

社会課題の解決と 持続的成長の両立へ

2030年ビジョンにおける ESG経営の実践

当社は、2030年ビジョンの実現に向け、ESG経営を事業変革と価値創造の基盤として推進しています。素材・部品・システムまでを手掛ける強みを活かし、低炭素社会への貢献や資源循環の推進に取り組むとともに、電動車・インフラ・スマート分野での事業拡大を通じて社会課題の解決と持続的な成長を目指しています。

ESG経営の推進に当たっては、2030年ビジョンで掲げる「事業とモノづくり力の変革による収益力向上と社会価値創出」の考え方を基軸としています。「持続可能な地球環境への貢献」「事業の変革で豊かな社会を創造」「従業員の幸せと会社の発展」を重要な判断軸とし、事業ポートフォリオの変革や人材基盤の強化を進めることで、企業価値の向上につなげています。

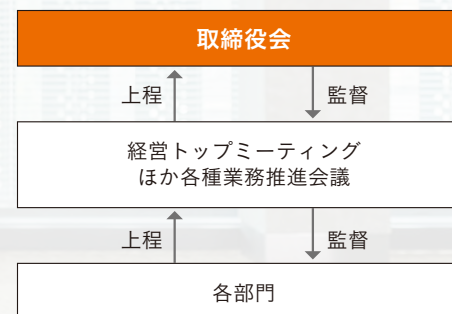
代表取締役社長
後藤 尚英

代表取締役会長
藤岡 高広

管理体制

2030年ビジョンの実現に向けて特定したマテリアリティを経営の中核に据え、全社的な管理体制のもとで推進しています。マテリアリティは、気候変動への対応、自動車産業の変革(CASE)への貢献、人材の多様性・安全確保、ガバナンスの強化など、事業環境の変化と社会要請を踏まえて特定し、経営戦略および2030年ビジョンと連動して設定しています。各重要課題には担当部門およびKPIを定め、進捗状況は定期的にモニタリングし、経営層が関与する会議体を通じてレビュー・改善が行われます。これにより、ESG課題を全社横断で管理し、事業活動と一体化した価値創造を継続的に高度化する体制を構築しています。

■ 管理体制

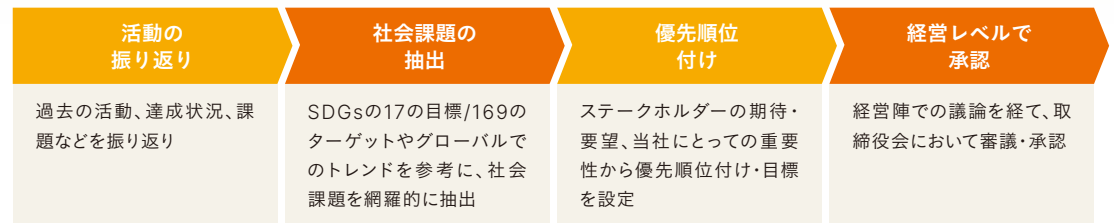


マテリアリティの全体像

マテリアリティ	KPI(目標)	2025年度実績	主な取り組み
気候変動	CO2排出量削減率 ※2013年度比(2026年 35%、2030年 50%)	32.5%	●製造工程の効率化などによる徹底した省エネ活動の推進 ●自社発電を含めた太陽光発電などのクリーンエネルギー活用の推進 ●次世代製鋼プロセス構築や水素活用など革新技術の開発 P.47
資源循環	副産物埋立量(2026年2,400t、2030年2,000t)	2,100t	●副産物(スラグ、ダスト、スケールなど)のリサイクル推進 P.49
環境保全	大気汚染物質排出量	SOx 1.10t、NOx 127t	●SOx・NOx排出の低水準維持の取り組み推進 P.50
	工場排水汚濁負荷量	COD 12.27t、 窒素 5.03t、リン 0.37t	
技術革新	特許出願数(50件/年)	53件	●「事業の変革で豊かな社会を創造」の実現に向け、事業戦略と一体化した研究開発の推進および早期事業化 ●AIなど高度情報技術・解析技術の向上と戦略的特許出願による開発基盤強化 P.33
多様性	女性管理職数(10名)	7名	●仕事とライフイベントを両立できる柔軟な勤務制度の整備 ●多様な従業員がモチベーション高く活躍できる職場環境、人事制度の整備・導入 ●職種別・階層別教育体系に基づくOff-JT教育の充実、経営戦略と連動したスキルアップ・能力開発への投資促進 ※教育時間は人事部主催の階層別教育・選抜教育を対象としています P.51
働き方・ 人材育成	年次有給休暇取得日数(20日)	16.5日	
	1人当たりの残業時間[スタッフ系](10時間/月)	13.9時間/月	
	1人当たりの教育時間※	12.3時間	P.52
人権	職種別研修での人権教育実施率(100%)	100%	●「愛知製鋼グループ企業行動指針」に則った人権を尊重した事業活動 ●従業員教育を通じた高い倫理観と人権意識の醸成 ●内部通報制度など人権保護体制の整備・強化 P.53
安全・健康	重大災害件数(0件)	0件	●安全性リスク評価に基づく災害を発生させない「場づくり」 ●類似災害の撲滅に向けた再発防止の推進 ●心と体の健康維持・増進に向けた健康経営の推進 P.55
	傷病休業日数率(0.25%)	1.34%	
品質・生産	客先流出不具合件数(0件)	17件	●IATF16949認証取得を通じた品質マネジメントシステムのさらなる強化 ●クレームの真因追求強化による再発防止策の徹底 ●TPSをベースとした製品をタイムリーに安定供給できる生産基盤の構築 P.57
	粗鋼生産量	969千t	
	鍛造品生産量	243千t	
	電子部品生産量	52.8百万セット	
調達	グリーン調達ガイドライン周知率(100%)	100%	●「グリーン調達ガイドライン」に基づく取引先と連携した環境保全活動の推進(環境配慮製品の優先購入など) ●「パートナーシップ構築宣言」に基づく取引先との望ましい取引慣行(振興基準)の遵守 P.59
	下請法違反件数(0件)	0件	
地域共生	ボランティア活動参加率(100%)	76%	●工場緑地の一部である「中新田緑地(約2万m ²)」における自然生態系の構築など生物多様性保全・自然共生活動の推進 ●社会貢献活動を通じた地域社会とのコミュニケーション活動 P.59
法令遵守	重大な法令違反(0件)	0件	●「愛知製鋼グループ企業行動指針」に基づく高い倫理観の共有 ●研修・講演会などによる意識・知識の向上 ●違反を発生させない社内体質の継続的な強化 P.68
サイバー セキュリティ	サイバー攻撃による重大インシデント(0件)	0件	●トヨタグループ共通の「オールドヨタセキュリティガイドライン(ATSG)」「オールドヨタプラントセキュリティガイドライン(ATPSG)」 などに基づいた、社内体制の整備・ルールの周知・教育・点検によるセキュリティ強化 P.68

特定プロセス

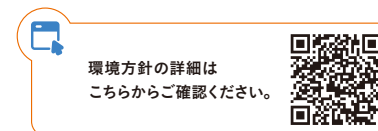
当社はマテリアリティの特定にあたり、これまでの社会課題への取り組みや実績を振り返るとともに、SDGsやグローバルな社会課題を踏まえ、多様なステークホルダーの要望や期待をもとに重要課題を整理しました。その後、優先順位付けと目標設定を行い、経営陣の議論を経て取締役会にて承認しています。サーキュラーなモノづくり・環境・安全・人材に関するKPIを設定・管理し、重要課題の解決を通じて持続的な企業価値向上とサステナビリティの実現を目指しています。





Environment

環境



環境マネジメント

2030年ビジョンの経営ミッションの一つである「環境に一番やさしい鉄屋」として社会貢献するため、2030年までに達成すべき目標を定め、その実現に向けて、「エコエネルギー」「エコプロダクション」「エコマネジメント」の三本柱を中心に取り組んでいます。

	取り組み	2030年度目標	2025年度実績
エコエネルギー	・エネルギー効率の追求・製造プロセス改革 ・クリーンエネルギー導入	CO ₂ 排出量：50%削減 (2013年度比)	32.2%削減
エコプロダクション	・エコ製品・エコ技術開発・次世代インフラへの貢献 ・資源循環の追求	埋立処分量： 2,000t/年以下	2,100t
エコマネジメント	・環境責任の徹底・自然・生物多様性保全 ・環境情報発信・開示	中新田環境指標種： 30種誘致	31種

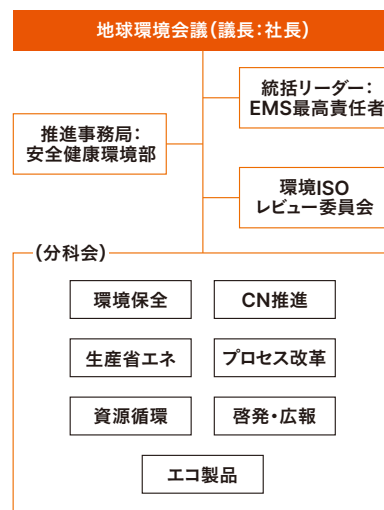
推進体制

取締役会の監督の下、社長を議長とする「地球環境会議」を中心に環境マネジメントを推進しています。地球環境会議では全社の環境活動の進捗を確認し、下部組織の7つの分科会が専門的な取り組みを推進しています。また、グループ会社との連絡会を通じて情報や好事例を共有し、環境活動を推進しています。



グループ会社連絡会での活動の様子

■ 体制図



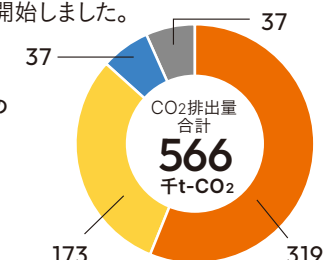
分科会	取り組み
環境保全	・異常・苦情の防止、生物多様性や緑地保全活動
CN推進	・CO ₂ に関する情報収集、戦略立案など
生産省エネ	・省エネ・生産効率向上などの改善
プロセス改革	・生産工程における革新的技術の開発など
資源循環	・再使用、廃棄物、原材料の再利用の取り組みなど
啓発・広報	・CN、SDGsなど活動推進に向けた社内外へのメッセージ発信
エコ製品	・環境貢献製品の開発など

エコエネルギー

当社のCO₂排出量の約9割は、鉄スクラップの溶解や鋼材加熱に使用する電力と都市ガスに由来します。2050年のカーボンニュートラル実現に向けたロードマップに基づき、これまで培った省エネ技術の深化、日常業務でのムダの徹底排除、製造プロセスの抜本的改善によるエネルギー削減を推進し、2025年度は149件の省エネ活動に取り組みました。また再生可能エネルギーについては、オンサイトPPA(3工場)に加え、オフサイトPPAの導入も2025年度から開始しました。

■ 2025年度CO₂排出量内訳 (愛知製鋼単体エネルギー起源のScope1+Scope2)

電力	56.4%
都市ガス	30.6%
コークス	6.5%
その他	6.5%



気候変動 —TCFD提言に基づく情報開示—

当社は、事業活動で発生するCO₂排出を重要な経営課題と捉え、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを加速しています。資源循環型企業として長年培ってきたスクラップ活用技術と知見を活かし、サプライチェーン全体の排出削減に貢献する製品・サービスの創出を進めています。2021年にはTCFD提言へ賛同し、ガバナンス・リスク管理・戦略・指標と目標の枠組みに基づき、気候変動リスクと機会を分析し、情報開示を行いました。また、①省エネの深化・追求②再生可能エネルギーの活用③脱炭素技術の開発・導入を柱としたロードマップに従い、2025年度は再エネ電力拡大、製品CFP算定（EPD取得）、水素ガス燃焼など国内外子会社を含むグループ全体で計画的にCO₂削減を推進しています。詳細はWebにて公開しています。

会議内での主な付議事項・カーボンニュートラルに向けた取り組み、Scope別CO₂排出量などの詳細はこちらからご確認ください。

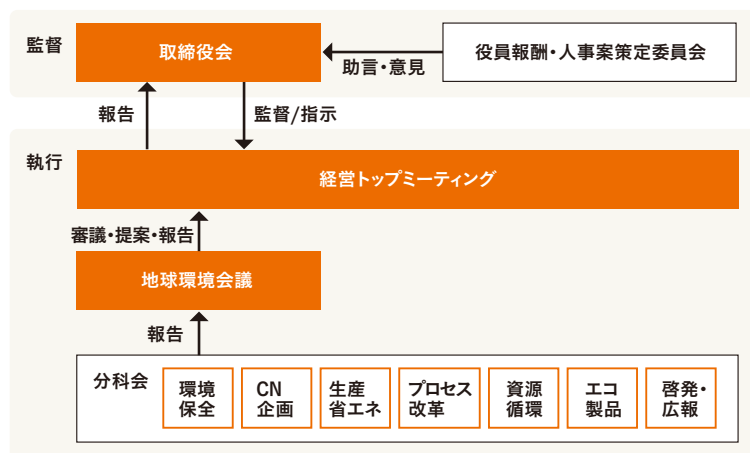


	2020	2030	2040	2050	削減目標 (2013年度比)
①省エネの深化・追求	設備改善・操業改善による原単位低減 生産工程改革（ライン集約、工程省略）	次世代製鋼プロセスの構築			2030年 15%以上削減 2050年 35%削減
②再生可能エネルギーの活用	自家消費型太陽光発電の導入 再エネ電力の導入（オンサイトPPA、オフサイトPPAなど）				2030年 35%以上削減 2050年 65%削減
③脱炭素技術の開発・導入	燃料転換（重油→都市ガス）→水素燃料実証化→全社展開 合成メタンの導入 CO ₂ 回収技術の導入				

