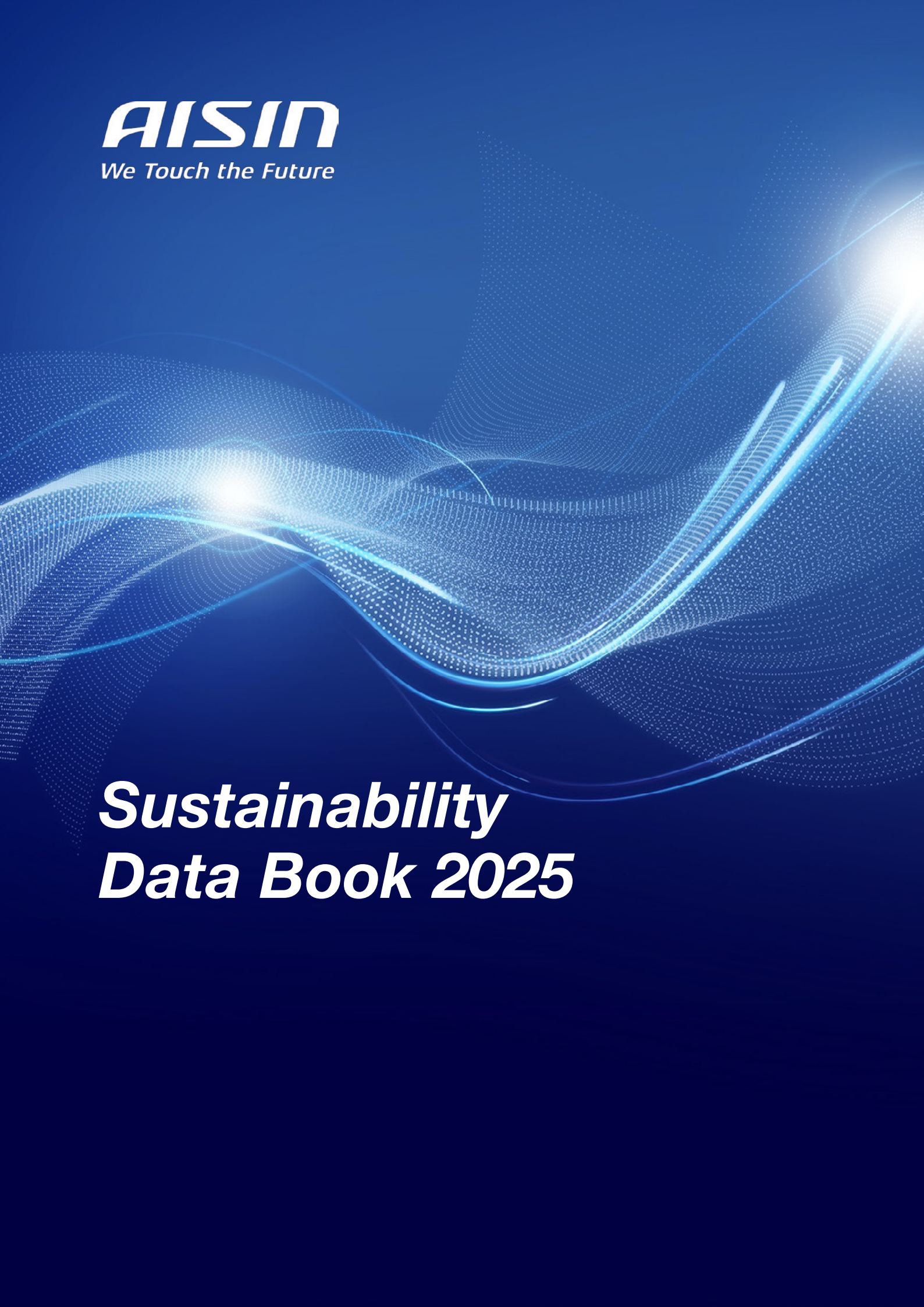




AISIN

We Touch the Future

Sustainability Data Book 2025

目次

概要

- 01 編集方針
- 03 会社概要

サステナビリティマネジメント

- 04 サステナビリティ
 - 06 マテリアリティ
 - 11 ステークホルダーエンゲージメント

環境

- 16 環境
 - 23 TCFD
 - 30 TNFD

社会

- 40 人材
- 52 知的財産
- 55 人権
- 62 サプライチェーン
- 66 安全衛生
- 78 健康経営
- 86 品質
- 91 社会貢献

ガバナンス

- 96 コーポレートガバナンス
- 111 内部統制
- 112 コンプライアンス
- 118 リスクマネジメント
- 126 情報セキュリティ

社外からの評価

- 129 社外からの評価

パフォーマンスデータ

- 133 環境
- 181 社会

GRIスタンダード対照表

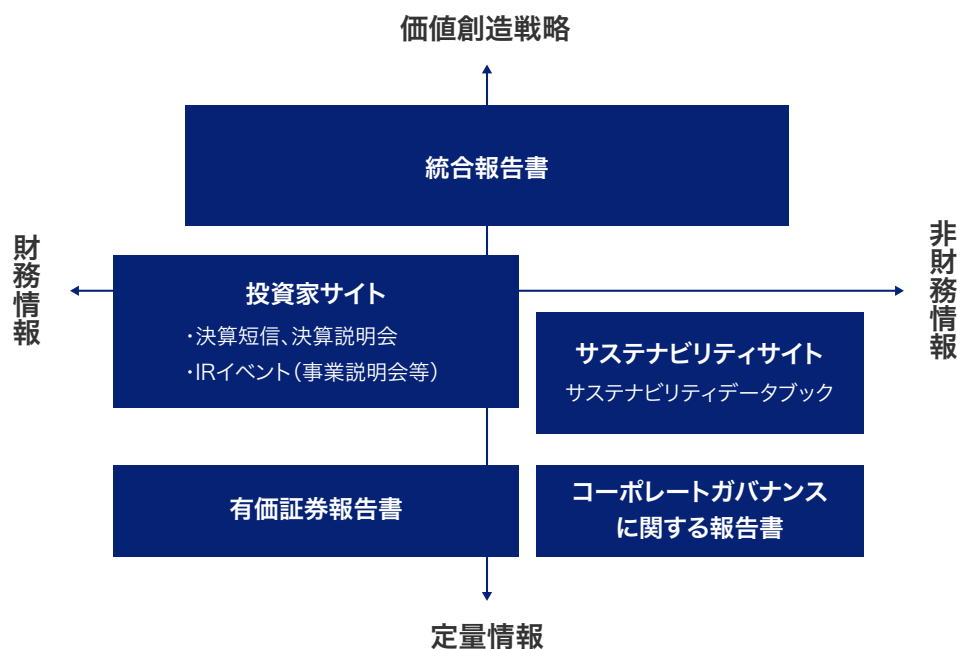
- 196 GRIスタンダード対照表

編集方針

「Sustainability Data Book 2025」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。

2025年度より、ステークホルダーの方々の利便性を考慮し、サステナビリティサイトの内容をデータブックとしてPDF形式にしています。併せてご活用ください。

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。

対象期間

2024年度（2024年4月1日から2025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

2025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 34,384人
連結 114,449人
(2025年3月31日現在)

**連結対象
会社数** 連結子会社191社
(国内：71社、海外120社)
持分法適用関連会社13社
(国内：7社、海外：6社)
(2025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

LBS※1他

2.9% 1,432億円



乗り合い送迎サービス 「チョイソコ」
カーナビゲーション

エネルギーソリューション他

2.5% 1,203億円



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)

車体

19.2% 9,378億円



パワースライドドア



サンルーフ



グリルシャッター

売上収益

4兆8,961億円

パワートレイン

54.7% 2兆6,801億円



eAxle(150kw)



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



FF8速
オートマチック
トランスミッション



電動ウォーター
ポンプ

走行安全

20.7% 1兆144億円



自動駐車システム



回生協調ブレーキ



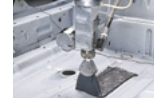
ディスクブレーキ

アフターマーケット※2



補修・メンテナンス部品

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

※1 Location Based Service(位置情報活用サービス)

※2 売上収益は各事業領域に含む

サステナビリティ推進

基本的な考え方・方針

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。

サステナビリティ経営の実現に向けては、アイシングループサステナビリティ憲章を策定し、企業活動の指針としています。また、従業員がサステナビリティ憲章を遵守するために取るべき具体的な行動をアイシングループ行動規範に定め、周知徹底しています。

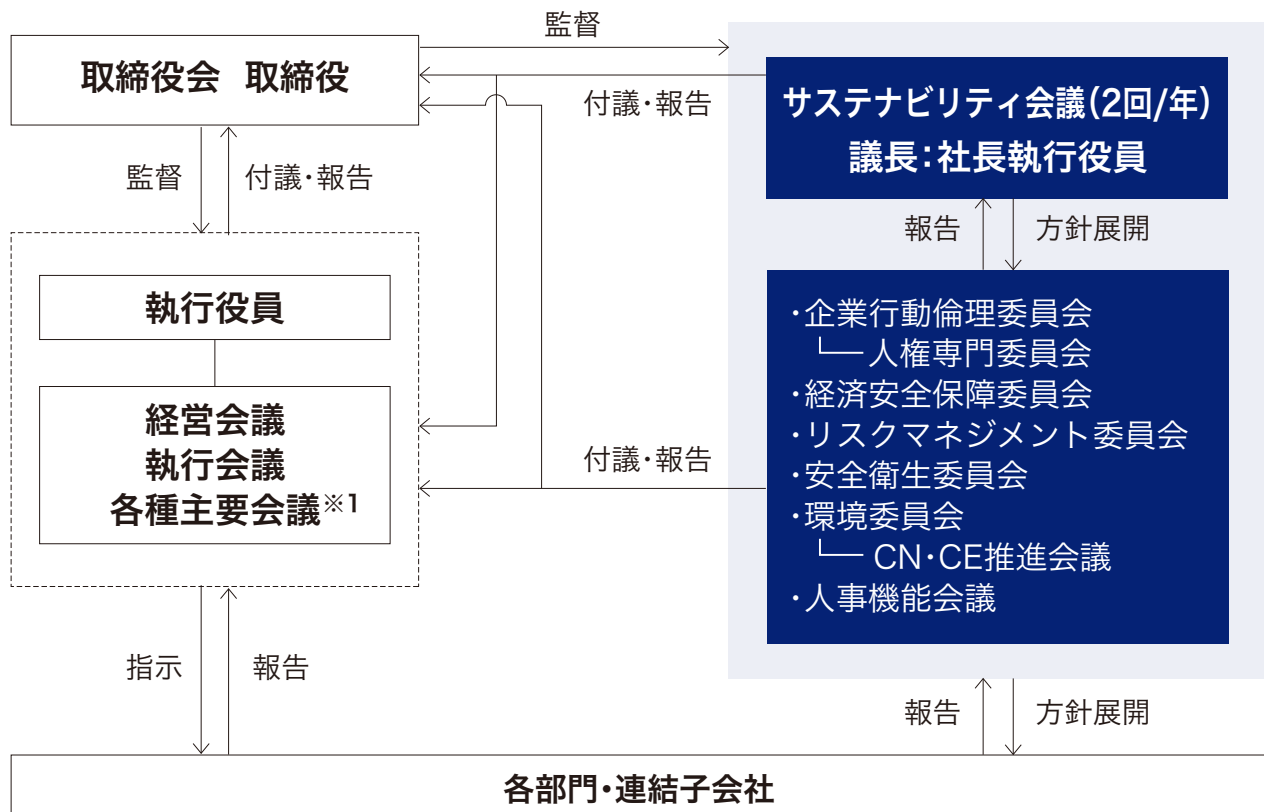
[アイシングループサステナビリティ憲章](#)

[アイシングループ行動規範](#)

推進体制

社長執行役員を議長とするサステナビリティ会議を年2回開催し、サステナビリティに関する活動の方向性を議論・決定するとともに、マテリアリティに基づく活動の進捗管理を行っています。サステナビリティ会議で決定した方針に基づき、各委員会等で活動計画に落とし込み、目標達成に向け推進しています。

サステナビリティ推進体制



※1 各種主要会議には戦略機能会議、VC事業会議等を含む

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
参加者	執行役員、地域本部長、主要グループ会社社長他
主な議題	・サステナビリティに関する最新動向の共有 ・サステナビリティに関する方針の議論・決定 ・マテリアリティの見直し、指標と目標の決定、進捗フォロー

サステナビリティ会議や各委員会の内容については、取締役会に付議・報告を行っており、2024年度の主な議題は以下の通りです。

分野	取締役会議題	区分	推進会議体
サステナビリティ全般	アイシングループサステナビリティ憲章の改定	決議	サステナビリティ会議
	マテリアリティの報告	報告	
リスク管理全般	重点リスクの半期評価結果について	報告	リスクマネジメント委員会
気候変動	エネルギーバリューチェーン事業の構想と取り組みについて	報告	VC事業会議
			カーボンニュートラル推進会議※2
人的資本	中長期事業戦略について	報告	戦略機能会議
			カーボンニュートラル推進会議
人的資本	人的資本戦略について	報告	人事機能会議
	健康経営について	報告	安全衛生委員会

※2 2024年度時点。2025年度から会議体の名称をCN・CE推進会議に変更しています。

なお、サステナビリティ課題への取り組みに関する取締役のインセンティブを強化するため、サステナビリティKPIを業績連動型報酬の評価体系に組み込んでいます。詳細については[コーポレートガバナンス](#)をご参照ください。

マテリアリティ

アイシンのマテリアリティ

アイシンは、2019年度に選定したマテリアリティに基づきサステナビリティ経営に取り組んできましたが、事業環境や社会からの要請の変化に対応すべく、2025年1月にマテリアリティの見直しを行いました。3つの優先課題と5つの実現に向けた方向性をアイシンのマテリアリティとして特定し、事業活動を通じてその解決に取り組めます。

3つの優先課題



実現に向けた方向性

バリューチェーン全体での環境負荷低減

クリーンなエネルギー社会に向けたソリューションの提供

人生を豊かにする“移動”価値の創造

挑戦する企業文化の醸成

多様性を尊重し共に輝き強くなる

盤石な経営基盤の構築

(安全・品質・コンプライアンス・人権・環境・リスクマネジメント・ガバナンス)

マテリアリティの特定プロセス

経営理念の実現に向けて、長期の事業環境を踏まえ、アイシンとして対処すべき課題は何かを定義づけたものをマテリアリティと位置づけています。

マテリアリティの特定において、従業員から役員まで経営理念の本質を再確認し、社会課題と照らし合わせながら、アイシンが優先すべき課題を選定しています。マテリアリティ特定のプロセスは以下の通りです。

課題の抽出	STEP1	一般的なビジネスやESGに関わる課題のリストアップ 参照ガイドラインや開示基準：ESRS、ISSB、SASB、GRI等
優先順位付け	STEP2	従業員ワークショップにてアイシンの事業活動に関連する課題を抽出
	STEP3	役員ワークショップ(社外取締役含む)にて経営者目線で重要な課題の絞り込み
ステークホルダーエンゲージメント (投資家、社外有識者、地域住民、サプライヤー、従業員等)	STEP4	マテリアリティ案の妥当性を検証
マテリアリティの特定	STEP5	サステナビリティ会議にてマテリアリティ案を議論・決議 取締役会へ報告・承認

リスク・機会

マテリアリティ特定にあたり、社内外の環境変化からアイシンにとってのリスクと機会の分析、評価を実施しています。結果は以下の通りです。

外部環境認識	アイシンにとっての リスク・機会	マテリアリティ	
		優先課題	実現に向けた方向性
Politics(政治)	リスク	自然との共生、 持続可能な未来への貢献	バリューチェーン全体での 環境負荷低減
■環境規制や安全基準の強化 ■エネルギー政策の不確実性 ■国際社会の多極化、不安定化	・自動車市場の成長鈍化 ・電動化による既存製品の需要低下と売上減少 ・技術革新に対応できないことによる競争力の低下 ・地政学リスクの発現によるサプライチェーン途絶 ・バリューチェーン上での環境・人権問題発生による信頼低下 ・従来の思考パターンに囚われ創造力が停滞 ・人材獲得競争の激化		クリーンなエネルギー社会に向けたソリューションの提供
Economy(経済)	機会	世界中の人々に 移動の自由を提供	人生を豊かにする “移動”価値の創造
■先進国市場の成長停滞、新興国市場の拡大 ■経済成長の鈍化			挑戦する企業文化の醸成
Society(社会)	機会	多様な人材の活躍と 人生の充実	多様性を尊重し共に 輝き強くなる
■高齢化社会・生産年齢人口減少 ■ライフスタイルや価値観の変化 ■社会課題解決に対する企業への期待の高まり			盤石な経営基盤の構築 (安全・品質・コンプライアンス・人権・ 環境・リスクマネジメント・ガバナンス)
Society(社会)	機会	盤石な経営基盤の構築 (安全・品質・コンプライアンス・人権・ 環境・リスクマネジメント・ガバナンス)	
■AIをはじめとするデジタル技術革新 ■自動車産業の構造変化	・各国のエネルギー事情に応じた柔軟な商品提案 ・グローバルサウスの経済発展への貢献 ・現地化によるレジリエンス強化と事業機会拡大 ・知能化による商品付加価値の向上 ・カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーへの貢献 ・交通事故低減への貢献 ・新規事業の開拓 ・人材の多様性を活かした新価値創造		

サステナビリティに関するリスクについては、全社のリスク管理(ERM: Enterprise Risk Management)に統合されています。具体的なリスクや対応の詳細は、[リスクマネジメント](#)をご参照ください。また、サステナビリティに関する機会については、各種主要会議、経営会議での審議を経て、重要な機会は取締役会に付議・報告を行っています。

マテリアリティとKGI・KPI

取締役会から承認を得たマテリアリティに対し、KGI・KPIを設定し、具体的な活動計画へ落とし込み推進しています。

優先課題	実現に向けた方向性	目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値	対象	貢献するSDGs
自然との共生、持続可能な未来への貢献	バリューチェーン全体での環境負荷低減	[カーボンニュートラル] 2050年 CN達成、 2035年 生産CO ₂ CN達成	Scope1、2排出量 (2019年度比)	▲46.2%	連結	
			Scope3排出量 (2019年度)	▲27.5%		
		[サーキュラーエコノミー] 2040年 ゼロエミ工場達成 (埋立廃棄物1%以下)	資源の有効活用	10%効率化 ^{※1}		
			廃棄物最小化 廃棄物排出量 (2019年度比)	▲11%		
世界中の人々に移動の自由を提供	クリーンなエネルギー社会に向けたソリューションの提供	モビリティ・エネルギー領域でのクリーンテック ^{※2} 製品・サービスの普及	製品・サービスによるCO ₂ 排出削減貢献量 ^{※3}	2,000万t-CO ₂ ^{※4}		
			クリーンテック商材の事業化件数	3件以上		
	人生を豊かにする“移動”価値の創造	安全・安心、快適・利便なモビリティの実現	駆動ユニット販売台数 ^{※5} (1969年度～累積)	2億7千万台		
			新規採用された製品・サービス件数 (2025年度～累積)	500件		
			アフターマーケットの品揃え・サービス拡充 製品・サービスカテゴリ数	100品目以上		
			移動関連サービス延べ利用者数 (MAU ^{※6})	183,400人		
			新規事業 重点領域数	3領域		
	挑戦する企業文化の醸成	新要素技術が蓄積され続けている状態	発明件数 ^{※7}	1,500件		
		チャレンジが促進されている状態	社員エンゲージメント肯定回答率 ^{※8}	-		
多様な人材の活躍と人生の充実	多様性を尊重し共に輝き強くなる	多様なプロが活躍できる環境がある	プレゼンティーズムパフォーマンス度 ^{※9}	85%	アイシン単体	
			社員を活かす環境肯定回答率 ^{※10}	-	連結	
			女性管理職 ^{※11} 比率	4.5% ^{※12}	国内グループ会社	

優先課題	実現に向けた方向性	目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値	対象	貢献するSDGs
盤石な経営基盤の構築	安全	安全最優先の文化構築	重大災害※13件数	0件	連結	   
	コンプライアンス	重大法令違反、重大コンプライアンス違反がゼロの状態	倫理アンケート肯定回答率	90%		
	人権	重大人権侵害ゼロを実現できている状態	人権リスク特定調査実施率※14	100%		
			人権教育実施率※15	100%		
	ガバナンス	取締役会をモニタリング・ボードに移行(監督と執行を分離)することで、経営の透明性、内部統制の強化を図れている状態	取締役の女性比率	30%以上	アイシン単体	

- ※1 資源の有効活用 効率化：不要物排出量の低減率と不要物を資源としてグループ内で循環させる量の増加率との合計
- ※2 クリーンテック：環境への負荷低減(再生可能エネルギー利用、効率向上、資源の循環利用等)を実現する技術
- ※3 CO₂排出削減貢献量：製品の性能向上による、使用時のCO₂排出量削減効果
- ※4 前提：2025年7月時点での見通しに基づく
- ※5 駆動ユニット販売台数：AT・CVT・HEV・PHEV・eAxleの販売台数
- ※6 MAU：Monthly Active Users、月に1回以上利用があったユーザー数
- ※7 発明件数：特許出願件数、秘匿ノウハウ件数、公開ノウハウ件数の合計件数
- ※8 社員エンゲージメント肯定回答率：社員意識調査において「会社に対して貢献意欲やロイヤリティがあり、自発的努力をしようという気持ちになっている」と回答した従業員の割合
- ※9 プレゼンティーズムパフォーマンス度：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1ヵ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合
- ※10 社員を活かす環境肯定回答率：社員意識調査において「自分のスキル・能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されている」と回答した従業員の割合
- ※11 管理職：基幹職(課長)以上
- ※12 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックスの4社を対象とした活動から、国内全グループ会社へと対象範囲を拡大したことに伴い目標値を再設定
- ※13 重大災害：死亡災害
- ※14 人権リスク特定調査実施率：(人権リスク調査を実施した会社数 / 連結の会社数)×100
- ※15 人権教育実施率：(コンプライアンス・人権教育を受けた人数 / 連結の従業員数)×100

なお、2024年度までの優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標に対する実績は以下の通りです。

	優先課題(マテリアリティ)	KPI	2024年度実績	2030年度目標
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	社会課題の解決に寄与する成長領域※16 向け商品売上収益(比率)	41%	58%
		$\frac{\text{成長領域売上} + \text{HEVユニット売上}}{\text{総売上}}$		
	 ■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 ■クリーンエネルギー転換の推進	健康・福祉に資する 商品・サービス延べ利用者数	MAU : 35,700人	MAU : 183,400人
		成長領域向け研究開発費比率	63%	80%
		ライフサイクルCO ₂ 排出量削減率	重点カテゴリごとの ワーキンググループ 活動充実 (生産、原材料、仕入先 支援、物流、廃棄物、 CE等)	▲25%以上 【2019年度比】
		生産CO ₂ 排出量 削減率(総量) 【2013年度比】	算出中	▲50%以上 (138.6万t- CO ₂ ※17/年)
活動を支える経営基盤	 ■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	重大災害件数	0件	0件
		休業度数率	0.25※18	0.05
		女性管理職比率	2.8%※19	6.0%
		働きがい (社員意識調査結果、5ポイント評価)	3.3ポイント※19	4.0ポイント (グループ連結)
		重大法令違反※20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 (カーボンニュートラル目標2030年度 ▲25%以上【2019年度比】含む)	グループ・グローバル 5地域 (米・中・欧・印・亜) の仕入先への周知完了	100%

※16 成長領域：2023年9月14日公表の**中長期事業戦略説明会資料P8**に基づく

※17 生産CO₂排出量(総量)の2030年度目標値：「第7次アイシン連結環境取組プラン」での係数を用いて算出

※18 実績算出対象会社：2024年度時点で共通の指標で管理をしているアイシングループ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)

※19 実績算出対象会社：2024年度時点で共通の指標で管理をしているアイシングループの主要会社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)

※20 重大法令違反：重大法令に違反する犯罪行為または最終的に刑罰につながる行為

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	方針	エンゲージメント手段	活動実績例
お客様	提供価値として「安心と感動をお客様へ」のもと、お客様の期待を超える商品・サービスの提供に努めています。	■お客様相談窓口 ■統合報告書 ■企業ウェブサイトを通じた情報提供 ■展示会/試乗会	・「アイシングループ新製品展示会」や「試乗会」を開催し、最新商材に実際に触れていただく機会を提供するとともに、お客様のニーズを確認
地域社会	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ています。	■地域懇談会 ■当社イベントへの招待 ■地域イベントへの参加	・応援ツアーやスポーツフェスティバルの実施による、スポーツを通じた地域貢献。スポーツ選手による講話会を通じて、児童の健やかな心育成による豊かな社会づくりに寄与 ・「地域懇談会」を開催し、行政・地域町内会への事業活動の理解および情報交換を実施
NGO・NPO		■NGO・NPOとの協働活動やコミュニケーション	・「アイシン環境学習プログラム」をNPOと協業で小学校に対して提供(出前授業) ・「富士山植樹」をNPOと協業で開催し緑の再生に寄与
サプライヤー	相互信頼・発展を目指したパートナーシップの構築に努め、オープンでフェアかつクリーンな調達活動を推進しています。	■調達方針説明会 ■協力会との各種会議、研修 ■イベントの開催 ■サプライヤーの現地訪問	・仕入先環境リスク点検 ・ものづくり・品質等の競争力強化の支援 ・各種勉強会、現地訪問(安全、防火、環境、カーボンニュートラル、人権、外国人就労) ・旧型金型の廃却等、困りごとのヒアリング
従業員	従業員の多様な個性を尊重し、挑戦する企業風土の中で、どこよりも人が育ち、全員が活躍する職場づくりに努めています。	■定期的な労使協議会、懇談会、タウンホールミーティング ■社員意識調査など従業員に対する各種調査 ■社内ポータル、社内報を通じた情報提供	・労使懇談会の様子を社内ポータルで動画配信 ・社長自ら新年度方針、体制変更について管理職を対象に対面での説明、対話実施

ステークホルダー	方針	エンゲージメント手段	活動実績例
株主・投資家	適時適切かつ公正に企業情報を開示し、ステークホルダーとの建設的な対話と信頼関係の維持・発展により企業価値向上を図ります。	■株主総会 ■決算説明会 ■事業説明会 ■株主・投資家との対話 ■個人投資家向け説明会 ■各種開示書類の発行 ■ウェブサイト(IR・投資家情報)	■さまざまな機会を通じた株主・投資家との対話 ■主な開示書類 ・決算短信・決算説明会書類 ・有価証券報告書 ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書 ・IRイベント(事業説明会等)資料
学術・研究機関・ 政府機関・業界団体	優れた技術を持つスタートアップとのオープンイノベーションなど自前主義にこだわらない先端技術開発を行い、新しいモノの見方・考え方を再構築し、モビリティの新しい価値の創出を目指しています。	■官民共同プロジェクトへの参画 ■財界・業界団体への参加 ■政策審議会への参加(日本) ■社外有識者との対話 ■産官学との共同研究	・経団連に規制改革要望を提出。内閣府の規制改革推進会議にて、「乗り合い」に関する要望が「規制改革推進に関する答申」に掲載 ・中部電力ミライズ、関西電力と共同で、ペロブスカイト太陽電池の導入ポテンシャル調査、導入実証を行い社会実装に向けたプロジェクトに参画

[マルチステークホルダー方針](#)

株主・投資家との対話

アイシンでは、適時適切な情報開示や開示情報の充実等により、経営方針や中長期事業戦略に対する理解を得ることに努めています。

また、株主・投資家の皆さまとの対話を通じて得たご意見やご要望を経営へ反映することによって、企業価値の向上に取り組んでいます。

対話の実績(2024年度)

主な対話の機会	件数	延べ人数	主な対応者	内容
決算説明会	4	1,843	CAO、IR担当役員	四半期決算ごとにアナリスト・機関投資家向けに開催し、決算内容を説明
事業説明会	1		社長、CAO、CTSO、IR担当役員	2024年8月に豊頃試験場でアナリスト向けに「電動化・知能化技術試乗体験会」を開催
個別面談	334		CAO、IR担当役員、総合企画部	アナリスト・機関投資家(議決権行使担当者含む)向けに対面・オンライン形式で随時実施
株式売出しロードショー	44		CAO、IR担当役員	2024年6月に実施した株式売出しに伴い、国内外機関投資家とのIR対話を実施(オンライン形式で開催した面談を含む)
海外ロードショー	14		IR担当役員	海外の機関投資家を直接訪問し、面談を実施
個人投資家向け説明会	7	3,711	IR担当役員	個人投資家向けに証券会社支店説明会やオンライン会社説明会を開催

電動化・知能化 技術試乗体験会



株式売出し



個人投資家向け説明会



対話の主なテーマや株主の関心事項

今後の自動車市場の動向や各地域での当社製品に係る需要見通しに加えて、事業ポートフォリオ変革の進捗、ESGの取り組み状況など幅広いテーマで対話を行っています。

主なテーマや株主・投資家の関心事項

業績関連	・自動車市場の動向、需要見通し ・業績予想の前提や考え方(関税影響の見通し等) ・製品別売上収益の詳細開示
経営戦略・事業戦略	・長期的な市場環境や技術動向 ・中長期事業戦略および中期経営計画の進捗 - 事業ポートフォリオ変革の進捗 - 自動車市場の環境変化を踏まえたパワートレイン事業戦略
ESG・サステナビリティ	・気候変動対策の取り組み ・人的資本、ダイバーシティ、人権に関する取り組み ・コーポレート・ガバナンスについて (取締役会の構成、スキルマトリックス、役員報酬制度等)
財務戦略	・キャピタルアロケーション方針(成長投資の実行状況等) ・株主還元方針(自己株式取得の考え方含む) ・バランスシート改革の進捗(政策保有株式の縮減進捗等)



経営層へのフィードバックおよび株主・投資家との対話を踏まえて取り入れた事項

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見やご要望は、取締役会や経営会議での報告に加えて、社内の関係部門にも幅広く共有し、経営やIR・SR活動の改善に反映しています。

対話を踏まえて取り入れた事項

業績関連	・外部環境の見通しが不透明な中で、2025年度業績予想にて関税影響を織り込んだ開示を実施 (2025年6月に株式会社東京証券取引所が公表した「米国の関税措置による影響に関する開示例」に掲載) ・製品別売上収益の詳細開示に向けた社内取り組み推進
経営戦略・事業戦略	・電動化・知能化に係る最新の研究開発状況を理解いただくため、「電動化・知能化 技術試乗体験会」を開催 ・昨今の自動車市場の環境変化を踏まえた事業のリスクと機会に対する開示要望に対して、中長期事業戦略の進捗および顕在化した事業機会(AT・HEV)の開示を強化
ESG・サステナビリティ	・サステナビリティ経営のさらなる高度化に向けて、以下の取り組みを実施 - マテリアリティの全般的な見直し - スキルマトリックスの項目見直しと独立社外取締役構成の変更 - 取締役の報酬総額に占める株式報酬比率の引き上げ ・気候変動に対する財務影響(大・中・小)の金額規模の開示
財務戦略	・さらなる成長投資・追加株主還元に係る方向性を開示 ・資本コスト低減に向けた資本政策の一環として自己株式取得を実施

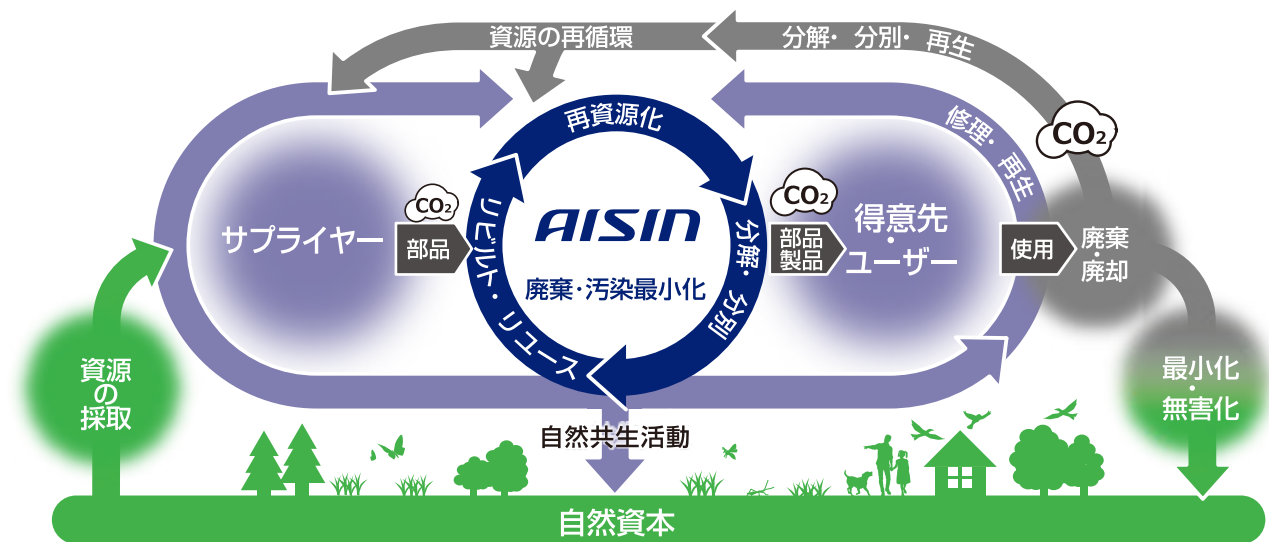
環境

基本的な考え方・方針

経営基盤となる環境に対する法遵守などの活動を土台とし、脱炭素・資源循環・自然共生等の「自然との共生、持続可能な未来への貢献」を優先課題に掲げています。グループで培ってきた自動車関連から建設・緑化、エネルギー分野に至るまでの幅広い製品群と、優れた技術力・サービスを活かして、地球環境の課題解決に貢献することで、未来地球に笑顔を運び続けたいと考えています。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真摯に向き合い、持続可能な環境を未来へつないでいくために、自然と調和し、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指しています。

アイシン連結環境方針

“自然との共生、持続可能な未来への貢献”を実現する資源循環システム”

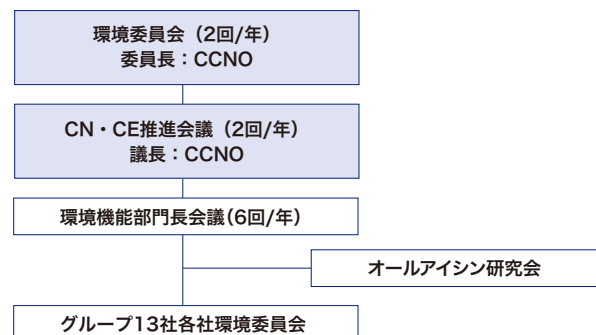


推進体制

環境に対する社会ニーズの高まりを踏まえ、脱炭素・資源循環・自然共生の戦略・企画から環境基盤活動までを一貫通貫で推進するため、カーボンニュートラル・環境推進センターに改称し、体制を強化しました。

上位方針に基づき、環境基盤の構築、脱炭素・資源循環・自然共生に関する戦略の検討・推進・審議・モニタリングを目的として、「環境委員会」および「CN・CE推進会議」を定期的開催することで、スピーディで柔軟な意思決定を行っています。

また、重要事項は取締役会で付議・報告し、必要に応じて事業戦略・計画を修正することで経営戦略の最適化を図っています。



詳細は、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

会議体名	役割	主な出席者
環境委員会	・上位方針を踏まえた環境全般の基本方針の審議・展開 ・環境関連の業務執行の適正化とリスク最小化に向けたモニタリング	グループ13社 社長 環境担当役員
CN・CE推進会議	脱炭素・資源循環・自然共生に対する戦略検討・推進	グループ13社 環境担当役員

戦略

マテリアリティにおいて優先課題を「自然との共生、持続可能な未来への貢献」とし、「バリューチェーン全体での環境負荷低減」を実現に向けた方向性と定めています。具体的には「カーボンニュートラル(CN)」「サーキュラーエコノミー(CE)」をKGIとし、KPIを設定の上、取り組んでいます。

アイシンは、具体的な取り組みを示した5ヵ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、環境活動を進めてきました。2024年度は従来の延長線上ではなくアイシンとして独自の視点で環境課題に向き合うべく、将来のあるべき姿から逆算し「アイシン環境取組プラン2030」を策定しました。2025年を試行期間とし、2026年からの本格的な取り組みに向けて、グループ一丸となって活動を進めていきます。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性			
自然との共生、 持続可能な 未来への貢献	バリューチェーン 全体での 環境負荷低減	[カーボンニュートラル] 2050年 CN達成 2035年 生産CO ₂ CN達成	Scope1、2排出量	19年度比▲46.2%
			Scope3排出量	19年度比▲27.5%
		[サーキュラーエコノミー] 2040年ゼロエミ工場達成 (埋立廃棄物1%以下)	資源の有効活用	10%効率化※
			廃棄物最小化 廃棄物排出量	19年度比▲11%

