

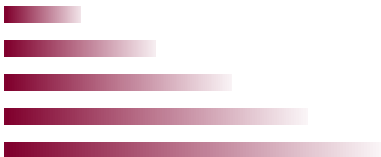
アイカ工業株式会社

ESGスモールミーティング



VALUE CREATION
3000 & 300

2025年 2月25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. DX推進への取り組み
5. 人的資本経営への取り組み
6. ガバナンスへの取り組み
7. 情報開示および外部機関評価

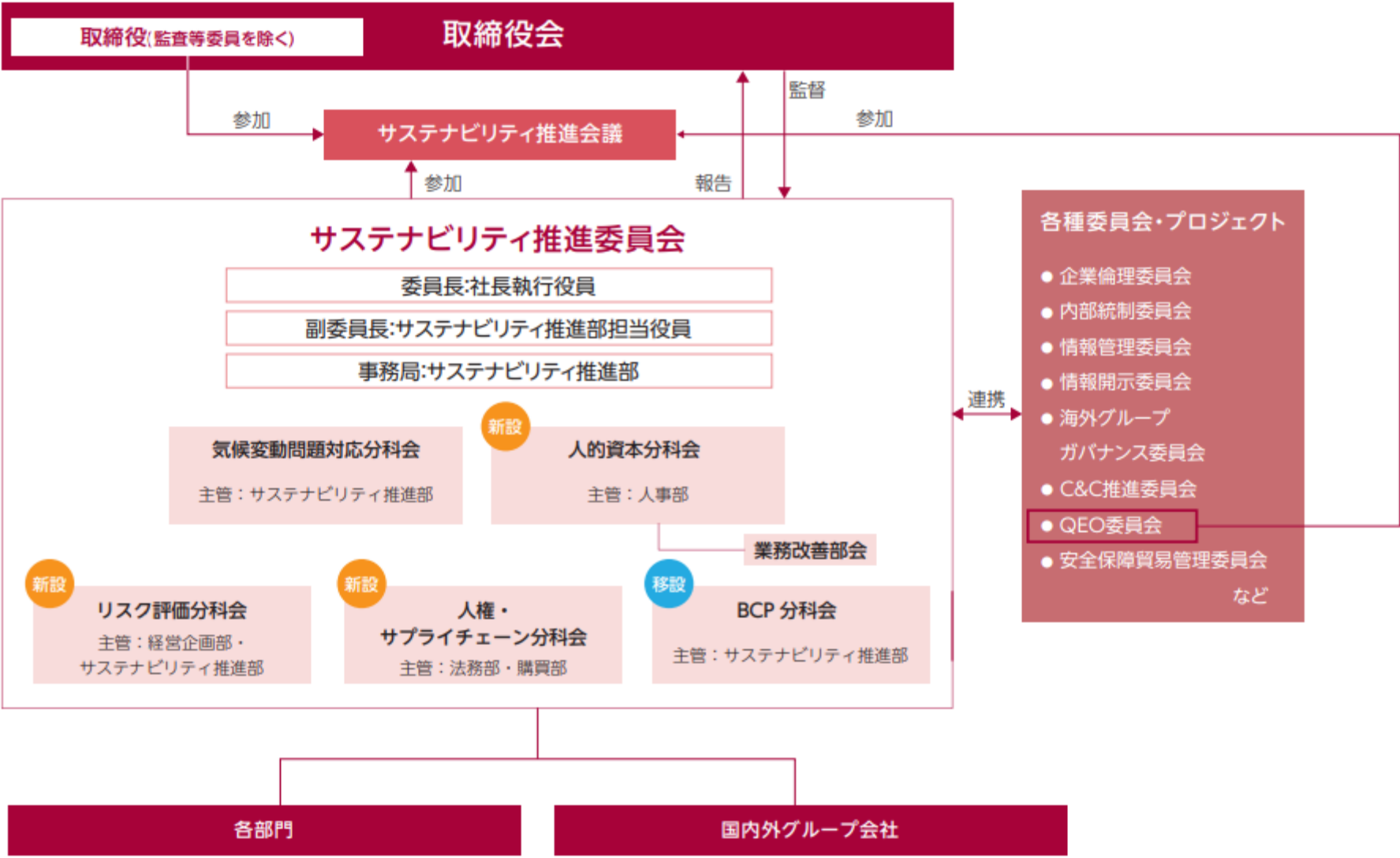
1. アイカのサステナビリティ経営

1. サステナビリティ経営 –サステナビリティ方針–

サステナビリティ方針

1. 事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、より良い社会づくりに貢献します。
2. 行動規範の基本原則を、法令遵守、人権尊重、社会との調和、公平・公正な取引、お客さまの安心と信頼、適正な情報開示、会社情報および財産の保護、環境および安全、と定め、グループ従業員共通の 価値観として行動します。
3. 顧客、従業員、株主、サプライヤーおよび取引先、地域社会および行政など、ステークホルダーとの対話を重視し、社会の要請と変化に迅速に対応します。
4. ステークホルダーと会社経営の双方の視点で重要課題を特定し、事業活動と一体で課題解決に取り組むとともにその進捗状況を開示します。

1. サステナビリティ経営 –推進体制–



1. サステナビリティ経営 – 社長メッセージ –

多くの方々に価値を認めていただける
商品を提供し、当社のみならず
社会のサステナビリティが
高まることを目指してまいります。

当社グループは、「共生の理念のもと、たえず革新により新しい価値を創造し、社会に貢献する」ことを経営理念とし、この理念を体現すべく事業活動を通じてさまざまな社会課題解決に取り組み、ステークホルダーの皆さまとともに発展してきました。

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。持続可能な社会の実現に向けて、ステークホルダーの皆さまと積極的に対話し、マテリアリティの目標を着実に実行することは企業としての責任であり、当社の企業価値を向上する上で必要不可欠であると考えています。

これからもサステナビリティを重視した経営を推進し、豊かな社会の形成に貢献するとともに、変化に強い、よりサステナブルな企業となることを目指してまいります。そして、アイカグループを、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。