ガバナンス

気候変動を含む経営に重大な影響を及ぼすリスク・機会への対応方針・事業戦略・取り組み状況は、経営における重要事項を審議する「経営トップミーティング」および「地球環境会議」で議論・審議しています。「取締役会」はその報告を受け、特に重要な事案を審議することで監督機能を果たしています。

体制図



リスク管理

リスク管理全般は下記のプロセスで特定、評価、監督を実施しています。

リスク管理プロセス

抽出	事業部門・機能部門	業態、事業特性および社会状況から気候変動を含むリスクを抽出
特定・評価	地球環境会議・設備投資会議・生産会議など	影響度・発生頻度・時間軸などから経営に重大な影響を及ぼすリスクを特定
対応策	経営トップミーティング	重大リスクへの対応策を立案、そのための管理指標を設定し経営計画に落とし込み
監督	取締役会	経営計画は取締役会で審議、定期的に執行状況と管理指標の進捗を確認することで監督

カーボンニュートラルに向けた戦略

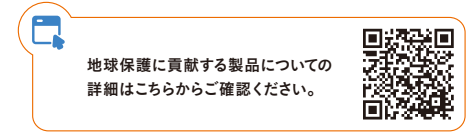
当社は、国際エネルギー機関(IEA)および気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の示す「1.5℃」と「4℃」の2つの将来シナリオを用いて2030年の社会を想定し、事業に影響を及ぼすリスクと機会を分析しました。

■ 主なリスク・機会と対応の方向性(一部抜粋)

シナリオ	気候関連事象	当社への影響	対応の方向性
1.5℃	自動車産業の大変革 ・電動化 ・自動運転	リスク中 ・電動化の進展による特殊鋼需要の減少および鍛造品などの部品需要減少	▶ 電動車における特殊鋼、鍛造品需要の捕捉による事業維持
		機会大 ・電動車向け材料・製品の需要増加 ・自動運転市場の拡大	▶ 高機能・高付加価値な材料・製品の開発(次世代e-Axle部品など) ▶ 磁気マーカシステム「GMPS®」の普及拡大
	社会の脱炭素要請の高まり・電炉鋼需要など	機会中 ・CO ₂ 低排出・リサイクル性に優れる電炉鋼需要の増加	▶ 多様化する顧客ニーズに応える高品質・高機能な製品開発と安定供給体制の構築
	カーボンプライシング導入 ・炭素税など	リスク大 ・化石燃料の使用に伴う操業コスト増加 ・再生可能エネルギー価格上昇による操業コスト増加	▶ 省エネ生産技術の開発や高効率設備の導入検討 ▶ 自家消費型太陽光発電などでの再生可能エネルギー導入・拡大
4℃	原料・諸資材の供給制約	リスク中 ・鉄スクラップ需要増に伴う供給不足・品質低下・価格高騰 ・希少金属・希土類の調達不安定化	▶ 顧客と連携した循環スキームの増強・拡大、低品位スクラップ活用技術の確立 ▶ 調達マルチソース化などサプライチェーン管理の充実
	自然災害 ・激甚化・頻発化など	リスク中 ・自社拠点被害、サプライチェーン寸断による操業停止	▶ 継続的なBCP対策、サプライチェーン強化による影響最小化
4℃	農作物の収穫減・品質低下	機会大 ・アルカリ性土壌での穀物の品質劣化を防止する次世代肥料の需要増加	▶ 次世代肥料「PDMA」の早期実用化、全世界での普及拡大により食料不足の課題対応に貢献

【影響度の定義】

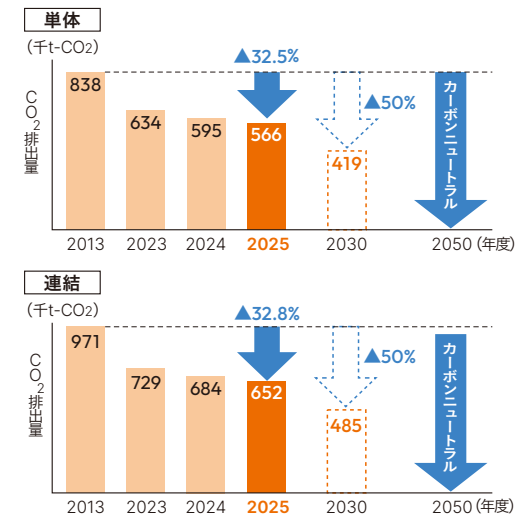
大：数十億円以上の規模の収益への影響を及ぼす可能性のあるリスク・機会 中：数億円規模の収益への影響を及ぼす可能性のあるリスク・機会
※ 現時点で当社想定に基づいて評価したもので、今後の状況に応じて変化します。



指標と目標

当社は事業活動によるCO₂排出量を2030年度までに2013年度比50%削減し、2050年度にはカーボンニュートラル達成を目標として、脱炭素社会実現への貢献に向けて取り組んでいます。生産工程における技術開発の推進や全員参加による徹底した省エネ活動に加え、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーの導入拡大など、CO₂排出量削減に向けた取り組みを積極的に推進しています。2025年度は単体で2013年度比32.5%削減、連結で32.8%削減となり、着実に成果を上げています。

■ Scope1・2



■ Scope3 単体

カテゴリ	2025年度
1 購入した製品・サービス	868
2 資本財	31
3 Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	120
4 輸送、配送(上流)	34
5 事業から出る廃棄物	9
6 出張	0
7 雇用者の通勤	3
8 リース資産(上流)	0
9 輸送、配送(下流)	-
10 販売した製品の加工	-
11 販売した製品の使用	0
12 販売した製品の廃棄	9
13 リース資産(下流)	0
14 フランチャイズ	0
15 投資	0
合計	1,074

取り組み

地球環境保護に貢献する製品



次世代e-Axle部品



磁気マーカシステム「GMPS®」



次世代鉄肥料「PDMA」

取り組み

再生可能エネルギーの活用

オフサイト型バーチャルPPAサービスを通じ、2025年7月よりバイオマス発電由来の再エネ電力、そして2026年4月より陸上風力発電由来の再エネ電力の活用を開始しました。これにより当社電力使用量の約20%を再生可能エネルギーとする構成となり、年間約80,000トンのCO₂削減に貢献する見込みです。今後もカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速していきます。

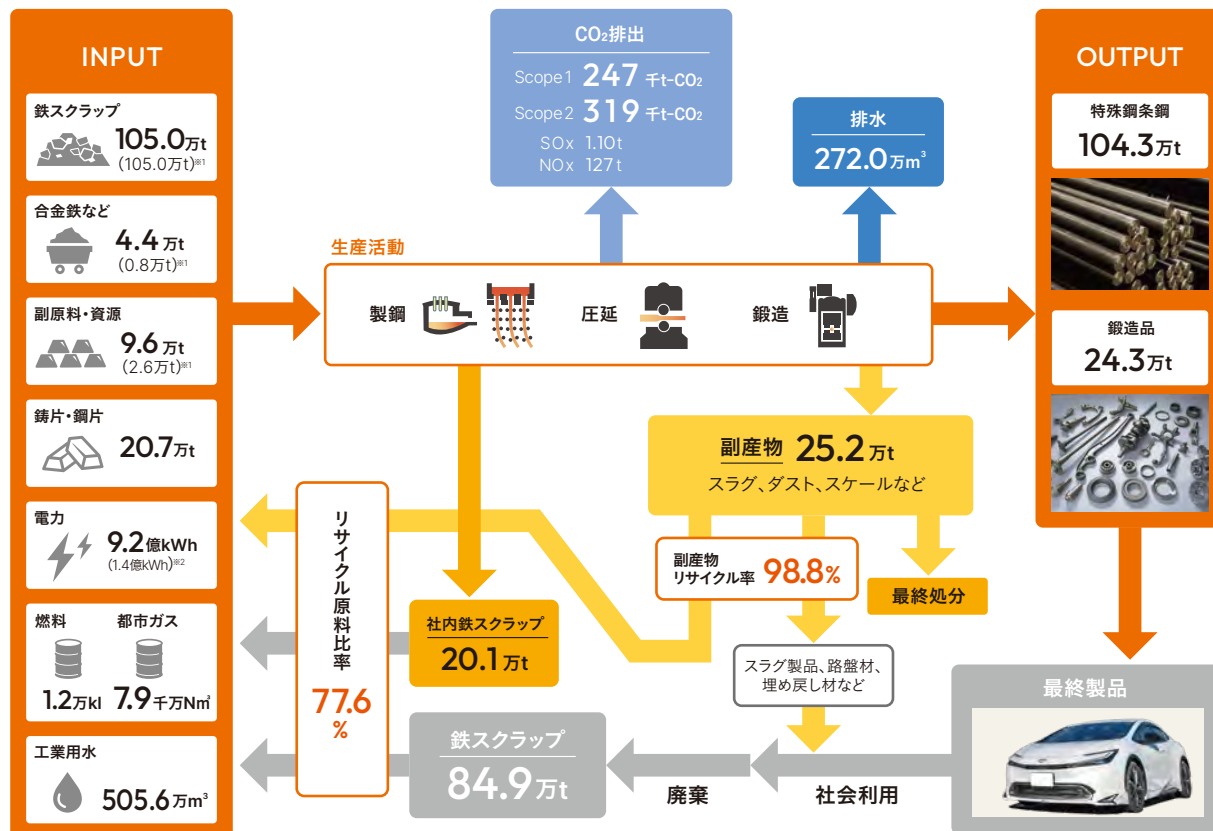


十三湖風力発電所

資源循環

エコプロダクション

当社は自動車やインフラの解体などから発生する鉄スクラップを高品質な特殊鋼製品や自動車部品などに再生することで鉄資源の循環と経済価値の両立を実現している資源循環型企業です。資源やエネルギーの効率的な利用により、資源の投入量や消費量を抑えつつ、製品・部品の再使用、廃棄物・原材料の再利用の取り組みをさらに加速させることで、循環経済（サーキュラーエコノミー）への移行を目指します。



※1 ()内はリサイクル原料 ※2 ()内は再生可能エネルギー由来の電力量

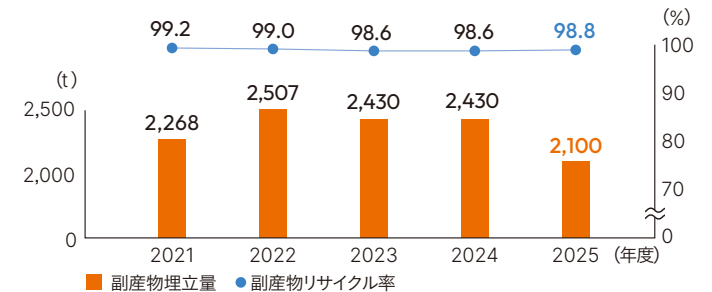
資源循環の取り組みなどの詳細はこちらからご確認ください。



副産物リサイクル率向上への取り組み

当社は、製鋼工程で発生する副産物の資源循環を推進しています。埋立処理していた副産物の有効利用を進めた結果、現在ではリサイクル率98%以上を維持しています。電気炉で発生するスラグは主に道路用路盤材として再利用、ダストは有価金属を回収するためにリサイクル会社に処理を委託しています。また、製鋼工程で使用済みとなったレンガ系廃材は選別・破碎を促進し、再び電気炉で資材として活用しています。さらに2025年度には分別が難しい混合副産物について、電気炉の資材として活用する技術開発を行っており、2030年度に埋立量2000トン/年以下、2050年度ゼロを目指します。

■ 副産物 埋立量/リサイクル率



サーキュラーエコノミーへの取り組み

当社は、自動車用材料、部品およびサプライチェーン全体の連携によりサーキュラーエコノミーの健全な発展、新たな価値創造および地球環境にやさしい持続可能なモノづくりの推進を目的とし、一般社団法人Circular Coreに参画しています。本法人では、自動車用材料、部品およびサプライチェーン全体のサーキュラーエコノミーの市場調査、最新の技術動向やビジネスに関する調査/仮説立案・実証および内外関係機関などとの交流や協力などの活動を積極的に行っています。



