アイカ工業株式会社

ESG関連 説明資料

VALUE CREATION 3000 & 300

2026年 3月

目次

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. 情報開示および外部機関評価

©Aica Kogyo Co., Ltd.

1. アイカのサステナビリティ経営

©Aica Kogyo Co., Ltd.

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。

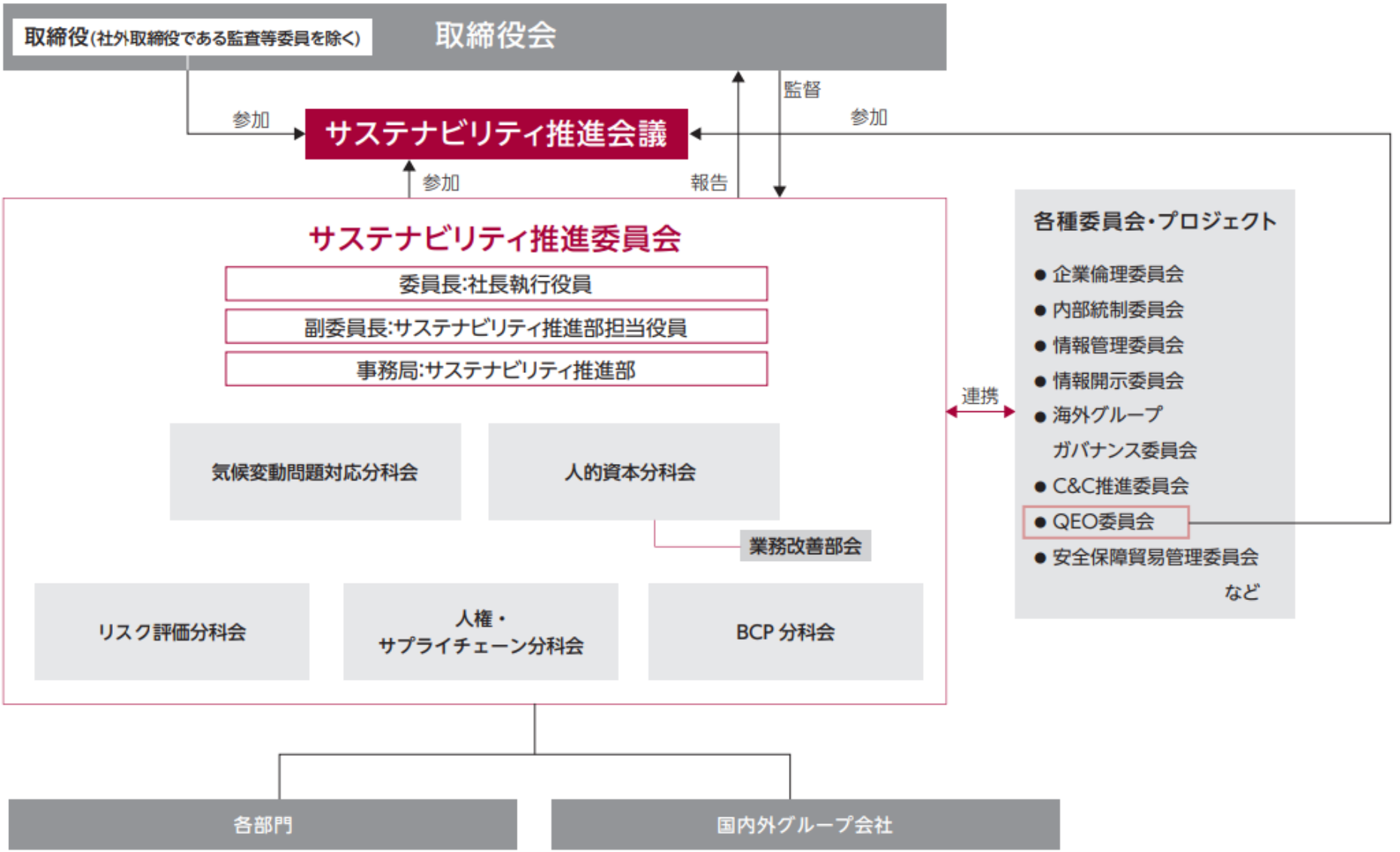
2. 行動規範の基本原則を、法令遵守、人権尊重、社会との調和、公平・公正な取引、お客さまの安心と信頼、 適正な情報開示、会社情報および財産の保護、環境および安全、と定め、グループ従業員共通の　価値観として行動します。

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。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

1. サステナビリティ経営 －推進体制－



©Aica Kogyo Co., Ltd.

1. サステナビリティ経営　－社長メッセージ－

企業体質のさらなる強靭化と、海外事業の成長加速により、持続的な企業価値向上を図るとともに、より良い社会の構築に貢献してまいります。

当社グループは、「共生の理念のもと、たえざる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**

©Aica Kogyo Co., Ltd.

2. 気候変動問題への取り組み

©Aica Kogyo Co., Ltd.

2. 気候変動問題への取り組み　－中期経営計画－

マテリアリティと2024年度までの進捗状況

2050年カーボンニュートラルに向けて、抜本的な施策を検討・実行し、温室効果ガス排出量を削減します。気候変動のリスクに備えるとともに、機会獲得に向けた商品開発に注力します。

マテリアリティ（気候変動対応）

	指標	中期経営計画（期限:2026年度）	2024年度実績
①	温室効果ガス排出量（スコープ1＋2総量）	2022年度比 14%削減	2022年度比 8.6%削減
②	スコープ３排出量削減目標の設定、削減策立案		連結ベースでのスコープ3排出量を算出 本冊子（アイカレポート2025）にて開示
③	主力商品のカーボンフットプリントの開示、 カーボンフットプリント低減商品の開発		CO_2固定けい酸カルシウム板の技術を確立、実用化に向けて技術開発中 将来、自社工場から排出するCO_2の固定化に活用検討
	環境投資額	4年累計 20億円	4.4億円（2年累計7.3億円）

