



人財マネジメント

人財マネジメント

従業員エンゲージメントの強化

ダイバーシティの推進

人財開発

労働マネジメントシステム

従業員の安全と健康の確保



人財マネジメント

基本的な考え方

ロームグループでは、経営基本方針の中で、「広く有能な人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。」と掲げています。創業以来、蓄積されてきた会社の歴史や技術、資産は会社にとって重要な財産であり、それを培ってきたのは紛れもなく人財です。だからこそ、ロームグループでは、従業員一人ひとりが個々人の能力を最大限に引き出せるよう成長意欲に投資し、人財育成に注力することに加え、広く有能な人財がいきいきと活躍できる舞台を整備することを通じて、会社と従業員の循環的な成長を目指しています。これらの実現のために人的資本経営を推進することが、事業の成長や企業価値向上につながるものとして捉えています。

ロームが目指す人的資本経営

ロームグループでは、人的資本経営を「従業員個々の成長を企業に取り込み、企業の利益を個人の市場価値向上のために再投資することで、個人と企業の永続的成長サイクルを実現する」と定義しています。

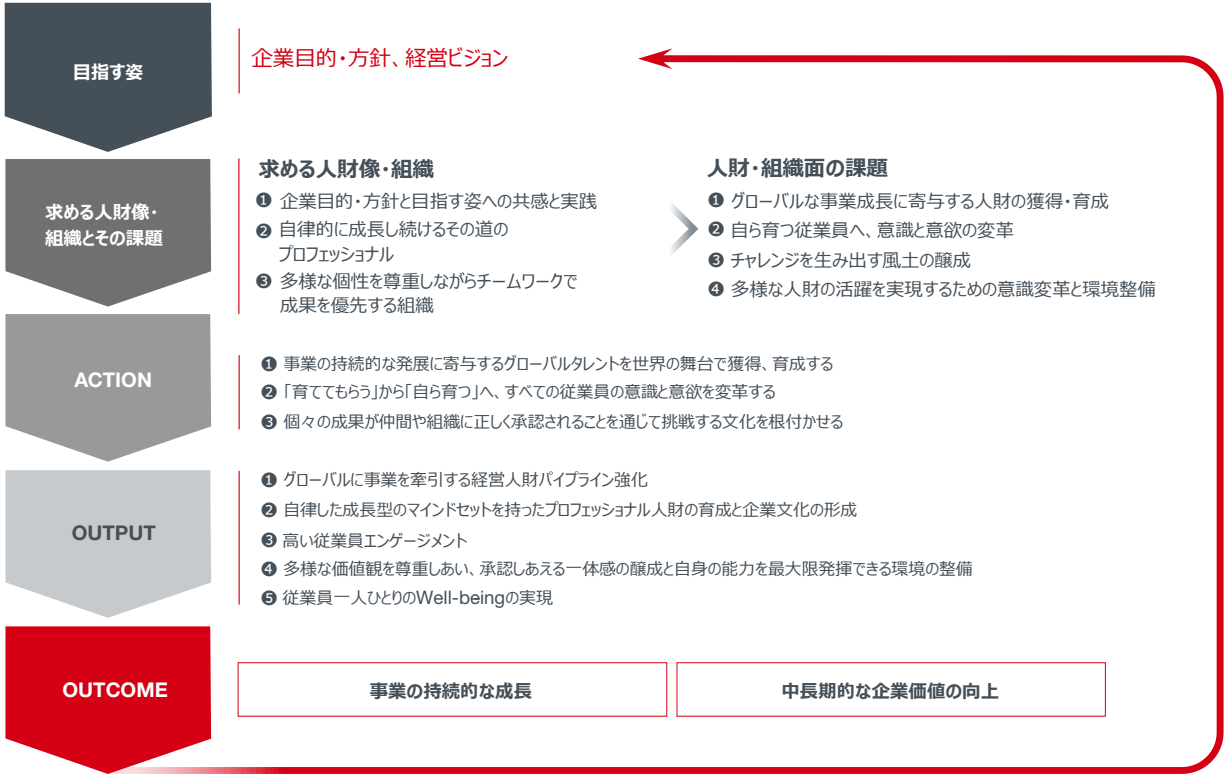
企業が従業員に適切な成長の場や機会を提供し、その成長を積極的に支援することで魅力ある職場環境を形成し、成長意欲のある人財が集い、業務を通じて市場価値を高めていく。その結果として企業が成長し、中長期的な企業価値の向上を実現し、更に従業員への再投資につなげて行く。このような成長サイクルを永続的に回し続けることを、ロームグループの人的資本経営の基本的な考え方としています。

また、求める人財像・組織の姿としては、企業目的・方針及び目指す姿に共感し、自律的に成長し続けるプロフェッショナルな人財が、多様な個性を尊重しあいながらONE ROHMとなり、事業の成長に貢献する状態だと考えています。人的資本経営を推進することで、事業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげていきます。

経営体制の持続可能性を高める「サクセッションプラン 300%」の推進

当社は、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2028」を確実に完遂するため、経営リーダーの育成を最重要課題と位置付けています。具体的には、重要ポストに対し、「本命候補」「次世代候補」「緊急時代行者」の計3名を常に見立てる「サクセッションプラン300%」の体制を構築しました。

特に、将来の幹部候補を若年層から計画的に輩出するため、ポテンシャル層を早期に選拔し、集中的に育成する「次世代リーダー研修」を実施しています。これにより、不確実な環境下でも自ら航路を切り拓く、層の厚いタレントパイプラインの構築を加速させています。





従業員エンゲージメントの強化

基本的な考え方

デジタル化や脱炭素といった大きな転換期中、少子高齢化に伴う構造的な労働力不足の影響を背景とし、長期的に人財を育成し、確保し続けることがより重要になってきています。特に高度専門人財を継続的に育成・確保できなければ、競争力の低下につながる可能性があります。

長期的に人財を育成、確保し続けるためには、いかに広く有能な人財がいきいきと活躍できる舞台を整えられるかが重要です。従業員の会社に対するエンゲージメントと生産性を高め、一人ひとりの能力が最大限に発揮されるよう人事施策・制度の充実・強化も重要となっております。

具体的には、当社の持続的成長を支える高度専門人財が、持てる力を存分に発揮できるよう、従業員のキャリア制度を大幅に見直し、2019年度に「スペシャリスト職制度」を創設しました。また、2022年度より開始した「ジョブポスティング制度」では、注力事業の強化・増員時の求人、社内にも開示・公募することで、自ら手をあげて異動を実現できる機会を提供しております。

さらに、一人ひとりがそれぞれのライフスタイル・ライフステージに合わせて柔軟に働くことができるよう諸制度の導入を行っています。育児・介護休暇の充実に加え、勤務地変更制度等を通じて、安心して働き続けることができる環境づくりにも注力しております。

今後も、外部の機関が実施するサーベイ等を活用し、組織が持つ強みや改善すべき点を把握した上で、優秀な人財が専門性を磨きながら挑戦し成長していける環境を創出してまいります。

中期目標と実績

ロームグループの成長を支える社員が、いきいきと働くことができる職場環境を実現し、より良い企業文化の醸成につなげていくには、グループ一体での企業経営が重要となるため、会社と社員の双方向のコミュニケーションを通じたエンゲージメントの強化が欠かせません。ロームでは、2021年に策定したロームグループのサステナビリティ重点課題の1つに「従業員エンゲージメントの強化」を掲げましたが、2025年11月に策定した第2期中期経営計画「MOVING FORWARD to 2028」に伴い、重点課題の見直しを行った結果、「主体的なキャリア形成を支える人財育成基盤の強化」へ変更しています。

(変更前)

従業員エンゲージメントの強化

(変更後)

主体的なキャリア形成を支える人財育成基盤の強化

【取り組み意義・背景】

経営ビジョンに掲げた社会課題を解決する会社になるためには、ロームグループの社員一人ひとりがいきいきと働くことができる会社でなくてはなりません。そのためにはさまざまなライフスタイル・ライフステージに身を置く従業員一人一人が、働きやすく、成果を上げることができる環境を整えることが重要です。ロームグループは社員とのエンゲージメントの強化を通じて、あらゆる職場で失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける企業風土の醸成と、挑戦を促す職場環境の整備に取り組んでまいります。

(変更後)

経営ビジョンに掲げた社会課題を解決する企業となるためには、ロームグループの持続的成長を支える人財の育成と、社員と企業の相互成長の実現が不可欠です。そのため、社員の成長を企業価値の向上につなげ、その成果を個人へ還元する人的資本経営を推進していく必要があります。また、多様なキャリア志向に応じた成長機会の提供や、挑戦を後押しする仕組みの整備を通じて、自律的に学び続ける人財の育成が重要です。ロームグループは、人財育成と相互成長の促進を通じて、個人と組織の成長が好循環する基盤の構築に取り組んでまいります。

テーマ	達成目標 (2025年度)	2025年度 目標	2025年度 実績	2026年度 目標
(変更前) チャレンジを生み出す 風土の醸成 (変更後) チャレンジと成長を生 み出す環境の整備	世界で通用する次世代リーダー、プロフェッショナル人財を育成する制度を確立する	経営と組合の対話を通じて、よりチャレンジを促し、成果に報いる人事評価制度の構築を目指す。 また、ロームグループを牽引する幹部社員に対して、会社への貢献をより意識した競争力高い人事報酬制度を導入する	・本社及び国内グループ幹部従業員に対し、グループ統一の人事報酬制度を導入 ・本社管理職向けの賞与制度を見直し、より個人の成果に応じた設計に見直し ・会社への貢献成果により報い、時代に即した新しい人事給与制度の構築に向け、従業員組合との協議を開始	・海外グループ会社の主要ポジションを特定し、ガバナンスを強化し、グループ統一の制度導入の基盤とする ・新たな人事給与制度の構築に向けた組合協議を継続し、導入までのロードマップを完成する



従業員エンゲージメントの強化

テーマ	達成目標 (2025年度)	2025年度 目標	2025年度 実績	2026年度 目標
(変更前) 働きがいの向上	①新常態において、従業員の志向やライフスタイルに適応した選択型サービスを提供する	従業員組合との対話を通じて、今の環境下でより必要とされる福利厚生施策を検討・実行する	・全国国内グループ会社へ福利厚生パッケージサービス「ベネフィットステーション」展開 ・「遺族・家族生活保障年金」及び「業務上・通勤途上災害特別給付金」について、全グループ会社で支給金額をローム基準に統一	・国内グループ会社の全社員が、ライフスタイルやキャリアステージに応じて公平に活用できる福利厚生制度の構築を目指す。 ・福利厚生を生活支援にとどめず、社員一人ひとりの自立・健康・学び・成長を支える基盤と位置付け、安心して挑戦できる職場環境づくりに資するメニューを検討する
	(変更後) 人的資本基盤の強化	②配属後のミスマッチを無くすことでパフォーマンスの最大化を図るため、各部門における求人に関する職務記述を明文化する	各部門へのヒアリングを丁寧に行い、求められる役割や期待値を具体的に整理した上で、職務記述を明確にした求人を作成	グループ統一の採用基準を策定。適材適所のアサインメントを通じて、従業員が能力を最大限発揮し成長を実感できる環境を整えることで、個人の働きがいと組織成長を両立させる
	③人事基幹システム内で、従業員の能力・期待・経験・資格等をデータ化し、適正な採用・配置に活用する仕組みを構築する	可視化されたデータに基づき、全社サクセッションプランを幹部層から構築する	部門長以上ポジションの本命、緊急時代行者、次世代候補を可視化	部門長以上ポジションの候補者準備度を測るスケールを制定し、よりタイムリーな人財登用、人財に適した育成支援を行うための土台づくりを行う

テーマ	達成目標 (2025年度)	2025年度 目標	2025年度 実績	2026年度 目標
(変更前) 従業員エンゲージメントスコアの改善 (変更後) 人財の能力開発と活用による組織力の向上	ワールドワイドでのエンゲージメントサーベイを導入し、スコアを毎年改善、業界平均以上を目指す	従業員のエンゲージメント向上に寄与する活動を、あらゆる機会を使って検討し、実施する	組織健康度調査を実施し、改善すべき注力指標を特定。HRビジネスパートナーを中心に改善支援を実施	組織健康度向上に寄与する活動を、あらゆる機会を使って検討し、実施する

【関連する取り組み】

- ① 人財開発
- ② 従業員エンゲージメントの強化

従業員エンゲージメントの強化

働きがいの向上

働きがいを、働く人が仕事や組織に自らコミットし、挑戦と自己成長の機会に恵まれながら自己効力感が充足されている状態を示す概念として位置付け、働きやすさは、働く人がさまざまなライフステージ・ライフイベントに合わせて安心して働ける職場環境を示す概念として位置付けています。

従業員の仕事に対する満足度を上げるためには、どちらか一方を満たせば良いというわけではありません。「働きやすさ」に関する問題を解消したうえで、「働きがい」につなげていくことが求められると考えています。

ロームグループでは、従業員の仕事に対する満足度を「働きがい」としてとらえ、それを向上させるために実施している「働きやすさ」と狭義でとらえた際の「働きがい」についての取り組みについて紹介いたします。

1. 働きやすさにつながる制度と利用状況

ロームでは、一人ひとりがそれぞれのライフスタイル、ライフステージに合わせて柔軟に働くことができるよう諸制度の導入を行っています。

それぞれのライフスタイル、ライフステージが変化する中でも生産性を向上するためには、まずは働きやすい職場環境が必要だと考えています。

ロームは今後も、一人ひとりの価値観に適応した働き方が選択できる環境を提供し続けていきます。

制度名	内容	対象者
インターバル制度	勤務の終業時間と翌日の開始時間の間を一定時間空けることにより、休息時間を確保する制度。インターバル時間10時間で設定。	全社員
テレワーク制度	社員の多様な働き方の支援、生産性の向上を目的とした、所定就業場所以外での勤務を可能とする制度。	全社員
勤務地変更制度	配偶者の転勤や結婚、育児、家族の介護により転居を余儀なくされる場合において、個人都合で勤務地変更を認める制度。	全社員
再入社制度	配偶者の転勤や結婚、育児、家族の介護により退職せざるを得ない場合において、退職した後、5年以内に再入社できる権利を付与する制度。	全社員
時間単位有休	多様な働き方を可能にするため、年間5日分を上限に1時間単位で有休を取得できる制度。	全社員
時差勤務制度	所定就業時間外の顧客対応や海外拠点との電話対応など業務上必要がある場合において、勤務時間を変更しての勤務を可能とする制度。	全社員

