

# サステナビリティ経営の 推進

## Point

- ◆ 当社は事業活動を通じた環境課題解決に貢献を続けており、現在も社会変化に応じた進化を続けています。
- ◆ 事業活動の基盤を成す従業員を尊重する認識を常に持ち、安全・健康を意識した職場づくりを推進しています。
- ◆ 「人財」こそが中期経営計画や経営理念実現に向けた重要基盤であり、重要な経営課題の一つと位置づけています。
- ◆ 長期的な企業価値向上実現のため、各ステークホルダーと良好な信頼関係を築き、新たな価値の創出を目指します。

## Contents

環境マネジメント	49
TCFD提言に基づく情報開示	53
安全衛生・健康経営への取り組み	55
人的資本	57
多様な人財活躍( DEI・人権)	59
ステークホルダーエンゲージメント	60

# Chapter 3



## 基本的な考え方

近年の気候変動による災害や食糧問題、生態系の変化は、世界各国に深刻な影響を及ぼしています。当社は環境技術No.1を目指す企業として、世界の気候変動対策に貢献するとともに、持続可能な循環型社会の構築に向けて企業の社会的責任を果たしていきます。

環境への取り組みをより効率的かつ体系的に進めるため、当社は1999年よりISO14001認証を取得し、環境パフォーマンスの継続的な改善と法規制遵守を確実に進めています。さらに、国際的なイニシアティブに賛同し、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)やCDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)を通じて、透明性のある環境情報の適切開示に努めています。

2023年からは経済産業省が主導するGXリーグへ参画し、他の先進企業や関連団体と協力しながら、環境課題の解決に向けた取り組みを進めています。

これらの取り組みを通じて、持続可能な未来の実現に向けて確固たる一歩を踏み出し、企業としての責任を全うするとともに、地球規模での環境保護と持続可能な社会の実現に貢献していきます。



執行役員  
(カーボンニュートラル推進担当)

山家 吉智

## カーボンニュートラル

# Carbon Neutral

### Scope1&2 考え方とロードマップ

当社は、2050年までに自社の生産活動におけるGHG排出量を実質ゼロにすることを目指しています。

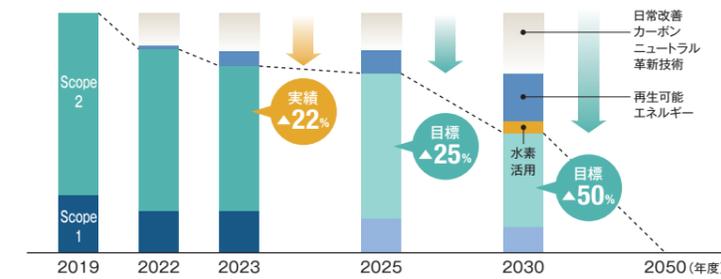
Scope1については、継続的なエネルギー効率の改善を行い、燃料使用量の低減を進めています。また、設備更新時には電化や水素化を推進し、化石燃料からの脱却を目指します。

Scope2については、生産ラインや原動設備における日常改善や革新技術の導入を通じて、電力使用量の低減を図っています。さらに、太陽光発電やグリーン電力などの再生可能エネルギーの利用拡大を進め、持続可能なエネルギーへの転換を推進していきます。

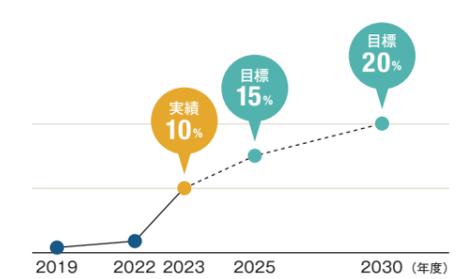
今後の予定



### CO<sub>2</sub>(Scope1&2)排出量 KPI ▶ P74



### 再生可能エネルギー使用率



## 活動の3本柱

当社は、温室効果ガス(GHG)削減や廃棄物の低減、自然共生、環境マネジメントなど、「守り(リスク対応)」の着実な実施と、「攻め(成長機会)」の創出に取組みできました。昨今の急速な外部環境の変化に対応し、取り組みの効率化を実現するため、これまで

の「守り」と「攻め」の枠組みを再構築し、「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つを環境経営の柱として位置づけました。この3本柱を基軸に、自社のみでなくバリューチェーン全体にわたるパートナー企業が密接に協力し、持続可能な社会の構築を目指します。

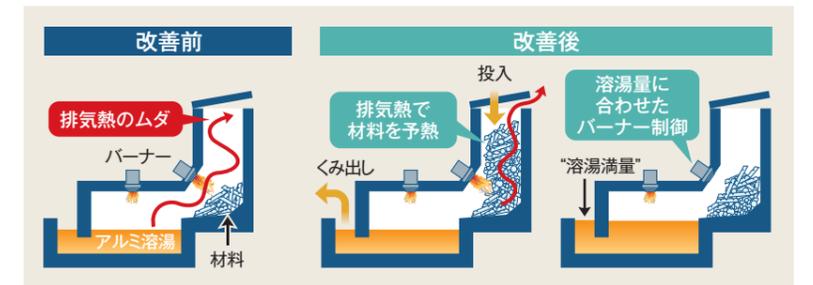


**Carbon Neutral**  
工場CO<sub>2</sub>削減/クリーンエネルギー活用/バリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>削減



### ◆ エネルギー効率の改善

アルミダイカストの溶解工程において、溶解炉の排気熱を材料の予熱に活用しています。また、溶解量に合わせてバーナーの出力を制御することで、溶解に必要なエネルギーを最小限としました。排気熱の有効活用と最適なバーナー出力制御により、エネルギー効率の改善を図っています。