（出典：アイカレポート2025）

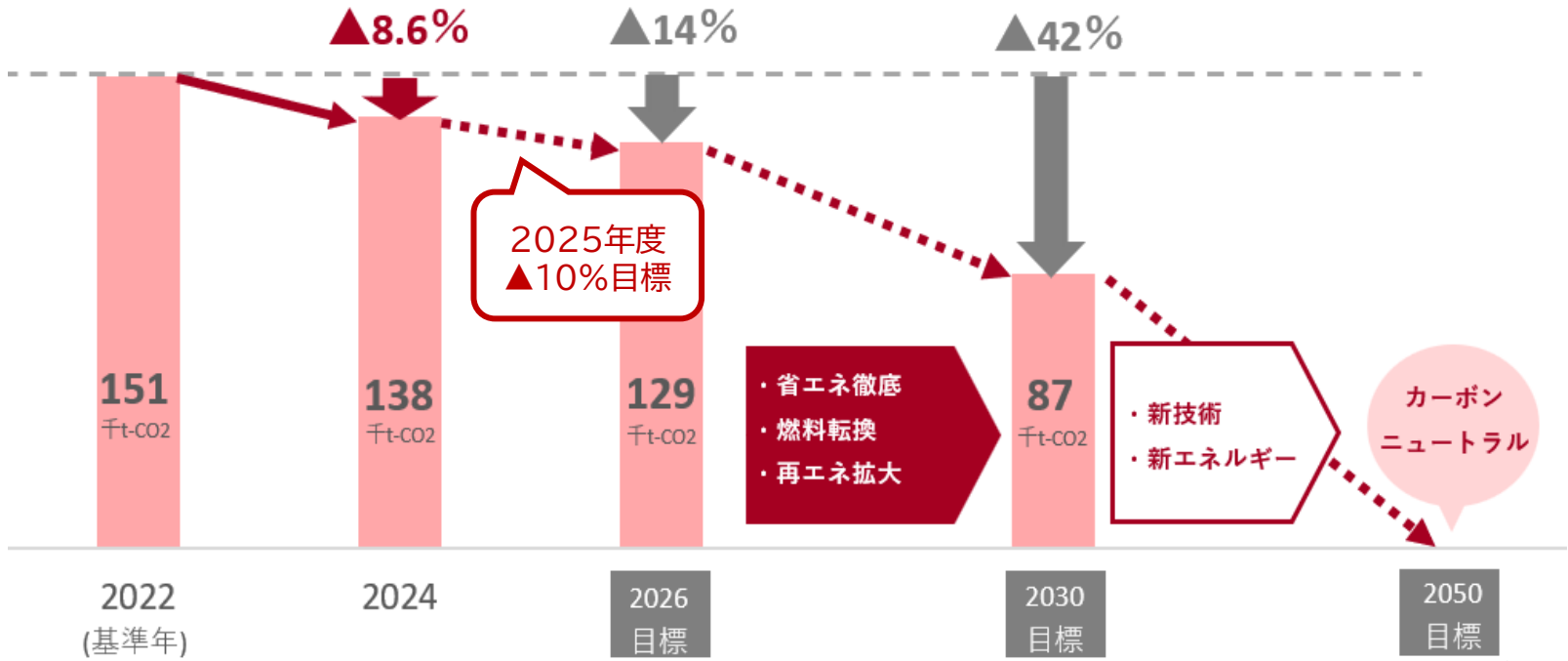
2. 気候変動問題への取り組み　－中期経営計画－

① スコープ1+2

2050年度カーボンニュートラルを宣言、2026年度までに14%、2030年度までに42%削減（いずれも2022年度比）を目指します。

⇒ **2025年度は10%削減を目標に掲げ、国内・海外で着実に進捗中**
（2025年12月累計実績<暫定値>：10.1%削減）

アイカグループGHG排出量削減ロードマップ



（出典：アイカレポート2025）

©Aica Kogyo Co., Ltd.

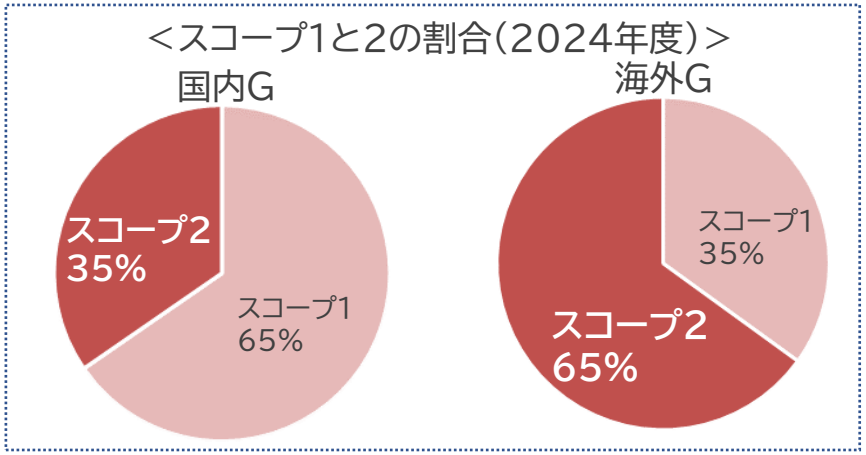
2. 気候変動問題への取り組み －スコープ1＋2－

① スコープ1＋2（再生可能エネルギーの活用）

スコープ2（電力由来）排出量削減の有効な手段として、再生可能エネルギーの活用を進めています。

■電力における再生可能エネルギー比率（2024年度）

- 国内グループ生産拠点　：**31%**
- 海外グループ生産拠点　：**８％**



■主な施策

- 太陽光発電設備の導入　：国内 **47%**、海外 **26%**（2025年12月時点、拠点数/会社数ベース）
- 再生可能エネルギー由来電力への切り替え　：
  国内主要生産拠点購入電力の **約 45%**（2025年12月時点）
- 再エネ証書の調達　：　国内外とも2024年度分から開始

©Aica Kogyo Co., Ltd.