生物多様性

エコマネジメント

当社は資源循環型企業として、鉄資源の循環と経済価値を両立させたモノづくりを行っています。その事業活動においては、常に天然資源や水などの生物多様性の恵みを受けています。一方で、スクラップの溶解や鋼材の加熱などによるCO₂排出や排水が生物多様性に影響を与えています。生物多様性への依存と影響の両面を認識し、「愛知製鋼グループ生物多様性方針」に基づき、生物多様性の保全と自然資本の持続的な利用の両立を図りながら、持続可能な社会の実現に貢献します。

生物多様性保全の取り組み

2012年度から、知多工場に隣接する中新田緑地において「カブトムシのすむ森づくり」を推進しています。50種の指標種が集まる環境整備を進めることで、ネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みを進めています。また、多様なステークホルダーと連携し、中新田緑地に生息する生物のモニタリングを継続することで、生物多様性保全の効果を確認・評価し、その結果を自然環境の維持・改善に活用しています。また、2025年度には、東海市が主催する「東海市エコスクール」に初めて参画し、中新田緑地の取り組みを広く発信しました。



東海市エコスクールにおける中新田緑地での自然観察と参加者の集合写真

生物多様性の取り組みなどの詳細はこちらからご確認ください。



TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づいた情報開示

生物多様性や水資源への影響は地域ごとに異なることから、地域特性を踏まえた取り組みが求められます。当社はTNFD提言に賛同し、2026年4月にTNFD Adopter※として登録しました。当社グループの事業活動が自然に与える影響と、自然資本の損失に伴うリスクおよび機会について分析・評価を実施し、その結果をホームページで開示しています。分析結果に基づき、特定した課題への対応を着実に進めるとともに、生物多様性の保全と自然との共生に取り組んでまいります。

※ TNFD Adopter：TNFDが提唱する枠組みに沿った情報開示を行う意思を表明した企業・団体

〈リスク・機会の特定結果〉

自然資本への重要な依存・影響に関する評価結果から、それらに起因するリスク・機会を特定しました。

リスク機会	分類	概要	対応
物理リスク	慢性	水不足に伴う操業停止により収益が減少する	処理水の再利用による水資源の有効活用 BCP体制の構築および強化
移行リスク	政策・規制	環境規制強化により設備投資コストが増加する	規制基準より厳しい自主基準での徹底的な排水管理
	市場/評判	生態系に対する悪影響(汚染など)を与える、あるいは排出規制を遵守できないことにより企業価値が低下する	
機会	製品とサービス/市場	環境負荷の低い製品・サービスの開発や需要拡大により、低炭素製品やリサイクル製品の需要が増加し、ビジネス機会が拡大する	環境負荷の低い製品の開発 CG病対策・アルカリ土壌改善鉄供給材の開発
	生態系の保全と再生	自然保全への取り組みを推進することにより、地域住民をはじめとするステークホルダーからの企業評価が向上する	自然保全の活動(知多半島グリーンベルト、水資源となる森林の育成、竹林整備)

〈優先地域特定の結果〉

当社グループは9拠点を優先地域とし、中でも活動量や過去の実績を踏まえ、「愛知製鋼知多地区」に重点的に取り組みます。一方、他の8拠点は、継続的にモニタリングし、必要に応じて再評価・対応を行っていきます。

〈優先地域〉

国内拠点(3)	・愛知製鋼知多地区 ・近江鉱業 ・アイチ テクノメタル フカウミ
海外拠点(6)	・アイチフォーゼタイランド(AFT) ・アイチフォーゼインドネシア(AFI)
	・愛知製鋼シリコンパレー事務所 ・上海愛知鍛造有限公司(SAFC)
	・愛知磁石科技(平湖)有限公司(AMT) ・浙江愛智機電有限公司(AME)

〈目標〉

カテゴリ	項目	範囲	目標年度	内容
資源利用	水資源の効率的利用	知多地区	—	水循環量を把握し、循環率目標を設定
	副産物物理量とリサイクル率	単体	2030	埋立量2,000t以下、リサイクル率98%以上
汚染除去	排水汚染	連結	2030	異常苦情ゼロ
	大気汚染			



SOCIAL

社会

マテリアリティ

多様性



シニア・障がい者の活躍に向けた
取り組みなどの詳細は
こちらからご確認ください。



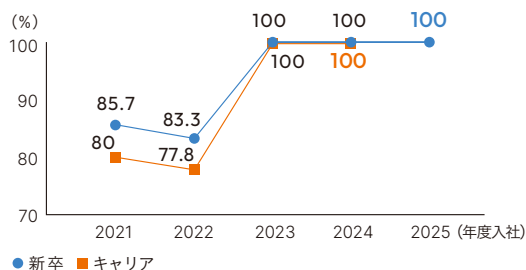
ダイバーシティ&インクルージョン

多様な価値観・能力・経験を持った従業員が、互いに認め合い、相互研鑽して能力を発揮することが、新たな価値創出につながると考えています。そのための人材確保・育成や社内環境整備に取り組んでいます。

採用の多様化

不確実性が高まる事業環境において、社会課題の解決と持続的な企業価値向上には、高度な専門性と多様な経験を備えた人材の確保が不可欠です。当社は新卒採用を継続しつつ、DX領域や研究開発など重点分野でキャリア採用を強化し、社外の知見を取り込み競争力向上につなげています。今後も戦略と連動した計画的な採用と活躍環境の整備を通じ、変化に強い組織基盤の構築を目指します。

■ 新卒・キャリア採用者 2025年4月在籍率



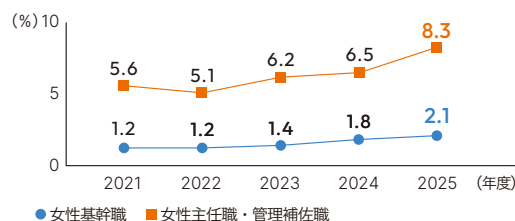
女性活躍の推進

当社は、多様な視点や価値観を経営に取り込むことが持続的な企業価値向上につながるの考えのもと、女性の活躍推進に取り組んでいます。研修やキャリア支援、上司との対話を通じて主体的な成長を後押しするとともに、ロールモデルの可視化や登用を進め、女性一人ひとりが長期的な視点でキャリアを築き、経営や現場の中核人材として活躍できる環境づくりを推進しています。

■ 男女賃金差異

	2025年度
全従業員	68.7%
正社員	70.5%
パート・期間社員	67.3%

■ 女性基幹職／女性主任職・管理補佐職比率推移



VOICE



総合企画部商品・技術企画室室長
金田 祥江

新設された商品・技術企画室を任せ、長年培ってきた材料試験の専門性を基盤に開発支援に取り組んでいます。管理職は責任が大きくなる分、自分の意見や考えを反映できる場面が広がり、やりがいがあります。これからキャリアを築く皆さんには、軸となる強みを自ら育て、プロ人材としての基盤を築き、どのような環境でも対応できる力を身につけてほしいです。

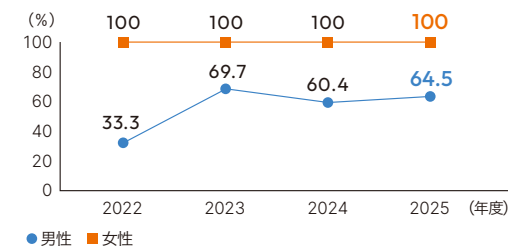
柔軟な働き方、休み方の実現

社員一人ひとりが多様な事情やライフステージに応じて安心して働き続けることは、組織の持続性や成長の基盤です。当社は性別や職種を問わず柔軟な働き方を推進し、育児・介護を支援する「ナイスファミリー制度」や「コアタイムのないフレックスタイム制度」「在宅勤務制度」を整備。上司・職場の理解を促す意識啓発にも取り組み、誰もが制度を利用しやすい職場風土の醸成に努めています。

■ 柔軟な働き方推進に対する取り組み

● ナイスファミリー制度 ● フレックスタイム制度 ● 在宅勤務制度

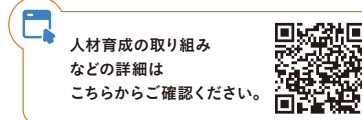
■ 男女別の育児休業取得率





人材育成

「伝承」「感謝」「創造」をキーワードとする愛知製鋼グループの従業員全員が持つべき普遍的な価値観である「Aichi Way」を実践し、どのような環境でも必要とされる「基礎力」と各々の職務に必要な「専門性」を高め、主体的に考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。



基礎力と専門性の強化

当社は2030年ビジョンの一つとして「人材育成ビジョン」を定めています。「素材でモノづくりの可能性を広げる会社」として、これからもお客様から選ばれ続けるためには、世の中の変化に柔軟に対応できる力の向上が必要と考え、「基礎力」と「専門性」の両面から人材の育成・確保に取り組んでいます。モノづくり企業として長年培ってきた「技能」と「問題解決力」、「自工程完結」など、変化に即応できる力を「基礎力」と位置づけ、強化を図るとともに、それぞれが業務を通じて必要な「専門性」を高めることを重点施策としています。



幹部人材育成の取り組み

将来の経営を担う人材の確保に向け、計画的かつ継続的な育成を実施しています。経営役員自らが講師となり、候補者の自覚を促すマインドセットを重視し、全社視点で考え行動できるマネジメント力とリーダーシップを養成。併せて、より高い職責に求められる胆力・視野・スピード感を磨く教育を行っています。

問題解決力・自工程完結

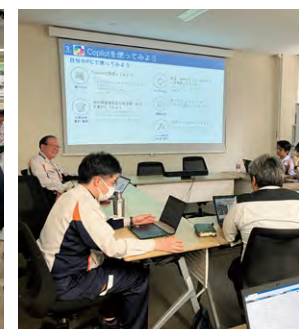
「問題解決力」は、「職場でのOJT」を通して身につけることを基本とし、その効果を「集合研修」で高めるという考え方のもと、研修体系の充実を図ってきました。各種研修では、OJTとOff-JTの相乗効果を目的に、管理・監督者が後進を指導することや、参加者の意識を高めるために経営トップが自らの経験なども交えて講話するなど、研修の効果を高めるための工夫をしています。加えて、「自工程完結」教育を役職者・入社2年目の総合事技職社員など、幅広い階層向けに実施しています。業務改善意識や論理的思考の定着を図り、仕事の質を高めるとともに、その論理的思考は業務のデジタル化などにも活かしています。

デジタルリテラシー教育

当社では、競争力の維持・向上に向けて、スマートファクトリー化に加え、業務や組織、企業文化・風土の変革を実現するDX推進が重要と考えています。その中核となるDX人材の育成については、段階的な取り組みを進めています。2022～2024年度は、Eラーニングによる基礎教育に加え、DX体験型展示会を3回、生成AI活用事例コンテストを2回開催し、社員の意識醸成とDX・AIへの理解促進に取り組みました。こうした活動により土壌づくりが進んだことから、2025年度は実務への適用・定着を重視した人材育成へと発展させています。Teams、Copilot、RPA、VBAなどのデジタルツール教育を実施し、職場単位で業務改善テーマを設定・実践することで、業務プロセスのデジタル化を推進しています。今後も職場での実践を積み重ね、デジタル技術を活用して自律的に業務改革や生産性向上を推進できる人材の育成を進めてまいります。



DX展示会の様子

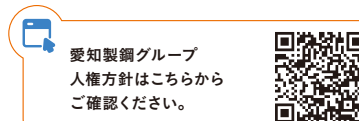
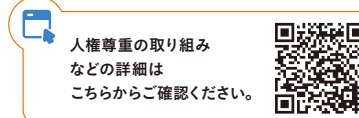


生成AI出前教育



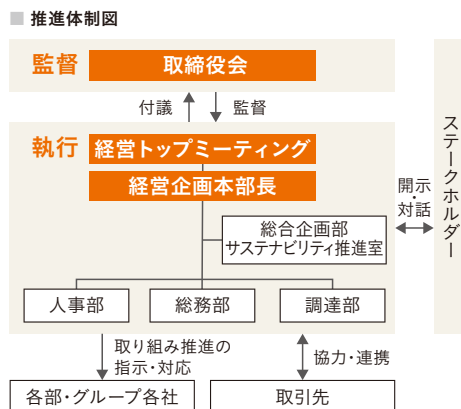
人権尊重の取り組み

持続可能な社会の実現に向け、企業には事業活動を通じた人権尊重が強く求められています。当社は、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーと真摯に向き合い、事業に関わる人々の人権を尊重することで、社会から信頼され、選ばれ続ける企業であることを目指しています。こうした考えのもと、「人を大切にする経営」を体現する共通の価値観として、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に基づき、2023年3月に愛知製鋼グループ人権方針を制定しました。本方針は、グループ全役員・従業員の行動指針であると同時に、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーと共有する指針です。



