



アイカ工業株式会社

# ESGスモールミーティング



VALUE CREATION  
3000 & 300

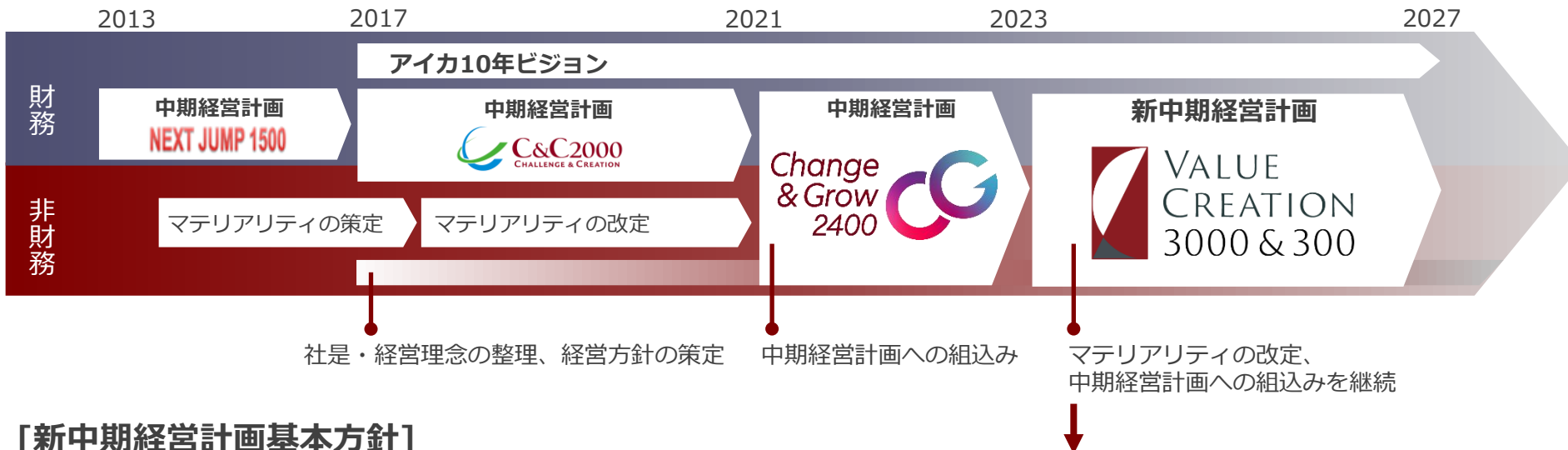
2024年 2月27日



1. アイカのサステナビリティ経営
2. 気候変動問題への取り組み
3. 商品を通じた社会課題解決
4. 人的資本経営への取り組み
5. ガバナンスへの取り組み
6. 外部評価機関への取り組み

# 1. アイカのサステナビリティ経営

# 1.サステナビリティ経営 – アイカのあゆみ –



## [新中期経営計画基本方針]

### ①収益性の改善

化成品国内・化成品海外・建装建材国内・建装建材海外の4つのマーケットで、それぞれの課題に対して、付加価値の向上とメリハリの効いた投資配分を行い利益率を改善します。市場特長と投下資本に応じた利益率水準を目指します。

### ②成長事業の創出・育成

化成品・建装建材それぞれのセグメントで、成長が見込めるマーケットや、当社の強みを発揮できるマーケットへ積極的に成長投資を行います。100周年を見据えて、持続的成長を牽引できる新たな収益の柱を創出・育成します。

### ③健全な経営基盤の強化

7つのマテリアリティに対する改善に取り組み、サステナブルな企業体を目指します。特に、気候変動対応と人的資本経営の基盤構築に注力します。

1. 経済価値の提供 2. 商品を通じた社会課題解決  
**3. 気候変動対応 4. 人的資本経営の基盤構築**  
 5. DX推進 6. ガバナンス強化 7. 品質保証、労働安全

# 1.サステナビリティ経営 – 中期経営計画の経営指標 –

## 財務目標

売上高  
**3,000**億円  
▲  
2,420億円 (2022年度)

経常利益  
**300**億円  
▲  
220億円 (2022年度)

AS商品<sup>※1</sup>売上高<sup>※2</sup>  
**280**億円  
▲  
193億円 (2022年度)

海外売上高比率  
**50%**以上  
▲  
51.2% (2022年度)

ROE  
**10%**を目処  
▲  
6.9% (2022年度)

ROIC  
**8%**を目処  
▲  
8.1% (2022年度)

## 非財務目標

気候変動対応

温室効果ガス排出量削減  
(スコープ1&2)  
2022年度比 ▲**14%**

環境投資額  
4年累計 **20**億円

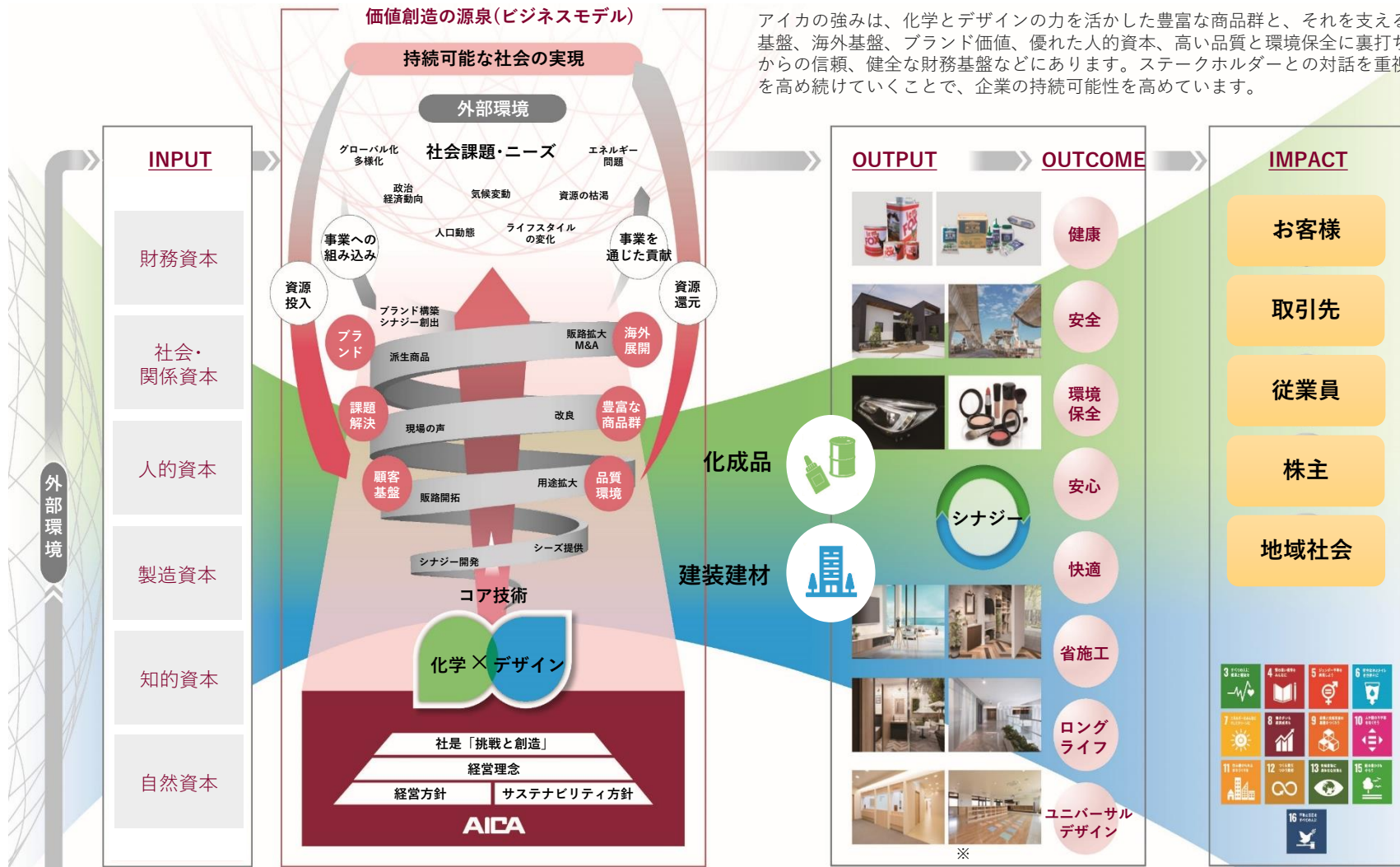
人的資本経営の基盤構築

人的資本投資額<sup>※2</sup>  
4年累計 **40**億円  
▲  
8.7億円 (2022年度)

エンゲージメントスコア<sup>※3</sup>  
**4.0**Point以上  
▲  
3.9Point (2022年度)

