

## 社外取締役座談会

経営のレジリエンス力の更なる強化に向けた  
取締役会の役割社外取締役(常勤監査等委員)  
中川 恵太社外取締役 取締役会議長  
南雲 忠信社外取締役  
Peter Kenevan社外取締役(監査等委員)  
小野 友之

## ロームの取締役会の運営について意見をお聞かせください。

**南雲** ロームの取締役会議長はこれまで社長が務めていましたが、2024年から議長を拝命しました。私は、横浜ゴム(株)の代表取締役社長、代表取締役会長兼CEOを経て、2021年からロームの社外取締役を務めており、これまでの経験を生かし、今まで以上に活発な議論が行われる会議にしていきたいと考えています。取締役会は、いうまでもなく会社の最高議決機関であり、この場で決まった事項は非常に重い意味を持ちます。企業価値をどのように上げるかを考えることが取締役全員の役割となってくるため、さまざまな意見を忌憚なく言えるようにしたいというのが、議長としての思いです。

ロームの取締役会は、これまでも非常にオープンで自由に議論ができ、松本社長も丁寧に対応されていました。かといって自由にものを言えず、単なる座談会になってはいけません。全員が賛成、反対の立場をはっきりさせながら、建設

的な意見を言い合える場にしたいと思っています。今のところ問題なく運営できているものの、企業価値を上げるために取締役会の議題がもっと多岐にわたってよいのではないかと、思うこともあります。今後、人的資本経営やESGの取り組みなど、さまざまな点を深く議論していく必要があると考えています。

**Kenevan** 私は25年間、マッキンゼー・アンド・カンパニーで半導体業界を含めさまざまな業界を見てきました。南雲さんの意見に全く同意で、取締役会自体は多様なコミュニケーションができ、さまざまなステークホルダー目線で活発な議論が行われています。ただしこの厳しい市場局面において、株主価値を上げることを第一の任務とするならば、株主目線の議論をもっと深めていくべきと感じています。つまり投資対効果やROICの議論を深めるべきだと思います。

**中川** 私は長年、金融機関に勤務してきました。取締役会については、会社が考えていることと、実際が上がってくる議題のマッチング度合いが大切と考えています。一方で、会社の規模が大きくなり、「グローバルメジャー」という高みを目指すにつれて、議題の中身は複雑になります。

これまでロームの取締役会は意思決定や施策の策定をしてきたわけですが、更に発展させて、将来のビジョンを話し合う場になっていく必要があります。モニタリング型のような取締役会にしていくのか、それとも現状のように足元の個別課題を一つ

一つ決めていくのか、そうした方向性自体を話し合うべきだと思います。

**小野** 南雲さんが議長となられ取締役会の議論が整理され、松本社長が積極的に説明できる環境になり、議論が一層深まっていると感じています。公認会計士の私は、監査等委員としてロームの現場に行く機会が多いです。そこで感じたことや気になる点についても、取締役会で自由に発言させていただいているのでありがたいと思っています。

## 人財戦略について、どのような議論がされているのでしょうか。

**Kenevan** ロームの人財の質は非常に高いと感じます。ただ、質を保ちつつ、性別、国、年齢、さまざまに多様化させるのは難易度が高い。ロームが多様な人財をうまく活用していこうと

する意思是伝わってきますし、取締役のなかでも、グローバルHRが専門の方を中心に、その方向に引っ張っていくとされていますが、末端社員にまで落とし込み、仕組み化するの、

## 社外取締役座談会

1、2カ月ではできません。その文化をつくるのは、5年、10年かけて取り組む大きな課題といえます。

**中川** 品質を重視してきた会社ですから、Kenevanさんがおっしゃるように人財の質は高いと感じます。ただ、どの企業の悩みでもあります。監査に訪れた現場では、世代間の偏り、次世代への継承、人財流出といった懸念を抱えています。社員の年齢構成、事業環境が変化し、さらに人財がどうあるべきか問われるなか、ロームは今、会社の風土を変革していく過渡期にあるのではないのでしょうか。有機的にうまく歯車を合わせて新しい文化をつくるよう、5年、10年かかるとしても議論していくべきだと、私も思います。

**小野** 人財戦略は経営戦略と連動させることが求められています。しかし私が社外取締役となってからのこの1年を振り返りますと、取締役会の議論はやや経営戦略が先行し、人財戦略がそれに引っ張られる形で必ずしも連動できているとはいえませんでした。具体的には、SiCパワーデバイスの大型投資に対

応する人財をどうするのかという議論のウェートが高く、ローム全体の人財育成をどうしていくかの議論が少し不足しているように感じました。ただ、ロームは創業以来、人財が大切であるという風土を確立しているだけあって、取締役の皆さん全員が人財育成の重要性を強く認識しています。今後、人財戦略と経営戦略がうまくかみ合っているかについて注視していきます。

**南雲** 「企業は人なり」の言葉があるように、社員のやる気をいかに引き出すかが大切で、会社は人財がすべてといえるでしょう。気になるのは、財務・非財務のさまざまな目標に対し、各部門の人財が足りているのか、取締役会では見えてこないという点です。小野さんがおっしゃったように、SiCパワーデバイスで人財が必要なのは分かるのですが、非財務の面で本当に足りているのか、どう育てていくのか、モチベーションに関わってくる報奨制度をどう構築すればいいのか。取締役会では、人財不足の世の中で何を強化すべきなのかを協議していきます。

## ロームに必要な次世代のリーダー像についてお聞かせください。

**中川** ロームは、創業者の強いリーダーシップで率いられた時代を終え、組織風土の転換期にあると感じています。そのような状況で求められるのは、組織を主体的に動かしていけるリーダーで、社内外、国内外と円滑にコミュニケーションをとる能力があり、自らが楽しそうに仕事をしているリーダーにこそ、人がついてくるのだらうと思います。集団の先頭に立ってランナーを引っ張ることもあれば、最後尾で全体の配置やペースを考えて走ることもあるような、走っている人と伴走しながら調

和を図っていくコミュニケーション能力を持つ人が、これからのロームに必要なのではないかと思います。そのサクセッションプランはそう簡単ではありませんから、複線的な人事のなかから育て、社内に限らず、社外の人も含め、長い目で見ることも必要でしょう。

**小野** 私は、ロームのリーダー像は基本的に変わらないと思います。ロームには創業時に定められた「企業目的」「経営基本方針」があり、これらは極めて具体的で普遍的で、私は「不

易流行(変わらない本質を大切に、時代の流れに応じて新しいものを取り入れること)」という言葉が好きで、ロームのリーダーにも創業時の理念を自分のものとし、自身の言葉で社員に浸透させ、時代や地域に合わせて実践していくことが求められると思います。そのためにも、中川さんの言うコミュニケーション能力が必要です。ロームの経営基本方針に「社内一体となって、品質保証活動の徹底化を図り、適正な利潤を確保する」とありますが、この意味を社員みんなが確認して、これをベースにしておけば軸足はぶれません。周辺環境が激変する今の時代こそ、リーダーが軸足をしっかりさせることで、会社のレジリエンスは高まっていくと考えます。

**南雲** 私の経験でもぶれないことは大事です。今、株主価値経営などといわれていますが、会社が誰のためにあるのかと問われたとき、私は、社員のためにあると考えています。儲かったときの利益配分も含め、社員を大切に、会社が良くなれば、ひいては株主のためになる。そうした思いをぶれずに持ち、



社長、会長として横浜ゴムのトップを務めた15年間、週に1~2回のペースで社内イントラのブログを発信し続けました。社長就任時とその後で言っていることが違となれば、みんなついてこないわけです。やはりコミュニケーション能力も大事で、それがない人間や、群れたがる人間も、リーダーになる資格はないと思っています。

**Kenevan** ぶれないといっても、間違ったところで頑固経営にならないよう気を付けなければなりません。立ち戻るべきはロームのDNAです。創業の精神からぶれないからこそ、compromise(合意形成)ができるし、ドライな判断もできます。加えてこれからの時代、「人生=仕事」ではありません。ロームの

