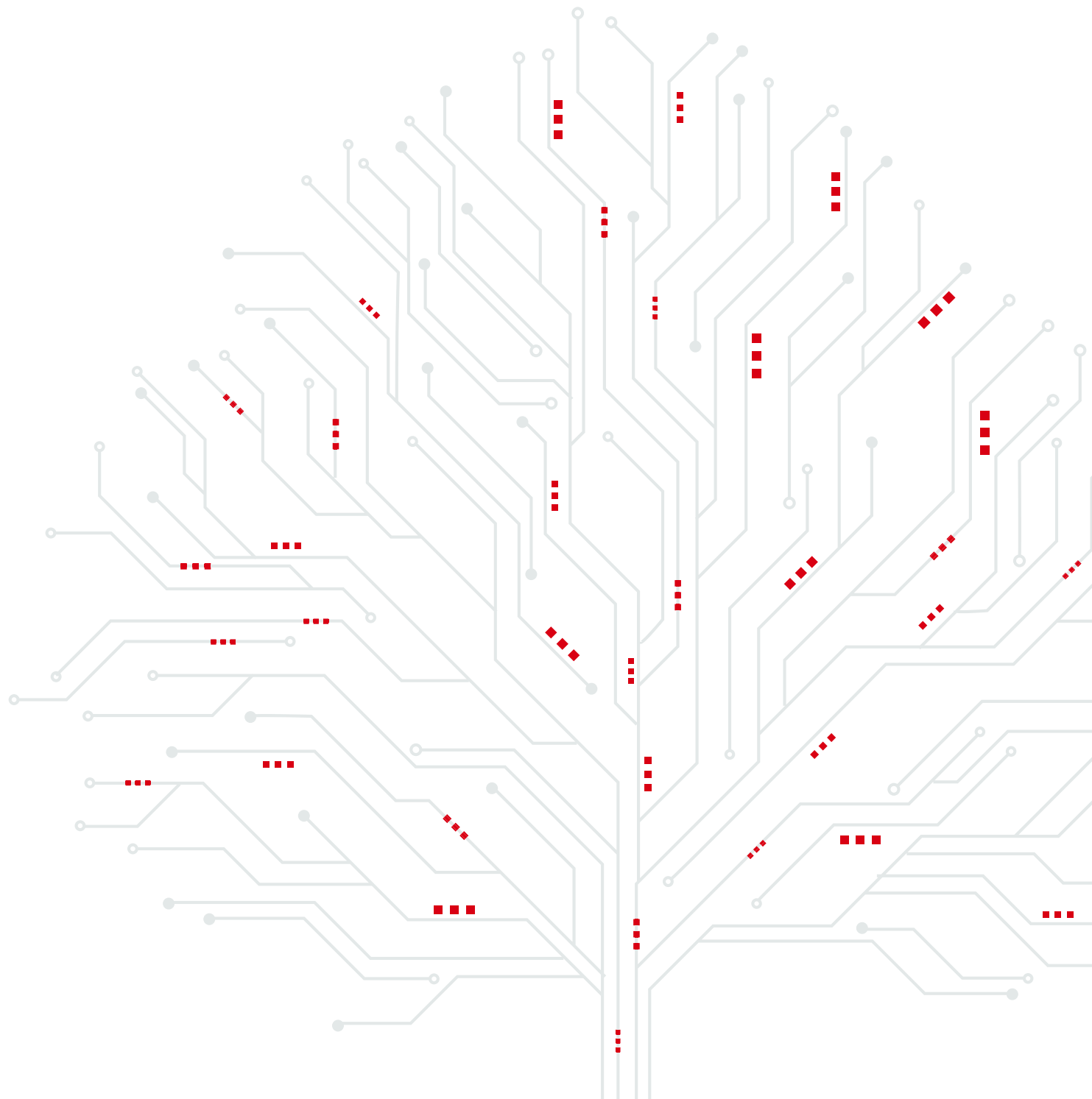




Electronics for the Future

SUSTAINABILITY REPORT 2024



目 次

トップメッセージ



“Electronics for the Future”

エレクトロニクスで社会課題を解決する会社へ

世界では、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが加速し、企業においても環境や健康など、さまざまな社会課題の解決につながる活動が重要視されています。

ロームにとって、これらの考え方は、決して新しいものでなく、創業時より掲げる「企業目的」に基づき、良い商品の供給やものづくりを通じて、文化の進歩向上に貢献してまいりました。企業規模や経営環境は大きく変化しましたが、これらの考えは不変であり、ロームのDNAとして、脈々と受け継がれています。

この不変の企業目的を再認識するとともに、新たな社会基盤における当社の使命を明確にするために策定したのが「ステートメント」や「経営ビジョン」です。

「エレクトロニクスを通じて、社会が抱える様々な課題を解決し、未来に向けて、人々の豊かな暮らしと社会の発展を支え続ける会社」であり続けるという、我々の誓いを明示化しています。

特に今、喫緊の課題となっている「脱炭素社会」の実現に向けて、ロームの主力商品である半導体・電子部品的重要性は、ますます高まっています。

社会やお客様からの期待も大きくなる中、新製品・新技術の開発や、製品の安定供給、ものづくりにおける環境配慮といった取り組みを加速するとともに、中期経営計画に基づき、財務・非財務の両面で、より強固な経営基盤を構築してまいります。

サステナビリティコミットメント ～担当役員として～



ステークホルダーから 選ばれる企業を目指して

**取締役 上席執行役員
SCM、管理担当**

山本 浩史

ロームグループのサステナビリティ経営

～50年後、100年後も人々の豊かな暮らしと社会の発展を支え続ける会社となるために～

ロームは、品質を第一として、文化の進歩向上に貢献することを企業目的に掲げ、社会課題の解決と企業価値の向上を同時に実現する「CSV(共通価値の創造)」を経営の軸としています。このことは、ロームの目指す姿であるステートメント「Electronics for the Future」及び、経営ビジョンにも謳われています。このように「社会課題を解決する会社」として、50年後、100年後も人々の豊かな暮らしと社会の発展を支え続ける会社となることを社内外に示し推進しています。

企業目的	われわれは、つねに品質を第一とする。 いかなる困難があろうとも、良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給し、文化の進歩向上に貢献することを目的とする。
経営基本方針	社内一体となって、品質保証活動の徹底化を図り、適正な利潤を確保する。 世界をリードする商品をつくるために、あらゆる部門の固有技術を高め、もって企業の発展を期する。 健全かつ安定な生活を確保し、豊かな人間性と知性をみがき、もって社会に貢献する。 広く有能なる人財を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。

創業から60余年、企業規模や経営環境は大きく変化していますが、CSVは根幹となる考えとして、ロームのDNAとなり、連綿と受け継がれています。

社員一人ひとりが「企業目的」「経営基本方針」を実践し、SDGsがCSVを生み出す源泉と捉え、社会課題の解決につながる革新的な商品開発や高品質なモノづくりといった活動を推進することが、ステークホルダーの皆様の満足度の向上につながり、広く社会に貢献することができると考えます。そして、そのことが、社員の自信と誇りを高め、新たな挑戦を生み出す原動力となり、企業と社会が共に成長できると考えています。

サステナビリティコミットメント



サステナビリティコミットメント

ロームが目指す未来に向け、さらなる高みへ

前述の通り、ロームでは1954年の創業時より不変の企業目的「われわれは、つねに品質を第一とする。いかなる困難があろうとも、良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給し、文化の進歩向上に貢献することを目的とする」に基づき、事業活動を行ってきました。何をもって文化の進歩向上に貢献するかという点に言及していないのは、未来永劫、電子部品をつくり続けるとは限らないという創業者の考えがあったためです。

今回、中期経営計画を立案するにあたって、「何をもって」なのか長期的視点に立ってはっきり打ち出す必要があると考え、まずステートメント“Electronics for the Future”を示し、さらには2030年に目指す姿を描きながら、いま私たちが抱えている思いをより具体的に経営ビジョンで表しました。それが「パワーとアナログにフォーカスし、お客様の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する」というものです。

この「企業目的」に掲げている「品質」には、製品・サービスのQCD（品質・コスト・納期）に限らず、企業運営全体の質、すなわち「経営品質」も含まれています。ロームでは、この「品質」を第一としてサステナビリティ経営を推進することで、ステークホルダーの皆様から選ばれ、持続的に成長できる会社を目指しています。その実現に向けて、ステークホルダー毎に果たすべき責任を明瞭化した「ロームグループ サステナビリティ方針」と、社員が守るべき法令上、倫理上の具体的なルールとして「ロームグループ行動指針」を定め、グループ全体で遵守しています。

ロームでは、2022年度より経営と執行の役割を明確に分離し、サステナビリティ経営推進体制の強化を図っております。経営側に設置した「サステナビリティ経営委員会」は、取締役会と連携し、グループレベルでの経営課題を抽出、協議の上、サステナビリティにまつわる上位の方針を議論し、執行側をモニタリングしています。一方、執行側には「EHSS統括委員会」を置き、傘下に8つのマネジメントシステム（委員会）を設け、リスク要因を網羅しつつ、サステナビリティ課題改善のPDCAサイクルを回しております。環境や人権に関する対応のみならず人的資本の開示強化などを含む、サステナビリティ課題に対する社会からの要請は、これまで以上に高まっています。このような社会の要請を真摯に受け止め、より深い議論・検討を進めるべく、2024年7月よりサステナブルファイナンスのエキス

パートである独立社外取締役を新たにお迎えし、さらなる体制の強化を図っております。そうして議論された重要課題を執行側（EHSS統括委員会と各マネジメントシステム）に落とし込み、掲げた長期目標と共に達成に向けて取り組みを進めてまいります。

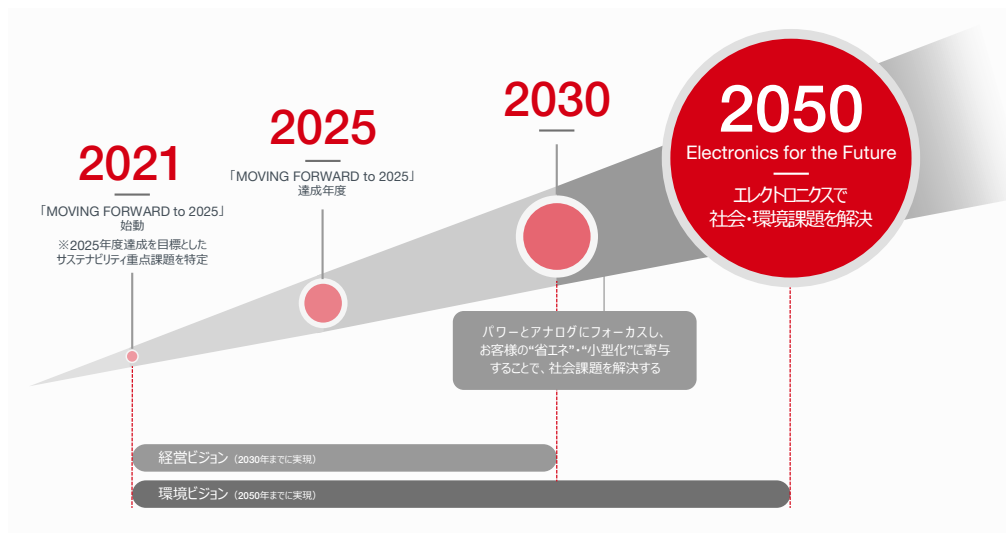
ステートメント: Electronics for the Future
経営ビジョン: パワーとアナログにフォーカスし、
お客様の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する

ロームが目指す会社の姿

- ・ **社会課題を解決する会社になる**
「品質を第一とする。文化の進歩向上に貢献する」と掲げられた「企業目的」を礎に、開発・製造・販売が一体となり、市場およびお客様のニーズを先取りしながら、パワーとアナログの擦り合わせ技術を更に進化させ、お客様の商品の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する会社になります。その実現に向け、いかなる困難があろうとも、創業時から培ったチャレンジ精神で、失敗を恐れず、世界一の技術や新しい仕事に果敢に挑戦し続けます。
- ・ **社員が、豊かな人間性と知性をみがき、生き活きと働ける会社になる**
社会課題を解決する会社となるためには、多様な働き方へ積極的に対応し、広く有能な人財を求め、育成し、企業の発展への礎とします。社員一人ひとりが豊かな人間性と知性をみがき、やりがいを持ちながら、生き活きと働ける企業風土を目指します。

サステナビリティコミットメント

中期経営計画において非財務の目標達成も推進



2021年度から遂行している中期経営計画では、社会とロームグループの持続成長に必要なサステナビリティ重点課題を再特定し、環境、人財、ガバナンスにおいて具体的な達成目標を設けています。

環境では、2050年の温室効果ガス実質ゼロに向け、2030年の温室効果ガス排出量2018年度比50.5%削減の目標（スコープ1、2）を設定しSBTiの認証を取得、再生可能エネルギーの段階的な導入を進めております。合わせて、2022年よりTCFDに基づく情報開示も行っております。また、世界喫緊の社会課題である気候変動については、カーボンニュートラル達成を目指すにあたって、自社のみだけでなく、サプライチェーン全体（スコープ1、2、3）で温室効果ガス削減を行うことが必至です。昨今は、サステナビリティに関心が高いお客様からの、サプライチェーンレベルでの取り組み要請も年々高まりを見せています。このような中で、ロームグループがグローバルメジャーを目指すには、お客様、サプライヤーの皆様と同じ視点に立って社会の持続的発展を目指すことが重要です。あらゆるステークホルダーの皆様と密に連携しながら真摯に課題に向き合い、その解決に向けて取り組むことで、顧客満足度の向上と社会課題の解決、ひいては社会とロームの持続成長を実現してまいります。

人財については、「グローバルメジャー」を掲げ、グローバルで成長する企業に生まれ変わろうとしている変革の中、優秀な人財を獲得し、社内でしっかり育成していくことが大切であり、その結果として企業価値向上につながっていくことが人財戦略であると考えています。

その人財戦略の策定にあたって、2つの点が重要と考えています。

まずは対話です。いくら経営層が、事業をこう伸ばしたいと発信しても、社員のエンゲージメントが高くなければ伝わりません。各社員がエンゲージメントを高め自分自身の能力を発揮できるよう、対話をしていくことが人的資本経営の基本と位置付けています。

もう一つは、DE&Iの推進です。グローバルに優秀な人財を獲得し、活躍してもらうためには、多様な人財が活躍できるフィールドづくりが必要不可欠です。グローバルメジャーとなるには、多様な人財が活躍できる制度の充実化と、社員一人ひとりへのパーパスの落とし込みを強化することで、多様な人財が大きな一つの方角に向かってつながっている強い組織にしていかなければならないと考えます。

そのような中、達成指標として、業界平均以上の従業員エンゲージメントスコアを定めており、ローム本社で2021年度と2023年度の2回、ワールドワイドグループ会社で2022年度にエンゲージメントサーベイを実施し、課題の改善に努めております。

ガバナンスにおいては、独立社外取締役比率を引き上げ、22年度より社外取締役が半数を占める体制となっております、2024年度にはサステナビリティファイナンスの専門家として事業創出等を支援してきた豊富な経験をお持ちの社外取締役1名をあらたにお迎えしており、財務・非財務が両輪一体となった経営を実現するための助言及び、多様な社員が挑戦できる土壌づくりのサポートを期待しております。

今後もロームグループでは、サステナビリティ経営につながる取り組みにも積極的に投資、推進することで、無形資産の増強を図り、強固な成長基盤の構築につなげていきます。その結果として、経営の軸である社会価値の創造と企業の成長を果たすCSVを継続して生み出してまいります。そして、今年度構築した新しいサステナビリティ経営体制のもと、グループ全体で非財務目標を達成、ひいてはサステナビリティ重点課題を解決し、ステークホルダーの皆様から選ばれ続ける企業を目指してまいります。

取締役 上席執行役員
SCM、管理担当 山本 浩史



サステナビリティマネジメント

サステナビリティ マネジメント

ロームグループのサステナビリティ

CSR(企業の社会的責任)の重要性が叫ばれるようになってから、企業には提供する「モノ」や「サービス」のQCDS(製品品質=品質、コスト、納期、サービスなど)だけではなく、企業運営全体の品質である「経営品質」が確保されているかどうか、問われています。ロームグループにおいてはこの両方を満たすことを「会社の品質」と捉え日々取り組んでいます。



そして、社会の変化を的確にとらえ、お客様をはじめとする世界中のステークホルダーの皆様から選ばれる企業を目指し、「会社の品質」をさらに向上させるべく、ロームグループでは、創業当時より「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を具現化し、サステナビリティの取り組みを進めてまいりました。

ロームグループが掲げるこの「企業目的」「経営基本方針」には、事業活動を通じて社会をより豊かにしていきたいという強い思いが込められており、社員一人ひとりが業務を実践する際の土台となっています。また、この目的・方針を基盤としてステークホルダー毎に「ロームグループサステナビリティ方針」を定め、社員にとってより具体的で確実に実行しなければならない倫理上の行動ルールとして「ロームグループ行動指針」を定めています。

「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針は今後も不変ですが、「ロームグループサステナビリティ方針」「ロームグループ行動指針」は、ステークホルダーとの対話や国際規範の変化に応じて進化させていくものと捉えております。CSRに取り組むと共に、社会課題を解決するCSVを生み出すサステナビリティ経営を進めることにより、社会からの信頼・企業の持続的な発展に繋げてまいります。



サステナビリティ マネジメント

ロームグループ サステナビリティ方針

われわれは、「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針に則り、グローバルな視点で誠実・公正かつ透明性のある事業活動を行い、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けて取り組み、社会の持続的な発展に貢献します。また、以下の通りあらゆるステークホルダー（利害関係者）の、皆様と双方向のコミュニケーションを通して良好な関係を構築し、社会からの信頼を得て、企業の持続的な発展を目指します。

お客様	われわれは、お客様に対しては、優れた品質、性能を有する商品と適時的確なサービスを安定的に供給することにより、お客様の満足と信頼を得ることを目指します。また、お客様への誠実な対応を心がけ、商品の安全性を最優先し、それに関する情報の適切な開示に努めていきます。
お取引先様	われわれは、お取引先様に対しては、公正で合理的な基準によってお取引先様を選定すると共に、お取引先様との信頼関係を大切にし、対等かつ公正な取引を行い、お互いが繁栄することを目指しています。
社員	われわれは、社員に対しては、安全・快適で働きやすい職場環境を確保すると共に、人間性と個性を尊重し、公正で明るい職場をつくり、一人ひとりの働きがいを高めることを目指しています。
株主・投資家の皆様	われわれは、株主・投資家の皆様に対しては、継続的な企業価値の向上を実現させ、適正な利潤を確保することにより、株主・投資家の皆様へ還元することを目指すと共に、積極的かつ幅広いIR活動を通じて説明責任を果たしています。
社会・地域の皆様	われわれは、社会・地域の皆様に対しては、各国、地域社会との交流を深め、それぞれの文化、慣習を尊重し、共に発展できる関係を目指します。また、社会貢献活動や文化・芸術活動などの実施または支援活動を行い、事業活動を通じた地球環境保全活動を積極的に行います。

2030年の達成を目指し、策定されたSDGs(Sustainable Development Goals)の期日まであと10年を切りました。依然として世界は地球温暖化、気候変動による大規模自然災害、食料・水不足、人権問題などといった社会課題の渦中にあり、これまで以上に深刻化している課題も存在します。全てのステークホルダーの皆様と共に持続可能な社会を実現していくためには、これらの課題にバリューチェーン全体を通じ、取り組むことが重要です。

また、ロームグループではこのSDGsを事業活動に結び付けることが、社会と企業の共通価値であるCSVの実現につながると考えています。そしてCSVを具現化し企業と社会を発展させるため、様々なステークホルダーの皆様とグローバルに対話の機会を設け、ロームグループのサステナビリティ重点課題を定め、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に積極的に貢献しています。



サステナビリティ マネジメント

サステナビリティ マネジメント体制

ロームグループでは、以下の通り、サステナビリティ課題に関する取り組みを推進するためのマネジメント体制を構築しています。

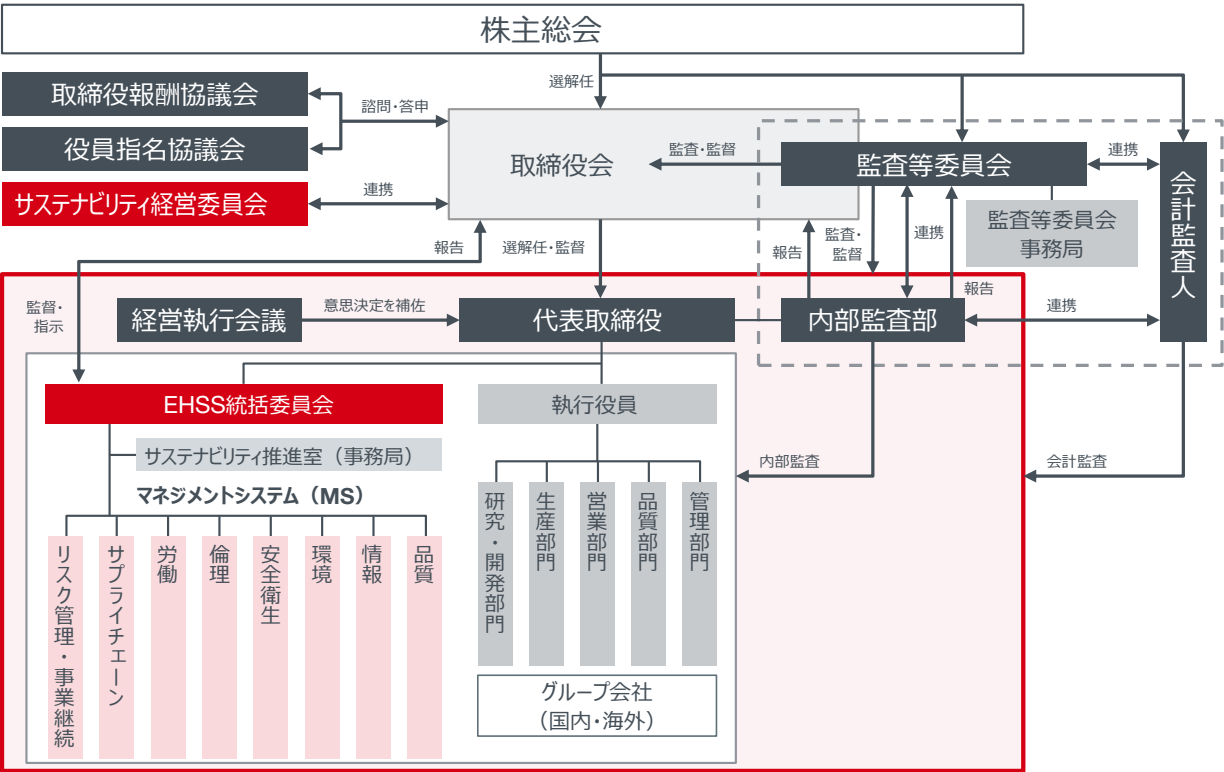
具体的には、取締役会及びサステナビリティ経営委員会、EHSS統括委員会とEHSS統括委員会傘下の8つのマネジメントシステムで構築しています。

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しています。さらに、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。

また、EHSS統括委員会は、経営の執行権限を持つ取締役とそれに準ずる権限を持つ執行役員及び、事業本部責任者、各マネジメントシステムの責任者から構成されています。EHSS統括委員会は、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定期的に確認しており、その結果は適宜取締役会へ報告、相談を行っています。

EHSS統括委員会の事務局であるサステナビリティ推進室は、EHSSマネジメントシステムを司り、各マネジメントシステムが適切に運用されているかどうかを、内部監査等を実施して確認することで、サステナビリティマネジメントの精度の維持向上を図る役割を担っています。

2023年度は、毎月1回、サステナビリティ経営委員会を開催し、TCFDやガバナンス強化策、人的資本にまつわる指標などのサステナビリティ課題について議論を深めました。



ロームグループでは、上記サステナビリティマネジメント体制に基づいて、各専門部会や社内関連部署、グループ会社と協力し、PDCAサイクルを回すことでマネジメントシステムの認証を取得しています。

これらの活動を通じて「会社の品質」をさらに向上させステークホルダーの皆様から選ばれる企業を目指しています。

サステナビリティ マネジメント

マネジメントシステムの取得・運用状況

テーマ		マネジメントシステム認証/顧客要求
製品品質	品質	ISO 9001
	自動車産業向け 品質/機能安全	ISO/TS 16949 IATF 16949 ISO 26262
経営品質(事業活動の品質)	環境	ISO 14001
	労働安全衛生	ISO 45001
	情報セキュリティ	ISO/IEC 27001
	労働・安全衛生・環境・倫理マネジメントシステム	RBA ^{※1} VAP監査 ^{※2}

※1 RBA行動規範は、エレクトロニクス産業、または電子機器が主な部品である産業、およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者に対する敬意と尊厳を持って処遇すること、さらに環境への責任と共に、業務を倫理的に行うための基準を規定しています。

※2 VAP監査:VAPとは「Validated Audit Process」の略。RBA行動規範に対する第三者監査のこと。

- 品質認証
- 環境認証
- 安全衛生認証

サステナビリティ重点課題

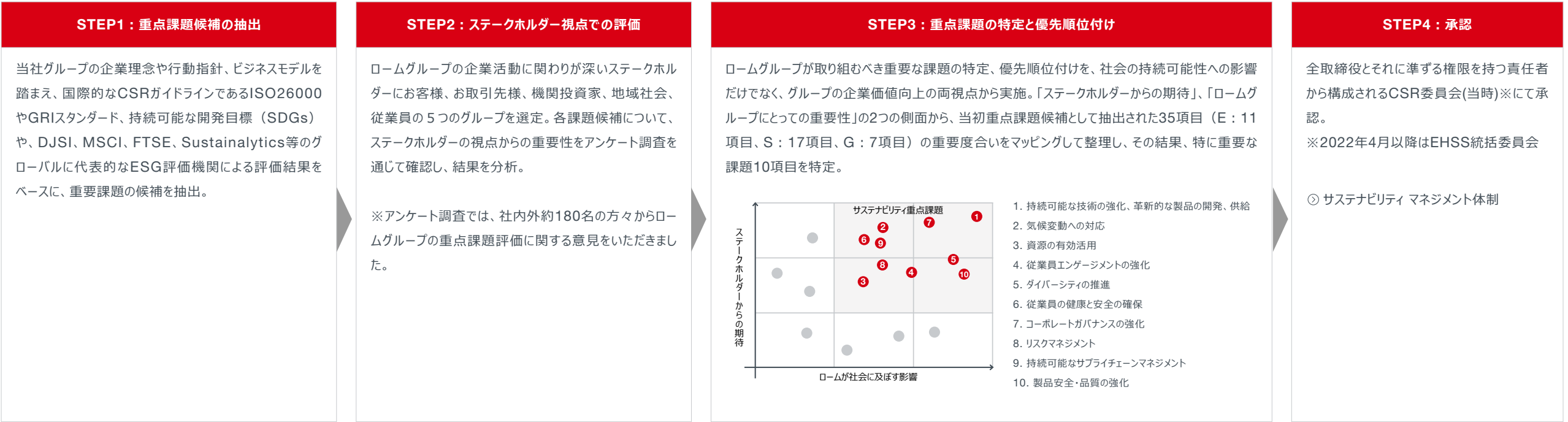
サステナビリティ重点課題再特定の背景

ロームグループは、将来にわたって環境・社会課題を解決し、ステークホルダーから選ばれ続ける会社となることを目指して「パワーとアナログにフォーカスし、お客様の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する」という経営ビジョンを2020年に掲げています。2021年4月には「ロームグループ 環境ビジョン2050」を定め、カーボンニュートラル、ゼロエミッションを宣言しました。また、社会とロームの持続成長に必要なサステナビリティ重点課題を再特定し、その中から中期視点で達成すべき具体的な達成指標を、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」の非財務目標として設定しています。

あるべき姿、中期経営計画実現に必要なサステナビリティ課題の達成に向けて取り組むことで、ロームと社会の持続可能な成長につなげてまいります。

特定プロセス

サステナビリティ重点課題と中期目標は、外部評価の結果やISO26000などの国際ガイドライン・規範、社内外のステークホルダーの皆様との対話からいただいたご要望を分析・検証し、策定した上で決めました。



サステナビリティ重点課題

特定されたサステナビリティ重点課題

特定された「サステナビリティ重点課題」には、本業による社会的課題の解決（CSV）といった、機会につながる課題と、事業活動が社会に及ぼすネガティブなインパクトを把握し、ステークホルダーに与える負荷を軽減するといったリスク対応としての課題があり、それぞれに目標を設定しています。

サステナビリティ重点課題	該当するSDGs	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給		・省エネ・小型化に寄与する製品の開発停滞による売上の低下 ・省エネ・小型デバイス開発競争の激化 ・新興国を含む競合の台頭によるマーケットシェアの低下 ・省エネ・小型デバイス開発競争の激化 ・顧客の要求品質を満たさないことによる品質の低下	・xEV（電動車）市場の新車販売台数拡大による電子部品需要の高まり ・再生可能エネルギーの導入に伴う太陽光パネル向けなど産業機器市場向け売上の拡大 ・省エネ化のニーズの高まり、電子機器の高機能化に伴う電子部品搭載点数の増加	・省電力化を実現する技術開発・供給を通じて、エネルギー問題の解決に貢献する ・デバイスの小型化を通じて、材料、廃棄物の削減に貢献することで地球環境負荷を最小限に抑制する ・交通事故を起こさない車を生み出す技術開発を推進する	省エネ製品の開発、市場への供給による貢献
					小型化製品の開発供給による貢献
					機能安全を追求した製品の開発供給による貢献
気候変動への対応		・GHG排出量削減の義務化やGHG排出量に応じた炭素税の本格導入	・xEV（電動車）市場の新車販売台数拡大による電子部品需要の高まり ・再生可能エネルギーの導入に伴う太陽光パネル向けなど産業機器市場向け売上の拡大	・低炭素・循環型・自然共生社会の実現に貢献できる製品・サービスを開発・普及する	GHG排出量削減
					エネルギー消費量削減
					再生可能エネルギーの導入促進

サステナビリティ重点課題	該当するSDGs	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
資源の有効活用		・資源不足（希少金属、水など）に伴う材料価格の高騰や生産活動の制限	・廃棄物削減、リサイクル、エネルギー供給源の見直しによるコスト削減 ・環境対策先進企業としてのブランド価値の創出	・循環型経営につながる事業基盤を構築する	水資源の削減
					廃棄物量の削減
					
従業員エンゲージメントの強化		・人材確保の競争激化、定着率の低迷 ・旧来型人事制度・企業風土の改革の遅れによる人財力の低下	・従業員エンゲージメント向上による組織力の向上 ・優秀な人財の獲得・維持 ・従業員の能力・自律性を高めることによる生産性の向上	・ロームで働く社員が、失敗を恐れず社会・企業の成長のために挑戦できる職場環境を実現する	チャレンジを生み出す風土の醸成
					働きがいの向上
					従業員エンゲージメントスコアの改善

サステナビリティ重点課題

サステナビリティ重点課題	該当するSDGs	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
ダイバーシティの推進	5 ジェンダー平等を実現しよう	・人財確保の競争激化、定着率の低迷 ・旧来型人事制度・企業風土の改革の遅れによる人財力の低下	・優秀な人財の獲得・維持 ・ダイバーシティ経営推進による競争力の強化	・広い視野で主体的に物事を考え、新たな価値を創造できる人財を増やす	女性活躍の推進
	8 働きがいも経済成長も				グローバルレベルでの能力開発と人材配置
	10 人や国の不平等をなくそう				
従業員の健康と安全の確保	3 すべての人に健康と福祉を	・労働災害、業務上疾病の発生による従業員への悪影響 ・労働環境が改善しないことによる従業員エンゲージメントの低下	・労働環境改善による生産性の向上 ・人財の確保・モチベーションUP	・社員が安全に、かつ心身ともに健康に働くことができる職場環境を実現する	安全な職場の確保
	8 働きがいも経済成長も				健康経営の推進
コーポレートガバナンスの強化	16 平和と公正をすべての人に	・法令違反及び企業倫理違反等による不祥事の発生 ・ESG投資の増加等による株主からのマネジメント評価の厳格化	・強固な財務基盤による経営の安定性の確保と変化への適切な対応 ・強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上	・企業価値向上に向けた強固な経営基盤を構築する	取締役会の多様性の確保
	17 パートナーシップで目標を達成しよう				中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し
					経営の実効性の担保

サステナビリティ重点課題	該当するSDGs	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
リスクマネジメント	11 住み続けられるまちづくりを	・大規模災害の増加（地震、洪水、台風、火災など） ・セキュリティ違反による情報漏洩やサイバー攻撃への対応の遅れ ・他社の保有する特許権等の知的財産権侵害などの法的訴訟	・リスクの変容に対応したリスク管理体制の構築による、事業継続と事業成長の実現	・社員と家族の安全確保・事業継続のために、将来予想される危機に対して有効に機能するシステムを構築する	BCM体制の強化
	16 平和と公正をすべての人に				
持続可能なサプライチェーンマネジメント	9 産業と経済革新の基盤をつくろう	・生産拠点の稼働停止や稼働率の低下による顧客への安定供給の停止 ・国際情勢の変化による、海外企業との取引停止や希少金属などの材料供給停止 ・サプライチェーン上の人権侵害や使用禁止物質の調達によるコンプライアンス違反	・リスクの変容に対応したリスク管理体制の構築による、事業継続と事業成長の実現	・パートナー企業と共に、未曾有の事態にも対応でき、かつ高品質な商品を社会に提供するサプライチェーンを構築する	BCM体制の強化
	12 つくる責任 つかう責任				グリーン調達の推進
	17 パートナーシップで目標を達成しよう				CSR調達活動の推進
製品安全・品質の強化	12 つくる責任 つかう責任	・品質管理体制の不備による品質トラブルの発生と顧客の離反 ・法令違反による信用低下	・徹底した安全・品質管理による顧客満足度の向上 ・お客様ニーズに即した新しい商品提供による販売機会の拡大	・顧客のニーズに応える製品品質を確保し、お客様に選ばれる商品・サービスを生み出す	フロントローディングによる品質保証の体制構築と定着
					顧客視点を取り入れた適正品質の実現

サステナビリティ重点課題

サステナビリティ重点課題の達成目標・進捗

重点課題と達成目標は2021年に策定されました。

持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給

【取り組み意義・背景】
「脱炭素」は全世界共通の達成しなければならない課題です。その課題達成に向けて、世界中で、電気自動車や再生エネルギーの活用など、環境負荷の大幅軽減に向けた技術革新が進んでいます。一方、自動運転などの技術が社会に広く浸透するに伴い、安全性の確保も大きな課題となってきました。当社の強みは「パワー」「アナログ」技術です。これらの技術を活用し、付加価値のある新たな技術・製品を開発・提供することで、地球環境問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。

テーマ	達成目標 (2025年度)	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標
省エネ製品の開発、 市場への供給による貢献	売上を社会貢献の総量として、売上額6,000億円以上※を達成する ※当初の目標4,700億円以上から6,000億円以上に変更	5,400億円	4,677億円	4,800億円
小型化製品の 開発供給による貢献				
機能安全を追求した製品の開発供給による貢献				

【関連する取り組み】

気候変動への対応

【取り組み意義・背景】
気候変動に対する危機意識は、パリ協定の制定など、グローバル規模で高まりを見せています。またこのことを、決して他人事ではなく、私たちの事業活動そのものを脅かす課題であると強く認識し、この度「ロームグループ環境ビジョン2050」を策定しております。地球環境をより良い状態で次世代へ引き継ぐために、当社グループでは製品を通じての課題解決はもちろん、事業活動全体での省エネルギー化の推進、再生エネルギーの導入を図り、脱炭素社会実現に貢献してまいります。

テーマ	達成目標 (2030年度)	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標
GHG排出量削減	2030年にGHGを2018年度比50.5%削減する	15.0%以上（前年度比） 33.6%以上（2018年度比）	16.5%（前年度比） 34.9%（2018年度比）	前年度実績より1.0%以上削減 2018年度実績より35.6%以上削減
エネルギー消費量削減	排出量原単位を2030年に、2018年度比45.0%削減する	14.0%以上（前年度比） 47.2%（2018年度比）	9.6%以上（前年度比） 44.5%（2018年度比）	前年度実績より6.9%増加に抑える 2018年度実績より40.7%以上削減
再生可能エネルギーの導入促進	2050年に導入比率100%を目指し、再生可能エネルギー化を推進する	43.0%以上	43.0%	44.2%

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

資源の有効活用

【取り組み意義・背景】
地球上の限りある資源を枯渇させず、将来に向けて持続可能な社会を創造していくためには、最小の資源やエネルギーで最大の効果を生み出すことのできる「循環型社会」の実現が求められます。当社グループにおいては、地球環境負荷を軽減する仕組み、生産技術を新たに構築することで、地球環境への負荷を最小限に抑制する、循環型経営を追求してまいります。

テーマ	達成目標 (2030年度)		2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標
水資源の削減	水の回収・再利用率を2019年度実績より5.5%向上する		1.0%以上向上 (前年度比) 1.9%以上向上 (2019年度比)	1.5%以上向上 (前年度比) 2.4%向上 (2019年度比)	前年度実績より 0.5%以上向上 2019年度実績より 2.9%以上向上
廃棄物量の削減	国内海外連結 でゼロエミッション (再生資源化率 99.0%以上)を 目指す	国内連結	ゼロエミッション	ゼロエミッション	ゼロエミッションの継続
		海外連結	95.0%以上	95.8%	95.0%以上
		国内海外 連結	98.0%以上	98.5%	98.0%以上

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

従業員エンゲージメントの強化				
【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、当社グループの従業員一人一人が活き活きと働くことができる会社でなくてはなりません。そのためには様々なライフスタイル・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。当社グループは従業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。				
テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
チャレンジを生み出す風土の醸成	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	ジョブ型人事制度の対象を拡大し、より戦略的かつ競争力のある処遇を実現	・一部の層を対象に社内の序列や公平性だけでなく、社外の報酬水準をベンチマークして報酬を決定する制度を導入 ・MBA（経営学修士）などに派遣するプログラムを導入	グローバルな視野で考え、さらなる“未知”にチャレンジできる「海外トレニー」やMBA（経営学修士）派遣等の制度を通じた次世代リーダーの育成を実施
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應した選択型サービスを提供する	GLTD（団体長期障害所得補償保険）の導入	GLTD（団体長期障害所得補償保険）の導入完了	「主観的健康観」（≒“自分の健康は自分で作る”）をキーワードに、単なる健康推進で留まらず、パフォーマンス最大化につながる健康維持・増進活動を展開する

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
働きがいの向上	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	ジョブポスティング（社内公募）制度の対象拡大、リファラル採用の導入、外国籍人財の採用拡大	・ジョブポスティング制度：約50名が希望する部署へ異動。また、海外グループ会社への異動も可能とした ・リファラル採用：一部リファラル採用を実施 ・外国籍人財：海外グループ会社からの受入出向を実施	本部ごとに人的課題解決を支援する体制を構築し、組織のパフォーマンスの最大化を図る
	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	グループ横断でのデータ収集と、海外を含めたグループ会社への人事基幹システムの展開	【グループ連結】国内グループ会社2社、海外グループ会社1社へ人事基幹システム導入完了	【グループ連結】人事基幹システム内で従業員のキャリアプランを回収し、該当情報のデータ化を実施
従業員エンゲージメントスコアの改善	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	本社におけるエンゲージメントスコアの改善	本社において、2回目のエンゲージメントサーベイを実施 「持続可能なエンゲージメントスコア」は75となり、前回より1ポイントマイナス	【グループ連結】25年の本社3回目、グループ会社2回目を見据え、更なるエンゲージメント向上に向けた施策を検討、実施

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

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・販売拠点を有するロームグループでは、様々な国籍、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、ローム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）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
女性活躍の推進	2025年にローム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	12.9%	13.0%	13.7%
グローバルレベルでの能力開発と人財配置	①ロームグループ全体での人財開発体系を確立する	従業員の能動的・選択的・自己決定的なキャリア形成の機会として、選択式研修の拡充及び一部国内グループ会社へ展開	【グループ連結】 選択式研修の拡充により、昨年比2倍以上となる約1,300名が参加。一部プログラムは国内グループ会社からも参加可能とし、全参加者のうち約70名は国内グループ会社からの参加となった。	【グループ連結】 成長を志向する従業員にキャリアパスを提供し、仕事を通したライフ・キャリアプラン実現への意欲向上を図る

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024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	人事基幹システムの海外グループ会社への展開に加え、共通管理項目を設定することで人的資本情報開示の基盤構築に着手	【グループ連結】 海外グループ会社への展開を見据えて、パッケージ化に着手 共通管理項目：システム導入拠点においては、共通管理項目を設定し、人員データの把握に寄与	【グループ連結】 人事基幹システム内で従業員のキャリアプランを回収し、該当情報のデータ化を実施
	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	ガバナンスの観点から、グループ会社役員の選解任・報酬・契約管理をアップデート	【グループ連結】 グローバル幹部ポジションにおける職務評価の実施、及び職務記述書を作成	本社にて“後継者サーベイ”、“次世代選抜プログラム”などをもとにして、グローバルリーダーを目指す従業員のためのキャリアパスを可視化する

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

従業員の健康と安全の確保

【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、社員一人ひとりがやりがいを持ち、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）	2023年度目標	2023年度実績	2024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「0」を達成・維持する	休業災害「0件」	休業4日以上 の災害 5件	重篤災害*「0件」 *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
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	国内グループ会社の健康経営推進を図る	【グループ連結】 国内グループ会社へ健康経営宣言及び方針展開	【グループ連結】 国内グループ会社「ヘルスアップチャレンジ7」* 「1」いずれか1項目以上の改善に向けた目標設定と取り組みの実施

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
健康経営の推進	②「ヘルスアップチャレンジ7」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」*1重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した従業員が前年度比10.0%以上改善	「ヘルスアップチャレンジ7」*1重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した従業員が前年度比12.6%改善（63.0%→75.6%）	「ヘルスアップチャレンジ7」*1睡眠・運動の改善 睡眠で休養がとれている人：48.4%以上、運動習慣者率：72.0%以上
	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図る	プレゼンティーズム*2の改善のための健康保持・増進の取り組みを推進する	健康保持・増進の取り組みを行う一方でプレゼンティーズム*2による労働生産性損失率を算出（36.2%）	プレゼンティーズム*2による労働生産性損失率を前年度より改善（36.2%以下）

※1 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

※2 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】

サステナビリティ重点課題

コーポレートガバナンスの強化

【取り組み意義・背景】

企業活動全体が社会のルールを守り、多様なステークホルダーの期待に応えるには、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指す。企業活動全体が社会のルールを守り、多様なステークホルダーの期待に応えるには、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指す。企業活動全体が社会のルールを守り、多様なステークホルダーの期待に応えるには、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指す。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
取締役会の多様性の確保	女性または外国人役員比率を10%にする	女性及び外国人の取締役会に占める割合を維持・向上	計23% 維持 ・女性役員比率：15% ・外国人役員比率：8%	女性又は外国人の取締役会に占める割合を維持・向上
中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し	①独立社外取締役の人数を、過半数に引き上げる	独立社外取締役の取締役会に占める割合を維持・向上	54%	中長期的な企業価値の向上に向けた取締役会のあるべき姿を議論
	②中期経営計画（財務・非財務目標）に連動した報酬制度を導入	報酬構成のバランスや水準等について、取締役の当社株式の保有率や保有期間に対する考え方等も含め総合的な検討を行う	取締役報酬協議会において、報酬構成や取締役の当社株式保有に対するあり方について協議を継続	取締役報酬協議会において、報酬体系や取締役の当社株式保有に対するあり方等も含めた総合的な協議を継続

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
経営の実効性の担保	外部機関による評価を3年に1回実施	実効性評価における外部機関によるサポートを継続実施	2022年度において外部機関評価の導入開始により、目標は達成。さらなる実効性の向上を目的とし、2024年3月実施の実効性評価においても、外部機関の活用を継続。また、サポート範囲を評価アンケートの設定段階まで拡大し、さらなる透明性・客観性を担保した結果による評価を実施	実効性評価における外部機関によるサポートを継続活用するとともに、アンケート方法や質問内容の見直しだけではなく、外部機関活用の在り方等を含めて質の向上を図る

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

リスクマネジメント
【取り組み意義・背景】 経済のグローバル化や社会の変化とともに、企業を取り巻くリスクが多様化する中、事業に関する社内外の様々な不確実性を適切に管理することは、経営戦略や事業目的を遂行していく上で欠かせません。大規模な自然災害や事故、感染症等の流行等で被害を受けたとしても、重要業務が中断されないこと、また万が一中断しても可能な限り短い期間で復旧・再稼働することは、企業としての重要な責任です。当社グループは、「リスクマネジメント」を事業基盤の重要な経営課題と位置付け、業務及び業績に支障をきたすおそれのある事象を「リスク」として捉え、その発生を最小限に止めるとともに、事象が発生した場合でも円滑に事業継続・復旧を行うための対策に取り組みます。

テーマ	達成目標 (2025年度)	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
BCM体制 の強化	全社的なリスクマネジメントを通じてBCM体制を強化を図る	・2022年度に実施した活動の継続 ・EHSS統括委員会の各マネジメントシステムとの連携による、より強固なリスクマネジメント体制の構築 ・従業員一人ひとりの防火・防災意識を向上するための取り組みを実施 ・火災の未然防止を目的とした火災リスクアセスメント体制の構築	・4半期毎開催のリスク管理・BCM委員会にてグループのリスクの洗い出し・評価・対策状況の確認を実施の上、主要なリスクについて半期毎開催のEHSS統括委員会へ報告 ・リスク発生の予兆や対策の進捗状況をモニタリング ・南海トラフ想定 BCM訓練を実施、被災時の課題を洗い出しBCP更新へつなげる ・火災・水災に特化したリモートリスクサーベイを国内・海外主要生産拠点にて実施し、火災・水災リスクへの対応状況を確認 ・国内海外グループ会社へ赴き、防火・防災内部監査を実施 ・生産装置に対する火災未然防止活動強化のために策定した「クリーンルーム火災リスクアセスメント」をグループ国内外生産拠点に展開し、運用を開始 ・地政学上のリスク高まりに対応するため、情報収集、モニタリング、対策を実施	・2023年度に実施した活動の継続 ・グループのリスクマネジメントに関する規定を最新の状況に更新 ・国内グループにて南海トラフ地震想定訓練を実施 ・生産装置だけでなく、生産エリア・付帯エリア・その他職場内の主な電気設備・高温設備に対する火災未然防止活動強化のためのグループ共通ツールとして「3つの火災リスクアセスメント」を作成・展開

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

持続可能なサプライチェーンマネジメント

【取り組み意義・背景】

社会のニーズに応えられる高品質な商品を安定的に世の中に送り出すには、強固な調達体制の確立と、重要なパートナーであるお取引先様との強いパートナーシップの構築が欠かせません。

また、昨今事業継続リスクの脅威となっている自然災害や感染症に備え、高品質な商品を社会に提供するためには、お取引先様と共に品質、安全・環境・人権・BCMの点から、ロームグループを取り巻く全てのお取引先様と共にマネジメント体制を構築し、サプライチェーン全体での経営品質を向上させることが不可欠です。

お取引先様と共に、「相互信頼・相互繁栄」の概念のもと、高品質な商品を社会に提供するため、社会からの期待に応える調達体制の確立、そして健全なサプライチェーンの構築に取り組みます。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
BCM体制の強化	①購買先活動総合評価実施済みのサプライヤーからの購入比率90%以上	80.0%（連結）	87.5%	90.0%
	②Tier1サプライヤーの生産拠点調査100%	60.0%（連結）	71.0%	80.0%
	③重要サプライヤーの有事対応における事前合意率100%	60.0%（連結）	78.0%	80.0%

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
グリーン調達の推進	環境管理体制自己評価合格率100%	96.0%（連結）	92.8%	96.0%
CSR調達活動の推進	CSRセルフアセスメント結果B以上のサプライヤーからの購入比率90%以上	80.0%（連結）	80.6%	85.0%

※①、②は2022年度までは単体での目標策定。2023年度よりグループレベルでの目標に対象範囲を見直し。

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

製品安全・品質の強化

【取り組み意義・背景】

「われわれは、つねに品質を第一とする。」という基本理念は、ロームのものづくりの基本となっています。「品質」とはお客様の満足度を表わすものであり、ロームグループでは、新製品の開発、生産システムの開発、原材料の購入、そして全ての製造プロセスにおいて細心の注意が払われ、かつ、営業をはじめ管理部門に至るまでの全てのスタッフが「品質第一」という企業目的を守り抜くため、日々努力しています。この基本の考えを踏まえ、ロームグループは製品安全はもちろんのこと、顧客満足度の向上を目指した取り組みを行ってまいります。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
フロントローディングによる品質保証の体制構築と定着	品質満足度スコア+10%改善（2020年度比）	5.0%改善	・顧客からの総合スコア：4.5%改善 ・「満足」「やや満足」の回答選択率：7.0%改善 （理由：「車載対応」「変更申請」スコア向上によるもの。注力してきた改善活動の成果がでてきている） ・「不満足」「やや不満足」の回答選択率：0.6%悪化 ※上記3項目は、いずれも2020年度比で数値を算出	7.5%改善

【関連する取り組み】

サステナビリティ重点課題

ステークホルダーとのコミュニケーション

ロームグループの主なステークホルダーは、当社のグループが製品・サービスを提供しているお客様と、当社グループの事業に直接的に影響を与える株主・投資家の皆様、社員、お取引先様、当社グループの事業展開が影響を及ぼす社会・地域の皆様です。

ステークホルダー	主な責任	主な対話の方法・機会
お客様	製品の品質確保	ウェブサイトでのお問い合わせ窓口
	適切な製品情報の開示	展示会
	お客様満足度の向上	製品説明
	お客様の顕在的・潜在的な要望の実現	顧客満足度調査
		お客様訪問による情報交換
お取引先様	透明で公正な取引の徹底	CSR調達推進説明会
	グローバルサプライチェーンにおける人権、労働安全衛生環境への配慮	CSR調達監査
		CSR調達セルフアセスメント（CSRアンケート）
		お取引先様用ホットライン

ステークホルダー	主な責任	主な対話の方法・機会
社員	労働安全衛生の確保	イントラネット
	人権の尊重と差別の排除	社内報
	人財の育成と活用	従業員意識調査
	ダイバーシティ （多様性の尊重）	内部通報システム（コンプライアンスホットライン）
		労働組合との協議
株主・投資家の皆様	適正/公正な利益還元	株主総会
	株主議決権の尊重	社長、各取締役による決算説明会
	財務情報の適切/公正な開示	海外投資家訪問
	グローバルなIR活動の推進	証券会社主催の機関投資家向けカンファレンス、技術セミナー
		個人投資家向け会社説明会
		アニュアルレポート
		IRウェブサイト

サステナビリティ重点課題

ステークホルダー	主な責任	主な対話の方法・機会
社会・地域の皆様	事業を活かした社会貢献活動	社会貢献活動
	NPOへの対応	アンケート調査への回答
	それぞれの地域の課題に 応える活動の展開	出張授業
		工場見学の受け入れ
		音楽支援

お客様との対話



展示会など

株主・投資家の皆様との対話



決算説明会など

社員との対話



組織風土委員会の開催など

お取引先様との対話



パートナーズミーティングなど

社会・地域の皆様との対話



ビオトープエリアの受け入れなど



出張授業など

イニシアティブへの参画、外部からの評価

イニシアティブへの参画

ロームグループは、企業目的に掲げる「品質を第一とする。文化の進歩向上に貢献する」を礎に、将来にわたって環境・社会課題を解決し、ステークホルダーから選ばれ続ける会社となることを目指し、国際的なイニシアティブに積極的に参画しています。

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト(UNGC)とは、企業をはじめとする組織体が「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則において、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって持続可能な発を実現することを目指した国際的なイニシアティブです。ロームグループは2011年5月にUNGCに加盟し、10原則を支持しています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

脱炭素化社会の実現に向けて、「気候関連財務情報開示タスクフォース(The Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」の提言に2021年9月に賛同しました。「気候変動」を事業活動に大きな影響を与える重要な経営課題の1つと認識し、TCFDの提言に沿った情報開示に取り組み、持続可能な社会の実現を目指してまいります。



SBTi(Science Based Targets initiative)

2030年に向けた温室効果ガス削減目標について、パリ協定の「2℃目標」を達成する上で科学的な根拠があると認められ、2022年2月に「SBTi(Science Based Target initiative)」より「1.5℃水準」の認定を取得しました。ロームの主力製品である半導体製品による省エネ、小型化に寄与することで社会解決を目指すのみならず、その生産工程など事業活動全般における環境負荷削減も重要と認識し、グループ全体で再生可能エネルギーの利用や、環境配慮型の生産設備導入を積極的に進めてまいります。



国際イニシアティブ「RE100」

事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際企業イニシアティブ「RE100(100% Renewable Electricity)」に2022年4月から加盟しています。2021年4月に策定した「ロームグループ環境ビジョン2050」、同年5月に発表した中経営計画「MOVING FORWARD to 2025」に基づき、再生可能エネルギーの導入量を段階的に引き上げ、国内外の全ての事業活動で使用する電力を2050年度に100%再生可能エネルギー電源(水力、地熱、太陽光発電等)由来とする活動を進めています。



気候変動イニシアティブ (JCI:Japan Climate Initiative)

脱炭素社会の実現を目指すネットワーク「気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative)」に参加しています。「気候変動イニシアティブ」は、日本で気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するために設立されたネットワークです。



イニシアティブへの参画、 外部からの評価

外部からの評価

企業の社会・環境・倫理側面を投資の判断基準とする社会的責任投資（SRI）において、ロームはSRI関連評価機関から高い評価を受け、様々なSRIインデックスの構成銘柄に選定されています。

主な ESG インデクスへの組み入れ状況

「FTSE4Good Index Series」



ロームは、英国のFTSE RussellによるESG（環境、社会、ガバナンス）投資のための代表的な指数である「FTSE4 Good Index」の構成銘柄に21年連続で選定されています。

「MSCI ESG Leaders Indexes」



米国MSCIが開発する指数で、ESG（環境・社会・ガバナンス）に優れた取り組みを行っている企業を選定した世界的指数です。
ロームは、ESG（環境・社会・ガバナンス）評価が高い日本企業で構成されている「MSCI ジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の銘柄に選定されました。
また、MSCIが行うESGレーティングにおいて、ロームグループは2023年度の評価においてAA評価をいただきました。MSCIは、ESG評価対象企業の産業の特徴を踏まえ、重要度の高いESG課題を絞り込んだうえでの評価を行うことに特徴があります。

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF） が採用する ESG 投資指数への選定状況

「FTSE Blossom Japan Index」



FTSE Blossom Japan Index

ロームは、英国のFTSE Russellによる2017年に新たにESG投資指数として開発された「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に7年連続で選定されています。

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

ロームは、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に採用されています。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また、低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみが組み入れられています。

イニシアティブへの参画、外部からの評価

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する ESG 投資指数への選定状況

「MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数」

ロームは、GPIFが採用している、MSCI社提供のESG（環境・社会・ガバナンス）投資の代表的な指数である「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されました。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

「MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数」とは、米国のモルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル（MSCI）社により作成されたESG投資インデックスです。MSCI日本株IMI指数を構成する銘柄のうち、各業種内でESG格付けの高い企業が選定された指数で、2024年1月現在、516社が選定されています。

※当社のMSCI指数への組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマーク及び指数名の使用は、MSCIまたはその関連会社による当社のスポンサーシップ、保証、または宣伝ではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI及びMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」



ロームは、S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に採用されています。S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数は、S&Pダウ・ジョーンズと東京証券取引所が共同開発したもので、国内株を対象としている指数です。環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準により構成銘柄の投資ウエイトが決められます。

「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）」

米国のMorningstar社が開発したインデックスで、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業カルチャーとして浸透している企業、およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいたインデックスです。ロームはグループ2に選定されています。

イニシアティブへの参画、外部からの評価

社外からのサステナビリティ評価

S&P Global 社「Sustainability Yearbook Member」に選定



ロームは、米国のS&P Global社がサステナビリティに優れた企業を掲載する「The Sustainability Yearbook 2024」において、半導体・半導体製造装置（Semiconductors & Semiconductor Equipment）業界における上位15%の企業として「Sustainability Yearbook Member」に選定されました。

S&P Global社は毎年、独自の評価手法であるCSA（Corporate Sustainability Assessment）により、世界の主要企業を対象に「経済」「環境」「社会」の3つの側面から企業のサステナビリティについて評価を行い、産業ごとに特に優秀な先進企業を「The Sustainability Yearbook」に掲載しています。2023年度は、62の産業で世界9,400社以上を対象に評価が行われました。

CDP「水セキュリティ調査」において、最高評価「Aリスト」に選定



国際環境非営利団体CDP（本社：イギリス）の水資源管理に関する調査において、最高評価である「CDP水セキュリティAリスト」企業に3年連続で選定され、サステナビリティにおける先進企業として認定されました。CDPは、全世界約23,000社の企業を対象に調査を行い、企業が気候変動や森林減少、水のセキュリティといった問題にどのように効果的に対応しているかに基づきAからD-のスコアで評価しています。

また、「気候変動」においては、先進的な活動を行っているリーダーシップレベルの「A-（Aマイナス）」の評価を受けました。

「EcoVadis」社サステナビリティ評価でシルバーに格付け



ロームは、Ecovadis社による2023年のサステナビリティ評価において、「シルバー」評価を獲得しました。

Ecovadis社は、サプライヤー企業の持続可能性を評価・モニタリングする第三者機関で、世界175ヶ国、200業種、100,000以上の団体・企業のCSR活動を「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な資源調達」の4つの分野で評価しています。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定



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認定制度にて、「健康経営優良法人2024」に7年連続で認定されました。本制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

「第11回 企業の品質経営度調査」で総合評価4.5星を獲得

一般財団法人日本科学技術連盟による第11回「企業の品質経営度調査」において、ロームが総合評価上位となる4.5星に認定されました。「企業の品質経営度調査」とは、産業界に対して“品質”の重要性の再認識を促すことなどを目的に、2004年から日本科学技術連盟が日本経済新聞社の後援のもと、主に製造業を対象に2年に1度実施される調査です。

イニシアティブへの参画、外部からの評価

ABINC より「いきもの共生事業所認証」を取得



ロームは、「本社周辺での生物多様性に配慮した環境保全の取り組みが高く評価され、一般社団法人 いきもの共生事業推進協議会（ABINC）の「いきもの共生事業所認証」を取得しました。ABINC認証は、一般社団法人 企業と生物多様性イニシアチブ（JBIB）が開発した「いきもの共生事業所推進ガイドライン」に基づき、生物多様性に配慮した緑地づくりや管理・利用などの取り組みを第三者評価・認証する、2014年から始まった認証制度です。

ローム本社「緑の認定」SEGES を取得



SEGESは、緑を守り育てる活動を通じて社会や環境に貢献している企業等の緑地を対象に、優れた取り組みを客観的に評価・認定する制度です。ローム株式会社 本社工場は、2021年3月より公益財団法人都市緑化機構が運営する「緑の認定」SEGES※2「そだてる緑」部門において、「Excellent stage2」の認定を継続取得しています。また、2024年3月には、地域に根差したアイデンティティあるまとまった緑地空間の創出、地域との環境コミュニケーションの強化が評価され、認定ラベルが「Excellent stage3」ステージに昇格しました。ロームが受けた「Excellent stage3」の評価は、5段階中上位2ランク目の認定ラベルとなります。

イニシアティブへの参画、 外部からの評価

お客様からの表彰・評価

ロームグループは、お客様の期待に応えるため、日々品質改善や環境課題等を改善する取り組みを行っております。お客様からは自社の取り組みが評価され、これまで以下の表彰を受賞しております。

受賞年度	受賞内容
2023	富士フイルムビジネスソリューション株式会社様より「プレミアパートナー」を受賞
2023	Panasonic System Networks Malaysia Sdn Bhd (PSNM)様より「Best Supplier AWARD 2023」を受賞
2023	Panasonic System Networks Vietnam Co.,Ltd (PSNV)様より「Best Supplier AWARD 2023」を受賞
2023	富士電機株式会社 鈴鹿工場様より「QCDSベストサプライヤ賞」を受賞
2023	三菱電機株式会社福山製作所様より「品質優良表彰」を受賞
2023	Bosch様より「サステナビリティ」部門で「Supplier Award」を受賞
2023	住友電気工業様より「SDGs特別賞」を受賞
2023	サンデン株式会社様より「Excellent Quality Awards」を受賞
2022	Vitesco technologies様より「Supplier of the Year 2022」を受賞
2022	Continental様より「Supplier of the Year 2022」を受賞
2022	古河電気工業様より「Environmental Award 2022」を受賞
2022	Gentex様より「Supplier Excellence Award」を受賞
2022	キヤノン中山工場様より「品質最優秀賞」を受賞
2021	デンソー様より、一般バイポーラIC部門における電子部品品質評価制度にて5年連続最優秀「品質優良仕入先」を受賞
2021	キヤノン中山工場様より「品質優秀賞」を受賞
2020	Continental様より「Supplier of the Year 2019」「Best Performance within Global Category Discretes」を受賞

受賞年度	受賞内容
2020	ミネベアミツミ様より「品質貢献賞」を受賞
2020	スタンレー電気様より2019年度搬入品質が評価され、「品質優秀賞」を受賞
2020	住友電装様より「品質優良賞」を受賞
2020	トヨタ自動車様より「品質感謝状」を受賞
2020	General Motors様より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞
2019	スタンレー電気様より2018年度搬入品質が評価され、「品質優秀賞」を受賞
2019	PST様より「品質/納期優秀賞」を受賞
2018	パイオニア様より「優良サプライヤー賞」を受賞
2018	スタンレー電気様より2017年度搬入品質が評価され、「品質優秀賞」を受賞
2018	TOTO様より2017年度サプライヤー評価において「パートナー最優良賞」を受賞

