



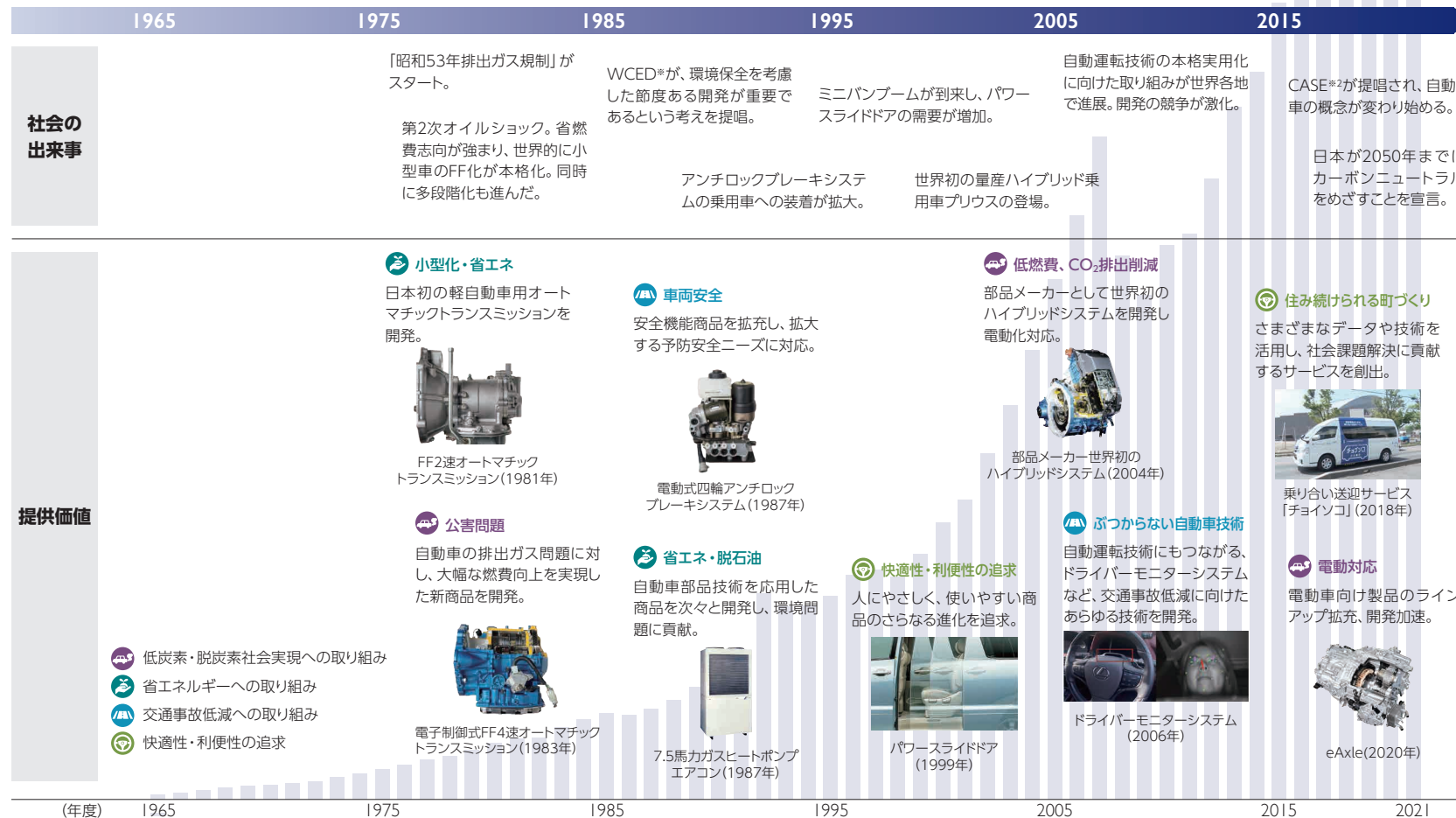
“移動”に感動を、未来に笑顔を。

AISIN GROUP REPORT 2022

価値創造の歩み

1965年のアイシン精機誕生以来、アイシンは自動車産業の普及を支えるとともに、多様化する社会のニーズや社会課題に応じてきました。これまで培ってきた力、生み出してきた価値は、経営理念にもある私たちの提供価値(図P.2)にもつながります。従来の考え方にとらわれない新たな発想を大切に、これからも持続可能な社会の実現に向け、さらなる価値創造に取り組んでいきます。

売上収益
3兆9,174億円
※2022年3月期決算時点



提供価値

持続可能な社会の実現に向け、**ブルーボール**となり、さらなる価値創造へ



安心と感動をお客様へ



持続可能な社会へ



成長と幸せを働く仲間へ

1965～1991年度までは単独売上収益、1992年度以降は連結売上収益を表示しています。

※1 WCED：環境と開発に関する世界委員会

※2 CASE：「Connected(コネクティッド)」「Autonomous(自動運転)」「Shared/Service(シェアード/サービス)」「Electric(電動化)」の頭文字を取った言葉で、自動車産業の重要なトレンドを示す。

経営理念は、グループの存在意義・使命を示しており、経営の中核となるものです。働く仲間、お客様、社会に新たな価値を提供し続け、持続可能な社会の実現をめざしていきます。

“移動”に感動を、未来に笑顔を。



事業領域別売上収益

GRI 102-2, 7

CSS※1 他

2.1% 832億円



乗り合い送迎サービス
「チョイソコ」



カーナビゲーション

エナジーソリューション他

3.0% 1,185億円



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)



シャワートイレ

車体

18.3% 7,145億円



パワースライドドア



グリルシャッター



サンルーフ

走行安全

19.6% 7,667億円



自動駐車システム



回生協調ブレーキシステム



ディスクブレーキ

売上収益
(2021年度)

3兆9,174億円

自動車部品メーカー
売上収益世界ランキング

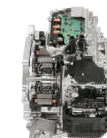
5位※2

パワートレイン

57.0% 2兆2,343億円



eAxe(150kw)



FF1モーター
ハイブリッド
トランスミッション



FR2モーター
マルチステージ
ハイブリッド
トランスミッション



エンジン冷却用
電動ウォーターポンプ

アフターマーケット※3

素形材関連※3

電子部品※3



補修・メンテナンス用品



高性能塗布型制振材



電流センサー

※1 CSS: コネクティッド&シェアリングソリューション

※2 2021年(2021年1月~12月)連結売上 出典「Automotive News」

※3 売上収益は各事業領域に含まれています。

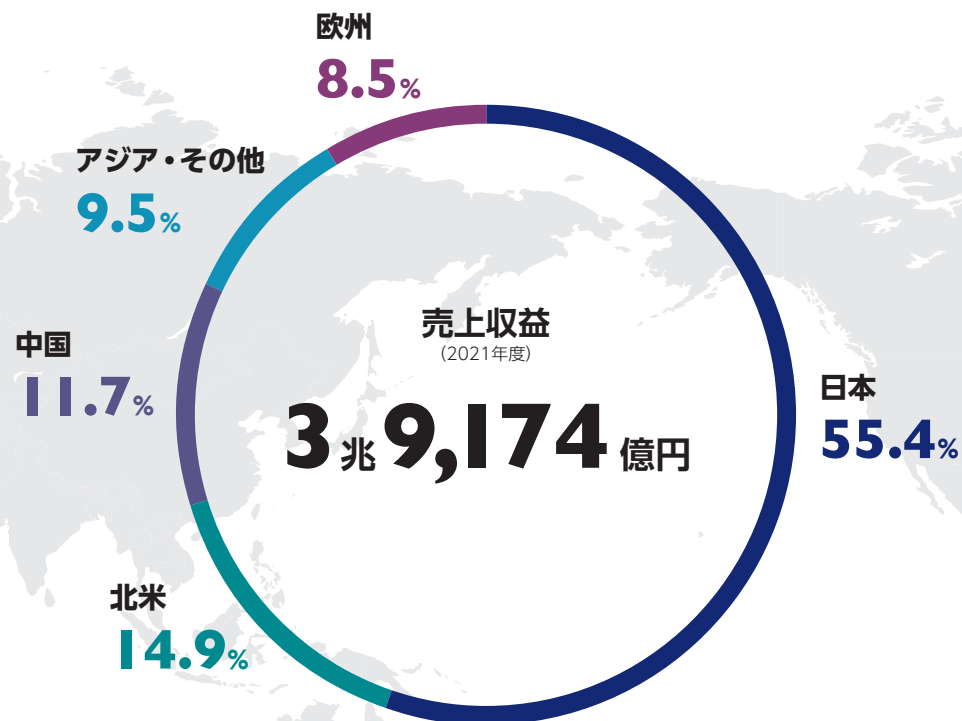
地域別売上収益

GRI 102-4, 7

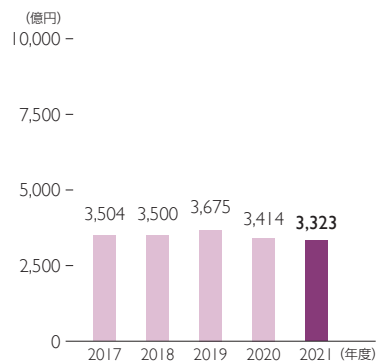
アイシングループ

203社

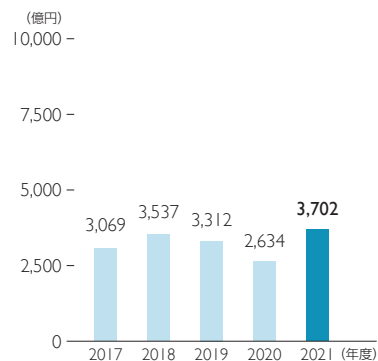
(2022年3月31日現在)
※アイシンを含む
※持分法適用会社は含まない



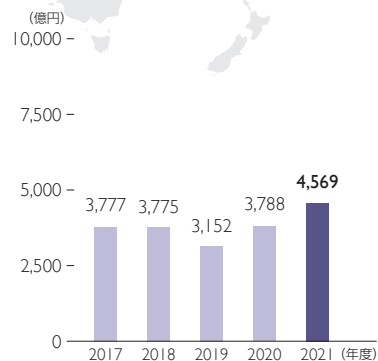
欧州



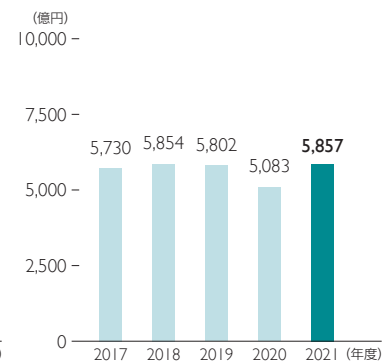
アジア・その他



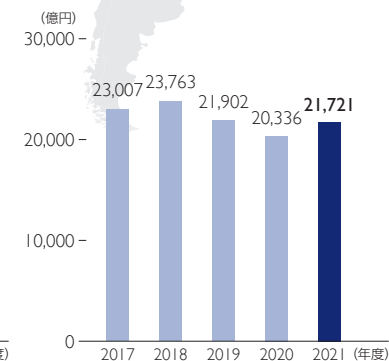
中国



北米



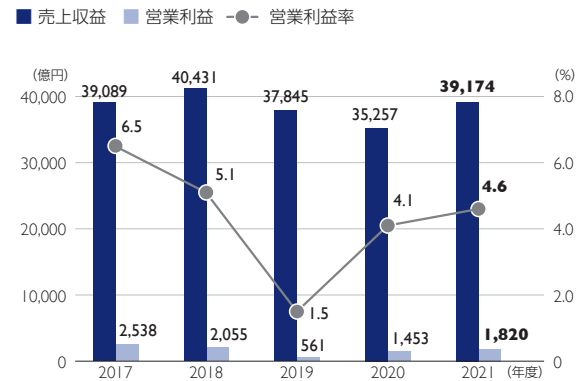
日本



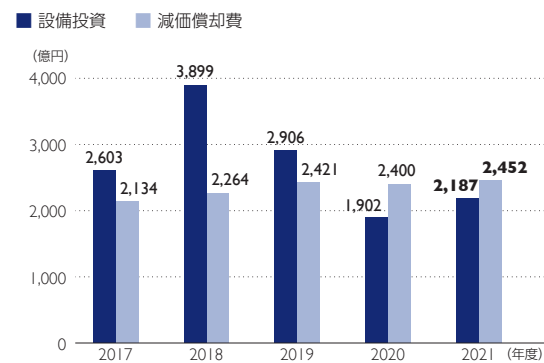
財務ハイライト

GRI 102-7, 201-I

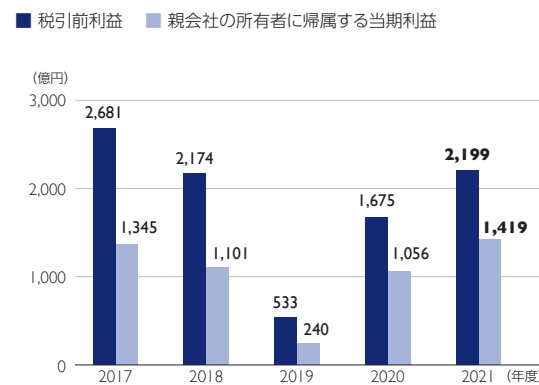
売上収益/営業利益/営業利益率



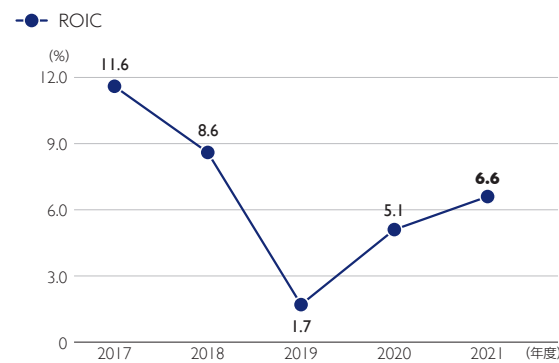
設備投資/減価償却費



税引前利益/親会社の所有者に帰属する当期利益

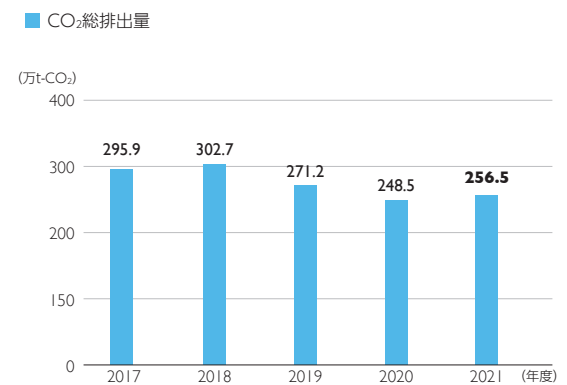


ROIC (投下資本利益率) ※1



非財務ハイライト

CO₂総排出量 ※2



働きがい指数

(単位: 指数)

年度	2017	2018	2019	2020	2021
働きがい指数* (アイシン単体)	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4
働きがい指数* (グループ4社)	-	-	3.4	3.4	3.4

※ 2020年度以前は、単体は旧アイシン精機実績。グループは5社の実績。

※1 ROIC (投下資本利益率): 事業活動に投じた資金を使って、どれだけ効率的に利益を上げているかを示す指標。(税引後営業利益÷(棚卸資産+有形固定資産+無形固定資産))

※2 CO₂総排出量は下記の係数を用いて計算しております。

■ 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

【2017、2018年度排出量】

国内 燃料 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数
 購入電力 電気事業連合会 2009年(電気事業における環境行動計画 2013年)に基づく排出係数
海外 燃料 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数
 購入電力 IEA 2009年(CO₂ Emissions from Fuel Combustion, 2013 edition)に基づく排出係数

【2019～2021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(2019,2020:R1年度、2021:R2年度)
海外 燃料 IPCC2006, 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesに基づく排出係数
 購入電力 IEA (CO₂ Emissions from Fuel Combustion)に基づく排出係数(2019,2020:IEA2017年, 2019 edition, 2021:IEA2019年, 2021 edition)

編集方針

アイシンは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、中長期的な企業価値向上と、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを理解していただくため、アイシングループレポート(統合報告書)を発行しています。

当グループレポートは、サステナビリティ経営の考え方を軸に、新たな価値を提供するための具体的な取り組みに加え、「環境・社会・ガバナンス(ESG)」の取り組みなどを紹介しています。

なお、「環境・社会・ガバナンス(ESG)」に対する取り組みに関しては、マテリアリティの視点に基づき、企業価値に特に大きな影響を及ぼす項目を掲載しており、その他の詳細情報についてはウェブサイトの「サステナビリティ」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

情報開示の体系



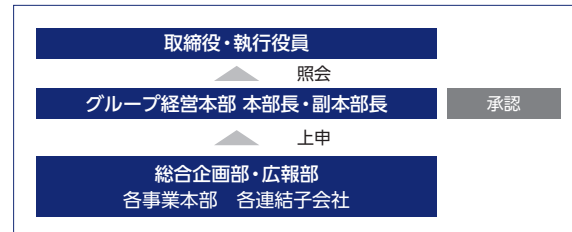
将来見通しに関する注意事項

当グループレポートの記載内容のうち、歴史的事実でないものは、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。これらの将来予測には、リスクや不確定な要素等の要因が含まれており、実際の成果や業績等は、当グループレポートの記載とは異なる可能性があります。

対象期間

2021年度(2021年4月1日から2022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。

発行プロセス



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は、以下のように示しています。

※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、シロキ工業、アート金属工業

参考ガイドライン

ISO26000(社会的責任のガイダンス規格)(ISO)
「国際統合フレームワーク」価値報告財団(VRF)
「価値創造のための統合的開示・対話ガイダンス」経済産業省
米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)
「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative)
(該当箇所に **GRI** ●● を記載)
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

報告サイクル

年次報告として毎年発行

発行

2022年9月

CONTENTS

1	価値創造の歩み
2	アイシングループの経営理念
3	事業領域別売上収益
4	地域別売上収益
5	財務/非財務ハイライト
6	目次

めざす姿

8	トップメッセージ
12	価値創造プロセス

アイシンの成長戦略

14	外部環境認識
15	経営資本
24	強み
27	「アイシングループビジョン2030」
36	重点領域
43	中期経営計画
44	カンパニー
56	事業

価値創造の基盤

59	サステナビリティ活動と企業行動憲章
60	ステークホルダーエンゲージメント
62	コーポレート・ガバナンス
87	環境
101	社会

会社情報/財務情報

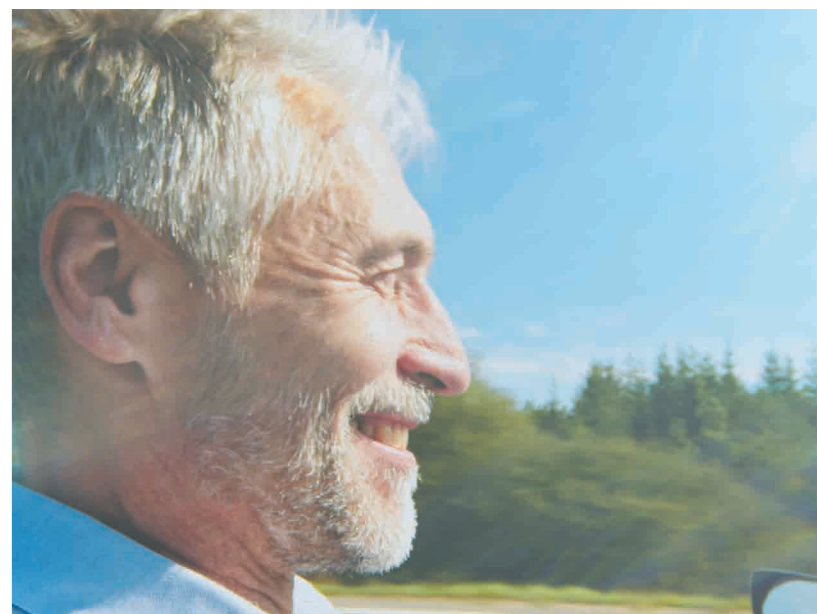
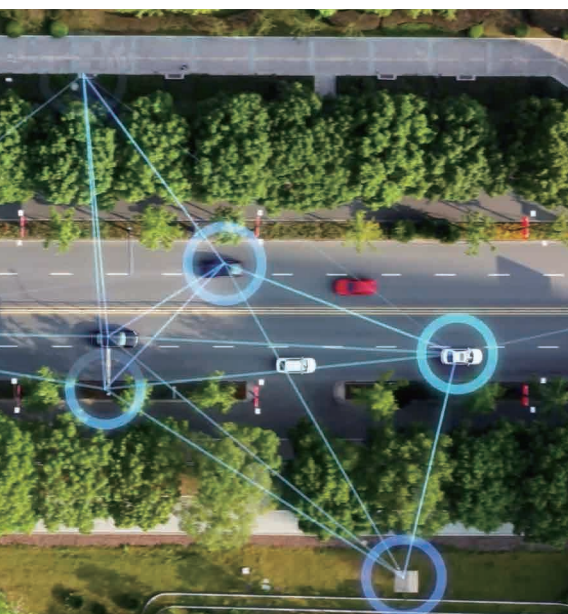
134	人事関連データ
140	環境関連データ
143	11年間の連結財務サマリー
144	財務レビュー
145	連結財務諸表
149	株式の状況
150	GRIスタンダード対照表



01

めざす姿

8	トップメッセージ
12	価値創造プロセス



トップメッセージ

GRI 102-14, 15

ステークホルダー のみなさまへ

取締役社長
吉田 守孝



新生アイシンを成長軌道に乗せる

2021年4月に旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュ (AW) が経営統合し、新生アイシンが誕生しましたが、自動車産業を取り巻く環境は、この1年でさらに厳しさを増しています。電動化、自動運転などの次世代技術の開発が急速に進み、異業界からの新規参入も相次ぐ中で、我々の既存の枠を超えた新たな価値の提案が求められています。また、コロナ禍、半導体不足、地政学リスクに端を発した減産や資源高は依然収まらず、為替の急激な変動も大きな経営リスクとなっています。このような環境の中で、新生アイシンを成長軌道に乗せるべく、大きく2つの柱で取り組みを進めてきました。

1つ目は「生き残りをかけて、将来に向かって、大きく経営の舵をきる」ことです。電動化、カーボンニュートラル、ソフトウェアファースト・DXという中長期で取り組むべきテーマを重点領域とし、2030年までの戦略を策定して、人と資金のリソースシフトを始めました。この3つの領域では、早期にグループの人と技術を融合させて新たな価値を創造していくことをねらい、既に先行していたDX戦略センターに加え、2つの全社横断の組織を新設。これら3つの領域の推進責任者をCxOとして任命するとともに、これまで複数の機能を束ねていた副社長の階層を廃して各機能の本部

トップメッセージ

長に権限を委譲し、決断と実行をスピーディーに行える執行体制に変えました。

自動車産業においては、クルマの走行時に排出される製品CO₂に加えて、燃料の生成や製造、運搬の過程で排出される生産CO₂を含めた製品ライフサイクルを評価することが重要です。アイシンにとって、製品と生産のカーボンニュートラルは事業活動を継続していくための最重要課題。2021年8月に設立したカーボンニュートラル推進センターには、材料開発を中心とする技術開発や生産技術部門が集結し、グループ全体でのカーボンニュートラル達成のシナリオを策定、既にそれを実証実験などのアクションへと移行しています。

また、この1年でさらに加速した電動化により、クルマの開発や製造も大きく変わりつつあります。アイシンでは既存の事業の枠を超えてEV向け商品の開発を行うEV推進センターを2022年4月に設立しました。パワートレインと車体領域の先行開発部隊を集約し、駆動ユニットに加え、空力デバイスや熱マネジメント関連製品など、幅広い技術を生かした製品の開発をクルマ全体の視点で一括して行い、顧客への提案を進めています。

カーボンニュートラルの取り組みに対しては2030年までに1,100億円、電動化の取り組みではグローバルで450万基を供給できる体制をめざし回生協調ブレーキとあわせて2025年までに2,700億円を投資し

ていく計画を2021年11月に発表し、実行に移しています。さらに、こうした取り組みを加速させるために外部の企業や研究機関とのアライアンスも多方面で着手しており、短期間で合意し実行に移す事例が既に出てきています。

2つ目は、「企業基盤を強化し、収益体質を上げ、将来投資に振り向ける」ことです。予期せぬさまざまなリスクに対応しながら新たな価値を創造して行くためには、収益体質強化が急務です。既に2020年度から進めてきた構造改革の計画を前倒して推進し、2021年度には750億円の効果を生み出すことができました。さらに経営統合によるグループ間の重複機能や管理部門集約、不採算部門の事業再編、統廃合などを進め、2022年度に関しては、2023年度目標の900億円を1年前倒しで達成することを見込んでいます。今後はこれらの活動をさらに拡大するとともに、効果が恒久的に定着する仕組みを構築していきます。

電動化への対応と 成長領域へのシフトを加速

アイシングループビジョン2030では社会課題に向き合い、電動化への対応と成長領域へのシフトを加速する長期ビジョンを描いています。電動化の影響は内燃機関の電動化だけにとどまらず、クルマの構造や開

発のやり方も変わっていきますし、単に移動する手段としてのクルマから、移動の概念全体を価値と捉えるモビリティへと、変化していきます。この大きな変化をチャンスととらえ、アイシンのコアコンピタンスである油圧・電動アクチュエーターとソフトウェアを組み合わせることで、従来の製品領域を広げるとともに、DXの活用により、これまでにない価値をお客様に提案していきたいと考えています。

まず、電動化への対応ですが、私はこれをアイシンの最重点課題と捉えており、幅広い製品を持っている



トップメッセージ

強みを活かし、クルマ全体でのエネルギーの効率化に貢献していきます。各国のエネルギー事情や政策、ユーザー嗜好はさまざまであり、アイシンは自動車部品メーカーとして唯一、HEV、PHEV、BEV、FCEV向けに電動ユニットをフルラインアップで揃えています。その中でも特に、eAxleについては最重要戦略製品と位置づけ、圧倒的高効率かつ小型化をめざし強化しています。また、クルマを止める力を電気として回収することでエネルギーの有効活用に貢献する回生協調ブレーキは、アイシンが今後、電動化領域で最も注力していく製品の一つですが、高効率・高精度な次期型システムを全車格向けに品揃えし、電動ユニットとともに、より幅広いお客様に最適なシステムを提供していきます。

それに加えて、走行抵抗を低減する空力デバイスや、バッテリーの温度を最適に保ち効率を上げる冷却



2022年4月、トヨタ「bZ4X」、スバル「SORTERRA」に搭載されたeAxle(150kW)

モジュールなどの製品を組み合わせ、統合制御することで電動化領域での競争力をさらに上げると共に、試作が不要となるモデルベース開発 (MBD) などDXを活用したプロセスの革新を推し進め、開発期間短縮や生産の効率化を同時に実現するつもりです。

一方、成長領域へのシフトでは、クルマの提供価値やバリューチェーンの変化を先取りした取り組みを加速させています。車室内外の人の状態を検知し安全・安心・快適な移動に貢献するエントリーシステムや車両運動統合制御、カーナビゲーションで培った位置情報技術を核としたモビリティプラットフォームなど、新領域の開拓にも挑んでいます。また、ここ十数年で新車販売が伸びた中国や新興国では車の保有台数増加が続いていますので、メンテナンスや交換用部品を供給するアフターマーケットの事業は、今後さらに注力したいと思っている領域の一つです。

さらに、クルマをモビリティという広い概念でとらえ、社会課題に向き合い新しい価値を提供するサービスの領域にも積極的に進出しています。一例ですが、高齢者の外出を支援するオンデマンド型の乗り合い送迎サービス「チョイソコ」は現在全国30カ所以上に拡大しており、利用者の声をもとに見守りや出前などのサービスを次々と追加しています。スマートフォンだけではなく電話での注文にも対応して敢えてアナログにこだわり、自動車が持てなくなった方々のニーズ

を引き出すなど、人やモノが移動する流れの中にアイシンが入り込み、何を提供できるかを考え、進化し続けている新たな領域の取り組みです。

ものづくりの強さと 人財こそアイシンの強み

電動化やカーボンニュートラルの進展はアイシンのこれまでの強みである、ものづくりに大きなインパクトを与えていますが、これをチャンスに変え、乗り越えていくベースはやはり、ものづくりにあると思っています。そして何より、それを支える意欲ある従業員こそが財産(=人財)だと感じています。アイシンには職場で品質至上という言葉を当たり前のように飛び交わせ、愚直に、真面目にものづくりの知恵と技術を磨き積み重ねてきた歴史があり、そのDNAを受け継いで新しい価値を生み出すために努力し続けることができる「ものづくりの強さ」と「人財」こそ、アイシンの強みです。

アイシンでは、従業員の働きがい向上、人生の充実と、会社にとっての新たな価値創出をめざして「働きがい改革」を進めてきました。従業員一人ひとりが新たなことに挑戦し、個々の能力を最大限まで引き出すためにどうすべきか、労使一体となって各職場単位で議論を進め、具体的なアクションを実行するとともに、全社的にはリモートワークなど多様な働き方を選択で

トップメッセージ

きるように人事諸制度の改革を行ってきました。今後
も、DXを活用した意思決定の迅速化や、職場マネジ
メント改革による従業員モチベーションの向上などに
取り組み、一人ひとりの業務の生産性や、働きがいの
向上に挑んでいきます。

そして、ダイバーシティ&インクルージョンは、そう
した従業員一人ひとりの力を最大化するための活動
の柱です。特に女性活躍推進については、経営と職場
が一体となった活動が高く評価され、2020年度から
2年連続で女性活躍に優れた企業に贈られる、「なでし
こ銘柄」に選定されました。アイシンはこれからも多様
な人材や個性を尊重し、世界中すべての従業員が活
躍できる企業でありたいと考えています。

2022年度のアイシングループのスローガンは
「2030年を見据え、一人ひとりが一歩踏み出そう!」と
しましたが、激しい環境変化の中で、従業員一人ひと
りが個人の持てる能力を最大に発揮し、挑戦し続けら
れる意識・風土への改革が重要であると私は信じて
います。失敗から多くを学び、再び挑む。「失敗を恐れ
ずまずはやってみる」ことこそ、今後のアイシンに重
要な精神であり、さまざまな階層の従業員との対話
を通じてそれを訴えかけています。実際、若いマネジ
メント層を中心に新たな動きや成果も出始めており、
今後が楽しみです。

“移動”に感動を、未来に笑顔を。

新生アイシンの経営理念は「“移動”に感動を、未来に
笑顔を。」です。私はこの経営理念に対し、特別な想い
入れを持っています。

移動やクルマに対する概念は時代や技術革新とと
もに変化していきますが、移動を求める人類の好奇心
は変わらないと考えています。原生人類がアフリカか
ら世界各地に広がったように、移動は人間の本能でも
あります。人がクルマに「愛」を付けて「愛車」と表現す
るのはクルマを唯一無二のパートナーだと感じている
からであり、クルマは今後もコモディティ化しない商
品だと思っています。クルマは、見て楽しい、走って楽
しい、所有して楽しいもの。アイシンはそういったクル

マの持つ楽しさに加え、心をも動かすようなあらゆる
移動体験により、世界中のお客様に感動をお届けし、
笑顔になっていただくことを実現していきたい。その
お客様の笑顔でアイシンの従業員が笑顔になり、さら
に新しい挑戦を行っていく循環をつくることこそが、
私のめざす経営です。

2030年に向けたフルモデルチェンジは、まだ道半
ばではありますが、私はしっかりとした手ごたえを感じ
ています。今後もステークホルダーの皆さまからのご
意見を取り入れながら新たな挑戦に取り組み、持続的
成長を実現すべくますますの変貌を遂げていきたい
と思います。

今後の新生アイシンに、ぜひ、ご期待ください。



価値創造プロセス

GRI 203-2

多種多様なステークホルダーと信頼関係を築き、時代を先読みした価値を提供するために、組織と人が自律的に学習・成長する仕組みを創り上げ、サステナビリティ経営を実践しています。

“移動”に感動を、未来に笑顔を。

外部環境 P.14

100年に一度の大変革期

- ・脱炭素社会へのシフト
- ・多様性の尊重
- ・新たな“移動”の価値
- ・Well-being志向の拡大

インプット

経営資本 P.15

財務資本
営業CF：1,933億円

知的資本
特許保有数：12,665件
研究開発費：1,941億円

人的資本
従業員数：117,177人
海外従業員数：49,593人

製造資本
社会関係資本
自然資本

強み P.24

難易度が高くさまざまなニーズも
顧客目線で捉え・寄り添い、
ソリューションを提案・具現化

徹底して顧客に
寄り添う開発

カタチづくる力

幅広い事業領域

アイシングループウェイ P.20

ビジネスモデル

自動車業界を含む
あらゆる顧客へ広く・深く寄り添い
社会課題を解決



アウトプット P.44

モビリティ

- ・エネルギー使用量の削減
- ・クリーンエネルギーの活用
- ・安全・快適な移動手段の提供



エネルギーソリューション

- ・クリーンで高効率なエネルギー関連商品の普及
- ・快適な生活空間の提供



新規事業・その他



全事業共通

- ・未来に目を向けた研究開発による新たな価値提供
- ・地球環境への負荷ゼロをめざした取り組みの推進

提供価値 P.27

お客様

安心・感動

“移動”ソリューションを提供し、社会課題を解決するパートナー

ソリューション型商品
売上収益比率
2030年度
60%以上

社会

持続可能な環境

サステナブルな企業グループ

生産CO₂削減比率
2030年度
▲50%以上

働く仲間

成長・幸せ

自己の成長と働きがい、人生の幸せを感じられる会社

働きがい指数
2030年度
4.0ポイント以上

インプットへ

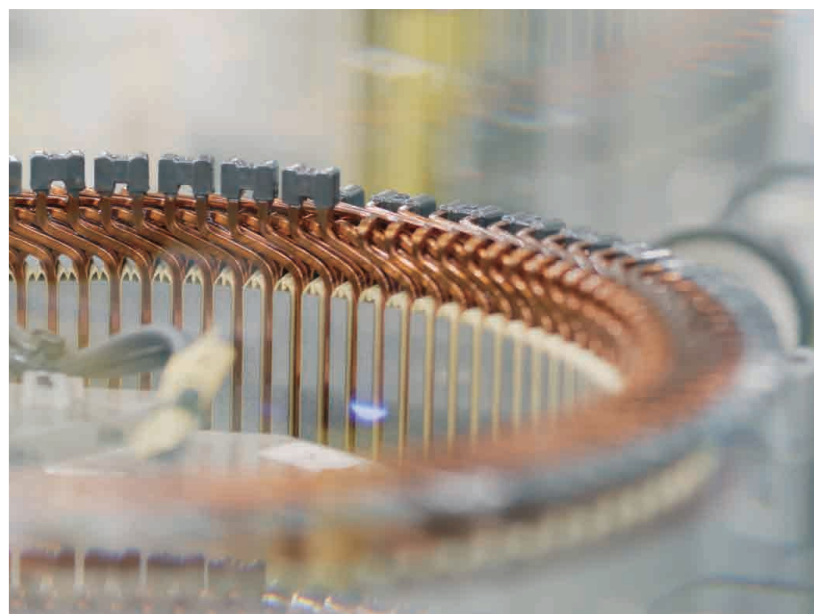
提供価値



02

アイシンの成長戦略

14	外部環境認識
15	経営資本 経営資本一覧 財務資本戦略 人的資本戦略 知的資本戦略
24	強み 幅広い事業領域 カタチづくり力 徹底して顧客に寄り添う開発
27	「アイシングループビジョン2030」
36	重点領域 電動化 カーボンニュートラル ソフトウェアファースト・DX
43	中期経営計画
44	カンパニー パワートレインカンパニー 走行安全カンパニー 車体カンパニー CSSカンパニー アフターマーケットカンパニー エナジーソリューションカンパニー
56	事業 ブレーキ事業 素形材事業



外部環境認識

これからの社会予測

Politics

- ・環境配慮や持続可能性のある社会への移行をめざしたグリーントランジションの加速・促進
- ・ゼロエミッション車以外、販売禁止国増加の可能性
- ・環境・人権配慮の法の増加によるサプライチェーンへの影響
- ・資源産出国による政治的意図を持った輸出規制
- ・多発される経済制裁

Economy

- ・新興国経済の拡大、世界の多極化
- ・地政学リスクの事業への影響顕在化(エネルギー需給のバランス不均衡化)
- ・コロナ禍を踏まえた、非接触・非対面化ビジネスの拡大
- ・シェアリングエコノミーの拡大
- ・サステナビリティへの社会的な注目度の高まりとESG投資の拡がり
- ・人生100年時代を見据えた、生涯現役を前提とした経済社会システムの再構築(健康経営への意識の高まり)

Society

- ・人口の爆発的增加
- ・世界的な超高齢化の進展
- ・都市化による交通事故・渋滞の増加
- ・地方の過疎化による公共交通の衰退
- ・価値観の多様化(ダイバーシティ&インクルージョン、Well-beingへの注目度の高まり、モノ消費からコト消費へ)

Technology

- ・Web3.0による新たな経済活動の形成(情報の「真のグローバル化」の進行)
- ・Beyond 5G (6G) がもたらす社会変革
- ・AI/ビッグデータ/ロボティクス活用による生産性向上・バリューチェーン統合
- ・自然由来の新素材開発

リスクと機会

脱炭素社会へのシフト

リスク

- ・自動車業界への環境規制の強化
- ・資源価格の高騰
- ・カーボンプライシング導入国の増加

機会

- ・電動化システムのニーズが増加
- ・燃費/電費改善ニーズの高まり
- ・企業のCO₂排出量削減への対応の取り組み強化

新たな“移動”の価値

リスク

- ・交通渋滞による経済損失
- ・交通弱者の増加

機会

- ・移動のサービス化(MaaS)
- ・高度道路交通システムの普及
- ・物流ソリューションの創出(エネマネ、見える化、輸配送効率化)
- ・交通事故抑制のための自動運転ニーズの高まり

人・価値の多様性尊重

リスク

- ・労働者は社会的意義を重視し会社を選択
- ・シェアリングなどによる個人消費行動の変化

機会

- ・DXを活用した省人化・機械化
- ・フレキシブルな働き方の実現
- ・さまざまな人の社会参加
- ・多様な視点の取り入れによるイノベーション促進

Well-being志向の拡大

リスク

- ・Well-being導入による短期的な負担増

機会

- ・従業員のモチベーション向上、離職の抑制、優秀な人材確保
- ・さまざまな人への外出機会の創出
- ・人々の健康志向の高まり

経営資本一覧

諸資本の 価値創出 への貢献	財務資本		人的資本		知的資本	
	「電動化やカーボンニュートラルといった将来を見据えた戦略策定」と「構造改革による企業体質の強化」を加速させ、ROIC（投下資本利益率）の改善を図るとともに、「財務の安全性」と「資本の効率性」のバランスを取った資本政策により、持続的成長と企業価値向上を実現		多様な人材が働きがいを持って能力や個性を発揮し活躍できる職場づくりを通じ、企業の持続的成長と価値創造に貢献		世界のニーズをいち早く開発へ取り込むためのグローバルな開発体制や、それを支える独自の総合的な評価体制、自前主義にこだわらない幅広い業種との協業による先端技術開発によってイノベーションを創出	
目標	持続的な成長基盤の構築と企業価値の最大化		多様性・主体性の促進による働きがい向上と新たな価値創造を実現する人材マネジメントの推進		SDGs2030年度目標の達成に向けたイノベーションの加速	
	ROIC（投下資本利益率）の改善 ・成長戦略の策定と企業体質の強化 有利な条件での資金調達 ・キャピタリゼーション比率の概ね25%～30%維持	安定的な株主還元 ・安定配当を基本に配当性向30%を目安	働きがいの向上 ・社員意識調査結果「働きがい」向上 ・総労働時間の低減 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・女性管理職比率の向上 ・障がい者法定雇用率の遵守 ・海外ローカル幹部比率の向上	健康経営の推進 ・BMI25以上者割合低減 ・メンタルヘルス新規休職者率低減 ・メンタルヘルス研修受講者数の向上 ・非喫煙率の向上 重点領域の人材確保 ・DX/AI/電動化人材の確保・育成 ・グローバル人材の確保・育成	・ソリューション型商品および先端技術へのリソースシフト ・社会課題解決に向けたモビリティ、エネルギー事業のイノベーション推進 ・新規事業創造に資する知財活動強化を主軸に置き、既存事業の競争力確保のための知財保護・保証活動も並行して推進	
2021年度 の主な取り組み	ROIC（投下資本利益率）の改善 ・幅広い電動化商品群でフルマ全体の最適なエネルギー活用貢献 ・電動ユニット450万台生産体制に向けた圧倒的に高効率で小型なeAxleなど電動ユニット開発の推進 ・カーボンニュートラル推進センター、EV推進センター新設 ・グループ共同活動の一層の拡大 ・重複機能の効率化 ・子会社の管理部門集約、事業再編、会社統廃合 ・原価改善活動の加速	有利な条件での資金調達 ・機動的・予防的な財務施策による継続的な流動性の確保 安定的な株主還元 ・配当性向等を総合的に勘案し、年間170円（配当性向32.3%）を実施	働きがいの向上 ・働きがい改革の推進（心理的安全性、関係の質をベースとしたチームビルディング・1on1の促進、サテライトオフィスの拡充、DX推進等） ・柔軟な勤務制度の導入（副業、裁量労働、3ヵ月フレックスの導入等） ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・トップコミットメント、職場D&Iミーティング等 ・女性活躍推進（全社WG、イクボス塾、メンター制度、交流会等） ・シニア活躍推進（キャリア研修、リカレント教育等）	・障がい者の働く環境整備（コミュニケーション支援ツール導入等） ・LGBTQ理解促進（研修、職場MTG等）、誰でもトイレ設置 健康経営の推進 ・ICTアプリを活用したイベント開催 ・グループ会社合同ラインケア教育 ・セルフケア教育、SC職場改善活動の推進 ・禁煙プログラム実施 重点領域の人材確保 ・通年採用の導入 ・AI人材の教育 ・電動化リスキル教育	技術開発に関する取り組み ・デジタル開発を活用した商品の品質向上と開発期間の短縮 ・AI技術開発体制の強化 ・グローバルにオープンイノベーションの場を拡張 特許に関する取り組み ・ソリューション型商品での戦略的特許出願活動 ・新規事業および重点開発部署への特許情報解析結果の提供 ・出願基準の見直しによる出願品質の担保 ・保有知財価値評価によるリソースの適正化、リソースのポートフォリオ ・AI技術の特許調査業務に活用	
2021年度 結果	・売上収益：3兆9,174億円 ・営業利益：1,820億円 ・ROE：7.5% ・ROIC：6.6% ・キャピタリゼーション比率：32.1%（ハイブリッドの資本性考慮後：27.5%）		働きがいの向上 ・社員意識調査結果「働きがい」：3.4ポイント（5段階評価） ・一人当たりの年間総労働時間：1,990時間 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・女性役員比率11.5%（3名） ・女性管理職比率：2.6%（120名） ・障がい者雇用率：2.41% ・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：35.4% ・新規採用数：329人	健康経営の推進 ・BMI25以上者割合：29.1% ・メンタルヘルス新規休職者率：0.8% ・メンタルヘルス研修受講者数：144名 ・非喫煙率：71.8% 重点領域の人材確保 ・AI人材育成：初級6,134名、中級168名 ・AI人材キャリア採用：13名 ・電動化人材：8名	技術開発に関する取り組み ・MIRU2021でアイシンの研究発表が「MIRU優秀賞」を受賞 ・次世代の“移動”を支えるマルチモーダルエージェントを開発 ・MBD（モデルベース開発）推進センターへの参画 特許に関する取り組み ・特許実績 国内特許保有数：5,955件 外国特許保有数：6,710件 国内出願件数：886件/年 外国出願件数：603件/年	

経営資本一覧

諸資本の 価値創出 への貢献	製造資本		社会関係資本		自然資本	
	創業以来培ってきたものづくり力に加え、グローバルでの生産体制の強化や、IoT・AIなど先進技術の活用によって、世界中で高品質な商品を提供		お客様をはじめとして、株主・投資家、従業員、地域社会、サプライヤーなどすべてのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントにより、グローバルな事業機会を最大化するとともに、リスクを低減		「社会のため、お客様のためを考える」「常に改善し続ける」「一人ひとりを大切にする」という考え方に立ち、「ものづくり」などの事業活動を通じて、人と地球の未来にわたる調和と持続可能な社会の構築に貢献しつつ、価値創造を実現	
目標	アイシンググループウェイの「品質至上」を受けた「お客様第一」を基本にした品質保証の強化		ステークホルダーとのエンゲージメント強化		「第7次アイシン連結環境取組プラン」の達成に向けた環境活動の加速化	
	ものづくり - 新たな時代で活躍するものづくり技能者の育成 - DX加速による商品競争力の強化 品質保証 - グローバル/グループのガバナンス強化に向けた仕組み整備・監視（未然防止、予兆監視）		- すべてのステークホルダーの皆さまとの対話を重視 - 積極的な情報開示と対話に基づく経営へのフィードバック		脱炭素社会の構築 - カーボンニュートラル達成に向けた戦略の立案、活動の実施 循環型社会の構築 - サーキュラーエコノミーの導入、廃棄物の最小限化	
2021年度 の主な取 組み	ものづくり - デジタルファクトリーの取り組み - IoT活用によるフレキシブルな生産ラインの構築 - AI活用による高品質確保と人に優しい検査技術開発		品質保証 - アイシン統合で新たに作成した新品質保証体系に基づく品質活動の強化 - 仕入先～出荷まで リスクを想定した作業要領書、守りやすい標準のつくり込み推進 - ビッグデータ活用によるEDER[※]、トレーサビリティの強化（予防予兆診断、お客様への影響を最小化）		お客様 - 世界各地へのイベント出展 - お客様相談窓口の活用向上 サプライヤー - 仕入先サステナビリティガイドラインの発行、展開	
	投資家 - ラージIRミーティング(ESG説明会)の開催 地域社会 - 当社イベントへの招待 - NGO、NPO、地域団体との協働活動参加		脱炭素社会の構築 - CO₂削減への商品開発の推進と拡大 - グローバルでの再生可能エネルギー最適調達、戦略立案 循環型社会の構築 - グループ会社への資源効率向上に貢献する製品設計方法の情報展開 - 廃棄物削減・有価化事例、水削減事例集の展開		自然共生社会の構築 アイシンの自然と共生する工場の候補選定、詳細定義・有識者・指標種選定	
2021年度 結果	ものづくり AIを活用した検査技術により不具合見逃しゼロを実現		品質保証 - 生産準備の節目管理強化、早期課題検証により設計品質向上 - 製造3本柱（標準作業、自主保全、加工点マネジメント）活動の推進により体質改善の推進 - EDERの仕組み構築を行い、品質改善スピードの向上		お客様 - 出展イベント：人とクルマのテクノロジー展2021 ONLINE、 - 商品、サービスに関するお問合せ：約4,000件 サプライヤー - サプライヤー社数：4,275社（国内外） - サステナビリティガイドラインの国内サプライヤーへの展開	
	株主・機関投資家 - 株主総会参加者：117人 - ESG説明会参加者：137人 - 個別投資家、アナリストとの対話：264件 地域社会 - アイシン環境学習プログラム実施校：21校、参加児童：1,663人 - 社会貢献活動費(LBG基準)：2,013百万円		脱炭素社会の構築 - 生産CO₂排出量：目標258.5万t-CO₂に対し、実績256.5万t-CO₂ - 再生可能エネルギー率：目標3%に対し、実績3.7% - 物流CO₂排出量：目標2.5%減に対し、実績10.7%減（2018年度比）		循環型社会の構築 - 廃棄物売上収益当たり排出量：国内連結 目標6%減に対し、実績31.8%減（2013年度比） - 海外各社 目標2019年度維持に対し、実績20.2%減 - 取水量：現状把握完了 自然共生社会の構築 - 自然と共生する工場3候補選定完了	

※ EDER:Early Detection and Early Resolution

財務資本戦略

グループ全体で
最適な資源配分を
財務面から支援し、
中長期的な価値創造へ
導きます



Chief Administrative Officer
伊藤 慎太郎

はじめに

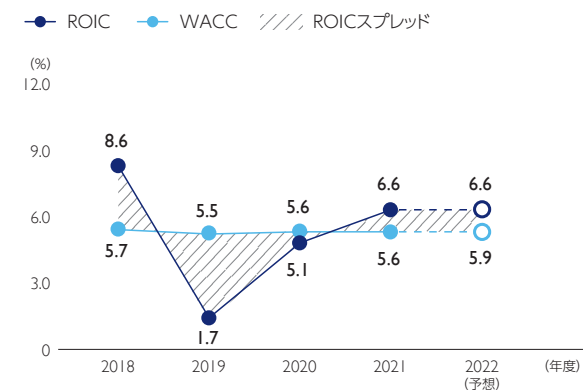
アイシンが自動車業界の大変革期を生き残るため、財務の安全性を維持しながら、高い収益力を持つ企業体質への変革に取り組み、財務面から企業成長を支えています。投資効率重視のROIC経営推進や持続可能な社会に貢献する取り組みを実践していきます。

2021年度の振り返り

2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大による部品・半導体の不足、原材料価格の高騰といった足元の先行きの見通しにくさへの対応と、電動化やカーボンニュートラルへといった将来に向けた対応を同時に求められるなど非常に厳しい経営環境でした。

そのような中、アイシンの生き残りをかけた「電動化やカーボンニュートラルといった将来を見据えた戦略策定」と「構造改革による企業体質の強化」に取り組みました。

ROIC*/WACC(加重平均資本コスト)の推移



※ ROIC (投下資本利益率) : 事業活動に投じた資金を使って、どれだけ効率的に利益を上げているかを示す指標。(税引後営業利益 ÷ (棚卸資産 + 有形固定資産 + 無形固定資産))

財務資本戦略

中長期の方針

2021年4月に発効した「アイシングループビジョン2030」では、社会課題の解決に貢献するソリューション型商品の割合を、2020年度時点の17%から、2030年度に60%以上に拡大させる計画で、中身を変えていく10年に備えた「アイシングループのフルモデルチェンジ」を推進していきます。また、効率化を進めながら開発費、投資ともに、ソリューション型商品向けにシフトしていくため、グループ経営・DX等で投資効率を重視したROIC経営へのシフトを推進します。

収益性を図る指標目標としては、営業利益率8%、ROIC13%を2030年度の目標としています。

資本政策基本方針

アイシンの資本政策は、「財務の安全性」と「資本の効率性」のバランスを取ることで、常に低コストで資金調達をできる状態に保ち、企業価値の向上をめざすことを基本方針としています。

具体的には、キャピタリゼーション比率※を指標とし

て用い、当該比率が概ね25%～30%となることが最適な資本構成であると考えています。

なお、2022年度も引き続き足元の見通しが難しい事業環境であるため、資産の圧縮、有利子負債の返済により「財務の安全性」を確保します。

一方で来年度以降には、利益の状況・キャピタリゼーション比率の状況を見て、自社株式取得の検討を開始します。

※ 有利子負債と資本（純資産）を示す指標。（有利子負債 / （有利子負債 + 資本合計））

企業体質の強化

$$\left[\frac{\text{ROE}}{\text{株主資本}} \right] = \left[\frac{\text{営業利益率}}{\text{売上収益}} \right] \times \left[\frac{\text{総資産回転率}}{\text{売上収益}} \right] \times \left[\frac{\text{財務レバレッジ}}{\text{株主資本}} \right]$$

2つの変革

将来を見据えた戦略の策定

- 幅広い電動化商品群でフルマ全体の最適なエネルギー活用に貢献
- 電動ユニット450万台生産体制に向けた圧倒的に高効率で小型なeAxleなど電動ユニット開発の推進
- カーボンニュートラル推進センター、EV推進センター新設

