

AISIN
Sustainability
Data Book 2023

サステナビリティデータブック概要

対象期間

2022年度（2022年4月1日から2023年3月31日）を中心に、一部それ以外の期間の活動についても記載しています。

対象範囲

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

グループ4社

アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

グループ12社

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

発行

2024年3月

会社概要

社名	株式会社アイシン (AISIN CORPORATION)
資本金	450億円
本社所在地	〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町二丁目1番地 電話：0566-24-8441（代表）
代表者	取締役社長 吉田 守孝
従業員数	単独 35,610人 連結 116,649人 （2023年3月31日現在）
連結対象会社数	連結子会社199社（国内：74社、海外125社） 持分法適用関連会社10社（国内：6社、海外：4社） （2023年3月31日現在）
事業内容	自動車部品、エネルギー・住生活関連製品の製造販売

CONTENTS

概要	
サステナビリティデータブック概要	01
サステナビリティ推進	02
環境	
環境	04
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)	14
自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)	19
パフォーマンスデータ (環境)	24
社会	
人材	39
人権	52
サプライチェーン	56
安全健康推進	59
安全	61
衛生	64
防火	66
健康経営	68
品質	74
社会貢献	77
パフォーマンスデータ (社会)	79
コーポレート・ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	85
取締役・監査役	88
取締役会	90
監査役	91
役員報酬	93
役員一覧	95
保有株式	98
コンプライアンス	99
リスクマネジメント	103
情報セキュリティ	105
GRIスタンダード対照表	
GRIスタンダード対照表	107

サステナビリティ推進

基本的な考え方

サステナビリティ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あり、企業統治の前提です。

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、経営理念の実現に貢献していきます。

方針

サステナビリティを推進するために、アイシングループ企業行動憲章、社会的責任を踏まえた行動指針を掲げて取り組んでいます。

 [アイシングループ企業行動憲章](#)

 [社会的責任を踏まえた行動指針](#)

めざす姿

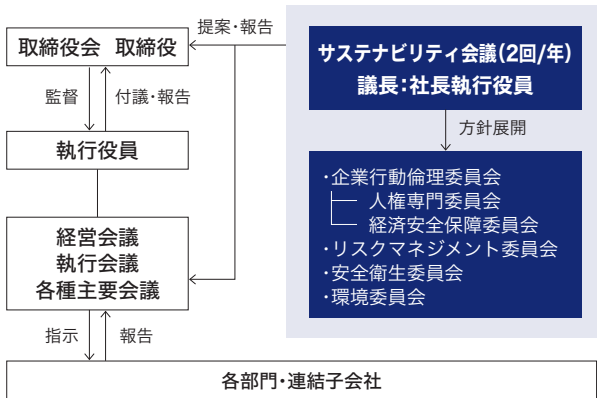
すべてのステークホルダーの支持と信頼を獲得し、グローバルで存在感あるアイシンと社会の持続的発展に寄与することをめざし、3つの重点活動に取り組んでいます。

サステナビリティの重点活動

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

推進体制

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



サステナビリティ会議

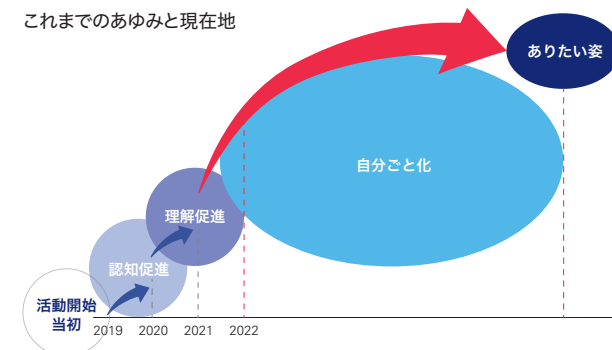
開催頻度	原則2回/年
議長	社長執行役員
事務局	総合企画部 サステナビリティ推進室 専任メンバーに加え、サステナビリティの取り組みに深く関連する各部門および、グループ会社から選出されたグループ横断の兼務メンバーで構成。
主なアジェンダ	・サステナビリティに関する最新動向の共有 ・中長期視点で社会的要請に応えるサステナビリティ方針の審議・決定 ・SDGs2030年度目標値・KPIの決定・展開・フォロー

全員参画のサステナビリティ活動

アイシンが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、「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、活動しています。

理解浸透活動のねらいは従業員の意識改革と行動改革です。グループ優先課題およびSDGs2030年度目標達成に向けてグループ従業員一人ひとりが自らの役割を理解し、自業務を通じて企業価値向上に貢献できるような意識醸成をめざします。

「①認知促進」、「②理解促進」として、これまで新入社員、昇格者、新任役員向けに研修を行ってきました。「③自分ごと化」の促進に向けて、2022年度から職場マネジメントの要である部長・工場長を対象にした研修を新たに設けました。部長・工場長から実務担当者に向けて目標値と業務の結びつきを伝えてもらうことで、現場のさらなる自分ごと化やサステナビリティ推進につながると考えています。



アイシン高丘の取り組み

アイシン高丘では、従業員一人ひとりがSDGsを自分ごととして捉え、身近に感じられるような従業員参加型の実践活動を企画・推進しています。これらの実践活動を通じ、従業員のSDGsに対する意識浸透を深めるとともに、企業として持続的な成長と企業価値向上に向けた取り組みにつなげています。2023年度からは、SDGsが採択された9月にちなみ、9月を『SDGs月間』に定め、活動を開始しました。今後、毎年楽しんで参加できる活動を企画・実行していきます。

■ SDGs推進キャラクターのネーミング募集

従業員にSDGsをより身近に感じ、親しみやすさを感じてもらうため、オリジナルのSDGs推進キャラクターを制作し、全従業員からネーミングを募集しました。名前を考えることをきっかけに、従業員一人ひとりがSDGsについて考えることにつながりました。



■ 省エネポスター、標語コンクールの開催

従業員およびご家族から省エネをテーマとした標語・ポスターを募集しました。SDGsに関する思いやイメージを文字や絵で表現することで、SDGsに対する意識向上につながりました。



■ SDGs関連商品のマーク・ラベル集め

フェアトレード商品などSDGs認定商品を購入し、マーク・ラベル集めをチーム対抗で実施しました。活動を通じ、SDGs達成に貢献していることを実感できるだけでなく、職場や家庭での会話が広がる嬉しい副次効果もありました。



環境

基本的な考え方

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

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

方針

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

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

 アイシン連結環境方針

めざす姿

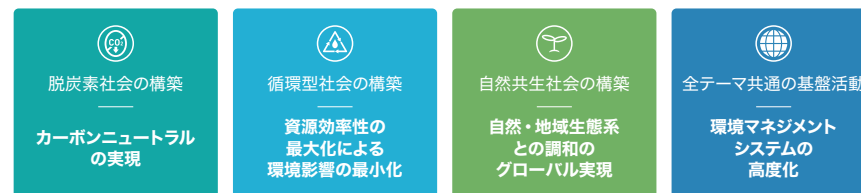
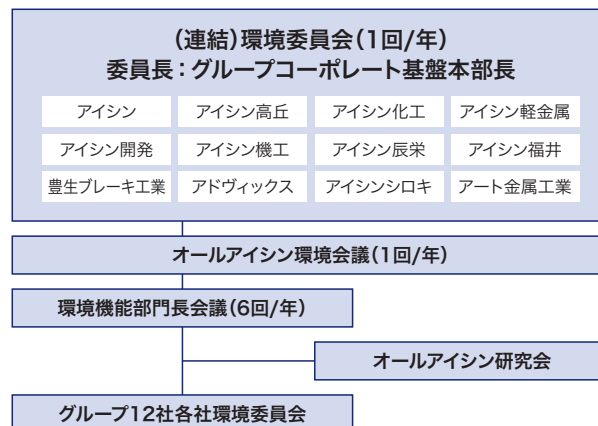
2050年ありたい姿

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

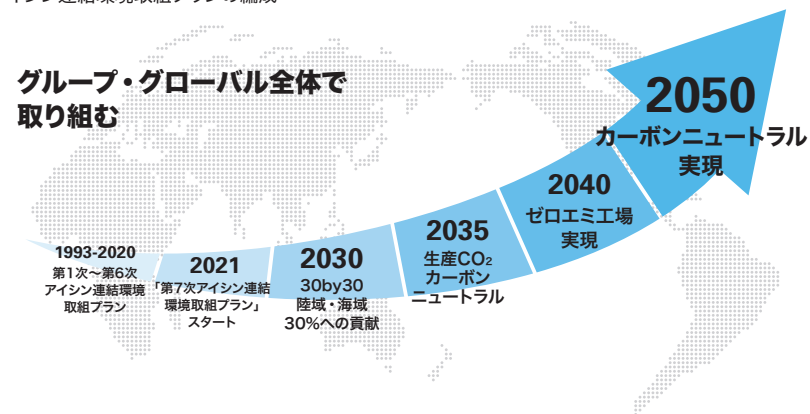
2020年には、2050年のありたい姿を描き、そこからバックキャストで具体的な取り組みである第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)を制定しました。目標と取り組みに責任を持ち、着実に遂行、達成することで、持続可能な環境を未来につないでいきます。

推進体制

(連結)環境委員会の体制図



アイシン連結環境取組プランの編成



第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)

「持続可能な環境を未来へ」、「自然と調和し誰もが安心して暮らせる社会」の構築をめざし、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います。この目標と取り組みに責任を持ち、着実に遂行、達成することで、持続可能な環境を未来につないでいきます。



脱炭素社会の構築

2050年ビジョン カーボンニュートラルの実現をめざす

取組分野

①

ライフサイクルCO₂削減

②

製品設計におけるCO₂排出削減

③

生産におけるCO₂排出削減

④

生産における再生可能エネルギー導入

⑤

物流におけるCO₂排出削減

実施事項・目標

■ 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

■ 製品を通じたライフサイクルアセスメントによる排出削減

● クリーンエネルギー車(PHEV、BEV、FCEV)向け部品の開発

● 高性能パワートレイン、軽量化などでの低燃費化技術の開発

● 次世代エネルギーシステム商品(燃料電池・バイオ燃料利用)の開発

対象	範囲	項目	基準年	目標
製品	グローバル	総量	2013年度	18%削減

■ 日常改善活動のさらなる推進

■ 工場新設・設備更新時における最新の省エネ技術の積極導入

■ グローバルでの省エネノウハウの情報共有の仕組み構築

対象	範囲	項目	基準年	目標
生産CO ₂	グローバル	総量	2013年度	25%削減

■ 地域特性に応じた再生可能エネルギーの積極活用

■ 再エネ利用のグローバル展開ロードマップの作成

■ モデル工場における再生可能エネルギーの活用

対象	範囲	項目	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

■ グループ共同輸送のさらなる拡大による輸送効率化

対象	範囲	項目	基準年	目標
物流CO ₂	国内連結	総量	2018年度	7%削減



循環型社会の構築

2050年ビジョン 資源効率性の最大化による環境影響の最小化をめざす

取組分野	実施事項・目標														
⑥ 資源効率向上に貢献する製品設計、製品・技術開発	■ リユース・リサイクルに配慮した環境配慮設計の推進 ■ 天然資源投入・廃棄物削減に貢献する製品・技術開発の推進														
⑦ 生産における資源投入・廃棄物排出の削減	■ グループ全体での廃棄物削減(廃プラ有効利用・新技術導入・国内事例のグローバル展開など) <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などへの貢献	■ 天然資源投入・廃棄物削減に関する社外パートナーとの協働 ■ 物流梱包材使用量の低減 ● 材質・仕様変更による軽量化・簡素化 ● 通箱・パレットのリユース														
⑨ 生産における水資源効率の向上	■ 水資源投入削減の推進 <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>売上高当たり取水量</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>2018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	売上高当たり取水量	2018年度	2.1%削減	高リスク拠点	生産量当たり取水量	2018年度	12.5%削減
対象	範囲	項目	基準年	目標											
取水量	グローバル	売上高当たり取水量	2018年度	2.1%削減											
	高リスク拠点	生産量当たり取水量	2018年度	12.5%削減											
⑩ 地域の水資源保全などへの貢献	■ 工場周辺地域の水に関わる生物調査・清掃活動の継続・拡大 ■ 排水の自主基準(法令基準以上または地域要請水質)の遵守継続														
⑪ サプライヤーと協働した水資源環境の改善	■ 水分野におけるサプライヤーとの協働の強化														



自然共生社会の構築

2050年ビジョン 自然・地域生態系との調和のグローバル実現をめざす

取組分野	実施事項・目標										
12 生物多様性への 負荷低減	■ ポスト愛知目標に合わせた「アイシングループ生物多様性ガイドライン」改定										
13 自社拠点における 生物多様性の保全	■ 生物多様性調査に基づく拠点別の生物多様性活動 ■ 「自然と共生する工場」の定義に基づいたモデル工場の整備 <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遵守徹底 ■ 情報通信技術による環境活動の高度化 ■ 環境事故を想定した訓練の継続 ■ 連結環境マネジメントのグローバル統合のための基礎づくり ■ グローバル環境人材の育成強化
17 サプライチェーンマネ ジメント	■ グループ環境ビジョン・目標のサプライヤーへの共有と環境取組推進支援 ■ サプライヤーの環境取組の情報収集体制の構築 ■ 新規サプライヤー候補の環境リスク評価・既存サプライヤーの監査実施
18 環境コミュニケーショ ン、ステークホルダー エンゲージメント	■ さまざまなステークホルダーに対応した環境コミュニケーションの維持・拡大 ■ 地域社会と連携した環境活動の展開

第7次アイシン連結環境取組プラン成果(計画・実績)

分野	取組分野	2022年度目標	2022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	2025年度削減目標値の設定	2025年度削減目標値の設定完了	○
	② 製品設計におけるCO ₂ 排出削減	製品ごとの削減目標値設定	自社、グループ会社の(株)アドヴィックス、アート金属工業(株)で取り組み製品を決め、削減目標を設定	○
	③ 生産におけるCO ₂ 排出削減	【グローバル】 2,442千t-CO ₂ 以下(2013年度比▲12%以上)	【グローバル】 2,279千t-CO ₂ 達成	○
	④ 生産における再生可能エネルギー導入	再エネ率：6%以上 太陽光設置支援 再エネ電気、CN-LNG活用 証書新規調達開拓	再エネ導入率：14.0%の導入で目標達成 太陽光：計画通りに次年度の導入計画を関連会社と合意 再エネ電気、CN-LNG積極活用 証書：今年度必要分を計画通りに購入済み	○
	⑤ 物流におけるCO ₂ 排出削減	68.2千t-CO ₂ 以下(2018年度比▲4.3%)	61.0千t-CO ₂ 達成	○
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	技術標準(AESA0107)の開示、解説、活用状況把握(4回/年)	グループ各社に技術標準(AESA0107)展開完了	○
	⑦ 生産における資源投入・廃棄物排出の削減	【国内】 5.33t/億円以下(2013年度比▲6.8%) 総量：2019年度維持 【海外】 2.35t/億円以下(2019年度維持) 総量：2019年度維持	【国内】 3.50t/億円 総量(実績/計画)(128/158)千t 【海外】 1.36t/億円以下 総量(実績/計画)(23/34)千t達成	○
	⑧ 社会全体の資源循環システム構築などへの貢献	グループ混載有価スキーム構築1件	1件構築完了。グループ混載委託により、2022年度合計58tの有価委託化を実現。	○
	⑨ 生産における水資源効率の向上	【グローバル】 (取水量)308m ³ /億円以下(2018年度比▲0.5%) 【高リスク拠点】 (取水量)0.064m ³ /台以下(2018年度比▲3.1%)	【グローバル】 (取水量)259m ³ /億円 【高リスク拠点】 (取水量)0.062m ³ /台達成	○

分野	取組分野	2022年度目標	2022年度成果	評価
循環型社会の構築	⑩ 地域の水資源保全などへの貢献	生物調査実施(1回/年)	西尾朝鮮川水生生物調査・岡崎東青木川水生生物調査を実施	○
	⑪ サプライヤーと協働した水資源環境の改善	【対象111社】リスク拠点数把握	サプライヤー111/111社の調査表回答集約完了	○
	⑫ 生物多様性への負荷低減	「アイシングループ生物多様性ガイドライン」 修正要否判断決定	生物多様性国家戦略策定が2023年3月に延期されたため、アイシングループ生物多様性ガイドライン変更を2023年度対応に変更	—
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	自然と共生する工場1件認定 生物調査実施1件/社 指標種生息環境維持改善活動1件/社	自然と共生する工場の評価制度策定完了 自然と共生する工場認定1件(優良認定：アイシン半田工場) 生物調査実施1件/社 指標種生息環境維持改善活動実施1件/社	○
	⑭ 地域の生物多様性の保全・向上への貢献	地域コミュニケーション企画、実施 3件/3社	企画3件/3社 実施2件/3社	○
	⑮ 生産活動における環境負荷物質低減	【VOC】継続監視(1回/月)	削減活動を継続	○
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0件 連結EMSマニュアル改正・承認・展開	環境異常1件 連結EMSマニュアル改正・展開中	×
	⑰ サプライチェーンマネジメント	サプライヤー環境点検 計画訪問実施率100%	サプライヤーへの計画訪問実施完了(17/17社済)	○
	⑱ 環境コミュニケーション、ステークホルダーエンゲージメント	全国5カ所での生物多様性活動実施 環境情報の積極開示 グローバルデータの活用	全国5カ所の環境コミュニケーション活動を実施 CDPなどで積極的な情報開示実施 環境管理システムのデータを用いてデータ解析方法決定	○



脱炭素社会の構築

カーボンニュートラル (CN) 達成に向けて、生産CO₂削減はもとより、製品設計から、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、ボデー製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。

産業創出講座「アイシン北大R&Dラボ」を開設

カーボンニュートラル社会の実現に向け、バイオマスやCO₂を有用資源として創製していくことをねらいに、アイシンと北海道大学は、バイオマスやCO₂の資源化を目的とした触媒研究を包括的に行う産業創出講座「アイシン北大R&Dラボ」を北海道大学 触媒科学研究所内に開設しました。バイオマスやCO₂の高効率的な資源化をめざし取り組みます。



CO₂分離回収・メタネーション実証

分離・回収工程に化学吸収式を採用し、独自設計の回収機構とその機構に適合する吸収剤を用いた小型装置を開発しました。今回の装置能力は溶解炉1台から発生するCO₂の約1/100に相当します。2025年度には溶解炉1台分のCO₂を全量回収する装置を作成して評価する予定で進めていきます。



再生可能エネルギーの積極導入

アイシンでは、地域性を加味した、再生可能エネルギー導入を進めています。2023年3月末時点で56社に太陽光パネルを設置し、発電を行っています。

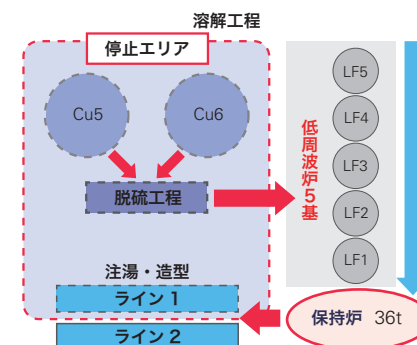
アイシン岡崎工場の屋根には年間約3,200MWhの発電容量で、アイシンの国内の中で3番目に大きな太陽光パネルをPPA方式で設置しています。今後も地域特性を加味しながら、再生可能エネルギーの導入を進めます。



岡崎工場の屋上に設置された太陽光パネル

CO₂削減に向けた電気炉へのシフト

アイシン新和では、鑄鉄の溶解工程のキューポラ炉を停止し、電気炉操業への移管などにより、13.6千t-CO₂/年のCO₂低減を実現しました。アイシンでは、残るキューポラ炉の脱炭素化を加速させ、生産CO₂削減目標の達成をめざします。



環境



循環型社会の構築

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製品の開発、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。

マテリアルリサイクルに向けた減溶機の導入

アイシン安城工場では、資源の有効活用に向け、プラスチックの減溶機を導入しています。減溶機で排出されたプラスチックを種類別にインゴット化することで年間チップ材21t、梱包資材8.7tのマテリアルリサイクルを実現しています。



食品残渣の肥料化

新三商事では、食品廃棄物の低減および食の循環サイクルとして、食品残渣の肥料化を実施しています。食堂運営で発生する食品残渣を肥料化し、肥料を自社農場で使用。また農場で有機栽培した野菜を食堂で提供しています。この活動により、食品廃棄物低減につながることができました。



肥料化

冷却水への処理場排水の活用

アドヴィックス刈谷工場では、水使用量の削減に向け、排水再生装置を活用し、処理場放流水を再利用しています。年間106千m³を設備冷却塔で利用するため、その分の削減が実現できています。



飲料ペットボトルの水平リサイクル

全員参加の活動として、アイシン、アイシン高丘、アイシン化工などでは、「ペットボトル TO ペットボトル活動」を実施しています。ペットボトルの廃棄時に分別洗浄→ペットボトル専用回収→ペットボトルへ再生・再商品化の取り組みです。ペットボトルの廃棄物低減だけでなく、CO₂低減にもつながる活動となっています。





自然共生社会の構築

生物多様性保全の実現に向け、考え方・方向性をまとめ、2017年にアイシン連結環境保全研究会で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」を制定しました。ガイドラインに沿った、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。

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:デンジソウ)



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、外来種除去などによる希少種保護活動(ゼニタナゴ)

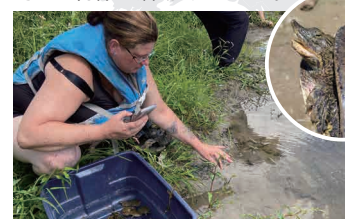
三河地区(矢作川河口)

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

カナダでの継続的な生物保全活動

AISIN CANADA INC.では、2022年度よりテムズ川のトゲスッポンの保全活動を開始しています。今後も継続的に生物保全活動を進めます。



北米での外来種駆除活動

AISIN CHEMICAL INDIANA, LLCでは、在来種保護のため、ノイバラ(外来種)の駆除活動を現地の専門家と実施しています。ハチやチョウ、トンビなどの受粉機会を与えるため、今後も外来種駆除活動を継続していきます。



ブラジルでの中学生との植樹活動

AISIN AUTOMOTIVE LTDA.では、ブラジルの木の日である9月に地元中学生と植林活動を行いました。





全テーマ共通の基盤活動

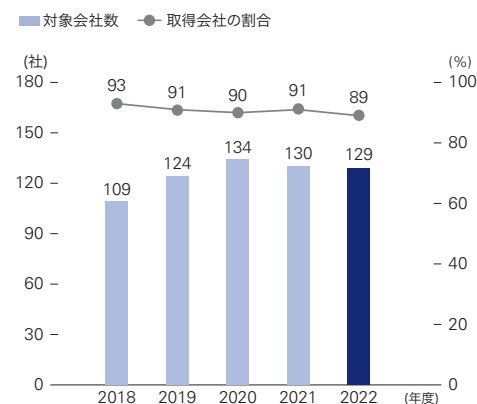
環境マネジメントシステムの高度化をめざし、持続的に発展できるように活動を進めています。国内外のグループ会社全体でレベルアップしていくために、ISOの取得、また教育を実施しています。

ISO取得率

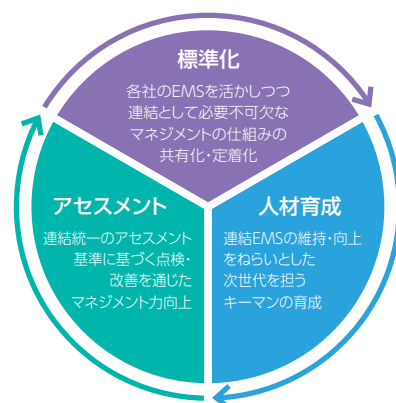
環境のトップランナーをめざす上で、EMSの継続的な改善を推進しています。国際規格ISO14001の取得だけでなく、さらに厳しいマネジメントレベルをグループの目標として活動しています。

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



油流出公害防止訓練の実施

アイシンを含む多くのグループ会社では、構内で油漏れが発生した場合の油流出防止訓練を継続して実施しています。万が一の場合に備えた訓練を実施することで、従業員の環境異常に対する意識強化を図っています。

また、サプライヤーに対しても緊急時の対応として、100名ほどの参加者に向け、緊急備品の使い方実践講座を開きました。

サプライヤーに対しては、現地での環境点検も実施しており、サプライヤーも含めた会社としての備え、体質強化に努めています。



工場周辺美化活動の実施

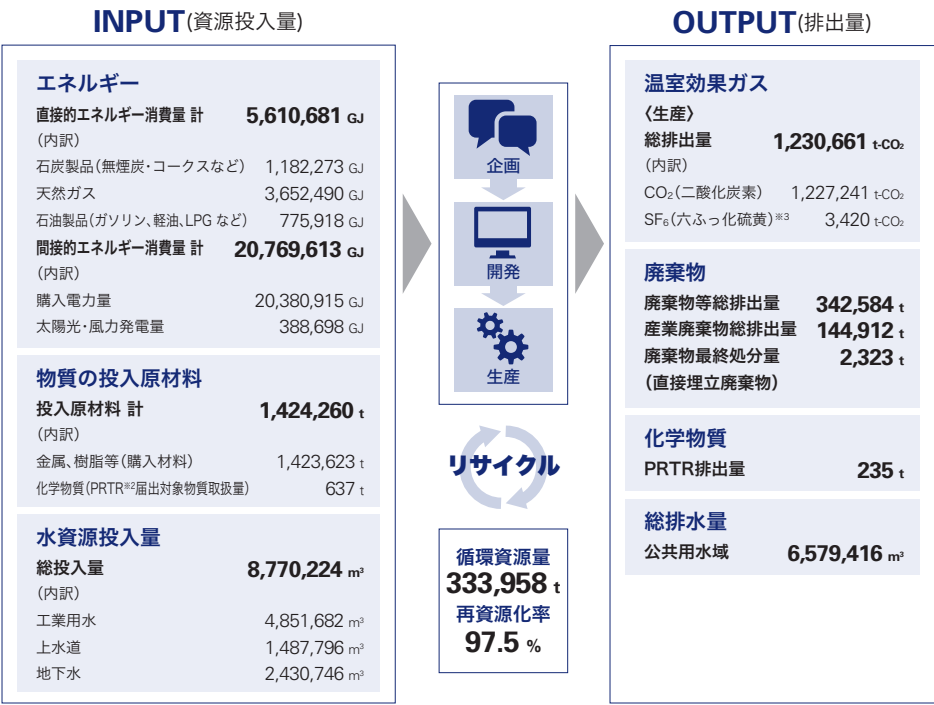
シーヴィテック九州では、自社の生産活動が周辺環境へ与える影響を従業員に認識させる機会創出と、地域とのコミュニケーション活動の一環として、工場の排水経路沿いを中心にゴミ拾い活動を実施しています。



環境

環境マネジメント

資源投入量と排出量(2022年度) 国内グループ56社※1



※1 国内グループ会社56社:アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン軽金属、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン開発、アイシン東北、アイシン九州、アイシン九州キャスティング、アイシン北海道、愛知技研、埼玉工業、寿技研工業、山形クラッチ、新三商事、光南工業、碧南運送、サンエツ運輸、テクノバ、アイシン・コラボ、アイシン・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、シーヴイテック、シーヴイテック北海道、シーヴイテック九州、アイシン瑞浪、アイシン・メタルテック、アイシン・デジタルエンジニアリング、アイシン・ロジテックサービス、アイシン・マシンテック、オーキス・ジャパン、アイシン新和、新和工業、エイティール九州、アイシン高丘東北、平林工業、アイシン高丘エンジニアリング、イナテツ技研、シンコー精機、テクノメタル、となみの工業、ASブレーキシステムズ、九州シロキ、松美工業、サンサークル、シロキクリエイトサービス、シロキ精機、シロキ商事

※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)

		アイシン			国内グループ会社※		
年度		2020	2021	2022	2020	2021	2022
環境保全コスト	事業エリア内コスト	18.1	41.4	68.1	103.4	118.1	130.4
	管理活動コスト	4.4	5.8	6.0	11.4	13.6	11.8
	上下流コスト	6.7	25.4	8.4	25.8	31.1	14.5
	研究開発コスト	39.7	50.2	57.8	122.7	97.0	70.8
	社会活動コスト	0.1	0.2	0.1	1.0	0.5	0.5
	環境損傷対応コスト	0.0	0.5	0.0	0.2	0.7	0.2
合計		69.0	123.4	140.4	264.5	261.0	228.2
環境保全効果	省エネルギーによる効果	0.3	0.3	1.2	15.0	7.8	8.8
	資材低減による効果	2.7	7.0	3.4	2.8	7.1	3.4
	廃棄物低減による効果	0.0	0.0	0.0	2.6	1.8	0.7
	有価物売却金	15.5	63.0	72.2	63.1	133.8	140.5
	合計	18.5	70.3	76.8	83.5	150.5	153.4

