

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つであると位置付け、その継続的な強化により経営の効率性、透明性および遵法性を確保し、経営目標の達成を目指します。

コーポレート・ガバナンスについての考え方

当社グループは、さまざまなステークホルダーに支えられた存在であるという認識の下、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つであると位置付けています。コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を通じて、ステークホルダーとの円滑な関係を構築するとともに、企業価値の極大化を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役設置会社であり、「経営戦略・監督機能」を担う取締役会、「業務執行機能」を担う執行役員制および「経営監査機能」を担う監査役会でコーポレート・ガバナンス体制を構成しています。

取締役会

当社の取締役会は、意思決定の迅速化のため少人数構成（7名：社内4名・社外3名）としています（2023年6月末時点）。経営監督機能のさらなる強化のため、高い独立性を有する社外取締役を3名選任しており、うち1名は女性です。

監査役会

財務・会計に十分な知見を有する常勤の社内監査役1名に加えて、経営監査機能の強化のため、高い独立性を有する社外監査役を3名選任しており、うち1名は女性です。

執行役員・理事

「戦略決定および監督機能」と「業務執行機能」を明確に分離し、迅速かつ適正な業務執行のため、執行役員制度を採用しています。社内取締役4名のほか、本部長・事業部長・工場統括などの役職にある者11名を執行役員および理事に任命しています。

2023年1月：2024年3月期の役員体制（取締役・監査役・執行役員・理事）および「一般社団法人ヨコオ育英会」設立に関する原案を審議・決定

2023年2月：社外取締役候補者との面談を実施

2023年4月：2023年3月期に係る業務執行取締役および執行役員に対する賞与の支給に関する原案および2024年3月期の報酬等に関する原案を審議・決定。サクセッション・プランの立案・人材育成等を審議

2023年8月：執行役員体制変更に関する原案の審議・決定およびサクセッション・プランの審議

監査・監督機能向上の取り組み

当社の社外取締役は、社外監査役とともに取締役会議議についての事前説明を受け、意見交換などを行うほか、必要な範囲で監査役会報告・審議事案の共有を行っています。常勤の社内監査役は、毎月の重要会議に出席して業務執行状況をタイムリーにモニタリングすることで、適法性・適正性の確保を図っています。2023年3月期においては国内子会社3社、アメリカ、ベトナム、マレーシアなど海外子会社7社の海外往査を実施し、現地拠点特有の経営環境や所在国特有のリスクなどを踏まえた監査を実施しました。

事業リスク管理委員会

事業高度化に関連する合併やM&Aなどのアライアンス組成、大型投資の採算性検証など、当社の競争力強化およびリスク対応力強化を目的とした社長直属組織として、「事業リスク管理委員会」を設置しています。当委員会は取締役会への定期的な報告のほか、社外取締役との緊密な連携の下、活動を行っています。

2023年3月期は7回開催し、自動化設備等の大型投資案件の採算性検証や、アライアンス案件のフォローアップなどを行いました。

ガバナンス向上のための取り組み

指名・報酬諮問委員会の設置

当社は、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置し、役員の指名および報酬等をはじめとするコーポレート・ガバナンス関連案件についての決定プロセスの透明性向上を図っています。同委員会は、独立社外取締役である村松邦子氏および戸張眞氏らにより代表取締役執行役員社長である徳間孝之氏の3名により構成され、村松氏が委員長を務めています。同委員会では、取締役会からの諮問を受けて、原案の審議・決定および取締役会への答申を行っています。取締役会では同委員会の答申内容を最大限に尊重して決定することを、取締役会規程に定めています。

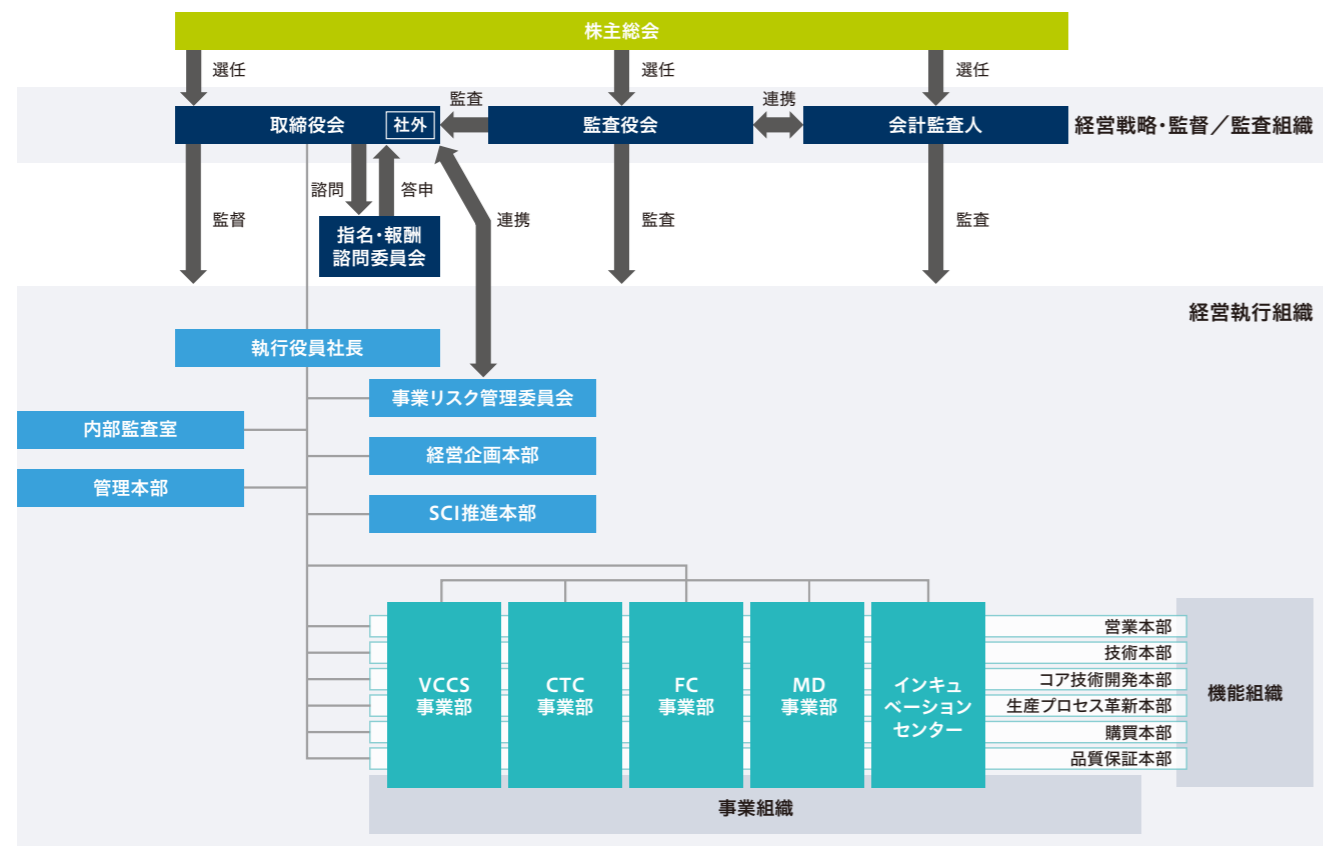
2022年4月から2023年8月までの開催実績および主な議題については、以下の通りです。

2022年4月：2022年3月期に係る業務執行取締役および執行役員に対する賞与の支給に関する原案を審議・決定

2022年6月：新委員会体制にて委員長を選出(村松氏が再任)

