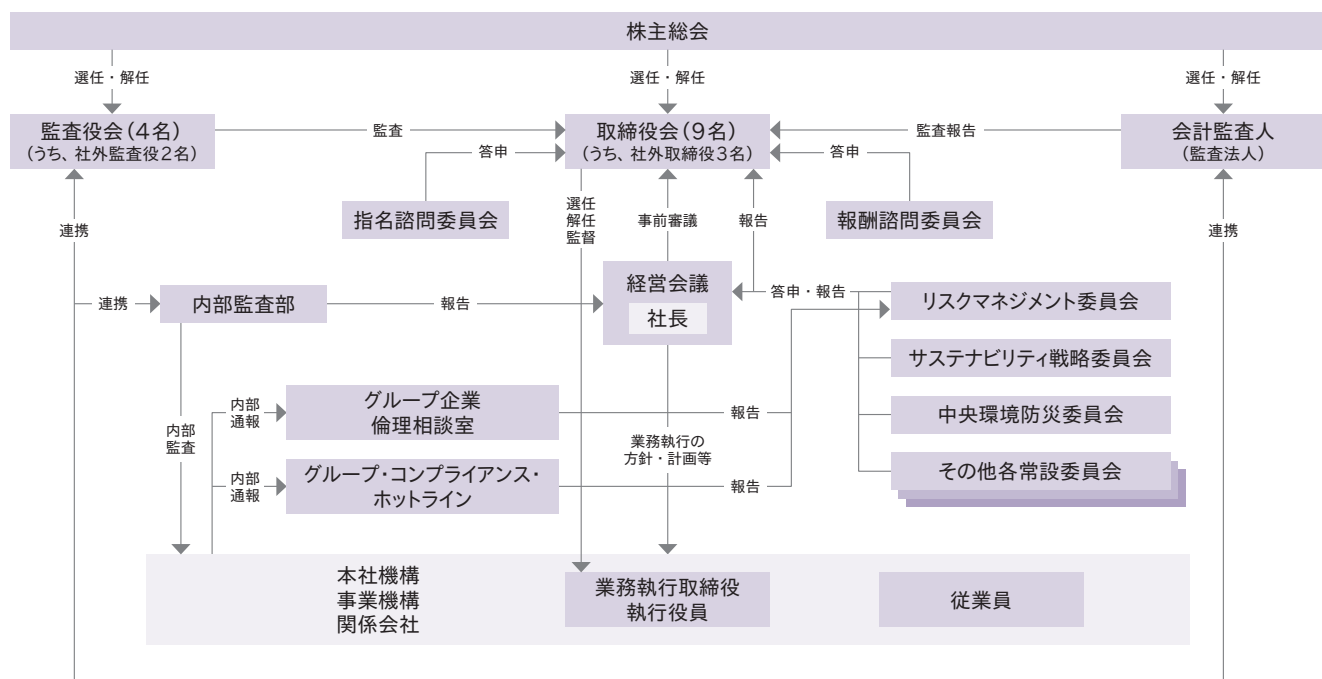
役員指名の公正性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長および社外取締役3名で構成し、委員長を社外取締役とする「指名諮問委員会」を設置しています。

報酬諮問委員会

役員報酬の公正性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長および社外取締役3名で構成し、委員長を社外取締役とする「報酬諮問委員会」を設置しています。

※2022年度の指名諮問委員会および報酬諮問委員会の活動状況の詳細(個々の委員の出席状況)は、2023年6月23日提出の当社有価証券報告書をご参照ください。

コーポレート・ガバナンスの体制図



取締役会の実効性向上への取り組み

取締役会の構成

当社は、取締役を9名以内と定款で定め、実効性ある経営体制および取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としつつ、取締役会における多様性および専門性の確保のため、人格・識見・実行力ともに優れ、当社グループの事業に精通した業務執行取締役および独立した立場の社外取締役のバランスに配慮し、適切と思われる人物で構成することとしています。

社外取締役については、社会から期待される社外取締役の経営への助言や牽制という役割を果たすため、高い独立性と専門性を有する多様な社外取締役を選任することが重要であると考えます。また、社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めることとしています。

取締役の職務執行

取締役会は、法令または定款で定められた事項のほか、「取締役会規程」で定める会社の重要事項を決議しています。また、業務執行取締役等で構成する経営会議において、取締役会決議事項の事前審議を行うとともに、経営会議に出席していない社外取締役へは事前説明を行っています。また、社外取締役と事業執行部門のコミュニケーションとして、取締役会のほかに、各部門の部門長から社外取締役への部門運営状況の報告会を開催しています(2022年度開催実績：7回)。加えて、「取締役会付議書の作成に関する細則」を定めて運用するなど、取締役会の審議の効率化と意思決定の合理性の確保に努めています。

※2022年度の取締役会の活動状況の詳細(個々の取締役の出席状況を含む)は、2023年6月23日提出の当社有価証券報告書をご参照ください。

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、毎年取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果を踏まえて課題点を協議し、今後の取締役会の運営等の改善に活用しています。

2022年度における主な改善事項

- 社外取締役・社外監査役の取締役会での提言に対する当社の取り組み状況の定期的な取締役会への報告を制度化
- 社外取締役・社外監査役への当社各部門の運営状況等の報告会を新設

2022年度の実効性評価の概要は次のとおりです。

2022年度取締役会の実効性評価の概要

実施方法	①評価の客観性・透明性を担保するため、独立性を持った第三者機関を活用 ②全ての取締役と監査役を対象にアンケート調査(回答率100%) ③アンケート結果を踏まえて2023年6月開催の取締役会で評価
評価結果	ポジティブな評価(満点5点のうち5点または4点)が多数を占めており、とりわけ「自由闊達な議論」、「取締役会の運営」、「独立社外取締役の責務」等については極めて高い評価。当社の取締役会の機能は十分に発揮され、実効性は確保されている。
課題認識	取締役会付議基準の見直しなどの「適切な議題の選定」や「戦略の審議に必要な情報提供」のより一層の充実、事業ごとの部分最適ではなくグループとしての「全体最適の視点からの議論・経営資源の適切な配分」など