注) 環境省発行「環境会計ガイドライン2005年度版」に準拠。

※ 2020年度は42社、2021年度は50社、2022年度は56社。2022年度の56社は左記資源投入量と排出量と同じ範囲。

第三者検証

檢証意見書

2023 年 8 月 23 日
意見書番号：SGS23/066

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



檢証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社アイシン（以下、組織）から依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、QH₀等）に関するサーベットの（以下、検証基準（ISO14064-3:2019及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象組織におけるQH₀等に関するサーベットの（以下、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。QH₀等に関するサーベットの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1及びScope2、エネルギー消費量、Scope 3、水使用量、産業廃棄物発生量である。
対象期間は2022年4月1日～2023年3月31日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- ・算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- ・定量的データの検証：安城第一工場、安城第二工場及びアイシン軽金属株式会社本社工場の現地検証及び証憑査合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析の手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.9）、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver. 2.5）、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.3）、IDEA ver.2.3 及び組織が定めた手順を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

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

SGSジャパン株式会社
 神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町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
 経営委員会メンバー
 認証・認定統括責任者

竹内 裕二

1/2

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



別紙

2023 年 8 月 23 日
意見書番号：SGS23/066

検証対象範囲の詳細

検査対象	検査範囲	GHG等に関するステートメン
1 Scope 1, 2 (エネルギー起源二酸化炭素)及びエネルギー消費量京都地方の移動体の燃料は除く	組織及び連結会社136社の生産拠点	Scope 1: 533,137 t-CO ₂ Scope 2: 1,745,595 t-CO ₂ ※排出係数: IPCC2006
2 Scope 3 (カテゴリー1)	組織の連結対象範囲における原材料、部品、副資材	10,736,420 t-CO ₂
3 Scope 3 (カテゴリー2)	組織の連結対象範囲	761,807 t-CO ₂
4 水使用量	組織及び連結会社131社の生産拠点	14,016,484 m ³
5 産業廃棄物発生量	国内の組織及び連結会社47社の生産拠点	128,250 t

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービス」の一般条件に規定されている責任の制限と補償に関する各条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載されている内容は検証を行った時点におけるきた適用される場合は組織の指示の範囲内における認証項目を示しています。組織およびこの範囲に関するSGSジャパン株式会社の業務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除されるものでもあります。本書面の内容または体系について、許可なく複製、転写または改訂することは法的に禁止され、場合によっては罰金や損害賠償を請求する可能性があります。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

TCFDの提言への賛同と情報開示

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

TCFDの開示推奨事項およびアイシンの対応状況

ガバナンス

推奨開示	対応状況
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督	・ 気候変動への対応を重要な経営戦略と位置づけ、経営会議・取締役会での議論を経て、「地球温暖化防止」を注力する優先課題に選定
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	・ 取締役会(2022年度13回開催)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・計画を修正

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	・ カーボンニュートラル(CN)を喫緊のグローバル課題として捉え、「生産」と「製品」の両軸で2050年カーボンニュートラル社会の実現をめざす
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	1)生産面: アイシン全体の戦略の立案、再生可能エネルギーの導入や調達、社外との連携を通じた技術開発や事業化を担う「カーボンニュートラル推進センター」を設立 2)製品面: BEV製品開発ロードマップ・開発戦略の策定、BEV向け製品の先行開発の強化、カンパニー・グループ会社横断プロジェクトの推進を担う「EV推進センター」を設立
c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	・ TCFD提言が推奨する定義を踏まえた気候変動に伴う移行・物理的リスク、機会を分析し、定期的に対応を決定

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
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	・ アイシンに影響を与える重大なリスクに対しては、サステナビリティ会議などで定期的にモニタリング・管理
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	・ 各国の法規制、ステークホルダーとの対話、CDPなどの外部評価、顧客動向を受け、必要に応じて特定したリスクの見直しを実施

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CO ₂ 排出量(Scope1、2): 2013年度比50%以上削減 ・ ライフサイクルCO ₂ 排出量: 2019年度比25%以上削減
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	2035年度目標 ・ 生産CO ₂ 排出量(Scope1、2): カーボンニュートラル 2050年度目標 ・ ライフサイクルCO ₂ 排出量(Scope1、2、3): カーボンニュートラル
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	指標(2022年度実績) ・ 生産CO ₂ 排出量: 227.9万t-CO ₂ (2013年度比18%削減) ・ ライフサイクルCO ₂ 排出量: 1,683.0万t-CO ₂ (2019年度比6%削減)

📖 パフォーマンスデータ(環境)

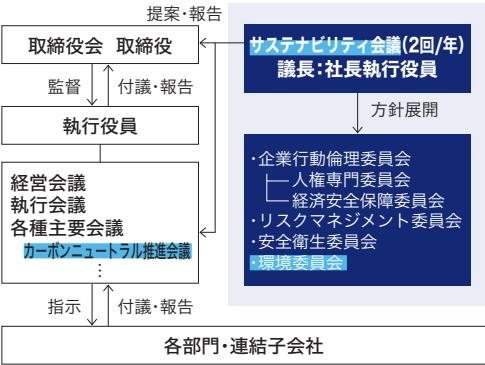
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

ガバナンス

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

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

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



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

※ CCNO : Chief Carbon Newtral Officer

戦略・リスク管理

シナリオ分析

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

この転換期を乗り越えて持続的な成長を図れるかを検証するために、TCFDを活用したシナリオ分析を実施しました。

分析対象とシナリオの設定

分析対象は、グループ全体での事業影響を確認するため、「グローバル」と「全事業」とし、シナリオは、短中長期の視点を捉える中で、自動車業界の電動化の過渡期である2030年度に対し、

- ・移行面で影響が顕在化する「2°C未満シナリオ」
- ・物理面での影響が顕在化する「4°Cシナリオ」

を設定しました。

設定シナリオ	2°C未満シナリオ	4°Cシナリオ
社会像	持続可能な発展を実現するため、大胆な政策や技術革新 ・炭素税の導入 ・電動化シフト	気温上昇による気候変化が事業影響に及ぼす社会 ・大雨/台風による洪水被害の増大
参照シナリオ	・NZE (IEA WEO2050) ・30@30 (IEA EV Outlook30@30)	・RCP8.5 (IPCC AR5)

想定されるステークホルダーの懸念

【移行面】

- 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チェーン寸断が生産継続に影響

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

リスクと機会の抽出

想定されるすべてのリスクと機会について抽出を行い、特にリスク懸念の高い3つのポイントについて詳細分析を実施しました。

● リスク ● 機会		調達への影響	直接操業への影響	製品・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上昇分を価格転嫁することで、原材料調達コストが増加 ● サプライヤー選定・脱炭素化の取り組み支援などの対応コストが発生 ● 低炭素原材料の需要が高まり、多くの企業が求めるため、必要な原材料の調達コストが増加	● 炭素税政策が導入され、追加エネルギーコストが発生 ポイント1 ● 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	● ● 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の減少 ポイント2 ● 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 ● 排出されたCO ₂ を吸収する技術を使った新規ビジネスの拡大
	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、台風など)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の発生や一時的な操業の停止 ● 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、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	● 気象災害(大雨、台風など)の発生頻度の増加や規模の拡大によって、被災時の一時的な操業の停止 ポイント3 ● 平均気温上昇による従業員の健康リスクおよび空調コストが増加 ● 利用可能な地域水資源の減少(渇水)による操業困難	● 停電時の自立発電機能による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)の需要が増大
	慢性的			

気候変動のリスクと機会

区分	リスク・機会の種類	影響段階	アイシンへの影響	時間的視点	事業/財務影響	対応
				短・中・長		
移行リスク	市場	調達	低炭素原材料の需要が高まり、必要な原材料の価格高騰による調達コストの増加	中	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 ・ サークュラーエコノミーの推進による購入原材料の削減
	新たな規制	直接操業	炭素税や再生可能エネルギー導入などの政策によるコストの増加	中	大	・ エネルギー使用ミニマム化に向けた省エネ活動の推進 ・ 地域ごとの特徴を活かした再生可能エネルギー導入の一括管理
	新たな規制	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年までにパワートレインユニット販売台数の電動化率70%以上を目標に設定し、製品構成を電動車向けへシフト ・ 高効率&小型化の電動ユニット、回生協調ブレーキ、熱マネジメントシステムや空力デバイスなど、幅広い製品によるモビリティの電動化とエネルギーソリューションでCNへ貢献する製品の拡販を強化
物理的リスク	緊急性	直接操業	気象災害(大雨、台風、洪水など)の発生頻度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	中	・ 異常気象発生時における行動基準およびルールの策定 ・ 調達物流のBCP高度化 ・ リスクのある拠点を抽出して定期的にモニタリング ・ 浸水対策計画の策定・実施
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	・ 高効率&小型化により電費向上したアイシン製電動ユニットのスピーディな市場投入 ・ 車種別ユニット共通化、材料使用料低減によるコスト低減 ・ 回生協調ブレーキシステム進化による電動車の航続距離向上 ・ 関連製品の生産能力拡大
			カーボンニュートラル(CN)に向け、排出したCO ₂ を吸収するニーズの増加	中	中	・ CO ₂ の回収、利活用技術の開発と社会実装 ・ アイシンが保有する、アミノ酸を活用して排出されたCO ₂ を炭酸カルシウムとして固定化する技術を活用した新規ビジネスへの展開
			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年度
中：～2030年度
長：～2050年度

【事業/財務影響】
大：事業が停止、または大幅な縮小・拡大の影響が想定される
中：事業の一部への影響が想定される

シナリオ分析結果(詳細)

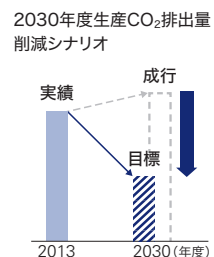
ポイント 1 炭素税の導入、顧客の脱炭素要求の高まり

2°C未満シナリオ×直接操業への影響、2°C未満シナリオ×製品・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など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、調達製品を選択
 - ・ 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、アイシンへの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: 2050年CO₂排出量実質ゼロシナリオを想定し、IEA WEO2022をもとに140USD(1USD=109.45円:15,323円)/t-CO₂とすると、2030年で470億円のコスト増加が懸念される
 - ・ 生産時のCO₂排出量が大きく、売上に対して、炭素効率性が悪い製品は、炭素税導入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2030年度▲50%」、「2035年度にカーボンニュートラル達成」を掲げ削減に取り組む
 - ・ 再生可能エネルギー(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などの新技術導入や再エネ調達戦略の検討を進める



- 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

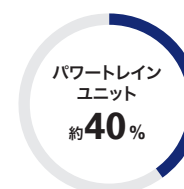
ポイント 2 電動化の推進により、電動車向け製品需要が拡大する一方で、ガソリン車向け製品需要が減少

2°C未満シナリオ×製品・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、それを促進する新製品・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
 - ・ ガソリン車向けの製品が減少するが、電動化向けの製品は増加

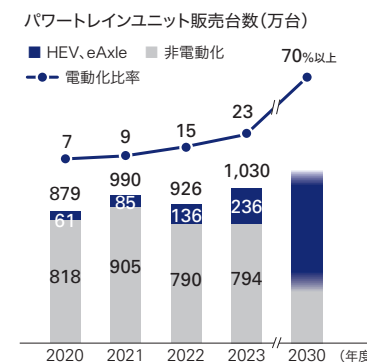
- ②前提条件**
- ・ 電動化比率はIEA ETP B2DS以上に進むことを想定し、2030年度時点で70%を設定(アイシン独自予測)
 - ・ 電動化で移り変わるパワートレイン分野のユニット製品(オートマチックトランスミッション、HEVトランスミッションなど)でアイシンの売上収益全体(2022年度)の約40%を占める

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製品にシフトすることを決定し、構造改革に着手
 - ・ 2022年5月にEV推進センターを設置し、車両全体目線で新たな製品開発をスタート
 - ・ 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製品において2030年度の販売台数をのばしつつ70%以上の電動化比率をめざす
 - ・ 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製品などで売上也持続的に成長



※ CESO : Chief Electric Strategy Officer

ポイント 3 気象災害(大雨、台風など)の発生頻度増加・規模拡大による、被災時の一時的な操業停止

4°C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**
- ・ 国内浸水リスクを分析し、洪水が発生した際に被害を受ける可能性のある8拠点に対し、浸水深さに対応した止水板・止水シート設置、型・製品・予備モーターなどの高所への保管場所移動、土嚢の確保、非常用発電機の嵩上げといった対策を実施
-
- ④影響・評価**
- ・ 現地調査を踏まえ国内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

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、中長期経営戦略の目標に掲げます。

- ・ 電動車向け製品へのシフト(製品開発)
- ・ 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、アイシンの製品・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	パワートレイン事業 走行安全事業	関連領域での 電動化製品売上収益比率	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

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)

気候変動だけではなく、生物多様性への取り組みは地球規模での課題です。アイシンは、今年度初めて、生物多様性の変化に基づく分析から、グローバルな拠点を統一的なプロセスに基づいて、リスクと機会の評価を実施しました。

自然共生社会の構築に関する基本的な考え方

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

アライアンスへの参画、イニシアチブへの賛同

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



アイシングループ生物多様性ガイドライン

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

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

直接操業の活動場所に着目したLEAPアプローチ

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

LEAPアプローチ検討フロー

	Locate	Evaluate	Assess	Prepare
	自然との接点の発見	依存・影響関係の評価	重要なリスクと機会の評価	対応と報告の準備
検討対象	直接操業 パワートレイン製品生産71拠点	同左	同左	同左
検討内容	・活動場所の評価 ・優先地域の抽出	・セクターレベルの依存関係の評価 ・セクターレベルの影響関係の評価 ・妥当性確認 ・優先度の高い依存項目、影響項目の抽出	・リスクと機会のリスト作成 ・リスクと機会の定性的な重要度評価 ・リスク管理アプローチの整理	情報開示の作成
アウトプット	①活動場所の評価結果 ②優先地域リスト	①依存・影響関係の評価結果 ②優先度の高い依存項目、影響項目リスト	①リスクと機会のリスト ②リスクと機会の定性的な重要度評価結果 ③重要なリスクと機会のリスト ④リスク管理戦略と軽減策	LEAPの分析結果をもとにした開示

L 自然との接点の発見

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

Locate検討の視点

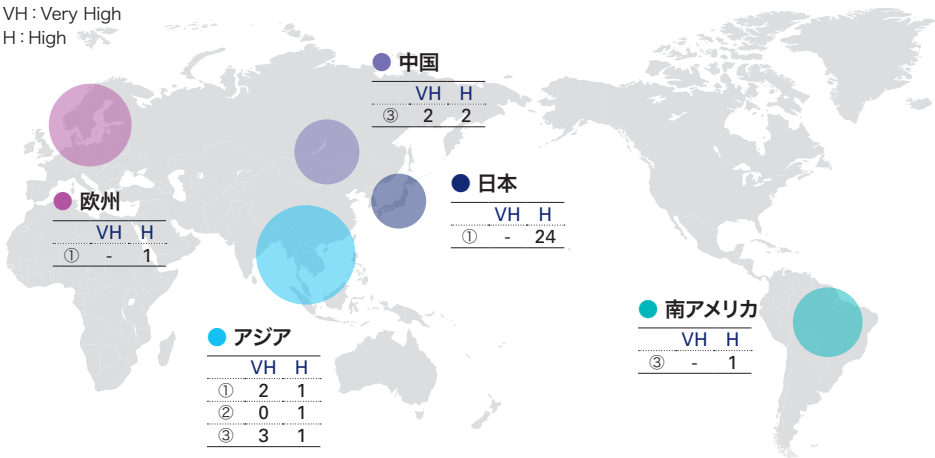


優先地域の選定方針

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

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

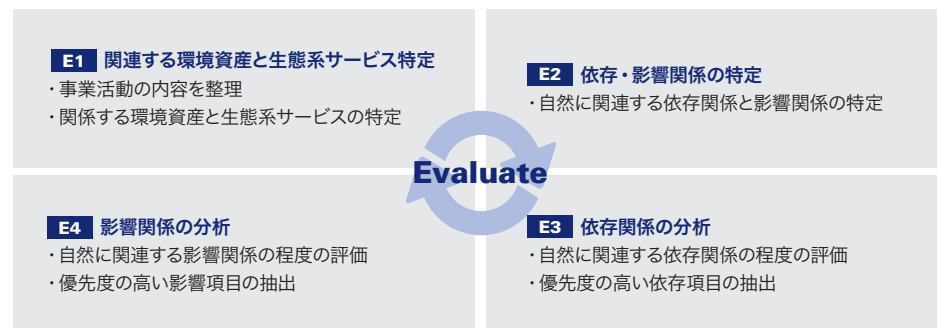
IBAT : Integrated Biodiversity Assessment Tool 国連環境計画が開発した生物多様性リスク評価ツール
WWF Biodiversity Risk Filter : WWFが開発 バリューチェーン上の生物多様性のリスクと機会を把握するツール
Aqueduct : 世界資源研究所が開発した水リスク評価のグローバルツール、拠点が立地する地域の水リスクを水量・水質・規制・評判の観点で評価



E 依存・影響関係の評価

活動場所において依存する生態系サービスや組織の行動による自然の変化を把握することは、自然関連のリスクや機会を理解する上で重要な前提条件となります。そのため、Evaluateフェーズでは、事業活動と自然との依存・影響関係を特定します。

Evaluate検討の視点



セクターレベルの依存関係

ENCOREを用いて組織が機能するために依存している生態系サービスの評価を実施しています。生態系サービスとしては、大きく4つ「直接的な物理インプット(例：地下水)」「生産プロセス(例：水質)」「直接的な影響の低減(例：生物による修復)」「混乱からの保護(例：気候規制)」が挙げられ、今回はそれに紐づく詳細な項目別に評価を行いました。評価の結果として優先度が高い(H)依存項目が特定されました。

ENCORE : Exploring Natural Capital Opportunities,Risks and Exposure 国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンターが開発した生物多様性に関するリスク評価ツール



セクターレベルの影響関係

ENCOREを用いて組織の行動によりもたらされる自然への影響に関する評価を実施しています。

影響は大きく5つ、「生態系の利用および利用変化(例：陸・淡水・海洋域)」「資源搾取(例：淡水域)」「気候変動(例：GHG排出量)」「汚染(例：水質)」「外来種(例：外乱)」が挙げられ、今回はそれに紐づく詳細な項目別に評価を行いました。評価の結果として優先度が高い(H)影響項目が特定されました。

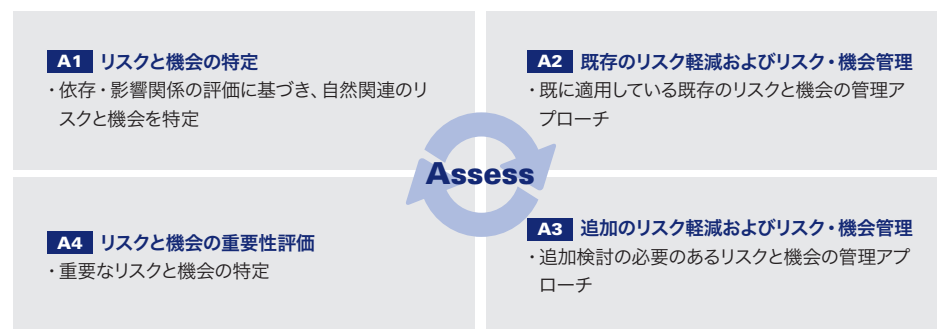


自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

A 重要なリスクと機会の評価

LocateとEvaluateフェーズにおける検討結果を踏まえ、リスクと機会のリストアップおよび定性的な重要度評価を実施します。事業と生物多様性の関係は地域特性と外部環境によって変化し、現実的に足元で生じるリスクも大きく変動します。昨今の自然災害の多発や政治経済情勢の変化に併せた重要リスクを特定することで迅速な対応策を講じることが可能になります。

Assess検討の視点

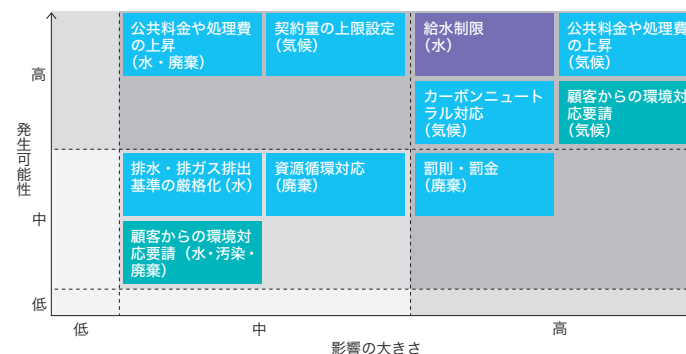


自然関連リスクの重要度評価

自然関連リスクを評価をする上で「定義」、「発生条件」を設定しました。「定義」は組織および社会の自然への依存・影響に関連して、組織にもたらされる潜在的な脅威とし、大きく物理リスク・移行リスクの2つに分類しました。「発生条件」はリスクの高い場所に事業所やバリューチェーン上の資産が存在し、その場所で自然との依存・影響関係が生じていることとしました。重要度評価は「発生可能性」と「影響の大きさ」の2軸で評価し、各リスクの優先度を検討しました。

リスク

物理リスク
急性
移行リスク
規制
市場

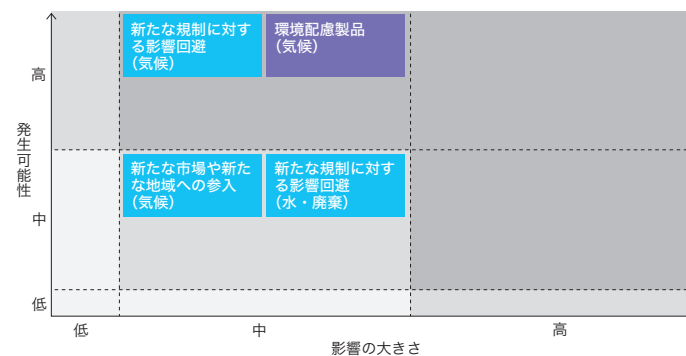


自然関連機会の重要度評価

自然関連機会を評価をする上で「定義」、「発生経路」を設定しました。「定義」は自然にプラスの影響を与える、または、自然へのマイナスの影響を軽減することにより、組織と自然にプラスの結果をもたらす活動としました。「発生経路」は組織・ビジネスモデル・製品など戦略的変革を通じて、自然の損失を阻止または回復を促していることとしました。重要度評価は「発生可能性」と「影響の大きさ」の2軸で評価し、各機会の優先度を検討しました。

機会

マーケット
製品とサービス

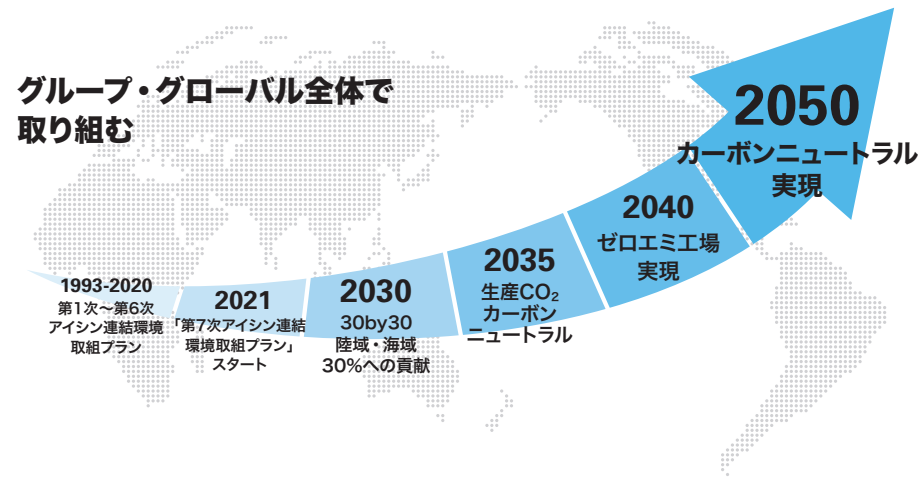


	発生可能性	影響の大きさ
高	3年以内	中断もしくは重大な財務影響
中	10年以内	限定的な財務影響
低	30年以内	ほとんど財務影響が生じない

P 対応と報告の準備

アイシンは既に2050年のありたい姿を描き、バックキャストで具体的に自然共生社会の構築に向けた定量・定性目標を定めて活動を開始しています。

今回、初めてTNFDに基づくLEAPアプローチで評価を実施したことで、既往の環境活動と優先地域や優先度の高い依存・影響項目、リスク・機会との関連づけを明確に描くことができました。社会との認識を共有するためにも、繰り返しの評価を重ねながら環境価値の向上をめざします。



第7次アイシン連結環境取組プラン(2025年度目標)とリスクと機会の関連づけ

	指標(2025年度目標)	特定されたリスク	特定された機会
基盤・自然	環境異常件数 ▶ 環境取組基盤強化でゼロ継続	罰則・罰金(廃棄)	—
	自然と共生する工場 ▶ 3拠点を実現	—	—
脱炭素	生産CO ₂ 排出量 ▶ 2013年度比で25%削減	カーボンニュートラル対応(気候)	—
	製品設計におけるCO ₂ 排出量 ▶ 2013年度比で18%削減	公共料金や処理費の上昇(気候)	新たな規制に対する影響回避(気候)
	再生可能エネルギー導入率 ▶ 2025年度15%以上	顧客からの環境対応要請(気候)	環境配慮製品(気候)
	—	契約量の上限設定(気候)	—
資源循環	売上高当たり廃棄物量 ▶ 国内: 2013年度比で9%削減 ▶ 海外: 2019年度の実績以下	公共料金や処理費の上昇(水・廃棄)	—
	売上高当たり取水量 ▶ グローバル: 2018年度比2.1%減 ▶ 高リスク拠点: 2018年度比12.5%減	給水制限(水)	—
	地域の水資源保全などへの貢献		

今年度は自然との接点や影響が強い事業を対象にLEAPアプローチを実施し、「今できること」を着実に進め足元を固めるとともに、企業と自然との関わりを考慮して長期的な視点で取り組む必要性を認識できました。今後3年以内にすべてのグローバル拠点への拡大をめざします。

パフォーマンスデータ(環境)

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン	49.2%
国内グループ会社56社	64.9%
連結(株式会社アイシンおよび連結子会社)	100%

カバー率の算出方法

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

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

アイシン	アイシン単体
国内グループ会社56社	アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン軽金属、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン開発、アイシン東北、アイシン九州、アイシン九州キャスティング、アイシン北海道、愛知技研、埼玉工業、寿技研工業、山形クラッチ、新三商事、光南工業、碧南運送、サンエツ運輸、テクノバ、アイシン・コラボ、アイシン・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、エイティール九州、アイシン高丘東北、平林工業、アイシン高丘エンジニアリング、イナテツ技研、シンコー精機、テクノメタル、となみの工業、ASブレーキシステムズ、九州シロキ、松美工業、サンサークル、シロキクリエイトサービス、シロキ精機、シロキ商事の56社
国内グループ会社31社	『国内グループ会社56社』から、アイシン高丘、アイシン軽金属、アドヴィックス、アイシンシロキの関連会社を除いた31社
国内グループ会社52社	『国内グループ会社56社』から、アイシンシロキの関連会社を除いた52社
国内グループ会社50社	『国内グループ会社52社』から旧イムラ材料開発研究所、旧アイシン・コスモス研究所を除いた50社(統廃合による)

環境マネジメント

ISO14001認証取得会社数/取得率

連結						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
生産会社数 [※]	社	109	124	134	130	129
取得会社数 [※]		101	113	120	118	115
取得会社の割合	%	93	91	90	91	89

※ 生産開始後3年未満の会社を除く

環境事故・協定値超過の件数

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
法規制、協定値超過	件	0	0	1 ^{※3}	0	0
環境事故		1 ^{※1}	1 ^{※2}	0	1 ^{※4}	0

連結						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
法規制、協定値超過	件	0	0	2 ^{※3※7}	2 ^{※8※9}	1 ^{※11}
環境事故		2 ^{※1※5}	2 ^{※2※6}	0	2 ^{※4※10}	0

- ※1 アイシン(シンナー流出)
※2 アイシン(食堂排水流出)
※3 アイシン(ダイオキシン類基準値超過)
※4 アイシン(ATF流出)
※5 愛知技研(Noxガス発生)
※6 愛知技研(濾液流出)
- ※7 アイシン瑞浪(BOD基準値超過)
※8 アイシンシロキ(亜鉛協定値超過)
※9 安慶雅徳帝伯活塞(COD基準値超過)
※10 光南工業(軽油流出)
※11 愛知技研(BOD基準値超過)

パフォーマンスデータ(環境)