代表取締役 社長執行役員 **海老原健治**

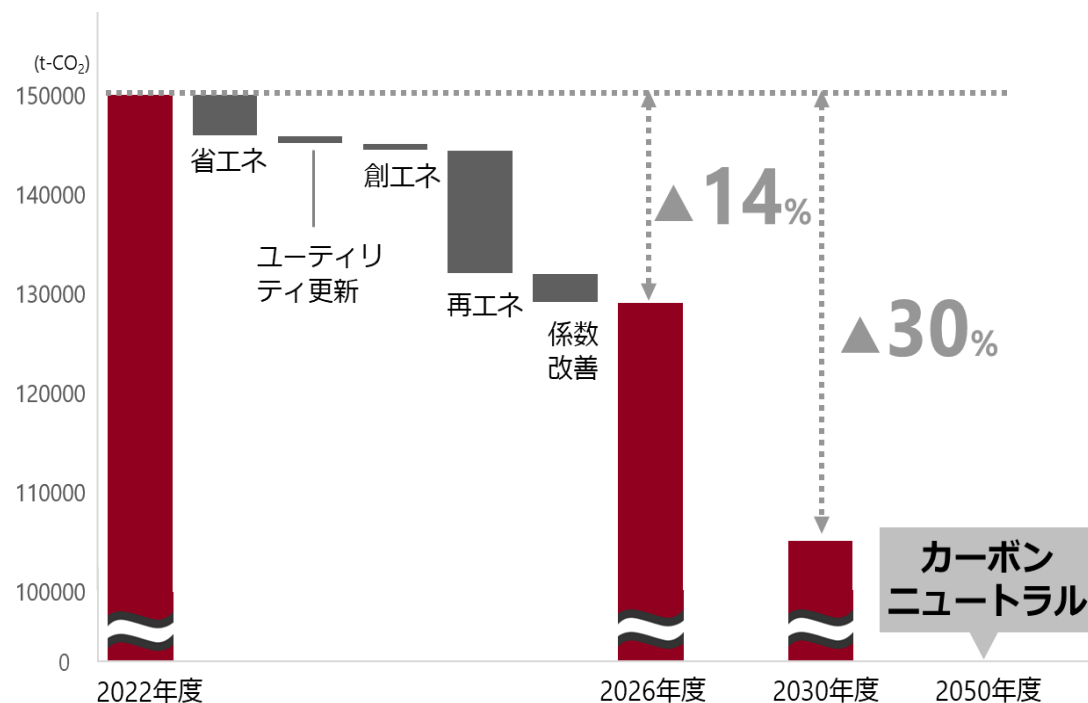


2. 気候変動問題への取り組み

2. 気候変動問題への取り組み – 中期経営計画 –

2050年度までにスコープ1+2のカーボンニュートラルを見据えて、2026年度までに14%、2030年度までに30%削減（いずれも2022年度比）を目標

アイカグループGHG排出量削減計画 (スコープ1+2)



GHG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、ICP活用

SBTが求める水準を満たす目標への引き上げ検討中

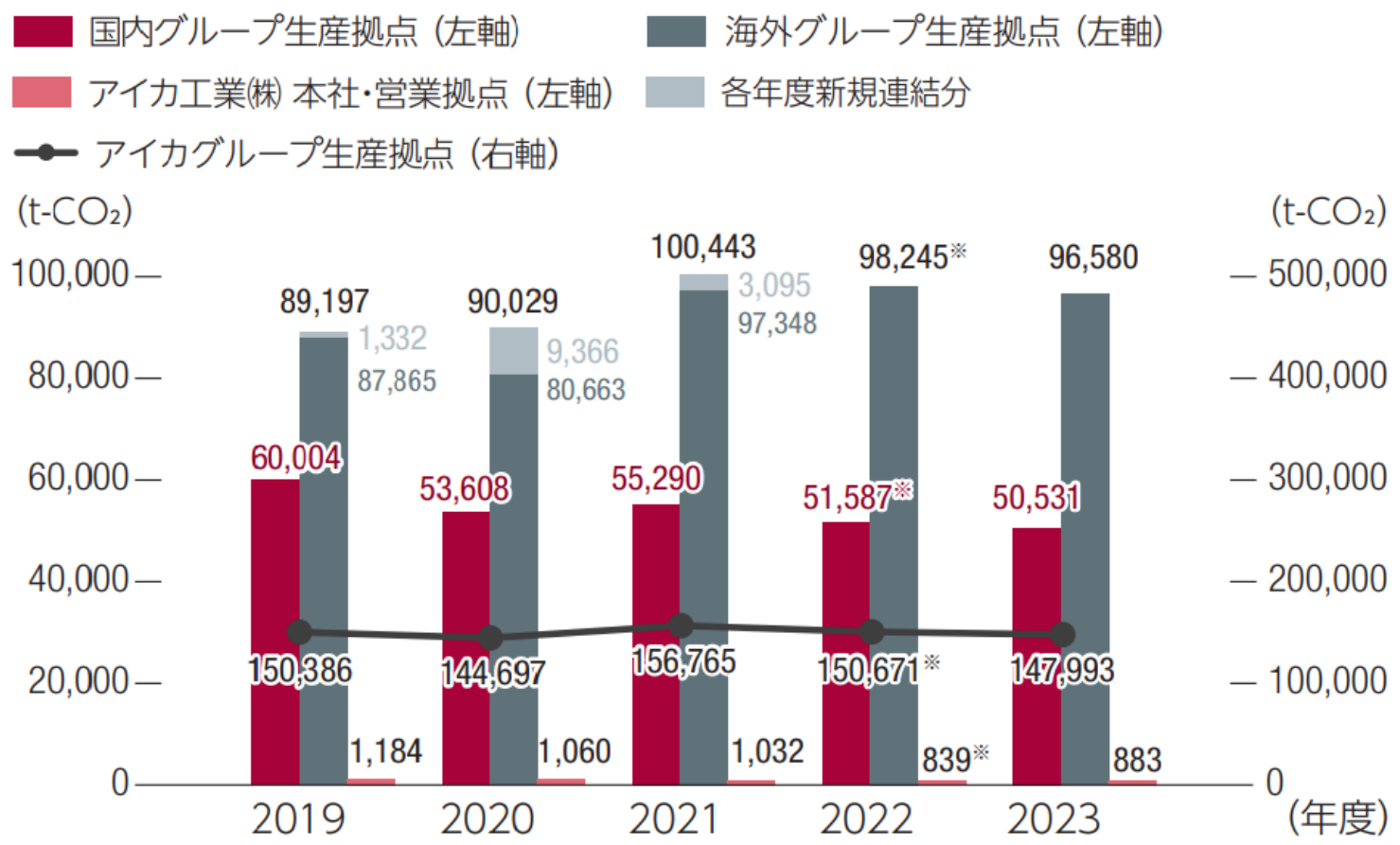
2. 気候変動問題への取り組み –スコープ1&2–



■スコープ1+2 排出量実績

2023年度:1.8%削減(2022年度比) (中計目標:2026年度までに14%削減)

■スコープ1+2 排出量推移



2. 気候変動問題への取り組み –スコープ1&2–

■Scope1・2削減に向けた 2024年度の取り組み(予定含む)

施策		削減効果(t-CO2/年)
省エネ活動	空調設備の更新、生産方法の変更など	335
再エネ活用	再エネ電力の購入	5,431
	海外:再エネ証書の活用	2,316
	国内:再エネ証書の活用	400
	太陽光発電設備の導入による自家発電	349
合計		8,831

■太陽光発電導入率(2025年1月時点)

国内:43%

導入拠点:アイカ工業(株)名古屋工場、甚目寺工場、福島工場、アイカインテリア工業(株)茨城工場、他

海外:19%

導入拠点:アイカアドテック社(マレーシア)、エバモア・ケミカル・インダストリー社(台湾)、アイカインドリア社(インドネシア)、他

■環境投資実績

【2024年度】4.3億円(概算)

【2023-2024年度累計】6.7億円(概算)



アイカインドリア社(インドネシア)

2. 気候変動問題への取り組み ―スコープ3―

■国内グループ生産拠点におけるスコープ3 排出量実績

(t-CO₂)

カテゴリー	カテゴリー名称	2022年度	2023年度
1	購入した製品・サービス	421,372	402,690
2	資本財※	3,479	5,279
3	スコープ1・2に含まれない燃料など	9,676	8,819
4	輸送配送（上流）※	15,946	14,756
5	事業から出る廃棄物	5,457	5,582
6	出張※	1,183	1,598
7	雇用者の通勤※	226	230
12	販売した製品の廃棄	83,000	79,055
13	リース資産（下流）	112	146
合計		540,451	518,155