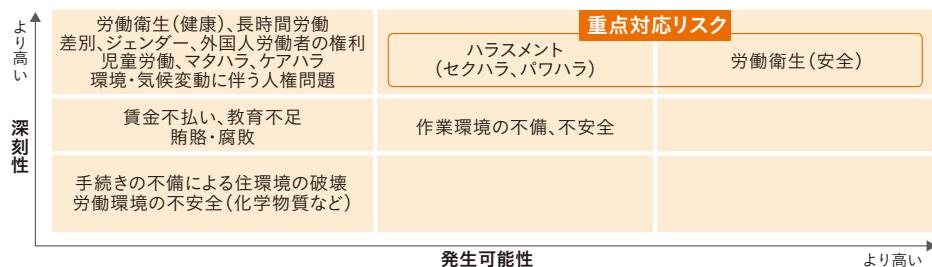
推進体制

経営企画本部長を統括責任者とし、関係部門が連携して人権施策を推進しています。活動計画や各部門の取り組み、社会動向は経営トップへ報告し、取締役会が監督しています。「人を大切にする経営」の浸透を目的とした教育・啓発を継続し、2025年度は海外グループ会社にも拡大しました。コンプライアンス意識調査などで人権に対する意識を確認しながら、グループ全体で人権尊重を実践しています。



人権デューデリジェンス

事業活動に伴う人権リスクに対応するため、国内グループ会社や主要取引先、社内からの情報をもとに、愛知製鋼グループの人権リスクをマッピングし、重要課題の特定と防止・軽減策を決定しました。2026年4月には重点対応リスクに取り組む旨を人権方針に織り込みました。引き続きサプライチェーン全体での人権リスクの低減に努めていきます。

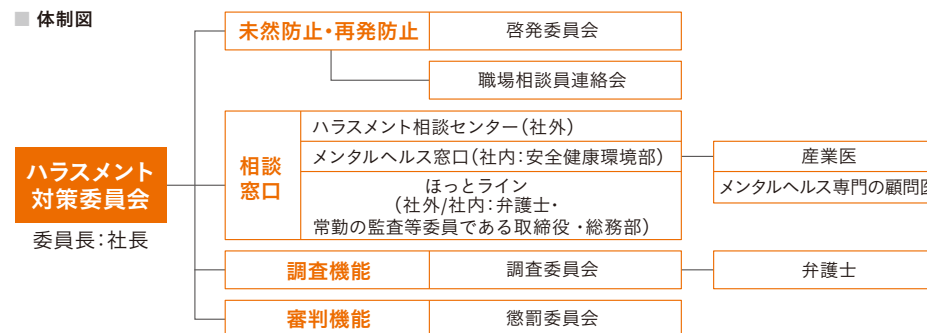


救済メカニズム

当社は、社内外に人権に関する相談・救済窓口を設置しています。当社ホームページでは、立場を問わず誰もが人権について相談できる問い合わせ先を設けており、2025年度には利便性向上を目的として、あらゆる言語で相談可能な多言語対応を実施しました。また、外国人従業員が日本での仕事や生活に関する相談を多言語で行える「JP-MIRAIアシスト」を、外国人労働者本人に限らず、その上司や職場の同僚に対しても周知するなど、相談体制の周辺環境も含めた支援体制の強化を進めています。

ハラスメント

健全で働きやすい職場環境の確保に向け、ハラスメント防止を重要な経営課題の一つと位置づけ、労使一体となってハラスメントのない職場づくりを推進しています。「愛知製鋼ハラスメントガイドライン」を策定し、全役員・従業員を対象とした教育を継続的に実施するとともに、社内外の相談窓口や職場相談員を設置し、未然防止と早期対応に取り組んでいます。2025年度は26件の相談・通報が寄せられ、労使で構成する調査委員会が迅速に事実確認を行い、適切な対応および再発防止策を講じました。



リスクマネジメント

信頼を支える経営基盤の強化

当社のリスクマネジメントは、単なる「守り」ではなく、事業活動を通じてすべてのステークホルダーからの信頼を継続的に高めるための経営基盤づくりであると位置づけています。安全・品質・環境・設備を万全な状態に保つことは、従業員の安全・安心のみならず、安定した製品・サービスの提供や社会的責任の遂行につながる重要な取り組みです。これらの基盤が確かなものであってこそ、当社は変革に挑み、新たな価値を創出することができます。私たちは、現場における「小さな変化や違和感」を重要な兆候として捉え、迅速かつ適切に対応することで、問題の発生を未然に防ぎ、事業の持続的な成長と企業価値の向上を目指します。



リスクマネジメント本部長
木原 一馬

安全・健康の確保

従業員の安全と健康は、すべての事業活動の基盤です。現場や職場における「小さな変化や違和感」（作業環境の変化、設備の異音、体調や心理面の不調など）を早期に共有し、迅速に対応することで、災害や健康障害の未然防止を図ります。安心して働ける職場環境を維持することにより、安定した事業運営と社会からの信頼確保に貢献します。

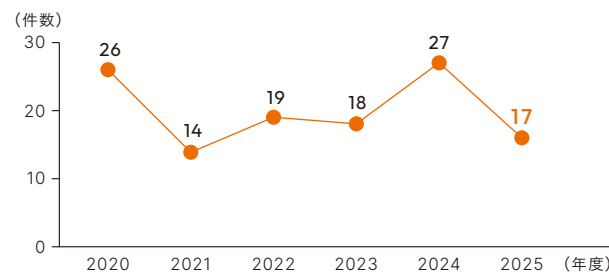


KY(危険予知)ミーティング

品質・生産の安定

製品・サービスの品質と安定供給は、顧客および社会に対する重要な責任です。品質や生産に影響を及ぼす「小さな変化や違和感」（品質のばらつき、工程条件の変動、設備稼働の不安定さなど）を早期に捉え、部門間で共有し迅速に対応することで、トラブルの未然防止と安定操業を実現し、信頼性の高い価値提供を継続します。

■ 客先流出不具合件数



環境・設備の強化

環境への配慮と設備の信頼性確保は、持続可能な成長に欠かせない要素です。環境対応や設備運用における「小さな変化や違和感」（エネルギー使用量の変化、設備劣化の兆候、規制動向とのズレなど）を的確に捉え、計画的な改善と投資を進めることで、環境負荷の低減と安定した生産基盤を両立し、すべてのステークホルダーの期待に応えていきます。



太陽光パネル(東浦工場)



安全

当社グループは、「安全はすべてに優先する」という基本認識のもと、安全衛生基本理念に基づき、構内で働くすべての人が安全・安心に働ける職場環境の実現に取り組んでいます。その実践を通じて、「安全文化を有した企業」への変革を目指しています。また、「災害ゼロ」の達成に向けて、安全マネジメント、本質安全設計、安全人間づくりの三本柱を軸に、継続的な安全活動を推進しています。

安全の取り組みなどの詳細は
こちらからご確認ください。



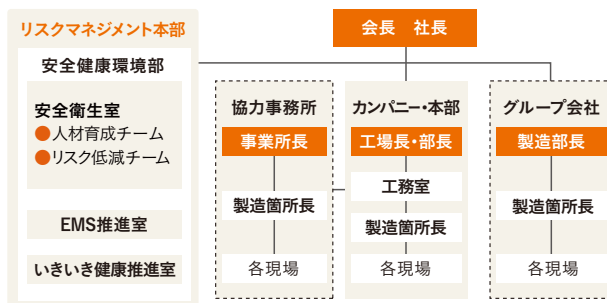
安全衛生基本理念

「安全な作業、確実な作業、
熟練した作業、
安全な作業は作業の入口である。
わたしたちは、まずしっかりと
この入口を通りましょう」

 推進体制

安全と品質は、付加価値を生むための基盤であるとの認識に基づき、リスクマネジメント本部を全社の牽引役として、全社の活動を推進しています。安全は安全健康環境部を中心に、「すべての災害・事故はゼロにできる」という信念のもと、全社方針をカンパニー・本部、グループ会社に加え協力事業所とも共有することで、構内で共に働く人々が、安全・安心かつ健康的に働ける職場環境の構築に取り組んでいます。

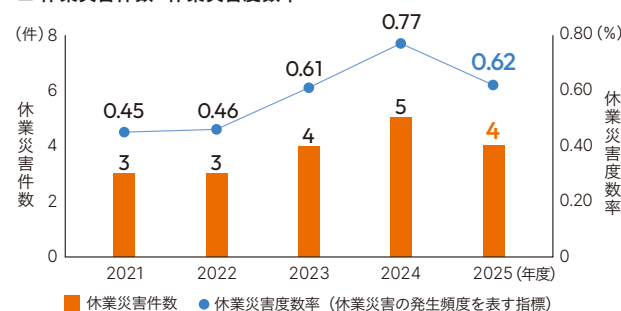
■ 推進体制図



 労働災害の防止

当社では労働災害ゼロに向け、リスクアセスメントを実施しています。特に重大および重篤な災害につながるハイリスク作業に対しては、原因を取り除きリスクを低減する本質安全化による改善を計画的に実施することで、未然防止に努めています。また全労働災害に対して、発生した真因を背景も含めてを明らかにしたうえで、当社グループおよび協力事業所へ周知することで再発防止に努めています。

■ 休業災害件数・休業災害度数率



2025年度の主な取り組み

安全最優先の職場づくりを基本方針とし、製造部門の管理者を中心に「現地現物改善提案会」を通じて手順を遵守しやすい環境の整備を推進しています。また、動画を活用した作業手順の見える化で手順の誤認防止やリスクアセスメントに基づくハイリスク作業低減に取り組んでいます。

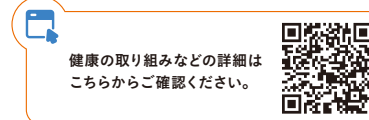
■「現地現物改善提案会」の様子





健康

当社は創業以来、人を大切にする経営を実践してきました。それは、従業員が心身ともに健康で活動的な生活を送り、「価値ある人生」と「従業員・家族の幸せ」を実現し、社会への価値提供につなげることです。「従業員の安全・健康」を重要課題と位置づけ、心身の健康保持・増進に努め、人にやさしい職場づくりを推進しています。



健康の取り組みなどの詳細は
こちらからご確認ください。

健康宣言

素材づくりを通じて社会を支え、世の中に必要とされ続ける存在であり続けます。そのために、健康を企業の力とし、かけがえのない財産である従業員を大切にする経営を推進してまいります。

1. 「人の健康」を何よりも大切にし、社員とその家族の健康寿命の延伸に取り組みます。
2. 危険のない安全な職場を目指し、心身ともに健やかに働き続けられる環境を育みます。
3. 社員一人ひとりが互いに健康にも関心を持ち、助け合い、家族のように温かく思いやる「笑顔あふれる会社」を目指します。

生活習慣病予防

従業員の健康意識向上と行動変容を目的に「健康チャレンジ8」を推進しています。体重管理、食事、運動、睡眠、ストレスなど8つの健康習慣をテーマに、社員食堂での健康メニュー提供や職場対抗ウォーキング、エクササイズ教室など、楽しみながら参加できる施策を展開しています。2024年5月からは敷地内全面禁煙を実施し、禁煙支援と併せて健康増進を推進しています。さらに、40歳以上を対象とした体力測定、健康保険組合と連携した女性がん検診や女性の健康に関するEラーニングなどを行い、従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいます。

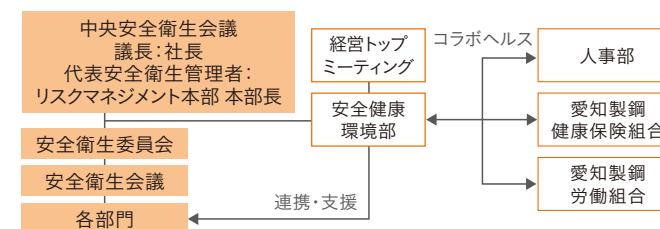
メンタルヘルス

メンタル相談窓口の設置や一般従業員・管理監督者への教育、精神科顧問医による対応を通じて、メンタル不調の未然防止と早期発見・ケアに取り組んでいます。年1回のストレスチェックにより高ストレス者や高リスク職場を支援し、心の健康づくりを推進しています。こうした取り組みのなかで、専任スタッフが本人や上司からの相談に対応するとともに、2022年度には復職支援プログラムを刷新し、職場と連携した円滑な復職を支援しています。

推進体制

健康経営は経営戦略の柱の一つと考え、人事部、安全健康環境部を中心に、健康保険組合・労働組合とも連携し、継続的に改善を行っています。社長が議長の中央安全衛生会議に計画・結果を報告し、重要施策は必要に応じて経営トップミーティングに上程し承認を得て、職場・従業員に展開しています。各職場の安全衛生委員会ではより具体的な施策や取り組みについて、現場との直接的な意見交換を行っています。