環境監査(環境管理部署主催)

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
実施事業所数	箇所	20	20	20	37	37
改善指摘事項の数	件	40	22	5	2	0
内部監査員数	人	177	379	478	1,385	1,132
監査員教育の回数	回	9	9	4	4	11

国内グループ会社56社 (2018~2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
実施事業所数	箇所	130	124	140	158	146
改善指摘事項の数	件	688	405	390	418	313
内部監査員数	人	2,529	2,589	3,018	3,265	3,034
監査員教育の回数	回	37	32	29	28	34

環境教育受講人数

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境管理部署向け教育	人	2,696	2,415	1,640	3,029	8,861
一般部署向け教育		16,326	16,893	14,140	27,590	26,924

国内グループ会社56社 (2018~2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境管理部署向け教育	人	3,317	2,858	2,024	3,518	9,379
一般部署向け教育		25,284	25,012	18,968	30,976	33,263

温室効果ガス

温室効果ガス排出量(Scope1、2)

■ 算定方法

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

CO₂排出係数

【2019~2022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年:R2年度、2022年:R3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, 2019edition、2021:IEA2019年、2021edition、2022:IEA2020年、2022edition))

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

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ (二酸化炭素)	t-CO ₂ e	208,275	205,702	190,388	504,619	431,930
SF ₆ (六ふっ化硫黄)		1,195	3,420	2,280	6,840	3,420

連結						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ (二酸化炭素)	t-CO ₂ e	3,026,531	2,818,990	2,484,764	2,565,251	2,278,732
SF ₆ (六ふっ化硫黄)		1,195	3,420	2,280	6,840	3,420

※ HFCs(フロン類)、CH₄(メタン)、N₂O(一酸化二窒素)、PFCS(パーフルオロカーボン)の法定届出対象となる排出はなし

パフォーマンスデータ(環境)

サプライチェーン排出量(Scope3)

(万t-CO₂e)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	主な算出方法・備考
1.購入した製品・サービス	1,091	1,067	1,137	1,074	原材料別購入量×排出係数+購入金額(部品・副資材)×排出係数
2.資本財	100	66	75	76	設備投資額×排出係数
3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	44	40	41	36	購入したエネルギー×上流側の排出係数
4.輸送、配送(上流)	58	53	61	67	燃費法・トンキロ法
5.事業から出る廃棄物	7	7	6	5	国内の廃棄物処理方法別の処理量×排出係数
6.出張	2	1	1	1	2019年度 : 従業員数×排出係数 2020年度～ : 従業員数×排出係数×2019年度比の出張費増減率
7.雇用者の通勤	6	4	4	3	2019年度 : 従業員数×出社日数×排出係数 2020年度～ : 従業員数×出社日数×排出係数×出社率
8.リース資産(上流)	-	-	-	-	Scope1、2に計上
9.輸送、配送(下流)	20	19	27	32	得意先からお客様への輸送シナリオを仮定し算定
10.販売した製品の加工	48	51	49	52	得意先での製品加工シナリオを仮定し算定
11.販売した製品の使用	191	188	153	177	自動車部品 : (メーカー保証走行距離×燃費×ユニット重量/車両重量×排出係数)/台×販売台数 ES製品 : (エネルギー消費量×排出係数×製品寿命)/台×販売台数
12.販売した製品の廃棄	2	1	1	1	原材料ごとの処理方法別重量×販売台数×排出係数
13.リース資産(下流)	-	-	-	-	事業上対象外
14.フランチャイズ	-	-	-	-	事業上対象外
15.投資	17	17	15	17	特定投資先(持分法適用会社を含む)の前年度Scope1、2排出量×投資割合
合計	1,587	1,511	1,570	1,542	

※ 対象範囲は国内外アイシングループです

※ Scope3の算定条件の見直しに伴い、過年度実績も見直しています

パフォーマンスデータ(環境)

エネルギー

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

直接的エネルギー消費量

アイシン							
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
直接的エネルギー消費量 計		1,332,379	1,266,353	1,121,852	2,507,628	2,062,463	
種類別 内訳	石炭製品 (無煙炭・コークス等)	GJ	0	0	0	0	
	天然ガス		1,190,435	1,201,953	1,086,427	2,242,153	1,793,935
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPG等)		141,944	64,400	35,425	265,474	268,528
国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)							
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
直接的エネルギー消費量 計		6,629,123	6,266,688	6,383,778	6,481,096	5,610,682	
種類別 内訳	石炭製品 (無煙炭・コークス等)	GJ	1,252,437	1,215,999	1,315,547	1,320,790	1,182,273
	天然ガス		4,389,089	4,247,265	4,211,756	4,306,635	3,652,490
	石油製品(ガソリン、 ディーゼル油、LPG等)		987,597	803,424	856,475	853,671	775,918

間接的エネルギー消費量

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
間接的エネルギー消費量 計		3,221,178	3,231,362	2,875,362	9,374,243	8,126,463
種類別	購入電力量	GJ	3,213,158	3,220,497	2,863,857	9,351,110
内訳	太陽光・風力発電量		8,020	10,865	11,505	23,133
国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
間接的エネルギー消費量 計		20,663,524	18,840,372	20,752,442	22,539,761	20,496,867
種類別	購入電力量	GJ	20,612,798	18,771,491	20,710,226	22,509,267
内訳	太陽光・風力発電量		50,726	68,881	42,216	30,494
			115,952			

化学物質

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
VOC排出量	t	331	275	234	241	215
PRTR排出量		304	314	227	391	239
国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
VOC排出量	t	701	678	630	539	500
PRTR排出量		514	425	405	537	343

パフォーマンスデータ(環境)

投入原材料

アイシン (2020年度からは旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュ合算)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投入原材料 計		489,232	479,463	774,565	798,729	741,205
種類別 内訳	金属、樹脂等(購入材量)	t	488,928	479,149	774,338	798,338
	化学物質 (PRTR届出対象物質取扱量)		304	314	227	391
国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
投入原材料 計		2,012,508	1,478,060	1,538,268	1,504,520	1,424,260
種類別 内訳	金属、樹脂等(購入材量)	t	2,010,756	1,476,410	1,536,897	1,503,174
	化学物質 (PRTR届出対象物質取扱量)		1,752	1,650	1,372	1,346

廃棄物・再資源化

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物・ 有価物	廃棄物等総排出量	t	53,710	51,231	47,881	54,521
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	53,445	50,977	47,555	54,117
	再資源化率	%	99.5	99.5	99.3	99.3
	廃棄物最終処分量	t	0.0	0.0	0.0	0.0
産業 廃棄物	廃棄物等総排出量	t	3,222	3,381	2,910	9,940
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	2,957	3,127	2,584	9,536
	再資源化率	%	91.8	92.5	88.8	95.9
	廃棄物最終処分量	t	0.0	0.0	0.0	0.0
国内グループ会社56社 (2018~2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物・ 有価物	廃棄物等総排出量	t	420,641	388,537	309,854	370,984
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	412,855	382,370	305,700	360,228
	再資源化率	%	98.1	98.4	98.7	97.1
	廃棄物最終処分量	t	4,493.0	3,714.6	3,064.9	2,663.3
産業 廃棄物	廃棄物等総排出量	t	128,411	126,287	153,976	160,314
	廃棄物循環資源 (リサイクル)量	t	120,625	120,119	128,606	149,557
	再資源化率	%	93.9	95.1	83.5	93.3
	廃棄物最終処分量	t	4,493.0	3,714.6	3,064.9	2,663.3

パフォーマンスデータ(環境)

水

水資源投入量

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総投入量 計		2,749,998	2,736,620	2,382,017	3,759,825	3,179,841
種類別 内訳						
上水道	m ³	473,749	498,164	458,510	863,809	634,353
工業用水		2,161,720	2,100,223	1,882,233	2,350,054	1,944,084
地下水		114,529	138,233	41,274	545,962	601,404

国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総投入量 計		9,246,883	9,218,456	10,185,890	9,737,650	8,770,224
種類別 内訳						
上水道	m ³	1,889,398	2,137,121	2,002,959	1,815,976	1,487,796
工業用水		5,918,426	5,815,312	5,562,766	5,425,748	4,851,682
地下水		1,439,059	1,266,024	2,620,165	2,495,927	2,430,746

総排水量

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
公共用水域	m ³	2,712,800	2,690,794	2,348,615	3,353,633	2,941,031

国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
公共用水域	m ³	7,535,767	7,346,337	7,807,464	7,208,541	6,579,416

輸送

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

輸送に伴うCO₂排出量

アイシン						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総排出量	t-CO ₂	14,158	13,671	12,541	26,909	26,483

国内グループ会社56社 (2018～2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)						
項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総排出量	t-CO ₂	68,354	86,063	84,569	89,691	86,823

パフォーマンスデータ(環境)

環境会計

環境省発行「環境会計ガイドライン2005年度版」に準拠しています。

(億円)

		アイシン				
項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境保全 コスト	事業エリア内コスト	35.6	24.3	18.1	41.4	68.1
	管理活動コスト	6.6	7.4	4.4	5.8	6.0
	上下流コスト	10.8	7.5	6.7	25.4	8.4
	研究開発コスト	38.8	51.7	39.7	50.2	57.8
	社会活動コスト	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
	環境損傷対応コスト	1.2	0.0	0.0	0.5	0.0
	合計	93.1	91.0	69.0	123.4	140.4
種類別内訳	省エネルギーによる効果	1.0	1.0	0.3	0.3	1.2
	資材低減による効果	2.6	4.6	2.7	7.0	3.4
	廃棄物低減による効果	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有価物売却金	28.0	23.5	15.5	63.0	72.2
	合計	31.6	29.1	18.5	70.3	76.8

(億円)

		国内グループ会社56社 (2018~2019年度は31社、2020年度は52社、2021年度は50社)				
項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境保全 コスト	事業エリア内コスト	109.0	113.0	103.4	118.1	130.4
	管理活動コスト	16.4	13.9	11.4	13.6	11.8
	上下流コスト	57.1	41.9	25.8	31.1	14.5
	研究開発コスト	146.3	181.3	122.7	97.0	70.8
	社会活動コスト	2.1	2.0	1.0	0.5	0.5
	環境損傷対応コスト	1.3	0.3	0.2	0.7	0.2
	合計	332.2	352.4	264.5	261.0	228.2
種類別内訳	省エネルギーによる効果	11.9	16.7	15.0	7.8	8.8
	資材低減による効果	2.7	4.6	2.8	7.1	3.4
	廃棄物低減による効果	1.0	0.7	2.6	1.8	0.7
	有価物売却金	93.8	67.4	63.1	133.8	140.5
	合計	109.4	89.4	83.5	150.5	153.4

パフォーマンスデータ(環境)

各工場の排出データ

■ 水質

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

規制値: 法基準、条例基準、協定値のうちで、最も厳しい基準値を記載

※ 測定回数が1回の場合は、数値を『最大』の欄に記載

※ 以下の規制項目は、すべての工場で定量下限値以下(検出されない)

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

■ 大気

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

規制値: 法・条例・協定のうち、最も厳しい値を表記

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

※ 条例による届出をしている場合は、測定していない項目があります。

■ PRTR法の取扱量および排出・移動量

単位: kg/年、ただしダイオキシン類(mg-TEQ/年)

取扱量: 1000kg/年(特定第1種は500kg/年)未満は除外

刈谷地区

水質(試作工場・技術開発研究所)

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.7	7.2	7.8
COD	25{20}	20	1.6	2.7	5.0
BOD	25{20}	20	ND	0.9	2.3
SS	30{20}	20	ND	0.5	1.7
油分	5	2	ND	0.3	0.9
大腸菌	3,000	1,000	0	3	9
全窒素(N)	120{60}	15	3.3	5.3	7.8
全リン(P)	16{8}	1	ND	0.06	0.12
鉄(Fe)	5	2	ND	0.1	0.3
マンガン(Mn)	10	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.06	0.09
銅(Cu)	1	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	5	ND	0.1	0.2
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気(アドヴィックス所有の設備を除く)

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.1	< 0.003
	ガス機関	0.05	0.04	< 0.005
	冷温水機	0.1	0.08	< 0.003
SOx	ボイラー	1.75	1.4	< 0.05
	ガス機関	1.75	1.4	< 0.2
	冷温水機	1.75	1.4	< 0.008
NOx	ボイラー	-	150	25
	ガス機関	200	180	180
	冷温水機	150	120	38

パフォーマンスデータ(環境)

半田地区(半田工場・半田電子工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~9.0	6.0~8.0	6.9	7.2	7.7
COD	15	10	0.7	2.5	4.1
BOD	15	10	ND	0.9	3.0
SS	15	10	ND	0.3	1.0
油分	2	2	ND	0.3	0.7
大腸菌	3,000	1,000	0	6	27
全窒素(N)	120{60}	15	1.0	2.5	5.6
全リン(P)	16{8}	2	ND	0.06	0.1
鉄(Fe)	0.5	0.5	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	0.5	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.01	0.05
銅(Cu)	1	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	冷温水機	0.1	0.08	< 0.003
	ボイラー	0.1	0.08	< 0.002
	発電機	0.05	0.04	< 0.005
SOx	冷温水機	1.75	1.5	< 0.2
	ボイラー	1.75	1.5	< 0.005
	発電機	1.5	1.5	< 0.06
NOx	冷温水機	150	120	23
	ボイラー	150	120	36
	発電機	200	160	150

PRTR法の取扱量および排出・移動量

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

安城工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.5~8.5	6.5~8.5	6.6	7.3	7.7
COD	25{20}	10	ND	0.9	1.8
BOD	20	10	ND	0.6	1.8
SS	20	10	ND	0.7	3.5
油分	2	1.6	ND	0.3	0.9
大腸菌	1,000	300	0	12	35
全窒素(N)	25	10	0.4	0.6	0.8
全リン(P)	2	2	ND	ND	ND
鉄(Fe)	2	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	2	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	2	ND	0.02	0.05
銅(Cu)	0.2	0.2	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	2	1.5	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
アンチモンおよびその化合物	16,000	0	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

新川工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	-	5.8~8.6	6.9	7.7	8.0
COD	-	20	ND	0.5	2.0
BOD	-	20	ND	0.6	1.2
SS	-	20	ND	0.2	0.5
油分	-	3	ND	0.2	0.8
大腸菌	-	1,000	0	0	0
全窒素(N)	-	30	ND	0.5	0.6
全リン(P)	-	3	ND	0.05	0.07
鉄(Fe)	-	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	-	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	-	1	ND	ND	ND
銅(Cu)	-	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	8	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

新豊工場

水質

測定項目	規制値	アイシン 基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH					
COD					
BOD					
SS					
油分					
大腸菌					
全窒素(N)	排水はすべてアイシン高丘の排水処理場で処理しているため、対象外				
全リン(P)					
鉄(Fe)					
亜鉛(Zn)					
銅(Cu)					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	< 0.002
	ガス浸炭炉	0.25	0.2	0.002
	乾燥炉	0.4	0.32	< 0.002
SOx	ボイラー	9	7	< 0.007
	ガス浸炭炉	9	7	< 0.03
	乾燥炉	9	7	< 0.09
NOx	ボイラー	-	150	34
	ガス浸炭炉	200	160	< 3
	乾燥炉	-	180	< 3

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への 排出	公共用水域 への排出	下水道 への移動量	その他の 移動
塩化第二鉄	2,500	0	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

小川工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.5	6.5~8.5	6.9	7.5	7.9
COD	25{20}	10	ND	1.0	2.0
BOD	10	10	ND	0.7	3.8
SS	10	10	ND	0.4	1.4
油分	2	2	ND	0.3	0.9
大腸菌	300	300	0	12	32
全窒素(N)	120{60}	30	3.9	6.5	9.9
全リン(P)	16{8}	3	0.24	0.6	0.98
鉄(Fe)	2	2	ND	0.2	0.3
マンガン(Mn)	2	2	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1	ND	0.04	0.12
銅(Cu)	0.2	0.2	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	2	2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	8	ND	0.1	0.2

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	< 0.002
	加熱炉	0.2	0.16	< 0.002
SOx	ボイラー	3	2.4	< 0.008
	加熱炉	3	2.4	< 0.02
NOx	ボイラー	150	120	23

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
ニッケル化合物	12,000	0	0	0	730
ほう素化合物	2,500	0	0	0	2,500

西尾地区(西尾ダイカスト工場・西尾機関工場・工機工場)

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.4	7.0	7.5
COD	10	10	1.4	2.0	3.1
BOD	10	10	ND	0.8	1.9
SS	10	10	ND	0.3	0.9
油分	2{1}	2	ND	0.3	0.9
大腸菌	300	300	0	8	14
全窒素(N)	10	10	1.7	2.2	2.9
全リン(P)	1	1	ND	0.1	0.27
鉄(Fe)	3	3	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	3	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	1	ND	0.02	0.05
銅(Cu)	0.5	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	2	ND	0.1	0.1
ホウ素(B)	10	8	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	0.1	< 0.003
	焼却炉	0.05	0.04	< 0.004
	溶解炉	0.2	0.16	0.12
SOx	ボイラー	3	3	< 0.08
	焼却炉	3	3	0.35
	溶解炉	3	3	< 0.8
NOx	ボイラー	-	150	50
	焼却炉	150	120	56
	溶解炉	180	140	86
HCl	焼却炉	150	120	16
全水銀	焼却炉	50	40	0.63

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
塩化第二鉄	37,000	0	0	0	0
ダイオキシン	-	64	-	-	0

パフォーマンスデータ(環境)

衣浦工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.8~8.6	6.9	7.2	7.6
COD	20{15}	10	ND	2.0	4.1
BOD	20{15}	10	ND	0.5	0.7
SS	25{20}	10	ND	0.1	0.3
油分	10{5}	5	ND	0.3	0.7
大腸菌	3,000	300	0	0	3
全窒素(N)	120{60}	20	3.6	5.1	6.5
全リン(P)	16{8}	1	ND	0.09	0.14
鉄(Fe)					
亜鉛(Zn)	工程排水はすべてアイシン辰栄の排水処理場で処理しているため、対象外				
銅(Cu)					
フッ素(F)					
ホウ素(B)					

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	0.04	< 0.003
SOx		1.17	0.9	< 0.005
NOx		-	150	34

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
エチルベンゼン	11,000	5,100	0	0	0
キシレン	12,000	6,200	0	0	0
1,2,4-トリメチルベンゼン	5,200	5,200	0	0	0
1,3,5-トリメチルベンゼン	1,600	1,600	0	0	0
トルエン	28,000	1,200	0	0	0
メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	1,300	0	0	0	0

安城地区

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.0~8.0	6.1~7.9	7.1	7.4	7.6
COD	10	9	2.4	3.4	6.2
BOD	10	9	ND	1.0	2.3
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	200	180	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.5	1.1	2.3
全リン(P)	1	0.9	0.05	0.17	0.34
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.03	0.03	0.04
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

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

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
エチルベンゼン	2,000	0.1	0	0	0
キシレン	8,500	0.4	0	0	0
N,N-ジシクロヘキシルアミン	4,000	0	0	0	3,400
1,2,4-トリメチルベンゼン	8,700	0.1	0	0	0
1,3,5-トリメチルベンゼン	2,300	0	0	0	0
トルエン	50,000	0	0	0	0
n-ヘキサン	1,500	2.8	0	0	0
ベンゼン	1,300	0.7	0	0	0

パフォーマンスデータ(環境)

岡崎工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	7.2	7.7	7.9
COD	10	9	1.8	3.5	6
BOD	10	9	ND	0.8	1.3
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.4	0.8	2.1
全リン(P)	1	0.9	0.27	0.34	0.44
鉄(Fe)	3	2.7	ND	0.1	0.1
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.01	0.03	0.05
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.25	0.15	ND	ND	ND
フッ素(F)	1	0.6	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

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

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
キシレン	1,200	0.1	0	0	0
N,N-ジシクロヘキシルアミン	6,000	0	0	0	5,400
1,2,4-トリメチルベンゼン	1,300	0	0	0	0
トルエン	7,600	0	0	0	0

岡崎東工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	6.9	7.2	7.7
COD	10	9	2.4	3.8	4.8
BOD	10	9	ND	0.8	1.9
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	1	1.6	2.9
全リン(P)	1	0.9	ND	0.02	0.04
鉄(Fe)	5	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.01	0.04	0.06
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.25	0.15	ND	ND	ND
フッ素(F)	1	0.6	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

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

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
N,N-ジシクロヘキシルアミン	3,800	0	0	0	3,300
スチレン	5,800	4,500	0	0	1,200

パフォーマンスデータ(環境)

蒲郡工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.0~9.0	5.2~8.8	6.9	7.3	7.7
COD	25{20}	22.5{18}	0.9	1.8	3.4
BOD	-	-	ND	0.9	2.8
SS	30{20}	27{18}	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	3,000	2,700	ND	ND	ND
全窒素(N)	120{60}	108{54}	1.2	2.8	4.1
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	ND	0.02	0.08
鉄(Fe)	10	9	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	9	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	2	1.8	0.02	0.05	0.07
銅(Cu)	1	0.9	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	15	9	ND	ND	ND
ホウ素(B)	230	138	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.3	0.24	0.004
SOx		8.76	3	-
NOx		144	130	100

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
N,N-ジシクロヘキシルアミン	3,900	0	0	0	1,300
メチルナフタレン	1,500	0	0	0	0

吉良工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	6.8	7.2	7.8
COD	10	9	ND	1.5	2.4
BOD	10	9	ND	1.1	2.9
SS	10	9	ND	1.0	4.0
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.6	2.2	3.8
全リン(P)	1	0.9	0.01	0.03	0.14
鉄(Fe)	3	2.7	ND	0.1	0.2
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.02	0.06	0.15
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	-	-
SOx		3	2.4	0.09
NOx		-	-	-

パフォーマンスデータ(環境)

城山工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8~8.6	5.9~8.5	6.6	6.9	7.2
COD	10	9	ND	2.3	3.2
BOD	10	9	ND	0.7	1.8
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	300	270	ND	ND	ND
全窒素(N)	10	9	0.8	1.5	2.5
全リン(P)	1	0.9	0.01	0.02	0.04
鉄(Fe)	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	ND	0.02	0.07
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素(F)	5	3	ND	ND	ND
ホウ素(B)	10	6	1.3	1.6	2.0

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	-	0.24	< 0.002
	加熱炉	0.2	0.15	< 0.002
SOx	ボイラー	3	2.4	0.13
	加熱炉	3	2.4	< 0.03
NOx	ボイラー	-	200	75
	加熱炉	180	145	53

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
N,N-ジシクロヘキシルアミン	2,500	0	0	0	2,100
メチルナフタレン	7,200	0	0	0	0

田原工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	6.0~8.5	6.1~8.4	6.5	7.3	7.7
COD	20{15}	18{13.5}	1	2.8	5.5
BOD	20	18	ND	0.5	0.8
SS	20{15}	18{13.5}	ND	ND	ND
油分	1	0.9	ND	ND	ND
大腸菌	1,500	1,350	ND	ND	ND
全窒素(N)	120{60}	108{54}	0.4	1.1	2.0
全リン(P)	16{8}	14.4{7.2}	0.04	0.11	0.26
鉄(Fe)	5	4.5	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	5	4.5	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	0.9	0.04	0.06	0.1
銅(Cu)	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	0.002	0.002	0.003
フッ素(F)	7	4.2	ND	ND	ND
ホウ素(B)	230	138	0.1	0.2	0.2

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.16	< 0.001
	溶解炉	0.2	0.16	< 0.002
	加熱炉	0.2	0.6	< 0.002
SOx	ボイラー	8.76	7.00	< 0.01
	溶解炉	8.76	7.00	< 0.02
	加熱炉	8.76	7.00	< 0.2
NOx	ボイラー	160	120	31
	溶解炉	144	115	35
	加熱炉	104	83.2	69

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
N,N-ジシクロヘキシルアミン	3,100	0	0	0	2,700
ダイオキシン類	-	0	0	0	0.1
メチルナフタレン	1,800	0	0	0	0

人材

アイシンの人事理念

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

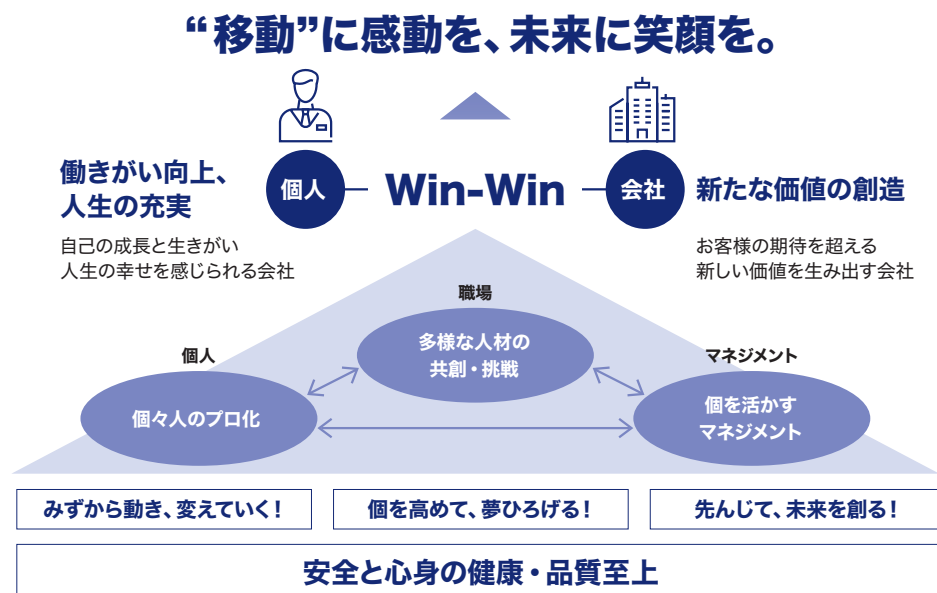
社員意識調査の働きがい(仕事の充実感、適応感)を重点KPIと定め、2030年にはグローバル全従業員の「働きがい4.0 (5段階評価)」をめざしています。これは従業員一人ひとりの働きがいの向上と人生の充実が新たな価値創造につながるという考えのもと、設定をしています。

社員意識調査の結果を踏まえ、職場ごとに課題とアクションを話し合うフィードバックミーティングを実施し、人・職場づくりのPDCAサイクルを推進しています。

2030年に向けた人・組織のめざす姿と重点施策の方向性

今までの急激な量的拡大期に培われた「同質集団で効率よく成果創出し続ける人・組織の力」は、いま現在の「ニーズ・変化の先読みや既存延長ではない商品の提供が求められる環境」においては、必ずしも適さない側面があります。

既存延長ではない課題の解決には、前例に捉われない新しい発想が不可欠です。今までの良さを活かしつつも、環境変化に合わせて特に変えるべき点を抽出し、めざす姿を整理しました。それに向けて諸施策を展開しています。



人・組織のめざす姿

**グループ・グローバルで大きな課題を創造し、
全員がその解決に向けて前進・チャレンジし続ける**

**属性によらない多様な個人、“全員”の活躍・成長と
「どこよりも人が育つ」会社として多様な人材から選ばれる**

2030年に向けた人・組織のめざす姿と重点施策の方向性

■ グループ・グローバル連結で
チャレンジ推進

■ 全員活躍・どこよりも人が育つ

チャレンジする人・職場づくり

プロ人材の活躍・成長

プロ人材育成に向けた重点投資

■ グループ・グローバル連結

グループ・グローバルでのリーダー人材育成

お客様・社会目線で、組織・個人を超えた大きい課題を創造するリーダーを育成します。また、課題解決に向けて全体視点で現地で機敏に対応できる人材の育成を推進しています。

主な取り組み	内容
経営幹部人材の育成	- 候補人材を経営幹部が発掘し重要テーマや重要ポスト任用を積極的に実施 - 高い人間力・視座を得るため、コーチング、経営知識研修、他流試合など一人ひとりの育成課題に応じて実施
海外重要ポスト人材の育成	- AG2(アイシングローバルグレーディング)を導入。グローバル共通指標で重要ポストを選定 - 重要ポストへの最適配置に向けて、ポスト要件の明確化、サクセッションプランの策定、経営人材としての教育など、計画的な育成を推進
アイシン学園ものづくりリーダー育成	- 企業内訓練校として実践的技能教育とリーダーに必要な心身教育を実施。海外法人からの研修生も継続的に受け入れ(累計11か国35拠点435人) 2023年度から海外管理監督者コースを設置。現場リーダーの育成強化(累計約20人) - 海外現地にもアイシン学園を設立。中国(累計270人)、タイ(累計35人)
3本柱活動	世界で戦えるものづくりの現場と人の構築に向けて、職場課題を 人：標準作業 製品：加工点マネジメント 設備：自主保全 に層別し、解決推進する活動をグローバル展開