※直近6年度分の実績を掲載しています。

CSVへの取り組み

CSVへの取り組み

SDGs達成に向けてのロームの開発、技術戦略 ～技術による世界への貢献～

ロームグループでは、世界共通目標であるSDGsの達成に寄与すべく、社会的課題の解決に結び付くCSV活動に積極的に取り組んでまいりました。

製品を通じた社会への貢献として、省エネ、小型化や、安全、快適をキーワードに革新的な製品を供給しており、近年では、技術革新が進む自動車市場のほか、産業機器市場やIT機器市場など、幅広い分野に向けたキーデバイスを数多く提供しています。引き続き、3つのCSV戦略をベースに社会課題の解決を目指してまいります。

中期目標と実績

ロームは、2021年に始動した中期経営計画を達成する上で、重要な課題として「持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発・供給」を挙げると共に、2025年度の達成目標を策定しました。

持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給				
【取り組み意義・背景】 「脱炭素」は全世界共通の達成しなければならない課題です。その課題達成に向けて、世界中で、電気自動車や再生エネルギーの活用など、環境負荷の大幅軽減に向けた技術革新が進んでいます。一方、自動運転などの技術が社会に広く浸透するに伴い、安全性の確保も大きな課題となってきました。当社の強みは「パワー」「アナログ」技術です。これらの技術を活用し、付加価値のある新たな技術・製品を開発・提供することで、地球環境問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。				
テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
省エネ製品の開発、市場への供給による貢献	売上を社会貢献の総量として、売上額6,000億円以上※を達成する ※当初の目標4,700億円以上から6,000億円以上に変更	5,400億円	4,677億円	4,800億円
小型化製品の開発供給による貢献				
機能安全を追求した製品の開発供給による貢献				

【関連する取り組み】

CSVへの取り組み

CSV戦略① 省エネルギー化の追求

デバイス開発による大幅な省電力化の実現 ～世界一省エネルギーのデバイス開発、市場への投入～



社会的課題：人口増加に伴う、エネルギー消費量の増加が地球のバイオキャパシティを超える

企業の経営資源は、一般に「人、もの、金、情報」と言われていますが、この経営資源の土台となるのは、自然資本である地球環境にあります。持続可能な価値創造を生み出すためには、この自然資本の安定が不可欠ですが、私たちの経済活動により、現在は自然資本、環境の劣化が進み、それが巡り巡って経済活動の安定性を脅かしている状況です。2010年には69億人だった世界の人口は2030年には約85億人と急激に増加することが予測されています。そしてこの増加した人口が現在の先進国と同レベルのエネルギーを使用する場合、そのエネルギーを処理するキャパシティを確保するためには地球が3～5個も必要になるといわれています。このことから人類の活動により生み出されるCO₂を抑制し、地球の負荷を軽減することは、持続可能な社会、企業となるために取り組まなければならない社会的課題です。

ロームグループは、使用エネルギーそのものを再生可能エネルギーに置き換え、CO₂の排出を抑制するのはもちろんのこと、半導体メーカーとして、市場に投入する製品そのもののさらなる省電力化に向けた技術開発を推進することが、エネルギー問題の解決につながると考えています。



ロームの取り組み：省エネルギー化に貢献するパワーデバイスの開発

全世界の電力消費量20兆kWhの内、実に半分が「モーター」に使われていると言われ、仮に全てのモーター効率を10%改善できると、世界の全原子力発電所の1/3を削減できる計算になります。さらに残りの電力消費の中でカギを握るのが「電源」です。様々な電子機器では、細かな電圧変換のたびに、5～20%のロスが生じており、この効率改善も大きな課題となっています。これら「モーター」や「電源」の効率改善のためのデバイスとして重要な役割を担うのが、パワーデバイスや電源ICと呼ばれる半導体です。ロームは、SiCデバイスをはじめとする世界最先端のデバイス提供を通じて、世界のエネルギー問題の解決に貢献してまいります。



大幅な省電力化を実現する SiC パワーデバイス

SiC（シリコンカーバイド）パワーデバイスは、従来のSi（シリコン）パワーデバイスに比べて動作時の損失が小さく、高速動作と高温特性に優れています。ロームは2010年にSiC MOSFET、2012年にフルSiCパワーモジュールを世界で初めて量産開始するなど業界をリードする開発を進めてきました。現在、これらSiCパワーデバイス製品は、自動車や産業機器などで幅広く採用され、その有効性を発揮し、社会の省エネルギー化、小型化に貢献しています。

今後もロームは、世界最先端のSiCを中心とした特徴あるパワーデバイスと、そのデバイス性能を最大限に引き出すゲートドライバなどの制御ICや、モジュール技術も組み合わせたトータルソリューションの提供により、様々なモーターやインバーターの小型、高効率化に貢献してまいります。

CSVへの取り組み

【担当者の声】

お客さまの課題解決に貢献するロームの提案力

カーボンニュートラルの実現に向け、小型化・省エネ化に貢献するSiCパワーデバイスの需要が、EV向けを中心に高まっています。新材料を採用したSiCパワーデバイスは、従来のSiデバイスと使い勝手が異なる部分があり、お客さまが経験されたことがない問題が起こることがあります。このような問題を最小限に抑えるため、SiCパワーデバイスを初めて採用されるお客さまが問題なく評価を進められるよう、パワーデバイスの特性をはじめ、アプリケーション上での使われ方、駆動方法などお客さまのニーズを理解した上で提案しています。ロームはパワーデバイスだけでなく、デバイスを駆動するIC、汎用部品など多くのラインアップを保有しており、それらの商品・技術を組み合わせるソリューションとして提案できることが強みと自負しています。

環境にとってより良い、社会を良くするための製品開発を

私は様々な分野の部品を統合して、顧客の商品の設計を考えたモジュール提案を行っています。ロームが現在力を入れているSiCは、電力の損失を大きく低減し、電力変換の高効率化が可能という特長があり、太陽光発電のDC/DCコンバータで最大50%の電力損失削減ができたというデータもある、まさにロームの環境ビジョンを体現する製品です。私は現在、電動車用主機インバータ向けのSiCのモールドモジュールを開発しています。ロームのSiCを使った場合、SiCに対してインバータの性能がどれくらい改善するのか、定量的な評価も行っています。自分が作っているものが環境、社会をより良くするためのものという自負を持ち、自身の業務に誇りを持って取り組んでいます。



システムソリューションエンジニアリング本部
FAE3部
グループリーダー 淵崎 亮



パワー・ディスクリート事業本部
パッケージ開発部
技術員 柴田 幸太郎

リチウムイオン電池の更なる安全性の向上に向けて開発を推進

カーボンニュートラルを目指す世の中で、電池リユースの普及により更に電池市場は拡大が予測されており、リチウムイオン電池監視LSIへの安全性に対する要求も今まで以上に高まっています。お客さまからは、リチウムイオン電池の性能を最大限に引き出すために、低消費電流化、高精度な電池残量測定、保護機能の充実化などのご要望をいただいています。現在、残量測定を更に高精度・低コストで実現するため、ラピス宮崎の高耐圧プロセスで培った設計技術と、高性能な高耐圧素子を取り揃えたローム浜松のプロセスを融合した電池監視LSIを開発しています。また、お客さまと定期的に技術交流会を実施し、お客さまの困りごとに対して技術的な提案を行っています。最近では、電池の劣化測定方式の妥当性を評価しており、ロームの新技术を取り入れた電池劣化の予測を提案し、お客さまの意見を反映しながら実現化を検討中です。また、ラピステクノロジーでは、製品の機能向上に加えて、数年前より技術者の機能安全エンジニアの資格の取得を推進しています。このような取り組みにより、電池監視LSIの製品ラインアップの拡充と機能の向上を実現することで、リチウムイオン電池の安全性の更なる向上に貢献します。

※本インタビューは、ROHM Group Integrated Report 2023に掲載されたものです。

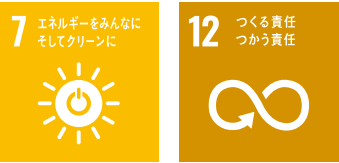


ラピステクノロジー株式会社
LSI事業本部 ASSP事業部
グループリーダー 菊田 博之

CSVへの取り組み

CSV戦略② 小型化の追求

デバイス開発による原材料使用量の削減 ～最適化された高効率デバイスの開発、市場への投入～



社会的課題： 限りある「地下資源」

今の生活を維持、そしてさらに発展していくために必要なテクノロジーは、電子部品を使った機器、機械に支えられています。現段階では、これらの電子部品、機器、機械は、天然地下資源を材料として作られており、それぞれの地下資源の採掘可能年数に限りがあることは、今後の生活を脅かす非常に大きな問題となっています。

ロームグループは、企業として限りある資源を有効に活用するために、廃棄物をリサイクル、再利用するのはもちろんのこと、半導体メーカーとして、使用する原材料を減らし、廃棄物そのものを削減する技術開発こそが、社会課題の解決につながると考えています。



ロームの取り組み：最適化された高効率デバイスの開発と市場への投入による原材料使用量の削減

省電力化で重要な役割を担うパワーデバイスは、アナログIC（制御ICやドライバIC）と特性や仕様をすり合わせることで、システムレベルでの性能をより高めることができます。

ロームでは、SiCデバイスを中心とした各種パワーデバイスの性能を最大限に引き出すアナログICを数多く開発しており、システムに合わせて最適なソリューションを提供することができます。また、これらのパワーデバイスやアナログICは、1パッケージ化もしくは1チップ化することにより、従来デバイスが備える性能に加えて、さらなる小型化、高効率化も可能になります。

ロームは、最適化された高効率デバイスにより、システムの小型・軽量化を通じて、材料、廃棄物の削減に貢献することで、地球環境への負荷を最小限に抑制していきます。



SiC パワーデバイスを内蔵した小型・高効率の電源 IC

ロームは、2019年にSiCデバイスと制御ICを1パッケージ化した、SiC MOSFET内蔵AC/DCコンバータICを世界で初めて量産しました。この製品では、従来Siデバイスと制御ICの部品構成と比較して、SiCデバイスの性能を引き出し劇的な高効率化を実現するだけでなく、部品点数計12点および放熱板を本製品1点のみにすることができます。加えて、部品間の調整も不要になり、信頼性も向上することができるため、産業機器の劇的な小型化と高信頼化、省電力化に貢献しています。

CSVへの取り組み

CSV戦略③ 安心、安全の追求

製品による交通事故のない社会の実現への寄与 ～機能安全を追求した製品の開発、市場への投入～

3

すべての人に
健康と福祉を

17

パートナーシップで
目標を達成しよう

社会的課題：依然として多い交通事故

自動車の生産台数および普及率が増加するなか、自動車技術の発展により世界の交通事故による死者は2010年以降5%減少し年間約119万人（WHO23調べ）となっております。これらの死亡事故の多くは、法令違反などを含むヒューマンエラーが主な原因であり、自動運転の早期実現に向け、さらなる安全性の確保と技術の革新が強く求められています。

ロームグループは、誰もが安心して運転できるクルマ社会実現に向けて、交通事故を起こさない自動車を生み出す技術開発に貢献することが、社会課題の解決につながると考えています。



ロームの取り組み：安全を考えた高品質の製品を安定的に供給することで、自動車の技術革新に寄与

ロームは、創業以来「品質第一」の企業目的のもと、開発から製造までを一貫してグループ内で行う「垂直統合」システムを採用し、あらゆる工程で高い品質を作りこみ、確実なトレーサビリティの実現やサプライチェーンの最適化で自動車市場に貢献してきました。近年は、ADAS（先進運転支援システム）や自動運転に代表される技術革新が加速し、自動車の安全性を担保するには、車載部品を構成する半導体レベルでの安全目標の達成が求められています。

こうした中、ロームは、2018年に半導体メーカーとしていち早く自動車向けの機能安全規格である「ISO 26262」の開発プロセス認証を取得。2021年に機能安全をサポートする製品により、社会の安心・安全・快適に貢献するためのブランド「ComfySILTM(コンフィシル)」を立ち上げました。自動車における電子部品の役割がますます高まる中、さらに安全な製品づくりに努めると共に、製品を通じて安心・安全で環境にやさしいクルマ社会の実現に貢献していきます。



機能安全に対応するADASカメラシステム向けソリューションの提供



安全に向けたADASカメラシステムに搭載されるICでは、ICの性能や信頼性を高めることは当然ですが、より安全なシステム構築のために、半導体レベルでも万が一の故障に備えた対策も重要になります。

ロームは、故障に対するリスクを明確にし、不具合発生時に許容できるレベルの安全を確保する「機能安全」に対応する電源ICや通信ICを開発しています。これらの製品は、低消費電力、低ノイズなどの優れた性能面に加えて、システムやIC自身が正しく動作しているかを監視し、故障時に異常を知らせる機能などを備えており、ADASカメラシステムの進化と安全性向上に貢献しています。

CSVへの取り組み

【担当者の声】

世の中に貢献する製品で省エネ・小型化を実現

入社から10年近く、液晶テレビ向けの電源LSIの開発に携わってきました。その後、現在はロームが注力する車載分野にシフトして車載向けのADASや自動運転につながる電源のソリューションを、日本や欧州の大手メーカーを中心に提案しています。このような最先端の技術開発に携わることができ、また、顧客企業と共に開発できる点が、本当に面白いと感じています。

車載向けについては、近年カメラ用の電源LSIと通信LSI製品をリリースしましたが、これにより、従来比10%の省エネが可能となりました。また、20mm×20mmサイズほどに小型化が進む車載カメラモジュールの中に様々な部品を搭載するため、これまでは2枚の基板が必要だったところを、製品やその周辺の部品を小型化することで1枚の基板でまかなえるようになりました。製品が広く世の中に普及していくために必要な価格低減にも貢献できました。

今後も顧客企業と対話を重ね、世の中に貢献する技術を見出し、製品化を目指してまいります。



LSI事業本部 電源LSI事業部
課長 川田 真司

環境マネジメント

環境マネジメント方針
環境マネジメント体制
環境リスクの特定と評価
環境目標の設定と達成状況
環境パフォーマンスの改善
環境報告書の作成と公表

環境マネジメント

基本的な考え方

自然環境との調和とは、すなわち自然の再生能力・浄化能力と経済活動のバランスが取れた状態のことを指し、この考え方にのっとった企業活動こそが、持続可能な社会の実現に向けての活動だといえます。

これからもロームグループは、環境配慮型製品や生産活動における環境負荷の削減、資源の有効活用等の取り組みを通して、地球環境の保全に取り組んでまいります。

環境方針

われわれは、つねに地球環境保全に配慮し、人類の健康的な存続と企業の恒久的な繁栄に貢献するものとする。

1. 持続可能な社会の実現に向け、資源の有効活用を促進すると共に、環境汚染の予防と生物多様性に配慮し、環境保全活動に取り組む。
2. 環境パフォーマンス向上のため、環境目標の立案、実施計画の遂行、環境パフォーマンスの監視・評価をする一連の環境マネジメントシステムを確実に運用し、課題を継続的に改善する。
3. お客様の省エネ・小型化に寄与する環境配慮型製品を開発することで、環境問題等の社会的な課題の解決・軽減に貢献する。
4. 開発から調達・生産・物流・販売までの一連の事業活動を通し、環境負荷の最小化を追求するため、エネルギー・原材料・水資源の有効活用、温室効果ガス・廃棄物・水の排出量削減、材料や副資材に含まれる化学物質の確実な管理に取り組む。
5. 生活環境や地球環境に配慮する社員の育成と関係者の啓発に努める。
6. 国内外の環境法規制や地域協定及び、同意したお客様等の要求事項を遵守する。
7. 環境情報の適切な開示や地域環境への貢献により、ステークホルダーとの連携・協働を図る。

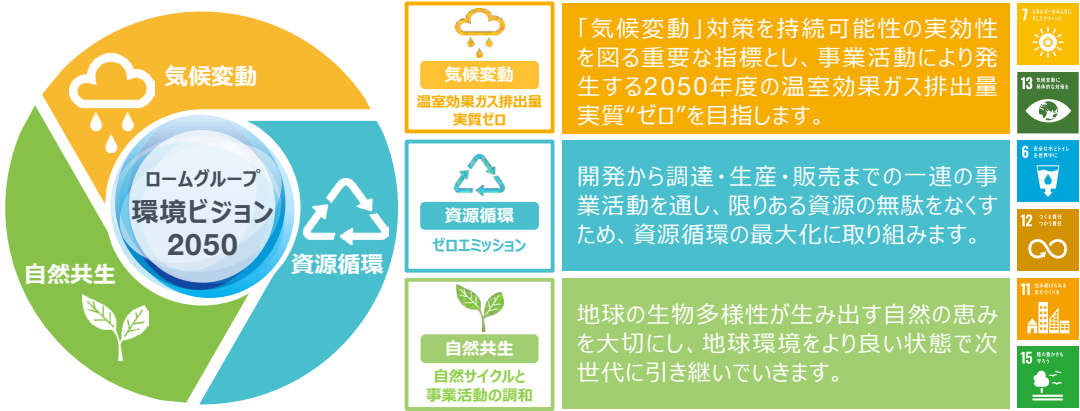
2023年6月19日
ローム株式会社
執行役員 モジュール事業本部 本部長 田邊 哲弘
(環境管理総括者・ロームグループ環境トップマネジメント)

※環境方針は、環境管理総括者である執行役員の承認後、取締役にも承認されています。

ロームグループ環境ビジョン 2050

産業革命年から世界の平均気温上昇を2℃未満に抑えることが掲げられた「パリ協定」や、「2050年カーボンニュートラル」など、国際社会や政府による脱炭素社会への強い指針が出されている一方、気候変動問題や資源の枯渇問題、生物多様性の損失などの問題はますます深刻化しています。人間の活動が地球システムに及ぼす影響を客観的に評価するプラネタリーバウンダリーは、「気候変動」、「生物多様性の損失」、「化学物質による汚染」については既に許容できる範囲を越えていると報告しており、経済活動が地球に与えている負の影響がすでに人間社会の安全をも脅かすレベルにまで達していることは明白です。

ロームはこれまでも、企業理念や環境方針にのっとり、事業活動・商品を通じての環境負荷削減を進めてまいりましたが、上記の状況を踏まえ、地球環境をより良い状態で次世代につないでいくことを示すため、2021年に「ロームグループ環境ビジョン2050」を掲げました。「気候変動」、「資源循環」、「自然共生」の3つの取組むべき重要なテーマを設定し、中間ステップとなる「2030年目標」も合わせて策定しています。



環境マネジメント

気候変動	「気候変動」は、グローバル社会が直面している最も重要な社会課題の1つです。上述したパリ協定では、世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べ2℃より十分低く保つと共に、1.5℃に抑える努力をすることが求められています。また、それと同時に、今世紀後半に温室効果ガス（GHG）の排出と吸収のバランスを取り、脱炭素社会を実現することも企業の重要なテーマとなっています。脱炭素・低炭素社会の実現に向けて、ロームの主力商品である半導体の役割はますます大きくなっており、全世界の電力消費量の大半を占めると言われる「モーター」や「電源」の効率改善はロームにとって大きな使命です。また、これらの商品を通じた貢献はもちろん、生産工程などの事業活動全般における環境負荷を軽減することも重要となります。ロームは気候変動対策を重要な経営課題と認識し、事業活動全体での省エネルギー化、再生可能エネルギーの導入を進めるなど、環境配慮型の事業体制構築に取り組んでまいります。
資源循環	半導体の原材料でもある鉱物資源は、通信機器や精密機器と多種多様な分野で用いられており、人の暮らしに欠くことができないものとなっていますが、これら資源の採掘・使用は、情報化社会の著しい進展により、過去40年の間に急激に拡大し続けており、2000年には8.26トンであった世界1人あたりのマテリアルフットプリントは、2017年には12.18トンにまで増加し、枯渇問題を抱えるまでになっています。中には資源の採掘・使用年数が100年を切っているものもあり、有効な資源の活用や省資源はロームが事業活動する上で重要な課題となっています。また、自然資本の1つである水も、企業活動の最重要資源です。地球温暖化が進むにつれて、世界各地で干ばつ・渇水による調達リスクや、洪水による災害の深刻化が懸念されていますが、効果的な対策が取られない場合、淡水資源の需給がますますひっ迫されると予想されています。ロームは、事業活動が環境に与える影響の大きさを認識し、一連の事業活動を通して限りある資源の無駄をなくすため、資源循環の最大化に取り組み、廃棄物排出量の削減や、水再生利用率の向上を図ってまいります。
自然共生	生物多様性は、私たち「人」にとっての食糧、紙や建材のもとになる木材、水や大気など、様々な資源の源となっています。2019年12月に開催された地球温暖化の防止策を議論するCOP25（気候変動枠組条約第25回締約国会議）では、2000年から約20年の間におよそ2万種の野生動物が絶滅したと報告されました。このまま何も対策が打たれず、森林伐採や化学物質による環境汚染、地球温暖化などによる生態系の損失が進むと、洪水、干ばつ、食物の不作、不漁や気候変動の悪化など、多くのマイナス影響が出ると考えられています。ロームは、地球の生物多様性が生み出す恵みから様々な恩恵を受けていることを深く認識した上で、自然環境との調和を目指し、製品化学物質管理を徹底すると共に、グループ全体で生物多様性保全の活動を実施し、次世代に引き継ぐ地球環境づくりを推進してまいります。

また、上記ビジョンの実現に向けて取り組みを加速させるため、ロームは国際的な環境イニシアティブに参画しています。達成年の2050年に向け、段階的に環境中期目標を設定しながら、着実にゴールに向けて歩みを進めてまいります。



環境マネジメント

推進体制

ロームグループでは、国際規格ISO14001にのっとりた環境マネジメントシステムをグループ全体で構築・運用することで環境課題の継続的な改善に取り組んでいます。

取り組みにあたっては、ローム本社に設置した環境保全対策委員会が中心となり、生産する製品や各拠点における活動・サービスに起因する環境影響を管理し、拠点ごとの内部監査で明らかになった改善点などをグループ各社に水平展開しています。

上述の環境保全対策委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加するEHSS統括委員会※の下部組織に設けられ、ロームグループにおける重大な環境リスクを適切に管理する役割を担います。

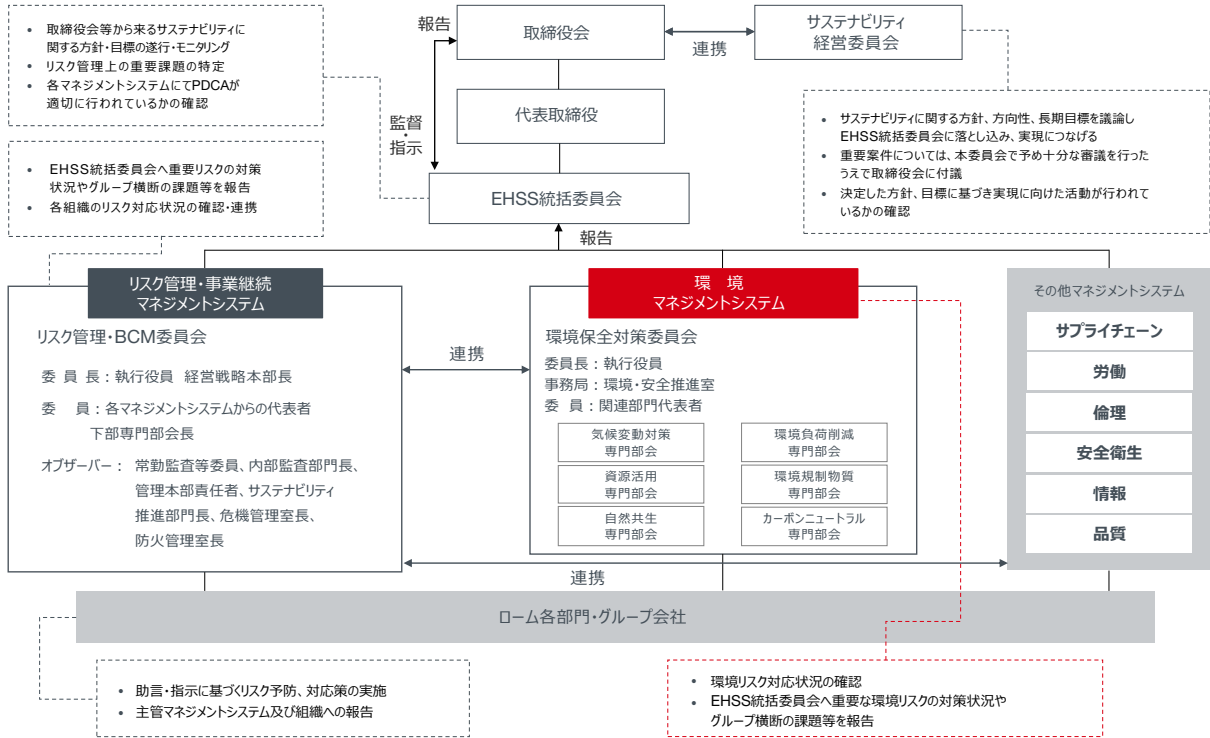
環境保全対策委員会の委員長は執行役員が務め、気候変動や資源の有効活用、化学物質の管理、生物多様性の保全などといった各テーマに取り組む専門部会が事務局である環境管理室と連携しながら環境リスクの管理を行っています。

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・結果を環境保全対策委員会に定期的に報告します。また、EHSS統括委員会は環境保全対策委員会のPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上を図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。

ISO14001の認証については、国内グループ全体とROHM KOREAをあわせてISO14001統合認証を取得しています。一部海外生産拠点においてはISO14001規格の自己宣言による環境マネジメントシステムを構築しています。第三者認証取得拠点と同等のマネジメントシステムを維持するために共通のマニュアルにより、ローム本社環境管理担当者が、自己宣言の妥当性を厳しく審査し、認定しています。

※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

ロームグループ環境管理推進体制



目標と実績

2030 年中期環境目標と単年度実績

2030年中期環境目標は、「環境ビジョン2050」に掲げる「気候変動」、「資源循環」、「自然共生」の3つの重点課題ごとに定めています。また、温室効果ガスの削減項目については、科学的根拠に基づいた（SBT=Science Based Targets）の認定を取得しました。

【評価基準】○:目標達成または順調 △：取り組み途中で目標未達成 ×：取り組み不十分

テーマ	環境ビジョン達成に向けた方針	2030年中期環境目標		2023年度目標	2023年度実績	評価	2024年度目標
気候変動	「気候変動」対策を持続可能性の実効性を図る重要な指標とし、事業活動により発生する2050年度のCO ₂ 排出量実質“ゼロ”を目指す。	①	【GHG(※)排出量】 ・2030年度に2018年度実績より50.5%以上削減 ・2050年に排出量ゼロを目指す	2022年度実績より15.0%以上削減	2022年度実績より16.5%削減	○	2023年度実績より1.0%以上削減
				2018年度実績より34.0%以上削減	2018年度実績より34.9%削減		2018年度実績より35.6%以上削減
		②	【GHG排出量原単位】 ・2030年度に2018年度より45.0%以上削減	2022年度実績より14.0%以上削減	2022年度実績より9.6%削減	△	2023年度実績より6.9%増加に抑える
				2018年度実績より47.2%以上削減	2018年度実績より44.5%削減		2018年度実績より40.7%以上削減
		③	【環境配慮型製品の開発割合】 ・100%を維持	100%を維持	92.4%	△	100%を維持
資源循環	開発から調達・生産・販売までの一連の事業活動を通し、限りある資源の無駄をなくすため、資源循環の最大化に取り組む。	①	【再生資源化率】 ・国内連結でゼロエミッションを維持 ・海外連結で97.0%以上を目指す ・国内海外連結でゼロエミッションを目指す	国内連結：ゼロエミッション 海外連結：95.0%以上 国内海外連結：98.0%以上	国内連結：ゼロエミッション 海外連結：95.8% 国内海外連結：98.5%	○	国内連結：ゼロエミッション 海外連結：95.0%以上 国内海外連結：98.0%以上
		②	【前工程工場の廃棄物排出量原単位】 ・2019年度実績より10.0%以上削減	2022年度実績より9.0%以上削減	2022年度実績より10.2%削減	○	2023年度実績より1.0%以上削減
				2019年度実績より12.4%以上削減	2019年度実績より13.6%削減		2019年度実績より14.5%以上削減



テーマ	環境ビジョン達成に向けた方針	2030年中期環境目標		2023年度目標	2023年度実績	評価	2024年度目標
資源循環	開発から調達・生産・販売までの一連の事業活動を通し、限りある資源の無駄をなくすため、資源循環の最大化に取り組む。	③	【後工程工場の廃棄物排出量原単位】 ・2019年度実績より20.0％以上削減	2022年度実績を維持	2022年度実績より14.0％削減	○	2023年度実績を維持
				2019年度実績より1.5％以上削減	2019年度実績より15.3％削減		2019年度実績より15.3％削減
		④	【水の回収・再利用率】 ・2019年度実績より5.5％以上向上させる	水の回収・再利用率：39.5％以上	水の回収・再利用率：40.0％	○	水の回収・再利用率：40.5％以上
				2019年度実績より1.9％向上	2019年度実績より2.4％向上		2019年度実績より2.9％向上
自然共生	地球の生物多様性が生み出す自然の恵みを大切に、地球環境をより良い状態で次世代に引継ぐ。	①	生物多様性保全活動の実施により次世代に引継ぐ地球環境づくりを推進	・生物多様性保全の成果指標策定 ・生物多様性保全に向けた取り組みのさらなる推進	・保全テーマを「水」に特定 ・環境コミュニケーション対象を近隣小学校に拡大 ・環境イベント実施（社員、社員の家族：5件、近隣小学校：6件）	○	・ロームグループとしての自然共生テーマ推進の具体施策の企画・検討 ・社員、近隣小学校を対象とした環境イベント実施（学校：3回/年、社員、社員の家族：3回/年）
		②	製品化学物質管理の徹底	適用法制を特定し規制への対応・管理を徹底	PFAS規制動向の把握と関係部門への情報展開及びロームグループ全体でのサプライヤへの含有調査を実施	○	適用法令を特定し、規制への対応・管理を徹底する
				関係者との密な情報共有を通じ社内管理体制を強化	社内の製品科学物質管理の運用状況を確認し、部材変更時における運用強化を推進	○	関係者への教育と密な情報共有を通じ、社内管理体制の強化を図る
				調達先規制物質管理の徹底	最新法規制及び主要な顧客要求を反映したサプライヤへの製品科学物質管理に関わる要求基準書を改訂し、通知	○	調達先規制物質管理の徹底を図る

※GHG：温室効果ガス

気候変動対策

TCFD フレームワークに基づく情報開示

脱炭素社会の実現に向けて、ロームは2021年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下、TCFD)の提言に賛同しました。

今後、2021年4月に制定したロームグループ環境ビジョン2050の目標を達成するため、環境負荷軽減への取り組みを促進すると共に、TCFDの提言に基づき、気候関連のシナリオ分析に基づく戦略のレジリエンス（強靱性）を含め、より透明性の高い情報開示に注力してまいります。



ガバナンス

2021年4月、持続可能な社会の実現に向けて、2050年におけるロームグループのあるべき姿を示したロームグループ環境ビジョン2050を制定しました。気候変動問題を経営の持続可能性に影響を及ぼす重要な課題とし、事業活動により発生する温室効果ガス排出量を2050年度に実質“ゼロ”にするという目標を掲げています。そして、2021年5月に発表した中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」においても、環境テーマを含む非財務目標を定めると共に、サステナビリティ重点課題の1つに「気候変動への対応」を特定しています。

ロームでは、代表取締役社長が気候変動問題に対する最高責任と権限を有し、代表取締役社長から任命されたサステナビリティを管轄する管理担当の取締役が委員長を務めるEHSS統括委員会※において審議、決議される体制を構築しています。その傘下には8つのマネジメントシステムを設けており、その1つである環境マネジメントシステムを担当する環境保全対策委員会が、執行役員である事業本部責任者を委員長として、積極的に気候変動への対応に取り組んでいます。本委員会にて2030年中期環境目標を策定すると共に、その達成に向けた環境マネジメントの進捗状況や再生可能エネルギーの導入などを含む気候変動問題への対策に関する課題について審議しています。

そして、監査等委員である取締役は、EHSS統括委員会および毎月開催される環境保全対策委員会に出席し、代表取締役社長を中心とした環境マネジメント全体の執行状況を継続的に監視・検証しています。

また、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、取締役に対する業績連動型譲渡制限付株式報酬制度において、「温室効果ガス（GHG）排出量」を業績評価指標の1つに採用しています。

※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（環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理BCM）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

気候変動対策

戦略

気候変動は、グローバル社会が直面している最も重要な社会課題の1つです。パリ協定では、世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べ2℃より十分低く保つと共に、1.5℃に抑える努力をすることが求められています。また、それと同時に、今世紀後半に温室効果ガス（GHG）の排出と吸収のバランスを取り、脱炭素社会を実現することも企業の重要なテーマとなっています。

このような状況を踏まえ、ロームでは、「環境ビジョン2050」に基づき、半導体製品の効率改善や環境配慮型の事業体制構築などの気候変動対策を加速させるため、国際エネルギー機関（IEA）や国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）などが公表しているシナリオを参考にしながら、気候変動が車載・産業・民生と全ての分野の事業活動に与える影響を分析しました。具体的には、社会全体が脱炭素に向けて変革を遂げ温度上昇の抑制に成功する「1.5℃/2℃シナリオ」と、経済発展を優先し世界の温度上昇とその影響が悪化し続ける「4℃シナリオ」のそれぞれについて、2050年の気候変動がロームグループを取り巻くステークホルダー（政府・金融機関・投資家・サプライヤー・顧客・新技術）とその事業活動に係るバリューチェーン（コーポレート・研究開発・調達・製造・販売）にどのような影響を及ぼすのかを検討しました。

シナリオ		参考情報
移行リスク機会	1.5℃/2℃シナリオ	Sustainable Development Scenario (SDS) ※1 Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) ※1
	4℃シナリオ	Stated Policies Scenario (STEPS) ※1
物理リスク	1.5℃/2℃/4℃シナリオ	代表的濃度経路 (RCP) ※2 共有社会経済経路 (SSP1/5) ※2

※1. 出典：IEA「World Energy Outlook (WEO) 2021」

※2. 出典：IPCC「第5次評価報告書」

上記のシナリオに基づく気候変動の影響を分析した結果、移行リスクとしては、炭素税の支払いによるコストの増加や電力・原料の調達コストの増加に加え、ロームによる気候変動への対応が不十分と評価された場合のレピュテーションリスクなどが特定されました。

また、物理リスクとしては、激甚化した風水害による自社またはサプライヤーの被災に伴う操業停止リスクに加え、平均気温の上昇に伴う空調管理コストの増加や自然災害へのレジリエンス強化のためのコストの増加が特定されました。

一方、機会としては、電気自動車（EV）向け部品などの脱炭素化に寄与する製品の売上増加やレジリエンスの強化によるレピュテーションの向上に加え、平均気温の上昇に伴う空調向け製品の売上増加などが特定されました。

特定されたリスク・機会がロームグループの事業活動に与える影響額を算定した結果、「4℃シナリオ」においてはリスクによる影響が大きく営業利益の減少が見込まれ、一方「1.5℃/2℃シナリオ」においてはリスクを上回る機会が想定され、営業利益の増加につながるとの結論に至りました。

ロームは、特定されたリスク・機会とそれらの影響に鑑み、種々の対応策を講じることにより経営の強靱化を図ってまいります。具体的には、リスク低減のため、サプライヤーを含めバリューチェーン全体における温室効果ガス（GHG）排出量の削減に向けた取り組みを継続的に実施すると共に、BCP対策の強化などを推進してまいります。また、特定された機会の最大化を図るため、電気自動車（EV）向け部品などの脱炭素化に寄与する製品や空調向け製品の研究開発・販売などを強化してまいります。

気候変動対策

シナリオ分析結果の詳細

<ロームが描く 2050 年の 1.5℃ /2℃シナリオ>

カーボンニュートラルに向け、ステークホルダー全体での脱炭素化への取り組みが加速し、新たな技術が発展することで売上増加も期待されます。

「ステークホルダー」を通じたロームへの影響

・ 政府

炭素税の導入で製造コストが増加するため、製造工程における省エネ化が加速します。また、再エネ設備導入への補助金や税制優遇が整備され、自社設備における再エネの導入も進みます。これにより、自社の温室効果ガス（GHG）排出量を抑え、排出量取引制度の下で活発化した炭素市場においてカーボンプレジットの売却益を得られます。

・ 金融機関・投資家

金融市場では、投資家・金融機関が投融資ポートフォリオの脱炭素化を進め、投融資先の非財務情報をもとに、環境への取り組みを評価します。その結果、自社の取り組みが不十分と判断された場合には、評判の低下による資金調達コストの上昇に繋がり、逆に十分に取り組んでいると評価された場合には、ESG投融資の活用が可能となり資金調達コストを低減できます。

・ サプライヤー

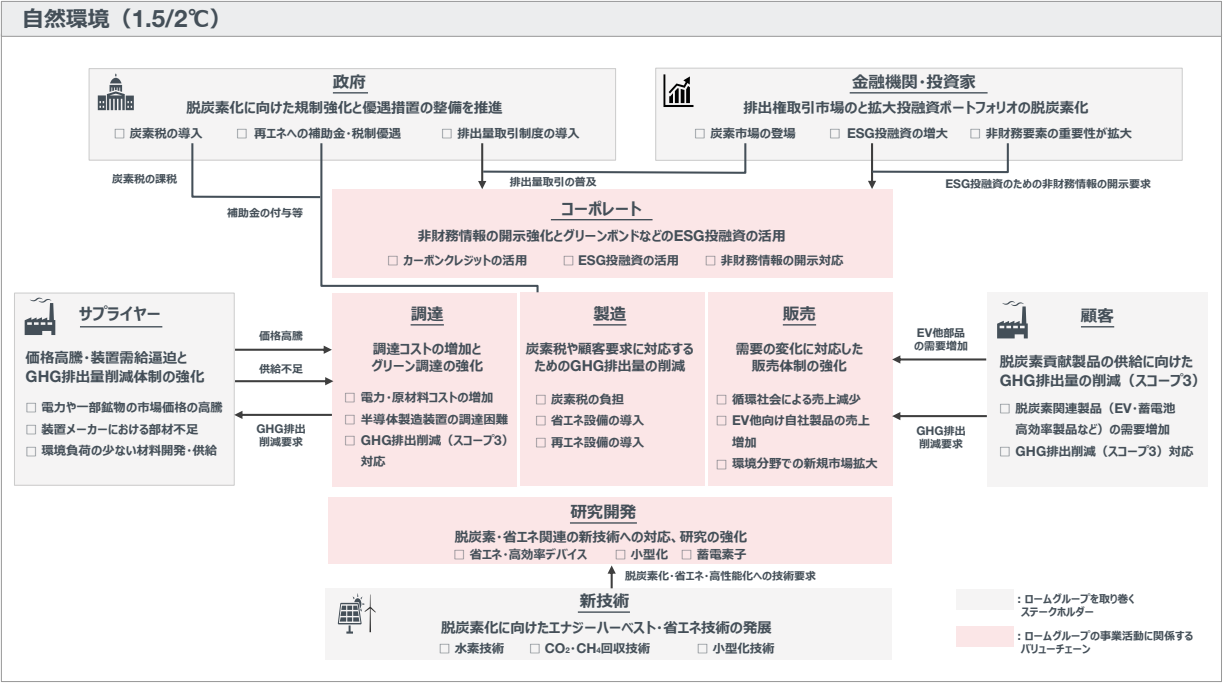
地域によっては一時的に電力需給が逼迫し、電力コストが増加します。また、脱炭素関連製品の需要急増に伴い、銅など一部鉱物の市場価格の高騰により原材料の調達コストが増加すると共に、装置メーカーの部材不足を理由に半導体製造装置の調達が困難になります。

・ 顧客

バリューチェーン全体での脱炭素化への取り組みが加速する状況下において、顧客からの温室効果ガス（GHG）排出削減要求を満たせない場合には、取引量の減少に伴い売上が減少してしまうため、自社においてもサプライヤーの温室効果ガス（GHG）排出について削減要求をすることが求められます。また、非消費型社会（循環型社会と製品ライフサイクルの長期化）が進展し、民生および車載向け製品の売上が減少する一方、電動化や高機能化、更なる脱炭素化に寄与する製品を開発・供給することにより売上が増加します。

・ 新技術

製品の性能（高効率化や小型化）競争が激化し、EV・再生可能エネルギー・蓄電池などに使用される半導体パワーデバイスなどの技術要求が高まると同時に、炭素の回収などの新技術への対応も必要となるため、研究開発コストが増加します。



気候変動対策

<ロームが描く 2050 年の 4℃シナリオ>

風水害に対するレジリエンス強化への取り組みが加速し、気温上昇に伴う新たな技術が発展することが期待されます。

「ステークホルダー」を通じたロームへの影響

・ 政府

脱炭素化のトレンドが弱まるために、炭素税の導入は一部に留まります。一方、気候パターンの変動を受け、各国政府は防災対策強化のため予算を増大させると共に、企業に対して災害対策の基準を厳格化するため、自社における製造拠点の移転・分散や防災対策の強化のためのコストが増加します。

・ 金融機関・投資家

金融機関・投資家においては、投融資先の自然災害に対するレジリエンスを評価するため、BCP対策の取り組みを重視する傾向となります。一方、気候変動への取り組みについては二次的な評価項目としての位置づけに留まり、企業活動における経済合理性が優先されます。

・ サプライヤー

サプライヤーが風水害の被害を受けた場合や輸送経路が寸断された場合にも、原材料の供給が停滞し自社の生産が滞るため、レジリエンス強化を目的とした取り組みとして、原材料の複数購買化を実施することで数量メリットを享受できず調達コストが増加します。一方で、サプライヤーにおいても安定供給に向けた取り組みが強化され、サプライチェーンの分断リスクは低減し、自社の調達安定化に寄与します。

・ 顧客

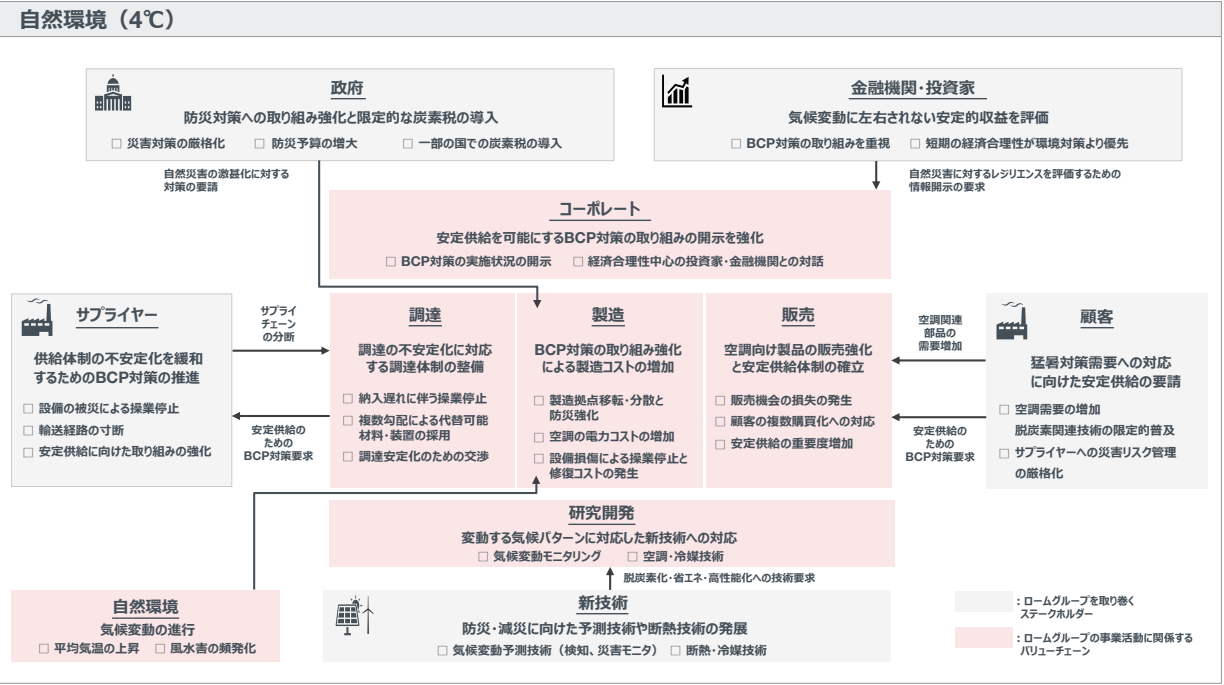
平均気温の上昇や頻発化する風水害を受けて、空調向け製品の需要が高まり、その売上が増加します。また、一連のBCP対策の結果、修復のためのコストや減産または生産停止による販売機会の損失を低減でき、自然災害に対するレジリエンスと安定供給を重視する顧客からの新たな引き合いが生じることにより売上が増加します。なお、4℃シナリオでも電気自動車（EV）・再生可能エネルギー・蓄電池などの技術が普及することにより、各事業分野向けの半導体パワーデバイスなどの売上は増加しますが、1.5/2℃シナリオに比べて微増に留まります。

・ 新技術

自然災害の頻度が高まるため、防災・減災のためのセンサーやモニタリングに関連した技術および平均気温の上昇に耐えうる断熱・冷媒に関連した技術の開発がより一層要求され、そのための研究開発コストが増加します。

・ 自然環境

室温を一定に維持する必要がある半導体の製造工程において、平均気温の上昇に伴い空調の電気使用量が増え、電力コストが増加します。さらに、豪雨などの風水害を原因とする浸水リスクの顕在化により製造設備が損傷した場合、修復のためのコストが発生すると共に、減産または生産停止に至ることが予想されますが、適正在庫等の確保により売上への影響は最小化されます。



気候変動対策

＜リスクと機会別財務インパクト＞

上記2つのシナリオ分析に基づき特定した気候関連のリスクと機会の項目、重要度、蓋然性およびロームグループの事業活動に与える財務的な影響を以下の通り評価しています。

 リスクのインパクト  機会のインパクト

区分		No.	項目	※1 重要度	発生時期※2	事業活動に対する財務的なインパクト						
						影響項目	1.5/2℃影響度※3			4℃影響度※3		
							小	中	大	小	中	大
移行リスク	政策・法規制	1	炭素税導入によるコスト増加	高	中・長期	コスト						
		2	省エネ・GHG排出削減に向けた取り組み施策によるコスト増加	高	短・中期	コスト				—		
	技術	3	市場競争力維持・向上のためのR&Dコスト増加	低	短・中期	コスト				—		
		4	生産量増加・生産設備の移行に伴う設備投資コスト増加	低	短・中期	コスト				—		
	市場	5	顧客の需要変化による売上減少	中	短・中期	売上				—		
		6	気候変動に伴う社会変化による需要減	低	短・中期	売上	—			—		
		7	社会全体での電力需要拡大による電力コスト増加	中	短・中期	コスト				—		
		8	希少金属などの資源不足に伴う材料調達コスト増加	中	短・中期	コスト						
	評判	9	気候変動対策が不十分なことによる顧客からの評判低下	低	短・中期	コスト	—			—		
物理リスク	急性	10	風水害の激甚化による生産設備の損害や生産停滞	中	中・長期	売上						
		11	サプライチェーン被害による原材料調達の停滞	中	短・中期	売上						
		12	自然災害への対策強化に向けたコスト増加	低	短・中期	コスト	—					
	慢性	13	気温上昇によるエネルギーコスト増加	低	中・長期	コスト						
機会	製品とサービス	14	顧客の省エネ・GHG削減に寄与する製品の需要増	高	短・中期	売上				—		
	市場	15	新規市場への参入による収益増加	中	中・長期	売上	—			—		
		16	異常気象などの環境変化に伴う自社製品の需要増	中	中・長期	売上	—					
		17	顧客・投資家の評判の獲得による収益増加	高	短・中期	コスト	—			—		
	資源の効率性	18	省エネ推進によるコスト減少	高	短・中期	コスト	—			—		
	エネルギー源	19	GHG排出削減達成によるコスト抑制・カーボンクレジット売却益獲得	低	中・長期	売上	—			—		
	強靱性	20	レジリエンスの強化による販売量維持・増加	低	中・長期	売上	—					

※1. 重要度：「高」「中」「低」の程度は、気候関連のリスクと機会の「発生可能性」と「影響の程度」を勘案して評価しています。

※2. 発生時期：「短期」は2022年～2025年、「中期」は2026年～2030年、「長期」は2031年～2050年での発生を見込んでいます。

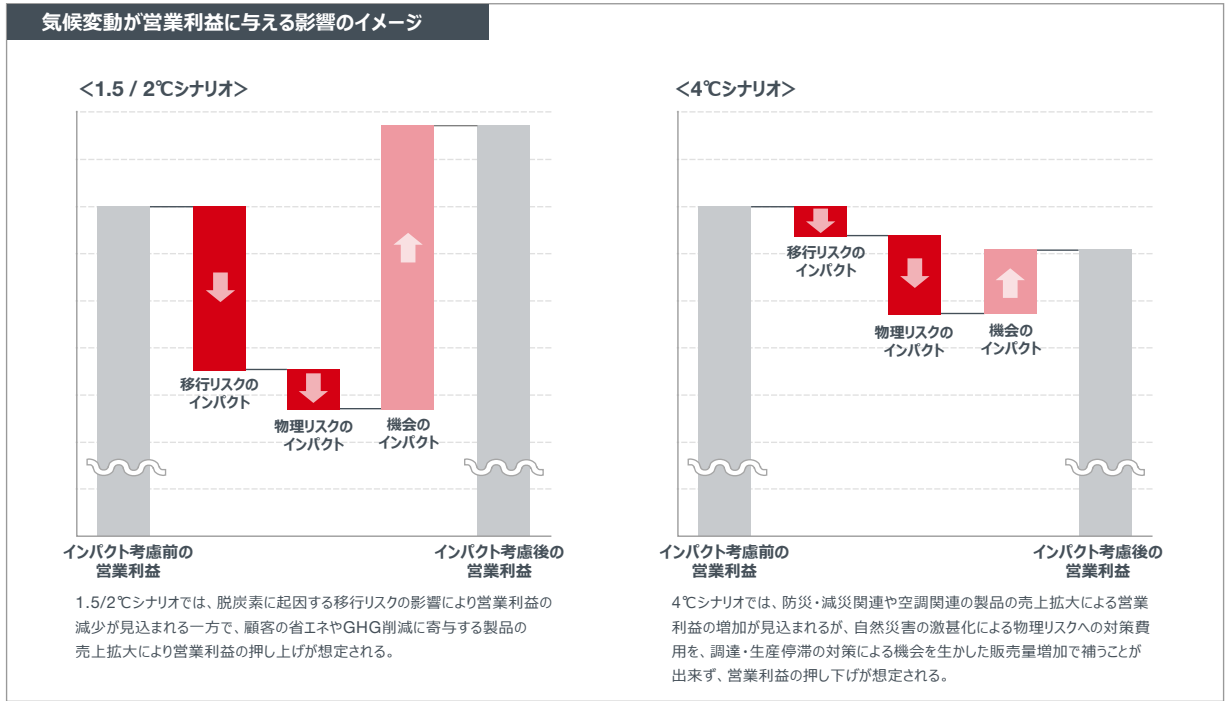
※3. 影響度：「1本矢印(小)」は10億円以内、「2本矢印(中)」は10億円超100億円以内、「3本矢印(大)」は100億円超の財務的なインパクトを見込んでいます。なお、試算が困難であるリスク・機会の影響度については、項目における定性評価に留め、「—」として表示しています。

気候変動対策

気候変動が営業利益に与える影響のイメージ

1.5℃/2.0℃、4.0℃のシナリオ分析に基づき、移行リスク、物理リスク、機会について営業利益に与える影響を試算し、イメージ化しています。

2023年度に見直しを行った結果、大きな変更はございませんでした。



※2023年度に、リスクと機会の見直しを行い、財務的なインパクトを一部修正いたしました。

また、特定した気候関連のリスクと機会の各項目に対するロームの対応策は以下の通りです。シナリオ分析の結果特定された、リスク・機会およびその事業への与える影響を基に、ロームは以下の対応に注力します。

区分		項目	今後の対応策			
			～2025年	～2030年	～2050年	
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング導入によるコスト増加	工場付帯設備の省エネ/高効率化			
		省エネ・GHG排出削減に向けた取り組み施策によるコスト増加	工場付帯設備の省エネ/高効率化（継続実施見込み）			
	技術	市場競争力維持・向上のためのR&Dコスト増加	PFC除害装置の設置（既存設備への100%導入完了）			
		生産量増加・生産設備の移行に伴う設備投資コスト増加	PFC除害装置の設置（新規設備）			
	市場	顧客の需要変化による売上減少	生産拠点における電化の推進			
		気候変動に伴う社会変化による需要減	国内外製造拠点での使用電力の再エネ化（目標：2030年度65%、2050年度100%）			
		社会全体での電力需要拡大による電力コスト増加	鉱物等の価格上昇対策としての年間契約締結の検討			
		希少金属などの資源不足に伴う材料調達コスト増加				
	評判	気候変動対策が不十分なことによる顧客からの評判低下	株主との会話を通じた開示内容の継続的更新および高度化、CDPへの回答			
	物理リスク	急性	風水害の激甚化による生産設備の損害や生産停滞	ウエハー（8拠点）の代替生産ネットワークの確立	車載向け製品の外部委託の検討	組み立て工程の多拠点生産化の拡大
サプライチェーン被害による原材料調達の停滞			一次仕入先のデータベース化	二次仕入先までのデータベース化拡大		
自然災害への対策強化に向けたコスト増加			補助材料の複数購買化			
慢性		気温上昇によるエネルギーコスト増加	有事の際の調達指針に関する仕入先との合意			
機会		製品とサービス	顧客の省エネ・GHG削減に寄与する製品の需要増	製品の省エネ・小型化などの顧客へのアピール		
			新規市場への参入による収益増加	株主との会話を通じた開示内容の継続的更新および高度化、CDPへの回答		
	市場	異常気象などの環境変化に伴う自社製品の需要増				
		顧客・投資家の評判の獲得による収益増加				
	資源の効率性	省エネ推進によるコスト減少	半導体技術を有する人材の確保			
	エネルギー源	GHG排出削減達成によるコスト抑制・カーボンクレジット売却益獲得	LCAをはじめとした科学的手法や各種算定ツールの活用			
強靱性	レジリエンスの強化による販売量維持・増加					

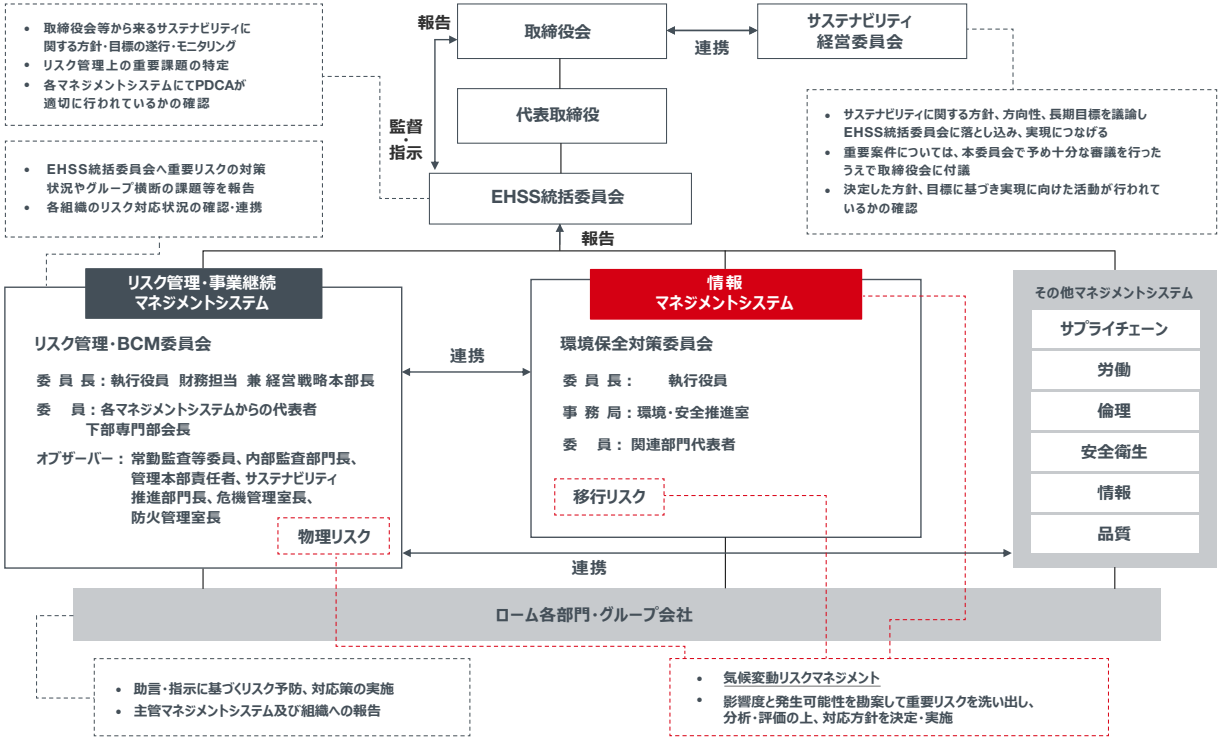
気候変動対策

リスクマネジメント

ロームでは、サステナビリティを管轄する管理担当の取締役が委員長を務めるEHSS統括委員会の傘下のリスク管理・BCMマネジメントシステムにおいて、事業継続に関わる全ての重要なリスクを統括管理しています。また、環境マネジメントシステムにおいては、長期的な視点を含めた環境にまつわる全てのリスクの洗い出しと特定を行っています。

その中でも、著しいリスクに特定された「気候変動」について、2021年度には、全社、グループを巻き込んだプロジェクトを立ち上げ、TCFDのフレームワークに沿って複数のシナリオにおけるリスクを抽出・分析しました。この「気候関連」のリスクを物理リスクと移行リスクに分類し、物理リスクに関してはリスク管理・BCMマネジメントシステムを司る事業部を含む全社各部門が横断的に参画するリスク管理・BCM委員会が、また、移行リスクに関しては環境マネジメントシステムを司る環境保全対策委員会がその影響度と発生可能性を勘案して重要リスクを洗い出し、分析・評価の上、対応方針を決定・実施する体制を構築しています。

さらに、リスク管理・BCM委員会および環境保全対策委員会は、リスク管理体制の監督や各マネジメントシステムの責任者によるEHSS統括委員会へ報告すると共に、リスクが顕在化した場合に備えた事業継続計画（BCP）の策定とグループ全社への周知徹底を図っています。



気候変動対策

指標と目標

ロームは、2021年4月に策定した「環境ビジョン2050」に基づいて国内外一体で環境経営を推進し、2050年までに「温室効果ガス排出量実質ゼロ」および「ゼロエミッション」を目指して環境負荷軽減に努めています。また、具体的な施策の1つとして、同年5月に発表した中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」において、「国内外の全ての事業活動で使用する電力を2050年度に100%再生可能エネルギー電源（水力、地熱、太陽光発電など）由来とする」という計画を公表しました。

現在、この中期経営計画に基づき、再生可能エネルギーの導入量を段階的に引き上げており、2021年度には国内主要事業所（京都駅前ビル、新横浜駅前ビル）のほか、SiCウエハ製造の主要な生産工程（ドイツ工場、福岡・筑後工場のSiC新棟）を再生可能エネルギー100%としています。さらに、2022年度からは国外の主力生産拠点であるタイ工場、2023年度からはフィリピン工場を再生可能エネルギー100%としました。

2030年環境目標は、「ロームグループ環境ビジョン2050」に掲げる「気候変動」、「資源循環」、「自然共生」の3つの重点課題ごとに策定しました。

「気候変動」については、「事業活動に伴う温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2030年度に2018年度比で50.5%以上削減する」、「温室効果ガス排出量原単位（スコープ1、2）を45%以上削減する」「販売した製品の使用による排出量（スコープ3:カテゴリー11）を2030年度に2018年度比で15%以上削減する」という目標を定めています。これらの目標が、パリ協定の「2℃目標」を達成する上で科学的な根拠がある（1.5℃水準）と認められ、2022年2月に「SBTi(Science Based Targets initiative)」より認定を取得しています。

また、ロームグループにおける再生可能エネルギー導入計画では、事業活動で使用する電力における再生可能エネルギー導入比率について、2030年に65%、2050年に100%達成することを目標としています。2022年4月には、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際企業イニシアティブ「RE100(100% Renewable Electricity)」に加盟しました。さらに、気候変動のみではなく、水の回収率の向上や廃棄物排出量原単位に関する目標を掲げて資源循環の推進などにも取り組んでいます。

GHG 排出量の削減

ロームグループは、2030年環境目標の達成に向けて、取り組みテーマの1つである気候変動に対応するため、事業活動から排出されるCO₂や温室効果ガスの削減に取り組んでいます。

