アイカのCSR活動

CSR（企業の社会的責任）を全うすることは、企業存続の必須条件であり、広く社会に対して果たすべき使命だと考えています。CSR 活動を支える基盤を強化すべく、その推進体制を構築し、継続的な改善・向上を図っています。

CSR推進体制

ＣＳＲ活動の推進は、部門横断型で設置しているＣＳＲ委員会が主導しています。
構成部門それぞれが担当項目に関する活動の深化を図り、マテリアリティ目標の達成に向けて活動しています。

CSR委員会

委　員　長：取締役 専務執行役員　百々 聡
副 委 員 長：取締役 常務執行役員　森 良二
事　務　局：経営企画部
委　　員　：

構成部門	主担当項目	責任者
経営企画部門	経営戦略、広報・IR	取締役 専務執行役員
購買部門	サプライチェーン	上席執行役員 購買部長
人事部門	社会性（健康・人権・労働・ダイバーシティ）	執行役員 人事部長
品質保証部門	品質	品質保証部長
総務部門	ガバナンス	総務部長
法務部門	コンプライアンス、腐敗防止	法務部長
安全環境部門	環境（気候変動・産業廃棄物・資源と汚染・水使用）、労働安全衛生	安全環境部長
営業統括部門	社会課題を解決する「AS※1商品」の開発・拡販	執行役員 営業統括本部営業企画部長
海外企画部門	海外グループガバナンス強化	海外企画部長
研究開発部門（R&D センター）	社会課題を解決する「AS※1商品」の開発・拡販	名古屋 R&D センター長 甚目寺第一 R&D センター長
AAPH※2社 サスティナビリティ部門	海外グループ会社における CSR 推進	AAPH※2社 サスティナビリティ部門長

連携

各種委員会・プロジェクト

- 企業倫理委員会
  委員長：代表取締役 社長執行役員
- 内部統制委員会
  委員長：代表取締役 社長執行役員
- 情報管理委員会
  委員長：取締役 専務執行役員
- ＢＣＰ（事業継続計画）委員会
  委員長：取締役 専務執行役員
- 海外グループガバナンス委員会
  委員長：取締役 専務執行役員
- Ｃ＆Ｃ推進委員会
  委員長：常務執行役員
- ＱＥＯ委員会
  委員長：常務執行役員
- 安全保障貿易管理委員会
  委員長：法務部長
- 気候変動問題対応プロジェクト
  委員長：安全環境部長
- 働き方改革推進プロジェクト
  委員長：執行役員 人事部長
- ダイバーシティ推進プロジェクト
  委員長：人事部門員

など

各部署・部門長

国内外各グループ会社・CSR推進担当者

※1 Aica Solutionの略。社会課題解決の一助となる商品
※2 アイカ・アジア・パシフィック・ホールディング

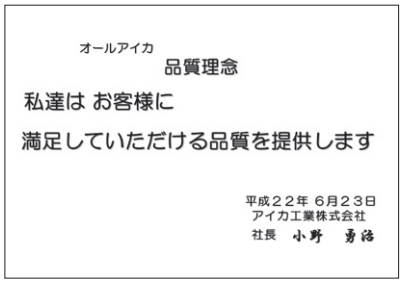
C&C 活動

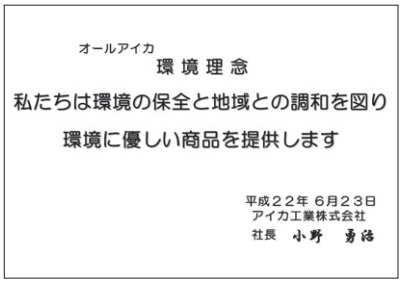
C&C 活動は、全部門・全従業員が参加する小集団活動です。業務改善や部門方針の達成に向けた方策を検討するため、QC 手法などの科学的アプローチを用いて具体的な行動計画を議論・実行しています。

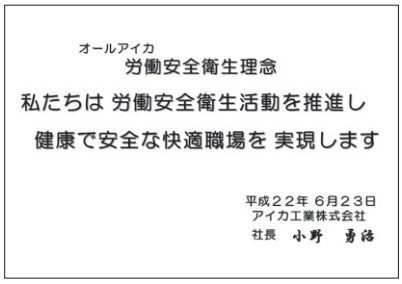
この活動の歴史は古く、前身となる ZD 運動は生産性向上を目的に 1965 年にスタートしました。当初は、従業員一人一人の注意と工夫によって仕事の“ミスゼロ”を目指すものでした。その後 1979 年からは、現在の当社の社是である「挑戦と創造」の頭文字をとって、C&C(Challenge and Creation) 運動が展開され、内容も“経営目標達成に向けた取り組み推進”を含めたより広義なものとなり、今日の C&C 活動に継承されています。

QEO マネジメントシステム

品質（Q: ISO9001）、環境（E: ISO14001）、労働安全衛生（O: ISO45001）を三位一体で運用しているマネジメントシステムです。法令順守はもちろんのこと、リスクヘッジや改善活動を行い、品質の向上、環境指標の改善（温室効果ガス・産業廃棄物の削減・水の管理強化など）、安全で快適な職場環境作りを推進し、リスクと機会の両面から経営基盤強化を図っています。


オールアイカ
品質理念
私達は お客様に
満足していただける品質を提供します
平成22年 6月23日
アイカ工業株式会社
社長 小野 勇治


オールアイカ
環 境 理 念
私たちは環境の保全と地域との調和を図り
環境に優しい商品を提供します
平成22年 6月23日
アイカ工業株式会社
社長 小野 勇治


オールアイカ
労働安全衛生理念
私たちは 労働安全衛生活動を推進し
健康で安全な快適職場を 実現します
平成22年 6月23日
アイカ工業株式会社
社長 小野 勇治

● QEO 委員会

QEO マネジメントシステムの運用を推進する委員会です。品質保証部・安全環境部が主管となり、QEO 方針の達成に向けて活動しています。

● QEO グループ代表者会議

QEO 委員会が事務局となり、当社経営陣および国内・海外グループ会社代表が参加する会議を、半期に一度開催しています。

グループ会社各社における QEO の実績・改善状況を確認するとともに、事例共有による情報交換を行い、対策を協議決定しています。

国連グローバル・コンパクトに署名

アイカグループは、グローバルに事業を展開する企業として、質の高い CSR 活動を推進・実践するため、2018 年 9 月に「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する自主行動原則を掲げる「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

SDGs（持続可能な開発目標）への対応

SDGs とは、2015 年 9 月、ニューヨーク国連本部で開催された「国連持続可能な開発サミット」において採択された 2030 年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会などの 17 のゴールと 169 のターゲットから構成されています。アイカグループはこれらの目標に賛同し、課題解決に向けた取り組みを開始しました。

アイカグループのマテリアリティ

マテリアリティと KPI

2016 年度より、アイカグループはマテリアリティ（重要課題）の選定を開始しました。2018 年 5 月には改めてさまざまなガイドラインを参考に、マテリアリティの見直しを行いました。

マテリアリティの特定プロセス

STEP 1 ： 課題の抽出

- GRI スタンダードや SDG s、ISO26000 をはじめとした CSR に関する各種ガイドラインからマテリアリティ候補項目を抽出。

STEP 2 ： 課題の整理

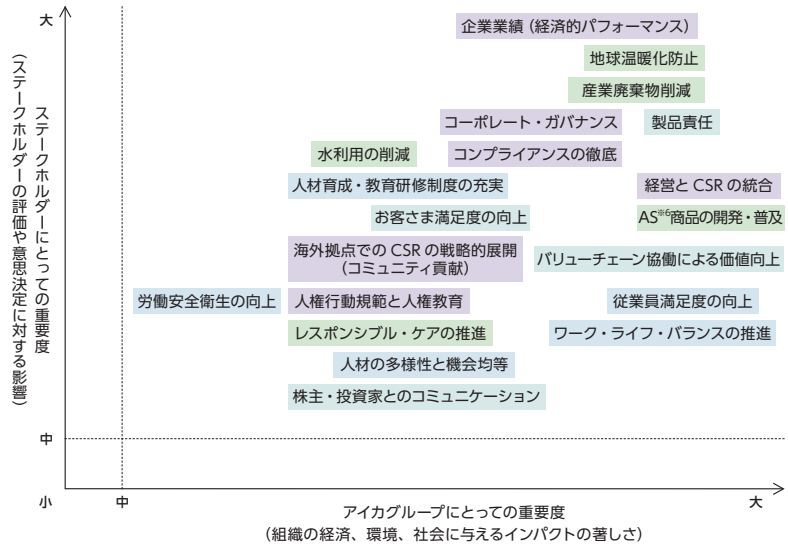
- ステークホルダー（顧客、株主、仕入先、従業員、地域社会）の視点と、自社の経営理念・経営方針と照らし合わせた視点の双方から項目を評価し、マトリックスにプロットし、課題を整理。

STEP 3 ： マテリアリティの優先順位づけ

- ステークホルダーの視点と自社の経営視点の両方で上位の項目を主要なものと仮決定。

STEP 4 ： マテリアリティの決定

- 特定したマテリアル項目の妥当性を経営会議にて協議・承認し、最終的に上位の項目をマテリアリティに決定



STEP 5 ： 報告内容の検討、指標の測定

STEP 6 ： 報告の実施

STEP 7 ： 報告結果のレビューと対応検討

ESG		当社における重要課題
G	経営基盤	企業業績（経済的パフォーマンス）
G		コーポレートガバナンス
ESG		経営とCSRの統合
ESG		海外拠点でのCSRの戦略的展開
SG		人権行動規範と人権教育
ESG		コンプライアンスの徹底
S	人材	従業員満足度の向上
S		人材育成・教育研修制度の充実
S		ワークライフバランスの推進
S		人材の多様性と機会均等
S		労働安全衛生の向上
ES	環境	AS※6商品の開発・普及
E		地球温暖化防止
E		産業廃棄物削減
E		水利用の削減
E		レスポンシブル・ケアの推進
S	ステークホルダー	お客さま満足度の向上
ES		バリューチェーン協働による価値向上
SG		製品責任
S		地域とのコミュニケーション
S		株主・投資家とのコミュニケーション

2019年度 目標※1	2019年度 実績	2019年度 評価	2020年度 目標※1	掲載ページ	SDGs対応項目
売上高 2,000億円 経常利益 220億円	売上高:1,915億円 経常利益:213億円	×	売上高 1,745億円 経常利益 147億円	P5～	
内部統制是正項目の改善未完了:0件	0件	○	内部統制是正項目の改善未完了:0件	P34	
マテリアリティ項目を各部署アクションプランに組込み、進捗管理※2	実施	○	次期中計に合わせた CSR方針・非財務目標の策定	P29	
主要グループ会社におけるCSR推進者の選任	実施	○			
行動規範の多言語化 (タイ、ベトナム語を作成、ホームページ掲載)	実施	○	CSR方針に基づく行動規範の見直し	P39	
コンプライアンス研修会の実施 18拠点以上/年、対象者400人以上	実施	○	コンプライアンス研修会の実施 アイカ工業㈱および国内グループ会社 全拠点 1回以上		
			海外拠点での適用対象法令および適合の確認		
行動規範と行動指針の読みあわせ 全拠点　1回/年	実施	○	行動規範と行動指針の読みあわせ 全拠点　1回/年		
従業員満足度調査の実施※2	実施	○	従業員満足度調査結果を踏まえた制度改正※2	P43～	
新教育体系の確立※2 部門別、階層別スキルリストの作成	未実施	×	Eラーニングを活用した教育研修制度の充実※2		
有給休暇取得率60%以上※2※3	66.7%	○	有給休暇取得率※2※3 60%以上の継続		
生産性の向上策の展開による 残業時間の削減※2	一人当たり残業時間 9.6%削減	○	全社的な業務改善の推進※2		
2020年4月入社　新卒総合職採用における 女性比率※2　30%以上	30.0%	○	2021年4月入社 新卒総合職採用における女性比率※2 30%以上		
障がい者比率※2※7　2.2%以上	2.35%	○	障がい者比率※2※7 2.2%以上		
労働災害度数率※4 製造業全国平均(昨年度:1.20)以下	0.83	○	労働災害度数率※4 製造業全国平均(昨年度:1.20)以下	P46	
AS商品の売上金額※2 155億円以上(前年比 116%)	150億円 (前年比 111.6%)	×	AS商品売上金額※2 178億円以上(対前年112%)	P21	
			次期中計に向けた商品群の見直し、更なる活性化		
売上高原単位温室効果ガス排出量※4 前年比 3%削減	前年比 5.6%削減	○	売上高原単位温室効果ガス排出量※4 前年比 3%削減	P49～	
売上高原単位産業廃棄物発生量※4 前年比2%削減	前年比 22%増	×	売上高原単位産業廃棄物発生量※4 前年比5%削減		
取水量　前年比1%削減※5	削減	○	生産高原単位取水量　前年比2%削減※5		
環境に関する訴訟、行政処分:0件	重大な指摘なし	○	環境に関する訴訟、行政処分:0件		
顧客満足度調査の実施、分析、課題立案※2	実施	○	顧客満足度調査の実施、分析、課題立案※2	P56	
新CSR評価点制度に基づく調査※2：80社以上 上記結果に基づく監査及びCSR向上支援※2：15社以上	調査:102社 監査:12社	×	新規取引契約時のCSR調達ガイドライン同意書提出の義務化、既存の主要取引先へ同意書提出要請※2	P57	
海外3拠点におけるBCP策定、水害リスクの高い国内４拠点における水害を想定したBCP策定、海外拠点における水リスク特定	実施	○	海外拠点のリスク評価およびBCPの制定、訓練実施	P41	
BCP作成済み拠点で訓練を実施	実施	○			
品質管理レベル向上を目的とした 教育の実施※2	新規教育計画、 力量評価運用開始	○	新規教育計画および力量評価の定着※2	—	
地域の活動団体との協働※2　13件以上	14件	○	地域貢献活動の指針を策定	P59	
個人投資家向けIRイベントの開催　3回以上	1回	×	個人投資家向けIRイベントの開催　3回以上	P58	
ESGスモールミーティングの開催　1回以上	1回	○	ESGスモールミーティングの開催　1回以上		