### ◆ 再生可能エネルギー(再エネ)の拡大

当社では、建物の新築に合わせ、計画的に太陽光発電の導入を進めてきました。2023年度には、新たに2つの拠点(広瀬テクニカルセンター、チェコ)でオンサイト太陽光発電を導入しました。チェコにあるAisan Industry Czech s.r.o.(AIC)では、2つの工場の屋根上に約1,600kWの太陽光パネルを新たに設置しました。発電量は年間約1,670MWhを見込んでおり、これによりAICで使用する年間消費電力量の約20%を賄う予定です。

今後は、インドネシアにあるP.T. Aisan Nasmoco Industri(ANI)や安城工場などで新規に導入し、中国 愛三(佛山)汽車部件有限公司(AFA)では拡大を進めていきます。



## Scope3 考え方とロードマップ

当社はバリューチェーン全体のGHG排出量(カテゴリ1~15)において、特に製品ライフサイクル(LCA)目線(カテゴリ1・4・5・9)での活動を推進していきます。

具体的には、得意先・仕入先との連携を強化し、MCK(もっとカーボンニュートラル強化)活動の範囲をScope3に拡大し、低CO<sub>2</sub>材などへの材料置換をはじめ、物流における得意先・仕入先との共同輸送や事業活動における生産廃棄物の最小化、資源化などの活動に取り組みます。

今後の予定



## バリューチェーン

### 製品ライフサイクル



### その他事業活動

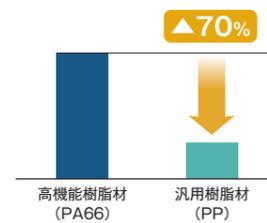
- カテゴリ 2 資本財
- カテゴリ 3 Scope1&2に含まれないエネルギー活動
- カテゴリ 6 出張
- カテゴリ 7 雇用者の通勤
- カテゴリ 8 リース資産:上流
- カテゴリ 13 リース資産:下流
- カテゴリ 14 フランチャイズ
- カテゴリ 15 投資

### ◆ 低CO<sub>2</sub>材(汎用材)利用の拡大

当社では製品安定供給の責任を果たしつつ、環境負荷の低減を図ることを目指し、環境負荷の大きい高機能材から低CO<sub>2</sub>材(汎用材)への材料置換を進めています。2022年度までは、特定製品に絞った活動を進め、2023年度からは視点を「製品」から「材料」に移し、面での活動へ拡大させました。

一般的に高機能樹脂材は優れた性能を持つものの、製造過程での環境負荷が高いことが課題でした。汎用樹脂材への切り替えにより、環境負荷の低減(低CO<sub>2</sub>)だけでなく、リサイクル性向上・廃棄物削減にも貢献しています。

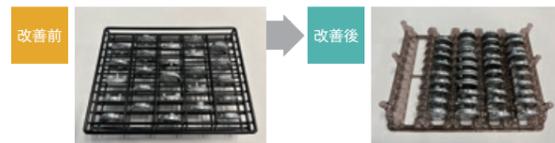
樹脂材料のCO<sub>2</sub>排出量比較



### ◆ 生産プロセス全体で考えるMCK活動

当社の「ものづくり改善」メンバーと「物流・梱包」メンバーが、仕入先の困りごとに対し、寄り添い活動によって、洗浄と輸送の兼用トレーを開発しました。兼用トレーの開発により

#### 洗浄輸送トレー



## TOPIC 環境情報開示の信頼性向上

第三者検証受審2023年度

検証対象(範囲)

- ◎ Scope1/2/3 カテゴリ3・6・7 (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))



# サーキュラーエコノミー

## 考え方とロードマップ

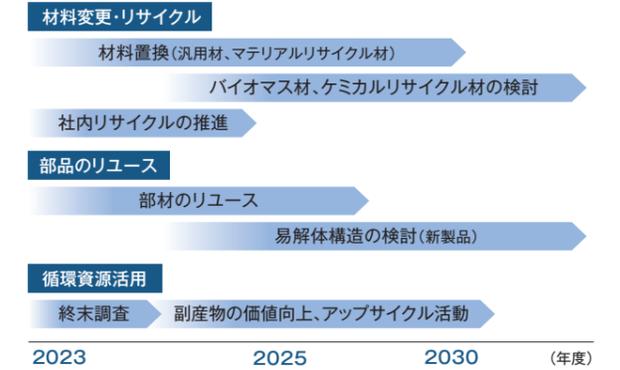
限りある資源の持続可能な利用に向け、当社はあらゆる材料・製品・廃棄物を「資源」と捉え、製品ライフサイクル全体で資源の有効活用を推進します。

