

製造資本

「ヨコオのものづくり」コア技術の深化と最先端技術の融合

ヨコオは、微細精密加工技術、アンテナ技術、マイクロウェーブ技術といったコア技術を継続的に深めるとともに、最先端技術を積極的に導入しています。これらを基盤に、グローバルのリーディングカンパニー各社に向け、多彩で独創的な製品群を提供しています。

高い評価の背景には、「QCDS」—— Quality（品質）、Cost（コスト）、Delivery（納期）、Service（サービス）を安定的に実現する生産プロセスの革新があります。さらに現在は、「モノ」から「コト」へと進化する事業モデルを支えるべく、ソフトウェア開発力の強化に注力しています。

研究開発体系

ヨコオのものづくりは、基礎研究と応用研究の両輪に支えられています。

基礎研究	マイクロウェーブ技術 ●自動運転や5Gの進展に伴い、車載通信・半導体分野におけるマイクロウェーブ技術の重要性が一層高まっています。無線通信技術と半導体回路検査技術の双方から、世界最高水準の技術確立を推進
	プロセス開発 ●微細精密加工：世界最高水準の微細加工を基盤に、精密めっきやMEMSプロセスの強化を推進 ●生産プロセス：主要要素技術は内製し、生産・品質管理にはAIを積極活用 ●設計プロセス：3次元CADを活用し、設計から保守まで一貫して管理可能な体制を構築
応用研究	製品化研究 ●研究開発、プロセス技術、新製品開発部門が密接に連携。他社や大学との共同研究も活用し、製品進化と事業の多層展開を推進
	製品化研究 ●無線技術・ソフトウェア開発力を生かした社会プラットフォーム構築 ●自動運転・5G時代に不可欠な半導体デバイス内蔵無線アンテナ自動検査技術、光電融合デバイス検査技術開発 ●ターンキー型半導体検査用治具システムの提案と提供

これらの応用研究は、既存事業の深化にとどまらず、新たな市場創出を支える成長ドライバーとなっています。

研究開発体制

事業競争力の源泉となる5つの技術の深化と融合

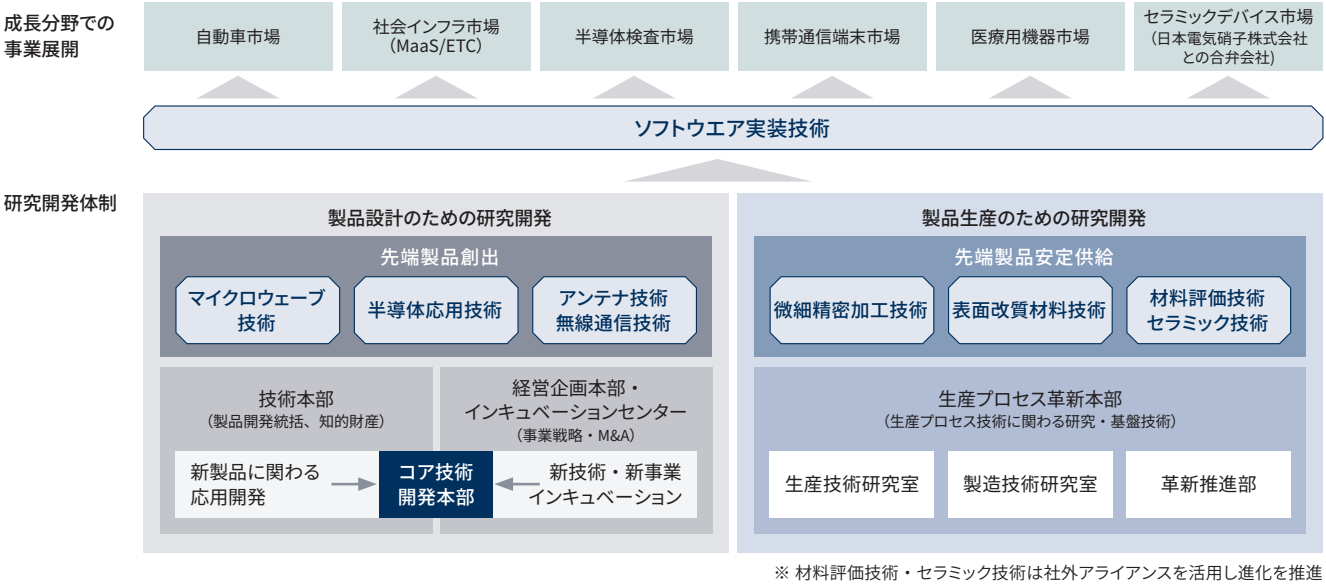
ヨコオは5つのコア技術を定め、技術の深化・複合化を通じて事業の重層化と先端製品創出を進めています。これらのコア技術を社内で融合・発展させることで、各市場ニーズに即した高付加価値製品の創出を実現しています。