《中期経営計画方針》

- ・スコープ3排出量 削減目標の設定
- ・スコープ3排出量 削減策立案

算定範囲を海外まで拡大し、2024年度実績を2025年度に算定・開示予定

《削減方策》

- 削減につながる商品・技術開発
- バイオマスなど低炭素原材料の採用
- 主力商品のリサイクル技術開発 など

※対象範囲はアイカ工業単体 注:カテゴリー8、10、11、14、15は算定から除外

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

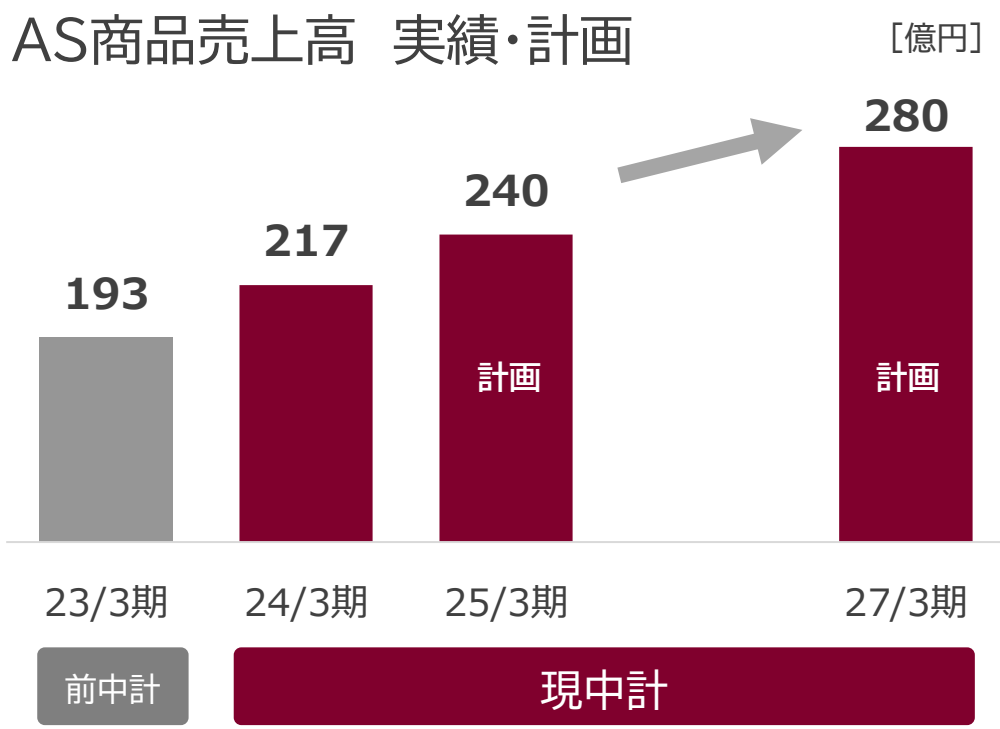


SDGs貢献商品やAS商品※といった社会課題解決に資する商品の提供を通じて、持続可能な社会の形成に貢献



SDGs達成に寄与する「SDGs貢献商品」の中で、国内市場において成長をけん引する商品を「AS商品※」として分類。

※AS商品:Aica Solutionの略で社会課題解決型の商品群の意



SDGs貢献商品の特長

《環境にやさしく》

環境への負荷をできるだけ小さくし、天然資源を大切に使い、循環型社会の形成に貢献します。

リサイクル・廃棄物削減



リサイクル・
廃棄物削減



バイオマス



バイオマス



森林資源の有効活用



森林資源の有効活用



石材資源保護



石材資源保護



高耐久・省メンテ



高耐久・省メンテ



省エネ



省エネ



防火・耐火



防火・耐火



建造物の長寿命化



建造物の長寿命化



無溶剤



無溶剤



《人にやさしく》

アイカ商品に触れられるさまざまな方が、できるだけ手間なく、快適に使っていただける商品を提供します。

ウイルス・細菌対策



ウイルス・細菌対策



省施工



省施工



健康快適空間



健康快適空間



ユニバーサルデザイン



ユニバーサルデザイン



SDGs貢献商品カタログ



左/アイカ商品貢献特長 右/SDGs17の目標

3. 商品を通じた社会課題解決 –SDGs貢献商品–



セラールONタイル工法



下地調整

セラール
貼り付け

リフォーム
完了

産業廃棄物
**96,000t/年
削減***

施工時間
**423,319
時間/年
削減**

■ 廃棄物削減

■ 騒音低減

■ 工期短縮

※セラール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回収する場合を比較して算出。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を想定。産業廃棄物は、タイル・セメントモルタル・コーキング剤が対象。

R二ス



ケイ酸カルシウム板の端材回収

〔 製造工場 〕

〔 施工現場 〕

アイカ工業(株)が商品化・現場納入

アイカテック建材(株)