今後も諸制度の整備や浸透をはかり、社員がいきいきと働くことのできる職場環境の実現を目指します。

従業員エンゲージメントの強化

2. 育児・介護に対する支援制度・取り組み

ROOMでは、ライフスタイルに応じて、社員一人ひとりが活躍できる環境の整備をはかっています。育児・介護などのライフイベントに合わせ、柔軟かつ多様な働き方ができるよう、法で定められている制度に加え、充実した仕組みを独自に構築しています。

制度	制度内容	対象者	状況
産前産後休暇	産前6週間、産後8週間の休暇。 休暇取得期間中、給与補償として、健康保険組合を通じて手当金を支給	全社員	
育児休業	①原則として子が1歳に到達するまでとし、保育所へ入所できない場合、最大満3歳に達する日まで育児休業期間の延長が可能。 ②1子につき2回までの分割取得可能（延長時は別途） 2歳までの期間中は、雇用保険を通じて育児休業給付金を支給	全社員	・2022年法改正適応済み ・法定を上回る(休業期間最長3歳まで)
産後パパ育児	配偶者が出産後8週間以内の産後休暇取得中に2回（計最大4週間まで）取得が可能。 産後パパ育児の取得期間中は、雇用保険を通じて育児休業給付金を支給	全社員	2022年法改正適応済み
育児時間	生後1歳に満たない生児を育てるために1日午前・午後に各1回30分の育児時間を要求することができる	全社員	
育休取得促進を目的とした方針の制定	男性育児休業取得促進や取得期間延長を目的とした方針を制定し、全社へ周知	全社員	2022年法改正適応済み
専用相談窓口の設置	育児休業制度についての問い合わせ、過去の取得事例など専用の相談窓口を設置	全社員	

制度	制度内容	対象者	状況
Mother’s Room（搾乳室）の設置	母乳育児をしている女性社員へのサポート	全社員	本社、京都駅前ビル、新横浜の拠点に設置
全対象社員に対する取得推奨及び取得意向の確認	本人及び配偶者が出産した社員に対して、育児に関する制度を再周知し、取得推奨及び取得意向確認を実施	全社員	
育児・介護 対応勤務	・時短勤務（最長2時間を短縮） ・繰り上げ、繰り下げ勤務（約2時間の繰り上げ下げ可） ※時短勤務の場合は最長で中学校卒業までを対象 ※繰り上げ、繰り下げ勤務の場合は最長で小学校卒業までを対象	全社員	法定を上回る（最長で中学校卒業までの子が対象）
子の看護等休暇	1年（4月～翌年3月）の間に以下の日数の休暇を取得可能 ・子が1人の場合：5日まで ・子が2人以上の場合：10日まで	全社員	1日、半日または1時間単位での取得が可能 2025年法改正適応済み
介護休暇	1年（4月～翌年3月）の間に以下の日数の休暇を取得可能 ・要介護対象家族が1人の場合：5日まで ・要介護対象家族が2人以上の場合：10日まで	全社員	法定を上回る（有休部分）
介護休業	要介護対象家族1人につき最大通算3年間まで介護休業の取得が可能 93日までは雇用保険を通じて介護休業給付金を支給	全社員	法定を上回る(休業期間3年まで)
育児休業・子の看護等休暇・介護休業・介護休暇への積立休暇充当	積立休暇（過去の有休未消化部分）を利用可能	全社員	ROOM独自の制度



従業員エンゲージメントの強化

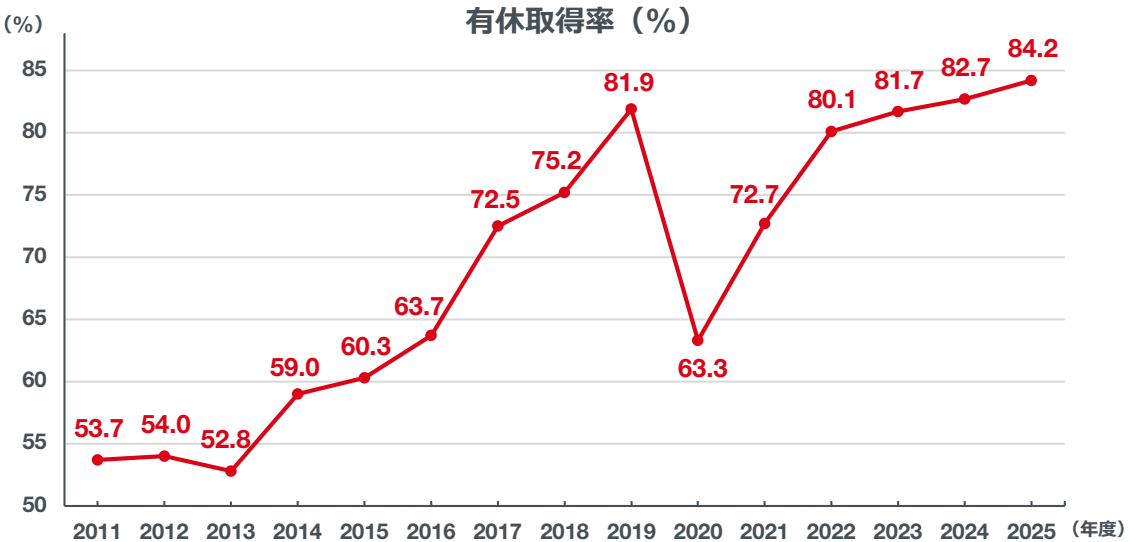
3. 有給休暇の取得促進

社員の健康維持や心身のリフレッシュをはかるため、以下の取り組みを通じて有給休暇の取得を推奨しています。

取り組み事例

- 1. 有給休暇に関するルールの理解のため、研修を実施
- 2. 計画的有休の設定（年間4日間）
- 3. 有休奨励日の新規設定
- 4. 時間単位有休の導入

2025年度の有休取得率は84.2%となりました。
2026年度は引き続き全社的に有給休暇の取りやすい環境を維持していくとともに、全社平均だけでなく、各個人別の取得率として最低50%を設定しています。



4. ハラスメント防止に関する取り組み

社員が健康でいきいきと働ける職場づくりに向けた取り組みの一環として、ハラスメント防止研修を部門ごとに本部責任者含む部門長を対象に実施しています。

【研修内容】

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメントの未然防止に向け、社会要請の変化や具体的な事例に基づき説明教育。

同様のハラスメント防止研修は、昇格時の研修でも実施しており、今後も継続して実施していきます。

2025年度、2件のハラスメントに関する訴えに対し、救済・是正措置を行いました。

手順は以下の通り

- ・通報者に対し、通報したことで不利益が生じないよう配慮し、事実関係を調査
- ・事実だと認定された事象に対して、会社として是正措置
- ・ハラスメント被害者に対し、相談室による面談を通して心理的なサポート実施



従業員エンゲージメントの強化

5. 表彰制度

ロームグループでは企業目的・方針に基づき、会社に貢献した社員を表彰する制度として『ローム社長賞』を設けています。この賞は、海外を含めた全ロームグループ社員が対象となっており、新技術や新商品の開発、生産性向上、地域や社会への貢献など社員の1年間の活動を表彰するもので、社員のモチベーション向上に大きく寄与しています。

【受賞件数】

	表彰金額	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
金賞	300～1000万円	10	8	8	1
銀賞	150万円	17	21	14	8
銅賞	50万円	60	55	49	45
合計	-	87	84	71	54

※2025年の結果は2026年9月に発表予定。

モチベーション向上施策となっているかの検証として、2023年よりアンケートを実施しております。「来年以降、社長賞にチャレンジしたいと思う」と回答したのは回答者中7割以上、うち式典参加者内では9割以上が来年もチャレンジしたいと回答し、モチベーションにつながる施策であると言えます。

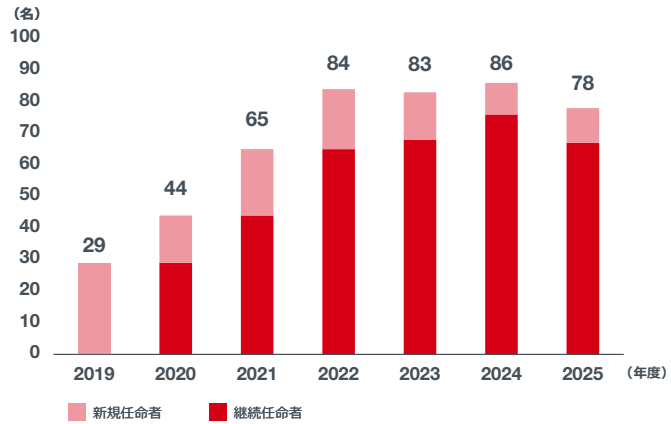
6. スペシャリスト職制度

グローバルな市場でお客様から選ばれる商品を開発するためには、個々の専門性、エンジニアの能力を高めていく必要があります。ロームの持続的成長を支える高度専門人財が、持てる力を存分に発揮できるよう、社員のキャリア制度を大幅に見直し、2019年度に「スペシャリスト職制度」を創設しました。本制度は、部下の有無にこだわらず、高度な専門スキルを以て会社に貢献する社員を「スペシャリスト職」として認定し、その道の第一人者としてのキャリアパスを明確化する制度です。

スペシャリスト職制度の目指す姿

- 1. ロームの経営・事業戦略上、競争力の源泉となりうる専門能力の向上と発揮を社員一人ひとりに求めている上で、専門職への成長イメージを示し、高度専門人財の計画的育成をはかる。
- 2. 高度な専門性の発揮を通じての企業貢献を自らの強みとする社員に対して、活躍機会を拡大し、自己実現に寄与する。
- 3. 早期に自己の適性にあった進路を認識し、個々人の意識的・主体的な能力研鑽に対する意欲の高揚をはかる。

【スペシャリスト職任命数変遷】





従業員エンゲージメントの強化

また、スペシャリスト職の中でもトップレベルの高度専門人財には「フェロー」「シニアフェロー」の称号が与えられます。ロームの持続的な成長に向けて、経営を担う人財だけでなく、その専門性、技術力で会社に貢献する人財を育て、該当する社員に最大限の成果を発揮してもらうことが目的です。今後、5年をかけて10名程度のフェローを選任する予定で、2026年3月末時点で5名が選任されています。シニアフェローについては、本部長、執行役員級の待遇を与え、高度専門人財としてモチベーション高く成長できる体制を整備しました。

スペシャリスト職には高度専門人財としての高い貢献が求められるだけでなく、「後進の育成」と「専門性・技術の継承」という重要な任務も担います。

本制度を通じて高度専門人財の更なる専門性向上へのモチベーションUPと育成につなげ、ロームの競争力を支える技術開発の加速、ひいては会社の更なる成長と発展をはかってまいります。

一定の等級から自薦あるいは他薦でスペシャリスト職に応募し、選考を通過すると技術主幹などに昇進します。その中で、選定基準をクリアした社員が任命されます。

※スペシャリスト職は、4～5年の任期制です。

【スペシャリスト職社員の声】



品質本部
分析センター
アソシエイトフェロー / センター長 吉川 政夫

高度分析技術を専門とする「分析センター」のマネジメント業務を担当。分析センターは「高度分析機器を駆使して、期待値を越える結果を、タイムリーに提供すること」をミッションとしています。現在は、「慢性不良の撲滅に積極協力する」、「ロームグループ全体の分析力アップをはかる」、「他社にも認められる業界の第一人者になる」との3つの目標を掲げ、活動しています。

培ってきた経験を生かし、組織の壁を越えロームグループ全体に分析技術を拡げる伝承者になり、分析装置を適正に管理・使用し、分析データを正しく解釈できる人財をより多く育てたい。それによって、私自身も更に成長したいと考えています。



LSI開発本部
回路技術開発部
技術主幹 浜地 健次

モデルベース技術の開発と活用推進を担当しています。モデルベースは、車載では必須の技術・開発スタイルです。ICやデバイスを、数式などのモデルで表現することで、仕様検討や設計検証を効率化します。私のスペシャルなところは、ロームICだけでなく、お客様のアプリケーションもモデリングし、組み込んだ検証環境を開発できる、という部分です。モータでは、お客様のモータ、負荷、メカ機構もモデリングに当たります。任期中は、モデルベースでシステム全体をモデリングし、ソリューションとしての売込みを強化して新規顧客の獲得につなげることを目指します。社内に向けて技術的な発信をすることで、全社的な設計検証の効率化にも役立ちたいと考えています。



従業員エンゲージメントの強化

7. ジョブポスティング制度

社員が自ら手を挙げて異動できる機会を提供するため、2022年度に「ジョブポスティング制度」を創設しました。

本制度は、2022年12月から導入された制度であり、2025年度時点で累計66名の社員が、希望する部署での業務を開始しています。

従業員一人ひとりが主体的・継続的に自らのキャリア形成に向き合い、会社もそれを支援することで、キャリア開発を活性化させ、人財の内部流動性を高めています。本制度を通じて、急速な環境変化への迅速な対応を可能にすることで、注力事業に必要な人財の確保につなげてまいります。

効果測定として、制度利用者のうち異動後1～2ヶ月の社員30名にアンケートをとったところ、制度利用により業務内容や自身のキャリアに対する満足度、業務に取り組む意欲が高まっているとの結果が出ております。