研究開発の二層構造——設計と生産の一体化

ヨコオの研究開発体制は、「製品設計のための研究開発」と「製品生産のための研究開発」の両輪で成り立っています。設計と生産が一体となる開発体制により、製品性能と生産性の両立を図り、顧客価値の最大化を目指しています。

製品設計のための研究開発	●マイクロウェーブ技術、半導体応用技術、アンテナ技術・無線通信技術を基盤に、各市場のニーズに応じた先端機能の実装を推進
製品生産のための研究開発	●微細精密加工技術、表面改質材料技術、さらに材料評価技術・セラミック技術（アライアンス活用）を駆使し、高品質・高効率・安定供給を実現する量産体制を構築



柔軟に変化へ対応する統合開発体制

ヨコオの研究開発は、技術本部、経営企画本部・インキュベーションセンター、コア技術開発本部の三位一体連携により統合的に運営されています。研究・設計・事業戦略・知財戦略が一体化し、柔軟かつスピーディな開発を実現しています。生産プロセス技術でも、生産技術・製造技術研究・革新推進部門が連携。生産プロセス革新本部を中心に基礎技術開発、製造ライン高度化、工法最適化が常時刷新され、柔軟な新ライン構築が競争優位性を高めています。

産学連携による新素材開発と人材ネットワーク拡充

先端技術開発を支える人材も強化しています。即戦力人材の採用、M&Aによるソフトウェア人材獲得、大学との博士課程支援を通じた若手の高度人材育成など、内部と外部からの獲得を組み合わせたハイブリッド型人材基盤を整備しています。例えばCTC・FC事業向け新合金の開発では、大学・材料メーカーとの三者共同開発により、半導体デバイスの高温・低温・高電流・高周波環境に耐える低抵抗材料を開発。溶解・融解問題を解消し、共同特許も取得。これらを契機に大学との人材交流も活発化し、研究拠点からの採用が大幅に増加しました。また分野ごとに月1回の研究討議や社内講義を通じて若手技術者の育成を推進。若手教授ともネットワークを築き、知的刺激と知見蓄積の場を整備しています。

知財戦略——「守り」から「攻め」へ

研究成果を知的資産として最大活用する知財戦略も進化。従来は秘匿していた工法や設計も、積極的に特許出願。知財の重層化により、製品保護・事業交渉力を強化し、大学・顧客との共同出願も活発化しています。

全体最適を実現する「統合設計力」の確立に向けて

ヨコオが研究開発の将来像として掲げているのは、個別の部品や要素単位での高度化にとどまらず、機能単位で全体最適を描く「統合設計力」の確立です。すなわち、製品システム全体の構成・性能・コスト・生産性を総合的に捉えたうえで、最適解を見いだせるシステムアーキテクチャーの構築を目指しています。このアプローチにおいて中心的な役割を果たすのが、システムアーキテクト人材の育成です。システムアーキテクトは、複数の技術領域にわたる深い専門知識と広い視野を兼ね備え、製品開発全体の設計方針を描き、各技術部門や生産部門を適切に導く存在です。また、開発現場には事業・製品・技術・プロセスの4層構造で整理された開発ロードマップがあり、各層を可視化することで技術開発と事業戦略が緊密に同期し、全社としての成長シナリオと技術進化の方向性が常に整合する仕組みを構築。開発現場では「何を優先すべきか」「どの技術をいつ投入すべきか」を迷いなく判断でき、開発のスピードと質を高めています。ヨコオは今後、研究開発における基礎から応用、設計から生産、知財から人財育成に至るまで、一貫した統合設計力の強化を通じて、持続可能な事業進化と競争優位性の強化を進めていきます。

