

TOPY Report 2026



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

TOPY INDUSTRIES, LIMITED

Art Village Osaki Central Tower
1-2-2, Osaki, Shinagawa-ku, Tokyo, 141-8634

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



〈X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



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。

TOPY Report 2026

One-piece Cycle

流れるように美しい、技術と品質。

TOPY Report 2026



TOPY Active & Challenge 2027

「One トピー」で新たな価値創造!

「既存事業の事業基盤強化」と「持続的な成長事業の種まき」の推進により、2030年へ向けた成長へつなげてまいります。



リサイクル事業の高度化



新市場・成長市場の新規開拓

持続的な成長事業の種まき

既存事業の事業基盤強化



構造改革

米国事業の再構築

持続可能な販売価格の形成

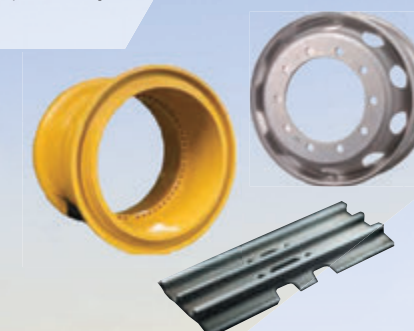
設備の自動化、DX活用による生産性の向上



市販品の拡販



高付加価値ホイールの開発



一貫生産製品の販売拡大

2030年の ありたい姿

新たな価値を創造し、
社会課題の解決を
リードする企業

構造改革・種まき
フェーズ

構造改革・種まき

収穫・成長
フェーズ

投資効果の発現

持続的
成長

収益拡大

A&C 2025

現中期経営計画

次期中期経営計画

2025年

2027年

2030年

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	03	第3章 ビジネス	
		鉄鋼セグメント	33
		自動車・産業機械部品セグメント(自動車部品事業)	35
		自動車・産業機械部品セグメント(建設機械用足回り部品事業)	39
		研究開発分野	41
第1章 成長戦略		第4章 サステナビリティ	
トップメッセージ	05	サステナビリティ管掌役員メッセージ	42
中期経営計画	09	マテリアリティ	43
特集①新市場・成長市場の新規開拓	11	E 環境への取り組み	45
特集②リサイクル事業の高度化	13	S 社会への取り組み	55
財務管掌役員メッセージ	15	G コーポレート・ガバナンス	69
DX戦略	17	社外取締役座談会	71
第2章 価値創造		第5章 コーポレートデータ	
トピー工業グループの事業	19	沿革	81
トピー工業グループのあゆみ	21	11年間 連結財務データ	83
トピー工業グループの価値創造プロセス	23	非財務ハイライト	85
トピー工業グループのビジネスモデルと強み	25	関係会社の状況	87
価値創造を支える非財務資本	31	株主・投資家情報	88

Editorial Policy 編集方針

基本方針

TOPY Report 2026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

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)を主な報告対象期間としていますが、一部2026年4月以降の活動についても掲載しています。

発行日

2026年9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

第1章 成長戦略

トップメッセージ

あらゆる環境に対応できる事業基盤を構築するとともに、成長機会を確実に捕捉し、戦略遂行のスピードアップを図ります。

トピー工業株式会社
代表取締役社長

石井 博美

“TOPY Active & Challenge 2027” 初年度総括と足元の事業環境

2025年度は、自動車・産業機械部品セグメントでの構造改革や持続可能な販売価格の形成など、収益の安定化を目的とする基盤強化を着実に遂行し、大幅な増益を達成しました。一方、国内鋼材需要の低迷や原材料である鉄スクラップ価格の上昇により、鉄鋼セグメントは厳しい環境下に置かれることとなりました。結果として、売上高は前年度比28億円減の2,978億円、営業利益は前年度比25億円増の78億円と、減収・増益となりました。

外部環境に目を向けると、労務費や物流費をはじめとするあらゆるコストが上昇傾向にあります。これに対し、現時点では適切に販売価格へ反映できていますが、鉄スクラップの価格上昇が進む中、価格の引き上げと並行して、さらなる生産性の向上やコスト構造の見直しを進める必要に迫られています。

また、昨今は地政学的リスクの高まりを背景に、さまざまな課題が顕在化する局面が増えています。当社グループでも中東情勢の悪化により調達面で懸念があったものの、

各部門が一丸となってスピーディーに代替品を検討するなどの創意工夫により、大きな影響を受けることなくこの事態を乗り越えることができました。まさに、現中期経営計画で掲げた「『One トピー』で新たな価値創造！」を体現した出来事であり、とても心強く感じています。先行き不透明な世界情勢であることを前提に、どのような環境下でも安定的に事業を継続できる基盤を構築すべく、気持ちを新たにしています。

同時に、好材料もいくつか見られます。自動車業界は、コロナ禍、メーカーの認証不正問題などサプライチェーン全体に大きな影響が生じた時期もありましたが、商用車市場の需要は確実に戻ってきています。また、銅などの鉱山資源の需要が好調なことを背景に、鉱山機械用ホイールの需要が高まっているほか、建設機械用足回り部品も堅調です。総じて、“TOPY Active & Challenge 2027”（以下、A&C 2027）初年度は、順調にスタートを切ることができたと評価しています。

持続的な成長事業の種まき

A&C 2027では、「既存事業の事業基盤強化」と「持続的な成長事業の種まき」を事業戦略の二つの柱として掲げています。構造改革を通じて既存事業の収益力と環境変化への対応力を高めながら、次期中期経営計画での収益貢献に向け、成長市場への展開などの新たな事業機会の創出を進めています。

■海外アライアンス強化

今後の成長が見込まれる海外アルミホイール市場に向け、既存アライアンス先との連携を強化しました。

まず、インドで当社とスチールホイールの製造・販売の合併会社を共同運営しているホイールズインディア社と、新たにアルミホイール分野における技術援助契約を締結しました。当社の推定では、インドは今後10年間で自動車生産台数が倍増する見込みです。また、インドにおけるホイール装着率は、現在スチールホイールとアルミホイール

が7：3ほどの割合（当社調べ）ですが、かつて日本がそうだったように徐々に逆転していくと見られ、アルミホイールの成長へのポテンシャルが非常に高い市場です。また、インドは国内生産・国内販売、つまり「現地化」の方針が特に強い国でもあります。これに対し、当社グループの技術・ノウハウを提供することで、ホイールズインディア社が、日本品質の製品をインドで、かつ現地水準のコストで製造し、競争優位性を高めることを支援していきます。さらに長期的には、当社グループとホイールズインディア社でアルミホイール生産の合併会社を立ち上げることも視野に入れています。

インドネシアでは、1980年代から今に続く技術提携の実績があり、相互信頼のもとで関係を構築してきたパコアクイナ社の株式10%を取得いたしました。これにより、同社との関係を、資本関係に基づく戦略的パートナーシップへと発展させました。現在、同社は新工場を建設中であり、

今後はその生産能力の活用を検討していきます。当社グループの国内アルミホイール製造拠点であるトピー工業九州は、高稼働の状況が続いているため、パコアクイナ社との連携をはじめその他の生産拠点も含めた柔軟な供給体制の構築により、生産能力に余力を持たせ、日本国内でさらなる高付加価値製品に集中できる体制を整備していきます。引き続き、当社グループならではの高付加価値製品を生産し、パコアクイナ社の製品も活用しながら、周辺ASEAN市場や欧米への販路拡大という当社グループの成長戦略を推進していきます。

■循環型ビジネスの推進

2025年度は、これまで築き上げてきた基盤をもとに、リサイクル事業の高度化を実現しました。特に、明海リサイクルセンターの非鉄金属選別ラインが成果を上げてお

り、今後も収益を生み出すドライバーとして期待できます。次なる一手として、同センターではASR(自動車破碎残さ)からの廃プラスチック選別・回収ライン増設の検討を進めています。欧州ELV規則[※]の施行などを見据え、早期の事業化を目指します。

また、電気炉ダストから亜鉛を抽出し、リサイクルするキノテック社との共同研究についても、パイロットプラントでの実証実験を終えました。今後は実用化に向けた検討フェーズへと進めていきます。

当社グループのリサイクル事業は、業界の中でもトップレベルにあると自負しています。今後はリサイクル品目間での設備共有などを検討しながら、リサイクル事業の効率性・生産性の向上に取り組んでいきます。

※新車生産における再生プラスチック使用(2032年に15%、2036年に25%)の義務化などを定めたEUの環境規制

既存事業の事業基盤強化

「持続可能な販売価格の形成」は、さまざまな要因により上昇したコストを反映させるという趣旨から前進し、当社グループの製品価値を踏まえたベース価格の見直しという段階へとシフトしました。当社グループのQCDD(品質・コスト・納期・開発)には自信と誇りを持っていますが、一方で「持続可能な販売価格の形成」の進展は、コスト競争力の低下につながるリスクもはらんでいます。これに対し、コストだけではなく品質を評価していただき、当社グループが提示する価格を認めていただけていることは、私たちのこれまでの歩みが正しかったことの証だと捉えています。「できるはずがない」とされていた商習慣を覆し、お客さまに当社グループの価値をご理解いただけたことは、社員一人ひとりの自信にもつながったと思います。

品質で勝負する。これは、当社グループの覚悟の表れです。スチールホイールは、装着率の低下による需要減少が見られますが、必要とされるお客さまには国内生産という価値も含めて特に高く評価していただけていると感じます。それに甘んじることなく、さらなる付加価値向上に向けて努力していく所存です。

加えて、スチールホイールの拠点集約や事業譲渡など、需要に応じた最適な生産体制の再構築を進めることで、収益性についても創意工夫を続けていきます。

■海外事業基盤の強化

私は、海外拠点においては「現地化」と「地産地消」が重要だと考えています。特に米国では、前述のインドと同様に「現地化」が求められる傾向があるため、現地社員と現地に駐在する日本人社員の意識変革に取り組んでいます。ローカル社員が自らの考えで行動することを推奨し、駐在員は、彼らが気づきを得られるような働きかけをする。私自身、長く海外での業務を経験してきましたが、国ごとに文化や習慣が異なる国外での仕事において、意識・風土の醸成は不可欠だと感じています。トピーアメリカではすでに成果が表れており、ローカル社員が主体となったスマートファクトリーの運用が始まっています。

加えて、「地産地消」も着実に進展しています。トピーアメリカが扱うスチールホイールは、アルミ地金価格の高騰やクラシックデザインの復興などを背景に、その機能や性質を再評価する動きが見られます。新興のEVピックアップトラックメーカーからも新たにスチールホイールの発注を受けており、デトロイト3向けの生産分と合わせて、トピーアメリカが本格的に「地産地消」にシフトする基盤が整ってきています。

財務戦略

既存設備の維持更新に加え、明海リサイクルセンターでの非鉄金属選別ラインの増強などを進めた結果、2025年度の設備投資は約100億円となりました。A&C 2027で掲げた3カ年累計560億円(うち構造改革と成長への投資

で260億円)に対しては若干の遅れが生じていますが、2026年度はパコアクイナ社への約17億円の出資をはじめとして、さらなるスピードアップを図ります。A&C 2027全期間の成長投資は、現在検討中の案件の進捗を踏まえると、計画額を上回る水準に達する見込みです。

政策保有株式の縮減については、計画に則り、2025年度に91億円を売却いたしました。保有株式の時価上昇により、目標としていた連結純資産における割合10%未満には届きませんでしたが、目標期限を2027年3月末に変更し、有言実行で縮減を進めてまいります。

サステナビリティ戦略

■DXのさらなる推進

DXにおけるターゲットはAIの利活用にシフトし、当社グループでは外観検査や数量点検などの品質管理にAIを導入しています。近い将来、全検査工程でのAI判定や製品開発へのAI活用により、少人化や開発の迅速化を目指します。また、AIの活用は生産性向上やコスト改善にとどまらず、業務効率化や、安全分野にも展開します。デジタル技術を活用して災害情報が見える化し、未然防止につなげる「先取り安全」を推進します。早期実現に向けてはベンチャー企業との協業も視野に入れ、これらのDX推進を支える基盤としてDX人財の育成を継続し、これまでのDXリテラシー向上に加え、より高度なDX人財の育成にも取り組んでいきます。

■ガバナンスの強化

2026年6月の株主総会での承認を経て、当社は監査等委員会設置会社へ移行しました。あわせて、これまで執行役員が担っていた事業部長を取締役とする体制へ移行しま

2026年度は勝負の一年に

2027年度の経営目標であるROE 6.0%以上、そして2030年度のROE 8.0%以上を実現する上で、2026年は極めて重要な節目になると考えています。2025年度は、「事業基盤の強化」と「成長に向けた種まき」がともに順調に進展しました。特に事業基盤強化の成果はすでに表れ始めています。私は今、社員に対してこれまで以上のスピード感をもって行動してほしいと伝えています。2026年5月には、スチールホイールで培ってきた技術を活用した商用車用鍛造アルミホイール「FORGEAL[®]」や、防汚性に優れた塗装技術「CRYSTONE[®]」など、新たな製品・技術を発表・販売開始しました。こうした新製品開発をはじめ、各

した。事業運営においては、取締役が意思決定権を持つことで経営判断の迅速化を図り、取締役会では中長期的な成長戦略および価値創造に関する議論へ一層注力することが狙いです。今後は、この新たな枠組みの実効性を高め、ガバナンスのさらなる強化に取り組んでまいります。

■カーボンニュートラルの推進

発電事業の廃止等により、2025年度のScope1・2のCO₂排出量は、2013年度比で59%削減しました。一方、生産量の減少に伴いエネルギー原単位は悪化傾向にあり、年1%の省エネルギー目標の達成は容易ではありません。スマートファクトリー化やライン集約により生産性を高めるとともに、オンサイトPPAや非化石電力の活用を進めるなど、生産性の向上と環境負荷低減の両立に継続して取り組んでまいります。

■人的資本の強化

「One トピー」の強化に向け、2026年度より、全グループ会社共通のスキルアップ研修を開始しました。また、技術系人財の採用にも注力しています。

さらに今後は、グローバル人財の早期育成を推進していきます。私は、20代後半から30代前半の社員にこそ、海外駐在を経験してほしいと考えています。駐在のあり方としては、前述のとおり、日本人社員がローカル社員をサポートしながら、日本の知見と現地の文化・価値観を融合させ、将来的にはローカル社員が拠点のトップを担ってほしいという思いがあります。これが、事業の現地化および地産地消を進める上での、当社グループにおけるグローバル人財育成の考え方です。

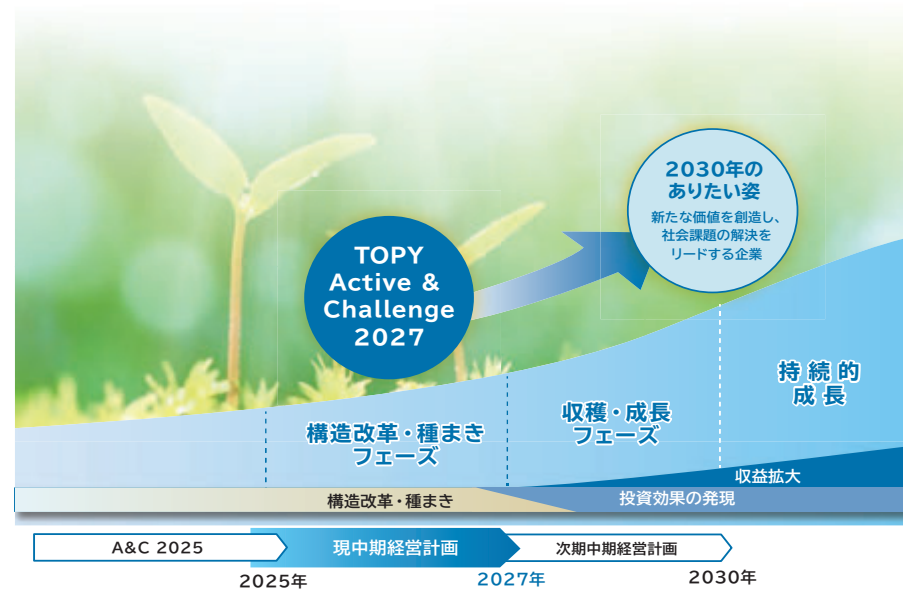
施策にスピード感をもって取り組み、来たるチャンスを実実に捕捉できるよう万全の体制を整えておくことが、当社グループの勝ち筋になると考えています。前述のトピーアメリカへの発注に際し、お客さまから「スチールホイールといえばトピーだ」という言葉を頂いたことは、大きな励みとなりました。この歩みを止めることなく、開発力や技術力で戦うトピーを築き上げてまいります。「いかなる環境変化にも対応できるトピー」の実現に向けて、堅実かつスピーディーに前進してまいります。

TOPY Active & Challenge 2027

2025-2027年度中期経営計画 ～「One トピー」で新たな価値創造！～

中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2027”（A&C 2027）の位置づけ

2027年度をターゲットとしたA&C 2027は、2030年度を見据えた次期中期経営計画での成長に向けた構造改革と種まきのフェーズと位置づけています。A&C 2027でまいた種が2030年に向けて成長し、持続的成長につながっていくことを企図しています。



A&C 2027の基本方針

持続的成長に向けて、まずは事業環境の変化に動じない強固な事業基盤の構築が必要です。また、当社グループの強み、たとえば素材から製品までの一貫生産や、リサイクル事業の見知などのコアコンピタンスをさらに磨き上げていくことが必要です。

この方向性をもとに、A&C 2027の基本方針を「既存事業の構造改革による収益力向上」「コアコンピタンスを生かした成長事業の種まき」と定め、財務戦略、サステナビリティ戦略は2つの基本方針実現を支えていくものとして位置づけています。



A&C 2027の目標とその進捗

財務目標

構造改革・種まきフェーズであるA&C 2027では、2027年度にROE6.0%以上を達成することを目標としています。次期中期経営計画では、収穫・成長フェーズに入ること、当社が株主資本コストと認識している水準と同水準のROE8.0%以上を目指してまいります。

2025年度はROEは7.3%の着地となりましたが、政策保有株式縮減の影響が大きく、さらなる収益力向上が必要な状況です。引き続き2027年度目標のROE6.0%以上達成に向けて、各事業戦略を確実に推進してまいります。

	2024年度 実績	2025年度 実績	2026年度 想定	2027年度 目標
ROE	4.6%	7.3%	4.2%	6.0%以上
(参考) 営業利益	53億円	78億円	80億円	130億円

非財務目標

サステナビリティ戦略の実効性を高めるために、非財務目標として基本となるESG指標を採用して取り組んでおります。

ESG視点	評価指標	数値目標	2025年度進捗
環境	CO ₂ 排出量 (Scope 1, 2 & 3)	カーボン ニュートラル を目指す (2050年)	2013年度対比 59%削減
社会	女性管理職比率	10%以上 (2030年度)	6.9% (前年度対比 +1.2pt)
	国内労働災害件数	毎年0件を目指す (休業災害以上)	11件 (未達成)
ガバナンス	重大な コンプライアンス 違反件数	毎年0件を継続	0件を継続 (達成)

各事業戦略の主な進捗

構造改革をはじめとする事業基盤強化の取り組みは順調に進捗して収益力強化に寄与しており、外部環境の影響を受けにくい経営体質へ転換しつつあります。並行して、次

期中期経営計画における収穫・成長に向けた種まき施策を着実に推進しております。

事業戦略	2025年度の主な進捗
既存事業の事業基盤強化	- 構造改革 - アルミホイール事業のグループ内連携強化 - 農業機械用スチールホイール事業の事業譲渡 - 国内事業基盤の強化 - 生産性の向上 - 持続可能な販売価格の形成 - 海外事業基盤の強化 - 海外事業再編 - 米国事業再構築 - 市販品の拡販
持続的な成長事業の種まき	- 一貫生産製品の販売拡大 - 新市場・成長市場の新規開拓 - 新製品の開発 - 高付加価値製品の拡販 - リサイクル事業の高度化と循環型ビジネスの展開

特集 新市場・成長市場の新規開拓／アルミホイール事業の強化

インド・インドネシアを起点に アルミホイール事業の新たな成長ステージへ

自動車生産は、国内市場の縮小が見込まれる一方、

インド・ASEANでは堅調に拡大し、アルミホイール装着率の上昇が進んでいます。

当社グループは現地パートナーとのアライアンス強化を通じて同市場での需要を的確に取り込むとともに、欧米向け商権獲得も見据えたグローバルでの収益基盤拡大を目指します。

アルミホイール事業を取り巻く事業環境と成長戦略

アルミホイール事業を取り巻く事業環境は、大きな転換点を迎えています。国内市場は自動車生産台数の減少が見込まれる一方、インドやASEANでは中長期的な成長が続く見通しです。特にインドは、今後5年で自動車生産台数が約780万台、10年後には約950万台に達する見込みで、2025年比ではそれぞれ28%、56%の増加が予測されています。日本市場は縮小傾向であることを踏まえると、インドは当社にとって極めて重要な成長市場となります。

インドネシアについても、今後5年で約130万台、10年後には約150万台へ拡大する見込みで、2025年比では22%、39%の増加が見込まれます。インドほどの市場規模ではないものの、ASEAN全体、将来的には欧米への展開を見据えた戦略拠点として大きな意味を持ちます。

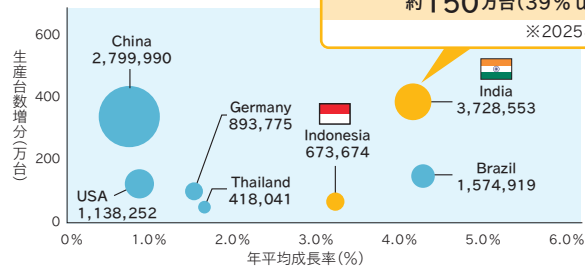
現状、新興国ではスチールホイールが主流ですが、所得水準の向上に伴い自動車の高付加価値化が進むことで、アルミホイールへの移行も加速すると考えています。自動車生産台数の伸びに加え、アルミホイール装着率の上昇という二重の成長機会を取り込むことが、当社の成長戦略における重要テーマとなります。

取締役
自動車・産業機械部品事業担当
自動車部品事業部長

小松 健

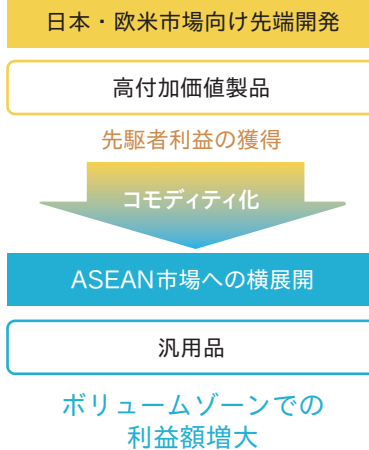


■ 国別の年平均成長率と
自動車生産台数増分の
関係
(2023年～2036年 当社推定)

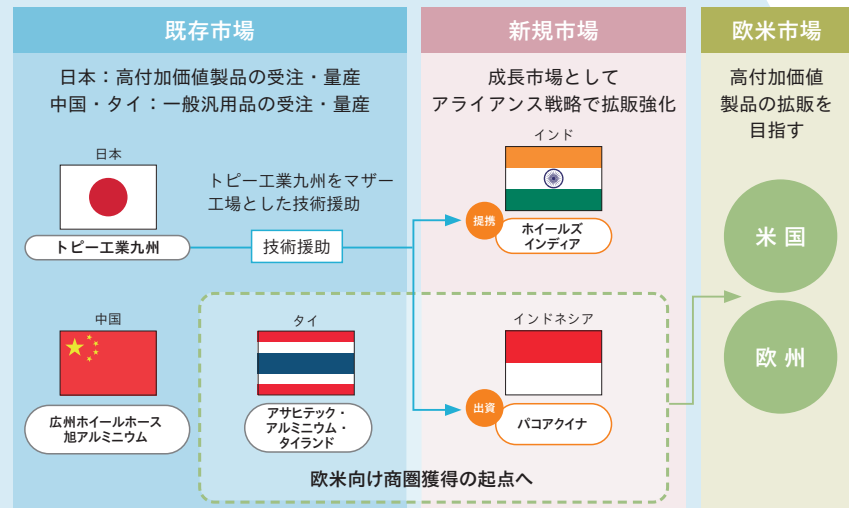


今後10年の自動車生産台数の増加は
インド 約950万台(56% up*)
インドネシア 約150万台(39% up*)
 ※2025年比

■ アルミホイール事業における戦術



■ グローバル展開強化に向けた各拠点のアルミホイール拡販戦略



インド

ホイールズインディア社との提携

- インドの大手ホイールメーカー
- 2017年に当社との合併会社を設立(当社出資比率26%)し、スチールホイールの製造・販売で協業を開始
- 今回の技術援助は協業をアルミホイールの領域にまで広げるものとして位置づけ



技術援助の主な内容

- 2026年4月より開発・製造における技術援助を実施
- 共同で日系メーカーへのアプローチを実施

インドは国内市場の成長余地が大きく、特に日系自動車メーカーの存在感が高い市場です。当社は、現地で製造から販売までを行う「地産地消型」の戦略で現地需要の拡大を着実に取り込むことを目的として、これまでスチールホイール分野で関係を築いてきたホイールズインディア社と、アルミホイール分野においても技術援助契約を締結しました。

現在は、設計・生産・品質管理などの面で当社の知見を提供し、現地での生産品質向上を支援しています。インドの工場設備は

名称	Wheels India Limited (ホイールズインディア)
所在地	タミル・ナドゥ州チェンナイ
事業内容	スチールホイール・アルミホイールの製造販売等

比較的新しい一方で、量産管理や品質管理の面で改善の余地があります。当社グループが日本で培ってきたモノづくりのノウハウを共有することで、現地メーカーとしての競争力向上を後押ししています。

また、日系自動車メーカー向けの営業支援も当社グループの重要な役割です。現地での営業活動や顧客監査対応に当社が関与し、ホイールズインディア社の商権獲得を支援することで、その成長を当社の収益機会につなげていきます。



インドネシア

パコアクイナ社とのアライアンス強化

- インドネシアの大手アルミホイールメーカー
- 1980年代以来、技術提携での協業実績あり
- ASEAN地域への展開に加え、将来的な高付加価値製品の欧米向け販路拡大に向けた供給・提案拠点



出資の内容

- 2026年7月、出資額約17億円、株式の10%を取得

インドネシアでは、長年にわたり技術援助関係を築いてきたパコアクイナ社とのアライアンスをさらに強化します。インドネシアは日系自動車メーカーのシェアが高く、当社グループの技術・品質面での信頼を生かしやすい市場です。今回の出資は、インドネシア市場の深耕だけでなく、ASEAN全体、将来的には欧米への拡販を見据えています。

名称	PT. PAKOAKUINA (パコアクイナ)
所在地	西ジャワ州カラワン
事業内容	アルミホイールの製造販売等

一方で、インドネシア単独では市場規模に限りがあるため、タイの拠点とも連携しながら、周辺のASEAN市場への展開を進めていきます。

さらに、地政学的リスクなどによるサプライチェーン分断への備えとして、中国、タイ、インドネシアと日本の各拠点が相互にバックアップできる体制を整えることで、安定的な供給力を高めています。

今後の展望

アルミホイール事業の成長戦略における要となるのが、高付加価値製品や新技術を開発し、先駆者利益を獲得した上で、それらがコモディティ化した段階で、汎用品として成長市場へ展開するサイクルを構築することです。

その起点となるのが、国内唯一のアルミホイール製造拠点であるトビー工業九州です。グループのマザー工場として、高付加価値製品の生産、生産技術の開発・強化、海外拠点支援、技術人材の育成をリードする役割を担っています。

今後も、海外アライアンスを活用しながら、日本・欧米向けの高付加価値製品と新興国向けの汎用品の商権獲得・拡販を両立し、グローバル販売力強化を加速させていきます。



トビー工業九州

特集 リサイクル事業の高度化 非鉄金属・廃プラスチック選別ラインの能力増強

サーキュラーエコノミーへの要請を追い風に リサイクル事業の高度化で事業成長を加速

鉄鋼業界では、将来的に電炉鋼へのシフトが進むことが見込まれており、原料となる鉄スクラップの需要拡大と調達難が顕在化しつつあります。こうした環境下で、当社グループは明海リサイクルセンターを中心としたリサイクル事業の高度化を中期経営計画の重点施策として推進しています。明海リサイクルセンターの選別・再資源化機能を強化することで安定した調達体制を構築し、収益力と競争力の向上を図ります。

スクラップ需給逼迫を成長機会と捉え、リサイクル事業の高度化で競争力を強化

当社は1990年代より、グループ会社である明海リサイクルセンター（以下、ARC）を拠点として、廃棄された自動車や家電などから資源を選別回収するリサイクル事業に取り組んできました。現在、鉄鋼業界では、カーボンニュートラルの進展を背景に電炉鋼へのシフトが進み、電炉材および鉄スクラップ需要は中長期的に拡大が見込まれています。一方、国内ではスクラップ発生量は減少傾向にあり、高品位スクラップの調達は一段と困難になる見通しです。

当社グループは、これを成長機会と捉え、「リサイクル事業の高度化」「循環型ビジネスの展開」を中期経営計画の重点施策として掲げ、積極的に投資を行っています。明海リサイクルセンターでは、2025年10月に非鉄金属選別ラインの増強を実施し、処理能力を従来の約3倍に引き上げました。

さらに、従来は当社製鋼工場の燃料としてサーマルリサイ

専務取締役
鉄鋼事業担当 スチール事業部長
自動車・産業機械部品事業担当 造機事業部長

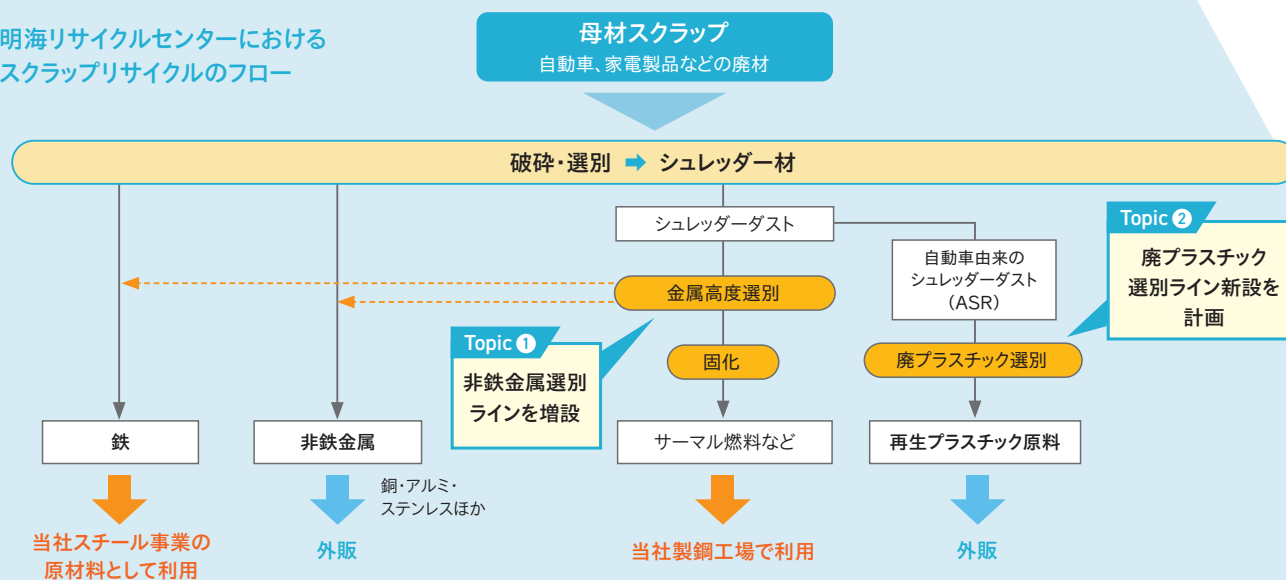
田中 克芳



クルされていた、選別後に発生するシュレッダーダストから再生プラスチック原料のみを選別回収することが可能な設備をARCに建設することを検討しています。

これらの投資によって安定的な供給体制を構築し、リサイクル事業における収益力を向上させるとともに、貴重な資源を効率的に活用することでサーキュラーエコノミーに貢献していきます。

