


[Index : ガイドライン対照表](#)
[ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード▶](#)
[日本語](#)
[English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームの
サステナビリティ](#)
[CSVへの取り組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人財マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)

これまでも、これからも受け継がれるCSVへの取り組み —サステナブルな社会を目指して—

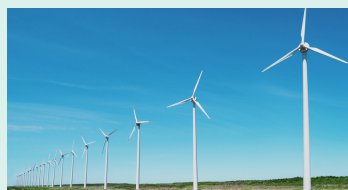
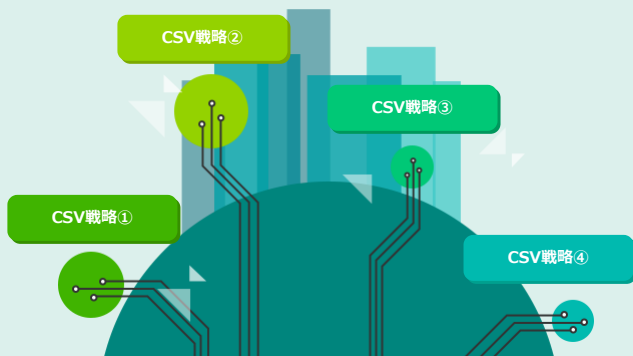
ロームの サステナビリティ

[詳細を見る▶](#)

トップコミットメント


[詳細を見る▶](#)
[アンケート](#)

CSVへの取り組み



CSV戦略① 省エネルギー化の追究

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～

[詳細を見る▶](#)

サステナブルな社会に向けての取り組み

環境マネジメント▶

トピックス：CO₂排出量の削減

省エネプロジェクト活動をはじめ、CO₂排出量の削減に向けた様々な活動に取り組んでおります。

[詳細を見る▶](#)

トピックス：水使用量の削減

半導体製造用に投入する原水は超純水に加工し利用する高コスト資源であるため、使い捨てではなくリサイクル・再利用する節水努力をしています。

[詳細を見る▶](#)

人財マネジメント▶

トピックス：ダイバーシティ&インクルージョン

トピックス：労働安全衛生

[TOPへ
戻る](#)

様々な価値観や考えを有した多様な人財が、それぞれの個性や能力を十分に発揮し活躍する環境整備に力を入れています。

[詳細を見る ▶](#)

事業に関わるステークホルダーが安全かつ心身ともに健康に働くことができる職場の実現に向けて、様々な施策を講じてます。

[詳細を見る ▶](#)

調達マネジメント▶

トピックス：グリーン調達

サプライチェーン全体でコンプライアンスへの取組みを徹底すると共に、環境に配慮した部品・材料の調達を進めています。

[詳細を見る ▶](#)

トピックス：責任ある鉱物調達

人権保護の観点から、紛争鉱物を、商品の原料として使用しないよう努めています。

[詳細を見る ▶](#)

アンケート

社会貢献活動

企業市民として社会の持続的な発展に貢献するため、事業活動を行っている世界各地で地域に根差した社会貢献活動を行っています。

[詳細を見る ▶](#)

サステナビリティ NEWS

2021-09-17 [環境](#)

脱炭素社会実現に向けて、2030年までの温室効果ガス排出量削減目標を改定

[一覧を見る ▶](#)

事業活動の基盤▶

コーポレートガバナンス▶

リスクマネジメント▶

コンプライアンス▶

人権▶

情報セキュリティ▶

ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある鉱物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報 編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.


[Index : ガイドライン対照表](#)
[ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード](#)
[日本語](#)
[English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)
[ホーム](#) > [トップコミットメント](#)

トップコミットメント

CSR

アンケート

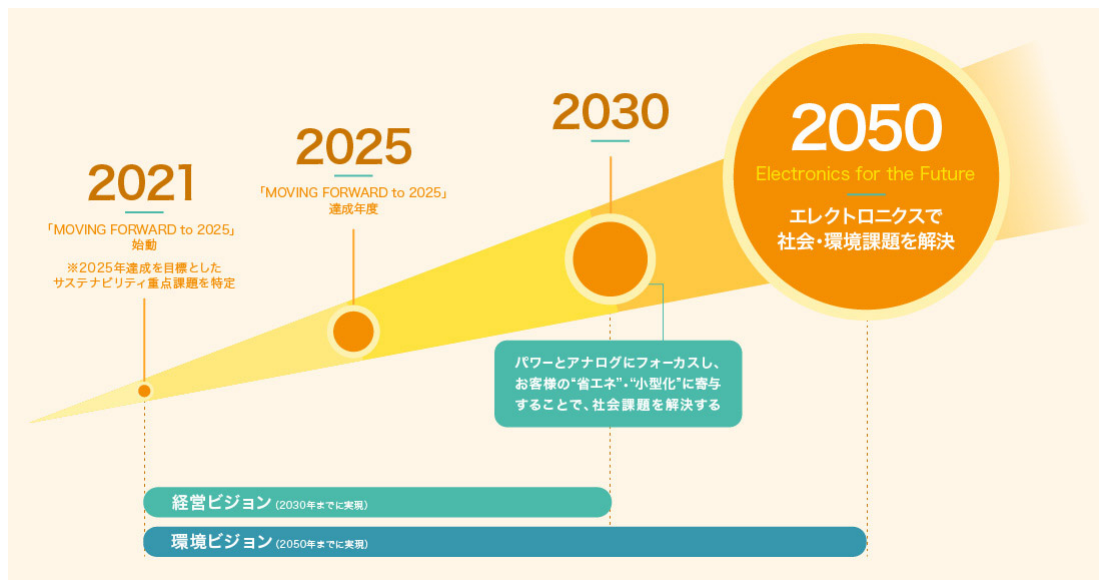
経営戦略とサステナビリティ

ロームの目指す姿 ～創業時から連綿と受け継がれるロームのCSV～

ロームは、創業当初より「企業目的」に基づき、商品を通じて文化の進歩向上に貢献してきました。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、2020年に「経営ビジョン」を策定しました。企業にとって、売上は社会への貢献総量であり、大きな売上成長を通じて、より多くの社会貢献につなげていくという決意を込めています。

また、2021年4月に「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」「資源循環」「自然共生」の3つの柱で、CO₂排出量実質ゼロおよびゼロエミッションを目指します。

そして、2021年5月には、「経営ビジョン」を達成するための戦略として、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」の策定と、サステナビリティ重点課題の再特定および目標の設定を行いました。サステナビリティ重点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。



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。

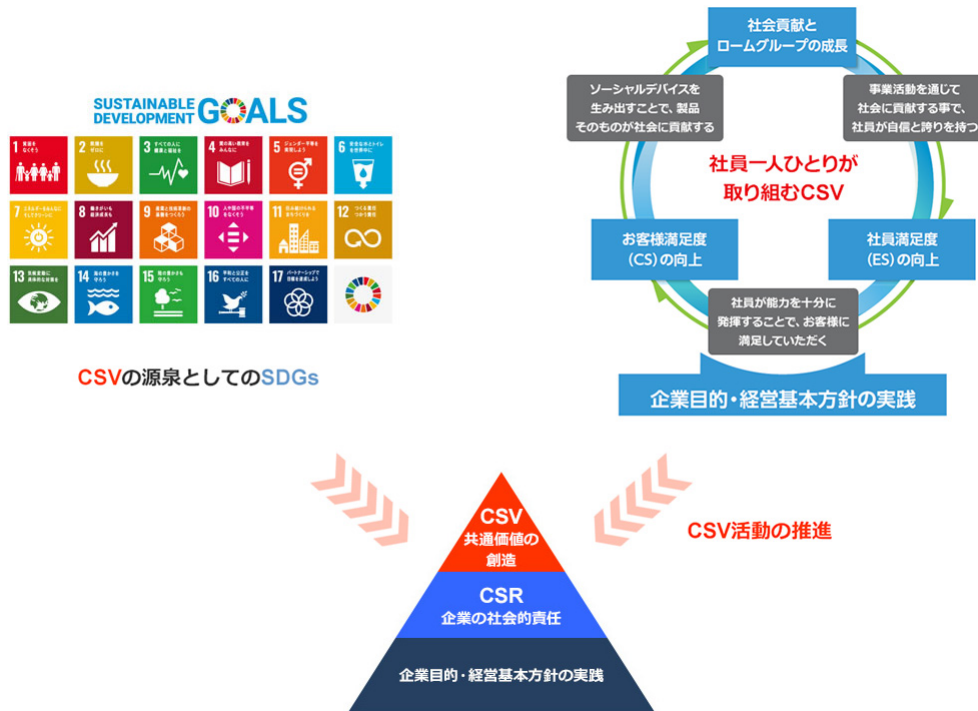
・社員が、豊かな人間性と知性をみがき、活き活きと働ける会社になる

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、広く有能な人材を求め、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、活き活きと働ける企業風土を目指します。

これまで、ロームグループでは、社会的な課題を解決しつつ、企業価値も創造する「CSV（共通価値の創造）」を軸とし、エネルギー問題などの社会課題の解決に向けて、新商品の開発、生産、販売を行ってきました。また、この「CSV」の考え方は、ロームにとって決して新しいものではなく、冒頭にご紹介させて頂きました企業目的に掲げられているように、創業当初より、企業の礎として大切にしているものです。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。

TOPへ
戻る



社会とロームグループの持続的発展のために



代表取締役社長 社長執行役員 松本 功

2030年の達成を目指し策定されたSDGsの期日まであと10年となりました。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。これらの社会課題を解決するイノベーションが世の中で強く求められている最中、2020年に社会全体に大きな打撃を与えたのが新型コロナウイルスです。この脅威は、産業界全体に多大なダメージを与えただけでなく、社会生活の様式も変えてしまうなど、今もなお世界を混乱の渦に陥れています。ロームも例外ではなく、海外拠点における生産稼働や商品供給が一時制限・停滞するなど、お客様に多大なご迷惑と社会損失を与えてしまうことになりました。今回のことを大きな教訓と捉え今回のパンデミックのような未曾有の事態が今後発生しても、私たちは社員を守り、そして永続的に社会に価値を提供できる企業になっていかなくてはなりません。経営ビジョンに掲げられた、「社会課題を解決する会社」そして「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」になるために、今後2年間で、以下の経営課題を解決する機能の強化と企業風土を実現・定着させるための施策を講じてまいります。

【ロームの経営課題】

1. チャレンジを促す企業風土への改革とそれを促す職場環境の整備
2. パワーとアナログを中心とした、より多くのお客様の付加価値を上げる新商品の開発
3. モノづくり改革による品質の向上
4. サプライチェーンの全体最適化による、様々な危機に対応できるBCM体制の再構築

1. チャレンジを促す企業風土への改革とそれを促す職場環境の整備

社会課題を解決する会社になるためには、ロームグループで働く全ての社員一人ひとりが、生き活きと働くことができる会社でなくてはなりません。全ての企業活動を支えるのは、何よりも「人」であり、あらゆる品質や環境問題などに妥協することなく真摯に取り組む人の姿勢です。これは、「経営基本方針」の中の「豊かな人間性と知性をもって、社会に貢献する」という一節に規範として示されています。そして、ここで言う「人」すなわち人材とは、知識や専門性を追求するだけでなく、倫理性や向上心、謙虚さといった豊かな人間性を併せ持っている社員を指しています。このような、心技体でバランスのとれた人材を確保するためには、人材育成はもちろんのこと、様々なライフスタイル・ライフステージに身を置く社員一人ひとりが、働きやすく、成果を上げることができる環境を整えることが重要です。ロームグループは、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、新常态に対応した、在宅勤務を含む、多様な働き方を積極的に推進していきます。

2. パワーとアナログを中心とした、より多くのお客様の付加価値を上げる新商品の開発

ロームが強みとする「パワー」「アナログ」技術を活用して、より多くのお客様に付加価値のある新商品を開発・生産・供給していきます。環境負荷の大幅軽減、安全の追及に向けて技術革新が進む中、ロームグループは自動車、産業機器向け市場に注力し、国内自動車市場向けの売上が伸びてきました。今後は、海外の自動車市場や5G・サーバーをはじめとする産業機器市場はもちろん、これまで以上に多くの顧客ニーズに応じていく必要があります。そして、そのためには、幅広いお客様に使っていただけるApplication Specific Standard Product（特定用途向け汎用品）の開発が不可欠であると考えます。組織強化によりアプリケーション提案を主としたお客様への密着体制を構築して市場のニーズを先取りし、市場の求める商品を迅速に企画する開発体制を実現します。また、海外市場においては、代理店経由の販売やデジタルマーケティングを強化し、潜在市場のお客様を開拓すると共に、海外版社、倉庫を含めた物流管理体制の効率化を徹底し、産業機器分野への商品開発と拡販を強化していきます。

3. モノづくり改革による品質の向上

創業以来、大切に守り続けている「品質第一」を追求し、品質、安全、生産などの対策・強化に注力してまいりました。しかし、今回の新型コロナウイルスの影響によって各地域での出勤率が著しく低下し、人に頼った生産形式が新たな事業継続リスクとなったことが起点となり、サプライチェーン全体の情報管理・トレーサビリティの確保など、ロームグループのサプライチェーンにおける課題も見えてきました。その一つが、モノづくり改革による品質の向上です。今後は、フレキシブルラインを導入して多様化する需要に対応すると共に、フロントローディング（上流設計力の強化）での開発体制を構築することで開発・設計段階での高品質を確保していきます。また、省人化による組立工程の生産性向上と自動化も進め、今回のコロナウイルスのような緊急時においても生産継続できる体制を強化していきます。

4. サプライチェーンの全体最適化による、様々な危機に対応できるBCM体制の再構築

もう一つが、サプライチェーンの全体最適化です。今後は、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サプライヤーを総合的にマネジメントできる体制を構築すると共に、ファウンダリー（前工程の外部委託）やOSAT（アセンブリやテストなどの後工程の外部委託）を積極的に活用するなど、サプライチェーン全体の最適化を図ってまいります。

中期経営計画の実現に必要なESG重要課題（サステナビリティ重点課題）

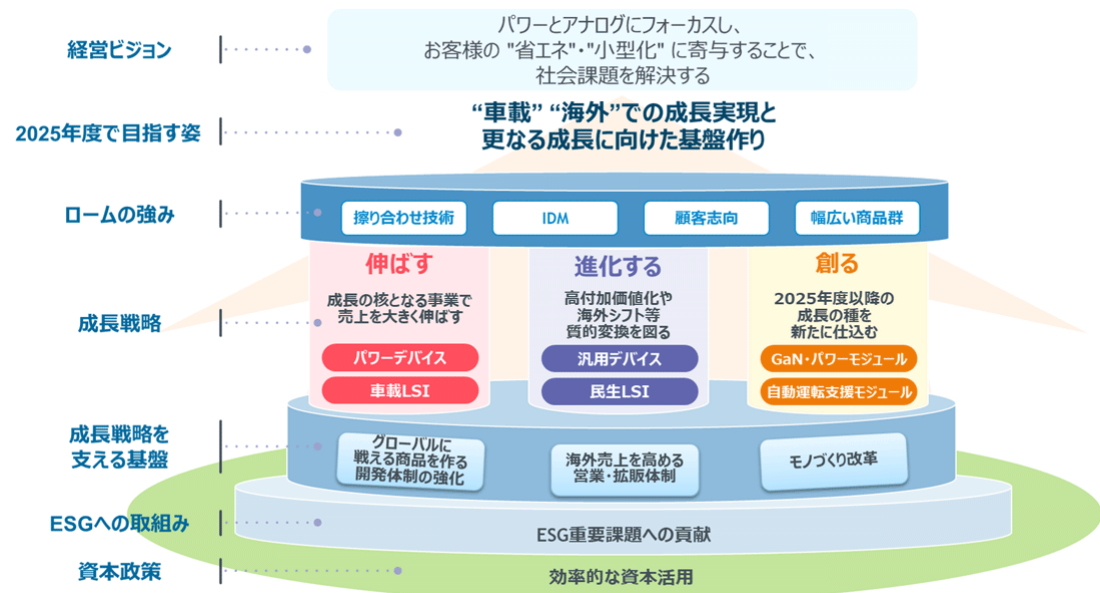
「MOVING FORWARD to 2025」において、2025年度で目指す姿は「“車載”・“海外”での成長実現と更なる成長に向けた基盤作り」です。ロームの強みである「擦り合わせ技術（要素技術を結集し価値を最大化できる開発力）」「IDM（有事の対応力・徹底した品質管理・安定供給・コスト競争力）」「顧客志向（顧客視点でのソリューション提案）」「幅広い商品群（受動部品からパワーデバイス、LSIに至る総合力）」を活用し、パワーデバイス、車載LSIを中心とした事業で売上を大きく伸ばしていきます。また、汎用デバイスや民生機器向けLSIなどの収益力を更に強化すべく、商品の高付加価値化と事業の質的変換を図ります。さらに将来に向けて、新たな成長事業の構築を目指します。

【主な成長戦略】

- 1. LSI：電動車向け商品強化で海外車載への参入を拡大し、小型化・高効率商品で民生売上を維持する。
- 2. 半導体素子：
（パワー）技術力、供給対応力、生産力を活用してSiC市場シェア30%を目指す。
（汎用）小型化等による高付加価値化を加速し、トップシェア、高収益体制を維持する。
- 3. モジュール：自動運転支援モジュールやセキュリティ(認証)向けのセンシングデバイスに注力する。

また、ロームの成長を支える基盤づくりに向けた取組みとして、海外売上を高める開発・営業・拡販体制の整備を行います。顧客課題を熟知したPME（※）による良質な商品企画を通じた世界で通用する商品開発体制の構築と、ソリューション提案、技術サポートを行う専門組織と営業の連携強化による顧客ニーズへの的確な対応を重点施策とします。また、もう1つのテーマはモノづくり強化です。組立工程の生産性向上と自動化を推進し、ゼロディフェクト、完全自動化を目指したモノづくり改革を加速させます。そして、この度特定し直したESG重要課題（サステナビリティ重点課題）とKPIは、中期経営計画の達成、ひいてはロームの企業成長につながる重要な経営課題です。地球存続・事業継続の大きな脅威となる気候変動課題に関する目標はもちろん、企業の成長の原動力となる人財育成とガバナンス改革、社会的責任を果たすためのサプライチェーンの構築など、ロームグループにとって重要な10の課題を特定しています。今後、課題ごとの目標達成に向けた取組みを進め、実績や残された課題、目標達成に向けた進捗を年次で報告してまいります。

※ PME（Product Marketing Engineer）：LSIの先端技術を熟知し新商品開発権限を有する人財



「ONE ROHM」として経営ビジョンの実現を目指す

今回掲げた経営ビジョンの実現には、社員一人ひとりが「企業目的」を実践すること、そして国内外のグループ会社が「ONE ROHM」として一丸となって、経営課題に取組んでいくことが何よりも重要です。創業以来の不屈のチャレンジ精神を持ち、スピード力を以って社会課題の解決につながる商品を生み出すための改革を進めてまいります。そして、革新的な商品開発や質の高いモノづくりを進めることで社会に貢献し、ステークホルダーの皆様のご期待にこたえられる企業を目指してまいります。

松本 功



ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ 重点課題 外部からの評価	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある館物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報 編集方針
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					



CSRマネジメント

ロームのサステナビリティ



[CSRマネジメント](#) [サステナビリティ重点課題](#) [外部からの評価](#)

▼ [ロームグループのサステナビリティ](#) ▼ [CSRマネジメント体制](#) ▼ [国連グローバルコンパクトへの参画](#)

アンケート

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、CSRを実践してきました。

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CSR方針」を定め、社員にとってより具体的に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、「CSR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へ取組むことで社会課題を解決するCSVの実現をより一層発展させます。結果、社会からの信頼を得て、企業の持続的な発展につながるものと信じています。



▶ [ロームグループ行動指針](#) □

ロームグループCSR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かつ透明性のある事業活動を行い、社会の持続的な発展に貢献します。また、以下のとお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、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が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、慣習を尊重すると共

TOPへ
戻る

に、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ます。また、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。

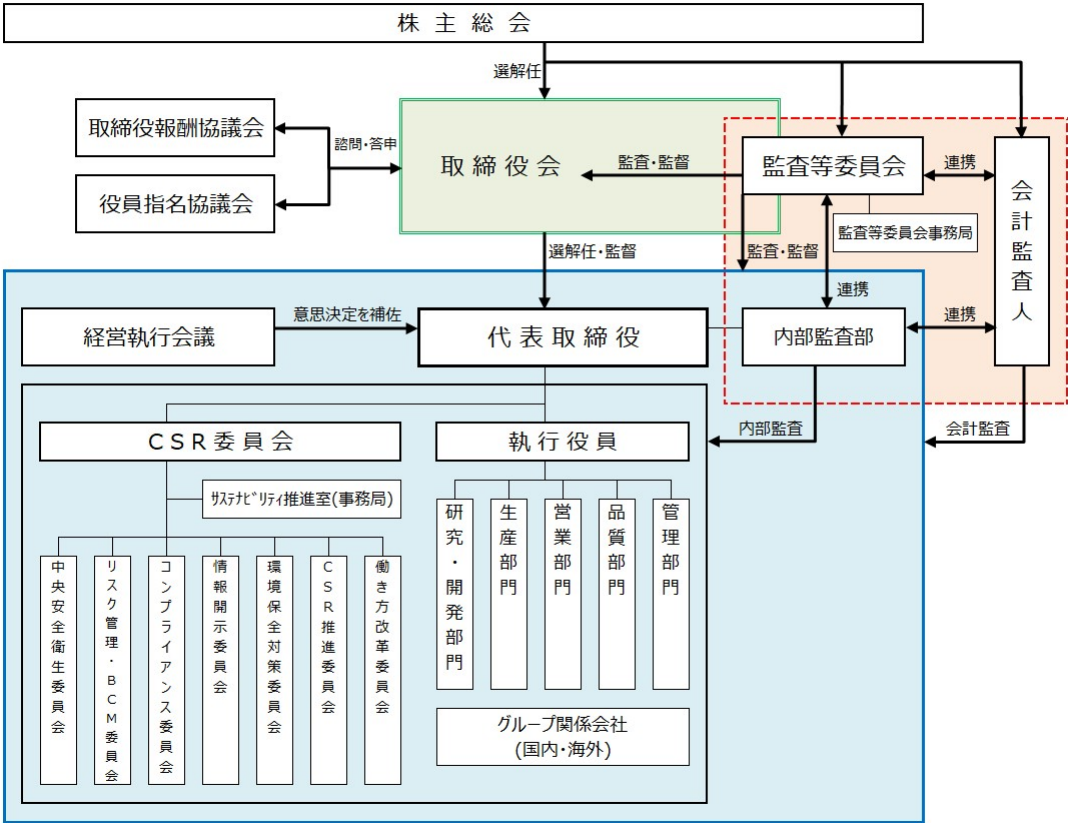
2030年の達成を目指し、策定されたSDGs（Sustainable Development Goals）の期日まであと10年を切りました。依然として世界は地球温暖化、気候変動による大規模自然災害、食料・水不足、人権問題などといった社会課題の渦中にあり、これまで以上に深刻化している課題も存在します。全てのステークホルダーの皆様と共に持続可能な社会を実現していくためには、これらの課題にバリューチェーン全体を通じ、取組むことが重要です。

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を見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對話の機会を設け、ロームグループのCSR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。



CSRマネジメント体制

ロームグループでは、全取締役とそれに準ずる権限を持つ部門長から構成されるCSR委員会が全社にわたるCSRテーマに関する責任を担っており、代表取締役社長が委員長を務めています。また、CSR委員会では下部組織として7つの委員会を持ち、各分野において検討された目標、施策、実績などを踏まえ、合議のうえ意思決定を行っています。CSR委員会における決議事項は、この7つの委員会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。委員会の各委員は、毎年度実施計画決定と同時にCSR委員会委員長により任命され、活動をはじめます。CSR室は、CSR委員会の運営を統括する事務局の役割を持つと共に、CSR関連の各種外部監査機関との窓口としても機能しています。



ロームグループでは、CSR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。

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



テーマ		マネジメントシステム認証/顧客要求
経営品質（事業活動の品質）	環境	ISO 14001
	労働安全衛生	OHSAS18001/ISO 45001※1
	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※2VAP監査※3

※1 コロナの影響により、OHSAS18001からISO 45001の移行期限（当初は2021年3月31日まで）が延長になっており、現在、OHSAS18001認証からISO 45001認証の移行に向けて随時実施中です。

※2 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。

※3 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。



国連グローバルコンパクトへの参画

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展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。

▶ [国連グローバル・コンパクト（UNGC）10原則対照表](#)



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント


基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針



サステナビリティ重点課題

ロームのサステナビリティ



アンケート

CSRマネジメント **サステナビリティ重点課題** 外部からの評価

▼ サステナビリティ重点課題の特定 ▼ ステークホルダーとのコミュニケーション

サステナビリティ重点課題の特定

【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。また、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ています。

そして、この2021年5月には、「経営ビジョン」を達成するための戦略として、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」を策定、合わせてサステナビリティ重点課題の再特定を行いました。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。

STEP1：重点課題候補の抽出

当社グループの企業理念や行動指針、ビジネスモデルを踏まえ、国際的なCSRガイドラインであるISO26000やGRIスタンダード、持続可能な開発目標（SDGs）、DJSI、MSCI、FTSE、Sustainalytics等のESG評価結果をベースに、重要課題の候補となる課題候補を抽出。

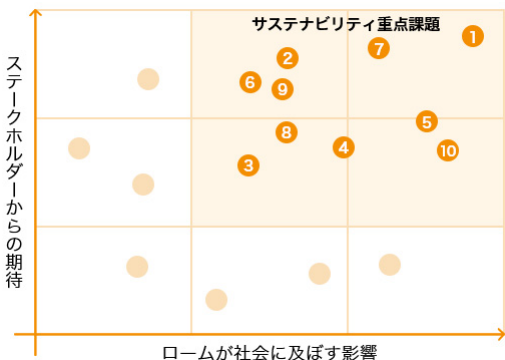
STEP2：ステークホルダー視点での評価

ロームグループの企業活動に関わりが深いステークホルダーにお客様、お取引先様、機関投資家、地域社会、従業員の5つのグループを選定。各検討課題候補について、ステークホルダーの視点からの重要性をアンケート調査を通じて確認し、結果を分析。

※ アンケート調査では、社内外約180名の方からロームグループの重点課題評価に関する意見をいただきました。

STEP3：重点課題の特定と優先順位付け

ロームグループが取組むべき重要な課題の特定、優先順位付けを、社会の持続可能性への影響だけでなく、グループの企業価値向上の両視点から実施。「ステークホルダーからの期待」、「ロームグループにとっての重要性」の2つの側面から、各検討課題の重要度合いをマッピングして整理。当初重点課題候補として抽出された35項目（E：11項目、S：17項目、G：6項目）から、マッピングによって特に重要な課題10項目を特定。



1. 持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給
2. 気候変動への対応
3. 資源の有効活用
4. 従業員エンゲージメントの強化
5. ダイバーシティ推進
6. 従業員の健康と安全の確保
7. コーポレートガバナンスの強化
8. リスクマネジメント
9. 持続可能なサプライチェーンマネジメント
10. 製品安全・品質の強化

TOPへ
戻る

STEP4 : 承認

全取締役とそれに準ずる権限を持つ責任者から構成されるCSR委員会にて承認。

【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

サステナビリティ重点課題	該当するSDGs	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	省エネ製品の開発、市場への供給による貢献
		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	小型化製品の開発供給による貢献
		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	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		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
資源の有効活用		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		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
ダイバーシティ推進		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
			グローバルレベルでの能力開発と人財配置
従業員の健康と安全の確保		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
			健康経営の推進
コーポレートガバナンスの強化		企業価値向上に向けた強固な経営基盤を構築する	経営者の多様性の確保
			中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し

	該当するSDGs		具体的な目標
			経営の実効性の担保
リスクマネジメント	<div>8働きがいも経済成長も</div> <div>11住み続けられるまちづくりを</div>	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管理体制の強化
持続可能なサプライチェーンマネジメント	<div>9産業と技術革新の基盤をつくろう</div> <div>12つくる責任つかう責任</div> <div>17パートナーシップで目標を達成しよう</div>	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	コミュニケーション BCM体制の強化 グリーン調達への推進 CSR調達活動の推進
製品安全・品質の強化	<div>12つくる責任つかう責任</div>	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

アンケート

【サステナビリティ重点課題と達成目標】

※ 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	
取組み背景・課題	「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、同時に安全性の確保も大きな課題となってきました。ロームの強みは「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、地球環境の問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。
テーマ	① 省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ② 小型化製品の開発供給による貢献 ③ 機能安全を追求した製品の開発供給による貢献
達成目標 (達成年度：2025年度)	売上を社会貢献の総量として、売上額4,700億円を達成する
関連する これまでの取組み	▶ CSV戦略① 省エネの追求 ▶ CSV戦略② 小型化の追求 ▶ CSV戦略③ 安心・安全の追求

気候変動への対応	
取組み背景・課題	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。またこの事を、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、ローム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	① GHG排出量削減 ② エネルギー消費量削減 ③ 再生可能エネルギーの導入促進

TOPへ
戻る

気候変動への対応	
達成目標 (達成年度：2030年度)	① 2030年にGHGを2018年度比30%削減する ② 排出量原単位を2030年に、2018年度比45%削減する ③ 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
関連する これまでの取り組み	▶ CSV戦略④ 高品質と高効率の徹底追求 ▶ 2030年環境目標 ▶ 拠点におけるCO ₂ 対策 ▶ バリューチェーンを通じたCO ₂ 対策

資源の有効活用	
取り組み背景・課題	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。ローム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参ります。
テーマ	① 水資源の削減 ② 廃棄物量の削減
達成目標 (達成年度：2030年度)	① 水の回収・再利用率を5.5%向上する ② 国内海外連結で再資源化率ゼロエミッションを目指す
関連する これまでの取り組み	▶ 環境負荷の削減（PRTR、VOC） ▶ 資源の有効活用（廃棄物、水） ▶ 製品含有化学物質管理

従業員エンゲージメントの強化	
取り組み背景・課題	経営ビジョンに掲げた社会課題を解決する会社になるためには、ロームグループの社員一人ひとりが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社員一人ひとりが、働きやすく、成果を上げることができる環境を整えることが重要です。ロームグループは社員とのエンゲージメントの強化を通じて、あらゆる職場で失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける企業風土の醸成と、挑戦を促す職場環境の整備に取り組んでまいります。
テーマ	① チャレンジを生み出す風土の醸成 ② 働きがいの向上 ③ 従業員エンゲージメントスコアの改善
達成目標 (達成年度：2025年度)	①世界で通用する次世代リーダー、プロフェッショナル人材を育成する制度を確立する ②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 ②各部門における求人に関する職務記述を明文化する ②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 ③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
関連する これまでの取り組み	▶ 働き方改革につながる制度と利用状況 ▶ コース転換制度 ▶ スペシャリスト職制度 ▶ 社員とのコミュニケーション

ダイバーシティの推進	
取り組み背景・課題	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。これらの多様な人材が個性・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材開発が不可欠です。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	① 女性活躍の推進 ② グローバルレベルでの能力開発と人材配置
達成目標 (達成年度：2025年度)	①2025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 ②ロームグループ全体での人材開発体系を確立する ②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 ②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

ダイバーシティの推進	
関連する これまでの取り組み	<ul style="list-style-type: none">▶ 人材開発体系▶ グローバル人材の発掘・育成▶ 女性活躍▶ シニア人材の活躍▶ コース転換制度

従業員の健康と安全の確保	
取り組み背景・課題	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	<ul style="list-style-type: none">① 安全な職場の確保② 健康経営の推進
達成目標 (達成年度：2025年度)	<ul style="list-style-type: none">①ロームグループでの休業災害件数「0」を達成・維持する②グループレベルでの未知なる感染症への防疫体制を確立・維持する②ローム単体の運動習慣比率を全国平均値以上に向上・維持する②運動習慣定着に向けた取り組みをグループレベルで行う
関連する これまでの取り組み	<ul style="list-style-type: none">▶ 労働災害度数率・強度率▶ 安全への取り組み▶ 健康への取り組み

コーポレートガバナンスの強化	
取り組み背景・課題	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共に、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。ロームグループは、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	<ul style="list-style-type: none">① 取締役会の多様性の確保② 中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し③ 経営の実効性の担保
達成目標 (達成年度：2025年度)	<ul style="list-style-type: none">①女性または外国人役員比率を10%にする②独立社外取締役の人数を、過半数に引き上げる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③外部機関による評価を3年に1回実施する
関連する これまでの取り組み	<ul style="list-style-type: none">▶ コーポレートガバナンス▶ 取締役・執行役員

リスクマネジメント	
取り組み背景・課題	経済のグローバル化や社会の変化と共に、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。ロームグループは、「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づけ、業務およ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組みます。
テーマ	BCM管理体制の強化
達成目標 (達成年度：2025年度)	継続的なリスクの洗い出しを通じてBCP体制を強化を図る



