

持続的成長を支える基盤

CONTENTS

サステナビリティ	41	地域社会	51
地球環境	43	コーポレート・ガバナンス	52
人権	45	役員紹介	56
DEI (Diversity, Equity and Inclusion)	47	コンプライアンス	57
安全衛生	49	リスクマネジメント	58
サプライチェーン	50	情報セキュリティ	59

サステナビリティ

当社グループは、企業の社会的責任を自覚し、常に企業価値向上を目指すとともにサステナビリティ推進体制を確立し、マテリアリティをマネジメントすることで、あらゆるステークホルダーの皆さまの期待に応え信頼される企業活動を展開します。

マテリアリティ・マネジメント推進体制

重点領域	マテリアリティ	担当委員会・部門
人的資本	多様性・公平性・包摂性	人財本部
	グローバル人材育成	
人権	人権尊重	人権・労働・倫理マネジメント委員会
	私たちと働く人の権利	安全衛生委員会
ステークホルダー エンゲージメント	顧客満足	品質保証本部
	取引先との双方向コミュニケーション	購買本部
	地域社会との対話・交流	SCI本部
	株主・投資家との対話	SCI本部
地球環境	気候変動の緩和と適応	環境管理委員会
	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	取締役会
	コンプライアンス	コンプライアンス委員会
	リスクマネジメント	SCI本部／事業リスク管理委員会／情報セキュリティ委員会

基本的な考え方

当社グループは企業理念体系（パーパス、ビジョン、バリュー）の実現に向けて、社会・環境が私たちに与える影響と、私たちが社会・環境に与える影響の視点からマテリアリティを特定し、持続可能な社会の発展のため、サステナビリティ活動を推進しています。

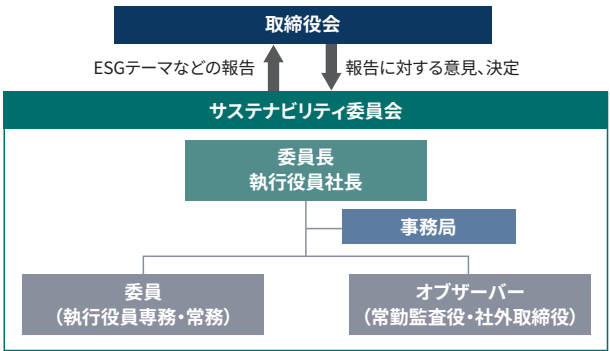
サステナビリティ基本方針

私たちは進化し続けることでサステナビリティを実現します。そして、かけがえない地球を守ることおよび地域社会やステークホルダーの期待に対し誠実であり続けることが必要であると考えています。そのために、私たちのさまざまな活動に対し、マテリアリティを特定し、企業活動、事業活動、対話により、課題の解決に取り組んでいきます。これらを通じて、私たちは社会的責任を果たすとともに、「新しい」に挑戦し続けることで企業価値の向上を目指し、持続可能な社会の発展・進化に貢献していきます。

ガバナンス

サステナビリティ基本方針に基づき、ヨコオグループのサステナビリティ経営を推進するため、取締役会の下に2022年10月より「サステナビリティ委員会」を設置しています。当委員会は、執行役員社長を委員長とし、役付執行役員が委員を務め、執行役員、常勤監査役、社外役員がオブザーバーを務めます。当委員会はサステナビリティに関する方針・戦略や重要課題の検討、マテリアリティ・KPIの活動進捗の確認と検証、提言を行っており、取締役会に提案、報告を行っています。

サステナビリティ委員会体制



戦略

中期経営計画で事業構造上の課題点となっている「サステナビリティの取り組み」を推進するため、マテリアリティとそれに関わる指標と目標を見直し、マテリアリティに紐づく体制（左ページ参照）で具体的な取り組みを推進します。

リスク管理

事業環境におけるリスクと機会を分析し、サステナビリティ委員会が長期戦略に基づくサステナビリティ戦略の討議およびマテリアリティ・KPIの活動進捗の確認と検証を実施していくにあたり、当委員会の下部にマテリアリティを担う委員会・部門を設定し、マテリアリティ・マネジメントを実施しています。各委員会・部門はマテリアリティ・KPIごとに目標と計画に基づいて活動しています。

指標と目標

マテリアリティの目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

ヨコオのサステナビリティについては、下記の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/message.html>

地球環境

基本的な考え方

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。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、ISO14001の体制を活用し、環境担当役員を委員長とした環境管理委員会を設置しています。当委員会は環境全般の計画・施策立案と推進を担い、気候変動に関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

気候変動における戦略（TCFDに沿った開示）

当社グループでは、気候関連リスクおよび機会を特定するために、2100年までに世界の平均気温の上昇が「1.5℃未満に抑えられるシナリオ」（IEA NZE）と「3℃上昇するシナリオ」（IPCC AR6 SSP3-7.0）を想定し、VCCS、CTC、FC・MDの3セグメントにおける事業活動を分析・評価しました。