明海リサイクルセンターにおけるスクラップリサイクルのフロー



Topic 1

非鉄金属選別ラインの増設

ARCは2025年10月、処理能力の大幅な増強を目的として、非鉄金属選別ラインを増設しました。

これまでの非鉄金属選別ラインの処理能力は約430トン/月にとどまっており、処理しきれない分は低価格で外部販売せざるを得ないこともありました。こうした機会損失を回避し、収益力の基盤を強化すべく、新たな非鉄金属選別ラインを増設して2ライン体制としました。処理能力は約430トン/月から最大1,200トン/月へと約3倍に拡大しました。

加えて、シュレッダー固化ラインの増強計画も進行中です。

これらの設備投資によって、ARCの中長期的な目標であるシュレッダー材1万トン/月の安定生産体制に対応できる処理能力を確保し、今後さらに母材集荷量が増加した際にも、的確に機会を捕捉できる体制が整いました。

また、母材の調達競争が激化する中、ARCの強みである選別精度と生産能力を生かし、高品位な製品を安定的に供給する体



明海リサイクルセンター 非鉄金属選別ライン

制を構築することができれば、調達面におけるアドバンテージも期待できます。今回の設備投資は、シュレッダー材1万トン/月の安定生産体制の構築に向けた収益基盤と調達基盤の強化につながっています。

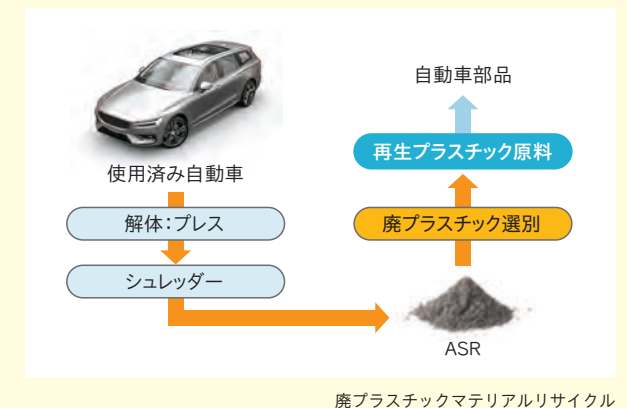
Topic 2

廃プラスチックマテリアル リサイクルへの挑戦

リサイクル事業高度化において、鉄・非鉄金属に続く重点テーマが、ASR（自動車由来シュレッダーダスト）に含まれる廃プラスチックの高付加価値化です。

カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーへの要請が高まる中で、自動車メーカーでは、自動車部品に使用された廃プラスチックを再び自動車部品に活用する「Car to Car」型リサイクルへのニーズが高まっています。

従来のARCの選別ラインでは廃プラスチックは固化物に混在し、当社の製鋼工場で燃料としてサーマルリサイクルされていましたが、こうした顧客や社会のニーズ変化を踏まえ、プラスチックを選別回収するマテリアルリサイクルへの転換に挑戦しています。今後、廃プラスチック選別ラインを増設し、ASRから再生プラスチック原料として使用可能な廃プラスチックのみを回収することを目指します。



欧州（EU）では今後10年間で新車のプラスチック使用量の25%を再生材とすることが義務化される見通しです。プラスチック回収には高度な技術が求められますが、今後拡大が見込まれる市場での競争力獲得を目指し、早期に事業化を進めていきます。

今後の展望

リサイクル事業における中長期的な目標の一つが、シュレッダー材1万トン/月の安定生産体制の構築です。自社鉄源比率を高め、安価で高品位なスクラップを安定調達することで、スチール事業の収益力最大化を目指します。もう一つは、プラスチックリサイクルをはじめとしたサーキュラーエコノミービジネスを今後の事業の柱として育成することで

す。欧州をはじめとする法規制の動向に伴うニーズを捉え、収益基盤を強化していきます。

その他にも、現在電気炉ダストから亜鉛を抽出する実証実験なども実施しており、リサイクル事業のさらなる拡大と環境課題解決への貢献に向けて取り組みを進めていきます。

財務管掌役員メッセージ

構造改革から成長投資へ
投資効果を見極め、適切なリスクを取りながら
企業価値を高めていきます



専務取締役
財務、総務、人事、リスクマネジメント管掌
安原 優

企業価値最大化に向けた使命

2026年4月、財務管掌役員に就任しました。私はこれまで、営業と管理部門の双方で主に経験を積んでまいりました。特に、海外企業の買収プロジェクトを率いた際、企業価値とは何かを改めて問い直し、数字だけでなく事業の強みや将来性、リスクまで含めて多面的に捉え直すなど、真正面から向き合った経験は、現在の仕事の原点にもなっています。

私の役割は、当社グループの企業価値を最大化することで

す。ステークホルダーの皆さまから託された資本を効率的に活用し、財務健全性を維持しながら成長投資を実行する。そこで得た利益を適切に還元しながら、中期経営計画の実現を目指す。この循環をつくることが重要です。

構造改革と持続可能な販売価格の形成によって経営基盤は確実に強化されています。今後は、やや遅れている成長投資の実行を加速し、グループ全体の収益性を高めていきます。

中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2027”（A&C 2027）初年度の成果と課題

2025年度は、構造改革に加え、持続可能な販売価格の形成が大きく進展したことにより、確実な増益となりました。販売価格をめぐるお客さまとの対話においては、「トピーは唯一無二だ」という嬉しいお言葉を頂くこともあり、当社グループの開発力やBCPを含めた納期の正確性など、価格以外の価値、すなわち当社製品ならではの使用価値を認めていただけていることを実感いたしました。同時に、お客さまから寄せられている期待の大きさに、身が引き締まる思いです。

一方、2025年度下期からはスクラップ価格が上昇し、値差が縮小したことにより、鉄鋼セグメント単体では減益となりました。今後は高付加価値鋼材の販売数増を見込んでいます。

構造改革から成長投資の加速へ

A&C 2027で計画している維持投資300億円は、おおむね計画どおりに進行しています。構造改革・成長投資の実施については、3年間の予定額260億円を均等に実行した場合の数値と比べると、単年度では若干の遅れが生じていますが、2026年7月に実行した海外アライアンス先への出資をはじめ、候補となる投資案件は計画を超える水準まで積み上がっています。今後は各案件に優先順位をつけるとともに、投資のスピードアップを図ります。

成長領域の一つが、リサイクル事業の高度化です。当社グループはもとよりスクラップから鉄をリサイクルする事業を手掛けていますが、非鉄金属の選別能力強化など、近年は鉄以外に領域を広げています。こうした強みを生かし、サーキュラーエコノミーにおける新たな事業機会を具体化していきます。

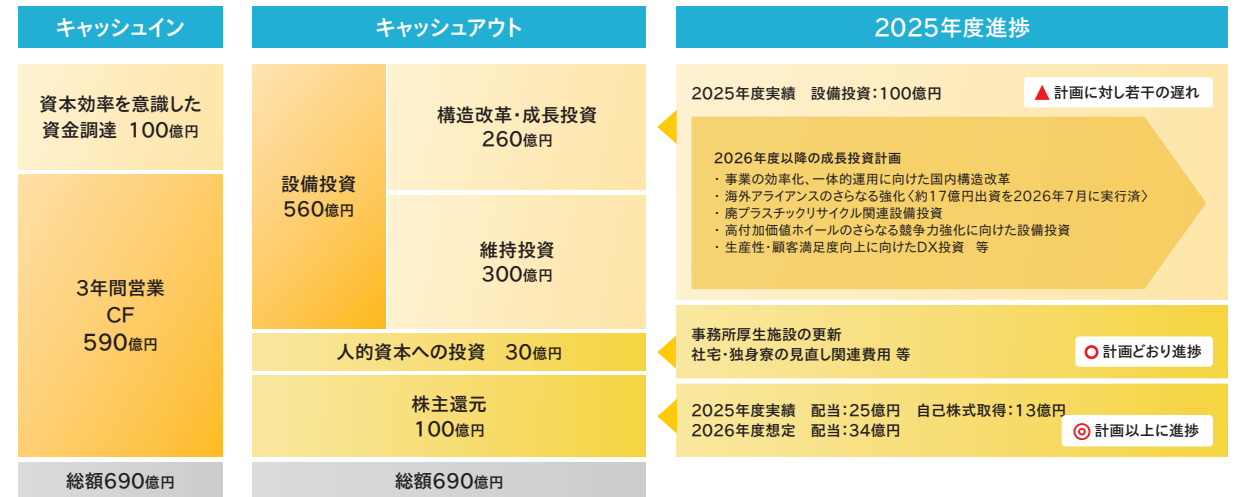
ものの、収益性の改善に向けてはさらなる打ち手が必要です。その一環として、地域別・品種別などの精緻な検証を通じて、利益率を重視した受注活動を進めています。

2025年度のROEは、2027年度目標の6.0%を上回る7.3%となりましたが、政策保有株式の売却益も含んでいるため実力値ではないと認識しています。政策保有株式は、2025年度に連結純資産の10%未満まで縮減する計画に則り売却を進めたものの、保有株式の時価上昇で11.3%までの縮減にとどまりました。市場動向を踏まえて期限を2027年3月末までに延長しましたが、資本効率の向上に向けて確実にやり切るという強い意志のもとで遂行してまいります。

成長のためには、リスクを避けるのではなく、合理的に見極めた上で適切なリスクを取ることが必要です。当社では、回収期間法に加え、ROICやIRRの考え方をを用いて、将来のキャッシュ・フローと資本コストの両面から案件を評価しています。ROICは中期経営計画のKPIなどには設定していませんが、社内の投資評価への活用を通じて、資本効率を重視した収益性の向上も目指してまいります。

成長投資では、製品の高付加価値化に加え、人財の能力発揮と一人当たり生産性の向上を目指します。労働人口が減少する中、日本でモノづくりを継続・成長させるには、自動化・少人化を進めると同時に、それを担う人財の確保・育成が欠かせません。人的資本への投資は、事業の存続と発展を支える成長戦略そのものです。

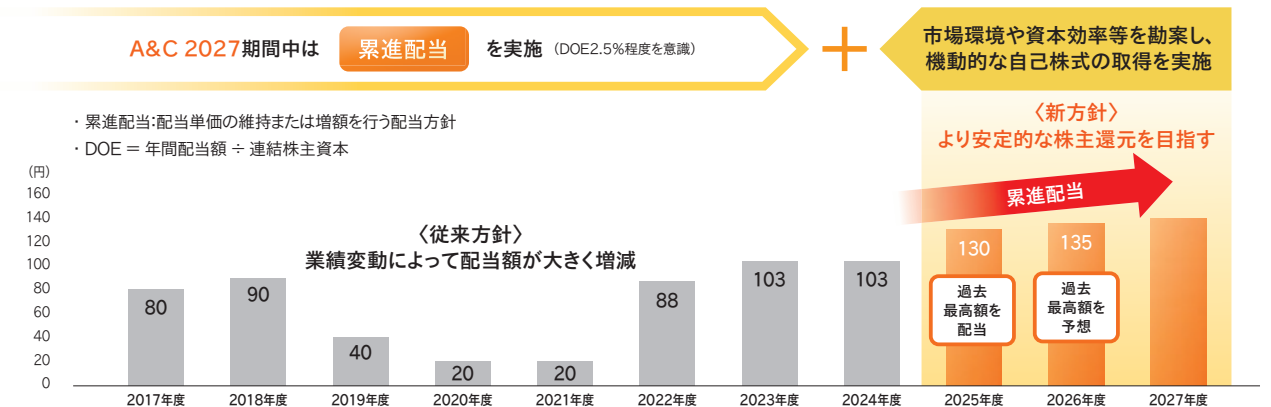
A&C 2027 キャッシュアロケーション方針（3年間累計）と2025年度進捗



株主還元は資本市場の要請をもとに、配当と自己株式取得という二つの側面から強化しています。まず配当について、A&C 2027ではDOE（連結株主資本配当率）2.5%程度を意識するとともに、累進配当を導入して安定的な還元を実践しています。これは、業績の変動により配当額が大きく増減していたこと、また、市場が求める「資本コストや株価を意識した経営の実現」に対する当社グループの対応の一つです。自己株式の取得は手元資金の状況、業績、市場動向などを総

合的に勘案しながら、引き続き機動的に実行してまいります。さらに2026年度からは、長期保有を促す取り組みも開始いたしました。当社グループは、個人株主の比率が株式数ベースでも高く、長年にわたり株を保有してくださっている個人株主の方も多くいらっしゃいます。当社グループの成長を長く見守ってくださっている方々に謝意を示すとともに、新たに当社株式を取得してくださった方にも長期にわたりご支援いただけるよう努めてまいります。

株主還元方針



ROE向上と市場からの信頼

当社グループは今、2027年度ROE6.0%以上、2030年度ROE8.0%以上に向けた土台は整いつつあります。一方で、資本市場の目がPBRの低さに向けられていることも強く認識しています。PBRを高めるには、ROEとPERの両輪が必要です。まずはA&C 2027を着実に実行し、ROE目標達成への道筋を、実績をもって示します。同時に、成長投資の進捗や成果を丁寧に発信し、資本市場との対話を重ねることで、当社グループに対する信頼と将来への期待を高めていきます。

資本効率の向上と社会課題の解決は、相反するものではありません。当社グループは、サーキュラーエコノミーを体現する会社であり、私たちならではの強みを社会価値と収益の双方につなげ、「社会の公器」として社会課題解決をリードしながら、持続的に企業価値を高めていく所存です。当社グループだからこそ、まだまだできることがあります。今後どうぞご期待ください。

DX戦略



2026年6月
DX認定事業者 (DX-Ready) 更新



専務取締役 社長補佐
経営企画、技術、健康安全、DX戦略、
研究開発センター、サステナビリティ戦略、
調達、物流掌管

阿部 正裕

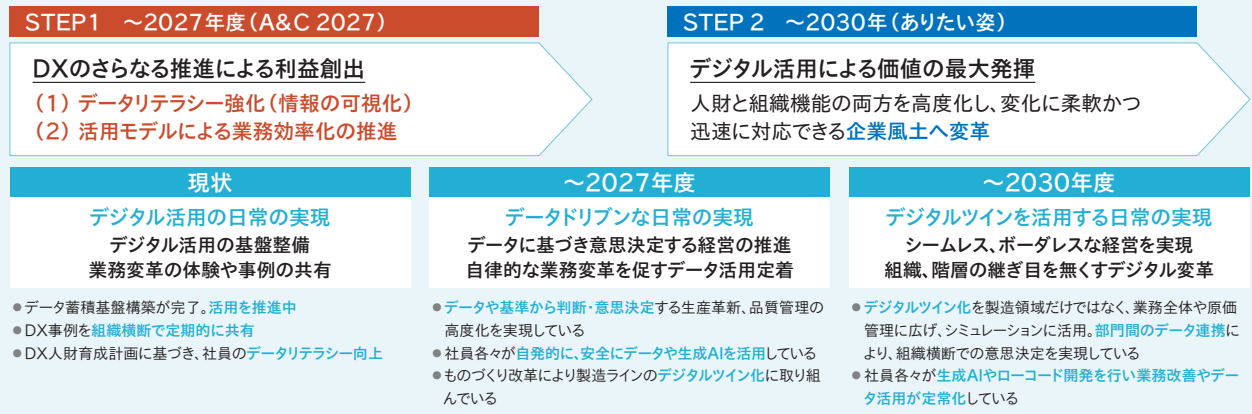
当社グループは「TOPY Sustainable Green Vision 2050」を掲げ、2050年までに持続可能で豊かな社会の実現を目指しています。このビジョンは、カーボンニュートラルの達成や安心・健やかな生活の提供に向けた取り組みを柱としています。また、このビジョンの実現と持続的な成長を目指し、DXのさらなる推進をサステナビリティ戦略の重要なテーマの一つとして位置づけています。

これまで、基幹業務システムの刷新やエネルギーの見える化、生産現場のスマートファクトリー(SF)化など、成功事例を積み上げてきました。豊川製造所では「エネルギーの見える化システム」を活用して工場の稼働状況に応じた電力需要シミュレーションを行い、ピーク電力を平準化した契約電力の低減を実現。令和6年度のエネルギー管理優良事業者等 中部経済産業局表彰を受賞しました。さらに、DX人材の育成やデータ・AI活用の強化などが評価され、経済産業省が定めるDX認定制度に基づき、2026年6月に「DX認定事業者」の認定を更新しました。

今後は、当社グループの強みの源泉となる技術力をより進化させるために、操業・エネルギー・品質データ等を一元管理し、AI活用を進めるとともに、そのデータから組織の枠を超えたアイデアを生み出し、全社一丸となって新たな価値創造を加速してまいります。

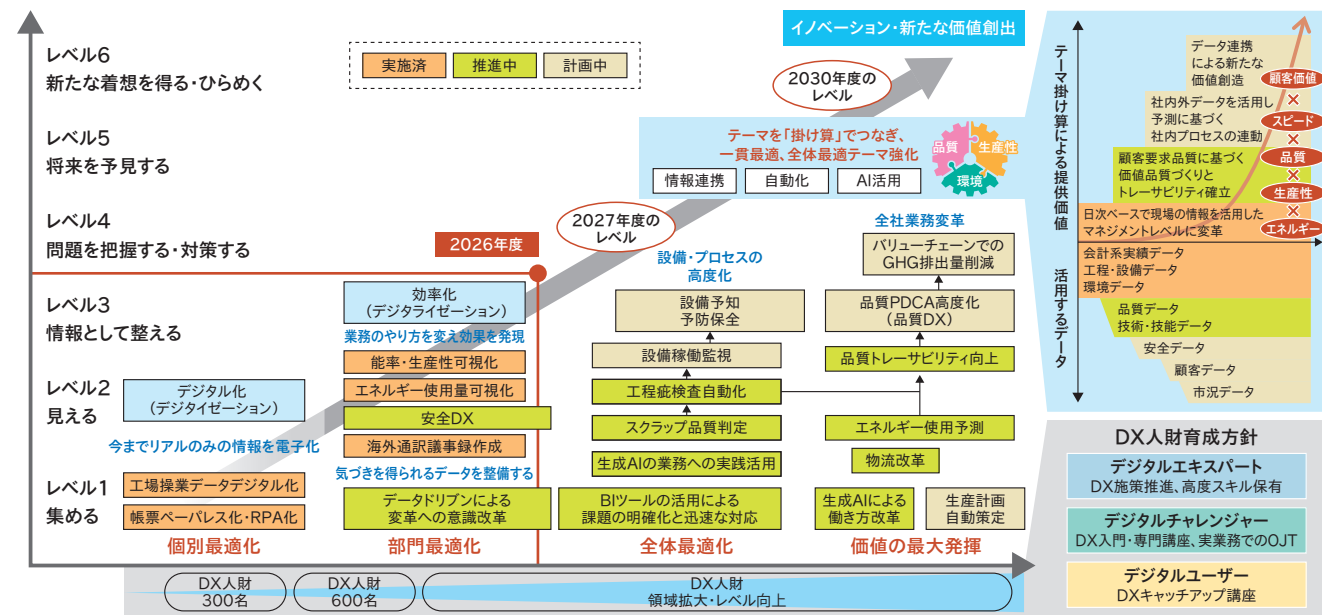
DX中期計画 ～DX戦略推進による経営の高度化～

当社の目指すDX（デジタルトランスフォーメーション）とは、デジタルを活用して、仕事のやり方を変革、仕事の価値を向上させること。意識改革から企業風土の変革を目指す。



DX事例とその位置づけ

現在当社のDX推進は「情報として整える」レベル3相当までステージアップしてきています。今後は生産・環境・品質などのデータを連携し、さらなる効果創出を目指していきます。



製造現場と一体となった安全活動におけるDX推進事例紹介

安全DX

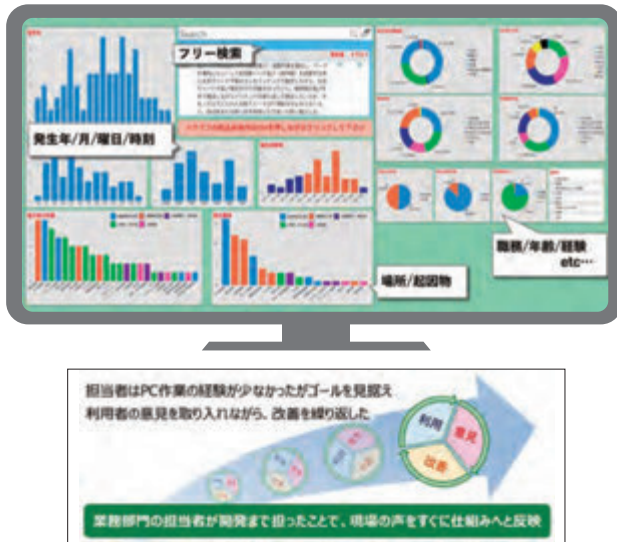
自動車部品事業部の綾瀬製造所では、過去の災害情報を検索・分析できるデータベースを構築し、災害の未然防止につながる「先取り安全」の取り組みを推進しています。本取り組みの注目点は、担当・責任部署が主体となり、IT部門が技術面や進め方を支援しDXを推進したことです。

担当者は人材育成プログラムの一環として、数百件に及ぶ災害情報を一件ずつ整理・分類し、分析画面の作成や利用者の意見を反映した改善まで主体的に取り組みました。

その結果、多くの時間と労力を要しましたが、この経験を通じてデータ活用やDXを実践・推進可能な人材へと成長させることができています。

現在では、健康安全防災関連部門だけでなく、各製造職場においても災害傾向の分析や安全活動に活用されており、今後はさらに全社・グループへの展開も見据え、活動の推進を拡大してまいります。

実際に完成した画面。さまざまな切り口での分析が可能。



情報セキュリティ強化策の展開

セキュリティ強化

サイバー攻撃の高度化・巧妙化を背景に、当社グループは情報セキュリティの強化に取り組んでいます。具体策として、クラウドストレージによる安全な情報共有基盤の整備、IT資産管理の仕組みの刷新、遠隔地へのバックアップを含むデータ保護・復旧体制の強化を進めています。これにより、重要情報の保護と、サイバー攻撃やシステム障害時の迅速な復旧能力向上を図っています。

また、IT環境をより正確に把握し、端末・ソフトウェア・ネットワーク等の管理水準を高めることで、全社的なセキュリティガバナンスの強化を図っています。

ナンスの強化を図っています。あわせて、デジタルガバナンス・コードに沿ったITガバナンスの高度化にも取り組んでいます。

さらに、従業員一人ひとりのセキュリティ意識向上を目的として、定期的な教育や標的型攻撃メール訓練、インシデント発生時の対応訓練等を実施し、組織全体の対応力向上につなげています。これらの取り組みにより、安全性と利便性を両立したデジタル活用環境を整備し、グループ全体のDX推進を支える情報セキュリティ基盤の高度化を継続して進めてまいります。

DX人材育成方針と実績

人材育成

当社が求めるDX人材は、デジタル技術を駆使し、組織のデジタル化をリードする専門知識と、イノベーションに挑戦する意欲を備えた人材です。当社ではDX人材を3階層（デジタルエキスパート・デジタルチャレンジャー・デジタルユーザー）に分け、それぞれの役割と要件を定めた上で、人材育成を進めています。

2025年度は、従来の育成に加え、各人の業務目標にDXテーマを設定し、実務を通じてDXリテラシーを向上させた結

果、目標のDX人材638人を達成しました。今後も、デジタル技術を活用した改善をリードするデジタルチャレンジャー、デジタルエキスパート向けの研修体系を整備し、2026年度からは特にDX人材の活動領域を拡大し、個々のレベル向上に注力して育成を実施しています。

当社では、スキル面だけのDX人材育成にとどまらず、失敗を恐れず挑戦する組織風土の醸成と、チャレンジを促す仕組みづくりを並行して進めています。

DX人材レベル	役割	要件	育成手段	年度育成実績(人)		
				24年度	25年度	計
デジタルエキスパート	● 先進的または高度な技術の導入を行い、新たなビジネスや業務変革を実現 ● 社内DX人材の育成・実践指導	● DXプロジェクトを自ら企画、開発、導入 ● 次世代エキスパートの指導・教育	● DXプロジェクトのマネジメント実践 ● エキスパート人材OJT指導、管理職を対象とした社内研修等講義の実施	6	4	10
デジタルチャレンジャー	● 業務効率化、高度化するためのデータ環境やツールの開発、導入や、データ活用の定着化を主体的に実践	● ローコード/ノーコードツールの活用 ● AI※1開発やBI※2レポートの作成 ● AIやBIレポートを活用したデータ分析	● DX入門・専門講座(e-ラーニングなど) ● 体験型ITツール実践教育 ● 実業務でのDXテーマを通じたOJT	220	190	410
デジタルユーザー	● データ活用のための準備を行い、提供された環境やITツールを使って分析や業務改善を遂行	● ITツールやデータを活用してできることを理解し、業務改善への適用を考えられる	● DXキャッチアップ講座(e-ラーニングなど) ● 実業務でのDXテーマを通じたOJT	98	82	180
計				324	276	638
				2025年度末目標 600		

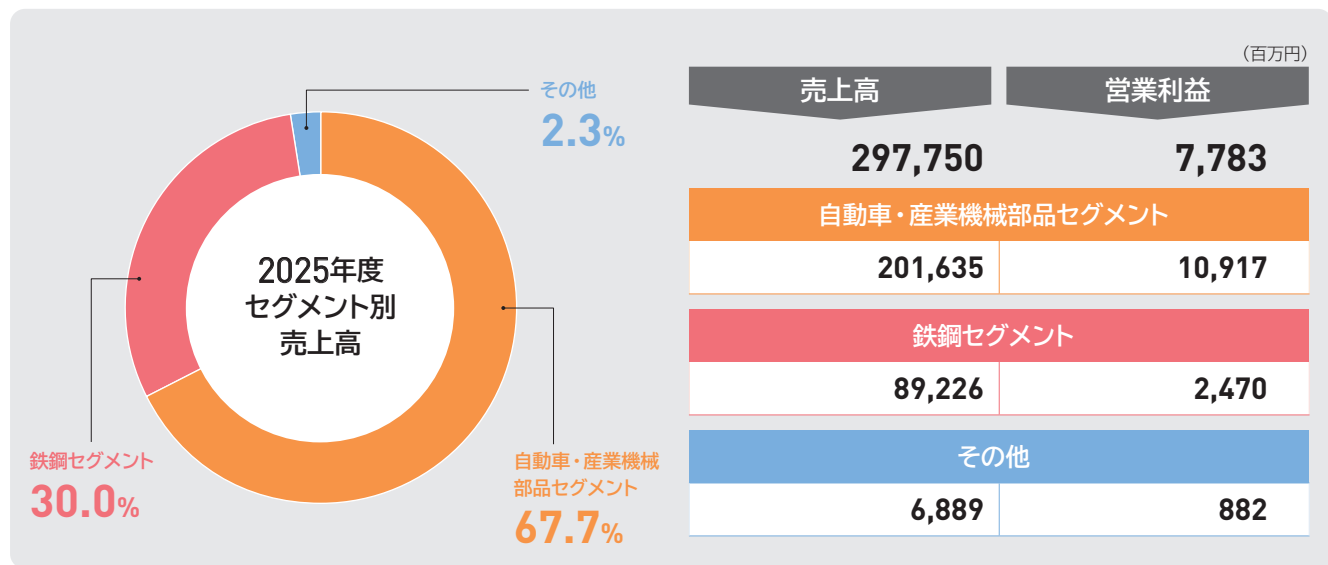
対象：トビー工業のスタッフ系社員。各人はいずれか一つのDX人材レベルに区分した実人数

※1 AI：Artificial Intelligence 人工知能 ※2 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

第2章 価値創造

トピー工業グループの事業

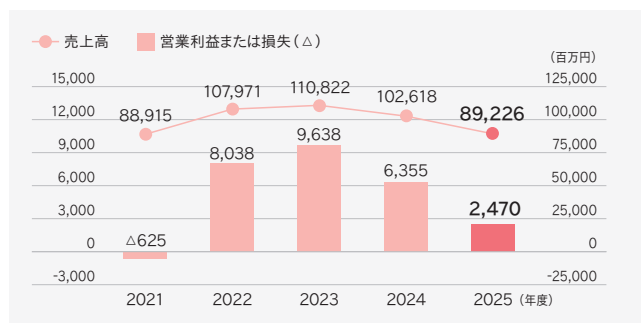
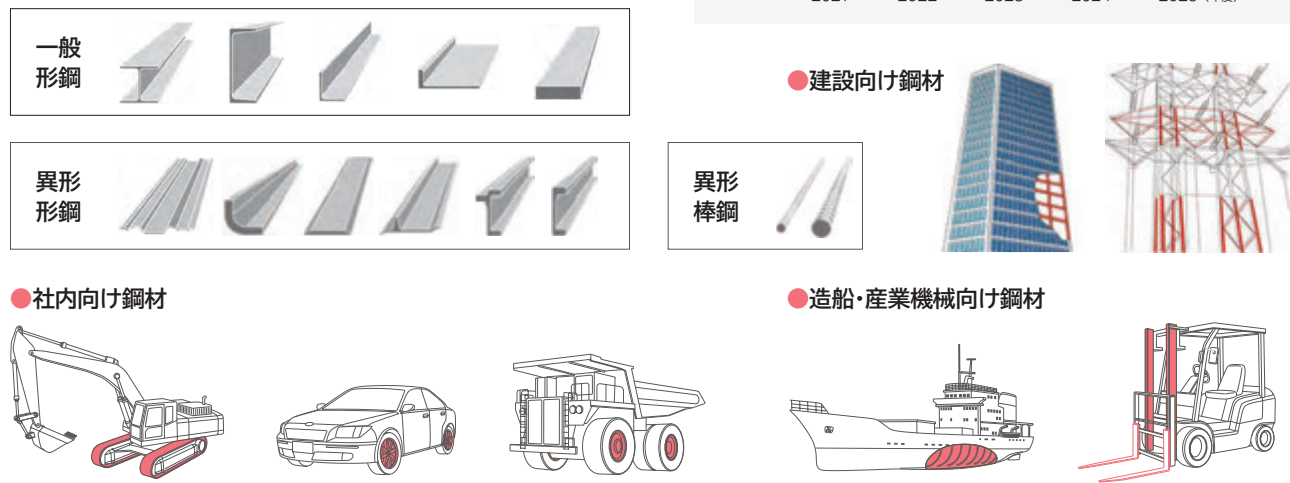
当社グループは、素材供給部門としての鉄鋼セグメントおよび加工部門としての自動車・産業機械部品セグメントが相互に関連を持ちながら、素材の生産から最終製品の加工まで一貫生産を行う金属加工の総合グループです。また、マイカの製造・販売、不動産賃貸およびスポーツ施設の運営など、事業の多角化にも取り組んでいます。