リスクマネジメント	
関連する これまでの取組み	<p>以下4点を重点項目として実施</p> <ul style="list-style-type: none">組織環境の分析、重要リスクの特定・分析・評価・対策、PDCAサイクルを回す自然災害（地震・風水害・噴火）、新興感染症、地政学的リスク（米中摩擦など）への継続的な対応生産復旧計画の策定、BCP在庫設計・運用、生産地の多拠点化、リスク低減活動を実施パンデミック・自然災害等における安全・安心のガイドラインを策定<ul style="list-style-type: none">リスクマネジメント

持続可能なサプライチェーンマネジメント	
取組み背景・課題	<p>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。</p> <p>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サプライヤーを総合的にマネジメントできる体制を構築し、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。</p> <p>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組みます。</p>
テーマ	<p>①コミュニケーション</p> <p>②BCM体制の強化</p> <p>③グリーン調達の推進</p> <p>④CSR調達活動の推進</p>
達成目標 (達成年度：2025年度)	<p>①重要サプライヤーの購買先活動総合評価実施比率100%</p> <p>①重要サプライヤーのCSRセルフアセスメント実施比率100%</p> <p>②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</p> <p>②Tier1サプライヤーの生産拠点調査100%</p> <p>②重要サプライヤーの有事対応における事前合意率100%</p> <p>③環境管理体制自己評価合格率100%</p> <p>④CSR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</p>
関連する これまでの取組み	<p>▶ グリーン調達の推進</p> <p>▶ お取引先様の活動評価</p> <p>▶ CSR調達監査</p> <p>▶ 調達BCP</p>

製品安全・品質の強化	
取組み背景・課題	<p>「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組みを行ってまいります。</p>
テーマ	<p>①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</p> <p>②顧客視点を取り入れた適正品質の実現</p>
達成目標 (達成年度：2025年度)	<p>品質満足度スコア+10%改善（2020年度比）</p>
関連する これまでの取組み	<p>▶ 品質への取組み <input type="checkbox"/></p> <p>▶ お客様からの表彰・評価</p>

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。

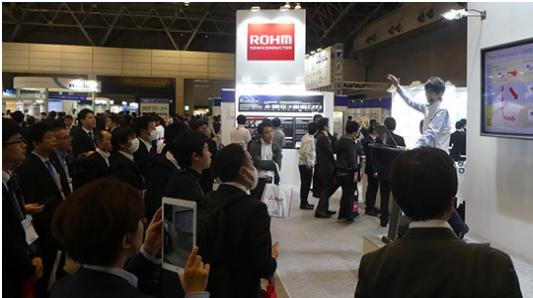
ステークホルダー	主な責任	主な対話の方法・機会
お客様 ▶ 品質への取組み <input type="checkbox"/>	製品の品質確保	ウェブサイトでのお問い合わせ窓口
	適切な製品情報の開示	展示会
	お客様満足度の向上	製品説明



	主な責任	主な対話の方法・機会
	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 ▶ 調達マネジメント	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
社員 ▶ 人財マネジメント	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 ▶ 株主・投資家とのコミュニケーション	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
社会・地域の皆様 ▶ ロームグループの社会貢献活動	事業を活かした社会貢献活動	社会貢献活動
	CDPなどの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

アンケート

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



お取引先様との対話





働き方改革委員会の開催など



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



工場見学受け入れなど



出張授業など

※ コロナ禍のため、現在はオンラインコミュニケーションを行っています。

アンケート

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報
編集方針


[Index : ガイドライン対照表](#) | [ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード](#)
[日本語](#) | [English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)

[> ロームのサステナビリティ > 外部からの評価](#)

外部からの評価

ロームのサステナビリティ



アンケート

[CSRマネジメント](#)
[サステナビリティ重点課題](#)
[外部からの評価](#)
[外部からの評価](#)
[お客様からの表彰・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。

「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

ロームは、英国のFTSE Russellによる「FTSE4 Good Index」の構成銘柄に18年連続で選定されています。

また、2017年に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が新たにESG投資指数として選定した「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に5年連続で選定されています。

「MSCI ESGレーティング」にてA評価を取得

 MSCI
ESG RATINGS


米国モルガンスタンレーグループのMSCIが行うESGレーティングにおいて、ロームグループはA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評価を行うことに特徴があります。

CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA
-----	---	----	-----	---	----	-----

「EcoVadis」社サステナビリティ評価でゴールドに格付け



ロームは、フランスに本社を置く評価機関であるEcoVadis社による2020年のサステナビリティ評価において、最高ランクの「ゴールド」評価を獲得しました。

EcoVadis社は、企業のサステナビリティに関する国際的な評価機関で、世界155ヶ国、198業種にわたる企業の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。今回、ロームが獲得したゴールド評価は対象企業全体の上位5%に送られるもので、特に「環境」分野においては、上位1%に入る高い評価を獲得しました。

「健康経営有優良法人～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2021」に4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。

 TOPへ
戻る

「第10回 企業の品質経営度調査」で総合ランキング5位を獲得



一般財団法人日本科学技術連盟による第10回「企業の品質経営度調査」において、ロームが総合ランキング5位の評価をいただきました。「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。

※ 2018年度調査最新

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組みが高く評価され、このたび、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。

ABINC（Association for Business Innovation in harmony with Nature and Community）：一般社団法人いきもの共生事業推進協議会 ☐

ローム本社「緑の認定」 SEGESを取得



ローム株式会社 本社工場が、公益財団法人 都市緑化機構が運営する「緑の認定」SEGES（社会・環境貢献緑地評価システム）「そだてる緑」部門において、「Excellent stage2」の認定を取得しました。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、優れた取組みを客観的に評価・認定する制度です。今回、ロームグループとして初めての申請でしたが、「企業の経営理念として『森の中の工場』を目指してきた結果が、地域に欠かせない緑地となった好例である。行政との連携もしっかりとられている」と長年に渡る活動が評価され、認定取得につながりました。

SEGES（Social and Environmental Green Evaluation System）：社会・環境貢献緑地評価システム（シージェス） ☐

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組みを行っております。お客様からは自社の取組みが評価され、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
2021	キヤノン中山工場様より「品質優秀賞」を受賞
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

受賞年度	受賞内容
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
2017	スタンレー電気様より2016年度搬入品質が評価され、「品質優秀賞」を受賞
2017	アスモ様より2016年度品質向上活動が評価され、「品質優秀賞」を受賞
2017	TOTO様より2016年度サプライヤー評価において「パートナー優良賞」を受賞
2017	Continental様より「Supplier of the Year 2016「Best Performance within Global Category Discretes」」を受賞
2016	デンソー様より、トランジスタ・信号用途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」と認定
2016	カルソニックカンセイ様より品質・サービス面の取組みが評価され、「特別賞」を受賞
2016	アルパイン様より「BEST SUPPLIER OF ALPINE ELECTRONICS MANUFACTURING OF EUROPE LTD」を受賞
2016	TOYOTA広瀬工場様より品質向上活動表彰「特別功労賞」を受賞
2016	General Motors様より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞
2016	Continental様よりSupplier of the Year 2015「Best Performance within Category Broadliner Electronics」を受賞
2015	DELPHI様より「Pinnacle Award for Supplier Excellence」を受賞
2015	Continental様より「Supplier of the Year 2014 Best Performance within Category Discretes and Standard Ics」を受賞
2014	三菱電機株式会社名古屋製作所様より「品質優秀賞」を受賞
2014	三菱電機コミュニケーションネットワーク製作所様より、長期にわたる不具合ゼロ達成を評価され、「優秀取引先表彰」を受賞
2014	TOYOTA広瀬工場様より品質管理活動表彰「優良賞」を受賞
2014	General Motors様より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞
2013	日立オートモティブシステムズ阪神様より感謝状「品質改善賞」を受賞
2013	ホンダロック様より品質・サービス面の取組みが評価され、「優良感謝賞（特別賞）」を受賞
2013	パイオニア様より「最優秀サプライヤー」に認定
2013	クラリオン様よりQCD改善活動において「優秀賞」を受賞
2013	TOYOTA広瀬工場様より品質管理活動表彰「優良賞」を受賞
2013	General Motors様より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞
2013	Continental様より「Supplier Quality Award 2013」を受賞
2012	富士通デン様より「品質優秀賞」を受賞
2012	ミツバ様より「品質優秀賞」を受賞
2012	デンソー様より「品質優良賞」を受賞
2012	TOYOTA広瀬工場様より品質管理活動表彰「優良賞」を受賞
2012	General Motors様より「GM Supplier Quality Excellence Award」を受賞
2012	DELPHI様より「Pinnacle Award for Supplier Excellence」を受賞
2012	Continental様より「Supplier Quality Award 2012」を受賞
2011	阪神エレクトリック様より品質向上活動「品質優秀賞」を受賞



受賞年度	受賞内容
2011	デンソー様より、信号用途トランジスタ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」と評価
2011	EPSON ENGINEERING(SHENZHEN)様より「Q（品質）C（コスト）D（納期）表彰状」を受賞
2011	BOSCH様より「Global Supplier Award 2011/2012」を受賞

▶ [品質への取り組み](#) 

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価
CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ
社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針

アンケート

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.



CSVへの取組み

本業による社会課題の解決



📋

アンケート

▼ 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～

▼ CSV戦略①

▼ CSV戦略②

▼ CSV戦略③

▼ CSV戦略④

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」を生み出すCSV活動に積極的に取組んで参りました。

製品を通じた社会への貢献として、省エネ、安全、快適、そして小型化をキーワードに革新的な製品を供給しております。近年では、技術革新が進む自動車市場のほか、IoT化が進む産業機器市場、そしてさらなる高機能化が進む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、4つのCSV戦略をベースに社会課題の解決につながる製品を生み出しています。

【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	
取組み背景・課題	「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、同時に安全性の確保も大きな課題となってきました。ロームの強みは「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、地球環境の問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。
テーマ	① 省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ② 小型化製品の開発供給による貢献 ③ 機能安全を追求した製品の開発供給による貢献
達成目標 (達成年度：2025年度)	売上を社会貢献の総量として、売上額4,700億円を達成する

CSV戦略① 省エネルギー化の追究

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。そ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組まなければならない社会的課題であると考えています。

ロームグループでは、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ももちろんのこと、半導体製造メーカーとして、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思います。

TOPへ
戻る

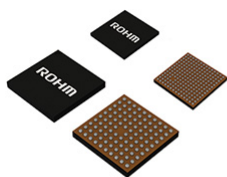


ロームの取組み：省エネルギー化に貢献するアナログパワーデバイスの開発

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が10%改善できると、世界の全発電の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をはじめとする世界最先端のアナログパワーデバイスの提供を通じて、世界のエネルギー問題の解決に貢献してまいります。

パワーマネジメント/電源IC

モータドライバIC（モータコントローラIC）



PMIC
(システム電源)



80V 高耐圧
DC/DC コンバータ



高耐圧ファン
モータドライバ



絶縁素子内蔵
ゲートドライバ

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）は、従来のSiに比べて損失が小さいうえに、高速動作と高温特性に優れており、劇的な省エネと小型軽量化への貢献が期待されています。ロームは2010年にSiC MOSFET、2012年にフルSiCパワーモジュール製品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、産業機器をはじめとし、自動車や民生機器などで採用され、その有効性を発揮し省エネルギー化、小型化に貢献しています。

今後も、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案により、様々なモータやインバータの小型、高効率化に貢献していきます。

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 ～世界最小デバイスの開発、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やインフラは、電子部品を使った電気機器、機械などで支えられています。現段階では、そういった機器、機械、インフラは、天然地下資源を材料として作られており、その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。



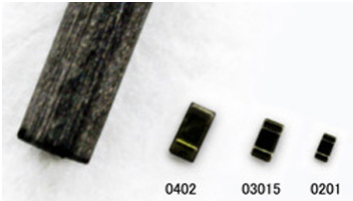
そういった中、企業として限りある資源を有効に活用することが求められています。廃棄物をリサイクル、再利用するのはもちろんのこと、半導体製造メーカーとして、使用する原材料を減らし、廃棄物そのものを削減する技術開発こそが、社会課題の解決につながると考えます。

ロームの取組み：世界最小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

多機能化が進むスマートフォンやウェアラブル機器など、モバイル機器の進化を支えるのが、超小型、薄型の電子部品です。ロームでは創業以来、独自の微細化技術を駆使し、部品の小型化において技術革新を進め、RASMID®シリーズやPICOLED®シリーズをはじめ、パッシブデバイスからディスプレイデバイス、IC、モジュールまで、幅広い製品で世界最小デバイスを提供してきました。

今後も、デバイスのさらなる小型・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ます。

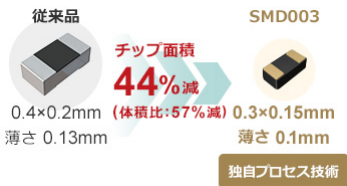
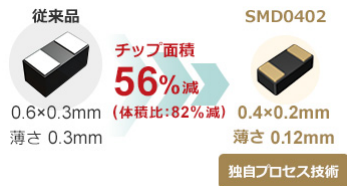
ダイオード/抵抗器



※0.5mmのシャープペンシルの芯と比較

ショットキーバリアダイオード0603と0402のサイズ比較

抵抗器0402と03015のサイズ比較



革新的技術による世界最小部品「RASMIDシリーズ」の展開

微細化技術を駆使し、従来と全く違う工法を用いて、驚異的な寸法精度（±10μm）を実現した世界最小部品「RASMIDシリーズ」。長年、0402サイズ（0.4×0.2mm）が電子部品としての微細化の限界と言われていましたが、2011年に世界最小のチップ抵抗器03015サイズ（0.3mm×0.15mm）の開発に成功。翌2012年には世界最小の半導体となる0402サイズのツェナーダイオードを開発し、2014年からそれぞれの量産出荷を開始しています。

今後は、デバイスの小型化を追求するのはもちろん、マウンター開発やテーピング技術、プリント基板技術など実装技術の開発も同時に進め、各種機器の小型化に貢献していきます。

RASMID®シリーズ 3つの特長

- 1. 新工法の採用により、超小型部品を実現
- 2. 驚異的な寸法精度±10μmを達成
- 3. 高信頼性構造

これら3つの特徴により、スマートフォンをはじめ、ウェアラブル機器など小型・薄型化が求められるあらゆる機器の高機能化、小型化に大きく貢献します。

ダイオードの小型化の歴史

さらなる小型化に成功！



抵抗器の小型化の歴史

さらなる小型化に成功！



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～



社会的課題：世界的な高齢化社会の到来による交通事故の増加

世界の交通事故による死者は、年間約125万人（WHO13年調べ）となっていますが、日本では中でも高齢者による交通事故が増加しています。その背景には日本の高齢化による高齢ドライバーの増加にありますが、この高齢化は、世界で急速に進行しており、発展途上国と言われている国々でさえ2050年には人口の5分の1が60歳以上になると予測されています。



高齢ドライバーは今後増加の一途をたどりますが、交通事故防止、安全のために、高齢者の足ともなる車を生活から遠ざけるのではなく、高齢者でも安心して運転ができる車の社会への供給が求められていると考えます。そういった背景から、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ことが、社会課題の解決につながると考えます。

ロームの取組み：品質第一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（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しました。自動車における電子部品の役割がますます高まる中、今回の認証取得を機に、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自動車社会の創造に貢献してまいります。

トランジスタ



交通事故のない安全・安心な社会に貢献するLCDパネルチップセットの提案



高精細の液晶ディスプレイを実現するために、ICのスペックや信頼性を高めることは当然ですが、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。その点、ロームの液晶パネル向け車載チップセットは、高精細液晶パネルを駆動するドライバICやタイミングコントローラ、それらを最適に動作させる電源ICなど、構成する各ICが情報を随時共有することで、液晶パネル向けデバイスとして世界で初めて機能安全に対応することに成功。故障時の異常を知らせる機能を備えているため、自動車が求める高い品質を実現し、不具合が大きな事故につながるスピードメーターやサイドミラーの液晶パネル化に貢献しています。

CSV戦略④ 高品質と高効率の徹底追求

生産革新による地球環境負荷の軽減 ～世界一の工場を目指した生産革新～



社会的課題：CO₂排出による地球温暖化

1901年から2010年にかけて、地球の平均海面は19cm上昇しており、温室効果ガスなどの人為的要因で地球温暖化が進んだために起こっています。地球温暖化が進むと更なる気候変動がおこり、生態系が崩れ、食糧不足がおこり伝染病が蔓延すると予測されており、この事実は社会の根幹を揺るがし、経済活動のベースが損なわれることを意味しています。

そういった中、企業としてCO₂排出などによる気候変動、資源・エネルギー問題など地球規模の環境問題に対する解消・緩和と省エネルギー化が社会から求められています。生産革新を行い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、半導体製造メーカーとして、社会課題の解決に貢献していきたいと考えます。



ロームの取組み：世界一の工場を目指した生産革新

ロームグループでは、ISO14001環境マネジメントシステムを運用する工場での生産を通じて、地球環境への負荷（化学物質、廃棄物等）を最小限に抑制し、循環型経営を追求しています。
また、地球温暖化の防止に向けて、排出される温室効果ガスを削減するために、スマートファクトリー化や使用電力の再生エネルギーの使用など、地球環境負荷を軽減する仕組み・生産技術の構築を進めています。

※ 現在、パリ協定が目指す、「2℃目標」の達成に寄与するべく、科学的な根拠に基づいた削減目標を立て、SBT(Science Based Targets)の認証取得に向けて取り組んでいます。

世界一の工場を目指した「生産革新」

ロームグループでは、さらなる品質の向上と生産効率の改善に向け、国内外の生産拠点が、それぞれの現場に合わせた工場のスマートライン化を進めています。「人」「設備」「方法」「材料」生産現場の4つの「M」と言われる項目をすべて電子データ化。これまでの手書き記入による管理をペーパーレスなオンライン・データによる一元管理へと進化させました。

各工程における業務効率のアップと、「不良品を造れない」仕組みづくりを目指して、エンジニアや製造現場の声をひとつひとつ丹念に吸い上げながらシステムを最適化。現場や工場内の管理センターはもちろんのこと、ロームグループ全体でリアルタイムな情報共有が可能となりました。

品質の向上はもちろんのこと、コストや納期の管理、さらには、工程全体の効率化や業務改善にも威力を発揮しています。さらに、自社で保有する豊富なセンサ技術と無線通信を組み合わせた予知保全への取組みも始まっています。

製造設備の稼働状況や不具合をリアルタイムで監視し、装置の故障やストップを未然に防ぐ「マシンヘルス」システムです。自社デバイスを使用し、簡単に後付けできる利点を活かしながら既存の様々な設備に導入。製造会社ならではの知見を活かした生産ソリューションによる全工場のスマートファクトリー化でゼロディフェクトを目指し取組みを行っています。

再生可能エネルギーの導入

パリ協定で掲げられた2℃目標を達成するためには、これからの社会は「脱炭素」への転換が欠かせません。ロームでは、温室効果ガスの排出量削減、ひいては循環型経営を目指して、生産拠点における再生可能再生エネルギーの導入を進めています。

福岡県に拠点を構え、IC・トランジスタなど、ロームグループの主力製品のウェハ工程^(※1)を手がけるローム・アポロ筑後工場では、生産活動における使用エネルギーの一部に再生可能エネルギー（以下、再エネ）を導入しています。2019年度に30,500MWh(11,500t-CO₂)の再エネ電力を導入し、2020年度においては60,000MWh(23,000t-CO₂)の導入を計画しています。これら2年間分の電力量の合計は、約20,810世帯分の年間電気消費量に相当します^(※2)。また、静岡県に拠点を構えるローム浜松では、2018年3月より太陽光発電システムの発電を開始しました。発電量は233kWhとなり、ロームグループ内では最大規模のクリーン発電設備となります。主に事務厚生棟の空調や照明用の電力をまかなっており、年間でおよそ95,000kgのCO₂削減に貢献しています。

また、2021年に完成した同工場の新棟は、さまざまな省エネルギー技術を用いた生産設備を導入するとともに、使用する電力を100%再生可能エネルギーでまかなう環境配慮型の最新工場となりました。排熱を有効活用した高効率の空調設備や純水製造設備、LED照明の導入などで省エネルギー化に努めており、従来設備と比較してCO₂排出量を20%（約7,000t分）低減しております。

さらに、SiCウェハを製造するグループ会社のSiCrystal GmbH（ドイツ）の工場も、再生可能エネルギー使用率100%での稼働を予定しており、同工場での購入電力由来のCO₂排出量はゼロとなります。これにより、SiCウェハの主要な生産工程は、すべて再生可能エネルギーを利用した環境配慮型の生産体制となります。

世界的なエネルギー対策が急務となる中、ロームグループでは今後も、電気自動車や産業機器における省エネルギー化のキーデバイスとして期待されているSiCパワーデバイスの性能向上に努めるとともに、その生産工程においても環境に配慮した設備や再生可能エネルギーの導入を進めてまいります。そして、環境負荷の軽減、ひいては脱炭素社会への実現に貢献してまいります。

ロームグループは、今後も、事業運営に必要なエネルギーにおいて再エネ電力の比率をさらに高めることで、より環境負荷の少ない製品をお客様に提供し、脱炭素社会への実現に貢献してまいります。

※1. ウェハ工程：
半導体製造においては、大きく前工程と後工程に分かれており、本工程は前工程に該当する（後工程は組立工程）。シリコンウェハ表面上にLSIやトランジスタなどを含む電子回路を高集積で形成する工程のこと。

※2. 筑後工場の再エネ電力の、世帯別の年間電気消費量への換算方法：
91,500,000kWh（筑後工場再エネ導入電力量）÷ 4,397kWh（世帯あたりの電気の年間消費量^(*)）= 20809.6世帯


* 環境省「家庭からの二酸化炭素排出量の推計に係る実態調査 全国試験調査（平成26年10月～平成27年9月）」において、世帯あたり（戸建、集合含む）の電気の年間消費量を固有単位（kWh）に換算すると4,397kWh。



ローム浜松の太陽光発電システム



ローム・アポロ筑後工場新棟

ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ 重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ & インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある鉱物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報  編集方針
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					





環境マネジメント

サステナブルな社会に向けての取組み



アンケート

[環境マネジメント](#) | [目標と実績](#) | [環境マネジメント推進体制](#) | [事業活動における取組み](#) | [製品環境品質への取組み](#) | [環境データブック](#)

[基本的な考え方](#) | [環境方針](#)

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組みを通して、地球環境の保全に取組んでまいります。

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. 省エネルギーをすべての企業活動で創意工夫し徹底する。
2. 環境配慮型製品を開発し、製品のライフサイクルを通して環境負荷の最小化を追求する。
3. 材料・副資材の調達や製品の購入は、より環境負荷の少ないものを優先する。
4. 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、汚染の予防と生物多様性の保全に配慮する。
5. 国内外の環境法規制や地域協定および、その他の同意したお客様等の要求事項を遵守する。
6. 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。
7. 地域環境への貢献や環境情報の適切な開示により、社会との健全な連携を図る。
8. 環境パフォーマンス向上のため、環境目標、実施計画を立案、実行することで課題を継続的に改善する。

[目標と実績](#)

[環境マネジメントシステム推進体制](#)

[事業活動における取組み](#)

[製品環境品質への取組み](#)

[環境データブック](#)

[ロームのサステナビリティ](#)

[CSRマネジメント](#)
[サステナビリティ 重点課題](#)
[外部からの評価](#)

[CSVへの取組み](#)

[環境マネジメント](#)

[目標と実績](#)
[環境マネジメント推進体制](#)
[事業活動における取組み](#)
[製品環境品質への取組み](#)
[環境データブック](#)

[人財マネジメント](#)

[人財マネジメント推進体制](#)
[人財開発](#)
[働きがいのある職場づくり](#)
[ダイバーシティ&インクルージョン](#)
[労働安全衛生](#)

[調達マネジメント](#)

[基本方針](#)
[お取引先様との取組み](#)
[責任ある鉱物調達](#)
[グリーン調達](#)
[公正な取引の徹底](#)

[事業活動の基盤](#)

[コーポレートガバナンス](#)
[リスクマネジメント](#)
[コンプライアンス](#)
[人権](#)
[情報セキュリティ](#)

[社会貢献活動](#)

[サステナビリティ NEWS](#)

[報告書ダウンロード](#)
[企業情報](#)
[編集方針](#)


[Index : ガイドライン対照表](#)
[ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード](#)
[日本語](#)
[English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)
[ホーム](#) > [環境マネジメント](#) > [目標と実績](#)

目標と実績

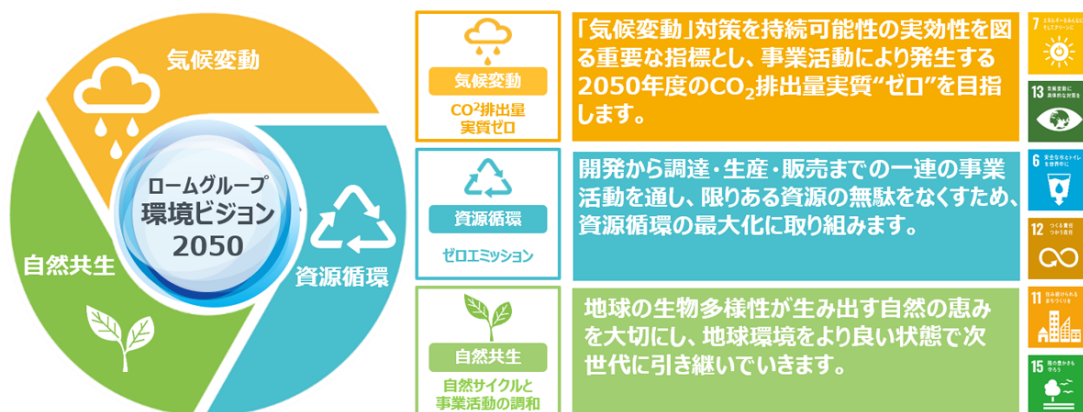
環境マネジメント

[環境マネジメント](#)
[目標と実績](#)
[環境マネジメント推進体制](#)
[事業活動における取組み](#)
[製品環境品質への取組み](#)
[環境データブック](#)
[アンケート](#)
[ロームグループ環境ビジョン2050](#)
[2030年環境目標](#)
[2020年環境目標と実績](#)

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の通り、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。



【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逼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、人間が普段食べている魚や貝、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、新薬の研究開発の遅れなど、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

[TOPへ戻る](#)

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。

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。



2030年環境目標

2030年環境目標は、「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）の認定を目指しています。

テーマ	環境ビジョン達成に向けた方針	2030年目標		2021年目標	
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	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	①	温室効果ガス（GHG）排出量を、2021年度生産量に応じた予測値より1.0%以上削減する
		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	②	温室効果ガス（GHG）排出量原単位を2020年度実績より5.0%以上削減する
		③	環境配慮型製品の開発割合100%を維持する	③	環境配慮型製品の開発割合100%を維持する
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組む。	①	国内連結でゼロエ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	①	国内連結でゼロエミッションを維持し、再生資源化率を海外連結で94%以上、国内海外連結で97%以上とする
		②	前工程工場の廃棄物排出量原単位を2030年度に2019年度実績より10%以上削減する	②	前工程工場の廃棄物排出量原単位の2020年度実績を維持する
		③	後工程工場の廃棄物排出量原単位を2030年度に2019年度実績より20%以上削減する	③	後工程工場の廃棄物排出量原単位の2020年度実績を維持する
		④	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	④	水の回収・再利用率を2020年度実績より0.5%以上向上させる
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き継ぐ。	①	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	①	生物多様性保全への具体的な取組みを検討する
		②	製品化学物質管理を徹底する	②-1	法規制動向の確実な把握と新たなリスクへの対応を行う
				②-2	製品化学物質管理に於ける課題抽出とその対策を取る
				②-3	化学物質の一元管理を検討する

2020年環境目標と実績

ロームグループは、2010年度より2020年環境目標を掲げ、その達成に向けて、活動を進めてまいりました。達成目標と実績は以下の通りです。

【法的要求事項への対応】

全ての事業活動に関連する環境法規制や要求事項を確実に順守し自主的に環境負荷削減策を推進する。

【自主活動目標】

テーマ	方針	2020年中長期目標	2020年度単年度目標	中長期目標に対する 2020年度実績	単年度目標に対する 2020年度実績
1. 拠点におけるCO ₂ 対策	省エネや温室効果ガス排出削減により地球温暖化の防止を図る。	①CO ₂ 排出量を2005年度実績より25%削減する	自助努力によりCO ₂ 排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する	33.2%削減	3.4%削減
			再生可能エネルギーの導入効果を含めてCO ₂ 排出量を2020年度生産量に応じた予測値より4.0%削減する		7.0%削減
		②CO ₂ 排出量原単位を1990年度実績より50%削減する	CO ₂ 排出量原単位を2020年度に2019年度実績より1%削減する	58.2%削減	2.2%増加
		③温室効果ガス（PFCs、SF6など）排出量を1995年度実績より50%以上削減する	温室効果ガス（PFCs、SF6など）排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する	68.1%削減	16.2%削減
2. バリューチェーンを通じたCO ₂ 対策	LCAをはじめとした科学的手法や各種の算定ツールを活用し、CO ₂ 削減活動を推進する。NEXT50に沿った環境配慮型製品の開発を通じて、使用時におけるCO ₂ 削減に貢献する。	①バリューチェーンCO ₂ を2010年度実績より10%削減する	バリューチェーンCO ₂ を2020年度に2019年度実績を維持する	10.3%削減	8.8%増加
		②環境配慮型製品の開発割合を100%とする	環境配慮型製品の開発割合を2020年度に100%とする	100%	100%
3. 環境負荷の削減	大気や水域へ排出される物質の削減を行い地球環境保全を図る。	①PRTR対象物質取扱量原単位を2010年度実績より10%削減する	PRTR対象物質取扱量原単位を2020年度に2019年度実績を維持する	35.0%削減	10.4%増加
		②VOC排出量を2000年度実績より40%削減する	VOC排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する	57.7%削減	3.3%削減
4. 資源の有効活用	貴重な資源を有効活用すると共に生物多様性の基本となる水資源の保護に努める。	①国内連結でゼロエミッションを維持し、廃棄物排出量原単位を2000年度実績より40%削減する	国内連結でゼロエミッションを維持する	ゼロエミッション達成	ゼロエミッション達成
			国内連結で廃棄物排出量原単位を2020年度に2019年度実績を維持する	52.5%削減	0.2%削減
		②海外連結で廃棄物排出量原単位を2000年度実績より60%削減する	海外連結で廃棄物排出量原単位を2020年度に2019年度実績を維持する	69.1%削減	5.0%増加
		③水の投入量原単位を2009年度実績より30%削減する	水の投入量原単位を2020年度は2019年度実績を維持する	29.9%削減	1.7%増加





環境マネジメント推進体制

環境マネジメント

環境マネジメント

目標と実績

環境マネジメント推進体制

事業活動における取組み

製品環境品質への取組み

環境データブック

▽ 組織・推進体制

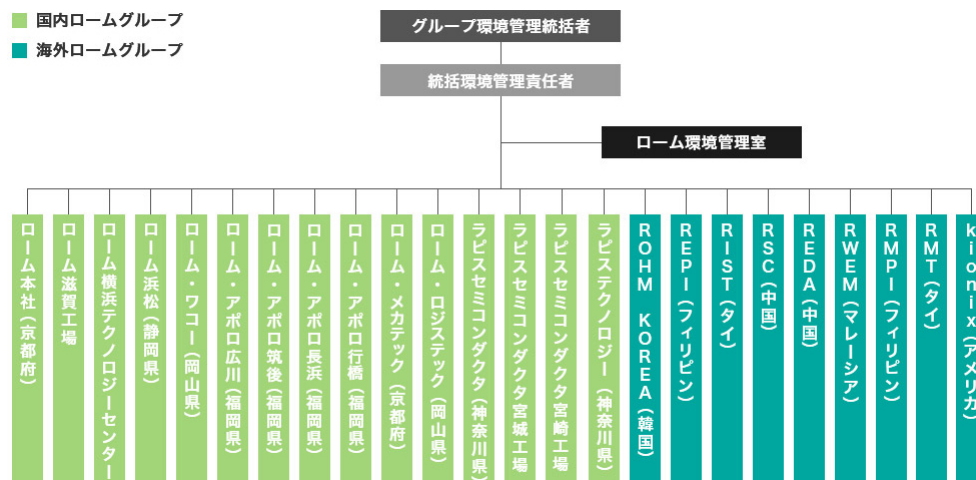
私たちは、グループ一体となって地球環境保全に取り組むため、共通の方針・目標を掲げ、共通のマニュアルを基にマネジメントシステムを構築し、様々な課題を解決するべく継続的改善を進めています。

組織・推進体制

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](#)にのっとり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います。

取組みにあたっては、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を行っています。また、気候変動への対応など、持続可能な社会の実現に向けてロームグループが解決すべき課題も選定し、経営課題の一つとして積極的に取り組んでいます。

ロームグループ環境管理推進体制



※海外拠点の正式名称は以下の通りです。

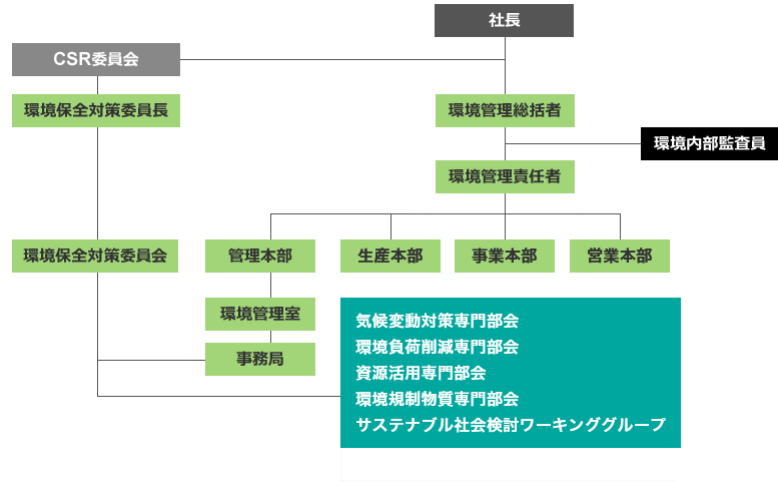
- ROHM KOREA...ROHM KOREA Corporation
- REPI...ROHM Electronics Philippines, Inc.
- RIST...ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd.
- RSC...ROHM Semiconductor (China) Co., Ltd.
- REDA...ROHM Electronics Dailian Co., Ltd.
- RWEM...ROHM-Wako Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.
- RMPI...ROHM Mechatech Philippines, Inc.
- RMT...ROHM Mechatech (Thailand) Co., Ltd.
- Kionix...Kionix, Inc.