## グローバルメジャーを実現する上での課題は何でしょうか。

**南雲** ロームが今、市場からの評価もそうですが、かなり厳しい状況下にあることは否めません。半導体業界は、つくれば売れる、儲かるという時代がありましたが、反転してしまいました。ロームは技術立社で、技術は世界ナンバーワンと思っていましたが、果たしてそうなのか。もっとこの技術では負けないという事業をつくらなければなりません。そのロームの危機感は、2024年、CxO制度を廃止し事業部制に変えたことに表れています。スピード感を出し、事業優先にして立て直そうと、全取締役が納得して決めました。新体制での取り組み方を、引き続き取締役会で議論していきます。

**Kenevan** 私も南雲さんと同じ意見で、半導体業界は厳しいとはいえ、技術は譲ってはならないところだと思います。グローバルメジャーを目指すなら、日本の企業全体にいえることで



が、もっと危機感を持ち、ハングリー精神を高めていかねばなりません。また、半導体は特に規模がものをいう世界ですから、今後は規模の強みを得ていく必要が出てきますが、M&Aなのか、大きな投資なのか、今はそのゴールが見えないままに、とりあえず延長線上で事業を進めている印象です。そうではなく、市場や競合の動きを見て、ロームがどのくらいの事業規模で、

経営陣を見ていると、まだ、ロームこそ人生のすべてという印象を受けないでもありません。ロームのそのDNAも、それはそれで美しいし、良さでもあるのですが、次世代リーダーを育成するには転換が必要でしょう。私が務めていたマッキンゼーには「More than a career. Less than a life.」という言葉もありました。働くことが、単なるキャリアではなく、使命や目的のためという意味です。今では優秀な人財こそ、ワーク・ライフ・バランスという単純な話でなくて、仕事と、愛する家族との時間なり、人間として歩む人生とをバランスをとって両輪で進めていこうとしています。そうしたバランスも、次世代リーダーについて、重要視したい点です。

どの商品群のマーケットシェアを何位にすれば勝ち抜いていけるのかという「勝ちパターン」を描いた上で、逆算し、現状とのギャップをいかに埋めていくかの議論が必要となります。これはどの日本企業も同じ状況ですし、5年、10年のスパンでは遅いため、ロームが先陣を切って勝ち方を見せたいです。投資家の方々のご意見も参考にしながら、一度、エクササイズとして始めていくべきと考えています。

**中川** 私は監査等委員なので本来、クールな目で見るべきなのですが、ロームという会社は、「やるぞ」と言ったときのスピードやパワー、集中力が素晴らしい。私がいた金融業界では、瞬発力がなかなか発揮されず、フラストレーションを感じることもありましたが、ロームはみんなで一気に走っていく。ただ繰り返すように、今は過渡期にあるため、さまざまなことがかみあっていないと感じます。好奇心旺盛なところなど、ローム固有の力の源泉は、どの企業もまねできるものではありません。その企業文化を生かし、周囲が手を取り合い、きちんとかみ合って進んでいける仕組みづくりや、それを実行するリーダーシップがあれば、グローバルメジャーとして十分に適応していけると思います。

**小野** インテル経営者のアンドリュー・グロブに『パラノイアだけが生き残る(Only the Paranoid Survive)』の著書が



## 社外取締役座談会

あるように、半導体業界は心配に心配を重ねるくらいでない生き残りません。これまで無借金経営で潤沢な資金があったROOMですが、現在はグローバルに打って出るために借入をして多額の投資をしているので、マインドチェンジが必要になりました。ただ、その気持ちの切り替えが追いついておらず、危機感が足りていないかもしれません。しかし、いきなり会社が過度に

危機感をあおれば、誤解されて優秀な人材が抜けたり、新しい人材が来なくなってしまったりします。そうではなく、生き延びるために健全な危機感を持たなければならないと思います。取締役の多くがエンジニア出身で自社の技術に自信を持たれていますが、会社全体としてすべての部門が健全な危機感を共有することが必要だと思います。意識改革に私も尽力していきます。

## 30年後や50年後のROOMの目指す姿のため、取締役会はどのような役割を担っていくべきでしょうか。

**小野** グローバルメジャーは目標ではなく、一つの通過点です。ROOMは創業時から「最終商品のメーカーに優れた価値のある部品を提供し続ける収益力のある会社」であることを使命としています。30年後も50年後もこの使命を永遠の課題として突き進むべきでしょう。事業規模を拡大し新商品も次々と開発して、2030年度にはグローバルメジャーになり、この使命を達成し続けるために、事業ポートフォリオの組み換えが必要です。今後開発される新商品をどのポートフォリオに組み込んで進めていくかを議論し、それに合わせた人材育成もしていかなければなりません。経営戦略と人材戦略を連動する形にどう持っていくかを、さまざまな情報を収集しながら議論することが、取締役会の役割と考えます。

**中川** 小野さんがおっしゃるように、企業目的にある、「つねに品質を第一」とし、「良い商品を国の内外へ永続かつ大量に供給」することから外れてはいけません。小型抵抗器の発明に始まり、さまざまな商品を展開し続けてきたわけですが、今後は「良い商品」に何を選ぶのが課題となってきます。ROOMは電動化・電装化が進展する社会の真ただ中において、幸い、衰退していく分野ではありません。技術の発展に合わせ、追いつけ追い越せの勢いで業界をリードする会社になればと考えています。その実現に向けた取締役会の役割とは、物事を決定する場であるとともに、「こんなこともできるんじゃないか」というビジョンを描く議論の場だと考えています。現場の社員たちが形づくろうとしている発想に対して、方向性を探り、権限や資本でもって、事業化に向けて推進していく。例えば取締役会で、若手研究者から「こうしたものをつくっていますが、いかがでしょう」といったプレゼンテーションを受けたり、取締役から「この分野で1位、2位として争える商品はないか」と問いかけたりする場があってもよいでしょう。つくられた資料だけでディスカッションする取締役会では、グローバルメジャーの先にはいきません。

**Kenevan** 南雲さんの言葉を拝借しますが、やはり長く勝ち続けるには、経営者だけでなく会社自体も「ぶれない」ことが重要です。グローバルメジャーと一言でいっても、戦っている分野によっては巨大企業もあれば、その分野にとってのメジャーな企業もあり、そうしたなか、技術、ビジネスモデル、顧客、企業規模、人材など、いずれかの「ならでは」の存在にならなければなりません。小信号デバイスといえばROOMといわれていますが、誰もが違和感なく理解できる、社内外に浸透している存在意義を持たなければ、いずれ代替されてしまいます。そうした絵姿に向かう実行計画は、各事業のマネジメントがつくるわけですが、そこにしかるべきリソースが与えられて実行され、チームでモチベーション高く活用されていくのを見届けることが取締役会の役割だと考えるので、そうした取締役会にしていきたいです。

**南雲** 先ほどコミュニケーションの話が出ましたが、社内だけでなく社外とのコミュニケーションも大事です。グローバルメジャーとなる目標の2030年度を過ぎた辺りからは、どの会社と一緒に事業を進めていこうといった、他社と話し合いのできるコミュニケーション能力を持った幹部が必要となってくるでしょう。もっと膨らませて、例えば、ある世界に冠たる企業に負けないために日本の企業全体でまとまろう、といった横のつながりを模索していく局面も出てくるかもしれません。それは何十年も先の話だとしても、取締役会でそうした提案ができると思います。ただまずは、ROOM自身が強くならなければ、他社に話しかけたところで乗ってきません。そうした長期ビジョンを頭に入れながら、ROOMが日本にとってどういう企業になっていくべきか、取締役会で話し合っていきます。