気候変動におけるリスク・機会

区分	リスク／ 機会の 種類	影響の段階	セグメント	要因	当社グループへの 影響	時間軸	財務的 影響	当社グループの対応	シナリオ
移行 リスク	市場	バリュー チェーン下流	VCCS	顧客行動の変化	電気自動車（BEV） への販売拡大	中	大	新しい製品、サービスの開発、市場の開拓	1.5℃
	政策	直接操業	共通	カーボンプライシングメカニズム	炭素税の導入による財務的負担	中	中	再生可能エネルギーの導入／インターナルカーボンプライシングの導入	1.5℃
	技術	直接操業	MD	再生可能コンテンツ増加への移行	顧客のリユース化の推進	中	中	技術、インフラへの研究開発投資の増加	1.5℃
物理的 リスク	急性	直接操業	共通	異常気象による集中豪雨・落雷・台風など	サプライチェーンの寸断、操業停止	短	小	技術、インフラへの研究開発投資の増加	3℃
機会	市場	直接操業	VCCS	新市場への展開	電気自動車（BEV） への販売拡大	中	中	BEVへの拡販	1.5℃
	製品およびサービス	直接操業	VCCS	R&Dおよび技術革新を通じた新製品やサービスの開発	省エネルギー製品の新規開発	中	大	開発期間の短縮、生産方式の変更、保守性の向上	1.5℃
	市場	直接操業	CTC	環境負荷を低減した製品（認証製品以外）の入手可能性の増加	BEVシフトによる半導体需要の増加、半導体の高性能化	中	中	販売と開発リソースの確保	1.5℃
	製品およびサービス	バリュー チェーン下流	MD	既存の製品、サービス売上増	感染症増加、新たな感染症の出現可能性の増大に伴う新薬や新治療デバイスの開発のグローバル認証	中	中	グローバル認証制度による国内・海外での同時販売	3℃

時間軸 短：5年以内、中：5～15年、長：15年以上
財務的影響 大：100億円以上、中:10～100億円、小：10億円以下

循環型社会への移行に向けた取り組み

水リスク

当社グループの水利用は、製品特性上、めっき工程を除く生産工程では使用量がごく限られており、大半は生活用水として使用されています。一方、海外生産比率が80％を超えているため、気候変動による干ばつの影響を受けやすい状況にあります。このため、水リスクの調査を実施し、海外の持株法適用関連会社において渇水リスクが高いことを確認しました。

省資源・再生材利用拡大に向けた研究開発

当社の主要製品である電気部品は、金属およびプラスチックを主原材料としています。プラスチックに関しては、循環型社会の実現に向け、再生材やバイオマスプラスチックを活用した製品開発を推進しています。さらに、当社のコア技術である微細精密加工技術を活用し、製品の小型化を行うことで、資源投入量の削減に取り組んでいます。

廃棄物のリサイクル

当社グループでは、生産工程から排出される金属、プラスチック、切削油を中心とした廃棄物について、資源保護の観点からリサイクルを推進しています。リサイクル率80％以上の達成を目標とし、特に海外製造拠点におけるリサイクル率向上に注力しています。

生物多様性の保護に向けた取り組み

当社グループは、気候変動と同様に自然資本への影響を重要な経営課題として位置付けています。現在はTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言およびその評価手法であるLEAPアプローチを踏まえた対応の検討を進めています。

化学物質の管理に向けた取り組み

製品含有化学物質管理

当社グループでは、環境行動指針において、環境関連法規および顧客からの要求事項の遵守を掲げています。この指針に基づき、有害化学物質管理基準（以下、「基準書」）を制定し、当社グループが生産・販売する製品に加え、使用する部品や材料等に含有される化学物質についても、管理対象を明確化しています。さらに、本基準書の内容を社内および取引先に周知徹底することで、サプライチェーン全体での化学物質管理強化に取り組んでいます。

PRTR対象物質使用量削減（国内グループ）

当社グループでは、化学物質による地球環境および人体への影響低減を目的として、PRTR制度（化学物質排出把握管理促進法）で指定されている対象物質の削減に取り組んでいます。その一環として、代替物質の評価および選定を推進しています。

ヨコオグループ環境方針、気候変動・環境に関するデータや具体的な取り組みについては、下記の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/environment/management.html>
<https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/warming.html>
<https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/pollutionchemical.html>



成長を支える基盤

人権

基本的な考え方

当社グループは、国連「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。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、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。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、サステナビリティ担当役員を委員長とした人権・労働・倫理マネジメント委員会を設置しています。当委員会は人権全般の計画・施策立案と推進を担い、人権に関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

戦略

当社グループはグローバルで事業を展開しており、当社グループだけでなくサプライチェーンも含め、人権への影響を深刻度・優先度、事業との関与度の観点から当社グループ事業と社会に与える影響を評価する必要があると認識しています。人権尊重は企業活動における当然の前提であると捉えており、その継続的な取り組みを通じて、ステークホルダーとの信頼関係の構築と企業価値の向上に寄与すると認識しています。人権尊重に取り組むことにより職場環境が整備され、エンゲージメントの向上につながり、人的資本、企業価値、ビジネス機会、健全なサプライチェーンが構築されていくと捉えています。当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき「ヨコオグループ人権方針」を策定しています。人権方針で定めるステークホルダーとの対話を重視し、サプライチェーン全体を通じた人権への負の影響を特定・評価し、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んでいます。