人的資本経営

人財育成と体制強化で人的資本の最大化を目指す

ヨコオは、企業価値の持続的な向上を実現するうえで、「人」こそが最も重要な資本であると位置付け、その潜在力を引き出す人的資本経営に注力しています。とりわけ、変化の激しい事業環境においては、従業員一人ひとりが柔軟な思考と高い専門性を備え、環境の変化に応じて新たな価値を創出できることが、組織全体の競争優位を支える基盤となります。それに資する体制づくりとして、2023年の人財育成センターに続き、2025年4月に人財本部を創設し、人財に関してトータルでサポート、マネジメントができる体制を構築しました。

進化永続企業の実現に向けた「人財」中心の経営

当社は「新中期経営計画2024-2028」において、「進化経営 パーソネル・イノベーション」を経営基本方針の一つに掲げました。その具現化に向けて、「人に関するビジョン」を策定し、事業構造上の課題として浮き彫りになっていた人的資本経営の強化、すなわち「人財」の強化を中心とした経営への転換を図っています。このような基本的な考え方を具体化すべく、当社ではこれまで、経営理念に基づいた人財像の明確化、人財育成制度の再構築、組織風土の改革、そして全社的な人財マネジメント体制の整備に取り組んできました。これらの取り組みは相互に連動しながら展開され、人的資本経営の基盤を段階的に構築してきたものです。2025年度には人事部、人財育成センター、グローバルサポート室を統合し「人財本部」の新設に至りました。これにより、人的資本を中心に据えた経営が本格的に始動しています。今後はこの新たな体制の下で、より一層の成長と価値創出を目指した人財の育成と活用を推進していきます。

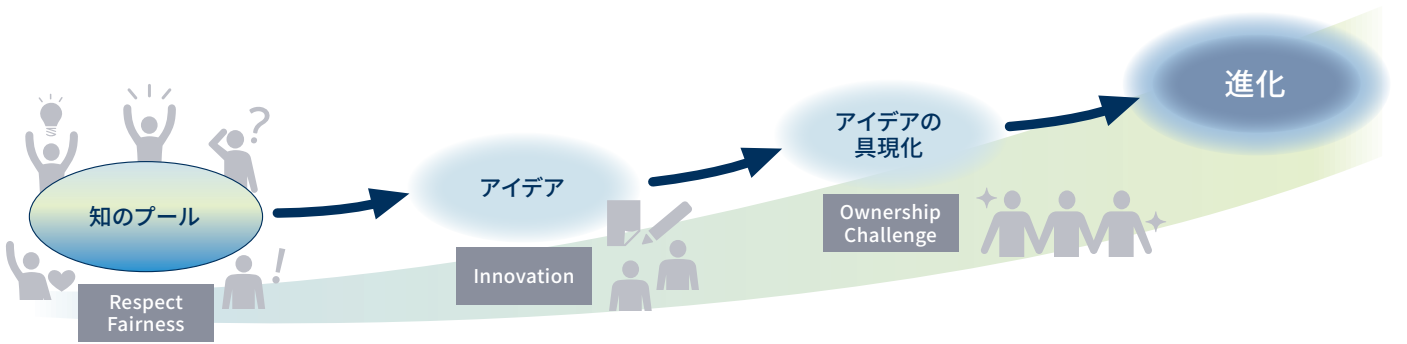
企業理念	Vision 目指す姿	●社会ニーズのその先に、人と技術で挑戦し、「新しい」を生み出し続ける進化永続企業。
経営基本方針	進化経営 パーソネル・イノベーション	●競争優位につながるプロダクト・イノベーションとプロセス・イノベーションに必要な技術・知識体系を特定し、そのために必要な従業員教育／人財獲得／外部機関連携の組み合わせによる“知”のエコシステムを構築していくパーソネル・イノベーションを、経営根幹課題として取り組む
人に関するビジョン	企業理念を出発点に ヨコオが求める人財像、 組織風土を規定	●ヨコオが求める人財像＝衆知を集め、「新しい」を生み、チャレンジし続ける人 ●ヨコオが求める組織風土＝進化を支援する組織風土 進化永続企業の実現に向け進化経営に資する人財、風土を育てていくことにコミットしていく