本実効性評価を踏まえ、当社の取締役会の実効性を高めるために必要な具体的施策を検討・実施します。

社外取締役の事業所・国内外グループ会社訪問

社外取締役が当社やグループ会社の事業状況に関する認識を深め、取締役会において当社グループ全体を俯瞰した充実した議論を実現するために、社外取締役の事業所および国内外グループ会社訪問を計画的に実施しています。

2022年度の訪問実績

(当社事業所:5拠点) 豊橋製造所、豊川製造所、綾瀬製造所、神奈川製造所、明海工場
(国内グループ会社:3社) 明海リサイクルセンター(株)、(株)三和部品、旭テック(株)
(海外グループ会社:2社) トピーアメリカ, INC. トピー・エムダブリュ・マニュファクチャリング・メキシコ S.A. DE C.V.

各事業所やグループ会社において、工場の見学や収益状況、現在の課題、対策案等のヒアリングを実施したほか、事業所の幹部やグループ会社経営陣との意見交換を行いました。

社外取締役メッセージ

将来の成長に向け多様性が生かされる 組織づくりに期待します

Message

社外取締役
金子 浩子



就任の背景

私は、これまで弁護士として企業が直面する問題を中心に多様な案件に関わり、近年は多くの労働問題にも対応しています。2001年にアメリカに留学してロースクールで学び、その後、現地の法律事務所で実務研修を経験しました。2021年6月より当社の社外取締役に務めており、コンプライアンスやガバナンスに関して法曹としての経験・知識を生かすことで引き続き貢献したいと考えています。

私が弁護士になった当時は、女性法曹の存在感は今より薄いものでしたが、現在では、女性法曹の活躍の場が拡大し、社会全体の意識の変化を実感しています。いわば「少数者」であった時代から現在への変遷を体験してきたことを当社の多様性の向上に何かの形で役立てられれば幸いです。

取締役会の実効性評価

2022年度に開催された取締役会に関する実効性評価では、当社の取締役会は「自由闊達な議論」「取締役会の運営」などの点で極めて高い評価となりました。特に「自由闊達な議論」は当社の取締役会の特徴であり、活発な議論の結果、当初の方針と異なる決議がなされることもあります。

また、今回の実効性評価から第三者機関を活用したことにより他社情報（他社平均）との比較が可能となりました。当社の評価は全ての項目で他社平均を上回る高いものであり、これは特筆に値します。

各事業部門にとっての部分最適の視点ではなくグループとしての「全体最適な視点からの議論」など課題として指摘された事項もありますが、当社の取締役会では、取締役全員が着実に課題に対応していく意識を共有しているため、今後も、一層実効性を高める改善が進むと考えています。

指名諮問委員会の委員長として

2022年度より、指名諮問委員会の委員長を務めています。当社の指名諮問委員会は、取締役候補者、監査役候補者等を取締役会や監査役会に答申することを役割としています。

当社の指名諮問委員会の特徴は、毎年度初回の委員会に先立って、指名諮問委員を除く各取締役が取締役・監査役

候補者を推薦する仕組みとなっていることです。推薦の際は、個別の候補者の推薦理由と、執行役員も含めた今後の役員人事構想が記載されますが、スキルマトリックスを用いるなど各取締役が工夫して推薦案を説明しています。委員以外の取締役の意見を踏まえることで、委員会の議論がより充実したものになっていると考えます。

委員会では、各取締役からの推薦や、委員の意見をもとに候補者について協議するとともに、取締役のスキルマトリックスの検討も行います。その過程で、必要に応じて候補者への面接等も実施しています。

2023年は、代表取締役社長や全ての常勤監査役（2名）の交代があるなど、当社の役員体制に大きな変化がありました。候補者を答申するにあたっては、当社の課題であるグローバルな事業展開や、それに伴うガバナンス体制の一層の充実の必要性等を踏まえた検討を行いました。来年に向けては、現体制の状況を確認しつつ、中期経営計画やさらにその先を見据えた当社グループのさらなる成長を牽引するための体制を議論する年になると想定されることから、委員会での議論をより充実させていきたいと考えています。

2030年に向けて

当社は、優れた技術・ノウハウにより生み出される高い品質の製品・サービスを提供しています。これを支えているのは、真面目で優秀な人財が不断に努力してきた歴史とプライドだと思います。私は、このような歴史、すなわち過去の変化に対応してきた経験・知識・自信は当社グループの重要な「財産」であると考えています。

今後は、変化が速く先行きを見通すことが困難な時代になるでしょう。これからの時代を乗り切り成長するためには、既存の「財産」に加えて、さらなる人財の多様化を図ることが重要です。当社経営陣の女性活躍推進に対する意識はすでに高いものの、多様性の向上に向けてはまだ改善の余地があると思います。また、多様性は性別に限りません。さまざまな経験・知識・才能を生かせる風土と制度を新たな「歴史」として、将来に続く強みとしてほしいと思います。

役員報酬

取締役の報酬に関する基本方針

会社業績と企業価値の持続的な向上に資することを基本とし、職責に十分見合う報酬水準および報酬体系となるよう設計しており、報酬水準の設定にあたっては、外部専門会社の調査データを活用するなど、より客観性を高めています。

取締役の報酬限度額は、2015年6月25日開催の第121回定時株主総会において月額40百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない）と決議されています。また別枠で、2016年6月23日開催の第122回定時株主総会において社外取締役を除く取締役に対する業績連動型株式報酬として3年間で100百万円以内と決議されています。