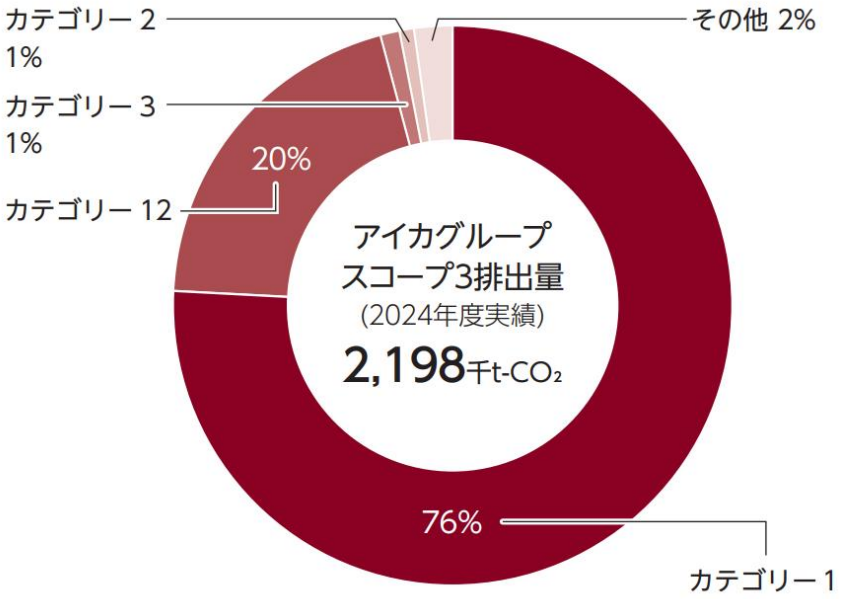
2. 気候変動問題への取り組み －中期経営計画－

② スコープ3

2025年に、連結ベースでのスコープ3排出量を初めて算出・開示。国内外ともにカテゴリー1の比率が高く、特に石化由来原材料からの排出量が高いことを特定しました。

⇒ **より低炭素な商品の開発、低炭素原材料の採用、原材料サプライヤーとの連携等によるスコープ3削減と、削減目標の設定を図る**

■アイカグループ スコープ3（2024年度実績）



算定対象カテゴリー

	カテゴリー
1	購入した製品・サービス
2	資本財
3	スコープ1・2に含まれない燃料など
4	輸送配送（上流）
5	事業から出る廃棄物
6	出張
7	雇用者の通勤
12	販売した製品の廃棄
13	リース資産（下流）

（出典：アイカレポート2025）

©Aica Kogyo Co., Ltd.

2. 気候変動問題への取り組み －カーボンフットプリント－

③ カーボンフットプリント（CF）の開示およびCF低減商品

■ 建装2製品でEPD認証を初取得

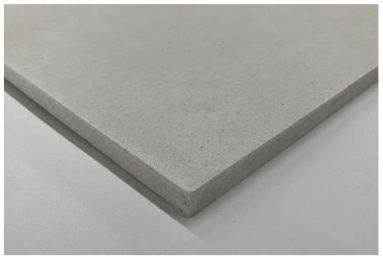
2028年度を目途に、ライフサイクルカーボン（建物の建設から解体までに排出されるCO_2）を算定・評価する制度が開始されることを見越し、対応

<対象商品>

・不燃耐力面材「モイスTM」

・化粧けい酸カルシウム板「R ニース」

モイスTM


Rニース

EPD Hub

EPD Hubとは？

アイルランドのEPD Hub社が運営する、ISO14025 に準拠した環境ラベル（タイプⅢ）。
LCAの手法に基づいて環境影響を定量化し、第三者検証を受けて公開する仕組み。

■ けい酸カルシウム板にCO_2を固定化する技術を確立

（将来的にはボイラーの排ガスを回収・濃縮して活用することを目指す）

©Aica Kogyo Co., Ltd.

3. 商品を通じた社会課題解決

©Aica Kogyo Co., Ltd.

3. 商品を通じた社会課題解決

AS商品・SDGs貢献商品の拡大による持続的な社会形成への貢献

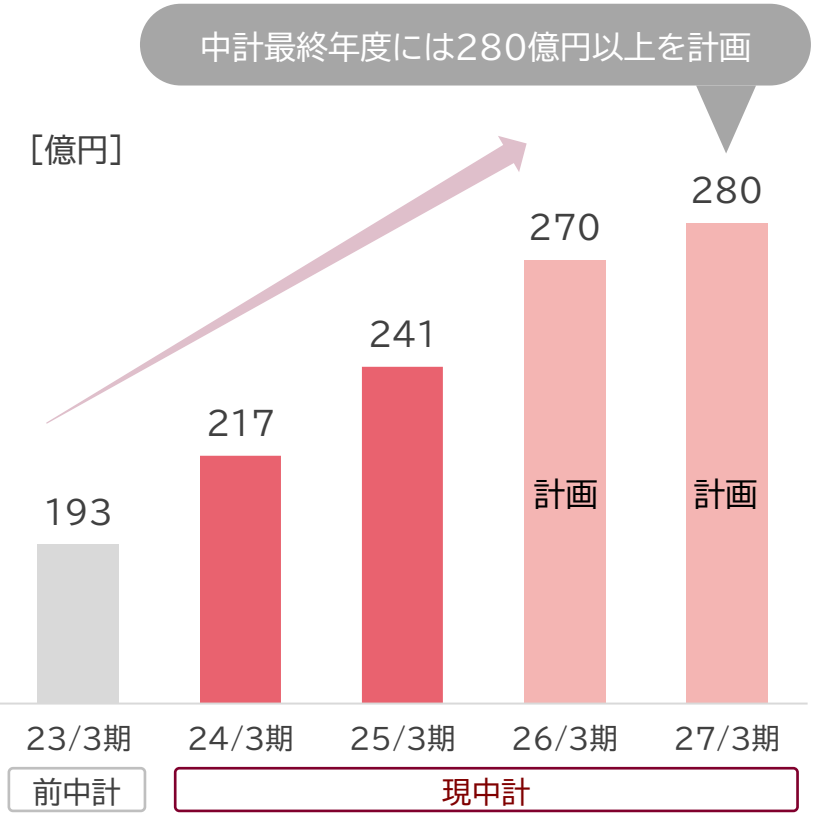
環境・健康など、社会課題解決に寄与する「SDGs貢献商品」、およびその中核をなす国内市場の成長をけん引していく「AS商品」の拡販により、企業価値向上と社会価値貢献の両立を実現します。

◇ SDGs貢献商品とAS商品の位置づけ

SDGs貢献商品
環境・健康・スマート化など、社会課題解決に寄与する商品群

AS(AICA Solution)商品
SDGs貢献商品の内、国内市場の成長をけん引する戦略商品

◇ AS商品の売上高成長推移



©Aica Kogyo Co., Ltd.

3. 商品を通じた社会課題解決 スマートサニタリー

豊富なデザインと手ごろな価格を両立し、「手間を省く」設計によって、
現場負荷の軽減と持続可能な住環境づくりに貢献。

設計：株式会社クーマ

◇ 成長のポイント

トレンド対応

豊富なデザインと手ごろな価格帯で、SNS等での
造作風洗面需要を獲得

省施工

1mm単位の工場加工により、現場でのカットが
不要で工期短縮

簡単お手入れ

メラミン化粧板の表面性能により傷や汚れに強く
メンテナンス負荷低減

2026/3期 1-3Q
売上前年比 +35.9%

©Aica Kogyo Co., Ltd.

