AISIN

We Touch the Future

Sustainability Data Book 2026

目次

概要

01　編集方針
03　会社概要

サステナビリティマネジメント

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

環境

12　環境
25　気候変動への対応に係る情報開示
28　TNFD

社会

34　人材
44　知的財産
47　人権
53　サプライチェーン
57　安全衛生
68　健康経営
76　品質
81　社会貢献

ガバナンス

86　コーポレートガバナンス
100　内部統制
101　コンプライアンス
107　リスクマネジメント
115　情報セキュリティ

社外からの評価

118　社外からの評価

パフォーマンスデータ

122　環境
172　社会

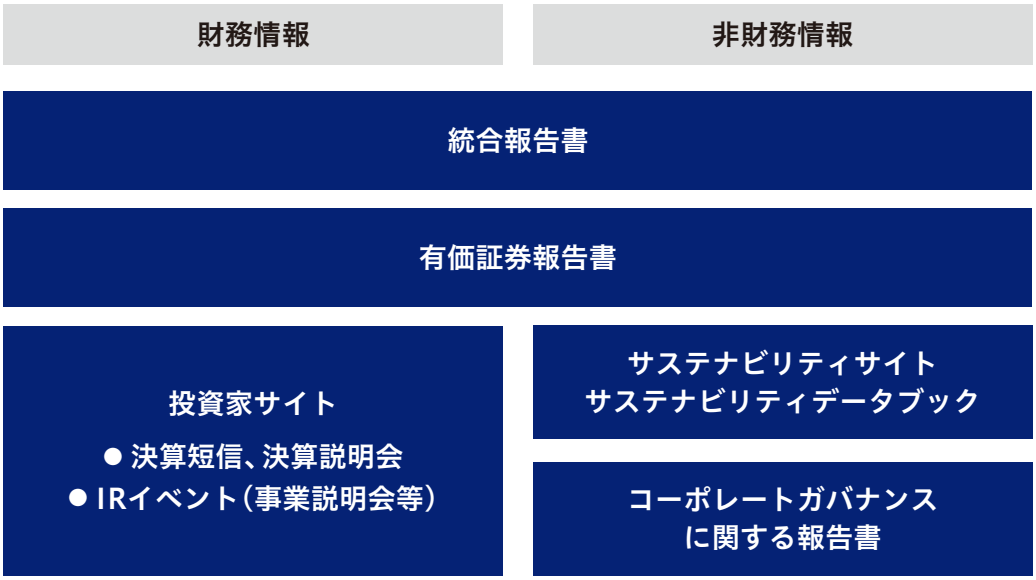
GRIスタンダード対照表

185　GRIスタンダード対照表

編集方針

「Sustainability Data Book」は、アイシンのサステナビリティに対する考え方やESG（環境、社会、ガバナンス）の取り組みについて報告しています。編集にあたっては、「GRIスタンダード」などを参照しています。2025年度より、ステークホルダーの方々の利便性を考慮し、サステナビリティサイトの内容をデータブックとしてPDF形式にしています。あわせてご活用ください。

情報開示の体系



将来見通しに関する注意事項

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

対象期間

2025年度（2025年4月1日から2026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（株式会社アイシン及び連結子会社）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3社、グループ13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及び持分法適用関連会社

グループ3社
アイシン、アイシン高丘、アドヴィックス

グループ13社
アイシン、アイシン高丘、アイシン軽金属、アイシン開発、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン九州、シーヴイテック

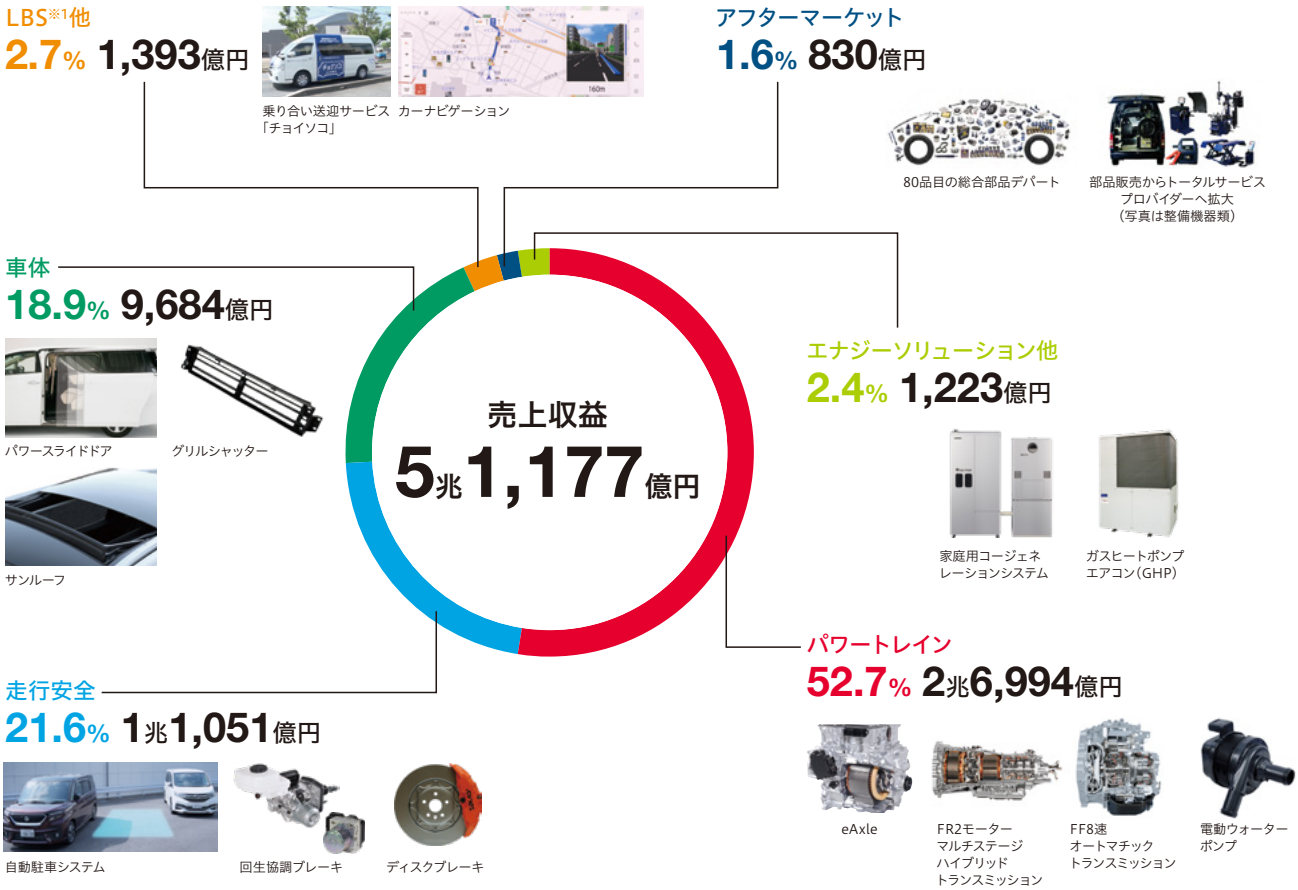
発行

2026年9月

会社概要

社名	株式会社アイシン (AISIN CORPORATION)
資本金	450億円
本社所在地	〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町二丁目1番地 電話：0566-24-8441(代表)
代表者	取締役社長　吉田 守孝
従業員数	単独 34,956人 連結 113,292人 (2026年3月31日現在)
連結対象会社数	連結子会社186社 (国内：69社、海外：117社) 持分法適用関連会社14社 (国内：7社、海外：7社) (2026年3月31日現在)
事業内容	自動車部品、エナジーソリューション関連機器の製造販売

事業領域別売上収益



※1 Location Based Service(位置情報活用サービス)

サステナビリティ推進

基本的な考え方・方針

アイシンは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を経営理念とし、「“移動”に自由と喜びを、未来地球に美しさを運び続ける」ことを使命としています。
ステークホルダーとの対話から、社会課題とニーズを先読みし、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と企業価値向上の好循環を目指します。
サステナビリティ経営の基盤として、アイシングループサステナビリティ憲章を策定し、これを企業活動における指針としています。また、従業員がサステナビリティ憲章を遵守するために取るべき具体的な行動を「行動規範」に定め、周知徹底しています。

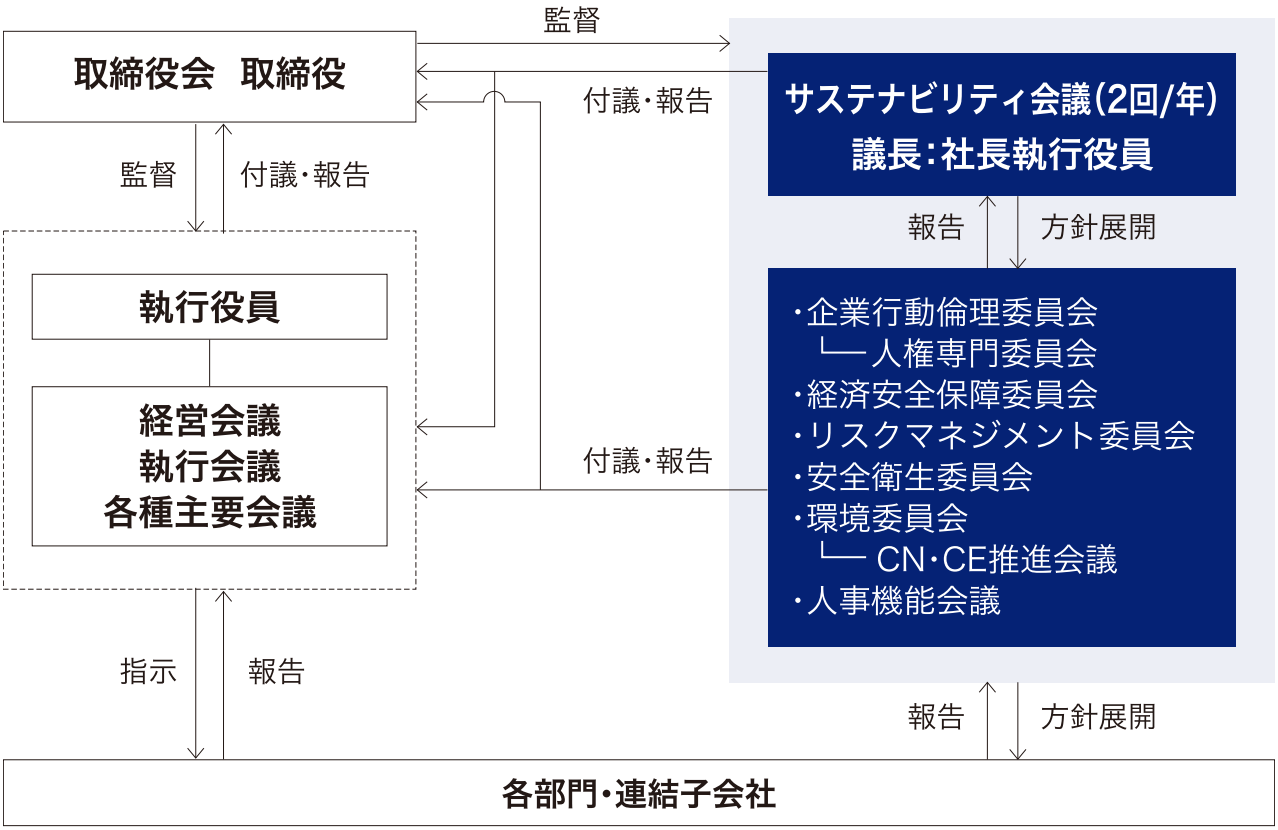
アイシングループサステナビリティ憲章

アイシングループ行動規範

推進体制

社長執行役員を議長とするサステナビリティ会議を年2回開催し、サステナビリティに関する方針及び取り組みの方向性を議論・決定するとともに、マテリアリティに基づく取り組みの進捗管理を行っています。また、サステナビリティ会議で決定された方針は、各委員会や会議体において活動計画に反映され、目標達成に向けた取り組みが推進されています。また、サステナビリティ会議等において審議・決定された事項のうち重要な案件については、取締役会へ付議・報告され、監督を受けています。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ会議

開催頻度	原則2回/年
議長	社長執行役員
事務局	総合企画部サステナビリティ推進室
参加者	執行役員、地域本部長、主要グループ会社社長他
主な議題	・サステナビリティに関する最新動向の共有 ・サステナビリティに関する方針の議論・決定 ・外部環境を踏まえたマテリアリティのレビュー、KGI・KPIの進捗フォロー

2025年度取締役会への付議・報告議題一覧

分野	取締役会議題	区分	推進会議体
サステナビリティ全般	アイシングループ行動規範の改定	報告	サステナビリティ会議
	サステナビリティ経営に向けた 活動進捗と今後の課題	報告	
リスク管理全般	リスクマネジメントの取り組み状況	報告	リスクマネジメント委員会
気候変動	環境委員会の運用状況と課題	報告	環境委員会
人的資本	人的資本戦略について	報告	人事機能会議

また、サステナビリティ課題への取り組みに関する取締役のインセンティブを強化するため、サステナビリティKGIを業績連動報酬の算定指標に組み込んでいます。詳細についてはコーポレートガバナンスをご参照ください。

マテリアリティ

アイシンのマテリアリティ

アイシンは、2019年度に選定したマテリアリティに基づきサステナビリティ経営に取り組んできましたが、事業環境や社会からの要請の変化に対応すべく、2025年1月にマテリアリティの見直しを行いました。
経営理念の実現に向けて、長期の事業環境を踏まえ、アイシンとして対処すべき課題は何かを定義づけたものをマテリアリティとし、経営戦略の中核に位置づけ、成長戦略と一体的に推進しています。

3つの優先課題と5つの実現に向けた方向性をアイシンのマテリアリティとして特定し、事業活動を通じてその解決に取り組みます。

マテリアリティの特定プロセス

アイシンでは、従業員から役員まで経営理念の本質を再確認し、中長期的な事業環境の変化を踏まえ、社会課題と照らし合わせながら、マテリアリティの特定を行っています。
具体的には、バリューチェーン全体を俯瞰し、自動車業界やサステナビリティに関する課題を、リスクと機会の両面から網羅的に整理しました。そのうえで、従業員ワークショップを通じて事業活動に関連する課題を抽出し、社外取締役を含む役員による議論を経て、経営への影響度ならびにリスク・機会の観点から重要な課題を絞り込みました。さらに、ステークホルダーエンゲージメントを通じて、特定したマテリアリティ案の妥当性を検証しています。これらの検討結果はサステナビリティ会議で審議・決議され、その内容を取締役会へ報告することで、取締役会による監督を受けています。また、サステナビリティ会議において、事業環境の変化等を踏まえ年１回妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行います。

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

外部環境認識と機会・リスク

アイシンは、中長期的な事業環境の変化から機会とリスクの分析・評価を実施し、マテリアリティの特定及び中長期戦略の策定をしています。アイシンが社会に与える影響と社会がアイシンに与える影響を評価し、取り組みに反映させることで課題解決に向けた活動を推進していきます。

外部環境認識	機会・リスク	
①自動車市場・顧客ニーズの変化	**機会**	・新興国を中心としたモビリティ需要の拡大 ・SDV（Software Defined Vehicle）による新たな事業領域の拡大 ・BEV普及の鈍化によるICE減少トレンドの緩和
	リスク	・自動車市場の成長鈍化や車離れの進展による需要の変動 ・新興メーカーの台頭による競争環境の変化 ・BEVの進展に伴う収益構造の変化
②地政学・経済安全保障リスクの高まり	**機会**	・サプライチェーンの強靭化や地域分散によるレジリエンス強化
	リスク	・地政学リスクの高まりによるサプライチェーンの不安定化 ・重要資源の調達制約や価格変動 ・通商政策の変化による収益への影響
③デジタル技術革新・イノベーションの進展	**機会**	・AIやデジタル技術の活用による新たな価値創出 ・デジタル・ロボティクスの活用による大幅な生産性向上
	リスク	・技術革新対応の遅れに伴う競争力への影響 ・サイバーセキュリティリスクの高まり
④環境規制・エネルギー政策の不確実性	**機会**	・カーボンニュートラルや資源循環への対応を通じた新たな価値創出 ・各地域のエネルギー事情に対応した柔軟な商品提供
	リスク	・環境規制や政策変動に伴う事業環境の不確実性の増大 ・環境対応の遅れによる競争力への影響
⑤人口動態、ライフスタイルや価値観の変化	**機会**	・人材の多様性を活かした価値創出 ・社会課題の高度化、多様化に対応する事業創出
	リスク	・先進国における労働人口減少による人材確保の難化 ・人材構造の変化及び就業意識の多様化による技能伝承の停滞

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

マテリアリティとKGI・KPI

マテリアリティに対し、KGI・KPIを設定し、具体的な活動計画へ落とし込み推進しています。2030年度の目標値と2025年度の実績は以下の通りです。

優先課題	実現に向けた方向性	目標（KGI）	指標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値	対象	貢献するSDGs
自然との共生、持続可能な未来への貢献	バリューチェーン全体での環境負荷低減	［カーボンニュートラル］2050年 CN達成、2035年生産CO_2 CN達成	Scope1、2排出量（2019年度比）	174万t-CO_2e（▲37.4%）	▲46.2%	連結	12, 13
			Scope3排出量（2019年度比）	2,235万t-CO_2e（▲3.8%）	▲27.5%		
		［サーキュラーエコノミー］2040年 ゼロエミ工場達成（埋立廃棄物1%以下）	資源の有効活用	-※1	10%効率化※2		
			廃棄物最小化 廃棄物排出量（2019年度比）	-※1	▲11%		
	クリーンなエネルギー社会に向けたソリューションの提供	モビリティ・エネルギー領域でのクリーンテック※3製品・サービスの普及	製品・サービスによるCO_2排出削減貢献量※4（2025年度～累積）	206万t-CO_2	2,000万t-CO_2※5		7, 13
			クリーンテック商材の事業化件数	ビジネスモデルの提案件数 3件	3件以上		
世界中の人々に移動の自由を提供	人生を豊かにする“移動”価値の創造	安全・安心、快適・利便なモビリティの実現	駆動ユニット販売台数※6（1969年度～累積）	2億1,807万台	2億7千万台		3, 11
			新規採用された製品・サービス件数（2025年度～累積）	71件	500件		
			アフターマーケットの品揃え・サービス拡充 製品・サービスカテゴリー数	78品目	100品目以上		
			移動関連サービス延べ利用者数（MAU※7）	76,445人	183,400人		
			新規事業 重点領域数	事業計画の社内合意 2領域	3領域		
	挑戦する企業文化の醸成	新要素技術が蓄積され続けている状態	発明件数※8（単年）	1,374件	1,500件		8, 9
		チャレンジが促進されている状態	社員エンゲージメント肯定回答率※9	61%※10	-※11		
			プレゼンティーイズムパフォーマンス度※12	79.7%	85%	アイシン単体	
多様な人材の活躍と人生の充実	多様性を尊重しともに輝き強くなる	多様なプロが活躍できる環境がある	社員を活かす環境肯定回答率※13	59%※10	-※11	連結	5, 8
			女性管理職※14比率	3.0%	4.5%	国内グループ会社	

優先課題	実現に向けた方向性	目標（KGI）	指標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値	対象	貢献するSDGs
盤石な経営基盤の構築	安全	安全最優先の文化構築	重大災害※15件数	0件	0件	連結	
	コンプライアンス	重大法令違反、重大コンプライアンス違反がゼロの状態	倫理アンケート肯定回答率	72%	80%※16		
	人権	重大人権侵害ゼロを実現できている状態	人権リスク特定調査実施率※17	100%	100%		
			人権教育実施率※18	93%	100%		
	ガバナンス	取締役会をモニタリング・ボードに移行（監督と執行を分離）することで、経営の透明性、内部統制の強化を図れている状態	取締役の女性比率	12.5%	30%以上	アイシン単体	

※1　2026年度より実績評価開始
※2　資源の有効活用 効率化：不要物排出量の低減率と不要物を資源としてグループ内で循環させる量の増加率との合計
※3　クリーンテック：環境への負荷低減（再生可能エネルギー利用、効率向上、資源の循環利用等）を実現する技術
※4　CO_2排出削減貢献量：製品の性能向上による、使用時のCO_2排出量削減効果
※5　前提：2025年7月時点での見通しに基づく
※6　駆動ユニット販売台数：AT・CVT・HEV・PHEV・eAxleの販売台数
※7　MAU：Monthly Active Users、月に1回以上利用があったユーザー数
※8　発明件数：特許出願件数、秘匿ノウハウ件数、公開ノウハウ件数の合計件数
※9　社員エンゲージメント肯定回答率：社員意識調査において「会社に対して貢献意欲やロイヤルティがあり、自発的努力をしようという気持ちになっている」と回答した従業員の割合
※10　当年度実績における対象範囲：国内68社、海外36社
※11　社員意識調査のグローバル展開完了後、実績や地域・文化等の特性を踏まえ、2027年度にグローバル目標を設定予定
※12　プレゼンティーイズム パフォーマンス度：健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去1ヵ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合
※13　社員を活かす環境肯定回答率：社員意識調査において「自分のスキル・能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されている」と回答した従業員の割合
※14　管理職：基幹職（課長）以上
※15　重大災害：死亡災害
※16　倫理アンケート調査方法見直し（2025年度）に伴う分析結果を踏まえ、国・地域特性及び外部ベンチマークに基づき目標値を再設定
※17　人権リスク特定調査実施率：（人権リスク調査を実施した会社数／連結の会社数）×100
※18　人権教育実施率：（コンプライアンス・人権教育を受けた人数／連結の従業員数）×100

ステークホルダーエンゲージメント

アイシンは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」の経営理念のもと、多様なステークホルダーとの対話を通じて社会課題やニーズを的確に把握し、その知見を事業活動や意思決定へ積極的に反映しています。幅広いステークホルダーとの建設的かつ継続的なコミュニケーションを重ねることで相互理解と信頼関係を一層深化させるとともに、得られた期待や意見をもとにサステナビリティ課題への対応を進化させています。これにより、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値向上の好循環を創出していきます。

ステークホルダー	方針	エンゲージメント手段	活動実績例
お客様	「安心と感動をお客様へ」のもと、お客様の期待を超える商品・サービスの提供に努めます。 また、お客様に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得するよう努めます。	■日々の営業活動を通じた対話 ■お客様相談窓口 ■企業ウェブサイトを通じた情報提供 ■展示会/試乗会	・「アイシングループ新製品展示会」や「試乗会」を開催し、最新商材に実際に触れていただく機会を提供するとともに、お客様のニーズを確認 ・モーターショーなどのイベント、展示会へ出展し、お客様のニーズを収集
地域社会	企業も社会の一員であることを自覚し、積極的な社会への参画を通じて、持続的な発展に貢献します。また、さまざまな社会課題に対して、従業員による自発的な社会参画を支援するとともに、ステークホルダーと連携し、社会全体の価値創出と健全な発展を目指します。	■地域懇談会 ■当社イベントへの招待 ■地域イベントへの参加	・応援ツアーやスポーツフェスティバルの実施による、スポーツを通じた地域貢献。スポーツ選手による講話会を通じて、児童の健やかな心身育成による豊かな社会づくりに寄与 ・「地域懇談会」を開催し、行政・地域町内会への事業活動の理解促進及び情報交換を実施 ・「ものづくり出前講座」や「工場見学受け入れ」、「職場体験学習受け入れ」等の開催による教育機会の提供
NGO・NPO		■NGO・NPOとの協働活動やコミュニケーション	・「アイシン環境学習プログラム」をNPOと協業で小学校に対して提供(出前授業) ・「富士山植樹」をNPOと協業で開催し、緑の再生に寄与 ・TABLE FOR TWO活動で開発途上国の子どもへ19万食分の給食を寄付
サプライヤー	サプライチェーンにおいてもアイシングループサステナビリティ憲章を共有し、その精神の浸透と実践が行われるように、オープンでフェアかつクリーンな調達活動を推進します。	■各種勉強会・説明会 ■協力会社との各種会議、研修 ■イベントの開催 ■サプライヤーの現地訪問	・調達方針説明会 ・アイシングループサプライヤーサステナビリティガイドラインの展開とサーベイの実施 ・各サプライヤーの課題に応じた支援(ものづくり、品質、安全、防火、環境、カーボンニュートラル、人権、外国人就労、情報セキュリティ) ・旧型金型の廃却等、困りごとのヒアリング

ステークホルダー	方針	エンゲージメント手段	活動実績例
従業員	従業員の多様な個性を尊重し、挑戦する企業風土の中で、どこよりも人が育ち、全員が活躍する職場づくりに努めます。 また、「安全と健康」はすべてに優先するという考えのもと、働きやすい職場環境を実現していきます。	■定期的な労使協議会・懇談会、タウンホールミーティング ■社員意識調査など従業員に対する各種調査 ■社内ポータル、社内報を通じた情報提供	・労使懇談会の様子を社内ポータルで動画配信 ・社長自ら新年度方針、体制変更について管理職を対象に対面での説明、対話実施 ・創立60周年イベント、特設サイトの開設、オフィスリニューアルによる職場環境の改善
株主・投資家	適時適切かつ公正に企業情報を開示し、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話と信頼関係の維持・発展により企業価値向上を図ります。	■株主総会 ■決算説明会 ■事業説明会 ■株主・投資家との対話 ■個人投資家向け説明会 ■統合報告書など各種開示書類の発行 ■ウェブサイト（IR・投資家情報）	■さまざまな機会を通した株主・投資家との対話 ■主な開示書類 ・決算短信・決算説明会書類 ・個人投資家向けコンテンツ ・有価証券報告書 ・コーポレートガバナンスに関する報告書
学術・研究機関・政府機関・業界団体	強みとするグループ総合力・技術開発力・ものづくり力をもって新しい価値の創出に挑戦し、持続可能な経済成長と社会課題の解決に資する有用で安全な商品・サービスの提供に努めます。	■官民共同プロジェクトへの参画 ■財界・業界団体への参画と対話、連携 ■政策審議会への参加（日本） ■社外有識者との対話 ■産官学との共同研究	・経団連に規制改革要望を提出。内閣府の規制改革推進会議にて、規制・制度改革の今後の検討事項として「電波法利用規則（技術基準適合証明書等）の見直し」が掲載 ・世界初、CMOS／スピントロニクス融合技術を活用したエッジAI向け実証チップを国立大学法人東北大学と開発し、成功。従来比50倍以上のエネルギー効率改善を実証システムで確認 ・国内初となる「地域CO_2循環型e-メタン供給」の共同実証、「メタネーション推進官民協議会」に参画し、地域CO_2循環の社会実装に向けた取り組みを推進

マルチステークホルダー方針

環境

基本的な考え方・方針

アイシンは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を基本とした経営理念の実現に向け、人と地球の未来にわたる調和をはかり、環境・社会課題の解決に取り組みます。これまで培ってきた自動車関連から建設・緑化、エネルギー分野に至るまでの幅広い製品群と、優れた技術力・サービスを活かし、地球環境の課題解決に貢献することで、未来地球に笑顔を運び続けたいと考えています。その実現に向け、従業員一人ひとりが気候変動や資源枯渇などの環境問題に真摯に向き合い、持続可能な環境を未来へつなぎます。そして、自然と調和し、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指しています。

アイシングループ環境方針の詳細はこちらをご参照ください

自然との共生、持続可能な未来への貢献を実現する資源循環システム

推進体制

環境全般に関する基本方針の審議、業務執行の適正化及び進捗管理を行う「環境委員会」と、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー及び自然共生に関する戦略の検討・推進を行う「CN・CE推進会議」を設置しています。両会議は、カーボンニュートラル・環境推進センター長を議長として、それぞれ年２回開催しており、サステナビリティ会議で決定された方針に基づき、各役割に応じて審議及び検討を行っています。環境委員会において議論された重要な案件については、取締役会に付議・報告し、必要に応じて事業戦略や事業計画へ反映しています。

詳細は、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

環境委員会

開催頻度	原則2回/年
議長	カーボンニュートラル・環境推進センター長
事務局	CN環境推進部
参加者	社長執行役員、執行役員、センター長／本部長、主要グループ会社社長 他
主な議題	・環境全般に関する基本方針の審議・展開 ・環境全般に関する業務執行の適正化と進捗管理

CN・CE推進会議

開催頻度	原則2回/年
議長	カーボンニュートラル・環境推進センター長
事務局	CN環境推進部
参加者	センター長/本部長、主要グループ会社担当役員 他
主な議題	カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、自然共生に対する戦略検討・推進

戦略

環境への取り組みとして、1993年より「アイシン連結環境取組プラン」を制定し、5ヵ年の行動計画に基づき、活動を進めています。
2026年度からは、将来のあるべき姿から評価範囲、レベル、項目を改めて定義し、カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミー・自然共生・基盤の4つの分野にて、2030年度に向けたよりチャレンジングな「アイシン環境取組プラン2030」を新たに策定しました。特に、サステナビリティ経営に直結するカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミーは、マテリアリティKGIと位置づけ、従業員一人ひとりが考え行動することを目指し、アイシングループ一丸となって活動を進めていきます。

詳細は「マテリアリティ」をご参照ください

関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標（KGI）	指標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性				
自然との共生、持続可能な未来への貢献	バリューチェーン全体での環境負荷低減	［カーボンニュートラル］ 2050年 CN達成 2035年 生産CO_2 CN達成	Scope1、2排出量（2019年度比）	174万t-CO_2e（▲37.4%）	▲46.2%
			Scope3排出量（2019年度比）	2,235万t-CO_2e（▲3.8%）	▲27.5%
		［サーキュラーエコノミー］ 2040年 ゼロエミ工場達成 （埋立廃棄物1%以下）	資源の有効活用	—※1	10%効率化※2
			廃棄物最小化 廃棄物排出量 （2019年度比）	—※1	▲11%

※1 2026年度より実績評価開始
※2 効率化：不要物排出量の低減率と不要物を資源としてグループ内で循環させる量の増加率との合計

アイシン環境取組プラン2030

分野	指標（KPI）	取り組み内容
カーボンニュートラル	Scope1、2排出量： 2019年度比▲46.2%	■動力源・熱源・無駄レスに着目したエネルギー削減とエネルギー置換・循環技術確立 ・設備の高効率化・運転最適化、ムダ・ロス徹底排除による省エネ ・クリーンエネルギー技術（バイオ成型炭、ペロブスカイト太陽電池、CO_2利活用など）の実証と導入見極め ・再生可能エネルギー導入促進
	Scope3排出量： 2019年度比▲27.5%	■重点カテゴリへの取り組みを通じたバリューチェーン全体における排出量削減 ・電動化商品の拡充と製品性能向上（高効率、小型・軽量化など） ・低CO_2材（リサイクル材、グリーンアルミなど）の採用促進 ・現地・現物での好事例共有を通じた、サプライヤーへのカーボンニュートラル活動支援 ・サプライヤー・輸送業者と連携した積載効率向上や物流ルート最適化
サーキュラーエコノミー	資源投入量の最小化 資源有効活用：10%効率化	■自工程・自工場での使い切りを基本とした資源有効活用 ・歩留まり向上の追求（取り代最小化、不良率低減など） ・素形材事業を活かしたアイシングループ内資源循環の促進 ・市場回収を踏まえたリユース・リサイクルの促進
	廃棄物の最小化 廃棄物排出量： 2019年度比▲11%	■廃棄物の価値向上による排出量最小化 ・分解・分別による有価化・再資源化の促進 ・埋立処分脱却に向けた高度処理技術の確立 ・国、地域の事情に合わせた方針設定と活動への落とし込み
自然共生	水資源の循環・保全を軸とした 生物多様性保全の推進 ①水使用量の最小化 ②森林保全活動による気候変動緩和への貢献 植樹本数：累計80万本 ③地域と連携した活動の継続実施	■水使用量最小化 ・生産設備、ユーティリティ設備のムダ・ロス排除による使用量の削減 ・循環技術の導入促進 ■地域の生物多様性保全の推進 ・グローバルでの植樹、植林、森林・里山整備など ・自社敷地内・周辺水域における生物多様性保全活動
基盤	環境重大事故件数：0件	■環境マネジメント強化によるサプライチェーン全体での環境事故未然防止活動の強化 ・アイシングループ統一標準の展開・定着による潜在リスク抽出と改善徹底 ・ISO14001統一認証導入による環境人材の力量向上 ・各国、各地域の法規制動向を踏まえた化学物質管理徹底

主な取り組み

カーボンニュートラルに向けた取り組み

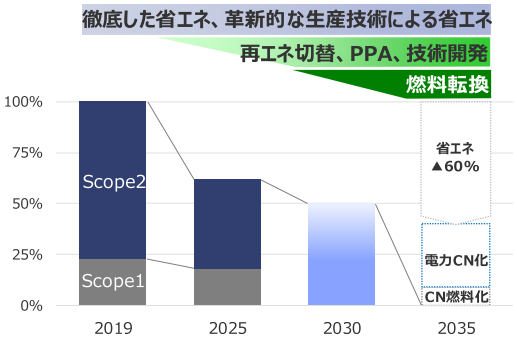
「生産」と「製品」の両軸で2050年カーボンニュートラルの実現を目指しています。生産面では、徹底した省エネ活動や革新的な生産技術の開発により、エネルギー使用量削減や再生可能エネルギーなどのクリーンエネルギーへの切替を実施します。製品面では、電動車向け製品のさらなる進化、エネルギーと資源の循環システムの普及を進め、モビリティとエネルギー技術の融合による新価値創出を目指します。

Scope1、2

アイシンは、2035年生産CO_2カーボンニュートラルを目標としています。Scope1、2排出量の削減は、環境負荷の低減に加え、エネルギー費用の低減を通じた企業体質の強化につながることから、徹底した省エネ活動や革新的な生産技術の導入によるエネルギー使用量の削減を推進しています。そのうえで、削減しきれないCO_2排出量については、太陽光発電や風力発電の導入などを通じて再生可能エネルギーへの切替を順次進め、Scope2排出量の削減をはかっています。さらに、Scope1排出量については、非電力エネルギーの電化を推進するとともに、クリーンエネルギー技術（バイオ成型炭、CO_2利活用など）の開発や、新エネルギー（e-メタン※など）への燃料転換を進めることで、さらなるCO_2排出量の削減を目指します。2025年度の削減率は2019年度比37.4％であり、2030年目標に向けて順調に推移しています。

※ e-メタン：再生可能エネルギー由来などの水素とCO_2を合成したもの。回収したCO_2を原料とすることで、燃焼しても大気中のCO_2は実質的に増加しない

Scope1、2削減シナリオ



– 設備の高効率化・運転最適化、ムダ・ロス徹底排除による省エネ

アイシンは、不良率の低減や出来高向上などの生産性向上と徹底した省エネを一体的に推進しています。「ヤメル」「トメル」「ヒロウ」「カエル」「ナオス」「サゲル」の省エネ6則を基本とした活動に加え、製品1個の製造に伴うエネルギー使用量にも着目し、徹底的なムダ・ロス排除を進めてきました。また、カーボンニュートラルの基礎を学べる「CNベースキャンプ」や「CNキャラバン」を通じて、省エネを自律的に実践できる人材の育成や意識醸成にも取り組んできました。2025年度は、ムダ・ロス排除を継続するとともに、国内で培ってきた改善活動をグローバルへ展開することを重点に推進してきました。今後は、アイシングループ間で相互に現地・現物・現認を行いながら改善事例や課題について意見交換し、さらなる省エネアイテムの積上げにつなげていきます。

2025年度の主な事例

エア使用量改善やITを活用した省エネ活動（アイシン）

エアブロー時間短縮、エア使用量の最適化により、ライン全体のCO_2排出量を年間約112t-CO_2削減しました。また、ITの活用により、製品の有無を識別することで洗浄機の運転最適化を行い、年間約73t-CO_2削減しました。これらの取り組みは、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する「2025年度省エネ大賞」の省エネ事例部門において、「省エネルギーセンター会長賞」をそれぞれ受賞しました。

2025年度の主な事例

工法別小集団活動による省エネアイテム発掘と横展活動（アイシン）

従来の工場単位の省エネ活動から一歩進め、全拠点を横断する「工法軸」の小集団活動（製造工法ごとに編成した少人数チームの活動）を実施しました。各工場の工法専門家が集まり議論することで、新たな省エネアイテムの発掘と、製造工法ごとに関係部門が参加する検討組織である工法部会を通じた全拠点への横展開の加速をはかりました。本取り組みにおいても、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する「2025年度省エネ大賞」の省エネ事例部門において、「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

省エネ大賞受賞

詳細はこちらをご参照ください

廃却資材の蓄熱効果活用（アート金属工業）

アート金属工業は、CO_2排出量の多いアルミ溶湯保持炉において、廃アルミナを活用することでCO_2排出量を削減しました。アルミナの蓄熱効果が廃アルミナにおいても維持されることを確認したうえで、保持炉内への敷設を行い、炉内温度の低下を抑制し、LPG使用量の削減を実現しました。また、アイシングループで従来廃棄していたアルミナを有効活用することで、購入コストの削減にも寄与しています。

保持炉の炉床

革新的洗浄剤の共同開発（アイシン）

アイシンのトランスミッション製造全体のうち、CO_2排出量が多い洗浄工程において、花王株式会社とアイシンは、「常温で洗浄できる高い洗浄力」、「熱風が不要な高い乾燥性」、「防錆処理不要な高い防錆効果」の3つの機能を兼ね揃えた「常温防錆洗浄剤」を共同開発しました。その結果、洗浄機1台当たり73％のCO_2排出量削減及び防錆資材の削減が可能となりました。また、洗浄液の使用期間を3倍以上延長することで、水資源の使用量を3分の1以下に抑え、排水処理の負荷も軽減しています。本取り組みは、国立研究開発法人国立環境研究所と株式会社日刊工業新聞社が主催する第52回「環境賞」において「環境大臣賞」を受賞しており、海外拠点及びアイシングループ各社へ展開しています。

詳細はこちらをご参照ください

– 再生可能エネルギー導入促進

アイシンは、Scope2排出量の削減に向けて、省エネの徹底を前提に再生可能エネルギーへの切替を段階的に進めています。2025年度までに国内外すべての設置可能な拠点への太陽光発電導入を目標とし、概ね完了しました。特に欧州においては、エネルギー事情や特性を考慮し、再生可能エネルギーの導入を先行して進めてきました。今後も、地域性等を踏まえながら、多様な手段で再生可能エネルギーの導入を進めていきます。

2025年度の主な事例

遊休地を活用した地産地消型太陽光発電オフサイトPPAの導入（アイシン軽金属）

アイシン軽金属は、アイシングループ国内初となる遊休地を活用した地産地消型太陽光発電オフサイトPPA※を導入し、Scope2排出量削減に寄与しています。同社本社工場では、太陽光発電オンサイトPPAを2023年から段階的に導入しており、今回の導入により、再生可能エネルギー設備容量は約7MWとなります。年間約7.4GWhの再生可能エネルギーを使用し、CO_2排出量を約3,700t-CO_2削減しています。

※ PPA：Power Purchase Agreement、電力を購入する個別契約

詳細はこちらをご参照ください

再生可能エネルギー導入率100%達成（アイシン東北）

アイシン東北は、2026年4月に電力小売事業者である一般社団法人東北自動車産業グリーンエネルギー普及協会（以下TAGA）との電力需給契約を締結しました。これにより、再生可能エネルギーの供給が開始され、同社の事業活動における電力使用は、再生可能エネルギー100%となりました。同社は、TAGAを通して、岩手県企業局から供給される再生可能エネルギーを「利用」し、太陽光発電による余剰電力を東北の自動車関連企業へ「供給」しており、地域循環型経済の構築に貢献しています。今後、余剰電力の販売で得た資金を地域社会課題（生物多様性、藻場再生活動など）の取り組みに活用していきます。

詳細はこちらをご参照ください

欧州地域の全生産拠点で再生可能エネルギー導入率100%達成

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

詳細はこちらをご参照ください

AISIN TURKIYE SOLAR POWER PLANT

– クリーンエネルギー技術（バイオ成型炭、ペロブスカイト太陽電池、CO_2利活用など）の実証と導入見極め

アイシンは、Scope1排出量の削減において、省エネや設備の電化に加え、クリーンエネルギー技術の開発や新エネルギーへの燃料転換を推進しています。具体的には、バイオ成型炭、ペロブスカイト太陽電池、CO_2利活用などの技術について、将来の事業化や導入を見据えた開発・実証を段階的に進めています。さらに、これらの技術の事業化を通じて社会への普及をはかり、社会全体のCO_2排出量削減への貢献を目指しています。

2025年度の主な事例

バイオ成型炭の量産開始（アイシン高丘）

アイシン高丘は、鉄の溶解工程（キュポラ炉）に使用される石炭コークスから全量代替可能となるバイオ成型炭「Bio-M-Coke®」を開発しました。これまで、同社の生産ラインにて、全量バイオ成型炭へ置換する実証実験を実施し、安定操業が可能であることを確認しました。今後、2030年までに同社で使用するすべての燃料をバイオ成型炭へ置き換える計画です。並行して、国内鋳造会社にて社外実証実験を進めています。また、生産・販売を目的とした合弁会社 ATP Bio Indonesia（インドネシア）を設立し、2026年4月より販売を開始しています。同社のみならず、キュポラ炉保有会社での使用を予定しており、業界全体のCO_2排出量削減への貢献を目指しています。

PT. ATP Bio Indonesia

バイオ成型炭「Bio-M-Coke®」

官民と連携したペロブスカイト太陽電池実証実験を開始（アイシン）

Scope2排出量の削減及び、アイシンのエネルギーバリューチェーン事業の拡大に向け、ペロブスカイト太陽電池の実証を開始し、実証規模を拡大しています。ペロブスカイト太陽電池は、従来の太陽電池と比較して、軽量・柔軟・薄型といった特長を持ちます。そのため、建物の壁面や耐荷重に制限がある屋根など、シリコン太陽電池では設置が難しい場所にも適用できます。アイシンは、ペロブスカイト太陽電池の早期実用化に向けて、官民と連携して実証実験を進めていきます。

ペロブスカイト太陽電池

詳細はこちらをご参照ください

国内初、「地域CO_2循環型e-メタン供給」の共同実証を開始（アイシン）

東邦ガス株式会社、株式会社デンソーとともに、国内初となる「地域CO_2循環型e-メタン供給」（以下「地域CO_2循環」）の共同実証を開始しました。地域CO_2循環は、CO_2の排出者と、その排出したCO_2を原料に製造されたe-メタンの利用者が同一であることが特徴です。CO_2が地域内で循環することでトレーサビリティが明確になりやすく、e-メタンを「利用時にCO_2排出ゼロと評価できるエネルギー」として、EU圏などを含む海外の制度・ルールの中でも早い段階から評価・活用に向けた訴求が可能であり、e-メタンの環境価値の早期確保が期待できます。

詳細はこちらをご参照ください

2025年度の主な事例

CO_2分離・回収技術の実証規模拡大(アイシン)

アイシンは、西尾ダイカスト工場において溶解炉1台から排出されるCO_2の全量(3t-CO_2/日)を対象に、分離・回収する小型・高効率な装置を開発し実証実験を開始しました。このシステムは2023年より評価を開始しており、今回の実証は、実証規模の拡大による性能の検証になります。溶解炉で発生したCO_2を「吸収塔」で吸収液に取り込み、その後「放散塔」においてCO_2を取り出すことで高純度のCO_2として回収しています。回収したCO_2は、メタン燃料やコンクリート原料等に利活用することで、資源循環を実現していきます。本装置は、小型化及び溶解炉の排熱をCO_2回収に必要な熱源として有効活用する熱回収システムを併設することで装置の稼働に必要なエネルギーの低減を実現しています。

詳細はこちらをご参照ください

Scope3

Scope3排出量は、アイシンのCO_2排出量全体の約9割を占めていることから、2050年カーボンニュートラルに向けて、その削減が不可欠です。資源採掘から廃棄に至るまでのライフサイクル全体のうち、排出量の多いカテゴリ1、4、11、12に重点を置いて削減活動を進めています。具体的には、製品性能向上における使用段階でのCO_2排出量削減に加え、低CO_2材の採用促進やサプライヤーへのカーボンニュートラル活動支援、サプライヤー・輸送業者と連携した積載率向上やルートの最適化をはかるなど、サプライチェーン全体での活動に取り組んでいます。これらを通じて、環境負荷の低減とともに、企業の競争力強化につなげていきます。

– 電動化商品の拡充と製品性能向上(高効率、小型・軽量化など)

高効率かつ小型化を追求した電動ユニットや回生協調ブレーキ、熱マネジメントシステム、空力デバイスなど幅広い製品をラインアップし、市場投入を進めています。また、エネルギーバリューチェーン事業の推進により、社会全体のCO_2排出量削減に貢献しています。

電動化商品の詳細はこちらをご参照ください
エネルギーバリューチェーン事業の詳細はこちらをご参照ください

eAxle(イーアクスル)