取締役の報酬構成および業績連動報酬

報酬区分	基本報酬		株式報酬
	定額報酬	前事業年度業績連動報酬 (短期インセンティブ)	(中長期インセンティブ)
給付形式	現金	現金	株式(一部現金)
報酬の内容	● 役位に応じた定額 ● 基本報酬の70%	● 前事業年度を対象期間とした会社業績と個人業績に連動 ● 基本報酬の30%を標準として、0～75%の範囲で変動し、そのうち会社業績連動分は0～65%、個人業績連動分は0～10%	● 中期経営計画の達成度に連動 ● 基本報酬の5%を標準として、0～10%の範囲で変動
業績評価指標等		● 連結EBITDA(連結営業利益に連結減価償却費を加えて算出)と親会社株主に帰属する当期純利益の各業績指標の達成度を基準に算定された定量評価を原則としつつ、必要に応じて経営活動その他の諸状況を考慮した定性評価を加味 ● 個人別ミッションの達成度	● 連結営業利益、自己資本利益率(ROE)および総資産事業利益率(ROA)の各業績指標の達成度を基準に算定された定量評価
報酬の減額・不支給	取締役の重大な任務懈怠や法令、社内規程等の違反が生じた場合、一定の要件の下、支給前の報酬の減額や株式報酬の不支給を可能とするマルス条項を導入しています。		

社外取締役の報酬は、企業業績に左右されない独立の立場を考慮し、原則として定額報酬で構成される基本報酬のみとしています。

取締役の報酬額決定の手続

報酬諮問委員会において、報酬決定方針および会社業績等を勘案した報酬の水準につき審議し、その答申を踏まえ、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役会決議に基づき委任を受けた代表取締役社長が取締役の個人別の報酬額を決定します。なお、委任された権限が代表取締役により適切に行使されるよう、会社業績に連動した前事業年度業績連動報酬の支給割合は報酬諮問委員会の答

申に基づき取締役会が決定した内容に従うほか、取締役の個人別の報酬額について事前に報酬諮問委員会がその妥当性について確認します。

なお、報酬諮問委員会は、公正性、透明性の高い報酬制度とするため、独立性を有する社外委員3名および社内委員1名で構成し、かつ社外委員が委員長に就任します。

監査役の報酬

監査役の報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、監査役会で決議した監査役報酬規程に従い、監査役全員の協議により決定します。監査役は、必要に応じて報酬諮問委員会に諮問することができます。

監査役の報酬限度額は、2012年6月28日開催の第118回定時株主総会において月額8百万円以内と決議されています。

監査役の報酬は、企業業績に左右されない独立の立場を考慮し、定額報酬で構成される基本報酬のみとしています。

2022年度における役員報酬の実績

役員区分	報酬等の 総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の 員数（名）
		定額報酬	前事業年度 業績連動 報酬	株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	208	152	55	—	8
監査役 （社外監査役を除く）	49	49	—	—	2
社外役員	53	53	—	—	5

次世代経営者候補の育成

次世代経営者候補の育成の概要

取締役等の経営者の後継者候補の育成は、指名諮問委員会で慎重に審議しています。経営受託者である経営者は全社的視点で当社グループの持続的成長と企業価値向上を図ることが使命であるとの認識の下に、幹部社員の時期から、その職位に応じた体系的なトレーニングを階層別に実施しています。また、当社のさまざまな部門やグループ会社の経営責任者など多様な業務を経験させるとともに、取締役会や経営会議等の経営上の重要な会議への出席を通じた経営への参画経験等により、人材育成に努めています。

また、社内経営幹部候補育成研修である「トビー経営塾」を2005年度より実施しています。2018年度には全面的な見直しを実施し、次世代経営者候補としての資質向上を図るための「新トビー経営塾」を開催するとともに、選抜した人財を外部の経営者育成プログラムに派遣し、次世代の経営者候補の育成・確保に努めています。

リスク管理・コンプライアンス

内部統制システム全般

当社およびグループ各社の内部統制システムの有効性を確保するとともに、その継続的な改善を行うため、当社の内部監査部が、年間の監査方針および監査計画に基づいて、会社法および金融商品取引法の内部統制に関する当社グループのモニタリングを行っています。

リスク管理体制

当社のリスクマネジメント委員会が主導して、当社の各部門およびグループ各社が、リスクマネジメントに関わる年間活動計画を策定し、改善活動を推進しています。また、当社グループにおいて、リスクマネジメントに関わる事案が発生あるいは発生のおそれがある場合は、リスクマネジメント委員会等に報告され、リスクマネジメント体制を通じて、適宜指導を行っています。リスクマネジメント委員会の活動内容は、実効性を確認するため取締役会に報告しています。大規模災害等が発生したときは、代表取締役社長を本部長とした特別対策本部等を設置して対応する体制を構築しています。また、事業継続計画を策定し、定期的に見直すとともに、建物および生産設備の耐震化、災害発生を想定した定期的な訓練等を行っています。

グループ会社の経営管理

「グループ会社管理規程」に基づいて、当社の主管部門がグループ各社から事業方針、計画、決算等について適宜報告を受け、重要事項については経営会議または取締役会において決裁しています。また、グループ各社の自律的な経営を促すとともに、グループ各社の業績やリスクマネジメントの状況等を評価項目とした経営健全度評価を年度ごとに実施し、この結果に基づいて、当社の主管部門がグループ各社への指導・支援を行っています。

コンプライアンス体制

「グループ基本理念」および「グループ行動規範」を定め、ウェブサイト、社内報、グループ・コンプライアンスガイドブック等を用いて、当社グループの役員および従業員へ周知しています。また、当社のリスクマネジメント委員会の主導の下、当社の各部門およびグループ各社は、コンプライアンスの徹底についての年間活動計画を策定し、改善活動を推進するとともに、情報共有を行っています。加えて、当社の主管部門等が、当社グループの各階層に対する各種のコンプライアンス教育を実施しています。