構造改革による企業体質の強化

- グループ共同活動の一層の拡大
- 重複機能の効率化
- 子会社の管理部門集約、事業再編、会社統廃合
- 原価改善活動の加速

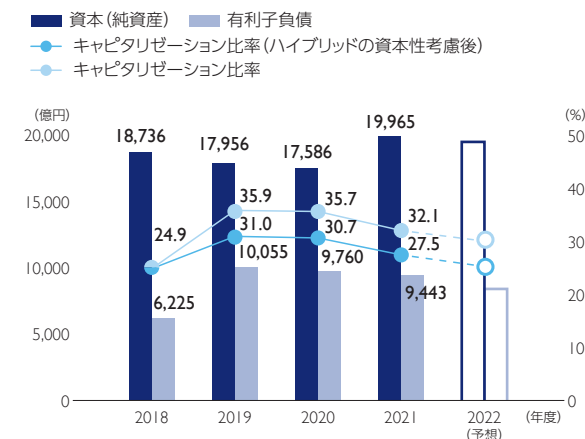
ROIC（投下資本利益率）の改善

資本政策

WACCコントロールおよびキャピタリゼーション比率概ね25～30%

有利な条件での資金調達

キャピタリゼーション比率の推移



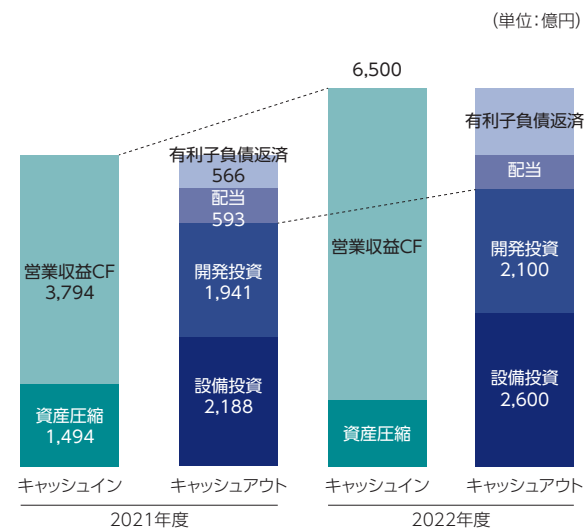
財務資本戦略

キャッシュフローマネジメントについて

2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大による部品・半導体の不足や物流の混乱により在庫が増加した影響で、営業キャッシュフローが悪化しました。

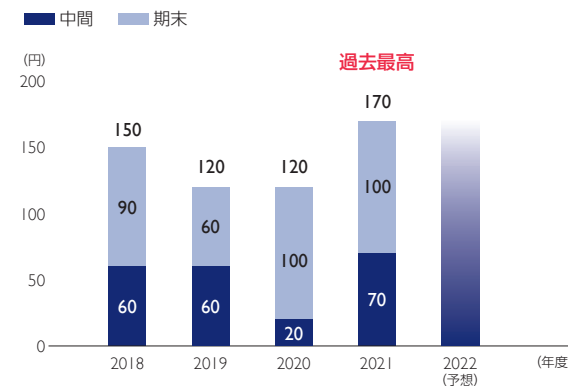
2022年度も見通しが難しい事業環境が続きますが、既存事業から着実に収益を獲得することと、資産の圧縮も継続することでキャッシュフローの改善を図ります。

創出したキャッシュは、電動化やカーボンニュートラルといった将来の成長投資資金へ投入するとともに、有利子負債の返済を行い、財務の安全性を確保します。



資産圧縮については、資産の売却や政策保有株式の縮減、手元必要資金の見直しを中心に実施し、資産効率の向上を図ると同時に、獲得した資金を成長領域に投下することで、リソースシフトを実現します。平時の資産効率を追求する一方で、事業環境の不確実性に備え、金融機関とコミットメントライン契約を行い、十分な手元流動性を確保しています。

配当の推移



年度	2018	2019	2020	2021
当期利益 (億円)	1,101	240	1,056	1,419
配当総額 (億円)	404	323	323	458
自社株買 (億円)	0	0	0	0
総還元性向 ^{※1} (%)	36.7	134.4	30.6	32.3

※1 総還元性向 = (配当総額 + 自社株買) ÷ 当期利益

株主還元

株主還元については、安定配当を基本に配当性向30%を目安に考えています。また、その時々のカピタリゼーション比率や将来の投資の動向を勘案し、自社株買いも検討していきます。

最後に

足元の部品・半導体の不足や原材料価格の高騰といった今後の見通しが難しい経営環境は続きますが、カーボンニュートラルや電動化への対応といった将来を見据えた活動は手を緩めることなく進めていきます。

アイシンのフルモデルチェンジの実現に向け、グループワイドで最適な資源配分を財務面から支援し、中長期的な価値創造をめざします。

※ 本頁に記載している過去または現在の事実に関するもの以外は本レポート発行時点での予想値です。

人的資本戦略

アイシンの人事理念

アイシンの強みは「人」です。環境変化に打ち勝つために、持続的成長の原動力のアイシンの約12万人の“人の力”を結集し、新たな価値を創造することが不可欠です。そのため、多様な個性を尊重し、挑戦する企業風土の中で、一人ひとりが「夢」を描き、未来を変えようという「志」を胸に、自ら考えて行動することで、自己の成長と働きがい、人生の幸せを感じられる人・職場づくりを推進します。

アイシンググループウェイの実践

事業を取り巻く環境が大きく変化する中、「アイシンググループウェイ」は従業員が未来を創るために大事にしてほしい行動指針です。3つの価値観と、その中で踏まえるべき4つの姿勢の実践により、従業員が成長し、事業を通じて社会に貢献をする会社になっていきます。実践に向けては、正しい理解の浸透、職場での対話促進、個人目標設定との連動、役員の行動宣言や社長と従業員の懇談会等をグローバルで進めています。

アイシンググループウェイ

私たちが大切にしている価値観や行動

みずから動き、変えていく！

- ☐ 失敗を恐れずに挑戦しよう
- ☐ お客様目線で、最速に動こう
- ☐ ワクワクする仕事をしよう
- ☐ 現地・現物・現認を大切に

個を高めて、夢ひろげる！

- ☐ 自分の「夢」と「志」を掲げよう
- ☐ プロと誇れる専門性を持とう
- ☐ 働きがいと人生の幸せを探そう
- ☐ 「ワンチーム」の精神を大切に

先んじて、未来を創る！

- ☐ 慣例にとらわれず最善を考えよう
- ☐ 新しい潮流やニーズをつかもう
- ☐ 自然環境や地域社会に役立とう
- ☐ 歴史や先人からの学びを大切に

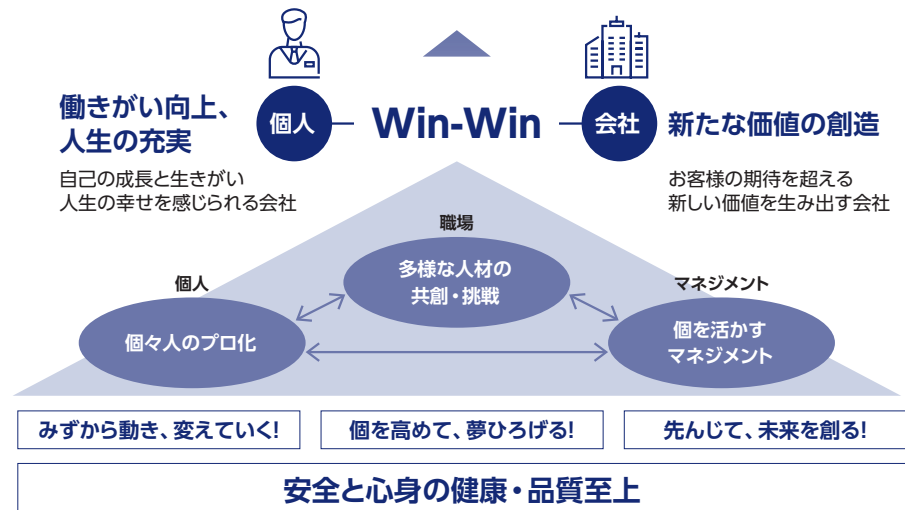
「安全と健康」「品質至上」はすべての基盤

働く仲間の安全と健康をいばんに考えながら、お客様が求めるすべての品質を追求し、磨き上げていこう

「アイシンググループウェイ」の実践を経営理念実現につなげるための人材マネジメントのポイントは、「個々人のプロ化」と「個を活かすマネジメント」とをベースとした「多様な人材の共創・挑戦」です。

価値観が多様化する中、従業員一人ひとりが「働きがい」や「人生の幸せ」について自身で定義し、キャリアを描き、仕事を通じて実現していくことが重要です。そのために、社会や顧客の期待・ニーズを先読みし、期待に応えられるよう、自身の能力を磨くことで、「個々人のプロ化」を達成し、プロとして価値を発揮し続けます。また、先行きが不透明で手本がない時代では、アイシンの強みを見定め、生かしながら、社会課題の解決と顧客価値の創造に向けて、新しい価値を生み出し続ける必要があります。そのために、「組織としての効率を追求する従来のマネジメント」をさらに高めながら、重点を「個々人の自発性・創造性を最大限活かすマネジメント」へとシフトすることで、高い組織力に加えて、多様な個の共創による新たな価値創造を促進します。

“移動”に感動を、未来に笑顔を。



人的資本戦略

事業をけん引する多様な人材の共創・挑戦(先んじて、未来を創る!)

新たな事業領域の電動化・DX・グローバルをけん引する人材を確保するとともに、その人材が主体的な共創・挑戦を生み出す人・職場づくりを推進します。そのために、会社のニーズと従業員のニーズのベクトル合わせを従来以上に丁寧に行い、個と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係をつくります。

① 電動化製品への人材シフト・育成

2025年の電動ユニット450万台生産体制確立に向け、開発・生産技術の1,500人を2023年度までに電動化領域にシフトすることを目標にしています。加えて、2025年にはパワートレイン開発人員の95%を電動化要員にすることを掲げ、リスキル等を実施し、既に7割近い人員の重点領域へのシフトが完了しています。

② 全員参加のDX推進

アイシンでは、自動車業界の変革期を乗り切るためにDXによる業務の本質的なスクラップ&ビルドを加速していきます。

③ グローバル事業を支える人材の育成

全世界のお客様の期待にタイムリーに応え続けるため、アイシン特有の幅広い事業領域と高い専門性を最大限発揮できるようグローバルでの人材育成を実施しています。

海外法人の幹部層については、幹部(副社長以上)におけるローカル従業員比率を2030年までに40%とすることを目標に掲げて活動を推進しており、現在海外法人の幹部(部長級)におけるローカル従業員比率は過去5年間の比率は上昇しており、今後ともグループ会社も含め計画的な育成・登用を継続していきます。

① 電動化製品への人材シフト・育成に関する主な取り組み

電動化領域の開発力強化	電気基礎、モーター基礎、専門スキルを短期間で習得できるよう、業務と切り離し学習に集中できる環境を整備し、育成。
生産技術力強化	ハイブリッドユニットの分解・組立等、実技に重点を置く教育を実施。新人も即戦力として電動化業務に携わることができるように教育を実施。
技能系従業員育成強化	専門の教育体系を構築。電動化製品は技術進化のサイクルに追従できるよう、2021年度は基礎教育を整備し、2022年度以降も技術進化に対応した、電動化製品生産に特化した教育を整備。
専門組織の設置	アイシングループの強みを生かした車両全体でのBEV向け商品の拡充をねらいに、トップ直下にEV推進センターを設置。最高責任者にCESO (Chief Electric Strategy Officer) を任命。
カンパニー人事の設置	変化の激しい電動化領域の人事課題に対し、事業と連携してスピーディに対応できるよう、パワートレインカンパニーに人事機能を設置。

② 全員参加のDX推進に関する主な取り組み

従業員向け教育の実施	AI、IoTに関する基礎知識を体系的に整理したアイシン独自の教育コンテンツを全部門の従業員に提供。2021年度はDXの基礎知識「DXビギナーズパッケージ教育」を約12,000人の従業員が受講し、2022年度はグループ会社にも展開予定。
AI人材獲得、育成	東京、愛知、福岡の地域に拠点を構え、専門性を生かし、やりがいを持って働くことができる体制づくりを推進。2025年までにAI人材をグループ全体で約1,400人とする目標を掲げ、AI関連の教育には年に2億円以上を投資。
専門組織の設置	DXを強力に推進するために、DX戦略センターを設置。最高責任者にCSDO(Chief Software & Digital Officer)を任命。

③ グローバル事業を支える人材の育成に関する主な取り組み

グローバルリーダー育成	選抜人材に、高い人間力・視座と経営視点を持ちながら前例に捉われない新たな価値創造ができるよう、経営知識の習得やタフアサインメント等を行う教育を実施。また、経営上影響度の大きい国内・海外拠点重要ポストへの積極的な抜擢を推進。
海外経営幹部育成	全海外拠点の経営幹部ポストへの最適な配置「適所適材」をめざし、海外ポストをグローバル共通指標で見える化し、重要ポストを明確化する「AG2(アイシングループレーディング)」を導入。加えて、重要ポストへのローカル従業員の登用の加速をねらい、「Succession Plan」を策定し、計画的な育成を実施。 また、全海外拠点のトップ層に向け、事業基盤の機能全般の基本知識・判断基準を理解し、経営者に必要な役割、認識を高める教育を実施。
スタッフ職・技能職人材の育成	海外拠点のローカル従業員を日本本社で最長3年間受け入れ、海外拠点の自立化に向けた育成や、海外拠点のプロジェクト推進支援を実施。 技能者育成では、中国やタイでアイシン学園を設立し、リーダー層を中心に育成を実施。これまでに日本のアイシン学園で受け入れた海外からの研修生:11ヵ国34拠点418名、中国のアイシン学園:185名。2022年5月からタイにアイシン学園を設立、開始。 さらに日本のアイシン学園では海外拠点のキーマン育成強化に向け、「管理監督者コース」を設置。また、電動化への対応においては、海外でも日本と同等の教育体系を構築し、アイシンの電動化製品の競争力向上に寄与する人材育成を推進。その他、新技術・技能の育成施策に対し生産準備メンバーと協業して教育環境や教育ツールの整備、教育カリキュラムの作りこみを実施。

知的資本戦略

知財活動の基本方針

アイシンでは、「新価値創造に資する知財情報発信活動の強化および事業競争力確保のための戦略的知財権獲得へ挑む」を基本方針として知財活動を推進しています。

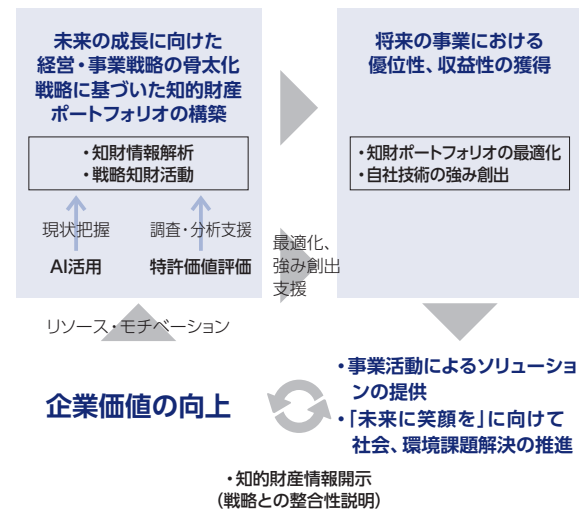
知財活動による企業価値向上

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

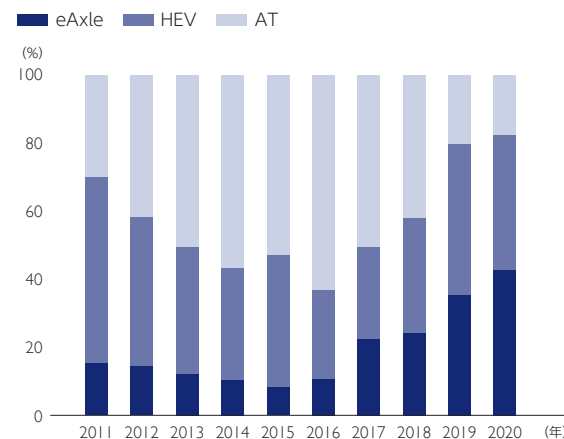
知財情報を含む社内外の社会・環境・技術動向を見ることが、未来の成長に向けた経営・事業戦略を骨太化するとともに、それに沿った知的財産のポートフォリオを戦略的に構築します。また、保証活動を実践することで、将来の事業における優位性、収益性を獲得します。

そして、事業活動によるソリューションの提供、社会・環境課題解決の推進を知財活動が支えることにより企業価値の向上につなげていきます。

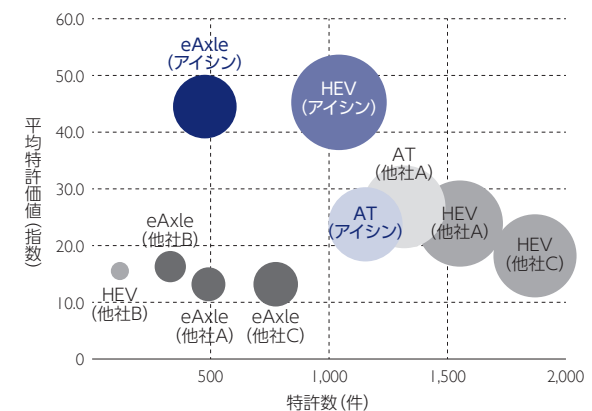
知財活動による企業価値向上のイメージ



パワートレインカンパニー出願比率



パワートレイン関連の特許に関する価値比較



Clarivate社のDerwent Innovationを用いて作成
(2011～2022年のパワートレイン関連特許出願の母集団を使用)

知的資本戦略

知的資本の強化

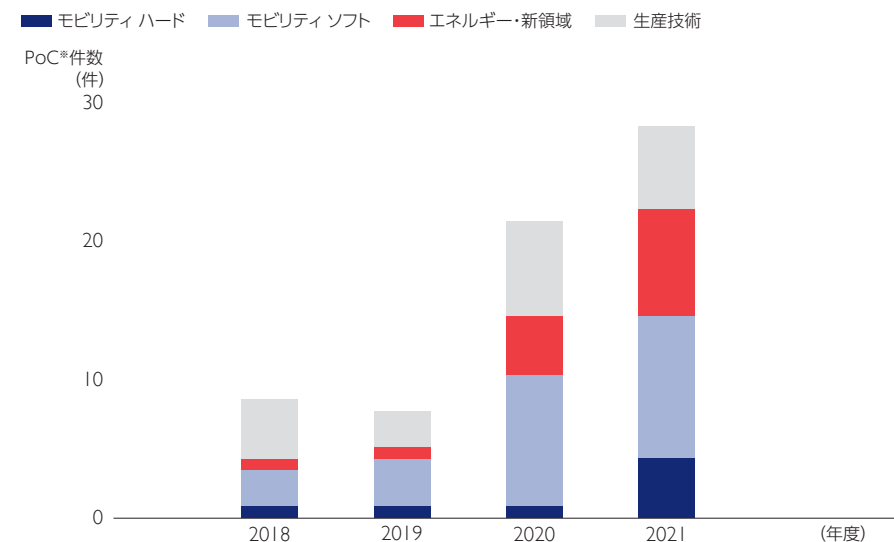
重点領域である電動車両向け商品、カーボンニュートラルを中心としたソリューション型商品へ開発をシフトさせています。

2021年度では、研究開発費全体の67%がソリューション型商品向けとなっており、今後さらに強化していきます。

オープンイノベーションの推進

事業の価値創造・新事業の創出をねらい、オープンイノベーション活動を推進しています。具体的には、モビリティ・物流・生技・AI-DX・カーボンニュートラル・新領域を中心に、有望パートナー・技術を探索し、外部連携を進めています。

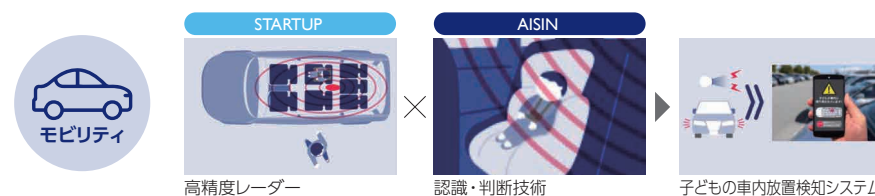
スタートアップとの技術連携件数推移



※ PoC: Proof of Concept (技術実証)

スタートアップとの技術連携事例

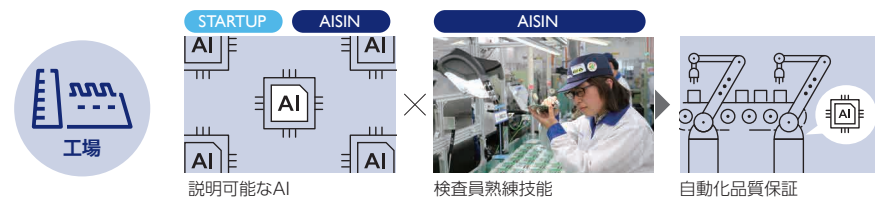
モビリティでは、スタートアップの高精度レーダー（電波センサー）とアイシンの認識・判断技術を組み合わせ、子どもの車室内での放置を検知するシステムを開発。これにより、安全・安心な移動をめざしています。



物流では、スタートアップのトラック・積荷マッチング技術とアイシンのルート生成技術を組み合わせたサービスを開発し、効率化を図っています。



スタートアップとのコラボレーションは生産現場でも活用されています。スタートアップと共同開発したAI技術で、検査員の熟練技術を学習し、工場の自動化と品質保証の両立を図っています。



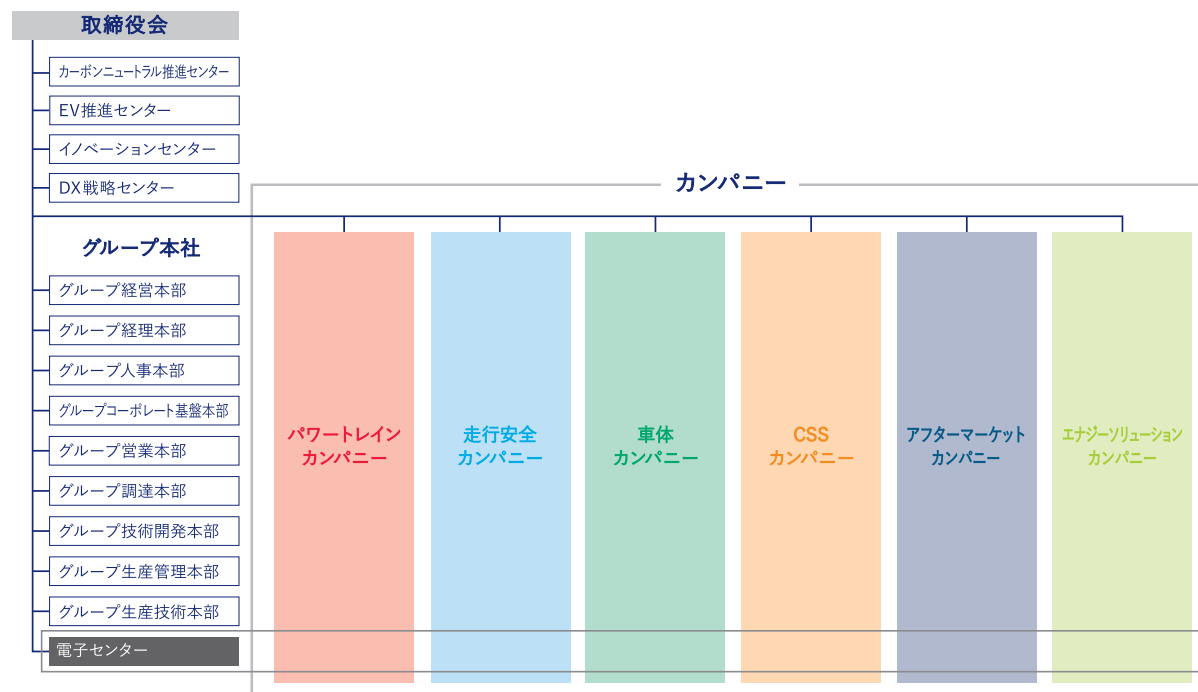
幅広い事業領域(グループ総合力)

幅広い事業領域を生かし、あらゆるソリューションを提案・提供できる力

自動車部品やエネルギー関連商品などを手掛ける上で得てきたあらゆる技術を組み合わせて、新たな商品やサービスを生み出し、多様なニーズに応える事業を幅広く手掛けています。

グループ全体での持続的な事業価値の最大化を追求

1965年の設立以来、自動車産業の普及を支えるとともに、グローバルサプライヤーへと成長してきたアイシン。グループ内の連携強化と経営効率化をねらい、これまでの分社経営からグループ経営に舵を切るとともに、カンパニー制を導入し、持続的な事業価値の最大化をめざしています。

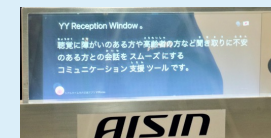


TOPICS

音声認識とAIを融合させた技術による 価値の提供～「YYProbe」～

新型コロナウイルス感染症の流行により、普段からマスクを着用することがすっかり生活に定着しました。それにより、話し手の唇の動きや表情から推測して話の内容を読み取る「口話」が使えず、聴覚障がい者や高齢者など音声を聞き取ることが困難な人たちのコミュニケーションに影響が出ています。この課題に対し、アイシンは人工知能(AI)を活用した「音声認識アプリ」で、誰もがストレスなくコミュニケーションできるように支援する取り組みを始めています。アイシンが自社開発した「YYProbe」は、発言をリアルタイムで認識、文字化してスマートフォンなどに表示するアプリです。

文字起こしツールにおいて、よくタイムラグや誤認識が問題視されますが、YYProbeは工場の騒音の中でも素早く正確に「声」を識別するアイシン独自のアルゴリズムを搭載し、高い処理速度と認識精度を実現しています。さらに、笑い声を可視化できるのが特徴で、単純な文字起こしだけでなく、話者の感情や会話の雰囲気までも文字化したいという開発者の想いが込められています。



相手の顔を見ながらの会話が可能な透明ディスプレイ「YY Reception Window」

カタチづくる力(ものづくり力)

ものづくりを通じて、夢・ニーズを商品・サービスに落とし込む力

アイシンでは、次世代商品を支える独創的な工法や生産設備を絶えず革新し続けるとともに、ものづくりのスキルを伝承し、グローバルに活躍できるものづくり人材の育成にも注力しています。さらに、より一層の競争力強化に向け、ものづくりにおけるデジタルトランスフォーメーションを加速させています。

伝統と革新の人材育成

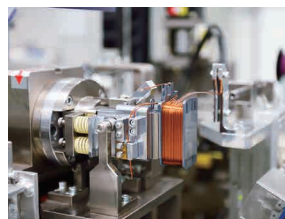
アイシンでは、人材育成がものづくりの基礎となると考えており、1984年からトヨタ生産方式や品質保証などを含む基



礎教育を実施しています。これまで培ってきた知識・技能の伝承に加え、AI分野など、時代の変化に合わせた新しい教育を積極的に取り入れ、新たな時代で活躍するものづくり人材の育成に注力していきます。

ダントツを追求する生産技術力

私たちは、ダイカスト、プレス、切削加工など多種多様な工法で素材から組み付けまでの一貫生産

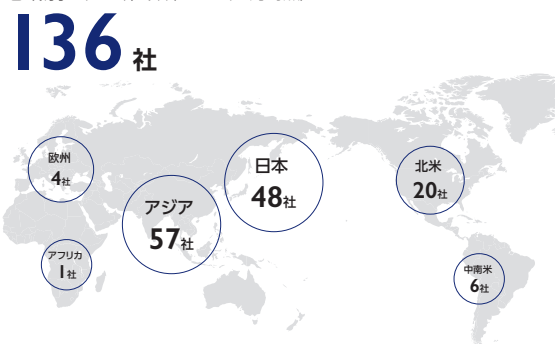


を行う生産技術力を駆使することで、シンプル・スリムな設備・型の開発等「ものづくりの力」を強化し、「“ダントツ”の品質・原価のつくり込み」に努めています。

グローバルな生産拠点

グローバルな供給体制を構築。世界の主要自動車メーカーの近くで多様なニーズに対応し、高い付加価値を有する商品を開発、提供しています。独創的な工法や生産設備を絶えず革新し続けるとともに、世界のどの地域でも高品質の商品が生産できるように標準化を行い、生産技術開発体制の整備も推進しています。

地域別生産会社数(2022年9月時点)



TOPICS

生産に付加価値を(生産CO₂フリー化)

eAxle[®]の生産CO₂フリー化は、アイシンの国内6工場の他、アイシングループのアイシン高丘やアイシン軽金属の工場を合わせた計8拠点が力を合わせ、達成しました。

生産ラインにおいては、3～5工程を1台でこなす複合ロボットを導入することで、設備の台数を減らして消費電力の低減につなげたり、ラインの面積を縮小して照明や空調の使用を減らしたりしました。さらには、設備のメンテナンスを確実にし、異常発生による繰り返し作業や不良を減らすことで、ムダな電力の消費を抑制しています。

使用する電力についても、拠点に設置された太陽光発電エネルギーなどを活用しました。

それでも残る排出量をカーボン・クレジットによってオフセットすることで、生産時のCO₂排出量を実質的にゼロにしています。

※ トヨタ「MIRAI」、レクサス「UX300e」に搭載



徹底して顧客に寄り添う開発(技術開発力)

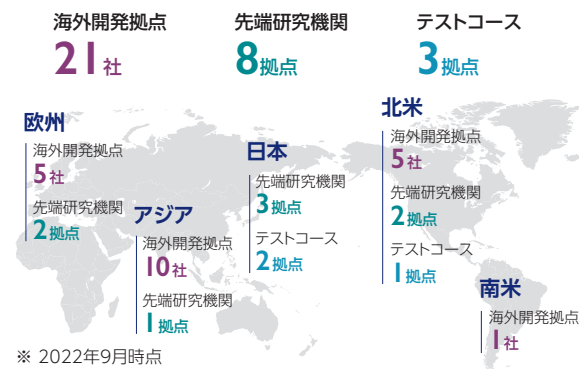
徹底的な顧客目線により、顧客の想定を超えた視点で開発する力

アイシンは設立以来、競争力のある幅広い商品を世界中に送り出してきました。それを可能にしたのは、世界のニーズをいち早く開発へ取り込むためのグローバルな開発体制や、それを支える独自の総合的な評価体制、自前主義にこだわらない幅広い業種との協業による先端技術開発です。今後は、技術開発におけるデジタルトランスフォーメーションを加速させ、より一層の競争力強化に取り組んでいきます。

グローバルな開発体制

既存商品のグローバル展開と技術的なブレイクスルーをめざし、アイシングループ12社で世界に21の海外開発拠点および8の先端研究機関を展開。さらに3つのテストコースを設置しています。

また、アイシンは1978年に技術系シンクタンク「テクノバ」を設立する等、調査・先端研究・製品開発に取り組み、科学技術を用いて人類の発展に寄与するための活動を行ってきました。その後も「イムラ・ヨーロッパ」をはじめ、国内外に基礎研究や先端技術の拠点を構え、エネルギー、モビリティ、エレクトロニクス、医療など、さまざまな分野で研究開発を進めています。



※ 2022年9月時点

独自の総合的な評価体制

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ました。高品質な製品を自信をもってお客様へ提供するため、世界の特異環境を再現したテストコースや最先端の設備によって性能・耐久性を検証・追求し続けています。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。



幅広い業種との協業による先端技術開発

自前主義にこだわらず、あらゆる業界から積極的に情報を収集し、技術に付加価値を付けていくことを進めています。CASEを中心とした自動車分野の開発はもちろん、先端研究において、人工知能に関わる共同研究・開発や優れた技術を有するスタートアップ企業とのオープンイノベーション活動を進めています。

TOPICS

明日の“笑顔”を守りたい。～間近に迫る実用化、「子どもの車内放置検知システム」～

炎天下の車内に置き去りにされた乳幼児が、熱中症で命を落とす痛ましい事故が世界中で起きています。そのような悲しい事故を防ぐために「子どもの車内放置検知」装置であるCPD(Child Presence Detection System)が世界中で大きな注目を集めています。アイシンでは日本・北米・欧州のスタッフが連携し、世界のニーズを調査・開発に取り組んでいます。クリフォードマロイ氏は「被害を受ける子どもは、車内の極限状態から自分の“身を守る”ことができる年齢ではありません。世界中のどんなクルマでも起こり得る不幸な事態へのリスクを減らす新技術を導入すべきです」と熱心に開発背景を話します。開発においては、実際に乳幼児にも評価に参加してもらい、車内で考え得るあらゆる状況での検証やデータ収集を積み重ね、機能開発が徹底されました。北米や欧州では販売されるクルマへのCPDの標準装備化はまもなく始まると予想され、世界中への拡大が期待されます。



アイシン・テクニカル・センター
・オブ・アメリカ
クリフォード マロイ氏

「アイシングループビジョン2030」

「アイシングループビジョン2030」では、社会課題に向き合い、「電動化への対応」と「成長領域へのシフト」を加速するグループの長期ビジョンを描いています。
私たちは、「移動」に感動を、未来に笑顔を描ける。」ため、社会課題へのソリューションを提供し、安全・安心、快適な“移動”を実現します。

感動と笑顔にあふれる社会を実現するソリューションカンパニー

「アイシングループ ビジョン2030」



お客様へ

あらゆる人々へ
“移動”ソリューションを提供し、
社会課題を解決するパートナーへ



社会へ

環境負荷の低い
ものづくりや商品提供を通じて
サステナブルな企業グループへ



働く仲間へ

多様性・主体性の
促進を通じ、自己成長、働きがい、
人生の幸せを感じられる会社へ

事業軸ビジョン

新たなチャレンジ 既存の磨き上げ

パワートレイン

クルマの電動化を
リードし、持続可
能な環境・社会の
実現に貢献する

走行安全

車両運動制御・
モニタリング技
術を進化させ、交
通死亡事故ゼロ
をめざす

車体

開閉・エントリー
システムですべて
の人に安全・快適
な移動を描ける

CSS

位置情報活用
により社会課題を
解決し、モビリ
ティに新たな価
値を創造する

アフター マーケット

保有ビジネスを
通じてお客様の
安全・安心と資源
の有効利用を両
立させる

エナジー ソリューション

課題解決型事業
にシフトし、脱炭
素社会の構築に
寄与する

新規ビジネス

新たな価値を創
造し、新たな市場
に挑戦し、社会に
革新と生活に笑
顔を描ける

素形材

素材領域の開発
と提案で環境に
優しい社会づく
りに貢献する

電子

革新的な電子技術でソフトウェアファーストに対応し、事業価値進化に貢献する

機能基本方針

グループ経営一体化

持続可能な環境・社会に貢献し、
グループ全体の力を
最大限に発揮する仕組みを構築する

デジタルトランス フォーメーション

デジタル技術の活用による
業務の効率化と新規事業の創出

多様性の促進 (人材・働き方)

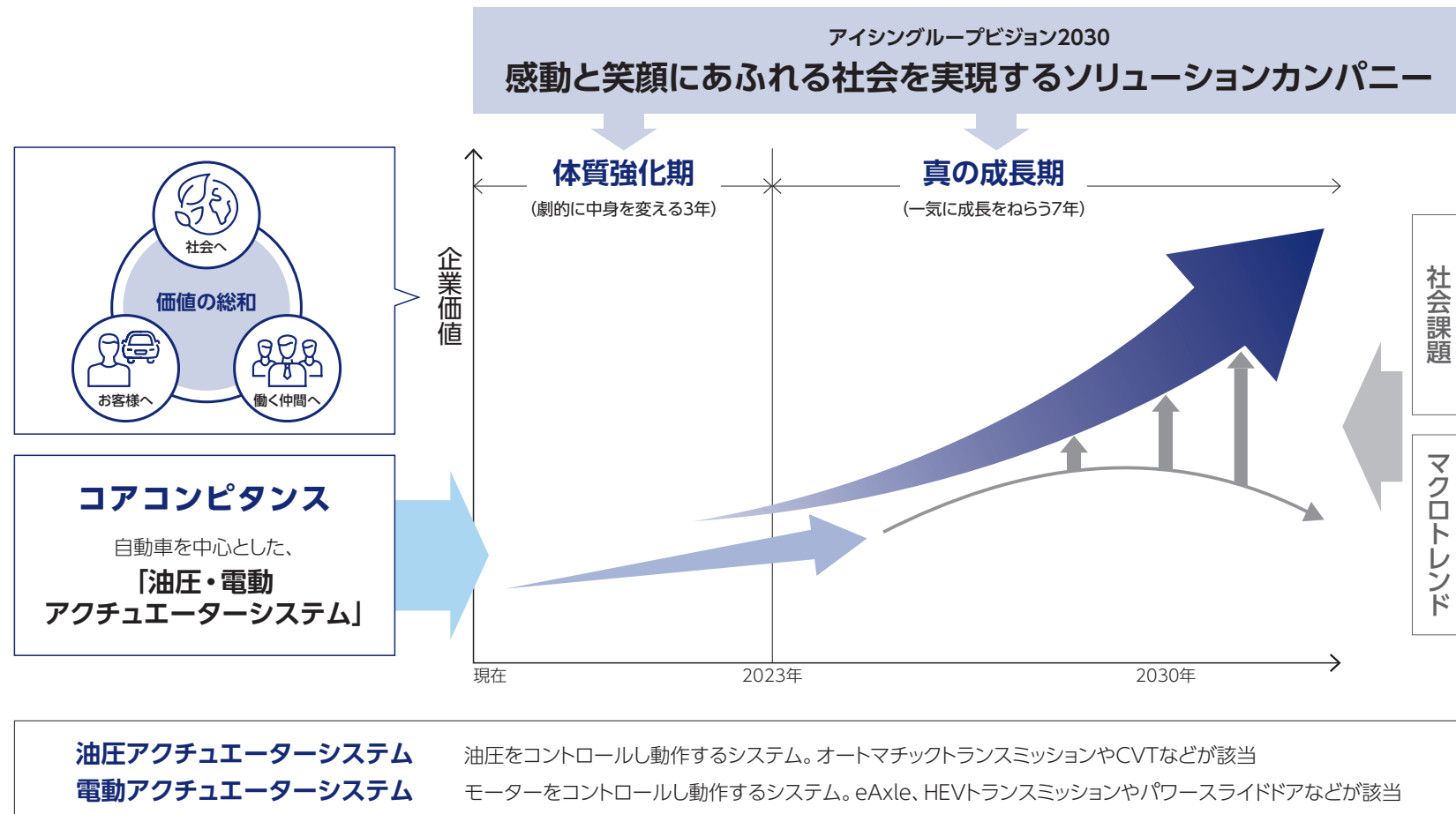
多様性の促進と
新たな価値の創出により
未来に笑顔を描ける

「アイシングループビジョン2030」

ビジョンに向けたグループの成長軌道

アイシンは、2020年からの10年を自ら変貌する10年と位置づけ、「感動と笑顔にあふれる社会を実現するソリューションカンパニー」をめざします。

「油圧・電動アクチュエーターシステム」をコアコンピタンスとして社会課題やマクロトレンドといった変化の潮流を先回りで捉え自ら変わっていくことで、真の成長を遂げていきます。



「アイシングループビジョン2030」



お客様

安心・感動

“移動”ソリューションを提供し、
社会課題を解決するパートナー

ソリューション型商品売上収益比率

2021年度 **17** %

43%以上増

2030年度 **60** %以上

社会

持続可能な環境

サステナブルな企業グループ

生産CO₂削減率(2013年度比)2021年度 **▲7.5** %

42.5%以上減

2030年度 **▲50** %以上

働く仲間

成長・幸せ

自己の成長と働きがい、
人生の幸せを感じられる会社

SDGs優先課題KPI



例) 働きがい指数

社員意識調査結果より(5ポイント中)

2021年度 **3.4** ポイント

0.6ポイント以上増

2030年度 **4.0** ポイント以上

社会課題の解決と働く仲間の成長・幸せに向けた投資を加速していく中で
グループ経営・DX等で投資効率を重視したROIC経営ヘシフト
量より質の重視へ

営業利益率

2021年度 **4.6** %

3.4%以上増

2030年度 **8** %以上

ROIC

※ 税引後営業利益÷(たな卸資産+固定資産)

2021年度 **6.6** %

6.4%以上増

2030年度 **13** %以上

売上収益

2021年度 **3.9** 兆円**持続的成長**

「アイシングループビジョン2030」

ソリューション型商品

ソリューション型商品の提供に向けた事業構成の変革

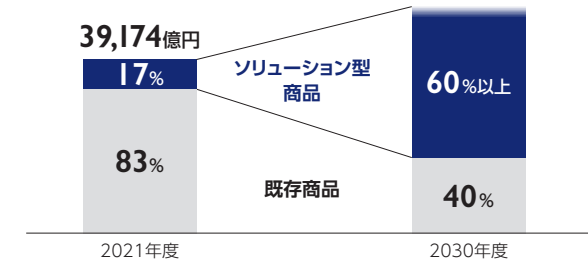
アイシンは、感動と笑顔にあふれるソリューションカンパニーをめざして、各事業において社会課題の解決に貢献するソリューション型商品を拡充していきます。ソリューション型商品とは、CASE商品、グリーンエネルギー転換を推進するエネファームのような商品、今後MaaSにつながるエントリースystem、これらを合わせたものです。

ソリューション型商品拡充へのロードマップ



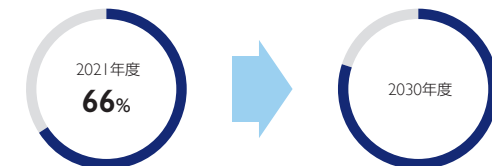
ソリューション型商品へのシフトに向けた研究開発費、設備投資の方向性

ソリューション型商品を拡充していき、売上収益に占めるソリューション型商品の割合を、2030年度に60%以上に拡大していきます

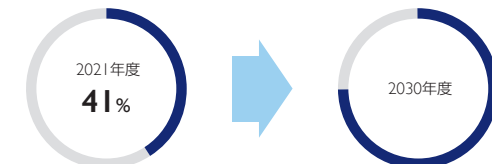


効率化を進めながら研究開発費、設備投資ともに、ソリューション型商品向けにシフトしていきます。

ソリューション型商品比率: 研究開発費



ソリューション型商品比率: 設備投資



「アイシングループビジョン2030」

各事業領域でのソリューション型商品の構成比率

ソリューション型商品の拡充に取り組んでいくことで、各事業領域の構成も大きく変えていきます。

ドメイン	提供するソリューション	ソリューション型商品の構成比率	3 すべての人に健康と福祉を	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を
パワートレイン	安心・快適な移動に貢献する車両運動統合制御	電動化商品 (HEV、PHEV、BEV) 2021年度 9% → 2030年度 60%						
走行安全 ※ 走行安全カンパニー + ブレーキ事業	安心・快適な移動に貢献する車両運動統合制御	電子制御ブレーキ、電動パーキングブレーキ、自動駐車他 2021年度 34% → 2030年度 60%						
車体	自由な移動に貢献するエントリーシステム (パワースライドドアなど)	2021年度 18% → 2030年度 50%						
CSS	サービスの提供で課題解決に貢献するモビリティプラットフォーム	2021年度 → 2030年度 100%						
エナジーソリューション	地域の脱炭素に貢献するエネルギーマネジメントシステム	2021年度 71% → 2030年度 90%						

「アイシングループビジョン2030」

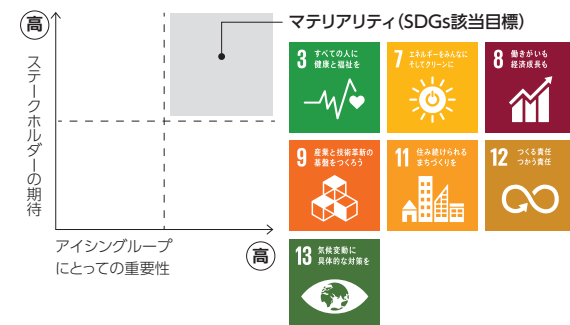
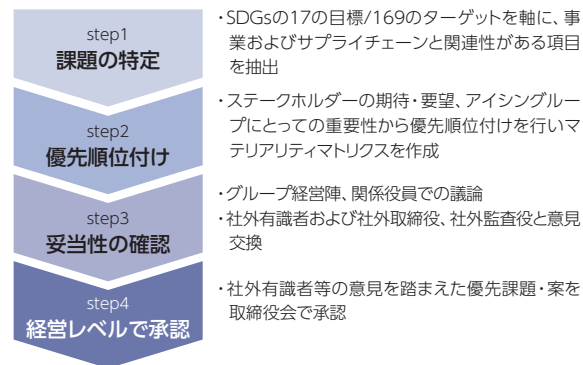
アイシングループの優先課題(マテリアリティ)

GRI 102-18~21, 26, 27, 29, 32, 103-1, 2

アイシンは安全・安心、快適なモビリティを創造し、お客様の期待を超える新しい価値を生み出します。誰もが安心して暮らせる社会のために、モビリティの電動化やエネルギーを有効活用したクリーンパワーを通じて、より良い環境づくりに貢献します。

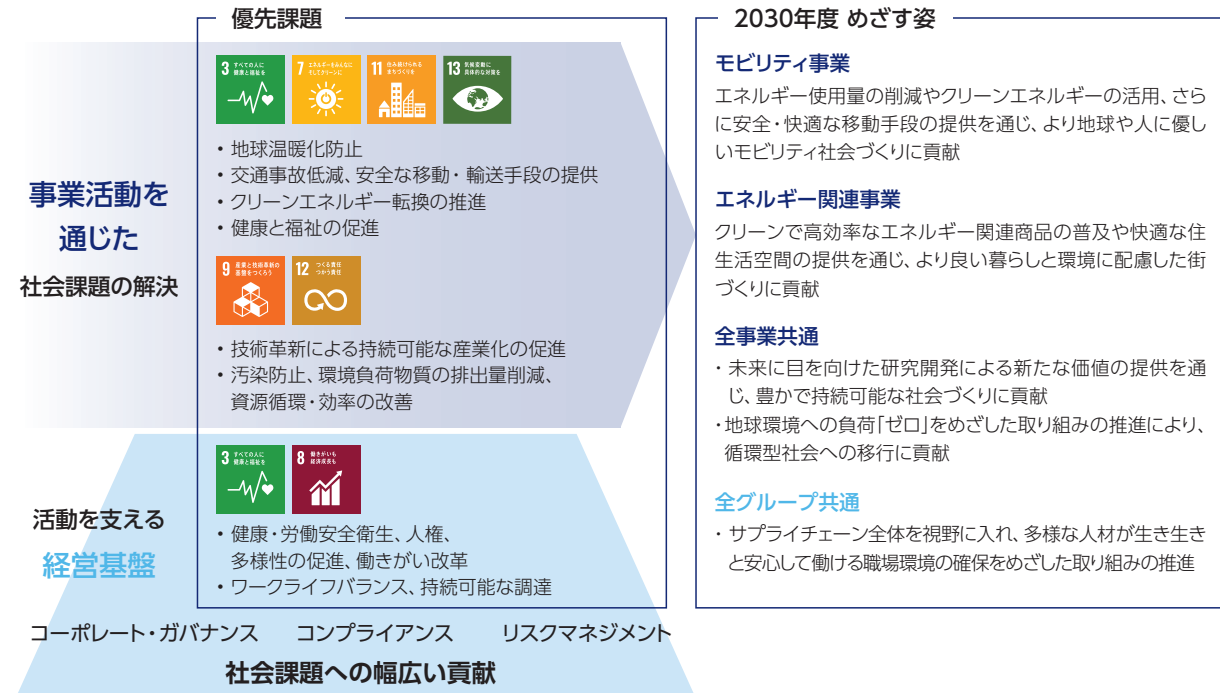
このような価値観は、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」と親和性が高く、事業活動を通じてその達成に貢献できると考え、グループとして注力する7つの優先課題(マテリアリティ)を選定し、取り組んでいます。

優先課題(マテリアリティ)の選定プロセス



めざすサステナビリティ

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



「アイシングループビジョン2030」

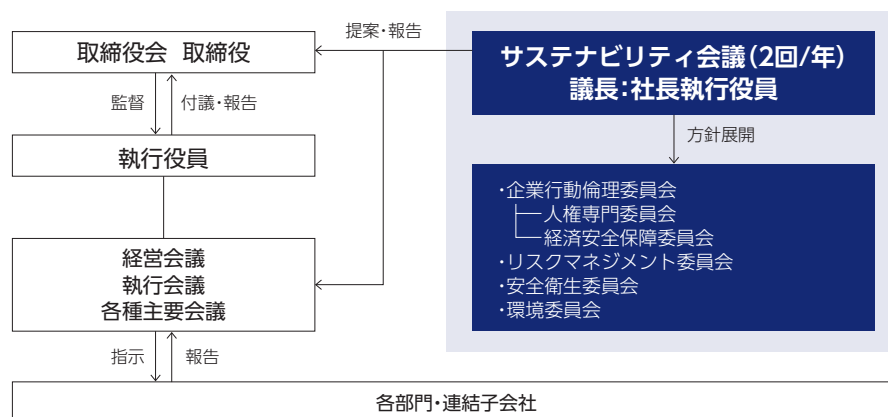
サステナビリティの重点活動

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

サステナビリティの推進体制

すべてのステークホルダーの支持と信頼を獲得し、グローバルでの存在感あるアイシンと社会の持続的発展に寄与することをめざし、SDGsをはじめとするESG戦略に関する活動の方向性を「サステナビリティ会議」で議論・決定しています。社長執行役員を議長とし、担当執行役員に加え、グループ11社^{*}の取締役社長で構成されています。

^{*} アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス、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、シロキ工業、アート金属工業



サステナビリティ会議

開催頻度	原則2回/年
議長	社長執行役員
事務局	総合企画部 サステナビリティ推進室 専任メンバーに加え、SDGsの取り組みに深く関連する各部門および、グループ会社から選出されたグループ横断の兼務メンバーで構成されています。
主なアジェンダ	・ 中長期視点で社会的要請に応えるSDGs戦略、KPI・目標値の決定・展開・フォロー ・ サステナビリティ向上の取り組み 等

「アイシングループビジョン2030」

優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標

GRI 102-47, 103-2

取締役会から承認を得た優先課題(マテリアリティ)に対し、KPI(Key Performance Indicator:重要業績評価指標)と2030年度目標を設定し、具体的な活動計画へ落とし込むとともに取り組みを推進、改善していきます。

事業活動を通じた社会課題の解決	優先課題(マテリアリティ)	2030年度めざす姿	2030年度めざす姿
	- 地球温暖化防止 - 交通事故低減 - 安全な移動・輸送手段の提供	モビリティ事業 エネルギー使用量の削減やクリーンエネルギーの活用、さらに安全・快適な移動手段の提供を通じ、より地球や人に優しいモビリティ社会づくりに貢献	2050年GHG排出実質ゼロに向けた商品の拡充 P.39 カーボンニュートラル 交通事故死傷者ゼロ社会の実現に向けた安全商品の拡充 P.46 走行安全カンパニー
	- クリーンエネルギー転換の推進 - 健康と福祉の推進	エネルギー関連事業 クリーンで高効率なエネルギー関連商品の普及や快適な住生活空間の提供を通じ、より良い暮らしと環境に配慮した街づくりに貢献	脱炭素・循環型社会に向けたエネルギー関連開発の推進 P.54 エナジーソリューションカンパニー より便利で安心な社会の実現に向けた商品・サービスの創出 P.50 CSSカンパニー
	- 技術革新による持続可能な産業化の促進 - CO₂排出削減 - 汚染防止 - 環境負荷物質削減 - 資源循環 - 資源効率の改善	全事業共通 - 未来に目を向けた研究開発による新たな価値の提供を通じ、豊かで持続可能な社会づくりに貢献 - 地球環境への負荷「ゼロ」をめざした取り組みの推進により、循環型社会への移行に貢献	持続可能な社会づくりの促進に向けた研究開発・提携の拡大 P.30 ソリューション型商品へのシフトに向けた研究開発費、設備投資の方向性 低炭素社会に向けた商品製造から使用、廃棄までのCO ₂ 削減 P.39 カーボンニュートラル P.87 環境
	- 労働安全衛生 - 健康 - 人権 - 多様性の促進 - 働きがい改革 - ワークライフバランス - コンプライアンス - 持続可能な調達	全グループ共通 サプライチェーン全体を視野に入れ、多様な人材が生き生きと安心して働ける職場環境の確保をめざした取り組みの推進	徹底的な再発防止による重大災害・休業災害の撲滅 P.111 労働安全衛生マネジメントシステム 多様な従業員一人ひとりにとってより働きやすく、働きがいのある職場環境の実現 P.102 働きがい改革 P.105 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 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 P.83 コンプライアンス 良きビジネスパートナーとしての共存・共栄と相互発展 P.128 調達