リユース・リサイクルのさらなる推進をはじめ、リサイクル材への材料置換、副産物の有効活用に取り組んできました。

今後は、バイオマス材の活用、易解体構造の検討、副産物のアップサイクルなど、新たな視点での取り組みを進めていきます。

# Circular Economy

今後の予定



# ネイチャーポジティブ

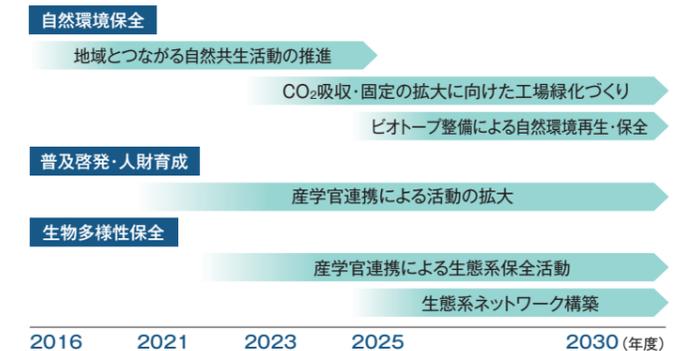
## 考え方とロードマップ

ネイチャーポジティブの実現に向け、当社は気候変動対策や資源の循環利用を通じて、生物多様性の保全に寄与するよう努めています。生態系への環境負荷を最小限に抑えるため、水資源の効率的な使用を推進し、地域社会と協力しながら環境保護活動を実施しています。

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

# Nature Positive

今後の予定



### ◆ 地域とつながる自然共生活動

当社は、工場敷地内の緑化活動はもとより、敷地外においてもマングローブなどの植樹に取り組んできました。2023年度は、インドにあるAisan Auto Parts India Pvt. Ltd. (AAI)にて、周辺地域の小学生たちとともに植樹活動を行いました。この取り組みは、当社が掲げるVISION2030「この手で笑顔の未来を」の理念を具体的に示すものであり、未来を担う子どもたちに、環境保全の重要性と自然への貢献を伝える活動です。



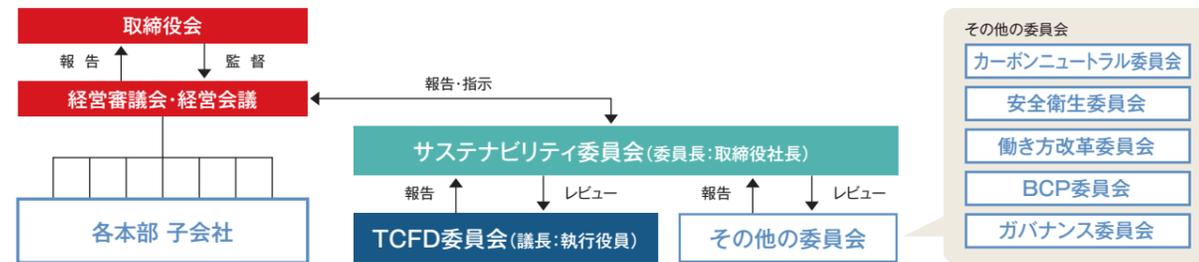
地域の小学校への植樹活動

# TCFD提言に基づく情報開示

## 当社は気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同表明および、情報開示を拡充していきます。

### ガバナンス

取締役社長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委員会であるTCFD委員会(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。



### リスク管理

愛三グループは、サステナビリティ委員会において、TCFD委員会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ほかに、各委員会\*から報告されるその他の経営に重大な影響を与えるリスクを含めて、総合的なリスク管理を実施しています。各委員会から報告されたリスクは、抽出・分析・発生の可能性と影響度を考慮し評価を行った上で優先的対応リスクを選定し、所管部署が中心となってリスク低減に関する各種施策を実施しています。

各委員会は、各種施策の進捗状況やリスクの最新状況を確認するとともに、サステナビリティ委員会に重要事項を報告しています。サステナビリティ委員会は、報告に基づいてリスク管理に関する指示・監督を行っています。

\*各委員会：カーボンニュートラル委員会、安全衛生委員会、働き方改革委員会、BCP委員会およびガバナンス委員会

### 指標と目標

COP28では、1.5℃目標達成のための緊急的な行動の必要性、2025年までの排出量のピークアウト、全ガス・全セクターを対象とした排出削減が明記され、また、欧州をはじめ各地域の環境関連法規制が強化されるなど、昨年以上に温室効果ガスの排出削減、環境貢献が求められています。