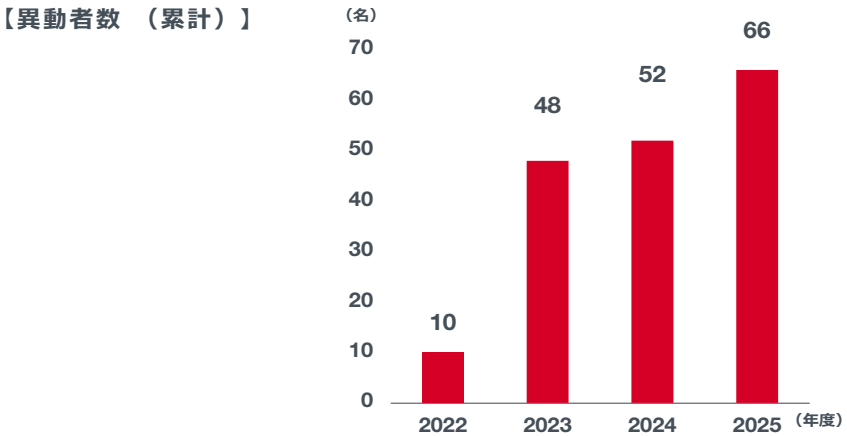
※本制度は、一般的に言われている「社内公募制度」です。社内に掲示された求人に対して社員が応募し、求人部署とマッチすれば異動できる仕組みとなります。

ジョブポスティング制度の導入目的

1. 「自身による社内のキャリアパス選択」を実現する。

2. 果敢にチャレンジし、変革し続ける企業風土を醸成する。

3. 人財の内部流動性を高める。



8. 評価制度

制度	制度内容	頻度	状況
目標管理制度	組織への貢献と自己成長の両立を目的とし、2016年度より目標管理制度を導入。経営目標・部門目標と連動する個人目標を設定し、期末にその達成度合について評価。目標設定から評価、フィードバックという一連の評価システムのサイクルの中で、上司・部下間におけるコミュニケーションを通じて、期待やあるべき姿を描き、共有し、それを達成する過程でキャリアを開発していく仕組みと位置付けている。	年2回	2025年度フィードバック率99.9%
業績評価	業務上であげた成績・成果をもとに、評価を実施。明確で公平な基準を保つために、複数の評価者が関与し、評価を決定。	年1回	
360°フィードバック	常に他者からのフィードバックにさらされることで自律的に自己管理と自己変革を進められるよう、マネジャー向けのアセスメントを実施。また2022年度より事後施策としてグループコーチングを実施し、自己成長・組織の成長を支援。	年1回	2025年度実施なし

9. Long-Term Incentives（信託型株式報酬制度）

経営の責任者の一翼を担う執行役員を対象に、ロームグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、適切なインセンティブを高めるとともに、株主との一層の価値共有を進める仕組みとして導入。



従業員エンゲージメントの強化

10. 従業員持株会制度

ロームグループでは、従業員持株会制度を設けています。

本制度は、福利厚生 の充実と経営の参加意識の向上を目的としており、社員は、自身の毎月の給与・賞与より少額から株式を継続購入することができます。

社員の自社株式による資産形成をより良いものにすること及び、これまで以上に従業員エンゲージメントを高めるため、2022年3月に持株会の奨励金付与率を10%から20%に引き上げました。

その効果もあり持株会の加入率がグループ全体で約15%向上し、2026年3月時点での加入率は52.1%となっています。

また、毎四半期ごとに持株会の説明会を実施しています。説明会では決算概要や持株会の仕組みの説明に加え、証券会社のご担当者より持株会の魅力についてお話しいただいています。その内容を社内イントラネットなどを通じ、配信も行っています。

引き続き、社員が株主の皆様と同様の視点で経営参画につながる施策を講じることで、更なる企業価値向上を目指してまいります。

11. 福利厚生パッケージサービスの拡充

働き方が大きく変わり、生活スタイル、嗜好も多様化が進む中で、状況、場所に影響されずに利用可能で、多様なニーズに応えることができる、新たな福利厚生パッケージサービスを2022年度に導入し、2026年度より全グループ会社へ展開しています。

社員の成長機会の提供、働きやすい環境の提供、ご家族含む健康面のサポートを重点ポイントとしてサポートの拡充を計画しており、社員と会社が更に成長できる環境作りをはかっています。

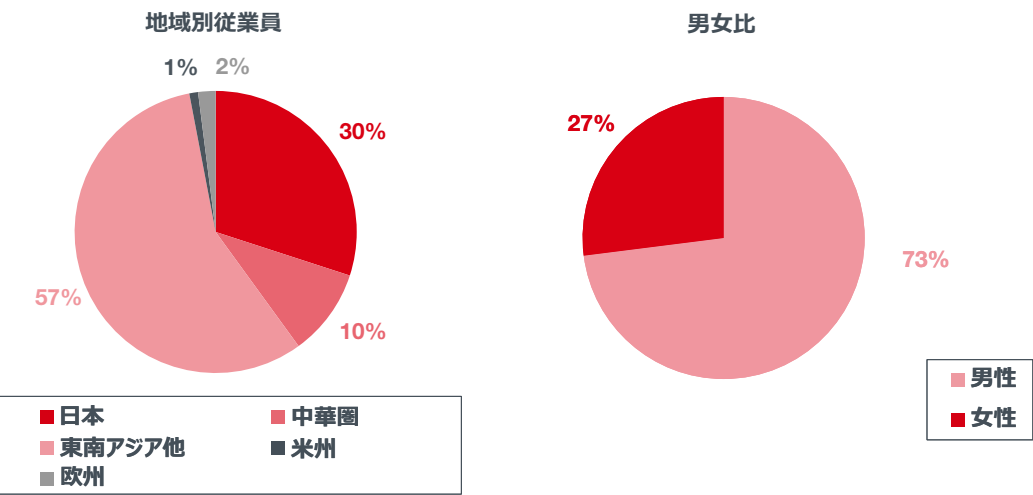


ダイバーシティの推進

基本的な考え方

ロームグループでは、国籍・性別・年齢・障がいの有無に関わらず、多様な価値観・考え方を持つ優秀な人財の獲得を重点課題として、グローバルレベルで積極的な採用、登用を推進しています。多様な人財が個性・能力を発揮し、「ONE ROHM」としてチームワークを発揮することで、イノベーションが創出され、社会課題の解決につながる商品の提供が可能となるという考えの下、2021年に特定したサステナビリティ重点課題に「ダイバーシティの推進」を掲げました。特に、意思決定の場面においては、多様な考えを取り入れることこそが、優位性のある決定に必要なことだと考えているため、ダイバーシティの推進に関わる指標を重要指標として定めています。今後も、ロームで働く誰もが、自身の能力を最大限発揮できるよう、施策を講じてまいります。

ロームグループの項目別の従業員比率（2026 年 3月末時点の従業員数：21,756 人）



※各区分に属する主な国または地域は次の通りです。
米州：北米、中米、南米を含む
欧州：ヨーロッパ、ロシア、アフリカ、中東を含む
中華圏：中国、台湾、香港を含む
東南アジア他：東南アジア、韓国、インド、オセアニアを含む

国名	割合
日本	30%
フィリピン	23%
タイ	21%
中国	10%
マレーシア	10%
韓国	3%
その他	3%



ダイバーシティの推進

中期目標と実績

ROOMと社会の持続成長に重要な、人財マネジメントに関するサステナビリティ重点課題の1つに「ダイバーシティの推進」を特定し、2025年度達成目標の達成に向けて取り組みを進めています。

ダイバーシティの推進				
【取り組み意義・背景】 世界各地に生産・販売拠点を有するROOMグループでは、さまざまな国籍、また多様なバックグラウンドを持つ社員が集まっています。これらの多様な人財が個性・能力を発揮し、「ONE ROHM」としてチームワークを発揮することで、イノベーションが創出され、社会課題の解決につながる商品の提供が可能となります。また、そのためには、性別や国籍等にとらわれず、主体的に物事を考え、広い視野に立って異なる文化や思想・考えを受け入れ、新たな価値をも創造できるグローバルマインドを持った社員の人財開発が不可欠です。この考え方から、ROOMグループはダイバーシティ推進を重要な経営課題と特定しました。誰もが自身の能力を最大限発揮できるよう、施策を講じてまいります。				
テーマ	達成目標（2025年度）	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
女性活躍の推進	2025年にROOMグループ全体の女性管理職比率を15%にし、2030年には20%を目指す	15.0%	13.8%	15.0%
グローバルレベルでの能力開発と人財配置	1.ROOMグループ全体での人財開発体系を確立する	これまでの選択式研修に加え、より事業部に密着し対象者とコンテンツを吟味した研修体系を構築する	マーケティング本部と連携し、BtoBマーケティング研修を実施。35名が参加	グループ一体化教育に向けた基盤となる、国内グループ製造関連の再編に伴う新体制下における人財要件を再定義する

テーマ	達成目標（2025年度）	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
グローバルレベルでの能力開発と人財配置	2.キャリアプランの充実や適切な人財配置、多様な人財の管理・登用を推進するため、混在する人事システムを統合し、グローバルシステムとしてグループ内に展開する	国内グループ会社全社の人事基幹システムの統合と、制度の統一化を目指す	国内主要グループ会社 に人事基幹システムを導入。人財情報の一元管理を実現	人財の流動性を高め、グループ全体の組織力と価値創出力の向上を実現するため、グループ会社間のシステム統合を更に推進する
	3.評価・報酬・昇進昇格・配置における戦略的データを蓄積する	全社横断的なタレントレビュー機会を設けるとともに、主要ポストの後継者状況を可視化し、計画的育成を実践する	経営人財会議を定例化し、マネジメントレビューの仕組みを整備。 国内部門長以上ポジションの本命、緊急時代行者の可視化と共に、次世代候補を可視化	次世代人財向けタレントパイプライン強化のため、非管理職層の次世代リーダー育成の新たな仕組みを構築し、早期からの活躍を支援する

【関連する取り組み】

- ① 人財開発体系
- ① グローバル人財の発掘・育成
- ① 女性活躍
- ① シニア人財の活躍
- ① コース転換制度



ダイバーシティの推進

グローバル人財の発掘・育成

ロームは、世界各地に生産・販売拠点を有しており、従業員の国籍もさまざまです。多様なバックグラウンドを持つ従業員が集まりチームワークを発揮することが企業のイノベーションにつながり、社会課題の解決と企業価値の向上につながることができると考えています。

そのためには、グローバル人財の採用・育成が重要となります。

グローバル人財とは「語学に堪能な人財」というだけではなく、主体的に物事を考え、広い視野に立って異なる文化や思想・考えを受け入れ、新たな価値をも創造できる人財のことを指します。ロームでは、グローバル人財の発掘・採用に積極的に取り組んでいます。

育成の取り組みについては、半導体業界としてグローバル人財を育成する必要があるとの考えから、自社の枠を超え、産学連携企画や他社との交流も含めた育成活動を実施しています。

・採用分野

ロームでは、グローバルビジネスの更なる拡大に向けて研究、技術・営業・管理といった、あらゆる分野で当社が必要とする技術・専門知識を有する社員を、国籍を問わず採用できるような活動を推進しています。

また、毎年留学生を中心とした一定数の外国籍社員の採用を実施しています。

TOPICS. 【受入実習型インターンシップ】

実際の開発現場でロームの技術に触れ、自分自身の手で成果を生み出す経験を通じて、ロームをより深く知っていただける機会を提供しています。

(参加者数実績…2020年度：57名、2021年度：66名、2022年度：92名、2023年度：108名、2024年度：116名、2025年度：89名)

- 【特徴】
- ・現場社員がインターンシップを密着サポート
 - ・1～2週間の就業体験
 - ・70以上のテーマから自分に合ったプログラムを選択



実習の風景

【エンジニアの仕事理解オンラインイベント】

半導体業界や当社の技術領域について、わかりやすくご紹介するオンラインイベントです。

LSIやパワー半導体の基礎に加え、エンジニアの業務内容ややりがいについてもお伝えします。

(参加者数実績…2023年度：508名、2024年度：337名、2025年度：244名)

- 【特徴】
- ・エンジニアの仕事内容ややりがいを知ることができる
 - ・注力事業の内容、理解を深めることができる
 - ・座談会形式で、現場社員に気軽に質問できる



ダイバーシティの推進

・産学連携企画

電気、物理、情報系の学生に対し、ロームでエンジニアとして活躍している社員から、大学での研究内容がこの先どのような形で産業やものづくりにつながっているかを伝える講義などを開催しています。

2022年から大阪大学で単位取得につながる課題解決型授業（PBL：Project Based Learning）を担当し、2025年には「プログラミング言語を使って、ロボットカーを動かす」という内容で授業を実施いたしました。参加者からは「自分たちで考えてプログラミングをすることや班員と試行錯誤することが楽しかった」「普段から講義で勉強していることを自分の手で扱うことができた。」など、自分たちで課題を設定し、協力しながらそれをクリアしていくことにやりがいを感じたという声があり、好評を得ることができました。

また、2023年より、立命館大学大学院理工学研究科の授業「特殊講義（半導体産業の先端技術）」において、半導体産業に関する講義を半期にわたり継続して実施しております。

その他、複数の大学や高専等で半導体の興味・関心につながるような講義を行っております。



ダイバーシティの推進

女性活躍

ロームでは、持続成長する上で重要な経営課題に「ダイバーシティの推進」を特定し、2021年度に掲げた中期経営計画とその達成目標において、女性のキャリア形成促進と女性、外国人のマネジメント層への登用を掲げました。女性が活躍することで、優秀な人財の確保につながるだけでなく、男性とは異なる目線からの問題把握・解決といった『成果の向上』、ロールモデルの存在による若手女性社員の『キャリアアップイメージの向上』、男女関係なく活躍できる風土形成による『企業文化の改革』といったさまざまな効果が期待できます。

この考えのもと、ロームでは、あらゆる角度から働く女性のキャリア形成などの取り組みを推進しています。

1. 女性活躍推進・次世代育成支援に関する行動計画

女性活躍推進法・次世代育成支援対策法に基づき、行動計画を策定し社内外に公表しております。

また目標達成に向けてさまざまな取り組みを行うことによって、多様な価値観に合わせた働き方の実現を目指しております。

ローム株式会社 一般事業主行動計画（一部抜粋）

計画期間：2023年4月1日～2027年3月31日

目標：

- 1.新卒採用における技術者の女性割合を15%以上とする
- 2.全社員の有休取得率を50%以上とする
- 3.男性が積極的に育児に参加できる環境構築を行う

※2019年4月1日～2023年3月31日の行動計画における目標を達成したことにより、次世代認定マーク（ブラチナくるみんマーク）を取得いたしました。



[🔗 ブラチナくるみん取得のプレスリリース](#)