目標と実績 【環境ビジョン達成に向けた方針】

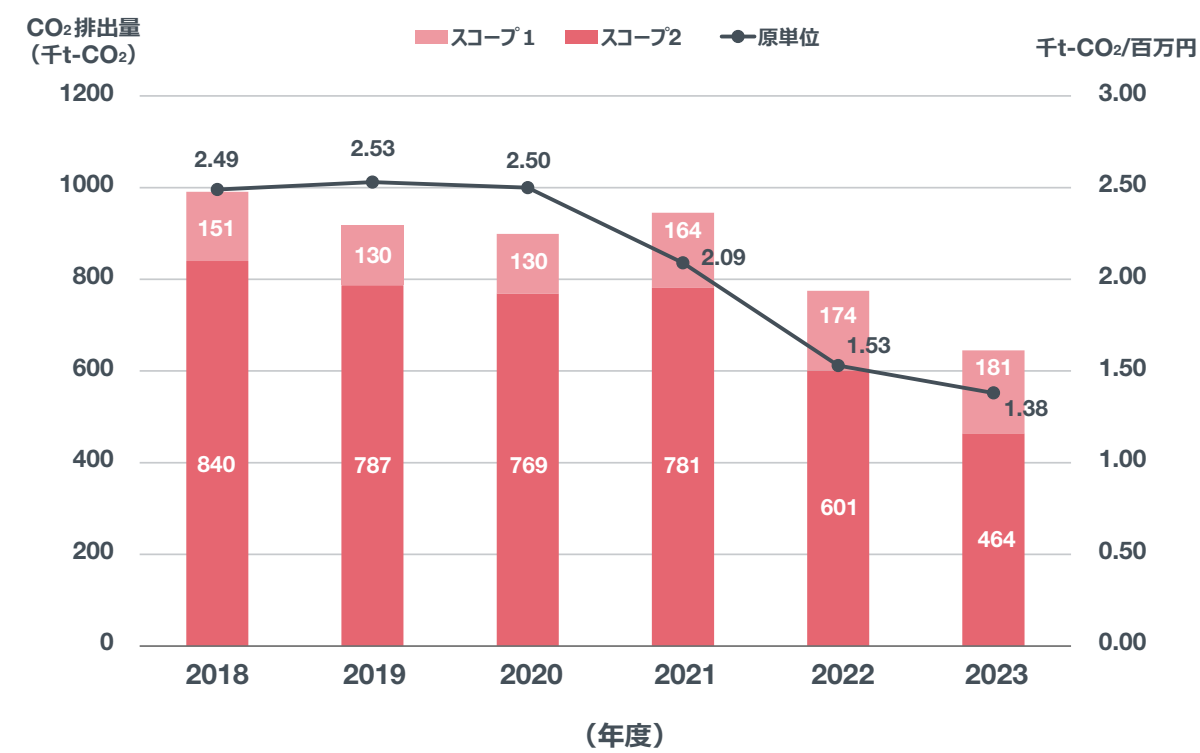
「気候変動」対策を持続可能性の実効性を図る重要な指標とし、事業活動により発生する2050年度のCO₂排出量実質“ゼロ”を目指す。

達成目標（2030年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
① 温室効果ガス（GHG）排出量を2050年にゼロにすることを目指し、2030年度に2018年度実績より50.5%以上削減する	15.0%以上 (前年度比) 33.6%以上 (2018年度比)	16.5% (前年度比) 34.9% (2018年度比)	1.0%以上 (前年度比) 35.6%以上削減 (2018年度比)
② 温室効果ガス（GHG）排出量原単位を2030年度に2018年度より45%以上削減する	14.0%以上 (前年度比) 47.2%以上 (2018年度比)	9.6%以上 (前年度比) 44.5% (2018年度比)	前年度実績より 6.9%増加に抑える 40.7%以上 (2018年度比)
③ 環境配慮型製品の開発割合100%を維持する	100%を維持	92.4%	100%を維持

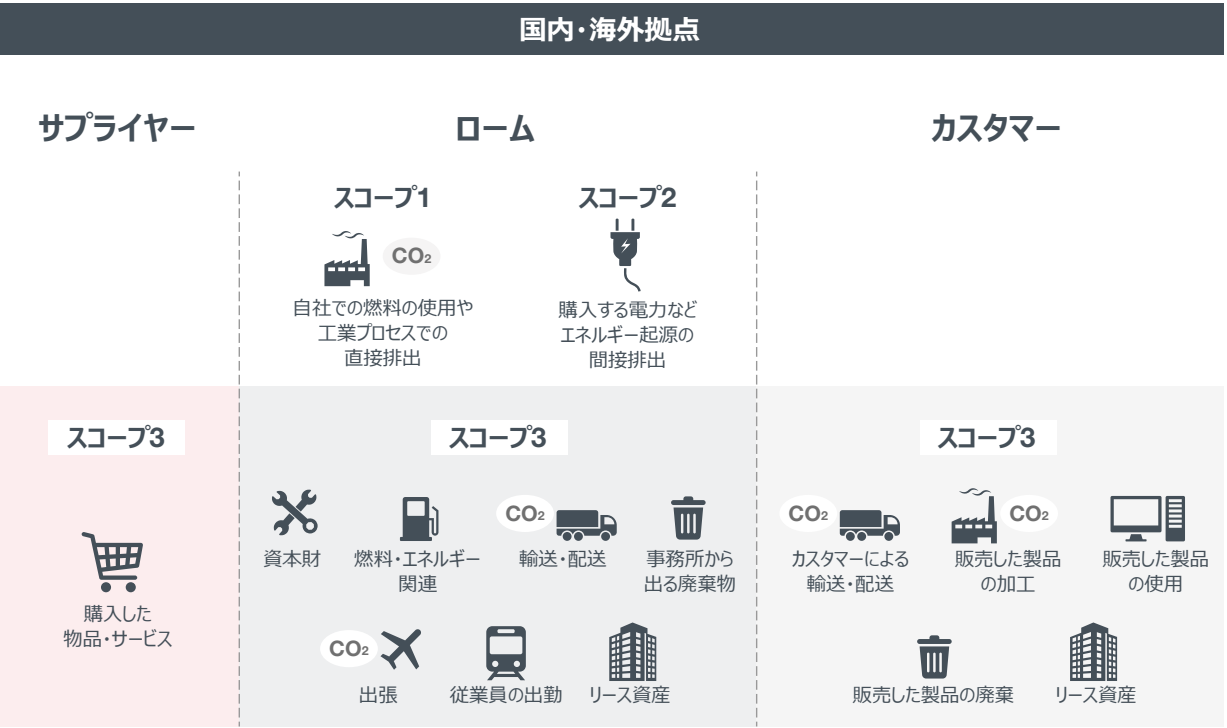
気候変動対策

CO₂排出量の推移

・ スコープ 1 およびスコープ 2 における CO₂排出量推移



・ スコープ 3 における CO₂排出量



気候変動対策

スコープ区分				2023年度 CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	算定概要
スコープ1（直接排出）				180,771	自社およびグループでの燃料の使用 や工業プロセスによる直接排出
スコープ2（エネルギー起源の間接排出）				464,414	自社およびグループが購入した電気・ 熱の使用に伴う間接排出
スコープ3（自社のサ プライチェーンなど、ス コープ1、2以外からの 排出）	分類	カテゴリー区分		2023年度 CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	算定概要
	上流	1	購入した製品・サービス	718,101	自社およびグループが購入した製品 （材料・部品等）が製造されるまで の活動に伴う排出量
	上流	2	資本財	525,274	自社およびグループの投資した資本 財（設備）の建設・製造に伴う排 出
	上流	3	スコープ1とスコープ2に 含まれない燃料および エネルギー関連活動	112,355	自社およびグループが他者から調達し ている電気や熱等の発電等に必要な 燃料の調達に伴う排出量
	上流	4	輸送・配送（上流）	35,320	自社およびグループが販売した製品 について工場・物流拠点・消費者まで の配送に伴う排出量
	上流	5	事業からでる廃棄物	7,217	自社およびグループで発生した廃棄 物の輸送、処分および再生処理に伴 う排出

スコープ3（自社のサ プライチェーンなど、ス コープ1、2以外からの 排出）	分類	カテゴリー区分		2023年度 CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	算定概要
	上流	6	出張	2,826	自社およびグループの従業員の出張 に伴う排出
	上流	7	雇用者の通勤	10,741	自社およびグループの従業員が通勤 する際の移動に伴う排出
	上流	8	リース資産（上流）	28	自社が賃貸しているリース車の稼働 に伴う排出
	下流	9	輸送・配送（下流）	-	対象外
	下流	10	販売した製品の加工	-	対象外
	下流	11	販売した製品の使用	4,709,914	自社およびグループが販売した製品 の使用に伴う排出
	下流	12	販売した製品の廃棄	588	自社およびグループが販売した製品 の廃棄時の処理に伴う排出
	下流	13	リース資産（下流）	-	対象外
	下流	14	フランチャイズ	-	対象外
	下流	15	投資	-	対象外

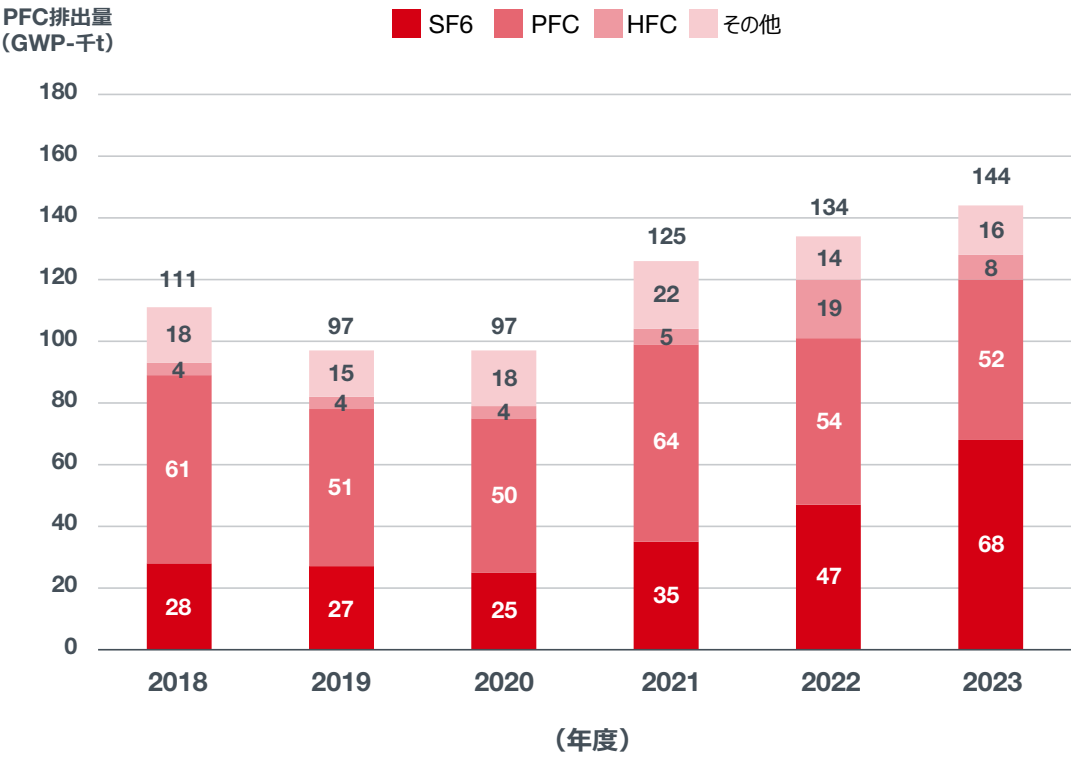
※温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について
電力：日本国内は環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用。
海外はIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数、もしくは各事業所が契約する電力小売事業者の係数を使用。
燃料：国内・海外ともに環境省公表「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」の係数を使用。
CO₂以外の温室効果ガス：IPCC 第4次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用。

気候変動対策

エネルギー起因 CO₂以外の温室効果ガス排出量推移

ロームは、主に半導体製造工程で、プラズマエッチングやウエハクリーニングのプロセスガスや反応チャンバーのクリーニングガス、冷媒として温室効果ガスの一つである PFCガスを使用しています。

PFCガスは半導体、特にLSIの微細加工に不可欠な材料です。このPFCガスは大気へ放出されるとCO₂の6500倍以上の温室効果ガスとなります。半導体業界では、このPFCガスの排出量に対し、削減目標を決め、PFCガスを分解し温室効果をなくすための除害装置の設置に取り組みます。



GHG 排出量削減に向けた取り組み

・ 高効率チラーへの更新

RIST（タイ）では、高効率のチラーに設備更新しました。この結果、年間のCO₂排出量を549t-CO₂/年削減しました。



更新前



更新後

・ 貫流ボイラー更新による重油削減

ラピスセミコンダクタ宮崎工場では、貫流ボイラー8缶を撤去し、高効率の貫流ボイラー6缶を新設しました。

この結果、重油使用量を削減すると共に年間のCO₂排出量を326t-CO₂/年削減しました。



更新前



更新後

気候変動対策

再生可能エネルギーの導入実績と今後の計画

ロームは、2021年4月に策定した「環境ビジョン2050」に基づいて国内外一体で環境経営を推進し、2050年までに「温室効果ガス排出量実質ゼロ」を目指して環境負荷軽減に努めています。

具体的な施策のひとつとして、同年5月には、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」において、国内外の全ての事業活動で使用する電力を2050年度に100%再生可能エネルギー電源（水力、地熱、太陽光発電など）由来とする計画を公表しています。

現在、この中期経営計画に基づき、再生可能エネルギーの導入量を段階的に引き上げており、2021年度には国内主要事業所（京都駅前ビル、新横浜駅前ビル）のほか、SiCウエハ製造の主要な生産工程（ドイツ工場、福岡・筑後工場のSiC新棟）を再生可能エネルギー100%としています。

さらに、2022年度からは主力生産拠点であるタイ工場、2023年度からはフィリピン工場を再生可能エネルギー100%としました。

2024年度からはローム・アポロ 広川本社工場も再生可能エネルギー100%とする予定です。

導入実績	導入計画	
～2023年度	～2026年度	～2030年度
・ローム本社（一部）、京都駅前ビル、新横浜駅前ビル ・ローム・アポロ 筑後工場SiC新棟、行橋工場、長浜工場 ・ローム浜松（一部） ・ローム・ワコー（一部） ・SiCrystal GmbH ・ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd.（タイ工場） ・ROHM Electronics Philippines, Inc.（フィリピン工場） ・ROHM Mechatech Philippines, Inc.（フィリピン工場） ・ROHM Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.（マレーシア工場の一部）	・ローム・アポロ 広川本社工場 ・ラピスセミコンダクタ 宮崎工場	残りの海外生産拠点および国内生産拠点に順次導入予定

SiCウエハ製造の主要工程は再生エネルギーで生産中



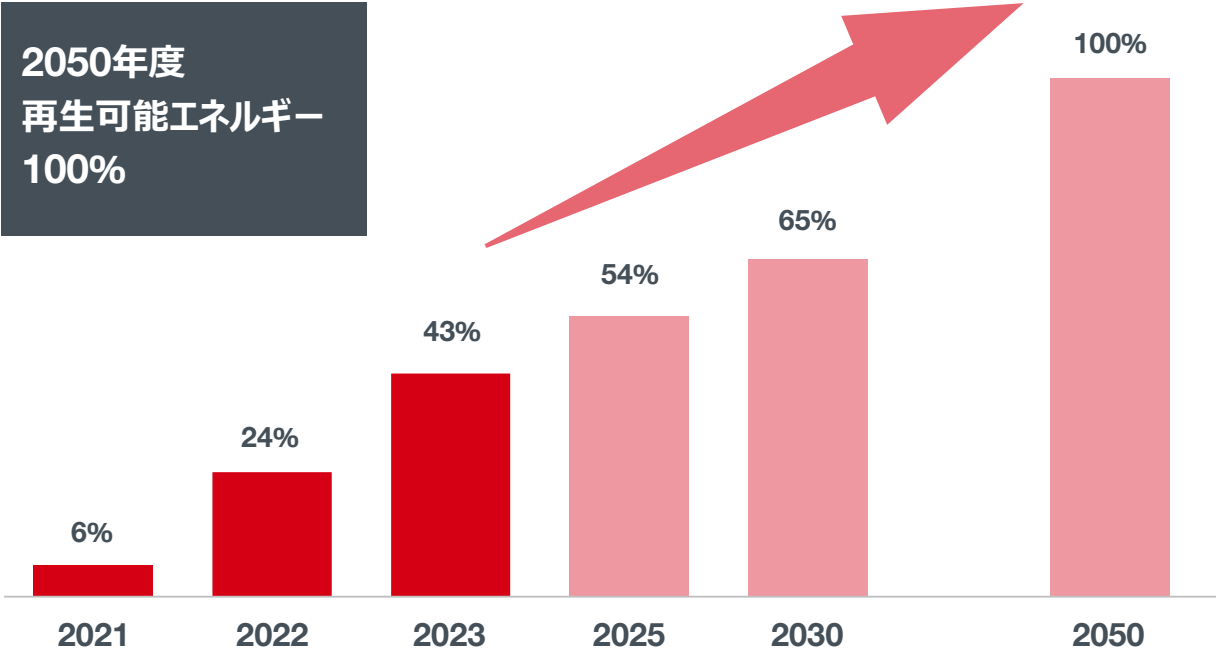
SiCrystal（ドイツ）



ローム・アポロ（筑後）

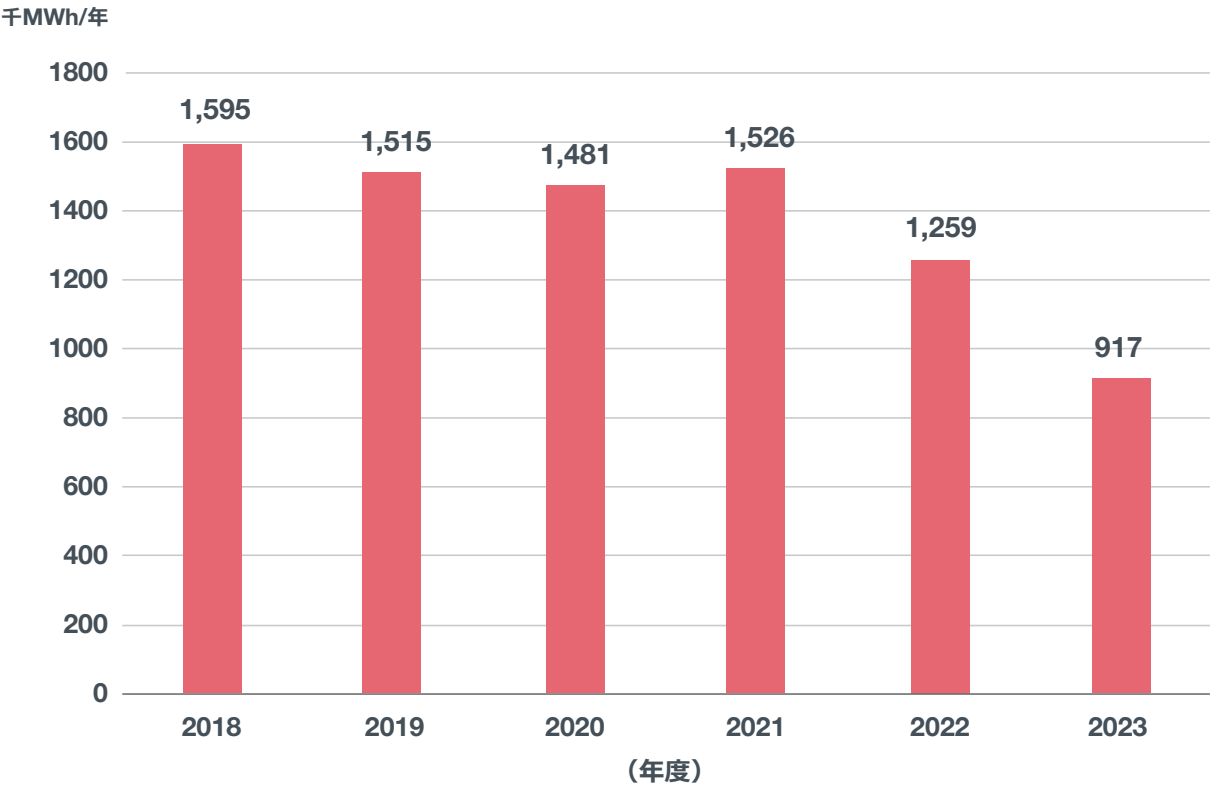
気候変動対策

< 100% 再生可能エネルギー化までのアプローチ >



非再生可能エネルギー消費量の削減

非再生可能エネルギー消費量の推移



気候変動対策

エネルギー消費量の削減に向けた取り組み

・ターボ冷凍機の更新

ローム・ワコーでは、高効率のインバータ制御式のターボ冷凍機に設備更新しました。
この結果、554MWh/年の電力消費量を削減すると共にCO₂排出量を240t-CO₂/年削減しました。



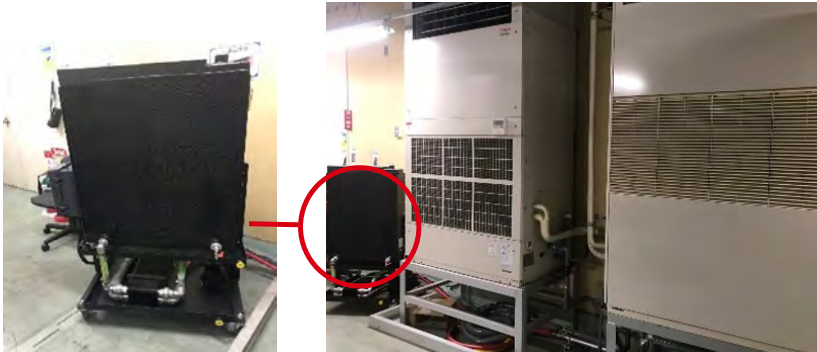
更新前



更新後

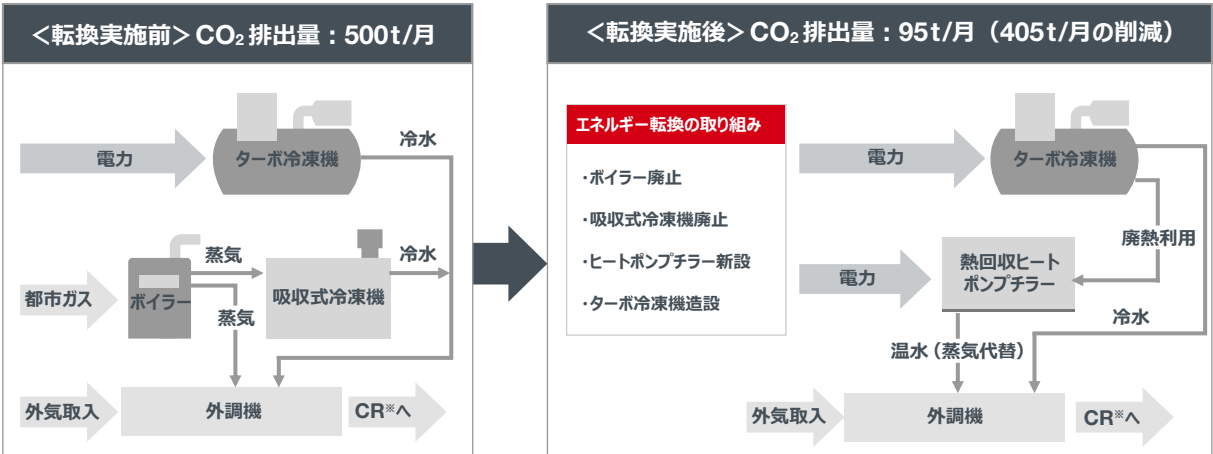
・電気室の空調機負荷低減

ローム浜松では、電気室の室温を下げるために使用している空調機の負荷を低減するため「井水ラジエター」による冷却を導入しました。
この結果、132MWh/年の電力消費量を削減すると共にCO₂排出量を57t-CO₂/年削減しました。



・エネルギー転換による使用量の削減

ローム浜松では、蒸気ボイラーおよび吸収式冷凍機を廃止してヒートポンプチラーを導入し、合わせてターボ冷凍機を増設しました。このエネルギー転換施策の結果、ローム浜松はオール電化の工場となりました。



※CR : グリーンルーム

環境配慮型製品の開発

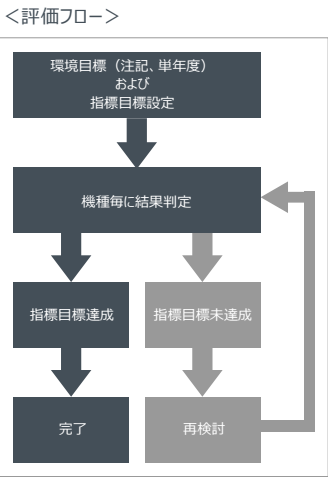
目標と実績 【環境ビジョン達成に向けた方針】

達成目標（2030年）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
環境配慮型製品の開発割合 100%を維持する	100%を維持	92.4%	100%

環境配慮型製品のコンセプト・基準

ロムグループでは、性能環境貢献指数 $K \geq 2$ 以上を環境配慮型製品と定義し、開発割合100%を維持することを目標に製品を開発しています。性能環境貢献指数は以下の因子（性能因子、環境因子）について指数化した指標で、この指標を活用して従来品と客観的に比較評価しています。また、これらの因子からCO₂削減性能を算出し、環境配慮型製品の開発割合を向上させるための仕組みの導入を開発部門と共同で進めています。

性能因子	環境因子
・高密度化 ・軽量化 ・振動/騒音 ・長寿命化 ・放熱性向上	・消費電力低減 ・待機電力低減 ・変換効率向上 ・不良流出対策機種 ・歩留まり改善対策機種

[illegible]

環境貢献度評価票のフォーム

資源循環の取り組み

水リスクへの対応

水リスクの把握及びその対応

大量の水を使用する産業である半導体製造において、水資源の確保・循環は事業の生命線であると同時に、自然資本を活用して事業活動を行っている企業が、社会に果たす責任として取り組まなくてはならない重要な課題です。

ロームグループでは、水リスクを特定するための世界的な評価ツール「WRI Aqueduct」を活用し、全24拠点に対して水リスク(渇水と洪水)の評価を実施し、リスク低減に取り組んでいます。

具体的には、WRI Aqueductの「水ストレス」と「水の枯渇」の項目を「渇水リスク」、「河川洪水リスク」と「沿岸洪水リスク」の項目を「洪水リスク」と設定し、評価を行った結果、それぞれ4拠点をリスクの高い拠点と特定しました。

その中の、「渇水リスク」に対しては、水の回収・再利用率向上に関する目標を定め、排水リサイクル設備の導入などを通じて、資源循環の最大化に取り組んでいます。また、「洪水リスク」に対しては、リスク管理・BCM委員会にてリスク評価および分析を行い、BCPの観点から想定停止日数を踏まえたBCP在庫設計を行うことで、洪水発生に伴う生産停止のリスク低減に取り組んでいます。

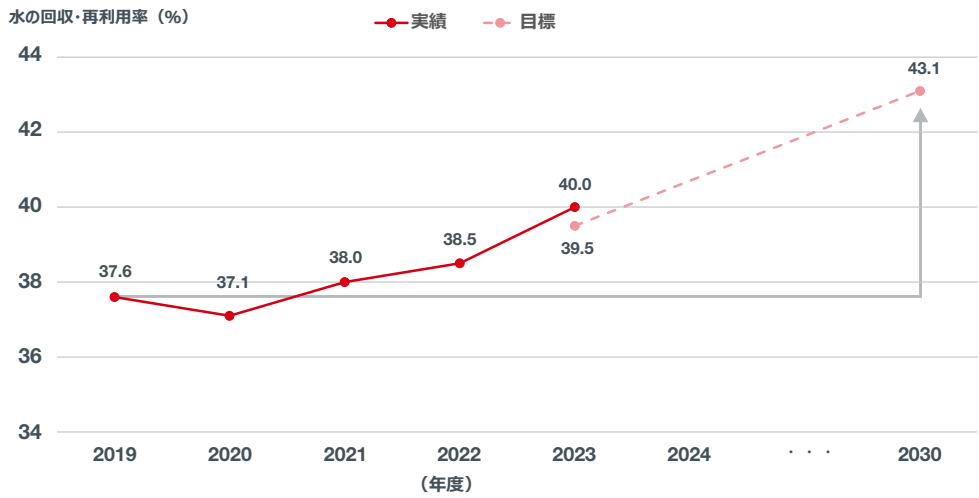
目標と実績 【環境ビジョン達成に向けた方針】

開発から調達・生産・販売までの一連の事業活動を通し、限りある資源の無駄をなくすため、資源循環の最大化に取り組む。

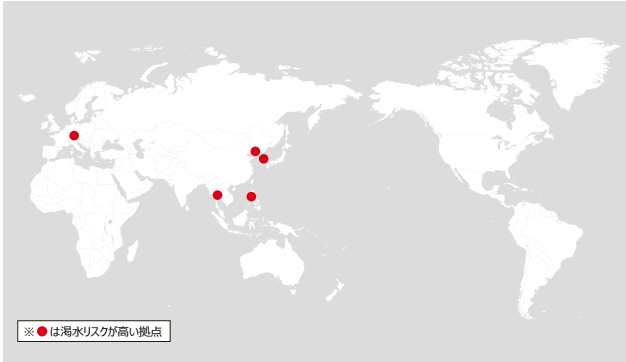
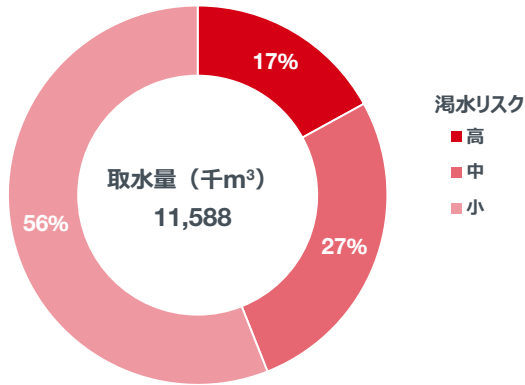
2030年目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
水の回収・再利用率を2030年度に2019年度実績より5.5%以上向上させる	水の回収・再利用率：39.5%以上	水の回収・再利用率：40.0%	水の回収・再利用率：40.5%以上
	2019年度実績より1.9%向上	2019年度実績より2.4%向上	2019年度実績より2.9%向上

取水量推移（リスク度合別、水の種類ごとの推移）

■ 水の回収・再利用率



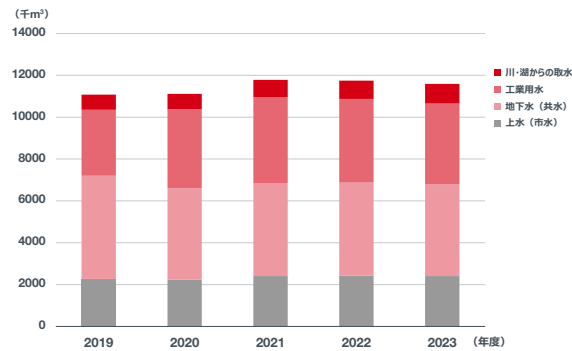
■ 2023 年度取水量 (渇水リスクの度合別)



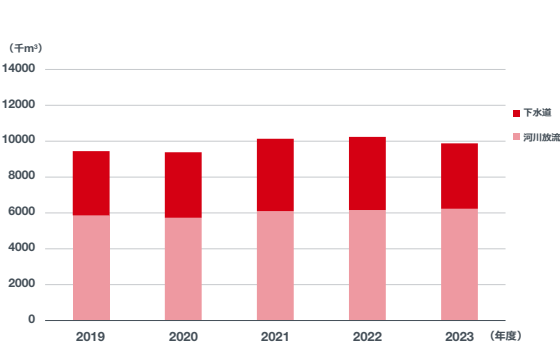
資源循環の取り組み

渇水リスク	取水量(千m³)	割合	対象となる主なロームグループ拠点	改善取り組み事例
高	1,998	17%	海外拠点(RIST, REDA, RMPI, RMT, KOREA, SiC rystal)	ダイシング工程排水のリサイクル
中	3,073	27%	国内拠点(浜松など)海外拠点(REPI, RSCなど)	生産工程排水の再利用
低	6,517	56%	国内拠点(京都、滋賀、ワコー、アポロ広川、アポロ筑後、アポロ行橋、ラピス宮城、ラピス宮崎など)	・研削排水の膜ろ過回収 ・生産工程排水の再利用
合計	11,588			

■ 取水量（種類別）推移



■ 排水量（種類別）推移



取水量削減に向けた取り組み

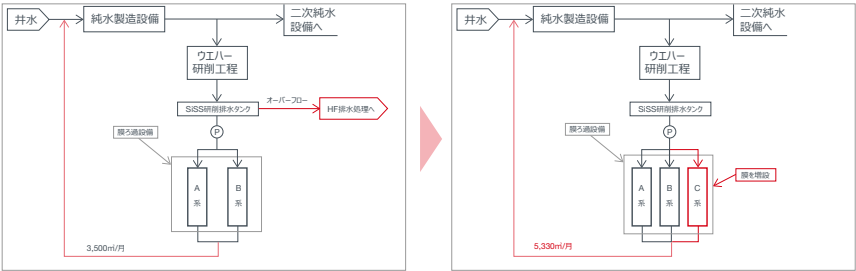
・ 研削排水の膜ろ過回収による取水量の削減

○ 取水削減量 : 63,960m³/ 年

ローム・アポロ筑後工場ではシリコンウエハー研削工程より排出された研削系排水(研削排水)を、膜ろ過設備によりろ過水を回収し、それを純水製造設備の原水として再利用しています。

この膜ろ過による水の再利用によって、約3,500m³/月の取水量を削減しました。

さらに、生産量増加に伴う研削排水の増加に対応するため、膜ろ過設備を増設した結果、約5,330m³/月の取水量削減が可能となりました。



膜ろ過設備概略図



膜ろ過設備

・ 生産工程排水の再利用による取水量の削減

○ 取水削減量 : 約 10,000m³/ 年

REMA(マレーシア)では、排水リサイクル活動として、イオン除去後の排水をガーデニングエリアで使用する自動灌漑システムにて再利用することで、取水量を削減しています。



資源循環の取り組み

廃棄物の管理

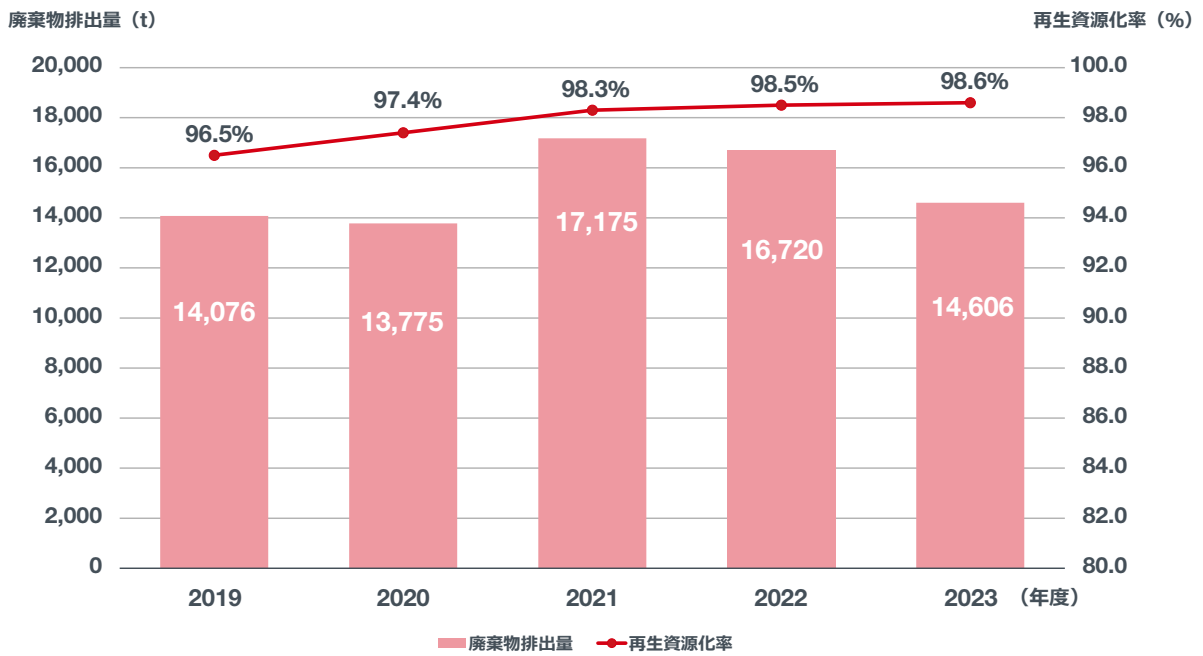
ロームグループでは、資材の調達から開発・生産・販売までの一連の事業活動の流れの中で、限りある資源やエネルギーの無駄をなくし、廃棄物の削減と再資源化に努めるため、資源活用専門部会が中心となり目標達成に向け、年度毎に実施計画を立て活動を進めています。ゼロエミッションに関しても、達成し続けています。引き続き、持続可能な社会への貢献のため、環境負荷の少ない資源の調達、新規資源投入量や廃棄物排出量の最小化に努め、持続可能な資源の利用をはかります。

目標と実績 【環境ビジョン達成に向けた方針】

開発から調達・生産・販売までの一連の事業活動を通し、限りある資源の無駄をなくすため、資源循環の最大化に取り組む。

2030年目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年目標
①再生資源化率： ・国内連結でゼロエミッションを維持 ・海外連結で97.0％以上を目指す ・国内海外連結でゼロエミッションを目指す	・国内連結：ゼロエミッション ・海外連結：95.0％以上 ・国内海外連結：98.0％以上	・国内連結：ゼロエミッション ・海外連結：95.8％ ・国内海外連結：98.5％	・国内連結：ゼロエミッション ・海外連結：95.0％以上 ・国内海外連結：98.0％以上
②前工程工場の廃棄物排出量原単位： 2019年度実績より10.0％以上削減	2022年度実績より9.0％以上削減	2022年度実績より10.2％削減	2023年度実績より1.0％以上削減
	2019年度実績より12.4％以上削減	2019年度実績より13.6％削減	2019年度実績より14.5％以上削減
③後工程工場の廃棄物排出量原単位： 2019年度実績より20.0％以上削減	2022年度実績を維持	2022年度実績より14.0％削減	2023年度実績を維持
	2019年度実績より1.5％以上削減	2019年度実績より15.3％削減	2019年度実績より15.3％削減

廃棄物排出量の推移

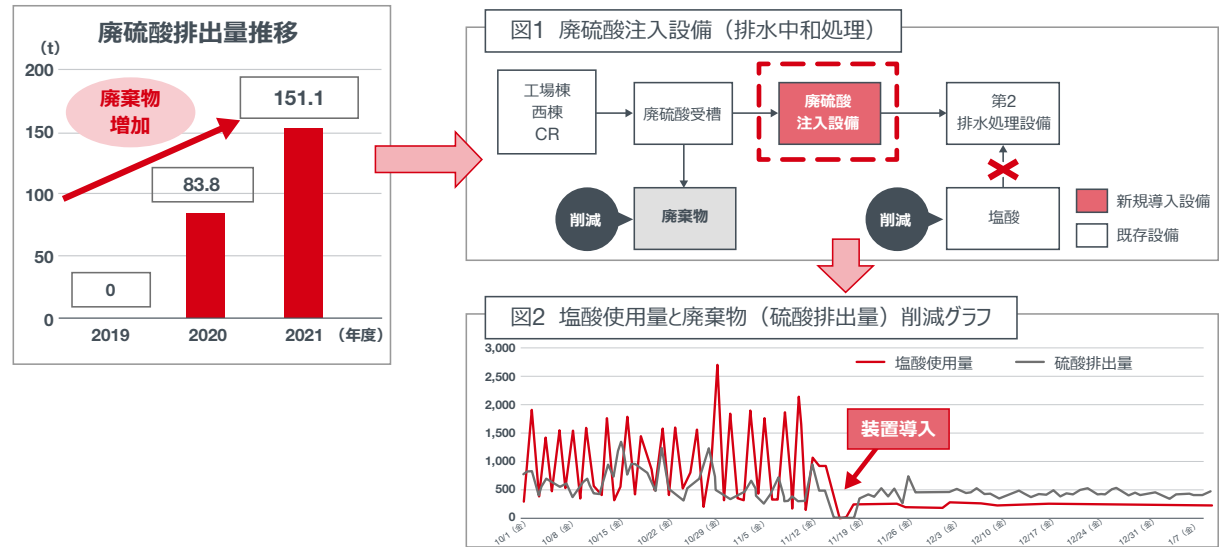


資源循環の取り組み

廃棄物削減に向けた取り組み

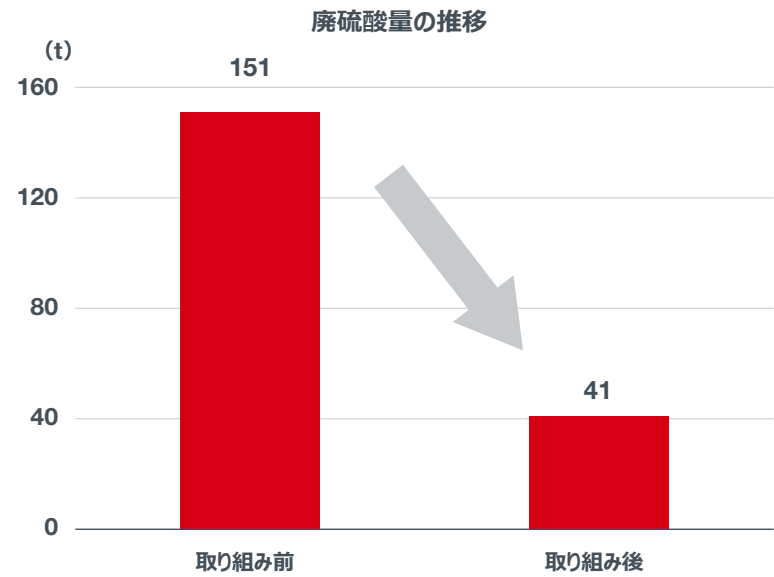
・付帯設備の廃硫酸の社内有効活用

排水処理設備にて中和処理に使用していた塩酸をやめ、産廃として処分委託していた廃硫酸を中和処理に用いることで廃硫酸が約24t/月削減されました。



・廃硫酸の到着時有効物化

レジスト剥離に用いられる高濃度硫酸の廃液は有効物として需要があり、ユーザーの求める品質を満たすことで有効物として売却が可能です。従来、産廃として処分委託していた廃硫酸を「到着時有効物」として委託することで産廃排出量を約110t/年削減しました。



有害廃棄物管理の取り組み

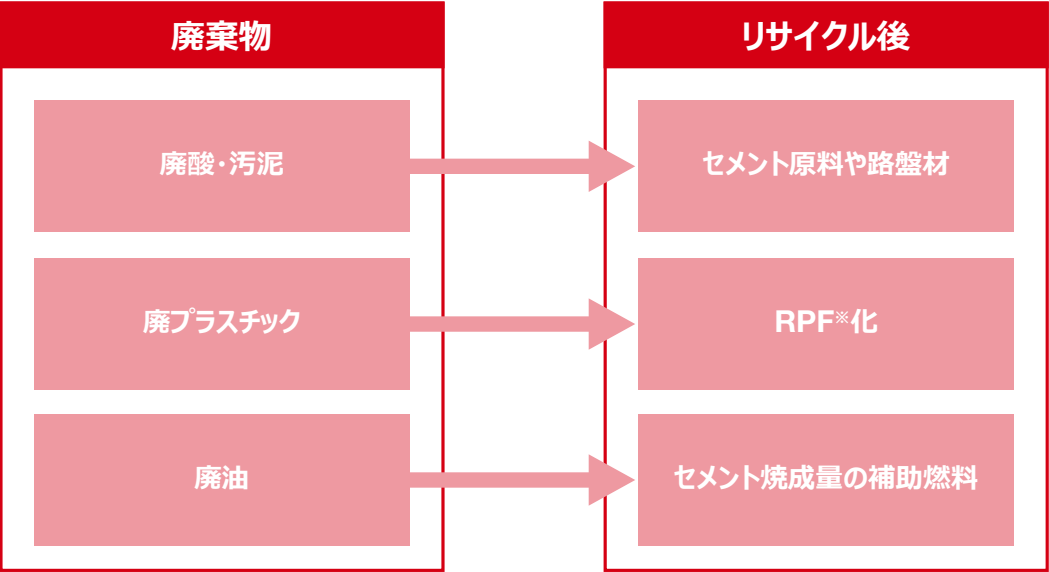
半導体製造工程においては、化学物質や薬品が付着したプラスチックなどといった有害廃棄物が発生します。ロームグループでは、環境や人体の健康と安全に影響を与える可能性のある有害廃棄物を含め、全ての廃棄物を再生資源として利用できるよう達成目標を掲げ、取り組みを進めています。2022年度時点でのロームグループ全体の特別管理産業廃棄物は、廃棄物の26.6%を占めていましたが、そのうち99.96%を再生資源化しました。

資源循環の取り組み

リサイクルの取り組み

ロームグループは、国内連結でゼロミッションを維持し、再生資源化率を2030年度に海外連結で97%以上、国内海外連結でゼロエミッションを目指す目標を掲げ、取り組みを進めています。

2023年度時点でのロームグループ全体の特別管理産業廃棄物は、産業廃棄物の28.4%を占めていましたが、そのうち99.9%を再生資源化しました。



※RPF(Refuse derived paper and plastics densified Fuel):
主に産業系廃棄物のうち、マテリアルリサイクルが困難な古紙および廃プラスチック類を主原料とした高品位の固形燃料

【担当者の声】

長期ビジョンである「ロームグループ環境ビジョン2050」の重点テーマである「資源循環」に紐づく業務として、環境配慮の観点から、生産活動、事業活動において資源の無駄を低減する施策実施といった、廃棄物再資源化の推進、全社展開を行っています。

また、社員一人ひとりが環境保全の意識が高められるよう、社内教育にも取り組んでいます。具体的には、社内で「環境月間」を設け、サーキュラーエコノミーやリサイクルの重要性に関するeラーニングの実施、ごみの分別マニュアルの展開や理解度テストなどを行うことにより、社員の知識習得、環境意識の醸成・向上を図っています。



サステナビリティ推進部
環境管理室 部 正多

自然共生の取り組み

「生物多様性」は経営資源の1つである「自然資本」を生み出す重要な源であり、社会とロームの更なる持続成長のためにも、これらの保全は欠かせません。しかし、1960年代以降、世界では生物多様性が約68％減少しているという調査結果が出ており、近年においては、毎年開催される世界経済フォーラムの「グローバルリスク報告書」においても、社会・企業の成長を妨げる大きなグローバルリスクの上位に「生物多様性の損失」が特定されています。また、2022年4月に開催されたCOP15では、「遅くとも2030年までに生物多様性の損失を防ぎ、回復させる（＝ネイチャーポジティブ）」というコミットが掲げられています。

上記の背景から、ロームは2021年に「ロームグループ環境ビジョン2050」を策定し、重点テーマの1つに「自然共生」を掲げ、中間目標として2030年環境目標も同時に設定しております。

ロームグループでは、ISO14001マネジメントシステムに基づき、生産拠点ごとに環境影響評価を実施し、環境汚染や生態系への影響を低減すること、緑化を積極的に推進すること、また、社会貢献活動へ参画、支援することなど、グループ全体で自然共生の活動を実施し、次世代に引き継ぐ地球環境づくりを推進しています。

生物多様性の保全

目標と実績

2030年目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
グループ全体で、生物多様性保全の活動を実施し、次世代に引き継ぐ地球環境づくりを推進する	・生物多様性保全の成果指標策定	保全テーマを「水」に特定	ロームグループとしての自然共生テーマ推進の具体施策の企画・検討
	・生物多様性保全に向けた取り組みのさらなる推進	環境コミュニケーション対象を近隣小学校に拡大	社員、近隣小学校を対象とした環境イベント実施（学校：3回/年、社員、社員の家族：3回/年）
		環境イベント実施（社員、社員の家族：5件、近隣小学校：6件）	

生物多様性の保全に向けた取り組み（2023年度実績）

1. 生物多様性保全の成果指標の策定

ロームグループ環境ビジョン2050の実現には、各事業拠点での緑化活動、生態系の保全活動が重要となります。ロームは、かねてより自然との調和を目指した「森の中の工場」をコンセプトに本社周辺の緑化整備を行ってきましたが、グループレベルでの取り組みを推進するため、環境保全対策委員会の下部組織として「自然共生専門部会」を設立しました。昨今のネイチャーポジティブの機運の高まりを受け、2023年度は、サプライチェーンを含む事業活動がどのような自然資本に依存しているか、また活動によってどのような影響を及ぼしているのかを抽出・評価・特定し、ロームグループとして取り組むべき生物多様性の重点テーマを「水」と特定しました。テーマ特定時においては、外部評価機関やENCORE(※)等によって一般的なりスクとして特定されている項目や自社固有のリスク項目を複数抽出し、将来予測や国内外の生産拠点ごとにおける環境影響の分析、専門機関へのヒアリングを実施しております。2024年度以降は、有識者や拠点を有する自治体等へのヒアリング等を行い、優先地域の特定や成果指標、具体施策を検討する予定です。

※ENCORE：「自然資本金融同盟」と、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCSC）などが共同で開発した、企業が自然資本に与える機会やリスクを金融機関が把握するためのツール

自然共生の取り組み

＜中期目標と実施計画＞

●：完了 ○：実施中

中期目標				進捗	実績			計画	
					2021	2022	2023	2024	2025
生物多様性の保全	(1)「森の中の工場」の実現	生き物にとって快適な住処の創出	推進体制の整備	●		○			
			中期目標の策定	●	○				
			グループレベルでの成果指標策定	◎		策定			
			本社の保全環境整備(ビオトープ造設等)	●	○	維持管理			
			本社敷地内の生き物生息調査	◎	○	実施	実施	実施	実施
			活動をグループレベルに展開・拡充	◎		企画		施策実施	
	生物多様性の大切さを学ぶ場所		環境教育・イベントの実施	◎	○	実施	実施	実施	実施
			活動をグループレベルに展開・拡充	◎		国内グループ各社			
	(2) 地域と連携し、「人と森をつなぐ」	地域の憩いの場、および自然との共生を学べる場の整備	滋賀県庁と連携協定締結	◎	○	近江富士花緑公園の再整備(2025年度完成予定)			
			各事業拠点での活動の企画・実施	◎		事業拠点毎の地域ニーズ把握		企画・施策の実施	

＜参考：中期目標の策定プロセス＞

特定している以下中期目標は、外部の専門家からのヒアリング内容や、社員からの要望・意見を反映の上、策定しています。



自然共生の取り組み

2. 生物多様性保全に向けた取り組みのさらなる推進

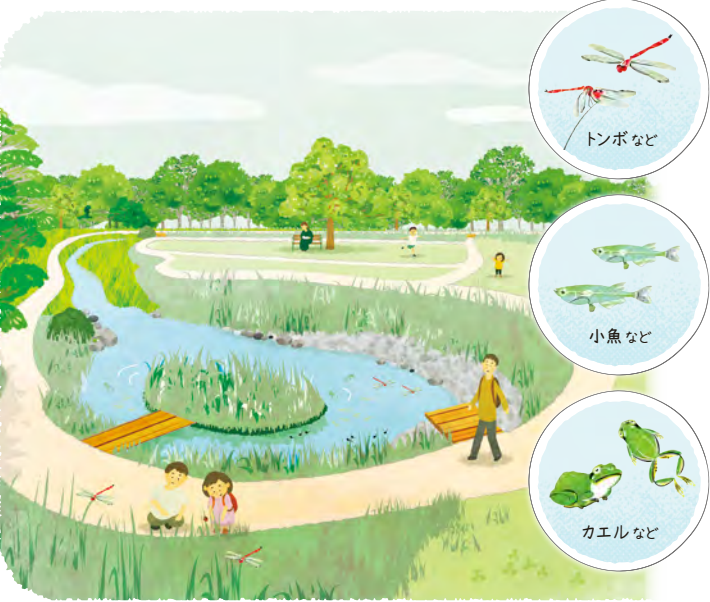
親水空間を創出するため、京都町中の本社敷地内に8,400m²のビオトープエリアを造設しました。大きな緑地を増やせない都市の中でも、小さな緑地・親水空間は鳥や昆虫などの小さな生物たちを保全する上で非常に効果的な役割を果たすという調査結果が出ています。京都市内の住宅街やビルの中に位置するローム本社「森の中の工場」についても、生物多様性に関する第三者評価機関（ABINC、SEGES）から、「鳥や虫たちにとっての都市の中のオアシスとなっており、緑地価値が高い」という評価をいただいています。2022年度以降は、本ビオトープエリアを活用して様々な動植物を呼び込み、在来種の保全を推進すると共に、地域の子どもたちや社員の家族を対象とした環境コミュニケーション施策を実施しています。

<ビオトープエリア イメージ図>

いまものための緑



ビオトープ



ビオトープでの川遊びの様子

自然共生の取り組み

・生き物生息調査、ガイドツアーなど、自然に触れる機会の創出

ロームでは、2021年度より本社敷地内の生物の生息・生育に関する情報を把握し、保全・回復に役立てるため、外部の専門家と連携した生物調査を実施しています。また、合わせて社員を対象とした生き物ガイドツアーを開催しました。本ガイドツアーは、専門家のガイドと共に散策しながら、敷地内に生息している動植物に触れ、学ぶツアーとなっており、社員が生物多様性の重要性を再認識することを目的としています。また、本イベントは京都市との自然共生に関する連携施策の一環として、2023年度より近隣の小学生を対象にも実施しております。また加えて、昨今、幼少時代に自然に触れる機会が少ないまま成長する子どもたちが増加傾向にあることが課題となりつつあります。このような背景を受け、子どもたちが自然に親しみ、環境保全の重要性を学ぶ機会につなげるため、ビオトープエリアを定期的に社員や社員の家族、近隣小学校向けに開放しています。



専門ガイドによる、動植物の説明

・農作業体験イベントの開催

ロームでは、社員とその家族を対象に、農作業体験を実施しています。本イベントは、社員とその家族がこのビオトープエリアで自然に触れ、生き物の多様性を育む田畑での農作業体験を通して、ロームのビジョンや生態系保全の重要性について楽しく学ぶことを目的としています。6月には芋の苗植えと田植えを行い、10月は植えた芋の収穫、稲刈りを実施しています。イベント時は、農家の方からレクチャーを受けながら作業を行っています。



自然共生の取り組み

3. グループレベルでの活動の実施と拡充検討

ロームグループは、生産のための資源の利用や生産による排出物などから生物多様性の保全に取り組むことが不可欠であると考え、生態系を守るための清掃活動や植林活動を各地で実施しています。



ローム・ワコー：リフレッシュ瀬戸内 海岸クリーン作戦に参加



ローム・アポロ 行橋工場：工場周辺清掃活動に参加



ローム・アポロ 筑後工場：工場北側用水路清掃に参加



YTC、ラピスセミコンダクター合同：海岸美化ボランティア活動を実施



YTC、ラピスセミコンダクター合同：花植えボランティア活動に参加



ROHM Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.（マレーシア）：海岸清掃活動に参加



ROHM Semiconductor Korea Corporation（韓国）：会社周辺河川清掃活動に参加



ROHM Semiconductor Philippines Corporation（フィリピン）：環境ポスターコンテストを開催

4. 事業拠点を有する自治体との連携

・滋賀県庁と「人と森をつなぐ」協定を締結

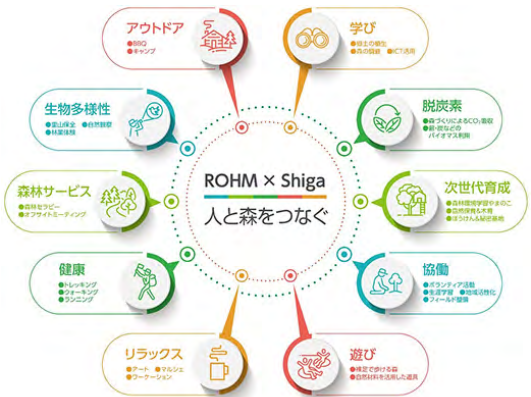
ロームは、滋賀県と自然共生社会の実現に向けて「人と森をつなぐ」協定を締結いたしました。本協定は、滋賀県立近江富士花緑公園（滋賀県野洲市）を実践モデルとして、「人と森がつながる持続可能な自然共生社会の実現」に向けて両者が連携、協力を行うことを定めています。

ロームは、1980年代より「森の中の工場」をコンセプトに事業所周辺の緑化整備に積極的に取り組むほか、2001年からは、地球温暖化対策の一つとして、オーストラリアに「ロームの森」を整備し、植林活動を実施しておりました。約1,000haの土地に10年間にわたって生育の早いユーカリを植林した結果、11万トンものCO₂削減につながり、成木は適切に間伐して製紙材料として有効活用する資源循環にも取り組んでおりました。

近年、気候変動のリスクが一層顕在化し、世界的にカーボンニュートラル実現の重要性が高まるなか、ロームは2021年に制定した「環境ビジョン2050」で掲げる「自然共生」を実践するため、「ロームの森Next」活動を検討しておりました。「生物多様性」「自然循環の調和」に焦点をおいて、森・自然づくりの場を検討した結果、滋賀県立近江富士花緑公園の「すぐそこにある森の入り口」というコンセプトに賛同し、このたび協定締結に至りました。



調印式の様子
滋賀県知事 三日月大造氏（左）
ローム 代表取締役社長 松本功（右）



2022年度以降は、滋賀県庁と連携を密に取りながら、協定コンセプトに沿った公園の整備を行うと共に、事業拠点を有する自治体との連携を検討の上、生物多様性保全、地域貢献活動を拡充してまいります。

自然共生の取り組み

・京都市と脱炭素社会の構築に向けた連携協定を締結

ロームは、2022年7月、京都市と脱炭素社会の構築に向けた連携協定を締結しました。本協定は、2050年までにCO₂排出量実質ゼロとなる脱炭素社会の構築に向けて双方が継続的に連携することで、世界的に喫緊の課題である気候変動問題の解決に寄与することを目的としています。

脱炭素社会の構築と地域のレジリエンスの向上を目指す取り組みの一環として、近隣小学校である七条第三小学校のソーラーパネル設置を支援しています。また、2023年より、理科の授業の場としてビオトープエリアを提供し、現地でのいきものガイドツアーや学校に赴いての授業を実施しています。この取り組みが評価され、紺綬褒章を受章しています。この他、京都市、京都市教育委員会、七条第三小学校と連携の上、子どもたちが生物多様性の重要性を学ぶ環境教育プログラムを策定しました。



締結式の様子
京都市長 門川大作氏（右）
ローム 代表取締役社長 松本功（左）



京都市からの紺綬褒章伝達式の様子
京都市環境政策局 地球環境・エネルギー担当局長
田中 公太良氏（右）
ローム 取締役 管理担当 山本 浩史（左）

化学物質の管理

目標と実績 【環境ビジョン達成に向けた方針】

地球の生物多様性が生み出す自然の恵みを大切に、地球環境をより良い状態で次世代に引き継ぐ。

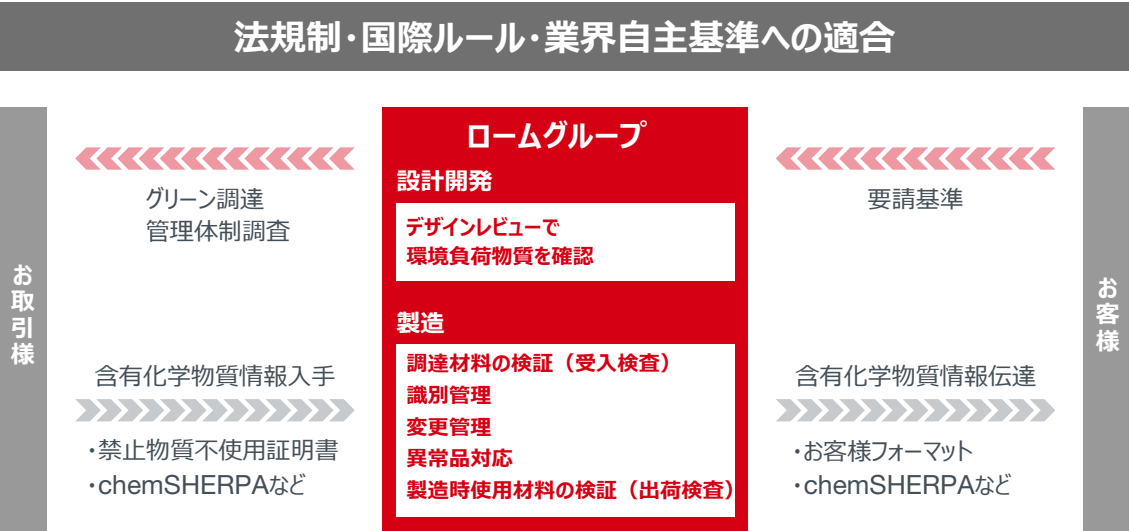
2030年目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
製品化学物質管理を徹底する	【法遵守】 適用法制を特定し、規制への対応・管理を徹底する	PFAS規制動向の把握と関係部門への情報展開及びロームグループ全体でのサプライヤーへの含有調査を実施	適用法令を特定し、規制への対応・管理を徹底する
	【社内管理】 関係者との密な情報共有を通じ、社内管理体制の強化を図る	社内の製品科学物質管理の運用状況を確認し、部材変更時における運用強化を推進	関係者への教育と密な情報共有を通じ、社内管理体制の強化を図る
	【購買先管理】 調達先規制物質管理の徹底を図る	最新法規制及び主要な顧客要求を反映したサプライヤーへの製品科学物質管理に関わる要求基準書を改訂し、通知	調達先規制物質管理の徹底を図る

自然共生の取り組み

製品含有化学物質管理

ロームグループでは国内外の環境法規制やお客様の要求事項を遵守し、環境負荷の少ない材料調達への取り組みを実施しています。EU RoHS指令、EU REACH規則、中国RoHS指令など、製品化学物質管理に関わる法規制がますます強化される中、グリーン調達基準書を定め、原材料や部品などに含まれる化学物質情報を正確に把握することで各法規制への適合を確認しています。お取引先様のご協力の下、環境に配慮した製品づくりを進め、禁止物質が「入らない」「使用されない」「出荷されない」管理システムを構築し、お客様に安心してお使いいただける製品を提供しています。また、お取引先様より納入いただいた材料・部品およびお客様に納入する製品は、ローム品質保証部や各生産拠点に導入した蛍光X線分析装置を用い、定期的に含有化学物質を確認しています。

※グリーン調達の取り組みについては以下をご参照ください。



・RoHS指令対応

ロームの製品は2006年に施行されたRoHS指令（2002/95/EC）への対応のため、2004年に鉛フリー化を完了いたしました（一部カスタム品で、お客様からの要求がある製品を除く）。その後2011年に公布された改正RoHS指令（2011/65/EU）、また2015年に公布された特定フタル酸エステルを制限する追加指令（（EU）2015/863）にも対応しております。製品には規制適用除外用途を除き、最大許容濃度を超える制限物質を含有していません。

制限物質	最大許容値
鉛	0.1wt%（1,000ppm）
水銀	0.1wt%（1,000ppm）
カドミウム	0.01wt%（100ppm）
六価クロム	0.1wt%（1,000ppm）
PBB（ポリブロモビフェニル）	0.1wt%（1,000ppm）
PBDE（ポリブロモジフェニルエーテル）	0.1wt%（1,000ppm）
DEHP（フタル酸ジ-2-エチルヘキシル）	0.1wt%（1,000ppm）
BBP（フタル酸ブチルベンジル）	0.1wt%（1,000ppm）
DBP（フタル酸ジ-n-ブチル）	0.1wt%（1,000ppm）
DIBP（フタル酸ジイソブチル）	0.1wt%（1,000ppm）