2022年9月：取締役会のあり方・運営方法について議論

▼コーポレート・ガバナンス体制図（2023年4月1日現在）



取締役会の実効性に関する分析・評価

2016年より、取締役および監査役の全員を対象に、自己評価アンケートおよび必要に応じてインタビューを実施し、集計・分析を行っています。

本年（2023年）につきましては、5月に実施し、次の通り好評価点／課題・要望事項が挙げられました。

〈好評価〉

- 社外役員の意見を積極的に聞き入れ、活発な議論を重視する雰囲気がある

〈課題・要望〉

- 取締役会のメンバー構成における、性別、国籍、年齢その他のバックグラウンドに関して、さらなる多様性を確保すること
- 中長期的な企業価値の向上に寄与できる資質を備えた独立社外取締役を、十分な人数確保すること
- 取締役会における議題は増えたが深掘りが必要

総合的にみて、当社取締役会の実効性は十分であるとの評価に至っていますが、今後も上記課題等への取り組みにより、さらなる実効性向上に努めていきます。

役員の報酬等

役員の報酬等の決定方針

当社の取締役の報酬等については、各事業年度における支給総額の上限（枠）を株主総会決議により定め、その枠内において、取締役会から諮問を受けた指名・報酬諮問委員会が個別の支給額についての原案を審議・決定して取締役会に答申し、取締役会では同委員会の答申を最大限に尊重して決定しています。

同様に、監査役の報酬等についても、各事業年度にお

ける支給総額の上限（枠）を株主総会決議により定め、その枠内において、監査役の協議により個別の支給額を決定しています。

取締役の報酬等の内容

当社の取締役の報酬等は、金銭による月例の固定報酬である基本報酬、金銭による役員賞与およびストックオプション等による株式報酬から構成されています。

基本報酬の額は、役位、職責等に応じて定めたガイドラインをベースに、前期の業績、当期の経営計画および各取締役の役割などを勘案して、代表取締役執行役員社長が個人別の報酬等の額の原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会に付議し、決定しています。

役員賞与は、連結会計年度ごとの業績向上に対する意欲を引き出すため、業務執行取締役に対し、業績指標の達成度合いに応じて支給することとしています。当該業績指標として、連結売上高、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益の3指標（以下、「当該3指標」）を採用しています。

役員賞与の支給有無／支給総額は、各連結会計年度の当該3指標の達成度により代表取締役執行役員社長が原案を作成し、支給する場合の個人別支給額についても、各業務執行取締役の職務および功績など（サステナビリティ課題の解決への貢献を含む）を勘案して代表取締役執行役員社長が原案を作成します。当該原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会に付議し、決定しています。

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行取締役に対し、ストックオプションを付与することとしています。ただし、計上すべき費用が業績に与える影響とインセンティブとしての効果を比較考量して、付与の有無および付与の時期を決定するものとし、個人別の付与数は、株主総会決議により定めた上限（発行金額また

は発行株数）の範囲内において、各取締役の役位・職責などを勘案して代表取締役執行役員社長が原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会に付議し、決定します。

社内取締役には、基本報酬のうち、原則として内規で定める一定額以上を毎月役員持株会に拠出することを義務付けています。役員持株会にて積み立てた自社株式は、半期ごと（9月末および3月末）に個人名義に振り替え、取締役在任中は原則として売却せず継続保有することとしています。

業務執行取締役の種類別の報酬の割合については、役位、職責、当社と同程度の事業規模を有する他社の動向等を踏まえて決定するものとします。なお、ストックオプションを上限まで割り当てる場合、報酬の種類ごとの比率の目安は、基本報酬60%、業績連動報酬20%、株式報酬20%としています。

監査役の報酬等の内容

監査役の報酬等は、金銭による月例の固定報酬である基本報酬のみとしています。

▼ 役員のスキルマトリックス

氏名	役職	専門性と経験						
		企業経営	ESG・サステナビリティ	法務・リスクマネジメント	財務・M&A	人事・労務	技術戦略	国際性
徳間 孝之	代表取締役執行役員社長	○	○		○			○
深川 浩一	取締役執行役員専務	○	○		○	○		
横尾 健司	取締役執行役員常務	○	○	○				○
小谷 直仁	取締役執行役員常務			○			○	○
村松 邦子	社外取締役	○	○			○		○
戸張 眞	社外取締役	○	○		○		○	
姜 乗祐	社外取締役			○	○		○	○
蒲地 謙児	常勤監査役		○	○	○			○
栃木 敏明	社外監査役		○	○	○	○		
角田 尚夫	社外監査役	○	○		○	○		
米田 恵美	社外監査役	○	○	○	○			

基本報酬の額は、あらかじめ定めたガイドラインをベースに、各監査役の職務・役割などを勘案しつつ、監査役の協議により決定しています。

監査役に対して賞与を支給する場合は、株主総会の承認を経て支給することとしています。

▼ 報酬等の実績（2022年度）

（単位：百万円）

区分	報酬等の種類別の総額			合計*	※報酬等の枠（年額）
	基本報酬	役員賞与	株式報酬		
取締役（うち社外）	194 (18)	14 (-)	- (-)	209 (18)	280 (40)
監査役（うち社外）	42 (21)	- (-)	- (-)	42 (21)	60
合計（うち社外）	237 (39)	14 (-)	- (-)	252 (39)	

役員のスキルマトリックス

現任の各取締役および各監査役が有する専門性と経験のうち、職責上、特に期待される項目を4つまで示しています。下表は、各人の有する全ての専門性・経験を表すものではありません。

役員紹介 (2023年6月28日現在)

取締役



代表取締役
執行役員社長
徳間 孝之

取締役会出席
17回/17回(100%)
所有株式数
290,038株



取締役
執行役員専務
深川 浩一

取締役会出席
17回/17回(100%)
所有株式数
52,948株



取締役
執行役員常務
横尾 健司

取締役会出席
17回/17回(100%)
所有株式数
91,869株



取締役
執行役員常務
小谷 直仁

取締役会出席
12回/13回(92%)
所有株式数
8,841株

監査役



常勤監査役
蒲地 謙児

取締役会出席
13回/13回(100%)
監査役会出席
13回/13回(100%)
所有株式数
2,383株



社外監査役
栃木 敏明

取締役会出席
17回/17回(100%)
監査役会出席
17回/17回(100%)
所有株式数
0株



社外取締役
村松 邦子

取締役会出席
16回/17回(94%)
所有株式数
0株



社外取締役
戸張 眞

取締役会出席
13回/13回(100%)
所有株式数
0株



社外取締役
姜 秉祐

取締役会出席
- (新任)
所有株式数
0株



社外監査役
角田 尚夫

取締役会出席
13回/13回(100%)
監査役会出席
13回/13回(100%)
所有株式数
0株



社外監査役
米田 恵美

取締役会出席
13回/13回(100%)
監査役会出席
13回/13回(100%)
所有株式数
0株

執行役員・理事

執行役員社長
徳間 孝之
執行役員専務
深川 浩一
執行役員常務 インキュベーションセンター長
横尾 健司
執行役員常務 技術本部長
小谷 直仁
執行役員常務 VCCS海外工場統括
柳澤 勝平

執行役員常務 富岡工場統括
岡崎 実明
執行役員 技術本部副本部長 VCCS技術統括部長
人財育成センター長
坂田 毅
執行役員 インキュベーションセンター
先端デバイス事業推進部長
松浦 元昭
執行役員 CTC事業部長
川田 直樹
執行役員 経営企画本部長
角田 達朗

執行役員 コア技術開発本部長
星野 智久
執行役員 MD事業部長
立川 浩一
執行役員 SCL推進本部長 サステナビリティ推進部長
コーポレート・セクレタリー部長 広報・株式部長
多賀谷 敏久
執行役員 VCCS事業部長
長岡 俊一
理事 生産プロセス革新本部長
赤尾 剛

※取締役、監査役の指名理由については当社ホームページをご確認ください。 <https://www.yokowo.co.jp/company/csr/governance.html>