2. 女性活躍推進を目的とした取り組み

女性活躍を促進するため、本人向けの研修から部の責任者向け、上司向けなど、さまざまな研修を実施しております。

研修	目的	受講対象
キャリア自律研修	今後のライフプランやキャリアプランと向き合い、将来自分がどう活躍できるかを考える機会を与え、将来像を醸成することを目的とした研修	基幹職・限定基幹職社員
部門長向けダイバーシティマネジメント研修	管理職の部下育成における意識や行動変容を振り返り、多種多様なシーンで女性が活躍できるよう管理職としての役割を改めて考える研修	管理職

【これまでの取り組み】

・キャリア自律研修

社員が今後の生き方や働き方を自ら考え、キャリア形成を行うことを支援するキャリアデザイン研修を行いました。2019年度より、延べ400名以上の女性社員が参加しました。研修ではこれまでのキャリアの振り返りととどまらず、普段交流の機会が少ない参加者同士のコミュニティ形成にもつながっています。



・取締役と女性社員の意見交換会

これからロームを牽引していく女性リーダー層及びその候補者を対象に、取締役との意見交換会を実施しています。キャリアや所属部署の現状等について女性社員の意見を収集し、経営層に課題を提言することで、より包括的かつ公正な人的資本経営を実現することを目指しています。また、意見交換会を通じて女性社員間のネットワーキングを構築し、女性社員間のネットワーキング構築にも寄与しています。

ダイバーシティの推進

3. 女性活躍推進法に基づく開示

会社名（正社員数）	採用した正社員に占める女性 労働者の割合※1	採用における競争倍率		労働者に占める女性労働者 の割合※1	係長級に占める女性労働者 の割合	管理職に占める 女性労働者の割合※3	役員に占める女性労働者の 割合
		男性	女性				
ローム(株)	10.0%	16.1倍	40.2倍	19.1%	7.6%	1.5%	20.0%
ローム・ワコー(株)	16.7%	3.6倍	2.0倍	12.2%	2.3%	0.0%	0.0%
ローム・アポロ(株)	15.6%	1.8倍	1.4倍	8.2%	3.4%	2.4%	0.0%
ローム浜松(株)	20.0%	6.7倍※2		13.2%	5.0%	0.0%	0.0%
ローム・メカテック(株)	37.5%	12.2倍	9.8倍	14.7%	0.0%	0.0%	0.0%
ラビスセミコンダクタ(株)	7.7%	24.7倍	28.6倍	13.4%	6.3%	0.0%	0.0%

※2026年3月31日時点の社名。

ダイバーシティの推進

会社名（正社員数）	中途採用の実績		男女の賃金の差異 ※男性100として		
	男性	女性	全従業員		
				うち正規社員	うち非正規社員
ローム(株)	3名	0名	67.0%	67.5%※4	51.9%※5
ローム・ワコー(株)	0名	1名	70.2%	70.4%	67.1%
ローム・アポロ(株)	0名	0名	77.8%	78.6%	64.1%
ローム浜松(株)	2名	0名	63.6%	65.2%	44.5%
ローム・メカテック(株)	3名	1名	62.3%	64.8%	76.3%
ラピセミコンダクタ(株)	5名	2名	85.1%	86.8%	93.7%

※2026年3月31日時点の社名。

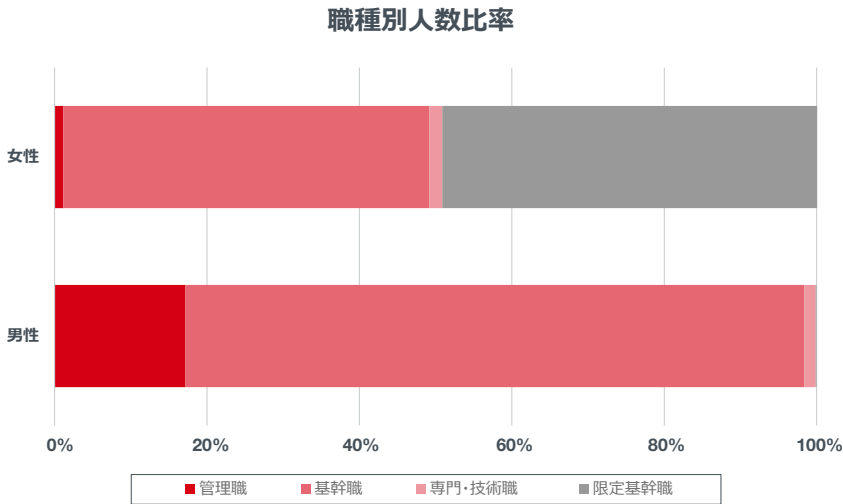
※1：女性労働者の割合は、労働者の大半を占める技術系社員となる理工系人財の女性比率の少なさが影響しております(文部科学省「学校基本調査」参照)。
※2：ローム浜松㈱の採用における競争倍率では、社員登録されるまで性別情報を取得していないため全体の競争倍率を記載しています。
※3：女性管理職比率は、多様性確保の観点からも課題と捉え、連結並びに各社ごとの目標値を設定し対応を実施しております。
※4：ローム㈱の正規社員における男女の賃金の差異の主な要因は、男女の職種別人数比率の差異によるものであります。
※5：ローム㈱の非正規社員における男女の賃金の差異の主な要因は、男女の雇用形態別人数比率の差異によるものであります。



ダイバーシティの推進

・男女の賃金の差異

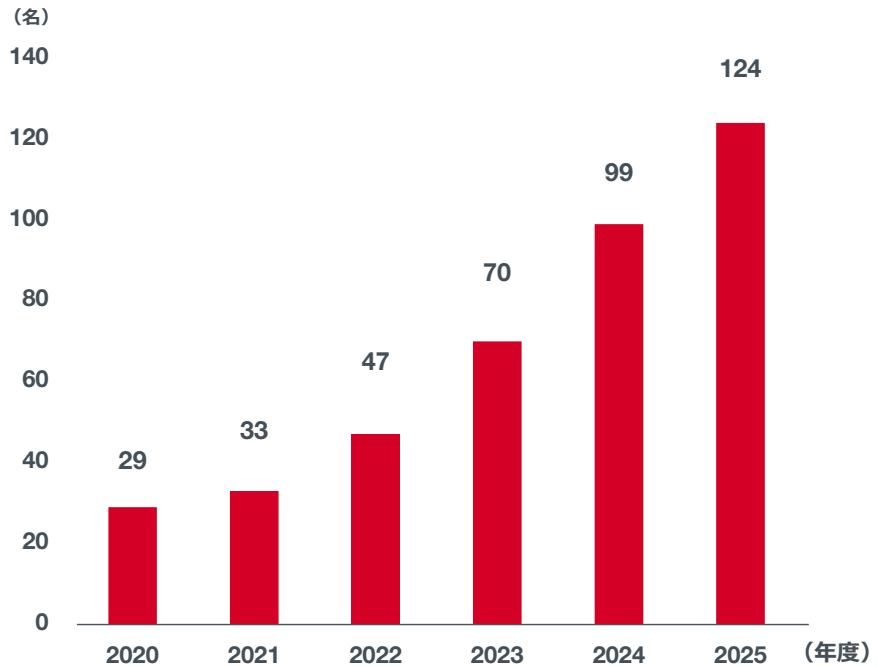
男女別に全社員の平均賃金を算出した際、事実としてロームでは男女間で差異はある状態です。原因分析をしたところ、主な要因は男女の職種別人数比率の差異によるものと判明しております。この点については、各個人の希望する働き方にも関わるため、無理に是正することは考えておりません。ただし、希望する方がチャレンジする機会は提供できるよう、「コース転換制度」を設けております。また金額的影響は少ないですが、手当取得時の条件から実質受給者が偏っている制度があったため、見直しを実施いたしました。



4. コース転換制度

職務の幅を広げ、更なるキャリアアップに挑みたいという限定基幹職社員を対象に、基幹職へのコース転換を推進することを目的として従来のキャリアコース制度を改訂しました。これまでは、会社から推薦された限定基幹職社員が対象となっていたが、新たな制度では、希望する社員全員の基幹職応募ができ、試験に合格した社員のみコース転換が可能となります。本制度を利用し、累計124名が基幹職に転換し、活躍の幅を広げています。

【コース転換者数（累計）】





ダイバーシティの推進

【担当者の声】

海外社員の専門能力開発制度の拡充に期待

私はROHM Semiconductor Singaporeのユーロ／アメリカ営業本部で、アシスタント・ゼネラル・マネージャーとして非日系顧客の開拓を担当しています。人とコミュニケーションをとること、交渉というチャレンジが好きなことから、営業職を志望して仕事を探していたときにロームと出会いました。

ロームにとつての品質とは、製品だけでなく、社員やサービスも含まれています。そのため、安定したサプライチェーンの確保や環境への影響を最小限に抑えるよう努めるなど、事業活動全体で品質の向上に重点を置いています。また、社員を大切にし、多様性を尊重する企業文化を醸成しており、チームワークを重視し、個人に成長の機会を提供していると感じています。加えて、ワーク・ライフ・バランスを奨励し、仕事と家庭が両立できるようフレックスタイム制を導入して、ワーキングマザーが仕事を続けることや、積極的な社会参加も可能にしています。

また、私はロームがダイバーシティを推進し、グローバルでの女性管理職比率の向上を目指していることを素晴らしいと思っています。

ローム本社は、改善と革新を常に重視し、社員の継続的な学習と専門的な能力開発にも重点を置いていると思います。私は、海外の社員の専門能力開発にも、本社と同様にコミットすることを期待しています。今後もロームが人的資本を重視し、その価値向上とモチベーション向上をはかる取り組みを通じて、グローバルメジャーとなることを願っています。



ROHM Semiconductor Singapore
Euro American Sales Division
Assistant General Manager
Kelly Ang

シニア人財の活躍

人生100年時代の到来により、人々の働き方やライフスタイルが大きく変化している今日において、働く意欲と能力のあるシニア層の更なる活躍に向けた環境づくりは大変重要となってきています。

また、シニア層の社員が長年のキャリアで培った経験、スキル、社内外における人脈などといった資産はロームにとっても貴重な財産となっています。

今後、より一層、シニア層が活躍できる環境を整備し、大きなアウトプットを継続して生み出せるような組織体制の強化をはかっていきます。

1. 定年再雇用制度

定年後も活躍できる職場環境づくりを目指して、年齢に関わらず希望者全員の再雇用期間を一律65歳までとしております。

2. キャリアデザイン研修

ロームでは、社員自らが自身のキャリアや自己実現について主体的に考えていけるよう支援するため、定期的に年代別のキャリア研修を実施し、社員一人ひとりに合ったキャリア形成を支援しています。（2012年より40代、50代のキャリアデザイン研修を実施し、延べ753名以上が参加）



キャリアデザイン研修の様子

受講者の声

- ・同年代の方がどんなことを考えているのか、いろんな価値観を知る機会となった。
- ・普段考えることのできなかったキャリアプランについて、自身と向き合う時間をつくれて大変満足でした。
- ・将来像に悩みがありましたが、今回の研修でそれを考える良い契機となりました。



ダイバーシティの推進

障がい者の活躍

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するにあたり、障がいのある社員が活躍できるよう、対話を通じて必要な配慮を実施し、雇用後の定着と職場環境の改善に取り組んでいます。

障がいのある社員が強みを活かして働ける職場環境作り

- ・大型ディスプレイでの情報の見える化、個別スペースの設置、オストメイトトイレの設置など
- ・企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）資格所持者が複数在籍し、今後も増員予定
- ・さまざまな部署から受託した業務の中から、強みを活かせる業務にチャレンジできる働き方

障がい理解を深める社内活動

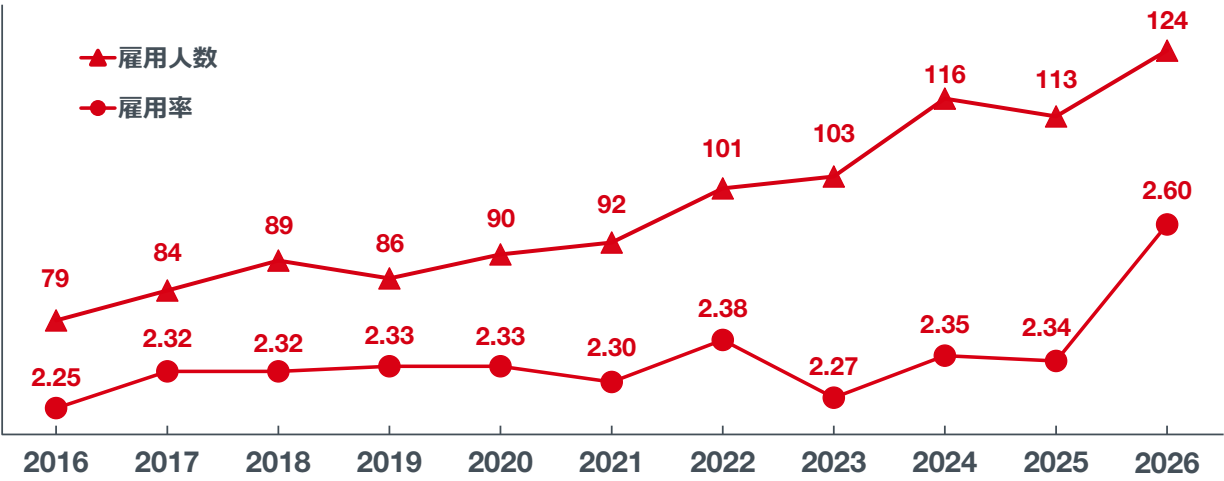
- ・障がい者雇用の情報を定期配信
- ・障がい理解セミナーの開催

これらの活動を通じた、目指す姿

- ・障がいの有無に関わらず、すべての社員が力を発揮し、成果と成長を実現できる職場
- ・障がい理解を通じて、人間性と個性を尊重する組織風土の醸成
- ・一人の社員として強みを活かして働き、公正に評価される職場