## 新任取締役メッセージ

### 長年培った営業経験から、自ら社内・お客様にコミュニケーションをとり、世界に売れる商品開発を推進します

私は長年、営業部門を歩み、あらゆるお客様から、どの競合よりも早く、正しい情報を入手し、スピーディーに社内展開し、付加価値のある商品開発をドライブする、お客様・マーケット密着型営業を得意としてきました。ROOMの取締役会は、社外取締役の方々と一緒に関連でオープンな意見交換がされていると感じます。これから私は営業経験を持つ立場から、積極的に発言していきたいと思っています。

ROOMは2030年度にグローバルメジャーの実現を掲げています。そのために必要なのは何よりもまず、あらゆる現場と経営層の距離感をもっと縮め、アプリケーションまで含めたマーケットに即した商品開発をスピーディーに実行することと考えております。どの分野に、何をどのように開発するか、そして何が足りないのかを正しく認識し、関係者全員が同じ目標を持って共に努力していかなければなりません。

コロナ禍もあり、こうした当たり前のコミュニケーションが少なくなっています。ウェブ会議では、本音が出しづらく、人柄も分かりにくく、情報の半分も伝わりません。私自ら、社内・お客様に対して積極的に、グローバルに、垣根なくコミュニケーションをとり動き、そこからONE ROHMで世界に売れる商品の開発を推進していきたいと思っています。

### 企業規模の拡大と環境負荷低減を両立させる経営課題に取り組み、企業価値向上の一助に

取締役会は、南雲議長のリードのもと、遠慮なく、活発なディスカッションが行われている印象です。社外取締役に対しても、経営執行会議を含む各種会議へのアクセスを確保していただき、議論の質の向上に必要な情報を積極的に提供いただいています。各人の専門テーマに応じて、執行側と議論や意見交換を行う場も設定いただいています。社外取締役には、戦略において抜けている観点がないか、達成に向けた戦略が着実に実行できているかをKPIなどを通じてモニタリングし、リスクテイクが適切かどうかを判断し助言していくことなどが求められていると思っています。

ROOMが2030年度にグローバルメジャーを達成する上で、企業の規模の拡大と環境負荷低減をどう両立させていくのか、人的資本をどのように充実させ、その潜在価値を發揮させていくのかなどが、重要な経営課題となります。また、ダイバーシティに関連した取り組みを更に進化させることや、ROOMの強みを生かした環境課題への貢献を分かりやすい形で情報発信していくことが重要です。投資家に対して積極的な情報開示を行い、建設的な意見を得ながら、企業価値を更に向上させていく好循環をつくり出すことは可能ですし、そうした取り組みの一助となれるよう、社外取締役としての責務を果たしていきます。



取締役 上席執行役員  
営業、マーケティング担当

#### 青木 哲夫

1991年に当社入社後、29年間にわたり国内の直販営業を担当。日系・アジア営業統括兼東日本営業本部長、システムソリューションエンジニアリング本部長兼販売統括担当を歴任。2019年より執行役員。国内・海外の営業組織を統括し、横断的な組織改革を推進するとともに、リソースを最大限活用したグローバルなマーケティング・販売戦略を推進してきた。



社外取締役

#### 小崎 亜依子

野村アセットマネジメントで実務経験を積んだ後、日本総合研究所に8年在籍し、金融機関のESG投資戦略や商品の開発を支援。2020年から2022年まで金融庁総合政策局に勤務し、サステナブルファイナンス専門チームの立ち上げや各種政策の策定に携わる。2015年からスタートアップ企業に参画し、女性を中心として100人以上のキャリア開発支援を行ってきた。

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

ロームでは、「企業目的」「経営基本方針」などの目的・方針を実現するため、常に最良のコーポレートガバナンスを追求しています。

ロームはすべてのステークホルダーに支えられた存在であるとの認識に基づき、企業の運営及び行動が公正性、健全性、透明性に根差したものでなければならないと考えています。

ステークホルダーの立場に立って、自社の資本コストを的確に把握した上で、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基本的な考え方とし、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/governance/about>

### 基本方針

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

## ガバナンス改革の変遷

コーポレートガバナンスを経営上最も重要な課題の一つとして、改革・強化に取り組んできました。監査等委員会設置会社への移行や、執行役員制度を導入するなど、監督機能の強化を図るとともに、機動的な意思決定を可能にする組織づくりも進めてきました。また、サステナビリティに関連する8つのマネジメン

トシステムの運用を統括するEHSS統括委員会を設置し、執行側のガバナンス体制を構築しています。さらに、取締役会の多様性を促進しつつ、客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役を半数選任するなど、ガバナンスの強化に努めています。

### ガバナンス改革の変遷

	2000～2017年	2018年～2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
方針		2015年「ローム・コーポレートガバナンス・ポリシー」及び「社外役員の独立性基準」「役員候補者の選考基準」制定				2024年「取締役の株式保有に関する方針」策定	
社外取締役		2008年 社外取締役の選任	2011年 社外取締役の複数選任	2019年 女性取締役の選任	2021年 経営経験を有する社外取締役の選任	2022年 外国人取締役の選任及び女性取締役の複数選任 取締役会の過半数を社外取締役で構成	2023年「取締役報酬協議会」「役員指名協議会」の議長に社外取締役が就任
社外監査役 監査等委員会		2001年 社外監査役5名体制	2019年「監査等委員会設置会社」への移行				
制度の導入		2012年「取締役報酬協議会」設置	2016年「取締役会の実効性評価」導入	2018年「役員指名協議会」設置	2020年 譲渡制限付株式報酬制度導入	2022年 業績連動型譲渡制限付株式報酬制度導入	
委員会ほか	2007年「コンプライアンス委員会」発足 内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）設置		2011年「CSR委員会」設置	2019年「経営執行会議」設置、執行役員制度導入	2022年「サステナビリティ経営委員会」設置 「EHSS統括委員会」設置		

