

Promotion of Sustainability Management

03 サステナビリティ 経営の推進

Point

当社は50年・100年先の将来を見据えた時間軸でマテリアリティを特定し、事業活動を通して持続可能な社会の実現を目指しています。

当社は技術力とものづくり力で環境課題解決に貢献し続けており、現在も社会変化に応じた施策を進めています。

従業員の人権・安全・健康を常に意識し、
ありたい姿の実現に向けた重要な基盤の一つと位置づけています。

長期的な企業価値向上を達成するため、
各ステークホルダーと良好な信頼関係を築き、新たな価値を創出してまいります。

Contents

サステナビリティ経営	59
環境マネジメント	63
TCFD提言に基づく情報開示	71
安全衛生・健康経営への取り組み	73
人的資本経営	75
多様な人財活躍(人権・DEI)	78
ステークホルダーエンゲージメント	79

サステナビリティ経営に対する考え方

当社は、創業以来、「企業の繁栄と豊かな環境作りで社会に貢献する」を経営理念に掲げ、自動車部品サプライヤーとして事業を発展させるとともに、企業の社会的責任を果たしてきました。

深刻化する環境問題へ対応すべく、継続的な環境製品の開発に加え、培ってきた適合技術(車両システム制御技術)やものづくり力を活かしゼロCO₂・ゼロエミッション社会実現に向け、技術進化を続けてまいります。

また、経営の透明化・迅速な経営判断と確実な業務執行・法令遵守を実行するため、経営と執行を分離し、社外役員比率を増やし、サステナビリティ経営の推進体制の見直しを行いました。

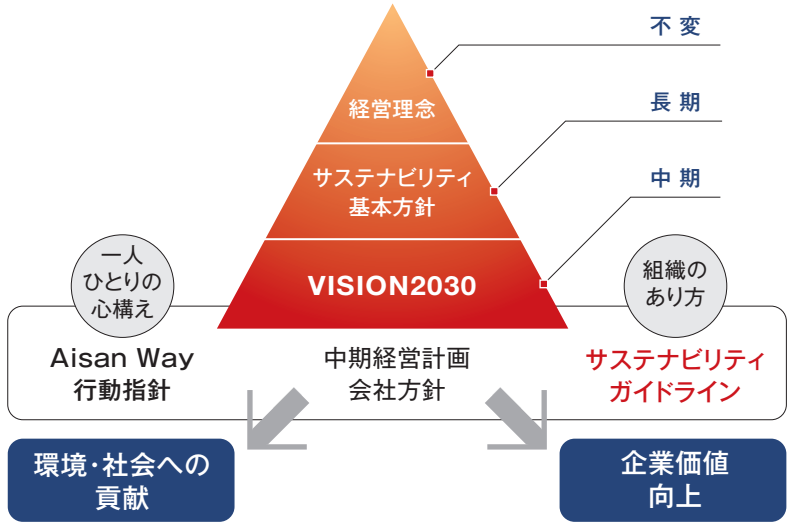
創業以来の志を追求し、環境変化に柔軟に対応することで、社会から信頼される企業を目指してまいります。



コーポレート戦略担当
経営役員

甲斐 智徳

事業を通した社会課題の解決で企業価値向上につなげる



サステナビリティ基本方針

- ◎ 愛三グループは、経営理念に基づき、グローバルな事業活動を通じて社会の課題解決と持続的な発展に貢献します。
- ◎ 私たちは、確かな技術と品質で新たな価値を創造し、ステークホルダーの期待に応え、るとともに持続的な企業価値向上を目指します。

サステナビリティ経営の実現プロセス

2022年以降、「サステナビリティ基本方針の策定」「サステナビリティ委員会設立」「マテリアリティの特定」により、社内の意識統一を図ってきました。「社会から求められるあるべき姿の実現」と「持続的な事業活動成長」の両立を目指し、取り組みを継続・強化してまいります。

また、当社の取り組みの丁寧な情報開示を行うとともに、ステークホルダーの皆さまとの対話を続け、社会のニーズに確実に応えることのできる企業を目指します。



マテリアリティの特定

サステナビリティ経営を実践するには50年、100年先の将来を見据えた時間軸でのマテリアリティ(重要課題)の特定が必要との観点に基づき、マテリアリティを特定しております。特定にあたっては、VISION2030「この手で笑顔の未来を」の実現に向けて、2022年8月のサステナビリティ委員会において「ありたい姿」やリスクと機会を専門家も交えて検討し、環境、人財・風土、社会、ガバナンスに関するマテリアリティの特定とKPIを定めました。

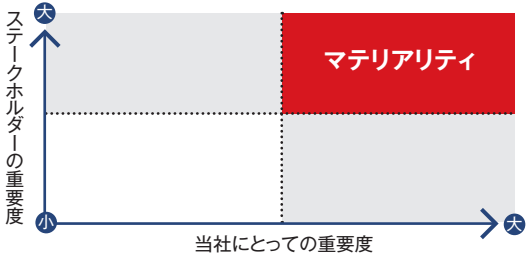
特定プロセス



将来の社会像の設定とマテリアリティ候補の抽出

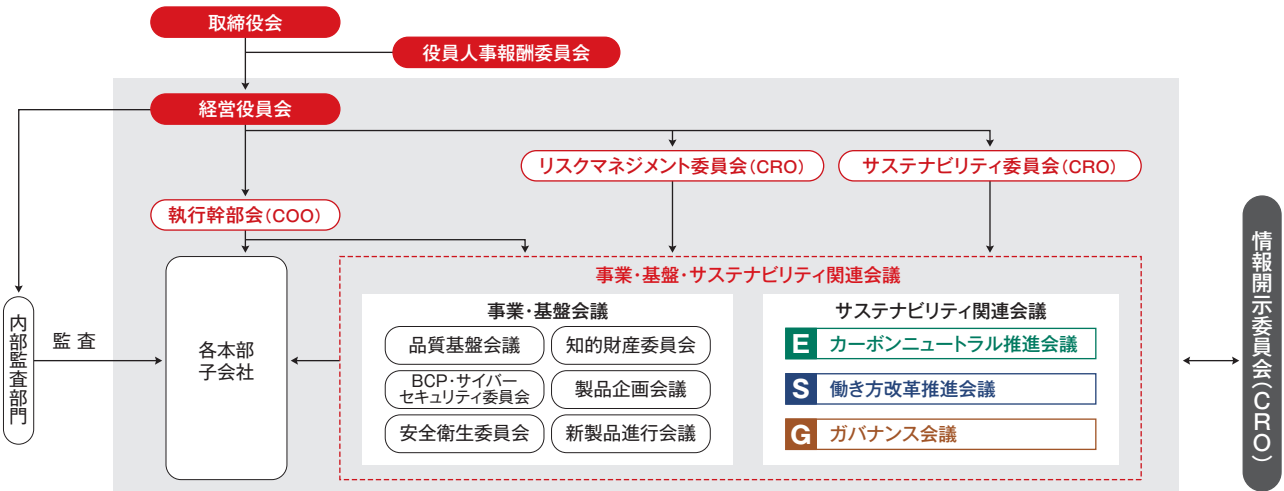


マテリアリティの評価・特定



サステナビリティ経営の推進体制

特定したマテリアリティはサステナビリティ基本方針に基づき、各委員会が主体となり取り組みを推進しています。サステナビリティ委員会では各委員会の活動状況の確認・承認を行っており、取り組みの方向性や適正性について包括したマネジメントレビューを実施しております。



2025年7月にサステナビリティ関連会議体の見直しを行い、従来存在していたTCFD委員会については一定程度の目的が達成されたためカーボンニュートラル推進会議へ統合しました。また、リスクマネジメント機能を担うBCP委員会、安全衛生委員会、品質基盤会議は事業・基盤会議へ組み換えをしました。これにより意思決定および業務執行のスピード強化を図ります。サステナビリティ関連会議体の見直しに伴い、リスクマネジメント委員会と情報開示委員会を新たに設置しました。目的別の委員会を設置することで、それぞれの分野について深い議論を行い実効性の高い活動を進めてまいります。

愛三グループのマテリアリティ

愛三グループは、VISION2030で掲げる「この手で笑顔の未来を」を実現するために、EVや水素技術をはじめとする技術革新に挑戦し、環境技術No.1企業を目指します。未来の子どもたちに安心と笑顔を届けるため、幅広いテーマの中から事業活動

を通じて発生するポジティブ、ネガティブな影響も考慮した4つのマテリアリティを特定し、関連するKPIも設定しました。2024年度の各項目の取り組み実績は下記の通りです。