エネファーム

加えて、製品競争力強化及びサプライチェーン全体(Scope3)のCO_2排出量の削減に向け、開発初期段階から取り組んでいます。その一環として、製品設計にライフサイクルアセスメント※を導入しています。社内の算定ガイドラインに基づいた計算ツールを活用し、製品ごとの環境負荷を定量的に評価しています。また、教育を通じて従業員の理解と算定スキルの向上をはかっています。開発初期から低CO_2材料の採用や製品の小型・軽量化を検討することで、製品ライフサイクル全体のCO_2排出量削減を推進しています。これらの取り組みが評価され、2025年3月に中国自動車技術研究センター(CATARC)より低炭素サプライヤー評価の最高ランクを取得しました。

※ ライフサイクルアセスメント:製品やサービスのライフサイクル全体における環境負荷の定量的な評価

– 現地・現物での好事例共有を通じた、サプライヤーへのCN活動支援

Scope3排出量の約40%が原材料・部品に起因しており、その削減にはサプライヤーとの連携が不可欠です。アイシンは「誰一人取り残さない」をスローガンに、①カーボンニュートラルの基礎や他社の取り組み事例を学ぶ「CNオープンキャンパス」、②アイシンの工場とサプライヤー同士が相互に研鑽する「業種別ワーキング」、③学んだ内容を現場で実践する「CN活動支援」の3つを柱とし、継続的に活動を推進しています。今後は、地域ごとのサプライヤーとの関係性などの特性を踏まえた支援活動をグローバルに拡大し、サプライチェーン全体でのCO_2排出量削減を目指します。

2025年度の主な事例

CNワークショップ共同開催(アイシン)

自動車産業は裾野の広いサプライチェーンを有しており、関係するサプライヤー数も膨大であることから、完成車メーカーと部品メーカーが連携してカーボンニュートラル活動を展開していくことが重要です。そのため、トヨタ自動車株式会社、株式会社三五、アイシン、トヨタ紡織株式会社(参加順)の4社で、サプライチェーン全体へのカーボンニュートラル活動の展開に向けた検討を進めてきました。その一環として、3社共同(トヨタ自動車株式会社協賛)によるCNワークショップを開催し、サプライヤー77社及び行政機関3機関から約140名が参加しました。本ワークショップでは、各社がCN活動における課題や優先的に取り組むべき事項を共有・認識する機会を提供し、サプライチェーン全体での活動促進をはかりました。また、経営層の参加を通じて、カーボンニュートラル活動への理解促進と当事者意識の醸成にもつなげています。

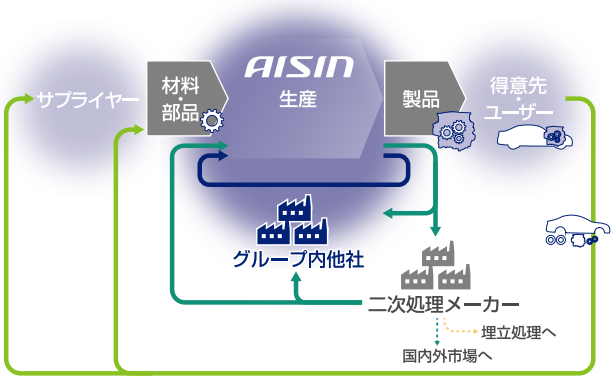
海外拠点でサプライヤー12社に支援活動を実施(AISIN ASIA PACIFIC)

AISIN ASIA PACIFIC(タイ)は、同社への販売比率の高いサプライヤー12社を対象に、アイシンのグループ会社と共同でサプライヤーのCO_2排出量削減活動を推進しています。各社の課題に応じた支援方法を検討し、各社の見学や教育支援を開始しており、この活動をサプライチェーン全体へ拡張していきます。

サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

資源循環は、限りある資源の効率的な利用と廃棄物削減による環境負荷低減に加え、原材料調達や廃棄物処理に係るコスト削減を通じて、企業体質の向上に寄与します。そのため、2040年ゼロエミ工場の実現に向けて、資源の有効活用、廃棄物の最小化などの活動を推進しています。原材料や副資材、生産設備、金型、治具、梱包資材等の企業活動に関わるあらゆる資源を対象に、分解・分別や環境配慮設計(エコデザイン)の推進を通じて、リサイクル可能な状態へと転換し、再資源化を進めていきます。さらに、自社単独での対応には限界があるため、産官学連携やトヨタグループ内のタスクフォースへの参画を通じて、リサイクル材の採用促進を行っています。これらの取り組みは、Scope3のみならずScope1、2排出量の削減にも寄与しており、カーボンニュートラル実現に向けた重要な施策の一つとして推進しています。

資源循環図



– 自工程・自工場での使い切りを基本とした資源有効活用

サーキュラーエコノミーの実現に向け、「自工程・自工場での使い切り」を基本方針として、設計から生産に至るまで一貫した資源有効活用に取り組んでいます。設計段階では、端材や不要物の発生を抑制する開発に加え、材料使用量低減に向けた製品の小型・軽量化や、リユースしやすい解体性を考慮した製品設計を推進しています。生産段階では、金型・治具・刃具の長寿命化や用途に応じた徹底的な使い切りを進めるとともに、製造工程で発生する端材や切粉の再資源化にも取り組んでいます。今後も、製品設計と生産技術の両面から、資源投入量の最小化と再利用の最大化を追求していきます。

2025年度の主な事例

検査基準の適正化活動（アイシン）

アイシンは、2023年度から電動化製品を対象とした品質・性能適正化特別活動を推進し、過剰品質を見極めて検査基準の適正化を行っています。その結果、廃却となっていた部品を5割以上削減しました。他拠点や他製品にも展開できるように標準化し、国内工場を起点に、アイシングループや海外拠点へと活動を拡大しています。

リマニュファクチャリング事業による再生品の生産（オーキス・ジャパン、AISIN EUROPE、AISIN Aftermarket & Service of America）

日本・欧州・北米にて市場より回収したオートマチック・トランスミッションを分解し、リマニュファクチャリングする事業を展開しています。品質を確保した再生品をお客様へ提供することで、資源の有効活用を推進しています。2025年度は、約25,000台（アイシングループ合計）を再生品として生産しました。

詳細はこちらをご参照ください

製品を分解している様子

– 廃棄物の価値向上による排出量最小化

アイシンは、廃棄物の削減にとどまらず、資源として価値を高めていくことを基本的な考え方としています。廃棄物の発生源対策を起点に、処理技術の開発などにより、分解や分別による埋立・産業廃棄物の価値向上を推進しています。

2025年度の主な事例

廃棄物のアップサイクルと商品化（シーヴイテック）

シーヴイテックは、自動車部品の製造工程で発生する汚泥を植木鉢へとアップサイクルする取り組みを推進しています。産業廃棄物として処理されていた「バレル研磨汚泥」が、陶器材料と高い親和性を有していることに着目し、焼き物の産地として知られる愛知県の地元企業である有限会社丸俊セラミックへ供給することで、植木鉢として再生しています。本取り組みにより、従来は処理コストを要していた廃棄物を新たな価値へと転換するとともに、廃棄物の削減や地域産業の活性化にも貢献しています。

詳細はこちらをご参照ください

汚泥をアップサイクルした植木鉢

自然共生に向けた取り組み

アイシンの事業活動は多くの自然資本に支えられており、環境負荷の低減による自然への影響の最小化が不可欠です。特に、水との関わりが強いことを踏まえ、アイシンでは「水削減6則」を定めています。また、事業活動における水使用量の削減に取り組むことで、自然資本への依存の最適化をはかっています。さらに、「アイシングループ生物多様性保全活動ガイドライン」に基づき、地域価値の向上に向けた取り組みの一環として、自社敷地内及び周辺水域において地域と連携した生物多様性保全活動を継続的に実施しています。これにより、自然との協調の最大化を目指しています。

2025年度の主な事例

岡崎東工場ビオトープ「悠久のもり」が自然共生サイトとして認定（アイシン）

岡崎東工場ビオトープ「悠久のもり」では、地域密着型ビオトープをコンセプトに掲げ、希少な在来種の保全や生息環境の維持・改善に取り組んでいます。新入社員教育の場としての活用に加え、従業員やその家族を対象とした生きもの観察会や外来種駆除体験などのイベントを通じて、地域に根差した生物多様性保全活動を推進しています。本取り組みが評価され、2025年12月に自然共生サイト※として認定されました。

※自然共生サイト：環境大臣・農林水産大臣・国土交通大臣により認定された民間の取り組み等によって生物多様性の保全がはかられている区域

悠久のもりにおける社員教育の様子

ビオトープ保全イベントの様子

自然共生サイト認定

阿蘇満願寺自然保護区における希少野生植物の保全活動が自然共生サイトとして認定（アイシン九州）

地下水の水源地域である阿蘇山の阿蘇満願寺自然保護区において、地域の皆様と連携した希少野生植物「オグラセンノウ」の保護に取り組むことで、地域の生態系保護に貢献するとともに、生態系と事業活動のつながりを学び、考える機会としています。本取り組みが評価され、2026年3月に自然共生サイトとして認定されました。

保護活動の様子

希少野生植物「オグラセンノウ」

自然共生サイト認定

「GREEN＆BLUEプロジェクト」の推進（アイシン）

詳細はこちらをご参照ください

その他の取り組み

2025年度の主な事例

自動車部品製造技術を農業に応用(アート金属工業)

アート金属工業は、経営課題や地域課題を背景に、遊休地を活用した寒冷地向けコーヒー苗のハウス栽培を開始しました。冬季の暖房需要に対応するため、自動車部品製造で培ったセンシング、品質管理・データ解析技術を農業に応用し、地中熱ヒートポンプやハウス内環境の自動制御システムを導入しました。これにより、従来の化石燃料を用いたボイラーによる暖房と比較してCO_2排出量の大幅削減と省人化を実現しました。気候変動対策の一環としての取り組みが高く評価され、2025年12月に環境省が主催する「気候変動アクション環境大臣表彰」を初めて受賞しました。

詳細はこちらをご参照ください

コーヒー栽培のビニールハウス

栽培しているコーヒーの実

気候変動アクション環境大臣表彰受賞

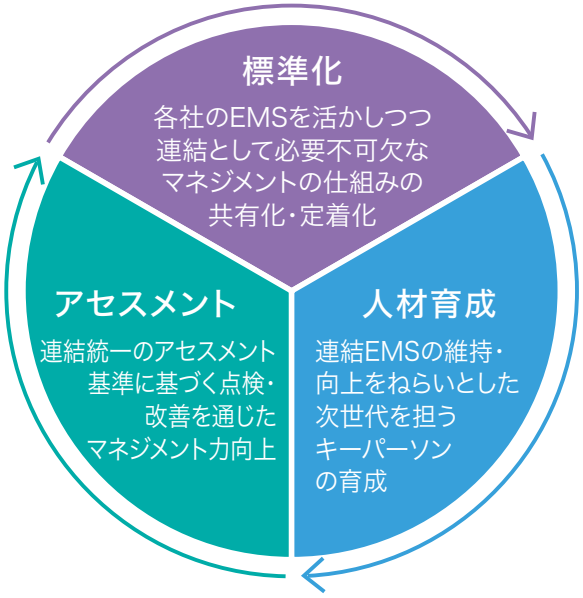
基盤活動

環境マネジメント

アイシンは、環境への取り組みを全拠点で確実に推進するため「アイシングループ環境方針」をアイシングループで共有しています。2008年にEMS※研究会を立ち上げ、「標準化」「人材育成」「アセスメント」の3つの柱を重点に年4回活動をしています。海外統括6拠点とは、環境責任者と月に1回会議を設け、環境法遵守、環境重大事故の未然防止に努めています。

※EMS：環境マネジメントシステム

EMS高度化のサイクル



– 標準化

アイシンは、環境事故・汚染・法令違反などの環境リスクを特定するため、「AGES(アイシングローバル環境スタンダード)」を策定しています。排水、大気、廃棄物、騒音・振動、土壌・地下水、悪臭、共存会社管理の7つの視点で環境リスクの未然防止と最小化に取り組んでいます。環境事故の再発防止に向け、2025年度は、建屋及び環境保全関連施設の老朽化リスクのうち埋設配管に重点を置き、配管の地上化や二重化などの対策を実施しました。さらに、排水について

は、国内外のアイシングループ会社へ展開し、基準に適合していない約3割の拠点で是正活動を開始しました。今後は、2028年度までに運用管理手順の修正を完了し、2030年度までに設備改造を伴う是正を完了する予定です。

– 人材育成

アイシングループ全体で同じレベルの環境管理を目指し、2022年度からマニュアル・標準の共通化を推進しています。環境法違反や事故・異常に直結する業務は、社内有資格者に限定し、3年ごとに教育とOJTを義務付けました。今後も専門知識やスキルが求められる業務に対して、人材育成を進め、環境法違反や事故を防止していきます。2025年度は、廃棄物処理におけるヒヤリハット事例が発生したことを踏まえ、アイシンの生産技術部門の全従業員を対象に社内教育の受講を徹底しました。その結果、生産技術部門に起因するヒヤリハットの発生を防止することができました。2026年度は他部門、アイシングループ会社まで活動を拡大し、遵法管理レベルを向上させます。

– アセスメント

アイシンは、環境マネジメントシステム（国際規格ISO14001）の認証を連結会社の91％が取得し、維持・更新しています。しかし、各社で仕組み・要領・管理標準の浸透にばらつきがあり、環境事故や異常の早期発見に課題を持っていました。2024年度からはアイシングループ全体の活動結果を踏まえたマネジメントレビューや内部監査の重点テーマの統一化を開始し、2025年度末では計画通り44％の会社が統一活動への参画を完了しました。今後は、さらなるEMS推進レベル向上に向け、各社の監査員のレベル統一化にも取り組んでいきます。

気候変動への対応に係る情報開示

ガバナンス

詳細は「サステナビリティ推進体制」をご参照ください

戦略

アイシンは、気候変動が事業活動および中長期的な企業価値に与える影響を踏まえ、カーボンニュートラルの実現を中心的な課題と位置づけています。「生産」と「製品」の両軸から施策を展開し、2035年の生産CO_2カーボンニュートラル、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指しています。生産面では、徹底した省エネ活動や革新的な生産技術の開発によるエネルギー使用量削減、再生可能エネルギーなどのクリーンエネルギーの導入・切替を実施します。
製品面では、電動車向け製品のさらなる進化、エネルギー・資源循環システムの普及を進め、モビリティ・エネルギー技術融合による新価値創出を目指します。あわせて、資源の有効活用や廃棄物削減といったサーキュラーエコノミーの考え方を取り入れることで、環境負荷低減の取り組みを強化しています。なお、気候変動に伴う移行・物理的リスク、機会を下記対象・シナリオ・定義に基づき年１回分析し、定期的に対応を決定しています。

（ⅰ）分析対象
　拠点：アイシングループ全拠点
　事業：全事業
（ⅱ）シナリオ
　短中長期の視点を捉える中で、移行・物理的リスク及び機会が顕著に表れ、事業活動への影響が大きいことから下記二つのシナリオを選定し、分析を実施しました。

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

（ⅲ）時間軸の定義
　長：～2050年度、中：～2030年度、短：～2026年度
（ⅳ）財務影響の定義
　大：100億円以上、中：10億円以上100億円未満、小：10億円未満

気候変動のリスクと機会、アイシンの対応

区分	リスク/機会の種類	影響段階	アイシンへの影響	時間軸（長・中・短）	財務影響（大・中・小）	対応
移行リスク	市場	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	・電動ユニット、回生協調ブレーキ、熱マネジメントシステムや空力デバイスなど、幅広い製品によるモビリティの電動化とエネルギーソリューションでカーボンニュートラルへ貢献する製品の拡販を強化 ・駆動ユニットのフルラインアップを強みに、ガソリン車需要取り込みによるシェアアップを推進
		調達	低炭素原材料の需要が高まり必要な原材料の価格高騰による調達コストの増加	中	大	・製品設計時点での軽量化や材料置換による使用原材料の削減 ・サーキュラーエコノミーの推進による購入原材料の削減
	政策・規制	直接操業	炭素税や再生可能エネルギー導入などの政策によるコストの増加	中	大	・エネルギー使用ミニマム化に向けた省エネ活動の推進 ・地域ごとの特徴を活かした再生可能エネルギーの導入
物理的リスク	急性	直接操業	気象災害（大雨、台風、洪水など）の発生頻度増加や激甚化による被災時のサプライチェーン寸断の発生に伴う一時的操業の停止	短	中	・異常気象発生時における行動基準及びルールの策定 ・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／サービス	製品需要	電動化の推進による電動車向け製品の需要拡大	中	大	・駆動ユニットのフルラインアップを強みに、増加するPHEV、HEV需要を獲得 ・高効率＆小型化により電費向上したeAxleの拡販を推進 ・回生協調ブレーキシステムの進化による電費や感性性能の向上に伴う拡販推進 ・関連製品の生産能力拡大
			CO_2削減に寄与する製品・サービスへの需要拡大に伴う新規事業創出	中	中	・ペロブスカイト太陽電池の市場投入・シェア確保 ・ヤシ殻由来のバイオ成型炭（Bio-M-Coke®）の販売 ・CO_2固定化技術の構築と事業化
			省エネルギーかつ低炭素排出の製品需要の拡大	中	中	・家庭用燃料電池コージェネレーションシステム「エネファーム」の高効率化と拡販を通じて、高効率で安定したエネルギー供給の実現および停電時の自立発電機能によるレジリエンス向上に貢献 ・自治体と協業で脱炭素事業を推進し、まちづくりへ貢献
	資源効率性	直接操業	エネルギー利用の効率化による調達コストの減少	中	大	・動力源・熱源・無駄レスの徹底による省エネルギー化 ・革新的な生産技術の開発 ・CO_2の回収・利活用やバイオ成型炭等の開発・導入によるクリーンエネルギー化

リスク管理

環境委員会等は、全社的なリスク管理プロセスのもと、戦略で識別されたリスク及び機会への対応を協議・決定し、定期的に進捗をフォローしています。なお、対応策の検討にあたっては各国の法規制、ステークホルダーとの対話、顧客動向等を考慮しています。

指標と目標

アイシングループ全拠点を対象として、下記目標を設定しています。

【2050年度目標】
Scope1、2、3：カーボンニュートラル

【2035年度目標】
生産CO_2排出量（生産拠点のScope1、2）：カーボンニュートラル

【2030年度目標】
Scope1、2：2019年度比46.2％削減（SBTiによる認定取得）
Scope3：2019年度比27.5％削減（カテゴリ1、11のみSBTiによる認定取得）

【2025年度実績】
Scope1、2、3：2,409万t-CO_2e（2019年度比7.4%削減）
Scope1、2：174万t-CO_2e（2019年度比37.4%削減）
Scope1：51万t-CO_2e
Scope2：123万t-CO_2
Scope3：2,235万t-CO_2e（2019年度比3.8%削減）
生産CO_2排出量（生産拠点のScope1、2）：169万t-CO_2（2013年度比38.9%削減）

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示

ガバナンス

詳細は「サステナビリティ推進体制」をご参照ください

戦略

基本的な考え方

アイシンは、マテリアリティにおいて「自然との共生、持続可能な未来への貢献」を優先課題の一つに位置づけ、「バリューチェーン全体での環境負荷低減」をその実現に向けた方向性として定めています。事業活動が自然資本に依存し、影響を与えていることを正しく理解したうえでリスクと機会の分析を行い、活動に反映しています。

アイシングループ生物多様性保全活動ガイドライン

2025年度に改定した「アイシングループ生物多様性保全活動ガイドライン」に基づき、3つの視点「依存の最適化」、「影響の最小化」、「協調の最大化」で事業活動と調和した生物多様性保全活動にアイシングループ一丸となって取り組んでいます。

水資源の循環・保全を軸とする生物多様性保全活動の方向性

3つの視点

●依存の最適化
事業活動における自然からの恩恵(資源・生態系サービスなど)への過剰な依存を避け、最適な状態を目指す

●影響の最小化
事業活動による自然への影響(排水・温室効果ガス排出・廃棄物など)をできる限り小さくする

●協調の最大化
地域社会や生態系への積極的な貢献(植林、ビオトープ整備、環境教育など)を推進し、持続可能な社会の実現に寄与する

事業活動の場所に注目したLEAPアプローチ

– バリューチェーン上下流の検討対象の考え方

バリューチェーン上下流の分析において、モビリティの電動化を支えるパワートレイン製品などに使用されるアルミ部品を分析対象に選定しました。さらに、バリューチェーン上下流を対象とした評価方法の確立を目的として、正確な場所の情報が収集できている1次サプライヤー(アルミ素材／部品製造)を上流、顧客(自動車製造)を下流の評価範囲とし、分析を行いました。

– LEAPアプローチの検討フロー

	Locate 自然との接点の発見	Evaluate 依存・インパクトの評価	Assess 重要なリスクと機会の評価	Prepare 対応と報告の準備
検討対象	・直接操業 ・上流： 1次サプライヤー ・下流：顧客	同左	同左	同左
検討内容	・活動場所の評価 ・優先地域の特定	・依存・インパクトの評価 ・妥当性の確認 ・優先度の高い依存項目、インパクト項目の抽出	・リスクと機会のリスト作成 ・シナリオ分析に基づくリスクと機会の定性的な重要度評価 ・リスク管理アプローチの整理	・戦略とリソースの割り当て ・パフォーマンス測定 ・情報開示の作成
アウトプット	・活動場所の評価結果 ・優先地域の特定結果	・依存・インパクトの評価結果 ・優先度の高い依存項目、インパクト項目リスト	・リスクと機会のリスト ・リスクと機会の定性的な重要度評価 ・シナリオ分析に基づく重要なリスクと機会のリスト ・リスク管理戦略と軽減策	・対応：リスクと機会の分析結果を踏まえた2030年KPI・取り組みの策定 ・報告：TNFD提言の開示推奨項目を照合した情報開示

Locate：自然との接点の発見

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

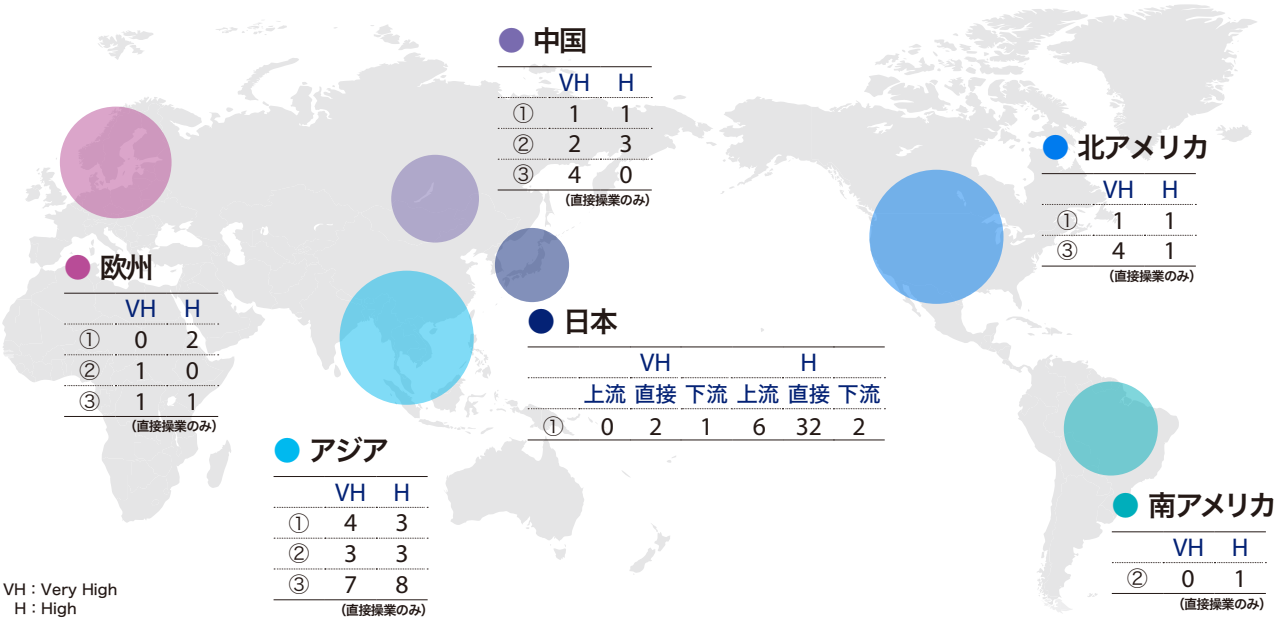
– 優先地域の選定方針

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

評価項目	評価ツール	評価指標
①生物多様性の重要性	IBAT※1	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※2	Ecosystem Condition
③水ストレス	Aqueduct※3	Baseline water stress

※1 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
※2 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
※3 Aqueduct：世界資源研究所が開発した水リスク評価のグローバルツール、拠点が立地する地域の水リスクを水量・水質・規制・評判の観点で評価

優先地域の選出結果

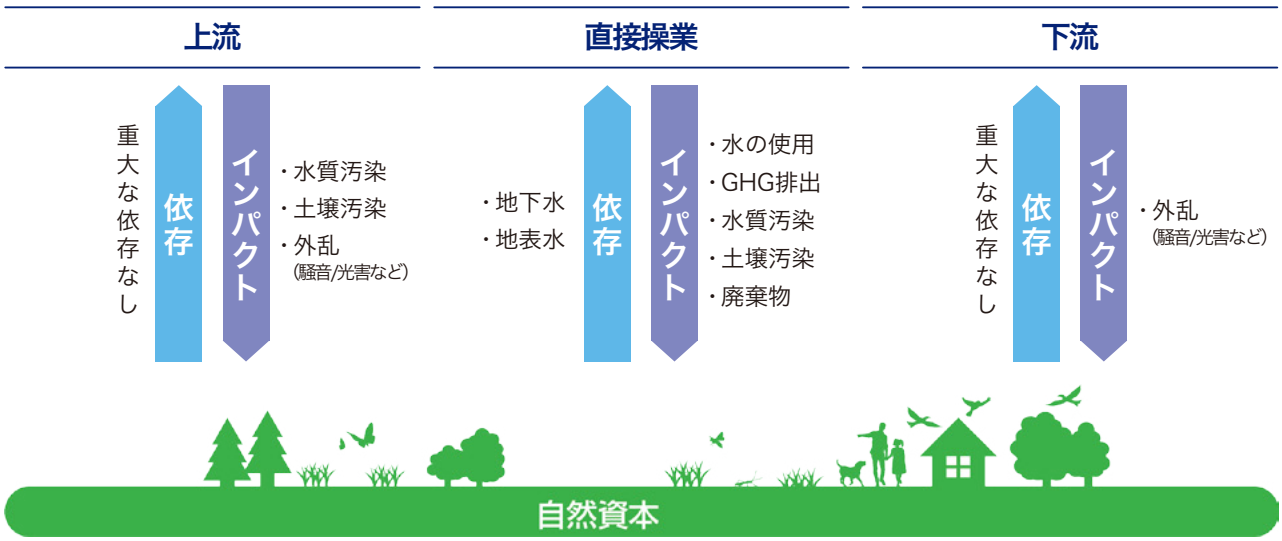


Evaluate：依存・インパクトの評価

事業活動の場所における依存・インパクトは、リスクと機会を理解するうえでの重要な前提条件となります。Evaluateフェーズでは、Locateフェーズで特定した優先地域において、事業活動と自然との依存・インパクトを特定し、分析します。組織が機能するために依存している生態系サービスの側面、組織の行動によって自然の変化をもたらすインパクト要因の側面について、それぞれENCORE※を用いて評価を実施しました。依存については、「供給サービス」「調整・維持サービス」「文化的サービス」の3つが挙げられます。また、インパクト要因については、「陸、淡水、海洋の利用変化」「資源の利用/補完」「気候変動」「汚染/汚染除去」「侵略的外来種の侵入/除去」の5つが挙げられます。これらのインパクト要因は、Science-Based Targets for NatureのTechnical Guidance for Step1 and Step2においても同様に定義されています。

※ENCORE：Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure、自然資本金融同盟などが開発した生物多様性と生態系サービスへの潜在的な依存と影響関係を評価するツール

セクターレベルの依存・インパクトの関係



Assess：重要なリスクと機会の評価

LocateとEvaluateの各フェーズにおける検討結果を踏まえ、バリューチェーン全体のリスクと機会の重要度評価を行いました。

リスク	自然関連リスクを評価するうえで、「定義」はバリューチェーン上の組織や社会の自然への依存・インパクトに関連して、自組織にもたらされる潜在的な脅威とし、大きく物理的リスク・移行リスクの二つに分類しました。「発生条件」はバリューチェーンで行われる活動が自然（生態系サービス）に依存している、あるいは、自然に対してインパクトを及ぼしていることとしました。重要度評価は「発生可能性」と「財務影響」の2軸で評価し、各リスクの重要度を検討しました。
機会	自然関連の機会を評価するうえで、「定義」はバリューチェーンにおいて自然にプラスの影響を与えるか（再生）、自然へのマイナスの影響を軽減すること（回避・低減）により、自組織と自然にプラスの結果をもたらす自組織の活動としました。「発生経路」は①生態系サービスの劣化に伴う自然関連のリスクをバリューチェーン上の組織および自組織が回避、軽減、緩和、または管理する場合、②自組織におけるビジネスモデル、製品、サービス、市場、投資の戦略的変革を通じて、バリューチェーン上の活動に伴う自然の喪失の抑制や、自然に基づく解決策の実施または融資や保険による支援などを行う場合としました。重要度評価は「発生可能性」と「財務影響」の2軸で評価し、各機会の重要度を検討しました。

Prepare：対応と報告の準備

評価したリスクと機会のうち、重要度が高いものについては、「アイシン環境取組プラン2030」にて指標（KPI）と取り組み内容を定めて対応を進めていきます。

– 自然関連のリスクと機会および2030年に向けた対応

区分	リスク/機会の種類	影響段階	アイシンへの影響	発生可能性※1（高・中・低）	財務影響※2（大・中・小）	2030年に向けた対応
物理的リスク	規制	直接操業	給水制限による、生産量の減少	高	中	■水使用量最小化 ・生産設備、ユーティリティ設備のムダ・ロス排除による使用量の削減 ・循環技術の導入促進
移行リスク	規制	直接操業	公共料金や処理費の上昇による、コストの増加（水）	高	中	■水使用量最小化 ・生産設備、ユーティリティ設備のムダ・ロス排除による使用量の削減 ・循環技術の導入促進
移行リスク	規制	直接操業	資源循環の新たな動きに対応するための負担増加	中	中	■自工程・自工場での使い切りを基本とした資源有効活用 ・歩留まり向上の追求（取り代最小化、不良率低減など） ・素形材事業を活かしたグループ内資源循環の促進 ・市場回収を踏まえたリユース・リサイクルの促進
移行リスク	規制	直接操業	公共料金や処理費の上昇によるコストの増加（廃棄物）	高	中	■廃棄物の価値向上による排出量最小化 ・分解・分別による有価化・再資源化の促進 ・埋立処分脱却に向けた高度処理技術の確立 ・国、地域の事情に合わせた方針設定と活動への落とし込み
移行リスク	規制	直接操業	基準の厳格化と超過による、罰則・罰金の発生（廃棄物）	中	中	
移行リスク	市場	直接操業	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少（廃棄物）	中	中	
移行リスク	市場	直接操業	顧客からの環境対応要請の高まりによる、負担増加、売上減少（汚染）	中	中	■環境マネジメント強化によるサプライチェーン全体での環境事故未然防止活動の強化 ・グループ統一標準の展開・定着による潜在リスク抽出と改善徹底 ・ISO14001統一認証導入による環境人材の力量向上 ・各国、各地域の法規制動向を踏まえた化学物質管理徹底
移行リスク	評判	バリューチェーン上流	サプライヤーの環境負荷に対するステークホルダーからの批判を原因とした調達量の制限	中	中	
機会	市場	直接操業	新たな規制に対する影響回避・対応力の向上（水）	中	中	■水使用量最小化 ・生産設備、ユーティリティ設備のムダ・ロス排除による使用量の削減 ・循環技術の導入促進
機会	市場	直接操業	新たな規制に対する影響回避・対応力の向上（廃棄物）	中	中	■廃棄物の価値向上による排出量最小化 ・分解・分別による有価化・再資源化の促進 ・埋立処分脱却に向けた高度処理技術の確立 ・国、地域の事情に合わせた方針設定と活動への落とし込み

※1 発生可能性　高：～2026年度、中：～2030年度、低：～2050年度
※2 財務影響　大：100億円以上、中：10億円以上100億円未満、小：10億円未満

リスクとインパクトの管理

環境委員会等は、全社的なリスク管理プロセスのもと、戦略で識別されたリスク及び機会への対応を協議・決定し、定期的に進捗をフォローしています。なお、対応策の検討にあたっては各国の法規制、ステークホルダーとの対話、顧客動向等を考慮しています。

測定指標とターゲット

2030年に向けた指標と取り組み

アイシンは、2030年に向けた自然共生分野の指標として“水資源の循環・保全を軸とした生物多様性保全の推進”を掲げた「アイシン環境取組プラン2030」を策定しました。指標の達成に向け、工場排水を活用した敷地内ビオトープの整備や湿地における田んぼづくり、水源地域における希少種の保護など、水資源と生態系のつながりを重視した活動に取り組んでいます。また、ビオトープを活用した環境学習や河川での生きもの観察会などを通じて、従業員およびその家族、地域の皆様とともに生物多様性への理解を深め、さらなる活動の拡大に取り組んでいます。さらに、日本国内における一部の取り組みは、活動の継続性や地域への貢献が評価され、自然共生サイトとして認定されています。

指標について、詳細はこちらをご参照ください

取り組みについて、詳細はこちらをご参照ください

人材

基本的な考え方・方針

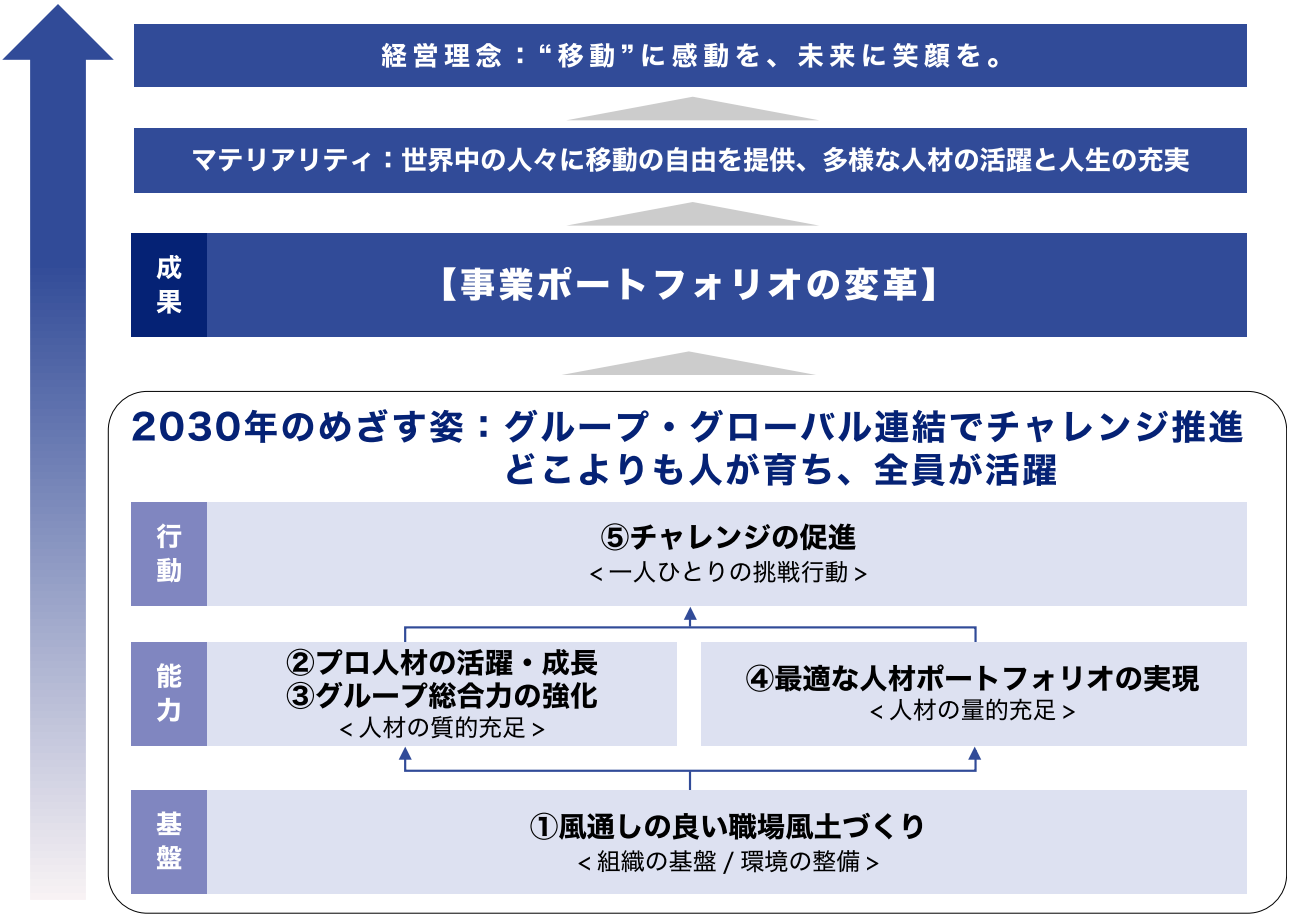
アイシンは、経営の前提として「働く仲間一人ひとりが主役」、「人材こそがアイシンの競争力の源泉」と捉え、経営理念における提供価値の最初に「働く仲間」を位置づけています。事業戦略の実現に向けたチャレンジを通じて、主体的な成長を促し、「働きがい」と「人生の幸せ」を提供していきます。
「“移動”の価値を創造する会社」への進化を目指し、2030年中長期事業戦略のもと事業ポートフォリオ変革を推進しています。今後、事業環境が大きく変化する中でも、持続的に成長し続けるためには、多様な人材が能力を最大限発揮し、新たな価値創出に挑戦し続ける、変化に強い人・組織への変革が不可欠です。こうした考えのもと、アイシンは人的資本戦略を「経営の重要基盤」と位置づけています。2030年に向けた人・組織の目指す姿を「グループ・グローバル連結でチャレンジ推進」「どこよりも人が育ち、全員が活躍」と定めています。

推進体制

2026年4月にCHRO（最高人事責任者）を新たに設置し、事業戦略と人的資本戦略の連動を経営レベルで一層強化しています。人的資本に関する方針・戦略・計画及び進捗については、CHROのもと、年2回「人事機能会議」を開催し、副社長、CxO、全本部長が参画し、議論しています。また、重要事項については取締役会に付議・報告し、監督を受ける体制としています。

戦略

アイシンが目指す事業ポートフォリオ変革は、既存事業の稼ぐ力を強化し、成長領域へ経営資源を振り向けていく取り組みです。その遂行を支える組織能力の強化は重要な経営課題です。
アイシンの生真面目さや現場力、絶え間ないカイゼンを積み重ねる文化は、競争力の源泉としてこれまでの成長を支えてきました。こうした強みは、「稼ぐ事業」で活かし、さらなる進化をはかる一方で、急速な事業環境変化の中では、社会やお客様視点で自ら課題を設定し、組織の枠を越えて機敏かつ大胆に変化を生み出すことが求められます。こうした認識のもと、「内向き・受け身」の姿勢から脱し、自ら課題を捉えて組織横断で新たな価値を創出する組織への進化、つまり一人ひとりの成長と挑戦の創出が必要であると考えています。
人・組織の目指す姿の実現に向け、〈基盤〉〈能力〉〈行動〉の三層で重点課題を捉え、推進しています。すべての取り組みの〈基盤〉に、「風通しの良い職場風土づくり」を据え、〈能力〉として、人材を量と質の両面から確保・育成する「プロ人材の活躍・成長」「グループ総合力の強化」「最適な人材ポートフォリオの実現」に取り組み、〈行動〉として、一人ひとりが当事者意識を持って挑む「チャレンジの促進」を引き出していきます。こうした取り組みを通じて、中長期事業戦略の実現につなげるとともに、社会やお客様の期待に応え続ける組織へと進化していきます。



関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標（KGI）	指標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性				
世界中の人々に移動の自由を提供	挑戦する企業文化の醸成	チャレンジが促進されている状態	社員エンゲージメント肯定回答率※1	61%※2	–※3
多様な人材の活躍と人生の充実	多様性を尊重し共に輝き強くなる	多様なプロが活躍できる環境がある	社員を活かす環境肯定回答率※4	59%※2	–※3
			女性管理職※5比率	3.0%	4.5%

※1 社員エンゲージメント肯定回答率：社員意識調査において「会社に対して貢献意欲やロイヤルティがあり、自発的努力をしようという気持ちになっている」と回答した従業員の割合
※2 当年度実績における対象範囲：国内68社、海外36社
※3 社員意識調査のグローバル展開完了後、実績や地域・文化等の特性を踏まえ、2027年度にグローバル目標を設定予定
※4 社員を活かす環境肯定回答率：社員意識調査において「自分のスキル・能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されている」と回答した従業員の割合
※5 管理職：基幹職（課長）以上、対象は国内グループ会社

主な取り組み

風通しの良い職場風土づくり＜基盤：組織の基盤/環境の整備＞に向けた取り組み

職場の仲間との関係性、組織を越えた協働、経営と現場の相互理解を高めることは、すべての取り組みを根底で支える重要な基盤です。「フルモデルチェンジのために一番重要なのが、まず人材、そして職場風土」という社長自らのメッセージのもと、労使対話の場である労使懇談会を階層ごとに実施し、積極的な対話の場づくりを進めています。また、事業戦略の解説を社内報で発信するなど、透明性を高めることで、風通しの良い職場風土づくりを推進しています。

社員意識調査を踏まえた全社・職場活動の推進

グループ・グローバルで社員意識調査を行い、結果に基づき自職場をより良くする活動を推進しています。職場ごとの主体的な職場改善を進めるため、職場メンバーで結果を踏まえて課題を話し合うフィードバックミーティングの実施と改善に向けたアクションプランの策定・実行を全職場で行っています。また、これらの職場活動を支援するため、管理職に対する調査結果の読み解き方研修や、管理職同士での勉強会、マネジメント事例の共有・相互研鑽の場を設けるなど、個々の職場に応じた活動の推進・支援に積極的に取り組んでいます。
これにより、主体的な職場改善の取り組みが着実に広がり、エンゲージメントスコアは前年度より5ポイント以上向上しました。また、グループ全体でのエンゲージメント向上に向けて、社員意識調査の対象を順次拡大しており、2026年度には海外含む全グループ会社への展開が完了する予定です。

主な取り組み	内容
労使協議会 労使懇談会	全社／本部ごとに労使トップがチャレンジする人・職場づくりを議論 （40回実施）
部・工場労使懇談会	チャレンジに向けた職場課題解決を推進 2025年度は競合に打ち勝つ競争力強化をテーマに話し合いを強化
役員と従業員の直接対話	社長・CxOと従業員との座談会（約85名参加） 社長による講演会（約820名参加）
マネジメント事例共有会	2023年7月以降、事例を全部長・工場長で毎月共有
ATBA活動 （Aisin Team Building Activity）	心理的安全性の構築と関係の質向上により生産性と働きがいを高める活動として、 職場メンバー全員での定例会と1on1を実施

「品質至上」の実践ができる職場風土づくり

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

プロ人材の活躍・成長＜能力：人材の質的充足＞に向けた取り組み

今後の事業環境変化の中でも持続的に価値を生み出していくためには、変化に強い人・組織への変革が不可欠です。目指す人材像を全体最適で持ち場・立場で自発的に考え行動する人を「プロ人材」と定め、プロ人材の構成要素を「変革力」「人間力」「問題解決力」「スキル」とし、成長機会を拡充しています。

「プロ人材」の定義と構成要素

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

共通基盤能力

変革力

- 現状に**満足しない**
- **時流に先んじて変革・改善を実行する**
- 価値観・スキルを**常にアップデート**

人間力

- 社内外の信頼・期待を得る**人間的魅力**
- **広い視点**
  (全社・お客様・グローバル…)
- 目的に向かって**積極的に連携**
- **高い志・目標**を持つ

問題解決力

- **事実を大切**にする(現地・現物・現認)
- **お客様目線・目的意識**を強く持つ
- **課題を創造する**
- **結果を真摯に受け止めてやり遂げる**

＋

スキル

競合に勝てる高いスキル

- 他の**一歩先を行く技術**
- 競争力あるものを作る**技能**
- 人・組織能力を高める**マネジメント**

プロ人材の育成施策

主体性と全体最適の視点を持つプロ人材の育成に向け、リーダー層に対し、部門をまたぐ異動や、全社横断的なテーマ付与を強化しています。これにより、組織や領域を越えた視野の獲得と、自律的な意思決定・課題提起を促進しています。また、日常のOJTを基盤としながら、「変革力」「人間力」「問題解決力」の向上に焦点を当てた育成施策を体系的に展開し、プロ人材としての成長機会を拡充しています。これらの一連の取り組みの効果を検証することを目的に、従業員一人ひとりの成長や変化の実感を把握するアンケートを実施しました。その結果、「外向きの視点」「自発的な課題提起」「変化への意欲・関心」について、6割以上の従業員が変化を実感していることを確認しています。成長や変化の実感の定着・拡大に向け、属性別の傾向分析を通じて要因を特定し、取り組みのさらなる強化につなげていきます。

