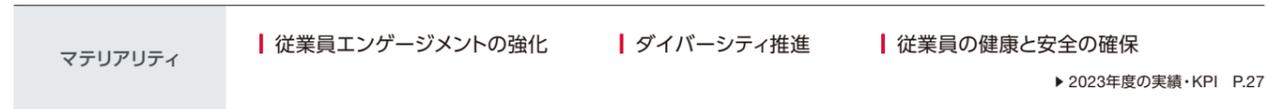


人財への取り組み

ROOMでは、経営基本方針のなかで、「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、ROOMでは、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出せるよう、成長意欲に投資し、人財育成に注力することに加え、広く有能な人財が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>



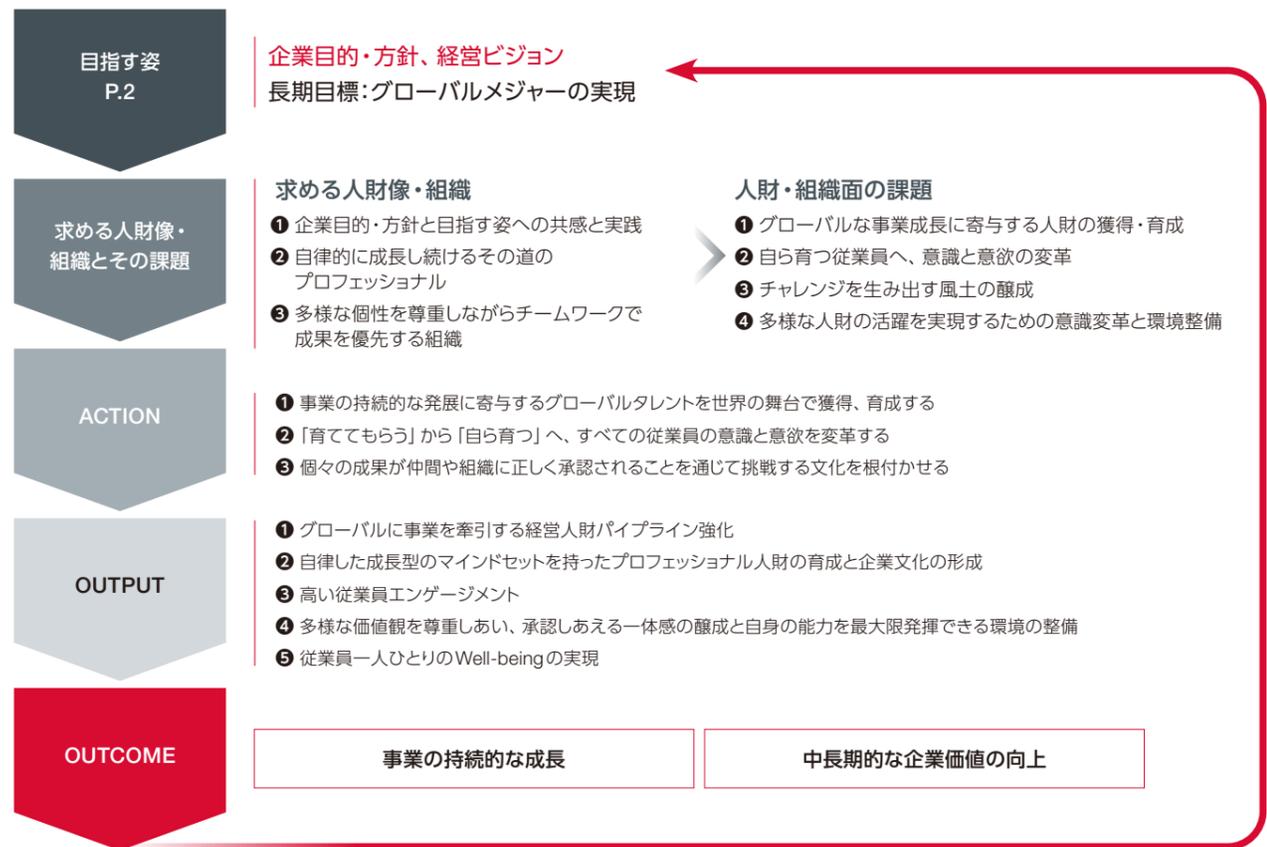
ROOMが目指す人的資本経営

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

企業は従業員に適切な成長の場や機会を提供し、積極的に従業員の成長を支援する。そこに魅力を感じ、ROOMに集い、業務を通じて成長し、自身の市場価値を高める。その結果として、企業価値が高まり、さらに従業員への再投資が可能になる。こ

のようなサイクルを永続的に回し続けることが、ROOMの人的資本経営だと捉えています。

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



人事戦略

グローバルメジャーの実現に向け、ROOMの人的資本経営を強かに推進していくため、コーポレート・トランスフォーメーションの一環として、新しくHuman Resources as Business Partner (HRBP) を組織するなど、2024年4月に本社人事部の体制を変更しました。