愛三グループは、環境企業として、気候変動対策に関する情報開示や評価の国際的なイニシアティブへ対応し、地球環境の脱炭素化を推進します。

現在、サプライチェーン全体で取り組む温室効果ガスの削減活動を、製品製造レベルの現場改善・技術革新に深化させ、脱炭素に寄与するアンモニア・水素などのクリーンエネルギーの技術開発やe-fuel/水素エンジン・電池などの次世代モビリティの製品開発を進め、着実に温室効果ガスを削減します。また、製品のライフサイクル全体の3R(廃棄物等の発生抑制・循環資源の再利用・再生利用)+Renewable(バイオマス化・再生材利用等)をはじめとする資源循環に、サプライチェーン全体で連携した取り組みを推進し、温室効果ガスを抑制します。さらに、事業拠点や周辺地域の自然環境および生物多様性の保全・再生、環境人材の育成などの環境活動を産学官・地域と連携して取り組み、環境負荷を低減します。

### カーボンニュートラルに向けた2030年の主な目標値

区分	項目	目標値
CO <sub>2</sub> 排出量削減(2019年度比)	①Scope1&2	50%削減
	②Scope3	50%削減 <sup>*1</sup>
クリーンエネルギー活用	再生可能エネルギー	20%
	創エネルギー	5% <sup>*2</sup>
資源循環	廃棄物	ゼロエミッション

\*1 カテゴリと対象範囲を検討中 ※2 再生可能エネルギー以外のエネルギー自給率

バリューチェーン全体の目標値はこちらからご覧ください。

### 戦略

複数(1.5℃/2℃・4℃)のシナリオ<sup>\*</sup>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℃：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	温室効果ガス排出規制	エネルギー政策強化と再生エネルギー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	中	● 低CO <sub>2</sub> 材の採用 ● 廃棄物低減・リサイクル ● 仕入先とのCO <sub>2</sub> 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	大	● 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 <sup>*1</sup>	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 <sub>2</sub> 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
		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
機会	市場	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	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 <sup>*1</sup>	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 <sup>*1</sup>	中期～長期	中	● 「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	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	中	● 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	低排出に貢献する製品需要の拡大	中期～長期	小	● 既存技術を活用した自動車向け製品開発(FFV <sup>*2</sup> 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】2022年11月に発表した中期経営計画に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。

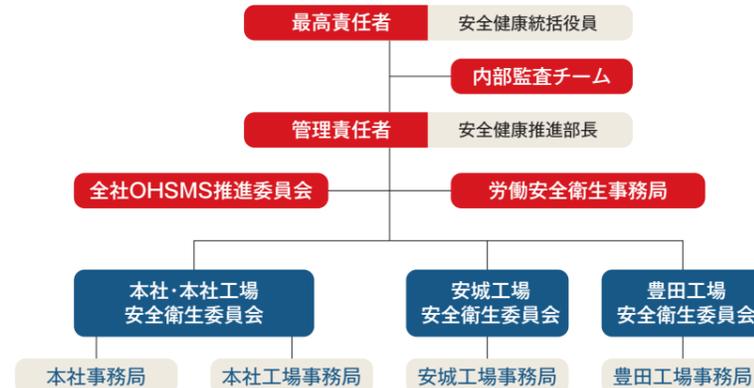
# 安全衛生・健康経営への取り組み

## 労働安全衛生理念

安全衛生は、企業の持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

## 2023年度の主な取り組み

### ◆ オール愛三でのSTOP6活動

全グループ企業において、対象作業の洗い出し、リスクアセスメントの実施、要領書の整備と教育の実施のやり切りを展開し、取り組みを大きく前進させることができました。一方で、拠点ごとの活動、進捗にばらつきがあることから、今後より連携を深め、活動のやり切りを目指していきます。

### ◆ 安全健康の日の設定

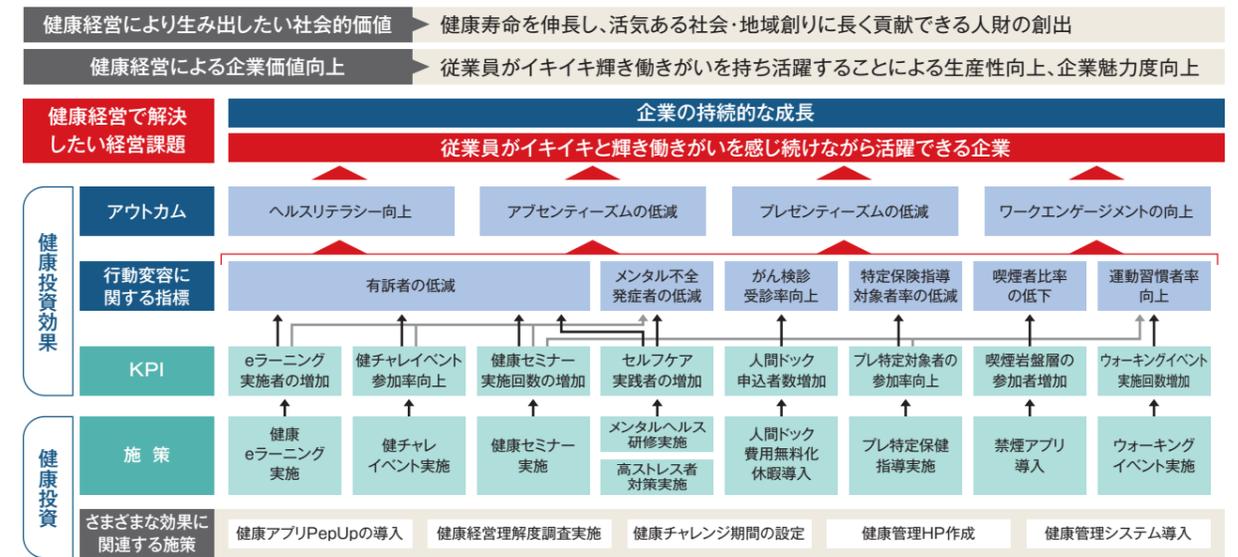
安全や健康を日常的で当たり前の文化とするべく、毎月0(ゼロ)のつく日を「安全健康の日」と設定し、小グループ単位での自主活動を推進しました。職場コミュニケーションとして評価する声がある一方、活動が定着していない職場もあることから、定着、活性化させるためのツールや情報提供に努めています。