ヨコオが求める人財と企業文化

ヨコオが求める人財は、「失敗を恐れず挑戦する姿勢」と「自ら課題を発見し、解決に向けて主体的に行動できる力」を兼ね備えた人財です。人財像の策定にあたっては、「進化とは何か」「進化を支える組織とはどのようなものか」という問いを起点に、社内で議論を重ねてきました。その中で見出されたのが「Respect（尊重）」と「Fairness（公正・公平）」という価値観に根ざした心理的安全性の確保です。これにより、従業員が自由に発言し、知見を共有しやすい「知のプールという環境」が生まれます。その知のプールから、「Innovation（革新）」すなわち「新しい価値」を創出し、新しい価値の実現に対して「Ownership（当事者意識）」を持ち、自ら「Challenge（挑戦）」し続けられる人財こそ、当社が求める理想の姿であるとし、このような人が次代を担う人財と考えています。

ヨコオは、現場力と変化対応力を共通の組織文化として位置付け、階層別研修や実務を通じて、従業員一人ひとりの行動変容を促しています。また、職場における対話の活性化や相互フィードバックの風土づくり、リーダー層による率先した学習行動の共有などを通じて、挑戦と学びが循環する環境整備に取り組んでいます。

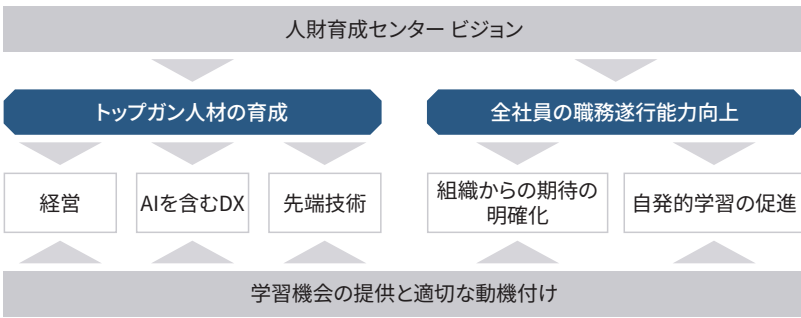
このような文化の定着は、人財育成施策の成果を最大化するうえで不可欠であり、人と組織の質的变化が継続的な企業成長の土台になると私たちは考えています。



全社的な人財育成の中核機能としての「人財育成センター」

ヨコオが人的資本経営を本格的に推進するにあたって、特に重視してきたのが、全社的な人財育成を担う中核機能の整備です。その象徴的な取り組みとして、2023年に司令塔機能として「人財育成センター」を設立しました。本センターは研修運営の枠を超え、ヨコオの長期経営戦略と整合した人財育成の中期経営計画を策定し、それを各部門と連携しながら横断的に展開・実装する役割を担っています。人財育成の方針と経営戦略とを直結させるこの体制は、企業価値の向上に資する人的資本の高度化に向けた重要なステップです。

その中心には、ヨコオの競争優位性をけん引する「トップガン人材」の育成、そして「全社員の職務遂行能力の向上」による組織力の強化という2つの柱があります。社員一人ひとりの主体的な挑戦と継続的な学びを支援し、人的資本を企業の持続的成長と価値創造へと結びつけていく取り組みを、全社的かつ継続的に展開しています。