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。

▶ 環境マネジメントシステム適用範囲

□一△環境管理推進体制



アンケート

統括内部環境監査

グループ各社における環境管理システムの有効性や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内部環境監査を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。



2019年度ロームグループ環境連絡会議

2019年度は、CO₂排出量および水の投入量の2020年見込みと2020年以降の予測やそれに対する削減策について議論しました。グループ全体で環境負荷を削減（環境パフォーマンスを向上）するための取組みを強化することを決定し、対応を進めています。

ロームのサステナビリティ CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	環境マネジメント 目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人材マネジメント 人材マネジメント推進体制 人材開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	調達マネジメント 基本方針 お取引先様との取組み 責任ある鉱物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	事業活動の基盤 コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	サステナビリティ NEWS 報告書ダウンロード 企業情報 編集方針
--	--	---	---	---	---

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.

- ▼ 1.拠点におけるCO₂対策 ▼ 2.バリューチェーンを通じたCO₂対策 ▼ 3.環境負荷の削減（PRTR、VOC）
- ▼ 4.資源の有効活用（廃棄物、水） ▼ 5.各拠点における環境保全の取組み

ロームグループは、2020年目標の達成に向けて、「拠点におけるCO₂対策」「バリューチェーンを通じたCO₂対策」「環境負荷の削減」「資源の有効活用」に取り組んでまいりました。
そして、新たな中長期目標を今年度策定しております。

▶ [2030年環境目標](#)

1. 拠点におけるCO₂対策

事業活動から排出されるCO₂や温室効果ガスの削減に意欲的に取り組んでいます。

2020年環境目標

【方針】

省エネや温室効果ガス排出削減により地球温暖化の防止を図る。

【中期目標と実績】

中期目標	最終実績
CO ₂ 排出量を2020年度に2005年度実績より25%削減する。	33.2%削減により、目標達成。
CO ₂ 排出量原単位を2020年度に1990年度実績より50%削減する。	58.2%削減により、目標達成。
温室効果ガス（PFCs、SF6など）排出量を2020年度に1995年度実績より50%以上削減する。	68.1%削減により、目標達成。

①CO₂排出量の削減

2015年にCOP21（※）が開催され、世界規模の地球温暖化・気候変動対策が求められる中、ロームグループでは、気候変動対策専門部会が中心となり設備の使用電力、オフィスのエネルギーなどの見える化を進め、エネルギーの削減に積極的に取り組んでいます。

※COP21： 国連気候変動枠組条約第21回締約国会議。 2015年11月にフランスのパリで開催された会議では、2020年からの地球温暖化対策のための国際的な枠組みが採択されました。

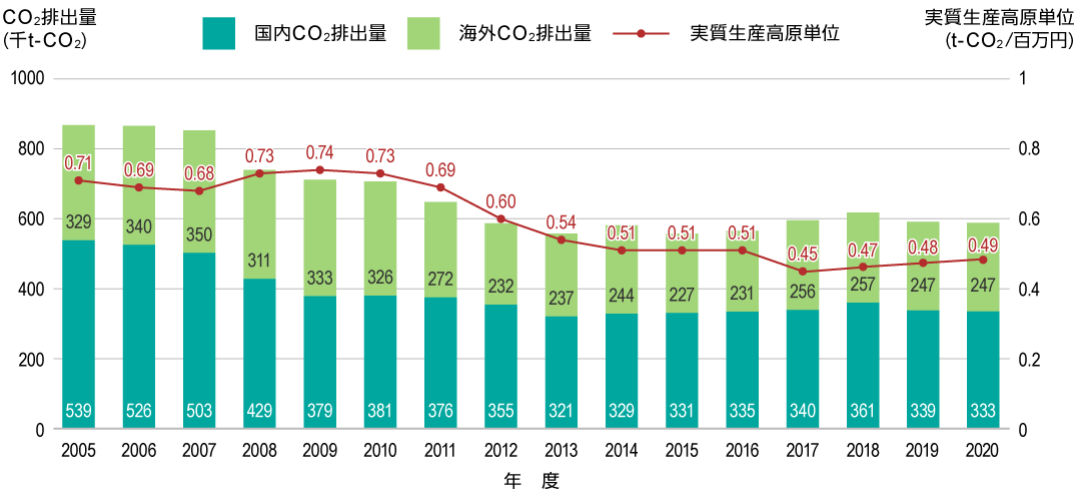
2020年度（単年度）CO₂排出量削減目標

単年度目標	単年度実績
自効努力によりCO ₂ 排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する。	3.4%削減により、目標達成。
再生可能エネルギーの導入効果を含めてCO ₂ 排出量を2020年度生産量に応じた予測値より4.0%削減する。	7.0%削減により、目標達成。

②CO₂原単位の削減

2020年度（単年度）CO₂原単位削減目標

単年度目標	単年度実績
CO ₂ 排出量原単位を2020年度に2019年度実績より1%削減する。	2.2%増加により、目標未達成。



▶ 環境関連データの第三者検証 ☐

TOPICS.

再生可能エネルギーの導入

ローム浜松では、2017年度に太陽光発電システムを導入しました。工場南側に新幹線線路と平行して270mに渡る太陽光パネルを設置しており、年間約363MWhの電力を発電することができます。（2021年度にはマレーシアの拠点にも導入を予定しています。）

また、ローム・アパロ筑後工場では、2019年度より再生可能エネルギー電源（水力、地熱）由来電力の購入を開始しています。2020年度に竣工したSiCパワーデバイスの生産棟は、使用電力を100%再生可能エネルギー電源由来電力でまかなう環境配慮型の工場となっています。

SiCウエハを製造するグループ会社であるSiCrystal GmbH（ドイツ）の工場も、2021年度より再生可能エネルギー使用率100%で稼働しており、同工場での購入電力由来のCO₂排出量はゼロとなります。これにより、SiCウエハの主要な生産工程は、全て再生可能エネルギーを利用した環境配慮型の生産体制となります。

今後もモノづくりにおける環境負荷の軽減に努めるとともに、再生可能エネルギー等を活用することで、より環境負荷の少ない製品をお客様に提供し、脱炭素社会への実現に貢献してまいります。



ローム浜松の太陽光パネル

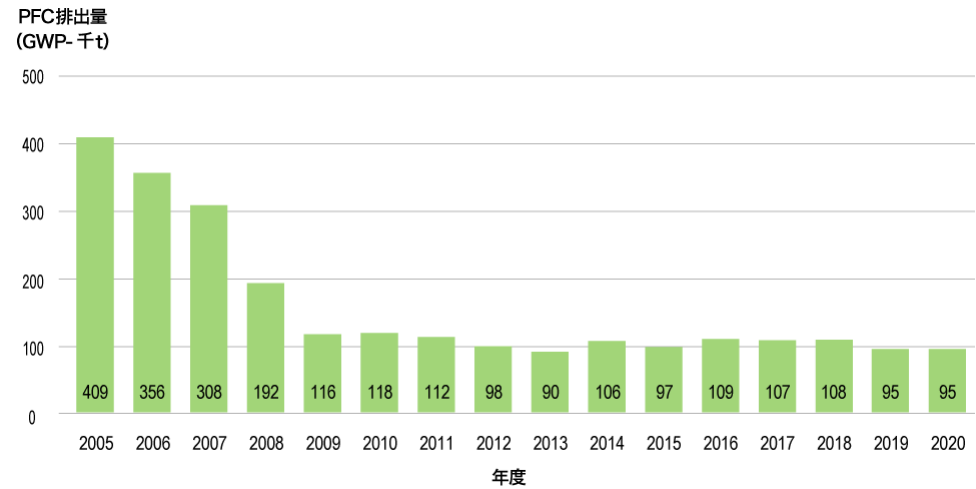
③ 温室効果ガス（PFCs、SF6など）排出量の削減

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外装置の設置に取り組んでいます。

2020年度（単年度）目標

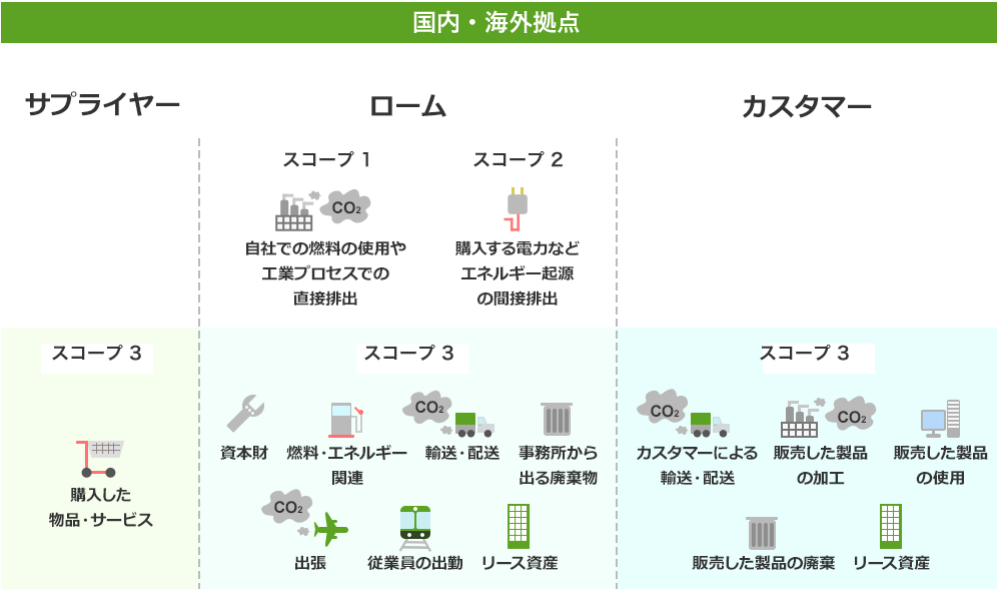
単年度目標	単年度実績
温室効果ガス（PFCs、SF6など）排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する。	16.2%削減により、目標達成。

アンケート



2.バリューチェーンを通じたCO₂対策

ロームグループでは、全ての事業所から排出されるCO₂排出量の低減に取組むため、自社の算定範囲であるスコープ1・2だけでなく、バリューチェーン全体のCO₂排出量であるスコープ3まで拡大し、算定しています。
また、革新的な製品による社会課題の解決を目指し、環境配慮型製品の開発に尽力しています。



2020年環境目標

【方針】
LCAをはじめとした科学的手法や各種の算定ツールを活用し、CO₂削減活動を推進する。
NEXT50に沿った環境配慮型製品の開発を通じて、使用時におけるCO₂削減に貢献する。

【中期目標と実績】

中期目標	最終実績
バリューチェーンCO ₂ を2020年度に2010年度実績より10%削減する。	10.3%削減により、目標達成。
環境配慮型製品の開発割合を2020年度に100%とする。	100%となり、目標達成。

※ 環境配慮型製品の開発についての取組みは、以下にて掲載しています。
▶ [環境配慮型製品の開発](#)

①バリューチェーン上でのCO₂削減に関する対策

2020年度（単年度）目標



単年度目標	単年度実績
バリューチェーンCO ₂ を2020年度に2019年度実績を維持する。	8.8%増加となり、目標未達成。

2020年度のロームグループの事業活動におけるCO₂排出量

スコープ区分				2020年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	算定概要
スコープ1（直接排出）				32,474	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）				547,726	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	カテゴリ区分		2020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	580,380	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	124,077	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	0.0	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）	36,420	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	事業から出る廃棄物	7,244	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
	上流	6	出張	816	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	10,357	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）	10	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		
	下流	11	販売した製品の使用		
	下流	12	販売した製品の廃棄	601	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

▶ 環境関連データの第三者検証 ☐

3.環境負荷の削減（PRTR、VOC）

ロームは、地球環境保全のため、環境負荷の削減に取り組んでいます。

2020年環境目標
【方針】

大気や水域へ排出される物質の削減を行い地球環境保全を図る。

【中期目標と実績】

中期目標	最終実績
PRTR対象物質取扱量原単位を2020年度に2010年度実績より10%削減する。	35.0%削減により、目標達成。
VOC排出量を2020年度に2000年度実績より40%削減する。	57.7%削減により、目標達成。

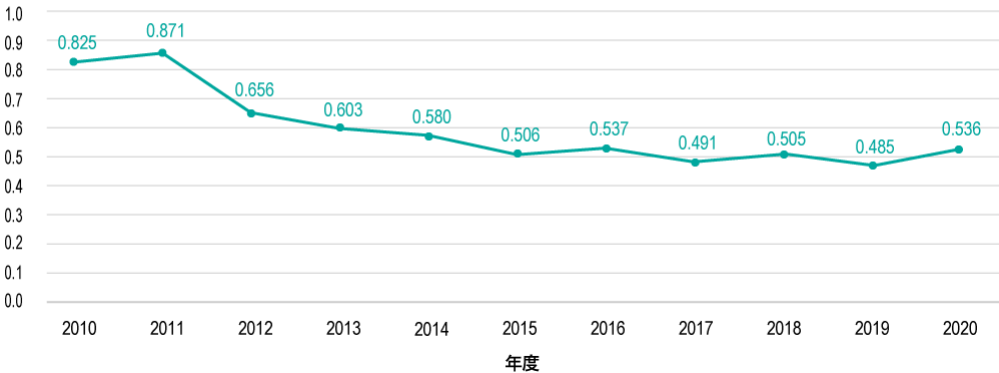
①PRTR対象物質の削減

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が、中でも特にPRTR対象物質（第一種指定物質）の削減において、環境規制物質専門部会が中心となり具体的数値目標を立て削減活動を進めています。

2020年度（単年度）目標

単年度目標	単年度実績
PRTR対象物質取扱量原単位を2020年度に2019年度実績値を維持する。	10.4%増加により、目標未達成。

PRTR 取扱量
生産高原単位
(Kg/ 百万円)



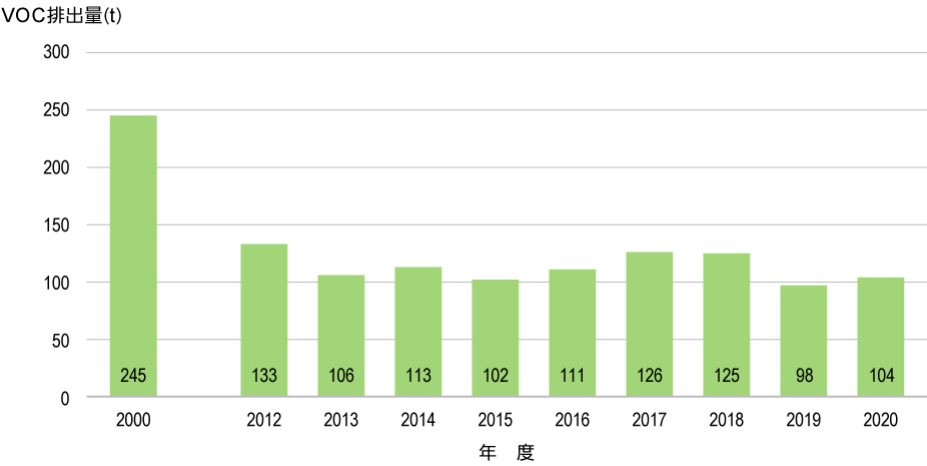
②VOC（揮発性有機化合物）の削減

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、環境負荷削減専門部会が中心となり工程の変更・改善による使用量削減と共に除外装置の設置なども実施し、排出量の削減を進めています。

2020年度（単年度）目標

単年度目標	単年度実績
VOC排出量を2020年度生産量に応じた予測値より0.5%削減する。	3.3%削減により、目標達成。





4.資源の有効活用（廃棄物、水）

2020年環境目標

【方針】

貴重な資源を有効活用すると共に生物多様性の基本となる水資源の保護に努める。

【中期目標と実績】

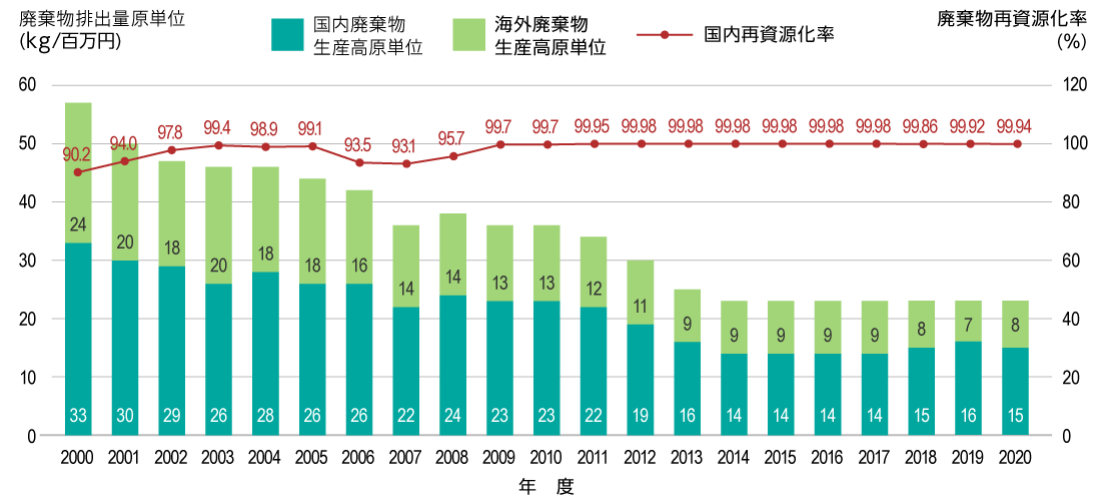
中期目標	最終実績
国内連結でゼロエミッションを維持し、廃棄物排出量原単位を2020年度に2000年度実績より40%削減する。	ゼロエミッション維持。52.5%削減により、目標達成。
海外連結で廃棄物排出量原単位を2020年度に2000年実績より60%削減する。	69.1%削減により、目標達成。
水の投入量原単位を2009年度実績より30%削減する。	29.9%削減により、目標未達成。

① 廃棄物の削減

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。

2020年度（単年度）目標

単年度目標	単年度実績
2020年度において、国内連結でゼロエミッションを維持し、廃棄物排出量原単位の2019年度実績を維持する。	ゼロエミッション維持。0.2%削減により、目標達成。
2020年度において、海外連結で廃棄物排出量原単位の2019年度実績値を維持する。	5.0%増加。目標達成。 ※ 5%以内の増加は維持とする。

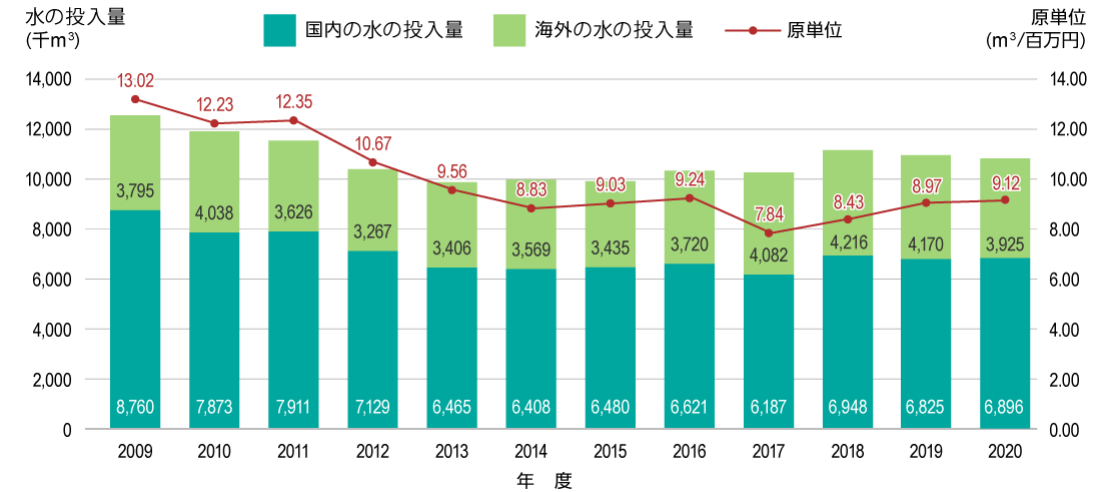


②水使用量

ロームグループは、国内外で半導体を生産しています。半導体の製造には大量の水が必要ですが、製造時に投入する超純水は原水を超高純度に処理して利用する高コスト資源となるため、使い捨てではなくリサイクル・再利用する節水努力が欠かせません。

2020年度（単年度）目標

単年度目標	単年度実績
2020年度において、水の投入量原単位の2019年度実績を維持する。	1.7%増加により、目標達成。 ※ 5%以内の増加は維持とする。



TOPICS.

水リスクへの対応

ロームグループの事業分野である半導体製造は、前工程（半導体ウエハプロセス）と後工程（組み立て、完成品検査）で構成されており、前工程は日本国内、後工程は東南アジアおよび韓国、中国に工場が立地しています。半導体製造は大量の超純水の使用が必須な産業であり、その大部分が前工程に必要な資源です。そのため前工程が集中する日本において水資源を長期にわたって安定的に確保できることが、操業を継続するための必須条件となります。

また、後工程の集中する東南アジアの中でタイの2工場が、洪水などの水害リスクの多い流域に立地しており、災害による実害のため操業が中断した苦い経験を持つことから、水不足および洪水リスクの両面に対しリスク管理を行っています。

5.各拠点における環境保全の取組み

・生物多様性保全に向けた取組み



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・アポロ行橋
長井浜海水浴場のごみ拾い



ローム・アポロ筑後
「川と水を守る運動」参加



ローム滋賀
「瀬田川クリーン作戦」参加



ローム・ワコー
「リフレッシュ瀬戸内」への参加



REDA (中国)
松の木の植林



RIST (タイ)
植林と治山ダム造り活動



RIST (タイ)
マングローブ植林



RIST (タイ)
ウミガメ放流活動



R/KOREA (韓国)
河川の浄化運動

- ・ REDA・・・ROHM Electronics Dalian Co., Ltd.
- ・ RIST・・・ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd.
- ・ R/Korea・・・ROHM Korea Corporation

・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。

※2020年度以降、オンライン授業に変更しています。



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。2020年度は2校約100名の生徒に対し授業を実施し、これまでに授業を受けた生徒は約1,800名にのぼります。



環境学習授業の様子

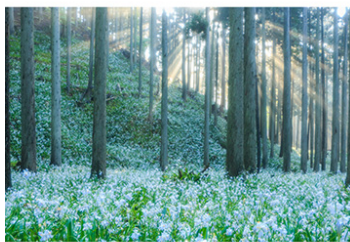
②啓発活動

【環境ポスターコンクール・フォトコンテスト】

環境月間での行事の一環として、毎年環境ポスターコンクールを実施しています。2019年度からはフォトコンテストも併せて実施し、グループ各社の予選を勝ち抜いたポスターおよび写真の中から、最優秀賞を選出し表彰しています。



2019年度ポスターコンクール 最優秀賞作品



2019年度フォトコンテスト 最優秀賞作品



2019年度フォトコンテスト 最優秀賞作品

【「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

TOPICS.

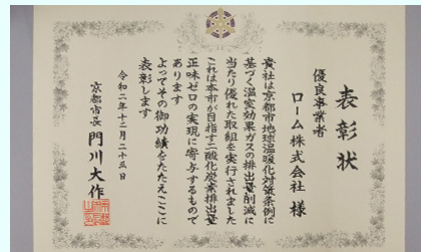
環境表彰

・平成29～令和元年度「事業者排出量削減計画書制度」「優良事業者」選定、表彰（ローム本社）

ローム本社は、京都市が実施する「事業者排出量削減計画書制度」において、「優良事業者」に選定、表彰されました。

本表彰は、京都市地球温暖化対策条例に基づき、市域における温室効果ガス総排出量の約1/4を占める大規模排出事業者（排出量が原油換算1,500kl以上の特定事業者）の自主的な排出量削減を図ることを目的として、3年間の計画期間ごとに温室効果ガス削減実績等の優れた事業者を表彰するものです。

ローム本社が「優良事業者」に選定されるのは、第一計画期間（平成23～平成25年度）、第二計画期間（平成26年～平成28年度）に引き続き、今回の第三計画期間（平成29～令和元年度）で3回目となります。



「優良事業者」表彰状

・令和2年 横浜市「3R活動優良事業所」への初認定（ローム横浜テクノロジーセンター）

ロームの横浜テクノロジーセンターは、横浜市より「令和2年 3R活動優良事業所」に初認定されました。

本制度は、横浜市内の事業所から排出される一般廃棄物の減量化や資源化を促進するため、リデュース（発生抑制）・リユース（再使用）・リサイクル（再生利用）に顕著な功績を挙げた事業所を「3R活動優良事業所」として認定し、広く紹介する横浜市の認定制度です。



表彰の様子

・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月に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」の認定を取得しました。「森の中の工場」をコンセプト

に、長年にわたって生物多様性に配慮した緑地づくりを行ってきた結果、地域に欠か
せない緑地となった好例であることが評価され、認定取得につながりました。

※1. ABINC :
一般社団法人いきもの共生事業推進協議会

※2. SEGES :
社会・環境貢献緑地評価システム (Social and Environmental Green Evaluation Syetem)



・「令和元年度 静岡県地球温暖化防止活動 知事褒章」受章（ローム
浜松）

業界初となるクリーンルーム全エリアでの熱回収ヒートポンプチャラーの他、高効率タ
ーボ冷凍機などの導入により、大幅な温室効果ガス削減を達成したことや、社員教
育・地域連携や、地域での事例発表を通じた対策の波及に努めていることが評価さ
れ、「静岡県地球温暖化防止活動 知事褒章」を受賞いたしました。



表彰の様子

・ 2019年度のグリーン産業レベル4 の評定 （RMT : タイ）

ROHM Mechatech (Thailand) Co., Ltd.は2019年9月5日にタイ工業省工場の評定
を受け、2019年度のグリーン産業レベル4(Green Industry level 4)を獲得しまし
た。



表彰式の様子

・ 宮崎県より2018年度温室効果ガス排出抑制事業者の表彰受賞（ラ
ピス宮崎）

宮崎県内の事業活動における温室効果ガスの排出抑制において、他の事業者の模範と
なる特に優れた取組みをした事業者として県知事表彰を受けました。



表彰の様子



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ
社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報
編集方針



製品環境品質への取り組み

環境マネジメント

[環境マネジメント](#) [目標と実績](#) [環境マネジメント推進体制](#) [事業活動における取り組み](#) **[製品環境品質への取り組み](#)** [環境データブック](#)

▼ [環境配慮型製品の開発](#) ▼ [製品含有化学物質管理](#)

ロームグループでは、持続可能な社会の実現に貢献するため、環境配慮型製品の開発や製品化学物質の管理など、事業活動を通じた取り組みを行っています。

環境配慮型製品の開発

・環境配慮型製品の開発割合の向上

ロームグループでは、新製品の開発段階でその製品が過去の製品と比較してどれだけ環境に貢献しているか具体的な数値で客観的に評価するための環境貢献度評価票を作成し、環境性能およびCO₂削減性能比較などが行えるシステムを構築しています。特に製品使用時におけるCO₂排出量を削減する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。また、2020年環境目標にも「環境配慮型製品の開発割合を100%とする」という数値目標を掲げ、2010年度より取り組みを進めてまいりました。実績は以下の通りです。

2020年環境目標

【方針】

LCAをはじめとした科学的手法や各種の算定ツールを活用し、CO₂削減活動を推進する。
NEXT50に沿った環境配慮型製品の開発を通じて、使用時におけるCO₂削減に貢献する。

【中期目標と実績】

中期目標	最終実績
バリューチェーンCO ₂ を2020年度に2010年度実績より10%削減する。	10.3%削減により、目標達成。
環境配慮型製品の開発割合を2020年度に100%とする。	100%となり、目標達成。

※ バリューチェーンを通じたCO₂対策については、以下にて掲載しています。

▶ [バリューチェーンを通じたCO₂対策](#)



[illegible]

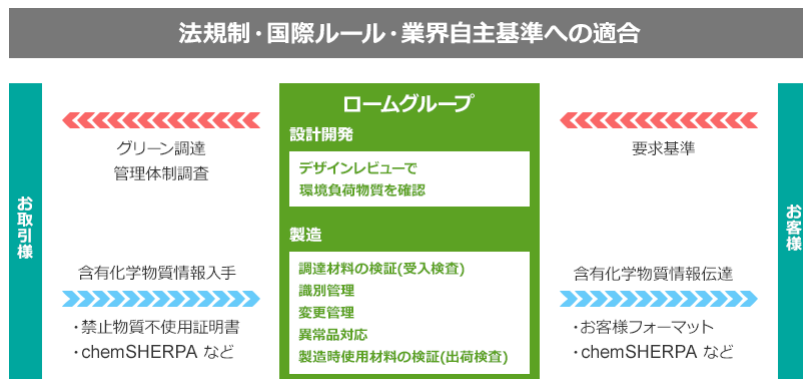
環境貢献度評価票のフォーム

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組みを実施しています。
 EU RoHS指令、EU REACH規制、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と、製品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。

※ グリーン調達の実践については以下をご参照ください。

▶ グリーン調達



・ RoHS指令対応

ルームの製品は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)

制限物質	最大許容値
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）

お客様からの適合証明書／感謝状・表彰状

適合証明書

[キヤノン様](#)

感謝状・表彰状

[パナソニック様](#)



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報

編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.