自然共生の取り組み

環境汚染の防止に向けた取り組み

環境コンプライアンス

ロームグループでは、大気や水質、騒音、振動、臭気等に関して、法的・公的規制よりも厳しい自主管理基準を設け、定期的な環境測定を実施することで環境リスクの管理を徹底しています。

＜法令・条例違反等に関する行政への報告件数（対象：ロームグループ）＞

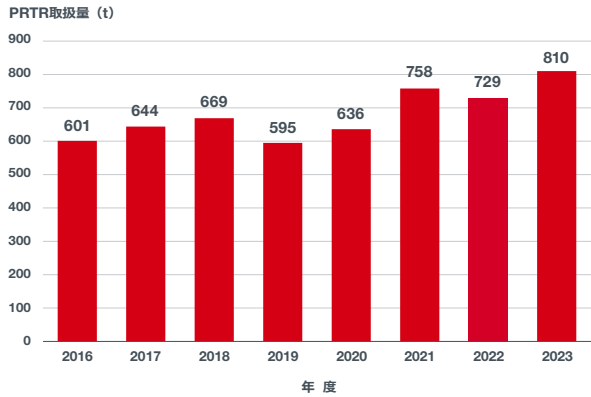
年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
報告件数	0	0	1	1	1	5(※)

※2023年度は、水質の法規制値超過4件、騒音の法規制値超過1件に関する報告を行い、いずれも原因調査の上、改善対策の実施が完了しています。引き続き、規制値超過が無いようモニタリングを継続してまいります。

PRTR取扱量の推移

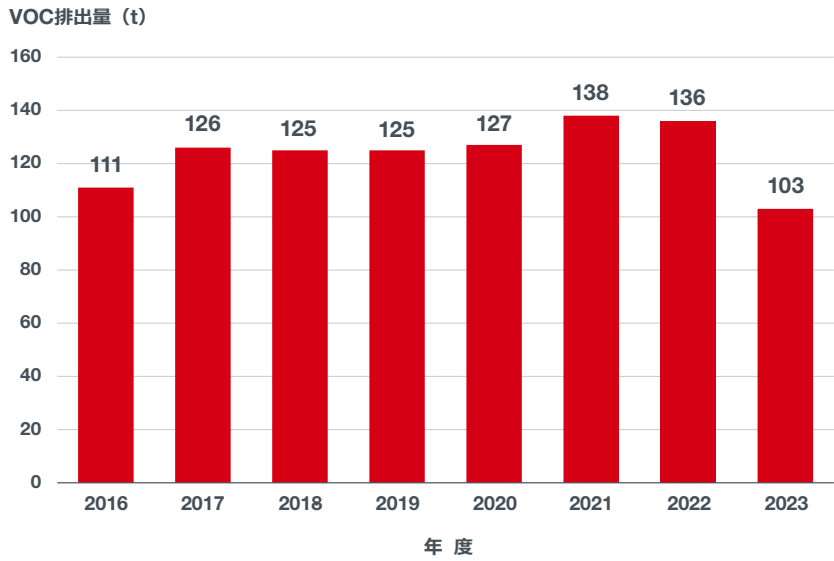
半導体の製造工程においては、多くの化学薬品を使用しています。

ロームグループではPRTR対象物質（第一種指定物質）の管理を徹底しています。



VOC（揮発性有機化合物）排出量の推移

半導体の製造工程に必要な有機溶剤は、VOC（揮発性有機化合物）に該当し、大気中に排出されると光化学スモッグの原因になると考えられています。ロームグループでは、VOCの管理を徹底し、排出量の削減を図っています。



環境コミュニケーション

統括環境内部監査

グループ各社における環境管理システムの有効性及関連法の遵守状況を確認し、システムの継続的な改善や環境パフォーマンスの向上につなげるため、ローム本社監査チームが現地訪問による統括環境内部監査を2年に1度実施しています。



オープニングミーティングの様子



監査の様子



監査の様子

環境連絡会議

ロームグループでは各拠点の環境管理責任者および担当者が一同に会し、年度目標や実施計画を共有する環境連絡会議を2年に1度開催しています。本会議では、各拠点の進捗状況の確認やグループ全体の環境課題に関する検討を行います。



2023年度ロームグループ環境連絡会議

2023年12月に「ロームグループ環境連絡会議」を開催しました。ローム、ローム・アポロ、ローム・ワコー、ローム・メカテック、ローム浜松、ローム・ロジステック、ラピスセミコンダクタの7社より環境担当者57名（内、グループ会社23名）が参加し、各社から環境負荷低減の好事例・最新情報・課題の報告が行われました。会議では活発な意見交換が行われ、環境ビジョン2050や、2030年度環境目標達成に向け、グループ一丸となった活動をより一層推進していくための情報や意志を共有することができました。

環境教育・啓発活動

ロームグループでは、地球環境とロームの事業活動との関わりについて社員の理解を深めるため、一人ひとりの環境意識の向上と環境活動の実践を促しています。また、地球保全に関わる様々な活動を通じて地域社会との連携を深めています。

① 環境教育

階層別環境教育

生活環境や地球環境に配慮した行動ができる社員を育成するため、新入社員研修や各階層別研修を通して、自らの業務と環境との関わり、環境マネジメントシステムの重要性等に関する教育を実施しています。



階層別研修の様子

小学生向け環境学習授業

ロームは、2010年度から京都市内の小学生を対象とした環境学習授業を実施しています。学校での出前授業では、地球温暖化の仕組みおよび家庭や学校でできる省エネに関する講義に加え、ローム製のLEDを使用した実験を提供しています。



環境学習授業の様子

② 啓発活動

「ライトダウン」参加

ローム本社および京都駅前の拠点では、京都市が推進し屋外照明などの消灯を呼びかける「ライトダウン」に参加し、毎月16日（「DO YOU KYOTO ? デー」）に建物外壁のロゴ看板や京の光歴を消灯しています。

ロームでは今後もこのような地球環境に優しい取り組みに積極的に参加していきます。



ライトダウン前



ライトダウン後

環境コミュニケーション

環境表彰

『エコ・ファースト企業』に認定

ロームは、2023年4月5日、環境大臣から『エコ・ファースト企業』に認定されました。エコ・ファースト制度とは、企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策、リサイクル対策など、自らの環境保全に関する取り組みを約束し、環境の分野において「先進的、独自的でかつ業界をリードする事業活動」を行っている企業であることを、環境大臣が認定する制度です。

これからも、ロームは、自然環境と経済活動のバランスが取れた調和した状態を目指し、環境配慮型製品や生産活動における環境負荷の削減、資源の有効活用等の取り組みを通して、地球環境の保全に取り組んでまいります。

■エコ・ファーストの約束（抜粋）

- 1. 「気候変動」対策を持続可能性の実効性を図る重要な指標とし、事業活動により発生する 2050年度のCO₂排出量実質“ゼロ”を目指します。
- 2. 事業活動が環境に与える影響の大きさを認識し、一連の事業活動を通して限りある資源の無駄を なくすため、資源循環の最大化に取り組みます。
- 3. 地球の生物多様性が生み出す自然の恵みを大切に、地球環境をより良い状態で次世代に引継ぎます。



第 30 回横浜環境活動賞 大賞受賞

YTCにおける環境活動（省エネ・CO₂排出量削減・廃棄物削減・社会貢献活動等）や環境配慮型製品の開発が高く評価され、第30回横浜環境活動賞 企業の部 において、最高位「大賞」を受賞しました。



グリーン産業プロジェクトにおいてレベル 4 の認定取得（タイ）

グリーン産業プロジェクトは、タイの工業省が立ち上げた、企業の製造プロセスや事業活動における環境改善を推進することを目的としたプロジェクトです。本プロジェクトでは、積極的に環境改善に取り組む企業を評価しており、これまで13,000の工場が認定を受けています。RISTは、生産活動における環境配慮の継続的な取り組みが評価され、Green Industry レベル 4 (上位2ランク)の認定を取得することができました。



Green Industry認定証

環境コミュニケーション

生物多様性保全に関する第三者認証取得（ローム本社）

ロームは、本社周辺での生物多様性に配慮した環境保全の取り組みが高く評価され、2021年1月にABINC（※1）の「いきもの共生事業所認証」、2021年3月より公益財団法人都市緑化機構が運営する「緑の認定」SEGES（※2）「そだてる緑」部門において、「Excellent Stage2」の認定を継続取得しています。また、2024年3月には、地域に根差したアイデンティティあるまとまった緑地空間の創出、地域との環境コミュニケーションの強化が評価され、認定ラベルが「Excellent Stage3」ステージに昇格しました。



人財マネジメント

人財マネジメント

基本的な考え方

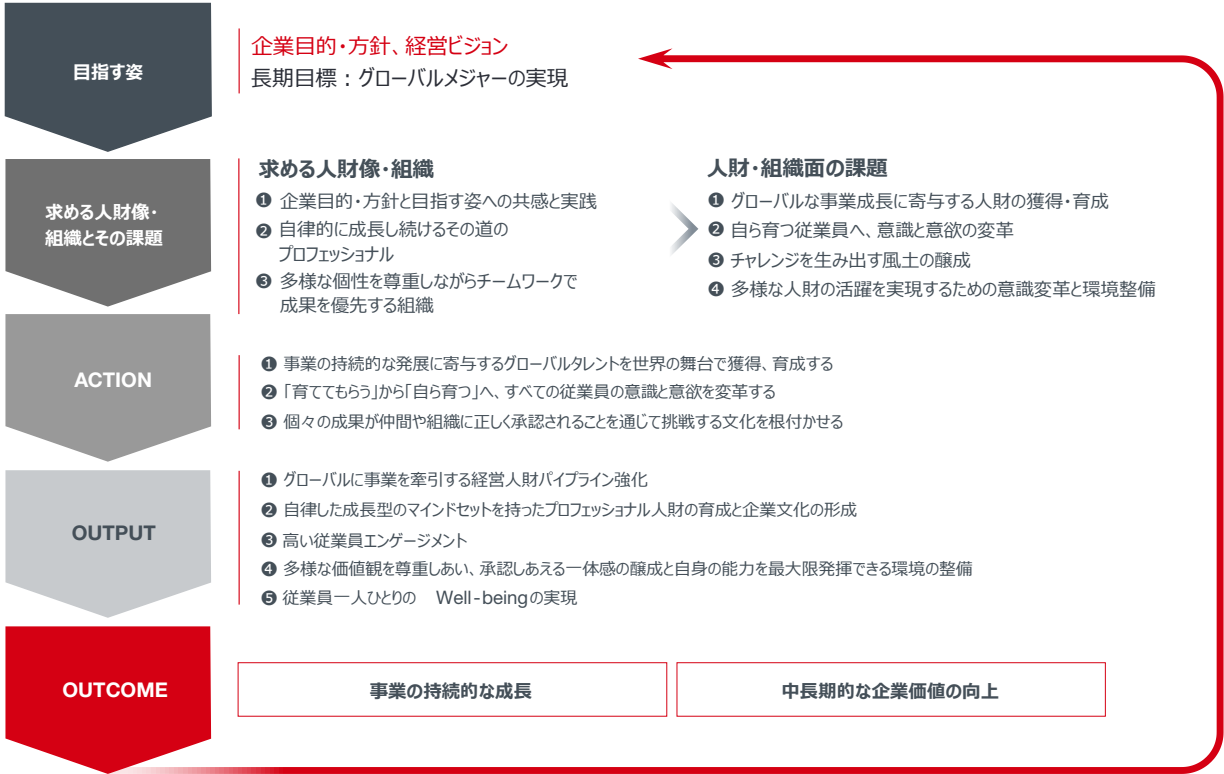
ロームグループでは、経営基本方針の中で、「広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。」と掲げています。創業以来、蓄積されてきた会社の歴史や技術、資産は会社にとって重要な財産であり、それを培ってきたのは紛れもなく人財です。だからこそ、ロームグループでは、従業員一人ひとりが個々人の能力を最大限に引き出せるよう成長意欲に投資し、人財育成に注力することに加え、広く有能なる人財がいきいきと活躍できる舞台を整備することを通じて、会社と従業員の循環的な成長を目指しています。これらの実現のため、人的資本経営を推進することが、事業の成長や企業価値向上につながるものとして捉えています。

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。

企業は従業員に適切な成長の場や機会を提供し、積極的に従業員の成長を支援する。そこに魅力を感じる従業員がロームに集い、業務を通じて成長し、自身の市場価値を高める。その結果として、企業が成長し、中長期的に企業価値を高め、さらに従業員に再投資する。このようなサイクルを永続的に回し続けることが、ロームの人的資本経営だと捉えています。

また、グローバルメジャー実現に向けた求める人財像・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。



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の中、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、いかに広く有能なる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・増員時の求人を、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。更に、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、優秀人財がいきいきと活躍できる舞台を整えていくため、エンゲージメントサーバイを活用し、組織のあるべき姿と現状・課題のギャップを把握の上、効果的なエンゲージメント向上施策に取り組んでまいります。

中期目標と実績

ロームグループの成長を支える社員が、活き活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、取り組みを進めています。

従業員エンゲージメントの強化				
【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、当社グループの従業員一人一人が活き活きと働くことができる会社でなくてはなりません。そのためには様々なライフスタイル・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。当社グループは従業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。				
テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
チャレンジを生み出す風土の醸成	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	ジョブ型人事制度の対象を拡大し、より戦略的かつ競争力のある処遇を実現	・一部の層を対象に社内の序列や公平性だけでなく、社外の報酬水準をベンチマークして報酬を決定する制度を導入 ・MBA（経営学修士）などに派遣するプログラムの導入	・グローバルな視野で考え、さらなる“未知”にチャレンジできる「海外トレーニー」やMBA（経営学修士）派遣等の制度を通じた次世代リーダーの育成を実施

従業員エンゲージメントの強化

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
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	GLTD（団体長期障害所得補償保険）の導入	GLTD（団体長期障害所得補償保険）の導入完了	「主観的健康観」（≡“自分の健康は自分で作る”）をキーワードに、単なる健康推進で留まらず、パフォーマンス最大化につながる健康維持・増進活動を展開する
	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	ジョブポスティング（社内公募）制度の対象拡大、リファラル採用の導入、外国籍人材の採用拡大	・ジョブポスティング制度：約50名が希望する部署へ異動。 また、海外グループ会社への異動も可能とした ・リファラル採用：一部リファラル採用を実施 ・外国籍人材：海外グループ会社からの受入出向を実施	本部ごとに人的課題解決を支援する体制を構築し、組織のパフォーマンスの最大化を図る
	3.人事基幹システム内で、社員の能力・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	グループ横断でのデータ収集と、海外を含めたグループ会社への人事基幹システムの展開	【グループ連結】 国内グループ会社2社、海外グループ会社1社へ人事基幹システム導入完了	【グループ連結】 人事基幹システム内で社員のキャリアプランを回収し、該当情報のデータ化を実施
従業員エンゲージメントスコアの改善	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	本社におけるエンゲージメントスコアの改善	本社において、2回目のエンゲージメントサーベイを実施。「持続可能なエンゲージメントスコア」は75となり、前回より1ポイントマイナス	【グループ連結】 25年の本社3回目、グループ会社2回目を見据え、更なるエンゲージメント向上に向けた施策を検討、実施

※当社グループでは、WTW（ワイリス・タワーズワトソン）の従業員エンゲージメント調査を通して、エンゲージメントスコアを管理しております。「持続可能なエンゲージメント」に関する設問に対し、好意的な回答を行った社員比率をスコアとして表記しております。

【関連する取り組み】

従業員エンゲージメントの強化

働きがいの向上

「働きやすさ」を、働く人が安心して快適に働ける職場環境を示す概念として位置づけ、「働きがい」は、働く人が仕事や組織に積極的に向き合い、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づけています。

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。

そのためこの章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
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。
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
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。
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。
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。
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。

今後も諸制度の整備や浸透を図り、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

ロームでは、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図っています。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
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）	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)
産後パパ育休	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	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	
産休中の特別祝金	産前産後休暇取得中の所得の一部を支給（有休扱い）	全社員	法定を上回る（有休部分）
育休中の積立休暇充当	積立休暇（過去の有休未消化部分）を育休中に利用可能	全社員	ローム独自の制度
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	
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

制度	制度内容	対象者	状況
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） ・繰上、繰下勤務（約2時間の繰上げ下げ可） ※時短勤務の場合は最長で中学校卒業までを対象 ※繰上、繰下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
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 ※最大10日まで有給扱い	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3年の期間の間に通算93日までの介護休業の取得が可能（回数無制限、最大3年間の休業可能）	全社員	法定を上回る(休業期間3年まで)
介護休暇/休業への積立休暇充当	積立休暇（過去の有休未消化部分）を介護休暇・休業に利用可能	全社員	ローム独自の制度

従業員エンゲージメントの強化

3. 有給休暇の取得促進

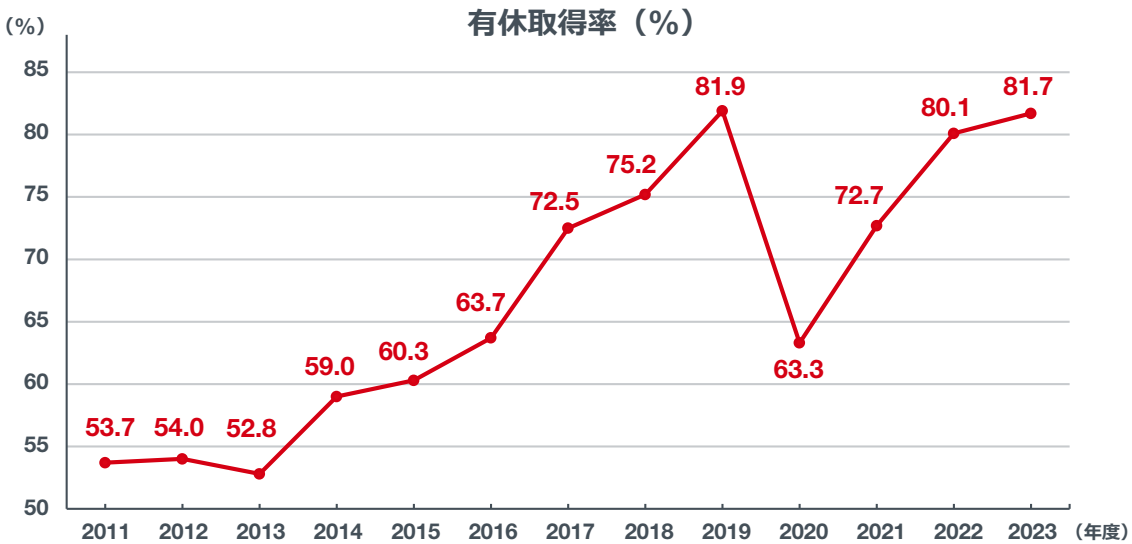
社員の健康維持や心身のリフレッシュを図るため、以下の取り組みを通じて有給休暇の取得を推奨しています。

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

2023年度の有休取得率は81.7%となりました。

2024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、顧問弁護士によるハラスメント防止研修を取締役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。

【研修実績】

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受講者(名)	35	27	34	422
受講率(%)	100	100	100	100

※2023年度より隔年開催

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。

2023年度、3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、相談室ならびに医務局によるカウンセリング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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
金賞	300～1000万円	6	10	10	8	8
銀賞	150万円	26	17	17	21	14
銅賞	50万円	63	58	60	55	49
努力賞	20万円	56	59	-	-	-
合計	-	151	144	87	84	71

※2021年度より、努力賞は廃止。

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。

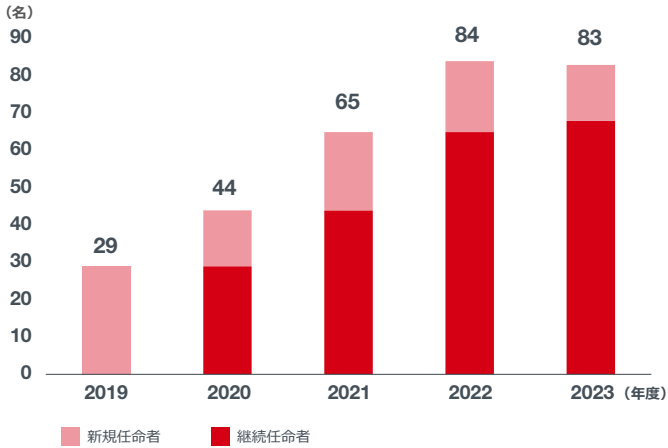
スペシャリスト職制度の目指す姿

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く上で、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図る。

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図る。

【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、2023年度3月時点で3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図ってまいります。

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】



パワーデバイス事業本部
生産システム開発部
技術主幹 松永 浩治

トランジスタ、ダイオード、MOSFET、IGBT、SiCモジュールなど、製品特性を最終保証するテスト（計測器）の内製化開発を担当し、事業部、工場と連携して新商品対応や改善活動に日々取り組んでいます。高電圧・大電流・高速性が要求される、AC特性（動特性）の内製テストに初号機の開発から携わり、様々なパワーデバイス向けのテストを立ち上げた経験があります。扱う電力が大きいため常に危険と隣り合わせですが、パワーデバイスの進化に合わせ、日々精進し技術を高めています。

幅広い知識（デバイス特性を始め、装置・基板、ハード・ソフトなど）が必要で、かつ不良品を世の中に出不せないプレッシャーもありますが、非常にやりがいのある仕事です。計測分野のエンジニア地位向上のため、若手育成を含め、計測分野で貢献していきたいです。



LSI事業本部
AFE-LSI商品開発部
技術主幹 嶋田 雄二

産機向けモータ駆動時の電流検出用の絶縁ADコンバータの回路設計を担当しており、アナログエンジニアとしてコイルによる絶縁の通信回路設計およびADCの回路設計を行っています。専門分野であるADCを使った小信号アナログ技術を活かして、タッチパネル用のICの回路設計や駆動アルゴリズム開発を開発、商品化してきました。多数の特許も出願しています。現在の業務では、よりコアとなるADCの設計等に活かして絶縁ADCの立ち上げ実現に向けて励んでいます。

スペシャリストとして今後、ロームにある回路技術やノウハウを広く展開し、個の力だけでなく会社一丸となった設計力を形にすることで、競争力のある商品開発に貢献していき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、2023年度時点で累計48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。

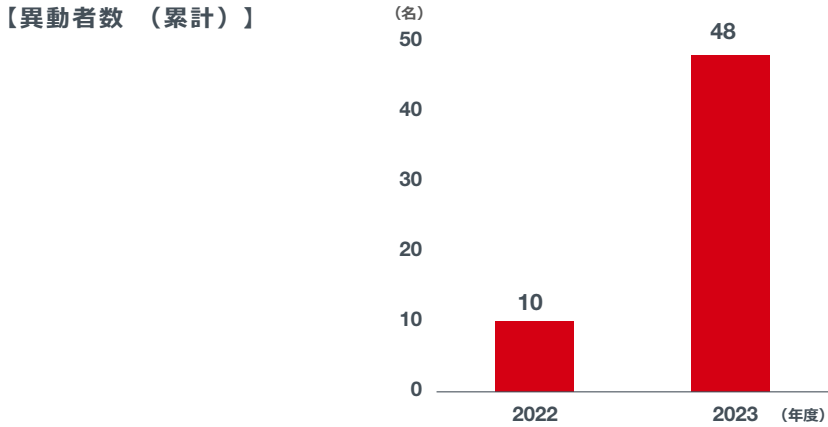
※本制度は、一般的に言われている「社内公募制度」です。社内に掲示された求人に対して社員が応募し、求人部署とマッチすれば異動できる仕組みとなります。

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	2023年度フィードバック率 100%
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	2023年度対象者 330名 グループコーチング参加者 305名

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。

10. 従業員持株会制度

ロームグループでは、従業員持ち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。

従業員エンゲージメントの強化

11. 福利厚生パッケージサービスの拡充

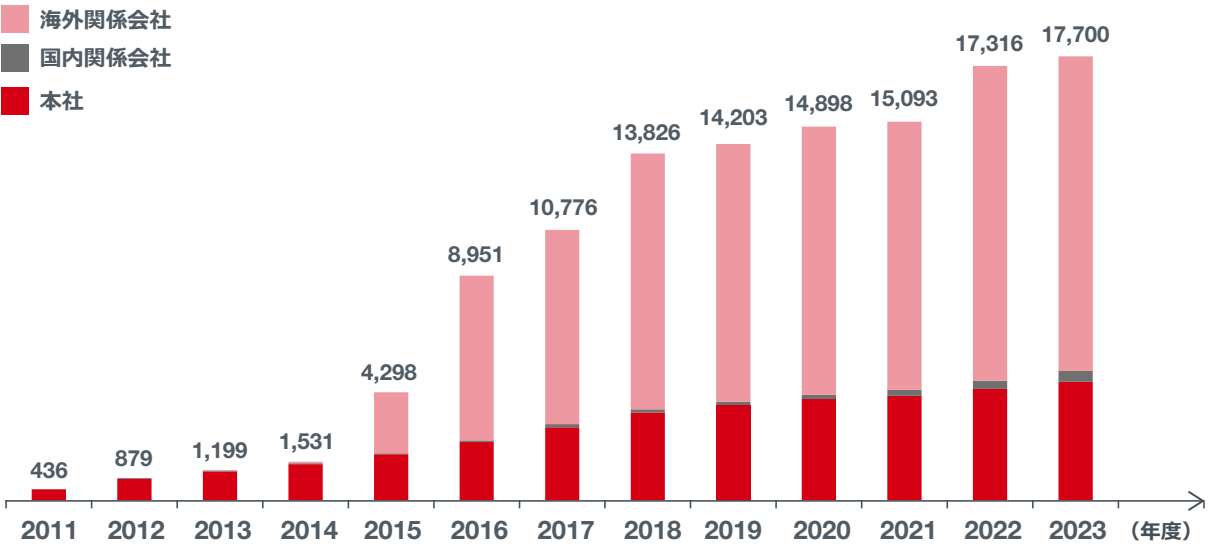
働き方が大きく変わり、生活スタイル、嗜好も多様化が進む中で、状況、場所に影響されずに利用可能で、多様なニーズに応えることができる、新たな福利厚生パッケージサービスを2022年度に導入しています。

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図っています。

12. 企業目的・経営基本方針浸透 WS

ロームでは、全ロームグループ社員が、社会における自分たちの存在意義や会社として目指すべき方向性・目標を認識した上で業務に取り組み、掲げた目標を達成することを目的として、企業目的・方針を学ぶ理念浸透教育を実施しています。

【WS 参加者数 （累計）】



エンゲージメントサーベイの実施

ロームは、「2030年度にグローバルメジャーになること」を経営の中長期目標に掲げています。この目標を達成するにはグループ一体での企業経営が重要となるため、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」を掲げております。

グループ一体での企業経営を実現するためには、会社が進んでいく方向性、実現したい事柄に対する従業員の理解、共感等が必要不可欠であると考えており、それこそがロームの人財の強みであると考えています。よって、ロームでは、そういった従業員の理解、共感度、準備、行動がどの状態にあるかを把握、分析し、変化する課題に応じた施策を検討することを目的としてエンゲージメントサーベイを実施しています。

エンゲージメントサーベイを通じて得られる「本音」や「真実」をもとに、一人ひとりがロームグループで働くことに誇りを持ち、それぞれの強みを最大限に発揮して、さらなるチャレンジができる会社にしていきたいと考えています。

エンゲージメントサーベイでは、グローバル展開する企業をベンチマークとして設定し、「チャレンジ」や「コミュニケーション」など14のカテゴリー、全71の設問、各質問ごとに5段階の選択方式で回答する構成となっています。

エンゲージメントサーベイの実施

<実施スケジュール>

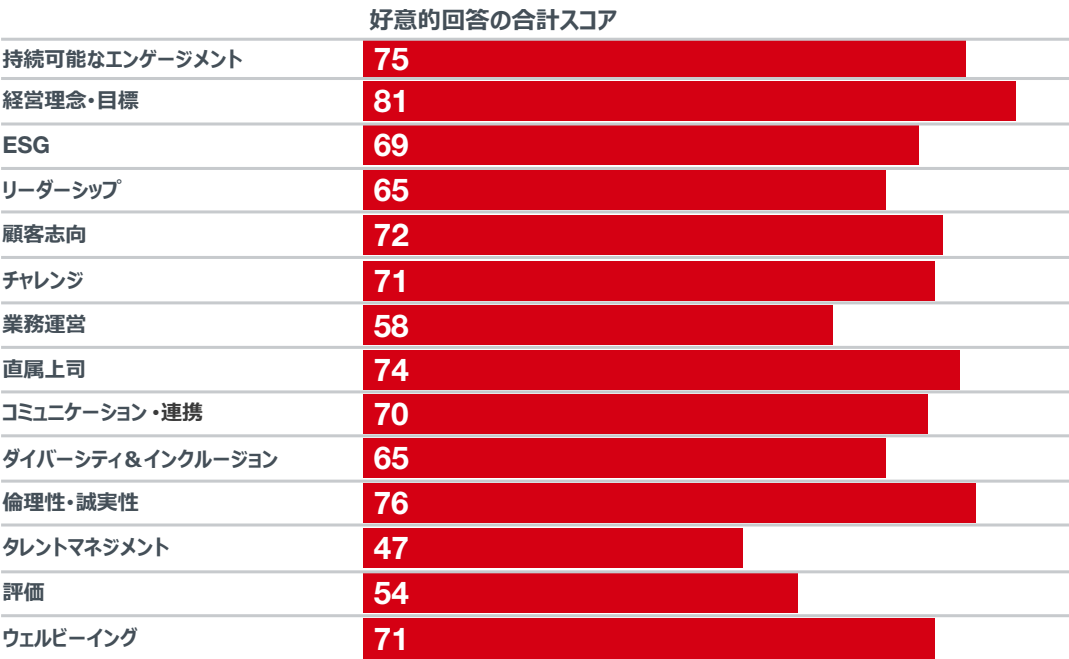
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ローム単体（約4,000名）	実施		実施		予定
国内関係会社（約5,000名）		実施			予定
海外関係会社（約17,000名）		実施			予定

従業員エンゲージメントの強化

＜2023年度エンゲージメントサーベイ結果（ローム単体）＞

「持続可能なエンゲージメント」に関する設問に対し、好意的な回答を行った社員が75％であり、業界平均を大きく上回る結果となりました。

また、全14カテゴリーのうち 全てのカテゴリーで好意的な回答を行った従業員の比率が業界平均を上回る結果となりました。



■サーベイ結果から確認できた象徴的な強み（特に、従業員が好意的な回答をしている割合が高い内容）

- ・会社の方向性、目指す姿への理解、共感、支持
- ・会社の経営姿勢への信頼、支持
- ・健康で安心感のある職場環境
- ・上司や、チーム内・チーム間の良好な関係性
- ・結果としての、組織の一員としての誇り

■サーベイ結果から確認できた改善課題（特に、従業員が否定的な回答をしている割合が高い内容）

- ・社員に対する経営陣の理解の実感
- ・自身の業務と顧客とのつながりに対する理解
- ・違いや異なる意見が受け入れられ、安心して声を上げられる環境

＜エンゲージメント回答実績（ローム単体）＞

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2021年度	3,625	3,606	99.5%	76.0%
2023年度	4,004	3,744	93.5%	75.0%

＜エンゲージメント回答実績（ワールドワイドグループ会社 32 社（ローム単体除く））＞

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2022年度	19,761	17,743	89.8%	91.0%

※「持続可能なエンゲージメント」に関する設問に対し、好意的な回答を行った社員比率をスコアとして表記しております。

従業員エンゲージメントの強化

<これまでの取り組み実績>

エンゲージメントの向上に向けた重点テーマを「社員同士の『対話』の風土の醸成」として、以下の取り組みを行いました。

取り組み	概要・主旨
管理職対象 社長座談会	管理職層が、リーダーとしての意識を一層強く持って最大限業務パフォーマンスを発揮できるよう、部門・階層の垣根を超えて社長と管理職層が双方の思いや会社の方向性、経営課題を共有
管理職対象 対話のワークショップ	「対話」とは一体どのようなものであるかを理解し、職場内での「対話」を変化させることで、部下との関係性をより良いものにし、「対話する組織風土」を醸成する
WEB Café	若手社員同士の交流の場や経営陣と若手社員のコミュニケーション機会の創出

<今後に向けて>

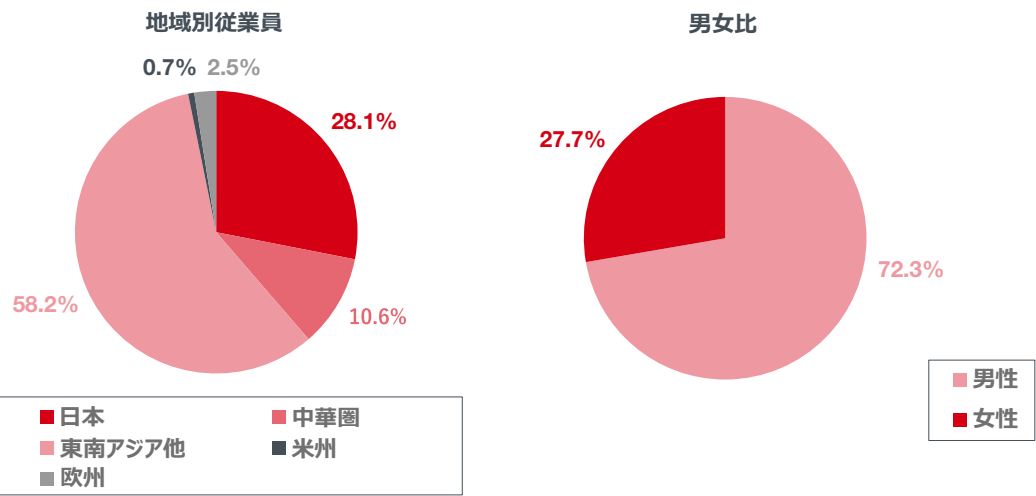
更なるエンゲージメント向上に向けて、2024年度も継続して「対話のワークショップ」の開催や、若手社員同士の交流の場や経営陣と若手社員の「対話」の場となる「WEB Café」の開催などの施策を企画・実施してまいります。また、サーベイ結果を基に組織のリーダーが社員と対話をして課題解決のためのアクションにつなげるなど、エンゲージメントサーベイを対話のツールとしても活用しています。

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（2024年3月末時点の従業員数：23,319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	28.05%
フィリピン	23.76%
タイ	22.15%
中国	10.11%
マレーシア	9.27%
韓国	2.48%
その他	4.17%

国籍による労働差別禁止の観点から、ロームグループでは全社員の国籍情報を回収することは実施しておりません。代わりに勤務地別情報を管理することにより、地域的な多様性が担保されているかを管理しております。

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、様々な国籍、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）	2023年度目標	2023年度実績	2024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	12.9%	13.0%	13.7%
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	社員の能動的・選択的・自己決定的なキャリア形成の機会として、選択式研修の拡充及び一部国内グループ会社へ展開	【グループ連結】 選択式研修の拡充により、昨年比2倍以上となる約1,300名が参加。一部プログラムは国内グループ会社からも参加可能とし、全参加者のうち約70名は国内グループ会社からの参加となった	【グループ連結】 成長を志向する社員にキャリアパスを提供し、仕事を通したライフ・キャリアプラン実現への意欲向上を図る

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024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	人事基幹システムの海外グループ会社への展開に加え、共通管理項目を設定することで人的資本情報開示の基盤構築に着手	【グループ連結】 海外グループ会社への展開を見据えて、パッケージ化に着手 共通管理項目：システム導入拠点においては、共通管理項目を設定し、人員データの把握に寄与	【グループ連結】 海外グループ会社への展開を見据えて、パッケージ化に着手 共通管理項目：システム導入拠点においては、共通管理項目を設定し、人員データの把握に寄与
	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	ガバナンスの観点から、グループ会社役員の選解任・報酬・契約管理をアップデート	【グループ連結】 グローバル幹部ポジションにおける職務評価の実施、及び職務記述書を作成	“後継者サーベイ”、“次世代選抜プログラム”などをもとにして、グローバルリーダーを目指す社員のためのキャリアパスを可視化する

【関連する取り組み】

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最先端技術に触れ、自分自身の手で成果を生み出す経験を通じ、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)

- 【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

【社会課題解決型インターンシップ】

「ロームの製品がどのような場面で社会課題を解決できるのか」をチームでグループワークをもとに理解を深めていただく機会を準備しています。

(参加者数実績…2020年度：372名、2021年度：597名、2022年度：538名、2023年度：507名)

- 【特徴】
- ・社会課題とSDGsについて学生に理解を深めてもらう
 - ・エレクトロニクスの技術で、社会が抱える様々な課題を解決する方法を知る



Web形式での実習

【商品開発体験インターンシップ】

「商品開発がどのように行われているのか」を講義及びグループディスカッションを通じ理解を深めていただく機会を準備しています。

(参加者数実績…2023年度：508名)

- 【特徴】
- ・エンジニアによる講義及びグループディスカッションを通じ、商品開発の体験が出来る
 - ・企業がどのような観点でものづくりを実施しているのか学ぶことが可能

ダイバーシティの推進

・産学連携企画

電気、物理系の学生に対し、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。

2023年3月には大阪大学で単位取得につながる授業も担当し、「電磁石・センサ・光電素子を使って、ロボットカーで面白い実験をする」という内容で課題解決型授業（PBL：Project Based Learning）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が楽しかった」「班で協力しながら課題解決するのは難しくもあったが、楽しめた」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や「来年もロームに授業をお願いしたい」との声もあり、好評を得ることができました。

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、中期経営計画とその達成目標では、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ています。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』といった様々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。

また、2021年5月に、「2025年にロームグループ全体の女性管理職比率を15%以上にし、女性または外国人の本社役員比率を10%以上にする」という2025年目標を掲げました。今後も研修機会の充実や従来の制度改訂、新制度の導入などを進め、目標達成に向けて取り組んでまいります。

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様々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（プラチナくるみんマーク）を取得いたしました。

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、様々な研修を実施しております。

研修	目的	受講対象
基幹職向けキャリアデザイン研修	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	基幹職社員
限定基幹職向けキャリアデザイン研修		限定基幹職社員
女性リーダー育成研修	経営・マネジメントでも活躍できる未来の女性リーダーの発掘・育成を目的とした研修	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】

・基幹職向けキャリアデザイン研修

女性社員が自分らしさを発揮しながら活躍できるよう支援することを目的として、2020年6月よりキャリアデザイン研修を実施しました。研修には基幹職女性社員延べ100名以上が出席し、中長期の視点から自身のキャリアプランについて改めて考える機会となりました。



・限定基幹職向けキャリアデザイン研修

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300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。



ダイバーシティの推進

・女性リーダー育成研修

将来、管理職やリーダーを目指す女性社員を対象に、自分が理想とするリーダー像を見つけ、その姿に近づくための行動につなげられるよう、必要な知識やスキルを身につけることを目的とした研修を実施しました。

本研修は、参加を希望した20名の女性社員に対し、3カ月間3回にわたって実施されました。外部講師によるリーダーシップの基礎講座、他社で実際に活躍されている女性リーダーの講演を通じて、自分が理想とするリーダー像を参加者それぞれが目指していくための機会を設けました。



・部門長向けダイバーシティマネジメント研修

女性をはじめとした多様なバックグラウンドをもつ社員の活躍推進を職場レベルで支援していくため、部門長向けのダイバーシティマネジメントの研修を実施し、ロームの全部門長が参加しました。(2019年度より延べ100名以上受講)

本研修では外部講師をお招きし、「女性部下のキャリアを育む管理職」をテーマに講演いただきました。

・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およ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、それにも寄与しています。

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	役員に占める女性労働者の割合
		男性	女性				
ローム(株)（3,864）	15.3％	22.4倍	26.8倍	20.8％	6.8％	1.6％	15.4％
ローム・ワコー(株)（325）	14.3％	5.3倍	2.0倍	8.4％	0.0％	0.0％	0.0％
ローム・アポロ(株)（794）	11.2％	-	-	8.1％	1.0％	2.4％	0.0％
ローム浜松(株)（257）	11.5％	37.5倍※2		12.3％	4.3％	0.0％	0.0％
ローム・メカテック(株)（66）	10.0％	30.4倍	17.0倍	13.8％	0.0％	0.0％	0.0％
ローム・ロジステック(株)（45）	対象者なし	7.5倍	対象者なし	39.1％	0.0％	16.7％	0.0％
ラビステクノロジー(株)（396）	18.8％	7.2倍	5.0倍	7.5％	※3	※3	※3
ラビスセミコンダクタ(株)（672）	22.0％	2.2倍	1.5倍	13.2％	18.2％	0.0％	0.0％

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)（3,864）	75名	9名	61.7％	61.1％※4	56.2％※5
ローム・ワコー(株)（325）	5名	1名	70.2％	70.3％	71.5％
ローム・アポロ(株)（794）	52名	19名	74.6％	78.4％	71.0％
ローム浜松(株)（257）	13名	2名	61.6％	67.3％	44.3％
ローム・メカテック(株)（66）	4名	1名	63.3％	66.9％	78.4％
ローム・ロジステック(株)（45）	2名	0名	66.9％	65.6％	91.1％
ラビステクノロジー(株)（396）	0名	1名	79.5％	84.6％	73.7％
ラビスセミコンダクタ(株)（672）	25名	8名	81.0％	81.7％	80.0％

※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材の女性比率の少なさが影響(文部科学省「学校基本調査」参照)。

※2：ローム浜松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。

※3：合併の関係から、ラビステクノロジーの女性管理職比率についてはロームと合算して記載。

※4：ロームの正規社員における男女の賃金差異は、男女のコース別人数比率が影響。

※5：ロームの非正規社員における男女の賃金差異は、男女の雇用形態別人数比率が影響。

ダイバーシティの推進

・男女の賃金の差異

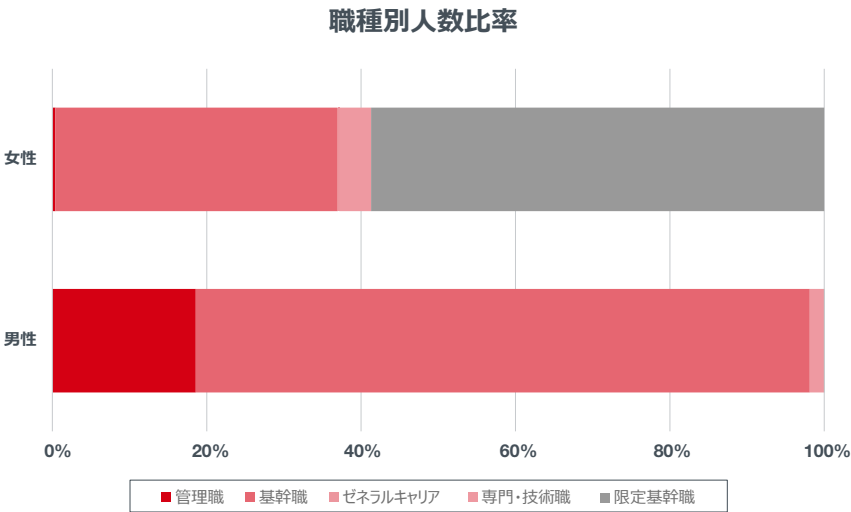
男女別に全社員の平均賃金を算出した際、事実としてロームでは男女間で差異はある状態です。原因分析をしたところ、主な要因は男女の職種別人数比率の差異によるものと判明しております。この点については、各個人の希望する働き方にも関わるため、無理に是正することは考えておりません。ただし、希望する方がチャレンジする機会は提供できるよう、「コース転換制度」を設けております。

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。

【職種別人数比率】

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。

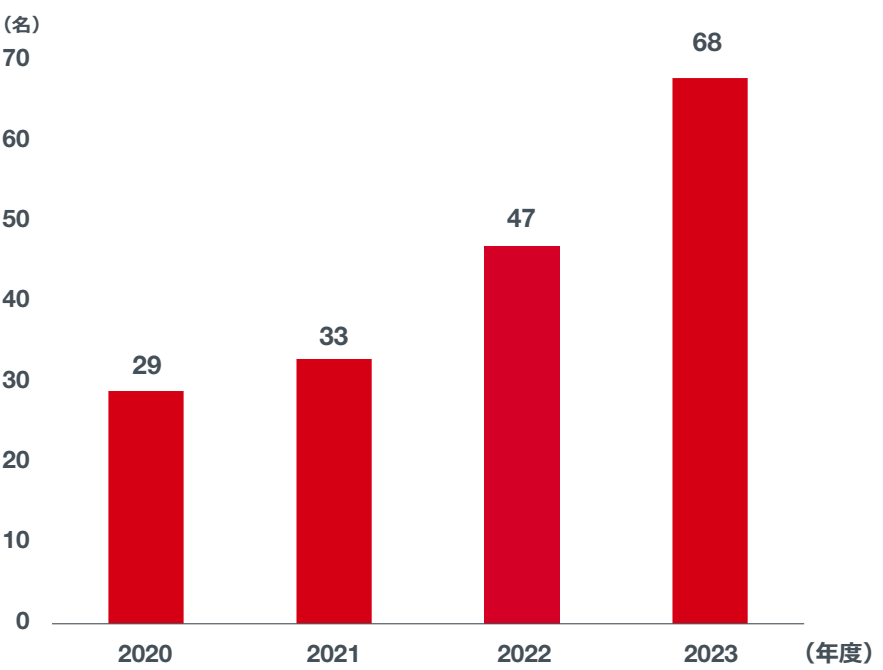


4. コース転換制度

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者のみが対象となっていたましたが、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68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図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つ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図っていきます。

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200名以上が参加）



キャリアデザイン研修の様子

受講者の声

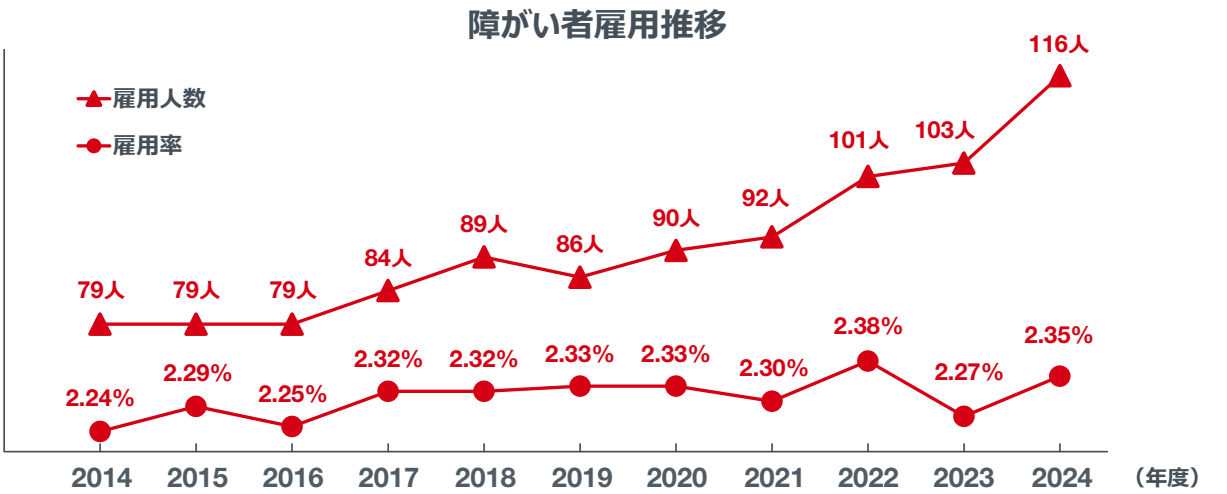
- ・同年代の方がどんなことを考えているのか、いろんな価値観を知る機会となった。
- ・普段考えることのできなかったキャリアプランについて、自身と向き合う時間をつくれて大変満足でした。
- ・将来像に悩みがありましたが、今回の研修でそれを考える良い契機となりました。

ダイバーシティの推進

障がい者の活躍

ダイバーシティ&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様々な職場で活躍できる職場環境の実現を目指して積極的に障がい者雇用・活躍推進に取り組んでいます。

2024年6月時点の雇用数は、国内グループ全体で116名、雇用率は2.35%です。



多様な強みを活かし、様々な業務にチャレンジできるような働き方を推進しております。2023年度に全社で業務の切り出しを実施し、活躍できる業務の拡大をしていきました。2024年4月から障がい者雇用の新拠点を設置し、さらなる雇用拡大を推進しております。また、オストメイトイレ、スロープ、床下配線の設置、大型ディスプレイの導入で情報の見える化などの職場環境の改善を行っております。引き続き、多様な人財が働きやすい環境の整備に努めてまいります。

LGBT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LGBTの社員への配慮や、LGBT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。
- ・性別記入欄の削除
求人応募におけるエントリーシートの性別記入欄を削除しました。

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共に、「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。

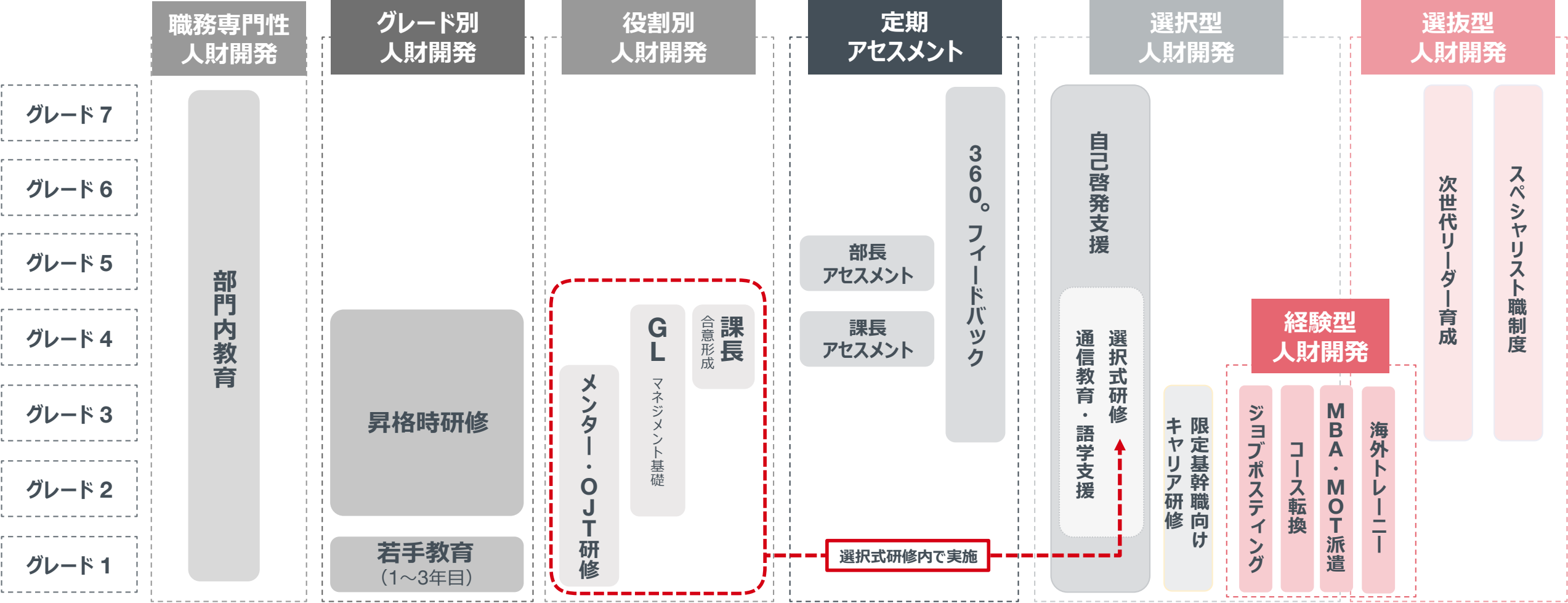
人財開発体系

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.キャリア開発	自身のキャリアについて、自ら考え・設計し、周囲を巻き込み実現するためのマインド・知識・スキルを学ぶ
2.職務専門性人財開発	職務遂行にあたり必要とされる専門知識・スキルを学ぶ
3.グレード別人財開発	ローム人財として最低限必要とされる知識・素養、および能力開発基盤となる思考スキルを学ぶ
4.役割別人財開発	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
5.定期アセスメントキャリアドック	客観性をもって、自らを振り返り、深い内省をもって、自己変革につなげる
6.選択型人財開発	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
7.選抜型人財開発	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
8.経験型人財開発	自身のキャリアに必要な経験機会を得る

人財開発



人財開発

社内教育・研修制度と実績

分類	主な研修・制度	内容	開催回数 (年間)	2022年度		2023年度			
				受講者数	受講率	受講者数	受講率	研修時間 (時間/人)	費用 (千円)
グレード別人材開発	新入社員研修※1	社会人としての基礎知識や、ビジネスマナー（社会人基礎力）を習得すると共に、自社について、また仕事に対する取り組み方の基礎を学ぶ研修。	1	179	100%	296	100%	80	1,527
	工場研修	技術系の新入社員を中心に、製造現場の課題や苦勞を把握したうえで設定等ができるよう、実際の製造現場を体験する研修。	1	-	-	93	100%	320	-
グレード別人材開発	フォローアップ研修※1	入社2、3年目に、同期と共にこれまでの経験を振り返り、目標を新たにすることで、自主性を育み、自分のキャリアを自分自身で築く行動を取っていくためのフォローアップを行う。	2	222	100%	-※3	-	-	-
	昇格者研修	各グレードに求められる知識・スキル・マインド等を習得する研修。（企業目的・方針を理解した上で今後自分が求められる役割を考え行動目標を設定）	7	357	100%	296	100%	・グレード2：157 ・グレード3：101 ・グレード4：38	8,532
役割別人材開発	役割別研修	組織長としての役割を遂行するために最低限必要な知識とスキルを習得すると共に、部下との良質なコミュニケーションや組織の活性化を通じて成果達成の実現を図る研修。	3	49※2	100%	-	-	-	-
	ハラスメント研修	複雑化する人材マネジメントを担う組織長を対象に、社内の現状や、問題への対処方法について知り、不祥事や人材流出・メンタルヘルス問題を防止することを目的に開催。	4	422	100%	-※4	-	-	-

人財開発

分類	主な研修・制度	内容	開催回数 (年間)	2022年度		2023年度			
				受講者数	受講率	受講者数	受講率	研修時間 (時間/人)	費用 (千円)
役割別人財開発	メンター・メンティー制度	新入社員の育成を通して、「人を育てる風土」を醸成し、長期的なキャリア形成を促す制度。	10	244	100%	60	100%	8	2,926
定期アセスメント	アセスメント研修	組織を束ねるマネジメントに必要とされるスキルを数値化し、強み弱みを分析することで、自身のマネジメントスタイルを正しく認識し、今後の組織運営に活用する研修。	4	50	100%	112	100%	・課長：22 ・部長：32	12,670
選択型人財開発	キャリアデザイン研修	グレードや役割に関わらず、個人のキャリアに焦点を当て、主体的な姿勢で自身のキャリアを考え自己実現を果たせる行動力を養う研修。	2	197	100%	130	100%	8	2,404
	選択式研修	選択的なキャリア形成の機会提供を目的に「リスクリング・Update」、「キャリアデザイン」、「リーダーシップ開発」の3項目で選択式の研修を提供。	16	564	100%	1084	100%	8	15,106
選拔型人財開発	次世代リーダー育成	ロームの安定成長をけん引する、次世代の経営者候補となる優れた人材を早期に発掘し、長期的な視点で育成・確保していくことを目的とするサクセッションプラン制度。	24	48	100%	※4	-	-	-
経験型人財開発	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た制度。	-	14	100%	130	100%	8	2,404
	語学留学制度	海外ビジネスに必要な語学力の習得を支援するため、フィリピンの語学学校へ1～4週間留学できる制度。	-	0	-	0	-	-	-

※1：新入社員研修、フォローアップ研修においては、国内の関係会社の社員も含まれます。 ※2：2022年度下期実施分から、選択式研修に移行しました。 ※3：2023年度から、選択式研修に移行しました。 ※4：2023年度の開催はありません。

人財開発

項目	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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
一人当たり年間平均教育開発費用	単体	円	-	-	-	23,000	40,118	33,142
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

・MBA/MOT派遣制度

将来有望な社員をMBA/MOTへ派遣し、経営的視点を持つ人財を育成し、会社の持続的な発展に寄与するために、ロームでは2023年9月よりMBA/MOT派遣制度を導入しています。2023年度の募集では11件の応募がありました。

・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。

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

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、妥当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

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

労働マネジメント推進体制

ロームグループの労働倫理に関するリスク管理、社員が活き活きと働くことができる環境に向けた労働環境の改善は、労働マネジメントシステムが主体となって推進しています。

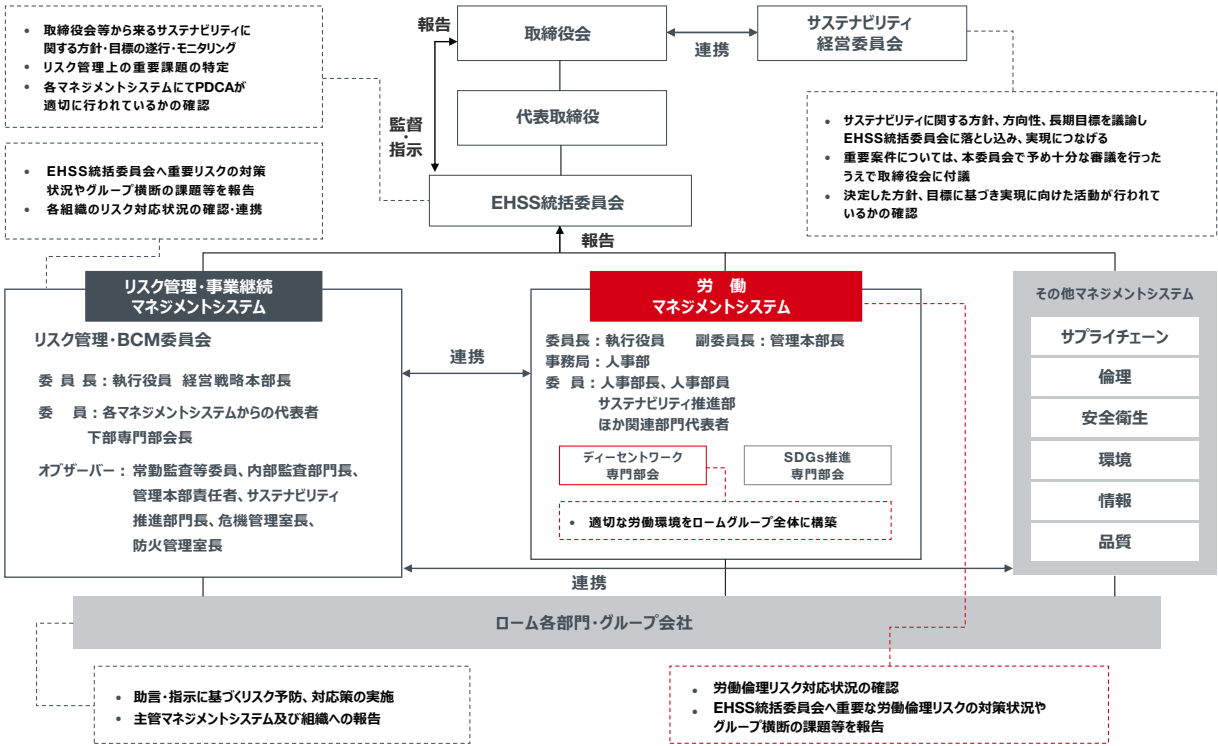
労働マネジメントシステムは、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加するEHSS統括委員会※の下部組織に設けられ、ロームグループにおける労働倫理リスクを適切に管理する役割を担います。

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。

また、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、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上を図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



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共に、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の精神にのっとり、全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づくりと、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・健康に関する教育・訓練等を計画的に行い意識の向上に努めるとともに、自主的活動の活性化により快適な職場づくりを推進し、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。

2024年6月17日
ローム株式会社
執行役員 AP生産本部 本部長
藤谷 諭
(総括安全衛生管理者 ロームグループ安全衛生トップマネジメント)

『Well-being[※]』を実現し、いきいきと働ける会社へ

ロームグループは、創業当初から企業目的・経営基本方針を礎に、社員の健康を重要視してきました。近年、社員の平均年齢の上昇に伴う生活習慣病リスクの高まりや、メンタルヘルス不調による休務者が社会的に増加していることを踏まえ、より一層、社員の健康や心理的安全性を確保する事が求められています。そのため、改めて、いきいきと働ける企業風土の醸成を目指し、2023年5月に『健康経営宣言』を制定しました。

※Well-being：身体的、精神的、社会的にも健康で満ち足りていて多方面で幸福な良い状態を維持していること

【ロームグループ健康経営宣言】

ロームグループでは、パワーとアナログにフォーカスし、お客様の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する会社を目指しています。そのためには、社員が豊かな人間性と知性をみがき、いきいきと働ける会社になることが必要です。その土台となるのが、社員が心身ともに健康であり続けることです。わたしたちは、こころとからだの健康づくりに取り組み、社員一人ひとりがWell-beingを実現することで、社会の持続的発展に貢献することを宣言します。

代表取締役社長 松本 功



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。

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図ると共に、快適な職場環境の形成を促進するために、中央安全衛生委員会が安全衛生活動を推進しています。