トップガン人材の育成——進化を先導する高度専門人材の強化

ヨコオでは、事業進化に直結する高い専門性と実行力を備えた「トップガン人材」の育成を3つの戦略分野で展開しています。

1 経営領域における トップガン人材の育成 将来の経営幹部候補に向けて、戦略構築力と俯瞰的視点の醸成を目的とした教育を展開。2023年度は社内役員による「ビジネスモデル・アライアンス戦略研修」を7回開催しました。2024年度は、立命館大学 河瀬誠教授によるセミナーや、神戸大学 三品和広教授の著作をもとにした社内講義を実施し、各受講者が自部門の進化テーマを設定する実践的なプログラムを構築しました。	2 DX・AI領域における 次世代人材の育成 DXを経営基盤強化の重点領域と位置付け、2024年度に全社員を対象としたスキル評価を実施。その結果を受け、2025年2月よりeラーニングを開始し、リテラシーの向上を図っています。AI活用では、2023年に236名が参加する「ChatGPTコミュニティ」を立ち上げ、2024年にはMicrosoft Copilotのトライアルを展開するなど、実践力の醸成を進めています。	3 先端技術領域における 専門人材の育成 2023年度より技術本部と連携し、外部講師による回路技術講座（6回）やアンテナ分野の専門家による講演を実施。2024年度には「アンテナ技術分科会」を設置し、大学教授を招いた最先端講義（9回）を通じて、技術者の専門性深化と知見の拡充を図っています。
---	---	--

全社員の職務遂行能力向上——組織全体の競争力強化に向けた取り組み

トップガン人材の育成と並行して、全社員のスキル底上げにも注力し、組織全体のパフォーマンス向上を図っています。

1

スキルマップに基づく研修体系の構築

2023年度からは、各部門が社員に求めるスキルを明文化した「スキルマップ」に基づき、個別の研修計画を策定。目標に応じた人材育成を進めています。

2

自発的学習を支える学習環境の整備

社員の自主的な学習意欲に応えるため、幅広い学習機会の提供に努めています。2023年度からは、ビジネスおよびIT全般に対応した「Udemy Business」を国内拠点で導入し、2024年度には海外拠点にも展開を開始。さらに英語学習支援としてeラーニングと費用補助プログラムも導入しました。こうした施策を通じて、社員の主体的な成長を促進し、自律的なキャリア形成の支援につなげています。

人財本部の創設と今後の展開

2025年、ヨコオは人的資本経営をより一層推進するため、人事部と人財育成センター、グローバルサポート室を統合し、人財本部を新設しました。採用・育成・評価・報酬といった人材領域の各機能を一貫したフレームで捉え、従業員エンゲージメントの向上に至るまで、全体最適を図る体制を整備しています。

経営・事業に資する人事機能の実現

ヨコオでは、人事部門が経営・事業に直結する存在であるべきだと考えています。その実現に向けて、事業部門と連携しながら人事施策を設計・実行する「HRBP (Human Resource Business Partner)」を配置。定期的な経営陣との対話を通じて、組織課題や事業ニーズを的確に把握し、それを起点とした人事施策の立案と実施に取り組んでいきます。

人財本部の組織構成



採用・育成・評価・報酬の連動的サイクルの構築

採用した人材を育成し、的確な評価と報酬によってモチベーションを高める——こうした一連のプロセスを個別最適ではなく、統合的かつ循環的に機能させる仕組みを構築していきます。さらに、その成果や課題を可視化するために、定期的なエンゲージメント調査を実施。調査結果に基づいた施策の立案・実行と、それらの評価・再設計を通じて、人事施策全体の質的向上とループの高度化を図ります。

グローバル人事機能の高度化とグループ連携

今後のさらなるグローバル展開を見据え、ヨコオは「本社の持つグローバルな視座」と「海外拠点が有するローカルな叡智」の融合を推進しています。共通の価値観と柔軟な運用を両立しながら、グループ全体の人事部門が連携し、シナジーを最大化できる体制整備を進めています。各国・各拠点の多様性を尊重しつつ、一貫した人材活用を遂行するための「グローバル人事機能」の進化を、今後の重点課題の一つと位置付けています。

これらの施策を通じて、人財本部は「個人の成長こそが企業の成長を支える」という視点を経営の中核に据え、人財および組織が本来持つポテンシャルを最大限に引き出す役割を担います。今後は、事業の持続的成長と人的資本の高度化を有機的に結びつける部門として、ヨコオにおける人的資本経営をけん引する役割が期待されています。