共通基盤能力	主な取り組み	内容	2025年度実績
問題解決力	問題解決研修 中級・上級MAST研修	一般従業員の問題解決的な働き方を実践する力、上司が問題解決的な視点で指導する力の双方の強化を目的に教育を拡充し、職場での実践を強化しています。	2,235名
変革力	越境体験プログラム	社外者との社会課題解決の取り組みを通じて、社内での経験だけでは気づきにくい新たな価値観の構築を目的として実施しています。参加によって得た気づき・学びにより、より広い視野、高い視座で自身のテーマに取り組むなど、一定の効果が見られており、さらなる対象者の拡大をはかっていきます。	127名
人間力	人間力OMOIYARI コミュニケーション研修	職場風土へ大きな影響を与える役員・管理職層に向け、人間力・コミュニケーションを向上させ、職場における心理的安全性と働く人々の幸福感の醸成をはかっています。	6,944名
	志研修	一人ひとりが自分の価値観・自分らしさに本気で向き合いながら、「会社人生を通して何を成し遂げたいのか」という自らの志を育て、さまざまな人の共感を生み出すことができる魅力あるリーダー育成の強化を進めています。2025年度までに目標としていた上級基幹職の50%への展開が完了しました。今後はさらに対象を拡大し組織の変革波及につなげていきます。	224名

グループ総合力の強化＜能力：人材の質的充足＞に向けた取り組み

競争力強化に向け、分社経営からグループ経営へと舵を切り、グループ会社の役割・位置づけの見直しを進めています。また、持続的な価値創出とそれを支える人材を確保し続けるために、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。

フルモデルチェンジの推進に向けた執行体制の見直し

役員自らが先頭に立ち、全社横断で重要課題を推進する体制へと見直しました。役員の役割を組織担当から課題解決推進担当へと再定義し、重点領域への対応強化と業務執行のスピード向上をはかっています。

国内グループの組織・人材配置の最適化

グループ経営を加速するため、国内においては、事業ポートフォリオ変革に向けた技術者のリスキル、役員を含めた会社・組織を越えたリソースシフトや人材交流など、組織や人材配置の最適化をはかっています。

グループ・グローバルでのリーダー人材育成

事業変革、地域軸経営など会社の変革を支える経営人材層の意図的・計画的な人材育成を強化しています。経営幹部が特定した候補人材に対し、「AG2（アイシングローバルグレーディング）」によるポストの見える化や、サクセッションプランの策定、経営人材教育「グローバルリーダーズセッション」を通じた計画的な育成と配置を推進しています。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

– 女性活躍推進

取り組みの対象を中核会社から国内グループ会社へ拡大し、2030年の女性管理職比率目標を4.5%と設定しています。2030年までに必要となる女性の管理職昇格者数に対し、約2.5倍の育成候補者を特定し、計画的な育成を強化するとともに、昇格意欲を阻害する管理職の役割・働き方に関する暗黙の前提の払拭や職場風土改革を通じた多様な人材の活躍を促進しています。
技能職場では、育児短時間勤務制度を利用しながら作業員として活躍し続けられるよう、サイクルタイムや工程を工夫したラインの整備などを推進し、本人の働きがい向上と将来の職制候補者育成を進めています。

– シニア

「誰でも・いつからでも・いつまでも」チャレンジし続けられる会社風土に向け、年齢を問わず活躍し続ける従業員が公平に評価・処遇される再雇用制度へと見直しました。本人が担う役割を明確化することで、約50%の社員が再雇用後も活躍し続けています。あわせて、早期から将来を考えられるよう、40代からキャリア研修を必須化しています。技能職場では動画解析での作業負荷の数値化による工程改善など、生涯現役で働ける環境整備を行っています。また、体力の維持・向上活動や疲労軽減アイテムの導入なども進めており、いきいきと働き続けられる自信につながっています。

– 障がい者の雇用・活躍

障がいをハンデではなく、個性として捉え、一人ひとりが持ち味を最大限発揮できる職場づくりをグループ全体で進めています。アイシンウェルスマイル（特例子会社）では、従来の清掃業務や資料の電子化業務に加え、グループの事業や

生産に寄与する「技術開発」「ものづくり」「事務」の3つのサポート業務を展開しています。従業員からは「やりがいがある」「もっとやってみたい」といった前向きな声も寄せられており、活躍の場の拡大と業務領域の高度化を進めています。また、障がい者がより働きやすい職場環境の整備に向け、グループ各社の人事や職場管理者を対象とした研修を実施し、障がい特性への理解促進や職場での受け入れ力向上にも取り組んでいます。

– LGBTQ＋（性の多様性）

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

– キャリア採用

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

多様な人材・働き方を支える各種制度・施策

カテゴリ	施策	内容
柔軟な働き方	コアタイムのないフレックス勤務制度	コアタイムを設定せず1日の最低労働時間を1時間とし、業務繁閑に柔軟に対応できる制度
	3ヵ月フレックス	1ヵ月を超える業務繁閑に対して、3ヵ月内で労働時間を柔軟に調整することで効率的な業務遂行を促す制度
	裁量労働制度	時間配分や手段に裁量を持ち、時間に囚われることなく仕事に打ち込める環境を整備することで、チャレンジを促し成果創出につなげる制度
	テレワーク制度	1日の一部あるいは終日、自宅などの社外で業務することができる制度 2024年度より、育児・介護等の特定の事由において、テレワークを前提とした働き方が可能な長期テレワーク制度に拡大
	サテライトオフィス	会社外の施設を利用可能とし、場所を変えて業務を行うことによりイノベーション創出や生産性向上につなげることをねらいとした取り組み
	副業制度	本業以外の仕事をすることにより、仕事の質の向上と、仕事への活力向上につなげる制度（2022年1月導入以来、累計約450名）
	服装のカジュアル化	自由で活気ある風土を醸成し、新しい発想や柔軟な取り組みを促すきっかけとする制度
休暇促進	有休取得促進活動	法定の年休5日取得に加え、最低でも年間14日の有給休暇を取得することを目標とする「ミニマム14」、消滅年休をなくすことを目標とする「年休カットゼロ」により計画的な休暇取得を促進
	あんしん休暇	失効する年次有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病、家族の看護・介護、配偶者の出産、育児のために使用できる制度

カテゴリ	施策	内容
両立支援（育児）	育児休業	子が2歳を超えない範囲を上限に本人が申請した期間休職できる制度
	育児短時間勤務制度	小学6年生までの子を持つ従業員を対象に、子の年齢に応じて労働時間を短縮できる制度
	子の看護等休暇	小学校3年生以下の子の看病のため、子一人につき年間5日、二人以上の場合10日の休暇を取得できる制度
	特別休暇（妻出産・育児）	2歳未満の子を持つ従業員が配偶者の出産や育児のため、子一人につき5日の休暇を取得できる制度
	社内託児所	勤務地に応じて2ヵ所に託児所を設置。トヨタグループ託児所も利用可
	ママ・パパ・イクボスガイド	仕事と育児の両立を支援する冊子を発行
	産休・出産前～復職後面談導入	法対応の他、産休・育休取得者の円滑な職場復帰及びキャリア構築支援をねらいとして、復職後面談も実施
両立支援（育児以外）	介護休業	対象家族一人につき合計が3年を超えない範囲で会社が認めた期間休職できる制度
	介護短時間勤務制度	要介護状態の家族を持つ従業員が、労働時間を短縮できる制度
	介護休暇	家族介護のため、要介護者一人につき年間10日、二人以上の場合20日の休暇を取得できる制度
	仕事と介護の両立支援ガイドブック	仕事と介護との両立を支援する冊子を発行
	不妊治療のための休業・短時間勤務制度（ファミリープランサポート制度）	不妊治療のため、通算12ヵ月間、休業もしくは労働時間の短縮（短時間勤務）ができる制度
	コミュニケーションサイトの導入	休職中にも会社情報が得られるように、全従業員とその家族が社外からアクセス可能なコミュニケーションサイトの導入
	家族手当	子どもと要介護者・要支援者・障がい者を扶養する従業員を対象に支給する手当
キャリア開発・継続支援	帯同休職制度	配偶者の転勤などに帯同するため、就業できない場合の休職制度
	キャリア・カムバック制度	育児・介護などの、やむを得ない事由での退職者の再入社制度
	意識啓発講演会・交流会	定期的に各種テーマに沿った、本人と上司への意識啓発を目的とした講演会・交流会
	キャリアメンター制度	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（2025年度61名の女性管理職が登録）
	キャリア申告制度	従業員自ら中長期的な視点でキャリア&ライフのプランを作成し、上司との面談を通じて、キャリア形成を促す仕組み
	キャリア相談窓口	外部のキャリア専門家の意見を取り入れ、自律的なキャリア形成を促す施策（2025年度360枠）
	年代別キャリアデザイン研修	年代別に、経験や立場、価値観などによって生じるキャリアの悩みごとを解消し、自身の強み、価値観を内省しながら、従業員が主体的に自身のキャリアを描き成長し続けられるよう支援する研修

カテゴリ	施策	内容
キャリア開発・継続支援	新任基幹職向けキャリアデザイン研修	一人ひとりが能力・経験を活かし・磨きながら自主自律的に成長し続けられるよう、自身の行動変容及び職場への行動変容波及を支援する研修
	ライフデザインセミナー	30代、50代を対象に、将来のライフイベントを見据えた資産形成や健康に関する知識・制度理解の向上を支援
	職種変更制度	入社時の職種の変更を認め、多様なキャリアの選択を可能とする制度
健康支援	フェムテックプログラム	女性の健康課題（月経、妊活、更年期）をテクノロジーで解決するプログラム（オンライン診察・処方など）

・TOP MESSAGE ～ダイバーシティ&インクルージョンの推進～
・女性活躍推進法に関する開示_厚生労働省　女性の活躍推進企業データベース
・次世代育成支援対策推進法に関する開示　厚生労働省　仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「両立支援のひろば」

最適な人材ポートフォリオの実現＜能力：人材の量的充足＞に向けた取り組み

中長期事業戦略で掲げる事業ポートフォリオ変革の実現に向け、人材ポートフォリオの最適化を進めています。成長領域である電動化・知能化領域では、機能別に将来の業務量と必要人材要件を定め、計画的なシフト・リスキルをグループ一体で推進しています。特に、知能化に不可欠なソフトウェア人材は、これまでの育成・確保により一定の体制整備は進んでいますが、今後はオフショアや外部活用も検討しながら、さらなる競争力強化をはかっていきます。また、新車外ビジネスの柱として成長を続けるアフターマーケット領域では、2021年以降、約300名から800名へと増員し、事業の一層の成長につなげています。技能職場では、事業ポートフォリオ変革やDX、AIによるものづくりの変革に伴い、求められる役割やスキルの質・量が大きく変化すると見込んでいます。この変化に対応するため、人材ポートフォリオの明確化を起点とした、業務シフトと計画的な育成が課題と認識しています。あわせて、管理監督者に限らず、技能スペシャリストとしての道を含む多様な成長機会を創出し、付加価値創出力の向上につなげていきます。

主な取り組み	内容
業務の高度化に向けたDX・AI人材育成	・AI・データ活用強化のためリスキリング教育を継続実施（2025年度末までに1,400名受講） ・AI・データ活用教育を発展させ、生成AI活用を中心とした人材育成体系へ刷新。業務別の実践教育やAIチャットボット構築教育等を通じ、生成AIを活用して業務変革・生産性向上を実現できる人材育成を推進
知能化に向けたソフトウェア人材育成	・ソフトウェア人材の基本構想段階からの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年度末までに910名受講） ・トヨタグループ連携による教育体制構築（トヨタソフトウェアアカデミー：465人受講） ・スキル底上げと付加価値向上をねらいに教育体系を強化 - トヨタグループ連携による育成システム構築 - 技術職全新入社員に向けた新人教育 - 技能職社員向けのソフトウェア人材への転身プログラム
電動化に向けた人材育成	・2023年度末までにシフト完了、次世代開発から量産・拡販の段階へ移行中 ・スキルチェンジを行った技術者に対し、車両システム目線でのシステムエンジニアへのレベルアップを目的としたエキスパート教育を実施 ・電動化に向け技能職場の教育体系を刷新（2025年度末までに3,070名受講）

チャレンジの促進＜行動：一人ひとりの挑戦行動＞に向けた取り組み

基盤の整備・能力を育みながらも、従業員一人ひとりの主体的な挑戦行動がなければ、事業ポートフォリオ変革は起こりません。アイシンでは、「あるべき姿を描き一歩ずつ変化していく」ことを「チャレンジ」と捉え、その実践を促すため、「チャレンジする人・職場づくり」をキーワードに風土改革を進めています。

全員活躍に向けた役割明確化・主体性喚起

事業環境が急速に変化し、新たな領域やテーマが継続的に生まれる中で、一人ひとりに求められる役割は固定的なものではなく、変化に応じて柔軟に捉え直していく必要があります。こうした認識のもと、アイシンは担う役割を起点とした働き方へと転換を進めています。
この実現に向け、一人ひとりのチャレンジの方向性を会社の向かう先と合わせるため、経営層からは事業戦略や方針の発信を強化するとともに、各職場では方針展開や目標設定面談の質的向上を通じて、一人ひとりの役割や業務との結びつけを強化しました。また、組織を越えたチャレンジを加速するため、部門の枠を越えた時限組織（BR組織※）を設置するなど、挑戦できる場・環境づくりを進めています。
技能職場においては、まずは一人ひとりを大切にする環境・職場マネジメントが重要と考え、職場環境への投資強化、コミュニケーションの充実を推進してきました。そのうえで、人事制度を改定し、高い能力・経験を持つ人材が監督者に限らず価値を発揮できる新たな役割を設定し、高齢化が見込まれる中でも年齢を問わず全員活躍できる環境を整備しています。
こうした経営レベル、職場レベルの取り組みの積み重ねにより、「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」はともに前年から大きく向上し、日本製造業平均を上回る結果となりました。特に技能系職場では、両指標が前年から5ポイント以上向上し、職場を起点とした取り組みの効果が着実に表れています。
今後は、将来に向けて付加価値の高い仕事へとシフトしていく過程そのものを、一人ひとりのチャレンジの機会と捉え、その実践を通じた成長を促進し、会社の成長と個人の成長の連動をはかっていきます。

※BR組織：Business Reform組織、全社課題に本部・機能横断でスピード感を持って取り組む柔軟なプロジェクト組織

チャレンジの適正評価、メリハリある処遇

挑戦と成果に正しく報いるため、評価・処遇の面から段階的に人事制度を改定しています。2023年には役員報酬制度を改定し、個人査定反映の拡充や非財務指標の反映を実施しました。従業員層では、チャレンジや失敗からの学びを評価する「加点主義」、現在の役割における成果に報いる「時価主義」、内向き志向からの脱却と、適切なタイミング・配置による人材活用を促進する「流動性・外向きの加速」を軸に、上位資格から順に見直しを行い、2025年度に再雇用制度の改定が完了しました。これらの制度改定は、従来の職能資格中心の考え方から、担う役割とその価値創出に基づく処遇へと軸足を移すものです。役割に応じて評価・報酬を決定することで、変化する事業環境の中でも、挑戦と成果が適切に報われる仕組みを構築しています。また、処遇・賃上げは重要な「人への投資」と考え、意思を持って進めています。労使協議を重ねながら、全社一丸の活動を加速し、持続的な成長と配分の好循環の実現を目指します。

主な取り組み	内容
役員報酬改定 （2023年度）	・業績連動に加え、個人ごとの査定反映を拡充し、一人ひとりの成果に応じた報酬を適用 ・年収に占める業績連動報酬の比率を引き上げ、業績や企業価値向上へのインセンティブを強化 ・自身の気づきや成長につなげる機会として、360度評価を導入 ・中期経営計画やマテリアリティで掲げる指標の変動を業績連動報酬の算定に反映、企業価値向上を意識し、株主と同じ目線に立った経営の実践につなげる

管理職の人事制度改定 (2023年度)	・職能資格基準の見直しにより、プロ人材としての活躍と成長を支援 ・役割レベルの導入により役割認識を強化 ・資格階層の統合により柔軟な人材配置を実現 ・発揮された能力に応じて処遇を増減させることで、継続的な能力開発とキャリアの自律を促進 ・チャレンジを加点的に評価・処遇する仕組みにより、全員の挑戦を後押し
一般従業員の人事制度改定 (2025年度)	・職能資格基準を見直し、管理職を見据えた一貫したプロ人材としての成長の道筋を明確化 ・属性・年功要素の排除、資格階層の統合により、毎年の成長にメリハリある評価・処遇で報いる ・監督者以外の技能系人材への役職を新設し、個々のスキル・経験を活かした全員活躍を促進
再雇用者の人事制度改定 (2025年度)	・定年後も高い役割を担う人材には、現役と同等の評価・処遇を行い、継続的な活躍を支援 ・一人ひとりの意欲や能力に応じた活躍を促し、全員のチャレンジを後押し
全従業員の評価面談徹底	・主体的な新価値創造に向けて、個人の夢・志と組織の課題・挑戦を丁寧にすり合わせ ・一人ひとりの強み・弱みを踏まえたテーマ設定と、育成の観点を取り入れた適正な評価を推進 ・評価制度の理解と浸透をはかるため、説明会の開催、好事例の共有、個別支援を継続的に実施

チャレンジを後押しする職場マネジメントの強化

主体的な行動を増やしていくため、全管理職を対象とした個を活かすマネジメントへの変革活動を推進しています。間接部門の職場では、グループ長が人・職場づくりにより多くの時間を割くことができるよう、グループ長マネジメント変革を行っています。

主な取り組み	内容
個を活かすコミュニケーション研修	周囲の共感や協力を得るリーダーシップを学び、個を活かし育てるコミュニケーション習得を目的とし、全基幹職を対象に実施
グループ長ゼミ	外部講師を招き、各部署の代表が自らのマネジメントを内省し学習する4ヵ月間のワークショップに参加
グループ長マネジメント研究会	手挙げ参加の基幹職を対象に、参加者同士で悩みや気づきを共有し、相互研鑽と仲間づくりを目的として開催

技能職場では、技能員への支援体制を強化し、個々のチャレンジを後押しするため、職制の余力創出に向けた業務変革を行っています。データ収集・活用業務を重点に手順や帳票の見直し、重複・類似業務の統廃合などの業務プロセス改革を行っています。また、IT生産管理板の導入など、ITツールの活用による現場の働き方変革を推進しています。

その他の取り組み

福利厚生

従業員の経済的側面、精神面、施設面での環境整備による能力の最大発揮を目的とし、グループ各社ごとに福利厚生の充実をはかっています。
アイシンでは、従業員一人ひとりのウェルビーイング実現のため、その時々のニーズやライフスタイルに合わせて自由に会社補助を選択・利用できるカフェテリアプラン制度を導入しています。社員食堂や寮・社宅などのインフラに加え、資産形成支援や託児所、余暇支援など多様な福利厚生制度を設けています。(利用対象者は制度ごとに異なります)

知的財産

基本的な考え方・方針

アイシンは、持続的な成長と企業価値の向上に向け、知的財産を重要な経営資源と位置づけ、技術開発成果を起点とした知的財産の構築を推進しています。これにより、競争優位を確立し、独自の価値創出を通じて企業価値の向上と事業成長の加速をはかっています。

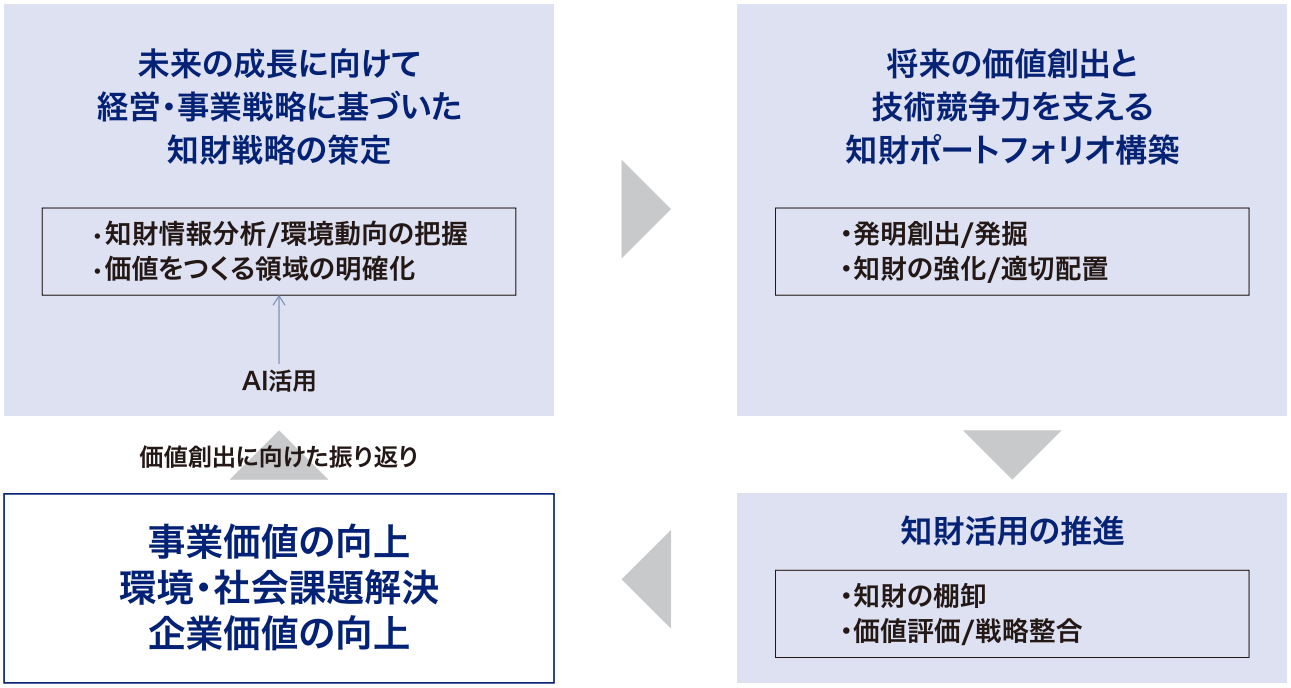
推進体制

製品開発センター長を責任者とする開発機能会議にて、知的財産に関わる戦略及び重要方針を策定しています。開発機能を担う各本部・カンパニーと知的財産機能部署が連携し、発明の創出・発掘から権利保護、活用、維持管理、さらには知的財産保証に至るまで一体的に推進・マネジメントしています。また、知的財産の重要性や業務・活動に関する社員への教育も強化しています。さらに、グローバルな研究開発拠点との連携も強化しています。

戦略

外部環境の分析及び保有知的財産の棚卸を通じて、経営及び事業戦略の高度化をはかっています。将来の成長に向けて、創出すべき価値や競争優位を構築すべき領域、事業の自由度を確保すべき領域を明確化し、攻めと守りの両面から知財戦略を策定しています。
この戦略に基づき、強みとなる新要素技術の創出と、将来の価値創出及び競争優位の源泉となる知的財産ポートフォリオの構築を推進しています。これらの知的財産を既存事業で活用するとともに、新たな価値創出に向け社内の事業領域を超えたクロスドメインでの活用や、社外との協力体制の構築にも活用することにより、提供価値の最大化につなげています。また、第三者の知的財産権を尊重してクリアランス調査を行うことで、事業の安全性確保と交渉力の強化をはかっています。

知的財産を起点とした価値創出サイクル



関連するマテリアリティ

将来に向けて新要素技術が蓄積され続けている状態を目指し、発明件数をKPIにしてその創出・発掘活動を体系的に推進しています。特許による権利化とノウハウとしての秘匿を適切に組み合わせながら戦略的に管理し、競争優位の確立と事業への貢献最大化をはかっています。

マテリアリティ	目標(KGI)	指標(KPI)	2025年度実績	2030年度目標値
挑戦する企業文化の醸成	新要素技術が蓄積され続けている状態	発明件数※	1,374件	1,500件

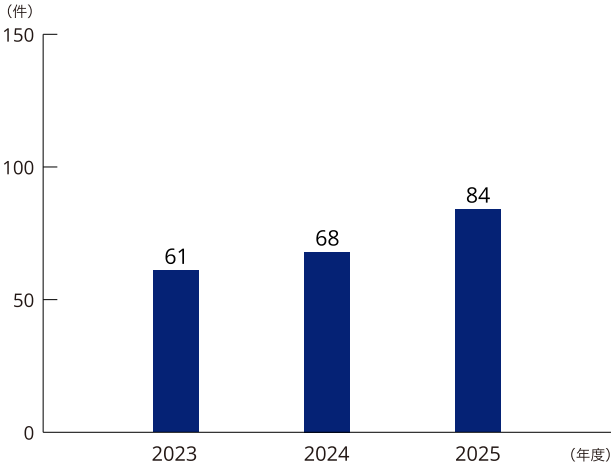
※発明件数：特許出願件数、秘匿ノウハウ件数、公開ノウハウ件数の合計件数

主な取り組み

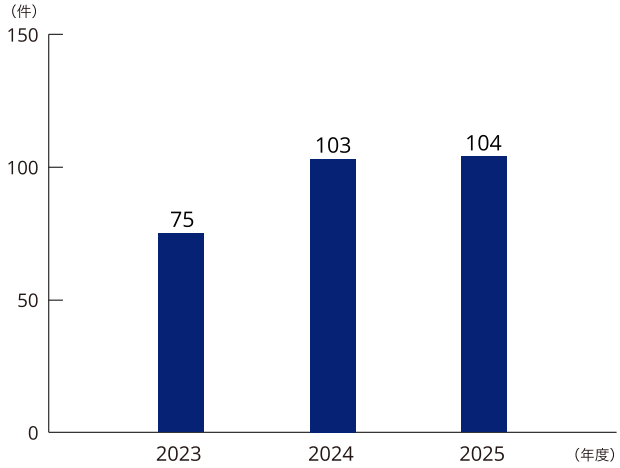
新要素技術の蓄積に向けた取り組み

事業の成長や差別化につながる価値を有する発明の創出を推進しています。具体的には、知的財産情報を含む市場や技術動向と自社の強みを踏まえ開発コンセプトを設定し、ビジネスモデルに応じた攻めと守りの知財戦略のもと、発明の公開・秘匿の方針及び特許権の独占・活用領域を戦略的に設計しています。こうしたオープン／クローズの考え方に基づき、権利化・秘匿・活用を見据えた発明創出・発掘を計画的に推進しています。
近年では事業環境変化や社会課題を踏まえ、モビリティ領域において、センシング・ソフト・AIを組み合わせ、快適で安全・安心な移動を支える知能化技術などに注力し、多様な新要素技術を蓄積しています。また、エネルギー領域に関してもクリーンエネルギーの創出・循環を支える水素関連やCO_2の回収・活用、発電・再生可能エネルギーなどの新要素技術を蓄積しています。
2025年度は将来の成長に向けた技術重点テーマにおいて、事業の差別化につながる発明の創出が進展しました。一方で、事業価値の創出につながる知財ポートフォリオを環境変化に応じて柔軟に進化させていくことが課題です。将来の成長に向けた基盤構築として、重点テーマを戦略的に拡充する活動に取り組んでいきます。

快適、安心・安全性の発明件数



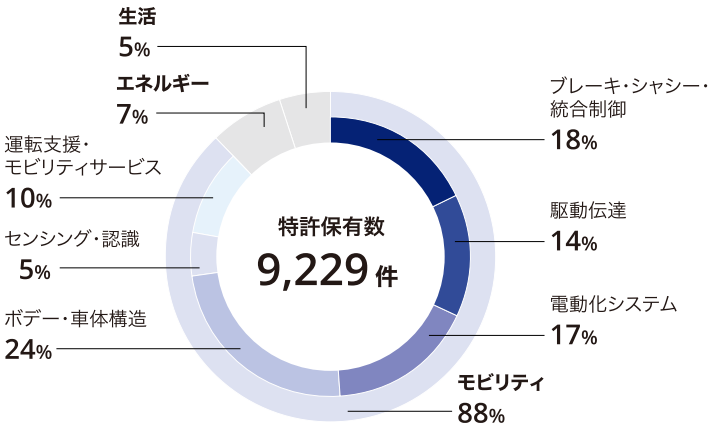
エネルギー関連の発明件数



知的財産の活用及び管理の取り組み

保有する特許権等の知的財産について、事業やライセンスなどにおける活用の状況と可能性、質的価値の評価を継続的に確認しています。
これらを将来に向けた経営及び事業戦略と結びつけることで、知的財産の戦略的な活用及び維持管理を推進しています。また、過去の知的財産の創出・活用とその効果を振り返り、得られた知見を将来の知財戦略や発明創出・発掘活動に循環させることで、無形資産としての知的財産の価値向上をはかっています。現在、モビリティ、エネルギー、ピープル（生活環境）を注力する領域とする知的財産ポートフォリオの構築を推進しています。2025年度時点の特許保有件数は9,229件と、自動車部品メーカーの中でも高い水準にあります。

2025年度特許ポートフォリオ



リスク回避への取り組み

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

人権

基本的な考え方・方針

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

2021年4月に人権専門委員会で「アイシングループ人権方針」を策定しました。人権尊重の責任を果たしていくことを宣言し、グループ会社やサプライチェーンも含めた各機能の重要規程に織り込んでいます。

アイシングループ人権方針

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

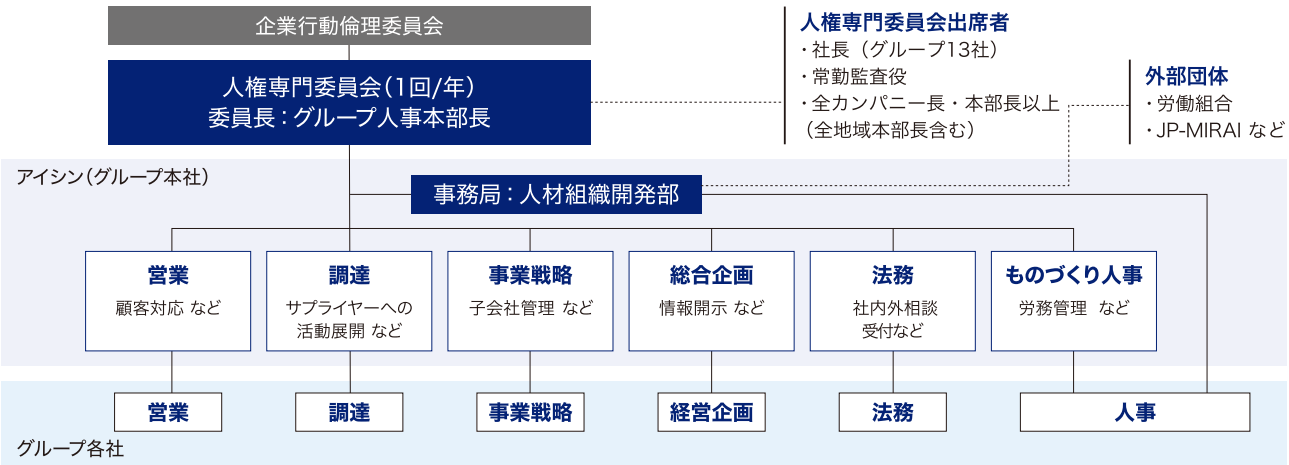
また、英国現代奴隷法などに基づき、奴隷労働や人身取引を防止するためのアイシングループの取り組み状況を開示しています。

アイシングループ現代奴隷法に関する声明

推進体制

アイシンでは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重を事業活動に組み込むための推進体制として、「人権専門委員会」を設置しています。同委員会には、グループ13社の社長、全地域本部長など経営層が参加し、重点リスクや人権デュー・ディリジェンスの進捗状況などを確認するとともに、年度ごとの是正・改善の取り組み計画を承認しています。審議・決定した内容は、関係部門およびグループ各社へ展開し、人事、調達、法務、事業戦略部門などが連携しながら、人権尊重の取り組みをグループ全体で一貫して推進し、継続的な改善につなげています。

体制図



戦略

アイシンは、サプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスプロセスの定着を目指しています。重大な人権侵害のリスクを低減する取り組みとして、人権リスク特定調査と人権教育の実施を重要な指標として設定し、実施率の達成とともに、調査・教育の内容・実効性の向上にも取り組んでいます。人権リスク特定調査は、人権デュー・ディリジェンスの根幹を成すものであり、環境変化や是正状況を察知するため定期的に調査を行っています。重点リスクを確認のうえで是正措置とその開示を進め、継続的な改善につなげるとともに、調査内容の高度化や重点リスク対応の深化を通じて、人権デュー・ディリジェンスの成熟度を段階的に高めていきます。また、アイシンの従業員一人ひとりが人権尊重を自らの立場から実践できるよう、人権に関する基本的な理解やアイシンの取り組みなどを共有していきます。

関連するマテリアリティ

2025年度について、目標(KGI)としている重大人権侵害はゼロですが、継続して達成できるよう、指標(KPI)を以下の通り設定し、取り組みを進めています。

マテリアリティ	目標(KGI)	指標(KPI)	2025年度実績	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	重大人権侵害ゼロを実現できている状態	人権リスク特定調査実施率※1	100%	100%
		人権教育実施率※2	93%	100%

※1 人権リスク特定調査実施率 = (人権リスク調査を実施した会社数 / 連結の会社数)×100
※2 人権教育実施率 = (コンプライアンス・人権教育を受けた人数 / 連結の従業員数)×100

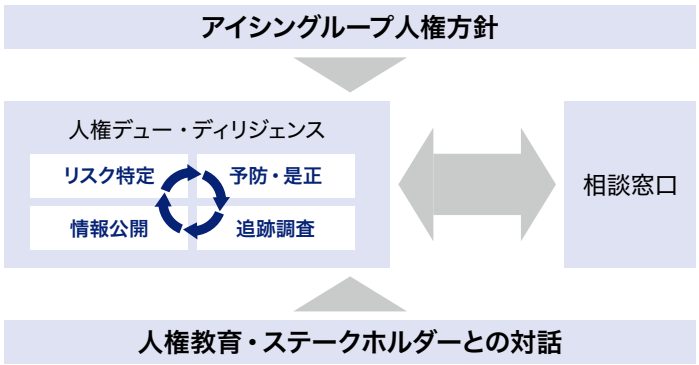
主な取り組み

重大人権侵害ゼロに向けた取り組み

人権デュー・ディリジェンス

アイシングループ人権方針を受け、リスクの深刻度(影響度)および潜在可能性(発生頻度)の観点で、社会的関心の度合いや社内状況などを踏まえて、重点リスクを特定するとともに、各社の取り組み状況を踏まえた優先順位付けや対応レベルの高度化を進めています。今後はリスク評価の精度向上や是正措置の実効性検証を通じて、より実態に即した管理を推進していきます。技能実習をはじめとした外国人労働者(移民労働者)は、強制労働など権利侵害につながる可能性から社会的関心が高く、また、グループやサプライヤーでの受け入れも多いことから最重点分野としています。また、その他の主要人権分野(差別・ハラスメントなど)についても、各社の取り組み状況を確認しています。

アイシングループの人権取り組みスキーム
(国連指導原則に基づく)



主要人権分野に関するアセスメント

主要人権分野（差別・ハラスメント・強制労働・児童労働・労働時間・賃金・従業員との対話・安全健康・サプライヤーへの対応）に対する取り組みについて、実態を把握し改善を進めるため、2025年度はグループ全社にセルフチェック調査を実施しています。その結果、昨年度と比べ改善が見られるものの（5点満点中平均4.8点、前年度比全体平均+0.09ポイント）、個別フォローアップを通じて、グループ全体での取り組みレベルの底上げを継続的に図っています。具体的には、①全社に人権取り組み推進者を設置し、②人権関連法令の点検リストを展開、③人権関連方針の周知徹底などを行っています。今後も調査や現地対話を継続し、各社の成熟度に応じた支援（初期対応～高度化対応）を段階的に実施し、改善状況を確認していきます。

外国人労働者に関する取り組み

最重点分野としている外国人労働者に関しては、日本での技能実習（団体監理型）について定期的に調査してきており、2026年3月末時点では、グループ会社の19社で約500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に対して、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」に沿ってセルフチェックを実施し、実習内容・待遇・書類管理・保護措置などを確認しました。2024年度からは技能実習を起点に、対象を外国人就労者全般へ段階的に拡大し、リスク把握から是正・予防までの管理範囲を強化してきています。特に人権侵害リスクが高まる不法就労防止の観点から、就労系の在留資格についての注意喚起や確認を行いました。主要サプライヤー69社に対しても、勉強会や実地視察を含めた対話活動を通じて、外国人労働者の適正な就労状況について確認を行いました。また、母国支払費用（手数料）の状況確認についても進めています。一部で運用改善に向けた支援を行いましたが、強制労働・児童労働・人身売買などの事例や人権侵害につながる違反は見られませんでした。引き続き対話・改善の取り組みを継続していきます。

教育・定着活動

人権の尊重は、アイシングループの事業活動を支える基盤であり、環境変化を捉えて、従業員一人ひとりが自らの立場で理解し、行動として実践していくことが、人権侵害の未然防止につながるという考え方から、差別・ハラスメントなどに関する人権教育を実施しています。アイシングループのマテリアリティ指標として設定した人権教育実施率について、2025年度より調査を実施し、グループ全体での実施率が93%であることを把握しました。会社別や、海外地域別に詳細な状況を確認し、人権教育の重要性を共有して、各社の状況・地域特性なども踏まえたグループ内での伝達ルートやコンテンツの見直しを進めていきます。これらを通じ、教育実施率向上に加え、対象者・内容・学習手法の高度化を進め、人権への理解から実践行動へとつながる教育体系へと進化させていきます。

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

対象	内容
役員	新任研修に人権関連内容を組み入れ、ケーススタディなどを通じて理解を深める
採用関係者	日本：面接官などに対し留意点などを講義で徹底
同和問題関連	「愛知人権啓発企業連絡会」加盟、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」と啓発活動・推進
新入社員・昇格者	日本：人権分野を含むCSR教育を実施
全従業員	ケーススタディなどを通じて自分ごととして捉えられるように啓発 （2026年度からは人権尊重の理解・実践につながるコンテンツを工夫し、全員実施を徹底予定）
サプライヤー	人権領域を含む「アイシングループサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行、説明会を通じ賛同を依頼。主要サプライヤーと勉強会開催・取り組み共有

その他の取り組み

外部ステークホルダーとの連携

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

JP-MIRAI Member

相談窓口の設置・強化

社内相談窓口に加え、社外から相談を受け付ける「アイシングループグローバルホットライン」を設置し、救済・是正に活用しています。また、外国人技能実習生などの外国人労働者向けには「JP-MIRAIアシスト」を活用し、多言語・専門的な相談体制を構築しています。

人権に関する取り組み実績・計画まとめ

アイシンとして、国連指導原則に沿って、下表の取り組みを進めてきており、今後も、人権デュー・ディリジェンスのサイクルを通じて、「方針整備→リスク把握→是正対応→展開・定着→高度化」の各段階を踏みながら、グループ全体の取り組み水準を継続的に引き上げていきます。

取り組み項目		2022年度まで	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降
1.体制・方針の策定・見直し		人権専門委員会設置	人権専門委員会開催(年度ごとに計画承認)			
		グループ人権方針策定	人権方針の見直し・周知、規則手続き等への反映			
		サプライヤーサステナビリティガイドラインへの人権観点反映		グローバルでのサプライヤーサステナビリティガイドラインの周知		
			(国内)各社人権取り組み推進者の設置			
					(海外)地域人権責任者設置	
2.人権デュー・ディリジェンス ①リスク特定 ②予防・是正 ③モニタリング ④情報開示	社内・グループ	主要人権分野・外国人技能実習関連のセルフチェック・現地確認				
				外国人労働者全般に関するセルフチェック・現地確認		
		地域統括会社との対話・活動共有				
		階層別・全従業員教育 (方針・取り組み共有・ケーススタディの展開等)				
					人権教育実施率向上取り組み	
	主要仕入先 ※段階的に対象拡大	主要人権分野・外国人技能実習関連のセルフチェック・現地確認				
				外国人労働者全般に関するセルフチェック・現地確認		
		「ビジネスと人権」勉強会(人権をめぐる環境動向、法令改正・好事例・教育コンテンツ共有等)				
	ステークホルダーエンゲージメント	サステナビリティデータブック・ホームページでの取り組み開示・現代奴隷法に基づく声明公表				
		JP-MIRAIへの加入	JP-MIRAI企業協働プログラムへの参画			
3.相談窓口の設置・運用		社内外倫理相談窓口の設置・運用				
			外国人就労者向け専門相談窓口の利用・拡充(JP-MIRAIアシスト)			

アイシンの労使コミュニケーション

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

教訓となったインドにおける労働争議対応

①AHL労働争議の概要

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

②再発防止策

アイシングループにおける対応

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

AHLにおける対応

2017年8月4日、社長の伊原(旧アイシン精機当時の社長)がAHLにおいて従業員へ直接、マネジメントとしての反省とともにアイシンの労使スタンスを説明し、新たな再出発を宣言しました。その後は、「労使で意見交換する場の整備」「透明性が高く公正な分かりやすい人事制度構築」「各種イベントの開催」など労使間コミュニケーション体系・施策の再構築を行い、労使間の関係改善を継続して図ってきています。当初40%であった従業員満足度調査における肯定意見率は、2019年1月調査で90%に達しました。100%を目指し、さらなる充実を図ります。

③今後への宣言

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

労働時間

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

賃金

アイシンは、各国・地域における最低賃金などの法令遵守はもとより、同一労働・同一賃金の考えを尊重しつつ、労使でも協議しながら、従業員とその家族の一定の生活を保障する水準の担保に努めています。日本においては標準生計費を超える水準であることを踏まえて決定しています。

アイシン(単体)の初任給

	初任給 (2026年4月実績)	愛知県 最低賃金	東京都 最低賃金
高校卒	211,000円	114%	106%
大学卒	282,000円	152%	142%
修士卒	301,000円	163%	151%
博士卒	326,800円	177%	164%

最低賃金は2026年4月時点の地域別最低賃金(愛知県(1,140円)、東京都(1,226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ています。その結果、2025年度の離職率※はグループ3社で1.8%でした。

※2025年4月1日から2026年3月31日までの離職者数(自己都合)÷2025年4月1日時点の従業員数×100

その他人権リスクの防止・軽減

アイシンは、その他の人権リスクに対しても、アイシン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するとともに、事業を展開する各国の関連法令を遵守し、人権リスクの防止・軽減に努めています。具体的には次のような取り組みを、順次進めています。

– 取り組み例

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

なお、ハラスメント防止、内部通報制度などについてはコンプライアンスをご参照ください。

サプライチェーン

基本的な考え方・方針

アイシンは生産活動において、さまざまな部品や原材料を世界各国多数のサプライヤーから供給いただいています。取引にあたっては、良きビジネスパートナーとして共存共栄することを基本理念に、サプライヤーとの信頼関係の構築に取り組んでいきます。「長期安定取引を前提としたサプライヤーとの共存共栄」・「オープンでフェアな取引の遂行」の精神のもと、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進するため、「アイシングループ調達基本方針」をグローバルに展開しています。

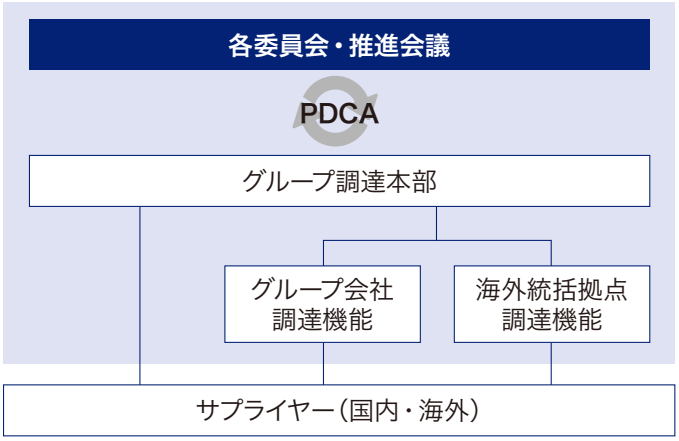
アイシングループ調達基本方針

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、それらの主管部署並びに関連部署と連携しながら、サプライヤーに対する窓口として各種施策を推進しています。また、国内グループ会社とは段階的に機能統合を進めるとともに、海外各地域では統括拠点の調達機能と密に連携し、サプライヤーへの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。2025年度はグローバル主要地域である日本・北米・欧州・中国・ アジア・インドで「調達方針説明会」※を実施し、昨今の事業環境変化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中心に招待（日本750社、海外1,011社）

サプライチェーン推進の体制図



グローバルサプライヤー数

（単位：社）

	部品	原材料その他	計
日本国内	1,187	1,241	**2,428**
海外	1,965	321	**2,286**
計	**3,152**	**1,562**	**4,714**

戦略

事業環境・商品構成等の大きな変化の中、品質を基盤として安定供給を実現するため、強靭なサプライチェーンの構築を進めています。あわせて、グローバルでの調達最適化と各地域の実情に応じた対応を両立し、競争力強化に取り組んでいます。また、継続的なベンチマークや自社の現状分析、ベストプラクティスの導入を通じて、「品質・コスト・スピード」の向上をはかっています。