活動を支える経営基盤

「アイシングループビジョン2030」

■ 計算方法

$$\text{電動化商品売上比率} = \frac{\text{電動化商品売上}}{\text{関連領域総売上 (パワートレイン、走行安全)}}$$

$$\text{ADAS}^{*1} + \text{自動運転商品売上比率} = \frac{\text{ADAS+自動運転商品売上}}{\text{関連領域総売上 (走行安全)}}$$

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

KPI		2021年度目標	2021年度実績	2022年度目標	2030年度目標
CO ₂ 削減に寄与する電動化商品 (Electric) 売上収益 (比率)	$\frac{\text{電動化商品売上}}{\text{関連領域総売上}}$	14%	13%	20%	50%以上
安全な移動に貢献する商品 (Autonomous) 売上収益 (比率)	$\frac{\text{ADAS+自動運転商品売上}}{\text{関連領域総売上}}$	34%	39%	35%	50%以上
クリーンエネルギー関連商品のCO ₂ 削減貢献量		685千t-CO ₂ /年	690千t-CO ₂ /年	730千t-CO ₂ /年	2,300千t-CO₂/年
健康・福祉に資する新たな商品・サービスの社会実装件数		8件	8件	10件	20件
研究開発費比率		4.8%	5%	4.8%	6.0%
CASEおよび先端技術向け開発費比率		48%	49%	51%	70%
ライフサイクルCO ₂ 排出量削減率		Scope3のグローバルでの実績把握とルール作成、および削減目標の設定	Scope3のグローバルでの実績把握と削減目標の設定完了 ※ルール作成に関しては継続して活動中	(国際ルールに準じた) 算出ガイドラインの作成	▲25%以上 [2019年度比 ^{※4}]
生産CO ₂ 排出量削減率 (総量) [2013年度比]		▲6.8%以上 (258.5万t-CO ₂ /年) ^{※3}	▲7.5%以上 (256.5万t-CO ₂ /年) ^{※3}	▲12%以上 (244.2万t-CO ₂ /年)	▲50%以上 (138.6万t-CO ₂ /年) ^{※5}
重大災害件数		0件	0件	0件	0件
休業度数率		0.05	0.14	0.05	0.05
女性管理職比率 グループ4社 ^{※2}		2.45%	2.48%	2.8%	6.0%
働きがい (社員意識調査結果より) グループ4社 ^{※2}		3.5ポイント (グループ4社)	3.4ポイント (グループ4社)	3.5ポイント (グループ4社)	4.0ポイント (グループ全体)
重大法令違反件数		0件	0件	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		ガイドライン策定、展開	仕入先サステナビリティガイドライン発行・国内サプライヤーへの展開	・カーボンニュートラル目標値設定、展開 ・ガイドライン海外展開	100%

※2 今後、対象企業を拡大予定。

※3 「第7次アイシン連結環境取組プラン」での係数を用いたCO₂排出量。

※4 SBTの目標設定に合わせ、基準年の見直しを実施。

※5 「第7次アイシン連結環境取組プラン」での係数での算出により、数値の見直しを実施。

3つの重点領域

新たな価値を創造していくために、「電動化」、「カーボンニュートラル」、「ソフトウェアファースト・DX」の3つを中長期で取り組むべき重点領域として定め、この3つの領域をそれぞれのCxOが最高責任者として、組織横断でスピーディに推進していきます。



電動化

Chief Electric
Strategy Officer

山本 義久

カーボンニュートラル

Chief Carbon
Neutral Officer

水島 寿之

ソフトウェアファースト・DX

Chief Software
& Digital Officer

鈴木 研司

電動化

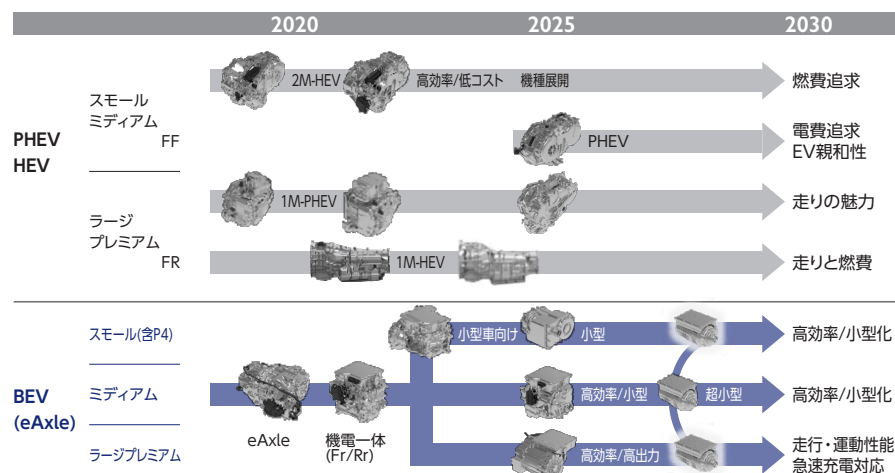
パワートレインユニットのフルラインアップ化

カーボンニュートラル実現に向け、世界各国で環境規制が強化される中、カーメーカーは電動化へのシフトチェンジを加速しています。しかし、各国の電源構成、自動車のライフサイクルを考慮すると、地域ごとに最適な電動ユニットは異なります。

多様化することが予見される地域ごとのニーズに対応するため、アイシンでは、2025年を一つの大きな節目として、PHEV、HEV、eAxleのフルラインアップ化をめざし、開発を進めております。

PHEV・HEV

実用性が高く、中期的にカーボンニュートラルへ貢献する有効的な手段として、中国を中心に需要が伸びています。アイシンでは、これまで蓄積したATやHEVの技術を生かし、燃費に優れ、走りの楽しさを向上させる魅力あるモデルを提供しています。2モーターHEVとFF1モーターHEVの機種追加による、さらなる拡充を図るとともに、FR1モーターHEVも2022年に量産を開始しました。また、今後のPHEVの需要増を受け、魅力ある新たな専用機種の開発も進めています。



BEV (eAxle)

世界的なEV化の流れが強くなる中、アイシンはその心臓部であるeAxleを最重要製品として、「高効率化」、「小型化」をテーマに3世代構想で開発を進めています。

アイシンは2020年に最初のeAxleの量産化を開始しましたが、2022年、トヨタ「bZ4X」、スバル「SORTERRA」向けに機電一体eAxleの量産を開始しました。アイシンではこれらを第一世代と呼び、HEVの開発で培ったモーター技術などを取り入れたコンパクトな製品をフロント用とリア用の2機種準備しています。この機種に続いて、小型車向けを2023年、2024年と続けて量産予定です。

続いて、BEVの本格的な普及期となる2025年には、圧倒的な高効率と小型を両立した戦略モデルとなる第2世代eAxleを、スモール、ミディアム、ラージ向けに3種類開発・投入します。第1世代比10%レベルの電費向上と、他社にはない小型化により、ユニット自体の材料低減、省資源だけでなく、バッテリー量の10%低減を実現することができます。そして、BEVの販売がますます拡大するであろう2025年以降に向け、圧倒的な性能となる第3世代eAxleの開発にも着手しています。現在第3世代のeAxleに対し、200名規模の陣容で開発を進めており、これまでのATで培ってきた技術に加え、外部パートナーとの新技術を取り込み、自動車部品メーカーであるアイシンらしい、今までにないeAxleを世に送り出します。

Chief Electric Strategy Officer

山本 義久

電動化

電動車の競争力強化に向けた取り組み

電動車の競争力向上に向けては、航続距離の向上、高コストとなるバッテリーの搭載量の低減など多くの課題があります。

アイシンでは、これまで蓄積してきた、技術、ノウハウをもとに、現在電動車の魅力向上に向けた新技術の開発を進めております。

開発のキーワードは発生したエネルギーを賢く無駄なく活用するための「高効率」、車両の形状に関わらず、高い搭載性、軽量化を実現するための「小型」です。こうした

「高効率」で「小型」な魅力ある製品を大きく4つのカテゴリーで開発し、世に送り出していきます。

具体的な目標値としては、2025年までに車両トータルで10%以上の電費低減をおいてます。これはバッテリー搭載量を10%低減することができるということを意味しており、エネルギー消費量低減、省資源化の観点からカーボンニュートラルに大きな貢献となると考えています。

電動ユニット

高効率/小型 eAxe



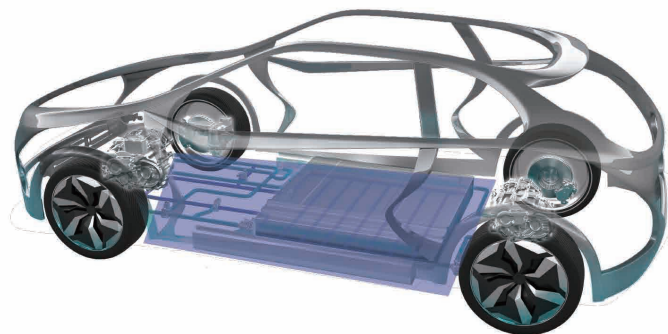
フルラインアップ化

高効率 HEV/PHEV



フルラインアップ化

電動車の心臓部である電動ユニットは最重要な事業領域として、ATやHEV事業で磨いてきた技術を生かし、PHEV、HEVからeAxeまでフルラインアップで小型・高効率な電動ユニットを開発・提供していきます。(P.45)



ブレーキ アドヴィックス製品

回生協調ブレーキシステム



フルラインアップ化

電動パーキングブレーキ



フルラインアップ化

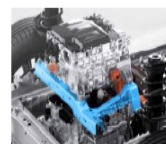
HEV向けの豊富な生産実績を強みとする回生協調ブレーキにおいて、高効率で高精度な製品ラインアップの拡充を進めるなど、電費向上や快適な移動を実現する最適なブレーキシステムを提供していきます。

BEV用アルミ部品

ロッカー-EA材



ESUクロス



新たな取り組みとして、これまでの素形材生産で培った技術やドアフレームなど車体部品事業で培った小型化、軽量化技術を生かし、バッテリーケース部品事業に取り組んでいます。

アルミ採用による軽量化と機能の両立

電動化関連システム

冷却モジュール



空力デバイス



競争力のある冷却ユニット等をベースに、各デバイスの小型化・モジュール化を進めています。また各デバイスの機能を統合することで、一層の効率化とシステムコストの低減を実現します。

カーボンニュートラル

GRI 305-5

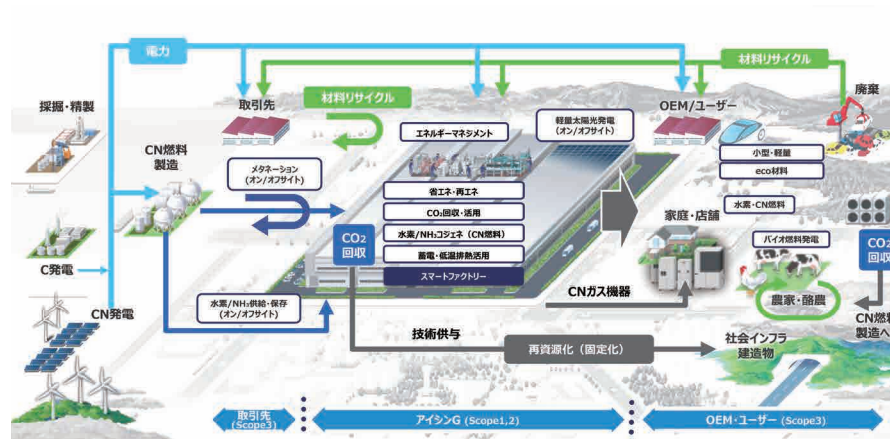
カーボンニュートラル達成に向けて

2021年11月に英国グラスゴーで開催されたCOP26では、パリ協定での気温上昇に関する長期目標が事実上2℃未満から1.5℃に強化され、カーボンニュートラルに対する世の中の要請は、急速に高まりを見せています。

アイシンは、経営理念に掲げた「未来地球に美しさを運び続ける」の早期実現に向け、2050年度にカーボンニュートラルの達成をめざすことを宣言しました。生産・製品両面にそれぞれ具体的な数値目標を設定し、両軸でカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

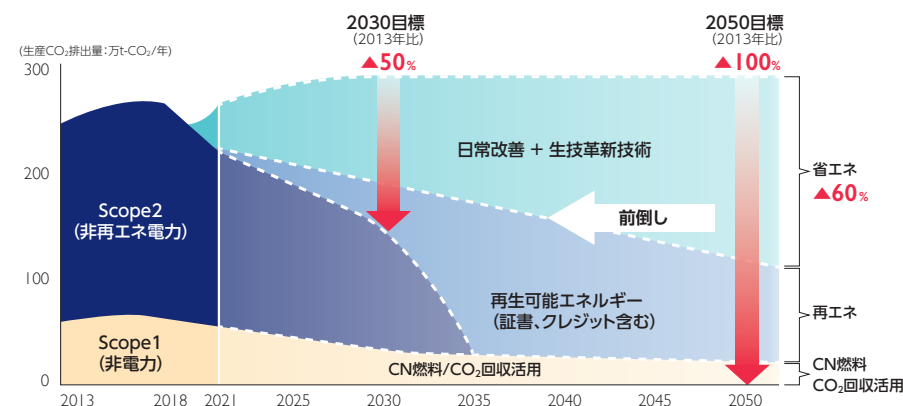
カーボンニュートラル取り組みの全体像

アイシンではカーボンニュートラルの達成に向けて、エネルギーと資源の循環に着目した取り組みを行っていきます。各拠点では省エネ・再エネ・CO₂回収・水素や廃熱活用技術を導入していきます。外部とは回収したCO₂を循環させ、メタン化・固定化など利活用の実施や材料リサイクル・廃棄物の再資源化のサイクルを回していきます。カーボンニュートラル活動を通して、地域社会におけるエネルギーと資源の循環・普及に貢献します。



生産CO₂削減の取り組み

アイシンでは、カーボンニュートラル実現に向けたシナリオを策定し、グローバルでの生産CO₂は2030年に2013年比で50%削減、2050年で100%の削減を目標としています。さらに、昨今の市場要請・競争力の観点から生産CO₂のカーボンニュートラル実現時期の早期化に向け、生産技術の革新や日常改善による省エネの推進、再生可能エネルギーの導入拡大など、取り組んでいるさまざまな活動を加速していきます。特に各拠点ではゼロエミ工場をめざし、生産革新、拠点のデジタル化、そしてカーボンニュートラルに向けた技術の実用化を重点に進めます。



Chief Carbon Neutral Officer

水島 寿之



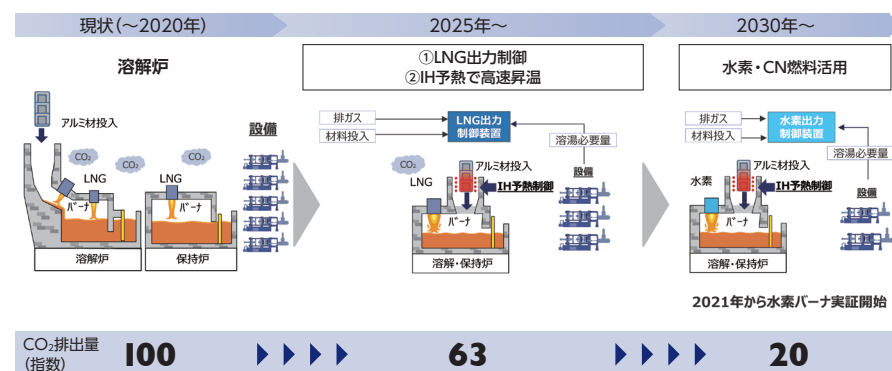
カーボンニュートラル

事例:溶解炉のCO₂削減に向けた取り組み

アイシンの工程別生産CO₂発生割合の約30%が溶解炉、熱処理、ダイカスト等、熱に関する工程となっており、これらの工程から排出されるCO₂を低減することが必須です。

まず、LNGの出力制御および材料をIH予熱することで高速昇温させることにより約40%のCO₂排出量を低減します。そして、水素やカーボンニュートラル燃料の活用により、約80%のCO₂排出量を低減します。

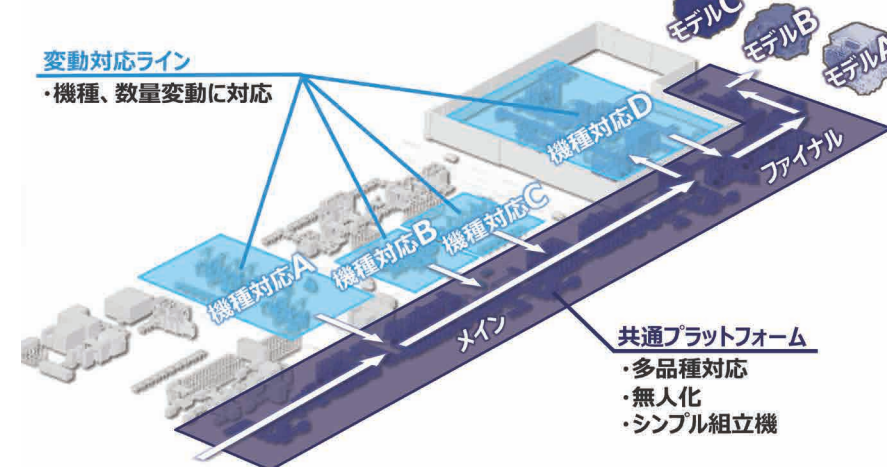
足元での日常改善や既存技術を有効に活用した省エネなど、エネルギーミニマム化に取り組みながら、生技革新技術を開発・実装し、CO₂削減に取り組んでいきます。



事例:革新的な生産ラインの取り組み

BEV向け電動ユニット組立ラインにおいて、多機種をフレキシブルに混流生産することができるラインを導入しました。組立機はロボットアームに装着する「ツール」を自動で持ち替えることが特徴で、混流生産に対応できるだけでなく1つのロボットで複数の工程を処理することができ、生産ラインのコンパクト化、低コスト化を実現しています。その他にも、自動搬送システムやIoTによるエネルギーの見える化など新しい生産技術を導入し、ものづくりにおけるDXに取り組んでいます。カーボンニュートラルに向けて組立ラインにおけるCO₂排出量30%削減(従来比)を達成する他、さまざまな社会課題を解決する革新的な生産ラインです。

電動ユニット組付けライン

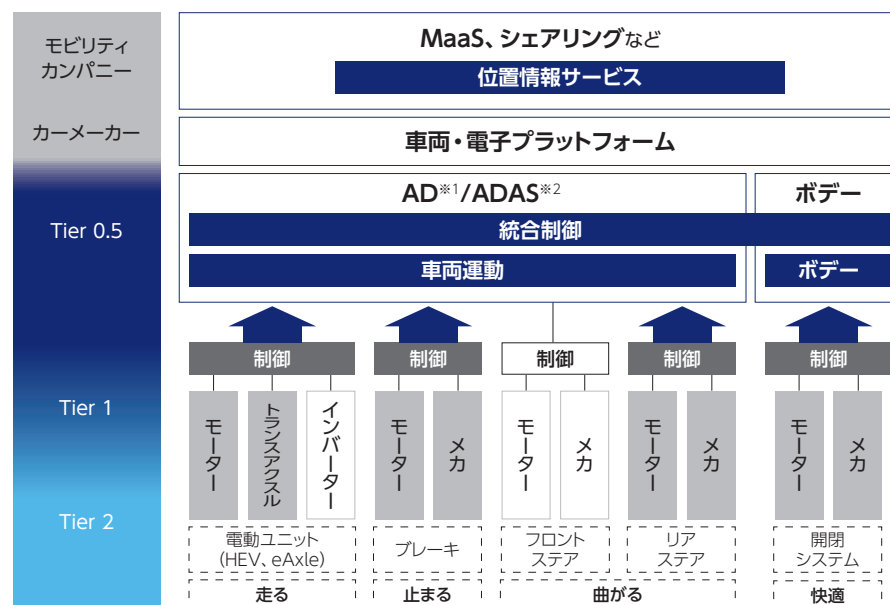


ソフトウェアファースト・DX

ソフトウェアファースト

ユーザーニーズの多様化により、新しい価値が求められる現代において、常に変化を先読みする必要があります。ソフトウェアにはこうした価値の変化に迅速に対応する技術力が求められています。

アイシンでは、ソフトウェアファーストという構想のもと、クルマ開発の上流から市場投入した後に至るまで、ソフトウェアファーストのアーキテクチャや革新的なプロセスにより、新たな価値をタイムリーに提供可能することをめざしています。



※1 Autonomous Driving(自動運転)

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

ソフトウェアファーストの取り組み

アイシンは部品や技術の供給だけでなく、システムレベルでOEMと一体となった「Tier0.5」として、グループの総力を結集し市場ニーズを先取りしたクルマの新たな価値を提案、創造していきます。

ソフトウェアファーストの実現に向けアイシンはさまざまな取り組みを開始しています。

日々変化していく市場ニーズに応えるため、プロセスとツール(開発環境基盤、開発手法)の革新、そして人材育成強化の3本柱で開発リードタイムの短縮を推進しています。

その上で優れたハードウェアとそれを動かすソフトウェアで構成された機電一体製品を多数持つアイシンの強みを活かし、機能を横断的につないで統合制御することで、新しい価値を提供していきます。

ソフトウェアファーストの取り組みを加速させ、電動化製品や新事業の創出に貢献すべく、ソフトウェア人材の戦略的なリソースシフトを強く推進していきます。

Chief Software & Digital Officer

鈴木 研司



ソフトウェアファースト・DX

DX

DX戦略と推進状況

アイシンでは、DX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進により、電動化への変革とカーボンニュートラルへの対応を加速し、同時に新規事業創出によって社会課題の解決に貢献します。そのために、ソフトウェアの開発力やAI(人工知能)といった技術力を磨いています。

「電動化への対応」においては、開発期間の短縮と現場管理の革新をねらっています。例えば、3Dデータを活用した開発・生産準備のプロセスの革新により、リードタイムの大幅な短縮を図ります。すでに、パワートレインや車体の一部製品では、前モデル比で開発期間を50%短縮する効果が出ています。

また、新規事業の創出による「成長領域へのシフト」においては、道路維持管理支援サービス「みちログ」、乗り合い送迎サービス「チョイソコ」などのソリューション型商品の新規事業サービスを次々と展開しています。

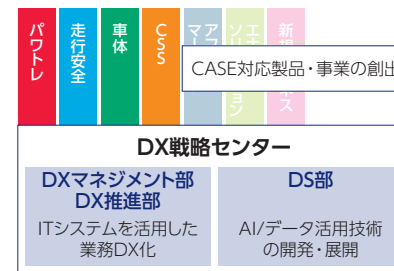


推進組織

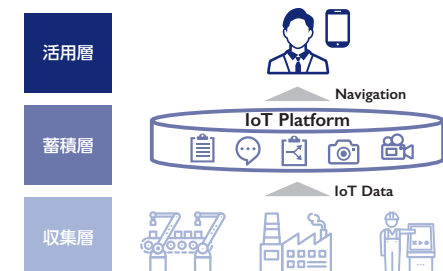
アイシンのDXを推進する体制として、CSDO直轄の全社横断組織となる、DX戦略センターを設立しました。

DX戦略センターは、ITシステムを活用した業務プロセスの革新を担うDX推進部と、AI・データ活用技術の開発および展開を担うDS部(データサイエンス部)で構成されています。DX戦略センターが全社横断で、DXテーマの推進・横展開と、IT投資・情報セキュリティ等のデジタルガバナンスを担っています。実際のDX推進活動においては、テーマごとに各事業部門メンバーとともにチームを構成し、一体となって推進しています。

DX推進組織図



Cyber Physical Information Factory概念図



DX推進を支える基盤

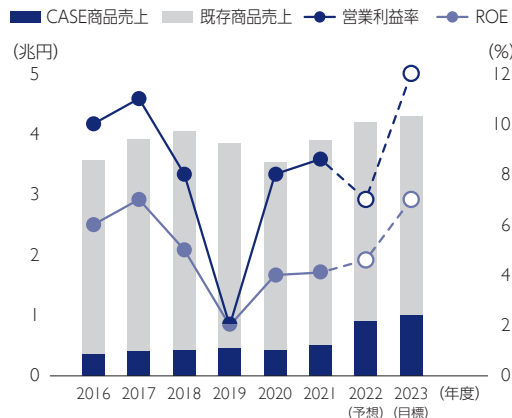
電動化への対応においては、Cyber Physical Information Factoryコンセプトに基づいたITプラットフォームを構築し、業務プロセスを革新します。

Cyber Physical Information Factoryとは、生産現場から収集したIoTデータ等をサイバー空間に蓄積・再現し、そのデータを活用してシミュレートした結果を現場に反映する、という考え方です。生産だけでなく、設計開発、バックオフィス、モビリティサービス等各領域のプラットフォームを相互に接続し、効率的にサービス提供できる環境を構築しています。

中期経営計画

中期経営計画(2023年度)の進捗

2019年度に発表した中期経営計画では、営業利益率7%を2023年度の目標として設定しています。しかし、昨今の世界情勢は不安定な状況が続いており、地政学リスク、未だ収束しない新型コロナウイルス等による、原材料や輸送費の高騰が与える経営インパクトは非常に大きなものとなっています。2022年度の営業利益率も大変厳しい状況ですが、グループ経営視点での企業体質の強化により、2023年度の目標達成に向けて進捗していく見通しです。

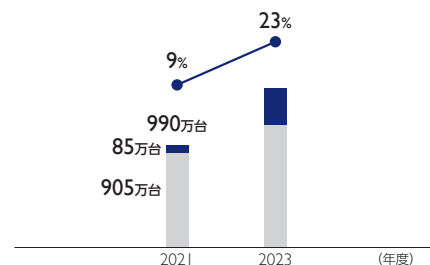


CASEに対応する企業構造への変革

パワートレインユニットに関しては、2023年度までは従来商品需要は確実に取り込み、2023年度以降は急速に拡大する電動化市場に対して着実に拡販を進め、2023年度の電動化比率は23%になる見通しです。

パワートレインユニット販売台数見込み

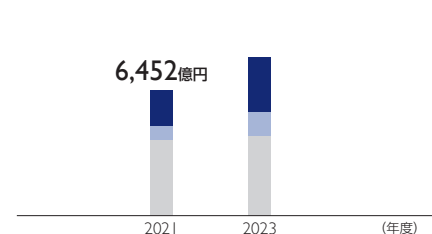
■ 電動化分 ■ 従来商品 ● 電動化比率



※ 台数にはAT、CVT、HEV、PHEV、BEVを含む

ブレーキ商品販売見込み

■ 電子制御ブレーキ ■ 電動パーキングブレーキ ■ 基本ブレーキ



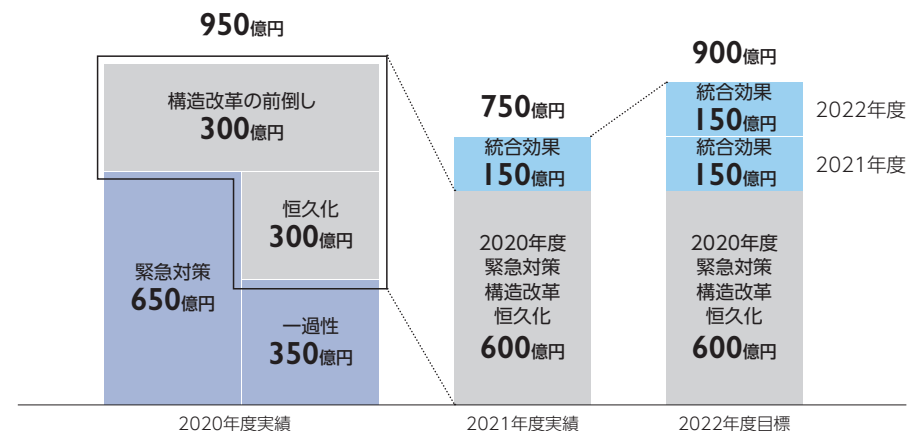
ブレーキ関連については、電子制御ブレーキはHEV向け実績を強みに、品揃えの強化で新規拡販を進めていきます。市場の急拡大が予想される電動パーキングブレーキは、フルラインアップ化により需要を取り込んでいきます。2023年度は中国顧客を含め確定受注が積み上がる見込みで、電子制御ブレーキと電動パーキングブレーキを中心に、2021年度の6,452億円から大幅な売り上げ増加を見込んでいます。

また、2018年度時点では30%未満だったCASE関連の開発費の割合についても2020年度で約50%以上まで引き上げました。

グループ経営視点での企業体質の強化

部品・半導体不足や原材料価格・輸送費高騰など事業環境が厳しさを増す中、アイシンは高い収益力を持つ企業へと変革するべく、構造改革・原価低減活動を加速させています。アイシングループの中核2社が経営統合を果たしたことにより、グループ共同活動は一層拡大し、また2社の重複機能や子会社の管理部門集約、事業再編、会社統廃合などの効率化が成果を上げています。今後はこれらの活動をさらに拡大するとともに、恒久的に効果の発生する仕組みにしていきます。

構造改革効果のイメージ



パワートレインカンパニー



パワートレインカンパニー
President

山本 義久

事業概要・主要商品

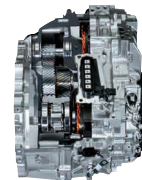
eAxeやハイブリッド(HEV)トランスミッションなどの電動ユニットやエンジンの周辺部品など、クルマの燃費向上、CO₂低減に貢献する商品を提供しています。



eAxe



1モーター
HEVトランスミッション



2モーター
HEVトランスミッション



オートマチック
トランスミッション(AT)



電動ポンプ
(冷却モジュール)



ハイブリッドダンパー

強み

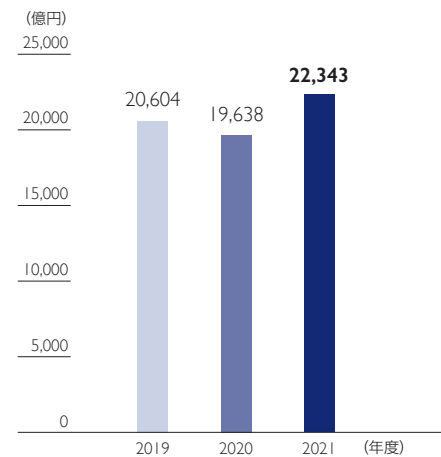
- ・オートマチックトランスミッション(AT)の開発で培った豊富な資産を保有(商品/設備/人/ノウハウ)
- ・多くのAT顧客との取引と品質への信頼
- ・車両側まで踏み込んだ開発サポート実績と問題解決力
- ・ユニットとアクチュエーターの両方を有する幅広い商品群(AT、CVT、HEVトランスミッション、eAxe、冷却モジュール、ハイブリッドダンパー、シフトバイワイヤー)
- ・「機電一体」提案(HEVシステム、冷却モジュール、シフトバイワイヤー)

機会・リスク

- ・世界的な脱炭素の流れの中、ガソリン車から電動車へのシフト
- ・各国・地域での環境(燃費、排ガス、LCA)規制の強化
- ・異業種の電動車市場への参入と価格競争

2021年度の実績

売上収益



単年の振り返り

売上収益については、半導体・部品不足に伴う車両減産があったものの、自動車市場全体は回復傾向となり増収となりました。2022年はbZ4XにeAxeが採用、クラウンに1モーターHEVトランスミッションとeAxeが採用されました。

今後の計画

- ・小型・高効率化を重点にeAxeの次世代開発を進め、国内のみならず、欧州や中国などさまざまなカーメーカーでの採用をめざします。
- ・1モーターHEVトランスミッション、2モーターHEVトランスミッション、eAxeといった全方位の次世代電動化商品を市場投入し、電動化ユニットの割合を増やしていきます。

パワートレインカンパニー

カンパニービジョン2030

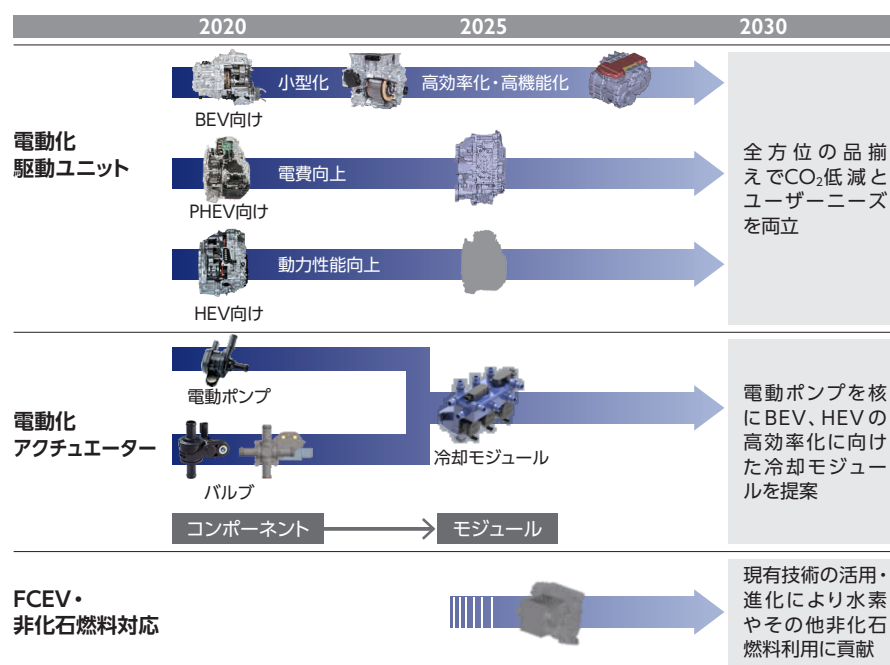
クルマの電動化をリードし、 持続可能な環境・社会の実現に貢献する

- 多くのお客様に使っていただける電動化商品を提供し、大きく事業転換を図る
- 電動化新技術の創出と手の内化により商品魅力を高め、存在感を発揮し続ける

貢献するSDGs優先課題

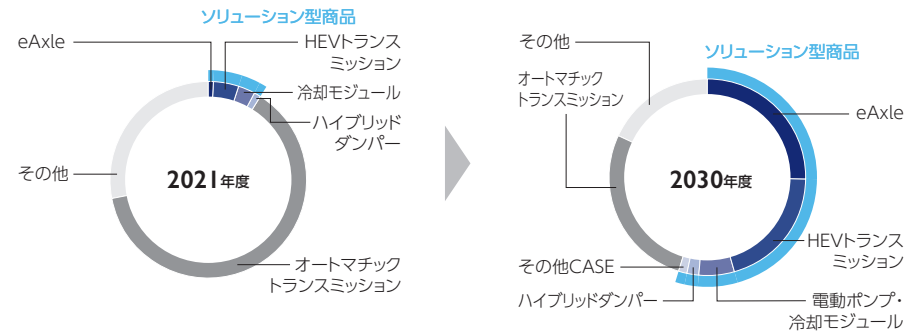


2030年度に向けたロードマップ



めざすポートフォリオ

- 1 電動化商品については、さまざまなお客様のニーズに応える全方位の商品ラインアップを揃えます。
- 2 冷却モジュールなどの電動化コンポーネントは、電動車両の課題に応えるソリューションの提供と海外拡販を加速します。
- 3 ATIについては主力商品の競争力強化により需要を確実に取り込むことで当面の台数を維持しながら、電動化も加速していきます。



めざす姿に対する進捗

- 2022年、トヨタ「bZ4X」、スバル「SORTERRA」向けに第1世代と呼ぶ機電一体eAxleの量産を開始しました。続いて、BEVの本格的な普及期となる2025年の量産をめざし、高効率と小型をさらに追求した第2世代eAxleの開発を進めています。
- BEVの性能向上に貢献する商品の企画・先行開発を行うEV推進センターを設置し、活動を開始しました。まず、パワートレインと電池周りの技術開発を中心に着手し、テーマの進展、顧客のニーズに合わせ、開発を加速していきます。現在、新製品の試作を行い、各種評価を実施し信頼性確認を進めています。

走行安全カンパニー



走行安全カンパニー
President

大下 守人

事業概要・主要商品

制御サスペンション商品



減衰力調整式アブソーバー



アクティブリアステアリング
システム

画像認識商品



ドライバーモニターシステム



自動駐車

電動化商品、シャシー商品



シフトバイワイヤー



電動チルト&テレスコピック
ステアリングコラム

強み

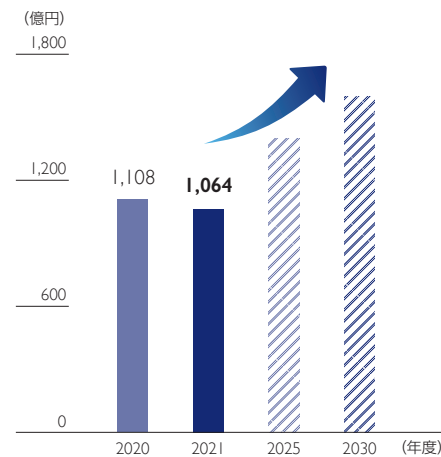
- ・長距離ソナー、カメラ等の近距離センサーを用いたセンサーフュージョンによる検知技術
- ・自動駐車などにおけるアルゴリズム（人工知能）を用いた画像認識による障害物認識技術
- ・アクティブリアステアリング、減衰力調整式アブソーバー等の車両運動におけるアクチュエーター制御技術

機会・リスク

- ・人為的ミスによる事故防止に対する社会ニーズの高まり
- ・モビリティハブ化に伴う画像認識技術、車両制御技術のニーズ拡大
- ・カーボンニュートラルの規制強化に伴う電動化比率急拡大
- ・電動化によるホイールベース拡大に伴う小回り性向上のニーズ拡大
- ・自動運転レベルの発展鈍化
- ・異業種参入による競争激化

2021年度の実績

売上収益



単年の振り返り

- ・売上収支に関しては、コロナ禍による影響がありましたが、新製品の市場投入等により増加傾向となりました。
- ・2021年7月に発売の新型アクアにおいて、アイシン初のシフトバイワイヤーが搭載。トヨタより技術開発賞を受賞
- ・AI（人工知能）技術を活用し認識性能向上したドライバーモニタがトヨタのアドバンスドライブに採用。米国R&D Magazine社よりR&D 100 Awards Winnerを受賞。（アイシン、トヨタ、Woven Core、豊田中央研究所による共同受賞）
- ・アイシン初の低速AEB*システムをホンダ向けにて生産、販売を開始

※ AEB:衝突被害軽減ブレーキ

今後の計画

拡大するCASE市場に対して画像認識技術の開発強化を行い、2030年に向け大幅に事業拡大を計画しています。

走行安全カンパニー

カンパニービジョン2030

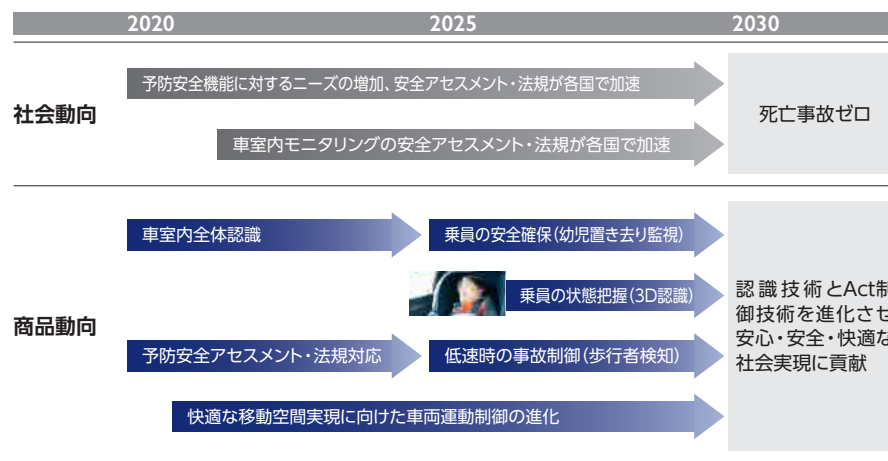
室内・周辺監視技術と車両運動制御技術で 安全安心快適な移動を提供

- ・「走る」「曲がる」「止まる」をトータルで制御する車両統合制御技術の進化
- ・自動運転、先進運転支援システムを支えるモニタリング技術の競争力強化 (AEB駐車、ドライバーモニターシステム)

貢献するSDGs優先課題

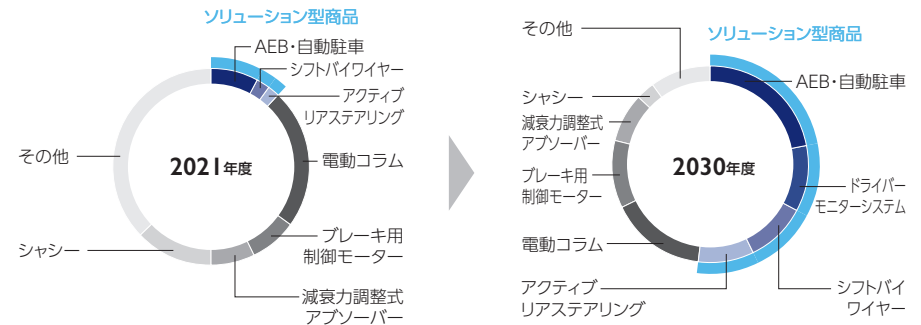


2030年度に向けたロードマップ



めざすポートフォリオ

- 1 世界各国の法規や高まる安全ニーズに対応するためにAEBのラインアップを拡充します。
- 2 安全アセスメントの厳格化を機会として、ドライバーモニターシステムの開発・拡販を加速します。
- 3 自動運転、電動化に伴う最小回転ニーズの高まりを捉え、自動駐車、車両運動性能の向上に必須となるアクティブリアステアリングの拡販を加速します。



めざす姿に対する進捗

- ・各国の法規・アセスメントに対応するAEB・ドライバーモニターシステムの量産を開始し、お客様の安心安全な車両開発へ貢献しています。引き続き、画像認識技術とセンサーの開発強化を行い、市場のニーズに対応する製品を投入して行きます。
- ・ジャガーランドローバー向けに小型高出力に対応したアクティブリアステアリングの量産を開始しました。将来の電動化に伴うホイールベースの拡大に対し、車両の取り回し性、車両運動性能向上に貢献するため、大舵角化に対応する小型アクチュエーターの開発を進めます。



車体カンパニー



車体カンパニー
President

小山 一人

事業概要・主要商品

多様化するユーザーニーズに応えるため、機能性はもちろん、デザイン性や軽量化も追求し、快適性・利便性・安全性を高めるシステム商品を提供しています。



パワーバックドアシステム



サンルーフ



パワースライドドアシステム

強み

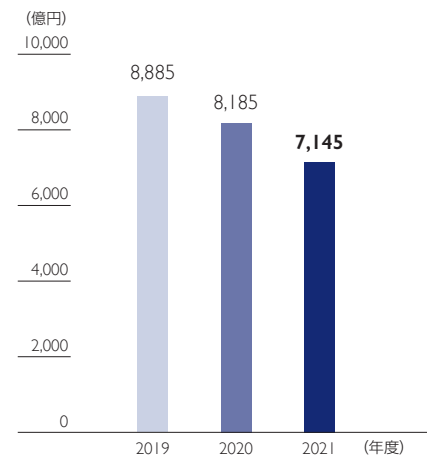
- 新たな価値を提供できる開閉システム開発力とセンシング技術
- グループ・カンパニーの力を結集することで、素形材からシステム商品まで多様なニーズへ対応
- グローバルでの迅速な門前開発サポートと、最適地生産対応(開発:日中米3拠点、生産:44拠点)

機会・リスク

- 所有から共有といったモビリティに対する価値観の変化とサービスの多様化(MaaS市場拡大)
- 電動車向け商品の拡大
- 軽量化、リサイクル対応のニーズの高まり
- 異業種の市場参入による競争激化

2021年度の実績

売上収益



単年の振り返り

売上収益については引き続き、新型コロナウイルス・半導体不足による自動車市場停滞の影響を受け、昨年対比でもさらに減少しました。資源高および減産影響はあったものの、円安効果に加え利益改善と固定費低減努力により利益を確保しました。

今後の計画

- Eドアシシステム(電動ドアアシシステム)等、利便性を高めたエントリーシステムや電動車向けの骨格商品等を開発し、売上拡大をめざします。
- 多くのカーメーカーへの拡販を進めるため、中国地域を始め、各地域での開発体制の強化を進めています。

車体カンパニー

カンパニービジョン2030

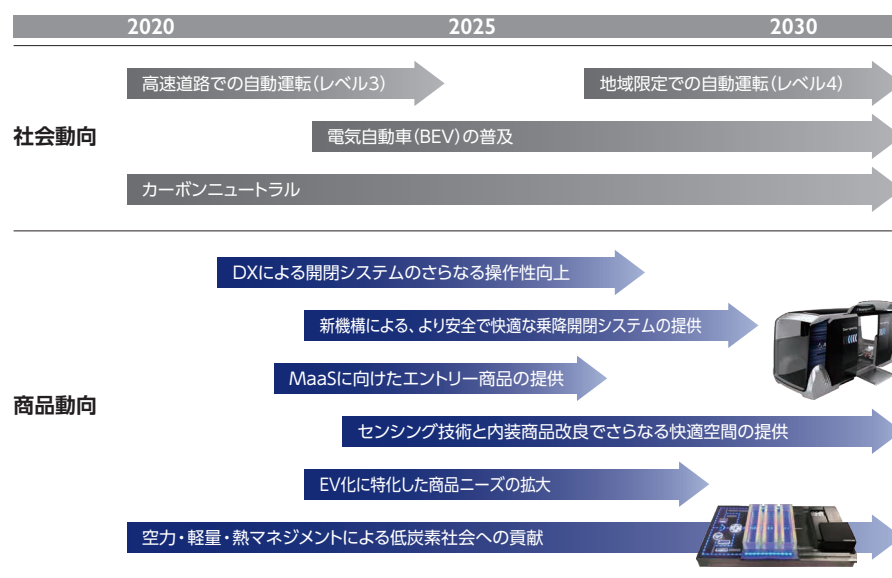
クルマの電動化をリードし、開閉・エントリーシステムで
すべての人に安全・快適な移動を届ける

- ・ユーザーにとって気持ちよく動かす開口部の電動化に経営資源を集中する
- ・販売後もソフト・ハードのアップデートで継続進化できる商品を開発する

貢献するSDGs優先課題

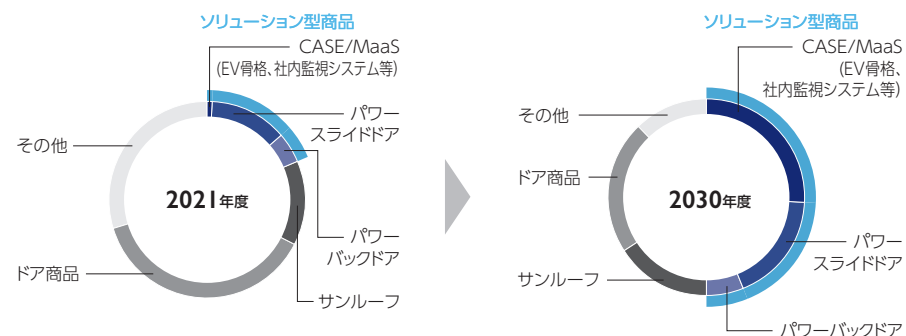


2030年度に向けたロードマップ



めざすポートフォリオ

- 1 システム商品のさらなる競争力強化で、グローバルでシェア拡大をめざします
- 2 安全で快適な乗降システムと新たな快適空間の提案により、CASE/MaaS向け商品の市場開拓をめざします
- 3 ソフトウェアファーストによる「感動体験」を提供し、新たなビジネスモデルを構築します



めざす姿に対する進捗

既存領域の拡大

- ・パワースライドドアシステムへの新付加価値追加ユニバーサルステップ[®]量産開始
- ・アルミ押出技術を活用してBEV向け骨格部品(ロッカーEA)の量産開始

新しい成長領域への挑戦

- ・快適移動空間実現に向けてベンチャー企業連携で新商品「子どもの車内放置検知システム」を開発

CSSカンパニー



CSSカンパニー
President

鈴木 研司

強み

- 世界トップクラスのカーナビゲーションシステムの開発・販売を軸とする事業から、長年培ってきた道案内、位置情報技術を活用し、幅広く社会課題解決のソリューションを提供する事業へ、パラダイムチェンジするための強靱な技術基盤
- 高度な位置情報技術とDXの推進により、新規事業を創出することで、社会課題を解決し、“移動”に感動をもたらし、未来に笑顔をつなぐ柔軟な組織体制

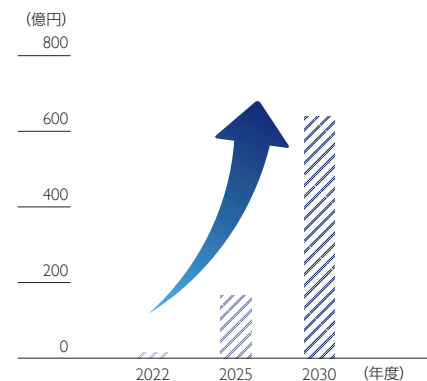
機会・リスク

- 5G等の通信技術革新によるCS*領域ビジネスの規模拡大
- 働き方の変革により、多様化する新しいニーズの出現
- 交通関連法規強化への対応
- IT系など他業界からのCS領域への参入

* Connected & Sharing

MaaS領域の収益化へ向けて

MaaS領域の収益イメージ



事業化の目途付け

多様性・多様化する移動に関する社会課題に対して、「モビリティサービスプラットフォーム」という柔軟性を持った基盤を構築しつつ、本質的なソリューションを捉えるべく、さまざまな「コト」に対して、サービスの提供価値・規模感も意識しつつ、事業化へ向け、取り組みを開始しております。

今後の計画

「モビリティサービスプラットフォーム」を用いた各サービスの事業化の目途付けを2025年までに行い、事業の拡大を2030年度に向けて進めていきます。

めざすポートフォリオ

- 高度な位置情報技術を中心とするモビリティサービスプラットフォームを確立します。
- さまざまな商品や車両の情報をプラットフォームに蓄積し、地図データなどと組み合わせることで、今までは分からなかった「コト」をコンテンツ化します。
- プラットフォームやコンテンツを活用し、社会における課題を解決するためのさまざまなサービスを提供していきます。

カンパニービジョン2030

位置情報活用により社会課題を解決し、モビリティに新たな価値を創造する

- 色んなパートナーと手を組み高齢者や子育て世代に優しい新たなサービスを提案する
- ナビ技術と最適マッチングにより新たな物流サービスを提供する

貢献するSDGs優先課題



CSSカンパニー

カンパニーの取り組み

移動に自由を



自動運転支援

進行先の道路環境を先読みし、車両制御に反映させることで自動運転を支援するシステム

ねらい 安全・安心で快適な移動、移動時間の活用

強み 精細な道路環境をデータ化した自動運転向け地図、常に最新の地図を提供する地図更新技術



Mobility情報配信ソリューション

人々を笑顔にして目的地に届け、行った先での体験を変えるシステム

ねらい 移動中も移動先でもワクワクで素晴らしい時間を体験

強み 目的地、経路、時刻、到着までの時間とコンテンツをマッチング



観光ソリューション

旅行者の状況やシーンに応じて、観光スポットや店舗を提案する

ねらい 非日常空間への移動による知的・好奇心の高まり、リフレッシュ、心の健康増進

強み インターネットで話題の場所を抽出、AIによる状況に応じたコンテンツ提案

未来に笑顔を



チョイソコ

高齢者の笑顔を提供する乗り合い送迎サービス

社会課題 高齢者の移動機会の減少・「買い物難民」の増加

強み 位置情報を活用した最適ルートの算出



まちづくりサービスソリューション

誰もが安心して地域とつながる“まちづくり”を実現するシステム

社会課題 住宅地域の活性化、移動による事故、集中による交通渋滞、移動困難

強み サービス間を結びデータ連携、人とモビリティを結び運行管理システム



安心な移動環境の整備支援

本人の思い通りに、また家族も安心して外出できる交通環境

社会課題 インフラの整備不足による交通弱者の移動困難

強み 移動履歴や画像認識による移動障がい箇所の検知

社会課題の解決



物流ソリューション

トラックの状態把握と運行管理システム

社会課題 高物流領域で働く人の負担軽減(ドライバー不足)

強み 位置情報を活用した運行管理(現在地把握・遅延検出・他拠点経路)物流トラックの状況把握(庫内の見える化)



