

AISIN
Sustainability
Data Book 2024

CONTENTS

概要

- 01 編集方針
- 02 会社概要

サステナビリティマネジメント

- 03 サステナビリティ
 - 04 優先課題 (マテリアリティ)
 - 05 KPI・2030年度目標

環境

- 07 環境
 - 08 第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)
 - 10 第7次アイシン連結環境取組プラン成果(計画・実績)
 - 11 脱炭素社会の構築
 - 12 循環型社会の構築
 - 13 自然共生社会の構築
 - 14 全テーマ共通の基盤活動 取り組み事例
 - 15 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
 - 19 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)
 - 43 第三者検証

社会

- 44 人材
- 53 DX
- 56 知的財産
- 58 人権
- 62 サプライチェーン
- 65 安全健康推進
- 73 健康経営
- 79 品質
- 83 社会貢献
- 85 パフォーマンスデータ(社会)

ガバナンス

- 91 コーポレート・ガバナンス
 - 94 取締役・監査役
 - 95 取締役会
 - 96 内部統制
 - 97 監査役
 - 100 役員報酬
 - 102 役員一覧
 - 105 保有株式
- 106 コンプライアンス
- 110 リスクマネジメント
- 115 情報セキュリティ

社外からの評価

- 117 社外からの評価

GRIスタンダード対照表

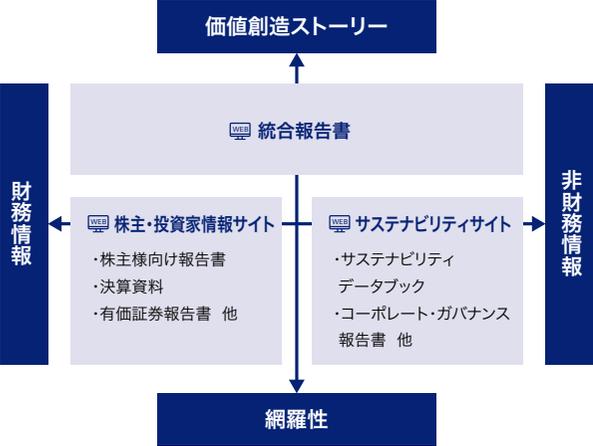
- 121 GRIスタンダード対照表

編集方針

「サステナビリティデータブック」は、アイシンのサステナビリティに対する考え方やESG（環境、社会、ガバナンス）の取り組みについて報告しています。

編集にあたっては、「GRIスタンダード」などを参照しています。また、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」、生物多様性については「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言に基づき、情報の開示を行っています。

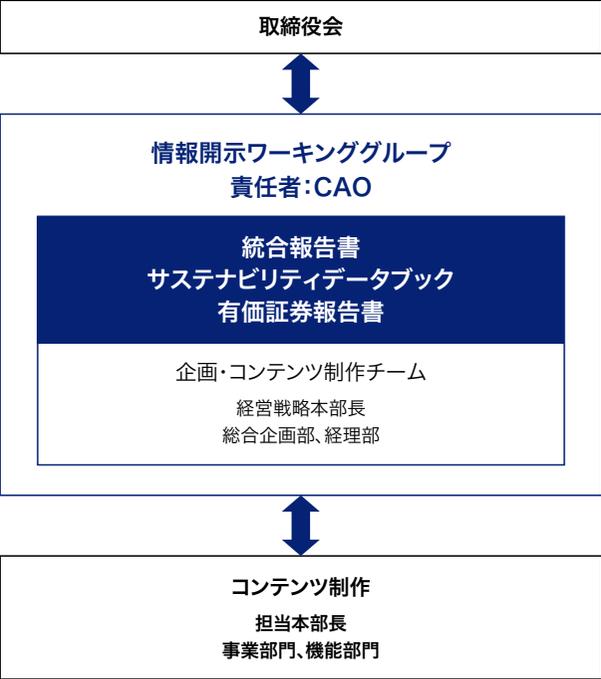
情報開示の体系



将来見通しに関する注意事項

当データブックの記載内容のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は、将来に関する見通しおよび計画に基づいた将来予測です。これらの将来予測は、現在入手可能な情報に基づき計画した内容で、不確定な要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績などとは、異なる可能性があります。

制作体制



対象期間

2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日）を中心に、一部それ以外の期間の活動についても記載しています。

対象範囲

原則としてアイシングループ（株式会社アイシンおよび連結子会社）を対象としています。また記載情報ごとに対象範囲が異なる場合には、グループ4社、グループ12社のように、その旨を明記しています。※会計の連結対象は連結子会社および持分法適用関連会社

グループ4社
アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

グループ12社
アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン軽金属、アイシン開発、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業

発行
2024年9月

会社概要

社名	株式会社アイシン (AISIN CORPORATION)
資本金	450億円
本社所在地	〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町二丁目1番地 電話：0566-24-8441 (代表)
代表者	取締役社長 吉田 守孝
従業員数	単独 35,099人 連結 115,140人 (2024年3月31日現在)
連結対象会社数	連結子会社194社 (国内：72社、海外122社) 持分法適用関連会社14社 (国内：8社、海外：6社) (2024年3月31日現在)
事業内容	自動車部品、 エネルギーソリューション関連機器の 製造販売

事業領域別売上収益

CSS^{※1}他

2.5%
1,234億円



AIオンデマンド交通「チョイスコ」



カーナビゲーション

車体

19.1%
9,392億円



パワースライドドア



サンルーフ



グリルシャッター

走行安全

20.1%
9,891億円



自動駐車システム



回生協調ブレーキ



ディスクブレーキ

アフターマーケット^{※2}



補修部品・用品

素形材関連^{※2}



高性能塗布型制振材

電子部品^{※2}



電流センサー

エネルギーソリューション他

2.8%
1,350億円



家庭用コージェネレーションシステム



ガスヒートポンプエアコン (GHP)

パワートレイン

55.5% 2兆7,227億円



eAxle (150kw)



FF1モーターハイブリッドトランスミッション



FR2モーターマルチステージハイブリッドトランスミッション



エンジン冷却用電動ウォーターポンプ

売上収益
4兆9,095億円

※1 CSS:コネクティッド&シェアリングソリューション
※2 売上収益は各事業領域に含まれています。

サステナビリティ

基本的な考え方

アイシンは、「移動」に感動を、未来に笑顔を。」を経営理念とし、「移動」に自由と喜びを、未来地球に美しさを運び続ける」ことを使命としています。

ステークホルダーとの対話から、社会課題とニーズを先読みし、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と企業価値向上の好循環を目指します。

方針

サステナビリティ経営の実現に向けて、アイシングループサステナビリティ憲章を定め、企業活動の指針としています。

 [アイシングループサステナビリティ憲章](#)

めざす姿

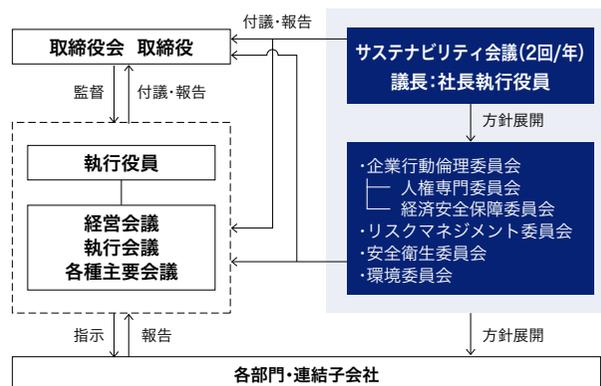
すべてのステークホルダーの支持と信頼を獲得し、グローバルで存在感あるアイシンと社会の持続的発展に寄与することをめざし、3つの重点活動に取り組んでいます。

サステナビリティの重点活動

- ①事業活動を通じた社会課題への貢献(SDGs2030年度目標の達成)
- ②サステナビリティの取り組みへのグループ全員参画
- ③ステークホルダーとの信頼関係(エンゲージメント)の構築

推進体制

サステナビリティに関する活動の方向性を毎年サステナビリティ会議で議論・決定しています。サステナビリティ会議は社長を議長とし、執行役員に加え、グループ11社の社長で構成されています。また、取締役会・執行会議などで監督・進捗確認を行っています。



サステナビリティ会議

開催頻度	原則2回/年
議長	社長執行役員
事務局	総合企画部 サステナビリティ推進室 専任メンバーに加え、サステナビリティの取り組みに深く関連する各部門および、グループ会社から選出されたグループ横断の兼務メンバーで構成
主なアジェンダ	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティに関する最新動向の共有 ・中長期視点で社会的要請に応えるサステナビリティ方針の審議・決定 ・SDGs2030年度目標値・KPIの決定・展開・フォロー

サステナビリティ

アイシングループの優先課題(マテリアリティ)

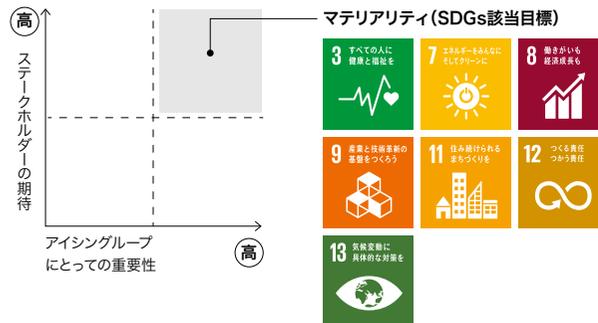
アイシンでは下記のプロセスで2019年度に優先課題(マテリアリティ)を選定しています。

ステークホルダーからの期待、要望、アイシンにとっての重要性の2軸から評価し、優先順位づけを行いました。

現在、社会や事業環境の変化も踏まえ、ダブルマテリアリティの視点を取り入れ、優先課題の見直しを進めています。

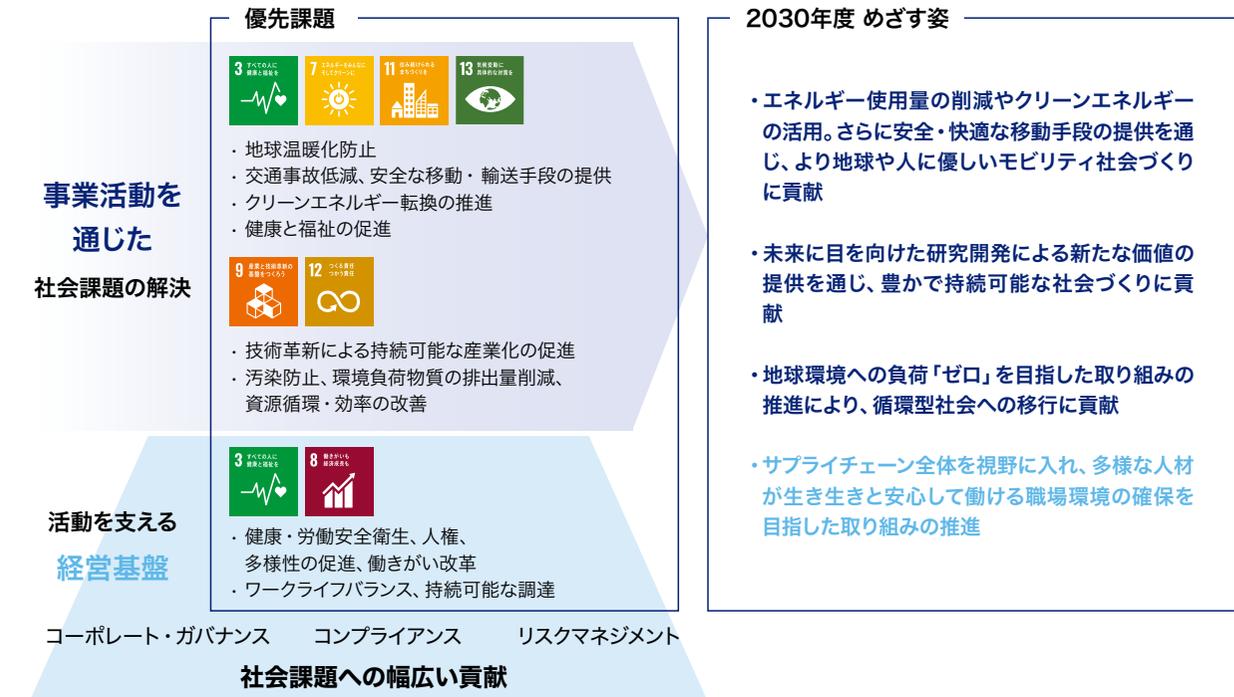
優先課題(マテリアリティ)の選定プロセス

step1 課題の特定	・SDGsの17の目標/169のターゲットを軸に、事業およびサプライチェーンと関連性がある項目を抽出
step2 優先順位づけ	・ステークホルダーの期待・要望、アイシングループにとっての重要性から優先順位づけを行いマテリアリティマトリクスを作成
step3 妥当性の確認	・グループ経営陣、関係役員での議論 ・社外有識者および社外取締役、社外監査役と意見交換
step4 経営レベルで承認	・社外有識者などの意見を踏まえた優先課題・案を取締役会で承認



めざすサステナビリティ

- ・事業を通じ、技術力やものづくり力を結集することで、社会課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。
- ・気候変動への対応として「2050年カーボンニュートラル」の実現に向けて、モビリティの電動化やエネルギーを有効活用したクリーンパワーを通じて、達成への道筋を明確にします。



サステナビリティ

優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標

取締役会から承認を得た優先課題(マテリアリティ)に対し、KPI(Key Performance Indicator)と2030年度目標を設定し、その実現に向け活動を推進しています。なお、2024年度は事業環境の変化や2030年度目標に対する進捗状況を踏まえ、一部KPIの見直しを実施するとともに、中間マイルストーンとなる2025年目標を記載し、ステークホルダーの皆様へ現状の取り組みの現在地がよりわかりやすくなるよう見直しを行いました。2023年度実績については、次頁をご確認ください。

優先課題(マテリアリティ)	2030年度めざす姿	KPI	2025年度目標	2030年度目標	
① 事業活動を通じた社会課題の解決  ・地球温暖化防止 ・交通事故低減 安全な移動・輸送手段の提供 ・健康と福祉の推進	提供価値 ・エネルギー使用量の削減やクリーンエネルギーの活用、さらに安全・快適な移動手段の提供を通じ、より地球や人に優しいモビリティ社会づくりに貢献	・2050年GHG排出実質ゼロに向けた商品の拡充 ・安全・快適な移動手段の提供に向けた商品の拡充	社会課題の解決に寄与する成長領域向け商品売上収益(比率) ^{*1} $\left(\frac{\text{成長領域売上} + \text{HEVユニット売上}}{\text{総売上}} \right)$	47%	58%
		・より便利で安心な社会の実現に向けた商品・サービスの拡充	健康・福祉に資する商品・サービス延べ利用者数 ^{*2} (Monthly Active Users)	MAU 63,360人	MAU 183,400人
② 活動を支える経営基盤  ・技術革新による持続可能な産業化の促進 ・CO ₂ 排出削減 ・汚染防止 ・環境負荷物質削減 ・資源循環 ・資源効率の改善 ・クリーンエネルギー転換の推進	価値創造プロセス ・未来に目を向けた研究開発による新たな価値の提供を通じ、豊かで持続可能な社会づくりに貢献 ・地球環境への負荷「ゼロ」を目指した取り組みの推進により、循環型社会への移行に貢献	・持続可能な社会づくりの促進に向けた研究開発・提携の拡大	成長領域向け研究開発費比率 ^{*1}	75%	80%
		・低炭素社会に向けた商品製造から使用、廃棄までのCO ₂ 削減	ライフサイクルCO ₂ 排出量削減率	サプライチェーン全体を通じた削減の具体策設定	▲25%以上 (2019年度比)
		生産CO ₂ 排出量 削減率(総量) 【2013年度比】	▲25%以上 (207.9万t-CO ₂ /年) ^{*3}	▲50%以上 (138.6万t-CO ₂ /年) ^{*3}	
 ・労働安全衛生 ・健康 ・人権 ・多様性の促進 ・働きがい改革 ・ワークライフバランス ・コンプライアンス ・持続可能な調達	全グループ共通 ・サプライチェーン全体を視野に入れ、多様な人材が生き生きと安心して働ける職場環境の確保を目指した取り組みの推進	・徹底的な再発防止による重大災害・休業災害の撲滅	重大災害件数	0件	0件
		・多様な従業員一人ひとりにとってより働きやすく、働きがいのある職場環境の実現	休業度数率	0.05	0.05
		・グローバルでのグループ法務コンプライアンス体制の整備による高いコンプライアンス意識の維持と重大法令違反の撲滅	女性管理職比率(グループ4社)	4.1%	6.0%
		・良きビジネスパートナーとしての共存・共栄と相互発展	働きがい(社員意識調査結果、5ポイント評価)	3.8ポイント (グループ4社)	4.0ポイント (グループ全体)
		重大法令違反件数	0件	0件	
グループ・グローバル共通でのサプライヤー向けガイドライン策定・展開によるガイドライン遵守率 (CN目標2030年度▲25%以上(2019年度比)含む)	100%	100%			

*1: 成長領域の定義は、2023年9月公表の中長期事業戦略に基づく。成長領域の事業成長が優先課題の解決につながるものとして、KPIの対象商品・目標値を見直し

*2: 旧KPIが2023年度時点に既に2030年度目標を達成したためより広い対象に価値提供できるようにKPI見直し

*3: 「第7次アイシン連結環境取組プラン」での係数を用いたCO₂排出量

サステナビリティ

2023年度の統合報告書にて開示したKPI一覧に対する実績値を記載します。

優先課題(マテリアリティ)	2030年度めざす姿	KPI	2023年度目標	2023年度実績	2030年度目標	
 <ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化防止 交通事故低減 安全な移動・輸送手段の提供 	モビリティ事業 <ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量の削減やクリーンエネルギーの活用、さらに安全・快適な移動手段の提供を通じ、より地球や人に優しいモビリティ社会づくりに貢献 交通事故死傷者ゼロ社会の実現に向けた安全商品の拡充 	CO ₂ 削減に寄与する電動化商品 (Electric) 売上収益(比率) $\left(\text{電動化商品売上比率} = \frac{\text{電動化商品売上}}{\text{関連領域総売上(パートレイン、走行安全)}} \right)$	23%	21%	50%以上	
		安全な移動に貢献する商品 (Autonomous) 売上収益(比率) $\left(\text{ADAS}^{\ast 1} + \text{自動運転商品売上} = \frac{\text{ADAS} + \text{自動運転商品売上}}{\text{関連領域総売上(走行安全)}} \right)$	47%	41%	50%以上	
 <ul style="list-style-type: none"> 健康と福祉の推進 クリーンエネルギー転換の推進 	エネルギー関連事業 <ul style="list-style-type: none"> クリーンで高効率なエネルギー関連商品の普及や快適な住生活空間の提供を通じ、より良い暮らしと環境に配慮した街づくりに貢献 より便利で安心な社会の実現に向けた商品・サービスの創出 	クリーンエネルギー関連商品のCO ₂ 削減貢献量	75.7万t-CO ₂ /年	75.6万t-CO ₂ /年	230万t-CO ₂ /年	
		健康・福祉に資する新たな商品・サービスの社会実装件数	25件	25件	20件	
 <ul style="list-style-type: none"> 技術革新による持続可能な産業化の促進 CO₂排出削減 汚染防止 環境負荷物質削減 資源循環 資源効率の改善 	全事業共通 <ul style="list-style-type: none"> 未来に目を向けた研究開発による新たな価値の提供を通じ、豊かで持続可能な社会づくりに貢献 低炭素社会に向けた商品製造から使用、廃棄までのCO₂削減 地球環境への負荷「ゼロ」を目指した取り組みの推進により、循環型社会への移行に貢献 	研究開発費比率	4.6%	4.6%	6.0%	
		CASE・ソリューションおよび先端技術向け開発費比率	56%	63%	70%	
		ライフサイクルCO ₂ 排出量削減率	Scope3重点カテゴリ削減に向けた企画推進	<ul style="list-style-type: none"> 仕入先支援WG16社完了(3カ年計画の2年目、全24社) つばさ会仕入先(86社)×当社工場(17工場)学び合い活動 オープンキャンパス(2回) 	▲25%以上 (2019年度比)	
		生産CO ₂ 排出量 削減率(総量)【2013年度比】	▲17%以上 (230.1万t-CO ₂ /年) ^{※2}	▲17.7% (228.0万t-CO ₂ /年) ^{※2}	▲50%以上 (138.6万t-CO ₂ /年) ^{※2}	
 <ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生 健康 人権 多様性の促進 働きがい改革 ワークライフバランス コンプライアンス 持続可能な調達 	全グループ共通 <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体を視野に入れ、多様な人材が生き生きと安心して働ける職場環境の確保を目指した取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 徹底的な再発防止による重大災害・休業災害の撲滅 	重大災害件数	0件	0件	0件
		休業度数率	0.05	0.15 (国内グループ12社)	0.05	
		<ul style="list-style-type: none"> 多様な従業員一人ひとりにとってより働きやすく、働きがいのある職場環境の実現 	女性管理職比率 グループ4社	2.9%	2.6%	6.0%
		働きがい(社員意識調査結果、5ポイント評価)	3.5ポイント (グループ4社)	3.4ポイント (グループ4社)	4.0ポイント (グループ全体)	
		<ul style="list-style-type: none"> グローバルでのグループ法務・コンプライアンス体制の整備による高いコンプライアンス意識の維持と重大法令違反の撲滅 	重大法令違反件数	0件	0件	0件
		<ul style="list-style-type: none"> 良きビジネスパートナーとしての共存・共栄と相互発展 	グループ・グローバル共通でのサプライヤー向けガイドライン策定・展開によるガイドライン遵守率 (CN目標2030年度▲25%以上(2019年度比)含む)	グローバルサプライヤーへの展開 (米、豪、亜、印、欧州)	グローバルサプライヤーへの展開 (米、豪、亜、欧州)	100%

※1: Advanced Driver-Assistance Systems(先進運転支援システム)

※2: 「第7次アイシン連結環境取組プラン」での係数を用いたCO₂排出量

環境

基本的な考え方

アイシンは、持続可能な社会の実現に向け、グループで培った自動車関連から建設・緑化やエネルギー関連の幅広い製品群と優れた技術力・サービスを活かし、地球環境の問題解決に貢献することで、地域と未来に笑顔を運ぶと考えています。

気候変動や資源枯渇などの環境問題に従業員一人ひとりが向き合い、持続可能な環境を未来へつないでいくため、自然と調和し、誰もが安心して暮らせる社会の構築を目指しています。

方針

「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を基本とした経営理念を実現するため、「みずから動き、変えていく!」「個を高めて、夢ひろげる!」「先んじて、未来を創る!」という考え方に立ち、「ものづくり」などの事業活動を通じて、人と地球の未来にわたる調和を図り環境・社会課題を解決していきます。

本方針を世界の事業所で働く従業員一人ひとりに周知し、高い目標にチャレンジするとともに、積極的に開示します。

 アイシン連結環境方針

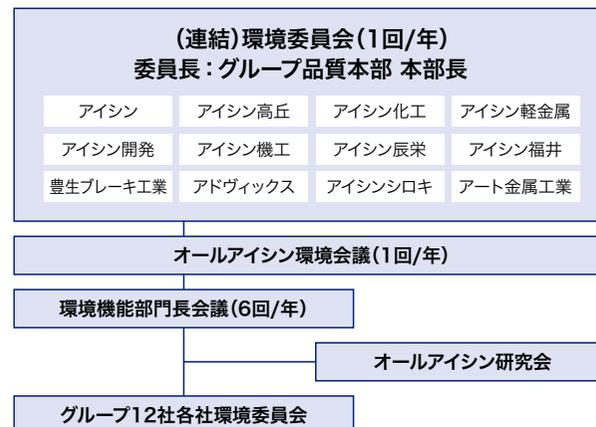
めざす姿 2050年ありたい姿

アイシンは、具体的な取り組みを示した5か年ごとのアイシン連結環境取組プランを1993年より制定し、環境活動を進めています。

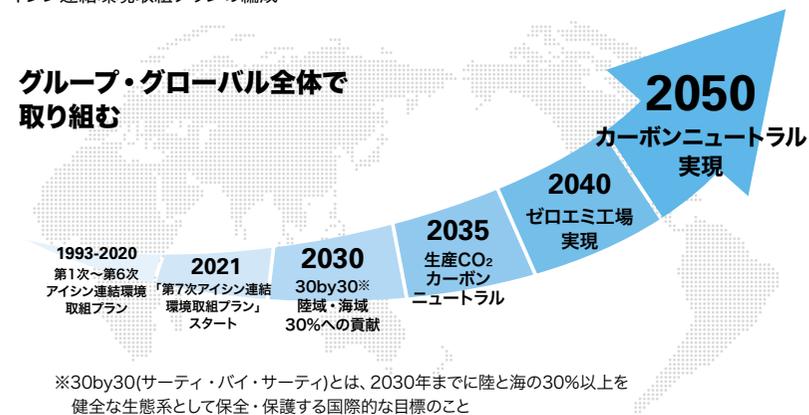
2020年には、2050年のありたい姿を描き、そこからバックキャストで具体的な取り組みである第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)を制定しました。目標と取り組みに責任を持ち、着実に遂行、達成することで、持続可能な環境を未来につないでいきます。

推進体制

(連結)環境委員会の体制図



アイシン連結環境取組プランの編成



環境

第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)

「持続可能な環境を未来へ」、「自然と調和し誰もが安心して暮らせる社会」の構築を目指し、2021年度から2025年度までの5カ年の環境行動指針・計画である「第7次アイシン連結環境取組プラン」を策定しています。この目標と取り組みに責任を持ち、着実に遂行、達成することで、持続可能な環境を未来につないでいきます。



脱炭素社会の構築

2050年ビジョン カーボンニュートラルの実現をめざす

取組分野	実施事項・目標										
① ライフサイクルCO ₂ 削減	<ul style="list-style-type: none"> ■ 材料の調達から廃棄までのライフサイクルCO₂削減に向けた基盤構築 <ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン全体を通じた削減の具体策設定 										
② 製品設計におけるCO ₂ 排出削減	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品を通じたライフサイクルアセスメントによる排出削減 <ul style="list-style-type: none"> ● クリーンエネルギー車(PHEV、BEV、FCEV)向け部品の開発 ● 高性能パワートレイン、軽量化などでの低燃費化技術の開発 ● 次世代エネルギーシステム商品(燃料電池・バイオ燃料利用)の開発 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>製品</td> <td>グローバル</td> <td>総量</td> <td>2013年度</td> <td>18%削減</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	製品	グローバル	総量	2013年度	18%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
製品	グローバル	総量	2013年度	18%削減							
③ 生産におけるCO ₂ 排出削減	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日常改善活動のさらなる推進 ■ 工場新設・設備更新時における最新の省エネ技術の積極導入 ■ グローバルでの省エネノウハウの情報共有の仕組み構築 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>生産CO₂</td> <td>グローバル</td> <td>総量</td> <td>2013年度</td> <td>25%削減</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	生産CO ₂	グローバル	総量	2013年度	25%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
生産CO ₂	グローバル	総量	2013年度	25%削減							
④ 生産における再生可能エネルギー導入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域特性に応じた再生可能エネルギーの積極活用 ■ 再エネ利用のグローバル展開ロードマップの作成 ■ モデル工場における再生可能エネルギーの活用 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再生可能エネルギー</td> <td>グローバル</td> <td>導入率(電力比)</td> <td>2025年度15%以上</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	目標	再生可能エネルギー	グローバル	導入率(電力比)	2025年度15%以上		
対象	範囲	項目	目標								
再生可能エネルギー	グローバル	導入率(電力比)	2025年度15%以上								
⑤ 物流におけるCO ₂ 排出削減	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループ共同輸送のさらなる拡大による輸送効率化 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>物流CO₂</td> <td>国内連結</td> <td>総量</td> <td>2018年度</td> <td>7%削減</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	物流CO ₂	国内連結	総量	2018年度	7%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
物流CO ₂	国内連結	総量	2018年度	7%削減							



循環型社会の構築

2050年ビジョン 資源効率性の最大化による環境影響の最小化をめざす

取組分野	実施事項・目標														
⑥ 資源効率向上に貢献する製品設計、製品・技術開発	<ul style="list-style-type: none"> ■ リユース・リサイクルに配慮した環境配慮設計の推進 ■ 天然資源投入・廃棄物削減に貢献する製品・技術開発の推進 														
⑦ 生産における資源投入・廃棄物排出の削減	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループ全体での廃棄物削減(廃プラ有効利用・新技術導入・国内事例のグローバル展開など) <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">廃棄物</td> <td>国内連結</td> <td>売上高当たり</td> <td>2013年度</td> <td>9%削減</td> </tr> <tr> <td>海外各社</td> <td>排出量</td> <td>2019年度</td> <td>実績以下</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	廃棄物	国内連結	売上高当たり	2013年度	9%削減	海外各社	排出量	2019年度	実績以下
対象	範囲	項目	基準年	目標											
廃棄物	国内連結	売上高当たり	2013年度	9%削減											
	海外各社	排出量	2019年度	実績以下											
⑧ 社会全体の資源循環システム構築などへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然資源投入・廃棄物削減に関する社外パートナーとの協働 ■ 物流梱包材使用量の低減 <ul style="list-style-type: none"> ● 材質・仕様変更による軽量化・簡素化 ● 通箱・パレットのリユース 														
⑨ 生産における水資源効率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ■ 水資源投入削減の推進 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">取水量</td> <td>グローバル</td> <td>売上高当たり</td> <td>2018年度</td> <td>2.1%削減</td> </tr> <tr> <td>高リスク拠点</td> <td>生産量当たり</td> <td>2018年度</td> <td>12.5%削減</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	取水量	グローバル	売上高当たり	2018年度	2.1%削減	高リスク拠点	生産量当たり	2018年度	12.5%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標											
取水量	グローバル	売上高当たり	2018年度	2.1%削減											
	高リスク拠点	生産量当たり	2018年度	12.5%削減											
⑩ 地域の水資源保全などへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工場周辺地域の水に関わる生物調査・清掃活動の継続・拡大 ■ 排水の自主基準(法令基準以上または地域要請水質)の遵守継続 														
⑪ サプライヤーと協働した水資源環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ■ 水分野におけるサプライヤーとの協働の強化 														

環境



自然共生社会の構築

2050年ビジョン 自然・地域生態系との調和のグローバル実現をめざす

取組分野	実施事項・目標										
12 生物多様性への 負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> ■ ポスト愛知目標に合わせた「アイシングループ生物多様性ガイドライン」改定 										
13 自社拠点における 生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生物多様性調査に基づく拠点別の生物多様性活動 ■ 「自然と共生する工場」の定義に基づいたモデル工場の整備 <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>範囲</th> <th>項目</th> <th>基準年</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自然と共生 する工場</td> <td>グローバル</td> <td>実現数</td> <td>—</td> <td>3拠点</td> </tr> </tbody> </table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	自然と共生 する工場	グローバル	実現数	—	3拠点
対象	範囲	項目	基準年	目標							
自然と共生 する工場	グローバル	実現数	—	3拠点							
14 地域の生物多様性の 保全・向上への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「自然と共生する工場」を活用した環境コミュニケーションの充実 										



全テーマ共通の基盤活動

2050年ビジョン 環境マネジメントシステムの高度化をめざす

取組分野	実施事項・目標
15 生産活動における 環境負荷物質低減	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法規制・環境影響を先取りした化学物質の削減・管理強化
16 グローバル連結環境 マネジメントの運用 および環境取組基盤 の強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境コンプライアンスの遵守徹底 ■ 情報通信技術による環境活動の高度化 ■ 環境事故を想定した訓練の継続 ■ 連結環境マネジメントのグローバル統合のための基礎づくり ■ グローバル環境人材の育成強化
17 サプライチェーンマネ ジメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループ環境ビジョン・目標のサプライヤーへの共有と環境取組推進支援 ■ サプライヤーの環境取組の情報収集体制の構築 ■ 新規サプライヤー候補の環境リスク評価・既存サプライヤーの監査実施
18 環境コミュニケーション、 ステークホルダー エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ さまざまなステークホルダーに対応した環境コミュニケーションの維持・拡大 ■ 地域社会と連携した環境活動の展開

環境

第7次アイン連結環境取組プラン成果

分野	取組分野	2023年度目標	2023年度成果	評価
脱炭素社会の構築	① ライフサイクルCO ₂ 削減	Scope3重点カテゴリ削減に向けた企画推進	・SBTI認定取得による国際ルールとの整合 ・各ワーキンググループの活動充実（生産、原材料、仕入先支援、物流、廃棄物、CE等）	○
	② 製品設計におけるCO ₂ 排出削減	「製品LCA-CO ₂ e削減活動要領」を受けて、グループ各社での対応決定	設計機能のある3社が'24年度に規格化することを決定	○
	③ 生産におけるCO ₂ 排出削減	【グローバル】 排出量：228.9万t-CO ₂ 以下 （'13年度比▲17%以上）	【グローバル】 228.0万t-CO ₂ 達成	○
	④ 生産における再生可能エネルギー導入	再エネ導入率：12%以上	再エネ導入率：18.4%の導入で目標達成	○
	⑤ 物流におけるCO ₂ 排出削減	6.75万t-CO ₂ 以下 （'18年度比▲5.3%）	6.44万t-CO ₂ 達成	○
循環型社会の構築	⑦ 生産における資源投入・廃棄物排出の削減	【国内】 5.29t/億円以下 （'13年度比▲7.5%） 【海外】 2.35t/億円以下 （'19年度実績以下）	【国内】 3.47t/億円達成 【海外】 0.83t/億円	○
	⑧ 社会全体の資源循環システム構築などへの貢献	売上高当り梱包材使用量 0.317t/億円以下 （'22年比▲1%）	0.27t/億円達成	○
	⑨ 生産における水資源効率の向上	【グローバル】 【取水量】306m ³ /億円以下 （'18年度比▲1.1%）	【グローバル】 【取水量】242m ³ /億円達成	○

分野	取組分野	2023年度目標	2023年度成果	評価
循環型社会の構築	⑩ 地域の水資源保全などへの貢献	生物調査実施(1回/年)	西尾朝鮮川水生生物調査・岡崎東青木川水生生物調査を実施	○
	⑪ サプライヤーと協働した水資源環境の改善	水リスク勉強会開催 1回/年	サプライヤーへの勉強会を通じた水リスクによる各社の影響の理解度向上	○
自然共生社会の構築	⑫ 生物多様性への負荷低減	ポスト愛知目標 企業要求事項のアイシンググループ生物多様性ガイドラインへの盛り込み完了	生物多様性ガイドライン改訂を'24年度に延期(自然共生に関する中長期戦略策定と連動してガイド改訂が必要と判断したため)	—
	⑬ 自社拠点における生物多様性の保全	自然と共生する工場1拠点以上認定	3拠点を新たに自然と共生する工場に認定(累計4拠点)	○
	⑭ 地域の生物多様性の保全・向上への貢献	地域コミュニケーション 4件/4社	実施4件/4社	○
全テーマ共通の基盤活動	⑮ 生産活動における環境負荷物質低減	化審法/POPs規制切替 デクロランプラスおよびUV-328	デクロランプラス：91品番、UV-328：3品番の法規適合対応完	○
	⑯ グローバル連結環境マネジメントの運用および環境取組基盤の強化	環境異常0件 連結EMSマニュアル改正後運用状況を内部監査で確認(120社)	環境異常6件 改善計画立案完了116社	×
	⑰ サプライチェーンマネジメント	サプライヤー環境点検 計画訪問実施率100%	サプライヤーへの計画訪問実施完了(8/8社)	○
	⑱ 環境コミュニケーション、ステークホルダーエンゲージメント	全国5カ所(北海道、東北、北陸、三河、九州)での生物多様性活動実施 環境情報の積極開示	全国5カ所の環境コミュニケーション活動を実施 CDP気候変動A、水Aの評価を取得	○

環境



脱炭素社会の構築

省エネ活動推進、再生可能エネルギー導入や電費・燃費向上に貢献する製品開発の他に、CO₂削減効果が期待できる新技術の開発やサプライチェーン全体のカーボンニュートラル(CN)に向けた活動に取り組んでいます。

キュボラ用バイオ燃料を世界初開発^{※1}

アイシン高丘ではパーム油の製造過程で発生したヤシ殻(PKS)で製造したバイオ成型炭を世界で初めて開発し、石炭由来コークスからの置換率を100%にまで引き上げた実証評価を完了しました。2025年夏頃には、石炭コークスと同等の水準を実現したバイオ燃料として合弁会社での生産を開始し、世界中の鋳造企業への展開を目指しています。



アブラヤシから採取したヤシ殻



バイオ成型炭

※1 当社調べ。無酸素で加熱、コークス化することで均一品質・高強度・高熱量を実現し、生産実証において100%置換を可能とした生産技術について

SOFC^{※2}、SOEC^{※3}研究開発状況

SOFCとSOECに関する技術開発・実証が NEDO^{※4}および環境省の技術開発・実証事業として採択されました。SOFCは燃焼時にCO₂を発生しない燃料を用いて発電するシステムで、アイシンでは純水素式とアンモニア式の開発に取り組んでいます。当社で販売している「エネファーム」で培った熱マネジメント技術や燃料利用率向上技術を応用し、高効率発電、高耐久、長期の定格連続運転の実現を目指しており、純水素式は2024年度に工場・事務所での実証実験開始を目指しています。SOECは太陽光発電などの再生可能エネルギー由来の電気を使い、水素を高効率で製造できるシステムで低温排熱の回収・水素製造の実証実験を行う予定です。

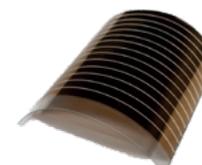
※2 固体酸化物形燃料電池の略

※3 固体酸化物形電解セルの略

※4 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構の略

ペロブスカイト型太陽電池の実証開始

従来のシリコン型太陽電池より「軽い」「曲げられる」「安い」という特長を持つペロブスカイト型太陽電池を自社展示館の壁に取り付け、実証試験を開始しました。2025年度からは自社工場での規模を拡大した製造実証に移行予定です。変換効率20%以上(30×30cm)、質量1/5(一般的なシリコン型太陽電池比)を開発目標とし、今後も高効率で耐久性に優れたペロブスカイト型太陽電池の開発を進めていきます。



ペロブスカイト型太陽電池(開発品)



実証の様子

サプライヤーとともに取り組むCN活動

サプライチェーン全体でのCN達成に向けて、CNの基本を学ぶ場である「CNベースキャンプ」、他社の取り組みや新しい情報を知る場としての「CNオープンキャンパス」、学んだことを実践し成果につなげる「CN活動支援」の3つの場を用意しました。CN活動支援では「定期的に情報が欲しい。他社の取り組みも知りたい」といった声を受け、弊社工場とサプライヤーを業種ごとにマッチングし、現地・現物で好事例や活動を共有しながら学び合う活動にブラッシュアップしてきました。今後も3つの活動を軸にサプライヤーとともにサプライチェーン全体のCN活動を推進していきます。



CNベースキャンプの様子

環境



循環型社会の構築

原材料、副資材、生産設備、金型、治具、梱包資材など生産に関わるものすべてを対象とし、廃棄ゼロを目指したサプライチェーン全体の資源循環に取り組んでいます。



資源循環概念（廃棄ゼロを目指して）

エコデザイン

- 廃棄物・汚染を生み出さない
 - …小型・軽量・環境負荷低減
- 材料・製品を使い続ける
 - …再利用(リユース、リサイクル)、長寿命
- 自然システムを再生
 - …再生可能資源の活用

歯車研削盤用油脂のリユース

アイシン田原工場では、トランスミッションの構成部品であるギアの研削工程で発生した切粉が混ざった油脂を圧縮して固形化することで油脂のみを絞り取り、リユースしています。この方法を導入した結果、工場全体の油脂購入量を年間60%以上低減することができました。

切削油(クーラント液)のリユース

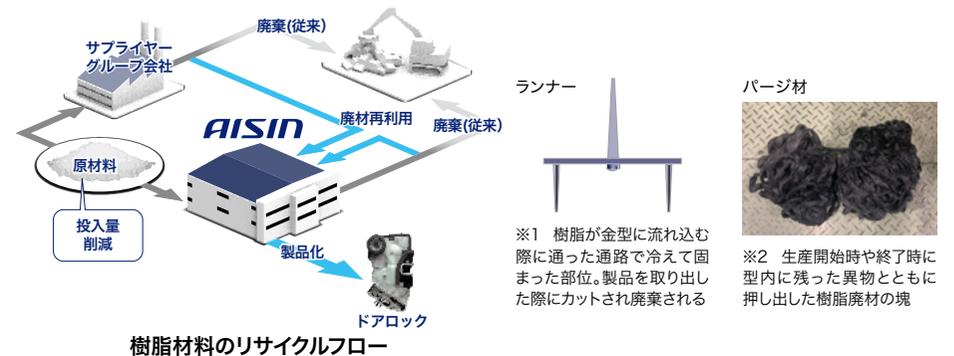
アイシン小川工場では、部品の加工工程で発生する切粉と切削油を分離し、切削油のみを設備に戻すからくり機構を製作し、切削油をリユースしています。この取り組みは2023年度創意工夫文部科学大臣賞を受賞することができました。また、日本プラントメンテナンス協会主催のからくり工夫展へ出展しました。



からくり機構を搭載した設備

樹脂廃材を製品にリサイクル

アイシン新川衣浦工場では、ドアロックなどの製品で使用される樹脂の廃材を、自工場のみならずサプライヤーからも回収し、粉碎したのちにバージン材とブレンドすることで、今まで廃棄していた樹脂材料を製品として生まれ変わらせることを実現しました。また、金型改良や工程改善により、生産過程で発生するランナー^{※1}やパージ材^{※2}といった樹脂廃材そのものの発生抑制を実現しました。これらの活動により2023年度は前年度比約80%の廃棄量低減を達成しました。(2022年度：84t→2023年度：17t)



環境



自然共生社会の構築

アイシン独自の「自然と共生する工場」の認定基準を制定し、2022年度に1拠点(アイシン半田工場)、2023年度に3拠点(アイシン辰栄 幸田工場、ACI:AISIN CANADA INC.、ACIN:AISIN CHEMICAL INDIANA,LLC)を認定しました。2025年度までに合計5拠点以上の認定を目指しています。さらに、アイシン半田工場内のエコトープが、アイシンで初となる、環境省が定める「自然共生サイト^{※1}」の認定を受けました。

また、アイシンでは、水源地域への貢献を目的として、ラムサール条約登録地である北陸:中池見湿地、北海道:ウトナイ湖など全国5ヶ所で地域に根付いた環境コミュニケーション活動を実施するなど生物多様性の保全活動に積極的に取り組んでいます。

全国5ヶ所の環境コミュニケーション活動

北陸地区(中池見湿地)



里山保全による希少植物(デンジソウ)の生息環境保護活動

北海道(ウトナイ湖)



湖畔周りの外来種除去による生態系保護

自然と共生する工場

アイシン 半田工場



絶滅危惧種
カワバタモロコ保護活動



環境省「自然共生サイト」に認定

AISIN CANADA INC.、カナダ



絶滅危惧種トゲスッポン保全活動

九州地区(阿蘇保護区)



アシ等の除草による希少植物(オグラセンノウ)の生息環境保護活動

中部地区(矢作川河口)

地域住民の皆さん、碧南海浜水族館と共同で生物調査、清掃活動、学習会を実施

東北地区(花巻市溜池郡)



外来種除去、除草等による希少種(ゼンタナゴ)の生息環境保護活動

アイシン辰栄 幸田工場



絶滅危惧種ウシモツゴ保護活動

AISIN CHEMICAL INDIANA, LLC、アメリカ



外来種マルチフロローローズ除去活動

※1 生物多様性の価値を有し、事業者、民間団体・個人、地方公共団体によるさまざまな取り組みによって、(本来の目的に関わらず)生物多様性の保全が図られている区域
 ※2 30by30(サーティ・バイ・サーティ)とは、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全・保護する国際的な目標のこと