重点領域へのリソースシフト・リスキル

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

主な取り組み	内容
電動化シフト	2025年電動ユニット450万台生産に向け2022年度末までに開発・生技1,500人シフト完了
電動化技術者育成	モーター、熱マネジメント技術を1ヵ月～3ヵ月程度の集中教育し電動化領域へシフト(2022年度末までに580人受講)
電動化技能員育成	電動化に向けて技能職場の教育体系刷新(2022年度末までに1,430人受講)
DX、AI人材育成	- 主要11社でAI教育実施(2022年度末までに累積850人受講) - クラウド推進組織を新設し、人材育成開始
ソフトウェア人材育成	ソフトウェア人材の基本構想入り込みによる商品機能価値向上をねらいに教育体系を刷新。2025年度までに既存の3割を開発上流工程へシフト
モビリティソリューション体制構築	高度認識センサーを活用した統合センシングシステムの事業拡大に向けたカンパニー横断の開発体制構築

グループ経営の推進

収益体質強化に向けては、経営統合による重複機能の集約、不採算部門の事業再編をするとともに、将来事業に向けた営業・調達・原価などの強化領域へシフトも確実にしながら、固定人員の最適化を推進しており、2022年度末時点で2025年の統合効果目標の8割を達成しています。

■ 全員活躍・どこよりも人が育つ

チャレンジする人・職場づくり

フルモデルチェンジに向けたすべての土台として「チャレンジする人・職場づくり」を軸に、風土そのものの変革に全社で取り組んでいます。

めざす 人材マネジメント	めざす人・職場像
多様な人材の 共創・挑戦	①全員当事者・全員挑戦 ②外を知る・外とつながる
個を活かす マネジメント	③働く仲間一人ひとりが主体の職場づくり ④風通しの良いコミュニケーション
個々人の プロ化	⑤自ら学び続ける覚悟と努力 ⑥育ち、育て合う職場

本音の対話、全員当事者のアクション推進

経営トップが自ら先頭に立ち、「アイシンがフルモデルチェンジをするために一番重要なのが、まず人材、そして職場風土」というメッセージを発信し、「風通しがよく、本音が言え、助け合える明るい職場風土」をめざして全社での活動をけん引しています。

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

ダイバーシティ&インクルージョン

女性を中心としたキャリアと家庭の両立に向けた長年の取り組みが評価され、なでしこ銘柄に3年連続で選出されています。引き続き、技能職場での両立支援、個人のキャリア意識、職場のキャリア支援といった課題への対応を推進します。また、多様なバックグラウンドの人材と積極的に交流し、新たな発想を生み出すため、中途採用や外部連携を強化しています。

技能職場における全員活躍・生涯活躍

技能職場の女性増加に伴い「重くて作業がやりづらい」という声が増加。2016年から女性も働きやすい職場づくりを開始しました。2021年には性別・体格・年齢などに関わらず、「誰もが」働きやすく、活躍できる職場というコンセプトで「D&I環境管理基準」を制定し、工程や職場環境整備などの活動を拡充しています。

オープンエントリー制度で自ら手をあげ新事業にチャレンジ

会社の重点課題に、意欲的な人材を募り、素早く配置する「オープンエントリー制度」（累計約115名異動）は、従業員が自由にチャレンジできます。2022年4月に株式会社アイシン・アフターサービス設立、同年7月に「ジェームス小牧南店」の店舗経営開始初期メンバーを本制度で募集しました。



アフターマーケットカンパニー統括部
柴田 華世(写真左)

元の部署で補給部品の複製生産の業務をしていたことから、直接エンドユーザーの声を大切に、形にするBtoCの仕事をしたと考え、本制度を活用して異動しました。実際に働くと、業務のスピード感に圧倒されることもありましたが、20代のうちからBtoCの業務に携われていることに喜びを感じています。今後も、慣例にとらわれず、新しいことに挑戦し、ジェームスのメンバーに「アイシンと一緒に仕事ができてよかった!」と思ってもらえるように頑張っていきます。

シニア層の技能も知識も活かした改善で誰もが働きやすい環境整備

近年増加するシニア層の“働きがい”や“活躍”には年齢を重ねても職場に貢献し、必要とされることが重要です。加齢により変化が表れる「体力・筋力」「視力」「思考・記憶力」に着目し、工程の負荷軽減や、表示文字の大きさ調整、作業のシンプル化を実施するなど、「誰が行っても同じ成果が得られる」工程づくりにこだわった改善活動を推進しています。



田原工場
生産管理室組立・加工物流課
森山 芳行

運搬用の台車が重く、初動時などに全体重を掛けるため、業務終了時に足腰の疲労感で作業性が落ちることがありました。シニア層の意見を取り入れた改善の結果、初動負荷が約60%低減し、小回りの利く台車も製作され、年齢問わず作業性を維持できるようになりました。この結果、体力の不安などが軽減し、今の仕事を続けられる自信にもなりました。継続してシニア世代に限らず“誰でも活躍”できる改善に期待しています。

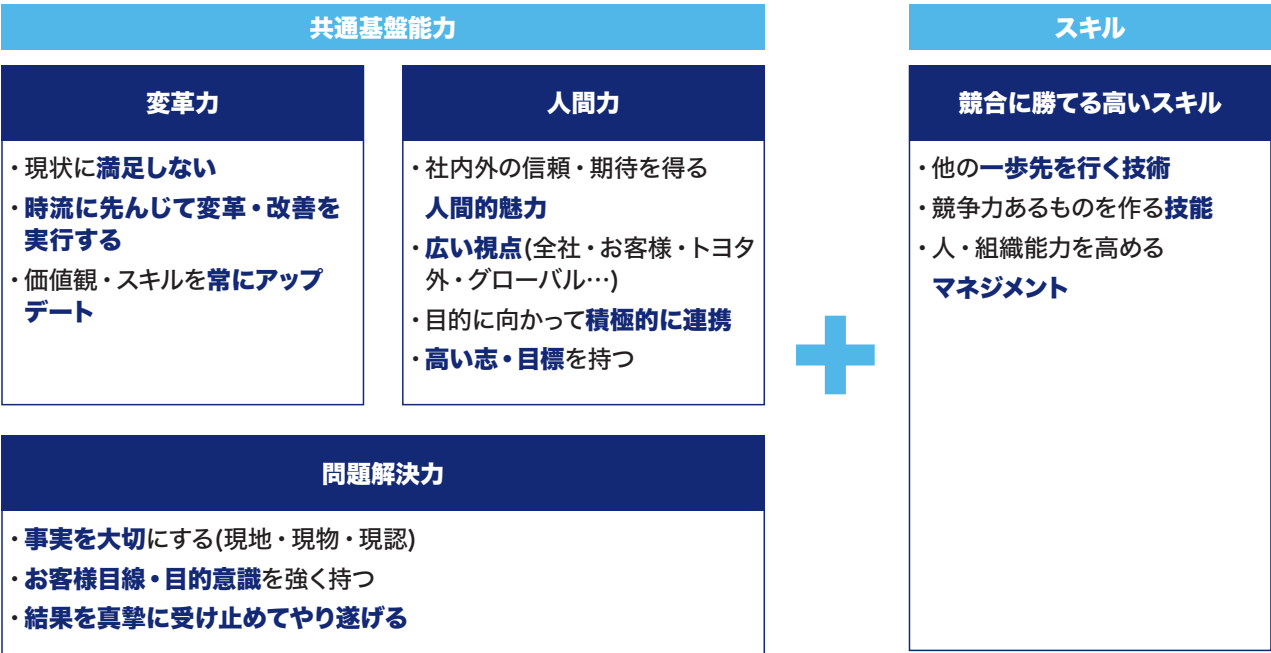
人材

プロ人材の活躍・成長

チャレンジ＝「正解のない時代において、あるべき姿を描き一歩ずつ変化していく」ために、アイシンではめざす人材像を「プロ人材」＝「全体最適で持ち場・立場で成すべきことを自発的に考え行動する人」と定義しました。

「プロ人材」の定義と構成要素

「プロ人材」＝全体最適で持ち場・立場で成すべきことを自発的に考え行動する人



チャレンジの適正評価、メリハリある処遇

役員から従業員一人ひとりに至るまで、全員のチャレンジが促されるよう、人事制度改定や、支援施策を展開しています。

主な取り組み	内容
役員報酬制度の改定	・業績連動に加え、個人別査定との反映を拡大、一人ひとりの成果に応じた報酬適用 ・自らの気づきを得る機会として360°評価を導入、さらなる行動変容につなげる
管理職・一般従業員の評価面談の徹底	・主体的な新価値創造に向けて評価面談における個人の夢・志と組織の課題・挑戦のすり合わせを徹底 ・評価運用を見直し、理解・浸透のため制度説明会を85回実施 ・好事例展開や個別支援を継続実施
管理職・一般従業員の人事制度改定	・チャレンジの促進に向けて 管理職：2023年度下期 一般従業員：2024年度上期に制度改定予定 ・制度改定のねらい・実現したいこと ①加点主義 チャレンジ、失敗からの学びを評価 ②時価主義 今の職責・成果に報いる ③流動性・外向きの加速 内向きの打破、適時適所適材の実現 ・個人の夢・志と組織の課題・挑戦のすり合わせに基づき、年間の成長目標と半期の業績目標を設定し、その達成度や達成プロセスを踏まえて、成長・チャレンジにメリハリを持って加点的に報いる仕組み

プロ人材育成に向けた重点投資

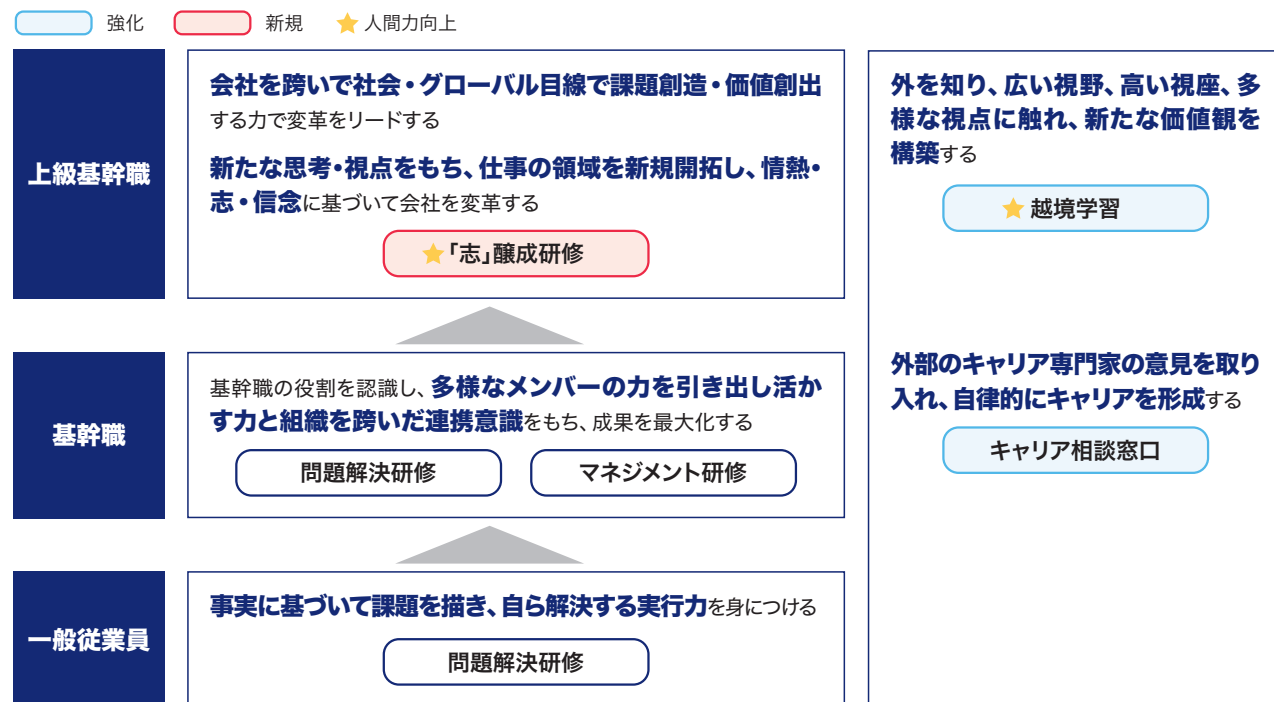
プロ人材育成に向けて、全員の自律的な成長が促進されるよう、人材育成の仕組みを大胆に見直すとともに、教育投資を2022年度から約20%増額するなど、積極的な育成投資を実施しています。

重点として、「問題解決の実践鍛錬」で仕事の軸を確立し、人間力、変革力の向上のため「外を知り視点を変える」、「新たな価値観を獲得し、課題創造力・マネジメント力向上」、「組織の壁なき連携・共創の意識づけ」の場の提供を推進しています。

プロ人材育成に向けた主な取り組み

主な取り組み	内容
問題解決研修	一般従業員の実践力、上司の指導力の双方に力を置き研修見直し、職場活用を推進（2023年度管理職約1,140人、基礎編480人、応用編約905人）
「志」醸成研修	自分・アイシンらしさに向き合い、リーダーとして『自らの志』を描き、自己変容につなげる（2023年度管理職約40人受講予定）
マネジメント研修	多様な個を活かすマネジメントの実践に向けて「マインド」「コミュニケーション」を育成（2023年度管理職約340人受講予定）
越境学習	社外者との社会課題解決を通じ新たな発想や成長につなげる（2022年度約30人→2023年度250人）
副業制度	新たな知識・スキル獲得による仕事の質向上につなげる（2022年1月導入以来、累計約200名）
キャリア教育	社外キャリア相談窓口を拡充（2022年度120枠→2023年度360枠）
グループ会社との共通化・協業	国内生産会社15社を重点として教育体系の共通化と協業によるリソース連携を推進

『階層一律・与える』から『多様化・自ら考えて学ぶ』へ育成体系転換



柔軟な働き方の推進

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、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。

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」を行ったことに加え、2022年度より『産後パパ育休制度』も導入し、子どもが生まれる従業員については必ず職場上司が育休取得希望の有無を確認しています。このような取り組みの結果、2020年度以降、100%を達成し、育児休業取得率も年々向上しています。

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。

月平均法定外労働時間（アイシン単体）（単位：時間）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
全体	29.7	25.0	16.2	24.3	26.1

年次有給休暇取得率（アイシン単体）※（単位：％）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
全体	98.9	98.7	98.0	95.4	101.0

※ 単年度付与日数を分母とする。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）取得数も含む。

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などの社外で業務することができる制度
コアタイムのないフレックス制度	コアタイムを設定せず1日の最低労働時間を2時間とし、業務繁忙に柔軟に対応できる制度
サテライトオフィス	会社外7つの施設を利用可能とし、場所を変えて業務を行うことによりイノベーション創出や生産性向上につなげることをねらいとした取り組み
服装のカジュアル化	自由で活気ある風土を醸成することで、新しい発想や柔軟な取り組みを促すきっかけとする制度
フレックスタイム制度の3ヵ月適用	1ヵ月を超える業務販管に対して、3ヵ月内で労働時間を柔軟に調整することで効率的な業務遂行を促す制度
裁量労働制度	従業員が時間配分や手段に裁量を持ち、時間に捉われることなく仕事に打ち込める環境を整備することでチャレンジを促し、成果創出につなげる制度
副業労働	従業員の知識やスキルの向上による仕事の質の向上と充実した生活の実現による仕事への活力向上につなげる制度

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。

加えて、キャリアの考え方の基本から学ぶことができる「支援動画」など各種支援施策の展開や、世間動向や市況感も踏まえて、自身の今後のキャリアの大きな方向性を描きたい従業員のために、社外のキャリア支援の専門家にオンラインで相談できるオンラインキャリア相談窓口を120→360枠に拡充しました。

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、国家検定、社内の資格取得機会の提供も行っています。また、異業種の方々と社会課題解決に取り組む「越境型研修」を拡大（昨年約30人→2023年度約250人）するなど、多様な個人全員がそれぞれの個を活かし活躍し、成長できる機会を提供していきます。

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、次期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。



人材

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いよう、職能資格ごとに身につけるべき知識・技能・技術を明確にし、一人ひとりが主体的・意欲的に自己成長(キャリアアップ)を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活かし、将来、現場をけん引する立役者として活躍することで、現場力の向上や、職場の活性化を図ります。

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などにつなげています。アイシン単体で約1,750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、共有することでサークル育成・活動活性化に役立てることをねらいとする。



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(期間従業員含む)

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」を理解いただくこと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」などを習得、自サークルの活性化に役立てる。

人材

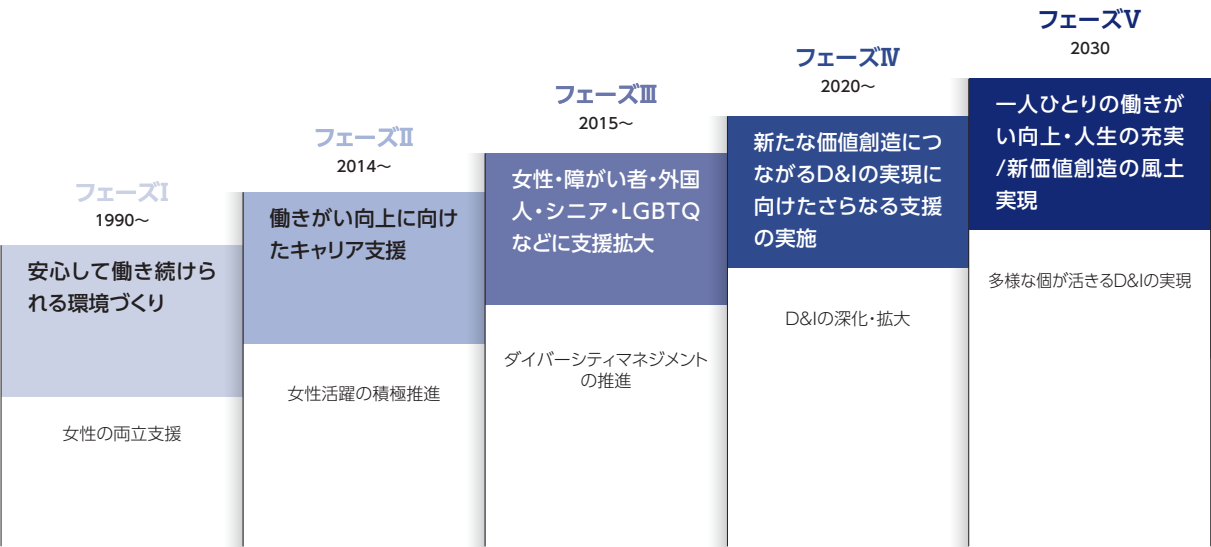
ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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などの多様な人種や性、宗教、年齢、障がいの有無、経験や経歴、得意分野、発想、価値観、ライフステージなど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。

管理職の登用など、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従業員などにおいて、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、従業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に、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)

	2022年度	2030年度目標
中途社員の管理職登用比率	26.9%	新卒同等
海外法人の幹部(副社長級以上)におけるローカル従業員比率※	34.6%	40%

※ 対象：海外：115社。社長、副社長、取締役

人材

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活かされて開発されました。

女性活躍推進に関する主な取り組み

取り組み例	人数
イクボス塾生(累積)	725名
イクボス同志*(累積)	806名
2021・2022年度女性交流会参加者	772名
キャリアメンター登録者数	73名
部長級18名、基幹職女性55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

	2022年度実績	2030年度目標値
女性管理職比率	2.7%	6.0% ^{※1}
女性役員数 ^{※2}	3名(13%)	3名以上
女性新卒 事務職	36.7% ^{※3}	40%
採用比率 技術職	14.6% ^{※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(2023年6月現在)

※3 2023年4月入社者

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3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

働く子育て世代を、行政とともに支援する取り組み

夏休みの児童クラブに通う家庭では、働く親の毎日の昼食準備が負担となっています。そこで、子を持つアイシンメンバーが参画のもと、刈谷市と連携し、フードデリバリーサービス「めしクルー※」を応用した、「めしクルーKids刈谷」の実証実験を開始しています。

※ 一度に複数の飲食店のメニューを一括で注文でき、車両で運ぶフードデリバリーサービス。カーナビ技術を活用したシステムで複数の飲食店から料理をピックアップする最適ルートを出し、効率的に配達します。



いつからでも、いつまでもチャレンジし続けられる職場づくり

年齢や性別などの属性に関わらず、多様な人材がいつからでもいつまでも活躍・成長し続けられるような環境整備を行っています。

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	年代別に、経験や立場、価値観などによって生じるキャリアの悩み事を解消し、自身の強味・価値観を内省し、主体的にキャリアを描き、いつまでも成長し続けられる状態をめざす。
ライフプラン研修	30代、50代を対象にグループ4社 [※] で再雇用制度、健康づくり、年金退職金制度理解促進などを実施。

※ アイシン、アイシン高丘、アイシン化工、アドヴィックス

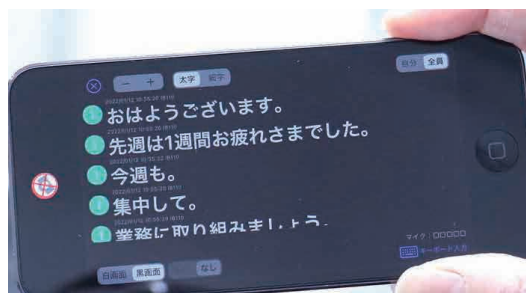
人材

障がいハンディではなく、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などを行っています。

「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。聴覚障がい者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・学校などとの連携などを行っています。

LGBTQなどの性の多様性への理解促進と環境整備

LGBTQなど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・志向などの見える化やグループ・グローバルでの共通のデータベース構築へと活動を進めており、今後の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・2022年認定



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



育児と仕事の両立支援施策

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、制度改善など）
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	配偶者の転勤などに帯同するため、就業できない場合の休職制度
キャリア・カムバック制度	育児・介護などの、やむを得ない事由での退職者の再雇用制度
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従業員に相談できる制度
キャリア申告制度	従業員自ら中長期的な視点でキャリア&ライフのプランを作成し、上司との面談を通じて、キャリア形成を促す仕組み
キャリア開発研修	従業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

施策	内容
フェムテックプログラム	女性の健康課題（月経、妊娠、更年期）をテクノロジーで解決するプログラム（オンライン診察・処方など）
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）、妊娠支援など
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従業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	休職中にも社外から情報がとれるように、アイシンの全従業員・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、互いの能力を活かし高め合うことで、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

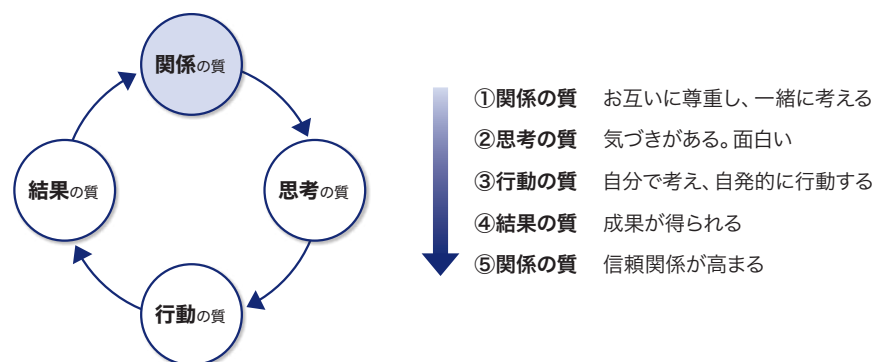
じた企業体質強化を推進しています。イノベーションを起こしやすい職場風土に必要な心理的安全性の構築と、組織における成功の好循環を促すために関係の質をベースとしたマネジメント改革とチームビルディング活動であり、生産性と働きがいの向上を図っています。本活動の軸となる「カエル会議」では、管理職を含めメンバー全員で「チームのありたい姿」を描き、時間の使い方や社員意識調査結果をベースに現状を把握。本来何をやるべきか、何をやりたいのか、現実とのギャップは何か、議論を重ねて業務効率化や働きがいの向上につながるさまざまなアイデアを実

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)などの重点項目が向上し続けています。

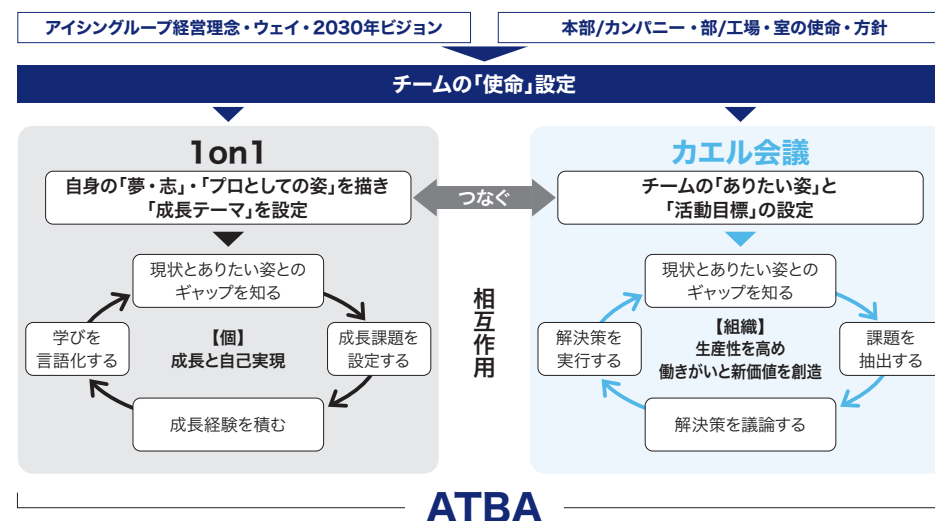
ATBAをグループ12社に展開し、リーダー同士が、好事例の共有や悩みを相談し合える場を設けることで、グループ一体となった活力あふれる職場づくりをめざしています。

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



人権

基本的な考え方

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

方針

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

 [アイシングループ人権方針](#)

 [2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明](#)

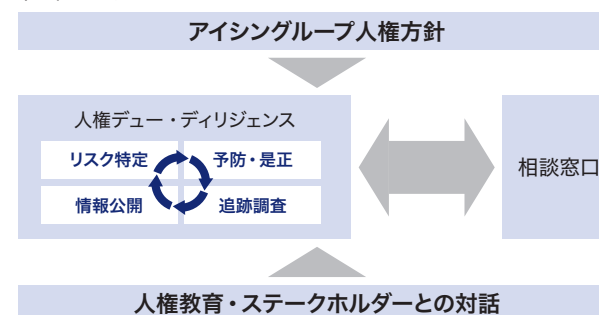
めざす姿

アイシングループでは、2025年までに、サプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスプロセスの定着をめざして、取り組みを進めています。そのためには、まず人権リスクの状態、取り組み状況を明らかにするステップが重要と考えています。人権リスク特定調査実施率100%を継続して達成しながら、社内外での教育・ステークホルダーとの対話・協議などを含め、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを通じて、取り組み対象・内容について段階的な進展を図ることとしています。

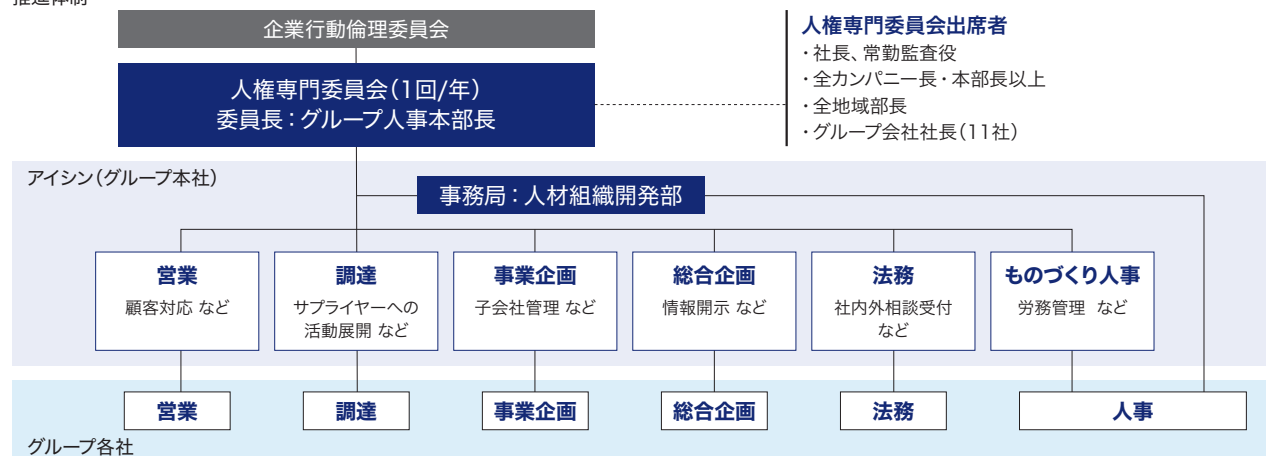
取り組みスキーム・推進体制

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

取り組みスキーム



推進体制



人権

人権デュー・ディリジェンス

アイシンでは毎年重点リスクを設定しています。2021年度以降は、強制労働につながる可能性から外国人技能実習を最重点分野とし、以下の取り組みを推進しています。

外国人技能実習の適正運営確保

日本での技能実習(団体監理型)について定期的な調査を行い、2023年3月末時点でグループ18社で404名を受け入れていることを把握しました。また、技能実習生を受け入れているグループ各社・主要サプライヤーでセルフチェックを実施し、実習内容・待遇・書類管理・保護措置などを確認しています。さらに、2023年度より追跡調査として、外国人技能実習機構発行の「外国人技能実習 適正実施マニュアル」に沿って、実地視察や実習生からのヒアリングを行い、人権侵害につながる違反はみられないことを確認しています。また、各監理団体と適正運用確保に向けた意見交換を行い、実習生の人権尊重に関する認識を共有しています。