道路維持管理ソリューション

路面状態の自動検出と管理システム

社会課題 パトロール網羅率・時間不足解消試験と勤による3K職場

強み データ分析により道路の荒れを自動で検出(車両振動・画像認識)



円滑な交通流

渋滞回避や正確な到着時間の提供による効率的な移動システム

社会課題 交通渋滞による経済的損失

強み 車両移動履歴データのビッグデータ分析による交通情報(渋滞、所要時間)の算出



耕作放棄地

農地活用支援

土地所有者と利用者のマッチングプラットフォーム

社会課題 農家にとって負担となっている耕作放棄地の活用

強み 農地素性の地図データ化と土地利用者のマッチング技術

モビリティサービスプラットフォーム

位置情報活用サービス

データ分析によるコンテンツ化

車両挙動解析技術

位置情報解析技術

画像情報解析技術

商品や車両のデータに位置情報を付加



パワートレインユニット



エントリーシステム



ブレーキシステム



カーナビゲーションシステム



スマホナビ



ドライバーモニターシステム



車載カメラ

アフターマーケットカンパニー

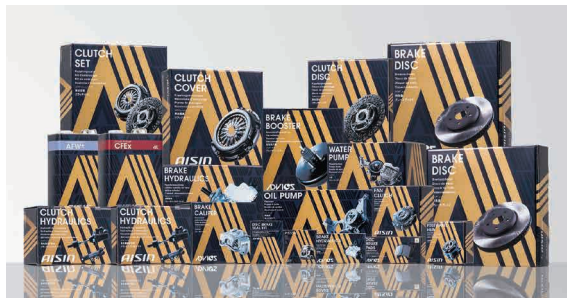


アフターマーケットカンパニー
President

梅村 眞朗

事業概要・主要商品

総合部品メーカーの強みを生かし、補修用の自動車部品やメンテナンス用のオイル・ケミカル商品を世界の市場に向けて幅広く提供しています。



補修・メンテナンス用品

強み

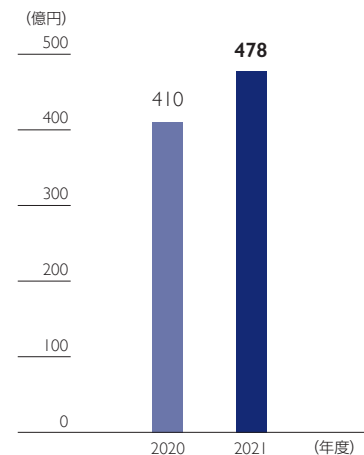
- 総合部品メーカーならではの幅広い商品・サービスの提供
- 地域ニーズに応じた品質とコストのバランスが取れた商品の提供
- 現地密着のグローバル販売体制
- リビルト事業を通じた資源の有効活用

機会・リスク

- 世界中に増加する中古自動車（ストック市場）に対する部品供給
- カーシェアリング拡大によるクルマの稼働率向上
- 電動化による商品ミックスの変化
- DXによる、販売方法の変化

2021年度の実績

売上収益



単年の振り返り

コロナ禍でのオンラインを活用した広告宣伝活動や、Eコマース販路の拡大が功を奏し、売上収益は増加しました。新しい取り組みとして、サービス事業への参入に向けた企画推進に取り組みました。

今後の計画

総合部品メーカーの強みを生かした「部品総合デパート」化のさらなる加速、品揃えの拡大、営業体制の強化をし、市場変化を捉えた新領域・新業態でのビジネスに挑戦していきます。

アフターマーケットカンパニー

カンパニービジョン2030

保有ビジネスを通じて お客様の安全・安心と資源の有効利用を両立させる

- 世界の地域特性に応じた幅広い商品・サービスの提供でブランド力を強化する
- サーキュラーエコノミーに貢献する事業企画を通じ、新たな時代のカーライフを豊かにする

貢献するSDGs優先課題



2030年度に向けたロードマップ

2025年度目標

アフターマーケット営業所

17カ国 36拠点 ▶ 30カ国 70拠点

販売国数

約100カ国 ▶ 120カ国

取引顧客数

約700社 ▶ 1,000社



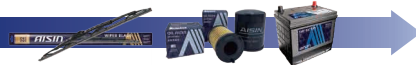
2020

2025

2030

商品企画・
調達機能強化

新規アイテムの継続投入

サーキュラーエコノミーに
貢献する事業企画

リビルト・リユース事業の強化

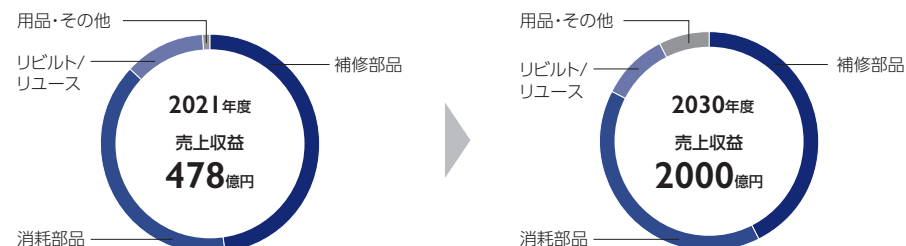
ブランドの
認知度向上

展示会への参加、モータースポーツ協賛、SNS発信



めざすポートフォリオ

- 商品群をクラッチ・ウォーターポンプ等の補修部品から、フィルター・ワイパー等の消耗部品、アクセサリ用品にも拡大し、部品の総合デパート化することで、世界中のお客様のニーズにワンストップで対応します。
- 保有車バリューチェーンの取り込みを強化します。
- “モノ売り”から“コト売り”へ事業展開を図ります。
- SDGs、カーボンニュートラルなど、環境・市場の変化や新たなニーズに対応します。



めざす姿に対する進捗

- 国内では、ジェームス小牧南店の店舗運営を開始し、エンドユーザーの声を吸い上げ、商品企画に活用する新たな取り組みを2022年7月から開始
- 海外ではオンラインプラットフォームへ出資し、部品の総合デパート化による従来のモノ売りに加え、モノとサービスをマッチングさせる新たなB to C向け事業をタイで開始

エナジーソリューションカンパニー



エナジーソリューションカンパニー
President

青木 甲次

事業概要・主要商品

クリーンで高効率なエネルギー関連商品や、清潔で快適なシャワートイレなど、カーボンニュートラル社会における地球環境保護や身近な生活の質の向上に貢献する商品を提供します。



家庭用燃料電池コージェネレーションシステム(エネファーム)



家庭用ガスエンジンコージェネレーションシステム(コレモ)



業務用ガスエンジン
ヒートポンプエアコン(GHP)



シャワートイレ

強み

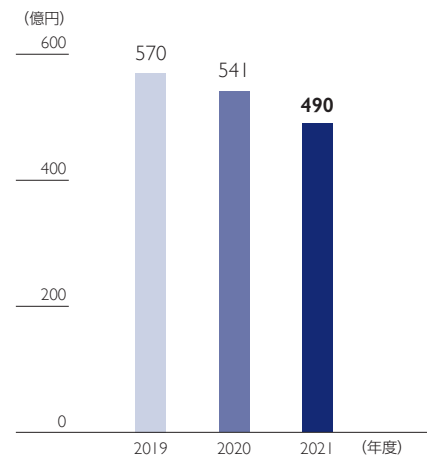
- ・エネルギー変換効率と耐久性を両立するシステム制御技術
- ・レジリエンス性、系統電源への調整力につながる機器運転情報プラットフォーム技術
- ・40年以上にわたるエネルギー、シャワートイレ技術の知見とバリューチェーン
- ・シャワートイレのコスト・品質を支える日本・中国での生産体制

機会・リスク

- ・総電力量の低減と平準化、電力供給網の強靱化に向けた分散型エネルギーの需要拡大
- ・エネルギー安全保障におけるガスインフラ継続利用などの認知拡大
- ・カーボンニュートラルに向けたメタネーションなどの実証、燃料多様化(水素、バイオガス、アンモニア等)への加速
- ・コロナ禍での働き方、暮らし方の変化に伴うリフォーム需要増加
- ・輸入に頼った天然ガス等の燃料価格の高騰

2021年度の実績

売上収益



単年の振り返り

売上収益については、新型コロナウイルスによる海外のロックダウンや半導体不足の影響で部品不足もあり前年から減少となりましたが、代替商品での挽回や合理化、固定費低減努力により利益を確保しました。

今後の計画

今年度は、昨年の半導体不足の影響の挽回も含めて売上収益は前年を上回る見込みです。原材料高騰による影響はありますが、合理化や業務効率化を進めることで、開発投資と両立を図り、増益をめざします。

エナジーソリューションカンパニー

カンパニービジョン2030

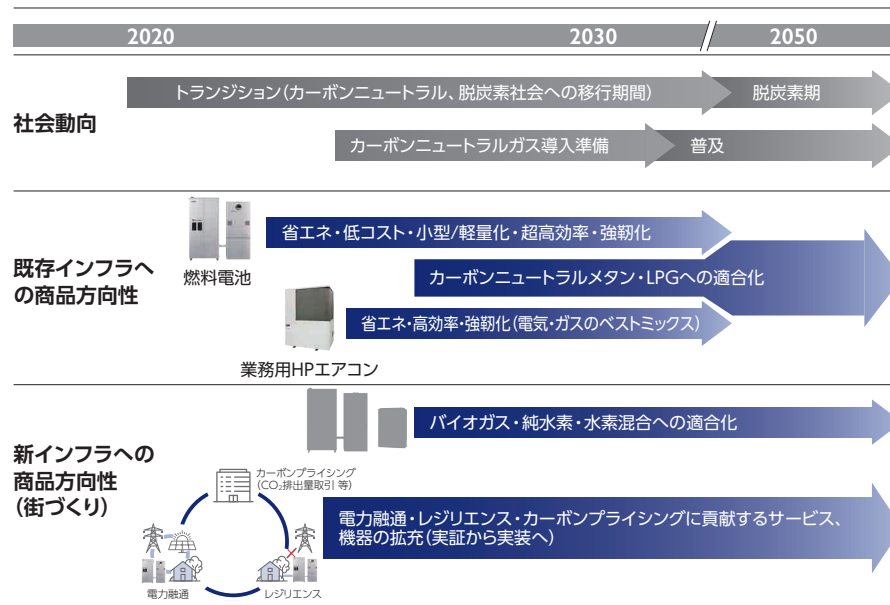
課題解決型事業にシフトし、 脱炭素社会の構築に寄与する

- エネルギーの多様化を視野に分散電源の深化により社会システム構築に貢献する
- 災害が大規模化する中、電力・熱・空調のエネルギーマネジメントにより地域のレジリエンスに貢献する

貢献するSDGs優先課題

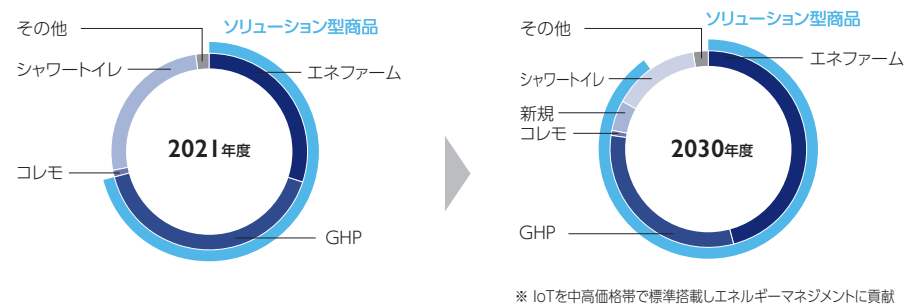


2030年度に向けたロードマップ



めざすポートフォリオ

- エネファーム** 小型・高効率、多種燃料対応の商品進化で市場拡大をけん引し、旗艦事業へ成長します。
- GHP** エネルギー需給安定化に貢献するため電気とガスのベストミックスを実現できる空調機器へ成長し、ヒートポンプ市場でのシェア拡大を行います。
- シャワートイレ** 要素技術の精練化と徹底した開発・生産の効率化で競争力の強化を行い、業界シェアと事業規模を堅持します。
- 新規領域** 多様化するカーボンニュートラル燃料に適合する新規商品開発に加え、デジタル技術を活用し、個別商品を系統電力、地域社会とつなぐことで脱炭素社会に向けたソリューションサービスを創出、提供します。



めざす姿に対する進捗

- 2021年度は、エネルギー安全保障上のリスクが高まる中、分散型エネルギー機器のあるべき目標設定を実施いたしました。製品開発としては、レジリエンス性やデマンドレスポンス対応機能を向上した2022年に発売するエネファームマイナーチェンジ開発を完了しました。シャワートイレにおいても得意先様と一体となった開発、生産のプロジェクト活動で商品競争力強化を進めています。
- 2025年以降に向けては、さらなる普及拡大に向けた具体的な商品企画開始と多種燃料(水素等)を活用する先行開発を進めております。また将来の脱炭素社会の構築に向けては、得意先や自治体と連携したカーボンニュートラル燃料を使った実証の拡充にも取り組んでいます。
- 2022年度は、各種新商品の拡販とともに、中長期視点での重点商品企画の開発課題に対する具体的な方策着手と、実証から得られる将来課題の抽出を実施していきます。

ブレーキ事業

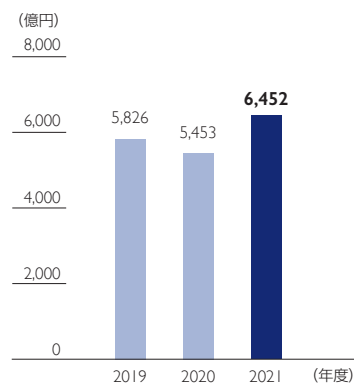
アドヴィックス ADVICS

世界トップレベルのブレーキシステムサプライヤーとして、カーボンニュートラル社会に向けた電動化商品、自動運転などCASEに貢献する技術をグローバルに提供。

主要商品



売上収益



カーボンニュートラルに向けて

回生協調ブレーキシステムの新製品開発

回生協調ブレーキシステムは、BEVやHEV等に搭載され、油圧ブレーキと回生ブレーキのバランスを制御することで電費を向上させます。新規開発した電子制御ブレーキシステムは、パワーサプライをギヤポンプとブラシレスモーターにすることでオンデマンド化した点が特長です。前後輪のブレーキ圧を独立して制御することでエネルギー回生量を増大させるとともに、車両の姿勢制御にも貢献し、乗り心地や安心感を向上させます。さらに、ESCモジュレータと組み合わせることで、故障時のフェールオペレーション性能を向上させ、将来の自動運転(Lv.3以上)にも対応できます。

※ トヨタ「bZ4X」に採用

ソフトウェアによる新たな価値提供

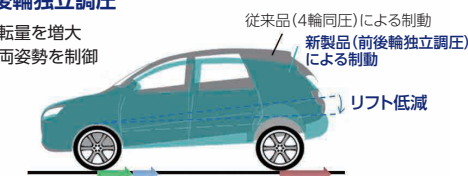
ブレーキ制御技術

高度なソフトウェア設計によりブレーキなどを最適に制御し、車両運動をコントロールする技術で、クルマの快適性向上に取り組んでいます。具体的には、運転による疲労や車酔いの低減をめざし、運転手や乗員への衝撃などを解析しブレーキ力を最適化することで、新機能の実現につなげました。

※ KINTO FACTORY「なめらかブレーキ」に採用

前後輪独立調圧

- ・回転量を増大
- ・車両姿勢を制御



前輪/後輪の制動力配分イメージ

従来品: 4輪同圧	前輪回生	前輪油圧	後輪油圧
新製品: 前後輪独立調圧	前輪回生	前輪油圧	後輪油圧
	回生量UP		リフト低減

①制動開始時



②停車時



素形材事業

アイシン高丘

世界有数の素形材メーカーとして、鋳鉄・塑性加工品を中心とした自動車部品の他、工作機械・金型・音響商品を開発・生産。

主要商品



鋳鉄と軽量素材(アルミ)の2ピースディスクローター



高強度材開発による薄肉のデフケース



(アルミ)



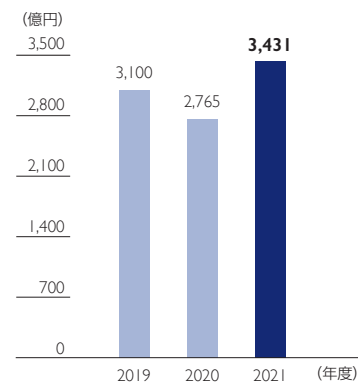
(チタン+アルミ)

FCEV向けFCスタック用ターミナル

ターミナルとは、スタック内で発電された電気を効率よく取り出すための部品で、アルミとチタンを接合するFSW*工程の量産化開発により実現しています。

※ FSW: Friction Stir Welding = 摩擦攪拌接合

売上収益



カーボンニュートラルに向けて

高効率溶解、高精度造型などの革新技術を織り込んだ新鑄造ラインを導入。材料予熱技術により、鉄スクラップを電力のみで溶解する場合と比べ、CO₂排出量の36%の削減を達成しました。



新鑄造ライン



材料予熱

アイシン化工

アイシン唯一の化学製品専門メーカーとして、自動車用の化成品・摩擦材・樹脂部品などを開発・生産。

主要商品

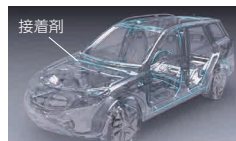


銅フリー ブレーキパッド

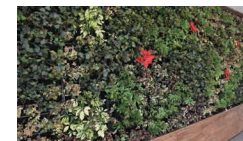


FCEV向けFCスタック用MPLペースト

MPL (マイクロ・ポーラス・レイヤ) ペーストとは、燃料電池の中で水素と酸素の拡散効率向上と、発生した水を効率よく排水する機能を持ち、燃料電池の性能向上、小型軽量化に貢献しています。



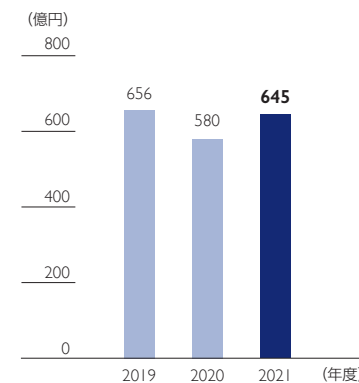
構造用接着剤



大気浄化塗料を塗布した壁面緑化

大気浄化塗料は、オゾンを経酸素に変えることができるため、大気を浄化し植物の育成が促進されます。また、触媒効果による脱臭が可能な塗料です。

売上収益



カーボンニュートラルに向けて

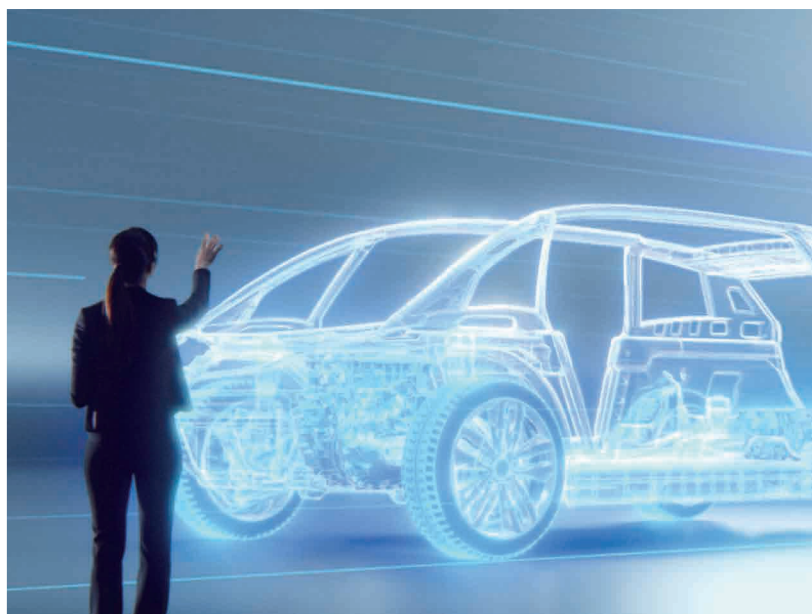
化学で培った分散・硬化・接着技術を軸にした新商品で、電動化、軽量化テーマに貢献するとともに、CO₂低減、脱臭・消臭等の環境ソリューション商品の開発を進め、カーボンニュートラルと環境改善の関連商品での売上拡大をめざします。



03

価値創造の基盤

59	サステナビリティ活動と企業行動憲章
60	ステークホルダーエンゲージメント
62	コーポレート・ガバナンス
	取締役会 社外取締役インタビュー 監査役 役員報酬
	役員一覧 保有株式 リスクマネジメント 情報セキュリティ
	コンプライアンス
87	環境
	2050年ありたい姿 第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年目標)
	第7次アイシン連結環境取組プラン(成果) 脱炭素社会の構築
	循環型社会の構築 自然共生社会の構築 全テーマ共通の基盤活動
	気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示
101	社会
	アイシンの人的資本強化に向けた取り組み
	安全健康推進 労働安全衛生マネジメントシステム
	安全活動 健康活動 健康経営の施策と成果
	全従業員に対する疾病の発生予防 防火活動 第三者認証
	品質 人権 調達 社会貢献



サステナビリティ活動と企業行動憲章

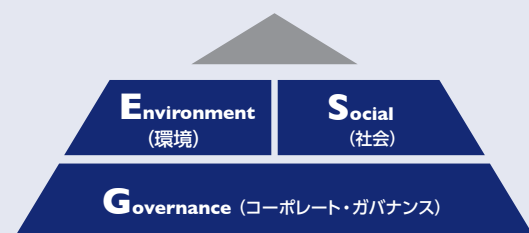
GRI 102-16

持続可能な社会への貢献をめざすアイシンのサステナビリティ活動

サステナビリティ活動の推進はアイシンが将来に向けて持続的に成長し、発展していくための基盤で企業統治の前提です。この考え方を実行に移すために、未来地球への貢献や、ステークホルダーとの健全な関係の維持・発展に努めることなどを「アイシングループ企業行動憲章」として定め、これに基づき、さまざまなテーマでサステナビリティ活動を推進しています。

また、海外のグループ会社に対しても、各国・各地域法や商習慣を踏まえ、本憲章に基づいたサステナビリティ活動の推進を図っています。

- ・「アイシングループビジョン2030」の達成
- ・事業を通じた社会課題の解決



アイシングループ企業行動憲章

アイシンは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を基本に、世界各国・各地域における企業活動を通じて、持続可能な社会・環境の実現に貢献します。そのために、右記の9原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、すべての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識を持って誠実に行動します。



アイシングループ
企業行動憲章
従業員用配布カード

1. 安全・品質・持続可能な社会への貢献
2. コンプライアンス
3. 情報開示・コミュニケーション
4. 人権の尊重
5. 多様な働き方の実現・職場環境の充実
6. 環境
7. 社会参画と発展への貢献
8. 危機管理の徹底
9. 経営トップの姿勢

サステナビリティ活動の推進に向けた従業員教育

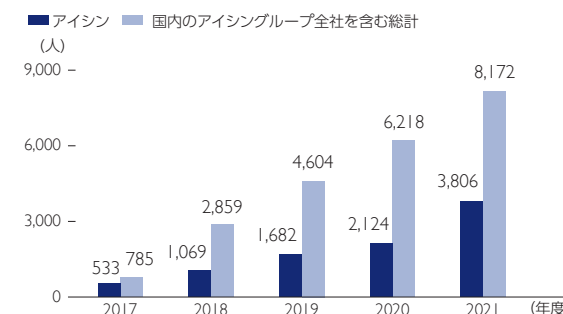
サステナビリティ活動を推進していくためには、従業員一人ひとりが主体的に取り組んでいくことが重要だと考えています。この考えに基づき、社内浸透の取り組みを①認知促進②理解促進③自分ごと化のステップに分けて、従業員のサステナビリティレベルの向上に向けた活動を推進しています。

また、昇格時には「アイシングループ企業行動憲章」、ならびに、行動指針をベースとしたCSR研修(Eラーニング)を実施しています。ESGに関わる14のカリキュラムを組み込み、幅広いサステナビリティ活動の実践に向けた教育を実施しています。

社内浸透の取り組み

認知促進	・企業ウェブサイト、社内イントラネットでの情報発信
理解促進	・スタッフ向け基礎教育の実施 ・工場向け啓発ポスターの発行 ・階層別研修、勉強会の実施
自分ごと化	・人事コミュニケーションツールを活用した自己の業務とSDGsの関連付け ・社員意識調査による理解、実践度確認

CSR研修(Eラーニング)受講完了者推移



ステークホルダーエンゲージメント

GRI 102-12, 40, 42~44, 103-3

経営理念に基づき、お客様、株主・投資家、従業員、地域社会、サプライヤーなどすべてのステークホルダーの皆さまとの対話を重視し、エンゲージメントの強化に努めています。そして、絶えず変化する社会・お客様のニーズを新たな価値創造の機会と捉え、時代の変化に対応した価値創造に邁進しています。

また、持続的な成長と企業価値向上に向けて、本業を通じた社会課題の解決につながる取り組みを推進しています。今後も経営理念に掲げた精神を通して、ステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続けるよう努力していきます。



お客様



CS活動の向上

・お客様相談窓口 随時

電話およびメールフォームでのご意見対応

・グループレポート、企業ウェブサイトを通じた情報提供 随時

会社情報、事業内容の発信。FAQの設置など

地域社会



地域社会の持続的発展への貢献、社会課題の認識・解決

・地域懇談会 年数回

取り組み紹介および意見交換

・当社イベントへの招待・地域イベントへの参加 随時

地域住民との交流

・官民共同プロジェクトへの参画 随時

共同の実証実験など

・NGO、NPO、地域団体との協働活動参加やコミュニケーション 随時

各地域における社会貢献活動やボランティア活動

取引先



相互信頼に基づく共存・共栄に向けた関係構築

・仕入先総会、協力会との各種会議、研修、イベントの開催 随時

調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化

・グループレポート、企業ウェブサイトを通じた情報提供 随時

会社情報、事業内容の発信。FAQの設置など

ステークホルダーエンゲージメント

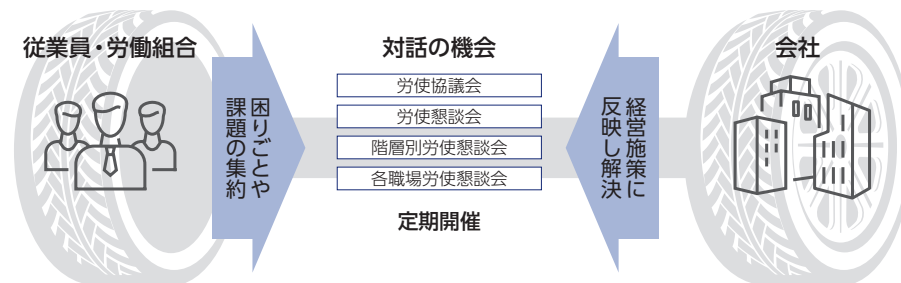
従業員

相互信頼に基づく労使関係の強化と、職場風土の改革・改善

- 定期的な労使協議会、懇談会 年数回
労使間の課題についての協議・交渉、意見交換、相互理解
- 従業員に対する各種意識調査 年数回
従業員に対する職場風土や会社生活などに関する調査
- 社内イントラネット、社内報を通じた情報提供 随時
会社情報の発信、共有

労使相互信頼相互協力による発展

会社と従業員が相互信頼相互協力の関係を築き、ともに発展していくために、従業員の困りごとや課題を話し合う場を定期的に設けています。従業員にとって働きやすくやりがいにつながる環境づくりをめざし、従業員一人ひとりの多様な価値観から生まれる声を大切にしています。

資本市場(株主/投資家)

経営の質向上、中長期的な企業価値向上に向けた取り組み

- 株主総会 1回/年
事業報告、計算書類、連結計算書類、監査結果の報告および決議事項の審議・決議
- 決算説明会 4回/年
決算発表後に証券アナリスト・機関投資家向け会社説明会を開催
- ラージIRミーティング(ESG説明会) 1回/年
証券アナリスト、機関投資家、メディアに対し、
当社の経営戦略、事業戦略をサステナビリティ観点も含めて説明・意見交換
- 個別訪問、お問い合わせ 随時
機関投資家、個人投資家に対し、当社の決算概況や事業、商品について説明・意見交換
- グループレポート、企業ウェブサイトを通じた情報提供 随時
会社情報、事業内容の発信。FAQの設置など



ESG説明会

投資家向け説明会や個別対話をはじめとしたさまざまな機会を通じ、株主・投資家の皆さまとコミュニケーションの強化に努めています。2021年度には当社初のIRイベント「ESG説明会」を開催しました。150名近くのステークホルダーの皆さまに向けて、社長をはじめとする経営トップ自らが説明を行いました。今後も経営戦略、財務情報・非財務情報などの適時適切な情報開示、情報開示の充実を図るなど積極的なIR活動に努めていきます。

また、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を通じて得られた貴重なご意見等については、経営陣および関係部門へ適切にフィードバックし、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取り組みにつなげています。

また、アイシンのサステナビリティへの取り組みに対し、外部のESG評価機関から評価された結果、国内外のESGインデックスの構成銘柄に選定されています。



FTSE4Good

FTSE Blossom
JapanFTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

2022

Sompo Sustainability Index

2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※「株式会社アイシン」のMSCI指数への組入れ、および本リリースにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による「会社名」への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

コーポレート・ガバナンス

GRI 102-18~25, 27,28, 33~36, 103-2, 405-I

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

アイシンは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めざしています。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ると考えており、「コーポレート・ガバナンスの基本方針」に基づき、コーポレート・ガバナンスを実践しています。また、事業・経営環境の変化などを踏まえ、継続的な実効性の検証、コーポレート・ガバナンスの充実を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス報告書(日本語版)

https://www.aisin.com/jp/sustainability/governance/corporate_governance/pdf/corporate_governance_report_2022.pdf



基本方針

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

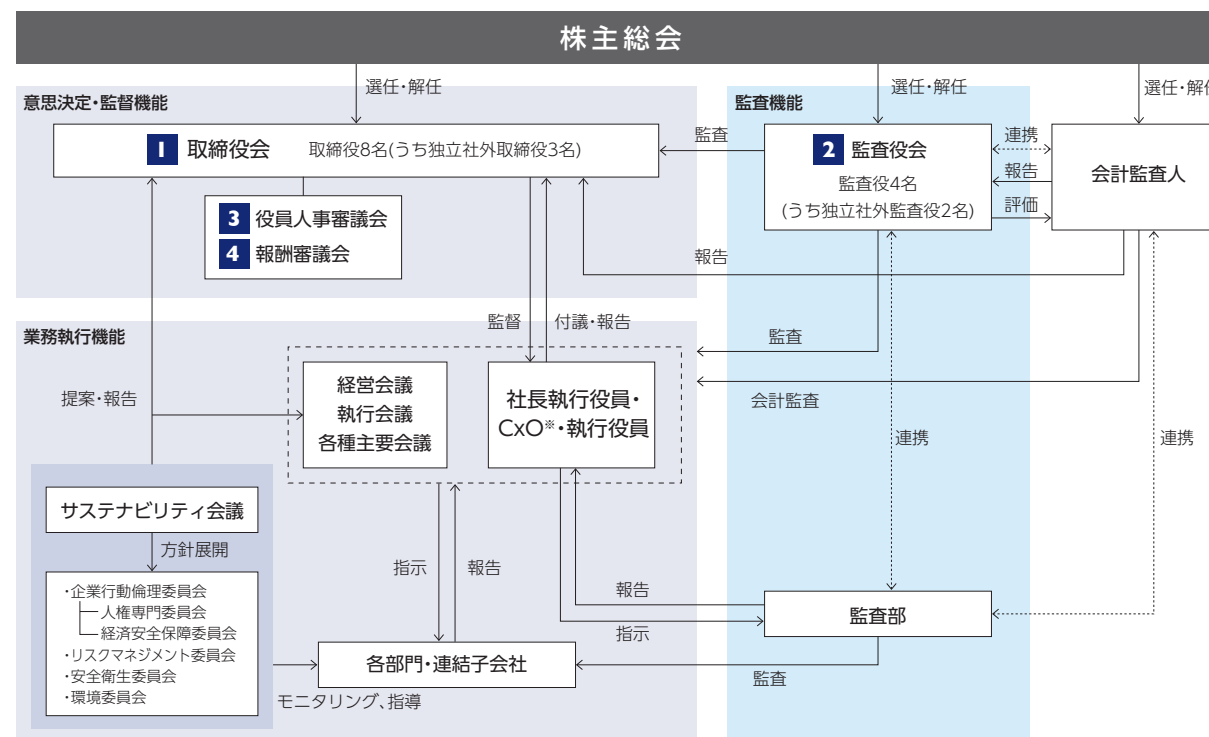
コーポレート・ガバナンス体制の変遷

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
役員の人数(人)	51	53	50	51	50	32	29	31	26
取締役の人数(人)	13	14	13	14	14	9	9	9	8
うち社外取締役(人)	2	2	3	3	3	3	3	4	4
うち女性(人)			1	1	1	1	1	1	1
監査役の人数(人)	5	5	5	5	5	5	5	4	4
うち社外監査役(人)	3	3	3	3	3	3	3	2	2
うち女性(人)								2	2
2005年6月 ・意思決定の迅速化を図るため取締役会をスリム化するとともに、業務執行の強化・スピードアップを図るため執行役員を新設 2014年6月 ・「社外取締役」を登用 2015年6月 コーポレートガバナンス基本方針を策定 2016年1月・3月 ・役員人事審議会、報酬審議会を設置 2019年6月 ・取締役の選任数を削減 2020年4月 ・役員体制における意思決定と業務執行における役割を明確にするため社長執行役員を新設 2022年4月 ・副社長層の管掌分野を廃止し、本部長へ権限移譲 2022年6月 ・社内取締役の選任数を削減									

コーポレート・ガバナンスの体制

アイシンは監査役制度を採用しており、取締役会による監督機能の強化、執行役員制度による業務執行の効率化を図っています。また、的確・迅速・公正な意思決定を一層促進するため、2019年6月より独立社外取締役が3分の1以上を占める役員体制としています。取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が過半数を占める役員人事審議会および報酬審議会において検討・審議し、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の皆さまから支持され、期待にお応えす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ています。このような考えのもと、当社としては、社外取締役を含む取締役会と、社外監査役を含む監査役会により、業務執行を監督・監査する現体制が最適であると考えています。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・ガバナンス体制をめざしていきます。



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

1 取締役会

開催回数 12回/年

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

2 監査役会

開催回数 14回/年

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

3 役員人事審議会

開催回数 2回/年

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

4 報酬審議会

開催回数 3回/年

報酬制度や報酬決定に関する基本方針を検討・策定しています。また、基本方針に基づき、報酬体系や役職ごとの支給水準および個人別報酬額を審議しています。

※ 開催回数は2021年度実績

コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組み

当社は、変化の大きい事業・経営環境の変化などを踏まえ、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実への取り組みを進めています。

2022年4月には、経営の意思決定と業務執行のさらなるスピード・レベルアップをめざし、執行体制における意思決定階層の削減を行うために、副社長層の管掌分野を廃してプレジデント・本部長・センター長に権限移譲しました。また、2022年6月から、社内取締役1名減員により取締役8名体制（うち、独立社外取締役3名）として、経営の意思決定における客観性と透明性の向上を図っています。

取締役会、監査役会、役員人事審議会、報酬審議会出席メンバー

◎ 議長 ○ 出席メンバー

			取締役会	監査役会	役員人事審議会	報酬審議会
取 締 役	取締役社長	吉田 守孝	◎		◎	◎
	取締役	鈴木 研司	○			
	取締役	伊藤 慎太郎	○		○	○
	取締役	山本 義久	○			
	取締役	原口 恒和	○	社外 独立	○	○
	取締役	濱田 道代	○	社外 独立 女性	○	○
	取締役	新 誠一	○	社外 独立	○	○
	取締役	小林 耕士	○	社外		
監 査 役	常勤監査役	三矢 誠	○	◎		
	常勤監査役	加藤 清美	○	○		
	監査役	上田 純子	○	○	社外 独立 女性	
	監査役	柏木 勝広	○	○	社外 独立	

取締役会 8名



監査役会 4名



役員人事審議会 5名



報酬審議会 5名



取締役・監査役の選解任に関する方針と手続き

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

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

独立社外取締役への期待・役割

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

1. 経営陣から独立した立場で、取締役会等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ことで、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・幅広い経験等を当社の経営に生かす。

3. 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する。

4. 社外の声を取締役会に適切に反映する。

なお、社外取締役の候補者選定にあたっては、会社法および東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しています。

取締役・監査役の専門性および経験

		企業経営	業界の 知見	技術開発	生産技術 ・製造	DX	営業・調達	財務・会計	法務・CSR	グローバル
取締役社長	吉田 守孝	○	○	○						○
取締役	鈴木 研司	○	○	○		○	○			
取締役	伊藤 慎太郎	○	○					○	○	○
取締役	山本 義久	○	○	○	○					○
取締役	原口 恒和	○						○		
取締役	濱田 道代								○	○
取締役	新 誠一			○	○	○				
取締役	小林 耕士	○	○				○	○	○	
常勤監査役	三矢 誠	○	○					○	○	○
常勤監査役	加藤 清美		○					○	○	
監査役	上田 純子								○	○
監査役	柏木 勝広		○					○		

取締役会

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性については、すべての独立社外取締役と独立社外監査役が、毎年年度末に当該年度に関する評価を実施しています。評価はヒアリング調査にて行い、社内役員間で認識された課題、改善の方向性を議論し取りまとめ、取締役会へ報告・議論し、改善を進めています。

2020年度の課題	2021年度の取り組み実績
重要課題に関する意見交換の機会の充実	各事業の戦略検討等、中長期的なテーマを議論する機会を設定
現場視察の継続的な設定	新製品展示会、生産技術報告会への出席

2021年度の 全体評価

- ・全体として、取締役会の実効性は向上している
- ・取締役会の構成：社外取締役比率を向上させ、コーポレートガバナンス・コードが推奨する方向に進んでいる。
- ・取締役会の運営：各取締役がそれぞれの知見や経験等を踏まえ、より活発な議論が行われるようになってきている。取締役会議案の事前説明の充実等、支援体制も強化されている。

2021年度に認識された課題	今後の取り組み
経営戦略案件等に関する意見交換のさらなる充実	事業戦略等重点テーマの議論を充実させるとともに、取締役会以外においても戦略議論の場を設定
現場・現物の視察の拡充	工場等の現場視察やテストコースでの試乗会等の再開、継続的实施
社外取締役・社外監査役の横のコミュニケーションの充実	社外役員同士の意見交換会や対面でのコミュニケーションの機会を充実

取締役会での主な報告・議案件数 (2021年7月～2022年6月)

	議案	報告	合計	割合
経営戦略・サステナビリティ・ガバナンス関連	12	6	18	34%
決算・配当・財務関連	9	1	10	19%
内部統制・リスクマネジメント・コンプライアンス関連	1	3	4	8%
人事・指名・報酬	14	1	15	28%
個別案件	0	6	6	11%
合計	36	17	53	100%

社外役員へのサポート

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

- ① 取締役会において十分な審議時間を確保するため、取締役会付議基準を適宜見直し、審議事項を絞り込み
- ② 取締役会で有意義な議論ができるよう、社外取締役・社外監査役に対し取締役会付議案件について役員等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等を共有
- 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、工場、テストコース、国内外子会社の視察や、各カンパニー・本部・部門の担当役員・部長等による報告・懇談の場を設定
- 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、監査役室等に配置

社外取締役インタビュー



社外取締役
新 誠一

社外取締役
濱田 道代

社外取締役
原口 恒和

新生「アイシン」の 統合シナジーを引き出す 構造改革の要諦、 ガバナンスのあり方とは

アイシン・エイ・ダブリュ(AW)と経営統合し、2021年4月に新生「アイシン」となって2年目を迎えました。一定の統合成果は出ていますが、グループが一体となって成長のシナリオを描く体制構築は、なお途上です。いかに構造改革を進め統合シナジーを引き出すか。グループ全体を包括する実効的なガバナンスのあり方とは。3名の独立社外取締役が自身の知見・立場を踏まえて忌憚のない意見を交わしました。

社外取締役インタビュー

—— アイシンのガバナンスのあり方についての評価をお聞かせください。

濱田 近年、日本のコーポレート・ガバナンスの取り組みは大きく進展しました。特筆すべきは取締役会の変化です。取締役が業務執行にあたる「マネジメントモデル」から、取締役会が業務執行にあたる役員を選任し監督する「モニタリングモデル」へ、多くの企業が舵を切りました。

アイシンは、常にこうした流れに先んじて改革を進めてきた企業です。2005年から取締役会のスリム化に着手し、現在は社外取締役4名、社内取締役4名の体制です。取締役会の重要な機能である「人事・報酬」の監督についても、2016年に役員人事審議会、報酬審議会を発足して徹底してきました。2021年6月からは2名の女性監査役が登用され、うち1名は初の内部昇格の役員です。

原口 「執行」と「監督」の分離が確実に進んでいます。私は2014年に社外取締役に就任して以降、アイシンのガバナンス体制の様変わりを見届けてきました。ただ、



アイシングループ全体にガバナンスの仕組みが十分に浸透しているとは言えません。例えば、内部通報制度はグループ企業間での認知度に差があると感じます。従来は分社経営を基本とし、子会社や孫会社のそれぞれが創意工夫を行い、利益を出せば良い時代でした。しかし、グループ経営に舵を取った現在、さまざまな変革にアイシングループが一丸となって取り組む必要があります。特に人に起因する問題が多いと考え、グループ企業のトップに管理の重要性を認識させる研修を徹底するなど、人への教育が重要になると考えています。

新 社外取締役としてモニタリングをする上では、実態が分からないということに直面することもよくあります。その点では、社内を熟知する監査役との交流が大切だと感じています。監査役に社内の不正等のマイナス面だけでなく、プラス面も監査を通じて掘り起こしていただきたい。取締役と監査役と執行役員の3役が連携を取りながら、それぞれの機能を果たすことが良い会社の条件だと思います。

濱田 事前情報の共有や説明など、アイシンの社外取締役を支える体制は充実しています。コミュニケーションを密に取りながら、能動的な情報収集に努めたいと思います。

—— 経営統合により新生アイシンが誕生して2年目を迎えます。構造改革の進捗や課題についてどう捉えていますか。

原口 私は過去にグループ経営に関与した経験があり、大きな成長を遂げた子会社と親会社とのグループガバナンスの課題に直面をした経験があります。統合前のアイシングループの課題はまさにそこでした。中国市場の失速や急速

社外取締役インタビュー



な電動化社会の流れ等の激しい外部環境の変化を受け、アイシングループとしての方向性を合わせる議論が急速に深まりました。想定よりも早く統合できたことは評価に値しますが、不十分な面も残っています。「シナジー」を生み出す本質的な意味ではまだ3合目です。アイシンの重点経営課題である電動化領域での「フルラインアップ化」と「リソースの集中」の両立は難しい課題です。「シナジー」を引き出すためにも、事業の選択と集中を進めなくてはなりません。

その際に忘れてはならないのが「雇用の維持」です。リソースの有効活用に向けては、アイシングループ内の人材流動を採用の段階から考慮し、研修等の整備による人材強化を並行して進めなければなりません。従業員の皆さんには新生アイシングループの一員として活躍するという意識を持ってほしいと思います。

新 製品開発面では次世代型駆動ユニット「eAxle」を軸に「シナジー」が現れていると言えるでしょう。特に執行役員レベルでは強い危機感を共有していると感

じます。吉田社長が推進している「CxO」制度もその一つです。厳しい環境を乗り越えていくためには、従来の縦割りではなく、横断的な形での業務執行がますます求められます。一方で、まだ従業員一人ひとりでの危機感は浸透しているとは言えません。従業員を含むステークホルダーの皆さまへ構造改革の必要性を理解してもらうためにも、社内外双方に向けた情報発信活動を強化すべきだと思います。

濱田 「良い製品やサービスを生めば市場からは評価をされる」という意識は改め、発信すべきことをしっかり発信すべきです。アイシングループは女性活躍推進を軸としたダイバーシティ&インクルージョンにも長年取り組み、2021年度は男性従業員の育児休業取得率が100%となりました。事業面では、カーボンニュートラル関連でCO₂固定化、ペロブスカイト太陽電池等の有望な技術も育っています。アイシングループの好きな事にチャレンジできる風土を大切にしつつ、外に向かっての宣伝にも一段と力を入れてほしいと思います。

原口 控えめで奥ゆかしい会社だからなのかもしれません。自動車分野以外ではマーケティングがうまくできずに諦めたケースがあります。改善すべき課題です。

——「グループビジョン2030」などで掲げる改革の現状について、どう評価されていますか。

新 経営理念である「「移動」に感動を、未来に笑顔を。」はアイシングループの理想像としてとてもいいと感じています。私は生物にとっての「移動」は当たり前の事であり、これは植物も同様だと考えています。「何を移動させるのか?」「どうやって感動させていくのか?」を起点に、社会全体をどう変えていくのかが私

社外取締役インタビュー

たちアイシングループにとっての役割であると認識しています。「CASE」対応では、電動化対応や自動運転のみならず、「ものづくりからコトづくり(サービス等)」に踏み込んでいます。従来のビジネスモデルをどう変えていくのか、アイシングループは社会を含む顧客に何を提供できるのかを明確にしていける必要があります。また、電動化社会の到来によって「油圧から電動へのシフト」「車両の部品点数減少」は進みます。ただし、車両のすべてが電動化という流れは異なりますし、ソフト化が進む事でクルマづくりはより複雑になっていきます。アイシングループには車両全体でのものづくり経験があり、電動化が進む事でより重要になってくるeAxleやバッテリーなどから発生する熱のコントロールも、保有している冷却技術で車両全体の視点から最適なエネルギーマネジメントを提案する事ができます。また、部品メーカーでは稀なテストコースまで保有をしています。アイシンらしい強みや資産を生かす事で、持続的に成長していけると感じています。

濱田 異なる分野や新たな分野へのリソースシフトにおいては、従来の技術のリスクリング(学び直し)が重要となります。アイシンは、重点領域であるカーボンニュートラル、電動化、DXについても社内で専門教育を行うなど、推進組織を中心に積極的に取り組んでいます。一方、守るべき従来の技術や人材、特にものづくりのような匠の技は、失うと復元は難しいものです。この継承にも意を用い続けなければなりません。

原口 人を育てるという意味では、「視野を広げる」という観点も重要です。何か新しい事を始める際には積極的に人を流動させる事が大切であり、外部へはもちろん、アイシングループ内での出向も増えると良いと感じています。

——最後に2050年に向けた経営理念「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」の実現をめざして、何を大切にすべきでしょうか。

濱田 このままでは会社の未来も、地球の未来も危うい。この二つの危機感に向き合い、挑戦していかななくてはなりません。今回、経営理念を新たに明確にしたことで、従業員一人ひとりが「会社のために努力することは社会に尽くすこと」と納得できたのではないのでしょうか。

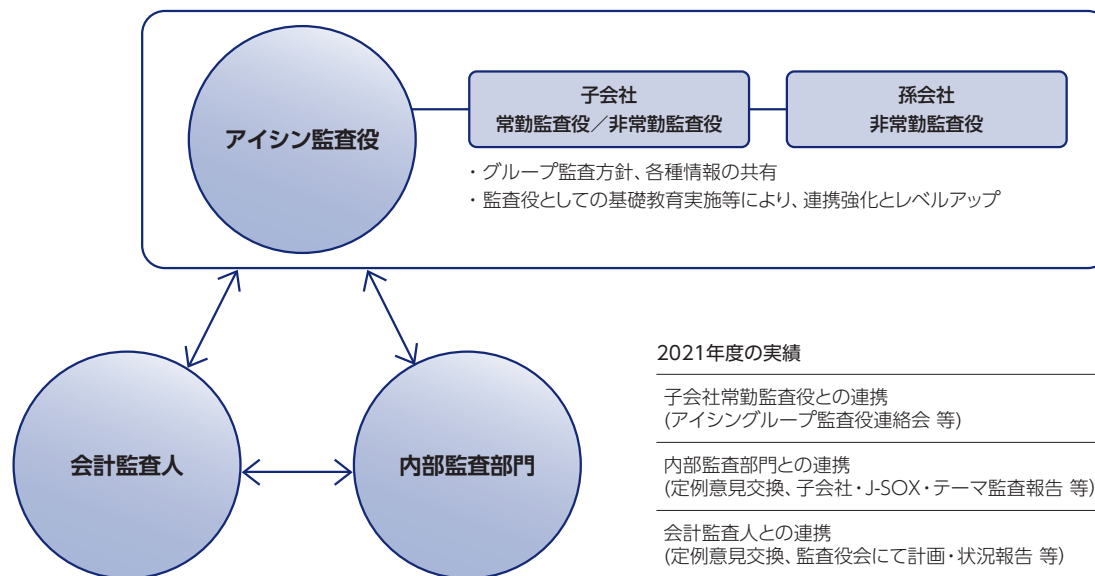
新 言葉だけに終わらせず実態と結びつけることも重要です。自動車の概念をどう変えて、世界にどんな笑顔を広げていくのか、具体化するのが執行役員の皆さんの役割です。例えば、実用化した次世代技術の「eAxle」を旗印にして、新生アイシンがめざす方向性を社内外双方に明確に示してはどうでしょうか。

原口 地政学リスクも高まる今、あらゆる状況に対応できる複線的な視点の経営が大事です。世の中の興味は重要ですが、移ろいやすいです。流されるのではなく「アイシンの肝はここだ」と腹を決めて経営資源を集中し、社外取締役の立場からサポートできればと考えています。



監査役

アイシングループの監査の連携状況



2021年度の実績

子会社常勤監査役との連携 (アイシングループ監査役連絡会 等)	7回
内部監査部門との連携 (定例意見交換、子会社・J-SOX・テーマ監査報告 等)	13回
会計監査人との連携 (定例意見交換、監査役会にて計画・状況報告 等)	19回

アイシングループは、国内75社、海外128社という非常に多くの企業で構成されています。グループ全体において、抜け漏れのない網羅性を担保した監査体制を構築するため、会社規模の大きな子会社へは常勤監査役を設置、規模の小さな子会社に対してはその親会社の役員・従業員を非常勤監査役として設置し、連携を図っています。

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

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

COLUMN

社外監査役

上田 純子



「某銀行で閑散役^{かんさんやく}をしています」。16年ほど前、首都圏の大学で社会人学生相手に教鞭をとった際、大手銀行の常勤監査役をしていた一学生が自虐的な自己紹介をしました。大会社への監査役会設置の義務づけが始まってから既に10年以上経っていましたが、当時の常勤監査役の士気は今一つのようなでした。翻って、アイシンの監査役会は、毎回自由闊達な議論の場となっています。常勤監査役はいつもフル回転で、社内各部門との連携、グループ各社の監査役との連携、会計監査人との連携のもと、日々緻密な監査計画が実行されています。監査はまさにチームプレイ。チームの一員として攻守のタイミングを見極めた愚直な監査に邁進する所存です。

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・成果等を反映する。
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：株式報酬の割合が役職に関わらず基準額で概ね50%：35%：15%程度となるように設定しています。

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

取締役（社外取締役を除く）の報酬構成イメージ

	固定報酬		業績連動報酬	
			短期	長期
報酬構成	月額報酬 50%		賞与 35%	株式報酬 15%
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。

報酬等の種類別の方針

月額報酬	・取締役については職責、経験および他社の動向を、監査役については職責および他社の動向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。
賞与	・各事業年度の業務執行の成果としての連結営業利益額をベースとし、配当、従業員の賞与水準、他社の動向および過去の支給実績などを総合的に勘案の上、決定しています。 ・なお、2022年3月期賞与は、連結営業利益額1,820億円(実績)をベースに決定しています。 ・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ます。 ・賞与については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。
株式報酬	・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。 ・対象取締役の株式報酬額は、会社業績や職責、成果等を踏まえて決定します。 ・株式報酬については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。 ・制度詳細については、有価証券報告書 P.49を参照ください。

役員報酬

役員報酬の決定方法

当社の取締役会は、会社の経営や執行状況に即した制度運用を実現し、機動的に報酬額を決定するために、当社取締役の役職ごとの基準水準の決定、個人別の報酬等に反映する個人別査定および個人別報酬額を決定する権限を取締役会長、取締役副会長、取締役社長および人事管掌副社長に委任しています。