項目		マテリアリティ(重要課題)	取り組みテーマ	想定されるリスクと機会		長期的に目指すありたい姿	短・中期的KPI(指標)		実績 (2024年度)	目標 (2025年度)	KPI (2030年度)		
E	環境	知恵と技術で 循環型社会に貢献	気候変動対応、廃棄物ゼロ、 脱炭素、水素社会技術開発、 多燃料対応、自然共生	リスク：炭素税など、環境関連規制の 想定を上回る強化 機 会：新規事業領域の拡大		カーボンニュートラルの達成	カーボンニュートラル*	Scope1&2 総排出量	7.4万t-CO ₂ ▲33%	7.2万t-CO ₂ ▲35%	▲60%		
								Scope3 総排出量	171.6万t-CO ₂ ▲13%	—	▲28%		
							クリーンエネルギー	再生可能エネルギー率	23%	28%	55%		
								創エネルギー率	0%	—	5%		
						サーキュラーエコノミーの実現	廃棄物ゼロエミッション*		▲41%	前年以下	▲5%(原単位)		
						ネイチャーポジティブへの 貢献	水使用量*		▲29%	前年以下	▲5%(原単位)		
							自然と共生する工場		1工場	1工場	5工場		
						新分野技術の育成	知的財産蓄積 (2023年以降累積特許出願件数)		220件(累積)	83件(単年)	500件(累積)		
							産学官連携		19件	20件	25件		
S	人財・風土	イノベーションに 挑戦し続ける人づくりと、 「認め合い・活かし合う」 風土づくり	人財育成、ダイバーシティ、 働き方改革、安全/健康、 DX(ロボット化、IoT対応)、 従業員エンゲージメント	リスク：従業員育成コストの上昇 機 会：専門人財の獲得機会の上昇		多様な人財が生き生きと 活躍し続ける職場の実現	ソフトウェア・電子人財(単独)		105人	108人	270人		
							デジタル人財(単独)		53人	75人	220人		
							女性マネージャー(単独)		6人	6人	10人		
							女性マネージャー(連結)		89人	93人	110人		
							海外拠点幹部(部長職以上) ポストナショナルスタッフ充足率		73.1%	73.7%	90%		
							従業員エンゲージメントスコア		53ポイント	55ポイント	60ポイント		
							男性育児休業取得率		76.9%	83.0%	90%		
							愛三学園での技能人財育成		18人	21人	22人		
							何でも声掛けできる 相互啓発型の 安全健康文化の構築	労働災害度数(休業)		0.46	0.3	0	
								人間ドック受診率		82%	90%	100%	
						メンタル不全者数		15件	12件	0件			
						喫煙率		21.6%	19%	15%			
						地域や社会から信頼される 会社であり続ける	持続的な社会貢献活動(参加延べ人数)		1,596人	1,500人以上/年	1,500人以上/年		
							持続可能な調達の実現 (環境問題、人権問題、コンプライアンス) などに配慮した事業活動の推進		サステナビリティチェック実施率	100%	100%	100%	
									仕入先コンプライアンス違反	0件	0件	0件	
									紛争鉱物確認率	100%	100%	100%	
							重大な法令違反件数0件			重大な法令違反件数	0件	0件	0件
										従業員コンプライアンス意識レベル	3.49	3.79以上	3.79以上
										ヘルプライン認知度	89%	100%	100%
							インシデント発生件数0件	オールトヨタセキュリティガイドライン(V9)達成率		90%	100%(単独)	100%(連結)	
サイバーセキュリティガイドライン(Lv3)達成率		Lv2 100%(連結)	Lv3 100%(単独)	100%(連結)									
正確かつ速やかな情報開示 積極的な任意開示	開示基準遵守率		100%	100%	100%								
G	ガバナンス	信頼される ガバナンス体制の構築	コーポレートガバナンス、 コンプライアンス、 リスクマネジメント、 情報セキュリティ	リスク：企業価値の棄損 機 会：新規ビジネス機会の獲得		全社リスク評価・管理実行	リスクマネジメント体制確立		重点リスクの 特定	全社的 リスクマネジメント (ERM)体制構築	グループ全体 での着実な ERMの実行		
							人命最優先(救助・救援)	大規模災害への 対応基準の整備と認知	行動基準 認知	習熟訓練	基準運用	基準運用	
								100%	100%	100%	100%		
						地域の復旧に貢献	支援物資の備蓄		食料更新	食料更新	食料更新		
						速やかな生産復旧		1週間以内での生産復旧可能な体制構築		◎実践活動3件 ◎予備品在庫見える 化対象製品拡大	◎生産基幹システム 改訂(中間在庫見 える化)	体制構築/ 維持訓練	

※2019年度比

基本的な考え方

近年、気候変動の深刻化に伴う異常気象や自然災害が増加し、食料・水資源や生態系の安定に懸念が高まっています。2024年に開催されたCOP29では、気候資金の拡充、炭素市場の本格運用、適応・ロス&ダメージへの国際的な連携強化などの議論や、生物多様性条約COP16において、自然資本の保全・再生が重要な課題として位置づけられており、企業の積極的な取り組みが期待されています。

当社は持続可能な社会の実現と豊かな地球環境の継承を経営の根幹に据え、環境負荷の「見える化」と多角的な環境保全を推進し、透明性の高い情報開示と法令遵守に努めてまいります。また、カーボンフットプリントの算出や低炭素製品の開発、自然資本の保全・再生に取り組んでいます。



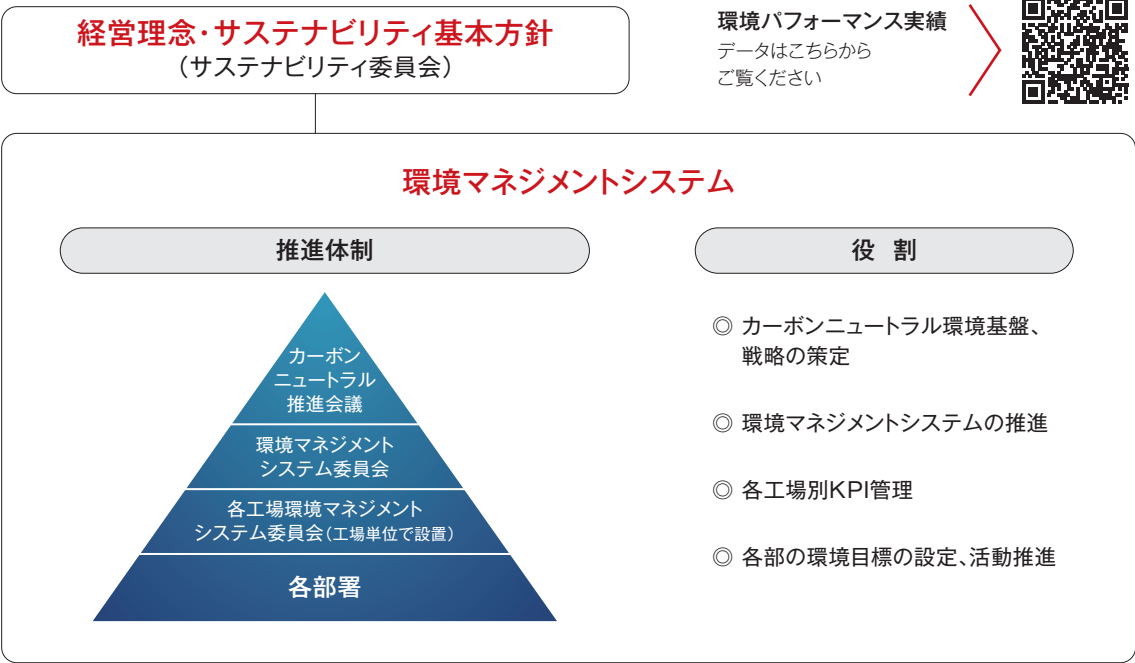
カーボンニュートラル担当
執行幹部

山家 吉智



環境マネジメントシステム

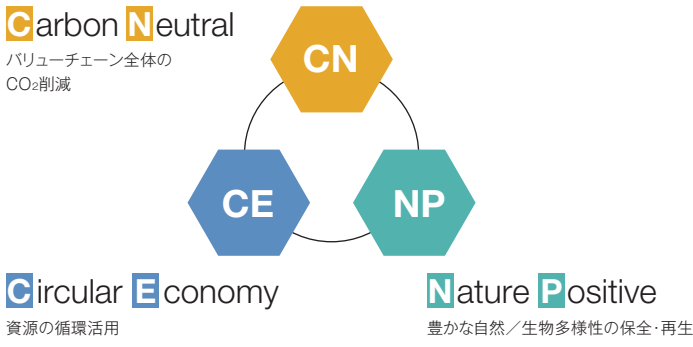
当社は1999年よりISO14001認証を継続取得し、確立した環境マネジメントシステムを基盤に全社的な環境活動を推進しています。サステナビリティ委員会の下部組織であるカーボンニュートラル委員会にて環境関連の方針策定やKPI管理をすることにより、経営層の意思決定を迅速かつ確実に環境活動へ反映し、経営体制と連動した環境ガバナンスを構築しています。



活動の3本柱

当社は、「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の3つを環境活動の柱と位置づけています。

バリューチェーン全体でのCO₂削減、限りある資源の循環活用、そして豊かな自然と生物多様性の保全・再生といった取り組みが相互に連携することで、より高い持続可能性を実現していきます。



次世代を担うAisanみらい工場

当社の環境活動における3本柱である「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」を実現する新たな工場として「Aisanみらい工場」を整備しました。生産エリアにおいては、帯水層蓄熱システムと成層空調システムを組み合わせた新空調システムを導入し、省エネと快適な作業環境の両立を図るとともに、ものづくりの観点では、生産効率を高めることで徹底的な省エネを実現します。また、必要なエネルギーは、太陽光発電やアンモニア・水素発電をはじめとするクリーンエネルギーでまかなう設計にしています。これらの取り組みにより事務エリアではZEB認証を取得しました。さらに、自然再興を推進するため、既存工場の間伐木材や地元産木材を活用した地産地消の取り組み、地域の自然を再現したビオトープを整備しています。