マテリアリティ

私たちは、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。）である「いい会社」「いい社会」を目指して、グローバル社会の課題の中からマテリアリティを設定しています。

マテリアリティの考え方

外部環境の変化が激しく、経営を取り巻く環境の不確実性が高まるなか、中期経営計画で事業構造上の課題点の一つである「サステナビリティの取り組み」において、2024年度にマテリアリティを見直しました。

社会が私たちに与える影響と、私たちが社会に与える影響の両方の視点から課題を整理し、財務・非財務領域の課題のうち、今回の見直しでは非財務領域に特化する形を選択しました。マテリアリティの活動を通じて、企業価値の向上と持続可能な社会課題の解決に取り組んでいきます。

マテリアリティの特定プロセス

Step 1

ESG課題の整理と抽出

各ステークホルダーグループの課題を集約し136項目のロングリストを作成しました。類似項目の統合・事業との関連性で項目を整理し、ステークホルダーの視点でレーティングを行い、21項目の課題を抽出しました。

対象としたステークホルダー

- お客さま
- 金融機関・機関投資家
- 従業員
- ESG評価機関（FTSE／CDP／RBA／EcoVadisなど）の設問
- 非営利団体（JICA、WEF、フリー・ザ・チルドレン・ジャパン）

Step 2

優先順位付け

Step1で抽出した課題に優先順位を付けるにあたり、国内グループ会社の全役員・全従業員（派遣社員を含む）と海外拠点の幹部職にアンケートを実施。リスク・機会の両面で「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社の事業にとっての重要度」の視点から、マテリアリティマップを作成しました。
マテリアリティマップについては当社コーポレートサイトを参照してください。
<https://www.yokowo.co.jp/sustainability/management.html>

Step 3

マテリアリティ案の選出

財務領域を含むその他（技術など）の課題は、新中期経営計画ですでに取り組みを開始しているものがあることから、Step2で作成したマテリアリティマップから財務領域の課題を除き、5つの重点領域を設定し直しました。執行役員会議にてマテリアリティ案を選出し、KPIと2030年度目標案を設定しました。

重点領域	マテリアリティ
人的資本	● 多様性・公平性・包摂性 ● グローバル人材育成
人権	● 人権尊重 ● 私たちと働く人の権利
ステークホルダーエンゲージメント	● 顧客満足 ● 取引先との双方向コミュニケーション ● 地域社会との対話・交流 ● 株主・投資家との対話
地球環境	● 気候変動の緩和と適応 ● 循環型社会への移行と、有害物質の管理・削減
ガバナンス	● コーポレート・ガバナンス ● コンプライアンス ● リスクマネジメント

Step 4 マテリアリティの審議・承認

5つの重点領域と13のマテリアリティおよびKPIと2030年度目標は取締役会で審議・承認されました。特定したマテリアリティやKPI・2030年度目標は、外部環境・事業の変化や活動の進捗に合わせて適宜見直しを行います。

詳細とKPI・2030年度目標は次ページをご覧ください。
マテリアリティに対するGRI内容索引については、当社コーポレートサイトを参照してください。
<https://www.yokowo.co.jp/sustainability/gri.html>