コンプライアンス・リスクマネジメント

当社グループは、日ごろからCSR行動規範にのっとり、法令を誠実に遵守し公正な企業活動を実践するとともに、リスクマネジメントシステムとリスクマネジメントパフォーマンスの継続的向上への取り組みを通じて、リスクに適正に対応することで企業の社会的責任を果たしてまいります。

コンプライアンスに関する考え方

当社グループは、常に企業価値の向上を目指し、ステークホルダーの信頼に応えるため、経済・環境・社会に影響を与える活動に対し、透明かつ高い倫理観を持って取り組むことで、持続可能な社会の発展に貢献します。

コンプライアンスの取り組み

当社グループは、コンプライアンスの確保等を達成するため、当社グループの役員・従業員がとるべき行動を定めた「CSR行動規範」(日本語/英語/中国語)を配付することで全役職員に周知徹底し、定着に努めています。また、2023年4月にはヨコオグループ人権方針を制定し、2023年8月にRBA(RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE)行動規範に準拠したCSR行動規範の改訂を行いました。また、さらなる意識向上のため、当社および国内関連会社の役員・従業員を対象としたコンプライアンスに関するe-ラーニング、海外関連会社も対象に加えた世界的な贈収賄と汚職の防止に関するe-ラーニングを実施するほか、内部通報制度の整備と外部の相談窓口も利用することで違反行為の早期発見および是正に努めています。加えて、CSR行動規範の下、各国の贈収賄防止規制に対応した規程を整備し、運用しています。さらに、内部監査室が当社各部門および国内外子会社の業務プロセス等を監査し、不正の発見・防止およびプロセスの改善を指導しています。2022年度における違反は0件です。

リスクマネジメントに関する考え方

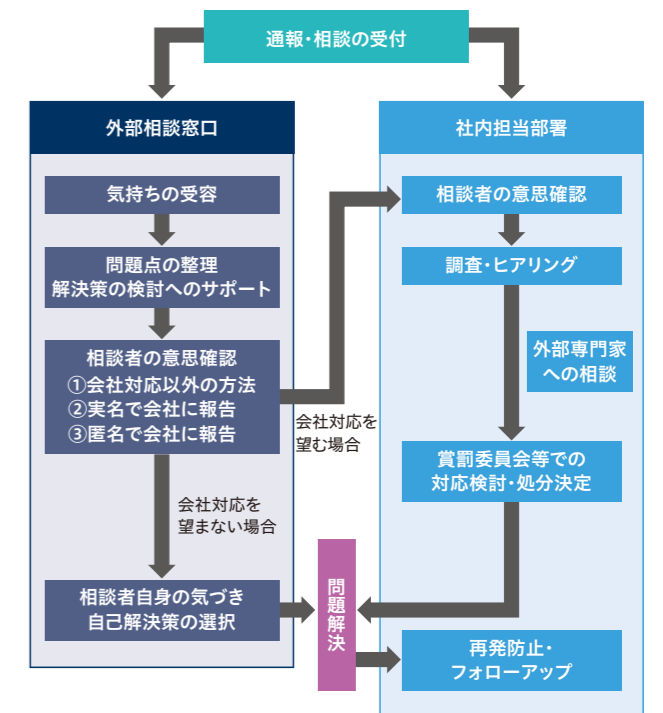
当社グループは、事業活動におけるリスクの影響に配慮し、関連法令および規程を遵守するとともに、リスクマネジ

メントシステムおよびパフォーマンスの継続的向上への取り組みを通じて、リスクに適正に対応することにより企業の社会的責任を果たし、組織運営の安定化に努めます。

リスクマネジメントの取り組み

当社グループは、より安定的で円滑な事業活動のため、多様化する損失の危険(リスク)についての把握・分析・計画策定・実行・評価・改善・レビューを行う「リスクマネジメントシステム(RMS)」を構築・整備しています。「リスク管理規程」においてリスクマネジメント方針およびリスクマネジメント行動指針を定め、RMSの継続的向上に努めています。また、「事業リスク管理委員会」(P.34「コーポレート・ガバナンス」を参照)を設置し、リスクの早期把握、共有・分析および対策立案・実行に努めています。

▼ 内部通報概略図



情報セキュリティ

世界中の至る所で情報セキュリティ強化が求められる昨今のネットワーク全盛の時代において、当社グループは取り扱う全ての情報資産の重要性を常に認識するとともに、グローバルで等質な情報セキュリティ活動を推進しています。

情報セキュリティについての考え方

当社グループは、社会から信頼され続けるために、お客さまやお取引先さまからお預かりする情報はもとより、当社グループが取り扱う全ての情報資産の重要性を常に認識しています。情報資産の不適正な開示や漏えい、目的外の使用を防ぎ適切に保護するため、「情報セキュリティポリシー」を定め、推進しています。

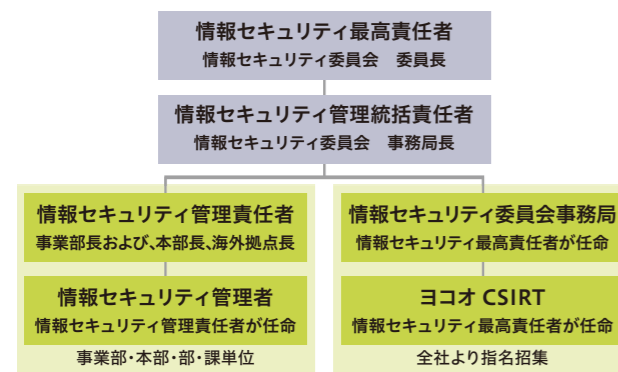
情報セキュリティポリシー（概要）

- 1.法令遵守
- 2.運用体制
- 3.情報資産の管理
- 4.教育
- 5.事故の予防と発生時の対応

制定日：2013年4月1日

※情報セキュリティポリシー（全文）を当社ホームページよりご覧いただけます。
<https://www.yokowo.co.jp/company/csr/security.html>

▼ 情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティの強化

当社グループでは、「情報セキュリティポリシー」の下、情報セキュリティ管理を経営の最重要課題の一つとして認識しています。情報資産を適切に管理するため、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）を構築し、グループ

全体で情報セキュリティ活動を推進しています。

情報セキュリティ教育

当社グループでは、従業員一人ひとりが高い情報管理意識を持つことが情報セキュリティの基盤であると考えています。そのため、情報セキュリティに関する法令や当社グループの方針・規程などを全ての役員・従業員（含む派遣社員）に周知し、意識の向上を図っています。

また、e-ラーニングによる年複数回の情報セキュリティ教育の実施や、日常業務において実施すべき事項などを記載した「情報セキュリティハンドブック」を全社員に配付することにより、情

報管理意識を高める啓発活動を推進しています。

▼ ISO27001取得状況

2014年	株式会社ヨコオ、国内子会社（3社）
2016年	中国子会社（3拠点）
2017年	マレーシア子会社
2021年	ドイツ子会社、ベトナム子会社

機密情報保護

当社グループは、情報セキュリティポリシーを基盤とした「機密情報保護規程」を定め、当社グループおよび当社の業務に従事するサプライヤーなどに周知しています。この規程を遵守することにより、当社グループが保有する情報資産およびお客さまから開示を受けた情報を、適正・厳格に取り扱い、保護しています。また、当社グループのみならずサプライチェーン全体を通じたサイバーセキュリティ対策の推進を社会的責務として、サプライヤー・サブサプライヤーにおけるセキュリティ対策状況の確認、改善に取り組んでいます。2022年4月には、パスワード付き圧縮ファイル（通称PPAP）の利用を廃止する方針を決定しました。また、2022年度において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はありませんでした。

環境

当社グループは、地球環境と調和の取れた事業活動を推進することが企業の重要な責務の一つであると認識しています。かけがえのない地球環境を健全な状態で次世代に継承するために、制定した環境方針に基づき、環境保全活動および気候変動への対応をグループ全体で推進しています。