※1 企業業績を除き、当該年度の新規連結分を除く　※2 対象範囲はアイカ工業㈱単体　※3 有給休暇9月16日付与につき、前年9月16日～当年9月15日にて集計
※4 対象範囲はアイカグループ国内生産拠点　※5 対象範囲はアイカテック建材㈱を除く、アイカグループ国内生産拠点　※6 Aica Solutionの略。社会課題解決の一助となる商品
※7 法定計算方法により算出

経営基盤

コーポレート・ガバナンス

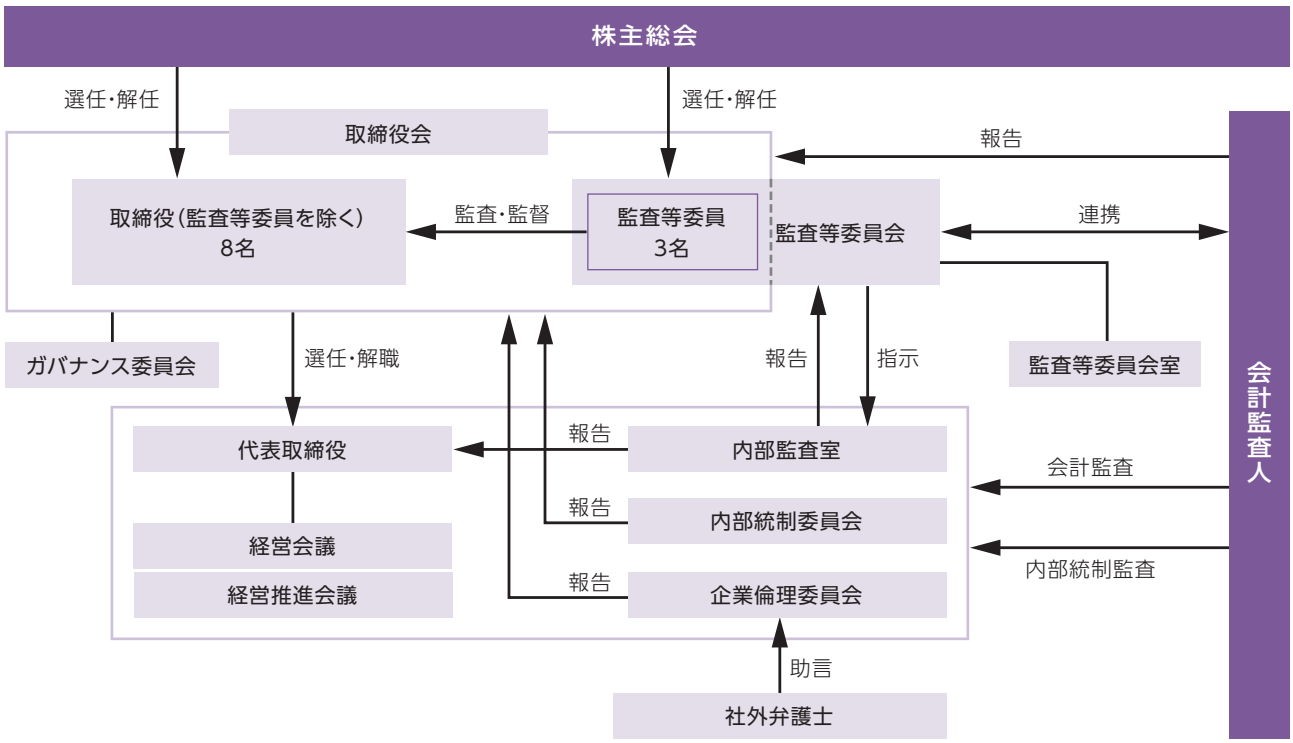
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

アイカグループは、国内外子会社を含めたグループ各社の「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・向上を実現させたいと考えています。

当社は 2020 年 6 月より監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営を実現し、一層のコーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、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。

また、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、主に社外役員で構成する「ガバナンス委員会」を設置しています。ガバナンス委員会では、経営陣の指名・報酬を含めたガバナンスに関わる重要事項を審議し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、統治機能のさらなる充実を目指しています。

● 企業統治の体制および内部統制の仕組み（2020年6月23日現在）



取締役会の実効性

当社では、取締役会の実効性を検証すべく、２０１７年1月以降、毎年すべての取締役および監査役に対して取締役会の構成、運営および議題ならびに取締役会を支える体制に関するアンケートを実施し、それらの結果に基づき、取締役会の実効性について評価を行っています。2020 年 2 月実施のアンケート結果は、3 項目を除いた項目において「適切又は一応適切」の回答が得られ、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

一方、課題として、取締役会構成員の多様性の充実、内部統制やリスク管理体制の整備・運用の充実、事業に影響するリスクの審議の充実が挙げられました。このうち取締役構成員の多様性については 2020 年 6 月より女性社外取締役が就任しました。今後も更なる取締役会の実効性向上を図るため、改善に取り組みます。

内部統制活動

アイカグループは、会社法に従い、取締役会で「内部統制システム構築の基本方針」を決議し、取締役会の監督機能、リスク管理体制、コンプライアンスの実効性を高めるための仕組みづくりなどの強化を図っています。内部監査室が監査活動や関係部署へのヒアリングを通じてこれらの整備・運用状況を把握し、当社の内部統制システムが有効であることを確認しています。また、金融商品取引法財務報告に係る内部統制評価報告制度に対応するため、「内部統制委員会」を設置し、主要な4つの統制プロセスの主管統制委員が維持管理と自己点検を実施するとともに、別途内部監査室による内部監査評価を行い、財務報告の信頼性の維持・向上を図っています。

毎年、内部統制委員会にて前期の金融商品取引法財務報告に基づく内部統制状況を報告し、今期の活動計画の承認を得ています。

役員報酬

当社役員の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績に応じて変動する「業績連動報酬」で構成されています。業績連動報酬の評価項目、評価方法、総報酬に対する構成比率などは有価証券報告書に記載しています。個人考課や報酬額の妥当性は、社外役員を主な構成員とするガバナンス委員会で審議することにより、客観性や公正性を担保しています。なお、社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成されています。

役員一覧（2020年6月26日現在）

取締役（監査等委員である取締役を除く）（男性7名、女性1名）

小野 勇治
代表取締役 社長執行役員
1956年8月24日生

1979年 4月 当社入社
2000年 4月 化成品開発第一部長
2002年10月 化成品カンパニー営業部長
2004年 6月 執行役員
2004年10月 第二R&Dセンター長
2008年 4月 化成品カンパニー長
2008年 6月 取締役
2009年 6月 常務取締役
2010年 6月 代表取締役(現任)
取締役社長
2018年 6月 社長執行役員(現任)

百々 聡
取締役 専務執行役員
1957年8月16日生

1980年 4月 株式会社東海銀行入行
2009年 4月 当社入社、財務企画部長
2009年 6月 執行役員
2010年 1月 総合企画部長
2010年 6月 取締役
2013年 4月 海外事業部長
2014年 6月 常務取締役
2017年 4月 財務統括部担当(現任)、物流部担当(現任)
2018年 4月 業務統括部担当(現任)
2018年 6月 取締役(現任) 専務執行役員(現任)
2019年 4月 情報システム部担当(現任)
2020年 3月 経営企画部長(現任)

岩瀬 幸廣
取締役 専務執行役員
1955年11月20日生

1979年 4月 当社入社
2002年 4月 首都圏第二営業統括
2003年 4月 執行役員
2006年 4月 東海北陸営業統括
2009年 2月 九州営業統括
2010年 6月 上席執行役員
2011年 4月 建装材カンパニー長
2011年 6月 取締役
2015年 4月 建装・建材カンパニー長(現任)
2016年 6月 常務取締役
2018年 4月 営業統括本部長(現任)
2018年 6月 取締役(現任) 専務執行役員(現任)

大村 信幸
取締役 常務執行役員
1964年4月7日生

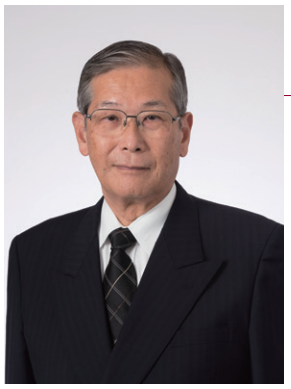
1988年 4月 三井物産株式会社入社
2009年 1月 当社入社
2009年 4月 海外事業部長
2009年 6月 取締役
2011年 4月 新規事業室長
2015年 4月 アイカ・アジア・パシフィック・ホールディング社 取締役会長
2017年 6月 常務取締役
2018年 4月 化成品カンパニー長
2018年 6月 取締役(現任) 常務執行役員(現任)
2020年 4月 機能材料カンパニー長(現任)

森 良二
取締役 常務執行役員
1959年9月29日生

1982年 4月 当社入社
2000年 5月 化粧板生産部長
2006年 4月 建装材カンパニー生産統括部長
2009年10月 化成品カンパニー生産統括部長
2011年 6月 執行役員
2013年 6月 上席執行役員
2015年 6月 取締役(現任)
2018年 6月 常務執行役員(現任)
2019年 4月 安全環境部担当(現任)、購買部担当
2020年 4月 建装・建材カンパニー副カンパニー長(現任)、同カンパニー技術担当(現任)、同カンパニー生産統括部長(現任)

海老原 健治
取締役 常務執行役員
1967年4月15日生

1991年 4月 当社入社
2009年 4月 R&Dセンター化学品開発部長
2010年10月 R&Dセンター甚目寺研究所長
2013年 4月 R&Dセンター長
2015年 4月 機能材料カンパニー長
2017年 6月 執行役員
2018年 6月 上席執行役員
2019年 4月 常務執行役員(現任)
2019年 6月 取締役(現任)
2020年 4月 化成品カンパニー長(現任)、営業統括本部副本部長(現任)



小倉 健二
取締役(社外)
1947年10月1日生

1970年 4月 ソニー株式会社入社
1988年10月 ソニー長崎株式会社取締役管理部長
1995年 6月 ソニー国分株式会社取締役管理部長
1997年10月 エスティ・エルシーディ株式会社取締役管理部長
2005年 6月 同社代表取締役社長
2012年 6月 株式会社クーレボ社外監査役
2014年 6月 当社社外取締役(現任)
2015年 6月 株式会社クーレボ社外取締役(現任)

清水 綾子
取締役(社外)
1972年6月6日生

1999年 4月 弁護士登録、石原法律事務所(現 石原総合法律事務所)入所(現任)
2014年 6月 シンクレイヤ株式会社社外監査役(現任)
2015年 4月 愛知県弁護士会副会長
中部弁護士会連合会理事
2016年 4月 愛知紛争調整委員会委員(現任)
2017年 4月 名古屋市情報公開審査会委員(現任)
2017年 7月 愛知県建設工事紛争審査会委員(現任)
2018年 1月 司法委員(現任)
2019年 4月 愛知県弁護士会紛争解決センターあっせん・仲裁人(現任)
2019年12月 株式会社MTG社外取締役(監査等委員)(現任)
2020年 6月 当社社外取締役(現任)

監査等委員である取締役（男性3名、女性0名）

岩田 照德
取締役(常勤監査等委員)
1954年6月10日生

1977年 3月 当社入社
2002年 4月 電子カンパニー長、執行役員
2004年 6月 取締役
2004年10月 物流部担当
2005年 4月 建装材カンパニー長
2006年10月 第一R&Dセンター長
2008年 6月 常務取締役
2013年 4月 建装・建材カンパニー長
2015年 6月 常勤監査役
2020年 6月 取締役(常勤監査等委員)(現任)