主な取り組み

オープンでフェアな調達活動

アイシンでは、新たなサプライヤーとの取引にあたり、ISO9001・IATF16949やISO14001認証の取得状況調査、品質監査などを実施したうえで取引を開始し、その後も関連部署と協業して品質・安全・環境・耐震・サイバーセキュリティなどの点検を継続して実施しています。
サプライヤーとは、オープンでフェアな精神に則り、競争法や贈収賄防止、反社会的勢力の排除などの法令遵守に加え、安全衛生・公害防止などへの留意を明記した取引基本契約書を取り交わし、公正な調達活動を推進しています。
また、サプライチェーン全体の共存共栄や、望ましい取引慣行の遵守などを明記した「パートナーシップ構築宣言」を2020年6月に公表しています。その具体的な取り組みの一つとして、2024年1月に取引適正化を推進する専門組織を設置しました。近年は、関税の影響に加え、労務費、原材料価格、物流費、エネルギーコスト等の上昇に対して、すべてのサプライヤーに対して一社一社丁寧にコミュニケーションを取り、適正な価格転嫁を実施しています。
また、サプライヤーが相談・要請しづらい立場であることを踏まえ、主要サプライヤーへ定期的にアンケートを実施し、アイシン社員のコンプライアンスに関する実態や、各社様の困りごとを確認しています。アンケート結果を踏まえ、調達部員が直接サプライヤーへ訪問して生の声をヒアリングするなど、本音のコミュニケーションから積極的なサポートにつなげる体制を構築しています。
さらに2025年5月グループ調達本部内にサステナビリティ推進を担う新組織を設置しました。
全社の活動との接続をはかりながら、カーボンニュートラルを含むグリーン調達の推進に加え、人権（外国人就労を含む）やサイバーセキュリティなどの社会課題に対して、サプライヤーの皆様と連携しながら取り組みを進めています。

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

パートナーシップ構築宣言

サプライヤーと一体になった品質基盤強化

お客様に信頼いただける製品を提供し続けるためには、サプライチェーン全体で品質保証の維持・向上に取り組むことが不可欠です。アイシンでは、サプライヤーとの取引基本契約である「購入部品 仕入先品質保証実施基準書（SQAM）」に基づき、サプライヤーと一体となった品質向上活動に取り組んでいます。
すべてのTier1サプライヤーのIATF16949認証取得状況を把握・管理。そのうえで品質目標の達成状況や保安部品（安全上重要な部品）などの有無を踏まえ、重点対象となる509社に対して、定期的な自己点検及び現地監査を実施し、改善が完了するまで継続的な支援を行っています。
また、リスクに応じてTier2以降のサプライヤーについても、第三者認証・監査の状況を確認するとともに、当社による監査を実施し、工程及び品質管理の改善に向けた指導を行っています。
さらに、重点サプライヤーに対しては、トップマネジメントや現場管理の強化など、品質の土台づくりをサポートする

活動を実施しています。加えて、主要サプライヤーを対象に、不具合事例や再発防止策の共有を通じた未然防止活動を推進し、サプライヤーの品質意識向上と再発防止の徹底に取り組んでいます。
原材料サプライヤー新規採用時には、ISO9001又はIATF16949の認証状況を確認の上、調達部署と品質保証部署協業で工程監査を実施し、採用可否の決定を行います。
原材料品質に影響がある工程を持つTier2以降については品質自主点検、工程監査を実施し、品質の維持・管理状況を確認しています。
また、「購入資材仕入先品質保証実施基準書」を制定し、購入材料の含有物質(成分)について、社内基準に基づき管理し、定期的な確認を実施しています。
これらを通じて、すべてのサプライヤーに対し、品質の維持・向上に向けた継続的な啓発活動を行っています。

安定供給に向けた強靭なサプライチェーン構築

従来の想定リスク(自然災害、事故、半導体逼迫等)に加え、不確実性が高まる世界情勢(地政学リスク、保護主義、資源制約)下においても、お客様への供給を継続するため、専門組織を設置し、常日頃からタイムリーに情報をつかむ体制を構築しています。有事におけるリスク対応においては、生産拠点と対象品番の特定が最重要と考え、2025年に新たにBCP管理システムを構築し、サプライヤーから提供いただいた購入部品・原材料の製造工程に関する情報を登録・活用し、サプライチェーンを可視化して早期にリスクを共有し、初動と復旧対応を迅速に行っています。こうした取り組みにより、2026年7月の熊本地震においても、サプライヤーを含むサプライチェーン全体の被害状況を迅速に把握し、代替生産などのBCP対応を速やかに実施することでお客様への供給継続につなげました。
また、レアアース・半導体を筆頭とする特にリスクが高いと認定された部品に関しては、在庫水準の見直しや、設計部署と協業で、開発初期段階において汎用性の高いものを採用する等の施策を取っています。加えて、グループ調達本部の各部に先行調達を推進する組織を設置し、新製品の開発段階から関連部署と連携しながら、地政学リスクや供給不安に備えるとともに、競争力のある材料・部品を安定的に調達できるよう、戦略的な選定を進めています。

サプライヤーサステナビリティガイドライン

持続可能な社会の実現、ESG課題への対応、グローバル市場における競争力の維持・向上、リスク管理の観点から、サプライチェーン全体での課題解決が重要と考え、2025年10月、「アイシングループサプライヤーサステナビリティガイドライン」を改定・発行しました。主要なTier1サプライヤー、及び原材料・半導体サプライヤー等、戦略的に重要な732社に対し、ともに取り組みたいと考える内容をガイドラインとして示し、サプライヤーへの説明会を通じて理解活動を推進しています。これに加え、2025年度はサステナビリティに関連する取り組みについてSAQを実施し、88%の企業から回答が集まり、そのすべてにおいて、ガイドラインへの賛同が確認されました。今後、各社提出の自己点検結果に基づき、改善が必要な項目への支援やフォローアップを進めていきます。
また、「アイシングループグリーン調達ガイドライン」を発行することで温室効果ガスの削減、廃棄物を含めた資源循環、水保全、生物多様性の保全をサプライヤーに求めています。

アイシングループ サプライヤー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

アイシン管理・禁止物質リスト

アイシン納入資材成分報告書

サプライチェーン全体視点での競争力強化に向けた取り組み

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。
サプライヤーのVA活動、旧型金型廃却活動、品質向上活動、ものづくり改善活動に伴走する専門組織をそれぞれ本部内に設置し、サプライヤーの意見を尊重しながら、製造工程における困りごと解決、現地・現物・現場にこだわった競争力の原資を発掘する取り組みを行っています。
主要サプライヤーの事業承継・後継者育成に向けて、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及び、各種教育を実施しています。
その他、アイシンのサプライヤーが相互研鑽や優良事例の横展開を目的に編成する協力会社の活動を側面から支援し、生産性・品質向上を目指す諸活動及び、安全・環境活動などへの助言を行っています。2025年度には、労働災害・火災の未然防止、サイバーセキュリティの強化、人権取り組みに関する勉強会や、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた相互研鑽会を実施しました。

カーボンニュートラル相互研鑽会

従業員への教育・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及び行動指針」として定めています。その実践に必要な心得については、「調達のこころ」として冊子にまとめ、すべての調達部員に対して必須教育として実施しています。また、環境・カーボンニュートラル・人権・腐敗防止、競争法等関連法規、機密管理などに関する教育を、調達業務に従事する全従業員を対象に毎年実施しています。

その他の取り組み

責任ある材料調達

– 指針

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

– 取り組み

2025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（CMRT）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。

安全衛生

基本的な考え方・方針

安全と健康はすべてに優先する

グローバルに事業を展開する企業として、構内で働くすべての人が安全かつ健康的に働ける職場環境を維持・構築することは、あらゆる事業現場において実現されるべき重要な経営課題と位置づけています。
アイシンは、いかなる際も「安全と健康はすべてに優先する」という考えのもと、「アイシングループ労働安全衛生方針」と「アイシングループ健康宣言」を策定し、これらに基づき諸活動を展開しています。

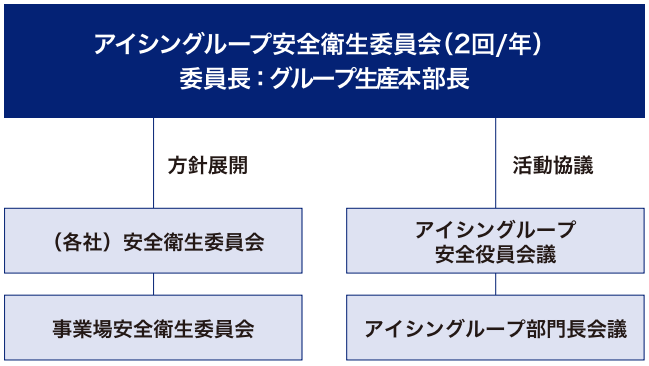
アイシングループ労働安全衛生方針

アイシングループ健康宣言

推進体制

安全衛生推進体制

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「アイシングループ安全衛生委員会」を設置し、方針・水準統一に向けた活動を推進しています。審議された施策については「(各社)安全衛生委員会」における報告・承認を経て、事業場の安全衛生委員から各職場へと順次展開されます。また、グループ会社へは、「アイシングループ安全役員会議」を通して展開されるとともに、各社のニーズを踏まえ、安全活動の取り組み支援を行っています。
さらに「安全衛生委員会」において議論された重要な案件については、取締役会に報告し監督を受けています。

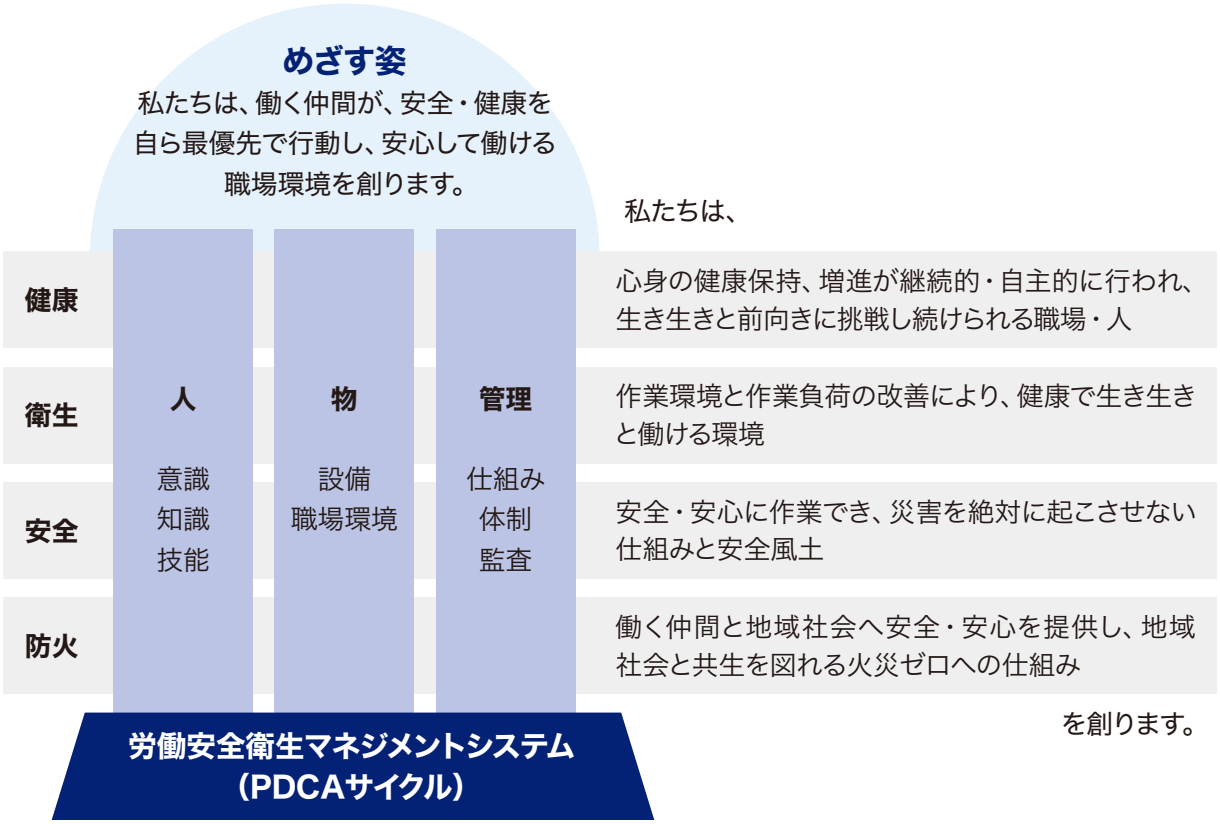


戦略

2030年グループ安全ビジョン

私たちは、重大災害・休業災害の根絶に向けて、徹底的な再発防止活動と、安全意識の向上及び安全行動の習慣化に向けた各種施策を推進しています。
2030年グループ安全ビジョンにおいてKPI項目を設定し、安心して働け、心身ともに健康で生き生きと活躍し続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。
マテリアリティにおいても盤石な経営基盤の構築のため、安全最優先の文化構築をKGIとし重大災害ゼロを指標に設定しました。

安全確保の3要素



関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標（KGI）	指標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	安全最優先の文化構築	重大災害※0件	重大災害0件	重大災害0件

※ 重大災害：死亡災害

主な取り組み

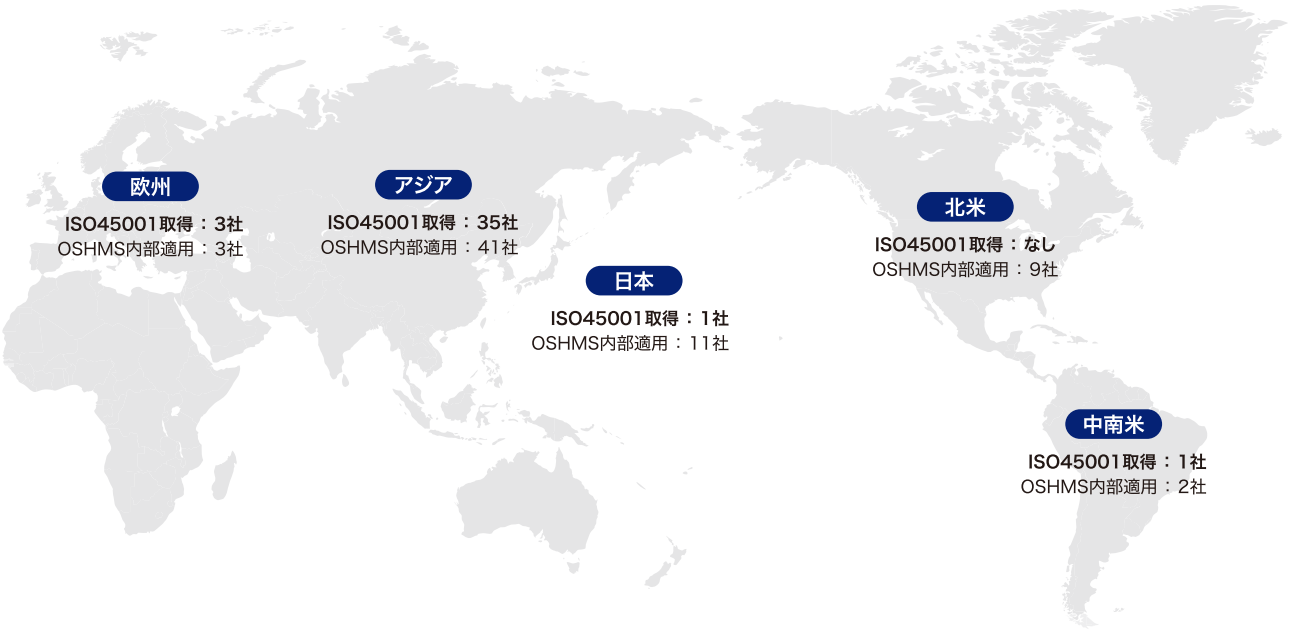
安全最優先の文化構築に向けた取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）

2020年度より、リスク管理及びパフォーマンス改善を可能にする労働安全衛生マネジメントシステムを、構内請負業者を含めたアイシングループ各社で導入しています。
2025年度までに、アイシンを含むグループ40社で国際規格であるISO45001認証を取得しています。社内外の課題や働く人及び利害関係者の要求事項を受け、年に1度リスクと機会の抽出を実施。その結果から取り組むべき課題に優先順位を付け、次年度の安全衛生計画に反映させ、目標達成に向けた活動を推進しています。また、活動結果やその他変動要因を踏まえ、マネジメントレビューを実施し、次年度に向けた方向性を明確にしたうえで、活動のレベルアップをはかっています。

ISO45001認証取得状況（2026年3月末）

ISO45001取得率※：32%
OSHMS内部適用※：52%
※対象は生産会社



その他の取り組み

安全

– 労働災害の再発防止と未然防止

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

– リスクアセスメント（RA活動）

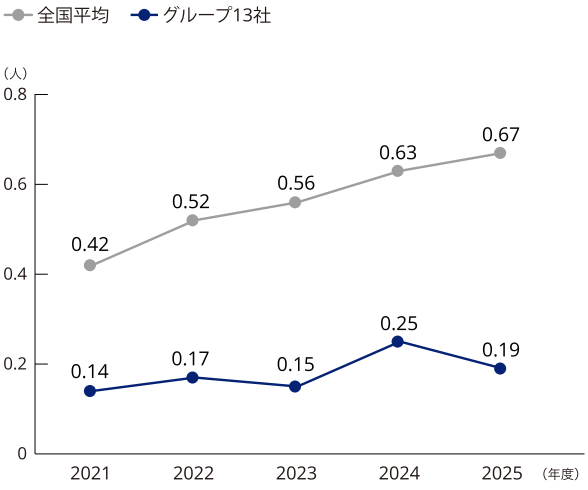
設備や作業内容に対し、危険性又は有害性等の調査を体系的に実施しています。
潜在的なリスクを事前に洗い出し、評価・対策を行うことで、災害や事故の未然防止に努めています。
具体的には、機械・設備に関する設備RA、及び日常作業・非定常作業を含む作業RA、化学物質を対象とした化学物質RAを継続的に実施・確認・評価し、安全性の向上をはかっています。

– アイシングループ類似災害防止会議

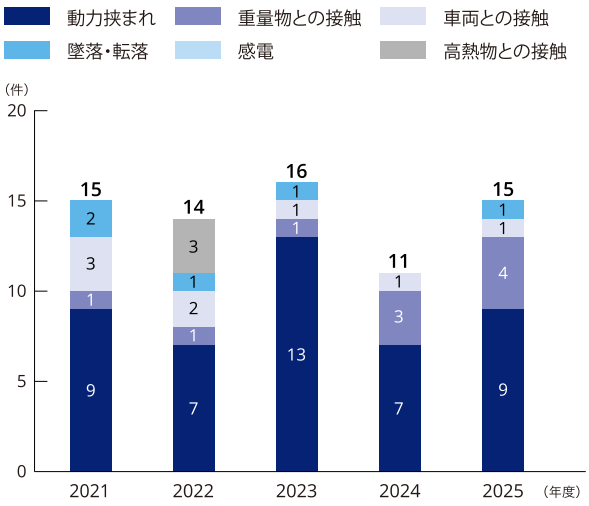
重大災害につながりやすい災害（STOP6災害）が発生した場合は、アイシン及びアイシングループで全社類似災害防止会議を開催し、類似の災害を防止するため、災害発生会社（工場・部署）で災害現場を現認・討議し、徹底した原因の追究・調査・対策を実施しています。
この活動を通じて、絶対に重大災害を発生させない仕組みづくりの強化をはかります。

類似災害防止会議

労働災害休業度数率（グループ13社従業員）



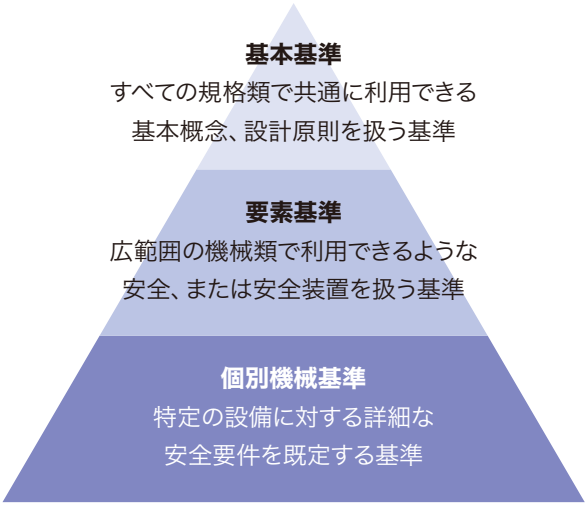
STOP6休業災害件数（アイシングループ）



– アイシン・グローバル・セーフティ・スタンダード(AIGSS)

国際基準や過去の災害対策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・安全部門において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ます。

設備安全基本基準の階層化



– 安全意識向上活動

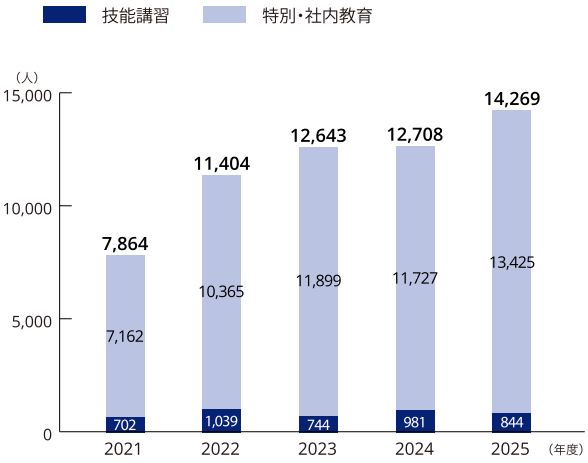
過去の災害事例から学んだ教訓をもとに、グループ全体で「STOP6重災を防ぐ18の鉄則」の理解浸透活動を推進しています。従業員一人ひとりが「日常の気づき」「異常への関心」を持ち、基本の「鉄則」を守ることで災害未然防止、安全意識の向上をはかっています。

STOP6重災を防ぐ18の鉄則

– 安全衛生教育

アイシンでは、安全衛生教育センターを設置し、労働局認可の技能講習3科目及び、法令や社内ルールに基づく事業場内教育(特別教育・社内安全教育)24科目の企画・運営並びに資格取得の促進を行っています。
質の高い安全衛生教育と計画的な有資格者の養成を通じて、従業員一人ひとりの安全意識の向上と、ルールを遵守できる人づくりを推進しています。

安全衛生教育受講者数



– 伝承館

アイシングループがこれまでに経験した災害・火災を教訓に、「忘れないでほしい」「同じ失敗を繰り返してほしくない」という思いで、伝承館を設置しています。
安全エリアでは、来場者に安全の必要性を訴えかけ、基本理念、災害事例などを活用し、災害事例紹介パネルやCG映像で原因から結果までを詳細に再現しています。
防火エリアでは、1997年2月1日の刈谷工場火災を忘れないために当時の実機と火災から学んだ教訓を展示しています。災害・火災の恐ろしさを実感してもらい、風化防止をはかることで安全意識を高め、自分と仲間の身を守ることができる人材の育成を目指しています。

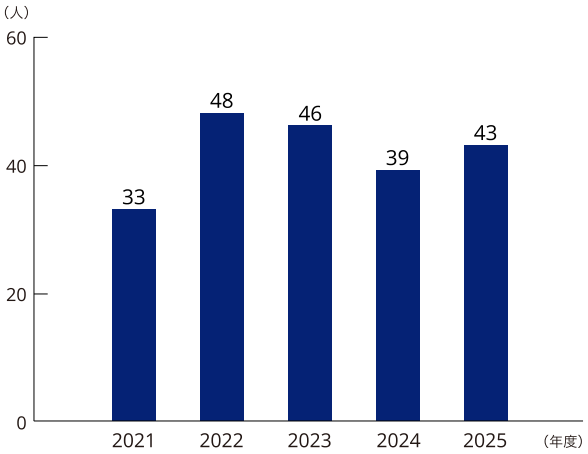
伝承館

伝承館

– 安全指導員

アイシンでは現地・現物・現認による安全指導を実施することを目的に、安全指導員制度を導入しています。安全指導員は、35カリキュラム（107時間）の安全衛生教育を受けた安全の専門家（番人）として事業場内全職場の安全衛生及び安全衛生管理業務のサポートを行い、現場密着型で危険の芽を早期に摘み取り、災害未然防止をはかります。
職場の仲間とその家族や大切な人を悲しませないため、業務を全うし、不安全状態・不安全行動を撲滅する活動を推進しています。

安全指導員 受講者数



安全指導員教育

– 外来工事業者への安全衛生防火活動

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

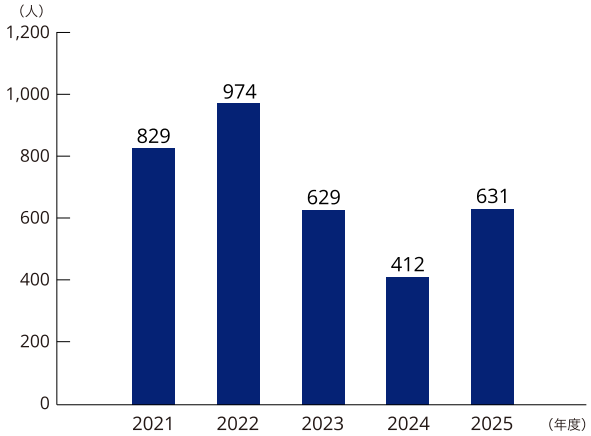
①アイシングループ外来工事安全環境講習会

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

②ステップアップ研修・安全巡視

アイシンでは、すべての工事責任者に対しステップアップ研修を導入しています。2011年から実施され、2019年より規程化されました。
この研修は、工事の安全管理を向上し、労働災害を防止するために行われています。法規や管理帳票の学習を通じて災害発生要因を事前に把握し、安全対策を講じます。計画作成から保護方策までを具体的に実践形式で学び、安全で安心な工事環境を推進しています。
さらに、外来工事の現場と作業の安全を「看る」活動に加え、看る中での困りごとを吸い上げて改善することで工事が安全にできる作業環境づくりを行っています。

ステップアップ研修修了者推移



– 搬入・搬出・請負工事業者への安全活動

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

①構内搬入・搬出・請負作業 安全交流会

搬入・搬出・請負工事業者、発注者向けに交流会を2回/年(6月、11月)実施しています。

②その他、改善活動など

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

衛生

– 労働衛生管理体制の充実と未然防止

アイシンでは、従業員誰もが健康で生き生きと働ける職場環境を目指し、また自律的な化学物質管理も踏まえ、各事業場の労働衛生管理体制が持続的に維持管理できるよう体制の再整備及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みを進めています。

– 取り組み事例

作業環境測定に基づく維持管理・改善

有機溶剤や粉じんなどの有害物の適正管理、暑熱や騒音などの作業環境測定を行い、その結果を改善に反映させることでより働きやすい職場環境づくりを推進しています。

有害物質

n=359（指定職場数）

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
有機溶剤	182	1	0
粉じん	111	0	0
特定化学物質	64	0	0
鉛	1	0	0

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

第II管理区分職場について

有機溶剤
- 要因：局所排気装置の能力不足
- 暫定措置：防毒マスクの着用
- 恒久対策：清掃サイクル見直し、装置の能力向上（予定）

職場騒音

n=1,272（職場数）

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
騒音	1,168	89	15

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

「基準超過の主要因」

第Ⅱ管理区分
- ハンマー音やプレス音 など

第Ⅲ管理区分
- エアブローやワーク落下音 など

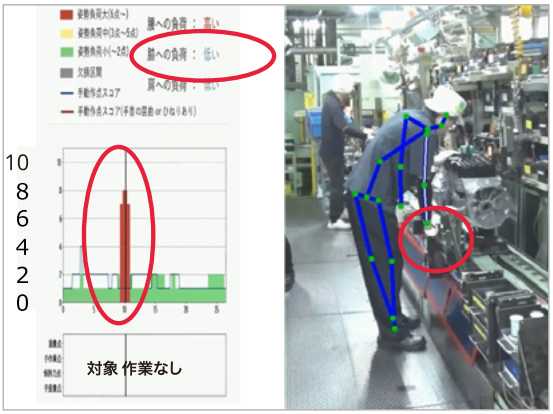
「防止措置」
- 第Ⅱ、Ⅲ管理区分の作業者に対して耳栓着用、特殊健康診断などの社内基準に基づく管理を実施
- 設備対策は、計画に基づき順次対策中

筋骨格系疾病の未然防止

エルゴノミクス（人間工学）評価による作業負荷の見える化を、アイシン社内で開発したAIカメラ自動解析システム（エルゴくん）を用いることで、作業環境改善の効率化を推進しています。

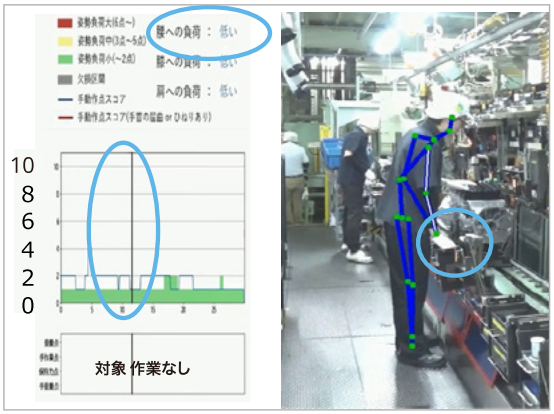
改善テーマ：部品取り出し時の負担低減

Before



部品取り出し時
腰を深く曲げ腰に負担が掛かる

After



部品箱を200mm上げ
腰を曲げずに作業できる

– 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

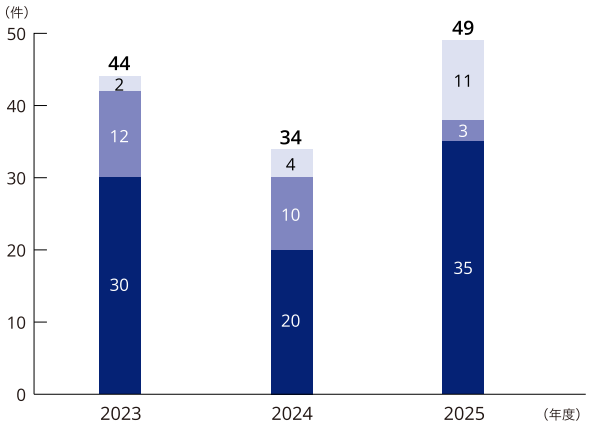
5月　熱中症予防推進者説明会及び勉強会

6月　全従業員参加による熱中症予防教育（動画配信、職場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・夏季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）

熱中症件数（要因別）



2025年度は過去最高の猛暑により熱中症発生数が増加しました。発生要因としては、人体要因（個人の体調管理不足）が多く見られましたが、教育活動、早期発見、早期対応により重症者は「0」件となりました。
断熱や遮熱などの発生源対策や、カーボンニュートラルを踏まえた空調対策を推進し、熱中症未然防止をはかるとともに、快適職場づくりを目指します。

防火

– 火災の再発防止と被害の最小化に向けた取り組み

1997年2月1日の刈谷工場火災から29年が経過し、当時を知る社員は2～3割程度となり、時代とともに風化することをトップ含め危惧しています。
同じ失敗を繰り返さぬよう、ここで得た教訓や従業員に伝えたいこと、感じてほしいことを伝え、一人ひとりの意識と行動につながる活動を継続しています。
過去の火災について関係者の体験談等を映像化し、後世に残していく取り組みを、伝承館という教育の場を通して、伝え続けています。

– アイシングループ統一防火重点6項目の取り組み

2023年度より過去の火災を改めて分析し、火災の主な原因となっていた火種・可燃物の管理、電気火災対策、ダクト管理などを防火重点6項目として体系的にまとめ、防火管理状況をマップ化しました。
本活動を通じてアイシングループ全体で管理状況の水準を見える化し、改善活動を推進しています。

＜防火重点6項目＞

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

火災は「火種」「可燃物」「酸素」の3要素が重なって発生

– 火災重点設備の管理強化

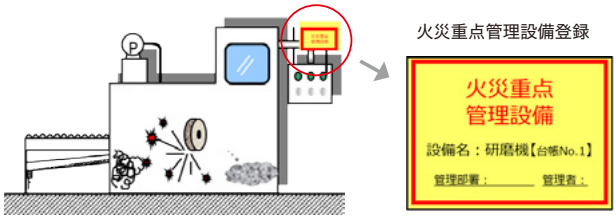
火種が発生する設備を「火災重点管理設備（Fコンポ設備※）」として登録し、防火管理の強化をはかっています。火災防止に伴う管理項目を明確にし、遵守・維持管理することで火災の未然防止を目指します。

※ Fコンポ設備：Fire Component（火種・可燃物・消火）の管理を行う設備
火種と可燃物・引火物を保有する火災リスクの高い設備並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

火災防止に伴う管理項目

火種	・火花飛散防止カバー設置 ・電気配線のショート防止 ・ヒーターの異常加熱防止 ・静電気の帯電防止（アース設置）　など
可燃物	・油漏れの排除 ・ウエスの放置防止 ・可燃ごみ撤去 ・不要配線の撤去 ・堆積粉じんの回収　など
消火	・消火器の維持管理 ・自動消火装置の維持管理 ・排気ダクトの防火ダンパー定期点検 ・緊急時の処置教育　など

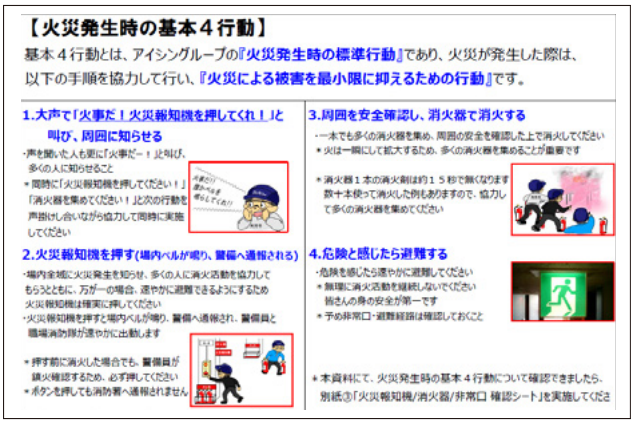
Fコンポ設備



– 火災発生時の基本4行動

万が一火災が発生した場合でも、人命優先と迅速な初期消火活動により被害を最小限に抑えるため、「火災発生 時の基本4行動」をグループの標準行動として制定。行動の目的を理解するため、職場ミーティングの実施や、火災報知機のデモ機や消火器を用いた教育・訓練を継続的に実施しています。また、近年では一部の事業場においてVR消火器の導入を開始し、さらなる教育の環境整備を進めております。

火災発生時の基本4行動



– 防火意識向上活動

アイシンでは、過去の火災事例から学んだ教訓を活かし、火災の未然防止活動を強化するため「火災を防ぐ『10の鉄則』」を導入し、職場での教育等に活用しています。

火災を防ぐ「10の鉄則」

– 防火サーベイランス

アイシンでは、防火管理体制を維持し、より高いレベルを構築するため第三者点検評価による「防火サーベイランス」を実施しており、25年度はグループ会社5事業場まで対象を拡大しました。評価結果により必要な改善を確実に実施することで、火災・爆発の未然防止をはかっています。

健康経営

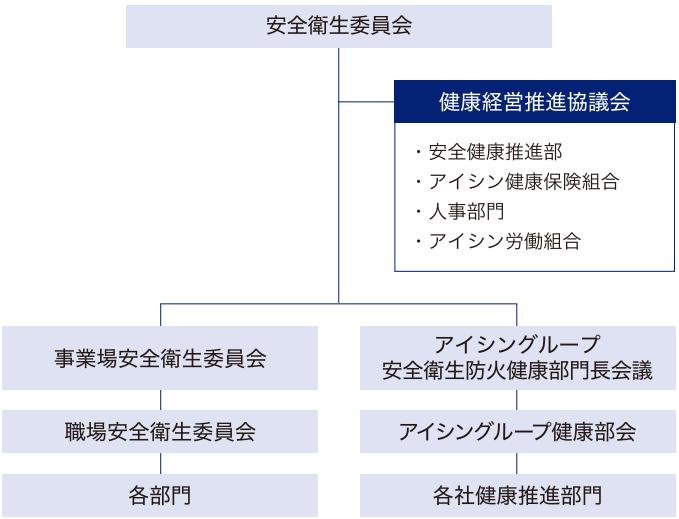
基本的な考え方・方針

アイシンでは、かけがえのない従業員が心身ともに健康で実り豊かな生涯を送ることを願い、健康と活力の向上が企業の持続的成長につながるとの考えのもと、2021年4月に「アイシングループ健康宣言」を策定しました。
マテリアリティ「世界中の人々に移動の自由を提供」、「多様な人材の活躍と人生の充実」の実現に向けて、従業員一人ひとりが主体的に行動できる人と職場の風土づくりを進めることで、挑戦し続けられる企業文化の醸成を目指します。

アイシングループ健康宣言

推進体制

グループ会社も参加する安全衛生委員会において、健康に関する基本方針及び年度計画を策定しています。これを受け、健康経営推進協議会では、安全健康推進部（産業医・保健師・看護師などの専門職を含む）を中心に、健康保険組合、関連部門及び労働組合が連携し、健康課題の共有及び施策の推進を行っています。
また、各職場に健康増進活動を担う「健康責任者（管理職）」及び「健康推進者」を配置し、具体的な施策の展開を通じて従業員の健康意識の醸成と活動の促進をはかっています。
加えて、「安全衛生委員会」において議論された重要な案件については、取締役会に報告し監督を受けています。



戦略

マテリアリティにおいて、「挑戦する企業文化の醸成」を実現に向けた方向性として位置づけ、健康経営の取り組みと企業価値との関連性を、戦略マップを用いて明確にしました。マテリアリティKPIである2030年度プレゼンティーイズム パフォーマンス度85%※以上の達成を目標とし、その実現に向けメンタル・フィジカル両面から対策を推進しています。

メンタル面では、未然防止及び再発防止に加え、不調者の重症化を防ぐため、職場上司による早期発見・対応力のさらなる向上をはかっています。

フィジカル面では、生活習慣病予防を軸に、健康増進や職場環境の整備による未然防止に加え、早期発見・早期治療による重症化防止の強化に取り組んでいます。

これらの健康施策の効果を可視化し、個人情報の機密性に配慮したうえで、会社上位から部内メンバーに至るまで共有をはかり、改善に向けた議論・検討を実施し、改善サイクル(PDCA)を回しています。

こうした活動を継続することで、アブセンティーイズム(欠勤・休職)及びプレゼンティーイズム(健康不調による生産性低下)の低減をはかるとともに、従業員一人ひとりの能力発揮と組織の活性化につなげています。

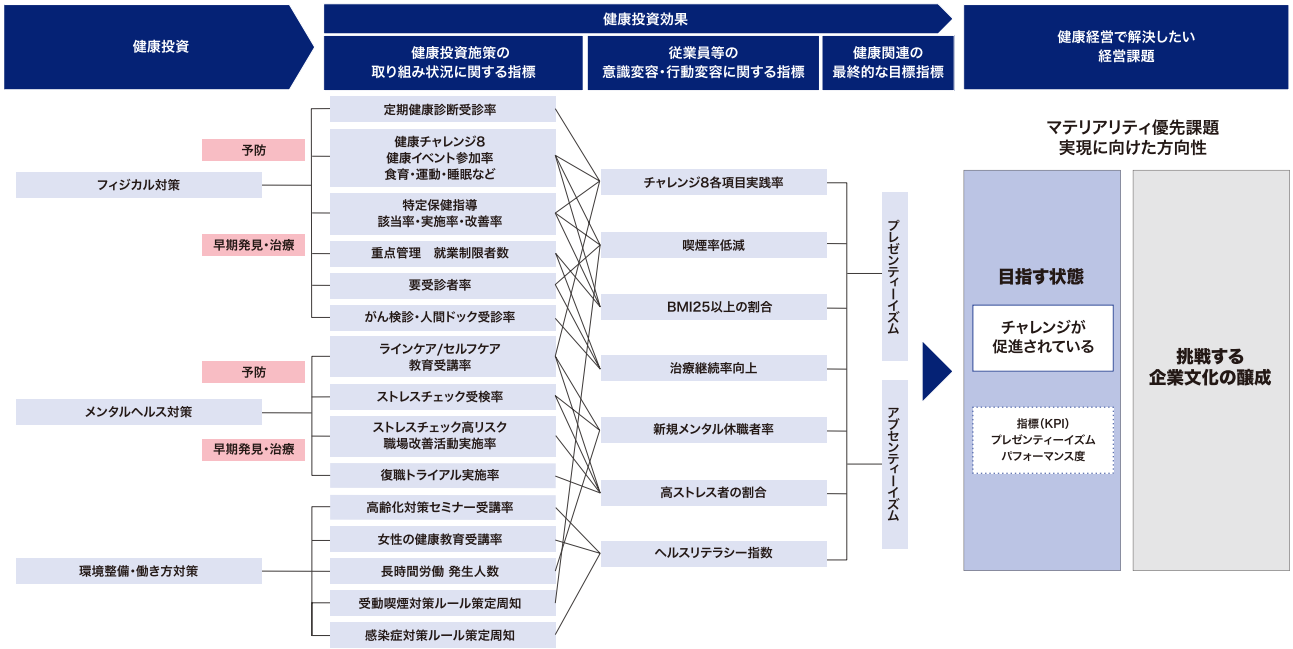
※ プレゼンティーイズム パフォーマンス度:SPQ(東大1項目版)を用いて算出。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去1カ月で80%以上発揮できたと感じる社員の割合

関連するマテリアリティ

マテリアリティ		目標(KGI)	指標(KPI)	2025年度実績	2030年度目標値
優先課題	実現に向けた方向性				
世界中の人々に移動の自由を提供	挑戦する企業文化の醸成	チャレンジが促進されている状態	プレゼンティーイズム パフォーマンス度	79.7%※	85.0%※
多様な人材の活躍と人生の充実					

※ アイシン単体

健康経営 戦略マップ(アイシン単体)



主な取り組み

チャレンジ促進に向けた取り組み

メンタル対策

– 未然防止・早期発見

アイシンでは、メンタルヘルス不調による労働損失の最小化を目指し、未然防止及び早期発見に重点を置いて取り組んでいます。
管理監督者が部下の不調の兆候を見逃さず、早期に産業医や外部機関へつなげられるよう、2023年度からラインケア教育の対象者を拡大しました。あわせて、メンタルヘルス活動の重要性を理解し実践に活かせるよう、ケーススタディを中心とした疑似体験型の教育内容に変更するなど、実効性の向上をはかっています。
また、従業員自身がストレスに気づき主体的にセルフケアを実践できるよう、ストレスチェックの実施に加え、セルフケア教育や動画配信、健康相談窓口の設置、高ストレス者への産業医面談を行っています。セルフケア教育については、2024年度から従来の入社2年目社員に加え、精神的負担が増加しやすい昇格者にも対象を拡大しました。
2025年度は高ストレス者の割合が減少しているものの、引き続き個人に対するメンタルヘルスへの取り組みを強化していきます。

メンタルヘルス教育

	2023年度			2024年度			2025年度		
	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率
セルフケア教育	375	375	100%	1,284	1,284	100%	1,767	1,767	100%
ラインケア教育	3,318	3,318	100%	1,058	1,058	100%	1,516	1,516	100%

ストレスチェック結果

	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック受検率	92.3%	89.7%	90.7%
高ストレス者の割合	3.9%	15.1%※	13.1%

※ 2024年度より高ストレス者の選定基準見直し
高ストレス者基準をアイシン基準(5%)から厚生労働省の推奨する素点換算法(10%)に変更

– 職場環境改善への取り組み

ストレスチェックの職場診断結果のフィードバックと高リスク職場への個別支援を起点に、職場ごとの課題を明確化し、組織単位での改善活動を推進しています。これにより、職場環境の継続的な改善を通じて、メンタルヘルス不調の未然防止をはかっています。また、改善支援に関する事例やノウハウを展開し、職場主体の改善活動を支援しています。
さらに、社員意識調査と倫理アンケートの結果も活用し、全社横断で課題を把握するとともに、多面的な視点から要因の特定につなげています。各年度の高リスク職場は、翌年度に改善が見られるものの、違う職場で高リスクとなるケースが増えているため、高リスク者へのメンタル教育など個別アプローチを強化し、職場改善活動を推進していきます。

職場改善率

	2023年度	2024年度	2025年度
高リスク職場	7職場	12職場※	14職場
改善支援率	100%	100%	活動中
改善率	100%	100%	活動中

※ 2024年度より高リスク職場の選定基準見直し

– 復職後の再発防止への取り組み

安心して確実に職場復帰できるよう、臨床心理士・保健師による復職支援プログラムを整備しています。
復職トライアルでは、復職手続きに入った従業員が復職支援室にて、就業時間に合わせた業務外作業を行い、体力や集中力、作業遂行力の回復状況を確認しています。
これらの取り組みにより、復職後の健康状態の安定と能力発揮を促進し、プレゼンティーイズムの改善に寄与しています。あわせて、十分な回復を前提とした復職を徹底することで、再発リスクの低減につなげています。