3. 商品を通じた社会課題解決　セラールセレント

意匠性と環境貢献を両立する「壊さないリノベーション」

リアルな質感で天然素材（石・金属など）を代替し、省資源化に貢献。
既存壁への重ね貼りが可能なため、廃材と工期を大幅に削減。

◇ 本物とそん色のないリアルな意匠

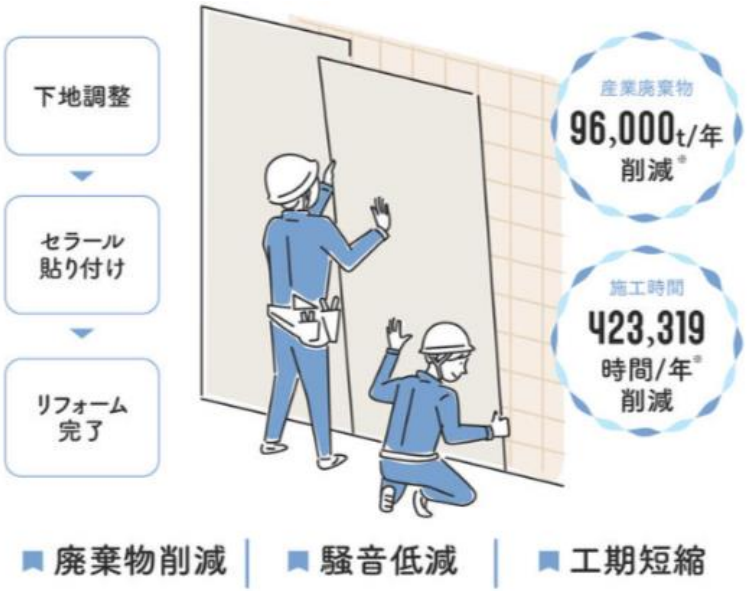
＜石目＞

設計：㈱アイ工務店

＜金属調＞

設計：株式会社KAMITOPEN

◇ 重ね貼りで廃材削減・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。

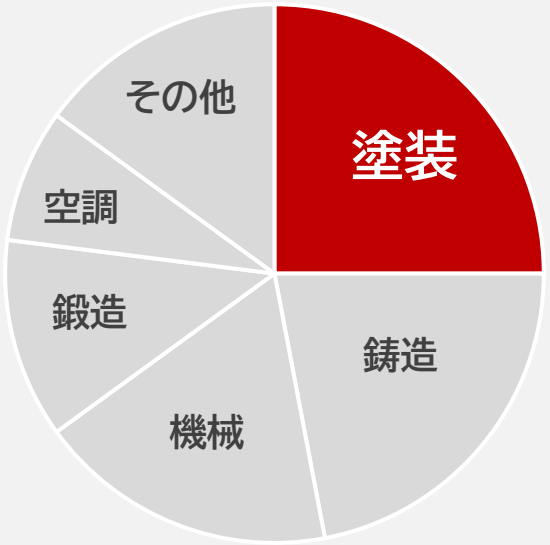
©Aica Kogyo Co., Ltd.

3. 商品を通じた社会課題解決　3次元加飾フィルム

自動車塗装工程のCO_2を大幅削減するゲームチェンジャー技術

自動車製造時のCO_2排出量の約25%を占める「塗装工程」を、当社の3次元加飾フィルムで代替。
環境負荷を劇的に低減し、次世代の収益の柱へ育成します。

Problem

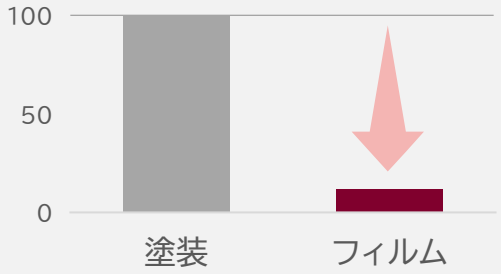


自動車製造時のCO_2排出量の
約25%を占める「塗装工程」

Solution

3次元加飾フィルムで代替

CO_2削減効果



Future

リサイクル可能フィルムの開発

NEDOプロジェクトで共同開発中
次世代のスタンダードを目指す

自動車外装用拡大で

32/3期
売上高　**50**億円　目指す

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営への取り組み

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営　－方針－

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。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営　－施策とKPI－

現中期経営計画における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

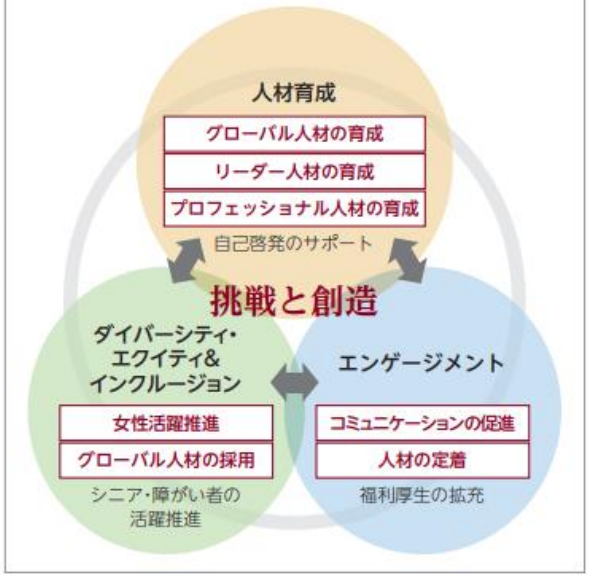
求められる人材

- **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



指標と目標および実績

対象範囲	指標	前中期経営計画 2022年度 実績	現中期経営計画 2023年度 実績	現中期経営計画 2024年度 実績	現中期経営計画 2026年度（中期経営計画）
アイカグループ	エンゲージメントスコア	3.90Point	－※1	3.97Point	4Point以上（満点：5Point）
アイカ工業㈱	人的資本投資額	8.7億円	9.9億円	11.4億円	4年累計 40億円
	労働生産性※2	21.0百万円/人	22.5百万円/人	23.0百万円/人	22.8百万円以上/人
	海外赴任経験者数※3	78人	86人	86人	100人以上
	新卒総合職女性採用比率	2023年4月入社 42%	2024年4月入社 26.9%	2025年4月入社 33.3%	4年累計 30%以上
	育児休業取得率	男性53.1%、女性100%	男性59.1%、女性100%	男性69.7%、女性100%	男性70%以上、女性100%