### ◆ 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)を見える化し、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進め、アンケート方式による指標化を決定。今後はその実態を踏まえた活動を展開し、意識をレベルアップしていくことで「相互啓発型」の人、文化づくりにつなげていきます。



## 健康経営戦略マップ



## 健康経営KPI

健康経営KPI	2023年度実績	2025年度目標	健康管理指標(抜粋)	2023年度実績	2025年度目標
健康診断有所見者率	35.9%	35%	人間ドック受診率	76.4%	90%
プレゼンティーズム	17.0%	15%	ストレスチェック受検率	94.7%	95%
アブセンティーズム	傷病手当利用 平均日数2.0日	1.2日	運動習慣者率	27.4%	30%
ワークエンゲージメント	64.1%	65%	喫煙者率	24.0%	20%

測定方法 ※プレゼンティーズム：SPQ(Single-Item Presenteeism 東大1項目版) ※アブセンティーズム：傷病手当制度の利用延べ日数/一人当たり利用平均日数  
※ワークエンゲージメント：ストレスチェックのチェック項目「働きがい」の4段階評価のうち「高い・普通」を選択した割合を使用(一部派遣社員含む)

## 2023年度の主な取り組み

### ◆ 健康経営優良法人2024「ホワイト500」、スポーツエールカンパニー2024に認定

当社は、2018年に「健康宣言」を制定し、会社・労働組合・健康保健組合が一体となり健康経営を推進し実践活動を継続しており、6年連続で健康経営優良法人「ホワイト500」に認定されました。またコロナ禍で運動習慣者率が30%を下回った2020年度より、従業員に対してより積極的な運動推奨を実施しています。これらの活動により、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を毎年認定している「スポーツエールカンパニー2024」に今年初めて認定されました。



### ◆ 卒煙宣言

敷地内全面禁煙開始から5年目となる2025年までの喫煙率20%以下を目指し、2024年5月に社長より「卒煙宣言」を発表しました。受動喫煙防止から卒煙支援のフェーズに入ったことを宣言し、オンライン禁煙プログラムを本格的に導入し、従業員の禁煙・卒煙を目指しています。

### ◆ 人間ドック受診促進

- ◎ 会社と健保による費用負担
- ◎ 人間ドック休暇を導入
- ◎ 基本コースにがん検診を付帯35歳以上の従業員が安心して人間ドックを受診できる環境を整備

### ◆ 社内保健師セミナー実施

毎月社内保健師によるセミナーを開催し、「健診結果の見方」「高血圧対策」「熱中症対策」など季節や従業員のニーズに合わせた内容を実施しています。



## 人的資本経営の課題を明確にし、 目指す姿の実現に向けて 邁進してまいります。

人財基盤本部  
本部長 甲斐 聖三

自動車産業は、カーボンニュートラルの実現に向けた各国の規制強化や、クルマの電動化の進展など、環境変化が大きく速く、厳しい状況にあります。また、企業の社会的責任としてSDGsへの取り組みが一層強く求められています。

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。

中期経営計画では「既存パワートレイン製品事業の競争力強化とさらなる成長」「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」を事業方針としており、ソフトウェア人財の育成が急務だと考えております。また、人的資本経営の目指す姿と課題を明確にし、毎年実践内容をレベルアップし、開示内容の充実を図ってまいります。

### ◆ 体系図と重点取り組み



※MMK：もっものづくり強化

## 愛三が求める人財・風土

	自律・挑戦人財	認め合い・活かし合う風土	ソフトウェア人財
これまでの課題	従業員エンゲージメント調査の結果「真面目で愚直」に業務を推進し継続勤務意向が高い一方で、率先した行動変革をためらう「受け身体質」で会社にぶら下がる傾向があることが明らかになりました。	KPIの年度目標を達成し、外部団体による評価認定を受けながらも、注力している女性活躍では生産現場における女性管理職の育成遅れ、育児・介護からの早期復職支援や仕事との両立環境の整備が求められています。	従来の事業領域では機械系の知識を持つ人財の割合が多く、CASEに必要とされるソフトウェア人財の増員が急務です。さらにソフトウェアの関連業務領域は幅広く、多岐にわたる分野に対応できる人数の確保が課題です。
目指す姿	VISION2030と中期経営計画を実現するために、既存パワートレイン製品事業のさらなる進化・深掘り提案のみならず、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。	変化が大きい社会で新しい価値を創出することを旨とし、従業員一人ひとりが高い志とやりがいを持ち、生き生きと仕事を実感できる風土・職場・人づくりを目指します。	CASEによりクルマの価値が変化し、クルマに求められるサービスが変わる中で、従来の事業から脱却・発想の転換ができる人財とともにIT領域への参画を推進し、ソフトウェアを中心とした事業へのシフトを推進できる人財を目指します。