手数料請求の是正措置

受け入れ状況の調査により、ベトナムからの実習生が約半数を占めていることを把握しました。トヨタグループ各社とも連携し、ベトナムからの実習生を対象に手数料是正の取り組みを進めています。

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」(JP-MIRAI)に参加し、企業協働プログラムへの参加など、外部ステークホルダーと連携して取り組みを進めています。



主要人権リスク分野に関するアセスメント

主要な人権リスク(差別・ハラスメント・強制労働・児童労働・労働時間・賃金・従業員との対話・安全健康・サプライヤーへの対応)について、実態を把握し改善を進めるため、アイシン各社および主要サプライヤーにセルフチェック調査を実施しました。その結果、法規制の把握や啓発などに改善の余地があり、まず国内向けに、①人権取り組み推進者の設置・勉強会開催、②人権関連法令点検リストの展開、③啓発コンテンツ共有・周知などを行いました。セルフチェック調査は今後も継続し、改善状況を確認していきます。

教育・定着活動

対象	内容
役員	新任研修に人権関連内容を組み入れ
人権関連部門(人事・調達など)	基本的知識や各部門の役割について国内外グループ会社との勉強会を開催
採用関係者	愛知労働局より講師を招聘し、面接官などに対し留意点などを講義
同和問題関連	「愛知人権啓発企業連絡会」加盟、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」と啓発活動と推進
新入社員・昇格者	人権分野を含むCSR研修を実施
全従業員	日本：取り組みやすいケーススタディでの啓発などを実施 海外：各地域でのコンプライアンス研修に人権関連内容を組み入れ
サプライヤー	「アイシングループ仕入先サステナビリティガイドライン」を発行、説明会を通じ賛同を依頼。主要サプライヤー110社と勉強会開催・取り組み共有

相談窓口の設置・強化

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

責任ある鉱物調達に対する指針と取り組み

指針

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

取り組み

2023年度もサプライヤーに協力いただき鉱物の使用状況を調査し、お客様にその結果を回答しました。また、業界団体に参画し、効果的な調査方法の確立などに努めています。今後も指針に基づき、責任ある鉱物調達を進めていきます。

アイシンの労使コミュニケーション

アイシングループでは、労使関係において大切にすべき考え方として、「人を大切にする」「労使の相互信頼」「車の両輪としての労使(相互協力)」を掲げ、定期的な労使懇談会を開催し、労使双方の方針や課題を共有しながら働きがいのある職場づくりをめざしています。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。

教訓となったインドにおける労働争議対応

①AHL労働争議の概要

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

②再発防止策

アイシングループにおける対応

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

AHLにおける対応

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

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

③今後への宣言

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

人権

労働時間

労働基準法を遵守し、法定労働時間を超える場合には法定の手続きを行い、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、テレワーク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

賃金

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

アイシン(単体)の初任給

	初任給 (2022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	114%	105%
高専卒(専攻科)	208,000円	130%	119%
大学卒	208,000円	130%	119%
修士卒	230,000円	144%	132%
博士卒	264,000円	165%	152%

最低賃金は2023年度時点の東京都(1,072円)、愛知県(986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、2022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 2022年4月1日から2023年3月31までの離職率(自己都合)÷2022年4月1日時点の従業員数

その他人権リスクの防止・軽減

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

取り組み例

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

サプライチェーン

基本的な考え方

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

方針

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

 基本方針

 アイシングループ仕入先サステナビリティガイドライン

 アイシングループグリーン調達ガイドライン

 パートナシップ構築宣言

めざす姿

国内外のグループ会社での調達基本方針の推進

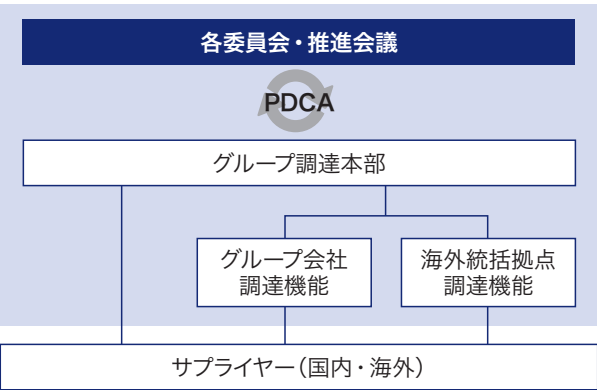
アイシンはサプライヤーとの共存共栄の考えに基づき、相互に発展を図っていきたいと考えています。この基本方針に基づき、グループ調達方針を定め、調達活動を推進しています。2023年度はグローバル主要地域である日本・北米・中国・ASEAN・インドで「調達方針説明会」※を実施し、昨今の環境動向を共有するとともに、グループ調達方針を展開しています。

※ 各地域における取引依存度の高いサプライヤーを招待（日本752社、海外1,152社）

推進体制

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

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



グループのサプライチェーン

国内外すべてのグループ会社が直接取引している1次サプライヤーの数は、部品サプライヤーで2,827社、部品以外のサプライヤーを加えると4,673社です。

(単位：社)

	部品	原材料その他	計
日本国内	1,017	1,375	2,392
海外	1,810	471	2,281
計	2,827	1,846	4,673

サプライチェーン

サプライヤーとともに取り組む サステナビリティ推進

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

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

また、政府が提唱する「未来志向型の取引慣行」の実現に向け、サプライチェーン全体の共存共栄や、望ましい取引慣行の遵守などを明記した「パートナーシップ構築宣言」を2020年6月に公表しています。その具体的な取り組みの一つとして、量産終了後の旧型補給品やその金型の取引に関する諸課題の解決に向け、専門組織を設立しました。サプライヤーの困りごとに寄り添い、ともに解決に向けて推進しています。



「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

2022年度は資源、エネルギーなどの価格が非常に大きく上昇しました。このような厳しい環境の中でも、サプライチェーン全体を守ることがアイシンの基本スタンスです。すべてのサプライヤーに対して1社1社丁寧にコミュニケーションを取り、価格転嫁を実施しています。

関連団体への参画による業界のけん引

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・生産部会や取引適正化タスクフォースには、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（自主行動計画）の策定に参画し、業界をけん引しています。また、電子情報技術産業協会へ所属し、社会的要請や産業界における共通課題の解決に向けた取り組みにおいて原則遵守することを公的に表明しております。

リスクの把握とサプライヤーと一体になった 対応力強化

アイシンは、サプライヤーの品質レベル向上を図るための品質監査を実施しています。国内では保安部品など要求品質が高い部品のサプライヤーやIATF16949未取得、品質不具合発生実績などのリスク分析に基づく415社を

対象に、品質マネジメント体制の整備と遵守状況について3年に1回以上の頻度で監査を計画しています。2022年度は91社の監査を実施しました。この監査では、品質基準類の遵守状況を確認し、問題があった場合はその原因と是正処置を改善計画書に落とし込み、スケジュールを決めて一つずつ確認していき、改善するまでアドバイス、検証を続けます。尚、1次仕入先は2次以降仕入先の品質の維持と向上を図るため、品質実績の監査・是正活動に対する支援を実施いただく旨を「購入部品仕入先品質保証実施基準書」にて明確にしています。

購入品の安定調達を脅かすリスク（自然災害、火災、地政学リスクなど）に対しては、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。

半導体の需給逼迫に対しては、特に影響が大きい部品を絞り込み、重点的に対策を実施しています。具体的には、代替品や複数発注の検討に加えて、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。

サプライチェーン

2023年度グループ調達方針

調達年度方針に基づき2023年度グループ調達方針を以下の通り定め、国内外のグループ会社にも展開をしています。

- 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

仕入先サステナビリティガイドライン

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

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

サプライヤーとの相互研鑽

アイシンは、サプライヤーの技能向上や企業体質の強化を目的に、主要サプライヤーに対し人材育成支援を行っています。主要サプライヤーの後継者を基本2年間、希望する部署に受け入れる「子弟留学制度」をはじめ、ニーズに合わせ従業員の出向受け入れを実施しています。この他、アイシンのサプライヤーが相互研鑽や優良事例の横展開を目的に編成する協力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。2022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。

従業員教育・研修

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

安全健康推進

基本的な考え方

安全と健康はすべてに優先する

グローバルに事業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。

方針

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

 [アイシン連結労働安全衛生方針](#)

 [アイシングループ健康宣言](#)

めざす姿

2030年グループ安全ビジョン

私たちは、重大災害・休業災害の根絶に向けて徹底的な再発防止活動の推進と、健康意識の向上と健康行動の習慣化に向けた健康施策を推進しています。

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

推進体制

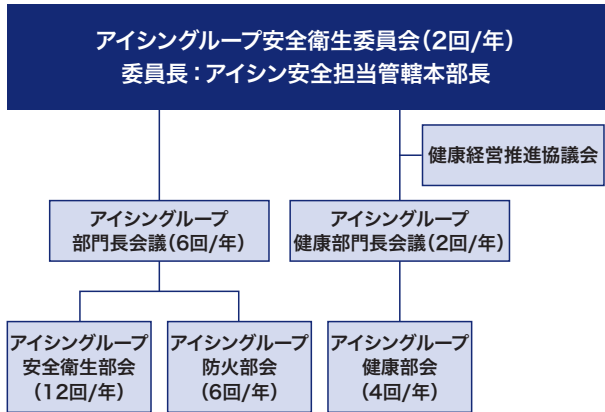
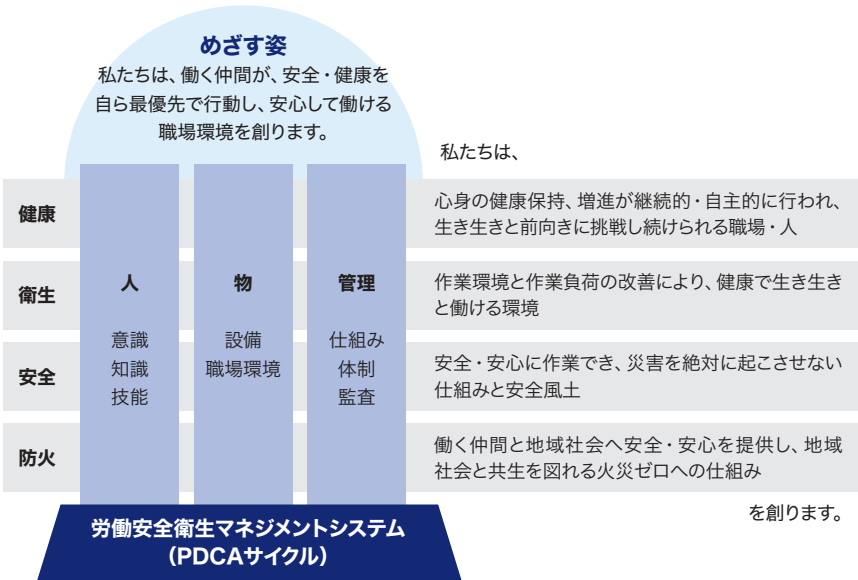
安全衛生防火推進体制

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

健康推進体制

健康推進部門をはじめ人事部門、労働組合、健康保険組合をメンバーとする「健康経営推進協議会」を組織し、全社の健康課題について協議を行っています。協議された施策については、「安全衛生委員会」で報告・承認を経て、職場の安全衛生委員から各職場へと順次展開されます。

またグループ会社へは、アイシングループ健康部会を通して展開されるとともに、各社のニーズを踏まえ、健康増進への取り組み支援を行っています。



安全健康推進

労働安全衛生マネジメントシステム

2020年度よりリスク管理およびパフォーマンス改善を可能にする労働安全衛生マネジメントシステムをアイシングループで導入しています。

2022年度までに労働安全衛生に関する企業価値を向上させるため、国際規格であるISO45001認証をアイシン（岡崎東工場）を含む35社で取得しています。

外部・内部の課題、働く人および利害関係者の要求事項を受けてリスクと機会の抽出結果から2023年度安全衛生計画に活動を反映し、目標達成に向けた活動を推進しています。

また、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た上で、活動のレベルアップを図っています。

これらの施策を通じ、「世界一安全な企業」をめざしています。

 ISO45001 認証取得状況

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、従業員の防火に対する「知識・意識」を高め、防火意識の高揚、火災リスク低減活動、防火管理体制の醸成をアイシン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火災リスク低減活動

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防火管理体制の醸成

防火訓練、防火管理規程・要領の制定、消防設備点検

アイシングループ統一防火重点6項目の取り組み

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

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

<防火重点6項目>

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



健康経営の取り組み

「安全と健康」は、アイシンで働くすべての仲間の行動を支える基盤です。健康増進活動の取り組みが評価され、2016年より7年連続でホワイト500（健康経営優良法人認定制度）の認定を受けています。

従業員が心身ともに健康で能力発揮できるよう、生活習慣病予防、メンタルヘルスを重点課題と設定し、目標を解決するための施策とKPIを定めた健康経営戦略マップを策定し取り組んでいます。また、近い将来の労働力不足と労働者の高齢化を踏まえ、シニア層や女性が働き続けられるよう、意識啓発や環境整備を進めています。

2023年度は、生活習慣病予防においては職場単位での改善活動を強化し、メンタルヘルス活動においてはセルフケアやラインケア活動に加え、職場における高ストレス要因を抽出し、職場環境改善に取り組んでいます。

また、2024年敷地内完全禁煙化に向け、禁煙支援および受動喫煙ゼロを推進しています。

 健康経営戦略マップ

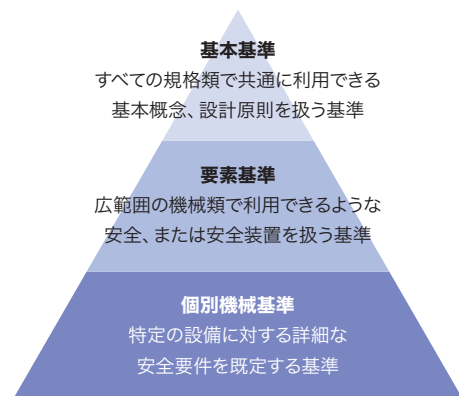
安全

労働災害の再発防止と未然防止

私たちは、『安全と健康はすべてに優先する』という基本理念のもと、現地・現認の安全点検や設備・作業のリスクアセスメントを通じて、安全意識の向上を図りながら労働災害の再発防止・未然防止活動に取り組んでいます。グループ各社のトップが積極的に現場の声を聞き、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が守るべき設備安全基準としてアイシン・グローバル・セーフティ・スタンダード(AIGSS)を制定しています。この基準をもとに工程設計部門・製造部門・安全部門で設備のリスクを抽出し、対策を施すことにより安全、安心な設備・作業づくりを推進していきます。

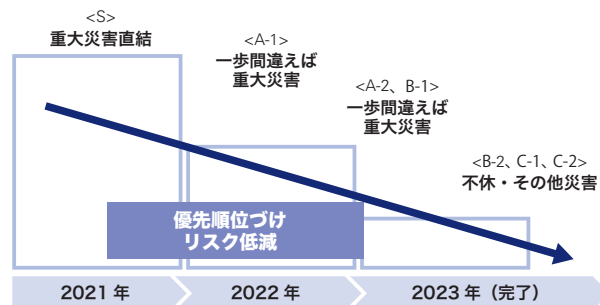


ハイリスク点検・改善活動

「重大災害を絶対に発生させない」という信念のもと、重大災害・休業災害につながる設備起因の災害リスクを点検基準の目線合わせをし、洗い出しをしています。その上でグループ全体で優先順位づけを図りながら設備改善を進めています。また改善状態を持続的に維持するため、ルールの設定や教育の仕組みづくりにも取り組んでいます。

この活動を通して従業員がより安全・安心に働ける職場を実現していきます。

ハイリスク点検の改善状況



外来工事業者への安全・環境・防火活動

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

①アイシングループ外来工事安全環境講習会

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

②困りごとアンケート

工事中に発生した問題や改善の要望など、多くの意見を頂き対策を実施しています。

③その他、安全巡視など

工事発注者や安全管理部署の担当が、工事現場で作業中の安全を「見る」活動を行っています



外来工事安全環境講習会

請負・納入・搬出業者への安全・環境活動

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

①構内搬入・搬出・請負作業 安全交流会

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

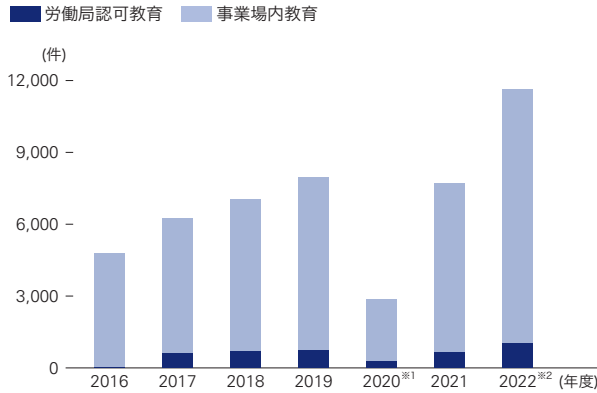
②その他、改善活動など

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

安全

安全衛生教育

教育センター受講人数推移



※1 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、
・1回当たりの受講人数の縮小
・教育開催の延期や中止(緊急事態宣言など)
※2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策を継続しつつ、計画通り開催

法令などに基づく安全衛生資格者の養成・教育

労働安全衛生法資格取得者数(2022年実施分)

種類	取得者数
技能講習	1,039名
特別・社内教育	10,584名
合計	11,623名

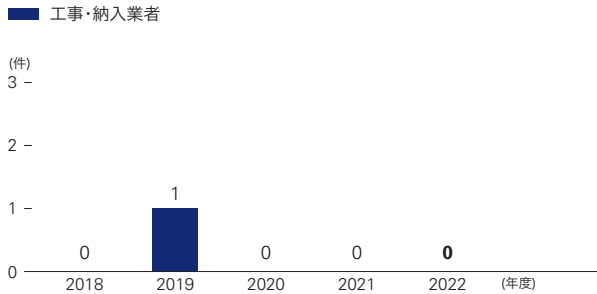
消防法資格取得者数(2022年実施分)

種類	取得者数
危険物	甲種 3名
取り扱い	乙種 68名
合計	71名

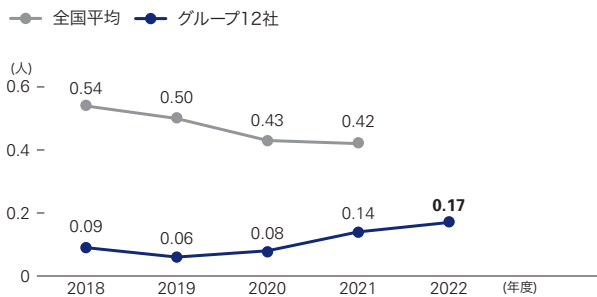
安全衛生防火 各種KPI

対象	項目	2023年度	2025年度	2030年度
		目標	マイルストーン	目標値
安全	安全衛生マネジメントシステム内部監査率(%)	100(単体)	100(グループ12社)	100(連結)
	連結 重大災害件数(件)	0	0	0
	STOP6休業害件数(件)	7	0	0
	グループ 休業度数率(%)	0.05	0.05	0.05
衛生	12社 安全意識フェルトリーダーシップ(%)	75	90	100
	単体 疾病休業件数(件)	0	0	0
防火	連結 火災(件)	26	0	0

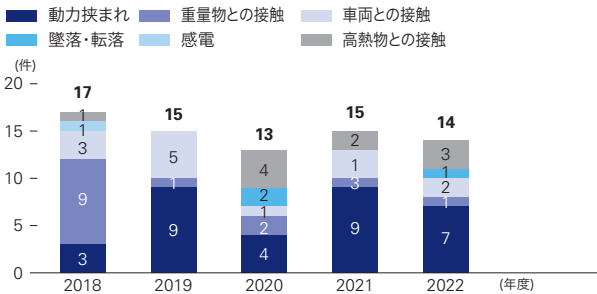
重大災害発生状況(アイシングループ国内外含む連結)



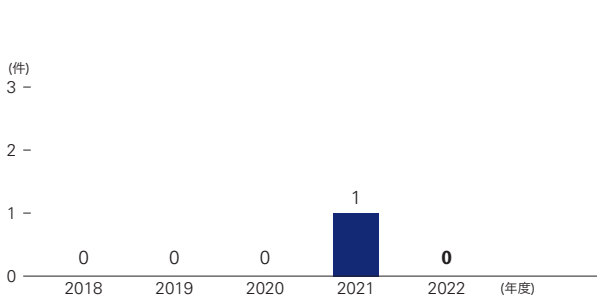
労働災害休業度数率(グループ12社従業員)



STOP6休業発生状況(アイシングループ国内外含む連結)



労働災害休業件数(アイシングループ請負業者)



第三者検証

検証意見書

2023 年 6 月 15 日
意見書番号：SGS23/063

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



檢証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社アイシン（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、ステートメント）について、検証基準（当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織が検証範囲にかかるステートメントについて、判断基準に照らして適正に算定・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2022年4月1日～2023年3月31日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の集計・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。

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
 経営委員会メンバー
 認証・認定統括責任者

竹内 裕二

1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービス」の一般条件に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に示す事項に従って記載されています。この書面に記載された内容は検証を行った時点においてまた適用される場合は組織の範囲内において検証内容に関する限り、組織およびこの書面に記されているSGSジャパン株式会社の責務は取引先へおけるすべての権利および義務の履行から、免除されるものではありません。本書面の内容または本紙に添付して、許可なく偽造、変造または改ざんすることと違法行為および違反した場合に法に基づきあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。



別紙

2023年6月15日
意見書番号：SGS23/063

検証対象範囲の詳細

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	0.17

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービス」の一般条件に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点における適用される場合は組織の組織内における確度の保証をしています。組織およびこの書面に記述するSGSジャパン株式の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除される範囲でもあり得ます。本書面の内容または本誌に掲載されている、許可ない偽造、変造または改ざんなどは法的および道徳的に場合によっては法令で禁止されている範囲において罰せられる可能性があります。

衛生

労働衛生管理体制の充実と未然防止

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

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

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

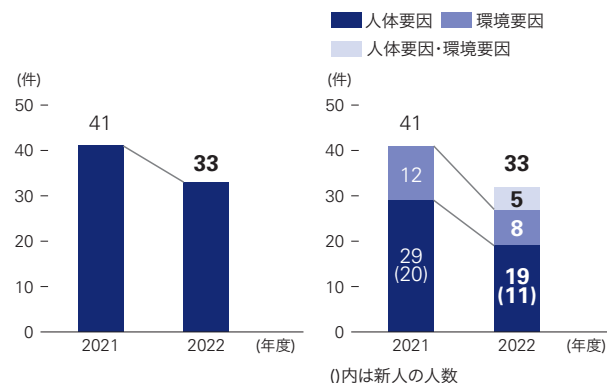
熱中症予防推進活動

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

年間計画

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

アイシンの熱中症発症件数



発生要因としては、人体要因（個人の体調管理不足）が多く、2021年度については発症者の半数が新人でした。そのため、2022年度は新人の受け入れ教育を強化した結果、新人の熱中症発症者数を半減することができました。

熱中症予防職場ミーティングシート

熱中症予防 職場ミーティング

熱中症発生状況

水分・塩分補給で予防

暑さに負えない体作り

熱中症の応急処置

管理・監督者の方へ

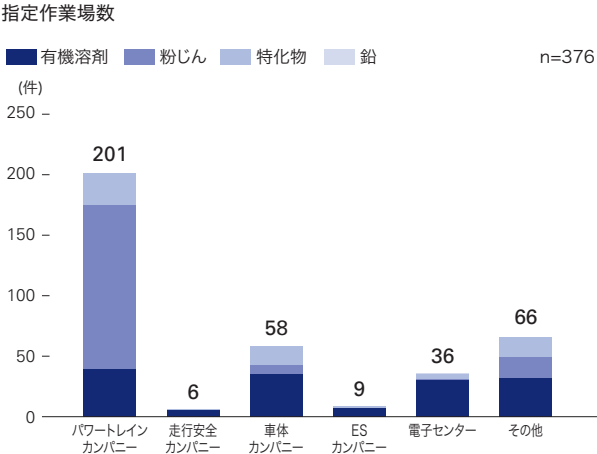
運搬作業への熱中症予防対策

運搬作業は、WBGT値、作業強が高いため、2022年度は、運搬作業の暑熱対策として、フォークリフトにスポットクーラを設置しました。



衛生

有害物質



管理区分評価【測定結果】

有機溶剤			
	I	II	III
単位作業場数	147	1	0

第II管理区分職場について

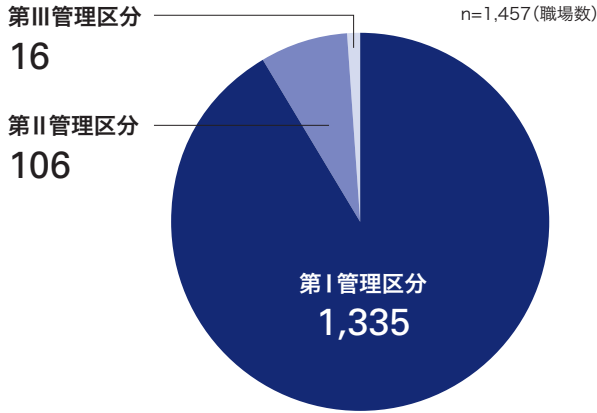
要因：局所排気装置の能力低下
暫定対策：防毒マスクの着用
恒久対策：プッシュプル型換気装置の設置（予定）

粉じん			
	I	II	III
単位作業場数	162	0	0

特化物			
	I	II	III
単位作業場数	65	0	0

鉛			
	I	II	III
単位作業場数	1	0	0

職場騒音



「基準超過の主要因」

第II管理区分

・ハンマー音やプレス音 など

第III管理区分

・エアブローやワーク落下音 など

「防止措置」

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

防火

火災重点設備の管理強化

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

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

管理のポイント

火種	- 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。



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。



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。

防火指導員育成計画(スキルマップ)

	知識・専門性		意識・改善能力	
	標準・ルール	専門知識・知見	リスク把握・改善提案	意識・活動
Lv.5	規程や関連法規を指導できるレベルで理解している	取得資格や教育で習得した知識・知見を指導できる	火災リスクの洗い出しや対策の検討など、改善指導ができる	事業所意識醸成につながる活動をリードしている
Lv.4	規程に関連する法規を理解している	防火関連の国家資格を取得し、その知識を有している	洗い出した火災リスクの対策を検討し改善につなげられる	強い防火意識を持ち人に指導できる
Lv.3	業務遂行できるレベルで規程を理解している	防火関連の特別教育を修了し、その知識を有している	目で見えない火災リスクや異常兆候(予兆)を洗い出せる	防火意識が行動に表れている
Lv.2	確認しながら業務推進できるレベルで規程を理解している	防火関連の教育を受講し、その知識を有している	目で見えて判る火種・可燃物などの火災リスクを洗い出せる	強い防火意識を持っている
Lv.1	規程やルールを指導により理解できる	防火の基本知識を持っている	火災リスクを理解できる	防火意識を持っている

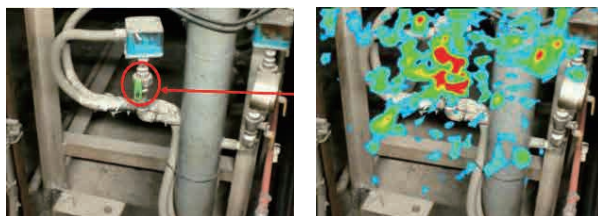
防火

防火サーベイランス

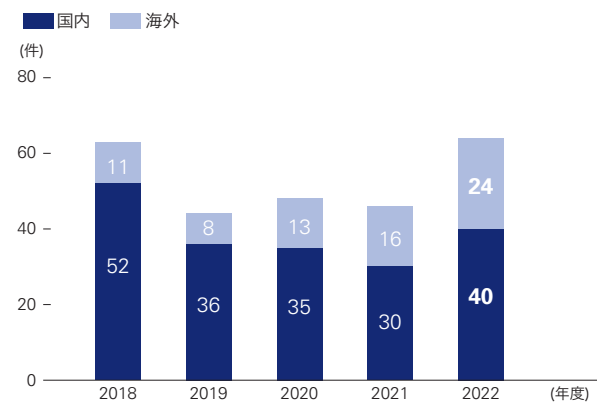
防火管理体制を維持し、より高いレベルを構築するため第三者点検評価による「防火サーベイランス」を導入しています。職場の防火意識の診断にとどまらず、最新の計測機器を使用した発熱やガス漏れの診断も導入し日々の改善に役立てています。