※ 資源の有効活用 効率化：不要物排出量の低減率と不要物を資源としてグループ内で循環させる量の増加率との合計

主な取り組み

カーボンニュートラルに向けた取り組み

Scope1、2

徹底した省エネ活動や革新生産技術の開発・導入によるエネルギー使用量の削減を行っています。その上で電力については、太陽光発電や風力発電の導入など再生可能エネルギーへの切替を順次進めています。非電力については電化を進めつつ、CO₂の分離・回収や利活用および新エネルギーへの代替を進めていきます。

省エネ活動の中でも、1つの製品を生産する際の各設備・動作ごとのエネルギー使用量を分析し、無駄を省く活動をグループ全体で強化しています。その中で「洗浄機の間欠運転化」が、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する2024年度省エネ大賞において「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。洗浄工程を小ロット化し、待機中の機器停止と、インバーター制御により、年間電力使用量を約27%削減しました（従来比12,453kWh減）。

[詳細はこちら\(省エネ大賞受賞\)](#)

また、担当役員が自ら国内外の工場を巡回し、CN・CEの取り組みを現地・現物で確認するとともに担当者と直接対話し、課題を吸い上げ、対策を講じています。今後も新たな省エネアイテムの創出と既存のアイテムをグループ内にとどまらず社外にも共有・実践し、社会全体のCO₂削減に貢献していきます。

動力源・熱源の削減や無人化、超eco設備の開発・導入など、革新生産技術により生産能力を維持したままCO₂排出量を削減しています。

今回、花王と共同開発した「常温防錆洗浄剤」が、国立研究開発法人国立環境研究所と株式会社日刊工業新聞社主催の第52回「環境賞」において「環境大臣賞」を受賞しました。「常温で洗浄できる高い洗浄力」、「熱風が不要な高い乾燥性」、「防錆処理不要な高い防錆効果」の3つの機能を兼ね揃え、従来の洗浄機1台当たり73%のCO₂削減、防錆資材の削減が可能となりました。

また、洗浄液の使用期間延長により、水資源の使用量も3分の1以下に抑え、排水処理の負荷も軽減しました。

[詳細はこちら\(環境大臣賞受賞\)](#)

欧州地域では、アイシンの目標に先駆けて、2040年の「カーボンニュートラル」を長期的な目標として掲げています。その一歩として、「欧州全生産拠点での再生可能エネルギー100%」に向け、太陽光発電や風力発電を導入するなど再生可能エネルギーへの切替を進めてきました。2025年4月欧州地域生産子会社でトルコに拠点を置くAISINOTOMOTIV PARCALARI SANAYI VE TICARET A.S.（イスタンブール市）は、トルコ国内に太陽光発電施設を建設しました。この施設での発電開始により、トルコを含む欧州地域の全生産拠点で再生可能エネルギー導入率が100%となりました。

[詳細はこちら\(トルコにて太陽光発電施設開所\)](#)



省エネ大賞受賞



AISIN TURKIYE SOLAR POWER PLANT

アイシンは素形材を扱っており、熱を使った生産が多くScope1の削減に課題を持っています。アイシン高丘では、鉄の溶解工程に使用する石炭コークスの代替としてバイオ燃料「Bio-M-Coke」を開発しました。これまで自社の生産ラインで、100%バイオ成型炭に置換した実証実験を行い、通常通り安定した操業が可能であることを確認しました。並行して国内鑄造会社にて社外実証実験も進めており、2025年秋ごろより同商品の販売を開始する予定です。

[詳細はこちら\(バイオ燃料「Bio-M-Coke」\)](#)



バイオ燃料「Bio-M-Coke」

Scope3

資源採掘から廃棄に至るまでのライフサイクル全体で排出されるCO₂のうち、排出量の多い4つのカテゴリ(1・4・11・12)に重点を置いて削減活動を進めています。

具体的には、製品性能向上における使用段階でのCO₂削減に加え、低CO₂材の採用促進やサプライヤーへのCN活動支援、仕入先・輸送業者と連携して積載率向上やルート最適化を図るなど、サプライチェーン全体でのCO₂削減活動に取り組んでいます。これらの取り組みにより環境負荷の低減とともに、企業としての競争力強化にもつなげていきます。

開発初期段階からのCO₂削減に取り組むため、製品設計にLCA(ライフサイクルアセスメント)を取り入れています。社内の算定ガイドラインに基づいた計算ツールを活用し、製品のLCAを定量的に評価しています。さらに、全社の教育体系にLCA教育を組み込み、従業員の理解および計算スキルの向上を図っています。開発初期段階で低CO₂材の採用や製品の小型・軽量化を進めることで、製品ライフサイクル全体のCO₂排出量を削減していきます。

取り組みが評価され、2025年3月CATARC(中国自動車技術研究センター)より低炭素サプライヤー評価ランク5に認定されています。

※ LCA(ライフサイクルアセスメント): 製品やサービスのライフサイクル全体における環境負荷を定量的に評価



CATARCより低炭素サプライヤー認定

また、2021年度よりサプライヤーとともにサプライチェーンにおけるCO₂排出量の削減に取り組んでおり、これまで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つの場を設け、継続して取り組んできました。2023年度からは当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体制を整え、サプライヤーとともに推進する体制を強化しています。今後も「誰一人取り残さない」をスローガンに、サプライヤーとの対話を通じ、サプライチェーン全体のCN活動を推進していきます。



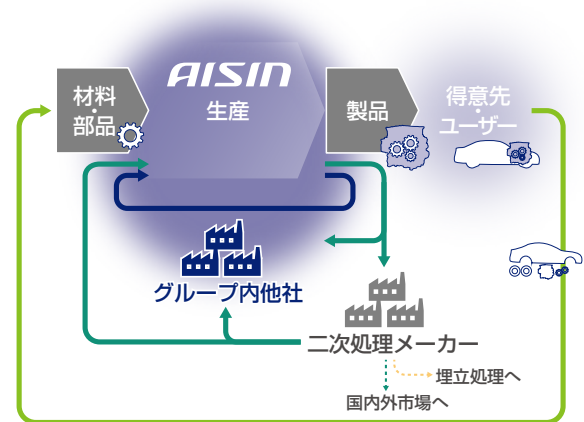
CNオープンキャンパスの様子

材料使用量削減の取り組みの一つとして、リザーバートンク製造時に発生する樹脂ランナーを、グループ内の他製品にカスケード利用することを目指し取り組みを進めてきた結果、シート製品の中材に活用することができました。こういったランナーの再利用はグループ全体で行っており、資源をできるだけ小さなサイクルで循環させることにより、新材の購入量を削減し、排出されるCO₂を極力小さくすることにも取り組んでいます。

サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

2040年ゼロエミ工場の実現に向けて、資源の有効活用、廃棄物の最小化などの活動を進めています。また、サプライチェーン全体の資源循環の取り組みはScope3の抑制にも効果的です。原材料、副資材、生産設備、金型、治具、梱包資材等企業活動に関わるすべてのものを対象とし、分解・分別やエコデザインの推進を通じてリサイクル可能な状態へと転換し、再資源化を進めていきます。また、自社だけでは実現が困難なため、産官学連携やトヨタグループ内のタスクフォースへの参画を通じてリサイクル材の採用促進を行っています。

資源循環図



資源の有効活用

製品の軽量・小型化などでの材料使用量低減に加え、不要物低減、価値向上、副資材低減、新材・新品投入比率削減により資源の有効活用をしています。製品設計や生産技術開発の段階から端材や不要物が極力出ないよう開発し、製造工程でどうしても発生してしまう端材や切粉は再資源化や、廃棄物の分別による価値向上を進めています。

アイシン半田電子工場やアイシン東北では、製品を作る際に最初に作られる仕掛品に対して、正規品通り樹脂と金属を使用しており、金属の廃棄が発生していました。そこで、金属部分をリサイクル材で作ったダミー部品に置き換え、仕掛品にそれらを使用することで、金属の廃棄削減につなげました。このような改善事例を各工場・グループ会社へ展開しながら、グループ全体で資源の有効活用に取り組んでいます。

廃棄物の最小化

廃棄物の発生源対策や処理技術開発で埋立・産業廃棄物をマテリアル化する活動の中で、鋳物鋳造を行うアイシン高丘では、鋳造に使用した砂型から、リサイクルできず埋立処分となる廃棄物が全体の約5%発生していました。このリサイクル不可能な埋立廃棄物を分級し、異物を除去した上でセメントの原料として活用しました。その結果、前年比で8割のリサイクル化に成功しました。



廃棄物を分級している様子

その他の取り組み

水使用量削減

アイシンの事業活動は多くの自然資本に支えられており、環境負荷の低減が不可欠です。アイシンでは「水削減6則」を定め、水使用量の削減に取り組んでいます。特に「トメル」「サゲル」「カエル」「ヒロウ」を重点に、非稼働停止の徹底、水圧・流量の低減、水以外の工法への変更、排水のリサイクル、雨水・ドレン水利用等を実施しています。「カエル」の視点では、西尾ダイカスト工場で高温の金型に離型剤を塗布する際に、冷却用に水を使用しておりましたが、3D冷却金型化により効率的に金型を内部から冷やすことが可能となり、水の使用そのものを廃止することができました。

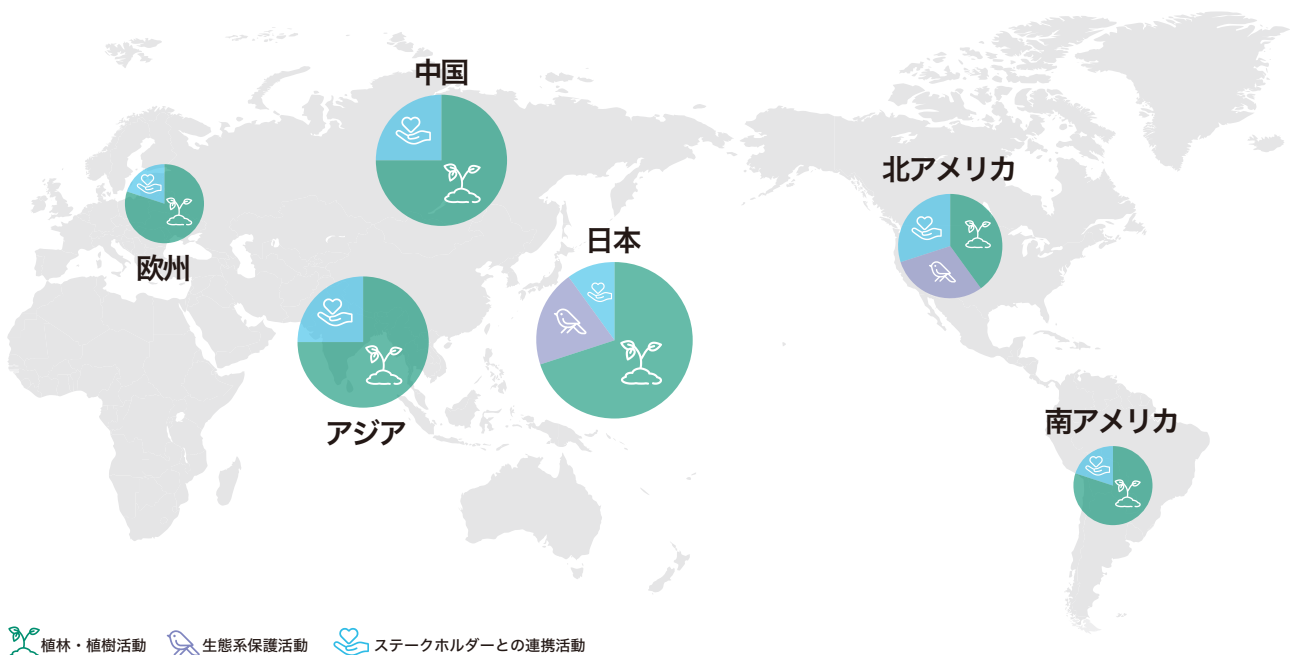
また、ミスト上になった離型剤を回収・処理するため、従来は水を使用しておりましたが、特別なフィルターを使って処理することで、水を使用せずに回収できるようにしました。このような各工場の改善事例の展開を推進し、水使用量の削減に取り組んでいます。

自然共生

アイシンでは「水域保全」「地域ステークホルダーと連携した活動」「生態系ネットワーク構築への貢献」の3つを柱とした自然共生活動を推進しています。2024年度は、多くの拠点で実施されている工場周辺の清掃活動に加え、植林・植樹、希少種の保護・外来種の駆除、河川・海岸清掃など、グローバルに自然共生活動を展開しました。また、2030年度までに80万本の植樹を目指す「GREEN & BLUEプロジェクト」では、2024年度までに累計359,000本の植樹を達成しました。

上記の3つの柱すべてを満たす拠点を「アイシングループの自然と共生する工場」と定義しており、2024年度は新たに1拠点を認定し、累計で5拠点となりました。2030年度までに累計10拠点を認定を目指しています。さらに、アイシンで働くすべての従業員がネイチャーポジティブについて学び、事業活動との関わりを理解する場として、経営層を含む従業員への教育を開始しています。

グローバルにおける自然共生活動の実施状況



※ 円の大きさは活動件数

基盤活動

環境マネジメント

アイシンは、環境への取り組みを全拠点で確実に推進するため「アイシン連結環境方針」を全グループ会社で共有しています。

2008年にEMS研究会を立ち上げ、「標準化」「人材育成」「アセスメント」の3つの柱を重点に年4回活動をしています。海外統括6拠点とは環境責任者と月に1回会議を設け、環境法遵守、環境重大事故の未然防止に努めています。

標準化

グループ全体で、想定される環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）を特定するため、2018年から「AGES（アイシングローバル環境スタンダード）」を設定し、7つの視点（排水、大気、廃棄物、騒音・振動、土壌・地下水、悪臭、共存会社の管理）で、環境リスクの未然防止と最小化に取り組んでいます。過去の環境事故を反省し、二度と同じことを起こさないため、規定の見直しや従業員教育、監査を強化しています。

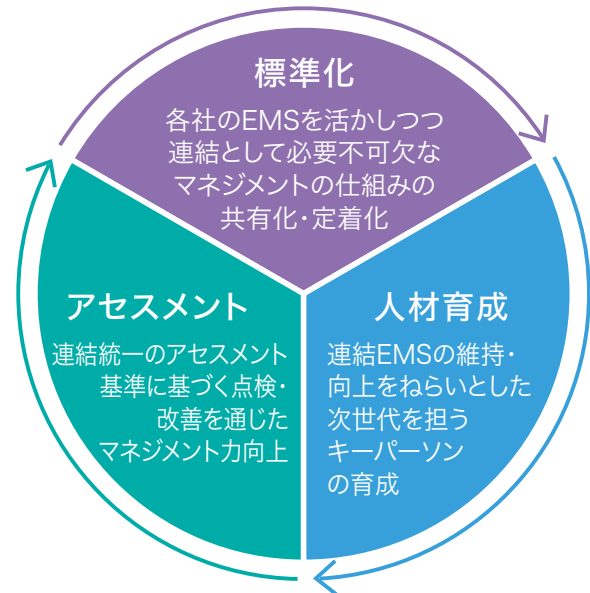
人材育成

グループ全体で同じレベルの環境管理を目指し、2022年からマニュアル・標準の共通化を推進しています。環境法違反や事故・異常に直結する業務は、社内有資格者に限定し、3年ごとに教育とOJTを義務付けました。今後も専門知識やスキルが求められる業務に対して、人材育成を進め、環境法違反や事故を防止します。

アセスメント

アイシンでは、環境マネジメントシステム（国際規格ISO14001）の認証を連結会社の90%が取得し、維持・更新しています。しかし、グループ各社で仕組み・要領・管理標準の浸透にばらつきがあり、環境事故や異常の早期発見に課題を持っていました。そこで2024年度からは、マネジメントレビューの統合や内部監査の重点テーマの統一化を開始し、統制強化を図っています。

EMS高度化のサイクル



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示

TCFD提言への賛同と情報開示

アイシンは、2019年11月にTCFD提言に賛同を表明し、提言に基づいた情報開示をしています。

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の監督	・サステナビリティ会議にて中長期視点でのサステナビリティ課題の共有や方針・KPIを設定 ・上位方針・KPIに基づき、CCNOが議長を務める「環境委員会」「CN・CE推進会議」にて、戦略の検討・推進・審議・モニタリングを実施 ・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は取締役会で審議
(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	- 気候変動への対応を喫緊のグローバル課題とし、マテリアリティに選定 - アイシン全事業を対象に、1.5℃、4℃シナリオを活用して短中長期の移行・物理的リスク、機会を抽出 主なリスクと機会					
	区分	リスク/ 機会の 種類	影響 段階	アイシンへの影響	時間軸 長・中・ 短	財務影響 大・中・ 小
	移行 リスク	新たな 規則	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
(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	物理的 リスク	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
(c) 2℃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	機会	製品 需要	製品・ サービス	電動化の進展による電動車向け製品の需要拡大	中	大
				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
						- 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 - 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 - 高効率・小型化により電費性能を向上させた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 - ペロブスカイト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

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	- リスクマネジメント委員会で、当社に影響を与えるリスクを特定・抽出・見直し(年2回実施) - 気候変動リスクは、最重点に位置づけられ、環境委員会などにおいて定期的にモニタリング・管理
(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	

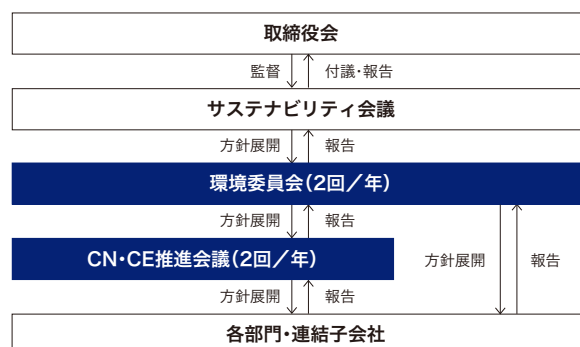
指標と目標

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	・2021年度に、2035年生産CO₂カーボンニュートラル、2050年カーボンニュートラルを宣言 ・マテリアリティに基づいた脱炭素に向けた指標を設定。「動力源・熱源・無駄レス」「クリーンエネルギー」「廃棄物ゼロを目指した資源循環」の3つの柱を軸に活動を進める
(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	【目標】 2035年 生産CO₂カーボンニュートラル 2050年 カーボンニュートラル 【指標(2030年度)※SBTiによる認定取得】 ・Scope1、2：2019年度比46.2%削減 ・Scope3(カテゴリ1、11)：2019年度比27.5%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	【実績(2024年度)】 ・Scope1、2：221万t-CO₂(2019年度比20.5%削減) ・Scope3：2,139万t-CO₂(2019年度比8.0%削減)

ガバナンス

当社は、「サステナビリティ会議」にて中長期視点でのサステナビリティ課題の共有や方針・KPIの設定を行っています。その上位方針・KPIに基づき、環境基盤の構築、脱炭素、資源循環、自然共生に関する戦略の検討・推進・審議・モニタリングを目的として、「環境委員会」および「CN・CE推進会議」を定期的に開催することで、スピーディで柔軟な意思決定を行っています。

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は取締役会で審議を行い、必要に応じて事業戦略・計画を修正することで経営戦略の最適化を図っています。



会議体名	役割	主な出席者
環境委員会	・上位方針を踏まえた環境全般の基本方針の審議・展開 ・環境関連の業務執行の適正化とリスク最小化に向けたモニタリング	グループ13社 社長 環境担当役員
CN・CE推進会議	脱炭素・資源循環・自然共生に対する戦略検討・推進	グループ13社 環境担当役員

戦略

アイシンは、気候変動への対応を喫緊のグローバル課題と認識しており、マテリアリティに選定しています。気候変動が事業に及ぼす影響の把握と気候関連のリスクと機会を具体化するため、下記シナリオを活用して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

拠点：アイシングループ全拠点

事業：全事業（パワートレイン、走行安全、車体、LBS、アフターマーケット、エネルギーソリューション）

シナリオの想定

短中長期の視点を捉える中で、移行・物理的リスクおよび機会が顕著に表れ、事業活動への影響が大きいことから下記2つのシナリオを選定し、分析を実施しました。

	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	【政策】 炭素税導入や再エネ促進等、GHGガス削減に向けた大胆な政策が実施される 【技術革新】 エネルギー効率、炭素回収・利用・貯留等の技術が急速に発展、社会実装化 【市場変化】 モビリティ市場における電動化シフトが急伸、GHGガス削減に寄与する製品・サービスが市場拡大	【地球環境】 気温上昇が4℃を超え、異常気象による事業へのマイナス影響が顕著になる
参照元	・IEA World Energy Outlook「NZE」 ・自動車産業のシナリオ	・IPCC AR6 SSP5-8.5
関連リスク	・移行リスク	・物理的リスク

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	時間軸 (長・中・短)	財務影響 (大・中・小)	今後の対応
移行リスク	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	- 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
	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	- 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	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	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	- 異常気象発生時における行動基準およびルール策定 - 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

区分	リスク/ 機会の 種類	影響段階	アイシンへの影響	時間軸 (長・中・短)	財務影響 (大・中・小)	今後の対応
機会	製品 需要	製品・ サービス	電動化の進展による電動車向け製品の 需要拡大	中	大	・高効率・小型化により電費性能を向上 させた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
			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	・ペロブスカイト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	・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
	資源 効率性	直接操業	エネルギー効率化によってエネルギー 消費量が減少し、エネルギー調達コス トが減少する	中	大	・動力源、熱源、無駄レスの徹底による 省エネルギー化 ・革新生産技術の開発 ・CO₂の回収・利活用(メタネーション 等)やバイオ成型炭等の導入によるク リーンエネルギー化

(注) 〈時間軸〉短：～2025年度、中：～2030年度、長：～2050年度

〈財務影響〉大：100億円以上、中：10億円以上100億円未満 ※財務影響小は開示対象から除外

リスク管理

変化が激しい事業環境の中で被害を最小限に抑え、事業を継続していくために、リスクマネジメント委員会で、当社グループに影響を与えるリスクの特定・抽出を行っています。中でも気候変動リスクを最重点リスクに位置づけ、環境委員会などを通じて定期的にモニタリングおよび管理を実施しています。

また、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・見直しを実施しています。

一方で、CO₂削減に寄与する電動化などの製品・サービスの需要拡大は当社にとって機会であり、経営および事業戦略に織り込むことで、企業価値のさらなる向上につなげていきます。

指標と目標

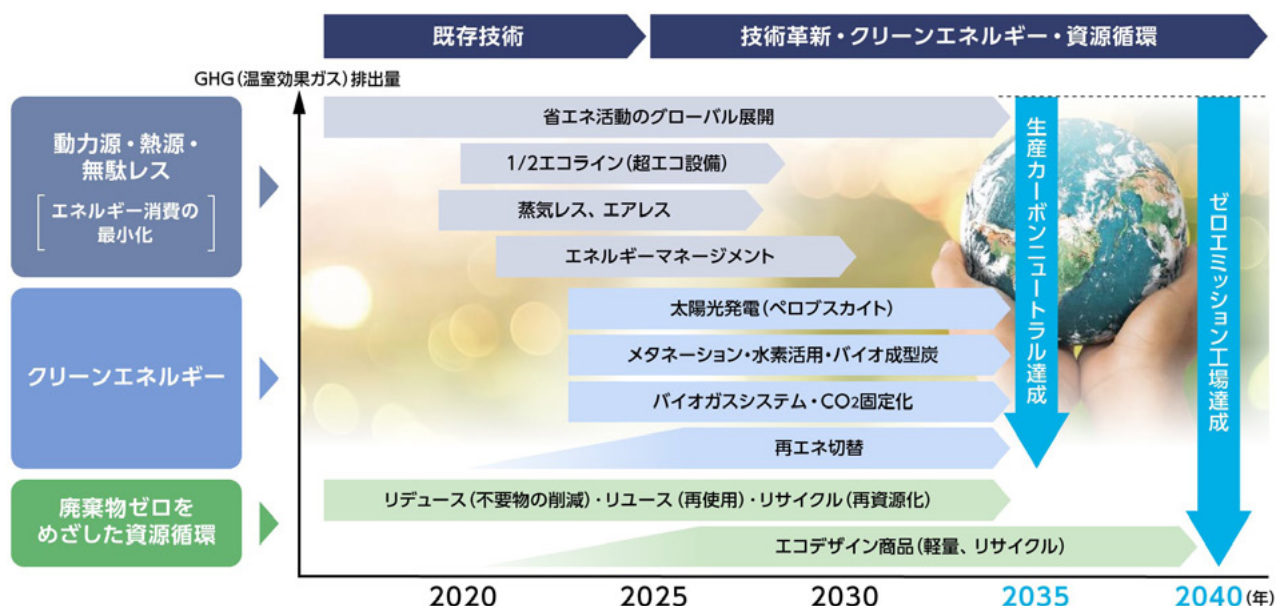
アイシンは、2021年度に2035年生産CO₂カーボンニュートラル、2050年カーボンニュートラルを宣言しました。マテリアリティに基づく、脱炭素に向けた指標を下記の通り設定しています。

これらの指標および目標の達成に向け、「動力源・熱源・無駄レス」「クリーンエネルギー」「廃棄物ゼロをめざした資源循環」の3つの柱を軸に、各種活動に取り組んでいます。

※具体的な取り組みは[環境：主な取り組み](#)をご参照ください。

目標(KGI)	指標(KPI)	2030年目標値
[カーボンニュートラル(CN)] 2035年 生産CO ₂ CN達成 2050年 CN達成	Scope1、2排出量	2019年度比▲46.2%
	Scope3排出量	2019年度比▲27.5%

カーボンニュートラルに向けた道筋



※ 地域特性を活かして順次再エネを導入

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示

TNFD提言への賛同と情報開示

アイシンは、2023年9月にTNFD提言に賛同を表明し、提言に基づいた情報開示をしています。

アイシングループ生物多様性ガイドライン

2017年度に制定した「アイシングループ生物多様性ガイドライン」に基づき、環境異常の未然防止に加え、生物多様性に配慮した活動にグルーパー丸となって取り組んでいます。

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

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。



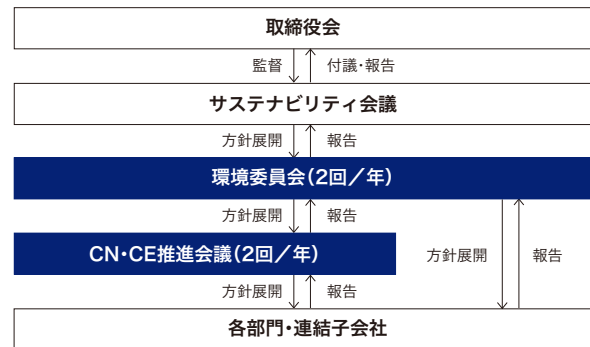
30by30



ガバナンス

当社は、「サステナビリティ会議」にて中長期視点でのサステナビリティ課題の共有や方針・KPIの設定を行っています。その上位方針・KPIに基づき、環境基盤の構築、脱炭素、資源循環、自然共生に関する戦略の検討・推進・審議・モニタリングを目的として、「環境委員会」および「CN・CE推進会議」を定期的に開催することで、スピーディで柔軟な意思決定を行っています。

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は取締役会で審議を行い、必要に応じて事業戦略・計画を修正することで経営戦略の最適化を図っています。



会議体名	役割	主な出席者
環境委員会	・上位方針を踏まえた環境全般の基本方針の審議・展開 ・環境関連の業務執行の適正化とリスク最小化に向けたモニタリング	グループ13社 社長 環境担当役員
CN・CE推進会議	脱炭素・資源循環・自然共生に対する戦略検討・推進	グループ13社 環境担当役員

戦略およびリスクとインパクトの管理

事業活動の場所に注目したLEAPアプローチ

事業活動を行う「地域」や「場所」によって、生物資源や水資源などの自然資本に対して与える影響に差異があるため、ローカルな視点で取り組みが必要であることを理解し、TNFDの開示フレームワークで示されたLEAPアプローチを用い、統合的な開示を進めています。

バリューチェーン上下流の検討対象の考え方

上流	直接操業	下流
加工(サプライヤー) ^{※1}	自動車部品製造	自動車製造(顧客) ^{※2}

※1 eAxe・ロッカーEA材用のアルミ素材部品

※2 eAxe・ロッカーEA材を納めている顧客における自動車の製造

LEAPアプローチの検討フロー

2024年度は新たにバリューチェーン上下流の評価を行いました。今後、自動車業界において電動化への対応が進むことを背景に、まずは代表製品としてeAxeとロッカーEA材を選定した上で、代表製品の主要原材料であり、環境負荷が大きいと想定されるアルミを代表原材料に選定。さらにバリューチェーン上下流を対象とした評価方法の確立を目的に、正確な場所の情報が収集できているバリューチェーン上流：1次サプライヤー、バリューチェーン下流：自動車製造業を評価範囲として設定し、分析を行いました。

	Locate 自然との接点の発見	Evaluate 依存・インパクト の評価	Assess 重要なリスクと 機会の評価	Prepare 対応と報告の準備
検討対象	- 直接操業 - 上流：1次サプライヤー - 下流：自動車製造業	同左	同左	直接操業
検討内容	- 活動場所の評価 - 優先地域の特定	- 依存・インパクトの評価 - 妥当性の確認 - 優先度の高い依存項目、インパクト項目の抽出	- 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・インパクトの評価結果 ②優先度の高い依存項目、インパクト項目リスト	①リスクと機会のリスト ②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 ※③④は直接操業のみ実施	TNFD提言の開示推奨項目を照合した情報開示

Locate：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が重要です。Locateフェーズでは、生態系の完全性、生物多様性の重要性、水ストレス等の観点から、組織の活動場所の評価を行い、優先地域を特定します。

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

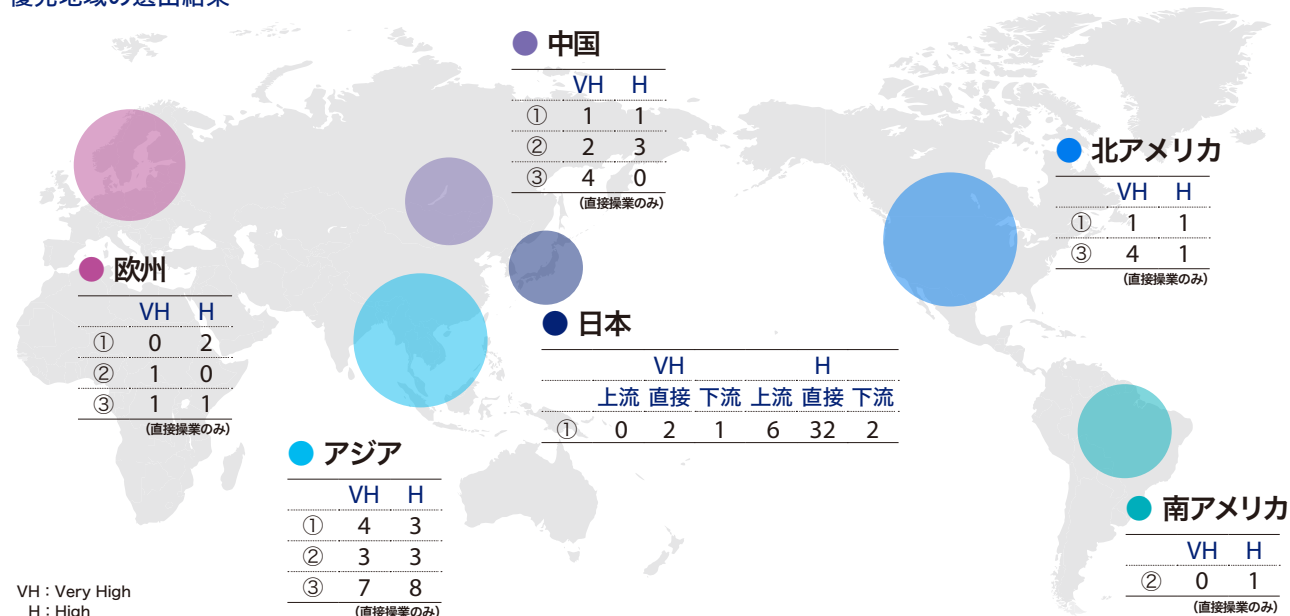
評価項目	評価ツール	評価指標
①生物多様性の重要性	IBAT	生物多様性の重要度の高い地域 (KBA、Natura2000、World Heritage、Ramsar、ユネスコMAB、IUCN Management Ia～IV) との近接性、拠点から半径5km圏内
②生態系の完全性	WWF Biodiversity Risk Filter	Ecosystem Condition
③水ストレス	Aqueduct	Baseline water stress

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



Evaluate : 依存・インパクトの評価

事業活動の場所における依存・インパクトは、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・インパクトを特定し、分析します。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、組織の行動によって自然の変化をもたらすインパクト要因の側面について、それぞれENCOREを用いて評価を実施しました。依存については、「供給サービス」「調整・維持サービス」「文化的サービス」の3つが挙げられます。また、インパクト要因については「陸、淡水、海洋の利用変化」「資源の利用/補完」「気候変動」「汚染/汚染除去」「侵略的外来種の侵入/除去」の5つが挙げられます。これらのインパクト要因は、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。

ENCOREのアップデートへの対応(依存・インパクトの評価方針)

2024年7月のENCORE大幅アップデートを踏まえ、2024年度のバリューチェーン上下流の評価においてはアップデート版を採用しました。なお、既に開示済の直接操業の評価結果は、実態と照らし合わせて精査したものであり、現段階では実態と大きな乖離はないと判断しています。

セクターレベルの依存・インパクトの関係



Assess：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、既に開示している直接操業に加えて、今年度はバリューチェーン上下流段階におけるリスクと機会の重要度評価を行いました。

リスクと機会の時間軸

直接操業およびバリューチェーン上下流の活動に起因する自然関連リスクおよび機会の時間軸を以下の通り設定しています。

時間軸	期間
長期	～2050年度
中期	～2030年度
短期	～2025年度

また、自然関連リスクおよび機会の各分類に対して、時間軸をそれぞれ以下の通り設定しています。

リスク分類(大)	リスク分類(小)	時間軸
物理的リスク	急性	短期
	慢性	長期
移行リスク	政策	中期
	市場	中期
	技術	長期
	評判	中期
	責任	短期

機会分類(大)	機会分類(小)	時間軸
ビジネスパフォーマンス関連	市場	中期
	資本フローと資金調達	中期
	製品とサービス	中期
	資源効率	中期
	評判資本	中期
サステナビリティパフォーマンス関連	自然資源の持続可能な利用	長期
	生態系の保護、復元、再生	長期

リスクと機会の重要度評価

直接操業およびバリューチェーン上下流の活動に起因する自然関連リスクおよび機会の発生可能性と財務影響を以下の通り設定しています。

発生可能性	対応する時間軸	財務影響	影響規模
高	長期時間軸	大	100億円以上
中	中期時間軸	中	10億円以上100億円未満
低	短期時間軸	小	10億円未満

【直接操業】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(物理的リスクとの関連性が強い)」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い)」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、重要度の移行状況を評価しました。