※1:Aica Solution商品 ※2:アイカ工業㈱単体 ※3:満点5Point

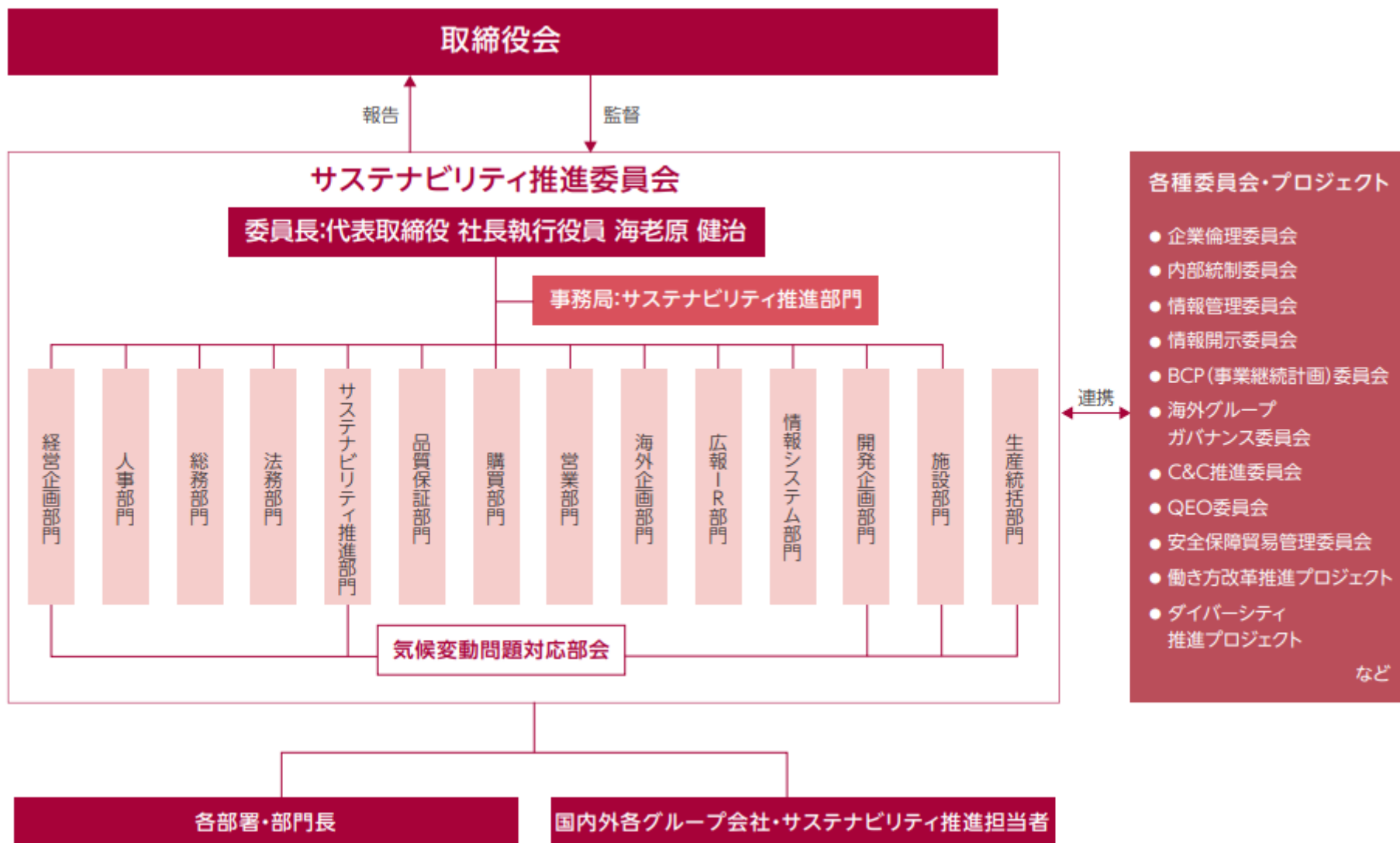
# 1.サステナビリティ経営 – 価値創造モデル –



アイカの強みは、化学とデザインの力を活かした豊富な商品群と、それを支える強固な顧客基盤、海外基盤、ブランド価値、優れた人的資本、高い品質と環境保全に裏打ちされた社会からの信頼、健全な財務基盤などにあります。ステークホルダーとの対話を重視し、それらを高めていくことで、企業の持続可能性を高めています。

※ しおん保育園分園+しおん学童クラブ 設計/ごようきき 堀田梢

# 1.サステナビリティ経営 – 推進体制 –



イノベーションを促進し、豊かな社会の形成に貢献するとともに、「サステナブルな企業体」を目指します。

私はアイカを、従業員にとっては「誇れる会社」に、お客さまや株主にとっては「なくてはならない、かけがえのない会社」にしたいと考えています。

そのような思いから、社長就任時に「イノベティブで魅力ある会社をつくる」ことを目標に掲げました。実現に向けて、積極的に現場に赴き、現場の意見を集約し、将来に向けた成長への軌道を指し示す羅針盤としての役割を率先して果たしてまいります。

当社グループを取り巻く経営環境は、めまぐるしく変化し複雑化しています。このような時代を生き抜くためにも、ESGを中心としたサステナビリティに関する取り組みはますます重要度を増しています。

ステークホルダーの皆さまとの対話を通じ、現在取り組んでいるマテリアリティの目標を着実に実行し、持続可能な社会の実現に貢献することで、企業価値の向上を目指してまいります。

代表取締役 社長執行役員 **海老原健治**





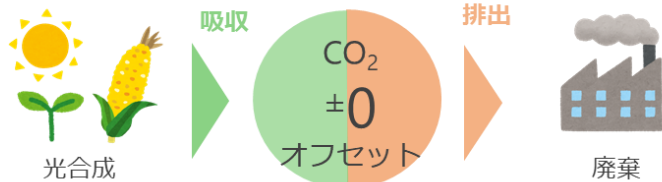
## 2. 気候変動問題への取り組み

新中期経営計画基本方針「3.健全な経営基盤の構築」において、重点項目として“気候変動対応”を掲げた。経営指標に温室効果ガス排出量削減量と環境投資額を組み込み、気候変動対応方針も示した。

## 新中期経営計画 気候変動対応方針①商品を通じた気候変動対応

アイカの樹脂合成技術・素材活用技術を元に、気候変動対応に資する商品を開発・拡販。激変する世界においても、持続可能な成長を実現する企業グループへ変革。

### バイオマス カーボンニュートラル素材を活用

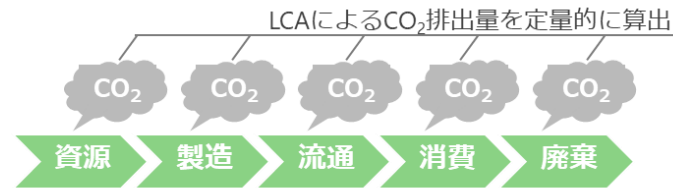


バイオマス素材の積極活用で原料由来のCO<sub>2</sub>排出を削減

メラミン化粧板、化粧ボード、塗り床、接着剤、電子材料



### LCA 定量的環境情報の提供

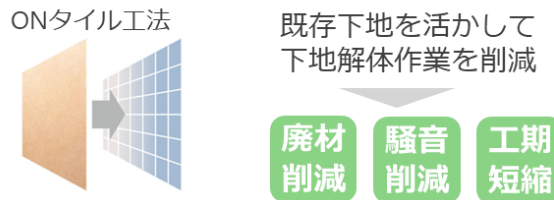


製品の環境情報を提供し、気候変動対策に貢献

メラミン化粧板 メラミン不燃化粧板



### 省廃棄物 リサイクルや改修工法を提案



廃棄物を削減し、循環型社会の形成に貢献

メラミン不燃化粧板(改修工法)、多機能けい酸カルシウム板



### 省施工 施工方法の容易化、工期短縮



コンクリート片はく落防止樹脂

- ・従来数日かかっていた工法を工程簡素化で最短1日に短縮
- ・コンクリートの補強で安全性向上へも寄与

工期短縮により熱中症リスクを低減することに加え、現場の職人不足問題へ寄与

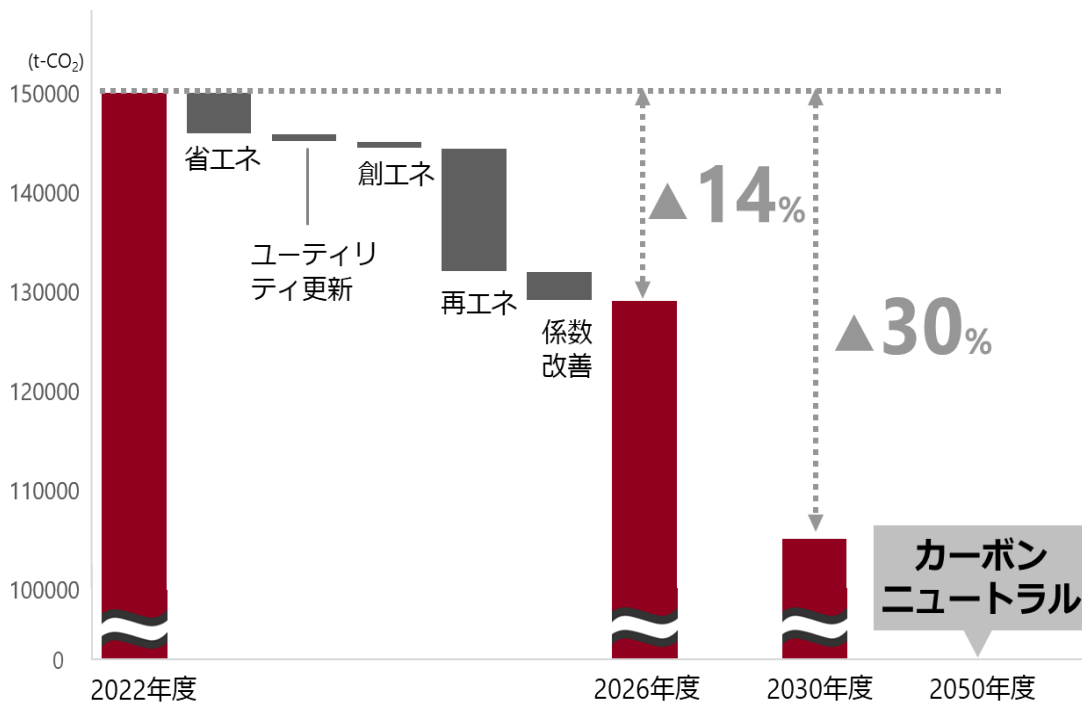
壁装材、塗り壁、塗り床、補修補強材



## 新中期経営計画 気候変動対応方針② 温室効果ガス排出量削減目標

2050年までにScope1&2のカーボンニュートラル達成を目指し、2030年度までに30%、2026年度までに14%削減 (いずれも2022年度比) することを目標に掲げた。