鉄鋼セグメント

創業以来の素材事業

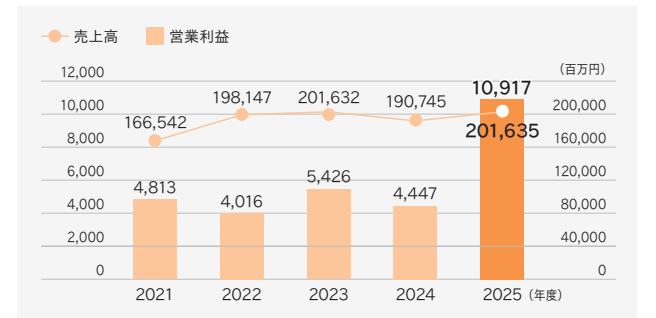
電気炉による製鋼および各種条鋼の圧延を行っています。H形鋼等の一般形鋼および異形棒鋼は主に建設用資材として国内外に販売し、異形形鋼は主に社内の自動車・産業機械部品セグメントへ素材として供給しています。また、鉄スクラップの集荷・加工会社や輸送会社、商社を有し、商品の販売やサービスの提供を行っています。



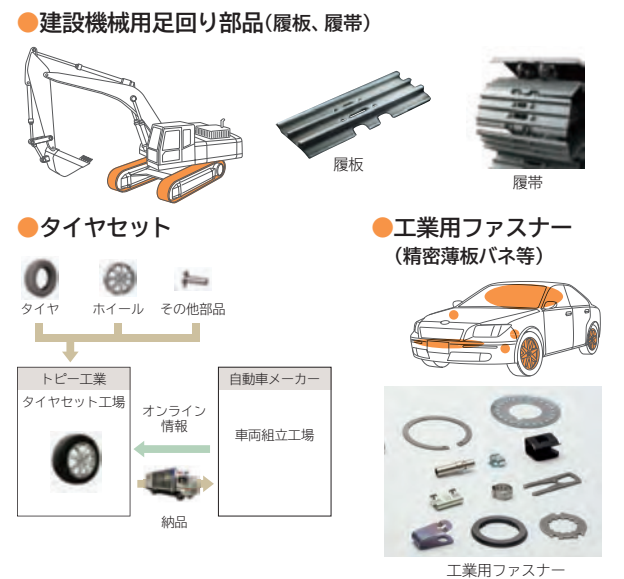
自動車・産業機械部品セグメント

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、鉱山機械用ホイール、建設機械用足回り部品（履板^{※1}、履帯^{※2}）、スタンピング（自動車用プレス部品）、タイヤセットおよび自動車向け工業用ファスナー（精密薄板バネ等）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。



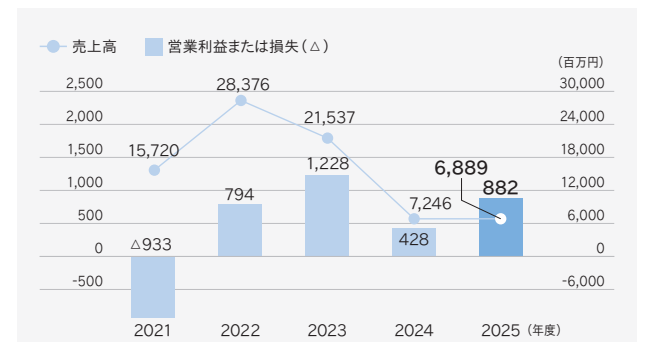
その他

新たな収益源を創出

化粧品等に使用される合成マイカ(人工雲母)の国内外での販売拡大に取り組んでいます。また、土木・建築や、広告・看板等



のファシリティ事業、「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の運営等を行っています。

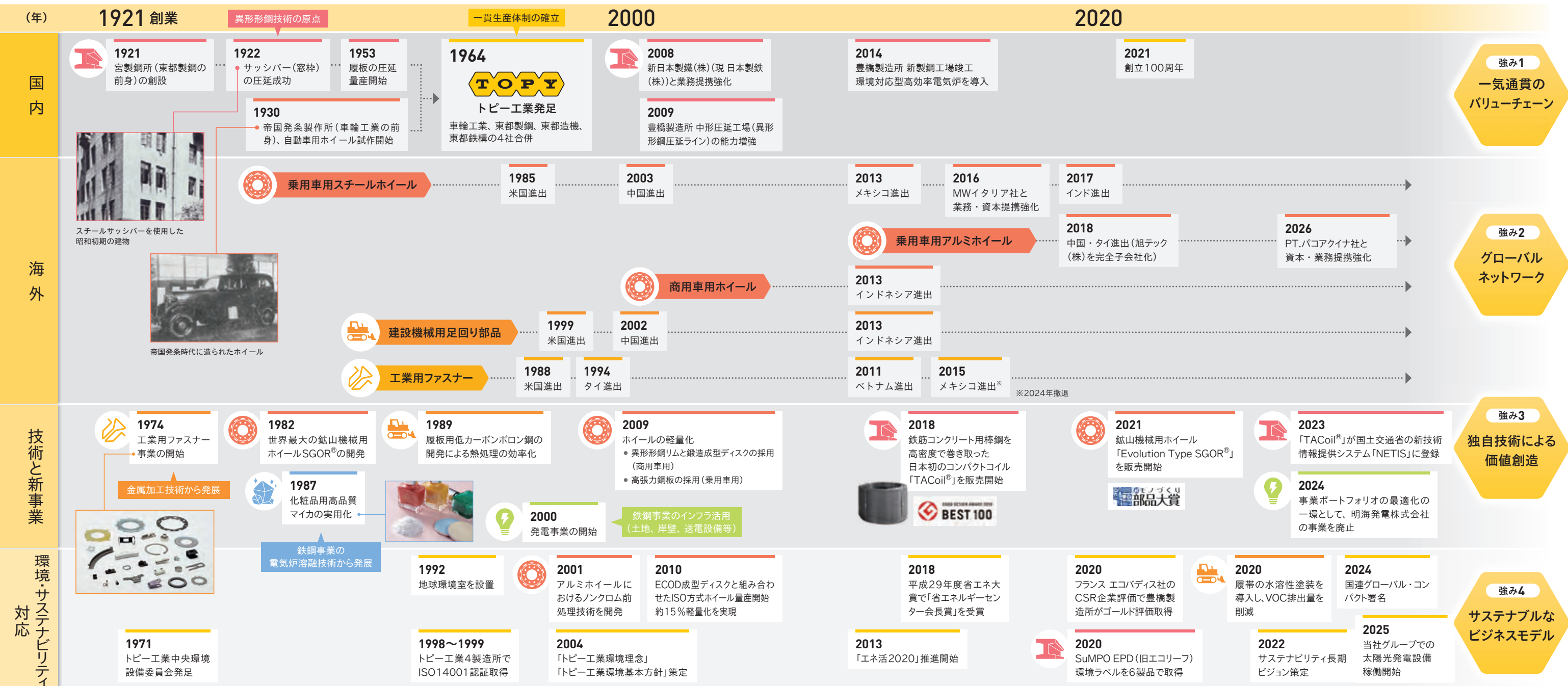
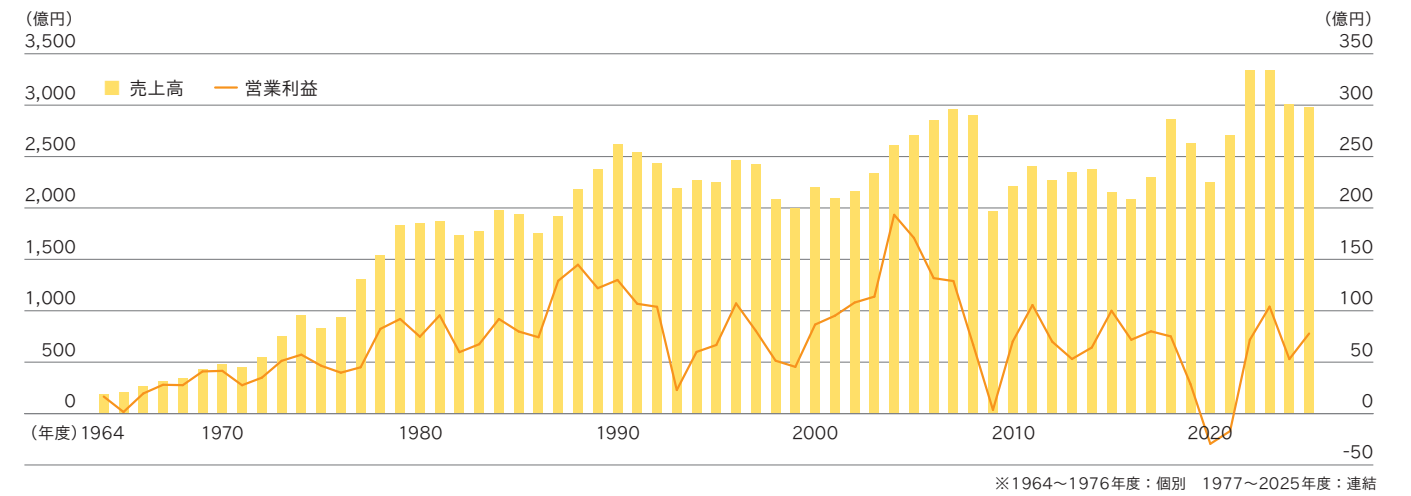


※2024年3月末に発電事業を廃止しました。

トピー工業グループのあゆみ

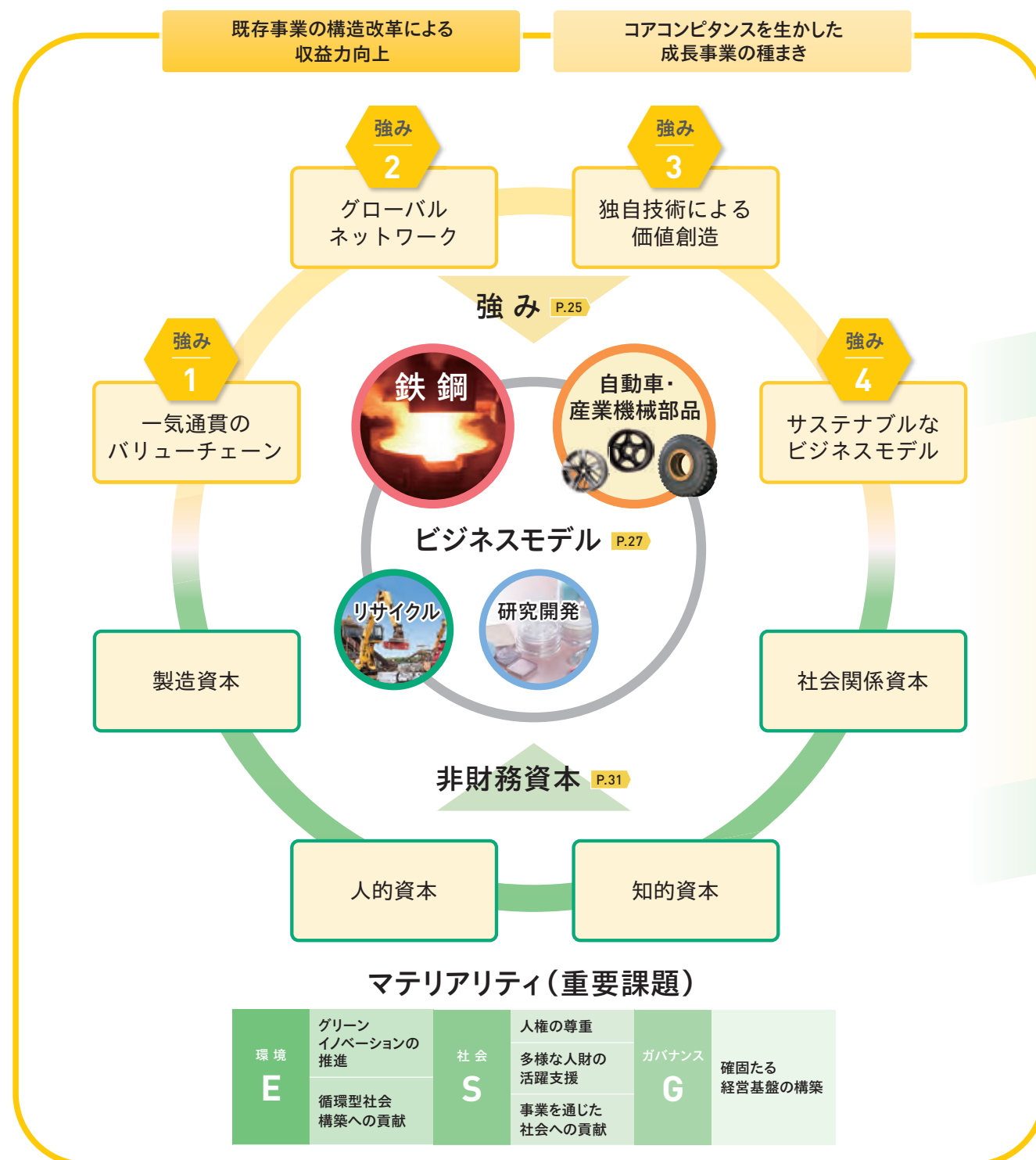
100年の歴史の中で培ってきた4つの強み

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、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。



「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

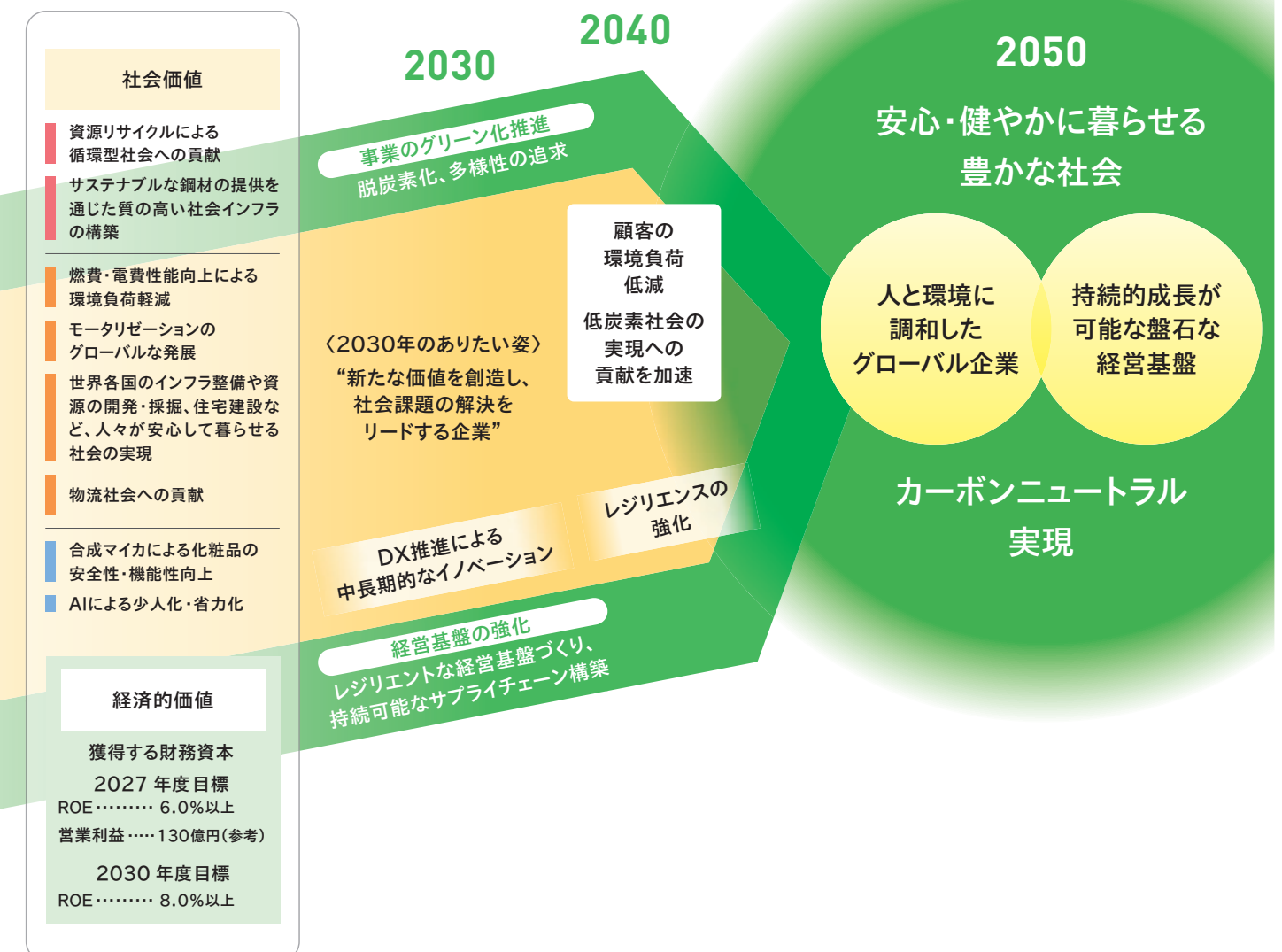
“TOPY Active & Challenge 2027”



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

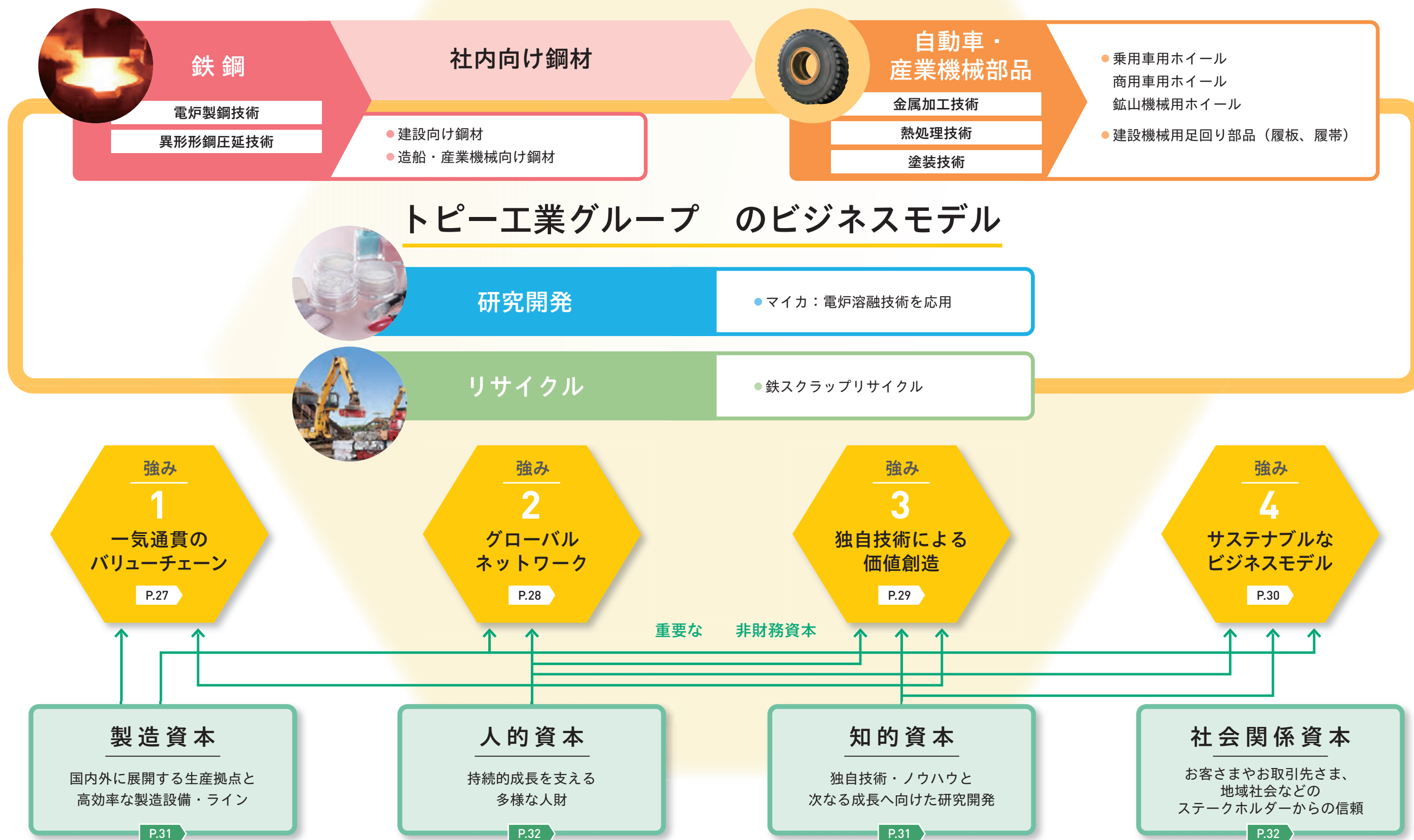
～安心・健やかに暮らせる豊かな社会の実現を目指し、
時代を超えて持続可能な成長を続ける～



トピー工業グループのビジネスモデルと強み

独自の強みと経営資本が支える価値創造

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ます。



トピー工業グループのビジネスモデルと強み

強み

1

一貫通貫のバリューチェーン



鉄スクラップから製鋼・加工、
鉄のリサイクルまで

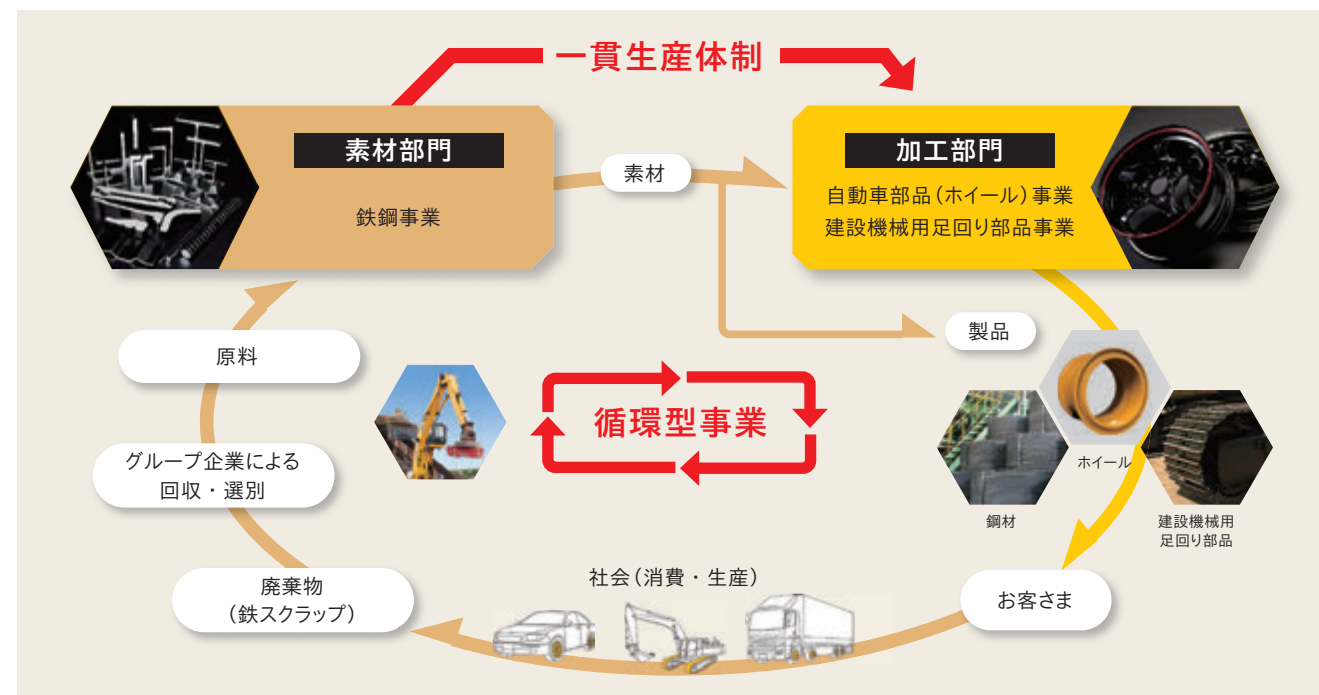
廃材である鉄スクラップを原料として受け入れ、電気炉で溶解して鋼材を製造。また、鉄の加工を通じたホイールや建設機械用足回り部品の製造のほか、鉄のリサイクルまで行っており、鉄のライフサイクル全体を通じた循環型事業となっています。

素材部門と加工部門が連携し、
素材から製品まで一貫生産

鉄スクラップを原料とする製鋼から圧延、加工、熱処理、組立までをグループ内で一貫して手掛けることで、素材の価値を最大限に高める事業基盤を構築しています。素材として販売するだけでなく、ホイールや建設機械用足回り部品へと加工することで高い付加価値を創出しています。工程間で培った技術や知見を融合することで、品質の向上と安定供給を実現するとともに、生産効率向上によるコスト競争力を強化しています。

素材レベルから顧客の要望に
応えることが可能

素材メーカーと部品メーカーの機能を併せ持つ強みを生かし、顧客が求める性能や使用環境に応じて、素材成分や製造条件の段階から最適な仕様を提案できる体制を構築しています。一般的な分業型メーカーでは難しい、素材設計・加工技術・製品開発の一体最適化を実現することで、耐久性向上や軽量化、環境負荷低減など多様なニーズに応え、高い付加価値を創出しています。さらに、素材開発から製品化までを一貫して検討できることで、開発期間の短縮や提案力の向上を実現し、顧客との長期的な信頼関係の構築と競争優位性の強化につなげています。



強み

2

グローバルネットワーク

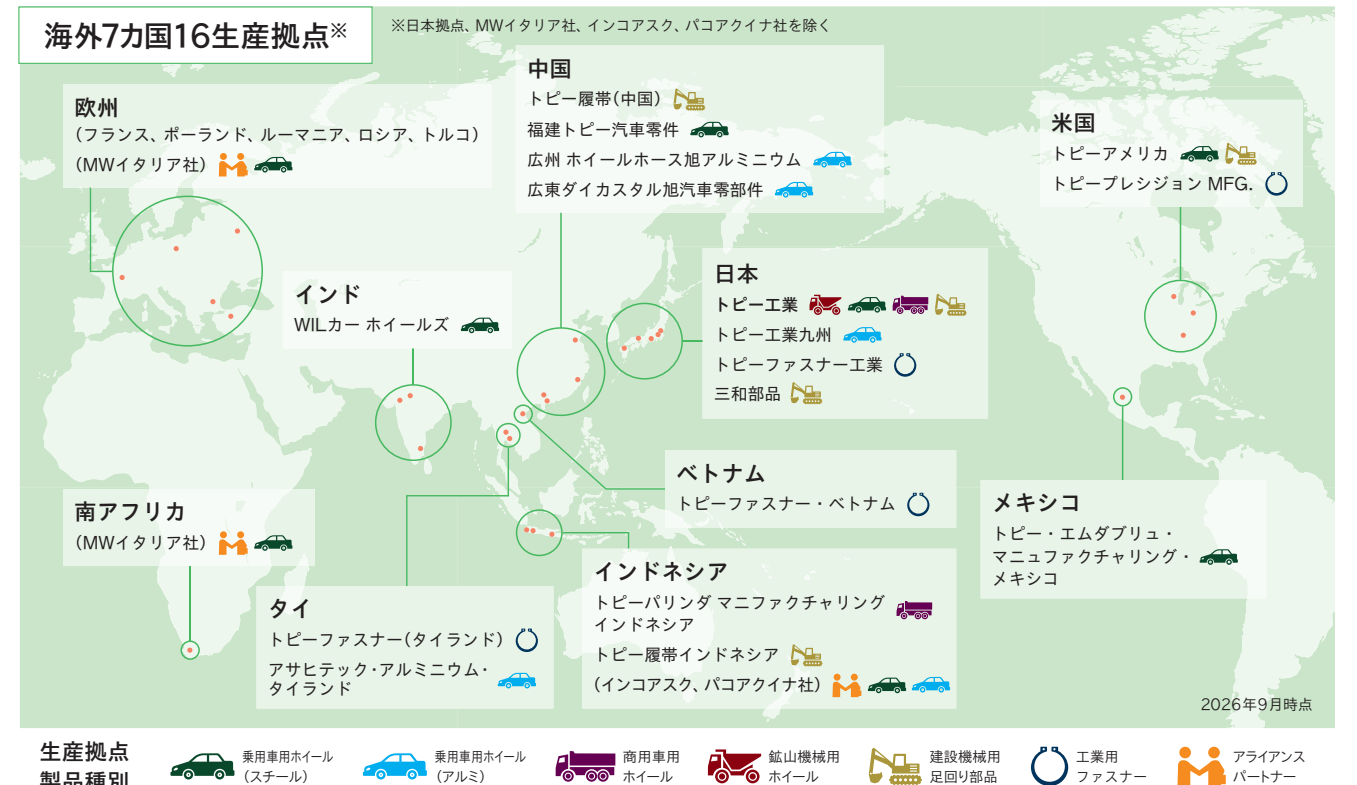


世界各地の拠点を通じて
グローバルな顧客に
製品・サービスを提供

当社グループは、日本、米国、メキシコ、中国、インドネシア、タイ、インドなどに広がる生産・販売拠点を活用し、グローバルに事業を展開するお客さまへ製品・サービスを提供しています。各地域の市場特性や顧客要求を把握し、国内外の拠点が連携することで、品質・納期・コストの最適化を図っています。また、海外拠点を通じて得られる市場情報を開発・生産活動に反映し、地域ごとの課題に応じた提案力の向上につなげています。

アライアンスネットワーク

自動車部品事業では、自社拠点による展開に加え、各地域の有力パートナーとのアライアンスを活用し、成長市場へのスピード感のある展開と、環境変化に応じた柔軟な事業戦略を可能にしています。インドでは、ホイールズインディア社とのアライアンスを通じて、現地市場における顧客基盤や市場知見を活用しながら、当社の技術・品質を展開しています。また、インドネシアではパコアクイナ社への出資を通じて、既存の協力関係を戦略的パートナーシップへと発展させ、ASEANをはじめとする新市場・成長市場への対応力を高めています。こうした外部パートナーとの協業を柔軟に組み合わせる力が、当社のグローバル展開を支える強みです。



強み

3

独自技術による価値創造



異形形鋼製造技術



クロスカントリーミルによる搬送時の曲がり矯正や、当社独自の数値解析を駆使した孔型、誘導装置設計により、圧延時に発生する曲がりや反りを抑制することで複雑な断面形状の安定した製造を可能にしており、世界トップレベルの異形形鋼製造技術を有しています。

金属加工、熱処理、塗装等のコア技術



商用車用ホイール製造では、9秒に1個と世界トップクラスの生産性を誇ります。高強度を維持したままリム材を極限まで薄肉化して軽量化・燃費向上を後押しし、独自のECOD成型で廃材削減と省資源化も推進しています。また、熱処理・塗装といったコア技術に強みを持ち、高機能と高意匠を両立しています。熱処理では、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・強靱性を高める最適条件を確立。さらに世界最速レベルのリンク加工ラインと、他社に例のないリンクベルト自動組立ラインの開発により、安定品質の履帯を低コストで世界へ供給しています。

塗装では、メタリック粒子を均一かつ緻密に配向させる技術により、サテン色・ブロンズ色・高輝度色を開発し、差別化を図っています。低温焼付塗料の採用や塗装効率改善で環境配慮も推進しています。