【直接操業】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

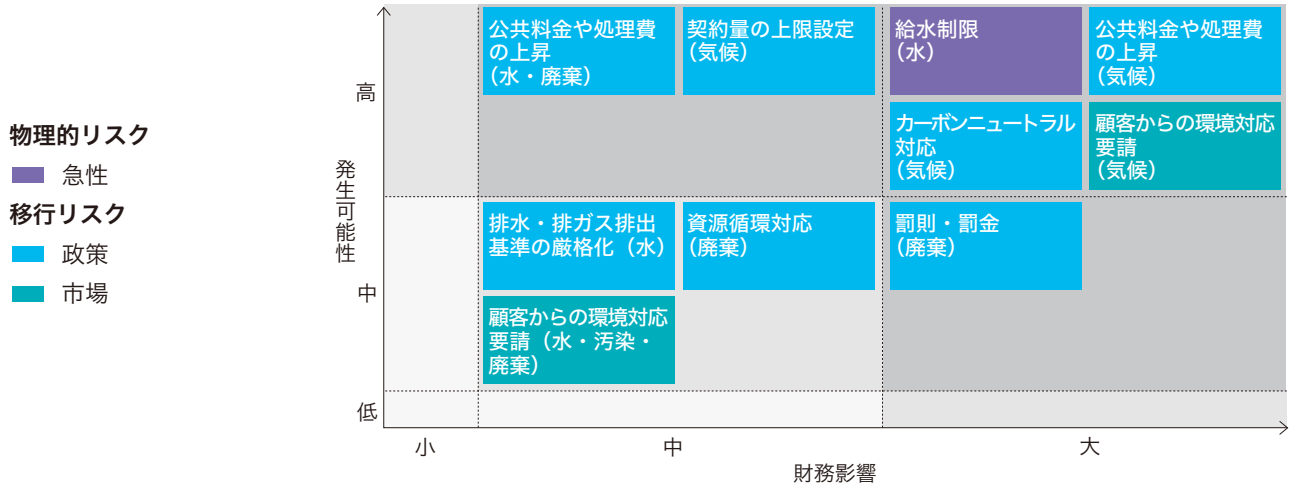
シナリオⅣ：規制強化などは少ないが生態系サービスの劣化は進まないシナリオ

各シナリオのPEST+E 分析結果

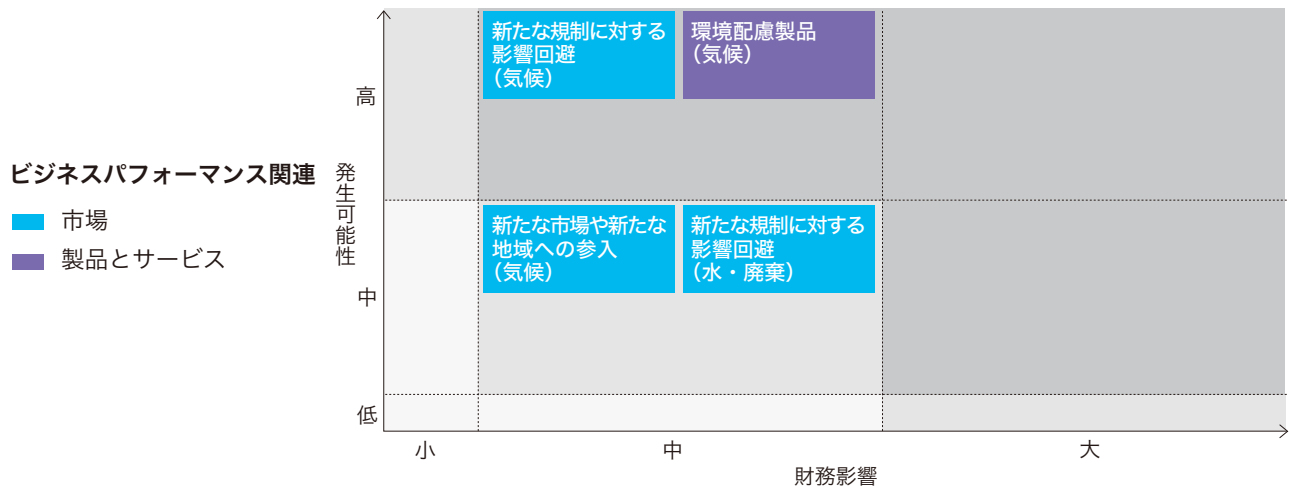
要因	項目	シナリオⅠ	シナリオⅡ	シナリオⅢ	シナリオⅣ
環境的要因	自然劣化	大きい	小さい	非常に大きい	小さい
	保護地域	拡大	拡大	停滞	停滞
政治的要因	法規制の強度	強力（一部不十分）	非常に強力	緩和	維持
	法規制の単位	グローバル	グローバル	ローカル	ローカル
経済的要因	投資家嗜好	ESG投資重視	ESG投資重視	経済成長投資重視	従来投資重視
	顧客・消費者嗜好	環境配慮型製品重視	環境配慮型製品重視	価格・品質重視	一部の顧客・消費者が環境配慮製品を重視
	新規市場	環境配慮型の市場拡大	環境配慮型の市場拡大	停滞	停滞
社会的要因	地域住民からの関心	高い	高い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

【直接操業】シナリオ分析に基づくリスクの重要度評価結果



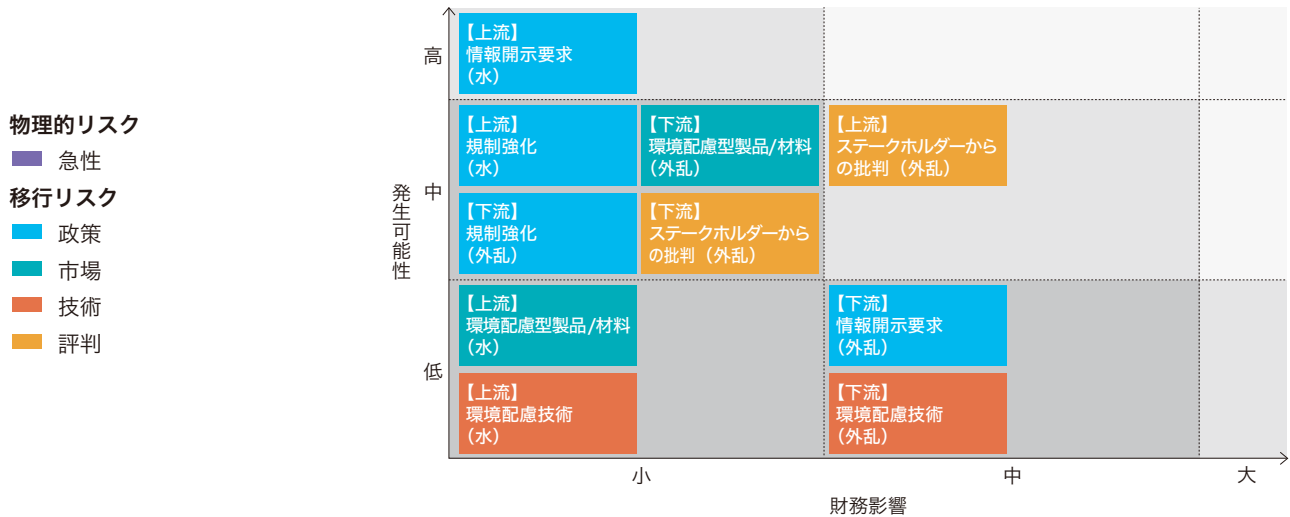
【直接操業】シナリオ分析に基づく機会の重要度評価結果



【バリューチェーン上下流】自然関連リスクの重要度評価

バリューチェーンにおける自然関連リスクを評価する上で「定義」、「発生条件」を設定しました。「定義」はバリューチェーン上下流の組織や社会の自然への依存・インパクトに関連して、自組織にもたらされる潜在的な脅威とし、大きく物理的リスク・移行リスクの2つに分類しました。「発生条件」はバリューチェーン上下流で行われる活動が自然（生態系サービス）に依存している、あるいは、自然に対してインパクトを及ぼしていることとしました。重要度評価は「発生可能性」と「影響の大きさ」の2軸で評価し、各リスクの優先度を検討しました。

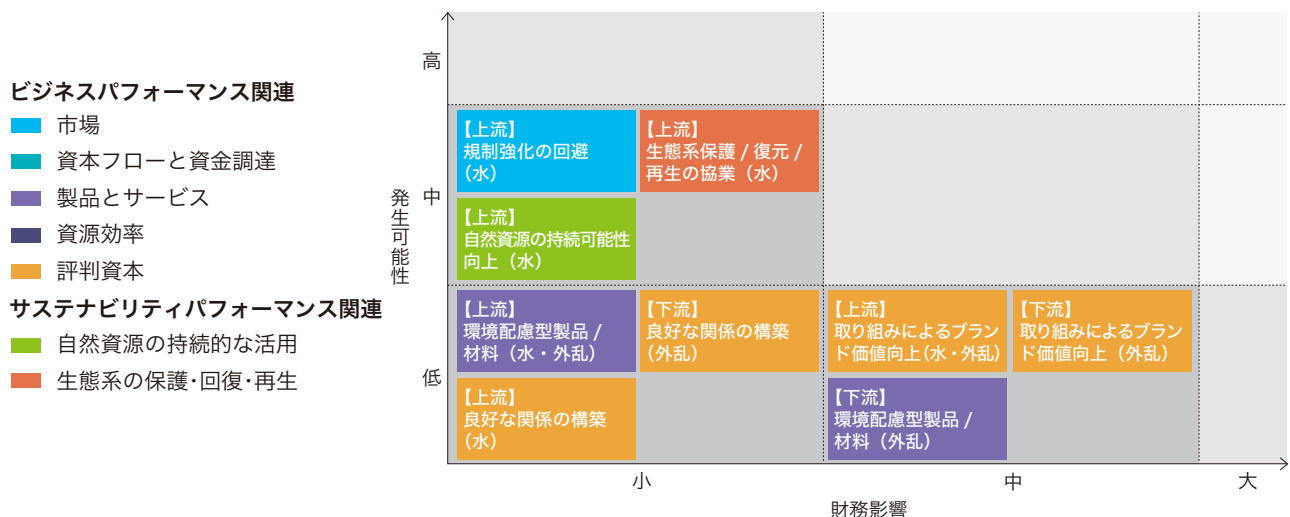
【バリューチェーン上下流】リスクの重要度評価結果(抜粋)



【バリューチェーン上下流】自然関連機会の重要度評価

バリューチェーンにおける自然関連の機会を評価する上で「定義」、「発生経路」を設定しました。「定義」はバリューチェーン上下流において自然にプラスの影響を与えるか(再生)、自然へのマイナスの影響を軽減すること(回避・低減)により、自組織と自然にプラスの結果をもたらす自組織の活動としました。「発生条件」は①生態系サービスの劣化に伴う自然関連のリスクをバリューチェーン上下流の組織および自組織が回避、軽減、緩和、または管理する場合、②自組織におけるビジネスモデル、製品、サービス、市場、投資の戦略的変革を通じて、バリューチェーン上下流の活動に伴う自然の喪失の抑制や、自然に基づく解決策の実施または融資や保険による支援などを行う場合としました。重要度評価は「発生可能性」と「影響の大きさ」の2軸で評価し、各機会の優先度を検討しました。

【バリューチェーン上下流】機会の重要度評価結果(抜粋)



Prepare : 対応と報告の準備

測定指標とターゲット

2024年度はこれまでに実施した直接操業に加え、バリューチェーン上下流を対象としたリスクと機会の評価を行うことで、事業活動全体における自然と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。アイシンはこれからも優先課題として掲げている「自然との共生、持続可能な未来への貢献」の達成に向け、目標と指標を設定し、自然共生活動に取り組んでいきます。

2030年目標値	管理指標	取り組み事例
自然と共生する工場：10拠点以上	・水使用量 ・排水の水質および水量	下記活動事例およびパフォーマンスデータ参照
	・河川・海岸清掃 ・植樹本数 ・生息環境の維持・改善 ・希少種保護活動 ・外来種駆除活動 ・地域ステークホルダーとのコミュニケーション	下記活動事例参照

水使用量削減活動事例

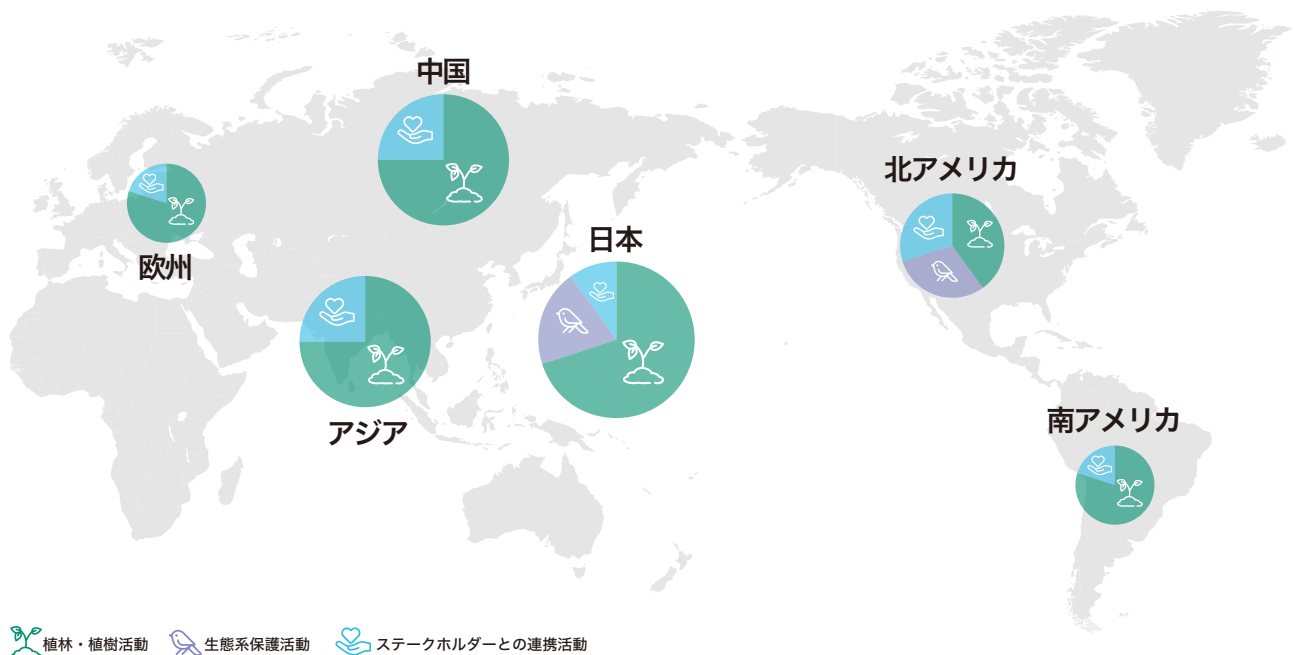
アイシンの事業活動は多くの自然資本に支えられており、環境負荷の低減が不可欠です。アイシンでは「水削減6則」を定め、水使用量の削減に取り組んでいます。特に「トメル」「サゲル」「カエル」「ヒロウ」を重点に、非稼働停止の徹底、水圧・流量の低減、水以外の工法への変更、排水のリサイクル、雨水・ドレン水利用等を実施しています。「カエル」の視点では、西尾ダイカスト工場では高温の金型に離型剤を塗布する際に、冷却用に水を使用しておりましたが、3D冷却金型化により効率的に金型を内部から冷やすことが可能となり、水の使用そのものを廃止することができました。また、ミスト上になった離型剤を回収・処理するため、従来は水を使用しておりましたが、特別なフィルターを使って処理することで、水を使用せずに回収できるようにしました。このような各工場の改善事例の展開を推進し、水使用量の削減に取り組んでいます。

自然共生活動事例

アイシンでは「水域保全」「地域ステークホルダーと連携した活動」「生態系ネットワーク構築への貢献」の3つを柱とした自然共生活動を推進しています。2024年度は、多くの拠点で実施されている工場周辺の清掃活動に加え、植林・植樹、希少種の保護・外来種の駆除、河川・海岸清掃など、グローバルに自然共生活動を展開しました。また、2030年度までに80万本の植樹を目指す「GREEN & BLUEプロジェクト」では、2024年度までに累計359,000本の植樹を達成しました。

上記の3つの柱すべてを満たす拠点を「アイシングループの自然と共生する工場」と定義しており、2024年度は新たに1拠点を認定し、累計で5拠点となりました。2030年度までに累計10拠点の認定を目指しています。さらに、アイシンで働くすべての従業員がネイチャーポジティブについて学び、事業活動との関わりを理解する場として、経営層を含む従業員への教育を開始しています。

グローバルにおける自然共生活動の実施状況



※ 円の大きさは活動件数

人材

基本的な考え方・方針

アイシンでは、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考え、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。経営理念・事業戦略の実現に向けたチャレンジを通じて、主体的な成長を促し、働く仲間へ働きがいと人生の幸せを提供します。

推進体制

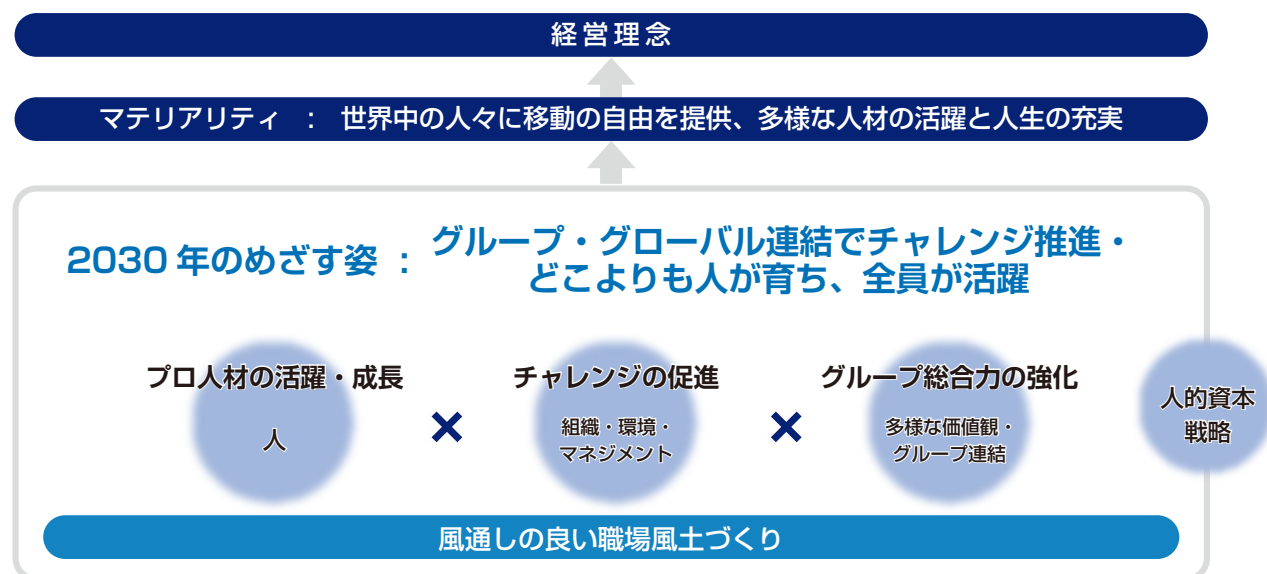
人的資本に関する方針・計画・戦略および進捗について、年に2回「人事機能会議」を開催し、社長、CxO、全本部長参画で議論をしています。また、重要事項は取締役会に付議・報告を行っています。

詳細は、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

戦略

今までの急激な量的拡大期では、効率よく成果を出し続ける力が求められてきました。しかし、今後はこれまでの延長線ではなく、社会のニーズや変化を先読みした商品を開発し、提供する必要があります。私たちは、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対応できる組織へと変革していかなければなりません。

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、すべての活動のベースに「風通しの良い職場風土づくり」を置くとともに、「プロ人材の活躍・成長」「チャレンジの促進」「グループ総合力の強化」の3つに重点を置いて、人的資本の拡充を推進しています。



関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性			
世界中の人々に移動の自由を提供	挑戦する企業文化の醸成	チャレンジが促進されている状態	社員エンゲージメント肯定回答率 ^{※1}	—
多様な人材の活躍と人生の充実	多様性を尊重し共に輝き強くなる	多様なプロが活躍できる環境がある	社員を活かす環境肯定回答率 ^{※2}	—
			女性管理職 ^{※3} 比率	4.5% ^{※4}

※1 社員エンゲージメント肯定回答率：社員意識調査において「会社に対して貢献意欲やロイヤリティがあり、自発的努力をしようという気持ちになっている」と回答した従業員の割合

※2 社員を活かす環境肯定回答率：社員意識調査において「自分のスキル・能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されている」と回答した従業員の割合

※3 管理職：基幹職(課長)以上

※4 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックスの4社を対象とした活動から、国内全グループへと対象範囲を拡大したことに伴い目標値を再設定

主な取り組み

風通しの良い職場風土づくりに向けた取り組み

■ 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／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(27回実施)
部・工場労使懇談会	チャレンジに向けた職場課題解決を推進 2024年度は競争力強化をテーマに話し合いを強化
役員と従業員の直接対話	社長・CxOと従業員との座談会(10回実施、約60名参加) CxOと上級基幹職との対話会(約1,000名参加)
マネジメント研究会・事例共有会	2023年7月以降、事例を全部長・工場長で定期的に共有 グループ長による職場好事例の発表をもとにグループ長同士で議論・相互研鑽(月1回実施)
ATBA活動 (Aisin Team Building Activity)	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 活動として、職場メンバー全員での定例会と1on1を実施

「品質至上」の実践ができる職場風土づくり

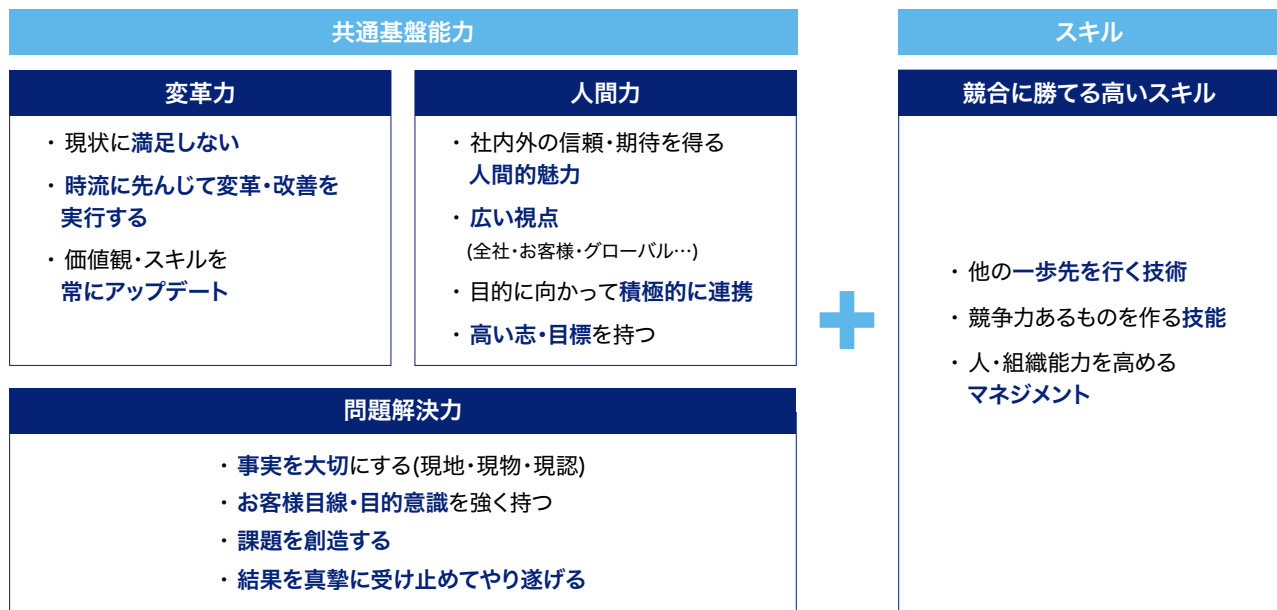
品質不正は現場の困りごとから始まると考えており、「困ったら、すぐに手を挙げて相談しよう」というメッセージとともに、継続的な風土の確認と改善に向けて、ヒアリング活動を通じた困りごと解決を進めています。「品質至上」と「お客様第一」を基盤に、新しいアイシンの企業風土・文化を築くことを目指し、山本CTSOによる「品質講演会」や従業員との対話会を行っています。一人ひとりの「品質至上」の意識をより高めるとともに、品質プロセスで後工程となる工場を中心に、定期的な確認をしています。

プロ人材の活躍・成長に向けた取り組み

新たな価値を生み出していく会社に変容するためには、大きく社会、そしてお客様第一で課題を抽出し、自発的に行動できる多様な人材の全員活躍が必要です。めざす人材像を「プロ人材」＝「全体最適で持ち場・立場で自発的に考え行動する人」と定義し、プロ人材としての基盤能力の成長を促進しています。

「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

プロ人材の活躍・成長に向けて、段階的に人事制度を改定しています。2023年には役員報酬制度を改定し、個人査定反映の拡充、非財務指標の反映などを実施しました。従業員層では、チャレンジや失敗からの学びを評価する「加点主義」、職責や成果に報いる「時価主義」、内向きの打破や適時適所適材を実現する「流動性・外向きの加速」を軸に上位資格から順に改定、2025年10月には再雇用制度を改定します。

また、処遇・賃上げは重要な「人への投資」と考え、意志を持って進めています。労使協議を重ねながら、全社一丸の活動を加速し、持続的な成長と配分の好循環の実現を目指します。

|| 全員活躍に向けた役割明確化・主体性喚起

全員活躍には、一人ひとりが自身の役割を認識し、全体最適に向けた自発的な行動を取ることが重要と考え、制度改定を通じて各階層での役割明確化を図っています。特に、高齢化・高資格化の見込まれる技能職においては、高い能力・経験を持った人材に対し監督者以外の活躍を期待する新たな役職を設けることで、付加価値の創出とともに本人のやりがい・成長を引き出していきます。これらの制度運用を通じ、一人ひとりの役割明確化と主体性喚起を促します。

主な取り組み	内容
役員報酬改定 (2023年度)	- 業績連動に加え、個人ごとの査定反映を拡充し、一人ひとりの成果に応じた報酬を適用 - 年収に占める業績連動報酬の比率を引き上げ、業績や企業価値向上へのインセンティブを強化 - 自身の気づきや成長につなげる機会として、360度評価を導入 - 多様なステークホルダーに関わる長期的な非財務指標の変動を、業績連動報酬の算定に反映
管理職の人事制度改定 (2023年度)	- 職能資格基準の見直しにより、プロ人材としての活躍と成長を支援 - 役割レベルの導入により役割認識を強化 - 資格階層の統合により柔軟な人材配置を実現 - 発揮された能力に応じて処遇を増減させることで、継続的な能力開発とキャリアの自律を促進 - チャレンジを加点的に評価・処遇する仕組みにより、全員の挑戦を後押し
一般従業員の人事制度改定 (2025年度)	- 職能資格基準を見直し、管理職を見据えた一貫したプロ人材としての成長の道筋を明確化 - 属性・年功要素の排除、資格階層の統合により、毎年の成長にメリハリある評価・処遇で報いる - 監督者以外の技能系人材への役職を新設し、個々のスキル・経験を活かした全員活躍を促進
再雇用者の人事制度改定 (2025年度)	- 定年後も高い役割を担う人材には、現役と同等の評価・処遇を行い、継続的な活躍を支援 - 一人ひとりの意欲や能力に応じた活躍を促し、全員のチャレンジを後押し
全従業員の評価面談徹底	- 主体的な新価値創造に向けて、個人の夢・志と組織の課題・挑戦を丁寧にすり合わせ - 一人ひとりの強み・弱みを踏まえたテーマ設定と、育成の観点を取り入れた適正な評価を推進 - 評価制度の理解と浸透を図るため、説明会の開催、好事例の共有、個別支援を継続的に実施

プロ人材の育成施策

主体性と全体視点を持つプロ人材育成に向け、リーダー層の機能間異動や横断テーマ付与を強化しています。今後は、全従業員に対し階層や機能に合わせた早期のローテーション活性化施策を導入していきます。また、OJTをベースとしながら、「問題解決力」「変革力」「人間力」を強化する育成施策を展開し、どこよりも人が育つ会社を目指します。

共通基盤能力	主な取り組み	内容	2024年度実績
問題解決力	問題解決研修 中級・上級MAST研修	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の強化を目的に教育を拡充し、職場での実践を強化しています	1,709名
変革力	越境体験プログラム	社外者との社会課題解決の取り組みを通じて、社内で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て実施しています。参加によって得た気づき・学びにより、より広い視野、高い視座で自身のテーマに取り組むなど、一定の効果が見られており、さらなる対象者の拡大を行っています。	121名
人間力	人間力OMOIYARI コミュニケーション研修	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を向上させ、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。	5,890名
	志研修	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、さまざまな人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。2025年度までに上級基幹職の50%である589名を対象に施策を展開していきます。	247名

成長領域へのリソースシフト・リスキル

成長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持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、既存の人材の計画的な育成・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	・2023年度末までにシフト完了 ・次世代開発の段階から量産・拡販の段階へ移行中
電動化技術者育成	・スキルチェンジを行った人材に対し、車両システム目線でのシステムエンジニアへのレベルアップ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	・電動化に向け技能職場の教育体系を刷新(2024年度末までに2,280名受講)
DX、AI人材育成	・AIやデータ活用強化のためリスキリング教育を実施(2024年度末までに1,300名受講) ・自業務に生成AIを活用するためのアップスキリング教育を実施(2024年度11,000名受講) - 全階層向けのAIリテラシー向上 - 活用プロンプト講座 ・イノベータ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	・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(2024年度末までに910名受講) ・スキル底上げと付加価値向上をねらいに教育体系を強化 - トヨタグループ連携による育成システム構築 - 技術職全新入社員に向けた新人教育 - 技能職社員のソフトウェア転身プログラム

チャレンジの促進に向けた取り組み

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。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。

Ⅱ 職場マネジメントの強化

主体的な行動を増やしていくため、全管理職を対象とした個を活かすマネジメントへの変革活動を推進しています。スタッフ職場では、グループ長が人・職場づくりにより多くの時間を割くことができるよう、グループ長マネジメント変革を行っています。取り組みの結果として、約6割の管理職が部下の意識・行動変化を実感しています。

主な取り組み	内容
個を活かすマネジメント研修	周囲の共感や協力を得るリーダーシップを学び、個を活かし育てるコミュニケーション習得を目的とし、全基幹職を対象に実施
グループ長ゼミ	外部講師を招き、各部署の代表が自らのマネジメントを内省し学習する4ヵ月間のワークショップに参加
グループ長のマネジメントを本気で考える会	部署別でグループ長の課題について、部長以下の管理職で話し合い
グループ長マネジメント研究会	全基幹職を対象に開催。参加者同士で悩み、気づきを共有し、相互研鑽と仲間づくりを目的に開催

技能職場では、技能員への面倒見を良くすることで個々のチャレンジを支援するため、職制の余力創出に向けた業務変革を行っています。データ収集・活用業務を重点に手順や帳票の見直し、重複・類似業務の統廃合などの業務プロセス改革を行っています。また、IT生産管理板の導入など、ITツールの活用による現場の働き方変革を推進しています。アドヴィックスでは社内コミュニケーションの質を高め、一人ひとりが付加価値の高い仕事にチャレンジができる職場環境づくりに向け、会議の見直しなどによる余力づくりを進めてきました。社内会議のたな卸しを行い、より効率的・効果的な会議運営を目的としたガイドラインを展開し、全体で年間約24万時間（管理職は日当たり1時間）の削減効果が見られました。創出した時間を使い、個々の内発的な成長意欲を高めながら、チャレンジを通じた成長につなげています。



グループ長ゼミの様子

社員意識調査を踏まえた全社・職場活動の推進

毎年全職場で、社員意識調査をもとに職場課題を話し合う「フィードバックミーティング」と、改善に向けた「アクションプラン」の作成を行っています。職場アクションの実践加速に向け、部長層をはじめとする管理職に対し、調査結果の読み方を学ぶ勉強会、管理職層での話し合いの場づくりなどを行っており、主体的な職場改善が広がり始めています。全社結果からは「方針浸透」を共通課題と見定め、経営理念や事業戦略の浸透に向けた取り組みを進めています。また、技能職場のエンゲージメント向上を重点課題と位置づけ、全社・全工場で行っています。まずは、一人ひとりを人として大切にする環境・職場マネジメントが重要と考え、職場環境への投資強化、コミュニケーションの充実を推進するとともに、高エンゲージメント工場の取り組みを相互研鑽し、工場全体の底上げを図っています。

継続的な働く環境の改善

誰もがいきいきと働けるよう、就業環境や設備などの環境改善を行っています。オフィスや工場の休憩所がリニューアルされ、従業員が集まり会話をする機会が増えたとの声もあがっています。もっと頑張りたいと思える職場づくりにむけ、今後も継続的な環境改善をしていきます。

グループ総合力の強化に向けた取り組み

競争力強化に向けて、分社経営からグループ経営へと舵を切り、グループ会社の役割・位置づけの見直しを推進しています。また、イノベーションを絶えず起こし、新しい価値を提供するとともに、持続的に事業を支える人材を確保し続けるために、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。

フルモデルチェンジの推進に向けた執行体制の見直し

役員自ら先頭に立ち全社横断で重要課題をやり抜くため、執行体制を見直し役割範囲を拡大しています。同時に、役員の役割を組織担当から課題解決推進担当へと見直し、「重点領域への取り組み強化」と「業務執行のさらなるスピードアップ」を進めています。

国内グループの組織・人材配置の最適化

グループ経営を実現・加速するため、国内においては、事業再編に向けた技術者のリスキル、役員を含めた会社・組織を超えたリソースシフトや人材交流など、組織や人材配置の最適化を図っています。

2025年4月には、事業ポートフォリオ変革を一体で推進し、事業の強みを伸ばすことをねらいに、グループ会社のアイシン化工と経営統合しました。グループリソースを最適配分し、経営効率を高めることにより競争力強化につなげていきます。

グループ・グローバルでのリーダー人材育成

候補人材を経営幹部が直接発掘し、人材育成や最適配置などに向け、ポストの見える化「AG2（アイシングローバルグレーディング）」、サクセッションプラン策定、経営人材教育「グローバルリーダーズ・セッション」などを推進しています。今後の更なる強化とともに国内グループへの拡大を検討しています。

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

女性活躍推進

2030年目標に向けた女性管理職候補者約300名を特定し、ライフイベントを踏まえた育成プランを策定・推進するとともに、昇格意欲・成長機会を妨げる職場風土・管理職の働き方の見直しへと視野を広げて取り組んでいます。また、採用活動では事務職で女性比率約45%、技術職は約10%と採用母集団に対し高い女性比率を継続しています。技能職場では、育児短時間勤務制度を利用しながら作業員として活躍し続けられるよう、サイクルタイムや工程を工夫したライン整備などを推進し、本人の働きがい向上と将来の職制候補者育成を進めています。

※女性活躍推進の実績は、[パフォーマンスデータ\(社会\)](#)をご参照ください。



安城第1工場短時間勤務者ライン

シニア

「誰でも・いつからでも・いつまでも」チャレンジし続けられる会社風土に向け、年齢を問わず活躍し続ける従業員が公平に評価・処遇される再雇用制度へと見直しました。あわせて、早期から将来を考えられるよう、40代からキャリア研修を必須化しています。技能職場では動画解析での作業負荷の数値化による工程改善など、生涯現役で働ける環境整備を行っています。また、体力の維持・向上活動や疲労軽減アイテム導入なども進めており、いきいきと働き続けられる自信の向上にもつながっています。



筋力アップ維持活動の様子

障がい者の雇用・活躍

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。アイシンウェルスマイル(特例子会社)では、従来行ってきた清掃業務や資料の電子化業務に加え、グループの事業や生産に寄与する「技術開発」「ものづくり」「事務」の3つのサポート業務のトライ運用を行ってきました。実際に作業に従事した従業員からは「やりがいがある」「もっとやってみたい」などの前向きな声があり、2025年4月より事業として本格的に開始をしています。

LGBTQ(性の多様性)

多様な性を尊重し、誰もが差別や偏見の不安なく働くことができる安心安全な職場づくりに向け、管理監督者を対象とした教育や対応ガイドライン、社内相談窓口の周知、「誰でもトイレ」設置などの環境整備を進めています。

－ キャリア採用

知識や経験のダイバーシティを促進し、次世代・新領域に向けた事業変革を実現するため、キャリア採用を強化しています。「どんな人が、どんな環境で働いているのか」社員の魅力を積極的に発信することで認知度向上を図りながら、スカウトサービスやリファラル採用などを活用し、採用力を強化しています。

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持ち、時間に囚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	本業以外の仕事をするにより、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260名）
	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
休暇促進	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「ミニマム14」、消滅年休を無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

カテゴリ	施策	内容
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
	子の看護等休暇	小学校3年生以下の子の看病のため、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カ所に託児所を設置。トヨタグループ託児所も利用可
	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、復職後面談も実施
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取れるように、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
	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

カテゴリ	施策	内容
キャリア開発・ 継続支援	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(2024年度部長級13名、課長級37名の女性が登録)
	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(2024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、価値観を内省しながら、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
	管理職対象キャリアデザイン研修	一人ひとりが能力・経験を活かし・磨きながら自主自律的に成長し続けられるよう、自身の行動変容および職場への行動変容波及を支援する研修
	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)

・[TOP MESSAGE ～ダイバーシティ&インクルージョンの推進～](#)

・[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)

・[次世代育成支援対策推進法に関する開示](#)

・[厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース](#)

・[厚生労働省 仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「両立支援のひろば」](#)

知的財産

基本的な考え方・方針

アイシンは、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、知的財産を重要な経営資源と位置づけ、経営および事業戦略に基づいてその維持・強化と適切な活用を推進しています。これにより、競争優位性を確保し、独自の価値提案を通じて事業拡大を加速させることを目指しています。