■ 体制図



健康経営における各種指標

当社は、従業員が生き生きと働ける職場づくりを目指し、健康診断結果や高ストレス者数などの指標を活用して健康課題の可視化と改善に取り組んでいます。健康診断後の事後措置として、二次健康診断や労災二次健診の受診勧奨、保健指導など、健康リスクに応じた支援を実施しています。また、エンゲージメント調査やSPQ検査※1を活用し、心身の健康と働きがいを総合的に把握しています。これらを基盤に、健康を中期経営計画の重要テーマと位置づけ、定量目標によるPDCAを推進しています。さらに、生活習慣病予防とメンタルヘルスを重点に、会社・健康保険組合・労働組合が連携したコラボヘルスを展開し、2026年まで9年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。

■ 健康経営における各種指標

項目	2023年度	2024年度	2025年度
プレゼンティーズム※2による生産性損失割合	14.2%	14.8%	17.6%
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	99.5%	98.5%	97.5%
健康診断の間診票の集計結果 (喫煙率や運動習慣者率など)			
適正体重 (BMI18.5以上25未満)	63.8%	61.6%	61.8%
朝食を毎日食べる	80.7%	80.6%	81.6%
禁煙している(吸わない)	70.2%	71.3%	70.9%
一日30分以上の運動を週1回以上	38.9%	41.0%	42.1%
ストレスチェックの集計結果 (高ストレス者率など)	8.6%	8.6%	9.3%

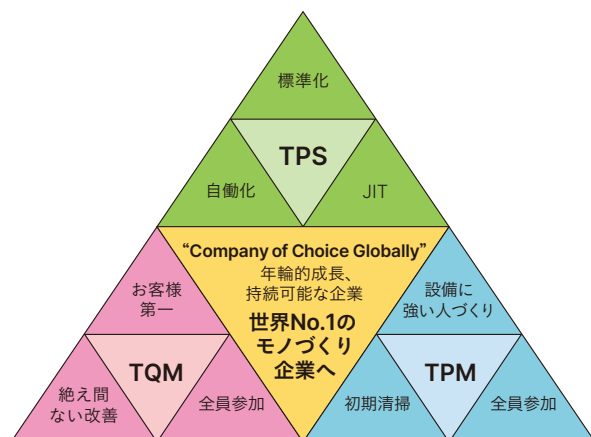
※1 SPQ検査: プレゼンティーズム指標測定検査

※2 プレゼンティーズム: 健康問題を抱えながら就業している状態

品質・生産

世界No.1のモノづくり企業へ

当社は創業以来、材料設計から鋼材、鍛造、部品生産までを一貫して手掛ける「鍛鋼一貫」のモノづくり力にこだわり、自動車を中心とした産業界に欠くことのできない、高い強度と耐久性、加工性を有する高機能かつ高品質な材料・部品をお客様に提供し続けてきました。その良品廉価で安定的な製品供給体制を支えてきたのがTPS（トヨタ生産方式）、TQM（総合的品質管理）、TPM（全員参加の生産保全）による品質経営の実践とモノづくり力の進化です。これを基盤に、地政学リスクや急激な物価変動など不確実性が高まるなか、変化に強い生産体制の構築に取り組んでいます。



Aichi Way

Densho
伝承 Sustain

モノづくり
基盤強化

Kansha
感謝 Appreciate

お客様、地域、
チームメンバーがHappy

Souzou
創造 Create

新ビジネスで
さらに社会貢献

TPS活動

TPSの二本柱であるジャスト・イン・タイムと自動化を基盤に、徹底したムダ排除による原価低減を推進し、モノづくり力の向上に取り組んでいます。各カンパニーでは、TPSの視点に基づき改善テーマを設定し、その成果をTPS大会で全社共有しています。さらに、全員を対象とした階層別教育で裾野を広げ、選抜型の研修生制度にてより実践力ある人材を育成し、原価低減と人材育成を両輪として、変化に強い柔軟な生産体制を構築しています。



TPS大会では改善事例の共有にとどまらず、各工場が取り組むTPS改善が進む風土づくりについても共有しています。



TPS教育では模擬ラインなどを用いた改善体験を通じて、座学だけでは理解を深める教育拡充を進めています。

TQM活動

当社では、QCサークルや創意工夫提案活動を通じ、自ら課題を見つけ改善を実行できる人材育成を進めています。さらに、現地現物で事実を観察し、データを用いて現象を整理・判断できる力を社内外の研修を通じて高めています。お客様の期待に応える正しい判断と改善を現場の当たり前にする。その積み重ねが品質向上と競争力を支えます。これらを全員参加で推進する品質経営の基盤がTQMです。



第55回全日本選抜QCサークル大会優秀賞受賞 知多工場ステンレス製鋼課のACCCSサークル



2025年度オールトヨタデータサイエンス実践道場に参加者を送り出し、師範代も輩出しました。

TPM活動

モノづくり基盤と現場力の強化を目的にTPM活動を推進しています。全員参加を基本理念とし、初期清掃を起点とした自主保全活動と設備に強い人づくりを通じて、設備故障・品質不良・労働災害のゼロ化と生産ロス削減に取り組んでいます。2025年度は自主保全士1級取得者数450名（取得率39.1%、前年比90名増）を達成し、設備総故障件数を前年度比14.5%削減しました。今後はIoTで収集した設備データを活用し、予知・予防保全の高度化を進めます。



TPM大会にて講演者の説明に傾聴し、全員参加による変革意識と自主保全の重要性を共有しています。



本部長による現場寄り添いにより、現地現物で実態を確認し継続的改善を図っています。

ステークホルダーとの関係

当社は多様なステークホルダーとの関係に基づき事業活動を行っており、ステークホルダーと良好な関係を築くことは、企業価値向上にとって重要と考えています。ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、社会のニーズや当社への期待を企業活動に取り入れるとともに、当社への共感を得ることで、お客様、株主・投資家、従業員、サプライヤー、地域社会などすべてのステークホルダーとともに成長していきます。

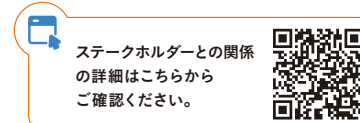
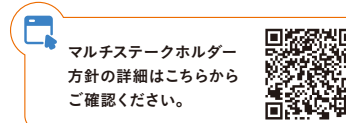
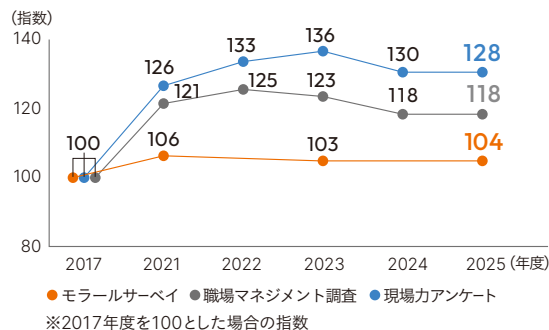
■ ステークホルダーごとの取り組みと実績

ステークホルダー	対話促進の取り組み	2025年度実績
お客様	・お客様相談窓口：ご意見に対する回答や社内へのフィードバックによる改善	問い合わせ件数1,433件
株主・投資家	・株主総会：事業報告、決算事項の審議・決議、株主様との質疑応答 ・投資家との対話：決算や将来戦略の説明会、個別面談などを通じた対話	機関投資家との対話回数(延べ) 54社
従業員	・定期的な労使協議会：労使間の相互理解、協議・交渉、意見交換 ・各種意識調査：組織・職場風土や会社生活などに関する調査	労使懇談会・協議会開催数 22回
サプライヤー	・仕入先総会：調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化	参加社数 127社
地域社会	・NPOなどとの協働・ボランティア活動：社会貢献活動や地域ボランティアへの積極的参加を通じたコミュニケーション	従業員の社会貢献活動参加率 76%

● エンゲージメントを高める取り組み

当社では全従業員を対象にエンゲージメント調査を毎年実施しています。仕事への意欲や成長実感、上司の支援、職場風土などを分析し、その結果を人事施策や職場のマネジメント改善に反映しています。また、2024年度からはリーダー研修の内容に、調査で顕在化した課題への対応を組み込み、職場風土の改善を継続しています。今後も効果を検証し、さらなるエンゲージメントの向上につなげていきます。

■ エンゲージメント評価の推移



● 従業員との対話促進

当社は「人を大切にする経営」を掲げ、従業員一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づくりを通じて、社会への価値提供と持続的な成長を目指しています。価値創造の源泉である従業員の高いエンゲージメントを実現するため、対話を重ねながら、働きがいのある職場づくりや人事制度の進化を推進しています。労使の信頼関係を基盤に、率直な意見交換を通じて変革のスピードを加速させるべく、カンパニー・本部単位での労使懇談会を年2回（協議会と合わせ計22回）開催し、現場に即した課題解決を図っています。また、モラルサーベイの結果を活用した課題抽出と改善策の実行、職場環境の整備、福利厚生充実など、従業員の声を反映した取り組みを継続的に行っています。具体的には、職場旅行や懇親会への補助金支給、独身寮の建て替えなどの施策を通じて、多様性が尊重され、風通しの良い、誰もが働きやすく、働きがいを感じられる職場の実現を目指しています。



家族も含めて全員が一丸となるための全社イベントを開催

サプライヤーとのパートナーシップ強化

当社製品の製造には、サプライヤーから供給される優れた原材料や部品、技術が不可欠です。また、さまざまなサステナビリティ課題への取り組みにおいてもサプライヤーとの協働が重要であるとの考えに基づき、緊密なコミュニケーションにより信頼関係を築き、共に成長し、成果を分かち合うことのできる持続可能なサプライチェーンの構築・強化に取り組んでいます。毎年4月に「豊鋼会※総会」を開催し、事業環境や会社方針を説明し、安全・コンプライアンス・サステナビリティに関する取り組みや目標を共有しています。2020年から「パートナーシップ構築宣言」を公表し、サプライチェーン全体での共存共栄を推進しています。取引先の皆様と信頼関係を深め、公正・適正な取引を通じて、持続的な成長を目指します。また2024年度から豊鋼会で新たに開始した研鑽会活動では、2025年度にも7月に国内・海外PLセミナー、11月に品質についての勉強会を行い、サプライチェーン全体のレベルアップを図っています。

※当社とのパートナーシップ・相互信頼に基づき、相互発展を目指すことを目的とした仕入先で構成された団体



パートナーシップ構築宣言の詳細はこちらからご確認ください。



地域社会との関係強化

「良き企業市民」として、社会貢献活動などを通じた地域社会とのコミュニケーションが重要との認識に立ち、地域社会との共創活動に取り組んでいます。具体的には「クリーン」「グリーン」「クリエイティブ」「ボランティア支援」を四本柱として活動を展開しています。このような活動を展開することは、地域社会との関係強化に加え、従業員の「社会課題の解決」に向けたマインド醸成と事業活動へのフィードバックにつながると考えています。これからも持続可能な地域社会の実現に向け、従業員一人ひとりが地域社会に貢献できるよう、積極的に取り組んでいきます。

クリーン

「拡大クリーンアイチデー」の名称のもと、国内外の各事業拠点地域の清掃活動を実施



グリーン

長野県王滝村と「森林(もり)の里親制度」を締結し、約28haの森林を「愛知製鋼グループの森」として整備活動を実施



クリエイティブ

東海市ならではのモノづくりの体験を通して創造性や感受性を育み、将来を担うモノづくり産業の人材育成を目的とした「東海市ものづくり道場」に参加協力



ボランティア支援

従業員から寄せられる寄付金を原資に地域の福祉施設などへ寄付を行う「愛知製鋼ボランティア基金」を運営、また、基金を通じて従業員の社会貢献活動を物資で支援





GOVERNANCE

ガバナンス

社外取締役からみたAICHI STEEL

変革期を支え、挑戦する 企業風土の醸成へ

「最大の応援者」として攻めの姿勢と成長を後押し

大きな時代の変革期を迎えるなか、愛知製鋼は真面目で誠実、愚直にモノづくりに向き合う強みを大切にしながら、より高い目標を掲げ、「守りから攻め」へと着実に変化していると感じています。トヨタグループとの強固なつながりも大きな財産です。人材・技術・知見の交流をさらに活発にし、互いの強みや経験を掛け合わせることで、新たな価値創造につなげてほしいと考えています。一方、社会環境が目まぐるしく変化する今、2030年ビジョンや中期経営計画も環境変化に応じて機動的に見直し、意思決定と実行のスピードを一段と高めることが重要です。DXにおいても、従来のモノづくりの固定観念にとらわれず、最新技術を積極的に活用し、そこで生まれた人や時間の余力を新たな成長領域への挑戦や価値創出に活用していくことが求められます。同時に、安全やコンプライアンスをすべての挑戦の土台とし、社内スタートアップや産学共創など社外の知も取り込み、失敗を恐れず挑戦できる企業風土を育てていくことが不可欠です。私自身も、営業や人材育成で培った経験を経営に還元し、適切な監督と提言を行うとともに、「最大の応援者」として、愛知製鋼の持続的な成長と企業価値向上に貢献してまいります。