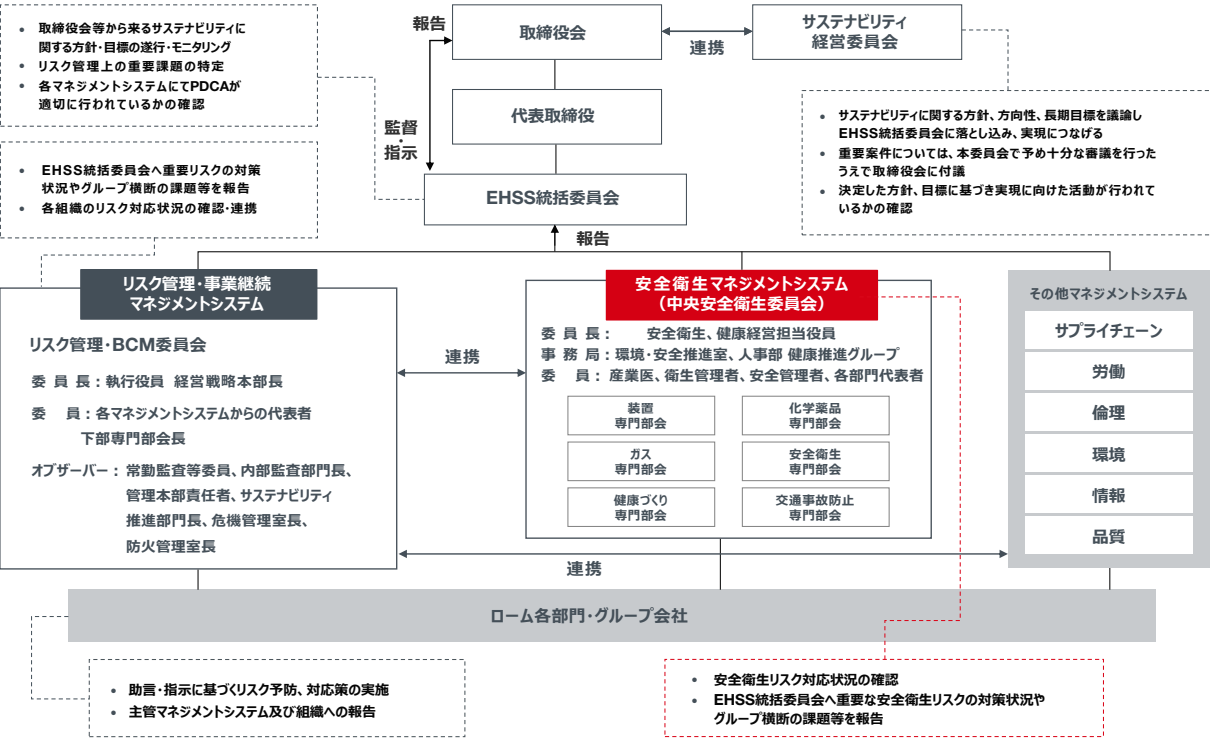
中央安全衛生委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加するEHSS統括委員会*の下部組織に設けられ、ロームグループにおける重大な安全衛生リスクを適切に管理する役割を担います。

中央安全衛生委員会の委員長は執行役員が務め、装置、化学薬品、健康づくりなど、各テーマに取り組む6つの専門部会が、事務局である安全衛生管理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・結果を中央安全衛生委員会に定期的に報告します。また、EHSS統括委員会は中央安全衛生委員会のPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上を図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



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。

従業員の健康と安全の確保

【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、社員一人ひとりがやりがいを持ち、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)	2023年度目標	2023年度実績	2024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「0」を達成・維持する	休業災害「0」	休業4日以上 の災害 5 件	重篤災害※「0件」 ※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

テーマ	達成目標 (2025年度)	2023年度目標	2023年度実績	2024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	国内グループ会社の健康経営推進を図る	【グループ連結】国内グループ会社へ健康経営宣言及び方針展開	【グループ連結】国内グループ会社「ヘルスアップチャレンジ 7 ※」いずれか1項目以上の改善に向けた目標設定と取り組みの実施
	②「ヘルスアップチャレンジ 7 ※」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 ※」重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した社員が前年度比10pt以上改善	「ヘルスアップチャレンジ 7 ※」重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した社員が前年度比12.6pt改善（63%→75.6%）	「ヘルスアップチャレンジ 7 ※」睡眠・運動の改善 睡眠で休養がとれている人：48.4%以上、運動習慣者率：72%以上
	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図る	プレゼンティーズム※の改善のための健康保持・増進の取り組みを推進する	健康保持・増進の取り組みによりプレゼンティーズムの改善を達成	プレゼンティーズム：前年度より改善

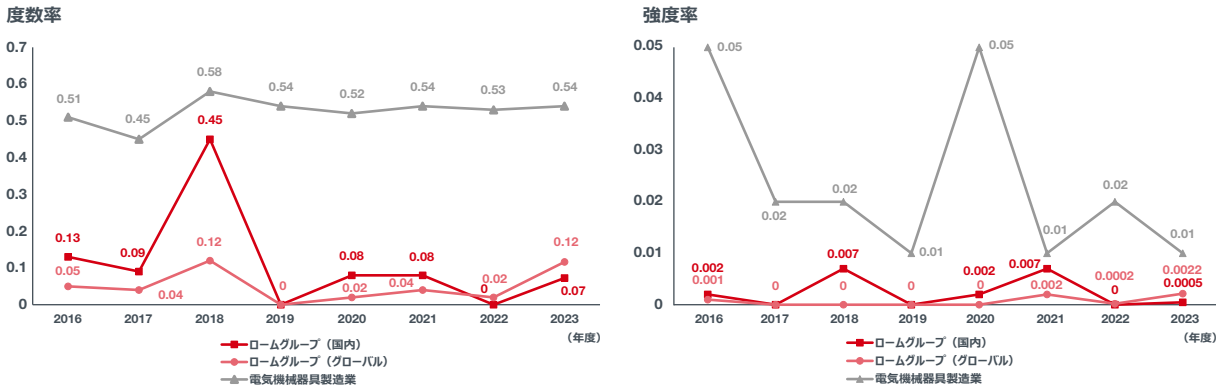
※睡眠・ストレス・運動・食生活・飲酒・禁酒・コミュニケーションの健康に関する7項目について一人ひとりが1つでも多くクリアするために取り組むことで、プレゼンティーズムの改善、Well-beingの実現を目指します。

【関連する取り組み】

従業員の安全と健康の確保

労働災害度数率・強度率

2023年度の労働災害度数率・強度率は、国内・グローバル共に日本国内電気機器具製造業の平均を下回る水準でした。
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。



- ・(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

健康への取り組み

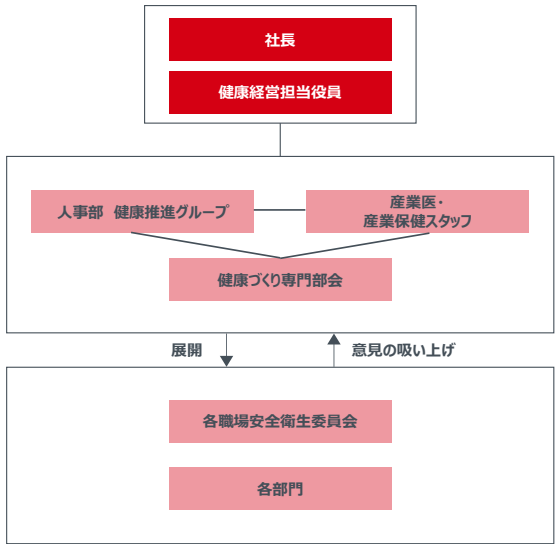
健康経営推進体制

ロームでは、トップによる健康経営宣言「社員一人ひとりがWell-beingを実現する」ことを中期経営計画の達成ひいてはロームの持続成長を目指す上での重要課題の一つとして特定しています。

健康経営トップマネジメントは社長、健康経営担役当員は取締役、さらに中央安全衛生委員会のトップマネジメントは安全衛生担当役員が担っています。また、健康経営担当部門として人事部 健康推進グループを編成しています。健康推進グループは産業医・産業保健スタッフや関連部門と連携しています。

さらに、中央安全衛生委員会の下部組織として、健康づくり専門部会を編成し、多岐に渡る部門から選出された部会員が、社員の健康保持増進のための様々な施策を企画・運営しています。ロームグループの安全衛生目標達成に向けて、上記組織が連携しあって、各職場安全衛生委員会※、各部門に情報展開や健康増進につながる取り組みを推進しています。

※ローム単体で52の職場委員会が存在しています。



従業員の安全と健康の確保

目標と実績

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024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	国内グループ会社の健康経営推進を図る	【グループ連結】 国内グループ会社へ健康経営宣言及び方針展開	【グループ連結】 国内グループ会社「ヘルスアップチャレンジ7」いずれか1項目以上の改善に向けた目標設定と取り組みの実施
	2.「ヘルスアップチャレンジ7」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」重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した従業員が前年度比10.0%以上改善	「ヘルスアップチャレンジ7」重点3項目（睡眠・ストレス・運動）のうち、2項目以上達成した従業員が前年度比12.6%改善（63.0%→75.6%）	「ヘルスアップチャレンジ7」睡眠・運動の改善 睡眠で休養がとれている人：48.4% 以上、運動習慣者率：72.0%以上
	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図る	プレゼンティーズム※2の改善のための健康保持・増進の取り組みを推進する	健康保持・増進の取り組みを行う一方でプレゼンティーズムによる労働生産性損失率を算出（36.2%）	プレゼンティーズムによる労働生産性損失率を前年度より改善（36.2%以下）

健康経営推進に向けた取り組み

1. ロームヘルスアップチャレンジ7

ロームでは、「ヘルスアップチャレンジ7」と称し、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1つでも多く達成するために取り組むことで、プレゼンティーズムの改善につながり、Well-beingの実現を目指す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ます
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

1-1. 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寝姿勢圧測定会の開催、定期的な情報発信などを行っています。また、医務局では、睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング検査を実施しており、社員の睡眠の悩みに寄り添っています。

従業員の安全と健康の確保

1-2. 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。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。

加えて、外部提携機関によるEAP（従業員援助プログラム）を導入し、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共に、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、オンラインヨガセミナーやメンタルヘルスセミナー（ラインケア・セルフケア）を開催し、社員の心身の健康維持を図っています。

1-3. 運動習慣者向上の取り組み

運動習慣者向上の取り組みとして、健康アプリを活用したウォーキングキャンペーンやオンラインでの運動セミナー、歩こう会や健康イベント等を実施しました。また、全社活動だけでなく、職場単位でも健康に関する重点実施目標を掲げ、メンバーの健康の保持増進を図りました。定期的に社員の運動習慣の推移をモニタリングし、2023年度は運動習慣者率72％を達成しました。各種イベントに加え、スポーツクラブの費用補助も行っています。グループ会社においても、エレベータでなく階段を使うことを推奨するノーエレベータDAYやウォーキングセミナー、ヨガポイントラリーを実施するなど、運動習慣向上に関する取り組みを実施しています。

1-4. 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、ヨーグルトセミナーを開催し、またセミナーに合わせ、ヨーグルトフェアとして食堂メニューにヨーグルトを使用したヘルシーメニューの提供やレシピ集の提供などを行いました。

1-5. 飲酒に対する取り組み

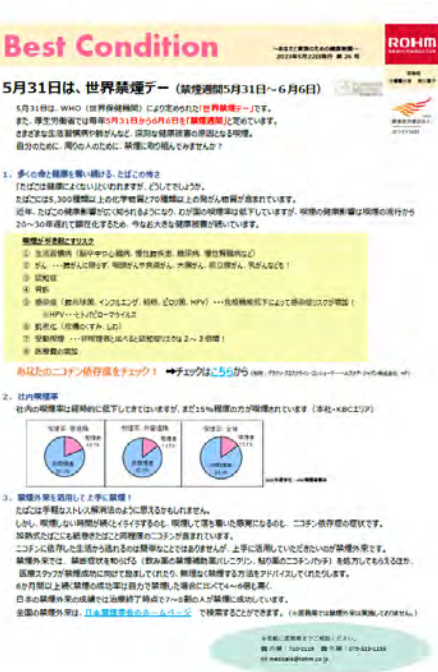
アルコールに関する情報発信やセミナーの開催により、適正な飲酒について学ぶ機会を設けています。

1-6. 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。ROOMでは1998年から、2009年からは国内全グループ全面禁煙となり、ROOM社員及び関係会社社員の健康保持増進を図っています。また、禁煙に関する情報発信や、禁煙マラソン42daysと称し、卒煙チャレンジの取り組みも行っています。

1-7. コミュニケーションに対する取り組み

ROOM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、本音で語る様々な座談会の実施など積極的にを行っています。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。

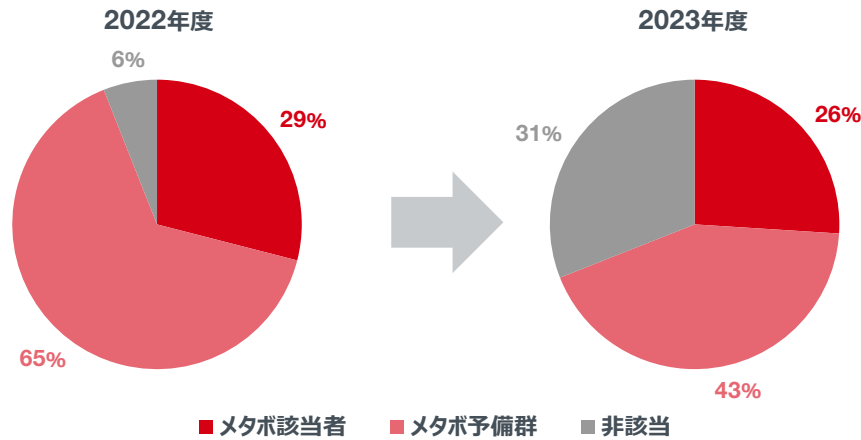


従業員の安全と健康の確保

2. 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（35-39歳）>



3. がん対策、女性特有の疾病に対するケア

ロームでは、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子宮頸がん・乳がん検診を会社の定期健康診断に組み込み、女性社員が安心して検査・受診できるようにしました。これにより、対象者のがん検診受診率は、2018年度58%から2019年度95%と大幅に上昇し、以降も希望する女性社員全員が会社のがん検診を継続利用しています。また、全社員へがん検診の受診を推奨しており、35歳以上の従業員全員への胃がん・大腸がん検診、偶数年齢女性社員への婦人科検診を無償化し、実施しています。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」を立ち上げました。社員の悩みをきき、細やかな配慮ができる場となるよう取り組んでまいります。

4. エイジフレンドリーな取り組み

ロームは、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およ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。また、年齢に負けない身体づくりのためにエイジフレンドリーセミナーを実施し、中高年齢労働者の意識の高揚を図っています。この他、全社員への教育や各職場の特性に応じたエイジフレンドリーの取り組みも実施しています。



TOPIC.

生活習慣病を防ぎ、社員が健康に働けるためには、自身が運動する習慣をつけることが必要だと考えています。そこで、ロームでは、『体成分分析装置“InBody”』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使用できるようヘルスチェックコーナーを設置しています。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・体水分量をはじめ基礎代謝・栄養評価・部位別の筋肉量など、自身の健康状態を確認できる機会を提供しています。



ヘルスチェックコーナー

従業員の安全と健康の確保

5. 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。ローム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。

感染症流行時に社員同士の接触を可能な限り低減させるための施策として、在宅勤務体制、情勢に応じた出勤率の管理、食堂等共有部分の感染予防策を構築しています。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80%が利用しています。

加えて、海外出向者およびその家族には、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。



社内で実施する集団予防接種の様子

【担当者の声】

ロームグループは、トップの健康経営宣言に掲げられているように、Well-beingを実現し、いきいきと働ける企業風土の醸成を目指しています。そのためには全ての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場を実現することが大切だと考えています。

社員が健康でいきいきと働き続けられるように、ヨガセミナーやウォーキングキャンペーン、歩こう会、睡眠セミナー、エイジフレンドリーの取り組みなど、様々な健康づくりの施策の企画・運営を行い、楽しみながら参加できる健康づくりの機会を提供することで、社員の健康の保持増進を図っています。

社員一人ひとりが“Well-being”を実現することを目的とし、今後も積極的な健康づくり活動を推進していきます。



人事部 福利厚生課 健康推進・福利G
グループリーダー 松村 瑠衣子

TOPIC1.

健康経営優良法人 2024 ～ホワイト 500 ～に 7 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2024（大規模法人部門）ホワイト500企業」（上位500法人）に2018年2月より7年連続で認定されました。

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。健康経営は、企業が社員の健康に配慮した経営を行うことであり、ロームでは安全衛生方針に基づき、安全かつ快適な職場環境を目指した様々な活動を行っています。今後も、「快適な職場環境づくりと心身の健康の保持・増進」を経営の重要課題のひとつと位置づけ、社員一人ひとりの健康保持・増進、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組みます。

TOPIC2.

スポーツエールカンパニーに 4 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4年連続で認定されています。2024年は従業員の週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、ロームは運動習慣者率72%を達成したとして、+認定を受けました。

従業員の安全と健康の確保

TOPIC3. がん対策推進企業アクションの優良企業として表彰

ロームは、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、社内両立恵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その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2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。



ホワイト認定500ロゴ



スポーツエールカンパニー応援ロゴ



がん対策推進優良企業

安全への取り組み

ロームグループでは、社員をはじめ、事業活動に関わる全ての人々が、快適かつ安心して働くことができる職場の実現を目指しています。この実現に向けて、ISO45001に基づいたマネジメントシステムを運用し、特定した安全衛生面における重点課題やリスクの管理・低減に取り組んでいます。

また、ロームでは、「安全な職場の確保」をテーマの1つとして2025年度の達成目標を策定しました。全ての社員が安全かつ安心な職場の確保を目指し、取り組みを進めてまいります。

目標と実績

達成目標 (2025年度)	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
ロームグループでの休業災害件数「0」を達成・維持する	休業4日以上災害「0」	休業4日以上災害 5件	重篤災害※「0件」 ※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

従業員の安全と健康の確保

安全な職場を目指した取り組み

1. 安全教育

安全かつ安心な職場づくりを進めるため、従業員に対して安全教育を行っています。

従業員全員を対象に、入社時に導入教育を実施し、配属後は毎月1回各部門で安全衛生委員会で共有された情報の展開を行います。

具体的には、労働災害発生時の発生要因や改善内容の横展開、ヒヤリハット、KYT活動、安全衛生法や社内規定の改訂内容の共有を行い、従業員全員が労働災害を起こさないよう努めています。

入社2年目、3年目の社員に対しては、振り返りを含め定期教育を実施し、昇格時にはその役職に応じた教育を行っています。

また、国内工場のうちローム浜松では、主に設備エンジニアの教育に特化した「エンジニア育成課」を設置。「エンジニアアカデミー」という教育専門施設において、社内の専任講師により専門技術だけでなく、作業時の安全管理について教育を行っています。「エンジニアアカデミー」は、2023年3月29日に静岡県の職業訓練施設として認定いただきました。



エンジニアアカデミー（技能講習）

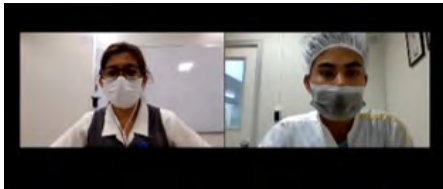


エンジニアアカデミー（座学）

2. 労働災害の未然防止活動

ISO45001に基づき、リスクアセスメント・KY活動の実施及びヒヤリハット項目の抽出・改善を行い、安全衛生リスクを低減する活動を継続的に実施しています。

海外工場では、現場での安全に関する事項のコミュニケーションが希薄にならないよう、勤続年数が浅い従業員に対して身近な先輩が教育・指導するメンター・メンティー活動を実施しながら、お互いの安全意識、現場力の維持、向上に努めています。



リモートでの安全項目に関する共有



リスクアセスメント・KY活動

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リスク低減を目的とし、ローム本社による統括安全衛生監査を実施しています。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。2023年度は、国内・海外の生産拠点計7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

従業員の安全と健康の確保

4. 5Sの徹底

不要なものがなく、「必要なときに」「必要な場所で」「必要なもの」を手に取ることができる職場環境は、効率的であると同時に安全な職場であると言えます。この5S※こそが職場環境の基本だと捉え、トップ以下、全員参加型の5Sを国内のみならず海外拠点についても実施しています。

※5S・・・整理・整頓・清掃・清潔・しつけ

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。ロームでは、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。

また、若手社員を積極的にパトロールに同行させることで、不具合を見つけられる目を養う機会を設けています。

2023年度は、前年度までコロナ禍の為オンライン確認や職場の自主パトロールのみ実施していたエリアについても現地現物での安全確認を再開しました。



社内パトロールの様子

パトロールの一覧

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。



6. 安全衛生担当者会議の実施

国内ロームグループ各拠点の安全衛生担当者が集合する会議を定期的実施しています。本会議では、ロームグループの安全衛生目標や各拠点の安全衛生活動等の共有、意見交換を実施し、グループ一体での安全衛生活動を推進しています。



従業員の安全と健康の確保

7. 請負会社様・構内常駐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、構内で共に働く請負会社様や常駐会社様（食堂・清掃等）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していかなくてはなりません。ロームグループでは、構内で働かれる請負・常駐会社様と協力して、以下の取り組みを行っています。

- ・請負・常駐会社様との安全衛生連絡会議の定期実施。
- ・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を定期的を実施。
- ・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を実施。
- ・KYT（危険予知訓練）活動、小集団活動、5S活動、提案活動の各活動を実施。
- ・化学薬品取扱い講習会を実施。（現場での講習とオンラインでの視聴）



小集団活動



夜間訓練



安全衛生連絡会議

8. 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速やかにロームグループ全ての関係者へ情報を共有します。発生拠点だけでなく、関連拠点・本社関係者が協力し、事故の状況確認・根本原因の分析・再発防止対策と、他拠点への水平展開を実施しています。

責任者の声



サステナビリティ推進部
環境・安全推進室
安全衛生管理グループ
グループリーダー 伊東 紘子

ロームは半導体部品を製造するメーカーですが、従業員、構内常駐の請負会社の方々など、多くの人に関わって製品を社会に送り出しています。社員一人ひとりがやりがいを持って業務に従事するには、全ての社員また事業に携わるステークホルダーの皆さんにとって安全な職場環境を実現し、人命を守ることがとても重要であると考えています。この考えのもと、私はロームグループの安全リスクの低減を目的として、グループ全拠点への統括監査やパトロールを担当しています。不具合を発見した際は、不具合の理由とあるべき姿を説明し、現場作業の方々に納得いただいた上で、より安全な職場環境となるような改善提案を心掛けています。ロームグループで働く人全員が、負傷することなく、出社時と同じ姿で帰宅いただくことをモットーに、安全衛生活動を推進していきます。

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

高品質かつ安心・安定したモノづくりを可能にするには、調達における部材品質の確保や安定供給はもちろんのこと、労働・倫理や環境に配慮したCSR調達への取り組みは欠かせません。ロームグループは、お取引先様との継続した信頼関係・協力関係を大切にしながら、双方が持続的に成長できる調達活動を目指します。

ロームグループサプライチェーンマネジメント方針

われわれは企業活動を経済・環境・社会の側面からとらえ、企業と社会が共に発展するために、次の7つの方針に基づき、調達・物流活動を展開して参ります。

1. 相互信頼・相互繁栄

われわれは、お取引先様を事業活動の重要パートナーとして認識し、お取引先様との信頼関係・協力関係を大切にし、お互いが繁栄できる関係（win-win）の構築を目指しています。

2. 公平・対等な取引

われわれは、事業活動のために必要な材料、半製品、装置等の購入や輸出入業務、物流業務の委託にあたり、お取引先様と公平かつ対等な立場で謙虚さを持ってお取引を行います。優越的な地位を濫用した不公平なお取引を強いるような行為は決して行いません。

3. 公正な選定

われわれはグローバルに広く門戸を開放し、取引機会の公平性を担保します。
お取引先様の選定にあたっては、品質・技術・納期・価格やサポート力に加え、それらの継続的改善を行う熱意・体制、更には倫理、人権尊重、危機管理、環境保護や労働安全衛生、反社会的勢力の排除等の社会的責任に対する取り組みを総合的に勘案いたします。

4. 製品・サービスの付加価値の適切な評価と配分

われわれは、お取引先様との強いパートナーシップに基づき、新製品開発やコスト低減活動に取り組みます。また、これら活動によってご提供いただく製品・サービスを適切に評価し、適正な価格での取引を推進していきます。

5. グリーン物流の推進

われわれは積極的にお取引様と共にグリーン物流を推進し、企業とお取引様と社会のトリプルWinの関係を目指します。それらの活動に関しては公正に評価を行うと共に、発生する費用に関しても不公平を強いる事は決して致しません。

6. CSR調達／CSR物流

われわれは、CSR調達／CSR物流を推進するため「ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン」に基づき、お取引先様の理解を深めながら、その浸透に努めます。同様に、「グリーン調達ガイドライン」に基づく地球環境に優しい調達を推進いたします。

7. 安全保障輸出管理

われわれは各国・地域の法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行います。

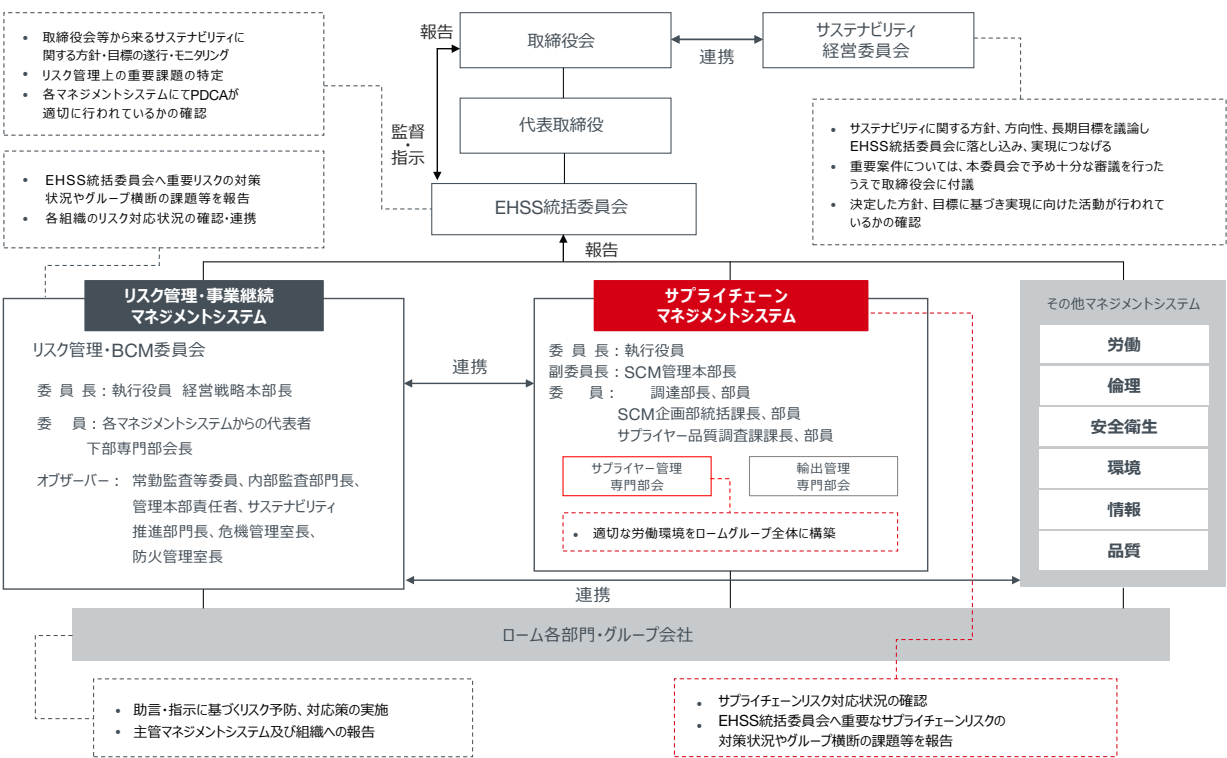
サプライチェーンマネジメント

推進体制

ロームグループでは、お取引先様との持続可能なサプライチェーンの構築をサプライチェーンマネジメントシステムを有効に運営する事で推進しています。サプライチェーンマネジメントシステムは、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加し取締役会が示すサプライチェーンマネジメントに関する方針・目標の遂行モニタリングを行うEHSS統括委員会※の下部組織に設けられ、ロームグループにおけるサプライチェーンリスクを適切に管理する役割を担います。

サプライチェーンマネジメントシステムの委員長は執行役員が務め、下部組織であるサプライヤー管理専門部会がサプライチェーンリスクの管理・監督を行っています。また、サプライヤー管理専門部会では、ロームグループ全体での適切な調達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・結果をサプライチェーンマネジメントシステムに定期的に報告します。また、EHSS統括委員会はサプライチェーン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、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上を図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



サプライチェーンマネジメント

達成目標

ロームは、2021年に始動した中期経営計画を達成する上で、重要な課題として「持続可能なサプライチェーン」を挙げると共に、2025年度の達成目標を策定しました。

社会とロームの持続成長を目指し、取り組みを進めてまいります。

持続可能なサプライチェーンマネジメント

【取り組み意義・背景】

社会のニーズに応えられる高品質な商品を安定的に世の中に送り出すには、強固な調達体制の確立と、重要なパートナーであるお取引先様との強いパートナーシップの構築が欠かせません。

また、昨今事業継続リスクの脅威となっている自然災害や感染症に備え、高品質な商品を社会に提供するためには、お取引先様と共に品質、安全・環境・人権・BCMの点から、ロームグループを取り巻く全てのお取引先様と共にマネジメント体制を構築し、サプライチェーン全体での経営品質を向上させることが不可欠です。

お取引先様と共に、「相互信頼・相互繁栄」の概念のもと、高品質な商品を社会に提供するため、社会からの期待に応える調達体制の確立、そして健全なサプライチェーンの構築に取り組みます。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
BCM体制の強化	1.購買先活動総合評価実施済みのサプライヤーからの購入比率90%以上	80.0%	87.5%	90.0%
		（連結）		
	2.Tier1サプライヤーの生産拠点調査100%	60.0%	71.0%	80.0%
		（連結）		
	3.重要サプライヤーの有事対応における事前合意率100%	60.0%	78.0%	80.0%
		（連結）		
CSR調達活動の推進	CSRセルフアセスメント結果B以上のサプライヤーからの購入比率90%以上	80.0%	80.6%	85.0%
		（連結）		

※①、②は2022年度までは単体での目標策定。2023年度よりグループレベルでの目標に対象範囲を見直し。

【関連する取り組み】

お取引先様との取り組み

お取引先様の選定

ロームグループは、健全かつ持続的な調達活動を目指すため、RBA行動規範を採用しています。よって、RBA行動規範を基としたCSR調達活動を進めるにあたっては、お取引先様との協力体制が不可欠です。

お取引先様を選定する際には、以下に示す品質、価格、納期、安定供給、環境、財務、人権、倫理など合理的な基準に基づいて判断しています。この中でも選定時のESGに関するウェイトは40%あり、お取引先様のESGへの取り組みを重視しています。あわせて、ロームグループのCSR調達に対する考え方を具体的に示した「ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン」を、全てのお取引先様に配付し、本ガイドラインに基づいた活動の推進をお願いしています。

お取引先様の選定基準

- 1. ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドラインを推進すること。
- 2. RBA行動規範準拠を包括した「取引基本契約書」を締結すること。
- 3. 供給いただく資材・役務（サービス）の品質・価格・納期が適正であること。
- 4. 安定供給能力と需要変動への柔軟な対応力があること。
- 5. 災害発生時など不測の事態に備えた供給継続計画を有していること。
- 6. 製品に貢献できる技術力を有していること。
- 7. 経営状態が健全であること。
- 8. 当社の要求する責任ある鉱物調達・グリーン調達に対して対応力があること。
- 9. ロームグループとのお取引を通じて知り得た機密情報を適切に管理・保護できること。

ロームグループ サプライチェーンマネジメントガイドライン

ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドラインはRBA行動規範の人権労働・安全衛生・環境・倫理・管理システムをベースに危機管理・情報セキュリティ・物流・品質コンプライアンスの要求事項を合わせたガイドラインを作成しお取引先様にその遵守をお願いしております。お取引先様への配布は直接行っておりますが、下記のリンクよりダウンロードすることも可能です。

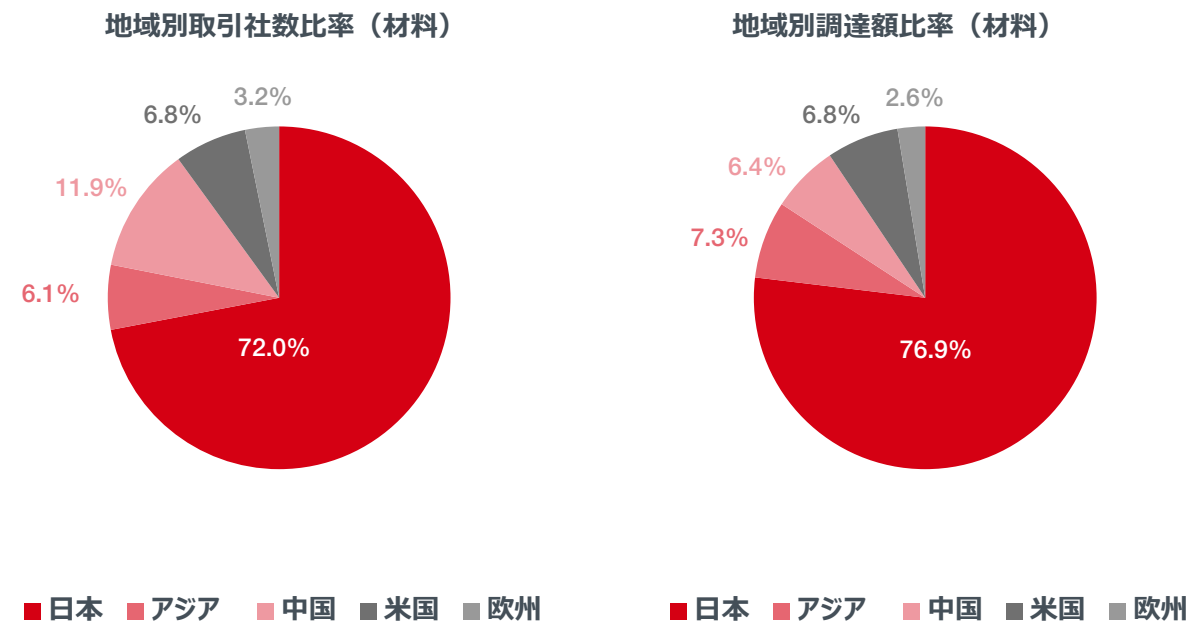
 [ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン第11版（日本語）](#)

 [ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン第11版（英語）](#)

お取引先様との取り組み

サプライチェーンの概要

ロームグループのサプライチェーンは以下の通りです。(2022年度時点)



お取引先様との取り組み

重要お取引先様の特定

ロームグループでは事業継続の上で、特に重要なお取引先様を「重要お取引先様」と認識しています。

重要お取引先様の特定においては、すべてのお取引先様の認定条件をクリアした主材料のお取引先様を対象としています。必須の条件としてロームの「ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン」に合意いただいていることとし、さらに、調達金額、商品固有リスク、国別リスク、重要材料（部品）及び代替困難材料を扱うお取引先様を選定しています。

全てのお取引先様認定条件（必要条件）

- ①環境面
 - ・EMS*¹が構築されている。（環境取り組みシートにて確認）
 - ・CMS*²が構築されている。（Cip*³チェックシートにて確認）
- ②社会面
 - ・ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドラインに沿った体制が確立されている。（CSR調達セルフアセスメントにて確認）
- ③ガバナンス
 - ・財務/価格/納期の面でロームの基準を満たしている。ローム基準による認定評価/再評価を通じて確認）
- ④品質面
 - ・OMS*⁴が構築されている。（QMS監査シートにて確認）
 - 左記条件を満たすお取引先様を選定
 - ・危機管理体制が構築、運営されている。（BCP整備同意書にて双方にて合意）

左記条件を満たすお取引先様を選定

重要お取引先様の特定条件

- 【必須条件】
RBA行動規範（労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム）を元にロームの独自項目（サステナビリティ、危機管理、情報セキュリティ、物流）を追加した「ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドライン」に合意いただけるお取引先様。
- 【選定条件】
商品固有別リスクを考慮して主材料のお取引先様を対象として選定
 - ①調達金額上位のお取引先様
 - ②重要材料（部品）、代替困難材料（部品）を扱うお取引先様
 - ③商品固有リスクとして、鉱物資源、石油資源を原材料とするお取引先様
 - ④国別リスクとして納入品が人権リスクの懸念される地域の工場で生産されるお取引先様

左記条件を満たすお取引先様を選定

重要お取引先様

【全てのお取引先様への取り組み】

お取引先様の選定にあたっては、環境、社会、ガバナンスに、品質、BCPのマネジメントシステムの構築支援、運用の評価により、継続的な改善を依頼・支援してまいります。

【重要お取引先様への取り組み】

重要お取引先様に対しては、持続可能な取引を確実にするため、RBA行動規範の要求事項の遵守をお願いしています。具体的には、CSR調達セルフアセスメントでA、A-ランクの評価取得を目指していただくよう依頼します。その他にも、お取引先様にて実施いただいた自己評価のレビューやインタビュー、監査などを通じて、お取引先様の課題の把握・改善の支援を行います。また、その結果をマネジメントレビューを通じて経営層に報告し、事業継続リスクの管理を確実にしてまいります。

*1:Environment Management System（環境マネジメントシステム）
*2:Chemical Substances Management System in Products（製品含有化学物質管理システム）
*3:Product-containing Chemical Substances（製品含有化学物質）
*4:Quality Management System（品質管理システム）

お取引先様との取り組み

持続可能な調達を推進するには、お取引先様との信頼関係・協力関係が欠かせません。ロームグループでは、お取引先様との密なコミュニケーションを図ると共に評価・監査プログラムを通して双方の関係強化を図っています。

評価・監査プログラム	
1.活動総合評価	①製品品質 ②納期 ③価格 ④供給の継続性 ※BCP取り組み評価、外部評価機関による財務評価 ⑤以下に示すCSR調達セルフアセスメント結果
2.CSR調達セルフアセスメント	RBA行動規範に準じた「労働（人権含む）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」とロームの独自項目である「情報セキュリティ」「調達BCP」「物流」「品質コンプライアンス」に関して自己評価 サステナビリティハイレスクサプライヤーと認定されたお取引先様については、それぞれ是正処置・改善支援を実施。
3.CSR調達監査	お取引先様との対話を通じて、ロームグループの方針やCSR調達に関する考え方、環境や安全・人権への配慮の重要性、および活動内容の理解・賛同を目的に、セルフアセスメント内容の確認、工場確認の上、必要に応じて改善を要請。
4.調達BCP	「安定供給」を行う上でのリスクとその影響度を評価し、特定した重要なリスクに対して四半期毎に対応状況を確認。

活動総合評価

ロームグループでは、お取引先様の製品品質・納期・価格・BCPの取り組み状況はもちろん、次項のCSR調達セルフアセスメントの結果も含めて、お取引先様の活動を総合的に評価しております。当該活動総合評価は以下のタイミングで実施されます。

- 1）お取引先様選定時、契約締結時
- CSR調達セルフアセスメント評価において、ロームが決めた最低点を獲得いただけ無い場合は獲得いただくまで契約締結が出来ません。
- 2）定期（毎年1回）
- 1年間の活動を総合的に評価し、お取引先様にフィードバックしております。一定の期間内にロームが決めた最低点を獲得いただけ無い場合は契約から除外されます。

お取引先様との取り組み

CSR調達セルフアセスメント

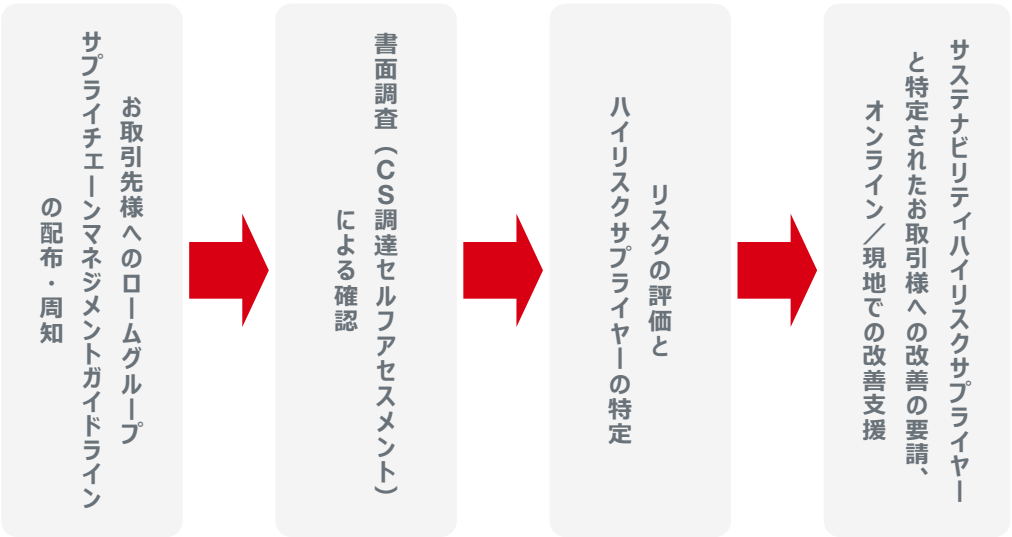
ロームグループでは、お取引先様に対して、お取引先様のCSR活動の達成状況を確認するために毎年RBA行動規範に示す「労働（人権含む）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」とロームの独自項目である「情報セキュリティ」「調達BCP」「物流」「品質コンプライアンス」に関して自己評価をお願いしています。

セルフアセスメントの総合点数に基づいてランク分けを行っており、お取引先様のESGリスクの特定等を行っております。

重要お取引先様についてはB以下、それ以外のお取引先様はCランク以下をサステナビリティハイリスクサプライヤーと認識しており、サステナビリティハイリスクサプライヤーと認定されたお取引先様については、それぞれ是正依頼・改善支援を行っております。

しかし、再三改善要請を出しているにもかかわらず改善の兆しが見られない場合、お取引先様の「活動総合評価」で取引継続リスクを考慮し、取引停止の判断を下すことがあります。

<CSR調達セルフアセスメントのプロセス>



<セルフアセスメント達成目標>

ロームグループでは、2025年までに年間購入金額の90％を占めるお取引先様全てにB以上の評価を獲得していただくという目標を設定しています。

2025年度目標	対象	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
90%以上 (金額ベース)	ロームグループ	80%	80.6%	85%

<セルフアセスメントの評価基準>

ランク	A	A-	B	C	D
平均得点	4.50～5.00	4.00～4.49	3.00～3.99	2.00～2.99	0～1.99

2023年度のCSR調達セルフアセスメント各項目ごとの平均点を業種別に算出し、結果は以下の通りになりました。

- 材料系お取引先様（ウェア）

材料系お取引先様（ガス）

材料系お取引先様（ターゲット）

材料系お取引先様（ペースト）

材料系お取引先様（リードフレーム）
- 材料系お取引先様（基板）

材料系お取引先様（樹脂）

材料系お取引先様（電子部品）

材料系お取引先様（薬品）

装置系お取引先様

お取引先様との取り組み

＜ローム（単体）のお取引先様（構内常駐業者様）のアセスメント実施比率＞

	2021年度			2022年度			2023年度		
	総 数	アセスメント 実施結果	うち サステナビリティ ハイリスク サプライヤー※	総 数	アセスメント 実施結果	うち サステナビリティ ハイリスク サプライヤー※	総 数	アセスメント 実施結果	うち サステナビリティ ハイリスク サプライヤー※
製造請負	1	1	-	1	1	-	1	1	-
警備	3	3	-	2	2	-	2	2	-
食堂	5	5	-	4	4	-	3	3	-
清掃	2	2	2	2	2	1	3	3	-
設備・施設	2	2	-	5	5	-	4	4	-
その他	6	5	-	4	4	2	4	4	1
合計/社率 (比率)	19	18 94.7%	2 10.5%	18	18 100%	3 16.7%	17	17 100%	1 5.9%

※サステナビリティハイリスクサプライヤー：
CSR調達セルフアセスメントで総合評価がCランク以下であり、サステナビリティの側面でネガティブな影響があると判断されたお取引先様

＜ローム（単体）のお取引先様（構内常駐業者様）のアセスメント実施結果＞

	2021年度					2022年度					2023年度				
	A	A-	B	C	D	A	A-	B	C	D	A	A-	B	C	D
	5.00 ～ 4.50	4.49 ～ 4.00	3.99 ～ 3.00	2.99 ～ 2.00	1.99 ～	5.00 ～ 4.50	4.49 ～ 4.00	3.99 ～ 3.00	2.99 ～ 2.00	1.99 ～	5.00 ～ 4.50	4.49 ～ 4.00	3.99 ～ 3.00	2.99 ～ 2.00	1.99 ～
製造請負	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
警備	3	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-
食堂	2	1	2	-	-	1	1	2	-	-	-	1	2	-	-
清掃	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	-	1	2	-	-
設備・施設	1	1	-	-	-	2	1	2	-	-	2	1	1	-	-
その他	3	1	1	-	-	-	1	1	2	-	-	1	2	1	-
合計/社率 (比率)	10	3	3	2	0	6	3	6	3	0	3	6	7	1	0

お取引先様との取り組み サプライチェーンマネジメント

＜お取引先様総数と重要なお取引先様の総数、金額比率およびアセスメント結果＞

	2023年度					
	総数	全お取引先様に 対する金額比率	アセスメントを 実施した重要な お取引先様数	サステナビリティ ハイリスク サプライヤー数	ハイリスク サプライヤーの内、 是正・改善支援を 行った お取引先様の数	ハイリスク サプライヤーの内、 契約解除した お取引先様の数
一次お取引先様	148社	-	-	1社	1社	0社
うち重要 お取引先様	18社	80%	18社	1社	1社	0社
一次お取引先様以外	-	-	-	-	-	-
うち重要 お取引先様	7社	13%	5社	0社	-	-
重要なお取引先様 合計	25社					

※上記表はローム単体のみを対象としています。

＜重要なお取引先様の評価と改善に向けた取り組み＞

評価 基準	2021年度		2022年度		2023年度		重要お取引先様に対する取り組み
	重要な一次 お取引先様	重要な一次 以外の お取引先様	重要な一次 お取引先様	重要な一次 以外の お取引先様	重要な一次 お取引先様	重要な一次 以外の お取引先様	
A	16社	4社	13社	4社	14社	4社	特別な対応無し
A-	4社	3社	4社	1社	3社	1社	
B	0社	1社	1社	1社	1社	0社	A-以上取得に向けた改善支援を行う。
C	0社	0社	0社	0社	0社	0社	リスク要因を把握し、改善に向けた取り組みを依頼するとともに支援を行う。
D	0社	0社	0社	0社	0社	0社	

2022年度の調査におけるBランクの重要な一次お取引先様1社については、2023年度に是正・改善活動を計画しております。

お取引先様との取り組み

CSR調達監査

ロームグループではRBA行動規範に準拠したCSR調達監査を実施しております。

監査はCSR調達担当者による第2者監査形式で、オンサイトまたはオンラインでのドキュメント確認や工場・寮の確認を行っております。

監査対象はロームグループの重要お取引先様としており、3年間で最低1回監査を行っており、3年毎に対象を見直ししております。

監査を通じて是正が必要と認められる場合にはお取引先様と協議のうえ、改善計画書を作成・提出してもらい是正処置の完了までのフォローを行っています。

CSR調達監査は実態把握だけではなく、お取引先様へロームグループの方針やCSR調達に関する考え方、活動内容を伝えるとともに、お取引先様とのCSR活動について相互に理解を深めるトレーニングの機会ととらえております。

<CSR調達監査実績>

	対象	2021年度	2022年度	2023年度
訪問社数	ロームグループ	9	13	23

<CSR調達監査実績>

	対象	2021年実績	2022年度実績	2023年度実績
社数	ローム	2	9	2

CSR調達監査の是正改善措置とCAPのプロセス

ロームグループではCSR調達セルフアセスメントの結果を次のように活用しています。重要サプライヤーにはCSR調達セルフアセスメントの検証のため訪問監査を実施しています。2023年度はグループで23社訪問し、訪問監査の結果、改善依頼事項が121件ありましたが、全て期限内に改善していただいたことを確認しています。CSR調達監査の改善依頼事項の中で改善の参考となる場合は、ロームで実施してる事項や使用している書式などを希望に応じて提供し役立てていただいています。

また、アセスメントの総合点から5段階に区分し、重要サプライヤがB、C、D評価の場合、改善依頼を通知の上改善に向けた協議を実施します。2023年度は1社該当しましたのでこれを実施しました。その他のお取引先様がC、D評価の場合、2023年度は14社該当し改善依頼を通知しています。この内2社には直接訪問し改善すべき点について話し合い改善結果を確認しています。その中にはCSRへの理解を深めていただくため、JEITA「行動ガイドライン」ビデオ視聴をしていただくことを含めています。さらにアセスメントの人権に関する5項目（強制労働、児童労働、離職の自由等）で低得点の回答があったお取引先様36社に改善のお願いをしています。

お取引先様との取り組み

調達 BCP

ロームグループは、事業継続計画（BCP）の一環として、有事の際でもお客様の事業を中断させないよう平時からお取引先様との連携を深めて、速やかに復旧が可能となる体制を整備し、代替材料を準備する取り組みを進めています。

① 調達部門におけるリスクの定義

ロームグループでは、リスク管理・B C M委員会を設立し、各部門のリスク管理を行っています。調達部門では、これまでの「品質」「納期」「価格」「コンプライアンス」の4つのリスクに加え、「安定供給」を行う上でのリスクとその影響度を評価し、特定した重要なリスクに対して四半期毎に対応状況を確認しています。

② お取引先様の選定

「お取引先様に求める基本姿勢」にも要求しているとおり、有事の際にはお取引先様を含めたサプライチェーン全体で情報を共有し、供給継続に向けた対応が可能なお取引先様を選定しています。また、取引を開始する際には、上記当社基本姿勢をご理解の上、同意書を提出していただいております。

③ BCPに関する取り組み

有事の際にいち早くお取引先様の被災・安否状況や供給状況の確認が取れるよう、調達部材の製造会社・製造場所の情報を調査し、データベース化しています。

＜一次お取引先様生産拠点調査＞

有事の際、影響範囲を瞬時に特定できるよう、一次お取引先様から調達している全ての材料・装置・部品約70,000アイテムの生産拠点調査を2025年度までに100％実施することを目標に掲げ、現在調査を進めています。また、取り組みの実績を「一次お取引先様生産拠点調査比率」として数値管理し、毎年モニタリングを行っています。

	2025年度目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
主材料	100％	60％	71％	80％

・重要お取引先様へのBCP取り組み

【有事対応における事前合意】

ロームグループでは、重要な材料を取り扱うお取引先様とは前述の対応に加え、有事発生の際の対応方法を、ロームとお取引先様との間で事前に合意する取り組みを進めています。
2025年度までに事前合意100％達成を目標に掲げ、取り組みの実績を「有事対応事前合意率」として数値管理し、毎年モニタリングを行っています。

2025年度目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
100％	60％	71％	80％

責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達

2010年7月に制定された米国金融規制改革法(ドット・フランク法)をきっかけに「責任ある鉱物調達」への関心が近年、ますます高まっております。特に、コンゴ民主共和国(DRC)およびその隣接国で採掘される鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金：通称3TG)が、深刻な人権侵害等を引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されております。

2013年1月に施行された米国金融改革法第1502条では、米国の証券取引所に上場している企業に対して、DRCおよびその周辺地域で採掘され、武装勢力や反政府勢力の資金源となっているこれら鉱物の使用状況に関する調査・報告が義務づけられました。2021年にはEU紛争鉱物規則が施行され、今後、ますます責任ある鉱物調達の必要性・重要性が増していきます。新たな局面を迎えた今、ロームグループとして、紛争だけでなく、OECD Annex IIリスクを含む人権侵害や環境破壊などのリスクや不正に関わるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの鉱物問題に対し、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組んでまいります。

方針

- 1. DRC及びその隣接国で不法に採掘された紛争鉱物を商品の原料として使用しません。
- 2. 紛争地域及び高リスク地域(CAHRAs)においては、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス(OECDガイダンス)^{※1}」に基づいた管理システムを構築し、人権侵害や環境破壊、紛争等、リスクが有るサプライヤから調達しない取り組みを実践します。
- 3. 万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速にお客様に報告すると共に是正策を講じます。

※1. OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス：
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High Risk Areas

また、お取引先様に対しても、ロームグループの方針を理解し、遵守に向けた取り組みを要請しています。

推進体制

EHSS統括委員会のサプライチェーンマネジメントシステムの委員長は執行役員が努めロームグループ全体での適切な調達環境の構築をテーマとして目標策定、施策、評価を行っています。

責任ある鉱物調達は、サプライチェーンマネジメントシステムの下部組織「サプライヤ管理専門部会」の中のサプライヤ管理Gが中心となって、グループ標準「ロームグループ責任ある鉱物調達に関する手順書」に基づき活動を行っています。

毎年、CMRT^{※2}・EMRT^{※3}調査を通じて得られた結果に対してデュー・ディリジェンスを行い、リスクの特定と改善の取り組みを行うと共に、進捗・結果をサプライチェーンマネジメントシステムへ3ヵ月毎に報告しています。

また、ロームは、JEITA^{※4}責任ある鉱物調達検討会の「製錬所支援チーム」のメンバーとして、製錬所に対してRMAP^{※5}監査への参加を要請する文書を送付する活動を行う等、責任ある鉱物調達のより一層の推進を図っています。

※2. CMRT：Conflict Minerals Reporting Template
※3. EMRT：Extended Minerals Reporting Template
※4. JEITA：一般社団法人 電子情報技術産業協会
※5. RMAP：Responsible Minerals Assurance Process(RMIの製錬所認定プロセス)

責任ある鉱物調達

目標と実績

責任ある鉱物調達の実現に向けた、2023年度実績と2024年度目標は以下の通りです。

お取引先様との協力・信頼関係の下、引き続き鉱物調達調査を行うと共に、お取引先様の調達状況把握、情報共有など双方向のコミュニケーションに取り組んでまいります。

2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
責任ある鉱物調達管理システムを海外のグループ会社 に展開し、よりスピーディで制度の高い調達活動を推 進。	24年度以降、本社への業務集約を行うため、 海外グループ会社への展開は中止とする。	-

責任ある鉱物調達調査

お客様に安心してローム製品を使用していただけるよう、サプライチェーンマネジメント本部が中心となって「OECD デュー・ディリジェンス・ガイ
ダンス」に沿った以下の査定プロセスを実施しています。

鉱物調達調査のプロセス



責任ある鉱物調達

3TG 調査結果

2023年度もロームグループが購入している部材を対象に調査を実施しました。回答内容については精査を行い、RMAP未認証製錬所の使用や、カンパニー・レベルでの回答が有ったお取引先様に対しては再調査並びにデュー・ディリジェンスを依頼して回答の信頼性の向上を図りました。

調査対象のお取引先様：113社
調査回答入手のお取引先様：113社、入手率100％
特定した製錬所様：全鉱物で193社(その内、RMAP認証製錬所187社)

2023年度調査結果

	金	タンタル	スズ	タングステン	全体
全製錬所数	89	33	42	29	193
CFS※6認定製錬所数	84	33	41	29	187
CFS※6認証率	94％	100％	98％	100％	97％

※6.CFS：Conflict Free Smelter(紛争鉱物を使用していない製錬業者)
ロームでは、RMI(Responsible Mineral Initiative)のRMAP(Responsible Minerals Assurance Program)によって認証された製錬所をCFSと定義しています。

現時点までの調査において、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用は確認されておりません。
2023年度は調査の結果、CFS率は前年度98％→97％となりました。残り3％の未認証製錬所については、お取引先様へCFSへの切替を行うよう働きかけを行ってまいります。
今後、ロームグループの製品において武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合には、速やかに是正処置を講じてまいります。

コバルト・マイカ調達

コバルトは電気自動車、携帯電話、ノートパソコンに不可欠なリチウムイオン電池に、マイカは家電分野、次世代エネルギー分野などの部品に幅広く使用されています。コバルトの世界最大の生産国であるコンゴ民主共和国(DRC)や、マイカが採掘されるインドでは、近年安全でない労働環境や児童労働リスクが出てきています。

ロームのロームグループSCMガイドラインでは、あらゆる強制労働や児童労働の禁止を含む労働方針・倫理方針を定めており、その方針に基づき、ロームがリスクと判断した鉱物について、責任ある鉱物調達を推進しています。先述したような社会問題になっているコバルトおよびマイカについては、速やかに対応する必要があると判断し、RMIが提供するEMRTを用いて調査を行い、コバルト、マイカの含有状況の把握、原産国の調査、製錬所の特定等の確認を進めています。ロームでは、責任ある鉱物サプライチェーンの「透明性」を高めることを使命と捉え、今後も同活動を続けてまいります。

コバルト調査結果

調査対象のお取引先様：28社
調査回答入手のお取引先様：28社、入手率100％
特定したコバルト製錬業者様：25社

責任ある鉱物調達

業界団体との連携

ロームは、業界団体と連携、協力および責任ある鉱物調達の調査方法を確立するため、2012年に設置されたJEITA「責任ある鉱物調達検討会」に当初から参加しています。

毎年「責任ある鉱物調達検討会」が開催する責任ある鉱物調査説明会に参画し、業界のサプライチェーンに対して浸透を図っています。また、強まる国際要請に対応するため、RMAPの認証を受けていない製錬所に対してRMAP受審の働きかけなど、業界活動を通じて責任ある調達活動を推進しています。



【担当者の声】

ロームの先進的な取り組みをサプライチェーン全体に広げていく

ロームは、「責任ある鉱物調達検討会」（電子情報技術産業協会）の発足当初より参画し、効果的な施策の検討を行ってきました。また、10年以上前から自主的にRBA監査を受審するなど積極的な活動を行っています。人権を尊重する企業の責任として、この取り組みをサプライチェーン全体に広げるため、個別相談会の開催などを通じて、お取引先さまの疑問の解消や取り組みの強化につなげていきます。またRMIが推進するRMAPの認証制度をすべての取引先製錬所が受審し、適合製錬所の認証を獲得していただけるよう、継続的なデュー・ディリジェンスを実施します。

今後も重要な社会課題の一つである責任ある鉱物調達に関する法令規則を遵守することで経営品質を高め、社会やお客さまから信頼され、安心していただけるサプライチェーンを構築していきます。



SCM本部 調達部
グループリーダー
姜 彩雲

グリーン調達

グリーン調達の推進姿勢

ロームグループでは、環境方針に掲げている通り、自然資本の重要性を認識し、地球環境に貢献・配慮した取り組みの推進を経営の重要課題として行ってきました。地球環境を破壊せず、社会の持続発展を目指すには、環境負荷がより少ない、資源循環型の事業活動が必要となります。ロームグループでは、サプライチェーン全体で環境法令や条例、国際ガイドラインを順守することはもちろん、環境に配慮した部品・材料の調達に取り組んでいます。

化学物質管理に関わる法規制が益々厳しさを増す中、ロームグループでは、グリーン調達を推進するため、調達する部品・材料が含有する化学物質調査の精度向上に取り組んできました。ローム独自の基準に照らし合わせて部材の含有物を審査し、基準を満たしたもののみを調達可能製品として「調達システム」に登録することで、使用禁止物質を調達しない仕組みを構築しています。また、お取引先様にも製品含有化学物質管理の徹底をお願いするために、製品化学物質管理基準書^{※1}を発行して取り扱う部材の指定基準への適合有無・状況を確認していただいています。

達成目標と取り組み

【達成目標】

お取引先様の環境管理体制自己評価結果に沿ったフィードバックと改善活動により、お取引先様の環境管理体制を当社基準の合格レベルに引き上げる。

【達成指標】

お取引先様の環境管理体制自己評価合格率100%

達成目標 (達成年度：2025年度)	対象	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
100%	ローム	96.0%	92.8%	96.0%
	ロームグループ	-	87.7%	92.0%

グリーン調達

ローム アセスメント結果

評価区分	ローム基準への適合率	2022年度		2023年度		対応内容
		社数	比率	社数	比率	
A	70%以上	376	92.6%	376	92.8%	-
B	40%以上 70%未満	1	0.2%	1	0.2%	・お取引先様の環境管理体制自己評価結果を確認し、点数の低い項目からお取引先様の課題や状況を把握。 ・お取引先様に改善要望書を送付し改善を依頼。 ・お取引先様の環境管理体制自己評価結果を40%以上に向上するよう改善を支援。
C	40%未満	11	2.7%	1	0.2%	
是正依頼中		0	0.0%	9	2.2%	
未回答		18	4.4%	18	4.4%	
合計		406	100.0%	405	100%	

ロームグループ アセスメント結果

評価区分	ローム基準への適合率	2022年度		2023年度		対応内容
		社数	比率	社数	比率	
A	70%以上	-	-	1,115	87.7%	-
C	70%未満	-	-	16	1.3%	・お取引先様の環境管理体制自己評価結果を確認し、点数の低い項目からお取引先様の課題や状況を把握。 ・お取引先様に改善要望書を送付し改善を依頼。 ・お取引先様の環境管理体制自己評価結果を40%以上に向上するよう改善を支援。
是正依頼中		-	-	9	0.7%	
未回答		-	-	131	10.3%	
合計		-	-	1,271	100%	

これまでの活動実績

2019年度	512社のお取引先様に製品含有化学物質調査票を配布し、489社様から回答いただきました。
2020年度	ローム独自の基準による評価を実施した結果、3社のお取引先様において一部要求を満たしていない項目が発生しました。
2021年度	是正事項の改善に取り組んでいただいた結果、2社のお取引先様にロームが要求する基準をクリアいただきました。
2022年度	3年に1回の製品含有化学物質調査票による定期自己評価を実施。 サプライチェーンの精査により、対象社数が減少しました。また、今回一部要求を満たしていないお取引先様に対しては、課題の把握と状況を共有し、改善に向けた活動を開始しています。
2023年度	ロームグループレベルでのアセスメントを開始。 一部ローム基準を満たしていないお取引先様及び未回答のお取引先様については、状況確認と課題把握に努め、改善に向けた取り組みを進めております。

公正な取引の徹底

公正な取引の徹底

ロームグループの事業活動は、多くのお取引先様とのご協力とご支援があって成り立っています。事業活動を行う上での倫理上のルールとなる「ロームグループ行動指針」においても、公正・対等な取引について言及し、「全ての役員・社員が、調達に関連する法令を遵守し、お取引先様に不公平な取引を強いる行為を決して行わない」と定めています。