「Aisanみらい工場」は、当社の持続可能な成長を支える重要な基盤として、次世代のものづくりを牽引してまいります。



Carbon Neutral

バリューチェーン全体のCO₂削減

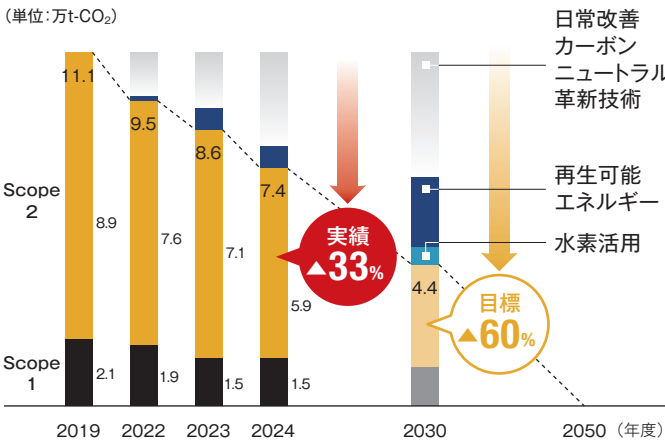
当社は温室効果ガス削減にあたり、自社排出CO₂(Scope1&2)の削減だけでなくバリューチェーン全体CO₂(Scope3)の削減活動を重要視しています。特に2021年から開始した仕入先との連携によるMCK(もっとカーボンニュートラル強化)活動を推進し、CO₂排出量の「見える化」と「削減」をともに追求しています。2024年度は新たに地域と連携した森林吸収による「カーボンオフセット」の取り組みを開始しました。

また、製品のカーボンフットプリント把握を進め、算出結果に基づいて仕入先と具体的な削減策を立案・実行しています。製品1個当たりのライフサイクルCO₂を把握することにより、自社工程だけでなく、原材料から廃棄までを含めた低炭素製品の開発や環境負荷の一層の軽減を目指しています。

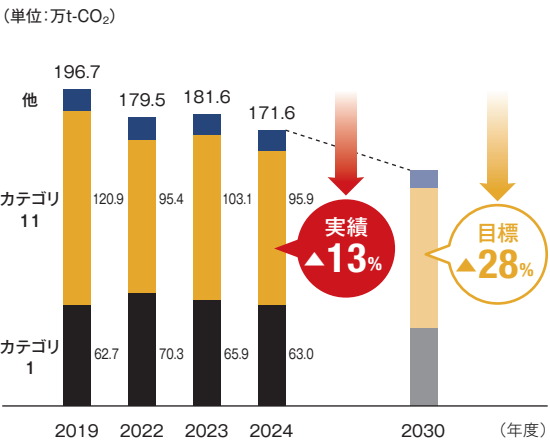
さらに、取り組みの透明性と信頼性を高めるため、第三者検証の対象範囲を拡大し、環境情報の開示精度向上に努めています。2024年度に排出された当社連結におけるCO₂排出量について、Scope1&2の100%、Scope3の94%が、第三者検証を受審しました。これにより、社内外のステークホルダーに対して信頼性の高い情報提供を可能にし、説明責任を果たしていきます。

今後もMCK活動を深化させ、日常改善や生産技術革新を通じて、バリューチェーン全体で持続可能性の向上と環境負荷低減の両立に取り組むとともに環境関連情報の適正開示に努めてまいります。

CO₂(Scope1&2)排出量



CO₂(Scope3)排出量

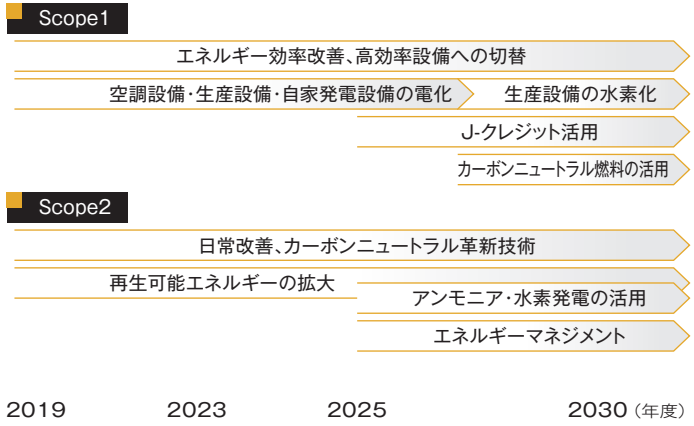


Scope1&2

2030年までにScope1・Scope2の排出量を2019年度比で60%削減する目標を設定し、着実な実行を進めています。

日常改善によるエネルギー効率改善、ものづくりにおける生産技術革新を通じて徹底的なエネルギー削減を進めるとともに、太陽光発電などの再生可能エネルギーや当社が開発を進めるアンモニア・水素発電を活用し、化石燃料からの脱却に貢献していきます。

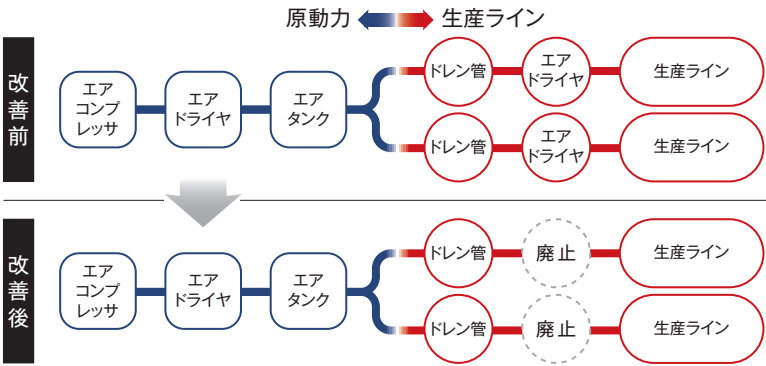
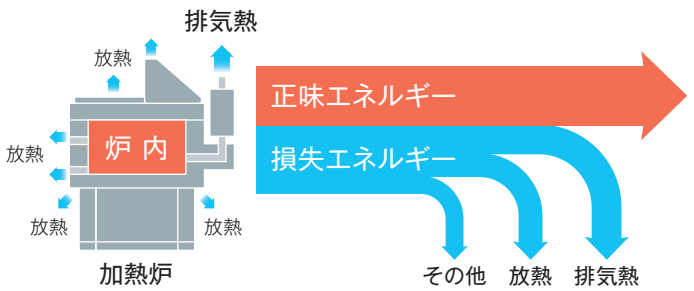
ロードマップ



2024年度の主な取り組み

■エネルギー効率改善

当社ではエネルギーフロー図を活用し、エネルギーの収支を「見える化」することで、使用状況を整理・把握する取り組みを進めています。これにより、設備の部位ごとに発生するエネルギーロスを確認。ロスを定量化することで改善対応の優先順位づけと具体的な改善策の立案につなげています。これらの取り組みにより、エネルギーの有効活用を継続的に推進しています。



■日常改善で進める
圧縮エアの省エネ

工場圧縮エア由来のCO₂排出量削減活動を実施していく中で、生産ラインの直前に設置している個別エアドライヤの廃止を実施しました。エア温度と露点データを収集し、設置基準を明確にすることで、現場の不安を解消するとともに設置の必要性を整理しました。結果、年間150tのCO₂排出量削減を達成しました。

■再生可能エネルギー活用の拡大

当社は2030年度の環境目標達成に向け、再生可能エネルギー導入を拡大しています。2024年度は新たに日本とインドネシアの2拠点で工場屋根上の太陽光発電を整備し、中国の2拠点ではソーラーカーポートを導入しました。これにより合計5,500MWh/年の再生可能エネルギーを創出し、再生可能エネルギー使用率の向上に貢献しています。

また、メキシコとアメリカの拠点においては、新たにグリーン電力を導入するなど、各国のエネルギー事情や規制を踏まえ、柔軟な再生可能エネルギー活用戦略を推進しています。



J-クレジット購入による水源の森林保全・育成の取り組み

当社は2024年度に、大府市の水源である牧尾ダムを抱える王滝村・木曽町発行のJ-クレジットを購入しました。当社のカーボンオフセットを推進するとともに、地域と連携して水源森林の保全・育成に貢献してまいります。



環境情報開示の信頼性向上

第三者検証受審2024年度
検証対象(範囲)

- ◎Scope1/2/3
カテゴリ1・3・6・7・11
エネルギー消費量
(当社およびすべての連結子会社)
- ◎Scope3 カテゴリ5
(当社および国内連結子会社)
- ◎取水量
(当社(国内5拠点))



Carbon Neutral

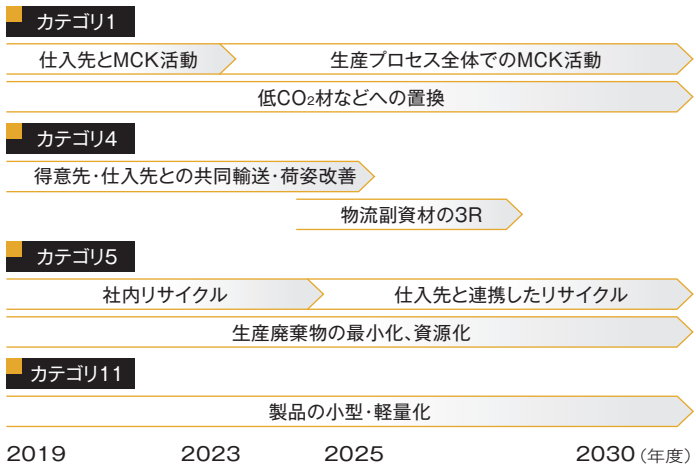
バリューチェーン全体のCO₂削減

Scope3

当社はScope3において、2019年度比で28%の削減を目標に掲げて取り組んでいます。特に当社の製品ライフサイクルCO₂に該当するカテゴリ1・4・5と排出量の多いカテゴリ11に注力し、MCK活動を通じてCO₂排出量の見える化と削減に取り組んでいます。