規格サイズにカットする際に出た端材

施工現場でカットする際に出た端材

粉砕しセメント原料に加工

〔 中間
処理施設 〕

〔 再資源化
施設 〕

粉砕

セメント原料



物件:福岡市地下鉄天神駅

新たな
建物へ



産業廃棄物
**約100t/年
削減***

3. 商品を通じた社会課題解決 –SDGs貢献商品–

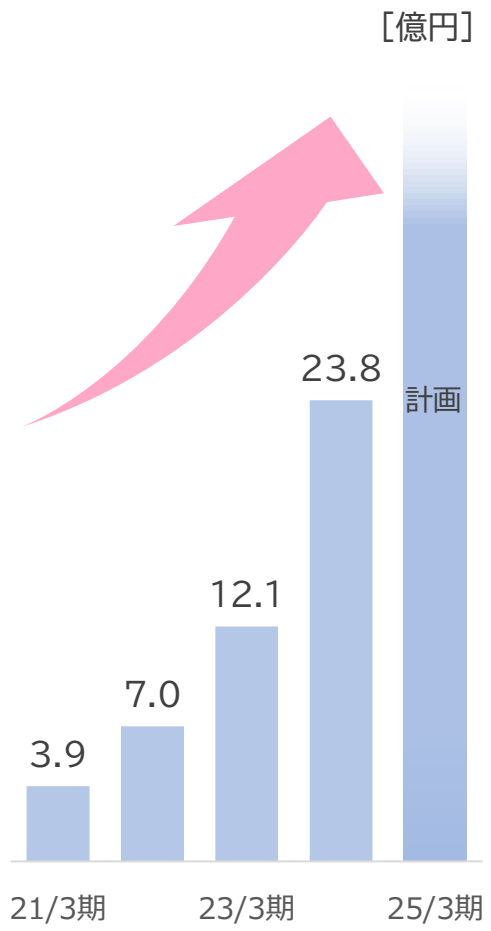


造作風洗面化粧台 スマートサニタリー



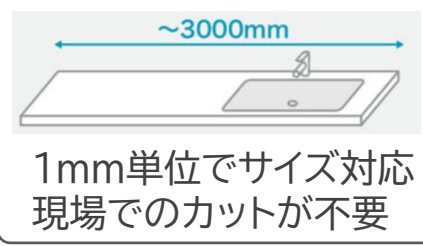
売上高

スマートサニタリーの特長



設計:株式会社クーマ

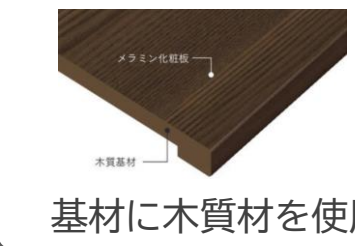
省施工



高耐久・省メンテ

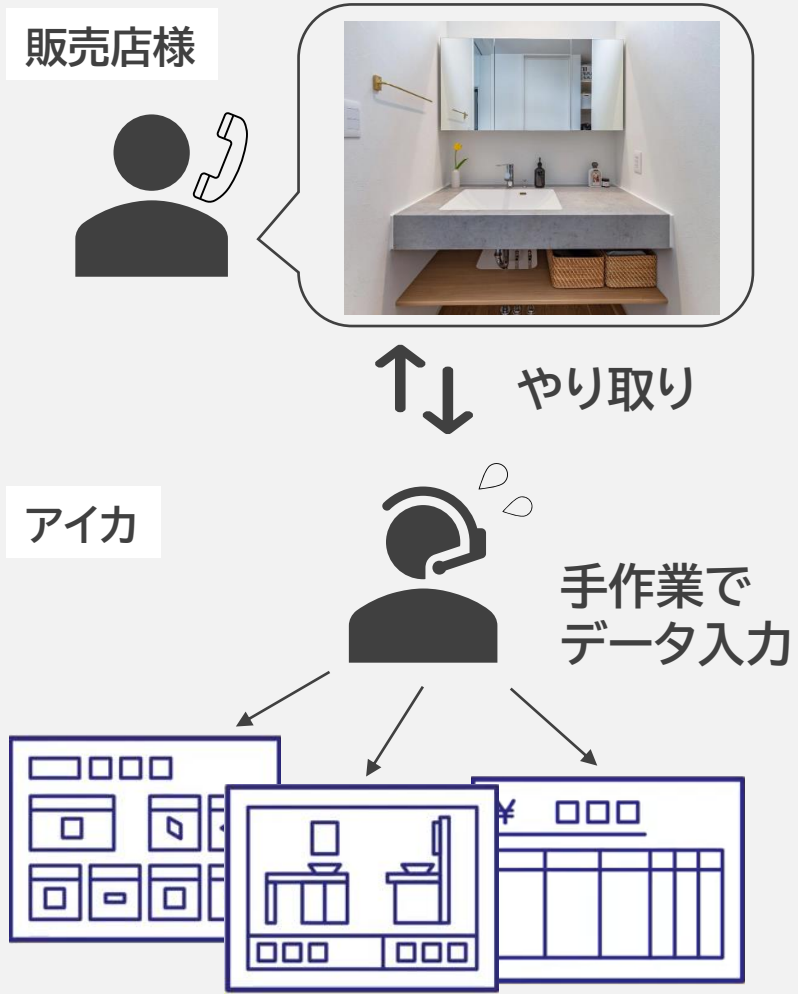


森林資源の有効活用



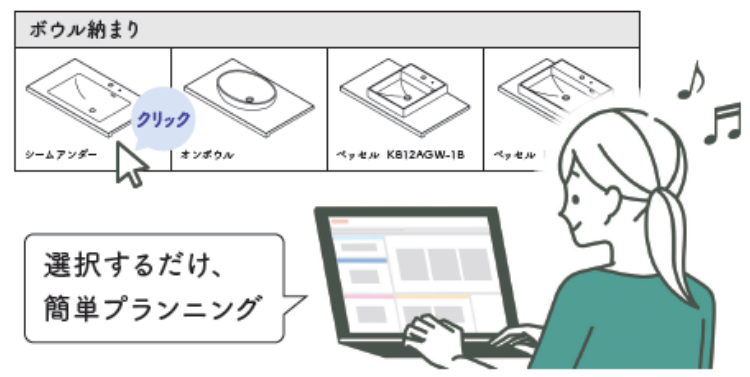
4. DX推進の取り組み

従来



スマサニNET導入

プランニング お客様、販売店様で必要な情報入力



自動データ生成 販売店様も確認可能

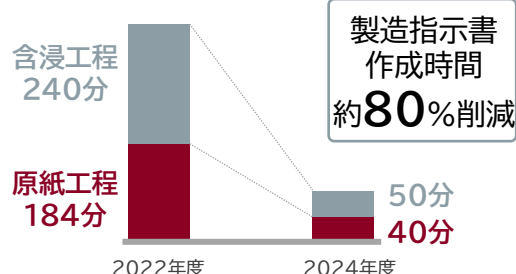


お客様と従業員双方の業務効率を改善

4. DX推進の取り組み –生産DX–

名古屋工場におけるDX推進

生産計画組み立ての自動化



品番・柄照合のデジタル化



メラミン化粧板製造工程

原紙工程

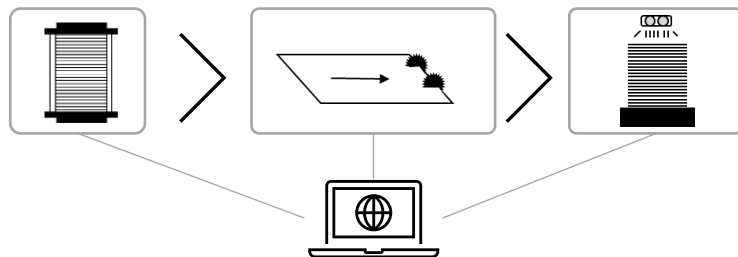
含浸工程

セット
工程プレス
工程仕上げ
工程

検査工程

梱包出荷
工程

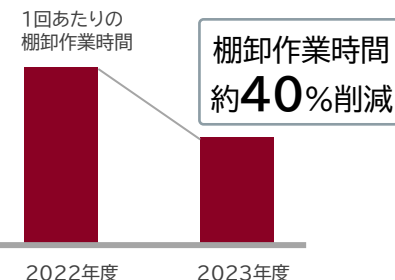
製造データのリアルタイム共有【導入中】



棚卸システム導入(デジタル化・自動化)



デジタル化した棚卸業務の様子



全工程を通じて、多品種・小ロット需要をDXで生産性改善

5. 人的資本経営への取り組み

5. 人的資本経営 ー方針ー

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・採用に取り組めます。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。

5. 人的資本経営 – 施策とKPI –

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

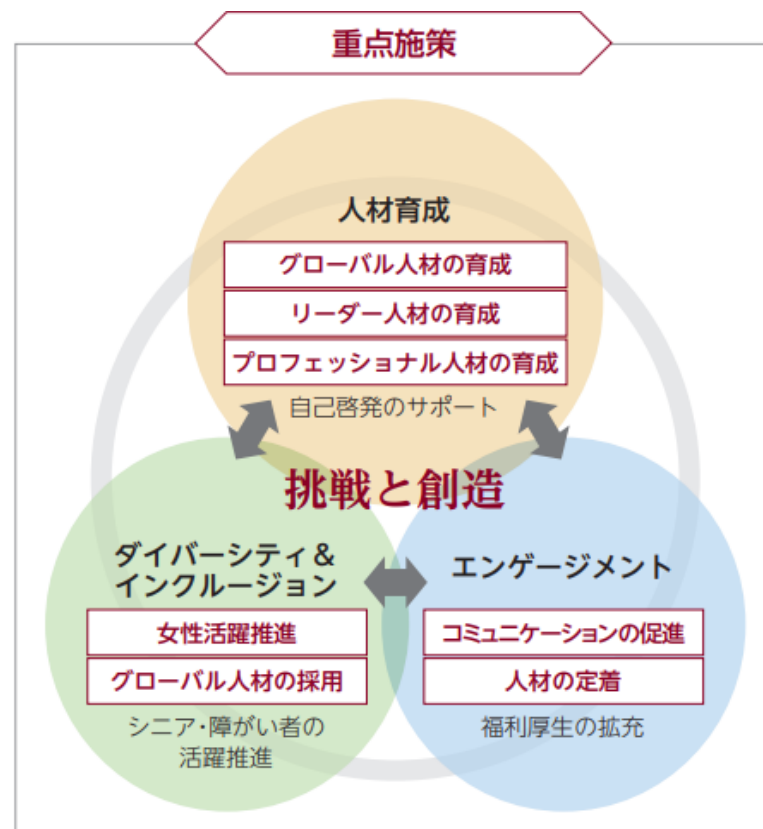
求められる
人材

- **グローバル**に活躍できる人材
- 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、**リーダーシップ**を発揮できる人材
- 卓越したスキル・技術を持つ**プロフェッショナル**人材