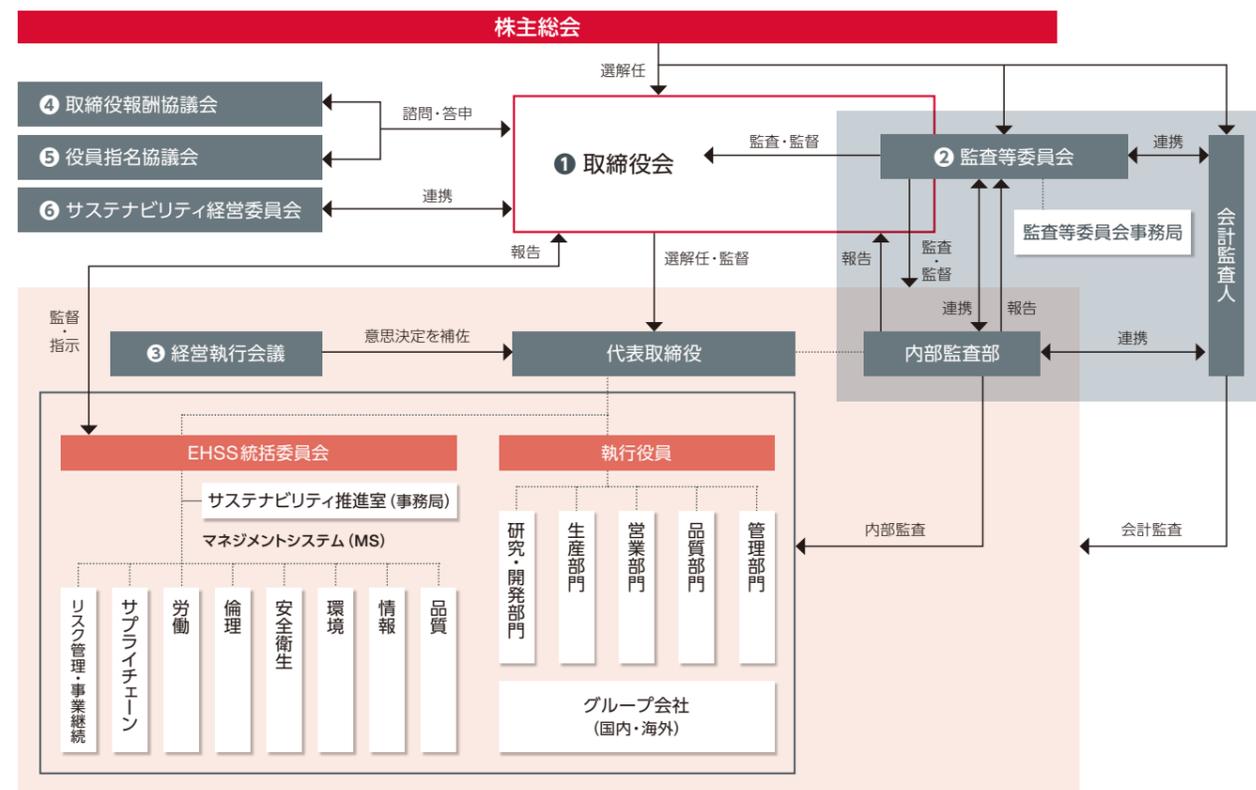
## コーポレートガバナンス体制

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

取締役会の監督と執行の分離を進め、経営に対する監督の実効性を確保する観点から、2024年4月より、取締役会議長を

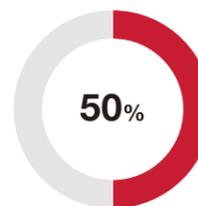
社外取締役が務めています。

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



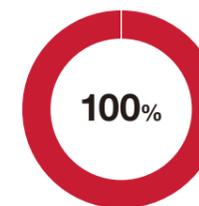
## 社外取締役

取締役会における社外取締役の割合



現在の取締役会における社外取締役の占める割合は、50%です。

社外取締役のうち独立役員割合



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

社外役員の独立性基準  
[https://micro.rohm.com/jp/financial/governance/independence\\_standards\\_j.pdf](https://micro.rohm.com/jp/financial/governance/independence_standards_j.pdf)

## コーポレートガバナンス

### 各機関の構成員と開催実績 (2024年6月26日現在)

社内取締役 社外取締役 執行役員

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

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

#### ① 取締役会

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

#### ② 監査等委員会

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

#### ③ 経営執行会議

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

#### ④ 取締役報酬協議会

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

#### ⑤ 役員指名協議会

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

#### ⑥ サステナビリティ経営委員会

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

### 取締役のスキル・マトリックス

ロームの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、取締役会が備えるべきスキル(知識・経験・能力など)の分野を特定しています。各取締役に対して、特に期待する分野及びその定義は、次のとおりです。

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

■ 監査等委員 ■ 社外 ■ 独立

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

## コーポレートガバナンス

### 取締役会の充実に向けた取り組み

#### ■ 取締役会の実効性評価

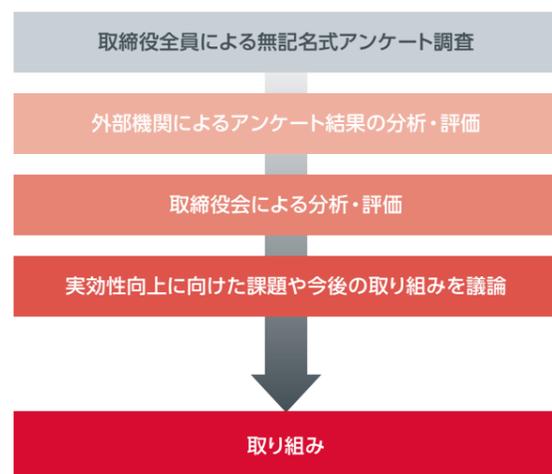
持続的な企業価値向上のためには、取締役会がその機能を十分に発揮し、ガバナンスの強化を図ることが重要であると考えています。

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

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

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

#### ■ 実効性評価プロセス



アンケートの項目
① 取締役会の運営について (決議・報告項目、開催頻度・審議時間、議案資料、議論の状況、結果報告、会社・事業などの情報提供の充実など)
② 取締役会の役割・機能について (ROOM・コーポレートガバナンス・ポリシーにおける役割・機能、適切な意思決定、監督機能、中期経営計画実現に向けた機能の発揮、スキルの特長・多様性など)
③ 取締役会の議論について (経営戦略、事業ポートフォリオ、資本コスト・株価、経営資源の配分、無形資産(知的財産、人的資本)戦略、サステナビリティを巡る課題、グループガバナンス、投資家との対話など)
④ 取締役の役割・責務について (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、社内外の情報収集体制など)
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 (実効性、協議事項: ボードサクセッション・選任方法・候補者の選定・報酬体系、開催頻度・審議時間など)

### ■ 2023年度の評価結果と2024年度の対応方針

2022年度の 評価結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役体制の充実により、取締役会の監督機能は維持されており、事前説明会を含めて、取締役会では適切な審議時間で活発に議論され、中期経営計画などの進捗報告や見直しも適切に行われている。</li> <li>取締役の評価アンケート結果及び外部機関の分析・評価においても、実効性が確保されていると評価できる。</li> </ul>
2023年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員指名協議会において見直された決定プロセスに沿った、取締役候補者の選定を行った。</li> <li>機関投資家との建設的対話を通じて企業価値向上へつながるよう、定期的に投資家との対話の状況などを取締役会で審議している。</li> </ul>
2023年度の 評価結果	2022年度の課題であった役員指名の決定プロセスや投資家との対話状況の共有において改善が認められ、評価アンケート結果及び第三者の分析・評価においても、全体を通じて取締役会の実効性は、おおむね確保されているものと評価された。
2024年度の 課題	取締役会で更に議論を深めるべきテーマ(人的資本経営や知的財産などの無形資産に関する戦略・投資、資本コスト・株価を意識した経営など)や取締役トレーニングの充実において、更なる向上の余地があると認識された。これを受けて、2024年度は、取締役会への上程議案の再考や、取締役トレーニングの充実に向けて取り組むことを審議した。

### 取締役会における議論の充実

#### ■ 取締役会及び任意の委員会における活動状況

取締役会の活動状況

役員区分	氏名	2023年度における出席状況
取締役 (監査等委員でない取締役)	松本 功	15回/15回
	東 克己	15回/15回
	伊野 和英	15回/15回
	立石 哲夫	15回/15回
	山本 浩史	15回/15回
	南雲 忠信	15回/15回
	Peter Kenevan	15回/15回
取締役 (監査等委員である取締役)	村松 邦子*1	15回/15回
	井上 福子*2	12回/12回
	山崎 雅彦	15回/15回
	中川 恵太*2	12回/12回
	千森 秀郎	15回/15回
小野 友之*2	12回/12回	

任意の委員会の活動状況

任意の委員会	協議内容	氏名	2023年度における出席状況
取締役報酬協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主提案に対する当社取締役会の意見</li> <li>協議会の今後の体制</li> <li>取締役の報酬体系(ベンチマークとする報酬水準との比較・検証)及び各取締役の報酬等の改定</li> <li>取締役の当社株式保有に関する方針</li> </ul>	南雲 忠信	9回/9回
		千森 秀郎	9回/9回
		村松 邦子*1,3	7回/8回
		中川 恵太*2	8回/8回
		松本 功	9回/9回
役員指名協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>協議会の今後の体制</li> <li>取締役会の構成・候補者を含めた当社が目指す経営体制のあり方</li> <li>取締役社長、役付取締役及び役付執行役員を選任及び取締役の候補者の指名など</li> </ul>	南雲 忠信	7回/7回
		千森 秀郎	7回/7回
		村松 邦子*1,3	5回/5回
		中川 恵太*3	5回/5回
		松本 功	7回/7回

