

人財への取り組み

ロームでは、経営基本方針の中で、「広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。」と掲げています。創業以来、蓄積されてきた会社の歴史や技術、資産は会社にとって重要な財産であり、それを培ってきたのは紛れもなく人財です。だからこそ、ロームでは、一人ひとりの成長に対して意思を持って投資する人財育成に注力することに加え、広く有能なる人財が生き生きと活躍できる舞台を整備することを通じて、会社と従業員の循環的な成長を目指しています。

人財マネジメント <https://www.rohm.co.jp/sustainability/human-capital>

マテリアリティ

- 従業員エンゲージメントの強化**
 - ・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**
 - ・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**
 - ・安全な職場の確保
 - ・健康経営の推進

▶ 2022年度の実績・KPI P24

人的資本経営への取り組み

中期経営計画において、2030年のロームのあるべき姿として掲げている「グローバルメジャー」を目指す上でも人財とのかかわりを重視しており、とりわけ、人財育成とダイバーシティの推進が重要であると考えています。半導体ビジネスにおけるグロー

バル競争が激化する中、顧客から選ばれる製品を開発するためには、変化する世の中の需要に迅速、かつ柔軟に対応できる人財を育成していくことが必要です。そのために、従業員の自律的なキャリア形成及び能力開発を促進する仕組みを設けています。

スペシャリスト職制度

グローバルな市場で顧客から選ばれる製品を開発するためには、個々のエンジニアの専門性と能力を高めていく必要があります。ロームの持続的成長を支える高度専門人財が持つ力を存分に発揮できるよう、従業員のキャリア制度を大幅に見直し、2019年度に「スペシャリスト職制度」を創設しました。本制

度は、部下の有無に関わらず、高度な専門スキルによって会社に貢献する従業員を「スペシャリスト職」として認定し、その道の第一人者としてのキャリアパスを明確化する制度です。技術・専門性の継承、後進の育成、イノベーションを通じた企業価値の向上を目指し、高度専門人財の計画的育成を図っています。

ジョブポスティング

2022年度より開始した「ジョブポスティング制度（社内公募制度）」では、従業員が自ら手をあげて異動を実現できる機会を提供しています。2023年3月時点で、すでに9名の従業員が、本制度を利用して希望する部署での業務を開始しました。従業員一人ひとりが主体的・継続的に自らのキャリア形成に向き合

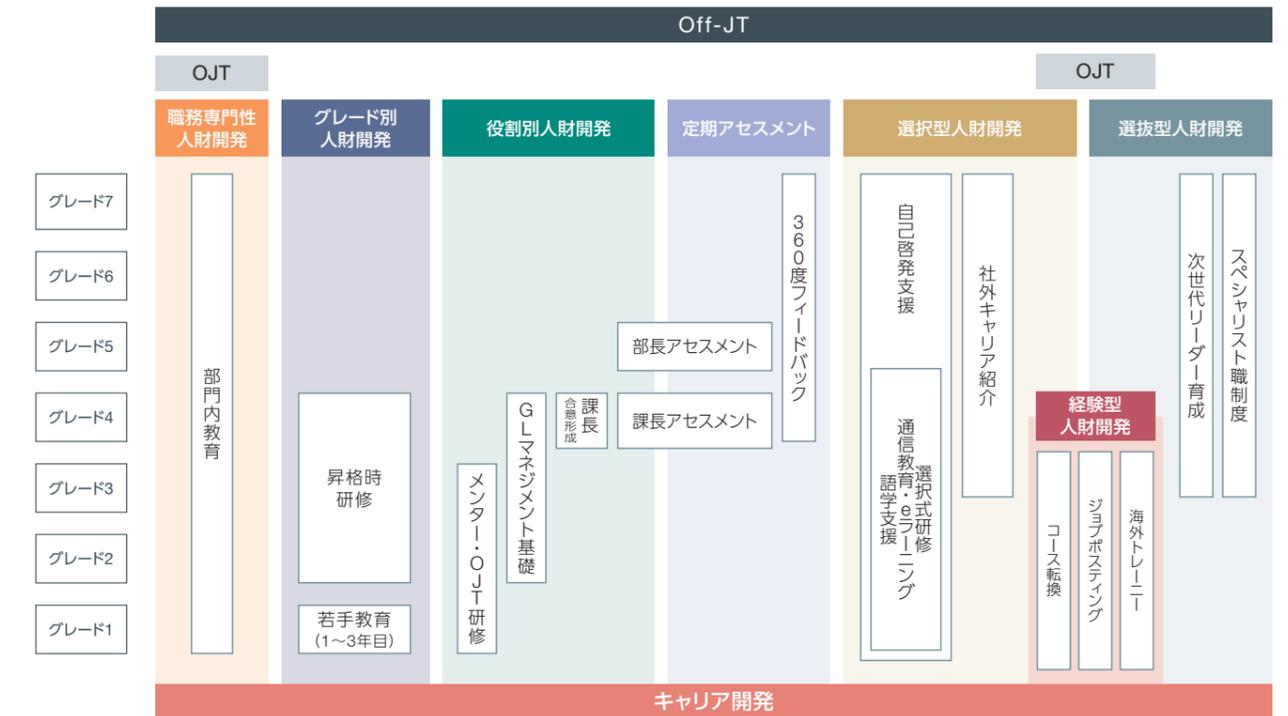
い、会社もそれを支援することで、キャリア開発を活性化させ、人財の内部流動性を高めています。また本制度を通じて、急速な環境変化への迅速な対応を可能にし、注力事業に必要な人財の確保を図っています。