[Index : ガイドライン対照表](#) | [ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード ▶](#)
[日本語](#) | [English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)

[環境マネジメント](#) > [環境データブック](#)

環境データブック

環境マネジメント

[環境マネジメント](#)
[目標と実績](#)
[環境マネジメント推進体制](#)
[事業活動における取組み](#)
[製品環境品質への取組み](#)
[環境データブック](#)

アンケート

▼ 環境データブック2020

ロームグループの2019年度の環境に関する活動やパフォーマンスをまとめた「環境データブック2020」を発行しました。最新版およびバックナンバーは以下よりPDFでダウンロードいただけます。

※ 2021年度以降は、CSR webサイト上で環境データを開示していきます。

環境データブック2020



▶ [日本語版 \(1.22MB\)](#) [PDF](#)



▶ [英語版 \(1.30MB\)](#) [PDF](#)

▶ [環境データの第三者検証について](#) [□](#)

環境データブック バックナンバー

※ 2005～2006年版は「社会・環境報告書」、2007～2008年版は「CSRレポート」として環境報告をしております。2009年版以降は、「環境データブック」として発行しております。

環境データブック2019



▶ [日本語版 \(2.35MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(1.27MB\)](#) [PDF](#)

環境データブック2018



▶ [日本語版 \(2.18MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(2.23MB\)](#) [PDF](#)

環境データブック2017



▶ [日本語版 \(2.29MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(1.68MB\)](#) [PDF](#)

環境データブック2016



▶ [日本語版 \(6.42MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(1.75MB\)](#) [PDF](#)

環境データブック2015



▶ [日本語版 \(5.45MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(8.34MB\)](#) [PDF](#)

環境データブック2014



▶ [日本語版 \(1.65MB\)](#) [PDF](#)

▶ [英語版 \(892KB\)](#) [PDF](#)

TOPへ
戻る

環境データブック2012-2013



- ▶ 日本語版 (2.41MB) PDF
- ▶ 英語版 (3.69MB) PDF

環境データブック2011



- ▶ 日本語版 (14.0MB) PDF
- ▶ 英語版 (7.09MB) PDF

環境データブック2010



- ▶ 日本語版 (3.75MB) PDF
- ▶ 英語版 (3.65MB) PDF

環境データブック2009 日本語



- ▶ 日本語版 (2.97MB) PDF

CSRレポート2008 日本語



- ▶ 日本語版 (7.26MB) PDF

CSRレポート2007



- ▶ 日本語版 (3.57MB) PDF

社会・環境報告書2006



- ▶ 日本語版 (4.41MB) PDF

社会・環境報告書2005



- ▶ 日本語版 (3.08MB) PDF



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報

編集方針



人財マネジメント

サステナブルな社会に向けての取組み



アンケート

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制

人財開発

働きがいのある職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

労働安全衛生

ROOMグループは、あらゆる経営資本がある中で、「ヒト」を最も重要な経営資源だと考えています。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「ヒト」です。

社員がパフォーマンスを発揮し、やりがいを持って成長できる環境を整えることは企業にとっての大きな責務だと捉え、企業価値の向上と社員の成長を同時に実現に向けた人財マネジメントを進めてまいります。

また、会社と社員の循環的な成長を実現していくために以下の人事部ビジョンを掲げ、あらゆる施策を講じております。

人が輝く職場を創る

ROOMグループは、「協働」「相互支援」を大事に、以下の取組みを通して「多様な人財」が「自分らしさ」を発揮し「成長」することができる職場環境を目指します。

① 人財戦略

【目標】
長期的な視点と科学的な検証を通じて、人財を採用、配置し、活躍を引き出す

② 人財育成

【目標】
自ら考え自律的成長を目指す人を広く支援し、育成する

③ 人財管理

【目標】
人事基幹システムを構築し、ヒト情報をグループ全体一元管理する

④ 健康経営

社員が安全に、いきいきと働き続ける風土・環境を実現する

【達成目標】


ROOMは、2021年に始動した中期経営計画を達成する上で、人財マネジメントにおける重要な課題として「従業員エンゲージメントの強化」「ダイバーシティの推進」「従業員の安全と健康の確保」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ROOMの持続成長を目指し、取組みを進めてまいります。

従業員エンゲージメントの強化	
取組み背景・課題	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、ROOMグループの社員一人ひとり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社員一人ひとりが、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。ROOMグループは社員とのエンゲージメントの強化を通じて、あらゆる職場で失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける企業風土の醸成と、挑戦を促す職場環境の整備に取り組んでまいります。
テーマ	① チャレンジを生み出す風土の醸成 ② 働きがいの向上 ③ 従業員エンゲージメントスコアの改善

従業員エンゲージメントの強化	
達成目標 (達成年度：2025年度)	①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 ②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 ②各部門における求人に関する職務記述を明文化する ②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 ③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
関連する これまでの取り組み	▶ 働き方改革につながる制度と利用状況 ▶ コース転換制度 ▶ スペシャリスト職制度 ▶ 社員とのコミュニケーション

ダイバーシティの推進	
取り組み背景・課題	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	① 女性活躍の推進 ② グローバルレベルでの能力開発と人財配置
達成目標 (達成年度：2025年度)	①2025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 ②ロームグループ全体での人財開発体系を確立する ②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 ②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
関連する これまでの取り組み	▶ 人財開発体系 ▶ グローバル人財の発掘・育成 ▶ 女性活躍 ▶ シニア人財の活躍 ▶ コース転換制度

従業員の安全と健康の確保	
取り組み背景・課題	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	① 安全な職場の確保 ② 健康経営の推進
達成目標 (達成年度：2025年度)	①ロームグループでの休業災害件数「0」を達成・維持する ②グループレベルでの未知なる感染症への防疫体制を確立・維持する ②ローム単体の運動習慣比率を全国平均値以上に向上・維持する ②運動習慣定着に向けた取り組みをグループレベルで行う
関連する これまでの取り組み	▶ 労働災害度数率・強度率 ▶ 安全への取り組み ▶ 健康への取り組み

CSRマネジメント	目標と実績	人財マネジメント推進体制	基本方針	コーポレートガバナンス	報告書ダウンロード
サステナビリティ重点課題	環境マネジメント推進体制	人財開発	お取引先様との取組み	リスクマネジメント	企業情報 
外部からの評価	事業活動における取組み	働きがいのある職場づくり	責任ある館物調達	コンプライアンス	編集方針
CSVへの取組み	製品環境品質への取組み	ダイバーシティ&インクルージョン	グリーン調達	人権	
	環境データブック	労働安全衛生	公正な取引の徹底	情報セキュリティ	
				社会貢献活動	
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					





人財マネジメント推進体制

人財マネジメント

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制

人財開発

働きがいのある職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

労働安全衛生

アンケート

▼ 基本的な考え方 ▼ 労働方針 ▼ 労働倫理マネジメントシステム ▼ 組織・推進体制

基本的な考え方

ロームグループの経営基本方針には「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」と定められています。これを踏まえた上で、ロームグループは2019年度に「人が輝く職場をつくる」という新ビジョンを掲げました。「人が輝く職場」とは、社員一人ひとりがパフォーマンスを発揮でき、ひいてはそれが会社の成長や個人の成長につなげられる組織・職場を指します。そして、その実現のためには、人財開発やダイバーシティの推進等はもちろんのこと、社員が安心して、やりがいを感じながら働き続けることができる職場環境をつくり、維持、改善していかねばなりません。

ロームは、社員一人ひとりの人間性と多様性を尊重し、働きやすい職場環境を構築することを宣言した「労働方針」に従って、このビジョンの実現に向けて、人事部門や専門委員会が推進主体となり、継続的改善を進めています。

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（OHSAS18001）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ます。また、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。

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ぬ。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であり、自由に離職することができるようにします。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

TOPへ
戻る

できるようにします。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。

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、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、財政的あるいは人材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。

労働倫理マネジメントシステム

ロームグループの労働倫理面に関するリスクや課題は、以下の手順に沿って管理し、継続的な改善につなげています。

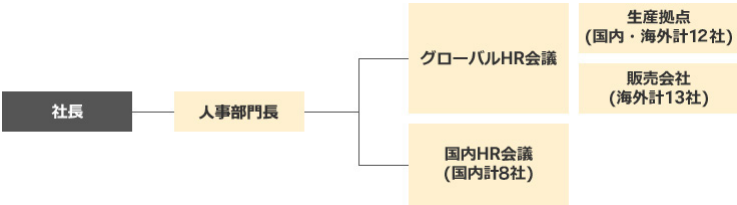




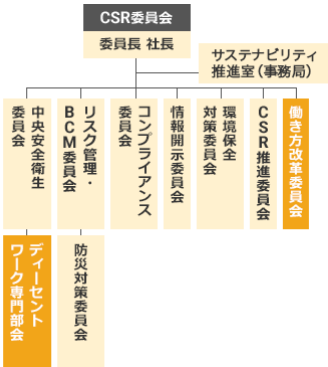
組織・推進体制

社員一人ひとりが、個性を活かしながら能力を最大限に発揮でき、自身の成長ややりがいにつながられる組織を実現するためには、それを阻害する潜在的・顕在的要因を把握し、グループの重要な課題として取り上げ、解決・改善していかなくてはなりません。

ロームグループでは、各拠点の人事担当者が各社の課題や目標を共有する場として、年に1回、国内HR (=Human Resource) 会議、グローバルHR会議を実施しています。この体制を通じて、拠点ごとの課題やグループにわたる課題を把握・共有し適切な対応や再発防止、ベストプラクティス事例の展開を行い、全社レベルでの制度・取組みの精度向上を図っています。



上記の通り、ロームグループでは「社員のやりがい・成長」をテーマとして取組んでいます。その土台となる職場環境の整備・構築も企業にとって欠かせない要素となります。ロームでは、「ディーセントワーク専門部会」「働き方改革委員会」が推進主体となって、両委員会が連携しながら、社員が安心かつ心身ともに健康に働くことができる職場環境づくりに取組んでいます。



ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある館物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ	報告書ダウンロード 企業情報 編集方針



ROHM

SEMICONDUCTOR

Index : ガイドライン対照表 | ESGデータ

報告書ダウンロード ▶

日本語 | English

本サイトTop

▼ ロームのサステナビリティ

▼ CSVへの取組み

▼ 環境マネジメント

▼ 人財マネジメント

▼ 調達マネジメント

▼ 事業活動の基盤

▼ 社会貢献活動

家

> 人財マネジメント > 人財開発

人財開発

人財マネジメント

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制

人財開発

働きがいのある職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

労働安全衛生

アンケート

▼ 基本的な考え方

▼ 人財開発体系

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」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。

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社員の採用と育成」「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。従業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

ロームグループでは企業目的・方針の実現、実践に向け、以下4項目を柱とした人財開発体系を構築し、様々な教育機会を社員に提供しています。

1. グレード別教育

各グレードに求められる知識やスキル、マインド等を身につけてもらうと共に、年代や役割の近い社員同士が、部門の垣根を越えて連携できるよう交流の場を設ける

2. 組織長教育

組織長としての役割を遂行するために必要な知識とスキルを習得する

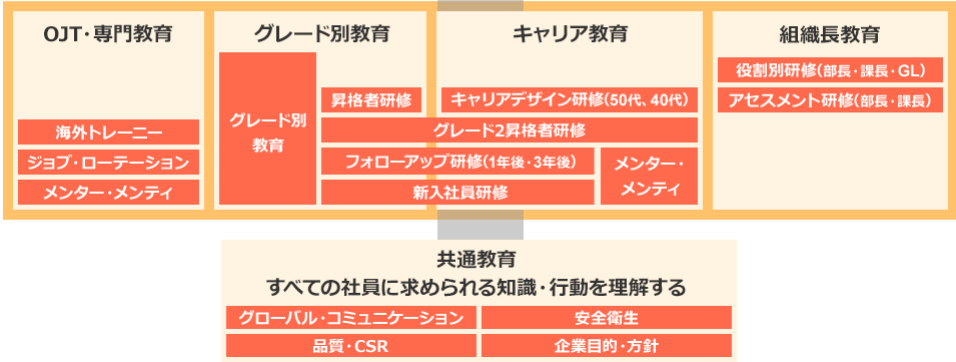
3. キャリア教育

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

4. OJT・専門教育

各職場での実務を通した教育を行う

企業目的・方針の実践



また、ロームは「高い専門性を持ったプロフェッショナル人財」「次の経営を担う次世代リーダー」「グローバルマインドを持った人財」の育成に向けて、「ONE ROHM」での能力開発と人財配置を重要な施策項目として、以下の目標を定めました。2025年目標の達成に向けて、取組みを進めてまいります。

【人財開発における2025年達成目標】

①

ロームグループ全体での人財開発体系を確立する

②

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

③

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

④

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

⑤

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

【社内教育・研修制度】

分類	主な研修・制度	内容	開催回数 (年間)	受講者数			受講率
				2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020 年度
グレード別教育	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組み方の基礎を学ぶ研修。	1	198	232	107	100%
	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	372	297	286	100%
	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	282	252	145	100%
組織長教育	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	77	102	77	100%
	アセスメント研修	組織を束ねるマネジメントに必要な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	37	43	26	100%
キャリア教育	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	46	27	101	100%

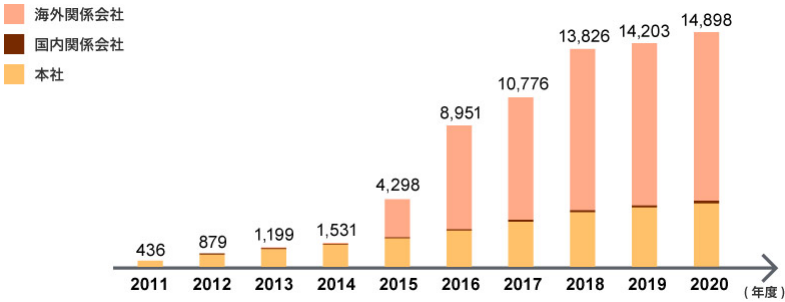
分類	主な研修・制度	内容	開催回数 (年間)	受講者数			受講率
				2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020 年度
OJT・専門教育	ジョブローテーション制度 (国内・海外)	異なる文化や職務の経験を通じて、広い視野を持った人財を育成する制度。 (若手社員のうちに、他部署、グループ会社、海外拠点での勤務を通じて、それぞれの現場の状況・課題を知ると共に、多様な価値観を学ぶ機会を設ける)	2	4	2	- (※2)	-
	メンター・メンティー制度	新入社員の育成を通して、「人を育てる風土」を醸成し、長期的なキャリア形成を促す制度。	10	269	312	337	100%
次世代リーダー向け研修	-	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財を早期に発掘し、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。	0	0	0	24	35.30%
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。	-	-	-	29	100%
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。	-	7	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：コロナ禍のため、本制度は2020年度より中止しています。

【企業目的・経営基本方針浸透研修 受講者推移（累計）】

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。



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生


調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ
社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針



働きがいのある職場づくり

人財マネジメント

人財マネジメント 人財マネジメント推進体制 人財開発 **働きがいのある職場づくり** ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生

▼ 基本的な考え方 ▼ 労働生産性向上に向けての取組み ▼ 社員とのコミュニケーション

アンケート

基本的な考え方

ロームグループでは、ワーク(職業生活)とライフ(個人生活)の双方の充実を図る、ワーク・ライフ・インテグレーションの考え方の浸透と推進が社員の幸福感を高め、会社の生産性向上や成長につながると考えています。そのためには、「長時間労働=勤勉」といった従来当たり前とされてきた考え方から脱し、「限られた時間の中で成果を出す」ことに重きを置いていかなくてはなりません。また、経営ビジョンに掲げた社会課題を解決する会社になるためには、ロームグループの社員一人ひとりが生き生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一人ひとりが働きやすく、かつ成果を上げることが求められます。そして、それぞれが置かれている環境の中で、効率的、効果的に成果を上げるためには、個人単位の業務改善に加え、所属組織・全社単位で社員の生産性を高める職場環境の構築・改善も重要となってきます。ロームグループでは、管理部門や全社横断的な委員会（働き方改革委員会、ディーセントワーク専門部会、改善提案委員会）を通して、これらの課題に取り組んでいます。社員とのエンゲージメントの強化を通じて、あらゆる職場で失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける企業風土の醸成と、挑戦を促す職場環境の整備に取り組んでまいります。

▶ [人財マネジメント推進体制](#)

労働生産性向上に向けての取組み

ロームでは、社員が個々の能力を最大限に発揮でき、かつ、やりがいを持って働ける職場環境の構築・整備を強力に推進していくため、「働き方改革委員会」と「ディーセントワーク専門部会」の2つの専門委員会が、「労働生産性の向上」を目的に、取組みを推進しています。「働き方改革委員会」がアウトプットの拡大、「ディーセントワーク専門部会」がインプットの削減という役割を担い、両委員会が連携しながら活動しています。また、いずれの専門委員会も、様々な部門から委員会メンバーを選出することで、各職場で抱える問題から全社に通ずる問題まで取り上げることができると同時に、多様な視点での協議、改善・解決施策の取組みが可能となっています。



2) 労働時間管理に関する課題への対応

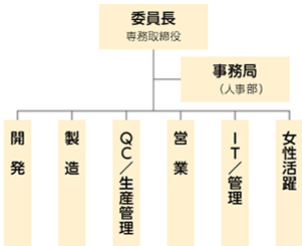
※ 2020年12月には労働倫理マネジメントシステムに関する顧客監査が実施され、適切にPDCAを回すことができているという評価を受けました。

2020年度の活動実績

- 労働時間や労働基準法改正に関する教育、研修
- リフレッシュデー(定時退社日)の設定、促進
- 有給奨励日の設定および取得促進
- 在宅勤務の対象拡大・奨励
- 時差勤務利用の奨励

2. 働き方改革委員会

働き方改革委員会では、単なる時間外労働の削減を目指すのではなく、付加価値（アウトプット）の向上に重点を置いた「働き方改革」を行うために、6つの分科会を構成しています。各分科会が管轄する職場の声を拾い上げて委員会全体で共有し、実情や課題を把握した上で、労働生産性向上に向けた施策の検討・推進に取り組んでいます。



2020年度の活動実績

- 在宅勤務制度・時差勤務制度の拡大
- ノートPCの1人1台配布
- 基幹職(≒総合職)へのiPhone配布
- リモートワーク環境の構築とリモートワーク会議ツールの利用拡大推進
- ワークフローシステム導入によるペーパー・ハンコレス

今後は、業務のあらゆるムダを排除するためのITインフラを整備・生産性の向上を図る「業務プロセス改革」・テレワークの推進等、柔軟な働き方を実現する「制度改革」と、社員からの意見収集・情報発信などを通じた「組織風土・意識改革」を重点的に行っていきます。

3. 働き方改革につながる制度と利用状況

ロームでは、働き方改革を推進し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。

また、ニューノーマルの時代を迎えた現在、ビジネス面だけでなく、個々の生活様式にも大きな変化が起きています。これまで当たり前であった行動が一変し、社員のライフスタイル・働き方に大きな影響を与えました。働き方が変わっても、労働生産性を維持・向上させるためには、業務の効率化を図るのみならず、従業員が働きやすい職場環境を整備することが必要です。ロームは2025年までの目標として、社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し、働きがいある職場環境を実現することを掲げています。

制度名	目的	内容
インターバル制度	社員の健康確保	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。
在宅勤務制度	多様な働き方の支援	身体の障がいなどで毎日通勤して働くことが困難であると判断される社員を対象に一定期間、在宅しながら勤務を可能とする制度。
勤務地変更制度	人財の確保	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	人財の確保	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。
コース転換制度	人財の活躍	職務の幅を広げ、自身の更なるキャリア形成に挑戦したいという限定基幹職の社員を対象に、基幹職へのコース転換を推進する制度。

アンケート

TOPへ
戻る

制度名	目的	内容
時間単位有休	働く環境の整備	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。

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。

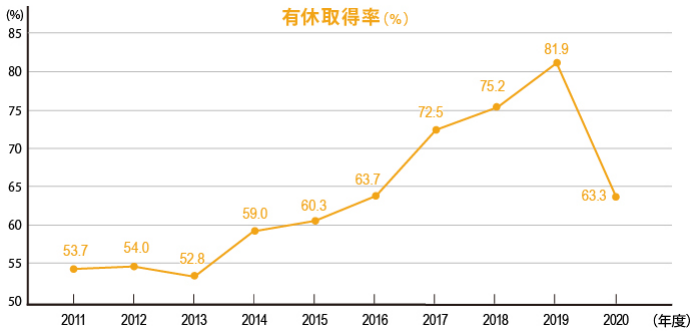
4. 有給休暇の取得促進

社員の健康維持や心身のリフレッシュを図るため、以下の取組みを通じて有給休暇の取得を推奨しています。
また、社員が多様で柔軟な働きができるよう、2019年から時間単位有休制度を導入しました。

【取組み事例】

- 有給休暇に関するルールの理解や認識の深化のため、研修を実施
- 毎月部門パトロールを行い、有給休暇取得促進に向けた参考事例の収集とその内容の全社展開を実施
- 計画的有休の設定(年間4日間)
- 有休奨励日の新規設定
- 時間単位有休の導入

※ 2020年度の有休取得率はコロナ禍の影響により63.3%に落ち込みました。
2021年度は引き続き75%を目標に掲げております。



5. 表彰制度

ロームグループでは企業目的・方針に基づき、会社へ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。

過去の受賞件数

	2018年度	2019年度	2020年度
金賞	6	6	10
銀賞	41	26	17
銅賞	71	63	58
努力賞	57	56	59
合計	175	151	144



※2018年度表彰式

6. ハラスメント防止に関する取組み

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。
- 【2020年度の研修実績】
- ・受講者：27人（対象：新任管理職）
 - ・受講率：100%
- 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。

7. スペシャリスト職制度

ロームは、専門職（部下を持たず、自身の専門性を高めるキャリア）の中でも、特に高度な専門性を社内外に認められている社員を「スペシャリスト」として認定する制度を新たに制定しました（2020年度は累計44名のスペシャリストを任命しております）。その道の第一人者としてのキャリアパスを明確化することで、自身の役割・期待を認識することは、更なる知見・技術向上へのモチベーションにもつながります。このような取組みを通じて、ロームは高度専門人財を育成し、社員と会社の更なる成長を図っております。

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。

社員とのコミュニケーション

ロームグループの成長を支える社員が、生き生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、会社と社員の双方向のコミュニケーションが欠かせません。ロームでは、以下の取組みを通じて社員の声を拾い上げ、会社と社員が共に成長する上で取組むべき労働環境面の経営課題を特定し、更なる改善や課題解決の施策につなげています。

1. 従業員満足度調査

社員の仕事に対する意識、職場の状況、働きがいの持てる職場づくりのための課題を明らかにし、施策案を検討するための社員とのコミュニケーションツールとして、定期的に従業員満足度調査を実施しています。今後は調査範囲をロームグループ全体に広げ、グループレベルでの従業員エンゲージメント強化を図る指標として計測していきます。

	対象者数	回収数	回収率
2013年度	3,213	3,115	96.9%
2015年度	3,340	3,220	96.4%
2017年度	3,390	3,112	91.8%

【調査結果を受けての改善実績】

- 2017年度の回答結果から、全社傾向として、社員の満足度をより高める要素として最も影響度が強いのは「仕事のやりがい」でした。この結果を受け、ロームは従業員満足度のさらなる向上のために、「マネジメント力の向上」「働き方改革の推進」「人事制度の改善」「社員の声を集める場の設定」などの各種取組みを展開しています。
- 2018年度は、従来より全社プロジェクトとして活動続けてきた「働き方改革プロジェクト」と「女性活躍推進プロジェクト」を統合し、「働き方改革委員会」を立ち上げました。全社的な「働き方改革」推進をより一層加速させ、生産性の向上に取組んでいます。

2. ストレスチェック

近年、仕事や職場生活に関して強い不安、悩みまたはストレスを感じている社会人が5割を超えているといわれています。ロームでは、社員のストレスの程度を把握し、社員自身のストレスへの気づきを促すと共に心身不調を未然に防止するため、ストレスチェックを実施しています。

	対象者数	回収数	回収率
2016年度	3,202	3,131	97.8%
2017年度	3,408	3,248	95.3%
2018年度	3,463	3,210	92.7%



	対象者数	回収数	回収率
2019年度	3,412	3,289	96.4%
2020年度	3,559	3,439	96.6%

2018年より各部署の責任者に回答結果のフィードバックを行っており、より良い職場環境を構築するためにストレスチェックを活用していく体制を全社的に推進しています。

また、昨今の外部環境の変化を受け、これまで以上に柔軟かつ生産性ある働き方を実現すべく、必要なIT環境の整備や各種ツールの導入などの施策を引き続き進めてまいります。

3. 改善提案キャンペーンの実施

改善提案委員会は、作業効率の向上とコスト低減を図ると共に、社員の改善意識を醸成することを目的として、社員一人ひとりの業務改善を推進する委員会です。毎年11月頃に改善提案キャンペーンを開催し、個人の業務改善提案はもちろんのこと、会社の労働環境の改善提案を募集しています。これらの提案内容は、関連部門へ展開され、環境改善に向けた様々な施策に反映されます。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
提出件数	347	639	709	957	767

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報

編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.





ダイバーシティ&インクルージョン

人財マネジメント

人財マネジメント 人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり **ダイバーシティ&インクルージョン** 労働安全衛生

アンケート

▼ 基本的な考え方 ▼ グローバル人財の発掘・育成 ▼ 女性活躍 ▼ シニア人財の活躍 ▼ 障がい者の活躍 ▼ LGBTへの取り組み

基本的な考え方

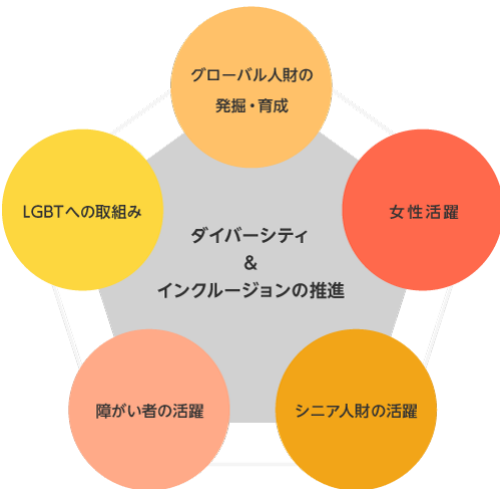
ロームグループでは、国籍・性別・年齢・障がいの有無に関わらず、多様な価値観・考え方を持つ優秀な人財の獲得を重点課題として、グローバルレベルで積極的な採用、登用を推進しています。多様な人財が個性・能力を発揮し、「ONE ROHM」としてチームワークを発揮することで、イノベーションが創出され、社会課題の解決につながる商品の提供が可能となるという考えの下、2021年に特定したサステナビリティ課題に「ダイバーシティの推進」を掲げました。今後、ロームで働く誰もが、自身の能力を最大限発揮できるよう、施策を講じてまいります。

ロームグループの項目別の従業員比率（2021年3月末時点の従業員数：22,370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

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ために5つの分野に注力しています。



TOPへ
戻る

グローバル人財の発掘・育成

近年、市場環境の変化やグローバルビジネスの加速化が進んでいく中で、ロームとしてもグローバル人財の採用・育成は重要です。グローバル人財とは「語学に堪能な人財」というだけでなく、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。このことから、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。

・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。

・人財交流

2010年より海外グループ会社からの人財受け入れを制度化し、グループ会社の人財開発に取り組んできました。これまで中国・ASEAN地域を中心に累計100名を超える社員を受け入れています。
この制度に参加した海外グループ会社社員には、ロームの企業文化や働き方を学んでもらい、帰国後に自国の文化との融合を図り、それを周囲に広めるローカルリーダーの役割を期待しています。また、受け入れによって日本側にも新しい文化の風を吹き込み、ダイバーシティを受け入れる風土を培っています。今後は海外グループ会社の受け入れ期間の拡大を図り、より多様性に富んだ組織開発を推進していきます。

※ コロナ禍のため、2020年度より受け入れを一時休止しています。

・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。

TOPICS.

海外トレーニー参加者の声

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



※ コロナ禍のため、2020年度より「海外トレーニー制度」を一時休止しています。

女性活躍

人を最も大切な財産・資源としているロームグループでは、女性の活躍にも注力しています。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。

女性の就業を支えるための制度構築や風土醸成だけでなく、キャリア形成などあらゆる角度から働く女性を応援しています。

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。今後は研修や従来の制度改革、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：2019年4月1日～2022年3月31日

目標：

1. 女性管理職候補の増加を目指す
2. 女性が働き続け、活躍できる支援制度の見直しを行う
3. 所定時間外労働の削減のための措置を行う

※2016年4月から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（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研修

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

【これまでの研修実績】

・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月に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の約9割（37名）が出席し、中長期的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。2020年度は、対象者の約9割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にとどまらず、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。



・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、その姿に近づける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。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。

3. コース転換制度

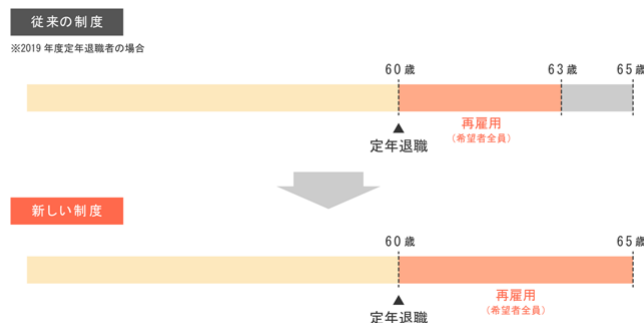
職務の幅を広げ、更なるキャリアアップに挑みたいという限定基幹職社員を対象に、基幹職へのコース転換を推進することを目的として従来のキャリアコース制度を改訂しました。これまでは、会社から推薦された限定基幹職社員者のみが対象となっていたましたが、新たな制度では、希望する社員全員の基幹職応募ができ、試験に合格した社員のみコース転換が可能となります。本制度を利用し、2020年度においては、累計29名が基幹職に転換し、活躍の幅を広げています。

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ROOMにとっても貴重な財産となっています。今後、より一層、シニア層が活躍できる環境を整備し、大きなアウトプットを継続して生み出せるような組織体制の強化を図っていきます。

1. 定年再雇用制度の見直し

定年後も活躍できる職場環境づくりを目指して、定年再雇用制度を見直し、役割期待の明確化や処遇の改善を行っており、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。



アンケート

2. キャリアデザイン研修

ROOM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300名以上が参加）



キャリアデザイン研修の様子

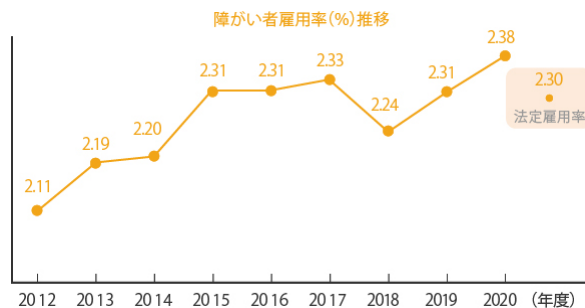
受講者の声

- ・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つ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。

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、障がいを持つ社員が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。

現在、様々な職場で各種業務に従事しており、2021年3月時点の雇用率は2.38%（グループ全体）で、法定雇用率（2.30%）を上回っています。



また、2019年1月より、勤続年数5年を迎えた社員から順に有期契約から無期契約への切替を推進し、人財の継続的な確保に取り組んでいます。また、希望する社員に対する勤務時間の延長も行うなど、引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への取組み

TOPへ
戻る

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に性別を記入する欄を削除しました。

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底


事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報 

編集方針

アンケート

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.

[Index : ガイドライン対照表](#) | [ESGデータ](#) | [報告書ダウンロード](#) | [日本語](#) | [English](#) | [本サイトTop](#)

▼ ロームのサステナビリティ

▼ CSVへの取組み

▼ 環境マネジメント

▼ 人財マネジメント

▼ 調達マネジメント

▼ 事業活動の基盤

▼ 社会貢献活動

[ホーム](#) > [人財マネジメント](#) > [労働安全衛生](#)

労働安全衛生

人財マネジメント

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制

人財開発

働きがいのある職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

労働安全衛生

▼ 基本的な考え方

▼ 安全衛生方針

▼ 労働安全衛生推進体制

▼ 労働災害度数率・強度率

▼ 安全への取組み

▼ 健康への取組み

アンケート

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もち、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。

労働安全衛生推進体制

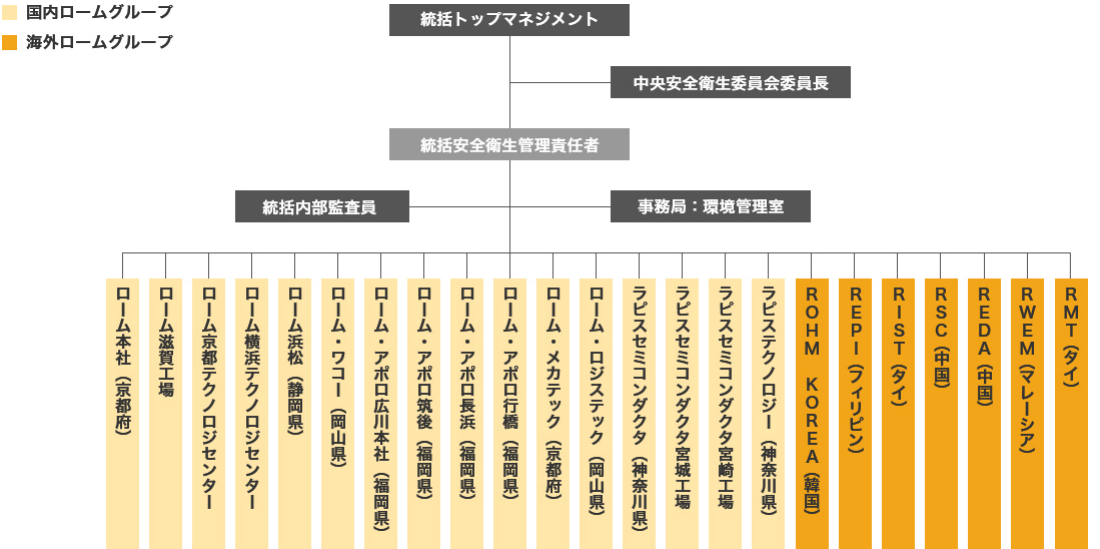
ロームグループ安全衛生管理推進体制

ロームグループは世界各地に生産拠点を持っており、工場の安全操業、社員の安全を確保するためにISO45001に基づいたマネジメントシステムを運用しています。
このシステムに基づき、安全衛生リスクの低減・管理に向け、法令遵守を含む、ロームグループが掲げた安全衛生目標を達成するための取組みを行っています。

<https://csr.rohm.com/jp/human-capital/safety-health.html>

TOPへ戻る

1/7



▶ 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況 ☐

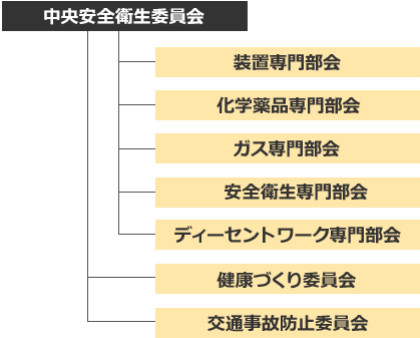
※海外拠点の正式名称は以下の通りです。

- ・ROHM KOREA・・・ROHM KOREA Corporation
- ・REPI・・・ROHM Electronics Philippines, Inc.
- ・RIST・・・ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd.
- ・RSC・・・ROHM Semiconductor (China) Co., Ltd.
- ・REDA・・・ROHM Electronics Dailian Co., Ltd.
- ・RWEM・・・ROHM-Wako Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.
- ・RMT・・・ROHM Mechatech (Thailand) Co., Ltd.