復職トライアル後の職場復帰率・休職延長率

	2023年度	2024年度	2025年度
職場復帰	63%	78%	78%
休職延長（再度治療専念）	37%	22%	22%

フィジカル対策

– 未然防止・早期発見

職場及び本人へのフォローを通じて定期健康診断の受診率100%を維持するとともに、過去最大10年分の健康診断データを活用した独自システムにより高リスク者を抽出し、産業医面談や就業制限などの安全配慮を実施することで、疾病の早期対応と重症化防止につなげています。
特定保健指導については、高年齢化に伴う対象者の増加や若年層における対象予備群の拡大を踏まえ、生活習慣の改善を促し、対象者数の低減に向けた取り組みを進めています。

定期健康診断及び事後措置

	2023年度	2024年度	2025年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	70.3%	70.2%	85.9%
就業制限の判定率	100%	100%	100%
面談実施率	100%	100%	100%
特定保健指導実施率	71.0%	70.2%	68.3%※

※ 2026年4月時点の実施率、2026年11月に確定予定

– がん対策

定期健康診断に加え、各種がん検診について健康保険組合・労働組合・会社が費用補助を行い、早期発見によるがんリスクの低減に取り組んでいます。
大腸がん検診は35歳以上のすべての従業員を対象に、定期健康診断時に実施しています。
また、20歳以上の女性従業員を対象に婦人科検診（子宮頸がん・乳がん）の受診を促進しており、受診可能な医療機関の選択肢拡充など受けやすい環境整備を進めています。さらに、人間ドックやがん検診に関する情報発信を定期的に行い、受診意識の向上に取り組んでいます。

がん検診受診状況

	2023年度	2024年度	2025年度
大腸検診	18,710人	18,747人	19,799人
婦人科検診	927人	983人	823人
人間ドック	2,621人	2,672人	2,785人
脳ドック	468人	502人	517人

– 健康意識向上への取り組み

2021年度より、8つの生活習慣の改善に取り組む「健康チャレンジ8」を展開しています。本活動は、従業員一人ひとりが健康と向き合い、主体的に健康行動を実践できる人と職場づくりを目的としています。労働衛生月間を自らの健康を振り返る機会と位置づけ、「健康チャレンジ8」の実績をフィードバックすることで、行動変容を促しています。さらに、職場推進者を中心に、生活習慣改善をテーマとした啓発資料や動画を活用した定期的な職場ミーティングを実施し、健康意識の向上をはかっています。
食生活面では、毎月の啓発資料でバランスの取れた食事のレシピを紹介するとともに、社員食堂での健康メニューの提供を通じて、健康意識の定着をはかっています。運動面では、プロバスケットボールチームシーホース三河と連携した動画配信やサイネージ、YouTubeによる情報発信により、全従業員への周知と理解促進をはかっています。
これらの取り組みの結果、「健康チャレンジ8」の平均実践率は68.5%となりました。項目別では、運動（49%）及びストレス（57%）が他項目と比べて低い水準でした。運動は前年度比で改善した一方、ストレスは横ばいとなっています。今後もこれらの課題に対し、継続的な取り組みを進めていきます。
安全意識調査によるヘルスリテラシー測定をしていましたが、他社比較できるよう、2025年度より測定方法をCCHL尺度に変更し、目標設定に向け活動を進めています。

– 健康行動習慣化への取り組み

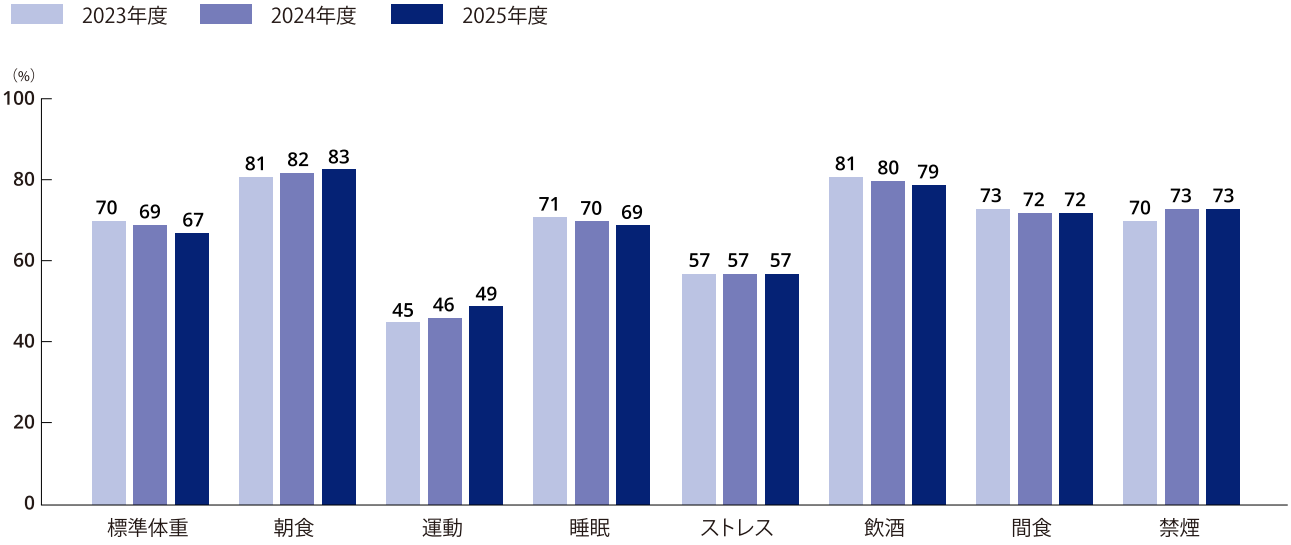
運動の習慣化に向けた具体的な取り組みとして、健康保険組合と共催し、スマートフォンアプリを活用したウォーキングイベントを春・秋の年2回実施しています。
2025年秋にはアイシングループ11社による合同イベントとして開催し、参加しやすいルールを設定するとともに、職場単位でチームを編成し競い合うことで、コミュニケーションの活性化と継続参加を促進しています。
また、健康保険組合と連携して、スタイルアップセミナーを通じて運動や生活習慣の見直しの機会を提供しており、習慣化に向けた行動変容が徐々に進んでいます。

健康リテラシーの状況

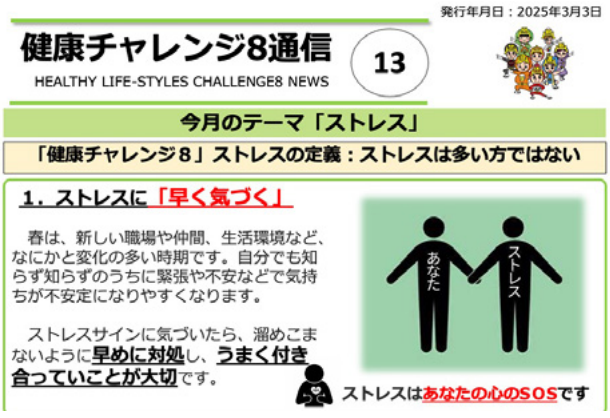
	2025年度
ヘルスリテラシー（CCHL尺度※にて計測）	14.2

※ CCHL尺度：健康情報を理解し行動に活かす力を、複数の設問に対する5段階評価により測定する指標

健康チャレンジ8実践率



健康チャレンジ8通信



アイシングループウォーキングイベント

その他の取り組み

女性活躍支援への取り組み

アイシンでは、女性従業員が心身ともに健康で安心して働き続け、その能力を十分に発揮できることが、組織力の向上につながるとの考えのもと、2021年から女性の健康課題に取り組んでいます。
女性の健康課題はライフステージや個人差が大きいことから、本人と管理監督者双方へのアプローチを通じ、相互理解の促進をはかっています。
2025年は健康保険組合と連携し、健康データに基づき対象の優先順位を整理したうえで、女性向け健康教育の対象を20代に加え、30代へ拡大しました。あわせて、これらの取り組みを現場で確実に活かすため、管理監督者への支援も強化し、セルフケアの促進と職場での適切な配慮につなげています。
さらに、月経や更年期など女性特有の健康課題への対応として、フェムテック（女性の健康を支援するサービス）の活用や相談しやすい環境づくりを進め、仕事とライフイベントの両立を支援しています。

シニア活躍支援への取り組み

技能員に占めるシニア層比率の上昇と少子化による労働力不足が同時に進行する中、シニア層の体力維持・向上が重要な課題となっています。
このため、健康で働き続けられる状態を目指し、2025年より50代の技能員を対象とした「からだ学び塾」を開講し、体力測定を実施しています。あわせて、ライフデザインセミナー等を通じて、自らの健康や生活を見直す機会を提供し、運動を含む生活習慣の改善に向けた行動変容を促しています。
こうした取り組みを一過性にとどめず、日常生活における「運動の習慣化」が重要な課題と捉えており、今後は仕組みづくりを進めながら、自主的かつ継続的な実践の定着をはかっていきます。
これにより、従業員の継続的な就業と能力発揮の向上につなげていきます。

労働体力維持・向上セミナー

体力チェック

運動指導

研修受講実績

	2023年度			2024年度			2025年度		
	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率	対象人数	実施人数	実施率
ライフデザインセミナー（33歳）	1,072人	469人	44%	840人	540人	64%	816人	530人	65%
ライフデザインセミナー（53歳）	703人	406人	58%	840人	598人	71%	887人	644人	73%
女性の健康教育（本人）	153人	153人	100%	1,051人	1,051人	100%	1,281人	1,281人	100%
女性の健康教育（管理者）	対象者見直し			4,024人	3,947人	98%	1,402人	1,370人	98%

感染症予防の取り組み

アイシンでは、感染症流行時の対応として感染予防対策のガイドラインを策定し、国内外のグループ会社やサプライヤーへ展開しています。感染症発生時には、アイシングループに関わるすべての人の安全を守るため、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・海外出張者などの海外渡航者に対しては、会社からの注意喚起や退避判断に加え、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」を紹介するなど、「自分の身は自分で守る」という意識の醸成を目的に、研修及び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・地域ごとに異なる医療・安全リスクに対応できるよう、アシスタンスサービスを提供しています。

健康関連の指標評価

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。

	2023年度	2024年度	2025年度
プレゼンティーイズム（損失率）	16.9%	24.0%	20.3%
アブセンティーイズム	1.9%	2.0%	2.2%

	プレゼンティーイズム	アブセンティーイズム
算出方法	SPQ（東大1項目版）を用いて算出。	年度の疾病休業開始後、有給休暇を除く、暦30日以上の疾病休業者率。 （該当年度休職者数÷正社員数×100）
測定人数（2025年度）	33,305人	35,742人
回答率（2025年度）	90.9%	100%

健康経営に関する認定状況

健康経営優良法人2026 ホワイト500
2017年から10年連続認定
健康経営優良法人2026（大規模法人部門）～ホワイト500～

スポーツエールカンパニー2026
働き盛り世代のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成をはかることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組んだ企業として2023年から3年連続で認定されました

品質

基本的な考え方・方針

アイシンは提供価値として「安心と感動をお客様へ」を掲げ、品質にこだわり、お客様の期待を超える新しい価値を生み出します。
企業の行動指針「アイシングループサステナビリティ憲章」と個人の行動指針「アイシングループウェイ」の基盤に「品質至上」を据えています。商品・サービスのみならず、仕事の質を高めることに徹し、すべての従業員が互いに協力し合い「お客様第一」を基本に企業体質を改善する活動、TQM※1を推進しています。

※1 Total Quality Management

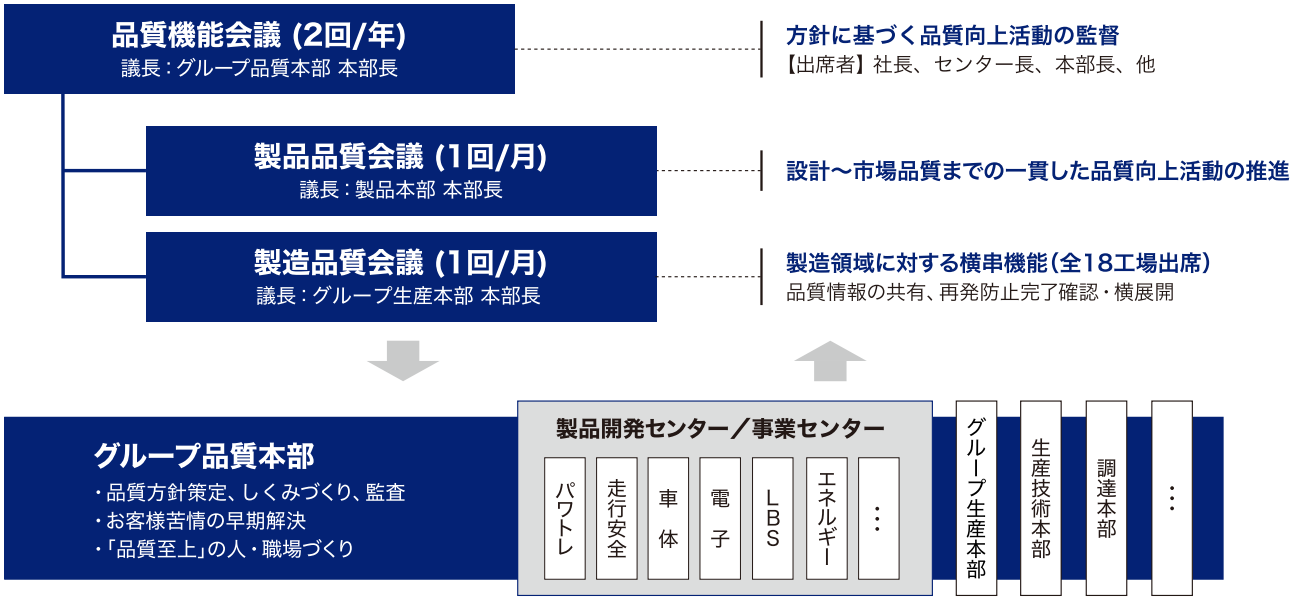
品質方針を下記のように定め、品質保証活動の体系を「品質マニュアル」に規定しています。

品質方針

安全、地球環境に配慮し、製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。

推進体制

グループ品質本部は、グループ全体の品質に関して責任と権限を有し、お客様に対する品質保証の役割を担っています。世界中のお客様に対し満足と安心を提供するため、経営トップが参画する「品質機能会議」を中核に据え、各製品本部及び機能本部に品質方針を展開しています。また、これに基づく品質活動状況を監視するとともに、お客様の声を継続的に収集・分析し、全社へフィードバックしています。さらに、監査活動や品質教育の実施を通じて、より高品質な製品づくりの推進に取り組んでいます。
加えて、自動車業界における認証問題を契機として設立した法規認証委員会の活動を継続的に実施しており、認証業務に関する課題の共有、組織体制の見直し、管理体制及びシステムの強化、並びに従業員教育を行っています。これによりコンプライアンス意識の醸成と法令遵守の徹底をはかっています。



戦略

グローバルに最高の品質を実現する体制を構築し、安心・安全をお客様に届ける

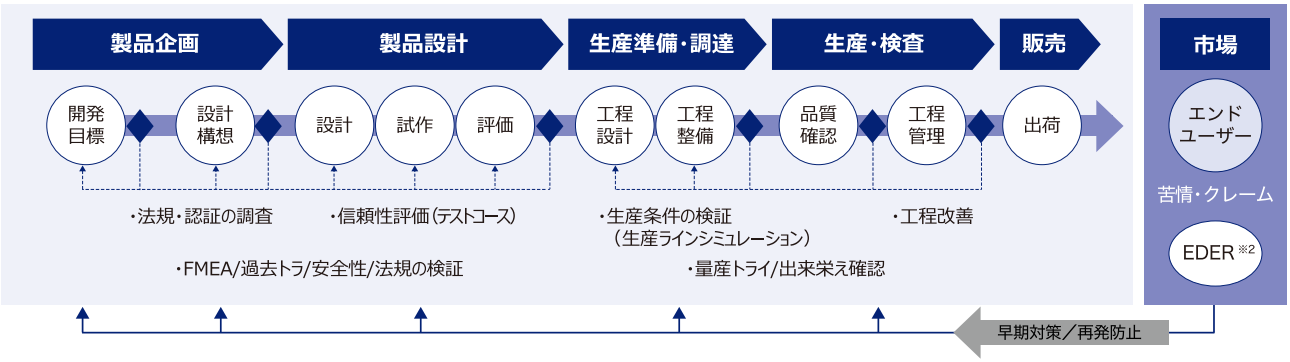
■次世代商品・サービス品質への対応、ガバナンス強化によりグローバルで通用する品質保証の仕組み（品質マネジメントシステム）を構築・監査・改善する
■デジタル社会の中で、成長領域である知能化や新規事業、カーボンニュートラルの進展に対して新たな価値を創造できる人財を育成する

主な取り組み

中長期の重点領域に対する開発～生産各プロセスでの確実な品質保証

新製品の立ち上げでは、品質保証体系に基づく実施要領を整備し、各プロセスの節目において品質リスクの特定・低減を行い、品質問題の未然防止に取り組んでいます。また設計、生産技術、工場の専門部門が一体となったDX・AI活動を推進し、開発プロセスの革新を通じて、開発期間短縮と高品質の両立に貢献しています。
製品設計段階では、お客様視点に立ち、安全性及び法規適合性の検証を行うとともに、各製品群で蓄積された技術・知見を集約し、過去発生不具合の再発防止を徹底することで、設計品質の向上に努めています。
また、高温・低温環境や悪路・氷結路といった各種路面条件、さらには電磁波影響など、世界各地の特異な使用環境を再現した自社テストコース及び試験設備を活用し、自動車に求められる機能・性能を総合的に評価しています。
生産準備段階においては、生産ラインシミュレーションなど最先端のデジタル技術を活用し、高度で完成度の高い生産ラインを短期間で構築しています。さらに量産トライを重ねることで生産の安定化と品質の向上をはかっています。

品質保証ステップ　◆：節目確認/判断



※2 EDER：早期に不具合を見つけて早期に対策する活動

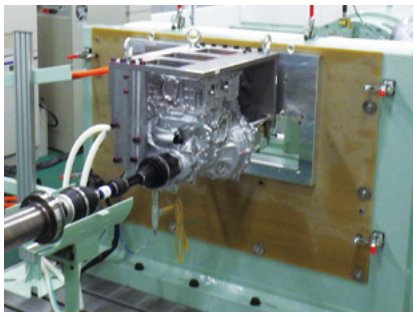
製品開発における信頼性評価

自動車に求められる機能・性能を総合的に評価する

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

世界の特異環境を再現した評価

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


テストベンチでのeAxle性能・耐久評価

電子機器への電磁波の影響を評価

人工氷結路での車両安定性評価

総合試験場

藤岡試験場
低・高温室、電波暗室、エンジン評価など、多角的な車両及び製品の総合評価を実施

豊頃試験場
人工氷結路・世界の路面を再現した総合周回路を活用した評価を実施

ファーラビル試験場
日系自動車部品メーカーとして初めての北米試験場

お客様の苦情1件目へのこだわりとビッグデータによる未然防止への取り組み

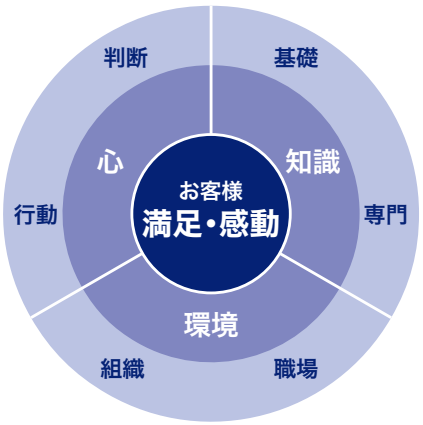
新製品立ち上げや既存製品も含めお客様の苦情に関する初報1件ごとに、海外拠点も含めた関係部門へ情報を展開し、お客様への迷惑の最小化に向けてグループ一丸となって取り組んでいます。発生要因については徹底的に究明し製品への対策のみならず仕事のやり方まで追求した再発防止活動を進め、得られた教訓を活かし、より良い製品づくりに努めています。
また、最近ではお客様苦情の低減、撲滅に向けて、車両・製品から得られるビッグデータを活用し、故障が発生する前に予兆を検知し、診断・予測措置する活動を進めています。
さらに、お客様の期待を超える品質「使って感動する製品」を目標に、お客様の声（SNS情報）から潜在的不満を見える化し、製品の品質向上活動へ反映しています。

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

「品質至上」を徹底的にやり抜く人・職場風土づくり

アイシンにとって原点とも言える「品質至上」という価値観を取り戻すため、「知識」「心」「環境」の3つの視点で従業員に働きかけています。「品質至上」を現代に合わせて解説した啓発ツールの発行による「知識」の普及、生々しい失敗事例を展示した伝承館や現物展示にこだわった品質展示会による「心」への訴求、品質講演会や従業員とトップとの品質対話、職場単位での品質ミーティングにより全員がすべての業務の品質にこだわる価値観が当たり前の環境＝職場風土の構築に力を入れています。また、QCサークル活動による改善に加え、全従業員の品質行動宣言（1回/年）とその振り返り（1回/月）や、品質至上の3要素に基づいた自身の業務の振り返り（1回/年）など、日常業務を通じた人・職場風土づくりの基盤強化にも努めています。

「品質至上」実践のための3要素



品質マネジメントシステム

アイシンは、自動車産業において国際的に広く受け入れられているIATF16949※3に適合した品質マネジメントシステムを構築して、お客様へ満足と安心をご提供できるよう、全従業員が一丸となって品質保証活動を推進しています。お客様から品質・製品安全に関する認証取得が求められる生産拠点については、IATF16949の認証を取得しています。2026年5月現在、52の生産拠点で同認証を取得しています。

※3 IATF16949：自動車産業に特化した品質マネジメントシステム

品質教育

アイシングループの全従業員を対象に、「品質至上」の実践を行動指針のすべての基盤とし、品質関連の活動を実施しています。新入社員には伝承館の品質学習ゾーンの見学を通して「品質至上」の価値観、品質の大切さを伝承しています。また、全階層向けに品質知識の教育を実施しており、技能系向けQC・品質管理研修、事務職・技術職スタッフ向け問題解決研修、管理職向けマネジメント研修などを実施しています。

さらに全従業員を対象とした品質講演会、役員との品質対話会、全工場で開催する品質展示会などを通し「お客様目線で全員がすべての業務の品質にこだわる」価値観や、品質に関わる個の知見を伝承しています。QC・信頼性・データ解析などに関する品質研修（40コース）は“いつでも”“どこでも”“誰でも”受講できるようeラーニング化しています。受講後はテーマ相談会や交流会を開催し、実践力を磨いています。これらの研修をもとに、グループ全体で人材育成を行っています。

社会貢献

基本的な考え方・方針

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

【関連するアイシングループ行動規範】

4.ステークホルダーとの建設的対話

1）世界各国・各地域社会の文化や伝統などを尊重し、地域社会、ステークホルダーとの相互信頼に努めます。

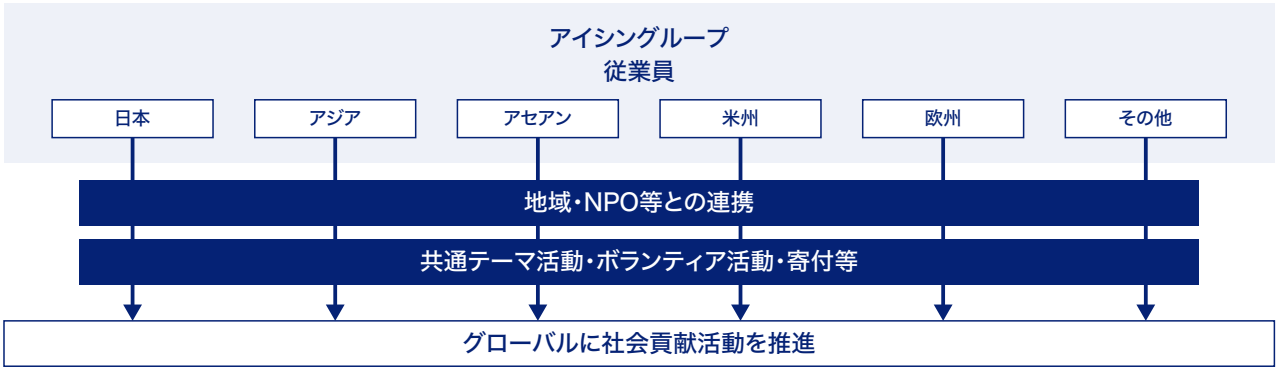
9.社会参画と発展への貢献

1）社内の人材、ノウハウ等の経営資源を投入し、社会的課題の解決に向け、積極的に取り組みます。
2）NPO、地域社会、行政等、幅広いステークホルダーと連携し持続可能な社会の実現に向け、取り組みます。
3）持続可能な社会の実現、さまざまな社会的課題の解決に向けて、ボランティア活動など、従業員の自発的な社会参画を支援します。

アイシングループ行動規範

推進体制

アイシングループは世界21の国・地域にある各拠点が、それぞれの地域やNPO・NGO等と連携を図りながら、さまざまな取り組みを通じてグローバルに社会貢献活動を推進しています。



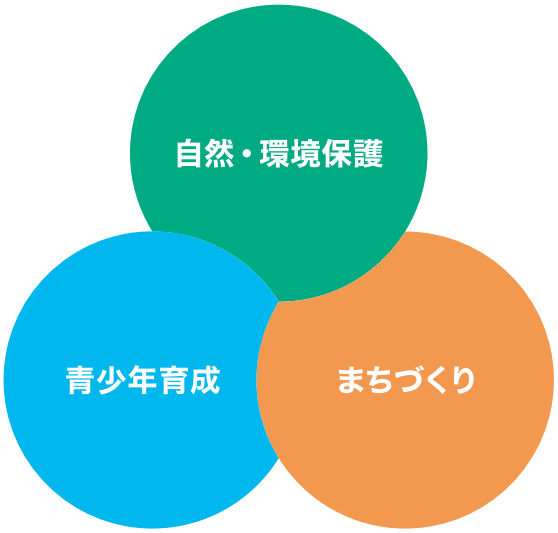
戦略

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

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

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

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



主な取り組み

自然・環境保護

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

森と海を育む「GREEN&BLUEプロジェクト」

陸および海洋系植物のCO_2吸収力を活用して、カーボンニュートラル社会実現へ貢献することをねらいとした活動で植樹や間伐等の森林整備、マングローブ林の育成・再生等の活動を世界各地のアイシングループ拠点で取り組んでいます。
年間平均10万本を目標とする中、2025年度は年間191,300本相当の植樹を実施しました。
これにより年間約7,460トン分のCO_2吸収が見込まれています。2023年から2030年までに80万本の植樹を目標としています。

2025年度の主な植樹実績

場所	2025年度実績	累計(2023年度～2025年度)
アジア(日本・中国)	167,600本	401,200本
アセアン(タイ・インド・インドネシア)	14,500本	119,500本
欧米(米州・欧州)	9,200本	25,800本
合計	**191,300本**	**546,500本**

中国での砂漠緑化植樹

富士山5合目での植樹

長野県との「森林の里親契約」

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

根羽村と連携した森づくり活動

青少年育成

会社拠点のある地域の子どもたちを対象に、アイシンの技術を活かした「ものづくり出前講座」や環境問題への理解を深める「アイシン環境学習プログラム」を中心とした教育支援を行っています。体験的に学ぶ機会を提供することで、次世代を担う子どもたちの環境意識と探究心を育んでいます。あわせて、スポーツを通じた地域交流や健全な心身の育成にも取り組み、地域社会とともに青少年の成長を支えています。

ものづくり出前講座

アイシングループは、行政や小学校・NPOと協働で、ものづくりに興味・関心を持ってもらうためにアイシンの技術を活かしたものづくり講座の教育支援を行っています。

	開催件数	受講人数
2025年度実績	8件	512人
2008年からの延べ実績	186件	16,662人

愛知県での出前講座（ベーゴマ作り）

アイシン環境学習プログラム

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

	実施校	受講人数
2025年度実績	23校	1,839人
2006年からの延べ実績	483校	39,437人

愛知県での出前授業（生き物観察）

アイシンのスポーツチームによるスポーツクリニックや講話会開催

B.LEAGUE所属の「シーホース三河」によるバスケットボールクリニックや相撲部による実技体験会、バレーボール部「ティルマーレ」による保育園でのスポーツ交流会開催などスポーツにふれ合う機会を提供しています。
また、2024年から始めた現役アスリートによる講話会を開催。
これからも継続して子どもたちのみらいづくりに貢献していきます。

アスリートによる講話会

まちづくり

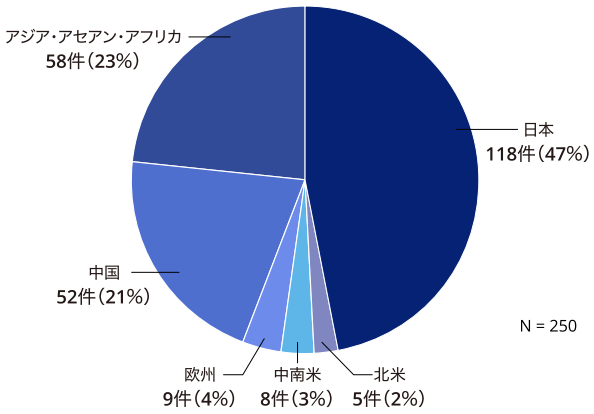
会社拠点周辺地域の皆さまやNPO・NGOとコミュニケーションを図り、交通安全、健康・福祉、地域支援、循環型社会への貢献など幅広い分野にわたる活動に取り組んでいます。

世界各拠点での交通安全活動

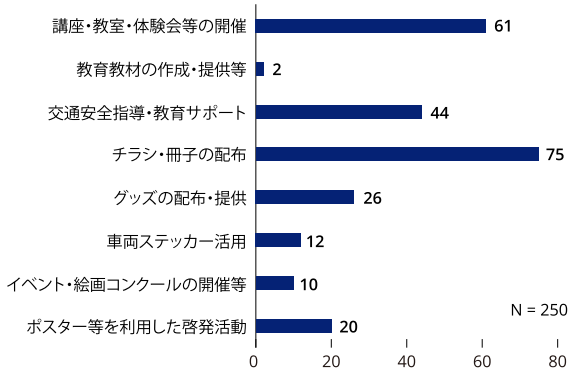
自動車産業の一員として、世界にあるアイシングループの全拠点において、「交通事故死傷者ゼロ社会」の実現に向けて地域社会に対する交通安全教育・啓発活動を推進しています。
（2025年度実績　250活動）

インドでの交通安全啓発活動

活動件数（地域別）



活動件数（活動内容別）



国内外における多様なニーズを有する人々への支援取り組み

福祉事業所の製品販売支援による障がい者の就労支援や、フードドライブ、子ども食堂への支援など、地域に根差した生活支援活動を推進しています。また、海外拠点においても食料・衣料品、学用品などの寄付活動を展開しています。
実活動での支援が困難な領域に対しては、「寄付金付き自動販売機」の購入金額の一部を外部団体に寄付し、難病児支援や途上国への水支援などを行っています。さらに、開発途上国の給食支援を目的とした「TABLE FOR TWO活動」を2009年から継続し、これまでに累計229万食を提供しています。これらの取り組みを通じて、福祉事業所との協働による持続的な支援と、国内外における社会的弱者・困窮者への包括的な支援の実現を目指しています。

中国での学用品寄付

社会貢献活動支出額

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

（単位：百万円）

チャリティ・寄付	147
コミュニティ投資	849
商業的イニシアチブ	1,999
合計	**2,995**

アイシン60thイベントとしてスポーツチームの町内会イベント参加

60thイベントの一環で、相撲部、バレーボール部「ティルマーレ」、セーリング部、レスリング部らスポーツチームが町内会イベントへの参加を通じて、地域の皆様との交流を実施しています。

アスリートによる地域イベント参加

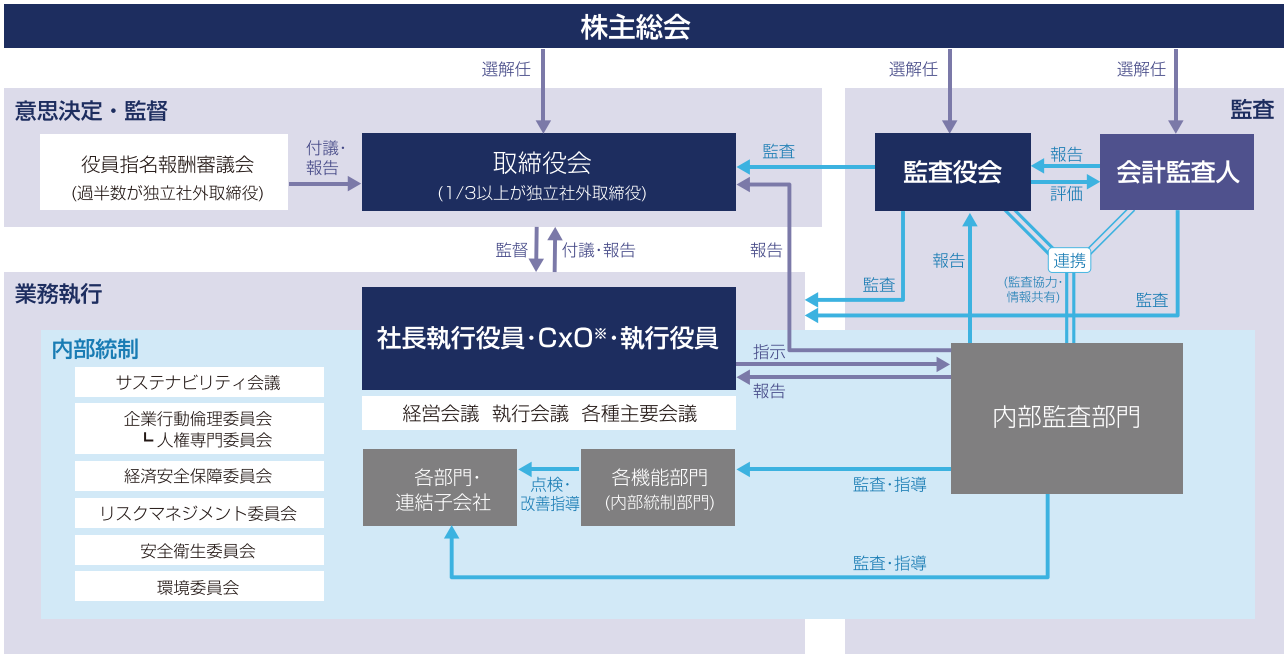
コーポレートガバナンス

基本的な考え方・方針

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

コーポレートガバナンスに関する報告書

コーポレートガバナンス体制



※ CxO：社長直轄で経営判断の前裁きを行い、全社横断で経営課題を推進する役割を担う

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標（KGI）	目標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	取締役会をモニタリング・ボードに移行（監督と執行を分離）することで、経営の透明性、内部統制の強化をはかれている状態	取締役の女性比率	12.5%	30%以上

当社は監査役制度のもと、取締役及び執行役員の業務執行の監督強化をはかっています。独立社外取締役が3分の1以上を占める取締役会による監督と、監査役の独立性・独任制、常勤監査役設置といった監査役制度の良さを活かしつつ、半数を独立社外監査役で構成する監査役会による監査を行っています。さらに取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会での検討・審議を経て、取締役会に上程することで、独立性や客観性を高めています。
当社は、事業特性や現場の状況を踏まえた適時的確な経営判断を行うことに加え、その経営判断が多様なステークホルダーから支持され、期待に応えるものになっているかを常にチェックできる体制を構築することが重要であると考え、現体制を採用しています。

業務執行体制については、2026年度より業務執行のさらなるスピードアップと全社横断での戦略議論・実行を加速するため、社長から権限移譲されたテーマ・案件の最終意思決定者となる「副社長執行役員」を2名選任しました。また、社長直轄で経営判断の前裁きを行い、全社横断で経営課題を推進するCxOを拡大・増員しています。
当社は、今後も引き続き企業価値向上に資するため、より実効性の高いコーポレートガバナンス体制を目指していきます。

コーポレートガバナンス体制の変遷

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

※ 会社法上の社外監査役は3人

主な取り組み

2014年6月	独立社外取締役を登用
2016年1月・3月	役員人事審議会、報酬審議会を設置
2022年4月	副社長層の管掌分野を廃止し本部長などへ権限移譲、CxOの新設
2023年6月	役員指名報酬審議会の議長を独立社外取締役から選定
2024年11月	取締役会のオフサイトミーティングとしてガバナンス懇談会を設置
2026年4月	全社横断での戦略議論・実行加速のため副社長執行役員を選任、CxOを拡大・増員

取締役会

取締役会は、独立社外取締役3名を含む8名の取締役で構成され、原則として毎月1回開催しています。取締役会では、グループ経営方針、利益計画・投資計画、資本政策及び各事業戦略等の経営戦略、サステナビリティ、人的資本、コーポレートガバナンス等の経営基盤に関する重要事項に関して審議・決議しています。また、企業行動倫理委員会やリスクマネジメント委員会等の報告を受けることにより、取締役等の業務執行を監督しています。
2025年度は「取締役会の実効性評価」に記載の通り、経営変革、サステナビリティの経験・スキルを有する社外取締役を招聘したことで議論が多面的になり、経営課題やサステナビリティの議論が充実しました。

2025年度取締役会の主な議題（決議事項・報告事項）

経営戦略	経営戦略・中期経営計画、グループ経営方針、利益計画・投資計画、政策保有株式
事業戦略・ポートフォリオ見直し	各地域・事業戦略、アライアンス、新規事業の進捗報告
サステナビリティ	サステナビリティ経営に向けた活動進捗、人的資本戦略、経済安全保障、コンプライアンス・リスクマネジメントの状況、取締役会の実効性評価結果
資本市場	資本市場との対話結果

また、2024年11月には、取締役会のオフサイトミーティングとしてガバナンス懇談会を設置しました。ガバナンス課題・方向性について社外を含む取締役がディスカッションし、取締役会のモニタリング機能やスキルマトリックスを活用したサクセッションプランの検討等を行っています。このようなオフサイトミーティングを含め、取締役会の議論の幅は年々広がっています。

独立社外取締役への期待・役割

当社は、独立社外取締役が以下の役割・責務を果たすことを期待しています。

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

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

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

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2025年度の実効性評価とその結果の概要は、以下の通りです。

(ⅰ)対象者：　すべての取締役(8名)及び監査役(4名)

(ⅱ)評価手法：　(a)アンケートによる第三者評価
(b)アンケート結果をもとにしたインタビュー
(c)分析結果をもとに、ガバナンス懇談会及び取締役会において課題と今後の方策を討議

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

2024年度に認識された課題	2025年度の取り組み実績
取締役会の議論の充実	「2030年にめざす姿」実現に向けた取締役会の議論充実に向け、強化スキル(経営変革、サステナビリティ)を有する社外取締役を2名招聘したことで議論が多面的になり、経営課題やサステナビリティの議論が充実※
取締役会による監督機能の強化	各種会議・委員会(サステナビリティ会議、企業行動倫理委員会、経済安全保障委員会、リスクマネジメント委員会、環境委員会)や内部監査部門からの報告を受けた社外取締役による監督の充実※
必要な知識・スキルとサクセッションプランの連動	取締役会議論を充実させるため、取締役に求めるスキルを見直し当該スキルを有する取締役を招聘、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽のため経営課題と関連づけた勉強会を開催

※ 取締役会に上程された議案は、前述「2025年度取締役会の主な議題(決議事項・報告事項)」にも記載の通りです。

【2025年度の全体評価】全体的に良い方向に進んでいる。取締役会が経営の方向づけ、評価・執行を後押しする「監督の場」となるよう、シフトを加速させる。

2025年度に認識された課題	アクションプラン
戦略議論	**〈ポイント〉将来に向けた成長の方向性の合意形成** ・長期方針に関する認識共有⇒成長戦略・資源配分を審議・決議 ・収益力向上の進捗⇒中計達成に向けた取り組み状況の報告
監督機能	**〈ポイント〉グループ全体のリスク把握、グループ経営強化** ・グループ経営の進化とそれを支える組織監査の試行
取締役会の体制	**〈ポイント〉監督の場へのシフトを加速する構成・形への検討** ・ありたい構成(補うべき視点・多様性)、サクセッションの継続議論

取締役・監査役の指名に関する方針と手続き

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

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

指名にあたっての手続きとしては、役員指名報酬審議会での検討・審議を経て、取締役・監査役候補者を選出し、取締役会に上程しています。取締役については取締役会での指名決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定しています。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うえで決定しています。

スキルマトリックスと会議体出席メンバー

◎議長　○出席メンバー

	氏名		企業経営	グローバルビジネス	サステナビリティ	環境・カーボンニュートラル	人的資本戦略	ガバナンス・コンプライアンス・リスクマネジメント	ものづくり（技術・生産・品質）	バリューチェーン（営業・調達）	財務・会計	取締役会	監査役会	役員指名報酬審議会
取締役	吉田 守孝		○	○	○		○	○	○			◎		○
	山本 義久		○	○		○			○			○		
	西川 昌宏		○	○		○			○			○		
	近藤 大介		○		○			○			○	○		○
	宮崎 洋一		○	○	○		○	○		○	○	○		
	星野 次彦	社外 独立		○	○			○			○	○		◎
	廣田 康人	社外 独立	○	○	○		○	○				○		○
	達脇 恵子	社外 独立	○		○	○	○	○				○		○
監査役	伊藤 慎太郎		○	○	○		○	○			○		◎	
	加藤 清美							○			○		○	
	上田 純子	社外 独立		○				○					○	
	柏木 勝広	社外 独立									○		○	

取締役会 8名

独立社外取締役 **3名**

開催回数16回／年

監査役会4名

独立社外監査役 **2名**

開催回数15回／年

役員指名報酬審議会5名

独立社外取締役 **3名**

開催回数5回／年

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

監査役

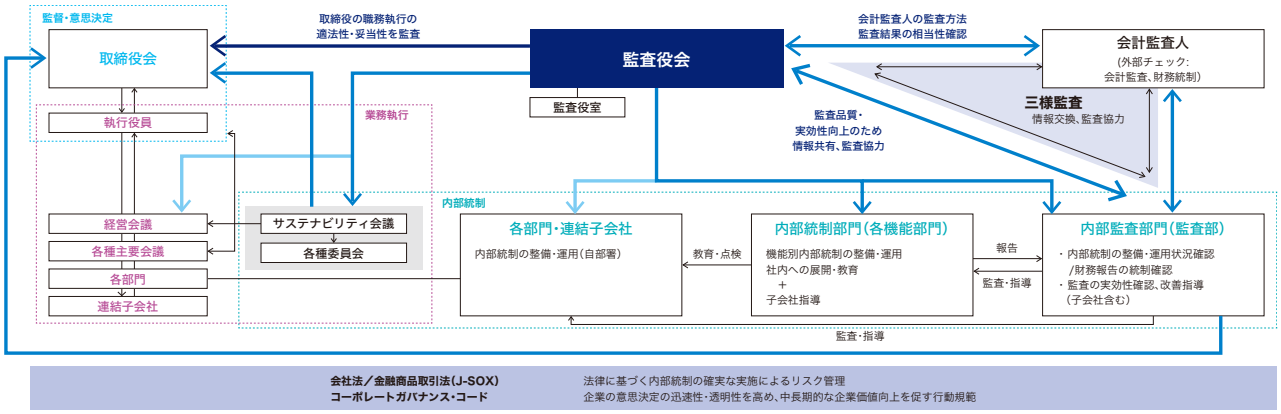
監査役の職責

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

監査役、監査役会の活動

監査役会は、常勤監査役2名、独立社外監査役2名の4名で構成され、原則として毎月1回開催しています。各監査役は監査役会で策定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会をはじめとする主要な会議への出席や、取締役・各部門からの聴取、国内外子会社への往査などを通じて、取締役の職務執行や当社及び子会社の業務執行の適法性・妥当性や財務報告の信頼性について監査を行っています。また、監査役の直轄下に監査役室を設け、監査役の職務を補助する専任スタッフを配置しています。監査業務については、生成AIを活用した監査記録の作成支援やデータ分析・リスク検出への導入を進めて、監査の効率と精度向上に取り組んでいます。内部統制の整備・運用状況については、内部統制部門を中心に、あらかじめ策定した管理指標に基づいて監査を行っています。内部監査部門とは毎月定例の意見交換を通じて情報共有を行い、必要に応じて監査の相互補完を行いながら、監査品質・実効性の向上に努めています。同様に、会計監査人とも定期的な情報交換を行うとともに、会計監査人の監査方法及び監査結果の相当性確認を行っています。

監査役監査の体系図



監査役会の実効性評価

2025年度は監査役の自己評価に加え、個別インタビュー対象を会計監査人・内部監査部門・子会社監査役、社内外の取締役まで拡大し、監査役業務(業務監査、会計監査、監査の実効性向上)について幅広く意見集約を行いました。
結果について監査役会で議論を行い、実効的な監査が実施されていることを確認・評価しています。今後も常勤監査役と社外監査役との連携を一層強化し、監査役会の実効性のさらなる向上に努めていきます。