社外取締役
新居 勇子

技術の価値を広げ、 新たな成長市場を開拓する

グループの枠を超え、本気で新領域へ挑戦する覚悟を

私はこれまで、製品開発・設計から事業責任者、経営全般の指揮まで幅広く経験してきました。その過程で、自社の強みをいかに社会やお客様に届け、価値へと結びつけるかという製造業における経営の本質と難しさを実感してきました。愛知製鋼はこれまで、優れた「モノづくり技術」を基盤に着実な経営を進めてきました。一方、持続的な成長を実現するには、保有する技術や周辺技術の可能性を、自動車以外の用途や新たな市場へいかに広げていくかという視点が重要です。トヨタグループの一員として役割と責務を果たすことは大切ですが、それを優先するあまり、新技術の開発や新市場の開拓で後れを取ることがあってはなりません。激変する時代を勝ち抜くためには、グループへの依存を超えて自ら成長機会を切り拓く覚悟を持ち、自動車領域を超えた新用途やグローバル市場に挑戦するビジョンが不可欠です。私自身、これまで培った経営知見と俯瞰的な視点、ガバナンスの経験を活かし、愛知製鋼が誇る高度な技術力や特殊鋼事業の価値を社会にわかりやすく発信するとともに、その価値を新たな事業価値へと転換する挑戦を後押しし、長期的な企業価値の向上に貢献してまいります。

社外取締役
小川 恭範



社外取締役
監査等委員
三木 浩一

ガバナンスを通じて 「人を幸せにする」経営を実現

これまでの強みを再定義し、構造的特需を取りに行く

私は約40年にわたる法学研究・教育、弁護士としての経営法務、企業会計の知見を活かし、社外役員として取締役会の意思決定とガバナンスの向上を支えてきました。愛知製鋼には、家族的で温かく、人を大切にする企業風土があります。一方、持続的な成長に向けては、市場を自ら切り拓く姿勢を一層強める必要があると感じています。本格化する水素社会や世界的なAIデータセンター需要の拡大などは、当社が培ってきた技術力を発揮できる有望な事業領域であり、今後の成長を支える大きな機会と考えています。技術開発にとどまらず、既存の強みを起点に世界市場へ挑む市場開拓への転換が、今まさに求められています。2030年ビジョンもゴールではなく「乗り越えるべき基盤」と捉え、事業ポートフォリオの多様化を後押ししていきたいと思います。また、今年度から移行した監査等委員会における私の役割は、単にルール遵守を監視することではありません。ガバナンスやコンプライアンスの本質は、従業員が安全・安心に働ける環境をつくり、投資家の財産を守ること、すなわち「人を幸せにする」ことにあります。この原点を大切に、ステークホルダーの幸せと愛知製鋼の発展に貢献してまいります。

適切な監督と市場との対話で 企業価値を高める

金融・海外経験を活かし、組織力の向上に貢献

金融・投資業界で培った資本市場の視点に加え、成長企業の経営や海外事業を牽引してきた経験を活かし、監査等委員として経営の監督に努めます。「人や環境を大切にする」という愛知製鋼の「優しさ」は、長年培ってきた大切な強みです。一方、破壊的な変化が続く時代には、これまでの成功にとらわれず、意識や行動を大胆に変えるスピードも欠かせません。資本市場から正当な評価と期待を得るためには、自社の強みや技術力、将来の成長ストーリーを、専門用語に頼らず誰もが理解できる言葉で伝える「説明力」を一層高める必要があります。また、インドをはじめとする海外事業の成長には、現場を牽引する人材の育成・獲得が不可欠です。中途採用も含め、「質と量」の両面で従来とは次元の異なるスピードで人材基盤を築くことが重要です。監査等委員には、経営を前進させる「アクセル」を後押しすると同時に、健全な成長を支える「適切なブレーキ」を機能させる使命があります。現場への過度な負荷や不正・事故の兆候を注視しながら、成長投資と株主還元の最適なバランスを見極め、資本市場との建設的な対話を通じて、持続的な企業価値向上に貢献していきます。



社外取締役
監査等委員
宮坂 彰一



コーポレートガバナンス

当社グループは、事業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指す活動を通じて、持続可能な社会の実現に資することが重要と考えています。

こうした考えのもと、経営理念に則り、公正性・透明性・効率性の高い経営を実践し、株主・投資家、お客様をはじめとした全ステークホルダーとの良好な関係を構築するため、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス充実への取り組み

当社は、経営環境が大きく変化するなかでも持続的な企業価値向上を実現するため、変化を先取りし、スピード感をもって経営課題に取り組むことが重要と考えています。そのため、コーポレートガバナンス・コードの全原則を実施するとともに、サステナビリティ推進や株主・投資家との建設的な対話、知的資本・人的資本の強化、事業ポートフォリオの見直しを通じて、資本収益性の向上に努めています。

■ コーポレートガバナンス体制の変遷

	2015以前	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
役員の人数		25名	26名	26名	25名	27名	16名	14名	16名	13名	13名
取締役の人数と 独立社外取締役比率		10名 20%		6名 33%							
女性取締役の 人数と比率		10名 1名		16名 1名							
監査役の人数と 社外監査役比率		5名 60%		4名 50%							
経営と執行の分離	2013年6月 経営(意思決定・監督)と業務執行の役割を明確化し、 経営のスピードアップを図るため執行役員制度を導入			2018年6月 指名・報酬委員会に相当する任意の委員会として「役員報酬・人事案策定委員会」を設置	2020年4月 専務・常務執行役員を経営役員に一本化	2021年4月 経営のスピードアップを図るため、執行役員・参与を統合し、 執行職を新設					
実効性の向上	2015年6月 社外取締役を登用		2017年3月 取締役会の実効性評価を開始	2018年4月 中長期の重要課題を特別テーマとして取締役会で計画的に報告・討議		2020年6月 取締役報酬制度の改定(譲渡制限付株式報酬制度の導入)				2024年4月 コンプライアンス強化のため、 「リスクマネジメント本部」を新設	

※2025年度までの実績に関する内容については「監査役」の表記のままになっています

監査等委員会

最適なガバナンス体制を目指し、 監査等委員会設置会社へ移行

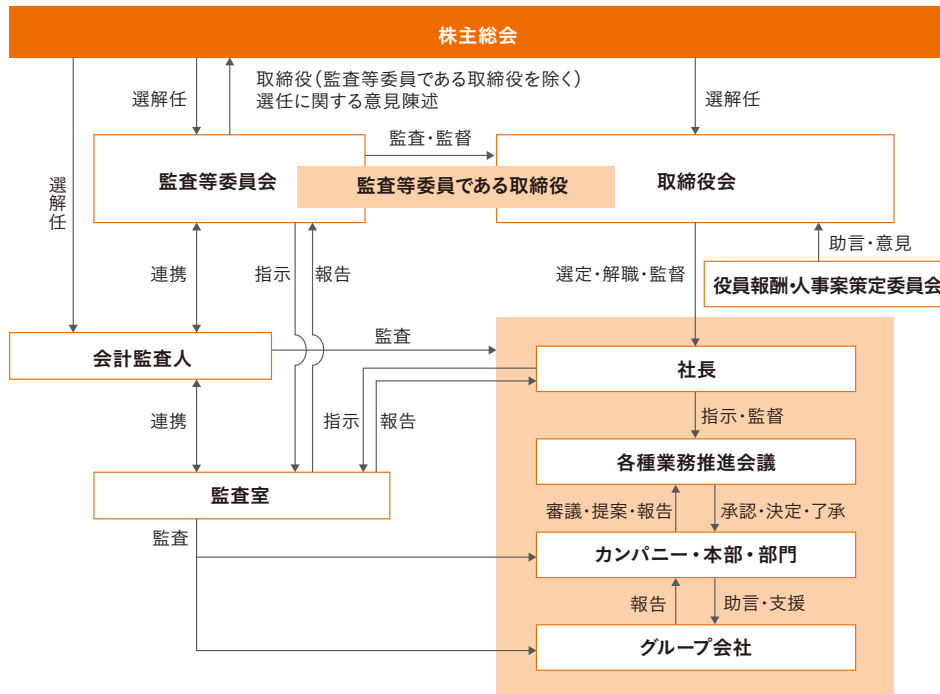
当社は、2026年6月16日開催の第122回定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。本移行により、取締役会の監督機能の強化および意思決定のスピードアップを実現し、さらなるコーポレートガバナンスの強化・充実に努めてまいります。

監査等委員会の主な活動

- 取締役会への出席による重要案件の監査・監督
- 重要会議への出席による業務執行状況の確認
- 事業所・関係会社の現地視察および監査
- 内部統制システムの確認
- 会計監査人との意見交換および監査結果の確認

コーポレートガバナンスの体制

当社は、監査等委員会設置会社への移行により、取締役会における忌憚のない議論を促し、さらなる活性化を図るとともに、執行への権限移譲などを通じて監督と業務執行の役割を明確化し、意思決定の迅速化と監督機能の強化を進めています。また経営役員・執行職制度により、取締役数をスリム化し、業務執行の効率化と迅速化を実現しています。取締役・経営役員の指名・報酬は、役員報酬・人事案策定委員会において審議のうえ、取締役会に対して助言・意見を行うことで独立性・客観性・透明性を高めています。業務執行において当社は、主要4事業を軸としたバーチャル会社である「カンパニー」、事業を支える機能軸として5本部からなる「コーポレートオフィス」を設けています。カンパニーでは「プレジデント」、コーポレートオフィスでは「本部長」が最高責任者として業務執行の役割を担っており、経営役員もしくは執行職がそれぞれ就任し、全社視点から社長をサポートしています。



監査等委員会

監査等委員会は、常勤監査等委員である取締役1名、監査等委員である社外取締役2名の計3名で構成されています。監査等委員会の活動においては、社長直轄の独立した専任組織である監査室からの監査計画・監査結果に関する報告および監査室への指揮・命令を通じた、緊密な連携による組織的監査を充実化していきます。

取締役会

取締役会では、法定事項および経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の監督を行っています。取締役会は毎月1回以上開催し、2025年度の構成員は取締役6名（うち社外取締役2名）に加え、社内監査役2名、社外監査役2名の計10名でした。2026年6月より、監査等委員会設置会社への移行に伴い、構成員を取締役9名（うち社外取締役2名、常勤監査等委員である取締役1名、監査等委員である社外取締役2名）としています。現在の社外取締役4名は金融商品取引所が定める独立性基準を満たしており、独立役員として選出しています。当社では社外取締役が経営の助言・監督機能を十分に果たせるよう、サポート体制を整備しています。

2025年度取締役会の主な付議事項

テーマ	主な付議事項
経営・事業戦略	- 経営計画策定・進捗・カンパニー事業戦略 - 業務執行報告（安全、品質、業績、生産、開発、リスクなど） - サステナビリティ施策
ガバナンス	- 内部統制システム - 監査関連 - 決算関連 - 取締役、役員人事 - 取締役会の実効性評価 - 役員報酬関連 - 株主関連

役員報酬・人事案策定委員会

当社は取締役・経営役員などの指名及び報酬に関する審議の客観性および透明性を高めるため、任意の役員報酬・人事案策定委員会を設置しています。独立社外取締役4名と社内取締役1名で構成しており、議長は独立社外取締役が務めています。

役員報酬・人事案策定委員会の主な審議事項

区分	審議事項
役員報酬	- 報酬制度、報酬決定に関する基本方針 - 報酬体系、役職ごとの支給水準 - 個人別報酬額の決定
役員人事	- 役員制度、体制に関する基本方針 - 取締役、監査役の選解任案 - 役員、経営幹部サクセッションプラン

取締役のバランスおよび 多様性に関する考え方

P.70

当社の取締役は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、的確・迅速な意思決定と適切なリスク管理が行われるよう、各事業・各機能をカバーする専門性を有し、知識・経験・能力と多様性のバランスが取れた構成となっています。

取締役の指名に関する手続き

- ①役員報酬・人事案策定委員会にて、適宜かつ定期的に経験・知識、業績等を評価のうえ審議し、取締役会へ助言を行う。
- ②取締役会にて、同委員会の助言を踏まえ、取締役候補者の指名を決定。なお、監査等委員である取締役候補者については、事前に監査等委員会の同意を得ることとする。
- ③取締役候補者は、株主総会の承認を経て取締役に選任される。