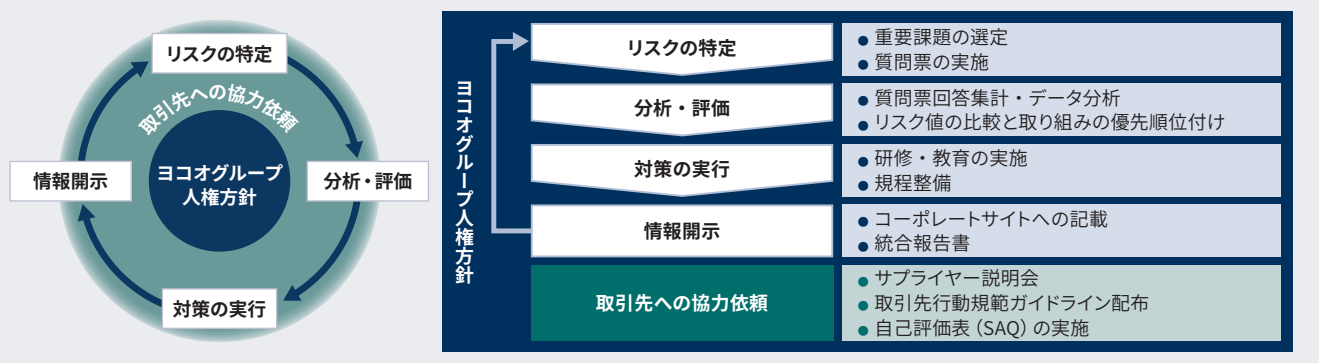
ヨコオグループの人権方針における個別の人権課題とそれに対する実施策

個別の人権課題	ヨコオの実施策
強制労働の禁止	労働者による手数料支払い防止のための送り出し機関、受け入れ機関との三者間契約締結
児童労働の禁止	児童労働救済規程策定、年齢確認プロセスの強化
差別の禁止	匿名通報が可能な外部受付窓口の整備
非人道的待遇の禁止	祈祷室整備、ハラル食の提供
結社の自由および団体交渉権	労働協約
労働時間および賃金	同一労働同一賃金における不合理な待遇差への対応
労働安全衛生	安全装置導入の必須化、健康診断・ストレスチェックの実施
外国籍労働者の人権	NGO団体協力の下、ベトナム人技能実習生、特定技能社員に対し労働環境に関する従業員インタビューを実施

リスク管理

当社グループは、「ヨコオグループ人権方針」に基づき、人権の尊重・救済に取り組むため、当社グループ会社および主要取引先に対して人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

ヨコオグループの人権デュー・ディリジェンスプロセス図



ヨコオグループの人権デュー・ディリジェンス

プロセス	施策	2024年度実績
リスクの特定	重要課題の選定 質問票の実施	自社グループ／サプライヤー：セルフアセスメント実施(※実施状況参照)
分析評価	質問票回答の集計・データ分析 リスク値の比較 取り組みの優先順位付け	自社グループ：回答評価、フィードバック、対策立案 サプライヤー：分析、フィードバック
対策の実行	海外を含む拠点担当者への教育 規程整備	自社グループ：拠点担当者への人権教育 サプライヤー：是正計画策定
開示	コーポレートサイトへの記載 統合レポート	自社グループ／サプライヤー：コーポレートサイト・サステナビリティページへの記載、統合レポートへの記載
サプライヤー展開	サプライヤー説明会 CSR購買ガイドライン配布	サプライヤー：CSR購買ガイドライン説明会実施 取引先行動規範同意確認 セルフアセスメント実施
サプライヤー有効性の確認	是正促進 実地監査	是正計画策定

指標と目標

マテリアリティの重点領域の「人権」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

人権デュー・ディリジェンス実施状況

カテゴリ	人権DD実施対象	範囲	人権および社会的責任に関する説明会の実施	
			目標	2024年度実績
自社グループ	製造拠点	本社 国内海外含む全ての子会社	100%	100%
	販売拠点	国内海外含む全ての子会社	100%	100%
直接購買	製造関連サプライヤー	国内取引高90%を占める取引先企業	100%	100%
間接購買	人材サプライヤー	人材提供を受けている国内企業全て	100%	100%
	構内請負サプライヤー	富岡工場構内で業務請負契約を締結している企業全て	100%	75%

成長を支える基盤

DEI (Diversity, Equity and Inclusion)

基本的な考え方

グローバルに事業を展開する当社グループにとって、多様な知が新たな発想と成長の源です。当社グループでは、国籍・性別・世代などだけでなく、さまざまな才能・知識・経験、価値観などの多様性を尊重し、大切にします。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、人財本部がDEI方針の策定、計画・施策立案と推進を担っています。DEIに関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

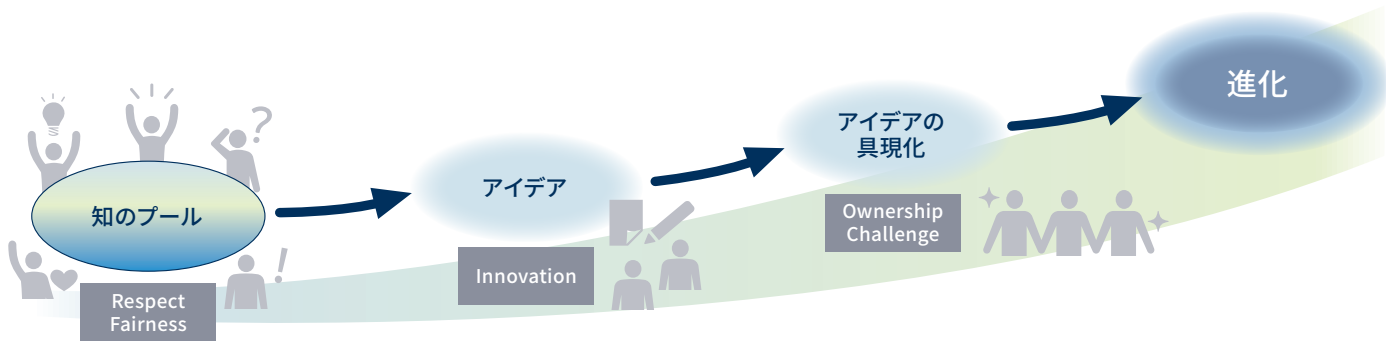
戦略

さまざまな専門性や価値観などの多様性が生かされない職場ではエンゲージメントが下がり人材の流出や採用が難しくなると認識しています。一方でDEIの考え方が浸透し、お互いの個性や能力を認め合い生かされる職場は、従業員と当社グループの成長につながるものと考えています。