環境



全テーマ共通の基盤活動 取り組み事例

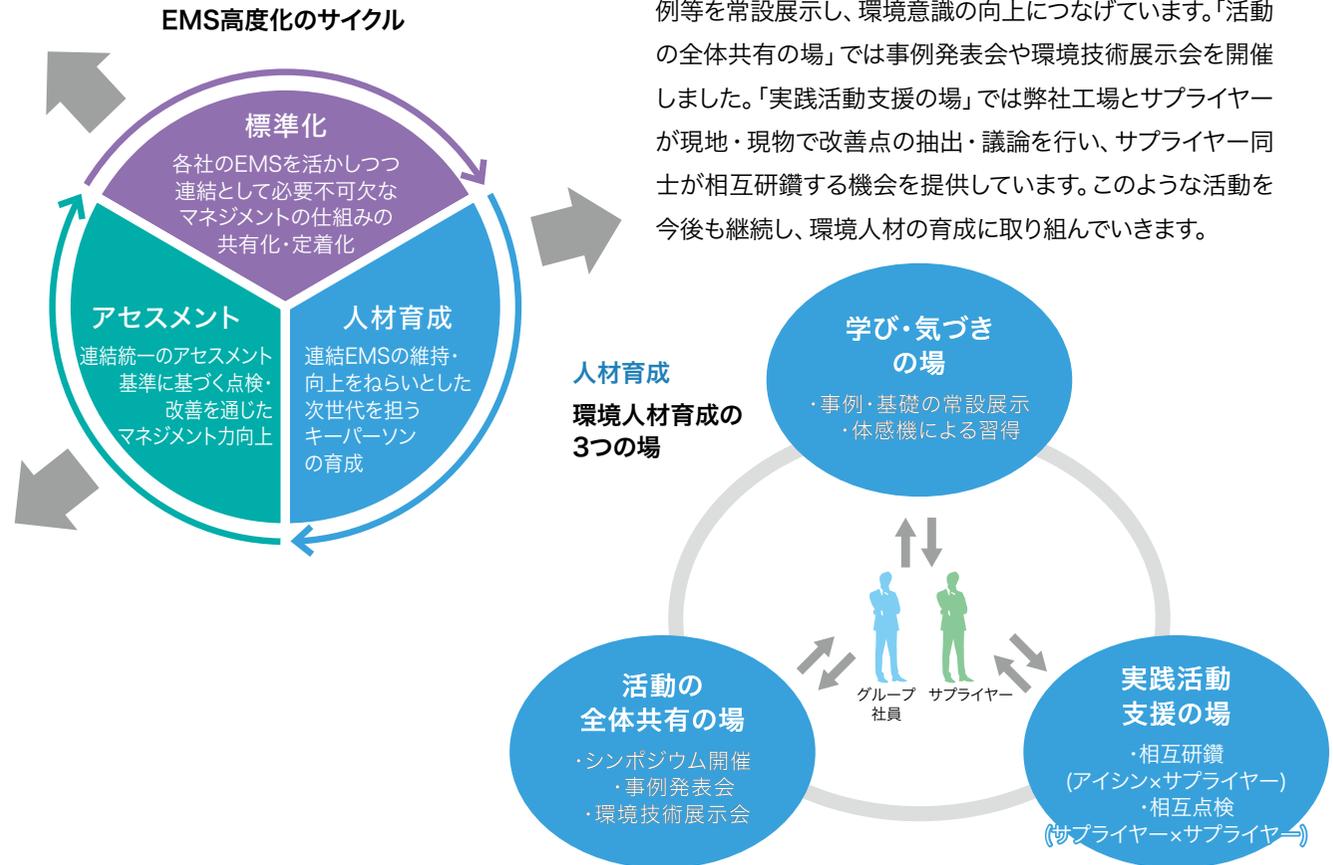
環境マネジメントシステム(EMS)の基本である「標準化」「人材育成」「アセスメント」を重点に活動しています。環境法遵守やカーボンニュートラル活動を今後、資源循環や自然共生にもつなげていくとともに、EMSのサイクルを回し、高度化を図っていきます。

標準化

環境意識の定着と全拠点で同じ水準の活動ができるようにするため、規程、教育・啓発、監査などの活動をグループ各社が共有し、適宜見直しを図っています。2023年度は4社が規程改定や管理システムを構築し、活動水準を底上げしました。また、環境に対して必ず守るべき事項を「7つの環境の鉄則」としてまとめ、全従業員が常に意識し、行動できるようにするため、各職場で掲示やミーティングの道具として活用しています。2023年度は意識の定着がさらに進むよう教育資料へ盛り込み、ブラッシュアップしました。

アセスメント

環境異常・事故ゼロを目指し、環境アセスメントを実施しています。国内関連会社(18社)については、アイシン連結の評価シートに基づき、法・条例等に定められた事項への対応状況を現地確認し、評価結果をフィードバックしています。2023年度までにISO取得済み全18社の点検が完了し、今後はISO未取得会社(8社)でも実施予定です。また、主要サプライヤー(136社)に向けては、環境チェックシートを用いた自主点検を実施していただき、必要に応じて訪問点検を行っています。2023年度は重点管理設備を保有する8社へ訪問し、環境リスク管理体制や運用の確認・改善を行いました。



人材育成

「学び・気づきの場」「活動の全体共有の場」「実践活動支援の場」を設け、環境人材の育成を推進しています。2023年度は「誰一人取り残さない」をスローガンにCNを中心に取り組みました。「学び・気づきの場」では、CN基礎知識や改善事例等を常設展示し、環境意識の向上につなげています。「活動の全体共有の場」では事例発表会や環境技術展示会を開催しました。「実践活動支援の場」では弊社工場とサプライヤーが現地・現物で改善点の抽出・議論を行い、サプライヤー同士が相互研鑽する機会を提供しています。このような活動を今後も継続し、環境人材の育成に取り組んでいきます。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

TCFDの提言への賛同と情報開示

アイシンは、2019年11月にTCFDへ賛同しました。提言に基づいたシナリオ分析を実施し、関連情報を開示しています。

TCFDの開示推奨事項およびアイシンの対応状況

ガバナンス

推奨開示	対応状況
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応を重要な経営戦略と位置づけ、「地球温暖化防止への取り組み」を優先課題(マテリアリティ)に選定 「サステナビリティ会議」、「環境委員会」、「カーボンニュートラル推進会議」で議論した内容を取締役会に付議・報告し、必要に応じて事業戦略・計画を修正
b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割	

戦略

推奨開示	対応状況
a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル(CN)を喫緊のグローバル課題として捉え、「生産」と「製品」の両軸で2050年カーボンニュートラル社会の実現を目指す 1) 徹底した省エネ活動や革新生産技術開発によるエネルギー使用量削減、再生可能エネルギーや新エネルギーなどのクリーンエネルギーの導入・切替 2) 電動車向け製品のさらなる進化、エネルギーと資源の循環システムの普及を進め、モビリティ領域・エネルギー領域技術の融合による新価値を創出 TCFD提言が推奨する定義を踏まえた気候変動に伴う移行・物理的リスク、機会を分析し、定期的に対応を決定
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	
c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	

リスク管理

推奨開示	対応状況
a) 気候関連リスクを特定し、評価するためのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループに影響を与えるリスクはリスクマネジメント委員会で特定・抽出 最重点に位置づけられた気候変動リスクは、環境委員会などにおいて定期的にモニタリング・管理 各国の法規制、ステークホルダーとの対話、CDPなどの外部評価、顧客動向を受け、対応策の検討・見直しを実施
b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセス	
c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントに統合	

指標と目標

推奨開示	対応状況
a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準を開示	<p>2030年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産CO₂排出量(Scope1、2):2013年度比50%以上削減 ライフサイクルCO₂排出量:2019年度比25%以上削減 <p>SBTiによる認定を取得した削減目標</p> <ul style="list-style-type: none"> Scope1、2:2019年度比46.2%削減 Scope3(カテゴリー1、11):2019年度比27.5%削減
b) Scope1、2、3の温室効果ガス排出量および関連するリスクを開示	<p>2035年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産CO₂排出量(Scope1、2):カーボンニュートラル <p>2050年度目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ライフサイクルCO₂排出量(Scope1、2、3):カーボンニュートラル <p>指標(2023年度実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産CO₂排出量:228.0万t-CO₂(2013年度比17.7%削減) ライフサイクルCO₂排出量:2,522.4万t-CO₂(2019年度比3.0%削減)
c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用するターゲットおよびパフォーマンス	

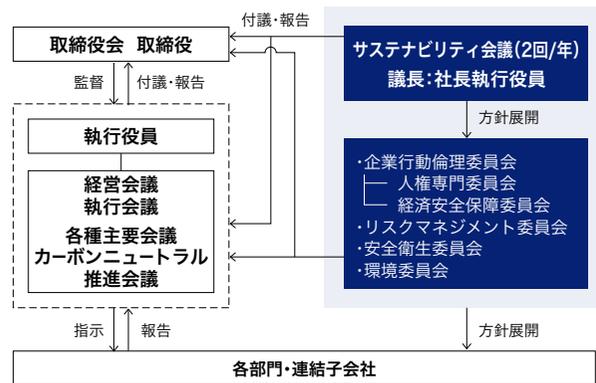
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

ガバナンス

気候変動への対応を重要な経営戦略の一つに位置づけ、「地球温暖化防止」をグループとして注力する優先課題に選定しています。さらに、気候変動を起因としてどのような影響がアイシンにあるか分析を進め、経営戦略に組み込んでいます。

体制としては、気候変動対応も含めて方針を決定する「サステナビリティ会議」を最上位会議体に置き、取り組み状況や課題に応じた審議をしています。また、サステナビリティ会議に紐づき、アイシンの気候変動課題に対する長期目標(2050年カーボンニュートラル)について戦略を決定する「カーボンニュートラル推進会議」と、短・中期の目標達成に向けた取り組みを推進・モニタリングする「環境委員会」を定期的開催し、気候変動に関する目標と活動の方向性をスピーディに決定し、柔軟に対応しています。

また、「サステナビリティ会議」を通じて付議・報告される気候関連重要事項について、取締役会で審議を行い、必要に応じて事業戦略・計画を変更しています。



会議体名	責任者	開催頻度	役割
サステナビリティ会議	社長執行役員	年2回	サステナビリティ方針の審議・決定、全社的推進
環境委員会	社長執行役員	年3回	環境関連の業務執行の適正化とリスク最小化に向けた基本方針の策定・展開とモニタリング
カーボンニュートラル推進会議	CCNO*	年4回	カーボンニュートラル、気候変動課題に対する戦略検討・推進(方針の展開、目標達成シナリオ・活動の実行管理と課題解決含む)

※ CCNO: Chief Carbon Neutral Officer

戦略・リスク管理

シナリオ分析

これまでアイシンは、自動車業界の多様化するニーズに高い技術力で対応してきましたが、昨今、「100年に一度の大変革期」や「気候変動に伴う大規模災害の危険性」に直面しています。この転換期を乗り越えて持続的な成長を図れるかを検証するために、TCFDを活用したシナリオ分析を実施しました。

分析対象とシナリオの設定

分析対象は、グループ全体での事業影響を確認するため、「グローバル」と「全事業」とし、シナリオは、短中長期の視点を捉える中で、転換期となる2030年度に対し、

- ・移行面で影響が顕在化する「1.5°Cシナリオ」
 - ・物理面での影響が顕在化する「4°Cシナリオ」
- を設定しました。

設定シナリオ	1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
社会像	持続可能な発展を実現するため、大胆な政策や技術革新 ・炭素税の導入 ・電動化シフト	気温上昇による気候変化が事業影響に及ぼす社会 ・大雨/台風による洪水被害の増大
参照シナリオ	・NZE (IEA WEO2050) ・30@30 (IEA EV Outlook30@30)	・RCP8.5 (IPCC AR5)

想定されるステークホルダーの懸念

【移行面】

- 炭素効率性の評価が低く、炭素税の影響を受けやすい
- 自動車市場の電動化シフトによる競争激化

【物理面】

- 自然災害発生によるサプライチェーン寸断が生産継続に影響

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

リスクと機会の抽出

想定されるすべてのリスクと機会について抽出を行い、特にリスク懸念の高い項目について詳細分析を実施しました。

区分	リスク・機会の種類	影響段階	アイシンへの影響	時間的視点	財務影響	対応
				短・中・長	大・中	
	市場	調達	低炭素原材料の需要が高まり、必要な原材料の価格高騰による調達コストの増加	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 製品設計時点での軽量化や材料置換による使用原材料の削減 サーキュラーエコノミーの推進による購入原材料の削減
移行 リスク	新たな規制	直接操業	炭素税や再生可能エネルギー導入などの政策によるコストの増加	中	大	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用ミニマム化に向けた省エネ活動の推進 地域ごとの特徴を活かした再生可能エネルギーの導入
	新たな規制	製品需要	電動化の進展で、電動車向け製品需要が拡大する一方、ガソリン車向け製品需要が減少	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までにパワートレインユニット販売台数の電動化率増加を見据えて製品構成を電動車向けへシフト 高効率・小型化の電動ユニット、回生協調ブレーキ、熱マネジメントシステムや空力デバイスなど、幅広い製品によるモビリティの電動化とエネルギーソリューションでカーボンニュートラルへ貢献する製品の拡販を強化
物理的 リスク	緊急性	直接操業	気象災害(大雨、台風、洪水など)の発生頻度増加や激甚化による被災時のサプライチェーン寸断の発生や一時的操業の停止	短	中	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象発生時における行動基準およびルールの策定 調達物流のBCP高度化 リスクのある拠点を抽出して定期的にモニタリング 浸水対策計画の策定・実施
			電動化の進展による電動車向け製品の需要拡大	中	大	<ul style="list-style-type: none"> 高効率・小型化により電費向上に貢献する電動ユニットのスピーディな市場投入 車種別ユニット共通化、材料使用量低減によるコスト低減 回生協調ブレーキシステムの進化による電動車の航続距離向上 関連製品の生産能力拡大
機会	製品需要	—	CO ₂ 削減に寄与する製品・サービスへの需要拡大に伴う新規事業創出	中	中	<ul style="list-style-type: none"> ペロブスカイト型太陽電池の市場投入・シェア確保 ヤシ殻由来のバイオ成型炭の販売 CO₂を炭酸カルシウムとして固定化する技術の事業化
			省エネルギーかつ低炭素排出の製品需要の拡大	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 高効率で安定したエネルギー供給や、停電時の自立発電機能によるレジリエンス向上に貢献する家庭用燃料電池コージェネレーション エネファームのさらなる高効率化と拡販 自治体と協業で脱炭素事業を推進し、街づくりへ貢献

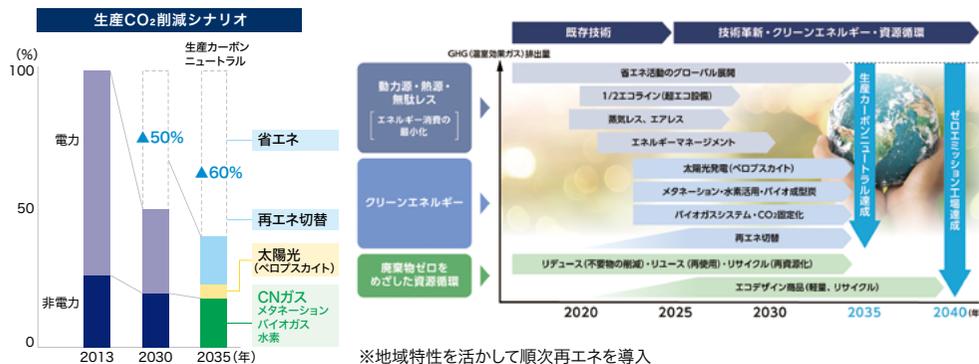
【時間】	【財務影響】
短：～2025年度	大：事業が停止、または大幅な縮小・拡大の影響が想定される
中：～2030年度	中：事業の一部への影響が想定される
長：～2050年度	※財務影響小は開示対象から除外

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

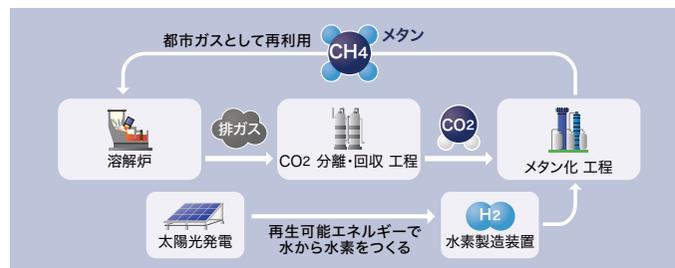
移行計画

アイシンでは、生産・製品の両軸で具体的な数値目標を設定し、CN社会の実現に貢献していきます。生産面ではグローバルでの生産CO₂を2030年に2013年度比で50%削減、2035年にはCNを達成、そして2040年にゼロエミ工場達成の目標を掲げました。各目標を達成するために①動力源・熱源・無駄レス②クリーンエネルギー③廃棄物ゼロをめざした資源循環の3つの柱で取り組んでいます。

地球環境と人にやさしいゼロエミ工場に向けた道筋



特にクリーンエネルギー化に向けては、太陽光発電の現在主流であるシリコン型に比べて薄くて軽く、その上曲げられる「ペロブスカイト型太陽電池」や鑄鉄溶解炉で使う石炭由来のコークスに代わるヤシ殻を原料とした「バイオ成型炭」、工場の燃焼設備で発生する排ガス中に含まれるCO₂を分離・回収、さらにそのCO₂からメタンガスを生成して溶解炉の燃料として再利用する「資源循環システム」などの開発に取り組んでいます。



取り組み事例：資源循環(メタネーション)システム

ライフサイクル全体で2050年CNを目指します。

特に製品面ではアイシンは自動車部品メーカーとして唯一、HEV、PHEV、BEV、FCEV向けに駆動ユニットをフルラインアップで揃えています。各国の事情が異なる中でどのようなお客様のニーズにも対応できる強みを活かして自動化市場の急速な電動化シフトに対応します。また、駆動ユニット以外にも回生協調ブレーキや空力デバイスなどの電動化製品の開発を加速し製品ラインアップの拡充を図ります。

また、「誰一人取り残さない」をスローガンにサプライチェーン全体のCNに向けた活動を推進しています。資源採掘から廃棄までライフサイクル全体で排出されるCO₂のうち、約40%は購入した原材料や部品に由来する排出です。これを削減するためには、サプライチェーンに関わる企業と協調しなければ進みません。アイシンではサプライヤーに対してCNの学び・気づきの場の提供やアイシンのCN活動紹介、サプライヤーのCN活動支援を通じてサプライチェーン全体のCN達成を目指します。

パワートレインユニット販売台数(万台)



サプライヤー向けCN活動紹介の様子

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

既に気候変動に取り組んできたアイシンにとって、生物多様性への取り組みは地球規模への課題と認識しています。生物多様性はローカルでの損失の上、ものさしが明確でないことに影響され社会全体での認識は遅れていますが、2023年度から生物多様性の変化に基づく分析から、グローバルな拠点を統一的なプロセスや評価に基づいて、リスクと機会の評価を実施しています。

自然共生社会の構築に関する基本的な考え方

アイシンでは持続可能な環境を未来へつないでいくため、2050年にありたい姿の一つに「自然・地域生態系との調和のグローバル実現」を定め、自然と調和した社会の構築を目指しています。

アライアンスへの参画、イニシアチブへの賛同

環境省の30by30アライアンスへの参画、経団連生物多様性イニシアチブへ賛同をしています。



アイシングループ生物多様性ガイドライン

2017年にアイシン連結環境保全研究会で制定しました。このガイドラインに沿って、グループ会社は環境異常の未然防止に加えて、自然環境保護を守るための活動に取り組んでいます。

序章	アイシングループ生物多様性ガイドラインの考え方	第5章	外来種の定着防止
第1章	生物多様性の啓発に向け、広報・教育・普及活動の実施	第6章	保護地域の保全
第2章	持続可能な生産と消費に向けた活動の実施	第7章	絶滅危惧種の絶滅防止に向けた活動
第3章	生息地破壊の抑止	第8章	生態系サービスの持続可能な利用に向けた活動
第4章	排水・ばい煙・廃棄物内の化学物質等による汚染の防止	第9章	二酸化炭素の削減・貯蔵による生態系の保護

【ポイント】アイシングループは拠点建設・製品開発・調達・生産・使用・廃棄に至るまで生物多様性に配慮した活動を推進する

直接操業場所に注目したLEAPアプローチ

生物資源や水資源などの自然資本では「地域」や「場所」によって与える影響に差異があるため、ローカルな視点での取り組みが必要であることを理解し、TNFD開示フレームワークで示されたLEAPアプローチを使いながら、統合的な開示を進めていきます。

LEAPアプローチ検討フロー

	Locate	Evaluate	Assess	Prepare
	自然との接点の発見	依存・影響関係の評価	重要なリスクと機会の評価	対応と報告の準備
検討対象	直接操業 生産71拠点	同左	同左	同左
検討内容	・活動場所の評価 ・優先地域の特定	・依存・影響関係の評価 ・妥当性の確認 ・優先度の高い依存項目、影響項目の抽出	・リスクと機会のリスト作成 ・シナリオ分析に基づくリスクと機会の定性的な重要度評価 ・リスク管理アプローチの整理	・戦略とリソースの割り当て ・パフォーマンス測定 ・情報開示の作成
アウトプット	①活動場所の評価結果 ②優先地域の特定結果	①依存・影響関係の評価結果 ②優先度の高い依存項目、影響項目リスト	①リスクと機会のリスト ②シナリオ分析に基づくリスクと機会の定性的な重要度評価 ③シナリオ分析に基づく重要なリスクと機会のリスト ④リスク管理戦略と軽減策	TNFD提言の開示推奨項目を照合した情報開示

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

L 自然との接点の発見

事業は活動場所で自然とつながっており、直面するリスクを特定、評価、回避、緩和、管理する上で活動場所の評価は重要です。Locateフェーズでは、生物多様性の重要性、生態系の完全性、水ストレスなどの観点から、組織の活動場所の評価を行い優先地域を特定します。

Locate検討の視点



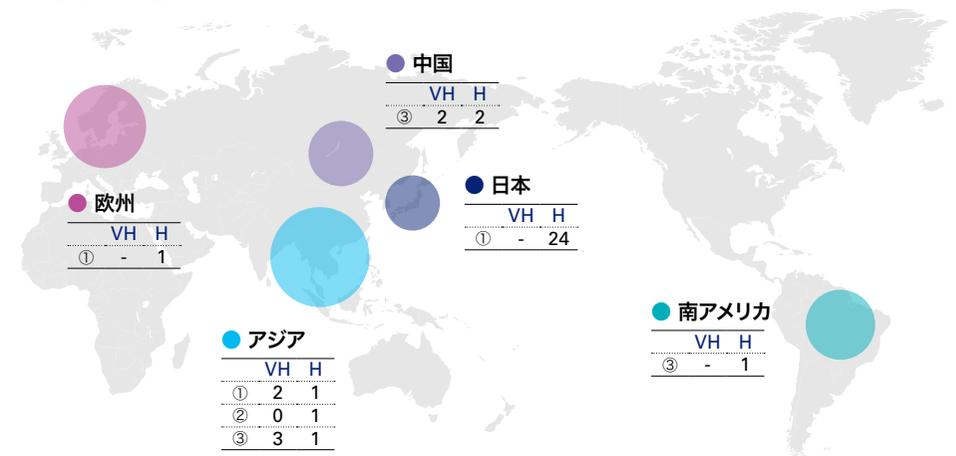
優先地域の選定方針

STEP1 対象拠点の位置情報のインポート ▶ STEP2 各指標の評価 ▶ STEP3 優先地域の選出

評価項目	評価ツール	評価指標
①生物多様性の重要性	IBAT	生物多様性の重要度の高い地域(KBA、Natura2000、World Heritage、Ramsar、ユネスコMAB、IUCN Management Ia~IV)との近接性、拠点から半径5km圏内
②生態系の完全性	WWF Biodiversity Risk Filter	Ecosystem Condition
③水ストレス	Aqueduct	Baseline water stress

IBAT : Integrated Biodiversity Assessment Tool 国連環境計画が開発した生物多様性リスク評価ツール
 WWF Biodiversity Risk Filter : WWFが開発 バリューチェーン上の生物多様性のリスクと機会を把握するツール
 Aqueduct : 世界資源研究所が開発した水リスク評価のグローバルツール、拠点が立地する地域の水リスクを水量・水質・規制・評判の観点で評価

優先地域の選出結果



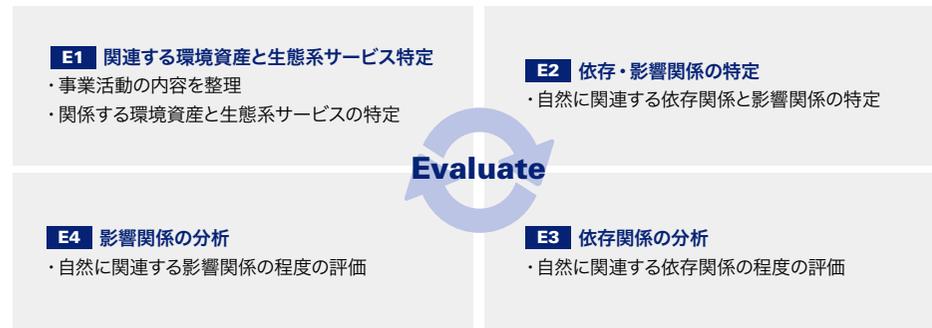
評価ランク : VH、H、M、L、VLの5段階(VH、Hのみ記載)

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

E 依存・影響関係の評価

活動場所における依存・影響関係は、リスクと機会を理解する上での重要な前提条件となります。Evaluateフェーズでは、Locateフェーズで特定した優先地域において、事業活動と自然との依存・影響関係を特定します。

Evaluate検討の視点



セクターレベルの依存関係

組織が機能するために依存している生態系サービスの側面として、ENCOREを用いて評価を実施しました。大きく4つ「直接的な物理インプット(例：地下水)」「生産プロセス(例：水質)」「直接的な影響の低減(例：生物による修復)」「混乱からの保護(例：気候規制)」が挙げられます。



セクターレベルの影響関係

組織の行動によって自然の変化をもたらす影響要因の側面として、ENCOREを用いて評価を実施しました。大きく5つ、「生態系の利用および利用変化(例：陸・淡水・海洋域)」「資源搾取(例：淡水域)」「気候変動(例：GHG排出量)」「汚染(例：水質)」「外来種(例：外乱)」が挙げられます。これらは、Science-Based Targets for NatureのTechnical Guidance for Step1 and Step2においても同様に定義されています。



自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

A 重要なリスクと機会の評価

LocateとEvaluateフェーズにおける検討結果を踏まえ、昨年度はリスクと機会のリストアップおよび定性的な重要度評価を実施しました。今年度は、4つのシナリオごとに世界観の変化を捉えて、重要度の再評価を実施します。

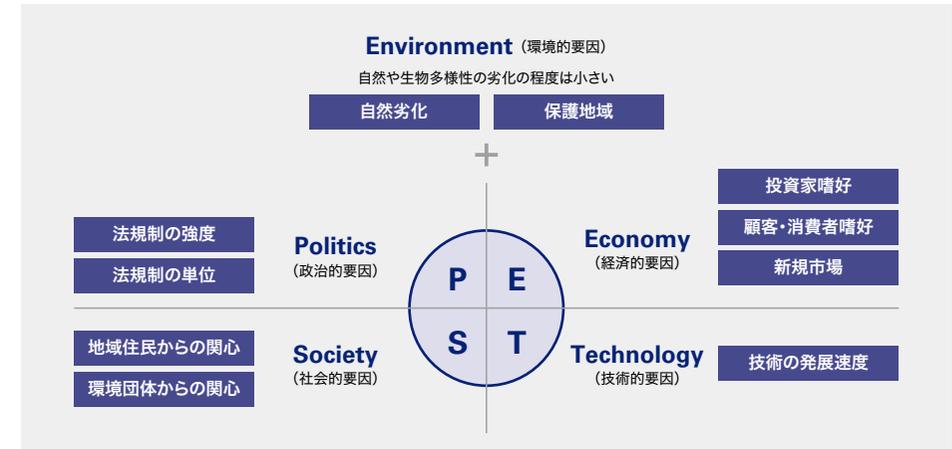
Assess再評価の視点



シナリオ分析の考え方

2つの重要な不確実性である「生態系サービスの低下 (物理リスクとの関連性が強)」および「市場と非市場の原動力の一致 (移行リスクとの関連性が強)」の組み合わせから、4つのシナリオの世界観をPEST+E分析のフレームを用いて想定した上で、重要度の移行状況評価しました。

PEST+E 分析



現在を中心としたシナリオの世界観



自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

A 重要なリスクと機会の評価

4つのシナリオの世界観設定

シナリオⅠ：規制が一部不十分で生態系サービスの劣化も進んでいるシナリオ

シナリオⅡ：規制強化などにより生態系サービスの劣化が抑制されているシナリオ

シナリオⅢ：環境負荷の大きい製品を優先するために生態系サービスの劣化が進むシナリオ

シナリオⅣ：規制強化などは少ないが生態系サービスの劣化は進まないシナリオ

2023年度評価結果を4つのシナリオの中間に位置すると想定した。

各シナリオのPEST+E分析結果

要因	項目	シナリオⅠ	シナリオⅡ	シナリオⅢ	シナリオⅣ
環境的要因	自然劣化	大きい	小さい	非常に大きい	小さい
	保護地域	拡大	拡大	停滞	停滞
政治的要因	法規制の強度	強力（一部不十分）	非常に強力	緩和	維持
	法規制の単位	グローバル	グローバル	ローカル	ローカル
経済的要因	投資家嗜好	ESG投資重視	ESG投資重視	経済成長投資重視	従来投資重視
	顧客・消費者嗜好	環境配慮型製品重視	環境配慮型製品重視	価格・品質重視	一部の顧客・消費者が環境配慮製品を重視
	新規市場	環境配慮型の市場拡大	環境配慮型の市場拡大	停滞	停滞
社会的要因	地域住民からの関心	高い	高い	低い	低い
	環境団体からの関心	高い	高い	中	中
技術的要因	技術の発展速度	速い	速い	遅い	維持

■：大幅に悪化・厳格化、□：悪化・厳格化、□：現状維持、■：回復・緩和（停滞含む）



自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

A 重要なリスクと機会の評価

リスク項目とPEST+E分析要因の関係性

リスク種別	リスク項目	影響項目	発生可能性 評価結果 (高・中・低)	影響の大きさ 評価結果 (高・中・低)	Environment	Politics	Economy	Society	Technology	
物理 リスク	給水制限による、生産量の減少	水	高	高	○	○			○	
		水	高	中		○			○	
規制	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	廃棄	高	中	○	○			○	
		気候	高	高		○			○	
		水	低	中		○			○	
	契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	水	低	中		○			○	
		気候	高	中		○			○	
		水	中	中		○			○	
	排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う 製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	汚染	低	中	○	○			○	
		水	低	高		○			○	
		汚染	低	中	○	○			○	
	厳格化された基準超過による、罰則・罰金	水	低	高	○	○			○	
廃棄		中	高	○	○			○		
気候		低	低		○			○		
カーボンニュートラルに対応するための負担増加 資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	気候	高	高		○	○		○		
	廃棄	中	中	○	○	○		○		
	水	中	低			○		○		
市場	ESG投資の活発化による、株価の不安定化	汚染	低	低	○		○		○	
		廃棄	中	低	○		○		○	
		気候	高	低			○		○	
		水	中	中			○		○	
移行 リスク	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	汚染	中	中	○		○		○	
		廃棄	中	中	○		○		○	
		気候	高	高			○		○	
	新技術導入のための負担増加	水	低	中		○	○	○	○	
		汚染	低	低	○	○	○		○	
		廃棄	高	低	○	○	○		○	
	ブランド価値の低下による、売上減少	気候	高	低		○	○	○	○	
		水	中	低			○		○	
		汚染	低	低	○		○		○	
	ブランド価値の低下による、人材採用率や従業員定着率の悪化	廃棄	中	低	○		○		○	
水		低	低			○		○		
気候		高	低			○		○		
評判	地域住民との対立による、事業継続性の低下	水	低	高				○	○	
		汚染	低	中	○			○	○	
		廃棄	低	高	○			○	○	
	環境団体からの批判等による評判の低下	気候	低	低				○	○	
		水	低	中				○	○	
		汚染	低	中	○			○	○	
			廃棄	低	中				○	○
			水	低	中				○	○
			気候	低	中				○	○

自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

A 重要なリスクと機会の評価

機会項目とPEST+E分析要因の関係性

機会種別	機会項目	影響項目	発生可能性 評価結果 (高・中・低)	影響の大きさ 評価結果 (高・中・低)	Environment	Politics	Economy	Society	Technology	
ビジネス パフォーマンス 関連	マーケット	新たな市場や新たな地域への参入による、 売上増加	水	低	低	○		○	○	○
			汚染	低	低	○		○	○	○
			廃棄	低	低	○		○	○	○
			気候	中	中	○		○	○	○
	新たな規制に対する影響回避(対応力の向上)		水	中	中	○	○		○	○
			汚染	低	中	○	○		○	○
			廃棄	中	中	○	○		○	○
			気候	高	中	○	○		○	○
	資本の流れ、 資金調達	ESG投資の呼び込みによる、株価の安定化	水	低	低	○		○		
			汚染	低	低	○		○		
			廃棄	低	低	○		○		
			気候	低	低	○		○		
	製品とサービス	リユースリサイクルの活発化による、売上増加 (環境配慮製品)	水	中	低	○		○	○	○
			汚染	中	低	○		○	○	○
			廃棄	中	低	○		○	○	○
			気候	高	中	○		○	○	○
資源効率	資源効率の向上による、資源購入費用や 廃棄物処理費用の削減	水	低	中	○		○	○	○	
		汚染	低	中	○		○	○	○	
		廃棄	低	中	○		○	○	○	
		気候	高	低	○		○	○	○	
評判	ブランド価値の向上による、売上増加	水	中	低	○		○	○	○	
		汚染	低	低	○		○	○	○	
		廃棄	中	低	○		○	○	○	
		気候	中	低	○		○	○	○	
評判	ブランド価値の向上による、 人材採用率や従業員定着率の改善	水	低	低	○		○	○	○	
		汚染	低	低	○		○	○	○	
		廃棄	低	低	○		○	○	○	
		気候	低	低	○		○	○	○	
評判	地域との良好な関係構築による、 事業継続性の向上	水	低	低	○		○	○	○	
		汚染	低	低	○		○	○	○	
		廃棄	低	低	○		○	○	○	
		気候	低	低	○		○	○	○	
持続可能性 パフォーマンス 関連	生態系の保護、 回復、再生	生態系サービスの安定的な享受による、 サプライチェーンのレジリエンス向上	水	低	低	○			○	○
			汚染	低	低	○			○	○
			廃棄	低	低	○			○	○
			気候	低	低	○			○	○

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

P 対応と報告の準備

アイシンは既に2050年のありたい姿を描き、バックキャストで具体的に自然共生社会の構築に向けた地域と密着した活動を開始しており、今後さらに定量・定性目標を定めて活動を強化していきます。

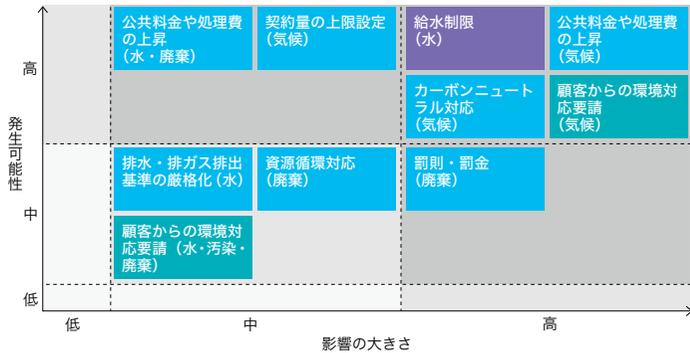
2023年度にTNFDに基づくLEAPアプローチで評価を実施したことで、既往の環境活動と優先地域や優先度の高い依存・影響項目、リスクと機会の関連付けを明確に描くことができました。

重要度の再評価結果

	発生可能性	影響の大きさ
高	3年以内	中断もしくは重大な財務影響
中	10年以内	限定的な財務影響
低	30年以内	ほとんど財務影響が生じない

リスク

- 物理リスク
- 移行リスク
- 急性
- 規制
- 市場



シナリオIII

リスク種別	リスク項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIIIの重要度	<参考>現在の重要度
物理リスク	急性	給水制限による、生産量の減少	水	高	高	高

シナリオIV

リスク種別	リスク項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIVの重要度	<参考>現在の重要度
物理リスク	規制	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	水	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	廃棄	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	気候	高	高	高
	カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	高	高	
市場	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	気候	高	高	高	

シナリオI

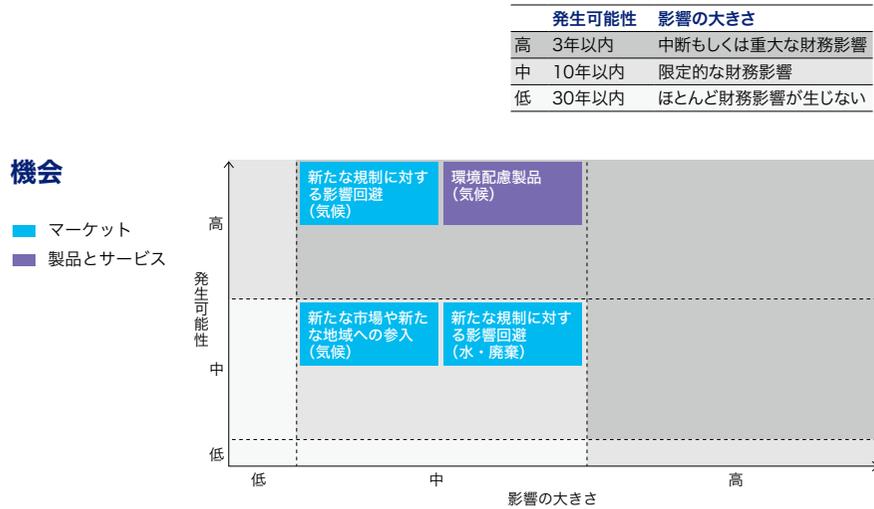
リスク種別	リスク項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIの重要度	<参考>現在の重要度
物理リスク	急性	給水制限による、生産量の減少	水	高	高	高
		給水制限による、生産量の減少	水	高	中	高
		給水制限による、生産量の減少	廃棄	高	中	高
規制	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	気候	高	高	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	気候	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	水	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	水	中	中	高
移行リスク	契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	水	低	高	中
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	廃棄	中	高	高
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	気候	高	高	高
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	気候	高	中	高
市場	排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	水	中	中	中
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	水	中	中	高
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	汚染	中	中	高
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	汚染	中	中	高
技術	厳格化された基準超過による、罰則・罰金	厳格化された基準超過による、罰則・罰金	水	低	高	中
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	廃棄	中	高	高
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	気候	高	高	高
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	気候	高	低	高
評判	カーボンニュートラルに対応するための負担増加	カーボンニュートラルに対応するための負担増加	水	中	中	中
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	高	高
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	高	高
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	低	高
評判	資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	水	低	高	中
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	廃棄	低	高	中
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	水	中	中	高
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	汚染	中	中	高
市場	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	汚染	中	中	中
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	汚染	中	中	高
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	気候	高	高	高
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	気候	高	高	高
技術	新技術導入のための負担増加	新技術導入のための負担増加	廃棄	高	低	中
		新技術導入のための負担増加	気候	高	低	中
評判	地域住民との対立による、事業継続性の低下	地域住民との対立による、事業継続性の低下	水	低	高	中
		地域住民との対立による、事業継続性の低下	廃棄	低	高	中

シナリオII

リスク種別	リスク項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIIの重要度	<参考>現在の重要度
物理リスク	急性	給水制限による、生産量の減少	水	高	高	高
		給水制限による、生産量の減少	水	高	中	高
		給水制限による、生産量の減少	廃棄	高	中	高
規制	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	気候	高	高	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	気候	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	水	高	中	高
		公共料金や処理費の上昇による、コストの増加	水	中	中	高
移行リスク	契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	水	低	高	中
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	廃棄	中	高	高
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	気候	高	高	高
		契約量の上限設定による、生産拡大の機会喪失	気候	高	中	高
市場	排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	水	中	中	中
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	水	中	中	高
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	汚染	中	中	高
		排水・排ガス排出基準の厳格化に伴う製造および処理プロセスの変更による、コスト増加	汚染	中	中	高
技術	厳格化された基準超過による、罰則・罰金	厳格化された基準超過による、罰則・罰金	水	低	高	中
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	廃棄	中	高	高
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	気候	高	高	高
		厳格化された基準超過による、罰則・罰金	気候	高	低	高
評判	カーボンニュートラルに対応するための負担増加	カーボンニュートラルに対応するための負担増加	水	中	中	中
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	高	高
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	高	高
		カーボンニュートラルに対応するための負担増加	気候	高	低	高
評判	資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	水	低	高	中
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	廃棄	低	高	中
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	水	中	中	高
		資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	汚染	中	中	高
市場	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	汚染	中	中	中
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	汚染	中	中	高
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	気候	高	高	高
		顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少	気候	高	高	高
技術	新技術導入のための負担増加	新技術導入のための負担増加	廃棄	高	低	中
		新技術導入のための負担増加	気候	高	低	中
評判	地域住民との対立による、事業継続性の低下	地域住民との対立による、事業継続性の低下	水	低	高	中
		地域住民との対立による、事業継続性の低下	廃棄	低	高	中

自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

P 対応と報告の準備



シナリオII						
機会種別	機会項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIIの重要度	<参考>現在の重要度
ビジネスパフォーマンス関連	新たな市場や新たな地域への参入による、売上増加	気候	中	中	高	中
	新たな規制に対する影響回避 (対応力の向上)	水	中	中	高	中
		廃棄	中	中	高	中
		気候	高	中	高	高
	製品とサービス	リユースリサイクルの活発化による、売上増加 (環境配慮製品)	気候	高	中	高
資源効率	業務効率化による、人件費の削減	廃棄	高	低	高	中
		気候	高	低	高	中

シナリオIII シナリオIIIにおける重要な機会(優先1に該当)の特定なし

シナリオIV シナリオIVにおける重要な機会(優先1に該当)の特定なし

シナリオI						
機会種別	機会項目	影響項目	発生可能性	影響の大きさ	シナリオIの重要度	<参考>現在の重要度
ビジネスパフォーマンス関連	新たな市場や新たな地域への参入による、売上増加	気候	中	中	高	中
	新たな規制に対する影響回避 (対応力の向上)	水	中	中	高	中
		廃棄	中	中	高	中
		気候	高	中	高	高
	製品とサービス	リユースリサイクルの活発化による、売上増加 (環境配慮製品)	気候	高	中	高
資源効率	業務効率化による、人件費の削減	廃棄	高	低	高	中
		気候	高	低	高	中

第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)と代表的活動

アイシンは既に2050年のありたい姿を描き、バックキャストで具体的に定めた基盤・自然共生、脱炭素、資源循環の3つの柱がリスク軽減と機会の創出に効果を発揮できることを確認しています。

	指標	活動
基盤・自然	環境異常件数 ▶ 環境取組基盤強化でゼロ継続	・排水基準の常時監視 ・事故想定 of 緊急訓練 ・「環境の鉄則」未然防止意識の醸成
	自然と共生する工場 ▶ 3拠点を実現	・工場認定制度の評価制度構築 ・工場内ビオトープ ・地域毎の自然保護活動
脱炭素	生産CO ₂ 排出量 ▶ 2013年度比で25%削減	・グローバルCO ₂ 228.0万t-CO ₂ 、再エネ導入率18.4% ・CO ₂ 削減新技術開発
	製品ライフサイクルCO ₂ 排出量 ▶ 2013年度比で18%削減	・サプライヤーとの取り組み、CN道場、支援活動など
資源循環	売上高当たり廃棄物量 ▶ 国内: 2013年度比で9%削減 ▶ 海外: 2019年度の実績以下	・国内3.47t/億円 ・不要物に着目し解体リユース拡大 ・工程排水の社内リサイクル

2024年度は2023年度の結果に対する4つのシナリオにおける再評価を行うことで、企業と自然の関わりを考慮して現実的に取り組むべきことを認識できました。2024年度は3ヵ年計画の中間点として位置づけて、評価の有効性を確認するとともに、第8次アイシン連結環境取組プランではめざすべき姿を明確にしていきます。

パフォーマンスデータ(環境)

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン	50.6%
国内グループ会社52社	64.7%
連結(株式会社アイシンおよび連結子会社)	100%

カバー率の算出方法

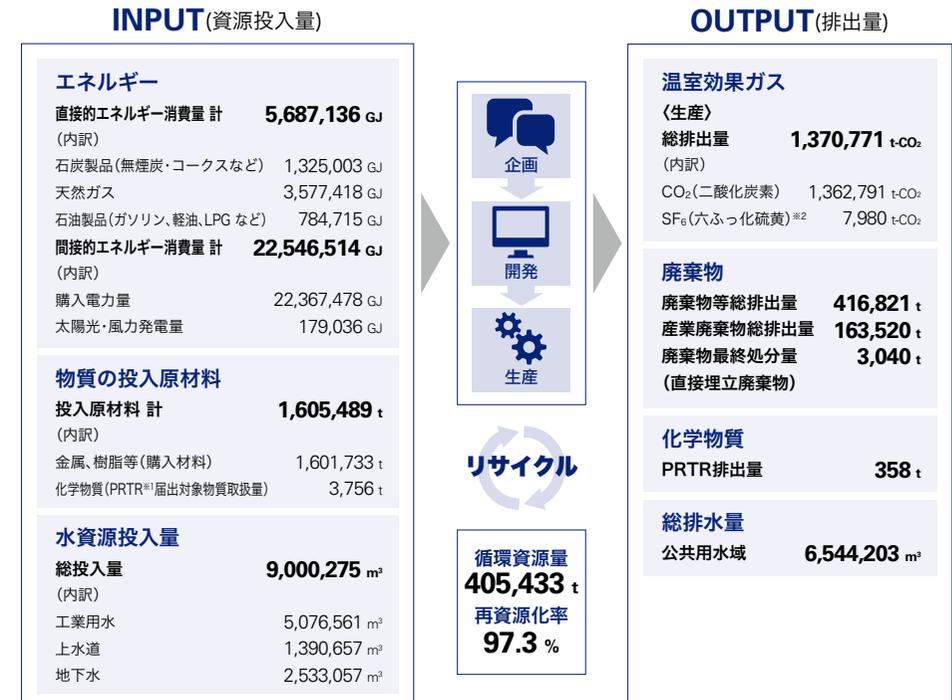
$$\text{カバー率(\%)} = \frac{\text{報告対象会社の売上高}}{\text{アイシングループ(株式会社アイシンおよび連結子会社)の売上高}} \times 100$$