ロームグループは、お取引先様と公正かつ倫理的な取引を行うため、横領や贈収賄などの汚職行為を未然に防ぐ仕組みを構築し、社員への教育・周知を徹底しています。

1. パートナースhip構築宣言

2021年1月より、ロームは「パートナーシップ構築宣言」を掲げています。「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目的として、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された仕組みです。

「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを越えた新たな連携」、「振興基準」の遵守（※）に取り組み、お取引先様と公正かつ倫理的な取引を行います。

※「振興基準」とは…親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行のこと。ロームでは取引適正化の5分野（(1)価格決定方法の適正化、(2)型管理の適正化、(3)現金払の原則の徹底、(4)知財・ノウハウの保護、(5)働き方改革に伴うし寄せ）を重点項目と設定しています。



2. ロームグループ調達方針会議

ロームグループでは、毎年1回、その年度の調達戦略や課題について議論する「オールローム調達方針会議」を開催しています。全拠点の調達部門代表者が一同に会し、調達方針や調達業務におけるCSR調達のルールの浸透を図る場となっています。

※2019年以降オンラインで実施しています。



2019年度オールローム調達方針会議

公正な取引の徹底

公正な取引の徹底

3. 適正取引に関する教育

公正な取引を行うには、ロームグループの社員一人ひとりが「ロームの顔」であることを忘れず、お取引先様と健全な関係を構築・維持していかなばなりません。そこで、適正な価格に基づく取引を推進するためにも、「下請代金支払遅延等防止法（以下下請法）」や「下請中小企業振興法『振興基準』（以下振興基準）」の理解が必要となってきます。ロームグループでは、社員が下請法や振興基準に対する理解を深め、コンプライアンスを遵守した取引を行えるよう、適正取引に関するe-ラーニングを実施しています。

受講比率

教育内容	対象	2021年度	2022年度	2023年度
適正取引に関するe-ラーニング	ローム単体	96%	98%	－（※）

※2023年度以降、対象を見直して実施。

4. 「行動ガイドライン」の教育

ロームグループの調達部員がお取引先様と私的な利害関係を持たないよう、「お取引先様に対しての行動ガイドライン」を制定し、倫理に基づいた遵守ができるよう調達部門員に徹底した教育を行っています。

調達部員への行動ガイドライン教育実施比率

教育内容	対象	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
行動ガイドライン教育	国内ロームグループ	100%	100%	100%	－

5. 公正取引プログラムの推進

調達部員と特定のお取引先様との癒着が発生しないよう、最長60ヵ月以内で担当業務ローテーションを行い、公平・公正な調達活動が維持する仕組みを確立しています。合わせて公正取引プログラムとして年一回の教育を実施しています。「公正・対等な調達活動」、「お取引先様の公正な選定」、「CSR調達」などESGを踏まえた内容としています。

公正取引プログラム受講者数

教育内容	対象	2021年度	2022年度	2023年度
公正取引プログラム	ロームグループ調達部員	55	57	58

6. コンプライアンス調査結果のフィードバック

ロームでは日々の業務においてお取引先様に対して不祥事・不誠実な行動を起こさない・起こさせない環境を整備するため、第三者機関からお取引先様にアンケートを実施し、ローム社員のコンプライアンスの遵守状況を調査しています。その調査結果を役員含めた社員にフィードバックし、癒着や横領などといった不正の防止に取り組んでいます。

7. お取引先様向けコンプライアンスホットライン

ロームグループでは、お取引先様がお取引に関するコンプライアンス上の問題を相談・通報できる窓口として、「お取引先様向けコンプライアンスホットライン」を設置しております。

ロームやロームグループ各社とのお取引の中で「法律に違反するような言動」「倫理上問題になるような言動」などがあった際にはご連絡いただくことをお伝えしています。正当な目的の通報である場合は、通報いただいたことを理由として、ご通報いただいた方への不利益な取扱いは一切行いません。

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ロームでは、「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実現するため、常に最良のコーポレートガバナンスを追求しています。ロームはすべてのステークホルダーに支えられた存在であるとの認識に基づき、企業の運営及び行動が公正性、健全性、透明性に根ざしたものでなければならぬと考えています。

ステークホルダーの立場に立って、自社の資本コストを的確に把握したうえで、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値を最大化することを基本的な考え方とし、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

基本方針

- 1. 株主を始めとするステークホルダーと適切に協働するとともに、ESG（環境・社会・統治）要素を含むサステナビリティ経営における課題に適切に配慮・対応します。
- 2. 株主の権利を尊重し、平等性を確保するとともに、企業価値の向上に資するため株主との間で建設的な対話に努めます。
- 3. 会社情報を適時・適切に開示し、透明性を確保します。
- 4. 取締役会等の役割・責任を明確にし、適時適切に開催し、迅速な意思決定を行うとともに、社外取締役が独立した客観的な立場から積極的に意見を述べ、取締役会による業務執行の監視・監督機能を確保します。

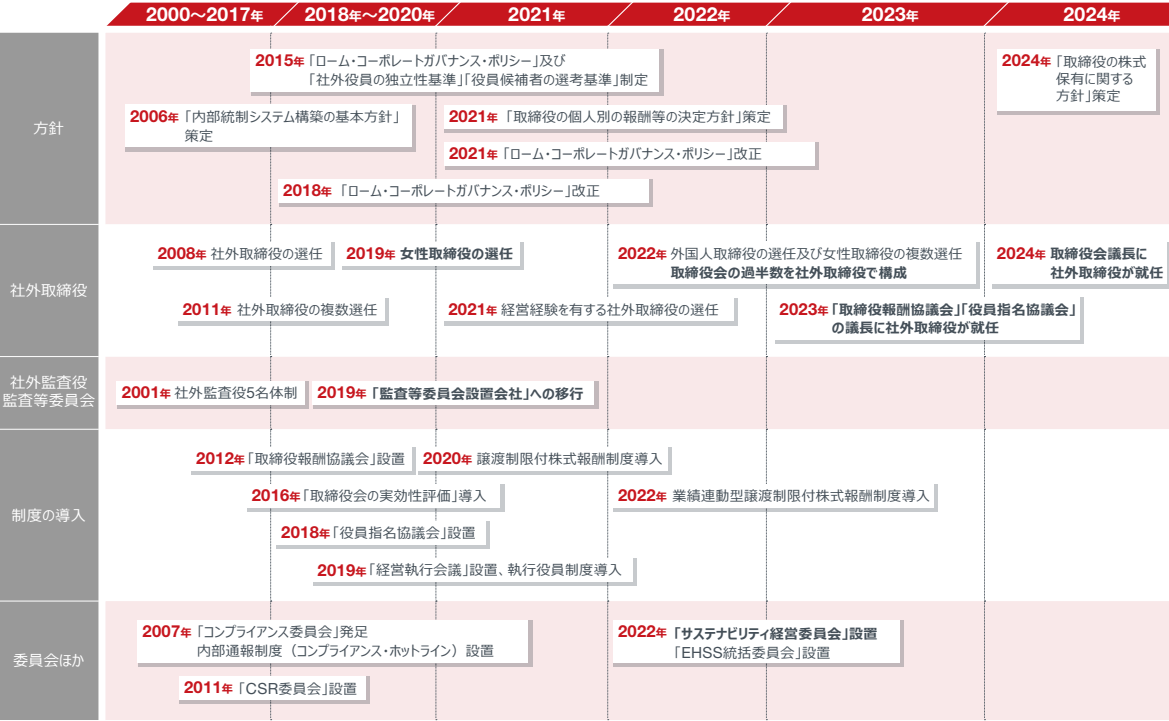
これらの考えに基づき、「ローム・コーポレートガバナンス・ポリシー」を制定・公表し、「コーポレートガバナンス報告書」を作成・提出しています。



ガバナンスの改革及び強化

ロームでは、コーポレートガバナンスを経営上最も重要な課題の一つとして、改革・強化に取り組んできました。監査等委員会設置会社への移行や、執行役員制度を導入するなど、監督機能の強化を図るとともに、機動的な意思決定を可能にする組織づくりも進めてきました。また、サステナビリティに関連する8つのマネジメントシステムの運用を統括するEHSS統括委員会を設置し、執行側のガバナンス体制を構築しています。さらに、取締役会の多様性を促進しつつ、客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役を半数選任するなど、ガバナンスの強化に努めています。

ガバナンス改革の変遷



コーポレートガバナンス

中期目標と実績

コーポレートガバナンスの強化

【取り組み意義・背景】
企業活動全体が社会のルールを守り、多様なステークホルダーの期待に応えるには、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指したコーポレートガバナンスの充実が必要です。そのためには、取締役会等の役割・責務を明確にし、迅速な意思決定を行うとともに、独立・客観的な立場による社外取締役を活用することで、経営の執行と監督の分離を進め、取締役会による監視・監督機能を強化することが欠かせません。当社グループは、コーポレートガバナンスの強化を図り、持続的な成長と企業価値・株主価値の向上を目指してまいります。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
取締役会の多様性の確保	女性又は外国人役員比率を10％にする	女性及び外国人の取締役会に占める割合を維持・向上	計23％ 維持 ・女性役員比率：15％ ・外国人役員比率：8％	女性又は外国人の取締役会に占める割合を維持・向上
中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し	①独立社外取締役の人数を、過半数に引き上げる	独立社外取締役の取締役会に占める割合を維持・向上	54％	中長期的な企業価値の向上に向けた取締役会のあるべき姿を議論
	②中期経営計画（財務・非財務目標）に連動した報酬制度を導入	報酬構成のバランスや水準等について、取締役の当社株式の保有率や保有期間に対する考え方等も含め総合的な検討を行う	取締役報酬協議会において、報酬構成や取締役の当社株式保有に対するあり方について協議を継続	取締役報酬協議会において、報酬体系や取締役の当社株式保有に対するあり方等も含めた総合的な協議を継続
経営の実効性の担保	外部機関による評価を3年に1回実施	実効性評価における外部機関によるサポートを継続実施	2022年度において外部機関評価の導入開始により、目標は達成。さらなる実効性の向上を目的とし、2024年3月実施の実効性評価においても、外部機関の活用を継続。また、サポート範囲を評価アンケートの設定段階まで拡大し、さらなる透明性・客観性を担保した結果による評価を実施	実効性評価における外部機関によるサポートを継続活用するとともに、アンケート方法や質問内容の見直しだけではなく、外部機関活用の在り方等を含めて質の向上を図る

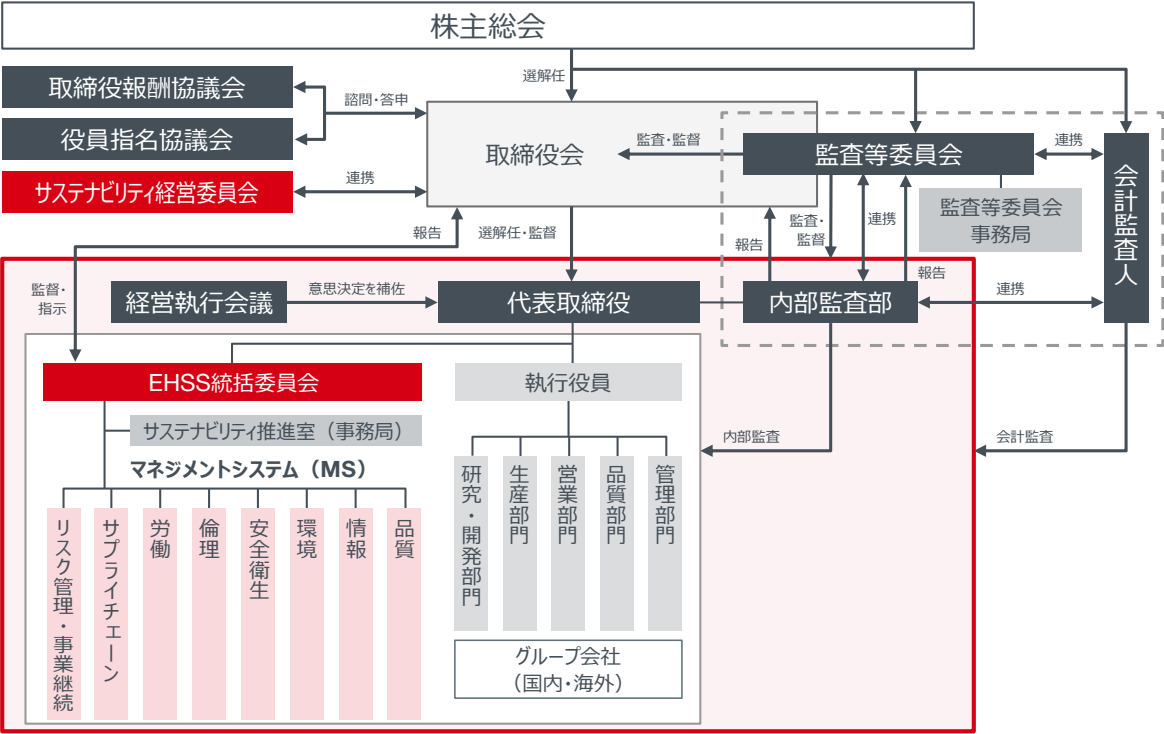
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

ロームでは、「ローム・コーポレートガバナンス・ポリシー」に基づき、適切なガバナンス体制を構築し、経営の公正性・透明性を確保しています。

取締役会の監督と執行の分離を進め、経営に対する監督の実効性を確保する観点から、2024年4月より、取締役会議長を社外取締役が務めております。

また、取締役会の諮問機関として、役員指名協議会や取締役報酬協議会の設置や、代表取締役社長の意思決定の補佐機関として、経営執行会議による執行側の強化など、継続的なガバナンスの強化を図っています。



各機関の構成員と開催実績（2024年6月26日現在）

社内取締役 社外取締役 執行役員

機関	① 取締役会	② 監査等委員会	③ 経営執行会議
構成	議長 取締役14名 (うち社外取締役7名)	委員長 監査等委員4名 (うち社外取締役3名)	社長 執行役員16名 (うち取締役6名)
開催実績 (2023年度)	15回	15回	19回

機関	④ 取締役報酬協議会	⑤ 役員指名協議会	⑥ サステナビリティ経営委員会
構成	議長 取締役5名 (うち社外取締役4名)	議長 取締役5名 (うち社外取締役4名)	委員長 取締役6名 (うち社外取締役1名)
開催実績 (2023年度)	9回	7回	11回

① 取締役会

公正・透明な体制のもと、会社の持続的成長及び企業価値向上のため、戦略的な方向付けを行っています。多様な経験・専門性に基づく経営判断及び業務執行の監督を実践しています。議長は独立社外取締役が務めています。

② 監査等委員会

監査方針、監査基準及び監査計画を定め、取締役の職務執行の適法性及び妥当性を監査するとともに、取締役の不正事案発生時には、業務執行部門から独立した内部監査部門から直接報告されるレポートラインを確保しております。また、内部監査部門と連携し、グループ全体の監査も行っています。

③ 経営執行会議

執行役員で構成し、事業ポートフォリオに関する戦略の実行や、人的資本経営、注力事業の推進、販売体制の強化等、経営資源の配分をはじめとするロームの経営に関する重要事項を審議し、代表取締役社長の意思決定を補佐しています。

コーポレートガバナンス

人財マネジメント推進体制

④取締役報酬協議会

取締役の報酬体系及びこれに基づく各取締役の報酬について協議し、その協議結果を取締役会または監査等委員（会）へ答申しています。なお、議長は独立社外取締役が務めています。

⑤役員指名協議会

取締役社長・役付取締役等の選解任及び取締役候補者の指名に関して協議し、その結果を取締役会に答申しています。なお、議長は独立社外取締役が務めています。

⑥サステナビリティ経営委員会

サステナビリティに関する方針、方向性、長期目標を決定し、EHSS統括委員会に落とし込み、実現につなげる体制を構築しています。また、ロームグループのサステナビリティ経営課題に関する重要事項を審議し、取締役会が適正な意思決定を確保できるように連携しています。

取締役会の充実にに向けた取り組み

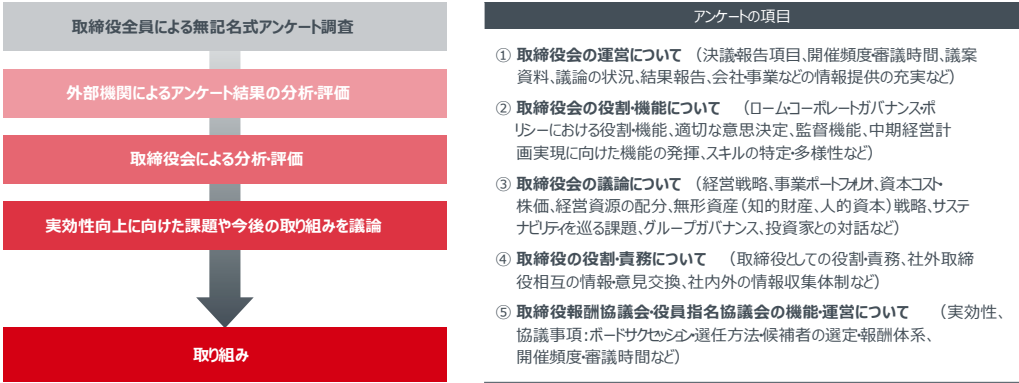
ロームの持続的な企業価値向上のためには、取締役会がその機能を十分に発揮し、ガバナンスの強化を図ることが重要であると考えています。

「取締役会の実効性評価」を導入した2016年以来、毎年、全取締役を対象に、取締役会の実効性についてアンケートを実施し、その結果をもとに取締役会で実効性について分析・評価を行っています。

2022年度より「客観性」と「実効性」の両面を担保した評価を実現するため、外部機関を活用した第三者評価の分析・評価を導入し、2023年度からは、アンケート結果の分析・評価に加え、アンケート項目の設定・見直しやウェブシステムの利用・集計まで支援を拡充し、更なる客観性の確保を実現しております。

その分析・評価結果をもとに、取締役会の実効性向上に向けた課題や今後の取り組みを協議のうえ、実効性向上に努めています。

実効性評価プロセス



2023年度の評価結果と2024年度の対応方針

2022年度の 評価結果	・社外取締役体制の充実に伴い、取締役会の監督機能は維持されており、事前説明会を含めて、取締役会では適切な審議時間で活発に議論され、中期経営計画などの進捗報告や見直しも適切に行われている。 ・取締役の評価アンケート結果及び外部機関の分析・評価においても、実効性が確保されていると評価できる。
2023年度の 取り組み	・役員指名協議会において見直された決定プロセスに沿った、取締役候補者の選定を行った。 ・機関投資家との建設的対話を通じて企業価値向上へつながるよう、定期的に投資家との対話の状況などを取締役会で審議している。
2023年度の 評価結果	2022年度の課題であった役員指名の決定プロセスや投資家との対話状況の共有において改善が認められ、評価アンケート結果及び第三者の分析・評価においても、全体を通じて取締役会の実効性は、おおむね確保されているものと評価された。
2024年度の 課題	取締役会で更に議論を深めるべきテーマ（人的資本経営や知的財産などの無形資産に関する戦略・投資、資本コスト・株価を意識した経営など）や取締役トレーニングの充実に伴って、更なる向上の余地があると認識された。これを受けて、2024年度は、取締役会への上程議案の再考や、取締役トレーニングの充実に伴って取り組むことを審議した。

コーポレートガバナンス

役員報酬

報酬等の決定方針

ロームの取締役の報酬等は、その経営責任を明確にし、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた健全なインセンティブとして十分に機能するよう、株主の皆さまと価値を共有する報酬体系とし、個々の取締役の報酬は、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

具体的には、業務執行取締役の報酬等は、金銭による固定報酬及び業績連動報酬並びに非金銭報酬としての株式報酬から構成し、独立社外取締役及び非業務執行取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で監督機能を担う観点から、固定報酬のみを支払うこととしています。

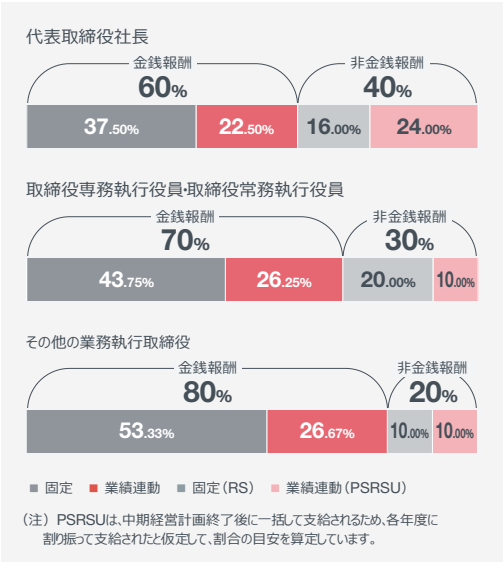
また、企業価値の持続的な向上に向けた貢献意欲をより一層高め、株主をはじめとするステークホルダーとの価値共有強化の観点から、自社株式の保有について方針を定めました。

		業務執行取締役	独立社外取締役 非業務執行取締役
金銭報酬	固定報酬	月例の現金報酬とし、役位・職責に応じる	月例の現金報酬とする
	業績連動報酬	直近の連結売上高及び連結営業利益額の目標値に対する達成度合いに応じる	—
非金銭報酬（株式報酬）		固定の事前交付型（RS：Restricted Stock）と業績目標に連動する事後交付型（PSRSU：Performance Share Restricted Stock Unit）から構成し、PSRSUは中期経営計画に連動した目標値に対する達成度合いに応じる	—

【ご参考】PSRSUにおける業績評価期間及び業績評価指標

業績評価期間	2022年度～2025年度まで（4年間）	
業績評価指標	財務	ROE
	非財務	GHG排出量
		ダイバーシティ&インクルージョン（グローバル女性管理職比率）
		ロームグループ従業員エンゲージメント

報酬の割合の目安（目標値を100％達成した場合）



取締役の株式保有に関する方針

業務執行取締役に対して、当社株式の保有について以下のとおり推奨しています。

代表取締役社長

本項の制定から2年が経過する日（2026年6月27日）若しくは当該役位就任から5年が経過する日のいずれか遅い時点までに、金銭報酬（固定）の3.0倍に相当する株式数を保有すること

その他の業務執行取締役

本項の制定から2年が経過する日（2026年6月27日）若しくは当該役位就任から5年が経過する日のいずれか遅い時点までに、金銭報酬（固定）の1.0倍に相当する株式数を保有すること

社内教育・研修制度と実績

区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数 （人）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役 （うち社外取締役）	369 （49）	253 （49）	81 （-）	33 （-）	9 （4）
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	88 （58）	88 （58）	- （-）	- （-）	7 （6）
合計 （うち社外取締役）	457 （107）	341 （107）	81 （-）	33 （-）	16 （10）

※取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

取締役・執行役員

取締役の選任理由及び各会議の出席状況

監査等委員でない取締役 10名の選任理由・2023年度における会議の出席状況

			所有 株式数 (2024年3月31日現在)	2023年度における会議の出席状況			
氏名	役職	選任理由		取締役会	監査等委員会	役員指名協議会	取締役報酬協議会
松本 功	代表取締役社長 社長執行役員	事業部門での豊富な知識や経験及び海外で培ったグローバルな視点を活かし、代表取締役社長として強力なリーダーシップをもって中期経営計画の達成に向けて牽引し、ロームグループの企業価値の向上及び持続的な成長に貢献しているため、取締役として適任と判断しました。	28,728株	15回/15回	-	9回/9回	7回/7回
東 克己	取締役 専務執行役員 品質、生産、汎用デバイス事業、モジュール事業担当 ローム・アポロ株式会社 代表取締役社長	半導体・電子部品の生産部門での業務等を通じて製品の品質向上や生産技術に関して豊富な知識と経験を有し、戦略的に事業を統括・推進する能力に優れているとともに、重要な子会社の代表取締役社長としてグループ一体経営に貢献しているため、取締役として適任と判断しました。	20,064株	15回/15回	-	-	-
伊野 和英	取締役 常務執行役員 パワーデバイス事業担当	パワーデバイス等の技術開発部門における業務等を通じて豊富な知識と経験を有し、ロームグループが特に注力するパワーデバイス事業を戦略的に推進する能力に優れていることから、取締役として適任と判断しました。	11,432株	15回/15回	-	-	-
立石 哲夫	取締役 上席執行役員 研究開発、IT、法務・知財、LSI事業担当	LSIの開発者として高度な専門知識と豊富な経験を有しており、半導体技術に広く精通し、研究開発や知的財産等ロームグループにおける知的資産経営を戦略的に推進する能力に優れていることから、取締役として適任と判断しました。	9,912株	15回/15回	-	-	-
山本 浩史	取締役 上席執行役員 SCM、管理担当	開発・生産部門での業務等を通じて豊富な知識と経験を有し、ロームグループにおけるサステナビリティやサプライチェーンマネジメント（SCM）、リスクマネジメント等管理部門に関する業務を統括する能力に優れていることから、取締役として適任と判断しました。	12,440株	15回/15回	-	-	-

取締役・執行役員

			所有 株式数 (2024年3月31日現在)	2023年度における会議の出席状況			
氏名	役職	選任理由		取締役会	監査等委員会	役員指名協議会	取締役報酬協議会
青木 哲夫	取締役 上席執行役員 営業、マーケティング担当	長年にわたる営業部門での豊富な知識や経験を有し、国内・海外の営業組織を統括し横断的に組織改革を推進するとともに、リソースを最大限に活用したグローバルなマーケティング・販売戦略を推進する能力に優れていることから、取締役として選任と判断しました。	7,325株	-	-	-	-
南雲 忠信	社外取締役 取締役会議長	世界各地に事業を展開する上場企業の経営者として培われた豊富な知識と経験を有し、グローバル戦略を積極的に推進した実績に加え、技術者としてモノづくりの分野に高い見識を兼ね備えており、独立した立場から業務執行の監督機能強化への貢献、国際的・実践的な視点で幅広く経営に対する助言及び取締役会議長として当社取締役会の適切な運営が期待できるため、社外取締役として適任と判断しました。	2,000株	15回/15回	-	9回/9回	7回/7回
Peter Kenevan	社外取締役	コンサルティングファームにおいて長年にわたる業務で培われたコーポレートファイナンス、M&A（企業買収・合併）、企業変革等に対する幅広い知識と豊富な経験、グローバルに事業を展開する企業における日本事業責任者を務めている実績等を有しており、独立した立場から業務執行の監督機能強化への貢献及び国際的・実践的な視点で幅広く経営に対する助言が期待できるため、社外取締役として適任と判断しました。	0株	15回/15回	-	-	-
井上 福子 ※1	社外取締役	グローバル企業や国際機関において戦略的人事に携わった実務経験を有するとともに、大学の教授を務め、組織開発や人的資源管理に関する学識経験者として豊富な知識・見識等を有しており、独立した立場から、業務執行の監督機能強化への貢献及びロームグループが注力する人的資本経営に対する助言が期待できるため、社外取締役として適任と判断しました。なお、同氏は過去に社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しました。	0株	12回/12回	-	-	-
小崎 亜依子	社外取締役	日系大手資産運用会社や民間系シンクタンクにおける実務経験を有し、米国留学を通じて養われた社会課題解決に関する豊かな知識・見識、サステナブルファイナンスの専門家として事業創出等を支援してきた豊富な経験等を活かし、独立した立場から業務執行の監督機能強化への貢献及びロームグループが注力するサステナビリティ経営に対する助言が期待できるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しました。	0株	-	-	-	-

※取締役 南雲 忠信、Peter Kenevan、村松 邦子、井上 福子並びに取締役（監査等委員）千森 秀郎、中川 恵太及び小野 友之の各氏は社外取締役であり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員であります。

※1 2023年6月27日開催の第65期定時株主総会において取締役に選任されたため、出席の対象となる取締役会の開催回数が他の取締役と異なります。

取締役・執行役員

監査等委員である取締役4名の選任理由・2023年度における会議の出席状況

			所有 株式数 (2024年3月31日現在)	2023年度における会議の出席状況			
氏名	役職	選任理由		取締役会	監査等委員会	役員指名協議会	取締役報酬協議会
山崎 雅彦	取締役（常勤監査等委員）	総務や人事、法務等の管理部門での業務等を通じて豊富な知識と経験を有しており、長年にわたりロームグループの管理部門を統括した実績を踏まえ、経営の監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である取締役として適任と判断しました。	25,704株	15回/15回	15回/15回	-	-
中川 恵太 ※1	社外取締役（常勤監査等委員）	金融機関等において長年にわたる業務で培われた幅広い知識・見識、海外勤務を通じて養われた豊かな国際性、また内部監査部の責任者やコンプライアンス担当役員として携わった豊富な経験等を活かし、独立した立場から、内部監査部門等との連携や経営の監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。	200株	12回/12回	12回/12回	8回/8回	5回/5回
千森 秀郎	社外取締役（監査等委員）	弁護士として培われた専門的な知識・経験、幅広い見識等を活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定における透明性・公正性の確保及び経営の監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。	1,900株	15回/15回	15回/15回	9回/9回	7回/7回
小野 友之 ※1	社外取締役（監査等委員）	公認会計士として培われた専門的な知識・経験、幅広い見識及び事業会社等での実務経験を活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定における透明性・公正性の確保及び経営の監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。 なお、同氏は過去に直接会社経営に関与したことはありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。	100株	12回/12回	12回/12回	-	-

※1 2023年6月27日開催の第65期定時株主総会において取締役に選任されたため、出席の対象となる取締役会の開催回数が他の取締役と異なります。

取締役・執行役員

取締役のスキル・マトリックス

氏名		特に期待する分野							
		企業経営	ESG・サステナビリティ	グローバル	イノベーション技術	人財開発	法務・コンプライアンス	財務会計	半導体業界知見
松本 功		●	●	●	●	●	●		●
東 克己		●	●	●		●	●		●
伊野 和英		●		●	●			●	●
立石 哲夫				●	●		●		●
山本 浩史			●	●		●	●		●
青木 哲夫				●					●
南雲 忠信	■ ■	●	●	●		●			
Peter Kenevan	■ ■	●		●				●	●
井上 福子	■ ■			●		●			
小崎 亜依子	■ ■		●					●	
山崎 雅彦	■		●				●		
中川 恵太	■ ■ ■		●				●	●	
千森 秀郎	■ ■ ■		●				●		
小野 友之	■ ■ ■		●					●	

■ 監査等委員 ■ 社外 ■ 独立

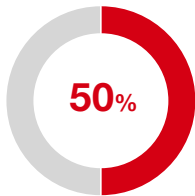
特に期待する分野	定 義
企業経営	事業を取り巻く環境変化を見通し、中長期的な視点に立って戦略を立案し、意思決定・組織運営を行うことで、企業価値の向上を図る。
ESG・サステナビリティ	誠実公正かつ透明性ある事業活動を行い、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けて取り組み、ステークホルダーとの良好な関係を構築することで、地球・社会及び企業の持続的な発展・成長に貢献する。
グローバル	激動する国際情勢を踏まえ、グローバルな視点に立って戦略を立案し、事業遂行を行うことで、国際市場における信頼を高める。
イノベーション技術	社会と顧客のニーズを捉え、企業の持続的成長に不可欠な新技術・新商品の開発に注力し、事業の創出・構築・拡大を推進する。
人財開発	次世代の経営者となる人財を発掘し、経営戦略と連動した人財育成及び中長期的な人財投資を実施する。
法務・コンプライアンス	事業に係る関連法令などを理解し、常に法令など遵守の観点に立って事業経営に重大な影響を与えるリスクを把握することで、適切にリスクマネジメントを行う。
財務・会計	会計・税務、ファイナンスに関する理解を通じて経営課題を適切に把握し、経営戦略と連動した財務戦略や施策を立案、モニタリングする。
半導体業界知見	半導体に関する知見及び半導体業界における幅広い人脈を有するとともに、競合や市場の動向を適切にモニタリングすることで、事業ポートフォリオの最適化を図る。

取締役・執行役員

社外取締役

取締役会における 社外取締役の割合

2022年6月より、取締役会における社外取締役の占める割合は、50%以上を維持しています。



社外取締役のうち 独立役員の割合

ロームでは、社外役員の独立性基準を定め、独立した立場から経営に対する監督・助言を行っています。現在、社外取締役7名全員がその基準を満たしています。



執行役員

ロームでは取締役会の機能を補完し、迅速かつ機動的な経営体制を構築するため、2019年9月に執行役員制度を導入しており、取締役を兼務している執行役員以外の執行役員は次のとおりです。

氏名	役職名
安東 基浩	執行役員 財務担当 兼 経営戦略本部長
高嶋 純宏	執行役員 LSI事業本部長
野間 亜樹	執行役員 パワーデバイス事業本部長
有山 詔	執行役員 汎用デバイス事業本部長
田邊 哲弘	執行役員 モジュール事業本部長
東田 祥史	執行役員 WP生産本部長
藤谷 諭	執行役員 AP生産本部本部長
谷村 政憲	執行役員 IT統括本部長
三上 眞治	執行役員 国内・海外営業担当
三木 隆司	執行役員 品質本部長

税務方針

基本的な考え方

ロームグループは、「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実現し、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図るため、常に最良のコーポレートガバナンスを追求しています。役員及び従業員等が遵守すべき行動規範として「ロームグループ行動指針」を定め、グローバルな事業活動を行っています。

ロームグループは、事業活動における課税関係を適切に把握し管理する体制のもと、各国・地域の税関係法令を遵守し適正な納税に取り組んでいます。OECD（経済協力開発機構）のBEPS（税源浸食と利益移転）プロジェクトを含む国内外の税務上の変革に適切に対応し、より高いレベルでCSR（企業の社会的責任）を果たしていきます。

ロームグループ税務方針

1. 税務ガバナンス

ロームグループは、財務担当執行役員を最高責任者とし、本社税務担当部門においてグループ会社や関連部門と連携しながら課税関係を統括する体制としています。また、グループ会社についても、税務知識や経験豊富な人財の確保と育成に努め、複雑化する税務業務に対応できる体制への強化を図っています。

2. 税務コンプライアンス

ロームグループは、各国・地域の最新の税関係法令や制度の把握と理解を通じて、適正な申告・納税を行います。また、階層別研修等を通じて税務に関する情報を周知させ、税務コンプライアンス意識の浸透を図っていきます。

3. 税務リスクマネジメント

ロームグループは、税務リスクの早期発見と最小化のため、本社税務担当部門がグループ会社や関連部門と連携し、適時の情報収集を行っています。税務リスクを認識した場合は、速やかに対応を実施し必要に応じて外部専門家へ助言を求めることとしています。

4. タックスプランニングへの姿勢

ロームグループは、租税回避行為はステークホルダーからの信頼を毀損し企業価値を低下させるものであると認識しています。法令の趣旨を逸脱するようなタックスプランニングや、租税回避を主たる目的とするタックスヘイブンの利用は行いません。一方で、キャッシュフロー最大化の観点から、各国・地域の税関係法令に定める優遇税制や租税条約を活用し、過不足のない適正な納税を行います。

5. 移転価格税制への対応

ロームグループは、OECD及び各国・地域が制定する移転価格ガイドラインに沿って、海外グループ会社の機能・リスク及び資産に応じた利益配分によって独立企業間価格を算定し、適正な国際間取引を行うことに努めます。

6. 税務当局との関係

ロームグループは、各国・地域の税務当局との信頼構築と良好な関係の維持に努めます。各国・地域の税務当局から求められた情報は、税関係法令に基づき適時に提供します。また、税務調査においては建設的なコミュニケーションに努め、改善の指摘を受けた事項については、グループ会社や関連部門と連携して再発防止策を講じます。

※本方針はローム株式会社の取締役会において承認されています。

税務方針

ロームグループ 2024 年 3 月期 国・地域別税額データ

(単位：百万円)

居住地国等	収入金額	税引前当期利益（損失）の額	納付税額	発生税額
日本	631,626	22,669	27,463	4,585
タイ	138,937	6,153	817	661
香港	93,537	3,735	646	577
フィリピン	83,329	3,611	515	624
中国	69,420	5,880	831	1,071
ドイツ	50,435	4,633	188	833
韓国	46,720	2,635	756	632
シンガポール	35,901	4,974	582	922
アメリカ	28,823	1,611	114	95
台湾	26,816	1,419	278	249

居住地国等	収入金額	税引前当期利益（損失）の額	納付税額	発生税額
マレーシア	26,258	1,772	-421	206
小計	1,231,802	59,091	31,767	10,456
その他	7,675	279	44	64
総合計	1,239,477	59,370	31,812	10,520

※各項目とも、その小計が90％超となるような国・地域を開示対象としています。
※上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

株主・投資家とのコミュニケーション

IR体制

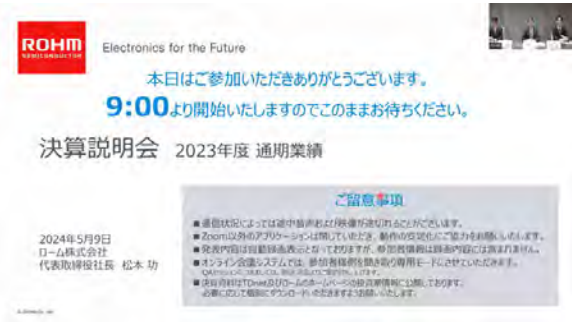
ロームでは、IR（インバスター・リレーションズ）活動を担当する部門としてIR室を設置し、株主・投資家の皆さまとの「対話」による双方向コミュニケーションを重要視しています。企業情報をタイムリーに提供するとともに、株主・投資家の皆さまからの期待や評価を社内にフィードバックすることによって企業価値の最大化に取り組んでいます。

幅広い株主様のニーズに応えるための様々な IR活動、IRイベント

幅広い株主様の多様なニーズにお応えするため、様々なIRイベントを開催しています。年2回の決算説明会に加えて、証券アナリスト向け面談、国内外の投資家向け面談、個人投資家向け会社説明会、工場見学会など、1年を通じて様々な株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを図っています。

ESGに対する関心が高まる中、ロームではESGにテーマを絞ったESG面談も行っています。

2023年度は、オンラインや訪問による面談を年間500回以上実施いたしました。対面での面談も少しずつ増えており、京都や東京で随時実施しております。



2024年3月期決算説明会

TOPICS. 活動内容

IR 活動の内容

年間を通じて、おおよそ以下の活動を行っております。

- 株主総会
- 経営陣による証券アナリスト・機関投資家向け決算説明会（2回）※
- 対面及びオンラインによるIR活動（面談件数：500件以上）※
- 工場見学会（15回）※
- IR関係冊子の発行：統合報告書など
- IRサイト「株主・投資家情報」の企画・運営

※2023年度実績

証券アナリスト・機関投資家向け工場見学会（本社）

IR面談に加えて、証券アナリストや機関投資家の皆さまに対して本社のショールームの見学会を実施しております。2023年度は、年間15回実施し、多くの証券アナリストや投資家の皆さまにロームについての理解を深めていただきました。



ショールーム見学の様子

株主・投資家とのコミュニケーション

株主還元の強化と成長投資で、中長期的な企業価値向上を図る

株主様への利益還元の方針としましては、安定した普通配当を基本としております。
また、中期経営計画として、手元資金の圧縮や自己株式取得などにも取り組み、財務効率の改善にも努めてまいります。

- 1. 連結配当性向30%を目安に還元。
- 2. 資本効率の改善を目的に自己株式の取得を適時実施。
- 3. 手元資金を5年間で段階的に圧縮し、2025年度には年間売上の1/3以下とする。
- 4. 5年間で、7,000億円を事業の成長に向け投資し、加えて積極的な株主還元を実施する。

	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3
配当金（円）	37.50	37.50	37.50	46.25	50.00	50.00
1株当たり当期純利益（円）	107.82	61.91	94.06	170.15	204.66	138.81
配当性向	35%	61%	40%	27%	24%	36%
自社株取得（億円）	100	413	87	-	-	200

※当社は、2023年9月30日を基準日および10月1日を効力発生日として普通株式1株につき4株の割合で株式分割を実施いたしました。
上記表は分割後基準で表示しており、2023年3月度以前の配当金及び1株当たり当期純利益は当該株式分割の影響を考慮し調整しています。

社員の経営への参加意識向上に向けた取り組み

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事及び、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、2024年3月時点での加入率は48.5%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。



社長から社員へ経営参画を促すメッセージ（2022年3月実施の持株会説明会）

株主・投資家とのコミュニケーション

ホームページでの情報開示

幅広い投資家の情報ニーズにタイムリーに応えるため、ホームページに株主・投資家の皆様向けのページを設けています。

こちらには決算短信や有価証券報告書などの開示書類に加えて、決算説明会資料、統合報告書、長期財務データなどを掲載しています。また、個人投資家様向けのコーナーも設け、半導体の基礎知識についてのページも作成することでより理解していただけるよう工夫しています。



適正な情報開示の推進

ロームでは、ディスクロージャーポリシーや情報開示手続きに関する規定の中で、情報開示の公正性、遵法性等について方針として定めています。

また、情報取扱責任者及びインサイダーに関する情報を統括する情報管理責任者を中心とした開示審議会のもと、適時適切な情報開示に努めています。

株主総会の活性化・議決権行使の円滑化

英文の株主総会招集通知の制作及びホームページや投資家プラットフォームサイトへの掲載、インターネットを通じた議決権行使の受付など、議決権を行使しやすい環境の整備に努めています。また、株主判明調査に基づくIR 活動や議決権行使促進などの取り組みを行っています。

株主総会においては、定められた報告と決議だけでなく、映像による業績や市場動向、経営方針の説明や、株主の皆様からよくいただく質問へのスクリーンによる説明を行うことで、双方向によるコミュニケーションの促進に努めています。

また、広くステークホルダーの皆様にご覧いただくため、株主総会当日の様様の一部をホームページにおいて動画配信しました。



第66期定時株主総会（2024年6月開催）

リスクマネジメント

リスク管理・事業継続方針

「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実践し、ロームグループにおけるリスク管理と事業継続マネジメントを推進するため、以下の通り定める。

リスク管理

- ・グループ一体となったグローバルなリスク管理を推進する。
- ・重要リスクを特定・評価するとともに、損失を最小限に抑えるための対策を行う。
- ・重要リスクの評価や対応状況を定期的に見直し、経営陣と共有する。
- ・事案発生時には速やかに情報収集・報告を行い、適宜、事業継続・復旧計画に移行する。

事業継続

- ・社員及び関係者の安全確保・安否確認を最優先事項とし、火災や環境汚染などの二次災害の発生防止に努める。
- ・サプライチェーンを維持するため、迅速な生産復旧・事業復旧を図る。
- ・会社として求められる社会的責務の遂行を図る。
- ・事業継続マネジメントの推進及び復旧活動は、経営陣の指揮のもと全社一丸となって取り組む。
- ・事業継続計画を事業環境の変化に応じて定期的に見直し、事業継続マネジメントシステムの継続的な改善に努める。

全社リスクマネジメント推進体制

事業活動を進めていく上で、様々なリスクが財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性が考えられます。ロームグループではこうしたリスクを回避、あるいはその影響を最小限に食い止めるため、全社リスクマネジメント(Enterprise Risk Management)の強化に取り組んでいます。取締役会、および全社のマネジメントシステムを統括する「EHSS統括委員会※」の下、「リスク管理・BCM委員会」(年4回開催)を組織しており、グループにおいて発生する可能性のある重要リスクを抽出した上で、発生頻度と事業に与える影響度の側面からリスクマップにて評価し、対策を管理・推進しております。また、各マネジメントシステムと連携し、半期に1回、全社リスクマネジメントの活動状況やリスク評価・管理指標について、EHSS統括委員会へ報告するとともに、社外に開示する重要リスクについては取締役会への報告・承認を得ています。

尚、リスク管理・BCM委員会の委員長は執行役員である経営戦略本部長が務めるとともに、委員会及びその事務局部門は事業部門から独立した組織となっております。

※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（環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理BCM）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。社内取締役・執行役員が委員長を務める。（社外取締役である監査等委員も含む）

内部・外部監査

リスク管理・BCM委員会ではマネジメントシステムのPDCAサイクルの中で毎年内部チェックを行い、その有効性を確認しております。

また、独立した社長直轄組織である内部監査部はグループにおける事業・コンプライアンスリスクに対する内部統制監査を行うとともに、重点的な内容はアシュアランスマップとしてまとめ、リスク管理・BCM委員会を通じて各マネジメントシステムに共有・連携しています。

年4回のリスク管理・BCM委員会では、各マネジメントシステムの代表委員だけでなく、社外を含む取締役・常勤監査等委員、内部監査部門長も参加しており、リスクマネジメントが有効に働いているかを監視・監督しています。社外取締役は過去に金融企業でのリスク管理・内部統制経験も有しており、専門的な知見からロームのリスクマネジメントに対し助言・監督いただいています。

各マネジメントシステムは、RBA Validated Audit ProcessやISO等の外部監査を定期的に受審し、リスクマネジメントを含む管理体制が有効であるかを外部の目線からも確認しています。

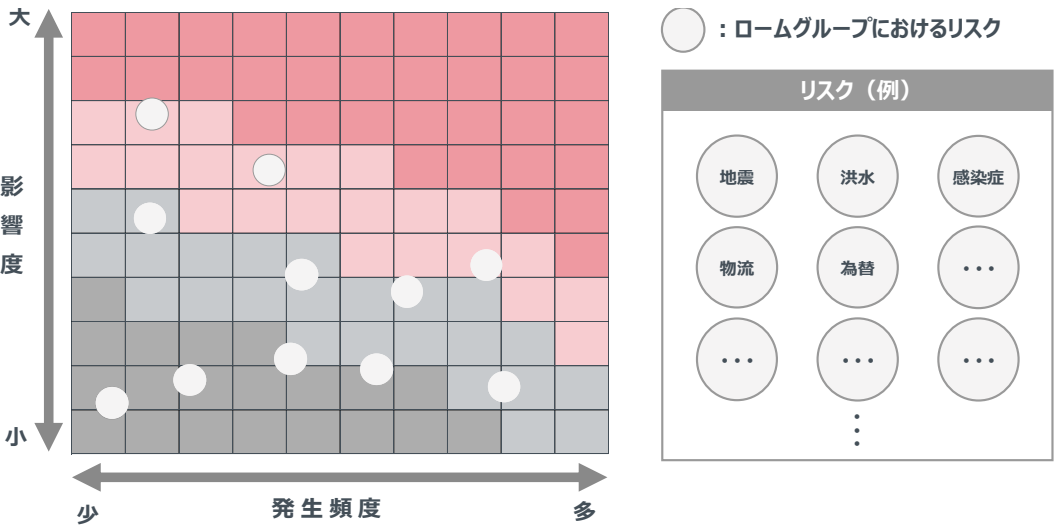
リスクマネジメント

リスク管理指標と報告体制

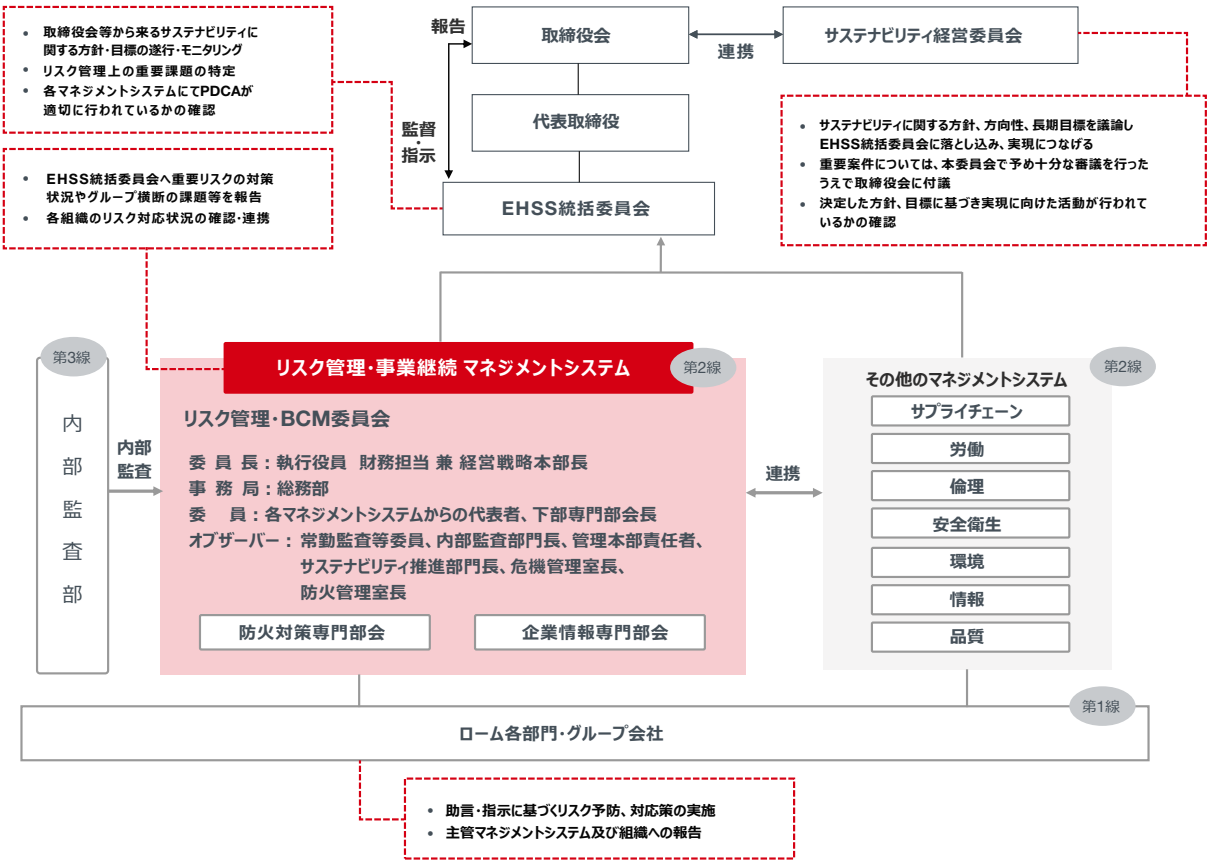
リスク管理・BCM委員会では、経営・事業・コンプライアンス・サステナビリティなどの重要リスクに対し、影響度と頻度から分析・評価を行い、年4回の委員会で見直しをし、リスクマップとして一覧化しています。また、全社リスクマネジメントを有効にモニタリングするために、財務・非財務すべての重要リスクに対して予兆や対策推進状況を測る管理指標(Key Risk Indicator)を設けています。感応度分析などを通じ可能な限り定量的な指標を設けることで、リスクの発生の兆しや、影響、対応状況を見える化し、それをいち早く経営に反映することが可能になります。

また、リスク事象が発生した際は、迅速に社内のしかるべき関係者・経営層(取締役)に通知し対応する文化・体制を構築・推進しており、発生した場合はそれがどこの国・拠点であっても、予め用意した社内の緊急通報体制コミュニケーションツールを通じて報告される仕組みを構築しています。

コンプライアンスリスクについては、社員向けサプライヤー向けホットラインを設置しており、また品質リスクに関する社内ホットラインも設置しております。



リスクマネジメント体制



リスクマネジメント

リスクマネジメントの活動サイクル

重要リスクの洗い出し

- 「リスク管理・BCM委員会」にて、企業を取り巻く様々なリスクを想定。
- 各マネジメントシステム・部署を通じてグループにおける重要リスクを抽出。

主管マネジメントシステム・部署の決定

- リスク予防及び発生時の主管となるマネジメントシステム・部署を明確化。

リスク管理体制の是正

- リスク発生の可能性が高い場合、必要に応じて主管マネジメントシステム・部署に指示の上、是正。

啓発

- リスク情報提供等、ロームグループ内への周知。

レビュー

- EHSS統括委員会へ報告。



リスク対応

- 主管マネジメントシステム・部署にてリスクを分析・評価の上、対応方針を決定。
- 当該対応方針に基づき対応。

リスク管理体制の確認・評価

- 「リスク管理・BCM委員会」にて、主管マネジメントシステム・部署のリスク管理体制の状況を確認・評価。

リスクマネジメント

中期目標と実績

ロームは、2021年に指導した中期経営計画を達成する上で、重要な課題として「リスクマネジメント」を挙げると共に、2025年度の達成目標を策定しました。社会とロームの持続成長を目指し、取り組みを進めてまいります。

リスクマネジメント

【取り組み意義・背景】

経済のグローバル化や社会の変化とともに、企業を取り巻くリスクが多様化する中、事業に関する社内外の様々な不確実性を適切に管理することは、経営戦略や事業目的を遂行していく上で欠かせません。大規模な自然災害や事故、感染症等の流行等で被害を受けたとしても、重要業務が中断されないこと、また万が一中断しても可能な限り短い期間で復旧・再稼働することは、企業としての重要な責任です。当社グループは、「リスクマネジメント」を事業基盤の重要な経営課題と位置付け、業務及び業績に支障をきたすおそれのある事象を「リスク」として捉え、その発生を最小限に止めるとともに、事象が発生した場合でも円滑に事業継続・復旧を行うための対策に取り組みます。

テーマ	達成目標（2025年度）	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
リスクマネジメント・BCM体制の強化	全社的なリスクマネジメントを通じてBCM体制を強化を図る	・2022年度に実施した活動の継続 ・EHSS統括委員会の各マネジメントシステムとの連携による、より強固なリスクマネジメント体制の構築 ・従業員一人ひとりの防火・防災意識を向上するための取り組みを実施 ・火災の未然防止を目的とした火災リスクアセスメント体制の構築	・4半期毎開催のリスク管理・BCM委員会にてグループのリスクの洗い出し・評価・対策状況の確認を実施の上、主要なリスクについて半期のEHSS統括委員会へ報告 ・リスク発生の予兆や対策の進捗状況をモニタリング ・南海トラフ想定 of BCM訓練を実施、被災時の課題を洗い出しBCP更新へつなげる ・火災・水災に特化したリモートリスクサーベイを国内・海外主要生産拠点にて実施し、火災・水災リスクへの対応状況を確認 ・国内海外グループ会社に赴き、防火・防災内部監査を実施 ・生産装置に対する火災未然防止活動強化のために策定した「クリーンルーム火災リスクアセスメント」をグループ国内外生産拠点に展開し、運用を開始 ・地政学上のリスク高まりに対応するため、情報収集、モニタリング、対策を実施	・2023年度に実施した活動の継続 ・グループのリスクマネジメントに関する規定を最新の状況に更新 ・国内グループにて南海トラフ地震想定 of 訓練を実施 ・生産装置だけでなく、生産エリア・付帯エリア・その他職場内の主な電気設備・高温設備に対する火災未然防止活動強化のためのグループ共通ツールとして「3つの火災リスクアセスメント」を作成・展開

リスクマネジメント

事業におけるリスク

ロームグループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下の通りです。各リスクについて、影響度と発生頻度を「大」「中」「小」の3段階で評価しております。影響度については、社内で定めた指標に基づき、財務、事業中断、評判・イメージ、安全・人命のいずれかの観点から評価しております。ただし、以下は全てのリスクを網羅したものはなく、記載された項目以外のリスクの影響を将来的に受ける可能性があります。

なお、文中における将来に関する事項は、2023年6月末時点においてロームグループが判断したものです。

(1) 事業戦略・市場変動に関するリスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	ロームグループは注力市場として「自動車関連分野」、「産業機器関連分野」、「海外市場」を、また注力商品として「パワー」、「アナログ」を掲げるなど、より成長が見込める市場、あるいはロームグループの強みを発揮できる市場や技術に、重点を置いております。こうした重点分野においては、今後グローバルな競争がより激化する可能性があり、コストダウンの限界を超えた価格競争や熾烈な開発競争に巻き込まれる可能性があります。		
	また、社会ニーズの様々な変化や各国の政策・規制等により市場成長の鈍化や市場の縮小が起こる可能性があります。例えば、電気自動車の市場成長の鈍化は、それらに採用が進むパワーデバイスを製造するロームにおいてリスクと成り得ます。		
	こうした市場の動向や競争環境の変化により、ロームグループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローが悪影響を受けるリスクがあります。		
主な対策	このようなリスクに対し、製品ラインアップを強化し、顧客ニーズを先取りする提案型の営業体制への見直しを進めております。また、ロームグループが強みを持つ技術領域を中心とした新製品・新技術の開発を進め競争力を高めております。		
	具体的には、ロームのProduct Marketing Engineer(PME)はグローバルで市場要求性能や機能を調査し、商品企画を絞り込む活動を行っております。顧客開発動向などの技術情報を熟知したField Application Engineer(FAE)は顧客が求める最適なソリューションの提案と、きめ細かな技術サポートを担当し、PMEとFAEの両輪でグローバルなソリューション提案力の強化を進めています。		
	特に昨今、環境変化が激しい自動車市場においては、変化をタイムリーに察知するために、グローバルでのFAE活動を担当するシステムソリューションエンジニアリング本部に「グローバル車載拡販プロジェクト」を組織しました。これは、世界中の完成車メーカーおよび、そのサプライヤーへの拡販を通じて、市場の動向を漏れなく各事業戦略へ反映させるものです。		
	また、国外8か所に設置しておりますFAE部門「テクニカルセンター」も欧米・中国を軸に人員や設備の増強を進めております。		
	自動車産業以外の分野強化として、産業機器分野の市場のすそ野までのサポート強化を目的とした、「産業機器ロングテールプロジェクト」もその活動をさらに活発化し、特定の市場に偏るリスク低減を進めております。		

(2) M&Aリスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	ロームグループでは企業価値の向上を目的として、将来的な事業展望を見据えた既存事業の拡大や、既存技術を元にした新規分野への進出、及び新規技術の獲得や有望な人財の確保を視野に入れたM&Aをワールドワイドに検討・実施していく必要性があると考えております。一方、買収前のデューデリジェンスで検証すべきガバナンス・マネジメントの仕組みや体制、業務体制、シナジー仮説などの検証が不十分であると、買収見積額が実際の価値を上回ってしまい、結果的に損失を被る事態にもなりかねません。		
	買収後においてもPost Merger Integration(PMI)が適切に行われず、想定外の事態の発生や市場動向の著変等が原因で、買収事業が所期の目標通りに推移せず、場合によっては損失を生む可能性があります。		
主な対策	M&Aに当たっては、自社の事業戦略に沿った買収候補企業の探索を事前に行います。		
	実行段階においては、社内に専門のプロジェクトチームを組成するとともに外部アドバイザーを起用して第三者視点を織り込んで十分に調査・検討を行った上、多段階の審議を通じて決定プロセスの適正性を確保しております。		
	また、買収後のPMIを有効なものとするためにも、買収の実行段階からPMIの視点を入れ計画を策定、実行するとともに、買収事業の目標達成状況をモニタリングし、事業環境の変化等には戦略の見直しを行うなど適時に対応することとしております。		

(3) 為替リスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	ロームグループは開発・製造・販売の拠点を世界各地に展開しており、多通貨での収益・費用及び資産・負債が発生しております。各拠点の会社通貨の財務諸表への換算、連結財務諸表への円換算は為替レートにより変動し、業績及び財政状態に影響を与えます。		
	また、ロームグループは日本、アジア及びヨーロッパにて生産活動を行うとともに、世界市場において販売活動を行っております。このため、生産拠点と販売拠点の取引通貨が異なり、常に為替レート変動の影響を受けております。概して言えば、円高の場合は業績にマイナスに、円安の場合にはプラスに作用します。		
主な対策	為替変動リスクを軽減するため、外貨建ての営業債権に対して、一定程度の為替予約を行っております。		

リスクマネジメント

(4) 税務リスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループは開発・製造・販売の拠点を世界各地に展開しており、各国税務当局から追徴課税を課されるリスク、移転価格税制による二重課税リスク、それらの発生に伴い、企業の信用が毀損するリスクがあります。		
主な対策	ロームグループ税務方針を制定し、本社ならびにグループ各社・関連部門が連携し、各国・地域の税関係法令を遵守し適正な納税に取り組んでいます。税務リスクを認識した場合は必要に応じて外部専門家への助言を求めるとともに、各国・地域の税務当局との信頼構築と良好な関係の維持に努めています。移転価格税制に対しては各社の機能・リスク及び資産に応じた利益配分によって独立企業間価格を算定し、適正な国際間取引を行うことに努めております。		

(5) 金融市場変動リスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループでは、金融市場の様々な変動リスクにより、金融資産の減少や資金調達コストの増加が生じる可能性があります。		
主な対策	主要な金融資産である預金は高格付金融機関への預け入れを原則とし、債券等も含めて安全性の高い金融商品を保有しております。資金調達に際しては調達コストの低減に努め、銀行借入や社債発行など金融市場の状況に応じた調達を実施しております。		

(6) 自然災害・感染症に関するリスク		発生頻度：小	影響度：大
内容	ロームグループは日本のみならず世界各地で開発・製造・販売活動を行っており、地震や洪水等の自然災害の発生や感染症の蔓延による稼働率の低下など、当該地域の生産や営業拠点が損害を受ける可能性があります。また、これらのリスクが複数の地域で同時に発生する可能性があります。ロームグループのみならず、顧客やサプライヤーなども含めたサプライチェーン全体に大きな影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	ロームグループでは、リスク分散のために生産ラインを世界の複数拠点に配置するなどの対策をとっております。また、リスク管理・事業継続方針の下、各拠点で活動しており、中でも生産機能を持つ国内外の主要拠点では、外部専門機関と協力し、自然災害、感染症、安全、操業・経済・政治リスクの観点からリスクアセスメントを行い、工場ごとにトップリスクを特定・分析・評価しております。その上で、対策委員会等を組織し、事業継続計画の立案や、それに基づく訓練など、有事に備えた様々な取り組みを行っております。 また、感染症については、社員、顧客及びサプライヤーの安全を第一に考え、感染リスクの継続的な低減のために、在宅勤務などフレキシブルな働き方の実施とそれを可能とする I T ツールの導入と活用 の促進など種々の対策を実施しております。 顧客に対する供給維持対策としては、稼働縮小や一時停止に対応するため、一部の機種をロームグループ他拠点及びOSAT(※)への移管を進め、更にフレキシブル生産ラインや省人化ラインの開発など、起こりうるリスクの低減に向けて長期視点で対策に取り組んでおります。 ※OSAT(Outsourced Semiconductor Assembly and Test) 半導体製造における後工程である組み立てとテストを請け負う製造業者のこと。		

