

# 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。

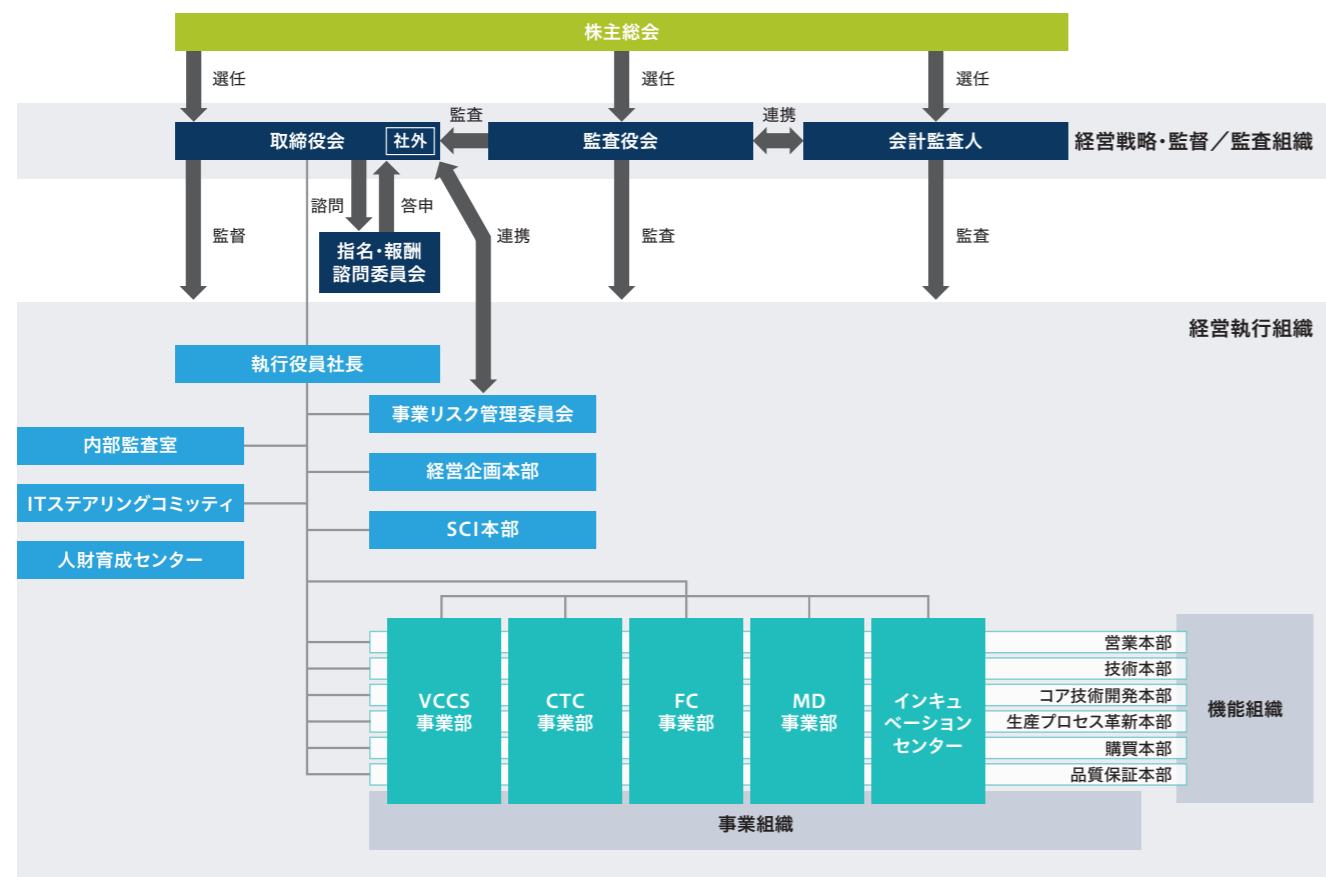
## コーポレート・ガバナンス体制

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「経営監督機能」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（2024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。

▼ コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月30日現在）



### 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、経営監督機能の強化のため、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。

## CEO/COOのサクセッション・プランについて

### 基本的な考え方

当社は、1922年に横尾忠太郎氏が創業して以来、基本的に、創業家一族・親族出身者が経営トップ（社長および会長）を各々10年以上務め、激しく変化する事業環境の中、事業の育成・拡大と事業構造の改革・転換の舵取りをしてきました。しかし、今後さらなる成長と進化を永続的に続けていくためには、いわゆるオーナー企業の長所を踏まえながらも、当社がビジョンに掲げる「進化永続企業」の経営トップたる要件を再定義するとともに、後継者候補人材を幅広く求め、育成・選抜していくサクセッション・プランを設定する必要があると考えています。