社外役員へのサポート体制

社外役員が社内役員との情報格差なく最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、議案の事前説明や現地現物の視察会を実施するほか、自由闊達な意見交換を行う「特別テーマ報告」を設けています。メンバーは取締役会構成員に加え、テーマに応じて関係するプレジデント・本部長が出席しています。

2025年度に 実施した 主な課題議論

- ・品質管理体制に関する進捗状況
- ・成長戦略（カンパニーごと）の検討
- ・安全文化構築に向けた取り組み
- ・資本・株主施策
- ・ガバナンス強化に関する検討
- ・開発力強化に向けた取り組み
- ・物流戦略の検討
- ・次期中期経営計画に向けた検討
- ・BCP取り組みに関する検討

社外役員選任の観点と独立性の判断

社外役員選任において、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与できる資質を十分に備えているかどうかを重要視しています。特に、経営に対する監督が期待できる、他社での経営経験を有する者を選任しています。また、社外取締役候補者の独立性の判断基準は、証券取引所が定める有価証券上場規程施行規則などを参考にして、経歴・知見・人格などさまざまな要素を総合的に勘案し、選定しています。

サクセッションプラン

当社は、次世代経営者の育成を重要な課題と認識しています。任意の委員会である役員報酬・人事案策定委員会において、客観的な視点から候補人材の資質や育成方針、成果について議論・評価し、適切な助言が行われる体制を確保しています。また、代表取締役社長は経営役員・執行職と個人別の目標や成果に関する定期的な面談を行い、次世代経営者の育成を進めています。2024年度からは次世代の経営幹部候補である執行職を対象に、組織マネジメントやリーダーシップを涵養する自己研鑽支援制度を導入し、経営人材の育成に注力しています。また、不確実性が高まる環境下でトップマネジメントに求められる多様な知識や視点からの経営判断力を養うために研修や講演会を継続的に実施しており、2025年度は前資源エネルギー庁長官をお招きし、「最近のエネルギー情勢」について講演いただきました。「環境に一番やさしい鉄屋」として、今後脱炭素に向けた取り組みを推進していくため、エネルギー・環境分野に関する知見を深め、将来の経営を担う人材の経営判断力向上につなげています。

取締役会のさらなる活性化に向けて

中長期的な経営課題に関する

本質的な議論を促進

当社は、取締役会における議論の質の向上を目的に、2018年より従来の「審議事項」「報告事項」に加え、「特別テーマ報告」を設け、事業環境の変化や経営課題について討議する機会の充実を図ってきました。これにより、取締役会が意思決定や監督機能を果たすだけでなく、中長期的な視点から経営課題を共有し、議論を深める場となるよう継続的な改善を進めてきました。一方で、取締役会実効性評価の結果からは、短期的・定型的な案件への対応に時間を要し、中長期的な課題に関する本質的な議論をさらに充実させる余地があることが確認されました。こうした課題認識のもと、2030年ビジョンの実現と持続的な企業価値向上に向けて、2025年11月より取締役会運営の高度化を進めています。

具体的には、「特別テーマ報告」を発展的に見直し、中長期的な経営課題に関する議論を取締役会の中心に据える運営へと移行しました。各回で取り上げるテーマを2件程度に絞り込み、内容については、安全、品質、生産、コストに関する重要案件に重点化し、十分な検討時間を確保することで、将来の成長に向けた本質的な議論を深めています。今後も、取締役会を建設的かつ実効性の高い議論の場として進化させ、経営の質の向上と持続的な成長の実現につなげていきます。

区分	議論内容	
2025年11月	・ 成長戦略	・ 開発力強化
2025年12月	・ 物流戦略	・ BCPの取り組み
2026年 3月	・ 2027-30年度中計	・ 品質向上

取締役会の実効性評価

当社は、コーポレートガバナンスの実効性の維持・向上を目的とし、取締役会の実効性評価を毎年実施しています。取締役会構成メンバー全員を対象にヒアリング・アンケートを実施し、分析・評価を行ったうえで、その実効性についての結果および課題と対応を取締役に報告しています。取り組みおよび実効性評価の結果の概要は以下の通りです。

評価方法

- ① 取締役会事務局が、社外を含む取締役・監査役全員およびオブザーバーとして出席しているプレジデント・本部長に対し、2月にアンケートやヒアリングにより定量と定性の両面から評価
- ② 評価結果と課題に対する方向性を取りまとめ、3月度の取締役会へ報告し、議論を実施
- ③ 4月以降実効性向上のための改善活動の実施

評価項目

- ① 取締役会の構成 ② 監督機能の実効性
- ③ 運営・審議活性化 ④ 役員への支援体制

2025年度評価結果の概要

- 取締役会では、社外取締役の知見活用や中長期課題の議論充実を目的に、特別テーマ報告の設定や議題構成の見直しを進めています。事前説明や運営改善により、「社外役員の理解促進と議論活性化が進んだ」との評価を得ました。
- これらの取り組みやアンケート結果を踏まえ、経営上の重要事項の意思決定および業務執行の監督機能は概ね有効に機能しており、取締役会の実効性は確保されていると評価しています。
- 一方、社外役員からは、サステナビリティを含む中長期テーマの議論の深化や、会議時間の制約により十分な議論が行えない場面があるとの指摘がありました。また、コンプライアンスや安全に関するインシデント対応について、改善状況を継続確認する必要があるとの意見もありました。

主な改善策

取締役会のさらなる実効性確保に向け、前年度の評価結果を踏まえ、以下の課題への対応に取り組みます。

- ① **取締役会の構成に関する対応**
政府目標(2030年女性役員比率30%)を踏まえ、女性役員の育成・確保の議論を進め、早期に行動計画へ反映します。
- ② **取締役会運営および審議の高度化**
議論活性化に伴う会議時間不足への対応として、説明簡略化や議題上程計画策定を進め、柔軟な会議運営を実施。また、必要に応じ取締役会以外の議論の場も活用します。
- ③ **監督機能の強化**
コンプライアンスや安全に関するインシデントについては、改善状況の継続報告を徹底し、監督機能の実効性向上を図ります。

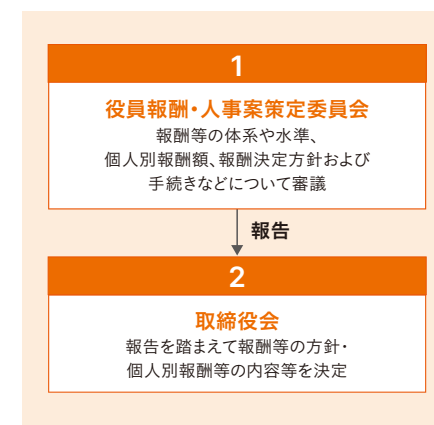
役員報酬

基本的な考え方

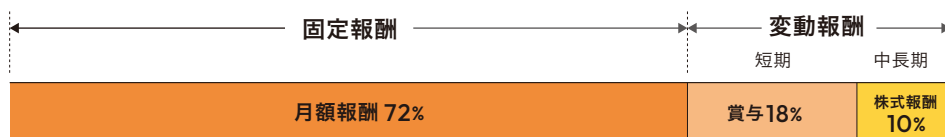
1. 取締役のそれぞれに求められる役割および責任に応じたものとする
2. 当社の事業戦略に整合したものであり、持続的な企業価値向上に向けた取り組みを取締役に促すものとする
3. 経営者としてより一層強い責任感を持ち、株主と同じ目線に立った経営の推進を動機付けるものとする
4. 経営環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定する
5. 報酬制度の決定プロセスは客観的で透明性の高いものとする

決定プロセス

当社では、取締役の報酬制度を基本的な考え方(左記)に基づき設計しています。取締役の報酬等に関しては、独立社外取締役が議長を務め、過半数を独立社外取締役で構成する「役員報酬・人事案策定委員会」において、取締役および経営陣幹部の報酬体系や報酬水準、個人別報酬額、報酬決定方針および手続きなどについて審議し、取締役会に報告します。取締役会は同委員会の報告を十分に踏まえたうえで、報酬等の方針および個人別報酬等の内容等を決定しています。なお、社外取締役については独立性を確保する観点から固定報酬のみとしています。さらに、2025年度より役員報酬制度に環境・社会などのサステナビリティ指標を組み込み、経済価値と社会的価値の両立を促す仕組みへと見直しました。今後も中長期的な企業価値向上と社会課題の解決に資する報酬制度の充実を図っていきます。



■ 報酬体系



月額報酬	・各役員の役割・職責に応じて決定
賞与	・各期の業績をベースとし、配当、従業員の賞与水準、他社動向および中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案。また、中長期の企業価値向上の観点から、非財務指標を追加し、評価結果を賞与に反映
株式報酬	・株式付与数は、報酬全体の10%程度を目安として職位に応じた数の当社普通株式を付与 ・譲渡制限期間は、当社の取締役会が予め定める地位を退任する直後の時点まで

■ 報酬体系 取締役および監査役の報酬等の額

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 役員の人数 (人)
		固定	変動(短期)	変動(中長期)	
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	334	244	62	27	6
監査役 (社外監査役を除く)	80	80	—	—	5
社外役員	40	40	—	—	5

※ 1.業績連動報酬は、2026年5月14日開催の取締役会で決議した賞与金額を計上しています。
 2.株式報酬は、取締役(社外取締役を除く)に対し交付した譲渡制限付株式に関し、当事業年度に費用化された金額を計上しています。
 3.上記には、2025年6月18日開催の第121回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役および監査役を含んでいます。

政策保有株式

当社は、経営環境が激しく変化するなか、持続的な成長を果たすためには、さまざまな企業との取引や連携関係の維持・強化が必要と考えています。そのため事業戦略や取引先・関連企業との将来の関係などを総合的に勘案したうえで、中長期的な視点に立ち、企業価値を向上させるために有効と認められる場合のみ、政策保有株式を保有しています。2025年2月に公表した中期経営計画アップデートのとおりに、聖域なく保有の有効性を検証し、有効性が認められないものは売却を進め、2024・2025年度で9銘柄を売却し、退職給付資産の株式売却と合わせ、約452億円を創出しました。今後も資産効率の向上を進めていきます。

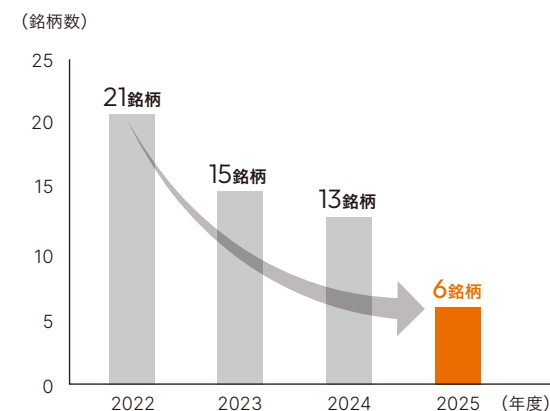
保有適否の検証方法

毎年、取締役会において個別の銘柄ごとに、配当金や事業上の利益などが当社の加重平均資本コストを超えているかなどの定量面と、取引状況や事業面の連携などの定性面の両面から保有適否を総合的に検証、判断しています。検証の結果、保有が適当でないと判断した銘柄は、売却などの意思決定をしています。

議決権行使の基準

当社は、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、投資先企業の経営方針や事業戦略を十分尊重し、中長期的な企業価値向上や株主還元姿勢の観点から各議案を判断しています。議決権行使にあたっては、業績やガバナンスの状況、当社利益との相反、当社持分の変動や希釈化を伴う資本政策などを精査し、総合的に賛否を決定します。

政策保有銘柄(上場)数の推移



BCP(事業継続計画)

気候変動や国際情勢の緊迫化などによる事業活動への影響、格差拡大による社会の不安定化など、経営環境が大きく変化・多様化し、社会・環境問題が企業の価値創造やビジネスモデルに大きな影響を与える時代になっています。このような状況から、リスクマネジメントを経営の最重要課題の一つに位置づけ、リスク最小化のために管理の充実と強化に取り組んでいます。経営に影響をもたらす可能性のある事柄を「リスク(まだ現実化していない状況)」と「クライシス(現実化した緊急事態)」に区分し、事前にリスクの芽を摘む未然防止、クライシスが発生した場合に被害を最小化する迅速かつ的確な初動・復旧対応に注力しています。

具体的な取り組み

重大リスクの再評価と対応策の検討

2022年度にIATF16949*を取得したことを契機に、災害などに対するレジリエンス力の強化を目的として、重大リスクの再評価と発生時の対応改善に着手しています。その一環として、2023年度より全社BCP(事業継続計画)の再点検を開始しています。1か月以上操業不能となる事態が発生した場合を前提に、それに伴う事業への影響を具体的に分析・想定したうえで、未然予防・復旧・代替生産などの観点から必要な対策を計画・実行しています。