なお、「グループ基本理念」および「グループ行動規範」については、年1回取締役会の業務の適性を確保するための整備・運用状況の確認を通じてその有効性を確認し、必要に応じて改正

しています(いずれも2022年5月11日が最終改正年月日)。

内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス強化のため、社内外に相談・通報のための窓口を設け、当社グループの従業員や取引先事業者等から企業倫理全般に関する相談・通報を受け付けています。匿名による相談・通報が可能で、窓口に寄せられた相談・通報に関わる秘密は守られます。相談者・通報者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な扱いは行いません。

〔内部通報制度の概要〕

相談・通報窓口	① 社内：グループ企業倫理相談室 ② 社外：グループ・コンプライアンス・ホットライン（外部の弁護士事務所）
相談・通報できる人	当社グループの役員、従業員およびその家族、退職者、取引先事業者（請負業者、合弁相手、その他協業先等を含む）
相談・通報の対象	当社グループの業務に関し、法令、企業倫理、グループ基本理念、グループ行動規範または社内規程に違反していると思われる行為（ハラスメントや児童労働等の人権侵害や贈収賄を含む汚職に関する事項なども含む）
調査・是正	●相談・通報の内容は速やかに当社のリスクマネジメント委員会委員長に報告されます。 ●通報を受け付けた日から20日以内にリスクマネジメント委員会または委員長が調査の実施要否を決定し、調査実施の有無および調査を実施する場合はその理由を通報者に連絡します。 ●リスクマネジメント委員会または委員長は通報事案が生じた部門またはグループ会社に対して調査を指示します。調査結果は、リスクマネジメント委員会または委員長に報告されます。 ●法令違反行為等があると判断された場合、リスクマネジメント委員会が是正を指示します。 ●調査結果の通知を希望する通報者には、調査結果および是正結果を通知します。

監査役の監査

監査役は、取締役会のほか、常勤監査役による経営会議その他重要な会議への出席等を通じて、内部監査部やリスクマネジメント委員会等の活動内容、その他当社グループに重要な影響を及ぼす事項等について報告を受けています。また、代表取締役と監査役との定期的な意見交換会のほか、社外取締役と監査役との情報共有ミーティングを開催しています。当社グループにおいて、リスクマネジメントに関わる事案が発生または発生するおそれがある場合は、「グループ・リスクマネジメント規程」に基づいて監査役へも報告しています。また、「グループ企業倫理相談室およびグループ・コンプライアンス・ホットライン規程」に基づいて、内部通報について監査役へ報告する体制を整備しています。

腐敗防止に関する取り組み

当社グループは、汚職・贈収賄等の腐敗行為は企業の信頼を著しく損なうリスク要因であると認識し、健全な企業活動と発展促進のため、全てのステークホルダーの皆さま（お客さま、お取引先さま、地域の皆さま等）と公正・透明な関係を構築し、あらゆる形態の腐敗行為を行わないことを宣言する「トピー工業グループ 腐敗防止方針」を制定しています。また、サプライチェーンに関する「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」においても腐敗防止について規定しており、当社グループの取引先事業者とも協働して腐敗防止に取り組んでいます。

ルールの整備にとどまらず、グループの役員・従業員への腐敗防止に関する教育の実施や、汚職・贈収賄等の腐敗行為が疑われる事項について当社グループの内部通報窓口で相談・通報を受け付ける体制を整備するなど、運用面でも腐敗防止に向けた取り組みを進めています。

※「トピー工業グループ 腐敗防止方針」および「トピー工業グループ サプライチェーンマネジメント方針」の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

税務コンプライアンス・ガバナンス

当社グループは、さまざまなステークホルダーに対して税の透明性を高める必要があると考えており、税務に関するコンプライアンスやガバナンスについて定めた「トピー工業グループ タックスポリシー」を制定しています。

※「トピー工業グループ タックスポリシー」の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

知財コンプライアンス・ガバナンス

当社グループは、「トピー工業グループ 知財方針」を制定しています。本方針では、知的財産を事業の持続的成長を支えるツールと位置づけ、特許に限らずノウハウを含むものと定義し、その管理の厳格化を進めるとともに、知的財産の可視化、分析、活用により、イノベティブな知的財産戦略を創出することを定めています。本方針の下、当社グループは知的財産の創出や知的財産に関するコンプライアンス・ガバナンスの向上に努めます。

※「トピー工業グループ 知財方針」の詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

株主・投資家との対話

決算説明会の実施

当社は、通期および第2四半期の決算発表後にアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を実施し、代表取締役社長が直接内容の説明を行っています。この説明会の様子は、当社ウェブサイトの株主・投資家情報の「IRライブラリー」

でストーリーミング配信をしています。

2022年度決算に関する決算説明会開催状況

開催日	内容	参加人数
2022年11月24日	第2四半期決算説明会	21名 ストーリーミング配信 視聴数：788回
2022年5月25日	通期決算説明会	36名 ストーリーミング配信 視聴数：654回

※ストーリーミング配信の視聴数は、2023年9月13日現在の数値です。

機関投資家との面談

当社は、決算に関する機関投資家によるIR取材への対応や、ESGへの取り組みなどを議題とするエンゲージメントなど、機関投資家との面談を実施し、当社グループの経営状況や各種取り組みについて説明を行っています。面談内容については、毎月速報として取締役、監査役および経営管理部門に情報を展開するほか、定期的に経営会議で分析を交えた報告を行うなど、市場の声を当社の経営にフィードバックするよう努めています。