今後も仕入先や関係者との連携を深化させ、バリューチェーン全体でCO₂削減に貢献していきます。

ロードマップ



2024年度の主な取り組み

製品個当たりCO₂に着目したCO₂削減

当社のScope3排出量のうち、約4割をカテゴリ1(購入した製品・サービス)が占めており、その多くが材料由来の排出となっているため、従来の材料から低CO₂材へ材料置換の検討を進めています。

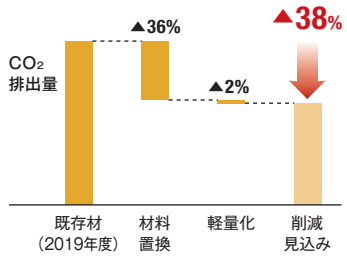
主力製品であるキャニスタでは、2019年度比で約36%のCO₂排出量削減の目途が立ちました。

今後は、得意先や仕入先と連携し、低CO₂材への置換を推進するとともに、製品のさらなる軽量化にも取り組んでいきます。



キャニスタ

製品原単位の推移 (2019年度=100とする)



生産プロセス全体でのMCK活動

当社は2021年から多くの仕入先と共にMCK(もっとカーボンニュートラル強化)活動を推進してきました。この活動に賛同した仕入先が、自社のCO₂排出量の削減だけでなく、仕入先の取引先にもMCK活動を拡大しました。こうした波及効果により、生産プロセス全体へMCK活動の輪が広がっています。今後も、この活動を他の仕入先へ拡大し、カーボンニュートラルの実現に向けて取り組んでいきます。



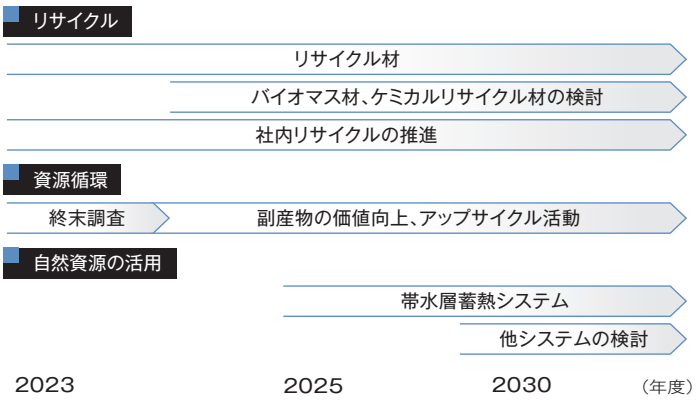
Circular Economy

資源の循環活用

当社は、限りある資源の持続的な活用を可能にするため、材料・製品・廃棄物のみならず、自然を含めたあらゆるものを「資源」と捉えています。

リユースやリサイクルの促進、バイオ素材の導入、副産物の活用やアップサイクルなど、多角的な視点で幅広く取り組むことで、製品のライフサイクル全体にわたる資源の有効活用を推進しています。さらに、自然資源も積極的に活用し、持続可能な循環社会の実現を目指しています。

ロードマップ

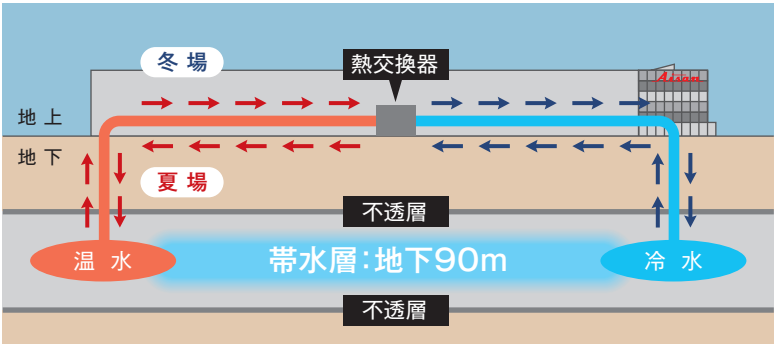


2024年度の主な取り組み

自然資源を活用したエネルギー循環

「Aisanみらい工場」では、地下90メートルの帯水層を蓄熱槽として活用したエネルギー循環システム*を構築しました。空調から排出される冷熱・温熱を地下帯水層へ蓄熱し、季節に合わせて活用することで空調のエネルギー消費を約50%削減することが可能となります。

*帯水層蓄熱システム



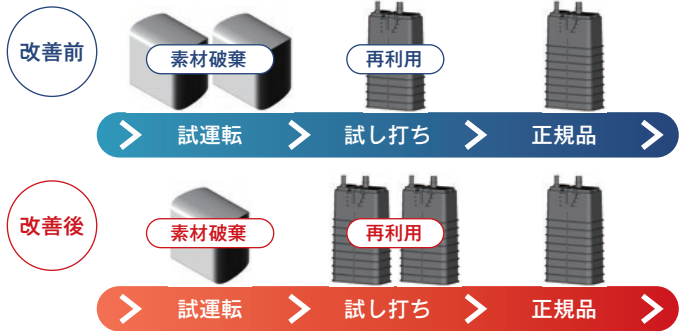
持続可能な水資源利用の推進

チェコにあるAisan Industry Czech s.r.o.では、水資源の利用状況を分析し、工場排水の削減に取り組みました。生産工程で発生する廃水を蒸発、分離処理により浄化し、浄化水をトイレなどに再利用することで、廃水量および水使用量の双方の削減に貢献しています。



社内リサイクルの向上

製品成形の型取り工程において、日々の設備始動時に団塊状の廃棄素材が生じていましたが、試し打ち回数を見直し、素材を製品に近い形で排出することで素材の粉碎・再利用が可能になり資源有効活用を実現しました。



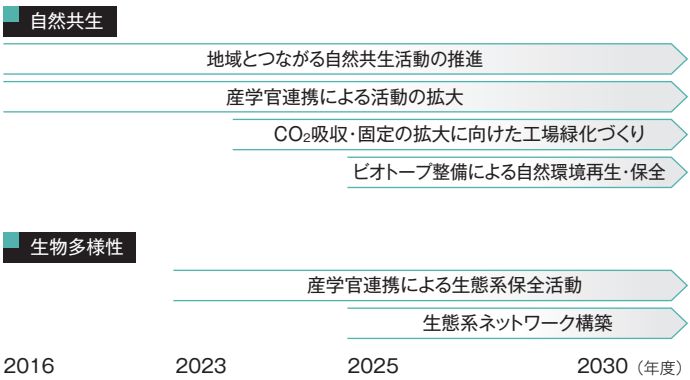
Nature Positive

豊かな自然／生物多様性の保全・再生

当社は、自然と共生する工場を目指し、環境影響の詳細な評価を継続的に実施することで、自然への影響を最小化するとともに、敷地内外での地域固有種保護や生態系ネットワークの構築を通じて、地域とつながる持続可能な社会の実現を目指します。

今後、産学官および地域住民との連携を一層強化し、豊かな自然環境や生物多様性の保全および再生に取り組み、環境省の30by30自然共生サイトの拡大などを目指していきます。

ロードマップ



2024年度の主な取り組み

■生物多様性保全の産学官連携の拡大

当社は行政、教育機関、専門家、地域住民と連携し、自然環境の保全や希少種の保護を推進しています。

地域の子どもたちと共に取り組む環境学習や、県内高校と協働で行うローゼル栽培によって、環境意識の向上と地域貢献を両立しています。

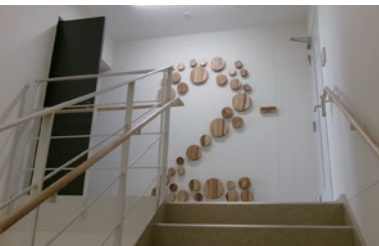
また、敷地周辺で見つかった絶滅危惧種の保護活動を通じて生態系ネットワークの構築を進めています。



地元高校生と環境学習(ローゼル栽培)



絶滅危惧ⅠA類ミクリガヤ



■間伐樹木のアップサイクル

安城工場の緑地整備に伴い発生した間伐樹木をAisanみらい工場に有効活用しています。

間伐された樹木をフロア表示板や応接室・トイレなどの室名サインとして再活用することで、安城工場の歴史をAisanみらい工場へ受け継ぐとともに、樹木に吸収されたCO₂を長期固定することでCO₂排出量削減にも貢献します。

今後もあらゆるものを資源と捉えた資源循環の取り組みを一層深化させてまいります。

環境意識の醸成と人財育成

持続可能な未来を支える人づくり

当社は、持続可能な社会の実現に向け、「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「ネイチャーポジティブ」の3本柱を基盤に、階層別教育やグローバル全社員向けeラーニングを実施し、社員一人ひとりの環境意識の醸成と実践力向上に努めています。

また、環境展や環境学習を通じて、従業員の家族や仕入先、地域社会などすべてのステークホルダーと一体となり環境課題の解決に取り組んでいます。

2024年度の主な取り組み

■工場主導の学び場「MCK Base」の拡大

「MCK Base」は「知る・体験・習得・実践」をコンセプトに、社員同士の改善内容の共有や意見交換、体験学習ができる工場主導の学びの場として2024年に初めて本社工場に設置されました。そこから国内の各工場、さらにはグローバル各拠点に展開し、各国で得られた改善事例や技術をグローバルに共有することで、グループ全体の環境活動の推進と人財育成の強化につなげています。