2022年度実施：

社内 **11** 事業所、グループ会社 **2** 社



アイシングループ国内外火災発生状況

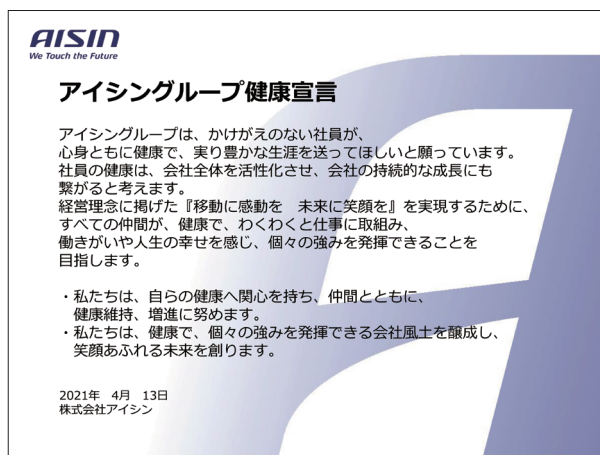


※ 爆発、発煙、発火、燵り(くすぶり)が発生し消火活動を行った場合は火災として扱う。高温状態から煙を発し消火活動を伴わない場合も火災として扱う。

健康経営

基本的な考え方

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



健康経営への取り組み

アイシンでは、近い将来の労働力不足と労働者の高齢化を重点課題と捉え、労働力確保の観点からシニア層や女性が働き続けられる環境整備を進め、健康領域においても心身ともに健康な状態で能力発揮ができるよう、戦略マップに落とし込み、活動に取り組んでいます。

現状の課題として、コロナ禍の生活習慣変化の影響を受け、生活習慣病対策およびメンタルヘルス対策を重点とし取り組んでいます。その中でBMI25以上の従業員の割合が近年上昇傾向にあり、将来の健康リスク低減に向け、2025年までにBMI25以上の従業員の割合を23%にすることをめざし、食事や運動を中心に個人の行動変容につながる取り組みを進めています。

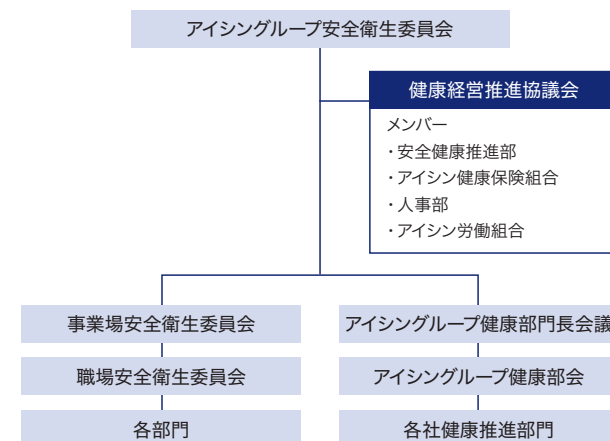
健康経営の推進体制

安全健康推進部はじめ人事部、労働組合、健康保険組合をメンバーとする「健康経営推進協議会」を組織し、全社の健康課題について協議を行っています。

全社展開の施策については、アイシングループ連結安全衛生委員会で活動報告・承認を経て、職場の安全衛生委員会まで順次展開されます。

また、グループ会社の健康増進への取り組みについては、アイシングループ健康部会を通して各社のニーズを踏まえた活動支援を行い、底上げを図っています。

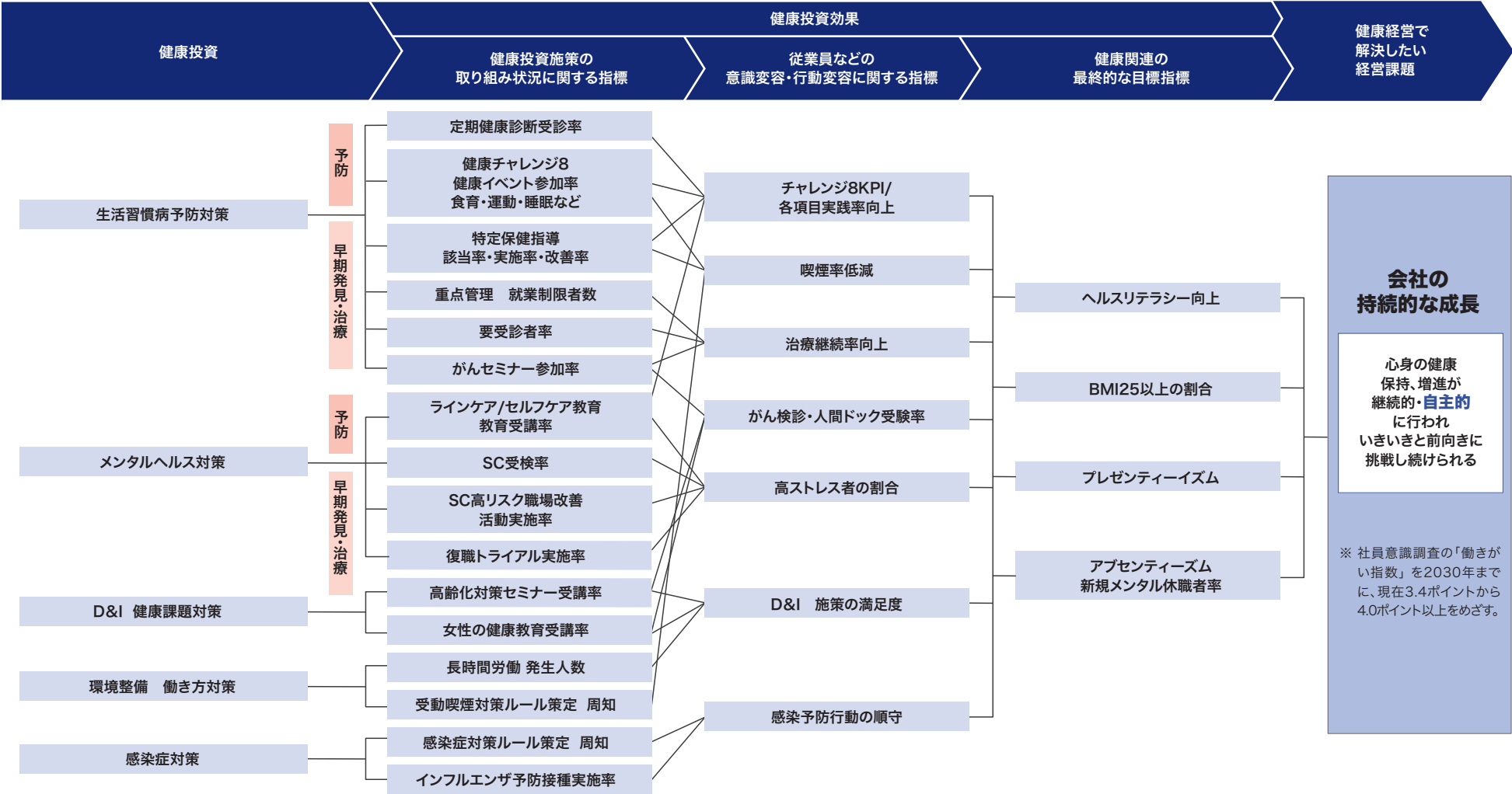
体系図



健康KPI項目

対象	項目	2023年度	2025年度
	標準・ルール	目標	マイルストーン
グループ12社	BMI25以上率	前年度比減少	23%
	喫煙率	2020年度実績 ▲3%	2020年度実績 ▲8%
	メンタルヘルス研修受講率	100%	100%

健康経営 戦略マップ



健康経営

生活習慣病予防対策

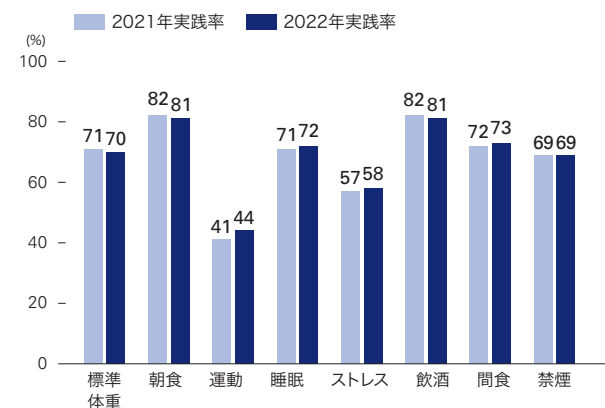
健康意識向上と行動習慣化への取り組み

健康的な生活習慣を身につけることを目的とした健康増進活動として、「チャレンジ8」に取り組んでいます。生活習慣に関わる8つの項目を数値化し、評価するもので、2025年度までの目標値を年度ごとに設定しました。

ヘルスリテラシー向上のため、食事、運動、睡眠、飲酒、喫煙をテーマに、毎月1回健康情報や動画を配信し、個人への啓発活動を行っています。

毎年9月～10月の健康増進月間には、チャレンジ8の結果をもとに職場単位で健康について考え、「職場でできる健康づくりアイテム集」を参考に、行動変容を促す活動に取り組んでいます。職場での参加者は年々増加しており、従業員の6割が参加、チャレンジ8の実践率向上をめざして活動を推進しています。

チャレンジ8実践率



健康アプリ『PepUP』の導入

従業員のヘルスリテラシーの向上へのサポートとして、健康保険組合と連携し2021年度に「PepUp」を導入しました。

健康診断結果に基づく健康状態や医療費の履歴がアプリから確認でき、健康意識向上のきっかけになっています。

アプリでは健康情報の配信、健康セミナーの実施、ウォーキングや体重測定などの健康イベントが紹介され、個人ごと、職場ごとで取り組むことができます。2023年5月時点では38.5%の従業員が活用しています。



健康診断

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

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

がん対策

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

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

また女性従業員対象に、子宮頸がん、乳がん検診、男性従業員対象に、前立腺がん検診は無料化しがん検診が受けやすい環境を構築しています。

毎月、人間ドックやがん検診に関する啓発を行うとともに、2022年10月には、がんに対する正しい理解を深め、がん検診の早期受診を推奨するために、がんセミナーを開催し、141名が参加しました。

年度	2019	2020	2021	2022
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	81.7%	75.9%	53.6%	70.3%
就業制限の判定率	100%	100%	100%	100%
面談実施率	100%	100%	100%	100%
保健指導率	68.0%	65.9%	60.2%	66.1%

健康経営

食生活に関する取り組み

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、テレワーク推進、外出自粛によるおうち時間増加や運動不足により、BMI、中性脂肪、血糖値の値が増加し、生活習慣病のリスクが高まりました。

一日の食事の中でも、昼食が昼以降の間食や夕食に大きく影響を与えることや全従業員に意識づけできる機会であることから、TABLE FOR TWO(TFT)という社会貢献活動とヘルシーメニューをコラボし、食堂で日替わりで提供しています。

また、社員食堂では、カロリーや塩分、たんぱく質などメニューごとに栄養成分の表示や食事精算時に一食の合計値を可視化し、食事に関する意識づけ・自己管理ができるような環境整備を行っています。

2月の「健康増進月間」、10月の「労働安全衛生月間」では、朝食・間食・飲酒などに関する食育講座の開催や、動画の配信により、食育知識向上を推進しています。

今日のベストメニュー紹介

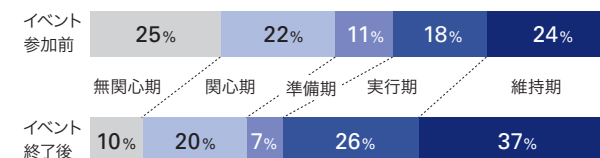


運動習慣に関する取り組み

運動を継続して行っている人の割合は、チャレンジ8の調査から2022年度は44%と半数に満たない状態です。運動の習慣化が生活習慣病予防につながることから、健康保険組合と共催で、年2回ウォーキング大会を開催しています。個人・職場単位で1ヵ月間の合計歩数を競うイベントで、177チーム、1,184人が参加しました。毎日健康アプリへ記録することや職場での声掛けで歩くことの意識づけ、習慣化をすることができ、実践率が向上しました。

また、休日の運動のきっかけづくりとして、県内レジャー施設を会場に設定し、アイシンググループ合同でウォーキングイベント「愛×アイさんぽ」を実施しました。従業員や家族を含めて1,448名が参加しました。イベント終了後のアンケートでは、心身のリフレッシュを体感し、運動に関する意識の向上が見られました。

運動意識変容

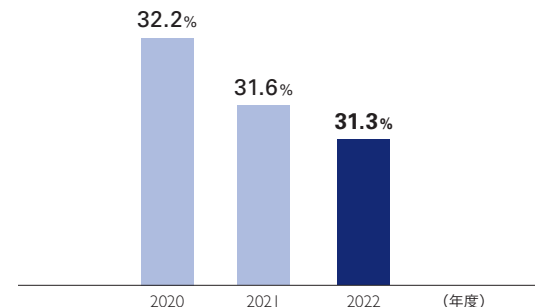


喫煙に関する取り組み

喫煙による健康障害や受動喫煙による健康リスク低減のため、「改正健康増進法」に先駆けて、2012年より屋内分煙、2013年喫煙時間のルール化、2015年屋内全面禁煙に伴い喫煙所のみ屋外化、2019年屋外喫煙所の利用時間ルール化など環境面の整備を段階的に進めてきました。2024年4月の敷地内全面禁煙化に向け、2023年5月から毎月月末に禁煙デーを設け禁煙への意識を高めています。

また、喫煙者への禁煙支援として、健康保険組合と協業でオンライン禁煙外来の全額負担や禁煙外来への通院費一部補助を行っています。禁煙支援による卒煙者数は年々増加していますが、喫煙率は横ばいで推移しているため、2025年には、2020年度比－8%をめざし活動を強化しています。

喫煙率(アイシン単体)



メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見

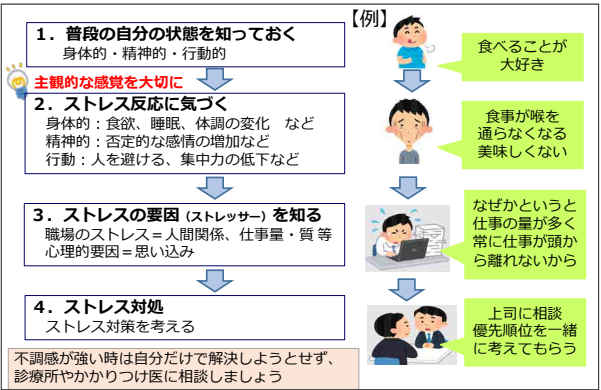
アイシンでは、メンタルヘルス不調の未然防止のため、2016年より毎年ストレスチェックを受けられる環境を整備しています。

ストレスチェックの結果から従業員が自分のストレスに気づき、セルフケアできるよう、入社2年目を対象にセルフケア教育を実施しています。2022年度は、945名が受講しました。

また、セルフケアサポートのために、健康相談窓口設置や、高ストレス者への産業医面談実施に取り組んでいます。職場では、メンタルヘルス不調者の早期発見と対応できるよう、管理監督者対象にラインケア教育を実施しています。

継続的な取り組みの結果、2022年度は、高ストレス者の割合が3.7%と減少、メンタル不調新規休業者の従業員比率についても、0.8%と過去3年変動ありませんでした。

ストレスマネジメントのポイント



職場改善活動

ストレスチェックの個人への結果報告とは別に職場へストレスチェックの職場診断結果をフィードバックしています。2021年度から職場診断結果とアンケートの分析から、職場における高ストレス要因を抽出し、職場環境改善につなげる支援活動をスタートしました。

2022年度は4職場を選定し、職場実態のヒアリングを通して問題を把握し、職場主体で職場環境の改善をすすめました。

ストレスチェックと分析結果

年度	2020	2021	2022
ストレスチェック受検率	91.6%	86.1%	94.4%
高ストレス者の割合	3.7%	4.5%	3.7%

復職トライアルによる職場復帰支援

安心して確実な職場復職ができるように、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。

復職後には、復職者が健康状態に応じた配慮のもと、業務に取り組めるよう職場上司がラインケアを行っています。

職場のストレス要因に関する従業員の意識

年度	2020	2021	2022
「仕事に満足だ」に「満足」と回答	11.3%	11%	11%
「働きがいがある」に「そうだ」と回答	12.4%	12%	12%
仕事の量的負担の平均得点	8.5点	8.6点	8.6点
仕事のコントロールの平均得点	7.8点	7.5点	7.5点
上司の支援の平均得点	7.9点	8.0点	8.0点
同僚の支援の平均得点	8.2点	8.2点	8.2点

研修受講実績(アイシン単体)

年度	2021			2022		
教育名	対象者人数(人)	実施人数(人)	実施率(%)	対象者人数(人)	実施人数(人)	実施率(%)
ライフデザインセミナー(30)	1,300	183	14.1	1,087	445	40.9
ライフデザインセミナー(50)	1,080	207	19.2	1,657	792	47.8
セルフケア研修	12,537	12,124	96.7	963	945	98.1
女性の健康セミナー	181	180	99.4 (98.9)*	84	84	100
ラインケア教育	368	364	98.9	2,095	2,095	100

* ()内は満足度

D&I健康支援

女性従業員への健康支援

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

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



従業員の感染症予防

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

海外渡航者への取り組み

海外勤務者・帯同家族・海外出張者など海外渡航者に対しては、会社からの注意喚起、退避判断などに加え、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」の紹介など、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るよう、アシスタンスサービスの提供を行っています。

成果と今後の取り組み

1年間の取り組みの結果、従業員のヘルスリテラシー(健康や医療に関する情報を探したり活用したりする能力)の向上がみられ、意識醸成は徐々に進んでいます。今後は、健康増進への取り組みをさらに強化し、プレゼンティーイズム(健康の問題を抱えつつも仕事を行っている状態)やアブセンティーイズム(仕事を休業している状態)を低減し、生産性の向上に努めていきます。

年度	2020	2021	2022
ヘルスリテラシーが高い者の割合	-	48.0%	53.1%
プレゼンティーイズム	-	-	84.0%
アブセンティーイズム	2.6%	1.8%	2.0%

	プレゼンティーイズム	アブセンティーイズム
測定方法	SPQ(東大1項目版)を用いて算出。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去1ヵ月で80%以上発揮できたと感じる従業員の割合	年度の疾病休業開始後、有給休暇を除く、暦30日以上疾病休業者率。 (該当年度休職者数÷正社員数×100)
測定人数(人)	41,094	35,010
回答率(%)	79.0	100

品質

基本的な考え方

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

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、仕事の質を高めることに徹し、すべての従業員が互いに協力し合い「お客様第一」を基本に企業体質を改善する活動、TQM※を推進しています。

※ Total Quality Management

方針

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

品質方針

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

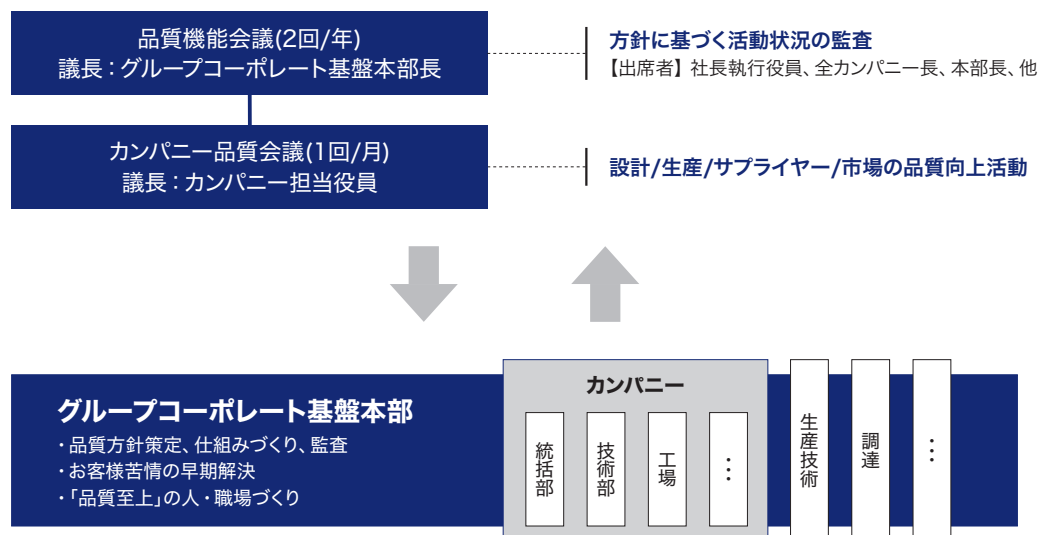
めざす姿

グローバルに最高の品質を実現する体制を構築し、安心・安全をお客様に届ける

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

推進体制

グループコーポレート基盤本部はグループ全体の品質に関して責任・権限を持ち、お客様に対して品質を保証する役割を担っています。品質機能会議を核としてカンパニーと各本部に方針を展開し、それに基づく品質向上活動を監視するとともに常にお客様の声を吸い上げて全社にフィードバックし、監査活動や品質教育などを実施してより良い品質をめざしています。



品質

中長期の重点領域 および成長領域に向けた取り組み

重点領域の電動化への対応においては、DXを活用した開発プロセスの革新により、開発期間の短縮を進めています。このような社会・事業環境の変化に対応する中で、サステナビリティ、ガバナンスの視点を含めて新品質保証体系を進化させてきました。これに基づき、各プロセスの節目で品質の確実な見極めを行っています。特に品質評価においては、高品質な製品をお客様へ提供するため、実車に製品を搭載して自社のテストコースなどでユーザー視点での評価を実施しています。※

また、高度化・複雑化するソフトウェアに対してはDXを活用したプロセス改革を進めています。

さらに成長領域では、カーナビゲーションで培った位置情報技術を活用した乗り合い送迎サービス「チョイソコ」や道路維持管理支援サービス「みちログ」などのサブスクリプションサービスにおいて、常にお客様の利用状況やSNS情報などをAIなどを活用したデジタル技術を導入したサポート体制の下、お客様に継続して満足いただけるよう、日々改善および対応のスピードアップを図っています。

※ 製品開発における品質評価(信頼性評価)については、企業サイトをご参照下さい。

 信頼性評価

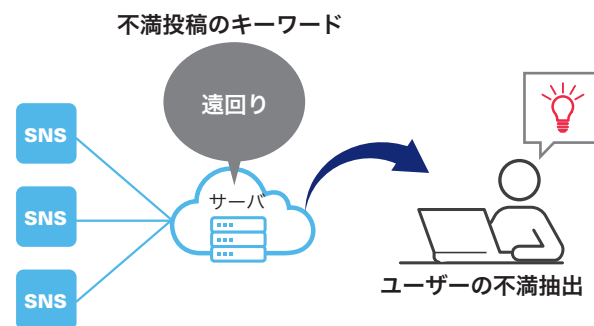
お客様の苦情1件目へのこだわりと ビッグデータによる未然防止への取り組み

新製品の立ち上がりや既存製品も含め苦情に関する初報1件ごとに関係部門へ情報を展開し早期解決を図っています。発生要因を徹底的に究明し、製品への対策のみならず、仕事のやり方まで追求した再発防止活動を進め、良い製品づくりに努めています。

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

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

SNSからユーザーの不満を抽出

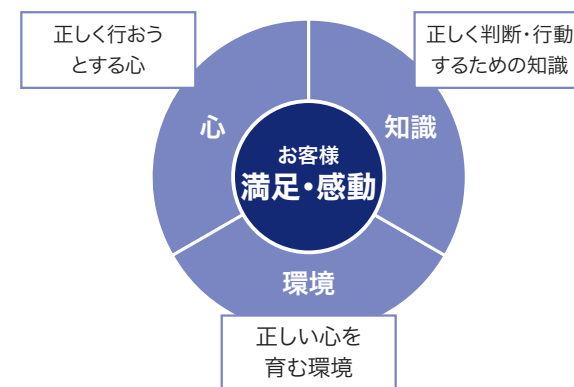


「品質至上」を 徹底的にやり抜く人・職場風土づくり

お客様第一を徹底し期待を超えるためには、全従業員が心から「品質至上」を理解し実践することが重要だと考えています。「知識」「心」「環境」の3つの視点から従業員に働きかけ、伝承館による「心」への訴求や職場ミーティングによる「品質至上」の価値観が当たり前の「環境＝職場風土」構築に力を入れています。グループ各社にも啓発ツールを展開し、ともに品質至上の実践に努めています。

また社内研修や創意工夫提案を通して従業員の改善力向上に努めています。2022年度文部科学大臣表彰創意工夫功労者賞の受賞件数(アイシン単体)は39件で、全国1位です。

「品質至上」実践のための3要素



品質

品質マネジメントシステム

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

2024年2月現在、認証取得対象である57の生産拠点のうち52の拠点で認証を取得しています。(取得率91%)

※ IATF16949：自動車産業に特化した品質マネジメントシステム

品質教育

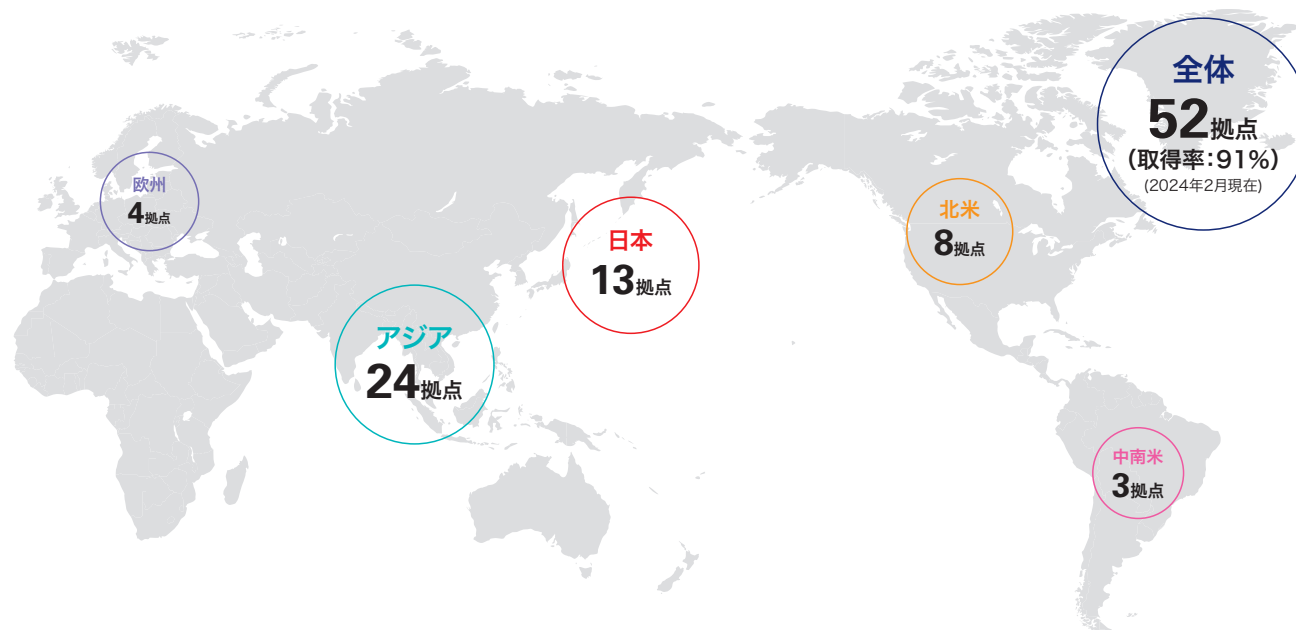
グループの全従業員を対象に、『品質至上』の実践を行動指針の全ての基盤とし、品質関連の活動を実施しています。新入社員には伝承館の品質学習ゾーンの見学を通して『品質至上』の価値観、品質の大切さを伝承しています。

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

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

さらに、QC、信頼性、データ解析等に関する品質研修(40コース)をいつでもどこでも受講できるようEラーニング化し、受講後はテーマ相談会を開催し実践力を磨いています。これら研修はアイシングループで実施しており、グループ全体で人材育成を行っています。

IATF16949認証取得状況



社会貢献

基本的な考え方

アイシンは、経営理念において「社会貢献を胸に自ら考えて行動」することを掲げ、「アイシン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。