以上の取り組みの結果、2026年6月1日時点で、国内グループ全体で124人のメンバーに活躍いただいており、雇用率は2.60％まで上昇しています。

障がい者雇用推移





ダイバーシティの推進

LGBTQ+ への取り組み

ロームグループでは、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していくことはもちろん、誰もがいきいきと働くことのできる職場環境構築に向けてLGBTQ+の社員への配慮や、LGBTQ+に関する社員の理解深化を積極的に行っていく必要があると考えています。

今後、社内教育の実施や相談窓口の拡充、職場環境の整備など、社員のアイデンティティが侵害されることのない環境づくりを推進していきます。

過去の取り組み

- ・ビジネスネームの導入（2015年4月より実施）
戸籍上の氏名だけでなく、呼称も可とするビジネスネームの運用を開始しました。
- ・制服ルールの変更（2016年4月より実施）
性別や社員区分によって限定的に定められている制服ルール（スカートの着用指定）を廃止しました。
- ・求人応募時の性別情報について
応募時の性別記入欄は、「男性・女性・その他」から選択可能な形式とし、多様な背景や価値観に配慮した運用としています。



人財開発

基本的な考え方

ロームグループでは、教育訓練を通じてどのような人財を育成していくべきかを、創業以来普遍の理念として存在している企業目的・方針の中にある「教育訓練基本目標」「教育訓練基本方針」に明確に定めています。

教育訓練 基本目標	1. 経営者、管理者、監督者、一般従業員を問わず、絶えず新しい知識の吸収に努め、広い視野に 立って科学的に判断できる人を育成する。 2. 知識と経験を生かし、その道の第一人者としての仕事に徹する人を育成する。 3. 逆境にあっても、つねに活路を見出し、積極的に目的を貫く人を育成する。 4. 全体の個であることに徹し、チームワークとしての成果を優先する人を育成する。
教育訓練 基本方針	1. 全従業員は、あらゆる機会をとりえて自己の啓発に努力しなければならない。 2. あらゆる指導的立場にある者は、いかなるときも模範となる行動態度を自ら示さなければならない。 3. 教育訓練は、直接上司が日常業務を通じて行うものを主体とし、あわせて職場外教育訓練を実施する。 4. 各階層の長は、部下を正しく評価し、効果的な教育訓練を計画的かつ継続的に行う。 5. 各階層の長の評価は、部下に対する教育訓練の効果の程度によって行われることを原則とする。

そして、ロームグループが掲げる経営ビジョンの実現には、この「教育訓練基本目標」に則ってイノベーションを創出できる次世代リーダー、プロフェッショナル人財を育成することが重要です。この考え方から、「ダイバーシティの推進」をサステナビリティ重点課題に掲げるとともに、「主体的に物事を考え、広い視野を持って新たな価値を創造できるグローバルマインドを持った人財の採用と育成」、「次世代リーダー、プロフェッショナル人財の確保」を重要施策テーマに定めています。社員の教育機会を増やすことで、成長実感によるやりがいの醸成と社員のパフォーマンスの向上を実現し、ひいては会社の成長へとつなげてまいります。

人財開発体系

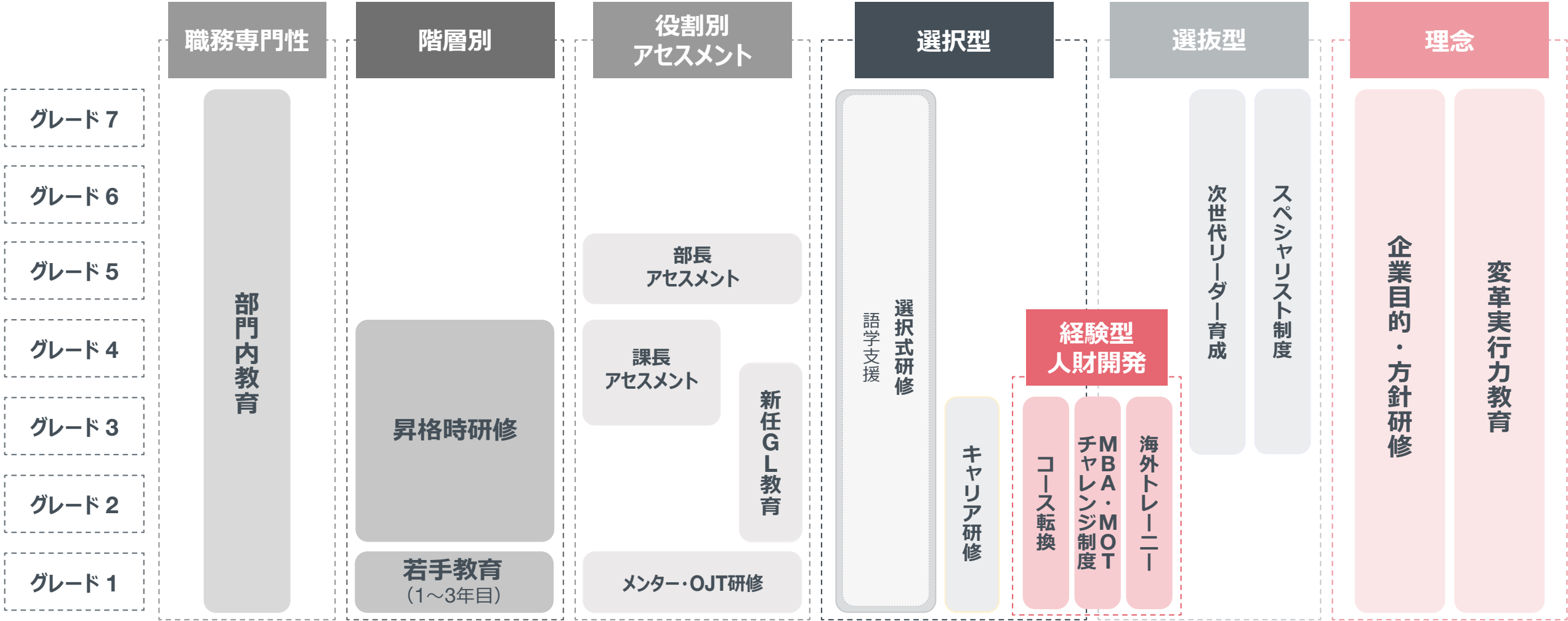
創業以来、普遍の理念として存在する企業目的・方針にある「教育訓練基本目標」の中で、教育訓練を通じてどのような人財を育成していくべきかを明確に定めています。

この「教育訓練基本目標」に則り、以下の通り、グループレベルでの教育・研修体系の構築、運用と、次世代の経営を担う人財の計画的な育成に取り組んでいます。

人財開発体系	目的
1.職務専門性	職務遂行にあたり必要とされる専門知識・スキルを学ぶ
2.階層別	ローム人財として最低限必要とされる知識・素養、及び能力開発基盤となる思考スキルを学ぶ
3.役割別アセスメント	部下や後輩の育成・マネジメント、組織開発に必要とされる知識・スキルを学ぶ 社外アセスメントを通じ、組織マネジメントスキルを学び、実践につづげる
4.選択型	自身のキャリアに必要な知識・スキルを自身の必要なタイミングで、自ら学ぶ
5.選抜型	会社の経営・技術を支える人財を発掘・選拔し、計画的に育成する仕組み
6.経験型	自身のキャリアに必要な経験機会を得る
7.理念	会社の方針や理念を学び、理解する



人財開発





人財開発

項目	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一人当たり年間平均教育開発時間	単体	時間	12.7	13.2	9.6	7.6	14.6
一人当たり年間平均教育開発費用	単体	円	23,000	40,118	33,142	15,023	20,558
一人当たり年間平均教育開発時間	連結	時間	-	-	-	-	-
一人当たり年間平均教育開発費用	連結	円	-	12,471	14,051	12,015	8,984

・ 変革を完遂させる実行力強化プログラム

2035年に半導体技術で存在感を示すグローバル企業となるため、収益性改善、将来への仕込み、組織能力強化を目的とした抜本的な構造改革を推進しています。この構造改革において、社内から創出された10,000件を超える改善アイデアを、単なる計画に終わらせずスピード感を持って「完遂」へと導くための行動変革プログラムが変革実行力教育です。

本プログラムは戦略と結果の間にある「実行のギャップ」を埋めるためのOS（基本ソフト）の書き換えです。現在、グローバル全社員23,000名に対して展開を進めており、2026年度中に全ての社員が本プログラムを通じて行動変革に着手する予定です。

・ MBA/MOT 等チャレンジ制度

将来有望な社員を選抜し、経営学修士（MBA/MOT）や博士課程へのチャレンジを促す制度です。経営的視点を持つ人財や専門性の高い人財を育成し、会社が持続的に発展することを目指しています。2025年までに延べ22名が制度を利用しています。

・ DX 教育

従業員のデジタルスキル向上を目的に、IT知識のe-ラーニング実施及び、生成AI、ローコード開発ツールの利活用推進による業務プロセスの自動化支援を行い、座学と実習の両面から、従業員個々の生産性向上を促進しています。

特に、RPAツールは全社的に活用され、これまで420件以上の業務・タスクの自動化につながり、年間で24,000時間以上の業務効率化を達成しています。

・ 資格取得支援

社員の能力向上を支援するため、ロームでは資格取得のための受験料を最大100%会社負担としております。また、一部資格においては、就業時間中の受験も認めております。

・ 海外トレーニー制度

2015年度より、若手社員を対象に、海外のグループ会社で1年間異なる業務を経験できる「海外トレーニー制度」を導入しています。異業務や異文化に自ら飛び込み、経験値を高められる機会を用意することで、グローバルな視野で自ら考え、チャレンジできる人財を発掘し、育成することを目的としています。2025年度までに延べ14名が制度を利用し、海外経験のチャンスをつかんでいます。

TOPIC.
海外トレーニー参加者の声

日本では感じることのできない勢いや人々のハングリー精神、常識の違いなどを、ビジネス・日々の暮らし共に体感することができ、狭い視野で日本や自分の価値感を基準に仕事をしてきたことに気づくことができました。現地で学んだことを活かし、社会に貢献できるようグローバルな視点を持って業務に邁進していきます。





労働マネジメントシステム

労働方針

人間性と 個性の尊重	ロームグループは、一人ひとりの人間性と個性を尊重し、社員の健全かつ安定した生活を確保します。 また、国際規範、各国、各地域の関係法令を遵守するとともに、文化や慣習など価値観の多様性を理解し、働きやすい職場環境を構築します。
---------------	--

1. 行動指針

方針に基づき、ロームグループは以下のとおり行動します。

1.1. 労働条件の維持・改善

一人ひとりの人格を尊重し、ゆとりや豊かさを実感できる多様な人事・雇用システムづくりや労働条件の維持・改善に努めます。

1.2. 安全で働きやすい職場環境

安全で衛生的な働きやすい職場環境を確保し、事故・労働災害等を未然に防止するため、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守するとともに、国際規格（ISO45001）に準拠して労働安全衛生マネジメント体制の構築を推進します。万一、事故・労働災害等が発生した場合には、迅速かつ適切に対応し、その拡大と再発の防止に努めます。また、国際規範及び、各国、各地域の関係法令に定める最低年齢未満の社員が健康や安全の危険にさらされる業務には従事させません。職場には、清潔なトイレ施設、飲料水の提供設備及び、適切な衛生管理が行われた食事のための施設を備えるとともに、住居施設を備える場合は、清潔かつ安全な環境を維持することに努めます。

1.3. ワーク・ライフ・バランスの実現

多様な働き方によるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現し、働きがいのある仕事を推進することにより、能力を最大に発揮できるよう努めます。

1.4. プライバシーの尊重

一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人の情報を扱うにあたっては、細心の注意を払い、その適正な管理に努めます。

1.5. 人権の尊重、差別的な取扱いの禁止

一人ひとりの人権およびその権利を尊重し、不当に差別的な言動や取扱いを行いません。

1.6. 多様性の理解

各国、各地域の文化・宗教・慣習・制度などを尊重し、価値観の多様性を理解したうえで行動するように努め、宗教的慣習の履行のために特別な施設などを必要とする社員が多い職場においては、適切な設備を提供することに努めます。また、障がいのある労働者に対して、合理的配慮（物理的環境への配慮・意思疎通への配慮・ルールや慣行に対する柔軟な変更など）に基づいた対応を行うことに努めます。

1.7. 人道的な処遇

セクシャル・ハラスメント、身体的又は精神的な抑圧、言葉による虐待など、職場における嫌がらせや非人道的な取扱いがないよう努め、そのような扱いの脅威がないよう懲戒についての方針や手続きを明確に定め、社員に周知します。

1.8. 雇用の自主性

強制、拘束や非人道的な労働力はこれを用いません。全ての労働は自主的なものであり、社員は各国、各地域の関係法令の定める基準で雇用の終了を申し出ることにより、自由に離職することができるようになります。また、業務に従事していない時間については、社内規則等に従って職場を離れることができるようになります。雇用の条件として社員に身分証明書等の引き渡しや手数料を求めず、手数料の支払いが判明した場合は、当該社員に払い戻します。社員にかせられる手数料はこれを全て開示します。労働条件等は社員が内容を理解できる言語で書面をもって通知するように努めます。

1.9. 児童労働の禁止

国際規範及び関係法令で定められた最低就労年齢未満の社員を用いた児童労働は行いません。関係法令に沿った職場訓練プログラムの利用が行われるよう制度を整えるとともに、18歳未満の社員については、健康と安全が危険にさらされる業務に従事をさせません。



労働マネジメントシステム

1.10. 労働時間

緊急時や非常時を除き、国際規範及び関係法令で定められている労働時間を超えて労働はさせないように努めます。また、身体的、精神的健康を損なう過重労働が行われないように努め、社員には関係法令に従った適切な休憩時間及び、1週間に最低1日の休日を与えます。また傷病や出産の場合には、各国・地域及び会社が定める手続きに従うことによって、懲罰などを科せられることなく休暇の取得が認められるようにします。

1.11. 賃金と給付

国際規範及び関係法令を遵守したうえで、遅滞なく社員に賃金、超過勤務手当を支払います。勤務時間、超過勤務手当の支払基準などの内容は文書によって適切に社員に伝えるとともに、税金、社会保険料などの控除項目も含めて適切に記録を保管します。また関係法令で定める基準を超えて懲戒処分としての賃金の減額などは行いません。