求められる
環境・組織

- 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
- 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
- 健康で安心していきいきと働くことができる環境

重点施策



主なKPI

人的資本投資額^{※1}

4年累計**40**億円
(2022年度8.7億円)

エンゲージメントスコア^{※2}

4.0Point以上
(満点:5Point、2022年度3.9Point)

労働生産性^{※1 ※3}

22.8百万円以上/人
(2022年度21.0百万円/人)

海外赴任経験者数^{※1}

2026年度**100**人以上
(2022年度78人)

新卒総合職女性採用比率^{※1}

4年累計**30**%以上
(2023年4月入社42%)

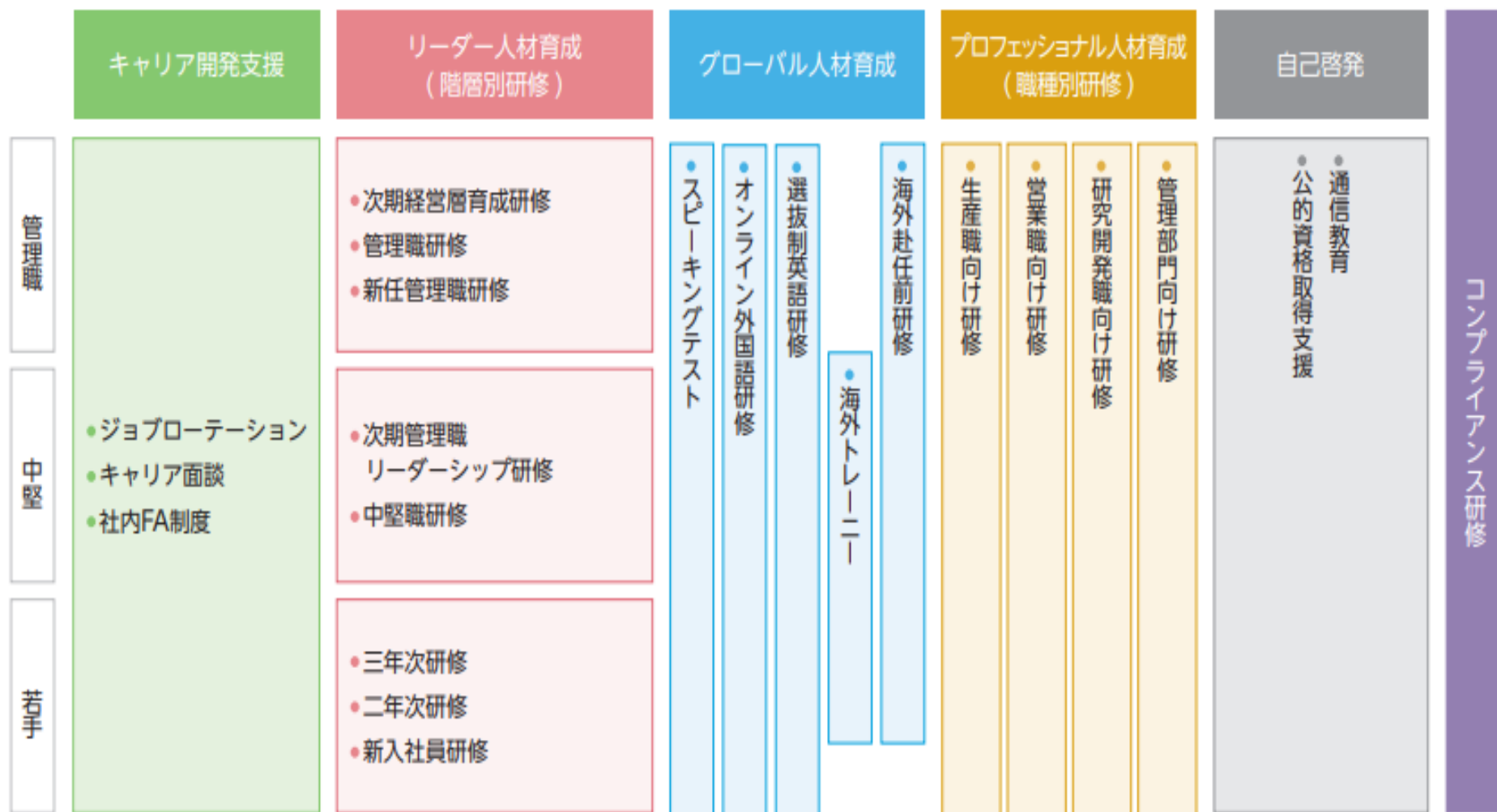
育児休業取得率^{※1}

男性**70**%以上、女性**100**%
(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

5. 人的資本経営 ー人材育成ー

教育体系図



5. 人的資本経営 – 人材育成 –

2024年度の主な取り組み

■リーダー人材育成

プログラム	対象者	目的と内容
次期経営層育成研修	管理職	企業組織の経営幹部として、経営管理知識・知見に基づく意思決定や、ステークホルダーに対し、説明責任を果たすスキルを身に付けることを目的とした研修
管理職研修 Management+ Program	管理職	管理職のマネジメントスキル・組織運営力の向上を目的として、複数あるプログラムの中から、各自が強化したいテーマを選定して参加する研修

■グローバル人材育成

プログラム	対象者	目的と内容
選抜制英語研修	若手管理職 選抜者	将来を担う若手管理職や、グローバル人材が必要な部門から選抜されたメンバーを対象に、英語集中プログラムを実施
海外トレーニー	選抜者	海外事業を担う人材を育成することを目的に、社内公募を実施し、選抜された従業員を トレーニーとして海外グループ会社へ派遣

■プロフェッショナル人材育成

プログラム	対象者	目的と内容
生産性向上研修	生産職	品質・安全・納期・コストに関して高い意識を持ち、生産能力増強・生産体制最適化・自動化・DX推進・BCP強化を推進できる人材の育成を目的とした研修

5. 人的資本経営 –DE&I–



■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

対象範囲:アイカ工業㈱ 目標取組期間:2022年4月1日～2025年3月31日

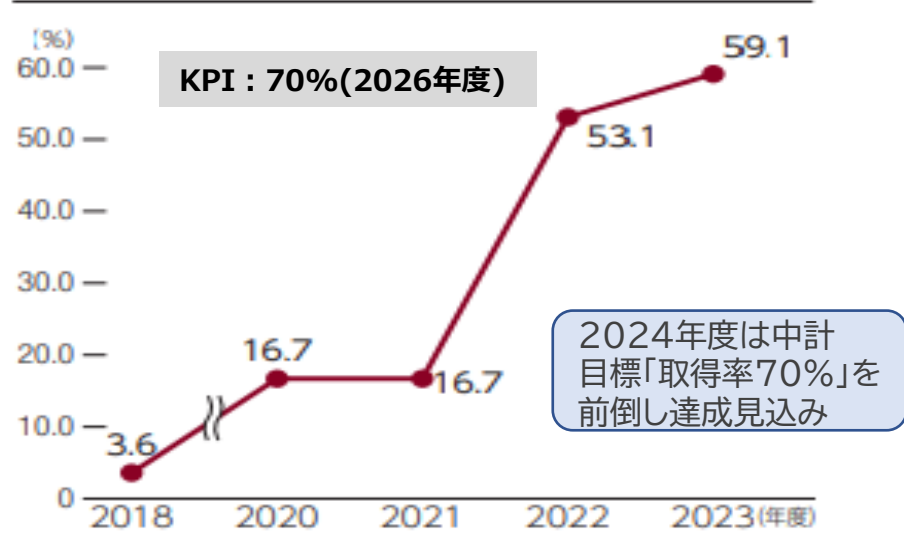
目標区分		目標値	2023年度実績
女性従業員比率向上	新卒総合職女性採用比率向上	30%	26.9% (2024年4月入社)
	両立支援制度の新設・改正	3件	3件
女性管理職比率向上		5.8%	4.5% (管理職数201名、内女性管理職9名)
障がい者雇用率*向上		2.30%	2.78%
風土改革	有給休暇取得率向上	70%	73.9%