■森林再生と環境人財の育成

インドネシアのP.T. Aisan Nasmoco Industriでは、工場周辺に新たな森林を作るために、他企業と協力し、森林再生プログラムに参加しています。

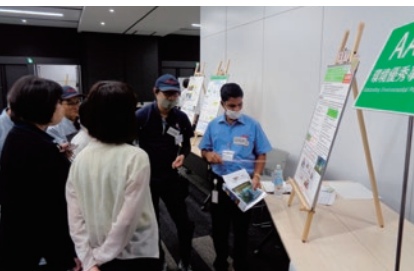
従業員自らが植樹を実施することで、自然共生への理解を深めるとともに、主体的に行動できる環境人財の育成を進めています。



■学びの連携で育む環境推進力

毎年6月の環境月間中に開催する環境展では、国内外の優良事例や改善アイテムを社員間で共有し、知見交換を通じて各拠点の環境活動を活性化させています。

2024年度からは海外拠点スタッフを招いた交流会も実施し、廃棄物削減や再生可能エネルギー利用など具体的な取り組みを共有しました。



TOPICS

愛三豊田の森 自然共生サイトに登録

当社豊田工場に隣接する森「愛三豊田の森」が、2024年後期に環境省が定める「自然共生サイト」に認定されました。



あいち生物多様性 優良認証企業へ

長年の生物多様性保全活動が認められ、「認証企業」の選定から2年で「優良認証企業」として認証をいただくことができました。



愛三グループでは、気候変動問題を重要な経営課題の一つとして認識し、2022年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明し開示を行いました。

TCFDの提言内容を踏まえ、気候変動が事業に与えるリスクや機会についての分析と対応を進め、関連する情報の開示とその充実に努めていきます。

ガバナンス

CROを委員長とするサステナビリティ委員会において、気候変動問題を含むサステナビリティ分野全般の方向性や適正性を確認しております。気候変動問題については、サステナビリティ委員会の下部のカーボンニュートラル推進会議(3カ月に1回以上開催)において、気候変動問題に関連する計画の策定、実行および管理を行います。

年2回開催するサステナビリティ委員会において、カーボンニュートラル推進会議、働き方改革推進会議およびガバナンス会議から報告を受け、内容を審議しています。これらの審議の結果のうち、重要事項は取締役会や経営役員会に報告されます。

※CRO：Chief Risk Officer

リスク管理

愛三グループは、リスクマネジメント委員会において、カーボンニュートラル推進会議から報告を受けた経営に重要な影響を与える気候変動リスクの他に、定期的にさまざまな部署から構成されるリスクオーナーより意見を集約し、重点リスクの見直しを行います。また、インシデント情報の共有強化、リスク対応状況の評価などを行い、必要性に応じて取締役会へ報告します。取締役会はリスクマネジメント委員会を監督し、必要な指示や助言を行い、そのプロセスの有効性についても年1回以上の頻度でレビューしていきます。

また、リスクが顕在化した場合は、CROの指示に基づき速やかに対策本部の設置とインシデント対応ができる体制を整備しています。

指標と目標

2024年度は、気候変動への国際的な対応が新たな局面を迎え、COP29では、パリ協定で定めた1.5℃目標達成に向け、各国が定める削減目標の引き上げの必要性が求められました。また、日本の第7次エネルギー基本計画では、2040年やその先のカーボンニュートラル実現に向けた今後取り組むべき政策課題や対応の方向性がまとめられ、エネルギーの安定供給、経済成長、そして脱炭素の3つを同時に実現していく必要性が示されました。

こうした外部環境を踏まえ、当社の新中期経営計画(2025-2030)では、持続可能な循環型社会の実現に向け、気候変動リスクに対応するための移行計画を策定し、インターナルカーボンプライシング(ICP)を活用したカーボンニュートラル関連投資など温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。また、新分野・将来製品への足掛かりとして、あらゆるエネルギー・モビリティの進化と、モビリティの枠を超えた領域でも社会課題解決に貢献してまいります。

カーボンニュートラル目標(2030年度)

課 題	項 目	目標値
カーボンニュートラル	Scope1&2	2019年度比 ▲60%
	Scope3	2019年度比 ▲28%
	再生可能エネルギー率	55%
	創エネルギー率	5%
サーキュラーエコノミー	廃棄物ゼロエミッション	2019年度比 ▲5%(原単位)
ネイチャーポジティブ	水使用量	2019年度比 ▲5%(原単位)

カーボンニュートラル実績

環境データは
こちらから
ご覧ください。



<https://www.aisan-ind.co.jp/news/2025/03/31/4-environment.pdf>

戦略

複数(1.5℃/2℃・4℃)のシナリオ*における社会像に基づき、2030年度に加え2050年度のリスクと機会を整理した上で2030年度における財務影響の評価を行い、リスク低減と機会創出の対応に取り組んでいます。

※1.5℃/2℃シナリオ：NZE(2050年世界ネットゼロを達成するためのシナリオ)、APS(有志国が宣言した野心を反映したシナリオ)
4℃シナリオ：SSP5-8.5(化石燃料依存型の発展の下で気候政策を導入しない最大排出量シナリオ)

気候変動リスク・機会と対応

区分	内容		時間軸	影響度	愛三グループの対応	
移行リスク	政策・法規制	温室効果ガス排出規制	エネルギー政策強化と再エネ使用による製造コストの増加	中期～長期	中	◎ 徹底的なムダ取り改善 ◎ 国内改善アイテムのグローバル展開
		炭素税導入	炭素税導入による生産コストの増加	中期～長期	中	◎ エネルギー使用の高効率化 ◎ 再生可能エネルギーの導入 ◎ アンモニア・水素発電等によるクリーンエネルギーの創出
			炭素税価格転嫁による調達コストの増加	中期～長期	大	◎ 低CO ₂ 材の採用 ◎ 廃棄物低減・リサイクル ◎ 仕入先とのCO ₂ 排出改善活動
	技術	低・脱炭素製品の需要拡大	新分野の移行遅延による投資コストの回収遅れ	中期～長期	中	◎ 環境変化を考慮した将来製品の事業企画とリソースの重点投入
	市場	顧客価値観の変化	電気自動車(BEV)の増加によるエンジン部品の販売量減少*1	中期～長期	大	◎ 技術と強みを活用した脱炭素に資する新規領域の事業育成
評判	環境への取り組みや開示の不足	企業価値低下、顧客信頼度低下	中期～長期	中	◎ CO ₂ 削減の取り組みによる評価機関スコア向上(CDP等)	
物理リスク	急性	自然災害の頻発・激甚化・長期化	サプライチェーンの寸断による一時的な生産停止	中期～長期	中	◎ BCP体制のさらなる強化 ▶在庫管理の精度向上 ▶サプライチェーンBCPの継続
機会	技術	電動化の加速と業界再編	基幹製品のシェア増加	短期～中期	大	◎ 競合に対する優位性確立 ▶次期型ダントツ製品への切替 ▶ものづくり強化(マルチ組付け)
	市場	低炭素製品の拡張・開発	水素エネルギー活用拡大に伴う水素供給ユニットの収益増加	中期～長期	中	◎ 次世代FCV／水素エンジン向け製品開発推進
			電動車(BEV、PHEV、FCEV)増加による電動化製品への参入機会の増加*1	中期～長期	大	◎ 「軽量／高効率／低コスト」なシステム・コンポーネントの提供 ◎ 固有技術を活かした製品開発 ◎ 将来製品生産工場の新設 ◎ 小型モビリティ向けの製品開発
			カーボンニュートラルに関する新分野の事業機会拡大	中期～長期	小	◎ 新技術／新分野の研究開発 ▶アンモニア供給系コンポーネント ▶小型FCモジュール
			低排出に貢献する製品需要の拡大	中期～長期	中	◎ 既存技術を応用した自動車向け製品開発(FFV*2技術) ▶合成燃料／バイオ燃料対応製品

【時間軸】短期：～2025年 中期：～2030年 長期：～2050年
【影響度】単年度の営業利益に与える影響：大 20億円以上、中 1億円～20億円未満、小 1億円未満
【愛三グループの対応】2025年2月に発表した新中期経営計画に脱炭素に向けた計画および気候関連リスクの軽減と機会創出の取り組みを織り込んで活動を推進しています。
※1 台数前提は2℃シナリオにて算出 ※2 FFV：Flexible-Fuel Vehicle

愛三グループの対応の詳細は
こちらからご覧ください。



財務影響

1.5℃(2℃未満)シナリオ 脱炭素社会への移行が進む	炭素税導入によるコスト増、エンジン部品の販売量減少などによる2030年度の影響額(リスク)を約310億円と想定しました。一方で電動化の加速による業界再編や低炭素製品の拡張・開発による2030年度の影響額(機会)を約250億円と想定しました。
4℃シナリオ 地球温暖化が進む	自然災害の頻発・激甚化などによる2030年度の影響額(リスク)を約6億円*と想定しました。 ※愛三工業単独の影響

新中期経営計画を支える安全衛生・健康経営

中期経営計画において、当社を支える人財が活躍するためには安全・安心を基盤とした職場環境を欠くことはできないと定めて職場づくりを進めています。特に従業員の安全・健康を支える活動を重視しており、働きやすい環境の提供に取り組んでいます。