片桐 清志
社外取締役(監査等委員)
1946年9月20日生

1969年 4月 日本電信電話公社
(現 日本電信電話株式会社)入社
1994年 4月 日本電信電話株式会社
東海支社副支社長
1997年 7月 シーキューブ株式会社
顧問経営企画室長
1998年 6月 同社専務取締役
1999年 6月 同社代表取締役社長
2011年 6月 同社取締役相談役
2017年 6月 マイプラネット株式会社代表
取締役社長
2018年 6月 当社社外監査役
2020年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

宮本 正司
社外取締役(監査等委員)
1956年2月8日生

1978年 4月 小西六写真工業株式会社
(現 コニカミノルタ株式会社)入社
1985年10月 監査法人伊東会計事務所入所
1989年 3月 公認会計士登録
2005年 7月 中央青山監査法人代表社員
2007年 8月 あずさ監査法人(現 有限責任
あずさ監査法人)代表社員
2010年 9月 有限責任あずさ監査法人理事
2014年 9月 有限責任あずさ監査法人監事
2018年 7月 宮本正司公認会計士事務所
所長(現任)
2019年 6月 当社社外監査役
2020年 6月 当社社外取締役(監査等委員)
(現任)
名糖産業株式会社社外取締役
(監査等委員)(現任)

アイカ工業の社外取締役の選任理由は以下の通りです。

役職	氏名	選任理由	独立役員として指定している理由
社外取締役	**小倉 健二** (独立役員)	小倉健二氏は、企業経営者としての豊富な経験と知識を有していることから当社の経営体制の強化に活かしていただけると判断いたしました。	当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
社外取締役	**清水 綾子** (独立役員)	清水綾子氏は、弁護士としての豊富な専門知識と経験を当社の経営の監督に活かすとともに多様性の観点に基づき社外取締役としての助言をしていただけると判断いたしました。	当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
監査等委員 である 社外取締役	**片桐 清志** (独立役員)	片桐清志氏は、企業経営に携わり、経営者としての豊富な経験と見識を有しており、監査等委員である社外取締役として経営全般の助言や監視をいただけると判断いたしました。	当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
監査等委員 である 社外取締役	**宮本 正司** (独立役員)	宮本正司氏は、公認会計士としての豊富な専門知識と経験を有しており、監査等委員である社外取締役として経営全般の助言や監視をいただけると判断いたしました。	当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

社外取締役インタビュー

Q アイカの強みはどこにあると感じられていますか。

小倉 業界内でも高い評価を受けていることがうかがえる、「技術力」だと思います。主力商品であり高いシェアを獲得しているメラミン化粧板は、長年の接着剤の開発で培ってきたコア技術があったからこそ生まれた商品であり、その技術力が第二第三のヒット商品を生み出しているのだと思います。また、高い自己資本比率を維持し、M&Aも自己資金で賄っており、財務体質の強さも大きな強みだと思います。

片桐 スピーディな技術開発力は大きな強みだと思います。ユーザーと近い位置で研究開発が行われており、世の中のニーズをよく汲み上げた商品開発が行われています。商品を市場に投入して終わりではなく、改良をしていく力も含めて強みであると思います。また、高品質な商品の安定的な供給が行われており、ユーザーとの信頼関係の構築につながっています。2年前に監査役に就任した際に、外から見た印象と大きなギャップがなかったことも印象的でした。

Q 取締役会についてどのように見ていますか。

小倉 議長である代表取締役は初めに自身の意見を述べることはせず、他の取締役の意見をよく聞きとったうえで最終判断を下しており、公明正大なすばらしい運営がされていると思います。ただ、上程される議案の内容は細かくわかりやすいものである一方、上程者の意思が感じられないものも多いように感じられます。上程者は「承認を取りに行く」という意気込みで取締役会に臨み、承認側の各取締役もそれに対して積極的に意見を出していくことで、次の経営者を育てる人材育成の場ともなりえます。社内の取締役は執行役員を兼務しており、それぞれ事業部門を担当していますが、他の事業部門が上程した議案に対しても更に意見を出してほしいと思います。取締役は全議案を承認・監督する立場であり、意見を

述べる責任と権限があるのだという自覚をより高めてもらうことで、ガバナンス強化にもつながると考えています。私自身は、社外取締役の立場からアイカの持続的な発展と成長に向けた提案をしていきたいと思います。

片桐 適切かつタイムリーに議案が上程されており、重要案件が知らずに進行しているようなこともなく、取締役会の機能を充分果たしていると思います。儀式的にならずに、それぞれの案件に対して活発に議論が行われています。しかし、小倉さんもおっしゃったように、取締役会を人材育成の場として活用するべきです。まず、上程者は背景と目的を明確にした覇気のある資料をもってプレゼンに臨んでほしい。そうすれば論点も明確になり、取締役会での議論がより充実すると思います。上程者の担当役員は、自分の後継者を育てるんだという心持で資料作成をさせるとより良いと思います。

Q ガバナンス委員会の役割についてどのようにお考えですか。

小倉 コーポレート・ガバナンスコードの5つの原則に照らしたときに、現在の体制に問題があるとは思っていませんが、取締役会の監督機能をより高めていくためには、業務執行と監督の分離を目的とした改革を進めていく必要があるかと思います。業務執行権限は社長執行役員に委任し、経営会議での審議・承認権限を強化し、取締役会ではより重要な議案の審議・承認に専念するなど、経営会議と取締役会の運営の仕方をもう少し改革していくことでより良い体制となるのではないかと思います。ガバナンス委員会の立場からはそのような体制づくりに向けたアドバイスができればと思っています。

Q 監査等委員会の役割についてどのようにお考えですか。

片桐 監査役の立場では、適法性と危機管理をチェックすることが求められます。将来的な影響度の判断は、組織の内部にいると甘くなりがちですので、最悪のケースを想定してスピーディに対策を講じるよう意見を述べてきました。

2020年6月23日をもって監査等委員会に移行しますが、これまでの監査役会が担ってきた機能は最低限維持しつつ、取締役会との関係性をさらに強化し、株主利益にもつながる企業価値を高める発言をしていきたいと思っています。また、良い時も悪い時も正確に情報開示をしていく透明性の高い経営を維持していくように監督・指導することも監査等委員会の役割であると考えています。4月に発足した海外企画部と密接に連携し、海外拠点のガバナンスについても強化していきます。

Q 今後のアイカに期待することは何ですか。

小倉 主要フィールドである国内建設市場は、縮小傾向にあることは明白であり、収益を確保するためには海外売上高比率の向上は必要不可欠です。近年、M&Aの活用などにより、化成品事業は海外展開が順調に進んだものの、化成品事業は建装建材事業に比べて低利益体質です。今後いかに利益率の高い建装建材事業の海外展開を進めていけるかが鍵となります。新工場の稼働開始、積極的なM&Aの活用で基盤は徐々に整っていますから、それを如何にして軌道に乗せるかが課題であり、期待するところです。アイカのコア技術は化成品事業にあります。しかしながら近年、国内の化成品事業は伸び悩んでいます。基盤をなくしてしまうことは会社にとって大きな損失ですので、立て直しに注力してもらいたいと思います。

片桐 海外ビジネスの今後の展開には非常に期待していますし、アジアの発展に向けてアイカが果たせる役割でもあると思っています。そして、無限の可能性がある化学の力を活かした商品開発にも大きく期待しています。昨年発売した抗ウイルス剤練込メラミン化粧板「アイカウイルテクト」のように、社会課題を解決するAS商品のさらなる進化に期待しています。SDGsに向けた活動は、さらに注力して具体的目標を持って進めていただければと思います。

2020年6月5日に実施したインタビューを元に掲載しています。

コンプライアンス

当社ホームページにて「コンプライアンス」に関する補足資料を公開しています。
AICA トップ > アイカについて > CSR 活動 > コンプライアンス
http://www.aica.co.jp/company/environ/compliance/

コンプライアンスに関する基本的な考え方

アイカグループは、国内外の拠点において現地の法令を遵守し、倫理的に事業活動を行うことに確固として取り組んでいます。「アイカグループ行動規範」は、アイカグループのコンプライアンス・プログラムの根幹をなすものであり、当社の社是「挑戦と創造」に則り、当社経営理念および事業計画を実現することを目的として定めています。また「行動規範」の趣旨に則った具体的な行動基準を「行動指針」に定めています。

従業員のコンプライアンス意識向上のため「アイカグループ行動規範・行動指針」を活用し、職場単位の研修をグループ会社を含む国内外の全拠点で毎年実施しています。この研修では、「行動規範」「行動指針」の位置付け、コンプライアンスの意義と必要性について意識付けを徹底しています。実施報告書によって理解度を確認し、従業員からの要望事項も確認しています。

また、企業倫理委員会、法務部、内部監査室、安全環境部、品質保証部が中心となって、営業店所、工場、グループ会社など各拠点を巡回し、管理職を対象に含めたハラスメント教育や、実務者向けのコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスの重要性を指導しています。ここで発見された課題は、全社的な改善活動へ展開されます。

● 2019 年度研修実施実績

各拠点における コンプライアンス研修	営業店所向け研修 工場向け研修 管理部門向け研修	8 回 / 年 21 回 / 年 1 回 / 年
階層別コンプライアンス 研修	新任管理職向け研修 新入社員向け研修	1 回 / 年 1 回 / 年

● アイカグループ行動規範 基本原則

【1】法令遵守
【2】人権尊重
【3】社会との調和
【4】公平・公正な取引
【5】お客さまの安心と信頼
【6】適正な情報開示
【7】雇用・労働および労使関係
【8】会社情報および財産の保護
【9】環境および安全

人権尊重

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および権利に関する 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、企業が負うべき責任を果たすべく、「アイカグループ行動規範」にて人権尊重に関する指針を明示しました。

各国の法令を遵守した労働条件を就業規則に定め、長時間労働・強制労働が行われないよう、勤務時間の管理や適切な人員配置を行っています。また、新規社員の採用時には身分証明書の呈示を求め年齢確認を行い、児童労働を防止しています。

企業倫理委員会

アイカグループは、コンプライアンス上必要な施策の立案・推進や、内部通報窓口「企業倫理委員会の窓」に内部通報があった事案の調査・確認・是正処置などを目的として、企業倫理委員会を設置しています。

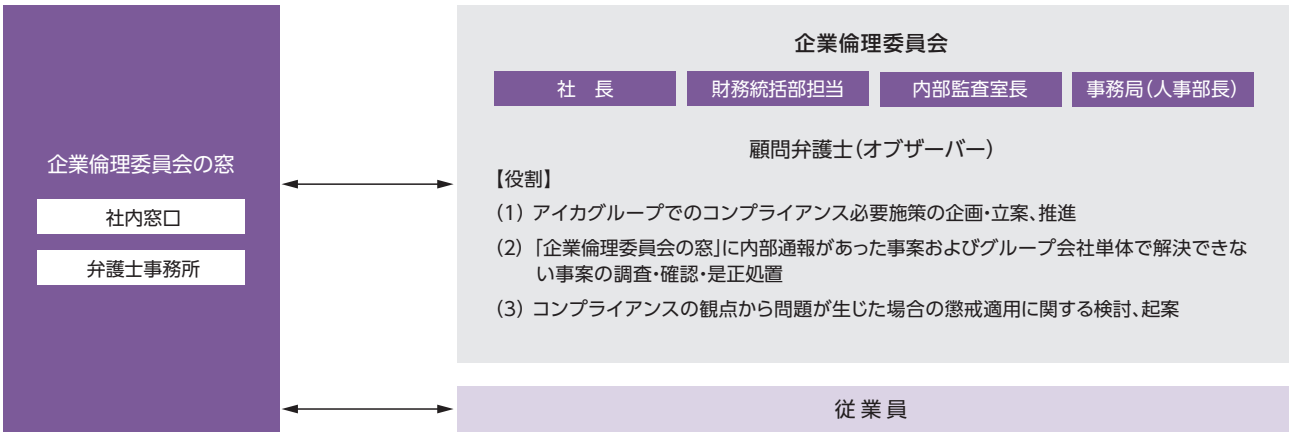
すべての内部通報は、企業倫理委員会が速やかに調査・対応し、必要に応じて是正措置を講じており、その内容は経営陣および監査等委員に定期的に報告されています。

内部通報制度

法令・社内規則違反、贈収賄・腐敗、ハラスメントなどの職場モラル違反の潜在的なリスクに対して早期に対応できるよう、アイカグループは、内部通報窓口「企業倫理委員会の窓」を社内および外部の弁護士事務所に設置しています。

国内外を問わず、アイカグループ従業員は、企業倫理やコンプライアンスに関する問題や疑問を、不利益を被る心配をすることなく、電話または電子メールで「企業倫理委員会の窓」に随時報告・相談することができます。また、この制度は、秘匿性が確保されており、匿名での通報も受け付けています。