※法定計算方法にて算出

■ アイカ工業㈱における各種女性比率

女性比率	2021年度	2022年度	2023年度
全従業員	17.3	17.4	17.8
管理職	3.3	3.9	4.5
管理職未満、主任級以上	5.9	6.0	9.0
新卒総合職採用	32.0	42.3	26.9
キャリア採用	5.0	20.0	38.1

■ アイカ工業㈱ 男性従業員における育児休業取得率



5. 人的資本経営 –DE&I–

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、シニア人材の処遇改善と、定年年齢の段階的な引き上げ(現行の60才から65才へ)を、2025年4月より実施することを決定しました。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

2021年度	2022年度	2023年度
21名	11名	24名

■ 2025年4月より定年を現行の60歳から65歳へと段階的に引き上げることと合わせて、60歳以降の報酬水準を見直すことも決定しました。

障がい者活躍推進

障がいを持つ従業員がより快適に働くことができるよう、障がい者雇用調整金などを活用し、社屋のバリアフリー化や、聴覚障がい者向けに音声の文字起こしツールを導入するなど、サポート機能の拡充を毎年行っています。今後の法改正も見据え、従事可能な業務の幅を広げるなど雇用者数拡大に向けて取り組めます。

■ アイカ工業(株) 障がい者雇用率

2021年度	2022年度	2023年度
2.47%	2.46%	2.78%

■ 障がい者雇用納付金制度の調整金を活用し、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。

5. 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・多様化が進んでいる

【調査結果】

■2022年度:国内外グループ会社を対象にエンゲージメント調査を実施 ⇒ 3.90Point

■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

⇒課題:①教育研修の機会 ②キャリアの納得感・チャレンジ制度 ③評価・報酬

■2024年度:第二回エンゲージメント調査を実施 ⇒ 3.97Point (アイカ工業本体0.2Point改善)

■2026年度:中期経営計画 ⇒ 4.0Point以上達成目標

■健康経営

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・働きがいの向上を目指し、企業の持続的な発展へと繋げる

■2023年度:健康宣言・重点項目策定、健康経営の推進に注力

■2024年度:健康診断結果のデータベース化、管理システム導入、健康に関する現状把握とリスク分析

労働損失の防止

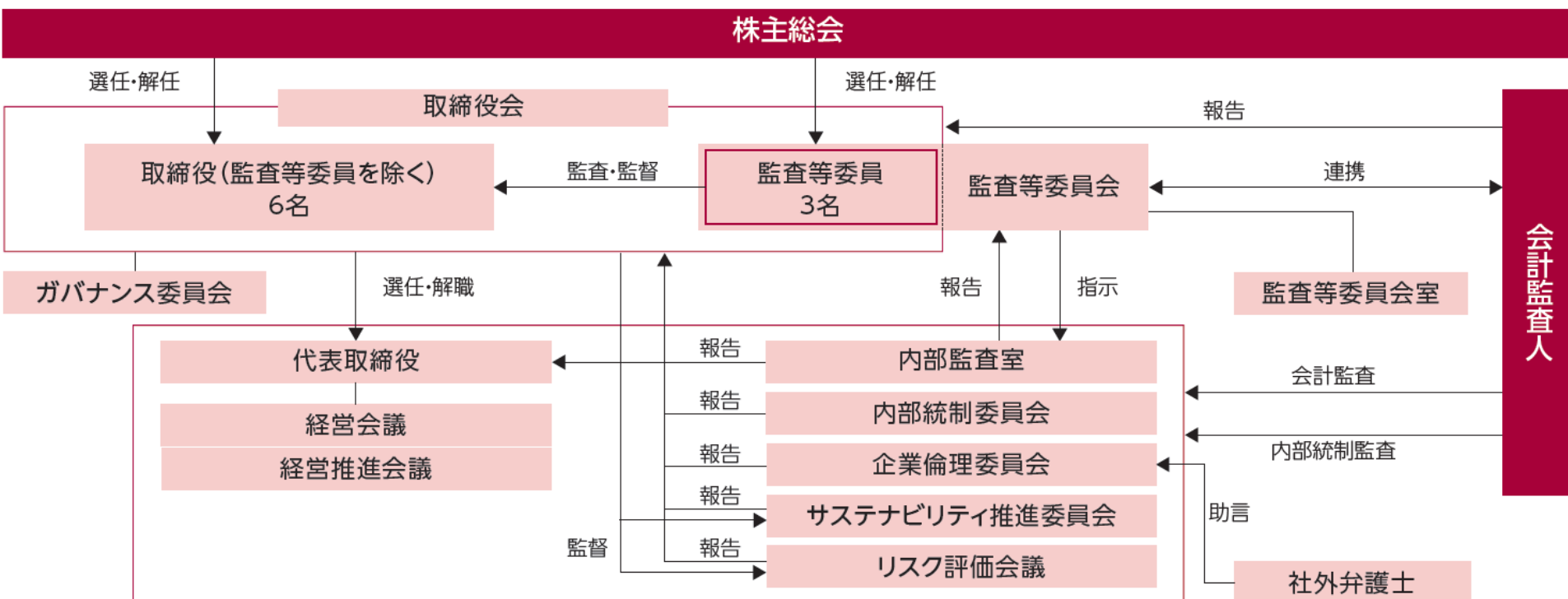


2024
健康経営優良法人
Health and productivity

6. ガバナンスへの取り組み

6. 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(2024年6月25日現在)



コーポレート・ガバナンスの強化

6. 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 2024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）
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）



宮本 正司



蟹江 浩嗣



清水 綾子



山本 光子



小野 勇治



海老原健治



森 良二

事務局として、森島（執行役員）、柴田（人事部長）も同席。

	第38回	第39回	第40回	第41回	第42回
日時	2024/4/30	2024/5/15	2024/6/4	2025/1/31	2025/2/21
諮問事項	- 取締役会実効性評価結果および改善検討 - 取締役スキルマトリックス更新	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 - 取締役、代表取締役（社長執行役員）解任基準検討 - 次期経営層育成研修状況報告	- 役員人事について - 第125期活動報告

6. ガバナンス –ガバナンス委員会の活動–

ガバナンス報告書発行

2024年度は2024/7/5(定例)および2024/12/20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。

【2024/7/5発行報告書】

- ①【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。
- ②【補原】3-1③ 人的資本への投資に関する取り組み状況を更新。キャリア面談制度導入。TCFD開示における推進体制の変更、取り組みの具体的施策を例示。
- ③【原則】4-1③ 新たに導入した最高経営責任者の後継者計画に関するステップ、育成方法を記載。

【2025/12/20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」に関する取り組み状況アップデート
- ② 上記①アップデート日の明示

取締役会の実効性評価(CGC 4-11, 4-11③)

前期分の評価結果を2024/4/30ガバナンス委員会で審議後、5/15取締役会にて報告し、7/5発行のガバナンス報告書に概要を記載。

結果は、前年同様、すべての項目において課題(3名以上が「不十分/不適切」と回答した項目)はなく、ほぼ「適切/十分確保」「一応適切/確保」の回答が得られ、当社取締役会は適切に機能し、実効性を確保していることを確認。