ヨコオの価値創造

マテリアリティ／KPI・2030年度目標

	重点領域	マテリアリティ	目指す姿	KPI (2030年度目標)		2024年度実績	2025年度目標	関連するSDGs		
	選定理由			評価指標	目標値					
人的資本	当 社 グ ル ー プ は、 パーパスに基づき、 持続可能な社会を 実現するために、「技 術」と並んで重要な 資産である「人」＝ 「人的資本」を継続 的に拡充していくこ とが企業価値の持 続的向上を生み出 す重要なファクター であると位置付け ています。	多様性・公平性・ 包摂性	多様な個性や違いを持つ人々が関わり合い、互いを認め合うことで、多様なアイデアが生まれ、 新たな価値が創出されます。これにより、一人ひとりの成長と当社グループの持続的な進化 を支える組織風土を実現していきます。	TISP※1採用・在籍者数	120名以上（累計）	87名	100名	   		
				障がい者雇用比率	3.45%(2023年度法定雇用率:2.3%の1.5倍)	2.8%	2.8%			
				女性管理職者比率※2	10%以上（ヨコオ単体）	5.6%	10%			
				従業員のエンゲージメント向上	2022年スコア46%※3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す	53%	56%			
		グローバル 人材育成	進化持続企業の実現に向けて、時代の変化を捉えてグローバルビジネスを進化させ、イノベ ーションをけん引する人材を育成します。また、競争力の源泉である先端技術の強化に向けて、 最先端領域の技術習得機会を拡充し衆知を集めることで、当社グループの競争優位性を確固た るものにしていきます。	通信機器系：有資格者数	60名	31名	45名			
				コネクタ系：製品・工法の発明者数	72名	48名	53名			
				メディカル系：医療事業人材製造販売業者 における三役※4の力量保有者数とFDA、 MDR対応者	20名	5名	7名			
				DXリテラシー標準の社員習得レベル※5	標準を超えた社員比率20%以上	6%	14.9% (7月実績)			
人権	当社グループは、近 年の人権に関する外 部環境の変化を踏 まえ、「人権尊重」へ の取り組みを強化す ることで、パーパス の実現を目指してい きます。	人権尊重	私たちは、すべての人の尊厳と権利を尊重します。事業活動が人権に与える影響を継続的に 評価し、負の影響が生じた場合には、適切な是正・救済措置を講じます。ステークホルダー との対話を重ねながら、サプライチェーンを含む事業活動全体において人権を尊重する責任あ る行動を推進します。地域社会を含むあらゆる関係者に対して、人権を普遍的に尊重する企 業文化の醸成を目指します。	グループ全拠点における人権研修受講率	100%	1.5%	100%	   		
				私たちと 働く人の権利	私たちは、安全で安心して働ける職場の実現を目指し、働く人の尊厳と権利を尊重します。 事業活動による人権への影響を評価し、負の影響を及ぼす課題に対して適切に是正・救済 に取り組みます。ステークホルダーと継続的な対話を行い、サプライチェーン全体を通じて 人権を尊重する職場の実現を目指します。	ヨコオグループ主要取引先 (総仕入高上位80%) に対する デュー・ディリジェンス実施率	100%		100% (国内拠点)	中国拠点のサプライ ヤーの人権DD (SAQ) 実施※6
	休業度数率	基準年（2023年度）の休業度数率から 30%改善した0.23	0.305			0.301				
	ステークホルダーエンゲージメント	当 社 グ ル ー プ は、 パーパスに基づき、 ステークホルダーの 皆さまの期待に応え るいい会社となるた め、対話を中心とし たコミュニケーション を重ねることにより 信頼関係を築き、 誰もが幸せないい 社会の実現を共に 目指していきます。	顧客満足	安全で高品質な製品とサービスを通じてお客さまの期待を超える価値を提供し、信頼される 存在となることで、顧客満足の向上と社会の発展の両立を目指します。	顧客満足度調査のスコア	基準年（2023年度）のスコア (VCCS：83.9、CTC：82.3、FC：87.5、 MD：68) 以上を維持する	VCCS：83.2、 CTC：－、 FC：80.6、MD：84		全事業部の主要顧 客に対する顧客満 足度調査と定量化	   
取引先との 双方向 コミュニケーション			お取引先に公正・公平な参入機会を提供し、透明性を持って品質・価格・納期・サービス・ 技術力・CSRなどから総合的に評価し、長期的な信頼関係を構築します。企業倫理や法令 を遵守するCSR活動を推進するとともに、相互に価値を高め合うパートナーシップを築いて いきます。	仕入先説明会やCSR調達水準向上に 向けたサステナビリティ説明会の実施	年1回以上	1回 30社 (日本所在の サプライヤー)	サプライヤーカバ ー率グループ購入高の 59%以上			