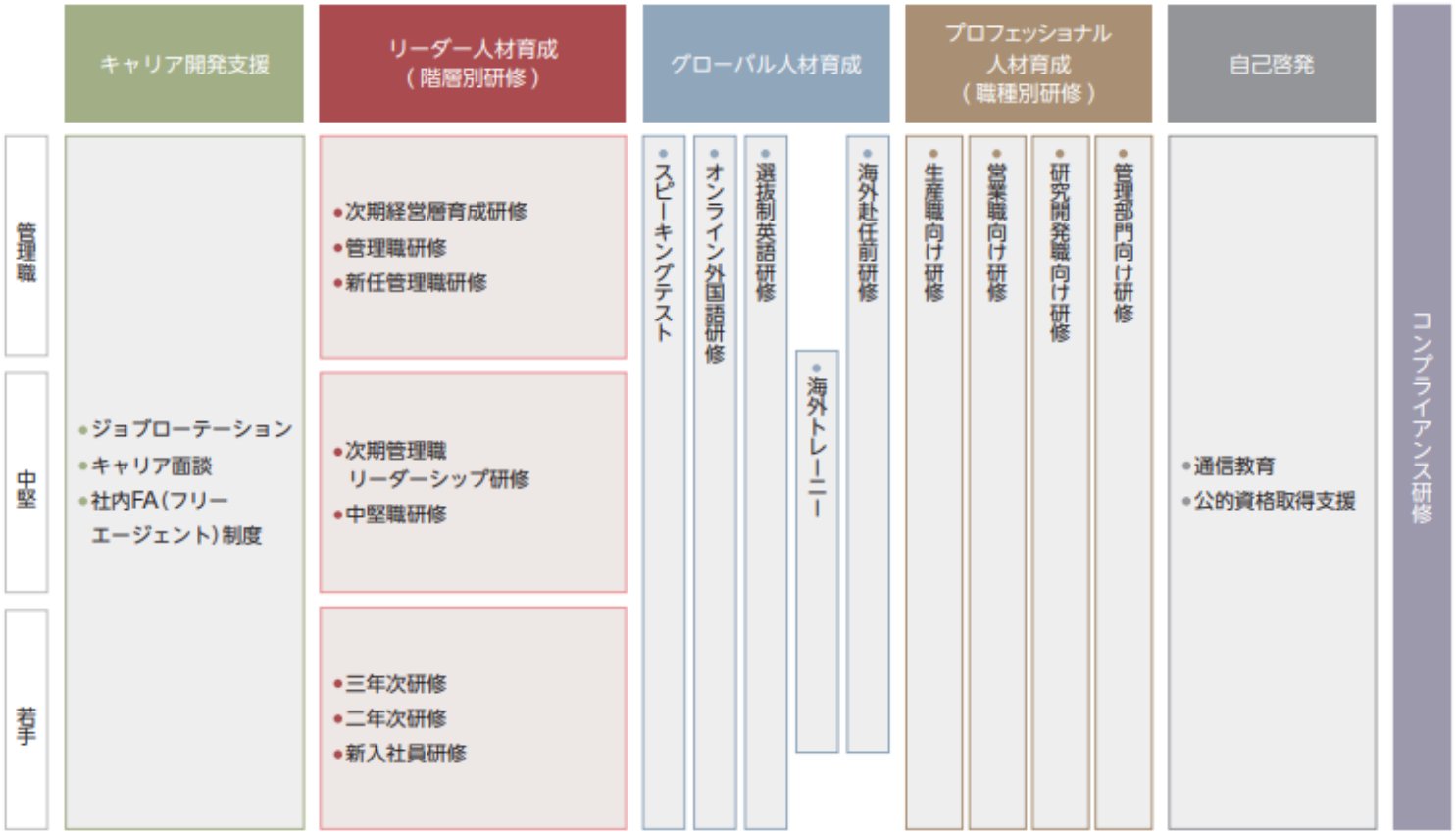
※1 隔年実施のため実績なし　※2 労働生産性＝付加価値額÷従業員数　※3 各年度末時点在籍者

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営 －人材育成－

教育体系図

アイカ工業㈱の人材育成体系



総教育研修時間実績

（時間）

2023 年度	2024 年度
40,637	53,497

1人当たり教育研修時間実績

（時間）

2023 年度	2024 年度
27.2	38.2

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営　－人材育成－

人材育成の主な取り組み

■リーダー人材育成

- 次期経営層育成研修
- 管理職研修「管理職Management＋Program」
- 新任管理職研修
- 次期管理職リーダーシップ研修
- 中堅職研修「中堅職Skill＋Program」

■グローバル人材育成

- スピーキングテスト
- オンライン外国語研修
- 選抜制英語研修
- 海外トレーニー
- 海外赴任前研修

■プロフェッショナル人材育成

プロフェッショナル人材育成プログラムの概要と実績

対象範囲：アイカ工業㈱

プログラム	対象者	目的と内容	2024年度実績
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。	対象工場を名古屋・甚目寺・福島・丹波工場に拡大。31名参加。
営業力強化研修	営業職	マーケティング・営業戦略手法を学び、自社商品の用途・販路・市場・シェアの拡大や、当社の価値・ブランド・顧客基盤を広く市場で構築できる人材の育成を目的とした研修。	中堅職社員を対象として、3つのテーマを2年に渡り学習するプログラムを開始。89名参加。
研究開発力強化研修	研究開発職	新たな付加価値を創出し、新しい分野への参入や、事業拡大につながる次世代の基幹技術・商品を開発できる人材の育成を目的とした研修。	若手従業員を対象に実施。17名参加。
部門別スキル強化研修	管理部門	企業価値の最大化を図るべく、経営をサポートしつつ、持続的な成長のため経営基盤・ガバナンスの強化に貢献できる人材を育成するための研修。	2025年度より実施予定

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営 －DE&I－

ダイバーシティ推進活動目標

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	2024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	30.0%	33.3%（2025年4月入社）
	両立支援制度の新設・改正	3件	3件（3年累計）
女性管理職比率向上		5.8%	4.3%（管理職数211名、内女性管理職9名）
障がい者雇用率※向上		2.5%	2.65%
風土改革	有給休暇取得率向上	70.0%	70.0%