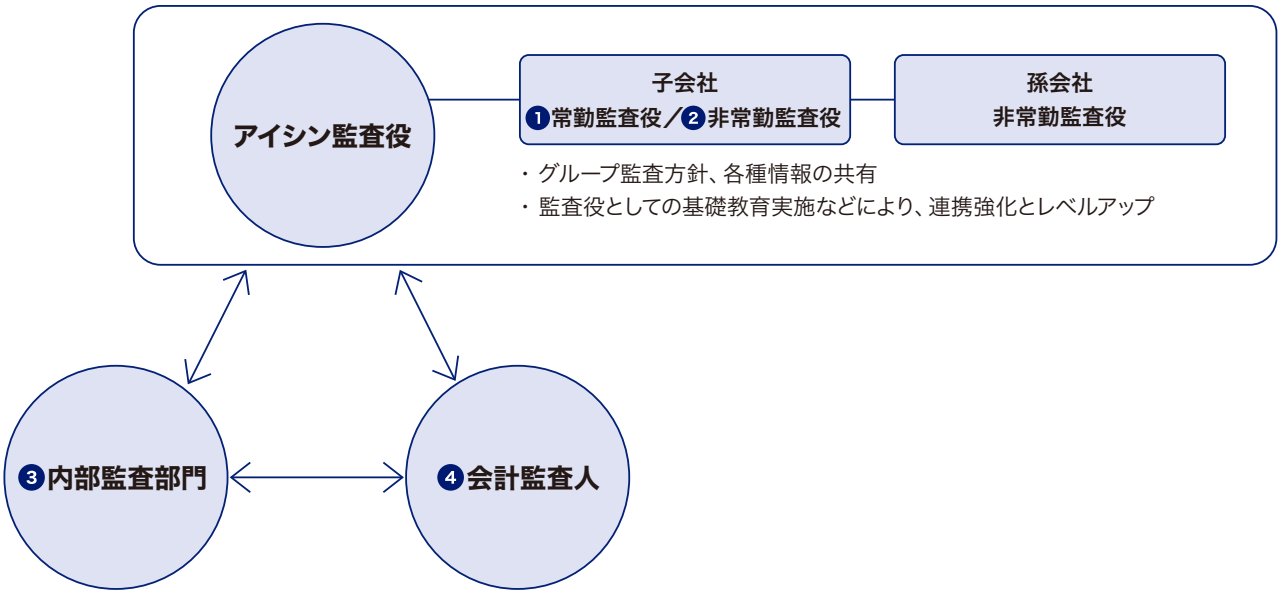
2025年度の主な活動実績

監査役会の開催	15回
取締役会その他主要会議への出席 (取締役会、経営会議、サステナビリティ会議など)	212回
役員・部門との懇談・聴取 (社長、取締役、CxO、執行役員、部門長など)	115回
国内外子会社への往査 (海外14社、国内10社)	24社

国内子会社往査

アイシングループの監査の連携状況

アイシングループは、国内69社、海外117社という多くの企業で構成されています。グループ全体の網羅的な監査体制を構築するため、規模の大きな子会社には常勤監査役を設置し、その他の子会社には親会社の役員や従業員を非常勤監査役として設置しています。



2025年度のアイシングループ監査の連携実績

❶ 子会社常勤監査役との連携

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

監査役連絡会開催回数
9回

❷ 子会社非常勤監査役との連携

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

監査活動報告
23社

❸ 内部監査部門との連携

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

実施回数
27回

❹ 会計監査人との連携

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

実施回数
22回

常勤監査役・社外監査役・社外取締役の連携

常勤監査役、社外監査役及び社外取締役がそれぞれの特性を活かし、役割・責務を十分に果たせるよう、相互に密な情報共有と意見交換を行っています。具体的には、監査役と社外取締役による意見交換会を年2回開催し、監査役の月度監査報告書を毎月共有しています。また、2025年度も引き続き監査役と社外取締役による子会社合同往査を実施し、現地・現物を通じて各立場や持っている知見から意見を出し合い、事業理解の深化に努めています。
一方で、相互の連携を強めるだけではなく、「監査役は社外取締役が適切に業務執行を行っているか」、「社外取締役は監査役が適切に監査業務を遂行しているか」を相互に確認・牽制し合うことで、アイシングループ全体のコーポレートガバナンスのさらなる向上につなげています。

国内子会社合同往査

環境変化を踏まえた重点リスク対応の確認

近年、コーポレートガバナンス・コードやサステナビリティへの取り組みなど、ステークホルダーが企業に求める期待は大きく変化しています。従来は財務情報が最も重要な開示項目とされていましたが、現在では気候変動や人的資本などの非財務情報も財務情報と同等に重要視されています。監査役としては、これらを企業価値向上に向けた極めて重要な事項と捉え、自社の取り組みを重点的かつ綿密に確認しています。取締役や関連部門との面談、サステナビリティ会議やリスクマネジメント委員会などへの出席を通して、「高度化するサステナビリティ開示要請への対応」「自社の成長戦略とマテリアリティの連動状況」「サステナビリティ対応に係る投資コストの可視化と企業価値向上とのつながり」など、監査役の立場から見えてきた課題や懸念については、積極的に問題提起や提言、改善要請を行っています。

役員報酬

役員報酬の基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、以下の考え方に基づいて設計しています。

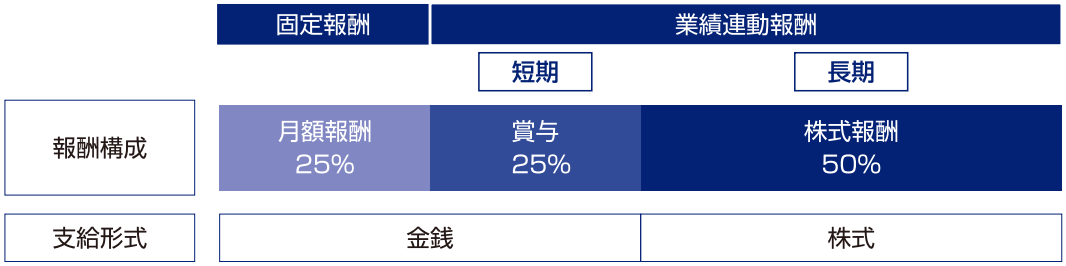
1. 当社グループの経営理念及び経営方針の実現に向けた取り組みの動機づけとなる報酬内容とする。
2. 各々の役員が担う職責・成果などを反映する。
3. 当社グループの経営環境や短期・中長期の業績状況を反映し、企業価値の向上や株主と同じ目線に立った経営の推進につながる報酬体系とする。

なお、上記の基本的な考え方に沿ったさらなる動機づけ強化を目的とし、2026年度より業績連動報酬の算定に関わる「業績指標」・「報酬反映割合」に関する方針を改定しています。

役員報酬構成

取締役（社外取締役等の業務執行を伴わない取締役を除く）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及び株式報酬の報酬構成としています。具体的には、月額報酬：賞与：株式報酬の割合が取締役の基準額で概ね25%：25%：50%程度、役位により業績連動報酬が占める割合が高くなるように設定しています。なお、社外取締役等の業務執行を伴わない取締役及び監査役の報酬は、業務執行を伴わない、あるいは業務執行から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、賞与及び株式報酬の支給はありません。

取締役の報酬構成イメージ※



※ ただし、社外取締役等の業務執行を伴わない取締役を除く。利益額の状況に応じて、上記と異なる報酬となる場合があります。

報酬などの種類別の方針

固定報酬（月額報酬）

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

業績連動報酬（賞与・株式報酬）

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

指標	評価ウエイト	評価方法
連結営業利益	40%	当社の持続的成長に向けて設定した基準利益に対する各事業年度の達成度で評価
ROIC	40%	単年度予想に対する各事業年度の達成度で評価
サステナビリティKGIに対する進捗度	20%	当社グループが定める全KGIに対する各事業年度の取り組みを通じた進捗度で評価

・なお、2025年度の賞与は、改定前の算定指標である連結営業利益及びサステナビリティKPIを用いて算定しています。

指標	評価ウエイト	評価方法
連結営業利益	90%	当社の持続的成長に向けて設定した基準利益に対する各事業年度の達成度で評価
サステナビリティKPI	10%	当社グループが定める「社会」や「従業員」に広く関係する主要KPIより算定指標を選定し、各事業年度の目標に対する達成度で評価 （2025年度の選定指標※）「生産CO_2排出量削減率」・「働きがい」（各5%） ※ 選定指標については、マテリアリティの改定に伴い下記のとおり読み替え、評価しています。 「生産CO_2排出量 削減率」：Scope1、2排出量（2019年度比） 「働きがい」：社員エンゲージメント肯定回答率、社員を活かす環境肯定回答率

・個人別の支給額は、各事業年度の会社業績に加え、各役員の業務遂行の状況を踏まえて決定しています。
・業績連動報酬については、各事業年度の定時株主総会後、毎年1回支給します。
・また、株主とのさらなる価値共有を進め、企業価値の持続的な向上をはかるためのインセンティブとして、譲渡制限付株式報酬を支給しています。制度詳細については、有価証券報告書P.58を参照ください。

役員報酬水準

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

役員報酬などの決定方法

当社は、取締役の報酬などの額やその制度の決定に関する客観性及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及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及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。

取締役及び監査役の報酬などの額

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬		
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役	608	268	164	175	10
（うち社外取締役）	（57）	（57）	（－）	（－）	（6）
監査役	116	116	―	―	4
（うち社外監査役）	（24）	（24）	（－）	（－）	（2）
計	724	384	164	175	14

（注）1. 上記には、2025年6月17日開催の第102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（うち社外取締役2名）を含んでいます。
2. 業績連動報酬は、2026年5月20日開催の取締役会決議の金額を記載しています。
3. 取締役の月額報酬及び賞与の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会で年額6億円以内（うち社外取締役分年額75百万円以内）、株式報酬は、2024年6月19日開催の第101回定時株主総会で年額5億円以内と決議されています。
4. 監査役の月額報酬は、2010年6月23日開催の第87回定時株主総会で月額15百万円以内と決議されています。

役員一覧

役職	氏名	選任理由	出席回数	
			取締役会	監査役会
取締役社長	吉田 守孝	トヨタ自動車株式会社において、副社長としてMSVカンパニーPresident、クルマ開発センターセンター長などを歴任、株式会社豊田中央研究所における経営経験を有する。また、当社においては2021年より取締役社長を務めており、経営全般にわたる豊富な経験と広い見識を有している。	16回/16回（100.0%）	-
取締役	山本 義久	当社においてパワートレインの技術開発部門を中心に従事し、2021年より副社長級、現在は取締役・副社長執行役員ならびにChief Digital Officer、Chief Technology Officerを務めており、経営全般及び技術開発戦略推進に関する豊富な経験と広い見識を有している。	16回/16回（100.0%）	-
取締役	西川 昌宏	当社において車体商品の生産技術部門を中心に従事し、2019年より執行役員、現在は取締役・執行役員ならびにChief Carbon Neutral Officerを務めており、経営全般及び国内外のものづくりに関する豊富な経験と広い見識を有している。	16回/16回（100.0%）	-
取締役 新任	近藤 大介	当社において経営企画・戦略部門を中心に従事し、2024年より執行役員、現在は副社長執行役員ならびにChief Financial Officer、Chief Strategy Officerを務めており、経営全般及び渉外・広報、経営戦略推進等に関する豊富な経験と広い見識を有している。	-	-
取締役 新任	宮崎 洋一	トヨタ自動車株式会社において長年にわたり経営に携わっており、その経歴を通じて培われた地域、事業及び販売戦略に関する高い専門性に加え、経営全般に関する豊富な経験と広い見識を有している。	-	-
取締役 社外 独立	星野 次彦	財務省主税局長、国税庁長官などを歴任、その経歴を通じて培われた財政・金融及び法務・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及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広い見識を有している。	16回/16回（100.0%）	-
取締役 社外 独立	廣田 康人	三菱商事株式会社及び株式会社アシックスにおいて長年にわたり経営に携わっており、その経歴を通じて培われた事業戦略に関する高い専門性に加え、経営全般に関する豊富な経験と広い見識を有している。	13回/13回（100.0%）	-
取締役 社外 独立	達脇 恵子	株式会社リクルートを経て、デロイトトーマツにおいて長年にわたりESG、CSR、内部統制などに関するコンサルティングに従事、その経歴を通じて培われたガバナンス、リスクマネジメント、サステナビリティに関する高い専門性に加え、企業経営や社外役員としての監査など豊富な経験と広い見識を有している。	13回/13回（100.0%）	-

役職	氏名	選任理由	出席回数	
			取締役会	監査役会
常勤監査役 新任	伊藤 慎太郎	当社において経営管理部門を中心に従事し、取締役及び副社長を務める等、財務・会計に関する知見、経営者としての豊富な経験と広い見識を有している。	-	-
常勤監査役	加藤 清美	当社において経理・監査分野を中心に従事し、特に会社法、財務及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広い見識を有している。	16回/16回 (100.0%)	15回/15回 (100.0%)
監査役 社外 独立	上田 純子	愛知大学大学院法務研究科教授及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広い見識を有している。	15回/16回 (93.75%)	15回/15回 (100.0%)
監査役 社外 独立	柏木 勝広	公認会計士として長年にわたり従事し、有限責任あずさ監査法人にてパートナーを務める等その経歴を通じて培われた財務・会計に関する高い専門性に加え、監査に関する豊富な経験と企業経営に関する広い見識を有している。	15回/16回 (93.75%)	15回/15回 (100.0%)

独立役員届出書

内部統制

基本的な考え方・方針

取締役会で決議した「内部統制に関する基本方針」に基づき、経営の基盤となる各機能方針の運用状況を毎年検証し、必要に応じて基本方針の見直しを行うことで、内部統制の継続的な強化に努めています。また、内部統制が適切に機能していることを確認するため、監査役による監査や会計監査人による監査に加え、社内に専任組織を設置し監査を実施しています。

推進体制

当社の監査部は、内部監査の独立性を確保するため、社長直下組織としています。監査部は、当社及び国内外子会社の業務の適法性や業務管理・手続きの妥当性など、内部統制システムの整備運用状況全般について、実地監査を行っています。監査結果は、経営トップである社長へ報告するとともに、一層のガバナンス強化を目的として監督機能を担う取締役会・監査役会へも定期的に報告しています。また、監査品質・実効性向上のため、監査役及び会計監査人とは相互に情報共有、監査協力を行っています。

推進体制は「コーポレートガバナンス体制」を参照ください。

主な取り組み

「内部監査規程」及び「年度監査計画」に基づき、監査を毎年実施しています。監査結果に基づき、不備を指摘するだけでなく、公正かつ客観的立場からの改善提案と改善状況の確認を行っています。さらに、各部門やグループ各社の改善活動をサポートするため、内部統制部門に監査結果やリスク評価を共有しています。内部監査活動を通じて、各部門及びグループ各社が自律的に改善のPDCAを回し、内部統制が強化される状態を目指しています。

内部統制監査

毎年グループ共通の基準に照らした監査に加え、社員意識調査や倫理アンケート結果、リスクマネジメント委員会で選定した重点リスクなどを活用したリスクベース・アプローチにより、各社のリスクレベルに応じた監査を実施しています。監査対象に対しては監査結果に基づく改善提案を行い、改善計画・改善状況の確認により監査の実効性を高めています。(2025年度 社内13部署、関係会社66社実施)

金商法に基づく監査

金融庁による「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」に基づき、内部統制の整備・運用状況に関して内部評価監査を実施しています。対象会社は、当社及びグループ会社の中から、財務報告の信頼性に及ぼす重要性を考慮し、監査法人と協議のうえ決定しています。毎年、全社的内部統制や決算プロセス、売上・購買・在庫管理等の業務プロセス、IT統制におけるすべての業務に対する評価を実施しています。また、書面監査、インタビューによる対面監査を実施することにより、効果の向上をはかっています。2026年3月期現在の当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断し、内部統制報告書を同年6月に提出しました。なお、監査法人からは当該評価が適正である旨の監査報告書が提出されています。

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

アイシンはコンプライアンスについて、法令を遵守するだけでなく、経営理念である「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」の精神で良き企業市民として皆さまの期待と信頼に応えていくことが重要だと考えています。そのために、「アイシングループサステナビリティ憲章」及び「アイシングループ行動規範」を基本方針とし、重点法分野である独占禁止法及び腐敗防止について、グループ共通の遵守方針とガイドラインを作成、展開しています。
また、自然体でコンプライアンスを実践するために「インテグリティ（誠実・正直・高潔）」を重視し、働く一人ひとりが、高い倫理観を共有し、「誰にでも誇れる判断・行動」、「逃げない・嘘をつかない・ごまかさない」の徹底した実践に努めています。

アイシンは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。言いたいことをお互いに言える「風通しの良い職場風土づくり」こそがコンプライアンスの基盤であると考え、迷ったらまずは上司などへ相談できる環境づくりや、内部通報窓口の利用周知を徹底しています。さらに、個人と職場のコンプライアンス意識を測定する倫理アンケートや職場巡回を通じて職場の生の声を吸い上げ、喜びも悩みも共有することで互いを尊重し、思いやれる職場風土づくりを進めています。

アイシングループ行動規範

アイシングループ法令遵守状況

2025年度　重大法令違反	**0件**

アイシングループ独占禁止法遵守方針

2025年度　独占禁止法違反件数	**0件**

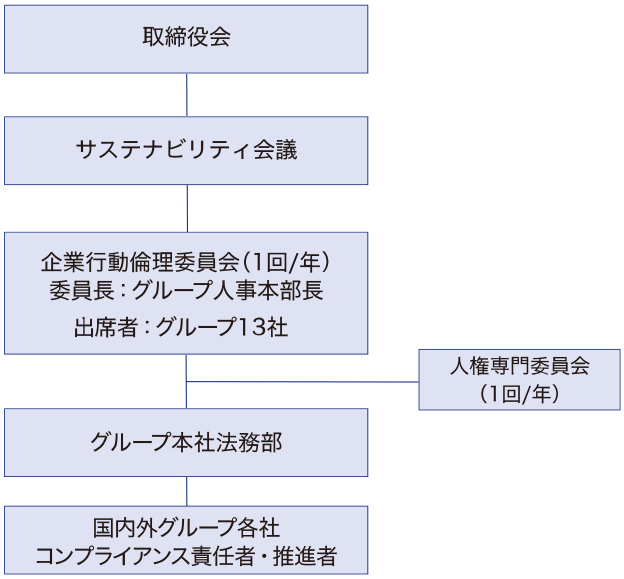
アイシングローバル贈収賄・腐敗行為防止ポリシー

2025年度　腐敗防止法違反件数	**0件**

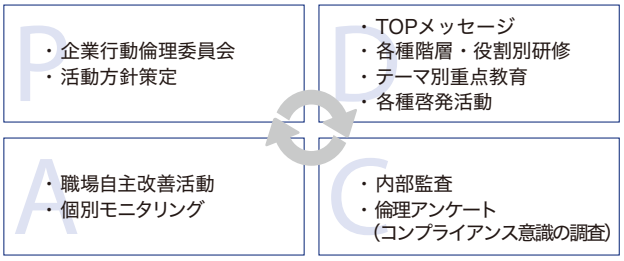
推進体制

アイシンでは、コンプライアンスに関わる重要方針・体制を決める会議体として、グループ人事本部長を委員長とする「企業行動倫理委員会」を設置しています。グループ13社の社長、関係役員、監査役が出席して、コンプライアンスの活動状況及び課題を確認するとともに、次年度の活動方針を決定しています。
企業行動倫理委員会で決定した事項は、取締役会に報告され、監督を受けています。
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。あわせて、グループ各社にコンプライアンス責任者及び推進者を設け、グローバルでコンプライアンスを推進する体制を構築しています。

企業行動倫理委員会の体制図



コンプライアンス活動のPDCA



戦略

アイシンでは、事業環境の変化や、社会からの要請、グローバル化に伴うコンプライアンスリスクの多様化を踏まえ、リスクベースで重点領域を設定、推進することでマテリアリティKGIである重大法令違反・重大コンプライアンス違反0件の維持を目指しています。
重点領域は、毎年、企業行動倫理委員会において、事業環境の変化及び社会からの要請を踏まえたコンプライアンスリスクを総合的に評価し、特定しています（2026年度：インテグリティ、ハラスメント、適正取引、独占禁止法、贈収賄・腐敗）。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	目標（KGI）	目標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標値
盤石な経営基盤の構築	重大法令違反、重大コンプライアンス違反がゼロの状態	倫理アンケート肯定回答率	72%	80%※

※ 倫理アンケート調査方法見直し（2025年度）に伴う結果の分析を踏まえ、国・地域特性及び外部ベンチマークに基づき目標値見直し

主な取り組み

重大法令違反、重大コンプライアンス違反ゼロの維持に向けた取り組み

風通しの良い職場風土づくり

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

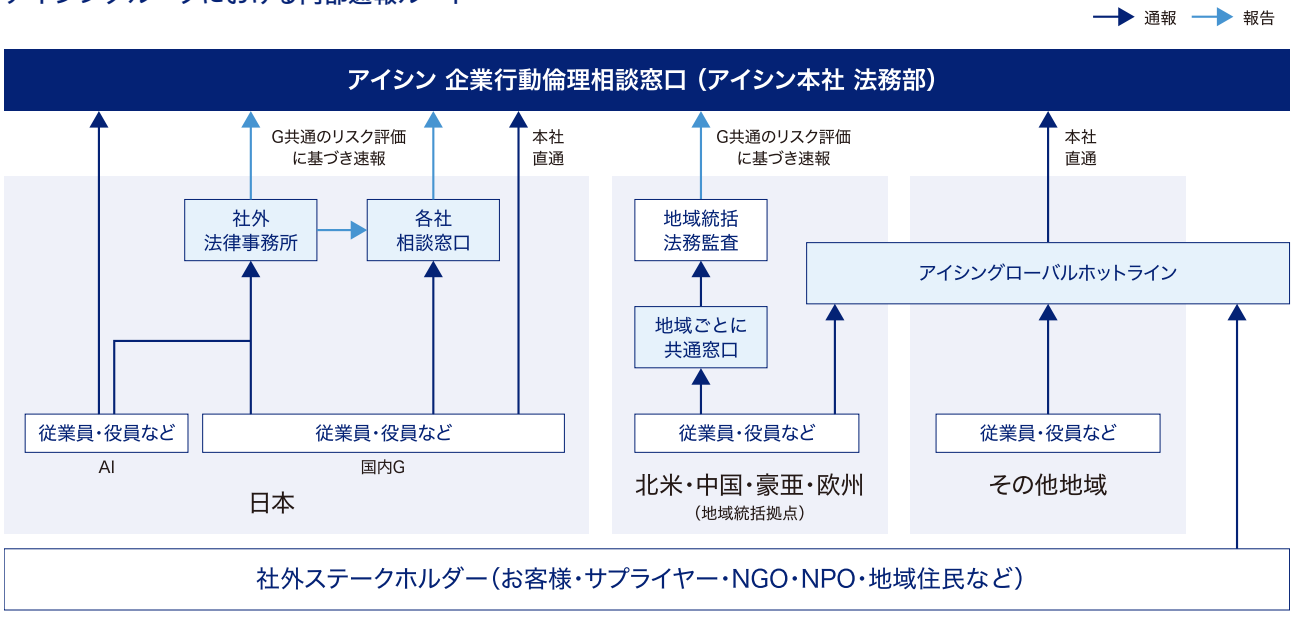
内部通報制度による問題の早期発見・是正

アイシンでは、コンプライアンスに関する通報・相談窓口を設け、国内外の役員、従業員、退職者、その家族、取引先、並びに地域住民などのステークホルダーから、広く相談を受け付けています。窓口では、不正行為、法令・ルール違反、ハラスメントや嫌がらせ、人権問題等、多岐にわたる相談を受け付け、対応しています。対応時はプライバシー保護、相談者への不利益防止などへの配慮を徹底しながら、不正行為などの早期発見と是正に努めています。
通報・相談窓口は、内容に応じて使い分けができるように、各社相談窓口、弁護士が対応するグループ共通の社外法律事務所の窓口、グループ本社法務部が対応する「アイシン企業行動倫理相談窓口」を設置しています。また、社外ステークホルダーからは、ウェブ入力方式の「アイシングローバルホットライン」で通報・相談を受け付けています。内部通報案件はグループ本社法務部に集約され、重要案件はグループ本社法務部が対応をリードし、問題の早期発見と是正につなげられる体制を構築しています。さらに、定期的に監査役へ報告し、運用面のモニタリングを行っています。その他にも、外部弁護士を招聘し、客観的、専門的な知見を取り入れて重要案件へ迅速に対処できるように努めています。通報・相談内容については、内容の類型や発生傾向の分析を行い、その結果を教育・啓発活動及び社内ルールの見直しに反映しています。

アイシングローバルホットライン

– 内部通報制度の体制

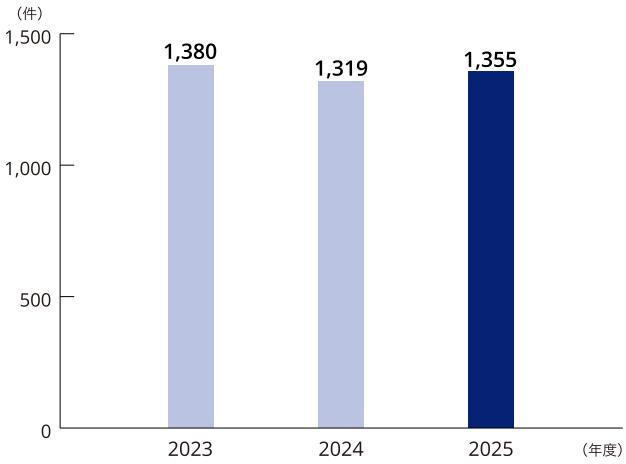
アイシングループにおける内部通報ルート



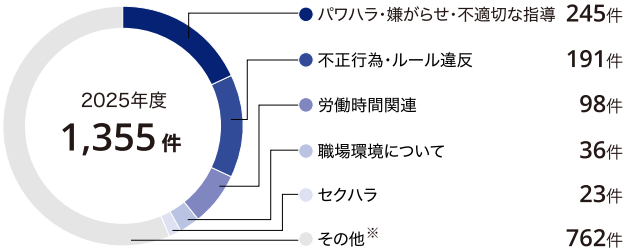
通報しやすいように複数のチャネルを設け、グローバルで声を吸い上げ

– 内部通報制度の利用状況

内部通報窓口受付件数



国内外通報・相談件数



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

倫理アンケート

アイシンでは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の把握を目的に、毎年、グループ会社を含む国内外の全従業員（嘱託社員、アイシンへの出向者、定年後再雇用、期間従業員、派遣社員などを含む）に対してコンプライアンスに関する共通の倫理アンケートを実施しており、2025年度の回答率は88.7%でした。調査結果は企業行動倫理委員会で報告する他、社内各部署および国内外グループ各社へフィードバックを行っています。また、アンケート結果から課題が顕在化した職場やグループ会社については重点的な教育・啓発や個別支援を実施しています。監査部においては、アンケート結果を踏まえた監査テーマを選定し、毎年内部監査を実施しています。

各種教育・啓発活動

アイシンでは、従業員一人ひとりが自然にコンプライアンスを実践できるよう、毎年グループ会社を含む国内外の全従業員（嘱託社員、アイシンへの出向者、定年後再雇用、期間従業員、派遣社員などを含む）を対象にさまざまな教育・啓発活動を行っています。2025年度は対象者のうち、92.9%が参加しました。
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教育動画（ハラスメント、中小受託取引適正化法、独占禁止法、贈収賄・腐敗、輸出取引管理、インサイダー取引、製造物責任、偽装請負、著作権、労務、契約、クリアコミュニケーションなど）を掲載し、各自のタイミングで研修の受講や視聴をできるようにすることで、コンプライアンスをより身近に感じられるように工夫しています。
啓発活動については、毎月法務Newsやケーススタディを発行し、最新情報の提供や、失敗を含むさまざまな事例を題材にしたディスカッションシートを展開することで、自分ごとと捉える意識付けを図っています。また、インテグリティについて、役員同士で事例をもとにグループディスカッションを行う「インテグリティを考える会」、職場単位で話し合う「職場ミーティング」などを行い、一人ひとりの意識を高めています。

主な教育・啓発一覧

分類	研修名/ツール		主な内容	実施頻度
教育	階層別	役員コンプライアンス講演会	最新のコンプライアンステーマ	1回/年
		新任役員教育	役員の責任、重点テーマ	役員就任時
		人間力OMOIYARIコミュニケーション研修	役員、管理職として必要な人間力・コミュニケーション力	1回/年
		部長向けコンプライアンス研修	コンプライアンスの重要性・役割・重点テーマ	1回/年
		CSRマネジメント研修（新任管理者向け研修）	コンプライアンスの重要性・重点テーマ	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・行動規範	入社時
	役割別	コンプライアンス責任者教育	責任者の役割、重点テーマ	1回/年
		輸出管理責任者教育	法律・会社ルール	1回/年
		海外赴任前教育	コンプライアンスの重要性・重点テーマ	赴任時
		海外トップマネジメント教育	コンプライアンスの重要性・役割	就任時
		通報窓口担当者教育	調査方法、留意点	1回/年
	テーマ別	独占禁止法遵守教育	法律・会社方針・ガイドライン	随時
		贈収賄・腐敗行為防止教育	業務リスクを加味した実例	1回/3年
			法律・会社方針・ガイドライン	6回/年
		インサイダー取引防止教育	法律・会社ルール	随時
		オンデマンド教育動画	法律・会社ルール	常時受講可
啓発	記事	経済安全保障情報	法規制、最新動向の展開	随時
		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/隔月
	漫画	職場ディスカッションシート	テーマ別解説・留意点	1回/月

その他の取り組み

独占禁止法遵守

アイシンでは、2014年の米国独占禁止法違反の教訓を風化させることのないよう、継続的に独占禁止法遵守に取り組んでいます。2020年に「アイシングループ独占禁止法遵守方針」を策定・展開するとともに、具体的な行動規範となる「アイシングループ独占禁止法遵守ガイドライン」を制定し、法律の遵守を徹底しています。独占禁止法遵守の重要性については、各種研修で取り上げて教育を実施することに加え、国内外のグループ会社においても地域ごとのリスクに応じた研修を行っています。
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。

贈収賄・腐敗防止

アイシンでは、公正かつ透明な事業活動を通して、社会秩序に寄与することを目指しています。
2025年5月に改訂した「アイシングローバル贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」には、贈収賄、汚職行為、ファシリテーションペイメント、利益相反、政治献金・寄付、ビジネスパートナーの選定、適正な経理処理と記録などについて明確化し、国内外の全グループ会社へ周知徹底を行っています。
また、業務リスクの高い会社・部署に対し専門教育も実施しています。
さらに、グループ共通の「飲食・接待・贈答（交際費）ガイドライン」を発行するとともに社内規程において事前申請及び承認手続きを定め、贈収賄・腐敗行為を防止する仕組みを運用しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

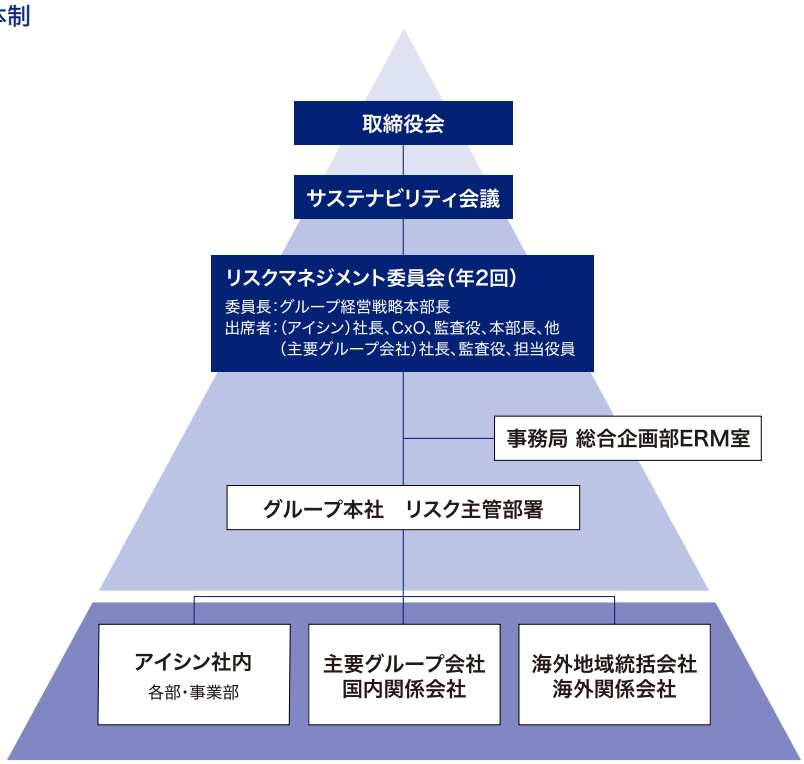
アイシンのリスクマネジメントは、事業活動とともに企業経営の車の両輪であると考えています。様々な経営戦略を実行していく中で、外部環境の急激な変化により、経営に影響を与えるリスクが増加しています。そのような成長を阻害する可能性のあるリスクを把握し、コントロールすることと事業継続力強化の両面で取り組んでいきます。
企業がその目的を達成しようとする活動に対して、重大な影響を及ぼす様々なリスクを発生抑制・被害軽減していきます。万が一発生した場合は、経営への影響を最小化し、企業の持続性を保証することで、ステークホルダーの皆様からの期待に応えていきます。

アイシングループサステナビリティ憲章　10章. リスクマネジメントの徹底

推進体制

リスクマネジメント推進体制として、上位会議体のサステナビリティ会議での方針展開を受け、社長をはじめCxO、監査役及び主要グループ会社の社長などが参加するリスクマネジメント委員会を設置しています。委員会においてアイシンにおけるリスク発生状況及び外部の環境・動向を踏まえ、取り組むべき重点リスクの審議・方向づけを行うことでリスク対策を推進しています。決定した重点リスクについて、グループ本社では、リスク別に主管部署を設定し、国内外のグループ会社それぞれにリスクマネジメント推進責任者を置き、グループ全体で取り組むことでリスクに対する対応力を強化しています。
さらに、定期的な取締役会への報告を通して、リスクマネジメントに関する監督を受けるとともに、経営戦略の高度化に役立てています。

リスクマネジメント体制



戦略

リスクマネジメントの高度化

アイシンは、1997年の刈谷工場火災において、皆様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、大規模地震や線状降水帯の頻発などの自然災害、部品供給問題、地政学・経済安全保障リスクなど経営を取り巻くリスクは複雑化・多様化しています。このような中、持続的成長と安定を目指し、経営戦略に関するリスクを含めたリスクマネジメントプロセスを導入しています。事業の円滑な運営を阻害する「オペレーショナルリスク」と、中長期的な経営戦略の遂行を阻害する「経営戦略リスク」の両面から、リスクの予兆を捉え、影響度を適切に分析・評価し「先手を打つ」リスクマネジメントを実践していきます。

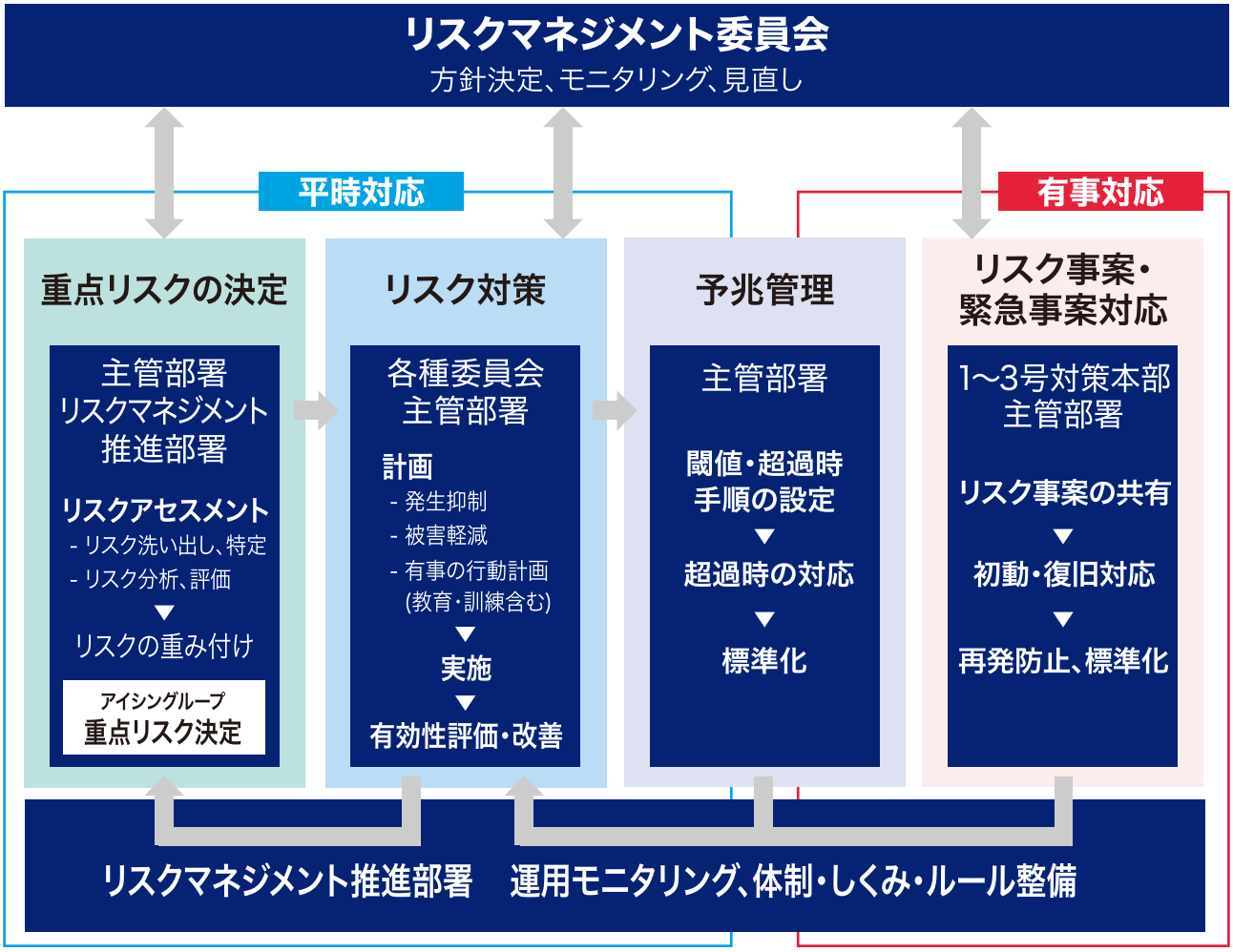
※ ERM：Enterprise Risk Management

主な取り組み

基本的な取り組み

アイシンでは「リスクマネジメントプロセス」に基づき、平時におけるリスクの発生抑制・被害軽減、有事の際の早期復旧・被害最小化に取り組んでいます。また、リスク発生の兆候をいち早く察知し、リスクを回避するために予兆管理を2025年度よりリスクマネジメントの枠組みに組み込みました。さらに、これらの対策の有効性評価、改善及び標準化を行い、リスクマネジメントサイクルを回すことでリスクに対する実効性を高めています。

リスクマネジメントプロセス ～PDCAサイクル～

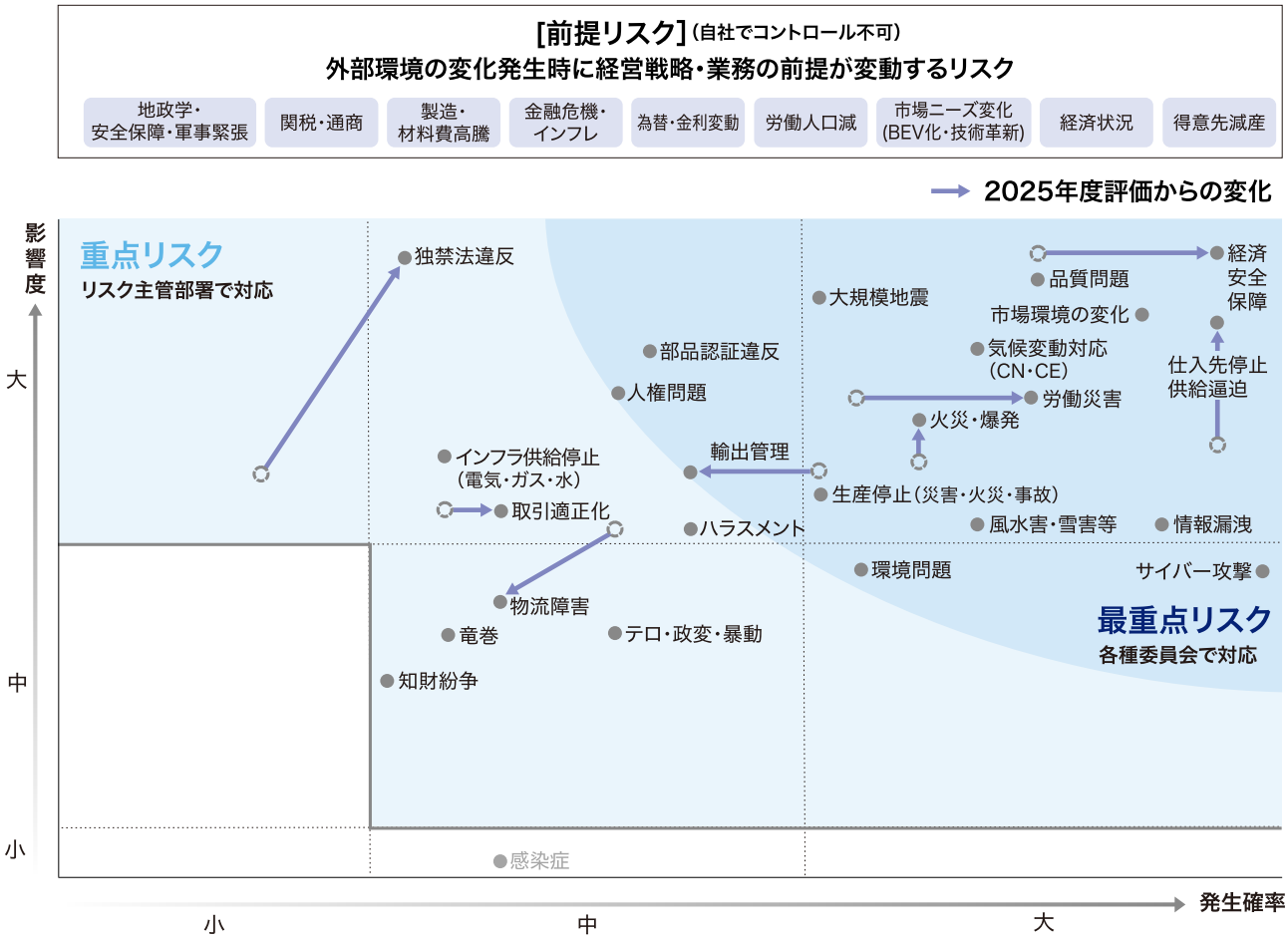


平時の対応

重点リスクの決定

アイシンでは年2回、リスクマネジメント委員会で重点リスクを決定しています。重点リスクの決定に際しては、毎年、当社グループ経営方針策定時に、経営会議、取締役会で確認される「機会とリスク」を受けて、リスクアセスメントにおいて、外部リスク環境の動向、顧客期待値やステークホルダーを含む社会的要請、外部専門機関によるリスク予測などをもとに、外部環境の変化に伴うリスクを洗い出しています。これに加え、各リスク主管部署の専門的な視点、グループ会社の業務特性に基づく視点、海外拠点の地理的な視点から、内部環境の変化に伴うリスクを洗い出しています。
これらのリスクを、発生確率や傾向、影響度を軸に分析・評価し、これまでのリスク対策による発生抑制・被害軽減の効果を勘案したうえで、グループ全体で重点的に対策すべき「重点リスク」を決定しています。

2026年度 アイシングループ重点リスク



リスク対策、モニタリング

リスクマネジメント委員会で決定された「最重点リスク」「重点リスク」は、各種委員会、各リスクの主管部署が発生抑制・被害軽減の対策を実行しています。「最重点リスク」は、リスクマネジメント委員会によって、「重点リスク」は、ERM室によってモニタリングし、継続的な改善に向けて取り組んでいます。

予兆管理

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

有事の対応

緊急事態対応

緊急事態が発生した際の初動対応では、「リスクレポート」を起点に、社長をはじめとする全役員及び各リスクの主管部署へ迅速にリスクの発生を伝達します。そのうえで、危機レベルに応じた対策本部（1号～3号）を立ち上げます。対策本部長については、1号事案ではリスクマネジメント委員長がリスク事案に応じて任命し、2号事案では原則として当該リスクの主管部署の本部長が、3号事案ではリスク主管部署の部長が担います。また、対策本部の事務局は、1号対策本部では各リスクの主管部署及びリスクマネジメント推進部署であるERM室が、2号・3号対策本部では各リスクの主管部署が対応にあたります。

こうした体制のもと、災害等の緊急事態対応にあたっては、基本方針として「①人命・安全、②地域貢献、③生産復旧」の優先順位を掲げ、行動指針を「早め・多め」と定めています。これらの考え方に基づき、緊急事態対応計画（BCP）を策定しています。