### アイカグループ温室効果ガス排出量削減計画 (Scope1&2)



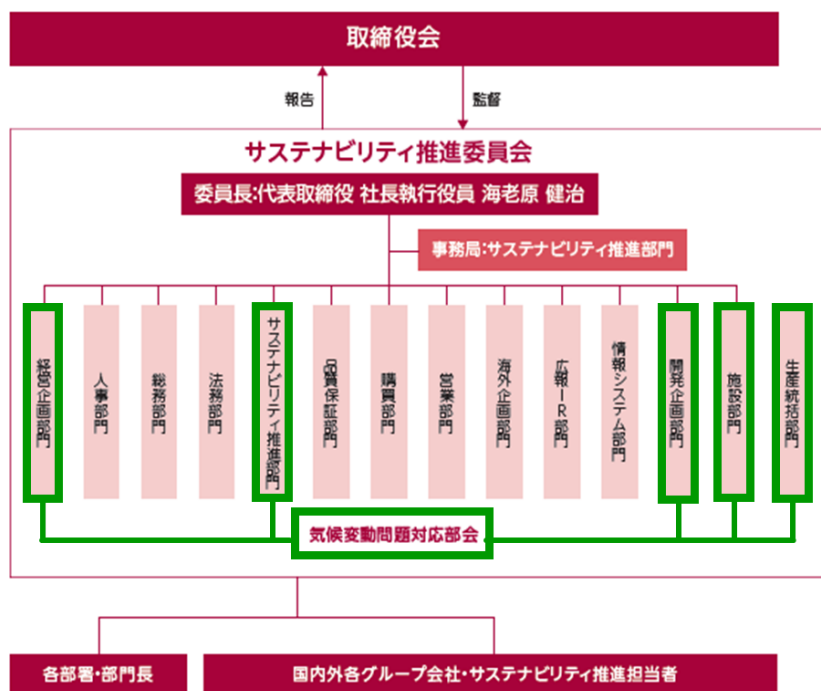
### 温室効果ガス排出量削減の取り組み

- **省エネ活動の推進**  
プロセス改善、ユーティリティ更新
- **エネルギーの創出**  
太陽光パネルの設置
- **再生可能エネルギーの購入**  
電力メニューの切り替え  
再エネ電力証書の購入
- **製造方法の抜本的見直し**  
これらの取り組みに  
社内カーボンプライシング制度を活用

環境投資額 4年累計 **20**億円

## 2. 気候変動問題への取り組み – 推進体制 –

気候変動対応を推進する組織として2020年4月に気候変動問題対応プロジェクトを設置。2021年4月に推進力強化を目的に、サステナビリティ推進委員会の内部へ気候変動問題対応部会として移設。



### <気候変動問題対応部会の2023年度取り組み>

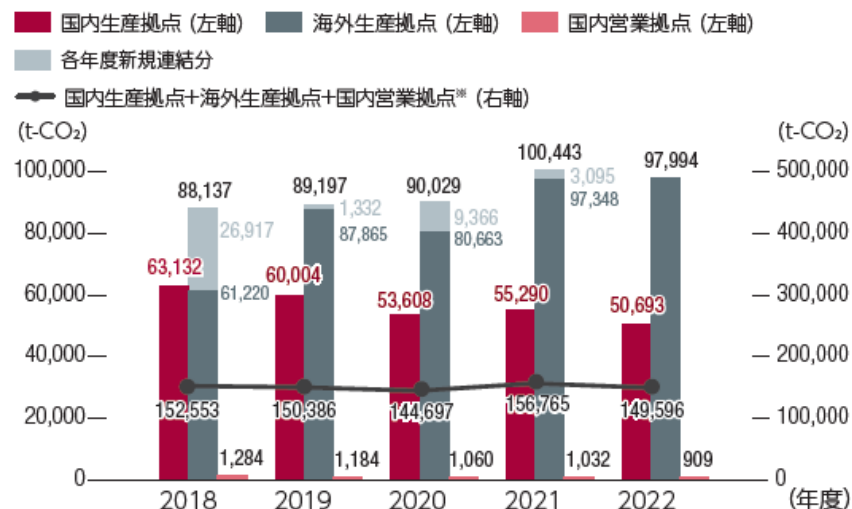
- 拠点別削減目標に対する進捗管理
- 削減策の検討・実行  
→2023年度の取り組みを後述。
- カーボンフリーエネルギーの検討  
→太陽光発電設備の導入、および再エネ切替を継続検討。  
海外拠点の太陽光発電設備導入可否を確認、導入支援。
- グループベースScope3算定準備  
→国内グループ会社については2022年度実績にて第三者認証取得（3年連続取得）。  
→海外グループ各社からはScope3算定に必要な2022年度実績データを入力し、一部カテゴリーについて算定実施。
- 気候変動対応商品関連情報の共有  
→SDGs貢献商品の特集をアイカレポートに掲載（社外）。  
→商品のライフサイクル全体での温室効果ガス排出量算定状況、および気候変動開発テーマ会議における温室効果ガス削減貢献商品の開発状況を共有（社内）。

# 2. 気候変動問題への取り組み – 温室効果ガス排出量削減 – AICA

## ■ Scope 1・2 排出量実績

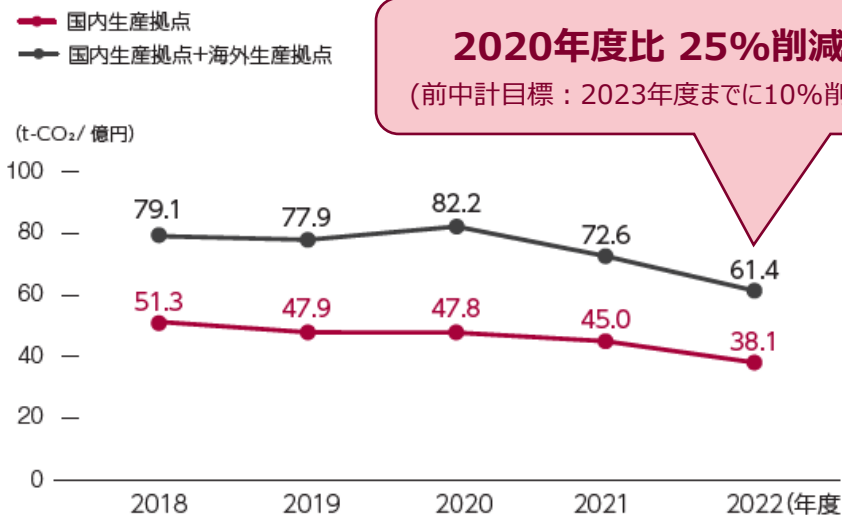
2022年度排出量に対しても第三者保証を取得(グループベース)

温室効果ガス排出量



※合算値の対象範囲に、国内営業拠点を加えました。

売上高原単位温室効果ガス排出量



**2020年度比 25%削減**  
(前中計目標：2023年度までに10%削減)

### 《エネルギー源別の削減に向けた方向性》

重油・軽油類由来  
(13%)

**使用を最小限にすべきエネルギーとして、燃料転換を検討**

一部拠点で残っている重油・軽油を使用している設備の順次切り替え

ガス類由来  
(29%)

**供給側の動向を注視つつ、設備の効率運転に努め、ゆくゆくは切り替えも検討**

メタネーションの手法確立に期待しつつ、ユーティリティ設備の効率運転・省エネ化に努めるとともに、ゆくゆくは水素など新エネルギー源への切り替えも検討。

電力由来  
(55%)

**主力エネルギーとして、クリーンな電力への切り替え検討**

太陽光発電発電設備の導入や、温室効果ガス排出を伴わない電力メニューへの切り替え。ICPも活用し、電化などエネルギー利用効率向上にも資する設備投資も検討。

## ■ Scope 1・2 削減に向けた 2023年度取り組み

切り口	施策	サイト	削減効果 (t-CO2/年)
①省エネ活動	貫流ボイラー設備集約	アイカテック建材 明野工場	300
	養生庫の保温、および温度制御システム導入	アイカテック建材 市川工場	300
	空調自動制御システム導入	アイカ工業 名古屋工場 他	42
	温水器ヒートポンプ化	アイカ工業 甚目寺工場	70
	コンプレッサー更新	アイカ工業 丹波工場	38
	生産集約による稼働設備低減	アイカ工業 名古屋工場	34
	うち、生産方式の変更	スプレードライ加圧方式採用	アイカ工業 丹波工場
②燃料転換	重油からLNG（液化天然ガス）への燃料転換	アイカハリマ工業	1,200
③再エネ活用	CO2フリー電力プランの採用	国内主要拠点	5,431
うち、創エネ	太陽光発電設備の設置	アイカ工業 甚目寺工場、 アイカインドリア社、アイカ広東社	630
	設置予定拠点	アイカインテリア工業 茨城工場、 アイカ工業 広島工場・名古屋工場	180

### 太陽光発電設備導入拠点

アイカ工業 甚目寺工場



アイカインドリア社



今後も国内外で太陽光発電導入を検討していく。

### 海外拠点との連携強化

海外生産拠点における、ユーティリティの管理体制確認や太陽光発電設備設置検討など、現地エネルギー管理者との連携、良事例の横展開を図っている。

また、国内は電力の一部を再エネ由来の電力プランに切り替え、大きく削減できたため、海外については再エネ市場を調査して、国内同様再エネ由来の電力への切り替えを進める。

## ■ Scope 3 排出量実績

2021年度排出量に対しても第三者保証を取得(カテゴリー1・5・12)

**2021年度 : 525,238**

**2022年度 : 522,469**

アイカグループ国内生産拠点 2022年度スコープ3 排出量の内訳

(t-CO<sub>2</sub>)

カテゴリー	排出量
1 購入した製品・サービス	402,917
2 資本財	3,479
3 スコープ1・2に含まれない燃料など	9,676
4 輸送・配送(上流)	15,946
5 事業から出る廃棄物	5,931
6 出張	1,183
7 雇用者の通勤	226
12 販売した製品の廃棄	83,000
13 リース資産(下流)	112