※法定計算方法にて算出

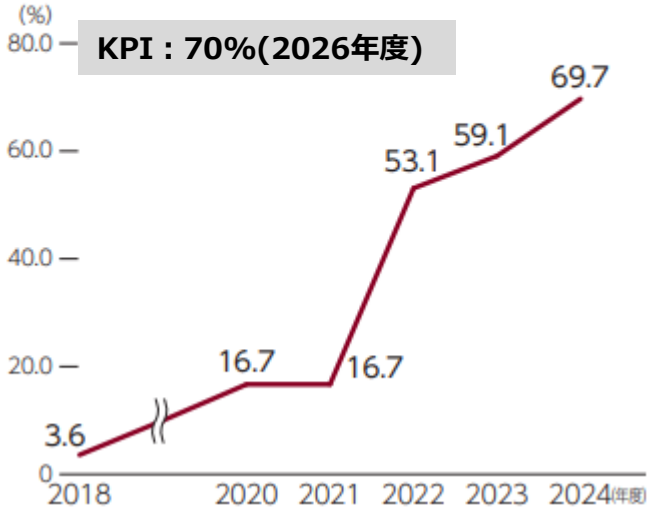
アイカ工業㈱ 各種女性比率

(%)

	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員※2	17.4	17.8	18.6
管理職	3.9	4.5	4.3
管理職未満、主任級以上	6.0	9.0	12.8
新卒総合職採用	42.3	26.9	33.3
キャリア採用	20.0	38.1	35.0

※2 対象者は正規雇用者

アイカ工業㈱ 男性従業員における育児休業取得率



4. 人的資本経営　－DE&I－

シニア人材活用推進

当社は、現在60歳としている定年年齢を2025年4月から段階的に引き上げ、2033年に65歳とすることを決定しました。当社の年齢別人員構成において、シニア層（60歳以上）が急速に増加していく見込みであり、定年年齢の引上げと合わせてシニア層の報酬水準を引き上げることで、モチベーションと生活基盤の向上を支援し、安心して働くことができる環境整備を進めています。

アイカ工業㈱ 再雇用制度による新規雇用者数

2022年度	2023年度	2024年度
11名	24名	24名

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音声文字起こしツールの導入など、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みます。

アイカ工業㈱ 障がい者雇用率※

2022年度	2023年度	2024年度
2.46%	2.78%	2.65%

※ 法定計算方法にて算定

■ 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。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

4. 人的資本経営　－エンゲージメント－

■従業員意識調査

対象範囲	2022年度 平均スコア	2024年度 平均スコア
アイカ工業㈱	3.31Point	3.51Point
アイカグループ	3.90Point	3.97Point

■ アイカグループ一丸となって目標達成に向け、各社で課題の把握とアクションプランの策定・推進

■健康経営

健康経営に関する基本的な考え方

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

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が重要度を増しています。誰もが安心していきいきと働くことができる環境を整えることにより、従業員一人ひとりのパフォーマンスや働きがいの向上、ひいては社会課題の解決へとつなげていくことが企業の持続的な発展に欠かせないと考えています。この考えから、2022年度より健康経営に関する活動を強化し、2023年度より継続して「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を取得しています。今後もワークライフバランスやメンタルヘルスの推進により、従業員のエンゲージメントや定着率の向上に努めます。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンスへの取り組み

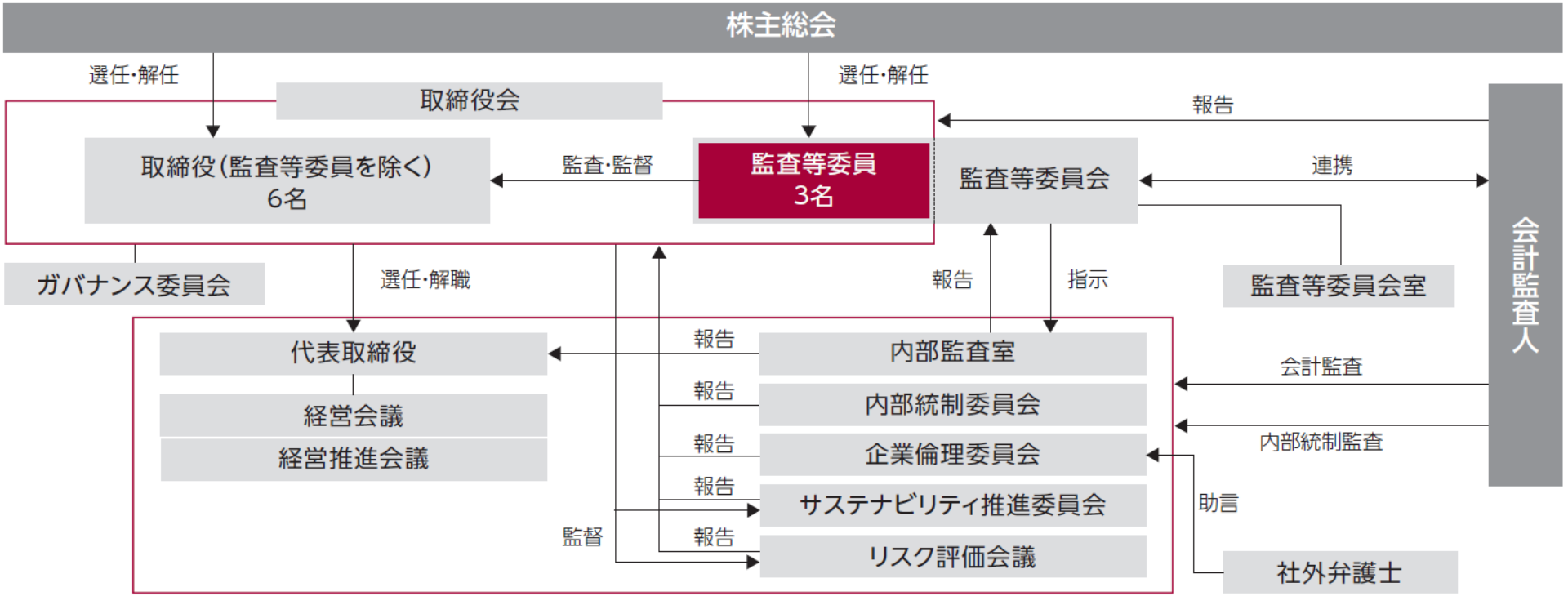
©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス －ガバナンス体制－

■コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの強化を通じて、企業価値および株主共同の利益の確保・向上を図りたいと考えています。また、国内外のステークホルダーの期待に、より的確に応えうる体制の構築を目指します。

■企業統治の体制および内部統制の仕組み（2025年6月24日現在）



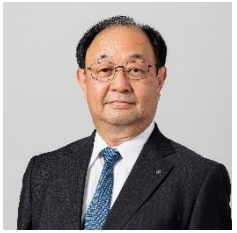
5. ガバナンス －ガバナンス委員会(任意の諮問委員会)－

■ ガバナンス委員会　2025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43回	第44回	第45回	第46回	第47回
日時	2025/5/1	2025/5/15	2025/6/3	2026/2/3	2026/2/19
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 ・取締役報酬制度/構成比率見直し	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 ・次期経営層育成研修状況報告	・役員人事について ・第126期活動報告