推進体制

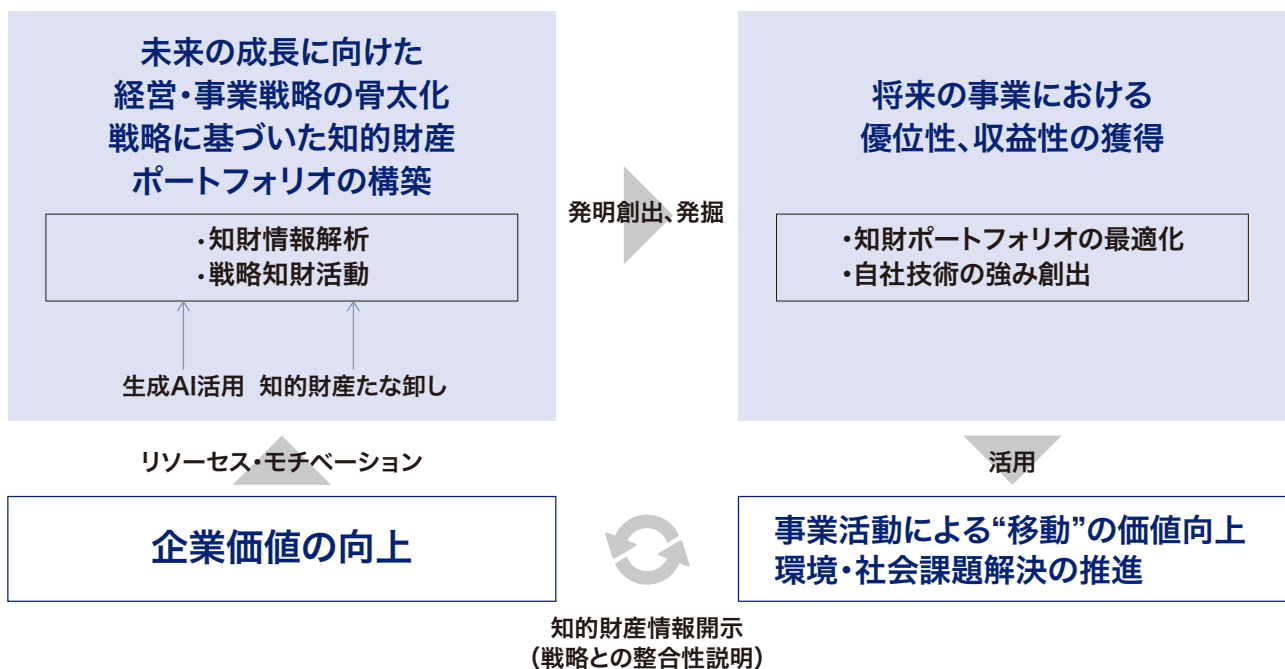
アイシンの開発機能部署と知的財産機能部署が連携し、知的財産戦略の策定、発明の創出や発掘、権利保護、活用、維持管理、知的財産保証のマネジメントを実施しており、連携を深めるためのリエゾンマンを開発機能部署に配置しています。

また、グローバルな研究開発拠点との連携も強化しています。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。

戦略

アイシンが保有する知的財産のたな卸しを行い、知財情報を含む外部環境の動向を分析することで、経営および事業戦略を骨太化するとともに、戦略に沿った強みとなる新要素技術を創出し、最適な知的財産ポートフォリオを構築します。さらに、知的財産をクロスドメインで活用することで、事業活動を通じた提供価値の最大化と、企業価値の向上につなげます。

また、第三者の知的財産権を尊重してクリアランス調査を行うことで、事業の安全性確保と交渉力の強化を図ります。



将来に向けて新要素技術が蓄積され続けている状態を目指し、高度な技術的思想の創作である発明件数を指標として継続的な増加を推進します。これにより、戦略的に発明の特許権利化を進めて競争優位性の確保を図るとともに、秘匿による技術の差別化を図ります。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性			
世界中の人々に移動の自由を提供	挑戦する企業文化の醸成	新要素技術が蓄積され続けている状態	発明件数※	1,500件

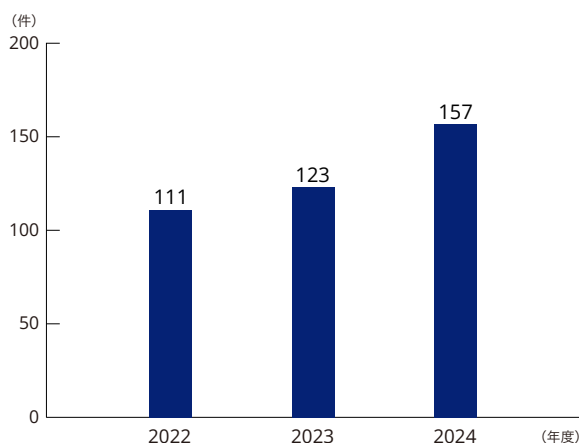
※ 発明件数：特許出願数、秘匿ノウハウ件数、公開ノウハウ件数の合計件数

主な取り組み

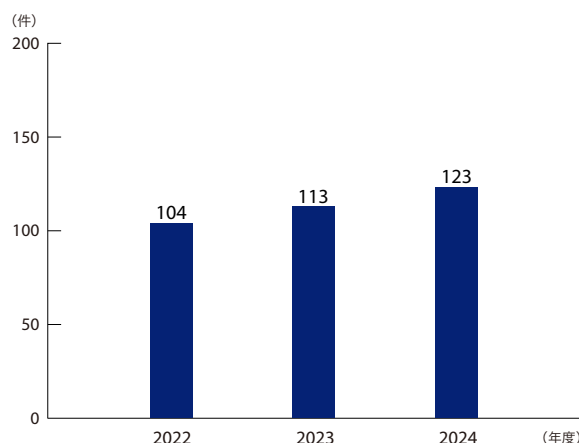
新要素技術の蓄積に向けた取り組み

経営および事業戦略に基づき、知的財産の強化を目指す開発テーマを設定し、戦略的な発明創出・発掘活動を推進しています。具体的には、知的財産を含めた情報解析による外部環境の変化を捉えるとともに、自社の強みとなる技術を考察して開発コンセプトを設定します。さらに、ビジネスモデルに応じて、発明のオープン／クローズ領域や知的財産権による独占領域を企画し、計画的な発明創出や発掘により知的財産の強化を図ります。近年では、安全性・快適性の向上などに資するモビリティの情報解析技術や、エネルギーに関する水素関連技術などに注力し、発明創出を推進しています。技術軸とグローバルな地域軸の両面から、知的財産ポートフォリオの最適化を図っています。

情報解析技術の発明件数



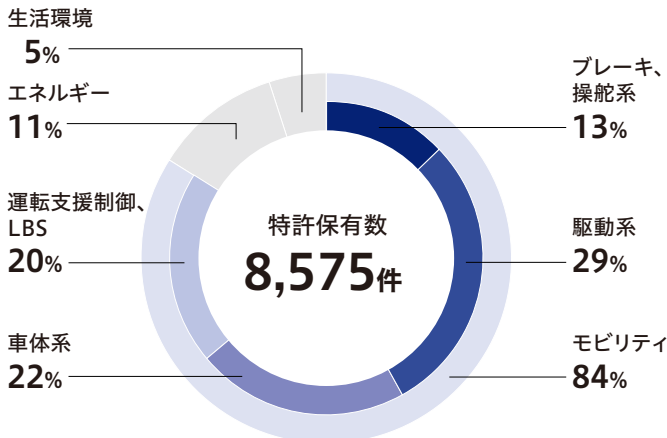
水素関連技術の発明件数



知的財産の管理および活用の取り組み

知的財産の活用状況の確認と価値の評価を継続的に実施し、将来に向けたビジョンとそれらのデータを組み合わせることで、知的財産の維持管理および活用を推進しています。また、これらの取り組みを知的財産の戦略的な活動に循環させることで、知的財産の総合力を向上させます。現在、ブレーキ、操舵系、駆動系、車体系、運転支援制御、LBSなどのモビリティ領域に加え、エネルギー領域や生活環境領域など、多様な知的財産を保有・管理しています。

2024年度特許ポートフォリオ



リスク回避への取り組み

新たな価値を創造し提供する将来事業において、優位性と安全性を確保するため、第三者の知的財産権侵害のリスク軽減にも努めています。アイシンの製品は広範囲にわたる技術を活用しているため、将来第三者から知的財産権侵害を理由とした訴訟が提起される可能性があります。こうしたリスクに対処するため、事業開始前にクリアランス調査を実施し、第三者の知的財産権の侵害予防に努めています。また、万が一訴訟提起された場合には、侵害性の有無、対象権利の有効性、使用権の有無などを迅速に判断し、適切な対応を行うことができる体制を整えています。

人権

基本的な考え方・方針

アイシンが目指す、「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」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。

2021年4月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の重要規程に織り込んでいます。

[アイシングループ人権方針](#)

なお、人権方針がカバーする人権リスクの範囲には、差別・ハラスメント、児童・若年労働・その他の子どもの権利侵害、移民労働・強制労働、賃金（最低賃金・生活賃金・同一労働への男女賃金差）・労働時間・休日等の基本的労働条件、過重労働、安全・健康な労働環境、従業員との対話、ダイバーシティ＆インクルージョン、マイノリティ（女性、LGBTQ、障がい者など）、先住民族・地域住民の権利（土地・森林・水資源など）、警備会社の起用、プライバシー、消費者（製品安全、情報提供）、賄賂・腐敗などを含みます。

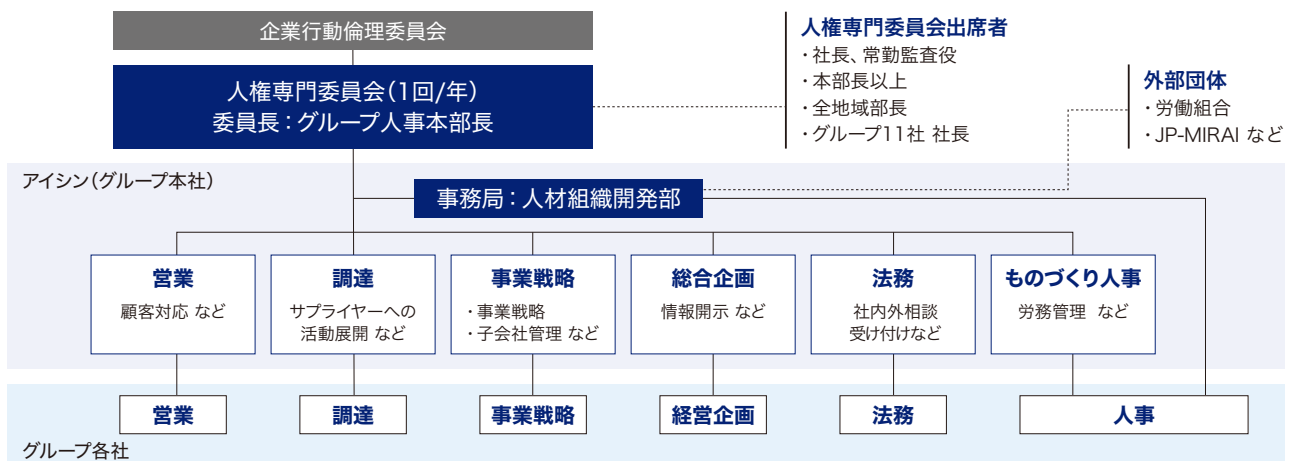
また、英国現代奴隷法等に基づき、奴隷労働や人身取引を防止するためのアイシングループの取り組み状況を開示しています。

[アイシングループ現代奴隷法に関する声明](#)

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、経営層によるコミットメントを高めるため、毎年「人権専門委員会」を開催しており、方針・計画を審議・決定して各関係部門が連携して取り組みを推進しています。

体制図



戦略

アイシンは、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います。重大な人権侵害のリスクを低減する取り組みとして、人権リスク特定調査と人権教育の実施を重要な指標として設定しています。人権リスク特定調査は、人権デュー・ディリジェンスの根幹を成すものであり、環境変化や是正状況を察知するため定期的に調査を行って、重点リスクを確認の上で是正措置とその開示を進め、継続的な改善を推進します。また、アイシンの従業員一人ひとりが人権尊重を自らの立場から実践できるよう、人権に関する基本的な理解やアイシンの取り組みなどを共有していきます。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	重大人権侵害ゼロを実現できている状態	人権リスク特定調査実施率 ^{※1}	100%
		人権教育実施率 ^{※2}	100%

※1 人権リスク特定調査実施率 = (人権リスク調査を実施した会社数 / 連結の会社数) × 100

※2 人権教育実施率 = (コンプライアンス・人権教育を受けた人数 / 連結の従業員数) × 100

主な取り組み

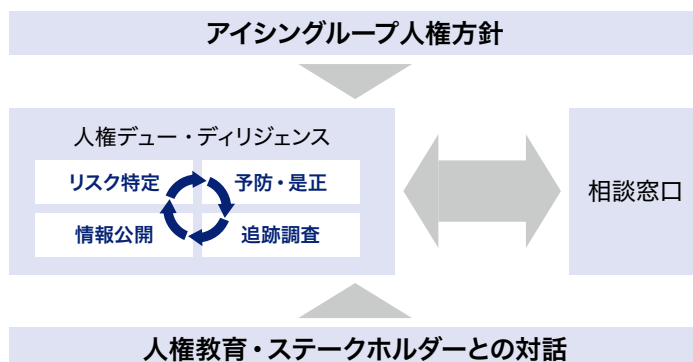
重大人権侵害ゼロに向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

アイシングループ人権方針を受け、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外国人労働者(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、各社の取り組み状況を確認しています。

アイシングループの人権取り組みスキーム

(国連指導原則に基づく)



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、2024年度はグループ全社および主要サプライヤー226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見られるものの（5点満点評価、2023年度比全体平均+0.2ポイント）、国内での児童労働や強制労働の啓発や実態確認の取り組みに課題が残っています。そこで①全社に人権取組推進者設置・勉強会開催、②人権関連法令の点検リスト展開、③啓発コンテンツの共有・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。

外国人労働者に関する取り組み

最重点分野としている外国人労働者に関しては、日本での技能実習（団体監理型）について定期的に調査してきており、2025年3月末時点では、グループ15社で425名を受け入れていることを把握しています。また、技能実習生を受け入れているグループ各社・主要サプライヤーに対して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。さらに追跡確認として、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」に沿って実地視察等を行い、人権侵害につながる違反は見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、母国での支払費用（手数料）の状況確認についても進めています。さらに、2024年度からは取り組み範囲を外国人就労者全般に広げ、人権侵害リスクが高まる不法就労の防止の観点から、就労系の在留資格に関する注意喚起や確認を行っています。

教育・定着活動

アイシンでは以下の研修・啓発の機会を設け、毎年度内容を更新しながら、人権尊重を徹底しています。

対象	内容
役員	新任研修に人権関連内容を組み入れ
人権関連部門 （人事・調達など）	人権関連の動向や、アイシングループでの方針・取り組みについてグループ各社との勉強会を開催
採用関係者	日本：面接官などに対し留意点などを講義で徹底
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・推進
新入社員・昇格者	日本：人権分野を含むCSR教育を実施
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226社と勉強会開催・取り組み共有

その他の取り組み

外部ステークホルダーとの連携

労働組合との対話や、「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画など、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。



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の外国人労働者向けには「JP-MIRAIアシスト」を活用し、多言語・専門的な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。

人権取り組み実績・計画まとめ

アイシンとして、国連指導原則に沿って、下表の取り組みを進めてきており、今後も、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを通じ、取り組みの対象・内容について段階的な進展を図っていきます。

取り組み項目		2022年度まで	2023年度	2024年度	2025年度以降
1.体制・方針の策定・見直し		人権専門委員会設置	人権専門委員会開催(年度毎に計画承認)		
		グループ人権方針策定	人権方針の見直し・周知、規則手続等への反映		
		仕入先サステナビリティガイドラインへの人権観点反映	グローバルでの仕入先サステナビリティガイドラインの周知		
			(国内)各社人権取組推進者の設置		
			(海外)地域人権責任者設置		
2.人権デュー・ディリジェンス ①リスク特定 ②予防・是正 ③モニタリング ④情報開示	社内・グループ	主要人権分野・外国人技能実習関連のセルフチェック・現地確認			
			外国人労働者全般に関するセルフチェック・現地確認		
		地域統括会社との対話・活動共有			
		人権取組推進者向け、階層別・全従業員教育(方針・取り組み共有・ケーススタディの展開等)			
	主要仕入先 ※段階的に対象拡大	主要人権分野・外国人技能実習関連のセルフチェック・現地確認			
			外国人労働者全般に関するセルフチェック・現地確認		
		「ビジネスと人権」勉強会(人権をめぐる環境動向、法令改正・好事例・教育コンテンツ共有等)			
	ステークホルダー エンゲージメント	サステナビリティデータブック・ホームページでの取り組み開示・現代奴隷法に基づく声明公表			
		JP-MIRAIへの加入	JP-MIRAI企業協働プログラムへの参画		
	3.相談窓口の設置・運用		社内外倫理相談窓口の設置・運用		
外国人就労者向け専門相談窓口の利用・拡充(JP-MIRAIアシスト)					

II アイシンの労使コミュニケーション

アイシンでは、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、あらかじ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。

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の取り組みを進めています。

賃金

アイシンは、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 (2025年4月実績)	愛知県 最低賃金	東京都 最低賃金
高校卒	201,000円	115%	106%
大学卒	282,000円	161%	149%
修士卒	301,000円	172%	159%
博士卒	326,800円	187%	173%

最低賃金は2025年4月時点の地域別最低賃金(愛知県(1,077円)、東京都(1,163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、2024年度の離職率[※]はグループ4社で2.3%となっています。

※2024年4月1日から2025年3月31日までの離職者数(自己都合)÷2024年4月1日時点の従業員数×100

その他人権リスクの防止・軽減

アイシンは、その他の人権リスクに対しても、アイシン人権方針に基づき、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・軽減に努めています。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。

なお、ハラスメント防止、内部通報制度等については[コンプライアンス](#)をご参照ください。

サプライチェーン

基本的な考え方・方針

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、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ます。「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。

[調達基本方針](#)

[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](#)

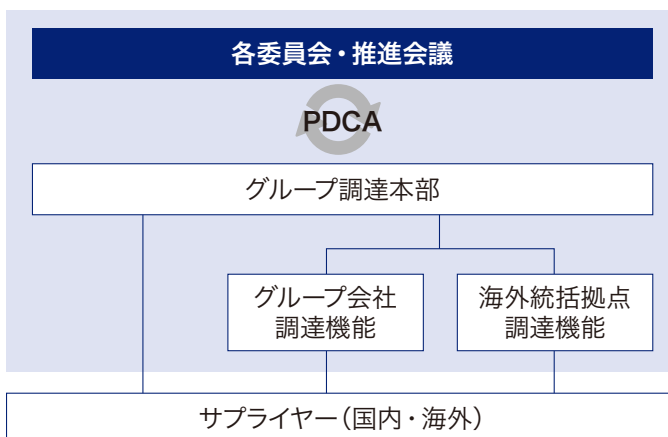
[アイシングループグリーン調達ガイドライン](#)

[パートナーシップ構築宣言](#)

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、海外各地域で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。

サプライチェーン推進の体制図



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きたいと考えています。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・欧州・中国・アジア・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750社、海外1,011社）

（単位：社）

	部品	原材料その他	計
日本国内	1,099	1,213	2,312
海外	1,815	304	2,119
計	2,914	1,517	4,431

戦略

事業環境・商品構成等の大きな変化の中、サプライチェーン全体の競争力強化と社会課題解決に努めています。継続的なベンチマーク、自社の立ち位置の把握、ベストプラクティス導入のサイクルを回し、競争力の原資である、「品質・コスト・スピード」の強化を行います。

主な取り組み

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・サイバーセキュリティ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、2024年1月に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一社一社丁寧に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。

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、アイシン社員のコンプライアンスに関する実態や、各社様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を訪問し、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
のできる体制を構築しています。

社会課題の解決に向けて、グループ調達本部では2025年5月にサステナビリティ推進を担う新組織を設立しました。カーボンニュートラルを含むグリーン調達の推進に加え、人権（外国人就労を含む）やサイバーセキュリティなどの社会課題に対して、サプライヤーの皆さまと連携しながら取り組みを進めています。



[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)

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

お客様の信頼と期待に応え続けるために、すべての1次部品サプライヤーを対象に品質マニュアル『購入部品 仕入先品質保証実施基準書』（以下、SQAM）を制定し、以降、定期的な見直しを実施しています。1次サプライヤーには、2次以降のサプライヤーにも品質の維持・向上を図るため、支援の実施をお願いしています。

お客様の要求品質を満たす部品を納入いただいていることを継続的に確認するために、432社を対象に1回/3年の頻度で、SQAMや国際品質保証規格IATF16949への適合を網羅したチェックシートに基づく自己点検や現地監査を実施しています。

品質目標の達成状況や要求品質の高い保安部品などのリスク分析により、2024年度は2次サプライヤーも含めて75社実施し、改善が完了するまでサポートをしています。

また、2024年度は品質体質改善活動を前年度からの継続を含めた53社と活動しました。その結果、20社の品質評価（当社基準）が1ランク向上しています。

資材1次サプライヤーには、アイシンの製品がお客様に満足されることをねらい、「購入資材仕入先品質保証実施基準書」を制定しています。購入材料の含有物質（成分）については、社内基準に基づき、材料に含まれる含有物質を管理し、定期的な確認を実施しています。

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つかむ体制を構築しています。有事におけるリスク対応においては、生産拠点と対象品番の特定が最重要と考え、今年度新たなBCP管理システムを構築しました。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登録・活用し、サプライチェーンを可視化して、初動と復旧対応を迅速に行っています。

レアアース・半導体を筆頭とする特にリスクが高いと認定された部品に関しては、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等の施策を取っています。

また、グループ調達本部の各部に先行調達を推進する組織を設置し、新製品の開発段階から関連部署と連携しながら、地政学リスクや供給不安に備えるとともに、競争力のある材料・部品を安定的に調達できるよう、戦略的な選定を進めています。

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「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」を発行しています。サプライヤーの皆さまとの取引を通じて共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います。2024年度には海外グループ会社にも展開し、海外サプライヤーへの理解・浸透を図っています。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。2024年度には、労働災害・火災の未然防止・サイバーセキュリティの強化、人権取り組みに関する勉強会や、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相互研鑽会を実施しました。

サプライヤーのVA活動、旧型金型廃却活動、品質向上活動、ものづくり改善活動に伴走する専門組織をそれぞれ本部内に設置し、サプライヤーの意見を尊重しながら、現地・現物・現場にこだわったサプライヤー競争力の原資発掘取り組みを行っています。



カーボンニュートラル相互研鑽会

従業員・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については、「調達のこころ」として冊子にまとめ、配属時の必須教育として理解を深めています。また、環境・カーボンニュートラル・人権・腐敗防止、競争法等関連法規、機密管理などに関する教育を、調達業務に従事する全従業員を対象に実施しています。

環境、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](#)

[人権](#)

安全衛生

基本的な考え方・方針

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。

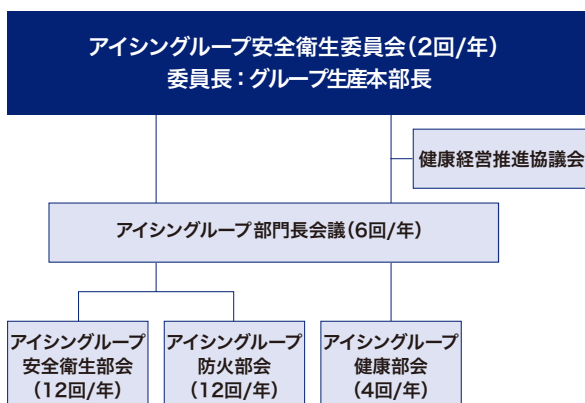
[アイシン連結労働安全衛生方針](#)

[アイシングループ健康宣言](#)

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。協議された施策については各事業場の「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、アイシングループ安全衛生研究会を通して展開されるとともに、各社のニーズを踏まえ、安全活動の取り組み支援を行っています。



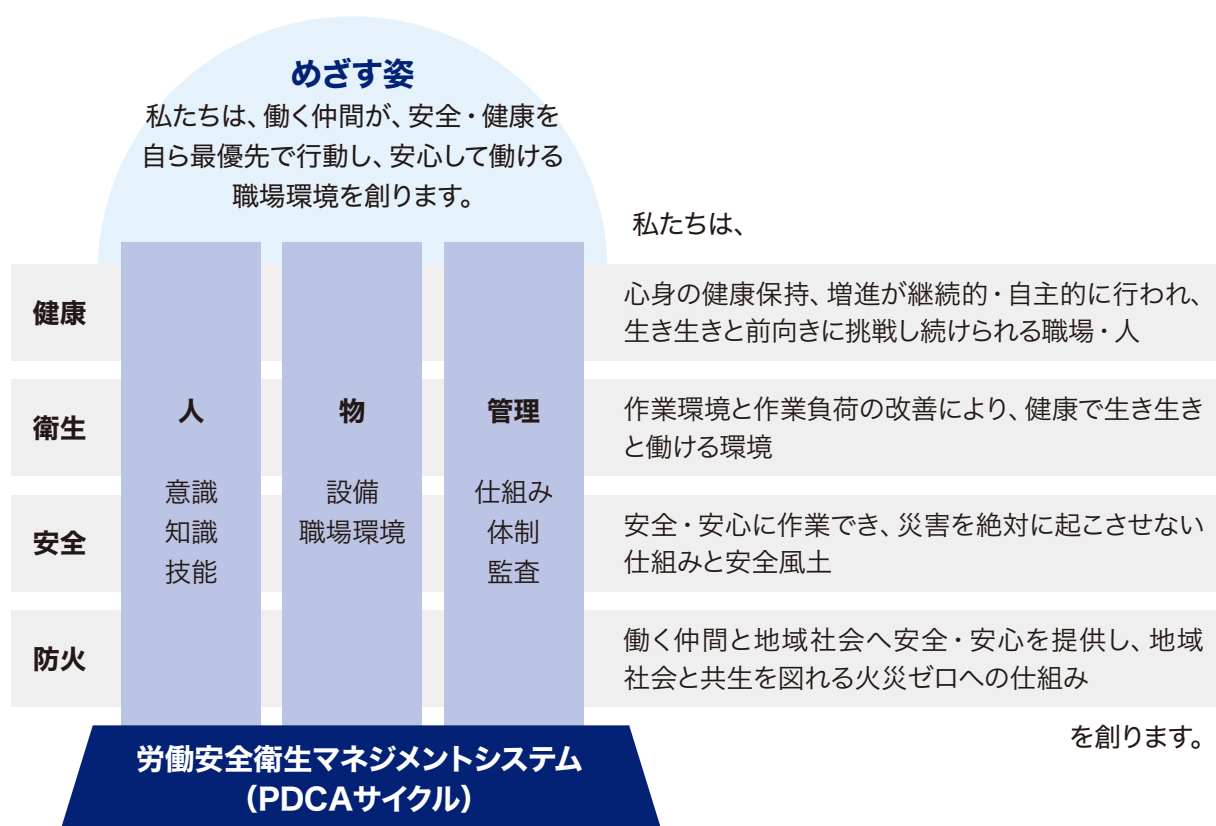
戦略

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、安全意識の向上および安全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。

マテリアリティにおいても盤石な経営基盤の構築のため、安全最優先の文化構築をKGIとし重大災害ゼロを指標に設定しました。



関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	安全最優先の文化構築	重大災害※ゼロ	重大災害ゼロ

※ 重大災害：死亡災害

主な取り組み

安全最優先の文化構築に向けた取り組み

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グループ各社で導入しています。

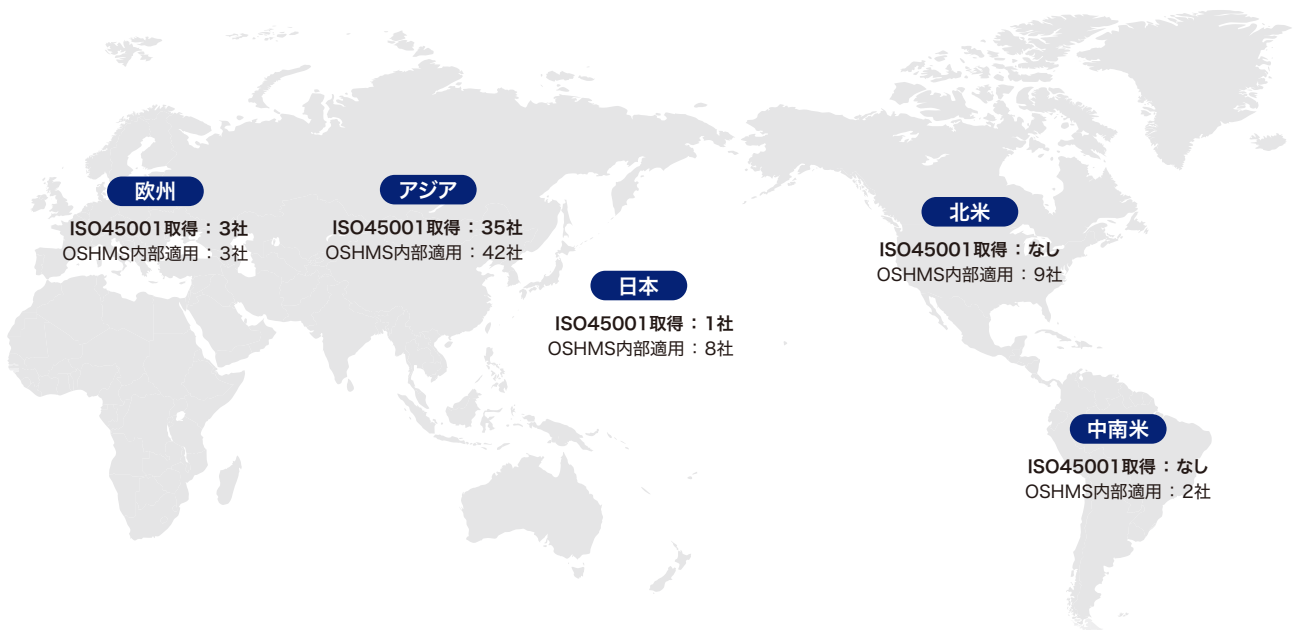
2024年度までに、アイシンを含むグループ39社で国際規格であるISO45001認証を取得しています。社内外の課題や働く人および利害関係者の要求事項を受け、年に1度、リスクと機会の抽出を実施。その結果から取り組むべき課題に優先順位を付け、次年度の安全衛生計画に反映させ、目標達成に向けた活動を推進しています。また、活動結果やその他変動要因を踏まえ、マネジメントレビューを実施し、次年度に向けた方向性を明確にした上で、活動のレベルアップを図っています。

ISO45001認証取得状況(2025年3月末)

ISO45001取得率※30%

OSHMS内部適用：50%

※対象は生産会社



その他の取り組み

安全

労働災害の再発防止と未然防止

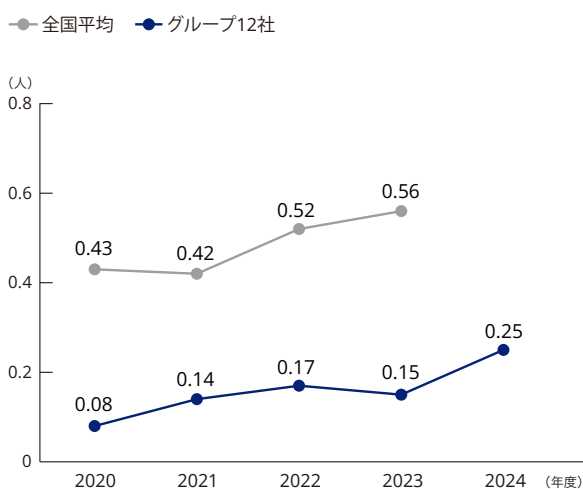
私たちは、『安全と健康はすべてに優先する』という基本理念のもと、現地・現認の安全点検や設備・作業のリスクアセスメントを通じて、安全意識の向上を図りながら、労働災害の再発防止・未然防止活動に取り組んでいます。グループ各社のトップが積極的に現場の声を聞き、従業員と寄り添いながら『災害ゼロ』の達成に向けて、安全活動を推進しています。安全で健康的な労働環境を実現するために、安全と健康を最優先に考え、引き続き効果的な安全推進を徹底していきます。

アイシングループ類似災害防止会議

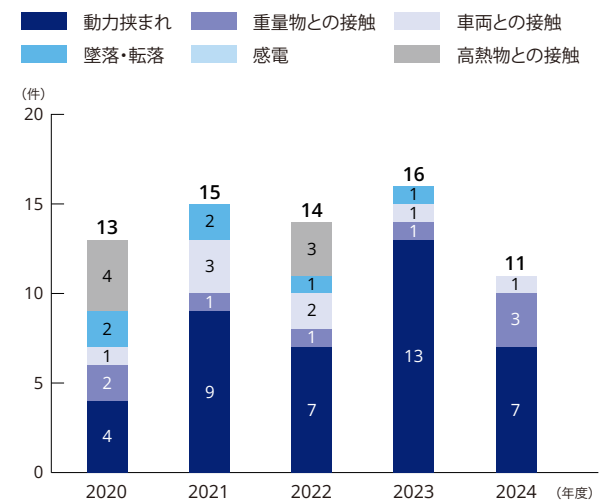
重大災害につながりやすい災害（STOP6災害）が発生した場合は、アイシンおよびアイシングループで全社類似災害防止会議を開催し、類似の災害を防止するため、災害発生会社（工場・部署）で災害現場を現認・討議し、徹底した原因の追究・調査・対策を実施しています。この活動を通じて、アイシングループで絶対に重大災害を発生させない仕組みづくりの強化を図ります。



労働災害休業度数率（グループ12社従業員）

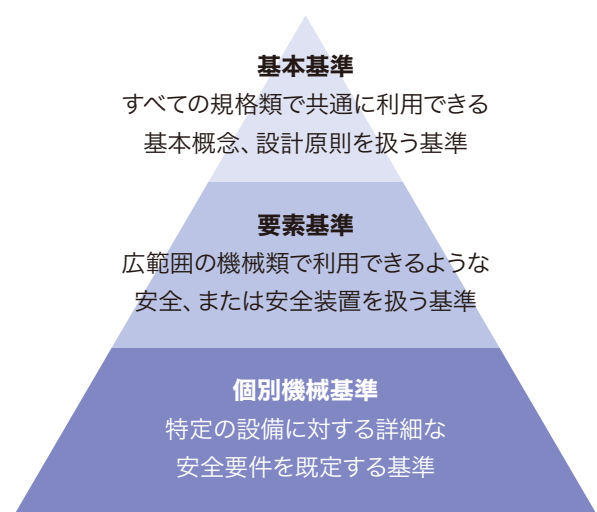


STOP6休業災害件数（アイシングループ）



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。



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するため「STOP6重災を防ぐ18の鉄則」を導入しています。

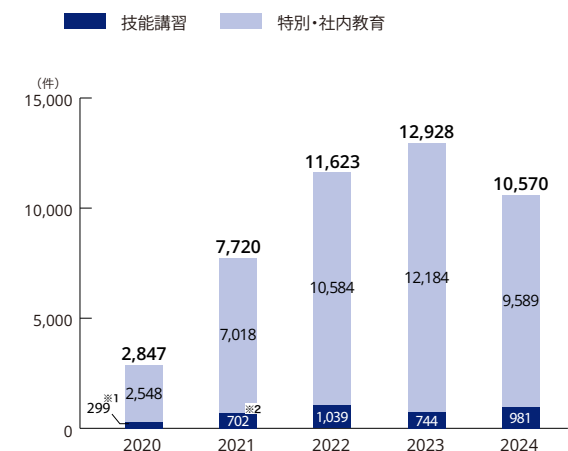
過去の災害事例から学んだ教訓をもとに、グループ全体で「STOP6重災を防ぐ18の鉄則」の理解浸透活動を推進しています。従業員の一人ひとりが「日常の気づき」「異常への関心」を持ち、基本の「鉄則」を守ることによって災害未然防止、安全意識の向上を実現しています。



安全推進教育

アイシンでは、人材教育のため安全推進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推進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。

教育センター受講人数推移



※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や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

－ 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、自分と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。

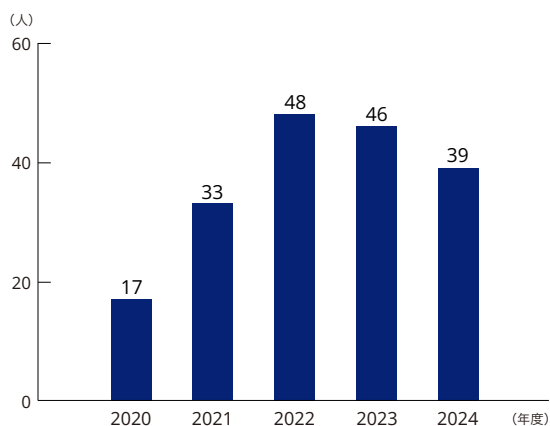


－ 安全指導員

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）の安全推進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推進および安全推進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。

安全指導員 受講者数



– 外来工事業者への安全推進防火活動

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

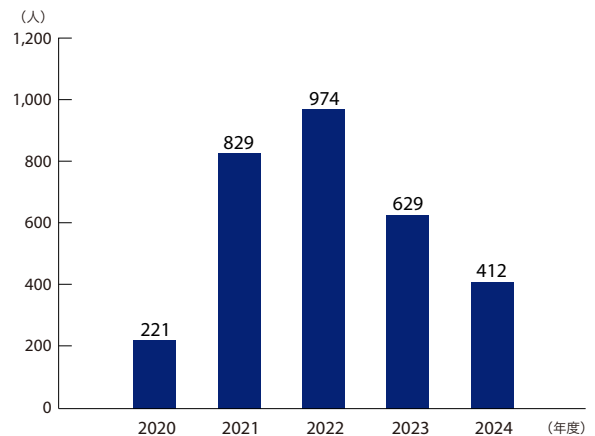
外来工事業者・外来工事発注者向けに安全・環境・防火を考慮した講習会を連休前(春季、夏季、冬季)に実施しています。