人財開発体系

ロームでは、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、創業以来の理念である企業目的・方針の中にある「教育訓練基本目標」「教育訓練基本方針」に明確に定めています。この「教育訓練基本目標」にのっとり、右図のとおり、グループレベルでの教育・研修体系の構築、運用と、次世代の経営を担う人財の計画的な育成に取り組んでいます。

階層ごとに全員が受講する研修だけではなく、自身のキャリアに必要な知識・スキルを自身に必要なタイミングで、自ら学ぶことができる「選択型人財開発」を設け、従業員個人の課題やキャリアに応じた学びの機会を提供しています。

人財開発体系



人財開発体系	目的
1. キャリア開発	自身のキャリアについて、自ら考え・設計し、周囲を巻き込み実現するためのマインド・知識・スキルを学ぶ
2. 職務専門性人財開発	職務遂行にあたり必要とされる専門知識・スキルを学ぶ
3. グレード別人財開発	ローム人財として最低限必要とされる知識・素養、及び能力開発基盤となる思考スキルを学ぶ
4. 役割別人財開発	部下や後輩の育成・マネジメント、組織開発に必要な知識・スキルを学ぶ
5. 定期アセスメント	客観性を持って、自らを振り返り、深い内省を持って、自己変革につなげる機会
6. 選択型人財開発	自身のキャリアに必要な知識・スキルを自身の必要なタイミングで、自ら学ぶ
7. 選抜型人財開発	会社の経営・技術を支える人財を発掘・選抜し、計画的に育成する仕組み
8. 経験型人財開発	自身のキャリアに必要な経験機会を得る

従業員エンゲージメントの強化

エンゲージメントサーベイの実施

ロームでは、「企業が掲げるビジョンを、従業員が理解・共感し、その達成に向けて、個々の能力を自発的に発揮する従業員」を増やしていくことを目指し、2021年度より、それらについての従業員の理解度、共感度、そして行動意欲を測るエンゲージメントサーベイをグループ全体で実施し、「従業員エンゲージメントスコア」を重要指標として非財務目標に設定しています。

今後も、優秀人財が生き生きと活躍できる舞台を整えていくため、エンゲージメントサーベイを活用し、組織のあるべき姿と現状・課題のギャップを把握の上、効果的なエンゲージメント向上施策に取り組んでいきます。

2021年度エンゲージメントサーベイ回答実績（ローム単体）

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2021年度	3,625	3,606	99.0%	76.0%

2022年度エンゲージメントサーベイ回答実績（ワールドワイドグループ会社32社（ローム単体除く））

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2022年度	19,761	17,743	90.0%	91.0%