委任された権限が適切に行使されるための措置として、役員報酬については独立社外取締役が過半数を占める報酬審議会において検討・審議した上、取締役会に上程します。

報酬審議会は、取締役社長を議長として人事管掌副社長および独立社外取締役3名により構成され、報酬審議会では適切な役員報酬が支払われるよう報酬体系、決定方針や方法等とともに、役職ごとの支給水準および個人別報酬額を審議します。

委任を受けた取締役は、報酬審議会での承認事項を踏まえて取締役の個人別の報酬額を決定し、報酬審議会での承認内容と異なる決定をする場合には、事前の報酬審議会への説明を要するものとします。

その上で、取締役会は、株主総会の決議によって定

められた報酬総額の範囲内において、取締役の報酬額を決定します。

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、業種や業態等の類似する製造業の水準を参考にして決定します。

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等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	544 (54)	324 (54)	170 (-)	49 (-)	14 (5)
監査役 (うち社外監査役)	122 (27)	122 (27)	- (-)	- (-)	8 (4)
計	666	446	170	49	22

- (注) 1. 上記には、2021年6月18日開催の第98回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役5名(うち社外取締役1名)および監査役4名(うち社外監査役2名)を含んでいます。
 2. 賞与は、2022年5月20日開催の取締役会決議の金額を記載しています。
 3. 株式報酬は、譲渡制限付株式報酬制度に基づき当事業年度に費用化された金額を記載しています。
 4. 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回定時株主総会にて、年額6億円以内(うち社外取締役分 年額75百万円以内)と決議されています。
 5. 社外取締役を除く取締役の株式報酬の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会にて、年額1億円以内と決議されています。
 6. 監査役の月額報酬は、2010年6月23日開催の第87回定時株主総会にて、月額15百万円以内と決議されています。

役員一覧

独立 = 独立役員 M = 男性 F = 女性

取締役



吉田 守孝
取締役社長

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

選任理由

トヨタ自動車株式会社において、副社長としてMSVカンパニーPresident、クルマ開発センターセンター長等を歴任、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。

取締役会出席回数 10回/10回(100%)



鈴木 研司
取締役

1984年 4月 アイシン・ワナー株式会社入社
2011年 6月 アイシン・エィ・ダブリュ株式会社取締役
2013年 6月 同社執行役員
2014年 4月 同社常務執行役員
2016年 4月 同社専務執行役員
2016年 6月 同社取締役
2020年 4月 当社執行役員
アイシン・エィ・ダブリュ株式会社取締役副社長
2021年 4月 当社副社長執行役員
2021年 6月 当社取締役(現在)
2022年 4月 当社執行役員(現在)

選任理由

当社において電子技術分野を中心に従事し、2021年より取締役・副社長執行役員、現在は取締役・執行役員ならびにChief Software & Digital Officerを務めており、経営全般およびDXに関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 10回/10回(100%)



伊藤 慎太郎
取締役

1983年 4月 当社入社
2010年 6月 当社常務役員
2017年 4月 当社専務役員
2019年 4月 当社執行役員
2021年 4月 当社副社長執行役員
2021年 6月 当社取締役(現在)
2022年 4月 当社執行役員(現在)

選任理由

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

取締役会出席回数 10回/10回(100%)



山本 義久
取締役

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

選任理由

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

取締役会出席回数 -

役員一覧

独立 = 独立役員 M = 男性 F = 女性

取締役



1970年 4月 大蔵省入省
 1995年 5月 名古屋国税局長
 1996年 7月 近畿財務局長
 2001年 1月 財務省理財局長
 2001年 7月 金融庁総務企画局長
 2002年 7月 国民生活金融公庫副総裁
 2007年10月 株式会社イオン銀行代表取締役会長
 2010年 3月 同行取締役会長
 イオン株式会社総合金融事業共同最高経営責任者
 2012年11月 イオンクレジットサービス株式会社取締役
 2013年 3月 イオン株式会社執行役
 2013年 4月 イオンフィナンシャルサービス株式会社代表取締役会長
 2014年 3月 同社代表取締役会長兼社長
 2014年 4月 株式会社イオン銀行取締役
 2014年 5月 イオン・リートマネジメント株式会社取締役
 2014年 6月 当社取締役(現在)
 イオンフィナンシャルサービス株式会社取締役
 2018年 3月 株式会社Wealth Brothers特別顧問(現在)
 2021年 3月 aldea株式会社顧問(現在)
 2021年 6月 株式会社プロルート丸光社外取締役(現在)

選任理由

財務省理財局長、金融庁総務企画局長等を歴任、その経歴を通じて培われた財政・金融に関する高い専門性に加え、イオンフィナンシャルサービス株式会社等における経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 12回/12回(100%)



1974年 4月 名古屋大学法学部助教授
 1985年 4月 同大学教授
 1999年 4月 同大学大学院法学研究科教授
 2004年 6月 当社監査役
 2008年 4月 名古屋大学法科大学院長
 2009年 4月 公正取引委員会委員
 名古屋大学名誉教授(現在)
 2014年 6月 東邦瓦斯株式会社社外監査役
 首都高速道路株式会社社外監査役
 2015年 6月 株式会社サンゲツ社外取締役(現在)
 2016年 6月 当社取締役(現在)
 2020年 6月 東邦瓦斯株式会社社外取締役(現在)

選任理由

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

取締役会出席回数 11回/12回(91.7%)



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

選任理由

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

取締役会出席回数 10回/10回(100%)



1972年 4月 トヨタ自動車工業株式会社入社
 2004年 6月 株式会社デンソー常務役員
 2007年 6月 同社専務取締役
 2010年 6月 同社取締役副社長
 2015年 6月 同社取締役副会長
 2016年 2月 トヨタ自動車株式会社顧問
 2017年 4月 同社相談役
 2018年 1月 同社副社長
 株式会社デンソー取締役
 2018年 6月 トヨタ自動車株式会社取締役・副社長
 2020年 4月 同社番頭・取締役・執行役員
 2021年 6月 当社取締役(現在)
 2022年 6月 トヨタ自動車株式会社番頭・執行役員(現在)

選任理由

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

取締役会出席回数 10回/10回(100%)

役員一覧

独立 = 独立役員 M = 男性 F = 女性

監査役



1981年 4月 当社入社
2005年 6月 当社常務役員
2009年 6月 当社専務取締役
2012年 6月 当社取締役・専務役員
2013年 6月 当社取締役副社長
2020年 4月 当社副社長執行役員
2020年 6月 当社取締役
2021年 6月 当社常勤監査役(現在)



2008年 3月 当社入社
2017年 1月 当社経理部主査
2020年 1月 当社監査役室室長
2021年 6月 当社常勤監査役(現在)



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



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

選任理由

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

取締役会出席回数	12回/12回(100%)
監査役会出席回数	11回/11回(100%)

選任理由

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

取締役会出席回数	10回/10回(100%)
監査役会出席回数	11回/11回(100%)

選任理由

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

取締役会出席回数	9回/10回(90.0%)
監査役会出席回数	11回/11回(100%)

選任理由

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

取締役会出席回数	—
監査役会出席回数	—

保有株式

政策保有株式の保有に関する基本方針

当社が行う自動車部品事業およびエナジーソリューション関連事業において、激しい競争を勝ち抜き、今後も成長を続けていくためには、開発・調達・生産・物流・販売のすべての過程において、さまざまな企業との協力関係が不可欠であると考えています。このため、当社は、当社が行う事業において、中長期的な視点で企業価値を維持・向上させると判断した必要最低限の株式を保有することを基本方針としています。

保有適否の検証方法

当社は、必要に応じて、保有先の企業と企業価値の維持・向上や持続的成長を促す観点からの建設的な対話を行い、経営上の課題の共有や問題の改善につなげています。保有の合理性の検証として、保有先の財政状態および経営成績等の状況について定期的なモニタリングを実施するとともに、毎年の取締役会で定量評価（配当利回りや過去3年平均のROEが当社の加重平均コスト（5.6%）を超えているか）および定性評価（事業面の取引状況や今後の事業連携等）から保有意義を精査し、保有の適否を判断しています。なお、当事業年度は2021年5月の取締役会において検証しています。

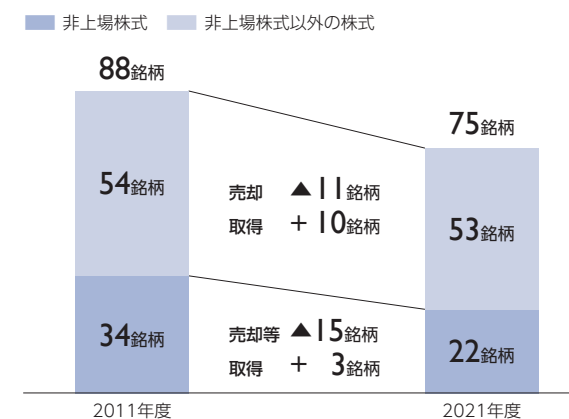
議決権行使の基準

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・戦略等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等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等に着目し、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、当該企業との対話等の結果を勘案し、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、保有意義が薄れた銘柄については対象企業との対話を通じて継続的に縮減を進めています。2021年度は上場4銘柄、非上場4銘柄を縮減しました。



※ 子会社化したシロキ工業およびアート金属工業は上記には含めておりません。

保有株式の状況 (当事業年度末)

	銘柄 貸借対照表計上額 (2022年3月31日)	2021年度に株式数 が増加した銘柄	2021年度に株式数 が減少した銘柄
非上場株式	53銘柄 17,911百万円	—	4銘柄 5百万円
非上場株式 以外の株式	22銘柄 175,035百万円	—	4銘柄 1,308百万円

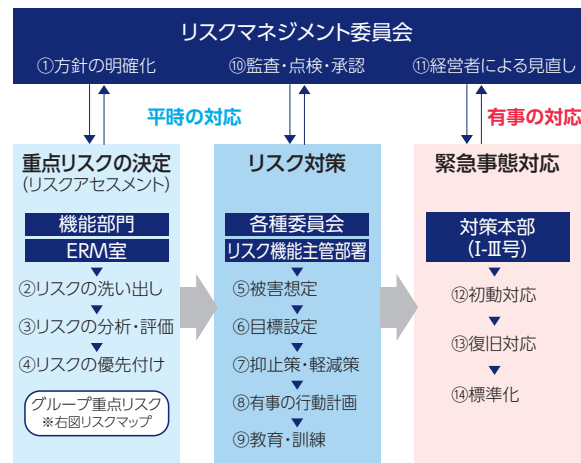
リスクマネジメント

GRI 102-11, 15, 30, 31, 33, 103-2

基本的な考え方

アイシンは、持続的成長と安定をめざす上で、リスクマネジメントを重要な経営課題と認識しています。大規模地震や気象変動に伴う河川氾濫などの自然災害、新型コロナウイルス感染症、半導体や材料などの逼迫、工業用水や電力、通信ネットワークなどインフラ停止やサイバー攻撃、さらには米中対立やロシア・ウクライナ問題に対する経済安全保障など、外部環境に起因するリスクは非常に多様化しており、自社への影響はより甚大になってきています。そのような成長を阻害する可能性のある「リスク」を常に把握し、被害の最小化と事業継続の両面から、リスクマネジメントに取り組んでいます。

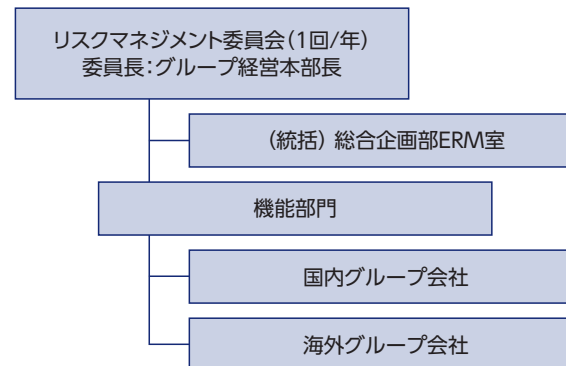
リスクマネジメントプロセス



リスクマネジメントの取り組み

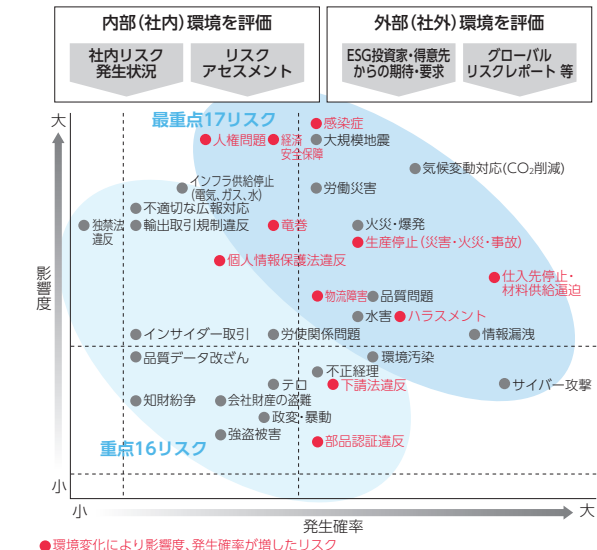
アイシンは、1997年に発生した刈谷工場火災の経験を踏まえて発足したリスクマネジメント委員会のもと、リスク対策における平時および有事の対応に取り組んでいます。平時対応では、各機能部門がリスクの洗い出し、分析・評価、優先付けを行い、リスクマネジメント委員会で重点リスクとして決定します。重点リスクは各種委員会・リスク機能主管部署がリスク対策(抑止・軽減)、教育訓練・標準化を行います。これらリスク対策の実施状況は、リスクマネジメント委員会が進捗を管理しています。有事対応では、危機レベルに応じた対策本部立ち上げ、初動対応から復旧対応等の手順を計画し、早期復旧への対応力を強化しています。

リスクマネジメント体制



アイシンは、自社に影響を与える可能性のあるリスクについて、広く社内外の情報を調査し、評価しています。社内からは、社会・環境・問題に応じた各リスク主管部署やトップマネジメントへのヒアリング、社外からは、専門機関のリスク評価を加味する等によりリスクを把握し、重点リスクの優先付けを毎年実施しています。優先付けした大小さまざまなリスクは、影響度と発生確率の2軸で評価を行い、最重要17リスク、重点16リスクを選定しリスク対策を進めています。

2022年度アイシングループリスクマップ(最重要・重点)



リスクマネジメント

リスクの未然防止と有事に備えたBCP

大規模地震をはじめ自然災害や、新型コロナウイルス感染症、米中対立やロシア・ウクライナ問題に対する経済安全保障など、さまざまなリスク発生による影響を重要なリスクとして捉え、BCP(事業継続計画)を策定しています。新型コロナウイルス等の感染症に対しては、アイシングループが事業を展開している各国・地域の政府および自治体等の指導に従い、働く人々とその家族、顧客を始めとするすべてのステークホルダーの皆さま

の健康と安全確保を最優先に考え、感染拡大の防止に努めるとともに、海外でのロックダウン等の外的要因リスクに対し代替生産やバックアップなどあらゆる手段で顧客への製品・サービスの供給継続に努めています。

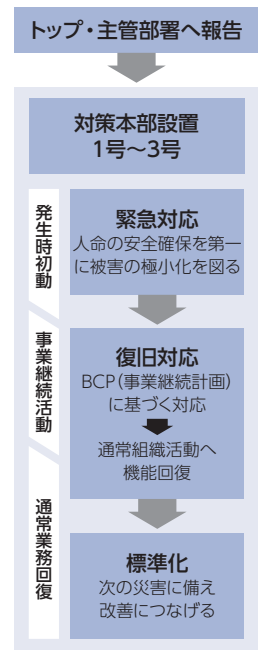
また、緊急事態発生時には、迅速にトップやリスク主管部署に報告する「リスクレポート」の運用を徹底しており、その発生した危機レベルに応じた対策本部(1号〜3号)を立ち上げ、被害最小化・早期復旧を図っています。

リスクマネジメントの教育・啓発、
「学び・気づき」の伝承

すべての従業員のリスクマネジメント力向上を目的に、教育・啓発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。一人ひとりが、平時・有事において、危機管理ガイドにもとづいた対応が取れるように、「階層別リスクマネジメント研修」を開催して習熟を深めています。さらに、近年多様化するリスクへ感度を高めるために、全従業員に向けて「リスクマネジメント報」を発行しています。

また、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」をパネルと映像にまとめ、展示伝承し、減災対策・初動対応の強化を図っています。

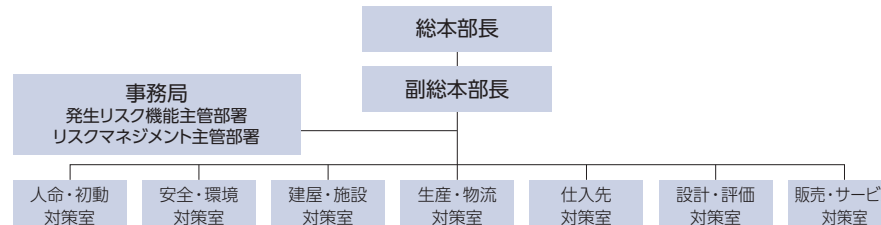
緊急事態発生時の対応



有事発生時の対策本部設置基準

	危機レベル		
	〈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	発生リスク機能主管部署の部長
事務局	発生リスク機能主管部署、リスクマネジメント主管部署	発生リスク機能主管部署	発生リスク機能主管部署

対策本部(1号対策本部の例)



アイシン伝承館「熊本地震学習ゾーン」

情報セキュリティ

GRI 103-2, 418-1

情報セキュリティ方針

企業のDX戦略が加速する中、さまざまな「もの」や情報がつながることで、新たな価値が世の中に生み出されています。その一方、日々巧妙化するサイバー攻撃等の脅威や「会社情報」「得意先・お客様情報」等の情報漏洩に関するリスクマネジメントは、企業の持続的成長を阻害する重要課題のひとつと捉えています。

こうした背景のもと、「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」を定め、お客様や取引先から預かった、またはアイシンが保有する事業活動に関わる情報資産は、重要な資産であるとの認識に立ち、組織的かつ継続的に情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

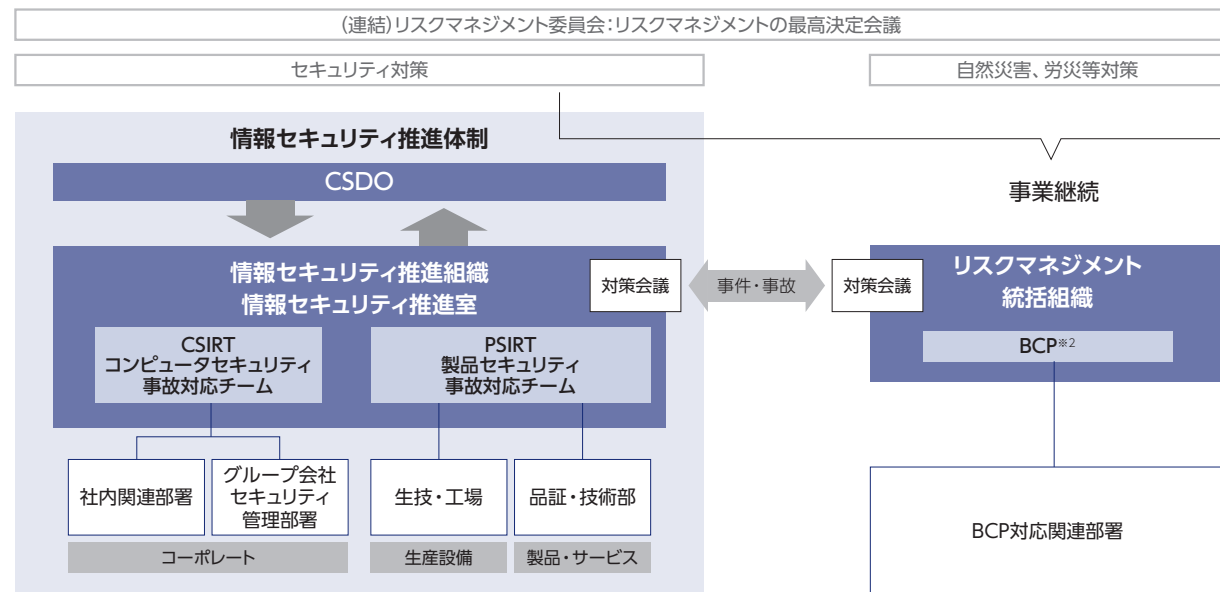
情報セキュリティ推進体制

CSDO※1が経営戦略に沿った情報戦略やIT投資計画の策定などに責任を持ち、情報セキュリティ、および、個人情報の保護の実施・運用に関する責任・権限の役割を担っています。CSDOの下、サイバー攻撃や内部不正等のリスクから企業を守るため、セキュリティ専門組織である情報セキュリティ推進室を設置し、アイシン全体でセキュリティ対策の活動を実施し

ています。情報セキュリティの方針、対策については、(連結)リスクマネジメント委員会で提案し、グループ全体の情報セキュリティの向上を図っています。また、生産停止等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CSDO、リスクマネジメント関係部署に報告・調査・分析を行い、対策を講じています。

※1 CSDO : Chief Software & Digital Officer

情報セキュリティ推進の体制図



※2 BCP: Business Continuity Planning

情報セキュリティ

情報セキュリティの取り組み

アイシンはグループ全体の対策をグループ本社に集約し、巧妙かつ高度化しているサイバー攻撃、内部情報漏洩に対してのセキュリティ対策、各国法に対しての個人情報保護対策に取り組んでいます。セキュリティ対策については2022年4月にISO27001/27002認証を取得し、国際規格、顧客要求、日本自動車工業会ガイドラインに準拠したセキュリティガイドラインを策定し、「組織」「人的管理」「技術的対策」「物理管理」「事件・事故体制」に対しての強化・

整備を行うことを定め、情報セキュリティを確保しています。また、グループ全体でガイドラインの対策状況の点検と役員報告を行うことで、継続的な情報セキュリティの維持と向上に努めています。また、2021年5月情報セキュリティ推進室にPSIRTを設置して車両のセキュリティ対策に取り組んでいます。

日米のAUTO-ISACに加盟し業界内で発生したリスク情報を収集し、自社開発に生かす活動を推進するとともにISO21434、WP29への対応の取り組みを

行っています。個人情報保護対策についてはGDPRをはじめとした各国法への対応をグループ全体で行っています。DX戦略を加速していく中で各国間での個人情報の移転が必要になることから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。

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、啓蒙、訓練
技術的対策	資産管理、アクセス制御、ネットワーク等
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

教育、啓発活動

① 入社時、昇格時など階層別の研修を実施(2021年度:グループ約3,000人)
② 海外赴任時、出向受け入れ時などイベントごとに教育を実施
③ 全従業員対象の不審メール対応訓練実施(1回/年)
④ 情報セキュリティ強化月間(1回/年)や社内報(1回/月)を通じた啓発活動を実施

コンプライアンス

GRI 102-17, 33, 103-2, 205-1~3, 206-1, 406-1, 419-1

基本的な考え方

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

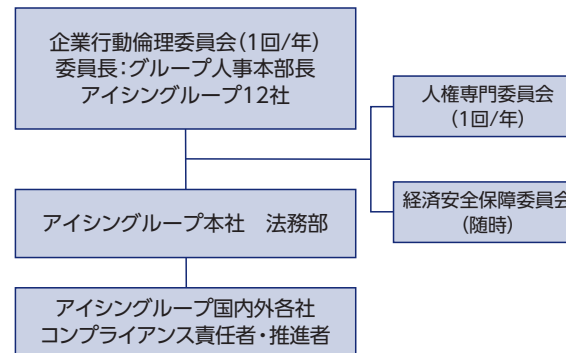
アイシンで働く一人ひとりが「誠実」「正直」「公正・公平」といった高い倫理観を共有し、自然体でコンプライアンスを実践できるよう、グループ・グローバルでの徹底に努めていきます。

アイシングループコンプライアンス体制

企業行動倫理委員会を設置し、コンプライアンスに関わる重要方針・体制の決定の役割を担っています。

2018年1月、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ました。グループ唯一の法務専門機能部署として、グループ・グローバルのコンプライアンス活動を企画・推進しています。

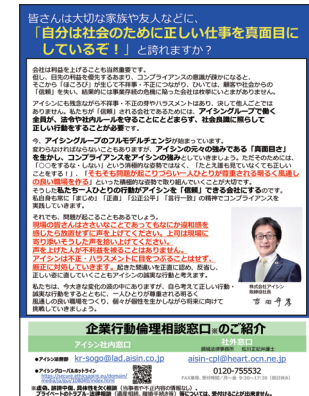
企業行動倫理委員会の体制図



トップ・役員の姿勢

社長自らが、「アイシングループで働く全員が、法令や社内ルールにとどまらず、社会良識に照らして正しい行動をすることが必要」とコンプライアンスの重要性を発信しています。さらにその内容を職場に掲示することで啓蒙活動しています。

また、トップ自らがコンプライアンスを率先垂範できるよう、毎年コンプライアンスに関する役員向け講演会を開催し、2022年には国内主要12社の社長および監査役を対象にコンプライアンスに関する勉強会を実施しました。



社長・監査役向け勉強会

コンプライアンス

コンプライアンス実践に向けた浸透活動

社会的責任を踏まえた行動指針

アイシンでは、「アイシングループ企業行動憲章」の理念を実現するための具体的な行動基準となる「社会的責任を踏まえた行動指針」を策定し、冊子の配布、社内イントラネットへの掲載、研修等により、全従業員に周知徹底しています。海外グループ会社においても、各地域統括会社が各国・地域の法令・慣習を反映した行動指針を策定し周知しています。

各種教育・啓蒙活動

アイシンでは、従業員一人ひとりが自然にコンプライアンスを実践できるよう、さまざまな教育・啓蒙活動を行っています。2021年度は、国内外の従業員の92.4%がコンプライアンスに関する教育または啓蒙活動に参加しました。

教育については、階層や役割、業務に応じた集合研修やEラーニングを国内外において実施しており、オンデマンド研修動画もイントラネットに掲示し、活用しています。

啓蒙活動については、毎月、法務部が発行する法務Newsで最新情報の提供や、失敗を含む身近な事例を題材にしたディスカッションシートの展開により、自分ごとと捉える意識づけを図っています。

さらに、各部の部長がコンプライアンス責任者として、自職場でのコンプライアンス活動を推進する役割を担うことで、従業員への浸透を図っています。

各種教育・啓蒙一覧

分類	研修名/ツール	役員	管理職	従業員	主な内容	実施頻度
階層別	新任役員研修	○			役員の責任、重点テーマ	就任時
	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
	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		○		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
教育	コンプライアンス責任者研修	○	○		責任者の役割、重点テーマ	1回/年
	輸出管理責任者研修		○		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順守の責任	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
啓蒙	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

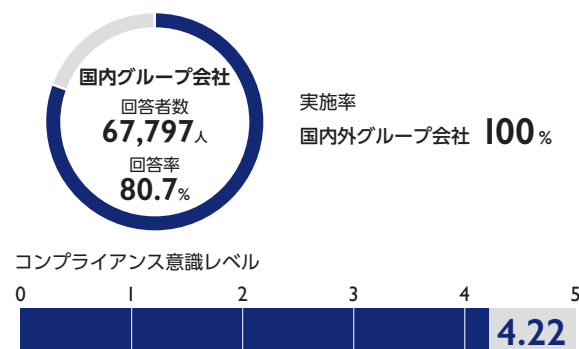
- | | | |
|---------------|-----------|----|
| ・独占禁止法 | ・製造物責任 | |
| ・ハラスメント | ・労務 | |
| ・インサイダー取引規制 | ・贈収賄・腐敗防止 | |
| ・クリアコミュニケーション | ・著作権 | |
| ・下請法 | ・輸出入取引管理 | |
| ・偽装請負 | ・契約 | など |

コンプライアンス

コンプライアンス意識調査

アイシンでは、毎年10月を「アイシングループ企業行動倫理強化月間」とし、その活動の一つとして、従業員に対してコンプライアンスに関する意識調査を実施して確認しています。2021年度より、役員および海外グループ会社従業員を対象に加え、国内外85,198人より回答を得ました。さまざまな質問を設けることにより、従業員のコンプライアンス意識の数値化・見える化を進めています。

意識調査の結果はトップが出席する会議で報告する他、各社・各部署にフィードバックし、次年度のコンプライアンス活動計画に織り込み、PDCAを回しています。また、他の従業員意識調査や内部通報件数等とも合わせてコンプライアンスの重点会社・部署の洗い出しを行い、個別に重点分野の特定、真因分析や改善支援を行っています。



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・相談窓口を設置し、国内外のすべての役員、従業員、退職者とそのご家族、取引先などのステークホルダーから、広く相談を受けています。対応の際には、プライバシー保護、相談者への不利益の防止など、人権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ことが可能になるように社内窓口、弁護士が対応するアイシングループ共通の社外窓口、グループ本社法務部が対応する窓口、および「アイシングローバルホットライ

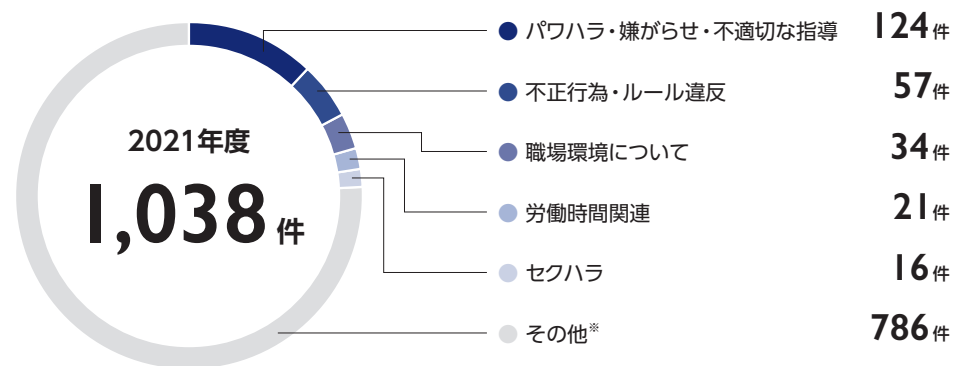
ン」を設置しています。

コンプライアンスに関わる内部通報案件はグループ本社法務部に集約され、重要案件はグループ本社法務部が対応をリードし、問題の早期発見と是正につなげられる体制を構築しています。さらに、毎月アイシンの常勤監査役へ報告しており、運用面のモニタリングを受けています。

倫理相談窓口の認知度

88.1 %

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等であり、コンプライアンスや不正行為に関する通報ではありませんが、従業員がより良いコンディションで働くことができるように心配を取り除くという観点から、関係部署と連携し、対応しています。

コンプライアンス

コンプライアンス活動の重点分野への対応

アイシンのグローバルなビジネス拡大を受け、以下の分野に対して、重点的に取り組みを行っています。

独占禁止法遵守

2020年にグループ共通の「独占禁止法遵守方針」と具体的な行動規範となるガイドラインを策定、展開しました。コンプライアンス意識調査にて独占禁止法違反のリスクを調査し、必要に応じて防止・改善活動を進めています。

独占禁止法遵守を各種研修で取り上げる他、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しています。

また、国内外のグループ会社の地域ごとのリスクに

応じた研修を行っています。日本国内では、2021年度はグループ会社の営業・経営企画関連部署の管理職を対象に、Eラーニング教育および2014年のアメリカ司法省との司法取引契約に関する振り返り研修を実施し、風化防止に努めています。

腐敗防止

2020年にグループ共通の「腐敗防止方針」と具体的な行動規範となるガイドラインを策定、展開しました。コンプライアンス意識調査にて腐敗行為のリスクを調査し、必要に応じて防止・改善活動を進めています。

腐敗防止方針の遵守を各種研修で取り上げる他、2021年度は、国内外のグループ会社の業務関連部署の管理職を対象にEラーニング教育を実施しました。

独占禁止法遵守 違反件数(2021年度)

0 件

研修受講者数

国内 945 名
海外 1,710 名



「独占禁止法遵守方針」
https://www.aisin.com/jp/sustainability/governance/antitrust_policy/



腐敗防止 違反件数(2021年度)

0 件

研修受講者数

国内 1,259 名
海外 4,050 名



「腐敗防止方針」
https://www.aisin.com/jp/sustainability/governance/corruption_policy/



経済安全保障・輸出管理

アイシンでは、地政学リスクの高まりや複雑化を踏まえ、2022年4月、グループ横断的な会議体として「経済安全保障委員会」を設置し、経営トップを中心にレピュテーションを踏まえた高度な判断を必要とする経済安全保障リスクに対応していく体制を構築しています。

また、輸出管理関連法令を遵守するため、国内ではグループ共通の安全保障輸出管理規定や輸出管理マニュアルを制定・展開し、グループ共通の輸出管理システムを活用して輸出取引内容のチェックを効果的、効率的に行っています。海外グループ会社においても、共通ルールの策定・導入を実施しており、グローバルで輸出管理規制違反の防止に努めています。

経済安全保障情報 第6号 〜輸出管理通信(号外)〜 2022.3 グループ法務部

ロシアによるウクライナへの軍事進攻への各国の制裁

2月24日、ロシアがウクライナへ軍事進攻を開始したことにより、米国、EU(欧州連合)、日本の各国政府は、その行為を厳しく非難し、経済制裁および輸出管理を強化しました。各国政府の対応を受けて、アイシンGにおける影響を調査した結果は、以下の通りです。

① 各国政府の軍事・懸念リストには、アイシンGの取引先のロシア企業は登録されていません。
② 特別一般包括輸出許可証(貨物・役務)からロシアを除外⇒暗号装置・技術の輸出不可

⚠️ 日本を含む米国、EUの制裁について

【米国の対応】 2022/3/3施行

- ・EAR(輸出管理規則)の対ロシア規制の大幅な拡大・厳格化
- ・従来のロシアの軍事エンドユーザーリストの掲載者45企業・団体をEntity Listに移動
- ・ロシア向け軍事エンドユーザー・軍事エンドユーザー規制の対象品目の拡大

【EUの対応】 2022/2/24施行

- ・物品および技術の輸出禁止、物品の輸入禁止、一定の経済セクターに関連する貿易と投資の制限
- ・ロシア連邦、その政府及び中央銀行に資金を提供するための一定の禁止

【日本の対応】 2022/3/5施行

- ・輸出管理令の運用通達の一部改正(ロシアを仕向け地とする輸出品目の許可区分、輸出許可・役務取引許可・特定記録媒体等輸出等許可申請)
- ・外務省告知に指定された者との資本取引(例:預託・信託・金銭の貸与契約)の許可制
- ・国際輸出管理レジーム対象品のロシア向けの輸出禁止措置

啓蒙資料「経済安全保障情報」

環境

GRI 102-29, 103-2

アイシン連結環境方針

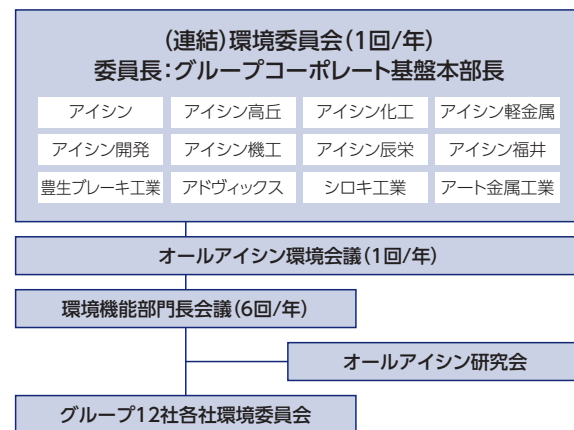
「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を基本とした経営理念を実現するために、「みずから動き、変えていく!」「個を高めて、夢ひろげる!」「先んじて、未来を創る!」という考え方に立ち、事業活動を通じて、人と地球の未来にわたる調和を図り環境・社会課題を解決していきます。

1. 国際規格への適合、各国が定める法令・協定等の順守はもとより、自主基準を制定し、汚染の予防に努めます
2. ライフサイクルを考慮した地球にやさしい新製品・技術開発を通じて、サプライチェーン全体の環境負荷低減に努めます
3. 脱炭素社会に向けてクリーンエネルギー利用を含めてすべての事業活動における温室効果ガス低減に取り組みます
4. 水の効率的な使用や、環境負荷の少ない材料調達、物流の効率化、廃棄物の再利用等、資源利用と廃棄の最少化を図ります
5. グローバルな自然・環境保護活動を推進します
6. 長期ビジョンに基づき、年度方針を定め、目標達成に向け継続的な改善を図ります。また、環境マネジメントシステムの運用、監視によりレベルアップを図るとともに、定期的なレビューを通じてシステムの見直しをグローバルに行います
7. ステークホルダーとの情報交換を緊密に行うとともに、連結各社相互に連携し、効率的な運営を行います
8. 適切な経営資源を投入し、技術の革新、施設の充実、教育・訓練および意識の高揚・啓発を図ります

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

組織体制

(連結)環境委員会の体制図



環境活動をけん引する研究会

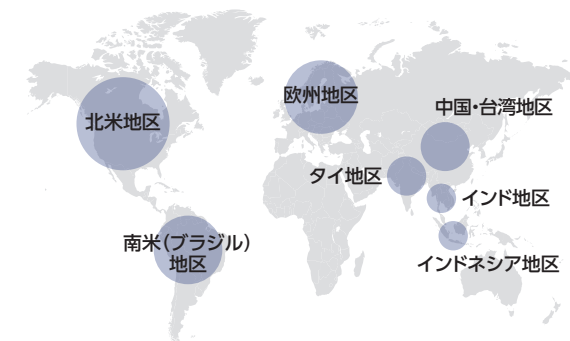
環境活動をグローバルに推進するために、重要な役割を担う「オールアイシン研究会」(左図参照)。現在、省エネルギー研究会、環境保全研究会、EMS研究会、製品環境研究会があり、メンバーはグループ12社を中心に構成され、関連会社とともに活動しています。

研究会共通の役割

- ・ 連結中長期活動計画を受けた各研究会の中長期活動計画の作成
- ・ 各研究会の中長期活動計画を受けた年度活動計画の作成と半期ごとの進捗報告
- ・ 各種連結関連要領、基準等の策定

海外での実務者連絡会の実施

アイシングループは世界を7つの地域に分け、環境に関する情報を共有する、実務推進者連絡会を定期的に行い、日本と世界の活動をともに推進しています。今後も世界各地域での活動を拡大していきます。



2050年ありたい姿

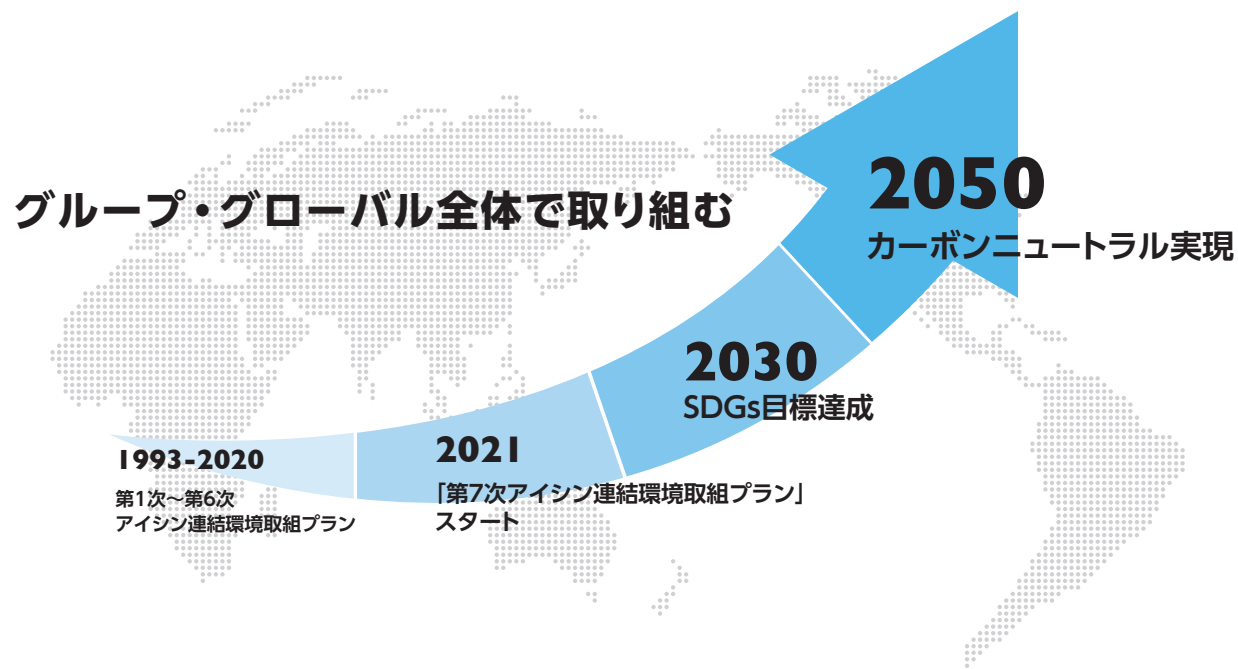
GRI I02-11, I03-2

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

気候変動や資源枯渇などの環境問題に従業員一人ひとりが向き合い、持続可能な環境を未来へつないでいくため、2050年ありたい姿を表し、そこから「バックキャスト」で具体的な取り組みである第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年目標)を2020年に策定しました。自然と調和し、誰もが安心して暮らせる社会の構築をめざしています。



アイシン連結環境取組プランの編成



第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年目標)

GRI 103-2

「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」の構築をめざし、2021年度から2025年度までの環境行動指針・計画である「第7次アイシン連結環境取組プラン」を2020年に策定、2021年度よりスタートしております。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CO₂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(PHV、BEV、FCV)向け部品の開発 ● 高性能パワートレイン、軽量化等での低燃費化技術の開発 ● 次世代エネルギーシステム商品(燃料電池・バイオ燃料利用)の開発 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td>製品</td><td>グローバル</td><td>総量</td><td>2013年度</td><td>18%削減</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	製品	グローバル	総量	2013年度	18%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
製品	グローバル	総量	2013年度	18%削減							
③ 生産におけるCO ₂ 排出削減	■ 日常改善活動のさらなる推進 ■ 工場新設・設備更新時における最新の省エネ技術の積極導入 ■ グローバルでの省エネノウハウの情報共有の仕組み構築 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td>生産CO₂</td><td>グローバル</td><td>総量</td><td>2013年度</td><td>25%削減</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	生産CO ₂	グローバル	総量	2013年度	25%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
生産CO ₂	グローバル	総量	2013年度	25%削減							
④ 生産における再生可能エネルギー導入	■ 地域特性に応じた再生可能エネルギーの積極活用 ■ 再エネ利用のグローバル展開ロードマップの作成 ■ モデル工場における再生可能エネルギーの活用 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>目標</th></tr><tr><td>再生可能エネルギー</td><td>グローバル</td><td>導入率(電力比)</td><td>2025年度15%以上</td></tr></table>	対象	範囲	項目	目標	再生可能エネルギー	グローバル	導入率(電力比)	2025年度15%以上		
対象	範囲	項目	目標								
再生可能エネルギー	グローバル	導入率(電力比)	2025年度15%以上								
⑤ 物流におけるCO ₂ 排出削減	■ グループ共同輸送のさらなる拡大による輸送効率化 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td>物流CO₂</td><td>国内連結</td><td>総量</td><td>2018年度</td><td>7%削減</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	物流CO ₂	国内連結	総量	2018年度	7%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標							
物流CO ₂	国内連結	総量	2018年度	7%削減							



循環型社会の構築

2050年ビジョン 資源効率性の最大化による環境影響の最小化をめざす

取組分野	実施事項・目標														
⑥ 資源効率向上に貢献 する製品設計、製品・ 技術開発	■ 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等） <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td rowspan="2">廃棄物</td><td>国内連結</td><td>売上高当たり</td><td>2013年度</td><td>9%削減</td></tr><tr><td>海外各社</td><td>排出量</td><td>2019年度</td><td>実績以下</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	廃棄物	国内連結	売上高当たり	2013年度	9%削減	海外各社	排出量	2019年度	実績以下
対象	範囲	項目	基準年	目標											
廃棄物	国内連結	売上高当たり	2013年度	9%削減											
	海外各社	排出量	2019年度	実績以下											
⑧ 社会全体の資源循環 システム構築等への 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 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td rowspan="2">取水量</td><td>グローバル</td><td>売上当たり取水量</td><td>2018年度</td><td>2.1%削減</td></tr><tr><td>高リスク拠点</td><td>生産量当たり取水量</td><td>2019年度</td><td>12.5%削減</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	取水量	グローバル	売上当たり取水量	2018年度	2.1%削減	高リスク拠点	生産量当たり取水量	2019年度	12.5%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標											
取水量	グローバル	売上当たり取水量	2018年度	2.1%削減											
	高リスク拠点	生産量当たり取水量	2019年度	12.5%削減											
⑩ 地域の水資源保全等 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）の順守継続														
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														

第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年目標)



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 <table><tr><th>対象</th><th>範囲</th><th>項目</th><th>基準年</th><th>目標</th></tr><tr><td>自然と共生 する工場</td><td>グローバル</td><td>実現数</td><td>—</td><td>3拠点</td></tr></table>	対象	範囲	項目	基準年	目標	自然と共生 する工場	グローバル	実現数	—	3拠点
対象	範囲	項目	基準年	目標							
自然と共生 する工場	グローバル	実現数	—	3拠点							
⑭ 地域の生物多様性の 保全・向上への貢献	■ 「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順守徹底 ■ 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)

GRI 103-3, 308-2, 413-1

分野	取組分野	2021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算出定義・結果と今後の進め方について承認を得た ・ 2030年SDGs目標値の変更を検討。2013年比⇒2019年比▲25%へ変更することが承認された。	○
	② 製品設計におけるCO ₂ 排出削減	・ シロキ工業、アドヴィックス、アート金属工業にて製品のリストアップおよび、基準年の製品LCA・CO ₂ 算出と削減計画策定完了	○
	③ 生産におけるCO ₂ 排出削減	・ グループ、関連会社全社へのCO ₂ 中長期目標の理解活動、個社ごとの排出量目標合意 ・ 2025年を見据えた国内外すべてのグループ会社で省エネアイテム計222項目、生技取組テーマ394件の積上げ完了	○
	④ 生産における再生可能エネルギー導入	・ 導入の仕組化とグループ連携で再エネ導入方針に基づいた調達活動を展開 ・ 拠点別に再エネ導入によるCO ₂ 削減目標を立案 ・ グループ協業で証書・クレジット導入によるCO ₂ 削減の実行	○
	⑤ 物流におけるCO ₂ 排出削減	・ 静岡、豊田地区の共同輸送拡大を完了 ・ ホンダ狭山向けフルトレーラー導入実施 ・ 吉良工場 名港向けA/T納入便セミトレーラー導入実施 ・ バイオマストラック導入に向けた故障解析を実施、対策による導入拡大に向け関係部署との体制構築	○
循環型社会の構築	⑥ 資源効率向上に貢献する製品設計、製品・技術開発	・ 「樹脂リサイクル材料を活用した製品設計方法」を新設するとともに、グループ会社へ開示し情報展開を実施 ・ 樹脂材を多く使用する設計部署に対し、技術標準の内容説明と意見交換を実施。また、社内展示会(技術フォーラム)に出展し、樹脂リサイクル材採用推進の啓発活動を実施	○
	⑦ 生産における資源投入・廃棄物排出の削減	・ グループ生産12社の廃棄物削減、有価化事例の共有完了(グループ総計、170tの廃棄物を削減事例の共有) ・ 海外7地域に対して廃棄物内訳調査を実施。排出量の多い廃棄物の把握完了	○
	⑧ 社会全体の資源循環システム構築等への貢献	・ 勉強会、各社廃プラ調査を経て、三河地区3社6拠点でグループ混載委託を実現、混載委託により積載効率を最大化し、6tの廃プラ有価化を実現 ・ 海外向けA/T完成品/パレットのリターナブル化と荷姿改善による包装材使用量の低減を推進 ・ サーキュラーエコノミーへの対応方法を社内検討開始	○
	⑨ 生産における水資源効率の向上	・ 計量ガイドラインおよび削減事例集(151事例)をグループグローバル全140社へ展開完了	○

分野	取組分野	2021年度成果	評価
循環型社会の構築	⑩ 地域の水資源保全等への貢献	・ 工場排水が流れる朝鮮川調査を実施(1回/年) ・ 自社内分析室を利用した排水の自主基準の順守継続	○
	⑪ サプライヤーと協働した水資源環境の改善	・ グリーン調達ガイドライン改訂に伴い、サプライヤー(つばさ会111社含む)に対して、水リスク教育実施(1回/年) ・ つばさ会全111社に対して水リスク調査を実施。高リスク拠点把握に向けた準備完了	○
	⑫ 生物多様性への負荷低減	・ ポスト愛知目標決定が延期されたことにより、アイシンググループ生物多様性ガイドラインの改訂を延期へ。決定後、ガイドラインの修正要否を検討する。	—
自然共生社会の構築	⑬ 自社拠点における生物多様性の保全	・ アイシン半田工場、アイシン軽金属有機工場、アイシン辰栄幸田工場で自然と共生する工場の独自の詳細定義を決定。水準合わせ完了 ・ 上記3拠点で有識者決定、指標種選定の上、生息環境保全活動をスタート	○
	⑭ 地域の生物多様性の保全・向上への貢献	・ 上記3拠点の自然と共生する工場にて、2022年度の地域との環境コミュニケーション活動計画を策定	○
	⑮ 生産活動における環境負荷物質低減	・ 化学物質の削減・維持活動の継続 ・ アイシンにて法順守を目的とした新システム導入完了	○
全テーマ共通の基盤活動	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4件発生 ・ 過去に発生した異常に対する要因解析を実施し、AGES教育の企画化 ・ 環境管理データ教育実施。データの精度向上を確認 ・ 省エネ教育開催に向けた海外各地域の現状把握完了 ・ EMSアセスメントにおける世界共通チェックシート展開完了	×
	⑰ サプライチェーンマネジメント	・ グリーン調達ガイドライン改訂に伴い、サプライヤー(つばさ会111社含む)に対して、水リスク教育実施(1回/年) ・ つばさ会全111社に対して水リスク調査を実施。高リスク拠点把握に向けた準備完了。 ・ 環境問題における生産停止リスク低減に向け、仕入先点検を実施。中国地区では、現地点検とWeb点検で47社を訪問した。	○
	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	・ 日本全国5カ所所でコロナ禍に対応した、生物多様性活動を実施 ・ CDP気候変動(B)、水保全(A)を取得	○



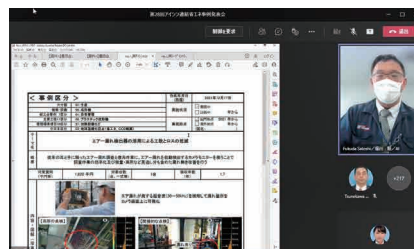
脱炭素社会の構築

GRI 102-15, 302-4, 305-5

アイシンでは、カーボンニュートラル達成に向け、生産CO₂削減はもとより、商品設計から、輸送、使用、廃棄に至るまでのCO₂削減を進めています。燃費向上に貢献する電動化ユニット、電動車やFCEVに対応したブレーキ、シャシー、ボデー商品などの開発を加速させています。また生産でのCO₂排出量を大幅に削減すべく、社内での省エネ活動、生産技術革新テーマの積み上げ、再生可能エネルギー導入にも取り組んでいます。

省エネ事例発表会の開催

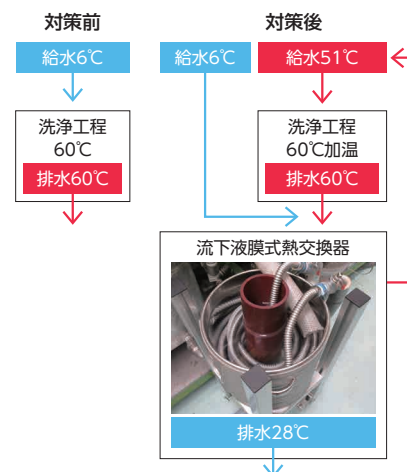
グループ全体での省エネ活動レベルアップを目的に、『アイシン連結省エネルギー研究会事例発表会』を実施。アイシングループの約50社が参加しました。54の事例の中から優秀事例として5事例に表彰を実施し、グループ全体でのレベルアップを図ることができました。