※ 過去のデータについては、集計範囲・集計項目の見直し等の理由により変更している場合があります。
 ※ 2021年度実績より旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュが統合されたため、アイシン単体の数値は増加。

アイシン	アイシン単体
国内グループ会社52社	アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン軽金属、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン開発、アイシン東北、アイシン九州、アイシン九州キャストینگ、アイシン北海道、愛知技研、埼玉工業、寿技研工業、山形クラッチ、新三商事、光南工業、碧南運送、サンエツ運輸、テクノバ、アイシン・コラボ、アイシン・ソフトウェア、エフティテクノ、イムラ・ジャパン、シーヴィテック、シーヴィテック北海道、シーヴィテック九州、アイシン瑞浪、アイシン・メタルテック、アイシン・デジタルエンジニアリング、アイシン・ロジテックサービス、アイシン・マシンテック、オーキス・ジャパン、アイシン新和、新和工業、エイティール九州、アイシン高丘東北、平林工業、アイシン高丘エンジニアリング、イナテツ技研、シンコー精機、テクノメタル、となみの工業、ASブレーキシステムズ、九州シロキ、松美工業、サンサークル 52社
国内グループ会社31社	『国内グループ会社52社』から、アイシン高丘、アイシン軽金属、アドヴィックス、アイシンシロキの関連会社を除いた31社
国内グループ会社50社	『国内グループ会社52社』から旧イムラ材料開発研究所、旧アイシン・コスモス研究所を除いた50社
国内グループ会社56社	『国内グループ会社52社』にアイシン・インフォテックス、アイシンシロキの関連会社を加えた56社

環境マネジメント

資源投入量と排出量(2023年度) 国内グループ52社



※1 PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) : 有害性のあるさまざまな化学物質について、事業所からの環境(大気・水・土壌)への排出量および廃棄物に含まれた事業所外への移動量を、事業者が自ら把握し、国に対して届け出るとともに、国は届出データなどに基づいて排出量・移動量を推計し公表する制度。

※2 SF₆ (Sulfur hexafluoride) : 六ふっ化硫黄。温暖化効果がCO₂の22,800倍とされる温室効果ガス。

パフォーマンスデータ(環境)

ISO14001認証取得会社数/取得率

連結						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生産会社数*	社	124	134	130	129	130
取得会社数*		113	120	118	115	119
取得会社の割合	%	91	90	91	89	92

※ 生産開始後3年未満の会社を除く

環境事故・協定値超過の件数

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法規制、協定値超過	件	0	1**2	0	0	0
環境事故		1**1	0	1**3	0	0

連結						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法規制、協定値超過	件	0	2**2**5	2**6**7	1**9	3**10**11**12
環境事故		2**1**4	0	2**3**8	0	3**13**14**15

※1: アイシン(食堂排水流出)
 ※2: アイシン(ダイオキシソキシソ類基準値超過)
 ※3: アイシン(ATF流出)
 ※4: 愛知技研(濾液流出)
 ※5: アイシン瑞浪(BOD基準値超過)
 ※6: シロキ工業(亜鉛協定値超過)
 ※7: 安慶雅徳帝伯活塞(COD基準値超過)
 ※8: 光南工業(軽油流出)
 ※9: 愛知技研(BOD基準値超過)

※10: 広州白木自動車部品(リン基準値超過)
 ※11: アイシン九州キャスティング(NOx基準値超過)
 ※12: アイシンシロキ(ノルマルヘキサン抽出物質基準値超過)
 ※13: アイシンシロキ(重油流出)
 ※14: アイシン・オートパーツタイランド(含油排水流出)
 ※15: アイシン・メタルテック(ボンデ排水流出)

環境監査(環境管理部署主催)

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実施事業所数	箇所	20	20	37	37	37
改善指摘事項の数	件	22	5	2	0	3
内部監査員数	人	379	478	1,385	1,132	1,412
監査員教育の回数	回	9	4	4	11	10

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
実施事業所数	箇所	124	140	158	146	169
改善指摘事項の数	件	405	390	418	313	369
内部監査員数	人	2,589	3,018	3,265	3,034	3,510
監査員教育の回数	回	32	29	28	34	42

環境教育受講人数

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境管理部署向け教育	人	2,415	1,640	3,029	8,861	3,295
一般部署向け教育		16,893	14,140	27,590	26,924	25,891

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境管理部署向け教育	人	2,858	2,024	3,518	9,379	3,718
一般部署向け教育		25,012	18,968	30,976	33,263	32,441

パフォーマンスデータ(環境)

温室効果ガス(連結)

温室効果ガス排出量(Scope1、2)

■ 算定方法

CO₂総排出量=Σ(燃料使用量×CO₂排出係数)+Σ(購入電力量×CO₂排出係数)

CO₂排出係数

【2019～2023年度排出量】

国内

燃料 IPCC2006、2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesに基づく排出係数

購入電力 環境省・経済産業省公表の電気事業者別調整後排出係数(2019年・2020年:R1年度、2021年:R2年度、2022年:R3年度、2023年:R4年度)

海外

燃料 IPCC2006、2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesに基づく排出係数

購入電力 IEA:CO₂ Emissions from Fuel Combustionに基づく排出係数(2019/2020:IEA2017, 2019edition、2021:IEA2019,2021edition、2022:IEA2020,2022edition、2023:IEA2021,2023edition)

SF₆のCO₂換算は、「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」に定める地球温暖化係数を使用。

Scope1、2、3合計

単位:t-CO₂e

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
26,016,371	24,515,960	25,530,744	24,088,622	25,224,731

生産CO₂排出量

単位:t-CO₂e

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	630,904	577,100	602,011	533,137	525,133
Scope2	2,080,878	1,907,664	1,963,240	1,745,595	1,755,040
合計	2,711,782	2,484,764	2,565,251	2,278,732	2,280,173

サプライチェーン排出量(Scope3)

単位:t-CO₂e

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1.購入した製品・サービス	10,905,462	10,666,463	11,373,619	10,736,420	11,177,441
2.資本財	999,649	654,409	752,442	761,807	791,314
3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	438,413	398,144	409,028	361,030	348,710
4.輸送、配送(上流)	578,235	525,970	608,026	669,230	689,386
5.事業から出る廃棄物	73,710	70,085	54,752	53,040	58,472
6.出張	19,218	9,348	11,552	13,814	16,149
7.雇用者の通勤	60,852	40,701	37,080	32,963	36,868
8.リース資産(上流)	—	—	—	—	—
9.輸送、配送(下流)	160,454	155,584	158,884	168,284	175,895
10.販売した製品の加工	488,317	505,268	492,297	517,713	379,242
11.販売した製品の使用	9,309,776	8,742,538	8,814,825	8,230,378	9,042,565
12.販売した製品の廃棄	29,414	28,068	29,558	29,261	29,789
13.リース資産(下流)	—	—	—	—	—
14.フランチャイズ	—	—	—	—	—
15.投資	173,679	167,025	150,733	167,752	127,995
合計	23,237,179	21,963,602	22,892,795	21,741,694	22,873,825

※ Scope3の算定条件の見直しに伴い、過年度実績も見直しています

■ SBTiによる認定を取得した温室効果ガス排出削減目標

対象	2030年度目標(2019年度比)
Scope1、2	46.2%削減
Scope3(カテゴリー1、11)	27.5%削減

■ 目標に対する進捗状況

アイシンは2023年11月、SBTiからScope1、2の削減目標について1.5°C基準に合致するとの認定を受けました。またこの認定とともに、Scope3カテゴリー1、11の排出原単位の削減目標についてWell Below2°C基準も合致するとの承認を受けました。

対象	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1、2	8.2	5.1	15.6	15.4
Scope3(カテゴリー1、11)	4.0	0.1	6.2	0.0

パフォーマンスデータ(環境)

エネルギー

各エネルギーの熱量換算は、「エネルギーの使用の合理化に関する法律施行規則」に定める係数を使用。

直接的エネルギー消費量

アイシン							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
直接的エネルギー消費量 計		1,266,353	1,121,852	2,507,628	2,062,463	1,840,192	
種類別 内訳	石炭製品 (無煙炭・コークスなど)	GJ	0	0	0	0	0
	天然ガス		1,201,953	1,086,427	2,242,153	1,793,935	1,564,475
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPGなど)		64,400	35,425	265,474	268,528	275,717

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
直接的エネルギー消費量 計		6,266,688	6,383,778	6,481,096	5,610,682	5,687,136	
種類別 内訳	石炭製品 (無煙炭・コークスなど)	GJ	1,215,999	1,315,547	1,320,790	1,182,273	1,325,003
	天然ガス		4,247,265	4,211,756	4,306,635	3,652,490	3,577,418
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPGなど)		803,424	856,475	853,671	775,918	784,715

間接的エネルギー消費量

アイシン							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
間接的エネルギー消費量 計		3,231,362	2,875,362	9,374,243	8,126,463	9,145,897	
種類別 内訳	購入電力量	GJ	3,220,497	2,863,857	9,351,110	8,078,720	9,112,293
	太陽光・風力発電量		10,865	11,505	23,133	47,743	33,604

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
間接的エネルギー消費量 計		18,840,372	20,752,442	22,539,761	20,496,867	22,546,514	
種類別 内訳	購入電力量	GJ	18,771,491	20,710,226	22,509,267	20,380,915	22,367,478
	太陽光・風力発電量		68,881	42,216	30,494	115,952	179,036

化学物質

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR排出量	t	314	227	391	239	204

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR排出量	t	425	405	537	343	358

パフォーマンスデータ(環境)

投入原材料

アイシン (2020年度からは旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュ合算)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
投入原材料 計		479,463	774,565	798,729	741,301	924,037	
種類別 内訳	金属、樹脂等(購入材量)	t	479,149	774,338	798,338	741,075	923,686
	化学物質(PRTR届出対象物質取扱量)		314	227	391	226	351

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
投入原材料 計		1,478,060	1,538,268	1,504,520	1,424,355	1,605,489	
種類別 内訳	金属、樹脂等(購入材量)	t	1,476,410	1,536,897	1,503,174	1,423,623	1,601,733
	化学物質(PRTR届出対象物質取扱量)		1,650	1,372	1,346	733	3,756

廃棄物・再資源化

アイシン							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
廃棄物・ 有価物	廃棄物等総排出量		51,231	47,881	54,521	52,601	54,871
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	50,977	47,555	54,117	52,060	52,348
	再資源化率	%	99.5	99.3	99.3	99.0	95.4
	廃棄物最終処分量	t	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4
産業 廃棄物	廃棄物等総排出量		3,381	2,910	9,940	9,303	9,191
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	3,127	2,584	9,536	8,762	6,668
	再資源化率	%	92.5	88.8	95.9	94.2	72.5
	廃棄物最終処分量	t	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
廃棄物・ 有価物	廃棄物等総排出量		388,537	309,854	370,984	342,584	416,821
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	382,370	305,700	360,228	333,958	405,433
	再資源化率	%	98.4	98.7	97.1	97.5	97.3
	廃棄物最終処分量	t	3,714.6	3,064.9	2,663.3	2,322.9	3039.6
産業 廃棄物	廃棄物等総排出量		126,287	153,976	160,314	144,912	163,520
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	120,119	128,606	149,557	136,286	152,132
	再資源化率	%	95.1	83.5	93.3	94.0	93.0
	廃棄物最終処分量	t	3,714.6	3,064.9	2,663.3	2,322.9	3039.6

パフォーマンスデータ(環境)

水

水資源投入量

アイシン							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
総投入量 計		2,736,620	2,382,017	3,759,825	3,179,841	3,337,982	
種類別 内訳	m ³	上水道	498,164	458,510	863,809	634,353	597,423
工業用水		2,100,223	1,882,233	2,350,054	1,944,084	1,938,072	
地下水		138,233	41,274	545,962	601,404	802,487	

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)							
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
総投入量 計		9,218,456	10,185,890	9,737,650	8,770,224	9,000,275	
種類別 内訳	m ³	上水道	2,137,121	2,002,959	1,815,976	1,487,796	1,390,657
工業用水		5,815,312	5,562,766	5,425,748	4,851,682	5,076,561	
地下水		1,266,024	2,620,165	2,495,927	2,430,746	2,533,057	

総排水量

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
公共用水域	m ³	2,690,794	2,348,615	3,353,633	2,941,031	2,848,780

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
公共用水域	m ³	7,346,337	7,807,464	7,208,541	6,579,416	6,544,203

輸送

CO₂排出量の計算は、「エネルギーの使用の合理化に関する法律」および関連ガイドラインに定める計算方法を使用。

輸送に伴うCO₂排出量

アイシン						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総排出量	t-CO ₂	13,671	12,541	26,909	26,483	26,143

国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)						
項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総排出量	t-CO ₂	86,063	84,569	89,691	86,823	86,077

パフォーマンスデータ(環境)

環境会計

環境省発行「環境会計ガイドライン2005年度版」に準拠しています。

(億円)

		アイシン				
項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境保全 コスト	事業エリア内コスト	24.3	18.1	41.4	68.1	67.6
	管理活動コスト	7.4	4.4	5.8	6.0	8.4
	上下流コスト	7.5	6.7	25.4	8.4	6.1
	研究開発コスト	51.7	39.7	50.2	57.8	71.4
	社会活動コスト	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1
	環境損傷対応コスト	0.0	0.0	0.5	1.2	1.9
	合計	91.0	69.0	123.4	141.6	155.6
環境保全 効果	省エネルギーによる効果	1.0	0.3	0.3	1.2	1.0
	資材低減による効果	4.6	2.7	7.0	3.4	4.5
	廃棄物低減による効果	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有価物売却金	23.5	15.5	63.0	72.2	67.1
	合計	29.1	18.5	70.3	76.8	72.6

(億円)

		国内グループ会社52社 (2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社、2022年度は56社)				
項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境保全 コスト	事業エリア内コスト	113.0	103.4	118.1	130.4	163.0
	管理活動コスト	13.9	11.4	13.6	11.8	14.4
	上下流コスト	41.9	25.8	31.1	14.5	13.6
	研究開発コスト	181.3	122.7	97.0	70.8	88.8
	社会活動コスト	2.0	1.0	0.5	0.5	0.5
	環境損傷対応コスト	0.3	0.2	0.7	0.2	2.1
	合計	352.4	264.5	261.0	228.2	282.4
環境保全 効果	省エネルギーによる効果	16.7	15.0	7.8	8.8	9.7
	資材低減による効果	4.6	2.8	7.1	3.4	4.5
	廃棄物低減による効果	0.7	2.6	1.8	0.7	0.5
	有価物売却金	67.4	63.1	133.8	140.5	125.7
合計	89.4	83.5	150.5	153.4	140.4	

パフォーマンスデータ(環境)

各工場の排出データ

■ 水質

単位: PH…なし、大腸菌…個/cc、ダイオキシン類…pgTEQ/L、その他…mg/L、{ }…日間平均値、
—…設定なし、ND…検出限界以下

規制値: 法基準、条例基準、協定値のうちで、最も厳しい基準値を記載

※ 測定回数が1回の場合は、数値を『最大』の欄に記載

※ 以下の規制項目は、すべての工場で定量下限値以下(検出されない)

フェノール類、全クロム、全シアン、六価クロム、カドミウム、鉛、全水銀、アルキル水銀、ヒ素、有機リン、
PCB、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレン、ジクロロメタン、四塩化炭素、1,2-ジクロロエタン、1,1-ジク
ロロエチレン、シス-1,2-ジクロロエチレン、1,1,1-トリクロロエタン、1,1,2-トリクロロエタン、1,3-ジクロロブ
ロペン、チウラム、シマジン、チオベンカルブ、ベンゼン、セレン

■ 大気

単位: ばいじん(g/Nm³)、NOx(ppm)、SOx(K値)、塩化水素(mg/Nm³)、ダイオキシン(ng-TEQ/Nm³)

規制値: 法・条例・協定のうち、最も厳しい値を表記

測定値: 最大値を表記(同じ設備が複数ある場合は、最も厳しい規制値を持つ設備の数値を記載)

※ 条例による届出をしている場合は、測定していない項目があります。

■ PRTR法の取扱量および排出・移動量

単位: kg/年、ただしダイオキシン類(mg-TEQ/年)

取扱量: 1000kg/年(特定第1種は500kg/年)未满是除外

刈谷地区

水質(技術センター・Rラボ)

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.8	7.2	7.6
COD	25{20}	20	1.8	2.7	4.0
BOD	25{20}	20	ND	1.1	3.9
SS	30{20}	20	ND	0.3	1.1
油分	5	2	ND	0.1	0.9
大腸菌	3,000	1,000	0	23	250
全窒素(N)	120{60}	15	4.8	5.3	8.1
全リン(P)	16{8}	1	0.01	0.04	0.07
鉄(Fe)	5	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	2	ND	ND	0.06
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.07	0.12
銅(Cu)	1	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	5	ND	0.06	0.2
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気(アドヴィックス所有の設備を除く)

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.1	<0.002
	ガス機関	0.05	0.04	<0.005
	冷温水機	0.1	0.08	<0.003
SOx	ボイラー	1.75	1.4	<0.05
	ガス機関	1.75	1.4	<0.2
	冷温水機	1.75	1.4	<0.008
NOx	ボイラー	-	150	29
	ガス機関	200	180	180
	冷温水機	150	120	34

パフォーマンスデータ(環境)

半田地区(半田工場・半田電子工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.0~9.0	6.0~8.0	6.3	7.1	7.8
COD	15	10	1.5	3.9	6.7
BOD	15	10	ND	1.9	5.2
SS	15	10	ND	0.4	1.1
油分	2	2	ND	0.1	0.6
大腸菌	3,000	1,000	6	37	94
全窒素(N)	120{60}	15	2.2	2.9	3.8
全リン(P)	16{8}	2	0.04	0.13	0.25
鉄(Fe)	0.5	0.5	ND	0.2	0.24
マンガン(Mn)	10	0.5	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.04	0.05
銅(Cu)	1	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	冷温水機	0.1	0.08	<0.003
	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	発電機	0.05	0.04	<0.005
SOx	冷温水機	1.75	1.5	<0.2
	ボイラー	1.75	1.5	<0.005
	発電機	1.5	1.5	<0.02
NOx	冷温水機	150	120	23
	ボイラー	150	120	40
	発電機	200	160	150

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
メチレンビス (4,1-フェニレン)= ジイソシアネート	1,900	0	0	0	0
鉛およびその化合物	600	0	0	0	0

安城工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.5~8.5	6.5~8.5	6.9	7.3	7.9
COD	25{20}	10	0.4	0.8	1.4
BOD	20	10	ND	0.2	1.6
SS	20	10	0.1	0.7	1.5
油分	2	1.6	ND	0.1	0.5
大腸菌	1,000	300	0	11	42
全窒素(N)	25	10	0.4	0.5	0.8
全リン(P)	2	2	ND	ND	ND
鉄(Fe)	2	2	ND	0.01	0.12
マンガン(Mn)	2	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	2	ND	0.04	0.39
銅(Cu)	0.2	0.2	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	2	1.5	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
アンチモンおよびその化合物	1,300	0	0	0	0
クロムおよび三価クロム化合物	2,400	0	0	0	0
ニッケル	1,600	0	0	0	0
マンガンおよびその化合物	1,600	0	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

新川工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	-	5.8~8.6	7.0	7.4	8.0
COD	-	20	ND	0.2	0.7
BOD	-	20	ND	0.3	1.1
SS	-	20	ND	0.1	1.3
油分	-	3	ND	0.1	0.7
大腸菌	-	1,000	0	0	0
全窒素(N)	-	30	0.2	0.6	1.2
全リン(P)	-	3	ND	ND	ND
鉄(Fe)	-	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	-	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	-	1	ND	ND	ND
銅(Cu)	-	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

新豊工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH					
COD					
BOD					
SS					
油分					
大腸菌					
全窒素(N)					
全リン(P)					
鉄(Fe)					
亜鉛(Zn)					
銅(Cu)					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

排水はすべてアイシン高丘の排水処理場で処理しているため、対象外

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	ガス浸炭炉	0.25	0.2	0.011
	乾燥炉	0.4	0.32	<0.002
SOx	ボイラー	9	7	<0.07
	ガス浸炭炉	9	7	<0.003
	乾燥炉	9	7	<0.009
NOx	ボイラー	-	150	30
	ガス浸炭炉	200	160	<3
	乾燥炉	-	180	<3

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
マンガンおよびその化合物	3,500	0	0	0	0
アジピン酸ジ-2-エチルヘキシル	2,300	0	0	0	0
ジエタノールアミン	1,000	0	0	0	210
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	14,000	0	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

小川工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.5~8.5	6.5~8.5	7.0	7.5	7.8
COD	25{20}	10	0.4	1.0	2.1
BOD	10	10	ND	0.5	3.4
SS	10	10	ND	0.2	0.7
油分	2	2	ND	0.2	0.9
大腸菌	300	300	0	15	40
全窒素(N)	120{60}	30	2.5	4.6	8.7
全リン(P)	16{8}	3	0.1	0.3	0.7
鉄(Fe)	2	2	ND	0.2	0.24
マンガン(Mn)	2	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.07	0.09
銅(Cu)	0.2	0.2	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	2	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	0.2	0.2

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	加熱炉	0.2	0.16	0.0027
SOx	ボイラー	3	2.4	<0.008
	加熱炉	3	2.4	<0.02
NOx	ボイラー	150	120	26

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
亜鉛の水溶性化合物	2,300	0	0.0	0	2,200
ニッケル化合物	13,000	0	0.1	0	800
ほう素化合物	5,500	0	0	0	5,500
ジエタノールアミン	1,300	0	0	0	0
シクロヘキサン	1,200	1,200	0	0	0
ヘプタン	2,700	2,700	0	0	0
硫化(2, 4, 4-トリメチルペンテン)	5,300	0	0	0	0

西尾地区(西尾ダイカスト工場・西尾機関工場・工機工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.6	6.9	7.7
COD	10	10	1.5	2.2	3.1
BOD	10	10	ND	0.6	1.6
SS	10	10	ND	0.2	1.4
油分	2{1}	2	ND	0.2	0.9
大腸菌	300	300	0	6	16
全窒素(N)	10	10	ND	1.6	2.3
全リン(P)	1	1	ND	0.0	0.03
鉄(Fe)	3	3	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	3	ND	0.02	0.08
亜鉛(Zn)	1	1	ND	0.01	0.02
銅(Cu)	0.5	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	2	ND	0.1	0.1
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	0.1	<0.002
	焼却炉	0.05	0.04	<0.003
	溶解炉	0.2	0.16	0.27
SOx	ボイラー	3	3	<0.07
	焼却炉	3	3	0.71
	溶解炉	3	3	<0.2
NOx	ボイラー	-	150	51
	焼却炉	150	120	64
	溶解炉	180	140	80
HCl	焼却炉	150	120	12
全水銀	焼却炉	50	40	1.0

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
ジエタノールアミン	2,000	0	0	0	0
水銀	-	0	0	0	0
ダイオキシン	-	100	-	-	0

パフォーマンスデータ(環境)

衣浦工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	6.0~8.6	6.8	7.1	7.4
COD	20{15}	10	1.5	2.3	4.5
BOD	20{15}	10	ND	0.1	0.8
SS	25{20}	10	ND	0.03	0.2
油分	10{5}	5	ND	0.1	0.6
大腸菌	3,000	300	0	0	0
全窒素(N)	120{60}	20	3.4	5.2	7.3
全リン(P)	16{8}	1	0.03	0.07	0.11
鉄(Fe)					
亜鉛(Zn)					
銅(Cu)					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

工程排水はすべてアイシン辰栄の排水処理場で処理しているため、対象外

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん		-	0.04	<0.003
SOx	ボイラー	1.17	0.9	<0.005
NOx		-	150	36

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
エチルベンゼン	19,000	12,000	0	0	0
キシレン	19,000	13,000	0	0	0
トルエン	65,000	34,000	0	0	0
メチレンビス(4, 1-フェニレン)=ジイソシアネート	1,200	0	0	0	0
エチレングリコールモノブチルエーテル	1,000	1,000	0	0	0
トリメチルベンゼン	14,000	14,000	0	0	0
メチルイソブチルケトン	2,300	2,300	0	0	0

安城地区(第1工場・第2工場・モーター工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.0~8.0	6.1~7.9	7.1	7.4	7.7
COD	10	9	ND	3.2	4.6
BOD	10	9	0.5	0.9	2.3
SS	10	9	ND	0.2	2.9
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	200	180	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.2	0.9	1.6
全リン(P)	1	0.9	0.07	0.14	0.31
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.02	0.03	0.03
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.3	0.24	<0.002
	冷温水発生機	0.1	0.08	<0.002
	加熱炉	0.2	0.16	0.003
SOx	ボイラー	15	3	-
	冷温水発生機	15	3	-
	加熱炉	15	3	-
NOx	ボイラー	-	-	-
	冷温水発生機	150	96	37
	加熱炉	150	96	43

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
エチルベンゼン	1,700	0.1	0	0	0
キシレン	6,900	0.3	0	0	0
N, N-ジシクロヘキシルアミン	4,700	0	0	0	4,700
トルエン	25,000	4.0	0	0	0
ヘキサン	1,800	2	0	0	0
ベンゼン	800	0	0	0	0
塩化直鎖パラフィン(炭素数が14から17までのものおよびその混合物に限る。)	1,000	0	0	0	1,000
ジエタノールアミン	6,300	0	0	0	6,300
トリメチルベンゼン	7,500	0.1	0	0	0
ヘプタン	18,000	18,000	0	0	0
硫化(2, 4, 4-トリメチルペンテン)	2,900	0.7	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

岡崎地区(岡崎工場・岡崎電子工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	7.4	7.6	7.9
COD	10	9	2.2	3.2	4.7
BOD	10	9	0.5	0.6	1.1
SS	10	9	ND	0.1	6
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.4	0.8	2
全リン(P)	1	0.9	0.2	0.31	0.44
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.01	0.11	0.13
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	0.01
1,4-ジオキサン	0.25	0.15	ND	ND	ND
フッ素(F)	1	0.6	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.09	<0.003
	加熱炉	0.1	0.09	<0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.83	-
	加熱炉	7.59	6.83	<0.03
NOx	ボイラー	-	-	-
	加熱炉	-	-	-

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
N, N-ジシクロヘキシルアミン	4,800	0	0	0	4,800
ジエタノールアミン	1,600	0	0	0	1,600
ヘプタン	10,000	0	0	0	10,000
硫化(2, 4, 4-トリメチルペンテン)	1,500	0	0	0	1,500

岡崎東工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	7.0	7.2	7.7
COD	10	9	ND	0.4	2.1
BOD	10	9	2.6	3.7	4.9
SS	10	9	ND	0.02	1.0
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.7	1.5	3.7
全リン(P)	1	0.9	ND	0.02	0.04
鉄(Fe)	5	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.04	0.05	0.07
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.25	0.15	ND	0.0005	0.001
フッ素(F)	1	0.6	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	加熱炉	0.1	0.08	<0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.1	-
	加熱炉	7.59	6.1	<0.02
NOx	ボイラー	-	-	-
	加熱炉	-	-	-

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
N, N-ジシクロヘキシルアミン	3,300	0	0	0	3,300
スチレン	4,800	3,600	0	0	1,200
ジエタノールアミン	2,100	0	0	0	2,100
ヘプタン	15,000	15,000	0	0	0
硫化(2, 4, 4-トリメチルペンテン)	1,600	4,500	0	0	1,200

パフォーマンスデータ(環境)

蒲郡工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.0~9.0	5.2~8.8	6.8	7.1	7.7
COD	25{20}	22.5{18}	0.9	2.1	3.3
BOD	-	-	ND	0.8	2.9
SS	30{20}	27{18}	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	3,000	2,700	ND	ND	ND
全窒素(N)	120{60}	108{54}	1.2	2.6	4.5
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	ND	0.01	0.08
鉄(Fe)	10	9	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	9	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1.8	0.03	0.06	0.09
銅(Cu)	1	0.9	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	15	9	ND	ND	ND
ホウ素(B)	230	138	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん		0.3	0.24	0.007
SOx	ボイラー	8.76	3	-
NOx		144	130	67

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
メチルナフタレン	3,100	0	0	0	1,300
ジエタノールアミン	1,100	0	0	0	1,100
トリイソプロパノールアミン	1,300	0	0	0	0

吉良工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	6.9	7.4	8.0
COD	10	9	ND	1.4	3
BOD	10	9	ND	1.1	3.9
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	1.3	2.4	3.8
全リン(P)	1	0.9	0.01	0.03	0.07
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	ND	ND	ND
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん		-	-	-
SOx	ボイラー	3	2.4	0.043
NOx		-	-	-

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
トリイソプロパノールアミン	2,600	0	0	0	2,600
ヘプタン	1,000	1,000	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

城山工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	6.6	7.0	7.3
COD	10	9	ND	1.6	3.3
BOD	10	9	ND	0.4	2.3
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	0.5	2
全窒素(N)	10	9	0.9	1.7	2.4
全リン(P)	1	0.9	ND	0.02	0.04
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	0.1	0.5
亜鉛(Zn)	1	0.9	ND	0.02	0.1
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	0.24	0.005
	加熱炉	0.2	0.15	<0.002
SOx	ボイラー	3	2.4	0.098
	加熱炉	3	2.4	<0.03
NOx	ボイラー	-	200	96
	加熱炉	180	145	74

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
メチルナフタレン	5,000	0	0	0	0
ジエタノールアミン	1,400	0	0	0	1,400
ヘプタン	1,400	1,400	0	0	0

田原工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.0~8.5	6.1~8.4	6.5	7.2	7.4
COD	20{15}	18{13.5}	0.9	2.6	5.1
BOD	20	18	ND	0.1	1.3
SS	20{15}	18{13.5}	ND	ND	ND
油分	1	0.9	ND	ND	ND
大腸菌	1,500	1,350	ND	4.5	220
全窒素(N)	120{60}	108{54}	0.4	1.1	2.2
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	0.02	0.11	0.3
鉄(Fe)	5	4.5	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	5	4.5	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.02	0.06	0.11
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	0	0.03
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	0.0005	0.001
フッ素(F)	7	4.2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	230	138	0.1	0.3	0.7

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.16	<0.001
	溶解炉	0.2	0.16	0.0055
	加熱炉	0.2	0.6	0.001
SOx	ボイラー	8.76	7	<0.01
	溶解炉	8.76	7	<0.03
	加熱炉	8.76	7	<0.6
NOx	ボイラー	160	120	27
	溶解炉	144	115	31
	加熱炉	104	83.2	78

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
N, N-ジシクロヘキシルアミン	4,000	0	0	0	4,000
スチレン	13,000	13,000	0	0	0
ヘプタン	9,900	9,900	0	0	0
硫化(2, 4, 4-トリメチルペンテン)	1,300	0	0	0	1,300
ダイオキシン類	-	2.2	0	0	0

環境

第三者検証



2024年8月29日
意見書番号: SGS24/066

株式会社アイシン
愛知県刈谷市朝日町二丁目1番地
取締役社長
吉田 守孝 様

検証目的
SGSジャパン株式会社(以下、当社)は、株式会社アイシン(以下、組織)からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象(以下、GHG等に関するステートメント)について、検証基準(ISO14064-3:2019及び当社の検証手順)に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関するステートメントについて、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲
検証対象は、Scope1, 2, 3、エネルギー消費量、水使用量、産業廃棄物発生量である。
対象期間は2023年4月1日~2024年3月31日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順
本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証: 検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証: 岡崎工場及び岡崎電子工場、株式会社アイシン福井本社工場の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

 判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver. 4.9)、2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver. 2.5)、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver3.3)、IDEA ver.2.3及び組織が定めた手順を用いた。

結論
前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸134
横浜ビジネスパーク ノーススクエア1
ビジネスアシアナンス
認証・認定統括責任者



竹内 裕二

1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する事項および管轄に関する事項に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指図の範囲内における検証内容を示しています。組織およびこの書面に記載するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除されるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。



別紙

2024年8月29日
意見書番号: SGS24/066

検証対象範囲の詳細

検証対象	検証範囲	GHG等に関するステートメント
1 Scope1, 2 (エネルギー起源二酸化炭素)及びエネルギー消費量※敷地外の移動体の燃料は除く	組織及び連結会社133社の生産拠点	Scope1 : 525,133 t-CO ₂ Scope2 : 1,755,040 t-CO ₂
2 Scope 3 (カテゴリー1)	組織の連結対象範囲における原材料、部品、副資材	11,177,441 t-CO ₂
3 Scope 3 (カテゴリー2)	組織の連結対象範囲	791,314 t-CO ₂
4 Scope 3 (カテゴリー11)	組織及び連結会社が販売したエナジーソリューション製品(GHP、コーゼネレーションシステム、シャワートイレ)及びパワートレインユニット(eAxle)、ハイブリッドトランスミッション、オートマデットトランスミッション、マニュアルトランスミッション、CVT、トランスファ)	9,042,565 t-CO ₂ *1
5 水使用量	組織及び連結会社132社の生産拠点	14,123,136 m ³
6 産業廃棄物発生量	国内の組織及び連結会社48社の生産拠点	141,128 t

*1 エナジーソリューション製品は生産使用年数を製品設計寿命年数として算定
パワートレインユニットは搭載車両の生涯走行距離を10万kmとして算定

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する事項および管轄に関する事項に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指図の範囲内における検証内容を示しています。組織およびこの書面に記載するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除されるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

人材

アイシンの人事理念

アイシンは、働く仲間一人ひとりが主役であり、働く仲間こそが強みであるとの考えから、経営理念の提供価値の最初に「働く仲間」を位置づけています。めざす人材マネジメントの実践を通じて、新たな価値を創出し、働く仲間へ働きがいと人生の幸せを提供します。

2030年に向けた人・組織のめざす姿

今までの急激な量的拡大期では、与えられたテーマを達成することが重要で、そこでは「効率よく成果創出し続ける人・組織の力」が培われてきました。

今後の経営基盤の強化と成長領域の拡大を実現するためには、ニーズ・変化の先読みや既存延長ではない商品の提供が求められていますが、この環境においては、従来のアイシンの特徴は必ずしも適さない側面があります。

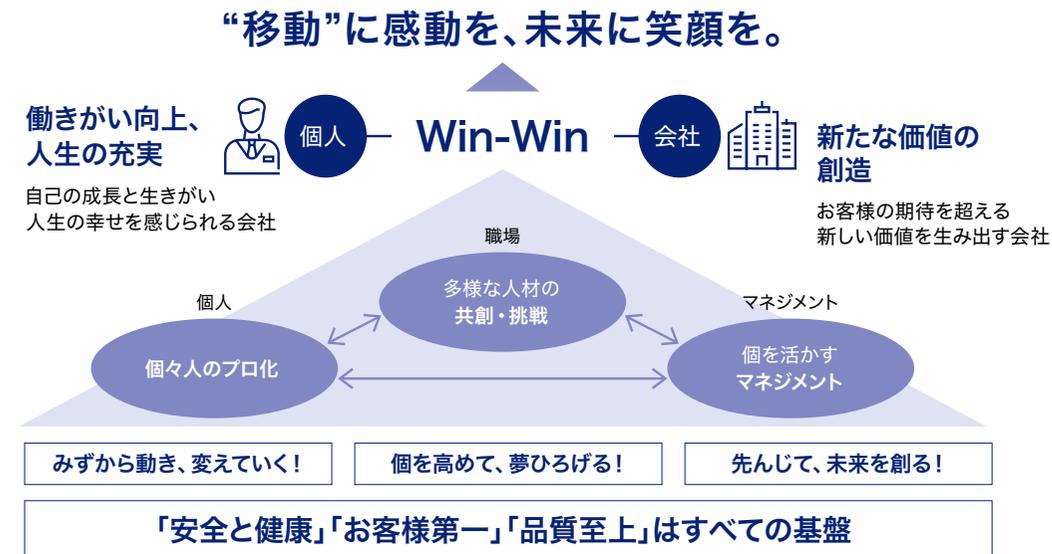
そこでこれまで培ったアイシンらしさを活かしながら、価値提案型で機敏に最適対応できる人・組織へ変革していくために、従来以上に意図的・計画的な人材育成や活躍支援

をしていくことが急務だと認識しています。

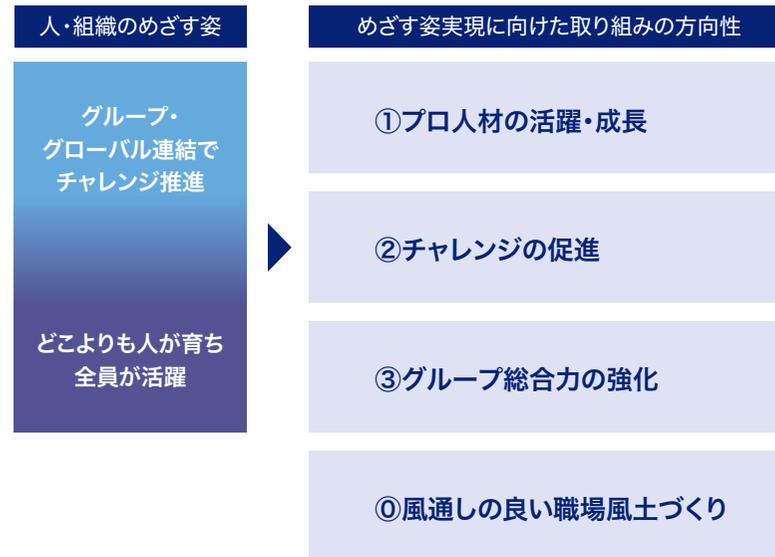
2030年に向けた人・組織のめざす姿を“グループ・グローバル連結でチャレンジ推進&どこよりも人が育ち、全員が活躍”している状態と整理し、めざす姿と現状とのギャップを埋める取り組みとして①プロ人材の活躍・成長、②チャレンジの促進、③グループ総合力の強化を特定しました。また、すべての活動のベースとして、職場の風通し向上を推進しています。

取り組みを通して、働く仲間へ働きがいと人生の幸せを提供し、新たな価値を創出することこそが、事業戦略の実現と、その先にある経営理念の実現につながると考えています。

めざす人材マネジメント



事業戦略を踏まえためざす姿と取り組み



人材

風通しの良い職場風土づくり

本音の対話、全員当事者のアクション推進

すべての活動のベースとして、組織・職場の風通し向上を目指した取り組みを推進しています。「フルモデルチェンジのために一番重要なのが、まず人材、そして職場風土」という社長自らのメッセージのもと、労使対話の場である労使懇談会を階層ごとに実施し、積極的な対話の場づくりを進めるとともに、労使懇談会の動画を社内で公開するなど透明性を高めることで、風通しの良い職場風土づくりにつなげています。また、情報発信・相互研鑽の場を設け、マネジメント事例共有などに積極的に取り組んでいます。



主な取り組み	内容
労使協議会 労使懇談会	全社／カンパニー・本部ごとに労使トップがチャレンジする人・職場づくりを議論 41回
部・工場 労使懇	チャレンジに向けた職場課題解決を推進 776回
タウンホール ミーティング	経営と従業員の相互理解に向けた対話集会 20回
マネジメント 研究会・事例 共有会	部長・工場長が職場課題を議論し相互研鑽 23年7月以降、毎月1事例を全部長・工場長で共有
ATBA活動 (Aisin Team Building Activity)	約1,500グループがメンバー全員での定例会と1on1を実施。心理的安全性の構築と関係の質向上により生産性と働きがいを高める活動

アイシン流活力ある職場づくり「ATBA」

「一つひとつの職場、一人ひとりの従業員が主役」という考えのもと、チームビルディング活動として、アイシンの活力ある職場づくり「ATBA(Aisin Team Building Activity)」を推進しています。

本活動の軸となる「カエル会議」では、社員意識調査をベースに職場の状態を把握し、管理職を含めメンバー全員で業務効率化や働きがいの向上につながるさまざまなアイデアを実行しています。

また、上司と部下の「1on1ミーティング」を通じて一人ひとりに寄り添い、関係の質向上を図っています。

活動を通じて上司や同僚とのコミュニケーションが増

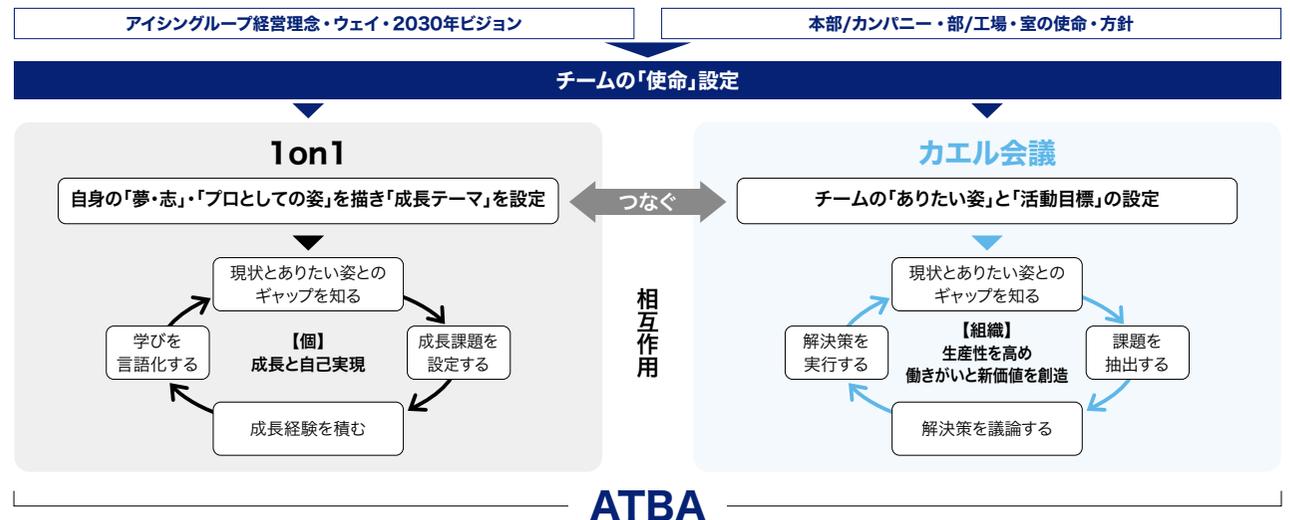
え、心理的安全性の構築と組織における成功の好循環を促しています。

職場に入り込んだ「品質至上」の現状把握と改善

2023年に認証取得部品に対し総点検を実施し、関連職場のヒアリングから出た困りごと262件すべてに対策をしました。

品質不正は現場の困りごとから始まると考えており、「困ったら、すぐに手を挙げて相談しよう」というメッセージとともに、継続的な風土の確認と改善に向けて、ヒアリング活動を通じた困りごと解決を進めています。2024年度は、品質プロセスの中で後工程となる、工場を中心に活動をしています。

ATBAの概要



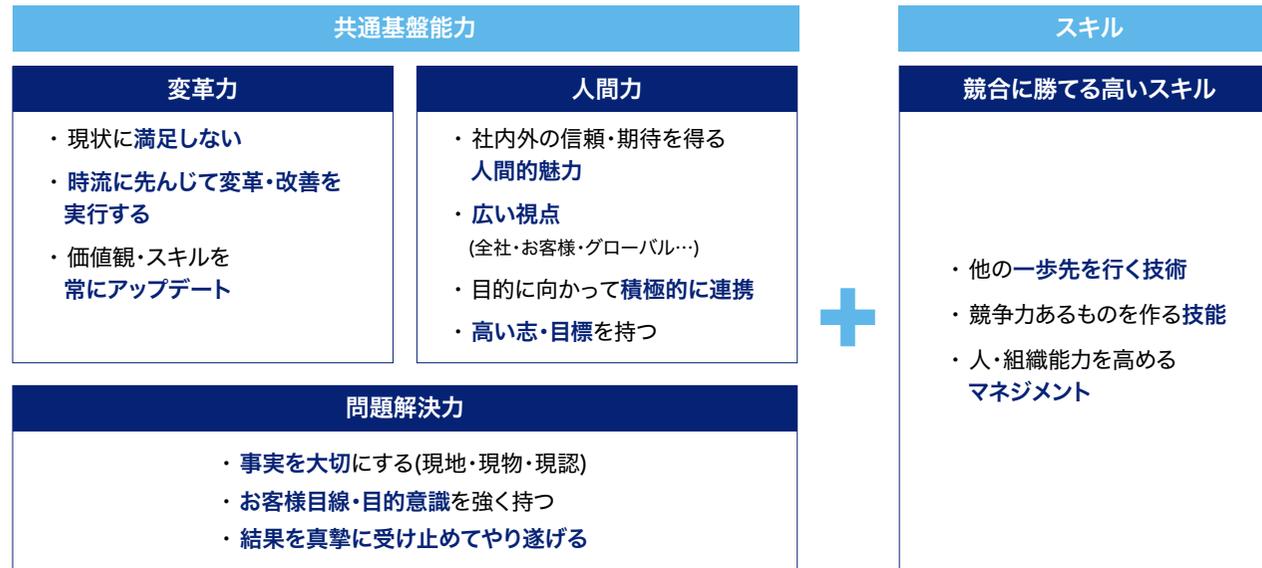
人材

プロ人材の活躍・成長

新たな価値を生み出していく会社に変容するためには、社会・お客様目線で大きく課題創造し、全体最適で自発的に行動できる多様なプロの全員活躍が必須です。アイシンではこのめざす人材像を「プロ人材」として、その基盤能力を整理して活躍と成長に向けた諸施策を推進しています。