コア技術を組み合わせシナジーを創出する研究開発力

研究開発センターが有する先進的な解析技術と、自動車部品事業部の高度な設計・製造・意匠技術を融合した鋳造アルミホイールの開発を進めています。

近年、意匠性重視のタイヤ大径化とEV・先進運転支援システムの普及により車両重量が増加傾向にあり、ホイールには高い意匠性ととも軽量化への要求が高まっています。こうした市場ニーズに応えるべく開発した22インチ大径アルミホイールは、鋳造ホイールでありながら鍛造品に匹敵する軽量化を実現するとともに、高低差を生かした立体的なスポークデザインにより、高い意匠性も備えています。これらは、当社が培ってきた解析・設計・製造技術を結集した成果です。

乗用車用スチールホイール

日本 54% 世界 22%



乗用車用アルミホイール

日本 14% 世界 3%



バス・トラック用スチールホイール

日本 86% 世界 12%



鉱山機械用超大型ホイール

世界 90%



油圧ショベル用足回り部品(履帯)

日本 71% 世界 26%



日本シェア 世界シェア *2025年度OEMシェア(当社調べ)

強み

4

サステナブルなビジネスモデル



高い環境性能を誇る電気炉



鉄スクラップから新たな価値を生み出すリサイクル事業

リサイクルシステムの高度化



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™※)の導入とエネルギー効率の高い独自の操業技術を確立し、環境負荷低減、高生産性を実現しています。さらにブルーム・ピレット兼用連続鋳造機導入による棒鋼用ピ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。また、グループ会社の明海リサイクルセンターでは、リサイクル事業を組み込んだアップサイクル型資源循環プロセスの構築により、ゼロエミッション化に向けた取り組みを行っています。

※ECOARC™は、スチールプランテック株式会社の登録商標です。

当社グループは、鉄スクラップ集荷・加工会社、輸送会社、商社を有しており、購買・製造・物流・販売の各分野で連携することで、グループの総合力を発揮し、一層の競争力強化につなげています。

その中でも製鋼工場では、産業廃棄物ゼロを目的に明海リサイクルセンターで破砕分別した鉄スクラップを電気炉で使用するとともに、破砕時に発生したダストを固化し(シュレッター固化物)、電気炉で熱源として使用することでアップサイクル型資源循環モデルを構築しています。2026年度はカーボンニュートラルの観点からシュレッター固化物使用をさらに拡大し、コークス使用量削減を図ります。鉄のリサイクルは、当社事業の源泉・本質であると考えております。

当社の電気炉と明海リサイクルセンターを組み合わせたリサイクルシステムを構築しています。また、資源の再利用として鉄、非鉄金属、ダストをすべて再利用または販売することで、資源の有効活用を図っています。

明海リサイクルセンターは非鉄金属選別ラインの能力増強投資を実施し、2025年10月から本格稼働を開始しました。稼働後は、生産性および選別した非鉄金属の品位ともに、すでに計画水準に到達しています。現在は、将来を見据えたさらなるリサイクル事業の高度化と循環型ビジネスの展開に向け、自動車由来廃プラスチック(ASR)のアップサイクルを可能とする設備投資の検討を進めております。

鉄スクラップを原料としてリサイクル

明海リサイクルセンターの能力増強

処理能力	月間 約4,500t	非鉄金属選別能力の強化 2025年10月 新ライン稼働
ダストの再資源化による 電気炉のCO ₂ 排出量	約19,000t/年	削減

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年超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。



	国内外に展開する生産拠点と 高効率な製造設備・ライン	独自技術・ノウハウと 次なる成長へ向けた研究開発	持続的成長を支える 多様な人財	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	さまざまな資源の効率的利用
資本の考え方	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生産しています。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。	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げています。	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。	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により、お客さまからの信頼につなげています。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。	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めます。
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16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/非鉄金属選別設備 ● 独自技術に基づく製造設備・ライン ● 設備投資額 100億円（2025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 ● 研究開発センター ● 研究開発費 13億円（2025年度）	● 連結従業員数 約5,300人 ● 海外拠点従業員比率 41%（2025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 ● エンゲージメント向上への取り組み ● 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 54% ● 商用車用スチールホイール：国内 86% ● 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2025年度OEMシェア（当社調べ）	● CO₂排出量（連結 2025年度） Scope 1 277千t-CO₂ Scope 2 342千t-CO₂ Scope 3 2,136千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% ● 明海リサイクルセンター処理能力月間約 4,500t ● オンサイトPPAによる再エネ電力の活用 2025年3月に豊川製造所で稼働開始、国内外の拠点で設置を推進
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.28 ● 独自技術 P.29 ● 環境リスクへの対応と循環型社会構築への貢献 P.51 ● 品質 P.55	● 独自技術 P.29 ● DX戦略 P.17 ● 環境配慮型製品の開発 P.53	● DX人財育成方針 P.18 ● 人財育成 P.64 ● ダイバーシティ P.63 ● エンゲージメント向上 P.65 ● 健康・安全 P.66 ● 健康経営® P.68	● 品質 P.55 ● 調達・サプライチェーンマネジメント P.56 ● 公正な取引の徹底 P.56 ● 地域社会への貢献 P.58 ● 人権の尊重 P.59 ● 株主・投資家との対話 P.80	● バリューチェーン P.27 ● 環境マネジメント P.45 ● 気候変動への対応 P.47 ● 生物多様性保全・化学物質管理 P.51 ● 廃棄物削減・リサイクル P.52

鉄鋼セグメント

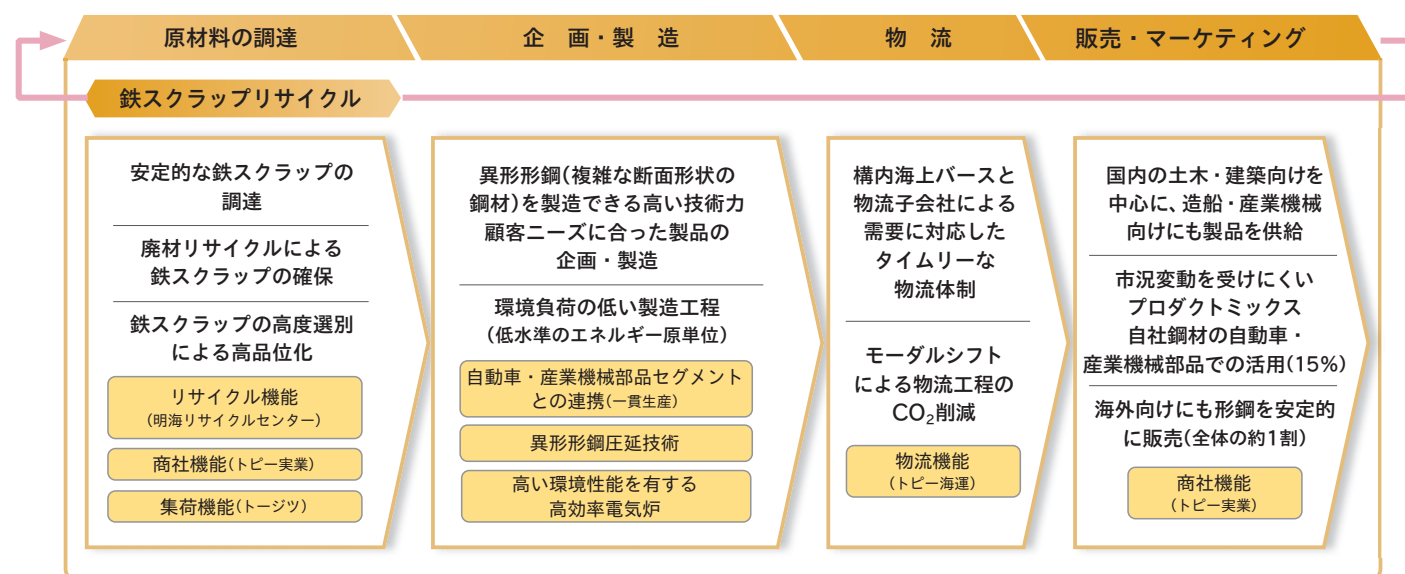
独自技術でお客さまのニーズに応えるとともに 資源のリサイクルにより 循環型社会の実現に貢献

〈2030年のありたい姿〉

プロダクトミックスの高度化とDX活用により新たな価値を創造し、TACoil®で業界を革新する。資源循環とカーボンニュートラルで持続可能な事業基盤を実現する。

執行役員
スチール事業部 副事業部長

小川 博史



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

- 脱炭素化ニーズの高まりと電気炉の環境優位性向上
- 都市再開発・インフラ更新等の鋼材需要が底堅く推移
- 循環型社会の実現に向けた資源循環ニーズの高まり、価値上昇

リスク

- 低調な国内需要は継続。国内の人口減少を理由に長期的にはさらに縮小
- エネルギー・副資材などの材料コスト上昇、労務費、輸送費などの上昇による製造コスト上昇
- 電気炉増加等によるスクラップ価格上昇

中期経営計画の方針・戦略

- 販売価格改善・販売数量の確保
- 高付加価値製品の拡充
- 自社鋼材の活用・一貫生産製品の品種拡大
- 一層の生産性向上とコスト改善
- 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

取り組みと成果

低調な需要動向に加え、スクラップ価格の急騰により業績は計画を下回る結果となりましたが、高付加価値製品へのシフトやプロダクトミックスの改善、自社鋼材の活用拡大を継続し、収益基盤の強化を進めています。また、明海リサイクルセンターでは非鉄金属選別能力の増強投資が計画どおりに進み、循環型ビジネスの基盤強化と収益性の向上に寄与しています。

今後の課題と計画

各種コストの上昇に対応した鋼材販売価格の引き上げのため、需要動向を踏まえてきめ細かく対応し、製品価値を訴求してまいります。マストレール材やTACoil®の拡販にも取り組みます。また、『スチール事業戦略プロジェクト』を26年6月に立ち上げ、新製品開発や新たな営業戦略についての具体的な戦略立案を進めてまいります。

Topic 次世代事業構想検討会の開催

社会・経済・技術・環境など、私たちの生活に関わるさまざまなものが想像を超えるスピードで変化していく中、当社がどうありたいかを考える機会として、次世代事業構想検討会を開催しています。2024年度より2期にわたり、20、30代の若手スタッフが集まり、各種の課題に対する提案をしています。2050年の内外環境予測から導いた重要課題(脱炭素社会への対応、地域課題の解消、国土強靱化など)を分析し、これらの解決に貢献する新事業として、DAC(Direct Air Capture)、海外電力インフラ向け鋼材の販売、農業事業への参入などの提案がありました。今後は、事業性の検証を推進してまいります。



自動車・産業機械部品セグメント(自動車部品事業)

唯一無二の技術で、持続可能な未来へ。

The Only One Wheel, For the Sustainable Future.

〈2030年のありたい姿〉

築き上げた「モノづくり」のDNAを継承し、技術と現場力を結集して新たな挑戦を続ける。小型から超大型までを網羅する世界で唯一の総合ホイールメーカーとして、グローバル市場から信頼されるブランドを確立し、事業をさらなる成長軌道に乗せる。

地政学的リスク、通商政策、為替変動といった外部環境の不確実性が顕在化する中、当社グループには安定的な収益基盤の構築とサービス提供体制の確立が求められています。

この環境下、当社は既存顧客の満足度向上と、グローバルネットワークを生かした新規顧客の開拓に、柔軟な発想と創意工夫で対応してまいります。お客さまからの信頼獲得と事業拡大を進めるとともに、世界トップレベルの品質に新たな価値をプラスすることで、国内外のパートナーシップを一層強化し、今後もご満足いただける商品価値を提供してまいります。

常務執行役員
自動車部品事業部
副事業部長

青山 英樹

執行役員
自動車部品事業部
副事業部長
兼 経営企画部
部長代行

遠山 昌太

米中関係や世界各地の紛争など、世界情勢は今後も続くことが想定されますが、各種車両に不可欠なホイールの需要は底堅く推移すると見込まれます。価格重視でグローバル・サプライチェーンが再編される中、当事業部としては、単に低価格を追求するのではなく、調達ソースの多様化と生産効率の最大化で収益性を強化しつつ、潜在ニーズを先取りした差別化製品で、業界内での信頼を一層高めてまいります。

そのため、素材からの一貫生産を可能とする当社のコアコンピタンスを最大限に生かし、あらゆる車両のニーズに対応することで、世界の物流業界のさらなる効率化に貢献してまいります。

事業環境認識

機会

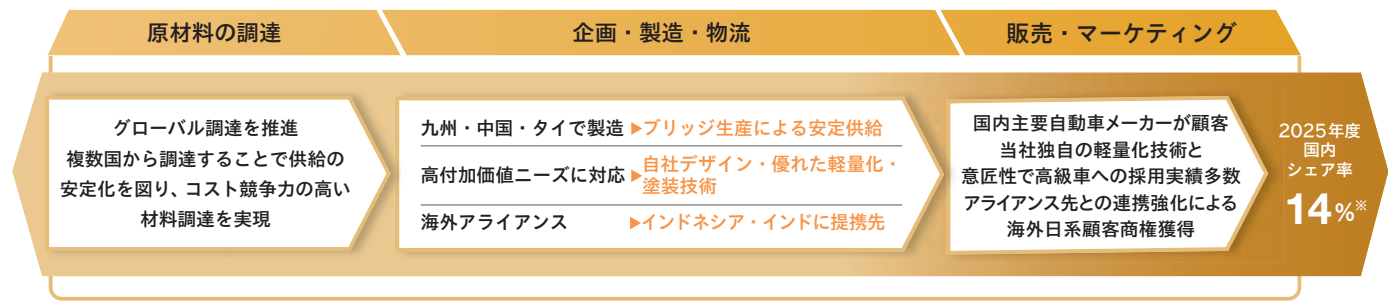
世界の自動車政策は、近年の「EV一辺倒」から、内燃機関車や次世代燃料も含め「現実的で多様な選択」に変化しつつありますが、目標とする「脱炭素化」社会の実現に向けた方向性は変わりません。このような環境下、市場から期待されるのは、高品質で競争力があり、かつ機能的な製品です。当社のスチールホイールは高強度で軽量です。グローバルで需要が拡大するアルミホイールは、大径・高意匠・軽量の両立を実現しており、あらゆる市場ニーズに対応可能です。また、鉱物資源需要の高まりを背景に、近年、北米・南米・豪州での鉱山開発投資が拡大しています。同地域で活躍する超大型ダンプトラック向けには、世界最大サイズである63インチSGOR®の供給が拡大しています。特に、鉱山という過酷な環境下、タイヤ交換時の作業性・安全性の高い当社製品のニーズは高く、当社の多様な製品ラインナップは海外鉱山顧客から信頼を獲得しており、新たな地域での供給期待も高まっています。

リスク

2026年2月の米国・イスラエルのイラン軍事攻撃を起点に、不安定な中東情勢が継続しています。同地域への自動車メーカーの輸出は一時的に減少し、海上輸送の混乱も継続しています。さらに、原油由来の精製素材・各種燃料などの調達リスクに加え、材料価格の上昇が懸念されています。そのような中、調達面では代替先の検討等柔軟な対応を推進し、並行してコスト上昇の影響を最大限吸収すべく、関係先との交渉を進めてまいります。今後も、これら地政学的リスクを含む外部環境の変化を常に見据え、リスクの「想定」と、その対応策の前広な「準備」を図ります。また、世界情勢や景気状況の変動が激しさを増す中、需要の振れが増大し、生産体制にも影響を与えています。需要変動に対して柔軟かつ効率的に対応できる製造体制の構築を着実に進めてまいります。

乗用車用アルミホイール

総合ホイールメーカーとしての蓄積された技術力と新技術開発力を最大限に発揮し、国内での拡販と需要の伸びが期待できるグローバル市場への展開を加速



2025年度
国内
シェア率
14%※

※2025年度OEMシェア(当社調べ)

製品の社会的価値 製品が創出するアウトカム

当社グループの高い技術力が生み出す軽量かつ空力性能や静粛性に優れたアルミホイールは、自動車の燃費・電費等の環境性能を向上させ環境負荷を軽減するとともに、高意匠なデザインのホイールが自動車を所有・運転することへの満足度を高め、モータリゼーションのグローバルな発展に貢献します。

コアコンピタンス 部門の強み

当社グループ独自の高い意匠性や軽量化技術が評価され、お客さまの新車企画段階から参画しており、多くの高級車に採用されています。また、当社グループのグローバルネットワーク(日本、米国、メキシコ、タイ、中国およびインドの生産拠点と欧州・インドネシアのアライアンス先)を生かした拡販体制を構築しています。

中期経営計画の方針・戦略

高意匠・高付加価値品の新規受注を目指し、トピー工業九州で新粉体塗装ラインの設備投資を実施しました。また自動化ラインへの投資を推進し製造コストの削減を図っています。収益面では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。

取り組みと成果

2025年11月にホイールズインディア社(インド)とアルミホイールに関する技術援助契約を締結。現地日系顧客向け商権獲得を目指して活動中です。また、2026年7月にパコアクイナ社(インドネシア)の株式を10%取得しました。伸長する東南アジア市場での拡販による収益拡大を目指しています。

今後の課題と計画

アライアンス先とのさらなる提携の深化により、世界で増加するアルミホイール需要を確実に捕捉し拡販へつなげてまいります。これにより、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 Japan Mobility Show 2025 出展

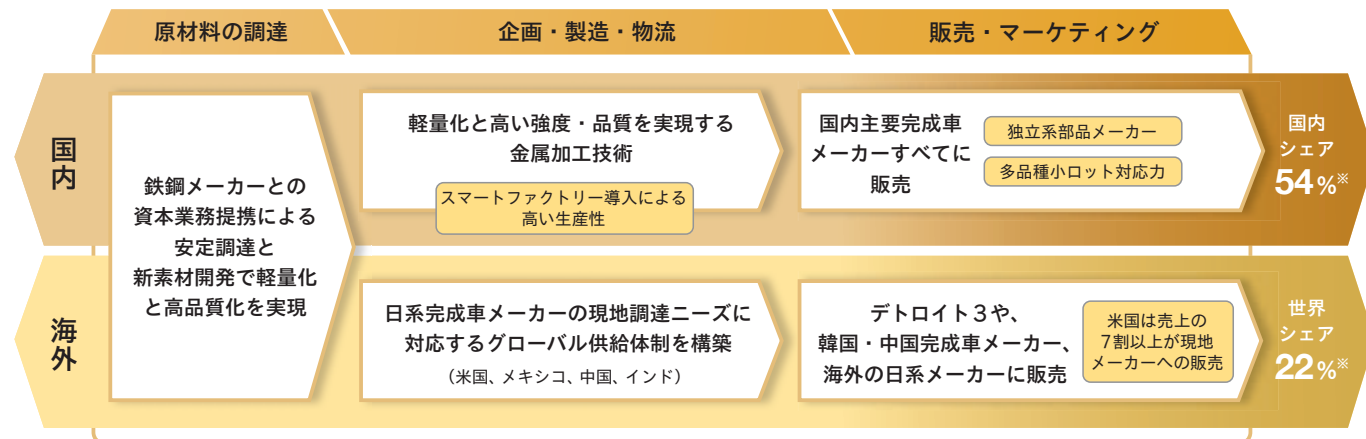
当社グループの独自技術を反映した新規開発のアルミホイールを出展しました。防汚性の高いホイールや独創的な塗色のホイールに加えて、軽量化と高い意匠性を両立した22インチ大径超軽量鋳造アルミホイール等を展示しました。

近年、EV化や自動運転などの装備により車両重量が増加傾向にあり、外観デザインと同時に軽量化が強く求められています。本開発品は、当社が誇る設計・製造・意匠の技術力を結集して開発したもので、22インチという大径ながら鍛造品を超える軽量化を実現しました。さらに、立体的な高低差を持つ造形により、高い意匠性も備えています。



乗用車用スチールホイール

高い技術力と世界の主要市場で構築した
グローバルネットワークを最大限に活用し
モビリティ社会の発展に貢献する



※2025年度OEMシェア(当社調べ)

製品の社会的価値 製品が創出するアウトカム

高品質の乗用車用ホイールの製造と提供を通じて、人々やモノが自由かつ安全・安心に移動できるモビリティ社会を支え、より豊かな暮らしの実現に貢献します。また、長年にわたり培ってきた技術力を最大限に活用し、省エネやCO₂削減による環境負荷の低減や、リサイクルの推進を通じた持続可能な社会の実現を目指します。

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、中国およびインドの生産拠点に加え、海外での戦略的アライアンスの構築により、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、高い品質と意匠性、軽量化技術がお客さまから高く評価されており、これらの強みを基盤に、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通じて強固な信頼関係を築いています。

中期経営計画の方針・戦略

〈技術開発の強化〉
魅力ある新製品や新工法を開発して、新たな価値を創造し、新規受注獲得を推進
〈持続可能な販売価格の形成〉
取り組みの継続による収益力の向上
〈コスト競争力強化〉
DX推進(AI活用)と生産性向上によるさらなるコストダウンの追求と品質力の強化

取り組みと成果

〈取り組み課題と推進状況〉
●持続可能な販売価格の形成を達成
●生産体制の最適化を推進
●コスト競争力強化に向けたさらなる自動化の推進については、AI導入による検査工程の自動化第1ステップを完了
●革新的な構造・工法のホイールの開発については、研究開発センターと共同研究にて開発をスタート

今後の課題と計画

〈リスクへの対応〉
通商政策や地政学的リスクによって急激に変化する事業環境に対応するため、海外事業を再編成するとともに、柔軟な生産体制を整え、海外事業の最適化を図ります。
〈持続可能な販売価格の形成とコスト削減〉
さまざまなコスト上昇に見合った販売価格への転嫁を推進するとともに、さらなるコスト削減を推進し、価格競争力の強化を進めます。

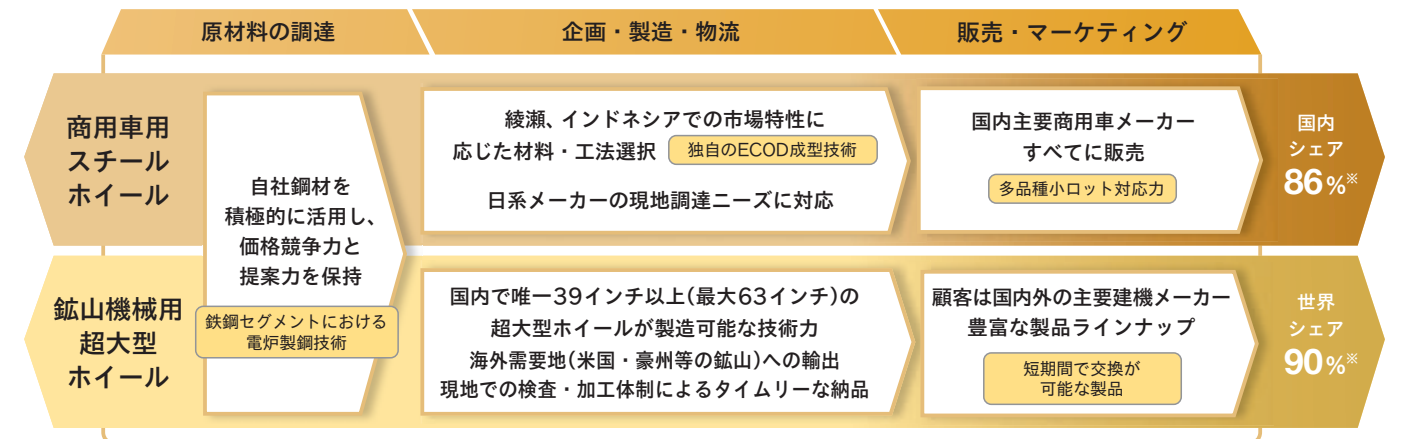
Topic スマートファクトリー化によるDXの推進

豊川製造所に生産性を可視化するスマートファクトリーを導入して3年。国内拠点はもとより米国拠点の主要ラインへの導入も完了し、生産性や品質の改善を推進しています。また豊川製造所 スチールホイール工場においては電子帳票システムを導入し、従来、紙での記録・管理を行っていた生産日報や品質記録のデジタル管理の運用を開始しました。これにより、リアルタイムで製造ラインの管理等が可能となり、さらなる生産性、品質の向上を進めています。



商用車・建設機械用ホイール

実績に裏づけられた技術力を基盤に、
都市物流から鉱山での資源輸送まで
製品とサービスを展開し、その力で世界の物流を支える



※2025年度OEMシェア(当社調べ)

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、堅牢性と軽量化を両立し、燃費性能や積載効率の向上を通じて、環境負荷低減や物流の効率化で社会発展に貢献しています。鉱山機械用ホイールは、鉄鉱石や銅などの資源採掘や社会インフラ整備を支え、多様な用途に応える独自製品で世界の産業・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、幅広い製品ラインナップで高い国内シェアを維持し、インドネシア生産拠点を活用してASEAN市場にも対応。鉱山機械用ホイールは、高強度・高品質製品を展開し、高い製品開発力で多様な鉱山ニーズに応え、世界トップクラスのシェアを有しています。

中期経営計画の方針・戦略

●持続可能な販売価格の形成の取り組みによる収益力の強化
●商用車ホイールの既存製品の統合、付加価値製品の開発による製品ポートフォリオの転換、海外における新規市場と顧客の開拓で収益力強化
●建設機械用ホイールの部品生産工程の自動化、設備能力増強、海外における営業の強化、市販拡販体制の拡充

取り組みと成果

持続可能な販売価格の形成により、収益構造の改善を達成しました。これに伴う受注環境の変化を見据え、収益力強化に向けた製造原価低減施策を実施しました。商用車事業ではリム工程、建機事業ではSW(建設機械用ホイール)の組立工程の設備投資を完了しました。新商材として商用車用鍛造アルミホイールの市販開始や、鉱山機械用のETS(Evolution Type SGOR[®])ホイールは車両メーカーからライセンス許諾を受け、今後の受注拡大に向けて取り組んでいます。

今後の課題と計画

サプライチェーンのグローバル化が進む中、世界中のお客さまに選ばれる製品を提供し続けるため、価格競争力の強化と独自技術・高付加価値製品の開発を両輪で推進します。商用車分野では、大・中・小型サイズ毎のニーズに対応した新製品開発を進め、軽量化や原価低減による競争力向上を図ります。建設機械分野では、長寿命化や取り回しの向上など市場ニーズに応えるホイール開発を推進します。今後も新技術・新商品の創出を通じて市場競争力を高め、持続的な成長と収益性の向上を目指します。

Topic ジャパントラックショー2026への出展

商用車業界において、運行前点検や車両清掃はドライバーにとって大きな負担となっています。当社グループは、ドライバーの負担軽減をコンセプトとした、防汚性に優れた鍛造アルミホイールを出展しました。

展示ブースは、これまでの明るく親しみやすい当社イメージを一新。黒と白を基調としたシックで洗練された空間で、アルミホイールの輝きを際立たせる演出を施しました。多くの来場者の皆さまにご覧いただき、当社の新たなホイールのブランドを印象づける展示となりました。



自動車・産業機械部品セグメント(建設機械用足回り部品事業)

最適生産体制構築による事業基盤の強化

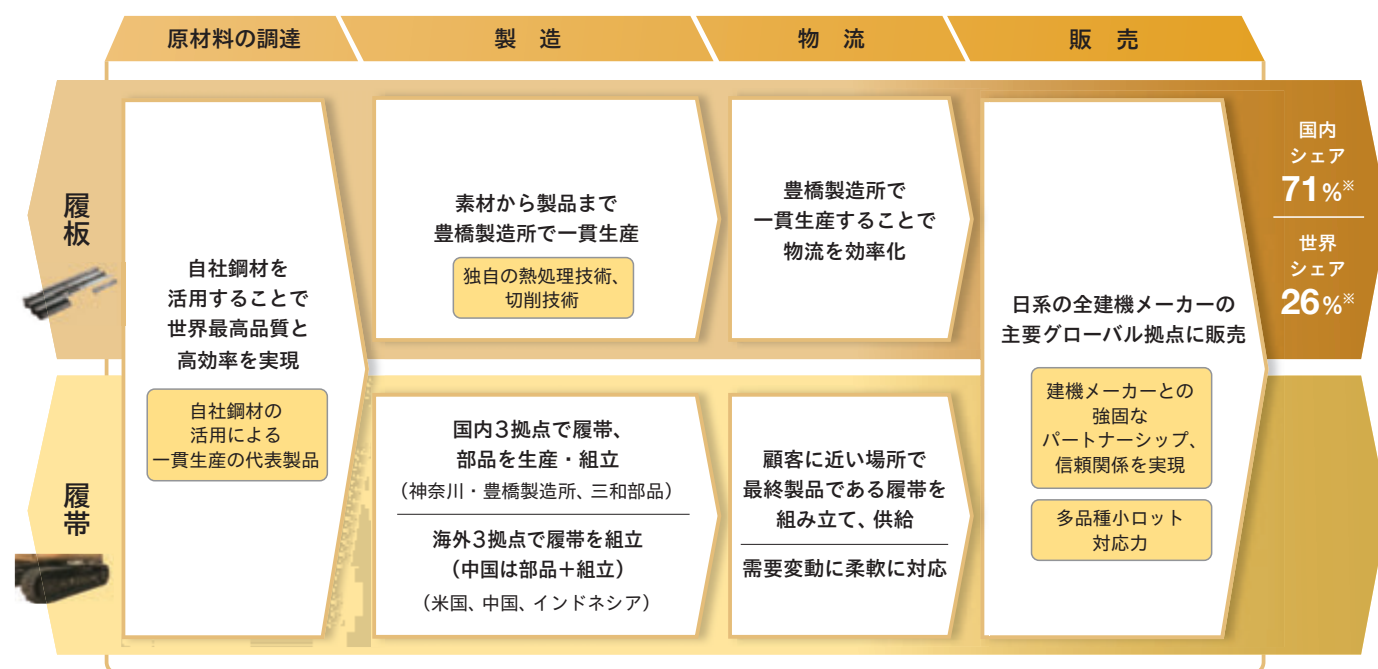
～国内事業の再編、安定した収益性、 建設機械用足回り部品事業のさらなる成長～

〈2030年のありたい姿〉

グローバルで建設機械用足回り部品事業の新しいビジネスモデルを創造する
～建設機械用足回り部品市場における建機ユーザーのベストパートナーへ～

- ①顧客に信頼される建設機械用足回り部品のリーディングカンパニー
- ②安定した高収益体質の実現
- ③高い技術・価値ある製品を創出し続ける人財集団

執行役員
造機事業部
副事業部長
柿澤 昇



※2025年度OEMシェア(当社調べ)

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。特に履板は、鉄鋼セグメントで製造される自社鋼材を活用することで、環境負荷低減と一貫生産を実現しています。

コアコンピタンス

部門の強み

開発段階から設計に参画し、お客さまのニーズに応える製品を供給することで、高い信頼を得ています。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、また北米・中国・インドネシアなどへのグローバル供給体制の確立により、油圧ショベル用履帯およびその構成部品である履板において高いシェアを有しています。

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建機需要の拡大
- 各国のインフラ需要の拡大(モビリティ・交通・都市開発等)
- 大型建機需要と廉価版機体開発機運の高まり
- インド、ASEAN市場の成長

リスク

- 原材料、エネルギー、物流費、労務費等の高騰や通商政策の影響による製造コストの上昇
- 地政学的リスクの顕在化
- 低価格な中国メーカーの台頭、日系建機メーカーのシェアダウン
- 製品のコモディティ化、競合の価格競争力と品質レベルの向上
- グローバル建設機械需要の急激な変動

中期経営計画の方針・戦略

- 国内における生産体制の最適化
- 新製品の開発による差別化
- 高付加価値製品の拡販
- 持続可能な販売価格の形成
- 建設機械需要の拡大が見込まれる新興国でのビジネス強化
- 鉄鋼セグメントとの協力による一貫生産品の品種拡大