ローム安全衛生推進体制

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のもと右図のように5つの専門部会と2つの委員会を組織して安全衛生活動を推進しています。

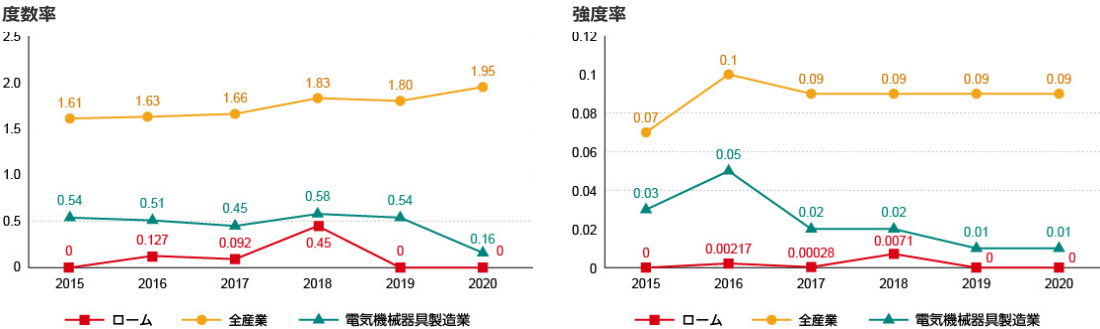
なお、中央安全衛生委員会委員長は総括安全衛生管理者が務めることとし、執行役員から選任しています。



労働災害度数率・強度率

2020年度の国内ロームグループの労働災害度数率・強度率は0%で、労働災害ゼロ達成することができました。今後も労働災害ゼロへの取組みを継続的に行之い、安全で快適な職場環境づくりに取組んでまいります。

▶ ESGデータ 社会



（休業）度数率＝労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000

強度率＝延労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

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、取組みを進めてまいります。

【2025年達成目標】

ロームグループでの休業災害件数「0」を達成・維持する。

【安全な職場を目指した取組み】

1.安全教育

ロームでは、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。

一つは従業員全員を対象とする「職場安全」の教育です。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。

また2年目、3年目までの社員に対し、振り返りを含め定期教育を実施、また昇格時にもその役割に応じた教育を行っています。

二つ目は、製造現場やクリーンルーム内での作業員に向けた教育です。対象者は、毎年受講することが求められます。その他、事故撲滅への取組みとして、統計的に効果が実証されている手法である危険予知トレーニングを国内外の拠点で展開しています。またお取引先様に対しても安全に関する情報を提供し、事故防止の支援を行っています。

2.事故発生時の対応

ロームは、事故が発生した場合、全ての事故に対して原因を分析し、対策を講じています。当事・共同作業員の作業方法や作業環境、設備の状況、安全管理状況など、多角的に原因分析を実施の上、その結果を中央安全衛生委員会を通じてグループ会社全体で共有し、事故再発防止に努めています。

また、人身災害事故のうち、特に重度の人身事故になりうる事故に関しては、状況・原因・対策を統括する役員に報告し、特に重要な案件については社長まで報告しています。また、中央安全衛生委員会で情報を共有することで、全社的な事故防止を推進しています。

3.5S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」を手にとることができる職場環境は、効率的であるの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



全員参加型の5S活動（海外工場）



リーダー主導による5S/パトロール（海外物流倉庫）

4.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員が、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、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。

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。

車両のみならず、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の実施しています。自転車の傘さし運転やイヤホン着用による法令違反の撲滅に取り組んでいます。



5. 請負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、請負会社様の安全を守り、そして快適かつ安心して働くことができる職場環境を整備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会社様と協力して、以下の取り組みを行っています。

- ・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の実施。
 - ・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）
- ※改善活動の促進を図るため、優れた活動をされた請負会社様を表彰する表彰制度を設けています。



消火器訓練



夜間訓練



化学薬品取扱い講習会

健康への取り組み

ロームは、「健康経営の推進」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。全ての社員が心身の健康を保持・増進できるように、様々な取り組みを行っています。

【2025年達成目標】

- ・グループレベルでの未知なる感染症への防疫体制を確立・維持する。
- ・ローム単体の運動習慣比率を全国平均値以上に向上・維持する。
- ・運動習慣定着に向けた取り組みをグループレベルで行う。

【健康経営推進に向けた取り組み】

1. 感染症対策

コロナ禍の中、ロームでは、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、在宅勤務体制の整備、情勢に応じた出社率の管理、体調不良者の申告・健康観察体制の構築、食堂等共有部分の感染予防策等に取組んでいます。また、社内感染拡大予防のため、感染症患者の発生時には、社内接触者の選定・隔離体制、職場の消毒等を迅速に行えるよう、感染症発生時の社内ガイドラインを制定し、運用しています。また、2021年7月より、コロナウイルスワクチンの職場接種を実施いたしました。

新型コロナウイルスのみならず、社員の健康を守るためには、あらゆるウイルスへの感染予防が必要です。その施策の一環として、ロームではインフルエンザ予防接種を会社負担で希望者全員に社内にて実施しており、全社員の約90%が接種しています。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渡航ワクチンの接種を行っています。

さらに、2019年より、39歳～57歳の男性社員を対象に、風疹抗体チェックを定期健康診断に組み込み、抗体陰性者には社内診療所においてワクチン接種を無償で実施しています。

2. 健康のサポート

ロームでは、2019年度より厚生労働省の指針に基づいて、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、大幅に上昇しました。

また、がん検診の受診を推奨しており、35歳以上従業員全員への胃がん・大腸がん検診、女性社員への婦人科検診の無償化を実施しています。

3. エイジフレンドリーの取り組み

労働災害発生リスクの高い50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。対象者からは「閉眼片足立ちや座位ステップングテストを実施したが、思っていたよりできなかった」「自分の身体状態チェック

のきっかけになってよかった」「健康意識が向上した」との声が多くありました。

4.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、その健康診断結果に基づいて、生活習慣病予防対策として、特定保健指導の対象外である40歳未満社員にも対象を拡大し保健指導を実施しています。また、有所見者に対しては、産業医・保健スタッフから医療機関への受診勧奨や健康・運動セミナーへの参加を促し、社員の健康管理や改善に取り組んでいます。

また、希望者には、専門家による個別カウンセリングにて自分に合った運動方法や食生活改善など、直接アドバイスを受けられる機会も提供しています。



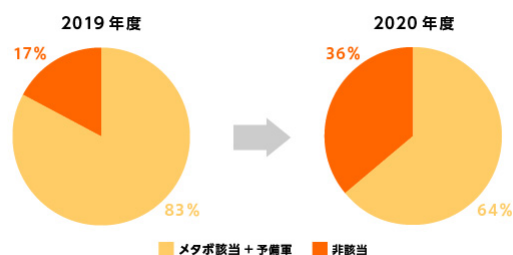
2019年度開催運動セミナー



専門家による個別カウンセリング

アンケート

＜＜保健指導受診者のメタボ階層変化（35-39歳）＞＞



TOPICS.

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」』の最新機種をはじめ、血圧計、血管年齢測定器などのヘルスチェック機器やフィットネス機器を無料で使用できるようヘルスチェックコーナーを設置しました。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



2019年度健康測定

5.メンタルヘルス対策

ロームでは、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。

また、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」により産業医と担当者が連携してスムーズな職場復帰ができるようなサポート体制を整備しています。その他、講習会やリラクゼーションセミナー（2020年度よりWeb開催）、ストレスチェックの実施を通して、メンタルヘルスの未然防止に努めています。

また、2020年度より、外部提携機関によるEAP（従業員援助プログラム）を導入、休職・在宅勤務中の社員や、そのご家族が気軽に相談できる体制を構築しています。



2019年度メンタルヘルス講習



2019年度ヨガセミナー（リラクゼーション）

6.社内全面禁煙の実現

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。2009年からは国内全グループ全面禁煙となり、社員および関係各社の社員の健康保持増進を図っています。

TOPIC1.

健康経営優良法人2021～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2021（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4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組みます。

TOPIC2.

がん対策推進企業アクション 推進パートナー企業に登録

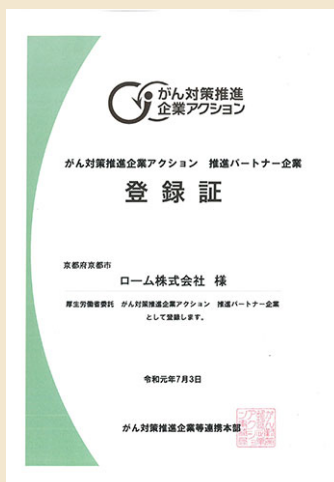
ロームは、2019年7月より厚生労働省「がん対策推進企業アクション」の推進パートナー企業に登録されました。社員が健康で働き続けられるためには、がんの早期発見・早期治療が重要です。今後は、社内セミナーやeラーニングなどの社内啓発活動を通じて社員ががんについて正しく知る機会を設け、がん検診受診率の向上につなげていきます。
また、社員ががんになっても働き続けられるよう、治療と仕事の両立を支援するサポート体制の構築にも取り組んでいきます。

TOPIC3.

スポーツエールカンパニーに認定

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年に創設しました。
社員がスポーツに親しめる環境づくりを進める企業の社会的評価が向上することで、「働き盛り世代」をはじめとして、国民全体のスポーツ実施率の向上につなげることを目標としています。


ロームは、事業所全体での運動促進活動が認められ、2020年度初めて認定に至りました。



推進パートナー登録証



スポーツエールカンパニー認定ロゴ

サステナビリティ重点課題	環境マネジメント推進体制	人財開発	お取引先様との取組み	リスクマネジメント	企業情報 
外部からの評価	事業活動における取組み	働きがいのある職場づくり	責任ある鉱物調達	コンプライアンス	編集方針
CSVへの取組み	製品環境品質への取組み	ダイバーシティ&インクルージョン	グリーン調達	人権	
	環境データブック	労働安全衛生	公正な取引の徹底	情報セキュリティ	
				社会貢献活動	
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					



調達マネジメント

サステナブルな社会に向けての取組み

調達マネジメント

基本方針

お取引先様との取組み

責任ある鉱物調達

グリーン調達

公正な取引の徹底

ロームグループは、創業以来、ステークホルダーである皆様の生活をより便利に、そしてより豊かにできる商品を社会に提供することを企業目的に掲げ、事業活動を行ってまいりました。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が不可欠です。そして、その実現のためには、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。ロームグループは、お取引先様を重要なパートナーとして認識し、信頼関係・協力関係を基本軸として、持続可能な調達の実現を目指しています。

また、経済のグローバル化の拡大に伴い、国際紛争や自然災害、人権侵害、感染症などが世界レベルで深刻化し、地球の存続を脅かす事態となってきました。これらの社会課題は、グローバルかつ複雑化されたサプライチェーンにも影響を与える大きなリスクとなります。従来の製品品質（QCD）のみならず、事業継続性、環境面、労働・人権面での課題に対してもサプライチェーン全体で取組み、ロームグループの経営品質を向上していかなければなりません。

このような背景を受け、ロームグループでは、重要なパートナーであるお取引先様と共に、「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んでいます。

【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	
取組み背景・課題	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、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めます。
テーマ	① コミュニケーション ② BCM体制の強化 ③ グリーン調達の推進 ④ CSR調達活動の推進
達成目標 (達成年度：2025年度)	①重要サプライヤーの購買先活動総合評価実施比率100% ①重要サプライヤーのCSRセルフアセスメント実施比率100% ②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 ②Tier1サプライヤーの生産拠点調査100% ②重要サプライヤーの有事対応における事前合意率100% ③環境管理体制自己評価合格率100% ④CSR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
関連する これまでの取組み	▶ グリーン調達の推進 ▶ お取引先様の活動評価 ▶ CSR調達監査 ▶ 調達BCP


基本方針 ▶

お取引先様との取組み ▶

責任ある鉱物調達 ▶

グリーン調達 ▶

公正な取引の徹底 ▶

CSRマネジメント	目標と実績	人材マネジメント推進体制	基本方針	コーポレートガバナンス	報告書ダウンロード
サステナビリティ重点課題	環境マネジメント推進体制	人材開発	お取引先様との取組み	リスクマネジメント	企業情報 
外部からの評価	事業活動における取組み	働きがいのある職場づくり	責任ある館物調達	コンプライアンス	編集方針
CSVへの取組み	製品環境品質への取組み	ダイバーシティ&インクルージョン	グリーン調達	人権	
	環境データブック	労働安全衛生	公正な取引の徹底	情報セキュリティ	
				社会貢献活動	
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					

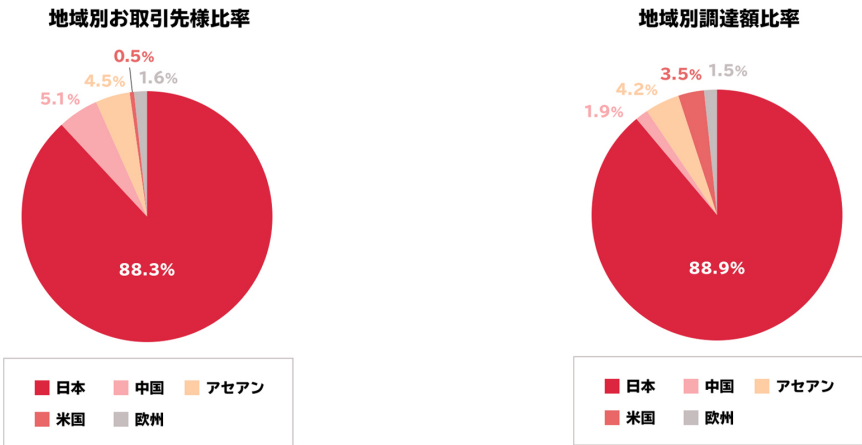


7. 経営状態が健全であること。
8. 当社の要求する責任ある鉱物調達・グリーン調達に対して対応力があること。
9. ロームグループとのお取引を通じて知り得た機密情報を適切に管理・保護できること。

▶ [ロームグループCSR調達ガイドライン第7版（202004）](#) 

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。（2019年度時点）

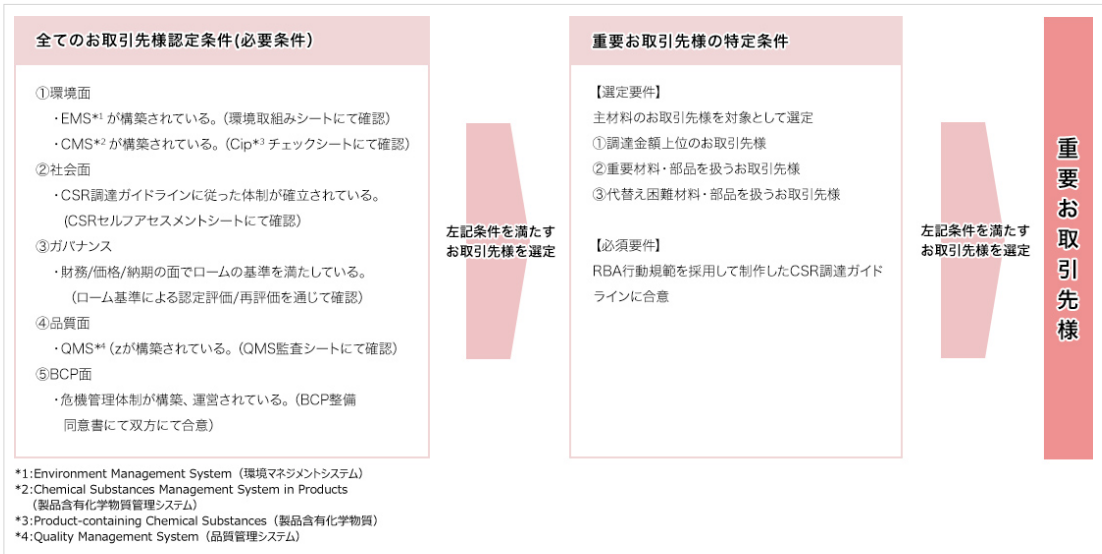


重要お取引先様の特定

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、全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。さらに、調達金額が上位で、かつ重要材料・部品および代替困難材料・部品を扱うお取引先様を選定要件とし、その中でRBAの行動規範を採用することに合意いただいたお取引先様を重要お取引先様に特定しています。今年度は30社を選定しました。

重要お取引先様選定フロー



【重要お取引先様への取組み】

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。

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報 

編集方針

アンケート

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.



お取引先様との取組み

調達マネジメント

[調達マネジメント](#) [基本方針](#) [お取引先様との取組み](#) [責任ある鉱物調達](#) [グリーン調達](#) [公正な取引の徹底](#)

- ▼ CSR調達説明会
- ▼ パートナースミーティング（感謝の会）
- ▼ お取引先様の活動評価
- ▼ CSR調達監査
- ▼ 調達BCP
- ▼ お取引先様向コンプライアンスホットライン

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通して双方の関係強化を図っています。

アンケート

CSR調達推進説明会

お取引先様にロームグループのCSR調達の考え方、活動内容および活動計画に対する理解を深めていただくため、直接説明する機会を設けています。



2013年6月6日 99社ご出席



2015年12月9日 102社ご出席

パートナーズミーティング（感謝の会）

お取引先様にロームグループの決算状況や今後の事業戦略など、パートナーとして連携を深めていくための情報交換会を開催しています。



2017年7月4日 109社ご出席



2018年7月10日 78社ご出席



2019年11月8日 81社ご出席

お取引先様の活動評価

1. 全てのお取引先様

・お取引先様の活動総合評価

ロームグループでは、お取引先様の製品品質・納期・価格協力・BCPの取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、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。

年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

TOPへ
戻る

年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
評価社数	245	306	245	239	235	240	242

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活動総合評価を行うという目標を設定し活動していきます。

達成目標（2025年）	2020年度実績	2021年度目標
90%以上	89.8%	90%以上

また、重要なお取引先様とは、2025年までに活動総合評価を100%実施できるよう取組んでまいります。

達成目標（2025年）	2020年度実績	2021年度目標
100%以上	94%	100%

・CSR調達セルフアセスメント

お取引先様のCSR活動の達成状況を確認するため、毎年RBA行動規範に示す「労働（人権を含む）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」と「調達BCP」に関して自己評価をお願いしています。評価の依頼は海外も含めロームグループ生産会社のお取引先様を対象にしており、2020年度は、国内外のお取引先様1,538社様に自己評価を依頼し回答を確認しました。2020年度には、当初目標にしておりました高評価（AおよびA-）の割合を80%に引き上げることができました。引き続きお取引先様と連携しながらCSR活動を推進してまいります。

<ロームグループのお取引先様のアセスメント結果>

年度	調査対象社数	評価A、A-の割合 （5段階）
2014年度	1,953	66%
2015年度	1,766	69%
2016年度	1,676	76%
2017年度	1,390	76%
2018年度	1,606	76%
2019年度	1,488	78%
2020年度	1,538	81%

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

また、ローム（単体）が取引しているお取引先様のアセスメント結果詳細は以下の通りです。
直近3年間（2018年～2020年）で、構内常駐業者様のアセスメントを行いました。

<ローム（単体）のお取引先様の2020年度アセスメント結果>

	総数	アセスメント実施結果 直近3年間	うち サステナビリティ ハイリスクサプライヤー（※）



	総数	社数アセスメント実施結果比率 直近3年間		社数うち サステナビリティ比率 ハイリスクサプライヤー（※）	
		社数	比率	社数	比率
全て	117 社	15 社	13%	2 社	13%
うち 構内常駐業者様	17 社	15 社	88%	2 社	13%

※サステナビリティハイリスクサプライヤー：「労働（人権を含む）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」と「調達BCP」に関する自己評価において、Bランク以下の評価となったサプライヤー。

＜構内常駐業者様の内訳＞

（単位：社）

	製造請負	警備	食堂	清掃	設備・施設	その他	合計
対象お取引先様	2	3	5	4	27	76	117
（うち 構内常駐業者様）	(1)	(2)	(4)	(2)	(5)	(3)	(17)
調査実施お取引先様	1	2	4	1	5	2	15

＜調査実施お取引先様（15社）のセルフアセスメント調査結果＞

（単位：社）

評価基準	製造請負	警備	食堂	清掃	設備・施設	その他
A：4.50～5.00	1	2	1		3	1
A-：4.00～4.49			2		2	1
B：3.00～3.99				1		
C：2.00～2.99			1			
D：1.99～						

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。

達成目標（2025年）	2020年度実績	2021年度目標
90%以上	89.4%	90%以上

※評価は、セルフアセスメントの各回答項目（5点満点）の平均得点により、表のとおり5段階に層別されます。

2. 重要お取引先様

重要お取引先様のアセスメント結果は以下の通りです。
また、ロームは、重要お取引先様を以下の通り定義づけています。

▶ 重要お取引先様の特定

＜Tier1サプライヤーのうち、重要お取引先様の比率＞

Tier1サプライヤー（※）	総数	全サプライヤー に対する金額比率
全て	161社	100%
うち 重要お取引先様	23社	81%

※ ローム単体のみを対象としています。

＜重要お取引先様の総数と全サプライヤーに対する金額比率＞

重要お取引先様	総数	全サプライヤー に対する金額比率
Tire1サプライヤー	23社	81%
Tire1以外のサプライヤー	9社	16%
合計	32社	97%

＜重要お取引先様のアセスメント実施結果＞

ロームは、「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「調達BCP」に関する自己評価において、Bランク以下の評価となったサプライヤーを「ハイレスクサプライヤー」としています。
2020年度のアセスメント結果は以下の通りです。

		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	
			毎年		直近3年間			
			社数	比率	社数	比率	社数	比率
Tire1サプライヤー		161 社	72 社	45%	116 社	72%	12 社	7.5%
重要お取引先様	Tire1サプライヤー	23 社	20 社	87%	23 社	100%	1 社	4.3%
	Tire1以外のサプライヤー	9 社	4 社	44%	9 社	100%	0 社	0.0%
	合計	32 社	24社	75%	32 社	100%	1 社	3.1%

・今後の活動目標

重要なお取引先様とは、2025年までにセルフアセスメントを100%実施できるよう取組んでまいります。
2020年度に実施したCSRアセスメント結果を踏まえ、重要Tier1お取引先様20社、重要なTier1以外のお取引先様8社（※）に対して、2021年度は以下の取組みを実施します。

※ ロームグループ関係会社間の取引は除きます。また、通年、4社に対してセルフアセスメントを行っていますが、上記目標を受け、今年度はセルフアセスメント実施社数を8社に増やしました。

＜重要お取引先様の2020年度評価と改善に向けた取組み＞

評価基準	重要なTier1 お取引先様	重要なTier1以外 のお取引先様	重要お取引先様に対する取組み
A：4.50～5.00	17社	6社	ロームCSR調達ガイドラインの要求レベルを高い基準で満たしているお取引先様に対し、結果のフィードバックすると同時に、現状レベルを維持するよう依頼する。
A：4.00～4.49	2社	2社	
B：3.00～3.99	1社	0社	ロームCSR調達ガイドラインの要求レベルを、一部達成していないお取引先様に対し、改善を依頼する。その際、必要に応じて、改善に向けた支援を行う。
C：2.00～2.99	0社	0社	ロームCSR調達ガイドラインの要求レベルに達成していないお取引先様に対し、CSR監査を実施。監査を通じてリスクの要因を把握し、改善に向けた取組みを依頼する。その際必要に応じて、改善に向けた支援を行う。
D：～1.99	0社	0社	

2020年度の調査において未確認の重要なTier1お取引先様3社、重要なTier1以外のお取引先様1社については、2021年度に評価します。

CSR調達監査

ロームグループでは、全社においての主要購買先（次の階層の主要サプライヤー）を定め、お取引先様に直接訪問し、直接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、および活動内容を伝え、ご理解と賛同をいただくことを目的に、セルフアセ



メントの内容確認、工場確認、必要に応じて改善要請を実施するCSR調達監査を毎年グループ全体で40-50社に対し実施しています。2020年度は、コロナ禍の影響を受け、17社に監査を実施しました。監査を実施した全てのお取引先様に対してCSR調達の普及・浸透を図ると共に、改善を進めていただいています。

＜訪問監査社数＞

年度	訪問社数
2014年度	15
2015年度	28
2016年度	27
2017年度	14
2018年度	45
2019年度	31
2020年度	17

※対象：ロームグループ国内・海外生産会社のお取引先様



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・BCM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ご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. B C P 調査の実施

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。また、その調査範囲を2次お取引先様まで拡大し、サプライチェーンのBCP状況の全体把握に取組んでいます。

ローム本社管轄の主材料における一次お取引先様の生産拠点調査実施比率は、2020年度に100%達成しました。また、BCP管理体制を強化することを目的に、2021年度はグループ会社で管轄する副資材および一部消耗品にも対象範囲を広げ、以下の目標を掲げています。

	2025年度目標	2020年度実績	2021年度目標
主材料	100%	100%	100%継続
副資材・一部消耗品	100%	-	20%

・重要お取引先様へのBCP取組み

【有事対応における事前合意】

重要なお取引先様とは前述の対応に加え、有事発生の際に優先的に資材を供給いただくことを記載した覚書の取り交わしを進めています。

達成目標（2025年）	2020年度実績	2021年度目標
100%	-	40%



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。

▶ [お取引先様コンプライアンスホットライン](#) 

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底


事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報 

編集方針

アンケート

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.



責任ある鉱物調達

調達マネジメント

[調達マネジメント](#) [基本方針](#) [お取引先様との取組み](#) [責任ある鉱物調達](#) [グリーン調達](#) [公正な取引の徹底](#)

▼ 責任ある鉱物調達

アンケート

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（すず、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・重要性が増すことが予想されます。新たな局面を迎えた今、ロームグループとして、人権侵害をはじめとするサプライチェーン上での重要なリスクに真摯に向き合うことを企業の社会的責任と捉え、リスクの管理・低減に向けて取組んでまいります。

1.方針

ロームグループでは、人権保護の観点から、対象地域において人権侵害を行っている武装勢力の資金源となっている鉱物を商品の原料として使用しない取組みを推進しています。

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、遵守に向けた取組みを要請しています。

【ロームグループ遵守事項】

1. ロームグループは、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を使用しません。
2. RMIなどが認定した紛争フリー精錬業者から調達するように取組みます。
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、迅速に是正策を講じます。

※RMI：Responsible Material Initiative

2.管理体制

サプライチェーンマネジメント本部が中心となって、各事業部やお取引先様と連携しながら責任ある鉱物調達に取組んでいます。また、責任ある鉱物調達の実現を目指し、業界団体JEITAのメンバーとしても活動しています。具体的にはCMRT調査を通じて、デューディリジェンスとリスクの特定を行い、状況を年度末に経営層へ報告しています。

また、毎年、社内規定に基づき、責任ある鉱物調達計画を策定し、月次で進捗状況を管理しています。

※CMRT：Conflict Minerals Reporting Template

3.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。

※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

【鉱物調達調査のプロセス】

STEP1：管理システムの構築

- CSRに関しての社内教育資料「CSRガイドブック」やホームページを活用し、ロームグループで定められている「責任ある鉱物調達方針」を社内外へ周知。
- 社内規定に基づいて国内外の関連部門と連携し、自社製品に含有する対象鉱物の調査およびリスク査定を行う体制を整備。
- お取引先様へロームグループの責任ある鉱物調達活動に対する賛同を求めると共に、お取引先様より同意書をご提出。
- 社内規定に基づき、調査結果情報を適切に管理・保管。
- 調査依頼時に、RMIで認証された精錬所の使用をお取引先様へ伝達。

TOPへ
戻る



アンケート

【3TG調査結果】

2020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、不備が見受けられたお取引先様には内容を確認し、調査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：203社
- 調査回答入手のお取引先様：203社、入手率100%
- 特定した精錬業者様：全鉱物で263社（その内、RMIのRMAP認証を取得している精錬所は222社）

2020年度調査結果

	金	タンタル	スズ	タングステン	全体
全精錬所数	135	35	54	39	263
CFS認定精錬所数	105	35	46	36	222
CFS認証率	78%	100%	85%	92%	84%

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。
今後、万が一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、できる限り迅速に是正措置を講じていきます。

※RMAP：Responsible Minerals Assurance Process

【コバルト調達】

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使用されています。コバルトの世界最大の生産国はコンゴ民主共和国（DRC）であり、機械や人力により採掘されますが、近年では、安全でない労働環境や児童労働に対する懸念が浮上しています。
ロームのCSR調達ガイドラインでは、あらゆる強制労働や児童労働の禁止を含む労働方針・倫理方針を定めています。ロームはコバルトサプライチェーンの「透明性」を高めるために、コバルトの責任ある調達を推進します。毎年、RMIが提供するCRTを用いて調査を実施し、コバルトの含有、原産国の調査、精錬所の特定等の確認を進めております。

※CRT：Cobalt Reporting Template

【コバルト調査結果】

- 調査対象のお取引先様：4社
- 調査回答入手のお取引先様：4社、入手率100%

4.2021年度目標

ロームグループは、「責任ある鉱物調達に関する法令・規制等に対応できる仕組みの構築」を2021年度目標に掲げました。

今後、サプライチェーンの透明性確保の義務化や、対象リスク（環境破壊、児童労働などの人権問題、ビジネスインテグリティなど）・鉱物の更なる拡大が予想されています。そのような中であっても、責任ある鉱物調達を推進するためには、デューデリジェンスの強化、お取引先様への啓発・教育などの取組みと、これらを推進する体制の構築・設備が欠かせません。
また、責任ある鉱物調達の実現は、サプライチェーン全体で取組まざって成し得ることはできません。今後も、お取引先様との協力・信頼関係の下、引き続き鉱物調査を行うと共に、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。

TOPへ
戻る

5.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（精錬所監査プロトコル）の認証を受けていない精錬所に対して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。



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント


基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針



グリーン調達

調達マネジメント

調達マネジメント

基本方針

お取引先様との取組み

責任ある鉱物調達

グリーン調達

公正な取引の徹底

▼ グリーン調達

📋

アンケート

グリーン調達

ロームグループの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、グリーン調達ガイドライン^{※1}および製品化学物質管理基準書^{※2}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。

※1 ROHM Green Procurement Guidelines 006
※2 ROHM Control Standard of Chemical Substance in Product 001

2019年度は、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社様から回答をいただきました。

ローム独自の基準により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。該当するお取引先様には是正事項をお伝えし、現在改善に取り組んでいただいています。

評価結果

評価区分		対象社数	比率	対応内容
A	80%以上	486社	94.9%	-
B	40%以上 80%未満	3社	0.6%	● 製品含有化学物質調査票を確認し、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。
C	40%未満	0社	0%	● お取引先様の評価を40%以上に向上するよう改善を支援。
合計		489社		

グリーン調達の推進における2025年までの目標

【達成目標】


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、評価対象サプライヤ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】

環境管理体制自己評価合格率100%

- ▶ [グリーン調達ガイドライン Rev.006](#)
- ▶ [製品化学物質管理基準書 Rev.001](#)

TOPへ
戻る

ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人材マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人材マネジメント推進体制 人材開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある館物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報  編集方針
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					





公正な取引の徹底

調達マネジメント

[調達マネジメント](#)[基本方針](#)[お取引先様との取組み](#)[責任ある鉱物調達](#)[グリーン調達](#)[公正な取引の徹底](#)

アンケート

[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。

[▶ ロームグループ行動指針](#)

1. パートナリシップ構築宣言

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、日商會頭、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わ寄せ）を重点項目と設定しています。

[▶ パートナリシップ構築宣言 PDF](#)

2. オールローム調達戦略会議

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「オールローム調達戦略会議」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年度オールローム調達戦略会議

アンケート

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・維持していかねばなりません。そのためにも、近年取りざたされている「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。

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、「お取引先様に対する行動ガイドライン」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。

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か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。

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。

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報
編集方針



事業活動の基盤



事業活動を通じて社会課題の解決に貢献すると同時に企業の成長も実現するためには、強固な事業基盤が不可欠です。

ロームグループは、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を目指すための土台となる「コーポレートガバナンス」、「コンプライアンス」、「人権」、「情報セキュリティ」を事業基盤の4つの柱として、公平・公正かつ健全な事業活動を行っています。

【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「コーポレートガバナンスの強化」「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、取組みを進めてまいります。

コーポレートガバナンスの強化	
取組み背景・課題	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共に、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。ロームグループは、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	①取締役会の多様性の確保 ②中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し ③経営の実効性の担保
達成目標 (達成年度：2025年度)	①女性または外国人役員比率を10%にする ②独立社外取締役の人数を、過半数に引き上げる ③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 ③外部機関による評価を3年に1回実施する
関連するこれまでの取組み	▶ コーポレートガバナンス ▶ 取締役・執行役員

リスクマネジメント	
取組み背景・課題	経済のグローバル化や社会の変化と共に、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。ロームグループは、「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づけ、業務およ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組みます。
テーマ	BCM管理体制の強化
達成目標 (達成年度：2025年度)	継続的なリスクの洗い出しを通じてBCP体制を強化を図る
関連するこれまでの取組み	以下4点を重点項目として実施 ・組織環境の分析、重要リスクの特定・分析・評価・対策、PDCAサイクルを回す ・自然災害（地震・風水害・噴火）、新興感染症、地政学的リスク（米中摩擦など）への継続的な対応 ・生産復旧計画の策定、BCP在庫設計・運用、生産地の多拠点化、リスク低減活動を実施 ・パンデミック・自然災害等における安全・安心のガイドラインを策定 ▶ リスクマネジメント

人権

情報セキュリティ

ROOMのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報 
編集方針

アンケート

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.