当社グループは、「人に関するビジョン」（P.35）の実現に向け、国籍・性別・世代などだけでなく、さまざまな才能・知識・経験、そして価値観などの多様性を尊重し、大切にします。

一人ひとりがそれぞれの個性や強みを発揮できるよう、成長や挑戦の機会を整えることで、多様性を企業の力に変える土壌づくりに取り組んでいます。「自分と異なる意見に耳を傾ける」「安心して、自分の考えを発言できる」、このようなチームづくりに取り組むことで、一人ひとりが認められ、尊重され、「自分の力が発揮できている」と感じられる状態を目指します。

多様な個性や違いを持った人たちが関わり合い、認め合うことで、さまざまなアイデアが引き出され、新しい価値を生み出し、一人ひとりの成長と当社グループの成長につながると考えています。



リスク管理

2022年度より「多様な従業員にとって働きがいのある魅力的な職場環境を実現する」ため職場環境課題を可視化し、改善課題の特定を行うエンゲージメント調査を実施しており、結果を執行経営会議および取締役会に報告しています。また、幹部職を対象に調査結果の説明会を実施し、部門単位でアクションプランを立案し、改善活動を実施することでエンゲージメントの向上を推進しています。

指標と目標

マテリアリティの重点領域の「人的資本」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

主な取り組み

女性の活躍

当社グループでは、女性活躍推進を重要な課題の一つとして「2030年度までに女性管理職者比率を10％以上（ヨコオ単体）」とする目標を設定し、職場での計画的な育成、キャリア開発支援などの取り組みを実施しています。

外国籍人材の活躍

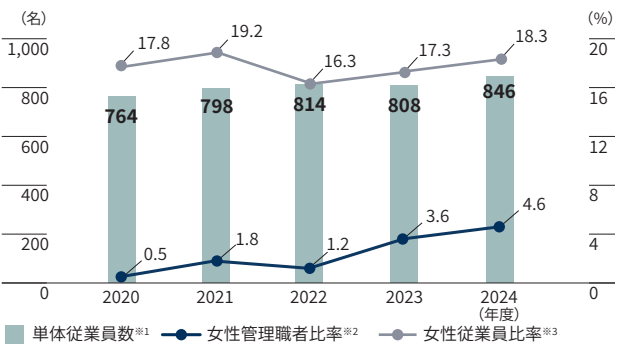
ダイバーシティ&インクルージョンの中心的な取り組みとして、「TISP（Tomioka International Specialist Park）プロジェクト」を推進しています。世界中のスペシャリスト（製品設計／生産技術／要素技術／品質保証／生産管理／経理など）が当社のマザー工場である富岡工場（群馬県）に集結しており、「2030年度までに外国籍スペシャリスト120名以上」の目標を設定しています。多様な個性や違いを持った人たちが、さまざまなアイデアを出し合い、新しい価値を生み出すことで、一人ひとりと当社グループの成長につなげる取り組みを行っています。

障がい者の活躍

障がい者雇用を推進するために2022年に設立した特例子会社「ヨコオみらいサポート」では、社員一人ひとりの障がいの特性を個性と捉え、きめ細かなケアに努め、いきいきと安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいます。

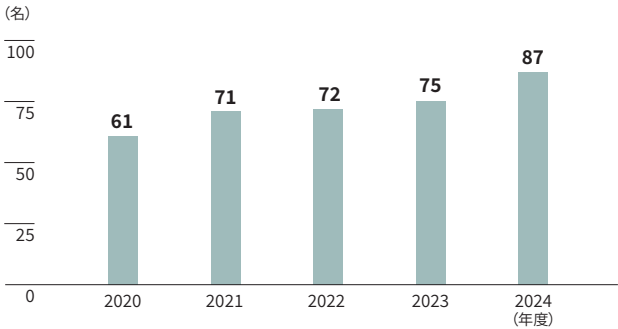
主な担当業務は、構内美化、製品・梱包箱の組立作業、CADを使った2Dから3D図面の作図、総務補助などです。ニューロダイバーシティを取り入れた人材の発掘も推進しています。作業標準などの基礎カリキュラムによる教育や技能のブラッシュアップを支援し、自分の仕事に対するプロ意識を持った人材の育成に努めています。また、役職員に対するサポーター教育を行うなど合理的配慮の質の向上を進めています。

女性従業員比率★



※1 単体従業員数：派遣社員は除く
※2 全管理職者数に対する女性管理職者の割合
※3 全従業員に占める女性比率
★：ヨコオ単体の数値

TISP人材の推移★



安全衛生

基本的な考え方

当社グループは、従業員をはじめ当社グループの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、働きがいのある職場環境づくりを目指しています。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、富岡工場総括（工場長）を委員長とした安全衛生委員会を設置しています。当委員会は安全衛生方針の策定、計画の進捗確認、健康保持増進などの審議・討議を行い、安全衛生に関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

戦略

当社グループの製造プロセスでは機械設備や化学物質を使用しており、身体への影響、事故・災害のリスクがあり、労働災害による労働損失は、関係する職場の業務負荷を招き心身への影響から新たな労働災害の可能性があると認識しています。労働安全衛生マネジメントシステムのリスク低減施策に取り組むことは、安全な職場環境を提供する機会につながると認識しています。

当社グループは、従業員をはじめ当社グループの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、「ヨコオグループ労働安全衛生方針」を策定しています。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。