(7) 気候変動に関するリスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	世界的な気候変動により、過去に例のない異常気象による被害、炭素税の導入やステークホルダーからの要請への対応に伴う想定を超える費用の発生、また、リスクの顕在化に伴うブランド価値の低下等、事業活動に影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	環境課題について、2021年4月に「ロームグループ環境ビジョン2050」を策定し、「気候変動対策」、「資源循環型社会の実現」、「自然サイクルと事業活動の調和」を目標として設定し、取り組みを進めております。ロームグループでは、気候変動対策に関して、継続的な省エネ施策に取り組むことによる温室効果ガス排出量の抑制に努め、更に太陽光発電を含めた再生可能エネルギーの導入に取り組むなど、グループ全体において気候変動対策を推進しております。 2021年9月に脱炭素社会実現に向けた「2030年中期環境目標」を改定しました。同時に、気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)の提言に賛同し、TCFD提言に沿った情報開示を行っております。 また、2022年4月には事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際企業イニシアティブ「RE100」に加盟しました。 ※気候変動に関するリスクや対応の詳細は、「第2 事業の状況 2.サステナビリティに関する考え方及び取組 (2)気候変動」をご参照下さい。		

リスクマネジメント

(8) 地政学リスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	ロシア・ウクライナ問題の長期化、台湾海峡や南シナ海、中東における軍事的緊張の高まり、米国・中国の二国間関係など、各国・地域の国際関係は不確実性を増しております。グローバルで事業を行うロームグループにとって地政学リスクは事業撤退や操業停止など直接的な生産・営業活動への影響だけでなく、材料調達や顧客との取引などサプライチェーン全体に影響をもたらす可能性があります。また、あらゆる産業の製品に使用される半導体をめぐっては各国・地域が経済安全保障上の重要物資として保護主義的な政策を進めるとともに輸出等の規制を拡大しており、それらに適切に対応できなければ、事業競争力の喪失のみならず行政罰や法的制裁によりロームグループの事業活動や業績に悪影響を及ぼす可能性があります。さらに昨今は先端半導体に加えて「レガシー半導体」と呼ばれる成熟した製品分野においても各国による規制や支援の検討が進められており、ロームの半導体製品が影響を受ける可能性が高まっております。		
主な対策	ロームグループでは、グローバルな地政学リスクの高まりに対応するため、2023年12月に専門部署として「経済安全保障室」を設置し、当該部署とリスク管理・BCM委員会を中心に経営に影響を及ぼす可能性のある地政学リスクについて情報収集やモニタリング、対策を実施しております。 各地域の事業拠点においてもリスクの特定からリスク管理対策や事業継続計画の策定・推進を進めており、社員の安全を確保しながら事業への影響を最小限に抑えるための活動に取り組んでおります。 また、半導体関連製品の輸出規制に関しては、全社の関連部署からなる輸出管理専門部会が弁護士と連携しながら適正な安全保障輸出管理を実施しております。		

(9) コンプライアンスリスク		発生頻度：小	影響度：大
内容	ロームグループでは、日本のみならず世界各地で開発・製造・販売活動を行っており、世界各地において適用される競争法、腐敗行為防止法制及び個人情報保護法制等の法規制を遵守する必要があります。 これらの法規制に違反した場合、課徴金の支払い、事業活動の中断、ブランドイメージの毀損等により、ロームグループの事業や業績に重大な悪影響を及ぼすおそれがあります。		
主な対策	ロームグループでは、「EHSS統括委員会」の傘下にある「コンプライアンス委員会」が主体となって倫理マネジメントシステムを構築・運用することにより、ロームグループにおけるコンプライアンス違反のリスクを管理するとともに、その防止を図るために、主要なものとして以下の施策を実施しております。 ① 社内規定の整備・運用 ロームグループでは、法令を遵守するために各種社内規定を整備し、運用しています。また、法令の領域ごとに主管する部門を定め、定期的に法令の制定及び改正の情報収集、調査のうえ、これら社内規定の見直し等を適宜行うことにより、法令違反の防止を図っております。 なお、ロームグループにおいては、日々の事業活動のなかで遵守すべき倫理上の基本的なルールを明らかにした「ロームグループ行動指針」をロームグループ全体に展開し、法令のみならず、倫理に違反した行為の未然防止にも努めております。 ② 教育・啓発活動の実施 ロームグループでは、ロームグループの役員及び社員のコンプライアンス意識の啓発のための施策として、全社員向けコンプライアンス教育、役員向けリーガルセミナー及び階層別コンプライアンス教育を年に1回実施するほか、必要に応じ各種個別法令別の教育を実施しております。 ③ 内部通報制度の整備・運用 ロームグループでは、コンプライアンス体制の実効性を確保するため、内部通報制度として外部の法律事務所を窓口としたコンプライアンス・ホットラインを設置し、国内のロームグループの全社員からコンプライアンス違反に関する通報・相談を受け付けております。また、海外のロームグループにおいても、各社にコンプライアンス・ホットラインに加え、各社の役員の不正行為またはそのおそれがある場合に、その内容をロームに通報できるグローバル コンプライアンス・ホットラインを設置しております。		

リスクマネジメント

(10) 知的財産に関するリスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループでは、他社製品と差別化できる製品を製造するために様々な新技術やノウハウを開発しており、こうした独自の技術を背景に世界中で製品の製造・販売を行っております。そのためロームグループで保有する知的財産権の保護並びに他社との紛争の回避が必要不可欠になってまいります。		
主な対策	ロームグループが使用している技術やノウハウは、知的財産権等で保護し自社技術を守りつつ事業競争力を高めるとともに、他社の保有する知的財産権を侵害しないように社内調査や、製品開発時のチェックなどを通じて厳重に管理しております。		

(11) 環境規制リスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループが事業を行うあらゆる領域において、排気、排水、有害物質の使用及び取扱い、製品含有化学物質の管理、廃棄物処理、土壌・地下水汚染等の調査並びに環境、健康、安全等を確保するためのあらゆる法律・規制を遵守しております。しかしながら、事前に予期し得なかった事態の発生などにより何らかの法的責任を負う場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	ロームグループでは、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムをグループ全体で構築し、運用することで環境負荷削減をはじめとする環境保全に向けた継続的な環境改善を進めております。取り組みに当たっては、ロームに設置した「環境保全対策委員会」が中心となり、法令や規制等に基づく生産や各拠点における活動・サービスに起因する環境影響を管理し、拠点ごとの内部監査で明らかになった改善点などをグループ各社に水平展開を行っております。		

(12) 人材確保に関するリスク		発生頻度：中	影響度：大
内容	ロームグループは、設計技術、製造技術、品質保証技術、ソリューション提案能力を積み重ね、事業を拡大してきました。近年、その事業活動を支える人財の確保がますます重要視されております。 国内では、雇用環境の変化や少子高齢化による生産年齢人口の減少に直面しており、特にロームの注力事業領域である九州地区の生産工場では、高度専門人財の獲得競争が激化しています。 今後、高度専門人財の長期的な育成及び確保が課題であり、社員のエンゲージメントと生産性の向上が不可欠です。そのためには、一人一人の能力が最大限に発揮できる魅力的な職場環境の提供が必要です。		
主な対策	ロームグループでは、事業活動を支える人財を確保するため、国内で約300名の新卒採用に加え、200名近くのキャリア採用を進めており、多様なバックグラウンドを持つ人財を積極的に採用することで人財確保を図っております。 また、これらの人財が長期的に活躍できるよう、自身の個性を活かしたキャリアパスを描き、実現できる体制を推進しています。ロームでは、高度な専門スキルを以て会社に貢献する社員をその道の第一人者として認定する「スペシャリスト職制度」や、自発的な異動を促進する「ジョブポスティング制度」を通じて、キャリアを支援する体制を構築しております。 さらに、それぞれのライフスタイルやライフステージに合わせて柔軟に働けるよう、様々な制度の導入を通じて生産性を高め、健康で安心して働き続けることができる環境づくりにも力を入れております。 このような取り組みを通じて、社員が会社の成長に貢献することで自己実現を実感し、さらにその成果や貢献を認められることが、エンゲージメントを高め、人財の確保に繋がると考えております。		

リスクマネジメント

(13) 情報セキュリティに関するリスク	発生頻度：中	影響度：大
内容	ロームグループでは、事業活動において、ロームグループが保有するもののみならず、ステークホルダーの機密情報及び個人情報保有しこれを利用しております。また、昨今のロームグループにおける事業領域の拡大やDXツールの利用推進、働き方の多様化(P・モトワーク)によって、役員・社員がこれらの情報を遠隔で利活用する機会が増加しております。 一方で、企業を標的にしたサイバー攻撃や、退職者による機密情報の持ち出し・不正利用、国外への技術流出といった情報セキュリティリスクは日々高まっています。また、近年ではプライバシー保護および経済安全保障の観点から、各国における個人情報保護法令やデータ保護規制の制改定や運用強化、セキュリティ・クリアランス(適格性評価)制度の検討も進んでおり、企業にはますます高度な情報管理能力が求められています。 情報は企業経営の源泉であり、ステークホルダーからの信頼獲得およびロームグループの持続的成長を実現するためには、社員一人ひとりの情報リテラシーの向上のみならず、技術的・物理的なセキュリティ対策を多重的かつ網羅的に実行することが急務となっております。 これらの対策が不十分であった場合、情報の漏えい・不正利用、システムダウンによる事業停止、法令違反といった重大事故が発生する可能性があります。また、これらの事故により、ロームグループのブランドイメージの毀損、社会からの信用失墜、民事上・刑事上の責任および行政罰による多額の費用負担および事業活動の差止めなど、ロームグループの事業、業績、財政状況に大きな悪影響を及ぼす可能性があります。	
主な対策	ロームグループでは、事業活動のなかで取り扱うロームグループおよびステークホルダーの機密情報や個人情報について、全社的に情報マネジメントシステム(情報管理のPDCAサイクル)を構築し、統括組織である情報管理委員会によって定期的に当該システムの運用状況をモニタリングし、情報セキュリティリスクの把握および改善活動を行っております。また、ロームグループでは、情報管理委員会の定める目標・方針に従い、組織的・人的・技術的・物理的の4つの側面から、網羅的に情報セキュリティを確保しております。 まず、「組織的施策」として、情報管理にかかる全社方針および社内規定(情報管理方針、サイバーセキュリティ管理規定、機密情報管理規定、プライバシーポリシー、個人情報保護規定等)を制定しております。これらのルールに従い、グループ各社において情報管理責任者や具体的な情報管理方法を決定・運用し、定期的に内部監査で活動評価を行うことにより、グループ全体で情報管理水準の標準化および向上を図っております。また、本社および国内外の事業上重要な拠点を中心に、情報管理の国際標準であるISO27001やドイツ自動車工業会による情報セキュリティ評価「TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)」の認証取得・認証範囲の拡大に継続的に取り組んでおります。 次に、「人的施策」として、年次教育や階層・役割別研修、フィッシングメール訓練等の活動を定期的に実施することで、役員・社員の情報リテラシーの維持・向上に努めております。 また、「技術的施策」として、外部専門機関による24時間365日体制で情報端末の監視およびアクセスログの収集や、脆弱性診断・是正対応、マルウェア対策、仮想事例を用いたインシデント対応訓練等を実施し、サイバー攻撃や内部不正による情報漏えいの予兆を早期に発見・対処する体制を整備しております。 そして、「物理的施策」として、IDカードや監視カメラ、セキュリティゲート等によるローム構内、及び入場制限エリアへの入退出管理、施設内のゾーニング、機密情報・個人情報を含む各種媒体に関するアクセスコントロールを多重的に実施することにより、社外の第三者はもちろんのこと、社内の業務上知る必要のない者(Need-not-to-know)による機密情報、及び個人情報の持ち出し・混入、不正利用を防止しております。	

(14) 人権リスク	発生頻度：小	影響度：大
内容	世界的な人権配慮の高まりにより、自社だけでなく調達先から顧客までのサプライチェーン全体で人権配慮が求められています。特に開発途上国における強制労働や児童労働、低賃金、職場や地域における安全衛生配慮などが不十分な場合、社会的な信頼の損失につながる可能性があります。 また各国や国際団体等で人権関連のガイドラインや法規制の制定や執行が進む中、サプライチェーンを含めた自社の人権に関するリスクを特定し対応しなければグローバルで事業を行えなくなる可能性があります。	
主な対策	ロームグループはグローバルに事業を展開する企業として、人権が尊重された持続可能な社会の構築が重要との認識のもと、国連グローバル・コンパクトなどの国際原則・規範を支持・準拠し、尊重しております。また、ロームグループ人権方針を定め人権尊重への取り組みやデューデリジェンスに取り組むことを宣言しております。具体的には社員やサプライヤーを対象としたホットラインの整備、英国現代奴隷法に関する声明の発行等が挙げられます。ホットラインの周知や人権に関する基礎的な理解の促進に向けては、全社員を対象としたe-learningによる啓発活動を実施しております。 また自社だけでなくサプライチェーン全体でその取り組みを進めており、RBA(※)行動規範などの国際規範に基づき自社やサプライヤーの労働状況や取り組みに問題がないことを監査や調査票を通じて確認し、必要に応じて改善を要請しております。また、販売代理店を通じた販売等においても、その供給先が各種法令のみならず、人権に関する準則等に違反しないことを誓約いただくなど供給先においても人権侵害が生じないように取り組んでおります。 <ロームグループが支持する国際原則・規範等> 国連グローバル・コンパクトの10原則 世界人権宣言 国際労働機関(ILO)「労働における基本原則及び権利」 国連ビジネスと人権に関する指導原則 OECD多国籍企業行動指針 ISO26000 RBA(Responsible Business Alliance)行動規範 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン ※RBA 電気・電子機器(エレクトロニクス)産業又はそれらを主部品とする産業のサプライチェーンにおいてCSRを推進するアライアンス。労働、安全衛生、環境、倫理、管理システムの分野について行動規範を定めている。	

リスクマネジメント

(15) 研究開発活動リスク		発生頻度：小	影響度：大
内容	エレクトロニクス分野における研究開発は激しいグローバル競争の中にあり、新製品等の開発の遅れは競争力の低下に直結し、新市場を失うリスクにつながります。 研究開発の遅れを招く要因として、人財の散逸や好適人財の獲得不足による停滞、人財の画一性による視野狭窄、技術の陳腐化による劣敗、規制逸脱やコンプライアンス違反がもたらす活動停止といった具体的なリスクが想定されます。いずれのリスクも、将来の業績に悪影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	ロームでは、5年程度先を見据えたリソースの重点配分に留まらず、長期的ビジョンに基づく新規分野へのリソース配分を担保し、シームレスな持続的成長につながる研究開発活動の実現を目指しております。多様な人財を獲得しつつエンゲージメントを高め、社内外の有機的な連携や不断のテーマ見直しを行うことで、時代とニーズを先取りするアクティブな研究開発を展開します。加えて、適法かつ公正な研究開発体制を維持することで、インシデントリスクを未然に回避する研究開発を継続します。 また、10年後あるいはそれ以上先の将来に関しては、国内外の多くの大学との共同研究など、外部との連携を強化しております。更に、オープンイノベーションの取り組みとしてCVC(Corporate Venture Capital)を実施しております。		

(16) 製品の欠陥リスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループでは、企業目的で「われわれは、つねに品質を第一とする」を基本理念に掲げており、厳しい品質管理のもとに生産を行っておりますが、全ての製品について欠陥がなく、将来において販売先からの製品の欠陥に起因する損害賠償請求等が発生しないという保証はありません。万一、損害賠償請求があった場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	ームグループでは、各事業本部の品質部門が設計品質を保証し、各生産本部の品質部門がつくり込み品質を保証しております。 なお、社長直轄部門の一つである品質本部は、事業本部、生産本部の枠を超えた全社の品質保証システムの構築や情報展開及び各事業・生産本部の業務監視を行っております。また、社外で頻発している品質コンプライアンス違反に対するリスク低減を目的に、品質保証部に「品質監査室」を設置し、各生産拠点でも専門部会による活動を進めております。 事業本部、生産本部における新製品開発では、顧客要求を満足する安全で、信頼のおける製品をタイムリーに提供するため、開発検討、設計審査、初期流動、量産の各段階で評価を行います。改善情報は源流にフィードバックするとともに、次期設計に展開します。 また、生産本部のものづくり革新部における自社開発の組立加工装置では「設備で品質をつくり込む。不良を作れない設備」を目標に、装置自身の自己診断など、不良を作らないようにすることを目指しております。 万一、製品に起因する不具合が発生した場合、ローム製品は現品から生産情報(製造時期若しくはロット情報)がトレースできます。ロット情報からは、全工程の4M情報(Man、Machine、Material、Method)が確認でき、それぞれの生産条件、出来映えについて迅速に調査でき、波及性を限定できる体制となっております。 加えて、ロームグループでは以下の国際的な品質マネジメントシステム等に基づき、欠陥が発生しない管理体制の構築を進めております。 ・ISO9001：品質マネジメントシステム ・IATF16949：自動車産業品質マネジメントシステム規格 ・ISO26262：車載電子制御の機能安全に関する国際規格		

リスクマネジメント

(17) 生産・調達活動に関するリスク		発生頻度：中	影響度：中
内容	ロームグループでは、垂直統合型のビジネスモデルを採用しておりますが、電子部品の製造にはレアメタルを含む様々な素材を必要とします。そのため、特定の供給元からの調達に制約が発生した場合、生産活動やコスト構造に悪影響を及ぼす可能性があります。		
主な対策	事業部門においては、材料などの複数購買を進めるとともに、サプライヤーのBCP状況等に基づき適切な在庫管理を推進しております。調達部門においては、有事の際にいち早くサプライヤーの被災・安否状況や供給状況の確認が取れるよう、調達部材の製造会社・製造場所の情報を調査し、データベース化するとともに、その調査範囲を二次サプライヤーまで拡大し、サプライチェーンのBCP状況の全体把握に取り組んでおります。 また、重要材料を扱うサプライヤーとは有事発生の際の対応方法を、ロームとサプライヤーとの間で事前に合意する取り組みを進めております。		

事業継続マネジメント

企業目的において「良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給し文化の進歩向上に貢献する」と掲げ世界各地で開発・製造・販売活動を行っているロームグループでは、事業継続マネジメント（Business Continuity Management：BCM）の構築は経営における重要課題の一つであると考え、ロームグループ防火・防災方針を定め活動しています。中でも生産機能を持つ国内外の拠点では、災害などのリスクを特定した上で、対策委員会を組織し、事業継続計画（Business Continuity Plan:BCP）の立案や、それに基づく訓練など、有事に備えた様々な取り組みを行っています。

ロームグループ 防火・防災方針

『国際規範等の尊重と法令遵守による防火・防災の推進により、災害の未然防止と災害への備えを図る。』
ロームグループは、防火・防災の継続的な取り組みを通して安心、安全な職場環境の提供と火災等の有事への備えを図るとともに、事業継続に影響を与えるような災害の未然防止に努める。

主な活動トピックス

【地震リスクへの対応】

1. 国内地震リスクに備えた「建物安全度判定支援システム」の導入

地震発生時に人の安全・事業継続の両面で迅速な対応を可能にするための「建物安全度判定支援システム」を、国内主要拠点・建屋に設置いたしました。本システムは、建物の揺れを地震直後に分析し、建物構造の安全度を3段階で判定するものです。
日本国内における事業活動上のトップリスクの1つである地震リスクに対し、建物の安全性をタイムリーかつ専門的・客観的に判定することが可能となり、社員・顧客をはじめとした各ステークホルダーの皆様の期待に更にお応えできる体制を築いています。

2. 地震を想定した訓練の実施

ロームの国内拠点では、有事の際の社員等の安全確保と、中核事業の継続・早期復旧を目的としたBCM対策本部を設置し、定期的な想定訓練や動画を活用した教育を実施しています。
2023年度は、ローム本社にて南海トラフ巨大地震を想定したBCM対策本部とその下部組織である実働班メンバーを対象に2会場をリモートワークツール等で繋ぎ情報連携を行うBCM対策本部訓練を実施しました。
在宅勤務等で全員が同じ場所に集合できないことを想定し、各自が集めた現場の情報をオンライン上で集約・整理・報告する方法や、対策本部に上がってきた課題に対してオンライン会議にて意思決定のための対策会議を開催することの実効性・有効性を検証しました。
各チーム・班の役割・活動に紐づく課題の明確化や、活動手順を再認識することができ、BCM・BCPの意識や対応力を向上することができました。



BCM対策本部訓練の様子

リスクマネジメント

3. 地震等の災害に強い生産棟

ローム・浜松では、南海トラフ地震などを想定し、生産棟に免震構造を採用しています。

また、ローム・アポロ筑後工場のSiC棟では、付帯エリアも含めた免震構造の採用による地震対策のほか、浸水対策・ガス消火設備・非常用発電機などを導入しており、各種災害に備えた工場となっています。



付帯エリアを含めた免振構造の採用
(ローム・アポロ筑後工場)

【水リスクへの対応】

1. World Resources Institute Aqueduct を活用した水リスクの特定

ロームグループでは水リスクを特定するツールとして世界的な評価ツールである「WRI Aqueduct」を活用しています。

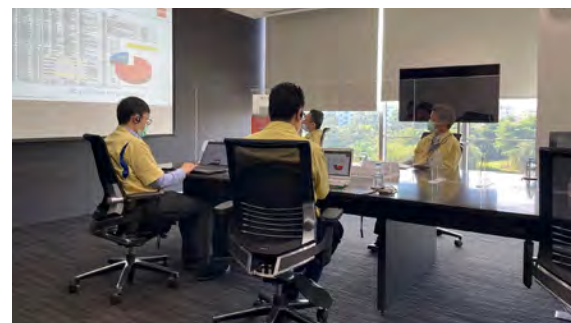
大量の水を使用する産業とされる半導体製造において、水の確保は生命線です。半導体製造の前工程（ウエハプロセス）の全工場が集中している日本では「渇水リスク」を優先課題として、長期的な取水量確保と水使用量削減目標を設定し、生産計画と環境目標にリンクした取水計画を進めています。

組立、検査をする後工程がある海外工場では「洪水リスク」を課題として特定しています。2011年のタイの洪水ではグループの工場が生産停止に陥り、施設や装置の損失および生産停止による経済的損失として社内外に大きな影響を及ぼしました。各工場の洪水リスク評価ツールとしても、「WRI Aqueduct」を活用するとともに、リスク管理・BCM委員会にてリスク評価および分析を行い、BCPの観点から想定停止日数を踏まえたBCP在庫設計を行うことで、洪水発生に伴う生産停止のリスク低減に取り組んでいます。

2. タイの大洪水を教訓とした訓練の実施

タイの生産拠点では毎年、洪水発生を想定したBCM対策本部訓練を実施しています。2011年の洪水の経験を活かして作成したアクションプランに基づいて「上流域で洪水が発生した場合」、「工業団地の止水壁が機能せず、2011年と同等の洪水に見舞われた場合」のフェーズ毎に実施事項等を確認しています。

また、洪水対策として準備している止水壁の組み立て訓練、排水ポンプの起動訓練、ボートの操縦訓練など、洪水発生時に利用する物品のチェック、必要となるスキルの訓練等も実施しています。



リモートでの想定訓練の様子



止水壁の組み立て訓練

3. 洪水に負けない生産棟

マレーシア工場の生産棟では2014年に発生した洪水を教訓に、1階の床高さを平均潮位+5.1mに設定しています。また、電力供給では二重送電によりバックアップを確保し、長期操業停止を防止する体制を構築しています。

2023年に竣工した新棟も、同等基準の各種BCM対策を導入しております。



リスクマネジメント

【火災、その他リスクへの対応】

1. ロームグループの火災リスクへの対応

ロームグループでは、火災リスクをトップリスクの一つとして捉えており、リスク低減に取り組んでいます。

2021年度から開始した火災特化型のリスクサーベイでは、オンラインも活用しながらグループ各工場における防火対応状況・活動のヒアリングや、他社での火災事例をベースとしたディスカッションを実施し、防火に関する取り組みを確認・評価しています。

特に、クリーンルームについては、生産装置・付帯機器の防火対策及び延焼拡大防止策を記載した「火災予防ガイドライン」を作成しました。また火災の未然防止を目的としたリスクアセスメントをグループに展開しています。

これらの取り組みを継続し、グループ全体で防火対策・意識の向上を図ることで、社員の安全および事業継続をより強固なものにしていきます。

2. 災害への備え、自衛消防隊組織の編成と防火・防災訓練

ロームでは、災害に備えて自衛消防隊組織を編成し、各社の状況に応じて小型動力ポンプ、化学防護服、救助資機材などを配備しています。また、災害発生時に迅速かつ適切な活動ができるよう火災や地震を想定した実践的な避難訓練、危険物を取扱うクリーンルームでの訓練、地震発生想定訓練も実施しています。

昨年度の地震想定避難訓練は、4年振りに全社一斉で訓練を実施し、総員1,800名が参加しました。また、夜間休日を想定して、シフト毎夜間避難訓練も実施しています。なお、BCPにおいて周辺火災発生時に自衛消防隊の出動や消防用設備を提供することを定めています。



リスク管理・BCM教育

ロームグループでは、リスク管理及びBCM体制の構築を目的とする教育にも重点をおいて取り組んでいます。

特に昨今では、経済安全保障・地政学に関するリスクが高まっていることから、社外講師を招いた執行役員対象の講演や、社外を含む取締役や執行役員に向けたマンスリーレポートを通じて教育・啓発を図っております。

また社員に向けては、ロームにてeラーニングを実施し、平時から社員の防火・防災・事業継続の啓発を図っております。

その他、ロームグループ各拠点で動画を使用した防火・防災啓発やeラーニング等を実施し平時から災害時の対応意識向上に努めています。

主な教育・研修実績

教育・研修	目的・内容	対象者	受講者数	受講率
防火防災eラーニング2023	社内の防火意識高揚と火災予防体制の一層の充実を目的とした社員向けeラーニング	ローム	3,755名	99%
BCM啓発eラーニング2022	巨大地震などが発生した際の社員一人ひとりの対応について再確認・啓発するためのeラーニング	ローム	3,809名	99%

コンプライアンス

基本的な考え方

お客様、お取引先様、地域の皆様など、事業活動に関わるあらゆるステークホルダーの皆様から信頼される存在であり続けるためには、常に法令や国際規範、企業倫理、社内規則等を遵守し、企業の社会的責任を果たしていかなければなりません。

ロームグループは、「会社は社会の公器である」という自覚と責任を持ち、「ロームグループ倫理方針」と「ロームグループ行動指針」に従ってコンプライアンス遵守の体制を確立し、法令違反及び企業倫理違反リスクの管理の徹底に取り組んでいます。

ロームグループ倫理方針

「国際規範等の尊重と法令・企業倫理・社内規則等の遵守」

ロームグループは、「法令等を守る企業」として、あらゆるステークホルダーから信頼される存在であり続けるため、常に関係法令、企業倫理、社内規則等を遵守して事業活動を遂行するとともに、そのグローバル化に対応し、国際規範等を尊重します。

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 公正な行動

会社は社会の公器であるとの自覚と責任のもと、一人ひとりが会社を代表していることを意識し、常に社会的良識に基づき、誠実かつ公正に行動します。

1.2 法令及び企業倫理の遵守

常に遵法精神と確固たる倫理観をもって、誠実に事業活動を行います。また、平素から事業活動に必要な各国の関係法令などの情報入手し、その理解を深めるよう努めます。また、関係法令に対応した社内規則を整備し、周知徹底とその遵守を図ります。

1.3 個人的利益相反の禁止

会社と個人が利益相反を生じる、あるいは生じる恐れのある行為を禁止します。

1.4 コンプライアンス・ホットラインと通報者の保護

コンプライアンス・ホットライン運用規定に基づき、社員が、業務遂行にあたって、この倫理方針又は関係法令や企業倫理に違反する疑いを持った場合、又は利害相反がある場合やその恐れがある場合に、その旨を通報できる窓口（コンプライアンス・ホットラインなど）を設置します。また、関係法令に違反する行為又はその疑いのある行為がある場合には、直ちに是正措置を行い、再発防止又は未然防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。また、違反行為を拒否した場合及び、違反行為又はその疑いを報告した者に対しても、報告したことを理由とする不利益な扱いを行いません。

1.5 贈収賄等の防止

贈収賄防止管理規定に基づき、国際規範等が求める腐敗防止の趣旨に賛同し、透明性、誠実性のある事業活動を継続するため、各国の政府機関およびその役職員、政治家などに対して、贈賄を目的とした、又は贈賄が疑われる行為を、一切行いません。また、贈収賄のみならず、いかなる形式の腐敗行為、強要、横領も禁止します。

1.6 過剰な接待・贈答の禁止

接待手続規定を遵守し、社会通念の範囲を超える贈り物、飲食その他の経済的利益の提供を行いません。また、お取引先様からの接待・贈答などの提供の申し入れに対しても各国、各地域において明確な方針、監視手続きなどを設け慎重に対応し、個人的な利益供与を受けません。

1.7 情報開示

ステークホルダーに対して、関係法令に基づく情報開示だけでなく、ロームグループの企業目的・方針、事業活動、社会貢献活動などの社会との関わりに関する情報についても、積極的かつ公正公平、タイムリーに開示します。

コンプライアンス

1.8 知的財産権

あらゆる部門の固有技術を高め、自らの知的財産を適正に権利化し、活用することにより企業価値の向上を図ります。また、知的財産権を尊重し、他者の権利を無断で使用したり、自らの権利を濫用しません。

1.9 公正な営業活動の実践

グローバルに事業展開を図るにあたり、不当な取引制限行為等の防止管理規定を遵守し、自由な市場競争を尊重し、公正な営業活動を実践します。関係法令や社会倫理あるいは契約条項を遵守し、これに反してまで売上や利益の増大を求めません。同業者との競争を制限する取り決め（カルテル）や入札談合、架空取引、販売価格の拘束など、関係法令や社会倫理あるいは契約条項に違反する取引は行いません。また、国際社会の平和と安全のために、輸出入の関係法令を遵守します。

1.10 公正かつ適切な表現

宣伝・広告活動において関係法令を遵守し、常に事実に基づく公正かつ適切な表現を行います。公序良俗に従い、虚偽の情報、誹謗中傷、社会的差別や人権侵害などにあたる不当な表現は行いません。

1.11 紛争鉱物の不使用

人権保護の観点から、紛争地域において非人道的な行為を行っている武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を、商品の原料として使用しないよう努めます。

1.12 機密情報・個人情報の管理

事業活動を行うなかで知り得たロームグループの機密情報やお取引先様などから取得した第三者の機密情報、関係者のプライバシーに係る情報および個人情報について、機密情報管理規定および個人情報保護規定に基づき、内部管理の徹底を図ります。

1.13 公正な会計処理と開示

公正な会計処理と事実に基づく情報を適切に記録・報告すると共に、関係法令に基づき適正に納税します。あらゆるステークホルダーの関心に配慮すると共に、その立場を尊重し、情報開示を通じて相互の信頼関係の構築・向上に努めます。

2. 管理システム

ロームグループは、倫理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、顧客要求事項への適合およ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倫理方針に基づき、管理システムを運用します。

2.2 責任者の明確化

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います。

2.3 法律と顧客要求

国際規範等、関係法令およ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し、相対的な重要度を判定すると共に、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および見直しを行います。

2.6 研修

倫理方針に基づき改善目標を達成し、国際規範、関係法令およ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。

コンプライアンス

2.7 コミュニケーション

倫理方針、改善目標、達成度の評価を正確にわかりやすく、社員、サプライヤーおよ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

倫理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

国際規範等、関係法令およ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 是正および予防

社内又は社外の監査など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およ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

倫理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。

ロームグループ行動指針

ロームグループでは、日々の事業活動のなかで遵守すべき倫理上の基本的なルールを明らかにした「ロームグループ行動指針」を7ヵ国語に翻訳し、全社に展開すると共に、毎年継続的に、研修会やeラーニングなどの社内教育・啓発活動を通じて、コンプライアンス意識の浸透および向上を図っています。



コンプライアンス

推進体制

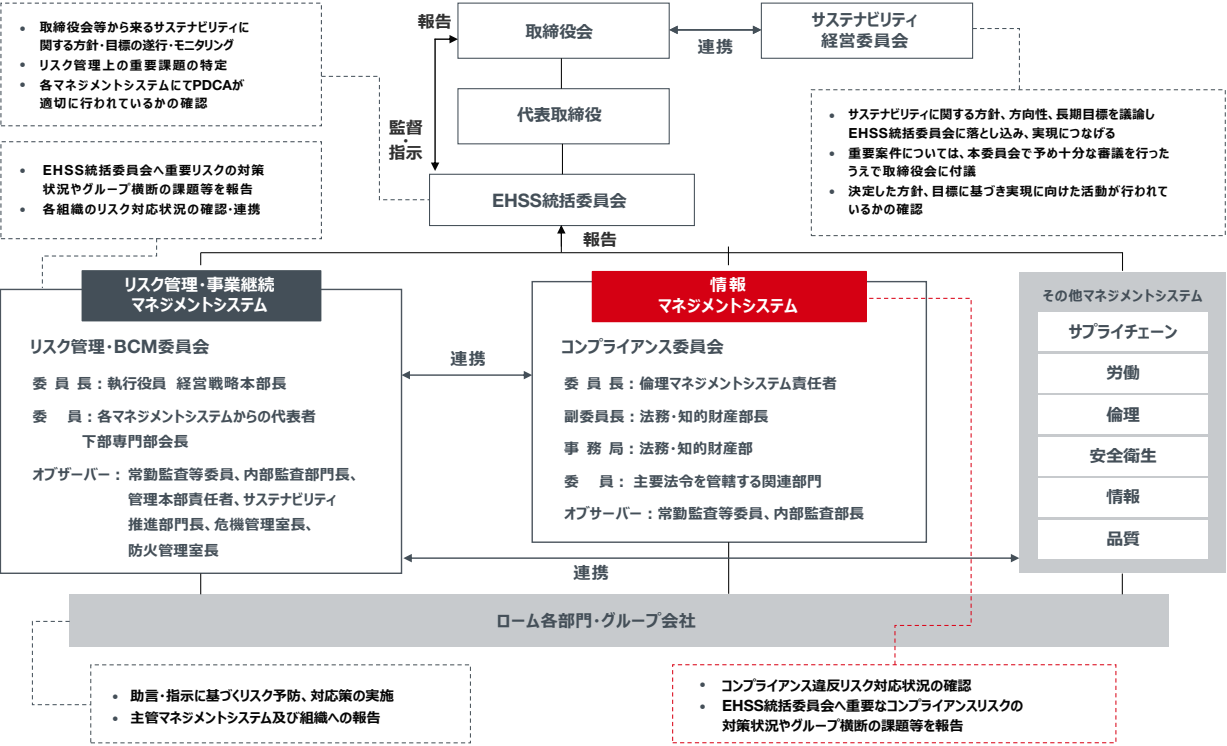
ロームグループでは、適宜法令の新規制定・改定状況を把握しています。これにより、グループが新たに遵守すべき項目に対して適切な対応・展開につなげ、法令違反リスクの防止を図っています。また、法令遵守はもちろんのこと、コンプライアンス委員会が主体となって倫理マネジメントシステムを構築・運用し、企業倫理の遵守を推進しています。

コンプライアンス委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加するEHSS統括委員会*の下部組織に設けられ、ロームグループにおける法令違反及び企業倫理違反リスクを適切に管理する役割を担います。

コンプライアンス委員会の委員長は倫理マネジメント責任者が務め、関連部門長が委員として、また監査等委員、内部監査部長がオブザーバーとして委員会に出席しています。下部組織には、「コンプライアンス体制の構築と維持(法令調査、教育啓発、相談窓口の設置運用等)」をテーマに取り組む専門部会を設け、事務局である法務・知的財産部と連携しながら法令違反及び企業倫理違反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・結果をコンプライアンス委員会に定期的に報告します。また、EHSS統括委員会はコンプライアンス委員会のPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの維持・向上を図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。

この体制の下、法令・企業倫理に関する重大な課題を特定し、適切な対応策・社内外の監査・継続的改善を経てコンプライアンスの推進・強化を図っています。



*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（環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理BCM)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

コンプライアンス

公的研究費の管理・監査体制および研究活動上の不正行為防止体制

ロームでは、以下の責任体制のもと、公的研究費の適正な管理・運営を行い、研究活動上の不正行為防止に取り組みます。

ロームにおける責任体制

	最高管理責任者	統括管理責任者	コンプライアンス推進責任者
責任者	代表取締役社長	研究開発を担当する取締役	公的研究費を使った研究開発を行う部門長
役割	会社の研究開発を統括し、公的研究費の運営管理について最終責任を負う者	最高管理責任者を補佐し、公的研究費の運営管理について、研究機関全体を統括する実質的な責任と権限を持つ者	研究部門における公的研究費の運営管理について実質的な責任と権限を持つ者

公的研究費の管理・運営および研究活動上の不正行為防止に関する社内外からの相談・通報窓口

【郵送でのご連絡】

〒615-8585 京都市右京区西院溝崎町21

ローム株式会社 法務・知的財産部 研究公正に関する相談・通報窓口

- ※・上記の相談・通報窓口は、公的研究費の不正使用および研究活動上の不正行為に関する相談および通報のみを対象とさせていただきます。
- ・匿名で相談・通報いただくことも可能です。
- ・相談・通報者のプライバシー情報、個人情報等は秘密として扱われ、厳重に管理されます。
- ・他人への誹謗・中傷、偽りの相談・通報、根拠のない相談・通報はお受けいたしかねます。
- ・通報いただいた事項につきましては、事実関係を確認のうえ、適切に対応を進めてまいります。
- ・悪意による通報であったことが判明した場合を除き、相談・通報を理由として、相談・通報いただいた方への不利益な取り扱いは一切行いません。

個人情報の利用目的および取り扱いについて

- ・記載いただいた個人情報は、以下の目的で使用させていただきます。
- ・相談または通報にもとづく調査及び是正などの対応
- ・相談または通報いただいた方へのご連絡
- ・記載いただいた個人情報については、別途掲載している「[プライバシーポリシー](#)」に従って取り扱うものとします。お読みいただき、同意いただいた上でご相談・ご通報ください。

コンプライアンス

教育・研修

企業倫理の遵守・徹底には、社員一人ひとりのコンプライアンスリテラシーのレベルを上げることが重要です。ロームグループでは、コンプライアンス意識の浸透および向上のため、定期的なコンプライアンスに関するテーマの研修会や、リーガルeラーニングなどの社内教育・啓発活動を実施しています。また、経営層（取締役）、部門長、リーダークラス、新入社員に対してそれぞれのレベルに合わせたコンプライアンスの階層別研修を実施することで、各階層が遵守すべきルールの理解や知識の習得につなげています。

一般教育（2023年度実績）

教育・研修	テーマ・目的	対象者	受講者数 （人）	受講率 （％）
コンプライアンス（労働倫理）に関するeラーニング	コンプライアンス（競争法遵守、贈収賄禁止、コンプライアンス・ホットライン、個人情報保護など）に関する知識の習得	ローム全社員	3,941	98.5
役員向けリーガルセミナー	取締役の善管注意義務・監視監督義務・内部統制システム構築義務について	ロームの社内取締役および常勤監査等委員	7	100
コンプライアンスに関する階層別・役割別教育	各役割および階層で必要となるコンプライアンス知識の習得	新入社員および各グレード昇格者	475	100
コンプライアンス教育	コンプライアンスの考え方や遵守すべき事項の習得	ロームグループ全社員	24,241	98.4

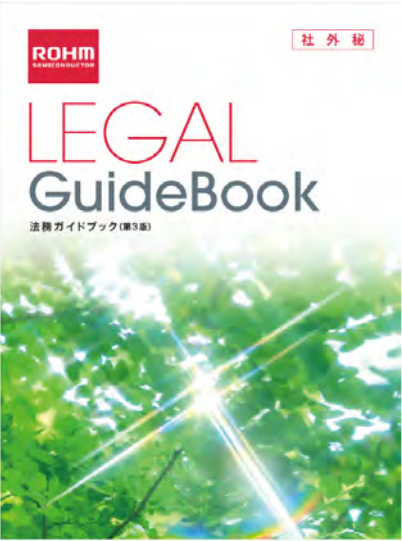
特別教育（2023年度実績）

※特定の部門において必要な教育、特定のテーマを対象とする教育

教育・研修	テーマ・目的	対象者	実施方法	受講者数・ 受講率
法務eラーニング「競争法の遵守について」	競合他社と情報交換してはいけない事項について理解を深めることによる、違反行為の防止と違反行為の疑いを受けるリスクの低減	全部門長及び営業部門等の全社員	動画視聴および受講後アンケートへの回答	747名/747名 （100％）

上記教育・研修のほか、ロームでは、知らずして法令を違反してしまうことを防止するため、法的知識についてわかりやすく説明した「LEGAL GuideBook」を作成し、社員に配布しています。

本ガイドブックでは、インサイダー取引や機密情報の管理、贈収賄など、事業活動と関連性が高い法律を中心に取り上げており、いつでも業務に関係する項目を確認することができます。社員が法的な問題に直面した際や部署内でのコンプライアンス教育の際にも活用できる有効なツールとなっています。



コンプライアンス

腐敗防止（贈収賄防止）の徹底

ロームグループでは、「贈収賄防止管理規定」、「寄附・広告協賛金手続規定」および「接待手続規定」を制定し、国内外の全関係会社において、腐敗防止の徹底に努めています。

また、ロームでは階層別研修において贈収賄防止に関する説明を実施するほか、全社員を対象としたeラーニングを継続して実施しています。

通報制度

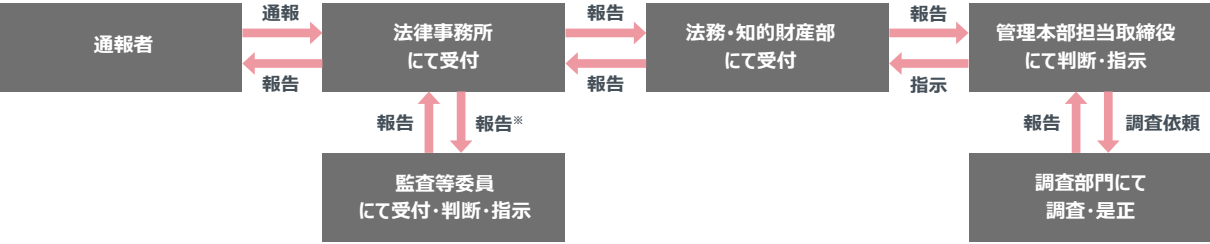
ロームでは、通報制度として外部の法律事務所を窓口としたコンプライアンス・ホットラインを設置し、非正規社員を含む全社員から国内グループにおけるコンプライアンス違反に関する通報・相談*を受け付けています。さらに、海外関係会社においても、各社にコンプライアンス・ホットラインを設置していることに加え、役員の不正行為またはそのおそれがある場合に、その内容を本社に通報できるグローバル コンプライアンス・ホットラインも設置しています。

また、本制度を適切に運用するため、ロームグループでは通報者本人や調査で得た情報の秘密を厳守し、報告・相談された方が通報を理由に不利益を受けることのないよう社内規定を定めると共に、コンプライアンス・ホットラインの対応業務に従事する従業員に社内教育を定期的実施しています。さらに、「ROHM Compliance Card」を配布すると共に、掲示板や社内研修などでも受付窓口の周知を図るなど、違反等のリスク情報の早期把握と迅速かつ適切な対応に努めています。

コンプライアンス・ホットライン受付と対応の流れは下図のとおりです。通報者からの通報は、法律事務所にて受付がされた後、適切に報告・措置がなされます。

※2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日）通報受付件数：合計86件

コンプライアンス・ホットライン受付と対応の流れ



※ローム取締役、法務・知的財産部にに関する通報があった場合は、法律事務所から監査等委員に報告の上、適切な措置を行います。

ROHM Compliance Card について

社内向けには、ロームの社員一人ひとりが守るべきコンプライアンスの項目が書かれた以下の「ROHM Compliance Card」を配布しています。また、本カードには通報窓口となる法律事務所の情報も掲載されており、いつでもコンプライアンスに関する相談・通報ができるようになっています。



- ① 公正な商取引を行います。
- ② 反社会的勢力との取引を行いません。
- ③ 企業機密を保持し、個人情報を保護します。
- ④ 価格カルテルや贈賄等を行いません。
- ⑤ 知的財産権を尊重します。
- ⑥ インサイダー取引を行いません。
- ⑦ 品質を第一に開発・生産・販売活動を行います。
- ⑧ その他、法令等を遵守します。

また、上記の社内向けホットラインとは別に、お取引先様を対象としたコンプライアンス・ホットラインも設置しています。

人権

ロームグループ人権方針

基本的な考え方

ロームは、「人権とは、世界中の全ての人が持っている基本的な権利であり、自由であり、待遇のための基準」と捉えています。本方針は、ロームグループの事業活動における人権尊重への取り組みに関する全ての文書・規範の上位方針に位置づけられており、世界中でロームグループが行うありとあらゆる活動に適用されるものです。

ロームグループはグローバルに事業を展開する企業として、人権が尊重された持続可能な社会の構築が重要との認識のもと、人権の尊重を事業活動における最も基本的な要件の一つとして重視し、特に以下の国際原則・規範を支持・準拠し尊重しています。

また、万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた以下の原則や規範に従い、人権を最大限尊重する方法を追求します。

ロームグループが支持する国際原則・規範

- ・国連グローバルコンパクトの10原則
- ・世界人権宣言
- ・国際労働機関（ILO）「労働における基本原則および権利」
- ・国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・OECD多国籍企業行動指針
- ・ISO26000
- ・RBA（Responsible Business Alliance）行動規範

本方針の適用範囲

本方針は、ロームグループの全ての役員と従業員に適用します。また、本方針に基づき、ロームグループの事業に関連するビジネスパートナーやお取引先様・その他の関係者に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めています。

人権尊重への取り組み

- ・ロームは、人種、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、障がいの有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別・ハラスメントを禁止します。
- ・ロームは、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由と団体交渉権を尊重します。
- ・ロームは、人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働を決して認めず、加担しません。
- ・ロームは、事業の影響を受ける先住民族を含む地域社会の皆様に対して配慮を行い、企業市民としての責任を果たします。

人権デューデリジェンスの実施

- ・ロームグループが支持する原則や規範に従って、事業活動に関連する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する人権デューデリジェンスを行います。また、人権デューデリジェンスによって、人権に負の影響を引き起こし、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じます。取り組みに優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、是正困難性を鑑み、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。
- ・ロームは、人権侵害もしくはその可能性のある事項の救済措置として、ホットラインを整備し、実効性の有る通報対応の仕組みづくりを継続します。
- ・役員及び従業員に対して、本方針の実践に必要な教育及び能力開発を行います。
- ・ロームは、本方針および本方針に基づく取り組みに対する外部ステークホルダーからの専門的な助言を通じて、人権尊重の取り組みを強化します。
- ・ロームは、人権への負の影響を特定し対処する取り組みの進捗状況について、適切かつ定期的に公開を行います。



制定日：2021年10月28日
ローム株式会社
代表取締役社長 社長執行役員
松本 功

人権

推進体制

2011年に国連人権理事会にて「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が決議されたことを機に、企業への更なる人権の取り組みが求められるようになる中、ロームグループは同年10月に国連グローバルコンパクトに署名しました。

ロームグループでは、経営の執行権限を持つ取締役とそれに準ずる権限を持つ執行役員及び、事業本部責任者、各マネジメントシステムの責任者から構成されるEHSS統括委員会が、8つの下部マネジメントシステム(環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理)を司っています。各マネジメントシステムにおいては、それぞれの分野において検討・抽出された人権リスクに対応したPDCAが適切に回っているかを確認しています。EHSS統括委員会は適宜、取締役会に報告・相談を行うとともに、取締役会から監督・指示を受けます。

EHSS統括委員会における決議事項は、この8つのマネジメントシステムを通じローム社内関連部門とグループ関係会社へ伝達され、施策が実行されます。マネジメントシステムの各委員は毎年度実施計画決定と同時にEHSS統括委員会委員長により任命され、活動を行います。

ロームグループでは、サステナビリティマネジメント体制に基づき各専門部会や社内関連部署、グループ会社と協力し、PDCAサイクルを回すことで各テーマのマネジメントシステムの認証を取得しています。これらの活動を通じて「会社の品質」をさらに向上させ、ステークホルダーの皆様から選ばれる企業を目指しています。

※環境や安全衛生についてはISO14001、ISO45001認証を取得しております。労働・倫理分野においては、RBA行動規範に準拠した労働・倫理マネジメントシステムを構築、運用することで、労働・倫理における人権課題・リスクを管理しています。

サプライチェーンにおける人権アセスメント

人権が尊重された持続可能な社会の構築を目指して、ロームグループでは、RBA行動規範に準拠した取り組みを行っています。また、お取引先様の人権を尊重すると共に、お取引先様にも同規範に則った取り組みをお願いし、サプライチェーン全体での人権尊重に取り組んでいます。

具体的には、お取引先様に対してRBA行動規範に示す「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」と「調達BCP」に関する自己評価をお願いしています。その回答結果やCSR調達監査を通して、人権に関する項目を含め評価が低い項目については改善を要請しています。また、監査時や会合時においては、人権尊重の重要性を含め、サプライチェーン全体でCSR調達を行うことの必要性を啓発しています。

人権

ロームグループの人権アセスメント

ロームグループでは、労働・倫理面における人権課題・リスクを管理、改善するための労働倫理マネジメントシステムを運用しています。

ローム単体では、EHSS統括委員会の下部組織として労働マネジメントシステムと倫理マネジメントシステムを設け、毎年計画を立案し、年度末には実効性を評価するマネジメントシステムを回すことで、基本的人権を守る土壌を構築しています。また、国内外のグループ会社では各拠点に労働倫理委員会が設けられており、これらの専門部会・委員会が人権課題に取り組む推進主体となっています。

また、各拠点の継続したモニタリングとして、年次のSAQを通じた状況確認や定期的な内部監査に加えて、RBAによる第三者監査を定期的に実施しています。

2023年度のRBA監査では労働時間超過および、避難経路上の安全性について不適合が見つかり、是正と共に再発防止のための取り組みを継続しています。派遣会社においても従業員への支払いに関する不適合を特定し派遣会社に対して契約内容の見直しと支払いを行うよう是正を実施しました。

特定された人権リスク

	人権課題 (RBA行動規範に基づく)	対象	デューデリジェンス	苦情処理 メカニズム
労働	・雇用の自由 ・労働時間 ・賃金と福利厚生 ・差別の禁止 ・ハラスメントの防止 ・労働安全衛生 ・若年労働者 ・プライバシーの保護	従業員、構内請負会社従業員	内部監査 RBAに基づくSAQ RBA VAP 監査	社内ホットライン 外部通報制度
倫理	・差別の禁止 ・ハラスメントの防止	従業員、構内請負会社従業員		
安全衛生	・労働安全衛生 ・緊急事態への備え	従業員、構内請負会社従業員		
環境	・水 ・騒音 ・大気	全ステークホルダー		
サプライチェーン	・労働課題 ・倫理課題 ・安全衛生課題 ・環境課題 ・責任ある鉱物調達	お取引先様		
情報	・プライバシー保護	従業員、お客様、お取引先様		

人権

人権教育

ロームグループでは、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上で行動するよう新入社員・キャリア入社者・部門長・役員などを対象にした階層別の人権研修を実施しています。

また、「RBA行動規範」をはじめとした国際規範、顧客要求事項などに対するロームの取組みを理解いただく社員教育の一環として、「労働・倫理eラーニング」を全社員を対象に実施しております。

【労働・倫理 eラーニング実施実績】

	2021年度	2022年度	2023年度
受講者（名）	3,350	3,832	3,941
回答率（％）	83.6	99.7	98.5

児童労働・強制労働の禁止

ロームグループでは、強制労働や児童労働を禁止しています。サプライチェーンにおいても、ロームグループサプライチェーンマネジメントガイドラインにおいて、強制労働・児童労働の禁止を定めており、全てのお取引先様に人権への配慮をお願いしています。

2017年度には「英国現代奴隷法に関する声明」を発行し、より一層、強制労働・児童労働の禁止に対する取組みを強化していくことを明確にしました。本取り組みの実効性や遵守状況については、毎年、内部監査を実施して遵守状況を確認すると共に、顧客監査やRBA監査等の外部監査においても確認しています。



差別の禁止

ロームグループは、従業員一人ひとりの人権の尊重をグループ全体で徹底しています。全ての従業員の個性、人権、プライバシーを尊重し、人種、国籍、性別、性自認・性的指向（LGBT等）、宗教、信条、障がいなどによるあらゆる差別を排除すること、児童労働、強制労働を排除すること、安全で衛生的な職場環境の整備に努めることなどを「ロームグループ行動指針」に明記し、社員の理解深化に努めています。

人権侵害があった場合の相談窓口については、コンプライアンスの一環として社員とお取引先様向けに内部通報ホットラインを整備しています。

ハラスメントの防止

ロームでは、社員が抱える悩み・相談を聴く相談室を設け、「ハラスメントに関する相談」や「職場の人間関係に関する相談」などについて電話・メール・面談で受け付けています。女性相談員の配置のほか、相談員のほとんどがキャリアコンサルタントの資格を有しており、専門家としてのアドバイスができる体制をしいております。

また、管理職に対しては、ハラスメントの防止についても研修を継続的に実施するなど、社員への啓発にも努めています。

人権

プライバシーの保護

社員やお客様、お取引先様などロームグループの事業活動に関わる方々の個人情報を適切に管理することは、社会により良い商品やサービスを提供し、信頼される企業経営を行う上で欠かすことができません。ロームグループは、プライバシー情報を守ることを基本的人権の1つと捉え、これを遵守するプライバシーポリシーを策定し、個人情報の利用目的の明確化、適正な取得、安全かつ厳正な管理に努めています。なお、プライバシーポリシーは「個人情報の保護に関する法律」および「個人情報の保護に関する経済産業省のガイドライン」や「GDPR（EU一般データ保護規則）」、「カリフォルニア州消費者プライバシー法(米国)」を遵守しています。

また、社員に対してはeラーニングや階層別研修を通じて、個人情報を含む企業情報漏洩のリスクを認識させ、セキュリティリテラシーの向上も図っています。なお、万が一事故が発生した場合は、直ちにその原因を究明し、再発防止策を含む適切な対策を速やかに講じてまいります。

情報セキュリティ

情報保護に関する方針

ロームグループでは、事業活動を行う中で知り得たロームグループおよびステークホルダーの機密情報並びに個人情報について、情報セキュリティ方針および機密情報管理方針を定め管理徹底を図っています。

ロームグループ情報セキュリティ方針

1. コンプライアンス

ロームグループは、情報セキュリティに関する国内外の法令、規範および契約上の義務を遵守します。また、それらに準拠・適合した情報セキュリティ関連の社内規定を整備し、遵守徹底を図ります。

2. 情報セキュリティ管理体制

ロームグループは、情報セキュリティの取り組みを、経営ならびに事業における重要課題のひとつと認識し、トップマネジメントの指揮のもと、情報セキュリティ管理体制を確立し、組織的、人的、物理的および技術的な情報セキュリティを維持し、継続的改善に努めます。

3. 情報資産の保護

ロームグループは、ロームグループの扱う情報資産の機密性、完全性および可用性に対する脅威から情報資産を適切に保護し、適切な管理措置を講じます。

4. 事故発生予防と発生時の対応

ロームグループは、情報セキュリティ事故の防止に努めるとともに、万一、事故が発生した場合には、適切な初動対応を迅速に実施することで影響を最小限に抑え、その原因を究明して再発防止に努めます。

5. 教育・訓練

ロームグループは、トップマネジメントおよび従業員へ、情報セキュリティの意識向上を図るため、情報セキュリティに関する教育・訓練を継続的に行います。

6. サプライチェーン全体の情報セキュリティの確保

ロームグループは、取引先、委託先などのサプライチェーン全体の情報セキュリティの維持・向上を図ります。

ロームグループ機密情報管理方針

ロームグループでは、ステークホルダーからお預かりした情報資産並びに当社が保有する情報資産（以下、総称して「機密情報」といいます。）がロームグループの事業活動の重要基盤であり、これを適切に管理することがロームグループの遂行すべき社会的責任であるという認識のもと、この方針に則り、機密情報を適切に管理し保護することを宣言します。

- ロームグループは、機密情報の利用・管理にあたり、ロームグループの事業活動に適用される各種法令、規則、国・地域が定める指針、契約、その他の社会的規範を遵守します。
- ロームグループは、トップマネジメントの指揮のもと、機密情報管理体制（Confidential Information Management System(CIMS)）を確立し、これを運用します。
- ロームグループは、機密情報の管理・保護のため、人的・組織的・技術的・物理的に適切な安全管理措置を講じます。
- ロームグループは、ロームグループが取扱う機密情報にアクセスできる全ての関係者（役員、社員(契約社員含む)、派遣社員、業務委託先など）に対して、機密情報管理についての教育訓練を継続的に実施します。
- ロームグループは、機密情報漏えい等の事故防止に努めるとともに、万一機密情報漏えい等の問題が発生した場合、その原因を迅速に究明し、再発防止のために必要な措置を講じます。
- ロームグループは、機密情報管理体制について定期的にリスクアセスメント・内部監査を実施し、継続的に改善・見直しを行います。

情報セキュリティ

情報マネジメントシステム推進体制

ロームグループでは、事業継続性を高める情報セキュリティ体制の構築と中期経営計画を支えるITツールの整備・提供・活用の定着を「情報セキュリティガバナンス」「サイバーセキュリティ」「ITガバナンス」における重点課題と特定し、情報マネジメントシステムの運用を情報管理委員会が主体となって行っています。本委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者等が参加するEHSS統括委員会※1の下部組織に設けられ、ロームグループにおける情報セキュリティリスク・サイバーセキュリティリスク・ITガバナンスリスクを適切に管理する役割を担います。EHSS統括委員会の委員長は、これらのリスク管理をITに造詣の深いIT担当取締役にて委譲することで、専門性の高い指導を行っています。

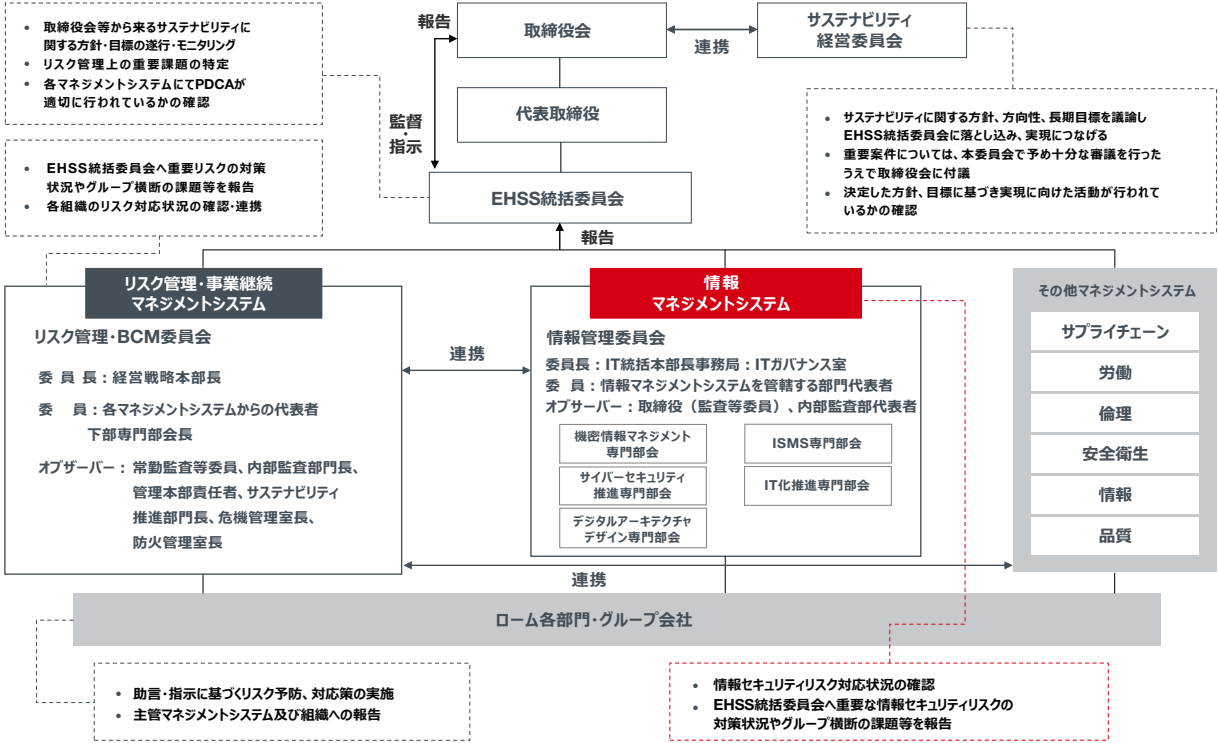
情報管理委員会の委員長は執行役員が務め、その下部組織には「機密情報マネジメント専門部会」「ISMS専門部会※2」「サイバーセキュリティ推進専門部会」「IT化推進専門部会」「デジタルアーキテクチャデザイン専門部会」を設けています。各専門部会においては、テーマごとに目標策定、施策、評価を行い、その進捗・結果を情報管理委員会に定期的に報告します。また、EHSS統括委員会は情報管理委員会のPDCAが適切に回っているかどうかを評価・確認し、適宜取締役会へ報告、相談を行い、マネジメントシステムの精度の維持・向上を図る体制を構築しています。取締役会は、サステナビリティ経営委員会と連携し、サステナビリティに関する方針・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。

また、ローム、ローム浜松、ローム・ワコー、ローム・アプロ及びラピスセミコンダクタでは、情報セキュリティマネジメントシステムの認証である「ISO/IEC 27001」を取得しており、活動範囲はロームグループの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及び半導体・電子部品などの開発、製造、販売となっています。

さらに、自動車業界において情報セキュリティの重要性が高まっていることから、ローム、ラピスセミコンダクタ及びROHM Semiconductor GmbHでは、ドイツ自動車工業会による情報セキュリティ評価である「TISAX※3」認証も取得しています。(TISAX認証の詳細についてはENXポータル よりご確認ください。)

今後も、従来の組織内外での監査や診断に加え、運用および認証範囲を継続して拡大することで、事業上の重要な機密情報の漏えいを防止し、不正利用を排除するための適切な情報管理を推進しています。