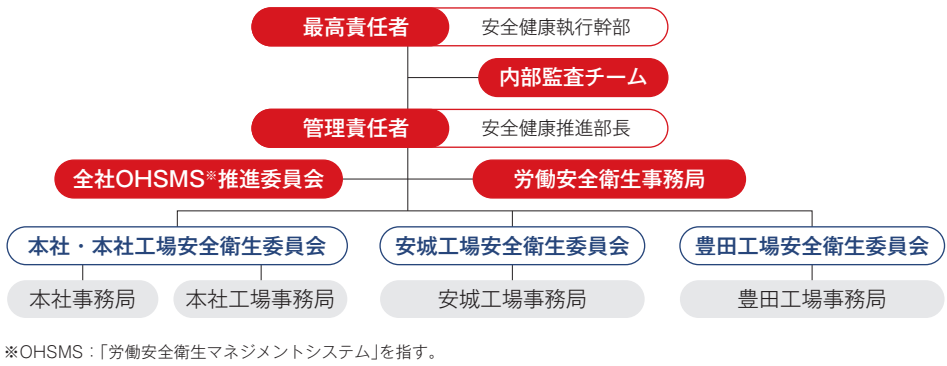
主な取り組み		項目	2024年	2027年	2030年
安全健康	人的資本経営を支える基盤 安全で安心な、従業員がイキイキ働きがいを持ち活躍することのできる職場づくり	災害発生度数率(単独) ※2023年産業別実績 製造業：1.29	0.46	0.23	0
		人間ドック受診率(単独)	82%	95%	100%

労働安全衛生理念

安全衛生は、企業の永続的な基盤を成すものであり、社会的責任を負うものであるという認識のもと、「人間性の尊重」「健康第一」「安全第一」を基本理念とし、安全で安心な働きやすい職場環境づくり活動を全員参加により推進します。

推進体制

2021年11月に認証取得した国際規格である労働安全衛生マネジメントシステム「ISO45001」の推進体制をベースに、各職場が主体となった活動を展開しています。



取り組みの方向性

	活動項目	取り組み
職場の安全	未然防止活動	決められたことが守れる人、文化づくり
	ISO45001認証継続	マネジメントシステムの運用を通じたレベルアップ
	安全意識の指標管理	安全意識レベルに応じた活動のレベルアップ
	法令遵守	職場自主管理体制の強化

2024年度の主な取り組み

■ オール愛三でのSTOP6活動

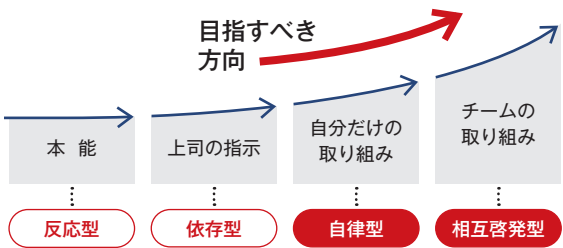
2023年度より海外・国内拠点においてSTOP6作業の洗い出しおよび要領書への織り込みを進めてきました。2024年度は現地に寄り添った活動を推進テーマに、新たに加わった国内2拠点への現地確認・指導も実施しました。今後もオール愛三でのレベルアップ活動を継続していきます。

■ 安全意識の指標化(見える化)

安全意識の実態(傾向、課題など)に見える化し、より重点的かつ効果的な取り組みとしていくための意識レベルの指標化を設定し実施しました。課題としては、自己評価と実際の結果に大きく乖離がある(できていないつもりでできていない)ということが分かりました。目指す「自律型」「相互啓発型」の人・文化づくりにつなげるために、長期目線で確実にレベルアップを図っていきます。

■ 安全健康の日の設定

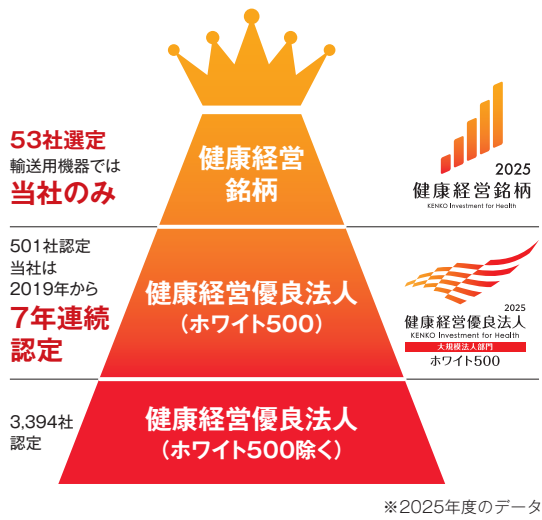
安全健康を日常的で当たり前の文化とするべく、毎月「安全健康の日」を各職場で設定し、自主活動を推進しています。安全健康に関する会話が増えてきたとの評価もある一方、テーマ選びに困るとの声もあったため、各職場の取り組みの好事例やお勧めの題材などを展開・共有し、マンネリ化しない活動を推進していきます。



健康経営銘柄初選定、健康経営優良法人・ホワイト500は7年連続認定

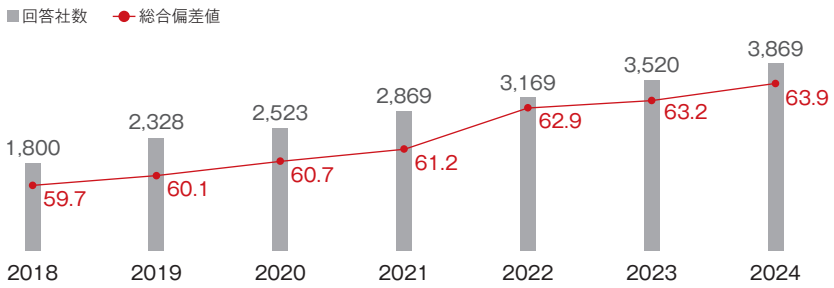
2018年の「健康宣言」制定以来、健康保健組合とのコラボヘルスとして本格的に健康経営を推進し、7年連続で「健康経営優良法人」ならびに「ホワイト500」に認定されています。

さらに今年は、社会への健康経営の言及を目指した情報開示や自社の健康課題改善に至る施策の取り組みが高く評価され、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に初めて選定されました。今後も「従業員と家族の心身の健康は重要な経営資源、企業活力の源泉である」の考えに基づき、積極的な健康経営推進と社会への健康経営推進普及に向けた情報発信を継続してまいります。



2025年3月11日開催 健康経営アワード

当社の健康経営調査の総合評価変遷



2024年度の主な取り組み

■ 健康講演会

毎年10～11月に社外より専門家を招き「健康講演会」を実施しています。2024年は「疲労を老化につなげない・セルフケアを学ぶ」を目的に、疲労医学が専門である医学博士を招へいし、「若さと美容のための快眠術と疲労回復法～セルフケアでさびない体づくり～」の講演を実施しました。

■ ストレスチェック事後対応の充実

毎年9月実施のストレスチェックの事後対応として以下を実施しました。

■ 高ストレス者対策

- ◎ セルフケアパンフレット配布
- ◎ 相談窓口一覧案内
- ◎ 約4ヵ月後に「疲労蓄積度調査」を実施
- ▶ この時点でも高ストレスの場合には再び産業医・心理士への面談を案内

■ 職場管理者への教育

- ◎ 集団分析の結果を有効に活用し、職場改善が可能となるよう集団分析活用セミナーを実施

■ 女性の健康週間イベント

厚生労働省が定める3月の「女性の健康週間」に女性のヘルスリテラシー向上と、生涯女性ホルモンの影響を受け続ける女性の健康課題の理解促進を目的としたイベントを実施しています。2019年度から「女性の健康課題」への理解を深める風土醸成のため、管理職向けセミナーや男女の共通課題である「更年期・不妊治療」などのセミナーを就業時間内に開催しています。

■ AI姿勢健診

- ◎ 現在の姿勢から将来の身体の歪み・影響を予測するAI分析結果から今を整える

■ ストレッチヨガセミナー

- ◎ マインドフルな呼吸法から始まるヨガで心身共にリフレッシュ



基本的な考え方と方針

当社では、ビジョンや中期経営計画を実現するための重要な基盤は「人財」であり、人的資本の価値向上は重要な経営課題の一つと位置づけています。経営理念と健全かつ強固な労使関係をベースに、「風土改革・人財変革・多様な人財活躍」の3本柱に基づいた活動を実践し、『「自律的に学び、考え、果敢に挑戦する」人財が、「認め合い・活かし合い」ながら、ともに成長し続けるチーム・組織』を目指しています。

当社では、パワートレイン事業の深化に加え、モビリティの電動化製品事業の確立、モビリティの枠を超えた領域での社会貢献などへの対応が急務となっています。

これらのチャレンジを、「働きがい」と「働き方」の両面で後押しするために、従業員エンゲージメント調査結果から当社の人・組織に関する課題を把握し、その解決に取り組んでいます。とりわけ、この1年は当社の人・組織に関する大きな課題の一つである「キャリア」に焦点を置き、「Aisanキャリアキャンパス」を中心に、さまざまな施策を展開しています。

また、これまで実施してきたソフトウェア人財の育成に加え、環境マネジメントなどの専門領域において深い知識を活用できる人財の育成に着手しています。

結果として、従業員エンゲージメントは着実に上昇し、キャリアに関する項目も大きく向上させることができました。

従業員一人ひとりが自身のキャリアの解像度を高め、そのキャリアの実現に必要なスキルや経験を自律的かつ体系的に学び、実践することが、人・組織の実力を高め、当社の持続的な成長につながるといったグッドサイクルを回していけるよう、引き続き取り組んでいきます。