（2022年度の機関投資家との面談の状況）
面談回数:39回 当社対応者:IR担当者（財務部、総務部、経営企画部） ※一部面談には経営企画掌管取締役等が参加。

（対話における主なテーマ）	
●会社説明	●事業の将来性
●業績動向	●ESGに関する取り組み
●中期経営計画	●情報開示の内容
●株価向上策	

個人投資家との対話

当社はこれまで、主に個別のお問い合わせへの対応を通じて個人投資家との対話を行っていましたが、2023年度からは、個人投資家向けIRフェアへのブース出展を行うなど、個人投資家との対話を充実化する取り組みを進めています。今後も、個人投資家向けの情報開示の充実やIRイベントの参加などを通じて、個人投資家との対話の強化に努めます。

沿革

1921
宮製鋼所（東都製鋼の前身）創設

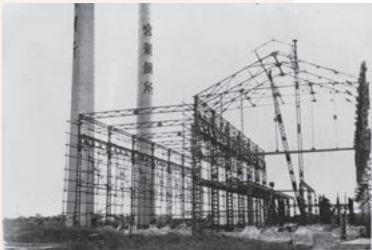
1922
宮製鋼所、サッパンバー圧延に成功

1926
東京シャリング株式会社
（東都製鋼の前身）設立

1930
帝国発条製作所（車輪工業の前身）、
自動車用ホイールの試作開始

1934
株式会社東京車輪製作所
（車輪工業の前身）設立

1936



宮製鋼所 建設中の平炉工場



宮製鋼所創業者
高妻 俊秀

1961
東都造機、茅ヶ崎製作所（現 神奈川製造所）開設
車輪工業、豊川工場（現 豊川製造所）開設

1964
車輪工業、綾瀬工場（現 綾瀬製造所）開設
車輪工業・東都製鋼・東都造機および
東都鉄構の4社が合併し、トピー工業株式会社が発足



4社合併調印式

1969
トピーインターナショナル, INC.
（現 トピーアメリカ, INC.）設立

1972
豊橋製造所内に技術研究所
（現 技術センター）創設

1977
合成マイカの販売開始

1920

1940

1960

1980

1941
東京車輪製作所と株式会社阿部鉄工所が合併、
車輪工業株式会社が発足

1943
宮製鋼所と東京シャリングが合併、東都製鋼株式会社が発足

1955
東都造機株式会社設立

1956
東都鉄構株式会社設立

1958
東都製鋼、豊橋製鋼所（現 豊橋製造所）開設



1980
PT. インコアスク社（インドネシア）と技術援助契約締結

1982
PT. パリンダ社（インドネシア）と技術援助契約締結
綾瀬製造所 商用車向け大中型チュープレスタイヤ用
ホイールを開発
鉾山機械用超大型ホイール（SGOR®）を開発

1985
トピーコーポレーション（現 トピーアメリカ, INC.）設立



1987
化粧品用高品質合成マイカの実用化

1988
PT. パコアクイナ社（インドネシア）と技術援助契約締結

1989
豊橋製造所「造機工場」操業開始

1990
豊川製造所「明海工場」操業開始

1991
豊橋製造所「きみとぼくホール」完成



1992
豊川製造所「鞍手工場」操業開始

1995
豊橋製造所「棒鋼工場」操業開始

1998
全生産拠点でISO9001の認証取得

1999
トピーインターナショナル, U.C.A., INC.（現 トピーアメリカ, INC.）設立
全生産拠点でISO14001の認証を取得

1990

2000

2000
電力供給事業の明海発電株式会社が営業運転開始



2003
福建源興トピー汽車零件有限公司
（現 福建トピー汽車零件有限公司）に資本参加

2004
綾瀬製造所「羽村工場」操業開始

2007
トピーアメリカ, INC. 設立
（トピーインターナショナル, INC.、トピーコーポレーション、
トピーインターナショナル, U.C.A., INC. の3社が合併）
本社を東京都品川区大崎に移転

2008
サイエンス事業部を新設
新日本製鐵株式會社（現 日本製鉄株式会社）との業務提携強化

2011
トピー履帯（中国）有限公司設立

2013
トピー パリンダ マニファクチャリング
インドネシア設立
トピー 履帯インドネシア設立
トピー・エムダブリュ・
マニファクチャリング・
メキシコ S.A. DE C.V. 設立

2014
トピー履帯インドネシア営業開始
豊橋製造所 新製鋼工場操業開始

2015
トピーファスナー・メキシコ S.A. DE C.V. 設立

2016
MWイタリア社との業務・資本提携強化

2017
ホイールズ インディア社との合併会社
WIL カー ホイールズ リミテッド設立

2018
リンテックス株式会社を完全子会社化
旭テック株式会社を完全子会社化



2010

2020

2021
創立100周年



創立100周年記念ロゴマーク

11年間 連結財務データ

年 度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

経営業績（会計年度）〈単位：百万円〉

売上高	226,912	234,682	237,677	215,872	208,237	230,462	286,227	263,305	225,121	271,178	334,496
営業利益または損失	6,990	5,308	6,422	10,000	7,180	7,997	7,505	2,851	△ 2,943	△ 1,706	7,175
経常利益または損失	6,234	4,485	6,037	8,806	6,116	8,034	9,357	3,597	△ 575	△ 1,401	8,043
税金等調整前当期純損益	5,842	4,249	4,476	4,681	10,897	7,933	10,345	1,741	856	1,790	7,421
親会社株主に帰属する当期純損益	3,409	1,914	2,360	1,700	7,191	5,500	7,114	△ 4,497	578	386	6,321
設備投資額	20,477	25,458	20,374	8,815	9,874	12,132	25,100	13,397	10,371	8,429	8,939
減価償却費	8,957	10,086	10,315	11,321	10,631	10,599	11,110	12,332	12,515	12,775	13,295
EBITDA※1	15,947	15,394	16,737	21,322	17,812	18,596	18,616	15,184	9,571	11,068	20,471
研究開発費	1,212	1,519	1,202	1,059	1,137	1,131	1,096	1,115	1,057	1,107	1,045