「プロ人材」の定義と構成要素

「プロ人材」 = 全体最適で持ち場・立場で成すべきことを自発的に考え行動する人



チャレンジの適正評価、メリハリある処遇

役員から従業員一人ひとりに至るまで、プロ人材の育成と活躍を目指して人事制度の改定を段階的に進めています。チャレンジや失敗からの学びを評価する「加点主義」、今の職責・成果に報いる「時価主義」、内向きの打破、適時適所適材を実現する「流動性・外向きの加速」を制度改定の軸としています。プロ人材としての能力発揮と成長に向けて、役割・テーマを付与し、その職責・成果にタイムリーに報いることで、個々の能力伸長と全員活躍を図ります。

主な取り組み	内容
役員報酬制度改定 2023年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業績連動に加え、個人別査定を拡大、一人ひとりの成果に応じた報酬適用 ・ 自らの気づきを得る機会として360度評価を導入 ・ 年収に対する業績連動報酬の比率を高め、業績や企業価値向上へのインセンティブを強化 ・ 多様なステークホルダーに係る長期視点の非財務指標の変動を業績連動報酬算定に反映
管理職人事制度改定 2023年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ・ それぞれ担う役割の大きさと、個人の発揮能力を関連付けた配置により、役割認識をより深め、役割遂行と能力発揮の最大化を図る仕組みへと制度を刷新 ・ 個人ごとに現在の職責・成果にしっかりと報いることで、より一層のチャレンジを促進
一般従業員人事制度改定 2025年度改定 予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成長やチャレンジに、従来以上にメリハリを持って加点的に報いる仕組みへの改定を検討予定
再雇用者人事制度改定 2024年度 元管理職改定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「誰でも、いつからでも、いつまでも」を掲げ、年齢に関わらず能力維持・向上する人材、役割を担う人材の活躍を促進 ・ 年齢を基準に、活躍の場や報酬を一律的にコントロールする世界から脱却し、個々に異なる意欲や能力、希望する働き方に柔軟に対応し、全員のそれぞれに適した最大活躍を促進
全従業員評価面談の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主体的な新価値創造に向けて、評価面談における個人の夢・志と組織の課題・挑戦のすり合わせを徹底 ・ 評価運用を見直し、理解・浸透のため制度説明会を85回実施 ・ 好事例展開や個別支援を継続実施

人材

共通基盤能力の強化

全員の自律的な成長が促進されるよう、人材育成の仕組みを「階層一律・与える」教育から、「多様化・自ら考えて学ぶ」教育へ育成体系を見直しました。

職場におけるOJTをベースとしながら、プロ人材に求められる「問題解決力」「変革力」「人間力」の強化に重点を置いた育成施策を展開し、どこよりも人が育つ会社を目指していきます。

「問題解決力」の強化

仕事の軸となる「問題解決力」の強化はすべての階層における重要な課題であると考えています。特に、一般従業員の問題解決的な働き方を実践する力、上司が問題解決的な視点で指導する力の双方を課題と捉え、一般従業員向けの「問題解決研修」や、管理職が職場の課題を解決する力を身につける「中級・上級MAST研修」を階層ごとに実施しています。また、職場での実践力をより高めるため、問題解決に関する動画を公開し、職場を巻き込んだ活動を行っています。

研修を通し、自身の仕事における問題・課題の発見から解決に至るまでのプロセスの構築・解決を行い、問題解決の手法を学びながら実践・活用につなげています。

	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	1,498名	1,633名	2,260名

※国内グループ35社(データカバー率:48%)

「変革力」の醸成

社外者との社会課題解決の取り組みを通し、社内の経験だけでは気づきにくい新たな価値観の構築を目的とした「越境体験プログラム」を、次世代リーダー層を中心に展開しています。

本研修は、社外の視点、視野・視座を体感し、正解のない課題に対し自分ができることを見つけ失敗を繰り返しながらもやり遂げる経験をする機会となっています。

参加者本人や職場上司からは、研修で得た気づき・学びが意識の変容に結び付きつつあるとの実感の声が増え、今後より一層の行動変容を期待しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	—	30名	155名

※2022年度より単体で実施

「人間力」の醸成

事業環境が激変する環境下で、前例にない取り組みをスピード感を持って進めていくために、風通しがよく、本音可言え、助け合える人間関係・組織風土を作ることが重要だと考えています。職場風土へ大きな影響を与える役員・管理職層に向け、人間力・コミュニケーション能力を向上させるための「人間力OMOIYARI研修」を導入し、職場における心理的安全性と働く人々の幸福度の醸成を図っています。

	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	—	—	4,826名

※国内グループへの展開を見据え2023年度より単体で実施

職場におけるリーダーである基幹職には、自身が課題解決に向けて行動するだけでなく、その思いを自らの言葉で語り、周りの共感・協力を得ながら組織の力・成果を最大化することを期待しています。

新任基幹職を対象に、リーダーシップの基礎を学び、個を活かし育てるためのコミュニケーションスキルを習得することをねらいとした「個を活かすコミュニケーション研修」を新たに導入しました。研修を通し、基幹職自身の人間力を向上させ、組織の成果最大化につなげています。

	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	—	—	296名

※国内グループへの展開を見据え2023年度より単体で実施

人材

全社の風土改革を実現するためには、自らの「志」を持ち、新たな課題・変革を生み出すリーダーが不可欠であるとの思いのもと、上級基幹職層を対象に、2025年までに50%となる589名を目標に、「志研修」を実施しています。

一人ひとりが自分の価値観・自分らしさに本気で向き合いながら、「会社人生を通して何を成し遂げたいのか」、という自らの志を育て、行動変容につなげることを期待し、さまざまな方々の共感を生み出すことができる魅力あるリーダー育成の強化を進めています。

	2021年度	2022年度	2023年度
研修受講者数	—	—	40名

※国内グループへの展開を見据え2023年度より単体で実施

「スキル」の向上

生産に関わる技能系職場では、自己成長がより実感しやすくなるよう、職能資格ごとに身につけるべき知識・技能・技術を明確にし、一人ひとりが主体的・意欲的に自己成長(キャリアアップ)を目指すことができる仕組み(キャリアWay)を導入しています。また、従業員のチャレンジ意欲向上をねらい、技能検定(国家・社内)の受験を支援しています。

ものづくりの現場でリーダーとなる人材育成のために、企業内訓練校「アイシン学園」を運営し、国内のグループ会社を含めた新入社員と海外拠点からの派遣研修生を対象とした1年間の実践的な技能教育やリーダーに必要な

心身教育を実施しています。また学園内に、将来動向を見据え、デジタル技能への順応を目的としたコンピュータ制御科を新設しました。ここではAI/ IoTの基礎や生産現場で活用されるデータ収集から活用までの技能を習得するなど、現場での即戦力としての活躍を期待しています。

技能五輪大会出場に向けた訓練を行うなど、専門的な知識・技能を習得するとともに、ものづくり力や忍耐力、さらには本質を見抜く探究心を持つ「自ら考え行動できる人材」の育成を実施しています。訓練で習得した知識・技能だけでなく、訓練課程で培った人間性を活かし、将来、現場をけん引する立役者として活躍することで、現場力の向上や、職場の活性化を図ります。

主な取り組み	内容
--------	----

アイシン学園 ものづくり リーダー育成

- ・企業内訓練校として実践的技能教育とリーダーに必要な心身教育を実施。海外法人からの研修生も継続的に受け入れ(累計12カ国36拠点457人)
- ・2023年度から海外管理監督者コースを設置。現場リーダーの育成強化(累計約40人)
- ・海外現地にもアイシン学園を設立。中国(累計317人)、タイ(累計60人)

重点領域へのリソースシフト・リスキル

重点領域への必要人材のリソースシフト・リスキルをスピード感をもって実施できるよう、機能別に将来の仕事量や必要人材要件を設定し、その充足に向けて、既存戦力の計画的な育成・シフトをグループで推進しています。

主な取り組み	内容
--------	----

電動化シフト	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年電動ユニット450万台生産に向け2023年度末までに開発・生技1,500人シフト完了
電動化技術者育成	<ul style="list-style-type: none"> ・モーター、熱マネジメント技術を1ヵ月~3ヵ月程度の集中教育し電動化領域へシフト(2023年度末までに820人受講) ・前年度までにスキルチェンジを行った人材の一部に対し、さらなるレベルの向上を目的としたエキスパート教育を実施
電動化技能員育成	<ul style="list-style-type: none"> ・電動化に向けて技能職場の教育体系刷新(2023年度末までに1,820人受講)
DX、AI人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・生成AIやデータ活用強化のため、AIデジタル教育を実施(2023年度末までに1,100人受講) ・イノベティブな人材育成のため、アカデミアと連携したワークショップを実施
ソフトウェア人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア人材の基本構想入り込みによる商品機能価値向上をねらいに教育体系を刷新(2023年度末までに660名受講) ・2025年度までに既存の3割を開発上流工程へシフト

人材

チャレンジの促進

会社・組織が「正解のない時代において、あるべき姿を描き一歩ずつ変化していく」=チャレンジを生み出すため、「チャレンジする人・職場づくり」をキーワードに風土そのものの変革に取り組んでいます。

また、これまでのチャレンジの促進に向けた取り組みを踏まえ、さらに主体的な行動を増やしていくには、一人ひとりの特性やモチベーションを捉え、個の意志や主体性を引き出すマネジメントの実践が必要と認識しています。

職場におけるチャレンジ促進活動

社員意識調査では社員意識調査の働きがい(仕事の充実感、適応感)を重点KPIと定め、2030年にはグローバル全従業員の「働きがい4.0(5段階評価)」を目指しています。

特に技能職場における働きがいの向上が課題であると認識し、社員意識調査の分析を行った結果、技能職場における働きがいを向上させる主な要因として、自身の仕事の意義を感じられることと成長実感があることの二つを特定しました。各職場においても、それらを重点に置き、一人ひとりのチャレンジを促進する活動をしています。

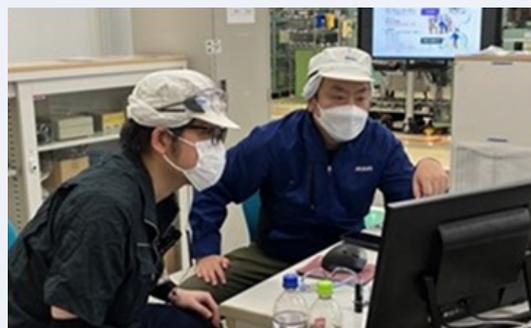
働きがい	2021年度	2022年度	2023年度
事技職場	3.5	3.6	3.6
技能職場	3.2	3.3	3.3
全体	3.4	3.4	3.4

“褒める”と“言える化”の促進で
“一人ひとりの得意が活かせる工場”の実現へ

吉良工場では目指す工場の姿を工場全体で共有し、そこに向けた一人ひとりがやりたいこと、チャレンジしたいことについて1on1を活用しながら丁寧に引き出しています。

現場の作業員においても、SDGs・上位方針とのつながりを意識した自身のチャレンジ目標について、「私のチャレンジ管理表」という帳票を用いながら、取り組みの計画と状況を見える化しています。取り組みの状況が好調なときは、上司が積極的に褒め、反対に進捗が思わしくないときには部下との対話の中で困りごとを吸い上げながら、上司・部下一体となりチャレンジを進めています。

取り組みを通し、上司に困りごとや悩みを言える風通しのよい職場環境が作られるだけでなく、仕事のスキルが蓄積され自信へとなつたり、働きがい向上しています。



アドヴィックス

“内発的な成長意欲”を後押しする取り組み

アドヴィックスでは「自ら学び成長する」をテーマに、従来の「キャリアは会社が作るもの」という考え方から、「従業員一人ひとりがキャリアを自律的に考え、作っていくもの」という考え方への意識転換により、チャレンジを促進する風土づくりに取り組んでいます。

内発的な成長意欲に重点を置き、何に突き動かされるのかを5つの「成長意欲スイッチ」として整理し、それに対する施策・取り組みについて労使で意見交換をしています。

一例として、一人ひとりが自身のキャリアについて考える機会となるキャリア面談や、新たなテーマに挑戦したいと考える従業員を後押しする異動施策(社内公募制度、オープンローテ制度)を新たに導入し、チャレンジを促進する環境づくりを行っています。

「成長意欲スイッチ」のタイプ 支部フリートーク、職場訪問で挙げた事例

裁量	暗黙のルールがある中、勇気を出してQC検定受験を申し出た若手を後押し【刈谷保全】
自己効用	通常は設計メンバーのみの客先報告において、評価担当者が直接報告に。事前準備を徹底して報告し、客先から直接お褒めの言葉をいただいた【本社TEX】
目標・基準	スキルマップがレーダーチャート化され自分の立ち位置、課題が分かりやすい【刈谷工務】
比較	学園卒として同期と1年遅れで現場に。実務にあたり同期との実力差、経験差を感じ、負けん気で努力した【半田保全】
公欲	実車体験において担当製品の機能を体感し、エンジニアとして安全な車づくりに貢献できていることを肌で感じられた【本社ソフ技】

人材

グループ総合力の強化

事業のグローバルでの拡大、国内事業の再編に向けて、技術者のリスキル、国内での工場・会社を超えたりソースシフト、グローバル事業をけん引する海外人材の最適配置など、組織横断視点で機敏に組織を最適化し、多様な人材の価値観を最大活用します。

グループ・グローバルでのリーダー人材育成

リーダー候補人材を経営幹部が直接発掘し、経営上の重要テーマや国内・海外ポスト任用を積極的に行っています。また、価値観を磨き、高い人間力・視座を得るため、専門家のコーチング、経営知識の習得、他流試合などを、一人ひとりの特性を踏まえ、個別に実施しています。

海外ポストはグローバル共通指標「AG2(アイシンググローバルグレーディング)」を用いて重要ポストを特定し、サクセッションプランに基づく計画的な人材開発を行い、ローカル人材の登用と現地の自立化を推進しています。

北米地域では、各拠点の優秀人材の見える化を進め、域内拠点間の異動等を通じた人材開発を推進しており、2024年には地域本社と生産事業体間の幹部異動を開始しました。

中核人材への登用に関する目標値(アイシン単体)

	2023年度	2030年度目標
中途社員の管理職登用比率	23.6%	新卒同等
海外法人の幹部(副社長級以上)におけるローカル従業員比率*	34.4%	40%

※ 対象：海外：115社。社長、副社長、取締役

事業とキャリアを両立するタレントマネジメントの構築

グループ人材の最適配置に向け、人材情報の共通データベース構築を進めています。今後、一人ひとりのキャリアと戦略的な人材配置のマッチングをタイムリーに実現できるよう、タレントマネジメントの構築を推進していきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

女性・シニア社員の活躍促進

女性を中心としたキャリアと家庭の両立に向けて、長年にわたり諸施策を拡充しています。また、男性育休は100%取得を達成するなど、使いやすい環境づくりも積極的に行っています。これらの取り組みが評価され、なでしこ銘柄に4年連続で選出されています。



近年の課題は、技能職場における女性・シニア社員の活躍です。仕事と育児の両立課題に対しては、サイクルタイムや工程を工夫したラインの整備などを推進し、短時間勤務者の活躍を支援しています。また、性別や年齢を問わず、職場で貢献し、働きがいを持続けられるよう、性別や年齢による体力・筋力、視力、思考・記憶力の差に着目

し、工程の負荷軽減、表示文字の大きさ調整、作業のシンプル化を実施し、「誰が行っても同じ成果が得られる」工程づくりを推進しています。



女性活躍推進の目標値

	2023年度実績	2030年度目標値
女性管理職比率 ^{※1}	2.6%	6.0%
女性役員数 ^{※2}	3名	3名以上
女性新卒 事務職	39.5%	40%
採用比率 ^{※3} 技術職	13.5%	20%

※1 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

※2 アイシン単体 取締役、監査役(2024年6月現在)

※3 アイシン単体 2024年4月入社者

キャリア採用の強化

知識や経験のダイバーシティを促進するため、キャリア採用を強化しています。採用力を高めるため、2021年からリファラル採用などの施策を導入しています。

人材

障がい者の雇用・活躍

アイシンウェルスマイル（特例子会社）で清掃業務や文書電子化業務およびグループ会社の定着支援を行っています。定期面談や教育の実施、ジョブコーチ配置、福祉機関連携によって、障がいをハンディではなく、個性として持ち味を最大発揮できる職場づくりをグループ全体で進めています。

LGBTQ（性の多様性）

全管理職への教育、職場ミーティングによるケーススタディなどの理解活動、「誰でもトイレ」設置などの環境整備を進めています。

人材

多様な人材・働き方を支える各種制度・施策

カテゴリ	施策	内容
柔軟な働き方	コアタイムのないフレックス勤務制度	コアタイムを設定せず1日の最低労働時間を1時間とし、業務繁忙に柔軟に対応できる制度
	3ヵ月フレックス	1ヵ月を超える業務繁忙に対して、3ヵ月内で労働時間を柔軟に調整することで効率的な業務遂行を促す制度
	裁量労働制度	時間配分や手段に裁量をもち、時間に捉われることなく仕事に打ち込める環境を整備することで、チャレンジを促し成果創出につなげる制度
	テレワーク制度	1日の一部あるいは終日、自宅などの社外で業務することができる制度 2024年度より、育児・介護等の特定の事由において、テレワークを前提とした働き方が可能な長期テレワーク制度に拡大
	サテライトオフィス	会社外の施設を利用可能とし、場所を変えて業務を行うことによりイノベーション創出や生産性向上につなげることをねらいとした取り組み
	副業制度	本業以外の仕事を行うことにより、仕事の質の向上と、仕事への活力向上につなげる制度(2022年1月導入以来、累計約200名)
休暇促進	服装のカジュアル化	自由で活気ある風土を醸成し、新しい発想や柔軟な取り組みを促すきっかけとする制度
	有休取得促進活動	法定の年休5日取得に加え、最低でも年間14日の有給休暇を取得することを目標とする「ミニмум14」、消滅年休をなくすことを目標とする「年休カットゼロ」により計画的な休暇取得を促進
	あんしん休暇	失効する年次有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病、家族の看護・介護、配偶者の出産、育児のために使用できる制度
両立支援(育児)	育児休業	子が2歳を超えない範囲を上限に本人が申請した期間休職できる制度
	育児短時間勤務制度	小学6年生までの子を持つ従業員を対象に、子の年齢に応じて労働時間を短縮できる制度
	子の看護休暇	小学生未満の子の看病のため、子一人につき年間5日、二人以上の場合10日の休暇を取得できる制度
	特別休暇(妻出産・育児)	2歳未満の子を持つ従業員が配偶者の出産や育児のため、子一人につき5日の休暇を取得できる制度
	社内託児所	勤務地に応じて2ヵ所に託児所を設置。トヨタグループ託児所も利用可
両立支援(育児)	ママ・パパ・イクボスガイド	仕事と育児の両立を支援する冊子を発行
	産休・出産前～復職後 面談導入	法対応の他、産休・育休取得者の円滑な職場復帰およびキャリア構築支援をねらいとして、復職后面談も実施

カテゴリ	施策	内容
両立支援(育児以外)	介護休業	対象家族一人につき合計が3年を超えない範囲で会社が認めた期間休職できる制度
	介護短時間勤務制度	要介護状態の家族を持つ従業員が、労働時間を短縮できる制度
	介護休暇	家族介護のため、要介護者一人につき年間10日、二人以上の場合20日の休暇を取得できる制度
	仕事と介護の両立支援ガイドブック	仕事と介護との両立を支援する冊子を発行
	不妊治療のための休業・短時間勤務制度(ファミリープランサポート制度)	不妊治療のため、通算12ヵ月間、休業もしくは労働時間の短縮(短時間勤務)ができる制度
	コミュニケーションサイトの導入	休職中にも会社情報がとれるように、全従業員とその家族が社外からアクセス可能なコミュニケーションサイトの導入
キャリア開発・継続支援	家族手当	子どもと要介護者・要支援者・障がい者を扶養する従業員を対象に支給する手当
	帯同休職制度	配偶者の転勤などに帯同するため、就業できない場合の休職制度
	キャリア・カムバック制度	育児・介護などの、やむを得ない事由での退職者の再入社制度
	意識啓発講演会・交流会	定期的に各種テーマに沿った、本人と上司への意識啓発を目的とした講演会・交流会
	キャリアメンター制度(管理職、一般資格者向け)	キャリアと家庭との両立についての悩みを先輩従業員に相談できる制度(部長級18名、基幹職女性55名が登録)
健康支援	キャリア申告制度	従業員自ら中長期的な視点でキャリア&ライフのプランを作成し、上司との面談を通じて、キャリア形成を促す仕組み
	キャリア相談窓口	外部のキャリア専門家の意見を取り入れ、自律的なキャリア形成を促す施策(2023年度360枠)
	年代別キャリアデザイン研修	年代別に、経験や立場、価値観などによって生じるキャリアの悩み事を解消し、自身の強み、価値観を内製しながら、従業員が主体的に自身のキャリアを描き成長し続けられるよう支援する研修
	ライフデザインセミナー	30代、50代を対象にグループ4社で再雇用制度、健康づくり、年金退職金制度理解促進などを実施
健康支援	職種変更制度	入社時の職種の変更を認め、多様なキャリアの選択を可能とする制度
	フェムテックプログラム	女性の健康課題(月経、妊活、更年期)をテクノロジーで解決するプログラム(オンライン診察・処方など)

DX

基本的な考え方

多様な自動車部品を展開する事業特性で培った位置情報活用技術、ソフトウェアやシステム開発技術、分析技術を核に、付加価値のある研究開発プロセス・製造プロセスの創造、社会課題解決に使命感と情熱を持って取り組みます。

方針

プラットフォーム構築

ソフトウェア、サービス、ソリューションの迅速な提供を可能にするプラットフォームを構築し、人工知能(AI)などの最新の技術を活用した継続的な改善や付加価値を創造、提供していきます。

全員参加のDX

自動車業界の変革に向かってアイシンが一体となって課題を克服していくために「全員参加のDX」を基本方針としています。

組織や仕事の課題を深く理解した担当者が主役となり、「自分ごと」としてデジタルを活用して業務プロセスや組織、ビジネスそのものを変革し、DXに積極的に挑戦していく「マインド」を持つ人材育成を目指します。

めざす姿

DXの推進により、『電動化への対応』と『成長領域へシフト』を加速させます。

『電動化への対応』では、多様な商品、システムを市場へいち早く提供するために戦略的にプロセスの革新を推進します。

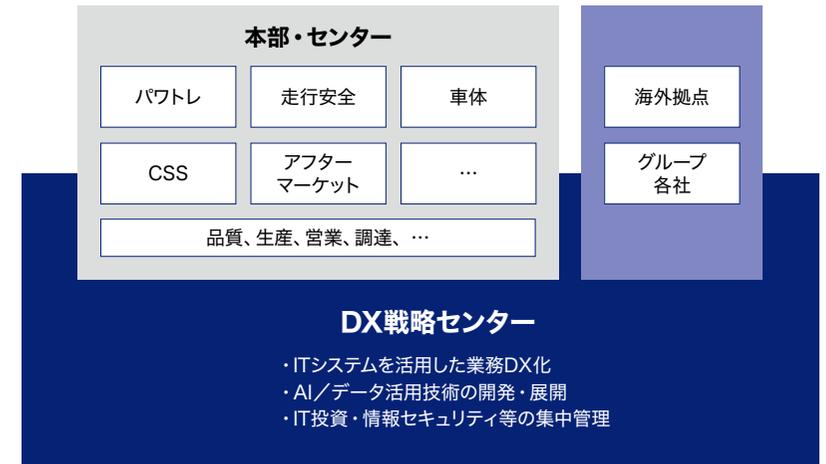
『成長領域へシフト』では、ソフトウェア開発力やAIといった技術力を磨き、新規事業を創出することを通じて新たな価値創造、社会課題解決を推進します。

推進体制

アイシンのDXを強力に推進するため、全社横断組織となる「DX戦略センター」を中心に各部門が連携する体制を整え、DXテーマの横展開、IT投資・情報セキュリティ等のデジタルガバナンスを担っています。

実際のDX推進活動においては、テーマごとに各事業部門メンバーとともにチームを構成し、DX戦略センターとものづくりの現場が一体となってそれぞれの強み・知識を掛け合わせた活動を推進しており、2024年DX銘柄に選定されました。

アイシンのDX全体構想

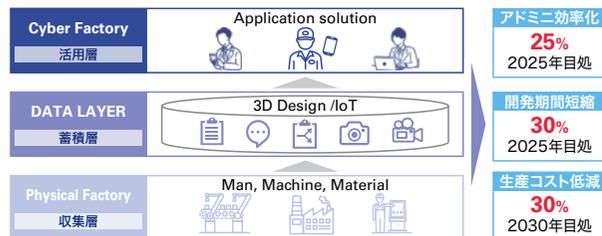


DX

「ものづくりの力」の高度化を実現する 業務プロセスの革新

Cyber Physical Information Factory (CPIF) の考えに基づいたITプラットフォームを構築し、生産の効率化・高度化で生産コストを刷新するとともに、継続した改善活動を進めています。

Cyber Physical Information Factory概念図



アドミニ効率化

経営管理、生産管理・営業等各領域のプラットフォームと相互に接続することにより、受給変動や市場変化を捉え、全社最適化と迅速な経営判断を可能にします。

開発期間短縮

CPIF上での製品・工程設計3Dシミュレーションを活用することで、試作を行わない同時開発プロセスを可能にし、リードタイムの短縮を実現しています。

生産コスト低減

高いデータ分析力と学習能力を備えたAIソリューションにより、製品の検査工程の自動化や設備異常検知での省

人化を実現します。効率化のみならず、生産データや行動解析に基づいた働きやすい工場を目指しています。

モビリティ社会の変革を支え、 社会課題解決につながる新規事業創出

移動の手段と目的の提供、移動に伴うコミュニケーション支援を行うことで、未来に笑顔を届けるソリューションを目指しています。これらをデジタルで加速し、モビリティに関わる社会課題の解決に貢献します。

移動促進ソリューションの提供

モビリティサービスの根幹となるMobility Service Platform (MSPF) では、走行車両から車両情報や位置情

報、画像データなどを収集・蓄積し、AIなどの分析技術を活用しています。各種機能を組み合わせることで、物流ソリューションやライドシェアなどの新規サービスを創出しています。

取り残されないコミュニケーション支援

工場などの騒音下でのコミュニケーション支援を端緒として、アイシン独自のアルゴリズムと生成AIによる意思疎通支援ツール「YYSystem」を自社開発しました。移動先を含む生活シーンでの会話を視覚化することで、聴覚障がいのある方や高齢者、日本語を話せない外国人などと、分け隔てない自然なコミュニケーションによるインクルーシブな環境の実現をサポートしていきます。

アイシンにおけるモビリティサービス



DX

将来に向けた組織づくり・人財育成

組織カルチャー変革に向けて

アイシンは挑戦するマインドを醸成し、新事業を次々と起こしていきたいと考えています。そのためには、デザイン・フォーサイトの考え方によるアイデア抽出や、事業価値の最大化、社内外をつないだイノベーションプロセスの手の内化を進めています。これらの取り組みで貢献・協力を惜しまない組織文化を育み、ひいては大きな社会課題解決につなげていきたいと考えています。

新しい技術に挑戦できる風土の醸成

『電動化』『カーボンニュートラル』『知能化』での競争に打ち勝っていくためには、生成AIなどの新技術を積極的に活用する必要があり、そのための仕組みづくりと人財育成を推進しています。

社員であれば誰でもアクセス可能で安全な環境で利用できる社内用ChatGPT(アイサポチャット)を立ち上げ、生成AIを活用したソフトウェア開発、特許調査業務など、生成AIの特徴やリスクを理解して自身の業務へ活用できるよう、カフェテリア方式のeラーニングや生成AIコミュニティなどで新たな挑戦を支援しています。

知的財産

基本的な考え方

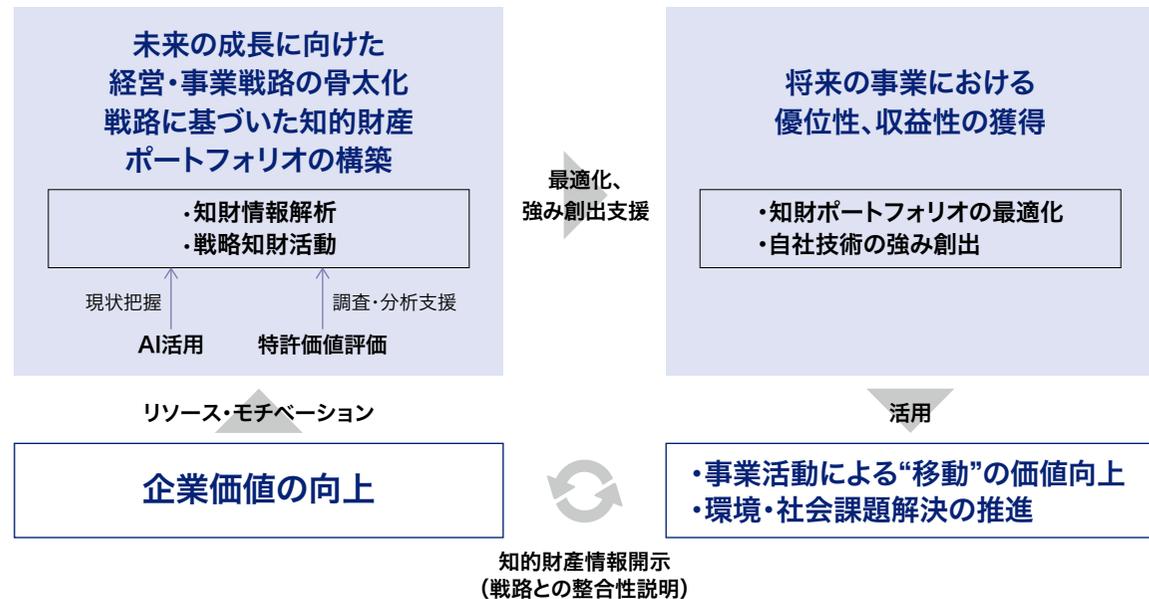
企業価値を向上するため、自社が保有する知的財産の価値を評価し、経営・事業戦略や社会課題とのつながりを確認して知財活動を推進しています。

方針

アイシンでは、「新価値創造に資する知財情報発信活動の強化、ビジネス拡大・事業競争力確保のための知的財産を戦略的に保護して活用を進める」を基本方針としています。

めざす姿

知財情報を含む社会・環境・技術動向を見ることで、未来の成長に向けた経営・事業戦略を骨太化するとともに、それに沿った知的財産のポートフォリオを戦略的に構築して強みを維持強化します。また、保証活動を実践することで、将来の事業における優位性、収益性を獲得します。事業活動による“移動”の価値向上や社会課題解決の推進を知的財産が支えることにより企業価値の向上につなげます。



推進体制

知的財産部が横串機能を担い、会社全体の開発関連部署間と連携し、知的財産戦略の策定、発明の発掘、保護、活用、維持管理、知的財産保証マネジメントを行っています。各開発部署には、知的財産活動の連携を担当するリエゾンマンを配置しています。また、グローバルの研究開発拠点とも連携し、知的財産活動のサポートを行っています。さらに、社員教育を通じて、知的財産の重要性や業務・活動に関する教育も実施しています。

知的財産

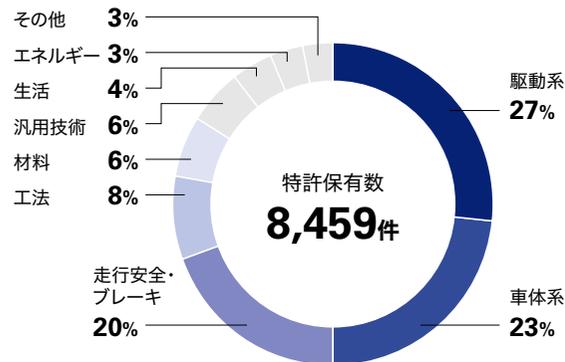
保有する知的財産

車両全体の価値向上に貢献するために、さまざまな知的資本を蓄積し、統合的に活用できる基盤技術を確立しています。対象領域は、車両の駆動系、車体系、走行安全・ブレーキに加え、エネルギー領域や住生活関連にまで及びます。

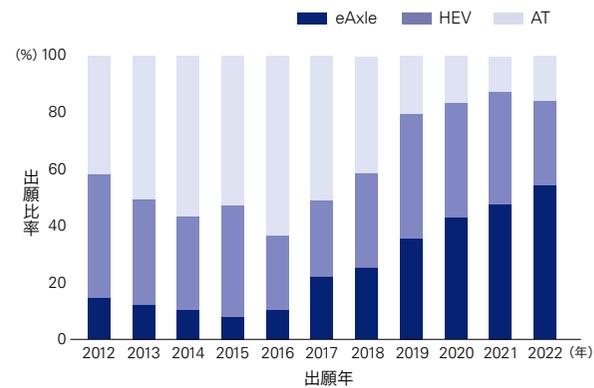
例えば駆動系製品では、カーボンニュートラルへの対応を強化するため、特許出願の注力領域を変えてきています。これまでHEVに関する多くの特許を出願してきました。さらに近年のBEV化の流れを受けてeAxleの出願比率を高めています。

ソフトウェアでの価値提供として、“移動”の価値を高める車両通信技術や位置情報などの情報活用技術を含めて、各種の出願を実施しています。

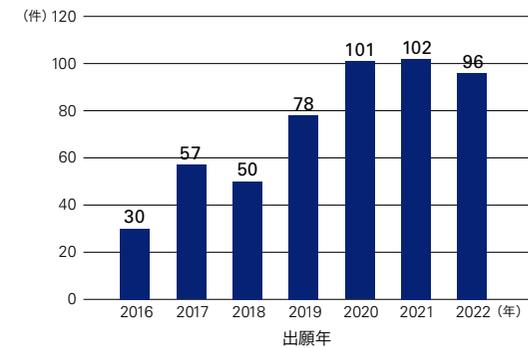
2023年度特許ポートフォリオ



駆動系技術の出願比率



情報活用技術の出願件数



TOPICS

道路維持管理支援サービス「みちログ」

道路異常検出方法の知的財産を活用して自治体道路維持管理の社会課題解決に貢献しています。

<https://www.aisin.com/jp/news/2023/005858.html>



人権

基本的な考え方

アイシングループが目指す、「グループ・グローバル連結でチャレンジ推進」「全員活躍・どこよりも人が育つ」の実現には、従業員をはじめ社内外のステークホルダーとともに、すべての人の人権を尊重していくことが基本となります。また、人権の尊重はあらゆる事業活動の基盤であり、それぞれの国・事業での活動に関係するさまざまな人権課題について理解を深め、適切な行動を取っていくことが私たちに求められていると、強く認識しています。

方針

2021年に人権専門委員会で「アイシングループ人権方針」を策定しました。人権尊重の責任を果たしていくことを宣言し、グループ会社やサプライチェーンも含めた各機能重要規程に織り込んでいます。

[WEB](#) アイシングループ人権方針

[WEB](#) 2023年度アイシングループ現代奴隷法に関する声明

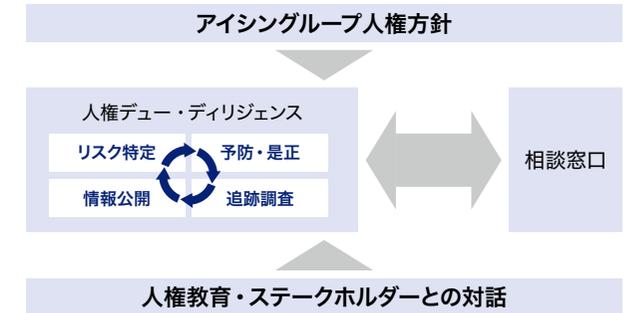
めざす姿

アイシングループでは、サプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスプロセスの定着を目指して、取り組みを進めています。そのためには、まず人権リスクの状態、取り組み状況を明らかにするステップが重要と考えています。人権リスク特定調査実施率100%を継続して達成しながら、社内外での教育・ステークホルダーとの対話・協議などを含め、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを通じて、取り組み対象・内容について段階的な進展を図ることとしています。

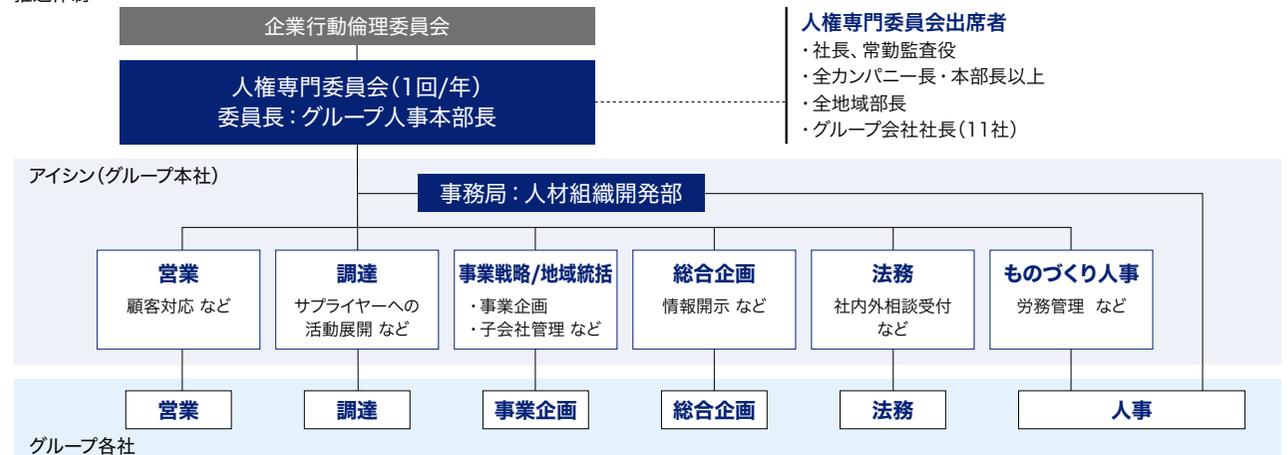
取り組みスキーム・推進体制

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に沿ってスキームを構築し、人権取り組みを推進しています。また、経営層によるコミットメントを高めるため、毎年度、「人権専門委員会」を開催し、方針・計画を審議・決定しています。

取り組みスキーム



推進体制



人権

人権デュー・ディリジェンス

アイシンでは、リスクの深刻度（影響度）および潜在可能性（発生頻度）の観点で、社会的関心の度合いや社内状況などを踏まえて重点リスクを設定しています。技能実習をはじめとした移民労働者は、強制労働など権利侵害につながる可能性から社会的関心が高く、また、グループ、サプライヤーでの受け入れも多いことから最重点分野としています。また、その他の主要人権分野（差別・ハラスメントなど）についても、各社取り組み状況を確認しています。

外国人技能実習に関する取り組み

日本での技能実習（団体監理型）について定期的な調査を行い、2023年12月末時点でグループ18社で367名を受け入れていることを把握しました。また、技能実習生を受け入れているグループ各社・主要サプライヤーでセルフチェックを実施し、実習内容・待遇・書類管理・保護措置などを確認しました。さらに追跡調査として、外国人技能実習機構発行の「外国人技能実習適正実施マニュアル」に沿って、現地視察や実習生からのヒアリングを行い、人権侵害につながる違反はみられないことを確認しています。また、各監理団体との意見交換を通じた認識の共有や、トヨタグループ各社とも連携した、ベトナムからの実習生を対象に手数料是正の取り組みについても進めています。なお、2024年度からは取り組み範囲を外国人就労者全般に広げ、状況確認を行っています。

外部ステークホルダーとの連携

「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）に参加し、企業協働プログラムへの参加など、外部ステークホルダーと連携して取り組みを進めています。



主要人権分野に関するアセスメント

主要人権分野（差別・ハラスメント・強制労働・児童労働・労働時間・賃金・従業員との対話・安全健康・サプライヤーへの対応）に対する取り組みについて、実態を把握し改善を進めるため、グループ全社および主要サプライヤー163社にセルフチェック調査を実施しています。その結果、昨年度と比べて特に国内では全体的に改善がみられるものの（5点満点評価、平均+0.2ポイント）、法規制の把握や啓発などに、依然として改善の余地がありました。そこで、まずは国内向けに、①全社に人権取組推進者設置・勉強会開催、②人権関連法令点検リストの展開、③啓発コンテンツ共有・周知などを行っています。今後も調査や現地対話を継続し、改善状況を確認していきます。

教育・定着活動

対象	内容
役員	新任研修で人権関連内容を徹底
人権関連部門（人事・調達など）	基本的知識や各部門の役割について国内外グループ会社との勉強会を開催
採用関係者	愛知労働局より講師を招聘し、面接官などに対し留意点などを講義
同和問題関連	「愛知人権啓発企業連絡会」加盟、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」と啓発活動と推進
新入社員・昇格者	人権分野を含むCSR研修を実施
全従業員	日本：取り組みやすいケーススタディでの啓発などを実施 海外：各地域でのコンプライアンス研修に人権関連内容を組み入れ
サプライヤー	「アイシングループ仕入先サステナビリティガイドライン」を発行、説明会を通じ賛同を依頼。主要サプライヤー163社と勉強会開催・取り組みや活動のフィードバックを共有

相談窓口の設置・強化

社内相談窓口に加え、社外から相談を受け付ける「アイシングループグローバルホットライン」を設置しています。また、外国人技能実習生などへは「JP-MIRAIアシスト」を活用し、専門相談体制を構築しています。

責任ある鉱物調達に対する指針と取り組み

指針

人権や環境などの社会問題への影響を考慮した鉱物調達活動をグローバルで推進するため、各国法規制（米国金融規制改革法、EU紛争鉱物規則など）で問題とされる鉱物の使用回避に向けた取り組みを実施しています。またサプライヤーに私たちの考えをご理解いただくとともに、責任ある鉱物調達活動に取り組んでいただくよう要請していきます。

取り組み

2024年度もサプライヤーに協力いただき鉱物の使用状況を調査し、お客様にその結果を回答しました。また、業界団体に参画し、効果的な調査方法の確立などに努めています。今後も指針に基づき、責任ある鉱物調達を進めていきます。

人権

アイシンの労使コミュニケーション

アイシングループでは、労使関係において大切にすべき考え方として、「人を大切にする」「労使の相互信頼」「車の両輪としての労使(相互協力)」を掲げ、定期的な労使懇談会を開催し、労使双方の方針や課題を共有しながら働きがいのある職場づくりを目指しています。なお、従業員に著しい影響を与えるような施策を実施する場合は、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を行っています。

教訓となったインドにおける労働争議対応

①AHL労働争議の概要

2017年5月、インドにある連結子会社AISIN Automotive Haryana Pvt.Ltd.(AHL)において、同社の従業員による、労働組合設立を求めるストライキが発生しました。1ヵ月後に現地政府によるストライキ禁止令が出されましたが、これに抗議し会社通用門封鎖の実力行使に出た従業員288名の逮捕をもってストライキは収束いたしました。さらにAHLは、ストライキ解除後の幾度もの呼びかけにも応じず無断欠勤を継続した従業員175名を解雇するに至りました。アイシンとしては、争議に関与していない従業員の生命・安全を保護するための、やむを得ない対応であったと考えていますが、労使双方に大きな傷跡を残すアイシングループ史上最大の労働争議となりました。本件により、地域・取引先をはじめとするステークホルダーの皆さまに多大なご心配をおかけいたしましたことをアイシンとして重く受け止めています。

②再発防止策

アイシングループにおける対応

アイシングループでは、過去に幾多の労使間の難局を乗り越えてきた教訓から、「会社の成長には労使双方がお互いの主張に耳を傾け、相互に信頼し、協力関係を築いていくことが必要不可欠」と考えています。しかし、このAHL労働争議を機に、労働慣行の異なる海外であっても「労使が相互に信頼し、協力関係を築いていくことが必要不可欠」であることを再認識・再徹底すべく、上述した労使関係において大切にすべき考え方を取りまとめた『アイシンの労使関係に対するスタンス』を明文化し、全アイシングループ各社へ社長名で通達いたしました。また、アイシングループの一員として、経営理念に基づいて社会的責任を果たしていくための行動規範である企業行動憲章の見直しを図り、「人権の尊重」「多様な働き方の実現」といった観点を今まで以上に強化し、アイシングループ共通の行動指針として徹底しています。さらに、当該スタンスに沿った人事・労務運営が適切に行われているか確認するためのアセスメントツールを開発し、グローバルで順次点検を行っています。仮に点検結果において問題が見つかった場合は、予め定めたルールに基づき即時改善できる体制を構築しています。