ガバナンス体制全体像



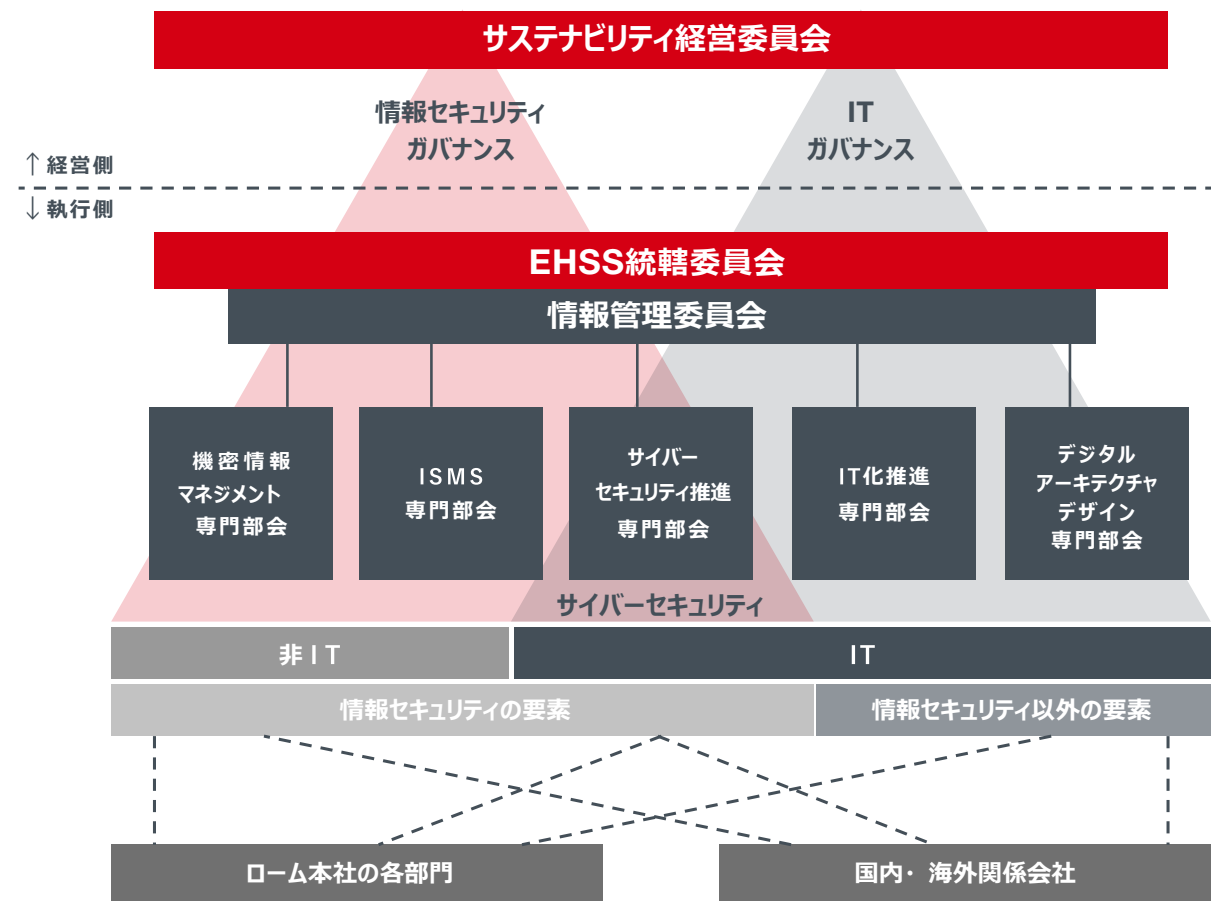
※1. EHSS(Environment, Health and Safety, Sustainability) 統括委員会：8つの下部マネジメントシステム（リスク管理BCM、サプライチェーン、労働、倫理、安全衛生、環境、情報、品質）を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する経営の執行責任者により構成された会議体

※2. ISMS(Information Security Management System)：組織における情報セキュリティを管理するための仕組みや枠組みであり、「ISO/IEC 27001」として標準が規定されている

※3. TISAX(Trusted Information Security Assessment Exchange)：自動車のサプライチェーン全体の中で適切なレベルの情報セキュリティを評価するために、ドイツの自動車メーカーなどからの要請に基づいてサプライヤーが外部の審査機関による情報セキュリティ監査を受ける仕組み

情報セキュリティ

情報マネジメントシステム推進体制



情報セキュリティ

重点課題	担当専門部会	重点実施項目	2023年度目標	2023年度実績	重点実施項目	2024年度目標
事業継続性を高める 情報セキュリティ体制の構築	機密情報 マネジメント 専門部会	機密情報の適切な保護・活用を図るマ ネジメント体制の構築	・海外関係会社4社に対し、本社のマネジメン ト体制を展開。 ・本社・国内関係会社のみならず、海外関係会 社（全拠点）に対して広く社員への教育・啓発 活動を実施する。	・海外関係会社7社(独/米/泰)に対し、本社の機密情報マネ ジメントシステムを展開し、各社の責任体制や社内規程・機 密保持誓約の内容および運用を再整備し機密管理レベルを 底上げした。 ・ロームグループの全拠点の役員・従業員を対象に広く教 育・啓発活動を実施した。	ロームグループ全体の機密情報管 理体制の強化	・中華圏・韓国の関係会社7社に対し、本社の機密情 報マネジメントシステムを展開し、各社の責任体制や社 内規程・機密保持誓約の内容および運用を再整備し 機密管理レベルを向上する。 ・ロームグループの全拠点の役員・従業員を対象に 広く教育・啓発活動を実施する。 ・機密情報マネジメントシステムの対応状況につい て内部監査を実施し、改善活動を行うことでPDCAサイ クルを定着させる。
	ISMS 専門部会	国内4工場へISMS活動を展開 ISMS拡大認証取得 2024年6月（継 続）TISAX認証取得 2023年7月	国内4工場に対し、ISMS教育・啓発活動を行 い、2024年3月までにISMS認証を取得できる レベルへ引き上げる。評価は内部監査で実施。	国内4工場においてISMS活動を開始し、期末時点において 内部監査にてISMS認証取得可能レベルの達成を確認した。 TISAX認証を取得完了。	ロームグループ全体の情報セキュリ ティ体制強化	・情報セキュリティ重大インシデント0件の達成 ・情報セキュリティインシデント件数の前年比半減 ・ロームグループ全拠点の情報システム部門にISMS 活動を展開し、情報セキュリティ意識向上を図る。
	サイバー セキュリティ 推進専門部会	グループ全体のサイバーセキュリティ対策 を底上げし、重大インシデント発生をゼロ にする	サイバーセキュリティ対策状況の関係会社内部監 査を実施し、PDCAサイクルを定着させる。	国内外関係会社（15社）の内部監査にて、不適合箇所を 抽出し、是正計画を指導した。	グループ全体のサイバーセキュリティ 対策を底上げし、重大インシデント 発生をゼロにする	・サイバーセキュリティ対策状況の関係会社内部監査 を実施し、PDCAサイクルを定着させる。 ・脆弱性管理を強化し、グループ全体のサイバー攻撃 耐性を高める。
中期経営計画を支え るITツールの整備・提 供・活用定着	IT化推進 専門部会	全社のIT化推進の取り組み状況の収集 と共有	IT化の取り組み状況を全社で情報共有する基 盤を構築し、類似ツールの乱立を抑止する。	IT化の取り組み状況を共有する基盤をViva Engageを用い て構築し、情報共有を開始した。	-	-
		ITツール展開時の提言・提案	全社適用するITツールを導入する際、問題とな る可能性がある事項を早期検出し導入部門への 提言・提案を実施。	Cent OSサポート終了に伴い、全社でLinuxを利用している 部門関係者に状況調査ヒアリング実施。Oracle Linuxなど、 代替について情報共有した。	Cent OS・HPC・Copilot等各 ツール導入を進める	全社適用するITツールを導入する際、問題となる可能性 がある事項を早期検出し導入部門への提言・提案を実 施。

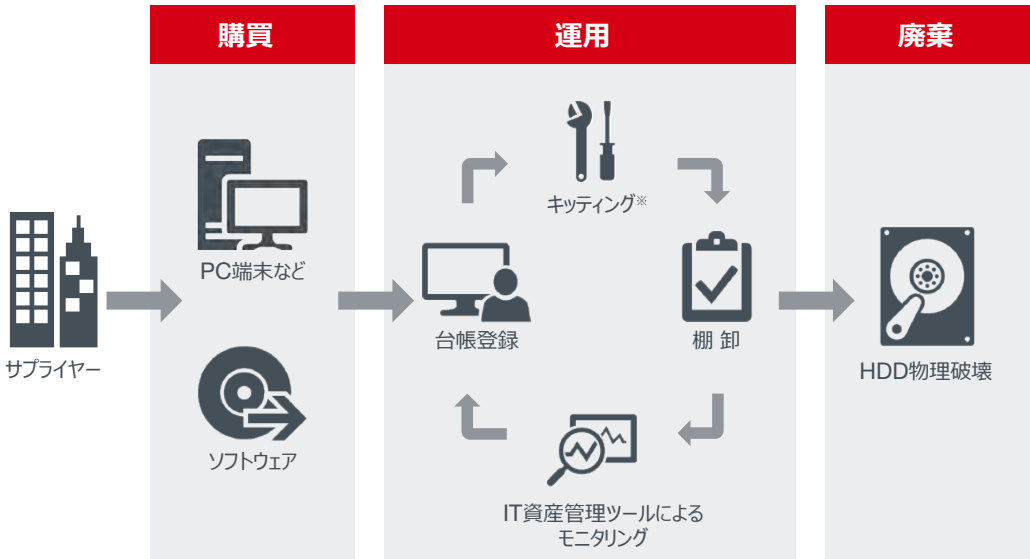
情報セキュリティ

情報セキュリティに関する取り組み

お客様やお取引先様に関する情報、また当社の保有する情報を適切に管理することは、社会により良い商品やサービスを提供し、信頼される企業経営を行う上で欠かすことができません。ロームグループでは、以下の継続的な取り組みを通して、情報セキュリティ対策を進めています。また、万が一事故が発生した場合は、直ちにその原因を究明し、再発防止策を含む適切な対策を速やかに講じてまいります。

IT資産の管理

ロームでは、IT資産（PC端末・ソフトウェア・USBなどの記憶媒体や社内通信機器）の購買・廃棄フローを一元化し、IT資産管理ツールで利用状況のモニタリングを行うと共に、月次の棚卸を実施することで、厳密なIT資産の管理を行っています。この取り組みを通じて、IT資産の不正利用やサイバー攻撃、セキュリティ違反などのコンプライアンスリスク・セキュリティリスクを防止・管理しています。

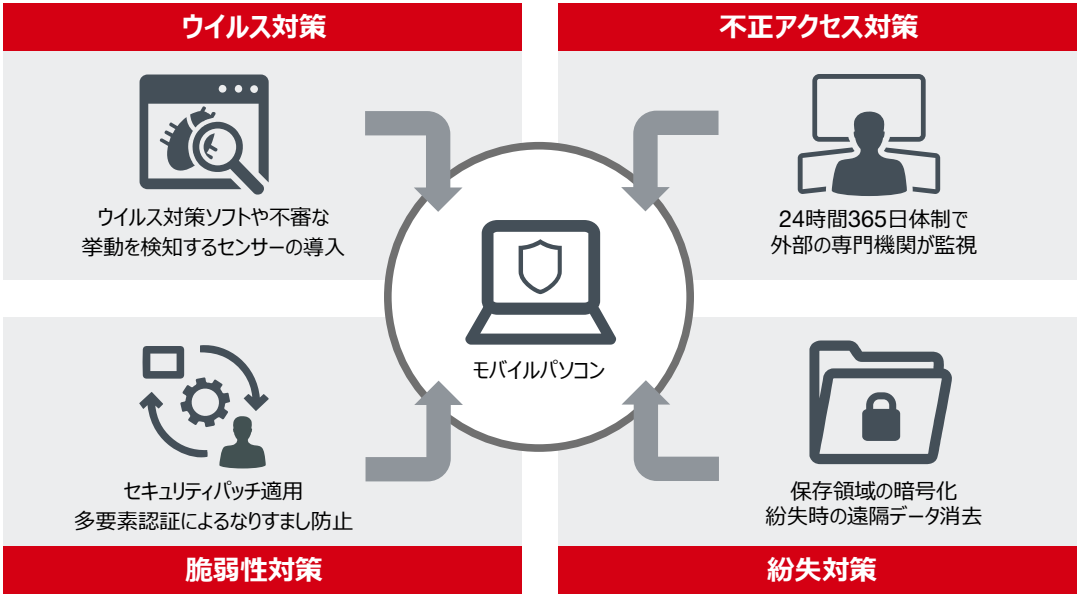


※キッティング：PCを業務で使える状態にするため、各種設定やソフトウェアのインストールを行う作業

情報機器におけるセキュリティ対策

社員が使用するパソコンをはじめとする情報機器に対して、ウイルス対策やWindowsの脆弱性対策を実施しています。さらに、万が一の紛失に備えて、多要素認証やリモート操作でパソコンを初期化できる仕組みを導入することにより、情報漏えいが発生しない環境を整備しています。

昨今のサイバー攻撃リスクの高まりを受け、ロームでは、社員が使用するパソコンを外部の専門機関により、サイバー攻撃の予兆を24時間365日体制で監視し、脅威を早期発見、早期対処する体制を整備しています。



情報セキュリティ

情報セキュリティインシデント件数

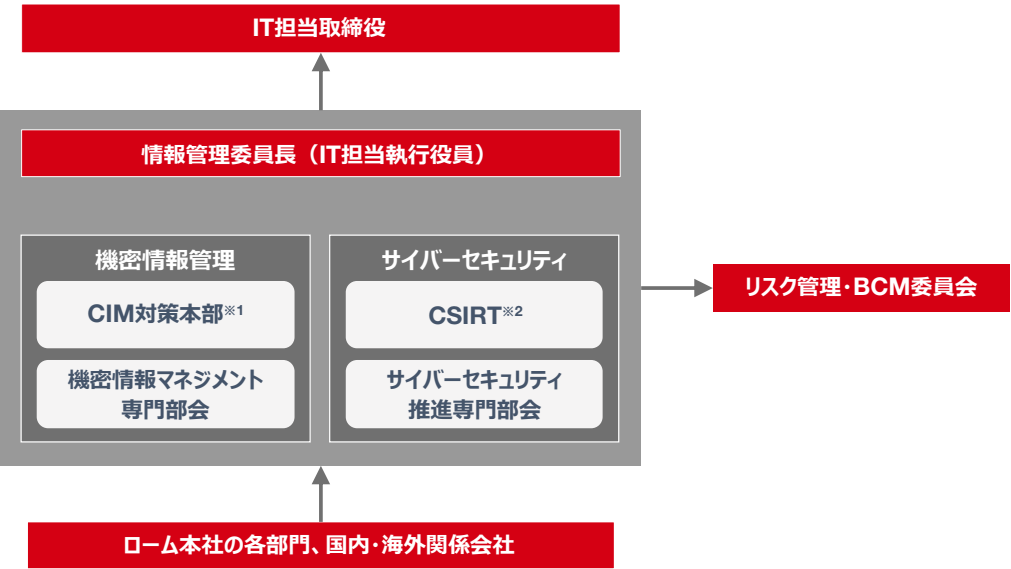
2023年度は、重大な情報セキュリティインシデントは発生していません。

緊急事態発生時の対応手順と対策

ロームグループでは情報セキュリティルールの徹底をはじめとした様々な管理策によって、情報セキュリティインシデントの未然防止に努めています。

万が一事故が発生した場合に、速やかに適切な初動対応を行い、被害や損失を最小限に抑えるように、情報セキュリティインシデントまたは疑わしい事象を発見した際のエスカレーションプロセスを定めています。

※緊急事態発生時の対応と対策は、年に1度確認を行っています。

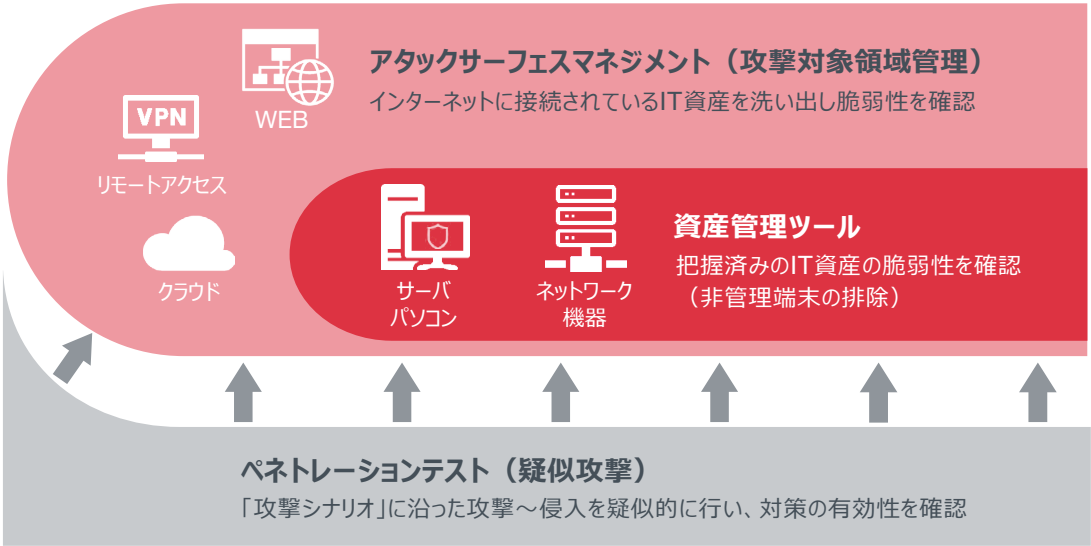


※1. CIM(Confidential Information Management)：機密情報管理
※2. CSIRT(Computer Security Incident Response Team)：サイバーセキュリティインシデントの対応を専門で行うためのチーム

脆弱性対策状況

クラウド化やテレワークの常態化といった働き方の変化により、ビジネスにIT環境が拡大しています。また、国内外の関係会社、取引先・委託先企業を狙ったサイバー攻撃リスクも年々増加しており、サプライチェーンにおけるセキュリティリスク管理の重要性が増しています。

このような背景から、ロームグループでは従来の資産管理ツールによる脆弱性管理に加え、外部のアタックスurfaceマネジメント（攻撃対象領域管理）サービスと、ペネトレーションテスト（疑似攻撃）を組み合わせ、サイバー攻撃耐性の強化を進めています。



教育・研修

情報漏えい発生の原因の多くは、誤操作やデバイス・情報の管理ミス、情報セキュリティに関する認識不足などが挙げられ、これらはいずれも「人」に起因しています。ロームでは、「人」によって起こるセキュリティリスクを防止・低減するため、入社時に「情報セキュリティ関連誓約書」に署名することで情報に対する社員の責任を明確にし、入社後も社員に対して継続的に訓練や教育を実施し、セキュリティリテラシーの向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ

【教育・研修実績】

教育・研修	目的・内容	年度	対象	受講者数	受講率
第2回標的型攻撃メール訓練	アカウント情報を詐取るフィッシングメールを模した訓練を行い、社員の意識向上と初動対応の定着を図る	2021年度	ロームグループ	11,126名	98%
機密情報マネジメント教育eラーニング	機密情報管理強化のために改訂した社内規定の周知徹底を図る		ローム	3,587名	99%
サイバーセキュリティ基本対策チェック	パソコンの設定内容の再確認と基本動作の再徹底を行い、サイバー攻撃耐性の向上を図る		ローム	3,536名	95%
サイバーセキュリティ教育eラーニング	サイバーセキュリティ確保のために新規制定した社内規定の周知徹底を図る		ローム	3,518名	97%
サイバーセキュリティ教育eラーニング	サイバーセキュリティ確保のために新規制定した社内規定の周知徹底を図る	2022年度	ロームグループ	7,625名	97%
ISMS教育	ISMSの認証範囲拡大のため、「ISO/IEC27001」の基礎知識の習得と情報セキュリティマネジメントの理解促進を図る		ロームグループ（国内）	902名	100%
機密情報マネジメント教育eラーニング	機密情報管理強化のために改訂した社内規定の周知徹底を図る		ロームグループ（国内）	7,267名	100%
サイバーセキュリティ教育eラーニング	サイバーセキュリティ確保のために改訂した社内規定の周知徹底を図る	2023年度	ロームグループ	12,455名	98%
ISMS教育	ISMSの認証範囲拡大のため、「ISO/IEC27001」の基礎知識の習得と情報セキュリティマネジメントの理解促進を図る		ロームグループ（国内）	866名	100%
機密情報マネジメント教育eラーニング	機密情報管理強化のために改訂した社内規定の周知徹底を図る		ロームグループ（国内）	7,607名	100%

情報セキュリティ

個人情報保護管理の取り組み

ロームグループでは、個人情報の保護を重要な経営課題として認識し、お客様、お取引先様、株主・投資家の皆様等の個人情報につき、「個人情報の保護に関する法律」やその他国の指針を遵守し、安全かつ適正に管理することを目的として、以下の取り組みを実施しています。

プライバシーポリシーの策定、公開

個人情報の利用目的、お問い合わせ窓口、安全管理措置等を明確にしています。当該プライバシーポリシーは、弊社のホームページで公開しています。

個人情報保護規程の策定

ロームグループが有する個人情報の適正な取り扱いと管理・運用・保護に関する基本的事項を定め、全社員に公開しています。本規程では、個人情報を取り扱う部門においては、当該部門の部門長を責任者として充てることを定めています。また、個人情報の漏えい等の事案やその恐れが発生した場合の報告体制などを定め、状況の早期把握、被害の拡大防止を図っています。

なお、社員が個人情報保護規程に違反した場合には、懲戒処分の対象になることがあります。

従業員に対する教育の実施

個人情報の取り扱いに関する留意事項等について、全社員に対して教育を実施し、理解の向上に努めています。当該教育により、グループ全体でプライバシーポリシー、個人情報保護規程の浸透を図っています。

【教育・研修実績】

教育・研修	目的・内容	年度	対象	受講者数	受講率
労働・倫理eラーニング	コンプライアンス（競争法遵守、贈収賄禁止、コンプライアンス・ホットライン、個人情報保護など）に関する知識の習得	2023年度	ローム全社員	3,941名	98.5%

情報セキュリティ

情報セキュリティ認証

【ISO27001:2013（ISMS）認証】

場所		認定書	(初回登録日) 更新日/有効期限	認証機関/認定番号	対象となる製品あるいは業務の範囲
【関連事業所】	ローム株式会社		(2013/07/19) 2022/7/19 /2025/7/18	JQA-IM1197	ロームグループの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及び半導体・電子部品などの開発、製造、販売
	ローム株式会社 本社				ロームグループの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及びSiCなどの開発、製造、販売
	ローム株式会社 横浜テクノロジーセンター				ロームグループの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用
	ローム株式会社 京都ビジネスセンター				SiCなどの販売
	ローム浜松株式会社				ローム浜松の社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及び半導体素子及び半導体集積回路ウエハの製造
	ローム・ワコー株式会社				ローム・ワコーの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及びダイオード素子、パワーLSI素子の製造
	ローム・アボロ株式会社 筑後工場				ローム・アボロ筑後工場の社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及びディスクリート素子（SiC）の製造
	ラビスセミコンダクタ株式会社 本社				ラビスセミコンダクタの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用
	ラビスセミコンダクタ株式会社 宮崎工場				ラビスセミコンダクタの社内情報システムに関わる保守、運用及びSiCなどの製造
	ラビスセミコンダクタ株式会社 宮城工場				ラビスセミコンダクタの社内情報システムに関わる保守、運用

知的財産

知的財産ポリシー

「品質第一」の企業目的の遂行のため、ロームグループでは、あらゆる部門の固有技術を高めるとともに、自らの知的財産を適正に権利化・活用することにより、企業価値の向上に努めています。

また、ロームグループでは知的財産権を尊重し、第三者の正当な知的財産権を侵害することのないよう努めております。

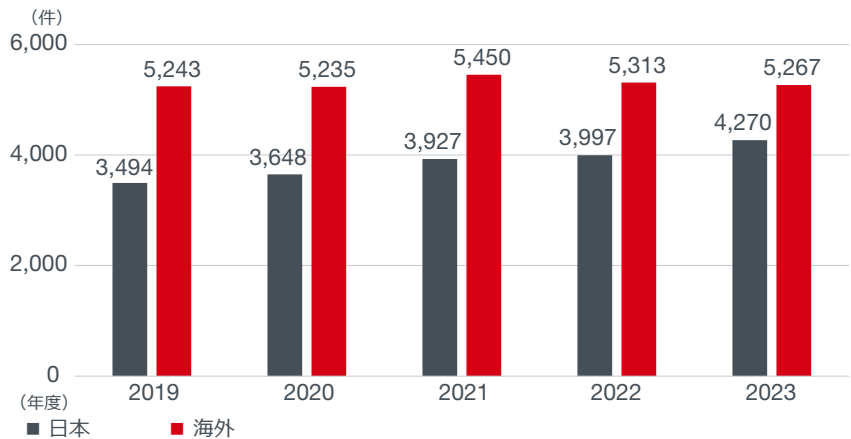
知的財産活動と戦略

ロームグループは、半導体業界での自社の適切な知的財産ポジションを維持するために、売上高と保有特許件数の関係を分析しています。

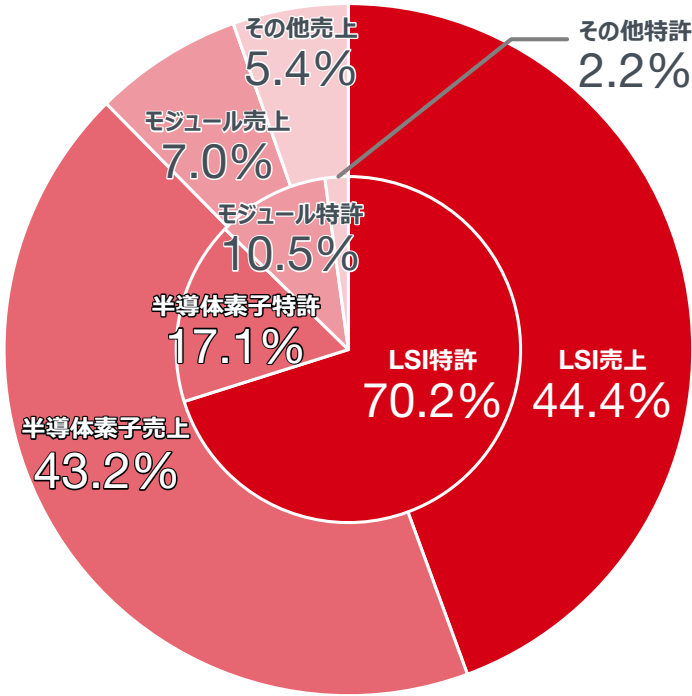
ロームグループは、グローバルメジャーとして計画されている売上高に相応しい保有特許件数と特許出願件数を設定し、経営戦略と整合した知的財産のポジションの実現に努めています。

ロームグループは、知的財産権を日本だけで取得するのではなく、重要な技術については海外でも取得しています。併せて、ロームグループでは、事業的に重点を置く分野においては、自社技術の特許権利化だけでなく、外部からの特許権の調達も実施しています。これにより、経営戦略及び事業戦略に応じた特許ポートフォリオの強化に努めています。

ロームグループの保有特許件数推移



ロームグループの特許ポートフォリオ

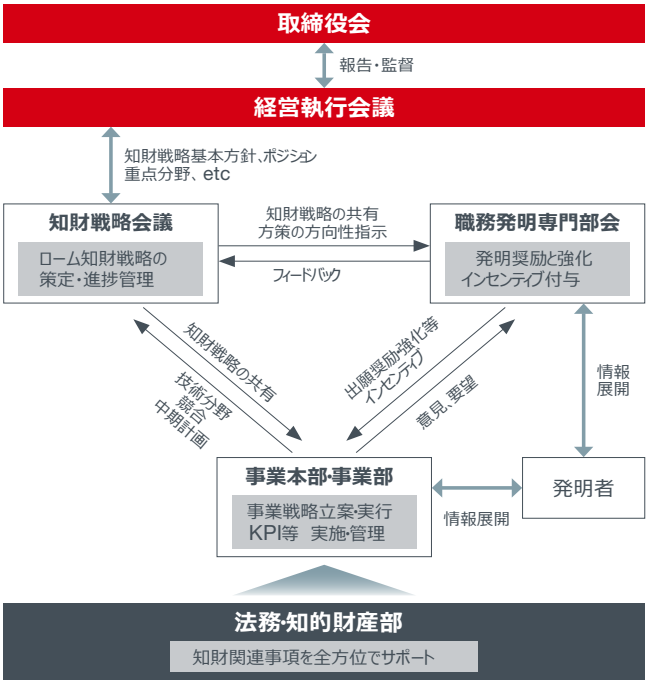


知的財産

知的財産活動の推進体制

ロームグループでは、知的財産部門の部門長が会議体のリーダーとなり、技術系の事業部責任者で構成される知財戦略会議を年4回開催しています。知財戦略会議では、全社の知財戦略と方針(以下:知財戦略方針)について議論及び策定を行っています。策定された知財戦略方針は、社長を含む執行役員が出席する経営執行会議に報告されます。経営執行会議にて会社として経営上の意思決定を行っています。経営執行会議で審議された重要事項は取締役会にも報告され、取締役が直接、知財を監督できる体制となっています。この知財戦略方針を事業部門と共有し、トップダウンで知財戦略を推進しています。さらに、技術系の部長クラスで構成される職務発明専門部会が中心となり、新規の発明及びその発明の知的財産化を奨励しています。

ロームグループの知的財産活動の推進体制



知財活動を支える人財育成

ロームグループでは新人から管理職までグレード別の知的財産教育を体系的に実施しており、知的財産活動を推進する人財の育成を図っています。また、知的財産活動を評価するためにロームグループでは独自に評価基準を設定しており、その評価基準に達した技術者をローム発明賞受賞者として毎年表彰しています。特に若手従業員に対しては新人賞を設けるなど、インセンティブによりロームグループで生まれる発明の知的財産化を後押ししています。



ローム発明賞受賞式の様子

知的財産

社外表彰の受賞歴

ロームグループは公益財団法人発明協会が主催する地方発明表彰において数々の賞を受賞しています。

受賞歴

年度	受賞	発明名称
2016	発明奨励賞	半導体発光装置
	発明奨励賞	回転制御装置
	発明奨励賞	LED駆動装置
2017	京都発明協会会長賞	コイル負荷駆動回路
	発明奨励賞	逆回復特性を向上した高耐圧トランジスタ
	発明奨励賞	モータドライバ
	発明奨励賞	近接・照度センサ
2018	京都発明協会会長賞	半導体に最適な銅ワイヤボンディング技術
	発明奨励賞	長辺電極型抵抗器のサージ対策
2019	特許庁長官賞	SiC(炭化ケイ素)半導体装置
	発明奨励賞	トランス素子

年度	受賞	発明名称
2020	発明奨励賞	USBPD向け電力供給装置および監視手法
	発明奨励賞	過電流保護回路及び電源装置
2021	特許庁長官賞	絶縁GDICのCMノイズ誤動作防止手法
	発明奨励賞	SiCウェーハ上の大気中放電を防ぐ技術
2022	発明奨励賞	高耐圧ICのフィールドプレート形状
	発明奨励賞	SiCトレンチMOSFETの電界緩和構造
2023	発明奨励賞	高信頼性、低待機電力化可能な電源制御手法
	京都発明協会会長賞	急峻な発熱検知を実現する半導体設計手法

ESG データ

環境

環境マネジメントシステム

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ISO14001取得割合（国内）	連結	%	100	100	100	100	100
ISO14001取得割合（海外）	連結	%	80	90 ^{※1}	90 ^{※1}	100	100

※1. SiCrystal GmbHは2022年4月にISO14001を取得。

温室効果ガス（GHG）排出量

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1	熱起因CO ₂	連結	t-CO ₂	32,739	33,206	38,934	39,513	36,688
	PFC排出量	連結	GWP-t	96,813	96,773	125,246	134,198	144,083
スコープ2		連結	t-CO ₂	787,392	769,234	780,811	601,299	464,414
スコープ3		連結	t-CO ₂	6,021,451	6,170,646	8,361,894	8,146,551	6,122,363
合計		連結	t-CO ₂	6,938,395	7,069,859	9,306,885	8,921,562	6,767,548

エネルギー消費量

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
非再生可能エネルギーの 総消費量	連結	MWh	1,515,142	1,480,876	1,525,665	1,259,119	917,398
再生可能エネルギーの 総消費量	連結	MWh	30,547	70,020	113,336	396,493	700,097

水使用量

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
市の水道総供給量および工業用水<a>	連結	1000m ³	5,424	5,993	6,515	6,423	6,264
淡水取水量	連結	1000m ³	724	727	822	875	934
地下水取水量<c>	連結	1000m ³	4,932	4,366	4,443	4,447	4,390
総純淡水消費量[<a>++<c>-<d>]	連結	1000m ³	1,636	1,701	1,643	1,506	1,707

水排出量

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総排出量<d>	連結	1000m ³	9,444	9,385	10,137	10,240	9,881
下水道への排出量	連結	1000m ³	3,581	3,657	4,035	4,075	3,651
河川、湖への排水量	連結	1000m ³	5,863	5,727	6,102	6,165	6,230

純水総消費量

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
超純水使用量	連結	1000m ³	6,480	6,269	6,946	6,784	6,140

廃棄物

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総量	連結	t	14,076	13,775	17,175	16,720	14,606
埋立量	連結	t	571	432	362	326	205
リサイクル量	連結	t	13,505	13,343	16,813	16,394	14,401
リサイクル率	連結	%	95.9	96.9	97.9	98.0	98.6

環境

有害廃棄物（日本の場合は特別管理産業廃棄物）

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総量	連結	t	3,177	3,432	4,570	4,447	3,829
埋立量	連結	t	3	2	2	2	1
リサイクル量	連結	t	3,174	3,430	4,568	4,445	3,828
リサイクル率	連結	%	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9

化学物質

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
VOC	連結	t	125	127	138	136	103
NOx	連結	t	20	18	22	25	20
SOx	連結	t	16	14	7	10	8

環境ラベル

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境ラベリングを行っている製品（自社独自ラベル）	連結	%	100	100	100	100	100

環境違反

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法的義務/規制の違反の数（1万USドル以上）	連結	件	0	0	0	0	0
事故（1万USドル以上）	連結	件	0	0	0	0	0
罰金金額	連結	100万円	0	0	0	0	0

環境会計

項目			範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
経済効果	地球環境保全		連結	100万円	769	2,032	4,041	376	793
	資源循環		連結	100万円	1,929	2,040	2,635	3,117	3,138
	合計		連結	100万円	2,698	4,072	6,676	3,493	3,931
コスト	公害防止	投資額	連結	100万円	522	529	819	1,301	689
		費用額	連結	100万円	1,766	1,840	2,289	2,621	2,593
	地球環境保全	投資額	連結	100万円	637	462	2,227	2,134	1,323
		費用額	連結	100万円	186	102	165	262	1,755
	資源循環	投資額	連結	100万円	13	0	570	337	863
		費用額	連結	100万円	612	614	863	722	665
	管理活動	投資額	連結	100万円	9	3	91	3	14
		費用額	連結	100万円	377	403	478	454	475
	社会活動	投資額	連結	100万円	0	0	0	0	0
		費用額	連結	100万円	3	9	6	3	6
	環境損傷	投資額	連結	100万円	0	0	0	0	0
		費用額	連結	100万円	0	1	0	0	0
	その他	投資額	連結	100万円	0	0	46	1	0
		費用額	連結	100万円	22	58	77	66	60
	合計	投資額	連結	100万円	1,180	994	3,753	3,775	2,889
		費用額	連結	100万円	2,965	3,026	3,877	4,128	5,554

社会

従業員構成

項目		範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
グローバル連結	男性	連結	人	-	15,950	16,727	17,125	16,862
	女性	連結	人	-	6,420	6,674	6,629	6,457
	合計	連結	人	-	22,370	23,401	23,754	23,319
	女性比率	連結	%	-	28.7	28.5	27.9	27.7
ローム単体	男性	単体	人	2,497	2,700	2,779	2,917	3,085
	女性	単体	人	679	748	767	786	817
	合計	単体	人	3,176	3,448	3,546	3,703	3,902
	女性比率	単体	%	21.4	21.7	21.6	21.2	20.9
事業部門 （管理・事務系除く）	男性	単体	人	-	-	2,283	2,397	2,507
	女性	単体	人	-	-	492	503	512
	女性比率	単体	%	-	-	17.7	17.3	17.0
エンジニア （STEM関連職種）	男性	単体	人	-	-	2,145	2,144	2,247
	女性	単体	人	-	-	139	124	152
	女性比率	単体	%	-	-	6.1	5.5	6.3

項目		範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
連結従業員数 （エリア別）	日本	連結	人	5,427	5,844	6,015	6,262	6,575
	アジア	連結	人	15,592	15,988	16,816	16,846	16,016
	アメリカ	連結	人	196	176	185	183	156
	ヨーロッパ	連結	人	372	362	385	463	572
	うち連結外国人 従業員数	連結	人	16,365	16,402	17,242	17,354	16,606
臨時雇用者数 （派遣社員、パートタイマー、 有期契約社員など）	日本	単体	人	170	200	258	332	341
	日本	国内連結	人	71	582	635	700	722
	アジア	連結	人	544	127	183	49	32
	アメリカ	連結	人	3	2	4	2	0
	ヨーロッパ	連結	人	15	6	5	4	7
	総数	連結	人	1,454	1,608	1,089	1,087	1,102

社会

管理職構成

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全管理職 （初級、中級、上級含む）	男性	連結	人	1,454	1,608	1,089	1,134	1,205
	女性	連結	人	187	186	131	163	180
	総数	連結	人	1,641	1,794	1,220	1,297	1,385
	女性比率	連結	%	11.4	10.4	10.7	12.6	13.0
全管理職 （初級、中級、上級含む）	男性	単体	人	415	449	303	324	363
	女性	単体	人	3	3	3	3	6
	総数	単体	人	418	452	306	327	369
	女性比率	単体	%	0.7	0.7	1.0	0.9	1.6
管理職 （初級クラス）	男性	連結	人	-	-	902	925	915
	女性	連結	人	-	-	126	149	159
	総数	連結	人	-	-	1,028	1,074	1,074
	女性比率	連結	%	-	-	12.3	13.9	14.8
管理職 （初級クラス）	男性	単体	人	384	403	215	247	245
	女性	単体	人	3	3	2	2	4
	総数	単体	人	387	406	217	249	249
	女性比率	単体	%	0.8	0.7	0.9	0.8	1.6
管理職 （部門長クラス）	男性	連結	人	-	-	187	209	290
	女性	連結	人	-	-	5	14	21
	総数	連結	人	-	-	192	223	311
	女性比率	連結	%	-	-	2.6	6.3	6.8
管理職 （部門長クラス）	男性	単体	人	34	48	88	77	118
	女性	単体	人	0	0	1	1	2
	総数	単体	人	34	48	89	78	120
	女性比率	単体	%	0	0	1.1	1.3	1.7

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職 （事業部門のみ）	男性	単体	人	-	-	230	247	232
	女性	単体	人	-	-	0	0	0
	総数	単体	人	-	-	230	247	232
	女性比率	単体	%	-	-	0	0	0
管理職 （STEM職種）	男性	単体	人	-	-	193	219	202
	女性	単体	人	-	-	0	0	0
	総数	単体	人	-	-	193	219	202
	女性比率	単体	%	-	-	0	0	0
役員クラス （グループ連結）	男性	連結	人	46	50	53	58	55
	女性	連結	人	4	3	3	3	3
	総数	連結	人	50	53	56	61	58
	女性比率	連結	%	8.0	5.7	5.4	4.9	5.2
役員クラス （単体）	男性	単体	人	11	11	10	11	11
	女性	単体	人	1	1	1	2	2
	総数	単体	人	12	12	11	13	13
	女性比率	単体	%	8.3	8.3	9.1	15.4	15.4
次世代管理職 （グループ連結）	男性	連結	人	-	-	-	1,182	1,289
	女性	連結	人	-	-	-	151	172
	総数	連結	人	-	-	-	1,333	1,461
	女性比率	連結	%	-	-	-	11.3	11.8
次世代管理職 （単体）	男性	単体	人	-	-	-	390	491
	女性	単体	人	-	-	-	23	36
	総数	単体	人	-	-	-	413	527
	女性比率	単体	%	-	-	-	5.6	6.8

社会

採用

項目		範囲	単位	2019年 4月入社	2020年 4月入社	2021年 4月入社	2022年 4月入社	2023年 4月入社
採用人数合計		単体	人	186	130	207	269	249
新卒採用状況	全体合計	単体	人	172	111	131	180	163
	男性	単体	人	111	83	95	137	130
	女性	単体	人	61	28	36	43	33
項目		範囲	単位	2019/4～ 2020/3	2020/4～ 2021/3	2021/4～ 2022/3	2022/4～ 2023/3	2023/4～ 2024/3
中途採用状況	全体合計	単体	人	14	19	76	89	86
	男性	単体	人	12	18	69	81	77
	女性	単体	人	2	1	7	8	9
	うち管理職	単体	人	2	2	5	3	2
中途採用比率		単体	%	7.5	14.6	36.7	33.1	34.5
年代別中途採用状況	20代以下	単体	人	2	3	21	23	34
	30代	単体	人	6	8	39	43	35
	40代	単体	人	3	4	11	19	16
	50代以上	単体	人	3	4	5	4	1

平均勤続年数

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均勤続年数	男性	連結	年	-	-	-	13.1	13.7
	女性	連結	年	-	-	-	10.9	11.5
	合計	連結	年	-	-	-	12.4	13.1
平均勤続年数	男性	単体	年	15.7	15.7	15.9	15.7	15.6
	女性	単体	年	10.0	10.9	11.4	11.8	12.4
	合計	単体	年	15.0	14.7	14.9	14.9	14.9

年代別構成

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年代ごとの 従業員比率	30歳以下	連結	%	-	27.7	28.4	31.4	29.1
	31～50歳	連結	%	-	62.3	60.9	56.9	58.1
	51歳以上	連結	%	-	10.0	10.7	11.7	12.8
平均年齢（単体）	男性	単体	歳	41.3	42.2	42.5	42.5	42.4
	女性	単体	歳	35.0	35.9	36.4	36.8	37.4
	合計	単体	歳	40.3	40.9	41.2	41.3	41.4
平均年齢（連結）	男性	連結	歳	-	36.8	37.4	37.9	38.7
	女性	連結	歳	-	33.9	34.2	35.0	35.5
	合計	連結	歳	-	36.0	36.5	37.1	37.7

障がい者構成

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用	国内連結	%	2.33	2.33	2.30	2.38	2.27

※2023年3月時点の雇用率は、自動車関連市場などを中心に半導体市場への強い需要があり、その供給に対応していくため、全体の雇用者数が増加したことが影響し、グループ全体で2.29％（法定雇用率：2.30％）となりました。

社会

給与

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
役員レベル※2の報酬 （基本給のみ）	男性	単体	円	32,836,620	27,770,004	26,791,380	24,582,406	28,235,916
	女性	単体	円	-	0	0	0	0
	差額比※3	単体	%	-	-	-	-	-
役員レベル※2の報酬 （基本給＋インセンティブ）	男性	単体	円	38,399,905	31,331,070	32,698,708	36,015,551	41,473,942
	女性	単体	円	-	0	0	0	0
	差額比※3	単体	%	-	-	-	-	-
管理職 年間平均給与額 （基本給のみ）	男性	単体	円	7,922,556	7,843,080	7,823,748	8,238,501	9,723,126
	女性	単体	円	7,080,000	7,260,000	7,054,800	7,714,420	9,788,307
	差額比※3	単体	%	89	93	90	94	101
管理職 年間平均給与額 （基本給＋インセンティブ）	男性	単体	円	12,987,884	12,509,578	12,700,961	13,598,578	14,283,520
	女性	単体	円	10,998,797	11,621,317	11,349,353	12,898,770	14,033,497
	差額比※3	単体	%	85	93	89	95	98
非管理職 年間平均給与額 （基本給のみ）	男性	単体	円	5,475,650	5,549,082	5,545,128	5,653,390	6,073,645
	女性	単体	円	3,122,662	3,306,399	3,427,186	3,603,169	4,040,877
	差額比※3	単体	%	57	60	62	64	67
非管理職（基幹職）の 年間平均給与額 （基本給のみ）	男性	単体	円	-	-	-	5,676,132	6,098,718
	女性	単体	円	-	-	-	4,412,327	4,915,363
	差額比※3	単体	%	-	-	-	78	81
非管理職（限定基幹職）の 年間平均給与額 （基本給のみ）	男性	単体	円	3,953,469	3,856,735	3,831,094	3,041,309	3,538,758
	女性	単体	円	3,908,415	3,922,789	3,831,094	3,085,983	3,395,412
	差額比※3	単体	%	99	102	100	102	96
正社員 年間平均給与額		単体	円	7,602,976	7,500,300	7,712,674	8,563,727	8,920,579
バレイシオ			倍	-	-	-	14.7	10.4

※2. 役員レベルの対象：社内取締役及び執行役員
※3. 男女給与の差額比の計算式：女性平均給与÷男性平均給与×100

退職

項目		範囲	単位	2019/4～ 2020/3	2020/4～ 2021/3	2021/4～ 2022/3	2022/4～ 2023/3	2023/4～ 2024/3
離職率		連結	%	9.3	5.8	7.4	8.7	7.7
離職者	男性	単体	人	86	52	73	94	86
	女性	単体	人	39	13	23	36	23
	全体	単体	人	125	65	96	130	109
うち自己都合による離職者	男性	単体	人	86	48	67	76	66
	女性	単体	人	37	13	22	33	18
	全体	単体	人	123	61	89	109	84
うち自己都合による離職率※4		全体	単体	%	98.4	93.8	92.7	96.5

※4. 計算式：自己都合による離職者数÷全従業員離職者数（単体）

制度利用

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年次有給休暇平均取得率		単体	%	81.9	63.3	72.9	80.1	81.7
年次有給休暇平均取得日数		単体	日	-	-	14	15	15.2
産前産後休暇取得者数		単体	人	69	68	53	44	34
育児休職制度利用者	男性	単体	人	8	17	35	48	55
	女性	単体	人	62	48	52	47	35
	総数	単体	人	70	65	87	95	90
育児休業取得率	男性	単体	%	6.4	15.4	30.2	42.9	55.6
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
育児休業復職率		単体	%	89.8	91.7	96.6	97.8	98.9
育児休業定着率		単体	%	98.0	97.1	94.4	88.9	96.3
育児短時間勤務制度利用者数		単体	人	115	119	147	150	153
介護休暇取得者数		単体	人	4	1	2	21	32

社会

組合

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働協約の対象となる従業員の割合	単体	%	74	75	67	75	72
労働組合への参加比率	単体	%	100	100	100	100	100

労働時間

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たり年間総実務労働時間	単体	時間	1,822.2	2,110.0	2,075.2	1,992.4	1,983.9
一人当たり月間所定外労働時間	単体	時間	18.0	17.1	23.1	20.8	16.4

エンゲージメント

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージメントサーベイでの前向きな回答件数 ^{※5}	単体	%	-	-	76.0	-	75.0
エンゲージメントサーベイでの前向きな回答件数 ^{※5}	連結	%	-	-	-	91.0	-

※5.「持続可能なエンゲージメント」に関する設問に対し、好意的な回答を行った社員比率をスコアとして表記しています。
当社グループでは、WTW(ウィリス・タワーズワトソン) の従業員エンゲージメント調査を通して、エンゲージメントスコアを管理しています。

人材育成

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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
一人当たり年間平均教育開発費用	単体	円	-	-	23,000	40,118	33,142
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	14,023

安全マネジメントシステム

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ISO45001取得拠点数	国内	単体 社	15	15	16	16	16
	海外	単体 社	7	7	7	9	9
ISO45001認証取得率	連結	%	96	92	96	100	100

健康経営関連

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断 受診率	単体	%	100	100	100	100	100
定期健康診断 総有所見率	単体	%	56.7	57.0	50.8	60.1	58.5
定期健康診断要精検対象者の医療機関受診率	単体	%	97.4	98.8	96.2	96.4	96.1
適正体重維持者率（BMI 18.5～25未満）	単体	%	71.4	70.7	70.3	78.6	73.2
運動習慣者比率 ^{※6}	単体	%	24.5	28.7	31.7	37.0	38.0
睡眠により十分な休養が取れている社員の割合	単体	%	60.1	64.4	66.1	63.1	58.7
血圧リスク者比率 ^{※7}	単体	%	0.5	0.1	0.3	0.3	0.4
血糖リスクが考えられる社員の割合 ^{※8}	単体	%	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
糖尿病管理不良者率 ^{※9}	単体	%	0	0.7	0.7	0.3	0.3
メタボリックシンドローム該当者率	単体	%	9.1	11.6	10.3	12.1	12.9
指導対象者に対する特定保健指導実施率	単体	%	99.5	99.5	98.5	98.5	93.4
飲酒習慣者率 ^{※10}	単体	%	12.6	11.9	12.4	16.5	15.1
プレゼンティーズム ^{※11}	単体	2022年度：千円、 2023年度：%	-	-	-	914.8	36.2
アブセンティーズム ^{※12}	単体	日	-	-	-	2.4	2.2

※6. 週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している社員の割合
※7. 収縮期血圧180mmHg以上または拡張期血圧110mmHg以上の社員の割合
※8. 空腹時血糖が200mg/dl以上の社員の割合
※9. HbA1cが8.0%以上の社員の割合
※10. 頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合
※11. WHO-HPQによるストレスチェック調査にて算出。従業員数 3943名、回答数 3859名、回答率 97.8%
※12. 従業員一人当たりの疾病による平均年間休業日数を算出。従業員数 4023名（2024年3月末日現在）。回答率100%。

社会

労災・疾病

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害発生件数	単体	件	1	3	0	0	5
	連結	件	1	5	6	2	8
	連結の請負会社	件	1	1	2	0	2
うち休業災害発生件数	単体	件	0	0	0	0	0
	連結	件	0	1	2	1	6
	連結の請負会社	件	1	1	1	0	0
労働災害による死亡者数	単体	人	0	0	0	0	0
	連結	人	0	0	0	0	0
	連結の請負会社	人	0	0	0	0	0
事故発生頻度数率	連結	%	0	0.041	0.037	0.018	0.116
災害強度率	連結	%	0	0.00114	0.00159	0.00021	0.00215

ストレスチェック

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率	単体	%	96.4	96.6	98.3	94.8	97.8

個人情報

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大な苦情件数	単体	件	0	0	0	0	0

社会貢献・政治献金支出

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
寄付金（協賛含む）	単体	100万円	-	-	459.7	363.9	379.8
ロビー活動等	単体	100万円	0	0	0	0	0
地方、地域、国政レベルの 政治キャンペーン/組織/候補者等	単体	100万円	1.51	0.90	2.20	0.63	1.68
業界団体又は非課税団体等	単体	100万円	0	0	0	0	0
その他	単体	100万円	0	0	0	0	0

ガバナンス

トップマネジメント

項目			範囲	単位	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
取締役	取締役総数※13		単体	人	11	11	13	13	14
		社外取締役※13	単体	人	5	5	7	7	7
		女性取締役数※13	単体	人	1	1	2	2	2
		外国籍の取締役数※13	単体	人	0	0	1	1	1
		専務取締役※13	単体	人	0	0	0	0	0
		他の非常勤取締役※13	単体	人	0	0	0	0	0
	平均年齢※14		単体	歳	59.5	60.2	61.0	61.8	61.5
	実質的な最高経営責任者の在籍年数		単体	年	0	1	2	3	4
監査役	監査役総数※13		単体	人	0※16	0※16	0※16	0※16	0※16
		常勤監査役※13	単体	人	0※16	0※16	0※16	0※16	0※16
		社外監査役※13	単体	人	0※16	0※16	0※16	0※16	0※16
役員平均在任期※17			単体	年	4.2	4.0	4.2	3.8	4.5
リスクマネジメント担当役員			単体	人	1	1	1	1	1
CSR（サステナビリティ）担当役員			単体	人	1	1	1	1	1

取締役会

項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会の開催頻度（回/年）	単体	回	16	15	15	15	15
社外取締役の平均出席率	単体	%	100	98.7	100	100	100
社外監査役の平均出席率	単体	%	0※16	0※16	0※16	0※16	0※16
監査役会・監査等委員会の開催頻度（回/年）	単体	回	16	14	15	15	15
社外監査役・取締役（監査等委員）の平均出席率	単体	%	100	100	100	100	100

※13.6月株主総会にて選任・在任された人数
※14.6月株主総会にて選任・在任された年齢
※15.6月総会までの在籍年数（例：2015年6月株主総会最高経営責任者就任、2019年6月株主総会時に退任の場合は、在籍年数は4年とする）
※16.2019年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行したことにより、監査等委員（社外取締役）を任命しています。
※17.株主総会時点での新任役員の場合の在任期間は0年とする。監査役から取締役（監査等委員）に就任された場合は累計在籍年数とする。

コンプライアンス

項目		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
内部通報（相談）・内部告発件数		国内連結	件	17	10	5	15	28	
		連結	件	-	-	-	-	55	
		サプライヤー	件	0	0	0	0	0	
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告		単体	件	0	0	0	0	0	
不祥事などによる操業・営業停止		単体	件	0	0	0	0	0	
コンプライアンスに 関わる事故・事件で 刑事告発		連結	件	0	0	0	0	0	
		価格カルテルによる摘発	連結	件	0	0	0	0	0
		贈賄による摘発	連結	件	0	0	0	0	0
		その他による摘発	連結	件	0	0	0	0	0

コンプライアンス教育

項目			範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンスに関する役員教育回数（回/年）			単体	回	1	1	1	1	1
コンプライアンスに関する社員教育回数（回/年）			単体	回	8	9	5	9	7
			連結	回	1	1	1	1	2
ロームグループ 行動指針の提供	従業員	カバレッジ	連結	%	100	100	100	100	100
		書面での同意	連結	%	100	100	100	100	100
		トレーニング	連結	%	100	100	100	100	100
	サプライヤー	カバレッジ	単体	%	100	100	100	100	100
		書面での同意	単体	%	100	100	100	100	100
		トレーニング	単体	%	100	100	100	100	100

Appendix

GRI スタンダード対照表

GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成しています。

1. 一般開示事項（共通スタンダード）

項目	指標	掲載箇所
GRI 2：一般開示事項		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	
2-4	情報の修正・訂正記述	-
2-5	外部保証	
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	
2-7	従業員	
2-8	従業員以外の労働者	-
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	
2-11	最高ガバナンス機関の議長	
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	

項目	指標	掲載箇所
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	
2-15	利益相反	-
2-16	重大な懸念事項の伝達	
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	
2-19	報酬方針	
2-20	報酬の決定プロセス	
2-21	年間報酬総額の比率	-
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	
2-23	方針声明	
2-24	方針声明の実践	
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	
2-27	法規制遵守	
2-28	会員資格を持つ団体	
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	
2-30	労働協約	

GRI スタンダード対照表

2. 項目別スタンダード — 経済

項目	指標	掲載箇所
GRI 201：経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	
201-4	政府から受けた資金援助	-
GRI 202：地域経済での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
GRI 203：間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
GRI 204：調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	

項目	指標	掲載箇所
GRI 205：腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
GRI 206：反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	-
GRI 207：税		
207-1	税務へのアプローチ	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-
207-4	国別の報告	-

GRI スタンダード対照表

2. 項目別スタンダード — 環境

項目	指標	掲載箇所
GRI 301：原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	-
301-2	使用したりサイクル材料	-
301-3	再生利用された製品と梱包材	-
GRI 302：エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	
302-2	組織外のエネルギー消費量	
302-3	エネルギー原単位	
302-4	エネルギー消費量の削減	
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
GRI 303：水と排水		
303-1	共有資源としての水との相互作用	-
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	-
303-3	取水	
303-4	排水	
303-5	水消費	
GRI 304：生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-

項目	指標	掲載箇所
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
304-3	生息地の保護・復元	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-
GRI 305：大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	
GRI 306：廃棄物/GRI 306: Waste		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	-
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	
306-3	発生した廃棄物	
306-4	処分されなかった廃棄物	
306-5	処分された廃棄物	
GRI 307：環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	

GRI スタンダード対照表

2. 項目別スタンダード — 社会

項目	指標	掲載箇所
GRI 401：雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
401-3	育児休暇	
GRI 402：労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
GRI 403：労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	
403-3	労働衛生サービス	
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	
403-6	労働者の健康増進	
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	-
403-9	労働関連の傷害	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	-
GRI 404：研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	-
GRI 405：ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	
405-2	基本給と報酬総額の男女比	
GRI 406：非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	
GRI 407：結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-

項目	指標	掲載箇所
GRI 408：児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	
GRI 409：強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	
GRI 410：保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI 411：先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
GRI 413：地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的もの）を及ぼす事業所	-
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	
GRI 415：公共政策		
415-1	政治献金	
GRI 416：顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	
GRI 417：マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	
GRI 418：顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	

ISO26000

項目	原則	掲載箇所
組織統治	1. 組織統治	
人権	1. デュー・ディリジェンス 2. サプライチェーンマネジメント 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別および社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則および権利	① 人財マネジメント
労働慣行	1. 雇用および雇用関係 2. 労働条件および社会的措置 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練	② 人財マネジメント
環境	1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の活用 3. 気候変動緩和及び適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回避	
公正な事業慣行	1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重	
消費者課題	1. 公正なマーケティング、情報及び契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育および意識向上	
コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展	1. コミュニティへの参画 2. 教育及び文化 3. 雇用創出及び技能開発 4. 技術の開発及び技術へのアクセス 5. 富及び所得の創出 6. 健康 7. 社会的投資	

UNGC10 原則

ロームは、2011年5月に国連グローバルコンパクト（UNGC）に加盟しました。
ロームグループの活動は、UNGCの10原則に対し、以下の通り対応しています。

項目	原則	掲載箇所
人権	原則1： 人権擁護の支持と尊重 原則2： 人権侵害への非加担	
労働	原則3： 結社の自由と団体交渉権の承認 原則4： 強制労働の排除 原則5： 児童労働の実効的な廃止 原則6： 雇用と職業の差別撤廃	
人権	原則7： 環境問題の予防低アプローチ 原則8： 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及	
腐敗防止	原則10： 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み	

SASB 対照表

サステナビリティ開示トピックと会計指標

トピック	コード	会計指標	測定の単位	対応状況／掲載箇所
温室効果ガスの排出量	TC-SC-110a.1	(1)スコープ1排出量のグローバル合計 (2)排出制限規制の対象となる割合	t-CO ₂	(1)CO ₂ ：36,688t (2)温室効果ガス：144,083t ※集計範囲:ロームグループの合計値
	TS-SC-110a.2	スコープ1排出量、排出削減目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析を管理するための長期および短期戦略または計画の説明	n/a	「2024年3月期 決算説明会」資料P29参照
製造業におけるエネルギー管理	TC-SC-130a.1	(1)総エネルギー消費量： (2)グリッド電力の割合 (3)再生可能エネルギーの割合	GJ、%	(1)総エネルギー消費量： (2)グリッド電力の割合：- (3)再生可能エネルギーの割合：40.8%
取水管理	TC-SC-140a.1	(1)総取水量 (2)総消費水量 それぞれの水ストレスが高い、または非常に高い地域の割合	千m ³ 、%	(1)11,588（千m ³ ） (2)1,707（千m ³ ） 24拠点中、5拠点にて水ストレスが高いとの分析結果 16.8%（WRI Acueductをツールとして分析）
廃棄物管理	TC-SC-150a.1	製造から排出される有害廃棄物の量、リサイクル率	t、%	廃棄物等総排出量：3,829t 廃棄物リサイクル率：99.9%
従業員の安全衛生	TC-SC-320a.1	従業員の安全衛生違反に関連した、従業員への健康被害を評価、監視し、減らすための取り組みの説明	n/a	
	TC-SC-320a.2	従業員の安全衛生違反に関する法的手続きの結果としての金銭的損失の合計額	円	該当事例なし
グローバル＆優秀な人材の採用・管理体制	TC-SC-330a.1	(1)外国籍の従業員 (2)海外拠点の従業員の割合	%	(1)16,561人 (2)71.8%

トピック	コード	会計指標	測定の単位	対応状況／掲載箇所
製品ライフサイクル管理	TC-SC-410a.1	IEC 62474に定められた物質を含む製品が収益のなかで占める割合	%	-
	TC-SC-410a.2	システムレベルでのプロセッサのエネルギー効率 (1)サーバー (2)デスクトップ (3)ラップトップ	各使用単位	システムのプロセッサについては該当製品がありません。プロセッサに使用される電源ICについては製品ラインナップをそろえていますが、その効果は製品によって異なります。
原材料調達	TC-SC-440a.1	重要材料の使用に伴うリスク管理の説明	n/a	
知的財産の保護と競争行為	TC-SC-520a.1	反競争的行動に関連する法的手続きによる金銭的損失の合計額	¥	¥ 0（2023年度）

活動指標

コード	活動指標	測定の単位	対応状況／掲載箇所
TC-SC-000.A	報告セグメントごとの生産量	t	-
TC-SC-000.B	自社所有の施設で生産された割合	%	-

編集方針

報告対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）の内容を中心に開示しています。

報告対象組織

ローム株式会社およびロームグループ各社（国内・海外関係会社）

参考にしたガイドラインなど

- ・GRIスタンダード
- ・ISO26000
- ・SASB
- ・RBA行動規範
- ・TCFDフレームワーク

他の媒体との関係

サステナビリティ情報について

ロームグループのサステナビリティ活動の詳細を網羅的に報告
本レポートは8月時点でのサステナビリティWebサイトの公開内容を元に作成をおこなっています。

ロームの企業価値向上に向けて取り組みが必要な非財務情報について報告

業績・財務情報について

各種法定開示書類のほか、アニュアルレポートなどを発行し、ホームページにも掲載しています。