### サクセッション・プラン策定・運用プロセスの概要

CEO/COOのサクセッション・プラン（以下、「当プラン」）は、指名・報酬諮問委員会（委員長：米田恵美社外取締役、委員：戸張眞社外取締役および徳間孝之代表取締役）が中心となって策定に取り組んでいます。当委員会では、2023年4月、8月、2024年3月の計3回にわたり、当プランの全体像、CEO/COOに必要な資質等を審議・決定し、現時点での後候補者群について討議を重ねてきました。

当プランの全体像としては、CEO/COOに必要な資質等を定め、それに沿って個々の後候補者を評価し、次期後候補者/中長期的な後候補者などの区分を設けて位置付けを行ったうえで、必要に応じて社内での他部門での統括経験や研修等により環境を用意し、候補者人材プール全体の成長と、変化に応じた見直しを行ってまいります。そして、社内外の環境変化を十分に踏まえて交代時期を設定し、それに向けて、後候補者群の再評価と選抜を行うこととしています。これらの進捗状況は定期的にまたは随時、当委員会から取締役会に報告することとしており、後候補者の選定に当たっては、当委員会が推薦する候補者について取締役会においても十分審議・検討して、決定することとしています。

### CEO/COOに必要な資質等

#### (1) 人間的魅力

本人が有する本質的な魅力。他者を惹きつける言動をする。

#### (2) 倫理性

常に高い道德観・倫理観を持って行動する。

#### (3) 公平性

人種・国籍・性別・性自認・障がいなどに関わらず、分け隔てなく他者に接する。

#### (4) 大局観

広い視野を持って物事の全体・形勢を見て判断する。

#### (5) 状況判断力

自ら（あるいは自分たち）が置かれた状況を的確に把握し、素早く適切な判断をすることができる。

#### (6) チームオーガナイザー

自らが属する/率いるチームメンバーを鼓舞し、チームとして成果を上げようとする。

#### (7) 革新力

絶えずより良いもの/状態を求めて果敢に変えていく意志と行動力を持っている。

#### (8) グローバル感覚

常にグローバル水準・ワールドワイドを意識して考え、行

動する。

#### (9) 分析力・戦略立案力

経営課題・事業課題を的確に分析し、優れた戦略を立案することができる。

#### (10) 専門性

自らの専門分野で飛びぬけて高い専門性を有し、それを最大限に発揮している。

## 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（2024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〉

- 取締役会における議題は増えたが深掘りが必要
- 取締役会資料の早期配付

総合的に見て、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	代表取締役兼執行役員社長	○	○		○			○
横尾 健司	取締役兼執行役員専務	○	○	○				○
小谷 直仁	取締役兼執行役員常務	○		○			○	○
柳澤 勝平	取締役兼執行役員常務	○	○		○			○
戸張 眞	社外取締役	○	○		○		○	
姜 秉祐	社外取締役			○	○		○	○
米田 恵美	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	○	○		○	○		
山口 さやか	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（2023年度）

（単位：百万円）

区分	報酬等の種類別の総額			合計 <sup>※</sup>	※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）	210 (24)	12 (-)	- (-)	223 (24)	280 (40)
監査役（うち社外）	44 (23)	- (-)	- (-)	44 (23)	60
合計（うち社外）	255 (48)	12 (-)	- (-)	268 (48)	

## 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 (2024年6月27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  
19回/19回(100%)  
所有株式数  
292,257株



取締役  
執行役員専務  
**横尾 健司**

取締役会出席  
19回/19回(100%)  
所有株式数  
93,356株



取締役  
執行役員常務  
**小谷 直仁**

取締役会出席  
19回/19回(100%)  
所有株式数  
10,328株



取締役  
執行役員常務  
**柳澤 勝平**

取締役会出席  
- (新任)  
所有株式数  
43,717株

## 監査役



常勤監査役  
**蒲地 謙児**

取締役会出席  
18回/19回(95%)  
監査役会出席  
17回/17回(100%)  
所有株式数  
3,913株



社外監査役  
**栃木 敏明**

取締役会出席  
19回/19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  
**戸張 眞**

取締役会出席  
19回/19回(100%)  
所有株式数  
0株



社外取締役  
**姜 秉祐**

取締役会出席  
15回/15回(100%)  
所有株式数  
0株



社外取締役  
**米田 恵美**

取締役会出席  
19回/19回(100%)  
※監査役として出席  
所有株式数  
0株



社外監査役  
**角田 尚夫**

取締役会出席  
19回/19回(100%)  
監査役会出席  
17回/17回(100%)  
所有株式数  
0株



社外監査役  
**山口 さやか**

取締役会出席  
- (新任)  
監査役会出席  
- (新任)  
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 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 コア技術開発本部長  
CTC技術統括部担当  
**小谷 直仁**  
執行役員常務 VCCS事業部統括担当  
VCCS海外工場統括  
**柳澤 勝平**  
執行役員常務 富岡工場統括 品質保証本部担当  
**岡崎 実明**