今後も、当社は人的資本の拡充を重要な経営課題の一つと捉え、企業価値の持続的な向上に努めてまいります。



人財基盤本部 本部長

甲斐 聖三

体系図と重点取り組み



※MMK：もっとものづくり強化

愛三グループが求める人財・風土

	自律・挑戦人財	認め合い・活かし合う風土	専門人財
これまでの課題	自律的なキャリア形成の重要性を浸透させる活動などにより、「受け身体質」から徐々に変化はみられるものの、社員一人ひとりが主体的に挑戦し、変革を牽引する風土の醸成は引き続き求められています。	2022年度以降、女性活躍を重点課題と定め活動を進めてきました。ライフイベントと仕事の両立支援制度の充実を図り、働きやすい環境を整えてきましたが、制度の浸透が不十分で利用の拡大や職場理解が進んでいませんでした。女性比率が低い技術職や生産現場でも、キャリアを描ける支援をより積極的に展開する必要があります。	新中期経営計画の実現には、車両全体を統合的に制御するECUに関わるソフトウェア人財に加え、環境技術をはじめとした当社の知的財産の適切な保護・活用や、モビリティの安全・安心を支える品質管理の知識など、深い造詣を備えた人財の育成・確保が課題です。
目指す姿	VISION2030と新中期経営計画を実現するために、パワートレイン事業のさらなる進化・電動化製品事業の拡大のみならず、脱炭素に貢献する新事業分野に対して自発的に学び、考え、挑戦し、提案できる人財を目指します。	従業員一人ひとりが「心理的安全性の確保」「アンコンシャスバイアスへの気づき」「ワークライフバランスの充実」を意識しながら職場づくりを進め、個々の能力を最大限発揮できる環境を整えます。これにより、多様な視点を活かした新しい価値の創造を目指します。	高度化・複雑化する自動車市場においてシステムサプライヤーへの進化を実現するために、当社の持つ強みや優位性を十分に理解し、能力を最大限に発揮して持続可能な社会の実現に貢献できる専門人財の採用・育成を目指します。

人財変革・風土改革に向けて

VISION2030の実現に向け、イノベーションに挑戦し続ける人財の獲得・育成が必要不可欠という認識のもと、優秀人財の獲得、社員へのリスキリング、アップスキリングに対して積極的に投資しています。

2024年度は電動化領域における採用活動において、これまでの手法にとどまることなく、海外も視野に入れた人財獲得にもチャレンジし、優秀な学生の計画採用に尽力してまいりました。また、これまでも実施しているソフトウェア教育やDX教育に加え、従業員の自律的なキャリア形成を支援することを目的に、世代別キャリアデザイン研修を新設・開催いたしました。

なお、2025年度には教育体系を指名制から手挙げ制へ全面改定する予定です。

電動化領域における国際人財の採用

日本国内における少子化が進展し、人財獲得競争が激化している状況の中での新たなチャレンジとして、電動化領域における優秀人財獲得のため、インドの現地大学に直接出向き、現地学生の採用活動を実施しました。結果として2名の人財を獲得でき、同人財に対しては、入社までの間、語学教育や異文化教育など、日本での勤務に順応できるよう支援を実施しました。あわせて入社後も、入社時期の違う定期採用者と同じタイミングで新入社員教育を受講するなど、仲間づくりも含めたオンボーディングにも注力してまいりました。今後も国籍・性別などを問わず優秀な人財の獲得・定着に向けた取り組みを継続してまいります。

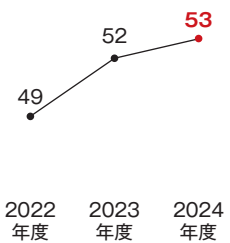


Aisanキャリアキャンパス

2022年度から従業員エンゲージメント調査を開始し、その結果をもとに策定した愛三版EVP®を軸に人財・風土改善施策を展開しています。2023年度には対話文化の醸成のため、経営層と従業員の対話の場「愛三カタリバ」を開始しました。2024年度は、従業員の成長支援プログラム「Aisanキャリアキャンパス」を導入し、キャリアをテーマにしたカタリバの開催、キャリアに関する情報の集約・展開、自己理解ソールの提供などさまざまな施策を実施しました。これらの取り組みにより、従業員エンゲージメントスコアは調査開始時から4Pts.向上しました。今後も従業員と会社の成長に向けて、継続的な改善に努めてまいります。



従業員エンゲージメントスコア推移



※会社と従業員が共に目指す働きがいのある職場・風土づくりのコンセプト

主要KPIと主な取り組み

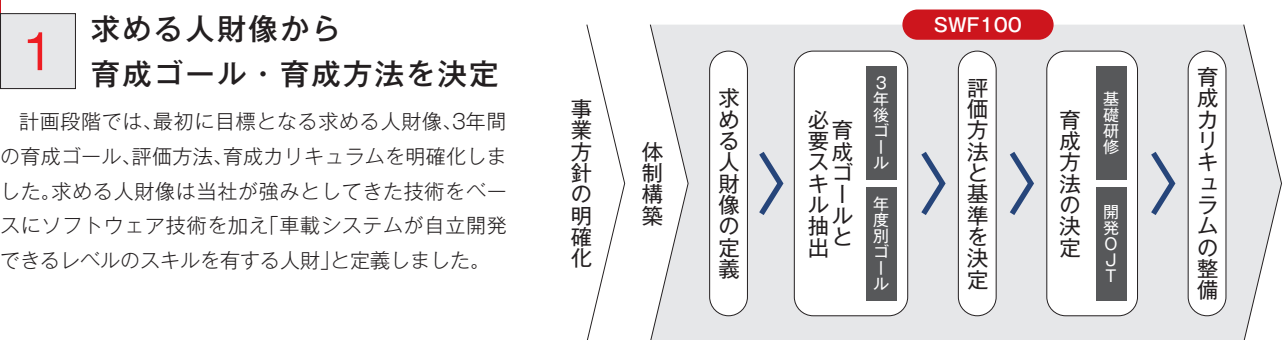
主要KPIと主な取り組み		KPI			
3つの柱		項 目	2024年	2027年	2030年
人財変革	事業拡大の要となる専門人財の獲得と育成 ◎ 新規製品の開発・生産強化の要となる人財の獲得 （電子/電気、ロボット、IT/ソフトウェア等） ◎ 自律型人財の育成に向けた教育充実 ◎ グローバル人財の発掘・育成	ソフトウェア/電子人財(単独) ※電動化などの市場変化に対応する人財	105人	190人	270人
		デジタル人財(単独) ※会社全体のDXを促進する人財	53人	110人	220人
多様な人財活躍	多様な人財の活躍によるイノベーションの創出 ◎ 自律的なキャリア形成支援 ◎ 多様な働き方を可能にする人事制度 ◎ 幹部ポストのナショナル化の推進	女性マネージャー(連結)	89人 (10%)	100人 (12%)	110人 (13%)
		海外拠点幹部(部長以上)ポスト ナショナルスタッフ充足率(連結)	73.1%	75.0%	90.0%
風土改革	困難な課題にチャレンジする職場風土への変革 ◎ 徹底した対話を通じた全員活躍実現 （愛三カタリバ・1on1ミーティング等） ◎ 労使一体となった本気の職場風土改革	従業員エンゲージメントスコア(単独)	53Pts.	57Pts.	60Pts.
		男性育児休業取得率(単独)	76.9%	85.0%	90.0%

社内人財のリスキリングで自動車産業の未来を開く

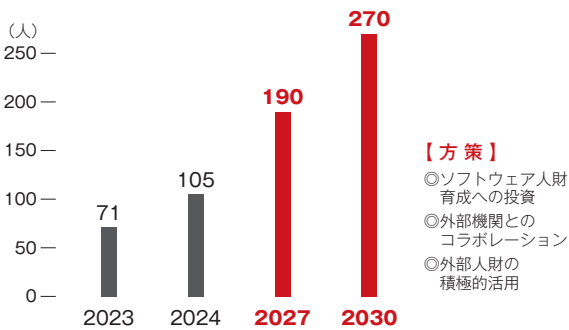
日経リスキリング
アワード2025
審査員特別賞
受賞施策

電動システムの開発には、ソフトウェアエンジニアが必要不可欠です。しかしながらエンジン用メカ部品を基幹事業としてきた当社にはソフトウェアエンジニアが極端に少なく、加えて業界全体でも人財が不足しているため、人財確保に課題がありました。

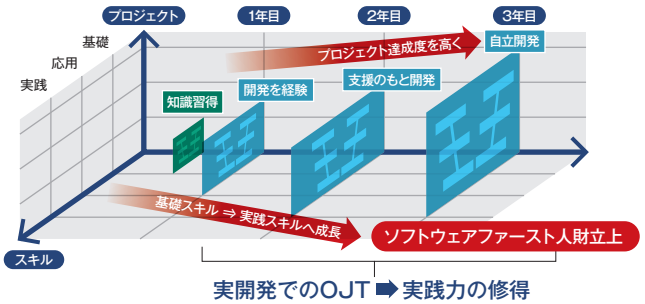
そこで、3年間で100名のソフトウェアエンジニア育成を目標とした施策「ソフトウェアファースト100(SWF100)」を2022年度に立ち上げ、社内の若手～中堅社員を対象にソフトウェアエンジニアへ転身を希望する人財のリスキリングと、ソフトウェア開発職種で採用した新入社員の育成に取り組みました。



ソフトウェア人財育成計画



年度ごとのゴールを定め、3年間で自立開発できる人財を育成



実践力強化を重視しOJT中心の教育

短期間で実践力を身に付けるために育成カリキュラムはOJTを中心とし、実施前に3ヵ月間の基礎教育で必要な基礎技術を習得しました。開発テーマは事業戦略ロードマップを元に設定し、チームごとにプロジェクトリーダーの指導の下で当社開発プロセスに則り開発を進めます。6～9ヵ月ごとの開発を繰り返し、経験を重ねることでレベルアップを図ります。