Webで実施した省エネ事例発表会の様子

洗浄工程の排水からの熱回収

アート金属工業では洗浄工程（リンス槽）の回路に自社製作の熱回収装置を接続し、加熱用ヒーターの使用電力削減を行いました。年間で463,145kWhの電力の削減、CO₂としては、197tの削減となりました。



再生可能エネルギーの導入

アイシンでは、地域性を加味した、再生可能エネルギーの導入を進めています。現在約40社で太陽光パネルを設置し、発電を行っています。また、イギリスの拠点では、再生可能エネルギー電力導入100%を達成、現在も継続しています。



アート金属工業 塩田工場

CO₂フリー製品の導入

製品の生産CO₂フリーに向け、アイシン、アイシン高丘、アイシン軽金属で、生産CO₂フリーラインを導入しました。生産時に排出されるCO₂を削減、またオフセットすることで気候変動対策に貢献するCO₂フリー化を達成しています。





循環型社会の構築

GRI 102-15, 303-1, 306-2

アイシンでは、開発・生産・物流における環境負荷「ゼロ」をめざして、資源の有効活用やリサイクルできる商品の開発、生産や物流での資源循環の徹底、水資源の有効利用のための活動を、グループ丸となって実施しています。

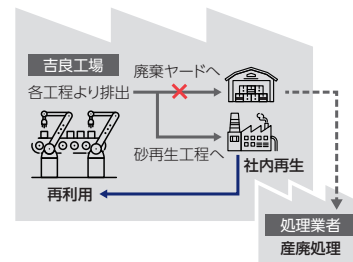
自社設備でのプラスチック有価化活動

アイシン半田工場にあるエコセンターでは、プラスチックを自社で分別・破碎し、質の高い材料として生まれ変わらせるマテリアルリサイクルを実施しています。この活動により、資源の循環を実現しております。



鋳物砂再生拡大による廃棄物低減

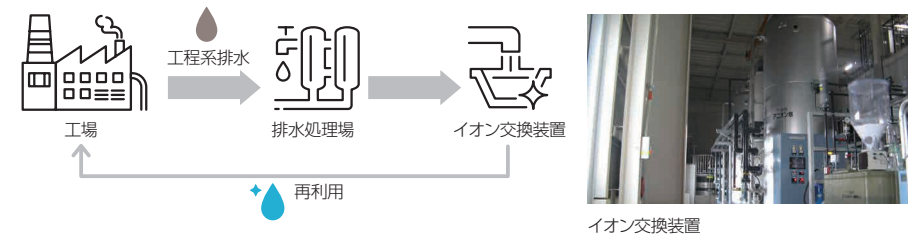
アイシン高丘吉良工場では、生産工程で排出される鋳物砂を再生し、社内・構内中子業者へ中子砂として供給をしています。これにより、年間1,594tの廃棄物低減を実現しました。



工程排水のリサイクル化

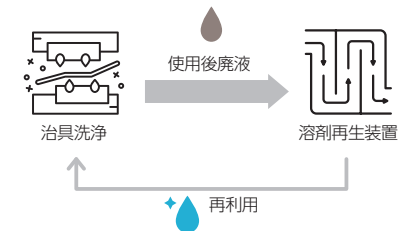
アイシン北海道では、水使用量・排出量を抑えるため、排水を処理した水を元の工業用水レベルに戻し、工場で再利用しています。導入することで約95%の再利用が可能となり、水使用量としては約50%削減できました。

アイシン北海道の他、アドヴィックス刈谷工場、アイシン藤岡試験場・豊頃試験場、アイシン辰栄幸田工場、ブラジルや中国でも水をリサイクルし、水使用量を削減する活動を行っています。大切な水資源を守るため、活動を進めています。



IPA(イソプロピルアルコール)の蒸留再生

アイシン半田工場では、廃棄物低減・副資材の購入費低減に向け、洗浄に利用したIPAの蒸留再生を行っています。蒸留再生をする前は、年間約1.2tの廃液が出ていましたが、溶剤再生装置を導入することで再利用が可能になっています。





自然共生社会の構築

GRI 102-12, 15, 304-3, 4

アイシンでは、生物多様性保全の実現に向け、考え方・方向性をまとめ、持続可能な企業活動に向けた環境指針を提示した「アイシングループ生物多様性ガイドライン」を2017年にアイシン連結環境保全研究会で制定しました。このガイドラインに沿って、研究会では、環境異常の未然防止に加えて、自然環境を守るための生物多様性活動に積極的に取り組んでいます。第7次アイシン連結環境取組プランにおいて自然と共生する工場の目標を設定し、自然との調和をめざしています。

カナダでの生物保全活動

アイシン カナダでは、生物保全活動の一環として、テムズ川の絶滅危惧種であるトゲスッポンの保全活動を開始しました。この活動はテムズ川にて卵を採り、孵化させた後、川に返すという活動です。生息環境維持改善のため、川の清掃活動も実施しています。



自然と共生する工場の活動

第7次アイシン連結環境取組プランの目標である自然と共生する工場認定に向け、アイシンでは独自の定義を検討し、活動を進めています。2021年度は対象3拠点、指標種の選定が完了しました。アイシン半田工場、アイシン軽金属有機工場、アイシン辰栄幸田工場の3社でワーキンググループを開始し、密に情報を交換しています。



生態系調査の様子(アイシン半田工場)



指標種のウシモツゴ(アイシン辰栄幸田工場)

全国5ヵ所での生物多様性保全活動の実施

日本国内拠点がある地域を中心に、全国5ヵ所で地域に根ざした生物多様性活動を行っています。熊本県の活動では、継続的な希少種保護活動協力に際し、県より感謝状が贈呈されました。



北海道(ウトナイ湖)
2016年～継続活動
湖畔周り外来種除去による生態系保護



北陸地区(中池見湿地)
2014年～継続活動
中池見湿地内の里地里山保全
(無農薬水田維持)による生物多様性保護(希少種:デングシノウ)



九州地区(阿蘇保護区)
2015年～継続活動
除草による希少種の保護(希少種:オグラセンノウ)

東北地区(花巻市溜池郡)
2017年8月～
除草、外来種除去等による希少種保護活動(ゼニタナゴ)

三河地区(矢作川河口)
2012年～継続活動
生物調査、清掃活動を碧南水族館と共同で地域住民とともに実施

生物多様性に関するアライアンスへの参画・イニシアチブへの賛同

アイシンではこれらの生物多様性活動を行いながら、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





全テーマ共通の基盤活動

GRI 102-15

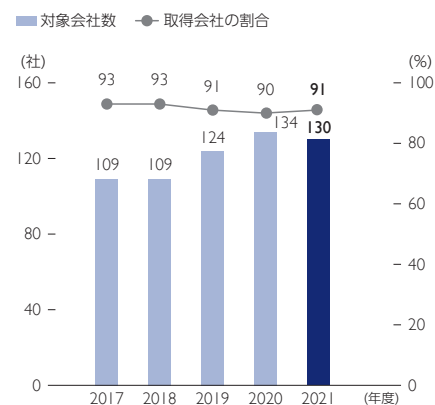
環境マネジメントシステムの高度化をめざし、持続的に発展できるように活動を進めています。国内外のアイシン連結会社全体でパワーアップしていくために、ISOの取得、また教育を実施しています。

ISO取得率

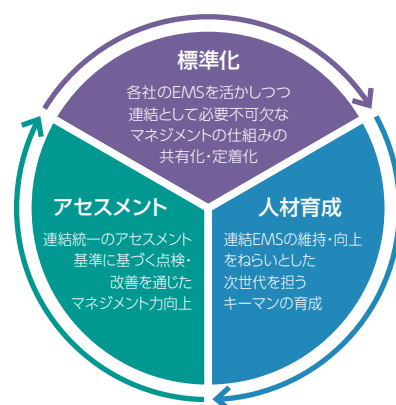
環境のトップランナーをめざす上で、EMSの継続的な改善を推進しています。国際規格ISO14001の取得だけでなく、さらに厳しいマネジメントレベルをグループ独自の目標として活動しています。

また、グループ全体の環境マネジメントを柱に推進するEMS研究会では、次の3つの活動を柱に推進しています。

ISO14001認証取得会社数/取得割合



EMS研究会 活動の3本柱



グループグローバル・サプライヤーに向けた教育の実施

環境データの信頼度向上に向け、生産機能を持つ約140社を対象に、環境データ管理システムの再教育を行いました。実績入力・納期遵守の重要性を改めて伝えることでより正確な環境データ収集につなげています。

また、アイシンの主要サプライヤーの有志団体である「つばさ会」に向け、環境教育を毎年実施しています。2021年度は廃棄物管理をテーマに約100社の仕入先へ教育を実施。法順守徹底を周知し、サプライヤーでの環境異常ゼロをめざしています。

化学物質管理システムの再構築

2021年4月の旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュの統合において、化学物質管理における法順守ワークフローを統一することを目的に、システムの再構築を2020年より検討し始めました。ここでは、会社の環境法順守体制の入口管理を強化することを目的に環境影響評価と化学物質審査を結びつけることによって、EMSが円滑に回るような仕組みを作り直しています。新システムは両社のいいところをして、化学物質管理をしていくために2022年4月から正式運用しています。

中国地区仕入先点検の実施

安全環境の法規制強化による生産停止リスクを低減するため、2019年度より仕入先安全環境点検の活動を推進しています。2021年度は47社に対し、現場訪問点検、またWEB点検を実施しました。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に沿った情報開示

GRI 102-12, 15, 18, 29, 31, 201-2

TCFDの提言への賛同と情報開示

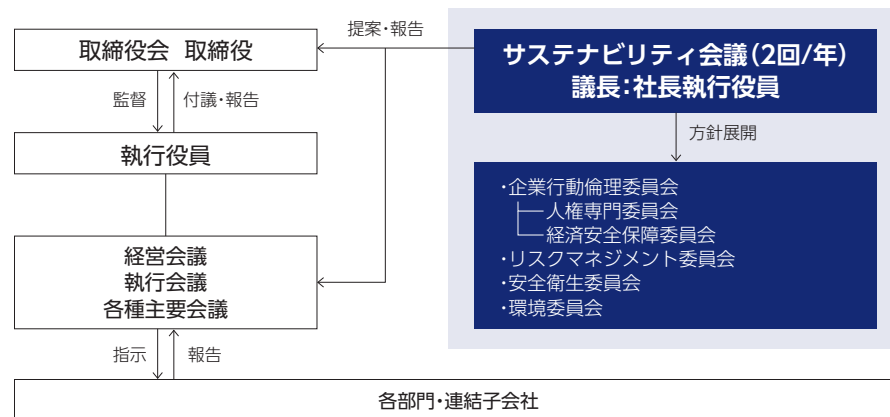
TCFDはG20 (Group of Twenty) からの要請に基づき、2015年に金融安定理事会により設立されたタスクフォースです。2017年6月に最終報告書が公表されました。TCFD提言では企業の気候変動リスクと機会を適切に評価・格付するため、組織運営における4つの中核的要素を中心に情報開示することを推奨しています。

アイシンは2019年11月にTCFDに賛同し、TCFD提言に従い、プロジェクトを設立しシナリオ分析を実施しました。

ガバナンス

アイシンは、気候変動への対応を重要な経営戦略と位置づけ、「地球温暖化防止への取り組み」を経営会議・取締役会での議論を経て、グループとして注力する優先課題(マテリアリティ)に選定しました。

今後、TCFD提言に沿った将来像への実現に向け、中長期環境取組プランを環境委員会で提案・審議、経営会議で決定し、取締役会へ報告していきます。



TCFDの開示推奨事項およびアイシンの対応状況

ガバナンス

推奨開示	対応状況
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督	- アイシンは、気候変動への対応を重要な経営戦略と位置づけ、「地球温暖化防止への取り組み」を経営会議・取締役会での議論を経て、グループとして注力する優先課題(マテリアリティ)に選定 - 取締役会において、各気候関連会議である「サステナビリティ会議」、「環境委員会」、「カーボンニュートラル推進会議」を通じて提案・報告される気候関連の重要事項の審議を行い、必要に応じて事業戦略・計画を変更
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	- 脱炭素社会への移行に向けて、カーボンニュートラル推進センターを設立 - TCFD提言が推奨する定義を踏まえた気候変動に伴う移行・物理的リスク、機会を分析、および対応を検討
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	
c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	

リスク管理

推奨開示	対応状況
a) 気候関連リスクを特定し、評価するためのプロセス	- 気候変動に起因する移行・物理的リスクを特定し、リスク評価と管理の枠組みを構築 - グループ全体に影響を与える重大なリスクを特定し、サステナビリティ会議等で定期的にモニタリング - 投資家との対話やCDPなどの外部評価を受け、必要に応じ変更
b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセス	
c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントに統合	

指標と目標

推奨開示	対応状況
a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準を開示	2030年度目標 - 生産CO₂排出量(Scope1、2): 2013年度比50%以上削減 - ライフサイクルCO₂排出量: 2019年度比25%以上削減 指標(2021年度実績) - 生産CO₂排出量: 256.5万t-CO₂(2013年度比7.5%削減) - ライフサイクルCO₂排出量: 1,752.8万t-CO₂(2019年度比1.8%削減)
b) Scope1、2、3の温室効果ガス排出量および関連するリスクを開示	
c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用するターゲットおよびパフォーマンス	

📖 気候変動対策の詳細はアイシングループレポート2022(P.87)および企業ウェブサイトを参照ください。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示

戦略

シナリオ分析とは

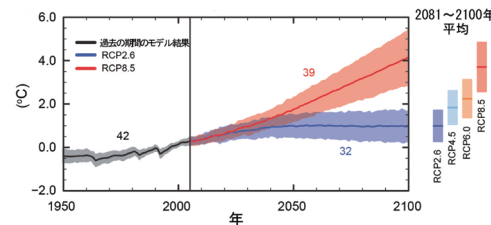
これまでアイシングループは、自動車業界の多様化するニーズに高い技術力で対応してきましたが、昨今、「100年に一度の大変革期」や「気候変動に伴う大規模災害の危険性」に直面しています。

この転換期を乗り越えて持続的な成長を図れるかを検証するために、想定されるステークホルダーの懸念の視点からTCFDを活用したシナリオ分析を実施しました。

分析対象とシナリオ設定

グループ全体での事業影響を確認するため、「グローバル・全事業」を対象としてシナリオ分析
・移行面で影響が顕在化する「2℃未満シナリオ」と物理面での影響が顕在化する「4℃シナリオ」
・タイムフレームは短中長期の視点を捉える中で、自動車業界の電動化の過渡期である2030年度を設定

世界平均地上気温変化



出典: 図, IPCC AR5 WGI SPM Fig. SPM.7(a)

設定シナリオ	2℃未満シナリオ	4℃シナリオ
社会像	持続可能な発展を実現するため、大胆な政策や技術革新 ・炭素税の導入 ・電動化シフト	気温上昇による気候変化が事業影響に及ぼす社会 ・大雨/台風による洪水被害の増大
参照シナリオ	・SDS (IEA WEO2019) ・B2DS (IEA ETP2017) ・30@30 (IEA EV Outlook30@30)	・RCP8.5 (IPCC AR5)

想定されるステークホルダーの懸念

【移行面】

- i 炭素効率性の評価が低く、炭素税の影響を受けやすい
- ii 内燃機関車向けが多く、電動化への適応が急務な業界

【物理面】

- iii 自然災害発生によるサプライヤーチェーン寸断が生産継続に影響

リスクと機会の抽出

想定されるステークホルダーの懸念以外を含め、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3項目について詳細分析を実施しました。

		調達への影響	直接操業への影響	商品・サービス需要への影響
2℃未満シナリオにおけるリスク/機会	政策法規制	・サプライヤーが炭素税によるコスト上昇分を価格転嫁することで、原材料調達コスト増加 ・サプライヤー選定・脱炭素化の取り組み支援等の対応コスト発生	焦点1 ・炭素税政策が導入され、追加エネルギーコストが発生 ・製造プロセスの脱炭素化のためのハード・ソフト面の追加対策コストが発生	焦点2 ・電動化の推進で、電動車向け商品需要が拡大する一方で、内燃機関車向け商品需要が減少 ・顧客の脱炭素要求への対応可否によって需要増減 ・環境性能に優れた家庭用燃料電池エネファーム (SOFC)、ガスエンジンヒートポンプエアコン需要の増大
	技術			
	市場			
	評判			
4℃シナリオにおけるリスク/機会	急性的	・気象災害 (大雨、台風等) の発生頻度の増加や規模の拡大によるサプライチェーン寸断 ・海面上昇、平均気温上昇、利用可能な地域水資源の減少 (渇水) により、従来取引先であった重要サプライヤー拠点が、現状の条件での操業継続が困難	焦点3 ・気象災害 (大雨、台風等) の発生頻度の増加や規模の拡大によって、被災時の一時的操業停止 ・平均気温上昇による従業員の健康リスク増、空調コスト増加 ・利用可能な地域水資源の減少 (渇水) による操業困難	・レジリエンス性能が高い家庭用燃料電池エネファーム (SOFC)、ガスエンジンヒートポンプエアコン等の需要が増大
	慢性的			

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示

気候変動のリスクと機会(詳細)

区分	影響段階	アイシングループへの影響	時間的視点 短・中・長	事業/財務影響 大・中・小	対応
移行リスク	調達	サプライヤーによる環境配慮型原材料への切り替えや炭素税等で増加したコストの価格転嫁による調達コストの増加	中	中	- 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 - 資源循環による購入原材料の削減 - サプライヤーへの脱炭素教育と活動の支援
	直接操業	炭素税等の政策導入や再エネ導入によるエネルギーコストの増加	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 - 地域ごとの特徴を生かした再生可能エネルギー導入を一括で管理
	製品需要	電動化の推進で、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年までに電動化製品売上高比率50%に上げる目標を設定し、製品構成を電動車向けヘシフト - 高効率の電動ユニット、回生協調ブレーキ、熱マネジメントや空力など、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	直接操業	気象災害(大雨、台風、洪水等)の発生頻度の増加や規模の拡大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	小	- 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
機会	製品需要	電動化の推進によるアイシン製電動ユニット関連製品の需要拡大	中	大	関連製品の生産能力拡大
		カーボンニュートラルをめざすため、排出したCO ₂ を吸収するニーズ増加	中	中	- アイシンが保有する技術を活用したカーボンリサイクル・コンクリートの実用化に向けた活動 - CO₂の回収・利活用技術の開発
		再生可能エネルギービジネスの拡大	中	中	軽量かつ設置場所を選ばないペロブスカイト型太陽電池の開発
		省エネルギーかつ低炭素排出の製品需要の拡大	中	中	電気とお湯を生み出す家庭用燃料電池「エネファーム(SOFC)」のさらなる高効率化と拡販

【時間】

短: ~2025

中: ~2030

長: ~2050

【事業/財務影響】

小: 小さい影響が想定される

中: 中程度の影響が想定される

大: 大きな影響が想定される

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示

シナリオ分析結果(詳細)

焦点
1

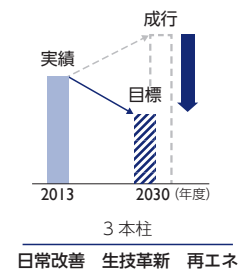
炭素税の導入、顧客の脱炭素要求の高まり

2℃未満シナリオ×直接操業への影響、2℃未満シナリオ×商品・サービス需要への影響

- ① **リスク/機会**
- ・ 今後政府による規制等で炭素税が課される可能性
 - ・ 顧客が製造時の炭素効率の観点で、調達商品を選択
 - ・ 自動車メーカーがライフサイクルCO₂削減目標設定を想定、アイシンにScope1、2の削減要求が増大

- ② **前提条件**
- ・ 生産CO₂排出量 拠点別売上計画(～2025年度)や地域別販売予測(～2030年度)で成り行き排出量309万t-CO₂
 - ・ 炭素価格 2℃シナリオを想定、IEA WEO2019のSDS価格をもとに10,000円/t-CO₂
 - ・ 現在、炭素効率性の評価が低い売上収益に対して、生産CO₂排出量が大きく炭素税により経営を圧迫する懸念

- ③ **対策**
- ・ アイシンは生産CO₂排出量目標を「2013年度比▲50%」、2050年度にカーボンニュートラル達成と掲げ削減に取り組む
 - ・ 再エネ比率は2030年度電力使用量のうち25%以上の目標を掲げ取り組む
 - ・ メタネーションや水素等の新技術導入や再エネ調達戦略への検討を進める

2030年度生産CO₂排出量削減シナリオ

- ④ **影響・評価**
- ・ 排出削減活動により将来的には炭素効率性は改善
 - ・ 目標設定と排出削減により顧客需要を獲得

焦点
2

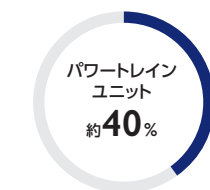
電動化の推進で、電動車向け商品需要が拡大する一方で、内燃機関車向け商品需要が減少

2℃未満シナリオ×商品・サービス需要への影響

- ① **リスク/機会**
- ・ 脱炭素社会移行により、それを促進する新商品・サービス需要は増加
 - ・ 自動車業界は電動車に大きくシフト
 - ・ 内燃機関向けの商品が多いガソリン車から電動化へのシフト

- ② **前提条件**
- ・ 電動化比率はIEA ETP B2DS以上に進むことを想定し2030年度時点で60%を設定(アイシン独自予測)
 - ・ 電動化で移り変わるパワートレイン分野のユニット商品(オートマチックトランスミッション、HEVトランスミッション等)でアイシンの売上収益全体(2021年度)の約40%を占める

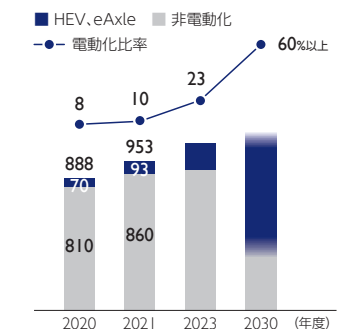
売上構成



- ③ **対策**
- ・ アイシン事業領域をCASEを含むソリューション型商品にシフトすることを決定し、構造改革に着手
 - ・ 2020年からはグループ全体での事業価値の最大化に向け、カンパニー制に移行
 - ・ 重点領域である「電動化」への取り組みを加速するため、CESOを任命

- ④ **影響・評価**
- ・ パワートレイン領域のユニット商品において2030年度に60%以上の電動化比率を達成
 - ・ ユニット以外にも電子制御ブレーキや熱マネジメント関連商品等で売上も持続的に成長

パワートレインユニット販売台数



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示

焦点
3

気象災害(大雨、台風等)の発生頻度増加・規模拡大による、一時的な操業停止

4℃シナリオ×直接操業への影響

- ① **リスク/機会**
- ・ 今後の気象災害の発生頻度の増加、規模の拡大
 - ・ 被災時の一時的な操業停止による機会損失や被災修復コストが発生する懸念
-
- ② **前提条件**
- ・ 各自治体のハザードマップを参照し、生産拠点の浸水リスク調査
【洪水】(国交省基準)
200年以内に発生する地域最大クラスの降雨量により河川堤防決壊
【高潮】(国交省基準)
室戸台風クラスの最大規模の高潮
 - ・ 想定最大規模を上回る被害の可能性
-
- ③ **対策**
- ・ 浸水深さに対応した止水(地域に被害を及ぼさない対策)を考案し、着実な実施とさらなる対策強化に取り組む
※ 浸水リスクが高いと評価した16拠点(洪水8拠点、高潮8拠点)
-
- ④ **影響・評価**
- ・ 現地調査を踏まえ浸水リスクの高い拠点を特定し、機会損失の発生を防ぐため既に対策を強化済みで、さらなる強化策に取り組んでいる

※ 海外については、現在シナリオ分析中。次年度報告予定。

今後の展開



シナリオ分析を踏まえた今後の展開

シナリオ分析を通じて直面するリスクの影響を分析し、各々のリスク・機会の規模とそれに対する対策の整理を実施しました。その結果を踏まえて、今後は、中長期経営戦略・目標に掲げる

・電動車向け商品へのシフト(商品開発)

・生産CO₂排出量の低減(「アイシン連結環境取組プラン」)

の着実な実行を通じて、アイシンの商品・サービス需要への影響に対するレジリエンスの強化を図っていきます。

TCFD提言に沿った中長期経営戦略目標

	推進	KPI・2030年度目標	
電動化	パワートレイン領域 走行安全領域	関連領域での商品売上収益比率	50%以上
生産CO ₂	(連結)環境委員会	排出量削減率(2013年度比)	▲50%以上

社会

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

“移動”に感動を、未来に笑顔を。

働きがい向上、人生の充実

自己の成長と生きがい
人生の幸せを感じられる会社



個人

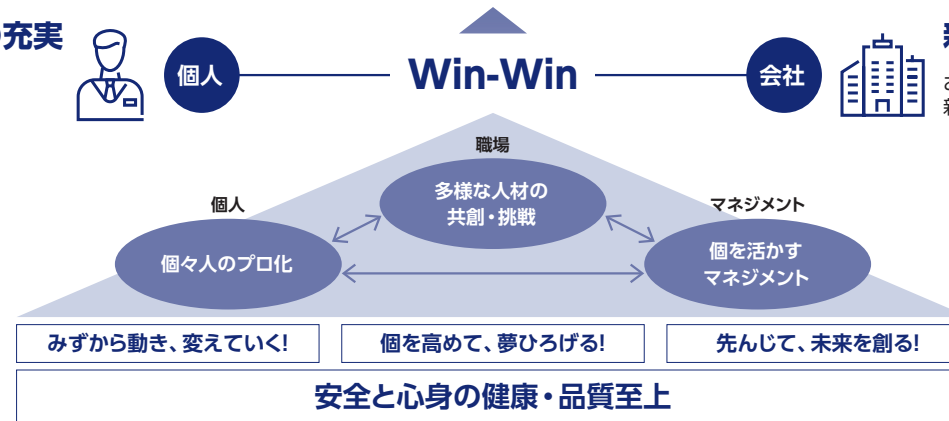
Win-Win

会社



新たな価値の創造

お客様の期待を超える
新しい価値を生み出す会社



全員当事者・全員挑戦(みずから動き、変えていく!)

GRI 404-2

① チャレンジに向けて一歩踏み出す人・職場づくり

役員や部長から部員一人ひとりに至るまで、働く仲間全員が当事者意識を持ってチャレンジできるよう、「チャレンジに向けて一歩踏み出す人・職場づくり」をキーワードとして風土そのものの変革に取り組んでいます。労使協議会等を通じてめざす人・職場を描いた上で、そこに至る課題は何かを職場ごとに明らかにしてアクションを起こしています。

チャレンジの促進に向けては、チャレンジする人材が適正に評価される評価・昇格制度や、チャレンジに

対してメリハリある処遇ができる昇給・賞与の仕組みなど、人事諸制度の見直しを行っています。その上で、メンバー一人ひとりが主体的に新しい価値を生み出せるよう、個人の夢・志と、組織の課題・挑戦をすり合わせるとともに、一人ひとりの成長につながるよう強みを生かし弱みを克服する業務テーマの付与を徹底しています。

また、柔軟な発想で新たな価値創造に取り組めるよう、2019年度より時間や場所にとらわれない働き方

を促進する「コアタイムのないフレックス制度」「テレワーク」や、これまでの文化・慣習にとらわれない新たな発想を生み出すことを目的とする「サテライトオフィス」、「服装のカジュアル化」を導入しています。さらに2021年度以降には、「副業制度」「フレックスタイム制の3ヵ月適用」「裁量労働制度」など柔軟な働き方を実現する勤務制度を導入するとともに、視野拡大に向けて社外で学ぶ機会を増やすため、自己啓発を補助する手当の支給や、異業種人材と交流し社会課題解決に取り組む越境体験プログラムを提供しています。

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

② 働きがい改革

従業員一人ひとりが働きがいのある充実した人生を実現させ、アイシンならではの新たな価値を生み出していくことが、生き残りをかけた真の競争力を生み出し、経営理念の実現につながると考えています。そのためサステナビリティにおける優先課題として「働きがい改革」を挙げ、働きがい(仕事の充実感、適応感)を重点KPIと定め、2030年にはグローバル全従業員の「働きがい4.0(5段階評価)」をめざしています。

働きがい向上に向けて、社員意識調査で見える化、各職場での対話を通じ課題やアクションを明確にして、職場改善のサイクルを回しています。2006年から、部長・工場長が職場マネジメントにおける課題やアクションについて相互議論や相互アドバイスを行う場として「マネジメント研究会」を開催。この取り組みは、グループ会社12社にまで広がっており、グループ丸となって働きがいのある職場づくりを推進しています。

また、働きがい改革の一環として労使一体となってワークライフバランスを推進しています。労働時間短縮・有給休暇取得率向上や、仕事と家庭の両立支援に向けて法令に定める制度を整えることはもちろん、無理なくキャリア形成できるよう働きがい改革を進めています。間接部門については、工数調査を行い、生産性向上に向けて活動をしています。さらに、男性従業員が育児に参加できるように、育児休暇が取得しやすい風土醸成や制度の整備も進めています。子どもが生まれた従業員は、子どもが生まれてから1年間に5日間の特別休暇の利用ができます。2020年度に「男性育休100%宣言」を行い、2020年度以降、100%達成しています。

有給休暇取得目標

年休カットゼロ

年次有給休暇を計画的に取得し、消滅する年休をなくすことを目標とする活動。取得目標(0日~20日)は個人ごとに異なる。

ミニマム14日

すべての組合員が最低でも年間14日の年次有給休暇を取得することを目標とする活動。

月平均残業時間(アイシン単体)

(単位:時間)

年度	2018	2019	2020	2021
全体	29.7	25.0	16.2	24.3

年次有給休暇取得率(アイシン単体)

(単位:%)

年度	2018	2019	2020	2021
全体	98.9	98.7	98.0	92.4

アイシン単体の事例

テレワーク	スタッフ職場で働く従業員を対象に、1日の一部あるいは終日自宅等の社外で業務することができる制度
育児短時間勤務制度	11歳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が短縮できる制度
介護短時間勤務制度	要介護状態の家族を持つ従業員を対象に、労働時間が短縮できる制度
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
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
介護休暇	要介護者一人につき年間10日、2人以上は20日の休暇を取得できる制度
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・看護、出産・育児のために使用できる制度
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
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社員を対象に支給する手当
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、復職後面談も導入
コミュニケーションサイトの導入	アイシングループの全従業員・家族がアクセス可能なコミュニケーションサイトの導入

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

育ち・育てあう職場づくり(個を高めて、夢をひろげる！)

GRI 102-12, 202-2, 404-2, 3, 405-1

① キャリア実現に向けて育ち、育てあう職場づくり

さまざまな価値観や経験を持つ人材が最大限持ちうる能力を発揮してもらうことで、多様なコラボレーションが生まれ、イノベーションによる新たな価値創造を加速させる組織をめざしています。そのためには従業員一人ひとりの成長やキャリア実現に向けたチャレンジが重要だと捉えています。

また、キャリアについて、アイシンでは「自分の将来のありたい姿に向け、自ら主体的に成長し続けること」と定義し、「キャリア開発支援」を通じて「本人のキャリアビジョン」と「会社の実現したいこと(ビジョン・方針)」をすり合わせ、個人の働きがい・人生の幸せと会社の価値創造のwin-winな状態を構築していきます。

本人のキャリアビジョンを明確にするため、年に1回のキャリア面談を行い、個人の経験・スキルの棚卸しと将来のありたい姿を上司との面談によって共有し、その実現に向けて必要な知識・経験・ローテーションなど今後の取り組みの方向性について認識合わせを行います。

個人の将来のありたい姿を実現する仕組みとして、従業員が自ら希望する仕事にチャレンジできるオープンエントリー制度を導入しています。本制度は、会

社の重点課題に対し、意欲的な人材を募り、素早く配置する仕組みで、2021年度において、カーボンニュートラル推進や新規事業に関するプロジェクト担当等(37件)を、全社から希望者を募集し、全ポジションを社内の応募者にて充足でき、本人の希望に沿った異動を実現しました。

また、個人のキャリアを磨く取り組みとして、選択教育の拡充や手軽に学べるAisin Tubeによる動画学習、自己啓発プログラムの提供、キャリア教育を実施、個人のプロ化の支援として国家検定、社内の資格取得機会の提供も行っています。

日常の業務を通じた育成の節目として、全従業員を対象に年に4回の面談を実施しています。半期の初めに部下と上司で面談を行い、会社や自部署の方針を踏まえ個人の役割やテーマを決定し目標を定めます。半期末には部下が自己評価を実施した上で上司との面談を行い、十分な話し合いを通じて目標に対する結果の確認だけでなく、本人の強み弱みのフィードバックを通じて育成の方向性のすり合わせを行い、次の取り組みにつなげています。

多様な価値観を持つ従業員のマネジメントに向け

ては、昇格者に対しリーダーシップを学ぶカリキュラムを実施。経営人材のスタートに立つ新任管理職同士が悩みや好事例の共有ができる機会を提供しています。

また、管理職には物事を全社最適で考え、柔軟な発想で行動してもらうため、他事業・他機能への異動を昇格要件とし、異動を活性化し、視野拡大につなげています。

このような取り組みが評価され、2021年に第3回「プラチナキャリア・アワード」(主催:三菱総合研究所、協力:東洋経済新報社、後援:厚生労働省、東京証券取引所)で最優秀賞を受賞しました。



アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

② 技能系従業員のプロ化

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

ものづくりリーダーの育成

ものづくりの現場でリーダーとなる人材育成のために、企業内訓練校「アイシン学園」を運営し、国内のグループ会社を含めた新入社員と海外拠点からの派遣研修生を対象とした1年間の実践的な技能教育やリーダーに必要な心身教育を実施しています。また学園内に、将来動向を見据え、デジタル技能への順応を目的としたコンピュータ制御科を新設しました。ここではAI/IoTの基礎や生産現場で活用されるデータ収集から活用までの技能を習得するなど、現場での即戦力としての活躍を期待しています。

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

職場の人材育成「QCサークル活動」

アイシンのQCサークル活動は、「お客様第一」「絶え間ない改善」「全員参加」の3本柱からなり、トップからサークルメンバーまでが一体となった活動を通じて人と組織の活力を高める現場力強化と、問題解決能力の向上やリーダー育成等につなげています。アイシン単体で約1,800サークル、さらに国内外グループ全社でも活動を進めています。これらの活動の結果、全国大会において「感動賞」「体験事例優秀賞」受賞をはじめとした、数多くの大会で毎年受賞しています。

支援者研修（課長）

QCサークル活動を活性化させる鍵を握っている支援者の方に研修を通じ、役割や支援方法を学び、共有する事でサークル育成・活動活性化に役立てる事をねらいとする。



支援者（課長）

アドバイザー（工長）

推進者（職長）

リーダー（班長または班長候補）

サークルメンバー（期間社員含む）

アドバイザー研修（工長）

QCサークルアドバイザーの役割を講話やグループディスカッションを通して習得、自部署のサークル活動への指導・支援に役立てる。

推進者研修（職長）

QCサークル活動を直接指導する立場である職長に「推進者としての役割」を理解頂く事でサークル員の人材育成および活性化を図る。

リーダー研修

QCサークルを直接、運営するリーダーに講話やグループ討論を通じ「リーダーの役割」等を習得、自サークルの活性化に役立てる。

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

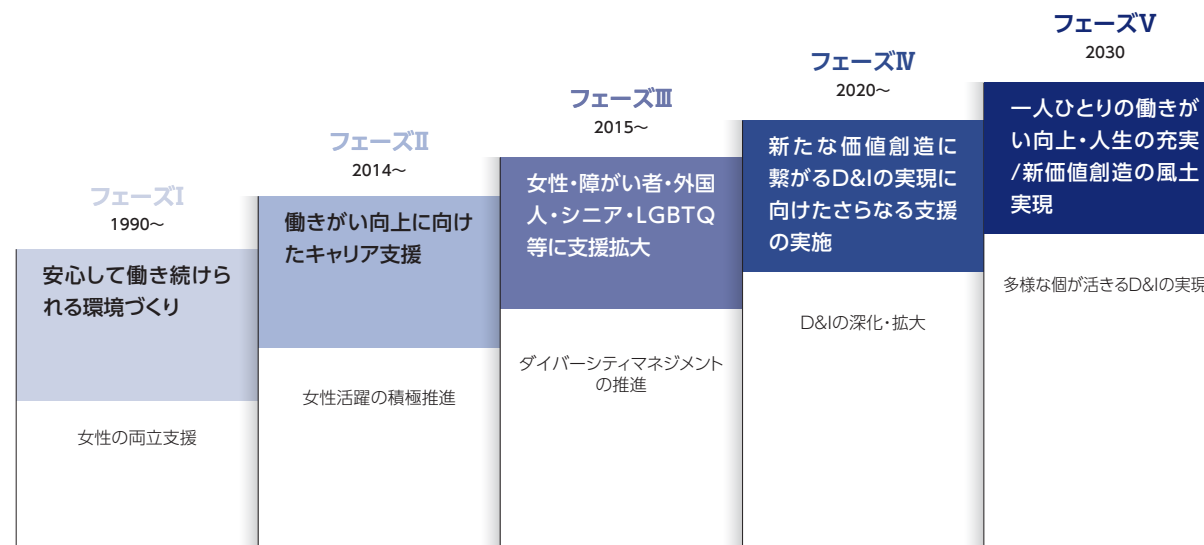
③ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

アイシンではサステナビリティにおける優先課題として「多様性の促進」を挙げています。国籍・性別・LGBTQ等の多様な人種や性、宗教、年齢、障がいの有無、経験や経歴、得意分野、発想、価値観、ライフステージ等は個々に違いがあるからこそ、それらの力が集まると、可能性は未知数であり無限大です。

管理職の登用等、中核人材の登用についても、以前から、個人の能力を公平・公正に評価し、登用を実施しており、女性や中途採用社員、海外法人の幹部におけるローカル社員等において、多様なバックグラウンドの人材が活躍しています。

多様性を促進するとともに、本音で議論できる風通しの良い職場づくりと多様な価値観を受け入れる風土を整え、社員一人ひとりが意欲的にチャレンジでき、また充実した人生を送ることができるよう、ダイバーシティマネジメントに積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)のロードマップ



中核人材への登用に関する目標値(アイシン単体)

	2021年度	2030年度目標
中途社員の管理職登用比率	26.0%	新卒同等
海外法人の幹部(副社長級以上)におけるローカル従業員比率	35.4%	40%

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

女性の活躍推進のめざす姿と取り組み

女性一人ひとりの“自分らしく働きたい・輝きたい”という思いを応援するため、「キャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」に取り組んできました。2014年からは、現場の生の声を吸い上げるため、女性代表と経営トップで体制をつくり施策を検討する体制を構築。イクボス育成、キャリアメンター制度などを導入してきました。これらの取り組みが、イノベーション創出にもつながっており、空気中の水分子を極小サイズの水粒子に

女性活躍推進に関する主な取り組み

取り組み例	人数
イクボス塾(累積)	698名
イクボス同志*(累積)	806名
2021年度女性交流会参加者	676名
キャリアメンター登録者数	65名
部長級18名、基幹職女性47名	

※ イクボス塾生とともに、イクボス活動を波及させる同志

女性活躍推進の目標値

	2021年度実績	2030年度目標値
女性管理職比率	2.6%	6.0% ^{※1}
女性役員数 ^{※2}	3名(11.5%)	3名以上
女性新卒 事務職	35% ^{※3}	40%
採用比率 技術職	20% ^{※3}	20%

※1 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

※2 取締役、執行役員、監査役(2022年6月現在)

※3 2022年4月入社者

変換する技術を利用した導入美容機器「AIR(アイル)」は、女性エンジニアが半数近いプロジェクトメンバーで多様な視点が生かされて開発されました。

また、「経団連2030年30%チャレンジ(女性役員比率)」にも賛同し、女性管理職の育成も推進しています。

こうした取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に2年連続選定されています。



世界初*の水粒子の変換技術を応用した非接触型導入美容機器「AIR(アイル)」

※アイシン調べ

年齢によらず、いつまでもチャレンジし続けられる職場づくり

シニア人材の自律的キャリア形成に向けて、希望者全員の再雇用実現に加え、再雇用者の高度な技能を伝承する技能伝承塾の開設など、やりがい向上にも取り組んでいます。

主な取り組み/制度	内容
再雇用制度	定年後、希望者全員を対象に利用可。短時間、単日数での就業も可。
年代別キャリアデザイン研修	30代、40代、50代の区切りで、今までのキャリアの内省と、今後のキャリアについて主体的に考える
社外キャリアコンサルタント	年代別キャリアデザイン研修受講者が、将来のキャリアについて深く考えるために社外キャリアコンサルタントの相談窓口を設置
50代対象の研修	グループ4社*で再雇用制度、健康づくり、年金退職金制度理解促進等を実施

※ アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

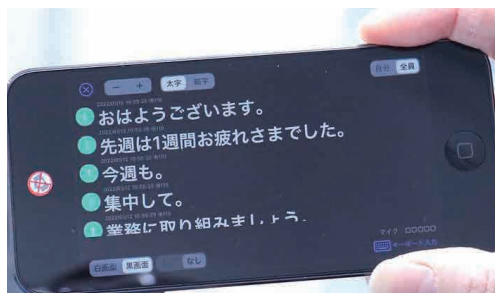
アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

障がい者をハンディではなく、個性として持ち味を最大限発揮

「ノーマライゼーション」を基本に、さまざまな職場での活躍をめざし、生活相談員の配置、各種支援ツールの導入等を行っています。

[YYProbe]

人工知能(AI)を活用した「音声認識アプリ」。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、マスク着用から口話が使えなくても相手の発言を文字化することで、聴覚障がいの方のコミュニケーション支援を目的に開発。聴覚障がいの従業員の協力のもと開発し、対象者全員に配布。



また、2019年10月に雇用拡大およびグループ会社の定着支援のため、アイシンウェルスマイル(特例子会社)を設立。建物内の日常清掃業務や機密文書の廃棄業務、文書電子化を行っています。定期面談や教育の実施、ジョブコーチ配置、福祉機関連携により、働きがいある快適な職場づくりをしています。また、グ

ループ全体で高い水準の障がい者雇用ができるよう、ノウハウの収集・蓄積、活動支援、公的機関・学校等との連携などを行っています。

LGBTQ等の性の多様性への理解促進と環境整備

LGBTQ等の性の多様性への理解・受容ができる職場をめざし、全管理職への教育、職場ミーティングによるケーススタディなどの理解活動、「誰でもトイレ」設置などの環境整備を進めています。

多様な知と経験を持つ人材の採用

重点領域を中心にリファラル採用など中途採用を強化しています。また、新卒採用でも、国内外の多様な価値観を持つ優秀人材を獲得するため通年採用を導入しています。

タレントマネジメント

事業変化への対応と個々人の能力を最大限発揮の両立に向けて、人材情報の蓄積・活用のため、能力・経験・志向等の見える化に着手しています。今後、戦略的な人材配置につなげるとともに、従業員一人ひとりの自律的なキャリア実現支援につなげていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンに関する認定・表彰

なでしこ銘柄

2020・2021年度認定



えるぼし(2つ星)

2019年度認定

あいち女性輝きカンパニー
(優良企業表彰)

2018年度受賞



2007年度 くるみん認定

2021年度 プラチナくるみん認定

愛知県ファミリー
フレンドリー企業

2015年度認定



アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

4 アイシン流活力ある職場づくり「ATBA」

多様な個が、ワンチームの精神で失敗を恐れずに挑戦し、互いの能力を生かし高めあうことで、新たな価値創造につなげることができるよう、組織や役職に関係なく、縦横斜めで率直に話し合い、自由につながり合いながらチャレンジする人・職場づくりを進めています。

「一つひとつの職場、一人ひとりの従業員が主役」という考えのもと、パフォーマンスの高いチームに必要とされるコミュニケーションや信頼関係をベースとしたチームビルディング活動である「ATBA(Aisin Team Building Activity)」という、アイシン流の活力ある職場づくりを通じた企業体質強化を推進しています。

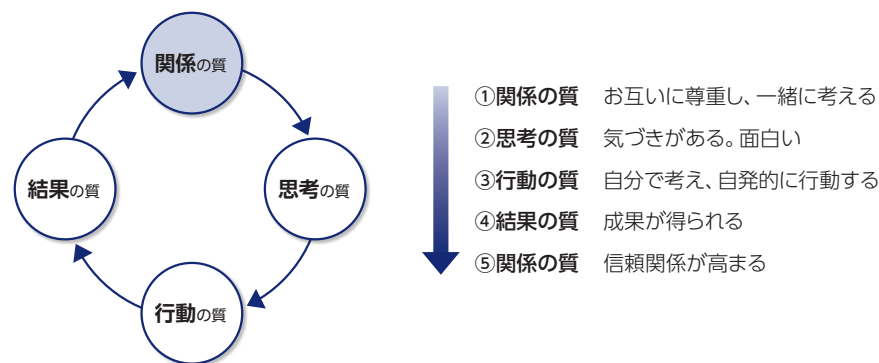
す。イノベーションを起こしやすい職場風土に必要な心理的安全性の構築と、組織における成功の好循環を促すために関係の質をベースとしたマネジメント改革とチームビルディング活動であり、生産性と働きがいの向上を図っています。本活動の軸となる「カエル会議」では、管理職を含めメンバー全員で「チームのありたい姿」を描き、時間の使い方や社員意識調査結果をベースに現状を把握。本来何をやるべきか、何をやりたいのか、現実とのギャップは何か、議論を重ねて業務効率化や働きがいの向上につながるさまざまなアイデアを実行しています。

また、上司と部下の1on1ミーティングを通じて一人ひとりに寄り添い、関係の質向上を図っています。このような活動を通じて上司や同僚とのコミュニケーションが増え、毎年実施している社員意識調査の結果では、働きがい（エンゲージメント）等の重点項目が向上し続けています。

ATBAをグループ12社に展開し、リーダー同士が、好事例の共有や悩みを相談しあえる場を設けることで、グループ一体となった活力あふれる職場づくりをめざしています。

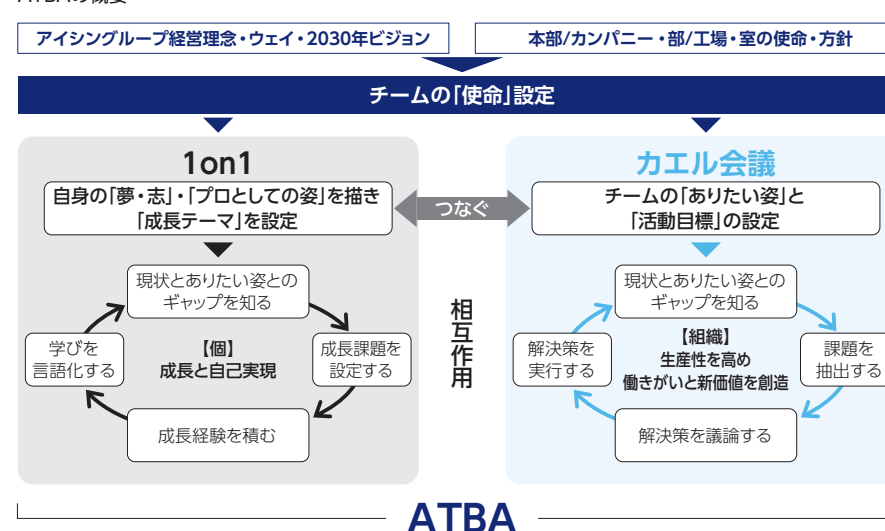
組織における成功の循環モデル

(マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授 提唱)



継続的に結果を出す組織にするためには、「結果の質」の改善から着手するのではなく、「関係の質」の向上から着手することが重要であると言われています。

ATBAの概要



安全健康推進

GRI 102-56, 403-1~10

安全と健康はすべてに優先する

グローバルに事業展開をする企業として、従業員を含め構内で働く人々が安全かつ健康的に働ける職場環境を構築することは、どの事業現場においても実現すべき経営課題と位置づけています。

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

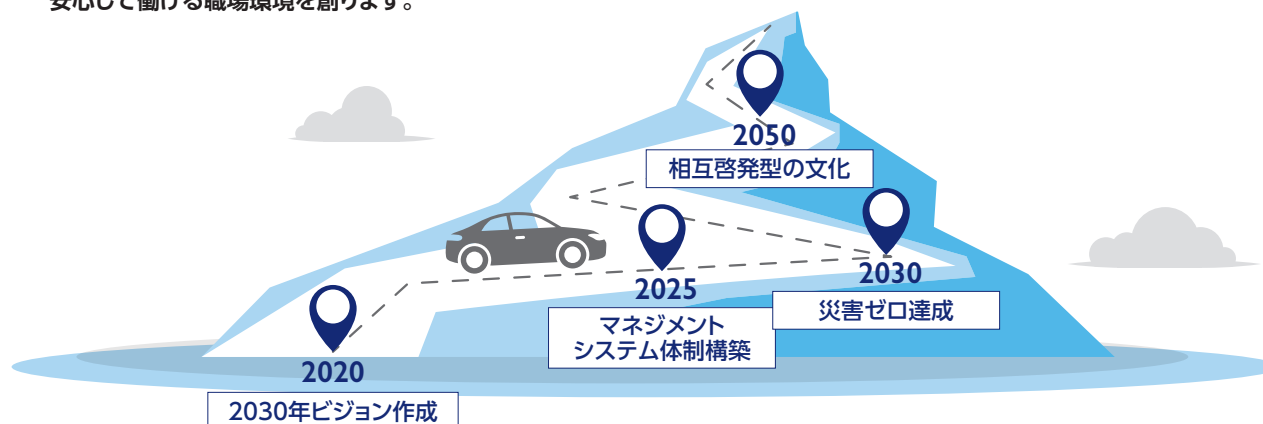
アイシン安全衛生方針

私たちは「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を基本とした経営理念を実現するため、「みずから動き、変えていく!」「個を高めて、夢ひろげる!」「先んじて、未来を創る!」という考え方に立ち、事業活動および私たちの日々の行動において、「安全と健康」をすべてに優先します

1. 全員参加の明るいコミュニケーションで自分と仲間の身を守る活動を推進します
2. 教育・訓練・意識啓発により安全・健康な人づくりに努めます
3. 各国が定める法令の遵守はもとより、自主基準を制定し、快適に働ける職場環境をつくります
4. 安全と健康をすべてに優先させ、危険・有害要因を徹底的に排除し、災害ゼロをめざします
5. 適切な経営資源を投入し、目標達成に向けた継続的な改善・マネジメントシステムの確立と維持を行います
6. 行政、得意先、地域社会、仕入先、事業所で働く人との情報交換を緊密に行うとともに、国内外の事業所と連携し効率的な運営を行います
7. 本方針を事業所で働く一人ひとりに周知し、積極的に開示します