執行役員常務 技術本部副本部長  
VCCS技術統括部長 プラットフォーム事業推進部長  
人財育成センター長  
**坂田 毅**  
執行役員常務 MD事業部長  
事業リスク管理委員会委員長  
**井下原 博**  
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 技監 (要素技術開発担当)  
**星野 智久**

執行役員 SCI本部長 サステナビリティ委員会担当  
**多賀谷 敏久**  
執行役員 VCCS事業部長  
**長岡 俊一**  
執行役員 生産プロセス革新本部長 FC事業部担当  
**赤尾 剛**  
理事 品質保証本部長  
**高橋 一弘**  
理事 購買本部長  
**江尻 等**

※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、「企業理念体系 パーパス/存在意義、ビジョン/目指す姿、バリュー/価値観」を実践し、コンプライアンス経営を推進するため、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、2024年4月には、「人を守るコンプライアンス」をテーマとして、コンプライアンスに関する周知・啓発活動を行うコンプライアンス委員会を設置し、同委員会で策定した年間計画に基づき、当社および国内・海外関連会社の役員・従業員を対象としたコンプライアンスに関するeラーニングなどを実施するほか、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コンプライアンス違反行為の早期発見および是正に努めています。

2023年度における内部通報件数は24件で、適切な対応がなされています。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。

## 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

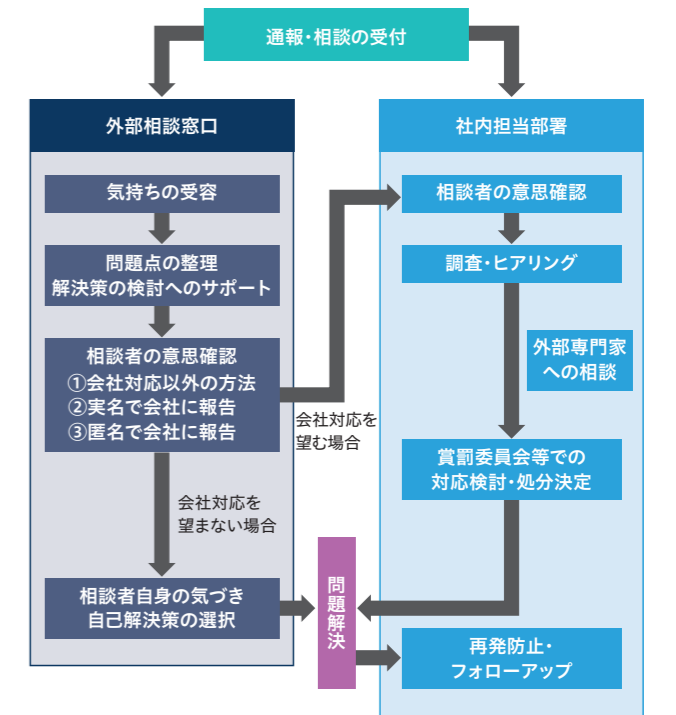
メントシステムおよびパフォーマンスの継続的向上への取り組みを通じて、リスクに適正に対応することにより企業の社会的責任を果たし、組織運営の安定化に努めます。

## 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」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。

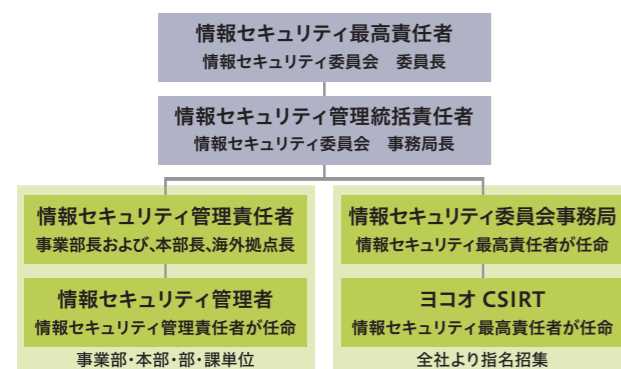
### 情報セキュリティポリシー（概要）

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
2023年	台湾子会社、北米子会社

### ▼ ISO27701取得状況

2023年	株式会社ヨコオ、ドイツ子会社
-------	----------------

## 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。

# 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気に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削減（Scope1・2）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