環境についての考え方

環境方針

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて世界と日本が本格的に動き出した今日、当社も気候変動対策をより具体的に設定し強力で推進することで、ステークホルダーや社会からの要請に応えていきます。この観点から、TCFD「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」に賛同し、具体的な気候関連情報開示を促進するとともに、2030年度に2014年度比で35%の自社工場からの温室効果ガスを削減（Scope1・2）することを目標に、具体的な施策を推進します。

併せて当社は、事業活動が環境に与える影響を配慮し、環境関連法規および顧客要請事項を遵守するとともに、環境マネジメントシステムと環境パフォーマンスの継続的向上への取り組みを通じて、豊かな自然に満ちた環境の実現に貢献します。

行動指針

- 1.TCFDに賛同し、2030年度に2014年度比で35%の自社工場からの温室効果ガスを削減（Scope1・2）することを目標に具体策を立案・推進するとともに、CDPを通じて取り組み状況を開示します。
- 2.省エネルギー・省資源・リサイクルを積極的かつ継続的に推進し、地球環境保全に努めます。
- 3.環境および人体に有害な影響を与える化学物質に対して、異常時、緊急時を含めた予防処置、対応処置を定め環境汚染の予防を行なうとともに、有害化学物質の使用量削減を図ります。
- 4.環境関連法規、条例等の要求事項および顧客要求事項を遵守し、さらに自主基準を定め環境管理の向上に努めます。
- 5.環境目的および目標を定め、その実現に向けた活動を推進し、目的・目標を定期的に見直すことにより環境マネジメントシステムの継続的向上を図ります。
- 6.教育、広報活動を通じて、全社員の環境保全活動への参画意識向上と、活動の定着を図ります。
- 7.この環境方針は、全社員および関連企業社員などに周知するとともに、要求に応じて一般の人にも開示します。
- 8.全ての事業活動において、生物多様性に配慮し、持続可能な社会の発展に貢献します。

制定日：2005年6月1日 改定日：2021年10月15日

環境マネジメントシステム

ISO14001認証取得

当社グループは、1998年以降各拠点でISO14001の認証を取得し、継続的に環境活動に取り組んでいます。また、各工場の環境管理委員会が中心となり、目的・目標を設定し、その達成に向けて各職場で取り組みを推進しています。

※ISO14001認証取得状況については当社ホームページをご確認ください。
<https://www.yokowo.co.jp/company/csr/environment.html>

課題および活動実績

当社グループは、気候変動への対応、水資源管理、資源リサイクル、有害化学物質ゼロ化の4つを取り組むべき課題として取り上げており、年度ごとに達成すべき目標を設定し、活動しています。

また、2021年10月の取締役会でTCFDへの賛同を決定するとともに環境方針、行動指針を改定し、CDPを通じて取り組み状況を開示しています。

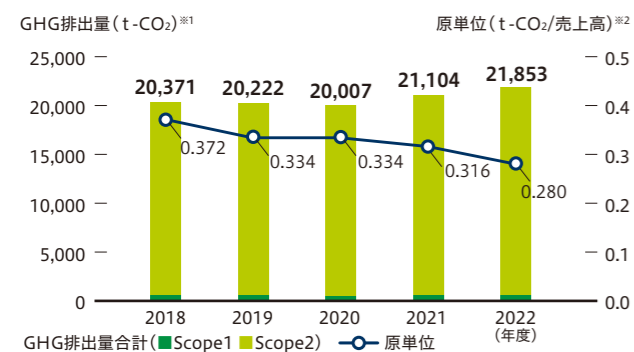
目標

気候変動への対応	2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、温室効果ガス（GHG）の排出量（Scope1・2）を2030年度までに2014年度比で35%削減する
水資源管理	前年度比1%の水使用量を削減する
廃棄物削減・リサイクル	事業活動による廃棄物の排出量を削減するとともに、リサイクル率を80%以上とする
化学物質管理・汚染防止	環境や人体に有害な影響を及ぼす化学物質に対して、有害化学物質使用のゼロ化を推進

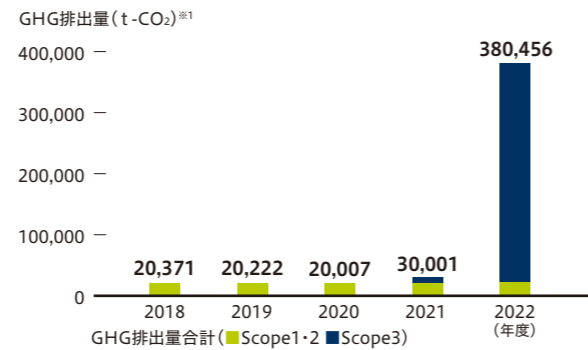
気候変動への対応

直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1・2）の削減に向けて、当社の主な温室効果ガス発生源である日本（群馬県富岡市）、中国、ベトナム、マレーシアにある工場の再生可能エネルギー導入計画を推進しています。2022年10月にはベトナム工場に二国間クレジット制度を用いた太陽光発電システムを設置し、2023年6月には群馬県富岡市のマザー工場にある研究・開発を行う新棟「Micro Process R&D Center」に、同工場2か所目の太陽光パネルを設置しました。また、さらなる取り組みとして、社用車に加え通勤/来客向けに、太陽光発電を利用した電気自動車用充電設備を富岡工場に導入しており、鉄道駅誘致による電車通勤への転換計画も推進中です。これらの具体策を推進することで、まずはCDPにおいて「B」評価を目指し、進捗状況はCDPを通じた開示と併せて、当社ホームページでも順次公開していきます。なお、2020年まで当社グループでは、温室効果ガス（GHG）排出量原単位の前年比1%削減を目標にさまざまな活動を推進してきましたが、2021年に目標を見直しました。

▼ GHG排出量と原単位



▼ GHG排出量 (Scope3^{※3}含む)

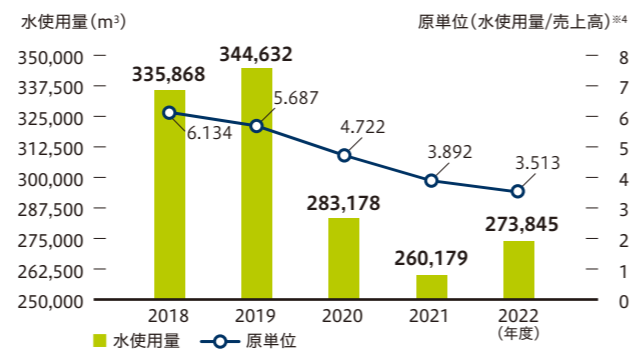


※1 電力CO₂換算係数は下記を使用・算出
 国内：東京電力エナジーパートナー株式会社 基礎排出係数
 海外：2021年までIEA公表係数、2022年度はマーケット係数を採用
 ※2 原単位：売上高百万円当たりのGHG排出量
 ※3 2022年度よりScope3の詳細な算出を開始しました。

水資源管理

当社グループにおける水利用は、当社製品の特質からめっき工程以外の生産工程では水はほとんど使用せず、生活用水としての使用が大半を占めます。売上高当たりの水使用量を原単位とし、前年度比1%の削減を目標に活動しています。また、工場排水の水質は、関連法規制より厳格な自社基準により監視しており、富岡工場では、めっき工程から出る廃液に含まれる有害化学物質を全て回収し、公共用水域への排出ゼロ化を実現しています。