財務状況（会計年度末）〈単位：百万円〉

総資産	208,781	232,714	252,456	231,583	223,050	248,102	284,198	254,659	264,672	282,195	292,322
自己資本	89,522	94,363	106,187	98,893	103,951	108,959	111,304	102,732	107,428	112,657	120,265
純資産	91,258	96,219	107,941	99,973	104,853	109,859	112,362	103,800	108,385	113,703	121,425
有利子負債残高	53,534	62,453	77,516	70,070	55,831	61,096	79,676	76,782	81,075	86,035	83,587

キャッシュ・フローの状況（会計年度）〈単位：百万円〉

営業活動によるキャッシュ・フロー	16,770	7,251	19,440	19,346	10,130	10,780	11,725	16,206	5,730	△ 5,528	15,058
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 14,770	△ 17,478	△ 29,141	△ 7,529	△ 1,016	△ 5,861	△ 20,835	△ 16,048	△ 8,931	△ 2,609	△ 8,360
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 4,997	7,538	13,157	△ 8,391	△ 16,861	1,834	15,936	△ 6,461	3,668	3,527	△ 4,677

1株当たり情報〈単位：円〉※2

当期純損益	143.76	80.76	99.65	71.80	303.90	234.25	302.85	△ 191.42	24.70	16.61	276.51
配当金	40	20	40	60	80	80	90	40	20	20	88

財務指標〈単位：％〉

売上高営業利益率（ROS）	3.1	2.3	2.7	4.6	3.4	3.5	2.6	1.1	△ 1.3	△ 0.6	2.1
自己資本利益率（ROE）	4.0	2.1	2.4	1.7	7.1	5.2	6.5	△ 4.2	0.6	0.4	5.4
自己資本比率	42.9	40.5	42.1	42.7	46.6	43.9	39.2	40.3	40.6	39.9	41.1

期末従業員数〈単位：人〉 〔外、平均臨時雇用者数〕	4,374 〔491〕	4,515 〔538〕	4,596 〔573〕	4,408 〔597〕	4,568 〔587〕	5,034 〔581〕	6,241 〔869〕	6,181 〔1,016〕	6,153 〔756〕	5,897 〔779〕	5,706 〔842〕
------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	------------------	----------------	----------------	----------------

※1 営業利益または損失に減価償却費を足して算出しています。

※2 2016年10月1日を効力発生日として、普通株10株につき1株の割合で株式併合を実施したため、2012年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定し、1株当たり情報を算定しています。

財務データの詳細については、当社ウェブサイトに掲載の「有価証券報告書」などをご参照ください。

非財務ハイライト

環境

	単位	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境マネジメントシステム							
ISO14001取得割合	%	連結 ^{※1} 生産拠点	67%	71%	71%	75%	75%
温室効果ガス排出量							
Scope 1	千t-CO ₂	連結日本 ^{※2} (一部を除く)	246	228	234	254	233
Scope 2 ^{※3}	千t-CO ₂	連結日本 (一部を除く)	353	322	307	310	332
Scope 3	千t-CO ₂	連結日本 (一部を除く)	－	－	1,301	1,194	1,334
エネルギー使用							
エネルギー使用量	TJ	連結日本 (一部を除く)	10,951	10,439	10,552	11,249	11,044
取水							
市の水道総供給量および工業用水	千m ³	連結	3,081	3,012	2,906	2,985	2,993
地下水取水量	千m ³	連結	1,066	979	877	820	848
排水							
排水量合計	千m ³	連結	2,206	2,055	1,819	1,869	1,927
廃棄物							
リサイクル量	t	連結	222,304	221,721	217,248	248,521	246,249
廃棄物排出量	t	連結	244,525	242,132	236,154	265,068	276,084
化学物質							
PRTR法 ^{※4} 対象物質の排出量	t	連結 日本	283	292	231	232	213
PRTR法対象物質の移動量	t	連結 日本	255	304	251	347	351
VOC ^{※5} 総排出量・移動量	t	連結 日本	283	292	230	232	213
汚染物質							
大気汚染物質 NOx(窒素酸化物)	t	連結 日本	166	158	189	146	167
大気汚染物質 SOx(硫黄酸化物)	t	連結 日本	135	124	85	92	30

※1 対象範囲を「連結」と記載した項目は、特段の記載が無い場合は連結子会社が対象です。ただし、環境に関する項目については、アサヒテック ノースアメリカおよび広州旭 ドンリン リサーチ&デベロップメントは含めていません。

※2 「一部除く」と記載した項目については、発電事業として社外に販売した送電に関する電力に相当する数値は含めていません。

※3 電力の排出係数は、基礎排出係数としています。

※4 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

※5 揮発性有機化合物

社会

	単位	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員構成 ^{※6}							
従業員人数 連結	人	連結	6,241	6,181	6,153	5,897	5,706
従業員人数 男性 連結	人	連結	5,079	5,021	4,974	4,742	4,585
従業員人数 女性 連結	人	連結	1,162	1,160	1,179	1,155	1,121
女性比率 連結	%	連結	19%	19%	19%	20%	20%
管理職構成							
全管理職人数 連結	人	連結	713	742	739	721	735
管理職人数 男性 連結	人	連結	679	707	700	685	689
管理職人数 女性 連結	人	連結	34	35	39	36	46
女性管理職比率 連結	%	連結	4.8%	4.7%	5.3%	5.0%	6.3%
全管理職人数 単体	人	単体	247	256	255	248	242
管理職人数 女性 単体	人	単体	2	2	6	6	6
女性管理職比率 単体	%	単体	0.8%	0.8%	2.4%	2.4%	2.5%