1.12. 結社の自由

国際規範及び関係法令に従い、社員の結社の自由、労働組合への加入又は非加入などの権利を尊重します。また、社員が報復、脅迫、嫌がらせを恐れずに、労働条件や経営慣行に関して、経営層と率直に話し合う機会がもてるように努めます。また、労働組合の結成、運営への介入は行わず、財政的あるいは人財による援助などは提供しません。

2. 管理システム

ロームグループは、労働方針を遵守するための管理システムを構築し、継続的な改善を促進します。管理システムは、適用される国際規範、関係法令及び顧客要求事項への適合及び、関連する業務リスクの明確化と低減を確実に行えるように設計するものとします。

2.1. 責任

ロームグループは、労働・倫理マネジメントマニュアルに定められたトップマネジメントによって承認された労働方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2. 責任者の明確化

ロームグループは、管理システムと関連事項の実施を確実にする社内の責任者を明確にし、トップマネジメントは、管理システム状況の定期的なレビューを行うものとします。

2.3. 法律と顧客要求

国際規範、関係法令及び顧客要求事項を特定、監視、理解する手続きを明確にします。

2.4. リスク評価とリスク管理

事業活動に関わるリスクを特定、相対的な重要度を判定し、特定したリスクの管理と法令遵守のための手続きを明確にします。

2.5. 改善目標

社会的責任を果たすために、改善目標、実施計画を定め、定期的な達成度の評価及び見直しを行います。

2.6. 研修

労働方針に基づき、改善目標を達成し、国際規範、関係法令及び顧客要求事項の要求を満たすために、社員を対象とした研修を実施します。

2.7. コミュニケーション

労働方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤー及び顧客に伝える手続きを明確にします。

2.8. 社員のフィードバックと参加

労働方針に定めた事項に関して、社員の理解度を評価し、社員からフィードバックを得て、持続的な改善を図る手続きを明確にします。

2.9. 監査と評価

国際規範、関係法令及び顧客要求事項への遵守を確認するため、定期的な自己評価を行います。

2.10. 是正及び予防

社内又は社外の監査等によって明らかになった欠陥や不備を適切な期間内に是正し、予防処置を施す手続きを明確にします。

2.11. 文書化と記録

管理システムに関わる記録を労働・倫理マネジメントマニュアル及び関連する諸規定に沿って作成し保管します。

2.12. サプライヤー責任

労働方針で定める要件をサプライヤーに伝え、その遵守状況を監視する手続きを明確にします。

労働マネジメントシステム

労働マネジメント推進体制

ロームグループでは、国際的な労働慣行や人権に関する原則を踏まえた労働方針を定め、グループ全体で統一的な管理体制を構築・運用することで、健全で公正な労働環境の維持・向上に取り組んでいます。

サステナビリティ担当取締役が委員長を務めるEHSS統括委員会※が、労働マネジメントシステムを含む8つのマネジメントシステムを統括し、労働倫理リスクへの対応について責任を担っています。

労働マネジメントシステムの委員長は執行役員が務め、下部組織であるディーセントワーク専門部会が事務局である人事部と連携しながら労働倫理リスクの管理を行っています。

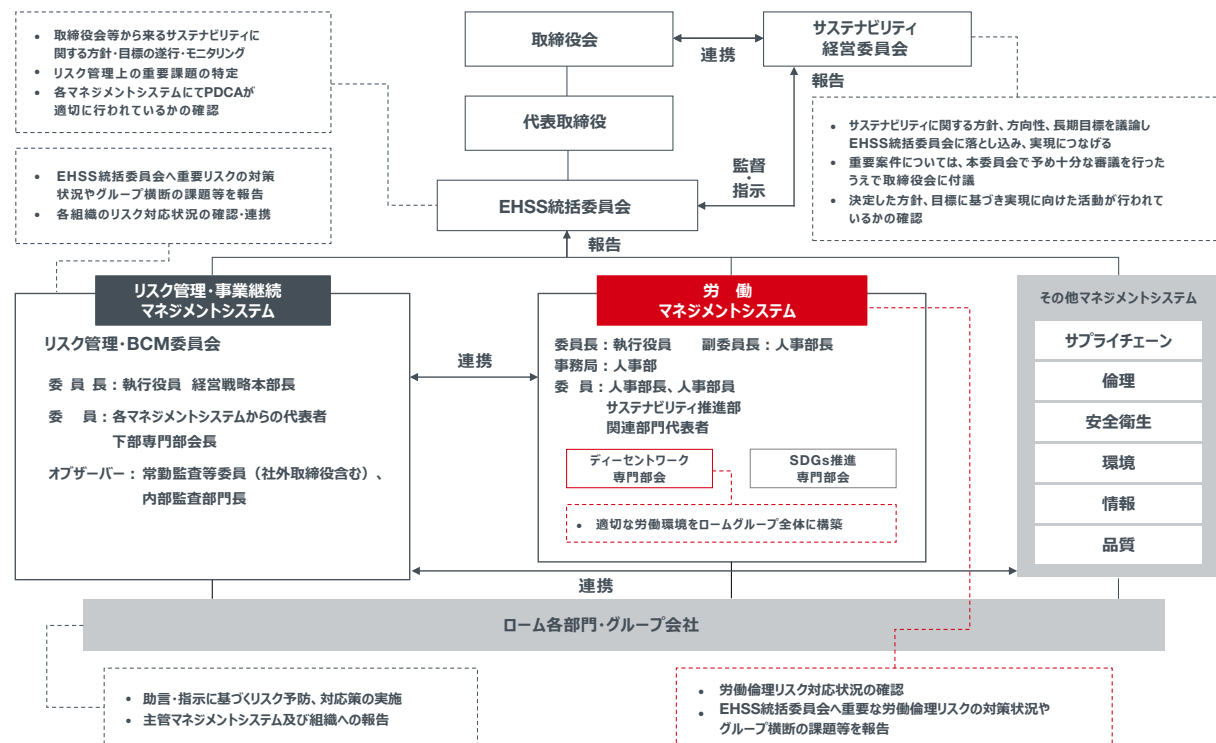
ディーセントワーク専門部会では、ロームグループ全体での適切な労働環境の構築をテーマとして目標策定、施策、評価を行い、その進捗・結果を労働マネジメントシステムに定期的に報告します。

また、EHSS統括委員会は労働マネジメントシステムのPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜サステナビリティ経営委員会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上をはかる体制を構築しています。取締役会は、サステナビリティ経営委員会と連携し、サステナビリティに関する方針・方向性・長期目標等について議論を行い、決定した内容をEHSS統括委員会に落とし込み、実現に向けた活動が行われているかを監督しています。

※EHSS (Environment, Health and Safety, Sustainability) 統括委員会：

8つの下部マネジメントシステム（リスク管理・事業継続、サプライチェーン、労働、倫理、安全衛生、環境、情報、品質）を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する

経営の執行責任者により構成された会議体





従業員の安全と健康の確保

基本的な考え方

ロームグループは、全ての社員また業務に携わるステークホルダーが安全に、そして心身ともに健康に働くことができる職場を実現することが、社員の命や人権を守る上で重要であると考えています。また、社員一人ひとりがやりがいを持ち、自身の能力を最大限に発揮するための環境づくりとしても、安心・安全で衛生的な職場の確保は欠かせません。

ロームグループでは、安全で健康的な職場を目指し、労働安全衛生マネジメントシステムを運用しています。以下の安全衛生方針を基に、ロームグループの事業活動に関わる労働安全衛生の課題について、目標を掲げて管理するとともに、継続改善をグループ一丸となって進めています。

安全衛生方針

ロームグループはCSRの精神に則り、すべての事業活動において安全と健康が最優先であることを認識し、快適で安心して働ける職場環境作りと、心身の健康の保持・増進に積極的に取り組む。

- 1. 安全衛生関係諸法令やその他の要求事項および社内規定を順守する。
- 2. リスクアセスメントを実施し、職場における危険源とリスクの大きさを特定したうえで管理策を実行することで、リスクレベルを低減させ労働災害を防止する。
- 3. 安全・健康保持のための機会を提供し、社員自らの心身を整える力を育成するとともに、職場環境の改善と支援体制の充実により、負傷・心身の疾病予防を図る。
- 4. 働く人との協議および働く人が意思決定へ関与することにより、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用する。
- 5. 安全衛生目標・実施計画を立案し、適切な資源を投入することで、全員参加型で継続的な改善活動を実施する。

2026年4月1日
ローム株式会社
ロームグループ安全衛生トップマネジメント
江口 英和

従業員の安全と健康の確保

労働安全衛生推進体制

ロームグループは世界各地に生産拠点を持っており、工場の安全操業、社員の安全を確保するためにISO45001に基づいたマネジメントシステムを運用しています。

サステナビリティ担当取締役が委員長を務めるEHSS統括委員会*が、安全衛生マネジメントシステムを含む8つのマネジメントシステムを統括し、労働安全衛生への対応について責任を担っています。

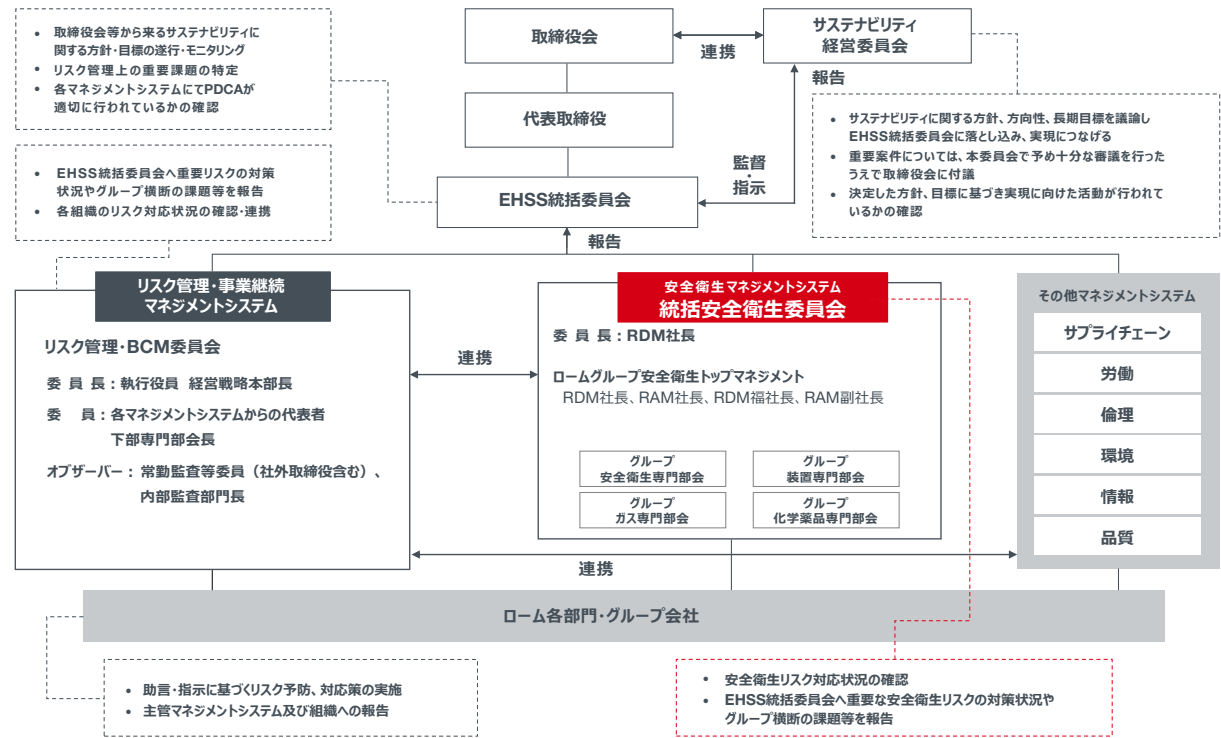
安全衛生マネジメントシステムにおいては、全社横断型の組織である統括安全衛生委員会が推進主体となり、安全衛生方針に基づき、全社員の安全確保と心身の健康の保持増進をはかるとともに、快適な職場環境を形成する活動を推進しています。

統括安全衛生委員会の委員長はローム・デバイス マニュファクチャリング株式会社の社長が務め、ローム・アッセンブリ マニュファクチャリング株式会社の社長及び両社の副社長を含めた4名のトップマネジメント体制のもと、事務局である安全衛生推進室と連携しながら安全衛生リスクの管理を行っています。

また、各専門部会においては、テーマごとに目標策定、施策、評価を行い、その進捗・結果を統括安全衛生委員会に定期的に報告します。また、EHSS統括委員会は安全衛生マネジメントシステムのPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜サステナビリティ経営委員会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上をはかる体制を構築しています。取締役会は、サステナビリティ経営委員会と連携し、サステナビリティに関する方針・方向性・長期目標等について議論を行い、決定した内容をEHSS統括委員会に落とし込み、実現に向けた活動が行われているかを監督しています。

*EHSS(Environment, Health and Safety, Sustainability)統括委員会：
8つの下部マネジメントシステム（リスク管理BCM、サプライチェーン、労働、倫理、安全衛生、環境、情報、品質）を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する経営の執行責任者により構成された会議体

ロームグループ安全衛生管理推進体制



🔗 [ロームグループ労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況](#)



従業員の安全と健康の確保

中期目標と実績

ロームと社会の持続成長に重要なサステナビリティ重点課題の1つに「従業員の安全と健康の確保」を特定し、2025年度達成目標の達成に向けて取り組みを進めています。また、健康経営のさらなる推進のため、2023年度に2025年度達成目標を修正しました。

従業員の安全と健康の確保

【取り組み意義・背景】

労働現場における災害の発生は、従業員の生命を脅かし、また事業継続性にも影響を及ぼすおそれがあります。このため、ロームグループは、全ての社員、また業務に携わるステークホルダーが安全に働くことができる職場を実現することが、社員の命や人権を守る上で重要だと捉えています。さらに、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き、自身の能力を最大限に発揮するためには、社員が心身ともに健康である必要があります。これらの考え方から、ロームグループは、安心・安全で衛生的な職場の確保を重要な経営課題だと認識し、快適で安心して働ける職場環境づくりと、心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでまいります。