▼ 水使用量と原単位

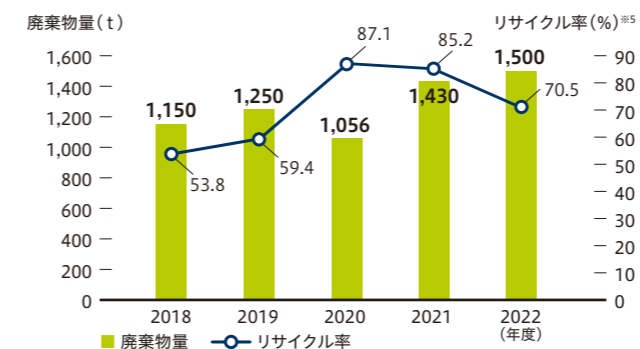


※4 原単位：売上高百万円当たりの水使用量

廃棄物削減・リサイクル

当社の主要製品は電気部品であり、主たる廃棄物は生産工程で排出される金属とプラスチック、切削油ですが、これらを対象に、当社グループは資源保護に取り組んでいます。事業活動に伴って排出される廃棄物の削減を推進するとともに、リサイクル率80%以上を目標に活動を推進しています。2020年度よりココオベトナムにおける集計を開始したため、リサイクル率が向上しています。

▼ 廃棄物量とリサイクル率



※5 リサイクル率はリサイクル業者に出している割合です。なお、プラスチック成型の工程ではリサイクルレジンの使用を試行しています。切削油については、地元の高等専門学校と当社独自のリサイクル技術の開発を進めています。

化学物質管理と汚染防止

当社グループでは、環境行動指針の中で環境関連法規および顧客要請事項の遵守を掲げています。上記指針の下、有害化学物質管理基準（以下、基準書）を定め、当社グループが生産および販売する製品に加えて使用する部品、材料等に含有される化学物質について管理対象を明確にするるとともに、当社グループの社内および取引先に周知徹底し、環境品質の向上を図っています。基準書では、原材料・部品等の受け入れから出荷まで、化学物質の管理方法を定めています。また、製品に使用されている構成部品については、サプライヤーとの情報共有に重点を置き、ICP分析機や蛍光X線分析機により厳しくチェックするとともに、世界の自動車メーカー・電機メーカーの変化する化学物質規制要求に対応した製品を供給しています。

これら取り組みを通じて、環境や人体に有害な影響を及ぼす化学物質に対しては、異常時や緊急時を含めた予防措置や対応策を定め、環境汚染を予防するとともに、有害化学物質使用のゼロ化を目標に活動を推進しています。

製品含有化学物質への対応

当社グループは、製品含有化学物質に関して、以下の対応を取っています。

REACH規則^{※6}対応

高懸念物質（SVHC）^{※7}の情報伝達の義務と、制限物質の規制内容を遵守するため、取引先を通じて含有化学物質情報を入手し管理しています。

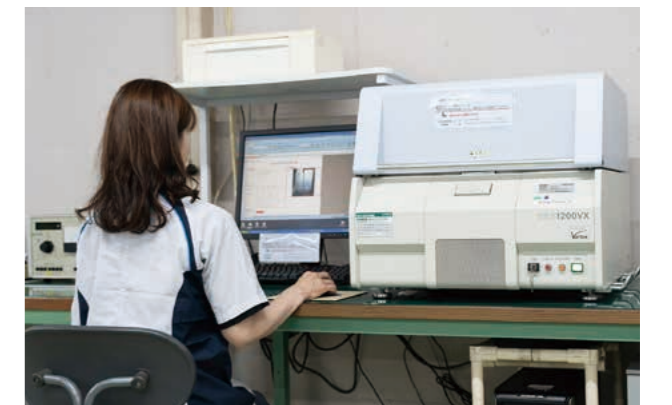
※6 欧州連合（EU）における化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則

※7 REACH規則の下で認可登録すべき物質として指定された化学物質

RoHS指令^{※8}対応

全ての納入部品、資材について、RoHS適合の確認を実施するとともに、社内に検査体制を構築しています。

※8 電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限に関する指令



含有成分の実測（エネルギー分散型蛍光X線分析装置）

Topics

2023年7月にGHG排出量（Scope1・2）で第三者保証を取得しました。今後は、Scope3を含めてGHG排出状況の把握範囲をより一層拡大するとともに、情報開示のさらなる拡充に努めていきます。

従業員

当社グループでは、「従業員とその家族に、ヨコオに勤めていて良かったと思われる会社」に向けて、従業員の多様性と包摂性の推進、進化を目指すとともに、働きがいのある魅力的な職場環境の実現に取り組んでいます。

従業員基礎データ

▼ 従業員数

	ヨコオ全体	日本	欧米	アジア	
総従業員数(名)※1	8,304	1,504	79	6,721	
事業別内訳	VCCS	6,087	264	53	5,770
	CTC	961	406	14	541
	FC	406	78	10	318
	MD	300	299	1	0
	共通	550	457	1	92

※1 派遣社員を含みます。

従業員構成

各セグメントにおける主要生産拠点は、VCCSセグメントでは中国・ベトナム・フィリピン、CTCセグメントではマレーシア・ベトナム・日本、FC・MDセグメントのファインコネクタ事業ではマレーシア・中国、同メディカル・デバイス事業では日本となっており、アジア地域に生産拠点が集中しています。特に、VCCSセグメントの生産拠点である中国・ベトナムの従業員数が多くを占めています。

▼ 採用・離職者数

	ヨコオ 単体
新規採用総数(名)	79
男性	63
女性	16
離職者総数(名)	26
男性	21
女性	5

▼ 平均年齢と平均勤続年数

	ヨコオ 単体
平均年齢(歳)	40.7
男性	40.5
女性	41.9
平均勤続年数(年)	11.7
男性	11.3
女性	15.2

ワークライフバランス

有給休暇取得率

当社では、2022年度目標の有給休暇取得率※2 70%以上を達成すべく、取得促進しました。2022年度の有給休暇取得率は、71.5%でした。

※2 取得した有給休暇日数 ÷ 年度ごとに新規付与された有給休暇日数。

育児休暇利用状況

当社では、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、育児休暇制度があります。2022年度の取得率実績は、男性が23.1%、女性が100%でした。

介護休暇利用状況

当社では、従業員の仕事と介護の両立を支援するため、介護休暇制度があります。2022年度の取得実績は0名でした。

その他のワークライフバランス施策

- 時間有給休暇
- 新型コロナウイルスワクチン接種特別休暇
- 永年勤続報奨制度(2023年度より新設)

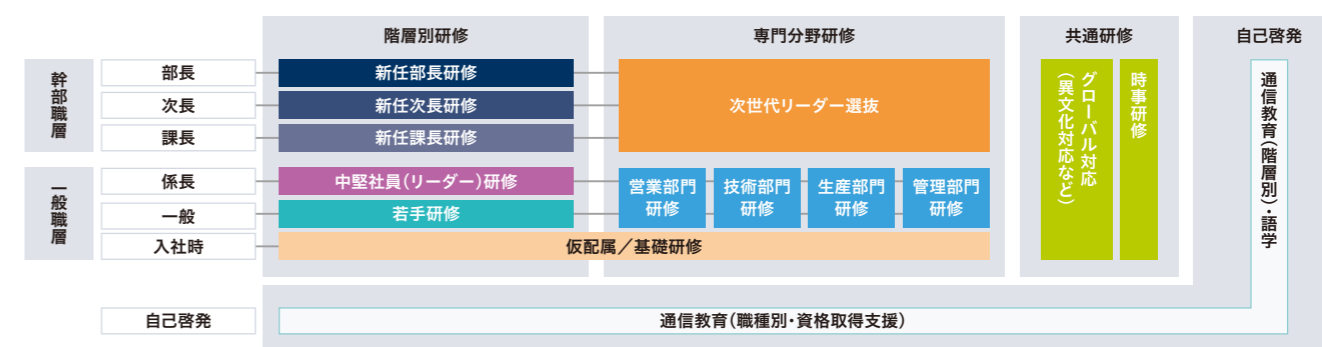
従業員の主体的な成長につながる 人事制度のさらなる改革を目指して

当社の人事制度は1998年に、差し迫った少子高齢化やグローバル化の進展などの外部環境を受けて、それまでの職能資格制度から管理職においては役割給制度へ、一般職においては職務等級制度へと刷新しました。導入以降も経営環境の変化とともに移り変わる職務に合わせ、仕事価値や役割責任、成果に対してメリハリのある競争力を備えた処遇制度とすることで、従業員一人ひとりがスペシャリストへと変革できるように運用してきました。そして、競争優位な人材構成によるグローバルスペシャリスト企業として、当社で働く従業員自身も自己実現ができることを目指しています。また、上記を実現させるために、2022年に導入したタレントマネジメントシステム：SAP SuccessFactorsを活用していきます。