採用							
新卒採用人数 男性	人	単体	39	38	44	40	35
新卒採用人数 女性	人	単体	15	9	11	10	9
中途採用人数 男性	人	単体	43	25	14	8	10
中途採用人数 女性	人	単体	4	4	1	0	5
中途採用比率	%	単体	47%	38%	21%	14%	25%
平均勤続年数							
男性	年	単体	19	19	19	19	19
女性	年	単体	13	13	13	13	13
障がい者構成							
障がい者雇用率 ^{※7}	%	単体	2.3%	2.4%	2.4%	2.5%	2.5%
休暇制度の利用状況							
年次有給休暇平均取得率	%	単体	74%	82%	67%	76%	72%
年次有給休暇平均取得日数	日	単体	14	15	13	15	16
育児休職制度利用者	人	単体	6	6	7	14	11
介護休職制度 利用者	人	単体	1	0	0	0	0
社会貢献支出							
寄付金	百万円	単体	5.4	1.9	1.0	0.4	1.6
労災、疾病 ^{※8}							
休業災害度数率(従業員)	件/1Mh	連結 日本	0.56	0.52	0.74	1.01	1.13
死亡事故数(従業員)	件	連結	0	0	0	1	0
労働災害件数	件	連結	19	12	11	15	17
労働災害件数	件	連結 日本	6	6	8	11	12

※6 「社会」の中の従業員に関する項目は、特段の記載が無い場合、日本国内についてはいわゆる正社員を対象にしています。

※7 有期労働契約者を含めています。

※8 アサヒテック ノースアメリカおよび広州旭 ドンリン リサーチ&デベロップメントは含めていません。一方、持分法適用関連会社の北越メタル(株)を対象範囲に含めています。また、被災者等の属性に関わらず、協力会社を含めた当社グループの事業所内で生じた災害等が対象です。

ガバナンス

	単位	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会							
男性取締役数	人	単体	6	6	6	6	7
女性取締役数	人	単体	0	0	0	1	1
社外取締役数	人	単体	2	2	2	2	3
社外取締役のうち 独立役員に指定されている人数	人	単体	2	2	2	2	3
非業務執行取締役または 独立取締役数	人	単体	2	2	2	2	3
業界経験のある社外取締役 または非業務執行取締役の数	人	単体	0	0	0	0	0
取締役会開催回数	回	単体	17	16	17	18	17
取締役出席率	%	単体	100%	100%	100%	100%	100%
取締役の平均在任年数 (年度末在籍の取締役を対象)	年	単体	1.8	1.9	1.9	2.1	2.1
監査役会							
監査役会の人数	人	単体	4	4	4	4	4
社外監査役の人数	人	単体	2	2	2	2	2
監査役会の開催回数	回	単体	16	16	15	16	15
監査役会の平均出席率	%	単体	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
指名報酬委員会							
指名諮問委員会の開催回数	回	単体	3	3	3	3	5
報酬諮問委員会の開催回数 ^{※9}	回	単体	2	3	4	3	2
コンプライアンス・リスクマネジメント							
内部通報・相談件数	件	連結	15	7	8	14	10

※9 取締役の報酬決定に関する会合のみ。報酬制度検討に関する会合は別途開催しています。

関係会社の状況

名 称	住 所	資本金(百万円)	主要な事業の内容	議決権の所有割合 または被所有割合(%)
(連結子会社) トビー実業(株)	東京都品川区	480	鉄鋼・自動車・産業機械部品 その他	100
トビー海運(株)	愛知県豊橋市	225	鉄鋼	100
トビーファスナー工業(株)	長野県松本市	310	自動車・産業機械部品	100
(株)トビーレック	東京都江東区	300	その他	100
九州ホイール工業(株)	福岡県京都郡苅田町	100	自動車・産業機械部品	100
(株)トージツ	愛知県豊橋市	80	鉄鋼	100 (100)
(株)オートピア	東京都八王子市	30	自動車・産業機械部品	100 (100)
明海リサイクルセンター(株)	愛知県豊橋市	200	鉄鋼	100 (30)
(株)三和部品	茨城県坂東市	200	自動車・産業機械部品	100
明海発電(株)	愛知県豊橋市	205	発電	100
リンテックス(株)	岡山県倉敷市	100	自動車・産業機械部品	100
西部ホイール(株)	岡山県倉敷市	10	自動車・産業機械部品	100 (100)
ATCホールディングス(株)	静岡県掛川市	100	自動車・産業機械部品	100
旭テック(株)	静岡県掛川市	100	自動車・産業機械部品	100 (100)
トビーアメリカ, INC.	アメリカ合衆国ケンタッキー州フランクフォート市	600(米ドル)	自動車・産業機械部品	100
トビープレジジョンMFG., INC.	アメリカ合衆国イリノイ州エルクグロブプレッジ	50千(米ドル)	自動車・産業機械部品	100 (100)
トビーファスナー(タイランド) LTD.	タイ国チョンブル県ドンファロムアン市	50百万(タイバーツ)	自動車・産業機械部品	90 (55)
福建トビー汽車零件有限公司	中華人民共和国福建省福州市	194百万(人民元)	自動車・産業機械部品	100
トビー履帯(中国)有限公司	中華人民共和国山東省青島市	606百万(人民元)	自動車・産業機械部品	100
トビーファスナー・ベトナム CO., LTD.	ベトナム社会主義共和国フンイエン省イエンマイ県	6,240千(米ドル)	自動車・産業機械部品	100 (80)
トビー パリンダ マニファクチャリング インドネシア	インドネシア共和国西ジャワ州カラワン県	7,105億(ルピア)	自動車・産業機械部品	90
トビー履帯インドネシア	インドネシア共和国西ジャワ州ブカシ県	412億(ルピア)	自動車・産業機械部品	100 (3)
トビー・エムダブリュ・マニファクチャリング・ メキシコ S.A. DE C.V.	メキシコ合衆国グアナファト州シラオ市	867百万(ペソ)	自動車・産業機械部品	95
トビーファスナー・メキシコ S.A. DE C.V.	メキシコ合衆国サンルイスポトン州サンルイスポトン市	331百万(ペソ)	自動車・産業機械部品	100 (100)
輪泰科斯(広州)汽車零配件有限公司	中華人民共和国広東省広州市	188百万(人民元)	自動車・産業機械部品	100 (100)
アサヒテック・アルミニウム・タイランド	タイ国チョンブル県クロンタムル市	1,480百万(タイバーツ)	自動車・産業機械部品	100 (100)
アサヒテック ノースアメリカ	アメリカ合衆国ミシガン州トロイ市	90千(米ドル)	自動車・産業機械部品	100 (100)
広州旭 ドンリン リサーチ& デベロップメント	中華人民共和国広東省広州市	11百万(人民元)	自動車・産業機械部品	51 (51)
(持分法適用関連会社) 北越メタル(株)	新潟県長岡市	1,969	鉄鋼	35.1 (1.3)
広州 ホイールホース 旭 アルミニウム	中華人民共和国広東省広州市	216百万(人民元)	自動車・産業機械部品	49 (49)
広東ダイカスタル旭汽車零部件有限公司	中華人民共和国広東省英徳市	40百万(人民元)	自動車・産業機械部品	25 (25)
(その他の関係会社) 日本製鉄(株)	東京都千代田区	419,524	鉄鋼製品等の製造、販売 およびエンジニアリング	0.1 (被所有) 21.4 (0.3)