取り組みと成果

国内の履帯組立ラインについて、神奈川、豊橋、茨城(三和部品)の3拠点体制から、豊橋と茨城の東西2拠点体制へ集約する取り組みを推進しています。これにより、輸送距離の短縮を通じたCO₂排出量の低減および物流費の削減を図ります。

今後の課題と計画

履帯部品(リンク、ピン・ブッシュ)の最適生産体制の構築を推進します。また、新製品開発としてシーズ、ニーズの探索、コア技術の活用、設備の自動化、新製造プロセス開発を推進します。さらに、既存製品のグローバル拡販や成長市場への進出検討、サプライチェーンの確立、持続可能な販売価格の形成にも取り組みます。

Topic 履帯組立の東西2拠点化推進

最適生産体制の構築による事業基盤強化に向けて、グループ会社の三和部品に履帯塗装工場を新設し、2026年1月に竣工・稼働を開始しました。現在は大型履帯組立ラインの建設も推進しており、豊橋製造所造機製造部においても小型履帯組立ラインの建設に着手しています。本取り組みは単なる移設にとどまらず、将来的な自動化・省力化・安全性向上につながる設備再編として推進しています。顧客要求に応える生産体制の構築と、東西拠点の再編を通じた顧客対応力の向上を実現してまいります。



三和部品 新塗装工場

研究開発分野

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

トピーマイカは、1987年に世界で初めて化粧品原料として実用化されて以来、高純度に起因する安全性に加え、製造技術に基づく多様な光学特性および使用感が高く評価され、国内外の化粧品に広く採用されています。また、高いガスバリア性能を持つ工業用マイカは、主に食品包装材原料として使用されています。

Topic

化粧品業界におけるさまざまな規制やトレンドへの対応に向け、当社製品の分析・調査・対策および新製品開発を進めています。最近のトレンドとして、インクルーシブ (inclusive: 包括的・多層的) を意識したダークスキン向けの原料需要が活発化しており、合成金雲母鉄の色味を生かした製品拡販を進めています。また、持続可能な循環型社会の実現に向け、既存製品の生産過程で発生する副産物等の活用にも継続して取り組んでいます。



リサイクル技術

コアコンピタンス

部門の強み

リサイクル技術の高度化
当社のコア事業の一つである鉄鋼事業において、電気炉ダストから亜鉛を抽出するリサイクル技術開発を、キノテック社と共同開発しています。従来技術に対してCO₂排出を70%以上低減させることが可能で、新しいサーキュラーエコノミーの実現を目指して開発を進めています。



研究開発センター

Topic

商業化の100分の1スケールを想定したパイロットプラント実験により、所定の目標を達成できることを確認しました。リサイクルされた亜鉛はJISおよびLME規格の最高品位を有することが確認され、今後商業化に向けて検討を進めていきます。



パイロットプラント全景



リサイクルされた亜鉛

第4章 サステナビリティ

サステナビリティを成長基盤に



専務取締役
社長補佐
経営企画、技術、健康安全、DX戦略、
研究開発センター、サステナビリティ戦略、
調達、物流管掌

阿部 正裕

当社グループは、中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2027”において、2025年度はサステナビリティを「成長を支え、加速させる基盤」と位置づけ、カーボンニュートラル、DX、人的資本、ガバナンスを一体で推進いたしました。環境面では2013年度比CO₂排出量59%削減 (Scope1&2) を達成いたしました。人的資本では女性管理職比率6.9% (前年度比+1.2pt) へ前進し、DX人材638名の育成や、社内公募制度の導入、福利厚生の見直し等を通じて自律型人材の育成と働きがい向上を図りました。これにより、現場の改善提案やDX活用が進み、生産性・品質向上、採用力・人材定着率の改善につながっています。またガバナンス面では、監査等委員会設置会社への移行によって、監督機能と透明性を高めてまいりました。

今後も、中期経営計画ならびに当社グループのサステナビリティ長期ビジョン「TOPY Sustainable Green Vision 2050」に掲げた目標に向けサステナビリティ経営を推進してまいります。

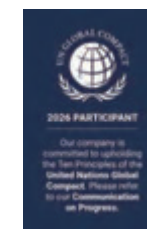
環境関連の外部イニシアチブへの参画・外部評価

当社グループが参画する環境関連の外部イニシアチブと、サステナビリティ活動に対する外部評価を紹介します。

● 外部イニシアチブへの参画

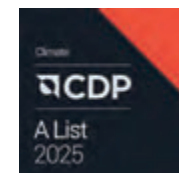


TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) とGXリーグが統合し、2026年4月より新たに発足したGXフューチャー・リーグにおいて、当社はその趣旨に賛同し参画を表明しております。



2024年1月より国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しました。

● 外部評価



2026年2月に企業の環境への取り組みを評価する国際非営利団体のCDPから、「気候変動」について2024年度に続き2年連続の「A」評価、水セキュリティは「B」評価を取得しました。



2026年4月に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調査において、調査対象企業の上位15%以内に位置する「シルバー」を取得しました。

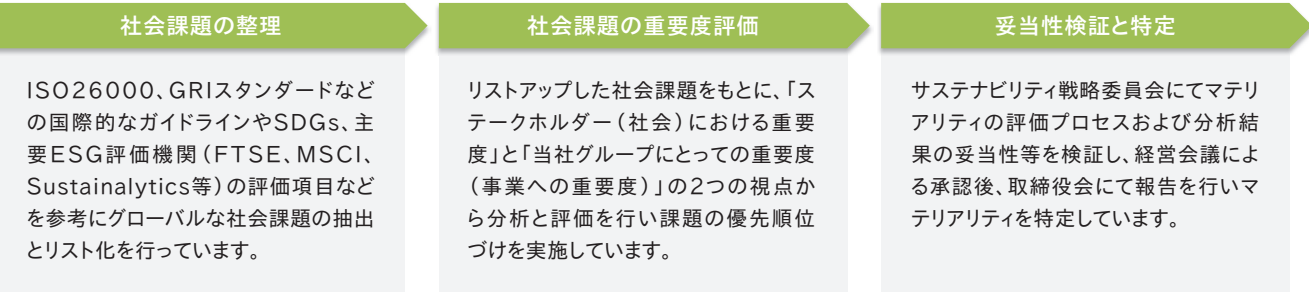
詳細：
<https://recognition.ecovadis.com/yOR5BBA6A02JU4ZHBzol7A>

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。

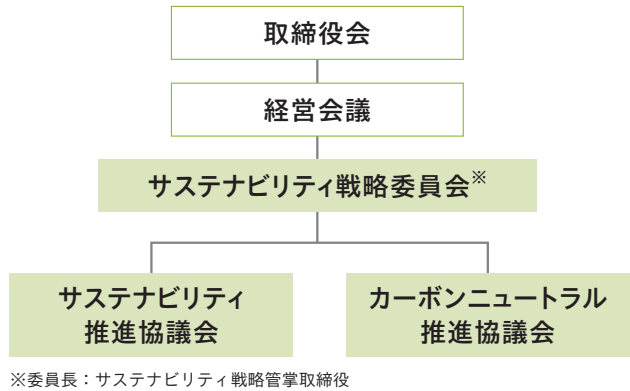
マテリアリティの特定プロセス



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。



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2025年のESG Ratingにおいて、ESG Rating 3.1 (5点満点中 前年度同様)を獲得しました。

マテリアリティ		主要な取り組み		KPI・目標	2025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 CO ₂ 排出量削減 再生可能エネルギーの利用拡大	CO ₂ 排出量（Scope 1,2&3） エネルギー原単位 CDPスコア（気候変動）	2050年カーボンニュートラルに挑戦 5年度間平均1%の削減 前年同等以上	CO ₂ 排出量（Scope 1,2）59%削減（2013年度比） 再生可能エネルギーの活用（オンサイトPPAモデルによる太陽光発電の導入）5年度間平均0.4%の削減 CDP（気候変動Aスコア）	
	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	CDPスコア（水セキュリティ）	前年同等以上	CDP（水セキュリティBスコア） 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・研修の参加 人権デュー・デリジェンス（活動の実施）	対象者の参加率80%以上 人権リスクの低減	人権教育・研修の実施（参加率80%以上） 人権リスクマップの作成完了（2026年度運用開始）	
	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10%以上 毎年休業災害以上0件 2027年度認定取得	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 2025年度女性管理職比率6.9%（2024年度比 +1.2pt） KY考動※の実践 健康経営優良法人2026の認定取得	
	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	クレーム件数	毎年重大クレーム0件	重大クレーム0件 品質保証体制強化の取り組みを継続	
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 サプライチェーン方針アンケート実施率	毎年0件を継続 2025年度100%	重大なコンプライアンス違反件数0件 サプライチェーンアンケートをTier1サプライヤーに100%実施	

※危険を予知して考え行動

▶ 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

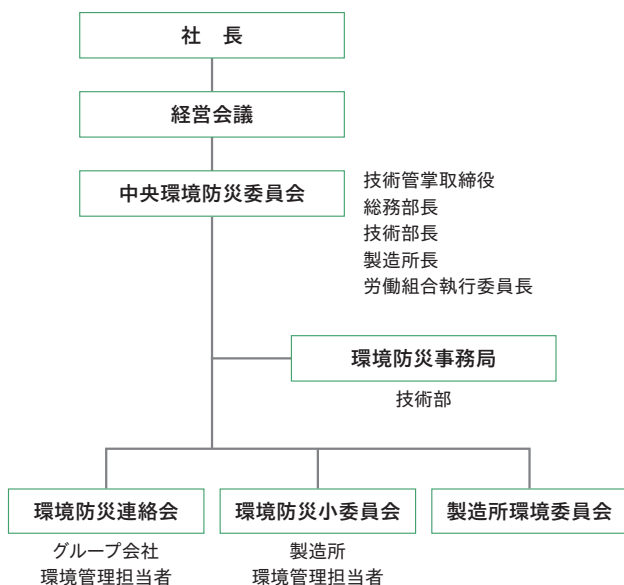
現地の環境影響を配慮し、現地社会の要請に応じた環境対策を実施する。

▶ 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。

▶ 環境活動推進体制

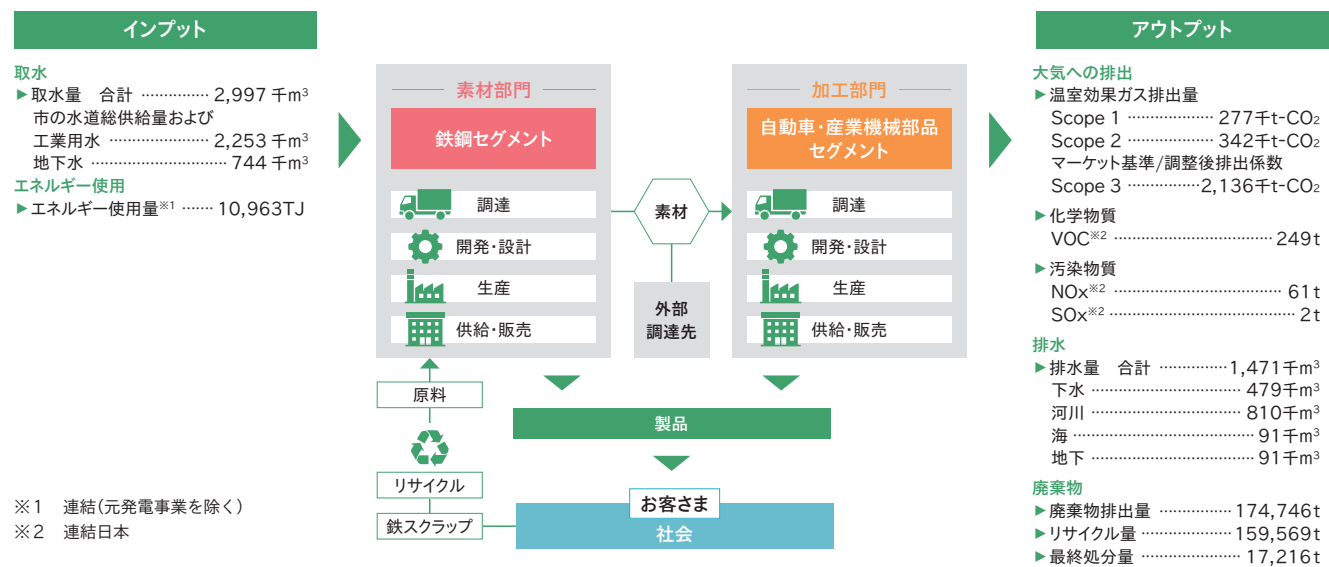


ISO14001の認証取得実績

（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
	トピー工業九州（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
	リンテックス（株）	2002年8月
海外 グループ 会社	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 マニファクチャリング インドネシア	2018年12月
関連会社	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.	2017年1月
	アサヒテック・アルミニウム・タイランド	2003年1月
	北越メタル（株）	2005年1月

▶ トピー工業グループの環境負荷の全体像（2025年度 連結：トピー工業+連結子会社）



気候関連情報の開示

▶ 気候関連情報開示（TCFD提言に沿った取り組み）

当社グループは、TCFD提言への賛同を表明して以降、同提言に沿った気候関連情報の開示を継続しています。

▶ ガバナンス・リスク管理

ガバナンス

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。気候変動問題への取り組みの推進は、サステナビリティ戦略委員会（委員長はサステナビリティ戦略管理取締役、原則年2回以上開催）が統括しており、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審議・協議等やモニタリングを行うことのほか、協議・決定した内容の経営会議および取締役会への報告を行い、重要な方針等については取締役会で決定します。

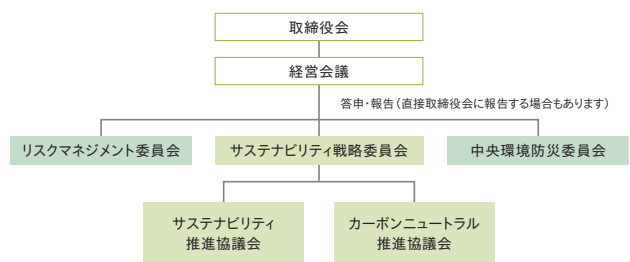
なお、同委員会の傘下には、サステナビリティ推進協議会およびカーボンニュートラル推進協議会を設置し、当社グループ内で連携を図り、具体的なサステナビリティ施策の立案・実行を担っています。

※当社のガバナンス体制の詳細は75ページの「コーポレート・ガバナンス体制の概要」をご参照ください。

リスク管理

当社グループの気候変動を含む環境課題のリスクに関しては、当社のリスクマネジメント委員会、サステナビリティ戦略委員会および中央環境防災委員会の各委員会の活動や、環境マネジメントシステム ISO14001の実践を通じて管理しています。

特に、リスクの識別・評価にあたっては、以下に示す各委員会等がリスクの評価および重要リスクの絞り込みを行うとともに対策を決定し、その対策の進捗についてモニタリングを行い、定期的に取締役会に報告しています。



▶ 環境への取り組み

気候変動への対応

▶ 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} 2030年		事業・財務影響 ^{※1} 2050年		当社グループの対応	事業 ^{※2}
		1.5/2℃ 未満	4℃	1.5/2℃ 未満	4℃		
移行 リスク	政策・ 規制	↑	↗	↗	↗	●CO ₂ 排出量の削減(2013年度比で2030年度 までに46%削減) →達成 ●再生可能エネルギーの利用および工場・オフィスのZEB ^{※3} 化 ●生産改善、DX推進等による省エネルギー活動の 推進 ●サプライチェーンの脱炭素化推進	すべて
	技術	↗	↗	↑	↗	●エネルギー効率の高い設備および機器の導入 ●再生可能エネルギー設備の導入 ●グリーンファイナンス等の活用	すべて
	低炭素製品(調達・製造工程における CO ₂ 排出量が従来よりも少ない製品) に対するニーズの高まりへの対応遅れ 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 ●サプライヤーとの協働によるグリーン調達の推進 ●低炭素製品の開発および低炭素な製造工程の 導入	部品
	市場	↗	—	↗	—	●電気炉の生産性向上および電力原単位削減 ●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活用	鉄鋼
	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および電力原単位削減 ●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活用	鉄鋼
	商業施設のグリーン化ニーズの高まり への対応の遅れによる収益力の低下お よび不動産価値の低下	→	—	→	—	●エネルギー消費およびCO ₂ 排出量が少ない施設 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
物理 リスク	急性	↗	↗	↗	↗	●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	すべて
	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	すべて
移行 リスク	低炭素製品(調達・製造工程における CO ₂ 排出量が従来よりも少ない製品) に対するニーズの高まりへの対応遅れ 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 ●サプライヤーとの協働によるグリーン調達の推進 ●低炭素製品の開発および低炭素な製造工程の 導入	部品
	市場	↗	—	↗	—	●電気炉の生産性向上および電力原単位削減 ●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活用	鉄鋼
	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および電力原単位削減 ●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活用	鉄鋼
	商業施設のグリーン化ニーズの高まり への対応の遅れによる収益力の低下お よび不動産価値の低下	→	—	→	—	●エネルギー消費およびCO ₂ 排出量が少ない施設 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および株 主・投資家との対話強化によるESG評価向上 ●上述のCO ₂ 排出量の削減等の取り組みの推進	すべて
	急性	↗	↗	↗	↗	●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	すべて

● 機会

区分	内容	事業・財務影響 ^{※1} 2030年		事業・財務影響 ^{※1} 2050年		当社グループの対応	事業 ^{※2}
		1.5/2℃ 未満	4℃	1.5/2℃ 未満	4℃		
機会	資源 効率	↗	↗	↑	↑	●CO ₂ 排出量の削減(2013年度比で2030年度 までに46%削減) →達成 ●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およびオ フィスのZEB ^{※3} 化	すべて
	エネルギー 源	→	→	→	→	●太陽光発電設備の導入(オンサイトPPA等)	すべて
	製品および サービス	↑	↗	↑	↗	●低炭素製品の開発強化 ●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 ●商業施設のグリーン化推進	すべて
	市場	→	→	→	→	●海外での営業活動強化 ●各国における関連規制・基準への準拠	部品
	低炭素製品へのニーズの高い海外市場 における販売拡大	→	→	→	→	●海外での営業活動強化 ●各国における関連規制・基準への準拠	部品

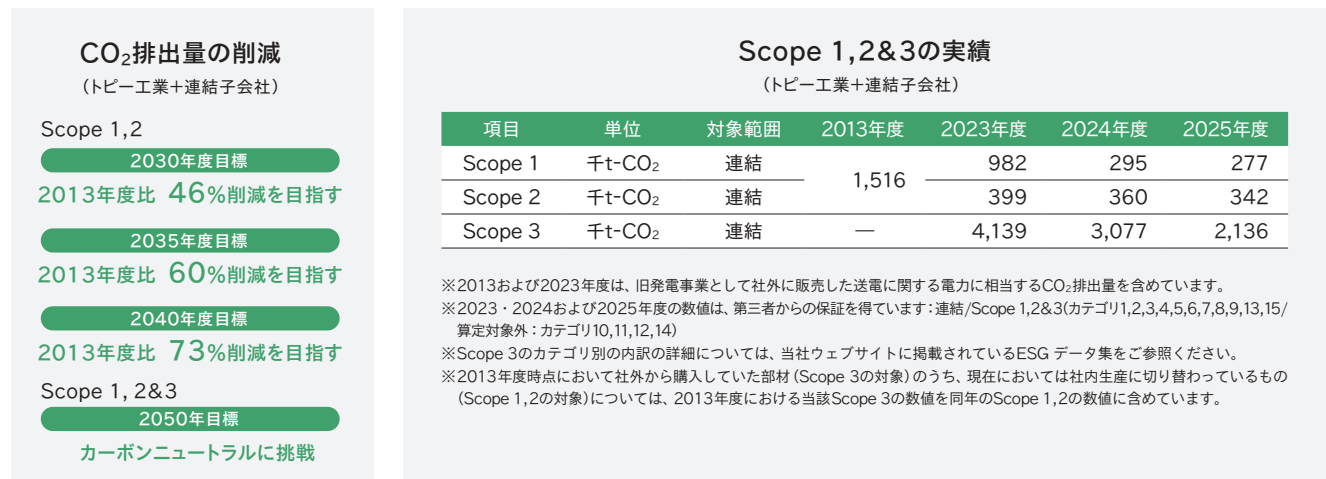
※1 事業/財務影響(2030年度・2050年における単年度損益影響想定額)：↑100億円以上、↗10億円以上100億円未満、→10億円未満、— 影響なし
※2 事業：鉄鋼＝鉄鋼事業、部品＝自動車・産業機械部品事業、不動産＝不動産事業
※3 Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称。建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを旨とした建物。

▶ 指標と目標

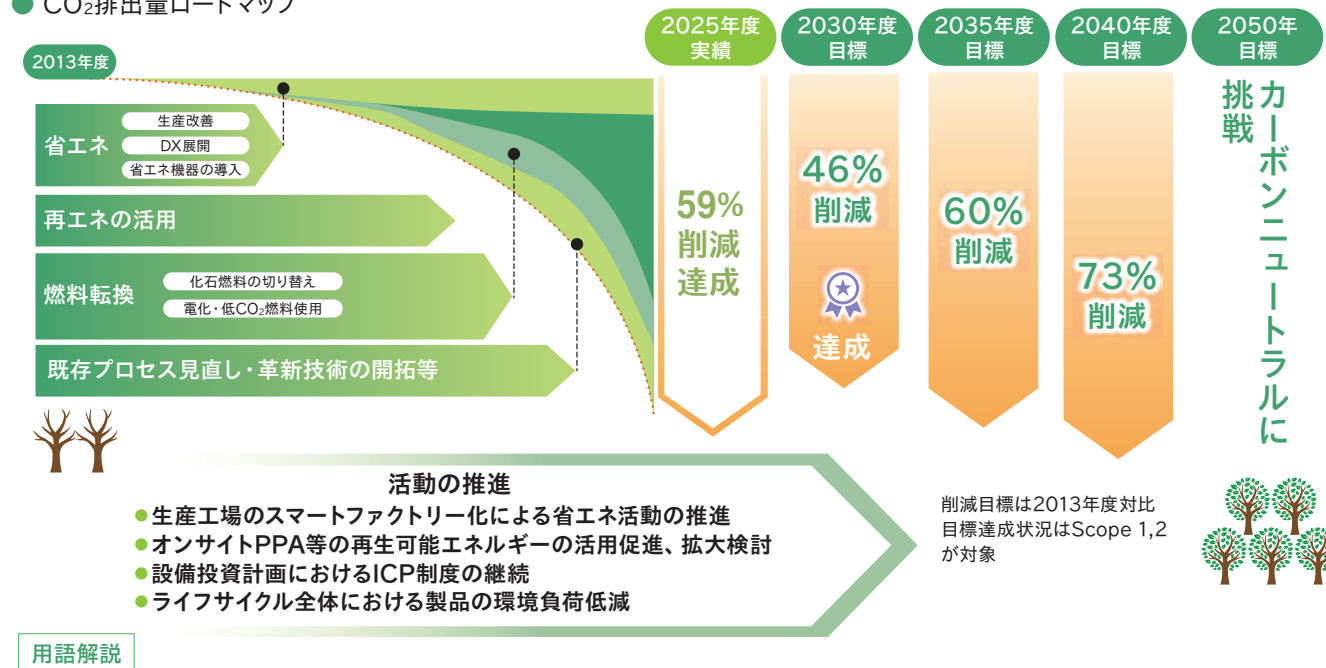
当社グループは、CO₂の排出量削減について、2050年度に向けた中長期的な目標を設定して、その達成に向けた取り組みを推進しています。省エネマイスター制度による徹底的な生産工程での省エネルギーによるScope1および2におけるCO₂排出量の削減だけでなく、バリューチェーンを通じた

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、Scope3への対応についても、技術、営業、生産管理などグループ一体で戦略的な対応を図っています。今後はGX推進法に基づく排出量取引制度への対応を実施しながら、カーボンニュートラルに挑戦してまいります。

CO₂排出量に関する目標および実績



● CO₂排出量ロードマップ



用語解説

Scope 1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼および工業プロセス)
Scope 2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
Scope 3:Scope 1およびScope 2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

▶ 環境への取り組み

Scope1～3での環境負荷低減の取り組み

Scope 1・2への取り組み

▶ 「マイスター制度」による省エネ活動の推進

2016年度より当社は「省エネマイスター」（エネルギー管理者）を中心に全社的な省エネ活動を展開しており、各職場で省エネ意識を高め、生産性を維持しながらエネルギー使用量の削減につなげています。2018年、2025年には、当社の省エネマイスターによる各拠点での省エネ活動が外部機関から評価され、受賞に至りました。

豊川製造所においても毎月「省エネ会議」を実施し進捗管理を行うとともに、他製造所との省エネマイスターミーティングを行うことで情報共有を図っています。

また、全社の省エネマイスターの取り組みをベースに、豊川製造所では「エネルギーの見える化システム」を活用して工場の稼働状況に応じた電力需要シミュレーションを行い、ピーク電力を平準化した契約電力の低減を実現しています。さらに、製造所で最も電力を消費するコンプレッサーについて、エアー駆動式増圧弁の改善を進め、ブースターコンプレッサーに置き換えることでエアー使用量を30％削減し、電力使用量の削減を図ったこと等が総合的に評価されました。

・2018年2月:神奈川製造所が一般財団法人省エネルギーセンターより「省エネルギーセンター会長賞」を受賞
詳細: https://www.topy.co.jp/ja/news/news/news15962951943154945162/main/0/link/topy_release_energy_20180214.pdf
・2025年2月:豊川製造所が中部経済産業局より「エネルギー管理優良事業者等中部経済産業局表彰」を受賞
詳細: <https://www.topy.co.jp/ja/news/news/news20250207.html>



エネルギーの見える化システム

当社の【マイスター制度】について

省エネ活動をけん引するマイスターを各製造所に1名設置し、省エネを推進する制度。省エネマイスターを中心とした推進制度を構築し取り組みを進めています。

▶ オンサイトPPAモデルによる太陽光発電設備の導入

再生可能エネルギーの活用を推進

当社グループは、CO₂排出量削減の一環として再生可能エネルギーの活用を促進するため、オンサイトPPAモデルによる太陽光発電設備を導入し、2025年3月に豊川製造所で稼働を開始しました。当社グループは、2050年の持続可能

な社会の実現に向けたサステナビリティ長期ビジョンを策定し、気候変動に対する取り組みとして、2050年におけるカーボンニュートラルの実現を目指しています。豊川製造所への設置を皮切りに、国内外のグループ会社の拠点で設置を進めています。



豊川製造所 社員駐車場・総合事務所駐車場
(2025年3月稼働開始)



豊橋製造所 履帯工場屋根
(2025年7月稼働開始)



豊橋製造所 第一太陽光発電所
(2025年7月稼働)

Scope 3への取り組み

▶ 「SuMPO EPD (旧エコリーフ)」認証の取得

当社は一般社団法人サステナブル経営推進機構(SuMPO)の環境ラベルプログラムに基づく「SuMPO EPD (旧エコリーフ)」の認証を新たに1件取得し、SuMPO EPD認証製品は7製品※1となりました。SuMPO EPD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製品環境宣言(EPD)の認証制度の一つです。この認証により、お客さまは製品の環境負荷を客観的に評価し、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。

2024年に認証を取得した平鋼製品は長方形断面に熱間圧延された鋼材で、建築、橋梁、造船、建設機械など幅広い分野で使用されています。

建築物等でSuMPO EPD認証を取得した製品を一定数量以上使用する場合、LEED※2認証の申請時に加点される等のメリットが得られます。



※1 平鋼、H形鋼、山形鋼、溝形鋼、フォークリフト用マスト材、異形棒鋼(直棒)、異形棒鋼(TACOIL®)
※2 LEED (Leadership in Energy & Environmental Design)。建築や都市の環境(ビルト・エンバイロメント)を評価する、米国の国際的な性能評価システム

▶ 環境データの独立した第三者保証

当社は、2025年度におけるCO₂排出量算定報告書に基づいて、2026年8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。



内航船省エネルギー格付けで最高評価 一般貨物船「東進丸」 P.57

鉄道輸送モダリティでCO₂排出量削減 P.57

Topic 1 みずほ銀行と「Mizuho Eco Finance」の契約を締結

「Mizuho Eco Finance」は、脱炭素社会への移行に向けて、みずほ銀行が企業とともに取り組みを促進していくことを目的に、グローバルに信頼性の高い環境認定や評価等を組み入れた環境評価モデルを用いて、お客さまの取り組みや指数をスコアリングし、一定のスコア以上を満たしたお客さまに対し融資を行う環境評価融資商品です。日本銀行の「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」の枠組みにおいて、みずほ銀行が気候変動対応に資すると判断する融資案件であり、温室効果ガス排出削減目標(Scope 1+2)を評価指標としています。当社が2030年、2035年、2040年度を目標年とする温室効果ガスの削減目標を設定し、2050年のカーボンニュートラル達成を目指していること、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を適切に開示していることなど、評価モデルに使用している指標において高い水準で満たしていることが評価され、契約締結に至りました。

▶ 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

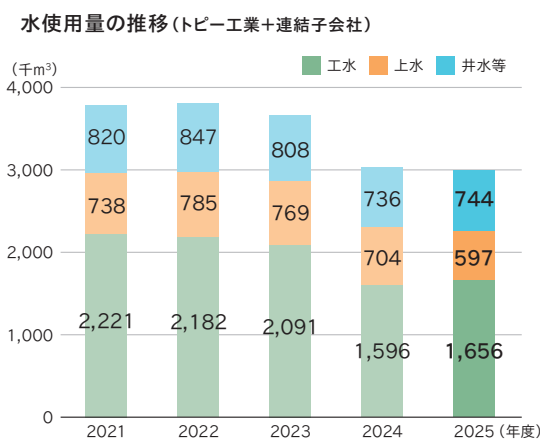
▶ 生物多様性への対応

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ないが、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

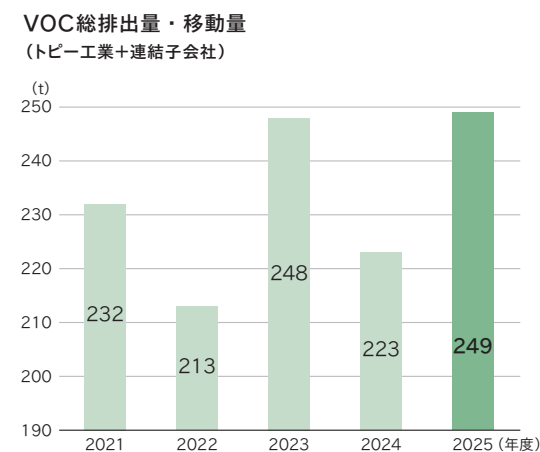
当社グループは、水資源保護に取り組み、工場で使用する冷却水を循環させて再利用するなど、使用量の削減に努