エンゲージメント

当社は2022年度に初めて、エンゲージメント調査を行いました。企業理念で示している会社の目指す方向性(パーパス/ビジョン/バリュー)と従業員個々の目指す方向性(各自多様な自己実現)との一致度合いを把握することに加え、当社グループが持続的に成長し続けられるように、職場環境の改善領域を把握することを目的としています。調査結果を通じて特定した課題に対しては、各部門の職場環境の改善や社内諸制度の見直し・構築等を行っていきます。今後も、従業員一人ひとりが企業や組織を信頼し、自身と事業の成長に向けて意欲的に取り組めるように、従

▼ 研修体系概念図



業員エンゲージメントの向上を推進していきます。

業績評価

全ての従業員は、毎年度初めに業務内容・目標等を上長と相談しながら職務記述書を作成し、業務を遂行します。上長は半期に一度、実績について評価を行い、その結果を本人にフィードバックする面談を行っています。

人材育成

当社では、本格的な事業のグローバル化を支える“グローバル人材”を育成するとともに、各階層におけるマネジメント強化を積極的に推進するために、“新入社員から一貫した人材育成システム”を構築しています。共通研修のほか、階層別・専門分野別にさまざまな研修を実施し、従業員の成長を促しています。今後はより従業員のスキル・キャリア形成の自律支援に向けた「新教育体系」づくりを行い、より専門的な教育の場を従業員に提供できる会社を目指します。

また、2023年度には、全役員/従業員を対象とした職務遂行能力レベルアップと、トップクラス人材層の先端技術実装能力の競合優位を確立するための司令塔機能に加えて、経営・事業運営に関わる教育体制の構築を担う「人材育成センター」を新設しました。現在は各部門における人材育成計画を取りまとめて、具体的な研修計画の立案を推進しています。

多様性

当社グループでは、DEI（ダイバーシティ：Diversity、エクイティ：Equity、インクルージョン：Inclusionの略）の推進により、国籍・性別・世代にとらわれない人材採用および人材育成を推進し、チームヨコオで「進化永続企業」を目指しています。

多様性についての考え方

当社グループでは、国籍・性別・世代にとらわれず、多様な人材を採用・育成し、従業員一人ひとりが最大限に力を発揮できるよう、DEI推進という基本方針の下、個性の尊重と公正・公平な処遇、働きやすい職場づくりに努めます。

多様性に関する具体的な取り組み

当社グループは、「多様性と包摂性」を経営戦略の一つに位置付け、グローバル・ヨコオの多様な価値観を持つ従業員が集い、グローバルに連携して最大限の力を発揮できるよう取り組んでいます。多様性の側面において、外国人従業員の活躍ステージを拡げていくTISPプロジェクトの施策は着実に推進していますが、女性リーダー比率や障がい者雇用比率の向上には、まだ多くの課題があります。また、2021年に男性従業員の育児休暇取得促進を企業に義務付ける「改正育児・介護休業法」が成立したこともあり、2021年度の男性従業員の取得実績は5.3%、2022年度は23.1%と、取得率は着実に向上していますが、まだ道半ばであると考えています。

これら当社の組織風土や制度の課題を明確にして、改善・改革の方向性を共有していくために、関係する従業員が忌憚のない意見交換を行う場として、「ラウンドテーブル（座談会）」を開催するとともに、多様な人材が気兼ねなく働けるように、本社ビルや富岡工場の研究開発新棟（Micro Process R&D Center）のバリアフリー化を進め、礼拝室を設置するなどの取り組みを実施しています。

女性活躍推進

当社は、製造業という業態から女性正社員の採用数が少なく、母集団が小さいことから女性リーダー比率も男性と比べて低いのが現状ですが、女性リーダー比率を男性と

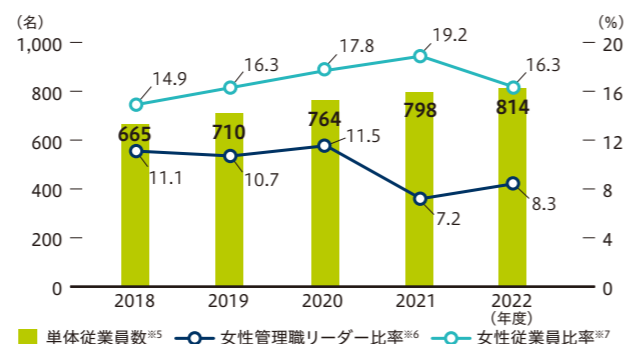
同等以上とすることを目標としています。この目標達成に向け女性の社外取締役就任や管理職への登用を開始しています。また、男女別の賃金の差異を把握し、格差解消に向けた制度改修に取り組んでいます。

▼ 男女の賃金差異

	賃金の差異割合 (%)
幹部職	84.1
スーパーバイズ (SV) ※1	94.5
クリエイティブ (C) ※2	85.2
テクニカル (T) ※3	112.4
ルーチン (R) ※4	- (男性対象者は無し)

※1 業務統括職：一定単位のチームを統率し、業務の総合推進管理を行う職務および高い専門知識・ノウハウを生かし高付加価値を創造する職務
 ※2 創造業務職：新たな事業機会を獲得する創造業務を遂行する職務
 ※3 専門業務職：定められた内容の専門業務を遂行する職務
 ※4 基本業務職：手順・方法が決まっている定常業務を遂行する職務

▼ 女性従業員比率*



※5 単体従業員数：派遣社員は除く
 ※6 係長以上リーダーの全女性従業員数における割合（専門職は除く）
 ※7 全従業員に占める女性比率
 ★：ヨコオ単体の数値

障がい者雇用について

当社は、微細精密加工を中心とした製造業であることから、障がい者雇用が進まず、法定雇用率を満たせていないのが現状です。一方、SDGsの観点から障がい者雇用率を法定雇用率の2倍以上にするという目標を設定しました。この目標を達成するためには、障がい者が活躍できるための全社的なハード的・ソフト的なインフラストラクチャー整備と職務開発が必要と判断し、「特例子会社設立プロジェクトチーム」を設置し、障がい者活躍のための基盤整

備を集中して推進しています。2022年度には特例子会社「ヨコオみらいサポート」を発足（2023年3月に特例子会社の認定を取得）し、保健師の導入や従業員向けのサポーター育成講座を開催することで、障がい者の方が安心して働けるだけでなく、従業員の知識の深化も図っています。

シニア人材の活躍推進

当社では、シニア人材の活躍推進に向け、2020年度に60歳定年以降の就業形態をそれまでの再雇用（関連会社に転籍後再雇用）に加え、後進人材への技術移転や独自技術・ノウハウ活用などで会社が必要と判断し本人が合意すれば、人事委員会の裁可を経て本社正社員として雇用延長する制度を新設しました。また、65歳以上の方でも会社が必要と判断し本人と合意すれば、業務委託契約やコンサルタント契約で継続して活躍できる制度としています。シニア人材を対象としたラウンドテーブルも開催し、当事者の意見を吸い上げながら、さらなる制度改善を進めていきます。

▼ 高齢者再雇用者数*

(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
高齢者再雇用者数(名)	19	22	30	34	38

★：ヨコオ単体の数値

キャリア採用の強化

当社グループの企業ビジョンには、「当社グループが持つ独自技術をベースに先進的な技術を取り入れた新製品を“チームヨコオ”で創り上げていくことで、会社を進化させながら永続的に存続する企業にしていきたい」というメッセージが込められています。