Road to ゼロ accident

私たちは、働く仲間が安全・健康を自ら最優先で行動し、
安心して働ける職場環境を創ります。

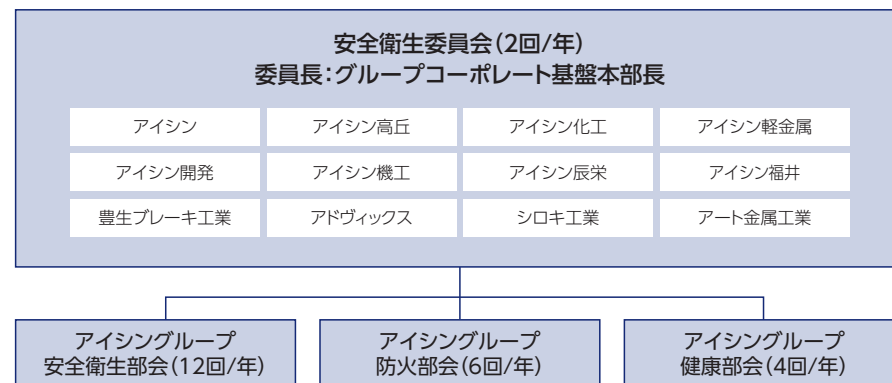


安全健康推進

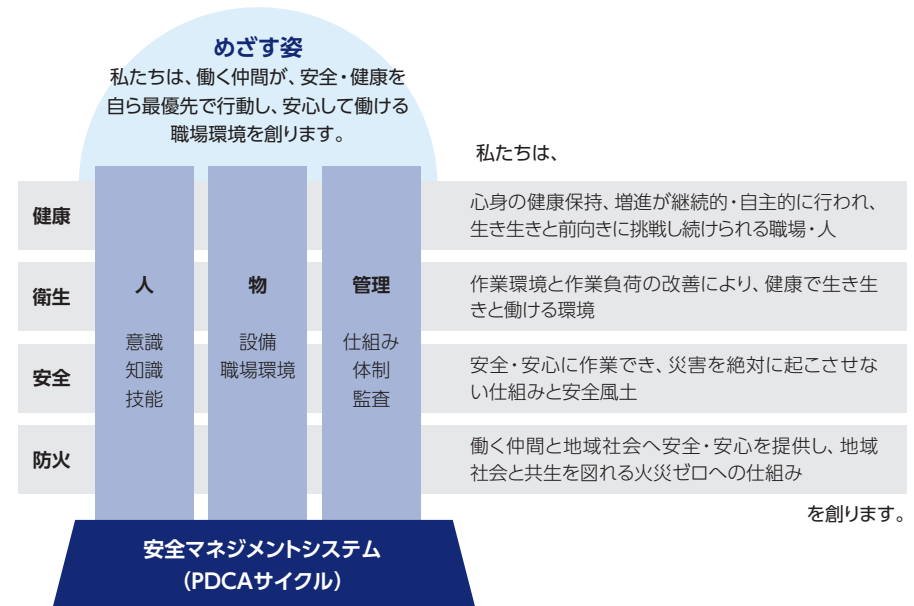
「2030年グループ安全ビジョン」の策定

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「(連結)安全衛生委員会」を開催し、方針・水準統一に向けた活動を推進しています。2021年2月には今後10年間のめざす姿を示した「2030年グループ安全ビジョン」を決議し、グループ一体となった活動を進めます。また、工事・納入業者様の重大災害の再発防止を継続、「全豊田構内作業仕入先安全基準」を工事・納入業者様と発注者が正しく運用するため、発注者となる従業員への専門的な安全教育を続けています。

(連結)安全衛生委員会の体制図



2030年グループ安全ビジョン



労働安全衛生マネジメントシステム

2020年度より労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入し、2022年度に国際規格となるISO45001認証取得を代表工場をめざしています。外部・内部の課題・働く人および利害関係者の要求事項をうけてリスクと機会を抽出し、アイシンの2022年度安全衛生計画に反映し目標達成に向けた活動を行っています。またその活動結果、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、翌年度に向けた方向性を明確にし、活動のレベルアップを図っています。

これらの施策により2021年度のグループの労働災害は減少傾向を維持しています。しかし依然として災害が発生しており、グループで類似災害防止対策に取り組む「世界一安全な企業グループ」をめざしています。

組織の状況の把握

外部および
内部の課題
(簡条4.1)

働く人および
利害関係者の
要求事項
(簡条4.2)

リスクと機会の特定

リスク

- ・ 類災防止対策展開およびフォローアップ不足による災害の再発リスク
- ・ 火災によるサプライチェーンへの影響（生産停止リスク）
- ・ OSHMSを推進できる人材不足による管理の不備

機会

- ・ グループでの災害情報共有活動によるレベルアップ
- ・ 火災の発生源対策によるリスクの顕在化の機会
- ・ 客先からのOSHMS（プロセスKPI）のレベルアップ要求

重点実施事項の立案

2022年度重点実施事項

- ・ 類災防止に向けた維持改善活動およびハイリスク作業（挟まれ、車両、重量物）へのリスク低減対応
- ・ 不要な可燃物除去活動の継続と基本4行動の実践および防火に精通したプロ人材の育成
- ・ OSHMSの導入推進活動（モデル事業場のISO45001認証取得推進）

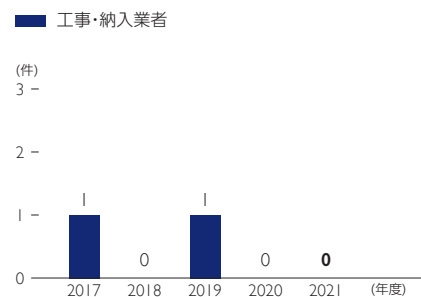
マネジメントレビューの実施

マネジメントレビュー (簡条9.3)

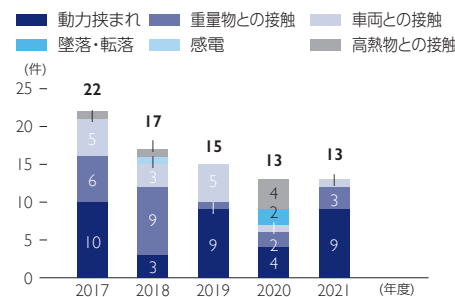
※ トップの参画する安全衛生委員会でマネジメントレビューを実施

労働安全衛生マネジメントシステム マネジメントレビュー	
アジェンダ項目	確認事項
OSHMSの導入状況と推進状況	1. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	2. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	3. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	4. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	5. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	6. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	7. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	8. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	9. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	10. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	11. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	12. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	13. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	14. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	15. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	16. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	17. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	18. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	19. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	20. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	21. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	22. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	23. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	24. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	25. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	26. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	27. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	28. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	29. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	30. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	31. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	32. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	33. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	34. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	35. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	36. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	37. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	38. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	39. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	40. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	41. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	42. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	43. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	44. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	45. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	46. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	47. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	48. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	49. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	50. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	51. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	52. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	53. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	54. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	55. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	56. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	57. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	58. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	59. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	60. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	61. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	62. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	63. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	64. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	65. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	66. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	67. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	68. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	69. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	70. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	71. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	72. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	73. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	74. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	75. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	76. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	77. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	78. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	79. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	80. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	81. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	82. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	83. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	84. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	85. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	86. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	87. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	88. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	89. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	90. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	91. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	92. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	93. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	94. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	95. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	96. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	97. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	98. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	99. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する
OSHMSの推進状況	100. 計画と実行の進捗、見直し活動の進捗を確認する

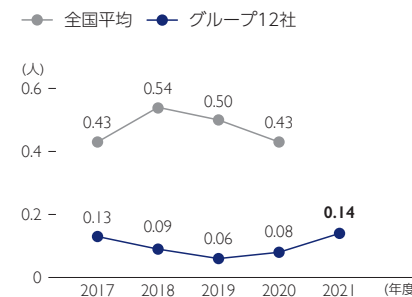
重大災害発生状況（グループ全体）



STOP6休業発生状況（グループ全体）



労働災害休業度数率（グループ12社）



労働災害休業度数率（グループ請負業者）



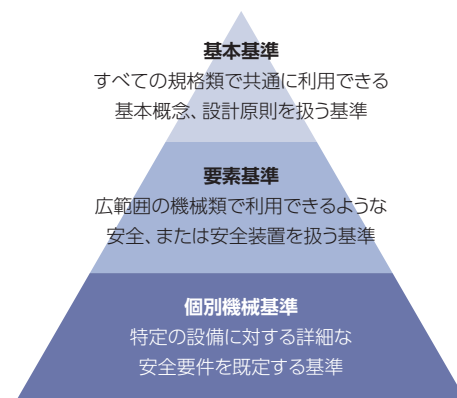
安全活動

労働災害の再発防止と未然防止

アイシンでは、『安全と健康はすべてに優先する』という基本理念のもと、リスクアセスメントや安全点検を通じて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現場に寄り添いながら『災害ゼロ』の達成に向けて、より一層の安全活動の推進を図っていきます。

アイシン・グローバル・セーフティスタンダード(AIGSS)

国際基準や過去災害などのノウハウをもとにアイシングループが守るべき必須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。この基準をもとに安全、安心な設備・作業づくりを推進していきます。



ハイスリスク点検・改善活動

重大災害・休業災害につながるような設備のリスクを点検により洗い出し、優先順位をつけながら改善を進めています。この活動を通じて安全・安心な職場を実現していきます。

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・防災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。外来工事においても『災害・火災・環境事故ゼロ』を実現していきます。



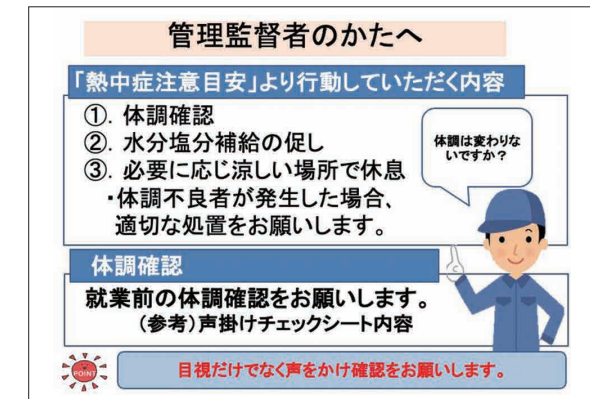
外来工事安全講習会

衛生管理体制の充実と未然防止

重篤な疾病を起こさないために衛生基準を定め、作業環境測定・リスクアセスメント・衛生教育を実施し、構内で働く人を労働疾病から守る取り組みを継続しています。

健康障がい未然に防止するため、粉じんなどの職場環境の測定、暑熱や騒音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実施しています。

熱中症予防対策として、管理監督者への正しい知識を得るための教育、暑さ指数や空調服など予防アイテムの導入を行い、重症化させない対策を推進しています。

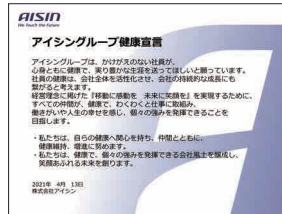


「熱中症予防テキスト」

健康活動

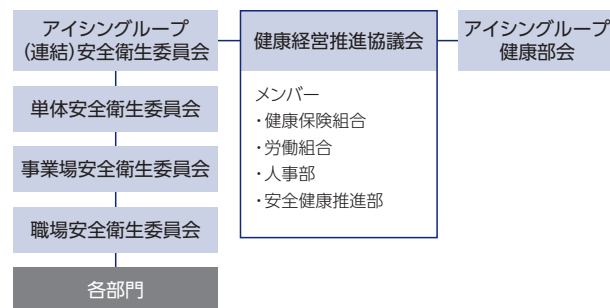
アイシングループ健康宣言

アイシングループの経営理念を実現するためには、働く仲間の安全と健康が最優先であると考えています。



従業員の健康増進を重要な経営課題として捉え、2021年4月に「アイシングループ健康宣言」を行い、健康経営に取り組んでいます。

健康経営推進協議会の設置



健康経営の推進体制

産業医・保健師などの専門職を含む、健康経営の専門組織を設置し、健康増進施策の検討・実施を行っています。より効果的に施策を講じるため、健康経営推進協議会を年4回開催し、中長期の目標設定とそれに向けた施策の立案、活動の進捗状況の把握や評価を行います。

国内外グループ各社においても、アイシングループ健康部会を通して、活動の共有を行い、グループ体となって健康施策を進めています。

健康課題と目標

2021年度に新たに健康宣言や2030年ビジョンで、ありたい姿を明確化しました。

これまでの健康増進活動を融合し、自主的に健康増進に取り組む新たな風土を築いていくことをめざしています。健康課題のうち、「BMI25未満の割合」、「喫煙率」、「メンタル不調新規休業者率」、「メンタルヘルス研修受講者率」の4項目を重点管理項目として、その他の指標の設定をして、戦略的に健康経営を推進しています。

健康経営 戦略マップ

健康投資		健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
		健康投資施策の取り組み状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標	
項目	活動				
健康方針の浸透	リテラシーの測定 月間の設定	・イベント・教育参加率・満足度・理解度	・朝食摂取している ・適切な飲酒習慣をしている	・医療費/人(自社単位) ・保険事業費/人	会社の持続的な成長 心身の健康保持、増進が継続的・自主的に行われいききと前向きに挑戦し続けられる ※ 社員意識調査の「働きがい指数」を2030年までに、現在3.4ポイントから4.0ポイント以上をめざす
リテラシー向上	在宅勤務手引き展開 ICT活用 健康アプリ浸透活動 人間ドック受診推奨 食堂ヘルシーメニュー展開 運動習慣定着イベント	・人間ドック・婦人科検診受診率 ・定期健康診断受診率 ・精密検査受診率 ・特定保健指導該当率・実施率・改善率	・健全な食生活を送る ・運動習慣比率 ・睡眠により疲労回復する ・自覚的なストレスが少ない ・喫煙率 [KPI]	・アブセンティズム新規メンタル休職者率 [KPI] ・プレゼンティーズム ・BMI25以上の割合 [KPI] ・有所見率	
生活習慣対策	睡眠・飲酒・食に関する教育 健康チャレンジ8による職場活動 特定保健指導	・ストレスチェック受検率 ・職場改善活動実施数 ・各種予防接種接種率	・「仕事に満足だ」に「満足」と回答した率 ・「働きがいがある」に「そうだ」と回答した率	・平均勤続年数・離職率 ・ワークエンゲージメント ・高ストレス者の割合	
ダイバーシティ対策	女性の健康教育 婦人科健診啓発 従業員の高齢化を踏まえた対策	・長時間労働年間延べ発生人数	・仕事の量的負担の平均得点 ・仕事のコントロールの平均得点		
メンタルヘルス	セルフケア教育 コンテンツの展開 ラインケア教育 ストレスチェック 職場改善活動	・有給取得率・日数 ・コミュニケーション推進施策実施状況	・上司の支援の平均得点 ・同僚の支援の平均得点 ・治療継続率 ・ヘルスリテラシー(個人・職場)		
喫煙環境・禁煙	敷地内禁煙ロードマップ 禁煙デー設定、禁煙プログラム				
健康診断	DX推進による価値向上				
両立支援	復職支援の制度充実				
海外健康管理	事業体出向者の管理仕組化				
感染症対策	新型コロナウイルス対策、職域接種 健康データ分析と課題抽出				
評価・改善	健康チャレンジ8を活用した職場単位の改善活動				
グループ体質強化	専門職研修 アイシングループ連結活動 アイシングループ教育体系の構築				

健康経営の施策と成果

健康経営実践に向けた土台づくり

経営層へ向けた健康講演会を開催

健康経営の土台づくりとして、経営層を含めたすべての管理職に対し、健康経営がもたらす影響や職場活動の大切さについての健康講演会を開催し、709名が参加し、満足度は93.2%でした。参加者の69%が健康経営について知らないと回答していましたが、今回の講演により、受講後は理解度100%でした。

浸透度・ヘルスリテラシーの測定

健康経営を推進する中で、ヘルスリテラシーの向上を目的として各施策を検討しています。2021年度より健康方針の浸透度やヘルスリテラシーの測定を全従業員を対象に行っています。従業員の48.0%がヘルスリテラシーの高い状態にあります。

実務者向け教育を開催

自社の文化や風土に合わせた健康経営が推進できるよう、アイシングループ各社の健康推進者に対し、教育を実施しました。



健康アプリの導入

従業員のヘルスリテラシーの向上へのサポートとして、ICTを活用し、インセンティブ付与が可能なアプリを健康保険組合と連携し2021年度に導入。35.2%の従業員が活用しています。健康情報の配信、アプリ内でウォーキングや体重測定など健康イベント開催をしています。健康診断の結果を確認したり、ワクチン接種記録も確認することが可能です。



全従業員に対する疾病の発生予防

健康チャレンジ8の導入

『8つの生活習慣改善にチャレンジ』することで、健康的な生活習慣を自主的に身に着けることを目的とした健康保持増進活動として、『健康チャレンジ8』を導入。組織単位の健康課題を共有することで、自己健康管理のできる人・職場を増やし、会社全体のヘルスリテラシーを高めることを目標にしています。

食事に関する取り組み

アイシンでは、中性脂肪値の高い従業員の割合が、27.4%であるため、これを課題として捉え、食事に対する取り組みを行っています。食生活改善に向けた意

識づけとして、社員食堂では、管理栄養士を配置し、健康に配慮した食事の提供をしています。また、カロリーや塩分の計算ができるような機械を導入し、栄養バランスに対する意識づけ・自己管理ができるような環境整備を行っています。食生活改善に向けて、健康診断前強化月間として啓発資料の展開を行っています。

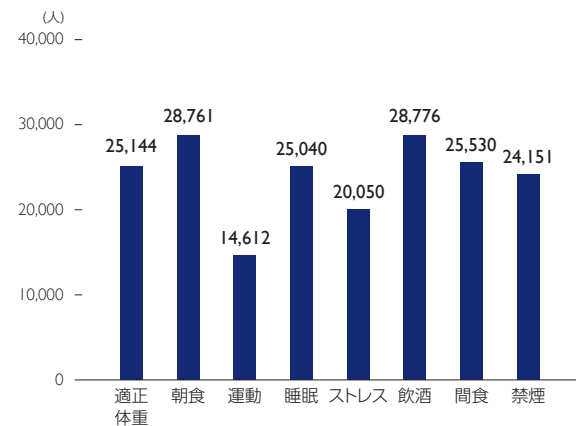
運動に関する取り組み

アイシンでは運動習慣のある従業員が41.5%にとどまり、昨今のコロナ禍による生活習慣の変化が影響し、BMI25以上の方の割合が昨年度比1.7%上昇しています。

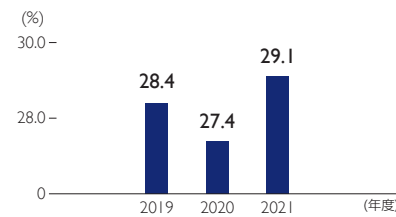
2025年までにBMI25以上の従業員の割合を23%にすることをめざし、生活習慣改善への取り組みを実施していきます。

全従業員を対象にスマホアプリを媒体とした運動イベントを企画し、個で参加し組織でつながる仕組みにより、誰もが安全に職場の方とのつながりを感じながら楽しんでもらえる取り組みとしました。実施後には、参加者の79.7%が運動習慣を継続しています。今後、運動習慣のない60%の従業員の運動に対する意識変容・ヘルスリテラシーを向上させ、コロナ禍でも実施可能な運動のきっかけづくりの機会を提供し、運動習慣定着につなげていきます。

健康チャレンジ8 8つの生活習慣実践者数

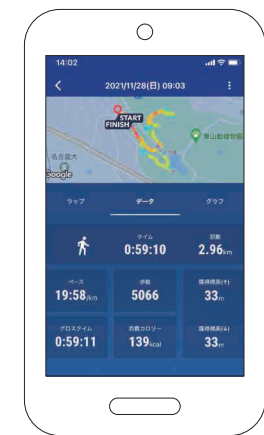
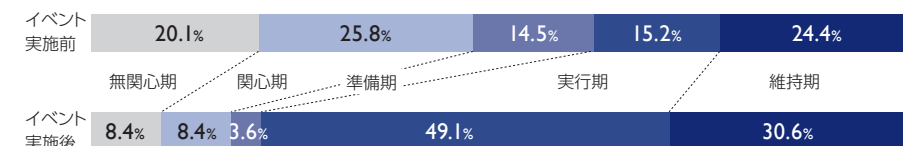


BMI25以上の割合



アイシンWALK&RUNの様子

アイシンWALK&RUNでの意識変容



スマホアプリ

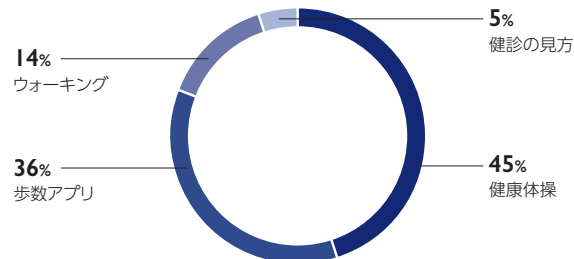
全従業員に対する疾病の発生予防

ヘルスツーリズムの開催

市町村観光協会と連携し、地域の農産物、温泉、自然、観光施設を活用しながら、旅行という非日常的な楽しみの中で、食生活改善や運動習慣定着をめざすツアーを開催しました。

ウォーキングや健康体操、栄養士からの保健指導を通して、健康づくりの楽しさを体感することで、従業員の健康的なライフスタイルにつながる行動変容を促しています。

ヘルスツーリズム参加後実施項目



生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防

健康診断

定期健康診断については、全従業員が必ず受診するように推進し、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、リスク傾向が高い人を抽出するシステムを独自開発し、リスク傾向の高さに基づいて、就業制限付与や、個別面談、通知を行いながら、自己管理の大切さについて呼びかけ、症状の重症化予防のサポートに努めています。

年度	2019	2020	2021
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	81.7%	75.9%	53.6%
就業制限の判定率	100%	100%	100%
面談実施率	100%	100%	100%
保健指導率	68.0%	65.9%	60.2%

がん検診

定期健康診断に加え、さまざまながん検診を実施し、早期発見によりがんの健康リスク低減にも取り組んでいます。健康保険組合・労働保険組合・会社が、費用補助を行い、がん検診が受けやすい環境を構築しています。その中でも、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て、実施しています。

◆「自分は健康だから」と、人間ドックを受けていない人はいませんか？◆

◆定期的に受診したい人間ドック◆
自覚症状がないからといって安心できません。例えば、がんは症状が表れたときは進行していることが多い病気です。自分の体について、より詳しく検査する人間ドックは、病気の早期発見に役立ちます。人間ドックの受診は20歳以上を対象にしています。「健康だから大丈夫」と思っている人も過信は禁物です。次に挙げる5つの項目に当てはまるものではありませんか？

◆5項目のチェックリスト◆

- ①がん・生活習慣病などを総合的に検査したい
- ②全身をチェックしたい
- ③健康診断など簡易検査しか受けたことがない
- ④ご家族にがんの既往歴がある
- ⑤食生活の乱れ、運動不足を感じている

このうち1つでも当てはまるなら、人間ドックの受診をお勧めします。「医療機関にかかるほどではないけれど、気になる症状がある」など「今」の健康はもちろん、「親の家にがんが多かったから自分も心配だ」といった先の不安にも備えて、定期的な受診を心がけましょう。頻度としては1年に1回受診するといいでしよう。発症して肉体的・精神的だけでなく、金銭面の負担も大きくなることを思えば、年1回の人間ドック受診は健康維持のための自己投資と言えます。

全従業員に対する疾病の発生予防

メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応(職場環境の改善など)

コロナ禍での働き方改革が進む中、2021年に経営統合という節目を迎え職場環境の大きな変化を経験しています。

職場のストレス要因に関係する従業員の意識では、仕事の満足度・働きがい・仕事のコントロールについてポイント減少の傾向がみられました。高ストレス者の割合については4.5%と増加傾向にあります。

2022年度は高ストレス者の割合0.5ポイント減少を目標に、いきいきと、働きがいのある職場環境づくりをめざします。

3つのストレス要因に対しての支援を重点施策として、施策展開を実施しています。

個人的要因に対する取り組み

ストレスチェックの実施を通して、不調の早期発見ができるよう啓発を行い、2021年はストレスチェック受検率:86.1%でした。

また、職場環境変化点の多い従業員に対し、セルフケア教育を実施し、アイシングループの20社※で計13,657名が参加しました。教育の満足度は96.3%、理解度は99.4%でした。

※ アイシン、アイシン開発、アイシン福井、アドヴィックス、シロキ工業、アート金属工業、愛知技研、寿技研工業、埼玉工業、シーヴィテック、シーヴィテック九州、シーヴィテック北海道、アイシンインフォテックス、イムラ・ジャパン、アイシン・コラボ、アイシン・ソフトウェア、アイシン・デジタルエンジンリング、アイシン・ロジテックサービス、エフティテクノ

職場のストレス要因に対する取り組み

ストレスチェックの職場診断結果とアンケートをもとに、3職場を選定し、職場個別支援活動を2021年度よりスタートしました。職場実態のヒアリングを通して、問題・課題を抽出し、職場主体でアクションプランを実施しました。

緩衝要因に対する取り組み

安心して働くことのできる職場環境の土台づくりとして、管理職向けのラインケア教育をアイシングループ合同で実施し、現在までに、延べ2,401名が参加しました。

職場環境改善活動や、メンタルヘルスに関する教育を展開した効果を、2022年度の従業員の職場のストレス要因に関係する意識変容や高ストレス者の割合で確認していきます。

また、メンタル不調新規休業者の従業員比率は、0.8%と過去3年で変動はありませんでした。

年度	2019	2020	2021
高ストレス者の割合	4.0%	3.7%	4.5%

年度	2020	2021
「仕事に満足だ」に「満足」と回答	11.3%	11%
「働きがいがある」に「そうだ」と回答	12.4%	12%
仕事の量的負担の平均得点	8.5点	8.6点
仕事のコントロールの平均得点	7.8点	7.5点
上司の支援の平均得点	7.9点	8.0点
同僚の支援の平均得点	8.2点	8.2点

全従業員に対する疾病の発生予防

女性特有の健康課題に向けた取り組み

アイシンでは女性の活躍推進に力を入れて取り組んでいます。女性特有の健康課題と上手く付き合いながら、自分らしさを発揮し、思い描くキャリアを歩めるように、健康面においても女性が働きやすい職場環境を整えるため、以下の取り組みを行っています。

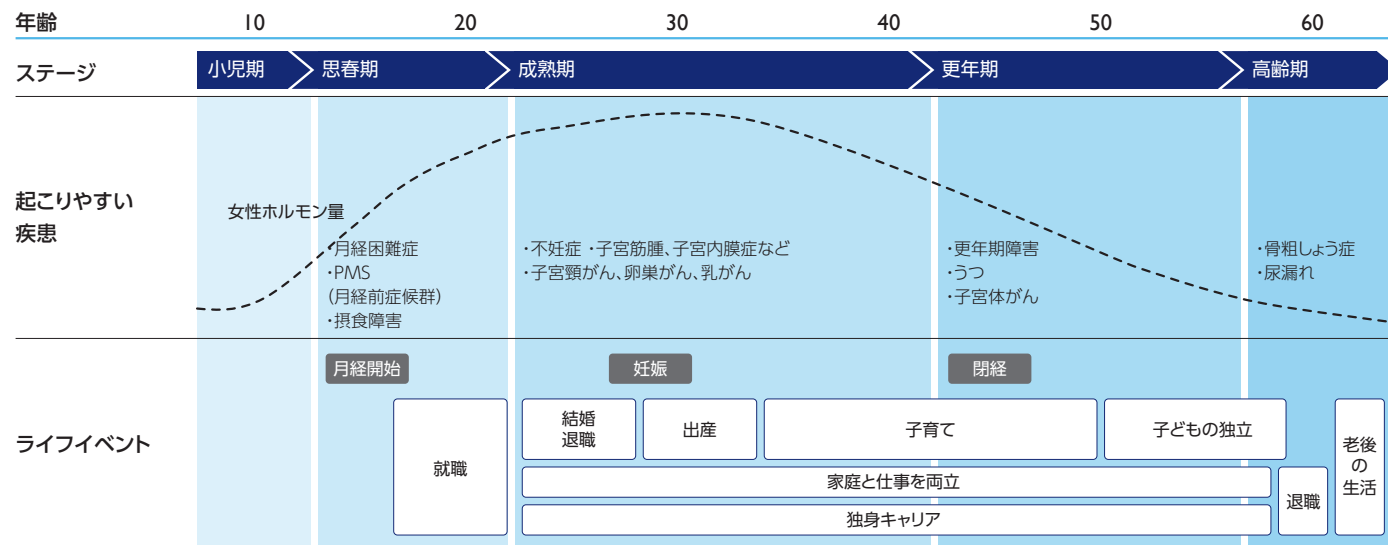
- ・女性特有の健康課題への認知と理解向上を目的に、管理監督者への女性の健康問題に対する教育を実施。

- ・女性従業員180名に対して女性の健康について教育を実施。(理解度:100%、満足度:98.9%)
- ・健康保険組合と協業で、婦人科検診を無料化。すべての女性従業員へ案内を送付し、受診率向上に向けた、周知を実施。
- ・仕事と不妊治療の両立をサポートする制度を構築。

教育受講者の97.8%が「困ったときに対処できそう」と健康への知識を持ち、異常を早期に発見して、治療へとつなげる自己管理の重要性を理解しています。

今後は、女性の健康支援を通じて、より多くの従業員が、女性特有の健康問題に対して理解を深め、誰もが健康で生き生きと働くことのできる職場づくりをめざしていきます。

女性の健康教育



引用参考:持田ヘルスケア

全従業員に対する疾病の発生予防

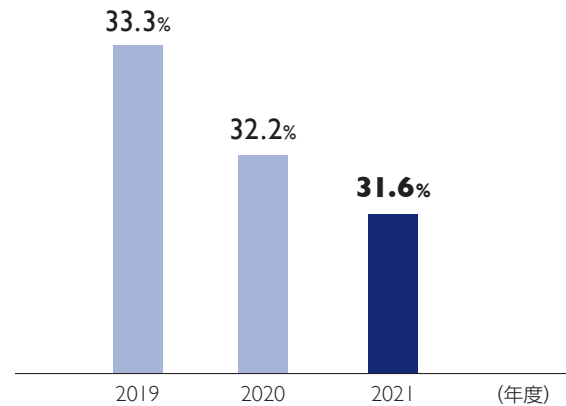
喫煙に関する取り組み

年々アイシン従業員の喫煙率は減少傾向にありますが、全国平均と比較すると高い水準にあります。

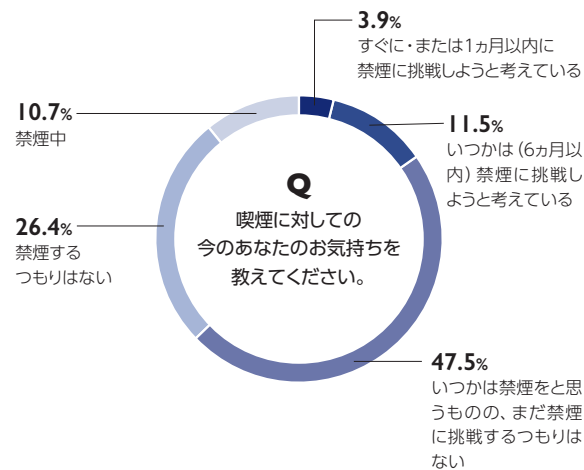
インセンティブ付与機能を搭載している健康スマホアプリを使用して喫煙者へアンケートを実施し、行動変容ステージに合わせた支援を提供するプログラムに、1,192名が参加しています。喫煙者のうち、半数近くが「1ヵ月、6ヵ月以内またはいつかは禁煙に挑戦しようと考えている」を回答していることから、興味関心の高い禁煙方法を取り入れた、行動変容につながる施策を展開すること、さらに喫煙開始のきっかけや禁煙に挑戦したいと感じる状況などのアンケート結果をもとに対策を展開していくことで、2025年までに、2020年度比-8%をめざします。

また、禁煙外来に通院し、禁煙に成功した方には、健康保険組合と連携して、禁煙外来の通院費一部補助を行いました。若年層に向けた対策として、新入社員の健康教育の中で禁煙に関する啓発を行っています。

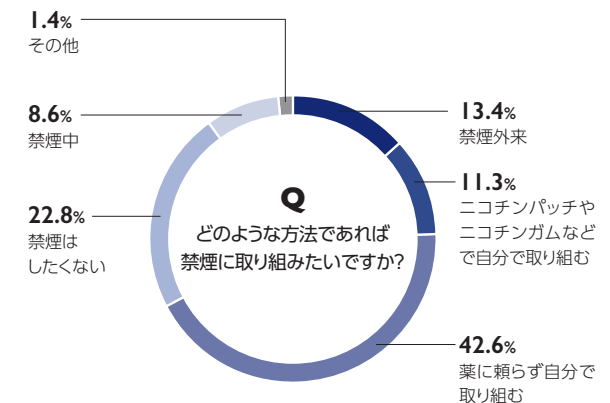
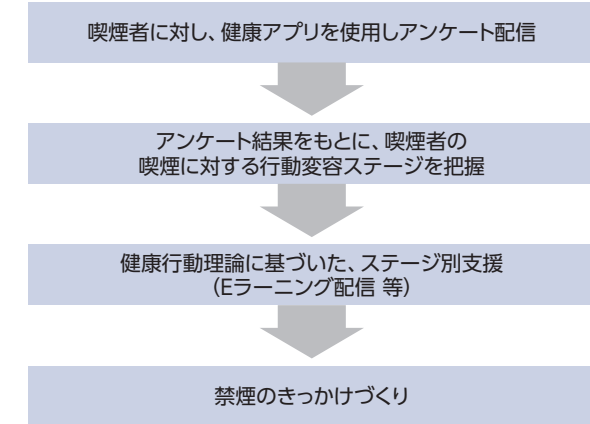
喫煙率



禁煙支援プログラム アンケート結果



禁煙支援プログラム



全従業員に対する疾病の発生予防

休職後の職場復帰、就業と治療の両立

近年、医療技術の進歩に伴い、治療を受けながら、業務を行うことが可能になってきています。従業員の高齢化に伴い、病気を抱える方も増えることが予測されるため、治療と仕事の両立支援の必要性は今後ますます高まると考え、以下の制度を導入しています。

職場環境変化に対応した相談窓口の設置

社内専門職による相談窓口をすべての拠点に設置し、悩みや不安を相談できる人が身近にいない人や、テレワークのように孤立した環境で仕事をしている人も、気軽に相談ができる体制を整えています。また、両立支援に関するガイドを作成し展開しています。

復職トライアルによる確実な職場復帰支援

安心して確実な職場復職ができるように、臨床心理士による復職プログラムの体制を整えています。また、外部の医療機関と提携し、確実な職場復帰につながる体制の構築や支援を行っています。

復職後には、病気と治療の両立をめざして、対象職場の上司への教育や、就業制限の付与、上司を含めて定期的に面談を行い、本人の状況を踏まえた働き方の検討ができるようにサポートをしています。

従業員の感染症予防

現在、世界では感染症を含め、さまざまな健康課題に直面しています。アイシンに関わるすべての人の健康を保持増進できるよう積極的に対応しています。国内拠点だけでなく、海外拠点やサプライチェーンを含めて、健康に関する正しい知識や感染予防対策が取れるように支援を行っています。

以下を実施した結果、職場でのクラスター発生件数は0件でした。

- ・ 職場や食堂に感染予防対策パネルを設置し、座席数を減少させ、ソーシャルディスタンスを保つことのできる職場環境の構築
- ・ 新型コロナウイルスの感染予防対策のガイドラインを作成し、アイシングループ各社や仕入先へ展開
- ・ 新型コロナワクチンの職域接種の体制を整え、従業員や、構内業務従事者・関連会社を対象とした職域接種を延べ97,623回実施



職域接種の問診時の様子

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、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。

社会的評価

従業員の疾病予防や、早期発見・早期対応のサポートができる体制を整えてきました。多方面にわたる取り組みが評価され、6年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を受けています。



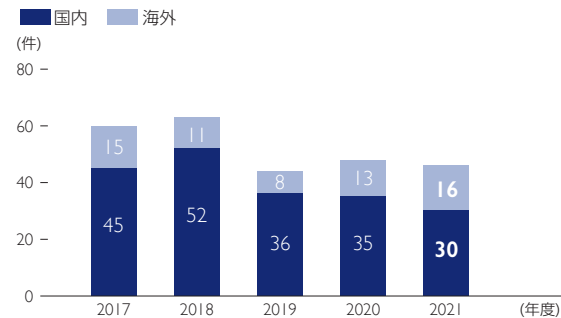
防火活動

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日に発生した刈谷工場火災を教訓に、従業員に対し防火に対する「知識・意識」を高め、防火に強い人づくり、職場風土の醸成、リスク感度を高める活動をグループ一体で推進しています。

①防火意識の高揚	アイシン防火の日、体感教育、伝承館での過去火災の継承
②火災リスクの低減	防火基準に適合した施設や設備の増強、火災発生時の基本4行動、防火サーベイランス
③防火管理体制	防火訓練、防火管理規程・要領の制定、消防設備点検

アイシングループ国内外火災発生状況



※1 爆発、発煙、発火、爆り(くすぶり)が発生し消火活動を行った場合は火災として扱う

※2 高温状態から煙を発生し消火活動を伴わない場合も火災として扱う

防火月間職場ミーティング

2月1日を「アイシン防火の日」と定め、毎年2月は防火月間啓発行事を展開しています。過去の火災の怖さを振り返り、防火意識を高めることで自分や職場での実践力を強めています。

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に実写映像を取り組んだ教育用DVDを作成し、教育・訓練を継続的に実施しています。

火災発生時の基本4行動

1. 大声で「火事だー!」と叫ぶ
2. 火災報知機の押しボタンを押す
3. 周囲の安全を確認して消火器で消火する
4. 危険を感じたら、避難する



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、順守・維持管理することで火災の未然防止をめざします。

※ 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

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



火災は「火種」「可燃物」「酸素」の3要素が重なって発生



Fコンポ設備表示板

防火活動

重大火災発生への対応と グループ一体となった再発防止

アイシンで発生した火災により、得意先様、サプライヤー、近隣住民の方々へご迷惑をおかけすることがないよう、再発防止を徹底しています。設備の性能維持の点検強化に加え、日常で使用する管理帳票類に防火視点の点検項目を追加し、グループ一体となった再発防止を進めています。

直近重大火災の再発防止

会社	熱源/引火物	再発防止
アドヴィックス 半田工場 (2021年8月)	恒温槽過熱/ 薬品 (硬化樹脂)	- 作業指示書(要領書)作成し ルール化 - 毒劇物である事の分かる ルールと仕組みづくり
アイシン高丘 吉良工場 (2021年12月)	室内エアコン の短絡・ショート/ 配線被覆	- エアコンフィルターの日常点 検要領を作成、実施 - エアコンの容量と部屋の大き さ・使用範囲の確認
アイシン安城 第二工場 (2022年1月)	高温ガス/油 槽内のスス	- 定期清掃の方法変更(頻度/ 対象/構造) - 設備管理ができる仕組みと 運用整備
アイシン瑞浪 (2022年2月)	短絡・ショート /油・研磨粉	- 清掃方法、頻度を見極め、管 理項目に追加 - ケーブルベア内の占有率の 明確化

防火緊急ミーティング

2021年4月にアイシン田原工場、2021年5月にASブレーキシステムズ伊丹製作所、2021年8月にアドヴィックス半田工場で公設消防要請の重大火災が頻発し、危機的な状況に陥りました。そのため、2021年9月にアイシンの防火担当役員が集結し、重大火災の発生原因と緊急防止対策の共有を図り、グループ一体となった再発防止活動の実施を確認しました。



工程点検(ダイカスト)

防火指導員の育成

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。

防火指導員: **25** 事業所、**37** 名で構成



防火サーベイランス

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

2021年度実施:

社内**3** 事業所、グループ会社**3** 社



第三者認証

検証意見書



2022年6月11日
意見書番号：SGS22/063

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、株式会社イシシン（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検査対象（以下、ステートメント）について、検査基準（当社の検査手順）に依拠して検査を実施した。本検査報告の目的は、組織の検査範囲にかか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。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、労働災害休業度数率である。
対象期間は2021年4月1日～2022年3月31日である。
詳細な検証対象範囲は下表参照。

検証対象	検証範囲	ステートメント
1 労働災害休業度数率	株式会社アイシン含むグループ12社	0.14

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の集計・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：本社における証憑突合及び関連資料の閲覧

判断基準は、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、組織のステートメントが判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町134
横浜ビジネスパーク ノーススクエア1
認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長
上級経営管理者

竹内 裕二



本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認定サービスの一般条件」に基づいて行われたものであり、「認定サービスの一一般条件」に規定されている責任の範囲と補償に関する条項および内容に関する条項に従います。

この書面に記載された内容は記載された行の時点におけるまた適用されるは組織の指示の範囲内における確定的内容を示しています。

取引先が適用するすべての権利および義務は本行から、免責せらるべきではありません。

本書面の内容は法的には無効となり、許可可能な、放棄または変更することには違法行為と見なされ、場合によっては法的に基に基づいてかかる範囲においてせらるべき可能性があります。

品質

品質保証へのこだわり

私たちの行動指針となる「アイシングループウェイ」では「品質至上」はすべての基盤と据え、商品・サービスのみならず、仕事の質を高める事に徹し、すべての従業員が互いに協力し合い「お客様第一」を基本に企業体質を改善する活動、TQM※を推進しています。

※Total Quality Management

中長期課題への取り組み

「CASE」「MaaS」といった取り巻く環境変化を捉え、オールアイシンによるシナジー効果を最大限に発揮し、グローバル・グループでの最高レベルの品質担保、新たな品質価値の醸成に向け取り組んでいます。

未然防止への取り組み

お客様迷惑の低減、撲滅に向け、車両・製品からのコネクティッドで得たビッグデータを活用し、従来の故障対応から、予兆診断、予測措置へのシフトを進めています。

感動を与える製品品質への取り組み

従来の不具合・故障対応から、お客様の期待を超える品質「使って感動を得て頂ける製品」を目標に、お客様の不満の声への対応はもちろんのこと、ビッグデータの解析や実証実験などからのフィードバックを通して、お客様の利便性、潜在的な不満を数値化し製品の品質向上活動へ反映しています。

新たな新領域製品に向けた取り組み

ソフトウェア、サーバービジネスなど製品の多様化から、新しい製品群へのシフトに向け、DX技術の導入による、グローバルでのオンデマンドサポートの構築、設計と一体となったサポート体制の整備を行っています。

TQM基盤活動の強化・推進による「品質至上」の徹底

職場ミーティングを通して、お客様第一のために何

ができるかを一人ひとりが考えることで「品質至上」を全従業員の実体験とし、仕事の質の追求を図っています。また、お客様の期待を超える価値提供をめざし、課題と対策についてグループ各社と議論を進めています。さらに、全員参加の創意工夫提案を実施し、商品や仕事の品質向上と人材育成に努めています。文部科学大臣表彰創意工夫功労者の受賞件数は42件で、全国トップです。

安全、品質、お客様の生の声の大切さを伝えるアイシン伝承館

私たちが経験した「失敗の歴史」を理解し、新たな取り組みに生かすために「アイシン伝承館」を活用の場としています。「品質」においては、お客様から寄せられた生の声から学び、過去の不具合から得た教訓を財産として伝承することで、従業員の品質意識と仕事の質向上を図っています。また、品質問題の怖さを知るトンネル、不具合現象の体感シミュレーター、品質問題経験者の声等、「品質」の重要性を肌で感じられるよう工夫しています。

※ アイシン伝承館は一般には公開しておりません。



アイシン伝承館



品質問題の怖さを知るトンネル

人権

GRI 102-12, 13, 202-1, 402-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1~3

人権の尊重に関する基本的な考え方

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。

アイシングループ人権方針

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



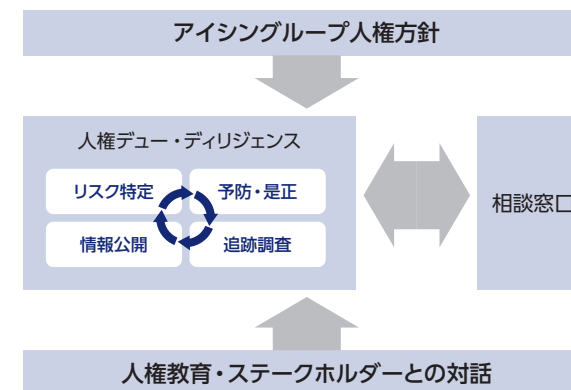
アイシングループ人権方針
https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/HumanRightsPolicy_2.pdf



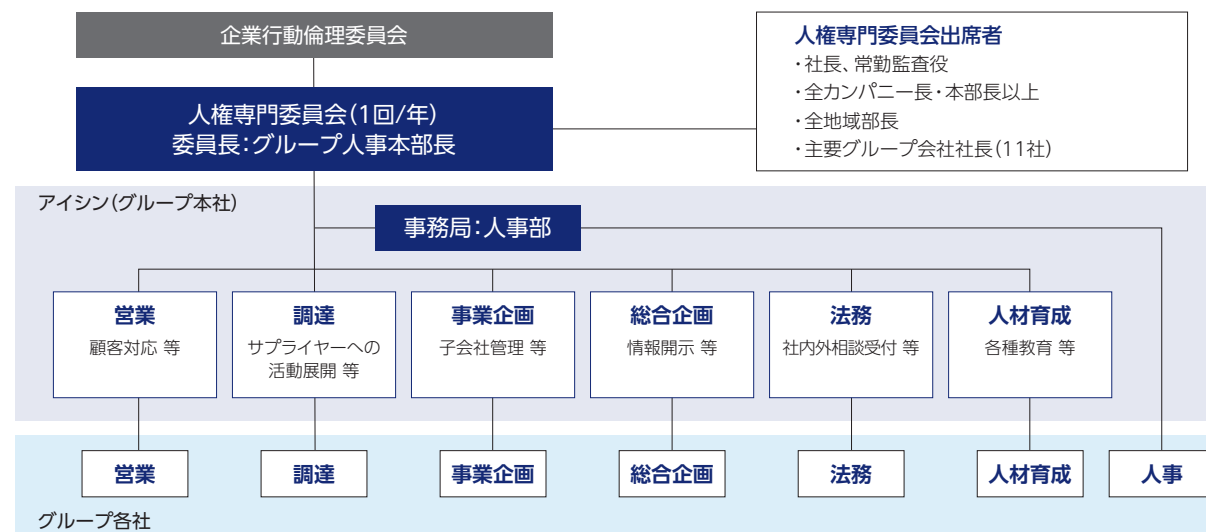
取り組みスキーム・推進体制

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

取り組みスキーム



推進体制



人権

人権デュー・ディリジェンス

外部の専門家とも相談の上、年度ごとに重点リスクを設定しており、2021年度以降は、アイシングループでも活用している外国人技能実習を、強制労働につながるリスクのある最重点分野としています。日本国内における技能実習（団体監理型）の実態について全グループ会社へ調査を行い、2022年3月末時点で24社・710名を受け入れ、特にベトナムからの実習生が約3分の2を占めていることが分かりました。この状況を踏まえ、以下の取り組みを推進しています。

定期的な受け入れ状況調査実施

業務・待遇・書類管理・保護措置・監理団体状況等を確認しましたが、人権侵害につながる違反等はみられませんでした。また、技能実習中の妊娠・出産への必要な措置等について指導しています。

手数料請求の是正措置

トヨタグループ各社とも連携し、ベトナムからの実習生より是正措置を進めています。

外部ステークホルダーとの連携

「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」に参加し、各種機関との連携を行っています。



また、海外では全グループ会社へ移民労働調査を実施し、移民労働の実態や強制労働のリスク（採用・帰国時の取り扱い等）を確認し、移民労働者に対する権利侵害が起こっていないことを確認しました。

アイシンの海外グループ会社における移民労働者数（地域別）

地域	移民労働者
米州	255人
欧州	67人
アジア	10人
中国	0人

また、取り組み状況について、英国現代奴隷法の定めに基づき声明を開示しています。



2021年度アイシングループ
英国現代奴隷法に関する声明
<https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/employee/respect/pdf/StatementonModernSlaveryAct.pdf>



さらに、主要なリスク（差別撤廃・労働時間・従業員との対話・強制労働・児童労働など）の全体状況について実態を把握し改善するため、2022年度より国内外のアイシングループおよび主要サプライヤー110社に対し、セルフチェック調査を実施します。

健全な労使関係、労働基準の尊重

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めざしています。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。

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、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。総労働時間の低減や、柔軟な働き方を可能とするため、ITツールの積極的導入、在宅勤務制度の整備などを進めています。さらに年次有給休暇100%取得継続のための会社トップメッセージ発信や、海外勤務者の働き方見直しなどの取り組みを進めています。

人権

賃金

最低賃金等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、非正規社員の処遇は正社員と不合理な格差がないよう運用しています。

アイシン(単体)の初任給

	初任給 (2021年4月実績)	愛知県 最低賃金	東京 最低賃金
高専卒(本科)	182,000円	117%	108%
高専卒(専攻科)	20,800円	134%	123%
大学卒	208,000円	134%	123%
修士卒	230,000円	148%	136%
博士卒	264,000円	170%	156%

最低賃金は2022年度時点の東京都(1,041円)、愛知県(955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、2021年度の離職率はグループ4社^{※1}で1.8%^{※2}となっています。

※1 アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

※2 2021年4月1日～2022年3月31日までの離職者(自己都合)÷2021年4月1日時点の従業員数

教育・定着活動

人権尊重の重要性を伝えるため、各層に向けた人権教育を行っています。

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・調達等)	基本的知識や各部門の役割について国内グループ勉強会を実施
採用関係者	愛知労働局より講師を招聘し、面接官等に対し留意点等を講義
同和問題関連	「愛知人権啓発企業連絡会」へ加盟し、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」とも連携して啓発活動を推進
新入社員・昇格者	人権分野を含むCSR研修を実施
全従業員	日本:取り組みやすいケーススタディでの啓発等を実施 海外:地域に即した内容となるよう、地域統括会社と対話
サプライヤー	「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。2022年度は主要仕入先110社に対し勉強会開催・取り組み共有

相談窓口の設置・強化

社内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、人権に関する声を広く吸い上げる体制を構築しています。また、外国人技能実習生等への対応として、2022年度より「JP-MIRAI外国人労働者相談・救済パイロット事業」に参加し、外部専門家による相談受け付けを開始しています。

サプライチェーンに対する取り組み

責任ある鉱物調達(紛争鉱物)への対応

2022年度もサプライチェーンと鉱物の使用状況調査を行い、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等に努めています。今後も以下の指針に基づき、責任ある鉱物調達を進めていきます。

鉱物調達に対する指針

人権や環境等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紛争鉱物規則等)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ます。またサプライヤーの皆さまに私たちの考えを理解いただくとともに、責任ある鉱物調達活動に取り組んでいただくよう要請していきます。

調達

GRI 102-9, 12, 13, 414-2

良きビジネスパートナーとして 育む信頼関係

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

グループにおける調達の考え方

アイシンはサプライヤーとの共存共栄の考えに基づき、相互に発展を図っていきたくと考えています。この基本方針に基づき、下記の通りグループ調達方針を定め、調達活動を推進しています。

グループ調達基本方針

- ・長期安定取引を前提としたサプライヤーとの共存共栄
- ・オープンでフェアな取引の遂行方針

2022年度 グループ調達方針

- 方針0. お取引の前提となる活動の強化
- 方針1. 成長戦略を支える調達基盤の構築
- 方針2. 画期的な競争力の向上
- 方針3. 業務プロセスの改革
- 方針4. BCP活動の強化

2022年度はグローバル主要地域である日本・北米・中国・ASEAN・インドにてオンラインによる「調達方針説明会」*を実施。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ました。

* 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752社 海外1,051社)

グループのサプライチェーン

国内外アイシングループの各社が直接取引している1次サプライヤーの数は、部品サプライヤーで3,088社、部品以外のサプライヤーを加えると4,725社です。

(単位:社)

	部品	原材料その他	計
日本国内	1,150	1,257	2,407
海外	1,938	380	2,318
計	3,088	1,637	4,725

調達

サプライヤーとともに取り組む サステナビリティ推進

アイシングループでは、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、品質監査等を実施した上で取引を開始し、その後も関連部署と協業して品質・安全・環境・耐震などの点検を継続して実施しています。

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

また、国内中小規模のサプライヤーに対する代金支払いを現金に一本化するなど、サプライヤーとの「未来志向型の取引慣行」の実現に向けた取り組みをグループ全社で進めています。なお、アイシングループでは企業行動倫理相談窓口を設けて、サプライヤーからの相談・困りごとなどを受け付けています。

昨今の資源高騰に関しては、サプライヤーに寄り添いながら困りごとをヒアリングさせていただき、解決に向けともに推進しています。

仕入先サステナビリティガイドライン

2022年度においては持続可能な社会の実現に向け、ESG課題への対応をより推進するため、要求事項をサプライヤー向けに構成した「仕入先サステナビリティガイドライン」を発行しました。サプライヤーの皆さまとの取引を通じてともに取り組みたいと考える基本的な事項をガイドラインで示した上で、主要サプライヤーへの説明会を通じ理解活動を推進してきました。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きました。

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



「仕入先サステナビリティガイドライン」
https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/supplier/pdf/suppliers_sustainability_guideline.pdf



サプライヤーに対するリスク評価と対応

アイシングループは、サプライヤーの品質レベル向上を図るための品質監査を実施しています。国内では保安部品など要求品質が高い部品のサプライヤーやIATF16949未取得、品質不具合発生実績等のリスク分析に基づく393社を対象に品質マネジメント体制の整備と遵守状況について3年に1回以上の頻度で監査を計画。2021年度は20社の監査を実施しました。この監査では、品質基準類の順守状況を確認し、問題があった場合はその原因と是正処置を改善計画書に落とし込み、スケジュールを決めて一つずつ確認していき、改善するまでアドバイス、検証を続けます。