## 人財変革に向けて

イノベーションに挑戦し続ける人財を育成するため、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。2023年度はオンデマンド型学習ツールや学習管理システム「愛三マナビバ」を導入し、従業員の自律的な学びを支援するとともに、今後計画している「選抜型から自律型への教育体系への全面改訂」に向けて準備を進めています。

2024年4月からは経営体制の構築・強化のため、業務執行における意思決定の迅速化を図るべく、執行役員と幹部職の間に新資格として「執行職」を新設しました。今後、変革に向けてチャレンジする従業員を適正に評価・育成していくために、非管理職の報酬体系などの人事制度も時代に合った内容に見直しを図ってまいります。

### ◆ ソフトウェア人財育成プログラム

現在、「3年間で100名のソフトウェア技術者育成」を目標に活動を進めており、外部パートナーの協力を得た実践教育で基礎技術力を向上させ、新卒・キャリア採用技術者の能力伸展に加え、社内の機械系からの転向技術者の3割が自律的に作業を遂行できるレベルに成長しました。開発実績としては実際の事業への対応を視野に入れた電動カート向け電力制御や、小型モビリティ向け駆動モーターインバータ制御など、モビリティの多様化に直結する実践力を積み上げています。

今後の育成はメンバー適性に合った技術習得を強化し、育成のPDCAを繰り返して弱点強化に努めるとともに、成長した人財がプロジェクトリーダーとして若手人財や外部人材を束ね、チームでより大きな成果をもたらすように継続していきます。

### ◆ 愛三カタリバ

2022年度から継続している役員・幹部と従業員の対話会「愛三カタリバ」は延べ150回以上、1,600名以上の従業員が参加し、従業員エンゲージメントは3Pts.向上しました。また、対話をして終わりとしないようにエンゲージメント結果や従業員の思いなどをまとめ、これからの人財・風土改革施策は会社から一方的に提示するのではなく「会社と従業員が一緒につくりあげたい働きがいのある職場・風土づくり」と位置づけ、このコンセプトを軸に展開していく独自の愛三版EVP®としてまとめました。今後も、多様な価値観を認め合い、活かし合うことができる心理的安全性の高い対話型組織への変革を目指し、対話文化を根付かせていくための「愛三カタリバ」の深化を続けてまいります。

※EVP：Employee Value Proposition(企業から従業員への提供価値)

取り組みにより  
向上したスコア

従業員エンゲージメントスコア	+3Pts.
自社への将来性に関する項目	+15Pts.
経営陣への信頼に関する項目	+12Pts.

愛三版EVPのメインビジュアル

## 主要KPIと主な取り組み

3つの柱	2023年度の主な取り組み	目標値(KPI)																																
風土改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営陣と従業員の対話会(愛三カタリバ)の実施</li> <li>● 対話機会の充実・1on1導入職場拡大</li> </ul>	従業員エンゲージメントスコア																																
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 8px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023年度</th> <th>2025年度</th> <th>2030年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023年度</td> <td>52Pts.</td> <td>55Pts.</td> <td>60Pts.</td> </tr> </tbody> </table>		2023年度	2025年度	2030年度	2023年度	52Pts.	55Pts.	60Pts.																								
	2023年度	2025年度	2030年度																															
2023年度	52Pts.	55Pts.	60Pts.																															
人財変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オンライン学習ツール/学習管理ツールの導入</li> <li>● 海外プレ赴任制度の導入</li> <li>● 継続雇用者(再雇用者)の成果評価導入</li> <li>● 執行職の新設</li> </ul>	ソフトウェア人財100名育成(2025年度)																																
		女性管理職数																																
多様な人財活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外拠点幹部への教育充実・短期留学制度・日本からの出前教育の実施</li> <li>● 海外人財の新卒採用活動展開</li> <li>● カフェテリアプラン(選択型福利厚生制度)の導入</li> <li>● 両立支援策の策定・特別休暇取得要件緩和(不妊治療等)・企業主導型保育所の共同利用支援</li> <li>● イキイキ職場活動の実施</li> <li>● くるみん認定</li> </ul>	女性管理職数																																
		海外拠点ナショナルスタッフ幹部職人数(GM以上)																																
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 8px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023年度</th> <th>2025年度</th> <th>2030年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td>5名</td> <td>6名</td> <td>10名</td> </tr> <tr> <td>管理職総数</td> <td>498名</td> <td>498名</td> <td>498名</td> </tr> <tr> <td>割合</td> <td>1.0%</td> <td>1.2%</td> <td>2.0%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 8px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023年度</th> <th>2025年度</th> <th>2030年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td>17名</td> <td>21名</td> <td>30名</td> </tr> <tr> <td>ポスト数</td> <td>33</td> <td>33</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>ポスト充足率</td> <td>53.6%</td> <td>63.6%</td> <td>80.0%</td> </tr> </tbody> </table>		2023年度	2025年度	2030年度	人数	5名	6名	10名	管理職総数	498名	498名	498名	割合	1.0%	1.2%	2.0%		2023年度	2025年度	2030年度	人数	17名	21名	30名	ポスト数	33	33	37	ポスト充足率	53.6%	63.6%	80.0%
	2023年度	2025年度	2030年度																															
人数	5名	6名	10名																															
管理職総数	498名	498名	498名																															
割合	1.0%	1.2%	2.0%																															
	2023年度	2025年度	2030年度																															
人数	17名	21名	30名																															
ポスト数	33	33	37																															
ポスト充足率	53.6%	63.6%	80.0%																															

DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)推進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。

2024年2月には部門長を対象にDEI推進ロードマップの中間報告会を実施し、これまでの振り返りと今後は各部門がより主体性を持って取り組みを進めることを再認識する場としました。

また、海外拠点を含めたグループ全体での強固な人財基盤の構築に取り組んでいます。海外拠点のナショナルスタッフの幹部職人数の目標値を設定し、幹部候補の明確化と日本への短期留学制度や指導者による出前教育制度の構築、拠点ごとのニーズに合わせた受け入れ教育などを推進しています。



## 多様な人財活躍の2023年度の主な取り組み

### ◆ 女性活躍

KPI 女性管理職比率 P58

時代に合った企業体質へ改善し、新しい風土を築くために、新たな視点で働き方改革を進めています。

女性活躍を重点課題と位置づけ、女性を対象としたキャリアアップ研修会や女性班長との交流会などを継続的に取り組んできました。

### ◆ 両立支援

KPI 男性育児休業取得率 P74

「イキイキ」と働き続けられる環境を整備し、全従業員のワークライフバランスの支援を進めています。外部有識者を招いた不妊治療セミナー、育児休業取得者を対象とした愛三パパママサロン(育児交流会)、男性育児休業取得の理解度向上を狙いとしたマネジメント勉強会など継続的に取り組んできました。その結果、男性育児休業取得率は81.9%となり、前年比7.9%増となりました。



### ◆ 障がい者活躍

KPI 障がい者雇用率 P74

障がいを持つ人と「共に力を合わせ、成長し」働ける会社づくりを進めています。

- 1 職場が抱える問題・意見などを共有
  - 2 障がいを持つ人と共に働くための知識習得・体制づくり
  - 3 障がいを持つ人への能力開発・モチベーション向上活動
- この3つの柱で障がいを持つ人の成長に取り組んできました。

### ◆ 働き方改革(全員活躍)

2023年4月からはDEI推進における行動改革期の活動として、職場課題の解決に向けてワンチームとなる「D&Iイキイキ職場活動」をスタートしました。職場の仲間を知るための時間捻出や方法、属人化された業務を洗い出し、共有し協力し合える体制づくりや本質改善(本来業務の時間を捻出するための業務の廃止・見直し)を進めてきました。



## 人権方針の2023年度の主な取り組み

一人ひとりの人権を尊重することは、経営理念やサステナビリティ基本方針における重要な取り組み課題であると捉え、2022年8月に「人権方針」を策定・公表しました。仕入先を含むすべてのビジネスパートナーにも同方針に基づく人権尊重の働きかけを実施し、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを進めています。

2023年12月には、身近な人権について考える機会として落語家の林家うん平師匠を講師に招き講演会を実施しました。2024年1月には、持続可能な調達のために仕入先各社様へサステナビリティアンケートを実施しました。会社訪問を行いアンケートを基に課題の見える化と人権尊重の取り組みへの意見交換を進めています。



### ◆ 仕入先との意見交換会

### ◆ 人権尊重講演会



当社が事業活動を行い、長期安定的な企業価値の向上を実現していくためには、株主・投資家や顧客をはじめ、仕入先、地域社会などの各ステークホルダーと良好な信頼関係を構築することが不可欠となります。ステークホルダーの声に真摯に耳を傾けてコミュニケーションを重ね、ステークホルダーとともに新たな価値の創出を目指すことで、持続的な成長の実現につなげていきます。

