



## トップメッセージ

# 3つの経営理念と 新たなパーパスで ESG の視点に基づいた サステナビリティ経営を 推進します

代表取締役社長  
佐々木 英樹

## 時代の潮流「ESG」を意識したサステナビリティ経営の実践へ

私たちトピアグループは、自動車を中心とした試作品一つひとつをお客様のニーズに合わせて製作し続ける企業です。現在は海外に7か国11拠点を設け、事業をグローバルに展開しています。

近年、特に海外を中心としたお客様および取引先から、ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する当社グループの取り組みや、外部機関による認証取得の有無などに関する問い合わせが増加しています。持続的な成長を遂げていくためには、これまで以上にグローバルスタンダードとなっている ESG を意識した経営を進めていく必要性を認識しています。

こうした状況に対応するために、2021年7月にサステナビリティ推進委員会を設置しました。当委員会での議論などを通じて、カーボンニュートラルの実現が人類にとって解決しなければならないことや、ステークホルダーの皆様との共創を図りながら環境や社会の変化に対して自覚と責任を高める経営を推進していくことが重要であると考え、2023年10月にはトピアグループの存在意義である「パーパス」を「豊かな未来の実現に向けて変化・要求に挑戦し続けます」と決めました。

さらに、この ESG 視点でのサステナビリティ経営を推進し、KPI（重要業績評価指標）や中期目標を明確に定め、成果を幅広くご理解いただくことが極めて重要と考え、

この度初めてとなるサステナビリティレポートを作成することとなりました。

当レポートの開示内容はまだ十分とは言えませんが、今後サステナビリティ経営を実践し様々な課題に取り組んでいく中で、記載内容の充実を図っていく予定です。トピアグループでは、課題解決やそれに伴う情報開示の取り組みを通じて、国内外の幅広いステークホルダーの皆様からの信用・信頼を高め、今後の事業拡大につなげていきたいと考えています。

## 「常に時代の一步先を創造する企業」のビジネスモデル

1973年の創業以来、トピアグループは創業者が掲げた3つの『経営理念』を受け継ぎ、一丸となって着実に実践してきました。この経営理念は、自ら率先して新たな価値創造を追求する「野鳩の精神」、お客様最優先の立場で緊急案件や不可能と思われる案件にも最善を尽くす「救急病院の責任感」、そして常に未知・未経験へ挑戦する「チャレンジ精神」です。特に「チャレンジ精神」は、「チャレンジがリスクなのではない。チャレンジしないことこそ、最大のリスクである」という私たちの行動の根幹を成すものです。この理念に基づき事業を実践し、新たなモノづくりを通じて信頼を獲得してきたことこそが、今日のトピアグループの礎になったと確信しています。

私たちはこの理念に基づき、海外の展示会に参加するなど幅広く情報を収集し、各時代で求められているニーズを的確につかみ、そのさらに先を見据えた先行投資を行いながらニーズに応え、様々な課題に積極的に挑戦することで、独自の加工・接合技術を磨き上げてきました。こうした挑戦を通じて、短期間で多様なニーズに対応することが可能になったことに加え、最先端の設備を駆使して高品質・高難度の製品も提供できるようになり、これがトピアグループの大きな強みとなっています。現在では国内外の多くのお客様と取引を展開し、「試作」業界において確固たる地位を築くことができました。

さらに、自動車関連産業のみならず、航空・宇宙、エレクトロニクス、半導体産業など、従来のマーケットには存在しなかった分野においても、長年培ってきた独自のモノづくりを通じて、「常に時代の一步先を創造する企業」としてのビジネスモデルを強化し、私たちの優位性を確かなものとしています。

## トップメッセージ

### 持続的成長への課題「4つのマテリアリティ」

トピアグループでは、サステナビリティ経営を推進するにあたり、2030年度を目標に、今後解決すべき4つの課題「マテリアリティ」を設定し、それぞれの課題に対しKPIと中期目標を設定しました。

具体的には、①脱炭素に向けたCO<sub>2</sub>削減や再生可能エネルギー比率等の目標、②循環型経済の実現を目指した廃棄物発生量の削減目標、③安全かつ高付加価値な製品提供として、従業員一人当たり付加価値額の目標値、④成長・安心な職場づくりとして、女性管理職比率、男性育休取得率などの定量目標を設定しています。また、外国人従業員・実習生が比較的多いという点を考慮し、日本語能力試験認定率の数値目標も掲げました。

マテリアリティの特定にあたっては、当社グループの幹部社員と社員約50名から提案を募り、経営陣で議論して決定しました。具体的には、「当社グループと社会の持続的な成長」の実現に資するかどうかという観点から社会課題を抽出して絞り込み、その結果、自社およびステークホルダーの観点から評価して、最終的にこの4つの重要度が高いと判断しました。

マテリアリティの実践のうち、例えば環境面では以前から「環境方針」を定め、紙資源のリサイクル推進、太陽光発電システムやLED照明などの省エネルギーに貢献する機器の導入などを進めてきました。また、地域的に南海トラフ地震の影響を受ける可能性を考慮し、事業継続計画（BCP）の観点からリスクを分散し、事業継続および早期復旧できる体制と仕組みづくりに取り組んでいます。

本格的なサステナビリティ経営を推進していく上で取り組んだパーパスの設定やマテリアリティの特定および推進委員会での議論、そして当サステナビリティレポートの作成などを通じて、グループ全体にサステナビリティ経営に対する理解促進と2030年度の目標達成に向けての結束力が高まってきたように感じています。今後は、こうした取り組みをさらに強化し、目標達成につなげていきたいと考えています。



### 優れた人財の育成と公明正大な事業活動を通じて 社会から信頼される企業へ

私は、企業経営を進めていく上で、人財の獲得、育成は最も重要な課題の一つであると考えています。当社グループは、海外における製造・販売拠点の増加に伴い、外国語を活用した多様な人財の必要性を認識し、様々な人財育成プログラムを導入してきました。

さらなる成長を目指し、グローバルな事業活動の拡大、高付加価値なモノづくりを実現するためには、次世代を担う優秀な人財の育成が鍵となります。新入社員については、入社後1年間、専任の教育担当がじっくりと育成に取り組み、私たちのビジネスにとって大切な知識や教養などを身に付ける仕組みを導入しています。

一方で、中長期的な目標を達成するために必要となる人財については、自社内での育成のみならず、即戦力となる人財の獲得や外部との連携など、あらゆる手段を検討し、人財の強化に力を注いでいきます。

私は、サステナビリティ経営とは、正しいことをやっていくことに尽きると考えています。そうした行動や姿勢を取り続けなければグローバルスタンダードでは通用しないからです。このような私たちの行動や姿勢をこのレポート等を通じてしっかり社内外に発信していくことが重要です。今後もサステナビリティ経営の充実に努め、社会から信頼される企業を目指してまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、今後とも当社グループの活動にご期待いただき、ご支援賜りますよう、よろしく願いいたします。