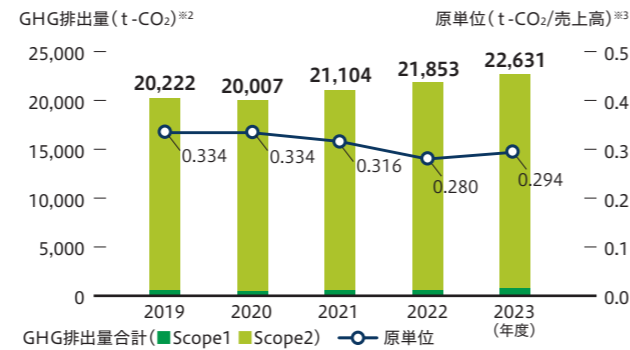
直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1・2)の削減に向けて、当社の主な温室効果ガス発生源である日本(群馬県富岡市)、中国、ベトナム、マレーシアにある工場の再生可能エネルギー導入計画を推進しています。2022年10月にはベトナム工場に二国間クレジット制度を用いた太陽光発電システムを設置し、2023年6月には群馬県富岡市のマザー工場にある研究・開発を行う新棟「Micro Process R&D Center」に、同工場2カ所目の太陽光パネルを設置しました。また、さらなる取り組みとして、社用車に加え通勤/来客向けに、太陽光発電を利用した電気自動車用充電設備を富岡工場に導入しており、鉄道駅誘致による電車通勤への転換計画も推進中です。なお、2024年1月にSBTi<sup>※1</sup>に対して、認証取得の意思を表明するコミットメントレターを提出し、受理されています。

※1 SBTi (Science Based Targets initiative) は、企業が科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標を設定する国際的な取り組み

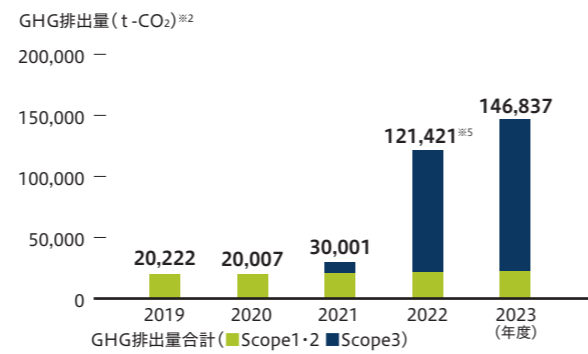


富岡工場2カ所目の太陽光パネル(写真中央建物)

▼ GHG排出量と原単位



▼ GHG排出量 (Scope3<sup>※4</sup>含む)



※2 電力CO<sub>2</sub>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年度以降はマーケット係数を採用

※3 原単位：売上高百万円当たりのGHG排出量

※4 2022年度よりScope3の詳細な算出を開始しました。

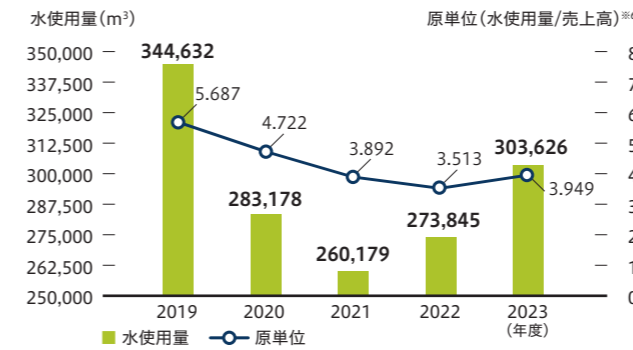
※5 計算誤りがあったため訂正しました。

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います。富岡工場では、めっき工程から出る排水を再生し工程に再投入しており、その際に重金属などの有害化学物質の回収・除去を行っています。また、再生ができない排水は産業廃棄物処理を行い、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

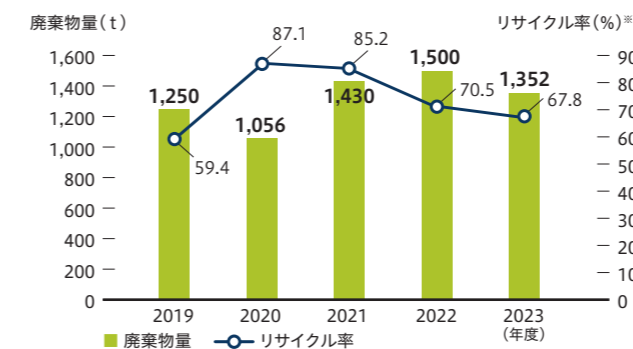


※6 原単位：売上高百万円当たりの水使用量

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。

▼ 廃棄物量とリサイクル率



※7 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を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<sup>※8</sup>対応

高懸念物質(SVHC)<sup>※9</sup>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。

※8 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

※9 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<sup>※10</sup>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。

※10 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

# 人的資本経営

当社グループのパーパス「人と技術で、いい会社をつくり、いい社会につなげる。」を実現するためには、人と技術が不可欠であり、人も技術も進化し続けていくことが必須となります。中長期的な経営戦略の一つとして人的資本経営に取り組み、持続的な企業価値の向上に努めます。