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス －ガバナンス委員会での活動－

ガバナンス報告書発行

2025年度は、2025/7/4(定例)の1回発行。英文版も発行済。すべてのCG項目「Comply」となる。
主な変更内容は、以下のとおり。

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 【原則】3-1 取締役の評価、報酬の決定は、「ガバナンス委員会」が最終決定することを明記。
③ その他 資本コスト/WACC更新、自己株取得、配当を記載。

取締役会の実効性評価(CGC 4－11, 4-11③)

前期分（2025/3期）の評価結果を2025/5/1ガバナンス委員会で審議後、5/15取締役会にて報告。
2025/7/4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（第126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または継続実施中。
① 取締役会資料の内容レベルアップ（承認事項の明確化、十分な説明）
② 資料配布開催３日前（データ格納）厳守の再徹底（ただし、人事異動、適時開示案件等は除く。）

次期（第127期）の取り組みに向け、2026/2/初にアンケートを配布し、3/初回収。その後、集計・分析予定。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス －ガバナンス委員会(任意の諮問委員会)－

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、2026/3/23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» 「取締役が知っておくべき　インサイダー取引規制と競業・利益相反取引規制」

政策保有株式(CGC 1-4)

年２回取締役会での政策保有株式の保有状況報告、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＞

保有株式状況、取得金額、取引内容、取引金額の推移、必要資本に対するリターンが目安とする資本コストを上回っているか、および今後の取引方針等を踏まえ、総合的な保有異議の検証を実施。定量的な判定においては、社数ベースで９割以上の上場株式が目標とする資本コストを上回っており、そこに定性的な判定を加えた上で保有異議が少ない銘柄については市場環境を考慮した上で売却方針を決定。

＜2025年度の実績＞

銘柄の株式については、株式保有の有無による事業の安定化、取引拡大の目的が希薄化していると定性的に判断した2銘柄を2025年9月末までに売却。2025年12月末の連結純資産比率11.17%　(前期末9.26%)。

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。今期第126期は、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、2026/2/10現在、12件。(アイカレポート開示： 125期 5件)。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス －ガバナンス委員会(任意の諮問委員会)－

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。
ガバナンス委員会/取締役会にて固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の比率について、見直しを実施。

最高経営責任者等の後継者計画(CGC 4-1(3))

前々期(124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、今期も後継者候補の選出、育成計画の策定、次期経営層育成研修を実施。2026/1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。引き続き、社外役員の面識がない、人となり不知の候補者による取締役会等での報告を実施中。

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。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制定（非開示）。CG報告書における本コードは、”Explain”から“Comply”へ変更。

社外役員との意見交換会

社外役員からの要望にもとづき、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。 2025/8/4「当社の広報活動について」
(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。2025/12/2「アクティビズムの最新動向と対応策」
社外役員より、当社の現状と課題について理解を深める良い機会であったとのコメントあり。

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス －ガバナンス委員会(任意の諮問委員会)－

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。

[訪問者] 蟹江取締役、清水取締役

[訪問先] ① 2025/9/9-11 台湾2拠点(アイカ台湾、EMC)

② 2025/12/14-19にタイ6拠点(AWT、AALH、アイカバンコク、ATC、ADBS、KBT)

[成果] 蟹江取締役、清水取締役ともに、当社タイ拠点初訪問となり、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 (2026/2/19現在)

«取締役会» 19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(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(8) ◆自己株式取得(1) ◆証券会社や機関投資家との対話状況(2)

«経営会議» 3議題

◆リスク評価・分析方法の変更(1) ◆確定拠出企業年金（DC）運用商品見直し(1)
◆健康経営の推進と健康管理(1)

以 上

©Aica Kogyo Co., Ltd.

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の主な取り組み（※一部省略）

テーマ	2024年度実績
コンプライアンス	海外拠点における行動規範の浸透状況を把握するため、アンケートを実施し、結果を分析して改善案を検討。贈収賄防止規程を策定、勉強会を開催。
内部統制・内部監査	内部統制は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。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を導入。
安全・災害・サステナビリティ	労働災害発生時の報告体制を整備、現地での安全指導とBCP訓練のレベルアップ指導を実施。温室効果ガス削減目標と削減施策について全統括会社に説明。
経営課題	各海外拠点の経営課題を整理、課題解決に向けた取り組みを把握、これらの情報を共有。
知的財産	海外拠点が保有する商標および特許情報を定期的に確認。海外拠点における技術情報管理強化のため、技術情報管理ガイドラインを策定・展開し、勉強会を実施。
人材	海外事業を推進できる人材を育成するため、グローバル人材育成プログラムを拡充、キャリア面談を通じて海外で活躍する意欲のある人材を発掘、海外トレーニーの社内公募と派遣を強化。外国籍人材の採用およびキャリア採用を実施。
IT	導入ツールのサイバーセキュリティ脆弱性情報に伴う改善指示と実施状況フォロー。標的型メール攻撃訓練を全社で実施するとともに、セキュリティ教育をグループ全従業員に対して実施。

■2025年度の主な実績

コンプライアンス	契約書の作成・審査ルール・管理体制構築、行動規範・贈収賄防止規定の浸透
人材	グローバル人材育成（海外赴任・語学研修）、エンゲージメント向上策の推進
IT	ITセキュリティ強化およびBCP強化（ランサムウェア対応は継続）