※「目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識」に関する設問に対し、好意的な回答を行った従業員比率をスコアとして表記しています。
※ロームでは、WTW（ウイリス・タワーズ・ワトソン）の従業員エンゲージメント調査を通して、エンゲージメントスコアを管理しています。

人財への取り組み

安心して働ける職場づくり

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

社長との座談会の実施

エンゲージメント向上に向けた取り組みの一つとして、2021年度から社長との座談会を実施しています。2022年11月から2023年6月にかけて計27回開催し、205名が参加しました。また、対話への理解を深め、職場での実践を促進するため、新たな取り組みとして、管理職を対象に対話のワークショップを計

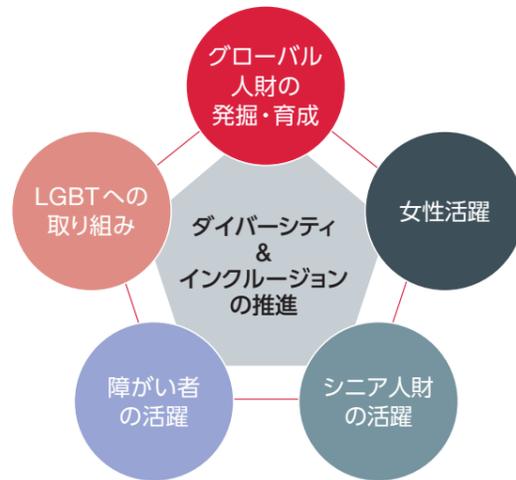
また、従業員エンゲージメントの向上のためには、従業員が心身ともに健康であり、安心して働くことが大前提です。各職場で心身の健康が損なわれないよう、ハラスメント等の未然防止に加え、従業員への健康投資を積極的に行うことで、一人ひとりの健康を担保し、組織の活性化につなげていきます。

29回開催し、344名が参加しました。今後も、経営陣との直接の対話の機会を設け、各職場での対話の促進をサポートすることで、持続的な成長を実現できる企業風土の醸成を推進していきます。

ダイバーシティ推進

ロームは、世界各地に生産・販売拠点を有しており、従業員の国籍もさまざまです。多様なバックグラウンドを持つ従業員が集まり、チームワークを発揮することが企業のイノベーションにつながり、さらに社会課題の解決及び企業価値向上に貢献できるとの考えから、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に努

めており、下記の5つの分野に注力しています。特に、意思決定の場面においては、同質性に依存するのではなく、多様な考えを取り入れることこそが、優位性を高めるために必要なことだと考えております。



女性活躍の推進

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

また、2021年5月に、「2025年度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」という目標を掲げました。今後も研修機会の充実や従来の制度改定、新制度の導入などを進め、目標達成に向けて取り組んでいきます。

シニア人財の活躍

働く意欲と能力を持つシニア層が活躍できるような環境づくりは、労働力確保の観点からも非常に重要です。シニア層の従業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

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、障がいを持つ従業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。2023年3月時点の雇用

の資産は、ロームにとっても貴重な財産であり、今後、更にシニア層が活躍できる環境を整備することで、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。

率は、自動車関連市場などを中心に半導体市場への強い需要があり、その供給に対応していくため全体の雇用者数が増加したことが影響し、グループ全体で2.29%(法定雇用率:2.30%)となりました。

従業員の健康と安全の確保

安全な職場の確保

安全衛生マネジメントシステム運用状況の強化とリスク低減を目的とし、ローム本社による統括安全衛生監査を実施しています。第三者の目で生産拠点を確認することにより、リスクの抽出漏れや安全管理レベルに偏りが発生することを防止しています。

2022年度は、国内・海外の生産拠点計8拠点で安全監査を実施し(海外拠点はリモート監査を実施)、抽出したリスク及び課題については計画的に是正・確認を進めています。

- ・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に実施
- ・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
- ・化学薬品取り扱い講習会を実施(現場講習及びオンラインでの視聴)

また、改善活動を促進するため、優れた協力活動を表彰する表彰制度を設けています。

社員コラム ▶▶ 海外社員の専門能力開発制度の拡充に期待

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

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

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



ROHM Semiconductor
Singapore
Euro American Sales Division
Assistant General Manager

Kelly Ang