AHLにおける対応

2017年8月4日、社長の伊原(旧アイシン精機当時の社長)がAHLにおいて従業員へ直接、マネジメントとしての反省とともにアイシンの労使スタンスを説明し、新たな再出発を宣言しました。

その後は、「労使で意見交換する場の整備」「透明性が高く公正な分かりやすい人事制度構築」「各種イベントの開催」など労使間コミュニケーション体系・施策の再構築を行い、労使間の関係改善を継続して図ってきています。当初40%であった従業員満足度調査における肯定意見率は、2019年1月調査で90%に達しました。100%を目指し、さらなる充実を図ります。

③今後への宣言

AHL労働争議を教訓とし、アイシングループ全社において、このような事態を二度と起こさないという決意を胸に、すべての従業員が誇れる会社を目指します。

人権

労働時間

労働基準法を遵守し、法定労働時間を超える場合には法定の手続きを行い、労働組合とも綿密なコミュニケーションを取って従業員の健康と安全への配慮に努めています。総労働時間の低減に向け、柔軟な働き方の導入や年次有給休暇100%取得を目標に掲げ取り組んでいます。また、海外勤務者の働き方についても見直しなどの取り組みを進めています。

賃金

アイシングループは、各国・地域における最低賃金などの法令遵守はもとより、同一労働・同一賃金の考えを尊重しつつ、労使でも協議しながら、従業員とその家族の一定の生活を保障する水準の担保に努めています。

アイシン(単体)の初任給

	初任給 (2023年4月実績)	愛知県 最低賃金	東京都 最低賃金
高専卒(本科)	202,000円	121%	112%
高専卒(専攻科)	228,000円	137%	126%
大学卒	228,000円	137%	126%
修士卒	253,000円	152%	140%
博士卒	284,000円	170%	157%

最低賃金は2023年度時点の東京都(1,113円)、愛知県(1,027円)を使用し、月平均20.3日、1日8時間で算出。なお、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

雇用の安定

人事労務の考え方や制度のグループ標準化が雇用の安定に重要という考えのもと、法令に基づいた施策を推進し、取り組みの結果、2023年度の離職率はグループ4社^{※1}で1.8%^{※2}となっています。

※1 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

※2 2023年4月1日から2024年3月31までの離職率(自己都合)÷2023年4月1日時点の従業員数

その他人権リスクの防止・軽減

アイシングループは、その他の人権リスクに対しても、アイシングループ人権方針に基づき、国際的に認められている規範を尊重し、また、事業を展開する各国の関連法令の遵守を徹底して、人権リスクの防止・軽減に努めます。具体的には次のような取り組みを、順次進めています。

取り組み例

- ・採用時には公的書類により年齢確認を徹底し、児童労働の発生を防止しています。
- ・派遣社員の受け入れに関する手数料は会社が負担します。
- ・強制労働防止のため、パスポートなどの従業員の重要書類は本人が保管しています。
- ・退職の申し出を行った場合に不利益な取り扱いはありません。

サプライチェーン

基本的な考え方

アイシンは、生産活動において、さまざまな部品や原材料を世界各国の多数のサプライヤーから供給いただいています。取引にあたっては、グループ連携を高めながら、良きビジネスパートナーとして共存共栄することを基本理念に、サプライヤーとの信頼関係の構築に取り組んでいきます。

方針

「長期安定取引を前提としたサプライヤーとの共存共栄」・「オープンでフェアな取引の遂行」の精神のもと、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進するため、「調達基本方針」をグローバルに展開しています。

[WEB](#) 基本方針

[WEB](#) アイシングループ仕入先サステナビリティガイドライン

[WEB](#) アイシングループグリーン調達ガイドライン

[WEB](#) パートナーシップ構築宣言

めざす姿

国内外のグループ会社での調達基本方針の推進

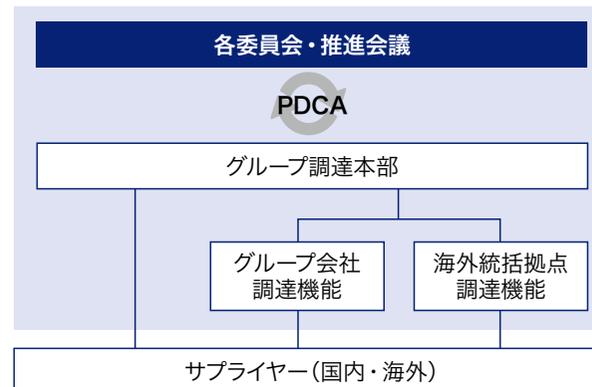
アイシンはサプライヤーとの共存共栄の考えに基づき、相互に発展を図っていきたくと考えています。この基本方針に基づき、グループ調達方針を定め、調達活動を推進しています。2024年度はグローバル主要地域である日本・北米・中国・ASEAN・インドで「調達方針説明会」*を実施し、昨今の環境動向を共有するとともに、グループ調達方針を展開しています。

* 各地域における取引依存度の高いサプライヤーを招待(日本788社、海外1,007社)

推進体制

グループ調達本部は、サステナビリティ会議をはじめとする社内の各委員会、推進会議に属しており、それらの主管部署ならびに関連部署と連携しながら、サプライヤーに対する窓口として各種施策を推進しています。

また、国内グループ会社とは段階的に機能統合を進めるとともに、海外各地域には統括拠点の調達機能と密に連携し、サプライヤーに対し統一した調達方針の展開や、課題の吸い上げ・解決活動を行っています。



グループのサプライチェーン

国内外すべてのグループ会社が直接取引している1次サプライヤーの数は、部品サプライヤーで2,695社、部品以外のサプライヤーを加えると4,514社です。

(単位:社)

	部品	原材料その他	計
日本国内	1,018	1,380	2,398
海外	1,677	439	2,116
計	2,695	1,819	4,514

サプライチェーン

オープンでフェアな調達活動

アイシンでは、新たなサプライヤーとの取引にあたり、ISO9001・IATF16949やISO14001認証の取得状況調査、品質監査などを実施した上で取引を開始し、その後も関連部署と協業して品質・安全・環境・耐震などの点検を継続して実施しています。

サプライヤーとは、オープンでフェアな精神に則り、競争法や贈収賄防止、反社会的勢力の排除などの法令遵守に加え、安全衛生・公害防止などへの留意を明記した取引基本契約書を取り交わし、公正な調達活動を推進しています。

また、サプライチェーン全体の共存共栄や、望ましい取引慣行の遵守などを明記した「パートナーシップ構築宣言」を2020年6月に公表しています。その具体的な取り組みの一つとして、2023年度は取引適正化を推進する専門組織を設立しました。特に労務費、原材料価格、物流費、エネルギーコスト等の上昇に対して、すべてのサプライヤーに対して1社1社丁寧なコミュニケーションを取り、適正な価格転嫁を実施しています。



 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

また、サプライヤーが相談・要請しづらい立場であることを踏まえ、主要サプライヤーへ定期的にアンケートを実施し、アイシンのコンプライアンスに関する実態や、各社の困りごとを確認しています。アンケート結果に基づき、調達部員が直接サプライヤーへ訪問し、生の声をヒアリングするなど、本音のコミュニケーションと積極的なサポートができる体制を構築しています。

リスクの把握とサプライヤーと一体になった対応力強化

アイシンは、サプライヤーの品質レベル向上を図るための品質監査を実施しています。国内では保安部品など要求品質が高い部品のサプライヤーやIATF16949未取得、品質不具合発生実績などのリスク分析に基づく432社を対象に、品質マネジメント体制の整備と遵守状況について3年に1回以上の頻度で監査を計画しています。2023年度は66社の監査を実施しました。この監査では、品質基準類の遵守状況を確認し、問題があった場合はその原因と是正処置を改善計画書に落とし込み、スケジュールを決めて一つずつ確認していき、改善するまでアドバイス、検証を続けます。なお、1次サプライヤーは2次以降サプライヤーの品質の維持と向上を図るため、品質実績の監査・是正活動に対する支援を実施いただく旨を「購入部品仕入先品質保証実施基準書」で明確にしています。

購入品の安定調達を脅かすリスク（自然災害、火災、地政学リスクなど）に対しては、専門組織を設置し、常日頃からタイムリーに情報を掴む体制を構築しています。サプライヤーから提供いただいた購入部品・原材料の製造工程に関する情報を専用システムに登録・活用し、サプライチェーンを可視化して、有事の際には、初動と復旧対応を迅速に行っています。

また、特にリスクが高いと認定された部品に関しては、社内における在庫水準の見直しや、設計部署と協業で、開発初期段階において汎用性の高いものを採用するなどの施策をとっています。

環境 (Scope3)、人権に関するサプライヤーとの取り組みについては以下をご覧ください。

- ・環境 (P7~)
- ・人権 (P58~)

サプライチェーン

仕入先サステナビリティガイドライン

持続可能な社会の実現に向け、ESG課題への対応をより推進するため、要求事項をサプライヤー向けに構成した「仕入先サステナビリティガイドライン」を発行しています。サプライヤーの皆さまとの取引を通じてともに取り組みたいと考える基本的な事項をガイドラインで示し、主要サプライヤーへの説明会を実施し理解活動を推進しています。当ガイドラインを遵守いただける旨の確認書に、サプライヤーからご署名いただくことにより合意形成を図っており、2023年度から海外グループ会社とそのサプライヤーへの働きかけにも注力しています。

また、「アイシングループグリーン調達ガイドライン」を発行することでCO₂をはじめとする温室効果ガスの削減、廃棄物を含めた資源循環、水保全、生物多様性の保全をサプライヤーに求めています。

サプライヤーとの相互研鑽

アイシンは、サプライヤーの技能向上や企業体質の強化を目的に、主要サプライヤーに対し人材育成支援を行っています。主要サプライヤーの後継者を基本2年間、希望する部署に受け入れる「子弟留学制度」をはじめ、ニーズに合わせ従業員の出向受け入れを実施しています。その他、アイシンのサプライヤーが相互研鑽や優良事例の横展開を目的に編成する協会の活動を側面から支援し、生産性・品質向上を目指す諸活動および、安全・環境活動などへの助言を行っています。2023年度には、労働災害の未然防止・火災の防止・サイバーセキュリティの強化に関する相互研鑽会や、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた勉強会を実施しました。

従業員教育・研修

アイシンでは調達活動に従事する従業員一人ひとりが、公正で誠実な調達活動を推進できるよう、贈収賄の禁止をはじめ各種法令遵守に向けた具体的な行動を「グループ調達行動憲章および行動指針」として示し、その実践に必要な心得、関連法規、機密管理などに関する教育を、調達機能全員を対象に実施しています。

安全健康推進

基本的な考え方

安全と健康はすべてに優先する

グローバルに事業を展開する企業として、構内で働くすべての人が安全かつ健康的に働ける職場環境を維持・構築することは、あらゆる事業現場において実現されるべき重要な経営課題と位置づけています。

アイシンは、いかなる際も「安全と健康はすべてに優先する」という考えを企業価値創造の重要な基盤と捉え、全従業員の安全と健康の向上に取り組んでいます。

方針

「安全と健康はすべてに優先する」という考えのもとアイシン連結労働安全衛生方針とアイシングループ健康宣言を策定し、この方針、宣言に基づき諸活動を展開しています。

[WEB](#) アイシン連結労働安全衛生方針

[WEB](#) アイシングループ健康宣言

めざす姿

2030年グループ安全ビジョン

私たちは、重大災害・休業災害の根絶に向けて、徹底的な再発防止活動と、健康意識の向上および健康行動の習慣化に向けた各種施策を推進しています。

2030年グループ安全ビジョンにおいてKPI項目を設定し、安心して働け、心身ともに健康で生き生きと活躍し続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。

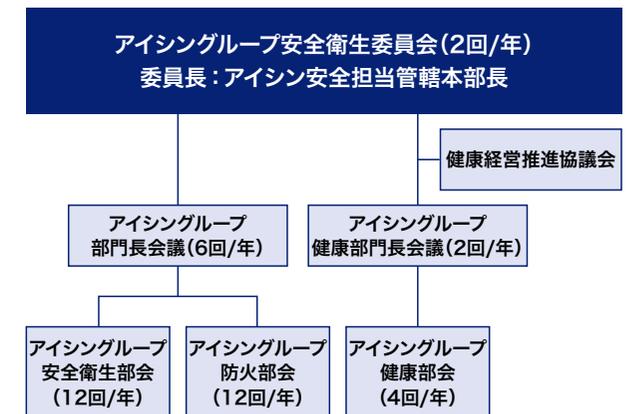
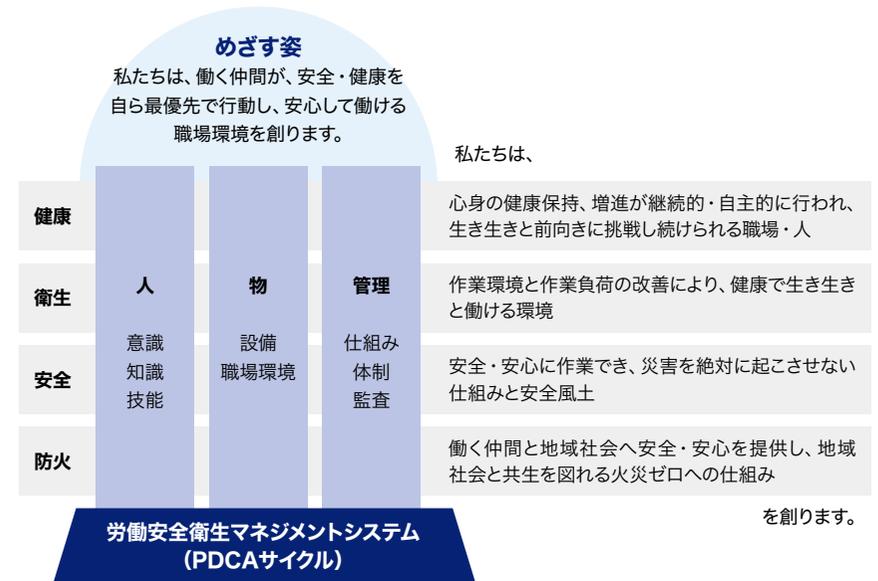
推進体制

安全衛生防火推進体制

アイシンでは、構内で働くすべての人を労働災害から守るため、グループ各社社長による「安全衛生委員会」を設置し、方針・水準統一に向けた活動を推進しています。

健康推進体制

アイシンでは、健康推進部門をはじめ人事部門、労働組合、健康保険組合をメンバーとする「健康経営推進協議会」を設置、健康課題と課題解決のための施策を協議しています。協議された施策については、「安全衛生委員会」における報告・承認を経て、職場の安全衛生委員から各職場へと順次展開されます。またグループ会社へは、アイシングループ健康部会を通して展開されるとともに、各社のニーズを踏まえ、健康増進への取り組み支援を行っています。



安全健康推進

労働安全衛生マネジメントシステム

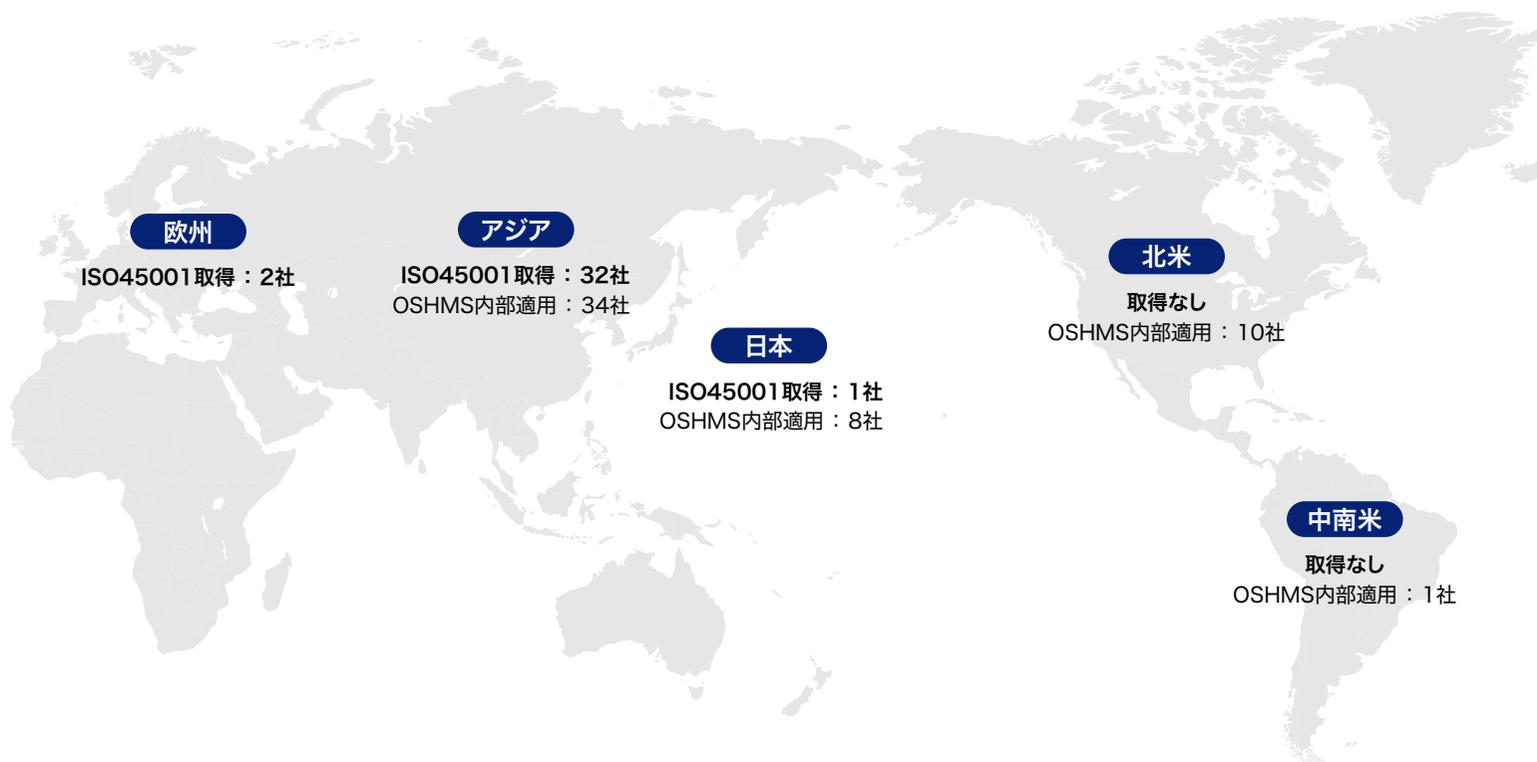
2020年度より、リスク管理およびパフォーマンス改善を可能にする労働安全衛生マネジメントシステムを、構内請負業者を含めたアイシングループ各社で導入しています。

2023年度までに、アイシンを含むグループ35社で国際規格であるISO45001認証を取得しています。社内外の課題や働く人および利害関係者の要求事項を受け、年に1度、リスクと機会の抽出を実施。その結果から取り組むべき課題に優先順位をつけ、次年度の安全衛生計画に反映させ、目標達成に向けた活動を推進しています。また、活動結果やその他変動要因を踏まえ、マネジメントレビューを実施し、次年度に向けた方向性を明確にした上で、活動のレベルアップを図っています。

ISO45001 認証取得状況(2024年3月現在)

ISO45001 取得率※26%

※対象は生産会社



安全健康推進

安全

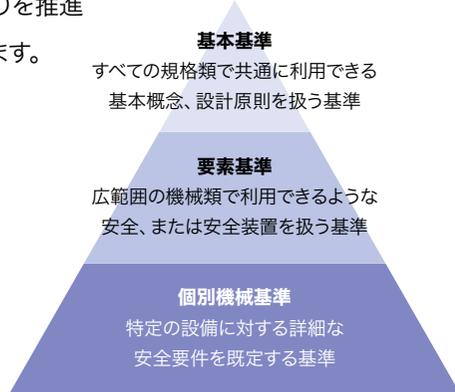
労働災害の再発防止と未然防止

私たちは、『安全と健康はすべてに優先する』という基本理念のもと、現地・現認の安全点検や設備・作業のリスクアセスメントを通じて、安全意識の向上を図りながら、労働災害の再発防止・未然防止活動に取り組んでいます。グループ各社のトップが積極的に現場の声を聞き、従業員と寄り添いながら『災害ゼロ』の達成に向けて、安全活動を推進しています。安全で健康的な労働環境を実現するために、安心と健康を最優先に考え、引き続き効果的な安全推進を徹底していきます。

アイシン・グローバル・セーフティ・スタンダード(AIGSS)

国際基準や過去災害などのノウハウをもとにアイシンが守るべき設備安全基準としてアイシン・グローバル・セーフティ・スタンダード(AIGSS)を制定しています。この基準をもとに工程設計部門・製造部門・安全部門で設備のリスクを抽出し、対策を施すことにより安全、安心な設備・作業づくりを推進

していきます。



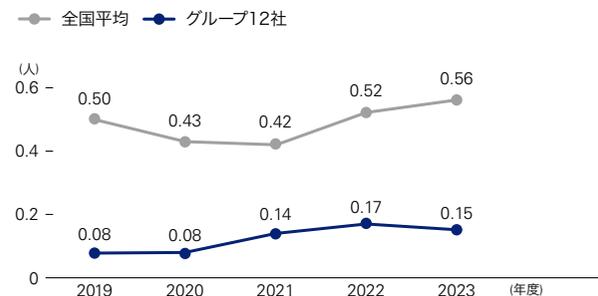
アイシングループ類似災害防止会議

重大災害につながりやすい災害(STOP6災害)が発生した場合は、アイシンおよびアイシングループで全社類似災害防止会議を開催し、類似の災害を防止するため、災害発生会社(工場・部署)で災害現場を現認・討議し、徹底した原因の追究・調査・対策を実施しています。

この活動を通じて、アイシングループで絶対に重大災害を発生させない仕組みづくりの強化を図ります。



労働災害休業度数率(グループ12社)



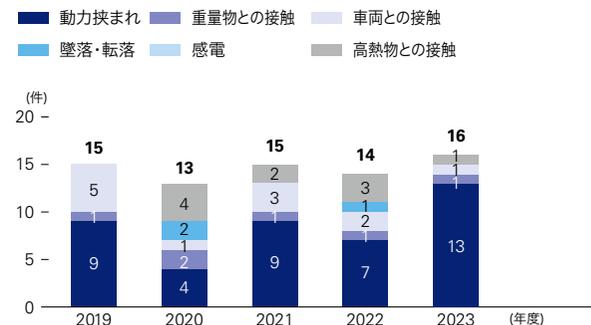
安全意識向上活動

過去の災害事例から学んだ教訓を活かし、災害の未然防止活動を強化のため「STOP6重災を防ぐ18の鉄則」を導入しています。

過去の災害事例から学んだ教訓をもとに、グループ全体で「STOP6重災を防ぐ18の鉄則」の理解浸透活動を推進しています。従業員の一人ひとりが「日常の気づき」「異常への関心」を持ち、基本の「鉄則」を守ることで災害未然防止、安全意識の向上を実現しています。



STOP6休業災害件数(アイシングループ)



安全健康推進

安全(教育)

安全衛生教育

アイシンでは、人材教育のため安全衛生教育センターを設置し、労働局認可の技能講習、国家試験などの資格取得および法令やAIGSS※に基づいた21種類の事業場内教育(特別・社内教育)を実施・推進しています。これにより質の高い安全衛生教育と効率的な資格者の養成を目指し、従業員の技能向上と安全確保を図っています。

※ アイシン・グローバル・セーフティ・スタンダード

教育センター受講人数推移(アイシン)



※1 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、
・1回当たりの受講人数の縮小
・教育開催の延期や中止(緊急事態宣言など)

※2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策を継続しつつ、計画通り開催

グローバル安全教育

アイシングループでは、グローバルでも設備安全に関する考え方を共有し、安全を確保するための安全教育を実施しています。

勉強会では安全確保のための人・設備・管理の考え方、

安全基準の概要、安全基準を活用した設備製作の流れなどを伝え、各拠点の相談や困りごとを通じたコミュニケーションを図ることで、安全教育を各拠点のキーマンに対して推進しています。

伝承館

アイシングループがこれまでに経験した災害・火災を教訓に、「忘れないでほしい」「同じ失敗を繰り返してほしくない」という思いで、伝承館を設置しています。

安全エリアでは、来場者に安全の必要性を訴えかけ、基本理念、災害年表、災害統計などを活用し、災害事例紹介パネルやCG映像で原因から結果までを詳細に再現しています。

防火エリアでは、1997年2月1日の刈谷工場火災を忘れないことをメインとし、刈谷火災の当時の実機、火災から



学んだ教訓を展示しています。災害・火災の恐ろしさを実感させ、風化防止を図ることで安全意識を高め、自分や仲間の身を守ることができる人材の育成を目指しています。

安全指導員

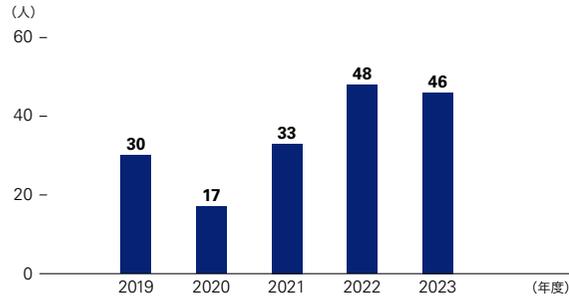
アイシンでは現地・現物・現認による安全指導を実施することを目的に、安全指導員制度を導入しています。安全指導員は、35カリキュラム(107時間)の安全衛生教育を受けた安全の専門家(番人)として事業場内全職場の安全衛生および安全衛生管理業務のサポートを行い、現場密着型で危険の芽を早期に摘み取り、災害未然防止を図ります。

職場の仲間と仲間の家族や大切な人を悲しませないため安全指導員という業務を全うし、不安全状態・不安全行動を撲滅する活動を推進しています。



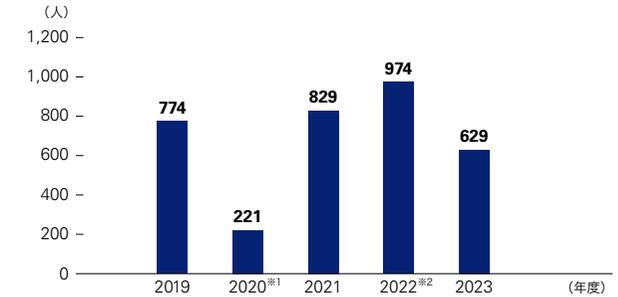
安全健康推進

安全指導員 受講者数(アイシン)



外来工事パトロール

ステップアップ研修修了者推移(アイシン)



※1 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、

- ・1回当たりの受講人数の縮小
- ・教育開催の延期や中止(緊急事態宣言など)

※2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策を継続しつつ、計画通り開催

安全(外来工事業者)

取組の結果2020年度から継続して工事・納入業者の重大災害発生件数“0”を維持しています。

外来工事業者への安全衛生防火活動

アイシン構内で作業される工事業者が安全で安心して作業が行える環境づくりに取り組んでいます。

①アイシングループ外来工事安全環境講習会

外来工事業者・外来工事発注者向けに安全・環境・防火を考慮した講習会を連休前(春季、夏季、冬季)に実施しています。

②ステップアップ教育・安全巡視

アイシンでは、工事責任者の必須研修であるステップアップを導入しています。2011年から実施され、2019年より規程化されました。

この研修は、工事の安全管理を向上し、労働災害を防止するために行われています。法規や管理帳票の学習を通じて災害発生要因を事前に把握し、安全対策を講じます。計画作成から保護方策までを具体的に実践形式で学び、安全で安心な工事環境を推進しています。その他、外部機関と合同で、外来工事の現場と作業の安全を「見る」活動等も行っています。

請負・納入・搬出業者への安全・環境活動

アイシンでは、2015年7月に発生した重大災害から、二度と重大災害を発生させない、安全かつ安心して作業が行える作業環境づくりに取り組んでいます。

①構内搬入・搬出・請負作業 安全交流会

搬入・搬出・請負工事業者、発注者向けに交流会を2回/年(7月、12月)実施しています。

②その他、改善活動など

作業に関係する、やりにくい所や危険箇所などの改善を行い、安全作業づくりに取り組んでいます。

安全健康推進

衛生

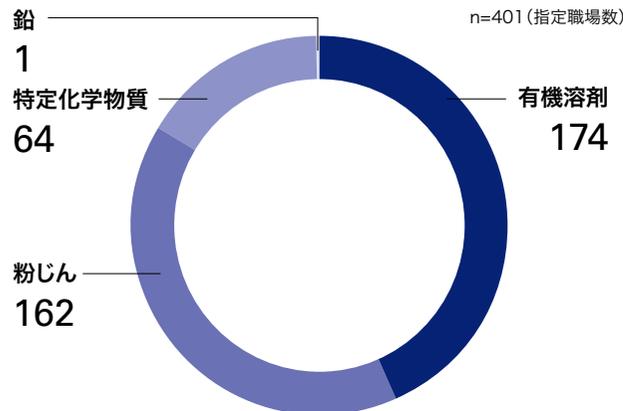
労働衛生管理体制の充実と未然防止

アイシンでは、従業員誰もが健康でいきいきと働ける職場環境を目指し、また、自律的な化学物質管理も踏まえ、各事業場の労働衛生管理体制が持続的に維持管理できるように体制の再整備および関係者の育成を進めています。

労働衛生活動を推進するにあたり、規程・基準を定め管理・運用方法や関係教育を明確にし、構内で働く人を労働疾病から守るため取り組んでいます。

具体的には、健康障がい未然に防止するため、有機溶剤や粉じんなどの有害物の適正管理、暑熱や騒音などの職場快適性の測定を行い、その結果を改善に反映させることでより働きやすい職場環境づくりを推進しています。

有害物質



管理区分評価【測定結果】

有害物質	I	II	III
有機溶剤			
単位作業場数	173	1	0
粉じん			
単位作業場数	161	1	0
特定化学物質			
単位作業場数	64	0	0
鉛			
単位作業場数	1	0	0

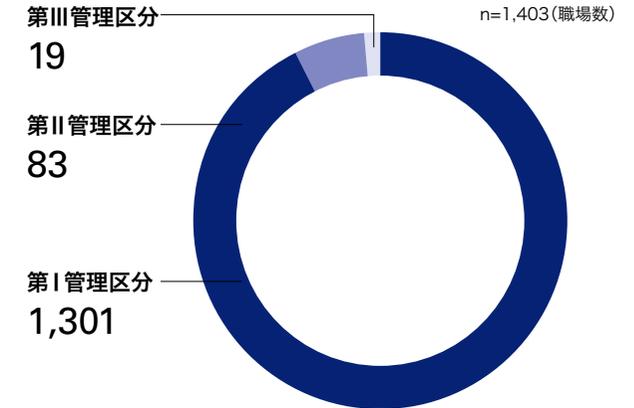
第I管理区分：作業環境管理が適切にできている状態
 第II管理区分：作業環境管理に改善の余地がある状態
 第III管理区分：作業環境管理が適切でない状態

第II管理区分職場について

有機溶剤
 要因：局所排気装置の能力低下
 暫定対策：防毒マスクの着用
 恒久対策：プッシュプル型換気装置の設置完了

粉じん
 要因：集塵機の管理不足、局所排気装置の能力低下
 暫定対策：防じんマスクの着用
 恒久対策：日常点検・清掃の見直し、局所排気装置の能力向上(予定)

職場騒音



第I管理区分：等価騒音レベルが85dB未満
 第II管理区分：等価騒音レベルが85dB以上90dB未満
 第III管理区分：等価騒音レベルが90dB以上

「基準超過の主要因」

第II管理区分
 ・ハンマー音やプレス音 など

第III管理区分
 ・エアブローやワーク落下音 など

「防止措置」

・第II、III管理区分の作業員に対して耳栓着用、特殊健康診断などの社内基準に基づく管理を実施
 ・設備対策は、計画に基づき順次対策中

安全健康推進

衛生

熱中症予防推進活動

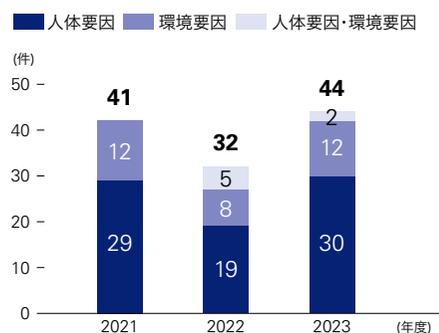
アイシンでは、厚生労働省公表のクールワークキャンペーンをもとに、「熱中症予防推進者」を各事業場より1名選任し、予防推進活動を行っています。

年間計画

- 5月 熱中症予防推進者説明会および勉強会
- 6月 全従業員参加による熱中症予防教育（動画配信、ミーティングの実施）
- 7～9月 管理監督者による声掛け活動
梅雨明け、連休明け時の注意喚起
- 11月 活動振り返り会（今年度の状況報告、来年度に向けた要望・意見交換など）

2023年度は過去最高の猛暑で、発生数が全国的にも増加しました。発生要因としては、人体要因（個人の体調管理不足）が多く見られましたが、教育活動、早期発見、早期対応で、休業者は「0」件でした。

要因別熱中症発症件数（アイシン）



熱中症予防職場ミーティングシート



運搬作業への熱中症予防対策

運搬作業は、WBGT値、作業強度が高いため、運搬作業の暑熱対策として、フォークリフトにスポットクーラーを設置しました。



防火

火災の再発防止と被害の最小化に向けた取り組み

1997年2月1日の刈谷工場火災から27年が経過し、以

降の入社や統合を機に当時を知る方は社員の2～3割程度となりました。一方、アイシングループでは軽微なものを含め火災件数が高止まり傾向にあり、当時の状況が時代とともに風化してしまうのではないかとトップ含めて危惧しています。

過去と同じ失敗を繰り返さぬよう、トップ自ら過去の失敗・苦勞から得た教訓、従業員に伝えたいこと、感じて欲しいことを伝え、一人ひとりの意識と行動につながる活動を継続しています。

アイシングループ統一防火重点6項目の取り組み

2023年度より過去の火災を改めて分析し、火災の主な原因となっていた火種・可燃物の管理、電気火災対策、ダクト管理などを防火重点6項目として体系的にまとめ、防火管理状況をマップ化しました。

本活動を通じてアイシングループ全体で管理状況の水準を見える化し、改善活動を推進しています。

<防火重点6項目>

1. 火種・可燃物の管理（リスク抽出と管理項目の明確化）
2. 危険物管理
（法令に基づく維持管理、点検の実施）
3. 構内火気作業ルールの徹底
4. 電気火災対策
5. ダクト管理（点検・清掃ルールの明確化）火災は「火種」「可燃物」「酸素」の3要素が重なって発生
6. 被害を最小限に抑える初期消火（火災発生時基本4行動）



安全健康推進

火災重点設備の管理強化

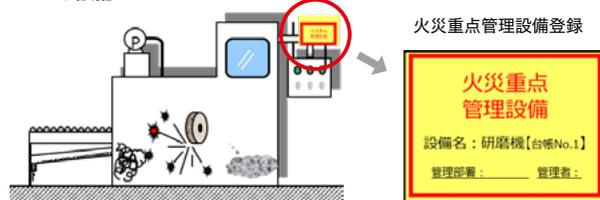
火種が発生する設備を「火災重点管理設備（Fコンボ設備※）」として登録し、防火管理の強化を図っています。火種と可燃物・引火物を保有する火災リスクの高い設備ならびに火災が発生した場合に大きな被害が発生する恐れのある設備と定義し、火災防止に伴う管理項目を明確にし、遵守・維持管理することで火災の未然防止を目指します。

※ Fコンボ設備：Fire Component(火種・可燃物・消火)の管理を行う設備

管理のポイント

火種	<ul style="list-style-type: none"> 火花飛散防止カバー設置 電気配線のショート防止 ヒーターの異常加熱防止 静電気の帯電防止（アース設置） など
可燃物	<ul style="list-style-type: none"> 油漏れの排除 ウエスの放置防止 可燃ごみ撤去 不要配線の撤去 堆積粉じんの回収 など
消火	<ul style="list-style-type: none"> 消火器の維持管理 自動消火装置の維持管理 排気ダクトの防火ダンパー定期点検 緊急時の処置教育 など

Fコンボ設備



火災発生時の基本4行動

万が一火災が発生した場合でも、人命優先と迅速な初期消火活動により被害を最小限に抑えるため、「火災発生時の基本4行動」をグループの標準行動として制定。

行動の目的を理解するため、職場ミーティングの実施や、実写映像を取り込んだ教育用DVDを作成し、教育・訓練を継続的に実施しています。

職場ミーティング実施

火災発生時の基本4行動



火災を防ぐ『10の鉄則』



防火指導員の育成

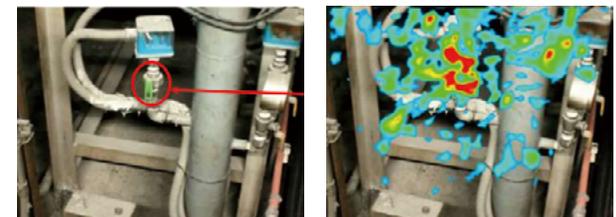
アイシンでは、事業所ごとに防火指導員を選任し、教育や各種活動共有を通じて知識・知見の相互向上につなげ、防火の番人となり得る人材の育成を図っています。

防火サーベイランス

アイシンでは、防火管理体制を維持しより高いレベルを構築するため第三者点検評価による「防火サーベイランス」を導入しています。職場の防火意識の診断にとどまらず、最新の計測機器を使用した発熱やガス漏れの診断も導入し日々の改善に役立てています。

2023年度実施：

社内 **4** 事業所、グループ会社 **18** 事業所

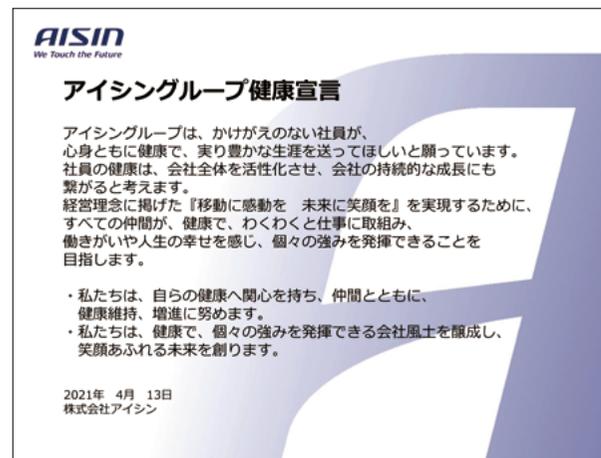


健康経営

基本的な考え方

アイシンでは、働く人の安全と健康が最優先であると考えています。

従業員の健康増進を経営課題の一つと位置づけ、2021年4月に「アイシングループ健康宣言」を策定。グループ従業員一人ひとりの健康意識の向上と健康行動の習慣化に向けた健康経営を推進しています。

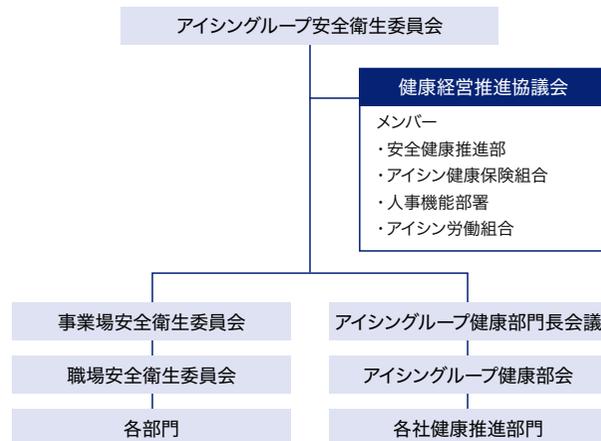


健康経営への取り組み

アイシンでは、深刻化する少子高齢化による労働力不足を重点課題と捉え、労働力確保の観点からシニア層や女性が働き続けられる環境整備を進め、すべての人が心身ともに健康な状態で能力が発揮できるように、戦略マップに落とし込み、活動に取り組んでいます。

現状の重点課題として、コロナ禍の生活習慣変化の影響による、生活習慣病およびメンタルヘルスへの対策に取り組んでいます。中でもBMI25以上の従業員の割合が近年上昇傾向であり、将来の健康リスク低減に向け、2025年までにBMI25以上の従業員の割合を23%に低減することを目指し、食事や運動を中心に個人の行動変容につながる取り組みを進めています。

体系図



健康経営の推進体制

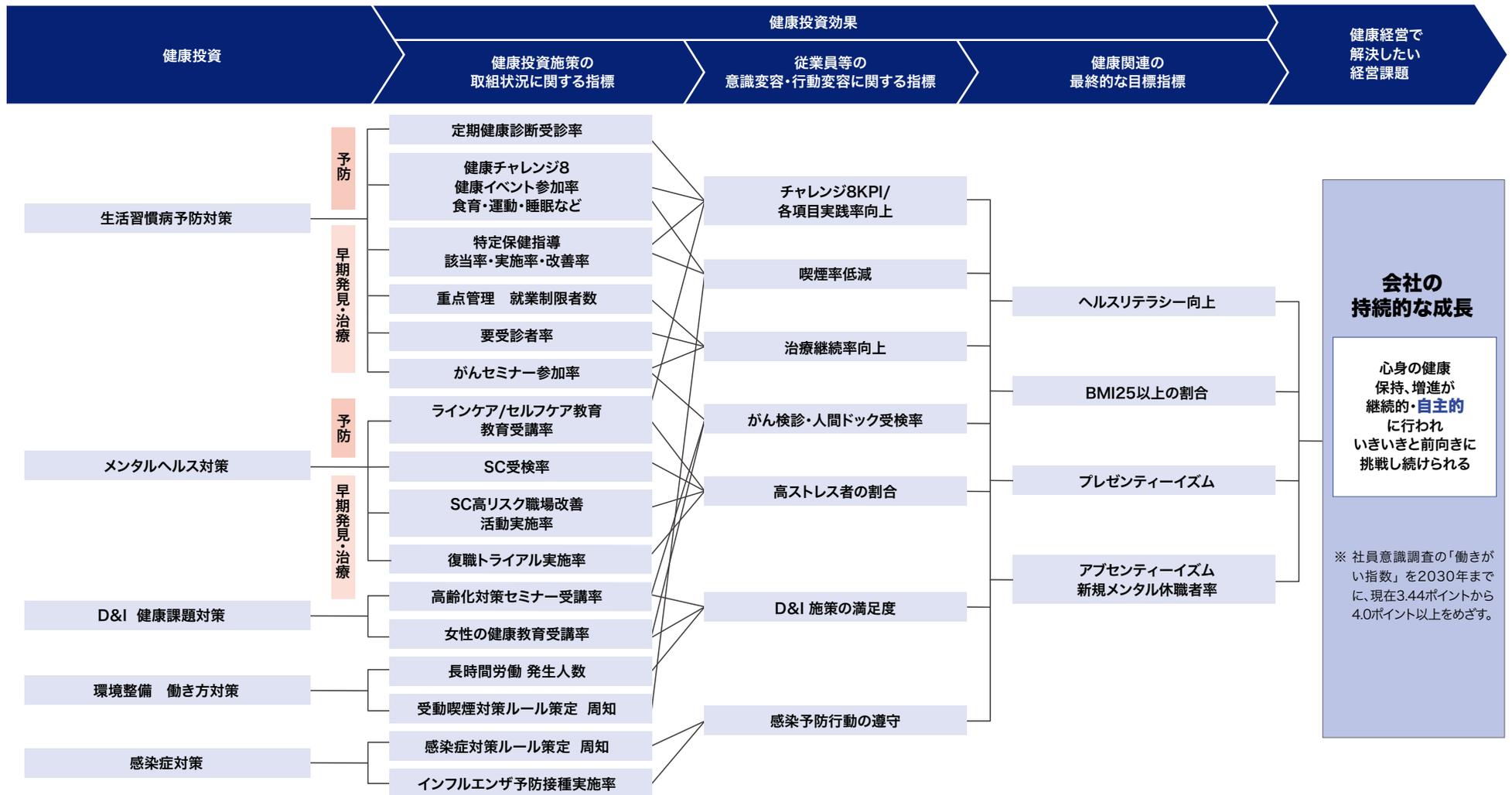
健康に関する活動の方向性は毎年グループ安全衛生委員会で議論・決定し、各社職場の安全衛生委員会まで順次展開されます。

下部組織である健康経営推進協議会では、グループ安全衛生委員会の方針を受け、医療職を含む安全健康推進部、人事機能部署、労働組合、健康保険組合をメンバーとして、全社課題について共有、対策について協議しています。

また、グループ会社の健康増進への取り組みについては、アイシングループ健康部会で各社のニーズを踏まえた活動を行ったり、各社からの好事例を共有して、双方向での底上げを図っています。

健康経営

健康経営 戦略マップ(アイシン単体)