実効性を更に高めるため、今期の取り組み事項は、以下のとおり。概ね遵守および実施済。

- ① 議題周知のため、議題案内の早期化(開催4日前⇒5日前)
- ② 資料配布開催3日前厳守(ただし、人事異動、適時開示案件等は除く。)
- ③ 経営陣幹部解任基準案を含めた具体的プロセスの検討

今期、2025/2/初にアンケートを配布し、3/初回収。その後、集計・分析予定。

6. ガバナンス –ガバナンス委員会の活動–

取締役の育成(CGC 4-14, 4-14①②)

定例開催として、取締役、執行役員、子会社社長の研修を実施。今期は、2025/3/24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 約25名出席。

《講師》 石原総合法律事務所 鈴木陸臣 弁護士 《テーマ》 経営者に問われるリスクマネジメント

政策保有株式(CGC 1-4)

年2回取締役会での政策保有株式年の保有状況報告、原則縮減する基本方針および議決権行使の判断基準については、昨年同様、変更なし。

<検証の概要>

保有株式の会社状況、取引内容、取引金額の推移、資本コストに対する収益、および今後の取引方針等を踏まえ、総合的に保有意義を検証。現状では、社数ベースで9割以上の上場株式がガイドラインを満たしているが、保有意義が少ない銘柄については市場環境を考慮した上で売却予定。

<2024年度の実績>

2銘柄の株式については、株式保有の意義低下、取引拡大の目的が希薄化していると判断したため、2025年3月末までに売却予定。2024年12月末の連結純資産比率9.70%（前期末9.77%）。

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」研修の中で、内部通報制度・窓口について読み合わせ。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で周知。

人事部と法務部にて管理職を中心にてコンプライアンス研修を実施。今期の通報件数は2025/2/20現在5件。（前期22件）。

6. ガバナンス –ガバナンス委員会の活動–

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7月以降、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。

現在、固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の比率について、見直しを検討中。

最高経営責任者等の後継者計画(CGC 4-1(3))

前期に導入した「最高経営責任者の後継者計画(プロセス)」に従い、今期より後継者候補選出、育成計画策定、および次期経営層育成研修を実施。

2025/1ガバナンス委員会にて後継者候補者および進捗状況を報告。社外取締役からの要望にもとづき、会議体などで社外取締役と接する機会が少ない候補者による取締役会での報告を実施予定。

CEOの解任手続きについて(CGC 4-3(3))

解任手続き、要件について、2025/1/31ガバナンス委員会の審議を経て、2025/3より制定予定。

解任手続きは、ガバナンス委員会の諮問、取締役会にて解任議案を株主総会へ諮ることについての承認を経て、株主総会にて決議、承認。解任要件も今回新たに定める。次回、CG報告書における本コードは、“Explain”から“Comply”へ変更予定。

6. ガバナンス –ガバナンス委員会の活動–

社外取締役との意見交換会

- 社外取締役/監査等委員4名出席。2024/7/30「製品別の当社シェア、競合先およびそのシェア」当社製品別のシェア、競合先および競合先シェアについて説明。社外取締役より活発に質問が寄せられ、理解促進の一助としていただいた。
- 社外取締役/監査等委員4名と常勤監査等委員1名出席。2024/12/3「人的資本経営の進捗報告」女性管理職登用における課題、その課題解決策について、社外取締役の他社での経験を紹介頂いた。またグローバル人材育成や男性育児休暇取得促進についても、社外取締役より施策の助言をいただいた。

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2024/9に国内生産工場・生産子会社5拠点、2024/12にインドネシア5拠点を訪問。蟹江取締役、清水取締役ともに、各拠点を現地現物で確認し、現地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関連案件の役員会への付議（2025/2/21現在）

《取締役会》 22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(2) ◆政策保有株式(2)
- ◆譲渡制限付株式に係る金銭債権の支給(1) ◆取締役会の実効性評価結果(1) ◆リスク評価・分析(1)
- ◆海外ガバナンス委員会報告(9) ◆売出しおよび自己株式取得(1) ◆証券会社や機関投資家との対話状況(2)
- ◆サステナビリティ推進委員会活動報告(1)

《経営会議》 4議題

- ◆温室効果ガス(GHG)排出量削減に向けた今後の方向性(1) ◆人的資本経営の進捗報告(1)
- ◆贈収賄防止規程およびガイドライン策定(1) ◆アイカレポート(統合報告書)発行(1)

6. 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（2023年度の取り組み）

テーマ	2023年度実績
コンプライアンス	特に海外拠点における行動規範の浸透を目的に、コンプライアンスケースブックの活用を促す資料を作成・展開。グループ贈収賄防止方針を策定、海外拠点へ展開。
内部統制・内部監査	リスク評価に基づき、全社的な内部統制・業務プロセスの評価対象範囲を拡大。また、内部監査体制を強化することを目的に、外部専門家による内部監査に加え、財務データの異常値を検出する監査ツールの導入を検討。
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、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。
安全・環境・災害	事故緊急事態の情報共有。海外拠点への非化石証書展開検討。BCP訓練のレベルアップのため、訓練方法をレクチャー。
市場	各海外拠点の経営課題の整理、課題解決に向けた取り組みの把握、情報共有。
知的財産	海外拠点にて保有する商標および特許情報の把握。技術情報管理強化のため、現状のヒアリングを行い、管理ルール案を策定。
財務	海外子会社に対する現地監査法人からのアドバイスをとり纏め、改善に向けて協働。各国会計ルールの変更有無を海外子会社と確認、情報共有。
人事	海外ビジネスを推進できる人材を強化するため、グローバル人材育成プログラムの拡充と、外国籍採用およびキャリア採用に取り組んだ。海外グループ従業員のエンゲージメント向上のため、各社の優良取り組み事例を調査・展開。
IT	サイバーセキュリティ対応強化に向けたITグローバルスタンダードを策定、海外グループ会社と共有。海外グループ各社のサイバーセキュリティ脆弱性診断を実施。診断結果に従い改善活動を推進。