このような体制で、グローバルメジャーを支える人と組織を探求し、「従業員エンゲージメントの強化」「ダイバーシティの推進」「健康と安全の確保」といったマテリアリティに対するアクションを推進しています。

- 1. 人事戦略機能**
 グローバル全体を見渡した上で、経営的・俯瞰的な視点から人事戦略を組み立てていくチーム。グローバル共通ルールを考えたり、その上でローカルルールとのすみ分けを決めたりして、試行錯誤しながらグローバル企業へ向かって前進する。
- 2. 人事機能**
 従来の人事機能の大半を担うチーム。従来との違いは、グループ会社間でベストプラクティスを追求するという点で、各社各様の人事システム、文書、ノウハウの集約や共通化を目指す。テクノロジー導入による効率化も推進する。
- 3. HRBP機能**
 IDMをとっているROOMは社内にも多様な職種が存在し、それゆえ抱える人的課題や育成課題も千差万別。各事業部の戦略とその人的課題に寄り添い、共に解決するいわば社内コンサルタントチーム。
- 4. 福利厚生機能**
 制度・管理面の発想とは別の観点から、従業員一人ひとりの「Well-being」を、健康経営宣言の要旨に沿って実現するためのチーム。激動の時代だからこそ、「従業員の健全かつ安定な生活を確保し、豊かな人間性と知性を磨くこと」の大切さにフォーカスする。

従業員エンゲージメントの強化

長期的に人財を育成、確保し続けるためには、いかに広く有能なる人財が生き生きと活躍できる舞台を整えられるかが重要です。従業員の会社に対するエンゲージメントと生産性を高め、

一人ひとりの能力が最大限に発揮されるよう人事施策・制度の充実・強化も重要となっています。

ジョブポスティング制度

2022年度より開始した「ジョブポスティング制度」では、従業員が自ら手を挙げて異動を実現できる機会を提供しています。2023年度時点で、48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。効果測定として、制度利用者のうち異動後1~2カ月の従業員30名にアンケートをとったところ、制度利用により業務内容や自身のキャリアに対する満足度、業務に取り組む意欲が高まっているとの結果が出ています。

未来への挑戦

「ジョブポスティング制度」で、変革し続ける企業風土の醸成を実践

私は2023年11月まで、モジュール事業本部プリントヘッド事業部の生産管理業務に携わっていましたが、自ら手を挙げて異動できる機会が提供される「ジョブポスティング制度」に応募し、マッチングされて2023年12月に現在の部署に異動となりました。SiCパワーデバイス事業の損益管理や原価管理の担当をしています。かつて組織変更の多くは、会社の意思で行われるものでした。しかしROOMの人財戦略により、私が部署を異動できたように、社員が自らの意思を反映でき、働きがいを感じ、モチベーションや貢献意欲が上がる制度が充実してきたと感じています。

私が異動を希望したのは、パワーデバイス事業本部が、ROOMが目指している、果敢にチャレンジし、変革し続ける企業風土の醸成が実践されていると思ったからです。実際、私の担当するSiCパワーデバイス事業では、売り上げ、利益を向上できるように、各自が自身に与えられた役割に対して果敢にチャレンジしています。

今後、SiCパワーデバイス事業はますます成長していくと思いますが、私は、数字の面や競合比較などのデータを分析することで、ビジネスパートナーとして事業部長や本部長をサポートできる存在になりたいと考えています。その実現に向けて、会社には、社外研修や講習受講のサポートを期待しています。



経営戦略本部 経理・財務担当
 事業管理部 パワーデバイス事業
 計画課 原価管理G 主任
川本 志津子

人財への取り組み

■ 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商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、キャリア制度の一環として「スペシャリスト職制度」を設けています。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。そのスペシャリスト職のなかでもトップレベルのプロフェッショナル人財には、その専門性・技術力で、「最大限の成果を発揮し、会社に貢献できる人財」を育成する役割を期待して、「フェロー」「シニアフェロー」の称号を与えており、3名の「フェロー」「シニアフェロー」を輩出しています。シニアフェローについては、本部長、執行役員級の待遇

■ エンゲージメントサーベイの実施

グループ一体経営を一層強化するためには、会社の目指す姿や、実現したい事柄に対する従業員の理解、共感が不可欠であると考えており、2021年度より、それらがどの状態にあるかを把握、分析し、変化する課題に応じた施策を検討することを目的としてエンゲージメントサーベイをグループ全体で実施しています。