※1 「主要な事業の内容」欄には、セグメントの名称を記載しています(その他の関係会社を除く)。
※2 トビーアメリカ, INC.およびトビープレジジョンMFG., INC.は上記資本金のほかに、それぞれ額面超過払込額62,999,400米ドルおよび4,950,000米ドルがあり、資本の額は、それぞれ63,000,000米ドルおよび5,000,000米ドルとなっています。
※3 トビー実業(株)、トビーアメリカ, INC.、福建トビー汽車零件有限公司、トビー履帯(中国) 有限公司、トビー パリンダ マニファクチャリング インドネシア、トビー・エムダブリュ・マニファクチャリング・メキシコ S.A. DE C.V.、輪泰科斯(広州)汽車零配件有限公司およびアサヒテック・アルミニウム・タイランドの8社は特定子会社に該当します。
※4 北越メタル(株)、日本製鉄(株)は有価証券報告書を提出しています。
※5 「議決権の所有割合または被所有割合」欄の()は、間接所有割合または間接被所有割合で内数です。
※6 非連結子会社および持分法非適用関連会社は記載していません。

2023年3月31日現在

株主・投資家情報

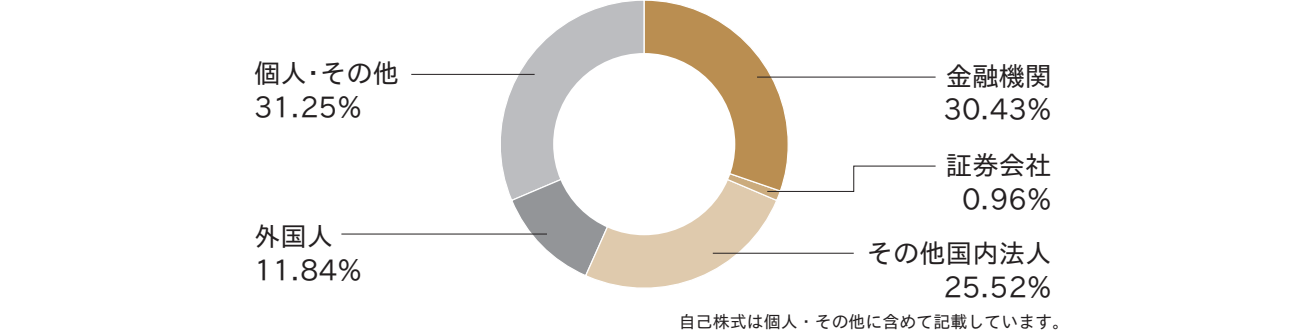
株式市場 東京証券取引所プライム市場・名古屋証券取引所プレミアム市場(証券コード7231)
発行可能株式総数 88,300,000株
発行済株式総数 24,077,510株
株主数 12,588名

大株主一覧(上位10名)

株 主 名	持株数(株)	持株比率(%)
日本製鉄株式会社	4,818,264	21.07
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,053,000	8.98
トビーファンド	1,097,210	4.80
明治安田生命保険相互会社	975,134	4.26
株式会社みずほ銀行	787,802	3.45
トビー工業グループ社員持株会	745,731	3.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	614,127	2.69
株式会社りそな銀行	413,605	1.81
損害保険ジャパン株式会社	374,600	1.64
MW ITALIA S.R.L.	367,200	1.61

(注) 1. 当社は、自己株式を1,212,022株保有していますが、上記大株主からは除外しています。
なお、自己株式には、取締役等向け株式報酬制度に係る信託が所有する当社株式を含めていません。
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しています。
3. トビーファンドは当社および関係会社取引先持株会の名称です。

所有者別株式分布状況



事業年度 4月1日から翌年3月31日
定時株主総会 6月
基準日 3月31日(定時株主総会・期末配当)
9月30日(中間配当)
単元株式数 100株
株主名簿管理人 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
(特別口座管理機関) 三井住友信託銀行株式会社
お問い合わせ先 〒168-0063
東京都杉並区和泉二丁目8番4号
三井住友信託銀行株式会社 証券代行部
TEL：0120(782)031(フリーダイヤル)

2023年3月31日現在