## 人的資本経営についての考え方

当社グループのパーパス、ビジョン、バリュー（P.02参照）、そして経営戦略に掲げる「4つのイノベーションからなる『進化経営』と事業構造の重層化からなる『重層化経営』を受け、従業員に求める人物像は「衆知を集め、『新しい』を生み、挑戦し続ける」としています。Respect/Fairness（尊重/公正・公平）に基づき「衆知を集める」ことは、不確実な世界においてレジリエントを高め、集まった知恵に対してInnovation（革新）で「新しい」を生み、さらにそれを具現化するためにOwnership/Challenge（当事者意識/挑戦）で「挑戦し続ける」ことで、業界・顧客・技術の重層化を果たし、事業の進化に結びつけていけると考えています。

また、事業部長には損益達成に加えて、担当事業の強みを生かした事業進化の創造責任も求めるようにしています。既存事業のトップである事業部長自らも新規事業創出にコミットすることで、イノベーションジレンマを意識しつつ両利きの経営を実現することを目指しています。

## 人材マネジメントの課題

当社グループは人的資本経営におけるマテリアリティとして、「多様性・公平性・包摂性」と「グローバル人材育成」を挙げています（P.19参照）。これら2つをマテリアリティとして選定した理由は、グローバルに多様な社員を有する当社グループが、その強みを進化永続企業実現にいかにか生かしていくかがポイントであり、「人」とその「成長」が最も重要であると捉えているからです。

## 人的資本経営指標

### 多様性・公平性・包摂性のKPI（2030年度目標）

#### ■ 女性管理職者比率（P.48参照）

男性と同等以上をKPIとします。

#### ■ TISP採用・在籍者数（P.49参照）

TISP（Tomiooka International Specialist Park）構想を掲げ、世界中の高度人材を富岡市の当社マザー工場に集め育成・切磋琢磨してもらうことに取り組んでいます。このメンバーの累計採用人数120名以上をKPIとします。2023年度までで累計75名です。

#### ■ 社員のエンゲージメント係数

2022年度のスコアを基準とし、できるだけ早期に20% UP達成とその維持を目指します。

### グローバル人材育成のKPI（2030年目標）

#### ■ DXリテラシー標準習得社員比率

進化実現には全社員が状況の変化・技術の進化への感度を持つことが重要です。その力を測るために、経済産業省が定めるDXリテラシー標準を採用し、スキルレベルが合格基準に達した社員の割合「20%以上」をKPIとします。2024年10月現在は6%です。

#### ■ 成長戦略に必須な中核スキルを獲得した社員数

【通信機器事業分野】ソフトウェアの開発・応用に関する公的資格を保有している社員の数「60名」をKPIとします。2024年10月現在31名です。

【コネクタ系事業分野】製品・工法の特許出願者数「72名」をKPIとします。2023年度は48名です。

【医療機器事業分野】医療機器製造販売事業において総括製造販売責任者、品質業務運営責任者、安全管理責任者を果たす力量を持った社員の数「20名」をKPIとします。2024年3月現在は5名です。

# 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) <sup>※1</sup>	9,244	1,341	80	7,823	
事業別内訳	VCCS	7,148	225	57	6,866
	CTC	894	364	12	518
	FC	434	72	9	353
	MD	202	201	1	0
	インキュベーションセンター	32	32	0	0
共通	534	447	1	86	

※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。

## ワークライフバランス

### 有給休暇取得率

当社では、2023年度目標の有給休暇取得率<sup>※2</sup> 75.0%以上を達成すべく、取得促進しました。2023年度の有給休暇取得率は、67.6%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。2023年度の取得率実績は、男性が41.0%、女性が100%でした。