### 《中期経営計画方針》

- ・Scope 3 排出量 削減目標の設定
- ・Scope 3 排出量 削減策立案

### 《方策》

#### ➤ 算定範囲を海外まで拡大

2022年度実績試算完了。

コンサルも活用し、精度向上策検討中。

#### ➤ 削減につながる商品・技術開発

##### ・低炭素原材料の採用

(バイオマス、リサイクル原料など)

##### ・主力商品のリサイクル技術開発

注:カテゴリー8、10、11、14、15は算定から除外しています。集計範囲がカテゴリーにより異なります。除外理由および集計範囲の詳細は、アイカレポート2023 P69-70 をご覧ください。

## 2. 気候変動問題への取り組み – TCFD対応状況 –

TCFD提言に基づく開示拡充に向けて、定性的インパクト評価において影響度が比較的大きいとの結果が得られたリスクと機会を対象に定量的財務インパクト評価を実施。これを踏まえた対応策は中期経営計画に反映。

### ■ 定量的評価結果および対応策

外部環境の変化 (影響が大きくなるシナリオ)	当社への影響	財務影響額算定式	利益影響額		対応策(機会)
			2030年	2050年	
新たな炭素税、または排出権制度の導入 (1.5℃シナリオ)	自社に対する炭素課税により <b>製造コストが増加</b>	スコープ1排出量 ×炭素価格	中	大	1 カーボンニュートラルに向けた取り組み強化
	サプライヤーに対する炭素課税等により <b>原材料コストが増加</b>	スコープ3 カテゴリー1排出量 ×炭素価格 ×(-売価への反映率)	中	大	
ガソリン需要低下によるナフサ価格高騰 (1.5℃シナリオ)	ガソリン需要の低下に伴いナフサ価格が上昇し、関連する <b>原材料コストが増加</b>	当社予測ナフサ価格 ×利益感応度 ×事業成長率	-	小~大	2 気候変動に対応する商品の強化 (高付加価値化)
燃料・バイオマス原料用途など、木材需要の増加 (1.5℃シナリオ)	木材需要が逼迫することにより、当社が購入する <b>木質原材料コストが増加</b>	木質原材料購入金額 ×伐採税率	小	大	
顧客の脱炭素ニーズの増加 (1.5℃シナリオ)	取引先企業からの要求を満たせない場合、取引停止により <b>売上が減少</b>	売上高 ×気候変動対応を重視する物件比率 ×当社に対する削減期待値	中	大	3 自然災害BCP強化
	既存商品の製造方法の転換などによる <b>設備投資額の増加</b>	現行設備と脱炭素型設備の導入費用の差額 ×現行設備台数	小	小	
台風や豪雨の頻発化 (4℃シナリオ)	自社工場の被災により、設備損害等の <b>特別損失が発生</b> 、操業停止に伴い <b>売上が減少</b>	予測最大浸水深さに基づく稼働停止日数 ×工場別売上高および保有資産額 +予測最大浸水深さに基づく損害割合 ×保有資産額	大	大	

<利益影響額の基準> 小 ……5億円、中 ……5億円~10億円、大 ……10億円以上



## 3.商品を通じた社会課題解決

# 3.商品を通じた社会課題解決

## 新中期経営計画の基本方針に 「商品を通じた社会課題解決」を掲げ、 AS商品※、リサイクル手法に関するKPIを設定中

※AS商品：アイカソリューション商品の略、社会課題解決型の商品群

### 2 商品を通じた社会課題解決



経営理念に掲げる「新しい価値を創造し社会に貢献する」ことを体現すべく、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて社会課題を発見し、事業活動を通してその解決に向けた価値を提供することで、サステナブルな社会の実現に貢献します。

前中期経営計画（期限：2023年度）

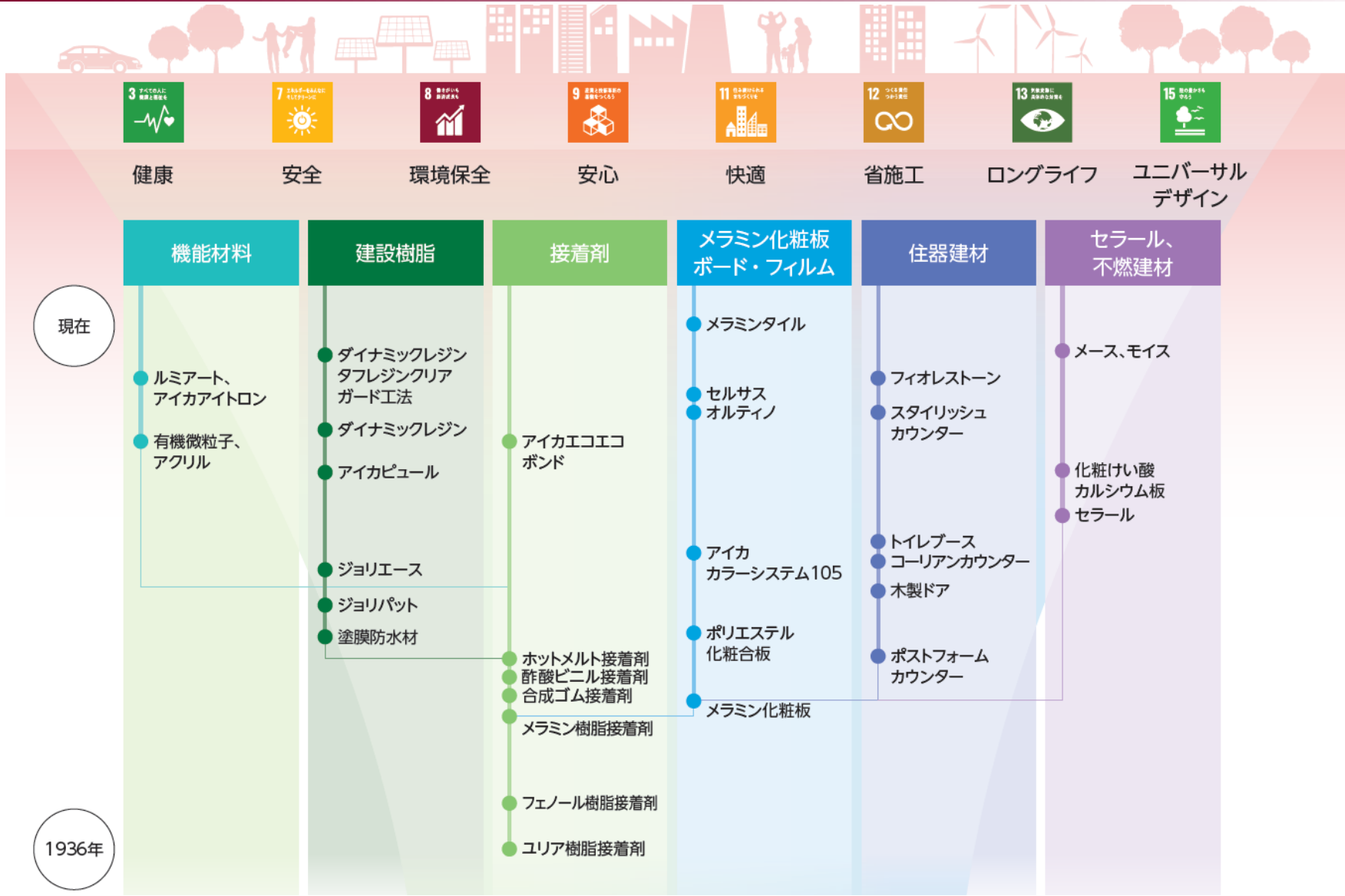
指標	目標	2022年度実績
AS商品の売上高*	210億円	193億円
SDGs貢献商品の定義確立、目標設定		グループ会社のSDGs貢献商品の定義確立、目標設定完了

※アイカ工業㈱単体

新中期経営計画（期限：2026年度）

指標	目標
AS商品の売上高*	280億円
主力商品の新たなリサイクル手法の開発	

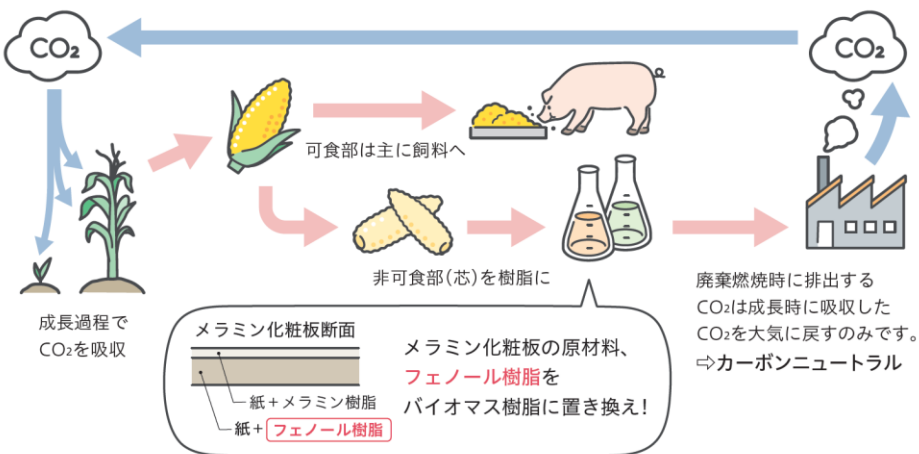
# 3.商品を通じた社会課題解決 – 商品群 –



化学 × デザイン

## バイオマス原料を活用した「メラミン化粧板」

## タイルの上に重ね貼りで改修「セラールONタイル工法」



高耐久、省メンテ

バイオマス

製品廃棄時に発生するCO<sub>2</sub>

約**3,200**t-CO<sub>2</sub>/年 削減

※バイオマス度75%のメラミン化粧板を販売した場合の効果として算出。製品の廃棄燃焼時に発生するCO<sub>2</sub>のうち、バイオマス原料使用相当分を排出量ゼロとみなした際の従来品との差分を、本仕様を展開可能な製品の近年の販売量にかけた値。