災害等が発生した際は、まず人命と安全の確保を最優先に行い、被害の最小化をはかります。

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

生産復旧対応では、被害状況に応じて、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。

災害対策本部初動訓練の様子

これらの緊急事態に備え、各リスクの主管部署では、計画的にリスク抑制・軽減策を実施するとともに、有事の行動計画に沿った教育・訓練を実施しています。特に大きな被害が想定される大規模地震では、発生時の初動が被害最小化の鍵を握るため、トップを対策本部長とする「災害対策本部初動訓練」を定期的に実施しています。また、BCPの策定及び訓練により実効性を向上させるとともに、有事に強い人材を育成し、平時から危機に強い組織・職場・人づくりを目指しています。

なお、2026年7月28日に発生した熊本地震では、当社グループ会社のアイシン九州において、2016年の震度6弱を上回る震度6強を観測しました。上記基本方針のもと、まず従業員の安全確保と被害状況の把握を最優先に対応し、続いて地域社会の復旧・復興支援に取り組むとともに、生産活動の早期復旧を進め、8月2日に一部生産を再開、8月5日には通常稼働を再開しました。2016年の熊本地震では通常稼働再開まで22日間を要したのに対し、今回は8日後に通常稼働を再開しており、2016年の熊本地震で得た知見を踏まえた対策により、被害を限定的に抑え、早期復旧を実現することができました。今後、今回の対応を振り返り、地震対策のさらなる改善をはかっていきます。

緊急事態発生時の対応

トップ・主管部署へ報告

↓

対策本部設置
1号～3号

↓

①人命・安全
人命の安全確保を第一に
被害の極小化を図る

↓

②地域貢献
地域の復旧支援

↓

③生産復旧
BCP（緊急事態対応計画）
に基づく対応

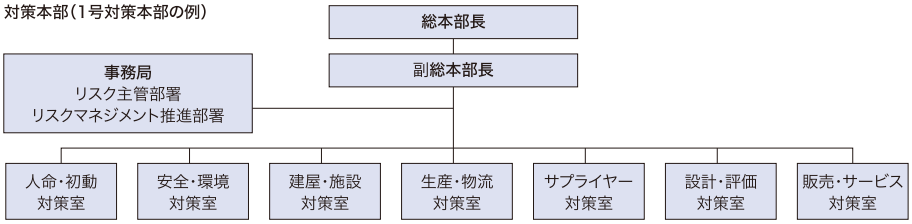
↓

標準化

有事発生時の対策本部設置基準

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

対策本部（1号対策本部の例）



教育・啓蒙

全従業員のリスクマネジメント力向上を目的に、教育・啓蒙に取り組んでいます。リスク対策の平時対応（抑止策・軽減策）と有事発生時の実践要領を制定した「危機管理（リスクマネジメント）ガイド」を発行しています。また、役員を含む管理職に対しては、「階層別リスクマネジメント研修」を開催し、全従業員に向けては「アイシングループリスクマネジメント報」を発行することで、従業員一人ひとりがリスクを自分ごととして捉え、対策が徹底されるよう教育・啓蒙しています。

さらに、アイシンでは、過去の大規模地震による甚大な被害を二度と繰り返さないよう、「アイシン伝承館」に「熊本地震学習ゾーン」を設置しています。2016年の熊本地震での被災・復旧で得た学び・気づきをパネルと映像で発信し、自然災害への備えと心構えを伝承しています。これらの取り組みの成果として、2024年1月の能登半島地震においては、吊物対策や対策本部設置訓練など、過去の教訓を踏まえた施策が功を奏し、被害の低減に寄与しました。

一方で、大阪北部地震や北海道胆振東部地震、能登半島地震でのグループ会社における震災対応を通じて、得られた教訓についてもグループ全体へより確実に浸透・定着させていく重要性を再認識しました。また、震災対応では、過去に被災現場に駆けつけ第一線で対応にあたった経験者の知見が大きな役割を果たしてきました。熊本地震から10年という節目を迎え、経験者の定年退職等も見据えながら、これらの知見や教訓を組織として確実に継承していく重要性が一層高まっています。

これらの課題を踏まえ、熊本地震以降の各震災で得られた新たな失敗と教訓に加え、それらを標準化のうえ、規程・ガイドに織り込んだ「震災からの学び・気づき」へ刷新しました。今後も継続的な更新を行いながら、アイシンの「震災からの学び・気づき」を持続的に伝承し、グループ全体の減災と事業継続力の向上に貢献していきます。

熊本地震学習ゾーン

熊本地震学習ゾーン

能登半島地震学習ゾーン

重点リスクへの取り組みと対応組織

2026年度の重点リスクへの取り組みについては、各対応組織が対策を推進しており、詳細は下記「重点リスクと対応組織」の「取り組み掲載先」をご参照ください。
なお、これらのリスクに関して定期的に取締役会へ付議・報告をし、経営戦略の高度化に役立てています。

重点リスクと対応組織

	リスク項目	取り組み掲載先	対応組織
前提リスク （自社でコントロール不可） 外部環境の変化発生時に経営戦略・業務の前提が変動するリスク	地政学・安全保障・軍事緊張	–	経営会議、執行会議にて審議
	関税・通商		
	製造・材料費高騰		
	金融危機・インフレ		
	為替・金利変動		
	労働人口減		
	市場ニーズ変化（BEV化・技術革新）		
	経済状況		
	得意先減産		
最重点リスク	市場環境の変化	リスクマネジメント	経営会議、戦略機能会議、執行会議にて審議 専門組織による推進 （総合企画部、事業戦略部、原価機能統括部、収益企画部、カーボンニュートラル・環境推進センター、経済安全保障室）
	経済安全保障		
	気候変動対応（CN・CE）	環境	
	サイバー攻撃	情報セキュリティ	専門組織による推進 （情報セキュリティ推進部）
	情報漏洩		
	環境問題	環境	各種委員会にて推進 （企業行動倫理委員会、人権専門委員会、経済安全保障委員会、安全衛生委員会、環境委員会、CN・CE推進会議、品質機能会議、法規認証委員会など）
	品質問題	品質	
	労働災害	安全衛生	
	火災・爆発		
	人権問題	人権	
	輸出管理	リスクマネジメント	
	部品認証違反	品質	
	大規模地震	リスクマネジメント	リスクマネジメント委員会下部組織 （災害対応・納入継続部会）
	風水害・雪害等		
	生産停止（災害・火災・事故）		
	仕入先停止・供給逼迫	サプライチェーン	

重点リスク	独禁法違反	コンプライアンス	リスク主管部署で対応
	ハラスメント	コンプライアンス	
		人権	
	インフラ供給停止(電気・ガス・水)	リスクマネジメント	
	物流障害		
	テロ・政変・暴動		
	竜巻		
	取引適正化	サプライチェーン	
	知財紛争	知的財産	

市場環境の変化

アイシンでは、自動車業界が電動化・知能化を中心に大きな変革期を迎えているとの認識のもと、事業ポートフォリオの変革を一層加速させています。具体的には、電動化・知能化を成長領域と位置づけ、ヒト・モノ・カネのリソーセスシフト／リスキルを行うとともに、地域や顧客ごとの多様なニーズに柔軟に対応できる事業体制の構築に取り組んでいます。また、アイシンの中長期の方向性及びグループを含めた意思決定については、取締役会運用基準に則り、取締役会にて審議・決議するとともに経営会議、執行会議、各種機能会議等で、アイシングループ各社の業績や重要な投資に対してのモニタリングを実施し、今後の方向性や業績改善のための対策を検討しています。

経済安全保障、輸出管理

アイシンが事業を展開している国または地域においては、事業運営に不利な影響を及ぼす法律・規制の改正や租税制度の変更、不利な政治的・経済的な要因の発生、テロ、戦争、疾病その他の要因による社会的または経済的な混乱などのリスクが内在しています。
国内グループ会社に加え、北中南米、欧州、中国、アセアン、インドを統括する各地域本部長が、グループに共通する経営上のリスクと国や地域によって異なるリスクの情報を共有することによって効果的な対策を推進し、グローバルな視点でリスクマネジメントを強化しています。具体的にはグループ経営戦略本部が中心となり、地域ごとの事業課題認識と上記リスクを踏まえた事業戦略・地域戦略を一元的に策定しています。また、アイシンが事業展開する国または地域だけでなく、事業に関連する各国の情報をタイムリーに収集し、適時適切な対応を取っています。
近年、関税や輸出入規制を含む貿易政策の急激な変更や、軍事的な緊張の高まりなどにより、不確実性が高く予見が困難な地政学・経済安全保障リスクが増加しています。これらに関連する政策、法規制の動向などをタイムリーに収集し、発生したリスクに必要な対応を行うことに加えて、全社横断的な会議体である「経済安全保障委員会」にて、経済安全保障上のリスク軽減に向けた活動(安全保障貿易管理、機微技術管理を含む)の検討・実施を行う体制を構築しています。

大規模地震、風水害・雪害等、竜巻

甚大な被害が想定される自然災害に対しては、「危機管理(リスクマネジメント)ガイド」や過去の被災経験を標準化したガイド「震災からの学び・気づき」に基づき、実際の災害経験より、グループ一体となってリスクの未然防止及び被害最小化を推進しています。例えば2016年の熊本地震の教訓を活かした建屋耐震や吊物の落下対策などをグループ全体で取り組んだことにより、2024年1月に発生した能登半島地震において、吊物の落下物はほとんどなく、生産復旧までの時間を最小化し、納入への影響を回避しました。

一方、能登半島地震で深刻な被害を受けた液状化については、新たな課題と捉えグループで液状化リスクのある拠点に対し適切な対策を定め実施しています。
また、昨今の線状降水帯による想定を超えた降雨被害、土砂災害についても、アイシングループ全体でリスク低減に向けて取り組んでいます。

テロ・政変・暴動

近年、各地での紛争やテロ事件など、世界規模で治安リスクが高まっています。
アイシンでは、出向・出張での海外派遣者向けに、海外リスクコンサルタント作成の動画などで教育を行い、警戒意識を高め、リスクの未然防止をはかっています。また、専門家にも相談しながら、平時・有事の対応手順書を策定するとともに、グループ関係者でシミュレーション訓練を行って、連絡体制や初動対応事項の確認などを行っています。さらに、治安悪化に伴う退避に備えて国外退避マニュアルを策定し、危機段階ごとの対応事項や社内認識の整理を進めるとともに、軍事衝突・紛争発生時には渡航禁止措置や出向者・帯同家族の本国退避等を適時実施し、人的被害の回避をはかっています。

インフラ供給停止

2018年に発生した北海道胆振東部地震では、アイシン北海道で2日間以上の停電があり、アルミ保持炉の固着など、重大な設備故障の危機を経験しました。その対応として仮設非常電源を全国から手配し、故障を回避しました。この経験より、電力供給会社のトラブルによる供給停止を回避するため、停電時に故障リスクのある設備が必要とする非常電源確保を進めてきており、大規模停電が発生した場合でも、3日間は非常電源で供給が続けられるガイドラインをグループ共通で策定し、すべての対応を完了しました。
また昨今、雷の発生が多発しており、グループ拠点でも工場全体の受変電設備への落雷事故が発生したため、グループ全体で落雷による供給停止リスクがある拠点に対し、変圧器の増設対応を計画的に推進しています。
さらに、本年に発生した愛知県の豊川用水の渇水リスクに対しては、豊川水系にある3つの拠点で行政からの節水要請に合わせた節水対応を行い、生産への影響を最小化しました。この経験を活かし、今後、国内各所で発生する水不足を想定した対応のマニュアル化を進めています。

物流障害

国内においては、慢性的なドライバー不足に対して、2026年4月より物流関連二法（物流効率化法、貨物自動車運送事業法）が施行され、荷主の主体的な活動・取り組みが求められています。
サプライヤー・輸送業者へ寄り添い、ルートの最適化による運行時間の短縮、出荷・受入場の環境整備及び作業効率化による荷役時間短縮をはかることで、トラック乗務員の労働時間を短縮してきました。将来に向け、グループ共同輸送拡大、荷役作業の内製化や自動化によるさらなる負荷低減に取り組んでいきます。
また、気象情報から雪害などのリスクの予兆をつかみ、トラック便の早出しや代替輸送ルートを事前に検討することで、物流障害リスクの発生確率と影響度を継続的に低減させていきます。
海外向けの海上輸送においては、昨今の地政学リスクの高まりにより世界的な物流の混乱が発生する可能性があります。その結果、計画していた船便のキャンセルや運行スケジュールの遅延リスクが懸念されています。アイシンでは、遅延による部品欠品を防ぐために代替ルートの設定、陸揚げ港の変更、在庫の積み増しを検討するなど顧客・現地生産拠点と連携をはかり先手の対応を行っています。

情報セキュリティ

基本的な考え方・方針

企業のDX戦略が加速する中、さまざまな「モノ」や情報がつながることで、新たな価値が生み出されています。一方で、サイバー攻撃の脅威や「会社情報」「お客様・取引先情報」などの情報漏洩に関するリスクマネジメントは、企業の持続的成長における重要な課題の一つと捉えています。さらに、近年の急速に進化するAI関連技術の活用に伴う知的財産権の侵害など、新たなリスクにも対応する必要があります。
そこで、アイシンでは「アイシングループ情報セキュリティ基本方針」を定め、組織的かつ継続的な情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

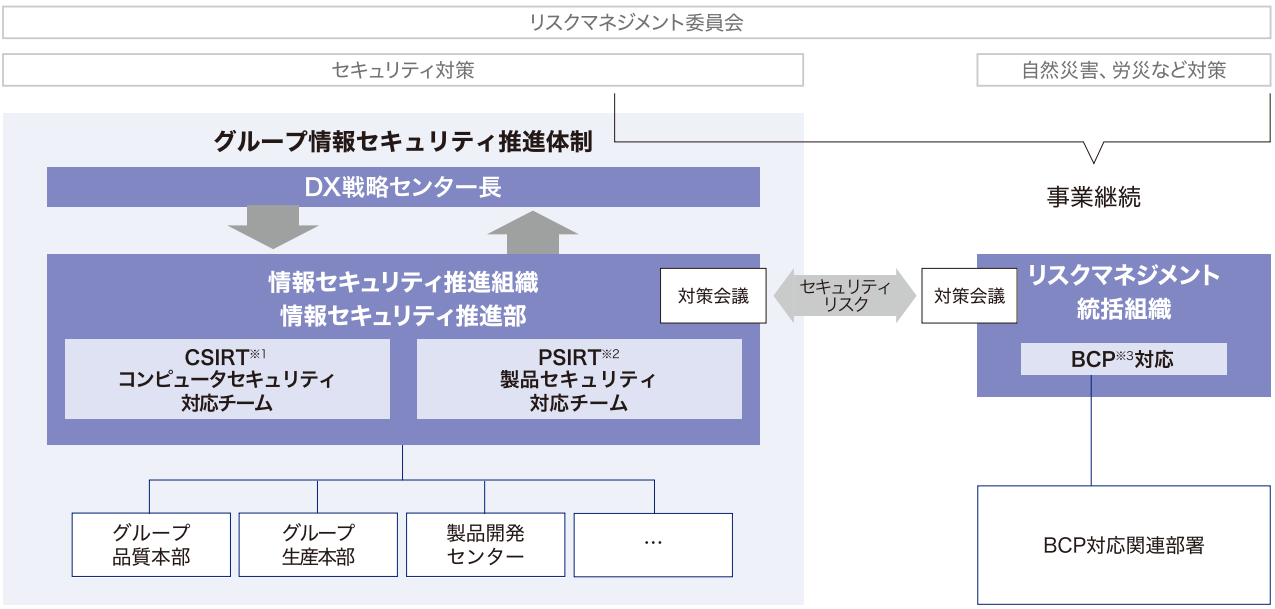
アイシングループ情報セキュリティ基本方針

個人情報保護基本方針

推進体制

DX戦略センター長は、情報セキュリティ対策と個人情報保護の実施・運用に関する責任と権限を持ち、経営戦略に沿った情報戦略やIT投資計画を策定し、情報セキュリティを推進する役割を担っています。DX戦略センター長のもと、セキュリティ専門組織である情報セキュリティ推進部を設置し、グループ全体でサイバー攻撃や内部不正などのリスクに迅速に対応できる体制を構築しています。
情報セキュリティの方針や対策はリスクマネジメント委員会で提案し、グループ全体で認識を共有しています。これにより、セキュリティ水準の向上と確実な対策の実施をはかっています。

情報セキュリティ推進の体制図



※1 CSIRT：Computer Security Incident Response Team
※2 PSIRT：Product Security Incident Response Team
※3 BCP：Business Continuity Planning

戦略

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

主な取り組み

情報セキュリティ対策

「体制」・「対策」・「教育」を活動の3本柱としています。セキュリティ対策をグループ本社に集約し、グローバルで漏れなく実施することにより、巧妙かつ高度化しているサイバー攻撃、内部情報漏洩などのセキュリティ脅威、各国で制定されるセキュリティ関連法への対応を強化していきます。
生産停止などにつながるセキュリティ重大事案が発生した際には、速やかにDX戦略センター長、リスクマネジメント関係部署に報告して調査・分析・対策を行い、迅速な事業継続につなげていきます。

体制

・専門チームによる24時間/365日の監視体制を整備し、グループ全体のセキュリティ脅威へ対応しています。
・国際規格ISO27001※4やTISAX※5制度、及び日本自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに準拠した世界標準の「アイシングループセキュリティガイドライン」を策定し、お客様のセキュリティ対策要求へ備え、サプライチェーン全体の相互レベルアップに活かす取り組みを実施しています。

※4 ISO27001：情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格。2025年度末時点で8部署が認証を取得。
※5 TISAX：Trusted Information Security Assessment Exchange／ドイツ自動車工業会（VDA）が策定した「VDA情報セキュリティ評価基準（VDA ISA）」に基づいて認証機関の審査を受ける制度。2025年度末時点で国内外合わせて12拠点が認証を取得。

アイシングループセキュリティガイドライン

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

対策

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

※6 AUTO-ISAC：Automobile Information Sharing and Analysis Center／北米の自動車サイバーセキュリティ組織
※7 ISO21434：自動車のサイバーセキュリティ対策に関する国際標準規格

教育

セキュリティレベルの向上は、全従業員が自分ごととして意識し、常に身近なものとして認識し行動することが不可欠です。そこで階層別研修、海外赴任など業務環境の変化に応じた教育、不審メールへの対応訓練、情報セキュリティ強化月間での啓発活動など、グループ全体で取り組んでいます。例えば、教育受講後の理解度テストの実施や、各国の従業員から情報セキュリティ標語を募集し、グループ全体へ発信している「サイバーセキュリティニュース」で公開するなど、従業員一人ひとりの参画、及びセキュリティ意識の醸成をはかっています。

教育・啓発活動の実施例

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

個人情報保護対策

個人情報保護対策では、GDPR※8をはじめとした各国法への対応が重要です。DX戦略の加速化には、各国間での個人情報の移転が必要になります。そこで、アイシンではグループ全体で個人情報の移転を可能にするグループ包括SCC契約※9を、グループ会社間で締結しました。
今後も各国法を注視するとともに、全従業員への教育・周知を実施し、確実な個人情報の取り扱いに努めていきます。
また、個人情報の漏洩や開示などの請求があった場合は、各国法に則り、速やかに対応する体制を整えています。なお、2025年度は、個人情報等の重大な紛失・漏洩事案はありませんでした。

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

社外からの評価

FTSE4Good Index Series

FTSE Russell (the trading name ofFTSE International Limited andFrank Russell Company) confirmsthat AISIN has beenindependently assessed accordingto the FTSE4Good criteria, andhas satisfied the requirements tobecome a constituent of theFTSE4Good Index Series. Createdby the global index provider FTSERussell, the FTSE4Good IndexSeries is designed to measure theperformance of companiesdemonstrating strongEnvironmental, Social andGovernance (ESG) practices. TheFTSE4Good indices are used by awide variety of marketparticipants to create and assessresponsible investment funds andother products.

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに株式会社アイシンが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Indexはグローバルなインデックスプロバイダーであるftse Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。 FTSE JPX Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに株式会社アイシンが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan SectorRelative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

SOMPOサステナビリティ・インデックス

CDP

2025年に企業の環境への取り組みを評価する国際的な非営利団体であるCDPより、「気候変動」において最高評価である「Aリスト」評価に選定されました。2023年から3年連続の選定です

クルマ・文化・社会・パートナーシップ

一般社団法人日本自動車会議所・日刊自動車新聞社が主催する第5回クルマ・文化・社会・パートナーシップ大賞において、乗り合い送迎サービス「チョイソコ」が「大賞」を受賞しました

あいち生物多様性企業優良認証

2022年度より4年連続であいち生物多様性優良認証企業に認定されました

自然共生サイト認定

当社の3拠点において認定されました
2023年度 半田工場「アイシンエコトープ」
2025年度 岡崎東工場「悠久のもり」、アイシン九州「阿蘇満願寺の大草原」

OECM

2024年度に当社の半田工場「アイシンエコトープ」、2025年度に当社の岡崎東工場ビオトープ「悠久のもり」が認定されました

DX注目企業2026

経済産業省等が選定する、企業価値向上に資するDXの優れた取り組みで注目される企業として、DX注目企業2026に選定されました

DX認定

2021年より取得
「DX認定取得事業者」に選定されました

健康経営優良法人2026 ホワイト500

2017年から10年連続認定
健康経営優良法人2026（大規模法人部門）～ホワイト500～

スポーツエールカンパニー2026

働き盛り世代のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成をはかることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組んだ企業として2023年から3年連続で認定されました

なでしこ銘柄

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

プラチナキャリア・アワード

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

えるぼし（2段階目）

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

プラチナくるみん

2021年度に子育てサポート企業として「プラチナくるみん」に認定されました

あいち女性輝きカンパニー（優良企業表彰）

2018年度に「あいち女性輝きカンパニー」の優良企業を受賞しています

ファミリーフレンドリー企業

2015年度「愛知県ファミリーフレンドリー企業表彰」を受賞しています

TABLE FOR TWO

TABLE FOR TWOより、当社の2025年の支援に対して、「プラチナパートナー」として認定いただき、感謝状を受領いたしました（13年連続）

参画しているイニシアチブ・団体

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

2021年より「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同

SBTイニシアチブ

2023年11月認定取得

Circular Core

2024年より参加

次世代グリーンCO_2燃料技術研究組合（raBit）

2023年より参加

30by30アライアンス

2022年4月より参加

GX フューチャー・コンソーシアム

2023年より参加

気候変動イニシアチブ（JCI）

2020年より参加

Green x Digitalコンソーシアム

2021年より参加

水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）

2020年より参加

JP-MIRAI Member

責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）

2022年より参加

パフォーマンスデータ（環境）

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン	**48.5%**
国内グループ会社49社	**62.5%**
連結	**100%**

カバー率の算出方法

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

※過去のデータについては、集計範囲・集計項目の見直し等の理由により変更している場合があります。

アイシン	アイシン単体
国内グループ会社49社	アイシン、アイシン高丘、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、アイシン北海道、愛知技研、埼玉工業、寿技研工業、山形クラッチ、新三商事、光南工業、碧南運送、サンエツ運輸、テクノバ、アイシン・コラボ、アイシン・ソフトウェア、エフティテクノ、イムラ・ジャパン、シーヴイテック、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・ロジテクサービス、アイシン・マシンテック、オーキス・ジャパン、アイシン新和、新和工業、エイティー九州、アイシン高丘東北、平林工業、アイシン高丘エンジニアリング、シンコー精機、テクノメタル、となみの工業、ASブレーキシステムズ、九州シロキ、松美工業、サンサークル　49社

資源投入量と排出量(2025年度)

INPUT(資源投入量)

エネルギー(グローバル)

直接的エネルギー投入量 計	**8,608,173 GJ**
(内訳)	
石炭製品(無煙炭・コークスなど)	1,294,203 GJ
天然ガス	6,047,060 GJ
石油製品(ガソリン、軽油、LPG など)	1,266,910 GJ
間接的エネルギー投入量 計	**41,462,199 GJ**
(内訳)	
非再生可能エネルギー量	26,561,912 GJ
再生可能エネルギー量(環境価値含む)	14,900,287 GJ

物質の投入原材料(国内グループ)

投入原材料 計	**1,541,005 t**
(内訳)	
金属、樹脂等(購入材料)	1,537,275 t
化学物質(PRTR※1届出対象物質取扱量)	3,730 t

水資源投入量(グローバル)

総投入量	**13,029,393 m³**
(内訳)	
工業用水	7,200,801 m³
上水道	3,348,502 m³
地下水	2,480,090 m³

企画 → 開発 → 生産

リサイクル

循環資源量
470,131 t
再資源化率
98.4 %

OUTPUT(排出量)

温室効果ガス(グローバル)

〈生産〉

総排出量	**1,697,480 t-CO_2e**
(内訳)	
CO_2(二酸化炭素)	1,693,700 t-CO_2
SF_6(六ふっ化硫黄)※2	3,780 t-CO_2e

廃棄物(国内グループ)

廃棄物等総排出量	**477,543 t**
産業廃棄物総排出量	**174,451 t**
廃棄物最終処分量(直接埋立廃棄物)	**2,211 t**

化学物質(国内グループ)

PRTR排出量	**396 t**

総排水量(国内グループ)

公共用水域	**5,859,307 m³**

※1 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register):有害性のある化学物質が、事業所から環境(大気・水・土壌)へ排出される量および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する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・移動量を集計・公表する制度

※2 SF_6(Sulfur hexafluoride):六ふっ化硫黄(温暖化効果はCO_2の22,800倍)

温室効果ガス(連結)

温室効果ガス排出量

算定方法

CO_2総排出量=Σ(燃料使用量×CO_2排出係数)+Σ(購入電力量×CO_2排出係数)

CO_2排出係数
【2019〜2025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
※都市ガスは、「地球温暖化対策の推進に関する法律」(日本)の係数を使用

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
(2021年度:R2年度、2022年度:R3年度、2023年度:R4年度、2024年度:R5年度、2025年度:R6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：CO_2Emissions from Fuel Combustionに基づく排出係数
（2021年度：IEA2019,2021edition、2022年度：IEA2020,2022edition、2023年度：IEA2021,2023edition、2024年度：IEA2022,2024edition、2025年度：IEA2023,2025edition）

地球温暖化係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」（日本）の係数を使用

Scope1、2、3合計

（t-CO_2e）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
25,530,744	24,088,622	25,224,731	23,596,868	**24,087,189**

生産CO_2排出量

（t-CO_2e）

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	602,011	533,137	525,133	491,009	**475,460**
Scope2	1,963,240	1,745,595	1,755,040	1,657,897	**1,218,240**
合計	2,565,251	2,278,732	2,280,173	2,148,906	**1,693,700**

サプライチェーン排出量（Scope3）

（t-CO_2e）

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.購入した製品・サービス	11,373,619	10,736,420	11,177,441	11,022,068	**11,545,813**
2.資本財	752,442	761,807	791,314	769,659	**775,210**
3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	409,028	361,030	348,710	328,008	**264,606**
4.輸送、配送（上流）	608,026	669,230	689,386	554,313	**548,421**
5.事業から出る廃棄物	54,752	53,040	58,472	55,266	**58,255**
6.出張	11,552	13,814	16,149	17,735	**14,728**
7.雇用者の通勤	37,080	32,963	36,868	51,288	**41,481**
8.リース資産（上流）	—	—	—	—	**—**
9.輸送、配送（下流）	158,884	168,284	175,895	192,164	**204,402**

(t-CO_2e)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
10.販売した製品の加工	492,297	517,713	379,242	311,603	**254,450**
11.販売した製品の使用	8,814,825	8,230,378	9,042,565	7,967,008	**8,411,219**
12.販売した製品の廃棄	29,558	29,261	29,789	21,936	**157,345**
13.リース資産(下流)	—	—	—	—	**—**
14.フランチャイズ	—	—	—	—	**—**
15.投資	150,733	167,752	127,995	95,071	**72,484**
合計	22,892,795	21,741,694	22,873,825	21,386,118	**22,348,414**

SBTiによる認定を取得した温室効果ガス排出削減目標

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

目標に対する進捗状況

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

基準年度(2019年度)に対する削減率(%)

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1、2	5.1	15.6	15.4	20.5	**37.4**
Scope3(カテゴリ1、11)	0.1	6.2	0.0	6.1	**1.3**

環境マネジメント

ISO14001認証取得会社数/取得率

（社）

	アイシン
項目	2025年度
生産会社数※	127
取得会社数※	115
取得会社の割合（%）	91

※生産開始後3年未満の会社を除く

環境事故・協定値超過の件数

（件）

	アイシン				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
法規制、協定値超過	0	0	0	0	**0**
環境事故	1※1	0	0	1※12	**1**※16

	国内外グループ会社				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
法規制、協定値超過	2※2,※3	1※5	3※6,※7,※8	1※13	**2**※17,※18
環境事故	2※1,※4	0	3※9,※10,※11	3※12,※14,※15	**1**※16

※1　アイシン（ATF流出）
※2　シロキ工業（亜鉛協定値超過）
※3　安慶雅徳帝伯活塞（COD基準値超過）
※4　光南工業（軽油流出）
※5　愛知技研（BOD基準値超過）
※6　広州白木汽車零部件（リン基準値超過）
※7　アイシン九州キャスティング（NOx基準値超過）
※8　アイシンシロキ（ノルマルヘキサン抽出物質基準値超過）
※9　アイシンシロキ（重油流出）
※10 アイシン・オートパーツタイランド（含油排水流出）
※11 アイシン・メタルテック（ボンデ排水流出）
※12 アイシン（生活系汚水オーバーフローによる敷地外流出）
※13 アイシン福井（生活系排水BOD協定値超過）
※14 アイシン化工（pH超過雨水の敷地外流出）
※15 ADVICS Manufacturing Mexico（酸性廃液の敷地外流出）
※16 アイシン（未乾燥塗料が雨水とともに敷地外流出）
※17 TOYOTA AISIN PHILIPPINES（大腸菌群数基準値超過）
※18 アイシン福井（フロン含有機器の不適正処理及びフロン漏洩）

環境監査（環境管理部署主催）

	アイシン				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
実施事業所数（箇所）	37	37	37	38	**39**
改善指摘事項の数（件）	2	0	3	0	**1**
内部監査員数（人）	1,385	1,132	1,412	1,508	**1,656**
監査員教育の回数（回）	4	11	10	11	**11**

	国内グループ会社49社 （2021年度は50社、2022年度は56社、 2023年度は52社、2024年度は51社）				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
実施事業所数（箇所）	158	146	169	139	**154**
改善指摘事項の数（件）	418	313	369	269	**409**
内部監査員数（人）	3,265	3,034	3,510	3,799	**3,874**
監査員教育の回数（回）	28	34	42	52	**46**

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しています。

直接的エネルギー投入量

（GJ）

		アイシン				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
直接的エネルギー投入量　計		2,864,497	2,407,608	1,984,274	1,726,453	**1,662,801**
種類別内訳	石炭製品（無煙炭・コークス等）	0	0	0	0	**0**
	天然ガス	2,581,144	2,139,133	1,708,647	1,480,609	**1,447,247**
	石油製品（ガソリン、ディーゼル油、LPG等）	283,353	268,475	275,627	245,844	**215,554**

		連結（生産）				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
直接的エネルギー投入量　計		11,106,260	9,926,621	9,600,137	8,937,576	**8,608,173**
種類別内訳	石炭製品（無煙炭・コークス等）	1,387,412	1,166,380	1,307,785	1,313,370	**1,294,203**
	天然ガス	8,230,803	7,377,476	6,965,737	6,344,657	**6,047,060**
	石油製品（ガソリン、ディーゼル油、LPG等）	1,488,045	1,382,765	1,326,614	1,279,549	**1,266,910**

間接的エネルギー投入量

（GJ）

		アイシン				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
間接的エネルギー投入量　計		10,172,084	9,368,381	9,385,821	8,599,433	**7,849,481**
種類別内訳	非再生可能エネルギー量	10,146,855	6,134,185	7,096,447	7,464,069	**638,837**
	非再生可能エネルギー比率(%)	99.8	65.5	75.6	86.8	**8.1**
	再生可能エネルギー量（環境価値含む）	25,230	3,234,196	2,289,374	1,135,364	**7,210,644**
	再生可能エネルギー比率(%)	0.2	34.5	24.4	13.2	**91.9**

		連結(生産)				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
間接的エネルギー投入量　計		45,593,817	44,243,491	44,338,981	42,248,241	**41,462,199**
種類別内訳	非再生可能エネルギー量	43,925,754	38,034,800	36,169,130	35,638,882	**26,561,912**
	非再生可能エネルギー比率(%)	96.3	86.0	81.6	84.4	**64.1**
	再生可能エネルギー量（環境価値含む）	1,668,063	6,208,691	8,169,851	6,609,359	**14,900,287**
	再生可能エネルギー比率(%)	3.7	14.0	18.4	15.6	**35.9**

化学物質

(t)

項目	アイシン				
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
PRTR排出量	391	239	204	206	**261**

項目	国内グループ会社49社（2021年度は50社、2022年度は56社、2023年度は52社、2024年度は51社）				
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
PRTR排出量	537	343	358	417	**396**

投入原材料

(t)

項目		アイシン				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
投入原材料　計		798,729	741,301	924,037	858,981	**936,097**
種類別内訳	金属、樹脂等（購入材料）	798,338	741,075	923,686	858,655	**934,747**
	化学物質（PRTR届出対象物質取扱量）	391	226	351	326	**1,350**

※旧アイシン化工の統合による増加

項目		国内グループ会社49社（2021年度は50社、2022年度は56社、2023年度は52社、2024年度は51社）				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
投入原材料　計		1,504,520	1,424,355	1,605,489	1,527,092	**1,541,005**
種類別内訳	金属、樹脂等（購入材料）	1,503,174	1,423,623	1,601,733	1,523,521	**1,537,275**
	化学物質（PRTR届出対象物質取扱量）	1,346	733	3,756	3,571	**3,730**

廃棄物・再資源化

(t)

項目		アイシン				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物・有価物	総排出量	128,004	127,454	121,935	112,270	**116,050**
	循環資源（リサイクル）量	127,584	126,912	119,412	110,213	**115,498**
	再資源化率（%）	99.7	99.6	97.9	98.2	**99.5**
	最終処分量	15.3	0.2	0.4	0.5	**56.5**※
産業廃棄物	総排出量	9,940	9,303	9,191	8,273	**11,519**
	循環資源（リサイクル）量	9,521	8,762	6,668	6,216	**10,967**
	再資源化率（%）	95.8	94.2	72.5	75.1	**95.2**
	最終処分量	15.3	0.2	0.4	0.5	**56.5**※

※新豊工場、藤岡工場の建屋解体による増加

項目		国内グループ会社49社 （2021年度は50社、2022年度は56社、 2023年度は52社、2024年度は51社）				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物・有価物	総排出量	444,466	417,436	483,885	423,209	**477,527**
	循環資源（リサイクル）量	433,710	408,810	472,496	415,085	**470,133**
	再資源化率（%）	97.6	97.9	97.6	98.1	**98.5**
	最終処分量	2,663.3	2,322.9	3,039.6	2,111.9	**2,211.5**
産業廃棄物	総排出量	160,314	144,912	163,520	140,980	**174,435**
	循環資源（リサイクル）量	149,557	136,286	152,132	132,856	**167,041**
	再資源化率（%）	93.3	94.0	93.0	94.2	**95.8**
	最終処分量	2,663.3	2,322.9	3,039.6	2,111.9	**2,211.5**

水

水資源投入量

(m³)

		アイシン				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総投入量　計		3,759,825	3,179,841	3,337,982	2,956,178	**2,964,915**
種類別内訳	上水道	863,809	634,353	597,423	587,941	**609,899**
	工業用水	2,350,054	1,944,084	1,938,072	1,786,936	**1,815,958**
	地下水	545,962	601,404	802,487	581,301	**539,058**

		連結				
項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総投入量　計		15,050,599	14,015,795	14,119,698	13,126,934	**13,029,393**
種類別内訳	上水道	3,770,163	3,460,834	3,405,758	3,168,517	**3,348,502**
	工業用水	8,610,289	7,937,978	8,009,387	7,457,756	**7,200,801**
	地下水	2,670,147	2,616,984	2,704,552	2,500,661	**2,480,090**

総排水量

(m³)

	アイシン				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
公共用水域	3,353,633	2,941,031	2,848,780	2,341,248	**2,318,227**

	国内グループ会社49社 （2021年度は50社、2022年度は56社、 2023年度は52社、2024年度は51社）				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
公共用水域	7,208,541	6,579,416	6,544,203	5,934,957	**5,859,307**

輸送

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しています。

輸送に伴うCO₂排出量

(t-CO₂)

	アイシン				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総排出量	26,909	26,483	26,143	26,054	**25,830**

	国内グループ会社49社 (2021年度は50社、2022年度は56社、 2023年度は52社、2024年度は51社)				
項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総排出量	89,691	86,823	86,077	84,075	**82,604**

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/Nm^3）、NOx（ppm）、SOx（K値）、塩化水素（mg/Nm^3）、ダイオキシン（ng-TEQ/Nm^3）

規制値：法・条例・協定のうち、最も厳しい値を表記

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

「PRTR法の取扱量および排出・移動量」

単位：kg/年、ただしダイオキシン類（mg-TEQ/年）

取扱量：1,000kg/年（特定第1種は500kg/年）未満は除外

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

刈谷地区

水質（試作工場・技術開発研究所）

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	5.8～8.6	7	7.4	8
COD	25{20}	20	1.3	1.5	4.2
BOD	25{20}	20	ND	1.5	7.2
SS	30{20}	20	ND	0.4	1
油分	5	2	ND	0.2	0.3
大腸菌	800	720	ND	1	1
全窒素（N）	120{60}	15	3.4	5.3	7.0
全リン（P）	16{8}	1	0.01	0.02	0.03
鉄（Fe）	5	2	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	10	2	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	2	1	0.04	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	0.1
ホウ素（B）	10	8	ND	ND	ND

大気（アドヴィックス所有の設備を除く）

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.1	<0.003
	ガス機関	0.05	0.04	<0.006
	冷温水発生機	0.1	0.08	<0.002
SOx	ボイラー	1.75	1.4	<0.05
	ガス機関	1.75	1.4	<0.3
	冷温水発生機	1.75	1.4	<0.007
NOx	ボイラー	—	150	27
	ガス機関	200	180	180
	冷温水発生機	150	120	32

半田地区（半田工場・半田電子工場）

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.0～9.0	6.0～8.0	6.7	7.3	8
COD	15	10	1.2	2.9	4.7
BOD	15	10	0.8	2.7	7.5
SS	15	10	ND	0.2	0.9
油分	2	2	ND	0.2	0.3
大腸菌	800	720	ND	1	1
全窒素（N）	120{60}	15	1.5	3.2	4.3
全リン（P）	16{8}	2	0.02	0.03	0.04
鉄（Fe）	0.5	0.5	ND	0.1	0.1
マンガン（Mn）	10	0.5	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	2	1	ND	0.04	0.06
銅（Cu）	1	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素（F）	8	2	ND	ND	ND
ホウ素（B）	10	8	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	冷温水発生機	0.1	0.08	<0.003
SOx	ボイラー	1.75	1.5	<0.005
	冷温水発生機	1.75	1.5	<0.09
NOx	ボイラー	150	120	42
	冷温水発生機	150	120	25

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
銀及びその水溶性化合物	1,300	0	0	0	0
メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	2,400	0	0	0	0.7

安城工場（榎前）

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	—	5.8～8.6	6.4	7.5	7.9
COD	—	10	ND	3.2	5.5
BOD	—	10	ND	0.9	3.3
SS	—	10	ND	0.3	2.7
油分	—	1.6	ND	0.2	0.3
大腸菌	—	720	ND	ND	ND
全窒素（N）	—	10	1.5	3.6	6
全リン（P）	—	1	0.01	0.14	0.29
鉄（Fe）	—	3	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	—	3	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	—	1	0.1	0.36	0.91
銅（Cu）	—	3	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素（F）	8	2	ND	ND	ND
ホウ素（B）	10	8	ND	0.1	0.2

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	6.7	7.6	8.3
COD	—	20	ND	0.7	7.2
BOD	—	20	ND	0.6	1.2
SS	—	20	ND	0.1	0.5
油分	—	3	ND	0.2	0.5
大腸菌	—	720	ND	ND	ND
全窒素（N）	—	30	ND	0.3	0.7
全リン（P）	—	3	ND	0.01	0.03
鉄（Fe）	—	2	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	—	2	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	—	1	ND	0.01	0.05
銅（Cu）	—	0.5	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	ND	ND	ND	ND
フッ素（F）	8	2	ND	ND	ND
ホウ素（B）	10	8	ND	ND	ND

新豊工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	排水はすべてアイシン高丘の排水処理場で処理しているため、対象外				
COD					
BOD					
SS					
油分					
大腸菌					
全窒素（N）					
全リン（P）					
鉄（Fe）					
マンガン（Mn）					
亜鉛（Zn）					
銅（Cu）					
1,4-ジオキサン					
フッ素（F）					
ホウ素（B）					

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	<0.002
	ガス浸炭炉	0.2	0.16	<0.002
	電気加熱炉	0.2	0.16	<0.002
	乾燥炉	0.4	0.32	<0.002
SOx	ボイラー	9	7	<0.07
	ガス浸炭炉	9	7	<0.02
	電気加熱炉	—	—	—
	乾燥炉	9	7	<0.09
NOx	ボイラー	—	150	40
	ガス浸炭炉	200	160	<3
	電気加熱炉	—	—	—
	乾燥炉	—	180	<3

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
アジピン酸ジ-2-エチルヘキシル	1,700	0	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	13,000	0	0	0	13,000

小川工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	6.5～8.5	6.6	7.5	8
COD	25{20}	10	ND	1.1	4.5
BOD	10	10	ND	0.9	3.1
SS	10	10	ND	0.2	0.7
油分	2	2	ND	0.2	0.3
大腸菌	80	70	ND	ND	ND
全窒素（N）	120{60}	30	4.8	8.1	13
全リン（P）	16{8}	3	0.15	0.48	0.89
鉄（Fe）	2	2	ND	0.1	0.3
マンガン（Mn）	2	2	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	2	1	0.02	0.05	0.07
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(電気)	0.2	0.16	<0.002
	付着油処理(条例)	0.3	0.24	0.004
SOx	ボイラー	3	2.4	<0.008
	加熱炉(電気)	3	2.4	<0.02
	付着油処理(条例)	3	2.4	<0.02
NOx	ボイラー	—	120	27
	加熱炉(電気)	180	180	150
	付着油処理(条例)	—	180	14

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
亜鉛の水溶性化合物	1,700	0	4.5	0	1,700
ニッケル化合物	2,500	0	0.1	0	150
シクロヘキサン	4,000	4,000	0	0	0
ヘプタン	8,200	8,200	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	2,400	0	0	0	330

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	6.7	7.2	7.9
COD	10	10	1.1	2.3	3.9
BOD	10	10	ND	1.1	3.2
SS	10	10	ND	0.2	0.8
油分	2{1}	2	ND	0.2	0.4
大腸菌	100	90	ND	ND	ND
全窒素（N）	10	10	1.4	1.8	2.8
全リン（P）	1	1	ND	0.02	0.03
鉄（Fe）	3	3	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	3	3	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	1	1	ND	0.03	0.06
銅（Cu）	0.5	0.5	ND	0.01	0.01
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
	溶解炉	0.2	0.16	0.084
	加熱炉	0.2	0.16	<0.002
	廃棄物焼却炉	0.05	0.04	<0.004
	溶解炉(条例)	0.4	0.32	0.0038
	加熱炉(条例)	0.4	0.32	<0.002
SOx	ボイラー	3	3	<0.07
	溶解炉	3	3	<0.6
	加熱炉	3	3	<0.02
	廃棄物焼却炉	3	3	1
	溶解炉(条例)	3	3	<0.05
	加熱炉(条例)	3	3	<0.02
NOx	ボイラー	—	150	42
	溶解炉	180	140	58
	加熱炉	180	140	55
	廃棄物焼却炉	150	120	75
	溶解炉(条例)	—	140	38
	加熱炉(条例)	—	140	49
HCl	廃棄物焼却炉	150	120	23
全水銀	廃棄物焼却炉	50	40	0.82

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	1,200	0	2.3	0	26
ジエタノールアミン	1,800	0	0	0	1,800
ジエチレングリコールモノブチルエーテル	1,200	0	0	0	1,200
ヘプタン	1,100	1,100	0	0	0
水銀	—	0	0	0	0
ダイオキシン	—	100	0	0	0

衣浦工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	6.0～8.6	6.8	7.2	7.5
COD	40{30}	10	ND	2.9	4.4
BOD	20{15}	10	ND	0.6	1.5
SS	25{20}	10	ND	0.1	0.2
油分	10	5	ND	0.2	0.4
大腸菌	800	720	ND	ND	ND
全窒素（N）	120{60}	20	2.3	4.4	6.7
全リン（P）	16{8}	1	0.07	0.18	0.37
鉄（Fe）	工程排水はすべてアイシン辰栄の排水処理場で処理しているため、対象外				
亜鉛（Zn）					
銅（Cu）					
フッ素（F）					
ホウ素（B）					