### ▼ 採用・離職者数

	ヨコオ 単体
新規採用総数(名)	61
男性	43
女性	18
離職者総数(名)	42
男性	41
女性	1

### ▼ 平均年齢と平均勤続年数

	ヨコオ 単体
平均年齢(歳)	41.0
男性	41.0
女性	41.2
平均勤続年数(年)	11.7
男性	11.9
女性	10.9

### 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。2023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

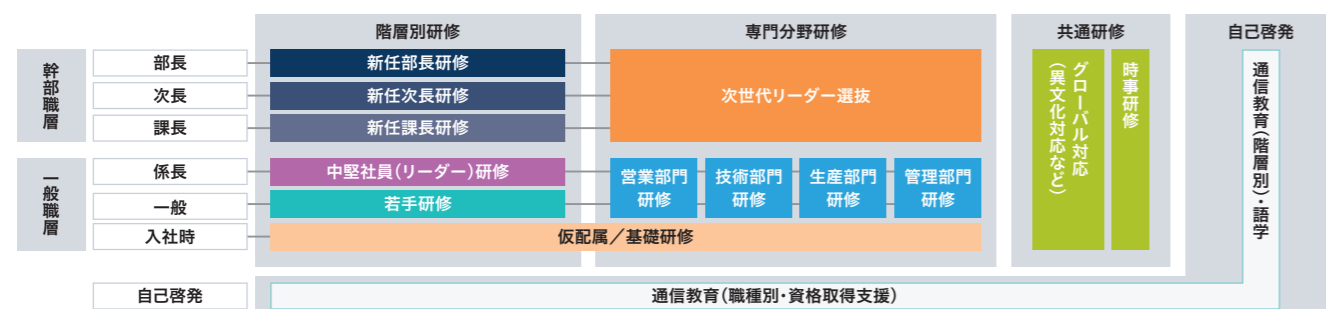
## 従業員の主体的な成長につながる人事制度のさらなる改革を目指して

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、従業員エンゲージメントの向上を推進していきます。

### ▼ 研修体系概念図



## 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/従業員を対象に、当社強みの先鋭化と強みを生かした事業進化を具現化できるトップガン人材の育成と、全社員の職務遂行能力向上の両輪で企業競争力を加速させる「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、さらに従業員個人にどのスキルに取り組んでほしいかを明記した研修計画を作成し、計画に沿った研修に取り組んでいます。

# 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上げていくTISPプロジェクトの施策は着実に推進していますが、女性管理職者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%、2023年度は41.0%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管理職者比率も男性と比べて低いのが現状ですが、女性管理職者比率を男性と

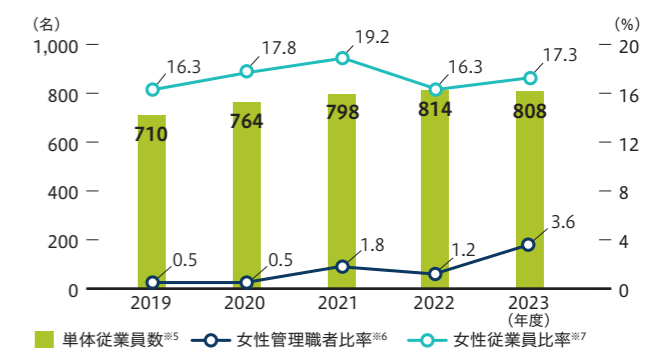
同等以上とすることを目標としています。この目標達成に向け女性の社外取締役就任や管理職への登用を開始しています。また、男女別の賃金の差異を把握し、格差解消に向けた制度改修に取り組んでいます。

### ▼ 男女の賃金差異

	賃金の差異割合(%)
幹部職	86.2
スーパーバイズ(SV) <sup>※1</sup>	93.6
クリエイティブ(C) <sup>※2</sup>	88.9
テクニカル(T) <sup>※3</sup>	116.5
ルーチン(R) <sup>※4</sup>	- (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 全管理職者数に対する女性管理職者の割合  
 ※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、2022年度に特例子会社「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、職場のバリアフリー化といったハード面の整備に加え、保健師や精神保健福祉士の方に定期的に來社いただき、ヨコオみらいサポート従業員とヨコオグループ全社員の「こころと身体」のケアを行うソフト面の整備も進め、障がい者の

方がいきいきと安心して働ける職場環境を整えています。また、従業員向けのサポーター育成講座も定期的で開催するなど、従業員の知識の深化も継続して図っています。

### 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)	2019	2020	2021	2022	2023
高齢者再雇用者数(名)	22	30	34	38	49

★：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)	2019	2020	2021	2022	2023
新卒採用(名)	18	22	28	22	40
キャリア採用(名)	49	30	60	57	21

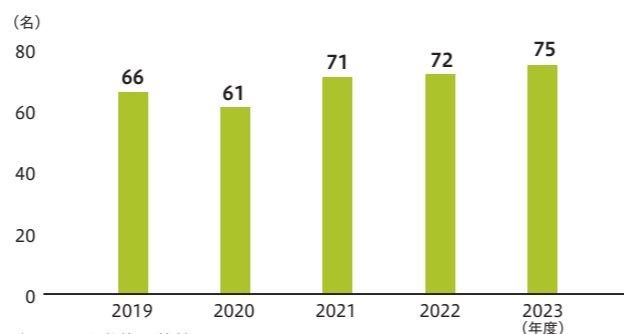
★：ヨコオ単体の数値

### 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 (Tomiooka 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が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