廃棄物削減

省施工

高耐久、省メンテ

防火・耐火

既存壁解体時の  
産業廃棄物発生量

**96,000**t/年 削減

施工の容易化による  
施工時間短縮効果

**423,319**時間/年

※ONタイル工法で施工された場合と、タイル壁を一度壊して改修する場合とを比較して算出。当社が販売するセラールのうち、1割程度で本工法が採用されたと想定。産業廃棄物は、タイル・セメントモルタル・コーキング剤を対象とした。

### 3.商品を通じた社会課題解決 –リユース–

#### メラミン化粧板カットサンプルのリユースに向けたトライアルを開始

–環境負荷の低減とSDGs目標12「つくる責任・つかう責任」の実現に向けて–



▲リユースサンプル（左）とリユース品であることを示すシール（右）

▲回収ボックス

今後、実施拠点や対象サンプルの拡大を検討

## 学校机改修を通じてSDGsを学ぶ、授業プログラムの全国販売開始

### <天板改修の様子>



▲久喜市立久喜北小学校での様子



▲授業で天板が改修された学校机

 **GOOD DESIGN AWARD 2020**



「メラタックウイルテクト」を含む「ウイルテクト」シリーズは、製品上の特定ウイルスの数を減少させることができる点、その効果が長期的に期待できる点が評価され、2020年度のグッドデザイン賞を受賞しています。

◀貼り替えに最適な粘着剤付メラミンシート「メラタック」

## 4. 人的資本経営への取り組み

## 4. 人的資本経営の基盤構築

### 人材に関する基本的な考え方

持続的成長を支える根幹は人的資本にあるとの認識のもと、当社ならではのビジネス課題へ対応できる人材の育成・採用に取り組みます。エンゲージメントの高い多様な人材で構成されたイノベーションを生み出す組織基盤を構築します。

#### 人材育成方針

「人材を最も重要な経営資源として捉え、相互理解と成長を通じ、活力あふれる人材・組織を形成する」ことを目指します。  
自己能力の啓発と未来志向を強く意識し、社是である「挑戦と創造」に努め邁進する人材を育てます。

#### 社内環境整備方針

多様な人材が互いを認め合い、誰もが活躍できる環境を構築することにより、会社と従業員がともに成長することを目指します。  
従業員は財産であると同時に、重要なステークホルダーであるとの認識のもと、相互理解を深めることを目的とした活動に注力するとともに従業員一人ひとりが存分に力を発揮できる機会の提供と環境整備に努めます。

#### ■ 人的資本経営に取り組むに当たり、従業員のさまざまなデータの集約・見える化が重要であり、以下に取り組み中

- ・ タレントマネジメントシステムを導入 ⇒ 適材適所の人員配置、従業員の意向に沿ったキャリアパス形成、育成計画の策定
- ・ 健康診断結果のデータ化を進捗中 ⇒ 従業員の健康管理による企業のパフォーマンス向上



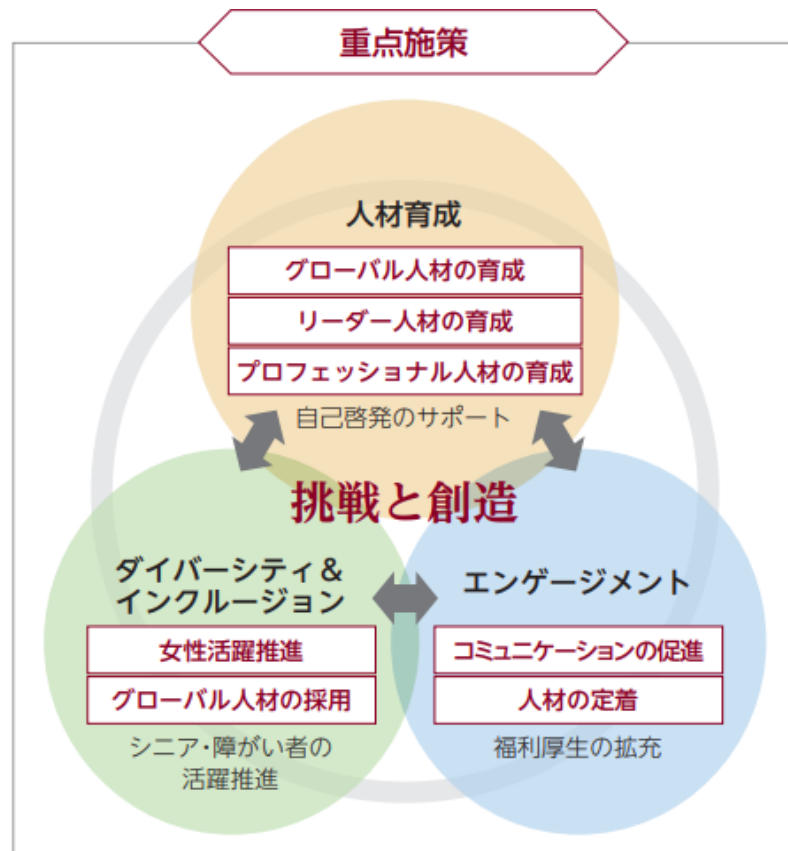
# 4. 人的資本戦略の概要

## 中期経営計画およびアイカ10年ビジョンの達成に向けたビジネス課題

- 海外事業の成長 ● シナジーの創出・拡大 ● 成長事業の創出・拡大
- 用途・事業領域の拡大 ● 商品を通じた社会課題解決

イノベーションを起こすことができる  
人材の育成・環境および組織の整備が必要

人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>グローバル</b>に活躍できる人材</li> <li>● 事業を取り巻く環境の変化を素早く捉え柔軟に対応でき、<b>リーダーシップ</b>を発揮できる人材</li> <li>● 卓越したスキル・技術を持つ<b>プロフェッショナル</b>人材</li> </ul>
環境・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国籍・性別・年齢などに関わらず多様な人材が活躍できる環境</li> <li>● 国・地域を超えて「アイカグループ」で事業を推進する組織体制</li> <li>● 健康で安心していきいきと働くことができる環境</li> </ul>



主なKPI	人的資本投資額 <sup>*1</sup> 4年累計 <b>40</b> 億円 (2022年度8.7億円)	エンゲージメントスコア <sup>*2</sup> <b>4.0</b> Point以上 (満点:5Point、2022年度3.9Point)	労働生産性 <sup>*1 *3</sup> <b>22.8</b> 百万円以上/人 (2022年度21.0百万円/人)
	海外赴任経験者数 <sup>*1</sup> 2026年度 <b>100</b> 人以上 (2022年度78人)	新卒総合職女性採用比率 <sup>*1</sup> 4年累計 <b>30</b> %以上 (2023年4月入社42%)	育児休業取得率 <sup>*1</sup> 男性 <b>70</b> %以上、女性 <b>100</b> % (2022年度男性53.1%、女性100%)

※1:アイカ工業単体 ※2:アイカグループ全体 ※3:労働生産性=付加価値÷従業員数

## 4. 人的資本経営 – 人材育成・教育 –

## アイカ工業(株) 育成体系

区分	入社前	一般職	中堅職	管理職	
グローバル 人材育成	オンライン英語教育	海外トレーニー研修		管理職英語研修	
		語学研修(国内実施)			
		語学力把握			
		グローバルマインドセット研修			
		海外赴任前研修			
リーダー 人材育成		新入社員研修 2年次研修 3年次研修	中堅職研修 次期管理職研修	新任管理職研修 管理職研修 次期経営層研修	
		キャリア面談/社内FA/ジョブローテーション			
プロフェッショナル 人材育成		OJT教育			
		営業人材強化研修			
		開発人材強化研修			
		生産技能人材強化研修			
		管理部門人材強化研修			
自己啓発 資格取得		通信教育			
		公的資格取得支援			
職場教育		コンプライアンス教育			

■ 人的資本戦略と連動させるため、教育体系の整備とともに、教育の機会と内容を充実させました。

## 主要な研修の概要

グローバル人材育成	国内外でグローバルに活躍できる人材を育成するため、2022年度より「English Challenge Program」を実施。英語のグループプレッスンなど従業員の語学力向上を目指す。
リーダー人材育成	個のスキル向上を促す研修の実施に加え、キャリア形成に必要な経験を積むための各種制度を拡充し、将来的に会社を牽引できる人材を育成。2023年度は新たに自主性を重んじた手挙げ制の中堅職研修を設けた。
プロフェッショナル人材育成	職種ごとに必要なスキルを強化し、プロフェッショナル人材を育成。2023年度から、職種別に「商品コンセプトワークショップ(研究職向け)」「マネジメント力強化研修(営業職向け)」「改善眼プログラム(生産職向け)」などを実施。

### ■ 2023年度の主な取り組み

#### 【研修への投資額・時間見込み】

- ・グローバル人材育成 : 15,100千円 (2022年度比 3.78倍)
- ・リーダー人材育成 : 29,000千円 (2022年度比 1.67倍)
- ・プロフェッショナル人材育成 : 19,090千円 (2022年度比 4.25倍)
- ・一人当たりの研修費用 : 35,000円/年 (2022年度実績 13,400円/年)
- ・一人当たりの研修時間 : 36時間/年 (2022年度実績 18.5時間/年)

#### 【人事制度 その他】

- ・キャリア面談制度の導入

## 【ダイバーシティ推進活動目標(女性活躍推進法)】

対象範囲: アイカ工業(株) 単体 目標取り組み期間: 2022年4月1日~2025年3月31日

目標区分	目標値	当社の現状 (2023年3月末時点)
女性社員比率向上	新卒総合職女性採用比率 30%以上	42.3%( 2023年4月入社)
	両立支援制度の新規立案・改正 3件以上	3件
女性管理職比率向上	5.8%以上	3.9% (管理職数207名、内女性管理職8名)
障がい者採用比率*向上	2.3%以上	2.46%
中途採用者の管理職への登用	中途採用者のうち管理職へ登用した従業員の割合 20%の維持	18.1%
風土改革	有給休暇取得率 70%以上	69.1%