また、自然災害や火災に加えて、昨今は感染症や地政学リスクも高まっています。購入品の安定調達を脅かすリスクに対しては、サプライヤーから提供いただいた購入部品・原材料の製造工程に関する情報を専用システムに登録・活用し、初動と復旧対応を迅速に行える体制を整えています。有事の際にはグループ各社が持つサプライチェーン情報をもとに、グループ全体での影響をタイムリーに特定しています。

昨今特に受給が緊迫している半導体部品や樹脂原材料に関しては、供給リスクを加味した必要在庫を確保することで、早期での対策実施と供給継続につなげています。

調達

サプライヤーとの相互研鑽

アイシングループは、サプライヤーの技能向上や企業体質の強化を目的に、主要なサプライヤーに対し人材育成支援を行っています。主要な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、利用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。この他、アイシングループのサプライヤーが相互の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・品質向上をめざす諸活動および、安全・環境活動などへの助言を行っています。2021年度には、労働災害の未然防止やサイバーセキュリティの強化に関する相互研鑽会や、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた勉強会を実施しました。

関連団体やイニシアチブへの参画

日本自動車部品工業会の総務委員会にはアイシンの取締役が所属し、この中にある調達・生産部会には、グループ調達本部の代表者が所属しています。アイシングループは同部会の活動を通じ、「自動車産業適正取引ガイドライン」をはじめとする適正取引推進のための業界指針の策定への参画に加え、紛争鉱物規制への対応に向けた情報収集や、サプライチェーンにおける責任ある鉱物調達への取り組みを進めています。

グループにおける調達体制

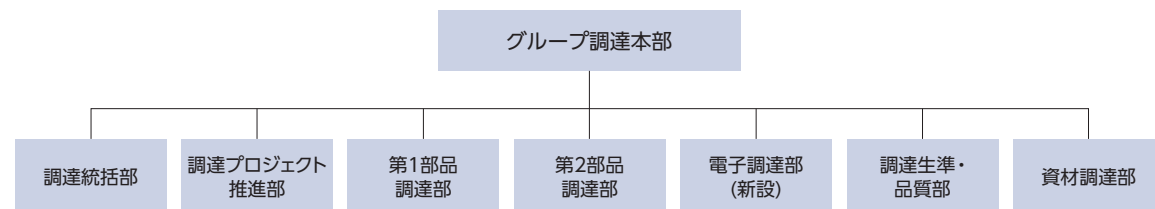
調達機能強化のため、国内外グループ・関係各社の調達機能を段階的に束ね、サプライヤーに対する窓口を一本化することで、双方向コミュニケーションを一層強化するとともに、両社の重複業務の廃止による効率化や、意思決定の迅速化を進めてきました。またDXを活用した調達業務改革に取り組み、グループ調達業務標準化ツールとして「PEGASUS」を導入しました。世界各地域にて調達組織の構えを統一することで、グローバルでの調達活動を加速させていきます。

電子調達部を新設し、半導体部品を中心とする長期安定的な需給逼迫への対応、および電子調達のサプライヤーとのコミュニケーション強化による戦略立案・推進を強化しました。

従業員教育・研修

アイシングループ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順守に向けた具体的な行動を「グループ調達行動憲章および行動指針」として示し、その実践に必要な心得、関連法規、機密管理等に関する教育を、調達機能全員を対象に実施しています。

調達体制図



社会貢献

GRI 201-I, 413-I

地域社会とともに、
「Be With(共に生きる)」

アイシンは、経営理念において「社会貢献を胸に自ら考え行動」することを掲げ、「アイシンググループ企業行動憲章」では、「企業も社会の一員であることを自覚し、積極的に社会へ参画し、その持続的発展に貢献する」ことを明言しています。

「自然・環境保護」「青少年育成」「まちづくり」を社会貢献活動の3本柱として、幅広いステークホルダーと連携し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目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」に積極的に取り組んでいます。

自然・環境保護

植樹活動や
地域清掃活動などを
展開しています。

青少年育成

ものづくりや
環境について学ぶ講座、
スポーツ指導などを
展開しています。

まちづくり

障がい者福祉、NPO支援、
芸術・文化活動、
ボランティア体験や研修など、
多岐にわたる活動を
行っています。

自然・環境保護

社会の持続的な発展に貢献するため、さまざまな環境保護活動に取り組んでいます。カーボンニュートラルへの寄与や環境保護を目的に、世界各地で植樹活動を実施。また、各国の事業所周辺、近隣海岸、河川の清掃などを通じて環境保全に努めています。

世界各地での植樹活動



主な植樹活動

場所	目的
タイ*	CO ₂ 削減寄与
インドネシア*	CO ₂ 削減寄与
アメリカ*	CO ₂ 削減寄与
中国内モンゴル自治区	砂漠化防止
富士山	砂礫化防止
岩手県陸前高田市	海岸林再生

※ 現地拠点周辺地域

長野県との「森林の里親契約」

矢作川源流域の長野県根羽村と「森林(もり)の里親契約」を結んでいます。ミツバツツジの植樹や間伐等に協力し、CO₂吸収効果認証を受けています。



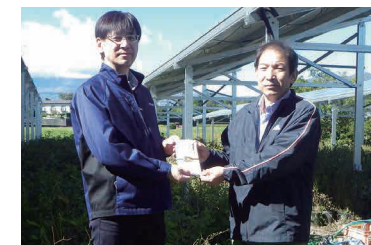
「額田の森」間伐教室

環境意識の向上を目的に、参加者は近隣の山林で行われた間伐作業を見学し、間伐材を材料とした椅子や木箱の工作を行いました。



苗木育成支援寄付

富士山植樹、東北植樹活動の事前準備として、苗木育成支援の寄付を行っています。



社会貢献

青少年育成

将来を担う子どもたちの健全な成長を支援しています。地域の児童らが環境の大切さに気づき、環境保護やエコライフ推進といった行動へと導く環境教育やものづくりへの興味・関心を促す出前講座等、地域社会に根ざした活動を進めています。また、スポーツを通じた青少年の健全な育成と地域社会の活性化に取り組んでいます。

自ら考えてエコ活動実践に導く環境教育

行政、NPO法人と協働で、小学生を対象とした「アイシン環境学習プログラム」を展開。2021年度は、実施校21校、児童1,663人が受講しました。



スポーツ振興を通じた地域活性化と青少年育成

B.LEAGUEに所属するプロバスケットボールチーム「シーホース三河」による小学生を対象としたバスケットボールスクールを実施。また、相撲部は、近隣保育園での相撲交流会、餅つきを開催。バレー部による小学生を対象としたバレー教室開催等スポーツを通じた青少年育成に注力しています。



まちづくり

すべての人たちが安心・安全に生活できる持続可能な社会をめざし、交通安全、健康・福祉、地域支援、循環型社会への寄与など幅広い分野にわたる活動を継続して行っています。

世界各地での交通安全活動

自動車産業の一員として、世界の全拠点において、地域社会の交通安全教育・啓発活動、寄贈・寄付等を積極的に行っています。



主な活動事例

場所	活動内容
中国・タイ・インドネシア	現地拠点の近隣学校へ社員が赴き、交通ルールや道路標識を教える安全教室の開催等。
台湾	会社見学に参加する高校生や大学生に対し、車の構造と交通安全について教育する講習会の開催等。
日本	児童、高齢者への交通安全講習会や啓発グッズの配布。高齢者施設の送迎ドライバー向けに実車運転診断、座学講習会の開催等。

TABLE FOR TWOへの参加

開発途上国の食糧支援と先進国の生活習慣病解消をめざす「TABLE FOR TWO」の活動に参加。2021年度は約19.3万食分の給食を届け、9年連続で最高位であるプラチナサポーター賞をグループとして受賞しました。（社員食堂部門では、参加企業370社の中で、1位）

世界各国での幅広い分野にわたる寄贈・寄付

防災用として保管してきた備蓄食を、会社拠点所在地の社会福祉協議会および、子ども食堂等に寄贈。海外においても、失業者へ衣服、近隣地域へおもちゃや食料等を寄贈。また、児童養護施設や地元財団等に寄付を行っています。



寄付金付き自動販売機の設定

すべての従業員が社会貢献活動に参加できるように、購入金額の一部が寄付金として活用される「寄付金付き自動販売機」を設置。寄付金は、難病患者支援、交通遺児への奨学金、途上国の子どもたちへの医療支援等に活用されています。



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以下3分類へ層別

(単位:百万円)	
チャリティ・寄付	94
コミュニティ投資	550
商業的イニシアチブ	1,369
合計	2,013



04

会社情報/財務情報

134	人事関連データ
140	環境関連データ
143	11年間の連結財務サマリー
144	財務レビュー
145	連結財務諸表
149	株式の状況
150	GRIスタンダード対照表



人事関連データ

GRI 102-7, 8, 41, 401-I, 3, 404-I, 405-I

各年度3月31日時点数値

項目		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正社員数	正社員数(男女別、女性比率)	男性	12,926	13,098	13,356	13,418	33,467
		女性	1,814	1,905	1,987	2,073	4,377
		女性比率	12.3	12.7	13.0	13.4	11.6
		男性	36,966	38,618	41,505	41,687	38,564
		女性	4,178	4,552	5,123	5,264	4,943
		女性比率	10.2	10.5	11.0	11.2	11.4
		男性	-	-	-	84,410	84,307
		女性	-	-	-	18,762	18,428
		女性比率	-	-	-	18.2	17.9
	正社員における年齢別人数	30歳未満	-	-	-	-	8,931
		30歳以上50歳未満	-	-	-	-	22,442
		50歳以上	-	-	-	-	6,471
		30歳未満	-	-	-	-	10,948
		30歳以上50歳未満	-	-	-	-	26,280
		50歳以上	-	-	-	-	8,081
	正社員における中途社員比率	男性	2,901	2,968	3,032	3,034	10,802
		女性	607	653	659	691	1,270
		中途社員比率	24.7	25.1	24.6	24.0	32.0
		男性	-	-	-	-	12,450
		女性	-	-	-	-	1,433
		中途社員比率	-	-	-	-	31.9
従業員数 ^{※1}	アイシン 単体		14,740	15,003	15,343	15,491	37,844
	アイシングループ4社	人	41,144	43,170	46,628	46,951	43,507
	アイシン グローバル		-	-	-	118,359	117,177

2021年度4社=アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

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

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

人事関連データ

項目		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定期採用数	事務系総合職	男性	25	19	16	19	8
		女性	8	9	8	10	8
		女性比率	24.2	32.1	33.3	34.5	50.0
	技術系総合職	男性	111	105	135	106	114
		女性	14	13	12	14	15
		女性比率	11.2	11.0	8.2	11.7	11.6
	技能職	男性	246	225	332	250	151
		女性	30	35	75	54	32
		女性比率	10.9	13.5	18.4	17.8	17.5
	実務職	男性	0	0	0	0	0
		女性	17	18	14	13	1
		女性比率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	事務系総合職	男性	59	63	57	40	16
		女性	27	26	30	20	12
		女性比率	31.4	29.2	34.5	33.3	42.9
	技術系総合職	男性	309	290	404	251	153
		女性	38	35	39	27	24
		女性比率	11.0	10.8	8.8	9.7	13.6
	技能職	男性	938	1,008	1,388	754	304
		女性	191	214	362	146	72
		女性比率	16.9	17.5	20.7	16.2	19.1
	実務職	男性	0	2	0	0	2
		女性	33	30	27	17	1
		女性比率	100.0	93.8	100.0	100	33.3
中途採用	採用における中途採用比率	男性	158	152	127	138	79
		女性	33	44	31	49	14
		女性比率	17.3	22.4	19.6	26.2	15.1
		中途採用比率	29.8	31.6	21.1	28.6	28.3
		男性	199	227	160	168	114
		女性	42	49	38	54	18
		女性比率	17.4	17.8	19.2	24.3	13.6
		中途採用比率	13.1	14.3	7.9	15.0	18.4

項目		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人材への投資	社員一人当たりの年間研修時間	単体	-	39.6	40.9	56.3	39.7
		4社	-	32.0	31.3	38.8	38.5
	社員研修の総時間	単体	-	562,179	627,637	872,787	1,503,028
		4社	-	1,308,015	1,399,237	1,784,911	1,750,754
	社員一人当たりの年間研修日数	単体	-	4.8	4.8	7.0	5.0
		4社	-	4.0	3.9	4.8	4.8
働きがい (エンゲージメント)	研修費用総額	単体	386,640,000	393,382,000	368,450,000	418,649,000	720,087,000
		4社	-	-	-	-	977,405,174
	働きがい(社員意識調査結果より) ^{※2}	単体	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4
		4社	-	-	3.4	3.4	3.4
	離職率(自己都合退職)	単体	1.0	1.2	1.3	1.3	1.8
		4社	1.2	1.3	1.8	1.6	1.8

※2 2020年度以前は、単体は旧アイシン精機実績。グループは5社の実績。

人事関連データ

項目				単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ダイバーシティ& インクルージョン	女性役員比率	役員	男性	人	49	47	27	32	60
			女性	人	1	1	1	1	3
			女性比率	%	2.0	2.08	3.57	3.03	4.76
			男性	人	484	515	539	546	1,157
		部長級	女性	人	5	8	13	17	25
			女性比率	%	1.02	1.53	2.36	3.02	2.12
	女性管理職比率	課長級	男性	人	1,468	1,552	1,639	1,710	3,314
			女性	人	46	49	56	59	95
			女性比率	%	3.04	3.06	3.3	3.34	2.79
		係長級	男性	人	3,387	3,507	3,641	3,807	5,719
			女性	人	151	166	175	200	229
			女性比率	%	4.27	4.52	4.59	4.99	3.85
	女性役員比率	役員	男性	人	153	144	128	122	130
			女性	人	1	1	1	1	5
			女性比率	%	0.65	0.69	0.78	0.81	3.7
		部長級	男性	人	1,215	1,276	1,378	1,409	1,440
			女性	人	5	8	13	21	27
	女性管理職比率	課長級	女性比率	%	0.41	0.62	0.93	1.47	1.84
			男性	人	3,025	3,165	3,467	3,654	3,718
			女性	人	55	61	74	83	104
			女性比率	%	1.79	1.89	2.09	2.22	2.72
	女性係長比率	係長級	男性	人	-	-	-	-	6,793
			女性	人	-	-	-	-	255
			女性比率	%	-	-	-	-	3.62
		役員	男性	人	-	-	-	-	810
			女性	人	-	-	-	-	14
	女性役員比率		女性比率	%	-	-	-	-	1.7
			男性	人	-	-	-	-	2,917
		部長級	女性	人	-	-	-	-	148
			女性比率	%	-	-	-	-	5.1
		課長級	男性	人	-	-	-	-	6,241
			女性	人	-	-	-	-	459
			女性比率	%	-	-	-	-	7.3
		キャリア採用者の管理職登用比率	管理職数	人	2,003	2,124	2,247	2,332	4,591
			管理職における男性中途採用者数	人	427	496	558	596	1,156
			管理職における女性中途採用者数	人	11	14	18	21	32
			中途採用登用比率	%	21.9	24.0	25.6	26.5	26.0
	キャリア採用者の管理職登用比率	管理職	管理職数	人	-	-	-	-	5,289
			管理職における男性中途採用者数	人	-	-	-	-	1,238
			管理職における女性中途採用者数	人	-	-	-	-	33
			中途採用登用比率	%	-	-	-	-	24.0

人事関連データ

項目		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ダイバーシティ&インクルージョン	新規管理職登用者数	男性	-	-	-	-	361
		女性	-	-	-	-	29
		女性比率	-	-	-	-	7.44
		男性	-	-	-	-	425
		女性	-	-	-	-	32
		女性比率	-	-	-	-	7.00
	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	単体	-	32.9	32.6	38.2	35.4
		4社	-	33.8	33.2	35.6	35.6
	組合組織がある拠点の国の現地法人における組合加入率	拠点がある国のうち、組合がある国(11/20ヵ国)	-	-	-	92.2	94.9
	再雇用比率	上級資格者	76.6	76.9	73.3	75.3	82.9
		組合員	71.9	81.2	83.2	75.8	85.4
		全体	73.9	79.7	79.4	75.6	84.6
		上級資格者	84.1	79.6	76.5	83.0	84.3
		組合員	85.9	81.3	89.5	80.6	84.3
		全体	85.3	80.7	85.5	81.5	84.3
	障がい者雇用	単体	227	236	244	296	687
		%	2.17	2.20	2.16	2.37	2.41
		4社	682	697	780	857	855
		%	2.10	2.14	2.16	2.32	2.50
		(参考法定雇用率)	2.0	2.2	2.2	2.2	2.2
健康経営	ストレスチェック受診率	単体	96.1	95.5	93.2	91.6	86.1
		4社	97.1	97.4	95.2	94.7	87.5
	メンタルヘルス研修受講者数	単体	150	144	198	330	144
		4社	-	303	404	801	336
	非喫煙率	単体	69.2	69.3	71.7	71.8	68.4
		4社	64.9	65.0	66.5	67.6	68.3
ワークライフバランス	総労働時間	単体	2,142	2,117	2,061	1,930	1,990
		4社	2,154	2,129	2,071	1,941	1,998
	有給休暇取得率	単体	98.2	98.9	98.7	98.0	95.4
		4社	93.8	95.7	95.9	95.6	95.3
	平均勤続年数	男性	16.9	16.1	16.2	16.5	16.2
		女性	13.4	12.8	12.9	13.1	12.7
		全体	16.4	15.7	15.8	16.0	15.8
		男性	15.1	14.9	15.3	15.6	16.5
		女性	10.2	9.9	10.4	10.8	11.7
		全体	14.6	14.4	14.8	15.0	16.0

人事関連データ

項目		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ワークライフバランス	育児休業取得者数	男性	25	35	50	66	229
		女性	132	103	118	91	239
		合計	157	138	168	157	468
		配偶者が出産した男性人数	654	585	576	543	1,335
		男性育児休業取得率	3.8	6.0	8.7	12.2	17.2
		男性の育児休業取得平均取得日数	-	-	-	63.1	72.8
		男性の育児を目的とした育児休暇 (公休S(妻出産・育児)およびあんしん休暇(妻出産))取得者	-	-	-	386	897
		男性の育児を目的とした育児休暇 (公休S(妻出産・育児)およびあんしん休暇(妻出産))取得者率	-	-	-	71.1	67.2
		男性育児100%取得目標達成率	-	-	-	100.0	100.0
		※育児休業、育児目的の休暇(公休S、あんしん休暇)	-	-	-	-	-
	育児休業取得者数	男性	48	69	118	173	285
		女性	412	386	439	333	321
		合計	460	455	557	506	606
		配偶者が出産した男性人数	-	-	-	-	1,594
		男性育児休業取得率	-	-	-	-	17.9
		男性の育児休業取得平均取得日数	-	-	-	-	72.4
		男性の育児を目的とした育児休暇 (公休S(妻出産・育児)およびあんしん休暇(妻出産))取得者	-	-	-	-	1,123
		男性の育児を目的とした育児休暇 (公休S(妻出産・育児)およびあんしん休暇(妻出産))取得者率	-	-	-	-	70.5
		男性育児100%取得目標達成率	-	-	-	-	100.0
		※育児休業、育児目的の休暇(公休S、あんしん休暇)	-	-	-	-	-
ワークライフバランス	育児時短勤務取得者数	男性	133	129	153	118	427
		女性	333	346	409	409	837
		合計	466	475	562	527	1,264
		男性	161	149	190	162	453
		女性	691	728	848	907	974
		合計	852	877	1,038	1,099	1,427
		男性	10	8	1	2	10
		女性	3	6	5	4	3
		合計	13	14	6	6	13
		男性	14	12	11	6	12
ワークライフバランス	介護休業取得者数	女性	6	8	16	12	4
		合計	20	20	27	18	16

人事関連データ

女性のキャリア支援策

施策	内容
女性活躍推進プロジェクト「きらり」	副社長をトップとした全職種（管理職、事技職、技能職、実務職）で活動するワーキンググループ。現場の声を吸い上げて施策に反映していく活動を実施（インフラ整備、意識啓発、制度改善等）
イクボス塾	管理職を対象に、ダイバーシティ&インクルージョンに対する会社の考え方、女性特有のマネジメントや健康課題の理解促進および女性のマネジメントの経験学習の実施
イクボス検定	全管理職を対象に、ダイバーシティ&インクルージョンの理解を促進するため、オンラインテストを実施
帯同休職制度	配偶者の転勤等に帯同するため、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・介護等の、やむを得ない事由での退職者の再雇用制度
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
産休育休前セミナー	両立に対する心構えと休職期間にできることを考え、復帰後の働き方・キャリアプランイメージを持つための研修
復職支援講座	育児休業中に、復職後の家事や育児の分担、仕事と家庭の両立について夫婦で考えるEラーニング
管理職候補者個別育成	管理職登用に向けた計画的な経験付与
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社員に相談できる制度
キャリア申告制度	社員自らが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
キャリア開発研修	社員が自身のキャリア形成ができるよう支援する研修
職種変更制度	多様なキャリアの選択ができる制度
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 （両立支援ガイドブック）	育児・介護との両立を支援する冊子を発行
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・処方等）
各種就業制度	テレワーク、男性育休（休業、休暇）、あんしん休暇、短時間勤務、フレックス（コアレス、3ヵ月）、妊活支援など

環境関連データ

脱炭素社会の構築

CO₂排出量 GRI 305-1,2,3

年度	2019	2020	2021 (万t-CO ₂)
Scope1	63.1	57.7	60.2
Scope2	208.1	190.8	196.3
Scope3	1,513.3	1,438.0	1,496.3
合計	1,784.5	1,686.5	1,752.8

対象範囲 国内外グループ会社

Scope3を除く各年度の対象範囲は以下となります。
 2019: アイシンおよび連結会社129社の生産拠点
 2020: アイシンおよび連結会社135社の生産拠点
 2021: アイシンおよび連結会社137社の生産拠点

物流CO₂

年度	2019	2020	2021 (千t-CO ₂)
	66.6	59.4	63.7

対象範囲 特定荷主であるアイシンの国内拠点

アイシンおよび特定荷主である国内8拠点
 (アイシン高丘、アイシン軽金属、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アイシン九州、アイシン新和、ASブレーキシステムズ)

循環型社会の構築

連結廃棄物処理量 GRI 306-3

年度	2019	2020	2021 (万t)
国内	15.8	13.2	14.3
海外	3.4	2.4	3.3

対象範囲 国内:国内全グループ会社
 海外:海外全グループ会社

梱包材使用量 GRI 301-3

年度	2019	2020	2021 (千t)
	8.0	6.7	7.2

対象範囲 アイシン

水使用量 GRI 303-3

年度	2019	2020	2021 (万m ³)
	1,523	1,489	1,505

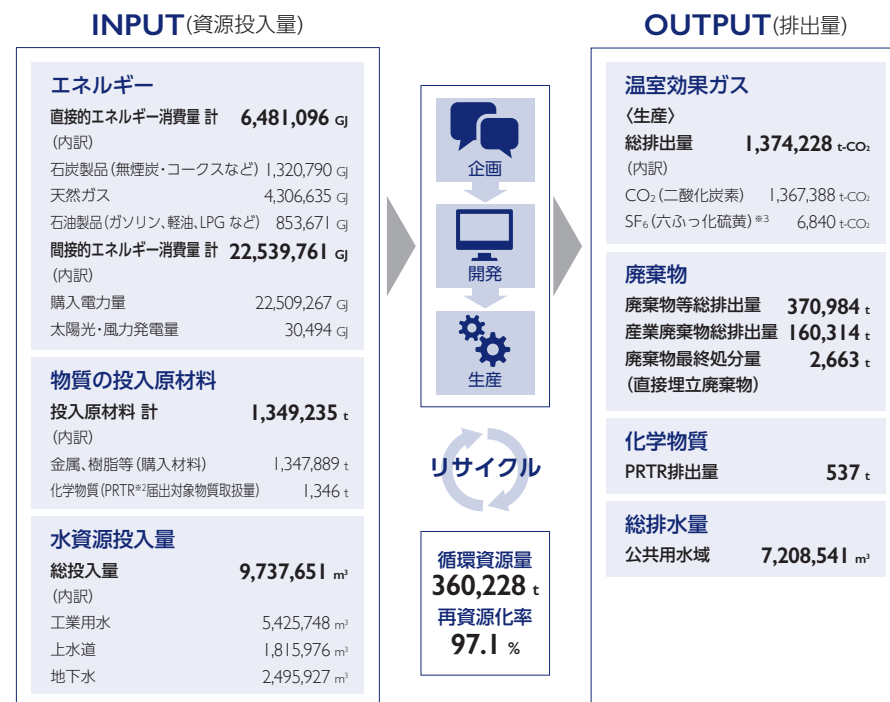
対象範囲 国内外グループ会社

各年度の対象範囲は以下となります。
 2019: アイシンおよび連結会社129社の生産拠点
 2020: アイシンおよび連結会社135社の生産拠点
 2021: アイシンおよび連結会社136社の生産拠点

環境関連データ

環境マネジメント GRI 201-1, 2, 302-1, 306-1

資源投入量と排出量(2021年度) 国内グループ50社※1



※1 国内グループ会社50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、シロキ工業、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・インフォテックス、アイシン・ソフトウェア、エフティテクノ、イムラ・ジャパン、シーヴィテック、シーヴィテック北海道、シーヴィテック九州、アイシン瑞浪、アイシン・メタルテック、アイシン・デジタルエンジニアリング、アイシン・ロジテックサービス、アイシン・マシンテック、オーキス・ジャパン、アイシン新和、新和工業、エイティー九州、アイシン高丘東北、平林工業、アイシン高丘エンジニアリング、イナデツ技研、シンコー精機、テクノメタル、となみの工業、ASブレーキシステムズ

※2 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。

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

環境会計

(単位:億円)

		国内の生産グループ11社※1			国内グループ会社※2		
年度		2019	2020	2021	2019	2020	2021
環境保全コスト	事業エリア内コスト	101.7	89.5	102.6	113.0	103.4	118.1
	管理活動コスト	11.8	8.7	11.3	13.9	11.4	13.6
	上下流コスト	41.7	25.5	29.4	41.9	25.8	31.1
	研究開発コスト	179.8	121.8	96.4	181.3	122.7	97.0
	社会活動コスト	1.9	0.6	0.4	2.0	1.0	0.5
	環境損傷対応コスト	0.3	0.2	0.7	0.3	0.2	0.7
合計		337.2	246.3	240.8	352.4	264.5	261.0
環境保全効果	省エネルギーによる効果	16.5	13.9	5.9	16.7	15.0	7.8
	資材低減による効果	4.6	2.8	7.0	4.6	2.8	7.1
	廃棄物低減による効果	0.4	0.6	0.4	0.7	2.6	1.8
	有価物売却金	66.4	59.5	127.8	67.4	63.1	133.8
	合計	87.9	76.8	141.1	89.4	83.5	150.5

注) 環境省発行「環境会計ガイドライン2005年度版」に準拠。

※1 国内の生産グループ11社:グループのうち、非生産会社のアイシン開発を除く11社。

※2 2019年度は31社、2020年度は42社、2021年度は50社。2021年度の50社は上記投入原材料の範囲と同じ範囲。

11年間の連結財務サマリー

	日本基準					国際会計基準 (IFRS)							(百万円)
	(年度)	2011	2012	2013	2014	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
財政状態・経営成績													
売上収益【売上高】		2,304,168	2,529,964	2,822,215	2,964,619	3,243,178	3,245,985	3,562,622	3,908,937	4,043,110	3,784,585	3,525,799	3,917,434
海外拠点売上収益比率(%)		29.4	31.7	36.5	39.3	43.8	43.7	41.8	41.1	41.2	42.1	42.3	44.6
営業利益(△損失)		121,832	148,892	171,196	166,103	176,435	192,722	228,691	253,808	205,562	56,129	145,332	182,011
税引前利益【税金等調整前当期純利益(△損失)】		129,140	158,725	189,462	184,062	186,887	194,060	237,311	268,171	217,486	53,395	167,523	219,983
親会社の所有者に帰属する当期利益【親会社株主に帰属する当期純利益(△損失)】		55,497	77,518	90,089	77,550	96,974	100,332	126,653	134,551	110,123	24,061	105,638	141,941
資本合計【純資産】		969,307	1,136,343	1,328,503	1,532,776	1,477,990	1,558,468	1,694,864	1,803,129	1,873,627	1,795,695	1,758,609	1,996,508
資産合計【総資産】		2,073,836	2,248,100	2,587,623	2,931,175	2,864,816	3,009,377	3,338,339	3,527,910	3,751,880	3,992,652	4,027,103	4,205,801
設備投資		150,798	195,032	204,736	247,815	294,188	294,188	237,449	260,315	389,932	290,646	190,268	218,771
減価償却費		137,757	139,220	149,038	161,028	188,213	186,197	197,168	213,430	226,418	242,167	240,016	245,257
研究開発費		121,449	135,067	144,383	149,132	162,635	162,635	167,719	182,900	202,190	205,823	189,850	194,162
売上収益研究開発率(%)		5.3	5.3	5.1	5.0	5.0	5.0	4.7	4.7	5.0	5.4	5.4	5.0
1株当たり情報(単位:円)													
EPS(基本的1株当たり当期利益【1株当たり当期純利益(△損失)】)		197.04	275.05	319.48	274.69	342.67	354.53	444.46	490.22	408.64	89.28	391.96	526.66
BPS(1株当たり親会社所有者帰属持分【1株当たり純資産額】)		2,573.95	3,038.88	3,542.60	4,109.21	3,891.58	4,127.31	4,426.12	4,861.68	4,997.99	4,750.07	5,697.30	6,517.34
配当金		50	75	95	95	100	100	125	150	150	120	120	170
配当性向(%)		25.4	27.3	29.7	34.7	29.2	28.2	28.1	30.6	36.7	134.4	30.6	32.3
キャッシュ・フロー													
営業活動によるキャッシュ・フロー		167,291	256,343	286,606	239,771	292,193	294,184	394,812	311,542	354,942	327,552	343,314	193,343
投資活動によるキャッシュ・フロー		△195,165	△198,693	△265,405	△261,354	△237,260	△228,437	△229,109	△229,346	△414,494	△273,876	△138,175	△204,952
財務活動によるキャッシュ・フロー		△66,537	△43,967	△1,886	△17,734	△77,163	△88,162	△31,617	△73,634	13,164	275,382	△373,880	△135,859
フリーキャッシュ・フロー		△27,874	57,650	21,201	△21,583	54,933	65,747	165,703	82,196	△59,552	53,676	205,139	△11,609
現金および現金同等物		275,656	298,197	328,024	294,692	263,217	263,217	394,559	406,508	357,195	675,162	520,028	386,906
財務指標													
営業利益率(%)		5.3	5.9	6.1	5.6	5.4	5.9	6.4	6.5	5.1	1.5	4.1	4.6
親会社所有者帰属持分比率【自己資本比率】(%)		35.0	38.1	38.6	39.6	38.5	38.8	37.0	37.1	35.9	32.1	38.1	41.8
ROE(親会社所有者帰属持分当期利益率【自己資本利益率】)(%)		7.9	9.8	9.7	7.2	8.6	8.4	10.5	10.6	8.3	1.8	7.5	8.6
ROIC(投下資本利益率)(%)*		9.0	11.6	11.4	9.0	9.7	9.8	11.5	11.6	8.6	1.7	5.1	6.6

【】は日本基準

1. 2016年度より国際会計基準(IFRS)に準拠して連結財務諸表を作成しています。また、2015年度についてもIFRSベースに組み替えた数値を併記しています。

2. 2015年度より収益認識基準を変更したため、2014年度は当該会計方針を遡及適用した後の数値となっています。

※ ROIC(投下資本利益率): 税引後営業利益÷(棚卸資産 + 有形固定資産 + 無形固定資産)

財務レビュー

経営者による財政状態、経営成績

経営成績等の状況の概要

当連結会計年度におけるアイシンの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フロー（以下、「経営成績等」という。）の状況の概要は次の通りです。

財政状態および経営成績の状況

当連結会計年度の自動車業界を取り巻く事業環境は、需要は回復基調にあるものの、新型コロナウイルス感染拡大に伴う部品・半導体不足などにより、カーメーカーの稼働が停止するなど引き続き厳しい環境となりました。さらに、原材料価格の高騰が産業全体の収益性に大きな影響を与えています。

このような中、アイシンは度重なる生産変動に対応しつつ、これまで取り組んできた構造改革による収益体質の強化を一層加速させました。また将来を見据え、カーボンニュートラルや電動化のさらなる進展に対し「アイシングループのフルモデルチェンジ」を実現する体制の構築と戦略の策定を進めました。

売上収益については、半導体不足による車両減産影響があったものの、パワートレインユニット販売台数の増加や為替影響等により、前連結会計年度（3兆5,257億円）に比べ11.1%増の3兆9,174億円となりました。

利益については、原材料高騰などのマイナス要因があったものの、売上収益の回復に加え、新アイシンでの構造改革・原価低減活動の加速により、営業利益は前連結会計年度（1,453億円）に比べ25.2%増の1,820億円、税引前利益は前連結会計年度（1,675億円）に比べ31.3%増の2,199億円となり、親会社の所有者に帰属する当期利益は前連結会計年度（1,056億円）に比べ34.4%増の1,419億円となりました。

また、当連結会計年度末の資産については、棚卸資産の増加等により、前連結会計年度末（4兆271億円）に比べ4.4%増の4兆2,058億円となりました。負債については、借入金の減少等により、前連結会計年度末（2兆2,684億円）に比べ2.6%減の2兆2,092億円となりました。資本については、有価証券評価差額金の増加等により、前連結会計年度末（1兆7,586億円）に比べ13.5%増の1兆9,965億円となりました。

売上収益

3兆9,174億円

前期比 **11.1%増** ↑

営業収益

1,820億円

前期比 **25.2%増** ↑

税引前利益

2,199億円

前期比 **31.3%増** ↑

親会社の所有者に帰属する当期利益

1,419億円

前期比 **34.4%増** ↑

連結財務諸表

連結財政状態計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2021年3月31日)	当連結会計年度 (2022年3月31日)
資産		
流動資産		
現金および現金同等物	520,028	386,906
営業債権およびその他の債権	616,112	635,728
その他の金融資産	65,250	67,305
棚卸資産	379,925	568,866
その他の流動資産	63,332	73,365
流動資産合計	1,644,648	1,732,172
非流動資産		
有形固定資産	1,437,669	1,468,607
無形資産	40,836	45,745
使用権資産	54,512	59,843
持分法で会計処理されている投資	120,258	132,211
その他の金融資産	565,702	663,659
繰延税金資産	138,756	75,092
その他の非流動資産	24,718	28,468
非流動資産合計	2,382,454	2,473,629
資産合計	4,027,103	4,205,801
負債および資本		
負債		
流動負債		
営業債務およびその他の債務	804,849	828,524
社債および借入金	103,886	111,759
リース負債	15,911	21,544
その他の金融負債	32,711	7,563
引当金	28,266	32,792
未払法人所得税等	36,751	26,296
その他の流動負債	37,379	42,511
流動負債合計	1,059,755	1,070,993

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2021年3月31日)	当連結会計年度 (2022年3月31日)
非流動負債		
社債および借入金	821,190	770,910
リース負債	35,031	40,094
その他の金融負債	8,437	16,790
退職給付に係る負債	222,050	221,319
引当金	2,224	2,320
繰延税金負債	105,310	70,554
その他の非流動負債	14,494	16,308
非流動負債合計	1,208,739	1,138,299
負債合計	2,268,494	2,209,292
資本		
資本金	45,049	45,049
資本剰余金	76,210	76,282
自己株式	△115,717	△115,723
その他の資本の構成要素	217,568	330,324
利益剰余金	1,312,400	1,420,583
親会社の所有者に帰属する持分合計	1,535,512	1,756,516
非支配持分	223,096	239,992
資本合計	1,758,609	1,996,508
負債および資本合計	4,027,103	4,205,801

連結財務諸表

連結損益計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)	当連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)
売上収益	3,525,799	3,917,434
売上原価	△3,121,266	△3,468,942
売上総利益	404,532	448,492
販売費および一般管理費	△270,756	△292,484
その他の収益	32,309	35,896
その他の費用	△20,752	△9,893
営業利益	145,332	182,011
金融収益	24,491	37,517
金融費用	△12,157	△10,807
持分法による投資利益	9,855	11,262
税引前利益	167,523	219,983
法人所得税費用	△57,409	△62,971
当期利益	110,113	157,011
当期利益の帰属		
親会社の所有者	105,638	141,941
非支配持分	4,474	15,070
合計	110,113	157,011

連結包括利益計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)	当連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)
当期利益	110,113	157,011
その他の包括利益		
純損益に振替えられないことのない項目		
確定給付制度の再測定	23,111	11,951
その他の包括利益を通じて公正価値で 測定する資本性金融資産の純変動	116,465	67,184
持分法適用会社のその他の包括利益持分	△1,367	△0
合計	138,209	79,135
純損益に振替えられる可能性のある項目		
その他の包括利益を通じて公正価値で 測定する負債性金融資産の純変動	△354	32
キャッシュ・フロー・ヘッジ	361	231
在外営業活動体の換算差額	34,630	56,205
持分法適用会社のその他の包括利益持分	1,408	3,573
合計	36,045	60,042
その他の包括利益合計	174,255	139,177
当期包括利益	284,369	296,189
当期包括利益の帰属		
親会社の所有者	267,691	266,744
非支配持分	16,678	29,444
合計	284,369	296,189

連結財務諸表

連結持分変動計算書 当連結会計年度(自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)

(単位:百万円)

	親会社の所有者に帰属する持分							
	資本金	資本剰余金	自己株式	その他の資本の構成要素				合計
				確定給付制度の 再測定	その他の包括利益を通 じて公正価値で測定す る金融資産の純変動	キャッシュ・フロー・ ヘッジ	在外営業活動体の 換算差額	
2021年4月1日残高	45,049	76,210	△115,717	－	259,759	△491	△41,698	217,568
当期利益	－	－	－	－	－	－	－	－
その他の包括利益	－	－	－	11,042	66,739	238	46,783	124,803
当期包括利益	－	－	－	11,042	66,739	238	46,783	124,803
自己株式の取得	－	－	△6	－	－	－	－	－
自己株式の処分	－	－	－	－	－	－	－	－
剰余金の配当	－	－	－	－	－	－	－	－
支配継続子会社に対する持分変動	－	71	－	11	－	－	－	11
利益剰余金への振替	－	－	－	△11,054	△1,004	－	－	△12,058
所有者との取引額合計	－	71	△6	△11,042	△1,004	－	－	△12,047
2022年3月31日残高	45,049	76,282	△115,723	－	325,493	△253	5,084	330,324

(単位:百万円)

	親会社の所有者に帰属する持分		非支配持分	資本合計
	利益剰余金	合計		
2021年4月1日残高	1,312,400	1,535,512	223,096	1,758,609
当期利益	141,941	141,941	15,070	157,011
その他の包括利益	－	124,803	14,374	139,177
当期包括利益	141,941	266,744	29,444	296,189
自己株式の取得	－	△6	－	△6
自己株式の処分	－	－	－	－
剰余金の配当	△45,817	△45,817	△12,588	△58,406
支配継続子会社に対する持分変動	－	83	40	123
利益剰余金への振替	12,058	－	－	－
所有者との取引額合計	△33,758	△45,741	△12,548	△58,289
2022年3月31日残高	1,420,583	1,756,516	239,992	1,996,508

連結財務諸表

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)	当連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前利益	167,523	219,983
減価償却費および償却費	253,459	258,619
営業債権およびその他の債権の増減額(△は増加)	△62,590	22,746
棚卸資産の増減額(△は増加)	2,918	△159,615
営業債務およびその他の債務の増減額(△は減少)	9,291	△36,160
その他	8,898	△42,291
小計	379,501	263,282
利息の受取額	2,984	3,170
配当金の受取額	13,815	14,980
利息の支払額	△11,312	△9,394
法人所得税の支払額	△41,673	△78,694
営業活動によるキャッシュ・フロー	343,314	193,343
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金等の増減額(△は増加)	45,432	△1,618
有形固定資産の取得による支出	△200,313	△217,783
有形固定資産の売却による収入	12,773	10,089
無形資産の取得による支出	△15,010	△16,252
投資の取得による支出	△7,347	△5,538
投資の売却および償還による収入	19,024	14,061
リース債権の回収による収入	9,728	10,911
その他	△2,463	1,177
投資活動によるキャッシュ・フロー	△138,175	△204,952

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)	当連結会計年度 (自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の増減額(△は減少)	△8,755	1,206
長期借入れによる収入	108,632	10,762
長期借入金の返済による支出	△111,444	△51,528
社債の償還による支出	△20,000	△17,000
リース負債の返済による支出	△21,144	△21,748
子会社の自己株式取得による支出	△296,962	-
配当金の支払額	△21,571	△45,817
非支配持分への配当金の支払額	△3,481	△12,588
その他	845	854
財務活動によるキャッシュ・フロー	△373,880	△135,859
現金および現金同等物に係る換算差額	13,606	14,346
現金および現金同等物の増減額(△は減少)	△155,134	△133,122
現金および現金同等物の期首残高	675,162	520,028
現金および現金同等物の期末残高	520,028	386,906

株式の状況

大株主の状況(上位10名)

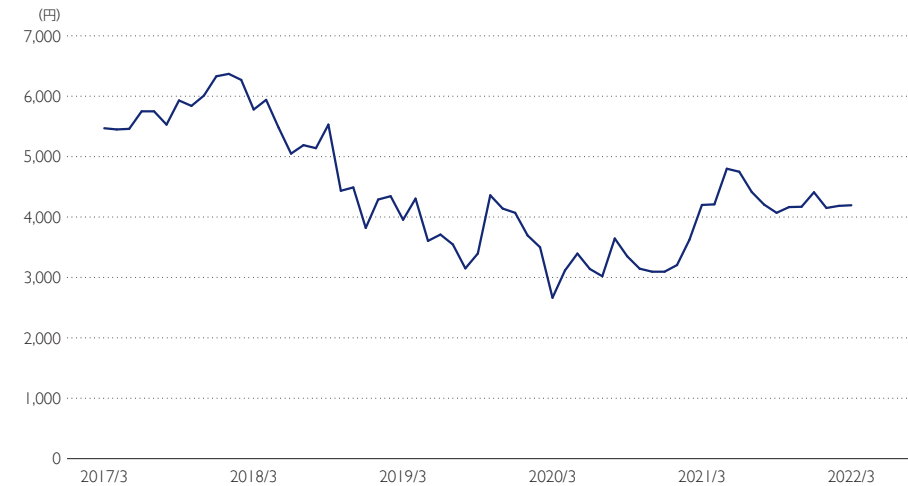
2022年3月31日現在

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
トヨタ自動車株式会社	66,863	24.80
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	27,128	10.06
株式会社豊田自動織機	20,711	7.68
株式会社デンソー	12,964	4.81
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,301	3.82
アイシン従業員持株会	6,643	2.46
東和不動産株式会社	6,344	2.35
日本生命保険相互会社	6,300	2.33
高知信用金庫	4,835	1.79
全国共済農業協同組合連合会	3,439	1.27

(注) 1. 当社は、自己株式を25,160千株所有しておりますが、上記の大株主より除いております。
2. 持株比率は、発行済株式総数から自己株式数を控除して算出しております。

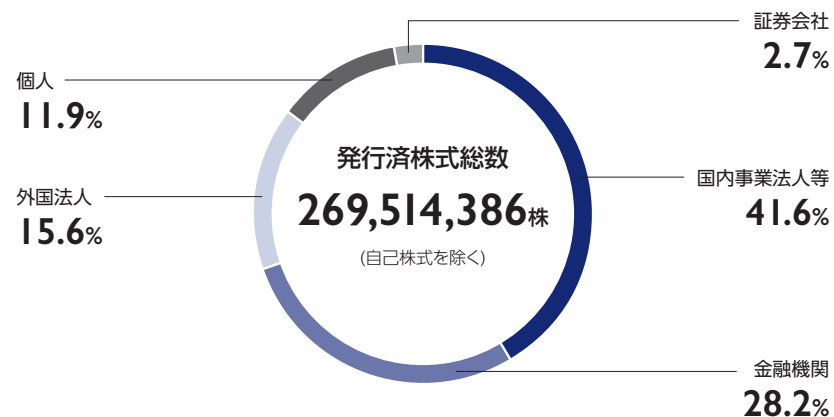
株価推移・株主総利回り(TSR)

株価チャート



所有者別株式の状況

2022年3月31日現在



年	株価 ^{※1} (円)	配当(円)	株主総利回り ^{※2} (%)
2022/3	4,195	170	89.7
2021/3	4,200	120	86.7
2020/3	2,664	120	56.4
2019/3	3,955	150	77.8
2018/3	5,780	150	108.4
2017/3	5,470		

※1 株価は年度末の終値です。

※2 2017/3を基準に算出しています。

GRIスタンダード対照表

100シリーズ (共通)

GRI 102: 一般開示事項 2016

開示事項	掲載箇所
1.組織のプロフィール	
102-1 組織の名称	会社概要
102-2 活動、ブランド、製品、サービス	事業別売上収益
102-3 本社の所在地	会社概要
102-4 事業所の所在地	地域別売上収益 拠点一覧 グローバルネットワーク
102-5 所有形態および法人格	会社概要
102-6 参入市場	会社概要 有価証券報告書
102-7 組織の規模	人事関連データ 地域別売上収益 財務ハイライト 事業領域別売上収益 会社概要
102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	人事関連データ
102-9 サプライチェーン	調達
102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	—
102-11 予防原則または予防的アプローチ	リスクマネジメント 環境 アイシンの2050年ありたい姿
102-12 外部イニシアティブ	ステークホルダーエンゲージメント 自然共生社会の構築 経団連生物多様性イニシアチブ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言に沿った情報開示 調達 関連団体やイニシアチブへの参画 育ち・育てあう職場づくり 経団連2030年30%チャレンジ 人権 JP-MIRAI
102-13 団体の会員資格	ステークホルダーエンゲージメント 調達 関連団体やイニシアチブへの参画

開示事項	掲載箇所
2.戦略	
102-14 上級意思決定者の声明	トップメッセージ
102-15 重要なインパクト、リスク、機会	トップメッセージ リスクマネジメント 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言に沿った情報開示
3.倫理と誠実性	
102-16 価値観、理念、行動基準・規範	アイシングループの経営理念 サステナビリティ活動と企業行動憲章
102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	コンプライアンス
4.ガバナンス	
102-18 ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
102-19 権限移譲	コーポレート・ガバナンス アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	コーポレート・ガバナンス アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
102-21 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	コーポレート・ガバナンス アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス
102-23 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス
102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス
102-25 利益相反	コーポレート・ガバナンス
102-26 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
102-27 最高ガバナンス機関の集会的知見	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) コーポレート・ガバナンス
102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス
102-29 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) 環境 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言に沿った情報開示

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
I02-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) リスクマネジメント
I02-31 経済、環境、社会項目のレビュー	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) リスクマネジメント 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に沿った情報開示
I02-32 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	アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
I02-33 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
I02-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	コーポレート・ガバナンス
I02-35 報酬方針	コーポレート・ガバナンス
I02-36 報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス
I02-37 報酬に関するステークホルダーの関与	—
I02-38 年間報酬総額の比率	—
I02-39 年間報酬総額比率の増加率	—
5.ステークホルダー・エンゲージメント	
I02-40 ステークホルダー・グループのリスト	ステークホルダーエンゲージメント
I02-41 団体交渉協定	人事関連データ
I02-42 ステークホルダーの特定および選定	ステークホルダーエンゲージメント
I02-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダーエンゲージメント
I02-44 提起された重要な項目および懸念	ステークホルダーエンゲージメント
6.報告実務	
I02-45 連結財務諸表の対象になっている事業体	編集方針
I02-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	編集方針
I02-47 マテリアルな項目のリスト	優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標
I02-48 情報の再記述	—
I02-49 報告における変更	—
I02-50 報告期間	編集方針

開示事項	掲載箇所
I02-51 前回発行した報告書の日付	編集方針
I02-52 報告サイクル	編集方針
I02-53 報告書に関する質問の窓口	サステナビリティ推進室
I02-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	AISIN GROUP REPORT 2021は、GRIスタンダードの中核 (Core) オプションに準拠して作成しています
I02-55 内容索引	GRIスタンダード対照表
I02-56 外部保証	環境 検証意見書 安全健康推進 第三者認証

GRI 103: マネジメント手法 2016

開示事項	掲載箇所
I03-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明	アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
I03-2 マネジメント手法とその要素	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) 優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標 コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント 情報セキュリティ コンプライアンス 環境 環境 2050年ありたい姿 環境 第7次連結環境取り組みプラン(2025年目標)
I03-3 マネジメント手法の評価	アイシングループの優先課題(マテリアリティ) 優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標 ステークホルダーエンゲージメント 外部評価結果 第7次アイシン連結環境取組プラン(成果)

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

開示事項	掲載箇所
201-1 創出、分配した直接的経済価値	財務ハイライト 環境マネジメント 環境会計 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)提言に沿った情報開示 環境マネジメント 環境会計

GRIスタンダード対照表

200シリーズ (経済項目)

開示事項	掲載箇所
201-3 確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	有価証券報告書 
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	—
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	
203-1 インフラ投資および支援サービス	水素ステーション 
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	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	—
GRI 205: 腐敗防止 2016	
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンス 
205-2 腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	コンプライアンス 
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス 
GRI 206: 反競争的行為 2016	
206-1 反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンス 
GRI 207: 税務 2019	
207-1 税務へのアプローチ	アイシングループ税務方針 
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	アイシングループ税務方針 
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	アイシングループ税務方針 
207-4 国別の報告	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	環境関連データ 梱包材使用量 
GRI 302: エネルギー 2016	
302-1 組織内のエネルギー消費量	環境マネジメント 
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	脱炭素社会の構築  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	循環型社会の構築 
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	環境関連データ 水使用量 
303-4 排水	パフォーマンスデータ(環境) 
303-5 水消費	—
GRI 304: 生物多様性 2016	
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性 価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所 有、賃借、管理している事業サイト	—
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	—
304-3 生息地の保護・復元	自然共生社会の構築 
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	自然共生社会の構築 

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
GRI 305: 大気への排出 2016	
305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope1)	環境関連データ Scope1 
305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope2)	環境関連データ Scope2 
305-3 その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope3)	環境関連データ Scope3 
305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—
305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	カーボンニュートラル  脱炭素社会の構築 
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	環境マネジメント 
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	循環型社会の構築 
306-3 発生した廃棄物	環境関連データ 
306-4 処分されなかった廃棄物	—
306-5 処分された廃棄物	—
GRI 307: 環境コンプライアンス 2016	
307-1 環境法規制の違反	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	第7次アイシン連結環境取組プラン(成果) 

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	人事関連データ 
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	人事関連データ 
GRI 402: 労使関係 2016	
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	人権 
GRI 403: 労働安全衛生 2018	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	安全健康推進 
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	安全健康推進 
403-3 労働衛生サービス	安全健康推進 
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全健康推進 
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	安全健康推進 
403-6 労働者の健康増進	安全健康推進 
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	安全健康推進 
403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	安全健康推進 
403-9 労働関連の傷害	安全健康推進 
403-10 労働関連の疾病・体調不良	安全健康推進 
GRI 404: 研修と教育 2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	人事関連データ 
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	全員当事者・全員挑戦  育ち・育てあう職場づくり 
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	育ち・育てあう職場づくり 

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
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	コーポレート・ガバナンス ④ 育ち・育てあう職場づくり ④ 人事関連データ ④
405-2 基本給と報酬総額の男女比	—
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 ④
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 ④
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 ④
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 ④
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 412: 人権アセスメント 2016	
412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権 ④
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	人権 ④
412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	人権 ④

開示事項	掲載箇所
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 ④ 第7次アイシン連結環境取組プラン(成果) ④
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	調達 ④
GRI 415: 公共政策 2016	
415-1 政治献金	—
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	
416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	情報セキュリティ ④
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016	
419-1 社会経済分野の法規制違反	コンプライアンス ④

株式会社アイシン

〒448-8650

愛知県刈谷市朝日町二丁目1番地

TEL 0566-24-8441 (代表)

<https://www.aisin.com/jp/>