● 概念図：企業倫理委員会および内部通報制度



※2019年度 企業倫理委員会の窓への相談件数：6件

腐敗防止方針

当社は、国連グローバル・コンパクトの10原則に賛同し、金銭、非金銭を問わず、受託した権力を個人の利益のために用いることを腐敗とし、公務員への贈収賄、取引先への贈収賄、横領、マネーロンダリング、司法妨害、またそれらの強要など、あらゆる形態の腐敗防止に取り組みます。

この方針を「贈収賄・腐敗行為防止に当たって―公正な取引のために―」として書面化し、当社社長が署名した上で従業員へ周知させました。また、「アイカグループ行動規範【4】公平・公正な取引」にて腐敗に関与しないことを明記しており、「アイカグループ行動規範」を活用した職場単位の研修を、グループ会社を含む国内外の全拠点で毎年実施しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社は、不測の事態による損失の軽減を図るため、経営環境を取り巻く各種リスクに対応する部署を決め、必要な規程・ガイドラインを整備し、稟議手続きを通してリスク管理を実行し、定期的に行うリスク評価の結果を取締役会・監査等委員会に報告しています。

● 危機管理規定および関係規定

規　程	内　容
危機管理規定	経営上の危機に直面した時の対応について
地震防災規程	地震災害時の対応について
風水害防災規程	風水害時の対応について
製品安全管理規程	事故が発生した製品苦情の対応について
MS緊急対応規定	工場火災、環境問題発生時の対応について
情報管理規程	機密情報漏洩時の対応について
新型インフルエンザ対策に関する行動計画	新型インフルエンザ発生時の対応について

保安防災

アイカグループでは、多くの危険物を原料として、あるいは補助的に使用して有用な製品を生み出しています。危険物は取り扱いを誤ると大きな事故を引き起こし、従業員の健康や生産設備の機能、地域社会へ深刻な影響をもたらします。

各生産拠点において地域の消防署と連携して防災訓練を実施しています。

● 2019 年度の主な取り組み

アイカ工業㈱ 名古屋工場	2019 年 10 月、 大規模地震発生を想定した西春日井広域事務組合消防本部との合同訓練を実施。避難訓練および消火訓練に加え、火災時の煙体験、人工呼吸、人命救助実演指導を受けました。

BCP（事業継続計画）

アイカグループは、大規模災害や事故により重要な事業を中断させないこと、また万一、事業活動が中断した場合においても残存する能力で目標復旧時間までに重要な事業を再開させることを目的に、事業継続計画 (Business Continuity Plan: BCP) を策定し、緊急時の対策を講じています。

2011 年 3 月に発生した東日本大震災をきっかけに「BCP 委員会」を発足し、本委員会を中心に防災対策を強化するとともに BCP 策定に取り組んでいます。国内・海外ともに主力の生産拠点から策定を開始し、策定済みの拠点では定期的に訓練を実施しています。

「平成 30 年 7 月豪雨」による当社広島工場の浸水被害を教訓に、ハザードマップから水害リスクが高いと想定される国内 4 拠点（アイカ工業㈱名古屋工場・甚目寺工場・広島工場、アイカテック建材㈱名古屋工場）において水害を想定したBCP訓練を実施しました。また海外グループ会社や主要な生産委託先にもご協力いただき、BCP訓練の展開範囲を広げています。

今後は訓練時の災害想定内容をより具体的にすることで、誰がどのタイミングでどんな動きをするのかを深堀した形で訓練を実施していきます。また災害時に必要な力量を明確にし、有事の際により早く復旧・代替生産ができるよう、人材育成にも注力します。

● BCP に関する 2019 年度の主な取り組み

拠点名	所在地	訓練実施事項
アイカ工業㈱ 名古屋工場	愛知県清須市	水害想定のＢＣＰ訓練実施 フェーズ０（災害発生前後）の役割の確認 （防水隊の編成、適切な場所での備蓄品確保、設備（部品）リストの作成等）
アイカ工業㈱ 甚目寺工場	愛知県あま市	
アイカ工業㈱ 広島工場	広島県三原市	
アイカテック建材㈱ 名古屋工場	愛知県海部郡	
アイカ工業㈱ 丹波工場	兵庫県丹波市	地震想定での訓練実施
アイカ工業㈱ 伊勢崎工場	群馬県伊勢崎市	
アイカ工業㈱ 福島工場	福島県岩瀬郡	
アイカインテリア工業㈱ 本社工場	愛知県小牧市	
アイカハリマ工業㈱	兵庫県加西市	
アイカテック建材㈱ 明野工場	茨城県筑西市	
アイカテック建材㈱ 市川工場	兵庫県神崎郡	
AAPH※グループ各拠点	シンガポール　他	アイカハチャイ社を除く全拠点で火災想定での初動リストを作成。アイカマレーシア社、アイカシンガポール社にて初回訓練実施。

※アイカ・アジア・パシフィック・ホールディング

広島水害について

「平成 30 年７月豪雨」により、当社広島工場が甚大な浸水被害を受けました。この災害に対して従業員の安否確認に始まり、原材料供給元やお客さまに係る情報収集など、事前に定めたＢＣＰ計画書・初動リストに基づき、当社社長指示のもと従業員全員が復旧に全力を注ぎました。その結果、７月６～７日の浸水被害から２週間後の７月 21 日には、一部製品の生産を再開し、約２ヶ月後の９月３日からは、その他品種でもほぼ全面的に生産が再開しました。また、被害については保険を付保しており、業績への影響は最小限にとどめることができました。

2018年 7月7日撮影
浸水の様子

2018年 7月12日撮影
水が引いた後の倉庫の様子

情報セキュリティ

当社は、「情報管理規程」と「情報管理委員会」の運用により、情報の利用・管理のルールを定め、情報セキュリティ体制の強化に努めています。

顧客のプライバシーを含んだ個人情報について、管理区分やセキュリティルールを見直し、情報管理規程に反映しています。

また、万一に備え、情報漏洩が発生した際の対応マニュアルを整備し運用しています。

社内の情報管理状況の確認を目的とした社内情報セキュリティ監査や、情報管理研修の継続実施などにより、従業員の情報管理意識の定着を図っています。

● アイカ工業㈱におけるセキュリティ対策の実施事例

- ログイン認証を従業員IDカード認証にて行っており、第三者によるアクセスを防止しています。また、社内システムへのログインパスワードも定期的に更新しています。
- 外部ネットワークのセキュリティレベルについて第二者（利害関係者、セキュリティ管理委託先）の診断を受け、問題ないとの評価を受けています。
- 当社システム開発主要委託先の運用管理状況を確認するため、情報セキュリティ監査を実施しています。
- 「社外持ち出しパソコン」については、データの暗号化を実施し、且つセキュアなネットワーク接続を実現しています。
- パソコンにはウィルス対策ソフトおよびセキュリティパッチを最新とする配信を実施しています。
- BCP対応を含め、データセンターにおいて基幹サーバーを設置・運用しています。
- 社内ネットワーク接続パソコンでのUSBメモリの使用を全面的に抑止し情報管理を強化しています。

人　材

当社ホームページにて「人材」に関する補足資料を公開しています。
AICA トップ > アイカについて > CSR 活動 > 人事・労務
http://www.aica.co.jp/company/environ/resource/

労使関係

労使関係に関する基本的な考え方

アイカ工業労働組合は 1947 年 5 月に結成されて以降、組合活動を継続して行っています。長年にわたりアイカ工業㈱と苦楽を共にしてきたパートナーであり、また良き理解者です。これまで築いてきた信頼関係を大切にし、良好な労使関係を保っています。

相互理解を深めるため、月に一度、組合三役と人事部は情報交換会を開催しています。また、労使交渉の場を含めて年に数回、経営陣と経営方針や中期経営計画の進捗、個別事業の概況、各種制度などについて意見交換を行っています。

各国・各地域の拠点においても、行動規範に基づき、結社の自由と団体権・団体交渉権を従業員の権利として尊重し、密接なコミュニケーションを通じて従業員との良好な関係を構築するよう努めています。

従業員意識調査

社会の価値観が多様化し、それに伴い企業で働く従業員の会社に対する考え方や働くことへの意識も変化・多様化しています。

会社をさらに発展させるためには従業員の意識調査が必要不可欠であるとの認識から、外部機関に依頼して定期的に従業員意識調査を実施しています。前回 2016 年の調査に続き、2019 年 7 月に調査を実施しました。

当社に対する従業員の満足度を示す「総合満足度」は、前回・今回ともに一般的な企業の平均よりも「やや高い」と調査会社から報告を受けました。もちろん年齢や職種により調査結果に差異が生じています。その内容を分析し人事制度を含めた各種施策に活かすとともに、今後も定期的な調査を実施し、中長期的な視野から従業員の満足度を上げるための方策を講じていきます。

人材育成

人材育成に関する基本的な考え方

当社は、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。従業員は会社を変革し企業価値を高める重要な存在であるとの認識に立ち、従業員一人一人が持てる力を最大限に発揮できるよう人材育成に努めています。

研修制度

入社前のフォローから、着実にキャリアを重ねるための階層別研修、自己啓発支援など、人材育成のための様々な制度を用意しています。

新入社員向けには、入社から 3 年かけて自ら考えて行動する「自立型人材」を育てる研修プログラムを導入しています。また、OJT 制度やメンター制度も組み合わせ、新入社員が配属された部門と人事部が連携して育成に取り組んでいます。

グローバル人材の育成にも注力しており、新入社員研修や 2 年次・3 年次研修では語学研修を取り入れ、テレビ会議システムを使った海外グループ会社とのミーティング体験も行っています。また、海外トレーニー制度を設置し、海外グループ会社への派遣を行うなど、海外での就業機会も提供しています。

加えて、通信教育制度や公的資格取得制度を設け、費用や奨励金を支給することで従業員が自ら学ぶ姿勢を支援しています。

● 研修体系

	入社前	一般職	中堅職	管理職
階層別研修	入社前 通信教育	新入社員研修 OJT 研修 2 年次研修 メンター研修 3 年次研修 グローバル人材育成	中堅職研修	マネジメント研修 （労務、法務、人材、財務・経営戦略など） 新任管理職研修
職種別 集合研修		営業力強化研修 生産部門技能訓練研修		工場長研修　次世代経営層研修
職場研修		コンプライアンス教育 労務管理教育 品質・安全・環境教育		
自己啓発支援		オンライン英会話 通信教育		
資格取得支援		危険物取扱者／安全衛生管理者／接着管理士／フォークリフト運転技能／建築施工管理技士／ TOEIC など		

ダイバーシティ・ワークライフバランス

ダイバーシティ・ワークライフバランスに関する基本的な考え方

事業のグローバル化、多様な市場ニーズに対応するためダイバーシティを推進しています。中でも女性の活躍については、2013 年 6 月に女性活躍推進プロジェクトを立上げ、女性の力を経営に活かす取り組みや環境整備に注力してきました。

2018 年度からは、ダイバーシティ推進プロジェクトと名称を変更し、より多様な人材が活躍できる基盤づくりを推進すべく取り組んでいます。

● 認定取得状況

名古屋市女性の活躍推進企業認定取得（2016年1月）

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を認定し、その中で特に優れた取り組みをしている企業を表彰するものです。

厚生労働省「くるみん」 認定取得（2016年2月）

子育て支援など一定の基準を満たした企業が厚生労働大臣によって認定され、そのマークを広告や商品などに使用することができるものです。

● ダイバーシティ推進活動目標（女性活躍推進法）

目標取組期間：2019 年 4 月 1 日～ 2022 年 3 月 31 日

目標区分	目標値	当社の現状（2020年3月末時点）
①女性社員比率向上	新卒総合職 女性採用比率　30%以上	30.0%　（2020年4月入社新入社員）
	両立支援制度の新案・改正　3件以上	
②女性管理職比率向上	5.8%　（その他製造業平均）以上	3.1%　（管理職数223名、内女性管理職7名）
③障がい者採用比率※向上	2.3%以上	2.35%
④風土改革	有給休暇取得率　70%以上	有給休暇取得率　66.7%　（2019年度実績）

※法定計算方法による

両立支援制度の拡充

共働き世帯の増加や中高年世帯の介護問題が社会課題となる中、当社では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つづ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。

● 両立支援制度

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せざるを得ない社員を対象としたカムバック・エントリー制度を設置。退職理由となった事由が解消され、職場復帰する環境が整っている場合に、採用選考を経て職場復帰が可能。(登録制・退職から5年以内)
育児短時間勤務制度の改定	小学校就学前までとしていた期間を小学校3年生修了まで期間延長。個人の事情に合わせてより利用しやすく、また小1の壁を越えられるよう改善。
タイムシフト勤務制度の改定	始業・終業時間を30分単位、前後1時間の範囲でシフトすることが出来る制度の適用期間を、子の小学校就学前までから、子の小学校卒業までに延長し、フルタイムで働きやすい環境へ改善。