※世界の多くの自動車メーカーが自動車部品のグローバルな調達基準として採用している、自動車産業に特化した品質マネジメントシステムに関する国際規格

防災

①カムチャツカ地震への対応

2025年7月、ロシア・カムチャツカ半島沖を震央とする巨大地震により、日本の太平洋沿岸に津波警報が発令されました。沿岸部にある東海市および東浦町の工場では、津波注意報が発令されましたが、情報収集の結果、当社への影響は軽微と判断し、操業継続と安全優先による岸壁への立入禁止を全社へ通達しました。

②防災講演会

2025年9月、名古屋大学名誉教授の福和伸夫氏を招き、「南海トラフ地震対策と防災庁」と題した防災講演会を開催しました。講演では、「南海トラフ地震では被害が甚大となり、行政による公助だけでは対応が難しく、自分の命や生活は自ら守る意識が重要である」ことや、「震災後の復興では、トヨタグループを核にモノづくりに取り組む東海地方が、その牽引役となることを期待する」などの話がありました。

③防災訓練

2025年12月、東海市臨海工業地帯保安連絡協議会が主催する、「共同防災訓練」を知多工場で開催しました。臨海工業地帯での災害に備え、東海市消防本部や協力企業と共に、高所救助活動訓練や土のう積み訓練、消火放水訓練などを行い、関係機関との協力体制を確認しました。



防災講演会



防災訓練

リスク対応力の強化

不確実性が高まり、複雑化する経営環境へ機敏に対応するため、顕在化リスクへの対応策の有効性を検証しています。将来起こり得るリスクについては、従来以上にグローバルレベルで幅広く情報収集を行っています。また、これまで機能部門が中心となってリスクへの対応を進めてきましたが、今後は事業部門との連携を強化することで、これまで以上に正しくリスクを認識し、適切に対応できる仕組みの整備などに取り組んでいきます。引き続きリスク対応力を強化し、リスク発現時の損失を低減するとともに、企業価値の持続的向上に努めます。なお、2025年3月に「南海トラフ地震被災想定報告書(見直し版)」が発表されたことを受け、今後さらなる①直接被害の低減対策 ②人命最優先・生活保障の対策 ③早期の復旧対策などを検討していきます。



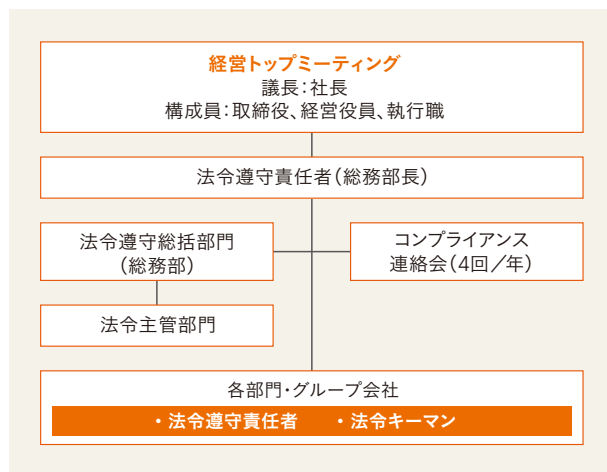
コンプライアンス

コンプライアンスの遵守は企業活動の土台であるとの認識に基づき、愛知製鋼グループ企業行動指針を定め、全役員・従業員への浸透と実践に取り組んでいます。法令遵守にとどまらず、社会の常識・良識や社内ルールを守るため、コンプライアンス意識を常に高め、社会からの期待に応え、企業としての社会的責任を果たすよう努めています。

推進体制

当社では、グループ全体のコンプライアンスレベルの維持・強化に向け、社長が議長を務める経営トップミーティングで進捗レビューを実施しています。決定した取り組み方針や活動計画は、各部門および国内グループ会社の法令キーマンを通じて全従業員に共有され、各職場の活動に反映される仕組みとなっています。また、グループ会社では各社の規模や実情に応じた推進体制を整備し、コンプライアンス活動を推進しています。さらに年4回「コンプライアンス連絡会」を開催し、法令改正の動向や遵守上の留意点を共有することで、グループ一体での取り組みを進めています。

■ 体制図



具体的な取り組み

内部通報制度

社内の法令違反や不正行為を早期に発見し、適正な対処による自浄作用を発揮するため、内部通報制度を整備しています。

「愛知製鋼グループほっとライン」として、社外の弁護士、常勤の監査等委員である取締役および総務部の3つの窓口を設置しています。通報内容は三者で共有し、プライバシー保護や不利益な取り扱いを受けないよう十分な配慮をしたうえで、適切な措置を取っています。2025年度には、計24件の通報があり、社外・社内の関係者と連携し、調査・確認のうえ、適宜適切に対処しました。

さらに、増加傾向にある内部通報案件などを踏まえ、当社では子会社トップを対象とした事例共有会や、当社グループの各経営幹部などが結集する「KIZUNAの会」でケーススタディを開催し、改めて自らの襟を正しつつ、類似事象の未然防止について考える機会としました。また、ハラスメントについては、全社員への実例を交えた注意喚起に加え、直長以上を対象とするEラーニングを実施しました。

内部通報件数

内部通報件数
24件

対応策

- 内部通報窓口の整備・運用
- 通報案件への調査・是正対応
- 経営層向けケーススタディによる再発防止教育
- 全社員・管理職向けハラスメント教育の実施

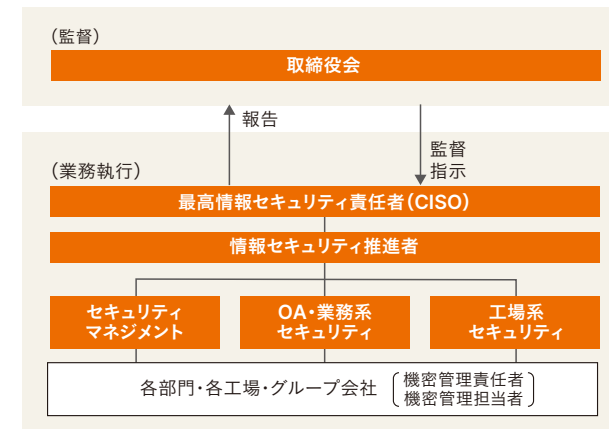
情報セキュリティ

当社はお客様、取引先から預かった情報および、当社の営業秘密を含む重要な情報資産を保有しています。近年、リモート業務や工場設備のネットワーク化などが進むなかで、年々高まるサイバー攻撃などの脅威や情報漏洩などから情報資産を保護し、製品を安定供給することは企業の責務であり、重要な経営課題と認識し、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

推進体制

自動車産業サイバーセキュリティガイドラインなどに基づき、最高情報セキュリティ責任者(CISO)のもと、グループ全体で組織的かつ継続的に情報セキュリティの維持・向上に取り組む体制を整備し、グローバルで統一されたセキュリティレベルの確保を図っています。CISOは当社グループの情報セキュリティおよび情報資産保護を統括し、各組織が企画立案、推進、監査、支援を担っています。取締役会は年2回、CISOから進捗や課題の報告を受け、監督機能を果たしています。

■ 体制図



役員一覧



藤岡 高広

代表取締役 会長

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1979年4月 トヨタ自動車工業株式会社
(現 トヨタ自動車株式会社)入社
2006年6月 トヨタ自動車株式会社常務役員
2011年5月 当社常勤顧問
2011年6月 当社取締役社長
2023年6月 当社取締役会長(現任)



後藤 尚英

代表取締役 社長

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1989年4月 当社入社
2014年4月 当社営業・調達本部 トヨタ営業部長
2016年4月 アイチフォージ ユーエスエイ
株式会社 取締役社長
2018年4月 当社参与 アイチフォージユーエスエイ
株式会社 取締役社長
2021年4月 当社執行職 営業企画オフィサー、
トヨタ営業オフィサー
2023年1月 当社経営役員
2023年6月 当社取締役社長(現任)



中村 元志

代表取締役 副社長
モノづくり革新本部長

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1983年4月 トヨタ自動車株式会社入社
2014年4月 同社常務理事
2018年1月 当社常勤顧問
2018年4月 当社専務執行役員
2018年6月 当社取締役専務執行役員
2020年4月 当社取締役副社長(現任)



石井 直生

取締役 副社長
経営企画本部長

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1986年4月 トヨタ自動車株式会社入社
2018年1月 同社常務役員
2020年9月 当社執行役員
2021年4月 当社経営役員
2024年6月 当社取締役経営役員
2026年4月 当社取締役副社長(現任)



新居 勇子

社外取締役

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1979年4月 全日本空輸株式会社入社
2010年4月 同社大阪支店副支店長
2011年4月 同社東京支店副支店長
2014年4月 同社執行役員大阪支店長
2016年4月 同社上席執行役員営業センター
副センター長兼関西支社長
ANAセールス株式会社
(現 ANAあきんど株式会社)
取締役副社長
2016年6月 当社取締役(現任)
2022年4月 ANAあきんど株式会社顧問
2026年3月 ANAあきんど株式会社顧問退任



小川 恭範

社外取締役

1988年 4月 セイコーエプソン株式会社入社
2017年 4月 同社ビジュアルプロダクツ事業部長
2017年 6月 同社執行役員
2018年 6月 同社取締役執行役員
2018年10月 同社技術開発本部長
2019年 6月 同社取締役常務執行役員
同ウエアラブル・
産業プロダクツ事業セグメント担当
2020年 4月 同社代表取締役社長
2025年 4月 同社取締役会長(現任)
2026年 6月 当社取締役(現任)



横田 博史

常勤監査等委員

取締役会への出席状況 >> 15/15回(100%)

1983年4月 当社入社
2011年1月 当社電磁品事業本部
品質管理室長(部長級)
2015年1月 当社品質保証部長
2021年6月 当社常勤監査役
2026年6月 当社常勤監査等委員である取締役(現任)



三木 浩一

社外取締役 監査等委員

取締役会への出席状況 >> 11/11回(100%)

1986年4月 弁護士登録(東京弁護士会)
2023年4月 阿部・井窪・片山法律事務所
入所(現任)
慶應義塾大学名誉教授(現任)
2025年6月 当社監査役
2026年6月 当社監査等委員である取締役(現任)



宮坂 彰一

社外取締役 監査等委員

1988年 4月 野村證券株式会社入社
1998年 2月 日本ブーズ・アレン・アンド・ハミルトン株式会社(現Strategy&)入社
2000年 2月 デジプリ株式会社取締役CFO兼顧問
2001年 1月 スパークス・アセット・マネジメント投信株式会社
(現スパークス・グループ株式会社)グループ執行役員
アリックスパートナーズ株式会社ディレクター
株式会社ファーストリテイリンググループ執行役員
2016年12月 西村あさひ法律事務所(現西村あさひ法律事務所・外国法共同事業)
シニア・エグゼクティブ・ダイレクター
2026年 1月 西村あさひ法律事務所・外国法共同事業アドバイザー(現任)
2026年 6月 当社監査等委員である取締役(現任)

スキル・マトリックス

取締役会に求められる専門性・経験のうち、各取締役特に発揮を期待する項目（各取締役の専門性・経験などを踏まえ選定）を、1人当たり最大4項目示しています。

■ 取締役・経営役員のスキル・マトリックス

経営戦略	マルチパスウェイへの貢献			需要地変化への対応	社会課題へのソリューション提供	財務・資本政策	コンプライアンス・リスクマネジメント	人材育成・多様性
スキル項目	安全・品質	生産技術	環境・エネルギー	グローバル	技術開発			
選定理由	モノづくり企業として、お客様からの信頼や技術力・現場力の前提となることに加え、従業員の生命・健康を守るために不可欠な知見であるため	次世代製鋼プロセス構築や電動車向け製品への対応など、モノづくりのさらなる進化に関わる重要な知見であるため	「環境に一番やさしい鉄屋」として、サーキュラーエコノミーおよびカーボンニュートラル実現を目指すには、省エネや環境負荷改善、環境貢献に関する知見が必要であるため	インドなどのグローバルサウスにおいて、お客様の現地調達化に貢献するとともに、日本国内と同様のサーキュラーエコノミーのスキームを構築するために必要な知見であるため	長年培ってきた技術を活かし、広く社会課題解決に貢献する商材を提供し続けるために必要な知見であるため	成長投資・株主還元を実施しつつ、事業成長と資本効率向上を実現するには、最適な資本構成・活用に関する知見が必要であるため	予防的に全社コンプライアンスを推進するとともに、事業継続・新事業の展開におけるリスクを適切に認識し、管理するために必要であるため	労働生産性やエンゲージメントの向上が課題となるなか、一層の人的資本を重視した経営の推進が求められているため
藤岡 高広	○	○		○	○			
後藤 尚英				○		○	○	○
中村 元志	○	○	○		○			
石井 直生			○			○	○	○
新居 勇子				○				○
小川 恭範		○	○		○		○	
横田 博史	○				○		○	
三木 浩一	○						○	○
宮坂 彰一				○		○	○	○