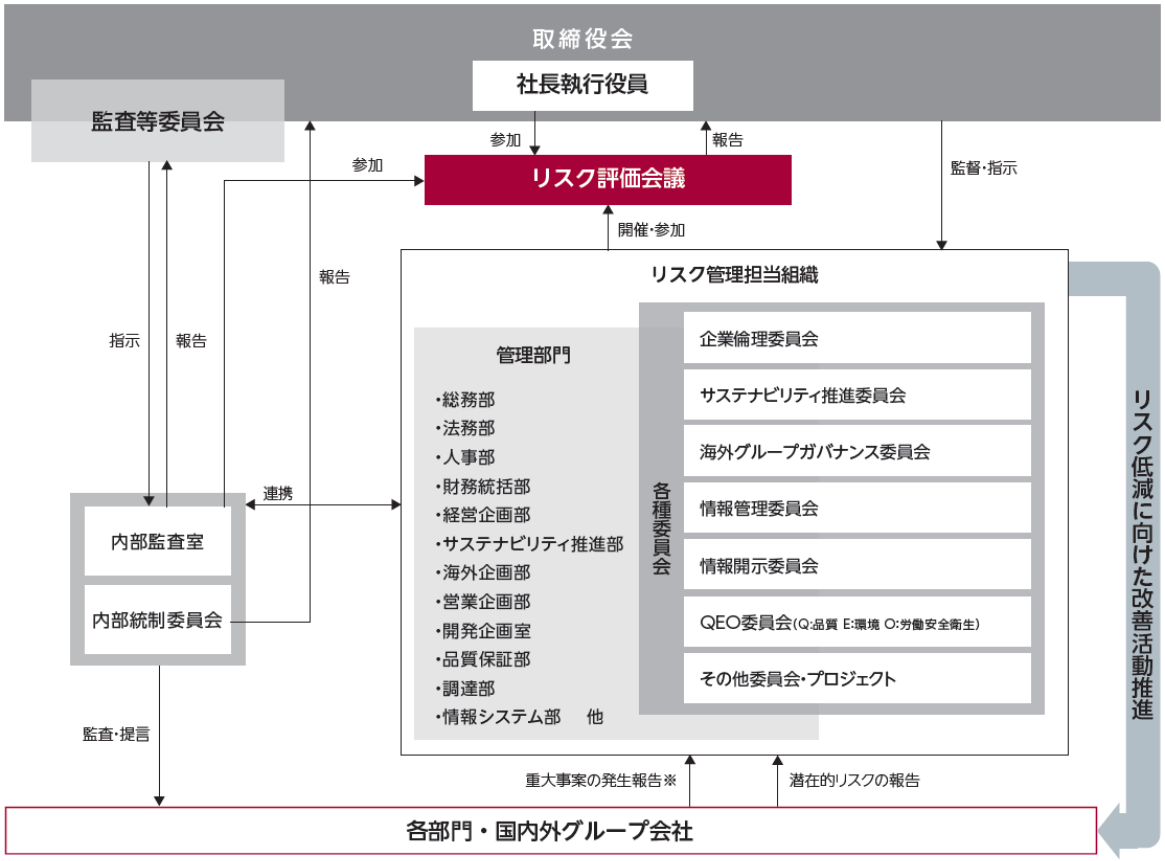
©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス　－リスクマネジメント－

■基本的な考え方

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、リスク発生の可能性や影響度の大きさを審議しています。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」として公表しています。

■当社のリスク管理体制



※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。

■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

©Aica Kogyo Co., Ltd.

5. ガバナンス　－人権尊重への取り組み－

- **当社および国内グループ会社の全管理職を対象に、ハラスメント研修を開催**

  「心理的安全性の確保」をテーマとした講義、および具体的事例を用いたグループワークにより、無自覚な加害を防止し、安全で心理的安全性の高い職場環境の構築を目指す。

- **国内グループ会社の主要サプライヤーを対象に、人権に関する取り組みの実態を調査**

  昨年度行ったアンケート結果に基づき、重要性の高い取引先を対象に人権に関する取り組みの実態を調査。海外グループ会社のサプライヤーへ対象範囲の拡大を計画。

- **紛争鉱物、紙・木材に関するサプライヤーへのヒアリング開始**

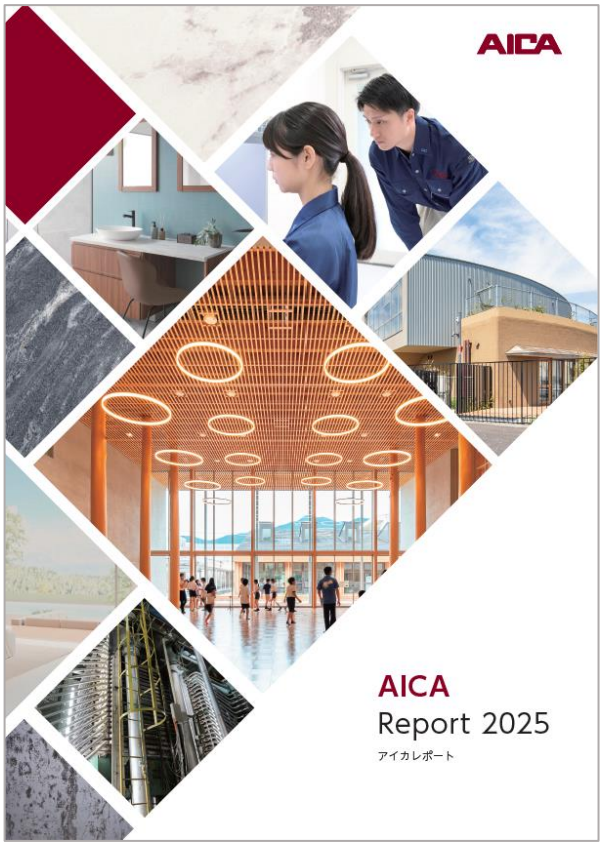
©Aica Kogyo Co., Ltd.

6. 情報開示および外部評価

©Aica Kogyo Co., Ltd.

6. 情報開示

■アイカレポート(統合報告書)



■ホームページ

<2025年版 トピック>

- 財務担当役員 x 経営企画担当役員の対談を掲載
- 海外事業カンパニー長 × アイカ・アジア・パシフィック・ホールディング社 CEOの対談を掲載
- 幅広いステークホルダーに当社グループを視覚的にご理解いただくため、デザインを刷新

©Aica Kogyo Co., Ltd.

6. 外部機関評価

FTSE	● 以下2つのインデックスに継続選定 ・FTSE JPX Blossom Japan Index ・FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
CDP	● 2025の気候変動テーマは「B」評価（前回同等） ● 2025の水テーマは「B」評価（前回同等）
S&P	● S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数評価は、十分位数分類「１」（最上位を継続）
MSCI	● 2025年3月評価結果は「BBB」（前回同等） ● MSCI日本株女性活躍指数（WIN）に継続選定
Sustainalytics	● 2025年6月評価結果は、「High Risk」（前回はMedium Risk） →ウェイトの変化や、一部指標の評価低減によりスコアダウン
Morningstar	● 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）評価は、ジェンダー・イクオリティ・グループ「4」（前回同等）
「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業」初選定	● 2025年7月、英Financial Times誌と独調査会社Statista社が共同で実施する国際調査にて、温室効果ガス削減に貢献している優れた企業として選定

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

©Aica Kogyo Co., Ltd.

VALUE CREATION 3000 & 300

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。

©Aica Kogyo Co., Ltd.