再雇用制度、障がい者雇用

65歳までの継続的な雇用機会の提供を義務付ける改正高年齢者雇用促進安定法は、2013年4月1日に少子高齢化の急速な進展を背景に、その一部が改正されました。

当社は法改正への対応と社員のモチベーション向上、生活保障を目的に、再雇用制度の大幅な改定を実施しました。今後も、安心して働くことができる環境整備を進めます。

また当社では、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、今後も引き続き障がい者就職面接会への参加などの施策に積極的に取り組みます。

● アイカ工業㈱ 再雇用制度による新規雇用者数推移

2017年度	2018年度	2019年度
18名	27名	14名

● アイカ工業㈱ 障がい者雇用者数推移

2017年度	2018年度	2019年度
21名	22名	24名

働き方改革

長時間労働が社会問題化し、国を挙げて働き方改革を推進する中、当社は、2017年4月1日に「働き方改革推進プロジェクト」を立ち上げ、ノー残業デーの推進や時間外労働の削減など、長時間労働をさせない風土づくり・意識改革に積極的に取り組んでいます。2020年3月には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、急遽在宅勤務を導入しました。これを契機に、更なる働き方の多様化を推進することなどを目的として、2020年4月に業務改善部会を立ち上げました。また、C&C活動(➡P.29)を通じ、設備や業務の改善、多能工化を進め、長時間労働を削減するための業務改革に全社を挙げて取り組んでいます。加えて、有給休暇の計画取得の推進や育児・介護支援制度の充実も進めています。

● アイカ工業㈱ 有給休暇取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度
平均取得日数	10.3日	11.3日	12.1日
平均取得率	56.0%	61.7%	66.7%

※対象期間について
2017年度以前:前年度9月16日～当年度9月15日
2018年度以降:前年度3月16日～今年度3月15日
※対象人員について
アイカ工業㈱の従業員のうち、出向者・育児休業者・休職者・パート・アルバイトを除く。

労働安全衛生

労働安全衛生に関する基本的な考え方

会社の基盤を健全に維持し、持続的に発展していくためには、従業員一人一人の健康維持・職場の安全性向上に努めることが重要です。また、事業活動によって、当社の拠点内で就業する請負業者さまや、周辺地域住民の皆さまの健康と安全へも影響を与えることを認識し、ステークホルダーの方々の健康維持、職場・周辺環境の安全性向上に努めています。

当社は、労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会を各拠点に設置しています。環境測定や健康診断結果を踏まえて、労働者の危険または健康障害削減などの対策の基本となるべき重要事項の調査・審議を行っています。

安全衛生委員会のメンバーは、管理職と労働組合員が同数となるように構成し、拠点内に従事する請負業者の皆さまとともに開催して、コミュニケーションのさらなる活性化に注力しています。

労働災害の防止

2006年1月17日に甚目寺工場で発生した重大事故を風化させないため、1月17日を「オールアイカ安全の日」と定めています。「オールアイカ安全の日」には毎年、全職場で黙とう・安全朝礼などを行うとともに、アイカグループ労働安全衛生大会を開催しています。

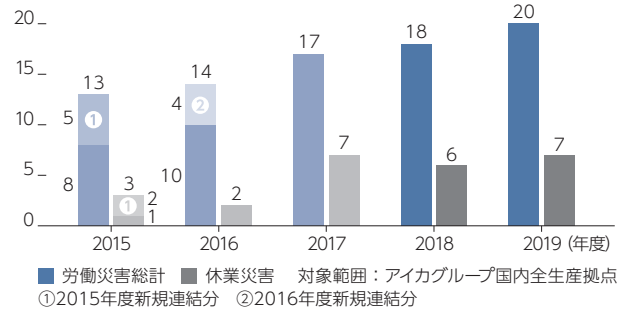
現場レベルでは、小集団単位での活動 (C&C活動 ➡ P.29) の中で、KYT (危険予知訓練) やヒヤリハット活動、危険源改善活動を継続して実施しています。これら地道な活動を強化するため、2018年度からはそれぞれの小集団が実施したKYT (危険予知訓練) の点数評価を開始しました。ただ形式的に訓練するのではなく、より安全意識向上に結び付く有意義な訓練となるよう改善を進め、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

● 労働災害の状況

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点

労働災害発生件数 (件)

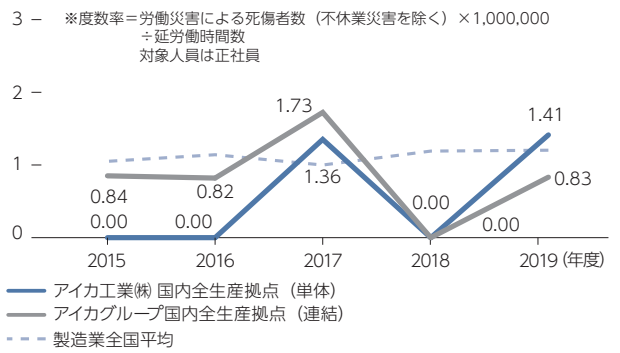
※労働災害総計は不休業災害＋休業災害



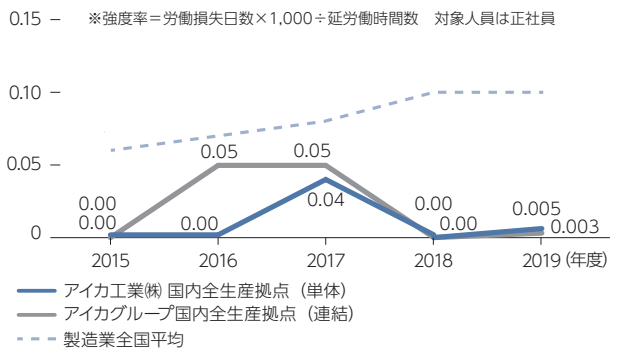
労働災害発生件数内訳 (件)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
死亡災害	0	0	0	0	0
休業災害	3	2	7	6	7
うち、正社員以外	1	0	3	6	4
不休業災害	10	12	10	12	13
うち、正社員以外	4	4	4	7	6

度数率※推移



強度率※推移



● 2019 年度の主な取り組み

労働安全衛生大会（2020年1月）	アイカグループ国内生産拠点および構内協力会社の責任者が参加。労働災害対策事例発表および無災害サイトの表彰を行い、労働災害の傾向と対策を共有。
工場長研修（2020年1月）	アイカグループ国内生産拠点および構内協力会社の現場管理者が参加。現場管理の課題抽出とその解決策や、安全意識向上策として、ＫＹＴ（危険予知訓練）活性化について討議したほか、構内協力会社の安全管理体制の強化策、コンプライアンスの徹底についても討議。
グローバルＱＥＯ実務責任者研修会（2019年11月）	海外グループ会社を含む工場責任者が参加。新規設備導入時の安全確認の徹底、外国人作業員の安全確保に向けた注意喚起の工夫（図示化・他言語化）や、末端作業員との対話による安全意識向上について討議。

アイカグループ労働安全衛生大会

リスクアセスメント

リスクアセスメントは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法です。アイカグループ国内主要生産拠点においては、労働安全衛生マネジメントシステムに基づき社内規定を制定し、リスクアセスメントを実施しています。工場においては、化学物質についてもリスクアセスメントを実施し、リスクの除去・低減活動を進めています。

交通災害防止

当社は 300 台弱の社有車を日常的な業務に使用しています。社有車を使用できるのは、運転適性を確認した上で登録された社員に限定するとともに、交通法規に加え独自の“社有車使用ルール”を定めて交通災害防止を図っています。

昨年度の車両事故では 20 歳代の若手社員だけでなく、ベテランドライバーによる事故も発生しました。幸い大事には至っていませんが、対人事故も発生しており、重大事故の撲滅と運転技能の向上に引き続き注力していきます。

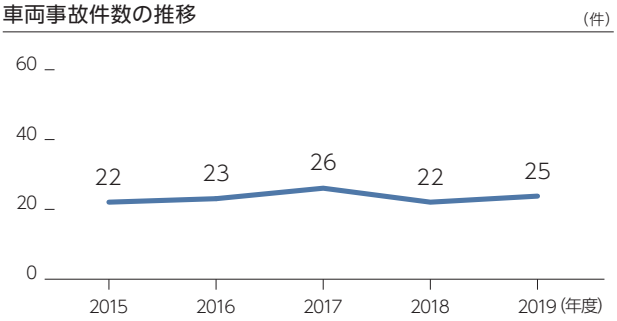
● 主な車両事故対策

❶ 運転技能向上	若手社員および事故発生者を中心に技能講習を実施し運転技能の向上を図るとともに、上長の添乗チェックにより習熟度合いを確認。
❷ 意識改革	事故発生者に要因分析、改善策などをまとめたレポートを提出させることで意識改革を図り、再発を防止。
❸ 事例共有	実際の事故事例に基づいたＫＹＴ（危険予知訓練）シートを全社に展開し、事例を共有するとともに緊張感を継続させています。

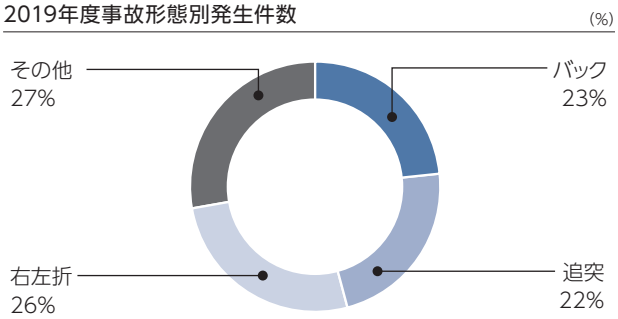
● 交通災害の状況

対象範囲	アイカ工業㈱の当方、双方過失事故

車両事故件数の推移



2019年度事故形態別発生件数



メンタルヘルス

市場競争の激化や急速な変化を伴う経済環境のもと、労働者の受けるストレスはますます拡大する傾向にあり、深刻な社会問題となっています。

当社は、身体の健康だけでなく従業員の「心・精神面」を健康に保つためのさまざまな施策を講じています。

● 主なメンタルヘルス施策

ストレスチェック	2016 年度より年に 1 回実施。個人に結果をフィードバックするとともに、部門長に部門単位の分析結果をフィードバック。
相談窓口の設置	外部機関を利用した「心・身体」の健康相談窓口を設置。社内イントラネットで広く案内。

定期健康診断

当社では、「法定健診」に加えて、年齢・性別・要望等に応じて「生活習慣病健診」や「婦人科健診」を組み合わせて実施し、従業員の健康管理機能を強化しています。2014 年度からは、ご家族を含めたインフルエンザ予防接種費用の一部を会社負担とし、罹患予防も強化しています。

環　境

当社ホームページにて「環境」に関する補足資料を公開しています。
AICA トップ > アイカについて > CSR 活動 > 環境
http://www.aica.co.jp/company/environ/plan/

環境に関する基本的な考え方

アイカグループでは、ISO14001 を基に環境マネジメントシステムを構築し、当社独自の QEO マネジメントシステム (➡ P30) へ組み込み、運用しています。

持続可能な社会を実現すべく、地球温暖化防止 (気候変動問題へのアクション)、環境負荷の低減 (資源と汚染の問題へのアクション) に積極的に取り組んでいます。

環境理念	私たちは環境の保全と地域の調和を図り、環境にやさしい商品を提供します
環境方針	1. 環境と人に優しい商品づくり 2. CO_2排出量削減 3. 産業廃棄物の削減と水資源の有効利用 4. 地域との調和 5. 法令遵守

事業へのリスク認識

気温の上昇や水不足など、世界的な気候変動・異常気象・自然災害に対する懸念が増大している中で、アイカグループの業績に大きな影響を及ぼす可能性がある事柄として、特に右記の 2 点を想定しています。

環境規制リスク‥気候変動対策や化学物質使用・環境保全面での規制強化に伴う影響

大規模災害リスク‥BCP (事業継続計画) を作成し毎年対策を講じ訓練を行っているが、予想を超える事態が発生した場合の影響

対象範囲について:各項目毎に対象範囲を明記しています。拠点の内訳は以下の通りです。

●アイカグループ国内全生産拠点:アイカ工業㈱、アイカインテリア工業㈱、アイカハリマ工業㈱、アイカテック建材㈱の全生産拠点
●アイカグループ海外全生産拠点:アイカインドネシア社、テクノウッドインドネシア社、昆山愛克樹脂有限公司、瀋陽愛克浩博化工有限公司、アイカ・ラミネーツ・インディア社、アイカ・ラミネーツ・ベトナム社、アイカ・アジア・パシフィック・ホールディンググループ、エバモア・ケミカル・インダストリーグループ

地球温暖化防止〈気候変動問題へのアクション〉

温室効果ガスの排出削減 (省エネルギー)

● 基本的な考え方

地球環境保護における重点課題は、地球温暖化防止です。世界規模で増加している異常気象を原因とした災害によって当社も近年幾度か被害を受け、気候変動は大きな事業リスクであると痛感しています。