	基本の考え方	求められる期待	具体的な取り組み
株主・投資家	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きます。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に積極的に取り組みます。	◆ 環境変化に関する適切な情報開示 ◆ エンゲージメントの向上	◆ 株主総会 ◆ 証券アナリスト・機関投資家向け説明会 ◆ 情報開示 (Webサイト、統合報告書等)
顧客	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。顧客のニーズを把握し、カーボンニュートラルやクルマの安全・安心につながる付加価値の高い製品で貢献します。	◆ ハワートレイン製品の商品力向上 ◆ 電動化などのモビリティ変化への対応力 ◆ カーボンニュートラルへの対応強化	◆ 顧客要望に応えた製品開発 ◆ 将来製品・技術のPR ◆ 安定生産・安定供給 ◆ 品質向上 ◆ 原価低減活動
仕入先	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。仕入先とともに技術開発や改善活動などに取り組み、相互に発展・成長することを目指します。	◆ 事業環境変化の情報共有 ◆ カーボンニュートラルへの支援 ◆ 中期展望に基づく安定的な取引	◆ カーボンニュートラル活動支援 ◆ 原価低減・品質向上支援 ◆ 調達方針・活動の共有 ◆ サプライチェーンリスク管理
従業員	従業員は企業にとって「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。	◆ 多様な働き方の実践 ◆ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ◆ 労働力不足を解消するDX推進	◆ 人事制度改革 ◆ 教育体系の再整備 ◆ エンゲージメント向上 ◆ 労使間の対話充実 ◆ 多様な働き方推進
地域社会	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やすくなるような取り組みを行っていきます。地域の課題解決につながる活動を通して、当社の事業や取り組みを伝え、信頼関係を築いていきます。	◆ 環境保全 ◆ 地域振興 ◆ 新規雇用創出	◆ 地域イベントへの参加・協賛 ◆ 社会福祉支援 ◆ 地域農家サポート ◆ ボランティア活動 ◆ 企業スポーツ教室・講座
自然環境	将来の地球環境を守るため、環境負荷の少ない製品を開発・提供していきます。事業活動における環境負荷を低減し、自然環境や生物多様性の保全に努めます。	◆ 環境負荷低減 ◆ 環境保全 ◆ エネルギー問題への対応	◆ 環境保全活動(清掃・植樹活動) ◆ 環境イベントへの参加・協賛 ◆ 生物多様性支援

# ステークホルダーエンゲージメント

## 株主・投資家 対話機会の充実と情報発信の強化

株主・投資家と長期的な信頼関係を構築するため、正確な情報発信とともに、建設的な対話に向けた活動を推進します。

株主向けに、事業内容を分かりやすくお伝えできるよう工場見学会などを実施しています。

証券アナリスト・機関投資家向けに、決算説明会や中期経営計画説明会、関係役員による投資家訪問、四半期ごとの個別取材対応などを実施するとともに、決算説明会を半期ごとから四半期ごとに改めるなど、情報発信の強化も進めています。

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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取り組みにつなげています。



対象	活動内容
株主	株主総会 工場見学会
証券アナリスト 機関投資家	中期経営計画・ 決算説明会 個別取材 Webサイトでの 財務・IR情報発信
海外投資家	個別取材

## 従業員 選択型福利厚生制度の導入

キャリア入社をはじめとする従業員のライフスタイルの多様化を背景に、従来型の「全社員一律の福利厚生」から「個人それぞれへの福利厚生」に方針を転換し、従業員へサービスポイントを付与し、それぞれの生活スタイルに合った福利厚生をポイントで選択する制度を導入しました。

これにより従来のマイホーム取得支援などにとどまらず、自己啓発や育児支援、旅行補助など、従業員一人ひとりが望むライフスタイルに寄り添う福利厚生制度を進めています。



## 地域社会 共に汗を流す 地域に根ざした活動

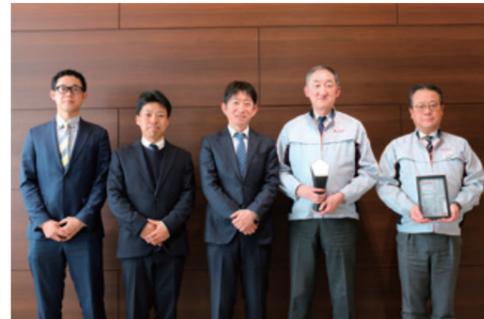
本社がある愛知県大府市の発達支援センターの清掃活動を実施しました。該当施設は福祉・健康フェアの会場となっており、催事前の清掃の人手が足りず困っていましたが、当社従業員が代行して清掃を実施し、無事にイベントを開催することができました。

地域の困りごとをキャッチアップして、地域に根ざした社会貢献活動を行っています。



## 顧客 自動車メーカーのニーズに 応える信頼関係を強化

顧客の要望に応える製品供給や原価改善、MMK(もっものづくり強化)活動をはじめとする仕入先との連携による「より良いクルマづくり」の姿勢が高く評価されています。世界中の自動車メーカーから多様なテーマで表彰を受けており、相互の信頼関係をより強固なものに進化させています。



## 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

年に一度従業員向けに自社の環境活動を紹介する社内展示会へ、2023年度は初めて仕入先を招待しました。サプライチェーン全体で環境対策を推進する意識を共有し、相互の対話を深める場を持ち続けていきます。



## 自然環境 地域と共に歩む環境学習活動

安城工場では従業員が地域の高校生と共にCO<sub>2</sub>吸収量の多い植物「ローゼル」を工場敷地内で栽培し、収穫したローゼルをハーブティーに加工して販売する支援をしています。収穫作業には従業員の家族も参加し、高校生からローゼルの特長や活動についての説明を受け、従業員と地域と一緒に環境に対する認識を深める場を設けています。