リスク管理

ISO45001に基づき各部門が外部・内部の課題および利害関係者の要求事項からリスクと機会を整理したうえで年間計画を策定し、活動しています。各部門においてリスクアセスメント、ヒヤリハットによるリスク管理を行い、労働災害の未然防止に取り組んでいます。また、重点チェック項目（挟まれ・巻き込まれ、切れ・こすれ、飛来・落下、火災予防、化学物質など）を設定し、役員・部門責任者にてチーム編成した安全巡視を毎月行い、安全衛生委員会で結果を報告、情報共有しています。さらに、労働災害が発生した場合には、安全衛生委員会の部門安全衛生管理者・推進者の中で委員長から指名された委員からなるリスク評価分科会が現場にて災害状況を確認します。リスク評価分科会にて災害発生部門の対策内容を協議・評価、有効性を確認し、安全衛生委員会で報告、再発防止および安全意識の向上を図っています。

労働安全衛生マネジメントシステムが有効であることを確実にするため、マネジメントレビューを実施し、継続的な改善を実施しています。

指標と目標

マテリアリティの「私たちと働く人の権利」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

ヨコオグループ労働安全衛生方針、安全衛生に関するデータや具体的な取り組みについては、下記の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/society/safety.html>

サプライチェーン

基本的な考え方

当社グループは、お取引先との公正・公平な取引を追求することに加え、法令遵守、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購買活動に取り組んでいます。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、購買本部が責任ある購買活動に向けた方針の策定、計画・施策立案と推進を担っています。サプライチェーンに関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

戦略

当社グループはグローバルで事業を展開しており、地政学リスク、自然災害、気候変動、環境問題、人権侵害、サイバー攻撃などのリスクによりサプライチェーンが中断・遅延させる可能性があると認識しています。企業理念体系（P.01参照）に基づき、「購買方針」を策定し、CSR購買体制の構築を中期的な重点テーマとしてグローバルに「お取引先とともに成長する」購買活動を展開しています。リスクを認識し、さまざまな課題に対応できる強固なサプライチェーンの構築を目指します。

リスク管理

当社グループでは、昨今のCSRの重要性の高まりから、これまで以上にステークホルダーの信頼に応えるため、お取引先に具体的に実践・遵守していただきたい行動・活動の基準として、ヨコオ取引先行動規範 Ver2.0を制定しました。2024年よりPDCA活動サイクルを基本とした取り組み体制に再構築し、活動をスタートしています。2024年度の取り組みとして「ヨコオ取引先行動規範」をより深く理解していただくために具体的な取り組み内容を盛り込んだ説明資料「CSR購買ガイドライン」を策定し、これに基づき国内取引先を対象に「取引先様説明会」「セルフアセスメントの実施／評価」「改善活動（実施中）」を進めることで、CSR購買活動の強化に取り組んでいます。当社のCSR購買ガイドラインを通じて、CSR活動について共通の認識を築き、持続可能な社会の発展に貢献することによって、将来的にともに社会から支持され続ける関係を構築していきたいと考えています。また「グリーン調達」活動として、POPs条約、欧州REACH規則、欧州RoHS指令、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（化審法）などの各国規制やGADSLなどの業界規制などに対して、製品開発段階、各規則の内容更新時にIMDSやchemSHERPAなどによる含有物質データの収集および確認を実施し、規制物質が確認された場合は速やかに代替材への変更を実施しています。そのほかにも「責任ある資源調達」活動として、児童労働や強制労働などの人権侵害や環境破壊などのリスクが懸念される紛争地域および紛争ハイリスク地域での採掘や取引についても、3TG（スズ、タングステン、タンタル、金）、銅、ニッケル、コバルト、マイカ、天然皮革、天然ゴムなどを対象に使用の有無調査を行い、使用が確認された場合には他産出国の材料への変更を実施しています。

指標と目標

マテリアリティの「取引先との双方向コミュニケーション」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

ヨコオグループ購買方針、ヨコオ取引先行動規範、CSR購買ガイドライン、サプライチェーンに関するデータや具体的な取り組みについては、下記の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/society/safety.html>

地域社会

基本的な考え方

当社グループは、地域社会の皆さまから「ヨコオがこの町にいて良かった。」と言っていただけるような会社を目指しています。地域の発展や社会が抱える課題について対話と交流を通じ、地域社会の一員としてさまざまな活動を推進しています。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、SCI本部がグループの地域社会活動の推進を担っています。地域社会に関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

主な取り組み

ベトナムIT企業の富岡工場訪問

2024年9月、群馬県が積極的に推進しているデジタル産業の育成と、ベトナムとの経済連携に対する新しい取り組みの一環として、ベトナムのIT企業であるFPT、VMO、NTQの3社が当社富岡工場を訪問しました。製造現場の視察とともに、DXやGXに関する課題とベトナム企業の技術的支援の可能性について活発な意見交換が行われました。特に、IT人材の育成や具体的なプロジェクト連携に関する議論では、双方の強みを生かした協業の可能性が見いだされ、今後の連携に向けた重要な一歩となりました。



富岡工場を訪問されたベトナムIT企業3社の皆さまと

YOKOWO VIETNAM CO., LTD.による 経済的に困難な小学生への学習支援活動

2024年9月5日、YVCは、ベトナムの小学校2校（NGUYEN UY小学校、HOANG TAY小学校）を訪問し、経済的に困難な状況にある児童20名に対して、学用品と寄付金を贈呈しました。また、小学校訪問に先立ち、支援が必要とされる家庭も訪問し、生活状況を確認したうえで、寄付金や物資を直接手渡す支援も行いました。

この活動にあたっては、YVC内で寄付金を募る社内キャンペーンも実施され、集まった寄付金は対象家庭に届けられました。この活動は、地域の教育格差解消と子供たちの学習意欲向上を目的としたもので、現地の教育関係者からも感謝の声が寄せられました。