### アイカ工業(株) 認定取得状況

**厚生労働省「くるみん認定」取得**  
(2016年2月、2023年10月)

厚生労働大臣によって、子育て支援など一定の基準を満たした企業として認定されました。



**名古屋市「女性の活躍推進企業認定」取得**  
(2016年1月、2019年1月)

名古屋市によって、女性がいきいきと活躍できるような取り組みをしている企業として認定されました。また、その中で特に優れた取り組みをしている企業として表彰されました。

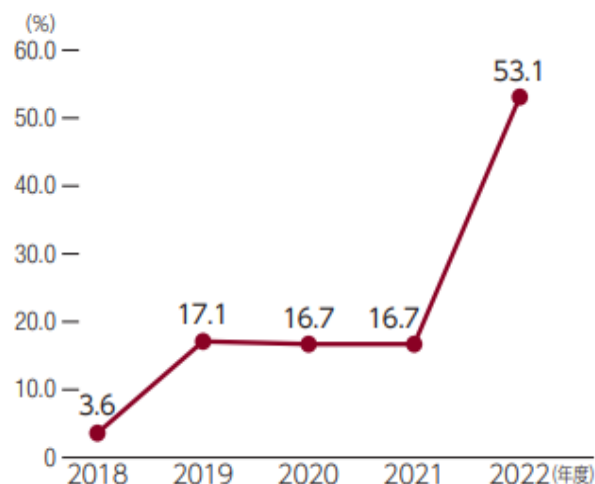


## 4. 人的資本経営 –ダイバーシティ&インクルージョン–

### 両立支援

多様な働き方に柔軟に対応し、従業員が可能な限りキャリアを中断せずに働き続けられるよう、プライベートと仕事の両立を支援する制度の拡充を図っています。新中期経営計画に掲げた男性の育児休業取得率の向上に向けては、サポート金制度を設置したことに加え、育児休業取得者を抱える職場のフォロー体制の構築に取り組んでいます。

アイカ工業(株) 男性社員における  
育児休業取得率の推移



取組みの成果が着実に表れており、男性従業員の育休取得者も増加しています。

**KPI : 70%(2026年度)**

両立支援制度の例

育児休業サポート金制度	育児休業を連続7日以上取得した従業員に対し、一子につき30,000円の育児休業サポート金を支給。
育児支援制度	3歳までの子供を養育する従業員に、保育園またはベビーシッター費用を補助。
育児短時間勤務制度の改定	小学3年生までの子供を養育する従業員に、6時間または7時間の短時間勤務を認め、家事・育児時間の確保を支援。
タイムシフト勤務制度の改定	小学生以下の子供を養育する従業員に、始業・終業時間を30分単位、前後1時間の範囲で勤務時間をずらすことを認め、家事・育児時間の確保を支援。
カムバック・エントリー制度	育児、介護、配偶者の転勤などの理由で退職した従業員の復職を支援。

## 4. 人的資本経営 –ダイバーシティ&インクルージョン–

### シニア人材活躍推進

少子高齢化の急速な進行と人口減少を背景に高齢者の活躍が期待されており、70歳までの就業機会確保を努力義務として企業に求める改正高年齢者雇用安定法が2021年4月1日に施行されました。当社は法改正への対応と従業員のモチベーション向上、生活保障を目的に、再雇用制度の改定を予定しています。2022年4月には人事部にキャリア支援室を設置し、シニア人材の活躍の場を広げるための具体的な施策の検討を開始しました。今後も、安心して働くことができる環境整備を進めます。

#### アイカ工業(株) 再雇用制度による新規雇用者数推移

2020年度	2021年度	2022年度
15名	21名	11名

- **2024年2月、定年延長に向けた具体的な施策検討をスタート。2025年4月の新制度導入を目指しています。**

### 障がい者活躍推進

当社では、障がい者の継続雇用を目的に従事可能な業務の洗い出しを行い、就業の定着を図っています。さらなる雇用者数拡大に向け、積極的に取り組みます。

#### アイカ工業(株) 障がい者雇用率\*

2020年度	2021年度	2022年度
2.66%	2.47%	2.46%

- **障がい者雇用納付金制度の調整金を有効活用し、様々な障がいを持つ従業員の労働環境向上に取り組んでいます。**

## 4. 人的資本経営 – エンゲージメント–

### 従業員意識調査

価値観の多様化に伴い、従業員の会社に対する考え方や働くことへの意識の変化・多様化



#### 【従業員意識調査の実施】

- 2022年度：新たに国内外グループ会社を対象を含めた「アイカグループ従業員意識調査」を実施 ⇒ 3.9Point
- 2023年度：課題分析のためにアイカ工業単体のエンゲージメント調査を実施 ⇒ 集計・分析中
- 2026年度：中期経営計画KPI ⇒ 4.0Point

### 健康経営

- ・ 少子高齢化が加速する社会において、人員の確保および従業員の健康増進に関する取り組みの重要度が増大
- ・ 安心していきいきと働くことができる環境の整備 ⇒ 従業員一人ひとりのパフォーマンス・働きがいの向上 ⇒ 企業の持続的な発展



- 2022年度：健康宣言・重点項目策定し、健康経営の推進に注力  
⇒ 「健康経営優良法人2023」認定
- 2023年度：健康診断結果をデータ化する管理システムを構築中  
⇒ 2024年7月に導入完了予定

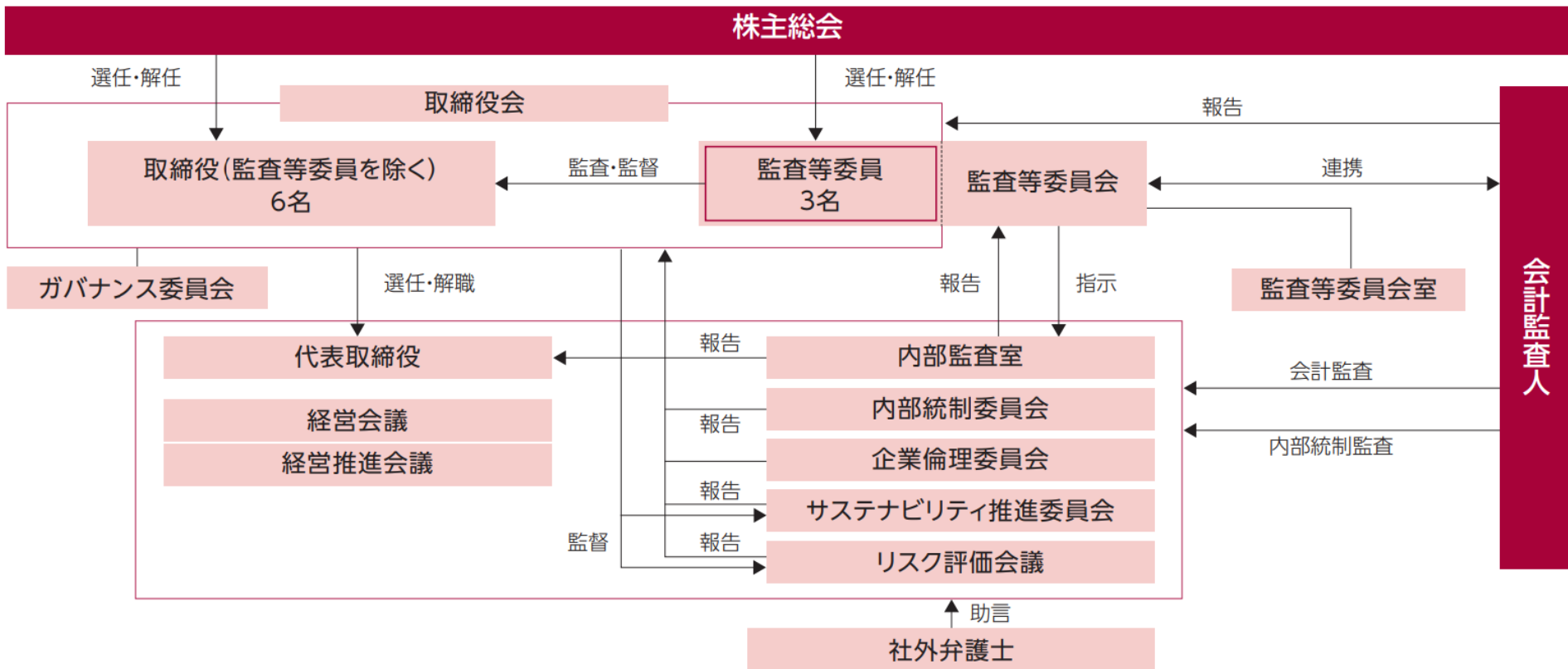


## 5. ガバナンスへの取り組み



# 5. ガバナンス – ガバナンス体制 –

## ■ 企業統治の体制および内部統制の仕組み（2023年6月23日現在）



## コーポレート・ガバナンスの強化

# 5. ガバナンス –ガバナンス委員会(任意の諮問委員会)–

## ■ ガバナンス委員会 2023年度実績

開催数：5回

委員：宮本 (議長：社外取締役/監査等委員)  
 蟹江 (社外取締役) ※  
 清水 (社外取締役)  
 山本 (社外取締役/監査等委員) ※1  
 小野 (代表取締役 会長)  
 海老原 (代表取締役 社長執行役員)  
 森 (取締役/常勤監査等委員)



※第35回まで前任の小倉取締役が出席。

事務局として、森島(執行役員)、柴田(人事部長)も同席。

	第33回	第34回	第35回	第36回	第37回
日時	2023/4/28	2023/5/15	2023/6/2	2024/1/31	2024/2/19
諮問事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役会実効性評価結果および改善検討</li> <li>・取締役スキルマトリックス更新</li> </ul>	取締役の個別評価(報酬)について	コーポレートガバナンス報告書 定例改訂	次期社長候補者アンケート結果および最高経営責任者選任プロセス検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役員人事について</li> <li>・第124期活動報告</li> </ul>