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。



▶ 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。



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

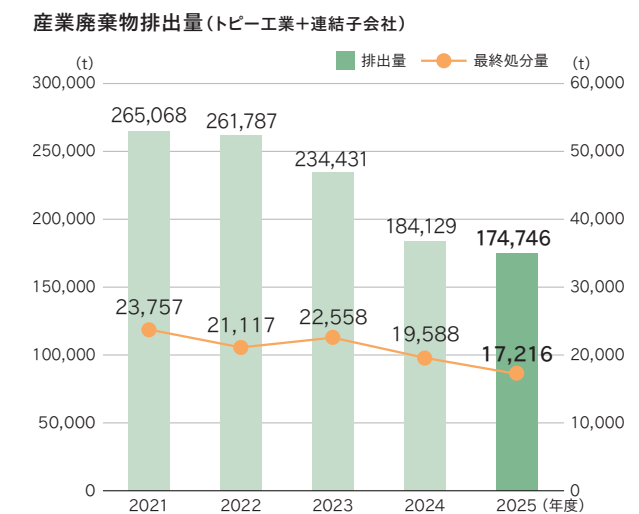
廃棄物削減・リサイクルの取り組み

▶ 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。

2025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175千トン、最終処分量が17千トンでした。

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。



▶ 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(商品名:ECOストーン™)を販売しています。

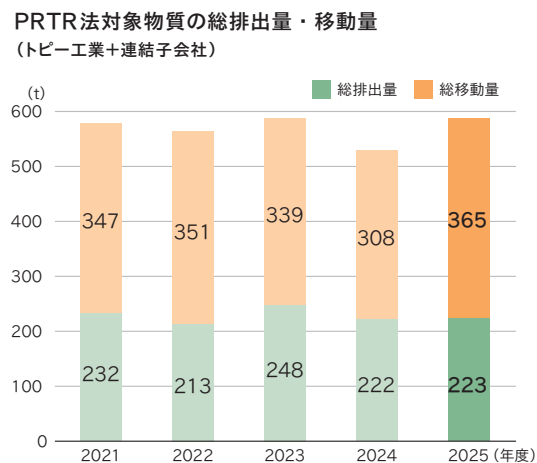
電気炉酸化スラグ骨材

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。本製品は、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)。当製品は、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

環境負荷低減に貢献する当社製品の変遷

製品の耐久性向上や軽量化、使用時の効率性向上、環境負荷の低い原材料の利用、リサイクルの高度化などを通じて、製品・サービスによる環境負荷低減に取り組み、社会に貢献してまいります。

2001

▶ 業界初の
クロムフリー工法

環境に配慮した表面処理技術

アルミホイールの表面処理は、長年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。



2018

▶ TACoil® 販売開始

廃棄ロス低減

鉄筋コンクリート用棒鋼「TACoil®」は、その加工生産性の向上や加工時の材料廃棄ロスの低減が評価され、国土交通省の新技术情報提供システム「NETIS (New Technology Information System)」に登録されました。

TACoil®は、鉄筋コンクリート用棒鋼を高密度で巻き取ったコンパクトコイルで、NC加工機と併用することで鉄筋加工における加工生産性を大幅に向上させるとともに、鉄筋を自由な長さに切り出せるため加工時のロスを極限まで低減させられます。こうした特徴を生かし、建設業界の少子高齢化による人手不足などの課題解決に貢献する製品です。



2020

▶ 履帯の水溶性塗装を導入

VOC排出量を削減

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。従来は溶剤系塗料を用いてきましたが、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あわせて水溶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。

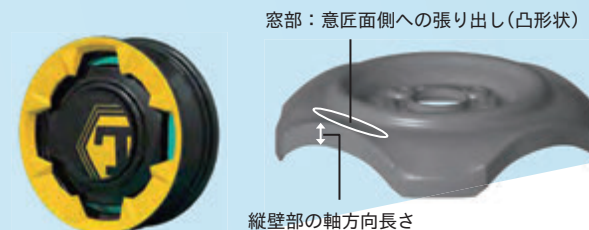


2021

▶ 超タスクエアホイールを開発

EV化に向けたディスクの軽量化

自動車業界では、環境負荷低減を目的としたBEV (Battery Electric Vehicle) 化が加速する中で、電費改善など車両の航続距離向上の取り組みが日々続けられています。また、ホイールに対しては、軽量化や空力性能、高意匠が求められています。当社の乗用車用スチールホイール「超タスクエアホイール」は、ディスク外周部に垂直に立ち上げた縦壁を設けた現行品 (超スクエアホイール) の窓部を意匠面側へ張り出させ、縦壁部の軸方向長さを確保することで、窓部の拡大による軽量化と高剛性化を両立できる製品です。現行品に対してディスクの素材使用量を約10%削減することができ、素材使用量削減と車両の電費・燃費の向上により環境負荷低減に貢献する技術です。



2025

新規

▶ 22インチ大径超軽量鋳造アルミホイールを開発

次世代ホイール

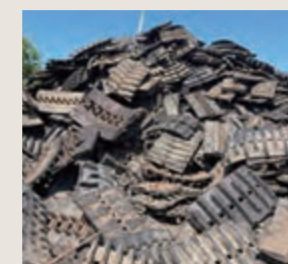
軽量化と高い意匠性を両立した乗用車用アルミホイールです。近年、EV化や自動運転などの装備により車両重量が増加傾向にあり、外観の意匠性と同時に軽量化が強く求められています。本開発品は、当社が誇る設計・製造・意匠の技術力を結集して開発したもので、22インチという大径ながら軽量化を実現しました。さらに、立体的な高低差を持つ造形により高い意匠性も備えています。

Japan Mobility Show 2025にて、初めて参考出展しました。



Topic 2 トピー工業グループで廃棄ゴムクローラー資源循環を推進

当社とグループ会社のトピー実業、トージツのグループ3社は、建設機械に使用されていた「廃棄ゴムクローラー」を対象とした、新たな資源循環の取り組みを推進しています。これまで廃棄ゴムクローラーは、芯金とゴムが強固に一体化した構造であることから分別・再資源化が難しく、埋め立て処分が主流となっていました。本取り組みでは、当社が長年培ってきた電気炉製鋼技術により、ゴムが製鋼に与える影響を制御しつつ熱エネルギーとしても有効利用し、芯金を高品質な鉄鋼製品へと再生します。さらに、トピー実業およびトージツがグループの物流ネットワークを生かして回収から流通までの一貫体制を構築し、建機オーナーやレンタル会社などの排出事業者に対して、コンプライアンスを遵守した適正かつ効率的で透明性の高いリサイクルフローを提示します。



▶ 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強化によるお客さま満足度の向上、重大クレームゼロ

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、常にお客さま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目指す。

1. 絶えずお客さまの期待とニーズを先取りし、要求には迅速かつ確に対応し、お客さま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

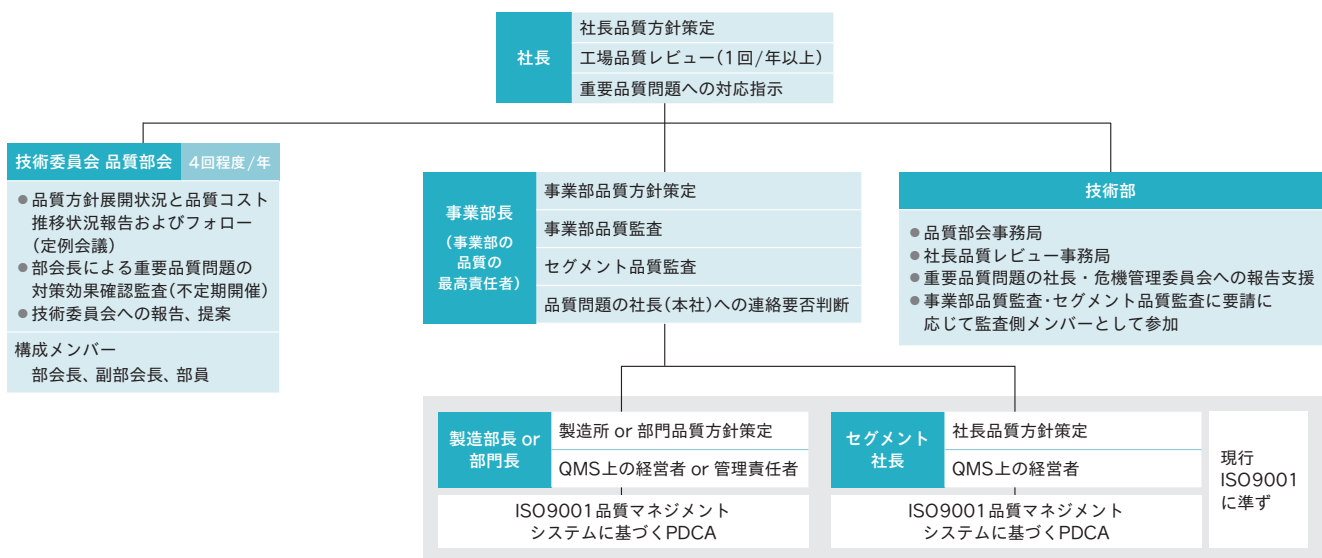
2026－27年度 品質方針

「DXで築く強固な品質保証体制！ One トピーで実現する社会からの確かな信頼！」

～確実丁寧な作業で三恥クレーム[※]を撲滅～

※三恥クレーム：異品納入、員数違い、表示違い

品質管理体制



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」[※]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。

※「振興基準」とは、中小受託事業者と委託事業者が適正な取引を行い、中小受託事業者の振興とサプライチェーン全体の付加価値向上を図るものです。当社では、(1) 中小受託事業者と共存共栄を目指す、(2) 発注の改善に努める、(3) 取引条件の改善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の翻訳版を配付)
- 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(調査の実施率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「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」(取適法)の中小受託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)
- 日本自動車部品工業会における取引適正化のさらなる強化に向けた取り組み、「襟を正す」活動に参画

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「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」(取適法)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・活用したり、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 トピー工業グループ、お取引先さまからの表彰

当社は、米国キャピラー社より「Caterpillar Supplier Excellence Award 2025」を受賞しました。2025年は建設機械用足回り部品部門および鉱山機械用ホイール部門で、同社SER[※]の最高位「エクセレント」評価を取得しており、これらの実績が受賞につながりました。SERは品質・安定供給・納期遵守・継続的改善などの厳格な評価項目に基づき、世界のトップサプライヤーを認証・表彰する年次プログラムです。

また、アサヒテック・アルミニウム・タイランドは品質面で、ミツビシ・モータース(タイランド)社より「Excellence Quality With Zero Defect」、ニッサン モーター タイランド社より「Regional Supplier Quality Award Finalist (ASEAN地域)」を受賞するなど、お取引先さまより高い評価を頂いています。



※ SER：Supplier Excellence Recognition(優秀取引先評価)

▶ 社会への取り組み

事業を通じた社会への貢献

鉄道輸送モーダルシフトでCO₂排出量削減、環境と物流課題の解決を目指した取り組み

当社では、株式会社アイ・テック、日本貨物鉄道株式会社、浜松委託運送株式会社および三八五通運株式会社とともに「モーダルシフト豊橋北上コンテナ輸送協議会」を設立し、鋼材輸送において鉄道活用によるモーダルシフトを推進しております。

この取り組みは、CO₂排出量の削減や物流の効率化を主な目的として、2024年11月から運用を開始しました。具体的には、当社豊橋製造所（愛知県）で製造された建築や土木向け等に使用される鋼材製品を、アイ・テック北上D・M・C（岩手県）へ輸送する際、従来のトレーラー輸送から新造した31

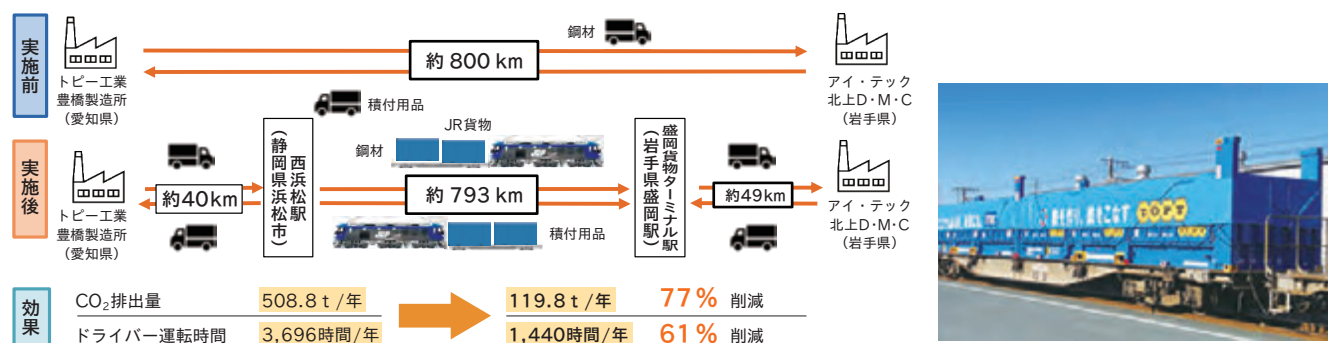
フィートコンテナを使用した鉄道輸送へ切り替えております。

この輸送方法の転換により、以下の成果を達成しております。

- 輸送全体のCO₂排出量を年間約389トン（77％）削減
 - 長距離トレーラー輸送の運転時間を年間2,256時間（61％）削減
 - ドライバーの負担軽減による働き方改革の推進
 - 2024年問題（物流業界の労働時間規制強化）への対応
- 当社は今後も、環境負荷低減と社会課題の解決に貢献する持続可能な物流体制の構築に取り組んでまいります。

私有31フィート無蓋コンテナ輸送

愛知県豊橋市～岩手県北上市間における鋼材輸送およびその際に使用した積付用品の返送について、経路の一部を鉄道輸送に転換し、トラック運転手の省力化とCO₂排出量の削減を推進



内航船省エネルギー格付けで最高評価 一般貨物船「東進丸」

トビー海運の所有する一般貨物船「東進丸」が、省エネルギー・省CO₂排出性能が極めて高い船舶として、国土交通省が認証する内航船省エネルギー格付制度で最高評価の5つ星を2023年9月に獲得しました。

【東進丸の概要】

- 1) 船種：一般貨物船
- 2) 総トン数：499トン
- 3) 主な航路：豊橋～京浜・関西



鉱山機械用超大型ホイール Evolution Type SGOR®

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) サイズ：57インチ、63インチ
- 2) 重量：約2トンから3トン
- 3) 特徴

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できるだけでなく、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。また、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。



鉱山機械用ホイール

▶ 社会への取り組み

地域社会への貢献

国内外での地域社会への貢献

学生への支援

インドネシアに拠点を置くトピー履帯インドネシアでは、現地大学が推進する水力発電プロジェクトに協賛し、学生チームが建設した村の街路照明用小水力発電所の運営を支援しています。さらに、近隣地域の小学校へ学習支援用具や清掃用具の寄贈、奨学金の提供を行い、教育環境の向上に貢献しています。

国内では、各製造所が地域の小学校の工場見学を積極的に受け入れています。工場見学は、モノづくりの魅力や重要性を体感できる貴重な機会となっており、参加校から高い評価を頂いています。



企業版ふるさと納税を活用した地域社会への貢献

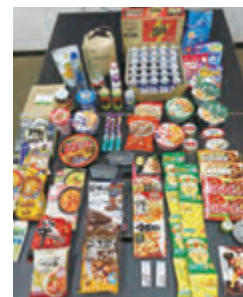
当社は、製造拠点が所在する愛知県豊橋市に対し、「多目的屋内施設及び豊橋公園東側エリア整備・運営事業」への支援として、企業版ふるさと納税制度を活用した寄付を行いました。また、神奈川県綾瀬市においても同制度を活用し、「笑顔あふれる親子が育つまちプロジェクト（ひとり親家庭等の高等学校等在学生生徒交通費補助事業）」を支援しました。

今後も、事業拠点地域との連携を深め、事業活動を通じて地域社会の発展に貢献してまいります。



フードバンクなどを通じた食料支援・食品ロスの削減

当社グループでは、各拠点において食品支援活動を推進しています。愛知県の豊橋製造所ではフードドライブを実施し、集まった食品を東三河フードバンクへ寄贈しています。また、長野県松本市を拠点とするトピーファスナー工業でも、フードバンク信州の「こども応援プロジェクト」に参画し、食料支援活動を行っています。これらの取り組みを通じて、食品ロスの削減に貢献するとともに、地域の子どもたちや支援を必要とする方々の暮らしを支えています。



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スポーツを通じた支援に取り組んでいます。2018年より三河地域をホームタウンとするB.LEAGUE「三遠ネオフェニックス」のオフィシャルスポンサーとして、地域の皆さまとともにチームを応援し、地域との連携を推進しています。2026年7月には子ども向けバスケットボール教室を開催し、交流機会の創出にもつなげています。また、2025年8月からは岐阜県を拠点とする女子プロバドミントンチーム「岐阜Bluvic」への協賛を開始し、次世代育成や地域スポーツ文化の創出を後押ししています。これらを通じて、子どもからシニアまで幅広い世代の健康増進と、地域社会の持続的な発展に貢献してまいります。

文化分野では、国立博物館や日本科学未来館の特別展など、当社グループの事業と関わりの深いイベントを中心に協賛してきました。今後も当社グループの理念・考え方に合致するイベントや展示会への協賛を検討してまいります。



その他の地域社会への取り組み

各製造所およびグループ会社では、地域社会と連携して、環境保全活動に取り組んでいます。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、綾瀬製造所では、近隣河川のごみ拾い活動へ参加しました。



また、地域住民からの要望に応じて、豊橋製造所内にあるホールやグラウンド、神奈川製造所内にあるテニスコートの貸し出しを行い、地域との交流を通じて日ごろの製造活動への理解を深めています。

さらに、各製造所のある地域で開催されるお祭りや花火大会等へ協賛することで、地域社会への貢献活動を推進しています。

▶ 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、人権を「誰もが人間らしく幸せに生きる権利で、すべての人々が生まれながらに平等に持っているもの」とし尊重しています。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。

トピー工業グループ人権方針

- 基本的な人権の尊重と差別の禁止
- ハラスメントの防止
- 児童労働・強制労働の禁止
- 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
- 教育・研修の充実
- 検証・防止等
- 是正・救済の仕組みの強化

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人権尊重の取り組みを進めていきます。

▶ 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啓発担当者による研修会開催のほかに、ハラスメント防止指針をはじめ人権に関連する社内ルールを、イントラネットへの掲示や「コンプライアンスガイドブック」への掲載を通して役員・従業員へ人権啓発意識の向上を図っています。また、就業規則等において人権侵害時の罰則を明記し、人権を尊重する企業風土を確立しています。

人権の負の影響の防止・低減に向けては、「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」の2つの窓口を設け、当社グループの役員・従業員・取引先からの相談・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+連結子会社）

2025年度開催回数	17回
2025年度開催拠点数	10拠点

※無意識の偏見、ジェンダー問題、ハラスメント防止対策をテーマとした研修を実施しました。開催拠点の要望に応じて研修内容をアレンジし、人権意識の向上を図りました。



労働時間・賃金等に関する労働基準遵守状況（トピー工業）

2025年度労働基準違反件数	0件
----------------	----

全管理職を対象に、ラインケア研修を実施しています。管理職が部下のメンタル不調に「気づき」、「声をかけ」、「必要な対応につなげる」一連のスキルを習得することを目的に毎年行っています。



▶ 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います。グローバルな事業活動を円滑に推進するためには、サプライチェーンの担い手が連携し、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ることを目的に、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」を制定しました。本方針では、人権・労働に関する事項を定め、当社グループがサブ

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しています。あわせて、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推進し、ともに発展していくことを目指しています。さらに、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、契約面からも人権の尊重に向けた措置を講じています。

また、人権問題に関しては、当社グループの内部通報窓口でお取引先さまからの相談・通報を受け付けるなど、人権問題の是正・救済につなげています。

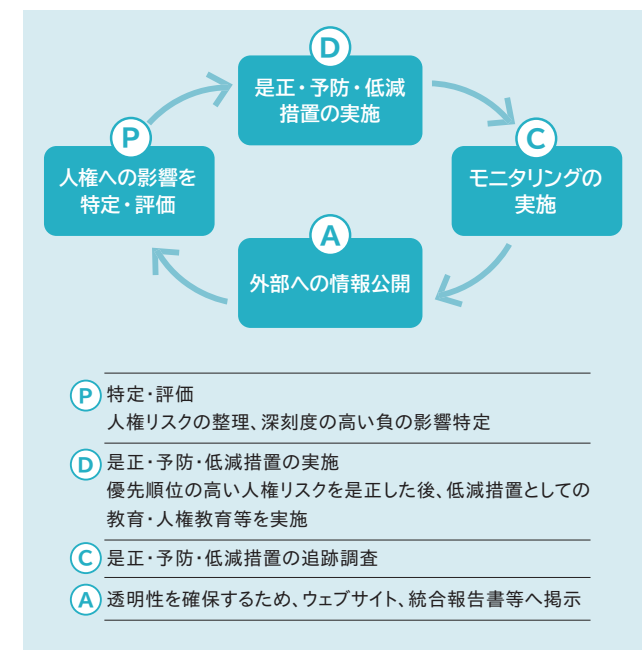
▶ 人権デュー・デリジェンスの実施

サプライチェーンにおける「人権への負の影響の特定・低減・是正」に向け、当社の「人権リスクマップ」を作成しました。あわせて、同マップで特定したリスクのうち「セクシャルハラスメントの防止」を重点的なリスク低減のテーマとして設定しました。無意識の言動によって生じ得るハラスメントの防止に向け、正しい理解の促進を目的とし

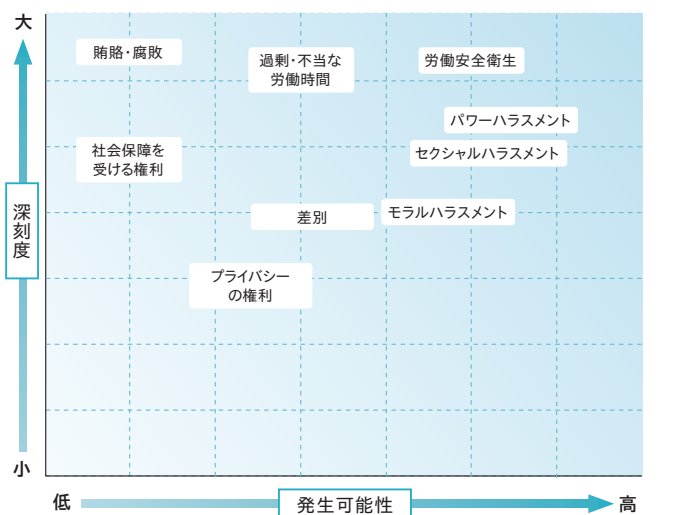
て、e-ラーニングの活用や社内外の講師によるセミナーを開催します。

また、セミナー後のアンケートにおいて「セクシャルハラスメント」に関する目撃・被害体験等を記載できる設問を設け、課題の特定および是正・低減に向けた取り組みをさらに深化させます。

● 人権デュー・デリジェンスの実施プロセス



● 人権リスクマップ



※2026年度はセクシャルハラスメントの低減に重点を置き、当社グループ従業員に対してセミナーを開催します。「負の影響を特定・是正・低減」するための各種取り組みに関しては労働組合と協議をしながら進め、労使一体で実施していきます。万が一、重大な問題などが発生した場合には、社内のルールに則り、懲戒をはじめ適切な処置を取り再発防止に取り組めます。

▶ 社会への取り組み

人的資本の強化

社員への取り組み

人財戦略

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、当社グループ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。

“TOPY Active & Challenge 2027”においては、事業戦略の推進を実現するための人財戦略として「人的資本の強化」を掲げ、専門人財の確保や社員教育、健康経営の推進を主軸に、以下のような施策を進めています。



人的資本の強化	重点テーマ	課題	施策
	人財の確保・活用	- 既存事業の基盤強化に対応する専門人財の確保 - 多様な社員が幅広く活躍できる働き方の仕組みづくり	- 現業系・技術系等専門人財の採用強化 高校・高専・大学等との連携拡大 - シニア人財の活用 継続雇用制度および処遇の見直し - 人事制度の見直し 多様な働き方に対応する制度の導入 - 自己申告制度に基づく適所適材の人員配置、社内公募制度の導入
	人財育成	- 既存事業の基盤強化に対応する専門人財・グローバル人財育成 - 社員の多様な能力を高め、自律性を引き出す教育体制の整備 - 業務改善や事業創出を担う人財育成	- 専門人財の育成 組織の特性・人財ニーズと社員が保有するスキルに応じた能力開発講座の実施 - グローバル人財の育成 語学力向上研修や海外トレーニー・留学制度の充実 - 自律型人財の育成 自律マインド醸成のための教育を階層別研修で実施 - 事業創出に向けたリテラシー向上のための研修実施
	働き方改革	- すべての社員がいきいきと働き、多様な能力や価値観を生かせる自由闊達な組織風土の醸成 - 社員の健康保持、増進による生産性向上と組織活性化	- エンゲージメント向上施策の推進 全社横断活動「ONE TEAM」を中心とした組織風土改革プロジェクトの促進 - 健康経営優良法人の維持によりアブセンティズム・プレゼンティズムを良好 健康診断やストレスチェック結果を活用した改善指導 健康保持・増進のきっかけ・機会の提供 上記を通じてホワイト500を目指す

2030年度までの目標達成に向けた進捗状況

人財の確保と育成については、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施策が奏功して採用はおおむね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。さらに、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、男女ともに目標を達成しました。女性管理職比率については、2025年度にグループ全体で6.9%となり、2030年度の目標である10%以上の達成に向けて順調に進捗しています。

人財の確保・活用

新卒採用の強化

当社は、企業価値を生み出す源泉は「人財」との考えに基づき、中期経営計画を踏まえた要員計画や労務構成のバランスを考慮し、中長期的な視点で人財を確保するため、積極的に新卒採用を実施しています。採用力の強化として、①採用活動強化のための各種施策の実施、②ワーク・ライフ・バランスの実現、③初任給の改善を行いました。

- ①採用活動の強化：インターンシップや広報活動の強化、大学・高専・高校への訪問や受入による学生との交流促進、高専DCONへの協賛
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現：年次有給休暇の付与日数を1日増加、育児・介護支援施策の拡充、休職制度の拡充等
- ③初任給の改善：(2026年度)大学卒28.0万円、高校卒23.8万円

中途採用の強化

①ジョブリターン採用

当社は、結婚・出産・育児・介護・病気療養・配偶者の転勤・転職や留学によるキャリアアップ等、やむを得ない事情で一度退職した社員が一定の条件の下、再び当社に戻って働くことができるジョブリターン制度を導入しています。本制度を利用して再び当社に戻った社員は、即戦力として活躍しており、重要な人財確保策として機能するとともに、社員の多様なキャリア支援にも寄与しています。

②リファラル採用(社員紹介採用)

当社は、社員の人財ネットワークを活用した人財確保の手法としてリファラル採用制度を2023年より導入し、中途採用を強化しています。制度導入以降、約3年間で19名が本制度により入社し、当社の新しい仲間として活躍するとともに、その後の定着率の向上にもつながっています。

専門人財の確保・活用

当社では、現業系人財や営業・エンジニア、DX人財等の専門人財が不足していると認識しています。人財確保の強化策としては、積極的な中途採用により必要な人財の確保を進めています。同時に、未経験者の採用や社内人財の活用促進として、人財育成による能力向上にも注力しています。また、人財育成の基本はOJTであるという考えの下、若手人財でも仕事の成果を感じられるよう、自ら考えて行動し、責任を持って成果を創出できる自律型人財の育成を進めており、その一環として2026年4月より社内公募制度を導入しました。これらの多様な経験を通じて、社員一人ひとりが常に学ぶ姿勢を持ち、個々の専門性を高められる育成支援や環境を整備していきます。

シニア人財の活用

当社は、60歳定年、65歳までの継続雇用制度を導入しています。労働人口が減少する中で競争力を維持・強化するため、シニア人財が継続して就労意欲を持てるよう賃金改善(ペア)を実施するとともに、処遇制度の見直しを実施しました。

人的資本への投資による人財確保と活躍促進

当社は、人的資本への投資による人財確保ならびに活躍促進のため、以下の取り組みを進めています。

①幹部社員向け株式報酬制度の導入

人的資本への投資の一環として幹部社員向け株式報酬制度を導入しました。本制度の導入により、従業員利益と会社や株主の利益との連動性によるインセンティブ付与が期待でき、従業員の中長期的な視野に立った経営マインドを醸成することで、当社の企業価値向上を図っていきます。

②社宅・独身寮制度の見直し、製造所の厚生施設等の更新

社宅・独身寮制度の見直しや製造所の厚生施設の更新、研修メニューの充実などの人的資本への投資について、3年間で30億円を計画しています。働く環境の整備により、エンゲージメント向上を図り、より成果を発現できる風土を醸成していきます。

▶ 社会への取り組み

人的資本の強化

多様な人財の確保・活躍支援(ダイバーシティの推進)

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、「多様な人財の活躍支援」をマテリアリティの一つと位置づけています。中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2027”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%以上と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・中堅社員の早期育成を進め、将来の管理職候補を育ててまいります。

さらに、ダイバーシティ推進に向けて、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。

① 管理職(幹部社員)の登用状況とその考え方

当社グループ全体における女性管理職比率は、2026年3月末現在6.9%で、2030年の目標に対し、順調に進捗しています。

外国人や中途採用の社員の管理職への登用に関しては、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ています(当社における2026年6月末現在の全社員に占める中途採用者の割合は30.7%に対し、管理職に占める中途採用者の割合は27.9%)。

② 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2.8%(2026年6月1日時点)で、令和8年7月以降の法定雇用率(2.7%)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、2024年3月より「農園型障がい者雇用」を開始し、新たな雇用創出にも取り組んでいます。加えて、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。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、今後も障がい者の就労機会の拡大と活躍の支援を継続していきます。



③ 多様な人財の活躍支援

当社では、社員一人ひとりの個性を尊重した人財の活用を推進し、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以下の制度の導入や、職場環境の整備を実施しています。

- ・テレワーク制度
- ・フレックスタイム制度
- ・時間単位の年次有給休暇
- ・積立休暇制度
- ・不妊治療支援制度
- ・配偶者の海外転勤による休職制度

また、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、次世代法に基づく行動計画として、2025年4月より新たな目標を掲げ推進しています。

(計画期間：2025年4月1日～2030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こと

男性社員…取得率を85%以上にすること

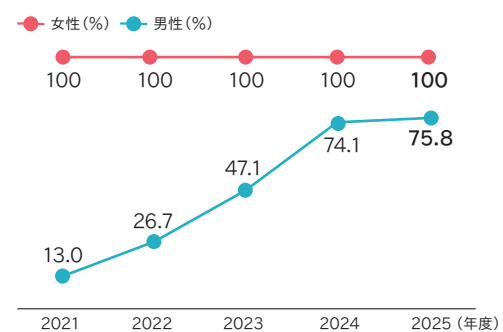
女性社員…取得率を100%にすること

- ▶2025年度の育児休業取得率は、男性75.8%、女性100%となり、男性社員がさらに育児休業を取得しやすい風土を醸成していきます。

- 計画期間内に、フルタイム労働者一人当たりの総労働時間を1%削減する

- 計画期間内に、育児を目的とした休暇制度を導入する。

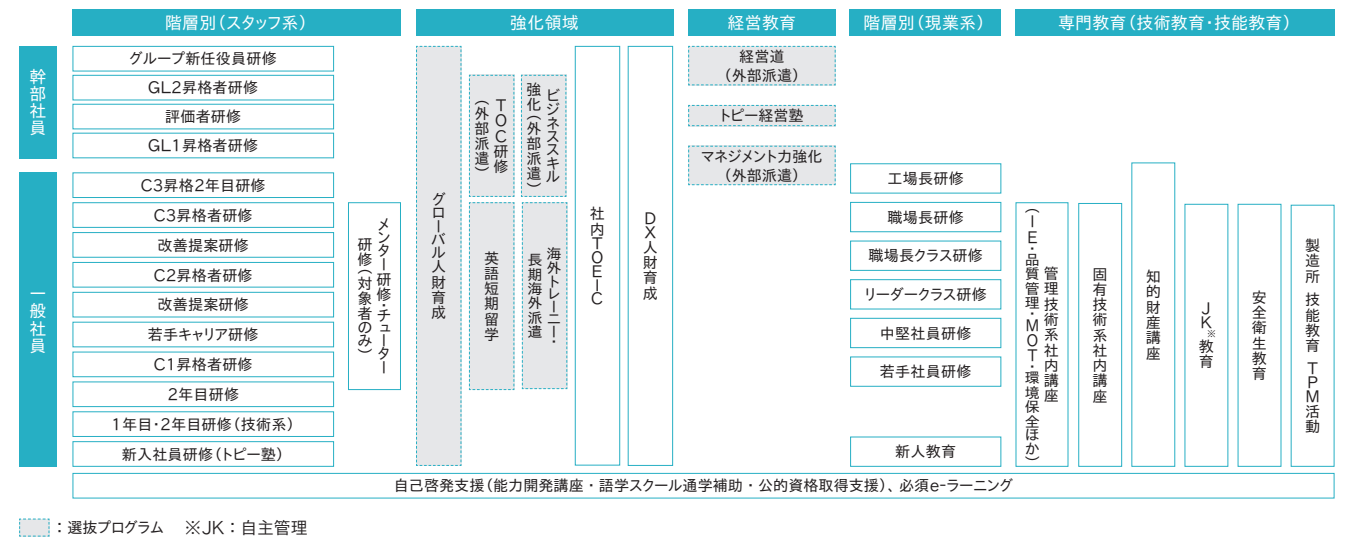
育児休業取得率の推移(トピー工業)