\*1. 村松邦子氏は、2024年6月26日開催の第66期定時株主総会終結のときをもって任期満了により取締役を退任しました。

\*2. 2023年6月27日開催の第65期定時株主総会において取締役を選任されたため、出席の対象となる取締役会の開催回数が他の取締役と異なります。

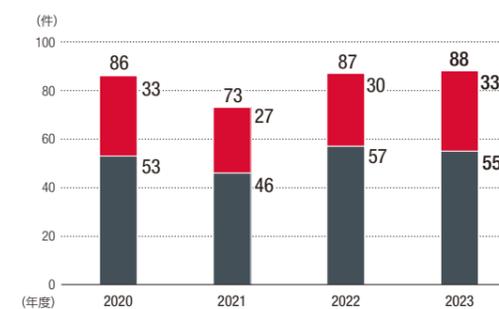
\*3. 2023年6月に役員指名協議会及び取締役報酬協議会の委員に選任されたため、出席の対象となる両協議会の開催回数も他の委員と異なります。

#### ■ 取締役会議案数の推移と時間配分

2023年度は、経営戦略及び成長戦略に基づく設備投資、IR活動、サステナビリティ経営、グループガバナンスなどをはじめとする経営上の重要なテーマなどについて主に審議されました。

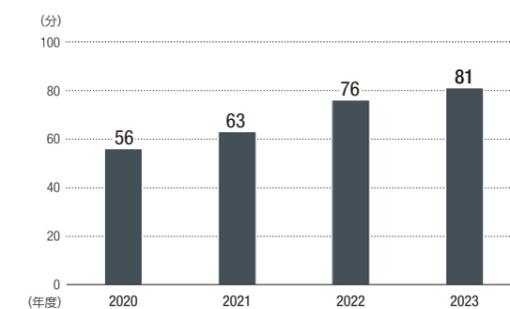
上程議案数は計88件、1回当たりの平均審議時間は81分となり、活発な議論に必要な時間を継続して確保できています。

議案数の推移



■ 決議事項 ■ 審議・報告事項

1回当たりの平均審議時間



#### ■ 取締役会における議論のテーマと議論内容

テーマ	議論内容
経営戦略	経営目標、中期経営計画の進捗、事業ポートフォリオ、IR活動など
投資	注力事業への設備投資、M&A(グループ内再編含む)、資本出資など
その他重要事項	TCFDの開示更新、社会貢献、経営アジェンダ及び全社プロジェクトの進捗など

## コーポレートガバナンス

### 役員報酬

#### ■ 報酬等の決定方針

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

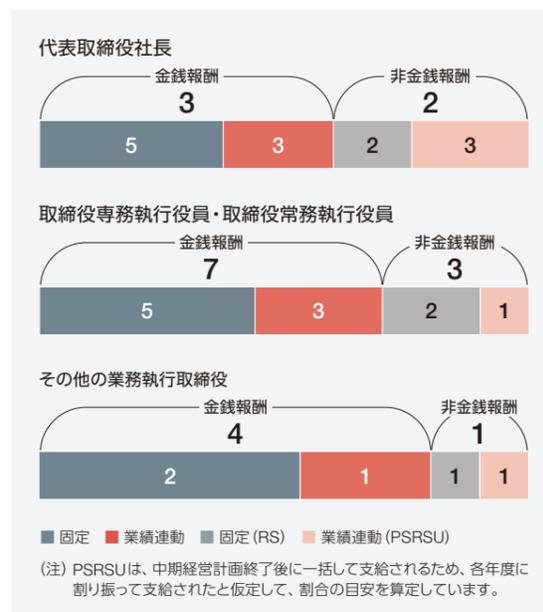
具体的には、業務執行取締役の報酬等は、金銭による固定報酬及び業績連動報酬並びに非金銭報酬としての株式報酬から

構成し、独立社外取締役及び非業務執行取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で監督機能を担う観点から、固定報酬のみを支払うこととしています。

また、企業価値の持続的な向上に向けた貢献意欲をより一層高め、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーとの価値共有強化の観点から、自社株式の保有について方針を2024年6月に決めました。

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

報酬の割合の目安 (目標値を100%達成した場合)



【ご参考】PSRSUにおける業績評価期間及び業績評価指標

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

#### ■ 取締役の株式保有に関する方針

業務執行取締役に対して、当社株式の保有について以下のとおり推奨しています。

##### 代表取締役社長

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

##### その他の業務執行取締役

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

2023年度における取締役の報酬等の総額

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 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役 (うち社外取締役)	369 (49)	253 (49)	81 (-)	33 (-)	9 (4)
取締役 (監査等委員) (うち社外取締役)	88 (58)	88 (58)	- (-)	- (-)	7 (6)
合計 (うち社外取締役)	457 (107)	341 (107)	81 (-)	33 (-)	16 (10)

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

## 株主・投資家との対話

ROOMのIR活動は、株主・投資家の皆さまとの「対話」による双方向コミュニケーションを重要視しています。公正・公平、タイムリーな情報開示を行うことで、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを促進し、ROOMに対する期待や評価を社内にフィードバックし、経営に反映することで企業価値の最大化を目指しています。

### IR体制・活動

IR活動を担当する部門として経営戦略本部の広報IR部にIR室を設置しています。幅広い株主・投資家の皆さまの多様なニーズにおこたえするため、さまざまなIRイベントを開催しており、通常のIR取材や年2回の決算説明会に加えて、工場見学会、個人投資家向け会社説明会など、年間を通じてさまざまな株主・投資家の皆さま

▶ 2023年度の実績 P.22 ステークホルダーとの価値共創

とのコミュニケーションを図っています。2023年度は、オンラインによる活動に加え、コロナ禍で減少していた対面による活動が本格的に再開し、2023年度の取材件数は550件以上 (うち工場見学会15回) に及びました。また、ESGに対する関心が高まるなか、ESGにテーマを絞ったESG面談を関連部門と連携しながら行っています。

#### 主な対話のテーマと関心事項

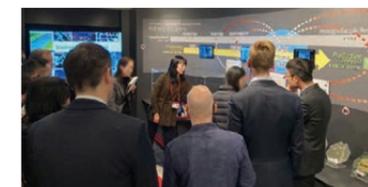
テーマ	関心事項
事業環境・業績全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>EV生産台数の見通し及び事業への影響</li> <li>各市場の動向、今後の見通し</li> <li>今後の設備投資及び減価償却費の推移</li> </ul>
中期経営計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主還元方針やキャッシュアロケーションについて</li> <li>成長投資及びM&amp;Aの考え方について</li> </ul>
事業関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>SIc事業の目標や投資計画、競合状況について</li> <li>LSI戦略TOP10の進捗、利益率の改善について</li> </ul>
ESG関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量削減の進捗</li> <li>女性管理職比率向上の取り組み</li> <li>経営戦略に結び付いた人材戦略について</li> <li>コーポレートガバナンス全般 (役員報酬など)</li> </ul>



第66期定時株主総会



機関投資家向け決算説明会



機関投資家向け工場見学会

### 対話でのフィードバックを経営やIR活動に反映した事例

株主・投資家の皆さまとの対話で得た評価やご意見は四半期に1回、取締役会にて報告し経営層で議論し、経営やIR活動の改善に努めています。それに加え、毎四半期業績や市場からの評価について従業員向けにオンライン説明会を開催するなど、社

内IR活動にも力を入れています。また、統合報告書の評価も経営への重要なフィードバックだと捉え、取締役会及び関連部門へ報告し議論することで、全社一体となって企業価値を向上できるよう努めています。

テーマ	改善事項
決算説明会の動画配信	2023年よりウェブサイトにて決算説明会の動画及び説明会中のQ&Aのスクリーンショットを掲載。また、決算説明会資料にも「投資家からよくあるQ&A集 (FAQ)」を新たに追加。
SIc事業の進捗 (金額) の開示	SIcのパイプライン (顧客との商談案件) 及びデザインウィン (顧客による採用決定案件) の開示。
企業価値の定義	ROOMにとっての企業価値を明文化すべきという声を受け、2023年の統合報告書の財務戦略ページに初めて財務ロジックツリーを掲載。2024年の統合報告書では更にロジックツリーを改善し、非財務KPIも含めた。
工場見学会の実施	本社及びROOM・アポロ (株) のSIc新棟の工場見学会を証券アナリスト・機関投資家向けに実施。2024年はROOM浜松 (株) でも実施予定。
国別納税額の開示	2024年からウェブサイト及び統合報告書にて国別納税額を開示。