当社では原則として新卒採用による人員強化を推進していますが、近年では好調な業績に支えられてキャリア採用比率が高まっており、新卒採用・キャリア採用にかかわらず、当メッセージに共感した従業員が世代や性別、国籍を超えて集結しています。

▼ 新卒採用とキャリア採用の推移*

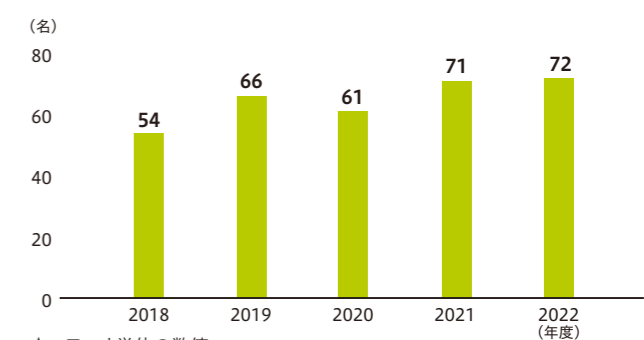
(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
新卒採用(名)	20	18	22	28	22
キャリア採用(名)	45	49	30	60	57

★：ヨコオ単体の数値

TISPプロジェクト

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの中心的な取り組みとして、「TISP (Tomioka International Specialist Park) プロジェクト」を推進しています。本プロジェクトは、世界中のスペシャリスト（製品設計／生産技術／要素技術／品質保証／生産管理など）を当社のマザー工場である富岡工場（群馬県）に集結させる構想です。採用基準については、日本語の会話能力は特段不問とし、キャリア人材は専門性、新卒人材はポテンシャルを重視しています。将来的には、富岡工場を中心に120名の外国籍のスペシャリスト人材を集結させることを目標にしています。このプロジェクトにおいて、日本在住の外国籍の従業員はもとより、海外在住の従業員も積極的に採用しています。特に主力生産拠点がある中国、ベトナム、マレーシアでは、現地の大学を卒業した新卒入社者に対して、日本での数年間の研修プログラムを実施しています。対象者には個別のCDP (Career Development Plan) を作成して計画的な人材育成を行っており、日本での研修を修了した従業員の多くが母国に戻り活躍しています。

▼ TISP人材の推移*



★：ヨコオ単体の数値

副業制度の導入

当社は2022年度に、従業員の自律的なキャリア開発支援の一環として、多様な働き方を実現する一助となるように、副業制度を新設しました。従業員が自らスキルを磨くことのできる支援となるような制度を目指し、引き続き制度そのもののブラッシュアップを検討していきます。

人 権

当社グループは、多様な仲間の声に耳を傾け、世界に目を向け、従業員を支える家族、お客さま、お取引先さま、地域の皆さまなど、事業活動において関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するとともに、幸せな未来の姿を思い描き、「新しい」を生み出し続ける進化永続企業を目指しています。

人権についての考え方

当社グループは、企業理念体系に掲げるパーパス（存在意義）を実現するため、バリュー（価値観）の中で「Respect（尊重） 多様な個性を尊重し、一人ひとりに誠実に向き合う」をトップに掲げ、バリューチェーン全体を通じて、人権の尊重に取り組みます。

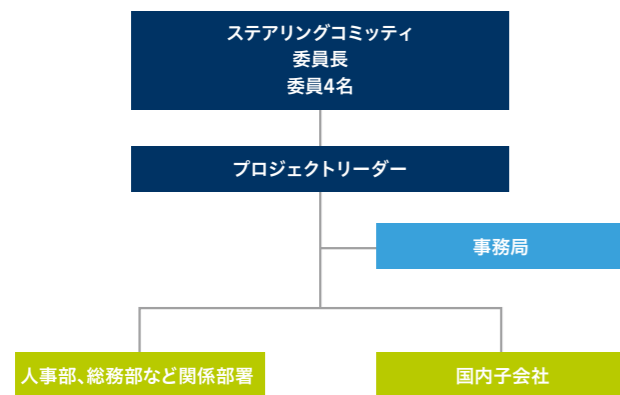
人権方針

当社グループは、サステナビリティに関する重要なテーマの一つである「人権尊重」を実現するため、2023年4月にヨコオグループ人権方針を制定しました。本方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持する内容となっており、当社グループのパーパス（存在意義）の基盤として、事業活動において関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するという姿勢と責任を示しています。

なお、本方針は取締役会の監督の下、人権・労働・倫理マネジメント委員会がその運用を担います。

※ 人権方針については当社ホームページをご確認ください。
<https://www.yokowo.co.jp/company/csr/humanright.html>

▼ 人権・労働・倫理マネジメント委員会体制



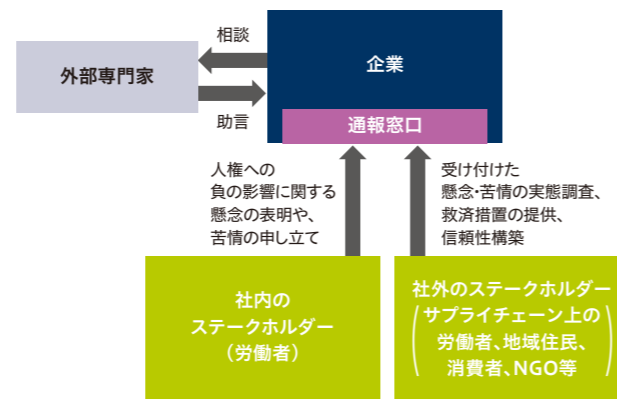
人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、事業活動を通じた人権への負の影響を特定するとともに防止・軽減し、取り組みの実効性を評価したうえで、どのように対処したかについて説明・情報開示していくための体制を整備しています。

苦情処理メカニズム

当社グループには、匿名で利用可能な相談・通報のための窓口があり、必要に応じて外部の専門家に相談しながら、解決を図り、再発防止策を講じています。ステークホルダーの掲げる人権への懸念を適時に把握し、対応していくため、苦情処理メカニズムを設けています。

▼ 苦情処理メカニズムのイメージ



人権に対する教育

当社グループでは、取締役、執行役員、人権・労働・倫理マネジメント委員会を対象として「人権に対応し、企業として持続的に成長する」をテーマとした研修を2023年5月に実施しました。同年9月には幹部職を対象として「ヨコオグループ人権方針」に関する研修を実施し、社内への展開と理解の促進を進めています。

労働安全衛生

当社グループは、従業員をはじめ当社活動における利害関係者の安全と健康面の管理を経営の最優先課題と位置付けています。安全を常に確保し安心して働ける職場を追求し、心身の健康増進に努めています。

労働安全衛生についての考え方

当社グループは、事業継続と成長に欠かせない一人ひとりを守るため、労働安全衛生方針を定め、それに基づく労働安全衛生活動を推進しています。

※ヨコオグループ労働安全衛生方針については、当社ホームページをご確認ください。
<https://www.yokowo.co.jp/company/csr/safety.html>

労働安全衛生体制

ヨコオではトップマネジメントを筆頭に、実務上の中心となる各部門の安全衛生管理者・推進者で構成する安全衛生推進委員会を毎月開催しています。各部門の安全衛生活動計画の進捗、月次安全衛生巡視の結果、労働災害事例とその是正対策などを共有し、安全衛生活動の継続的な向上に努めています。また、安全衛生委員会は、法令に基づき産業医等を交え労使の構成員が協議を行える場として、毎月開催しています。予期せず起こってしまった労働災害については、その是正対策を評価するリスク評価委員会が設置されており、発生部門が検討した対策が客観的に見て有効であるか、再発防止について見逃しがないかを議論し確認することとしています。