より適切な対応をしていくことが喫緊の課題であると認識し、温室効果ガス削減を積極的に進めており、2030 年度まで毎年度、売上高原単位排出量を前年度比 3% 削減することを目標に掲げています。

より具体的な対策を検討・実行するための推進母体として、2020 年 4 月に「気候変動問題対応プロジェクト」を発足しました。

プロジェクトメンバーには環境部門、生産部門、施設部門、物流部門だけではなく、開発部門、営業部門、購買部門、経営企画部門も加わり、抜本的な削減策の立案に向けて活動していきます。

CSR 委員会と連携し、同プロジェクトの活動内容を定期的に取締役会に報告することで、気候変動問題への対応におけるガバナンス体制も強化します。

「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

当社は、2020年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)※」の提言に賛同を表明しました。今後はTCFDの提言に基づき、気候変動が当社グループに与えるリスクと機会について評価、分析を進め、事業戦略への反映と情報開示を進めていきます。

※ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD): Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略で、気候関連財務情報の開示を促進するため、金融安定理事会(FSB)によって2015 年に設立。2017 年には投資家の適切な投資判断のために、気候関連のリスクと機会がもたらす財務的影響に関する情報開示を促す提言を公表。

● 目標と実績

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点

2019年度目標	2019 年度実績	増減要因	2020年度目標
売上高原単位温室効果ガス排出量　前年比 3%削減 49.7t-CO_2 ／売上億円以下	前年比 5.6%削減 48.4t-CO_2 ／売上億円	不良率の低減、老朽設備の更新による省エネ効果	前年比 3%削減 46.9t-CO_2 ／売上億円以下

● 2019 年度の主な取り組み

会社名・拠点名	所在地	内容
名古屋工場	愛知県清須市	・製品不良率の改善　・高圧蒸気の送気効率改善 ・オーバーコート乾燥炉の温度制御改善
甚目寺工場	愛知県あま市	・照明の LED 化　・生産設備の再構築による生産性向上
丹波工場	兵庫県丹波市	・ボイラー／コンプレッサーの運用見直し
伊勢崎工場	群馬県伊勢崎市	・粉砕機更新　・ボイラー更新　・コンプレッサー更新
アイカハリマ工業㈱	兵庫県加西市	・ボイラーおよび蒸気トラップ更新 ・脱臭装置の昇温時間短縮、乾燥設備チラー増強による効率化
アイカテック建材㈱	茨城県筑西市 愛知県海部郡 兵庫県神崎郡	・オートクレーブの更新　・照明の LED 化 ・蒸気配管およびボイラー周辺部保温補強 ・低圧ボイラーのバーナー着火回数削減
各工場拠点		・照明 LED 化の推進　・不良率低減による生産効率向上　・工程節電の推進

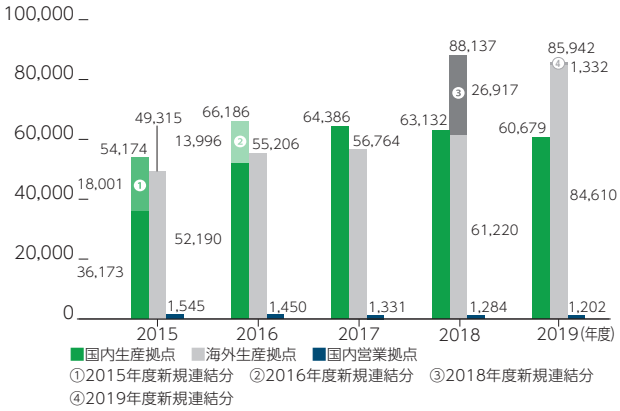
● 実績推移

お断り:2019年度報告内容より、国内営業拠点における二酸化炭素排出量算出に用いる換算係数を変更しました。

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点　アイカグループ海外全生産拠点　アイカグループ国内営業拠点：22営業店所

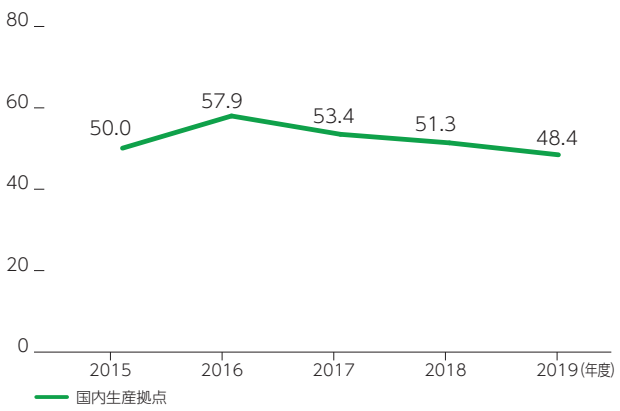
温室効果ガス排出量の推移

(t-CO_2)



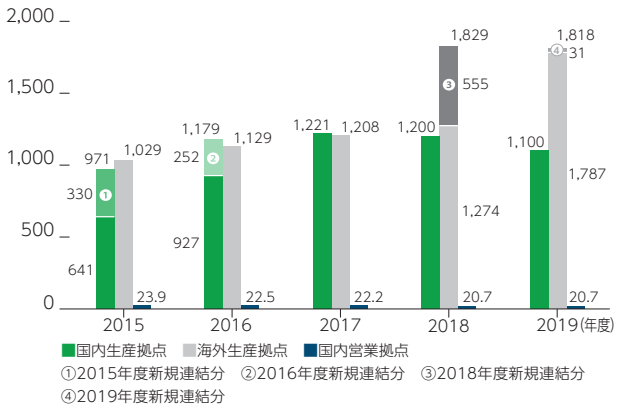
温室効果ガス排出量売上高原単位の推移

(t-CO_2/ 億円)



エネルギー投入量の推移

(TJ・テラジュール)



エネルギー投入量売上高原単位の推移

(TJ/ 億円)

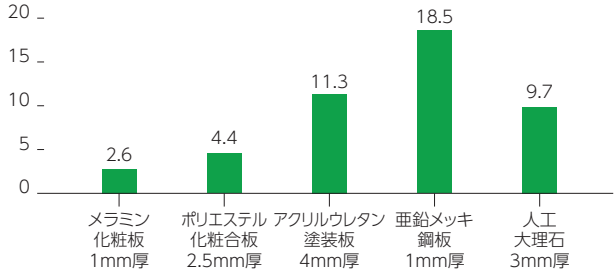
LCA の活用

当社では商品を開発するにあたり、ライフサイクルアセスメント（LCA）を導入・活用しています。

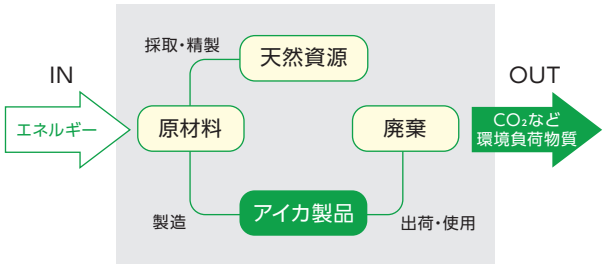
当社主力商品であるメラミン化粧板は、人工大理石や塩ビ鋼板と比べて CO_2 排出量が少なく、環境に優しい商品です。また当社建装材関連商品は耐久性が高く、ライフサイクルが長い点からも環境に優しい商品といえます。

今後算出に用いるデータを更新し、算出精度を高めて参ります。

原料採取から製造段階までに排出するCO_2排出量 (Kg-CO_2/m²)



LCA（ライフサイクルアセスメント）の考え方



グリーン物流

● 基本的な考え方

輸送時に発生する温室効果ガスの排出量削減も企業に課せられた課題のひとつです。アイカグループでは全国の主要出荷拠点の物流担当者が営業部門と連携を取り、モーダルシフト、トラック貨物輸送の効率化、デポの整備などの改善を継続的に実施しています。

今後も、管理指標である貨物輸送トンキロ当たりのエネルギー使用量（重油換算）の削減に向けて、各種施策を講じます。

● 目標と実績

対象範囲	国内輸送※

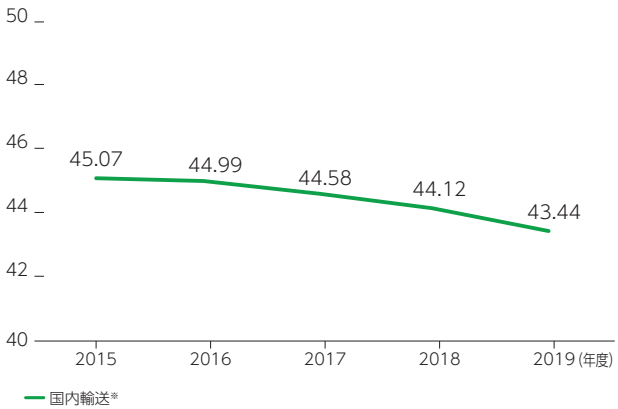
※アイカ工業㈱が荷主となる物流

2019年度目標	2019年度実績	増減要因	2020年度目標
原単位使用量　前年比 1% 削減 43.67kℓ / 百万トンキロ以下	前年比 1.5% 削減 43.44kℓ / 百万トンキロ	東北エリア輸送幹線における積み合せ運行による積載率向上、定期便の配送拠点の新設（福島、東広島）、幹線配送エリア拡充による二次配送削減（大阪、関東広域、北海道、群馬など）	前年比 1% 削減 43.00kℓ / 百万トンキロ以下

● 実績推移

対象範囲	国内輸送※

輸送に関するエネルギー使用量の原単位の推移 (kℓ/ 百万トンキロ)



環境負荷の低減〈資源と汚染問題へのアクション〉

環境負荷の低減に関する基本的な考え方

アイカグループでは、環境負荷の低減と資源の有効利用を目的に、化学物質の管理、産業廃棄物の削減・リサイクル、水資源の有効利用に取り組んでおり、生産性の向上や、製品の軽量化を検討し、また環境負荷物質を代替物質へ置き換える仕様変更を進めています。

化学物質の管理

● 基本的な考え方

当社では、揮発性有機化合物（VOC）を含む有害な化学物質の排出・移動量の削減を化学メーカーとしての重要な責務と認識し、PRTR 法 * 対象物質の削減に取り組んでいます。

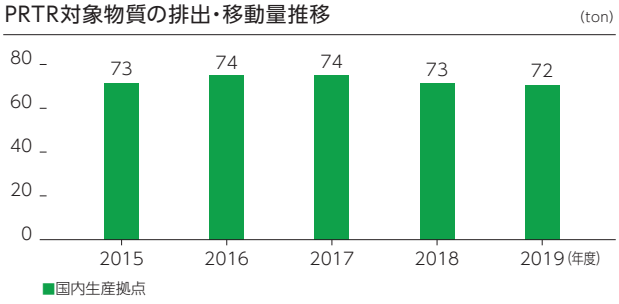
* 「特定化学物質の環境への排出量の把握および管理の改善の促進に関する法律」（化管法）により、有害性のある多種多様な化学物質が、どのような発生源から、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかというデータを把握、集計、公表する仕組み。

● 実績推移

※2019年度より、対象物質を一種追加し、過年度の実績値を洗い替えました。

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点

PRTR対象物質の排出・移動量推移



産業廃棄物の削減・リサイクル

● 基本的な考え方

１９９８年から産業廃棄物の削減に向けた具体的な取り組みを開始し、グループ全体の重要な環境指針としています。現在は自社で産業廃棄物を減容化し処理する仕組みや、加工を加えて有価物処理できないかを検討しています。

● 目標と実績

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点

2019年度目標	2019年度実績	増減要因	2020年度目標
産業廃棄物発生量売上高原単位 前年比　2% 削減 34.9ton/ 億円以下	前年比　22% 増 42.6ton/ 億円	中国のプラスチック輸入規制の余波を受け、これまで有価物として処理できていたプラスチック類が産廃扱いとなった影響が継続している。また紙くずの市況悪化も影響を受けた。	前年比　2% 削減 41.7ton/ 億円以下
国内生産拠点埋め立て処分率 1.0% 以下	21.2%	アイカテック建材㈱にて発生する廃棄物であるけい酸カルシウム板の処理方法が変更されたことにより埋立処理が急増。	1.0% 以下

● 2019 年度の主な取り組み

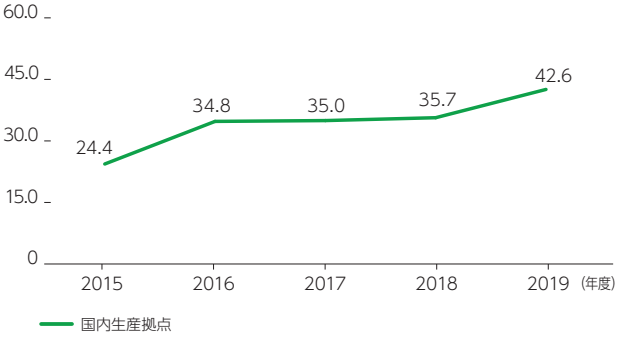
拠点名	所在地	内容
名古屋工場	愛知県清須市	・製品不良率の改善、樹脂含侵工程における廃樹脂削減
甚目寺工場	愛知県あま市	・汚泥乾燥システム導入
茨城工場	茨城県古河市	・トルエン廃溶剤の有価物化
アイカインテリア工業㈱	愛知県小牧市	・端材の有効利用
アイカハリマ工業㈱	兵庫県加西市	・端材低減、樹脂含侵工程における廃樹脂削減、製品不良率改善
アイカテック建材㈱	愛知県大治町 茨城県筑西市 兵庫県市川町	・サンドペーパー廃棄物削減　・製造補材のメンテナンス強化による歩留まり向上