健康経営

生活習慣病予防対策

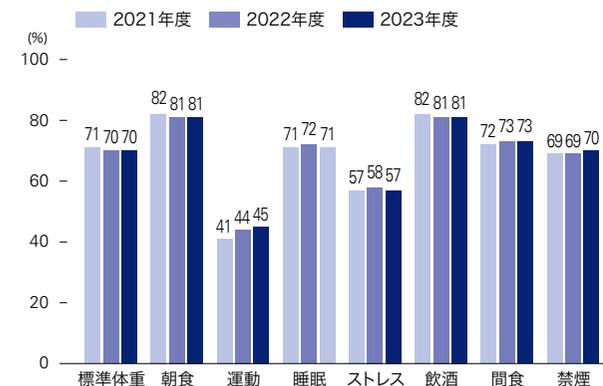
健康意識向上と行動習慣化への取り組み

健康的な生活習慣への意識づけ・習慣化を目的に、「チャレンジ8」に取り組んでいます。生活習慣に関わる8つの項目を数値化し、経年で実践数評価するもので、2025年度までの目標値を年度ごとに設定しました。

個人だけでなく、各職場から選出された責任者・推進者を中心に職場でも健康づくりを進めています。

食事、運動、睡眠、飲酒、喫煙など8つのテーマについて、「自分ごと化」できるよう毎月1回健康情報や動画、イベント情報などの配信を行っています。

チャレンジ8実践率



健康アプリ『PepUP』の導入

従業員の健康管理・増進のサポートツールとして、健康保険組合と連携し2021年度に「PepUp」を導入しました。

健康診断結果にもとづく健康状態をアプリで確認でき、健康意識の向上につながっています。また、各イベントにチャレンジすることで、食生活の改善や健康行動の習慣化につながっています。

2024年3月末時点では39.8%の従業員がアプリを活用しながら健康行動に取り組んでいます。2024年度は、健康な人や健康になった人がポイントを獲得できるイベントをラインアップするなど、健康について興味を持たせる取り組みを強化していきます。

健康診断

定期健康診断について、全従業員が必ず受診できるように職場と本人へのフォローを行い、毎年受診率100%を継続しています。

健康診断の事後措置として、従業員一人ひとりの過去最大10年間の健康診断結果をもとに、脳疾患・心疾患リスクが高い人を抽出するシステムを独自開発し、リスクの高さに基づいて、産業医による面談指導や就業制限による安全配慮を行いながら、自己管理の大切さについて呼びかけ、症状の重症化予防サポートに努めています。

がん対策

定期健康診断に加え、さまざまながん検診を健康保険組合・労働組合・会社が、費用補助を実施し、早期発見によりがんの健康リスク低減に取り組んでいます。

大腸がん検診については、35歳以上のすべての従業員を対象とし、定期健康診断時に実施しています。

また、20歳以上の女性従業員を対象に、婦人科検診（子宮頸がん、乳がん検診）の受診促進をしています。受診可能な医療機関の選択肢を増やし、受けやすい環境を構築するとともに、毎月、人間ドックやがん検診に関する啓発を行っています。

健康に関する情報(アイシン)

	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	53.6%	70.3%	70.3%
がん検診受診率			
大腸検診	18,701人	18,375人	18,710人
婦人科検診	914人	894人	927人
人間ドック	2,527人	2,692人	2,621人
脳ドック	420人	464人	468人
就業制限の判定率	100%	100%	100%
面談実施率	100%	100%	100%
保健指導率	60.2%	66.1%	73.0%

健康経営

生活習慣病予防対策

食生活に関する取り組み

コロナ5類移行後、コロナ禍以前のライフスタイルに戻り始め、体を動かすことが多くなったことで、BMI微減となりました。

2023年度は、栄養バランスのとれた食事をテーマに活動に取り組みました。昨年に引き続き、TABLE FOR TWO (TFT) という社会貢献活動とヘルシーメニューをコラボし、食堂で日替わりで提供する一方、栄養バランスのとれた食事ができるよう食育セミナーを実施しました。303名が参加し、自分の食事のとり方のくせに気づき、メニューの選び方を見直すきっかけになったと参加者から高評価を得ました。

食事メニューの選び方

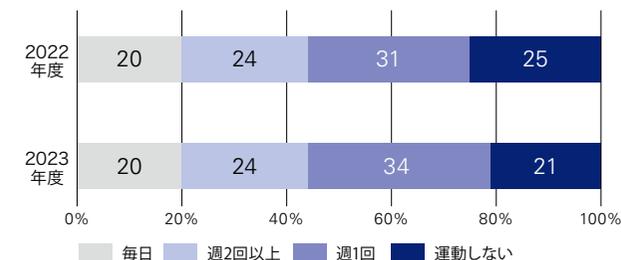


運動習慣に関する取り組み

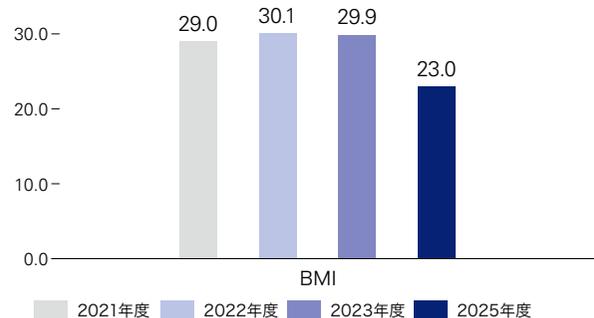
運動の習慣化へのきっかけづくりとして、毎年健康保険組合と共催で、年2回ウォーキングチャレンジを実施しています。個人・職場単位で1カ月間の合計歩数を競うイベントで、昨年は295チーム、4,466人が参加しました。また、11月にはデンパークでウォーキングイベントを実施し、従業員や家族を含めて1,648人が参加しました。

健康意識が少しずつ高まってきていることで、運動を定期的に行っている人の割合が増加しました。

運動習慣者の割合(アイシン)



BMI25超過者率

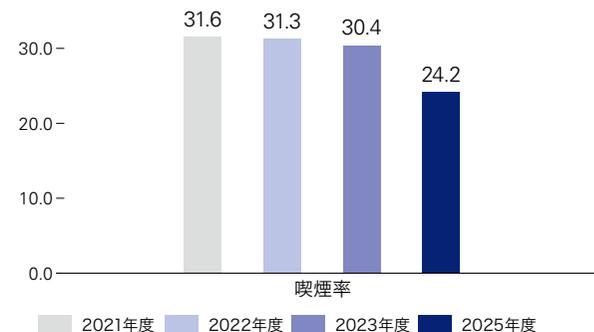


喫煙に関する取り組み

喫煙による健康リスクや受動喫煙による健康被害低減のため、2024年4月に敷地内全面禁煙としました。敷地内禁煙スタートに向け、安全衛生委員会での情報共有、ポスターや動画で定期的な周知活動を実施し理解活動を強化しました。

一方、卒煙に向けた取り組みも推進しており、ニコチンパッチを従業員へ配布し禁煙意識向上を図りました。その他医療機関での治療促進として、多くの喫煙者が利用できるよう費用補助のメニューをそろえました。

喫煙者率の推移(アイシン)



健康経営

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見

(1) 個別対応

アイシンでは、メンタルヘルス不調による労働損失の最小化を目指し、未然防止・早期発見に重点をおいて取り組んでいます。

管理監督者が部下の不調サインを見逃さず、早期に産業医や外部機関につなげられるよう、2023年度はラインケア教育の対象者を拡大し、管理監督者がメンタルヘルス活動の重要性を理解し、実践で行動に移せるよう、さまざまなケーススタディで疑似体験が行えるよう工夫しました。

また、従業員自身が自分のストレスに気づき、セルフケアを推進できるよう、ストレスチェックを行うとともに、セルフケア教育や動画コンテンツ配信、健康相談窓口設置、高ストレス者への産業医面談を行っています。

(2) 職場対応

職場に対しては、ストレスチェック職場診断結果のフィードバックと、高リスク職場への個別支援を行い、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を進めています。職場主体の改善活動に役立つツールとして、改善実施フロー、要因別改善事例などを掲載した動画を展開しています。

また2023年度より、関連部署が実施している従業員へのアンケート結果と突き合わせ、多角的に分析し、効果的な職場環境改善へつなぐ体制を整え、活動をスタートさせました。

ストレスチェック結果(アイシン)

	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率	86.1%	94.4%	92.3%
高ストレス者の割合	4.5%	3.7%	3.9%

復職後の再発防止

復職トライアルによる職場復帰支援

安心して確実な職場復帰ができるよう臨床心理士・保健師による復職支援プログラムの体制を整えています。

復職トライアルは、復職手続きに入った従業員が社内の復職支援室に来所し、就業時間に合わせて業務に直接関連のない作業を行う中で、体力・集中力・作業遂行力などの回復度を確認しています。

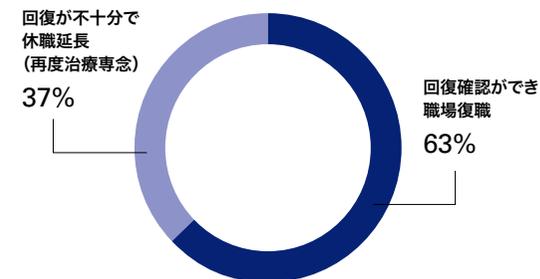
復職時の回復度確認や復職後の復職者の健康状態に応じた安全配慮の徹底、職場上司のラインケアにより、復職後の再発防止に取り組んでいます。

高リスク職場改善活動実績(アイシン)

	2021年度	2022年度
高リスク職場	3職場	3職場
改善支援率	100%	100%
改善率	100%	100%

※改善率については翌年度の結果が高ストレス状態から改善しているかを評価

復職トライアルによる回復度評価実績(アイシン) (2023年度)



D&I健康支援

女性従業員への健康支援

女性従業員が生き生きと働き続けられるために、女性特有の健康課題への取り組みとして、2021年から女性従業員を対象に「女性の健康教育」をスタートさせました。また、管理監督者研修の中でも、女性の健康課題についての正しい知識と配慮について説明することで、働きやすい職場づくりを推進しています。

2022年からは従来の女性サポート制度に加え、月経など女性特有の健康課題の解決支援としてフェムテックプログラムを導入し、女性が仕事とライフイベントを両立できるよう支援しています。

研修受講実績(アイシン)

教育名	2021年度			2022年度			2023年度		
	対象者人数	実施人数	実施率	対象者人数	実施人数	実施率	対象者人数	実施人数	実施率
ライフデザインセミナー(30)	1,300	183	14.1%	1,087	445	41%	1,072	469	44%
ライフデザインセミナー(31)	1,080	207	19.2%	1,657	792	48%	703	406	58%
女性の健康セミナー	181	180	99.4%	84	84	100%	153	153	100%
セルフケア研修	12,537	12,124	96.7%	963	945	98%	375	375	100%
ラインケア教育	368	364	98.9%	2,095	2,095	100%	3,318	3,318	100%

高齢化支援

いつまでも健康で生き生きと働き続けられるために、33歳、53歳を対象にライフデザインセミナーを実施し、健康的な生活習慣の必要性やストレス対策について啓発活動を行っています。また、高齢者の増加に伴い、加齢による身体機能低下、ケガ・災害防止のため、体力測定と測定後の保健指導のトライアル結果を踏まえ、2025年に行う高齢者特有の健康課題への取り組みに向けて準備を進めています。

従業員の感染症予防

アイシンでは感染症流行時の対応について、感染予防対策のガイドラインを作成し、国内外グループ会社やサプライヤーへ展開し、感染症が発生した際には、アイシンググループに関わるすべての人の命を守ることができるよう感染対策を推進しています。

海外渡航者への取り組み

海外勤務者・帯同家族・海外出張者など海外渡航者に対しては、会社から注意喚起、退避判断等に加え、厚生労働省検疫所による感染症・予防接種情報や、各国大使館・領事館の「安全の手引き」紹介など、海外渡航者が「自分の身は自分で守る」を実践できるよう、研修・情報提供を行っています。

また、メディカル・セキュリティ分野の専門機関と契約し、進出国・地域で異なる医療・安全リスクから従業員を守れるよう、アシスタンスサービスの提供を行っています。

成果と今後の取り組み

1年間の取り組みの結果、従業員のヘルスリテラシー(健康や医療移管する情報を探したり活用したりする能力)の向上がみられ、意識醸成は徐々に進んでいます。今後は、健康増進への取り組みをさらに強化し、プレゼン

ティーイズム(健康の問題を抱えつつも仕事を行っている状態)やアブセンティーイズム(仕事を休業している状態)を低減し、生産性の向上に努めていきます。

2024年、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定されました。さまざまな健康投資施策や運動習慣に関する取り組みが高く評価されました。

業務パフォーマンス指標(アイシン)

	2021年度	2022年度	2023年度
ヘルスリテラシーが高い者の割合	48.0%	53.1%	56.0%
プレゼンティーイズム	—	84.0%	83.1%
アブセンティーイズム	1.8%	2.0%	1.9%

	プレゼンティーイズム	アブセンティーイズム
測定方法	SPQ(東大1項目版)を用いて算出。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去一ヶ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合	年度の疾病休業開始後、有給休暇を除く、暦30日以上の疾病休業者率。(該当年度休職者数÷正社員×100)
測定人数	40,814人	36,733人
回答率	85.90%	100%



品質

基本的な考え方

アイシングループは経営理念の中で「安心と感動をお客様へ」を掲げ、品質にこだわり、お客様の期待を超える新しい価値を生み出します。

また、アイシンは企業の行動指針「サステナビリティ憲章」と個人の行動指針「アイシングループウェイ」の基盤に「品質至上」を据えています。商品・サービスのみならず、仕事の質を高めることに徹し、すべての従業員が互いに協力し合い「お客様第一」を基本に企業体質を改善する活動、TQM※を推進しています。

※Total Quality Management

方針

品質保証活動の体系を「品質マニュアル」に規定し、品質方針を定め、それに基づいて推進しています。

品質方針

安全、地球環境に配慮し、商品のライフサイクルを通じて、お客様が求めるすべての品質を追求することで、感動と笑顔が得られる製品・サービスをタイムリーに提供し、安心・快適な社会づくりに貢献します。

めざす姿

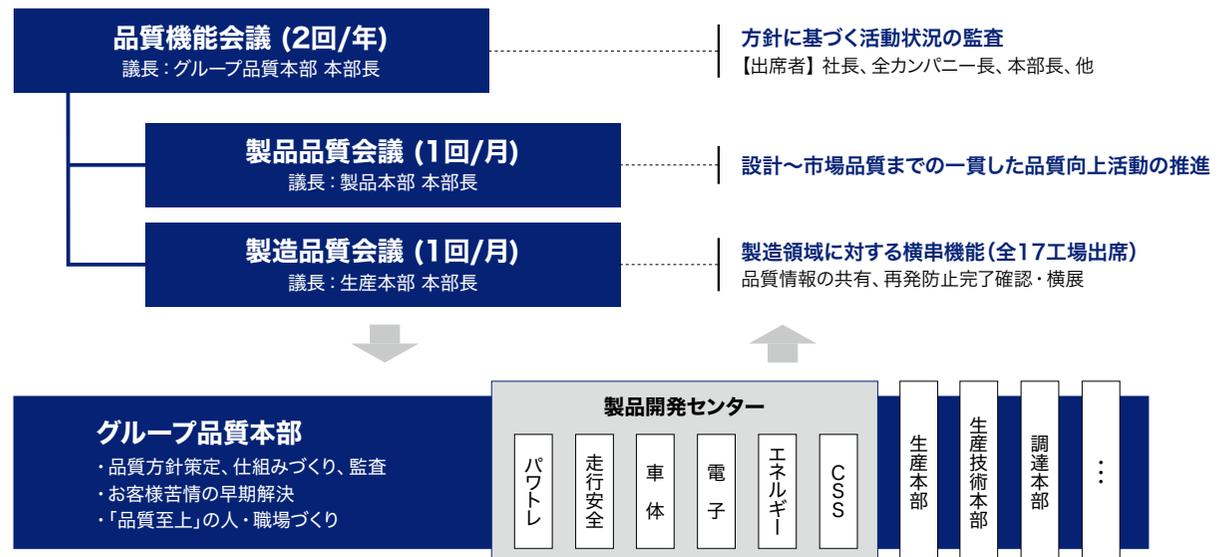
グローバルに最高の品質を実現する体制を構築し、安心・安全をお客様に届ける

- ▶ 次世代製品・コト品質への対応、ガバナンス強化によりグローバルで通用する品質保証の仕組みを構築・監査改良する
- ▶ DX社会に対して常に、電動化や成長領域およびカーボンニュートラルの進展に対応できるマネジメントシステムの構築と新たな価値を創造できる人財を育成する

推進体制

グループ品質本部はグループ全体の品質に関して責任・権限を持ち、お客様に対して品質を保証する役割を担っています。昨今の品質問題の発生を踏まえ、「品質至上」の原点に立ち戻り、「お客様第一」の考え方の再浸透と本音の対話を基本とした組織風土づくりなどの意識改革をけん引しています。

世界のお客様へ満足と安心を提供するために品質機能会議を核として各製品本部と機能本部に品質方針を展開しています。それに基づく品質向上活動を監視するとともに常にお客様の声を吸い上げて全社にフィードバックし、監査活動や品質教育等を実施してより良い商品づくりを目指しています。



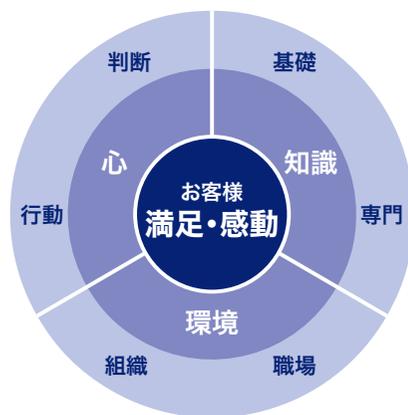
品質

「品質至上」を徹底的にやり抜く人・職場風土づくり

アイシンにとって原点とも言える「品質至上」という価値観を取り戻すため、「知識」「心」「環境」の3つの視点で従業員に働きかけています。「品質至上」を現代に合わせて解説した啓発ツールの発行による「知識」の普及、生々しい失敗事例を展示した伝承館や現物展示にこだわった品質展示会による「心」への訴求、品質講演会や従業員とトップとの品質対話、職場単位での品質ミーティングにより「品質至上」の価値観が当たり前の「環境＝職場風土」の構築に力を入れています。

また、人・職場風土づくりの基盤としてQCサークルを運営し、日々改善に取り組んでいます。

「品質至上」実践のための3要素



中長期の重点領域 および成長領域に向けた取り組み

重点領域の電動化への対応においては、製品設計の段階から設計/生産技術/工場の専門部署が一体となって活動し、DXを活用した開発プロセスの革新による、開発期間の短縮を進めています。

新製品の立ち上げにおいては品質保証体系できめ細かく実施要領を制定し、各プロセスの節目において厳格に品質を見極めていきます。開発段階ではお客様目線で安全性・法規の再検証や各商品群の技術・知見を集約し失敗事例の潰し込みなど、設計品質向上に取り組んでいます。また品質評価においては、高低温下、悪路・氷結など各種路面、電磁波など世界の特異環境を再現した自社のテストコースや設備を活用し、お客様目線で自動車に求められる機能・性能を総合的に評価しています。

成長領域においては、社会課題への取り組みとして、音声認識システム「YYSystem」や、AIオンデマンド交通「チョイソコ」などのサービスを運営しています。常にお客様の利用状況やSNS情報などをAI等を活用して収集・把握し、お客様に継続して満足いただけるよう、日々改善および対応のスピードアップを図っています。

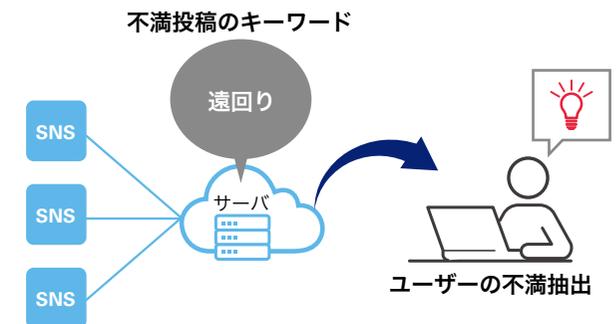
お客様の苦情1件目へのこだわりとビッグデータによる未然防止への取り組み

新製品立ち上りや既存製品も含めお客様の苦情に関する初報1件ごとに、海外拠点も含めた関係部門へ情報を展開し、お客様への迷惑の最小化に向けてグループ一丸となって取り組んでいます。発生要因については徹底的に究明し、製品への対策のみならず、仕事のやり方まで追求した再発防止活動を進め、得られた教訓を活かし、より良い製品づくりに努めています。

また、最近ではお客様苦情の低減、撲滅に向けて、車両・製品から得られるビッグデータを活用し、故障が発生する前に予兆を検知し、診断・予測措置する活動を進めています。

さらに、お客様の期待を超える品質「使って感動する製品」を目標に、お客様の声（SNS情報）から潜在的不満を見える化し、製品の品質向上活動へ反映しています。

SNSからユーザーの不満を抽出



品質

品質マネジメントシステム

アイシンはIATF16949*に適合した品質マネジメントシステムを構築してお客様へ満足と安心をご提供できるよう全従業員が一丸となって品質保証活動を推進しています。

2024年5月現在、認証取得対象である55の生産拠点のうち50の拠点で認証を取得しています(取得率91%)。

※IATF16949：自動車産業に特化した品質マネジメントシステム

品質教育

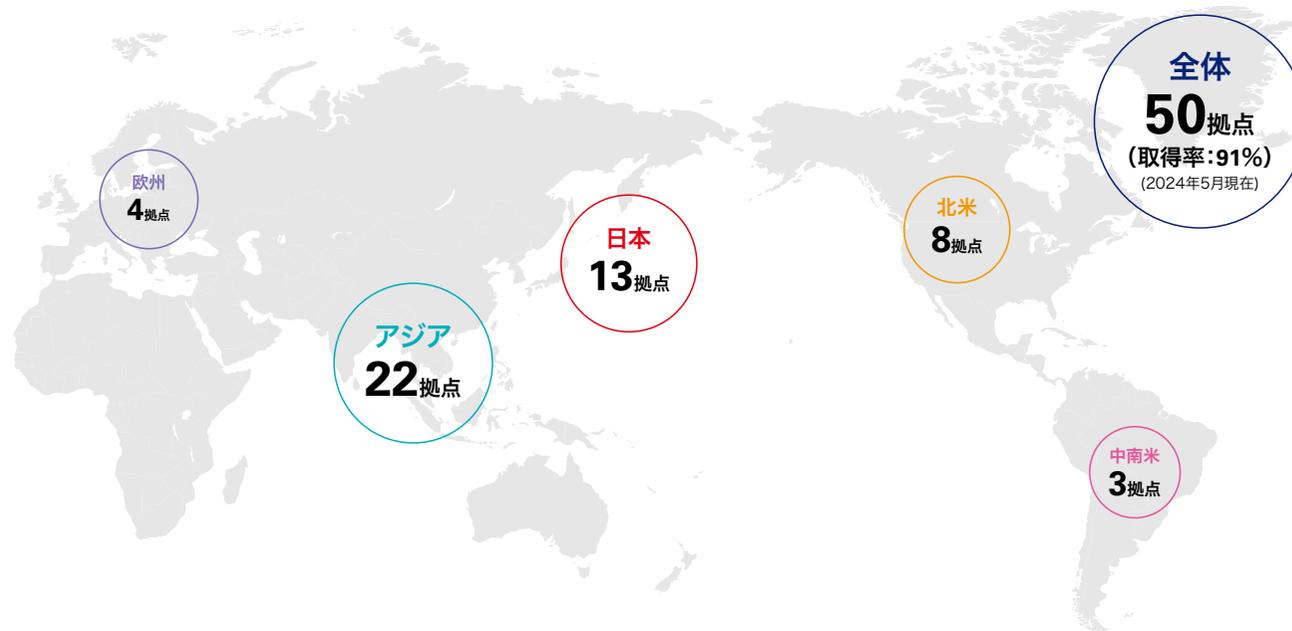
グループの全従業員を対象に、『品質至上』の実践を行動指針のすべての基盤とし、品質関連の活動を実施しています。新入社員には伝承館の品質学習ゾーンの見学を通して『品質至上』の価値観、品質の大切さを伝承しています。

また階層別に重点を絞った品質知識の教育を実施しており、新入社員に対してはQC・品質管理研修、新任係長

に対しては問題解決研修、新任課長に対してはマネジメント研修などを実施しています。

さらに、QC、信頼性、データ解析等に関する品質研修(40コース)をいつでもどこでも受講できるようeラーニング化し、受講後はテーマ相談会を開催し実践力を磨いています。これらの研修をもとに、グループ全体で人材育成を行っています。

IATF16949認証取得状況



品質

製品開発における信頼性評価

自動車に求められる機能・性能を総合的に評価する

アイシンは、他の自動車部品メーカーに先駆けて、1970年という早い時期から周回路を持つ総合試験場を建設し、世界中の道路状況を再現したテストコースや最先端の設備によって商品の性能・耐久性を検証・追求し続けています。

世界の特異環境を再現した評価

高品質な製品を、自信を持ってお客様へ提供するため、世界の特異環境を再現した評価を自社で行っています。ユーザー視点であらゆる角度から試験を実施し、評価結果を商品開発に即座にフィードバックすることで、高まる信頼性確保のニーズに確実に応えています。

総合試験場



藤岡試験場

低・高温室、電波暗室、エンジン評価など、多角的な車両および製品の総合評価を実施



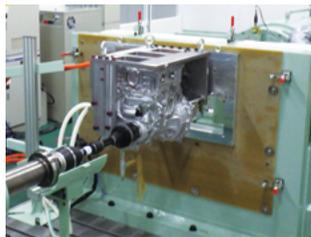
豊頃試験場

人工氷結路・世界の路面を再現した総合周回路を活用した評価を実施



ファーラビル試験場

日系自動車部品メーカーとして初めての北米試験場



テストベンチでのeAxle性能・耐久評価



電子機器への電磁波の影響を評価



高温環境下での評価



人工氷結路での車両安定性評価



各種路面状況における評価



自動ブレーキの評価

社会貢献

基本的な考え方

アイシンは、企業も社会の一員であることを自覚し、積極的な社会への参画を通じて、その持続的な発展に貢献します。また、さまざまな社会課題に対して、従業員による自発的な社会参画を支援するとともに、ステークホルダーと連携し、社会全体の価値創出と健全な発展を目指します。

方針

社会的責任を踏まえた行動指針

社会参画と発展への貢献

- 1) 世界各国・各地域社会の文化や伝統などを尊重し、地域社会、ステークホルダーとの相互信頼に努めます。
- 2) 社内の人材、ノウハウ等の経営資源を投入し、社会的課題の解決に向け、積極的に取り組みます。
- 3) NPO、地域社会、行政等、幅広いステークホルダーと連携し持続可能な社会の実現に向け、取り組みます。
- 4) 持続可能な社会の実現、さまざまな社会的課題の解決に向けて、ボランティア活動など、従業員の自発的な社会参画を支援します。

 社会的責任を踏まえた行動指針

めざす姿

「自然・環境保護」「青少年育成」「まちづくり」を3本柱として、社会貢献活動を展開しています。これらの活動を通して、2030年に向けての国際社会共通の「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に向け積極的に取り組んでいます。

自然・環境保護：

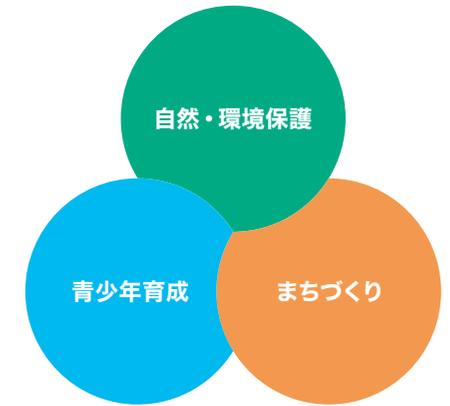
より良い自然を次世代に引き継ぐために環境保全活動を積極的に行い、持続可能な地球環境の実現を目指します。

青少年育成：

次代を担う子どもたちの健全な成長を支援し、将来にわたり社会に貢献できる人づくりを目指します。

まちづくり：

すべての人たちが、安全・安心で住みやすく活力ある「まちづくり」を進め、社会全体の発展を目指します。



推進体制

アイシングループは世界22の国・地域にある各拠点が、それぞれの地域やNPO・NGO等と連携を図りながら、さまざまな取り組みを通じてグローバルに社会貢献活動を推進しています。



社会貢献

自然・環境保護

世界共通の課題であるカーボンニュートラルへの寄与や環境保護を目的に、各国の事業所周辺地域で植樹などの活動を実施しています。また、事業所近隣海岸、河川の清掃などを通じて環境保全に取り組んでいます。

森と海を育む「GREEN&BLUEプロジェクト」

陸および海洋系植物のCO₂吸収力を活用して、カーボンニュートラル社会実現へ貢献することをねらいとした活動

植樹、間伐等の森林整備や、マングローブ林の育成・再生等の活動を世界各地のアイシングループ拠点で行っています。2023年から2030年までに80万本の植樹を目標としています。

2023年度の主な植樹実績

場所	本数
アジア (日本・中国)	63,000
アセアン (タイ・インド・インドネシア)	86,000
欧米 (米州・欧州)	9,900
合計	158,900



マングローブ植樹活動(タイ)



富士山植樹活動(日本)

長野県との「森林の里親契約」

アイシスが工業用水として利用している矢作川源流域の根羽村の「森林(もり)の里親促進事業」を支援し、近隣大学の協力により人と森をつなぐ「森づくり活動」を行いました。環境学習や植樹・芝生張り活動などの体験を通して自然環境保護に取り組んでいます。



根羽村での芝生張り活動

青少年育成

会社拠点のある地域の子もたちに、アイシンの技術を活かしたものづくり講座などさまざまな教育支援を行っています。また、スポーツを通じた地域社会の活性化と青少年育成に取り組んでいます。

アイシン環境学習プログラム

行政、NPOと協働で、小学生を対象に日常生活におけるエコ活動の実践や環境意識の向上へと導く出前授業を年間を通して展開し、学びの機会を提供しています。



校内ビオトープの生き物観察

場所	実施校	受講人数
2023年度実績	22校	1,602人
2006年からの延べ実績	438校	35,915人

選手によるスポーツクリニック開催

B.LEAGUE所属の「シーホース三河」、WJBL所属の「ウイングス」による小・中学生を対象としたバスケットボールスクールやバレー部「ティルマーレ」による小学生を対象としたバレー教室開催などスポーツにふれ合う機会を提供しています。



ウイングス選手によるバスケットボールスクール

まちづくり

会社拠点周辺地域の皆さまやNPO・NGOとコミュニケーションを図り、交通安全、健康・福祉、地域支援、循環型社会への貢献など幅広い分野にわたる活動に取り組んでいます。

世界各拠点での交通安全活動

自動車産業の一員として、世界の全拠点において、「交通事故死者ゼロ社会」の実現に向けて地域社会に対する交通安全教育・啓発活動を推進しています。

※2023年度実績：180社239活動



交通安全教室(中国)

世界各国での幅広い分野にわたる寄付

「寄付金付き自動販売機」の購入金額の一部を難病児支援や途上国への水支援などを目的に外部団体へ、またランドセル・文具・おもちゃ・古着などを地域の人々へ寄付。開発途上国に給食を支援する「TABLE FOR TWO活動」を2009年から継続しています。

※2023年度実績：20万食/年の給食提供



古着の寄付(インド)

社会貢献活動支出額

国際的ガイドラインであるB4SI (Business for Societal Impact) フレームワークを参考に、社会貢献活動支出額を右記3分類へ層別

(単位：百万円)

チャリティ・寄付	90
コミュニティ投資	885
商業的イニシアチブ	1,433
合計	2,408

パフォーマンスデータ(社会)

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン	30.5%	カバー率の算出方法 カバー率(%) = $\frac{\text{報告対象会社の正社員数}}{\text{アイシングループ (株式会社アイシンおよび連結子会社)の正社員数}} \times 100$
グループ4社	37.4%	
グループ12社	46.5%	
連結	100%	

グループ4社	アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス
グループ12社	アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン軽金属、アイシン開発、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業

各年度3月31日時点数値

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 ^{※1}	アイシン	14,986	15,493	36,489	35,610	35,099
	連結	119,535	118,359	117,177	116,649	115,140
正社員数(男女別、女性比率)	アイシン	13,356	13,418	33,467	32,677	32,351
	女性比率	1,987	2,073	4,377	4,331	4,383
	女性比率	13.0	13.4	11.6	11.7	11.9
	連結	-	-	97,754	97,445	97,278
	女性比率	-	-	19,989	20,216	21,033
	女性比率	-	-	17.1	17.2	17.8
正社員数	アイシン	-	-	23.6	21.5	19.6
	30歳以上50歳未満	-	-	59.3	60.1	60.3
	50歳以上	-	-	17.1	18.4	20.1
	4社	-	-	23.7	22.4	20.9
	30歳以上50歳未満	-	-	56.9	58.9	58.8
	50歳以上	-	-	17.5	19.0	20.3
正社員における中途社員比率	アイシン	2,809	2,948	10,826	10,624	10,810
	女性	618	673	1,258	1,262	1,344
	中途社員比率	22.3	23.4	31.9	32.1	33.1
	4社	-	-	11,907	11,614	11,838
	女性	-	-	1,355	1,357	1,468
	中途社員比率	-	-	28.7	28.6	29.4

(注)2021年度以降4社=アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス。2020年度以前5社=アイシン精機、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン・エイ・ダブリュ、アドヴィックス

※1 従業員数：従業員数は就業人数(アイシンから社外への出向者を除き、社外からアイシンへの出向者を含む。有価証券報告書開示情報。)

パフォーマンスデータ(社会)

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
定期採用数	事務系総合職	男性	16	19	8	15	19	
		女性	7	10	8	8	11	
		女性比率	%	30.4	34.5	50.0	34.8	36.7
	技術系総合職	男性	135	106	114	107	146	
		女性	12	14	15	26	25	
		女性比率	%	8.2	11.7	11.6	19.5	14.6
	技能職	男性	326	250	151	141	138	
		女性	69	54	32	40	41	
		女性比率	%	17.5	17.8	17.5	22.1	22.9
	一般事務職	男性	0	0	0	1	0	
		女性	13	13	1	0	7	
		女性比率	%	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0
	中途採用数	事務系総合職	男性	57	40	16	24	29
			女性	29	20	12	15	23
			女性比率	%	33.7	33.3	42.9	38.5
		技術系総合職	男性	404	251	153	167	203
			女性	39	27	24	32	31
			女性比率	%	8.8	9.7	13.6	16.1
技能職		男性	1,382	754	304	304	289	
		女性	356	146	72	78	76	
		女性比率	%	20.5	16.2	19.1	20.4	20.8
一般事務職		男性	0	0	2	2	1	
		女性	26	17	1	0	7	
		女性比率	%	100.0	100.0	33.3	0.0	87.5
採用における中途採用比率		アイシン	男性	127	138	79	111	97
			女性	31	49	14	28	12
			女性比率	%	19.6	26.2	15.1	20.1
		4社	男性	160	168	114	156	238
			女性	38	54	18	36	67
			女性比率	%	19.2	24.3	13.6	18.8
中途採用比率	男性	7.9	15.0	18.4	23.6	31.6		
	女性	31.3	38.8	38.5	43.9	45.5		
人材への投資	従業員一人当たりの年間研修時間	アイシン	40.9	56.3	39.7	46.0	48.3	
		4社	31.3	38.8	38.5	43.9	45.5	
	従業員研修の総時間	アイシン	627,637	872,787	1,503,028	1,701,289	1,721,060	
		4社	1,399,237	1,784,911	1,750,754	1,961,521	1,987,271	
	従業員一人当たりの年間研修日数	アイシン	5.1	7.0	5.0	5.8	6.0	
		4社	3.9	4.8	4.8	5.5	5.7	
研修費用総額	アイシン	368,450,000	418,649,000	720,087,000	760,482,000	742,274,500		
働きがい(エンゲージメント)	働きがい(社員意識調査結果より)*2	アイシン	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	
		4社	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	
		12社	-	-	3.4	3.4	3.4	
	離職率(自己都合退職)	アイシン	1.3	1.3	1.8	1.9	1.9	
		4社	1.8	1.6	1.8	1.8	2.0	

※2 働きがい(社員意識調査結果より)：指標は5段階評価。働きがいは「仕事の充実感」、「仕事の適応感」の設問で測定。

パフォーマンスデータ(社会)

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性役員比率 ^{※3}	役員	男性	13	10	9	9	9
		女性	1	3	3	3	3
		女性比率	%	7.1	23.1	25.0	25.0
女性管理職比率	部長級	男性	539	546	1,157	1,161	1,129
		女性	13	17	25	27	28
		女性比率	%	2.36	3.02	2.12	2.27
女性管理職比率	課長級	男性	1,639	1,710	3,314	3,458	3,655
		女性	56	59	95	103	111
		女性比率	%	3.30	3.34	2.79	2.89
女性管理職比率	管理職	男性	2,178	2,256	4,471	4,619	4,784
		女性	69	76	120	130	139
		女性比率	%	3.07	3.26	2.61	2.74
女性係長比率	係長級	男性	3,641	3,807	5,712	5,800	5,818
		女性	175	200	229	292	322
		女性比率	%	4.59	4.99	3.85	4.79
女性管理職比率	部長級	男性	1,378	1,409	1,440	1,466	1,416
		女性	13	21	27	29	30
		女性比率	%	0.93	1.47	1.84	1.94
女性管理職比率	課長級	男性	3,467	3,654	3,718	4,029	4,247
		女性	74	83	104	112	123
		女性比率	%	2.09	2.22	2.72	2.70
女性管理職比率	管理職	男性	4,845	5,063	5,158	5,495	5,663
		女性	87	104	131	141	153
		女性比率	%	1.76	2.01	2.48	2.50
女性係長比率	係長級	男性	-	-	6,786	6,930	6,994
		女性	-	-	255	333	371
		女性比率	%	-	-	3.62	4.58
女性役員比率 ^{※4}	役員	男性	-	-	529	527	485
		女性	-	-	10	12	10
		女性比率	%	-	-	1.9	2.2
女性管理職比率	部長級	男性	-	-	2,917	2,969	2,809
		女性	-	-	148	155	151
		女性比率	%	-	-	4.8	5.0
女性管理職比率	課長級	男性	-	-	6,241	6,559	6,540
		女性	-	-	459	509	473
		女性比率	%	-	-	6.9	7.2
女性管理職比率	管理職	男性	-	-	9,158	9,528	9,349
		女性	-	-	607	664	624
		女性比率	%	-	-	6.2	6.5

※3 女性役員比率(単体)：取締役、監査役。有価証券報告書開示情報。

※4 女性役員比率(連結)：対象は国内：73社、海外：115社。社長、副社長、取締役。

パフォーマンスデータ(社会)

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
新規管理職登用者数	アイシン	男性	-	-	361	380	443	
		女性	-	-	29	13	15	
		女性比率	%	-	-	7.4	3.3	3.28
	4社	男性	-	-	408	442	510	
		女性	-	-	31	13	19	
		女性比率	%	-	-	7.1	2.9	3.59
中途採用者の管理職登用比率	アイシン	管理職における男性中途採用者数	558	596	1,027	1,083	1,130	
		管理職における女性中途採用者数	18	21	28	31	32	
		中途採用登用比率	%	25.6	26.5	23.0	23.5	23.6
	4社	管理職における男性中途採用者数	-	-	1,140	1,206	1,271	
		管理職における女性中途採用者数	-	-	31	34	35	
		中途採用登用比率	%	-	-	22.1	22.0	22.5
労働者の男女の賃金の差異 ^{※5}	アイシン	全労働者	-	-	-	74.9	68.6	
		うち正規雇用労働者	-	-	-	76.2	68.8	
		うちパート・有期労働者	-	-	-	80.1	82.3	
ダイバーシティ& インクルージョン 海外法人の幹部(副社長級以上)における ローカル従業員比率 ^{※6}	アイシン ^{※7}	ローカル従業員	73	87	71	75	74	
		ポスト数	222	243	208	217	219	
		ローカル従業員比率	%	32.9	35.8	34.1	34.6	33.8
	連結	ローカル従業員	112	122	106	110	109	
		ポスト数	337	337	304	318	317	
		ローカル従業員比率	%	33.2	36.2	34.9	34.6	34.4
組合組織がある拠点の国の現地法人における組合加入率	拠点がある国のうち、組合がある国(12/21カ国)	%	-	92.2	94.9	97.6	93.7	
再雇用比率	アイシン	上級資格者	73.3	75.3	82.9	78.7	81.6	
		一般資格者	83.2	75.8	85.4	78.3	84.0	
		全体	79.4	75.6	84.6	78.5	83.1	
	4社	上級資格者	76.5	83.0	84.3	80.9	80.7	
		一般資格者	89.5	80.6	84.3	78.2	84.7	
		全体	85.5	81.5	84.3	79.4	83.3	
障がい者雇用	アイシン	人	244	296	687	702	713	
		%	2.16	2.37	2.41	2.49	2.57	
	4社	人	780	857	855	872	893	
		%	2.16	2.32	2.42	2.48	2.55	
	特例子会社での雇用率 ^{※8}		%	-	2.37	2.50	2.61	2.71
	(参考法定雇用率)		%	2.2	2.2	2.3	2.3	

※5 労働者の男女の賃金の差異:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。正規雇用労働者の賃金格差の主な要因は、職能資格別の構成割合の違いによるものです。職能資格別で見ると基準賃金差はないものの、近年、女性の入社人数が増加してきたことにより、平均年齢が若くなり全正規雇用労働者平均値では差がある。

※6 海外法人の幹部(副社長級以上)におけるローカル従業員比率:対象は海外:115社。社長、副社長、取締役。

※7 単体:アイシンの海外子会社73社

※8 特例子会社での雇用率:特例子会社の適応会社は次の通り。2020年度~2021年度対象会社:アイシンウェルスマイル、アイシン、アイシン・コラボ。2022年度以降対象会社:アイシンウェルスマイル、アイシン、アイシン・コラボ、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス。

パフォーマンスデータ(社会)

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
総労働時間	アイシン 4社	2,061 2,071	1,930 1,941	1,990 1,998	1,984 1,990	2,033 2,035	
有給休暇取得率 ^{※9}	アイシン 4社	98.7 95.9	98.0 95.6	95.4 95.3	101.0 100.7	94.0 93.8	
平均勤続年数	アイシン	男性	16.2	16.5	16.2	16.2	16.7
		女性	12.9	13.1	12.7	12.7	13.4
		全体	15.8	16.0	15.8	15.8	16.4
	4社	男性	15.3	15.6	16.3	16.4	16.6
		女性	10.4	10.8	11.6	12.0	13.0
全体	14.8	15.0	15.8	15.9	16.2		
月平均法定外労働時間 ^{※10}	アイシン	25.0	16.2	21.0	21.3	24.3	
男性育児休業取得率 ^{※11}	アイシン	8.7	12.2	17.2	34.0	50.4	
男性育児休業および育児目的休暇の取得率 ^{※12}	アイシン	-	-	-	95.7	95.8	
男性育児100%取得目標達成率 ^{※13}	アイシン	-	100.0	100.0	100.0	100.0	
男性育児休業取得率	4社	-	21.1	17.9	33.2	49.7	
男性育児休業および育児目的休暇の取得率	4社	-	-	-	95.5	95.7	
男性育児100%取得目標達成率	4社	-	-	100.0	99.6	98.3	
育児時短勤務取得者数	アイシン	男性	153	118	427	412	437
		女性	409	409	837	874	978
		合計	562	527	1,264	1,286	1,415
	4社	男性	190	162	453	480	512
		女性	848	907	974	1,012	1,139
合計	1,038	1,069	1,427	1,492	1,651		
介護休業取得者数	アイシン	男性	1	2	10	4	12
		女性	5	4	3	9	4
		合計	6	6	13	13	16
	4社	男性	11	6	12	8	14
		女性	16	12	4	9	6
合計	27	18	16	17	20		

※9 有給休暇取得率：単年の付与日数を分母とする。分子は有給休暇取得日数に加え、あしん休暇(失効する有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病・看護、出産・育児のために使用できる制度)取得数も含む。

※10 月平均法定外労働時間：組合員平均

※11 男性育児休業取得率：2018年度～2021年度は該当年度内の取得者で計上。2022年度から「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成30年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成30年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得率を算出。

※12 男性育児休業および育児目的休暇の取得率：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成30年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成30年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得率を算出したものである。配偶者が出産した年度と、育児休業及び育児目的休暇を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超える場合あり。育児目的休暇には、特別休暇(2歳未満の子を持つ従業員が配偶者の出産や育児のため、子一人につき5日の休暇を取得できる制度)とあしん休暇を含む。

※13 男性育児100%取得目標達成率：育児休業、育児目的の休暇(特別休暇、あしん休暇)

ワークライフ
バランス

パフォーマンスデータ(社会)