なお、2025年度の育児休業平均取得日数は、93.9日(男性48.4日、女性308.0日)です。また、育児休業取得者の復職率は100%です。

人財育成

教育体系



当社は「人的資本の強化」に向け、人財育成の方針を定め、社会環境や時代の変化を見据えた人財の育成に取り組んでいます。社会環境が急激に変化する中で、企業が持続的に成長していくためには、社員一人ひとりの能力・パフォーマンスの最大化が不可欠です。そのために、多様な人財が自律的に能力開発に取り組み、仕事を通じて成長し続けることを大切にしています。

2025年度研修実績	受講者数:1,800名以上 研修時間:30,000時間以上 研修費用:1億円
------------	--

新入社員研修(トピー塾)

当社では、定期採用の大卒スタッフ系新入社員に対し、入社後4カ月にわたる研修(トピー塾)を実施しています。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、合宿研修でIE基礎や品質管理、改善手法について演習を交えて学びます。その後、各製造所にて現場実習と実務訓練を実施します。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、実務訓練では、先輩社員の指導の下、座学・合宿研修での学びを生かして製造現場の改善活動に取り組めます。

自律型人財・専門人財の育成

当社では、経営戦略の実現と企業価値向上に貢献する人財の育成を目指し、社員一人ひとりの能力向上とその発揮に重点を置いて研修・教育の充実を図っています。人財育成の基本はOJTであるという考えの下、業務を通じて知

識・技能の習得と定着を図るとともに、職種別・領域別の研修プログラムを整備し、専門人財の育成に取り組んでいます。階層別研修では、若手・中堅社員対象の一部研修を昇格試験の前に実施する運用に変更し、研修を通じて視座を高めた人財のみが昇格試験に臨む設計に変更しました。これらの取り組みを通じて、入社直後から「自ら考え行動し成果を出す」自律型マインドを育み、多様な力を引き出す人財育成を推進しています。

DX人財の育成

当社では、デジタル技術を駆使し、組織内でデジタル化をリードする専門知識とイノベーションへの意欲を持ちチャレンジする人財を「DX人財」と定め、積極的に人財育成を進めています。2025年度にはスタッフ系社員約600名をDX人財として育成する目標を達成しました。今後は、育成された人財の実業務での活躍機会を広げ、データ活用や生成AI等を活用した業務改善をさらに推進してまいります。

グローバル人財の育成

当社グループは、言語・文化・価値観・性別などの多様性を尊重し、国境や背景を超えて活躍できるグローバル人財の育成に注力しています。具体的には、海外グループ会社での実務経験を通じて異文化対応力や対話力を養う「長期海外トレーニング制度」や、多国籍の受講者とのコミュニケーションを通じてスピーキング力を強化する「ビジネス英語オンライン研修」などの施策を実施しています。

▶ 社会への取り組み

人的資本の強化

▶ 働き方改革

組織風土の改革

当社は、人的資本強化の重要な要素として、社員のエンゲージメントの可視化・向上の取り組みを推進し、社員が自身の成長を実感し自発的な貢献意欲を持って仕事に取り組める社内環境の整備を進めています。

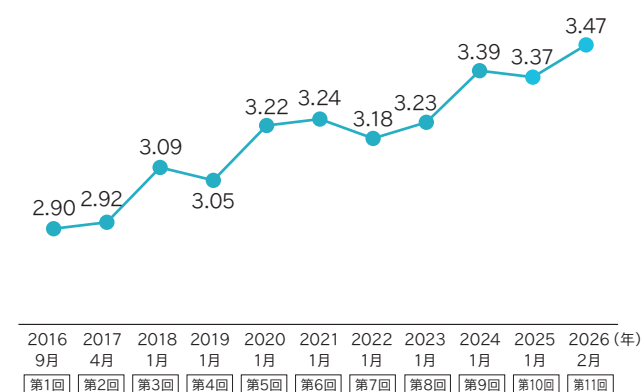
また、人事部門・推進チームによる活動を通じて組織風土の改革に向けた取り組みを実行しています。具体的には、従業員調査を2016年度より毎年実施し、全社・組織別のエンゲージメント状態を可視化、組織課題の解決に向けた施策の検討・実行につなげています。調査結果や収集した社員の声を踏まえて組織課題を特定し、その解決を目的に経営層や関連部門へ提言を行っています。調査結果は各事業部や部門にもフィードバックし、組織ごとの強み・弱みや課題を把握・分析できる環境を整備するとともに、調査結果と対話に基づいて拠点・部門ごとの改善アクション実行を促し支援するサイクルを回し続けています。

2025年度に実施した調査の結果は、従業員満足度[※]のスコアが3.47と前年度に比べて上昇し、調査開始から上昇傾向にあります。会社や製品に対する共感、職場でのチャレンジ推進のスコアが高い一方、組織体制や部門を越えた連携はやや低いため、改善に向けた取り組みを進めています。

社員一人ひとりが自らの仕事、会社に自信と誇りを持てる、魅力ある会社を目指し、全社一丸となって社員のエンゲージメント向上に取り組んでいきます。

※当社に対する総合的な満足度を5段階で評価した平均値

従業員満足度



エンゲージメント向上活動

当社では2016年度より、社員一人ひとりが働きがいを持ち、いきいきと活躍できる組織風土や職場環境の実現を目指して、社員主体のエンゲージメント向上活動を推進しています。これまで、事業部門や拠点の垣根を越えた意見交換や知見共有を行う「クロスリンク交流会」、チームで定めたテーマに自主的に取り組む「チームアップ活動」など、さまざまな施策を実施してきました。さらに、2024年度には社内横断チーム「ONE TEAM」を発足し、“一体感”の醸成を目的として、事業部門や世代を超えたメンバーが参画し各拠点の課題や困りごとの解決に向けた活動を推進しています。拠点横断で知恵を出し合い、協力して課題解決に取り組むことで、組織の連携強化を図るとともに、参加メンバーにとっては視野の拡大やリーダーシップの発揮など、人財育成の機会にもつながっています。

感謝を伝える文化の醸成(感謝カード)

社内コミュニケーションの活性化を目的に、2017年度より「感謝カード」制度を導入しています。社員同士が日常業務における貢献や支援、気遣いに対して感謝の気持ちを伝え合うことで、相互理解と信頼関係の向上を促進しています。また、感謝の気持ちを可視化することで、職場におけるポジティブなコミュニケーションの醸成につなげています。毎年、感謝カードを最も多く活用した社員を経営層が表彰し、感謝を伝える風土の定着と社員のモチベーション向上やエンゲージメント強化に寄与しています。



PICK UP

職場環境の改善
挑戦を称賛する
文化の醸成

現場向け休憩スペースの改修
アイデアコンペ
(日々の改善や工夫の共有)



▶ 従業員の健康・安全

健康安全基本理念

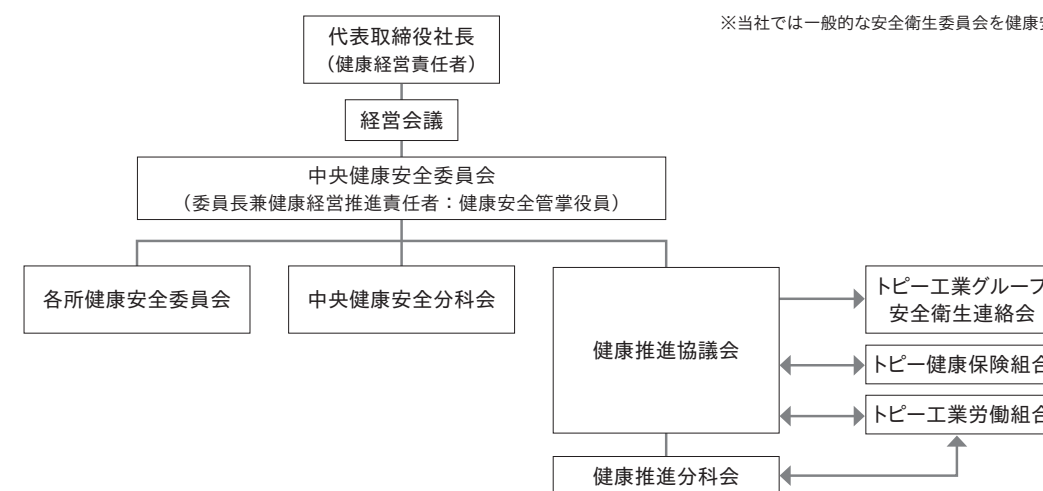
トピー工業グループは、安全の基本は「健康」との考えのもと、安全を全てに優先させ、当社グループで働く全ての人の参画により、継続的な健康増進・本質安全活動に取り組み、持続可能な安全で快適な職場環境づくりを推進する。

健康安全推進体制

代表取締役社長をトップとした健康安全推進体制を整備し、社長からの安全メッセージを当社およびグループ会社へ周知しています。さらに、中央健康安全委員会[※]による労使一体となった労働安全活動を実施しています。また、グループ会社との安全交流会などの活動を通じて、グループ全体で安全に対する情報交換や課題の共有を行っています。

当社は、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ために、中央健康安全委員会の下に各所健康安全委員会、中央健康安全分科会、健康推進協議会および健康推進分科会を組織しています。

※当社では一般的な安全衛生委員会を健康安全委員会としています。



リスクアセスメント活動

当社では、リスク低減対策として、リスクアセスメント活動を積極的に実施しています。この活動は、職場における潜在的な事象も含めたリスクを特定、評価し、適切な対策を講じることで、労働環境の安全性を向上させることを目的としています。また、各所および作業現場において、新たな作業のリスクの洗い出しや既存のリスクを再評価し、リスクの低減活動を定期的実施しています。

安全勉強会の実施

安全活動の理解を深めるため、各種研修会を開催しています。

- 新入社員向け研修会：各所の新入社員を対象に、当社の社員として安全に働くための基本的な知識や心構え、ルールと責任について学び、危険体感道場で危険を体感し、危険を予知することを実践で経験する場を与えることで、考えて行動する人財育成に努めています。
- トピー工業社員向け研修会：これからの職場を先頭に

立って牽引していく中堅クラスから選抜された社員を対象に、安全の知識・リスクアセスメント研修を開催し、より高度な知識とスキルを習得する機会を設けています。

- グループ会社向け研修会：グループ会社の安全の底上げを目的として、リスクアセスメントに特化した研修を開催。また、危険体感道場で危険を体感し、危険を予知することを実践で経験する場を与えることで、考えて行動する人財育成に努めています。

VR危険体感トレーニング

当社は、各製造所にVR危険体感トレーニング機を設置し、VRゴーグルを装着して災害体感シナリオ映像を視聴して視覚・聴覚・触覚的に再現し、労働災害を疑似体験することで、危険に対する感性の向上や危険を予知する訓練を定期的実施しています。また、グループ会社にも貸し出し、当社同様の危険体感トレーニングを通じて、グループ全体で危険を予知する感性の向上に取り組んでいます。

▶ 社会への取り組み

人的資本の強化

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、「健康が安全の基本である」との考えの下、社員の健康安全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。安全をすべてに優先させ、当社グループで働くすべての人の参画により、継続的な健康増進および本質的な安全活動に取り組んでいます。これにより、持続可能で安全かつ快適な職場環境の構築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向上のために、社内イントラネットや社内報などで周知・啓発しています。2026年は第18次3ヵ年計画の2年目であり、下記の重点実施項目の下、安全活動を推進しています。

【重点実施項目】		
各製造所内の協力会社への安全活動サポート	経験の浅い作業者に対する、「見守り・声掛け」強化	マザー工場としてグループ会社をサポートする

労働災害統計調査票(期間：2025年1月～12月)
(トビー工業+国内子会社)

	延労働時間(時間)	休業災害(件)	休業度数率 ^{※2}	強度率 ^{※3}
トビー工業	5,542,749	2	0.36	0.028
国内連結子会社 ^{※1}	5,110,669	6	1.17	0.041
合計	10,653,418	8	0.75	0.037

※1 国内連結子会社には、持分法適用会社を含みます。

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

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

活動状況

当社では、社長・中央健康安全委員長による新年の各製造所の巡視、および中央健康安全委員会での労使一体となった本質安全^{※4}について年2回の情報共有と重点実施項目の推進状況確認を実施しています。また、グループ健康安全連絡会を通じてグループ各社と情報交換を行い、安全活動のさらなる向上を図っています。あわせて、労働組合による各製造所の巡視も年1回実施しています。

さらに、毎月、各製造所の安全担当者が参加する中央健康安全分科会を開催し、各製造所およびグループ会社の作業環境と危険源の現状把握、情報交換や課題の共有を行っています。

これらの活動を通じて、安全に関するコミュニケーションを図り、全社的な健康安全の向上に努めています。

※4 本質安全：危険のもとになるものを工夫して取り除き、安全な状態する考え方

危険体感道場

従業員を災害や事故から守ることは、企業にとって重要な責任です。従業員の安全は、製品の安定供給を支え、お客さまからの信頼につながります。また、従業員自身や家族の安心を生み出し、健康・安全な社会づくりに貢献します。

こうした考えから、当社グループでは、全社目標の一つに休業以上の“災害ゼロ”を掲げています。この目標を実現するために、豊橋製造所では擬似的に危険を体験できる「危険体感道場」を2013年に設立しました。職場で実際に使用する機器等を用い、重大なけがにつながる可能性の高い災害を疑似体験することで、不安全行動・不安全状態の怖さを再認識する研修を実施しています。「危険体感道場」では、今後も現場での安全管理につながるプログラムを実施し、従業員の安全衛生管理を進化させていきます。



危険体感道場では、過去の事故の事例などから体感対象となる危険を抽出し、「危険体感メニュー」を作成しています。特に挟まれ災害は、発生頻度が高かったことで最優先の体感項目となっています。危険を疑似体験する体感機は、できる限り所内各所の資材を流用し、自分たちで現場の作業に合ったものを自主制作しています。

現在は24種類の危険についてのリアルな体感と、14種類の危険についてのバーチャルリアリティ(VR)での体感が可能となっています。作業の中にひそむ危険をカラダで感じることで、安全への意識を変える気づきを得ることができます。

さらに、地元の高校生やインターンシップ研修のカリキュラムに危険体感・VRを織り込んだり、機器構造の教育でも実際の体感機を活用した研修を実施する等、さまざまな機会で有効活用しております。

2025年度参加人数	危険体感：453名 VR：374名
------------	-------------------



〈巻き込まれ体感〉



〈新入社員指差し呼称体感訓練風景〉

健康経営の推進

健康経営優良法人の維持

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」

- 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
- 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
- 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

健康推進の取り組み

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しています。

● Active 7

全社員が取り組むべき健康行動として、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「Active 7」と定めました。

- 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

アブゼンティーズム^(※1)、プレゼンティーズム^(※2)の良化による
業務パフォーマンスUP

※1 社員が健康問題により仕事を欠動している状態

※2 社員が何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、何らかの体調不良があるまま働いており、本来の能力よりも生産性が低下している状態

● Active 7に紐付けた施策の展開

- ①運動 ・全社でラジオ体操やストレッチ体操を実施
・健康アプリ「SUNTORY+」の活用
※2025年度ウォーキングイベント(2回)1,193名参加
- ②睡眠 ・全社員に睡眠セミナーを実施、SASサーベイを実施
- ③食事 ・全社にベジチェックの設置と測定
・昼食メニューの見直し、置き型社食の導入
※2025年度ベジチェック測定率44.2%
- ④飲酒 ・飲酒セミナー開催、アルコールパッチ配布
- ⑤禁煙 ・各種禁煙サポートの実施
・2024年4月より敷地内禁煙を実施
※禁煙プログラムを継続実施
- ⑥体重 ・BMI改善チャレンジ、筋肉増強チャレンジ等の実施
- ⑦ストレス ・メンタルヘルス(ラインケア・セルフケア)研修の実施
・外部相談窓口によるメンタルヘルスカウンセリング
※2025年度ラインケア研修参加率98.6%、満足度80.6%
- ⑧その他 ・性差特有の健康課題セミナーの実施：動画12本(再生回数1699回)
・トピー健康月間の実施(毎年10月開催、社長メッセージ発信、各種健康イベントの企画・実施)

● 2025年度における健康施策投資額：1.3億円

ウェルネスリーダーの設置

当社は、健康経営の推進をさらに強化するために、各職場の健康づくりと一緒に推進していく「ウェルネスリーダー」を配置し、「率先垂範」「周知徹底」「同心協力」の役割を担い、社員・職場の健康づくりを促進しています。

My健康宣言による社員のヘルスリテラシー向上

当社の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。「Active 7」より各自が取り組むチャレンジ目標を決めることで、健康意識の向上や行動変容を促し、健康リスクの低減・生産性の向上を図っていきます。

健康経営に関する認定

当社は、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、4年連続となる「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。総合評価偏差値も昨対比で+1.0ptとなり、確実にレベルアップしています。

また、スポーツ庁より2026年の「スポーツエールカンパニー(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

「One トピー」
で一丸となり、
新たな価値創造へ。



5
監査等委員である取締役
高橋 正年

6
取締役
小松 健
自動車・産業機械部
品事業担当、自動車
部品事業部長

7
専務取締役
安原 優
財務、総務、人事、リ
スクマネジメント管掌
・健康に関する事項につき
健康安全管掌に協力
・DX人材の育成に関する
事項につきDX戦略管掌
に協力

8
専務取締役
田中 克芳
鉄鋼事業担当、
スチール事業部長
自動車・産業機械部
品事業担当、造機事
業部長

9
監査等委員である
取締役(社外・独立)
藤木 靖久

10
監査等委員である
取締役(社外・独立)
牧野 真也

1
専務取締役
阿部 正裕
社長補佐
経営企画、技術、健康安全、DX
戦略、研究開発センター、サステ
ナビリティ戦略、調達、物流管掌

2
代表取締役社長
石井 博美

3
取締役(社外・独立)
磯崎 隆郎

4
取締役(社外・独立)
城所 敦子

取締役のスキル・マトリックス

取締役氏名 (敬称略)	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
石井 博美	●	◆	◆	●	◆	◆	●	●
阿部 正裕	●			●			●	●
田中 克芳	●					●	●	●
安原 優		●	●		●	●		
小松 健	●	●		●		●		
磯崎 隆郎	●	●	●	●				
城所 敦子			●	●				●
高橋 正年	●	●		●	●			
藤木 靖久	●	●	●	●	◆	●		◆
牧野 真也	●	●	◆	◆	●	●	●	◆

◆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。

執行役員一覧

役職名	氏 名	委嘱職掌
常務執行役員	青山 英樹	自動車部品事業部 副事業部長
	川上 浩司	DX戦略部長
	野秋 明弘	経営企画部長
	田口 周一	自動車部品事業部 アルミホイール事業統括部長 兼 旭テック株式会社 代表取締役社長
執行役員	竹内 浩二	研究開発センター長
	小柳津智毅	総務部長
	小川 博史	スチール事業部 副事業部長
	柿澤 昇	造機事業部 副事業部長
	吉川 隆憲	内部統制・監査部長
	上手 研二	スチール事業部 豊橋製造所長
	宮下 敏	技術部長
	松永 俊宏	財務部長
	遠山 昌太	自動車部品事業部 副事業部長 兼 経営企画部 部長代行

▶コーポレート・ガバナンス

社外取締役座談会



監査等委員である
取締役（社外・独立）
藤木 靖久

取締役（社外・独立）
城所 敦子

取締役（社外・独立）
磯崎 隆郎

監査等委員である
取締役（社外・独立）
牧野 真也

監督機能を強化することで、 健全なリスクテイクを伴う成長を実現してまいります

持続的な成長と企業価値の向上に向けて、取締役会には多様な知見を生かした実効性の高い議論が求められています。社外取締役がそれぞれの専門性や経験を踏まえ、当社グループの強みや課題、持続的な成長に向けた取り組みについて語ります。

監査等委員会設置会社に移行したことを受け、今後の取締役会が担うべき役割をどのようにお考えですか。

磯崎：監査等委員会設置会社では、監査等委員である取締役が取締役会において議決権を持ち、取締役の職務執行の監査・監督を担います。これにより、取締役会による監督機能が一層強化されることとなります。また、一定の業務執行の決定を取締役に委任しつつ、執行側の権限と責任を明確化し、迅速な意思決定を行うことが重要となります。今後の取締役会には、形式的な審議にとどまらず、実効性のある議論と監督ができていくかが問われることになります。

牧野：取締役会は、決議の場であると同時に協議の場でもありますから、是非を問うことに偏らず、経営戦略や重要リスク全般について議論する場へと転換することが重要です。私自身は、前任は監査役でしたので、事後的な監査を担っていました。今後は監査等委員として、監査から監督へと役割を広げ、経営判断のプロセスにより早い段階から関与してまいります。

藤木：当社グループには、まだビジネスとして確立してはいないものの、製品付加価値を高める技術的資産があるはずです。執行側ではそれらをマネタイズするべくさまざまな施策を打っていますが、取締役会でも、当社グループの本質的な強みや、それに基づく戦略などを、背景や意図も含めて議論していきたいですね。

城所：私は2025年に社外取締役に就任しましたが、社外取締役も監査役も、取締役会をはじめとしたさまざまな場面で非常に活発に発言されている姿に刺激を受けました。大きな方向性を早期に議論し、スピーディーな経営判断や投資判断につながるような議論に貢献していきたいと思っています。

牧野：当社の取締役会は率直に意見できる環境にあるのが良い点であり、意思決定の質を支える重要な基盤になっていると感じます。資本政策やリスクについては、できる限り早い段階で多面的に議論を重ねることが重要です。

中期経営計画“TOPY Active & Challenge 2027”（以下、A&C 2027）の主要戦略の進捗をどのように評価していますか。

磯崎：「国内事業基盤の強化」として2024年度下期から2025年度上期にかけて、主に自動車用ホイールで持続可能

な販売価格の形成を推進してきました。この取り組みの効果発現により、鉄鋼セグメントの外部環境が想定以上に向かい風となった中でも、2025年度の連結業績は増益を達成しました。これは、製品の品質や納期など、当社グループが創出する価値を改めて適正に評価して頂けた結果だと捉えています。

城所：おっしゃる通りですね。原材料価格の高騰や、取引適正化をめぐる社会的な機運の高まりに後押しされた部分もありますが、この成果は、当社の製品価値を理解して頂けるようお客さまと丁寧に対話されてきた役員、従業員の皆さんの力が大きいと感じます。

藤木：100年の歴史の中で積み上げてきたお客さまとの関係や安定的なビジネスモデルは強みである一方、これまでの関係性や慣習を踏まえると、一步踏み込んでお客さまと交渉することはもちろん、そのような発想を持つこと自体が難しかったと感じます。こうした状況下で、持続可能な販売価格の形成というアクションを起こしたことは非常に大きな経営判断であり、さらに成果を上げて今後の収益基盤強化につなげることができたことを評価しています。

磯崎：構造改革として国内農業機械用スチールホイールの事業譲渡や、中国・広東省のスチールホイール製造子会社の閉鎖などを進めており、今後も選択と集中を継続する必要があると考えています。一方、「新市場・成長市場の新規開拓」として、ホイールズインディア社との技術支援契約に続き、パコアクイナ社への出資は、需要増が見込まれるインドやASEANだけでなく欧米への将来的な販路拡大を視野に入れたものであり、私としても期待しています。

藤木：海外事業展開の面では、さらに本質的な議論が必要だと感じます。グローバルな分業体制やサプライチェーンの前提が変化する中で、従来の顧客ニーズ起点の海外展開に加えて、現地マーケットに根差したビジネスを強化していくべきではないでしょうか。すでに米国でのデトロイト3向けビジネスは成果を上げており、ローカルの顧客比率が高まっていますが、中国をはじめとする各国でも、マーケットインの事業を進めるべきタイミングにきていると思います。そして、その実現には、現地ビジネスに精通する人材の採用・育成や経営管理のあり方など、グローバルを前提とした経営インフラの再構築が不可欠だと考えています。



▶ コーポレート・ガバナンス

社外取締役座談会

牧野：経営インフラの再構築は、私も同意見です。また、「持続的な成長事業の種まき」の一つとして、リサイクル事業はスピード感をもって前進していると評価しています。2025年に増設した明海リサイクルセンターの非鉄金属選別ラインが稼働を開始し成果を上げているほか、亜鉛リサイクルや廃プラスチックリサイクルについても実証実験や事業化検討が進んでいます。一方で、新たな領域の開拓にあたっては研究開発費を増やすだけでは不十分です。技術、人財、組織、経営が一体となって、イノベーションを起こしていく。その意味でも、藤木さんがおっしゃる経営インフラの強化を進めるべきだと考えています。

そうした戦略を推進する上で欠かせないトピー工業グループの現場の力を、どのように見えていますか。

礪崎：社外取締役就任以降、各事業所を訪問し、従業員の皆さんと意見交換を行ってきました。その中で私が感じたことは、「安全・安心」と「モノづくり」に対する意識の高さです。製造現場のオペレーション能力は非常に高く、また、当社全体としても皆さんの仕事への真摯な姿勢が当社を支えていることは間違いありません。

藤木：私も監査役の頃から製造所を訪問してきましたが、礪崎さんと同じ印象を持っています。仕事に対する責任感が強く、なにより、トピー工業という会社に誇りを持っている。これは、長い歴史を有する当社グループが今後も大切にしていける企業文化だと思います。

礪崎：しかし、その歴史ゆえに「前例踏襲」に重きが置かれてしまう面も見られ、事業部門が縦割りになりやすい理由の一つでもあると感じています。当社がさらなる成長を遂げるには、各市場・地域における当社の今の位置づけを俯瞰して戦略を構築する必要があります。そのためにも、「変化を恐れずに挑戦する」という意識をグループ全体で共有することが大切ではないでしょうか。



牧野：前例踏襲の傾向は、変化し続ける外部環境とのギャップを生みますし、成長の限界をつくることにもなりかねません。そうした「前例」や「当社の常識」に疑問を投げかけることも、社外取締役の重要な役割の一つです。

藤木：加えて、従業員の皆さんへの経営課題の共有についても、やや物足りない印象を持っています。当社の優位性はどこにあるのか、その上で、今、どのような課題に直面しているのか。これらをすべての従業員が認識することで、個々の能力がより強く発揮されるのではないかと感じます。

牧野：それは、従業員のエンゲージメントにもつながる話です。従業員は最大の経営資源であり、そのエンゲージメントは重要な経営課題の一つです。直近の従業員満足度調査は過去最高のスコアとなりましたが、エンゲージメントの本質は単に満足度を上げることではありません。従業員が会社の目的や価値観に共感する、そして、それに貢献したいと思える自発的・主体的なエネルギーを生み出すことが、エンゲージメントを高める価値です。このような状態をつくるには、当社グループの存在意義と、個々の仕事の意味や価値を接続させる枠組みが必要です。また、経営陣との対話の機会をはじめ、現場の声が経営に届く仕組みを整えることも重要です。取締役会でも常に向き合う課題だと思います。

城所：経営層への女性の登用も、当社グループの課題です。女性管理職の積極的な採用・登用が進んでいます。そこからもう一歩進んで経営を担う立場へ移行するには、育成にまだ時間がかかる状況だと思います。ライフイベントによって働き方やキャリアの積み方を見直す時期は誰にでも起こり得ますが、特に女性はその影響を受けやすい傾向があります。そうした局面も、制度面での工夫やメンターの導入などによってカバーできることがあります。当社の中長期的な成長には、性差だけでなく多様な視点が不可欠ですから、多様な人財がそれぞれの持てる能力を最大限に発揮できる環境整備を一層、進めていく必要があります。



さらに、将来的には、取締役会の構成についてもオープンに議論できるとよいのではないのでしょうか。

礪崎：それについては、指名諮問委員会が中心となって議論していくことになるでしょう。社外取締役についても、現在の人数が適正なのか、また、どのような経験やバックグラウンドを持つ人材が必要なのかという点も含めて多面的に議論していきたいと考えています。

トピー工業グループが生み出す価値を資本市場からの評価につなげていくために必要と思われること、そして、その実行に向けたご自身の役割についてお聞かせください。

礪崎：当社の現在のPBRは0.4倍程度であり、高く評価されているとは言えません。評価を高めるためには、収益力を向上させ、当社全体の利益成長を実現していく必要があります。では、それをどう実行するか。私は、当社の強みを徹底して突き詰め、磨き続けることが重要だと考えています。当社の競争優位性と、それに対するお客さまからの評価を常に意識し、グループ一体となって強みや差別化を不断に追求していくこと。また、世の中が大きく変化する中で、当社も常に変化していくという意識を持つこと。私自身も、取締役会での議論を通じて、こうしたテーマに真摯に向き合っていきたいと考えています。

城所：資本市場から評価されるためには、信頼されるガバナンス体制の構築も不可欠です。監査等委員会設置会社への移行により、内部統制と監査をより実効的に機能させるための基盤が整いました。この体制がきちんと機能しているかをチェックし、その信頼性を対外的に示していくことが、社外取締役の責務だと考えています。

牧野：経営の透明性、迅速性、健全性など、取締役会に期待されるガバナンス機能を十分に発揮するためには、社外取締役の独立性が担保されていることが重要です。ガバナンスの担い手である社外取締役として、経営計画の妥当性や健全なリスクテイク、事業ポートフォリオ戦略や資本効率を経営陣に問い続けることが、私たちの役割だと捉えています。

また、資本市場は、企業に対してより長期視点での価値創造ストーリーを求めています。理念に基づく価値創造ストーリーを、成長投資、事業ポートフォリオ、人的資本投資、資本効率の改善と結び付けて示す必要があり、次の中期経営計画を検討するタイミングでは、社会における存在意義とあ