# 5. ガバナンス – ガバナンス活動 –

## ガバナンス報告書発行

2023年度は、2023/7/5(定例)および2024/1/23の2回発行。英文版も発行済。主な変更内容は、以下のとおり。

### 【2023/7/5発行報告書】

- ① 【原則】 1-4 政策保有株式の縮減方針、検証実績等に関する内容の充実。
- ② 【原則】 2-4① 女性/外国人/中途採用者の管理職登用等の中核人材の多様性確保に関する考え方等の開示における現状および自主的かつ測定可能な目標の更新。
- ③ 【補原】 3-1③ サステナビリティや人的資本・知的財産を含めた経営戦略の開示における気候変動対応、人的資本および知的財産投資に関する内容の充実。
- ④ 【新規】 「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示。

### 【2024/1/23発行報告書】

- ① 「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」タイトルに【英文有り】を追記。
- ② アイカレポート 2023/10発行予定⇒2023/11発行済み

## 取締役会の実効性評価(CGC 4-11, 4-11③)

前期分(2023/3期)の評価結果を2023/4/28ガバナンス委員会で審議後、5/15取締役会にて報告。

2023/7/5発行のガバナンス報告書に概要を記載。結果は、課題(3名以上が「不十分/不適切」と回答した項目はなく、2項目を除くすべての項目で「適切/十分確保」「一応適切/確保」の回答が得られており、当社取締役会は概ね適切に機能し、実効性を確保。

一方、2021年(2021/3期)に挙げられた以下の2つの課題(3名以上が「不十分/不適切」)については、2022年(2022/3期)、2023年(2023/3期)も各1名、それぞれの項目で「不十分/不適切」の回答があり、改善策を実施。

- ① 取締役会における用語説明、過去からの経緯および過去の付議内容の説明不足ならびに重要案件の事前説明不足。
- ② 取締役会における経営陣幹部の選任・解任についての議論が不十分。

今期は、2024/1/末にアンケートを配布し、回収中。今後、収集・分析予定。

## 5. ガバナンス – ガバナンス活動 –

### 取締役の育成(CGC 4-14, 4-14①②)

定例開催として、取締役、子会社社長の研修を実施。今期は、2024/3/19開催予定。

◇ 対象者：アイカ工業の取締役および執行役員、子会社社長 20名程度出席予定

「講師」 and Legal法律事務所 野口葉子 弁護士 「テーマ」 内部統制システムおよび最近の企業不祥事(仮)

### 政策保有株式(CGC 1-4)

年2回(6月度、12月度取締役会)、保有状況および中長期的な経済合理性を検討し、継続保有不要な株式については、政策保有株式から純投資に移管し、株式売却により縮減。検証は、関連取引利益、配当金のほか、資本コストを評価基準として採用。議決権行使については、保有先および当社双方の企業価値向上に資するかどうか、株主価値の毀損があるか等を総合的に勘案し、行使。また、業績の長期低迷、重大なコンプライアンス違反の発生等の要注意事象がある場合、十分な調査、情報収集を行い、議案に対する賛否を慎重に判断を行う。

### 内部通報制度(CGC 2-5)

国内拠点では、毎年12月実施の全社一斉「行動規範・行動指針」職場研修にて内部通報制度・窓口について読み合わせを行い、海外拠点では、行動規範、Code of Conductsに内部通報制度・窓口の概要を織り込み、イントラネットや職場ミーティングを行い、従業員に周知。今期124期は、人事部と法務部にて各部署、各子会社にてコンプライアンス研修を実施。今期(124期)の通報件数は、2024/2/15現在、19件。

(アイカレポート開示：123期 12件)。

### 取締役の中長期業績連動報酬(CGC 3-1(iii))および経営陣の報酬(CGC 4-1(2))

有価証券報告書および発行済みのガバナンス報告書に記載のとおり。2021年3月施行の改正会社法にもとづく当社取締役の報酬等の決定方針については、2021/1/29取締役会にて決議した内容を織り込み済。また、2021年7月取締役(監査等委員である取締役を除く)に譲渡制限付株式報酬制度を導入し、継続中。

## 5. ガバナンス – ガバナンス活動 –

### 最高経営責任者等の後継者計画(CGC 4-1(3))

2022/4就任の海老原社長選任プロセスおよび経済産業省発行「指名委員会・報酬委員会および後継者計画の活用に関する指針」を参考に当社の「最高経営責任者の後継者計画（プロセス）」を立案。2024/1/31ガバナンス委員会にて審議。委員会メンバーからの意見を織り込み2024/3開催の取締役会にて付議予定。

### 社外役員との意見交換会

社外役員の交代もあり、アイカ工業について共通認識を図る機会を設定。

- (1) 社外取締役/監査等委員 4名出席。2023/7/27「当社の歴史・強み」・・・当社の印象および就任から今日迄の所感
  - (2) 社外取締役/監査等委員 4名と常勤監査等委員1名出席。2023/12/4「当社の海外展開について」
- 社外役員より、改めて当社の詳細説明を受けたことで非常に理解出来たとの所感あり。

### 社外取締役の国内外拠点訪問

拠点訪問することで業務内容の理解向上を図り、経営判断へ活かすため実施。蟹江取締役と清水取締役が2023/9/11-12に国内生産工場・生産子会社3拠点(丹波工場、アイカテック建材・市川工場、アイカハリマ工業・本社工場/加西工場)、2024/2/25-29にベトナム5拠点(アイカ・HPL・トレーディング社、アイカ・ラミネーツ・ベトナム社、U-BEST社、西東京ケミックス・ベトナム社、アイカ・ドンナイ社)を訪問。

蟹江取締役は就任後、初の国内外拠点訪問、清水取締役も就任後、初のベトナム拠点訪問となり、各拠点を現地現物で確認し、経営層と直接コミュニケーションを図ることが出来たことで、経営判断の質の向上に寄与。

### ESG/CSR関連案件の役員会への付議 (2024/2/19現在)

《取締役会》 28議題

( )内の数字は付議数

- ◆会社法内部統制(1) ◆ガバナンス委員会活動報告(1) ◆CG報告書改訂(1) ◆政策保有株式(3)
- ◆譲渡制限付株式に係る金銭債権の支給 (3) ◆サステナビリティ推進委員会進捗報告(4) ◆リスク評価・分析(2)
- ◆海外ガバナンス委員会報告(10) ◆人的資本開示(1) ◆人権尊重取組み(1) ◆グループ贈収賄・腐敗防止(1)

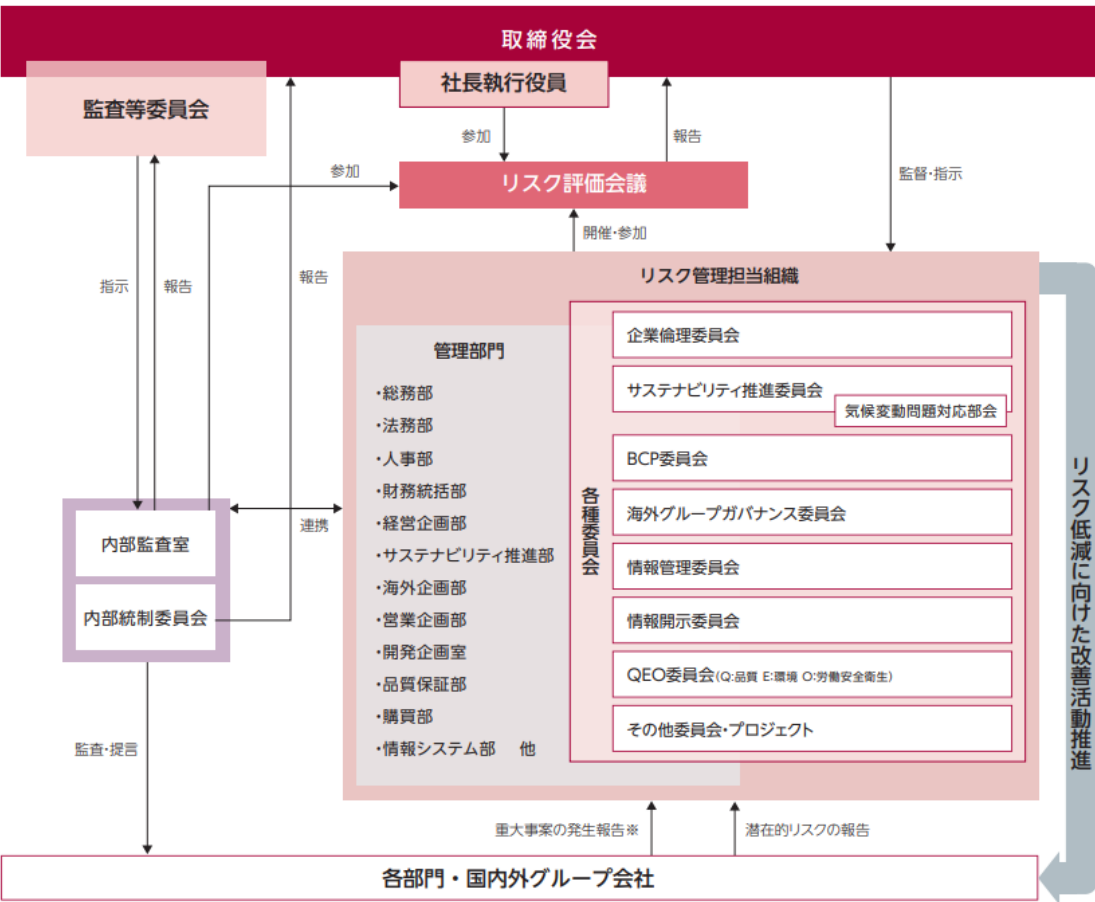
《経営会議》 8議題

- ◆気候変動問題対応部会報告(3) ◆人的資本経営(1) ◆コンプライアンス/個人情報保護(2)
- ◆働き方改革推進プロジェクト業務改善部会活動報告(1) ◆BCP対応(1)