HOANG TAY小学校の皆さまと



訪問した児童のご家族と

ヨコオ育英会が次世代育成に向けた奨学・助成事業を開始

2023年5月に設立されたヨコオ育英会は、将来社会に貢献し得る人材の育成と、理工系・医療系分野の研究支援を目的としています。2024年度は、大学生・大学院生計7名に給付型奨学金を支給し、東北大学に対し医療に関する助成を行いました。今後も奨学金や研究助成を通じ、地域社会と科学技術の発展に貢献していきます。

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。

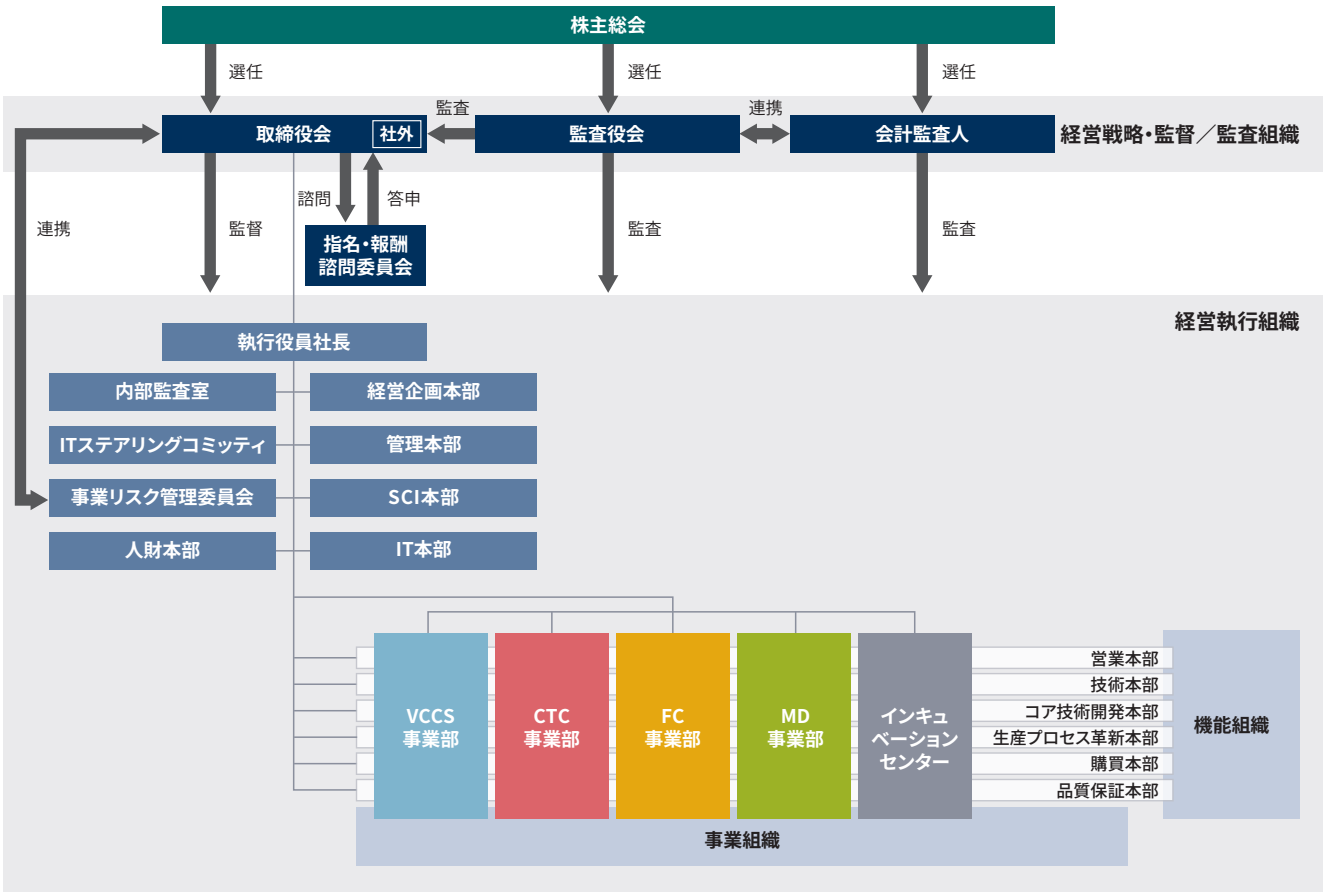
コーポレート・ガバナンス体制

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（8名：社内4名・社外4名）としています（2025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4名選任しており、うち2名は女性です。

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月26日時点）



成長を支える基盤

コーポレート・ガバナンス

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15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・選抜していく透明性の高いプロセス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）において、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、現時点での後任候補者群について討議を重ね、2024年6月に策定、取締役会の承認を受け、コーポレート・ガバナンス報告書等でその概略を開示しました。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任候補者を評価し、次期後任候補者／中長期的な後任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、候補者人材プールの成長と、変化に応じた見直しを行っていきます。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、後任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、後任候補者の選定にあたっては、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。

現時点では、定めた資質等や職務遂行状況・新中期経営計画進捗などによる候補者ごとの中間評価等、当プランの運用に取り組んでいます。

CEO／COOに必要と考える資質等

(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（2025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〉

- 取締役会におけるさらなる議論を要望（サクセッション・プラン、多様性（特に女性活躍））
- 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、業務執行取締役に對し、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、

成長を支える基盤

コーポレート・ガバナンス

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、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。

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（2024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）	216 (28)	48 (－)	－ (－)	264 (28)	280 (40)
監査役（うち社外）	43 (21)	－ (－)	－ (－)	43 (21)	60
合計（うち社外）	259 (50)	48 (－)	－ (－)	307 (50)	