テーマ	達成目標 (2025年度)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
安全な職場の確保	ロームグループでの休業 災害件数※1「0」を達成・維持する	重篤災害※2「0件」	重篤災害※2「0件」	ロームグループでの重篤災害※2「0件」

テーマ	達成目標 (2025年度)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
健康経営の推進	①ロームグループ一体となった健康経営推進体制を確立する	グループ各社にて「ヘルスアップチャレンジ7※3」のいずれか2項目以上の改善に向けた目標設定と取り組みの実施	国内グループ会社各社にて「ヘルスアップチャレンジ7※3」の改善に向けた目標設定及び取り組みを実施	グループ各社にて個人の健康意識と行動及び組織の風土改善のための施策を1つ以上実施する
	②「ヘルスアップチャレンジ7※3」による健康度向上（4項目以上達成者65%以上）	「ヘルスアップチャレンジ7※3」睡眠・運動の改善 睡眠で休養がとれている人：55.7%以上、運動習慣者率：70.0%以上	睡眠で休養がとれている人：55.1%、運動習慣者率：66.5%	ワークエンゲージメントの調査及び次年度に向けた改善施策の実施
	③心身の健康状態の向上によるプレゼンティーズムの改善をはかる	プレゼンティーズム※4による労働生産性損失率を前年度より改善（20.0%以下）	プレゼンティーズム※4による労働生産性損失率：22.8%	プレゼンティーズム※4による労働生産性損失率を前年度より改善（22.8%以下）

※1 1日以上の休業を要する事となった災害
※2 死亡に至る可能性もしくは身体に欠損や障害が残る可能性があると判断された場合及び、入院が必要と判断される場合
※3 ヘルスアップチャレンジ7：睡眠・ストレス・運動・食生活・飲酒・禁煙・コミュニケーションの健康に関する7項目について一人ひとりが一つでも多くクリアするために取り組むことで、プレゼンティーズムの改善、Well-beingの実現を目指すプログラム
※4 プレゼンティーズム：心身の不調により、出社しているが生産性が低下している状態

【関連する取り組み】

- ① 労働災害度数率・強度率
- ② 健康への取り組み
- ③ 安全への取り組み

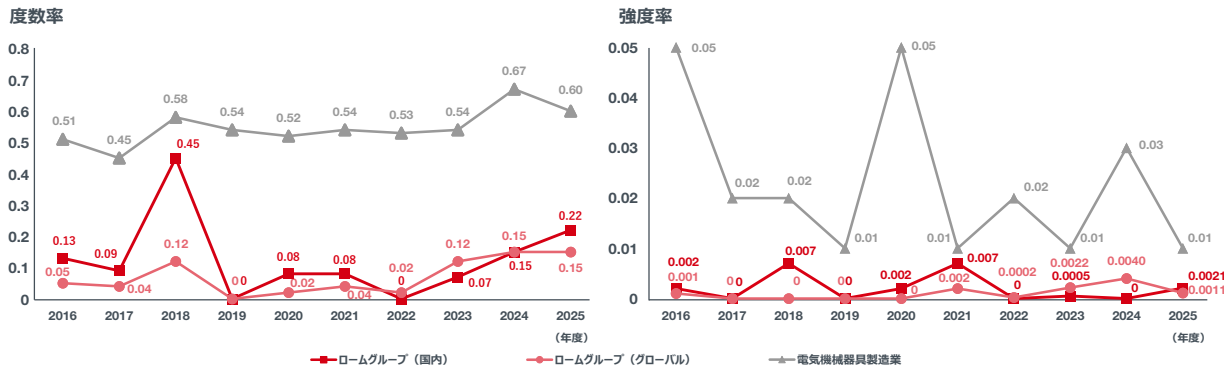
従業員の安全と健康の確保

労働災害度数率・強度率

2025年度年度における当社の労働災害度数率及び強度率は、安全への継続的な取り組みの成果として、国内・グループ拠点共に、日本国内電気機器製造業の平均を下回る基準を維持しました。

今後も労働災害ゼロを目指した取り組みを継続的にを行い、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでまいります。

⑤ ESGデータ 社会



- ・(休業)度数率=労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000
- ・強度率=延労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

安全への取り組み

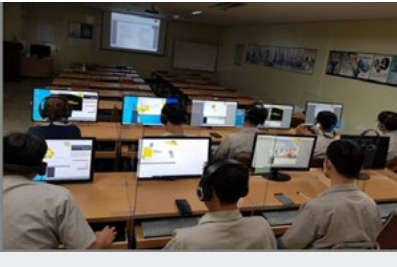
1. 安全教育

安全で安心な職場づくりのため、ロームグループでは従業員に対して継続的な安全教育を実施しています。

国内拠点では、法定の雇入れ時教育に加え、入社2年目、3年目の社員に対して振り返りを含めた定期教育を実施しています。

また、海外工場のうちROHM KOREAでは、有害・危険物質の管理及び取扱い、安全防護装置の理解、応急措置などに関して、1年間を通じた定期的な安全教育カリキュラムを計画しています。

安全教育カリキュラムで使用する教育資料は、安全・保健の専門教育機関へ依頼し、専門講師によって動画形式で提供されており、全従業員が受講しています。管理監督者には、別途、毎年16時間の専門教育機関による安全教育が実施され、管理監督者と現場が一体となった、自主的・主体的な安全衛生管理活動を推進しています。



定期安全教育（動画形式）

	科目（一部抜粋）
上半期	・安全衛生関連法令 ・リスクアセスメント ・有害/危険物質 作業安全実務 ・食事療法、運動療法を用いた肥満予防管理
下半期	・労働災害補償保険制度（労災保険）への理解 ・電気の危険性と事故予防 ・防御装置が必要な機械の点検実務 ・職場内ハラスメント

定期安全教育カリキュラム



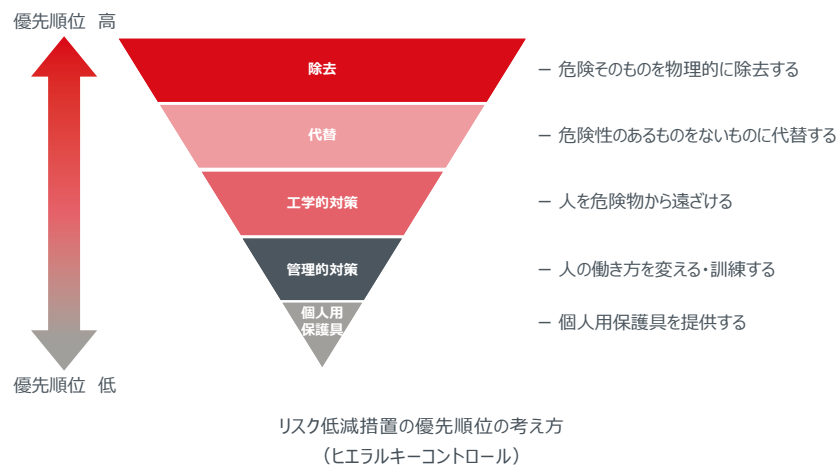
従業員の安全と健康の確保

2. 労働災害の未然防止活動

ロームグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムに基づき、リスクアセスメント*や危険予知活動の実施、ヒヤリハット事項の抽出と改善などを行い、労働災害の未然防止に努めています。ロームグループでは、化学薬品や機械・装置の使用があるため、化学薬品、機械・装置、その他 作業行動に分類し、リスク低減措置の優先順位の考え方をういたリスクアセスメントを実施して継続的にリスクの低減をはかっています。また、リスクアセスメントの実施にあたっては、固有の知識が必要となるため、社内で各種リスクアセスメントに関する講習会を行い、一定のレベルに達した者を、職場におけるリスクアセスメントの維持・向上に努める「リスクアセスメント認定者」とする認定制度を導入しています。

※リスクアセスメント

事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順をいい、事業者は、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じる必要がある



3. グループ拠点の安全確認

安全衛生マネジメントシステム運用状況の強化とグループ拠点の災害防止・作業現場のリスク低減を目的とし、ローム本社によるグループ拠点の現場確認を実施しています。第三者の目で生産拠点を確認することにより、リスクの抽出漏れや安全管理レベルの偏りを防止しています。2025年度は、国内・海外の生産拠点計4拠点で現場の安全確認や現地メンバーとのディスカッションを実施し、抽出したリスク及び課題については計画的に是正・確認を進めています。



監査の様子



監査の様子

4. 緊急事態に備えた訓練の実施

万が一の事態に備えた緊急対応体制の強化に取り組んでいます。その一環として、屋内や屋外での薬品漏えいを想定した実践的な対応訓練を社内で定期的の実施しています。2025年度は、実際の作業環境を再現し、薬液が漏えいしたという想定のもと、各職場にて作成している緊急時対応マニュアルに基づき、社員が役割分担をしながら訓練を実施しました。良かった点と今後の課題と思われる点を洗い出し、今後の課題に関して、緊急時対応マニュアルの見直し要否の判定を行い、必要に応じて緊急時対応手順の改善を図っています。



屋内薬液漏えい訓練対応訓練の様子

従業員の安全と健康の確保

5. 社内パトロールの実施

安全衛生に関する力量を持った作業者が、適切な設備・機械や備品、作業を正しい手順で使用・管理・実施することは安全の基本です。ROOMでは、この基本を確実なものとするために、第三者によるパトロールを通して職場における危険箇所や不安全作業の抽出、是正に取り組んでいます。

2025年度は、事前予告なしのパトロールを実施することで、現場の日常的な安全意識や手順遵守状況を把握し、潜在的な危険の発見に注力しました。



社内パトロールの様子

パトロール（一部抜粋）

パトロール	内容	頻度
安全衛生に関する職場パトロール※	安全衛生に関する力量保有者による、職場における安全リスクの確認	1回以上/月
各専門部会パトロール※	生産設備、化学薬品、消火機器や設備等が適切に使用・管理されているかどうかの確認	1回以上/月
産業医パトロール	産業医の視点から見た職場における衛生リスクの確認	1回以上/月

※社員が安全について共通認識を持てるよう、パトロールには各部署で任命された安全担当者が毎回参加しています。

TOPIC. 駐輪場パトロール：交通ルールの順守状況の確認

自動車やバイクのみならず、自転車についても交通ルールの順守状況を確認するため、警察署の方にもご協力いただき、駐輪場のパトロールと立唱指導を定期的を実施しています。自転車の傘さし運転や携帯電話使用運転、イヤホン着用、右側走行による法令違反の撲滅に取り組んでいます。





従業員の安全と健康の確保

6. 協力会社様との安全衛生活動

事業に関わる全ての人たちにとって安全な職場の実現を目指すには、従業員はもちろんのこと、構内で共に働く協力会社様の安全を守り、そして快適かつ安心して働くことができる職場環境を整備するため、ロームグループでは以下の取り組みを行っております。

- ・入構時における安全教育
- ・請負・常駐会社様との定期的な安全衛生連絡会議
- ・定期的な安全衛生パトロール、産業医パトロール、現場責任者パトロール
- ・消火器訓練、地震想定避難訓練、薬液・ガス漏れ夜間避難訓練
- ・KYT活動、小集団活動、5S活動、提案活動
- ・その他、化学薬品・ガス等の安全教育



産業医パトロールへの同行
(請負会社様)



安全衛生委員会への参加
(請負会社様)



消火器訓練への参加
(常駐企業様)

7. 労働災害発生時の対応

労働災害が発生した際には、発生拠点の安全衛生担当者よりロームグループ全ての関係者へ情報を共有しています。

災害発生時には、発生拠点だけではなく、本社・関連拠点の関係者が協力し、事故の状況確認や根本原因の分析、再発防止対策の検討を行っております。

また、2025年度には、一方的な情報共有で終わらせない水平展開の仕組みを新たに取り入れ、ロームグループ内での類似災害の未然防止強化に努めました。



従業員の安全と健康の確保

健康への取り組み

1. 社内診療所、医務局・健康相談室の設置

ロームでは、社員が安心して働き続けられる環境づくりの一環として、社内診療所を開設及び医務局・健康相談室を設置しています。緊急時にも迅速な初期対応が可能な体制を整えており、日常的な体調不良や健康面の不安から突発的な体調不良まで幅広く対応しています。

また、健康診断後の精密検査については社内診療所での受診勧奨を促すことで、精密検査受診率の向上に貢献しています。社内での服薬対応が可能なため、必要な薬を速やかに受け取ることができ、業務への影響を最小限に抑えています。

2. ストレス軽減の取り組み

医師・保健師が常駐する社内診療所では、社員がいつでも心身に関する相談や面談ができる体制を整えています。

加えて、外部提携機関によるEAP（従業員援助プログラム）を活用し、社員やその家族が気軽に相談できる体制を構築しています。このようなサポート体制のほか、ストレスチェックの実施を通して社員本人自らのストレスの状況について気付きを促し、個々のメンタル不調のリスクを軽減させるとともに、職場分析結果を踏まえ、高リスク部門へ直接介入を行う他、各部門単位に結果をフィードバックし、会社としてメンタルヘルス不調の未然防止につなげる取り組みを行っています。

また、メンタルヘルスセミナー（認知行動療法、傾聴力）を開催し、社員の心身の健康維持をはかっています。

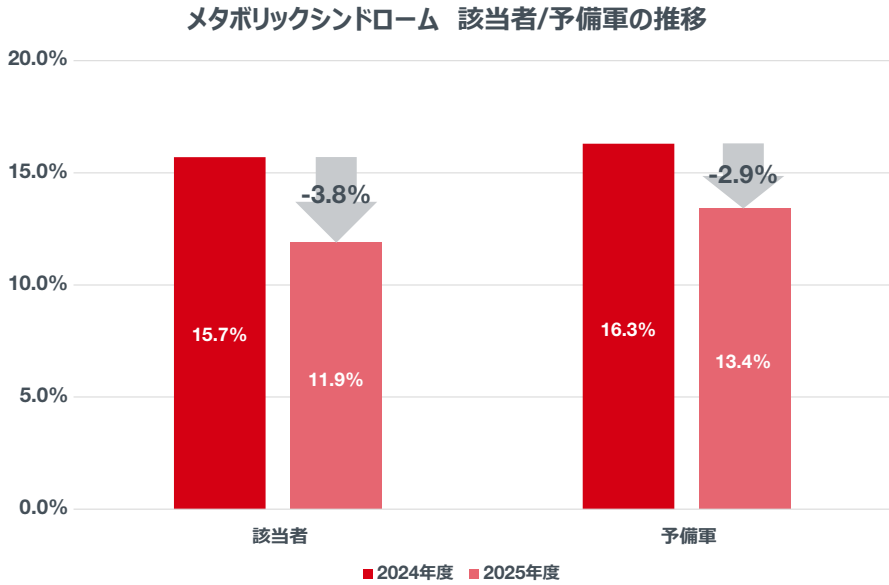
メンタル不調により休職していた社員に対しては、「復職プログラム」により産業医と人事労務担当者が連携してスムーズな職場復帰ができるようサポートを行っています。

3. 生活習慣病予防対策

ロームでは、定期健康診断受診率100％の達成は当然のことながら、健康診断結果に基づいて、特定保健指導（40歳以上）に加え、指導対象外である40歳未満社員にも個別保健指導の機会提供を行い、メタボリックシンドロームの未然防止のため行動変容を促しています。

加えて健診有所見者に対しては、社内診療所での速やかな精査・治療開始とともに、産業医・保健スタッフから精密検査の受診勧奨、また社内の健康・運動イベントへの参加などを促し、社員の健康意識改善に取り組んでいます。

<保健指導受診者のメタボ階層変化>





従業員の安全と健康の確保

TOPIC.