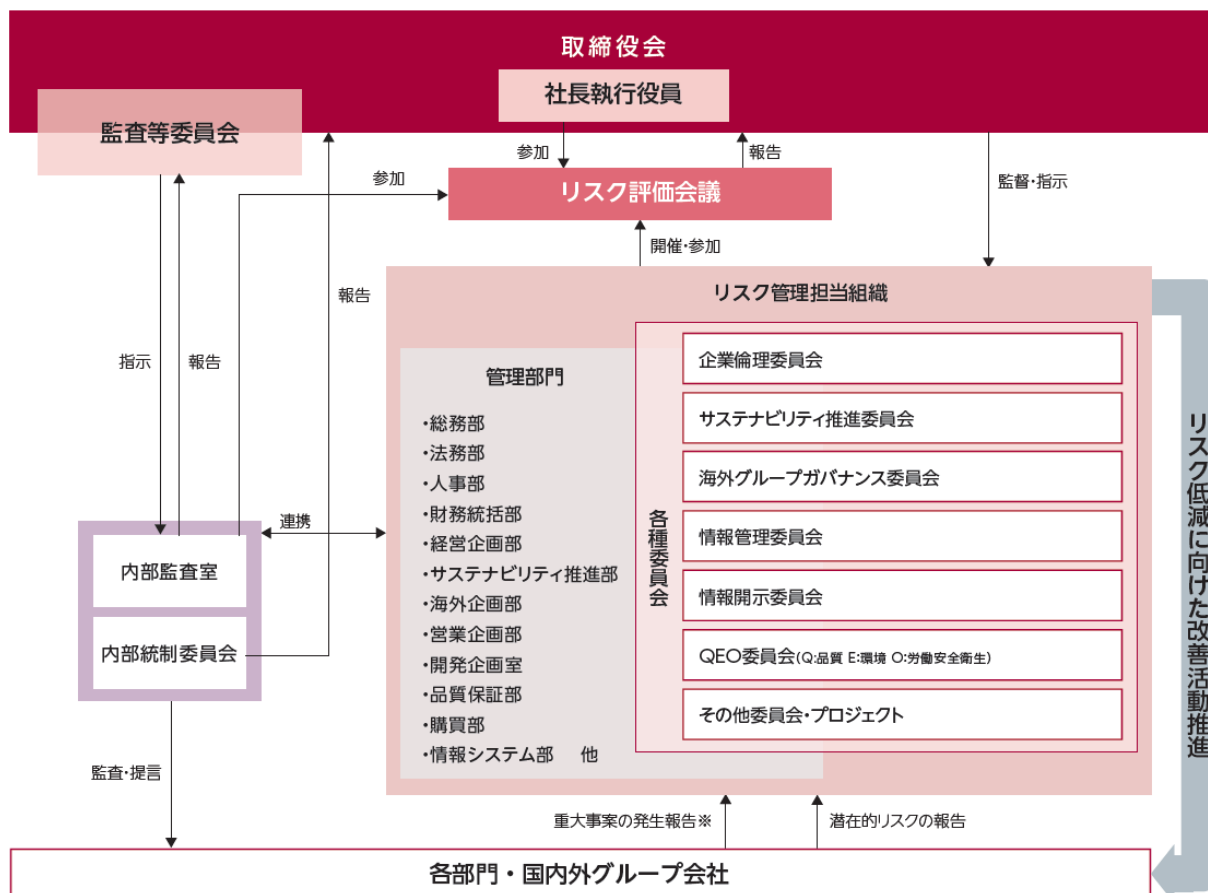
■ 2024年度の主な取り組み

- ・ コンプライアンス：行動規範・内部通報制度の浸透度把握、贈収賄防止規程の策定
- ・ 内部監査：財務データの異常値を検出する監査ツールを導入し、順次実行中
- ・ IT：ITグローバルスタンダードの実効性フォロー、セキュリティ対応の強化、DX手法のグループ展開

6. ガバナンス –リスクマネジメント–

不測の事態による損失の軽減を図るため、「リスク評価会議」を設置。
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、リスク発生の可能性や影響度の大きさを審議。
特定された重大なリスクは、取締役会での審議を経て「事業等のリスク」として公表。

■ 当社のリスク管理体制



■ 事業等のリスク

- ① 世界経済の変動によるリスク
- 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

※重大事案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（危機的事案を迅速に会長および社長へ報告）の2つを規定しています。

6. ガバナンス –人権尊重への取り組み–

- 当社のサプライヤー向けに「『人権尊重の取組み』に関する説明会」を開催
- 当社のサプライヤーの一部について、人権に関する取組みの実態調査
昨年度行ったアンケート結果に基づき、当社と関係の深い数社を対象に取り組み状況をヒアリング中。
- 国内グループ会社のサプライヤーに対し人権に関するアンケート調査を実施中
国内グループ会社2社(製造子会社除く)のサプライヤーに対して人権に関するアンケートを実施。

「Myじんけん宣言」

法務省「Myじんけん宣言」に賛同し、人権を尊重する行動をとることを宣言。誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す。



「Myじんけん宣言」をして、
誰もが人権を尊重し合う社会を、いっしょに実現していきましょう。

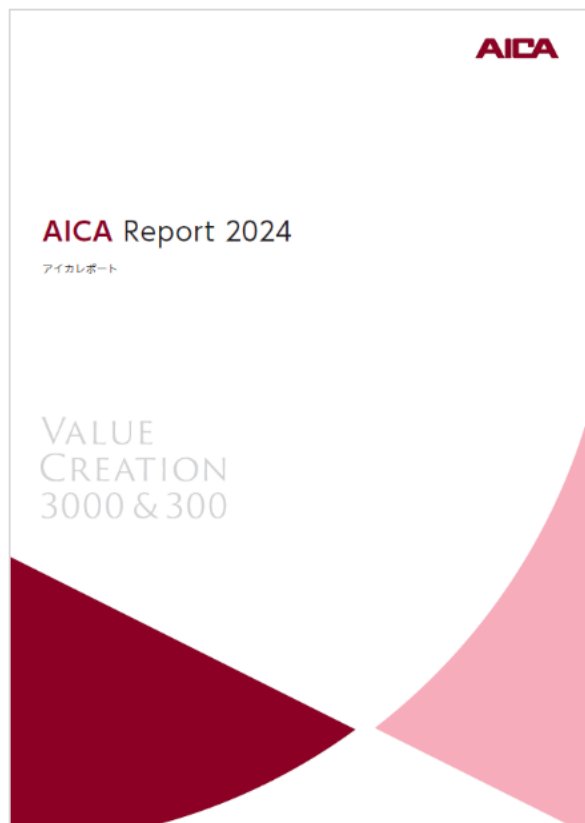
当社の人権方針のもと、事業にかかわる全ての人々への人権尊重の責任を果たしてまいります。また、互いを尊重し支え合う「共生」の精神を大切にし、社会貢献を通じてより良い未来を築いていきます。

AICA 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

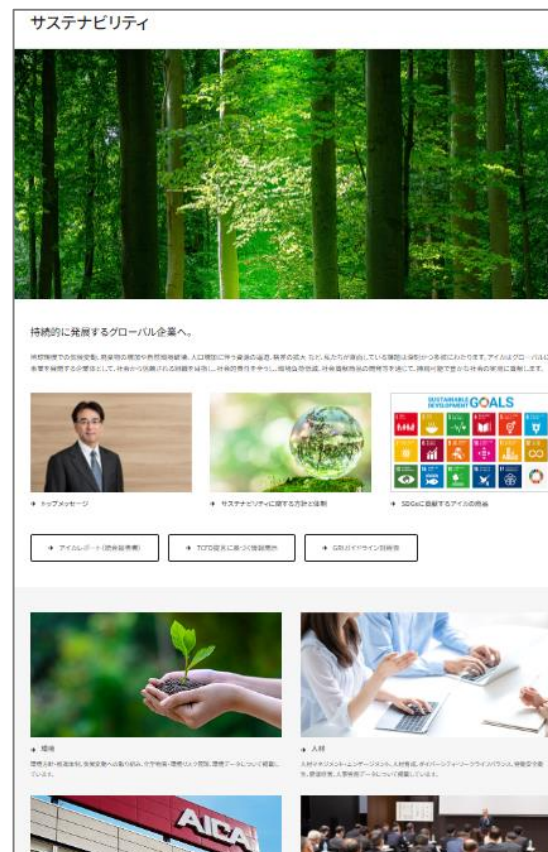
7. 情報開示および外部評価

7. 情報開示

■ アイカレポート(統合報告書)



■ ホームページ



<2024年度 トピック>

- 人的資本に関する取り組みを拡充
- サクセッションプランをテーマとした取締役会議長×社外取締役の対談をアイカレポートに掲載

7. 外部機関評価



- 「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



- 2024の気候変動テーマは「B」評価（2023はA-評価）
- 2024の水テーマは「B」評価（2023はB-評価）
→引き続きハイリスクエリアにおける取水量削減に向けた社内目標を設定



- 2024年3月に評価更新。結果は「BBB評価」（前回同様）
→ガバナンス項目の良化が貢献し、スコア向上
- MSCI日本株女性活躍指数（WIN）に2022年6月より継続選定



- 2024年4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「4」に分類（前は「3」）



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、業績見通しのみに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。