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 真	社外取締役	○	○		○		○	
姜 秉祐	社外取締役			○	○		○	○
米田 恵美	社外取締役	○	○	○	○			
ヘザー モンゴメリ	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	○		○	○			

役員紹介（2025年6月26日時点）

取締役

			
代表取締役 執行役員社長	取締役 執行役員専務	取締役 執行役員常務	取締役 執行役員常務
徳間 孝之	横尾 健司	小谷 直仁	柳澤 勝平
取締役会出席 20回／21回 (95%)	取締役会出席 21回／21回 (100%)	取締役会出席 19回／21回 (91%)	取締役会出席 16回／17回 (94%)
所有株式数 29万4000株	所有株式数 9万4000株	所有株式数 1万1000株	所有株式数 4万5000株

			
社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
戸張 真	姜 秉祐	米田 恵美	ヘザー モンゴメリ
取締役会出席 21回／21回 (100%)	取締役会出席 21回／21回 (100%)	取締役会出席 21回／21回 (100%) (社外取締役として17回、 2024年6月27日以前は社 外監査役として4回出席)	取締役会出席 －（新任）
所有株式数 0株	所有株式数 0株	所有株式数 0株	所有株式数 0株

※ 取締役、監査役の指名理由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/governance/corporate-governance.html>

監査役

	
常勤監査役	社外監査役
蒲地 謙児	栃木 敏明
取締役会出席 21回／21回 (100%)	取締役会出席 21回／21回 (100%)
監査役会出席 17回／17回 (100%)	監査役会出席 17回／17回 (100%)
所有株式数 5000株	所有株式数 0株

	
社外監査役	社外監査役
角田 尚夫	山口 さやか
取締役会出席 21回／21回 (100%)	取締役会出席 17回／17回 (100%)
監査役会出席 17回／17回 (100%)	監査役会出席 17回／17回 (100%)
所有株式数 0株	所有株式数 0株

執行役員・理事

執行役員社長 徳間 孝之	執行役員常務 人財本部長 技術本部副本部長 インキュベーションセンター プラットフォーム事業推進部長 同システム事業推進部長 坂田 毅	執行役員 VCCS海外事業統括 Yokowo Manufacturing of America LLC. M.D. 長岡 俊一	理事 購買本部長 江尻 等
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 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 生産プロセス革新本部長 CTC/FC/MD製造統括 赤尾 剛	理事 IT本部長 後藤 修
執行役員常務 技術本部長 コア技術開発本部長 小谷 直仁	執行役員 CTC事業部長 川田 直樹	執行役員 FC事業部長 石橋 史章	理事 VCCS事業部VCCS技術統括部長 VCCS技術部長 郷 清二
執行役員常務 VCCS事業部長 VCCS海外工場統括 管理本部長 富岡工場統括 柳澤 勝平	執行役員 経営企画本部長 事業リスク管理委員会副委員長 角田 達朗	上席理事 技監 インテリジェント光電融合プロジェクト 星野 智久	理事 CTC事業部 CTC技術統括部長 菅原 亮
	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	理事 品質保証本部長 高橋 一弘	理事 VCCS／インキュベーションセンター マーケティング室 部長 インキュベーションセンター プラットフォーム事業推進部 営業部長 同システム事業推進部長補佐 内田 晴久

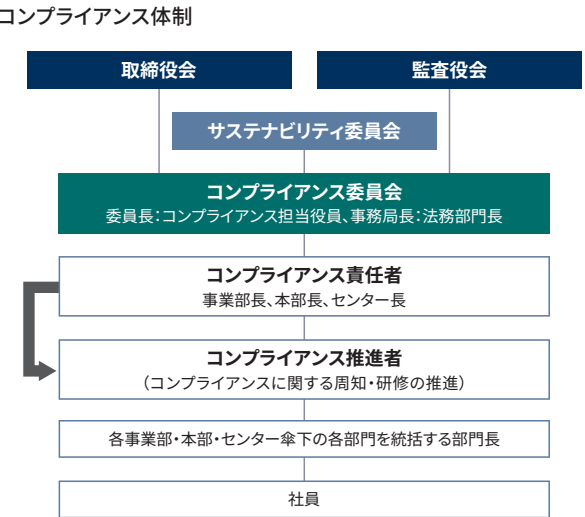
コンプライアンス

基本的な考え方

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」の下、「サステナビリティ行動指針」を制定し、誠実かつ高い倫理観を持ってコンプライアンス経営に取り組めます。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する周知・啓発を推進しています。また、当委員会は、コンプライアンスに関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗を、サステナビリティ委員会によるレビューを受けた後、取締役会に報告しています。

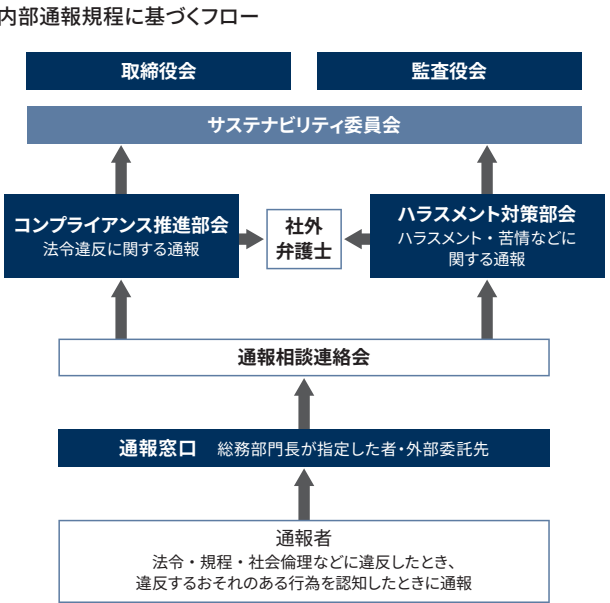


コンプライアンスの取り組み

当社グループを取り巻く事業環境は常に変化し続けており、このような状況下においても、法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践することにより企業の社会的責任を果たしていく必要があります。重大なコンプライアンス違反はステークホルダーからの信頼の失墜、企業価値の毀損につながると認識しています。