方針

アイシングループ企業行動憲章(7章)

社会参画と発展への貢献

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

 アイシングループ企業行動憲章

めざす姿

「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「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に向け積極的に取り組んでいます。

自然・環境保護：

より良い自然を次世代に引き継ぐために、環境保全活動を進めていきます。

青少年育成：

次代を担う子どもたちの健全な成長を応援していきます。

まちづくり：

すべての人たちが、安全・安心に生活できる持続可能な「まちづくり」を進めていきます。

推進の枠組み

- 1) アイシングループ各社のSDGs・社会貢献推進部門による各種プログラム・イベントの企画・運営
- 2) 従業員が自ら考えて行動・参加する社会貢献活動
- 3) NPO、地域社会、行政など、幅広いステークホルダーとの連携
- 4) 各種寄附などの経済的支援、およびNPO応援基金による地域団体への助成



社会貢献

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。自動車産業の一員として取り組むべき課題である、カーボンニュートラルへの寄与や環境保護を目的に各国の事業所周辺地域で植樹活動を実施しています。また、事業所近隣海岸、河川の清掃などを通じて環境保全に努めています。

マングローブの植樹活動 (タイ)：368名参加



国立公園海岸清掃活動 (シンガポール)：26名参加



長野県との「森林の里親契約」

アイシンが工業用水として利用している矢作川源流域の根羽村の「森林（もり）の里親促進事業」を支援し、CO₂吸収効果認証を受けており、現地で環境学習会を実施しています。

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
富士山	砂礫化防止

※ 現地拠点周辺地域

岩手県高田松原の海岸林再生活動支援に対し、NPOから感謝状を受領



根羽村での環境学習会

青少年育成

アイシンはステークホルダーとのコミュニケーションを通じた活動により、将来を担う子どもたちの健全な成長を支援しています。会社拠点のある地域の子どもたちが環境の大切さに気づき、日常生活におけるエコ活動の実践へと導く環境教育を行っています。

またアイシンの得意分野であるものづくりへの興味・関心を促す出前講座なども行っています。さらに、スポーツを通じた地域社会の活性化と青少年育成に取り組み、信頼関係構築に努めています。

自ら考えてエコ活動実践に導く環境教育

行政、NPO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。2022年度は、実施校22校、児童1,775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などスポーツを通じた青少年育成に注力しています。



小学生50名を対象としたバレー教室

まちづくり

すべての人たちが安全・安心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、循環型社会への貢献など幅広い分野にわたる活動を継続し、会社拠点周辺地域の皆さまやNPO・NGOとコミュニケーションを図っています。

世界各拠点での交通安全活動

自動車産業の一員として、世界の全拠点において、地域社会に対する交通安全教育・啓発活動を推進し、「交通事故死傷者ゼロ社会」の実現をめざします。(2022年度実績：181社250活動)



タイでの交通安全教室

世界各国での幅広い分野にわたる寄贈・寄付

国内外でペットボトルのキャップを、日本ではランドセル、コンタクトケース、ネクタイなどを回収。また、備蓄食を、会社拠点所在地の社会福祉協議会や子ども食堂などに寄贈。海外においても、文具・おもちゃなどの寄贈や高齢者施設や慈善団体などへの寄付を行っています。



ブラジルでの文具収集活動

社会貢献活動支出額

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

(単位：百万円)	
チャリティ・寄付	125
コミュニティ投資	706
商業的イニシアチブ	1,450
合計	2,281

パフォーマンスデータ(社会)

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン	30.5%	カバー率の算出方法 カバー率(%) = $\frac{\text{報告対象会社の正社員数}}{\text{アイシングループ (株式会社アイシンおよび連結子会社)の正社員数}} \times 100$
グループ4社	37.2%	
グループ12社	46.7%	
連結	100%	

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

各年度3月31日時点数値

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数 ^{※1}	アイシン	人	14,439	14,986	15,493	36,489	35,610
	連結		119,732	119,535	118,359	117,177	116,649
正社員数(男女別、女性比率)	アイシン	男性	13,098	13,356	13,418	33,467	32,677
		女性	1,905	1,987	2,073	4,377	4,331
	連結	男性比率	12.7	13.0	13.4	11.6	11.7
		女性	-	-	-	97,754	97,445
	連結	女性	-	-	-	19,989	20,216
		女性比率	-	-	-	17.1	17.2
正社員数	アイシン	30歳未満	-	-	-	23.6	21.5
		30歳以上50歳未満	-	-	-	59.3	60.1
		50歳以上	-	-	-	17.1	18.4
	4社	30歳未満	-	-	-	23.7	22.4
		30歳以上50歳未満	-	-	-	56.9	58.9
		50歳以上	-	-	-	17.5	19.0
	アイシン	男性	2,687	2,809	2,948	10,826	10,624
		女性	573	618	673	1,258	1,262
	4社	中途社員比率	21.7	22.3	23.4	31.9	32.1
		男性	-	-	-	11,907	11,614
		女性	-	-	-	1,355	1,357
		中途社員比率	-	-	-	28.7	28.6

(注)2021年度以降4社はアイシン、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社はアイシン精機、アイシン高丘、アイシン化工、アイシン・エイ・ダブリュ、アドヴィックス

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

パフォーマンスデータ(社会)

項目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定期採用数	事務系総合職	男性	人	17	16	19	8	15
		女性		8	7	10	8	8
		女性比率	%	32.0	30.4	34.5	50.0	34.8
	技術系総合職	男性	人	105	135	106	114	107
		女性		13	12	14	15	26
		女性比率	%	11.0	8.2	11.7	11.6	19.5
	技能職	男性	人	219	326	250	151	141
		女性		34	69	54	32	40
		女性比率	%	13.4	17.5	17.8	17.5	22.1
	一般事務職	男性	人	0	0	0	0	1
		女性		16	13	13	1	0
		女性比率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	事務系総合職	男性	人	61	57	40	16	24
		女性		25	29	20	12	15
		女性比率	%	29.1	33.7	33.3	42.9	38.5
	技術系総合職	男性	人	290	404	251	153	167
		女性		35	39	27	24	32
		女性比率	%	10.8	8.8	9.7	13.6	16.1
	技能職	男性	人	1,002	1,382	754	304	304
		女性		213	356	146	72	78
		女性比率	%	17.5	20.5	16.2	19.1	20.4
	一般事務職	男性	人	2	0	0	2	2
		女性		28	26	17	1	0
		女性比率	%	93.3	100.0	100.0	33.3	0.0
中途採用数	採用における中途採用比率	男性	人	152	127	138	79	111
		女性		44	31	49	14	28
		女性比率	%	22.4	19.6	26.2	15.1	20.1
		中途採用比率	%	32.2	21.5	28.6	22.0	29.1
	4社	男性	人	227	160	168	114	156
		女性		49	38	54	18	36
		女性比率	%	17.8	19.2	24.3	13.6	18.8
		中途採用比率	%	14.3	7.9	15.0	18.4	23.6
人材への投資	社員一人当たりの年間研修時間	アイシン	時間	39.6	40.9	56.3	39.7	46.0
		4社		32.0	31.3	38.8	38.5	43.9
	社員研修の総時間	アイシン	時間	562,179	627,637	872,787	1,503,028	1,701,289
		4社		1,308,015	1,399,237	1,784,911	1,750,754	1,961,521
	社員一人当たりの年間研修日数	アイシン	日	4.9	5.1	7.0	5.0	5.8
		4社		4.0	3.9	4.8	4.8	5.5
働きがい (エンゲージメント)	研修費用総額	アイシン	円	393,382,000	368,450,000	418,649,000	720,087,000	760,482,000
		4社		-	-	-	977,405,174	1,009,454,417
	働きがい(社員意識調査結果より) ^{※2}	アイシン	平均値	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4
		4社		-	3.4	3.4	3.4	3.4
		12社		-	-	-	3.4	3.4
	離職率(自己都合退職)	アイシン	%	1.2	1.3	1.3	1.8	1.9
		4社		1.3	1.8	1.6	1.8	1.8

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

パフォーマンスデータ(社会)

項目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ダイバーシティ& インクルージョン	女性役員比率※3	役員	男性	13	13	10	9	9
			女性	1	1	3	3	3
			女性比率	7.1	7.1	23.1	25.0	25.0
		部長級	男性	515	539	546	1,157	1,161
			女性	8	13	17	25	27
			女性比率	1.53	2.36	3.02	2.12	2.27
	女性管理職比率	課長級	男性	1,552	1,639	1,710	3,314	3,458
			女性	49	56	59	95	103
			女性比率	3.06	3.30	3.34	2.79	2.89
		管理職	男性	2,067	2,178	2,256	4,471	4,619
			女性	57	69	76	120	130
			女性比率	2.68	3.07	3.26	2.61	2.74
	女性係長比率	係長級	男性	3,507	3,641	3,807	5,712	5,800
			女性	166	175	200	229	292
			女性比率	4.52	4.59	4.99	3.85	4.79
		部長級	男性	1,276	1,378	1,409	1,440	1,466
			女性	8	13	21	27	29
			女性比率	0.62	0.93	1.47	1.84	1.94
	女性管理職比率	課長級	男性	3,165	3,467	3,654	3,718	4,029
			女性	61	74	83	104	112
			女性比率	1.89	2.09	2.22	2.72	2.70
		管理職	男性	4,441	4,845	5,063	5,158	5,495
			女性	69	87	104	131	141
			女性比率	1.53	1.76	2.01	2.48	2.50
	女性係長比率	係長級	男性	-	-	-	6,786	6,930
			女性	-	-	-	255	333
			女性比率	-	-	-	3.62	4.58
	女性役員比率※4	役員	男性	-	-	-	529	527
			女性	-	-	-	10	12
			女性比率	-	-	-	1.9	2.2
		部長級	男性	-	-	-	2,917	2,969
			女性	-	-	-	148	155
			女性比率	-	-	-	4.8	5.0
	女性管理職比率	課長級	男性	-	-	-	6,241	6,559
			女性	-	-	-	459	509
			女性比率	-	-	-	6.9	7.2
		管理職	男性	-	-	-	9,158	9,528
			女性	-	-	-	607	664
			女性比率	-	-	-	6.2	6.5

※3 女性役員比率(アイシン)：取締役、監査役。有価証券報告書開示情報。

※4 女性役員比率(グローバル)：対象：国内：73社、海外：115社。社長、副社長、取締役。

パフォーマンスデータ(社会)

項目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	アイシン	男性	-	-	-	361	380
			女性	-	-	-	29	13
			女性比率	%	-	-	7.4	3.3
		4社	男性	-	-	-	408	442
			女性	-	-	-	31	13
			女性比率	%	-	-	7.1	2.9
	中途採用者の管理職登用比率	アイシン	管理職における男性中途採用者数	人	496	558	596	1,156
			管理職における女性中途採用者数	人	14	18	21	32
			中途採用登用比率	%	24.0	25.6	26.5	25.9
		4社	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
	労働者の男女の賃金の差異 ^{※5}	アイシン	全労働者	-	-	-	-	74.9
			うち正規雇用労働者	%	-	-	-	76.2
			うちパート・有期労働者	%	-	-	-	80.1
	海外法人の幹部(副社長級以上)における ローカル従業員比率 ^{※6}	アイシン ^{※7}	ローカル従業員	人	72	73	87	71
			ポスト数	個	217	222	243	208
		アイシン	ローカル従業員比率	%	33.2	32.9	35.8	34.1
			ローカル従業員	人	107	112	122	106
		連結	ポスト数	個	317	337	337	304
			ローカル従業員比率	%	33.8	33.2	36.2	34.9
	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カ国)		%	-	-	92.2	94.9
	再雇用比率	アイシン	上級資格者		76.9	73.3	75.3	82.9
			組合員		81.2	83.2	75.8	85.4
			全体	%	79.7	79.4	75.6	84.6
		4社	上級資格者		79.6	76.5	83.0	84.3
			組合員		81.3	89.5	80.6	84.3
			全体		80.7	85.5	81.5	84.3
	障がい者雇用	アイシン		人	236	244	296	687
				%	2.20	2.16	2.37	2.41
		4社		人	697	780	857	855
				%	2.14	2.16	2.32	2.42
		特例子会社での雇用率 ^{※8}		%	-	-	2.37	2.50
		(参考法定雇用率)		%	2.2	2.2	2.2	2.3

※5 労働者の男女の賃金の差異:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。正規雇用労働者の賃金格差の主な要因は、職能資格別の構成割合の違いによるものです。職能資格別で見ると基準賃金差はないものの、

近年、女性の入社人数が増加してきたことにより、平均年齢が若くなり全正規雇用労働者平均値では差がある。

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

※7 単体:アイシンの海外子会社74社

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

パフォーマンスデータ(社会)

項目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ワークライフ バランス	総労働時間	アイシン 4社	時間	2,117 2,146	2,061 2,071	1,930 1,941	1,990 1,998	1,958 1,969
	有給休暇取得率※9	アイシン 4社	%	98.9 95.7	98.7 95.9	98.0 95.6	95.4 95.3	101.0 100.7
	平均勤続年数	アイシン	男性	16.1	16.2	16.5	16.2	16.2
			女性	12.8	12.9	13.1	12.7	12.7
			全体	15.7	15.8	16.0	15.8	15.8
		4社	男性	14.9	15.3	15.6	16.3	16.4
			女性	9.90	10.4	10.8	11.6	12.0
			全体	14.4	14.8	15.0	15.8	15.9
	月平均法定外労働時間※10		時間	29.7	25.0	16.2	24.3	26.1
	男性育児休業取得率※11	アイシン		6.0	8.7	12.2	17.2	34.0
	男性育児休業および育児目的休暇の取得率※12		%	-	-	-	-	95.7
	男性育児100%取得目標達成率※13			-	-	100.0	100.0	100.0
	男性育児休業取得率	4社		-	-	21.1	17.9	33.2
	男性育児休業および育児目的休暇の取得率		%	-	-	-	-	95.9
	男性育児100%取得目標達成率			-	-	-	100.0	99.6
	育児時短勤務取得者数	アイシン	男性	129	153	118	427	412
			女性	346	409	409	837	874
			合計	475	562	527	1,264	1,286
		4社	男性	149	190	162	453	480
			女性	728	848	907	974	1,012
			合計	877	1,038	1,069	1,427	1,429
	介護休業取得者数	アイシン	男性	8	1	2	10	4
			女性	6	5	4	3	9
			合計	14	6	6	13	13
		4社	男性	12	11	6	12	8
			女性	8	16	12	4	9
			合計	20	27	18	16	17

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

※10 月平均法定外労働時間：組合員平均

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

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

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

パフォーマンスデータ(社会)

項目			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会対話	労働組合との労使行儀の回数	アイシン	回	19	19	35	43	48
持株会の状況	持株会加入対象者率※14		%	-	-	-	-	56.3
	加入者数	連結	人	-	-	-	-	18,832
	安全衛生マネジメントシステム導入率	アイシン	%	-	-	-	100	100
労働安全衛生	ISO45001取得率※15		%	-	-	-	-	26.5
	従業員(派遣社員含む)の重大災害件数	連結	件	0	0	0	0	0
	協力会社・外来工事業者の重大災害件数		件	0	1	0	0	0
	STOP6休業件数※16		件	17	15	13	15	14
	従業員(派遣社員含む)の休業度数率※17	12社	%	0.11	0.08	0.07	0.14	0.17
	従業員(派遣社員含む)の休業災害件数		件	15	11	10	18	22
	従業員(派遣社員含む)の強度率※18	アイシン	%	-	-	0	0.01	0.01
	火災件数	連結	件	63	44	48	46	64
	疾病休業件数		件	-	-	4(アイシン)※19	3(アイシン)※19	3(国内)※19
	安全衛生教育受講者数※20	アイシン	人	7,016	7,955	2,847	7,720	11,623

※14 持株会加入対象者率の算出方法

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

※15 対象は生産会社

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

※17 休業度数率=(死傷者数/延実労働時間数)×1,000,000

※18 強度率=(延労働損失日数/延実労働時間数)×1,000

※19 ()内は当年度における対象範囲を示す。

※20 アイシン安全衛生教育センター受講者人数

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

アイシンは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、「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」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。

方針

国際社会から信頼される企業市民として、公正で透明性の高い経営活動を展開することが重要であり、基本方針を掲げ、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

 コーポレート・ガバナンス報告書

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。

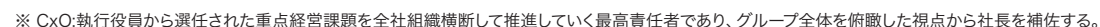
2022年4月には、経営の意思決定と業務執行のさらなるスピード・レベルアップをめざし、執行体制における意思決定階層の削減を行うために、副社長層の管掌分野を廃してプレジデント・本部長・センター長に権限移譲しました。さらに、執行役員から選任して重点経営課題を全社組織横断して推進していく最高責任者であり、グループ全体を俯瞰した視点から社長を補佐する役割を担うCxOを設置し、現在5名任命しています。

2022年6月からは、社内取締役1名減員により取締役8名体制（うち、独立社外取締役3名）として、経営の意思決定における客観性と透明性の向上を図っています。また、取締役の指名および報酬などの決定については、客観性および透明性の向上を目的として、2023年6月より役員人事・報酬別に設置していた各審議会を統合・改称し、同時に議長を独立社外取締役からの選定に変更しています。

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

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

コーポレート・ガバナンス体制図



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

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。

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

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

開催回数 役員人事審議会 2回/年 報酬審議会 3回/年

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は監査役制度を採用しており、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、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、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会での検討・審議を経て、取締役会に上程することで、独立性や客観性を高めています。

当社は、事業特性や現場の状況を踏まえて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。

取締役会、監査役会、役員指名報酬審議会出席メンバー

◎ 議長 ○ 出席メンバー

			取締役会	監査役会	役員指名報酬審議会
取締役	取締役社長	吉田 守孝	◎		○
	取締役	鈴木 研司	○		
	取締役	伊藤 慎太郎	○		○
	取締役	山本 義久	○		
	取締役	濱田 道代		◎	◎
	取締役	新 誠一		◎	○
	取締役	小林 耕士		◎	
	取締役	星野 次彦		◎	○
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	○	○	
	監査役	柏木 勝広	○	○	

取締役会 8名



監査役会 4名



役員指名報酬審議会 5名



COLUMN

社外取締役

濱田 道代



「旧来の企業統治体制のままで、世界の競合他社と戦えるのか。」このような危機感のもと、日本の上場企業はガバナンス改革に乗り出しています。当社も、経営体制のスリム化や役員報酬の明確化などに早くから取り組んできました。改革は昨今、加速しています。とりわけ取締役会が変わりました。

当社の取締役会では、さまざまな意見が活発に交わされています。議長の議事運営によるところが大きいのですが、議論しやすい人数で、しかも多様なバックグラウンドを持つ者の集まりであることにもよるのでしょう。そして、取締役会の実効性評価が改革を年々深化させてきたことを実感しています。

その流れの中で、この夏、当社はさらに踏み込みました。①政策保有株式は企業価値向上に必要な不可欠と認められる場合を除き、原則保有しません。②従来の人事・報酬別の審議会を統合して役員指名報酬審議会とし、議長は独立社外取締役から選びます。

私は会社法学者としてこれらの改革に刮目してきたところ、この度、役員指名報酬審議会の議長を務めることになりました。重責ではありますが、役員の指名や報酬決定の客観性・透明性をさらに向上させるべく貢献できるのではないかと、気を引き締めています。

取締役・監査役

取締役・監査役の選解任に関する方針と手続き

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

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

社外役員へのサポート

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

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

COLUMN



社外取締役

星野 次彦

6月16日付けで取締役に就任し、この間、コムセンター（企業展示館）、安城第一工場、西尾ダイカスト工場を見学し、当社の技術力と歴史、製品の改良に取り組む従業員の創意工夫と総合力、働く環境への徹底した配慮などを目の当たりにしました。また、株主総会では、当社のことを支えていこうとする気持ちに溢れる株主が大勢おられることを知り、自由闊達に意見が飛び交う取締役会に参画しました。私は名古屋生まれで、幼少より身近に感じている当社と縁ができたことを嬉しく思うとともに、当社の置かれた状況を前に、身の引き締まる思いがします。

電動化という大波に向けて総力戦で漕ぎ続けなければならないことをはじめ、車を巡る劇的な地殻変動への対応をどう図っていくのか。日本企業全般に求められている資本コストを意識した成長領域への事業の選択と集中、的確な財務資本戦略、DX対応、一体感のある組織風土の構築と人材育成など、企業価値向上に向けて課題は山積しています。

これまでの経験や知見を活かし、VUCAと呼ばれる時代に、当社が社会に貢献し続ける企業となるよう、株主はじめステークホルダーの皆さまの期待に沿う企業経営の管理監督に微力ながら取り組んでいきたいと思っています。

取締役・監査役

独立社外取締役への期待・役割

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

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

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

取締役・監査役・CxOの専門性および経験(スキルマトリックス)

		企業経営	環境・ カーボン ニュートラル	人材開発	DX	ものづくり (技術・生産・ 品質)	営業・ 調達	財務・ 会計	コンプライアンス・ リスクマネジメント	グローバル
取締役	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 濱田 道代								○	○
	取締役 新 誠一				○	○				
	取締役 小林 耕士	○					○	○	○	
	取締役 星野 次彦							○	○	○
	常勤監査役 三矢 誠	○		○				○	○	○
	常勤監査役 加藤 清美							○	○	
監査役	監査役 上田 純子								○	○
	監査役 柏木 勝広							○		
CxO	CCNO ^{※1} 西川 昌宏	○	○			○				○
	CVCO ^{※2} 七原 弘晃	○				○	○			○

※1 CCNO : Chief Carbon Neutral Officer

※2 CVCO : Chief Value Chain Officer

取締役会

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2022年度の実効性評価とその結果の概要は、以下の通りです。なお、2022年度の実効性評価より、対象者をすべての取締役・監査役に拡げています。

対象者：すべての取締役(8名)およびすべての監査役(4名)

評価手法：1. 対象者に対するインタビュー（独立社外取締役・監査役は独立役員会議でグループインタビューを実施）

2. 分析結果をもとに、取締役会においてさらなる向上に向けた課題と今後の方策を討議

評価項目：取締役会の規模構成、運営、社外役員へのサポート体制、役員人事および報酬に関する審議会の構成・運営、前年度評価で認識された課題に対する改善状況など

2021年度実効性評価での課題	2022年度の取り組み実績
経営戦略案件などに関する意見交換のさらなる充実	事業戦略の議案の拡充、戦略ディスカッションの実施
現場・現物の視察の拡充	工場視察、試乗会の実施
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	独立役員会議、独立役員による食事会の実施

2022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
・運営、議論の質・内容も向上
・前年度に挙げた課題については、概ね改善傾向
さらなる向上のため、高い視点での議論、現地・現物の機会の拡充などが求められる

2022年度に認識された課題	今後の取り組み
戦略的、大局的な議論への一層の時間確保	グループ全体や各事業の将来的な方向性、中長期戦略、リスクマネジメントなどの議論を計画的に織り込んで実施
現地・現物の機会の拡充を通じた事業理解と課題の把握	工場視察の他、監査役監査への同行など、さまざまな現地・現物の機会を増やす
社外役員同士の対話・交流を通じた関係強化、認識共有 社外役員と執行側との対話・交流を通じた事業理解と課題の把握	社外役員同士、社外役員と執行役員が意見交換できる場を設ける

2022年度取締役会の主な議題(決議事項・報告事項)

経営戦略	・中長期戦略 ・グループ経営方針 ・利益計画・投資計画 ・サステナビリティ推進 ・各カンパニーの事業戦略
投融資・ポートフォリオ見直し	・投資・再編案件の審議、フォローアップ
ガバナンス	・取締役会の実効性評価 ・役員人事・報酬 ・内部統制・コンプライアンスの状況 ・リスクマネジメントの状況(経済安全保障、半導体需給逼迫 など) ・政策保有株式の保有意義の検証 ・IR活動状況
その他	・経営会議の審議 ・報告事項の共有

COLUMN



社外取締役

新 誠一

現在、取締役会は8名で構成されており、忌憚ない議論をしていける規模です。事務局は決議事項の他適宜「討議事項」としてテーマを上程し議論を深める工夫をしていますが、今後は戦略に関する議論を一層充実する必要があります。電動化やカーボンニュートラル、アフターマーケットの戦略を議論してきましたが、当社はCASEの「C」や「S」が弱いと感じるので、そのあたりの戦略を聞きたいと考えています。

昨年度は会社の実態を社外取締役が把握できるよう、監査役と社外取締役だけの意見交換会や執行役員との昼食会などが定例化されました。加えて、工場視察や試乗会、製品展示会も開催されるなど、取締役会前の事前説明も含めて十分なサポートがされています。

新型コロナウイルス感染症の5類移行とともに、他の役員と直接触れ合う機会が増えています。特に、視察時の移動では、社外取締役同士での意見交換が問わず語りで行われ、会社法や行政の専門家である他の取締役の知見が得られるとともに、発言の背景が理解できてうれしい限りです。私も、製品や生産現場の技術を他の取締役に理解してもらえるように貢献させていただいています。

「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」が当社の経営理念です。迷ったら、この理念に立ち返り、すべてのものに“移動”の力を与え、すべての皆さまの笑顔を引き出したいと思います。

電動化という激変の中で、大パワーの扱いにたけ、熱マネジメントに卓越した技術を持つ当社の出番が来たと確信しています。安全・安心を肝に銘じて、皆さまのご期待に応えていきます。

監査役

監査役の職責

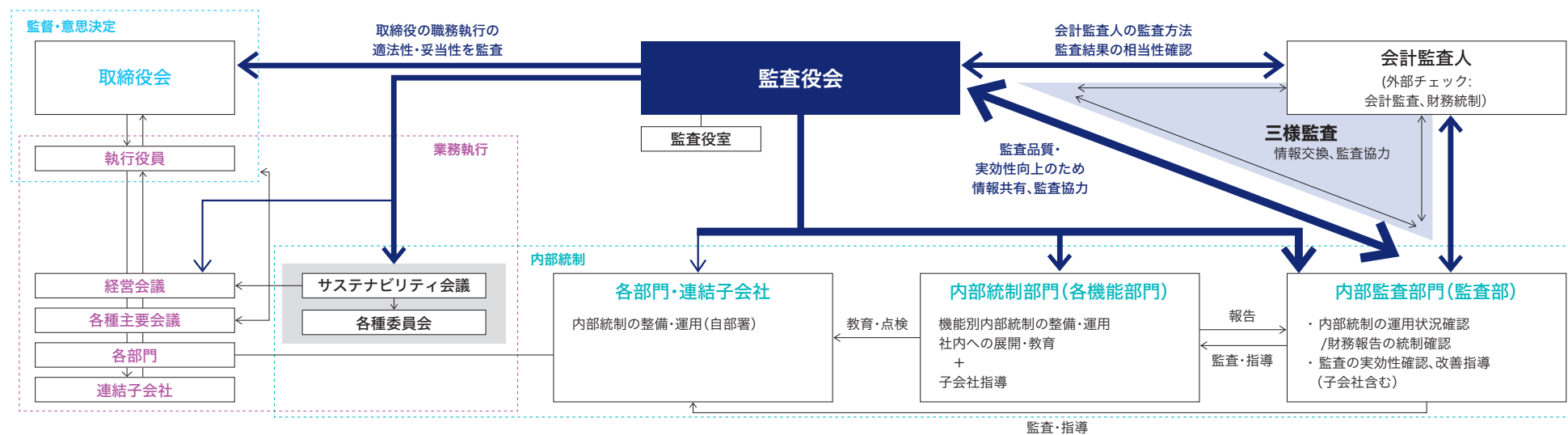
株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務執行を監査することにより、会社の健全で持続的な成長の確保と社会的な信頼に応える良質な企業統治体制の確立をめざします。また、取締役などに対し、助言または勧告などの意見を表明するなどの必要な措置を適時に講じ、独立の立場の保持に努め、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき、現地現物主義による監査を行います。