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。

ステップアップ研修修了者推移



– 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(6月、11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。

衛生

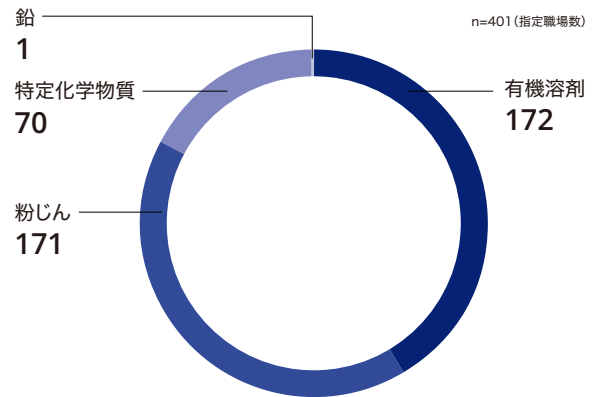
労働衛生管理体制の充実と未然防止

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。

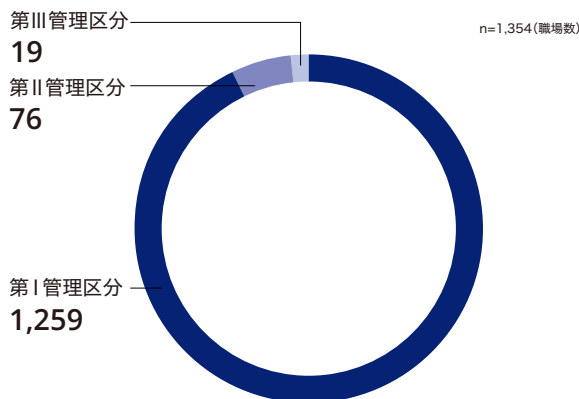
労働衛生活動を推進するにあたり、規程・基準を定め管理・運用方法や関係教育を明確にし、構内で働く人を労働疾病から守るため取り組んでいます。

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



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管理区分の作業者に対して耳栓着用、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

管理区分評価【測定結果】

有害物質

	I	II	III
単位 作業場数	173	0	0

粉じん

	I	II	III
単位 作業場数	171	0	0

特定化学物質

	I	II	III
単位 作業場数	70	0	0

鉛

	I	II	III
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）

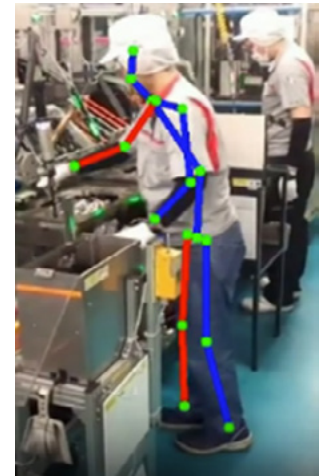
疾病の未然防止を目的としたエルゴノミクス評価による作業負担の見える化を、アイシン内製で開発したAIカメラ自動解析システムを用いることで、作業環境改善の効率化を推進しています。

手動評価

作業 No	作業名	N 生産 台数	作業 時間	姿勢素点時間(S)										ひねり	D 各 姿勢点	延時間 /直
				10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
1		0													0.0	0.0
2		0													0.0	0.0
3		0													0.0	0.0
4		0													0.0	0.0
5		0													0.0	0.0

姿勢素点	作業姿勢の種類	動作	姿勢素点	作業姿勢の種類	動作
10		ひざを深く曲げ中腰 上体を深く前屈	5		立位で前傾
9		ひざを深く曲げ中腰 上体を深く前屈	4		しゃがみ姿勢
8		ひざを伸ばし 上体を深く前屈	3		立位で爪先立ち
7		ひざを伸ばし 上体をやや深く前屈	2		上体を極く深く前屈 (手元での作業)
6		ひざを伸ばし 上体を最深前屈	1		その他の姿勢

動画解析評価(AIカメラ)



熱中症予防推進活動

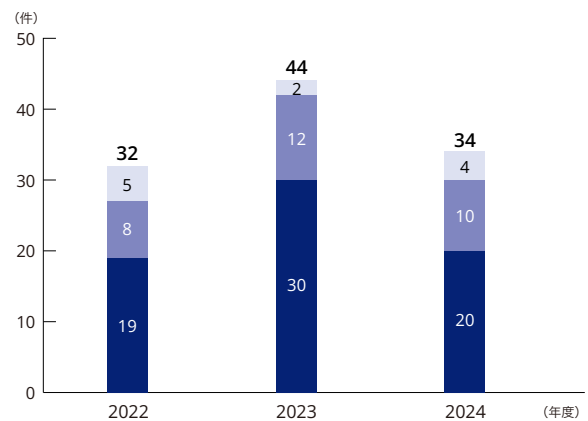
アイシンでは、厚生労働省公表のクールワークキャンペーンをもとに、「熱中症予防推進者」を各事業場より1名選任し、予防推進活動を行っています。

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)

要因別熱中症発症件数

■ 人体要因 ■ 環境要因 ■ 人体要因・環境要因



2024年度は過去最高の猛暑で、発症数が全国的にも増加しました。発症要因としては、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。

熱中症予防職場ミーティングシート



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28年が経過し、以降の入社や統合を機に当時を知る人は社員の2～3割程度となり、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、感じてほしいことを伝え、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。

また、風化防止の一環として、過去の火災について関係者の体験談等を映像化し、後世に残すように取り組みを実施しています。

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 of 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)
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)

火災は「火種」「可燃物」「酸素」
の3要素が重なって発生



火災重点設備の管理強化

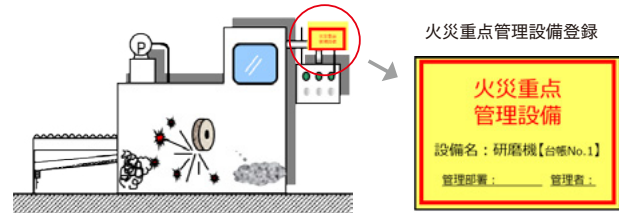
火種が発生する設備を「火災重点管理設備 (Fコンポ設備※)」として登録し、防火管理の強化を図っています。火種と可燃物・引火物を保有する火災リスクの高い設備ならびに火災が発生した場合に大きな被害が発生する恐れのある設備と定義し、火災防止に伴う管理項目を明確にし、遵守・維持管理することで火災の未然防止を目指します。

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

管理のポイント

Title1	Title2
火種	- 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	- 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	- 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コンポ設備



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、火災報知機のデモ機や消火器を用いた教育・訓練を継続的に実施しています。また、近年では一部の事業場においてVR消火器の導入を開始し、さらなる教育の環境整備を進めております。

職場ミーティング実施

【火災発生時の基本4行動】

基本4行動とは、アイシングループの『火災発生時の標準行動』であり、火災が発生した際は、以下の手順を協力して行い、『火災による被害を最小限に抑えるための行動』です。

1.大声で「火事だ」火災報知機を押してくださいと 呼び、周囲に知らせる

- 声を聞いた人も更に「火事だ」と呼び、多くの人に知らせること
- 同時に「火災報知機を押してください」「消火器を集めてください」と次の行動を声掛けしながら協力して同時に実施してください

2.火災報知機を押す(場内ベルが鳴り、警報へ連絡される)

- 場内全域に火災発生を知らせ、多くの人に消火活動に協力してもらうとともに、万が一の場合、速やかに避難できるようにするため、火災報知機は確実に押してください
- 火災報知機を押すと場内ベルが鳴り、警報へ連絡され、警備員と工場消防隊が速やかに出動します
- 押す前に消火した場合でも、警備員が鎮火確認するため、必ず押してください
- ボタンを押しても消防署へ連絡されません

3.周囲を安全確認し、消火器で消火する

- 一本でも多くの消火器を集め、周囲の安全を確認した上で消火してください
- 火は瞬間に拡大するため、多くの消火器を集めることが重要です
- 消火器1本の消火時間は約15秒で無くなります。数十本使って消火した例もありますので、協力して多くの消火器を集めてください

4.危険を感じたら避難する

- 危険を感じたら速やかに避難してください
- 避難に火災活動を確認しなくてはいけません
- 皆さんの身の安全が第一です
- 予めの非常口・避難経路は確認しておくこと

※本資料にて、火災発生時の基本4行動について確認できましたら、別紙③「火災報知機/消火器/非常口確認シート」を実施してください

火災発生時の基本4行動

火災を防ぐ「10の鉄則」

見えない・見つけにくいリスクと火災予防のポイント

「可燃物」を無くし火災を防ごうヨシ！！

1.可燃物に燃焼ガス・ホコリが溜まるか？

燃焼ガス・ホコリが溜まると火災の原因になります。定期的に清掃を行い、可燃物を減らしましょう。

2.ガス、油、液体が漏れていませんか？

ガス、油、液体が漏れると火災の原因になります。定期的に点検を行い、漏れを防止しましょう。

3.可燃物に可燃物が溜まるか？

可燃物に可燃物が溜まると火災の原因になります。定期的に清掃を行い、可燃物を減らしましょう。

4.ガスが漏れていませんか？

ガスが漏れると火災の原因になります。定期的に点検を行い、漏れを防止しましょう。

5.可燃物を燃焼させていませんか？

可燃物を燃焼させていると火災の原因になります。定期的に点検を行い、燃焼を防止しましょう。

6.火花・火種・高温を無くし火災を防ごうヨシ！！

火花・火種・高温は火災の原因になります。定期的に点検を行い、火花・火種・高温を防止しましょう。

7.火花・火種・高温を無くし火災を防ごうヨシ！！

火花・火種・高温は火災の原因になります。定期的に点検を行い、火花・火種・高温を防止しましょう。

8.火花・火種・高温を無くし火災を防ごうヨシ！！

火花・火種・高温は火災の原因になります。定期的に点検を行い、火花・火種・高温を防止しましょう。

9.火花・火種・高温を無くし火災を防ごうヨシ！！

火花・火種・高温は火災の原因になります。定期的に点検を行い、火花・火種・高温を防止しましょう。

10.火花・火種・高温を無くし火災を防ごうヨシ！！

火花・火種・高温は火災の原因になります。定期的に点検を行い、火花・火種・高温を防止しましょう。

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。

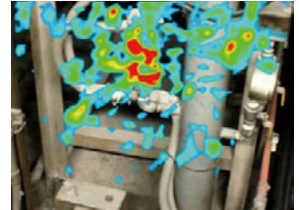
– 防火サーベイランス

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」を実施しています。

結果の改善を進めるとともに、2024年度にサーベイで用いられた最新計測機器を購入し、ガス漏れ診断等を自社の活動に取り入れております。

2024年度実施：

グループ会社 **7** 事業所



健康経営

基本的な考え方・方針

アイシンでは、お客様が求めるすべての品質を追求するためには、働く仲間の安全と健康が最優先であるとの認識のもと、2021年4月に「アイシングループ健康宣言」を行い、従業員の生活習慣病予防とメンタルヘルスに重点を置き健康経営に取り組んでいます。

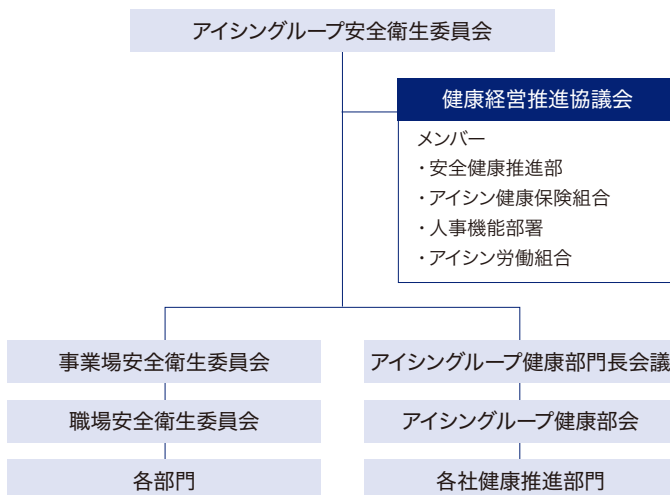
[アイシングループ健康宣言](#)

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うことで、双方向での底上げを図っています。



戦略

マテリアリティにおいて、「挑戦する企業文化の醸成」を実現に向けた方向性と定め、指標および目標を2030年度にプレゼンティーイズムパフォーマンス度85%以上とし、KPI改善に向けたメンタル・フィジカル対策を経営課題として推進しています。

メンタルでは、未然・再発防止対策を図りつつ、不調者を重症化させないため、職場上司による早期発見・対応のさらなる実践力向上を推進していきます。

フィジカルでは、生活習慣病予防に向け、健康増進や職場環境整備による未然防止や早期発見・早期治療による重症化防止の強化に取り組んでいます。

また、少子高齢化による労働力不足を課題と捉え、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ています。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、各施策に落とし込み、活動に取り組んでいます。

なお、個人情報の機密性を配慮した上で、会社上位から部内メンバーに至るまで共有を図り、施策改善、指標改善に向けた議論・検討を実施しています。

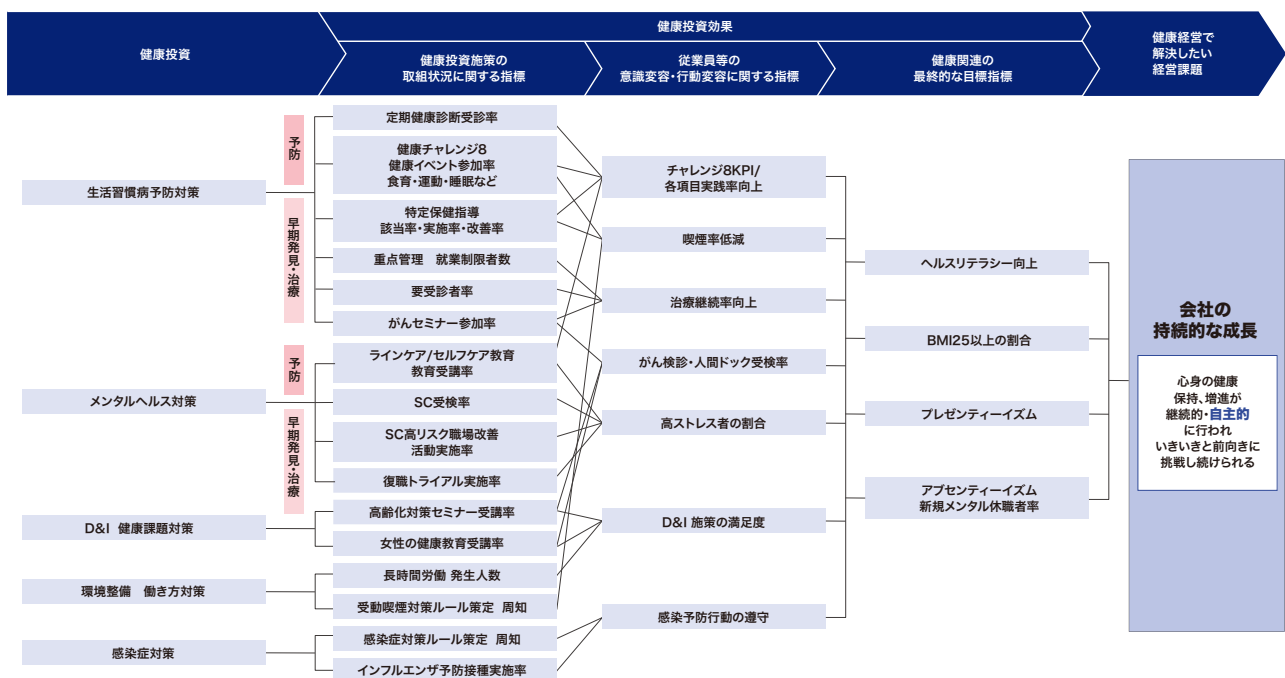
(注) プレゼンティーイズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態
 プレゼンティーイズムパフォーマンス度：SPQ（東大1項目版）を用いて算出。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去1ヵ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合

関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標(KGI)	指標(KPI)	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性			
多様な人材の活躍と人生の充実	挑戦する企業文化の醸成	チャレンジが促進されている状態	プレゼンティーイズムパフォーマンス度※	85%

※ プレゼンティーイズム パフォーマンス度：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1ヵ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合

健康経営 戦略マップ(アイシン単体)



主な取り組み

チャレンジ促進に向けた取り組み

Ⅱ メンタル対策

－ 早期発見・治療による重症化防止への取り組み

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・早期発見に重点を置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年度からラインケア教育の対象者を拡大しています。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付き、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。セルフケア教育については、2024年度から対象者を従来の入社2年目の社員に加え、昇格や職位の変化による精神的負担が大きくなる昇格者にも拡大しました。

	2023年度			2024年度		
	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率
セルフケア教育	375	375	100%	1,284	1,284	100%
ラインケア教育	3,318	3,318	100%	1,058	1,058	100%

健康経営 戦略マップ(アイシン単体)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率	91.6%	86.1%	87.5%	92.3%	89.7%
高ストレス者の割合	3.7%	4.5%	3.7%	3.9%	15.1%

※ 24年度より高ストレス者の選定基準見直し

高ストレス者基準をAIオリジナル(5%)から厚労省の推奨する素点換算法(10%)に変更し、高ストレス者の割合を増やすことで、ストレスへの気づき、対処へつなげました。

※ 5%の場合：4.0%

－ 職場環境改善への取り組み

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、人事機能、法務機能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活動を実施しています。

職場改善率

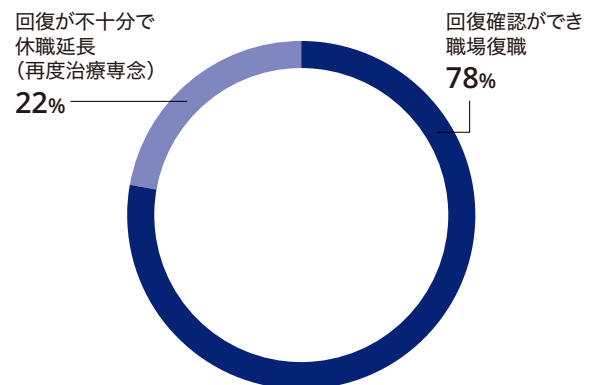
	2021年度	2022年度	2023年度
高リスク職場	3職場	3職場	7職場
改善支援率	100%	100%	100%
改善率	100%	100%	100%

－ 復職後の再発防止への取り組み

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。

	2023年度	2024年度
職場復帰	63%	78%
休職延長 (再度治療専念)	37%	22%

復職トライアルによる回復度評価実績(2024年度)



フィジカル対策

－ 早期発見・早期治療への取り組み

定期健康診断について、全従業員が必ず受診できるよう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。

定期健康診断および事後措置

	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	70.3%	70.3%	70.2%
就業制限の判定率	100%	100%	100%
面談実施率	100%	100%	100%
特定保健指導実施率	66.1%	71.0%	72.6%

※ 2024年度の特定保健指導実施率は、2025年4月時点の実施率

－ 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。

がん検診受診状況

	2022年度	2023年度	2024年度
大腸検診	18,375人	18,710人	18,747人
婦人科検診	894人	927人	983人
人間ドック	2,692人	2,621人	2,672人
脳ドック	464人	468人	502人

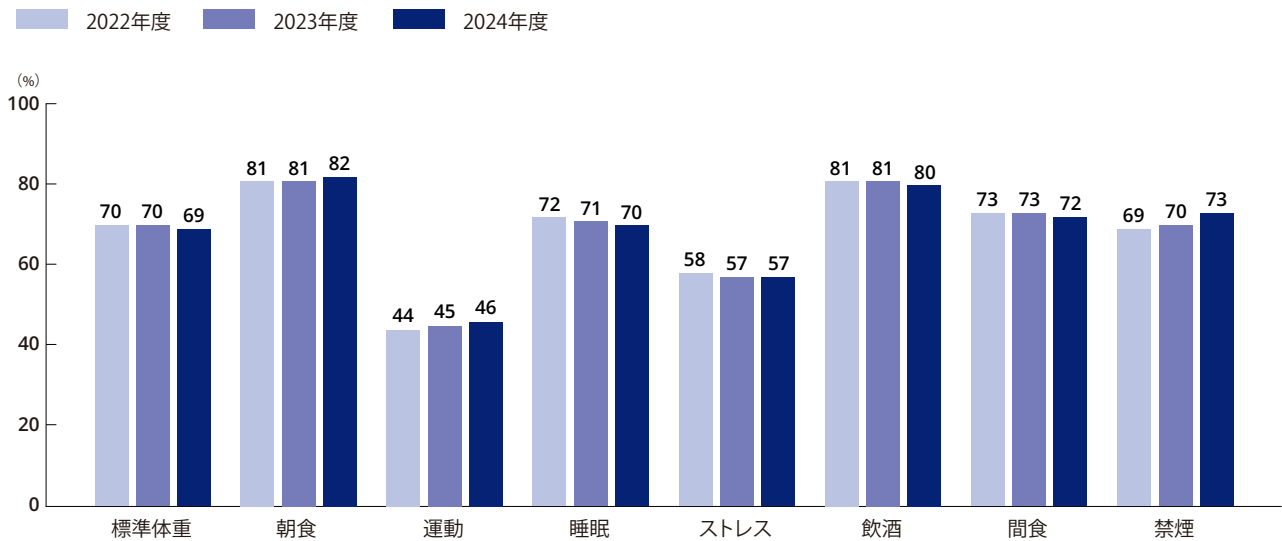
健康意識向上への取り組み

アイシンでは、心身の健康を自ら考え行動できる人・職場づくりを目的とした、8つの良い健康習慣を身に付けるためのきっかけづくりとして、2021年度より「健康チャレンジ8」活動に取り組んでいます。

2024年度は、従業員の健康意識向上のサポートとして毎月1回「健康チャレンジ8通信」の発行や、年に1度、TOPの健康宣言の共有や職場結果をフィードバックし、職場の推進者を中心に職場メンバーが主体的に健康づくりに取り組めるよう健康風土づくりも推進しています。

また、健康チャレンジ8の実践率の低かった運動に着目し、従業員に運動に興味・関心を持ってもらうために、シーホース三河とコラボし、TOPアスリート、チアリーダー、専門トレーナー出演による運動動画の配信、「超えていけ。プラス10。」Newsの発行で、1日の活動量を今よりも10分多く取り組んでもらえるよう、運動が好きな人・苦手な人・無関心の人へも集団アプローチをしています。

チャレンジ8実践率



健康情報誌

運動動画(ストレッチ)

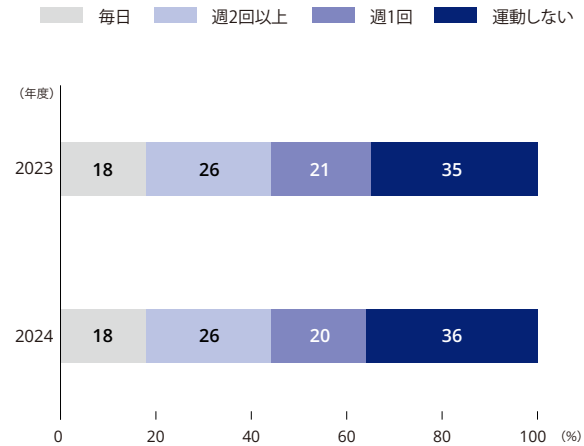
健康行動習慣化への取り組み

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、スマホアプリを使用したウォーキングイベントを年2回実施しています。昨年は4,985人参加し、職場や仲間とチームを組んで歩数を競い合いました。

また、従業員や家族が気軽にエクササイズに取り組めるよう、スタイルアップセミナーを年5回開催、1,246人が参加しました。健康意識が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。

食事の面では健康意識が高まる健康診断前後の時期に食育セミナーを年2回開催しました。体のメカニズムと理想的な体になるための取り組み例を丁寧に説明したことで、セミナー参加者のほぼ全員に行動変容の意識が見られました。またセミナー内で紹介された栄養バランスの取れた食事を社員食堂で提供し、健康意識の継続に取り組みました。

運動実践頻度



その他の取り組み

女性の健康課題への取り組み

労働生産性低下抑制を目的とし、女性従業員が最大限に能力を発揮するために、女性特有の健康課題への取り組みを2021年からスタートさせました。2024年度は若年層のヘルスリテラシー向上にスポットを当て、自らの健康課題に対する知識を持ち、主体的に改善できる意識付けに関する教育を実施しました。同時に管理監督者に向けても、部下の健康課題に対する知識を持ち、適切にサポートできるスキルを習得する教育を行い、各部門と協業しながら、職場の理解促進と男女の相互理解が深まる風土づくりを推進しています。

また、従来の女性サポート制度に加え、2022年から月経や更年期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、女性の活躍を支援しています。

シニア活躍支援への取り組み

いつまでも健康でいきいきと働き続けるためには、「体力の維持・向上」が必要と考え、今年度より、50代の技能員を対象に「カラダ学び塾」を開講し、9種類の体力測定を実施しています。その結果に基づいて運動指導や疲労回復を目的としたストレッチの実践に取り組んでいます。本プログラムでは、参加者が自身の体力に対する意識を高め、プログラム終了後も自主的に活動が続けることを目指しています。

また、毎年継続的に開催しているライフデザインセミナー（対象：33歳・53歳）では、生活習慣病予防やストレス対策に関する啓発活動も行っています。

研修受講実績

	2023年度			2024年度		
	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率
ライフデザインセミナー(30代)	1,072人	469人	44%	840人	540人	64%
ライフデザインセミナー(50代)	703人	406人	58%	840人	598人	71%
女性の健康教育(本人)	153人	153人	100%	1,051人	1,051人	100%
女性の健康教育(管理者)	対象者見直し			4,024人	3,947人	98%

感染症予防の取り組み

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（健康や医療に関する情報を探したり活用したりする能力）の向上が見られ、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。

	2022年度	2023年度	2024年度
ヘルスリテラシーが高い者の割合	53.1%	56.0%	70.0%
プレゼンティーイズム	84.0%	83.1%	76.0%
アブセンティーイズム	2.0%	1.9%	2.0%

	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1ヵ月で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日以上疾病休業者率。 （該当年度休職者数÷正社員数×100）
測定人数	32,189人	35,742人
回答率	90.3%	100%



健康経営優良法人2025 ホワイト500

2017年から9年連続認定

健康経営優良法人2025（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

品質

基本的な考え方・方針

アイシンは提供価値として「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^{※1}を推進しています。

※1 Total Quality Management

品質方針は下記のように定め、品質保証活動の体系を「品質マニュアル」に規定しています。

品質方針

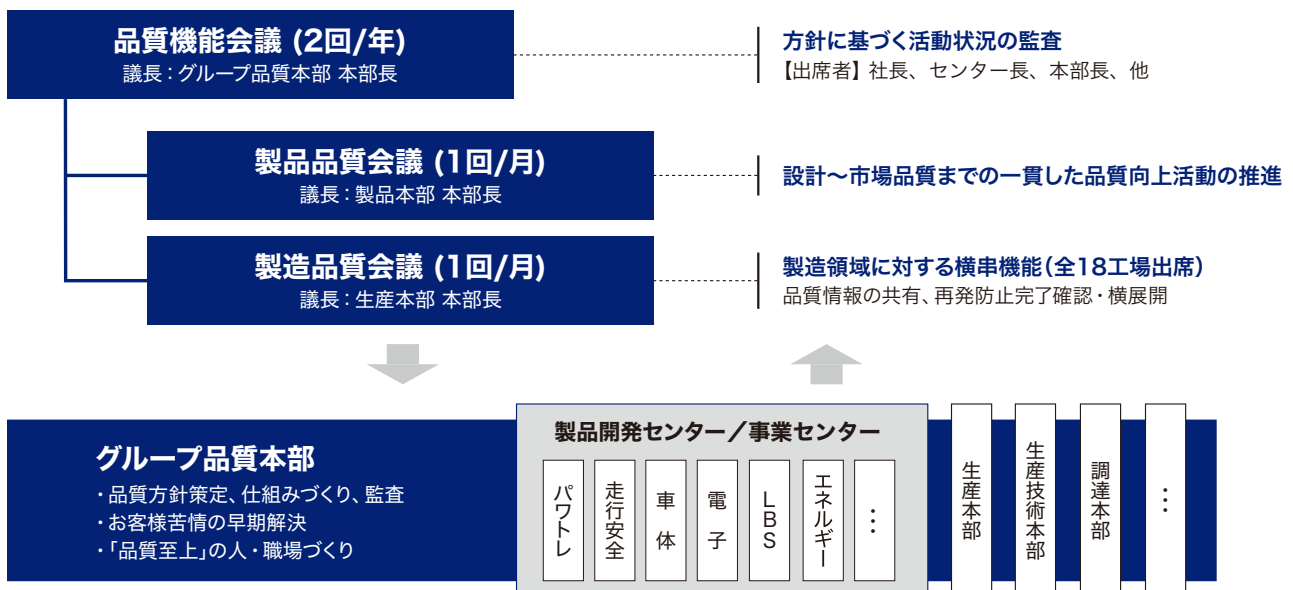
安全、地球環境に配慮し、商品のライフサイクルを通じて、お客様が求めるすべての品質を追求することで、感動と笑顔が得られる製品・サービスをタイムリーに提供し、安心・快適な社会づくりに貢献します。

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。

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。

昨今のトヨタグループで発生した認証不正や当社北米子会社での品質問題を受けて経営トップも入り込み、法規認証委員会の新設や製品品質向上をねらった全社横断チーム活動を展開し、信頼回復に向け取り組んでいます。さらに「品質至上」を徹底的にやり抜く人・職場風土づくりなど、現場の声を拾い上げながら意識改革をけん引しています。



戦略

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（品質マネジメントシステム）を構築・監査改良する
- DX社会の中で、成長領域である電動化やカーボンニュートラルの進展に対して新たな価値を創造できる人財を育成する

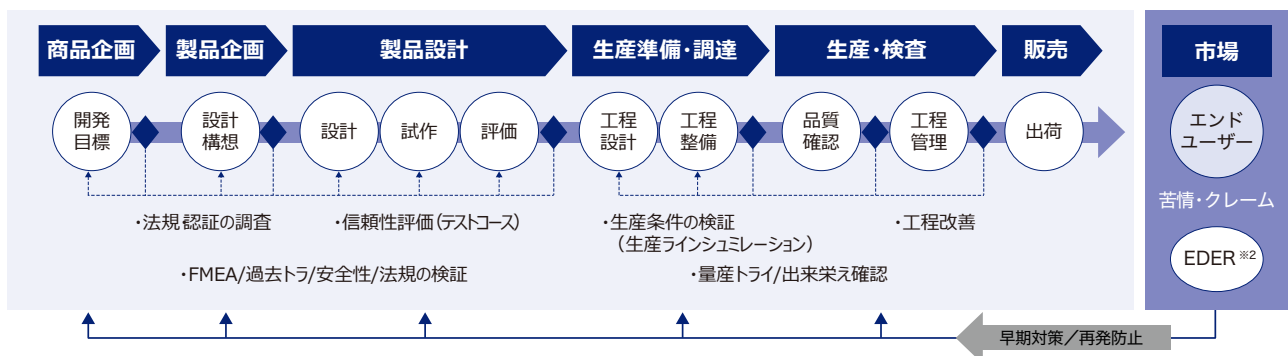
主な取り組み

中長期の成長領域に対する開発～生産各プロセスでの確実な品質保証

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にてきめ細かく実施要領を作成し、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等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。さらに生産準備段階においては、生産ラインシミュレーションなど最先端のデジタル技術を駆使して完成度の高い生産ラインを短期間で立ち上げ、量産トライを何度も繰り返して安定した生産・品質の向上に努めています。

品質保証ステップ

◆：節目確認/判断



※2 EDER：早期に不具合を見つけて早期に対策する活動

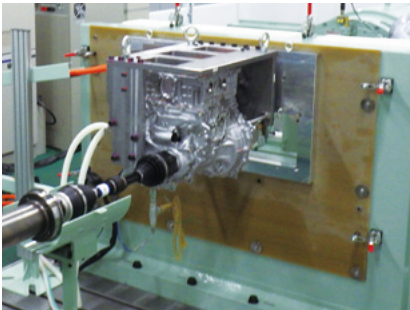
製品開発における信頼性評価

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。



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



人工氷結路での車両安定性評価

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



ファアラビル試験場

日系自動車部品メーカーとして初めての北米試験場

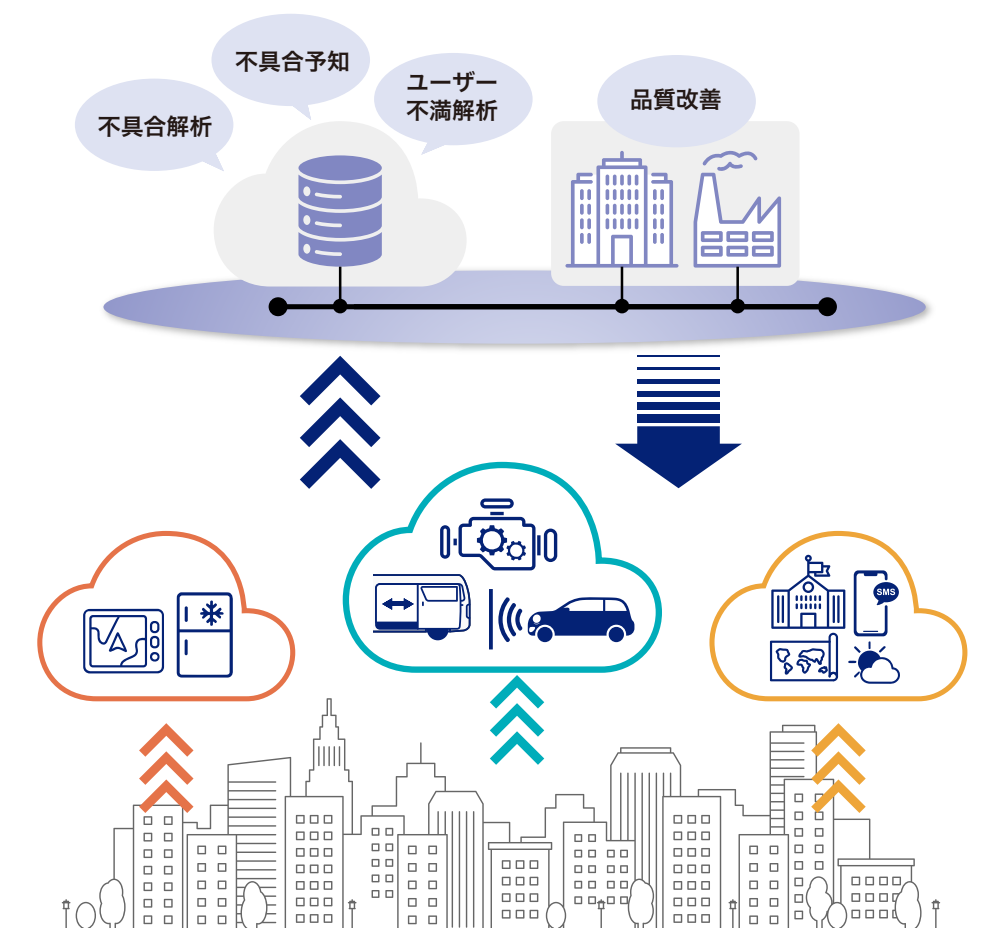
お客様の苦情1件目へのこだわりとビッグデータによる未然防止への取り組み

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。

市場から収集したビッグデータを 商品・サービスの品質改善に活用し、市場へフィードバック

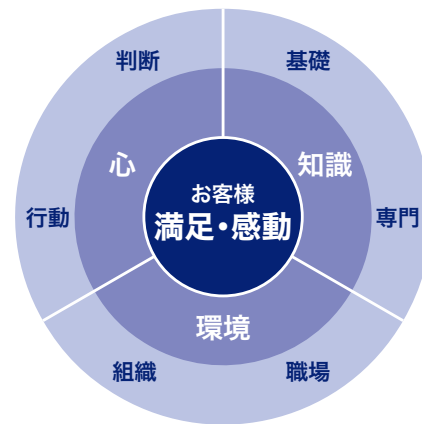


「品質至上」を徹底的にやり抜く人・職場風土づくり

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全員がすべての業務の品質にこだわる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、QCサークル活動による改善に加え、全従業員の品質行動宣言（1回/年）とその振り返り（1回/月）や、品質至上の3要素に基づいた自身の業務の振り返り（1回/年）等、日常業務を通じた人・職場風土づくりの基盤強化にも努めています。

「品質」を追求するための3要素



品質マネジメントシステム

アイシンはIATF16949^{※3}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。2025年5月現在、52の生産拠点でIATF16949の認証を取得しています。

※3 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12社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、全階層向けに品質知識の教育を実施しており、技能系向けQC・品質管理研修、事務職・技術職スタッフ向け問題解決研修、管理職向けマネジメント研修等を実施しています。