育成状況の可視化とフォローアップ

メンバーの評価はあらかじめ定義した基準で見える化し、個人適性に応じたフォローを実施しています。基準は業界標準ETSS(Embedded Technology Skill Standards)を拡張して適用しています。

- 成果
- ◎3年間で対象者のほぼ全員が目標とする中級レベルに成長
 - ◎2022年後半からは複数の実製品開発テーマにも戦力として参画
 - ◎基礎研修とOJTによる教育カリキュラムの仕組み構築を完了

今後の対応

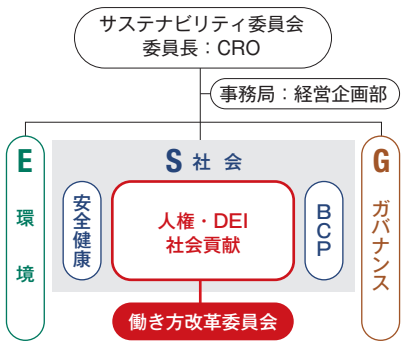
- ◎量産開発増加や車載セキュリティなどの新たな要求、SDVや生成系AIなどの環境変化にも対応できるようにさらにレベルアップを図る
- ◎重点活動として人財強化(マネージャー育成、スペシャリスト育成など)と組織強化(品質開発プロセス、管理システム活用など)に取り組み、新規事業として電動化製品開発を加速

基本的な考えと推進体制

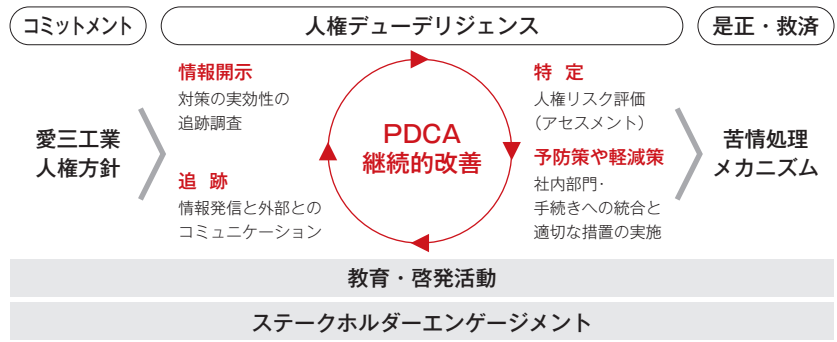
愛三グループは、事業活動における人権尊重の施策として、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を支持し、持続的な成長と中長期の企業価値向上の観点からも人権の尊重を重要と捉え、サステナビリティ基本方針に基づくマテリアリティの一つ「地域と共生し持続的社会に貢献」の枠組みの中で取り組みを進めています。

DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進においては当社の持続的成長に欠かせない経営戦略であるとのダイバーシティ宣言を公表以後、「認め合い・活かし合う」をキーメッセージに、年齢・性別・国籍・障がいの有無・時間的制約の有無に関係なく、多様な価値観を持つ人財が個性や能力を最大限発揮できるフィールドを整備しています。

推進体制



人権尊重推進のフレームワーク



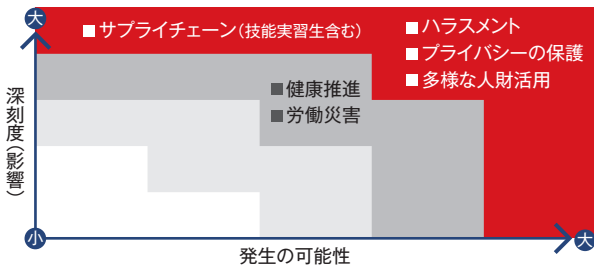
人権尊重の取り組み

愛三グループは、2022年8月29日に「愛三工業人権方針」を策定しました。この方針は愛三グループすべての役員・従業員に適用し、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーにも、この方針に基づく人権尊重の働きかけを行い、取り組みを推進しています。この方針に基づく取り組みを実践するために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り人権デューデリジェンスを実施し、社内のアンケート調査や法務省・外部評価機関の調査項目を基に当社の優先課題を特定し、取り組みを進めています。

「愛三工業人権方針」がカバーする人権課題の範囲

日本政府が公表した「ビジネスと人権に関する行動計画」内の企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関連する人権に関するリスク(26項目)、コンプライアンス遵守、地域との共生に向けた社会課題

人権リスク評価



【社内アンケートによるリスク評価】2024年7月実施

日本政府が公表した「ビジネスと人権に関する行動計画」内の企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関連する人権に関するリスク(26項目)を「リスク大・中・小」でアンケート調査を実施

2024年度の主な取り組み

多様な人財活躍

障がいを持つ人と共に力を合わせ、成長し働ける環境づくりを進めています。手話通訳をつけて耳が聞こえにくい人を対象とした普通救命講習を開催しました。



サプライチェーンの取り組み

人権デューデリジェンスに基づく優先課題である「責任あるサプライチェーン構築」として、協力会社トップ研修会を開催しました。当社の人権尊重経営とDEIの取り組みを報告し、参加者によるグループディスカッションでは、互いの取り組みについて理解を深めることができました。



株主・投資家

対話の充実



基本の考え方

株主・投資家へのタイムリーかつ公平で正確な情報開示に努めています。持続的な成長と企業価値向上に向けて株主・投資家との建設的な対話を推進します。

求められる期待

事業環境変化に関する適切な情報開示

具体的施策

株主・投資家との対話を通して得られた意見や評価は経営戦略に反映し、持続的な成長と企業価値向上に向けた施策につなげています。

顧客

連携と各種表彰



基本の考え方

経営理念に基づき、お客様第一・品質第一で、安全・安心で魅力ある製品を提供します。ニーズを把握し、低CO₂やモビリティの安全・安心につながる付加価値の高い製品で貢献します。

表彰事例

拠点	得意先	表彰内容
日本	トヨタ自動車	原価改善優良賞
	ダイハツ工業	グローバル貢献賞
中国	トヨタ自動車	品質優秀賞、特別貢献賞
インド	ヤマハ発動機	ベストサプライヤー賞
ネシア	ダイハツ工業	サービスパーツ部門ベストサプライヤー賞
米国	ホンダ	Excellence in Quality and Delivery Award

他多数

従業員

成長の源泉「人財」を育てる愛三学園

当社は68年の歴史を刻む学校を併設しています。1年課程の事業所内訓練校「愛三学園」です。私たち愛三工業は80年以上の歴史で培った「チャレンジ精神」や「品質へのプライド」「環境変化への対応」といった愛三独自のアイデンティティを受け継いできました。それを支えてきたのは「人」であり、人が積み上げてきた基盤の上に今の愛三工業があります。その人のもつ未知の力と可能性を引き出すのが、この愛三学園の人財育成です。毎年20名程度(内20%以上が女性)の高校卒業生が在籍しており、今日もみらいの愛三を支える若者が目を輝かせて「胆力」を磨いています。



基本の考え方

従業員は当社にとって「財(たから)」であり、多様な人財が生き生きと活躍できる企業でありたいと考えています。従業員一人ひとりが能力を発揮し、新たな価値の創出ができる環境整備や取り組みを行っていきます。

求められる期待

能力を伸ばす教育体制、公正な人事制度改革、DEIの推進

具体的施策

教育制度の改定・推進、労使間の対話充実、多様な働き方推進

地域社会

陸上競技部によるかけっこ教室



基本の考え方

事業活動と従業員の生活で基盤となる地域社会がより豊かで住みよい街になるべく施策を実施しています。

求められる期待

自然環境保全・地域振興・スポーツ振興

具体的施策

本社近隣の幼稚園・保育園の園児向けに当社陸上競技部所属選手・スタッフが走り方教室を開催し、運動する楽しさや身体を動かし健康的な生活を送ることの大切さを伝えています。

自然環境

愛三豊田の森間伐材活用



基本の考え方

将来の地球環境を守るため、30by30に基づく自然環境や生物多様性の保全活動を進めるとともに、子どもたちへ環境学習・体験を実施しています。

求められる期待

自然再生・生態系回復

具体的施策

豊田工場に隣接する愛三豊田の森の間伐材を活用し、従業員家族を対象に原木シイタケの栽培体験を実施しました。自然に親しむ環境を整えています。

仕入先

サプライチェーン全体でカーボンニュートラルを推進

カーボンニュートラル実現に向け、サプライチェーンにおけるCO₂排出量削減の取り組み(仕入先MCK活動)を推進するため、仕入先の原動設備や生産ラインのエネルギー使用量測定やデータ分析、改善活動について寄り添う活動を継続しています。その成果は当社の環境活動を紹介する年に一度の環境展にて、仕入先へ共有しています。仕入先MCK活動を進めた仕入先の中には、独自に官公庁の支援を活用して自社の仕入先とCO₂排出量削減に取り組んだ企業もあります。また、環境展では当社のCO₂排出量削減目標や改善事例の展示に加え、外部動向を踏まえた新たな取り組みも展示し、理解に向けた啓発および相互の対話を深める場としています。これからも仕入先とのより良い関係構築に努めていきます。



基本の考え方

法律やルールを遵守し、公平・公正な取引と誠実な対応で、仕入先との信頼関係を構築します。仕入先と共に技術開発や改善活動に取り組み、相互に発展・成長することを目指します。

求められる期待

中期展望に基づく安定的取引、事業環境変化の情報共有

具体的施策

原価低減・品質向上支援、カーボンニュートラル活動支援(スタッフ研修含む)、調達方針・活動の共有