● 実績推移

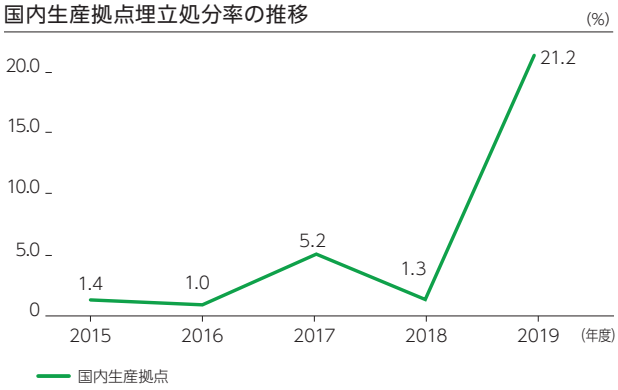
対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点　アイカグループ海外全生産拠点

産業廃棄物発生量の推移

産業廃棄物発生量売上高原単位の推移



国内生産拠点埋立処分率の推移



水使用量の削減

● 基本的な考え方

国内生産拠点では工業用水・地下水を使用しており、名古屋工場、甚目寺工場では水の循環使用を進めています。水使用量が最も多い伊勢崎工場は、豊かな利根川水系に立地し潤沢に水資源を使用していますが、今後は使用量を削減するよう取り組みます。

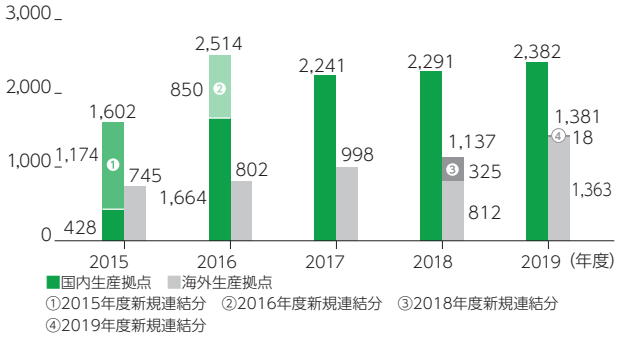
海外生産拠点においては、水事情に深刻な国もあり、各国事業所がそれぞれの必要な対応をとって有限な資源であることを認識して使用管理していきます。世界資源研究所（WRI）が公表している AQUEDUCT を参考に、ハイリスクエリアを特定し、優先的に水の有効利用を推進しています。

インド北西部に位置するアイカ・ラミネーツ・インディア社では、製造工程で水の循環利用を行っており、また廃水は工場内の設備で処理しガーデニング用途に活用しています。

● 実績推移

対象範囲	アイカグループ国内全生産拠点 アイカグループ海外全生産拠点

水使用量の推移 （千m³）



● ハイリスクエリア※1 における 2019 年度水使用量の実績

拠点名	所在地	使用量
アイカ・ラミネーツ・インディア社	インド北西部	36,000m³
アイカインドネシア社 テクノウッドインドネシア社	チカンペック （インドネシア）	36,600m³
アイカインドリア社 （AAPH※2グループ）	パスルアン （インドネシア）	4,900m³
瀋陽愛克浩博化工有限公司	中国東北部	7,400m³

※1 WRI Aqueduct「Over all water risk」において「Extremely High」と評定された拠点
※2 アイカ・アジア・パシフィック・ホールディング

環境リスク管理

環境法規の遵守状況など

2019 年度、アイカグループ国内拠点では、監督官庁による是正指示や、環境に関する訴訟はありませんでした。

近隣からの苦情と対応

2019 年度、アイカグループ国内拠点では、近隣からの苦情はありませんでした。

環境事故の発生

2019 年度は、アイカグループ国内拠点敷地外へ影響を及ぼす環境事故はありませんでしたが、漏洩の緊急事態がありました。近隣の皆さま、監督官庁の関係者にご迷惑をおかけしないよう、グループ内で情報を共有し、対策を水平展開していきます。

サイト名 発生月	事故の内容	対策
甚目寺工場 （物流委託業者積み替え用敷地） 2019 年 8 月	製品コンテナーをフォークリフトで移送中、コンテナーが転倒し、接着剤樹脂約 0.5 t 弱が敷地横の側溝へ流出。オイルフェンスや土嚢で流出拡大を防ぎ一部を回収。	・フォークリフト運転の安全作業の徹底、教育。 ・敷地面のコンクリートを補修修繕。 ・歩道側溝のふたを改修。

ステークホルダーとの関わり

当社ホームページにて「ステークホルダーとの関わり」に関する補足資料を公開しています。
AICA トップ > アイカについて > CSR 活動 > ステークホルダーとの関わり
http://www.aica.co.jp/company/environ/principle/

ステークホルダーとの関わりに関する基本的な考え方

当社は、広く社会に信頼される企業として、「法令や社会秩序を守った、公平で透明性の高いコンプライアンス経営」、および「ステークホルダーとのコミュニケーション」が重要であると経営方針で定めています。その方針に基づき、すべてのステークホルダーの皆さまに対して、会社情報を公平かつタイムリーに開示することを基本方針としています。

お客さまとの関わり

製品の安全に関する自主行動指針

当社では、『品質経営の最重要課題は、安全・安心な製品をお客さまにお届けすることである』と考えています。その実践のため、製品の安全に関する自主行動指針を定め、製品の安全確保と情報公開に努めています。

● 製品安全自主行動指針　基本原則

【１】法令の遵守	当社は、消費生活用製品安全法、その他の製品安全に関する諸法令、関連法令並びに製品の安全に関する最新情報を全社に周知徹底し、法令を遵守します。
【２】製品安全確保への取り組み	当社は下記を含む製品の安全に関する自主行動計画を策定・運用し、継続的な改善を推進し「お客さま重視」、「製品の安全確保」の企業文化を確立します。 当社は製品の安全確保のため、適正な品質管理を行うとともに、法令の周知徹底と遵守のため、全社員への教育を行います。 当社はお客さまの声や市場の情報より当社製品、その施工ならびに使用（誤使用を含む）に伴うリスクを抽出し、設計・開発、取扱説明書、警告ラベル、施工マニュアルなどに反映させ、継続的な製品の安全性の向上を図ります。
【３】製品事故への対応	当社は当社製品に関わる事故について、その情報をお客さまから積極的に収集するとともに、お客さまに対し適切な対応と情報提供を行います。 当社は当社製品に関わる重大製品事故が発生した時には経営トップに報告し、拡大被害防止のための処置を迅速に実施するとともに、法令に基づき所轄官庁並びに関連機関への報告を速やかに行います。 当社は製品事故に関し、必要と認められるときには製品の回収を直ちに行うとともに最適な方法を用いて速やかにお客さまに告知します。

アイカ問合せセンター

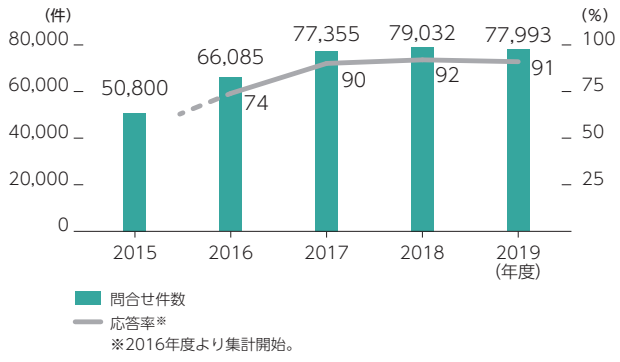
当社製品をご採用いただくお客さまとの直接の接点として「アイカ問合せセンター」を設置しています。よりお役に立てる存在となれるよう、応対品質向上･提案力強化に努め、種々の施策を講じています。

2018 年 4 月に「コールセンターシステム」を導入したことにより、スタッフの応対効率が向上し、応答率が大幅に改善しました。問合せ品目にあわせて適切なスタッフに電話をつなぐことも容易となり、応対品質向上にもつながりました。

また、2018 年度から「テレマーケティング」を開始しました。お問合せ後のフォローアップをさせていただき、ご要望があれば訪問営業を行うなど、お客さまのご要望に合わせた応対をしています。

今後もより品質の高い応対を目指し、日々鍛錬するとともに、より満足いただけるサービスを提供できるよう努めます。

問合せセンター 問合せ件数 / 応答率推移



バリューチェーン協業

バリューチェーンにおけるステークホルダーとして、「販売店」や「施工店」の皆さまがいらっしゃいます。これらのステークホルダーとより強固なネットワークを構築するため、販売面では豊富な専門知識をもつ販売代理店網として「アイカ会」を組織し、販売・商品戦略の共有や販売店間の健全なコミュニケーションを図っています。また、施工面では「アイカ商品の施工を担っていただく企業」の組織として「各種施工店会」を設け、施工品質の向上や商品改良・開発に関する情報共有を行っています。

アイカ会全国大会

会社方針説明会の様子

顧客満足度調査

当社の製品やサービスに対するお客さまのご評価をお伺いすることを目的として、2002 年度から毎年、「顧客満足度調査」を実施しています。

お客さまからいただいた声を製品開発やサービスの向上に活かすため、調査結果から課題を抽出し、経営陣が確認したうえで担当部門へ伝達し、対策を講じています。

2019 年度の調査においては、全般的に高い評価をいただき、営業活動に対する評価も向上しました。今後も営業教育を継続的に実施し、更なる満足度向上に向けて注力していきます。

ホームページに AI チャットボットを導入

2019 年 12 月、当社ホームページに AI 搭載のチャットボット※1「AI アシスタント あいか」を導入しました。多種多様な当社製品の中から必要な情報へよりスマートにアクセスしていただけるようになり、ホームページの利便性が向上しました。

本システムの導入により、簡単なお問合せには AI チャットボットが対応することが可能となったため、問合せセンターへの問合せ件数が減少しました。問合せセンターのスタッフに時間的余裕が生まれたことで応対品質向上にもつながっています。

※1「チャット（対話）」と「ボット（ロボット）」を組み合わせた言葉で、AI を活用した自動会話プログラムのこと。入力されたテキストに対して自動的に回答を行うことで、問合わせ対応などの作業を代行することができる。

アイカ現代建築セミナー

当社は、信頼される商品の提供を通じて、建築文化の向上と発展に微力ながら貢献することに努めてきました。

さらなる貢献を意図して取り組んでいるものに、「アイカ現代建築セミナー」の開催があります。1983 年より国内外の著名な建築家を講師に迎え、全国各地で住宅・環境・都市問題など幅広い分野にわたってご講演いただいています。本セミナーは無料で、建築家、学生および一般の方々まで幅広くご参加いただいています。

第 65 回アイカ現代建築セミナーは、マー・ヤンソン氏をお招きし、「近作について」というテーマで 2019 年 9 月に開催しました。

サプライチェーンとの関わり

サプライチェーンとの関わりに関する基本的な考え方

アイカグループが負うべき CSR(企業の社会的責任) を果たすためには、ステークホルダーの皆さまに、ご理解ご協力いただくことが不可欠であると考えています。調達活動においては、アイカグループとして責任ある行動を取ることはもちろん、サプライヤーの皆さまにもご協力いただき、CSR 活動を推進します。

このような考えに基づき、2017 年 6 月、従来の調達方針を大幅に改定し「アイカグループ CSR 調達ガイドライン」を策定しました。このガイドラインを国内外のサプライヤーの皆さまに同意いただき、相互の CSR 活動をよりよいものにしていきます。

サプライヤーとのコミュニケーション

サプライヤーの皆さまとのコミュニケーションの場として、2019 年 6 月に、「購買方針説明会」を実施し、当社の会社方針・購買方針を共有しました。

また、CSR 調達の理念の共有と実態調査を目的に、2018 年度より自己評価アンケート調査を実施しています。対象企業はメインサプライヤーを中心に、当社 (単体) における材料調達総額の約 70%を網羅するよう選定しました。

アンケート結果を元に、必要に応じて当社従業員による監査 (現地視察) を行い、優れた取り組みが確認された企業からはその方法を学び、是正必要事項が確認された企業に対しては指導・支援を行っています。今後も対話を継続することにより、相互のレベルアップを目指します。