コーポレートガバナンス

事業活動の基盤

[アンケート](#)[コーポレートガバナンス](#)[取締役・執行役員](#)[税務方針](#)[株主・投資家との
コミュニケーション](#)[基本的な考え方](#)[コーポレートガバナンス体制](#)[役員報酬](#)[取締役会の実効性の分析・評価](#)[政策保有に関する基本方針](#)

基本的な考え方

ROOMグループでは、「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。また、企業が、お客様、お取引先様、従業員、株主・投資家の皆様、そして社会・地域の皆様等の全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ないと考え、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上で、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コーポレートガバナンスの基本的な考え方とし、以下の基本方針に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

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共に、ESG（環境・社会・統治）の課題に適切に配慮・対応します。
2. 株主の権利を尊重し、平等性を確保すると共に、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共に、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。

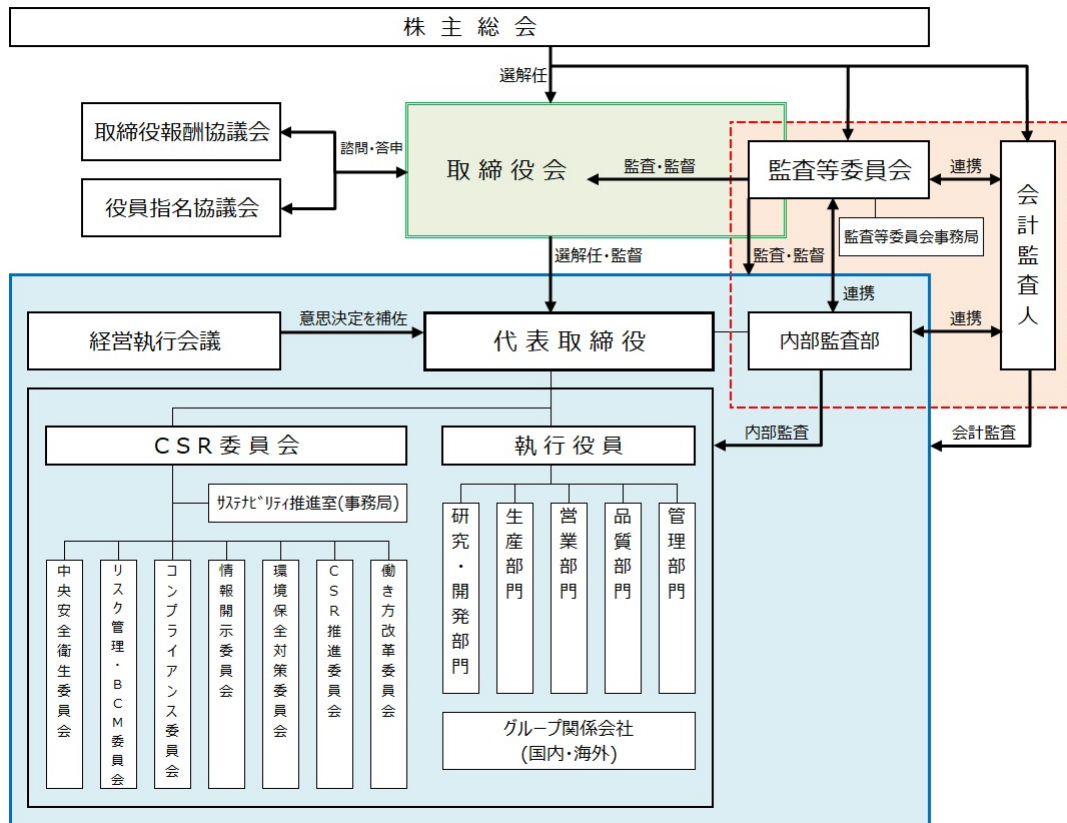
これらの考えに基づき、「ROOM・コーポレートガバナンス・ポリシー」を制定・公表し、「コーポレートガバナンス報告書」を作成・提出しています。

▶ [ROOM・コーポレートガバナンス・ポリシー](#)

▶ [ROOM・コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス体制

ROOMは、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つこと等により取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実及び企業価値の向上を図ることを目的に、2019年6月27日開催の第61期定時株主総会の決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。



・取締役会

経営環境の変化が激しい半導体・電子部品業界の中にあつて、ロームの事業及び技術に精通した取締役自らが執行権限を持つと同時に相互に監督しあうことが、機動的かつ実効的経営システムとして有効と考えています。ロームの取締役会は11名（うち独立社外取締役5名）、監査等委員会は5名（うち独立社外取締役4名）で構成し、独立社外取締役が取締役会の3分の1以上となるようにしており、取締役会が透明・公正な体制のもと、十分に建設的な議論を経て迅速かつ果敢な意思決定を行っています。なお、ロームでは、取締役会の構成の多様性に配慮しつつ、取締役の選考基準を定めています。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ました。また、代表取締役社長の意思決定を補佐することを目的として、業務執行役員によって構成する経営執行会議を設置し、重要な業務執行等について合理的かつ効率的な意思決定のための審議をしています。

・独立社外取締役

社外取締役の独立性に関する基準として「社外役員の独立性基準」を制定・公表しています。

また、会社法で定める社外取締役の要件、東京証券取引所が定める独立役員の要件及び「社外役員の独立性基準」に基づき、社外取締役5名全員を独立社外取締役として選任し、東京証券取引所に独立役員として届け出しています。

▶ [社外役員の独立性基準](#) 

・監査等委員会

監査等委員会では、監査方針、監査基準及び監査計画を定め、業務執行部門から独立した内部統制部門と連携の上、ローム各部門及びグループ会社への往査、ロームの業務や財産状況の調査及び内部統制システムの活用等により、取締役の職務執行の適法性及び妥当性に関する監査を行います。

監査等委員会は5名（うち独立社外取締役4名）で構成しており、いずれの監査等委員も適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されています。

なお、監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会事務局を設置し、必要な実務能力を具備した複数の専任スタッフを配置しています。

・内部監査部門

内部監査部が、ローム各部門及び国内・海外の関係会社に対し、現地の視察や文書・帳票類の査閲等を行うことにより、ロームグループにおける内部統制システムの構築及び運用状況、社内規程の準拠性、資産の健全性等の監査を実施しています。これらの監査の内容については、監査等委員会に適宜報告され、内部統制上改善を要する事項につき意見交換がされています。

・取締役報酬協議会・役員指名協議会

役員の報酬・指名に関して、独立性・客観性・透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める取締役報酬協議会及び役員指名協議会を設置しています。両協議会はいずれも、代表取締役社長が議長を務め、3名で構成しております。

取締役報酬協議会は、取締役の報酬体系及びこれに基づく各取締役の報酬に関して協議し、監査等委員でない取締役に関する協議結果については取締役会に答申し、監査等委員である取締役に関する協議結果については監査等委員（会）に答申しています。

役員指名協議会は、取締役社長、役付取締役及び役付執行役員（上席執行役員を除く。）の選解任並びに取締役の候補者の指名に関して協議し、その協議結果を取締役に答申しています。

・CSR委員会と各種専門委員会

ロームグループではCSRをサステナブル経営の軸と捉え、長期的な展望と現下の課題、多様なステークホルダーからの要望に対して、迅速な意思決定を図ることを目的として、2011年から代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を設置しています。CSR委員会は社外取締役を含む全取締役とそれに準ずる権限を持つ部門長から構成されます。下部組織である各種専門委員会からCSRに関する活動状況や活動計画を報告・審議することで、CSR経営のPDCAサイクルを回しCSRマネジメント体制の強化を図っています。

▶ CSRマネジメント体制

役員報酬

取締役報酬協議会の答申に基づき、2021年3月12日開催の取締役会において、以下の通り、取締役の個人別の報酬等の決定方針を決議しております。

・取締役の報酬の決定方針

1. 基本方針
- 当社の取締役の報酬及び賞与（以下、「報酬等」という）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、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
- 具体的には、業務執行取締役の報酬は、定額である固定報酬、業績連動報酬及び非金銭報酬（株式報酬）から構成し、独立社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場での監督機能を担う観点から、固定報酬のみを支払うこととする。
- なお、当社は、取締役の報酬等に関する独立性・客観性・透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める取締役報酬協議会を設置し、取締役の報酬体系及びこれに基づく各取締役の報酬等の協議を行う。
2. 固定報酬の額等の決定（報酬等を与える時期等の決定を含む）に関する方針
- 当社の取締役の固定報酬は、月例の現金報酬とし、役位、職責に応じて、他社水準も参照に、総合的に勘案して決定する。
3. 業績連動報酬及び非金銭報酬の内容及び額等の決定（報酬等を与える時期等の決定を含む）に関する方針
- 業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、直近の決算期における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て算出される額を毎年一定の時期に支払う。
- 非金銭報酬は、株主との価値共有を進めることを目的に、譲渡制限付株式報酬とする。業務執行取締役は、取締役会の決議により、譲渡制限付株式報酬に充てるものとされた金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けるものとし、毎年一定の時期に付与する。
4. 個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
- 当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、取締役報酬協議会において業務執行取締役の種類の報酬割合を検討する。
- なお、報酬等の種類の比率の目安は、目標の業績指標を100%達成した場合、固定報酬：業績連動報酬：非金銭報酬＝6：3：1とする。
5. 個人別の報酬等の内容に関する決定の方法
- 取締役の報酬等については、取締役報酬協議会の答申に基づき、取締役の報酬体系、種類の報酬割合及び算定方法等を規定した役員報酬規則を取締役会の決議により定めるものとする。
- 取締役会は、取締役報酬協議会の答申内容を尊重し、役員報酬規則に従い取締役の個人別の報酬等を決定する。

・第63期（2021年3月期）役員区分ごとの報酬等の総額等

役員区分	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（社外取締役を除く）	288	172	87	28	8
社外役員	68	68	-	-	5

- （注）
1. 上表には、2020年6月26日開催の第62期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。
2. 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。

取締役会の実効性の分析・評価

・評価の方法

各役員を対象に、取締役会の実効性評価アンケートを実施し、その実施結果をもとに取締役会において協議する方法にて、取締役会の実効性に関する分析及び評価を行いました。また、その実施結果を踏まえ、個別に独立社外取締役から代表取締役社長へインタビューを行い、取締役会の実効性向上に向けた課題や今後の取組みを議論するとともに、取締役会のあるべき姿や更なるガバナンスの改善について意見交換がされました。

・アンケートの項目

- ①取締役会の運営について（審議項目、開催頻度、議案資料、自由活発な議論、審議時間、結果報告等）
- ②取締役会の役割・機能について（適切な意思決定、経営全般に対する監督機能、規模・多様性等）
- ③取締役の役割・責務について（社外取締役としての役割・責務、社外取締役相互の情報・意見交換等）



- ④ 昨年からの改善について（昨年の設問別平均点が低いものに関する改善）
- ⑤ 取締役報酬協議会・役員指名協議会の機能・運営について（協議事項、開催頻度、審議時間等）

・結果の概要および今後の対応

取締役会は、適切な開催日程・頻度の下、重要な業務執行の決定等を通じて適切な意思決定を行っていること、過去に決議された案件の経過・結果が適切に報告されていること、経営全般に対する監督機能の発揮による経営の公正性・透明性を確保していること及び経営ビジョン・社長方針の実現、中期経営計画の策定に向けて機能を果たしていること、取締役報酬協議会及び役員指名協議会が適切に機能していること等を確認した結果、取締役会全体の実効性は概ね確保されているものと評価いたします。

一方、取締役会の構成や資料の配布時期、社外取締役の理解促進のための事前説明の充実等において、更なる向上の余地があると認識しております。

本評価結果を参考に、更なる取締役会の実効性向上を図ってまいります。

政策保有に関する基本方針

ロームグループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、主要な取引先との強固な信頼関係の維持を目的とした株式の政策保有は重要な施策であると考えています。

この視点から、毎年、取締役会は、個々の保有における経済合理性や保有効果等を定性面・定量面から検証し、継続して保有する必要がない保有株式については、段階的な縮減を進めています。



ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人材マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント	目標と実績	人材マネジメント推進体制	基本方針	コーポレートガバナンス	報告書ダウンロード
サステナビリティ重点課題	環境マネジメント推進体制	人材開発	お取引先様との取組み	リスクマネジメント	企業情報
外部からの評価	事業活動における取組み	働きがいのある職場づくり	責任ある館物調達	コンプライアンス	編集方針
CSVへの取組み	製品環境品質への取組み	ダイバーシティ&インクルージョン	グリーン調達	人権	
	環境データブック	労働安全衛生	公正な取引の徹底	情報セキュリティ	
				社会貢献活動	

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.



取締役・執行役員

コーポレートガバナンス



アンケート

コーポレートガバナンス

取締役・執行役員

税務方針

株主・投資家とのコミュニケーション

▼ 取締役

▼ 執行役員

取締役

2021年6月25日時点

氏名	役職名	略歴	指名理由
松本 功	代表取締役社長 社長執行役員 CEO	1985年4月 ローム入社 2013年6月 ローム取締役 LSI生産本部長 2016年6月 ローム取締役 LSI生産本部長、LSI商品開発本部長 2017年9月 ローム取締役 LSI担当 2018年9月 ローム取締役 ウェハプロセス担当 2019年6月 ローム取締役 WP生産本部長 2019年9月 ローム取締役 常務執行役員 品質・安全・生産担当 2020年5月 ローム取締役社長（代表取締役） 社長執行役員就任 2020年6月 ローム代表取締役社長 社長執行役員 CEO（現任）	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協力的リーダーシップをもってロームグループの企業価値の向上に貢献しているため。
東 克己	取締役 専務執行役員 COO	1989年4月 ローム入社 2013年6月 ローム取締役 ディスクリート生産本部長 2014年2月 ローム取締役 ディスクリート・モジュール生産本部長 2017年1月 ローム常務取締役 ディスクリート生産本部長、モジュール生産本部長担当 2017年3月 ローム常務取締役 ディスクリート生産本部長、オプト・モジュール生産本部長担当 2017年7月 ローム専務取締役 ディスクリート、オプト・モジュール担当 2018年9月 ローム専務取締役 製造担当 2019年2月 ローム専務取締役 開発・製造・戦略担当 2019年6月 ローム専務取締役 事業・戦略担当 2019年9月 ローム取締役 専務執行役員 事業・戦略担当 2020年1月 ローム取締役 専務執行役員 LSI事業統括 2020年6月 ローム取締役 専務執行役員 COO 兼 営業統括 2021年1月 ローム取締役 専務執行役員 COO 生産・品質・営業統括 2021年6月 ローム取締役 専務執行役員 COO（現任）	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ため。
伊野 和英	取締役 常務執行役員 CSO 兼 経理本部長	1999年4月 ローム入社 2019年9月 ローム執行役員 パワーデバイス生産本部長 2020年1月 ローム執行役員 パワーデバイス事業本部長 2020年6月 ローム取締役 上席執行役員 CSO 兼 パワーデバイス事業統括 2021年1月 ローム取締役 上席執行役員 CSO 兼 事業統括 2021年6月 ローム取締役 常務執行役員 CSO 兼 経理本部長（現任）	パワーデバイス等の技術開発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、CSO（最高戦略責任者）としてロームグループの事業を戦略的に推進する能力に優れているため。
立石 哲夫	取締役 上席執行役員 CTO	2014年7月 ローム入社 2019年6月 ローム取締役 LSI開発本部長 2019年9月 ローム取締役 上席執行役員 LSI開発本部長 2020年1月 ローム取締役 上席執行役員 LSI事業本部長 2020年6月 ローム取締役 上席執行役員 CTO 兼 LSI事業統括 2021年1月 ローム取締役 上席執行役員 CTO（現任）	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、CTO（最高技術責任者）としてロームグループの事業を戦略的に推進する能力に優れているため。
山本 浩史	取締役 上席執行役員 SCM本部長、管理本部長 兼 サステナビリティ担当	1985年4月 ローム入社 2019年9月 ローム執行役員 LSI生産本部長 兼 後工程合理化推進担当 2020年6月 ローム執行役員 SCM本部長 2021年6月 ローム取締役 上席執行役員 SCM本部長、管理本部長 兼 サステナビリティ担当（現任）	開発・生産部門での業務等を通じて豊富な知識と経験に基づいて、ロームグループにおけるサプライチェーンマネジメント(SCM) やリスクマネジメント、環境保全に関する業務を推進する能力に優れているため。
南雲 忠信	社外取締役	1969年4月 横浜ゴム株式会社入社 1999年6月 同社取締役 2004年6月 同社代表取締役社長 2011年6月 同社代表取締役会長 兼 CEO 日本ゼオン株式会社社外監査役 2015年6月 同社社外取締役 2016年3月 横浜ゴム株式会社代表取締役会長 2019年3月 同社相談役（現任） 2021年6月 ローム社外取締役（現任）	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ており、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、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。
山崎 雅彦	取締役 (常勤監査等委員)	1982年3月 ローム入社 2010年6月 ローム取締役 管理本部長 2016年8月 ローム取締役 管理本部長、CSR本部長 2017年7月 ローム取締役 管理本部長、経理本部長、CSR本部長 2018年6月 ローム取締役 総務・環境、CSR担当 2019年6月 ローム取締役 管理本部長、CSR本部長 2019年9月 ローム取締役 上席執行役員 管理本部長、CSR本部長 2020年4月 ローム取締役 上席執行役員 管理本部長 兼 CSR担当 2021年6月 ローム取締役 (常勤監査等委員)（現任）	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。
仁井 裕幸	社外取締役 (常勤監査等委員)	1981年4月 株式会社大和銀行(現 株式会社りそな銀行)入行 2006年4月 株式会社りそな銀行 不動産営業部グループリーダー 2011年4月 公益財団法人りそなアジア・オセアニア財団 専務理事 2016年6月 ローム常勤監査役 2019年6月 ローム取締役 (常勤監査等委員)（現任）	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、ローム常勤監査役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監査・監督機能の強化が期待できるため。
千森 秀郎	社外取締役 (監査等委員)	1983年4月 弁護士登録（大阪弁護士会） 三宅合同法律事務所入所 2002年5月 弁護士法人三宅法律事務所 代表社員 2016年6月 株式会社神戸製鋼所 社外取締役、ローム監査役 2019年5月 弁護士法人三宅法律事務所 パートナー（現任） 2019年6月 ローム取締役 (監査等委員)（現任）	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適法性の確保及び監査・監督機能の強化が期待できるため。

TOPへ戻る

氏名	役職名	略歴	指名理由
宮林 利朗	社外取締役 (監査等委員)	1985年7月 英和監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入所 1990年9月 公認会計士登録 2007年6月 同監査法人 パートナー 2016年8月 宮林公認会計士事務所開設 2019年6月 ローム取締役 (監査等委員) (現任)	公認会計士として培われた専門的な知識・経験、幅広い見識等を活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため。
田中 久美子	社外取締役 (監査等委員)	1994年1月 KPMGセンチュリー監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入所 1997年4月 公認会計士登録 2008年5月 同監査法人 パートナー 2017年9月 御堂前監査法人入所 2018年2月 同監査法人 パートナー 2019年6月 ローム取締役 (監査等委員) (現任) 同監査法人 代表社員 (現任)	公認会計士として培われた専門的な知識・経験、海外勤務を通じて養われた豊かな国際性等を活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため。

※ 取締役 南雲忠信並びに取締役（監査等委員）仁井裕幸、千森秀郎、宮林利朗及び田中久美子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。

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
八木 正幸	執行役員 システムソリューションエンジニアリング本部、国内・海外営業本部担当
青木 哲夫	執行役員 営業改革本部長
鎌ヶ江 浩	執行役員 AP生産本部長
東田 祥史	執行役員 WP生産本部 統括部長
藤川 昭夫	執行役員 LSI事業本部 統括部長
三木 隆司	執行役員 品質本部 統括部長

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報

編集方針





税務方針

コーポレートガバナンス



アンケート

[コーポレートガバナンス](#) [取締役・執行役員](#) **[税務方針](#)** [株主・投資家とのコミュニケーション](#)

▼ [基本的な考え方](#) ▼ [ROOMグループ税務方針](#)

基本的な考え方

ROOM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「ROOM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。

ROOM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。

ROOMグループ税務方針

1. 税務ガバナンス

ROOMグループは、財務担当取締役を最高責任者とし、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材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

ROOM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

ROOM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

ROOM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

ROOM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

ROOM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。

ROOMのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

[報告書ダウンロード](#)
[企業情報](#)
[編集方針](#)


[Index : ガイドライン対照表](#)
[ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード](#)
[日本語](#)
[English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取り組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)
[ホーム](#) > [事業活動の基盤](#) > [コーポレートガバナンス](#) > [株主・投資家とのコミュニケーション](#)

株主・投資家とのコミュニケーション

コーポレートガバナンス

[コーポレートガバナンス](#)
[取締役・執行役員](#)
[税務方針](#)
[株主・投資家とのコミュニケーション](#)
[アンケート](#)

- ▼ IR体制
- ▼ 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
- ▼ 長期視点に立った株主還元強化と財務政策による、企業価値の向上
- ▼ 従業員持株会などによる、株意識の醸成
- ▼ ホームページでの情報開示
- ▼ 適正な情報開示の推進
- ▼ 株主総会の活性化・議決権行使の円滑化

IR体制

IR（インベスター・リレーションズ）活動を担当する部門として広報IR室を設置し、ボードメンバー、各事業部門と連携しながら、世界中の株主・投資家の皆様に対して、企業情報をタイムリーに提供すると共に、投資家の皆様のニーズを社内にフィードバックするなど、積極的な双方向のコミュニケーションに努めています。

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、ロームでは様々なIRイベントを開催しています。年2回のアナリスト向け決算説明会に加えて、海外投資家向け面談、証券会社向け説明会、個人投資家向け会社説明会など、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。

また、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ミーティングを積極的に行っています。2020年度は、IRミーティングを年間200回以上実施いたしました。

※ コロナ禍のため、2020年度はオンラインミーティングを主なコミュニケーション活動としています。



2019年3月期末決算説明会

TOPICS. これまでの活動実績

アナリスト向け展示会見学ツアー

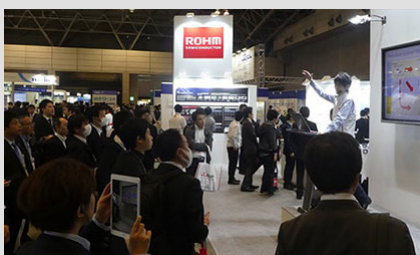
毎年、主要な展示会に投資家の皆様をご案内し、ロームの製品・技術をご紹介します。

機関投資家向けタイ工場見学

タイにあるロームグループの主力生産拠点であるタイ工場をご案内するなど、モノづくりの最前線を見学いただきました。

個人投資家向け説明会・イベント

各証券会社の支店での会社説明会、イベント、出展など個人投資家様に向けたIR活動を強化しています。



アナリスト向け展示会見学ツアー



タイ工場見学の様子

[TOPへ戻る](#)



個人投資家向け会社説明会の様子



SiC技術セミナー

※ 新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年以降はWeb会議での説明会や、バーチャルイベント等のオンライン形式に切り替えてエンゲージメントイベントを開催し、投資家の皆様との効果的なコミュニケーションに取り組んでいます。

アンケート

長期視点に立った株主還元の強化と財務政策による、企業価値の向上

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、中期計画として、手元資金の圧縮や継続的な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 安定配当を基準とし、原則として減配しない。
- ② 配当性向30%以上を目安とし、業績の成長に合わせて、長期的に配当金を増加する。
- ③ キャッシュフローの状況、資金需要を考慮し、記念配当、自社株取得などの追加還元策を組み合わせる。
- ④ 今後5年間で、4000億円を成長投資に振り向けて、積極的な株主還元と合わせて株主価値の向上をはかる。
- ⑤ 手元資金を5年間で段階的に圧縮し、2025年には年間売上高の50%程度とする。

	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3
普通配当金（円）	130	130	130	150	150	150
記念配当金（円）	-	-	110	-	-	-
1株当たり当期純利益（円）	241.91	249.88	352.14	431.29	247.66	376.24
配当性向	54%	52%	37%	35%	61%	43%
自社株取得（億円）	431			100	413	87

従業員持株会などによる、株価意識の醸成

ロームグループでは福利厚生の充実、そして従業員の株価意識の向上を目的として、従業員持株会制度を設けています。従業員は自身の毎月の給与・賞与から、少額から株式を継続購入することができ、ロームは10%の奨励金を援助しています。また、社内イントラネットやメール配信などを通じて業績動向や外部のアナリストの分析結果等の情報を社員に共有するなど、従業員の資産形成と働きがいの醸成にもつなげています。



2019年度持株会説明会

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。決算短信、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書などの開示書類に加えて、決算説明会資料、長期財務データ、製品紹介ページやESG情報など、幅広い投資関連情報をわかりやすく掲載しています。また、個人投資家様向けのコーナーを設定するなど、より理解していただけるよう工夫しています。

TOPへ
戻る

▶ 株主・投資家情報 ☐



アンケート

適正な情報開示の推進

ROOMでは、ディスクロージャーポリシーを定め、公正で正確な情報のタイムリーな提供に努めています。

▶ ディスクロージャーポリシー ☐

また、適正な情報開示体制を維持するために、「情報開示委員会」を設置し、法令で定められている重要事実の確認と開示、ROOMグループにおける情報開示体制のチェック、従業員に対する教育活動等、情報開示の更なる強化に努めています。

株主総会の活性化・議決権行使の円滑化

英文招集通知の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や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、外国人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、投資家様からよくいただく質問へのスクリーンによる説明、製品開示を行っています。



第63期定時株主総会（2021年6月開催）

ROOMのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある鉱物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報 <input type="checkbox"/> 編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.

TOPへ
戻る



リスクマネジメント

事業活動の基盤



アンケート

▼ 基本的な考え方と推進体制

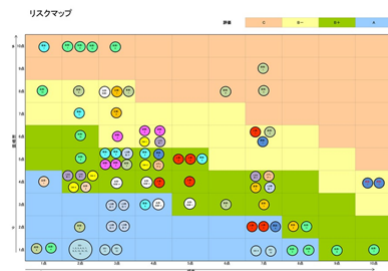
▼ 事業におけるリスク

▼ 事業継続マネジメント

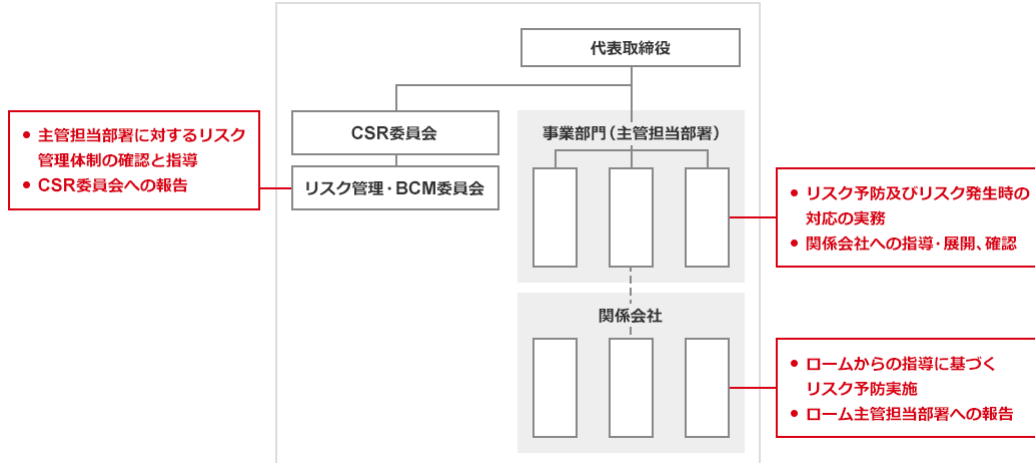
基本的な考え方と推進体制

ロームでは、その発生により業務およ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、災害等が発生した場合においても円滑に事業継続または復旧を行うための対策を講じています。

具体的には、社長自らが委員長を務める「CSR委員会」の下に研究開発・生産・管理部門などの社内部門が横断的に参画する「リスク管理・BCM委員会」を組織し、ロームグループにおいて業務遂行上発生する可能性のある重要リスクを抽出・分析・統括管理しております。また、各リスク主管担当部署の活動状況を検証するとともに、事業継続計画（BCP）の策定を進め、あらゆる事前対策や準備に努めるよう、全社に徹底を図っております。反社会的勢力排除に向けた社内体制としては、総務部に危機管理室を設置し、警察等外部の専門機関との連携・情報交換を行い、排除のための具体的活動の展開・徹底を図っています。



【社内体制】



【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。
- 主管担当部署を通じてロームグループ内における重要リスクを抽出。

主管担当部署の決定

- リスク予防及び発生時の主管担当部署を明確化。

リスク管理体制の是正

- リスク発生の可能性が高い場合、必要に応じて主管担当部署に是正を指示。
- 主管担当部署にて是正。

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

- CSR委員会へ報告。



リスク対応

- 主管担当部署にて、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、主管担当部署のリスク管理体制の現状を確認・評価。

事業におけるリスク

ロームグループの財政状況、経営成績に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクには次のようなものと想定しています。なお、文中における将来に関する事項は2020年度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・市場変動に係るリスク

ロームグループは注力市場として「自動車関連市場」、「産業機器関連市場」、「海外市場」を、注力商品として「パワー」、「アナログ」、「汎用デバイス」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。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、経営成績およびキャッシュ・フローが悪影響を受けるリスクがあります。

2.為替リスク

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、各地域通貨によって作成された各拠点の財務諸表は、連結財務諸表作成のために円に換算されております。そのため、現地通貨における価値が変わらない場合でも、換算時の為替レートの変動により、連結財務諸表上の損益が影響を受ける可能性があります。また、ロームグループは日本、アジア、アメリカおよ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。

3.製品の欠陥リスク

ロームグループでは、企業目的である「われわれは、つねに品質を第一とする」を基本理念とし、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。

4.生産活動に係るリスク

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。

5.法的リスク

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。そしてロームグループが使用している技術やノウハウが、他社の保有する特許権等の知的財産権を侵害しないように専門の部門を組織し厳重に管理しております。また、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、有害物質の使用および取扱い、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。

6.自然災害・地政学的リスク

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、中でも生産ラインはかねてよりリスク分散のために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が、地震や台風・洪水等の自然災害や感染症の蔓延、または政情不安および国際紛争の勃発などによる人的災害によって、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、ロームグループのみならず、お客様やお取引先様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。

7.M&Aリスク

ロームグループでは将来的な事業展望を踏まえ、既存事業に関連した新しい分野への進出をも視野に入れたM&Aをワールドワイドに検討・実施し、常に企業価値、企業規模の向上を図る必要性があると考えております。M&Aにあたっては、買収前に十分な調査・検討・審議の上、判断を行っていますが、買収後における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どおりに推移せず、場合によっては損失を生む可能性があります。

8.研究開発活動リスク

現在、エレクトロニクス分野における、新技術、新製品の開発・発展はとどまるところを知りません。ロームグループも激しい技術、製品開発競争の渦中にあり、常に新製品・新技術を生み出すべく、材料から製品に至るまで日夜研究と開発に努めております。2020年3月期の研究開発費は連結売上高の約9%を占めています。この研究開発活動において、例えば新製品開発のための技術力、開発力等の不足により、計画が大幅に遅れることで、市場への投入のチャンスを逸する可能性があります。また、開発が完了した新製品が市場で期待したほど受け入れられない可能性もあります。これらが現実が生じたときには、業績に影響を及ぼす可能性があります。

9.気候変動に関するリスク

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。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組むことによるGHG排出量の抑制に努め、さらに太陽光発電を含めた再生可能エネルギーの導入に取組むなど、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。