<2023年度サーベイ結果(ローム単体)>

重要指標としている「持続可能なエンゲージメント」に関する設問群に対し、好意的な回答を行った従業員が75%であり、業界平均を大きく上回る結果となりました。また、「チャレンジ」や「コミュニケーション」など全14カテゴリーのうち、すべてのカテゴリーで好意的な回答を行った従業員の比率が業界平均を上回る結果となりました。一方で、設問ごとに見ると「社員に対する経営陣の理解の実感」「自身の業務と顧客とのつながりに対する理解」「違いや異なる意見が受け入れられ、安心して声を上げられる環境」に関して課題があることが分かりました。

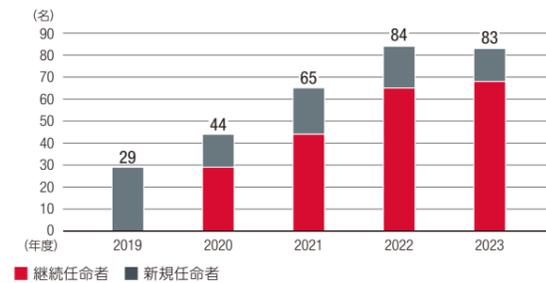
更なるエンゲージメント向上に向けて、サーベイ結果を基に組織のリーダーが従業員と対話をして課題解決のためのアク

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。多様な人財が個性・能力を発揮し、グループ一体となって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

与え、高度専門人財としてモチベーション高く成長できる体制を整備しました。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、プロフェッショナル人財の計画的育成を図っています。

スペシャリスト職任命数変遷



従業員エンゲージメントスコアは、重要指標として中期経営計画の非財務目標として設定しており、サーベイを通じて得られる「本音」や「真実」を基に、一人ひとりがロームで働くことに誇りを持ち、更なるチャレンジができる会社にしていきたいと考えています。

ションにつなげることに加え、若手従業員同士や、経営層と若手従業員の交流の場となる「Web Cafe」の開催などの施策を企画・実施し、「対話」の風土の醸成に努めます。

エンゲージメント回答実績(ローム単体)

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

エンゲージメント回答実績(グループ会社32社(ローム単体除く))

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

※「持続可能なエンゲージメント」に関する設問に対し、好意的な回答を行った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。

献できるとの考えから、ダイバーシティの推進に努めています。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で、優位性を高められると考えています。

女性活躍の推進

中期経営計画では、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おり、「2025年度に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」という目標を設定しています。

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従業員の「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。

現状、グループ全体の女性管理職比率は13.0%、本社の女性管理職比率は1.6%となっています。今後も、従来の制度改定、新制度の導入や、研修機会の充実を進めることで目標達成に取り組んでいきます。

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*の従業員を対象に、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。この制度では、希望する従業員全員が基幹職に応募でき、試験に合

従業員の健康と安全の確保

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、すべての従業員、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、従業員の命や人権を守る上で重要だと捉えています。さらに、従業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、従業員が心身共に健康である必要があるため、安心・安全で衛生的な職場の確保と、心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいきます。

健康経営推進に向けた取り組み

トップによる「健康経営宣言」を制定し、従業員一人ひとりがWell-beingを実現することを中期経営計画の達成ひいてはロームの持続的成長を目指す上でのマテリアリティの一つとして特定しています。ロームでは、「ヘルスアップチャレンジ7」と称し、睡眠・ストレス・運動・食生活・飲酒・禁煙・コミュニケーションを健康における重点7項目として設定し、一人ひとりが自身に合った項目から健康推進活動に取り組むことで、プレゼンティーズムの改善、Well-beingの実現を目指しています。

格した従業員のみコース転換が可能となります。

本制度を利用し、累計68名が基幹職に転換し、活躍の幅を広げています。

シニア人財の活躍

人生100年時代の到来により、人々の働き方やライフスタイルが大きく変化している今日において、働く意欲と能力を持つシニア層が活躍できるような環境づくりは大変重要です。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は、ロームにとっても貴重な財産です。定年再雇用制度やキャリアデザイン研修の導入など、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。

障がい者の活躍

DE&Iを推進するにあたり、障がいのある従業員がさまざまな職場で活躍できる職場環境の実現を目指し、積極的に障がい者雇用・活躍推進に取り組んでいます。

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

* は用語集に掲載

安全な職場の確保

安全衛生マネジメントシステム運用の強化とリスク低減を目的とし、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。2023年度は、国内・海外の生産拠点計7拠点で現場の安全確認や現地メンバーとのディスカッションを実施し、抽出したリスク及び課題については計画的に是正・確認を進めています。

請負会社・構内常駐会社との安全衛生活動

事業に関わるすべての人たちにとっての安全な職場の実現を目指すには、従業員はもちろんのこと、構内で共に働く請負会社や常駐会社(食堂・清掃など)も、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。ロームでは、構内で働かれる請負・常駐会社と協力して、さまざまな取り組みを行っています。