さらに、全従業員を対象とした品質講演会、役員との品質対話会、全工場で開催する品質展示会等を通し「お客様目線で全員がすべての業務の品質にこだわる」価値観や、品質に関わる個の知見を伝承しています。QC・信頼性・データ解析等に関する品質研修（40コース）は“いつでも”“どこでも”“だれでも”受講できるようeラーニング化しています。受講後はテーマ相談会や交流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。

社会貢献

基本的な考え方・方針

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。

【アイシングループ行動規範】

ステークホルダーとの建設的対話

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。

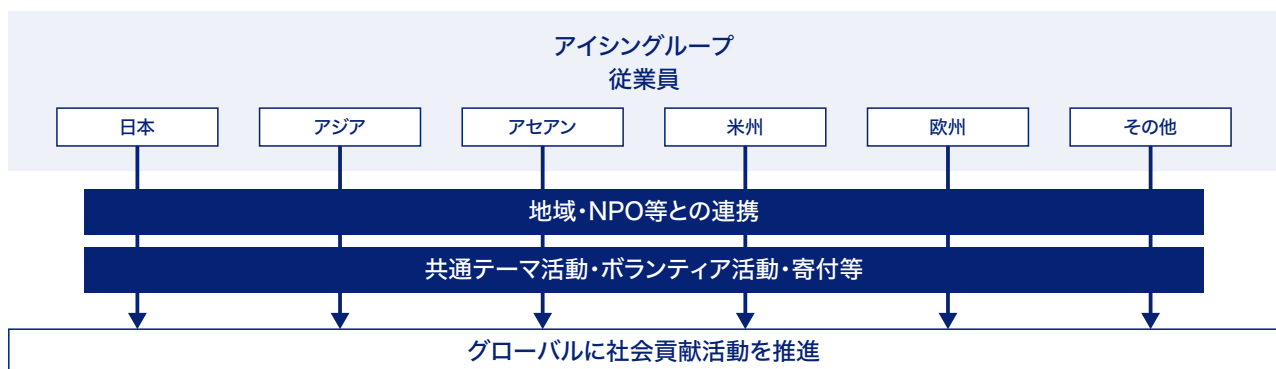
社会参画と発展への貢献

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。

アイシングループ行動規範

推進体制

アイシングループは世界21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。



戦略

「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

次世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。



主な取り組み

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で植樹、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グループ拠点で取り組んでいます。

2023年から2030年までに80万本の植樹を目標としています。

2024年度の主な植樹実績

場所	24年度実績	累計(23年度～)
アジア(日本・中国)	170,600本	233,600本
アセアン・インド	19,000本	105,000本
欧米(米州・欧州)	6,700本	16,600本
合計	196,300本	355,200本



タイ拠点でのマングロープの植樹



額田地区の皆伐地での植樹

長野県との「森林の里親契約」

アイシン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。地域の自治体と連携して、環境学習や植樹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。



根羽村と連携した森づくり活動

青少年育成

会社拠点のある地域の子どもたちに、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

アイシングループは、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。

	実施校	受講人数
2024年度実績	22校	1,693人
2006年からの延べ実績	460校	37,598人



長野県での出前授業(生き物観察)

アイシンのスポーツチーム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」によるバスケットボールスクールや相撲部による近隣保育園での相撲交流会、餅つきを開催しています。また、バレーボール部「ティルマーレ」による小学生を対象としたスポーツクリニック開催などスポーツにふれ合う機会を提供しています。



選手によるバレーボール教室

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、世界にあるアイシングループの全拠点において、「交通事故死傷者ゼロ社会」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。

(2024年度実績 205活動)



タイでの交通安全教室

世界各国での幅広い分野にわたる寄付

実活動での支援が困難な領域に対し、世界各国で寄付を実施しています。食料・衣料品、学用品・おもちゃなどを始め、「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寄付しています。また開発途上国に給食を支援する「TABLE FORTWO活動」を2009年から継続し、これまでに累計210万食を提供しています。

アイシングループは、12年連続で最高位であるプラチナパートナーに認定されています。



ブラジルでの食料寄付



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	935
商業的イニシアチブ	1,828
合計	2,853

コーポレートガバナンス

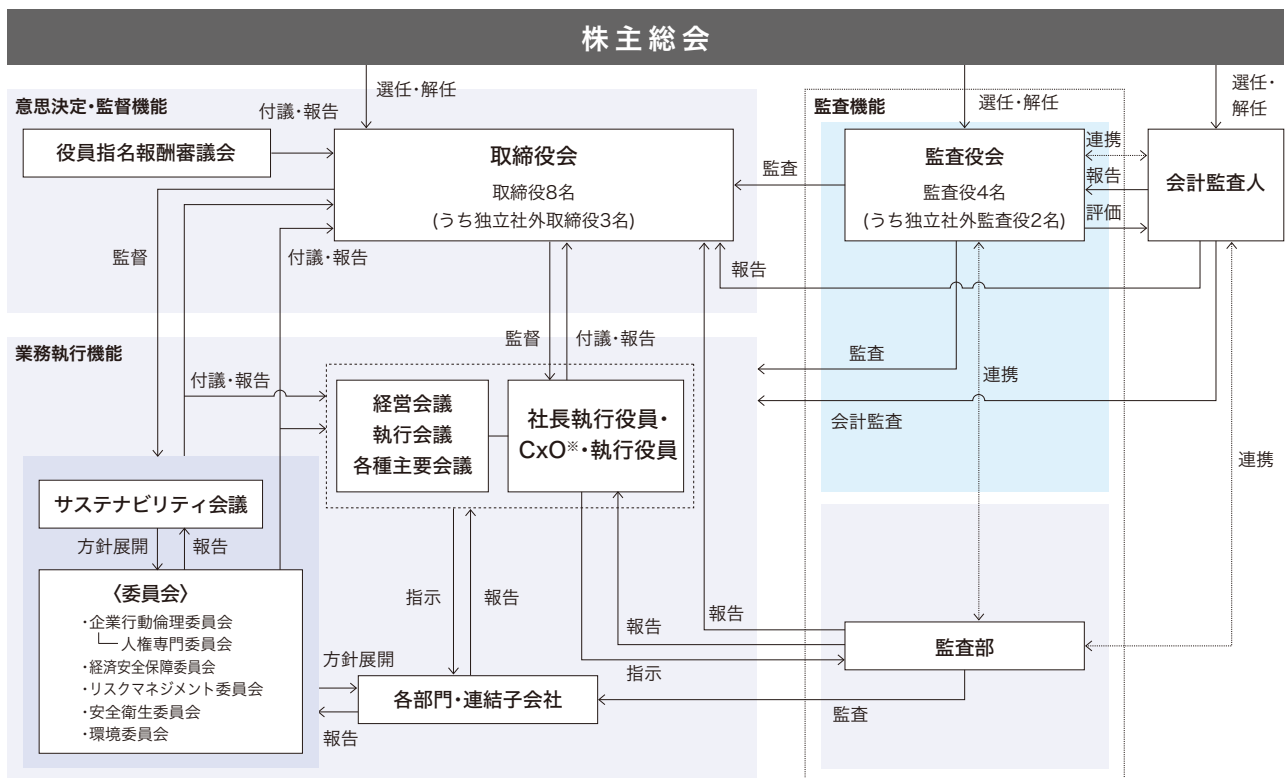
基本的な考え方・方針

当社は、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、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。

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

コーポレートガバナンス体制



※ 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。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標(KGI)	目標(KPI)	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	取締役会をモニタリング・ボードに移行（監督と執行を分離）することで、経営の透明性、内部統制の強化を図れている状態	取締役の女性比率	30%以上

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。

業務執行体制については、2022年4月に、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本部長・センター長に権限移譲しました。さらに、重点経営課題について全社組織を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、執行役員から選任して設置し、現在5名在任しています。

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。

II コーポレートガバナンス体制の変遷

	2015～2018	2019～2020	2021	2022～2024
取締役	13-14人で推移	9人		8人
うち独立 社外取締役	2-3人で推移	3人		3人
うち女性	2016年より1人	1人		1人
独立社外取締役比率	14.3-23.1%で推移	33.3%		37.5%
監査役	5人		4人	
うち独立 社外監査役	2人※		2人	
うち女性	0人		2人	
独立社外取締役比率	40.0%		50.0%	

※ 会社法上の社外監査役は3人

主な取り組み

2014年6月	独立社外取締役を登用
2016年1月・3月	役員人事審議会、報酬審議会を設置
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
2023年6月	役員指名報酬審議会の議長を独立社外取締役から選定
2024年11月	取締役会のオフサイトミーティングとしてガバナンス懇談会を設置

取締役会

取締役会は、独立社外取締役3名を含む8名の取締役で構成され、原則として毎月1回開催しています。取締役会では、グループ経営方針、利益計画・投資計画、資本政策および各事業戦略等の経営戦略、サステナビリティ、人的資本、コーポレートガバナンス等の経営基盤に関する重要事項に関して審議・決議しています。また、企業行動倫理委員会やリスクマネジメント委員会等の報告を受けることにより、取締役等の職務執行を監督しています。

2024年度は「取締役会の実効性評価」に記載の通り、経営戦略・事業戦略の議論と並行したサステナビリティ議論、執行側の会議体報告を受けた監督が強化されました。

2024年度取締役会の主な議題(決議事項・報告事項)

経営戦略	経営戦略・中長期事業戦略、グループ経営方針、利益計画・投資計画、株主構成の考え方
事業戦略・ポートフォリオ見直し	各地域・事業戦略、アライアンス、新規事業の進捗報告
サステナビリティ	アイシングループサステナビリティ憲章、マテリアリティ、気候変動、人的資本戦略、内部統制・コンプライアンス・リスクマネジメントの状況、取締役会の実効性評価結果と課題
その他	経営会議の審議事項の報告

また、2024年11月には、取締役会のオフサイトミーティングとしてガバナンス懇談会を設置しました。ガバナンス課題・方向性について社外を含む取締役がディスカッションし、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等を行っています。

このようなオフサイトミーティングを含め、取締役会の議論の幅は年々広がっています。

独立社外取締役への期待・役割

当社は、独立社外取締役が以下の役割・責務を果たすことを期待しています。

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。

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、経営課題と関連付けた経営課題勉強会などを実施
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

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。2024年度の実効性評価とその結果の概要は、以下の通りです。

- (i) 対象者： すべての取締役(8名)および監査役(4名)
- (ii) 評価手法： (a) アンケートによる第三者評価
(b) アンケート結果をもとにしたインタビュー
(c) 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
- (iii) 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

2023年度に認識された課題	2024年度の取り組み実績
取締役会の議論の充実	経営戦略・中長期事業戦略の議論と並行し、サステナビリティ課題(アイシングループ サステナビリティ憲章、マテリアリティ、気候変動、人的資本戦略)を議論※
取締役会による監督機能の強化	企業行動倫理委員会、リスクマネジメント委員会等から取締役会への報告、内部監査結果報告を定例化※
将来を見据えた当社のガバナンスの在り方の議論	オフサイトミーティングとして「ガバナンス懇談会」を立ち上げ、社外を含む取締役、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し、あるべき取締役会のイメージ解像度を上げている

※ 取締役会に上程された議案は、前述「2024年度取締役会の主な議題(決議事項・報告事項)」にも記載の通りです。

【2024年度の全体評価】年々実効性は向上している。時代とともに変化する取締役会の役割に対応するためにさらなるレベルアップを進める。

2024年度に認識された課題	アクションプラン
取締役会の議論の充実	2023年の「中長期事業戦略説明会」で公表した「2030年にめざす姿」実現に向けて経営戦略×サステナビリティといった経営のめざす方向を多角的に議論
取締役会による監督機能の強化	各委員会からの報告においてグループ全体の内部統制・リスク対応の視点充実
必要な知識・スキルとサクセッションプランの連動	「2030年にめざす姿」実現に向けた取締役会議論を充実させるため、取締役に求めるスキルを見直し、見直したスキルに基づくサクセッションプランを検討、求めるスキルを有する取締役を指名するとともに、経営課題と関連付けた経営課題勉強会を企画

取締役・監査役の指名に関する方針と手続き

当社の取締役・監査役候補者の指名に関しては、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に検討しています。

当社の取締役会は、取締役会実効性評価結果に基づくアクションプランの一つとして、2023年9月「中長期事業戦略説明会」で公表した「2030年にめざす姿」実現に向け、事業ポートフォリオ変革とサステナビリティ経営をさらに推進・強化すべく、取締役に求めるスキルを見直し、そのスキルを有する取締役候補者8名の指名を行いました。

指名にあたっての手続きとしては、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指名決議を踏まえ、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。

スキルマトリックスと会議体出席メンバー

◎議長 ○出席メンバ

氏名	企業経営	グローバル ビジネス	サステナ ビリティ	環境・カー ボンニュートラル	人的資本 戦略	ガバナン ス・コンプ ライアンス・ リスクマネ ジメント	ものづくり (技術・生 産・品質)	バリュー チェーン (営業・調 達)	財務・ 会計	取締役会	監査役会	役員指名報 酬審議会
吉田 守孝	○	○					○			◎		○
伊藤 慎太郎	○	○	○		○	○			○	○		○
山本 義久	○	○		○			○			○		
西川 昌宏	○	○		○			○			○		
小林 耕士	社外 ○					○		○	○	○		
星野 次彦	社外 独立 ○	○				○			○	○		◎
廣田 康人	社外 独立 ○	○	○		○	○				○		○
達脇 恵子	社外 独立 ○		○	○		○				○		○
三矢 誠	○	○	○		○	○			○	○	◎	
加藤 清美						○			○	○	○	
上田 純子	社外 独立 ○					○				○	○	
柏木 勝広	社外 独立 ○								○	○	○	

取締役会 8名



独立社外取締役

3名

開催回数 12回/年

監査役会 4名



独立社外監査役

2名

開催回数 14回/年

役員指名報酬審議会 5名



独立社外取締役

3名

開催回数 4回/年

スキル項目	スキル選定の主旨
企業経営	戦略的意思決定と組織運営を行い、持続的な成長および企業価値を高めていくために、また長期の社会変化を洞察し、洞察した将来をバックキャストして事業の成長軌道を描くために、本スキルが必要と考えます
グローバルビジネス	海外マネジメント経験、または海外における事業環境などの知見を、事業領域のグローバルな持続的拡大に活かすために、本スキルが必要と考えます
サステナビリティ	さまざまな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、事業を通じた持続可能な社会への貢献と企業価値向上に資するサステナビリティを推進するために、本スキルが必要と考えます
環境・カーボンニュートラル	カーボンニュートラルの実現に向けた製品面・生産面の取り組みを加速・推進するために、本スキルが必要と考えます
人的資本戦略	従業員一人ひとりのモチベーション・働きがいの向上に取り組むために、本スキルが必要と考えます
ガバナンス・コンプライアンス・リスクマネジメント	持続的な成長および企業価値向上に資する内部統制とガバナンス体制を強化するために、本スキルが必要と考えます
ものづくり(技術・生産・品質)	ものづくり力に一層の磨きをかけ、市場競争力・効率性・生産性を高め、かつ新規事業の創出により成長領域ヘシフトするために、本スキルが必要と考えます
バリューチェーン(営業・調達)	取引先との相互信頼に基づく共存・共栄に向けた関係構築を進めるために、本スキルが必要と考えます
財務・会計	正確な財務報告体制および強固な財務基盤の下、持続的な成長および企業価値向上に向けた成長投資の推進と、適切な株主還元を実現するために、本スキルが必要と考えます

監査役

監査役の職責

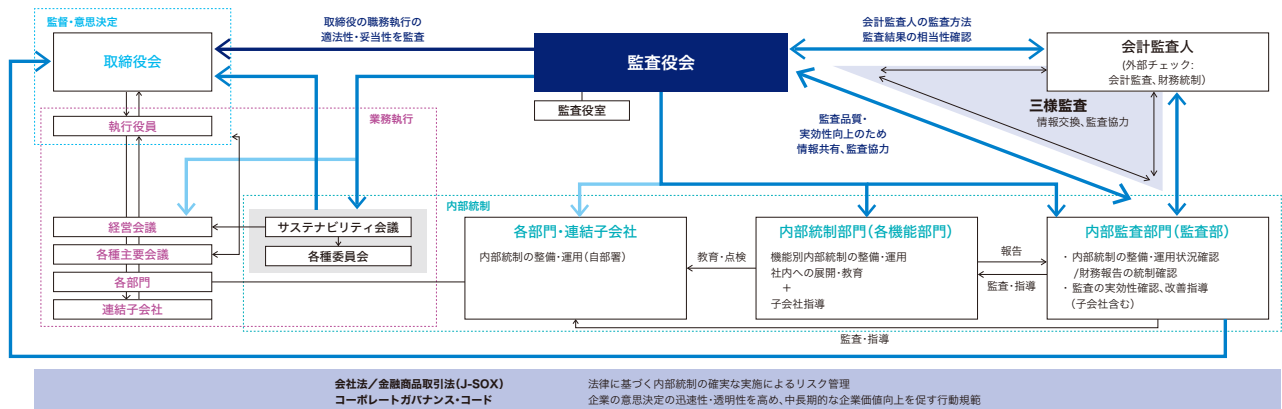
株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務執行を監査することにより、会社の健全で持続的な成長の確保と社会的な信頼に応える良質な企業統治体制の確立を目指します。また、取締役等に対し、助言または勧告等の意見を表明するなどの必要な措置を適時に講じ、独立の立場の保持に努め、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき、現地現物主義による監査を行います。

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・各部門からの聴取、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。監査業務については、生成AIを活用した監査記録の作成支援やデータ分析・リスク検出への導入を進めて、監査の効率と精度向上に取り組んでいます。

内部統制の整備・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に基づいて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じて情報共有を行い、必要に応じて監査の相互補完を行いながら、監査品質・実効性の向上に努めています。同様に、会計監査人とも定期的な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



監査役会の実効性評価

2024年度から監査役会の実効性評価を行っています。監査役会が自らの役割と責務を実効的に果たしているかどうかを評価し、その結果を認識し、課題に取り組むことで、監査役会の継続的な改善と実効性向上に努めています。全監査役に対する個別インタビューを実施し、監査役会の体制・運営状況、監査役会の監査・監督状況、内部統制部門・内部監査部門との連携、会計監査人との連携、代表取締役との協議や社外取締役との連携などの監査環境の整備状況、監査役の助言・提言に対する取締役や経営執行部門の理解や対応状況などについて、各監査役の意見を確認し評価を行いました。結果については監査役会で議論し、実効的な監査が実施されていることを確認しています。今後も常勤監査役と社外監査役との連携をさらに強化し、監査役会の実効性をより一層向上させるよう努めていきます。

2024年度の主な活動実績

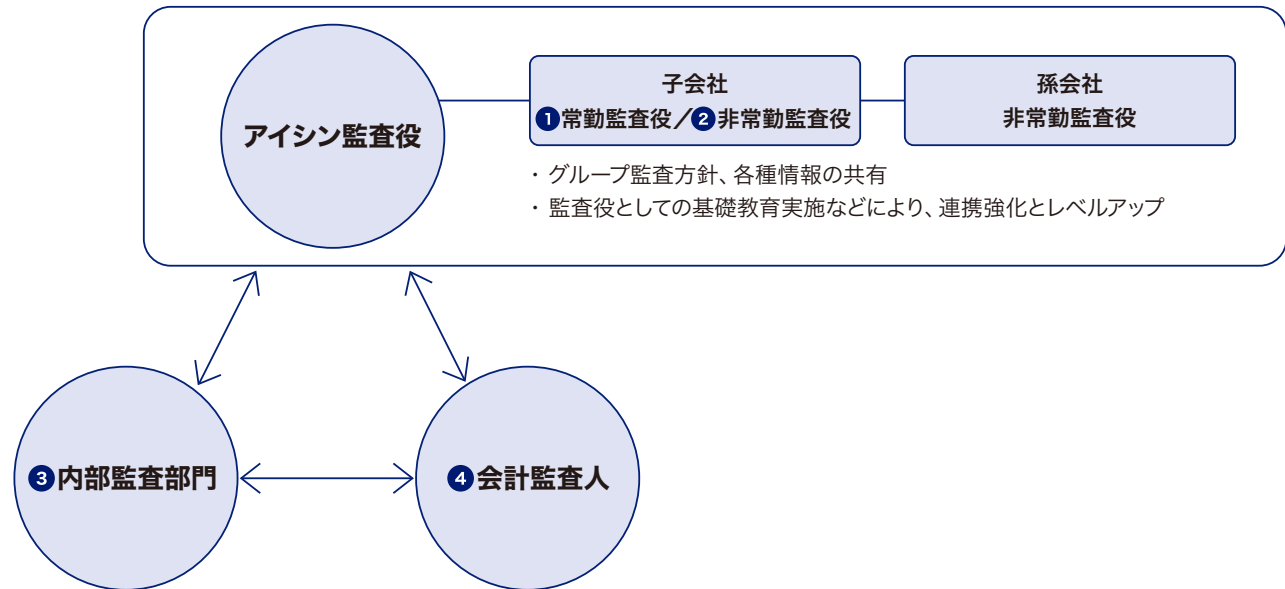
監査役会の開催	14回
取締役会その他主要会議への出席 (取締役会、経営会議、サステナビリティ会議など)	213回
役員・部門との懇談・聴取 (社長、取締役、CxO、執行役員、部門長など)	132回
国内外子会社への往査 (海外20社、国内8社)	28社



海外子会社往査

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72社、海外120社という多くの企業で構成されています。グループ全体の網羅的な監査体制を構築するため、規模の大きな子会社には常勤監査役を設置し、その他の子会社には親会社の役員や従業員を非常勤監査役として設置しています。



2024年度のアイシングループ監査の連携

1 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を月1回開催し、各社の監査活動報告や各種情報共有を行っています。加えて、各社から親会社監査役への監査活動報告を年2回実施しています。また、「アイシングループ監査役ガイド」を作成し、グループ全体での監査活動の標準化と実効性向上を図っています。

監査役連絡会
開催回数
12回

2 子会社非常勤監査役との連携

新任非常勤監査役に対して監査役業務に関する説明会や、各社の非常勤監査役から親会社監査役への監査活動報告を実施しています。

監査活動報告
19社

3 内部監査部門との連携

子会社監査・J-SOX監査・テーマ監査などの監査状況を月1回定例で共有し意見交換を行うとともに、必要に応じて報告の場を設定し密な連携を図っています。また、監査役会では監査計画や状況の報告を受けています。

実施回数
27回

4 会計監査人との連携

四半期ごとの監査結果や子会社往査の結果などについて定期的に報告を受け、意見交換を実施し、年2回監査役会にて監査計画や状況の報告を受けています。会計監査人の評価については、子会社を含めた監査役および経理部がチェックシートを用いて実施し、その結果を会計監査人にフィードバックしています。

実施回数
27回

常勤監査役・社外監査役・社外取締役の連携

常勤監査役、社外監査役および社外取締役がそれぞれの特性を活かし、役割・責務を十分に果たせるよう、相互に密な情報共有と意見交換を行っています。具体的には、監査役と社外取締役による意見交換会を年2回開催し、監査役の月度監査報告書を毎月共有しています。また、2023年度に引き続き2024年度も監査役と社外取締役による子会社合同往査を実施し、現地・現物を通じて各立場や持っている知見から意見を出し合い、事業理解の深化に努めています。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遂行しているか」を相互に確認・牽制し合うことで、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

環境変化を踏まえた重点リスク対応の確認

近年、コーポレートガバナンスコード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は大きく変化しています。従来は財務情報が最も重要な開示項目とされていましたが、現在では気候変動や人的資本などの非財務情報も財務情報と同等に重要視されています。監査役としては、これらを企業価値向上に向けた極めて重要な事項と捉え、自社の取り組みを重点的かつ綿密に確認しています。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」「自社の成長戦略とマテリアリティの連動状況」「サステナビリティ対応に掛かる投資コストの可視化と企業価値向上とのつながり」など、監査役の立場から見えてきた課題や懸念については、積極的に問題提起や提言、改善要請を行っています。

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付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25%：25%：50%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

報酬構成	固定報酬	業績連動報酬	
		短期	長期
	月額報酬 25%	賞与 25%	株式報酬 50%
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。

業績連動報酬 （賞与・株式報酬）

- ・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「従業員」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 ※ 2024年度の選定指標：「生産CO ₂ 排出量 削減率」・「働きがい」（各5%）

- ・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、[有価証券報告書 P.61](#)を参照ください。

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	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役	559	251	132	176	9
(うち社外取締役)	(57)	(57)	(－)	(－)	(4)
監査役	116	116	－	－	4
(うち社外監査役)	(24)	(24)	(－)	(－)	(2)
計	675	367	132	176	13

- (注)1. 上記には、2024年6月19日開催の第101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(社外取締役を含まず)を含んでいます。
2. 業績連動報酬は、2025年5月19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。

役員一覧

役職	氏名	選任理由	取締役会出席 回数	監査役会出席 回数
取締役社長	吉田 守孝	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、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。	12回/12回 (100.0%)	-
取締役	伊藤 慎太郎	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。	12回/12回 (100.0%)	-
取締役	山本 義久	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。	12回/12回 (100.0%)	-
取締役	西川 昌宏	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。	10回/10回 (100.0%)	-
取締役 社外	小林 耕士	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。	10回/12回 (83.3%)	-
取締役 社外 独立	星野 次彦	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。	12回/12回 (100.0%)	-
取締役 新任 社外 独立	廣田 康人	三菱商事株式会社および株式会社アシックスにおいて長年にわたり経営に携わっており、その経歴を通じ、特に事業戦略に関する高い専門性に加え、経営全般に関する豊富な経験と広い見識を有している。	-	-

役職	氏名	選任理由	取締役会出席 回数	監査役会出席 回数
取締役 新任 社外 独立	達脇 恵子	株式会社リクルートを経て、デロイトトーマツにおいて長年にわたりESG、CSR、内部統制などに関するコンサルティングに従事し、その経歴を通じ、特にガバナンス、リスクマネジメント、サステナビリティの分野で高い専門性を有し、加えて企業経営や社外役員としての監査など豊富な経験と広い見識を有している。	-	-
常勤監査役	三矢 誠	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。	12回/12回 (100.0%)	14回/14回 (100.0%)
常勤監査役	加藤 清美	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。	12回/12回 (100.0%)	14回/14回 (100.0%)
監査役 社外 独立	上田 純子	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。	12回/12回 (100.0%)	14回/14回 (100.0%)
監査役 社外 独立	柏木 勝広	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。	12回/12回 (100.0%)	14回/14回 (100.0%)

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

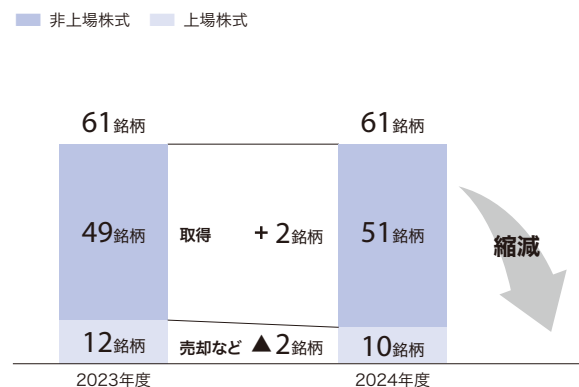
当社は、保有している政策保有株式について、株式保有がなければ、事業上の関係を維持・拡大できないのかという観点から保有意義の検証を行い、その内容、縮減実績および今後の縮減方針について、毎期の取締役会で検証しています。

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の維持・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12銘柄のうち3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 (2025年3月31日)	2024年度に株式数が 増加した銘柄	2024年度に株式数が 減少した銘柄
非上場株式	51銘柄 18,072百万円	2銘柄 256百万円	1銘柄 6百万円
上場株式	10銘柄 96,738百万円	—	3銘柄 3,839百万円

内部統制

基本的な考え方・方針

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、内部統制の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」などで活動方針の策定・展開を行っています。また、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。

推進体制

当社の監査部は、内部監査の独立性を確保するため、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へ報告するとともに、一層のガバナンス強化を目的として監督機能を担う取締役会・監査役会へも定期的に報告しています。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。

[推進体制は「コーポレートガバナンス体制」を参照ください。](#)

主な取り組み

「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、内部監査を実施しています。監査結果においては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の改善提案と、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を回し、内部統制が強化される状態を目指しています。

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（全社的内部統制、財務・債権債務、情報管理、労務・安全衛生・環境・品質の4つのパートで構成）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。（2024年度73社実施）

金商法に基づく監査

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評価監査を実施しています。対象会社は、当社および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、毎年、全社的内部統制、決算プロセス、売上・購買・在庫管理等の業務プロセス、IT統制におけるすべての業務に対する評価を実施しています。また、書面監査、インタビューによる対面監査を実施することにより、効果の向上を図っています。2025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月に提出しました。なお、監査法人からは当該評価が適正である旨の監査報告書が提出されています。

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

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。

そのために、「アイシングループサステナビリティ憲章」および「アイシングループ行動規範」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と腐敗防止方針、具体的に取り組むべき行動となるガイドラインを作成、展開しています。なお、腐敗防止方針に関しては、ステークホルダーからの要請・期待に応え、「アイシングループ腐敗防止方針」を「アイシングローバル贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」へ2025年5月に見直し、展開しています。

また、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。

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しています。さらに、個人と職場のコンプライアンスの意識を測る「倫理アンケート」や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。

[アイシングループ行動規範](#)

[アイシングループ独占禁止法遵守方針](#)

2024年度 独占禁止法違反件数

0件

[アイシングローバル贈収賄・腐敗行為防止ポリシー](#)

2024年度 腐敗防止法違反件数

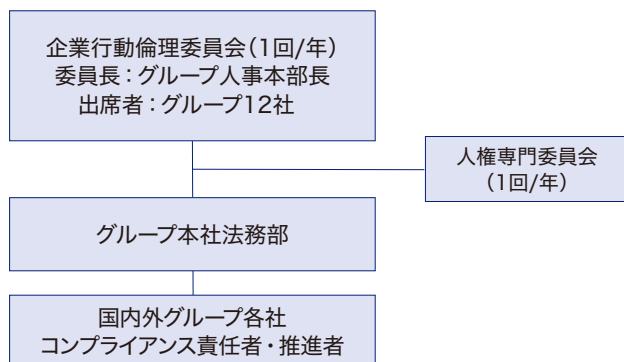
0件

推進体制

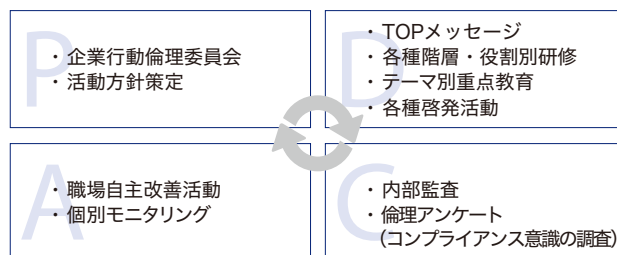
アイシンでは、コンプライアンスに関わる重要方針・体制を決める会議体として、グループ人事本部長を委員長とする「企業行動倫理委員会」を設置しています。グループ12社の社長、役員、監査役が出席して、法令遵守を含むコンプライアンスの活動状況および課題を確認するとともに、次年度の活動方針と実施事項を承認しています。

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



コンプライアンス活動のPDCA



戦略

アイシンでは「自然体でコンプライアンスが実践できている状態」にするために、毎年、企業行動倫理委員会にて、ビジネス環境の変化や、ステークホルダーからの要望などを踏まえ、コンプライアンスの重点領域を選定し（2025年度：インテグリティ、ハラスメント、適正取引、贈収賄・腐敗、独占禁止法）、マテリアリティKGIである重大法令違反・重大コンプライアンス違反0件を目指しています。特に、贈収賄・腐敗防止および独占禁止法については、2020年に方針・ガイドラインを制定してから5年が経過しているため、より理解を深め行動として定着するよう、継続的に働きかけています。また、倫理アンケートを通じて、コンプライアンス意識の高さ（KPIである、倫理アンケート肯定回答率）を測っています。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標(KGI)	目標(KPI)	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	重大法令違反、重大コンプライアンス違反がゼロの状態	倫理アンケート肯定回答率	90%

主な取り組み

重大法令違反、重大コンプライアンス違反ゼロに向けた取り組み

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・是正・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。経営層自ら現場に出向き、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、各職場では各種倫理アンケート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

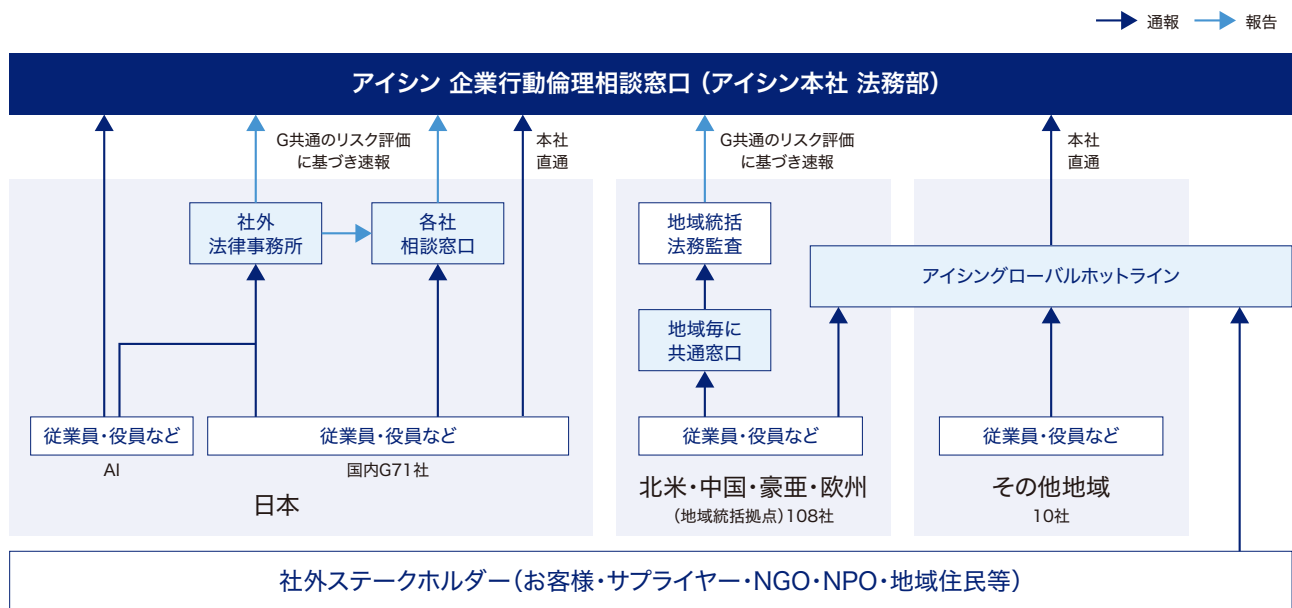
アイシンでは、コンプライアンスに関する通報・相談窓口を設け、国内外の役員、従業員、退職者、その家族、取引先、ならびに地域住民などのステークホルダーから、広く相談を受け付けています。対応時はプライバシー保護、相談者への不利益防止などへの配慮を徹底しながら、不正行為などの早期発見と是正に努めています。

通報・相談窓口は、内容に応じて使い分けができるように、各社相談窓口、弁護士が対応するグループ共通の社外法律事務所の窓口、グループ本社法務部が対応する「アイシン企業行動倫理相談窓口」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が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努めています。

[アイシングローバルホットライン](#)

内部通報制度の体制

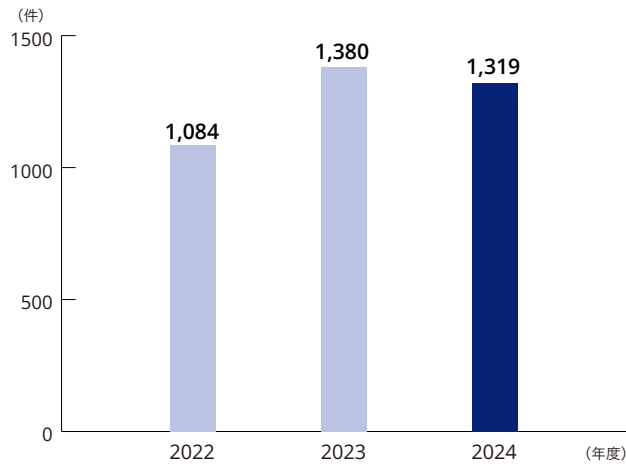
アイシングループにおける内部通報ルート



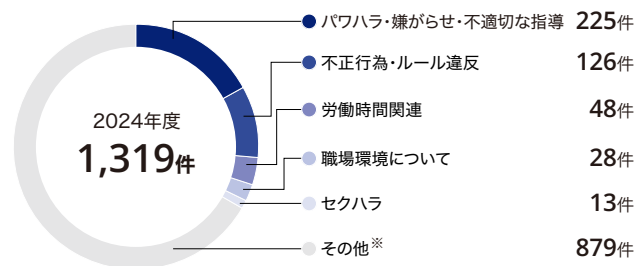
通報しやすいように複数のチャネルを設け、グローバルで声を吸い上げ

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。

倫理アンケート

アイシンでは毎年、国内外の全従業員（派遣社員、アイシンへの出向者、定年後再雇用、期間従業員等、グループ社員も含む）に対してコンプライアンスに関する共通の倫理アンケートを実施しており、2024年度の回答率は93.6%でした。コンプライアンス活動の浸透度や、潜在的なコンプライアンスリスクの有無、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グループ各社へフィードバックを行っています。また、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の改善の取り組みも行っています。