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
社会対話	労働組合との労使会合の回数	アイシン	19	35	43	48	41	
	持株会加入対象者率 ^{※14}	%	-	-	-	-	56.3	
持株会の状況	加入者数	連結	-	-	-	-	18,832	
	安全衛生マネジメントシステム導入率	アイシン	-	-	100	100	100	
労働安全衛生	ISO45001取得率 ^{※15}	%	-	-	-	26.5	26.5	
	従業員(派遣社員含む)の重大災害件数	連結	0	0	0	0	0	
	協力会社・外来工事業者の重大災害件数	件	1	0	0	0	0	
	STOP6休業件数 ^{※16}	件	15	13	15	14	16	
	従業員(派遣社員含む)の休業度数率 ^{※17}	%	0.08	0.07	0.14	0.17	0.15	
	従業員(派遣社員含む)の休業災害件数	12社	件	11	10	18	22	20
	従業員(派遣社員含む)の強度率 ^{※18}	アイシン	%	-	0	0.01	0.01	0
	火災件数	連結	件	44	48	46	64	63
	疾病休業件数			-	4(アイシン) ^{※19}	3(アイシン) ^{※19}	3(国内) ^{※19}	3(国内) ^{※19}
	安全衛生教育受講者数 ^{※20}	アイシン	人	7,955	2,847	7,720	11,623	12,928

※14 持株会加入対象者率の算出方法

$$\text{持株会加入対象者率(\%)} = \frac{\text{持株会に加入可能な正社員数}}{\text{アイシングループ(株式会社アイシンおよび連結子会社)の正社員数}} \times 100$$

※15 対象は生産会社

※16 重大災害につながる可能性のある災害(挟まれ、重量物、車両、墜転落、感電、火傷)

※17 休業度数率=(死傷者数/延実労働時間数)×1,000,000

※18 強度率=(延労働損失日数/延実労働時間数)×1,000

※19 ()内は当年度における対象範囲を示す。

※20 アイシン安全衛生教育センター受講者人数

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

アイシンは、グループ経営理念のもと、企業価値の最大化に向けて、すべてのステークホルダーと良好な関係を築き、長期安定的に成長し、発展していくことを目指しています。そして、その実現には、国際社会から信頼される企業市民として、公正で透明性の高い経営活動を展開することが重要であり、以下の基本方針を掲げ、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

方針

1. 株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、適切な権利行使に係る環境整備や権利保護に努めます。
2. 株主以外のステークホルダー（お客様、仕入先、従業員、地域社会等）と、社会良識をもった誠実な協働に努めます。
3. 法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 株主とは、当社の長期安定的な成長の方向性を共有したうえで、建設的な対話に努めます。

 コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンスの充実にに向けた取り組み

当社は、事業・経営環境の変化などを踏まえ、コーポレート・ガバナンスを進化させています。

2022年4月には、経営の意思決定と業務執行のさらなるスピード・レベルアップを目指し、執行体制における意思決定階層の削減を行うために、副社長層の管掌分野を廃してプレジデント・本部長・センター長に権限移譲しました。さらに、執行役員から選任して重点経営課題を全社組織横断して推進していく最高責任者であり、グループ全体を俯瞰した視点から社長を補佐する役割を担うCxOを設置し、現在5名任命しています。

2022年6月からは、社内取締役1名減員により取締役8名体制（うち、独立社外取締役3名）として、経営の意思決定における客観性と透明性の向上を図っています。

当社は、今後も引き続き、企業価値向上に資するため、より実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を目指していきます。

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
役員の人数(人)	53	50	51	50	32	29	31	26	23	22
取締役の人数(人)	14	13	14	14	9	9	9	8	8	8
うち社外取締役(人)	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
うち女性(人)		1	1	1	1	1	1	1	1	1
監査役の人数(人)	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
うち社外監査役(人)	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
うち女性(人)							2	2	2	2
経営と執行の分離	2005年6月	→								
		・取締役(意思決定および経営の監督)と執行役員(業務執行)を区分し、役割を明確化								
	2014年6月	→								
		・「社外取締役」を登用								
	2016年1月・3月	→							2023年6月	→
		・役員人事審議会、報酬審議会を設置							・役員指名報酬審議会の議長を独立社外取締役から選定	
	2022年4月	→								
		・副社長層の管掌分野を廃止し本部長などへ権限移譲 ・CxOの新設								

コーポレート・ガバナンス

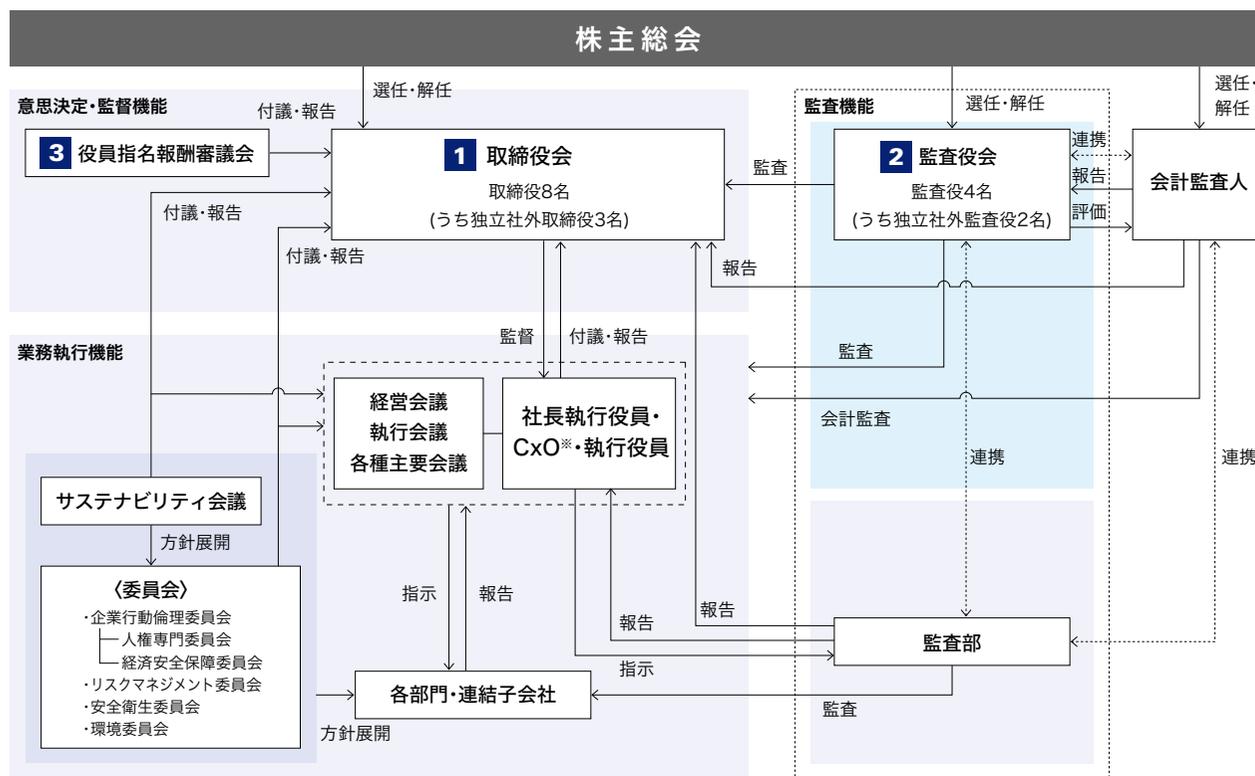
コーポレート・ガバナンスの体制

当社は監査役制度のもと、取締役および執行役員の業務執行の監督強化を図っています。独立社外取締役が3分の1以上を占める取締役会による監督と、監査役の独立性・独任制、常勤監査役設置といった監査役制度の良さを活かしつつ、半数を独立社外監査役で構成する監査

役会による監査を行っています。さらに取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会での検討・審議を経て、取締役会に上程することで、独立性や客観性を高めています。

当社は、事業特性や現場の状況を踏まえた適時的確な経営判断を行うことに加え、その経営判断が多様なステークホルダーから支持され、期待に応えるものになっているかを常にチェックできる体制を構築することが重要であると考え、現体制を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



※ CxO: 執行役員から選任された重点経営課題を全社組織横断して推進していく最高責任者であり、グループ全体を俯瞰した視点から社長を補佐する。

1 取締役会

アイシンおよびアイシングループの経営に関わる重要事項の決議、業務執行の監督にあたっています。

開催回数 13回/年

2 監査役会

取締役の職務執行を監査するとともに、各部門の業務執行状況を聴取し、経営や業務執行が適正なものであるかどうかを検証しています。

開催回数 14回/年

3 役員指名報酬審議会

当社のビジョンや経営方針に従い、役員制度・体制に関する基本方針を検討・策定し、基本方針に基づき取締役・監査役の選解任案を審議しています。

また、報酬制度の検討および取締役会で定められた取締役の個人別の報酬などの決定方針に基づき、会社業績や職責、成果などを踏まえた個人別報酬額を決定しています。

開催回数 4回/年

コーポレート・ガバナンス

取締役会、監査役会、役員指名報酬審議会出席メンバー

◎ 議長 ○ 出席メンバー

		取締役会	監査役会	役員指名 報酬審議会
取締役	取締役社長 吉田 守孝	◎		○
	取締役 伊藤 慎太郎	○		○
	取締役 山本 義久	○		
	取締役 西川 昌宏	○		
	取締役 濱田 道代	○	社外 独立 女性	◎
	取締役 新 誠一	○	社外 独立	○
	取締役 小林 耕士	○	社外	
	取締役 星野 次彦	○	社外 独立	○
監査役	常勤監査役 三矢 誠	○	◎	
	常勤監査役 加藤 清美	○	女性	○
	監査役 上田 純子	○	社外 独立 女性	○
	監査役 柏木 勝広	○	社外 独立	○

取締役会 8名



監査役会 4名



役員指名報酬審議会 5名



取締役・監査役の専門性および経験(スキルマトリックス)

	企業経営	環境・カーボン ニュートラル	人材開発	DX	ものづくり (技術・生産・品質)	営業・調達	財務・会計	コンプライアンス・ リスクマネジメント	グローバル
取締役	吉田 守孝	○			○				○
	伊藤 慎太郎	○		○			○	○	○
	山本 義久	○	○			○			○
	西川 昌宏	○	○			○			○
	濱田 道代							○	○
	新 誠一				○	○			
	小林 耕士	○					○	○	
	星野 次彦						○	○	○
監査役	三矢 誠	○	○				○	○	○
	加藤 清美						○	○	
	上田 純子							○	○
	柏木 勝広						○		

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役

取締役・監査役の選解任に関する方針と手続き

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定と適切な経営の監督が行われるよう、業界の内外を問わず高度な専門性を有する人材を社外取締役として複数選任すること、またグループ経営を念頭に置き、国内外子会社での豊富な経験と幅広い見識を有する人材を取締役に選任することなどさまざまな方策を総合的に勘案し、知識・経験・能力のバランスが最適になるよう取締役の選解任を決定しています。

指名および選解任にあたっての手続きとしては、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める「役員指名報酬審議会」での検討・審議を経て、取締役・監査役候補者を選出し、取締役会に上程しています。取締役については取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議した上で決定しています。なお、監査役については監査役会の同意の後、取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議した上で決定しています。

独立社外取締役への期待・役割

当社は、以下の役割・責務を果たすことを期待し、独立社外取締役を選任しています。

1. 経営陣から独立した立場で、取締役会などでの重要な意思決定の場において、リスクへの警鐘や助言を提供するとともに、経営陣幹部の指名・再任や報酬の審議を通して、当社の経営を監督する。
2. これまでの経歴で培われた専門的な知識・幅広い経験などを当社の経営に活かす。
3. 会社と経営陣・支配株主などとの間の利益相反を監督する。
4. 株主などさまざまなステークホルダーの声を取締役会に適切に反映する。

なお、社外取締役の候補者選定にあたっては、会社法が定める社外取締役の要件および金融商品取引法が定める独立性に関する要件に加え、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しています。

社外役員へのサポート

当社では、社外取締役・社外監査役が独立した客観的な立場から役割・責務を実効的に果たすことが当社経営において重要と考え、以下のような取り組みを行っています。

1. 取締役会において十分な審議時間を確保するため、取締役会付議基準を適宜見直し、審議事項を絞り込み
2. 取締役会で有意義な議論ができるよう、社外取締役・社外監査役に対し取締役会付議案件について役員などから個別に事前説明を実施し、社内重要会議での審議内容などを共有
3. 社外取締役・社外監査役による事業の理解促進や課題共有のため、就任に際しては、当社の事業内容の説明や主要拠点などの現場視察の機会を設定し、また毎年、取締役会の内外での当社の事業戦略や経営環境、事業上のリスクなどの説明、ディスカッション、工場やテストコースなどの現場視察や執行役員との懇談などを実施
4. 社外取締役・社外監査役が必要とする情報を提供するため、社外取締役・社外監査役との連絡・調整にあたる特定のスタッフを総合企画部、監査役室などに配置

コーポレート・ガバナンス

取締役会

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2023年度の実効性評価とその結果の概要は、以下の通りです。なお、2023年度は、昨年までのインタビューに加え、アンケートによる第三者評価を実施しています。

対象者：すべての取締役(8名)および監査役(4名)

評価手法：1. アンケートによる第三者評価

2. アンケート結果をもとにしたインタビュー
(独立社外取締役・監査役は独立役員会議でグループインタビューを実施)

3. 分析結果をもとに、取締役会において課題と今後の方策を討議

評価項目：取締役会の規模・構成、運営、社外役員へのサポート体制、役員指名報酬審議会の構成・運営、前年度評価で認識された課題に対する改善状況等

2022年度実効性評価での課題	2023年度の取り組み実績
-----------------	---------------

戦略的、大局的な議論への一層の時間確保	▶ グループ全体や各事業の将来的な方向性、中長期戦略、リスクマネジメントなどの議論を計画的に織り込んで実施
現地・現物の機会の拡充を通じた事業理解と課題の把握	▶ 工場・拠点視察、監査役の子会社監査への同行など、現地・現物・現認の場を設けた
社外役員同士の対話・交流を通じた関係強化、認識共有 社外役員と執行側との対話・交流を通じた事業理解と課題の把握	▶ 社外役員同士、社外役員と執行役員の意見交換の場を定例化

2023年度の全体評価 従来と比較し取締役会の実効性は向上しているが、以下の課題を認識した。
 今後は取締役会の議論の充実や監督機能の強化を図りながら、実効性のあるガバナンスを目指していく。

2023年度に認識された課題	今後の取り組み
----------------	---------

取締役会の議論の充実	▶ グループ全体や各事業の将来的な方向性、中長期戦略の議論と並行し、サステナビリティ課題を取締役会で議論
取締役会による監督機能の強化	▶ 各委員会からの取締役会への報告、内部監査結果報告の定例化
将来を見据えた当社のガバナンスの在り方の議論	▶ 経営トップ、監査役による議論を定例化、取締役会のモニタリング機能やスキルマトリックスを活用したサクセッションプランの検討などを通じ、あるべき取締役会のイメージの解像度を上げる

2023年度取締役会の主な議題(決議事項・報告事項)

経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期戦略 ・グループ経営方針 ・利益計画・投資計画 ・資本コスト・株価分析を踏まえたバランスシート改革 ・政策保有株式の縮減
事業戦略・ポートフォリオ見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・新規ビジネスの進捗状況 ・事業戦略、アライアンス、共同開発
サステナビリティ・ESG	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制・コンプライアンスの状況 ・人事制度・施策の状況と今後の課題 ・取締役会の実効性評価結果と課題 ・役員人事・報酬(サステナビリティKPIを算定指標として決定)
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・経営会議の審議事項の報告

コーポレート・ガバナンス

内部統制

内部統制強化に向けた取り組み

内部統制については、取締役会で決議した「内部統制に関する基本方針」に基づき強化を図っています。

具体的には、主要グループ会社が参加する「企業行動倫理委員会」「リスクマネジメント委員会」等が活動方針の策定・展開、各種ガイドや研修を通じた周知徹底を行い、内部監査部門による監査活動で、実効性を現地・現物で確認しています。

内部監査部門

当社の監査部は、内部監査の独立性を確保するため、副社長直下組織としています。

監査部は、当社および国内外子会社の業務の適法性や業務管理・手続きの妥当性など、内部統制システムの整備運用状況全般について実地監査を行っています。

監査結果は、経営トップである社長・副社長へ報告するとともに、監督機能を担う取締役会・監査役会へも報告しています。

また、監査品質・実効性向上のため、監査役および会計監査人とは相互に情報共有、監査協力を行っています。

内部監査は、「内部監査規程」および「年度監査計画」に基づき、グループ共通の監査基準に照らした定期監査に加え、リスク・アプローチにより重点テーマを選定の上、実施されています。

監査結果において不備を指摘するだけでなく、監査結果を踏まえ、公正かつ客観的立場から改善提案と、改善状況の確認を行っています。さらに、各部門やグループ各社の改善活動をサポートするため、法務、経理、人事、調達といった内部統制部門に監査結果やリスク評価を共有しています。内部監査活動を通じて、各部門およびグループ各社が自律的に改善のPDCAをまわし、内部統制が強化される状態を目指しています。

内部監査の主な取り組み

テーマ監査/関係会社監査

リスクベース・アプローチにより監査テーマを選定し、当社およびアイシングループ各社を対象に、特定の統制基盤に対する監査(テーマ監査)を実施しています。

また、グループ各社については、4年に一巡サイクルのローテーションによる業務全般の統制基盤を対象とした監査(関係会社監査)を実施しています。監査対象会社に対しては監査結果に基づく改善提案を行い、改善計画・改善状況の確認により監査の実効性を高めています。(2023年度74社実施)

内部統制報告制度に基づく監査

金融庁による「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」に基づき、内部統制の整備・運用状況に関して内部監査を実施しています。対象会社は当社グループ会社の中から、財務報告の信頼性に及ぼす重要性を考慮し、監査法人と協議の上決定しています。

2024年3月期現在の当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断し、内部統制報告書を同年6月に提出いたしました。また、内部監査人の監査結果については、監査法人から適正である旨の監査報告が提出されています。

コーポレート・ガバナンス

監査役

監査役の職責

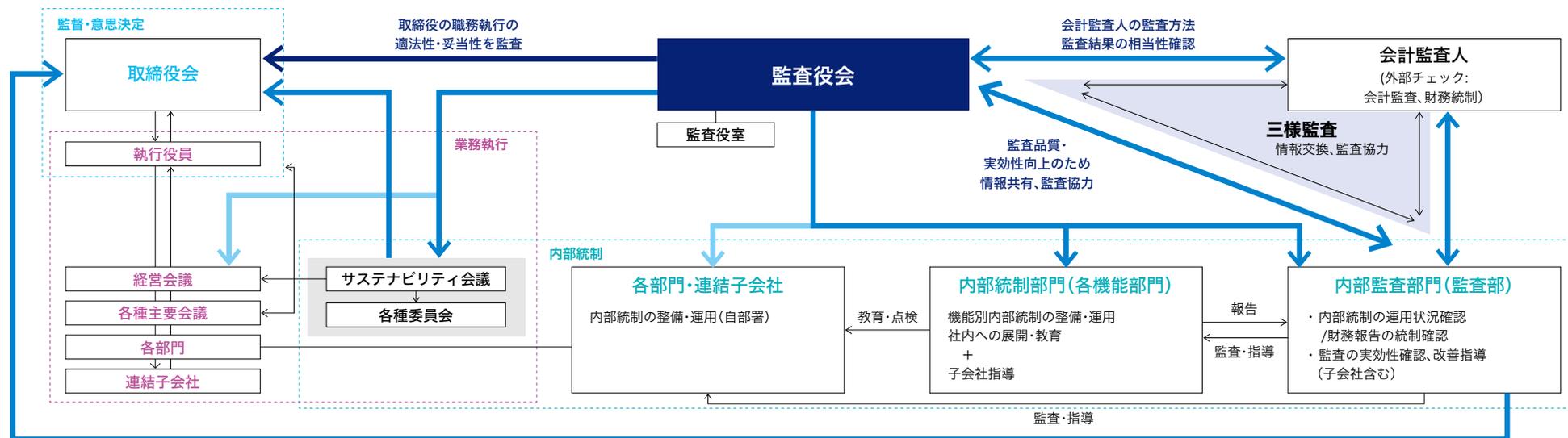
株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務執行を監査することにより、会社の健全で持続的な成長の確保と社会的な信頼に応える良質な企業統治体制の確立を目指します。また、取締役などに対し、助言または勧告などの意見を表明するなどの必要な措置を適時に講じ、独立の立場の保持に努め、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき、現地現物主義による監査を行います。

監査役、監査役会の活動

監査役会は、常勤監査役2名、独立社外監査役2名の4名で構成され、原則として毎月1回開催しています。各監査役は監査役会で策定された監査方針および監査計画に基づき、取締役会をはじめとする主要な会議への出席や、取締役・部門からの聴取、国内外子会社への往査などを通じて、取締役の職務執行や当社および子会社の業務執行の適法性・妥当性や財務報告の信頼性について監査を行っています。また、監査役の直轄下に監査役室を設け、監査役の職務を補助する専任スタッフを配置しています。

内部統制の運用状況については、内部統制部門(各機能部門)を中心に、あらかじめ策定した管理指標をもとに監査を行っています。内部監査部門(監査部)とは毎月定例の意見交換を通して情報共有を行い、必要に応じて監査の相互補完を行いながら、より監査品質・実効性向上を高められるよう努めています。同様に、会計監査人とも定期的に情報交換を行うとともに、会計監査人の監査方法および監査結果の相当性確認を行っています。

監査役監査の体系図



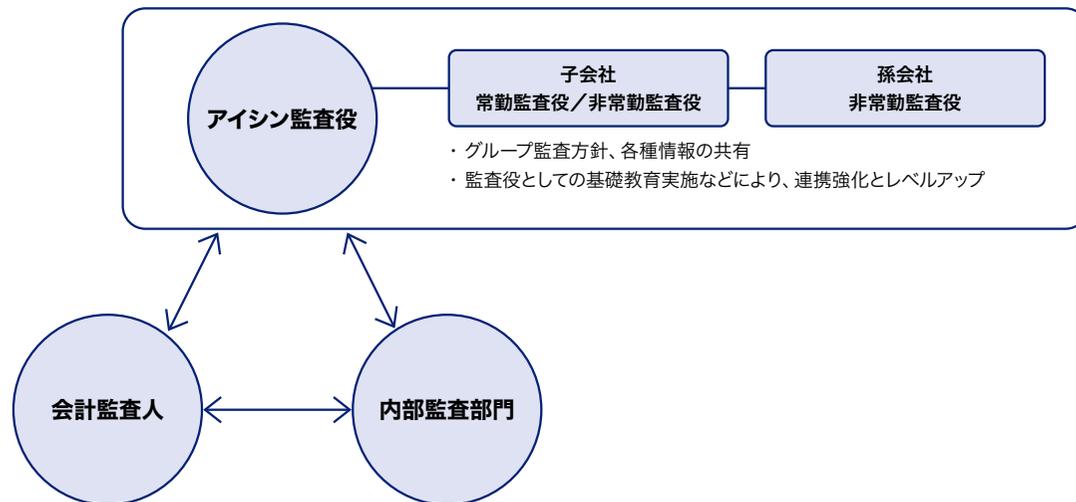
会社法/金融商品取引法(J-SOX)
コーポレートガバナンス・コード

法律に基づく内部統制の確実な実施によるリスク管理
企業の意思決定の迅速性・透明性を高め、中長期的な企業価値向上を促す行動規範

コーポレート・ガバナンス

監査役

アイシングループの監査の連携状況



アイシングループは、国内73社、海外122社という非常に多くの企業で構成されています。グループ全体において、抜け漏れのない網羅性を担保した監査体制を構築するため、会社規模の大きな子会社へは常勤監査役を設置、規模の小さな子会社に対してはその親会社の役員・従業員を非常勤監査役として設置し、連携を図っています。

加えて、内部監査部門・会計監査人・アイシングループ監査役の3者が以下のように連携を行っています。

- ・監査計画の認識合わせ
(役割分担の明確化、監査の効率性・補完性を検討)
- ・監査実施、情報共有(監査結果、リスク情報 など)
- ・改善状況の確認
- ・次年度監査方針および計画への反映

2023年度のアイシングループ監査の連携実績

子会社常勤監査役との連携 (アイシングループ監査役連絡会 など)	9回
内部監査部門との連携 (定例意見交換、子会社・J-SOX・テーマ監査報告 など)	20回
会計監査人との連携 (定例意見交換、監査役会で計画・状況報告 など)	23回

2023年度の監査役、監査役会の実績

取締役会その他重要会議への出席 (取締役会、経営会議、サステナビリティ会議など)	262回
役員・部門との懇談・聴取 (社長、取締役、CxO、執行役員、部門長 など)	182回
国内外子会社への往査 (海外14社、国内13社)	27社



海外子会社往査

2023年度の重点取り組み

サステナビリティ・ESG監査の強化

近年、コーポレートガバナンス・コードへの対応や、サステナビリティ・ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みなど、ステークホルダーが企業に求める期待値は大きく変化しています。2023年度はこれらへの自社の取り組みを重点確認事項と定め、監査活動を実施いたしました。取締役や関連部門との面談、サステナビリティ会議やリスクマネジメント委員会などへの出席を通して、「高度化するサステナビリティ開示要請への対応」「自社の成長戦略との整合性」「優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標の達成状況」など、監査役の立場から見えてきた課題や懸念事項については、積極的に問題提起・提言・改善要請をしています。

コーポレート・ガバナンス

監査役

常勤監査役・社外監査役・社外取締役の連携

2023年度は、監査役と社外取締役の子会社合同往査を実施しました。現地・現物を通して、常勤監査役・社外監査役・社外取締役それぞれの立場や知見から意見を出し合い、皆がより事業への理解を深められるよう努めています。一方で、相互の連携を強めるだけでなく、「監査役は社外取締役が適切に業務執行を行っているか」「社外取締役は監査役が適切に監査業務を行っているか」を相互に確認し牽制し合うことにより、アイシングループ全体のコーポレート・ガバナンスのさらなる向上につなげています。



国内子会社合同往査

COLUMN



社外監査役

柏木 勝広

私は長年にわたり監査法人に勤務し、会計監査・コンサルティング業務を行うとともに、監査品質を維持向上し会計不正を予防発見し対処する業務に携わってきました。この知識と経験を活かし監査役として最も貢献できる領域は守りのガバナンスにあると考えています。不正予防には最善を尽くしますが、完全に撲滅することは困難なため、ボヤ（小火）のうちに発見し消し止めることが重要です。常勤監査役の精力的な情報収集と社外監査役の社内常識にとられない「気づき」によって実現できるように取り組んでいます。

ある刑事ドラマで「事件は現場で起きている」という名セリフがあります。企業の成長やコンプライアンスの問題はまさに現場で起きている。社外役員としては、できるだけ現場の生の声を聴きたいという要望があり、それに応じて年々現場と触れ合う機会が拡大しています。現場担当者が目標や実績について目を輝かせて説明する姿を見ると企業風土の一端を垣間見ることができ、現場のやる気が企業の成長を支えているという印象を受けています。

取締役会では、今後電動化をいかに進展させ、新たな成長領域でいかにリスクを取っていくか、今まで以上に活発な議論が展開されることは必定です。企業価値向上に向けて背中を押し、攻めのガバナンスに貢献できるよう努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

役員報酬の基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、以下の考え方に基づいて設計しています。

1. 当社グループの経営理念および経営方針の実現に向けた取り組みの動機づけとなる報酬内容とする。
2. 各々の役員が担う職責・成果などを反映する。
3. 当社グループの経営環境や短期・中長期の業績状況を反映し、企業価値の向上や株主と同じ目線に立った経営の推進につながる報酬体系とする。

役員報酬構成

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、業務執行を担う役割のため、固定報酬である月額報酬、業績に連動する賞与および株式報酬の報酬構成としています。具体的には、月額報酬：賞与：株式報酬の割合が取締役の基準額で概ね40%：30%：30%程度、役位により業績連動報酬が占める割合が高くなるように設定しています。

なお、社外取締役および監査役の報酬は、独立した立場で経営に対する監督や助言あるいは業務執行を監査する役割を担うことから月額報酬のみとし、賞与および株式報酬の支給はありません。

取締役（社外取締役を除く）の報酬構成イメージ

	固定報酬	業績連動報酬	
		短期	長期
報酬構成	月額報酬 40%	賞与 30%	株式報酬 30%
支給形式	金銭		株式

ただし、利益額の状況に応じて、上記と異なる報酬となる場合があります。

報酬などの種類別の方針

- 固定報酬（月額報酬）**
- ・ 取締役については職責および成果を、監査役については職責を反映させた報酬としています。
 - ・ 月額報酬は在任期間中、毎月定期的に支給します。

- ・ 会社業績との連動性の確保および中長期的な企業価値向上に対する意欲喚起のため、連結営業利益およびサステナビリティKPIを算定指標として決定します。
- ・ 各指標の評価ウエイトおよび評価方法は以下の通りであり、評価結果に応じ業績連動報酬の支給率が0～150%の範囲内で変動します。

指標	評価ウエイト	評価方法
連結営業利益	90%	当社の持続的成長に向けて設定した基準利益に対する各事業年度の達成度で評価
サステナビリティKPI	10%	当社グループが定める「社会」や「社員」に広く関係する主要KPIより算定指標を選定し、各事業年度の目標に対する達成度で評価 ※2023年度の選定指標：「生産CO ₂ 排出量 削減率」・「動きがよい」

業績連動報酬（賞与・株式報酬）

- ・ 個人別の支給額は、各事業年度の会社業績に加え、各役員の業務遂行の状況を踏まえて決定しています。
 - ・ 業績連動報酬については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。
 - ・ また、株主とのさらなる価値共有を進め、企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとして、譲渡制限付株式報酬を支給しています。
- 制度詳細については、[WEB](#) 有価証券報告書 P.53を参照ください。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

役員報酬水準

取締役の役職別総報酬については、水準の客観性や妥当性検証のため、毎年、外部調査機関の役員報酬調査における当社と規模、業種や業態などの類似する製造業の水準を参考にして決定します。

役員報酬などの決定方法

当社は、取締役の報酬などの額やその制度の決定に関する客観性および透明性の確保のため、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会を設置しています。

取締役会は、取締役の個人別の報酬などの決定方針および当事業年度の報酬総額を決議するとともに、個人別報酬額の決定を役員指名報酬審議会に一任することを決議しています。

役員指名報酬審議会は、役員報酬制度の検討および取締役会で定められた取締役の個人別の報酬などの決定方針に基づき、会社業績や職責、成果などを踏まえた個人別報酬額を決定しています。

また、各監査役の月額報酬額は、株主総会の決議によって定められた報酬の範囲内において、監査役の協議により決定しています。

取締役および監査役の報酬などの額

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	444 (57)	252 (57)	113 (-)	77 (-)	9 (5)
監査役 (うち社外監査役)	116 (24)	116 (24)	- (-)	- (-)	4 (2)
計	560	369	113	77	13

- (注) 1. 上記には、2023年6月16日開催の第100回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役1名(うち社外取締役1名)を含んでいます。
 2. 業績連動報酬は、2024年5月27日開催の取締役会決議の金額を記載しています。
 3. 取締役の月額報酬および賞与の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会で年額6億円以内(うち社外取締役分年額75百万円以内)、株式報酬は、2024年6月19日開催の第101回定時株主総会で年額5億円以内と決議されています。
 4. 監査役の月額報酬は、2010年6月23日開催の第87回定時株主総会で月額15百万円以内と決議されています。

コーポレート・ガバナンス

役員一覧

取締役



1980年 4月 トヨタ自動車工業株式会社入社
2009年 6月 トヨタ自動車株式会社常務役員
2014年 4月 同社専務役員
2018年 1月 同社副社長
2020年 6月 株式会社豊田中央研究所代表取締役会長
2021年 6月 当社取締役社長・社長執行役員(現在)

選任理由

トヨタ自動車株式会社において、副社長としてMSVカンパニーPresident、クルマ開発センターセンター長などを歴任し、株式会社豊田中央研究所における経営経験を有する。また、当社においては2021年より取締役社長を務めており、経営全般にわたる豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1983年 4月 アイシン精機株式会社入社
2010年 6月 同社常務役員
2017年 4月 同社専務役員
2019年 4月 同社執行役員
2021年 4月 当社副社長執行役員
2021年 6月 当社取締役(現在)
2022年 4月 当社執行役員(現在)

選任理由

当社において経営管理部門を中心に従事し、また海外統括法人トップとしての経営経験を有する。2021年より取締役・副社長執行役員、現在は取締役・執行役員、Chief Administrative Officerならびに副社長を務めており、経営全般にわたる豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1989年 4月 アイシン・エイ・ダブリュ株式会社入社
2015年 4月 同社執行役員
2020年 4月 同社専務役員
2021年 4月 当社副社長執行役員
2022年 4月 当社執行役員(現在)
2022年 6月 当社取締役(現在)

選任理由

当社においてパワートレインの技術開発部門を中心に従事し、2021年より副社長執行役員、現在は取締役・執行役員ならびにChief Technology Strategy Officerを務めており、経営全般および技術開発戦略推進に関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1984年 4月 アイシン精機株式会社入社
2011年 6月 同社常務役員
2014年 4月 同社専務役員
2017年 6月 同社取締役
2019年 4月 同社執行役員
2021年 4月 当社執行役員(現在)
2024年 6月 当社取締役(現在)

選任理由

当社において車体商品の生産技術部門を中心に従事し、2019年より執行役員、現在は取締役・執行役員ならびにChief Carbon Neutral Officerを務めており、経営全般および国内外のものづくりに関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 -

コーポレート・ガバナンス

役員一覧

取締役



1974年 4月 名古屋大学法学部助教授
1985年 4月 同大学教授
2004年 6月 アイシン精機株式会社監査役
2008年 4月 名古屋大学法科大学院長
2009年 4月 公正取引委員会委員
名古屋大学名誉教授(現在)
2014年 6月 東邦瓦斯株式会社社外監査役
首都高速道路株式会社社外監査役
2015年 6月 株式会社サンゲツ社外取締役(現在)
2016年 6月 アイシン精機株式会社取締役
2020年 6月 東邦瓦斯株式会社社外取締役(現在)
2021年 6月 当社取締役(現在)

選任理由

名古屋大学法学部教授、公正取引委員会委員および他社社外役員などを歴任、その経歴を通じて培われた会社法および独占禁止法などに関する高い専門性に加え、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1988年 5月 筑波大学電子・情報工学系助教授
1992年 4月 東京大学工学部助教授
1995年 4月 東京大学大学院工学系研究科助教授
1998年 4月 東京大学工学部付属総合試験所助教授
2001年 3月 社団法人計測自動制御学会常務理事
2006年 4月 電気通信大学電気通信学部教授
2012年 3月 公益社団法人計測自動制御学会常務理事、副会長
技術研究組合制御システムセキュリティセンター理事長
2013年 3月 公益社団法人計測自動制御学会常務理事、会長
2015年 4月 電気通信大学情報理工学研究科教授
2018年 4月 電気通信大学情報理工学域長
2020年 4月 電気通信大学名誉教授(現在)
2020年10月 キヤノンメディカルシステムズ株式会社先端研究所所長(現在)
2021年 6月 当社取締役(現在)

選任理由

電気通信大学情報理工学研究科教授などを歴任、計測工学・制御工学を中心とした高い専門性とその経歴を通じて培われた幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1972年 4月 トヨタ自動車工業株式会社入社
2004年 6月 株式会社デンソー常務役員
2015年 6月 同社取締役副会長
2016年 2月 トヨタ自動車株式会社顧問
2018年 1月 同社副社長
株式会社デンソー取締役
2018年 6月 トヨタ自動車株式会社代表取締役・副社長
2021年 6月 当社取締役(現在)
2023年 4月 トヨタ自動車株式会社番頭・Executive Fellow(現在)

選任理由

トヨタ自動車株式会社など自動車業界において長年にわたり経営に携わっており、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1983年 4月 大蔵省入省
2011年 7月 財務省大臣官房審議官
2015年 7月 国税庁次長
2016年 6月 財務省主税局長
2019年 7月 国税庁長官
2021年 6月 東急不動産ホールディングス株式会社社外取締役(現在)
一般社団法人日本損害保険協会理事(副会長)(現在)
2023年 6月 当社取締役(現在)

選任理由

財務省主税局長、国税庁長官などを歴任、その経歴を通じて培われた財政・金融および法務・コンプライアンスに関する高い専門性に加え、在外公館における公務および他業種企業における社外取締役としての監督など豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 11回/11回(100%)

コーポレート・ガバナンス

役員一覧

監査役



1981年 4月 アイシン精機株式会社入社
2005年 6月 同社常務役員
2009年 6月 同社専務取締役
2012年 6月 同社取締役・専務役員
2013年 6月 同社取締役副社長
2020年 4月 同社副社長執行役員
2020年 6月 同社取締役
2021年 6月 当社常勤監査役(現在)

選任理由

当社において経営管理部門を中心に従事し、取締役・副社長執行役員を務めるなど、財務および会計に関する知見、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	14回/14回(100%)



2008年 3月 アイシン精機株式会社入社
2017年 1月 同社経理部主査
2020年 1月 同社監査役室室長
2021年 6月 当社常勤監査役(現在)

選任理由

当社において経理・監査分野を中心に従事し、特に会社法、財務および会計に精通しており、その経歴を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	14回/14回(100%)



2003年 4月 福山女子学園大学現代マネジメント学部教授
2007年 4月 静岡大学大学院法務研究科教授
2008年 5月 岡谷鋼機株式会社社外監査役
2010年 4月 九州大学大学院法学研究院教授
2017年 4月 愛知大学大学院法務研究科教授(現在)
2021年 4月 愛知大学大学院法務研究科長(現在)
2021年 6月 当社監査役(現在)

選任理由

愛知大学大学院法務研究科教授および他社社外役員などを歴任、その経歴を通じて培われた会社法に関する高い専門性に加え、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	14回/14回(100%)



1982年 4月 名古屋市役所入所
1986年 1月 監査法人伊東会計事務所入所
1989年 3月 公認会計士登録
1995年 5月 株式会社伊東経営コンサルタント取締役
2005年 7月 中央青山監査法人代表社員
2007年 8月 あずさ監査法人代表社員
2010年 7月 有限責任あずさ監査法人パートナー
2022年 6月 当社監査役(現在)
2022年 7月 柏木勝広公認会計士事務所開設(現在)
2022年 8月 柏木勝広税理士事務所開設(現在)

選任理由

長年にわたり公認会計士として従事し、企業会計および監査に関する豊富な経験と高い専門性に加え、企業経営に関し幅広い見識を有している。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	14回/14回(100%)

コーポレート・ガバナンス

保有株式

政策保有株式の保有に関する基本方針

当社は、資本効率の向上や資産圧縮、ガバナンス向上などの観点から、株式保有が企業価値向上に必要不可欠と認められる場合を除き、政策保有株式を原則保有しない方針です。現状の激しい競争を勝ち抜き、持続的な成長を続けていくためには、株式保有を通じた共同技術開発や事業提携を推進する必要性を認識しています。一方、株式保有がなければ事業上の関係を維持できないのかという観点で保有の意義を検証し、株式保有が企業価値向上に必要不可欠と認められる場合にのみ、政策保有株式を保有する方針としています。

保有適否の検証方法

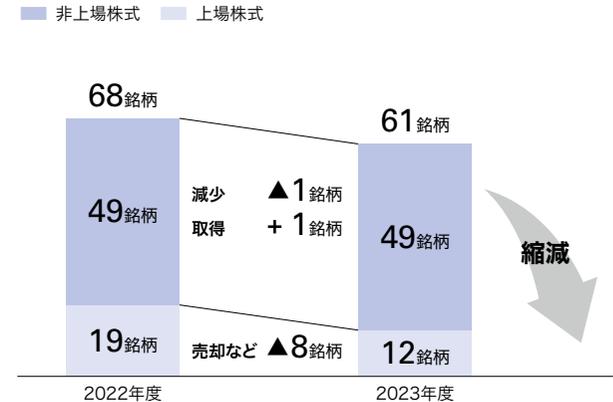
当社は、保有している政策保有株式について、株式保有がなければ、事業上の関係を維持・拡大できないのかという観点から保有意義の検証を行い、その内容、縮減実績および今後の縮減方針について、毎期の取締役会で検証しています。

議決権行使の基準

当社は、議決権の行使は、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、当該投資先企業の経営方針・戦略などを十分尊重した上で、中長期的な視点での企業価値および株主還元維持・向上につながるかどうかなどの視点に立って判断を行います。議決権行使にあたっては、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているかなどに着目し、議案ごとに確認を行います。また、社内ルールに基づき個別に精査した上で、当該企業との対話などの結果を勘案し、議案への賛否を判断します。

保有株式縮減の取り組み

保有株式について、保有が企業価値向上に必要不可欠でないと判断した場合には、取引先各社との対話を通じて縮減を進めています。当事業年度において、上場株式19銘柄のうち8銘柄の売却（部分売却を含む）を行いました。



保有株式の状況(当事業年度末)

	銘柄 貸借対照表計上額 (2024年3月31日)		2023年度に株式数が 増加した銘柄	2023年度に株式数が 減少した銘柄
	非上場株式	49銘柄 17,823百万円	1銘柄 167百万円	1銘柄 一百万円
上場株式	12銘柄 120,789百万円	—	8銘柄 111,729百万円	

コンプライアンス

基本的な考え方

アイシンはコンプライアンスについて、法令を遵守するだけでなく、経営理念である「移動」に感動を、未来に笑顔を。」の精神で良き企業市民として皆さまの期待と信頼に応えていくことが重要だと考えています。

方針

「サステナビリティ憲章」、および「社会的責任を踏まえた行動指針」を基本方針とし、重点法分野である独占禁止法および腐敗防止について、グループ共通の「独占禁止法遵守方針」「腐敗防止方針」と具体的な行動規範となるガイドラインを策定、展開しています。

WEB 「社会的責任を踏まえた行動指針」

WEB 「独占禁止法遵守方針」

2023年度違反件数

0 件

WEB 「腐敗防止方針」

2023年度違反件数

0 件

めざす姿

アイシンでは、働く一人ひとりが「誠実」「正直」「公正・公平」といった高い倫理観を共有し、自然体でコンプライアンスを実践できるよう、国内外のグループ会社での徹底に努めています。グローバルでのグループ法務・コンプライアンス体制の整備による高いコンプライアンス意識の維持と重大法令違反の撲滅を目標としています。

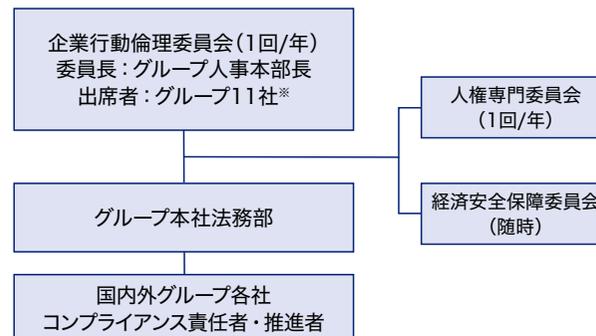
また、アイシンでは言いたいことをお互いに言える「風通しの良い職場風土づくり」こそがコンプライアンスの基盤であると考え、迷ったらずは上司などへ相談できる環境づくりや、内部通報窓口の利用周知を徹底するほか、コンプライアンスの意識調査やグループ本社法務部による職場巡回を通じて職場の生の声を吸い上げ、喜びも悩みも共有することで互いを尊重し思いやれる職場風土づくりを進めています。

推進体制

アイシンでは、コンプライアンスに関わる重要方針・体制を決める会議体として、グループ人事本部長を委員長とする「企業行動倫理委員会」を設置しています。グループ11社*の社長、役員、監査役が出席して、法令遵守を含むコンプライアンスの活動状況および課題を確認するとともに、次年度の活動方針、実施事項を承認しています。

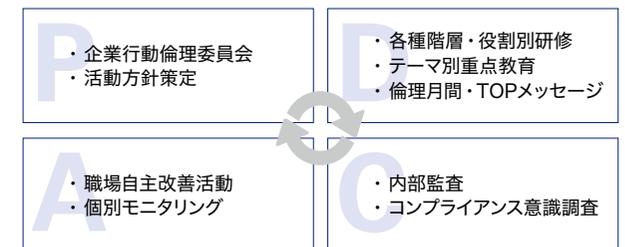
2018年1月より、グループ全体で一定基準以上のコンプライアンスレベルを確保するため、各社の法務機能部署を集約し、グループ本社法務部を立ち上げ、グループ唯一の法務専門機能部署として、国内外のグループ会社のコンプライアンス活動を企画・推進しています。併せて、グループ各社にコンプライアンス責任者および推進者を設け、グローバルでコンプライアンスを推進する体制を構築しています。

企業行動倫理委員会の体制図



*グループ12社のうち豊生ブレーキ工業はアドヴィックスの子会社とみなす。

コンプライアンス活動のPDCA



コンプライアンス

風通しの良い職場風土づくり

アイシンでは、問題の早期発見・対応・未然防止のために、風通しの良い職場風土づくりを推進しています。社長自ら現場に出向き、本音・生の声(困りごと・不安)を聞き取り自分ごととして認識・対応し、各職場では各種意識調査の結果を踏まえた本音の議論を推進しています。