# リスクマネジメント

持続的な事業活動のため、ロームでは業務及び業績に支障をきたすおそれのある「リスク」を最小限にとどめる対策を講じています。また、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み、ステークホルダーの皆さまからの信頼を得られるよう努めていきます。

リスクマネジメント  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/risk-management>

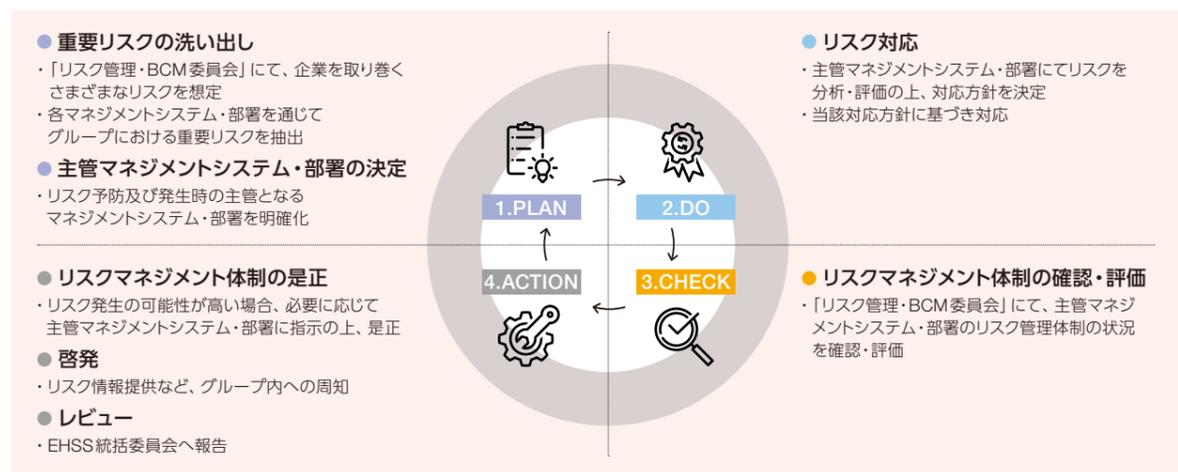
マテリアリティ	リスクマネジメント	▶ 2023年度の実績・KPI P26
---------	-----------	---------------------

## 全社リスクマネジメント推進体制

事業活動を進めていく上では、さまざまなリスクが財政状態や経営成績に影響を及ぼします。ローム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抑えるため、全社リスクマネジメント(Enterprise Risk Management)の強化に取り組んでいます。取締役会と、全社のマネジメントシステムを統括するEHSS統括委員会のもと、「リスク管理・BCM委員会」(年4回開催)を組織しており、グループにおいて発生する可能性のある重要リスクを抽出した上で、発生頻度と事業に与える影響度の側面からリスクマップで評価し、対策を管理・推進しています。

各マネジメントシステムと連携し、半期に1回、全社リスクマネジメントの活動状況やリスク評価・管理指標について、EHSS統括委員会へ報告するとともに、社外に開示する重要リスクについては取締役会への報告・承認を得ています。なお、リスク管理・BCM委員会の委員長は執行役員である経営戦略本部長が務めるとともに、委員会及びその事務局部門は事業部門から独立した組織となっています。

### リスクマネジメントの活動サイクル



## 内部・外部監査

リスク管理・BCM委員会では、マネジメントシステムのPDCAサイクルのなかで毎年内部チェックを行い、その有効性を確認しています。また、独立した社長直轄組織である内部監査部はグループにおける事業・コンプライアンスリスクに対する内部統制監査を行うとともに、重点的な内容はアシュアランスマップとしてまとめ、リスク管理・BCM委員会を通じて各マネジメントシステムに共有・連携しています。

年4回のリスク管理・BCM委員会では、各マネジメントシステ

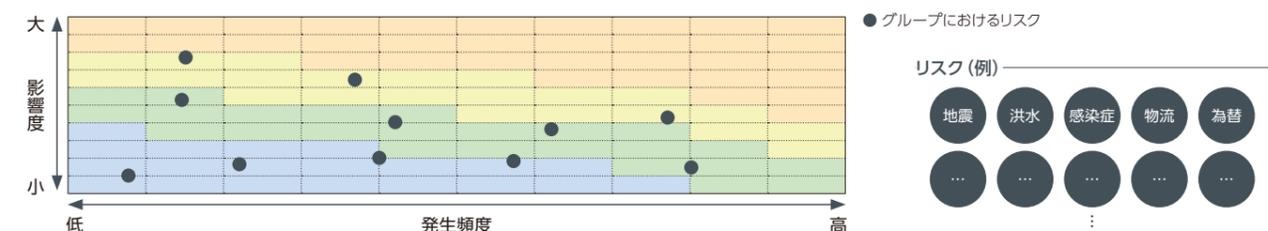
ムの代表委員だけでなく、社外を含む取締役・常勤監査等委員、内部監査部門長も参加しており、リスクマネジメントが有効に働いているかを監視・監督しています。社外取締役は過去に金融企業でのリスク管理・内部統制経験も有しており、専門的な知見からロームのリスクマネジメントに対し助言・監督を行っています。

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

## リスク管理指標と報告体制

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

### リスクマップ



## 事業継続マネジメント

世界各地で開発・製造・販売活動を行っているロームでは、BCMの構築は経営における重要課題の一つであると考え、ロームグループ管理・事業継続方針、及び防火・防災方針を定め、活動しています。なか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、BCPの立案や、それに基づいた訓練など、有事に備えたさまざまな取り組みを行っています。

## 【水リスクへの対応】

### WRI Aqueductを活用した水リスクの特定

ロームでは、水リスクを特定する世界的な評価ツール「World Resources Institute (WRI) Aqueduct」を活用しています。大量の水を必要とする半導体の製造において、水の確保は生命線です。半導体製造の前工程(ウエハプロセス)の全生産拠点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関連付けた取水計画を進めています。

組み立て、検査などの後工程を行う海外では、「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、グループの生産拠点が生産停止に陥り、施設や装置の損失及び生産停止による経済的損失が発生し、社内外に大きな影響を及ぼしました。各生産拠点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委員会にて洪水リスクの評価及び分析を行い、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。

### タイの大洪水を教訓とした訓練の実施

タイの生産拠点では毎年、洪水発生を想定したBCM対策本部訓練を実施しています。2011年の洪水の経験を生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」のフェーズごとに実施事項などを確認しました。

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、ボートの操縦訓練など、洪水発生時に利用する物品のチェック、必要となるスキルの訓練なども実施しています。



タイの生産拠点における止水壁の組み立て訓練

## リスクマネジメント

### 【その他リスクへの対応】

#### ■ 地震リスク

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。これによって、日本国内における事業活動上のトップリスクの一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ました。

また、ロームの各拠点では、有事の際の従業員などの安全確

#### ■ 地政学的リスク

ロシア・ウクライナ問題の長期化、台湾海峡や南シナ海、中東における軍事的緊張の高まり、米国・中国の二国間関係など、各国・地域の国際関係は不確実性を増しています。グローバルに事業を行うロームにとって、地政学的リスクは、事業撤退や操業停止など直接的な生産・営業活動への影響だけでなく、材料調達や顧客との取引などサプライチェーン全体に影響をもたらす可能性があります。

その対応のため、ロームでは2023年12月に専門部署として「経済安全保障室」を設置し、当該部署とリスク管理・BCM委員会を中心に、経営に影響を及ぼす可能性のある地政学的リスクにつ