調達活動における BCP (事業継続計画) 対策

災害や事故発生時にも安定的な供給を行うために、主要な原材料は複数の購買先や拠点から購入し、代替品購入先の確保も実施しています。

また、当社製品に関しては、複数拠点での生産体制を構築するとともに、一定水準の在庫を確保するなどの対策をとっています。

これらの取り組みが功を成し、新型コロナウイルス感染症の影響が原材料調達に及ぶことはありませんでした。今後も災害や事故発生時においても供給責任が果たせるよう継続的に対策を検討し、各種施策を講じていきます。

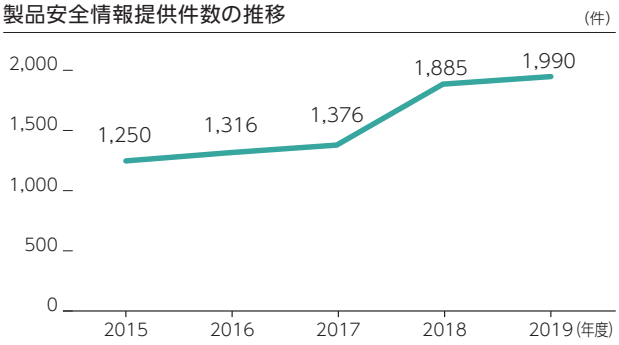
製品の安全情報の提供

改正建築基準法の施行、学校環境衛生の基準改正、海外での化学物質規制などますます化学物質に対する関心が高まっている中、当社の事業全般がそれらに広く関わっています。

2019 年度にお客さまから要請を受けて安全情報を提供した件数は 1,990 件と年々増加しています。

国内化学物質規制の調査、海外の規制化学物質の含有調査、海外事業が伸長する中での輸出貿易管理令に関連する書類依頼が上位を占めます。各国で制定される法令への問い合わせ、新たな化学物質などの調査依頼や情報提供など、サプライチェーンの一員としての責務を果たすため、関係部門で連携を取り、迅速でより正確な対応をしていきます。

製品安全情報提供件数の推移



株主との関わり

適切な情報開示と透明性の確保

当社は、広く社会に信頼される企業として、すべてのステークホルダーの皆さまに対して会社情報を適時適切かつ公平に開示することを基本方針としています。会社法、金融商品取引法などの関係法令および当社の株式を上場している証券取引所が定める適時開示規則を遵守し、ディスクロージャーポリシーに基づき情報開示を行っています。

また、関係法令および適時開示規則に該当しない情報についても、株主・投資家の皆さまの投資判断にとって重要であると考えられる情報については、公平性と適時性を鑑みた上で開示を行います。

● 各種情報開示書類

- ·決算短信
- ·有価証券報告書·四半期報告書
- ·株主総会招集通知
- ·報告書(株主通信)
- ·コーポレート·ガバナンス報告書
- ·決算説明会資料

アイカホームページ
http://www.aica.co.jp/company/ir/

株主・投資家とのコミュニケーション

当社は、株主との建設的な対話の実現を図るために合理的な範囲で積極的な対応を行っています。また、対話を通じて得られた意見・情報は取締役会へ報告し、今後の経営、IR活動への反映に努めています。

当社へのご理解と適切なご評価をいただけるよう、株主総会、総会後の懇親会のほか、アナリスト・機関投資家向けに年2回決算説明会を開催し、代表取締役より説明を行っています。また、個別面談や電話取材の申し込みに対しては、広報·IR グループが対応しており、その中で開示される情報の内容については、代表取締役、担当取締役の承認を得ています。

2019年度の機関投資家との個別対話件数

162 件

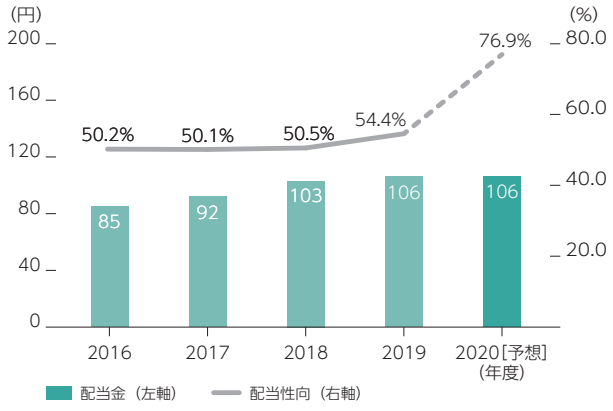
株主還元

当社は、株主の皆さまへの利益還元と会社の持続的な成長を実現するため、各期の連結業績、配当性向および内部留保を総合的に勘案したうえで配当を行います。現中期経営計画「C&C2000」においては、連結配当性向 50% を目処に、業績に連動した株主還元を実施しています。2020 年度については、減益予想を新型コロナウイルス感染症による国内外経済活動の一時的後退という特殊要因によるものと捉えており、前年度の配当を据え置く予定です。

当社の配当は、中間配当および期末配当の年 2 回を基本的な方針としています。

内部留保資金の使途については、既存コア事業拡大の為の設備投資や、M&A など将来の企業価値を高めるための投資に優先的に活用するなど、長期的な視点で投資効率を考え行っていきます。

配当金額および配当性向



外部評価

FTSE Russell により開発された代表的な SRI インデックスのひとつである「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に、2019 年、初めて選定され、2020 年も採用が決まりました。

FTSE Blossom Japan
FTSE4Good

株式会社日本取引所グループ／株式会社東京証券取引所および株式会社日本経済新聞社が開発した株価指数「JPX 日経インデックス 400」に 8 期連続で選定されました。

JPX-NIKKEI 400
2013 - 2020 年度選定

地域の方との関わり

グローバルに事業を展開するアイカグループは、日本国内のみならず、グローバルな視点での地域・社会とのつながりを大切にしています。

各生産・営業拠点での周辺の清掃活動をはじめ、地域の活動団体と協働してボランティア活動へ参加するなど、共生の理念のもと活動を続けています。

アイカ・ラミネーツ・ベトナム社

愛知県立中村高等学校のベトナム研修に協力

学習指導・部活動・国際理解教育に注力した中村高校は、2019 年度より国際理解コースを新設しました。本コースのカリキュラムの一環として、国際理解に関する教養を身につけるとともに、体験的かつ探究的な学習を通して、ベトナムの文化・歴史・経済・言語について理解を深めることを目的に、ベトナム研修旅行が実施されました。

その中で、ベトナムに進出する愛知県の企業を訪問し、グローバル社会において人とモノが国境を越えてどのようにつながっているかについて理解を深めるため、7 月 24 日に生徒 30 名と引率の教員 2 名の皆さまがアイカ・ラミネーツ・ベトナム社に来社されました。

参加された生徒さんからは「将来自分で起業したいという夢があり、事業計画・設立計画等について聞くことで具体的に実感が湧きました」「企業の海外戦略の話を初めて聞き、お客様への丁寧な対応や会社を作っていく中での従業員採用等、努力の積み重ねの上に成り立つものなのだと大変さが分かりました」「海外進出での発展性はまだまだあると思いました」などの意見・感想をいただきました。

エバモア・ケミカル・インダストリー社

植林地の清掃活動

エバモア・ケミカル・インダストリー社は、2010 年以来、国立台湾大学実験林の９番目の森林区画の１ヘクタールを植林地として保有しています。毎年、植林地の清掃活動に訪れ、植樹した木々の見学を行うとともに、「家族の日」として従業員とその家族の交流機会を提供しています。

この活動を通じて、環境保全活動および健康への配慮の大切さを従業員と共有し、「グリーン企業」の実現を図っています。

「青少年のための科学の祭典 2019」への協賛、出展協力

名古屋市科学館およびでんきの科学館で毎年開催される「青少年のための科学の祭典」に毎年協賛・出展協力をしています。子供から大人まで気軽に科学に触れ合えるイベントで、接着剤を使った体験スペースの提供に協力しました。

第三者意見

資本主義の変革に対応する統合思考に沿った情報開示への期待

株式会社 QUICK
常務執行役員
ESG 研究所　主幹
広瀬 悦哉 氏

グローバルでは企業の目的に基づくステークホルダー資本主義が改めて重視されています。それは「地域への貢献や環境問題への対処など、広く社会課題の解決も企業の目的として捉えるようになった」という認識であり、昨年米国の主要企業の経営者団体「ビジネス・ラウンドテーブル」が提唱し、世界経済フォーラムは自らの指針である「ダボス・マニフェスト」を改定し、ステークホルダー資本主義を改めて強調しました。その潮流の中、貴社は、「共生」を経営理念の中心に据え、すべてのステークホルダーとの対話を重視し、「好循環モデル」を軸に、経済成長と社会的責任の両立を果たすサステナブル経営を推進しており、ＣＳＲのフロントランナーであると言えます。

今期貴社は次の通りコーポレートガバナンスの強化を図っています。

● 2020 年６月の監査等委員会設置会社への移行
●海外グループ会社のガバナンス強化を目的に、海外企画部および海外ガバナンス委員会を設置

これらの対応により、統治機能と経営の透明性を高める上での形が整い、今後の実効性が期待されます。また、アジアを中心に海外事業を強化していく中で、アイカグループとしての統一したガバナンスが機能することが求められます。

ＣＳＲ推進体制強化については、ＣＳＲ活動を主導するＣＳＲ委員会の報告先を経営会議から取締役会に変更し、取締役会のモニタリングを強化しました。取締役会が責任をもってＣＳＲ活動を監督することで、内外のステークホルダーの評価は高まると考えます。

環境問題に関しては、２０２０年４月に「気候変動問題対応プロジェクト」を発足させ、５月にはＴＣＦＤに賛同、アイカグループ全体での取り組みを明確にしました。世界は脱炭素社会に向かっており、社会から選ばれる企業になるために、温室効果ガス削減目標をさらに高め、２０５０年ネット排出量ゼロに向けての方針を打ち出し、実現に向けてのアクションプランを構築して実行に移していただきたいと思います。

今後に向けて幾つか要望したい点を挙げます。

①長期戦略の構築

貴社は「アイカ１０年ビジョン」を策定し、グループ連携・事業基盤の強化、人材育成、ステークホルダーへの責任をベースに、１０年後のあるべき姿、財務目標を定め、中期経営計画と連動させています。今後はこれを更に長期の３０年ビジョンに発展させ、来るべき脱炭素社会、循環型社会に向けたシナリオを描き、長期戦略を構築して欲しいと思います。

②ビジネスと人権への対応強化

労働・人権リスクへの対応は、環境課題への対応に比べて遅れているように見受けられます。財務・非財務のハイライト（Ｐ３、Ｐ４）を見ると、労働関係のデータ（労働災害発生件数、労働災害度数率／強度率）は、国内生産拠点のみとなっています。また、労働・人権リスクの監督・管理体制については確認できません。海外売上比率が４０％を超え、アジアを中心に海外事業をより一層強化していく戦略において、サプライチェーンを含むグループとしての労働・人権リスクの特定・評価、負の影響の防止・軽減、モニタリング、そして情報開示が求められると考えます。

③ダイバーシティの推進

貴社は「人材」をマテリアリティとして、女性活躍の推進、女性社員比率の向上に努めており、女性管理職比率も今後高まると思います。今後は、グローバルに事業を展開する企業として、外国人人材の登用を含めたダイバーシティを推進していただきたく思います。また、今期は女性の社外取締役が１名就任しました。今後は、取締役のスキルマトリクスを整理し、更なるボードダイバーシティの推進に取り組んでいただきたく思います。

最後に、マテリアリティの見直しは毎年実施することをお勧めします。新しいＥＳＧ課題が生まれ、深刻度も課題ごとに年々変化する中で、常にグローバルなステークホルダーからの要請に応えることは重要です。また、マテリアリティが、ビジネスモデルやリスクマネジメントにどう統合されているか、マネジメント体制の説明も期待します。

その技術を、地球に還したい。

アイカ工業株式会社

本社／〒450-6326　愛知県名古屋市中村区名駅一丁目1番1号 JPタワー名古屋26階　TEL(052)533-3136
URL／http://www.aica.co.jp/

FSC ミックス 責任ある木質資源を使用した紙 FSC® C022915 www.fsc.org

適切に管理された森林からの木材製品であることを証明する、FSC森林認証紙を使用しています。

TOYO INK nonVOC

ノンVOCインキは、インキ構成成分中の石油系溶剤を大豆油などの植物油に置き換えたインキです。印刷工程での大気汚染低減につながります。
※VOC（Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物）

Waterless Printing. Naturally.

有害物質を含む湿し水を使用しない、水なし印刷方式にて印刷しています。

GREEN PRINTING JFPI P-A10007

グリーン基準に適合した印刷資材を使用して、グリーンプリンティング認定工場が印刷した環境配慮製品です。

UD FONT

この冊子は、だれにも読みやすいユニバーサルデザインフォントを使用しています。

UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

©アイカ工業株式会社　本書に収録したものの一部または全部の無断複製・転載を禁じます。

2020年9月発行