2021年4月からは、安全衛生課を総務部内に設置し、各会議体の推進を中心に安全衛生に資する施策のさらなる充実化を図っています。

▼ 労働安全衛生管理体制



▼ 過去3年の労働災害発生状況

	2020年度	2021年度	2022年度	対象範囲
労働災害発生件数 ^{※1} (件)	0.59	2.20	1.02	単体
重大災害発生件数 ^{※2} (件)	0	0	0	連結 (国内)
労働災害発生件数 (休業災害) (件)	2	3	2	連結 (国内)

※1 労働災害発生率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死者数で、災害発生頻度を表しています。

※2 重大災害発生件数：死亡あるいは後遺障害の残る重大労災を件数で表しています。

労働安全衛生水準の向上を目指して

当社グループでは「OH&S方針」の下、労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS) を構築し、グループ全体で労働安全衛生の向上に向けた取り組みを推進しており、下記拠点において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証を取得しています。

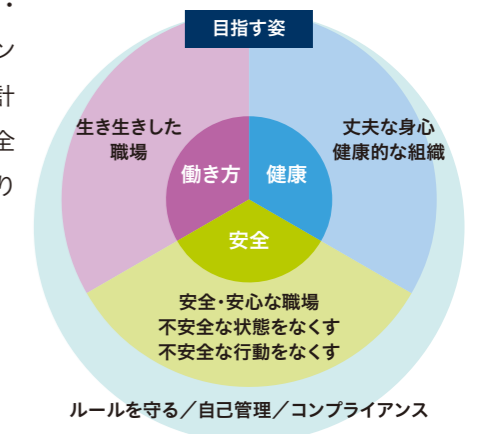
▼ ISO45001取得状況

2020年	株式会社ヨコオ、国内子会社 (3社) 中国子会社 (2拠点)
-------	-----------------------------------

※日本では2016年、中国では2017年にOHSAS18001の認証を取得していましたが、2020年8月にISO45001に認証移行しました。

労働安全衛生活動の推進の「柱」

当社グループでは、労働安全衛生を推進するため「安全」「健康」「働き方」の3項目を年度計画の「柱」とし、各部門が目標設定・リスクアセスメントを実施して計画的に労働安全衛生活動に取り組んでいます。



購買

当社グループは、お取引先さまとの公正・公平な取引を追求するとともに、イコールパートナーとしての関係構築に注力し、受動的な購買機能から能動的な購買機能を持つ体制への変革に努めています。

購買についての考え方

当社グループは、お取引先さまとの公正・公平な取引を追求することに加えて、企業活動に「必要な物資」を、「必要な時」に、「必要な品質」で、「必要な場所」に、「適正な価格」で供給し、会社の売上／利益最大化に貢献する攻める購買活動を推進しています。下請法をはじめとした法令遵守はもちろんのこと、生産拠点の重層化や途切れない供給網構築のために、サプライチェーンにおける社会的責任を遂行すべく、日々の購買活動に取り組んでいます。

業務ポリシーの詳細

『原価低減』	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原価低減の追求（原理コスト） ■ 原価の早期作り込み（DFC） ■ 三現主義の徹底
『BCP強化』	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安定した調達 ■ 取引先の品質向上 ■ 公正・公平な取引先の選定
『購買力強化』	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材育成と業務の継続性 ■ 法令・条例、規格の遵守 ■ 環境・社会への配慮

基本方針

ビジョン（目指す未来）	攻める購買活動を実現できる購買本部を目指す。 「受動的な購買本部から能動的な購買本部への変革」
ミッション（遂行業務）	企業活動に「必要な物資」を、「必要な時」に、「必要な品質」で、「必要な場所」に、「適正な価格」で供給し、会社の売上／利益最大化に貢献する。
ポリシー（業務方針）	「原価低減」「BCP強化」「購買力強化」を基本ポリシーとし、『購買のプロ』として業務に取り組む。

購買に関する取り組み

下請法（下請代金支払遅延等防止法）の遵守

- 外部講習の受講
- 部内教育の実施
- 公正取引委員会のアンケート対応
- 日常業務（交渉、単価決定、検収、支払い）の確認・点検

- 新機種立ち上げの際は、初品検査時に含有物質データを必須条件としてお取引先さまから取得
- 紛争鉱物としては、コバルト、スズ、タングステン、金を原料とする材料などが該当

児童労働、禁止化学物質・紛争鉱物の使用排除

- 民法改正に伴う取引基本契約内容の改定時に、附属書として『取引行動規範（兼合意書）』を作成し、児童労働、禁止化学物質の使用、紛争鉱物の使用の排除を明記
- 量産品の含有物質調査を当社グループの各拠点で実施

グリーン調達の実施

お取引先さまに対して、製品含有化学物質に関する説明会や納入品の成分分析などの環境評価を実施しています。また、取引基本契約内には有害化学物質の不使用を挙げ、環境負荷の小さな製品を優先して調達する活動を行っており、品質保証部と連携して製品確認を行っています。

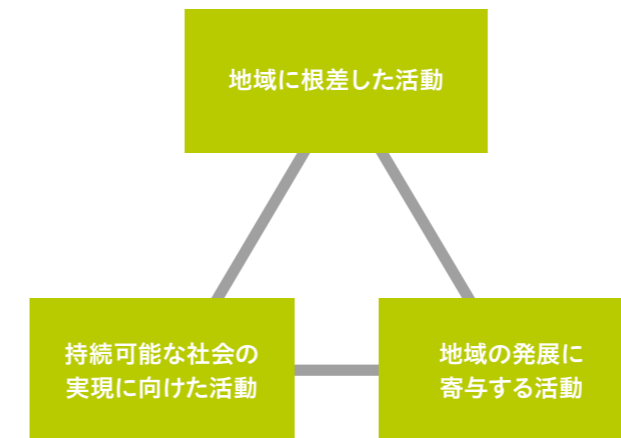
地域社会

国内外のさまざまな地域で事業を展開する当社グループは、地域社会の皆さまとの関係を大切にしており、多面的な社会貢献活動を推進しています。地域に根差した企業として、地域社会の発展と、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

地域社会への貢献についての考え方

当社グループは、地域社会の一員として、さまざまな社会貢献活動を推進しています。「地域に根差した活動」「持続可能な社会の実現に向けた活動」「地域の発展に寄与する活動」の3つの活動分野を軸に、社会が抱える課題の解決に寄与する取り組みを通じて、地域社会とともに発展していくことを目指しています。

▼ 3つの活動分野



また、地域社会との対話と発展への貢献を着実に実行するために、2022年4月から社会活動推進課を総務部内に設置しました。併せて地域社会貢献活動方針を策定し、まずは富岡市・群馬県を中心に行政と連携して活動を推進しています。

地域社会貢献活動方針

地域の皆さまの声に耳を傾け、多様な課題に対し、パートナーとして認められるよう誠実に取り組み、地域・社会の幸せに貢献していく。

地域社会における活動

スポーツ教室

2023年2月と8月に、当社がネーミングライツ契約を締結している富岡市の市民体育館「Yokowoシルクアリーナ富岡」にて、富岡市の小学生バスケットボールチームの子供たちを招待したスポーツイベントを行いました。プロバスケットボールチームの群馬クレインサンダースのコーチやスタッフに指導員として参加いただいたことに加え、富岡市のNPOや地元高校の学生にもボランティアで参加いただきました。当社グループでは今後も、スポーツの楽しさを通じた地域の皆さまとの交流やスポーツ人口の裾野を広げる活動に行政と連携して取り組んでいきます。



富岡どんとまつり

富岡工場では、2年に1度、富岡市街中心地を会場として2日間開催される地域を代表する祭事「富岡どんとまつり」に毎回参加しています。2022年10月に開催された前回のお祭りにも多くの従業員が参加し、富岡市内の通りを40分ほどかけて踊りながら進む「おどり流し」などを通じて、地域の方々と交流を深めました。