生活習慣病を防ぎ、社員が健康に働けるためには、自身の健康状態を確認できる機会が必要だと考えています。そこで、ROOMでは、『体成分分析装置“InBody”』をはじめ、血圧計、血管年齢測定器などのヘルスチェック機器やフィットネス機器を無料で利用できるようヘルスチェックコーナーを整備しています。これらの機器を用いて定期的に測定を実施し、体脂肪率・筋肉量・体水分量・基礎代謝・栄養評価・部位別の筋肉量など、さまざまな項目を測定することで、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、日々の生活習慣を見直すきっかけとすることができます。



ヘルスチェックコーナー

4. がん対策、女性特有の疾病に対するケア

ROOMでは、2019年度より厚生労働省の指針に基づき、就労可能年齢（20～50歳代）の女性特有のがん対策として、婦人科健診（子宮頸がん・乳がん検診）を定期健康診断に組み込み、女性社員が安心して受診できる環境を整えました。

また、全社員に対してがん検診の受診を推奨しており、35歳以上の従業員には胃がん・大腸がん検診を、偶数年齢の女性社員には婦人科健診を無償で提供しています。

2023年5月からは、社員ががんになっても働き続けられるよう、治療と仕事の両立を支援する「がん等両立支援相談室」を設置。社員の悩みに寄り添い、細やかな配慮ができる場づくりに取り組んでいます。

5. 健診システム「WellGo」の導入

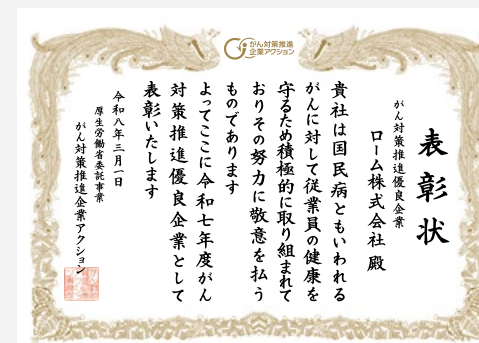
2025年度より導入し、定期健康診断の結果をシステム上で一元的に管理しています。これにより、健診結果の確認やフォローアップが容易になり、より効率的で継続的な健康管理が可能になりました。過去の健診結果や面談記録を比較することで、リスクの早期発見や必要な支援につなげやすくなり、安心して働ける環境づくりにも貢献しています。さらに、社員自身が健診結果を振り返りやすくなったことで、健康状態への理解が深まり、主体的な健康管理を促す体制の整備を進めています。

TOPIC.

がん対策推進企業アクションの優良企業として表彰

ROOMは、2019年7月より厚生労働省「がん対策推進企業アクション」の推進パートナー企業に登録し、活動を行っています。社員が健康で働き続けられるためには、がんの早期発見・早期治療は重要なことです。これまでに社内セミナーやe-ラーニングなどの社内啓発活動を通じて社員が「がんについて正しく知る」機会を設け、がん診受診率の向上につなげてきました。また、2023年5月、社内両立支援コーディネーター有資格者にて「がん両立支援相談室」を立ち上げ、がんや難病と就労との両立に悩む社員とご家族へのサポートを開始しています。

これらの活動が評価され、2022年より4年連続でがん対策推進優良企業表彰をいただくことができました。

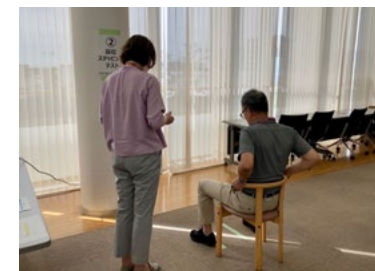
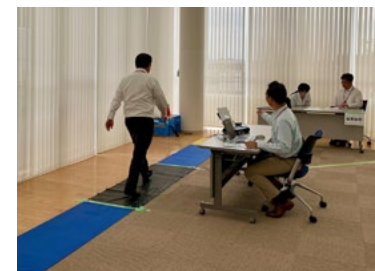
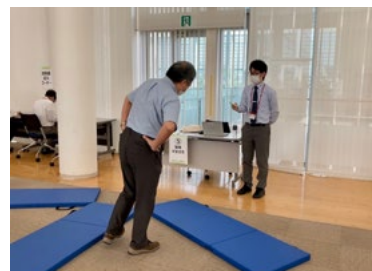


がん対策推進優良企業

6. エイジフレンドリーの取り組み

ROOMは、会社全体でエイジフレンドリーに取り組んでいます。

労働災害発生リスクの高い55歳以上の中高年齢労働者を対象に身体機能測定及びセルフチェックを実施し、自身の認識と身体機能のギャップの確認の機会を設けています。測定結果は保健師が確認し、個別の健康アドバイスを行うことで、年齢に関わらず安心して働ける職場づくりを推進しています。



従業員の安全と健康の確保

7. 感染症対策

社員の健康を守るためには、あらゆる感染症への防疫体制が必要です。

ROOMでは感染症に罹患したすべての社員がアクセスできる指定感染症届フォームを運用しています。届け出られた内容に基づき、社内医療従事者による患者健康観察体制に加え、社内感染拡大予防のため速やかに社内接触者の選定・隔離、職場の消毒等を迅速に行えるような体制を構築しています。

また、インフルエンザ予防接種を費用会社負担で希望者全員に集団実施しており、全社員の約67.4%が利用しています。

加えて、海外外向者及びその家族には、赴任先の事情に応じて、厚生労働省の推奨する各種渡航ワクチンの接種を行っています。

8. ROOMヘルスアップチャレンジ7

ROOMでは、「ヘルスアップチャレンジ7」と題した指標を掲げており、睡眠・ストレス・運動・食生活・飲酒・禁煙・コミュニケーションの7つの健康項目に取り組むことで、プレゼンティーズムの改善とWell-beingの実現を目指しています。一人ひとりがこれらの項目のうち1つでも多く達成できるよう、日々の行動を見直して健康意識を高めるさまざまな取り組みを行っています。

[ROHM HEALTH UP CHALLENGE 7]

項目	目標	達成基準
睡眠	 睡眠で休養がとれている	週4日以上、睡眠で休養がとれている
ストレス	 セルフケアで心の健康を保持できている	ストレス解消ができている
運動	 運動習慣を維持できている	週1日以上、1回30分以上の運動を実施している
食生活	 健康を意識した食生活を実践できている	BMI 18以上～25未満 * 体重÷身長 ^(m) ÷身長 ^(m)
飲酒	 飲酒は適量を守るか、しない	週2日以上、飲酒しない日がとれている
禁煙	 喫煙をしない	吸わないか禁煙している
コミュニケーション	 職場の心理的安全性が確保できている	職場で良好なコミュニケーションがとれている

8-1. 睡眠改善の取り組み

睡眠改善の取り組みとして、睡眠に関するセミナーや定期的な情報発信などを行っています。また、社内診療所では希望者に睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング検査を実施しています。

8-2. ストレス軽減の取り組み（メンタルヘルス対策）

ROOMでは、医師・保健師が常駐する社内診療所を開設し、社員がいつでも心身に関する相談や面談ができる体制を整えています。

活動の詳細は、こちらをご覧ください。

① 健康への取り組み

8-3. 運動習慣者率向上の取組み

運動習慣者向上の取り組みとして、ウォーキングキャンペーンや筋トレチャレンジ等を実施しました。また、全社活動だけでなく、職場単位でも健康に関する目標を掲げ、メンバーの健康の保持増進をはかりました。定期的に社員の運動習慣の推移をモニタリングしており、2025年度は運動習慣者率66.5%でした。グループ会社においても、スポーツ、エアロビクス、ズンバ、ヨガ等のイベントにより運動習慣向上に取り組んでいます。

8-4. 食生活に対する取り組み

食生活向上のための取り組みとして、食育セミナーの実施や社員食堂とコラボして定期的にフェアを開催しています。直近では、「睡眠に良い食事法」をテーマにしたセミナーを開催し、セミナーに合わせて社員食堂でのヘルシーメニューの提供を行いました。

8-5. 飲酒に対する取り組み

飲酒に関したイベントやセミナーの開催により、適正な飲酒について学ぶ機会を設けています。2025年度には「肝臓リフレッシュチャレンジ」と題して、休肝日を設定して自らの飲酒習慣を見直す社内イベントを行いました。適正飲酒セミナーではアルコールパッチテストを実施するとともに、お酒の知識やスマートドリンクなど自分に合った飲み方を実践することについて、学ぶ機会を設けました。

従業員の安全と健康の確保

8-6. 喫煙に対する取り組み

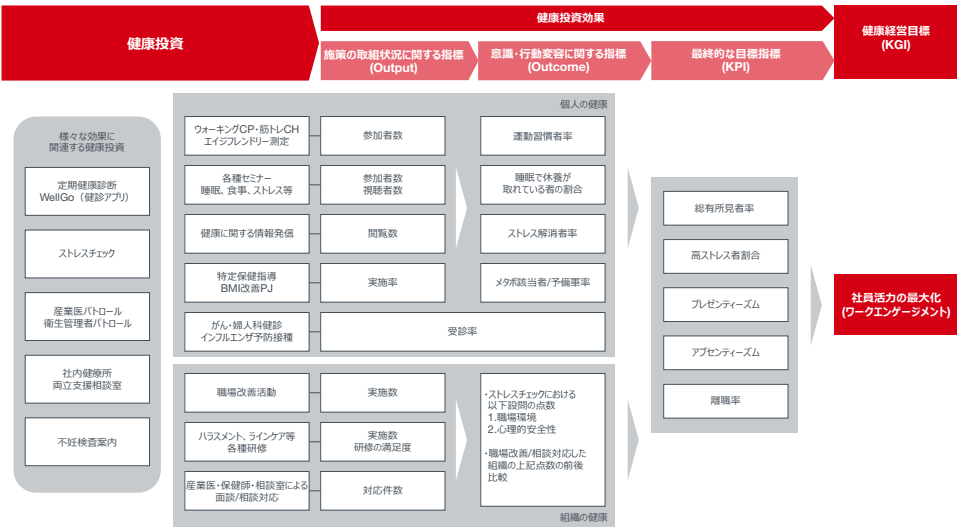
社員の健康と快適な職場づくりの一環として、禁煙活動を進めてきました。ロームでは1998年～、ローム国内グループ会社では2009年～敷地内全面禁煙を実施しています。また、禁煙に関する情報発信なども行っています。

8-7. コミュニケーションに対する取り組み

ロームでは、対話することを重要視しており、職場の人間関係を円滑にするためのコミュニケーションセミナーの実施や、本音で語るさまざまな座談会の実施など積極的に行っています。また、組織・チームの活性化のためのコミュニケーションツールの一つとしてリラックスして打ち合わせや交流、面談の場で利用できるワイガヤスペース（社員食堂の空き時間を利用）を設定し、風通しのよい職場づくり・社内交流の促進につなげています。

9. 健康経営マップ

本マップは、当社の健康づくりの取り組みをまとめたものです。健康経営目標の達成に向けて、定期健康診断やストレスチェックなどで課題を把握し、運動・食事・睡眠・メンタルヘルスを中心としたさまざまな取り組みを進めています。



TOPIC.

健康経営優良法人に 9 年連続認定

ロームは、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定され、2018年2月より9年連続となりました。また、2018年から2025年までの8年連続で、同認定の上位500法人に付与される「ホワイト500」にも選定されてきました。

さらに、ローム・ワコー株式会社も同じく「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に初認定されており、ローム浜松株式会社は「健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）」にてネクストブライツ500に認定されております。

この制度は、優良な健康経営を実践している企業等の法人を顕彰する制度として、2017年に創設されました。健康経営とは、企業が社員の健康を経営上の重要な資源と捉え、その維持・増進に向けて戦略的かつ積極的に投資を行う経営の考え方です。

ロームでは安全衛生方針に基づき、「快適な職場環境づくりと心身の健康の保持・増進」を目指しています。今後も安心・安全な職場環境を基盤とし、社員がいきいきと働くために、個人及び組織が健康な状態を保てるようさまざまな活動を行ってまいります。



TOPIC.

スポーツエールカンパニーに 6 年連続認定

本制度は、朝や昼休みなどに体操・ストレッチをするなどの運動機会の提供や、階段の利用や徒歩・自転車通勤の奨励、スタンディングミーティングの実施など、スポーツ競技に限らず、社員の健康増進のためスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定する制度として、2017年にスポーツ庁にて創設されました。

ロームは、事業所全体での運動促進活動が認められ、2020年度より6年連続の認定となり、通算で5回以上の企業として「ブロンズ認定」となりました。

従業員の週1回以上のスポーツ実施率が70%以上の企業に付与される+（プラス）の呼称についても、2024年～2025年にかけて連続で+認定を受けています。