10.その他のリスクとリスクマネジメント体制

上記以外のリスクとして、物流に関するリスク、資材・エネルギーの調達に関するリスク、情報漏洩に関するリスク、情報システムに関するリスク、人材に関するリスクなど、事業活動を進めていく上において、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あります。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、全グループを挙げてリスクマネジメント体制の強化に取組んでおります。具体的には、ロームでは社長自らが委員長を務めるCSR委員会の下にリスク管理・BCM委員会を組織し、ロームグループにおいて業務遂行上発生する可能性のある重要リスクを抽出・分析・統括管理しております。また、各リスク主管担当部署の活動状況を検証するとともに、事業継続計画（BCP）の策定を進め、あらゆる事前対策や準備に努めるよう、全社に徹底を図っております。

11.新型コロナウイルス感染症について

ロームグループでは、2020年初頭から世界的に蔓延を始めた新型コロナウイルス感染症によって、中国・フィリピン・マレーシアなど世界各地域の生産・販売拠点における規制を受けて、生産の一時停止や稼働率の低下などを強いられ、企業活動に制約を受けておりました。現時点では平常時の稼働状況に戻りましたが、今後も感染拡大の状況によってはロームグループの事業活動に更なる影響を与える可能性があります。こうした事業活動に対する直接の影響に加えて、当該感染症が世界経済全体に波及することによりエレクトロニクス市場の動向、またロームの受注・売上に対して間接的に大きく影響することが考えられます。このような状況のもと、ロームグループでは、従業員、顧客およびお取引先様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、在社率の低減、職場でのソーシャルディスタンスの確保、マスクの着用徹底、在宅勤務や時差出勤などフレキシブルな働き方の実施とそれを可能とするITツールの導入と活用促進など種々の対策を実施しております。お客様に対する供給維持対策といたしましては、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およびOSAT（※）への移管を進め、さら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組んでおります。また、当該感染症の影響が長期に継続することでも考慮して、コミットメントラインの設定などの財務安定化策を講じております。

※ OSAT（Outsourced Semiconductor Assembly and Test）：半導体製造における後工程（組立てとテスト）を請け負う製造業者。



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継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ない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.ローム国内拠点：国内地震リスクに備えた「建物安全度判定支援システム」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への期待に更にお応えできる体制を築いております。

2.ローム本社：地震を想定した訓練

2019年10月、ローム本社では、BCM対策本部の下部組織である実働班メンバーを対象にBCM対策本部訓練を実施しました。花折断層地震（震度6強）をシナリオとして設定し、中核事業の継続・復旧のために会社として優先的に解決・改善すべき課題を明確にする観点から、発災当日から14日までに想定される状況、活動、課題について、各班が机上演習の形でそれぞれ洗い出し、対応の優先順位を検証しました。各班の役割・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の意識や対応力を底上げすることができました。2020年度以降、コロナ禍の状況においてもビデオ共有ツールを使用したeラーニングや、リモートワークツールなどを活用したリモート訓練などを計画・実施し、有事の際に迅速かつ適切に事業復旧できるよう取組んでいます。



2019年度BCM対策本部訓練

3.ラピセミコンダクタ：東日本大震災を教訓とした訓練

宮城の拠点では東日本大震災が起きた3月11日を総合防災訓練実施日に制定し、構内常駐会社も含め、全社的な訓練を実施しています。この訓練はBCM対策本部が中心となり、全社員参加型の避難訓練や、災害復旧本部を設置し、東日本大震災で経験した生産回復までのプロセスを疑似的に再現することにより、リアリティのある訓練を行い、地震リスクへの対応を図っています。



2019年度総合防災訓練

4.ローム浜松：防災本部機能の維持、および情報管理強化

2019年度にBCM復旧対策本部を免震装置上に移設し、停電時には防災用発電機を接続して、本部機能を維持できるようにしました。また、2020年3月には浜松市沿岸部に防潮堤が完成しました。これにより、津波に対する減災効果が期待できます。



5.ローム本社：サーバー室に免震装置を導入

ローム本社では地震リスクを回避するため、基幹システムのミラーサイトを構築・運用して、本社有事には切替稼働させる体制を確保しています。2017年1月にはこれに加えてサーバー室に免震装置を設置完了いたしました。2021年竣工の新棟に移設されたサーバールームでも同様の免震対策を講じています。



6. フィリピン生産拠点：地震に強い生産棟の建設

2018年12月、フィリピン工場に新たな工場棟が完成しました。抵抗器やトランジスタの増産に向けて整備を進め、生産能力を増強しています。新棟はフィリピンの最新設計基準であるNSCP2015（日本の耐震設計基準と同等の基準）に基づいて設計されており、地震に備えた生産体制を構築しています。



7. ローム・アポロ筑後工場：災害に備えた新棟の建設

2021年1月に、SiC/パワーデバイスの生産能力強化のため、ローム・アポロ筑後工場に新棟を建設しました。完成した新棟では、付帯エリアも含めた免振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

【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（ウエハープロセス）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. タイの生産拠点：タイの大洪水を教訓とした訓練

2019年9月、タイの生産拠点において、洪水発生を想定したBCM対策本部訓練を実施しました。7回目となる今回も、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ました。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、ポ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も実施しました。



2019年度洪水発生を想定した訓練

3. マレーシアの生産拠点：洪水に負けない生産棟の建設

2016年10月、ロームグループで最大規模の工場棟がマレーシア工場に完成しました。ダイオードの増産に向けて整備を進め、既存棟と合わせて生産能力を倍増しています。新棟では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に設定しました。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。



【火災、その他リスクへの対応】

1. ロームグループ：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、オンラインにて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、防火に関する取組みを確認・評価しています。これらの取組みを継続し、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ます。

2. ローム本社：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、防災防火衣、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消火訓練、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。また、在宅勤務の導入に伴い会社に出社する人数が減少したため、自衛消防体制を避難最優先とした体制に抜本的に見直ししました。避難訓練も各地区毎に実施し、火災・地震想定に分けて、それぞれ総員1,200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、BCPI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。



3. ローム本社：防火・防災管理体制とパトロール

ロームでは、職場毎に任命した火元責任者、消火器管理担当者、地震対策担当者等による自主点検を通じた防火管理体制を構築・運用しています。また、事務所エリアとクリーンルームエリアに分けて防火に関する専門部会を組織し、「一般防火」「危険物」「分電盤・配線（クリーンルームエリア対象）」「地震対策」に関する部会員パトロールを実施することで、火災・災害リスクの低減を推進しています。また、コロナ禍における対策として、2021年度よりwebカメラを使ったパトロールを開始しました。

4. タイの生産拠点：地域コミュニティのための初期消火の実習訓練

2019年5月と6月に、タイの生産拠点にて会社周辺の地域の皆様154名に対し、初期消火のための座学と訓練を実施しました。この活動は地域住民とのステークホルダータイアログでの意見を受け、生産拠点の防火委員会が中心となって実現したものです。このような活動を通じ自社だけでなく地域一体となった防火対策を推進していきます。



2019年度初期消火の実習訓練

5. 新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルス禍において、国内工場においては生産への影響はありませんでしたが、海外工場において、現地政府発令・指導に従い、一時的な稼働停止・稼働率の低下を余儀なくされた工場もございました。

現在は、全ての工場において、社員の健康と安全を第一に、検温やマスクの着用、衛生管理等の防疫体制の構築と、継続して働きやすい環境の整備に尽力しています。



食堂におけるソーシャルディスタンスの確保



マスクの着用・衝立の設置



サーモグラフィーによる検温

今後は、パンデミックのような未曾有の事態が発生しても、社員を守り、そして永続的に社会に価値を提供できる企業になっていかなくてはなりません。

ロームグループは、2020年に策定した経営ビジョンに掲げられている「社会課題を解決する会社」そして「社員が、豊かな人間性と知性をみがき、生き生きと働ける会社」になるために、中長期の視点でのロームグループにとっての事業継続リスクを再度見直し、その中で企業・社会に大きな影響を及ぼす潜在的・顕在的リスクの管理・低減に向けた取組みを行ってまいります。

6. サプライチェーンにおけるリスク対策

お取引先様に対しては「お取引先様による製品代替生産方法」「材料としてなくてはならないクリティカル原材料の調達方法の明確化」「安全在庫の確保」などに関する調査を継続して実施しています。また、CSR調達セルフアセスメントツール、CSR調達監査などを通してロームグループのサプライチェーンBCPに関する考え方の普及・浸透に努めています。

▶ [お取引先様との取組み](#)

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード

企業情報

編集方針



コンプライアンス

事業活動の基盤



アンケート

- ▼ [基本的な考え方](#)
- ▼ [ROOMグループ倫理方針](#)
- ▼ [ROOMグループ行動指針](#)
- ▼ [推進体制](#)
- ▼ [公的研究費の管理・監査体制](#)
- ▼ [教育・研修](#)
- ▼ [腐敗防止（贈収賄防止）の徹底](#)
- ▼ [通報制度](#)

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。

ROOM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、「ROOMグループ倫理方針」と「ROOM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。

ROOM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」

ROOM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共に、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、ROOM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 法令および企業倫理の遵守

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を入手し、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 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また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共に、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および、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。

1.4 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、また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。

1.5 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。

1.6 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、ROOM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。

1.7 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。

1.8 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

TOPへ
戻る

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。

1.9 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。

1.10 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。

1.11 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。

1.12 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。

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カ国語に翻訳し、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。

▶ [ロームグループ行動指針](#) 



推進体制



グループ全体でのコンプライアンスを推進するため、CSR委員会の傘下にコンプライアンス委員会を組織しています。委員長は取締役が務め、関連部門長が委員となっており、監査等委員である社外取締役、内部監査部長がオブザーバーとして委員会に出席しております。

また、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、ロームグループはRBA行動規範(※)に準じて、企業倫理の遵守にも取り組み、ロームでは、労働面、企業倫理におけるリスク・課題を労働・倫理マネジメントシステムを通じて一括管理しています。グループ各社で労働・倫理に関するマネジメントシステムを運用し、ローム本社がグループ全体を統括管理しています。この体制の下、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。

※ RBA（Responsible Business Alliance）行動規範：電子業界企業を初めとする、業界全体でサステナビリティを推進することを目的とした団体。サプライチェーンにおいて、労働環境が安全で、かつ労働者が人権が守られていること、さらに製造プロセスにおける環境負荷の管理・削減を確実なものにするための行動規範が規定されている。

- ▶ CSRマネジメント体制
- ▶ 労働倫理マネジメントシステム



公的研究費の管理・監査体制

ロームでは、最高責任者が率先し、以下の責任体系のもと公的研究費の適正運営・管理を行います。

ロームにおける公的研究費の責任体系

	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	法務・知的財産部長	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・運営に関する社内外からの相談窓口

【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 公的研究費相談窓口宛

公的研究費の不正使用および研究活動における不正行為に関する社内外からの通報窓口

【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 公的研究費相談窓口宛

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を理解や知識の習得につなげています。

●一般教育

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（労働倫理、営業秘密管理、競争法遵守、インサイダー取引規制、下請法）などの知識の習得	ローム全社員	3,020	87.2
コンプライアンスに関する階層別教育	各階層で必要となるコンプライアンス知識の習得と遵守すべきルールの理解	ロームの新入社員、主任級、係長級、管理職	3,499	100
コンプライアンスに関する役割別教育	グループリーダー職で必要となるコンプライアンス知識の習得	グループリーダー	77	-

●特別教育

※ 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	受講率 (%)
競合他社との接触ガイドラインeラーニング	競争法に関する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	ロームの各部門長、各営業社員、市場・商品戦略担当、市場調査担当	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。



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」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。また、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おります。

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。

※ 2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日）通報受付件数：10件

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 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。

▶ [お取引先様向けコンプライアンス・ホットライン](#)

ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人材マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取組み 製品環境品質への取組み 環境データブック	人材マネジメント推進体制 人材開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取組み 責任ある館物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報 編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.

[Index : ガイドライン対照表](#) | [ESGデータ](#) | [報告書ダウンロード](#) | [日本語](#) | [English](#) | [本サイトTop](#)

▼ ロームのサステナビリティ

▼ CSVへの取組み

▼ 環境マネジメント

▼ 人財マネジメント

▼ 調達マネジメント

▼ 事業活動の基盤

▼ 社会貢献活動

[ホーム](#) > [事業活動の基盤](#) > [人権](#)

人権

事業活動の基盤

▼ 基本的な考え方

▼ 推進体制

▼ サプライチェーンにおける人権アセスメント

▼ **ロームグループの人権アセスメント**

▼ 人権教育

▼ 児童労働・強制労働の禁止

▼ 差別の禁止

▼ ハラスメントの防止

▼ プライバシーの保護

アンケート

基本的な考え方

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、待遇のための基準です。基本的人権の尊重は、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。

※ 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下記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

上記原則や規範に従い、ロームグループは、以下の項目を遵守し、今後もデューデリジェンスに取り組んでまいります。

【ロームグループの遵守事項】

- 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の禁止、ハラスメントの禁止、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する。
- 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ない。
- 事業の影響を受ける先住民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す。
- 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進めていく。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るよう努める。取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する。
- 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する。
- 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う。
- 人権への負の影響を特定し対処する取組みの進捗状況について、定期的に公開を行う。

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、全取締役とそれに準ずる権限を持つ部門長から構成されるCSR委員会が全社にわたる、CSRテーマに関する責任を担っており、代表取締役社長が委員長を務めています。また、CSR委員会では下部組織として7つの委員会を持ち、各分野において検討された環境や労働・倫理、安全衛生等における人権課題に関する目標、施策、実績などを踏まえ、合議のうえ意思決定を行っています。CSR委員会における決議事項は、この7つの委員会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。委員会の各委員は、毎年度実施計画決定と同時にCSR委員会委員長により任命され、活動をはじめます。

ロームグループでは、CSR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。

- ▶ CSRマネジメント体制
- ▶ 労働倫理マネジメントシステム

※ 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、労働（人権）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。

- ▶ サプライチェーンコミュニケーション

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、CSR委員会の下部組織として中央安全衛生委員会を組織し、その配下にディーセントワーク専門部会を設け、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。

- ▶ 人財マネジメント推進体制

【労働倫理マネジメントシステム】



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。また集合研修に加えて、労働・倫理にまつわるeラーニングを実施しています。



アンケート

TOPへ
戻る

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CSR調達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、すべ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。

- ▶ [CSR調達ガイドライン（202004）](#) 
- ▶ [英国奴隷法に関する声明](#) 

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。すべての従業員の個性、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。

- ▶ [ロームグループ行動指針](#) 
- ▶ [コンプライアンス 通報制度](#)
- ▶ [お取引先様（サプライヤー様）向けコンプライアンス・ホットライン](#) 

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。

- ▶ [ハラスメント防止に関する取組み](#)

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。

- ▶ [ロームグループプライバシーポリシー](#) 
- ▶ [情報セキュリティ](#)

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント


基本方針
お取引先様との取組み
責任ある館物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針



事業活動の基盤



▼ [情報保護に関する方針](#) ▼ [推進・管理体制](#) ▼ [情報セキュリティに関する取組み](#)

アンケート

情報保護に関する方針

ROOMグループでは、事業活動を行う中で知り得たROOM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。

ROOMグループ情報セキュリティ方針

1. 情報漏洩に有効なデータ保護対策を講ずる。
2. あらゆる状況下で事業継続を可能とするシステムとネットワークを確保する。
3. すべての社員は、情報漏洩等のセキュリティ事故防止に努めなければならない。

ROOMグループ機密情報管理方針

ROOMグループでは、ステークホルダーから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ROOM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ROOM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。

1. ROOMグループは、機密情報の利用・管理にあたり、ROOM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。
2. ROOM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。
3. ROOM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。
4. ROOMグループは、ROOM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、従業員、契約社員、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。
5. ROOMグループは、機密情報漏洩等の事故防止に努めるとともに、万一機密情報漏洩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。
6. ROOM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。

また、「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」などにに基づき、お客様の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。

▶ [プライバシーポリシー](#) □

推進・管理体制

情報セキュリティ推進・管理体制

ROOMグループでは、本社にあるIT統括本部のもと、グループ全体で情報セキュリティ管理体制を確立し、さらなるセキュリティレベル向上を目標とした継続的な取組みを行っています。
IT統括本部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/IEC27001」を2013年より取得し、運用することで事業上の重要なデータなどの機密情報について、漏えいの防止、不正利用の排除などの適切な情報管理を推進しています。このような取組み・体制を通じてビジネスリスクを低減しています。

機密情報管理推進・管理体制

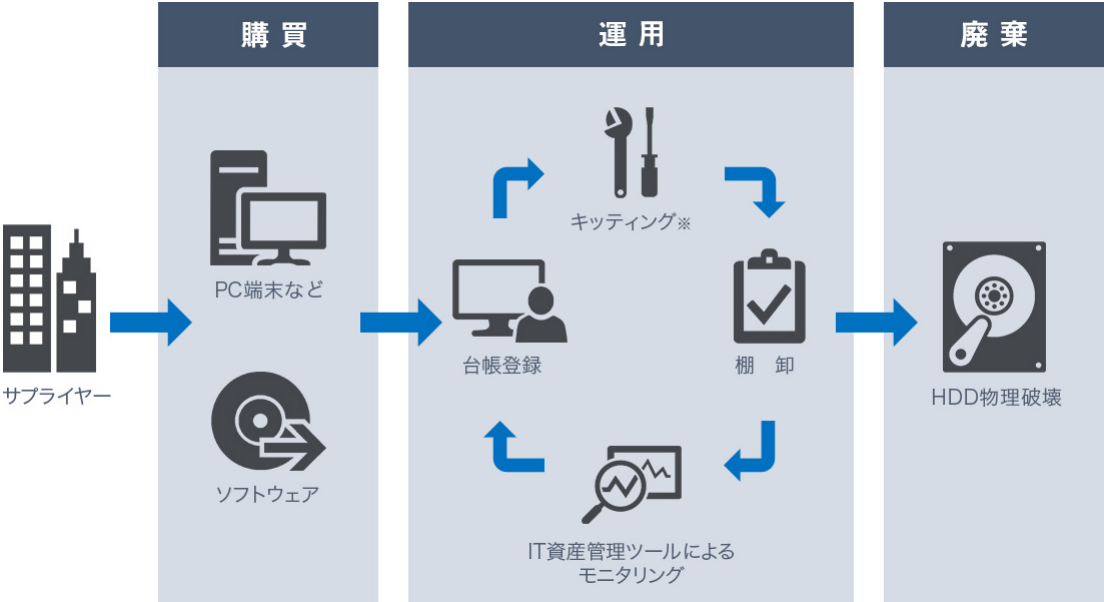
ROOMグループでは、機密情報マネジメント委員会のもと、機密情報管理体制を構築・運用し、自社機密および他社機密の保護並びに適切な管理に取組んでいます。
機密情報マネジメント委員会では、機密情報漏えいの未然防止や機密情報漏えい時の対策を定めたROOMグループ機密情報管理方針、社内規定およびマニュアルを制定しています。これらの活動に加え、機密情報の漏えいおよび混入（コンタミネーション）の防止の重要性、並びに適切な機密情報管理の意識付けのため、機密情報にアクセスできる全ての関係者（役員、従業員、契約社員、派遣社員、業務委託先など）に対し、継続的な教育訓練を実施しています。

TOPへ
戻る

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

デバイス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デバイスに対して、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。

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、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組んでいます。

教育・研修	目的・内容	年度	対象者	受講者数 (人)	受講率 (%)
第1回標的型攻撃メールeラーニング	システムの対策だけでは防げない、人を対象とした攻撃を防ぐために、社員一人ひとりのセキュリティに対する意識の向上を図る	2018年度	ローム全社員	2,808	83%
オンライン情報セキュリティ教育	機密情報の漏えいのリスクを再認識し、セキュリティ意識の向上を図る		ノートPC利用者	1,094	92%
オンライン情報セキュリティ教育	リモート環境拡大に伴い、社員の情報セキュリティの重要性の再認識に向けて、ノートPCの利用・管理時における機密情報漏洩の防止ルールや具体的な注意点について教育	2019年度	ノートPC利用者	1,465	92%
情報セキュリティテスト	全社員の情報セキュリティ関連知識のレベルを把握し、今後の教育計画を策定するためにテストを実施	2020年度	ローム全社員	3,157	85%



情報セキュリティ教育eラーニング	漏えい防止や、WEB会議、電子メール等のオンラインコミュニケーションツール利用上の注意事項について重点的に教育		ローム全社員	2,823	80%
グレード昇格時教育	セキュリティ防御体制整備の推進を図る役割を担っているという認識を醸成するため、職位グレード昇格者に対して、巧妙化する標的型攻撃について、過去の被害事例や動画を用いた教育を実施		昇格者講習受講者	272	100%



ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ重点課題
外部からの評価

CSVへの取組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取組み
製品環境品質への取組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント

基本方針
お取引先様との取組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

[報告書ダウンロード](#)
[企業情報](#)
[編集方針](#)



ロームグループの社会貢献活動



▼ 企業市民としてロームが大事にしてきた思い ▼ 活動における3つの軸とSDGs ▼ 世界各地での活動



ロームグループは、事業を通じた社会貢献と共に、社会を構成する良き企業市民としても、社会の発展充実や健全化に貢献するため、地域社会と自然環境のつながりを大切に、社会貢献活動や文化支援活動を積極的に行ってきました。

これからも、ロームグループは、社会の発展・文化進歩向上のため、地域をはじめ、広く社会のニーズに応え、より良い社会環境の実現を目指します。

企業市民としてロームが大事にしてきた思い

ロームグループは、創業以来、企業市民の一員として社会の発展充実や健全化に貢献するため、地域社会と接点を持ち、交流を深める活動を大切にしています。

～地域社会との調和を目指した「森の中の工場」～



ロームは1960年代から現在と同じ京都に本社を構えています。当初は、抵抗器の小さな工場だけでしたが、半導体への進出など事業規模の拡大に伴い、敷地や工場も少しずつ大きくなっていきました。ただ、これは同時に、町の中に無機質な工場が増え、景観が損なわれることにもつながってしまいます。

この課題に対し、「常に地域社会との信頼関係を大切にしたい」という強い思いから生まれたのが、本社周辺の緑化整備計画でした。コンセプトは「森の中の工場」。道行く人々に季節を感じていただける景観づくりを目指し、1980年代から四季を彩る様々な木々を植樹し、歩道の整備にも取り組みました。そして、1995年には落葉で寂しさが増す冬の季節にも地域の皆さんに楽しんでもらえるようにイルミネーションをスタート。今では、春は桜や新緑、夏は青々とした緑、秋は金色の並木道、そして冬はイルミネーションの暖かな灯りによる美しい街路樹と、四季折々の景観を楽しんでいただけます。

～自然環境の保全に積極的に取組む～

さらに、この「森の中の工場」は、自然との調和がもう1つのコンセプトとなっています。

自然資本は、企業にとって重要な経営資源の一つです。ロームグループは、生物多様性が生み出す自然の恵みを受けて事業活動ができているということを認識し、地球環境をより良い状態で次世代に引き継いでいくことを責務としています。

「森の中の工場」はまさに自然循環との調和を目指した取り組みであり、何本も続く並木道は鳥たちの羽休めや生物の棲家となるなど、動植物が生息できる都市の中の樹林地にもなっています。



～事業の発展とともに、文化支援活動にも尽力～

音楽は人々の生活に彩りを与え、心を豊かにしてくれるもの。企業市民の一員と



目で見える音楽史



ローム ミュージック フェスティバル
撮影：佐々木卓男



ロームシアター京都

して、ロームは音楽文化の普及と発展に取組み、音楽を通じて豊かな文化をつくることへの貢献を目指しています。
ロームの音楽への支援の歴史は古く、創業間もない1965年にはクラシック音楽を紹介する冊子「目で見える音楽史」を発行しました。当時は音楽専門誌が2冊しかないような時代だったからこそ、多くの人に喜びや安らぎを感じてもらうことができました。以降、様々な音楽文化支援活動を行っています。

1991年にはこのような活動を継続的かつ安定的に行うため、ロームは創業者と共に財団法人ローム ミュージック ファンデーションを設立し、2つのテーマ目標を持って活動しています。

1つ目は、『音楽文化の発展』というテーマで音楽家の育成に取組んでいます。これからの音楽界を担う若い音楽家たちの夢をサポートするために、音楽家を目指す学生への奨学援助および奨学生が出演する「スカラシップコンサート」の開催に始まり、世界の有名音楽学校を京都に招き日本の音楽学校と共演する「京都・国際音楽学生フェスティバル」の開催、プロの音楽家を育成するためのセミナーなど、様々な形で学ぶ環境の充実を図っています。
そして、このような育成事業で関わった音楽家を「ローム ミュージック フレンズ」（4,363人（2020年7月現在））として、共に多くの方に音楽を届ける仲間となっただけです。「ローム ミュージック フレンズ」は国内外で活躍しており、ベルリン・フィルハーモニー管弦楽団の第1コンサートマスターである榎本大進や、ロストロポーヴィチ国際チェロコンクールで日本人として初優勝したチェリストの宮田大など、第一線で活躍されています。

2つ目は、『音楽文化の普及』というテーマで聴衆の拡大に取組んでいます。人々に音楽をより身近に感じていただくため、多くのコンサートを開催・支援し、より良い社会づくりに貢献しています。高校生に本物のオペラを体験してもらう「新国立劇場 高校生のためのオペラ鑑賞教室」、指揮者の小林研一郎による楽しいナビゲートでクラシック音楽に接してもらう「日本フィル コパケン・ワールド」などの支援を行っています。
また、ソロからアンサンブル、オーケストラに至るまで様々なコンサートを行う「ローム ミュージック フェスティバル」では、ローム ミュージック フレンズが世界中から京都に集い共演し、素晴らしい音楽をお届けしています。この「ローム ミュージック フェスティバル」は、2016年に誕生した「ロームシアター京都」で開催されています。歴史的な神社や美術館がある京都屈指の文化エリアの中心部に位置する「ロームシアター京都」は、世界的な公演も行うことができる総合劇場であると共に、ブック&カフェやレストランも併設。2016年の開館から2019年度までに約988万人が来場され、地域の皆様の憩いの場となっています。

このように、ロームはこれまでも地域や社会、自然環境との調和を大事に地域社会と信頼関係を築いてきました。そして、この先も、地域社会から選ばれ続ける企業であるために、より良い社会環境の実現を目指し、社会貢献活動や環境保全活動、文化支援活動に積極的に取り組んでまいります。

活動における3つの軸とSDGs

企業市民として社会から必要とされ続ける存在となるため、「教育支援」「環境保全」「文化・地域交流」を軸に、ロームグループでは、事業活動を行っている世界各地で地域に根差した社会貢献活動を展開しています。
上記の3つの基本軸の下、様々な取組みを通じて、地域の皆様と信頼関係を構築し、地域社会の発展とグローバル規模での社会課題解決に努め、SDGsの達成・社会の持続的な発展に積極的に貢献していきます。



教育支援

社会の発展、文化の進歩向上に不可欠である、豊かな人間性と知性を備えた次世代人材育成に向けた教育支援を、ロームグループの技術を活かして行う。



環境保全

生物多様性が生み出す自然の恵みから事業活動を行うことができることを認識し、地球環境や生物多様性の保全につながる活動を行う。



文化・地域交流

社内外で地域・文化交流や支援を積極的に行うことにより、地域社会の活性化と、ロームグループとの良好な関係の構築につながる活動を行う。



世界各地での活動

📌 教育支援 🌿 環境保全 🤝 文化・地域交流





ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人材マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ 重点課題 外部からの評価 CSVへの取り組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取り組み 製品環境品質への取り組み 環境データブック	人材マネジメント推進体制 人材開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取り組み 責任ある鉱物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報 編集方針

© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.

アンケート

TOPへ
戻る


[Index : ガイドライン対照表](#) | [ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード ▶](#)
[日本語](#) | [English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)

[社会貢献活動](#) > [京都での活動](#)

京都での活動

- ▼ 公益財団法人 ローム ミュージック ファンデーションとロームの活動
- ▼ イルミネーションの開催
- ▼ 生物多様性保全に関する第三者認証取得
- ▼ Japan Super Science Fair
- ▼ 立命館高校「SS Challenge」に参画
- ▼ LEDモノづくり授業

[アンケート](#)

公益財団法人 ローム ミュージック ファンデーションとロームの活動


[文化・地域交流](#)

ロームは、継続的に音楽文化の普及・発展に寄与することを目的に、1991年に創業者（佐藤研一郎）と設立した「公益財団法人 ローム ミュージック ファンデーション」と共に様々な音楽文化支援活動を実施しています。2021年度を含め、507名の奨学生を支援し、奨学生が出演する「スカラシップコンサート」を開催しています。

また、国際交流と若手音楽家育成を目的とした「京都・国際音楽学生フェスティバル」や、世界で活躍する音楽家を育成するための「ローム ミュージック セミナー」、音楽に関する公演・研究への助成などを行っています。



撮影：佐々木卓男



ロームとローム ミュージック ファンデーションが2019年度に主催・支援したコンサートの来場者は延べ104,000名以上にのぼります。

ロームシアター京都が制作拠点の教育プロジェクト「小澤征爾音楽塾」


[文化・地域交流](#)

世界的指揮者である小澤征爾が行う若手音楽家育成プロジェクト「小澤征爾音楽塾」公演の支援を継続的に行っていきます。オーディションで選ばれたアジアの若手音楽家が、小澤征爾をはじめ世界で活躍する音楽家の指導を受け、一流歌手と共演する、他に例を見ないプログラムです。

また、子どもたちに音楽の素晴らしさを感じてもらい興味を持つきっかけになることを願った「子どものためのオペラ」を2015年より継続して行っています。ロームシアター京都での公演に招待された京都の小学生は11,600名以上になります。



撮影：上仲正寿



撮影：大窪道治

音楽が溢れるイベント「ローム ミュージック フェスティバル」


[文化・地域交流](#)

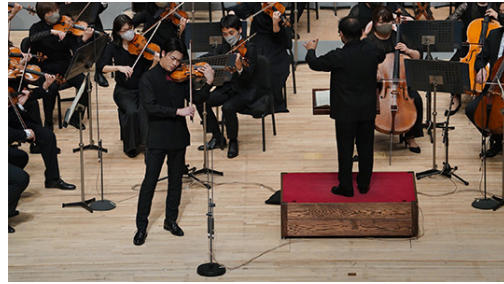
2016年からはロームシアター京都を全館貸し切って行う音楽の祭典「ローム ミュージック フェスティバル」をスタートさせました。このフェスティバルでは、ロームとローム ミュージック ファンデーションが音楽家支援事業に関わり、現在はプロとして国内外で活躍する「ローム ミュージック フレン

[TOPへ戻る](#)

ズ」(4,650名(2021年8月末時点))や、関西の中高生たちによる演奏が行われます。期間中は地域一帯に音楽が溢れ、多くの方楽しんでいただいています。



ロームシアター京都ローム・スクエアにて
撮影：井上嘉和



＜演奏＞ヴァイオリン/郷古麻、指揮/下野竜也、管弦楽/東京交響楽団
ロームシアター京都メインホールにて
撮影：佐々木卓男

イルミネーションの開催



環境保全



文化・地域交流

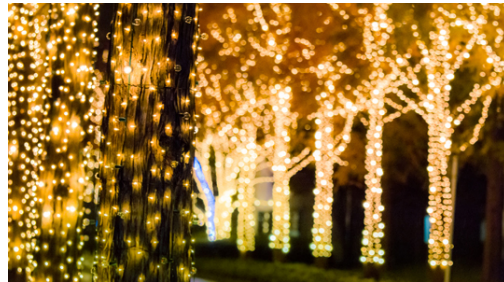
ロームでは、毎年11月下旬から12月下旬までの約1カ月にわたり、京都本社周辺でイルミネーションを開催しています。本社周辺の木々に京都市最大級となる約86万球の電球を点灯し、季節を感じさせる恒例行事として地域の方々のみならず、近年では海外からの観光客など、遠方からも多くの方々に楽しんでいただいています。

土日祝日限定イベントでは、ロームの製品を駆使した参加型のイルミネーションを用意し、来場いただいた地域の皆様にロームのテクノロジーを体感し、楽しんでいただく機会をご提供しています。

また、イルミネーションで使用する電力は、自然エネルギーにより発電された電力を使用する「グリーン電力」とエコ活動で実施されたCO₂削減量からイルミネーションで排出されるCO₂排出量を差し引く「カーボン・オフセット」を利用し、環境に配慮しています。

ロームでは今後もこのような活動を通じて、環境への配慮とともに地域社会の皆様が笑顔で過ごせる街づくりに貢献してまいります。

※ 2020年度はコロナ禍のため中止。



生物多様性保全に関する第三者認証取得



環境保全



文化・地域交流

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月に公益財団法人都市緑化機構が運営する「緑の認定」SEGES「そだてる緑」部門において、「Excellent stage2」の認定を取得しました。