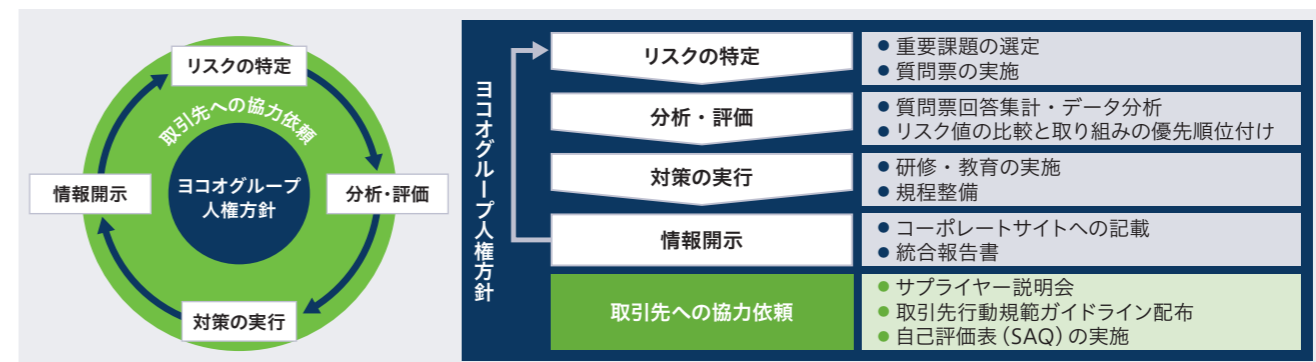
当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重し、救済するための体制を強化しています。2022年に発足した人権・労働・倫理マネジメント委員会を中心に、国内外の子会社および関係部門と連携しながら、人権に関する重要施策を審議し、事業活動を通じた人権への負の影響を特定し、防止・軽減に取り組みます。また、その取り組みの実効性を評価したうえで、どのように対処したかについて説明・情報開示する人権デュー・ディリジェンスプロセスを実施し、個別の人権課題に取り組みます。

### 人権方針

ヨコオグループはパーパス（存在意義）の基盤として、事業活動において関わるステークホルダーの人権を尊重するという私たちの姿勢と責任を示すために「ヨコオグループ人権方針」を制定しました。本方針は、人権に関する最上位の方針として、私たちが人権に関する取り組みを継続して進めていくうえでの指針となるものです。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>

#### ▼ 人権デュー・ディリジェンスプロセス図





# 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。

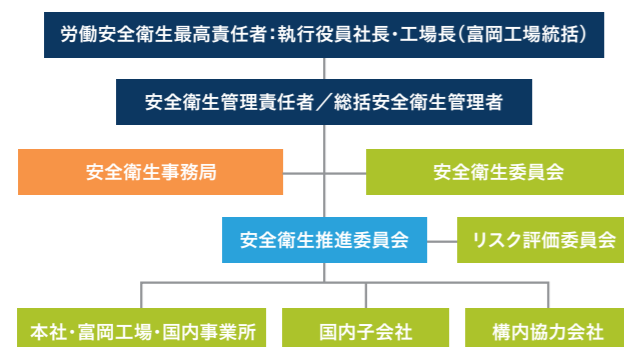
※ヨコオグループ労働安全衛生方針については、当社ホームページをご確認ください。<https://www.yokowo.co.jp/company/csr/safety.html>

## 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無いかを議論し確認することとしています。

環境・労働・安全課が安全衛生事務局を担い、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

	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲
労働災害発生率 <sup>※1</sup>	2.20	1.02	0.00	単体
重大災害発生件数 <sup>※2</sup> (件)	0	0	0	連結(国内)
労働災害発生件数(休業災害)(件)	3	2	0	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傷者数で、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「労働安全衛生方針(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います。

また、危険感度(感受性)と安全意識向上のため、社内で発生する可能性のある労働災害事象を体感できる設備を導入した「安全道場」を開設し、「危険・災害のない職場」「ゼロ災害」の実現を目指しています。

### ▼ 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。



富岡工場に常設されている「安全道場」



「安全道場」内に設置している巻き込まれ体感設備

# 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

### 基本方針

<b>ビジョン</b> (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」
<b>ミッション</b> (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。
<b>ポリシー</b> (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。

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

## お取引先さまとの取り組み

### 購買方針 Ver1.0 2024年5月24日制定

ヨコオは、企業理念体系として定めている「パーパス／存在意義、ビジョン／目指す姿、バリュー／価値観」に基づき、下記の「購買方針」にのっとりグローバルに購買活動を展開しています。

### ■ お取引先さまとの共存共栄

- お取引先さまと長期的な信頼関係を構築し、相互に価値を高め合うパートナーシップを築く。
- 多様なお取引先さまから調達し、付加価値を生み出して社会に貢献する。

### ■ 公正・公平なお取引

- 品質、価格、納期、サービス、技術力、CSRなどから総合的に評価し、透明性を持ってお取引先さまを選定する。
- 国内外や経営規模に関わらず、公正・公平な参入機会を提供する。

### ■ CSRへの取り組み

- 「ヨコオのCSR方針・行動規範」を尊重し、人権尊重や地球環境保全などに配慮した購買活動を推進する。
- お取引先さまと協力して企業倫理や法令遵守などのCSR活動に励む。

