

サステナビリティ対談



ロームが目指すサステナビリティ経営実現に向けて

山本 ロームがグローバルメジャーとなるためには、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さまからの信頼につながるサステナビリティ経営が欠かせません。私は、CSOの役割とは、持続的に価値を創造できる企業を目指し、非財務目標の達成を通じて経営の質を改善することだと考えています。近年は、お客様からのサステナビリティの要請やお取引先様との連携の重要性が高まりつつあります。そのようななか、サステナビリティ経営に造詣の深い村松さんを社外取締役にお迎えしたことは、サステナビリティ課題を経営戦略の一つに盛り込み、より深く



議論と検討を進めていく推進力になるものと考えています。

村松 ロームは創業当時から企業理念・存在意義にサステナビリティが内在しており、時代に合わせてアップデートしながらサステナビリティ経営に取り組んでいる企業だと思います。私は外資系半導体メーカーに25年勤めた後、10年以上にわたり、日本企業におけるサステナビリティ経営導入や健全な組織づくりに携わってきました。双方の経験を踏まえると、現在は加速度的に世の中の価値観の変化が起き、また企業の評価軸も変化していると実感しています。ロームの制度や体制は十分整備されていますが、お客様やお取引先様対応は日本国内だけで動きを見ては世界市場に遅れるため、より先を見据えてプロアクティブに先進企業の水準を目指していく必要があります。

ロームが、グローバル基準の中でいかに強みを出していくかが、求められているのではないのでしょうか。

山本 グループ全体に関わるサステナビリティリスクへの対応を強化するため、2022年4月に経営と執行の分離を図り、経営側に「サステナビリティ経営委員会」、執行側に「EHSS統括委員会」を設置してから1年以上が経ちました。サステナビリティ経営委員会は毎月開催しており、2022年度には社外評価機関への対応のあり方、TCFDの開示や再生可能エネルギーの導入推進、人的資本関連の開示のあり方などを議題に、多角的な視点で議論・検討を行いました。現在、社内の全取締役、そしてサステナビリティ経営に造詣の深い村松さんと共に議論ができるようになったことは大きな進歩だと考えています。今はまだローム単体の課題テーマになってしまっていることも多いため、今後はグループレベルで、かつバックキャストの視点から議論を深めていく必要があると考えています。

村松 私は2022年6月に就任以来、サステナビリティ経営委員会に毎回参加しています。サステナビリティ課題については取締役会でも取り上げていますが、十分な議論を行うためには、取締役全員がサステナビリティ課題に対する共通理解や責任意識を持っていることが必要です。社内取締役からは4人が参加して活発に議論が行われており、時には厳しい意見も私の方から率直に発言させていただいています。今後は、同委員会の情報が取締役会でどのように共有されていくか、諮問機関としての機能を果たしているか、EHSS統括委員会に展開できているかという観点から、モニタリングと助言を行っていきたく考えています。

非財務課題の取り組みの進捗について

山本 現在の中期経営計画では、「気候変動への対応」「従業員エンゲージメントの強化」などの非財務目標を定めています。環境目標のターゲットは2030年度としていますが、2025年度の中間目標も設定しており、TCFDの情報開示拡充、再生エネルギーの導入促進など、目標をしっかりと達成しています。環境や人権に配慮したCSR調達はセルフアセスメントも含め、毎年目標を定めてお取引先様にアンケートを取りながら監査を行い、評価が低いお取引先様には、改善に向けて連携しながら積極的に働きかけています。

村松 環境については、先んじて環境リスクの管理基盤をつくりあげ、長年にわたり取り組みを進めてきた結果がついてきているのではないのでしょうか。今後は気候変動の機会とリスクをどのように事業戦略と紐づけていくか、TCFDやTNFDの本質的意義をどのように社内に浸透し、実行していくかが重要なポイントになると

思います。サステナビリティ調達については、世界市場で最も高い基準を見据え、ロームの社内基準を整備していくことが必要です。それをお取引先様と共に実施し、バリューチェーン全体のサステナビリティの水準を向上させることは社会課題の解決に結びつくような製品・サービスを生み出すことにもつながるでしょう。

山本 今おっしゃった内容については、事業との関連性を理解し、全社を巻き込んで進めていきたいと考えています。その他の非財務課題に対しては、グローバル女性管理職比率が2022年度時点で12.6%と、2025年度目標の15%に対して順調に進捗しています。従業員エンゲージメントスコアの調査は、2022年に海外関係会社にも初めて実施しました。人的資本の取り組みは人事部主導で進めがちですが、本来は事業部や他のセクションも交えて進めるべきだと考えており、村松さんからは異なる目線も必要ではないかというご指摘をいただいています。

ONE ROHMとしてのシナジーの最大化を目指して

村松 人的資本は、取締役会やサステナビリティ経営委員会でもよくテーマとして議論しています。人的資本の施策はこれまで本社人事部門や部署ごとに実施してきていますが、ONE ROHMとしてのシナジーを最大化していくためには、ダイバーシティや人財戦略、組織開発について、グローバルレベルでの基盤づくりや戦略的な取り組みを加速していく必要があると感じています。

山本 人財戦略として、社員一人ひとりが自律的な意識を持って自身のキャリアや能力を伸ばしていける体制をつくり、それを経営の成長にもつなげるようにしたいと考えています。2022年度に新設した「ジョブポスティング制度」では各部門からの求人者を社内に開示・公募することで、自らの意思で希望し、

チャレンジを実現できるようにしました。

村松 ロームはこれまで、日本社会や日本のビジネスに合った形で品質の高い製品をつくり、生産効率を向上させることで成長してきました。そして今後ロームが持続的に成長するためには、グローバルの多様な人財一人ひとりが最大限の能力を発揮することができ、ワンチームとして機能する組織体制とマネジメントが鍵になります。現在、松本社長の指揮のもと、組織の多様性を高め、チャレンジする企業風土への変革を進めています。更なる推進が必要だと思っています。



ロームの持続的成長のために

山本 ロームがサステナビリティ経営を高度化させる余地は、大いにあると思っています。今後も村松さんや他の社外取締役の方々のお助言のもと、サステナビリティ経営につながる取り組みに積極的な投資を行い、強固な経営基盤の構築につなげ、社会価値の創造と企業の成長を実現していきたいと思っています。

村松 今日では、企業の変化への対応力、社会的責任、説明責任が強く問われています。私は、株主をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまからの期待に応えられるよう、実効性の高いサステナビリティ・ガバナンスの構築に貢献し、ロームの持続的な企業価値向上に向けて、社外取締役としての責務を果たしていきたいと思っています。