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)^{※2} 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。ABINCからは、京都市内にありながら纏まった豊かな緑地を創出しつつ良好に維持管理し、生物多様性の向上や街並み景観に貢献していることが高く評価されました。SEGESからは、「森の中の工場」をコンセプトに、長年にわたって生物多様性に配慮した緑地づくりを行ってきた結果、地域に欠かせない緑地となった好例であることが評価されています。ロームグループは、地球の生物多様性が生み出す自然の恵みから事業活動に必要な資源やエネルギーはもちろん、様々な恩恵を受けていることを認識し、地球環境をより良い状態で引き継ぐため、自然循環との調和を目指した活動を、今後も積極的に行ってまいります。

※1. ABINC：一般社団法人いきもの共生事業推進協議会 ☐

※2. SEGES：社会・環境貢献緑地評価システム (Social and Environmental Green Evaluation System) ☐



Japan Super Science Fair



教育支援

Japan Super Science Fair (JSSF) は、立命館高校が主催されている、世界各国の理系高校生が京都で科学について交流する取組みで、ロームは2013年から継続して参加しています。

立命館高校へローム社員が訪問し講義をする「サイエンストーク」では、学生に電子部品や回路の機能について説明した後、導電性インクペン（Circuit Marker）を使って紙の上に電子回路を作り、ロームの自社製品であるチップLEDを光らせる実験をしてもらいました。その後、応用編として、電子回路を自由に設計するグループワークを行い、各グループ作品についてポスター発表と投票・表彰を実施しました。このワークを通じて、学生たちに言葉の壁を乗り越えながらチームで協力してモノづくりの楽しさを体験してもらうことができたと考えています。

ロームでは今後もこのような活動を通じて、次世代のエンジニアを目指す学生を応援していきます。

※ 2020年度はコロナ禍のため中止。



立命館高校「SS Challenge」に参画



教育支援

ロームは、2020年度より立命館高校に対してオンライン授業を実施しています。昨今のコロナ禍において、対面でのコミュニケーションや実験等の授業実施が難しい状況下にあります。生徒に科学や技術の魅力を知ってもらいたい「自ら考え、学ぶ場を設けたい」という同校の主旨に賛同し、キャリア教育の一環として研究所や大学、企業が授業を実施するプロジェクト「SS Challenge」に参画しました。

授業では、「半導体の技術で社会を変えていこう！」をテーマとし、生徒の皆さんにロームの技術についてより深く知ってもらうため、エンジニアが講師となって、商品・そしてロームの技術の1つであるセンサ技術を、デモ機の映像を通じて紹介しました。

その後のワークショップでは、「センサを使ったコロナ対策を考えよう！」を課題テーマとして、グループごとに様々なセンサを活用した課題解決のアイデアを考えていただきました。今後も、このような教育支援活動を通して教育機関の期待に応えると共に、次世代を担う人財を生み出し、ひいてはそれが持続可能な社会に向けての一助となるよう取組んでまいります。



LEDモノづくり授業



教育支援

ロームでは京都市教育委員会の取組みに賛同し、子どもたちのモノづくりへの興味・関心を高め将来の進路や夢について考える機会を提供するため、2010年度より「京都まなびの街 生き方探究館」にて自社製品を使ったブース展示とモノづくり授業を実施しています。

授業では、ロームの創業製品である抵抗器と三色に光るLEDを組み合わせた回路の工作を通して光の三原色やLEDの省エネ効果、モノづくりの楽しさと自身の将来について考えてもらいました。子どもたちは会社から来た先生の声に耳を傾け「回路ってこういった仕組みなんだ。」「いろいろな色に光ってキレイ。」など自ら作ったLED回路に夢中になっていました。

今後多くの子供たちにモノづくりの楽しさを体感し、将来の仕事を想像してもらうきっかけを提供するために、モノづくり授業を継続的に実施していきます。





ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ 重点課題
外部からの評価
CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人材マネジメント

人材マネジメント推進体制
人材開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント


基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針



GRI内容索引



- ▼ 1. 共通スタンダード
- ▼ 2. 項目別スタンダード

本WEBサイトは、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. 共通スタンダード

項目	指標	掲載箇所
GRI 102：一般開示事項		
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	会社概要 □
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	会社概要 □
		有価証券報告書 □
		ブランド □
102-3	本社の所在地	会社概要 □
102-4	事業所の所在地	会社概要 □
		セールス&サポート □
102-5	所有形態および法人格	会社概要 □
102-6	参入市場	会社概要 □
102-7	組織の規模	会社概要 □
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	会社概要 □
		有価証券報告書 □
		ESGデータ
		ダイバーシティ&インクルージョン
102-9	サプライチェーン	ロームグループのサステナビリティ
		サプライチェーンの概要
		ESGデータ
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	-
102-11	予防原則または予防的アプローチ	リスクマネジメント
		労働安全衛生



		掲載箇所
		製品環境品質への取組み
		調達BCP
102-12	外部イニシアティブ	国連グローバルコンパクトへの参画
102-13	団体の会員資格	国連グローバルコンパクトへの参画
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	トップコミットメント
		ROHM Group Integrated Report 2020
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	トップコミットメント
		サステナビリティ重点課題の特定
		ステークホルダーとのコミュニケーション
		IR最新資料ダウンロード <input type="checkbox"/>
		目標と実績
		リスクマネジメント
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	コンプライアンス
		ロームグループ倫理方針
		ロームグループのサステナビリティ
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	通報制度
		教育・研修
		お取引先様との取組み
		公正な取引の徹底
		ハラスメントの防止
		人権
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	コーポレートガバナンス体制
		CSRマネジメント体制
		ローム・コーポレートガバナンス・ポリシー 
		コーポレートガバナンス報告書 <input type="checkbox"/>
102-19	権限移譲	CSRマネジメント体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	CSRマネジメント体制
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	ステークホルダーとのコミュニケーション
		お取引先様との取組み
		幅広い株主様のニーズに応えるための様々なIR活動、イベント
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレートガバナンス報告書 <input type="checkbox"/>
		有価証券報告書 <input type="checkbox"/>



項目	指標	コーポレートガバナンス体制
102-23	最高ガバナンス機関の議長	
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	
102-25	利益相反	-
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	トップコミットメント
		CSR マネジメント体制
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	事業活動の基盤
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	役員報酬
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	サステナビリティ重点課題の特定
		幅広い株主様のニーズに応えるための様々なIR活動、イベント
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	コーポレートガバナンス報告書 <input type="checkbox"/>
		リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	リスクマネジメント
102-32	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	コーポレートガバナンス報告書 <input type="checkbox"/>
102-33	重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	-
102-35	報酬方針	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
		ローム・コーポレートガバナンス・ポリシー 
		役員報酬
102-36	報酬の決定プロセス	役員報酬
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	役員報酬
102-38	年間報酬総額の比率	役員報酬
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	ロームグループのサステナビリティ
102-41	団体交渉協定	ESGデータ
102-42	ステークホルダーの特定および選定	ロームグループのサステナビリティ
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダーとのコミュニケーション
		社員とのコミュニケーション
		お取引先様との取組み
102-44	提起された重要な項目および懸念	サステナビリティ重点課題の特定
6. 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>



項目	指標	掲載箇所
102-47	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ重点課題の特定
102-48	情報の再記述	-
102-49	報告における変更	ESGデータ
102-50	報告期間	IR最新資料ダウンロード <input type="checkbox"/>
102-51	前回発行した報告書の日付	編集方針
102-52	報告サイクル	年次
102-53	報告書に関する質問の窓口	お問い合わせ <input type="checkbox"/>
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	GRI対照表
102-55	内容索引	GRI対照表
102-56	外部保証	環境関連データの第三者検証 <input type="checkbox"/>
GRI 103：マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	トップコミットメント
103-2	マネジメント手法とその要素	CSRマネジメント
103-3	マネジメント手法の評価	サステナビリティ重点課題の特定



2. 項目別スタンダード

- ▼ 経済

▼ 環境

▼ 社会

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	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
		ロームグループの社会貢献活動
		ESGデータ
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	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
		ロームグループ環境ビジョン2050
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
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	ロームグループの社会貢献活動



項目	指標	掲載箇所
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	サプライチェーンの概要
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	ESGデータ
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	コンプライアンス
		ロームグループ行動指針 <input type="checkbox"/>
		ESGデータ
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	-



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	環境データブック
		資源の有効活用（廃棄物、水）
		ESGデータ
301-2	使用したリサイクル材料	-
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	環境データブック
		事業活動における取組み
302-2	組織外のエネルギー消費量	環境データブック
		バリューチェーンを通じたCO2対策
302-3	エネルギー原単位	ESGデータ
302-4	エネルギー消費量の削減	ESGデータ
		事業活動における取組み
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		
303-1	水源別の取水量	資源の有効活用（廃棄物、水）
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	資源の有効活用（廃棄物、水）
		生物多様性保全に向けた取組み
		資源の有効活用（廃棄物、水）



項目	指標	掲載箇所
303-3	リサイクル・リユースした水	ESGデータ
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	生物多様性保全に向けた取組み
		生物多様性保全に関する第三者認証取得
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	生物多様性保全に向けた取組み
		生物多様性保全に関する第三者認証取得
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）	ESGデータ
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	ESGデータ
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）	ESGデータ
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	ESGデータ
GRI 306：排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	ESGデータ
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	ESGデータ
306-3	重大な漏出	-
306-4	有害廃棄物の輸送	-
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-
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	お取引先様の選定基準
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	お取引先様の活動評価
		CSR調達監査



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	ESGデータ



項目	指標	掲載箇所
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	ESGデータ
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	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	ESGデータ
		労働安全衛生
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	労働災害度数率・強度率
		ESGデータ
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	労働安全衛生
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	労働安全衛生
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	人材開発
		働きがいのある職場づくり
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	ESGデータ
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	ダイバーシティ&インクルージョン
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	人権
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	-
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	児童労働・強制労働の禁止
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	児童労働・強制労働の禁止
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	人権教育
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 412：人権アセスメント		



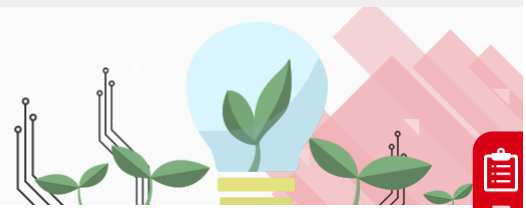
項目	指標	掲載箇所
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権
		お取引先様との取組み
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	海外トレーニング制度
		人権教育
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
GRI 413：地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	ロームグループの社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	お取引先様の選定基準
		お取引先様の活動評価
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	お取引先様の活動評価
GRI 415：公共政策		
415-1	政治献金	-
GRI 416：顧客の安全衛生		
1. マネジメント手法の開示事項		
2. 項目別の開示事項		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	品質への取組み <input type="checkbox"/>
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	製品環境品質への取組み
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	-
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	-

アンケート





ロームグループの主要なESGデータ



アンケート

環境									
カテゴリー			範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
CO ₂ 排出量	スコープ1		ロームグループ	t-CO ₂	35,079.7	36,002.0	38,361.8	36,888.1	32,473.7
	スコープ2		ロームグループ	t-CO ₂	530,081.0	559,484.3	579,437.6	548,734.2	547,725.8
	スコープ3		ロームグループ	t-CO ₂	603,504.4	704,242.2	859,110.3	675,042.0	759,904.9
	計		ロームグループ	t-CO ₂	1,168,665.1	1,299,728.5	1,476,909.7	1,260,664.3	1,340,104.4
温室効果ガス排出量（PFC）			ロームグループ	GWP-t	108,953.6	107,007.7	107,580.9	95,303.4	94,821.4
特定管理対象物質投入量			ロームグループ	t	600.6	643.5	668.8	594.9	635.9
廃棄物等総排出量（※1）			ロームグループ	t	12,651.4	14,114.3	15,382.4	13,987.0	13,690.1
	うち特別管理産業廃棄物排出量		ロームグループ	t	2,594.1	2,971.7	3,793.7	3,176.6	3,431.6
廃棄物リサイクル量（※1）			ロームグループ	t	11,963.7	13,324.0	14,747.8	13,499.1	13,338.9
廃棄物リサイクル率（※1）			ロームグループ	%	94.6	94.4	95.9	96.5	97.4
水資源投入量（※1）			ロームグループ	1000m ³	10,340.7	10,268.9	11,164.5	11,138.5	10,963.6
	市の水道総供給量および工業用水		ロームグループ	1000m ³	-	-	-	5,346.4	5,884.7
	淡水の地表水取水量		ロームグループ	1000m ³	-	-	-	724.1	726.6
	地下水取水量		ロームグループ	1000m ³	-	-	-	5,068.1	4,352.3
純水総消費量			ロームグループ	1000m ³	-	-	-	4,950.6	4,804.9
総排水量（※1）			ロームグループ	1000m ³	5,913.3	6,253.6	7,335.8	8,340.5	8,172.9
	うち下水道への排出量		ロームグループ	1000m ³	-	-	-	3,067.8	3,201.8
	うち河川、湖への排水量		ロームグループ	1000m ³	-	-	-	5,272.7	4,971.1
NOx			ロームグループ	t	54.4	48.4	49.5	20.4	18.4
SOx			ロームグループ	t	63.1	57.9	56.0	16.3	13.8
VOC排出量			ロームグループ	t	110.5	126.4	124.6	98.2	103.7
ISO14001取得割合	国内（事業所件数ベース）		-	%	100	100	100	100	100
	海外（事業所件数ベース）		-	%	100	100	80.0（※2）	80.0（※2）	90.0（※3）
環境法令違反や環境問題を引き起こす事故			ロームグループ	件	0	0	0	0	1
環境ラベリングを行っている製品（自社独自ラベル）			ロームグループ	%	100	100	100	100	100
事業所数地内等における土壌・地下水の汚染状況			ロームグループ	件	0	0	0	0	0
経済効果	地球環境保全		ロームグループ	100万円	4,452.2	1,193.4	1,375.7	769.4（※4）	2,031.5
	資源循環		ロームグループ	100万円	1,360.2	1,537.7	2,790.5	1,928.5（※4）	2,040.4
コスト	公害防止	投資額	ロームグループ	100万円	230.4	534.8	238.5	521.6（※4）	529.0
		費用額	ロームグループ	100万円	1,426.3	1,812.8	2,055.0	1,766.0（※4）	1,840.3
	地球環境保全	投資額	ロームグループ	100万円	942.7	918.7	1,027.8	636.3（※4）	461.8
		費用額	ロームグループ	100万円	117.6	92.6	191.8	185.2（※4）	101.7
	資源循環	投資額	ロームグループ	100万円	13.5	11.7	33.1	13.0（※4）	0.0
		費用額	ロームグループ	100万円	504.8	468.1	592.6	612.2（※4）	614.0
	管理活動	投資額	ロームグループ	100万円	11.5	14.3	14.9	8.8（※4）	3.0
		費用額	ロームグループ	100万円	296.5	455.3	462.7	376.6（※4）	402.8
	社会活動	投資額	ロームグループ	100万円	0.0	0.0	0.0	0.0（※4）	0.0
		費用額	ロームグループ	100万円	3.1	3.6	2.1	3.0（※4）	8.8
	環境損傷	投資額	ロームグループ	100万円	0.0	0.0	0.0	0.0（※4）	0.0
		費用額	ロームグループ	100万円	0.0	0.0	0.0	0.0（※4）	0.7
	その他	投資額	ロームグループ	100万円	0.0	0.0	0.0	0.0（※4）	0.0
		費用額	ロームグループ	100万円	18.1	19.3	0.1	22.2（※4）	57.6

TOPへ
戻る

	合計	投資額	ロームグループ	100万円	1198.1	1479.5	1314.2	1,179.7 (※4)	993.8
		費用額	ロームグループ	100万円	2366.4	2851.7	3304.2	2,965.3 (※4)	3,025.9

※1： 廃棄物および水に関する数値については、2021年度以降の目標に対する新しい指標に数値を変更。
※2： 海外グループ会社Kionix、SiCrystal GmbHのみISO14000認証未取得。
※3： 海外グループ会社SiCrystal GmbHのみISO14000認証未取得。
※4： COVID-19の影響により、REPI以外の集計値を記載。

社会									
カテゴリー		範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
従業員数	男性	ローム	人	2,397	2,425	2,461	2,497	2,700	
	女性	ローム	人	738	718	705	679	748	
連結従業員数 (性別)	男性	ロームグループ	人	-	-	-	-	15,950	
	女性	ロームグループ	人	-	-	-	-	6,420	
連結従業員数 (エリア別)	日本	ロームグループ	人	-	-	-	5,427	5,844	
	アジア	ロームグループ	人	-	-	-	15,592	15,988	
	アメリカ	ロームグループ	人	-	-	-	196	176	
	ヨーロッパ	ロームグループ	人	-	-	-	372	362	
	うち連結外国人従業員数	ロームグループ	人	15,840	17,325	17,003	16,365	16,402	
年代ごとの従業員比率	30歳以下	ロームグループ	%	-	-	-	-	27.7	
	31～50歳	ロームグループ	%	-	-	-	-	62.3	
	51歳以上	ロームグループ	%	-	-	-	-	10.0	
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）		ロームグループ	人	-	-	-	803	917	
	日本	ローム	人	-	-	-	170	200	
		国内ロームグループ	人	78	142	152	71	582	
	アジア	ロームグループ	人	-	-	-	544	127	
	アメリカ	ロームグループ	人	-	-	-	3	2	
	ヨーロッパ	ロームグループ	人	-	-	-	15	6	
平均年齢	男性	ローム	歳	40.2	40.6	41.0	41.3	42.18	
	女性	ローム	歳	35.1	35.2	35.3	35	35.89	
	合計	ローム	歳	39.9	40.2	39.9	40.3	40.9	
平均勤続年数	男性	ローム	年	14.4	14.9	15.3	15.7	15.73	
	女性	ローム	年	12.2	12.2	12.3	10.0	10.86	
	合計	ローム	年	14.6	15.0	14.5	15.0	14.7	
平均年間給与額		ローム	円	7,380,642	7,607,090	7,364,000	7,207,108	7,097,234	
部長級（基本給のみ）平均給与額男女比（※5）	男性	ローム	%	-	-	-	-	100	
	女性	ローム	%	-	-	-	-	88	
課長級（基本給のみ）平均給与額男女比（※5）	男性	ローム	%	-	-	-	-	100	
	女性	ローム	%	-	-	-	-	98	
非管理職級（基本給のみ）平均給与額男女比（※5）	男性	ローム	%	-	-	-	-	100	
	女性	ローム	%	-	-	-	-	97	
一人当たり年間総実務労働時間		ローム	時間	2,057.4	1,951.7	1,822.2	1,793.8	2,110.00	
資格取得支援 (人数)	通信教育の補助	ローム	人	150	71	45	25	32	
	ビジネスキャリア検定	ローム	人	7	9	39	79	49 (※6)	
	TOEIC受験費用負担	ローム	人	919	880	735	800	79 (※6)	
	中国語検定	ローム	人	38	10	21	20	12 (※6)	
	日経デスト	ローム	人	20	13	18	19	31	
	安全衛生関連各種資格	ローム	人	1,215	1,293	711	845	603 (※6)	
産休取得者数		ローム	人	48	63	55	69	68	
育児休業制度利用者数		ローム	人	53	54	62	70	65	
	うち女性取得者数	ローム	人	51	51	56	62	48	
	うち男性取得者数	ローム	人	2	3	6	8	17	
育児休業復帰率		ローム	%	98.1	98.1	97.7	89.8	91.7	
育児休業定着率		ローム	%	-	-	97.7	98	97.1	
育児短時間勤務制度利用者数		ローム	人	83	109	120	115	119	



介護休暇取得者数			ローム	人	2	3	1	4	1
前年度評価のフィードバック実施率			ローム	%	100	100	100	100	100
ストレスチェック受検率			ローム	%	97.8	95.3	92.7	96.4	96.6
労働災害発件数			ローム	件	4	4	4	1	3
			ロームグループ	件	4	4	7	1	5
			ロームグループの請負会社	件	0	1	1	1	1
事故発生頻度数率			ロームグループ	-	0.048	0.037	0.117	0	0
災害強度率			ロームグループ	-	0.0012	0.0007	0.0019	0	0
ISO45001、OHSAS18001 認証取得事業所数	国内（事業所数）	ロームグループ	社	13	13	13	15	15	
	海外（事業所数）	ロームグループ	社	6	6	6	7		
ISO45001、OHSAS18001認証取得率（※7）			ロームグループ	%	83%	83%	83%	96%	92%（※8）
労働協約の対象となる従業員の割合	国内	ローム	%	62.3	63.3	71.0	74.1	74.9	
従業員の労働組合加入率	国内	ローム	%	100	100	100	100	100	
ティア1サプライヤー社数			ローム	社	約500	約500	約500	約500	161（※9）
			ロームグループ		-	1,366	1,606	1,488	1,538
サプライヤー再評価実施社数			ローム	社	245	239	231	240	242
CSRセルフアセスメント実施社数			ローム	社	約500	379	366	353	161
			ロームグループ		-	1,366	1,606	1,488	1,538
サプライヤーミーティング参加者数			ローム	社	-	109	158	81	-
サプライヤー評価におけるESGの比重			ローム	%	40	40	30	40	40
			ロームグループ		-	40	30	40	40
一人当たり月間所定外労働時間			ローム	時間	-	20.8	18.3	18	17.1
賃金改定率			ローム	%	-	-	-	1.3	1.3
有給休暇取得者率			ローム	%	-	72.5	75.2	81.9	63.3
女性社員育児休業取得率			ローム	%	100	100	100	100	100
男性社員育児休業取得率			ローム	%	-	-	-	6.4	15.45
障がい者雇用率			国内ロームグループ	%	-	2.33	2.24	2.31	2.38
新任管理職 衛生管理者 第1種 保持率			ローム	%	-	-	-	100	100
品質検定合格者数			ローム	人	-	818	701	825	134
カテゴリー			範囲	単位	2017年4月入社	2018年4月入社	2019年4月入社	2020年4月入社	2021年4月入社
新卒採用状況	全体合計		ローム	人	139	144	172	111	131
		男性	ローム	人	96	106	111	83	95
		女性	ローム	人	43	38	61	28	36
カテゴリー			範囲	単位	2016/4～2017/3	2017/4～2018/3	2018/4～2019/3	2019/4～2020/3	2020/4～2021/3
中途採用状況	全体合計		ローム	人	14	21	16	14	19
		男性	ローム	人	12	18	14	12	18
		女性	ローム	人	2	3	2	2	1
カテゴリー			範囲	単位	2016/4～2017/3	2017/4～2018/3	2018/4～2019/3	2019/4～2020/3	2020/4～2021/3
離職者数	全体合計		ローム	人	116	113	123	125	65
		男性	ローム	人	97	85	98	86	52
		女性	ローム	人	19	28	25	39	13
離職率			ロームグループ	%	-	8.3	10.6	9.3	5.8
多様な人材の役職登用状況	管理職	男性	ローム	人	383	389	405	415	449
		女性	ローム	人	2	2	3	3	3
		女性比率	ローム	%	0.50	0.50	0.74	0.75	0.66
		外国人	ローム	人	1	0	0	0	0
		合計	ローム	人	385	391	408	418	452
	管理職	男性	ロームグループ	人	-	-	1,619	1,454	1,608
		女性	ロームグループ	人	-	-	173	187	186
		女性比率	ロームグループ	%	-	-	9.7	11.4	10.4
		外国人	ロームグループ	人	-	-	0	0	0
		合計	ロームグループ	人	-	-	1,792	1,641	1,794
	内部長職以上	男性	ローム	人	70	56	48	42	51

		女性	ローム	人	0	0	0	0	1
		女性比率	ローム	%	0	0	0	0	1.92
		外国人	ローム	人	0	0	0	0	0
		合計	ローム	人	70	56	48	42	52
	役員	男性	ローム	人	8	9	9	11	11
		女性	ローム	人	0	0	0	1	1
		女性比率	ローム	%	0	0	0	8.30	8.33
		外国人	ローム	人	0	0	0	0	0
		合計	ローム	人	8	9	9	12	12

※5：男性社員の平均給与を基準に比率を算出。
※6：新型コロナウイルス感染症対策のため、社内外開催の資格試験を自粛要請。
※7：現在、OHSAS18001認証取得からISO45001認証取得へ移行中。
※8：2020年度に生産拠点数が増えたため(ラピステクノロジー(株))、認証取得比率が低下。2021年度に取得予定。
※9：Tier1サプライヤー特定基準変更により、数値が変動。

ガバナンス									
カテゴリー			範囲	単位	2017年6月 株主総会時点	2018年6月 株主総会時点	2019年6月 株主総会時点	2020年6月 株主総会時点	2021年6月 株主総会時点
取締役	取締役総数（※10）		ローム	人	10	10	13	11	11
		社外取締役（※10）	ローム	人	2	2	5	5	5
		女性取締役数（※10）	ローム	人	0	0	1	1	1
		外国籍の取締役数（※10）	ローム	人	0	0	0	0	0
		専務取締役（※10）	ローム	人	1	2	1	0	0
		他の非常勤取締役（※10）	ローム	人	0	0	0	0	0
	平均年齢（※11）		ローム	歳	64.8	64.2	62.2	59.5	60.2
	実質的な最高経営責任者の在籍年数		ローム	年	7	8	1	0	1
監査役	監査役総数（※10）		ローム	人	5	5	0（※13）	0（※13）	0（※13）
		常勤監査役（※10）	ローム	人	2	2	0（※13）	0（※13）	0（※13）
		社外監査役（※10）	ローム	人	5	5	0（※13）	0（※13）	0（※13）
役員平均在任期間（※14）			ローム	年	6.7	6.8	3.9	4.2	4
リスクマネジメント担当役員			ローム	人	1	1	1	1	1
CSR（サステナビリティ）担当役員			ローム	人	1	1	1	1	1
カテゴリー			範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会の開催頻度（回/年）			ローム	回	25	14	17	16	15
社外取締役の平均出席率			ローム	%	98.0	100	82.5	100.0	98.7
社外監査役の平均出席率			ローム	%	96.2	97.2	98.8	0（※13）	0（※13）
監査役会・監査等委員会の開催頻度（回/年）			ローム	回	12	14	9	16	14
社外監査役・取締役（監査等委員）の平均出席率			ローム	%	98.4	98.6	97.6	100	100
ISO9001取得割合（状況）	国内（事業所件数ベース）		-	%	100	100	100	100	100
	海外（事業所件数ベース）		-	%	100	100	100	100	100
内部通報（相談）・内部告発件数			ローム	件	21	20	19	17	10
			サプライヤー	件	-	-	-	0	0
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告			ローム	件	0	0	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止			ローム	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			ロームグループ	件	0	0	0	0	0
		価格カルテルによる摘発	ロームグループ	件	0	0	0	0	0
		贈賄による摘発	ロームグループ	件	0	0	0	0	0
		その他による摘発	ロームグループ	件	0	0	0	0	0
コンプライアンスに関する社員教育回数（回/年）			ローム	回	10	9	9	8	9
			ロームグループ	回	2	1	1	1	1
コンプライアンスに関する役員教育回数（回/年）			ローム	回	0	0	0	0	0
ロームグループ 行動指針の提供	従業員	カバレッジ	ロームグループ	-	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象
		書面での同意	ロームグループ	-	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象
		トレーニング	ロームグループ	-	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象	全社員対象

	サプライヤー	カバー	ローム	%	0	0	100	100	100
		書面での同意	ローム	%	0	0	100	100	100
		トレーニング	ローム	%	0	0	0	100	100

- ※10： 6月株主総会にて選任・在任された人数
- ※11： 6月株主総会にて選任・在任された時点の年齢
- ※12： 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）
- ※13： 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。
- ※14： 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。

ロームのサステナビリティ

CSRマネジメント
サステナビリティ 重点課題
外部からの評価

CSVへの取り組み

環境マネジメント

目標と実績
環境マネジメント推進体制
事業活動における取り組み
製品環境品質への取り組み
環境データブック

人財マネジメント

人財マネジメント推進体制
人財開発
働きがいのある職場づくり
ダイバーシティ&インクルージョン
労働安全衛生

調達マネジメント


基本方針
お取引先様との取り組み
責任ある鉱物調達
グリーン調達
公正な取引の徹底

事業活動の基盤

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
人権
情報セキュリティ

社会貢献活動

サステナビリティ NEWS

報告書ダウンロード
企業情報 
編集方針


[Index : ガイドライン対照表](#)
[ESGデータ](#)
[報告書ダウンロード](#)
[日本語](#)
[English](#)
[本サイトTop](#)
[ロームのサステナビリティ](#)
[CSVへの取組み](#)
[環境マネジメント](#)
[人材マネジメント](#)
[調達マネジメント](#)
[事業活動の基盤](#)
[社会貢献活動](#)

[報告書ダウンロード](#)

報告書ダウンロード


[アンケート](#)
[ROHM Group Integrated Report 2020](#)
[ROHM Group Corporate Profile 2020/2021](#)
[バックナンバー](#)
[環境データブック](#)

ロームでは2001年度から「環境報告書」を発行し、2007年度からは「CSRレポート」に改めました。さらに、2012年度からは製品品質と経営品質の「革新（Innovation Report）」を通して持続可能な社会の実現に貢献できることを目指し、「Innovation Report」に改め発行しました。2017年度からは紙資源の節約による環境負荷の低減やステークホルダーの皆様の利便性向上の観点から本ウェブサイトでは活動を網羅的に報告しており、そのうちの一部情報については会社案内及び統合報告書に掲載しております。

過去のレポートについては以下よりダウンロードしてください。

ROHM Group Integrated Report 2020


[日本語版 \(11.4MB\)](#)

[英語版 \(8.87MB\)](#)


ROHM Group Corporate Profile 2020/2021


[日本語版 \(14.6MB\)](#)

[英語版 \(50.5MB\)](#)

[中国語版 \(50.2MB\)](#)

[韓国語版 \(7.35MB\)](#)


バックナンバー

ROHM Group Integrated Report 2019


[日本語版 \(51.8MB\)](#)

[英語版 \(37.6MB\)](#)


ROHM Group Integrated Report 2018


[日本語版 \(40.9MB\)](#)

[英語版 \(37.4MB\)](#)


ROHM Group Report 2017


[日本語版 \(8.7MB\)](#)

[英語版 \(9.8MB\)](#)

[中国語版 \(54.9MB\)](#)

[韓国語版 \(7.0MB\)](#)


ROHM Group Innovation Report 2016

ROHM Group Innovation Report 2015

ROHM Group Innovation Report 2014

[TOPへ戻る](#)



- ▶ 日本語版 (6.0MB)
- ▶ 英語版 (6.3MB)
- ▶ 中国語版 (10.7MB)
- ▶ 韓国語版 (10.7MB)



- ▶ 日本語版 (8.0MB)
- ▶ 英語版 (9.9MB)
- ▶ 中国語版 (8.2MB)
- ▶ 韓国語版 (9.9MB)



- ▶ 日本語版 (9.1MB)
- ▶ 英語版 (9.9MB)
- ▶ 中国語版 (23.8MB)
- ▶ 韓国語版 (8.5MB)

ROHM Group Innovation Report 2013



- ▶ 日本語版 (8.7MB)
- ▶ 英語版 (5.8MB)
- ▶ 中国語版 (6.7MB)
- ▶ 韓国語版 (4.7MB)

ROHM Group Innovation Report 2012



- ▶ 日本語版 (6.7MB)
- ▶ 英語版 (4.1MB)
- ▶ 中国語版 (7.7MB)
- ▶ 韓国語版 (12.8MB)

CSRレポート 2011



- ▶ 日本語版 (ダイジェスト版) (4.6MB)
- ▶ 日本語版 (詳細版) (14.5MB)

CSRレポート 2010



- ▶ 日本語版 (ダイジェスト版) (6.2MB)
- ▶ 日本語版 (詳細版) (8.5MB)

CSRレポート 2009



- ▶ 日本語版 (4.6MB)

CSRレポート 2008



- ▶ 日本語版 (7.3MB)

CSRレポート 2007



- ▶ 日本語版 (3.6MB)

社会・環境報告書 2006



- ▶ 日本語版 (4.4MB)

社会・環境報告書 2005



- ▶ 日本語版 (3.1MB)

環境報告書・CSR編 2004




- ▶ 日本語版 (0.2MB)



環境データブック

環境データブックは、下記のページに掲載しております。

▶ 環境データブック

ロームのサステナビリティ	環境マネジメント	人財マネジメント	調達マネジメント	事業活動の基盤	サステナビリティ NEWS
CSRマネジメント サステナビリティ重点課題 外部からの評価 CSVへの取り組み	目標と実績 環境マネジメント推進体制 事業活動における取り組み 製品環境品質への取り組み 環境データブック	人財マネジメント推進体制 人財開発 働きがいのある職場づくり ダイバーシティ&インクルージョン 労働安全衛生	基本方針 お取引先様との取り組み 責任ある館物調達 グリーン調達 公正な取引の徹底	コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 人権 情報セキュリティ 社会貢献活動	報告書ダウンロード 企業情報  編集方針
© 1997 - 2021 ROHM Semiconductor. All rights reserved.					