内部通報制度による問題の早期発見・是正

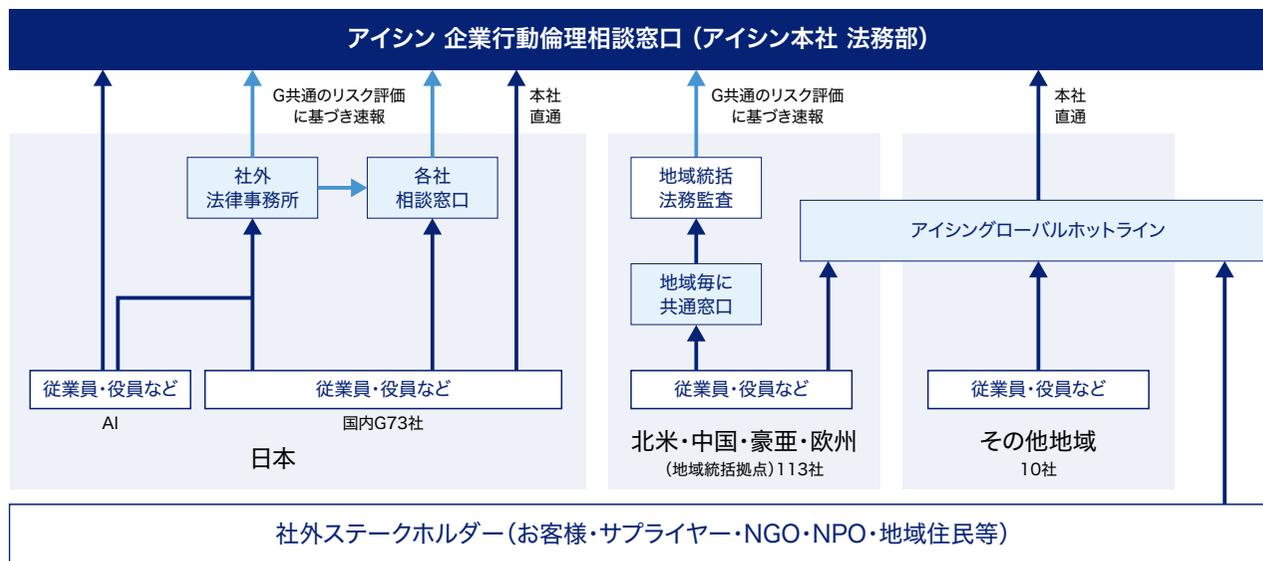
アイシンでは、コンプライアンスに関する通報・相談窓口を設け、国内外の役員、従業員、退職者、その家族、ならびに取引先などのステークホルダーから、広く相談を受け付けています。対応時はプライバシー保護、相談者への不利益防止などへの配慮を徹底しながら、不正行為などの早期発見と是正に努めています。

通報・相談窓口は、内容に応じて使い分けができるように、社内窓口、弁護士が対応するグループ共通の社外窓口、グループ本社法務部が対応する窓口を設置しています。また、社外ステークホルダーからは、ウェブ入力方式の「アイシングローバルホットライン」で通報・相談を受け付けています。内部通報案件はグループ本社法務部に集約され、重要案件はグループ本社法務部が対応をリードし、問題の早期発見と是正につなげられる体制を構築しています。さらに、定期的にアイシンの監査役へ報告し、運用面のモニタリングを行っています。その他にも、外部弁護士を招聘し、客観的、専門的な知見を取り入れて重要案件へ迅速に対処できるようにも努めています。

内部通報制度の体制

アイシングループにおける内部通報ルート

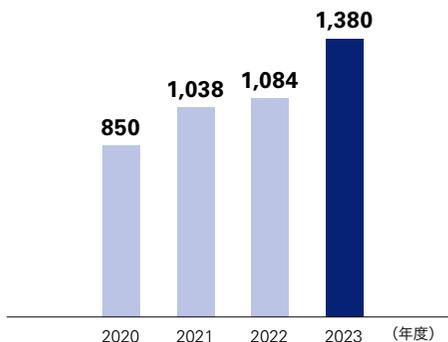
→ 通報 → 報告



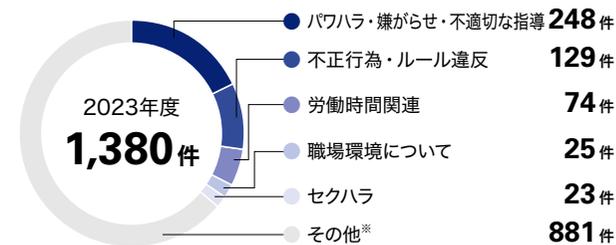
通報しやすいように複数のチャンネルを設け、グローバルで声を吸い上げ

内部通報制度の利用状況

内部通報窓口受付件数



国内外通報・相談件数



※ その他に含まれる主な案件は、社内ルール・手続きに関するお問い合わせ、職場の人間関係に関する悩みなどであり、コンプライアンスや不正行為に関する通報ではありませんが、従業員がより良いコンディションで働くことができるように心配を取り除くという観点から、関係部署と連携し、対応しています。

コンプライアンス

コンプライアンス意識調査

アイシンでは毎年、国内外の全従業員に対してコンプライアンスに関する共通の意識調査を実施しています。コンプライアンス活動の浸透度や、潜在的なリスクの有無、内部通報窓口の認知度などを調査し、その結果を企業行動倫理委員会で報告する他、社内各部署および国内外のグループ会社へのフィードバックに加え、調査結果を分析し、的を絞って重点支援が必要なグループ会社へ改善の取り組みを行っています。

コンプライアンス意識調査結果(国内)

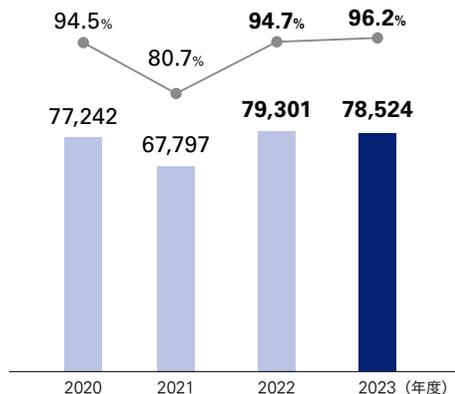
コンプライアンス意識レベル(5点満点)

年度	2020	2021	2022	2023
	—*	4.22	4.24	4.24

※ 2020年度は該当設問なし

コンプライアンス意識調査 回答者数・回答率

■ 回答者数 ● 回答率



各種教育・啓蒙活動

アイシンでは、従業員一人ひとりが自然にコンプライアンスを実践できるよう、さまざまな教育・啓蒙活動を行っています。2023年度は、国内外の従業員の93%がコンプライアンスに関する教育または、啓蒙活動に参加しました。教育については、階層や役割、業務に応じた集合研修やeラーニングを国内外において実施しています。また、社内ポータルにはオンデマンド研修動画や、ハラスメント防止のポイントをもとめたアニメーション動画などを掲載し、各自のタイミングで研修の受講や視聴をできるようにする

ことで、コンプライアンスをより身近に感じられるように工夫しています。

啓蒙活動については、毎月法務Newsやケーススタディを発行しています。最新情報の提供や、失敗を含むさまざまな事例を題材にしたディスカッションシートを展開し、自分ごとと捉える意識づけを図っています。また、毎年10月に企業行動倫理強化月間を設けており、2023年度はポスター掲示に加えて、動画配信を行い委員長の生の声を職場に届けることで、従業員の意識を高めています。

主な教育・啓蒙一覧

分類	研修名/ツール	役員	管理職	従業員	主な内容	実施頻度
教育	役員コンプライアンス講演会	○			最新のコンプライアンステーマ	1回/年
	階層別					
	新任役員教育	○			役員の責任、重点テーマ	就任時
	CSRマネジメント教育		○		コンプライアンスの重要性	管理職昇格時
	雇入れ教育		○	○	コンプライアンス基礎・憲章・行動指針	入社時
	コンプライアンス責任者教育	○	○		責任者の役割、重点テーマ	1回/年
	輸出管理責任者教育		○		法律・会社ルール	1回/年
	役割別					
	海外赴任前教育	○	○	○	コンプライアンスの重要性・重点テーマ	赴任時
	海外トップマネジメント教育	○	○		オフィサーとしてのコンプライアンス遵守の責任	就任時
テーマ別	通報窓口担当者教育		○	○	調査方法、留意点	1回/年
	独占禁止法遵守教育		○	○	法律・会社方針・ガイド	随時
	腐敗防止教育		○	○	法律・会社方針・ガイド	随時
	インサイダー取引防止教育	○	○	○	法律・会社ルール	随時
	記事		○	○	法規制、最新動向の展開	1回/月
啓蒙	グループ本社 法務News	○	○	○	法規制・身近なコンプライアンス事例・法務部の取り組みの紹介	1回/月
	漫画		○	○	テーマ別解説・留意点	1回/月
	啓蒙ポスター	○	○	○	テーマ別解説・留意点	随時
	動画	○	○	○	ハラスメント防止等のポイント解説	随時

主なオンデマンド研修アイテム

・独占禁止法
・ハラスメント
・インサイダー取引規制
・クリアコミュニケーション
・下請法
・偽装請負
・製造物責任
・労務
・贈収賄・腐敗防止
・著作権
・輸出取引管理
・契約 など

コンプライアンス

事業変化への対応

アイシンは既存事業にとどまらず、さまざまな新規事業に取り組んでいます。多様化する事業形態に潜在するコンプライアンスリスクに先手で対処できるよう、重要案件は早期からグループ本社法務部が相談に応じています。また、契約審査に関する相談のためのチャットボットやFAQ、法律相談窓口を設け、各事業との連携を強めています。

贈収賄・腐敗防止

アイシンでは、2020年にグループ共通の「アイシングループ腐敗防止方針」を策定・展開するとともに、具体的な行動規範となる「アイシングループ腐敗防止ガイドライン」を制定し、贈収賄・腐敗行為の防止を徹底しています。また、社会通念上不適切な利益提供が行われないよう、グループ共通の「飲食・接待・贈答(交際費)ガイドライン」を発行するとともに社内規定において事前申請および承認手続きを定め、贈収賄を防止する仕組みを運用しています。

腐敗防止方針遵守の重要性については、各種研修で取り上げ、教育を実施し周知徹底をするとともに、コンプライアンス意識調査において腐敗行為のリスクを調査し、防止・改善活動を進めています。

また、内部監査をはじめとする内部統制強化の活動や、受け接待の管理強化などを通じて、腐敗行為の防止やけん制を行っています。

独占禁止法遵守

アイシンでは、2014年の米国独占禁止法違反の教訓を風化させることのないよう、継続的に独占禁止法遵守に取り組んでいます。2020年にグループ共通の「アイシングループ独占禁止法遵守方針」を策定・展開するとともに、具体的な行動規範となる「アイシングループ独占禁止法遵守ガイドライン」を制定し法律の遵守を徹底しています。

独占禁止法遵守の重要性については、各種研修で取り上げて教育を実施することに加え、国内外のグループ会社で地域ごとのリスクに応じた研修も行っています。

なお、競合他社との接触にあたっては、グループ本社法務部が事前チェックを行い、違法性のないことを確認するルールを運用しています。さらに、コンプライアンス意識調査において独占禁止法違反のリスクを調査し、防止・改善活動を進めています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

アイシンのリスクマネジメントは、事業活動とともに企業経営のクルマの両輪であると考えています。さまざまな経営戦略を実行していく中で、外部環境の急激な変化により、経営に影響を与えるリスクが増加しています。そのような成長を阻害する可能性のあるリスクを把握し、コントロールすることと事業継続力強化の両面で取り組んでいきます。

方針

企業がその目的を達成しようとする活動に対して、重大な影響を及ぼすさまざまなリスクを未然防止・抑制していきます。万が一発生した場合は、経営への影響を最小化し、企業の持続性を保証することで、ステークホルダーの皆さまからの期待に応えていきます。

めざす姿

リスクマネジメントの高度化

アイシンは、1997年の刈谷工場火災において、皆さまにご迷惑とご心配をおかけしました。これを機に、同じ失敗を繰り返さないようERM[※]を導入し、全社的なリスクマネジメントに取り組んできました。近年、能登半島地震や線状降水帯の頻発などの自然災害、部品供給問題、地政学・経済安全保障リスクなど経営を取り巻くリスクは複雑化・多様化しています。

このような中、「リスクマネジメントの高度化＝あらゆるリスクを最小化できている状態」を目指し、2022年度からは、経営戦略に関するリスクを含め統合的に管理する新たなリスクマネジメントプロセスを導入しました。経営戦略の遂行を阻害する「経営戦略リスク」と、事業の円滑な運営を阻害する「オペレーショナルリスク」の両面から、リスクの予兆を捉え、影響度を適切に分析・評価し「先手を打つ」リスクマネジメントを実践していきます。

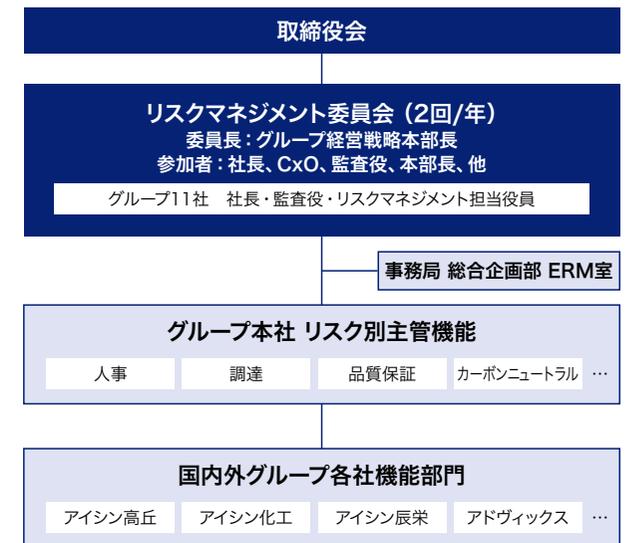
※ERM：Enterprise Risk Management

推進体制

リスクマネジメント推進体制として、社長をはじめCxO、監査役およびグループ11社の社長などが参加するリスクマネジメント委員会を設置しています。委員会においてアイシンにおけるリスク発生状況およびグループ内外の環境・動向を踏まえ、取り組むべき重点リスクの審議・方向づけを行うことでリスク対策を推進しています。決定した重点リスクについて、グループ本社では、リスク別に機能主管部署を設定、国内外のグループ会社それぞれに対策責任者、推進者を任命し、グループ全体で取り組むことでリスクに対する対応力を強化しています。

また、定期的な取締役会への報告を通して、リスクマネジメントに関する監督を受けるとともに、経営戦略の高度化に役立てています。

リスクマネジメント体制

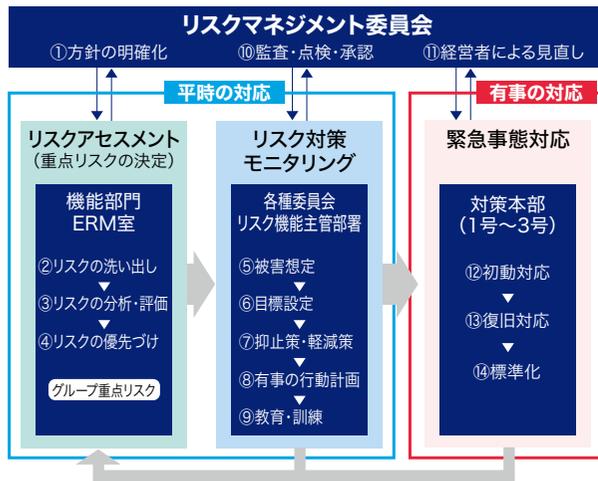


リスクマネジメント

基本的な取り組み

アイシンでは「リスクマネジメントプロセス」に基づき、平時における被害の未然防止・抑制対応、有事の際の早期復旧・被害最小化に取り組んでいます。さらに、これらの対策の有効性評価、改善および標準化を行い、リスクマネジメントサイクルを回すことでリスクに対する実効性を高めています。

リスクマネジメントプロセス



平時的対応

リスクアセスメント(重点リスクの決定)

アイシンでは年2回のサイクルで、リスクアセスメントを実施し、社内機能部署の専門的な視点、グループ会社の業務特性に基づく視点および海外拠点の、地理的な視点から、想定されるリスクを洗い出しています。それらリスク

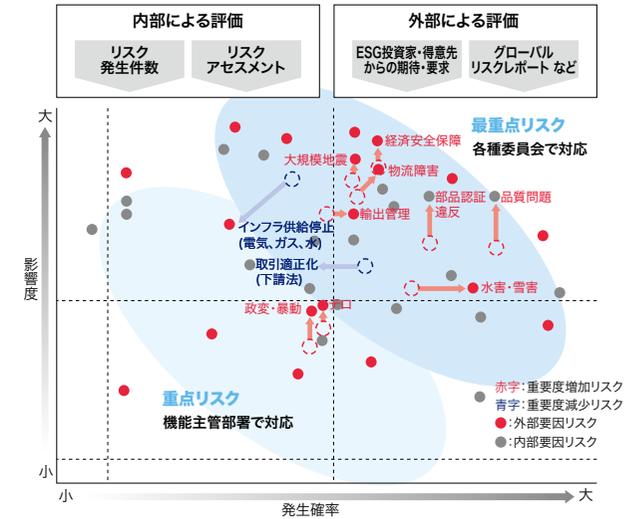
の影響度や発生頻度を軸とした分析結果に、これまでのリスク対策による抑制・軽減度を加味しリスクの評価を行っています。

また、これら内部でのリスク評価に加えて、2021年からは外部の視点を追加し、顧客や投資家などのステークホルダーが重要視しているリスクや、グローバルリスクレポートなどの専門機関によるリスクの評価を参考に、リスクマネジメント委員会で最重点リスクと重点リスクを決定しています。

リスク対策、モニタリング

リスクマネジメント委員会で決定された「最重点リスク」「重点リスク」は、各種委員会、リスク機能主管部署が未然防止・抑止・軽減の対策を実行しています。「最重点リスク」は、リスクマネジメント委員会によって、「重点リスク」は、ERM室によってモニタリングし、継続的な改善に向けて取り組んでいます。リスクの取り組みについては、後述の「重点リスクへの対応」を参照ください。

主な重点リスク



有事の対応

緊急事態対応

緊急事態発生時の基本方針は「①人命安全、②地域貢献、③生産復旧」を優先順位にしています。この基本方針に基づき、緊急事態が発生した場合に備えた緊急事態対応計画(BCP*)を策定しています。

緊急事態が発生した際の初動対応では、トップ・主管機能部署に迅速にリスク発生を伝える「リスクレポート」をトリガーに、危機レベルに応じた対策本部(1号~3号)を立ち上げます。対策本部長は、リスクマネジメント委員長によって任命され、1号対策本部はリスク推進部署であるERM室が、2・3号対策本部は機能主管部署が事務局となり、人命と安全確保を第一に被害の最小化を図ります。

リスクマネジメント

復旧対応では、被害状況によってあらかじめ決定した重要業務から優先的に復旧を行います。さらに、被害が深刻な場合は、代替業務や代替生産にシフトし事業を継続していきます。緊急事態に備え、各機能主管部署では計画的にリスク抑制・軽減策を実施し、有事の行動計画に沿った教育・訓練を実施しています。特に大きな被害が想定される大規模地震では、発生時の初動が被害最小化の鍵を握るため、トップを対策本部長とする「災害対策本部初動訓練」を定期的を実施しています。

BCPの策定および訓練により実効性を向上させるとともに、これらの過程を通じて有事に強い人材を育成し、平時から危機に強い組織・職場・人づくりを目指しています。

※ BCP:Business Continuity Planning

教育・啓蒙

全従業員のリスクマネジメント力向上を目的に、教育・啓蒙に取り組んでいます。リスク対策の平時対応(抑止策・軽減策)と有事発生時の実践要領を制定した「危機管理(リスクマネジメント)ガイド」を発行しています。また、「階層別リスクマネジメント研修」の開催や、全従業員に向けた「リスクマネジメント報」を発行し、従業員一人ひとりがリスクを自分ごととして捉え、対策が徹底されるよう教育・啓蒙しています。

さらに、アイシンでは、過去の大規模地震による甚大な被害を二度と繰り返さないよう、「アイシン伝承館」に「熊本地震学習ゾーン」を設置しています。2016年の熊本地震での被災・復旧で得た「学び・気づき」をパネルと映像

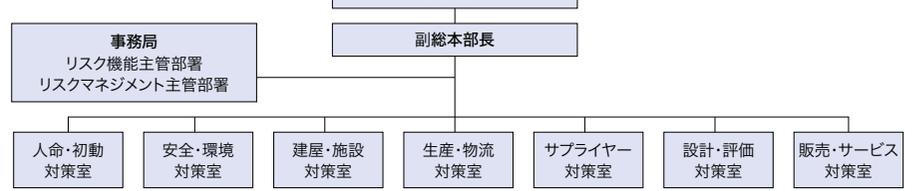
緊急事態発生時の対応



有事発生時の対策本部設置基準

危険レベル	〈I〉 グループの経営全般に重大な悪影響を及ぼす可能性がある危機	〈II〉 当社の経営全般または複数の部門に重大な悪影響を及ぼす可能性がある危機	〈III〉 当社の一部の部門に重大な悪影響を及ぼす可能性がある危機
対応組織	1号対策本部	2号対策本部	3号対策本部
総本部長	リスクマネジメント委員長の指名役員	リスクマネジメント委員長の指名役員	リスク機能主管部署の部長
事務局	リスク機能主管部署、 リスクマネジメント主管部署	リスク機能主管部署	リスク機能主管部署

対策本部(1号対策本部の例)



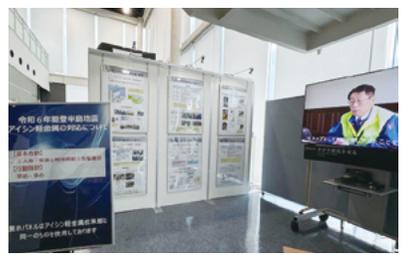
で発信し、自然災害への備えと心構えを伝承しています。また、2024年元日に発生した能登半島地震において、過去の震災における教訓を活かした吊りもの対策などの効果や新たな課題をさらなる「学び・気づき」として積み上げ、後世に伝承しています。



災害対策本部初動訓練の様子



熊本地震学習ゾーン



能登半島地震学習ゾーン

リスクマネジメント

重点リスクへの対応

重点リスクの中で、影響度や発生頻度を総合的に判断し重要度が変化したリスクは、以下の通りです。

重要度が増加したリスク

〈大規模地震、水害・雪害〉

甚大な被害が想定される自然災害に対しては、平時の備えから緊急時の対応に関する実践要領をまとめた「危機管理ガイド」や、過去の被災経験を標準化したガイド「学び・気づき」に基づき、グループ一体となって被害の未然防止および被害最小化を推進しています。2024年1月に発生した能登半島地震においてグループ会社が被災しましたが、被害は最小に抑えられ、生産・納入への影響を限定することができました。これは、2016年の熊本地震以降の震災の教訓を活かした吊りものの落下対策などのグループ全体での取り組みによる成果です。

一方、新たな課題として今回の地震で深刻な被害を受けた液状化に加え、昨今の線状降水帯により想定を超えた降雨被害が発生しており、引き続きグループを上げて対策に取り組んでいます。

〈品質問題〉

2023年12月に発生した北米拠点のグループ会社による品質問題では、お客様に対して多大なご迷惑をおかけし

ました。二度と同様な問題が発生しないよう安全・安心な製品を生産し、お客様の期待に応える品質を実現するため、下記事項を強化し品質のさらなる向上を図っています。

- ・リスクの高い製品、工法の要素技術に対する審議
- ・海外を含めたサプライヤーの評価と体質改善
- ・重点領域の電動化に対応したDX活用による開発精度向上

〈部品認証違反〉

電動化に伴いお客様のニーズが電気・電子部品へ移行していることで、これまでの部品とは異なった法規および法律へ対応が求められています。さらに、電動車両領域においては市場競争の激化により、カーメーカーより納期短縮が求められ、法規適合の時間が短縮されるなど認証業務に影響を及ぼす可能性が高まっています。

アイシンでは、2023年に全社法規認証委員会を設置し、法規情報を確実に製品に反映すべく、下記3点に対応し、法規遵守の取り組みを強化しています。

- ①法規変化点用法の早期入手と最新法規を図面に反映できる仕組みの整備
- ②グローバルで認可対象部品情報の一元管理ができるシステムの導入とシステムによる抜け漏れのない効率的な認可取得
- ③海外主要生産地に部品認証の専門家を育成するプログラムの実施

〈物流障害〉

国内においてはドライバーの労働時間に上限が課されることで生じる「2024年問題」において、物流・運送業界の売り上げ減少、ドライバー不足が懸念され、アイシンにも影響を及ぼす可能性があります。

アイシンでは、サプライヤー・輸送業者に寄り添い、物流人材不足などの課題解決を図る取り組みを行っています。具体的には、荷物の積み下ろしや運搬、仕分けなどの荷役時間の短縮によるドライバーの作業負荷・拘束時間の低減やドライバー確保に向けた運賃の値上げを実施しています。

海外の物流においては、スエズ運河やパナマ運河を利用する海上輸送においてリスクが高まっています。アイシンでは、被害を防ぐために航路を迂回させる他、リードタイムの長時間化を解消するため航空輸送に切り替えたり、在庫の積み増しを検討するなど現地拠点と連携を図り対応しています。

〈テロ、政変・暴動〉

近年ウクライナやイスラエルで発生した大規模テロ事件など、世界規模で治安リスクが悪化しています。

アイシンでは、赴任前・赴任中の海外派遣者向けに海外リスクコンサルタント作成の動画視聴などによる教育を行い、未然防止・警戒意識を高めています。また、グループ

リスクマネジメント

関係者向けに専門家を交えた政変・暴動等に関するワークショップを行い、想定事例での対応方法の検討をしています。並行して、業界としての対応力を引き上げるため、自動車部品工業会レジリエンスワーキンググループに参加し、国外退避マニュアルの策定などにも参画しています。

〈経済安全保障、輸出管理〉

国家間の緊張や紛争の発生といった地政学の影響により、各国では製品や技術の輸出入などに関する規制を強化する動きが活発化しており、貿易摩擦や関税の引き上げなどの措置が取られることで輸出入が制約され、アイシンに影響を及ぼす可能性があります。

アイシンでは、「経済安全保障委員会」を設置し、トップを中心に高度な判断を必要とする経済安全保障リスクへ対応していく体制を構築しています。また、世界各国の輸出管理関連法令を遵守するため、国内・海外ともにグループ共通の安全保障輸出管理規定を制定・展開し、教育・啓蒙を行っています。

重要度が低減したリスク

〈取引適正化〉

資源やエネルギー費・物流費・労務費等の高騰によるサプライヤーへの価格転嫁に関して、アイシンでは、能動的な声掛けにより、相談しやすい環境づくりを行い、1社1社、協議の上適切な取引を行います。詳細については、「サプライチェーン」をご参照ください。

〈インフラ供給停止〉

2018年に発生した北海道胆振東部地震では2日間以上の停電があり、アルミ保持炉などの固着という重大な故障の危険性を回避するため仮設非常電源を急遽全国から手配し、故障の危険を回避した経験があります。

アイシンでは、災害発生時に起こる電力供給会社のトラブルによる電力供給停止を想定した最低限の電力確保を進めてきました。大規模停電に対する非常電源確保のガイドラインをグループ共通で策定するとともに、2023年度までに発電機の配備およびその燃料の確保(3日分)を完了しています。

情報セキュリティ

基本的な考え方

企業のDX戦略が加速する中、さまざまな「モノ」や情報がつながることで、新たな価値が世の中に生み出されています。その一方、日々巧妙化するサイバー攻撃の脅威や「会社情報」「お客様・取引先情報」などの情報漏洩に関するリスクマネジメントは、企業の持続的成長における重要課題の一つと捉えています。

方針

「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」を定め、組織的かつ継続的に情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

アイシングループ情報セキュリティ基本方針

- (1)法令遵守
- (2)安定した経営基盤の維持
- (3)安全な商品・サービスの提供
- (4)安全なサイバー空間づくりへの貢献
- (5)情報セキュリティマネジメント

 「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」

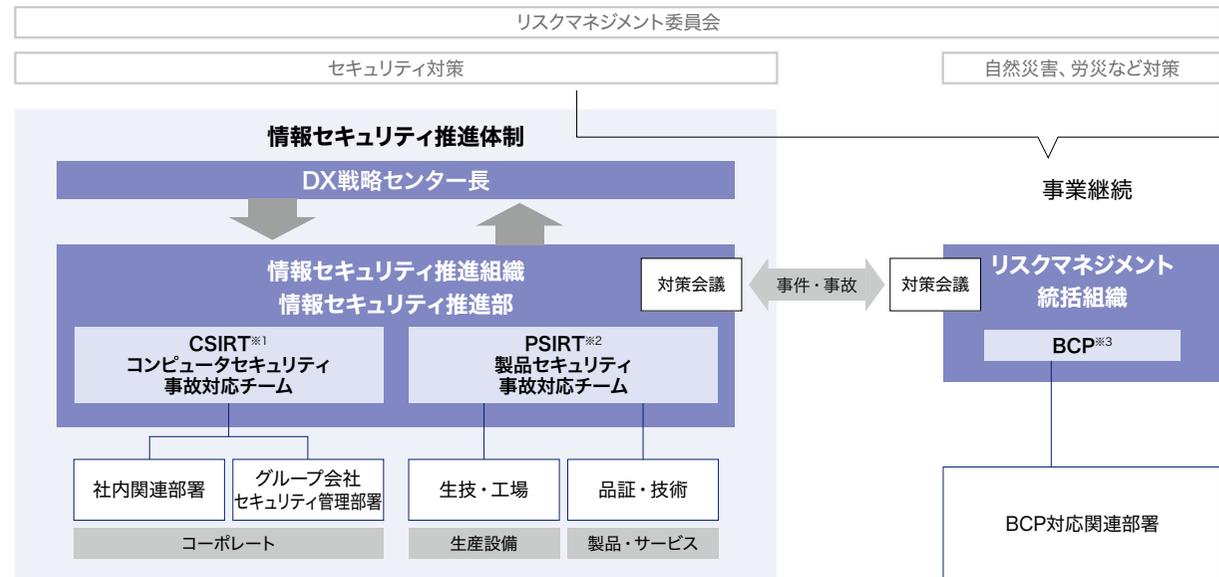
めざす姿

お客様や取引先からお預かりした情報、およびアイシンの事業活動に関わる情報は重要な資産であるとの考えのもと、企業の経営諸活動への脅威の変化や技術の進展を適切に捉え、網羅的な対策をグループ全体に実施していきます。

推進体制

DX戦略センター長が経営戦略に沿った情報戦略やIT投資計画の策定などに責任を持ち、情報セキュリティ、および、個人情報の保護の実施・運用に関する責任・権限の役割を担っています。DX戦略センター長のもと、サイバー攻撃や内部不正などのリスクから企業を守るため、セキュリティ専門組織である情報セキュリティ推進部を設置し、グループ全体でセキュリティ対策の活動を実施しています。情報セキュリティの方針、および対策については、リスクマネジメント委員会で提案し、グループ全体で認識の共通化を行い、セキュリティ水準の引き上げと着実な対策実施を講じています。

情報セキュリティ推進の体制図



※1 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

※2 PSIRT : Product Security Incident Response Team

※3 BCP : Business Continuity Planning

情報セキュリティ

情報セキュリティの取り組み

アイシンはグループ全体のセキュリティ対策をグループ本社に集約し、巧妙かつ高度化しているサイバー攻撃、内部情報漏洩に対するセキュリティ、各国法などへの対応をしています。また、生産停止などにつながるセキュリティ重大事案が発生した際には、速やかにDX戦略センター長、リスクマネジメント関係部署に報告し、調査・分析を行い、対策を講じています。

コーポレートセキュリティ対策

国際規格ISO27001（2022年4月認証取得）、および日本自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに準拠した「アイシングループセキュリティガイドライン」を策定し、お客様のセキュリティ対策要求へ備え、サプライチェーン全体の相互レベルアップに活かす取り組みを進めています。また、TISAX^{※1}認証も順次取得しています。

※1 TISAX: Trusted Information Security Assessment Exchange / ドイツ自動車工業会(VDA)が策定した「VDA情報セキュリティ評価基準(VDA ISA)」に基づいて認証機関の審査を受ける制度

アイシングループ セキュリティガイドライン

管理項目	対策内容
組織	推進体制、ルール、手順
教育	教育実施、啓蒙、訓練
技術的対策	資産管理、アクセス制御、ネットワークなど
物理管理	ファシリティ、エリア制御
事件・事故体制	報告体制、ルール

製品セキュリティ対策

法規対象車両の拡大を見据え、PSIRTを中心とした車両のセキュリティ対策に取り組んでいます。また、日米のAUTO-ISAC^{※2}に加盟し、業界内で発生したリスク情報を収集して自社開発に活かす活動を推進するとともに、ISO21434への対応も行っています。

※2 AUTO-ISAC: Automobile Information Sharing and Analysis Center / 北米の自動車サイバーセキュリティ組織

個人情報保護対策

個人情報保護対策では、GDPR^{※3}をはじめとした各国法への対応が重要になります。DX戦略を加速していく中では、各国間での個人情報の移転が必要になります。そこで、アイシンではグループ全体で個人情報の移転を可能にするグループ包括SCC契約^{※4}を、グループ会社間で締結しました。

今後も各国法を注視するとともに、全従業員への教育・周知を実施し、確実な個人情報の取り扱いに努めていきます。

※3 GDPR: General Data Protection Regulation / EU一般データ保護規則
※4 SCC契約: Standard Contractual Clause / 標準契約条項

セキュリティ意識の醸成

セキュリティの向上は、全従業員が自分ごととして意識し、常に身近なものとして認識し行動することが不可欠です。入社時・昇格時の階層別研修、海外赴任などのイベント時の教育、不審メール対応訓練、情報セキュリティ強化月間での啓発活動など、グループ全体で取り組んでいます。

例えば、教育用の動画コンテンツを自社で作成する、教育実施の後に理解度テストを実施する、各国の従業員から募集した情報セキュリティ標語を「サイバーセキュリティニュース」で公開するなど、全従業員一人ひとりの参画、およびセキュリティ意識の醸成を図っています。

教育・啓発活動の実施例

- ① 入社時・昇格時など階層別の研修実施(2回/年)
- ② 海外赴任時・出向受け入れ時などイベントごとに研修実施
- ③ 全従業員対象の不審メール対応訓練実施(3回/年)
- ④ 情報セキュリティ強化月間(1回/年)や社内報配布(1回/月)を通じた、啓発活動実施

社外からの評価

ESG指数(インデックス)への組み入れ状況



FTSE4Good

FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan Index

FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector
Relative Index



S&P/JPXカーボン・
エフィシエント指数



2024
Sompo Sustainability Index

SOMPOサステナビリティ・
インデックス

ESGに関する社外評価



CDP

2023年に企業の環境への取り組みを評価する国際的な非営利団体であるCDPより、「気候変動」において最高評価である「Aリスト」、「水セキュリティ」においては「A」評価に選定されました



環境省ESGファイナンス・
アワード・ジャパン

投資家の視点から、「環境関連の重要な機会とリスク」を「企業価値」向上に向け経営戦略に取り込む企業を表彰する第5回環境サステナブル企業部門で銅賞を受賞しました。第4回に続き2年連続銅賞受賞となります



あいち生物多様性企業優良認証

2022年度にあいち生物多様性優良認証企業に認定されました



自然共生サイト認定

当社の半田工場内に整備している「アイシンエコトープ」が認定されました



OECD

2024年にOECDに認定されました

社外からの評価

ESGに関する社外評価



日本ビオトップ大賞

2017年にビオトップ大賞を受賞

DX銘柄2024

DX銘柄2024に選定されました

DX認定

2021年より取得
「DX認定取得事業者」に選定されました

健康経営優良法人2024
ホワイト500

2017年から8年連続認定
健康経営優良法人2024(大規模法人
部門)～ホワイト500～

スポーツエールカンパニー

働き盛り世代のスポーツ実施を促進し、
スポーツに対する社会的機運の醸成を
図ることを目的として、従業員の健康増
進のためにスポーツ活動の促進に積極
的に取り組んだ企業として認定されまし
た



なでしこ銘柄

2020年度～4年連続受賞
女性が活躍する企業として「なでしこ銘
柄」に選定されました

プラチナキャリア・アワード

2020年度に第3回「プラチナキャリア・
アワード」で最優秀賞を受賞しています

えるぼし(2段階目)

2019年度に女性活躍推進法に基づく認
定制度(えるぼし認定)2段階目に認定さ
れました

プラチナくるみん

2021年度に子育てサポート企業として
「プラチナくるみん」に認定されました

あいち女性輝きカンパニー
(優良企業表彰)

2018年度に「あいち女性輝きカンパニ
ー」の優良企業を受賞しています

社外からの評価

ESGに関する社外評価



ファミリーフレンドリー企業

2015年度「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞しています



DBJ BCM格付

2019年度に日本政策投資銀行の「BCM格付」で最高ランクを取得しました
(日本政策投資銀行よりDBJ BCM格付融資を受け、格付結果は「事業継続に対する取り組みが特に優れている」との評価を受けた)

社外からの評価

参加しているイニシアチブ・団体



TCFD
2019年より賛同を表明



TCFDコンソーシアム
2019年より登録



SBTイニシアチブ
2023年11月認定取得



次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合 (raBit)
2023年より参加



経団連生物多様性宣言イニシアチブ
2022年3月より参加

30by30アライアンス
2022年4月から参加



GXリーグ
2023年より参加



気候変動イニシアチブ (JCI)
2020年より参加



Green x Digitalコンソーシアム
2021年より参加



水素バリューチェーン推進協会 (JH2A)
2020年より参加



LCA活用推進コンソーシアム (LCAPC)
2022年より参加



責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム (JP-MIRAI)
2022年より参加

GRIスタンダード対照表

AISIN GROUPは、CSRに関する報告について、「GRI サステナビリティ・リポーティング・スタンダード」を一部参考としています。以下の表は同ガイドラインの開示要請項目に関連した活動を紹介するものです。(2024年9月現在)
 ※ GRI(Global Reporting Initiative)：1997年に、企業のサステナビリティ(持続可能性)報告に関する国際的なガイドラインの作成と普及を目的に創設された国際機関

GRI 2：一般開示事項 2021

開示事項	掲載箇所
1.組織と報告実務	
2-1 組織の詳細	 会社概要  グローバルネットワーク
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	 対象範囲
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	 対象期間、報告サイクル、発行  問い合わせ先
2-4 情報の修正・訂正記述	—
2-5 外部保証	 環境_第三者検証
2.活動と労働者	
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	 事業領域別売上収益  サプライチェーン
2-7 従業員	 パフォーマンスデータ(社会)
2-8 従業員以外の労働者	—
3.ガバナンス	
2-9 ガバナンス構造と構成	 コーポレート・ガバナンス  サステナビリティ  コーポレートガバナンス報告書
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	 コーポレート・ガバナンス
2-11 最高ガバナンス機関の議長	 コーポレート・ガバナンス
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	 サステナビリティ
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	 サステナビリティ  コーポレート・ガバナンス  気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	 サステナビリティ  コーポレート・ガバナンス
2-15 利益相反	 コーポレート・ガバナンス

開示事項	掲載箇所
2-16 重大な懸念事項の伝達	 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
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	 コーポレート・ガバナンス  コーポレートガバナンス報告書
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	 コーポレート・ガバナンス
2-19 報酬方針	 コーポレートガバナンス  第101期 有価証券報告書  コーポレートガバナンス報告書
2-20 報酬の決定プロセス	 コーポレートガバナンス  第101期 有価証券報告書  コーポレートガバナンス報告書
2-21 年間報酬総額の比率	—
4.戦略、方針、実務慣行	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	 トップメッセージ
2-23 方針声明	 経営理念  アイシングループサステナビリティ憲章  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-24 方針声明の実践	 コンプライアンス  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	 コンプライアンス  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	 コンプライアンス
2-27 法規制遵守	 優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標  コンプライアンス
2-28 会員資格を持つ団体	 参画しているイニシアティブ・団体
5.ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	 ステークホルダーエンゲージメント
2-30 労働協約	 パフォーマンスデータ(社会)

GRIスタンダード対照表

GRI 3：マテリアルな項目2021

開示事項	掲載箇所
1.マテリアルな項目に関する開示事項	
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	📖 サステナビリティ
3-2 マテリアルな項目のリスト	📖 優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	📖 サステナビリティ 📖 リスクマネジメント

200シリーズ (経済項目)

開示事項	掲載箇所
GRI 201：経済パフォーマンス 2016	
201-1 創出、分配した直接的経済価値	📖 10年間の連結財務サマリー 📖 パフォーマンスデータ(環境) 📖 パフォーマンスデータ(社会) 📖 社会貢献
201-2 気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	📖 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 📖 リスクマネジメント
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4 政府から受けた資金援助	—
GRI 202：地域経済での存在感 2016	
202-1 地域最低賃金に対する 標準新人給与の比率(男女別)	📖 人権
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	📖 パフォーマンスデータ(社会)
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	
203-1 インフラ投資および支援サービス	📖 水素ステーション
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	📖 アイシンの価値創造プロセス 📖 社会貢献
GRI 204：調達慣行 2016	
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—

開示事項	掲載箇所
GRI 205：腐敗防止 2016	
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	📖 コンプライアンス
205-2 腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	📖 コンプライアンス
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	📖 コンプライアンス
GRI 206：反競争的行為 2016	
206-1 反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	📖 コンプライアンス
GRI 207：税務 2019	
207-1 税務へのアプローチ	📖 アイシングループ税務方針
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	📖 アイシングループ税務方針
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメント および懸念への対処	📖 アイシングループ税務方針
207-4 国別の報告	📖 第101期 有価証券報告書

300シリーズ (環境項目)

開示事項	掲載箇所
GRI 301：原材料 2016	
301-1 使用原材料の重量または体積	—
301-2 使用したリサイクル材料	—
301-3 再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302：エネルギー 2016	
302-1 組織内のエネルギー消費量	📖 パフォーマンスデータ(環境)
302-2 組織外のエネルギー消費量	—
302-3 エネルギー原単位	—
302-4 エネルギー消費量の削減	📖 パフォーマンスデータ(環境)
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
GRI 303：水と排水 2018	
303-1 共有資源としての水との相互作用	—
303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3 取水	📖 パフォーマンスデータ(環境)
303-4 排水	📖 パフォーマンスデータ(環境)
303-5 水消費	—
GRI 304：生物多様性 2016	
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	📖 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	📖 自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)
304-3 生息地の保護・復元	📖 環境
304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	📖 環境
GRI 305：大気への排出 2016	
305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1)	📖 パフォーマンスデータ(環境)
305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(Scope2)	📖 パフォーマンスデータ(環境)
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(Scope3)	📖 パフォーマンスデータ(環境)
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	📖 パフォーマンスデータ(環境)
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	📖 優先課題とKPI・2030年度目標 📖 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 📖 パフォーマンスデータ(環境)
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	📖 パフォーマンスデータ(環境)

開示事項	掲載箇所
GRI 306：廃棄物 2020	
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	📖 環境
306-3 発生した廃棄物	📖 パフォーマンスデータ(環境)
306-4 処分されなかった廃棄物	📖 パフォーマンスデータ(環境)
306-5 処分された廃棄物	📖 パフォーマンスデータ(環境)
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	📖 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

400シリーズ (社会項目)

開示事項	掲載箇所
GRI 401：雇用 2016	
401-1 従業員の新規雇用と離職	📖 パフォーマンスデータ(社会)
401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3 育児休暇	📖 パフォーマンスデータ(社会)
GRI 402：労使関係 2016	
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	📖 人権

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
GRI 403：労働安全衛生 2018	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	安全健康推進
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	安全健康推進
403-3 労働衛生サービス	安全健康推進
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全健康推進
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	安全健康推進
403-6 労働者の健康増進	安全健康推進
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	安全健康推進
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	安全健康推進
403-9 労働関連の傷害	安全健康推進
403-10 労働関連の疾病・体調不良	安全健康推進
GRI 404：研修と教育 2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	パフォーマンスデータ(社会)
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	パフォーマンスデータ(社会)
405-2 基本給と報酬総額の男女比	パフォーマンスデータ(社会)
GRI 406：非差別 2016	
406-1 差別事例と実施した救済措置	コンプライアンス
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権 アイシングループ人権方針 2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 408：児童労働 2016	
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権 アイシングループ人権方針 2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明

開示事項	掲載箇所
GRI 409：強制労働 2016	
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権 アイシングループ人権方針 2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 410：保安慣行 2016	
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411：先住民族の権利 2016	
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016	
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	社会貢献
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI 415：公共政策 2016	
415-1 政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	
416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016	
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
GRI 418：顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

AI SIN
We Touch the Future