# 5. ガバナンス – リスクマネジメント –

当社は、不測の事態による損失の軽減を図るため社長およびリスク管理を担当する組織の責任者が参加する「リスク評価会議」を設置しています。グループ会社を含めた全社的なリスク調査を年に一度実施し、各社・各部門から報告されたリスクの発生可能性や影響度の大きさなどの妥当性をリスク評価会議で審議するとともに、各リスクに対する管理状況の確認を行っています。特定された重大なリスクは、取締役会ででの審議を経て「事業等のリスク」として公表しています。

当社のリスク管理体制 (2023年10月現在)



## 【事業等のリスク】

- ① 世界経済の変動に関するリスク
- ② 市場ニーズ・顧客ニーズの変化に関するリスク
- ③ 特定の部門における建設需要への依存度に関するリスク
- ④ 企業買収等の資本提携に関するリスク
- ⑤ 主要原材料の価格変動、供給不足に関するリスク
- ⑥ 製品・サービスの品質、製造物責任に関するリスク
- ⑦ 設備の改廃、用地の制限に関するリスク
- ⑧ 知的財産の流出、他社権利の侵害に関するリスク
- ⑨ 物流網の能力不足、物流費の高騰に関するリスク
- ⑩ 納期管理に関するリスク
- ⑪ 取引先の信用に関するリスク
- ⑫ 財務・税務に関するリスク
- ⑬ 為替相場の変動に関するリスク
- ⑭ 大規模災害や事故の発生に関するリスク
- ⑮ 環境保全に関するリスク
- ⑯ 気候変動に関するリスク
- ⑰ 人的資本に関するリスク
- ⑱ 情報セキュリティ・ITインフラに関するリスク
- ⑲ コンプライアンスに関するリスク

リスク低減に向けた改善活動推進

※重大事象発生時の報告ルールとして、内部通報制度（コンプライアンス問題を企業倫理委員会の窓へ報告）と、当社独自の報告ルール（危機的事象を迅速に会長および社長へ報告）の2つが規定されています。

# 5. ガバナンス – 海外ガバナンス –

## 海外グループガバナンス委員会 2022年度における取り組み

テーマ	2022年度実績
コンプライアンス	行動規範浸透に向けてコンプライアンスケースブック発行、多言語化しグループ各社へ配布。グループ贈収賄防止方針の策定に向けて各拠点へアンケートを実施し、現状把握。グローバル内部通報制度の運用開始。
内部統制	監査委託先を活用し、海外グループ会社の監査体制を強化。監査実施後の提言とフォローアップ。
権限	権限移譲に関する海外グループ会社規定の精査を進め、見直し支援。
中期経営計画	中期経営計画の浸透を目的とした説明会を年1回、日本語・英語・中国語で開催し、グループ意識醸成を図った。
品質	グローバルでの品質向上のために、品質監査および改善指導を実施。特に重要拠点とは定期的な品質会議を開催し品質情報を共有化。
安全・環境	BCP訓練の内容のレベルアップについて各拠点と協議、訓練実施。
市場	各拠点の経営課題の整理、課題解決に向けた取り組みの情報共有。
知的財産	知的財産管理ルールの厳格化に向け各拠点へアンケートを実施し、現状把握。
財務	海外子会社において現地監査法人からのアドバイスを取りまとめて、改善に向けて協働。海外グループ会社の経理業務フローを確認し、重要業務の承認プロセスの一斉点検を実施。
人事	グローバル人材育成プログラムを策定。海外グループ従業員を対象とした意識調査を実施。これを活用し、エンゲージメント向上を図る。
IT	セキュリティ強化に向けた対策ソフトの導入促進。ITガバナンスのグループ方針共有のため情報共有会を年2回実施。

### ■ 2023年度の主な取り組み・進捗

- ・ **コンプライアンス**：グループ贈収賄・腐敗防止方針を策定。これにもとづく規程・ガイドラインの検討開始
- ・ **内部監査**：AAPH、AALH各社への外部機関による監査およびフォローアップ実施
- ・ **品質**：2022-2023年度の2年間で海外グループ会社全生産拠点の往査実施
- ・ **IT**：ファイヤーウォール・VPNソフト最新化およびEDRソフト導入が完了。ITガバナンスに関する情報共有会を開催。

# 5. ガバナンス – 人権尊重への取り組み –

## アイカグループ 人権方針

アイカグループは、経営理念の中心に「共生」の言葉を掲げており、その理念を体現すべくさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。その土台となる基本精神は「人権尊重」であり、「サステナビリティ方針」やアイカグループで働く一人ひとりがよりどころとすべき価値観を示した「アイカグループ行動規範」でも「人権尊重」の考えを謳っています。

私たちは、事業活動全般において、基本的人権を尊重し、「サステナブルな企業体」の実現を目指していくため、「アイカグループ人権方針」をここに定めます。

### 1. 人権尊重の責任

アイカグループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの、人権に関する国際規範を支持・尊重し、誰もが活躍できる職場環境や取引先との関係を築きます。

アイカグループは、自らの事業活動において影響を与える人々の人権を侵害しないこと、また、自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合に是正に向けて適切に対応することにより、人権尊重の責任を果たします。

### 2. 人権デュー・デリジェンス

アイカグループは、事業活動における人権への負の影響を特定し、その防止または軽減に努めるために、人権デュー・デリジェンスの取り組みを実施していきます。

### 3. 教育

アイカグループは、本方針が社内外に浸透し、事業活動の中で人権尊重の取り組みが適切に実行されるよう、教育等を行います。

### 4. 対話

アイカグループは、事業活動にかかわる人権の課題について、影響を受ける人々との対話に努めます。

### 5. 報告

アイカグループは、人権に関する取り組みについて、ウェブサイト、統合報告書等で報告します。

制定年月日 2023 年 7 月 4 日

アイカ工業株式会社

代表取締役 社長執行役員

海老原健治

## ➤ 2023年7月に 「アイカグループ人権方針」を策定

## ➤ 人権デュー・デリジェンスの仕組み構築中

人権に対する影響評価を実施。当社が関わりのある  
ステークホルダーごとに可能性のある人権リスクを抽出、評価。

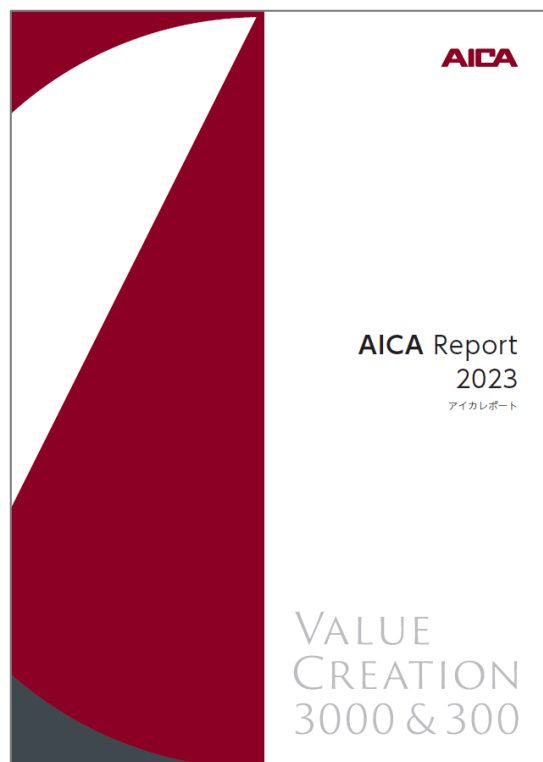
## ➤ サプライヤーを対象とした アンケート調査実施

グローバルコンパクトのSAQを活用し、人権に関する内容を  
含む各社取り組み状況を確認。(取引金額ベースで70%超  
の取引先から回答入手済み、分析着手)



## 6. 情報開示および外部評価への対応

## ■ アイカレポート(統合報告書)



- ・内容を充実させ、アップデート  
新中期経営計画を詳細に解説  
資本政策や株主との対話状況も拡充

## ■ ホームページ



- ・人権方針や健康経営などS関連について内容を拡充

2023年12月に発表された、  
日興IR「全上場企業ホームページ充実度ランキング」で  
優秀サイトとして表彰！

## 6.外部評価への対応



FTSE Blossom  
Japan



FTSE4Good



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

- ・「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」に、2019年以降連続採用。
- ・「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に、2022年4月に選定。



- ・2023の気候変動テーマは「**A-**」評価。(2022はC評価)  
→2050年カーボンニュートラル宣言や、総排出量の削減が寄与
- ・2023の水テーマは「**B-**」評価。(2022はB評価)  
→今後のTNFD対応も視野に、取り組みの方向性を検討中



- ・2023年3月に評価更新。結果は「**BBB評価**」に向上  
(2022年4月より、業界分類が「Building Products」から「Specialty Chemicals」に変更)
- ・MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)に2022年6月より継続選定



- ・2023年3月に評価更新。結果は、「Medium Risk」(前回同レベル)。



- ・Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT) において、ジェンダー・イクオリティ・グループ「3」に分類。



# アイカ工業株式会社

本資料に掲載されているアイカ工業株式会社の現在の計画、見通し、戦略、確信等のうち、歴史的事実でないものは、将来の業績に関する見通しであり、リスクや不確実な要因を含んでおります。

これらの情報は、現在入手可能な情報からアイカ工業株式会社の経営者の判断に基づいて作成されております。実際の業績は、さまざまな重要な要素により、業績見通しとは大きく異なる結果となりうるため、業績見通しのみで全面的に依拠することは控えるようお願い致します。

また、本資料は、投資勧誘を目的としたものではありません。投資に関する決定は、利用者ご自身のご判断において行われますようお願い申し上げます。