各種教育・啓発活動

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・啓発活動を行っています。2024年度は、国内外の従業員（派遣社員、アイシンへの出向者、定年後再雇用、期間従業員等、グループ社員も含む）の93.5%がコンプライアンスに関する教育または、啓発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ま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。

啓発活動については、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付けを図っています。また、2024年度は、トップメッセージを記載したポスターを海外拠点も含めて展開し、従業員の意識を高めています。

主な教育・啓発一覧

分類		研修名/ツール	主な内容	実施頻度
教育	階層別	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
		新任役員教育	役員の責任、重点テーマ	就任時
		人間力OMOIYARIコミュニケーション研修	役員、管理職として必要な人間力・コミュニケーション力	1回/年
		部長向けコンプライアンス研修	コンプライアンスの重要性・役割	1回/年
		CSRマネジメント研修 (新任管理者向け研修)	コンプライアンスの重要性	管理職 昇格時
		新任工長研修	コンプライアンスの重要性・役割	工長 就任時
		雇い入れ教育	コンプライアンス基礎・憲章・行動指針	入社時
	役割別	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
		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
		通報窓口担当者教育	調査方法、留意点	1回/年
	テーマ別	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
啓発	記事	経済安全保障情報	法規制、最新動向の展開	1回/月
		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	職場ディスカッションシート	テーマ別解説・留意点	1回/月

主なオンデマンド研修アイテム

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

その他の取り組み

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、公正かつ透明な事業活動を通して社会秩序に寄与することを目指しています。2020年に制定した「アイシングループ腐敗防止方針」および「アイシングループ腐敗防止ガイドライン」を一元化し、より具体的に示すことで実効性を高める目的で、「アイシングループ贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」として2025年5月に改訂しました。本ポリシーでは、贈収賄、汚職行為、ファシリテーションペイメント、利益相反、政治献金・寄付、ビジネスパートナーの選定、適正な経理処理と記録などについて明確化しています。

さらに、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・腐敗を防止する仕組みを運用しています。

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「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。

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

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車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。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。

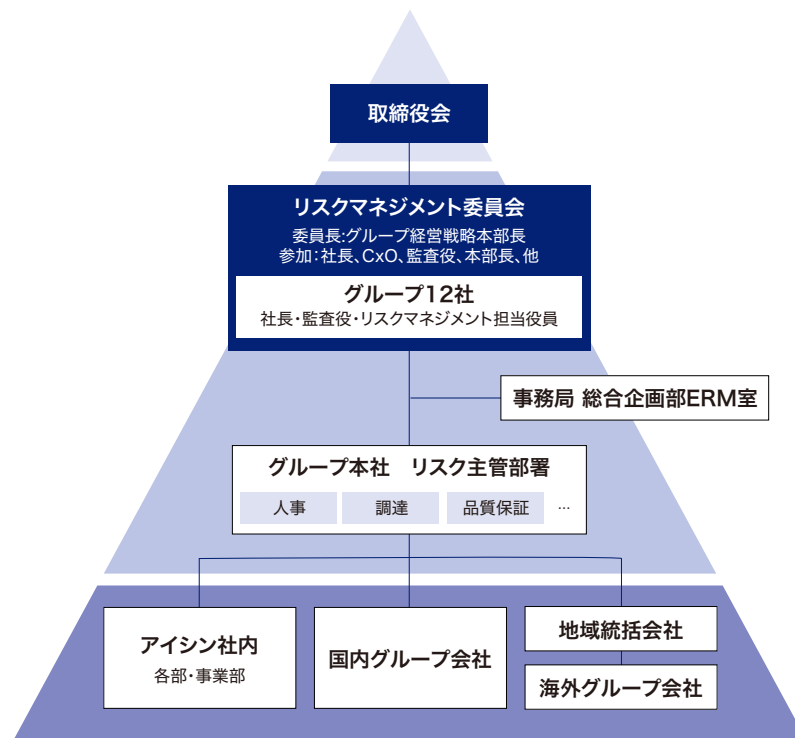
[アイシングループサステナビリティ憲章 10章. リスクマネジメントの徹底](#)

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12社^{※1}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。

さらに、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



※1 グループ12社：アイシンを除く2025年度時点のグループ12社（アイシン高丘、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、豊田ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン九州、シーヴィテック）

戦略

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^{※2}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、大規模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、持続的成長と安定を目指し、経営戦略に関するリスクを含めたリスクマネジメントプロセスを導入しています。事業の円滑な運営を阻害する「オペレーショナルリスク」と、中期的な経営戦略の遂行を阻害する「経営戦略リスク」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。

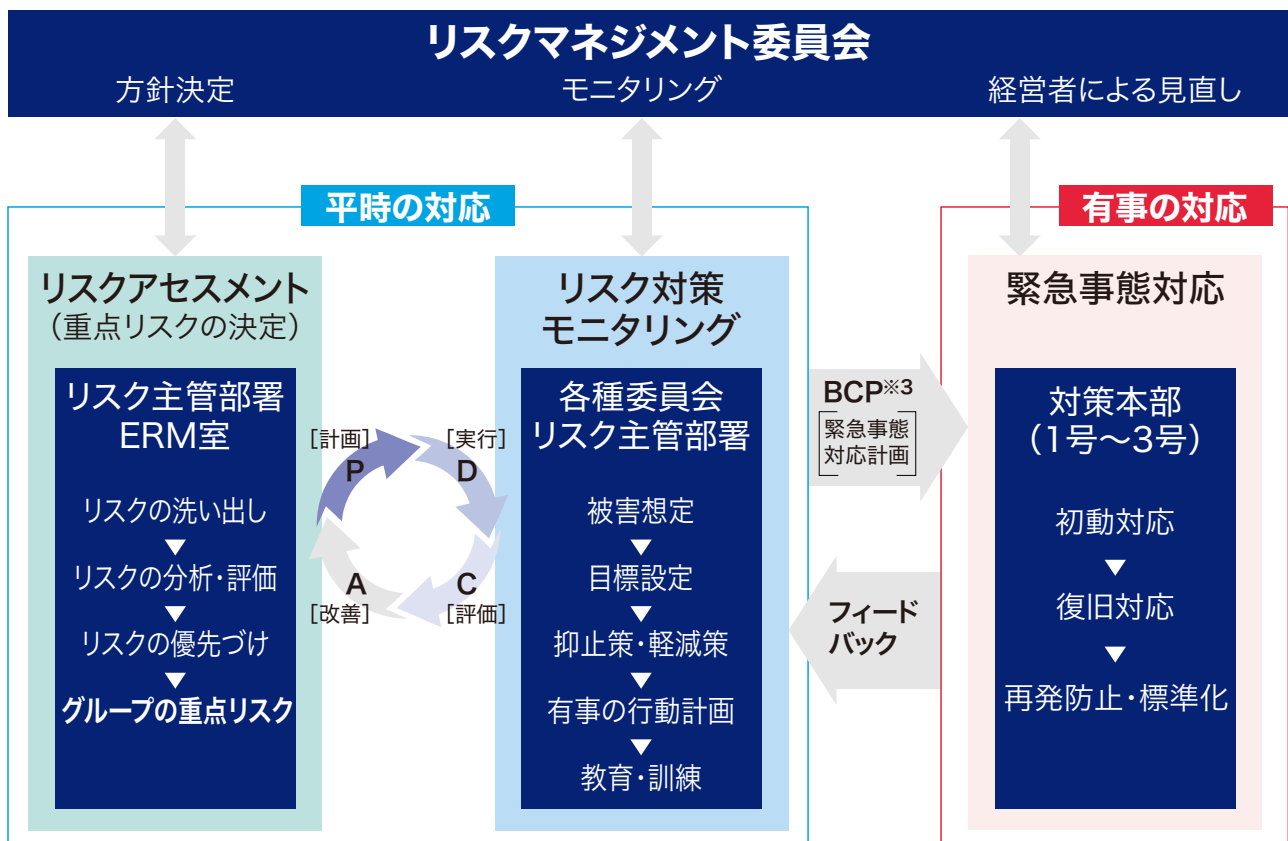
※2 ERM：Enterprise Risk Management

主な取り組み

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 ～PDCAサイクル～



※3 BCP：Business Continuity Planning

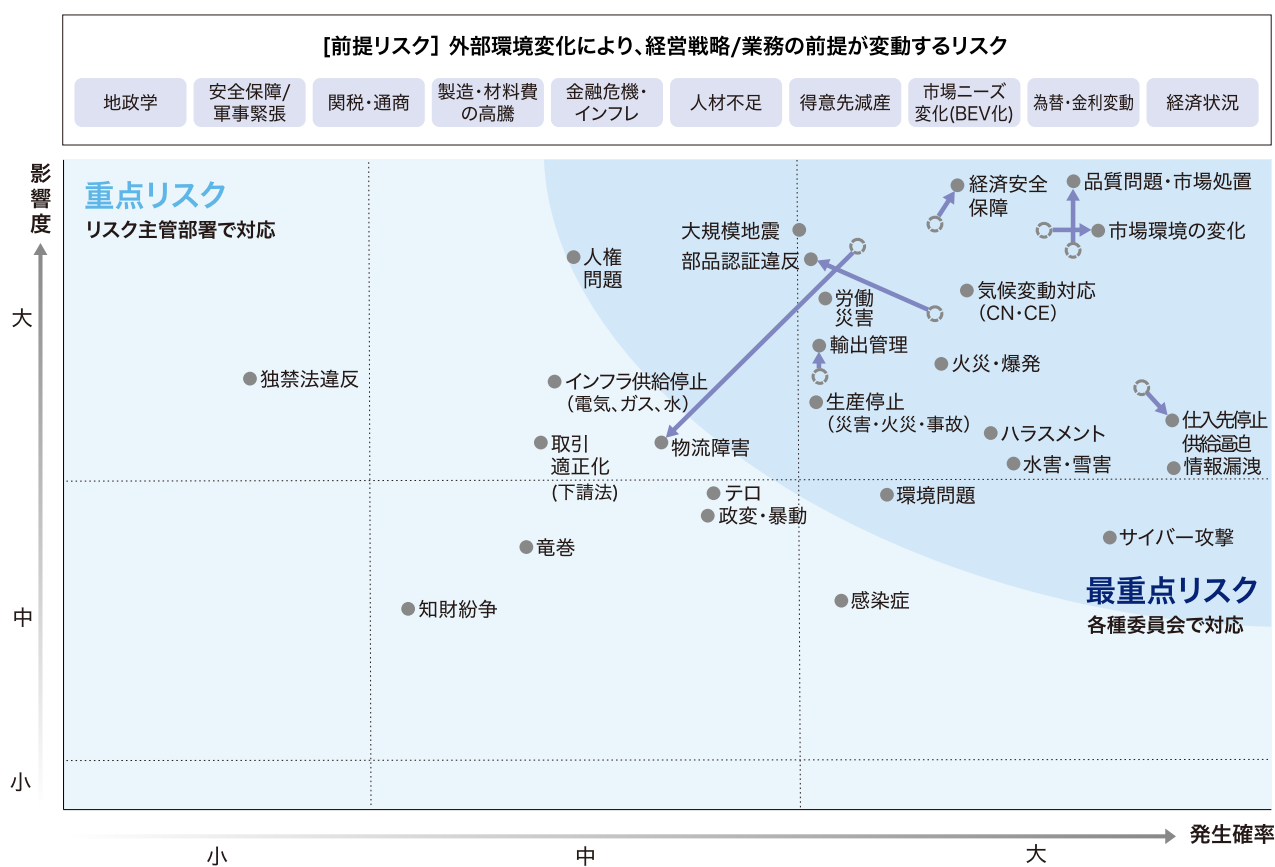
平時の対応

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、各リスクの主管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。併せて、リスクの発生頻度や傾向、影響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、外部の視点として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。

2025年度 アイシングループ重点リスク



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、各リスクの主管部署が未然防止・抑制・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。

予兆管理

会社運営に悪影響を及ぼす可能性のあるリスク発生の兆候をいち早く察知・回避するために予兆管理を行っています。リスクに対する閾値の設定と閾値超過時の「対応(部署・内容)」をあらかじめ手順化しています。

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、社長をはじめとする全役員・各リスクの主管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号対策本部は各リスクの主管部署が事務局となり対応にあたります。

対策本部では第一に人命と安全確保を行い、被害の最小化を図ります。

次に「地域復旧なくしてアイシンの生産復旧なし」の考え方のもと地域貢献に注力します。具体的には被災した地域の行政と連携し、不足している物資や救援物資の提供、被災地域の仕入先への物資支援等を実施しています。

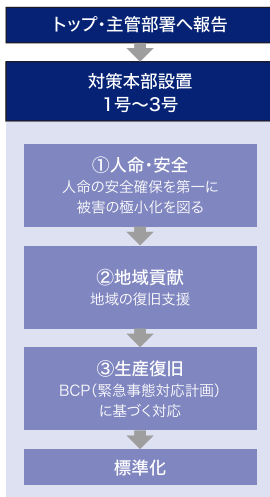
生産復旧対応では、被害状況によってあらかじめ決定した重要業務から優先的に復旧を行います。さらに、被害が深刻な場合は、代替業務や代替生産にシフトし事業を継続していきます。緊急事態に備え、各リスクの主管部署では計画的にリスク抑制・軽減策を実施し、有事の行動計画に沿った教育・訓練を実施しています。特に大きな被害が想定される大規模地震では、発生時の初動が被害最小化の鍵を握るため、トップを対策本部長とする「災害対策本部初動訓練」を定期的に実施しています。

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。



災害対策本部初動訓練の様子

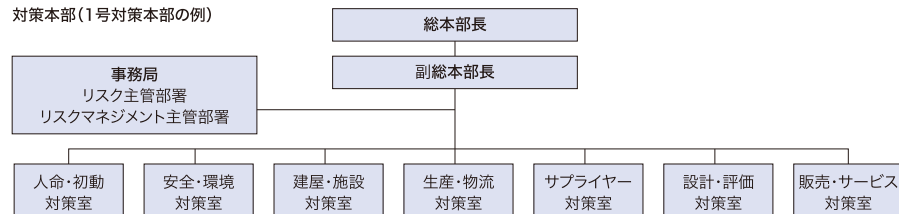
緊急事態発生時の対応



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	リスク主管部署の部長
事務局	リスク主管部署、 リスクマネジメント主管部署	リスク主管部署	リスク主管部署

対策本部(1号対策本部の例)



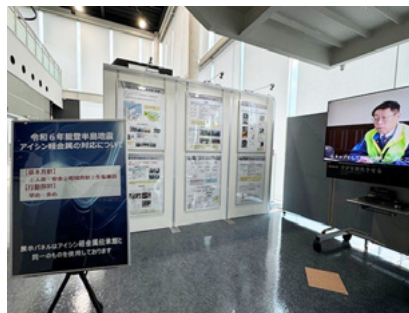
教育・啓蒙

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、役員含む管理職に対しては、「階層別リスクマネジメント研修」を開催し、全従業員に向けては「アイシングループリスクマネジメント報」を発行することで、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。



熊本地震学習ゾーン



能登半島地震学習ゾーン



アイシングループリスクマネジメント報

重点リスクへの取り組みと対応組織

2025年度の重点リスクへの取り組みについては、重点リスクと対応組織の表および対象ページを参照ください。
なお、これらのリスクに関して定期的に取締役会へ付議・報告をし、経営戦略の高度化に役立てています。

重点リスクと対応組織

		重点リスク	詳細記載ページ	対応組織	
最重点リスク	経営戦略 リスク	市場環境の変化	リスクマネジメント	経営会議、戦略機能 会議、執行会議にて 審議 専門組織による推進 (総合企画部、事業戦略 部、原価機能統括部/収 益企画部、CN・環境推 進センター、経済安全 保障室)	
		経済安全保障			
		気候変動対応(CN・CE)	環境		
	オペレーショ ナルリスク	サイバー攻撃	情報セキュリティ	専門組織による推進 (情報セキュリティ推 進部)	
		情報漏洩			
		環境問題	環境	各種委員会にて推進 (経済安全保障委員会、 環境委員会、CN・CE推 進会議、品質機能会議、 安全衛生委員会、企業 行動倫理委員会 - 人権 専門委員会、法規認証 委員会など)	
		品質問題・市場処置	品質		
		労働災害	安全衛生		
		火災・爆発			
		人権問題	人権		
		ハラスメント	コンプライアンス		人権
		輸出管理	リスクマネジメント		
		部品認証違反	品質		
		大規模地震	リスクマネジメント		リスクマネジメント 委員会下部組織 (災害対応・納入継続部 会)
		水害・雪害等			
		生産停止(災害・火災等)			
		仕入先操業停止	サプライチェーン		
		重点リスク	インフラ供給停止	リスクマネジメント	各リスクの主管部署 で対応
物流障害					
テロ、政変・暴動					
竜巻					
取引適正化	サプライチェーン				
独禁法違反	コンプライアンス				
知財紛争	知的財産				
感染症	健康経営				

市場環境の変化

アイシンは、グローバルでの事業拡大に向け、成長領域や需要の拡大が見込まれる事業への投資を行い、さらなる企業価値の向上に努めています。具体的には、電動化・知能化を成長領域と位置づけ、ヒト・モノ・カネのリソースシフトや従来の発想に囚われない戦略投資を行います。

そのような取り組みの中で、合併会社設立、パートナーへの出資や業務提携等のアライアンス締結時には経済安全保障に関するリスクや法的・規制リスク、財務的リスクなどが伴うため、従来の契約面を確認する「法務審議会」に加え、「アライアンス審議会」を新設し、起案部署以外の第三者視点でアライアンスに起因するリスクを評価した上で上程の可否を審議します。

また、アライアンス締結後においても社内にPMI^{※4}を担当する組織を設置し、目的の達成状況や、財務計画と実績の状況を定期的にモニタリングしています。

※4 PMI：Post Merger Integration

経済安全保障、輸出管理

アイシンが事業を展開している国または地域においては、事業運営に不利な影響を及ぼす法律・規制の改正や租税制度の変更、不利な政治的・経済的な要因の発生、テロ、戦争、疾病その他の要因による社会的または経済的な混乱などのリスクが内在しています。

国内グループ会社に加え、北中南米、欧州、中国、アセアン、インドを統括する各地域統括本部長が、グループに共通する経営上のリスクと国や地域によって異なるリスクの情報を共有することによって効果的な対策を推進し、グローバルな視点でリスクマネジメントを強化しています。グループ経営戦略本部に事業戦略部を設置し、地域ごとの事業課題認識と上記リスクを踏まえた事業戦略・地域戦略策定を一元的に行い、アイシンが事業展開する国または地域の、経済・政治・社会的状況に加えて、事業に関連する各国の環境関連規制、製品の安全性・品質関連規制、輸出入関連規制の情報をタイムリーに収集し、適時適切な対応を取っています。

また、近年の国家間の政治的、経済的、軍事的な緊張の高まりや急激な貿易政策変更に伴う関税や輸出入規制の変化を含む地政学・経済安全保障リスクの高まりに対しては、政策、法規制の変化等の動向をタイムリーに情報収集するとともに、全社横断的な会議体である「経済安全保障委員会」にて、安全保障貿易管理・機微技術管理を含めた経済安全保障上の必要な対応を検討・実施する体制を構築しています。

大規模地震、水害・雪害、竜巻

甚大な被害が想定される自然災害に対しては、「危機管理（リスクマネジメント）ガイド」や「学び・気づき」に基づき、グループ一体となってリスクの未然防止および被害最小化を推進しています。その成果として、2016年の熊本地震の教訓を活かした吊りものの落下対策や、停電時に備えた自家発電の配備などをグループ全体で取り組んだことにより、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、被害が抑えられ、納入への影響を回避できました。

一方、新たな課題として深刻な被害を受けた液状化に対して、地盤改良や地盤支持層までの杭を打設した構造とするなど適切な対策を定めアイシングループ共通のマニュアルに落とし込み、対策を実施しています。

併せて、課題である昨今の線状降水帯による想定を超えた降雨被害においても、引き続きグループを上げて対策に取り組んでいます。

物流障害

国内においては、慢性的なドライバー不足に対して、サプライヤー・輸送業者へ寄り添い、ルートの最適化による運行時間の短縮、出荷・受け入れ場の環境整備および作業効率化による荷役時間の短縮を図ることで、トラック乗務員の労働時間を短縮し、物流障害リスクの発生確率と影響度を低減させることができました。

また、気象情報から雪害などのリスクの予兆をつかみ、トラック便の前だしや代替輸送ルートを事前に検討することで、リスク回避につなげています。将来に向け、グループ共同輸送拡大、荷役作業の内製化や自動化によるさらなる負荷低減に取り組んでいきます。

海外向けの海上輸送においては、軍事緊張による輸送ルートの迂回、アメリカ輸入関税の影響による各国からの輸血量縮小に伴う船便の減少など、世界的な物流の混乱が発生する可能性があります。その結果、計画していた船便のキャンセルや運行スケジュールの遅延リスクが懸念されています。アイシンでは、遅延による部品欠品を防ぐために代替ルートの設定、陸揚げ港の変更、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、各地での紛争やテロ事件など、世界規模で治安リスクが悪化しています。

アイシンでは、出向・出張で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で教育を行い、未然防止・警戒意識を高めています。また、専門家にも相談しながら、平時・有事の対応手順書を策定するとともに、グループ関係者でシミュレーション訓練を行って、連絡体制や初動対応事項の確認などを行っています。さらに、治安悪化に伴って退避が必要となる事態にも備えるため、国外退避マニュアルを策定し、危機段階に応じた対応事項の整理や社内関係者間での認識合わせを進めています。

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、アルミ保持炉の固着など、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、2024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。

現在は、実際の停電を想定した発電機の使用など手順に従った訓練を定期的に行い、有事に備えています。

情報セキュリティ

基本的な考え方・方針

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、新たな価値が生み出されています。一方で、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な課題の一つと捉えています。さらに、近年急速に進化するAI関連技術の活用に伴う知的財産権の侵害など、新たな取り組みに対するリスクにも対応する必要があります。

そこで、アイシンでは「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」を定め、組織的かつ継続的な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](#)

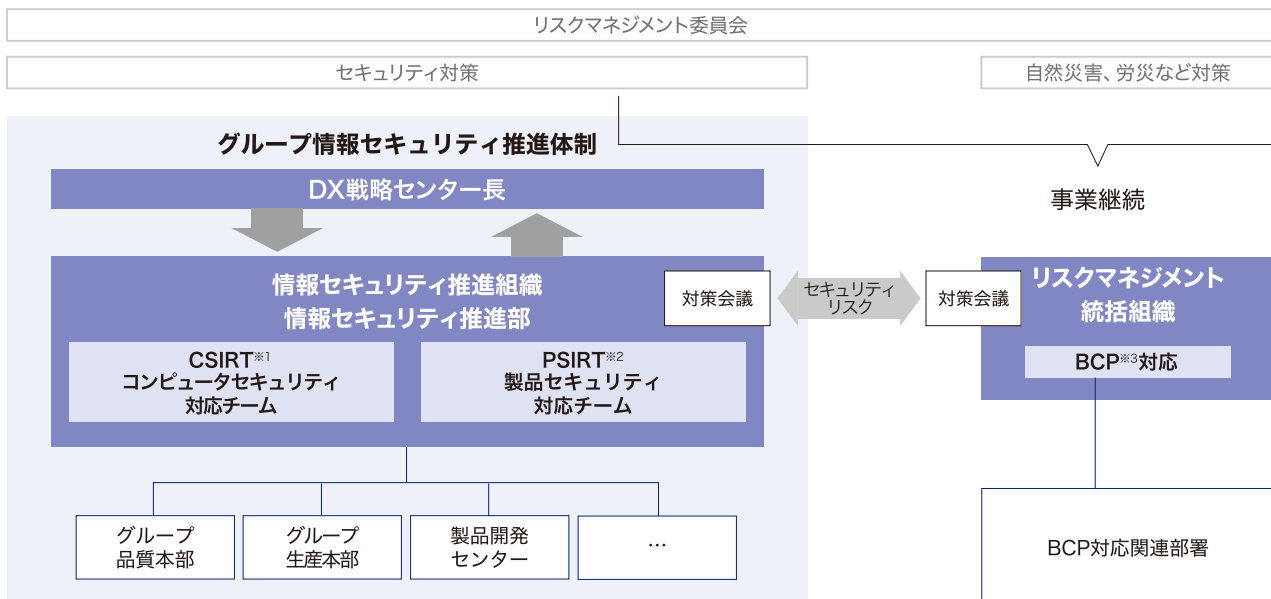
[個人情報保護基本方針](#)

推進体制

DX戦略センター長は、情報セキュリティ対策と個人情報保護の実施・運用に関する責任と権限を持ち、経営戦略に沿った情報戦略やIT投資計画を策定し、情報セキュリティを推進する役割を担っています。DX戦略センター長のもと、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、グループ全体でサイバー攻撃や内部不正などのリスクに迅速に対応できる体制を構築しています。

情報セキュリティの方針や対策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を共有しています。これにより、セキュリティ水準の向上と確実な対策の実施を図っています。

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

戦略

お客様や取引先からお預かりした情報や、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。

主な取り組み

情報セキュリティ対策

「体制」・「対策」・「教育」を活動の3本柱としています。セキュリティ対策をグループ本社に集約し、グローバルで漏れなく実施することにより、巧妙かつ高度化しているサイバー攻撃、内部情報漏洩などのセキュリティ脅威、各国で制定されるセキュリティ関連法への対応を強化していきます。

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て調査・分析・対策を行い、迅速な事業継続につなげていきます。

II 体制

- ・ 専門チームによる24時間/365日の監視体制を整備し、グループ全体のセキュリティ脅威へ対応しています。
- ・ 国際規格ISO27001^{※4}やTISAX^{※5}制度、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世界標準の「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実施しています。

※4 ISO27001：情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格。2022年4月時点で6部署が認証を取得。

※5 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。2025年4月時点で国内外合わせて10拠点が認証を取得。

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

対策

- ・外部専門家のサポートを得ながら、最新のセキュリティ技術対策をグループ全体で導入し、巧妙かつ高度化するサイバー攻撃、内部情報漏洩などのセキュリティ脅威への対応を実施しています。
- ・法規対象車両の拡大を見据え、PSIRTを中心とした脅威監視体制を整備しています。日米のAUTO-ISAC^{※6}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とともに、ISO21434^{※7}へ対応し、車両製品のセキュリティ対策に取り組んでいます。

※6 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

※7 ISO21434：自動車のサイバーセキュリティ対策に関する国際標準規格

教育

セキュリティレベルの向上は、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。そこで階層別研修や海外赴任などのイベント時の教育、不審メールへの対応訓練、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、教育受講後の理解度テストの実施や、各国の従業員から情報セキュリティ標語を募集し、グループ全体へ発信している「サイバーセキュリティニュース」で公開するなど、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)や社内報配付(1回/月)を通じた、啓発活動実施

個人情報保護対策

個人情報保護対策では、GDPR^{※8}をはじめとした各国法への対応が重要です。DX戦略の加速化には、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^{※9}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。また、個人情報の漏洩や開示などの請求があった場合は、各国法に則り、速やかに対応する体制を整えています。なお、2024年度は、個人情報等の重大な紛失・漏洩事案はありませんでした。

※8 GDPR：General Data Protection Regulation／EU一般データ保護規則

※9 SCC契約：Standard Contractual Clause／標準契約条項

社外からの評価



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan SectorRelative Index



S&P/JPXカーボン・エフィシエント 指数



SOMPOサステナビリティ・ インデックス



CDP

2024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」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

グリーンプロジェクトに関して積極的に取り組み、環境・社会に優れたインパクトを与えた企業を表彰する第6回環境サステナブル企業部門で環境大臣賞である銀賞を初受賞しました。第4回、第5回は銅賞受賞しています



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



日本ビオトープ大賞

2017年にビオトープ大賞を受賞



環境賞

花王株式会社と共同開発した「常温防錆洗浄剤」が高く評価され、第52回「環境賞」で「環境大臣賞」を受賞しました



DX銘柄2025

2024年より2年連続で選定されました



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2025 ホワイト500

2017年から9年連続認定
健康経営優良法人2025 (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年度から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



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)



TABLE FOR TWO

TABLE FOR TWOより、当社の2024年の支援に対して、「プラチナパートナー」として認定いただき、感謝状を受領いたしました(12年連続)

参画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



Circular Core

2024年より参加



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議会
(JH2A)

2020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

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	49.7%
国内グループ51社	64.1%
連結	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51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ティング、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、FTテクノ、イムラ・ジャパン、シーヴェイテック、シーヴェイテック北海道、シーヴェイテック九州、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、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 51社

資源投入量と排出量(2024年度)

INPUT(資源投入量)

エネルギー(グローバル)

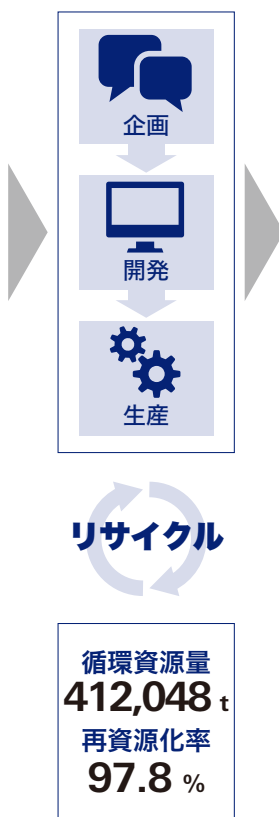
直接的エネルギー投入量 計	8,601,860 GJ
(内訳)	
石炭製品(無煙炭・コークスなど)	1,188,576 GJ
天然ガス	6,133,735 GJ
石油製品(ガソリン、軽油、LPG など)	1,279,549 GJ
間接的エネルギー投入量 計	41,055,174 GJ
(内訳)	
購入電力量	37,649,623 GJ
太陽光・風力発電量	3,405,552 GJ

物質の投入原材料(国内グループ)

投入原材料 計	1,527,092 t
(内訳)	
金属、樹脂等(購入材料)	1,523,521 t
化学物質(PRTR※1届出対象物質取扱量)	3,571 t

水資源投入量(グローバル)

総投入量	13,126,934 m ³
(内訳)	
工業用水	3,168,517 m ³
上水道	7,457,756 m ³
地下水	2,500,661 m ³



OUTPUT(排出量)

温室効果ガス(グローバル)

〈生産〉	
総排出量	2,157,587 t-CO ₂
(内訳)	
CO ₂ (二酸化炭素)	2,155,307 t-CO ₂
SF ₆ (六ふっ化硫黄)※2	2,280 t-CO ₂

廃棄物(国内グループ)

廃棄物等総排出量	423,209 t
産業廃棄物総排出量	140,980 t
廃棄物最終処分量	2,112 t
(直接埋立廃棄物)	

化学物質(国内グループ)

PRTR排出量	417 t
---------	-------

総排水量(国内グループ)

公共用水域	5,934,957 m ³
-------	--------------------------

※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 PSF₆ (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。

温室効果ガス(連結)

温室効果ガス排出量

II 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

【2019～2024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、2024年:R5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：CO₂Emissions from Fuel Combustionに基づく排出係数
(2019・2020：IEA2017,2019edition、2021：IEA2019,2021edition、2022：IEA2020,2022edition、
2023：IEA2021,2023edition、2024：IEA2022,2024edition)

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

(t-CO₂e)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
26,016,371	24,515,960	25,530,744	24,088,622	25,224,731	23,596,868

生産CO₂排出量(t-CO₂e)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	630,904	577,100	602,011	533,137	525,133	491,009
Scope2	2,080,878	1,907,664	1,963,240	1,745,595	1,755,040	1,657,897
合計	2,711,782	2,484,764	2,565,251	2,278,732	2,280,173	2,148,906

サプライチェーン排出量 (Scope3)

(t-CO₂e)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	11,022,068
2.資本財	999,649	654,409	752,442	761,807	791,314	769,659
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	328,008
4.輸送、配送(上流)	578,235	525,970	608,026	669,230	689,386	554,313
5.事業から出る廃棄物	73,710	70,085	54,752	53,040	58,472	55,266
6.出張	19,218	9,348	11,552	13,814	16,149	17,735
7.雇用者の通勤	60,852	40,701	37,080	32,963	36,868	51,288
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	192,164

(t-CO₂e)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
10.販売した製品の加工	488,317	505,268	492,297	517,713	379,242	311,603
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	7,967,008
12.販売した製品の廃棄	29,414	28,068	29,558	29,261	29,789	21,936
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	95,071
合計	23,237,179	21,963,602	22,892,795	21,741,694	22,873,825	21,386,118

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℃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1、11の排出原単位の削減目標についてWell Below2℃基準も合致するとの承認も受けました。

基準年度(2019年度)に対する削減率(%)

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1、2	8.2	5.1	15.6	15.4	20.5
Scope3(カテゴリ1、11)	4.0	0.1	6.2	0.0	6.1

環境マネジメント

ISO14001認証取得会社数/取得率

(社)

	アイシン
項目	2024年度
生産会社数 [※]	128
取得会社数 [※]	115
取得会社の割合(%)	90

※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

(件)

	アイシン				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法規制、協定値超過	1 ^{※1}	0	0	0	0
環境事故	0	1 ^{※2}	0	0	1 ^{※14}

	国内外グループ会社				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法規制、協定値超過	2 ^{※1,※3}	2 ^{※4,※5}	1 ^{※7}	3 ^{※8,※9,※10}	1 ^{※15}
環境事故	0	2 ^{※2,※6}	0	3 ^{※11,※12,※13}	2 ^{※16,※17}

※1 アイシン(ダイオキシン類基準値超過)

※2 アイシン(ATF流出)

※3 アイシン瑞浪(BOD基準値超過)

※4 シロキ工業(亜鉛協定値超過)

※5 安慶雅徳帝伯活塞(COD基準値超過)

※6 光南工業(軽油流出)

※7 愛知技研(BOD基準値超過)

※8 広州白木汽车零部件(リン基準値超過)

※9 アイシン九州キャスティング(NOx 基準値超過)

※10 アイシンシロキ(ノルマルヘキサン抽出物質 基準値超過)

※11 アイシンシロキ(重油流出)

※12 アイシン・オートパーツタイランド(含油排水流出)

※13 アイシン・メタルテック(ボンデ排水流出)

※14 アイシン(生活系污水オーバーフローによる敷地外流出)

※15 アイシン福井(生活系排水BOD協定値超過)

※16 アイシン化工(pH超過雨水の敷地外流出)

※17 ADVICS Manufacturing Mexico(酸性廃液の敷地外流出)

環境監査(環境管理部署主催)

	アイシン				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施事業所数(箇所)	20	37	37	37	38
改善指摘事項の数(件)	5	2	0	3	0
内部監査員数(人)	478	1,385	1,132	1,412	1,508
監査員教育の回数(回)	4	4	11	10	11

	国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施事業所数(箇所)	140	158	146	169	139
改善指摘事項の数(件)	390	418	313	369	269
内部監査員数(人)	3,018	3,265	3,034	3,510	3,799
監査員教育の回数(回)	29	28	34	42	52

環境教育受講人数

(人)

	アイシン				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境管理部署向け教育	1,640	3,029	8,861	3,295	6,364
一般部署向け教育	14,140	27,590	26,924	25,891	32,764

	国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境管理部署向け教育	2,024	3,518	9,379	3,718	6,708
一般部署向け教育	18,968	30,976	33,263	32,441	40,752

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。

直接的エネルギー投入量

(GJ)

		アイシン				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接的エネルギー投入量 計		1,290,631	2,864,497	2,227,960	1,785,945	1,603,095
種類別内訳	石炭製品 (無煙炭・コークス等)	0	0	0	0	0
	天然ガス	1,255,106	2,581,144	1,959,485	1,510,318	1,357,251
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPG 等)	35,525	283,353	268,475	275,627	245,844

		連結(生産)				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接的エネルギー投入量 計		10,078,315	11,106,260	9,703,351	9,328,561	8,601,860
種類別内訳	石炭製品 (無煙炭・コークス等)	1,296,850	1,387,412	1,166,380	1,307,785	1,188,576
	天然ガス	7,347,497	8,230,803	7,154,206	6,694,162	6,133,735
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPG 等)	1,433,969	1,488,045	1,382,765	1,326,614	1,279,549

間接的エネルギー投入量

(GJ)