### CSR購買活動

当社グループでは、これまでも新規取引開始時や継続的に「一般事項」「情報セキュリティ」「環境」「CSR」について、お取引先さまへの監査を実施してきました。

2024年からESG活動の強化を目的に、PDCAサイクルを基本とした「CSR購買」業務を体系化して取り組みをスタートしました。

本年は日本国内のお取引先さまを対象に「お取引先さま説明会」「セルフアセスメント」を実施し、「評価／監査」の結果を受け、お取引先さまと協力して「改善活動」を実施しています。

また、2025年以降は本活動を海外のお取引先さまへも拡大していきます。

### CSR購買活動の基本的な考え

当社グループは、お取引先さまの理解と賛同をいただき、お取引先さまとともに社会的責任を果たし、企業価値向上と相互成長を目指してCSR購買活動に取り組んでいます。

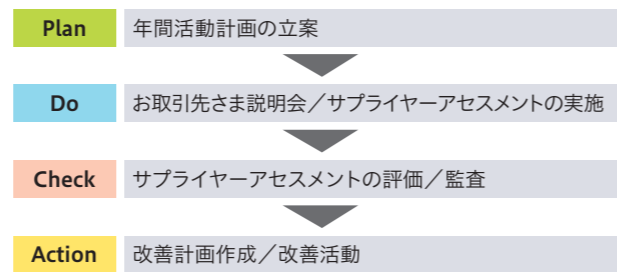
### 取引先行動規範 Ver2.0 2024年5月24日制定

当社グループは、広くステークホルダーの信頼に応えるために「RBA行動規範」「JEITA 責任ある企業行動ガイドライン」「JAPIA CSRガイドブック」などを参考に取引先行動規範を制定しています。

### 「ヨコオ取引先行動規範」項目

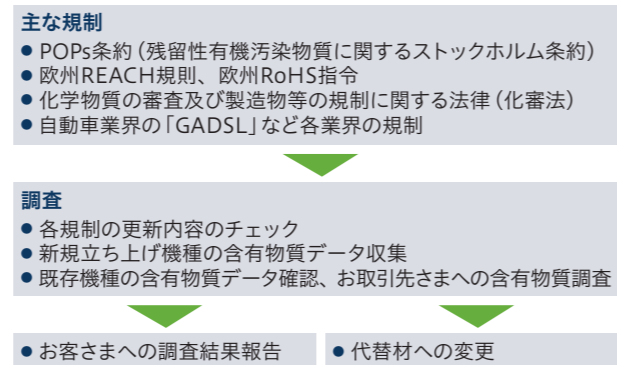
1. 法令遵守・国際規範の尊重
2. 労働
3. 安全衛生
4. 環境
5. 倫理
6. 品質・安全性
7. 情報セキュリティ
8. 事業継続計画
9. 社会貢献
10. マネジメントシステム

### ▼ CSR購買のPDCAサイクルの考え方



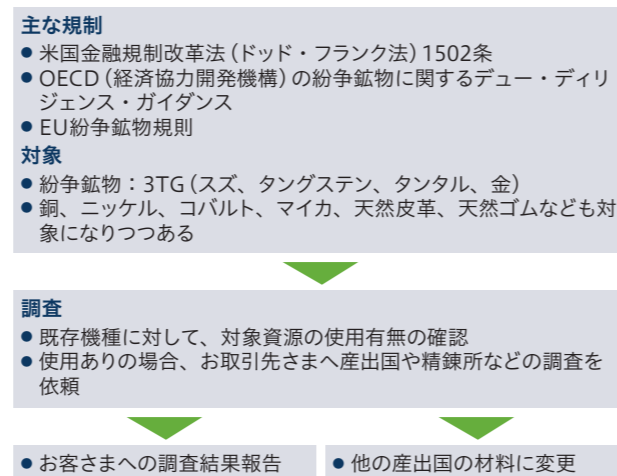
## グリーン調達への取り組み (製品含有化学物質調査活動)

各規制に対しての対応を実施しています。



## 責任ある資源調達

各規制に対しての対応を実施しています。



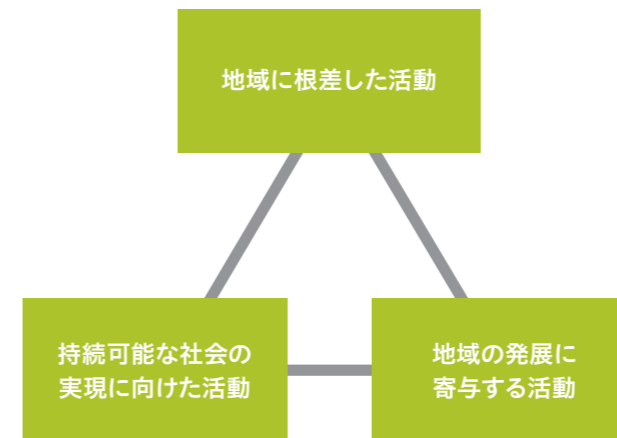
# 地域社会

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始動しました。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ズ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。