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	—	0.08	<0.003
SOx		1.17	0.9	<0.005
NOx		—	150	35

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
インジウム	3,600	0	0	0	0
エチルベンゼン	14,000	7,800	0	0	0
キシレン	14,000	8,300	0	0	0
トルエン	44,000	18,000	0	0	0
メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	1,100	0	0	0	0
トリメチルベンゼン	7,400	7,400	0	0	0
メチルイソブチルケトン	1,400	1,400	0	0	0

安城地区（第1工場・第2工場・モーター工場）

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	6.1～7.9	7.0	7.3	7.6
COD	10	9	ND	2.9	5.7
BOD	10	9	ND	0.6	1.4
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	80	70	ND	ND	ND
全窒素（N）	10	9	0.2	1.4	3.6
全リン（P）	1	0.9	0.09	0.23	0.49
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	0.03
銅（Cu）	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素（F）	5	3	ND	ND	ND
ホウ素（B）	10	6	ND	ND	ND

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	—	0.24	0.003
	冷温水発生機	0.1	0.08	0.002
	加熱炉	0.2	0.16	0.0036
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	120	35
	加熱炉	130	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
キシレン	3,200	0.1	0	0	0
N,N-ジシクロヘキシルアミン	3,000	0	0	0	3,000
トルエン	11,000	1.8	0	0	0
ヘキサン	1,300	1.2	0	0	0
塩化直鎖パラフィン（炭素数が14から17までのものおよびその混合物に限る。）	20,000	0	0	0	20,000
ジエタノールアミン	4,500	0	0	0	4,500
トリメチルベンゼン	3,300	0	0	0	0
ヘプタン	4,900	4,900	0	0	0
硫化（2,4,4-トリメチルペンテン）	12,000	0	0	0	12,000

岡崎地区（岡崎工場・岡崎電子工場）

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	5.9～8.5	7.1	7.5	7.8
COD	10	9	2.8	3.8	6.5
BOD	10	9	ND	0.6	1.7
SS	10	9	ND	1.1	3
油分	2	1.8	ND	0.5	0.6
大腸菌	90	80	ND	ND	ND
全窒素（N）	10	9	0.5	1.4	6.3
全リン（P）	1	0.9	0.21	0.32	0.61
鉄（Fe）	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	1	0.9	0.02	0.1	0.49
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	0.001
	加熱炉	0.1	0.08	<0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.83	—
	加熱炉	7.59	6.83	<0.05
NOx	ボイラー	—	—	—
	加熱炉	130	130	82

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
N,N-ジシクロヘキシルアミン	1,400	0	0	0	1,400
ジエタノールアミン	2,500	0	0	0	2,500
トリイソプロパノールアミン	3,500	0	0	0	3,500
ヘプタン	12,000	12,000	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	1,200	0	0	0	1,200

岡崎東工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	5.9～8.5	7.0	7.3	7.6
COD	10	9	0.6	3.0	5.6
BOD	10	9	ND	0.8	4.7
SS	10	9	ND	1.0	1.0
油分	2	1.8	ND	0.5	0.6
大腸菌	90	80	ND	ND	ND
全窒素（N）	10	9	0.6	1.3	3.8
全リン（P）	1	0.9	0.01	0.06	0.17
鉄（Fe）	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	3	2.7	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	1	0.9	0.01	0.03	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	0.08	0.003
	加熱炉	0.1	0.08	<0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.1	—
	加熱炉	7.59	6.1	<0.09
NOx	ボイラー	—	—	—
	加熱炉	150	150	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	2,200	0	0	0	2,200
スチレン	4,300	3,200	0	0	1,100
ジエタノールアミン	1,800	0	0	0	1,800
ヘプタン	11,000	11,000	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	3,800	0	0	0	3,800

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	5.8～8.6	5.9～8.5	6.4	7.2	7.9
COD	—	22.5{18}	1.0	1.6	3.6
BOD	25{20}	22.5{18}	ND	0.7	2.0
SS	30{20}	27{18}	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	800	720	ND	ND	ND
全窒素（N）	120{60}	108{54}	0.7	2.9	5.5
全リン（P）	16{8}	14.4{7.2}	ND	0.03	0.05
鉄（Fe）	10	9	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	10	9	ND	0.1	0.2
亜鉛（Zn）	2	1.8	0.01	0.03	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）	3	8	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	0.3	0.24	<0.002
SOx	ボイラー	7.59	6.83	—
	冷温水発生機	7.59	6.83	—
NOx	ボイラー	—	—	—
	冷温水発生機	144	130	84

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
メチルナフタレン	2,800	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	7.1	7.5	8.1
COD	10	9	ND	0.9	2.3
BOD	10	9	ND	0.6	1.1
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	0.7	2.1	3.5
全リン（P）	1	0.9	0.01	0.07	0.17
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	0.15
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	—	—	0.0052
SOx		3	2.4	0.064
NOx		—	—	89

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
トリイソプロパノールアミン	3,200	0	0	0	3,200
ヘプタン	1,100	1,100	0	0	0

城山工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	5.9～8.5	6.6	6.8	7.1
COD	10	9	0.6	1.8	3.1
BOD	10	9	ND	0.7	1.4
SS	10	9	ND	ND	ND
油分	2	1.8	ND	ND	ND
大腸菌	100	90	ND	ND	ND
全窒素（N）	10	9	0.8	1.5	2.5
全リン（P）	1	0.9	ND	0.03	0.09
鉄（Fe）	3	2.7	ND	ND	ND
マンガン（Mn）	3	2.7	ND	0.1	0.2
亜鉛（Zn）	1	0.9	ND	0.01	0.02
銅（Cu）	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	ND	ND
フッ素（F）	5	3	ND	ND	ND
ホウ素（B）	10	6	1.6	2.6	4.9

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	—	—	0.02
	加熱炉	0.2	0.15	<0.002
SOx	ボイラー	3	2.4	0.17
	加熱炉	3	2.4	<0.03
NOx	ボイラー	—	—	100
	加熱炉	180	180	72

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
メチルナフタレン	3,100	0	0	0	0
ジエタノールアミン	1,200	0	0	0	1,200

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	6.8	7.2	7.6
COD	20	18{13.5}	1.8	4.4	7.9
BOD	20	18	ND	0.5	1.2
SS	20{15}	18{13.5}	ND	1.0	2.0
油分	1	0.9	ND	ND	ND
大腸菌	800	720	ND	ND	ND
全窒素（N）	120{60}	108{54}	ND	1.2	2.3
全リン（P）	16{8}	14.4{7.2}	ND	0.15	0.74
鉄（Fe）	5	4.5	ND	0.1	0.1
マンガン（Mn）	5	4.5	ND	ND	ND
亜鉛（Zn）	1	0.9	0.05	0.08	0.12
銅（Cu）	0.5	0.45	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.5	0.3	ND	0.002	0.002
フッ素（F）	7	4.2	ND	ND	ND
ホウ素（B）	230	138	0.2	0.4	0.8

大気

測定項目	設備	規制値	アイシン基準	測定値
ばいじん	ボイラー	0.2	0.16	<0.001
	冷温水発生機	0.2	0.16	0.001
	溶解炉	0.2	0.16	0.0059
	溶解炉(条例)	0.4	0.16	0.0021
	加熱炉	0.1	0.08	<0.002
SOx	ボイラー	8.76	7	<0.01
	冷温水発生機	8.76	7	0.16
	溶解炉	8.76	7	<0.02
	加熱炉	8.76	7	<0.3
NOx	ボイラー	160	128	35
	冷温水発生機	160	128	82
	溶解炉	180	144	42
	溶解炉(条例)	—	144	65
	加熱炉	150	150	140

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	3,400	0	0	0	3,400
スチレン	15,000	14,000	0	0	1,700
ホウ素化合物	1,000	0	140	0	870
塩化直鎖パラフィン	7,200	0	0	0	7,200
ジエタノールアミン	1,200	0	0	0	1,200
トリイソプロパノールアミン	1,100	0	0	0	1,100
ヘプタン	9,900	9,900	0	0	0
硫化(2,4,4-トリメチルペンテン)	1,200	0	0	0	1,200
ダイオキシン類	—	1.9	0	0	0

藤岡工場

水質

測定項目	規制値	アイシン基準	測定値		
			最小	平均	最大
pH	5.8～8.6	6.0～8.4	6.7	7.3	7.9
COD	160{120}	38.3	2.7	7.4	20
BOD	20	16	0.5	1.5	6
SS	20	16	1	2.7	6.0
油分	5	2	ND	0.6	0.6
大腸菌	800	720	ND	ND	ND
全窒素(N)	60{40}	32	0.57	8.9	22
全リン(P)	8{5}	3.5	0.04	0.35	1.7
鉄(Fe)	10	2	ND	ND	ND
マンガン(Mn)	10	5	ND	ND	ND
亜鉛(Zn)	1	1	0.02	0.08	0.16
銅(Cu)	3	0.2	ND	ND	ND
1,4-ジオキサン	0.05	0.05	ND	ND	ND
フッ素(F)	0.8	0.8	ND	ND	ND
ホウ素(B)	1	1	ND	0.1	0.1

PRTR法の取扱量および排出・移動量

化学物質名	取扱量	排出量		移動量	
		大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動量	その他の移動
2-アミノエタノール	11,000	0	0	0	1,300
アンチモン及びその化合物	95,000	0	0	0	7,400
エチルベンゼン	72,000	410	0	0	1,200
キシレン	73,000	360	0	0	1,200
クレゾール	6,200	31	0	0	62
ジウロン	17,000	0	0	0	170
ヘキサメチレンテトラミン	79,000	0	0	0	310
トリエチルアミン	27,000	130	0	0	400
トルエン	210,000	3,000	0	0	4,200
フェノール	69,000	5,400	0	0	630
ホウ素化合物	1,200	0	0	0	17
ホルムアルデヒド	1,400	55	0	0	15
モリブデン及びその化合物	16,000	0	0	0	1,200
ブチルセロソルブ	380,000	18	0	0	24,000
トリメチルベンゼン	5,500	330	0	0	91

第7次アイシン連結環境取り組みプラン（5ヵ年実績）

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

脱炭素社会の構築

2050年ビジョン　カーボンニュートラルの実現をめざす

取組分野	実施事項・目標	成果	評価
①ライフサイクル CO_2削減	■材料の調達から廃棄までのライフサイクルCO_2削減に向けた基盤構築 ●サプライチェーン全体を通じた削減の具体策設定	●重点カテゴリを設定し、各ワーキンググループにてロードマップ作成とアイテム積上げ・削減活動を推進 ●温室効果ガス排出削減目標におけるSBTi認定取得（2023年度）	○
②製品設計における CO_2排出削減	■製品を通じたライフサイクルアセスメントによる排出削減 ●クリーンエネルギー車（PHEV、BEV、FCEV）向け部品の開発 ●高性能パワートレイン、軽量化などでの低燃費化技術の開発 ●次世代エネルギーシステム商品（燃料電池・バイオ燃料利用）の開発	●設計段階でのLCA（ライフサイクルアセスメント）ルールを構築し、グループ会社へ展開 ●クリーンエネルギー車向けパワートレイン製品、車体製品、エネルギーシステム製品、ピストン製品、ブレーキ製品の開発品44製品に対し、効率化・軽量化等による削減活動実施	○
③生産における CO_2排出削減	■日常改善活動のさらなる推進 ■工場新設・設備更新時における最新の省エネ技術の積極導入 ■グローバルでの省エネノウハウの情報共有の仕組み構築	●グローバルでの省エネ推進 ●拠点、グループ会社CN推進活動の実施 【グローバル】 削減率：39%	○
④生産における再生可能エネルギー導入	■地域特性に応じた再生可能エネルギーの積極活用 ■再エネ利用のグローバル展開ロードマップの作成 ■モデル工場における再生可能エネルギーの活用	●地域特性に応じたロードマップの作成と活用 【グローバル】 導入率：35.9%	○
⑤物流における CO_2排出削減	■グループ共同輸送のさらなる拡大による輸送効率化	●積載率向上とグループ共同輸送による輸送効率の向上 【国内】 削減率：13.7%	○

③生産における CO_2排出削減

対象	範囲	項目	基準年	目標
生産CO_2	グローバル	総量	2013年度	25%削減

④生産における再生可能エネルギー導入

対象	範囲	項目	基準年	目標
再生可能エネルギー	グローバル	総量	導入率（電力比）	2025年度 15%以上

⑤物流における CO_2排出削減

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

<table>
<tr><th>取組分野</th><th>実施事項・目標</th><th>成果</th><th>評価</th></tr>
<tr><td>⑥資源効率向上に貢献する製品設計、製品・技術開発</td><td>■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</td><td>●製品の軽量・小型化などでの材料使用量低減
●減容機によるリサイクルの促進
●廃油リユース、サプライヤー連携での樹脂廃材リサイクルの実施
●リサイクル可能なダミー品活用
●廃棄物の異物除去技術確立</td><td>○</td></tr>
<tr><td>⑦生産における資源投入・廃棄物排出の削減</td><td>■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 rowspan="2">売上高当たり排出量</td><td>2013年度</td><td>9%削減</td></tr>
<tr><td>海外各社</td><td>2019年度</td><td>実績以下</td></tr>
</table></td><td>●グループ内資源使い切りによる排出抑制
●素材分別で付加価値創出し再資源化
●CE削減事例の横展
【国内】
削減率：37%
【海外】
削減率：70%</td><td>○</td></tr>
<tr><td>⑧社会全体の資源循環システム構築などへの貢献</td><td>■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</td><td>●三河地区3社6拠点でグループ混載委託を実現、混載委託により積載効率を最大化
●海外向けA/T完成品パレットのリターナブル化と荷姿改善による包装材使用量の低減を推進</td><td>○</td></tr>
<tr><td>⑨生産における水資源効率の向上</td><td>■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></td><td>●計量ガイドラインおよび削減事例集をグループグローバル140社へ展開完了
【グローバル】
削減率：17.4%
【高リスク拠点】
漏れ部位改善、希釈最適化、間欠運転により12.5%削減を達成。
なお、現在は拠点移設により高リスク拠点に該当する対象拠点無し</td><td>○</td></tr>
<tr><td>⑩地域の水資源保全などへの貢献</td><td>■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</td><td>●西尾朝鮮川水生生物調査・岡崎東青木川水生生物調査を継続実施
●毎年、工場周辺地域における清掃活動を8件継続実施
●法規制、協定値超過9件</td><td>×</td></tr>
<tr><td>⑪サプライヤーと協働した水資源環境の改善</td><td>■水分野におけるサプライヤーとの協働の強化</td><td>●サプライヤー(協力会社)に対して水リスク調査を実施
●水リスクによる各社の影響の理解度向上に向けた勉強会実施</td><td>○</td></tr>
</table>

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

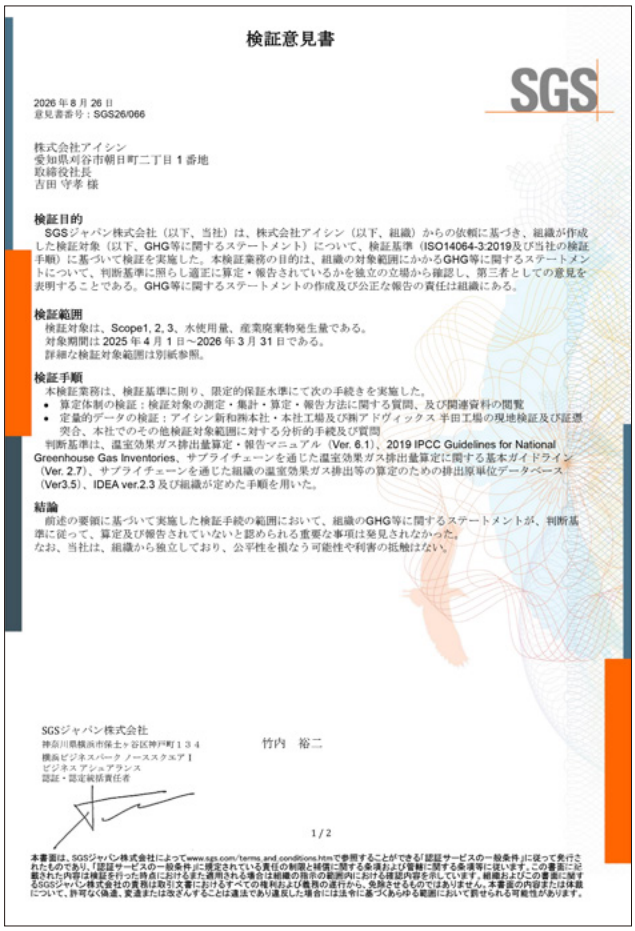
取組分野	実施事項・目標	成果	評価
⑫生物多様性への負荷低減	■ポスト愛知目標に合わせた「アイシングループ生物多様性ガイドライン」改定	●TNFD提言に沿った自然関連課題の評価・分析を実施し、2023年度から情報開示を開始 ●アイシングループとして自然との共生に向けた活動の方針を見直し、ガイドラインを改定完了	○
⑬自社拠点における生物多様性の保全	■生物多様性調査に基づく拠点別の生物多様性活動 ■「自然と共生する工場」の定義に基づいたモデル工場の整備 対象：自然と共生する工場 / 範囲：グローバル / 項目：実現数 / 基準年：ー / 目標：3拠点	●アイシングループの定義に基づく「自然と共生する工場」に累計8拠点を認定 ●生物多様性の保全が図られている区域である「自然共生サイト」に3拠点が環境省より認定	○
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	●グローバルで計18件実施	○

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	成果（26年1月時点見込み）	評価
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	●法遵守を目的とした新システム導入完了 ●削減活動及び代替材・製品の評価を実施し、切替実施中	○
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り組み基盤の強化	■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	●EMSレベル向上に向けた国内グループ会社・関連会社での統一認証への切替開始 ●AGES（アイシングローバル環境基準）の教育を活用した浸透と改善促進 ●地球環境を守る7の鉄則を用いた環境意識の向上	○
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り組み推進支援 ■サプライヤーの環境取り組み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	●グリーン調達ガイドラインを改定 ●情報収集体制構築完了 ●サプライヤー環境点検実施	○
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	●国内5ヵ所（北海道、東北、北陸、三河、九州）における生物多様性保全活動を累計25件実施	○

第三者検証



検証意見書

SGS

2026 年 8 月 26 日
意見書番号：SGS26/066

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

検証目的

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

検証範囲

検証対象は、Scope1, 2, 3、水使用量、産業廃棄物発生量である。
対象期間は 2025 年 4 月 1 日～2026 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：アイシン新和興本社・本社工場及び興アドヴィックス 半田工場の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 6.1）、2019 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver. 2.7）、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver3.5）、IDEA ver.2.3 及び組織が定めた手順を用いた。

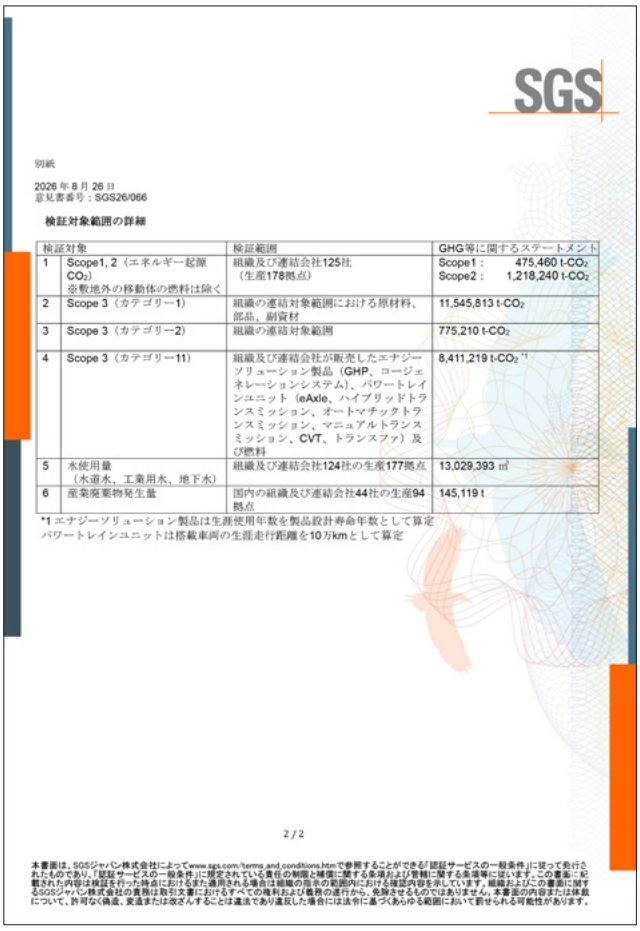
結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
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Ⅰ
ビジネスアシュアランス
認証・認定統括責任者
竹内　裕二

1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する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また適用される場合は組織の指示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関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。



SGS

別紙

2026 年 8 月 26 日
意見書番号：SGS26/066

検証対象範囲の詳細

検証対象		検証範囲	GHG等に関するステートメント
1	Scope1, 2（エネルギー起源 CO_2） ※敷地外の移動体の燃料は除く	組織及び連結会社125社 （生産178拠点）	Scope1： 475,460 t-CO_2 Scope2： 1,218,240 t-CO_2
2	Scope 3（カテゴリー1）	組織の連結対象範囲における原材料、部品、副資材	11,545,813 t-CO_2
3	Scope 3（カテゴリー2）	組織の連結対象範囲	775,210 t-CO_2
4	Scope 3（カテゴリー11）	組織及び連結会社が販売したエナジーソリューション製品（GHP、コージェネレーションシステム）、パワートレインユニット（eAxle、ハイブリッドトランスミッション、オートマチックトランスミッション、マニュアルトランスミッション、CVT、トランスファ）及び燃料	8,411,219 t-CO_2 *1
5	水使用量 （水道水、工業用水、地下水）	組織及び連結会社124社の生産177拠点	13,029,393 ㎥
6	産業廃棄物発生量	国内の組織及び連結会社44社の生産94拠点	145,119 t

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

2 / 2

本書面は、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また適用される場合は組織の指示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関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

パフォーマンスデータ（社会）

報告対象範囲とデータカバー率

アイシン単体	**30.9%**
グループ3社	**37.2%**
グループ13社	**47.5%**
国内（69社）	**56.5%**
連結	**100%**

カバー率の算出方法

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

グループ3社※	アイシン、アイシン高丘、アドヴィックス
グループ13社	アイシン、アイシン高丘、アイシン軽金属、アイシン開発、アイシン機工、アイシン辰栄、アイシン福井、豊生ブレーキ工業、アドヴィックス、アイシンシロキ、アート金属工業、アイシン九州、シーヴイテック

※ グループ3社：2025年度から3社（アイシン、アイシン高丘、アドヴィックス）2024年度以前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）

従業員数※

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	単体	人	36,489	35,610	35,099	34,384	**34,956**
	連結	人	117,177	116,649	115,140	114,449	**113,292**

※ 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）

正社員数

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
正社員数（男女別、女性比率）	単体	男性	人	33,467	32,677	32,351	31,668	**32,072**
		女性		4,377	4,331	4,383	4,343	**4,449**
		女性比率	%	11.6	11.7	11.9	12.1	**12.2**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**56,670**
		女性		—	—	—	—	**8,317**
		女性比率	%	—	—	—	—	**12.8**
	連結	男性	人	97,754	97,445	97,278	96,483	**91,907**
		女性		19,989	20,216	21,033	20,443	**20,502**
		女性比率	%	17.1	17.2	17.8	17.5	**18.2**
正社員における年齢別人数	単体	30歳未満	%	23.6	21.5	19.6	18.2	**17.3**
		30歳以上50歳未満		59.3	60.1	60.3	59.8	**59.0**
		50歳以上		17.1	18.4	20.1	22.0	**23.8**
	グループ3社	30歳未満		24.2	22.4	20.9	19.7	**19.0**
		30歳以上50歳未満		58.0	58.7	58.8	58.4	**57.8**
		50歳以上		17.8	18.9	20.3	21.9	**23.2**
	国内（69社）	30歳未満		—	—	—	—	**19.1**
		30歳以上50歳未満		—	—	—	—	**57.8**
		50歳以上		—	—	—	—	**23.1**
正社員における中途社員比率	単体	男性	人	10,826	10,624	10,810	10,549	**11,186**
		女性		1,258	1,262	1,344	1,332	**1,427**
		中途社員比率	%	23.4	31.9	32.1	33.1	**34.5**
	グループ3社	男性	人	11,907	11,614	11,838	12,307	**14,093**
		女性		1,355	1,357	1,468	1,500	**1,686**
		中途社員比率	%	28.7	28.6	29.4	30.9	**35.5**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**23,161**
		女性		—	—	—	—	**3,107**
		中途社員比率	%	—	—	—	—	**40.4**

定期採用数

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事務系総合職	単体	男性	人	8	15	19	23	**33**
		女性		8	8	11	15	**30**
		女性比率	%	50.0	34.8	36.7	39.5	**47.6**
	グループ3社	男性	人	16	24	29	32	**42**
		女性		12	15	23	20	**38**
		女性比率	%	42.9	38.5	44.2	38.5	**47.5**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**72**
		女性		—	—	—	—	**71**
		女性比率	%	—	—	—	—	**49.7**
技術系総合職	単体	男性	人	114	107	146	134	**187**
		女性		15	26	25	21	**14**
		女性比率	%	11.6	19.5	14.6	13.5	**7.0**
	グループ3社	男性	人	153	167	203	179	**232**
		女性		24	32	31	28	**21**
		女性比率	%	13.6	16.1	13.2	13.5	**8.3**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**321**
		女性		—	—	—	—	**36**
		女性比率	%	—	—	—	—	**10.1**
技能職	単体	男性	人	151	141	138	148	**212**
		女性		32	40	41	38	**54**
		女性比率	%	17.5	22.1	22.9	20.4	**20.3**
	グループ3社	男性	人	304	304	289	283	**339**
		女性		72	78	76	67	**73**
		女性比率	%	19.1	20.4	20.8	19.1	**17.7**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**536**
		女性		—	—	—	—	**157**
		女性比率	%	—	—	—	—	**22.7**

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一般事務職	単体	男性	人	0	1	0	0	**0**
		女性		1	0	7	0	**3**
		女性比率	%	100.0	0.0	100.0	0.0	**100.0**
	グループ3社	男性	人	2	2	1	0	**0**
		女性		1	0	7	3	**5**
		女性比率	%	33.3	0.0	87.5	100.0	**100.0**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**2**
		女性		—	—	—	—	**6**
		女性比率	%	—	—	—	—	**75.0**

中途採用

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
採用における中途採用比率	単体	男性	人	79	111	97	178	**122**
		女性		14	28	12	38	**19**
		女性比率	%	15.1	20.1	11.0	17.6	**13.5**
		中途採用比率		22.0	29.1	22.0	36.3	**20.9**
	グループ3社	男性	人	114	156	238	379	**234**
		女性		18	36	67	86	**28**
		女性比率	%	13.6	18.8	22.0	18.5	**10.7**
		中途採用比率		18.4	23.6	31.6	43.2	**25.9**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**550**
		女性		—	—	—	—	**98**
		女性比率	%	—	—	—	—	**15.1**
		中途採用比率		—	—	—	—	**35.0**

人材への投資

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員一人当たりの年間研修時間	単体	時間	39.7	46.0	48.3	49.5	**49.4**
	グループ3社		38.5	43.9	45.6	41.8	**42.4**
	国内（69社）		—	—	—	—	**34.4**
社員研修の総時間	単体		1,503,028	1,701,289	1,721,060	1,739,180	**1,805,809**
	グループ3社		1,750,754	1,961,521	1,987,271	1,830,240	**1,884,455**
	国内（69社）		—	—	—	—	**2,236,646**
社員一人当たりの年間研修日数	単体	日	5.0	5.8	6.0	6.2	**6.2**
	グループ3社		4.8	5.5	5.7	5.2	**5.3**
	国内（69社）		—	—	—	—	**4.3**
研修費用総額	単体	円	720,087,000	760,482,000	742,274,500	848,683,000	**1,009,809,869**
	グループ3社		977,405,174	1,009,454,417	1,055,929,916	928,792,079	**1,064,696,869**
	国内（69社）		—	—	—	—	**1,384,783,112**

働きがい（エンゲージメント）

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員エンゲージメント（社員意識調査結果より）	単体	肯定回答率%	—	—	—	53	**59**
	国内（69社）		—	—	—	53（国内12社）※1	**56（国内68社）※1**
	連結		—	—	—	—	**61（国内68社、海外36社）※1**
社員を活かす環境（社員意識調査結果より）	単体		—	—	—	49（国内12社）※1	**55**
	国内（69社）		—	—	—	49	**54（国内68社）※1**
	連結		—	—	—	—	**59（国内68社、海外36社）※1**

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
離職率（自己都合退職）	単体	%	1.8	1.9	1.9	2.0	**1.6**
	グループ3社		1.8	1.8	2.0	2.3	**1.7**
	国内（69社）		—	—	—	—	**2.4**

※1（ ）内は当年度における対象範囲を示す

ダイバーシティ＆インクルージョン

項目					2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性役員比率※1	単体	役員	男性	人	9	9	9	9	**9**
			女性		3	3	3	3	**3**
			女性比率	%	25.0	25.0	25.0	25.0	**25.0**
女性役員比率※2	連結	役員	男性	人	529	527	485	452	**440**
			女性		10	12	10	15	**17**
			女性比率	%	1.9	2.2	2.0	3.2	**3.7**
女性管理職比率	単体	部長級	男性	人	1,157	1,161	1,129	1,121	**1,144**
			女性		25	27	28	28	**28**
			女性比率	%	2.1	2.3	2.4	2.4	**2.4**
		課長級	男性	人	3,314	3,458	3,655	3,745	**3,904**
			女性		95	103	111	125	**134**
			女性比率	%	2.8	2.9	3.0	3.2	**3.3**
		管理職	男性	人	4,471	4,619	4,784	4,866	**5,048**
			女性		120	130	139	153	**162**
			女性比率	%	2.6	2.7	2.8	3.1	**3.1**
	グループ3社	部長級	男性	人	1,440	1,466	1,416	1,400	**1,399**
			女性		27	29	30	30	**29**
			女性比率	%	1.8	1.9	2.1	2.1	**2.0**

項目					2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率	グループ3社	課長級	男性	人	3,718	4,029	4,247	4,360	**4,468**
			女性		104	112	123	138	**144**
			女性比率	%	2.7	2.7	2.8	3.1	**3.1**
		管理職	男性	人	5,158	5,495	5,663	5,760	**5,867**
			女性		131	141	153	168	**173**
			女性比率	%	2.5	2.5	2.6	2.8	**2.9**
	国内（69社）	部長級	男性	人	—	—	—	—	**2,057**
			女性		—	—	—	—	**46**
			女性比率	%	—	—	—	—	**2.2**
		課長級	男性	人	—	—	—	—	**5,655**
			女性		—	—	—	—	**193**
			女性比率	%	—	—	—	—	**3.3**
		管理職	男性	人	—	—	—	—	**7,712**
			女性		—	—	—	—	**239**
			女性比率	%	—	—	—	—	**3.0**
	連結	部長級	男性	人	2,917	2,969	2,809	2,812	**2,851**
			女性		148	155	151	141	**156**
			女性比率	%	4.8	5.0	5.1	4.8	**5.2**
		課長級	男性	人	6,241	6,559	6,540	6,597	**6,808**
			女性		459	509	473	494	**514**
			女性比率	%	6.9	7.2	6.7	7.0	**7.0**
		管理職	男性	人	9,158	9,528	9,349	9,409	**9,659**
			女性		607	664	624	635	**670**
			女性比率	%	6.2	6.5	6.3	6.3	**6.5**

項目					2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性係長比率	単体	係長級	男性	人	5,712	5,800	5,818	5,807	**6,041**
			女性		229	292	322	352	**396**
			女性比率	%	3.9	4.8	5.2	5.7	**6.2**
	グループ3社	係長級	男性	人	6,786	6,930	6,994	6,990	**7,083**
			女性		255	333	371	409	**459**
			女性比率	%	3.6	4.6	5.0	5.5	**6.1**
	国内（69社）	係長級	男性	人	—	—	—	—	**9,213**
			女性		—	—	—	—	**661**
			女性比率	%	—	—	—	—	**6.7**
新規管理職登用者数	単体		男性	人	361	380	443	342	**307**
			女性		29	13	15	18	**11**
			女性比率	%	7.4	3.3	3.3	5.0	**3.5**
	グループ3社		男性	人	408	442	510	421	**386**
			女性		31	13	19	19	**11**
			女性比率	%	7.1	2.9	3.6	4.5	**2.8**
	国内（69社）		男性	人	—	—	—	—	**538**
			女性		—	—	—	—	**19**
			女性比率	%	—	—	—	—	**3.4**
中途採用者の管理職登用比率	単体		管理職における男性中途採用者数	人	1,027	1,083	1,130	1,460	**1,616**
			管理職における女性中途採用者数		28	31	32	48	**58**
			中途採用登用比率	%	23.0	23.5	23.6	30.1	**32.1**
	グループ3社		管理職における男性中途採用者数	人	1,140	1,206	1,271	1,341	**1,763**
			管理職における女性中途採用者数		31	34	35	40	**59**
			中途採用登用比率	%	22.1	22.0	22.5	23.3	**30.2**

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
中途採用者の管理職登用比率	国内（69社）	管理職における男性中途採用者数	人	—	—	—	—	**2,382**
		管理職における女性中途採用者数		—	—	—	—	**72**
		中途採用登用比率	%	—	—	—	—	**30.9**
労働者の男女の賃金の差異[※3]	単体	全労働者	%	—	74.9	68.6	70.3	**69.1**
		うち正規雇用労働者		—	76.2	68.8	79.2	**69.3**
		うちパート・有期労働者		—	80.1	82.3	70.1	**70.6**
海外法人の幹部（副社長級以上）[※4]におけるローカル従業員比率	アイシン単体の海外子会社71社	ローカル従業員	人	71	75	74	82	**85**
		ポスト数	個	208	217	219	215	**192**
		ローカル従業員比率	%	34.1	34.6	33.8	38.1	**44.3**
	海外（110社）	ローカル従業員	人	106	110	109	114	**121**
		ポスト数	個	304	318	317	318	**289**
		ローカル従業員比率	%	34.9	34.6	34.4	35.8	**41.9**
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（11/22ヵ国）			94.9	97.6	93.7	94.4	**94.8**
再雇用比率	単体	上級資格者	%	82.9	78.7	81.6	85.1	**87.4**
		組合員		85.4	78.3	84.0	80.3	**88.9**
		全体		84.6	78.5	83.1	82.2	**88.4**
	グループ3社	上級資格者		84.3	80.9	80.7	93.1	**91.0**
		組合員		84.3	78.2	84.7	97.6	**96.7**
		全体		84.3	79.4	83.3	95.8	**94.6**
	国内（69社）	上級資格者		—	—	—	—	**91.5**
		組合員		—	—	—	—	**95.8**
		全体		—	—	—	—	**94.4**

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用	単体	人	687	702	713	721	**781**
		%	2.4	2.5	2.6	2.6	**2.7**
	グループ3社	人	855	872	893	906	**957**
		%	2.4	2.5	2.6	2.6	**2.7**
	特例子会社※5での雇用率		2.5	2.6	2.7	2.8	**2.9**
	（参考法定雇用率）		2.3	2.3	2.3	2.5	**2.5**

※1 女性役員比率（単体）：取締役、監査役。有価証券報告書開示情報。
※2 女性役員比率（連結）：社長、副社長、取締役。
※3 労働者の男女の賃金の差異：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出。正規雇用労働者の賃金格差の主な要因は、職能資格別の構成割合の違いによるもの。男女の賃金差は、現時点で男性の方が平均勤続年数が長く、高資格者の割合が高いことに起因。
※4 海外法人の幹部（副社長級以上）：社長、副社長、取締役。
※5 特例子会社：特例子会社の適用会社。2020年度～2021年度：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～2024年度：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。2025年度～：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、アドヴィックス

ワークライフバランス

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総労働時間	単体	時間	1,990	1,984	2,033	2,017	**2,031**
	グループ3社		1,998	1,990	2,035	2,022	**2,034**
	国内（69社）		—	—	—	—	**2,025**
有給休暇取得率※1	単体	%	95.4	101.0	94.0	98.2	**93.6**
	グループ3社		95.3	100.7	93.8	96.1	**93.6**
	国内（69社）		—	—	—	—	**89.9**

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均勤続年数	単体	男性	年	16.2	16.2	16.7	17.3	**17.7**
		女性		12.7	12.7	13.4	14.1	**14.5**
		全体		15.8	15.8	16.4	16.9	**17.3**
	グループ3社	男性		16.3	16.4	16.6	16.3	**16.7**
		女性		11.6	12.0	13.0	13.0	**13.5**
		全体		15.8	15.9	16.2	15.9	**16.3**
	国内（69社）	男性	年	—	—	—	—	**15.9**
		女性		—	—	—	—	**13.0**
		全体		—	—	—	—	**15.6**
月平均法定外労働時間※2	単体		時間	21.0	21.3	24.3	23.1	**22.7**
	グループ3社			—	—	—	—	**23.1**
	国内（69社）			—	—	—	—	**24.9**
男性育児休業取得率※3	単体		%	17.2	34.0	50.4	62.8	**79.8**
	グループ3社			17.9	33.2	49.7	62.5	**79.1**
男性育児休業と育児目的休暇の取得率※4	単体		%	—	95.7	95.8	92.2	**96.3**
	グループ3社			—	95.5	95.7	92.6	**96.8**
男性育休100%取得目標達成率※5	単体		%	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0**
	グループ3社			100.0	99.6	98.3	98.2	**98.4**

項目				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児時短勤務取得者数	単体	男性	人	427	412	437	447	**485**
		女性		837	874	978	1,020	**1,032**
	グループ3社	男性		453	480	512	526	**601**
		女性		974	1,012	1,139	1,204	**1,199**
	国内（69社）	男性		—	—	—	—	**705**
		女性		—	—	—	—	**1,637**
介護休業取得者数	単体	男性	人	10	4	12	9	**17**
		女性		3	9	4	4	**12**
	グループ3社	男性		12	8	14	11	**23**
		女性		4	9	6	5	**12**
	国内（69社）	男性	人	—	—	—	—	**38**
		女性		—	—	—	—	**17**

※1 有給休暇取得率：単年の付与日数を分母とする。分子は有給休暇取得日数に加え、あんしん休暇（失効する有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病・看護、出産・育児のために使用できる制度）取得数も含む。
※2 月平均法定外労働時間：組合員平均
※3 男性育児休業取得率：2021年度は該当年度内の取得者にて計上。2022年度から「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3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3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得率を算出。
※4 男性育児休業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3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3年労働省令第25号）第71条の6第2号における育児休業及び育児目的休暇の取得率を算出したものである。配偶者が出産した年度と、育児休業及び育児目的休暇を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100％を超える場合あり。育児目的休暇には、特別休暇（2歳未満の子を持つ従業員が配偶者の出産や育児のため、子一人につき5日の休暇を取得できる制度）とあんしん休暇を含む。
※5 男性育休100％取得目標達成率：育児休業、育児目的の休暇（特別休暇、あんしん休暇）

社会対話

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合との労使会合の回数	単体	回	43	48	41	27	**40**
	グループ3社		—	—	—	—	**216**
	国内（69社）		—	—	—	—	**643**

持株会の状況

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
持株会加入対象者率※1	国内（69社）	%	—	—	—	95.8	**96.1**

※1 持株会加入対象者率の算出方法

$$\text{持株会加入対象者率（\%）} = \frac{\text{持株会に加入可能な従業員数}}{\text{国内69社従業員数（正社員＋再雇用）}}$$

労働安全衛生

項目			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
安全衛生マネジメントシステム導入率	単体	%	100	100	100	100	**100**
ISO45001取得率※1	連結	%	—	26.5	26.5	30.5※2	**31.7**
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	連結	件	0	0	0	0	**1**
STOP6休業件数※3	連結	件	15	14	16	11	**15**
従業員（派遣社員含む）の休業度数率※4	グループ13社	%	0.14	0.17	0.15	0.25	**0.19**
従業員（派遣社員含む）の休業災害件数	グループ13社	件	18	22	20	32	**24**
従業員（派遣社員含む）の強度率※5	グループ13社	%	0.01（アイシン）※6	0.01（アイシン）※6	0.01（アイシン）※6	0.01（アイシン）※6	**0.01**
火災件数	連結	件	46	64	63	70	**81**
疾病休業件数	連結	件	3（アイシン）※6	3（国内）※6	3（国内）※6	10	**8**
安全衛生教育受講者数	単体	人	7,864	11,404	12,643	12,708	**14,269**

※1　対象は生産会社
※2　前年度数値を修正
※3　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）
※4　休業度数率＝（死傷者数/延べ実労働時間数）×1,000,000
※5　強度率＝（延べ労働損失日数/延べ実労働時間数）×1,000
※6　（）内は当該年度における対象範囲を示す。

GRIスタンダード対照表

アイシングループは、CSRに関わる報告について、「GRI※サステナビリティ・リポーティング・スタンダード」を一部参考としています。以下の表は同ガイドラインの開示要請項目に関連した活動を紹介するものです。(2026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
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 グローバルネットワーク
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	ー
2-5	外部保証	パフォーマンスデータ(環境)
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	会社概要 サプライチェーン
2-7	従業員	パフォーマンスデータ(社会)
2-8	従業員以外の労働者	ー
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
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ推進 TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示
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
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 リスクマネジメント
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレートガバナンス
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレートガバナンス
2-19	報酬方針	コーポレートガバナンス 第103期 有価証券報告書
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレートガバナンス 第103期 有価証券報告書
2-21	年間報酬総額の比率	ー
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
2-23	方針声明	経営理念 アイシングループサステナビリティ憲章 アイシングループ行動規範 人権 アイシングループ人権方針 2025年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明 サプライチェーン
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ推進 人権 サプライチェーン コンプライアンス アイシングループ人権方針 2025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 2025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	コンプライアンス
2-28	会員資格を持つ団体	社外評価
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント
2-30	労働協約	パフォーマンスデータ(社会)

GRI 3：マテリアルな項目 2021

開示事項		掲載箇所
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ推進 マテリアリティ —

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	業績データ（連結決算） パフォーマンスデータ（環境） パフォーマンスデータ（社会） 社会貢献
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動への対応に係る情報開示 リスクマネジメント
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	第103期 有価証券報告書
GRI 202：地域経済での存在感　2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	人権
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	パフォーマンスデータ（社会）
GRI 203：間接的な経済的インパクト　2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	社会貢献
GRI 204：調達慣行　2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI 205：腐敗防止　2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
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	—

開示事項		掲載箇所
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ガバナンス方針
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ガバナンス方針
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ガバナンス方針
207-4	国別の報告	アイシングループ税務ガバナンス方針

300シリーズ（環境項目）

開示事項		掲載箇所
GRI 301：原材料　2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302：エネルギー　2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	パフォーマンスデータ（環境）
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	パフォーマンスデータ（環境）
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
GRI 303：水と排水　2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	パフォーマンスデータ（環境）
303-4	排水	パフォーマンスデータ（環境）
303-5	水消費	—

開示事項		掲載箇所
GRI 304：生物多様性　2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示
304-3	生息地の保護・復元	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示
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	—
GRI 305：大気への排出　2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	パフォーマンスデータ（環境）
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	パフォーマンスデータ（環境）
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	パフォーマンスデータ（環境）
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	パフォーマンスデータ（環境）
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	パフォーマンスデータ（環境） 気候変動への対応に係る情報開示
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	パフォーマンスデータ（環境）
GRI 306：廃棄物　2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	—
306-3	発生した廃棄物	パフォーマンスデータ（環境）
306-4	処分されなかった廃棄物	パフォーマンスデータ（環境）
306-5	処分された廃棄物	パフォーマンスデータ（環境）
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント　2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示

400シリーズ(社会項目)

開示事項		掲載箇所
GRI 401：雇用　2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	パフォーマンスデータ(社会)
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	パフォーマンスデータ(社会)
GRI 402：労使関係　2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	人権
GRI 403：労働安全衛生　2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	安全衛生
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	安全衛生
403-3	労働衛生サービス	安全衛生
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全衛生
403-6	労働者の健康増進	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	安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	安全衛生
403-9	労働関連の傷害	安全衛生
403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全衛生
GRI 404：研修と教育　2016		
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	パフォーマンスデータ(社会)
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405：ダイバーシティと機会均等　2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	パフォーマンスデータ(社会)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	パフォーマンスデータ(社会)
GRI 406：非差別　2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	コンプライアンス
GRI 407：結社の自由と団体交渉　2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権 アイシングループ人権方針 2025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 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 2025年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 409：強制労働　2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権 アイシングループ人権方針 2025年度アイシングループ英国現代奴隷法に関する声明
GRI 410：保安慣行　2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI 411：先住民族の権利　2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
GRI 413：地域コミュニティ　2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	社会貢献
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント　2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン
GRI 415：公共政策　2016		
415-1	政治献金	—
GRI 416：顧客の安全衛生　2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	品質
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
GRI 417：マーケティングとラベリング　2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
GRI 418：顧客プライバシー　2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	情報セキュリティ

AISIN
We Touch the Future