		アイシン				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
間接的エネルギー投入量 計		2,881,804	9,274,112	8,822,730	9,274,464	8,513,732
種類別内訳	購入電力量	2,870,299	9,250,979	8,078,720	7,888,115	7,378,367
	購入電力量比率(%)	99.6	99.8	91.6	85.1	86.7
	太陽光・風力発電量	11,505	23,133	744,010	1,386,349	1,135,364
	再生エネルギー率(%)	0.4	0.2	8.4	14.9	13.3

		連結(生産)				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
間接的エネルギー投入量 計		39,551,740	44,185,247	43,245,844	43,103,590	41,055,174
種類別内訳	購入電力量	39,541,385	43,739,819	41,249,237	39,764,810	37,649,623
	購入電力量比率(%)	100.0	99.0	95.4	92.3	91.7
	太陽光・風力発電量	10,355	445,428	1,996,607	3,338,780	3,405,552
	再生エネルギー率(%)	0.0	1.0	4.6	7.7	8.3

化学物質

(t)

	アイシン				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR排出量	227	391	239	204	206

	国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR排出量	405	537	343	358	417

投入原材料

(t)

		アイシン				
	項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
投入原材料 計		774,565	798,729	741,301	924,037	858,981
種類別内訳	金属、樹脂等 (購入材料)	774,338	798,338	741,075	923,686	858,655
	化学物質 (PRTR届出対象物質 取扱量)	227	391	226	351	326

		国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
	項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
投入原材料 計		1,538,268	1,504,520	1,424,355	1,605,489	1,527,092
種類別内訳	金属、樹脂等 (購入材料)	1,536,897	1,503,174	1,423,623	1,601,733	1,523,521
	化学物質 (PRTR届出対象物質 取扱量)	1,372	1,346	733	3,756	3,571

廃棄物・再資源化

単位：t

		アイシン					
項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物・有価物	総排出量	51,231	47,881	128,004	127,454	121,935	112,270
	循環資源 (リサイクル)量	50,977	47,555	127,584	126,912	119,412	110,213
	再資源化率(%)	99.5	99.3	99.7	99.6	97.9	98.2
	最終処分量	0.0	0.0	15.3	0.2	0.4	0.5
産業廃棄物	総排出量	3,381	2,910	9,940	9,303	9,191	8,273
	循環資源 (リサイクル)量	3,127	2,584	9,521	8,762	6,668	6,216
	再資源化率(%)	92.5	88.8	95.8	94.2	72.5	75.1
	最終処分量	0.0	0.0	15.3	0.2	0.4	0.5

		国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)					
項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物・有価物	総排出量	388,537	309,854	444,466	417,436	483,885	423,209
	循環資源 (リサイクル)量	382,370	305,700	433,710	408,810	472,496	415,085
	再資源化率(%)	98.4	98.7	97.6	97.9	97.6	98.1
	最終処分量	3,714.6	3,064.9	2,663.3	2,322.9	3,039.6	2,111.9
産業廃棄物	総排出量	126,287	153,976	160,314	144,912	163,520	140,980
	循環資源 (リサイクル)量	120,119	128,606	149,557	136,286	152,132	132,856
	再資源化率(%)	95.1	83.5	93.3	94.0	93.0	94.2
	最終処分量	3,714.6	3,064.9	2,663.3	2,322.9	3,039.6	2,111.9

水

水資源投入量

(m³)

		アイシン				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総投入量 計		2,352,425	3,759,825	3,179,841	3,337,982	2,956,178
種類別内訳	上水道	458,510	863,809	634,353	597,423	587,941
	工業用水	1,802,141	2,350,054	1,944,084	1,938,072	1,786,936
	地下水	91,774	545,962	601,404	802,487	581,301

		連結				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総投入量 計		14,905,571	15,050,599	14,015,795	14,119,698	13,126,934
種類別内訳	上水道	3,802,892	3,770,163	3,460,834	3,405,758	3,168,517
	工業用水	8,263,611	8,610,289	7,937,978	8,009,387	7,457,756
	地下水	2,839,068	2,670,147	2,616,984	2,704,552	2,500,661

総排水量

(m³)

		アイシン				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
公共用水域		2,348,615	3,353,633	2,941,031	2,848,780	2,341,248

		国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
公共用水域		7,807,464	7,208,541	6,579,416	6,544,203	5,934,957

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

(t-CO₂)

	アイシン				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総投入量 計	12,541	26,909	26,483	26,143	26,054

	国内グループ会社51社 (2020年度は52社、2021年度は50社、 2022年度は56社、2023年度は52社)				
項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総投入量 計	84,569	89,691	86,823	86,077	84,075

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-ジクロロプロペン、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）

「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）未満は除外

[刈谷地区](#) [半田地区](#) [安城工場](#) [新川工場](#) [新豊工場](#) [小川工場](#) [西尾地区](#) [衣浦工場](#) [安城地区](#)
[岡崎地区](#) [岡崎東工場](#) [蒲郡工場](#) [吉良工場](#) [城山工場](#) [田原工場](#)

刈谷地区

水質(試作工場・技術開発研究所)

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	7.4	8
COD	25{20}	20	1.7	2.6	4.1
BOD	25{20}	20	ND	1.4	5.3
SS	30{20}	20	ND	0.3	1
油分	5	2	ND	0.2	0.5
大腸菌	3000	1000	ND	15	110
全窒素(N)	120{60}	15	3.2	6.3	8.1
全リン(P)	16{8}	1	ND	0.02	0.04
鉄(Fe)	5	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	ND	ND
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	0.1	0.1
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
	冷温水発生機	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
	冷温水発生機	1.75	1.4	< 0.008
NOx	ボイラー	—	150	30
	ガス機関	200	180	170
	冷温水発生機	150	120	29

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	6.7	7.2	8.0
COD	15	10	1.0	3.2	4.7
BOD	15	10	0.7	2.0	5.0
SS	15	10	ND	0.3	1.2
油分	2	2	ND	0.2	0.3
大腸菌	3000	1000	7	117	560
全窒素(N)	120{60}	15	2.0	3.5	4.6
全リン(P)	16{8}	2	0.01	0.05	0.12
鉄(Fe)	3	3	ND	0.1	0.2
マンガン(Mn)	3	3	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.04	0.07
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	ボイラー	0.1	0.08	< 0.002
	冷温水発生機	0.1	0.08	< 0.003
SOx	ボイラー	1.75	1.5	< 0.005
	冷温水発生機	1.75	1.5	< 0.2
NOx	ボイラー	150	120	39
	冷温水発生機	150	120	23

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	2,000	0	0	0	0

安城工場(榎前)

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	6.9	7.7	8.1
COD	25{20}	10	ND	3.5	5.4
BOD	25{20}	10	ND	0.7	2
SS	30{20}	10	ND	0.2	0.7
油分	2	1.6	ND	0.2	0.4
大腸菌	-	300	ND	3	10
全窒素(N)	25	10	1.1	3.4	5.6
全リン(P)	2	1	ND	0.09	0.20
鉄(Fe)	-	3	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	-	3	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	-	1	0.08	0.26	0.6
銅(Cu)	-	3	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

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	3,600	0	0	0	0

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	6.9	7.5	8.0
COD	—	20	ND	0.4	0.7
BOD	—	20	ND	0.6	1.2
SS	—	20	ND	0.2	1.3
油分	—	3	ND	0.2	0.3
大腸菌	—	1000	ND	1	1
全窒素(N)	—	30	0.3	0.5	0.8
全リン(P)	—	3	ND	0.01	0.01
鉄(Fe)	—	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	—	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	—	1	ND	0.04	0.10
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	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				
COD					
BOD					
SS					
油分					
大腸菌					
全窒素(N)					
全リン(P)					
鉄(Fe)					
マンガン(Mn)					
亜鉛(Zn)					
銅(Cu)					
1,4-ジオキサン					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

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	0.2	0.16	0.0031
	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	< 0.02
	乾燥炉	9	7	< 0.2
NOx	ボイラー	—	150	36
	ガス浸炭炉	200	160	10
	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
アジピン酸ジ-2-エチルヘキシル	1,800	0	0	0	0
ジエタノールアミン	1,400	0	0	0	270
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	15,000	0	0	0	15,000

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	6.9	7.6	8
COD	25{20}	10	ND	0.9	1.6
BOD	10	10	ND	0.6	1.3
SS	10	10	ND	0.2	0.6
油分	2	2	ND	0.2	0.2
大腸菌	300	300	ND	16	75
全窒素(N)	120{60}	30	2.3	6.5	9.3
全リン(P)	16{8}	3	0.07	0.31	0.51
鉄(Fe)	2	2	ND	0.1	0.2
マンガン(Mn)	2	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.05	0.10
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	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	0.2	0.16	< 0.002
	付着油処理	0.3	0.24	0.0023
SOx	ボイラー	3	2.4	< 0.008
	加熱炉	3	2.4	< 0.02
	付着油処理	3	2.4	< 0.02
NOx	ボイラー	150	120	30
	加熱炉	180	144	35
	付着油処理	—	160	15

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	2,300
ニッケル化合物	11,000	0	0.1	0	660
ホウ素化合物	4,100	0	0	0	4,100
ジエタノールアミン	1,200	0	0	0	0
シクロヘキサン	1,100	1,100	0.0	0	0
ヘプタン	2,400	2,400	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	3,500	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	7.0	7.6
COD	10	10	1.0	2.1	2.8
BOD	10	10	ND	0.9	2.6
SS	10	10	ND	0.2	0.9
油分	2{1}	2	ND	0.2	0.5
大腸菌	300	300	ND	10	35
全窒素(N)	10	10	1.2	1.9	2.5
全リン(P)	1	1	ND	0.02	0.03
鉄(Fe)	3	3	ND	0.1	0.2
マンガン(Mn)	3	3	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	1	ND	0.03	0.08
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
	溶解炉	0.2	0.16	0.078
	加熱炉	0.2	0.16	< 0.002
	廃棄物焼却炉	0.05	0.04	< 0.003
	溶解炉(条例)	0.4	0.32	0.035
	加熱炉(条例)	0.4	0.32	< 0.002
SOx	ボイラー	3	3	< 0.07
	溶解炉	3	3	< 0.4
	加熱炉	3	3	< 0.02
	廃棄物焼却炉	3	3	0.88
	溶解炉(条例)	3	3	< 0.05
	加熱炉(条例)	3	3	< 0.02
NOx	ボイラー	—	150	48
	溶解炉	180	140	66
	加熱炉	180	140	43
	廃棄物焼却炉	150	120	74
	溶解炉(条例)	—	140	41
	加熱炉(条例)	—	140	25
HCl	廃棄物焼却炉	150	120	54
全水銀	廃棄物焼却炉	50	40	2.1

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
ニッケル	2,100	0	3.5	0	650
ジエタノールアミン	1,800	0	0	0	0
ジエチレングリコール モノブチルエーテル	1,200	0	0	0	0
水銀	—	0.1	0	0	0
ダイオキシン	—	140	—	—	0

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	6.9	7.0	7.3
COD	40{30}	10	1.3	2.5	3.5
BOD	20{15}	10	ND	1.0	5.4
SS	25{20}	10	ND	0.2	0.3
油分	10	5	ND	ND	ND
大腸菌	3000	300	ND	1	1
全窒素(N)	120{60}	20	4.9	6.7	10
全リン(P)	16{8}	1	0.03	0.10	0.16
鉄(Fe)	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				
亜鉛(Zn)					
銅(Cu)					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

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	—	0.04	< 0.003
SOx		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
インジウム	5,900	0	0	0	0
エチルベンゼン	12,000	6,000	0	0	0
キシレン	12,000	6,500	0	0	0
トルエン	33,000	6,700	0	0	0
メチレンビス (4,1-フェニレン) =ジイソシアネート	1,000	0	0	0	0
トリメチルベンゼン	9,900	9,900	0	0	0
メチルイソブチルケトン	2,000	2,000	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	0.6	1.7
BOD	10	9	ND	3.3	5.0
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	200	180	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.4	1.0	3.9
全リン(P)	1	0.9	0.10	0.19	0.45
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	0.04
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	0.003
	冷温水発生機	0.1	0.08	< 0.005
	加熱炉	0.2	0.16	< 0.002
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	36
	加熱炉	180	115	< 38

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	1,500	0.1	0	0	0
キシレン	6,100	0.3	0	0	0
N,N-ジシクロヘキシルアミン	3,700	0	0	0	3,700
トルエン	23,000	3.6	0	0	0
ヘキサン	1,600	1.8	0	0	0
ベンゼン	720	0.4	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。)	25,000	0	0	0	25,000
ジエタノールアミン	5,400	0	0	0	5,400
トリメチルベンゼン	6,600	0.1	0	0	0
ヘプタン	4,500	4,200	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	11,000	0	0	0	11,000

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	7.5	7.8	8.0
COD	10	9	ND	0.3	1.3
BOD	10	9	1.9	3.5	5
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	0.4	1.0	3.2
全リン(P)	1	0.9	0.13	0.30	0.41
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	0.02	0.05
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
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	0.08	< 0.002
	加熱炉	0.1	0.08	< 0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.83	—
	加熱炉	7.59	6.83	< 0.04
NOx	ボイラー	—	—	—
	加熱炉	130	117	110

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	1,700	0	0	0	1,700
ジェタノールアミン	2,100	0	0	0	2,100
トリイソプロパノールアミン	3,300	0	0	0	3,300
ヘプタン	13,000	13,000	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	1,300	0	0	0	1,300

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	7.1	7.4	7.8
COD	10	9	1.9	3.6	4.9
BOD	10	9	ND	0.3	1.5
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	0.6	1.3	2.2
全リン(P)	1	0.9	ND	0.03	0.16
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	0.03	0.04	0.06
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
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	0.08	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	< 0.06
NOx	ボイラー	—	—	—
	加熱炉	150	135	130

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	2,100	0	0	0	2,100
スチレン	5,500	4,100	0	0	1,400
ジエタノールアミン	2,500	0	0	0	2,500
ヘプタン	17,000	17,000	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	1,600	0	0	0	1,600

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	7.2	7.9
COD	-	-	0.6	2.0	8.6
BOD	25{20}	22.5{18}	ND	0.7	3.9
SS	30{20}	27{18}	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	3000	2700	ND	0.88	44
全窒素(N)	120{60}	108{54}	1	3.1	7.4
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	ND	0.02	0.07
鉄(Fe)	10	9	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	9	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1.8	0.02	0.06	0.08
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	ボイラー	0.3	0.24	< 0.002
	冷温水発生機	0.3	0.24	0.003
SOx	ボイラー	7.59	6.83	—
	冷温水発生機	7.59	6.83	—
NOx	ボイラー	—	—	—
	冷温水発生機	144	130	69

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	3,700	0	0	0	0
トリイソプロパノールアミン	1,100	0	0	0	1,100

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	7.2	7.5	7.9
COD	10	9	ND	1.3	3.5
BOD	10	9	ND	0.3	1.7
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	2.3	3.3
全リン(P)	1	0.9	0.01	0.04	0.16
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	0.04	0.05	0.06
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	—	—	0.0084
SOx		3	2.4	0.061
NOx		—	—	55

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	3,600	0	0	0	3,600
ヘプタン	1,400	1,400	0	0	0

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	6.8	7.2
COD	10	9	1.0	2.2	4.0
BOD	10	9	ND	1.0	4.0
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	0.4	2.3
全窒素(N)	10	9	ND	1.6	2.5
全リン(P)	1	0.9	ND	0.02	0.05
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	0.1	0.3	0.5
亜鉛(Zn)	1	0.9	ND	0.02	0.08
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	1.6	2.2	2.7

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	—	—	0.0061
	加熱炉	0.2	0.15	< 0.002
SOx	ボイラー	3	2.4	0.13
	加熱炉	3	2.4	< 0.03
NOx	ボイラー	—	—	110
	加熱炉	180	145	60

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	3,700	0	0	0	0
ジエタノールアミン	1,300	0	0	0	1,300
ヘプタン	1,500	1,500	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	6.7	7.2	7.5
COD	20{15}	18{13.5}	1.9	4.1	5.8
BOD	20	18	ND	0.08	1.5
SS	20{15}	18{13.5}	ND	0.02	1
油分	1	0.9	ND	ND	ND
大腸菌	1500	1350	ND	4.5	220
全窒素(N)	120{60}	108{54}	0.7	1.4	2.3
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	0.03	0.12	0.38
鉄(Fe)	5	4.5	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	5	4.5	ND	0.08	1
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.04	0.07	0.11
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	0.03
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	0.001	0.001
フッ素(F)	7	4.2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	230	138	0.2	0.6	1.2

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	0.2	0.16	< 0.001
	冷温水発生機	0.2	0.16	< 0.001
	溶解炉	0.2	0.16	0.018
	加熱炉	0.1	0.08	< 0.002
SOx	ボイラー	8.76	7.00	< 0.01
	冷温水発生機	8.76	7.00	0.13
	溶解炉	8.76	7.00	< 0.03
	加熱炉	8.76	7.00	< 0.6
NOx	ボイラー	160	128	35
	冷温水発生機	160	128	86
	溶解炉	160	115	55
	加熱炉	104	83.2	11

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	3,200	0	0	0	3,200
スチレン	14,000	14,000	0	0	0
塩化直鎖パラフィン	12,000	0	0	0	12,000
ヘプタン	11,000	11,000	0	0	0
ダイオキシン類	—	1.8	0	0	0

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	■材料の調達から廃棄までのライフサイクルCO ₂ 削減に向けた基盤構築 ●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	■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 ●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				
	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	■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				
	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	■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				
	対象	範囲	項目	基準年	目標
	再生可能エネルギー	グローバル	総量	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	■グループ共同輸送のさらなる拡大による輸送効率化				
	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	■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	■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)				
	対象	範囲	項目	基準年	目標
	廃棄物	国内連結	売上高当たり 排出量	2013年度	9%削減
海外各社		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	■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 ●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	■水資源投入削減の推進				
	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 取水量	2018年度	2.1%削減
高リスク拠点		生産量当たり 取水量	2018年度	12.5%削減	
⑩地域の水資源保全などへの貢献	■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	■水分野におけるサプライヤーとの協働の強化				

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	■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	■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				
	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	■「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	■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	■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	■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	■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

第7次アイシン連結環境取組プラン成果

取組分野	24年度目標	24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	■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	■設計機能があるG会社にて設計段階の規程・ガイドライン作成	■設計機能があるG会社にて規程・ガイドライン作成済	○
③生産におけるCO ₂ 排出削減		■【グローバル】 2,149千t-CO ₂	—
④生産における再生可能エネルギー導入		■再エネ導入率:15.4%	—
⑤物流におけるCO ₂ 排出削減	■67千t-CO ₂	■63千t-CO ₂	○
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】 5.25t/億円以下 (13年度比▲8.3%)	■【国内】 3.6t/億円	○
	■【海外】 2.35t/億円以下 (19年度実績以下)	■【海外】 0.72t/億円	○
⑨生産における水資源効率の向上	■【グローバル】 取水量：304m ³ /億円	■【グローバル】 取水量：244m ³ /億円	×
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	○
自然共生社会の構築			
⑫生物多様性への負荷低減	■直接操業リスクと機会評価実施	■全179拠点におけるリスクと機会の評価完了	○
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	■1拠点認定(累積5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企画 5件/5社	■実施 5件/5社	○



取組分野	24年度目標	24年度成果	評価
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	■代替材・製品評価完了：6材料	■対象6材料の代替材・製品評価完了	○
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 ■グローバル統一認証取得に向けた活動推進	■環境異常 4件 ■外部審査の観察事項11件の改善対応済	×
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%	■仕入先訪問点検実施社数(17社/17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か所(北海道、東北、北陸、三河、九州) の生物多様性活動の実施	■全国5か所の環境コミュニケーション活動 を実施	○

第三者検証

検証意見書

2025年9月8日
意見書番号：SGS25/066

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、組織の検証範囲内から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、水使用量、産業廃棄物発生量である。
対象期間：2024年4月1日～2025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、限定的保証水準に従って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：城山工場及びアイシン精工株式会社本社・吉良工場の現地検証及び証憑適合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続き及び質問
判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 6.0）、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. 2.7）、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（Ver.3.5）、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見えなかった。
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町1-3-4
横浜ビジネスパートナーズスクエア1
ビル6F 601号室
認定・認定保持責任者

竹内 裕二

1/2

別紙

2025年9月8日
意見書番号：SGS25/066

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CO ₂ ） ※敷地外の移動体の燃料は除く ※非化石燃料は除く	組織及び連結会社191社 （生産176拠点及び非生産64拠点）	Scope1： 488,805 t-CO ₂ Scope2： 1,673,475 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	11,022,068 t-CO ₂
3 Scope 3（カテゴリー2）	組織の連結対象範囲	769,659 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、コージェ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（eAxe、ハイブリッドトランスミッション、オートマティクトランスミッション、CVT、トランスワア）	7,967,008 t-CO ₂ *1
5 水使用量 （水道水、工業用水、地下水）	組織及び連結会社126社の生産172拠点	13,126,934 m ³
6 産業廃棄物発生量	国内の組織及び連結会社46社の生産91拠点	140,980 t

*1 エナジーソリューション製品は生涯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

別紙

2025年9月8日
意見書番号：SGS25/066

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CO ₂ ） ※敷地外の移動体の燃料は除く ※非化石燃料は除く	組織及び連結会社191社 （生産176拠点及び非生産64拠点）	Scope1： 488,805 t-CO ₂ Scope2： 1,673,475 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	11,022,068 t-CO ₂
3 Scope 3（カテゴリー2）	組織の連結対象範囲	769,659 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、コージェ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（eAxe、ハイブリッドトランスミッション、オートマティクトランスミッション、CVT、トランスワア）	7,967,008 t-CO ₂ *1
5 水使用量 （水道水、工業用水、地下水）	組織及び連結会社126社の生産172拠点	13,126,934 m ³
6 産業廃棄物発生量	国内の組織及び連結会社46社の生産91拠点	140,980 t

*1 エナジーソリューション製品は生涯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

本意見書は、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「検証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「検証サービスの一般条件」に規定されている責任の範囲と検証に関する条項および附随する条項等に準拠しています。この意見書に記載された内容は検証を行った時点における事実と適用される場合は組織の提示の範囲内における検証内容を示しています。組織およびこの意見書に関するSGSジャパン株式会社の責任は取引先者におけるすべての権利および義務の履行から、免除されるものではありません。本意見書の内容または検証について、許可なく複製、変更または改ざんすることや適法でない方法で複製または改ざんすることによって生じる責任は組織において負われる可能性があります。

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	30.0%
グループ4社	37.1%
グループ12社	46.2%
連結	100%

カバー率の算出方法

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

グループ4社	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

従業員数^{※1}

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
	アイシン 単体	人	15,493	36,489	35,610	35,099	34,384
	連結	人	118,359	117,177	116,649	115,140	114,449

※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。)

正社員数

項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
正社員数 (男女別、女性比率)	アイシン 単体	男性	人	13,418	33,467	32,677	32,351	31,668
		女性		2,073	4,377	4,331	4,383	4,343
		女性比率	%	13.4	11.6	11.7	11.9	12.1
	連結	男性	人		97,754	97,445	97,278	96,483
		女性		-	19,989	20,216	21,033	20,443
		女性比率	%	-	17.1	17.2	17.8	17.5
正社員における 年齢別人数	アイシン 単体	30歳未満	%	-	23.6	21.5	19.6	18.2
		30歳以上 50歳未満		-	59.3	60.1	60.3	59.8
		50歳以上		-	17.1	18.4	20.1	22.0
	4社	30歳未満		-	24.2	22.4	20.9	19.7
		30歳以上 50歳未満		-	58.0	58.7	58.8	58.4
		50歳以上		-	17.8	18.9	20.3	21.9
正社員における 中途社員比率	アイシン 単体	男性	人	2,948	10,826	10,624	10,810	10,549
		女性		673	1,258	1,262	1,344	1,332
		中途社員 比率	%		23.4	31.9	32.1	33.1
	4社	男性	人	-	11,907	11,614	11,838	12,307
		女性		-	1,355	1,357	1,468	1,500
		中途社員 比率	%	-	28.7	28.6	29.4	30.9

定期採用数

項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
事務系総合職	アイシン 単体	男性	人	19	8	15	19	23
		女性		10	8	8	11	15
		女性比率	%	34.5	50.0	34.8	36.7	39.5
技術系総合職	アイシン 単体	男性	人	106	114	107	146	134
		女性		14	15	26	25	21
		女性比率	%	11.7	11.6	19.5	14.6	13.5
技能職	アイシン 単体	男性	人	250	151	141	138	148
		女性		54	32	40	41	38
		女性比率	%	17.8	17.5	22.1	22.9	20.4
一般事務職	アイシン 単体	男性	人	0	0	1	0	0
		女性		13	1	0	7	0
		女性比率	%	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0
事務系総合職	4社	男性	人	40	16	24	29	32
		女性		20	12	15	23	20
		女性比率	%	33.3	42.9	38.5	44.2	38.5
技術系総合職	4社	男性	人	251	153	167	203	179
		女性		27	24	32	31	28
		女性比率	%	9.7	13.6	16.1	13.2	13.5
技能職	4社	男性	人	754	304	304	289	283
		女性		146	72	78	76	67
		女性比率	%	16.2	19.1	20.4	20.8	19.1



項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
一般事務職	4社	男性	人	0	2	2	1	0
		女性		17	1	0	7	3
		女性比率	%	100.0	33.3	0.0	87.5	100.0

中途採用

項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
採用における 中途採用比率	アイシン 単体	男性	人	138	79	111	97	178
		女性		49	14	28	12	38
		女性比率	%	26.2	15.1	20.1	11.0	17.6
		中途採用 比率		28.6	22.0	29.1	22.0	36.3
	4社	男性	人	168	114	156	238	379
		女性		54	18	36	67	86
		女性比率	%	24.3	13.6	18.8	22.0	18.5
		中途採用 比率		15.0	18.4	23.6	31.6	43.2

人材への投資

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
社員一人当たりの 年間研修時間	アイシン 単体	時間	56.3	39.7	46.0	48.3	49.5
	4社		38.8	38.5	43.9	45.6	41.8
社員研修の総時間	アイシン 単体		872,787	1,503,028	1,701,289	1,721,060	1,739,180
	4社		1,784,911	1,750,754	1,961,521	1,987,271	1,830,240
社員一人当たりの 年間研修日数	アイシン 単体		7.0	5.0	5.8	6.0	6.2
	4社		4.8	4.8	5.5	5.7	5.2
研修費用総額	アイシン 単体	円	418,649,000	720,087,000	760,482,000	742,274,500	848,683,000
	4社		-	977,405,174	1,009,454,417	1,055,929,916	928,792,079

働きがい(エンゲージメント)

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
働きがい(社員意識調査結果より) ^{※1}	アイシン 単体	平均値	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3
	4社		3.4	3.4	3.4	3.4	3.3
	12社		-	3.4	3.4	3.4	3.3
離職率(自己都合退職)	アイシン 単体	%	1.3	1.8	1.9	1.9	2.0
	4社		1.6	1.8	1.8	2.0	2.3

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

ダイバーシティ & インクルージョン

項目					2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
女性役員比率※1	アイシン 単体	役員	男性	人	10	9	9	9	9
			女性		3	3	3	3	3
			女性比率	%	23.1	25.0	25.0	25.0	25.0
女性管理職比率		部長級	男性	人	546	1,157	1,161	1,129	1,121
			女性		17	25	27	28	28
			女性比率	%	3.0	2.1	2.3	2.4	2.4
		課長級	男性	人	1,710	3,314	3,458	3,655	3,745
			女性		59	95	103	111	125
			女性比率	%	3.3	2.8	2.9	3.0	3.2
		管理職	男性	人	2,256	4,471	4,619	4,784	4,866
			女性		76	120	130	139	153
			女性比率	%	3.3	2.6	2.7	2.8	3.1
女性係長比率		係長級	男性	人	3,807	5,712	5,800	5,818	5,807
			女性		200	229	292	322	352
			女性比率	%	5.0	3.9	4.8	5.2	5.7



項目					2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
女性管理職比率	4社	部長級	男性	人	1,409	1,440	1,466	1,416	1,400
			女性		21	27	29	30	30
			女性比率	%	1.5	1.8	1.9	2.1	2.1
		課長級	男性	人	3,654	3,718	4,029	4,247	4,360
			女性		83	104	112	123	138
			女性比率	%	2.2	2.7	2.7	2.8	3.1
		管理職	男性	人	5,063	5,158	5,495	5,663	5,760
			女性		104	131	141	153	168
			女性比率	%	2.0	2.5	2.5	2.6	2.8
女性係長比率	4社	係長級	男性	人	-	6,786	6,930	6,994	6,990
			女性		-	255	333	371	409
			女性比率	%	-	3.6	4.6	5.0	5.5

項目					2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
女性役員比率※2	連結	役員	男性	人	-	529	527	485	452
			女性		-	10	12	10	15
			女性比率	%	-	1.9	2.2	2.0	3.2
女性管理職比率		部長級	男性	人	-	2,917	2,969	2,809	2,812
			女性		-	148	155	151	141
			女性比率	%	-	4.8	5.0	5.1	4.8
		課長級	男性	人	-	6,241	6,559	6,540	6,597
			女性		-	459	509	473	494
			女性比率	%	-	6.9	7.2	6.7	7.0
		管理職	男性	人	-	9,158	9,528	9,349	9,409
			女性		-	607	664	624	635
			女性比率	%	-	6.2	6.5	6.3	6.3
新規管理職登用者数	アイシン 単体	男性	人	-	361	380	443	342	
		女性		-	29	13	15	18	
		女性比率	%	-	7.4	3.3	3.3	5.0	
	4社	男性	人	-	408	442	510	421	
		女性		-	31	13	19	19	
		女性比率	%	-	7.1	2.9	3.6	4.5	

項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
新規管理職登用者数	アイシン 単体	管理職に おける 男性中途 採用者数	人	596	1,027	1,083	1,130	1,460
		管理職に おける 女性中途 採用者数		21	28	31	32	48
		中途採用 登用比率	%	26.5	23.0	23.5	23.6	30.1
	4社	管理職に おける 男性中途 採用者数	人	-	1,140	1,206	1,271	1,341
		管理職に おける 女性中途 採用者数		-	31	34	35	40
		中途採用 登用比率	%	-	22.1	22.0	22.5	23.3
労働者の男女の 賃金の差異 ^{※3}	アイシン 単体	全労働者	%	-	-	74.9	68.6	70.3
		うち 正規雇用 労働者		-	-	76.2	68.8	79.2
		うち パート・ 有期 労働者		-	-	80.1	82.3	70.1

項目				2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
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※4	アイシン 単体※5	ローカル 従業員	人	87	71	75	74	82
		ポスト数	個	243	208	217	219	215
		ローカル 従業員比率	%	35.8	34.1	34.6	33.8	38.1
	連結	ローカル 従業員	人	122	106	110	109	114
		ポスト数	個	337	304	318	317	318
		ローカル 従業員比率	%	36.2	34.9	34.6	34.4	35.8
	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			92.2	94.9	97.6	93.7	94.4
再雇用比率	アイシン 単体	上級 資格者	%	75.3	82.9	78.7	81.6	85.1
		組合員		75.8	85.4	78.3	84.0	80.3
		全体		75.6	84.6	78.5	83.1	82.2
	4社	上級 資格者		83.0	84.3	80.9	80.7	93.1
		組合員		80.6	84.3	78.2	84.7	97.6
		全体		81.5	84.3	79.4	83.3	95.8

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
障がい者雇用	アイシン 単体	人	296	687	702	713	721
		%	2.4	2.4	2.5	2.6	2.6
	4社	人	857	855	872	893	906
			2.3	2.4	2.5	2.6	2.6
	特例子会社での雇用率 ^{※6}	%	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8
	(参考法定雇用率)		2.2	2.3	2.3	2.3	2.5

※1 女性役員比率(アイシン単体)：取締役、監査役。

※2 女性役員比率(連結)：対象：国内：73社、海外：113社。社長、副社長、取締役。

※3 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。男女の賃金差は、現時点で男性の方が平均勤続年数が長く、高資格者の割合が高いことが起因。

※4 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：海外：113社。社長、副社長、取締役。

※5 アイシン

単体：アイシンの海外子会社 71社

※6 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。

ワークライフバランス

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
総労働時間	アイシン 単体	時間	1,930	1,990	1,984	2,033	2,017	
	4社		1,941	1,998	1,990	2,035	2,022	
有給休暇取得率※1	アイシン 単体	%	98.0	95.4	101.0	94.0	98.2	
	4社		95.6	95.3	100.7	93.8	96.1	
平均勤続年数	アイシン 単体	年	16.5	16.2	16.2	16.7	17.3	
			13.1	12.7	12.7	13.4	14.1	
			16.0	15.8	15.8	16.4	16.9	
	4社		15.6	16.3	16.4	16.6	16.3	
			10.8	11.6	12.0	13.0	13.0	
			15.0	15.8	15.9	16.2	15.9	
月平均法定外労働時間※2	アイシン 単体	時間	16.2	21.0	21.3	24.3	23.1	
男性育児休業取得率※3		%	12.2	17.2	34.0	50.4	62.8	
男性育児休業および男性の 育児目的休暇の取得率※4			-	-	95.7	95.8	92.2	
男性育休100%取得目標 達成率※5			100.0	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	62.5
男性育児休業と育児目的休暇の 取得率				-	-	95.5	95.7	92.6
男性育休100%取得目標達成率				-	100.0	99.6	98.3	98.2

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
育児時短勤務取得者数	アイシン 単体	人	118	427	412	437	447
			409	837	874	978	1,020
			527	1,264	1,286	1,415	1,467
	4社		162	453	480	512	526
			907	974	1,012	1,139	1,204
			1,069	1,427	1,492	1,651	1,730
介護休業取得者数	アイシン 単体	人	2	10	4	12	9
			4	3	9	4	4
			6	13	13	16	13
	4社		6	12	8	14	11
			12	4	9	6	5
			18	16	17	20	16

※1 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、あんしん休暇（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。

※2 月平均法定外労働時間：組合員平均

※3 男性育児休業取得率：2018年度から2021年度までは該当年度内の取得者にて計上。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。

※4 男性育児休業および男性の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およ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、育児休業およ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）とあんしん休暇を含む。

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

社会対話

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
労働組合との 労使会合の回数	アイシン	回	35	43	48	41	27

持株会の状況

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
持株会加入対象者率 ^{※1}	国内72社	%	-	-	-	-	95.8

※1 持株会加入対象者率の算出方法

$$\text{持株会加入対象者率(\%)} = \frac{\text{持株会に加入可能な従業員数}}{\text{国内72社従業員数(正社員+再雇用)}}$$

労働安全衛生

項目			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
安全衛生マネジメント システム導入率	アイシン	%	-	100	100	100	100
ISO45001取得率※1	連結		-	-	26.5	26.5	29.0
従業員(派遣社員含む) の重大災害件数		件	0	0	0	0	0
協力会社・外来工事業者 の重大災害件数			0	0	0	0	0
STOP6休業件数※2			13	15	14	16	11
従業員(派遣社員含む) の休業度数率※3	12社	%	0.07	0.14	0.17	0.15	0
従業員(派遣社員含む) の休業災害件数		件	10	18	22	20	32
従業員(派遣社員含む) の強度率※4	アイシン	%	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01
火災件数	連結	件	48	46	64	63	70
疾病休業件数			4 (アイシン) ※5	3 (アイシン) ※5	3 (国内)※5	3 (国内)※5	10
火災件数	アイシン	人	2,847	7,720	11,623	12,928	10,570

※1 対象は生産会社

※2 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)

※3 休業度数率=(死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000

※4 強度率=(延べ労働損失日数/延べ実労働時間数)×1,000

※5 ()内は当年度における対象範囲を示す。

※6 アイシン安全衛生教育センター受講者人数

(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

GRIスタンダード対照表

アイシングループは、CSRに関わる報告について、「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。（2025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 サステナビリティ推進 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	サステナビリティ推進
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ推進 コーポレートガバナンス 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	サステナビリティ推進 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102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102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 2024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 2024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 2024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	マテリアリティ 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チブ・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 3：マテリアルな項目 2021

開示事項		掲載箇所
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ推進 マテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ推進 マテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ推進 マテリアリティ 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 水素・アンモニア社会実装推進
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	—
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	—
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102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 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	—

開示事項		掲載箇所
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	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	TNFD
304-3	生息地の保護・復元	TNFD
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	TNFD
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(スコープ1)	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(スコープ2)	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(スコープ3)	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	マテリアリティ 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)
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	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	事業上の変更にに関する最低通知期間	人権
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	安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	安全衛生
403-3	労働衛生サービス	安全衛生
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	安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全衛生
403-6	労働者の健康増進	安全衛生
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	安全衛生
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	安全衛生
403-9	労働関連の傷害	安全衛生
403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全衛生
GRI 404: 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人当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 アイシンググループ人権方針 2024年度アイシング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 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 アイシンググループ人権方針 2024年度アイシンググループ英国現代奴隷法に関する声明
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 アイシンググループ人権方針 2024年度アイシング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	サプライチェーン
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	サプライチェーン
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ー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	情報セキュリティ