わせて、理念とのつながりをより明確化していくことも必要でしょう。理念に沿った一貫性のある戦略や実績を示せる企業、将来にわたり評価を得ていくと考えます。

藤木：健全なリスクテイクを考える上では、取締役会の存在が重くなりすぎることにも注意しなければなりません。あらかじめ共有された戦略、リスク許容度、投資規律の範囲内であれば、執行側の機動的な判断を尊重する。一方で、その前提を外れる場合や説明が十分でない場合には、取締役会として厳格に検証する。重要なのは、どのような環境認識の下、リスクをどのように捉えているか、そこに自社の強みをどう生かすかという意思決定のプロセスです。そうした議論が不十分であれば、監督機能としての取締役会が意見をすべきでしょう。企業経営において、自社では理屈が通った意思決定をしたつもりでも、それが資本市場から評価されないというミスマッチはよく起こります。これに対し、株主をはじめとするステークホルダーと経営陣との間に立ち、その決定にアカウンタビリティをどのように果たせるかという視点で監督機能を発揮する。それが、社外取締役の最も重要な役割だと考えています。

牧野：次の100年に向けた長期ビジョンや、コアコンピタンスの活用による成長戦略についても取締役会で一層議論する必要があります。成長戦略は、自社のどのような強みを生かして、どのマーケットで競争優位を獲得していくかという視点で描かれるべきものです。その過程では一定のトライ＆エラーも想定されますから、まずは小さなPDCAを高速でまわすような機動的な執行が必要になるでしょう。事業環境が激変する中、執行側の迅速な意思決定に合わせ、取締役会として機動的かつ整合的に機能できるよう取り組んでまいります。

監査等委員長
メッセージ取締役 監査等委員
高橋 正年

当社は、本年度より監査・監督機能のさらなる強化を図るべく、監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会は、取締役会における重要な意思決定プロセスの適正性を監督するとともに、内部統制・監査部および会計監査人との連携を通じて、内部統制システムを活用した組織的かつ実効性の高い監査を推進してまいります。今後も、健全で透明性の高いガバナンスの実現を通じて、持続的な企業価値向上と株主・ステークホルダーの皆さまの信頼に応えてまいります。



▶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、監査等委員会設置会社であり、取締役会および監査等委員会により経営の監督および監査を行っています。

経営の効率性及び健全性の維持・強化のため、企業価値の向上に取り組んでおり、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスをより一層向上させるとともに、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することで意思決定の迅速化を図っています。

また、社外取締役には取締役会の意思決定機能および監督機能を強化する役割を期待しています。

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

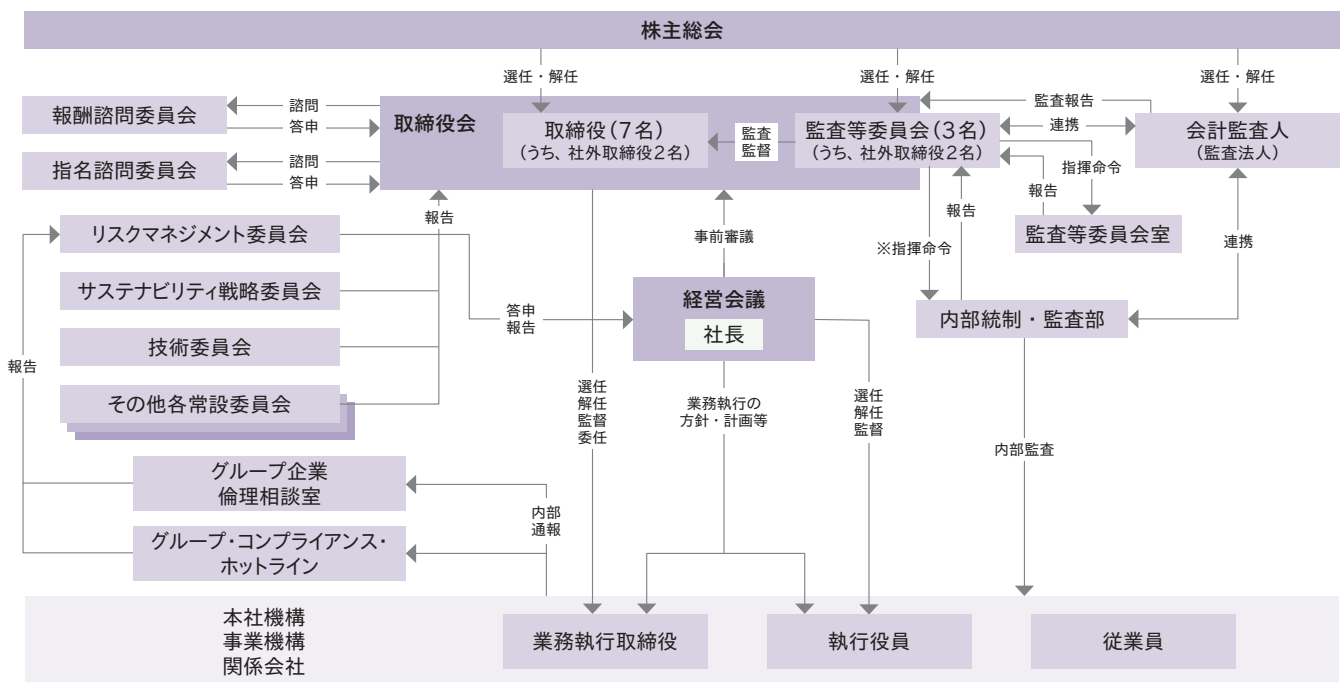
役員指名の公正性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、3名以上で構成、過半数に社外取締役を選任し、かつ委員長を独立社外取締役とする「指名諮問委員会」を設置しています。

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、3名以上で構成、過半数に社外取締役を選任し、かつ委員長を独立社外取締役とする「報酬諮問委員会」を設置しています。

※ 2025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、2026年6月24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



※取締役に不正があった場合に限る

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（監査等委員である取締役を除く。）を10名以内、監査等委員である取締役を3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おります。

業務執行取締役については、「社長」「営業」「企画」「サステナビリティ戦略」「財務」「技術」「総務」および「人事」等を管掌または担当する者で構成することを基本とし、各管掌・担当等の職責を全うするため必要な知識・経験・能力等を備える者を選任いたします。

社内の監査等委員である取締役については、監査を行うために必要な当社グループの事業に精通した者を選任いたします。

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おり、現在、社外取締役4名のうち3名が他社での経営経験を有しております。

取締役の職務執行

2026年6月25日開催の第132回定時株主総会において、当社は監査等委員会設置会社に移りました。移行後の取締役会において、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おります。また、取締役会決議事項の一部を取締役に委任し、委任を受けた取締役は取締役会において委任を受けた業務の執行報告を実施しております。

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および業務執行に関する特に重要な事項等を審議するとともに、経営会議に出席していない社外取締役へは取締役会議案の事前説明を行っています。また、社外取締役への取締役会以外の場での情報提供を実施し、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。加えて、取締役の職務執行を具体化するため、「取締役会付議書の作成に関する細則」を定めて実務的な運用を行っております。

※2025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、2026年6月24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。

2025年度における主な改善事項

- 2024年度の取締役会実効性評価において抽出された課題への対応として、「リスク管理体制の監督強化」「取締役会議案の再考」「ステークホルダーへの開示・説明の強化」について取締役会での進捗報告を実施することで、これまで以上に取締役会における議論の充実を図る体制を整備

2025年度の取締役会全体の実効性の分析・評価の概要は次のとおりです。

2025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すべ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2025年5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「独立社外取締役の責務」「経営人財育成の検討」「取締役会の運営」「議案説明・質疑の時間配分」については極めて高い評価。当社の取締役会の機能が発揮され実効性は確保されている。
課題認識	「戦略の審議・監督」や「リスク評価プロセス」のさらなる充実など

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。

2025年度の訪問実績

(国内事業所:4か所)
豊橋／豊川／綾瀬／神奈川 製造所

各製造所において、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、製造所幹部との意見交換を行いました。

▶ コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

▶ 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（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、2026年6月25日開催の第132回定時株主総会において月額50百万円以内（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、同株主総会において、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対する業績連動型株式報酬として3年間で300百万円以内と決議されています。

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）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 （中長期インセンティブ）
	定額報酬	前事業年度業績連動報酬 （短期インセンティブ）	
給付形式	現金	現金	株式（一部現金）
報酬の内容	● 役位に応じた定額の70％ ● 基本報酬	● 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20％を標準として、0～30％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		
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、および支給済の報酬の返還を求めるクローバック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。

監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、監査等委員会で決議した監査等委員報酬規程に従い、全員の協議により決定します。監査等委員である取締役は、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。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2026年6月25日開催の第132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。

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

2025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)	240	157	83	7	5
監査役 (社外監査役を除く)	49	49	—	—	2
社外役員	56	56	—	—	6

▶ 経営者候補の選定・育成

経営者候補の選定

当社は、経営トップの後継者育成を経営上の最重要課題の一つに位置づけ、指名諮問委員会において客観性・透明性の高いプロセスで審議を行い、その答申を踏まえて、取締役会で決定しています。年に1回、取締役が候補者案を作成し、指名諮問委員会で候補者の過去の実績や経歴、マネジメント適性、社内外関係者の多面的な情報による人物評価に基づき、最適な後継者を見極めるべく、継続的に議論しています。

経営者候補の育成

執行役員以下の主要な経営幹部や重要ポジションの後継者を育成するために、職位に応じた体系的なトレーニングや経営スキルを習得する研修を実施しています。

将来の経営候補者を育成すべく、「トピー経営塾」を実施し、見識や人格、リーダーシップ、事業構想力などのスキルや経験を習得する機会を提供しています。受講者は全10回の講義やグループ活動、経営陣へのプレゼンテーションを通じて、企業経営の方向性を自ら考える経験を積み重ねます。

▶ リスク管理・コンプライアンス

内部統制システム全般

当社グループでは、グローバルに事業展開を図っています。各拠点において、さまざまなリスクが発生しますが、そのリスクに対し、リスクマネジメント委員会の指揮の下、リスクマネジメント第一報を発信し、経営および関係部署と情報共有を図り、改善に取り組んでいます。また、内部統制における取り組みとして、グローバルスタンダードである「3ラインモデル」に沿った取り組みをグループ全体で進めています。

第1ラインは、主に製造所やグループ会社の製造や販売部門であり、いわゆる「現場の第一線」です。各拠点において業務遂行上想定されるさまざまなリスクを適切にコントロールしています。

第2ラインは、本社部門や各中央委員会が中心となり、健康安全、コンプライアンス、人権、品質、財務経理、ITなどを主管しています。それぞれ担当する領域において、リスクマネジメント第一報への対応だけでなく、過去に発生した事例をもとにした勉強会を開催するなどグループ全体の統制機能の支援に取り組んでいます。

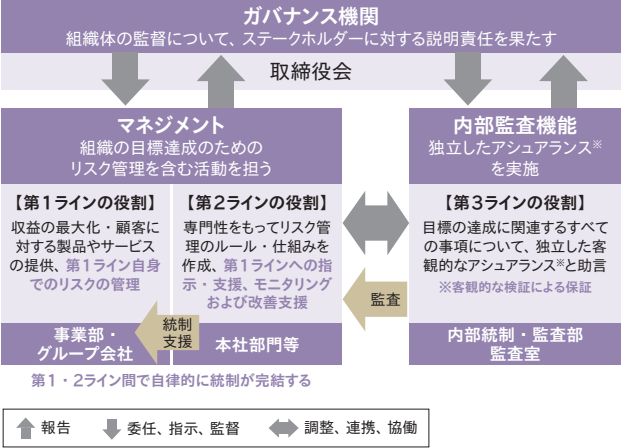
第3ラインは、内部統制・監査部監査室が組織内の利害から独立した立場で、取締役会や経営に対してリスクマネジメントとコントロールの有効性に関するアシュアランス（保証）を提供する役割を担っています。監査対象は、第1・2ラインの活動を含む、組織のあらゆる領域となっています。

リスクマネジメント委員会では、グループ会社を含めた内部統制を統括的に実施し、本社部門および各中央委員会と連携し、リスクマネジメント活動におけるPDCAサイクルを実現させています。

3ラインモデル

- ・第1ライン（業務執行）：製造所、グループ会社
- ・第2ライン（監督）：本社部門、各中央委員会（健康安全・環境防災・品質）
- ・第3ライン（内部監査）：内部統制・監査部

出所：内部監査人協会（IIA）ウェブサイトより引用し、当社グループ用に一部加工



リスク管理体制

当社では、リスクマネジメント委員会を中心に、グループ全体でリスクの未然防止および発生時の迅速な対応に取り組む体制を構築しています。リスク事案が発生、またはそのおそれがある場合には、リスクマネジメント委員会に報告され、重大性に応じてリスクレベルを判定し、適切な対応を実施しています。

リスクの予知・予防の対応としては、毎年度、各部門およびグループ各社がリスクの選定・評価を行い、リスクマネジメントに関わる年間活動計画を策定の上、継続的な改善活動を推進しています。あわせて、リスク管理に関する重点テーマを設定し、実効性の向上に取り組んでいます。2025年度は以下の4つを重点テーマとして定め、取り組みを進めました。

- (1) 想定外の領域を縮小させるBCM（事業継続マネジメント）の推進
災害や感染症などの緊急事態に備え、BCP（事業継続計画）の見直し、設備の耐震化や各種訓練の実施を通じて、事業の持続性確保に取り組みました。
- (2) サイバー攻撃への対応強化
情報セキュリティ規程の整備やITツールの導入を進めるとともに、新たな教育体系によるe-ラーニングや標的型攻撃メール訓練を実施し、従業員一人ひとりのセキュリティ意識の向上を図りました。
- (3) ハラスメント防止などの人権尊重を考慮したデュー・デリジェンスの実施
人権リスクマップを作成し、人権リスクを整理しました。また、コンプライアンス・アンケートを実施し、課題を抽出した上で、施策へとつなげました。

▶ コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

(4) 自律的内部統制の構築

すべての従業員が単にルールを守るだけでなく、自らリスクを認識し、行動する風土醸成を目的に「自律的内部統制チェックリスト」を作成し、当社の全部門で実施しました。実施結果はリスクマネジメント委員会で共有し、各部門の課題認識や改善の方向性について議論しました。

これらリスクマネジメント委員会の活動内容は、委員会での報告後、取締役会に報告され、継続的な監督の下、実効性の確保に努めています。

また、財務面では流動性リスクへの備えとして、主要金融機関とのコミットメントライン契約を締結し、緊急時における資金確保にも対応できる体制を整えています。

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（2023年10月第3版改訂）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正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。（最終改正年月日2022年5月11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・通報に関わる守秘義務を厳守し、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わないことを徹底しています。

〔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。

監査等委員の監査

監査等委員は、取締役会のほか、経営会議、リスクマネジメント委員会等の重要な会議に出席するとともに、当事業拠点やグループ会社への往査、内部統制・監査部や会計監査人との連携等を通じて、取締役の職務執行状況のモニタリングおよびヒアリングを行っています。また、代表取締役と監査等委員との定期的な意見交換会のほか、社外取締役と監査等委員との情報共有ミーティングを開催しています。

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、すべ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。

情報セキュリティ基本方針

当社グループは、営業秘密、個人情報、未公開の経営情報、ならびにお客さま・お取引先等からお預かりする情報を「情報資産」として重要な経営資源と位置づけ、その適切な管理・活用に取り組んでいます。

情報資産の保護と適正な取り扱いを通じて、持続可能な事業運営と社会的責任を果たすため、「トピー工業グループ 情報セキュリティ基本方針」を定め、法令や社会的規範の遵守の下、不正アクセス、漏洩、改ざん等のリスクに対して予防策と対応策を講じています。

また、全役職員を対象に継続的な教育・啓発を実施するとともに、経営層のリーダーシップの下で、体制・規程の整備および定期的な見直しを行い、情報セキュリティの継続的改善を推進しています。

※「トピー工業グループ 情報セキュリティ基本方針」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」のストリーミング配信、書き起こし記事で公開しています。

2025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
2025年11月19日	第2四半期決算説明会	23名 ストリーミング配信視聴数：138回 書き起こし記事閲覧回数：973回
2026年5月21日	通期決算説明会	23名 ストリーミング配信視聴数：104回 書き起こし記事閲覧回数：1,027回

※ストリーミング配信の視聴数は、2026年8月現在の数値、書き起こし記事閲覧回数は掲載後1カ月間の数値です。

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。

2025年度の機関投資家との面談の状況
面談回数：43回 当社対応者：IR担当者（財務部、総務部） ※一部面談には代表取締役社長が参加。
対話における主なテーマ
●会社説明 ●業績動向 ●中期経営計画 ●株価・PBR向上策 ●事業の将来性 ●ESGに関する取り組み ●情報開示の内容

個人投資家との対話

当社は個人投資家向け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、個人投資家との双方向の対話の強化に努めます。

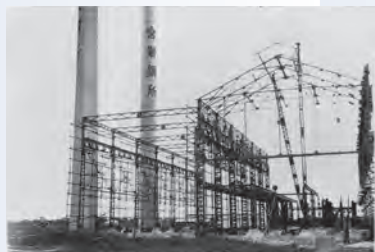


日経・東証IRフェア2026の当社ブース

第5章 コーポレートデータ

One-piece Cycle
流れるように美しい、技術と品質。

沿革



宮製鋼所 建設中の平炉工場



宮製鋼所創業者
高妻 俊秀

1921
宮製鋼所(東都製鋼の前身)創設

1922
宮製鋼所、サッシバー圧延に成功

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

1940
共進運輸株式会社
(現 トビー海運株式会社) 設立

1941
東京車輪製作所と株式会社阿部鉄工
所が合併し、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し、
東都製鋼株式会社が発足

1947
萩原商事株式会社
(現 トビー実業株式会社) 設立

1920 ~

1940 ~

1934
株式会社東京車輪製作所
(車輪工業の前身) 設立

1938
旭可鍛鉄株式会社
(現 旭テック株式会社) 設立

1952
金井機械工業
(現 リンテックス株式会社) 設立

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



東都製鋼 豊橋製鋼所(現 豊橋製造所)

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

1963
水島金井車輪工業
(現 西部ホイール株式会社) 設立
三和工業株式会社設立

1964
トビー・トージツ株式会社
(現 株式会社トージツ) 設立
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、トビー工
業株式会社が発足

1965
株式会社番町保険代理部
(現 株式会社トビーエージェンシー)
設立

1969
トビーインターナショナル, INC. 設立

1960 ~

1972
豊橋製造所内に技術研究所
(現 研究開発センター) 創設
トビー不動産株式会社
(現 株式会社トビーレック) 設立

1973
株式会社三和部品設立
株式会社オートブラザトニーワン
(現 株式会社オートピア) 設立

1974
トビーファスナー株式会社(現 トビーファ
スナー工業株式会社) 設立

1976
九州ホイール工業株式会社(現 トビー
工業九州株式会社) 設立

1977
合成マイカの販売開始

1979
明海ガス株式会社設立



4社合併調印式

1980
PT. インコアスク社と技術援助契約締結

1982
PT. パリンダ社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
ブ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

1980 ~

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
トピープレジション・MFG., INC. 設立
PT. パコアクイナ社と技術援助契約締結

1989
Asahi Somboon Aluminium Co., Ltd.
(現 アサヒテック・アルミニウム・タイランド)
設立
豊橋製造所「造機工場」操業開始



豊橋製造所「きもとぼくホール」

1990
豊川製造所「明海工場」操業開始

1991
豊橋製造所「きもとぼくホール」完成

1992
明海リサイクルセンター株式会社設立
豊川製造所「鞍手工場」操業開始

1994
トビーファスナー(タイランド) LTD. 設立

1990 ~

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
トビ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
トピー工業の全生産拠点でISO14001
の認証を取得



トピーコーポレーション(現 トピーアメリカ, INC.) 設立

2003
福建源興トビー汽車零件有限公司
(現 福建トビー汽車零件有限公司) 設
立
広東ダイカстал旭汽車零部件有限公
司設立

2004
トビー実業(大連保税區)有限公司設立
綾瀬製造所「羽村工場」操業開始

2006
広州旭ドンリン リサーチ&デベロップメ
ント有限公司設立

2000 ~

2007
広州ホイールホース旭アルミニウム有限
公司設立
トピーアメリカ, INC. 設立
(トピーコーポレーションとトビーインター
ナショナル, U.C.A., INC. が合併、ト
ビーインターナショナル, INC. は解散)
本社を東京都品川区大崎に移転

2008
サイエンス事業部
(現 研究開発センター)を新設
新日本製鐵株式会社(現 日本製鉄株
式会社)との業務提携強化



創立100周年記念ロゴマーク

2011
トビー履帯(中国)有限公司設立
トビーファスナー・ベトナム・カンパニー・
リミテッド設立

2013
トビー パリンダ マニファクチャリング
インドネシア設立
トビー履帯インドネシア設立

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. 設立

2014
トビーファスナー・メキシコ S.A. DE
C.V. 設立

2010 ~

2015
豊橋製造所「新製鋼工場」操業開始

2016
MWイタリア社との業務・戦略的提携
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
ATCホールディングス株式会社を完全
子会社化

2021
創立100周年

2026
PT. パコアクイナ社との資本・業務提携
強化

2020 ~

11年間 連結財務データ

年 度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

経営業績（会計年度）〈単位：百万円〉

売上高	215,872	208,237	230,462	286,227	263,305	225,121	271,178	334,496	333,992	300,610	297,750
営業利益または損失	10,000	7,180	7,997	7,505	2,851	△ 2,943	△ 1,706	7,175	10,440	5,300	7,783
経常利益または損失	8,806	6,116	8,034	9,357	3,597	△ 575	△ 1,401	8,043	10,462	6,246	8,618
税金等調整前当期純損益	4,681	10,897	7,933	10,345	1,741	856	1,790	7,421	3,517	8,982	14,484
親会社株主に帰属する当期純損益	1,700	7,191	5,500	7,114	△ 4,497	578	386	6,321	4,676	6,387	10,151
設備投資額	8,815	9,874	12,132	25,100	13,397	10,371	8,429	8,939	9,847	9,769	10,040
減価償却費	11,321	10,631	10,599	11,110	12,332	12,515	12,775	13,295	12,787	12,199	11,777
EBITDA※1	21,322	17,812	18,596	18,616	15,184	9,571	11,068	20,471	23,227	17,500	19,560
研究開発費	1,059	1,137	1,131	1,096	1,115	1,057	1,107	1,045	1,081	1,152	1,305

財務状況（会計年度末）〈単位：百万円〉

総資産	231,583	223,050	248,102	284,198	254,659	264,672	282,195	292,322	298,291	281,751	271,578
自己資本	98,893	103,951	108,959	111,304	102,732	107,428	112,657	120,265	139,682	135,278	143,970
純資産	99,973	104,853	109,859	112,362	103,800	108,385	113,703	121,425	140,988	136,713	145,410
有利子負債残高	70,070	55,831	61,096	79,676	76,782	81,075	86,035	83,587	74,441	68,171	58,750

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	19,346	10,130	10,780	11,725	16,206	5,730	△ 5,528	15,058	22,318	15,390	13,129
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 7,529	△ 1,016	△ 5,861	△ 20,835	△ 16,048	△ 8,931	△ 2,609	△ 8,360	△ 9,403	△ 1,974	1,644
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 8,391	△ 16,861	1,834	15,936	△ 6,461	3,668	3,527	△ 4,677	△ 12,578	△ 10,828	△ 13,678

1株当たり情報〈単位：円〉※2

当期純損益	71.80	303.90	234.25	302.85	△ 191.42	24.70	16.61	276.51	204.88	281.13	465.37
配当金	60	80	80	90	40	20	20	88	103	103	130

財務指標〈単位：％〉

売上高営業利益率（ROS）	4.6	3.4	3.5	2.6	1.1	△ 1.3	△ 0.6	2.1	3.1	1.8	2.6
自己資本利益率（ROE）	1.7	7.1	5.2	6.5	△ 4.2	0.6	0.4	5.4	3.6	4.6	7.3
自己資本比率	42.7	46.6	43.9	39.2	40.3	40.6	39.9	41.1	46.8	48.0	53.0

期末従業員数〈単位：人〉 〔外、平均臨時雇用者数〕	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〕	5,621 〔1,034〕	5,340 〔883〕	5,290 〔869〕
------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	------------------	----------------	----------------	----------------	------------------	----------------	----------------

※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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	75	75	75	75	75
温室効果ガス排出量 ^{※2}							
Scope 1	千t-CO ₂	連結	1,294	1,239	982	295	277
Scope 2 ^{※3}	千t-CO ₂	連結	363	361	399	360	342
Scope 3	千t-CO ₂	連結	—	—	4,139	3,077	2,136
エネルギー使用							
エネルギー使用量 ^{※4}	TJ	連結	13,224	13,039	11,712	11,320	10,963
取水							
市の水道総供給量および工業用水	千m ³	連結	2,959	2,967	2,860	2,300	2,253
地下水取水量	千m ³	連結	820	847	808	736	744
排水							
排水量合計	千m ³	連結	1,869	1,829	1,964	1,399	1,471
廃棄物							
リサイクル量	t	連結	248,521	246,249	217,251	164,541	159,569
廃棄物排出量	t	連結	265,068	261,787	234,431	184,129	174,746
化学物質							
PRTR法 ^{※5} 対象物質の排出量	t	連結 日本	232	213	248	222	223
PRTR法対象物質の移動量	t	連結 日本	347	351	339	308	365
VOC ^{※6} 総排出量・移動量	t	連結 日本	232	213	248	222	249
汚染物質							
大気汚染物質 NOx(窒素酸化物)	t	連結 日本	146	167	157	62	61
大気汚染物質 SOx(硫黄酸化物)	t	連結 日本	92	30	58	1	2

※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、広州旭ドンリン リサーチ&デベロップメント 有限公司は含めていません。

※2 2023年度までの集計対象は、連結子会社の元発電事業分を含みます。

※3 電力の排出係数は、調整後排出係数/マーケット基準としています。

※4 2023年度までの集計対象は、連結子会社の元発電事業分を含めていません。

※5 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

※6 揮発性有機化合物

社会

	単位	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員構成 ^{※7}							
従業員人数 連結	人	連結	5,897	5,706	5,621	5,340	5,290
従業員人数 男性 連結	人	連結	4,742	4,585	4,505	4,272	4,232
従業員人数 女性 連結	人	連結	1,155	1,121	1,116	1,068	1,058
女性比率 連結	%	連結	20	20	20	20	20
管理職構成							
全管理職人数 連結	人	連結	721	735	734	733	715
管理職人数 男性 連結	人	連結	685	689	694	691	666
管理職人数 女性 連結	人	連結	36	46	40	42	49
女性管理職比率 連結	%	連結	5.0	6.3	5.4	5.7	6.9
全管理職人数 単体	人	単体	248	242	256	255	257
管理職人数 女性 単体	人	単体	6	6	6	7	11
女性管理職比率 単体	%	単体	2.4	2.5	2.3	2.7	4.3

採用							
新卒採用人数 男性	人	単体	40	35	35	40	47
新卒採用人数 女性	人	単体	10	9	14	18	10
中途採用人数 男性	人	単体	8	10	27	34	42
中途採用人数 女性	人	単体	0	5	20	5	7
中途採用比率	%	単体	14	25	49	40	46
平均勤続年数							
男性	年	単体	19	19	20	19	19
女性	年	単体	13	13	12	11	11
障がい者構成							
障がい者雇用率 ^{※8}	%	単体	2.5	2.5	2.9	3.0	2.8
休暇制度の利用状況							
年次有給休暇平均取得率	%	単体	76	72	73	79	80
年次有給休暇平均取得日数	日	単体	15	16	16	16	16
育児休職制度利用者	人	単体	14	11	25	27	29
介護休職制度利用者	人	単体	0	0	1	1	1
社会貢献支出							
寄付金	百万円	単体	0.4	1.6	10.3	3.5	8.5
労災、疾病 ^{※9}							
休業災害度数率(従業員)	件/1Mh	連結 日本	1.01	1.13	1.03	0.68	0.75
死亡事故数(従業員)	件	連結	1	0	0	1	0
労働災害件数	件	連結	15	17	15	9	11
労働災害件数	件	連結 日本	11	12	11	7	8

※7 「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。

※8 有期労働契約者を含めています。

※9 広州旭ドンリン リサーチ&デベロップメント有限公司は含めていません。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、被災者等の属性にかかわらず、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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役会							
男性取締役数	人	単体	6	7	8	7	7
女性取締役数	人	単体	1	1	1	1	1
社外取締役数	人	単体	2	3	3	3	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	3	3	3	3
非業務執行取締役または 独立取締役数	人	単体	2	3	3	3	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	18	17	15	17	17
取締役出席率	%	単体	100	100	100	99	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	2.1	2.1	2.6	2.0	2.5
監査役会							
監査役会の人数	人	単体	4	4	4	4	4
社外監査役の数	人	単体	2	2	2	2	2
監査役会の開催回数	回	単体	16	15	15	13	14
監査役会の平均出席率	%	単体	100	100	100	100	100
指名報酬委員会							
指名諮問委員会の開催回数	回	単体	3	5	5	4	3
報酬諮問委員会の開催回数 ^{※10}	回	単体	3	2	2	3	3
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	14	10	7	13	7

※10 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
トビー工業九州(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
トビープレシジョンMFG., INC.	アメリカ合衆国イリノイ州エルクグローブビレッジ	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	458百万(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ニン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 バリンダ 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ン県	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・マニユファクチャリング・ メキシコ S.A. DE C.V.	メキシコ合衆国グアナフアト州シラオ市	867百万(ペソ)	自動車・産業機械部品	95
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	257百万(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)
広州旭ドンリン リサーチ& デベロップメント有限公司	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有限公司	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	569,519	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) 23.0 (0.9)

(注) 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. およびトビープレシジョンMFG., INC. は上記資本金のほかに、それぞれ額面超過払込額106,499,400米ドルおよび4,950,000米ドルがあり、資本の額は、それぞれ106,500,000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㈱、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、トビーバリンダ 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・マニユファクチャリング・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。

2026年3月31日現在

株主・投資家情報

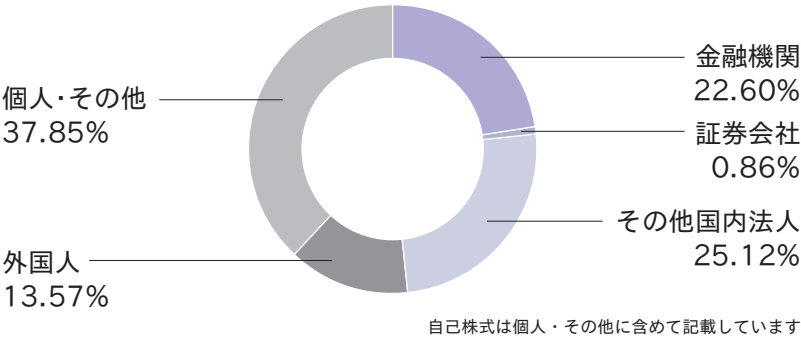
株式上場市場 東京証券取引所プライム市場・名古屋証券取引所プレミア市場(証券コード7231)
発行可能株式総数 88,300,000株
発行済株式の総数 24,077,510株
株主の総数 17,250名

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	22.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,886,200	8.62
トビーファンド	1,245,710	5.69
明治安田生命保険相互会社	975,134	4.45
株式会社みずほ銀行	787,802	3.60
トビー工業グループ社員持株会	769,531	3.51
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	716,923	3.27
INTERACTIVE BROKERS LLC	529,000	2.42
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	295,368	1.35
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	261,974	1.20

(注) 1. 当社は、自己株式を2,183,884 株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。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および幹部社員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おりません。
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



自己株式は個人・その他に含めて記載しています。

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)

2026年3月31日現在