当社グループの役職員が、法令・規程・社会倫理等を遵守することにより、社会から信頼される「いい会社をつくり、いい社会につなげる」ために、「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eラーニングなどの研修を実施しています。2024年度に実施したeラーニングの受講率は、国内グループを対象としたパワーハラスメント防止が90.6%、セクシャルハラスメント防止が86.8%、贈収賄・汚職防止が98.5%でした。

また、内部通報制度の拡充のため、外部相談窓口も設置することで、コンプライアンス違反やそのおそれのある行為の早期発見および是正に努めています。コンプライアンス委員会内のコンプライアンス推進部会とハラスメント対策部会において、通報・相談窓口や直接の相談を含む案件について、社外弁護士や専門家に相談しながら、調査・対応を行っています。2024年度における内部通報件数は13件で、適切に調査・対応しました。



指標と目標

マテリアリティの重点領域の「コンプライアンス」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

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。

ガバナンス

サステナビリティ委員会の下、SCI本部と事業リスク管理委員会がリスクマネジメントの推進を担っています。当社グループのリスクアセスメントを定期的に行うとともに継続的にリスクをモニタリングしています。リスクマネジメントに関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は、サステナビリティ委員会でレビューされ、取締役会に報告しています（体制はP.41-42参照）。

戦略

当社グループの事業環境は、地政学リスク、自然災害、気候変動、人権侵害、サイバー攻撃、サプライチェーンの寸断などの外部環境の影響を受けており、これらに適切に対応する必要があります。影響度の高いリスクを把握し、優先順位をつけて対策していくことは事業活動の安定化につながると認識しています。より安定的で円滑な事業活動のため、「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ています。毎年リスクアセスメントを実施し、適切なリスク管理を実施しています。

リスク管理

毎年、定期的 to 実施しているリスクアセスメントによるリスク管理に加え、「事業リスク管理委員会」において、当社グループの各事業に直接関係するリスクを重点として、リスクの早期把握、共有・分析および対策立案・実行指示を行っています。また、同委員会は、独立社外取締役による経営監督の実効性向上を目的として、独立社外取締役への定期的な報告・情報交換・共有を行っています。

指標と目標

マテリアリティの「リスクマネジメント」の目標と実績については、「マテリアリティ／KPI・2030年度目標」（P.39）に記載しています。

情報セキュリティ

基本的な考え方

当社グループは、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、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。

ガバナンス

取締役会の監督の下、ISO27001情報セキュリティの体制を活用し、経営企画担当役員を委員長とした情報セキュリティ委員会を設置しています。委員は事業部門および法務・総務などの関連部門の代表者で構成し、セキュリティインシデントに備え下部組織としてCSIRT (Computer Security Incident Response Team) を情報システム部門や関係部門からメンバーを選出し組成しています。方針の策定、計画・施策立案と推進を担い、情報セキュリティに関する課題への取り組みおよびKPI目標の進捗は取締役会に報告しています。

戦略

クラウドコンピューティングやリモートワークの普及を背景にサイバー攻撃が急増し、攻撃の対象がサプライチェーンの脆弱性を突いた攻撃へと変化し、情報セキュリティの脅威は高い状態が続いていると認識しています。

当社グループは、情報資産の不適正な開示、漏えい、破壊、改ざん、そして目的外の使用を防ぎ適切に保護するため、「ヨコオグループ情報セキュリティポリシー」を定め、NIST (National Institute of Standards and Technology) のサイバーセキュリティフレームワークに基づき対策を推進しています。統治・識別・防御・検知・対応・復旧の6つのコア機能に対し、潜在的危険性を特定し、リスクアセスメントからリスク低減措置を検討し、特に識別・防御・検知・対応の機能を中心に活動を実施してきました。

外部環境(サイバー攻撃の高度化、複雑化など)・内部環境(生産設備のデジタル化・IoT化など)が変化し、サイバーセキュリティリスクもIT (Information Technology) セキュリティからOT (Operational Technology) セキュリティのリスクも顕在化し始めてきていると認識しています。これまでのITセキュリティに加え、幅広いリスク対策が必要となるOTセキュリティの特徴を踏まえた体制整備を準備しています。

リスク管理

CSIRTがIPA (独立行政法人情報処理推進機構)、JPCERTコーディネーションセンターのレポートから社外のセキュリティインシデント状況を分析し、情報セキュリティの維持のためのトレーニング計画を立案しています。当社グループ内のメールアドレス保持者に対し、セキュリティ訓練(フィッシングメール訓練)、少量多頻度の情報セキュリティ教育(4回)、また、グループ内の「情報セキュリティ」サイトよりセキュリティ啓発情報発信(毎月)を行い、セキュリティ意識の向上を図っています。実効的なセキュリティ対策については、NISTフレームワークに基づき、一元的に統治を図る技術対策・現場対策を展開・実施しています。情報セキュリティマネジメントシステムが有効であることを確認するため、マネジメントレビューを実施し、継続的な改善を実施しています。

指標と目標

マテリアリティの「情報セキュリティ」の目標と実績については、「マテリアリティ/KPI・2030年度目標」(P.39)に記載しています。ヨコオグループ情報セキュリティポリシーについては、下記の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/governance/security.html>