保と、中核事業の継続・早期復旧を目的としたBCM対策本部を設置し、定期的な想定訓練や動画を活用した教育などを実施しています。2023年度は、ローム本社BCM対策本部とその下部組織である実働班メンバーを対象に、南海トラフ巨大地震を想定した情報連携訓練を実施しました。各チーム・班の役割・活動に紐づく課題の明確化や、活動手順を再認識することができ、BCM・BCPの意識や対応力を向上することができました。

いて、情報収集やモニタリング、対策を実施しています。各地域の事業拠点においてもリスクの特定からリスク管理対策やBCPの策定・推進を進めており、従業員の安全を確保しながら、事業への影響を最小限に抑えるための活動に取り組んでいます。

また、半導体関連商品の輸出規制に関しては、全社の関連部署からなる輸出管理専門部会が弁護士と連携しながら、適正な安全保障輸出管理を実施しています。

その他のリスクへの対応  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/risk-management#anc04>

### 情報セキュリティに関する取り組み

#### ■ 情報マネジメントシステム推進体制

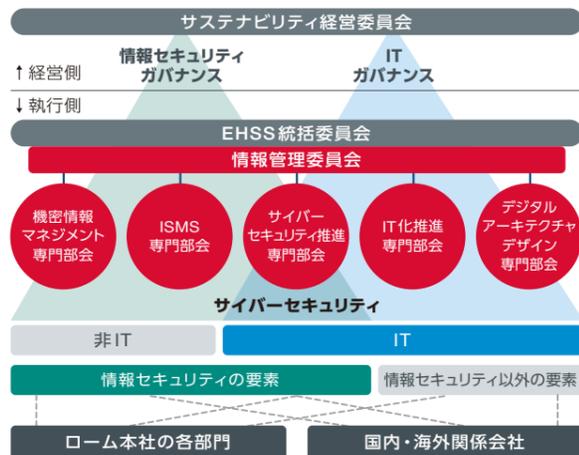
ロームでは、事業継続性を高める情報セキュリティ体制の構築及び中期経営計画を支えるITツールの整備・提供・活用の定着を「情報セキュリティガバナンス」「サイバーセキュリティ」「ITガバナンス」における重点課題と特定し、情報マネジメントシステムの運用を情報管理委員会が主体となって行っています。本委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者などが参加するEHSS統括委員会の下部組織に設けられ、ロームにおける情報セキュリティガバナンス・サイバーセキュリティ・ITガバナンスの各リスクを適切に管理する役割を担います。

本社と一部の生産拠点では、情報セキュリティマネジメントシステムの認証であるISO/IEC 27001を取得しており、活動範囲はグループの社内情報システムに関わる企画、開発、保守、運用及び半導体・電子部品などの開発、製造、販売となっています。さらに本社、ラピスセミコンダクタ(株)(本社、宮崎工場)及びROHM Semiconductor GmbHでは、ドイツ自動車工業会によ

情報セキュリティ  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/information-security>

る情報セキュリティ評価であるTISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) 認証も取得しています。

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



## コンプライアンスに関する取り組み

事業活動に関わるあらゆるステークホルダーの皆さま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、社内規則などを遵守し、企業の社会的責任を果たしていく必要があります。ロームは「会社は社会の公器である」という自覚と責任を持ち、「ロームグループ倫理方針」と「ロームグループ行動指針」に従ってコンプライアンス遵守の体制を確立し、法令違反及び企業倫理違反リスクの管理の徹底に取り組んでいます。

#### 通報制度

国内グループ会社では、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、非正規従業員を含む全従業員からコンプライアンス違反に関する通報・相談を受け付けています。また、海外グループ会社においても、各社にコンプライアンス・ホットラインを設置していることに加え、役員の不正行為またはそのおそれがある場合に、内容を本社に通報できるグローバルコンプライアンス・ホットラインも設置しています\*。

また、本制度を適切に運用するため、ロームでは通報者本人

や調査で得た情報の秘密を厳守し、報告・相談された方が通報を理由に不利益を受けることのないよう社内規定を定めるとともに、コンプライアンス・ホットラインの対応業務に従事する従業員に社内教育を実施しています。

さらに「ROHM Compliance Card」を配布し、掲示板や社内研修などでも受付窓口の周知を図るなど、違反など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。

\*2023年度(2023年4月1日~2024年3月31日)通報受付件数:合計86件

#### 教育・研修制度

企業倫理の遵守・徹底には、従業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不可欠です。ロームでは、コンプライアンス意識の浸透及び向上のため、定期的にコンプライアンスに関するテーマの研修会や、リーガルeラーニングなどの社内教育・啓発活動を実施しています。また、経営

層(取締役)から新入社員まで、それぞれのレベルに合わせたコンプライアンスの階層別研修を実施することで、各階層が遵守すべきルールの理解や知識の習得につなげています。

ロームグループのコンプライアンス  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/compliance>

### 税務コンプライアンスへの対応

#### ■ 基本的な考え方

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。経済協力開発機構(OECD)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、より高いレベルで企業の社会的責任(CSR)を果たしていきます。

2023年度 国・地域別税額データ

居住地国等	収入金額	(単位:百万円)		
		税引前 当期利益(損失)の額	納付税額	発生税額
日本	631,626	22,669	27,463	4,585
タイ	138,937	6,153	817	661
香港	93,537	3,735	646	577
フィリピン	83,329	3,611	515	624
中国	69,420	5,880	831	1,071
ドイツ	50,435	4,633	188	833
韓国	46,720	2,635	756	632
シンガポール	35,901	4,974	582	922
アメリカ	28,823	1,611	114	95
台湾	26,816	1,419	278	249
マレーシア	26,258	1,772	-421	206
<b>小計</b>	<b>1,231,802</b>	<b>59,091</b>	<b>31,767</b>	<b>10,456</b>
その他	7,675	279	44	64
<b>総合計</b>	<b>1,239,477</b>	<b>59,370</b>	<b>31,812</b>	<b>10,520</b>

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

ロームグループ税務方針  
<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/governance/taxpolicy>

# 役員一覧



## 取締役

代表取締役社長  
**① 松本 功** 所有株式数 28,728株  
 1985年 4月 当社入社  
 2013年 6月 当社取締役 LSI生産本部長  
 2019年 9月 当社取締役 常務執行役員 品質・安全・生産担当  
 2020年 5月 当社取締役社長 (代表取締役) 社長執行役員  
 2020年 6月 当社取締役社長 (代表取締役) 社長執行役員 CEO  
 2024年 4月 当社取締役社長 (代表取締役) 社長執行役員 (現任)

取締役  
**② 東克己** 所有株式数 20,064株  
 1989年 4月 当社入社  
 2013年 6月 当社取締役 ディスクリート生産本部長  
 2017年 7月 当社専務取締役 ディスクリート、オプト・モジュール担当  
 2019年 9月 当社取締役 専務執行役員 事業・戦略担当  
 2020年 6月 当社取締役 専務執行役員 COO 兼 営業統括  
 2021年 1月 当社取締役 専務執行役員 COO 生産・品質・営業統括  
 2021年 6月 当社取締役 専務執行役員 COO  
 2023年 6月 ローム・アポロ株式会社 代表取締役社長 (現任)  
 2024年 4月 当社取締役 専務執行役員 品質、生産、汎用デバイス事業、モジュール事業担当 (現任)

取締役  
**③ 伊野 和英** 所有株式数 11,432株  
 1999年 4月 当社入社  
 2019年 9月 当社執行役員 パワーデバイス生産本部長  
 2020年 6月 当社取締役 上席執行役員 CSO 兼 パワーデバイス事業統括  
 2021年 1月 当社取締役 上席執行役員 CSO 事業統括  
 2021年 6月 当社取締役 常務執行役員 CSO 兼 経理本部長  
 2023年 4月 当社取締役 常務執行役員 CFO  
 2024年 4月 当社取締役 常務執行役員 パワーデバイス事業担当 (現任)