監査役、監査役会の活動

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

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

監査役監査の体系図

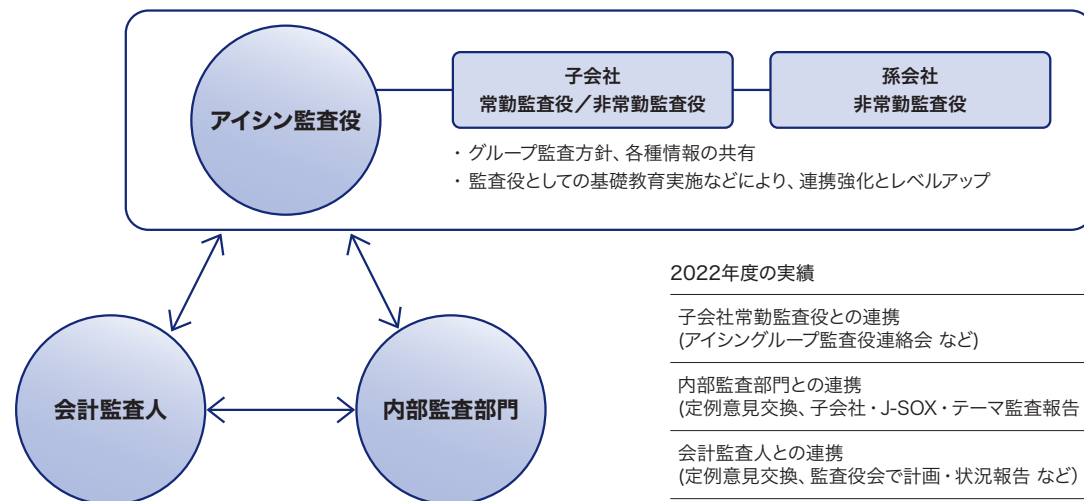


会社法／金融商品取引法(J-SOX)
コーポレートガバナンス・コード

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

監査役

アイシングループの監査の連携状況



アイシングループは、国内75社、海外125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、抜け漏れの無い網羅性を担保した監査体制を構築するため、会社規模の大きな子会社へは常勤監査役を設置、規模の小さな子会社に対してはその親会社の役員・従業員を非常勤監査役として設置し、連携を図っています。

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

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

2022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 など)	5回
内部監査部門との連携 (定例意見交換、子会社・J-SOX・テーマ監査報告 など)	15回
会計監査人との連携 (定例意見交換、監査役会で計画・状況報告 など)	25回

常勤監査役・社外監査役の現場視察(連結子会社)

2022年度は、コロナ禍におけるリモート監査から現地現物による実地確認ヘシフトし、国内の工場や連結子会社を中心に監査を行っています。監査へは、社外監査役も同行し、専門的知見、独立した視点からの確認を実施しています。常勤監査役も含めて、忌憚のない活発な議論が繰り広げられています。



COLUMN

社外監査役

上田 純子



「某銀行で閑散役をしています」。17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ものでした。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・成果などを反映する。
 3. 当社グループの経営環境や短期・中長期の業績状況を反映し、企業価値の向上や株主と同じ目線に立った経営の推進につながる報酬体系とする。

役員報酬構成

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、業務執行を担う役割のため、固定報酬である月額報酬、業績に連動する賞与および株式報酬の報酬構成としています。具体的には、月額報酬：賞与：株式報酬の割合が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。

報酬などの種類別の方針

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、2023年3月期賞与は、連結営業利益額579億円（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、成果など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、WEB 有価証券報告書 P.53を参照ください。

役員報酬

役員報酬水準

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

役員報酬などの決定方法

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

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

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

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

取締役および監査役の報酬などの額

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬		
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	398 (57)	274 (57)	76 (-)	47 (-)	10 (4)
監査役 (うち社外監査役)	116 (24)	116 (24)	- (-)	- (-)	5 (3)
計	514	390	76	47	15

- (注) 1. 上記には、2022年6月17日開催の第99回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役2名(社外取締役を含まず)および監査役1名(うち社外監査役1名)を含んでいます。
2. 賞与および株式報酬は、2023年5月23日開催の取締役会決議の金額を記載しています。
3. 取締役の月額報酬および賞与の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会で、年額6億円以内(うち社外取締役分年額75百万円以内)と決議されています。
4. 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回定時株主総会で、年額1億円以内と決議されています。
5. 監査役の月額報酬は、2010年6月23日開催の第87回定時株主総会で、月額15百万円以内と決議されています。

役員一覧

独立 = 独立役員 M = 男性 F = 女性

取締役



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

選任理由

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

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



1984年 4月 アイシン・ワーナー株式会社入社
2011年 6月 アイシン・エイ・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・エイ・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 13回/13回(100%)



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、Chief Administrative Officerならびに副社長を務めており、経営全般にわたる豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数 13回/13回(100%)



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

選任理由

当社においてパワートレインの技術開発部門を中心に従事し、2021年より副社長執行役員、現在は取締役・執行役員、Chief Electric Strategy OfficerならびにChief Technology 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 11回/11回(100%)

役員一覧

独立 = 独立役員 M = 男性 F = 女性

取締役

独立 F

濱田 道代

社外取締役



- 1974年 4月 名古屋大学法学部助教授
- 1985年 4月 同大学教授
- 2004年 6月 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などを歴任、その経歴を通じて培われた会社法および独占禁止法などに関する高い専門性に加え、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験と幅広い見識を有している。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
----------	---------------

独立 M

新 誠一

社外取締役



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

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

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
----------	---------------

M

小林 耕士

社外取締役



- 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
- 2023年 4月 同社番頭・Executive Fellow(現在)

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

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
----------	---------------

独立 M

星野 次彦

社外取締役



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

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

取締役会出席回数	—
----------	---

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)

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

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



2008年 3月 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)

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

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



2003年 4月 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)

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

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



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

選任理由
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	11回/11回(100%)
監査役会出席回数	11回/11回(100%)

保有株式

政策保有株式の保有に関する基本方針

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

保有適否の検証方法

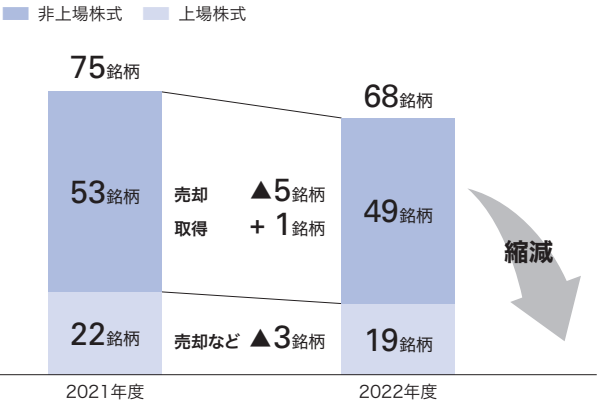
当社は、保有している政策保有株式について、株式保有がなければ、事業上の関係を維持・拡大できないのかという観点から保有意義の検証を行い、その内容、縮減実績および今後の縮減方針について、毎期の取締役会で検証しています。

議決権行使の基準

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

保有株式縮減の取り組み

保有株式について、保有が企業価値向上に必要不可欠でないと判断した場合には、取引先各社との対話を通じて縮減を進めています。当事業年度において、上場株式22銘柄のうち3銘柄、および非上場株式53銘柄のうち5銘柄の売却を行いました。



保有株式の状況(当事業年度末)

	銘柄 貸借対照表計上額 (2023年3月31日)	2022年度に株式数が 増加した銘柄	2022年度に株式数が 減少した銘柄
非上場株式	49銘柄 18,085百万円	1銘柄 300百万円	7銘柄 137百万円
上場株式	19銘柄 163,831百万円	—	3銘柄 229百万円

コンプライアンス

基本的な考え方

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

方針

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

WEB「独占禁止法遵守方針」

2022年度違反件数

0 件

WEB「腐敗防止方針」

2022年度違反件数

0 件

めざす姿

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

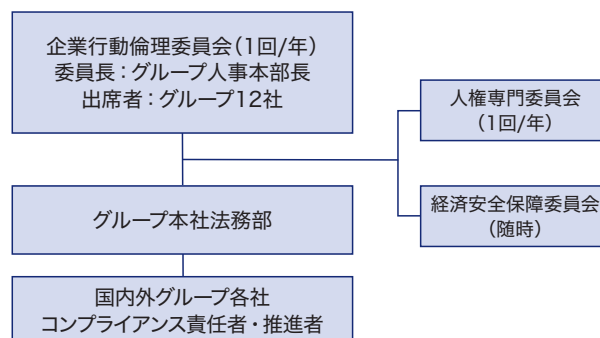
また、アイシンでは言いたいことをお互いに言える「風通しの良い職場風土づくり」こそがコンプライアンスの基盤であると考え、違和感があれば上司へ相談することや内部通報窓口を利用することを周知するとともに、コンプライアンスの意識調査やグループ本社法務部による職場巡回を通じて職場の生の声を吸い上げ、活用しながら、互いを尊重し思いやり、喜びも悩みも共有できる職場風土づくりを進めています。

推進体制

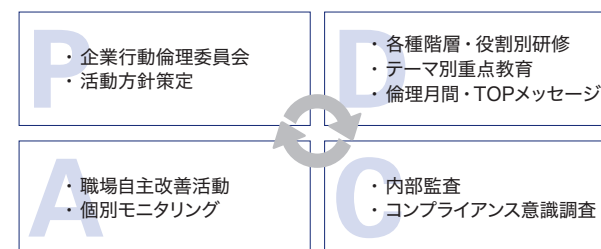
アイシンでは、コンプライアンスに関わる重要方針・体制を決める会議体として、グループ人事本部長を委員長とする「企業行動倫理委員会」を設置しています。グループ12社の社長、役員、監査役が出席して、法令遵守を含むコンプライアンスの活動状況および課題を確認するとともに、次年度の活動方針、実施事項を承認しています。

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

企業行動倫理委員会の体制図



コンプライアンス活動のPDCA



コンプライアンス

風通しのよい職場風土づくり

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

内部通報制度による問題の早期発見・是正

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

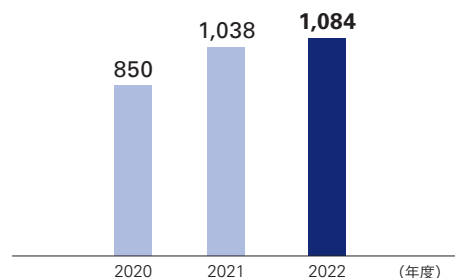
通報・相談窓口は、内容に応じて使い分けができるように、社内窓口、弁護士が対応するグループ共通の社外窓口、グループ本社法務部が対応する窓口を設置しています。また、社外ステークホルダーからは、ウェブ入力方式の「アイシングローバルホットライン」で通報・相談を受け付けています。内部通報案件はグループ本社法務部に集約され、重要案件はグループ本社法務部が対応をリードし、問題の早期発見と是正につなげられる体制を構築しています。さらに、毎月アイシンの監査役へ報告し、運用面のモニタリングを行っています。

事業変化への対応

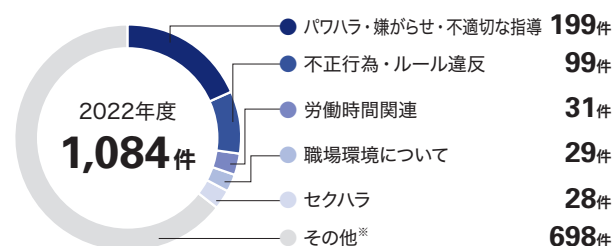
アイシンは既存事業にとどまらず、さまざまな新規事業に取り組んでいます。多様化する事業形態に潜在するコンプライアンスリスクに先手で対処できるよう、重要案件は早期からグループ本社法務部が相談に応じています。また、契約審査に関する相談のためのチャットボットや法律相談窓口を設け、各事業との連携を強めています。

内部通報制度の利用状況

内部通報窓口受付件数



国内外通報・相談件数



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

コンプライアンス意識調査

アイシンでは毎年、国内外の全従業員に対してコンプライアンスに関する共通の意識調査を実施しています。コンプライアンス活動の浸透度や、潜在的なコンプライアンスリスクの有無、内部通報窓口の認知度などを調査し、その結果を企業行動倫理委員会で報告する他、社内各部署および国内外グループ各社にフィードバックしています。

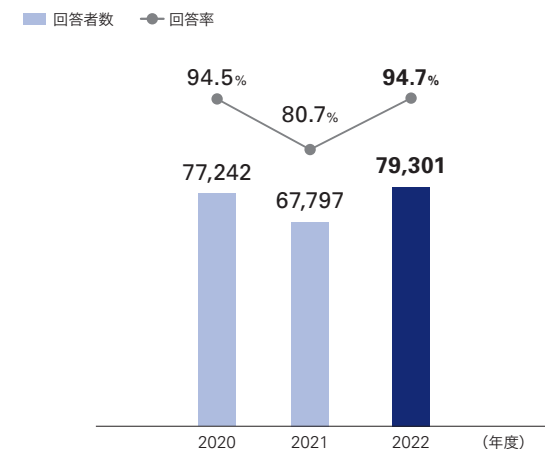
コンプライアンス意識調査結果(国内)

コンプライアンス意識レベル(5点満点)

年度	2020	2021	2022
コンプライアンス意識レベル(5点満点)	—※	4.22	4.24

※ 2020年度は該当設問なし

コンプライアンス意識調査 回答者数・回答率



コンプライアンス

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。2022年度は、国内外の従業員の92.1%がコンプライアンスに関する教育または啓蒙活動に参加しました。教育については、階層や役割、業務に応じた集合研修やEラーニングを国内外において実施しています。また、社内ポータルにはオンデマンド研修動画を掲載し、各自のタイミングで研修を受講できるようにしています。2022年度はテーマごとのアニメーション動画を掲載し、従業員が気軽にいつでも視聴できるようにすることで、コンプライアンスをより身近に感じられるよう工夫しています。

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、失敗を含むさまざま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。

分類	研修名/ツール	役員	管理職	従業員	主な内容	実施頻度
教育	階層別	役員コンプライアンス講演会	○		最新のコンプライアンステーマ	1回/年
		新任役員研修	○		役員の責任、重点テーマ	就任時
		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
	役割別	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遵守の責任	就任時
		通報窓口担当者教育		○	調査方法、留意点	1回/年
		独占禁止法遵守教育		○	法律・会社方針・ガイド	随時
啓蒙	記事	経済安全保障情報	○	○	法規制、最新動向の展開	1回/月
		グループ本社 法務News	○	○	法規制・身近なコンプライアンス事例・法務部の取り組みの紹介	1回/月
		漫画	○	○	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 ・ハラスメント ・インサイダー取引規制 ・クリアコミュニケーション ・下請法 ・偽装請負 ・製造物責任 ・労務 ・贈収賄・腐敗防止 ・著作権 ・輸出取引管理 ・契約 など					

コンプライアンス

独占禁止法遵守

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

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

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

贈収賄・腐敗防止

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

独占禁止法遵守の取り組みと同様に、腐敗防止方針の遵守の重要性についても各種研修で取り上げ教育を実施し周知徹底を行い、コンプライアンス意識調査において腐敗行為のリスクを調査し、必要に応じて防止・改善活動を進めています。

また、内部監査をはじめとする内部統制強化の活動を通じて、腐敗行為の防止やけん制を行っています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

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

方針

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

めざす姿

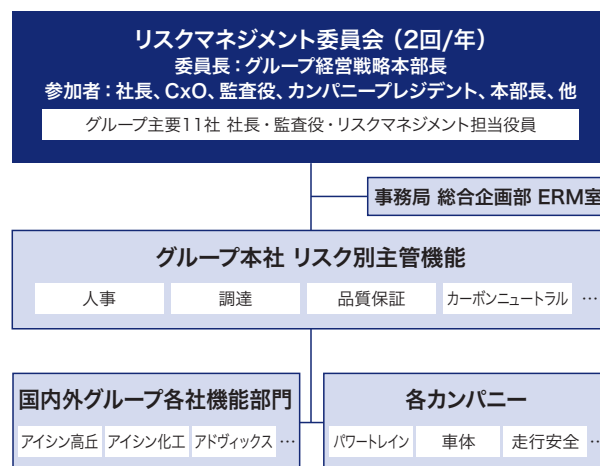
リスクマネジメントの高度化

アイシンは、1997年の刈谷工場火災において、皆さまにご迷惑とご心配をおかけしました。これを機に、同じ失敗を繰り返さないようERMを導入し全社的なリスクマネジメントに取り組んできました。近年、気候変動による自然災害の頻発、部品供給問題、地政学リスクなど経営を取り巻くリスクは複雑化・多様化しています。このような中、「リスクマネジメントの高度化＝あらゆるリスクへの対応ができていない状態」をめざし、会社として対処すべきリスクに対して、経営戦略の遂行を阻害する「経営戦略リスク」と、事業の円滑な運営を阻害する「オペレーショナルリスク」の両面から、リスクの予兆を捉え、影響度を適切に分析・評価し「先手を打つ」リスクマネジメントを実践していきます。

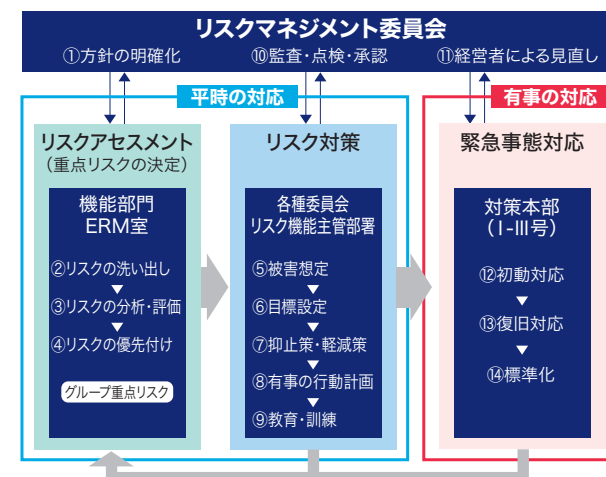
推進体制

リスクマネジメント推進体制として、社長をはじめCxO、監査役、カンパニープレジデントおよびグループ11社の社長などが参加するリスクマネジメント委員会を設置しています。社内のリスク発生状況および外部の報告書などを参考に、グループで取り組むべき重点リスクを設定し、平時における被害の未然防止・抑制対応、有事の際の早期復旧・被害最小化に取り組んでいます。さらにこれら対策の有効性評価、改善および標準化を行い、リスクマネジメントサイクルを回すことでリスクへの対応力を強化しています。

リスクマネジメント体制



リスクマネジメントプロセス



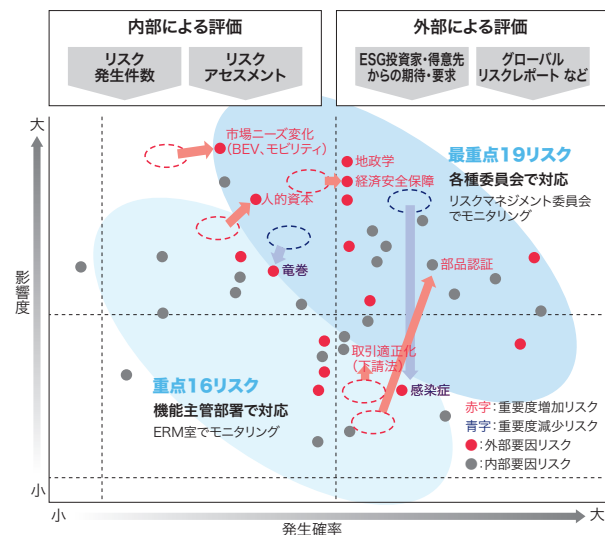
リスクマネジメント

リスクアセスメント(重点リスクの決定)

アイシンのリスクアセスメントは、社内機能部署による専門的な目線および国内外のグループ会社からの地理的な目線で想定されるリスクを洗い出しています。それらリスクの影響度や発生頻度を軸とした分析結果に、これまでのリスク対策による抑制・軽減度を加味しリスクの評価を行っています。

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

主な重点リスク



最重点リスクへの取り組み

経済安全保障、輸出管理

「経済安全保障委員会」を設置し、トップを中心に高度な判断を必要とする経済安全保障リスクへ対応していく体制を構築しています。また、世界各国の輸出管理関連法令を遵守するため、国内・海外ともにグループ共通の安全保障輸出管理規程を制定・展開し、教育・啓蒙を行いグローバルで輸出管理規制の遵守に努めています。

部品認証

法規を遵守するための法規認証システムの運用や教育、標準化などに取り組む中、各国の法規制が厳格化・多様化し、変化に対応できる企業体制の構築が必須となっています。2023年1月に法規認証委員会を立ち上げ、全社の法規遵守の取り組みを強化するとともに海外拠点とも連携を図り、グローバルの法規遵守に努めています。

緊急事態対応計画(BCP)

緊急事態が発生した場合に備えて、人命、地域対応、事業継続を基本方針とした緊急事態対応計画(BCP※)を策定しています。

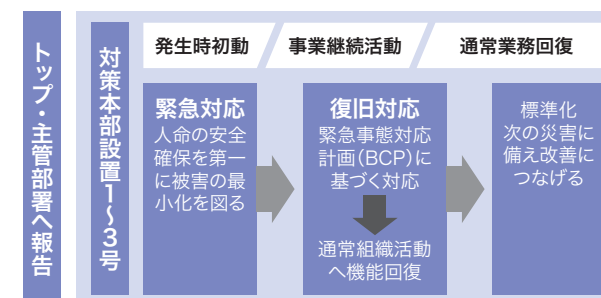
緊急事態が発生した際の初動対応では、トップ・主管機能部署に迅速にリスク発生を伝える「リスクレポート」をトリガーに、危機レベルに応じた対策本部を立ち上げ、人命の安全確保を第一に被害の最小化を図ります。復旧対応では、被害状況によってあらかじめ決定した重要業務から優先的に復旧を行います。さらに、被害が深刻な場合は、

代替業務や代替生産にシフトし事業を継続していきます。

上記のような緊急事態に備え、各機能主管部署ではリスク抑制・軽減策の計画的な実施や有事の行動計画に沿った教育・訓練を実施しています。特に大きな被害が想定される大規模地震では、発生時の初動が被害最小化の鍵を握るため、トップを対策本部長とする「災害対策本部初動訓練」を定期的実施しています。

※ BCP: Business Continuity Planning

緊急事態発生時の対応手順



災害対策本部初動訓練の様子

情報セキュリティ

基本的な考え方

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

方針

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

アイシングループ情報セキュリティ基本方針

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

 「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」

めざす姿

お客様や取引先から預かった、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考えのもと、企業の経営諸活動への脅威の変化や技術の進展を適切に捉え、網羅的な対策をグループ全体に実施していきます。

推進体制

CSDO※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などのリスクから企業を守るため、セキュリティ専門組織である情報セキュリティ推進室を設置し、グループ全体でセキュリティ対策の活動を実施しています。情報セキュリティの方針、および対策については、リスクマネジメント委員会で提案し、グループ全体で認識の共通化を行い、セキュリティ水準の引き上げと着実な対策実施を図っています。

※ CSDO : Chief Software & Digital Officer

情報セキュリティ推進の体制図



※1 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

※2 PSIRT : Product Security Incident Response Team

※3 BCP : Business Continuity Planning

情報セキュリティ

情報セキュリティの取り組み

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

情報セキュリティ対策

国際規格ISO27001(2022年4月認証取得)、および日本自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに準拠したセキュリティガイドラインを策定し、顧客のセキュリティ対策要求へ備え、サプライチェーン全体の相互レベルアップに活かし取り組みを進めています。

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

製品セキュリティ対策

法規対象車両の拡大を見据え、PSIRTを中心とした車両のセキュリティ対策に取り組んでいます。また、日米のAUTO-ISAC^{※1}に加盟し、業界内で発生したリスク情報を収集して自社開発に活かす活動を推進するとともに、ISO21434への対応も行っています。

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

個人情報保護対策

個人情報保護対策では、GDPR^{※2}をはじめとした各国法への対応が重要になります。DX戦略を加速していく中では、各国間での個人情報の移転が必要になります。そこで、アイシンではグループ全体で個人情報の移転を可能にするグループ包括SCC契約^{※3}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。

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

セキュリティ意識の醸成

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

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

教育・啓発活動の実施例

- ① 入社時・昇格時など階層別の研修実施
(2022年度: グループ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研修実施
- 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)や社内報配布(1回/月)を通じた、啓発活動実施

GRIスタンダード対照表

AISIN GROUPは、CSRに関わる報告について、「GRI サステナビリティ・リポーティング・スタンダード」を一部参考としています。以下の表は同ガイドラインの開示要請項目に関連した活動を紹介するものです。(2023年9月現在)

※ GRI(Global Reporting Initiative)：1997年に、企業のサステナビリティ(持続可能性)報告に関する国際的なガイドラインの作成と普及を目的に創設された国際機関

GRI 2：一般開示事項 2021

開示事項	掲載箇所
1.組織と報告実務	
2-1 組織の詳細	 会社概要  グローバルネットワーク
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	 対象範囲
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	 対象期間、報告サイクル、発行  問い合わせ先
2-4 情報の修正・訂正記述	—
2-5 外部保証	 環境_第三者検証  安全_第三者検証
2.活動と労働者	
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	 事業戦略  サプライチェーン
2-7 従業員	 パフォーマンスデータ(社会)  第100期 有価証券報告書 P.9
2-8 従業員以外の労働者	—
3.ガバナンス	
2-9 ガバナンス構造と構成	 コーポレート・ガバナンス  役員一覧  サステナビリティ推進  コーポレートガバナンス報告書
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	 コーポレート・ガバナンス
2-11 最高ガバナンス機関の議長	 コーポレート・ガバナンス
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	 サステナビリティ推進  アイシングループの優先課題(マテリアリティ)
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	 サステナビリティ推進  コーポレート・ガバナンス  気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	 サステナビリティ推進  コーポレート・ガバナンス
2-15 利益相反	 コーポレート・ガバナンス

開示事項	掲載箇所
2-16 重大な懸念事項の伝達	 コーポレート・ガバナンス  コンプライアンス  リスクマネジメント
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	 コーポレート・ガバナンス  コーポレートガバナンス報告書
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	 コーポレート・ガバナンス
2-19 報酬方針	 役員報酬  第100期 有価証券報告書 P.52～54  コーポレートガバナンス報告書 P.10
2-20 報酬の決定プロセス	 役員報酬  第100期 有価証券報告書 P.52～54  コーポレートガバナンス報告書 P.10
2-21 年間報酬総額の比率	—
4.戦略、方針、実務慣行	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	 トップメッセージ
2-23 方針声明	 経営理念  企業行動憲章  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-24 方針声明の実践	 コンプライアンス  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	 コンプライアンス  人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	 コンプライアンス
2-27 法規制遵守	 優先課題(マテリアリティ)とKPI・2030年度目標  コンプライアンス
2-28 会員資格を持つ団体	 参画しているイニシアティブ・団体
5.ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	 ステークホルダーエンゲージメント
2-30 労働協約	 パフォーマンスデータ(社会)

GRIスタンダード対照表

GRI 3：マテリアルな項目2021

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

200シリーズ (経済項目)

開示事項	掲載箇所
GRI 201：経済パフォーマンス 2016	
201-1 創出、分配した直接的経済価値	 10年間の連結財務サマリー  カーボンニュートラル  環境  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)  パフォーマンスデータ(環境)  第100期 有価証券報告書 P.14
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4 政府から受けた資金援助	—
GRI 202：地域経済での存在感 2016	
202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	 人権  第100期 有価証券報告書 P.9-10
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	—

開示事項	掲載箇所
GRI 205：腐敗防止 2016	
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	 コンプライアンス
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	 コンプライアンス
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	 コンプライアンス
GRI 206：反競争的行為 2016	
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	 コンプライアンス
GRI 207：税務 2019	
207-1 税務へのアプローチ	 アイシングループ税務方針
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	 アイシングループ税務方針
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	 アイシングループ税務方針
207-4 国別の報告	 第100期 有価証券報告書

300シリーズ (環境項目)

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

GRIスタンダード対照表

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

開示事項	掲載箇所
GRI 306：廃棄物 2020	
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	📖 全テーマ共通の基盤活動 📖 循環型社会の構築
306-3 発生した廃棄物	📖 環境マネジメント 📖 パフォーマンスデータ(環境)
306-4 処分されなかった廃棄物	📖 環境マネジメント
306-5 処分された廃棄物	📖 環境マネジメント
GRI 307：環境コンプライアンス 2016	
307-1 環境法規制の違反	—
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	📖 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

400シリーズ (社会項目)

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

GRIスタンダード対照表

開示事項	掲載箇所
GRI 403：労働安全衛生 2018	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	 安全健康推進
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	 安全健康推進
403-3 労働衛生サービス	 安全健康推進
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	 安全健康推進
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	 安全健康推進
403-6 労働者の健康増進	 健康経営
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
403-10 労働関連の疾病・体調不良	 衛生
GRI 404：研修と教育 2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	 パフォーマンスデータ(社会)
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	 人材
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	 パフォーマンスデータ(社会)
405-2 基本給と報酬総額の男女比	 第100期 有価証券報告書
GRI 406：非差別 2016	
406-1 差別事例と実施した救済措置	 コンプライアンス
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	
407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	 人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 408：児童労働 2016	
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	 人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明

開示事項	掲載箇所
GRI 409：強制労働 2016	
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	 人権  アイシングループ人権方針  2023年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 410：保安慣行 2016	
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411：先住民族の権利 2016	
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016	
413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	 社会貢献  第7次アイシン連結環境取組プラン成果(計画・実績)
413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
GRI 415：公共政策 2016	
415-1 政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	
416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016	
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
GRI 418：顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