地域社会との 対話・交流			地域課題の解決に向けて、次世代育成や環境保護、伝統文化・スポーツ・芸術支援などを 通じて対話と交流を深め、当社グループの技術やノウハウを生かして地域社会との信頼関係を 築いていきます。	社会貢献活動	70件／年	55件	60件以上			
株主・投資家との 対話			株主様・投資家様との長期的な信頼関係を構築するため、決算説明会や個別面談、IR資料 の充実を通じて、正確かつ迅速な情報開示に努めています。株主様・投資家様との建設的な 対話を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。	決算説明会、 スモールミーティング等の実施	5回／年	3回	4回			
				個別IR（国内・海外合計）	200件／年	154件	160件			
地球環境			気候変動の 緩和と適応	気候変動による自然災害や事業リスクの増大に対応するため、GHG（温室効果ガス）排出量 の削減に取り組み、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指します。	GHG排出量削減 2014年度比	35%削減	14.7%増加	2024年度GHG絶対 量比4.2%以上削減	   	
			循環型社会への 移行と、有害物質 の管理・削減	再生材やバイオマスプラスチックの活用、省資源設計、廃棄物のリサイクル率向上を通じて資源 循環を推進しています。水リスクや生物多様性への影響にも配慮し、循環型社会の実現を 目指します。環境法規や顧客要求を遵守し、製品や部品に含まれる有害化学物質の管理と使 用量削減や代替物質の選定を推進することで、人体への影響の低減と地球環境の保全に貢献 します。	水使用量（原単位）2020年度比	10%削減	22.2%削減	5%以上削減		
					再生プラスチック使用率	25%以上削減	再生プラスチックの 定義を策定中	再生材の定義要件 を整理		
	廃棄物のリサイクル率	グローバル80%以上			71%	80%以上を維持				
	PRTR対象物質使用量削減 （国内グループ）	代替物質の積極的な検討による、 PRTR対象物質の使用量抑制			2023年度比 25%削減	削減対象物質の 明確化と代替物質 のリストアップ				
ガバナンス	当 社 グ ル ー プ は、 パーパス／ビジョン ／バリューを行動で 具現化するべく、あ らゆる企業活動の基 礎・根幹となるガバ ナンス体制を充実さ せていきます。	コーポレート・ ガバナンス	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、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。	取締役会の実効性評価	5段階評価で4.5以上	4.55	4.55以上	   		
				コンプライアンス	企業理念体系に基づき誠実で高い倫理観を持って事業を推進し、社会から信頼される企業を 目指します。コンプライアンス委員会を中心に、コンプライアンス研修や内部通報制度、外部 相談窓口の整備を通じて、法令・規程・企業倫理の遵守を徹底していきます。	コンプライアンス研修受講率 （ヨコオグループ全拠点）	100%		98%※8	90%
		内部通報制度の認知度 （ヨコオグループ全拠点）	100%			45.3% (国内拠点)	国内拠点90% 海外拠点70%			
		リスクマネジメント	地政学リスクや自然災害、サイバー攻撃、サプライチェーン寸断など多様なリスクに対応する ため、リスクアセスメントを実施し、優先度の高いリスクには計画的に対策を講じ、法令遵守 と安定的な事業運営を基盤に、持続可能な事業活動を実現していきます。	リスクアセスメントに基づく重要リスクの 特定と施策実施の進捗確認	年1回以上	1回	1回			
				社内セキュリティインシデント重要度判断 に基づくインシデント件数	40以上を0件※9	0件	0件			

※1 TISP：Tomioka International Specialist Park
※2 ヨコオ単体全管理職者数に対する女性管理職者の割合
※3 カルトリクス社によるエンゲージメント調査のスコア

※4 三役：総括製造販売責任者、国内品質業務運営責任者、安全管理責任者
※5 全社員が具備すべきDXスキルとして経済産業省が定めているDXリテラシー標準を習得している社員の比率をKPIとする。

※6 取引先行動規範に同意したサプライヤーを対象
※7 女性／外国籍／独立性を中心に最適化を毎年度検討

※8 グループのeラーニング受講対象者
※9 ヨコオ独自の指標である重要度が高いインシデントのゼロ化・維持を目指す。