取締役  
**④ 立石 哲夫** 所有株式数 9,912株  
 2014年 7月 当社入社  
 2019年 6月 当社取締役 LSI開発本部長  
 2019年 9月 当社取締役 上席執行役員 LSI開発本部長  
 2020年 6月 当社取締役 上席執行役員 CTO 兼 LSI事業統括  
 2021年 1月 当社取締役 上席執行役員 CTO  
 2024年 4月 当社取締役 上席執行役員 研究開発、IT、法務・知財、LSI事業担当 (現任)

取締役  
**⑤ 山本 浩史** 所有株式数 12,440株  
 1985年 4月 当社入社  
 2019年 9月 当社執行役員 LSI生産本部長 兼 後工程合理化推進担当  
 2020年 6月 当社執行役員 SCM本部長  
 2021年 6月 当社取締役 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  
 2022年 6月 当社取締役 上席執行役員 CAO 兼 サステナビリティ担当  
 2023年 4月 当社取締役 上席執行役員 CSO  
 2024年 4月 当社取締役 上席執行役員 SCM、管理担当 (現任)

取締役  
**⑥ 青木 哲夫** 所有株式数 7,325株  
 1991年 5月 当社入社  
 2019年 9月 当社執行役員 日系・アジア営業統括 兼 東日本営業本部長  
 2023年 4月 当社執行役員 システムソリューション エンジニアリング本部長 兼 販売統括担当  
 2024年 4月 当社執行役員 営業、マーケティング担当 (現任)  
 2024年 6月 当社取締役 上席執行役員 営業、マーケティング担当 (現任)

社外取締役 (取締役会議長)  
**⑦ 南雲 忠信** 所有株式数 2,000株  
 1969年 4月 横浜ゴム株式会社入社  
 1999年 6月 当社取締役  
 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 (現任)  
 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  
 2021年 6月 当社取締役  
 2024年 3月 横浜ゴム株式会社 名誉顧問 (現任)  
 2024年 4月 当社取締役 取締役会議長 (現任)

社外取締役  
**⑧ Peter Kenevan** 所有株式数 0株  
 1995年 6月 カリフォルニア州弁護士登録  
 1995年 9月 McKinsey & Company, Inc. 入社  
 2000年 6月 同社東京オフィス パートナー  
 2012年 6月 同社東京オフィス シニアパートナー  
 2021年 4月 PayPal Pte. Ltd. 日本事業統括責任者、VP (現任)  
 2022年 6月 当社取締役 (現任)

社外取締役 (常勤監査等委員)  
**⑨ 井上 福子** 所有株式数 0株  
 1987年 4月 UCC 上島珈琲株式会社入社  
 1996年 9月 アジア開発銀行 予算人事局人事部 人事担当官、トレーニング担当官  
 2004年 5月 ボーダフォンジャパン株式会社 総務人事本部 人材開発担当部長 人事担当官、トレーニング担当官  
 2006年 6月 ティファニーアンドカンパニー 人事部 部長  
 2011年 9月 SAP ジャパン株式会社 人事本部長、人事担当執行役員  
 2013年 1月 国際原子力機関 人事部 人材計画課 課長  
 2017年 7月 同機関マネジメント局 上級人事担当官  
 2018年 4月 同志社大学大学院ビジネス研究科 教授 (現任)  
 2022年 6月 株式会社エクセディ 社外取締役 (現任)  
 2023年 6月 当社取締役 (現任)

社外取締役  
**⑩ 小崎 亜依子** 所有株式数 0株  
 1996年 4月 野村アセットマネジメント株式会社入社 (2000年3月退職)  
 2006年 4月 NPO法人ソーシャルイノベーションジャパン  
 2007年 4月 株式会社日本総合研究所 ESGリサーチセンター  
 2013年 7月 同社 ESGリサーチセンター マネジャー  
 2015年 9月 株式会社 Waris ワークアゲイン事業統括  
 2020年 11月 金融庁 総合政策局総合政策課 (2022年10月退任)  
 2023年 3月 株式会社 stream-i 代表取締役 (現任)  
 2023年 3月 セントラル・タンクターミナル株式会社 社外取締役 (現任)  
 2024年 1月 一般財団法人日本民間公益活動連携機構 出資事業部長 (現任)  
 2024年 6月 当社取締役 (現任)

社外取締役 (常勤監査等委員)  
**⑪ 山崎 雅彦** 所有株式数 25,704株  
 1982年 3月 当社入社  
 2010年 6月 当社取締役 管理本部長  
 2019年 9月 当社取締役 上席執行役員 管理本部長、CSR本部長  
 2020年 4月 当社取締役 上席執行役員 管理本部長 兼 CSR担当  
 2021年 6月 当社取締役 (常勤監査等委員) (現任)

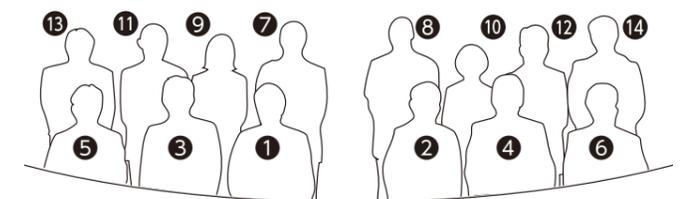
社外取締役 (常勤監査等委員)  
**⑫ 中川 恵太** 所有株式数 200株  
 1988年 4月 株式会社大和銀行 入行  
 1997年 8月 同行シンガポール支店  
 2003年 3月 株式会社りそな銀行 従業員組合 (2004年7月まで)  
 2015年 10月 同行内部監査部 上席監査員  
 2017年 4月 株式会社りそなホールディングス 内部監査部 部長  
 2019年 4月 株式会社関西みらい銀行 執行役員 コンプライアンス統括部担当  
 2022年 4月 りそなカード株式会社 常務取締役  
 2023年 4月 りそなカード株式会社 顧問  
 2023年 6月 当社取締役 (常勤監査等委員) (現任)

社外取締役 (監査等委員)  
**⑬ 千森 秀郎** 所有株式数 1,900株  
 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 当社監査役  
 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 当社取締役 (監査等委員) (現任)  
 2021年 6月 王子ホールディングス株式会社 社外監査役 (現任)

社外取締役 (監査等委員)  
**⑭ 小野 友之** 所有株式数 100株  
 1982年 4月 住友化学工業株式会社 (現 住友化学株式会社) 入社  
 1989年 10月 英和監査法人 (現 有限責任あずさ監査法人) 入所  
 1993年 3月 公認会計士登録  
 1994年 3月 小野不動産鑑定事務所 入所  
 1998年 8月 朝日監査法人 (現 有限責任あずさ監査法人) 入所  
 2007年 6月 同監査法人 パートナー  
 2021年 5月 同監査法人 社員会議長  
 2022年 7月 小野公認会計士事務所 開設 所長 (現任)  
 2023年 6月 ニッパ株式会社 社外取締役 (現任)  
 2023年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現任)

## 執行役員

**松本 功** 社長執行役員  
**東克己** 専務執行役員 品質、生産、汎用デバイス事業、モジュール事業担当 兼 ローム・アポロ (株) 代表取締役社長  
**伊野 和英** 常務執行役員 パワーデバイス事業担当  
**立石 哲夫** 上席執行役員 研究開発、IT、法務・知財、LSI 事業担当  
**山本 浩史** 上席執行役員 SCM、管理担当  
**青木 哲夫** 上席執行役員 営業、マーケティング担当  
**安東 基浩** 執行役員 財務担当 兼 経営戦略本部長  
**高嶋 純宏** 執行役員 LSI事業本部長  
**野間 亜樹** 執行役員 パワーデバイス事業本部長  
**有山 詔** 執行役員 汎用デバイス事業本部長  
**田邊 哲弘** 執行役員 モジュール事業本部長  
**東田 祥史** 執行役員 WP生産本部長  
**藤谷 諭** 執行役員 AP生産本部長  
**谷村 政憲** 執行役員 IT統括本部長  
**三上 眞治** 執行役員 国内・海外営業担当  
**三木 隆司** 執行役員 品質本部長



※所有株式数は2024年3月末時点の情報です。